

内部通報制度に関する認証制度の導入について【別添資料】

## 審査基準の概要イメージ (案)

通し番号	ガイドラインの該当箇所 (ガイドライン本文は後掲(資料2)参照)	審査項目	趣旨	制度設計 (P)	実施 (D)	評価 (C)	維持・改善 (A)
				下表の記載は、仮に内部規程等に明文化する場合における内容のイメージと各取組を裏付ける文書等の Type の案 (各 Type の概要は後掲(資料3)参照)			
1	1.1	内部通報制度の意義・目的の明確化	内部通報制度の根本的な意義・目的を組織として明確にすることにより、経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信して、企業価値の維持を図るための基本的な環境を整備すること。	内部通報制度の意義・目的の明文化			Type1
2	1.2	経営トップによるメッセージの発信	経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信して企業価値の維持・向上を図るためには、従業員等が安心して内部通報制度を利用できる環境を確保する必要があるが、そのために、コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性等に対する経営トップの本気度を従業員等に明確に示すこと。	内部通報制度の整備、運用及びその実効性の向上を経営トップの責務とすること及び経営トップが果たすべき役割の明文化			Type1
3	2.111	経営トップの責務及び役割の明確化	内部通報制度の実効性の確保は、経営トップが担うべき経営上の重要課題であることを明確にすることによって、従業員等からの信頼を確保し、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	(1.2 再掲) 内部通報制度の整備、運用及びその実効性の向上を経営トップの責務とすること及び経営トップが果たすべき役割の明文化			Type3、 Type4
4	2.112	通報窓口の整備及び利用方法の明確化	従業員等が安心して内部通報制度を利用できる環境を整備するため、内部通報制度の利用方法を文書で明確にすること。	通報窓口の整備及びその利用方法等の明文化			Type3
5	2.113 2.142	通報窓口の利用しやすさの向	利用者にとって使い勝手が良く、かつ安心して利用できる信頼性の高い通報窓口を	利用者にとって使い勝手が良く、安心して利			Type3

		上	整備することによって、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	用できる信頼性の高い通報窓口を整備・運用するために必要な事項の明文化	
6	2.115	通報窓口利用者・通報対象事項の範囲等の設定	通報窓口の利用者の範囲及び通報対象となる事項の範囲等を合理的に設定し、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	合理的に設定された通報窓口の利用者の範囲及び通報対象となる事項の範囲等の明文化	Type3
7	2.116	内部規程の整備	一定の方針に基づく統一的、安定的、継続的かつ適切な内部通報制度の整備・運用を確保するための規程を整備することによって、従業員等からの信頼を確保し、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	内部通報制度を適切に整備・運用するために必要な一連の事項を網羅的に明文化した内部規程の整備	Type1～ Type4
8	2.12	経営幹部から独立性を有する通報受付及び調査・是正の仕組み	たとえ経営幹部に係る通報であっても、適切に調査・是正等の対応がなされ自浄作用が発揮される仕組みを整備することによって、従業員等からの信頼を高め、もって不正の未然防止、リスクの早期発見及び企業価値の維持・向上を図ること。	経営幹部から独立性を有する通報受付及び調査・是正等を行うために必要な事項の明文化	Type2、 Type4
9	2.131	通報対応における利益相反関係の排除	通報対応における利益相反関係を排除する(受付担当者、調査担当者その他通報対応に従事する者及び被通報者(その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。以下同じ。))は、自らが関係する通報事案の調査・是正措置等に関与してはならないことを明らかにすることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。	通報対応において利益相反関係を排除するために必要な事項の明文化	Type2

10	2.132	通報対応に係る業務を外部委託する場合における中立性・公正性等の確保	通報対応における中立性・公正性等を確保し、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。	通報対応に係る業務を外部に委託する場合において、中立性・公正性や利益相反関係の排除を確保するために必要な事項の明文化	Type3
11	2.141	内部通報制度に対する従業員の意見の把握	従業員等の意見等を可能な限り把握すること等により、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高め、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。	内部通報制度の整備に当たって、従業員等の意見等を把握し、従業員等からの信頼性向上を図るために必要な事項の明文化	Type3
12	2.143	通報対応に関する質問・相談への対応	通報の取扱いや通報者保護の仕組み等に関する質問・相談に対応することにより、通報窓口利用者の疑問や不安を解消し、経営上のリスクに係る情報を、従業員等から可及的早期に受信するための環境を整備すること。	通報の取扱いや通報者保護の仕組み等に関する質問・相談に対応するために必要な事項の明文化	Type3
13	2.144	内部通報制度の運用実績を用いた信頼性の向上	内部通報制度が現実に機能していること等を、従業員等に対しエビデンスと共に示すことによって、内部通報制度の利用に対する不安を軽減し、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信する可能性を高めること。	内部通報制度の運用実績の概要等を、個人情報保護等に十分配慮しつつ、可能な範囲で従業員等に示すよう努めるために必要な事項の明文化	Type1
14	2.145-1 2.146 2.147 3.111	内部通報制度の実効的な運用のために必要な事項の周知・研修	経営幹部を含む全ての役職員が、内部通報制度のコンプライアンス経営推進における意義・重要性、関連法令の趣旨、通報者保護の重要性、秘密保持徹底の重要性等を正確に理解していることは、リスク情報を従業員等から可及的早期に受信するための環境整備の大前提となること、また、制度趣旨を誤解した不適切な通報等の防	内部通報制度の実効的な運用のために必要な事項を、経営幹部及び全ての従業員等に対し、継続的な周知・研修を行うために必要な事項の明文化	Type1

			止にも資することから、経営幹部を含む全ての役職員に対して十分かつ継続的な周知・研修をすることによって制度の実効性を高めること。		
15	2.145-2 1.2 3.111	経営トップが内部通報制度に関する理解を深めるための機会の確保	経営トップによるメッセージに対する従業員等からの真の信頼を獲得するためには、経営トップ自身がコンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性、関連法令の趣旨、通報者保護及び秘密保持徹底の重要性等を真に理解している必要があることから、そのために必要な措置を講じること。	同上	Type1
16	2.21 2.22 2.321 2.322	通報者等への通知	通報が到達したかどうか及び到達後に通報がどのように取り扱われているのか等が通報者にとって不明瞭な場合には、内部通報制度への信頼を損ない行政機関や報道機関等への通報に発展する可能性が高いこと等に鑑み、通報受付から調査・是正に至るまでの一連の通報対応の段階ごとに適切に通知に関する取組を行うことによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	通報者等への通知に当たって必要となる事項の明文化	Type2
17	2.311 2.111	通報受付や調査・是正等のために必要な体制の確保	通報受付や調査・是正等が適切行われない場合には、消費者の安全・安心、ステークホルダーからの信頼や企業価値を損なうおそれがあること、また、内部通報制度への信頼を損ない行政機関や報道機関等への通報にも発展する可能性があること等に鑑み、通報受付や調査・是正等の担当部署に対し必要な体制(例:権限、独立性、人員、予算等)を付与し、その実効性を確保すること。	通報受付や調査・是正等の担当部署において必要となる体制(例:権限、独立性、人員、予算等)の確保に努めるために必要な事項の明文化	Type4
18	2.312	調査協力の確保及び調査妨	実効的な調査・是正が実施されない場合には、内部通	調査協力の確保及び調査妨	Type3

		害の防止	報制度は機能せず、従業員等からの信頼を損なうことから、調査協力の確保及び調査妨害の防止を図ること。	害の防止のために必要な事項の明文化	
19	2.313 2.314	調査結果を踏まえた是正措置等の実施	調査結果を踏まえ、迅速かつ適切に、是正措置、再発防止策及び必要な処分等を行うことにより、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	調査の結果、法令違反等が認められた場合には、是正措置、再発防止策、必要に応じ関係者の処分等を速やかに行うために必要な事項の明文化	Type2
20	2.315 3.111	内部通報制度の運用担当者に対する教育・研修	内部通報制度の実効的な運用を確保し、従業員等からの制度への信頼を高め、企業価値の維持・向上を図るためには、制度を担う担当者の役割が非常に重要であることから、担当者への十分かつ継続的な教育・研修を行うこと。	内部通報制度の運用担当者に対し、制度の実効的な運用のために必要な教育・研修を実施するために必要な事項の明文化	Type1
21	2.316	内部通報制度の運用担当者による貢献の評価	内部通報制度の実効的な運用を確保し、従業員等からの制度への信頼を高め、企業価値の維持・向上を図るためには、制度を担う担当者の役割が非常に重要であることから、担当者の顕著な貢献が認められた場合には、必要に応じ積極的に評価することによって(既存の人事評価制度や社員表彰制度等を用いることも考えられる)、担当者の意欲・士気の発揚を図り、もって内部通報制度の質の向上を図るとともに、内部通報制度の意義・重要性等に対する経営トップ等の本気度を従業員等に明確に示すこと。	内部通報制度の運用担当者による企業価値の維持・向上やコンプライアンス経営の推進に対する貢献が認められた場合には、必要に応じて、積極的に評価することができることについての明文化	Type3
22	2.323	通報者・調査協力者による貢献の評価	通報者・調査協力者による企業価値の維持・向上やコンプライアンス経営の推進に対する貢献を、必要に応じて、積極的に評価することによって(既存の人事評価制度や	通報者・調査協力者による企業価値の維持・向上やコンプライアンス経営の推進に対する貢	Type3

			社員表彰制度等を用いることも考えられる)、内部通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であることに関する経営トップ等の本気度を従業員等に明確に示し、もって内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	献が認められた場合には、必要に応じて、積極的に評価することができることについての明文化	
23	3.111-1 3.112 3.121 3.131 3.135	通報に係る秘密保持の徹底	通報者等の所属・氏名等をはじめとする通報に係る秘密保持の徹底を図るために必要な各種の措置を講じることにより、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	通報者等の所属・氏名等をはじめとする通報に係る秘密保持の徹底を図るために必要な事項の明文化	Type2
24	3.122 3.123	外部窓口の信頼性の確保	(外部窓口を利用する場合において)外部窓口に対する従業員等の信頼を高め、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	(外部窓口を利用する場合において)外部窓口における秘密保持の徹底を含め、外部窓口の質や信頼性を確保するために必要な事項の明文化	Type3
25	3.132 3.133	通報に係る記録・資料の適切な管理の確保	通報事案に係る記録・資料(電磁的記録を含む)を適切に管理し、秘密保持の徹底を図ることで、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	通報事案に係る記録・資料を適切に管理し、秘密保持の徹底を図るために必要な事項の明文化	Type3
26	3.134	通報者本人による適切な情報管理の確保	通報者本人が周囲に伝えた情報が原因となって通報者が特定されたり、通報に係るその他の情報が漏れることを防止するための措置(例:注意喚起や周知)を行うことによって、秘密保持の徹底を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼性を高めること。	通報者本人からの情報流出によって通報者が特定されることを防止するために必要な事項の明文化	Type3
27	3.141 3.142	調査実施における秘密保持	調査の過程で通報者が特定されたり、その他の情報が漏れる可能性が高いことに鑑み、特に、調査実施の際に	調査の実施に当たって、通報者等の秘密を守るために必要	Type2

			おける秘密保持を徹底するために必要な措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	な事項の明文化	
28	3.21	通報者等に対する不利益取扱いの禁止	通報者及び調査協力者の保護の徹底を図り(例:内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす通報や調査に協力をしたことを理由として、通報者や協力者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと等)、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めることによって、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	通報者等に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止のために必要な事項の明文化	Type2
29	3.22	禁止される不利益取扱いの類型の具体化	禁止される不利益取扱いの類型の例を具体的に明らかにすることにより、不利益取扱いを抑止し、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	禁止される不利益取扱いの類型を具体的に明文化	Type2
30	3.23	不利益取扱いが判明した場合の救済・回復措置	通報等をしたことを理由とする不利益取扱いが判明した場合に、経営幹部が責任を持って適切な救済・回復措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	適切な救済・回復措置を行うために必要な事項の明文化	Type2
31	3.24-1	通報者等に対し不利益取扱いを行った者に対する措置	通報者等に対し不利益取扱いを行った者に対し、懲戒処分その他適切な措置を講じることによって、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	通報等をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを行った者に対し、懲戒処分その他適切な措置を講じるために必要な事項の明文化	Type2
32	3.24-2	通報等に関する秘密を漏らした者に対する措置	通報等に関する秘密を漏らした者及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した者に対し、懲戒処分その他適切な措置を講じることによって、内部通報制度に対	通報等に関する秘密を漏らした者等に対し、懲戒処分その他適切な措置を講じるために必要な事項の	Type2



			する従業員等の信頼を高めること。	明文化	
33	3.25	被通報者による不利益取扱いの防止	被通報者(その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう)に対し、必要に応じ注意喚起等の適切な措置を講じることより、被通報者による通報者等の探索や不利益な取扱い等を防止し、通報者等の保護を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	被通報者による通常者等に対する不利益な取扱い等を防止するために必要な事項の明文化	Type2
34	3.31	法令違反等に関与した者による問題の早期発見・解決への協力の促進	一般に、法令違反等に関与した者自身が、最もその問題の早期解決に資する情報を持っていると考えられ、当該者による協力(例:自主的な通報や調査協力等)を促す為の措置を講じることによって、問題の早期発見・早期是正を図り、企業価値の維持・向上を図ること。	法令違反等に関与した者による問題の早期発見・解決への協力を促すために必要な事項の明文化	Type3
35	4.11	通報者等の保護のためのフォローアップ	通常者等に対し適切なフォローアップ(例:不利益取扱いが行われていないかを確認したり、不利益取扱いが認められる場合に必要な救済・回復を行う等)を実施することにより、通報者及び調査協力者の保護の徹底を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めること。	通報者等の保護に係るフォローアップのために必要な事項及び不利益取扱いが認められる場合における必要な措置(例:経営幹部が責任を持って救済・回復を行う等)を講じるために必要な事項の明文化	Type2
36	4.12	是正措置及び再発防止策のフォローアップ	是正措置等に係る適切なフォローアップ(例:個々の是正措置及び再発防止策が機能しているかを事後的に確認し、確認結果に基づき必要に応じ適切な措置を講じること等)を行うことにより、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めるとともに、企業価値の維持・向上を図ること。	是正措置及び再発防止策のフォローアップのために必要な事項の明文化	Type2

37	4.22	内部通報制度の整備・運用状況等のステークホルダーへの情報提供	内部通報制度の整備・運用状況、評価・改善の結果等を示すことによって、従業員等を含むステークホルダーからの信頼を高め、企業価値の維持・向上を図ること。	内部通報制度の整備・運用状況や評価・改善の結果等を、ステークホルダーに提供するために必要な事項の明文化	Type1
38	5.12	欠格事由：認証制度に関する違反等の状況	ア)過去2年以内に本認証制度の登録等を取り消されたことがないこと。 イ)過去2以内に本認証制度のマーク・呼称等の不正使用がないこと。 ウ)反社会的勢力と関係を有しないこと。 エ)その他認証取得を不当と認める問題がないこと。	—	Type5

【より進んだ取組を目指す事業者向けの取組項目】

39	2.114-1	子会社及び取引先等の従業員等からの通報対応	子会社及び取引先等におけるリスクは、そのまま自社のリスクに成り得ること等から、子会社及び取引先等の従業員等からの通報を受け付けることによって、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高め、自社及び子会社及び取引先等の企業価値の維持・向上を図ること。	子会社及び取引先等の従業員等からの通報に適切に対応するために必要な事項の明文化	Type3
40	2.114-2	子会社及び取引先等における内部通報制度の実効性の確保の促進	子会社及び取引先等におけるリスクは、そのまま自社のリスクに成り得ること等から、子会社及び取引先等の内部通報制度の実効性の確保に資する措置を講じることによって、自社及び子会社及び取引先等の企業価値の維持・向上を図ること。	子会社及び取引先等における内部通報制度の実効性を確保するために必要な事項の明文化	Type3
41	4.13-1	子会社及び取引先等から通報を受け付けている場合における通報者等の保護	子会社及び取引先等の従業員等から通報を受け付けている場合において、通報者等の保護の徹底を図り、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めることで、子会社及び取引先等の従業員等から経営上のリスクに係る情	子会社及び取引先等の従業員等から通報を受け付けている場合において、通報者等を保護するために必要な事項の	Type2

			報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	明文化	
42	4.13-2	子会社及び取引先等から通報を受け付けている場合における是正措置等の実効性確保	子会社及び取引先等の従業員等から通報を受け付けている場合において、当該子会社及び取引先における是正措置等の実効性を確保し、内部通報制度に対する従業員等の信頼を高めることで、子会社及び取引先等の従業員等から経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	子会社及び取引先等の従業員等から通報を受け付けている場合において、子会社及び取引先等における是正措置等の実効性を確保するために必要な事項の明文化	Type2
43	4.21-1	内部通報制度の継続的な評価・改善	経営トップの責任の下で内部通報制度を継続的に改善していくことにより、従業員等からの信頼を確保することで、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高め、企業価値の維持・向上を図ること。	内部通報制度の整備・運用について、評価・点検等を定期的に行い、経営トップの責任の下で、制度を継続的に改善していくために必要な事項の明文化	Type3
44	4.21-2	内部通報制度の評価・改善の客観性・公正性の確保	自らが実施している評価・改善におけるお手盛り等を排し（例：評価・改善のために例えば従業員アンケート等を実施する際には恣意性・誘導性を排除するための措置を講じる、第三者等を活用する場合には利益相反の排除や選定プロセスの透明性を確保する等）、正確に現状把握することによって、評価・改善に対する従業員等からの信頼を確保し、もって内部通報制度に対する信頼を高め、経営上のリスクに係る情報を可及的早期に把握する可能性を高めること。	内部通報制度の整備・運用に係る各種取組を評価・改善する方法の客観性や公正性を確保するために必要な事項の明文化	Type3

**公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する  
民間事業者向けガイドライン（平成28年12月9日消費者庁）**

※ 最左列の場号は、審査基準案との対応関係の参照しやすさを向上させる観点から、便宜上付したものの。例えば、2.111は、ガイドラインのⅡ1.（1）内の1つめの「○」を指す。

1	I. 内部通報制度の意義等	
1.1	1. 事業者における内部通報制度の意義	<p>公益通報者保護法を踏まえ、事業者が実効性のある内部通報制度を整備・運用することは、組織の自浄作用の向上やコンプライアンス経営の推進に寄与し、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等を始めとするステークホルダーからの信頼獲得に資する等、企業価値の向上や事業者の持続的発展にもつながるものである。</p> <p>また、内部通報制度を積極的に活用したリスク管理等を通じて、事業者が高品質で安全・安心な製品・サービスを提供していくことは、企業の社会的責任を果たし、社会経済全体の利益を確保する上でも重要な意義を有する。</p>
1.2	2. 経営トップの責務	<p>公正で透明性の高い組織文化を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させるためには、単に仕組みを整備するだけでなく、経営トップ自らが、経営幹部及び全ての従業員に向け、例えば、以下のような事項について、明確なメッセージを継続的に発信することが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ コンプライアンス経営推進における内部通報制度の意義・重要性</li> <li>➤ 内部通報制度を活用した適切な通報は、リスクの早期発見や企業価値の向上に資する正当な職務行為であること</li> <li>➤ 内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす適切な通報を行った者に対する不利益な取扱いを決して許されないこと</li> <li>➤ 通報に関する秘密保持を徹底すべきこと</li> <li>➤ 利益追求と企業倫理が衝突した場合には企業倫理を優先すべきこと</li> <li>➤ 上記の事項は企業の発展・存亡をも左右し得ること</li> </ul>
1.31	3. 本ガイドラインの目的と性格	<p>本ガイドラインは、公益通報者保護法を踏まえて、事業者のコンプライアンス経営への取組を強化し、社会経済全体の利益を確保するために、事業者が自主的に取り組むことが推奨される事項を具体化・明確化し、従業員等からの法令違反等の早期発見・未然防止に資する通報を事業者内において適切に取り扱うための指針を示すものである。</p>
1.32		<p>なお、本ガイドラインは、各事業者において一層充実した通</p>

		報対応の仕組みを整備・運用することや各事業者の規模や業種・業態等の実情に応じた適切な取組を行うことを妨げるものではない。
2	Ⅱ. 内部通報制度の整備・運用	
2.1	1. 内部通報制度の整備	
2.11	(1) 通報対応の仕組みの整備	
2.111	(仕組みの整備)	<p>○ 通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。</p> <p>また、経営幹部の役割を内部規程等において明文化することが適当である。</p>
2.112	(通報窓口の整備)	<p>○ 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを経営幹部及び全ての従業員に対し、十分かつ継続的に周知することが必要である。</p>
2.113	(通報窓口の拡充)	<p>○ 通報窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置を講じ、経営上のリスクに係る情報を把握する機会の拡充に努めることが適当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 法律事務所や民間の専門機関等に委託する(中小企業の場合には、何社かが共同して委託することも考えられる)等、事業者の外部に設置すること</li> <li>➤ 労働組合を通報窓口として指定すること</li> <li>➤ グループ企業共通の一元的な窓口を設置すること</li> <li>➤ 事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の窓口を設置すること</li> </ul> <p>○ また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報の保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能である。</p>
2.114	(関係事業者全体における実効性の向上)	<p>○ 企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、例えば、関係会社・取引先を含めた内部通報制度を整備することや、関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。</p>
2.115	(通報窓口の利用者等の範囲の拡充)	<p>○ コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、通報窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定することが適当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 通報窓口の利用者の範囲: 従業員(契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む)のほか、役員、子会社・取引先の従業員、退職者等</li> </ul>

		<p>➤ 通報対象となる事項の範囲:法令違反のほか、内部規程違反等</p>
2.116	(内部規程の整備)	<p>○ 内部規程に通報対応の仕組みについて規定し、特に、通報者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止及び通報者の匿名性の確保の徹底に係る事項については、十分に明記することが必要である。</p>
2.12	(2)経営幹部から独立性を有する通報ルート	<p>○ コンプライアンス経営の徹底を図るため、通常の通報対応の仕組みのほか、例えば、社外取締役や監査役等への通報ルート等、経営幹部からも独立性を有する通報受付・調査是正の仕組みを整備することが適当である。</p>
2.131	(3)利益相反関係の排除	<p>○ 内部通報制度の信頼性及び実効性を確保するため、受付担当者、調査担当者その他通報対応に従事する者及び被通報者(その者が法令違反等を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう。以下同じ。)は、自らが関係する通報事案の調査・是正措置等に関与してはならない。</p>
2.132		<p>○ また、通報の受付や事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが必要である。</p>
2.14	(4)安心して通報ができる環境の整備	
2.141	(従業員の意見の反映等)	<p>○ 内部通報制度の整備・運用に当たっては、従業員の意見・要望を反映したり、他の事業者の優良事例を参照したりする等、従業員が安心して通報・相談ができる実効性の高い仕組みを構築することが必要である。</p>
2.142	(環境整備)	<p>○ 経営上のリスクに係る情報が、可能な限り早期にかつ幅広く寄せられるようにするため、通報窓口の運用に当たっては、敷居が低く、利用しやすい環境を整備することが必要である。</p>
2.143		<p>○ 通報窓口の利用者の疑問や不安を解消するため、各事業者の通報の取扱いや通報者保護の仕組みに関する質問・相談に対応することが必要である。相談対応は事業者の実情に応じて、通報窓口において一元的に対応することも可能である。</p>
2.144		<p>○ 内部通報制度の運用実績(例えば、通報件数、対応結果等)の概要を、個人情報保護等に十分配慮しつつ従業員に開示すること等により、制度の実効性に対する信頼性を高めることが必要である。</p>
2.145	(仕組みの周知等)	<p>○ 通報対応の仕組みやコンプライアンス経営の重要性のみならず、公益通報者保護法について、社内通達、社内報、電子メール、社内電子掲示板、携帯用カード等での広報の実施、定期的な研修の実施、説明会の開催等により、経営幹部及び全ての従業員に対し、十分かつ継続的に周知・研</p>

		修をすることが必要である。同様に、本ガイドラインの内容について十分かつ継続的に周知・研修をすることが望ましい。
2.146	(透明性の高い職場環境の形成)	○ 実効性の高い内部通報制度を整備・運用するとともに、職場の管理者等(通報者等の直接又は間接の上司等)に相談や通報が行われた場合に適正に対応されるような透明性の高い職場環境を形成することが重要である。
2.147		○ 実効性の高い内部通報制度を整備・運用することは、組織内に適切な緊張感をもたらし、通常の報告・連絡・相談のルートを通じた自浄作用を機能させ、組織運営の健全化に資することを、経営幹部及び全ての従業員に十分に周知することが重要である。
2.2	2. 通報の受付	
2.21	(通報受領の通知)	○ 書面や電子メール等、通報者が通報の到達を確認できない方法によって通報がなされた場合には、速やかに通報者に対し、通報を受領した旨を通知することが望ましい。ただし、通報者が通知を望まない場合、匿名による通知であるため通報者への通知が困難である場合その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない(次項及びⅡ3(2)に規定する通知においても、同様とする。)
2.22	(通報内容の検討)	○ 通報を受け付けた場合、調査が必要であるか否かについて、公正、公平かつ誠実に検討し、今後の対応について、通報者に通知するよう努めることが必要である。
2.3	3. 調査・是正措置	
2.31	(1) 調査・是正措置の実効性の確保	
2.311	(調査・是正措置のための体制整備)	○ 調査・是正措置の実効性を確保するため、担当部署には社内における調査権限と独立性を付与するとともに、必要な人員・予算等を与えることが必要である。
2.312	(調査への協力等)	○ 従業員等は、担当部署による調査に誠実に協力しなければならないこと、調査を妨害する行為はしてはならないこと等を、内部規程に明記することが必要である。
2.313	(是正措置と報告)	○ 調査の結果、法令違反等が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じるとともに、必要に応じ関係者の社内処分を行う等、適切に対応することが必要である。また、さらに必要があれば、関係行政機関への報告等を行うことが必要である。
2.314	(第三者による検証・点検等)	○ 通報対応の状況について、中立・公正な第三者等による検証・点検等を行い、調査・是正措置の実効性を確保することが望ましい。
2.315	(担当者の配置・育成等)	○ 実効性の高い内部通報制度を運用するためには、通報者対応、調査、事実認定、是正措置、再発防止、適正手続の確保、情報管理、周知啓発等に係る担当者の誠実・公正な

		取組と知識・スキルの向上が重要であるため、必要な能力・適性を有する担当者を配置するとともに、十分な教育・研修を行うことが必要である。
2.316		○ 内部通報制度の運営を支える担当者の意欲・士気を発揚する人事考課を行う等、コンプライアンス経営推進に対する担当者の貢献を、積極的に評価することが適当である。
2.32	(2) 調査・是正措置に係る通知	
2.321	(調査に係る通知)	○ 調査中は、調査の進捗状況について、被通報者や当該調査に協力した者(以下「調査協力者」という。)等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、適宜、通報者に通知するとともに、調査結果について可及的速やかに取りまとめ、通報者に対して、その調査結果を通知するよう努めることが必要である。
2.322	(是正措置に係る通知)	○ 是正措置の完了後、被通報者や調査協力者等の信用、名誉及びプライバシー等に配慮しつつ、速やかに通報者に対して、その是正結果を通知するよう努めることが必要である。
2.323	(通報者等に対する正当な評価)	○ 通報者や調査協力者(以下「通報者等」という。)の協力が、コンプライアンス経営の推進に寄与した場合には、通報者等に対して、例えば、経営トップ等からの感謝を伝えることにより、組織への貢献を正当に評価することが適当である。なお、その際には、窓口担当者を介して伝達する等、通報者等の匿名性の確保には十分に留意することが必要である。
3	Ⅲ. 通報者等の保護	
3.1	1. 通報に係る秘密保持の徹底	
3.111	(1) 秘密保持の重要性	○ 通報者の所属・氏名等が職場内に漏れることは、それ自体が通報者に対する重大な不利益になり、ひいては通報を理由とする更なる不利益な取扱いにもつながるおそれがある。また、内部通報制度への信頼性を損ない、経営上のリスクに係る情報の把握が遅延する等の事態を招くおそれがある。 このため、以下のような措置を講じ、通報に係る秘密保持の徹底を図ることが重要である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 情報共有が許される範囲を必要最小限に限定する</li> <li>➤ 通報者の所属・氏名等や当該事案が通報を端緒とするものであること等、通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、情報共有が許される範囲外には開示しない</li> <li>➤ 通報者の同意を取得する際には、開示する目的・範囲、氏名等を開示することによって生じ得る不利益について明確に説明する</li> <li>➤ 何人も通報者を探索してはならないことを明確にする</li> </ul> これらのことを、経営幹部及び全ての従業員に周知徹底



		する
3.112		<p>○ なお、実効的な調査・是正措置を行うために、経営幹部や調査協力者等に対して通報者の特定につながり得る情報を伝達することが真に不可欠である場合には、通報者からの上記同意を取得することに加えて、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 伝達する範囲を必要最小限に限定する</li> <li>➤ 伝達する相手にはあらかじめ秘密保持を誓約させる</li> <li>➤ 当該情報の漏えいは懲戒処分等の対象となる旨の注意喚起をする</li> </ul> <p>等の措置を講じることが必要である。</p>
3.12	(2)外部窓口の活用	
3.121	(外部窓口の整備)	<p>○ 通報者の匿名性を確保するとともに、経営上のリスクに係る情報を把握する機会を拡充するため、可能な限り事業者の外部(例えば、法律事務所や民間の専門機関等)に通報窓口を整備することが適当である。</p>
3.122	(外部窓口担当者の秘密保持)	<p>○ 通報に係る秘密の保護を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 外部窓口担当者による秘密保持の徹底を明確にする</li> <li>➤ 通報者の特定につながり得る情報は、通報者の書面や電子メール等による明示の同意がない限り、事業者に対しても開示してはならないこととする</li> </ul> <p>等の措置を講じることが必要である。</p>
3.123	(外部窓口の評価・改善)	<p>○ 外部窓口の信頼性や質を確保するため、外部窓口の運用状況について、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 中立・公正な第三者等による点検</li> <li>➤ 従業員への匿名のアンケート</li> </ul> <p>等を定期的に行い、改善すべき事項の有無を把握した上で、必要な措置を講じることが望ましい。</p>
3.13	(3)通報の受付における秘密保持	
3.131	(個人情報の保護)	<p>○ 通報の受付方法としては、電話、FAX、電子メール、ウェブサイト等、様々な手段が考えられるが、通報を受け付ける際には、専用回線を設ける、勤務時間外に個室や事業所外で面談する等の措置を適切に講じ、通報者の秘密を守ることが必要である。</p>
3.132		<p>○ また、例えば、以下のような措置を講じ、個人情報保護の徹底を図ることが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 通報事案に係る記録・資料を閲覧することが可能な者を必要最小限に限定する</li> <li>➤ 通報事案に係る記録・資料は施錠管理する関係者の固有名詞を仮称表記にする</li> </ul>
3.133		<p>○ なお、通報に係る情報を電磁的に管理している場合には、さらに、以下のような情報セキュリティ上の対策を講じ、個人情報保護の徹底を図ることが望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 当該情報を閲覧することが可能な者を必要最小限に限</li> </ul>

		<p>定する</p> <p>➤ 操作・閲覧履歴を記録する</p>
3.134	(通報者本人による情報管理)	○ 通報者本人からの情報流出によって通報者が特定されることを防止するため、自身が通報者であること等に係る情報管理の重要性を、通報者本人にも十分に理解させることが望ましい。
3.135	(匿名通報の受付と実効性の確保)	○ 個人情報保護の徹底を図るとともに通報対応の実効性を確保するため、匿名の通報も受け付けることが必要である。その際、匿名の通報であっても、通報者と通報窓口担当者が双方向で情報伝達を行い得る仕組みを導入することが望ましい。
3.14	(4) 調査実施における秘密保持	
	(調査と個人情報の保護)	○ 通報者等の秘密を守るため、調査の実施に当たっては、通報者等の特定につながり得る情報(通報者の所属・氏名等、通報者しか知り得ない情報、調査が通報を端緒とするものであること等)については、真に必要な不可欠ではない限り、調査担当者にも情報共有を行わないようにする等、通報者等が特定されないよう、調査の方法に十分に配慮することが必要である。
3.142		<p>○ 通報者等が特定されることを困難にするため、調査の端緒が通報であることを関係者に認識させないよう、例えば、以下のような工夫を講じる必要がある。</p> <p>➤ 定期監査と合わせて調査を行う</p> <p>➤ 抜き打ちの監査を装う</p> <p>➤ 該当部署以外の部署にもダミーの調査を行う</p> <p>➤ 核心部分ではなく周辺部分から調査を開始する</p> <p>➤ 組織内のコンプライアンスの状況に関する匿名のアンケートを、全ての従業員を対象に定期的に行う</p>
3.2	2. 解雇その他不利益な取扱いの禁止	
3.21	(解雇その他不利益な取扱いの禁止)	○ 内部規程や公益通報者保護法の要件を満たす通報や通報を端緒とする調査に協力(以下「通報等」という。)をしたことを理由として、通報者等に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
3.22		<p>○ 前項に規定するその他不利益な取扱いの内容としては、具体的には、以下のようなものが考えられる。</p> <p>➤ 従業員たる地位の得喪に関する事(退職願の提出の強要、労働契約の更新拒否、本採用・再採用の拒否、休職等)</p> <p>➤ 人事上の取扱いに関する事(降格、不利益な配転・出向・転籍・長期出張等の命令、昇進・昇格における不利益な取扱い、懲戒処分等)</p> <p>➤ 経済待遇上の取扱いに関する事(減給その他給与・一</p>

		<p>時金・退職金等における不利益な取扱い、損害賠償請求等)</p> <p>➤ 精神上生活上の取扱いに関する事(事実上の嫌がらせ等)</p>
3.23		○ 通報等をしたことを理由として、通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けたことが判明した場合、適切な救済・回復の措置を講じることが必要である。
3.24	(違反者に対する措置)	<p>○ 通報等をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを行った者に対しては、懲戒処分その他適切な措置を講じることが必要である。</p> <p>また、通報等に関する秘密を漏らした者及び知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した者についても同様とすることが必要である。</p>
3.25	(予防措置)	○ 被通報者が、通報者等の存在を知り得る場合には、被通報者が通報者等に対して解雇その他不利益な取扱いを行うことがないように、被通報者に対して、上記事項に関する注意喚起をする等の措置を講じ、通報者等の保護の徹底を図ることが必要である。
3.3	3. 自主的に通報を行った者に対する処分等の減免	
3.31		○ 法令違反等に係る情報を可及的速やかに把握し、コンプライアンス経営の推進を図るため、法令違反等に関与した者が、自主的な通報や調査協力をする等、問題の早期発見・解決に協力した場合には、例えば、その状況に応じて、当該者に対する懲戒処分等を減免することができる仕組みを整備することも考えられる。
4	IV. 評価・改善等	
4.1	1. フォローアップ	
4.11	(通報者等に係るフォローアップ)	○ 通報者等に対し、通報等を行ったことを理由とした解雇その他不利益な取扱いが行われていないか等を確認する等、通報者等の保護に係る十分なフォローアップを行うことが必要である。その結果、解雇その他不利益な取扱いが認められる場合には、経営幹部が責任を持って救済・回復するための適切な措置を講じることが必要である。
4.12	(是正措置に係るフォローアップ)	○ 是正措置等の終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認するとともに、必要に応じ、通報対応の仕組みを改善することや、新たな是正措置及び再発防止策を講じることが必要である。
4.13	(グループ企業等に係るフォローアップ)	○ 関係会社・取引先からの通報を受け付けている場合において、通報者等が当該関係会社・取引先の従業員である場合には、通報に係る秘密保持に十分配慮しつつ、可能な範囲で、当該関係会社・取引先に対して、通報者等へのフォロ

		<p>ーアップや保護を要請する等、当該関係会社・取引先において通報者等が解雇その他不利益な取扱いを受けないよう、必要な措置を講じることが望ましい。また、当該関係会社・取引先に対して、是正措置及び再発防止策が十分に機能しているかを確認する等、必要な措置を講じることが望ましい。</p>
4.2	2. 内部通報制度の評価・改善	
4.21	(評価・改善)	<p>○ 内部通報制度の実効性を向上させるため、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 整備・運用の状況・実績</li> <li>➤ 周知・研修の効果</li> <li>➤ 従業員等の制度への信頼度</li> <li>➤ 本ガイドラインに準拠していない事項がある場合にはその理由</li> <li>➤ 今後の課題</li> </ul> <p>等について、内部監査や中立・公正な第三者等を活用した客観的な評価・点検を定期的の実施し、その結果を踏まえ、経営幹部の責任の下で、制度を継続的に改善していくことが必要である。</p>
4.22	(ステークホルダーへの情報提供)	<p>○ 各事業者における内部通報制度の実効性の程度は、自浄作用の発揮を通じた企業価値の維持・向上にも関わるものであり、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等のステークホルダーにとっても重要な情報であるため、内部通報制度の評価・点検の結果を、CSR報告書やウェブサイト等において積極的にアピールしていくことが適当である。</p>

### 評価に当たって用いる裏づけとなる資料（エビデンス）のイメージ

各審査項目を事業者自身又は第三者機関がチェックする際には、例えば、以下のようなエビデンスに照らして評価することが考えられる。

審査項目 の主な類型	【制度設計】(P) のエビデンス例	【実施】(D) のエビデンス例	【評価】(C) のエビデンス例	【維持・改善】(A) のエビデンス例
周知・研修関連 【Type1】	実効的な制度運用のために必要な各種の周知・研修実施の根拠となる規定等	周知・研修の計画書、実施結果の記録、使用した資料・教材等によって裏付けられた報告書等	認知度・理解度アンケート結果、eラーニング結果、担当者の関連資格取得状況、監査・外部評価結果等によって裏付けられた、周知・研修効果の報告書等	評価結果等を踏まえ、明文化や実施内容の見直しに係る検討結果、改善計画、改善措置等によって裏付けられた報告書等
通報者保護、 秘密保持、調査 是正関連 【Type2】	通報者保護、秘密保持、実効的な調査・是正の実施に必要な取組の根拠となる規定等	担当者用詳細マニュアル、規程やマニュアルに従った各種取組の記録、当該取組の実効性向上に特化した周知・研修の実施記録等によって裏付けられた報告書等	社員への信頼性アンケート結果、監査・外部評価結果等によって裏付けられた、当該取組効果の報告書等	同上
環境整備関連 【Type3】	通報窓口の利用しやすさの向上やリスクの早期把握の促進等のために必要な取組の根拠となる規定等	利用しやすさ向上のための各種工夫等の記録、当該取組の実効性向上に特化した周知・研修の実施記録等によって裏付けられた報告書等	同上	同上
体制整備関連 【Type4】	内部通報制度の整備・運用に必要な権限・独立性・人員・予算等確保の根拠となる規定等	体制図、内部通報制度の機能ごとに責任者や権限分掌を定めた文書、関係部署との連携方法を定めた文書等によって裏付けられた報告書等	担当部署等へのアンケート・ヒアリング結果、監査・外部評価結果等によって裏付けられた、体制の有効性・十分性の報告書等	同上
欠格事由関連 【Type5】	—	欠格事由に該当しないことを示す代表者名による誓約書等	—	—