三和メディカル株式会社 コンプライアンス & 倫理規程

第1章 基本原則

(総則)

第1条 この規程は、会社の行動基準を定める。

(目的)

第2条 この規程は、企業倫理を確立し、社会の信頼を得る目的で定める。

(役員・役職者の責務)

第3条 役員および役職者は、この規程の精神を実現することが自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者に周知徹底しなければならない。

(行動の原則)

第4条 会社は、経営活動全般について、すべての法令を誠実に遵守するとともに、社会的な良識をもって行動する。

(規程違反への対応)

第5条 会社は、この倫理規程に違反する重大な事案が生じたときは、社長を先頭にして会社を挙げて問題の解決にあたり、原因の究明、再発の防止に努める。

2. 会社は、生じた事案について、社内外に対し、迅速かつ的確な情報公開を行い、その説明責任を果たす。

3. 会社は、この倫理規定に違反した社員に対して、就業規則第36条に基づき懲戒処分を行う。

第2章 お客様との関係

(お客様への対応)

第6条 会社は、会社を利用するすべてのお客様に対し、誠意をもって明るく親切かつ丁寧な態度で接する。

(サービスの提供)

第7条 会社は、常にお客様の立場にたって行動し、お客様に喜ばれるサービスを提供する。

(トラブルへの対応)

第8条 会社は、会社のサービスに関してお客様との間でトラブルが生じたときは、迅速かつ誠実に対応する。

(お客様情報の管理)

第9条 会社は、業務上知り得たお客様に関する情報が外部に漏洩することのないよう厳重に管理する。

(安全・衛生対策)

第10条 会社は、お客様の安全と健康を確保するために、建築物・設備等について、可能な限り必要な安全・衛生対策を講じる。

第3章 社会・環境との関係

(公正な競争)

第11条 会社は、営業活動において、同業他社と公正で自由な競争を行う。

2. 会社は、営業活動について、不正な手段は使用しない。

(政治、行政との関係)

第12条 会社は、政治・行政との間において、健全かつ正常な関係を保持する。

2. 会社は、違法な政治献金・違法な利益供与、贈賄は行わない。

(反社会的勢力との関係)

第13条 会社は、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対して、経済的な利益を供与しない。

(企業情報の提供)

第14条 会社は、お客様・取引先・株主等のステークホルダーに対し、適宜適切に企業情報を提供する。

(環境問題への取り組み)

第15条 会社は、環境問題の重要性を認識し、資源の有効活用・資源のリサイクル・省エネルギーなどに積極的に取り組む。

第4章 社員との関係

(基本的人権の尊重)

第16条 会社は社員の基本的人権を尊重し、人種・国籍・思想信条・宗教・心身障害、年齢、性別、配偶者の有無その他の業務遂行と関係のない理由による社員の処遇の差別は一切行わない。

(社員のゆとりと豊かさの実現)

第17条 会社は、労働条件の向上により、社員の経済的・精神的・時間的なゆとりと豊かさの実現に努める。

(個性と能力を活かせる職場の形成)

第18条 会社は、社員一人ひとりが個性と意欲と能力を最大限に発揮できる職場作りに努める。

(安全・衛生対策)

第19条 会社は、社員の安全と健康を確保するために、建築物・設備等について、可能な限り必要な安全・衛生対策を講じる。

第5章 コンプライアンス

(社員の義務)

第20条 社員は、会社の基本方針を踏まえ、法律を誠実に遵守して業務を遂行しなければならない。また社会的良識に沿った行動をしなければならない。

(社員の禁止事項)

第21条 社員は、次に掲げることをしてはならない。

- (1) 自ら法律に違反する行為をすること
- (2) 他の社員に対し、法律に違反する行為を指示すること
- (3) 他の社員に対し、法律に違反する行為を教唆すること
- (4) 他の社員の法律違反行為を黙認すること
- (5) 社会的良識に沿わない行動（不貞行為等）を行い、会社の信用や職場環境を悪化させること

(拒否)

第22条 社員は、同業者から法律違反行為を持ちかけられたときは、これを拒否しなければならない。

(通報の義務)

第23条 社員は、他の社員の違反行為を知ったときは、速やかに上長および社長、経営管理室に通報しなければならない。

2. 通報者に対する報復行為は、これを禁止するものとする。

(事実関係の調査)

第24条 会社は、社員から違反行為の通報があったときは、速やかに事実関係を調査する。

2. 会社は、事実関係の調査にあたり、通報者のプライバシーに十分配慮しなければならない。

3. 事実関係の調査は、公正かつ客観的に行わなければならない。

(免責の制限)

第25条 社員は、次に掲げることを理由として自らが行った違反行為の責任を免れることはできない。

(1) 法律や社会的良識について正しい知識がなかったこと

(2) 法律違反や社会的良識に沿わない行動をしようとする意思がなかったこと

(3) 会社の利益を図る目的で行ったこと

(行動のセルフチェック)

第26条 社員は、自らの考えや行動が法律や社会的良識に沿ったものであるかどうかを、自ら常にチェックしなければならない。

(相談)

第27条 社員は、自らの行動や意思決定が法律違反であるかどうか、また社会的良識に沿ったものであるかどうか、判断に迷うときは、あらかじめ経営管理室に相談しなければならない。

2. 経営管理室は、社員から相談を受けた事案が法律に違反するかどうか、判断に迷うときは、顧問弁護士に相談しなければならない。

(実行の猶予・中止)

第28条 社員は、経営管理室から回答があるまでは、相談した事案を実行に移してはならない。

2. 社員は、相談した事案について、経営管理室から「法律に違反する」または「法律に違反する恐れがある」と回答されたときは、その事案を実行してはならない。

第6章 情報と資産の管理

(基本原則)

第29条 会社資産や情報等は、適切に保全・管理・活用し、第三者の権利を尊重し、知的財産権を侵害または不正使用を行わない。

(会社資産)

第30条 有形・無形を問わず会社の資産については、社内規則に従って適正に管理し、私的利用など業務以外の目的では使用しない。

(秘密情報)

第31条 業務の過程で知りえた、お客様の個人情報、従業員情報、取引先情報、営業機密およびノウハウ等は、社内規程、社内ルールに従い、適切に保管・管理し、漏洩の防止、不正利用の排除に努める。

(個人情報)

第32条 個人情報やお客様・取引先等の秘密情報を取得する場合は正当な方法で入手し、定められた範囲においてのみ使用し、法令および社内規則に従って適正に管理する。

2. 社員のプライバシーに配慮し、社員の個人情報の開示を必要な部署・役職者を限定し、社外はもとより社内においても不必要に流出させるような行為は行わない。

(情報開示)

第33条 会社法、金融商品取引法、その他関連法規の基準を遵守し、企業情報の適切な開示を行う。

(公正かつ透明な報告)

第34条 会計原則、会社法、その他法令等を遵守した会計処理により、業績の公正かつ透明な報告を行い、あわせて会計監査の信頼性を確保する。

(社外とのコミュニケーション)

第35条 あらゆる場面において、会社に所属する個人の発言や情報発信が、会社の評価や事業に影響することを理解し、責任ある行動を常に意識する。

第7章 ハラスメントの防止

(ハラスメントの定義)

第36条 セクシャル・ハラスメントとは、他の者(直接的な被害者に限らず、当該行為等により職場環境を害された全ての者を含む)を不快にさせる性的な言動(性的思考若しくは性自認に関する偏見に基づく言動を含む)をいう。

2. パワー・ハラスメントとは、職務上の権限や地位等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的身体的な苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる言動をいう。

3. その他のハラスメントとは、社員の勤務環境または職場環境を害する言動であって、その程度が看過できないものをいう。

(ハラスメントの禁止等)

第37条 社員は、互いに個人としての人格を尊重するとともに、自己啓発に努め、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントその他のハラスメントを行ってはならない。

2. 社員は、ハラスメントの防止に協力する責務を負う。

(相談および苦情への対応)

第38条 ハラスメントに関する相談および苦情処理の窓口は経営管理室とし、その責任者は社長とする。

2. 会社は社員からの相談を受けた場合、速やかに事実関係を調査する。その際、相談者のプライバシーには十分に配慮する。

(再発防止の義務)

第39条 ハラスメントの事案が生じた時は、速やかに適切な再発防止策を講じなければならない。

附 則

本規程は、令和6年7月1日から施行する。