

指定活用団体の組織、ガバナンス・コンプライアンスに関する論点

1. 組織運営体制

【論点1-①】

P. 1

指定活用団体において、民間公益活動促進業務の適正かつ確実な実施のために、どのような組織運営体制が望ましいか。

【論点1-②】

P. 2

継続的なモニタリングを実施するにあたり、どのような体制が望ましいか。

2. 役職員等の構成

【論点2-①】

P. 3

理事会や評議員会のメンバーの構成はどのようなものが望ましいか。また、どのような人事管理（採用や配置等）が望ましいか。

【論点2-②】

P. 4

利益相反やいわゆる天下りの防止など、役員を選任等の認可に当たっては、どのようなルールが必要か。

3. ガバナンス・コンプライアンス体制の構築

【論点3】

P. 5

不正行為や利益相反など組織運営上のリスクを管理するため、ガバナンス・コンプライアンス体制やルール（規程）としてどのようなものが考えられるか。また、それが過剰なものとならないよう、どのような対応が考えられるか。

【確認事項】

P. 6

コンプライアンス体制を実効性あるものとするために、指定活用団体において公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備及び運用を求める。

4. これまでの議論を踏まえた指定活用団体の体制イメージ

P. 7

1. 組織運営体制

【論点1-①】

指定活用団体において、民間公益活動促進業務の適正かつ確実な実施のために、どのような組織運営体制が望ましいか。

- これまで議論された指定活用団体の役割・機能及び業務を適確に実施するに足る知識・技術を有する役職員を置くこと又は外部の専門家を活用すること、内部管理システムを整備することが求められる。
- なお、民間公益活動促進業務を適正かつ確実に実施する上で、組織運営体制に係る要件として、以下の要件が考えられる。
 - 法人の使命及び事業方針について、基本方針を満たし、明確であること。
 - 法人の長が指定活用団体の使命に対する強い意志を有していること。
 - 効率的な組織運営のための仕組みを有していること。特にICT等の先進技術を積極的に活用していることが望ましい。

1. 組織運営体制

【論点1-②】

継続的なモニタリングを実施するにあたり、どのような体制が望ましいか。

- 第6回審議会での議論も踏まえ、継続的なモニタリングを実施するため、以下のような体制が考えられる。
 - 課題毎に資金分配団体の成果の達成状況等の進捗把握、現地調査を含む継続的な進捗管理や助言・指導、成果評価の点検・検証を一括して行う専門組織（国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が実施するセンター・オブ・イノベーション（COI）プログラムにおいて課題ごとに置かれる「ビジョナリーチーム」に相当）を置くこととする。

2. 役職員等の構成

【論点2-①】

理事会や評議員会のメンバーの構成はどのようなものが望ましいか。また、どのような人事管理（採用や配置等）が望ましいか。

【中間的整理】

- 指定活用団体は、単に資金管理を担うための存在ではなく、革新的な社会の諸課題の解決手法を社会に広めるため、社会の諸課題解決の専門家集団である必要があるという意見があった。
 - 指定活用団体は、休眠預金等の活用の中核を担う団体として、その業務が適確かつ公正に実施されなければならない。そのため、指定活用団体の休眠預金等の原資が広く国民一般の預金等であることから、役員又は職員の構成について、法第20条第1項第3号で「民間公益活動促進業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものであること。」としている。
 - 指定の基準（技術的基礎又は役職員の構成）として、「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）」で規定されている主な事項は以下のとおりである。
 - ・ 評議員、評議員会、理事、理事会及び監事を設置していること。
 - ・ 評議員及び理事はそれぞれ三人以上としていること。
 - ・ 評議員の選任及び解任の方法が定款で定められていること。 等
- 加えて、会計監査人を設置することについては、一般法人法では大規模一般財団法人（負債額が200億円以上の一般財団法人）のみ義務であるが、休眠預金等の原資の性質等に鑑み、以下の要件を満たしていることとする。
- ・ 会計監査人を設置することを定款で定められていること。
- 上記以外にも定めることが望ましい要件として、以下の要件が考えられる。

① 役員等に関する事項

- ・ 評議員については、ソーシャルセクターのみならず経済界や金融界、学識経験者、マスコミ等の参加も含め、**各分野の叡智を結集した「オール・ジャパン」の組織**となること。
- ・ 迅速な意思決定を図る観点から、**理事の総数は、必要最小限**に留めていること。

② 職員に関する事項

- ・ 民間公益活動促進業務を適確に実施するにあたり、**必要な専門性を有している**こと。
- ・ **効率的・効果的な人員の採用と配置**とすること。
- ・ **特定の団体や分野出身者に偏っていない**こと。

2. 役職員等の構成

【論点2-②】

利益相反やいわゆる天下りの防止など、役員を選任等の認可に当たっては、どのようなルールが必要か。

○ 役員を選任に関して、指定活用団体については以下の措置を講ずることが考えられる。

- 利益相反の防止に資するために、役員職歴について自己申告させた上で公開することとする。万が一、申告に虚偽があった場合は、役員を選任の認可を取り消す（法第24条第2項）ことを含め、それが判明した時点において指定活用団体の指定の取消し（法第33条第1項第2号）など、合理的な対応をとることとする。

（利益相反の防止の例）

- ▶ 評議員会及び理事会の決議にあたっては、決議について特別の利害関係を有する評議員及び理事を除外した上で行う。
- ▶ 役職員に対して、定期的に「利益相反に該当する事項」に関する自己申告をさせた上で、チェックを行う。
- いわゆる天下りの防止については、「国家公務員法（昭和22年法律第120号）」に基づき 国家公務員の再就職等規制を踏まえる こととする。
- また、「休眠預金等に係る資金の活用に関する事務を担当する部局職員の行動に関するガイドライン（平成29年6月6日 内閣府政策統括官（経済社会システム担当）決定）」において、休眠預金等に係る資金の活用に関する事務を担当する部局職員が、指定活用団体又は指定活用団体となり得る団体の役員もしくはこれに準ずるものに就くことが禁止されている。
- 役員又は役員となることが予定される者の処罰歴の有無については、指定活用団体の指定時における役員を選任の認可時に、自己申告に基づき確認する。以後、役員交代があった場合も同様の措置をとる。その申告が虚偽であった場合は、利益相反の防止の対応と同様に、役員を選任の認可を取り消す（法第24条第2項）ことを含め、それが判明した時点において指定活用団体の指定の取消し（法第33条第1項第2号）など、合理的な対応をとることとする。

3. ガバナンス・コンプライアンス体制の構築

【論点3】

不正行為や利益相反など組織運営上のリスクを管理するため、ガバナンス・コンプライアンス体制やルール（規程）としてどのようなものが考えられるか。また、それが過剰なものとならないよう、どのような対応が考えられるか。

【中間的整理】

- 指定活用団体は、一般財団法人と法律で規定されているものの、そのガバナンス(統治)については、社会のニーズに応じて日々進歩しているため、既存の型にはめて議論すべきではなく、モニタリングを軸とした指定活用団体の使命の遂行にふさわしい組織の在り方を議論すべきとの意見があった。
- また、コンプライアンス(法令遵守)については、過剰なものとならないよう留意しつつ、モニタリングを通じて組織や業務の中に組み込む仕組みが必要であるとの意見があった。
- 情報公開規定や、倫理規定を定めて透明性を高めることが重要という意見があった。
- 過剰なものにならないようにするものの、最低限、以下のような体制やルール（規程）を備えるべきではないか。
 - 一般財団法人として「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）」で法定されていないものの、コンプライアンス委員会、コンプライアンス室の設置を始め、事業の適正な実施のために必要な組織が設置されていること。
 - 不正行為や利益相反防止のためのルールや規程の策定など、組織運営上のリスク管理体制の整備がなされていること。
 - 上記に加え人事規程や倫理規程、情報公開規程、理事会や評議会の運営規則など、一般的に組織の運営を円滑に行うために必要な諸規程を備えていること。
 - 不正発生時には、①原因究明、②関係者に対する厳格な処分、③再発防止策の策定の3点を確実に実施すること。

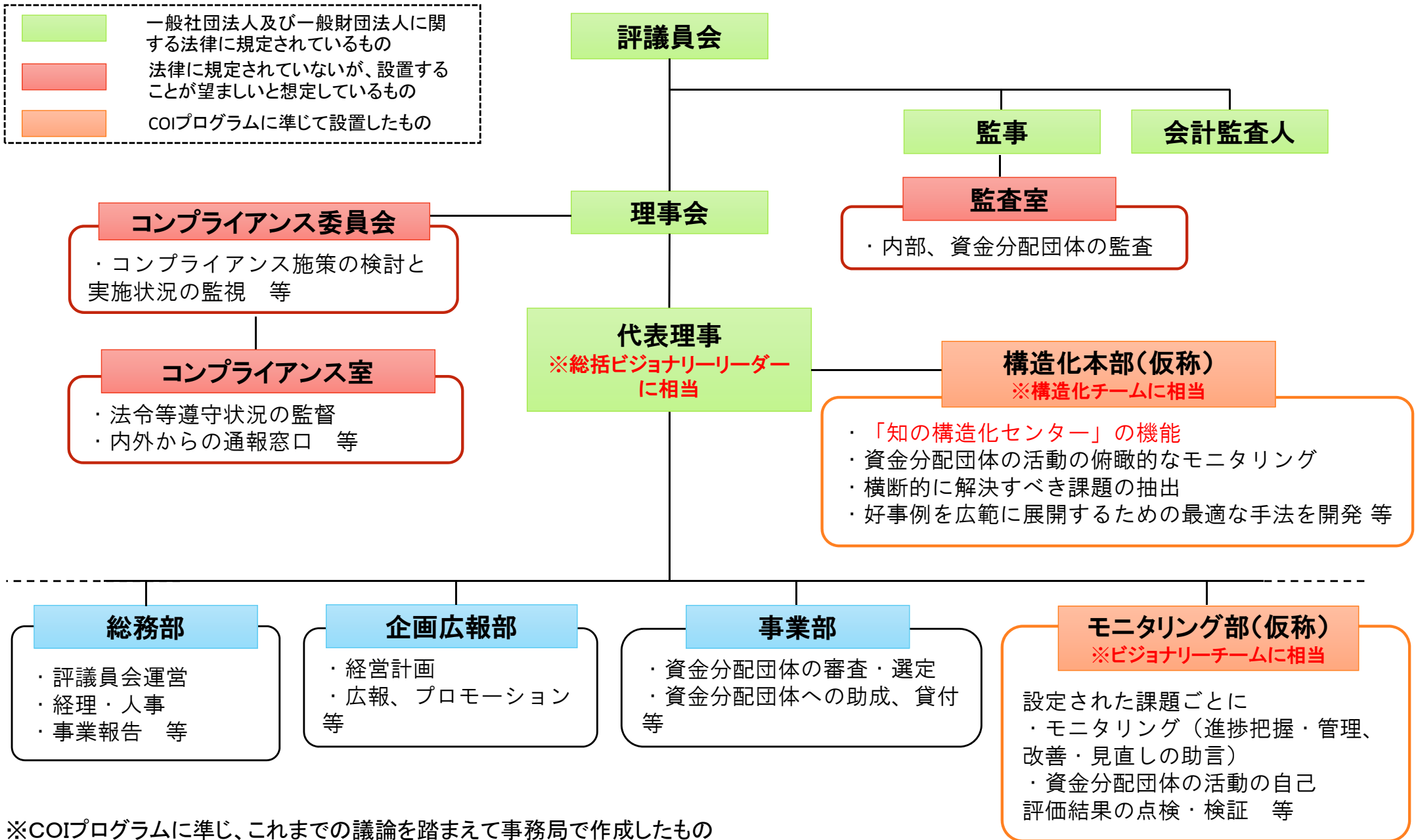
3. ガバナンス・コンプライアンス体制の構築

【確認事項】

コンプライアンス体制を実効性あるものとするために、指定活用団体において公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備及び運用を求める。

- コンプライアンス体制を実効性あるものとするために、指定活用団体において「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（平成28年12月9日 消費者庁）」を踏まえ、事業者に関しては努力義務とされている内部通報制度の整備及び運用として、以下に示すような体制の整備を求める。
 - 法令違反等に係る通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、**役員を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、適切に運用**する。
 - 不正行為や利益相反防止のためのルールや規程の策定のほかに、**内部規定に通報対応の仕組みについて規定し、通報者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止及び通報者の匿名性の確保の徹底に係る事項について明記**する。
 - 指定活用団体内に**コンプライアンス室を設置するなど、内部通報の窓口を整備し、周知する**。また、**外部の事業者（資金分配団体等）からの通報についても受け付ける**こととする。
- なお、資金分配団体についても、同様に実効性のあるコンプライアンス体制の整備を求める。
- また、「通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関」として「公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン（外部の労働者等からの通報）（平成17年7月19日 関係省庁申合せ）」に基づき、内閣府及び金融庁においても以下のような措置を講ずることとする。
 - 休眠預金等活用法に違反する事実に関し、**外部の事業者（指定活用団体及び資金分配団体等）からの通報窓口を設置**する。
 - **通報に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底**を図り、通報者の特定につながらり得る情報に関しては共有する範囲を最小限にするなど、特に十分な措置を講じるものとする。

これまでの議論を踏まえた指定活用団体の体制イメージ



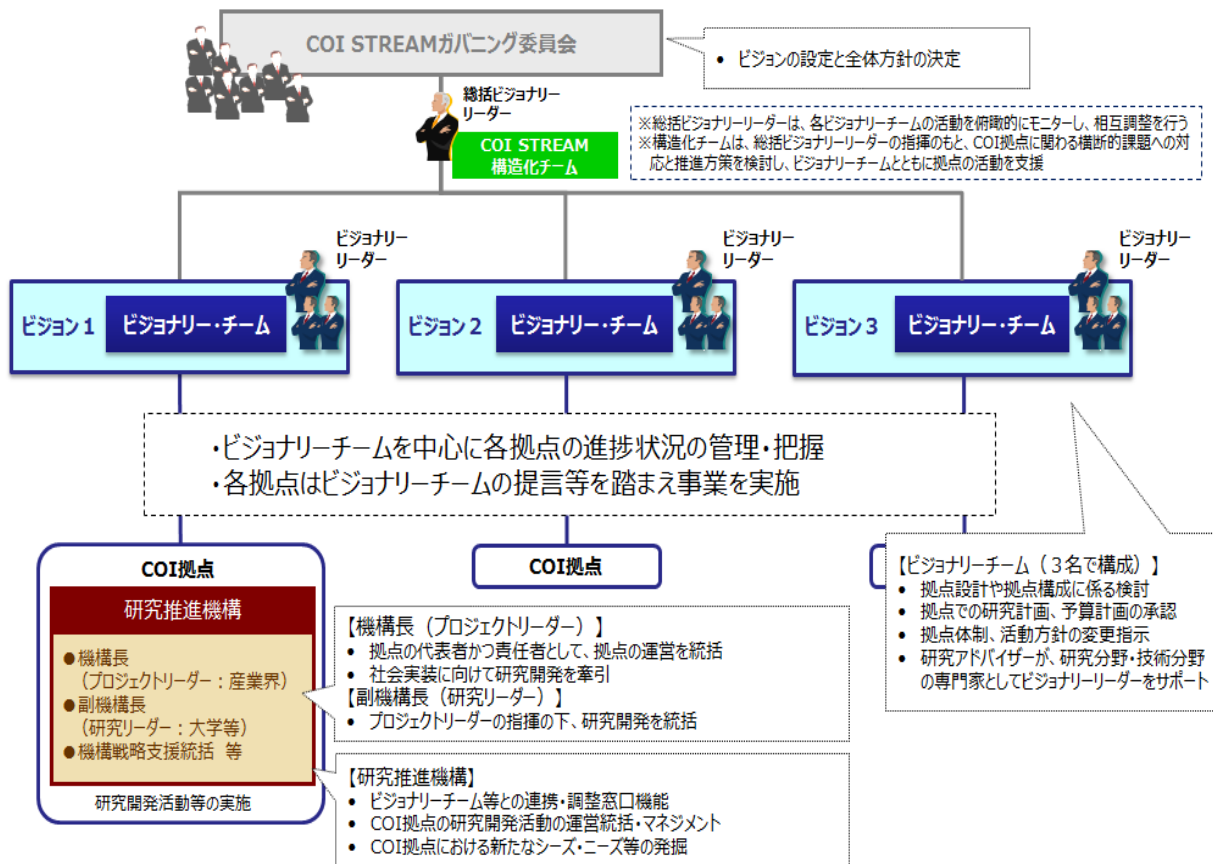
※COIプログラムに準じ、これまでの議論を踏まえて事務局で作成したもの

※各部については、代表的なものを例示

※これまでの議論を踏まえ、上記以外に調査、研究、研修等を実施する部署を配置することが考えられる

【参考1】COIプログラムにおける「構造化チーム」、「ビジョナリーチーム」について

COI STREAMの進め方（体制）



構造化チーム

構造化チームでは本プログラムの推進に当たり、ビジョナリーチームの活動を俯瞰的にモニターし、相互の連携調整を図るといふ、総括ビジョナリーリーダーの任務を実効あるものとし、併せて各ビジョナリーチームの活動を支援することを目的に設置されています。

総括ビジョナリーリーダーの指揮のもと、以下のミッションを担い、必要な活動を行います。

- 新たな将来ビジョン、革新的課題候補の抽出
- 各拠点の活動状況 (FS も含む) の集約・分析、活動の見える化 (Webベースでのデータベース構築) → ビジョナリーチームとの共有
- 拠点のパフォーマンス評価のための指標抽出
- 各ビジョン、拠点間の連携の可能性抽出
- その他、ビジョン間、COI 拠点間で共通する問題等について検討

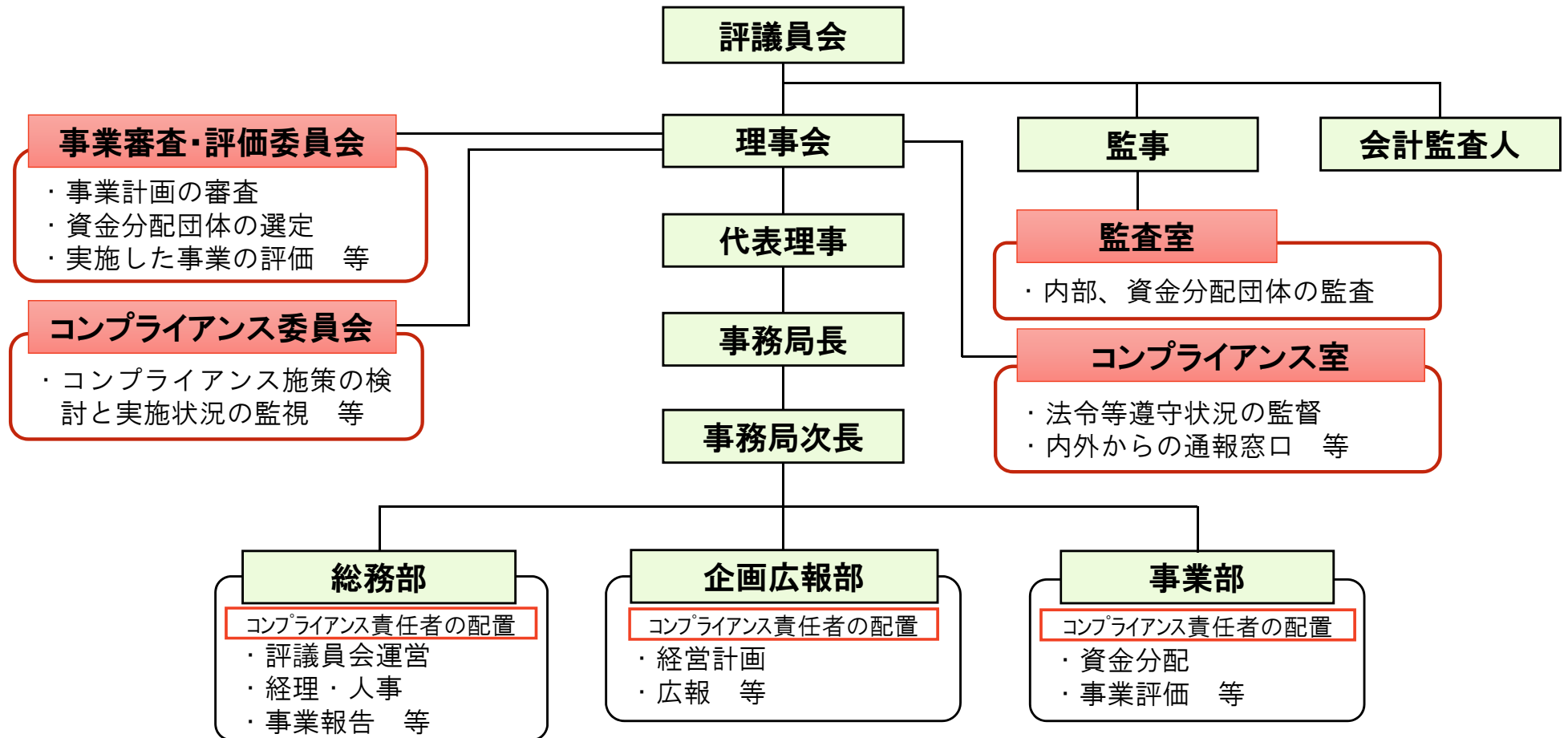
ビジョナリーチーム

ガバニング委員会が設定したビジョンにもとづいてビジョナリーリーダーを責任者に「ビジョナリーチーム」が設置されます。また総括ビジョナリーリーダーは、各ビジョナリーチームの活動を俯瞰的にモニターし、相互調整を行います。ビジョナリーリーダーは、他のメンバーと協力して、以下のミッションを担います。

- 拠点設計や拠点構成に係る検討
- 拠点での研究計画 (全体計画、年度計画)、予算計画の承認
- 構造化チーム、ガバニング委員会で設定した評価指標に基づく拠点活動の評価
- 拠点体制、活動方針の変更指示

出典: 研究成果展開事業センター・オブ・イノベーション (COI) プログラム事務処理要領【COI拠点】(平成29年4月1日改訂)

【参考2】 議連における指定活用団体の体制イメージ



- 理事：3名程度を想定（理事長1名、理事2名）
企業社長(会長)・学長経験者、著名な学者、経済界、金融界など
- 評議員：10名程度を想定
経済界、金融界、メディア、非営利事業者等を代表する者がオールジャパンで参加
- 監事：2名程度を想定
税理士、公認会計士、弁護士など
- 事業審査・評価委員会：10名程度を想定
外部の学識経験者及び有識者（公共・ソーシャルビジネス関係学者、評価関係学者、金融界、メディアなど）
- コンプライアンス委員会：10名程度を想定
担当理事、担当室長、各部署の責任者、外部の学識経験者及び有識者（税理士、公認会計士、弁護士など）

【参考3】一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(平成十八年法律第四十八号)(抄)

第二章 一般社団法人

第三節 機関

第三款 役員等の選任及び解任

(選任)

第六十三条 役員(理事及び監事をいう。以下この款において同じ。)及び会計監査人は、社員総会の決議によって選任する。

2 (略)

(役員の資格等)

第六十五条 (略)

2 (略)

3 理事会設置一般社団法人においては、理事は、三人以上でなければならない。

第五款 理事会

(理事会の権限等)

第九十条 理事会は、すべての理事で組織する。

2 理事会は、次に掲げる職務を行う。

一～三 (略)

3 理事会は、理事の中から代表理事を選定しなければならない。

4～5 (略)

第三章 一般財団法人

第一節 設立

(定款の記載又は記録事項)

第一百五十三条 一般財団法人の定款には、次に掲げる事項を記載し、又は記録しなければならない。

一～七 (略)

八 評議員の選任及び解任の方法

九～十 (略)

2～3 (略)

第二節 機関

第一款 機関の設置

(機関の設置)

第一百七十条 一般財団法人は、評議員、評議員会、理事、理事会及び監事を置かなければならない。

2 一般財団法人は、定款の定めによって、会計監査人を置くことができる。

(会計監査人の設置義務)

第一百七十一条 大規模一般財団法人は、会計監査人を置かなければならない。

第二款 評議員等の選任及び解任

(評議員の資格等)

第一百七十三条 第六十五条第一項の規定は、評議員について準用する。

2 評議員は、一般財団法人又はその子法人の理事、監事又は使用人を兼ねることができない。

3 評議員は、三人以上でなければならない。

※第二章第3節第3款の規定は法第177条により、第二章第3節第5款の規定は法第197条により、一般財団法人について準用するものとしている。「社員総会」は「評議員会」に読み替え

【参考4】 休眠預金等活用法(平成二十八年法律第一百一号)(抄)

(指定活用団体)

- 第20条** 内閣総理大臣は、民間公益活動の促進に資することを目的とする一般財団法人であつて、次条第一項に規定する業務(以下「民間公益活動促進業務」という。)に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限つて、指定活用団体として指定することができる。
- 一 職員、民間公益活動促進業務の実施の方法その他の事項についての民間公益活動促進業務の実施に関する計画が、民間公益活動促進業務の適確な実施のために適切なものであること。
 - 二 前号の民間公益活動促進業務の実施に関する計画を適確に実施するに足りる経理的及び技術的な基礎を有するものであること。
 - 三 役員又は職員の構成が、民間公益活動促進業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものであること。
 - 四 民間公益活動促進業務以外の業務を行っている場合には、その業務を行うことによつて民間公益活動促進業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないこと。
 - 五 第三十三条第一項の規定により指定を取り消され、その取消しの日から三年を経過しない者でないこと。
 - 六 役員のうち次に次のいずれかに該当する者がいないこと。
 - イ 禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から三年を経過しない者
 - ロ この法律の規定により罰金の刑に処せられ、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から三年を経過しない者
- 2 内閣総理大臣は、前項の規定による指定(以下この節において単に「指定」という。)をしたときは、指定活用団体の名称及び住所並びに事務所の所在地を官報に公示しなければならない。
- 3 指定活用団体は、その名称若しくは住所又は民間公益活動促進業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を内閣総理大臣に届け出なければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による届出があつたときは、当該届出に係る事項を官報に公示しなければならない。

(役員を選任及び解任)

- 第24条** 指定活用団体の役員を選任及び解任は、内閣総理大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。
- 2 内閣総理大臣は、指定活用団体の役員が、この法律若しくはこの法律に基づく命令若しくはこれらに基づく処分に違反したとき、前条第一項の認可を受けた民間公益活動促進業務規程に違反する行為をしたとき又は民間公益活動促進業務の実施に関し著しく不適当な行為をしたときは、指定活用団体に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(指定の取消し等)

- 第33条** 内閣総理大臣は、指定活用団体が次の各号のいずれかに該当するときは、その指定を取り消し、又は期間を定めて民間公益活動促進業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。
- 一 民間公益活動促進業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
 - 二 指定に関し不正の行為があつたとき。
 - 三 この法律若しくはこの法律に基づく命令若しくはこれらに基づく処分に違反したとき又は第二十三条第一項の認可を受けた民間公益活動促進業務規程によらないで民間公益活動促進業務を行ったとき。
- 2 内閣総理大臣は、前項の規定により指定を取り消し、又は民間公益活動促進業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を官報に公示しなければならない。

国家公務員法の概要

(退職管理関係)

予算や権限を背景とした押しつけ的な再就職のあっせん等、いわゆる「天下り問題」に対する国民からの厳しい批判を受け、

- ・他の職員の再就職依頼・情報提供の規制
- ・在職中の求職の規制
- ・再就職者による依頼等（働きかけ）の規制

により、公益法人、独立行政法人、営利企業等への再就職を適正化。

1 行為規制

(違反については、懲戒・過料、不正な行為を伴う場合は刑罰。)

- ① 他の職員の再就職依頼・情報提供の規制
職員が、営利企業等に対し、他の職員・職員OBを再就職させることを目的に情報を提供又は情報提供を依頼及び再就職の要求、依頼することを禁止。
- ② 在職中の求職の規制
職員が、利害関係企業等（職員の現在の職務に利害関係を有するものとして政令で定める営利企業等）に対して求職活動を行うことを禁止。
- ③ 再就職者による依頼等（働きかけ）の規制
イ 再就職者が、離職前に在職した局等組織の職員に対して働きかけ（職務上の行為をする（しない）ように、要求又は依頼をすること）を行うことを禁止。
ロ 再就職者から働きかけを受けた職員に対し、再就職等監察官への届出を義務付け。

2 再就職情報の内閣一元管理

- ① 再就職情報の届出義務
イ 管理職職員の経験がある元職員に対し、離職後2年間の再就職について、内閣総理大臣（内閣官房内閣人事局）への届出を義務付け。
また、行政執行法人以外の独立行政法人等の常勤役員等に就こうとする場合には、再就職前に届出が必要。
ロ 職員が、在職中に再就職の約束をした場合、速やかに、任命権者への届出が必要。
- ② 内閣への報告・内閣による公表
イ 内閣総理大臣（内閣官房内閣人事局）は、管理職職員の経験がある元職員に係る再就職情報について、遅滞なく、閣議報告。
ロ 内閣は、上記イの閣議報告を取りまとめ、毎年度、公表。

3 退職管理基本方針

- イ 内閣総理大臣（内閣官房内閣人事局）は、任命権者と協議の上、退職管理に関する基本方針の案を作成し、閣議決定。
ロ 任命権者は、閣議決定された退職管理基本方針に沿って、職員の退職管理を実施しなければならない。

【参考6】 国家公務員法(昭和二十二年法律第二百十号)(抄)

(他の役職員についての依頼等の規制)

第百六条の二 職員は、営利企業等(営利企業及び営利企業以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人及び地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人を除く。))をいう。以下同じ。))に対し、他の職員若しくは行政執行法人の役員(以下「役職員」という。))をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人(当該営利企業等に財務及び営業又は事業の方針を決定する機関(株主総会その他これに準ずる機関をいう。))を支配されている法人として政令で定めるものをいう。以下同じ。))の地位に就かせることを目的として、当該役職員若しくは役職員であつた者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、若しくは依頼してはならない。

2～4 (略)

(在職中の求職の規制)

第百六条の三 職員は、利害関係企業等(営利企業等のうち、職員の職務に利害関係を有するものとして政令で定めるものをいう。以下同じ。))に対し、離職後に当該利害関係企業等若しくはその子法人の地位に就くことを目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該地位に就くことを要求し、若しくは約束してはならない。

2～5 (略)

(再就職者による依頼等の規制)

第百六条の四 職員であつた者であつて離職後に営利企業等の地位に就いている者(退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続いて退職手当通算法人の地位に就いている者(以下「退職手当通算離職者」という。))を除く。以下「再就職者」という。))は、離職前五年間に在職していた局等組織に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、国、行政執行法人若しくは都道府県と当該営利企業等若しくはその子法人との間で締結される売買、貸借、請負その他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法(平成五年法律第八十八号)第二条第二号に規定する処分に関する事務(以下「契約等事務」という。))であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

2 前項の規定によるもののほか、再就職者のうち、国家行政組織法第二十一条第一項に規定する部長若しくは課長の職又はこれらに準ずる職であつて政令で定めるものに、離職した日の五年前の日より前に就いていた者は、当該職に就いていた時に在職していた局等組織に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務(当該職に就いていたときの職務に限る。))に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

3 前二項の規定によるもののほか、再就職者のうち、国家行政組織法第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務次官、同法第二十一条第一項に規定する事務局長若しくは局長の職又はこれらに準ずる職であつて政令で定めるものに就いていた者は、当該職に就いていた時に在職していた府省その他の政令で定める国の機関、行政執行法人若しくは都道府県警察(以下「局長等としての在職機関」という。))に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて局長等としての在職機関の所掌に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

4 前三項の規定によるもののほか、再就職者は、在職していた府省その他の政令で定める国の機関、行政執行法人若しくは都道府県警察(以下この項において「行政機関等」という。))に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、国、行政執行法人若しくは都道府県と営利企業等(当該再就職者が現にその地位に就いているものに限る。))若しくはその子法人との間の契約であつて当該行政機関等においてその締結について自らが決定したもの又は当該行政機関等による当該営利企業等若しくはその子法人に対する行政手続法第二条第二号に規定する処分であつて自らが決定したものに関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

5～9 (略)

(内閣総理大臣への届出)

第百六条の二十四 管理職職員であつた者(退職手当通算離職者を除く。次項において同じ。))は、離職後二年間、次に掲げる法人の役員その他の地位であつて政令で定めるものに就こうとする場合(前条第一項の規定により政令で定める事項を届け出た場合を除く。))には、あらかじめ、政令で定めるところにより、内閣総理大臣に政令で定める事項を届け出なければならない。

一 行政執行法人以外の独立行政法人

二 特殊法人(法律により直接に設立された法人及び特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人(独立行政法人に該当するものを除く。))のうち政令で定めるものをいう。)

三 認可法人(特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち政令で定めるものをいう。)

四 公益社団法人又は公益財団法人(国と特に密接な関係があるものとして政令で定めるものに限る。)

2 (略)

【参考7】 休眠預金等に係る資金の活用に関する事務を担当する部局職員の行動に関するガイドライン(平成29年6月6日 内閣府政策統括官(経済社会システム担当)決定)(抄)

I. 関係団体役員等との間における禁止行為

(関係団体役員等の定義)

1. 関係団体役員等とは、休眠預金等活用法に規定する指定活用団体、資金分配団体又は民間公益活動を行う団体(以下「指定活用団体等」という。)もしくは指定活用団体等となり得る団体等の役員又はこれに準ずるもの及び従業員をいう。

(禁止行為)

2. 職員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

- 一. 指定活用団体等又は指定活用団体等となり得る団体等の役員もしくはこれに準ずるものに就くこと。ただし、当該役員又はこれに準ずるものに就くことにつきやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。
- 二. 関係団体役員等から金銭、物品又は不動産の贈与(せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを含む。)を受けること。
- 三. 関係団体役員等から金銭の貸付け(業として行われる金銭の貸付けは、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。)を受けること。
- 四. 関係団体役員等から又は関係団体役員等の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- 五. 関係団体役員等から又は関係団体役員等の負担により、無償で役務の提供を受けること。
- 六. 関係団体役員等から未公開株式を譲り受けること。
- 七. 関係団体役員等から供応接待を受けること。
- 八. 関係団体役員等と共に遊技又はゴルフをすること。
- 九. 関係団体役員等と共に旅行(公務のための旅行を除く。)をすること。
- 十. 関係団体役員等をして、第三者に対し前二から九に掲げる行為をさせること。

(2)前記の適用については、職員が、関係団体役員等から、物品若しくは不動産を購入した場合、物品若しくは不動産の貸付けを受けた場合又は役務の提供を受けた場合において、それらの対価が著しく低いときは、金銭の贈与を受けたものとみなす。

【参考8】 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(平成28年12月9日 消費者庁)(抄)

II. 内部通報制度の整備・運用

1. 内部通報制度の整備

(1) 通報対応の仕組みの整備

(仕組みの整備)

- 通報の受付から調査・是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、経営幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を取り扱う仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが必要である。

また、経営幹部の役割を内部規程等において明文化することが適当である。

(通報窓口の整備)

- 通報窓口及び受付の方法を明確に定め、それらを経営幹部及び全ての従業員に対し、十分かつ継続的に周知することが必要である。

(通報窓口の拡充)

- 通報窓口を設置する場合には、例えば、以下のような措置を講じ、経営上のリスクに係る情報を把握する機会の拡充に努めることが適当である。
 - 法律事務所や民間の専門機関等に委託する(中小企業の場合には、何社かが共同して委託することも考えられる)等、事業者の外部に設置すること
 - 労働組合を通報窓口として指定すること
 - グループ企業共通の一元的な窓口を設置すること
 - 事業者団体や同業者組合等の関係事業者共通の窓口を設置すること
- また、対象としている通報内容や通報者の範囲、個人情報保護の程度等を確認の上、必要に応じ、既存の通報窓口を充実させて活用することも可能である。

(関係事業者全体における実効性の向上)

- 企業グループ全体やサプライチェーン等におけるコンプライアンス経営を推進するため、例えば、関係会社・取引先を含めた内部通報制度を整備することや、関係会社・取引先における内部通報制度の整備・運用状況を定期的に確認・評価した上で、必要に応じ助言・支援をすること等が適当である。

(通報窓口の利用者等の範囲の拡充)

- コンプライアンス経営を推進するとともに、経営上のリスクに係る情報の早期把握の機会を拡充するため、通報窓口の利用者及び通報対象となる事項の範囲については、例えば、以下のように幅広く設定することが適当である。
 - 通報窓口の利用者の範囲: 従業員(契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員等を含む)のほか、役員、子会社・取引先の従業員、退職者等
 - 通報対象となる事項の範囲: 法令違反のほか、内部規程違反等

(内部規程の整備)

- 内部規程に通報対応の仕組みについて規定し、特に、通報者に対する解雇その他不利益な取扱いの禁止及び通報者の匿名性の確保の徹底に係る事項については、十分に明記することが必要である。

【参考9】 公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン (外部の労働者等からの通報)(平成17年7月19日 関係省庁申合せ)(抄)

2. 通報対応の在り方

(1) 通報対応の仕組みの整備及び運用

- ① 各行政機関は、外部の労働者等からの通報事案への対応を、通報に関する秘密保持及び個人情報の保護に留意しつつ、迅速かつ適切に行うため、その幹部を責任者とし、部署間横断的に通報に対応する仕組みを整備し、これを適切に運用する。
- ② 各行政機関は、通報対応の仕組みについて、内部規程を作成し公表する。
- ③ 地方支分部局等を置いている行政機関にあっては、当該通報対応の仕組みの下で、各地方支分部局等においても適切に通報対応を行うための周知、体制整備その他必要な措置を講じる。

(2) 通報受付窓口の設置

- ① 各行政機関は、外部の労働者等からの通報を受け付ける窓口(以下「通報窓口」という。)及び通報に関連する相談に応じる窓口を、通報者及び相談者(以下「通報者等」という。)に明確になるよう設置する。
- ② 通報を受け付ける部局と通報に基づく調査や法令に基づく措置をとる部局等が異なるときは、通報者との連絡が円滑に行われるような措置をとる。

(3) 担当者の配置及び育成

各行政機関は、当該行政機関の関係する部局に、通報対応に必要な適性及び能力を有する担当者を配置(当該部局の職員を担当者として指定することを含む。)し、所要の知識及び技能の向上を図るための教育、研修等を十分に行う。

(4) 秘密保持及び個人情報保護の徹底

- ① 通報又は相談への対応に関与した者(通報又は相談への対応に付随する職務等を通じて、通報又は相談に関する秘密を知り得た者を含む。以下同じ。)は、通報又は相談に関する秘密を漏らしてはならない。
- ② 通報又は相談への対応に関与した者は、知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。
- ③ 各行政機関は、通報又は相談に関する秘密保持及び個人情報保護の徹底を図るため、通報対応の各段階(3. に規定するもののほか、相談及び通報対応終了後の段階を含む。以下同じ。)において遵守すべき事項をあらかじめ取り決めて、通報又は相談への対応に関与する者に対して十分に周知するものとする。この場合、以下に掲げる事項については、特に十分な措置を講じるものとする。
 - ア. 情報を共有する範囲及び共有する情報の範囲を必要最小限に限定すること
 - イ. 通報者等の特定につながり得る情報(通報者等の氏名、所属等の個人情報のほか、調査が通報を端緒としたものであること、通報者等しか知り得ない情報等を含む。以下同じ。)については、調査等の対象となる事業者に対して開示しないこと(通報対応を適切に行う上で真に必要な最小限の情報を、ウ. に規定する同意を取得して開示する場合を除く。)
 - ウ. 通報者等の特定につながり得る情報を、情報共有が許される範囲外に開示する場合には、通報者等の書面、電子メール等による明示の同意を取得すること
 - エ. ウ. に規定する同意を取得する際には、開示する目的及び情報の範囲並びに当該情報を開示することによって生じ得る不利益について、明確に説明すること
 - オ. 通報者等本人からの情報流出によって通報者等が特定されることを防ぐため、通報者等に対して、情報管理の重要性について十分に理解させること

(5) 利益相反関係の排除

- ① 各行政機関の職員は、自らが関係する通報事案への対応に関与してはならない。
- ② 各行政機関は、通報対応の各段階において、通報事案への対応に関与する者が当該通報事案に利益相反関係を有していないかどうかを確認するものとする。

(6) 通報対象の範囲

通報窓口においては、法第2条第3項に規定する通報対象事実(以下「通報対象事実」という。)が生じ、又はまさに生じようとしている場合における通報のほか、(8)に規定する通報を受け付ける。

(7) 通報者の範囲

通報窓口では、通報対象事実又はその他の法令違反等の事実に関係する事業者には雇用されている労働者、当該事業者を派遣先とする派遣労働者及び当該事業者の取引先の労働者のほか、当該事業者の法令遵守を確保する上で必要と認められるその他の者からの通報を受け付ける。