

適正化施策の進捗と中計統合のご報告



コンプライアンス研修でクイズを実施

2019年に海外支部における資金の不正流用が起き、支援者のみなさまに大変なご心配・ご迷惑をおかけしましたことを改めてお詫び申し上げます。2019年10月に発表した適正化施策について、数回にわたり進捗をご報告いたしましたが、改めて**2022年4月末までの進捗**をご報告させていただきます。また、2022年からの中期計画は、適正化施策の取り組みを統合して管理できるよう立案しました。**今後は、中期計画の進捗のご報告をもって、適正化施策の進捗となります**ことをご報告いたします。

- ・ 2020年10月、2022年5月に第三者により行われた評価により、進捗状況は妥当と認定されました。中期計画への統合も妥当と認定されています。すべての項目についての詳細及び第三者からの評価報告書は、別紙をご覧ください。
- ※ 48：公開時の具体的な内容44から、詳細に管理するために分割（+4）、統合（-3）、新たに追加（+3）

着実に前進

2年6カ月間で、48 ※1 ある具体的取り組みのうち**67%が完了**、**29%が進行中**。他が終わらないと進まないなどの**未着手が4%**

実効性

本部の決定を伝えるのではなく、理解と納得を得ながら進めています。支部から意見が寄せられる**組織風土**ができてきました

内部監査体制

- ・支部における取引業者の確認を強化しました
- ・支部の内部監査は、会計の向上によりリスク分析に基づき、かつ決算を待たず年度内に前倒しで実施する体制を継続しています

会計

- ・支部の会計処理を、翌月には勘定科目ごとに細かく確認する体制を構築しました。会計と事業の担当が連携して確認することで、不自然な資金の動きがあれば素早く発見できるようになっています

内部通報制度・組織風土

- ・不正行為防止規程を見直し、具体的な仕組みを構築。支部職員向けアンケートにも情報が寄せられるように。物価高騰の訴えなどに対応しました
- ・ポスターや携帯カードで通報制度を利用しやすくしました

コンプライアンス向上

- ・本部と全支部でコンプライアンス研修を実施。寄付者のメッセージや理解度チェックなどの工夫を盛り込みました
- ・資金を大切に思う組織風土の礎となる新しいビジョン・ミッション・バリューを支部も参加して決定しました

支部事務局長の人事

- ・支部事務局長の任命が適切であるように人事評価制度と任期制を再構築。2021年度から2年間の試用を開始しました
- ・1年間の試用後、支部事務局長からは納得感が高いという反応を得ています

本部の統制環境

- ・2019年に理事長と本部事務局長を交代。さらに施策に則り、2022年には本部事務局長を公募して、外部登用しました
- ・本部事務局長への権限集中を緩和し、3部門のマネジャーと常務理事を加えて意思決定を行う体制が機能しています