

# 内部通報規程

## 第1章 総則

### 第1条（目的）

この規定は、特定非営利活動法人学生人材バンク（以下「会社」という）の役員及び従業員からの組織的又は個人的な法令違反行為、社内規定に違反する行為、反倫理的行為（以下「コンプライアンス違反行為」という。）並びにそれらと疑われる行為等に関する通報（相談を含む。以下同じ。）の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化に資することを目的とする。

### 第2条（適用者）

通報窓口の利用者は、会社の全ての役員及び従業員（正社員及び定年後嘱託社員、臨時雇、パートタイマー、出向者、その他の雇用形態を含む。以下同じ。）・退職者とする。

## 第2章 内部通報制度

### 第3条（窓口）

コンプライアンス担当部門は、役員及び従業員・退職者からの通報を受け付ける通報窓口を設置する。

### 第4条（通報義務）

役員及び従業員・退職者は、コンプライアンス違反行為が発生並びにその恐れがあると判断した場合、まず当該部署内において報告・相談を行うことにより、その是正・解決を図ることに努め、それが困難又は不適切と考えられる場合、速やかに通報窓口に通報するものとする。

### 第5条（通報方法）

通報窓口の利用方法は、電子メール・電話・書簡及び面会とする。

### 第6条（通報の内容）

1. 通報の内容は、会社の事業活動に関するコンプライアンス違反行為並びにそれらと疑われる行為とする。
2. 個人的な意見、不平不満、批判等の誠実な通報と認められないものは、扱われない。

### 第7条（調査）

通報窓口担当者が通報を受理した場合、速やかに内容に関する事実関係の調査を開始する。

#### 第8条（協力義務）

1. 通報内容の事実関係の調査について、調査の対象となった部署や関係者は、協力を求められた場合、調査に協力しなければならない。
2. 前項の調査に協力を求められた者は、事実の隠蔽、歪曲あるいは虚偽の証言等不誠実な対応をしてはならない。

#### 第9条（調査後の措置）

1. 調査が終了したときは、代表理事に経過と結果を報告する。但し、通報者の氏名等の通報者が特定できる情報は通報者の同意がない限り、原則として開示しない。
2. コンプライアンス担当部門は、緊急を要する事項及び経営に重大な影響を与えると認められる事項がある場合、代表理事へ速やかに報告する。
3. コンプライアンス違反行為が重大かつ悪質な場合、代表理事は、必要に応じて関係行政機関への報告、公益を損なわないための報道機関等を通じての公表をはじめ、関係者の刑事告発等の検討実施を速やかに行わなければならない。

#### 第10条（是正措置）

調査の結果、コンプライアンス違反行為が明らかになった場合、会社として速やかに是正措置及び再発防止を講じなければならない。

#### 第11条（懲戒処分）

調査の結果、コンプライアンス違反行為が明らかになった場合には、当該行為に関与した者に対し、就業規則に基づく処分を理事会にて決定する。

### 第3章 当事者の責務

#### 第12条（通報者の保護）

1. 会社は、コンプライアンス違反行為につき通報したことを理由として、解雇その他いかなる不利益な取扱いも行ってはならない。
2. 会社は、通報したことを理由として、職場環境が悪化することのないように適切な措置を執らなければならない。尚、通報者に対しての不利益な取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合には、それを行った者に対する処分を課すことができる。
3. 内部通報の内容に通報者自身も関与しており、自主的に通報した者に対しては、処分を減免することがある。

### 第13条（守秘義務）

この規定に定める業務に携わる者・通報者・被通報者及び調査対象者は、通報された内容及び調査で得られた個人情報を含むその他の情報について、正当な理由なく第三者に開示してはならない。

### 第14条（通知）

通報窓口担当者が通報を受けた場合、速やかに通報者に対し受理した事実を伝え、その後の調査結果及び是正措置について、被通報者のプライバシーに配慮のうえ、通知しなければならない。ただし、通報が匿名でなされたものである場合は除く。

### 第15条（不正の目的）

通報者は、虚偽の通報・個人的利益をはかる目的や他人を誹謗中傷する通報その他の不正の目的を持った誠実性に欠ける通報を行ってはならない。

付 則

この規定は平成 20年 5月 15日から施行する。