

内部通報制度運用規程

分類	C-360
制定	2007年02月05日
改定	2022年06月01日

千代田インテグレ株式会社

(目的)

第1条 会社は、組織的または個人による法令違反、不正あるいは反倫理的行為(以下「違法行為等」という)による不祥事の未然防止および早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの極小化並びに社会的信頼の確保のため「内部通報相談窓口」(以下「相談窓口」という)を設け、この運用のあり方について明らかにするため、本「内部通報制度運用規程」(以下「規程」という)を定める。

(通報対象者)

第2条 本規程は、会社の正社員、契約社員、嘱託、シニア社員、パートタイマー、派遣社員を含む全ての従業員(退職してから1年以内の退職者を含む。以下「従業員」という)および役員(以下「従業員」および「役員」を「従業員等」という)に対して適用する。

(通報等の対象事項)

第3条 従業員等が違法行為等として次に挙げる事項を発見し、これについて通常の業務遂行上の手段・方法によって改善することが不可能または困難である場合、従業員等は本規程に定めるところにより通報、申告、または相談(以下「通報等」という)をするものとする。

- (1) 法令に違反する行為
- (2) 従業員等、顧客、取引先、その他利害関係者の安全、健康に対する危険な事態もしくは危険な行為
- (3) 地域の環境を悪化もしくは破壊するようなことを招く行為
- (4) 前記もしくはこれらの行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩により当社の名誉または社会的信用を侵害する恐れのある行為
- (5) 就業規則その他の社内規程に違反する行為
- (6) 千代田インテグレ従業員行動規程に違反する行為
(但し、努力義務・努力目標にかかわるものを除く)

(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、従業員等は、次に挙げる相談窓口に文書、電話、電子メール、FAX または直接面談する方法により通報等を行うことができる。

社内窓口：内部監査室

社外窓口：会社の指定する法律事務所

- 2 相談窓口において通報等を受ける内部監査室長、会社が指定する法律事務所の担当弁護士、各通報等について報告を受けるコンプライアンス担当取締役を公益通報対応業務の従事者とし、コンプライアンス担当取締役を本制度の執行責任者とする。

(通報等の留意点)

- 第5条 業務上の法令違反や、社会から非難を受ける恐れのある業務上の疑問・相談・提案等についても受け付けるものとする。但し、個人に関する根拠のない誹謗中傷は受け付けない。
- 2 無責任な相談や通報を避けることおよび事実関係の確認と調査を行うため、原則として実名により通報等を受け付けるものとする。但し、通報内容が客観的かつ具体性があり、それが人命に関わる場合又は会社経営に著しく影響する法令違反にあたる場合等の公益通報者保護法に規定される通報対象事実と判断される通報については、匿名による通報等も受け付けるものとする。
 - 3 就業規則その他に定める守秘義務に関する規定は、本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。

(通報の受理)

- 第5条の2 第4条に定める窓口に通報等があった場合、コンプライアンス担当取締役は前条第1項但書および同第2項但書に記載した事情を考慮し、第4条に定める社内、社外の両窓口および常勤監査役の意見を聞いた上で、当該通報等の受理の可否を決定する。
- なお、受理しない場合は、その理由を明確にして社内窓口から通報者に文書で通知する。但し、匿名による通報については通知しない。

(情報の記録と管理・守秘義務)

- 第6条 前条により通報等を受理した場合、直ちに調査委員会を開催し、通報等の対象となった違法行為等の有無について調査し、調査委員会はその結果について速やかに社長に報告するものとする。
- 2 通報等により提供された情報については、調査委員会において調査することを原則とするが、調査委員長は必要に応じて他の部署または弁護士に調査を依頼することが出来る。ただし、通報等された事実に関係する者は、調査に関与できないものとする。
 - 3 通報等を受けた相談窓口は、通報等を行った者の名前、部署、日時および通報等の内容に関する記録を作成し、必要最小限の範囲を超えて他の窓口担当者と共有せず、その情報に関して秘密を保持しなければならない。
 - 4 通報者は通報等の内容を、相談窓口以外に漏洩してはならない。
 - 5 調査する上で作成された記録に関しては、対応終了後少なくとも20年間は内部監査室長が保管する。

(不利益扱いの禁止)

- 第7条 会社および役職者は、通報等の行為を理由とした従業員等に対する懲罰、差別等の報復行為および人事考課への悪影響、通報等を行った者に対して不利益になることをしてはならない。

- 2 会社は通報者を探索した者、または通報者に対して不利益な取り扱いをした者に対して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

(被通報者の反論と弁明)

第8条 通報等の対象となった者は、公正な聴聞の機会と通報等の内容への反論および弁明の機会が提供されるものとする。

(公正公平な調査)

第9条 調査委員会における調査は、通報等に基づく情報により公正かつ公平な調査を行うものとする。

(調査結果に基づく対応)

第10条 調査委員会における調査結果が重大である場合には調査委員長は速やかに対応を行うものとし、必要に応じて違法行為を中止するよう命令する等、適切な措置を講じる。また、是正に必要な措置を取った場合、委員長は当該措置が適切に機能しているか調査および確認を行う。適切に機能していない場合には、改めて是正に必要な措置を講じる。

- 2 全ての調査結果は、必要に応じて就業規則に定める懲戒処分の手続、その他刑事告発、再発防止措置などを取るものとする。

(通報者へのフィードバック)

第11条 相談窓口は通報等を行った者に対して調査結果を通知する。
但し、匿名の通報等についてはその限りではない。

(不正の目的)

第12条 通報者は、虚偽の通報や、他人を誹謗中傷する通報等その他不正を目的とする通報を行ってはならない。会社は、そのような通報等を行った者に対して、就業規則に従って、処分することがある。

(調査委員会)

第13条 調査委員会の構成は次の通りとする。

委員長	コンプライアンス担当取締役
委員	委員長が指名し社長が承認する若干名
社外委員	当社が指名する弁護士
オブザーバー	常勤監査役
事務局	内部監査室

(周知・教育)

第14条 コンプライアンス担当取締役は従業員等に対して、個人情報等の保護に配慮した上で、相談窓口の運用実績について周知するものとする。

2 コンプライアンス担当取締役は、従業員等に対して、内部通報制度に関する周知および教育を行うものとする。

(本規程に基づく制度の運用および改善)

第15条 コンプライアンス担当取締役は、本規程に関する整備および運用状況等について、客観的且つ公平な方法による評価、点検を適宜行うとともに必要に応じて改善を行うものとする。

(改廃)

第16条 本規程の改廃は、内部監査室が起案し、コンプライアンス担当取締役の確認を経て、社長が決裁する。

(実施)

第17条 本規程は、2022年6月1日から実施する。

