

HRS関係者 各位

コンプライアンス研修資料



***HRS* 総務委員会**

1. コンプライアンス研修会の意義

CSR(企業の社会的責任)の意識の高まりは、今日のグローバル化社会の中で、本協会においても重要なテーマとなっています。

CSR (Corporate Social Responsibility)の**基本⇒コンプライアンス**
本研修資料において、**コンプライアンスとは何か**、
関係者が、コンプライアンスをどのように実践していけばいいか、**その考え方及び実践方法**について、相互に理解して順守体制の確立を図って参りたいと思います。

2. コンプライアンスとは何か

□ **狭義には「協会組織に求められる法令遵守」**

狭義には「法令遵守」であり、職業能力開発促進法、技能検定試験業務規程、HRS会則、個人情報保護法等の法令、規定を普段から遵守することです。

□ **広義には「社会の規範」**

広義には、民法、商法等はもとより、社会のマナーやルール・倫理観等、法令に規定がない場合においても、いわゆる社会の規範を守ることが求められます。

□ **協会運営に積極的に参加し、相手の立場に立つこと**

毎日の行為に無関心であれば、相手の立場になって考えることはできません。



- 普段、何げなく行っている業務の仕方にも、意外と法令上脱法、違法となっていることがあります。
- 是非、この際に改めてチェックすることで、コンプライアンスを「気づく」ことが大切です。

3 問題発生を防止するために

□ 協会に対する信頼の向上を図る

【社会環境の変化】

1. 周りの目が、より厳しくなっており、昔は許されても今では許されない。
2. 協会経営環境がひとたび悪化すると、コンプライアンス遵守の固定経費が重くのしかかる。
3. 変化する環境に適切・迅速に法人運営が対応する必要がある。



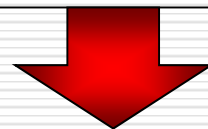
- コンプライアンス意識が浸透し、内外の目が常に監視しており、昔の感覚で、「従来通り」行っているルーチンワークでも、今では通用しないことが多い。
- 協会を取り巻く環境が変化に適切に対応できないと、全てのシステムが悪循環となり、矛盾が表面化し、そのすべてが法令審査の対象となる。

4. 法令遵守の手順

□ 企業統治システムの構築と関係法令による研修

【協会を取り巻く環境の変化】

協会の過去における、コンプライアンス違反の問題に対して、社会から体制の修復状況を厳しく監視されており、企業統治の原点に返って再構築を図る必要。



- 協会の法令遵守体制の整備、法令審査体制、法令浸透の体制を構築し、一定期間ごとに監査を実施して確認する。
- 法令遵守の破たんについての防止対策(リスクマネジメント)の確立をする。
- 関係法令を整理して、関係者に対して継続的に研修を実施して、法令遵守の浸透を図る。
- 万が一、法令違反状況が発生した場合には、事実関係の調査、原因究明、事実の公表、再発防止対策の構築を図る。

5 コンプライアンス違反を防ぐ

- ① 法律や規則を知る。
- ② 自分の行動や行為が法令に違反していないかを客観的に評価する。
- ③ 社会や周りの人たちからの期待や求められている規範を考える。
- ④ 自分の行動や行為がどのように解釈されるかを客観的に評価する。
- ⑤ ものごとの適切性や重要度を判断するのは、自分ではなく相手方であることを理解して行動する。

6 コンプライアンスを推進する4つのレベル

- ①倫理観を個人レベルで理解
- ②社会との関わりあいの中で実践できる
- ③倫理観やコンプライアンスを貫き通す勇気
- ④他者の倫理観行動を支援できる

7 協会関係者の法令遵守

指定試験機関の関係者として知っておかなければならない法令

- 指定試験機関の役員もしくは職員、またはこれらの職にあった者は試験業務に関して知りえた秘密を漏らしてはならない。
(職業能力開発促進法第47条第2項)
- 試験業務に従事する指定試験機関の役員及び職員は、刑法その他の罰則の適用に際しては、法令により公務に従事する職員とみなす。
(職業能力開発促進法第47条第3項)
- 次の各号のいずれかに該当する者は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処する。
(職業能力開発促進法第100条)
四 法第47条第2項の規定に違反して秘密を洩らした者

8 秘密事項の範囲

〈技能検定試験業務規程・第9条〉

協会の役員もしくは職員(検定委員を含む)またはこれらの職にあった者は、職務上知りえた秘密事項を他に漏らし、又は盗用してはならない。

2. 秘密事項の範囲は次の各号に掲げる通りとする。

- (1) 実技試験及び学科試験の試験問題及び解答(公表されたものを除く)
- (2) 試験問題の作成に要した資料のうち試験問題及び解答に直接関係のあるもの
- (3) 実技試験採点基準(実技試験採点用紙を含む)
- (4) 実技試験実施要領の作成に要した資料のうち採点基準に直接関係のあるもの
- (5) 実技試験及び学科試験の答案
- (6) 技能検定の合否(合格発表したものを除く)
- (7) 受検者の得点(合格発表後受検者個人の得点をその本人に知らせる場合除く)
- (8) 受検者の氏名、職歴、所属事業所等の個人情報(合格発表をしたものを除く)
- (9) その他会長が秘密事項と定めたもの

9 役職員及び技能検定委員の業務制限

〈技能検定委員選任規定・第7条〉

指定試験機関技能検定委員は、技能検定の公正かつ円滑な実施を図る観点から、協会が実施する業務との関連の有無を問わず次の業務に携わってはならない。

① 受検対策講座の講師活動

② 予想問題集の執筆・校閲

③ その他試験問題等の漏洩につながる恐れのある業務

10 問題作成委員の秘密資料の取扱い

秘密保持に関する規程・第4条

- (1) 問題作成委員は、試験問題の原案を作成する際、その管理を厳重にしなければならない。
- (2) 問題作成委員は、事務局の指示があったときは、試験問題の原案を事務局に渡し、又は廃棄しなければならない。

1 1 秘密資料を紛失したとき

〈秘密保持に関する規程・第9条〉

対象者は、秘密資料を紛失したとき、又は試験問題等秘密事項が漏洩した可能性があると判断したときは、直ちにその日時、場所、内容その他必要な事項を責任者に報告しなければならない。責任者は対象者に対して直ちに秘密保持又は試験実施の公正な執行に関し、必要な措置を講じるよう指示を行うとともに、会長に報告しなければならない。

また、報告を受けた会長は、直ちに、秘密保持又は試験実施の公正な執行に関し、必要な措置をとるとともに、事故発生の状況、対処措置等について、速やかに厚生労働省に報告しなければならない。

1 2 個人情報保護について (1)

(1) 個人情報とは

個人に関する情報で、氏名、生年月日その他の記述により特定の個人を識別することができるもの。

(2) 利用・取得に関するルール

- ・ 個人情報の利用目的を特定し、利用目的の範囲を超えて個人情報を取り扱ってはならない。
- ・ 偽りその他、不正な手段により個人情報を取得してはならない。
- ・ 個人情報を取得する場合には、本人に利用目的を明示し、間接的に取得した場合には、利用目的を通知又は公示する必要がある。

1 3 個人情報保護について (2)

(3) 適正・安全な管理に関するルール

- ・ 個人情報の漏洩を防止するため、個人データを安全に管理し、従業員や委託先を監督しなければならない。
- ・ 利用目的の範囲内で個人データを正確かつ最新の内容に保つ必要がある。

(4) 第三者への提供に関するルール

- ・ 本人の同意を得ないで第三者に提供することは禁止されている。

(5) 開示等に関するルール

- ・ 本人から求めがあった場合には、その開示、訂正、利用停止等の措置を取らなければならない。
- ・ 個人情報の取り扱いに関し、苦情等があった場合には、適切かつ迅速に対応しなければならない。

14 コンプライアンス研修を終えるに当たって

本日は、HRSの基幹事業である「技能検定試験」に関し、守秘義務を中心に、コンプライアンスの研修を受講して頂きました。お疲れ様でした。

