



公益通報者保護法 改正のポイント

企業のコンプライアンス担当者
必見！

弁護士が解説する改正公益通報者保護法のポイントと事例検討
弁護士と実際の企業担当者に聞く「改正法への企業の対応 Q & A」などを
1冊にまとめました



改正公益通報者保護法のポイント 【法律の内容について】

2022年6月施行の改正公益通報者保護法（通称）^{*}は、全事業者への内部通報制度の義務付け（従業員300名以下は努力義務）、通報者保護の徹底など、事業者のコンプライアンスへの取り組みを強く後押ししています。

本冊子では、「法改正の意義と改正のポイント」、「改正対応に関する企業の具体的な取り組み」、「通報経験者による改正法への期待」等を各専門家・実務者よりコメントいただいています。併せてコンプライアンスに関する継続的な勉強会や巻末の外部サービスの情報もご覧いただき、各事業者様のコンプライアンス活動のご参考としていただけると幸いです。

^{*}公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51条）



遠藤輝好法律事務所
弁護士

遠藤 輝好氏

遠藤輝好法律事務所
弁護士
専修大学 法科大学院 教授
慶応義塾大学大学院法学研究科修士
課程修了、中央大学法科大学院修了。
2016年同事務所開設。2017年消
費者庁内部通報制度に関する認証制
度検討委員。民・官のヘルプライン
運営にも携わる。

1 改正公益通報者保護法 —令和4年6月施行—

消費者の安全・安心を損なう事業者の不祥事は後を絶ちません。こうした状況を踏まえ、事業者に対して公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備を義務付けるとともに、公益通報者および通報対象事実の範囲の拡大、そして、公益通報者の保護の強化を行う必要があるといった指摘を受け、令和2年、次のような公益通報者保護法の改正が行われました（令和4年6月施行）（図1）。

（1）通報者に対する不利益な取扱いを未然に防止するとともに内部通報に適切に対応できるようにするため

- 1）事業者に対して必要な体制の整備を義務付ける（通報体制整備義務）。
- 2）その違反に対して行政措置（助言・指導・勧告および勧告に従わない場合の公表）を導入する。
- 3）公益通報対応業務の従事者に通報者を特定させる情報の守秘を義務付け（従事者守秘義務）、その違反に対して刑事罰（30万円以下の罰金）を導入する。

（2）行政機関等への通報を行いやすくするため

- 1）権限を有する行政機関に対する通報の保護要件について、氏名等を記載した書面を提出する場合を追加する。
- 2）被害の拡大の防止等に必要と認められる者に対する通報の保護要件について、財産に対する回復困難または重大な損害のある場合等を追加する。
- 3）公益通報に適切に対応できるようにするため、権限を有する行政機関に対して必要な体制の整備等を義務付ける。

（3）通報者をより保護されやすくするため

- 1）退職者（退職後1年以内）や役員を保護の対象となる者に追加する。
- 2）行政罰（過料）の対象となる不正を保護の対象となる通報に追加する。
- 3）公益通報をした通報者に対して事業者が損害賠償を請求することができないこととする。

2 通報体制整備義務（前記1（1）1）

事業者にとって重要な改正は「通報体制整備義務」です。これは法律上の義務ですから、公益通報者保護法に基づく「指針」

および消費者庁が公表している「指針の解説」に沿ってしっかり対応する必要があります。「指針の解説」中、「指針を遵守するための考え方や具体例」については対応する必要があります。さらに先進的な取組を行う場合には「その他の推奨される考え方や具体例」も参考にしてください。

事業者は、最低限、(ア) 従事者の指定、(イ) 公益通報受付窓口の設置、(ウ) 役員等からの独立性の確保、(エ) 調査等の公益通報対応業務、(オ) 公益通報対応業務における利益相反の排除、(カ) 公益通報者に対する不利益な取扱いの防止、(キ) 通報者特定情報を必要最小限の範囲を超えて共有することの防止、(ク) 通報者の探索の防止、(ケ) 通報体制についての教育・周知、(コ) 公益通報者に対する是正措置等の通知、(サ) 記録の保

管、(シ) 通報体制の改善、(ス) 通報体制の運用実績の開示、(セ) 内部規程の策定・運用…に対応する必要があります（内容の詳細は「指針の解説」*1にてご確認ください）。

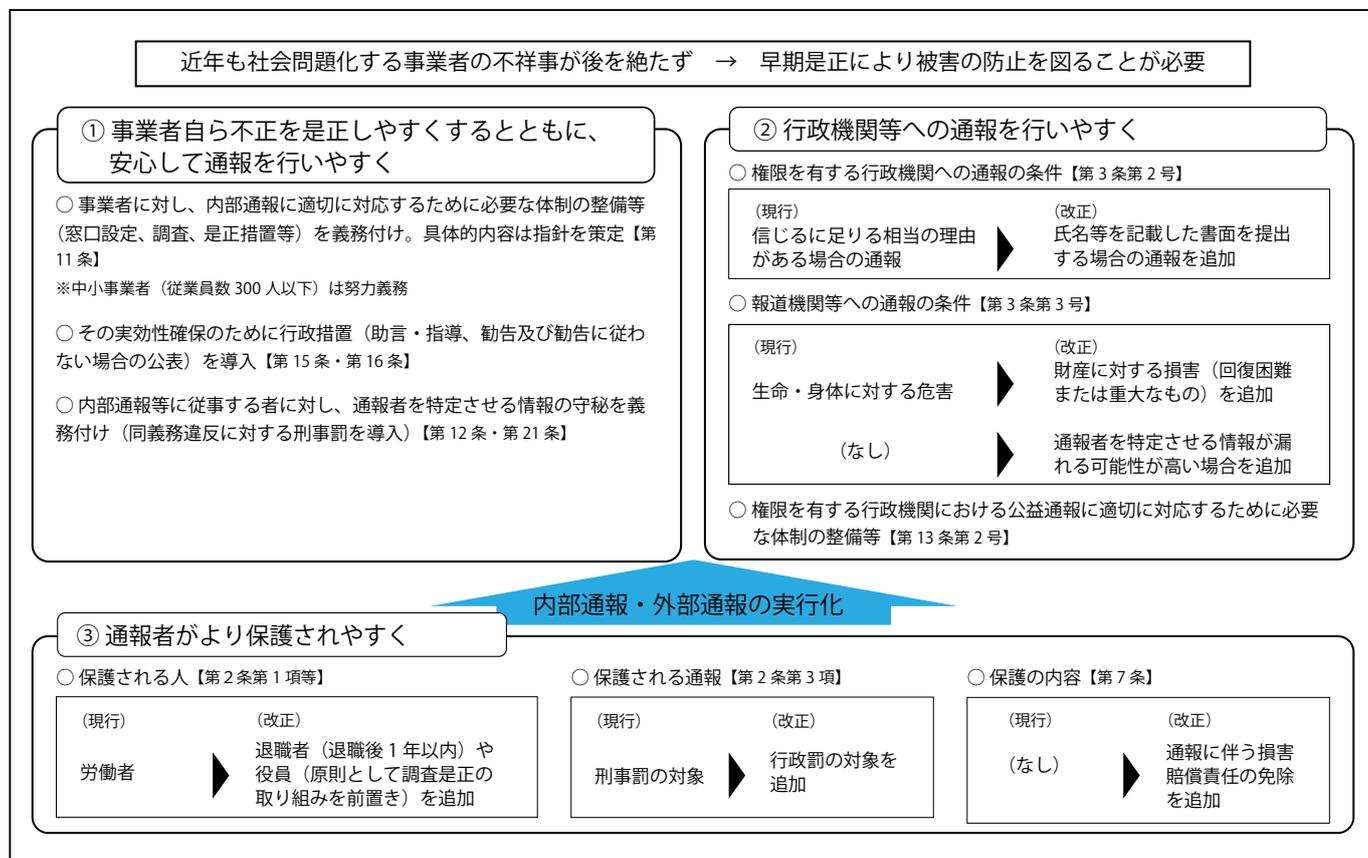
3 従事者守秘義務（前記1（1）3））に関する考え方

従事者守秘義務は、改正公益通報者保護法によって事業者に求められる通報体制整備義務の根幹をなすものであり、その違反には刑事罰（30万円以下の罰金）が科せられるという重い責務です。

では、具体的にはどのような行為が従事者守秘義務違反となるのでしょうか。次の事例検討で確認してみましょう。

*1 公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_211013_0001.pdf

■図1 消費者庁 HP より引用



Xさんは、コンプライアンス部門に所属しており、内部公益通報受付窓口を担当する従事者である。
 Xさんは、今般、労働基準法違反に関する内部通報を受け付け、調査を担当することになった。
 Xさんは、労働法に必ずしも詳しくないという自覚があり、事実整理や法令調査を行う過程において、同部門の先輩（労働法に詳しい）で、会社から同じく従事者に指定されている（但し、本件の調査は担当していない）Yさんに対し、「〇〇課の女性社員から『忙しくて休憩が取れていない』という通報があったのです。これは労働法上問題ですよね？」等と相談した。
 Xさんに従事者守秘義務違反があるか。



POINT

まず、従事者守秘義務違反行為について、法はどのような規定を置いているのかを確認しましょう。

【公益通報者保護法第12条】

公益通報対応業務従事者又は公益通報対応業務従事者であった者は、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならない。



（1）従事者守秘義務を負う主体

従事者守秘義務を負う主体は、「公益通報対応業務従事者」（従事者）と「公益通報対応業務従事者であった者」です。後者は、期間に制限なく永久に守秘義務を負うことに注意が必要です。

本設例のXさんは「従事者」ですから、従事者守秘義務を負う主体です。

（2）従事者守秘義務の対象となる情報

守秘義務の対象となる情報は、「その公益通報対応業務に関して知り得た事項」全般ではなく、その中の「公益通報者を特定させるもの」（公益通報者特定情報）であることが重要です。

そして、公益通報者特定情報とは、その情報を知った者において、公益通報をした者が誰であるかを認識することができる事項を意味します。公益通報者の氏名、部署、役職、社員番号等が典型です。

本設例では、XさんがYさんに告げたのは「〇〇課の女性社員」ということのみですから、**一般的には、公益通報をした者が誰であるかを認識することはできず、公益通報者特定情報には当たらないでしょう。**もっとも、例えば、「〇〇課」に女性社員が1名しかいない等の場合には、なお公益通報者特定情報に当たる場合もあります。

法第12条は、公益通報者特定情報を「漏らす」行為を禁止していますが、「漏らす」とはどのような行為でしょうか。

「漏らす」とは、公益通報者特定情報をまだ知らない他人に告知することを意味します。会社外の者に伝えることのみならず、会社内の者に伝える場合も含まれます。不特定の者や多数人に伝える必要はなく、特定の1人に伝える場合も含まれます。

本設例では、Xさんは、Yさんという会社内の1人に告知しただけですが、これが前記の「漏らす」の定義に該当することは明らかでしょう。

（４）正当な理由

もっとも、法第 12 条は、「正当な理由がない」漏らす行為を禁止しています。すなわち、漏らす行為について「正当な理由」がある場合には、犯罪は成立しないこととしたのです。ここに「正当な理由」とは、漏らす行為に違法性がないとして許容される場合をいいます。公益通報者本人の同意がある場合、個別法に基づき開示した場合などが考えられます。

では、本設例ではどうでしょうか。Xさんが告知した相手であるYさんも守秘義務を負う「従事者」なので、「正当な理由」が認められるのではないかが問題となります。「正当な理由」の有無は、諸般の事情を総合考慮して実質的に判断されることとなります。本設例においても、Yさんは「本件の調査は担当していない」というのですから、たとえYさんが従事者であったとしても、XさんのYさんに対する告知に「**正当な理由**」が認められないことも想定されるでしょう。

以上、従事者守秘義務の概要をご理解いただけたことと思います。一点付言すれば、従事者守秘義務違反の罪は「故意犯」ですから、「分かりつつ漏らした」場合でなければ処罰されません。真摯に業務に取り組んでいれば、「故意に漏らす」ことなど考えられないですね（なお、「過失」が認められる場合には損害賠償責任を負うことがあります）。

遠藤弁護士からのコメント

従事者守秘義務についての実務の反応は種々でしょうが、従事者守秘義務の趣旨は「安心して公益通報をしてもらうこと」ですから、事業者は、「従事者守秘義務が刑事罰で担保されており、従事者は公益通報者特定情報を守り抜く存在であること」をアピールすることが適切な方向性であるといえましょう。このことに関連して、次の 2 点を指摘させていただきます。

1 点目は、従事者守秘義務の前提となる「従事者指定のあり方」についてです。当然のことですが、従事者守秘義務を負うのは従事者（従事者であった者を含む。）であり、そして、従事者を指定する義務を負うのは事業者です。事業者が適切な従事者指定を行わなければ、公益通報者特定情報の守秘にいわば「穴」が生じ、「安心して内部公益通報をしてもらうこと」は実現できないこととなります。例えば、通報案件について、公益通報者特定情報を含めて役員に逐一報告をしながら対応しているという場合、当該役員は、客観的に「内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者」ですから、従事者指定される必要があります。しかしながら、「役員を従事者指定するのはハードルがある」等の理由で従事者指定を躊躇する事業者もあるかもしれません。法の趣旨に則って適切に従事者指定が行われる必要が

あろうかと思えます。

2 点目は、「従事者教育」についてです。従事者の重い責務に鑑み、事業者は、十分な従事者教育を実施する必要があります。この点、消費者庁による指針の解説は、事業者が遵守すべきこととして、「従事者に対する教育については、例えば、定期的な実施や実施状況の管理を行う等して、通常の労働者等及び役員と比較して、特に実効的に行うことが求められる。法第 12 条の守秘義務の内容のほか、例えば、通報の受付、調査、是正に必要な措置等の各局面における実践的なスキルについても教育すること等が考えられる。」としています。私の知るところでは、これまで通報受付窓口を担当してきた者も、調査スキル（守秘義務を遵守しながら適切にヒヤリングできるか等）になお不安を抱えているようです。事業者には、「従事者を守る（従事者の不安を払拭する）」という観点からも、十分な従事者教育が求められているといえるでしょう。

改正公益通報者保護法の根幹をなす従事者守秘義務が適切に運用され、公益通報対応が行われることによって、事業者の自浄能力が発揮されることを期待しているところで

Question And Answer Session

改正法への企業の対応【Q & A】

当社が2022年1月25日にWEB開催した第33回CSRセミナーでは、複数企業（A～D社）のコンプライアンス担当者様に改正公益通報者保護法への対応と各社のお取り組みについてお話いただきました。

ご視聴者からの質問に対しても各社の具体的な取り組みを共有いただきましたので、以下のQ & A集にまとめました。法的なご質問にはご登壇の遠藤弁護士に、運用に関するご質問には検討中の方針であることを前提に各社にご回答いただきました。

【従事者指定】

Q1.

当社は非上場会社ですが、親会社と子会社十数社からなる企業体です。現在コンプライアンス室的窓口はグループ全体の窓口として親会社に設置して全て対応しています。子会社には特に独自窓口は設置していません。今回の改正対応後もこの体制で対応できると考えていますので、法的に定められている従事者は、親会社のコンプライアンス室の従事者数名を指定すれば良いと考えていますが、それで問題ないでしょうか？その点についてアドバイスいただけるとありがたいです。

A1.

遠藤弁護士（以下「遠藤」）：問題ございません。但し、調査等にあたり子会社の協力を得る際には個別に従事者指定する必要があることもありましょう。

B社：単独で受付窓口を置かない子会社の従事者は、①親会社コンプライアンスグループ②外部受付窓口（ダ

イヤル・サービス）の2つと考えています。建付けとしては同様であると考えます。

Q2.

通報に基づき懲罰を審議する委員会委員に通報者を開示する場合、これらの委員も従事者として指定する必要がありますか？

A2.

遠藤：必要です。但し、委員に通報者が誰であるかを知らせる必要があるのかは検討が必要です。

B社：懲罰委員会で審議する際は、通報者が特定されて審議されるケースが多いと思いますが、その場合には必ず通報者の許可を先にとって（通報者を説得して）、懲罰委員会委員を従事者指定して誓約書を取って進めるようにしたいと考えております。

Q3.

内部通報窓口の担当者を従事者に指定しますが、例えば、上司への相談、役員への投書、人事面談等別のルートに公益通報が入った場合には、どの

ような扱いになるのでしょうか？従事者として指定されていない者が思いがけず対応することもあると思うのですが、判明した時点で事後に従事者指定をすることになるのでしょうか。

A3.

遠藤：通報窓口ではなく通常のレポートラインに公益通報が入る場合は想定されますし、上司への通報も要件を満たしていれば公益通報となります。ただし、上司は「内部公益通報受付窓口」ではなく「従事者」ではないので、法律上の守秘義務はなく、規程などで漏洩防止を担保する必要があります。

B社：従事者と指定されていない者が対応する可能性も見込んで、対象となりうる範囲の人（管理職以上）には教育・啓蒙をしておく予定です。

Q4-1.

公益通報窓口において、公益通報対応業務従事者として指定されている者が、公益通報にあたらぬ相談を受けた場合、その対応について公益

通報と同程度の義務を負うのでしょうか。

A4-1.

遠藤：社内規程等に基づく義務を負うこととなります。

Q4-2.

逆に、公益通報窓口以外の窓口で、公益通報にあたる相談を受けた場合、受け付けた者は必ず従事者としての指定が必要でしょうか。例えば、「公益通報にあたる」と判断した場合は公益通報窓口の情報連携するものとする」等の文言を予め規程に盛り込んでおいた上で、受け付けた者を従事者として定めず、相談窓口の従事者に案件を引き継ぐことは可能でしょうか。

A4-2.

遠藤：可能です。良い工夫だと思います。

Q5.

法では刑事罰と一部の行政罰が対象ですが、実際の社内窓口には、対象でない様々な事案の相談・通報が持ち込まれ、当初受付時には対象か否か見分けにくいケースも多いと感じます。従って従事者の基本姿勢として、最初から通報者を特定できる情報は開示しないということを事案調査・是正を通じて徹底するという考えで宜しいでしょうか。

A5.

遠藤：ご理解のとおりです（社内規程等で明確にしておくことになりましょう）。

A社：内部規程では、事案に関与し

た全ての者は、調査・対応上必要な場合を除き、相談者の氏名等、個人が特定されうる個人情報を他に開示しないこと、を規定しています。また、相談事項について組織が活かすべき教訓事例と判断した場合はコンプライアンス資料、教育研修等で事例研究等として活用することができますが、その際、個人が特定されうる個人情報を開示してはならないものとしています。法改正後も本法の対象になるか否かに関わらず秘密保持の徹底を継続するものと考えます。

B社：通報者名や通報者を特定できる情報はできる限り開示しない形で現在も調査・是正を検討することにしてはいます。どうしても通報者の情報を出して対応しないといけない場合は、必ず通報者の許可を先にとって調査・是正を取っており、方針に変更はありません。

C社：基本姿勢は通報者を特定できる情報は開示しないということになる。但し、案件の内容や状況に応じては、例外もあると考えています。

D社：姿勢としては正しいと考えます。当社グループにおいても、コンプライアンス・ホットラインになされた

通報については内容如何を問わず通報者の秘密は守ることを基本原則としています。

【独立性の確保】

Q6.

当社はコンプライアンス室的な部署を、本社総務部の一部署として設置していますが、独立性の確保といった点で問題はないでしょうか？ちなみに監査室は独立して設置されているので、同じように独立させた方が良いでしょうでしょうか？この点についてもアドバイスいただけるとありがたいです。

A6.

遠藤：「組織の長その他幹部に係る事案」については監査室にも情報が伝わるような工夫をされてはいかがでしょうか。

Q7.

独立性の確保という点で、対応担当部署の責任者を役員が兼務している場合は、監査役への報告や意見をもらう、または、外部で受付、調査まで行う窓口を設置することで初めて

■遠藤弁護士（左から2人目）と参加企業のコンプライアンス担当者の皆様



独立性の確保ができたということになりますでしょうか。

A7.

遠藤：「組織の長その他幹部に関係する事案」についてはご指摘のような方向性になるかと思えます。

【範囲外共有】

Q8.

事例として『従事者である同室の先輩に相談する』ケースでも、従事者同士での情報共有も正当な理由があるとは言い切れず、情報漏洩にあたるかどうかについては最終的に裁判で総合的に判断されるため典型的に決められないというものがありません。つまりリスク回避のために、従事者同士でも通報者特定可能情報の共有や報告、相談は避けるべきということになりますか。記録管理についても個人ごとにアクセス制限する必要がある（従事者複数人がアクセス可能なフォルダ等の使用は不可）ということでしょうか。

A8.

遠藤：従事者同士でも、情報共有の必要性がなければ、「正当な理由」が認められない可能性は否定できないと思えます。記録管理についても、その案件に関与しない従事者がアクセスできないようにすることが無難だということになります。

Q9.

調査有無の検討や調査実施中の対応検討において、総務・法務・産業医との情報共有が必要なケースの場合、必ず通報者の許可と誓約書が必要な

のか。皆様はどう考えていますか？

A9.

遠藤：「通報者は誰か」とは関係しない形で他部署等の協力を得る、という工夫が重要になると思います。なお、原則的に他部署等が関わるのであれば、従事者指定することも検討に値しましょう。

A社：方針は現在検討中ですが、私見としては、通報者の許可及び情報を共有された者（＝従事者）に都度誓約書の提出を求めることのみではなく、内部規程でどの範囲の者が従事者になるかを通報者に明らかにする方法もあるのではないかと考えています。

B社：通報者名や通報者を特定する情報を従事者の範囲外に共有する場合は、通報者の許可を必ず先にとってから、共有先の担当者（総務・人事・法務・産業医など）に誓約書を取ることにしています。

C社：公益通報に該当する案件においては通報者の同意を得る必要があると考えているが、書面までをとるかどうかは必須としない予定。あくまでも案件（リスク）に応じて判断することになると思います。

D社：コンプライアンス・ホットラインになされた通報については例示された総務・法務・産業医と情報共有が必要な場合、通報者の情報を開示しなければならない場合はもとより、通報者の情報を開示しなくとも調査が可能な場合であっても情報共有を行う（つまり調査をお願いする）限りにおいては、通報者本人の了解を前提としています。

Q10.

社内リニエンシー（課徴金減免制度）と通報者特定情報の範囲外共有について、自主的に法令違反等を窓口に通報した者については処罰を減免することもあることとしています。この場合、当該本人については通報したことを理由に処罰を減免されるため、懲罰委員会メンバーが通報者が誰であるかを特定できる情報を知り得ることになります。この場合、懲罰委員会メンバーを都度従事者指定することと考えていますが、こうした対応で問題ないでしょうか？（懲戒処分は是正策の一部なので是正業務の従事者と考えている）

A10.

遠藤：問題ございません。

Q11.

当社では、内部通報報告として、通報・調査内容を、社長、人事部長、監査役員に報告していますが、その際、通報者の氏名も公表しています。今後は伏せた方が良いでしょうか？

A11.

遠藤：伏せることになります。

A社：現行も匿名での報告を行っています。氏名を公表することにより当然ながら通報者と事案とを結びつけることとなりますので、従事者以外の公表は抑制的にすべきものと考えます。

B社：社長、監査委員会委員長に提出する報告書には通報者の氏名や通報者が特定され得る情報等は載せておりません。

C社：通報者の氏名は伝えていません。

D社：ホットラインに寄せられた通報のサマリーは、定期的に取り締役会メンバー（社外取締役は除く）および常勤監査役に報告を行っていますが、通報者の氏名等通報者が特定される情報は開示しません。目的は通報された「内容」の報告ですので、通報者の情報は不要と考えます。

【規定改訂】

Q12.

内部通報規程の整備や改定にあたって、取締役会決議は必要でしょうか。

A12.

遠藤：会社ごとに異なります。貴社のルールをご確認ください。

Q13.

従事者が守秘義務を徹底しても、通報者自身が自分の通報案件について、範囲外共有することがございます。規程で、通報者にも範囲外共有を禁止する条項を追加した方が良いでしょうか。

A13.

遠藤：その方が良いと思います（参照：指針の解説 P.16 ④その他に推奨される考え方や具体例）。

【教育】

Q14.

従業員への教育について。教育内容に公益通報者保護法が記載されているが、外部通報（いわゆる2号通報、3号通報）についても教育する必要があるのでしょうか？これらの教育周知を図ることは、内部通報以外を行われるリスクを高めることにもなる

ので、どこまで周知教育するべきかが悩ましいと考えています。

A14.

遠藤：「法全体の内容」を理解してもらうこととなります（参照：指針の解説 P.19 ③指針を遵守するための考え方や具体例）。

A社：社員向け研修を内製のeラーニングで実施しており、詳細はこれからの検討となりますが、指針の解説において「法について教育・周知を行う際には、権限を有する行政機関等への公益通報も法において保護されているという点も含めて、法全体の内容を伝えることが求められる。」（法第11条第2項関係）と示されていますので、ご質問の件についても教育・周知の対象に包含されるため研修内容に含める必要があるものと考えています。

B社：公益通報者保護法の改正について教育啓蒙する際は、内部通報窓口の周知と改正によって変更した箇所に重点を置いて教育・啓蒙する予定です。特に外部通報についての教育は考えておりません。

C社：公益通報者保護法について理解をさせる目的であれば触れざるを得ないが、企業の窓口の目的が自浄作用を働かせ、社内で問題を把握し解決することであるため、その点をしっかりと伝える予定です。

D社：一般社員への教育に関しては、消費者庁が「作成する」と言っている教育用の資料（リーフレット等）を使用する予定です。当該改正法は非常に解釈が難解であり各社夫々が独自性を出した場合にその法的素養・スキルにより伝え方・伝わり方に各社毎の大きな格差が生じることが考

えられるところ、一般社員向けにはデファクトの教育資料を利用することでまずは極めて「一般的な」教育を行うべきと考えています。

【退職者】

Q15.

退職者への周知に触れられていたが、法改正前（2021年6月～2022年5月末）までに退職され、且つ法改正で受付対象となる者に対しては、どのように周知するべきでしょうか？ご助言を賜れますと幸いです。

A15.

遠藤：在職中の研修等の機会にアナウンスすることで対応することになりましょう。

A社：現行、内製のeラーニングシステムで退職者が通報対象者となる旨を周知しています。基本はこの周知を継続することになると考えています。退職職員への周知としては、退職時の案内文書などがあれば、退職者が通報対象者であることをお知らせする一文を設ける対応もありうるかと考えます。

B社：法改正前（2021年6月～2022年5月末）までの退職者については、各事業部門の人事などとも相談のうえ、周知方法を今後検討しますが、基本的には、施行後以降の退職者を対象とする予定です。

C社：既に退職者も対象としているため、改めての周知は行いません。

【責任者】

Q16.

各社の方に伺いたいのですが、「責任

者」は誰が担う予定でしょうか？

A16.

A社：事案類型により異なりますが、内部規程上、事実関係の調査の実施・記録、進捗管理・報告を統括する調査実施責任者は発生事案に関連する経営職以上の役職者と規定、対応内容を判断、指示する対応判断責任者は常務理事以上の役員や常勤監事が担うことを規定しています。

B社：ここでいう「責任者」というのは、公益通報窓口の担当者の中での責任者ということなのでしょうか？誰かを「責任者」として指定する必要がある場合は、該当部門の責任者が責任者になるかと思っております。

C社：公益通報者保護法改正に伴う対応の責任者と言う意味であれば、弊社の場合はホールディングスのコンプライアンス室長になる。

D社：コンプライアンス管掌役員、グループ会社は各社社長を責任者とする予定です。

【窓口の設置】

Q17.

上場子会社に親会社の内部通報窓口の利用を禁止している理由を教えてください。(ある企業様のお取り組みの事例へのご質問)

A17.

親会社が、上場している子会社の経営の独立性を弱めることが無いよう、また、万が一、非上場の親会社に利益が移転されるなどの違反が生じた場合に親会社が通報を受けることもナンセンスであるため、コーポレートガバナンスコード上からも窓口は

分けていと理解しています。

Q18.

弊社は子会社が700名ほどで、そこから親会社（持ち株会社。200名ほど）、各子会社（それぞれ10名程度）にそれぞれ出向の形態をとっております。現在、親会社にグループ共通窓口、700名ほどの子会社に窓口を検討しておりますが、700名程度の子会社のみ窓口設置では法の要求する要件は満たすのでしょうか？

A18.

遠藤：整備義務は履行したことになると思います。ただ、グループ全体として内部通報制度が実効的に機能するかは別途検討が必要であると思えます。

Q19.

第11条第1項では「事業者は、第3条第1号および第6条第1号に定める公益通報を受け、」と規定しておりますが、第3条、第6条を読む限り、「内部通報者」として規定されるのは労働者と役員に限られているようにも読めます。第2条第1項第3号の「取引先の労働者」を、内部通報制度の利用対象者に含めなかったとしても、法令には抵触しないのでしょうか。

A19.

遠藤：1号通報には取引先事業者の従業員からの通報（2条1項3号）も含まれます。したがって、これに対応する体制の整備も求められています（「取引先」をどこまで広げるか等は別途問題となります）。

Q20.

親会社にグループ会社の通報窓口を設置する場合、関係会社間で業務委託契約を結ぶ必要はありますでしょうか？

A20.

遠藤：理屈の上では締結すべきことになるのですが、必ずしも行われておらず、各社において規程を整備することで対応しているかと存じます。

【通報対応業務】

Q21.

正当な理由がある場合を除いて調査はしなくてはならないということですが、通報者が通報したものの躊躇して、調査すると自分が通報したことが特定されるので調査はやはりやめてほしいという申し出になった場合は、調査不能という判断で構わないのでしょうか？

A21.

遠藤：通報のいわゆる取下げを認めるかは一つの論点です。この点、指針の解説P.10では「公益通報者の意向に反して調査を行うことも原則として可能である」としています。もっとも、私の知る例では、原則的には取下げを認めるが、重大事案については調査を実施する（もちろん通報者に十分に説明を行い、また、通報者に不利益が生じないよう最大限配慮する）、といった対応をしています（通報の取下げがすなわち調査不能ということではないと思います）。

A社：事案での個別判断となります

が、原則として通報者の調査中止の申し出を尊重し調査不能（終了）の対応となります。組織としての調査、是正の必要性が伺える事案については、個人の特定がなされない事を徹底した上で調査を検討する事案もあると考えます。

B社：全ての案件に対して調査を必ず行うことにしております。

調査方法を工夫して通報者が通報したことが判らない方法で調査を行います。問題の関係者が限られていて調査をすると通報者が特定される場合などは、通報内容の深刻さ等を鑑みて判断します。会社として対処すべき案件である場合は、調査・是正を取る必要があることを通報者に理解してもらったうえで（説得して）実施します。最終的に通報者が特定されることを恐れて調査の了解を得られない案件は、調査は不可能となり、通報者が取り下げたとして終結する案件もあります。

C社：調査をしなかった場合に生じるリスク、影響で考えます。

D社：通報者からの連絡により通報を取り下げるというケースは稀にあり、その際は調査を打ち切る場合があります。（会社の根幹を揺るがすような重大案件の可能性があれば調査を続ける等、ケースバイケースだと考えます。）

【情報の取り扱い・保管】

Q22.

改正法で罰則付きで守秘義務が課される公益通報とそれ以外の通報（刑罰に該当しないハラスメントなど）を区別して（区別できる場合）、公益通報以外の通報の通報者を特定させ

る情報は、法律上の守秘義務を負わないものとして取り扱うこともできると考えます。しかし、そのような取り扱いでは従業員の窓口への信頼を失うことも考えられます。公益通報以外の通報の通報者を特定させる情報の取扱いはどのように考えたらよいでしょうか。

A22.

遠藤：社内規程等で守秘義務を規定し違反者に懲戒処分を行う等が考えられます。この意味における守秘義務の重要性についても十分な教育周知が必要です。

D社：コンプライアンス・ホットラインになされた通報については内容如何を問わず通報者の秘密は守ることを基本原則としています。通報があった段階で、それが公益通報に該当するか否かを的確に・精密に判断することは困難と考えるためです。

Q23.

従事者が人事異動・退職する際に通報者特定可能情報を引継資料等として残していくことは漏洩にあたるでしょうか。または『正当な理由』にあたるかと考えられますか。そもそも、保管する記録に通報者特定可能情報は含まないということによいか。

A23.

遠藤：保管する記録の中には公益通報者を特定させる事項も含まれざるを得ないと思います。そのうえで、たとえ従事者であっても、必要がない限り、公益通報者を特定させる事項が記載されている資料等にアクセスできない体制を整える、ということかと思えます。このような前提な

く「引継ぎだから」ということで他人が見られる形で資料等を残せば守秘義務違反になり得ると思います。

【その他】

Q24.

取引業者はホットラインを利用できますか？利用できる場合は、どのように周知を図っていますか？

A24.

遠藤：各社の内部通報制度によります。取引先の利用を認める場合、取引先に周知の要請を行い、これに応じて取引先が研修等の内容に盛り込んでいるという例があります。

A社：規程により、通報者の範囲を社員（出向受入社員、派遣社員を含む）と退職者および取引先（業務委託先、金融機関、会員など）の役職員としております。対外的な周知は行っていないため、改正法対応としてホームページでの周知などを検討したいと考えています。

B社：取引業者のヘルプラインの利用は、方針として一部事業部に限って受け付けることとしており、事業部のWebページなどで周知していくこととなっています。

C社：取引先ホットラインは設置していない。お客様窓口を通して現在是对応しています。

D社：取引先の社員が利用できるホットラインを、別に設定しています。これは「当社の社員が、取引先（の社員）に対して行った不正・不当な扱いなどの案件を受け付ける」もので、「取引先の社員が取引先の不正を通報する」窓口ではありません。通報者の秘密を守る姿勢は同じです。

ACBEE(コンプライアンス担当者の学びの場)

コンプライアンス担当者として、

継続的な学びの場はますます必要となっています。

多くの「経営倫理士」を育成してこられた ACBEE の専務理事である

千賀 瑛一氏に最近の活動の状況をうかがいました。



NPO 法人
日本経営倫理士協会
専務理事
日本記者クラブ会員

千賀 瑛一氏

企業の重要戦力に…経営倫理士

企業の不正・不祥事が続いている。外食産業の元役員による人権・ジェンダー問題を巡る不適切発言や大手製造業のデータ偽装など大きく報道された。当事者らは謝罪したものの、ネット等での批判は続いている。市場動向への懸念や企業イメージダウンなど、その被害は計り知れない。

民間認定ではトップレベルの資格

産業界でも不祥事対応などを重点にビジネス倫理の普及浸透のため人材育成、組織強化が進んでいる。特に担当部門の人材育成は重点課題となっている。いま、企業が直面している厳しい状況下で「経営倫理士」（日本経営倫理士協会＝ACBEE 主催事業）が注目を集めている。

経営倫理士の特色は何か一。企業内での役割や資格取得のメリットなどを説明する。

①コンプライアンスを中心とする理論・実務では民間認定でトップレベルの資格。CSR、SDGs、ジェンダー、リスク対応など諸テーマを専門的に、最

新のデータを基に法制度の動向も含めて修得する。また“即戦力”となるため企業内の新任担当者の資格取得が目立つ。

②“資格時代”といわれているが、ビジネス界での資格は多様化、専門家が進んでいる。特に兼職・転職が進む中、個人の強力な戦力となる資格がいま求められている。

③不祥事発生の際の記者会見に備えてのアドバイザー役や、コンプライアンス研修の企画・実施など経営倫理士の活動に対する評価は高い。企業内で役員に就任するケースや、定年退職後に資格を活かしコンサルタントとして活動、また大学等で講師を務めている人など様々な活躍している。

ダイナミックに、多様な情報発信

ACBEE の主要な活動や特色を紹介する――。

①コンプライアンス系の情報発信では、公式 HP 上での、速報性、正確性、公平性を確保した姿勢に高い評価が寄せられている。企業不祥事報道ではデータ作成など十分な配慮が必要なだけに、その作業の信頼・評価は特に大きい。

②また ACBEE 独自調査による〈イ〉「企業不祥事動向」(3ヶ月毎まとめ)〈ロ〉「企業ワースト・10年間集計」は関心度が高い。一部企業ではイントラネットなどで社員研修用として情報共有している。

③資格講座担当の大学教授、弁護士ら、ACBEE では実力派の専門性豊かな講師グループがある。企業研修派遣では、上記講師中心だが、最近はベテラン経営倫理士も参加している。

④多様なテーマの中で特に直近の動向に視点を絞ったイベントを約20年間にわたり展開(シンポジウム、戦略セミナーなど)。コロナシフトになってからはオンライン開催が主流。また周年企画では記念印刷物など発刊している。

2020年以降、資格講座はオンライン方式で、年間2回開催システムになった。コロナ被害は全産業が大きな影響を受けた。ACBEE では企画・運営の主体である「特別戦略会議」(総合企画委員で構成)と理事会中心に事業の目的・意義を確認し、経営倫理の普及、経営倫理士の育成というミッション継続を自覚し活動を強化している。

オンライン化は安易な作業ではなかったが、結果として新たなメリットも生じている。従来、参加不可能だった遠隔地からの受講者が増え始めた。またHPでの情報により、多様な職種からの参加も目立っている。さらに大学生、大学院生への特別優待制度がス

タート(日本経営倫理学会が協力)し、若手受講者の割合も上昇してきた。

経営倫理士のメリットはビジネス倫理を学びながら、いま有効な「資格」を取得できること——。ビジネス社会で強力な戦力となる人材を育成することこそが目的である。

25年間に経営倫理士750人、活動中

「NPO法人 日本経営倫理士協会」は前身の「経営倫理実践普及協議会」が1997年、「経営倫理士資格講座」(総合コース)を開設。2009年にNPO法人化。通算25年間に750人(1~27期)の経営倫理士が誕生、ビジネス界で活動している。原則、年間1~2期開講。1期は約5ヶ月の重点集中方式で修了後、資格認定する。

2020年度からコロナシフトとなり、本講座はWEB方式(Zoom)授業で実施している。2016年からは「初級コース(通信制)」も開講している。全般に受講者の多くは、在宅勤務の時間を活用して講座受講をしている。また多忙などで受講できない時は、講義録画を視聴できる特別措置がある(この場合、事前届け出が必要)。

コンプライアンスに前向きな取り組みをしている企業では、経営倫理士を多数社内に重点配置、組織のレベルアップをしている。

改正法について思うこと

濱田 正晴氏は、ご自身が内部通報後に受け続けた不利益な取り扱いに対し、長年異議を唱えてこられました。

今回の改正法の内容にも影響を与えた通報者の視点から、お話をうかがいました。



アムール法律事務所 講師

濱田 正晴氏

1985年、オリンパス株式会社に入社。NDT（非破壊検査機器）システムの営業販売のチームリーダーとしてメンバー及び業績マネジメントを行う。2007年6月、上司の不正を社内コンプライアンス窓口へ内部通報するが、通報者情報が無断漏洩されて組織的報復を受け、2008年に提訴。一審で敗訴、二審で逆転勝訴し、最高裁にて勝訴が確定。2016年に和解が成立。その後、公益通報者保護法・内部通報制度に知見のある内部通報当事者・訴訟経験者として、消費者庁による公益通報者保護法改正を見据えたヒアリングに対応。改正法成立に際しては、国会（参議院）参考人招致を受け、意見陳述し、質疑応答にも対応した。最高裁まで争い勝訴判決を確定させるなど法改正実現への尽力などが評価され、2021年1月に東京弁護士会人権賞を受賞。2021年3月にオリンパス株式会社を退職。2022年4月よりアムール法律事務所の講師に就任し、現在に至る。「改正公益通報者保護法の概要と今後の課題」（日本弁護士連合会主催）をはじめ、弁護士会、企業、大学等にて多数の講演を行っている。

■アムール法律事務所 HP
<https://www.amour-law.jp/lawyer/>

内部通報後、報復人事・組織的パワハラに苦しんだ日々

才 リンパス株式会社の元社員である濱田さんは、2007年に上司の不正行為を内部通報（以下、通報）したことにより、チームリーダー職位の解職・3度の違法配置転換などの報復人事を受けた。この時、すでに公益通報者保護法が施行されていた。

「上司に『不正をやめてほしい』と注意しても聞き入れてもらえず、コンプライアンス室に電話で通報しました。その後、メールで回答が来ましたが、そこには私の通報が正当であることなどが書かれていました。問題は、そのメールのCCに、不正の当事者である上司と人事部長の名前が入っていたことです。私が内部通報者（以下、通報者）であることが無断漏洩いされてしまったのです。あのときは本当に愕然としました」

その後、度重なるパワハラを受けた濱田さんは会社と上司を裁判で訴え、最高裁まで争い、勝訴判決を確定させた。その後も権利回復などのため再提訴を余儀なくされ、2016年に勝訴的和解を勝ち取るまで、報復人事で左遷した会社に通勤しながらの法廷闘争に8年もの年月を費やしたが、通報したことは後悔していないと言う。

「顧客企業を裏切るような行為を黙認したら、自分も悪いことをしている人たちの仲

間になる。私はそういう人間ではない、という気持ちでした。オリンパスには真面目に働いているエンジニアたちが大勢います。一部の人が悪いことをして、オリンパス全体の信頼を失墜するようなことは見過ごせないという愛社精神もありました」

濱田さんは通報者情報漏えいの被害を受けたが、このような実例を知った多くの人は、「やはり通報者の秘密は守られないのだな」「やはり会社から報復されるのだな」と感じるだろう。そうになると、通報窓口自体の存在意義がなくなり、不正行為を正そうとする動きもなくなる。

「本来は、やはり企業のトップが1カ月に1回くらい、自ら顔を出して、『何かあったら、通報するように』と従業員にメッセージを送るべきなのです。そうしなければ窓口としての信用度、信頼性は上がらないでしょう。実状は、社会の風潮にあわせて形だけ取り繕っている、という企業が大半だと思います。外部の通報窓口も、単に企業が外観をよく見せるために設けているのでは意味がありませんよね」

刑事罰を伴う法律へ——改正法への期待

ただし、改正公益通報者保護法（以下、改正法）の施行によって、状況は変わるだろう、と濱田さんは予想する。改正法では、公益内部通報対応業務従事者（公益通報を受け、

社内調査を行い、是正措置をとる業務(に従事する者)が守秘義務に違反し、通報者に関する情報を故意に漏らした場合、その従事者に刑罰(罰金)が科される場合がある。罰則付きの守秘義務を課したこの条項には重みがある。

「東京弁護士会は、通報者情報の無断漏えいや、その後の違法配転、長期間に及んだパワハラなどを“重大な人権侵害”と認定し、オリンパス株式会社に対して最も重い警告を出しました。今回の無断漏えいに刑事罰を科す改正法はボディブローのような効果があると思います。民事的法律から刑事罰を伴う法律に変わった以上、公益内部通報対応業務従事者への教育やフォロー、社内への周知などで手を抜くことはできなくなります。もちろん、消費者庁の方でも、きちんと運用されているかチェックを行わなければいけません。そこまでしないと、『法律を改正しただけで、魂が入っていない』ということになります。これは私の考えですが、数年後には改正法の更なる見直しが必要になる中でも、公益内部通報体制整備に対して外部監査を入れる必要性が出てくるのではないのでしょうか」

現実的に、多くの通報者が危惧しているのは、“通報者探し”である。この風習は、改正法の施行によって無くなるのだろうか。表面上は見えないところで続くのではないか。

「日本の文化ですね。日本では慣習とは異なることは非常識、非常識イコール悪い、となる。そんな文化があるか

ら、“通報した人は非常識なことをしている”とみなされる。だからこそ、誰が非常識なことをしたのか、“犯人探し”のような状態になるのです。改正法は、そのような日本の文化への挑戦になり得ます。もし、(従業員数が少ない、などの理由で)誰が通報したのか分かってしまった場合、放っておいたらパワハラなどの人権侵害(不法行為)が行われる可能性があります。常日頃から企業のトップが正当な通報行為を賞賛し、パワハラが起こらない企業風土を作らなければなりません」

従業員が生き生きと働ける環境を作るために

改正法により、パワハラに対する意識改革はこれまで以上に求められることになる。しかし、パワハラとは何なのか、いまだに意味が掴めていない人は多い。

「“パワハラは人権侵害(不法行為)である”という意識を徹底させなければいけません。何がパワハラに該当するのか、何が該当しないのか、そこを理解することで、業務上必要な教育・指導と、そうでない嫌がらせが判別できるようになります。たとえば、侮辱的な言動をしなくてもパワハラになるケースもあります。従業員を無力化するようなこと、明らかに無意味な業務をやらせることもパワハラなのです。その切り分け方については、管理職の方だけでなく、従業員の方もきちんと学んでおくべきでしょう」

改正法への企業の取り組み方につ

いて、濱田さんは大前提として、今や定番的になっているコンプライアンスという言葉の安易な常用に注意した方がいい、と提言する。

「今は、コンプライアンス違反という言葉の響きが軽くなっていると思います。今回の改正法は、コンプライアンスという言葉ではなく、“公益通報者保護法”や“内部通報制度”という用語で語られるべきものです。刑事罰を含めた法律に生まれ変わることを契機として、この点に関しての意識を変革させるべきだと思います」

ここで大事になってくるのは、何のために意識を変革させるのか、何のために内部通報制度を見直すのか、を真剣に考え、改正法の意義を見失わないことである。

「結局は、すべて会社のためなのです。従業員が生き生きと働ける環境を作れば、会社は発展すると思います。私はビジネスマンですから、会社を守るだけでなく、会社の環境を良くすることにもつながるという視点で、改正法を重く見えています。私は昨年オリンパス株式会社を定年後退職し、今は法律事務所の講師という立場にあります。今後は、厳しい裁判を闘い抜いて最高裁で勝訴判決を確定させ、勝訴的和解を勝ち取り、また、改正法実現に大きな影響を与えた生き証人として、この改正法が実効力をもって様々な企業等で健全に運用されるよう、尽力したいと考えています」

Information

ダイヤル・サービスの外部窓口サービスの改正法への対応

内部通報制度の外部窓口「企業倫理ホットライン」を運営するダイヤル・サービスでは、今回の法律改正に即し、以下のような対応を行っております。

* 公益通報者保護法の一部を改正する法律：「改正法」

* 公益通報者保護法第 11 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき事業者がとるべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針：「指針」

* 公益通報者保護法に基づく指針（令和 3 年内閣府告示第 118 号）の解説：「解説」

(1) 従事者指定について

従事者指定

事業者が定めなければならない『公益通報対応業務従事者』に、「適切な内部通報体制整備義務」を履行するための体制構築の一部として、当社の外部通報窓口を「従事者」として指定できます。規程等で外部窓口を指定いただくときの指定名は、当社の企業倫理ホットライン運営部門名（契約時にお知らせいたします）にてご指定いただくとともに、指定したことの証左として当社書式での指定書をいただいております。

当社への外部委託時の従事者への指定

当社の『企業倫理ホットライン』運営部門に執務する本人に対しては、会社に差し入れる『従事者の責務に関する誓約書』をもって、従事者自身に明らかになるようにしています。また、「当社の外部窓口サー

ビスを利用する契約企業一覧」の企業等が従事者指定元であることを誓約書に明記しており、契約企業の更新内容についても会社の指示により都度確認することとしています。

相談員への従事者としての教育

2022 年 2 月～3 月にかけて外部弁護士による「従事者の職責」をテーマにした研修を実施、相談員および関係者全員が受講済みであり、従事者の責任を理解したうえで窓口業務にあたっています。

(2) 独立性の確保

「指針」および「指針の解説」では、「組織の長その他幹部に関係する事案については、これらの者からの独立性を確保する措置をとる。」とあります。

当社では 通常の内部通報窓口とは別に、報告先を限定した「監査役ホットライン」「社外取締役ホット

ライン」などにも対応しています。監査役や社外取締役などに直接報告することで、組織の長や幹部に関する通報を躊躇せずに通報することができます。

(3) 匿名通報者への連絡

重要な情報をキャッチするためには、匿名の通報も受け付けることが必要です。「指針の解説」によっても匿名通報の受付を要請されています。匿名の通報者へ連絡する手段として、当社の外部窓口『企業倫理ホットライン』では、会社には連絡先を開示しない仕組みや、専用 WEB を利用して担当者が匿名の通報者へ直接連絡できる仕組みをご利用いただくことができます。

(4) 公益通報

外部窓口で受け付けた通報をご報告後、契約企業のご希望により、当社提携弁護士からのコメントを追加する「通報対応リファレンスコメン



トサービス」をご利用いただけます。弁護士のコメントは、通報内容（を見る限りにおいて）の法的リスクと、調査時の留意事項に言及いたします。そのため公益通報に当たる可能性を把握することができます。なお、公益通報に当たるかどうかの判定は一次受付時には困難であることをご理解いただくことが前提となります。

(5) 利益相反への対応

「指針」および「指針の解説」では、通報への対応を行う者が、通報内容に関係しているときは利益相反が生じることがあるため、対応業務から外れることを求めています。『企業倫理ホットライン』では、利益相反の観点から、通常送信と特別送信の2パターンの送信方法を設けています。通常送信先と設定されている窓口担当部門または担当者が通報対象となる通報があった場合、その通報内容の報告は 特別送信先

に設定された方に送信いたします。

(6) 退職者、役員等、法の保護対象の拡大への対応

「指針」および「指針の解説」では公益通報者保護の対象が退職後1年、役員へも広がりました。当社の『企業倫理ホットライン』では上記の対象者のご利用も受け付け、契約企業にご報告しています。退職者からの通報は現在でも2%強のご利用があります。

(7) 従事者研修実施ご希望への対応

「指針」および「指針の解説」では従業員、役員、退職者への教育・周知に加え、特に従事者に対しては、公益通報者を特定させる事項の取り扱いについて十分な教育を行うことを企業に求めています。

当社では、グループ企業の窓口担当者を対象とした、「改正法のポイントや従事者としての職責について

の研修」や、通報受付（事例を使用したロールプレイ含む）、通報後の調査対応の留意点（ディスカッション含む）等の研修を実施していますのでご利用ください。

Support By Dial Service

内部通報制度の外部窓口 企業倫理ホットライン

ダイヤル・サービスによる信頼と実績の通報受付サービス。

企業の内部では話しにくい問題や、パート、派遣社員など声を上げにくい立場にいる方にも安心して通報していただける窓口です。

監査役のみで報告する窓口や、取引先からの通報を受け付ける窓口もご用意、企業のコンプライアンス体制構築をバックアップいたします。

国内初の外部通報窓口

『企業倫理ホットライン』は、2003年1月に国内初の民間の外部通報窓口として開始した実績のあるサービスです。当社の50年超の電話相談で培った経験をもとに、通報者の気持ちを十分に受け止め、通報への後押しをいたします。

就業時間外の電話受付が可能

社内の窓口では受付が難しい土日祝日・平日19時以降も利用可能な電話窓口と、24時間365日利用可能なWEB窓口で通報を受け付けております。受付時間帯が広がることで、通報者から見た利便性が格段に上昇します。

資格を持った電話相談員が通報を受け付けます

通報を受け付ける電話相談員は、産業カウンセラー、社会保険労務士等の資格を持つ専任の電話相談員です。通報者との1対1のコミュニケーションを通し、通報の背景から詳細の内容、会社に望むことなどを聞き取り、詳細なレポート作成をいたします。

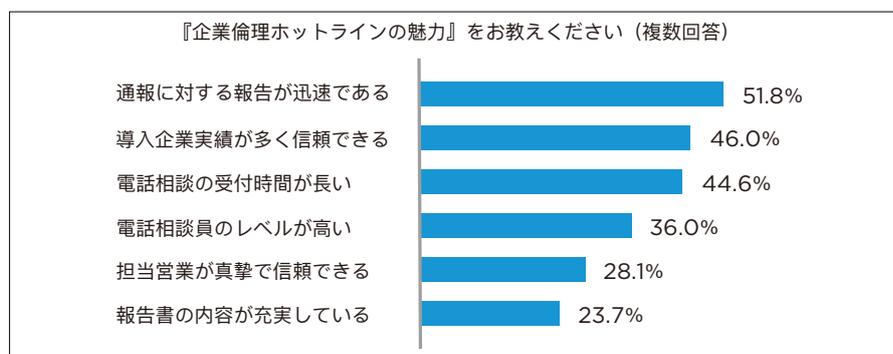
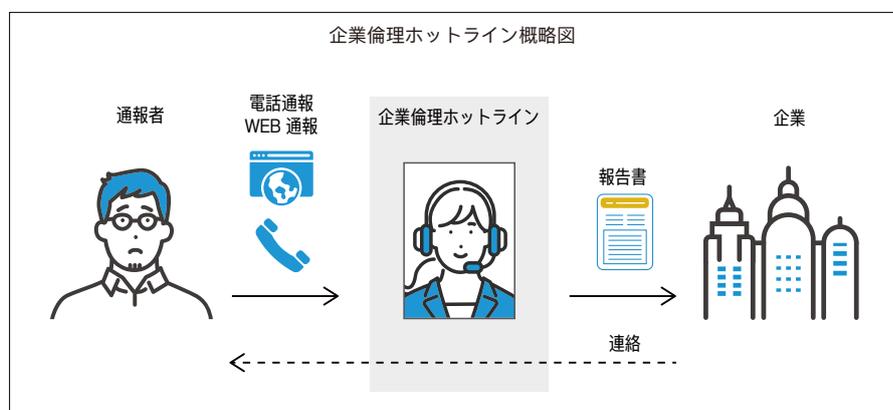
通報者の匿名性を保つ「半匿名サービス」

「実名での通報」「匿名での通報」に加え、「企業倫理ホットライン窓口には実名、企業には匿名」という方法（半匿名）を通報者が選ぶことが可能です。当社が提供するシステムを通し、通報

者は匿名のまま企業からのメッセージを受け取ることができます。

弁護士によるアドバイスサービス

企業倫理ホットラインに入った通報への対応に迷ったとき、調査方法などの一般的留意点についてアドバイスいたします（予約制）。



■ 2020年度 クライアントアンケートより

Support By Dial Service

従業員向け コンプライアンス研修・ハラスメント研修

ダイヤル・サービスでは、コンプライアンスやハラスメント対策に関わる研修を数多く展開しています。

コンプライアンス研修

「コンプライアンスとは何か？」という一般従業員向けの初級研修から、経営層向けのコンプライアンス経営の推進まで、幅広い職責の方が受講できるプログラムをご用意しております。

ハラスメント防止研修

『企業倫理ホットライン』『ハラスメント・人間関係ホットライン』の電話相談員が講師を務める人気の研修です。グループワーク等で用いる事例は当社に寄せられたメンタルヘルス・ハラスメント相談から厳選して活用しております。

メンタルヘルス研修

『こころと暮らしのほっとライン』『ハラスメント・人間関係ホットライン』の電話相談員が講師を務める研修です。安全配慮義務などの基本的なメンタルケア知識から、「こころの性質」や「ストレス発生のプロセス」、セルフケア・ラインケアの方法、専門家に相談することの意義の説明などすぐに使える知識をご紹介します。

ハラスメント行為者研修

ハラスメントを行った従業員向けの

プログラムです。実際に起こった問題の根本的な解決や、再発防止に向けて重要なことは、行為者自身が問題を振り返り、「自分がやったこと」として主観的に受けとめる機会を提供し、行為者が当事者意識を持つことです。この研修では、『ハラスメント・人間関係ホットライン』の電話相談員のうち心理相談の専門資格を持つ者が、2人1組で受講者と「ハラスメント行為の振り返り」「今後同様の行為を繰り返さないために」などを一緒に考え、課題への取り組みを支援します。

WEBでの研修をご検討の場合

すべての研修がWEB（Zoom）での研修にも対応しております。従業員全体への研修にはe-Learningが適しています。外部講師での研修やe-Learningをご検討の際は是非お気軽に当社営業担当あるいは巻末のご連絡先までお問合せください。



Support By Dial Service

通報窓口担当者スキルアップ研修

内部通報の外部受付窓口、ハラスメント相談のパイオニアであるダイヤル・サービスが、20年以上相談や通報を受け付けているノウハウを活かし、内部通報窓口に関わる担当者の皆様に、相談からの一連の流れを習得いただく講座を提供いたします。

初任者には 『聴くためのスキル研修（初級）』

これから社内窓口で通報者の話を聴く方や通報・相談に対する対応をする方には、『聴くためのスキル研修（ベーシック）』をおすすめします。当社の電話相談員が実践している「通報者の話を聴きとるコツ」をご紹介します。参加者同士のロールプレイングで体験していただきます。

聴き取りの後の調査・対応に特化した『通報対応スキル研修』、ハラスメント相談に特化した『ハラスメント相談窓口担当者研修』は、受講する担当者の役割に合わせて選択してください。

セミオーダーの研修内容

研修は定型プログラムでの公開研修の他、企業単体での実施のご用命も承っております。企業単体での研修の場合は、今までの通報傾向や現状のお悩み・体制などに合わせてカスタマイズすることが可能です。

『ハラスメント担当者養成講座』

2022年4月から、すべての企業にハラスメント相談窓口の設置が義務化されました。『ハラスメント担当者養成講座』は、新任のハラスメント対策

担当者を対象に、1日でハラスメントの知識及び社内のハラスメント対策の基礎を学ぶカリキュラムです。公開研修にて定期的実施しております。

集合研修・WEB研修にも対応

感染症対策や移動費用の圧縮手段として、集合研修から一部内容を変更してWEB（Zoom）での研修を実施しております。外部講師での研修をご検討の際は是非お気軽に当社営業担当あるいは巻末のご連絡先までお問合せください。

従事者向け研修

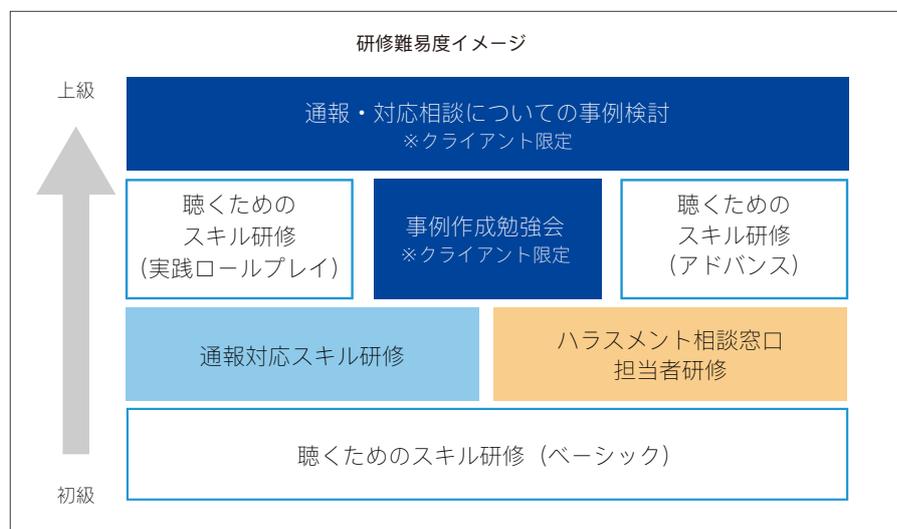
改正法により、企業や担

当者が対応すべき点を弁護士がわかりやすくまとめ、従事者の職責（主に守秘義務）について明確にします。

また動画による「改正公益通報者保護法の解説」（約30分）は、新任の通報窓口担当者やグループ会社の担当者等にご覧いただくことで、法改正の内容を統一的に理解いただくことができます。



■公益通報対応従事者向け研修動画



Support By Dial Service

コンプライアンス支援のご案内

公益通報者保護法の改正やハラスメント防止対策の義務化など、企業におけるコンプライアンス部門の役割はさらに重要性を増しています。内部通報制度の対応を中心として、さまざまな施策の実施を支援いたします。

常に目に留まる位置に「告知ポスター」

社内掲示板や店舗のバックヤードなど、従業員の目に留まる位置に窓口の告知ポスターを掲出することにより、窓口の存在を知らせる・思い出させる効果があります。ダイヤル・サービスでは、窓口の告知と、コンプライアンス違反行為やハラスメント違反行為の抑制を兼ねるデザインも複数ご用意しております。記載する文章も企業に合わせてカスタマイズ可能です。



すぐに取り出せる「告知カード」

社内イントラネットでの通達や事務所内でのポスターの掲出に加え、従業員の手元に届く告知カードは多くの企業が利用しており、毎年配布しなす例もあります。窓口の電話番号・URLだけでなく利用案内を記載することにより、規定外の利用の抑制にも繋がります。

ます。ダイヤル・サービスでは名刺サイズ、クレジットカードサイズのテンプレートを複数ご用意しております。その他のサイズ・デザインや二つ折りカードにも対応いたします。



「従業員意識調査」

『企業倫理ホットライン』導入企業の71.5%が社内の声を吸い上げる手段として、コンプライアンス意識調査をはじめとした従業員意識調査を定期的に行っています。ダイヤル・サービスでは、従業員意識調査の取り扱いもご用意しております。企業でご用意いただいた設問をアンケートシステムに反映させる方法の他、あらかじめ当社がご用意した基本設問から実施の目的に合うように設問を追加・削除することも可能、企業のニーズに合わせてます。集計や結果報告書の作成や報告会での報告なども一括で承っておりますので、手間無くPDCAを回せます。

「通報後ヒアリング調査サポートサービス」

話を聴くプロフェッショナルである『企業倫理ホットライン』の相談員が

企業に訪問し、通報が入った後のヒアリング調査のサポートをいたします。事前の打ち合わせで案件を共有いただき、ヒアリング内容を企業ご担当者と一緒に検討します。企業ご担当者の代わりにヒアリングを実施したあとは、ヒアリング内容を画面にてご報告いたします。通報後の事実関係のヒアリングが、企業ご担当者だけでは対応が難しい場合にご利用ください。

公益通報者保護法改正のポイント 2022年7月発行

■お問い合わせ
ダイヤル・サービス株式会社 法人事業部
TEL : 03-6238-7101 URL : <https://www.dsn.co.jp>

