

特定非営利活動法人パルシック

【内部通報制度に関する規程】

(本規程の目的)

第1条

本規程は、特定非営利活動法人パルシック(以下、当団体という。)が実施する業務活動において、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、及びこの法人に対する社会的信頼の確保のため、内部通報制度を設けるとともに、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

本規程は、当団体の役員及び職員（正職員、契約職員、パート・アルバイト職員、嘱託職員、出向職員、派遣職員及びその他当団体業務従業者、インターン、ボランティアを含む。以下「役職員」という。なお、過去に該当する者も含む。）に対して適用する。

(内部通報の目的等)

第3条

当団体の役職員が法令等に違反し、若しくは、その責務に違反していると認めたとき又はその疑い若しくは違反発生のおそれがあると認めたときには、法令違反行為等の是正・防止に努め、コンプライアンスを推進し、当団体の維持・発展に資するため、自己の関与の有無にかかわらず、本規程の定めるところにより相談・報告・通報（以下、内部通報という。）を行うよう努めなければならないものとする。ただし、通常の業務遂行上の手段により容易に改善できる場合はこの限りではない。

2 本規程の定めに従った内部通報は、役職員の守秘義務違反には該当しないものとし、本来の職務上の指揮命令系統による制約に服さないものとする。

(内部通報窓口)

第4条

当団体は、前条の内部通報のための窓口を、団体内に設置し、団体のコンプライアンス担当責任者と監事が内部通報窓口担当者（以下、窓口担当者という）となる。外部窓口を設ける場合は、理事会において決定を行い、団体外に設置することがある。

2 窓口担当者は、内部通報を受けたときは、事案の内容を適宜の方法で聴取したうえで、必要に応じて簡便な方法による初動調査・分析等を行い、コンプライアンス担当責任者に対し、当該内部通報の通報内容及び当該検討結果を報告するものとする。

(内部通報の方法)

第5条

内部通報は、事案への対応を円滑に行い、コンプライアンスの徹底を実現するために、可能な限り、所属及び氏名を明らかにして行うものとする。

2 内部通報の方法は、電話、電子メール、郵便、書面、面談のいずれでも差し支えない。通報の内容には①内部通報対象事実の概要、②当該事実を知った経緯並びに当該事実を裏付ける資料の有無及び内容等、③通報に対する処置に関する通知希望の有無、④その他特記事項を記載するものとする。

3 通報者は、誠意を持って客観的で合理的な根拠にもとづく通報を行うものとし、その場合には内部通報をしたことによる不利益を受けることはない。

4 通報者は、虚偽又は当団体やその関係者らを誹謗中傷する内容その他の虚偽又は不正の認識のもとに内部通報を行ってはならない。

5 当団体は、前項の通報を行った者に対し、就業規則等に従った懲戒その他の措置を行うことができる。なお、通報者に虚偽又は不正の認識がない場合、調査等の結果、内部通報の内容が事実と異なっていたとしても懲戒等の措置の対象にはならない。

(調査)

第6条

コンプライアンス担当責任者は、内部通報が行われた際には第5条第2項の報告内容にもとづき検討を行い、当該内部通報事案に関して事実関係の調査を行うか否かを判断するものとする。

2 コンプライアンス担当責任者は、前項にもとづき、必要に応じて、事務局や外部専門機関等と連携し、事案の性質に配慮した事実関係の調査を行う。

3 内部通報の内容に特別の利害関係を有する委員は、調査に加わることはできないものとする。

4 役職員は、コンプライアンス担当責任者による事実関係の調査に際して協力を求められた場合には、協力しなければならない。

5 コンプライアンス担当責任者は、通報者及び調査に協力した者（以下「通報者等」という。）の秘密を守るため、通報者等が特定されないよう調査の方法に十分配慮しなければならない。

(調査等の報告)

第7条

コンプライアンス担当責任者は、事実関係の調査経過を適時、理事会に報告するとともに、調査の結果、法令違反行為等の有無が確認された場合には、直ちに理事会に結果を報告する。

2 コンプライアンス担当責任者又は窓口担当者は、通報者等に対し、調査結果及び第 8 条の是正措置 等について、被通報者のプライバシー、名誉・信用に配慮しつつ、必要な範囲内で通知する。ただし、通報者等が調査結果に関する通知を希望しない場合を除く。

(是正措置等)

第 8 条

理事会は、調査結果を踏まえて、当該事案に関し、事案関係者への措置も含めた是正措置、及び再発防止策を速やかに実施しなければならない。

(通報者の保護等)

第 9 条

当団体は、第 5 条第 4 項に定める場合を除き、通報者等が通報及び調査に協力したことを理由として、通報者等に対して解雇、解任その他いかなる不利益取扱いも行ってはならない。

2 当団体は、通報者等が通報及び調査に協力したことを理由として、通報者等の職場環境が悪化することのないように、適切な措置を採らなければならない。また、当団体は、通報者等に対して不利益取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合には、就業規則等に従う懲戒その他の措置を行うことができる。

(秘密保持義務)

第 10 条

内部通報事案の調査・審議等に関与した者は、本規程に定める場合、その他正当な理由のある場合を除き、通報者等の氏名その他の個人に関する情報、当該内部通報の内容及び調査で得られた情報（以下、あわせて秘密情報という。）を開示、漏洩又は使用（以下、開示等という。）してはならない。

2 当団体は、正当な理由なく秘密情報を開示等した者に対し、就業規則等に従う懲戒その他の措置を行うことができる。

(本規程の改廃)

第 11 条

本規程の改廃については、理事会において決議する。

(付則)

この規程は、2026 年 4 月 1 日から施行する。(2026 年 3 月 10 日理事会決議)