

大阪信用保証協会は、信用保証協会の公共性と社会的責任を認識し、信用保証機能をもって、中小企業者の金融の円滑化を図り、大阪の産業振興と経済発展に努めてまいりました。

今般、令和元（平成 31）年度コンプライアンス態勢および運営状況につきまして、実施状況に係る自己評価を行いました。自己評価にあたりましては、立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科教授 名取隆氏、公認会計士・税理士 石川明彦氏、弁護士 木部徹之氏により構成される「外部評価委員会」の意見・アドバイスを踏まえ、作成いたしました。

当協会の自己評価とあわせて、「外部評価委員会」の意見をここに公表いたします。

## I コンプライアンス態勢

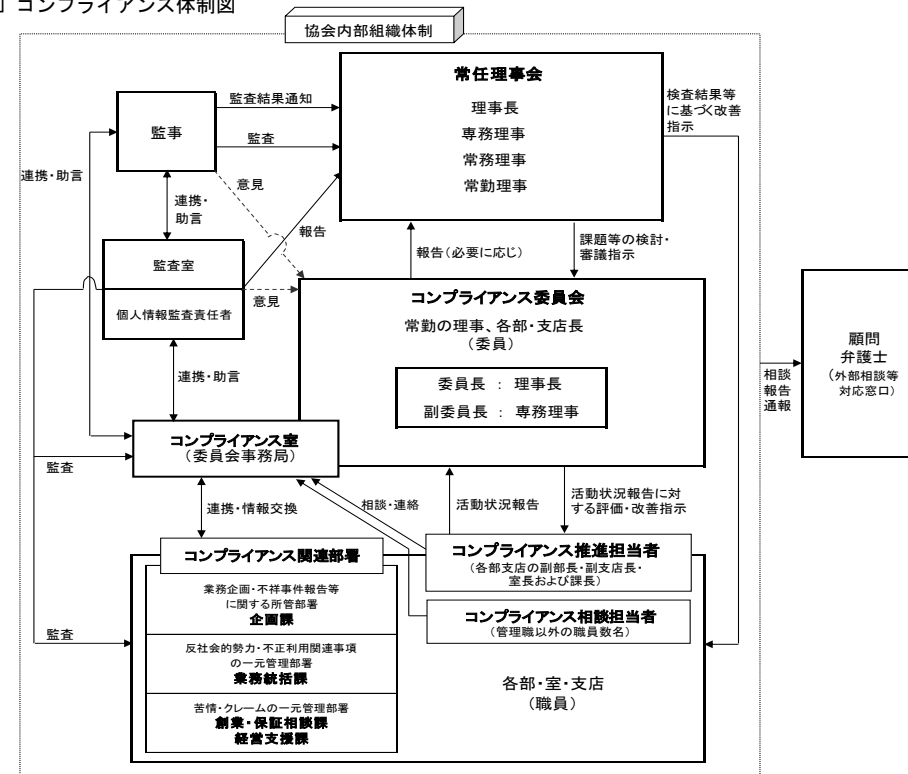
当協会は社会的使命と公共性に鑑み、将来にわたって協会業務のより一層の信頼確保を図るため、コンプライアンスを徹底し着実に実践することを目的とし、以下のとおり、コンプライアンス委員会、コンプライアンス委員、コンプライアンス推進担当者およびコンプライアンス相談担当者を配置し、外部に相談窓口として弁護士窓口を設け、コンプライアンス態勢を整備しています。

また、毎年度策定するコンプライアンス・プログラムに基づき、コンプライアンスへの取組みを実施しています。

1. 体制図（右図のとおり）
2. コンプライアンス委員会

常勤の理事と各部・支店長を委員としたコンプライアンス委員会を設置し、当協会のコンプライアンスの推進とコンプライアンス態勢の維持・強化を図っています。

□ コンプライアンス体制図



### 3. コンプライアンス推進担当者

各部支店の副部長・副支店長・室長および課長をコンプライアンス推進担当者として配置し、コンプライアンス活動の推進と周知徹底を図っています。

### 4. 所管部署（コンプライアンス室）

コンプライアンス室がコンプライアンス全般に関する統括と推進および個人情報に係る安全管理に関する事項を所管しています。

### 5. コンプライアンス関連部署

企画課、業務統括課、創業・保証相談課および経営支援課を、職制・事務分掌規程に基づくコンプライアンス関連事項を所管する部署とし、連携を図っています。

### 6. コンプライアンス相談担当者

本店および各支店に、管理職以外の職員で構成されるコンプライアンス相談担当者を配置し、職員等からのコンプライアンスに係る相談等に対応しています。

### 7. 外部相談窓口

内部相談対応窓口（コンプライアンス委員、コンプライアンス推進担当者、コンプライアンス相談担当者、コンプライアンス室）を設置する他に、外部相談対応窓口（顧問弁護士）を設置し、相談態勢の透明性を確保しています。

### 8. コンプライアンス・マニュアル

コンプライアンスを実践するための手引き書である「コンプライアンス・マニュアル」を適宜見直しするとともに、部署ごとに読合せを行うなど、内容の周知徹底を図っています。

### 9. コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスに関する具体的な実践計画として、年度毎に「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス委員会で定期的に進捗状況の把握および実施状況を評価しています。

## II コンプライアンス運営状況の評価

役職員のコンプライアンスに対する理解と意識をより一層深めるとともに、コンプライアンス態勢の維持・強化を図るため、以下の内容に取り組みました。

### 1 コンプライアンス・プログラムの着実な実施

#### 1. 役員としての具体的な活動

入協式および創立記念式典において、理事長がコンプライアンスの重要性についてメッセージを発信しました。

また、経営会議やコンプライアンス委員会において、各役員がコンプライアンス態勢の推進に関して主導的に言及・指導することにより、役職員のコンプライアンス意識の高揚を図りました。

#### 2. 対外広報の実施

コンプライアンスへの取り組みや個人情報保護宣言等をディスクロージャー誌に記載するとともに、「平成 30 年度コンプライアンス態勢および運営状況の評価」と併せて Web サイトに掲載しています。

#### 3. コンプライアンス活動状況の報告と評価

四半期（6 月、9 月、12 月、3 月）ごとにコンプライアンス推進担当者からコンプライアンス室へ提出された活動状況について、コンプライアンス委員会へ報告し、同委員会での評価を経て各部署内にフィードバックすることにより、コンプライアンスに対する意識の浸透・定着を図りました。

#### 4. コンプライアンスチェック態勢の強化

##### 1) 意識調査の実施

コンプライアンス意識の継続・強化および浸透度の確認ならびにコンプライアンス活動を検討する基礎資料とするための意識調査(8 月)を実施し、調査結果は部署毎にフィードバックを行いました。

##### 2) ハラスメント・アンケートの実施

ハラスメントの実態を正確に把握し、防止策を講じるためのハラスメント・アンケート(11 月)を実施し、同アンケート結果を踏まえ、コンプライアンス室がヒアリングを実施するなど適切な措置を講じました。

## 5. 研修・啓発活動の実施

### 1) コンプライアンス研修の実施

次の研修を実施し、職員のコンプライアンス意識の向上を図りました。

#### (1) 全体研修（7～9月）

全職員を対象としたDVD研修を実施しました。

#### (2) 新入職員研修（4月）

コンプライアンスに関する基礎的な知識を習得することを目的とした研修を実施しました。

#### (3) 新任管理職DVD研修（5月）

パワーハラスメントにあたらぬ指導方法を習得することを目的とした研修を実施しました。

#### (4) コンプライアンス相談担当者研修（5月）

相談対応時の基本スキルを習得することを目的とした研修を実施しました。

#### (5) 外部講師講演（9月）

コンプライアンス推進担当者を対象にリスクマネジメントに関する外部講師講演を実施しました。

#### (6) 人権啓発研修（9月・11月）

各部署から推薦のあった職員を、外部の人権啓発講座に派遣しました。

### 2) 啓発活動の実施

民間企業の不正事案やハラスメントに関する事項等コンプライアンスに関するトピックスをイントラネットで定期的に配信しました。

## 2 コンプライアンス事案への対応

ストレスチェックにおいて高ストレス状態にある職員について、産業医との連携により原因がハラスメントであることが確認できたことから、事実確認に基づく再発防止策の実施を含む迅速な解決を図りました。

## 3

## コンプライアンス委員会の開催

コンプライアンス委員会を年3回（4月・10月・1月）開催し、コンプライアンス態勢の維持・強化を図りました。

なお、委員会の内容は委員を通じて全職員に周知することにより、風通しの良い職場の推進を図り、コンプライアンス事案の未然防止の必要性について認識を共有しました。

特に、臨時に開催した1月の委員会においては、委員を通じ全職員に対しハラスメントを生じさせないことの重要性について徹底を図りました。

## 4

## 情報管理への取組み

全部署を対象として、個人情報管理責任者（専務理事）の命による個人情報の取扱状況の適否に係る点検を実施するとともに、各部署の個人情報上席管理者（部・支店長）が個人情報の取扱状況の適否について、定期的に点検を実施し、個人情報の安全管理の徹底に努めました。

また、個人情報安全管理措置要領に基づき、個人情報監査責任者（監査室長）による個人情報の取り扱いに関する監査を全部署に対し実施しました。

さらに、情報セキュリティ態勢について、適正に維持されていることをコンプライアンス委員会で評価・確認しました。

加えて、電子メール使用部署および各部署のシステムリーダーを対象に情報セキュリティ研修を実施し、顧客・業務情報の適切な管理について意識醸成を図りました。

### Ⅲ 外部評価委員会の意見

○コンプライアンス・プログラムを着実に実施し、コンプライアンス委員会におけるその実施状況の把握や各部署でのコンプライアンス活動状況の評価、および再発防止策の実施を含むハラスメント事案の迅速な解決などにより、コンプライアンス態勢の維持・強化に取り組まれたと評価します。

○個人情報の取扱状況の適否についての定期的な点検や、情報セキュリティ研修の実施による顧客・業務情報の適切な管理に対する意識醸成など、情報管理態勢の強化に取り組まれたと評価します。

以上