

# リスクマネジメントとしての内部通報・ホットライン制度運用に関する実践的Q & A

～ 実務に精通した弁護士・社外窓口担当者が、改正内部通報制度  
民間事業者向けガイドラインを踏まえつつ、具体的なケースに基づき解説 ～

## .....プログラム.....

《開催要領》 ※講師とご同業の方のご参加はお断りする場合がございます。※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせて頂く場合がございます。

日時▶ 2017年 6月 7日(水) 13:00～17:00

会場▶ 企業研究会セミナールーム(東京: 麹町)

《ご参加頂きたい方》

法務部門、総務部門、監査部門、コンプライアンス部門、CSR部門などの関連部門にて、内部通報制度の構築・運用の実務を担当される方

講師 田島・寺西法律事務所 代表パートナー  
弁護士 田島正広 氏

講師 フェアリンクスコンサルティング株式会社  
コンサルタント 渡辺健一 氏

講師紹介  
早稲田大学法学部卒業。1996年弁護士登録。2003年田島正広法律事務所所長、2013年国家公務員倫理審査会“公務員倫理に関する懇談会”を初め、各種懇談会に参加。2016年田島・寺西法律事務所代表パートナー。主な著書として、『リスクマネジメントとしての内部通報制度 通報窓口担当者のための実務Q&A』(代表編者、税務経理協会)、『個人情報保護法と金融機関』(経済法令研究会)、『会社役員のための法的責任とコーポレートガバナンス』(共著、同文館出版)、『インターネット新時代の法律実務Q&A』(監修・編集代表、日本加除出版)。

講師紹介  
東京立大学(現首都大学東京)法学部卒業後、大手金融機関に勤務。その後人材ビジネスのベンチャー企業にて営業から研修講師、経営企画、土壌準備まで幅広く経験。現在は、田島正広弁護士が代表を務めるコンプライアンス経営に関するコンサルティングを手掛けるフェアリンクスコンサルティングにて、組織診断から内部通報外部通報窓口の通報受付、調査対応方法のアドバイスから制度の見直し、研修講師まで一貫して担当。社内相談窓口・外部窓口担当、そしてコンサルタントとして経験した数多くの事例をベースに、弁護士監修のもと確かな知識に裏付けされた具体的な実践的な研修を提供する。

《申込書送付先》 FAX▶03-5215-0951 ※当会 HP からもお申し込み頂けます。 企業研究会Q 検索

■受講料: 1名( 税込・資料代含 ) ※申込書をFAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

正会員	34,560円 (本体価格 32,000円)	一般	37,800円 (本体価格 35,000円)
-----	------------------------	----	------------------------

《事業コード: 171139-0303 (※)》リスクマネジメントとしての内部通報・ホットライン制度運用に関する実践的Q & A

ふりがな 会社名			
住所			
TEL	FAX		
ふりがな ご氏名	所 役	属 職	
E-mail			

※申込書にご記入頂いた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させて頂きます。

■参加要領: 申込書はFAX、または下記担当者宛E-mailにてお送り下さい。当会ホームページからもお申し込み頂けます。

後日(開催日1週間～10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

※よくあるご質問(FAQ)は当会HPにてご確認いただけます。([TOP]→[公開セミナー]→[よくあるご質問])

※お申し込み後のキャンセルはお受けいたしかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理出席をお願い致します。

■お申込・お問合わせ先: 企業研究会 公開セミナー事業グループ 担当/民秋・川守田 E-mail:tamiaki@bri.or.jp

TEL: 03-5215-3514 FAX: 03-5215-0951 〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE 2F

### 1. リスクマネジメントとしての内部通報制度の活用

- (1) 内部告発の時代におけるコンプライアンスの重要性と内部通報制度の意義
- (2) 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」改正のポイントと対処上の留意点～内部規程違反に関する通報、匿名通報、通報関係者の保護等
- (3) 諸事例に観る内部通報制度運用上のポイント

- 1) 内部通報制度が機能した結果、コンプライアンスの確立に功を奏した事例
- 2) 内部通報制度が機能しなかった結果、コンプライアンス上の問題を生じた事例
- 3) 通報・告発及びそのための情報収集行為が違法とされた、いわゆる濫用事例

### 2. こんなときはどうする、ケース毎における対応ノウハウ

- (1) 内部通報制度の導入を指示されましたが、何から手をつければ良いのでしょうか。
- (2) 通報制度を導入して数年経ちますが、全く通報がありません。このまま放置しても良いのでしょうか。
- (3) 社内窓口だけではなく社外にも窓口を設けた方が良いでしょうか、その際に顧問弁護士に社外窓口を頼むことは問題ないのでしょうか。
- (4) 監査法人から内部通報制度の導入を求められていますが、社長や経営陣が乗り気ではありません。どのように説明したらよいのでしょうか。
- (5) 従業員だけでなくその家族や取引先からの通報も受付けた方が良いでしょうか。
- (6) 今まででは国内のみで内部通報制度を運用していましたが、今後、海外の事業所で働く従業員も利用できる窓口を用意したいと考えています。どのような点に気をつければ良いでしょうか。
- (7) 従業員ではない人のなりすましや、他人を貶めるための通報を防ぎたいと思っていますが、良い方法はありますか。
- (8) 通報があったので、事実調査等対応をしようと思ったのですが、通報者がまだどこにも言わないで欲しいと言っています。どのように対応すれば良いでしょうか。
- (9) 通報があったので調査のため現場へヒアリングに行くと、周囲の人に通報があったことがわかってしまいます。何か良い対応方法はないのでしょうか。
- (10) 通報の受付や調査にあたって、録音をしたいと思っていますが、問題ないのでしょうか。
- (11) 調査にあたって、会社所有PCに保存されたメールや書類を調べたいのですが問題ないのでしょうか。
- (12) 調査を進めていたところ、通報者から調査の中止と通報の取り下げを求められました。応じなくてはいけませんか。
- (13) 明確な証拠がなく、証言も相反する事案では、どのように対処すればよいのでしょうか。
- (14) ある違法行為の通報を受け、調査の結果、事実と判明しました。このような件について外部への公表の必要性について教えてください。
- (15) パワハラで通報、調査したもののパワハラとまではいえない場合、その後どのように対応すべきでしょうか。

※最少催行人数に満たない場合、開催中止となる場合がございます。

※講師と同業企業・同職種の方はご参加頂けない場合がございます。予めご了承ください。

裏面もご覧下さい! 一枚のパンフレットで 2種類のセミナーをご案内しております。