

# 公益社団法人 ア・ドリーム ア・デイ IN TOKYO

## 公益通報者保護に関する規程

### (目的)

第1条 この規程は、公益社団法人 ア・ドリーム ア・デイ IN TOKYO（以下「当法人」という。）は、法令等違反ないし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、風評リスクの管理、並びに社会的信頼の確保のため、「ヘルプライン」を設けるとともに、その運営の方法等、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、当法人の役員、及び職員・嘱託職員・契約社員・有期雇用者・臨時雇用者・派遣従業員を含むすべての役職員（通報の日から1年以内に役職員であった者を含む。以下「役職員」という。）に対して適用する。

### (通報等)

- 第3条 当法人又は当法人の役職員の法令等違反及び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、又は生じる恐れがある場合、役職員は、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 前項の通報等を行った者（以下「通報者」という。）は、この規程による保護の対象となる。また、通報者に協力した役職員及び当該通報等に基づく調査に積極的に関与した役職員（以下、「通報者等」という。）も、同様とする。
  - 3 申告事項が生じ、又は生じる恐れがあることを知った役職員は、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 本規程に基づいて通報等をする場合、役職員は、次のヘルプライン窓口に対して、電話、電子メール、FAX、郵送又は直接面談する方法等により通報等をする事ができる。各ヘルプライン窓口の電話番号、電子メールのアドレス等は、別途役職員に通知するものとする。

- (1) 人事・労務に関する事項又は一切の法律問題に関する通報等 ヘルプライン窓口：コンプライアンス担当理事
- (2) 理事、社員の不正に関する通報又は内部組織での対応が困難と思われる事項に関する通報等 ヘルプライン窓口：監事 ただし、通報等を受けた監事は、コンプライアンス担当理事とその後の方針について協議を行うことができるものとする。
- (3) その他の事項に関する通報等 ヘルプライン窓口：事務局長（ただし、事務局長不在時は

専務理事がこれに代わる。)

- 2 「民間公益活動を促進するための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律」に関連する手続及び活動等に関する通報等は、前項で定めるものに加えて、一般財団法人日本民間公益活動連携機構（JANPIA）が設置する資金分配団体等役職員専用ヘルプラインもヘルプライン窓口とする。
- 3 役職員は、第 1 項及び第 2 項に定めるヘルプライン窓口の一つを選択して通報等を行うものとする。ただし、第 8 条に定める調査結果について疑義が残る場合には、前に行った通報等の結果を添えて別のヘルプライン窓口に通報等を行うことができる。
- 4 契約又はその他の規程に定める守秘義務に関する規定は、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。

（ヘルプライン窓口での対応）

- 第 5 条 ヘルプライン窓口は、業務上の法令等違反や、社会から非難を受けるおそれのある業務上の通報等について受け付け、その対応を行うものとする。ただし、個人に関する根拠のない誹謗中傷は受け付けないものとする。
- 2 無責任な通報等を避けること及び事実関係の確認と調査を行うため、通報等は原則として実名によるものとするが、匿名による通報等も受け付けるものとする。

（通報等に基づく調査）

- 第 6 条 通報等を受けたヘルプライン窓口担当者は、連絡先の分からない場合を除いて、通報者に対して、調査を行う旨の通知又は正当な理由がある場合は 調査を行わない旨の通知を、通報等を受けた日から 20 日以内に行うものとする。ただし、通報者が当該通知を希望していない場合、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その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない。
- 2 通報等に基づく調査において、通報等の対象となった者は、公正な聴聞の機会と申告事項への反論及び弁明の機会が与えられるものとする。
  - 3 役職員は、通報等に基づく調査に対して積極的に協力し、知り得た事実について忠実に真実を述べるものとする。

（公正公平な調査）

- 第 7 条 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者は、通報等の対象事案の内容（ただし、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、直ちにコンプライアンス担当理事（ただし、当該通報等が理事の不正行為に係るものである場合には監事）に報告し、また、その事実の有無及び内容について速やかに調査し、その調査結果をコンプライアンス担当理事に報告するものとする。

- 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、各ヘルプライン窓口担当者において実施することを原則とする。ただし、必要に応じてコンプライアンス委員会又は法律事務所等、外部の調査機関に調査を行わせることができる。
- 3 通報等調査は、通報等に基づく情報により、公正かつ公平に行うものとする。なお、対象事案に関係する当法人の役職員は、その事案の調査等に関与することはできないものとする。
- 4 前項の調査において通報者の名前を開示する必要がある場合であっても、通報者の同意を得なければ、通報者の氏名を開示することはできないものとする。
- 5 役職員は、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 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者は、通報者との間で、通報者特定情報につき、通報等調査の担当者を含むこの法人の役職員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、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。役職員は、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その他やむを得ない理由がある場合はこの限りでない。
- 7 資金分配団体等役職員からの通報に対する通報等調査は、原則として資金分配団体等のコンプライアンス部門において実施することとしているが、資金分配団体等において通報等調査を実施することが適切でない場合には、この法人自ら実施するものとし、必要に応じて、外部の調査機関に通報等調査を依頼することができるものとする。

（調査結果の通知等）

- 第8条 通報等調査を担当した者は、通報等調査について結果に至った場合には、速やかに、当該結果を、通報等を受け付けたヘルプライン窓口担当者、コンプライアンス担当理事及び理事長に対して通知するものとする。ただし、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、十分注意するものとする。
- 2 ヘルプライン窓口担当者は、通報等に基づく調査の後、遅滞なく、通報者に対してその内容を通知する。ただし、匿名による通報等であるため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。また、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、十分注意するものとする。

（調査結果に基づく対応）

- 第9条 コンプライアンス担当理事又は通報等の対象となった業務の執行を担当する理事は、通報等に基づく調査の結果、不正行為が存在するとの報告を受けた場合、直ちにコンプライアンス委員会に諮問し、又は直ちに違法行為を中止するよう命令する等、必要な措置を講じる。

- 2 すべての調査結果は理事長に報告するものとし、必要に応じて懲戒処分の手続きをとり、又は刑事告発、再発防止措置などをとるものとする。
- 3 通報者等が当該調査対象である申告事項に関与していた場合、懲戒処分その他の取扱いにおいて、通報等、通報者への協力及び通報等に基づく調査への積極的な関与をしたことを斟酌することができる。
- 4 コンプライアンス担当理事は、通報等調査の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、速やかに理事会において報告するものとする。

#### （情報の記録と管理）

- 第10条 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者及び調査担当者は、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、当法人内において記録し、保管するものとする。ただし、通報者に関する情報が、第7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よう留意するものとする。
- 2 通報等を受けた各ヘルプライン窓口担当者、調査担当者又はコンプライアンス委員会に関与する者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7条第2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 役職員は、各ヘルプライン窓口担当者又は調査担当者に対して、通報者特定情報の開示を求めてはならない。

#### （公益通報対応業務従事者の指定）

第11条 前条第2項に規定する者は、公益通報者保護法第11条による公益通報対応業務従事者として指定され、別途書面等により、その旨の通知を受けるものとする。

#### （不利益処分等の禁止）

第12条 当法人の役職員は、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、人事考課への悪影響等、通報者等に対して不利益になることをしてはならない。

#### （懲戒等）

第13条 個人に関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、第10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漏洩した場合、第10条第3項に規定する者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通報者に対して不利益になることをした場合には、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役員（監事を除く。以下本条において同じ。）の場合は、戒告とし、職員の場合は、就業規則に従い、戒告、譴責、減給、出勤停止、降職・降格、諭旨退職又は懲戒解雇とする。ただし、役員の場合、自主的に報酬を減額することを妨げない。
- 3 前項の懲戒処分は、役員については理事会が決議し、職員については理事長がこれを行う。

（公益通報者保護制度のための教育）

第14条 当法人は、役職員に対して、公益通報者保護制度に関する研修を定期的に行い、また、役職員は当法人の倫理規程を含むこれらの事項について、定期的に研修を受けるものとする。

（改 廃）

第15条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附 則

- 1 この規程は、令和2年5月10日から施行する。（令和2年5月10日理事会決議）
- 2 この規程は、令和4年度7月16日から改正施行する。（令和4年7月16日理事会決議）

（別表）

法令等違反及び不正行為の定義

この規程において、法令等違反及び不正行為とは、次の事項とする。

1. 法令又は定款に違反する行為（ただし、努力義務に係るものを除く。）
2. 当法人の役職員、取引先、受益者、その他の利害関係者の安全、健康に対して危険な行為又は危険を及ぼす恐れのある行為
3. 就業規則その他の当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. 当法人の倫理規程に違反する行為（ただし、努力義務に係るものを除く。）
5. 上記各号又はこれらの行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩により、当法人の名誉又は社会的信用を侵害する恐れのある行為

以上