

Business Ethics

経営人のナビゲーター

経営倫理



Business Ethics Research Center

2022年（令和4年）
7月25日発行

No.103

ISSN 1343-487X

公正 Justice

「公明正大」とは、
「公平さ」を保つとともに、
「正義」を実現し、
能力に見合った
フェアな処遇等を目指す。

公平 Fairness

男女雇用機会均等による雇用、
能力に応じた
適切な処遇等を実現し、
あらゆるステークホルダーズへの
公平対応を目指す。

「三公の精神」とは

公開 Openness

「公明正大」の実現には、
「公開の精神」が必要であり、
経営の「透明性の確立」を
目指す。

— C O N T E N T S —

Business Ethics
経営人のナビゲーター
経営倫理

2022年(令和4年)
7月25日発行
No.103

特集 ● 改正公益通報者保護法への対応と社内内部通報制度

1	協同組合企業 全農の対応 03 ZEN-NOH, A cooperatives enterprise's approach on the issues 鈴木裕史 Hirofumi Suzuki
2	ダスキングループの内部通報制度の運用について 05 Operation of internal reporting system at Duskin Group 木本昌士 Masashi Kimoto
3	雪印種苗における内部通報制度の改善 09 Improvement of the whistleblowing system in SNOW BRAND SEED 足立晋 Shin Adachi

協同組合企業 全農の対応

ZEN-NOH, A cooperatives enterprise's approach on the issues

全国農業協同組合連合会（JA 全農）法務・リスク管理統括部 審査役

鈴木裕史 Hirofumi Suzuki

1. 始まりとしての内部通報

内部通報に関する論文や法解説書を読むと、必ずといってよいほど、全農の子会社（全農チキンフーズ）の鶏肉偽装事件（2002年）が制度整備の端緒のひとつとして取り上げられている。事業を通じた組合員・会員への最大奉仕と食の「安全・安心」を消費者に提供するという農協法の立法趣旨、団体公共性を逸脱した行為は、社会的な反響も大きかった。折しも当時、農業団体は農水省の新自由主義的農政改革、「戦後農政の総決算」という政治経済学的変動のさなかにあって農業団体は農政の哺育の対象から、整理の対象となり、農協が農協としての独自の存在から協同組織一般に解消された直後（1999年制定の新農業基本法）のことであった。全農は農協「改革」の格好のターゲットとして「改革」対象の全面に押し出され、果ては当時の首相から「全農改革は農政改革の試金石」（2016年）と言わしめる事態にまで追い込まれた。もっとも、経営改革という面に限って言えば、農水省の他律的改革（農水省は認可官庁として団体の解散命令権まで持つ）と団体の自主的な改革が相まって、結果として企業としての内部統制なり、リスク管理の体制が格段に向上したことは事実である。

2. 改正法への対応

全農で改正公益通報者保護法（以下「改正法」という）の対応を主として担うのは、法務・リスク管理統括部（以下「法リ部」という）である。法リ部の立場からみて、今回の改正法の施行は、メディアが罰則の導入や規程整備の問題ばかりをクローズアップしたために、それに備えた対応を急ぐあまり、事業者として法改正の立法事実をどう考えるのかという、そもそもの問題の検討が二の次になっているのではないか、という懸念がある。ただ、全国に直接の手足をもたない消費者庁にとっては、罰則という脅しと法令に規定しない規程例というソフトな指導で事業者間の村度競争、疑心暗鬼を誘うことで、余計な行政コストをかけずに、改正法の実効性をあげることができたのではないか。

全農においては、今回の改正法の対応にあたっての準備も、努力義務の段階から実質的な対応は行っていたため、当事者としては右往左往することはなかったと考えている。法改正によって取組

みの内容が変わるということはない。一方で、リスク管理のしくみは、組織全体にチェーンのように繋がっており、そのすべてが連鎖しているため、何かが抜けるだけで仕組みとして機能しないだけでなく、仕組み全体との関連を問わずに何かを自己完結的に整備すれば、今度は全体との調整が困難で時間がかかるというジレンマがある。全農のリスク管理の仕組みのなかでは、公益通報にかかる規程の整備がこの例にあたるかもしれない。とりわけ現在の全農は、全農本体はいわば事業持株組合のような組織となり、その是非はともかくとして、市場経済のなかで勝たずとも負けないように、実際の事業は子会社群が担っているため、子会社にまつわるリスク管理の問題は、問題の焦点であり続けている。改正法への対応では、子会社の通報の窓口は、本体である全農に集約して対応している。また、責任者や対応者は、グループのコンプライアンスの体制のなかに位置づけ直している。その他内部通報制度の整備及び運用は、全農の規定に準じて行うようにしている。

3. 協同組合企業として

資本主義経済において事業を行う企業体は、資本主義のメカニズムに従わないと淘汰されるだけの話である。その点では株式会社も協同組合も変わりはない。協同組合の株式会社との種差はその先にある。協同組合とは、「共同で所有し民主的に管理する enterprise（企業）を通じて、共通の経済的・社会的・文化的なニーズと願いを満たすために自発的に結合した人びとの自治的な組織（association）」である（1995年協同組合のアイデンティティに関する ICA 声明）。要は、協同組合とは利益に目がくらんで暴走しかねないじゃじゃ馬を、素人のカウボーイがよってたかって乗りこなすようなものである。組織体（組合員・会員）は民主主義と公平を求め、経営体はマネジメントと効率を求める。ふたつのベクトルは異なり、時に矛盾する。その意味で、協同組合とは、組織・運動と事業・経営の矛盾的統合体であり、その矛盾統合の無限の努力のなかにこそ協同組合のアイデンティティがある¹。

内部通報など必要のない企業となるのが全農の最終的に目指すところである。

注

1 田代洋一編『協同組合としての農協』（2009）筑波書房、第10章。

ダスキングループの 内部通報制度の運用について

Operation of internal reporting system at
Duskin Group



株式会社ダスキン 法務・コンプライアンス部 コンプライアンス室 室長（特定社会保険労務士、公認心理師）

木本昌士 Masashi Kimoto

本稿では、ダスキングループの内部通報制度（ホットライン）の概要及び運用状況を説明し、最後に、顕在化している課題について筆者の私見を述べる。

1. ホットライン制度

当社グループにおいては、創業以来、「道と経済の合一」を目指すことを経営理念の根幹に置き、その実現に向けた指針として「ダスキン行動宣言」、「ダスキン行動基準」を策定し、コーポレートサイト上に公表している。また、コンプライアンスの概念については、単なる「法令順守」という解釈ではなく、「相手の身になって考え、行動すること」と捉え、全従業員に対してコンプライアンス教育を継続実施しており、“法令さえ守っていれば良い”という間違ったメッセージを発しないように留意している。

ダスキン行動宣言……「信頼される誠実な企業」を目指して

1. 私たちは常に、お客様の立場に立って行動します。
2. 私たちは常に、法律を守って行動します。
3. 私たちは常に、社会の良識にかなった行動をとります。
4. 私たちは常に、自分に対して誇りを持てる行動をとります。



当社グループ（2022年4月現在、対象36社）では2003年12月からホットライン制度の運用を開始しており、企業の内部通報窓口としては比較的早い段階での設置ではないかと思われる。当該分野を専門とする外部弁護士のサポートを受けながらの立ち上げであったものの、振り返って当時の記録を確認してみると、右往左往しつつ、悩み、迷いながら対応していた苦勞が窺い知れる。その後、18年余が経過しているが、今なお「対応マニュアル」なるものは完成していない。パターン化されたワークフロー（手順書）の類は確立されているが、一つとして同じ事案は無く、ケースバイケースの対応が求められることから、この先もそれが完成することは無いと考えている。

近年の傾向としては、全体としてパワーハラスメントに関する相談が増加傾向にあり、いわゆる

正規雇用、非正規雇用間のトラブルも目立つようになってきた。これらの中には相談者ご自身が何らかの問題を抱えているケース、殊にメンタルヘルス不調が疑われるケースが少なからず含まれている。当該事案を受理した場合は、直近の出退勤や睡眠の状況、可能であれば、医療機関受診の有無にまで踏み込んで確認するように心掛けています。しかし、当初から窓口担当者に心を開いていただけのケースは少ない。ホットライン窓口としては、できる限り早期に人事部門のメンタルヘルス担当者、産業医等の専門機関にリファーしたいところではあるが、相談者ご本人の同意を得ることは容易ではない。そこで、いつも悩むのが使用者の安全配慮義務（労働契約法第5条）と相談者の守秘義務（プライバシーの保護）のバランスの問題である。

この点、筆者としては相談者の体調面を第一に考えるべき、すなわち「守秘義務」よりも「安全配慮義務」を優先すべきではないかと考えているものの、一歩間違えば制度自体の信頼を失うことにもなり兼ねない。窓口担当者の心理的負荷も大きいことから、速やかに上長に報告し、独断ではなくチームとして対応に当たることが重要であろう。

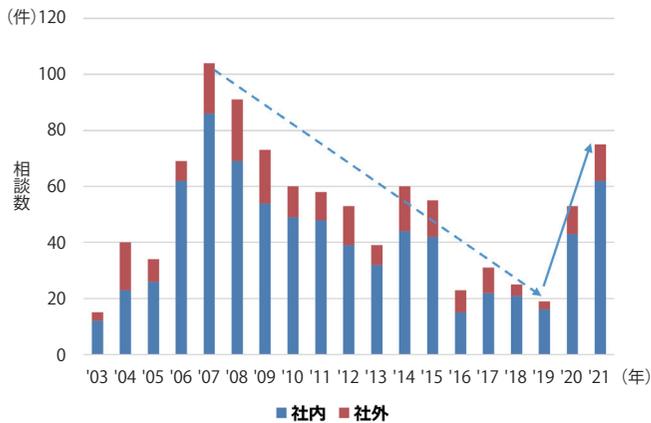
次に、改正公益通報者保護法（2022年6月施行）に対する当社の対応について述べる。検討に時間を要したのは、主として「通報対象者の範囲」、「公益通報対応業務従事者の範囲」の2点であった。前者の通報対象者の範囲について、同法は「請負契約その他の契約に基づいて事業を行っている事業者の従業員」からの公益通報についても、これに応じ、「適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置」（法第2条第1項第3号、第3条第1号、第11条第2項）を義務付けており、当社が展開しているビジネスモデル（フランチャイズチェーンシステム）によるFC加盟店もこれに含まれる。しかし、同法は取引先企業（FC加盟店を含む）の内部要因による問題、例えば、パワハラ、人間関係のトラブル等を受理することまでは要求しておらず、実態としても、当社（FC本部）が直接的な関与はできないことから、対応が難しい場面も想定される。

他方、取引先企業（FC加盟店を含む）の従業員からの通報であっても、当社のブランド維持のために必要と判断されるような事案であれば、これを受理し、対応することになる。以上のような複雑な内容について、社内規程の中で簡潔に表現するにはどうすれば良いか。この点、外部有識者からの指摘もあり、議論と修正を繰り返す結果となった。

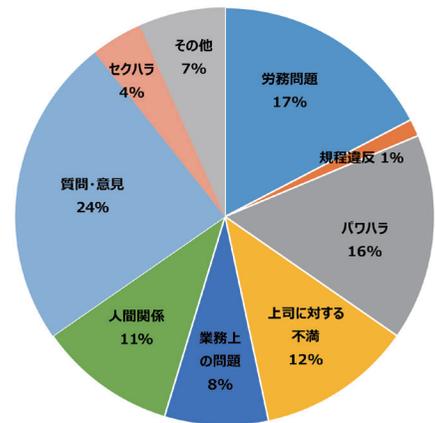
後者、公益通報対応業務従事者（以下、従事者）の範囲について、当初はコンプライアンス室長1名（＝筆者）のみを従事者として指定することを想定していた。これは、窓口担当者が守秘義務違反により刑事罰を受ける可能性があることを懸念し、なんとか回避できる方法はないものかと模索していたというのが正直なところである。しかし、実務運用レベルで熟考したところ、とても室長1名では対応できないこと、相談内容が「公益通報」に該当するの否かの判断が難しいこと等を総合的に勘案し、結果的にはコンプライアンス委員長（取締役）、コンプライアンス部門担当の執行役員、人事部門担当の執行役員、（社外相談）担当弁護士、監査役、コンプライアンス室員全員を包括指定し、その他に必要な生じる都度、その者を個別指定することとした。従事者指定の有無にかかわらず、ホットライン規程にて守秘義務が課せられていることは言うまでもない。

2. 運用実績

ホットラインが正常かつ本来の機能を果たすためには、相談数を増やすことも重要な要素の一つであり、結果として、社内風土の改善につながる可能性がある。他方、いたずらに相談数を増やす



グラフ1 相談数の推移



グラフ2 相談内容 (2021年度)

のではなく、経営にインパクトを与えるような「公益通報」のみを拾い上げるシステムを構築すべきだと反論もあるだろう。両者を比較衡量すれば、ハードルを上げることによる弊害の方が大きいと筆者は考えている。

問口を広げ、ハードルを下げることにより、人生相談に近い内容、上司に聞けば済むようなレベルの相談が増えることは想像に難くない。窓口のキャパシティやマンパワーの問題もある。しかし、多くの相談の中から、初期の段階で「問題の種」を拾い上げることにより、大きな不祥事を未然に防ぐことができるのではないだろうか。その意味において、相談数を増やすことも理にかなっているように思われる。

当室では、直近2年間にポスターの刷新、全社広報誌への掲載、独自の媒体を定期発行する等、社内認知度を向上させる努力を行った結果、相談数が飛躍的に伸びている。コロナ禍による影響もあるが、「どうせ相談しても……」から「ダメ元で相談してみようか」と従業員の意識の変化が感じ取れる。相談数の推移（グラフ1）を見れば、2020年度から急伸していることが分かる。この先も、一つひとつの相談に対して真摯に向き合い、解決に導くことによってホットラインの信頼性、存在価値を高めるように努力し続けることが重要である。

相談内容（グラフ2）では、質問・意見（24%）、労務問題（17%）、パワハラ（16%）、上司に対する不満（12%）、人間関係（11%）の順に多く、いわゆる労働相談が約6割を占めている。この傾向は従前より大きくは変わっていないが、2021年度は「質問・意見」の割合が増加したことが特徴としてあげられる。相談者に対して、「上司に確認されましたか？」と質問をすれば、「聞きたくても聞けない」と返答されることが多く、上司・部下のコミュニケーションが取れていない職場の存在を再認識した次第である。今後も、風通しの良い社内風土の構築を目指していきたい。

3. 今後の課題

企業のコンプライアンス遵守の重要性が増している中、より実効性のある内部通報制度を目指すことが必要不可欠であるが、売上・利益に直結するものではないため、人管理体制の構築には課題が残る。筆者の手元データ¹によれば、内部通報の実務担当者は、1社あたり平均4.4名（17社）であ

り、企業規模や相談件数にもよるが、十分な体制と言えるだろうか。各社担当で意見交換をした際、「調査まで手が回らない」、「人員を増やして欲しい」といった声が多く出ていたことを記憶している。当社では実質1.5名で対応しており、窓口担当がすべての案件に直接関与することは難しく、関係部門（関係会社を含む）に委ねざるを得ないことから、いかに調査の第三者性を担保するかが課題となる。中には社員十数名という小規模の関係会社もあり、調査担当者の経験や技量にもバラつきが認められるため、「丸投げ」ではなく、当窓口と協働・連携した対応が求められる。この辺りの役割を明確にするため、親子会社間ではあるが、「コンプライアンス支援契約」の締結を検討している。

その他、窓口担当の次世代育成も課題の一つであり、労働法規に詳しく、メンタルヘルス不調者にも対応可能（傾聴スキル）な人財を是非とも確保したい。多岐に渡る当社の事業内容を理解する必要があることや守秘義務の観点より、外注委託や派遣スタッフには馴染まない業務であると考えている。また海外関係会社へのグローバル展開が未着手のままであり、こちらも早期に対応したい。

今後の積極展開としては、情報ソースの複線化として、近年注目されているSNS（LINE相談）の導入を検討している。「若年層のコミュニケーション手段はSNSが圧倒的な割合を占める」との報告²もあり、若年従業者の潜在需要の掘り起こしに有効ではないかと考えている。ただし、匿名性、即時性、セキュリティ面等の課題も多いため、十分なテスト検証を実施したい。

注

1 「関西内部通報実務研究会 参加企業アンケート」（2019）経営法友会

2 「SNS等を活用した相談体制の構築に関する当面の考え方」（2018）文部科学省

雪印種苗における 内部通報制度の改善

Improvement of the whistleblowing system in
SNOW BRAND SEED



雪印種苗株式会社 執行役員 コンプライアンス室長

足立 晋 Shin Adachi

1. 雪印種苗の概要

雪印種苗株式会社（以下、雪印種苗）は、1950年に当時の雪印乳業株式会社から種苗部門が独立したのがそのスタートであり、2020年に創業70周年を迎えました。

■会社概要

社名	雪印種苗株式会社 SNOW BRAND SEED CO., LTD.
本社	札幌市厚別区上野幌1条5-1-8
設立	1950年12月15日
資本金	4,643百万円
従業員	351名（正社員、2022年3月末現在）
事業内容	・飼料作物、野菜・花卉、緑肥作物種苗の生産販売 ・配合飼料の製造販売 ・緑化造園設計、施工、販売



2. 雪印種苗の内部通報制度の概要

雪印種苗の内部通報制度は、内部通報規則に基づいてその運用がなされています。

この規則は、2006年4月に雪印種苗に通報窓口が設置（後述）されたのに合わせ、施行されました。これまで何度か改定がされていますが、直近では2022年6月の公益通報者保護法の改正に伴い、これに即した内容で2022年4月に改定しています。

通報窓口としては、下記の3点を設置しています。

(1) ゆきたねホットライン

雪印種苗の通報受付および対応を担当するコンプライアンス室に通報されます。

(2) ゆきたねホットライン 社外（弁護士）

社外の通報窓口として設置しており、雪印メグミルクグループで運営を委託している弁護士事務所を連絡先としています。

(3) 雪印メグホットライン

親会社の雪印メグミルクの通報窓口であり、同社のサステナビリティ推進部に通報されます。

いずれの窓口も、電話、メール、手紙（書面）での通報を可能としています。

また、(2)(3)への通報も、雪印種苗のコンプライアンス室が各窓口から連絡を受け、その後の対応を進めることが基本となっています。

このように、雪印種苗は3つの通報窓口を設置しており、さらには法令、社内規定、ハラスメントにかかわらず、ちょっとした疑問、意見、相談についても受け付けることを従業員にアピールし、通報しやすい環境を整えています。

3. 種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件

雪印種苗は、2018年4月に「種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件」を引き起こし、種苗商品に表示違反が多数あることから、2018年2月に農林水産省よりから種苗法の規定に基づいて「報告徴収命令」を受けました。客観的かつ徹底した調査を行うために、第三者委員会を設置し、その調査の結果、証票表示などの種苗法違反に留まらず、品種の偽装行為とその隠ぺいを図っていたことの事実が判明しました。

この第三者委員会からは「企業風土の改革」「ガバナンス体制の抜本的な改善・再構築」「違反表示・品種偽装を予防するための方策」「人事の流動化」などと併せ「内部通報制度の活性化」について提言されました。

表題の内容について述べるにあたり、まずは「種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件」発生当時の、雪印種苗の内部通報制度から話を始めなければなりません。

4. 「種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件」当時の内部通報制度

「種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件」は、2014年8月、2017年7月と2度の内部告発があったことに端を発しています。

当時の雪印種苗では内部通報制度のもと、通報窓口が設置されていました。

最初の通報窓口設置は、2006年に遡ります。現在と同じ「ゆきたねホットライン」という名称で、設置当初から専用電話や、社内イントラネットからアクセスできる専用電子メールを配備し、専任担当者のみが受け付ける体制を作っていました。従業員には、全員に案内カードと連絡先を記した案内シールを配布しています。

2010年には、雪印メグミルク（当時はホールディング会社）グループ共有として、弁護士事務所を通報先にする社外窓口も開設しました。

ここまで制度、体制を整備していたにもかかわらず、なぜそれが機能せず、内部告発を二度も引き起こしてしまったのでしょうか。

これについては告発者の証言があるわけではなく、その原因となるものはわかっておりませんが、

私は下記の二点にあるのではないかと推測しています。

(1) 窓口担当部署の問題

通報窓口の設置当初は、通報の受け付け、調査、対応をコンプライアンス室が担当していましたが、組織機構改革により廃止となり、2007年から人事総務部がこの担当となっていました。

このことは、通報する場合に自分の人事異動や人事評価に影響を及ぼすのではないかと懸念、印象を持たれたのではないかと考えています。

このため、ある時期から通報内容は人事総務部長には通知せず、人事総務部の課長と担当役員が対応するルールに変更をしていましたが、担当部署自体が変更となったわけではなく、先に述べた懸念、印象の解消にはならなかったと思われます。

(2) 内部通報制度の周知、説明不足

もう一点は、社内への通報制度の説明が不足していたのではないかとということです。案内カード、シールの配布や、イントラネットからのアクセス可能な仕組みなど、制度について、相応の社内周知はされていました。

しかしながら、従業員向けの説明資料もなく、社内、社外に設置された通報窓口の内容や特徴、実際に通報後はどのように対応していくのかについて、詳しく説明していた形跡はありません。従業員にとっては、いつしか敷居の高い制度となっていたと考えています。

第三者委員会が行った従業員アンケートの結果においても、「秘密が守られるか不安」「特定されないか不安」「利用しても事案が解決するとは思えない」といった内容の回答が多く出されていました。

信頼を得られていない状態であったところにコンプライアンス上の問題が発生し、最後の切り所ともいべき内部通報体制が機能を発揮できず、内部告発にいたってしまったと考えています。

5. 内部通報制度の再構築

二度の内部告発という事態を受けて、雪印種苗は内部通報制度の再構築を始めました。制度自体はすでに構築されていたため、社内の信頼度を高めていく方策を実行することが必要でした。

このため、2018年1月、まずは一度廃止した社長直轄のコンプライアンス室を、ホットライン専用受付部署として再設置しました。また、対応のプロセスを明確化し、ホットラ

インの周知徹底と普及のため、案内冊子とエシックスカード（図1）を配付するとともに、2018年6月から9月にかけて、コンプライアンス室員が各職場に直接出向き、説明会を開催しました。

6. 信頼性向上のための対応

そして、2019年8月から2020年1月には、やはりコンプライアンス室員が手分けして全職場に出向き、改めて内部通報制度について説明しました。そこでは前年の説明会とは違い、最近の通報



図1 案内冊子とエシックスカード

状況（通報の概要、件数など）や、通報対応事例を示し説明しました。2020年3月の社内報でも、通報対応事例を使った記事を掲載するなど、それまでベールに包まれていた内部通報の対応について公表し、具体的に説明をすることで、この制度への不信感を払しょくすることに努めました。

「丁寧に対応している」「内容が漏れることはない」と訴えるだけでなく、3つの通報窓口それぞれの対応の流れや特徴をしっかりと伝え、実際の通報対応事例を示して理解を促すことにポイントを置きました。

この通報対応事例は、通報者、被通報者が特定されないように、内容を脚色して作成しましたが、社内の内部通報制度に対する理解を進めることに、一定の効果があつたと考えています。

7. コンプライアンス委員会と内部通報制度

「種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件」発覚後の2018年7月、雪印種苗は取締役会の諮問機関として、コンプライアンス委員会を設置しました。

社外の有識者3名（現在は4名）、雪印種苗役員2名で構成され、委員長は社外取締役である弁護士に務めていただいております。

委員会は毎月開催され、コンプライアンス定着徹底のための活動、再発防止策の進捗、危機案件や品質苦情の発生などの状況、専門部会である表示部会の実施内容などを報告していますが、ホットライン通報があつた場合に、（個人情報伏せて）その内容と対応状況を報告することになっており、対応方法へのアドバイスをいただいております。さらに、毎年5月に前年度の通報状況について振り返り、通報者への不利益取り扱いはないか確認をしています。

このコンプライアンス委員会からは、これらの他、雪印種苗の内部通報制度について、下記などについて、意見をいただき、対応いたしました。

(1) 「内部通報制度認証」（自己適合宣言登録制度）への対応

この制度は、2022年6月の公益通報者保護法の改正に伴い、現在は休止されていますが、2019年にコンプライアンス委員会より「公開されている制度の審査基準を有効活用し、雪印種苗の内部通報制度をより良いものへと改善していくこと」を勧められました。

これにより、雪印種苗は内部通報制度と当該審査基準とを照合し、登録は見送りましたが、2020年10月に内部通報規則の大幅な改定など自主的な改善を行っています。そして、2020年10月から2021年3月に、コンプライアンス室員が全職場に出向き、改善内容について説明しました。

併せて、2018年に発行した案内冊子を全面改定し、今回の改善内容や対応事例、制度に対するQ & Aなどを記載した利用ガイドブック（図2）として発行、全従業員に配布しました。

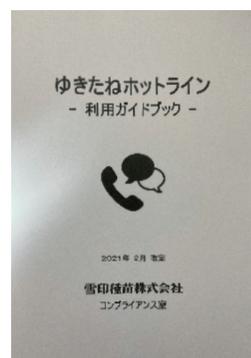


図2 利用ガイドブック

(2) 雪印メグミルクとの連携

雪印種苗は、雪印メグミルクグループ共通のホットライン窓口とは別に「ゆきたねホットライン」という独自の通報窓口を設置し、運営していることもあって、内部通報への対応と解決に関して、親会社である雪印メグミルクとの連携の機会が多くはありませんでした。

コンプライアンス委員会からは、「内部統制の観点から、通報の概要部分だけでも共有するなど、連携をしていくべきである。」との提言をいただいています。

雪印メグミルクの通報担当部署（サステナビリティ推進部）からも、同様の提案を受け、通報や対応結果の概要の共有方法などについて、両社で検討をしているところです。

具体的には、公益通報にあたる通報内容に限定して、個人情報伝えずに、概要を共有することを考えています。

また、両社の通報担当部署では4半期に1回程度、コンプライアンスなどについて定期情報交換の場を設定しており、その際に内部通報全般の情報についても確認する予定です。

8. おわりに

このような取り組みの結果、2018年度は過去に最も多かった年の件数を超える通報が寄せられ、その後も一定の通報が入っています。

また、毎年実施している従業員アンケートの結果では、ホットラインに関する設問の「しくみの理解」と「ホットラインへの利用意思」が、「種苗法違反・品種偽装・隠ぺい事件」以前よりも大きく上昇しており、ホットラインへの理解、信頼向上に向けた取り組みに一定の成果があったものと判断しています。

2022年度も、公益通報者保護法の改正に伴い改定した内部通報規則の内容について、5月より各職場への説明を始めました。

内部通報制度に対する従業員の理解を進めることは、法令や社内規定等に違反する行為への抑止力にもなると考えています。

今後も、制度の整備と従業員への説明を進めていく所存です。

編集委員長：佐久間 健

編集委員：中村暢彦 高本真樹（日立製作所） 田中 均
平野 琢 星野邦夫 真柄敏也（協和キリン）
村瀬次彦 吉野純一郎 内田玲子 （順不同）

経営倫理 No.103

©無断禁転載・複製

2022年（令和4年）7月25日 発行

編集人：編集委員長 佐久間 健

発行人：一般社団法人経営倫理実践研究センター

専務理事 中村暢彦

〒107-0052 東京都港区赤坂1-1-12 明産溜池ビル8階

TEL：03-6441-0640 FAX：03-6441-0641

<https://berc.gr.jp/>

電子メール：office@berc.gr.jp

製 作：株式会社白桃書房

〒101-0021 東京都千代田区外神田5-1-15

TEL：03-3836-4781 FAX：03-3836-9370