

コンプライアンス規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、NPO法人発達わんぱく会(以下「**本法人**」という。)の設立の理念に則り、本法人に適用又は適用の可能性のある法令、定款又は内部規程(正社員就業規則及び有期社員就業規則の服務心得を含むが、これに限られない。)の遵守(以下「**コンプライアンス**」という。)上の問題に的確に対処し、もって本法人の社会的信用及び価値を維持向上させることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 本規程は、本法人並びに本法人のすべての役員及び従業員(正社員及び有期社員をいう。)(以下「**役職員等**」という。)に適用する。

(コンプライアンスの位置付け)

第3条 本法人及び役職員等は、本法人の業務遂行に際してはコンプライアンスを最優先する。

第2章 組織

(コンプライアンス責任者)

第4条 本法人のコンプライアンス責任者は、事務局長とする。

2 コンプライアンス責任者は、コンプライアンス全般にかかわる事項を所管し、コンプライアンスに関する各種施策を立案し、実施する責務を有する。

3 コンプライアンス責任者の役割及び権限は以下のとおりとする。

- (1)コンプライアンス施策の検討及び実施
- (2)コンプライアンス施策の実施状況のモニタリング
- (3)コンプライアンス違反事件について原因の究明に向けた分析及び検討
- (4)コンプライアンス違反の関係者の厳格な処分の検討及び再発防止策の策定
- (5)第3号の原因の究明に向けた分析及び検討の結果並びに第4号の処分及び再発防止策の公表
- (6)理事会に対する必要に応じた本法人のコンプライアンスの状況についての報告
- (7)その他理事会又は監事が指示した事項

(報告、連絡及び相談ルート)

第5条 役職員等は、コンプライアンス違反行為又はそのおそれがある行為を発見した場合は、速やかに上長又は本規程第5章の法人が定める通報の窓口に報告する。

2 上長又は本規程第5章の通報の窓口担当職員は、前項の報告で、コンプライアンス違反行為又はそのおそれがある事象を知ったときは、直ちにその旨をコンプライアンス責任者に報告するとともに、事実関係の調査を行い、対応方針を検討し、コンプライアンス責任者の承認を受けて、当該事象への対応を実施する。

(コンプライアンス研修)

第6条 コンプライアンス責任者は、役職員等に対して必要に応じてコンプライアンス研修を実施しなければならない。

第3章 倫理

(基本的人権の尊重)

第7条 本法人は、すべての人の基本的人権を尊重し、差別や個人の尊厳を傷つける行為はしてはならない。

(法令等の順守)

第8条 本法人は、コンプライアンスを重視し、社会的規範にもとることなく、適正に事業を運営しなければならない。

2 本法人及び役員等は、暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等、社会運動等標ぼうゴロ又は特殊知能暴力集団等及びその他これらに準ずる者(以下「反社会的勢力」という。)に本法人の活動又は資金が用いられることのないように、細心の注意を払わなければならない。

3 本法人は、反社会的勢力との取引を一切行ってはならない。

4 役員等は、不正若しくは不適切な行為又はそのおそれがある行為を認めた場合には、躊躇することなく本規程の第2章に則り対応しなければならない。

第4章 利益相反防止

(定義)

第9条 この章において、次に掲げる用語は、次の定義によるものとする。

(1) 利益相反とは、役員等がこの法人の事業目的に即した職務に従事する場合のうち、自己又は第三者に利益(金銭、地位及び利権など利益の種類を問わない)をもたらす可能性がある状態をいう。

(2) 利益相反行為とは、利益相反にある状態において、役員等が自己又は第三者の利益を図り、もって当法人の公益性を損なう恐れのある行為をいう。原則として、行為の外形のみから判断するものとする。また、その行為の種類を問わない。

(3) 利益相反情報とは、本法人の役員等につき、利益相反があることに関する情報をいい、個人情報を含むものとする。

(法人の禁止事項)

第10条 利益相反の防止を目的として、本法人は、(1)本法人からの助成若しくは補助を受ける団体の理事、職員及びその他当該団体の意思決定へ関与する権限を有する者(以下「**関係者等**」)又は(2)本法人に助成若しくは貸付を行う団体及び当該団体の関係者等に対して、本法人の事業活動への関与を禁止する。

(役員等の禁止事項)

第11条 役員等は、その職務や地位を自己又は第三者の私的な利益の追求のために利用することがあってはならない。

2 役員等は、業務を行うに際して、特定の個人若しくは団体の利益のみの増大を図る活動を行う者又は他の役員その他の本法人の関係者に対し、特別の利益を与える行為をしてはならない。

3 役員等は、その他の利益相反行為をしてはならない。

(自己申告及び開示)

第12条 本法人は、役員等が就任又は採用時及び新たに利益相反状態となった場合に、当該役員等に利益相反に該当する事項を、コンプライアンス責任者に対して自己申告させるものとする。

2 前項に規定する自己申告は次の事項を記載した書面又は電磁的記録で行う。

- (1) 本法人が直接又は間接的に利益を受領する資金分配団体の関係者の当否とその詳細並びに当該団体からの収入の有無
 - (2) 本法人が直接又は間接的に利益を提供する資金受領団体の関係者の当否とその詳細並びに当該団体からの収入の有無
 - (3) 前2号以外で本法人が直接取引を過去1年以内に行った法人の関係者の当否とその詳細並びに当該団体からの収入の有無(法人の種類を問わない)
 - (4) 役職員等自身以外に関する利益相反情報
- 3 コンプライアンス責任者は第1項に規定する自己申告の内容の確認を行い、利益相反状態が存在する可能性があるとは判断される場合は速やかに詳細の調査及び是正に必要な措置を講ずるものとする。
- 4 第1項に規定する自己申告の内容は秘密とし、原則としてコンプライアンス責任者及びコンプライアンス責任者が認めた者以外に開示してはならない。
- 5 本法人は、第1項に規定する自己申告において第2項第4号に該当する事項を申告した場合において、申告した内容をもとに申告者に不利益な意思決定をしてはならない。

(理事会決議における利益相反の防止)

第 13 条 本法人は、理事会の決議に当たっては、当該決議について特別の利害関係を有する理事を除いて行わなければならない。

第5章 公益通報者保護

(通報等)

第 14 条 本法人及び役職員等が不正行為をし、また、しようとするおそれがある場合、役職員等(本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。)は、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。)、通報者に協力した役職員等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等(以下、「**通報者等**」という。)は、本規程による保護の対象となる。

3 不正行為がされ、又はされるおそれがあることを知った理事、監事及びその他の役職員等は、通報等を積極的に行うよう努める。

(通報等の方法)

第 15 条 役職員等は次に定める通報の窓口(以下「**通報の窓口**」という。)のいずれかに対して、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。各通報の窓口の電話番号、電子メールのアドレス等は、別途通知する。

(1) コンプライアンス責任者等、法人が定める通報の窓口担当職員

(2) 法人が定める担当弁護士

(3) その他外部機関等(一般財団法人 日本民間公益活動連携機構(JANPIA)のヘルプライン窓口を含む)

(通報の窓口における対応)

第 16 条 通報の窓口担当職員は、通報等について受理し、次の規定に従い、その対応を行うものとする。

2 通報等を受けた通報の窓口担当職員は、通報者等に対して、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、調査を行わない旨の通知を行うものとする。ただし、通報者等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等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。

3 通報等を受けた通報の窓口担当職員がコンプライアンス責任者であり、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。)が理事の不正行為に係るものである場合には、監事に報告する。

(公正公平な調査)

第 17 条 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、コンプライアンス責任者が実施することを原則とする。ただし、コンプライアンス責任者が通報等の対象である場合には、監事の指示により、他の役職員に通報等調査を実施させ、又は法律事務所等外部の調査機関に通報等調査を依頼する。

2 通報等調査は、公正かつ公平に行わなくてはならない。

3 役職員等は、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しなければならない。

4 通報の窓口は、通報等調査期間中においても、必要に応じて、通報者に対し、通報の窓口を通じて、通報等調査の進捗状況を報告するものとする。

(調査結果に基づく対応)

第 18 条 通報等調査を担当した役職員等は、通報等調査について結果に至った場合(不正行為等が存在する場合に限られない。)には、速やかに、当該結果を、通報等を受け付けた通報の窓口担当職員、コンプライアンス責任者及び理事長に対して通知するものとする。

2 本法人は、通報等調査の結果、不正行為等の存在が明らかになった場合は、速やかに、当該不正行為を中止するよう命令し、必要に応じて是正措置、再発防止策その他必要な措置を講じる。

3 通報の窓口は、通報者に対して、第1項に基づく調査結果、前項に基づく是正措置等の内容及び第 21 条に基づく懲戒処分等の内容を必要な範囲において速やかに通知する。ただし、通報等が匿名である等の合理的な理由により通報者に対して通知を行うことができない場合又は通報者が通知・報告を拒否する場合は、この限りではない

5 通報の窓口は、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。

6 通報の窓口は、通報等調査の終了後も、通報者等に対して通報等を理由とした不利益な取扱いや職場内での嫌がらせ等が行われていないかを確認し、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、十分なフォローアップを行う。

(通報者等の保護)

第 19 条 本法人並びに理事、監事及びその他の役職員等は、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を理由として、通報者等に対して不利益な処分又は措置等(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、嫌がらせ等を含むがこれに限られない。以下、「**不利益処分等**」という。)を行ってはならない。

2 本法人は、通報者等や調査協力者が通報等や通報等調査に協力したことを理由として、通報者等や調査協力者の職場環境が悪化することのないように、適切な措置を取らなければならない。また、前項に違反する不利益処分等が発覚した場合、本法人は当該不利益処分等を中止させるとともに、不利益処分等を受けた者に対して、適切な救済・回復措置を講じなければならない。

(秘密の保護)

第 20 条 通報の窓口及び通報等調査に携わる者は、通報等の内容及び通報等調査で得られた情報(通報者特定情報を含むがこれに限られない。)を漏らしてはならず、また通報等調査、是正措置及び再発防止策の検討及び実施のために必要と認められる範囲内の者に限り、必要最小限度の内容で共有しなければならない、目的外に利用してはならない。

2 通報の窓口及び通報等調査に携わる者は、通報等に関する情報、資料等を厳重に管理しなければならない。また、通報の窓口は、通報等につき、内容、事実関係、対応状況等について整理し

て記録し、関係者のプライバシー及び名誉が守られる手法で厳重に保管しなければならない。

3 役職員等は、通報者等が誰であるかを探索してはならない。

第6章 雑則

(懲戒等)

第 21 条 本法人は、以下の場合には、就業規則その他の社内規程に従って、情状により該当者を懲戒処分に処する。

(1) 役職員等が第5条に定める報告を適切に行わなかった場合

(2) 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

(3) 通報の窓口担当職員又は通報等調査を担当した役職員等が通報者等の使命その他通報等にかかる情報を開示し、若しくは漏えいした場合、

(4) 通報等調査の結果、不正行為等が明らかになった場合

(5) 第 19 条第 1 項に規定する不利益処分等の禁止に違反した場合

2 前項の懲戒処分の内容は、当該処分の対象者が役員の場合は解任とし、職員の場合は就業規則に従って訓戒、減給、出勤停止、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 本法人は、通報者等が自ら当該不正行為等に関与していた場合、通報等又は通報等調査に積極的な関与をしたことを斟酌して、懲戒処分の軽減又は免除を行うことができる。

4 第2項の懲戒処分は、役員については理事会が決議し、職員についてはコンプライアンス責任者と協議の上、理事長がこれを行う。

(改廃)

第 22 条 本規程の改廃は、理事会の決議による。

付則

この規程は令和 3 年 5 月 7 日より実施する。