

## 内部通報(ヘルプライン)規程

### (目的)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人WELgee(以下「この法人」という。)における、不正行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の向上、及び公正かつ一人一人が社会に対し前向きで活発な活動ができる環境の維持のため、内部通報制度(「ヘルプライン」と称する。)を設けるとともに、その運用の方法等、必要な事項を定めることを目的とする。

### (対象者)

第2条 この規程は、この法人の役員及び職員、ボランティアを含むすべてのスタッフ(この法人が行う事業に直接的又は間接的に関係する者を含むものとし、以下「スタッフ等」という。)に対して適用する。

### (通報等)

- 第3条 この法人又はスタッフ等の不正行為として別表に掲げる事項(以下、「申告事項」という。)が生じ、又は生じるおそれがある場合、スタッフ等は、この規程の定めるところにより、通報、申告又は相談(以下「通報等」という。)をすることができる。
2. 通報等を行った者(以下「通報者」という。)及び通報者に協力したスタッフ等及び当該通報等に基づく調査に積極的に関与したスタッフ等(以下「通報者等」という。)は、この規程による保護の対象となる。
  3. 申告事項が生じ、又は生じるおそれがあることを知ったスタッフ等は、この規程に基づき、通報等を積極的に行うよう努めるものとする。

### (通報等の方法)

- 第4条 スタッフ等は、次に定めるヘルプラインの窓口担当者(以下「ヘルプライン窓口担当者」という。)に対して、電話、電子メール又は直接面談する方法等により通報等を行うことができる。各ヘルプライン窓口担当者の電話番号、電子メールのアドレス等は、別途スタッフ等に通知する。
- (1) コンプライアンス規程に定めるコンプライアンス担当理事。(以下「コンプライアンス担当理事」という。)
  - (2) 監事。(なお、監事が複数名いる場合は、その全員がそれぞれヘルプライン窓口担当者となる。)
2. 契約又は就業規則その他の規程に定める守秘義務に関する規程は、この規程の定めに従って行われる通報等を妨げるものではない。

### (ヘルプライン窓口担当者の対応)

- 第5条 ヘルプライン窓口担当者は、申告事項について受け付け、次2条の規定に従い、その対応を行うものとする。
2. 通報等を受けたヘルプライン窓口担当者(以下「通報等受付者」という。)は、通報者に対して、通報等を受けた日から20日以内に、通報等を受けた事項につき調査を行う旨の通知又は調査を行わないことに正当な理由がある場合には当該理由を明らかにしたうえで、調査を行わない旨の通知を行うものとする。ただし、通報者が当該通知を希望していない場合や、匿名による通報等であるため通報者への通知が困難である場合、又はその他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。

### (公正公平な調査)

- 第6条 通報等受付者は、通報等の内容(通報者の氏名その他それにより通報者を特定することが可能となる情報(以下「通報者特定情報」という。)を除く。)を、直ちに代表理事及び通報等受付者以外のヘルプライン窓口担当者(ただし、当該通報等が代表理事又はヘルプライン窓口担当者に係るものである場合には、代表理事あるいは当該ヘルプライン窓口担当者を除く。)に報告する。(この報告を受けた者を以下「通報等報告関係者」という。)
2. 通報等に係る事実関係の有無及びその内容に関する調査(以下「通報等調査」という。)は、

通報等受付者が、通報等報告関係者の中で当該通報等調査に適任と判断される者の協力を得ながら実施することを原則とする。(この通報等調査を実施する者たちを総称して「調査チーム」という。)

3. 調査チームは、当該通報等の内容によって、通報等報告関係者との協議のうえ、法律事務所等、外部の調査機関に通報等調査あるいはその一部を依頼することができる。
4. 通報等調査は、公正かつ公平に行うものとする。
5. スタッフ等は、特段の事情がある場合を除き、通報等調査に対して積極的に協力するものとする。
6. 通報等受付者は、通報者との間で、通報者特定情報につき、通報等報告関係者を含むこの法人のスタッフ等に開示することができる内容及びその範囲について合意し、また調査の必要性及び状況の変化等に応じ、通報者との間で協議を行い、かかる合意の内容を見直すものとする。通報等受付者、通報等報告関係者、及びスタッフ等は、第1項及び第2項にかかわらず、かかる通報者との合意に反する通報者特定情報の開示を行うことはできないものとする。ただし、匿名による通報等であるため通報者との協議が困難である場合や、その他やむを得ない理由がある場合はこの限りではない。

(調査結果の報告等)

- 第7条 調査チームは、通報等調査について結果に至った時点で速やかに、当該結果(以下「調査結果」という。)を、通報等報告関係者へ報告(以下「調査結果報告」という。)する。その際、通報等の対象となった者の個人情報の取扱いについては、プライバシーの侵害とならないよう、十分に注意するものとする。
2. 通報等受付者は、調査結果報告の後、遅滞なく、通報者に対してその内容を通知する。ただし、通報者に対して通知を行うことが困難な場合はこの限りではない。なお、通報等の対象となった者の個人情報の取扱いについては、プライバシーの侵害とならないよう、十分に注意するものとする。

(調査結果に基づく対応)

- 第8条 代表理事及びコンプライアンス担当理事は、調査結果報告を受けた後、調査結果を速やかに理事会へ報告しなければならない。
2. 理事会は調査結果の報告に対し、その事実関係を確認したうえで、不正行為が存在すると判断される場合には、当該不正行為に関与する者(以下「不正行為関与者」という。)に対し、時機を逃さず、当該不正行為を中止するよう命令し、必要に応じて懲戒処分及び刑事告発等の措置ならびに再発防止へ向けた措置等の対応を図らなければならない。
  3. 通報者等が不正行為関与者であった場合、懲戒処分その他の取扱いにおいて、通報等及び通報等調査への協力について斟酌することができる。
  4. 理事会は調査結果及びそれに対する対応の概要(ただし、通報者等の氏名を除く。)を、遅滞なくこの法人の中において適切に公表するとともに、必要に応じてこの法人の外へも公表する。なお公表に際しては第6条第6項の規定に留意する。

(情報の記録と管理)

- 第9条 調査チームは、通報者等の氏名(匿名の場合を除く。)、通報等の経緯、その内容及び証拠等を、記録し、理事会へ提出するものとし、理事会においてその記録を保管するものとする。ただし、通報者に関する情報が、第6条第6項の規定に基づき許容される範囲を超えて開示されないことがないよう留意するものとする。
2. 調査チーム及び理事会のメンバー、その他通報等に係る情報を取得した者は、その情報に関して秘密を保持しなければならない。第6条第3項の規定により、外部の調査機関に当該情報を開示する場合には、当該開示を受けた者が第三者に当該情報を開示し、又は漏洩することを防止する措置を講じるものとする。
  3. スタッフ等は、ヘルプライン窓口担当者等に対して、通報者特定情報の開示を求めてはならない。

(不利益処分等の禁止)

- 第10条 この法人及びスタッフ等は、通報者等が通報等を行ったこと、通報者に協力したこと又は通報等に基づく調査に積極的に関与したこと等を理由として、通報者等に対する懲罰、差別的

処遇等の報復行為、人事考課におけるマイナス評価等、通報者等に対して不利益な処分又は措置を行ってはならない。

(懲戒等)

第11条 個人に対する根拠のない誹謗中傷を内容とする通報等を行った場合や、第9条第2項に規定する者が通報者等の氏名その他通報等に係る情報を開示し、若しくは漏洩した場合、あるいはスタッフ等が通報者等の氏名等通報者等に関する情報の開示を求めた場合又は前条の不利益処分等の禁止の規定に違反した場合には、情状によりそれらの者を、懲戒処分に処す。

2. 懲戒処分の内容は、当該処分の対象者が職員の場合は就業規則に従い、役員(監事を除く。)の場合は職員の就業規則に準じた取扱いとする。
3. 前項の懲戒処分は、理事会が行う。

(内部通報制度に関する教育)

第12条 この法人は、スタッフ等に対して、公益通報者保護制度を含む内部通報制度に関する研修を行い、職員はかかる研修を積極的に受講するものとする。

(改廃)

第13条 この規定の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附 則 この規程は2022年12月1日から施行される。(2022年11月28日理事会決議)

(別表)

この規程において不正行為として申告できる事項は、次の事項とする。

- 1 法令または定款に違反する行為。
- 2 スタッフ等又は取引先その他の利害関係者の安全又は健康に対して危険を及ぼすおそれのある行為。
- 3 就業規則その他のこの法人の内部規程に違反する行為。(ただし、人事上の処遇に関する不満を除く。)
- 4 この法人の名誉又は社会的信用を侵害し、又は低下させるおそれのある行為。
- 5 その他この法人、スタッフ等又は取引先その他の利害関係者に重大な損害を生じるおそれのある行為。