

信頼される通報窓口を構築

内部通報窓口

匿名性と実効性を備えた通報体制

会社概要



株式会社Zationパートナーズ

内部通報窓口の運用を、法務と労務の両面から支える体制
受付から専門家判断まで、土業間連携で一気通貫サポート

提供サービス



内部通報窓口

企業リスクを可視化



カスハラ相談窓口

カスハラを見極める
判定サポート



商標ウォッチング サービス

ブランドを守る、侵害検
知



ethical hotline

グローバルリスクを
可視化、米国法準拠
の通報窓口

グループ体制



株式会社Zation（母体）

2003年創業/BPO・コールセンター・業務の仕組み化支援
札幌・大阪・沖縄 3拠点体制で全国対応



株式会社Zation AI&ロボティクス

AI・RPA活用による業務効率化・自動化支援
システム開発・導入コンサルティング

会社概要

設立	2022年2月
資本金	5,000,000円
所在地	〒541-0056 大阪府大阪市中央区久太郎町1-5-31 リアライズ堺筋本町ビル4階
決算期	6月末
事業内容	内部通報窓口運用支援 各種外部相談窓口運用支援 企業リスク対応支援

役員体制

代表取締役	永田 直樹
取締役	田村 佳則
社外取締役 (弁護士)	高岸 佳子
監査役 (社労士)	飯塚 篤司

主な支援業種

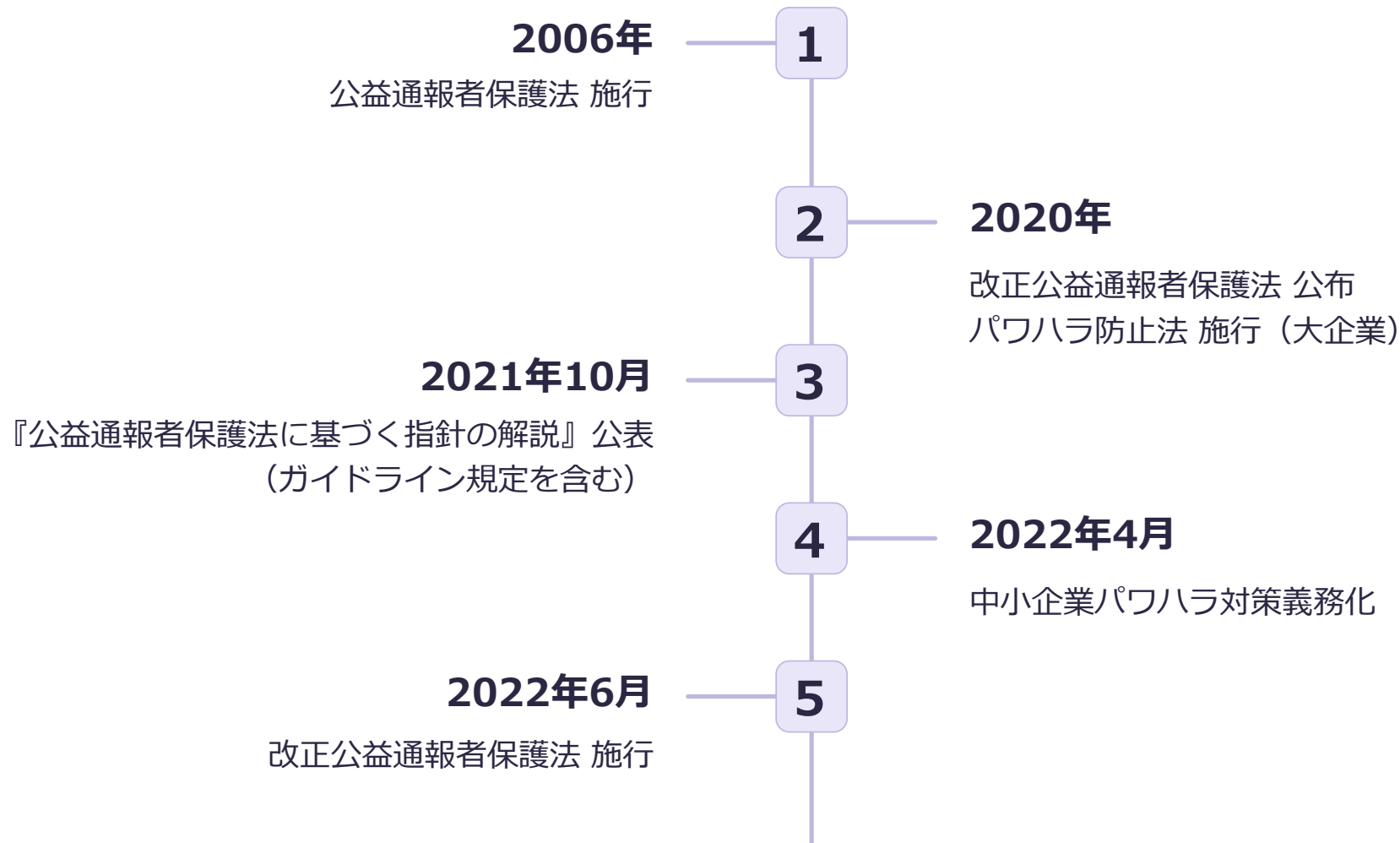
製造業	IT・情報通信業	金融・専門サービス	スタートアップ
医療・バイオ	食品・消費財業	緑地管理	
M&Aアドバイザリー	検査・認証機関	海事・船舶	

ちょっといい仕事、もっといい結果。

お客様の立場となって課題と向き合い、
日々、改善につながる小さな気づきや、
ちょっとした工夫を重ねていくこと。

そんな、ちょっといい仕事が、
もっといい結果につながることを私たちの喜びです。

日本では2006年から**公益通報者保護法**が施行されており、**2022年6月からは一部法案が改正**・施行されています。内部通報制度の整備は、企業のコンプライアンス強化に向けた重要な取り組みです。



❑ 法改正により、企業には内部通報体制の整備が義務付けられ、対応が求められる範囲が大幅に拡大しました。

法令改正前の課題

改正前の公益通報者保護法では、企業・組織に対する義務規定が不十分であり
通報者保護の観点からも多くの課題が指摘されていました。

体制整備の義務なし

組織に対して内部通報体制を整備する法的義務は
存在せず、任意の取り組みにとどまっていた。

罰則規定がない

法令に違反しても組織・企業に対する罰則が
存在せず、実効性が担保されていない。

行政通報への高いハードル

行政機関への通報には「真実相当性」が求められ
通報者にとって大きな心理的・法的負担がある。

報道機関への通報に制約

メディアへの通報は厳しく制約されており、
社会的な不正の告発が困難な状況。

保護対象が限定的

退職者や役員は保護の対象外とされており、広く
通報者を守る制度設計にはなっていない。

損害賠償請求が可能

組織が通報者に対して損害賠償を請求することが
認められており、通報抑制につながる大きな問題
がある。

法令改正後の変更点

改正前

組織に体制整備の義務はない

違反しても罰則はない

行政通報に真実相当性を求める

報道機関への通報に制約あり

退職者や役員は保護の非対象

行政機関の体制整備の記載なし

対象通報は刑事罰の対象事案のみ

組織は通報者に損害賠償請求可能

改正後

300名超規模の組織に**体制整備を義務化**

組織に対しては**企業名公表等の行政罰**
担当者の守秘義務違反には刑事罰

氏名等の必要事項を申告すれば通報可能

報道機関への通報の制約緩和

退職者や役員も保護対象

行政機関に体制整備を義務付け

通報者への損害賠償請求は不可能

対象通報に行政罰の対象事案も追加

必要な体制整備

2022年6月1日～

従業員数300人を超える事業者には、内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備が**義務**付けられる。

1.内部通報窓口の設置

2.通報に関する調査の実施

3.法律違反行為の是正措置

①パワハラ防止措置義務

中小企業は**2022年4月1日**から施行されています。

※改正労働施策総合推進法における中小企業の定義とは下記表の

①資本金の額または出資の総額、または、②常時使用する従業員の数を満たすものと定められています

業種	①資本金の額 または出資の総額	②常時仕様する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外すべて)	3億円以下	300人以下

②パワハラ防止措置義務

改正労働施策総合推進法の施行によって、企業に義務付けられた取組みについては以下となります。

1.企業の方針の明確化およびその周知・啓発

**2.相談（苦情を含む）に応じ
適切に対応するために必要な体制の整備**

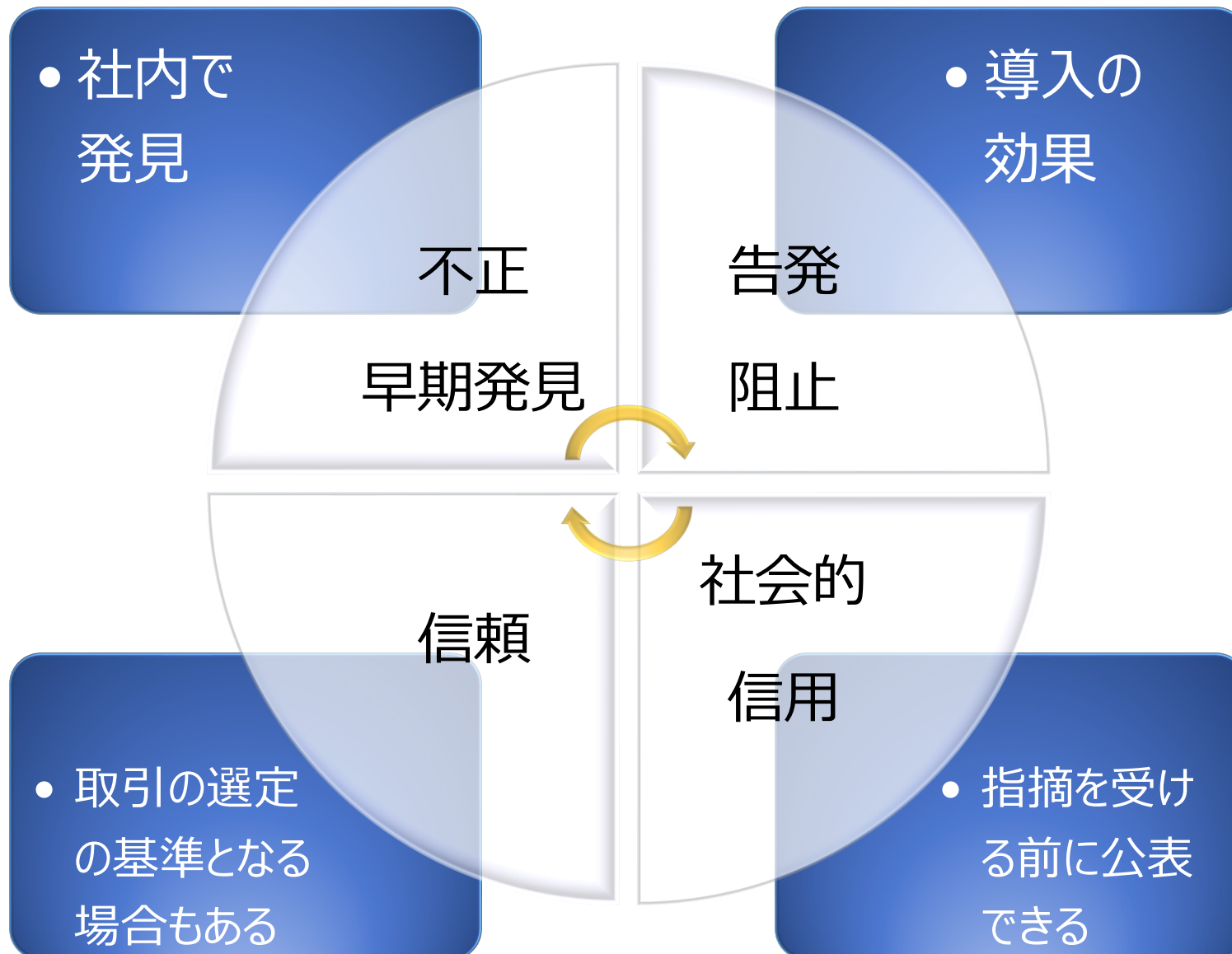
**3.職場におけるハラスメントへの事後の
迅速かつ適切な対応**

4.併せて講ずべき措置

社内の不正行為を上司ではなく
異なる報告ルート[※]を設ける制度

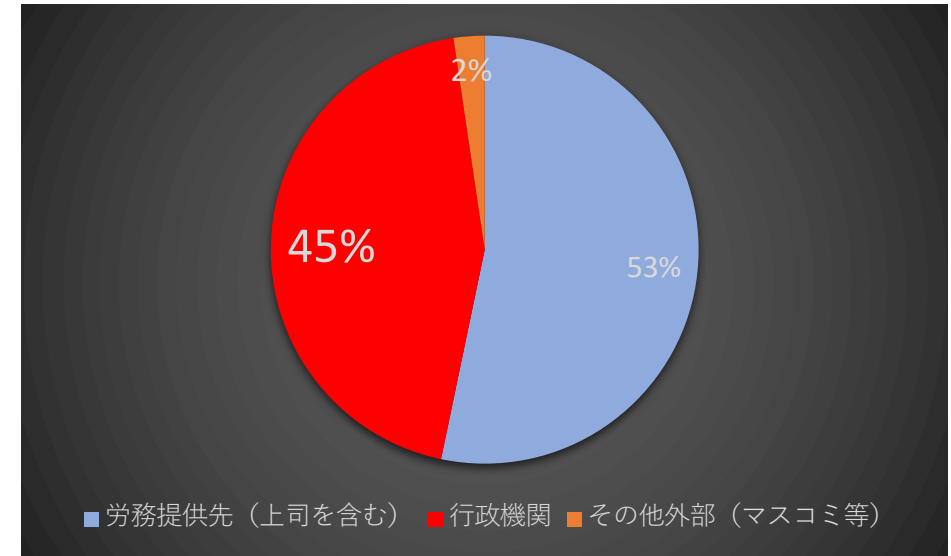
不正な売上計上
架空の経費計上
汚職・談合（不正な入札取引）
違法なキックバック
データ偽装
機密情報漏洩
横領
ハラスメント
違法残業

- ・会社が社内で不正を発見する
- ・自浄作用を高め透明性の高い会社にする
- ・社会からも従業員からも信頼される会社にする



**社内部署で通報窓口を設置しても
労働者からの信頼度は低い**

不正を発見した従業員は 最初にどこに通報するか



労務提供先（上司を含む）に通報しない理由 (複数回答)

通報しても 改善の見込みがない	不利益扱いを 受けるおそれがある	保護される通報か 自信がない	嫌がらせを うけるおそれがある
27.8%	24.8%	23.2%	21.8%

社内に窓口を設置した場合

社内の悩み・不安

対応増加

制度の趣旨にそぐわない通報にも対応しなければならない

もみ消し

通報・相談の報告先が
限定される
(社内の特定の間人)

バててしまうのでは

従業員が
通報・相談しにくい環境

外国人からの相談

詳細な内容を伝えるのが
難しいことがある

社外に窓口を設置した場合

Zationからのご提案

対応軽減

制度の趣旨にそぐわない通報の
対応を精査できる

公正・中立

通報・相談の報告先は
自由に設定可能
(社外取締役や監査役など)

匿名性

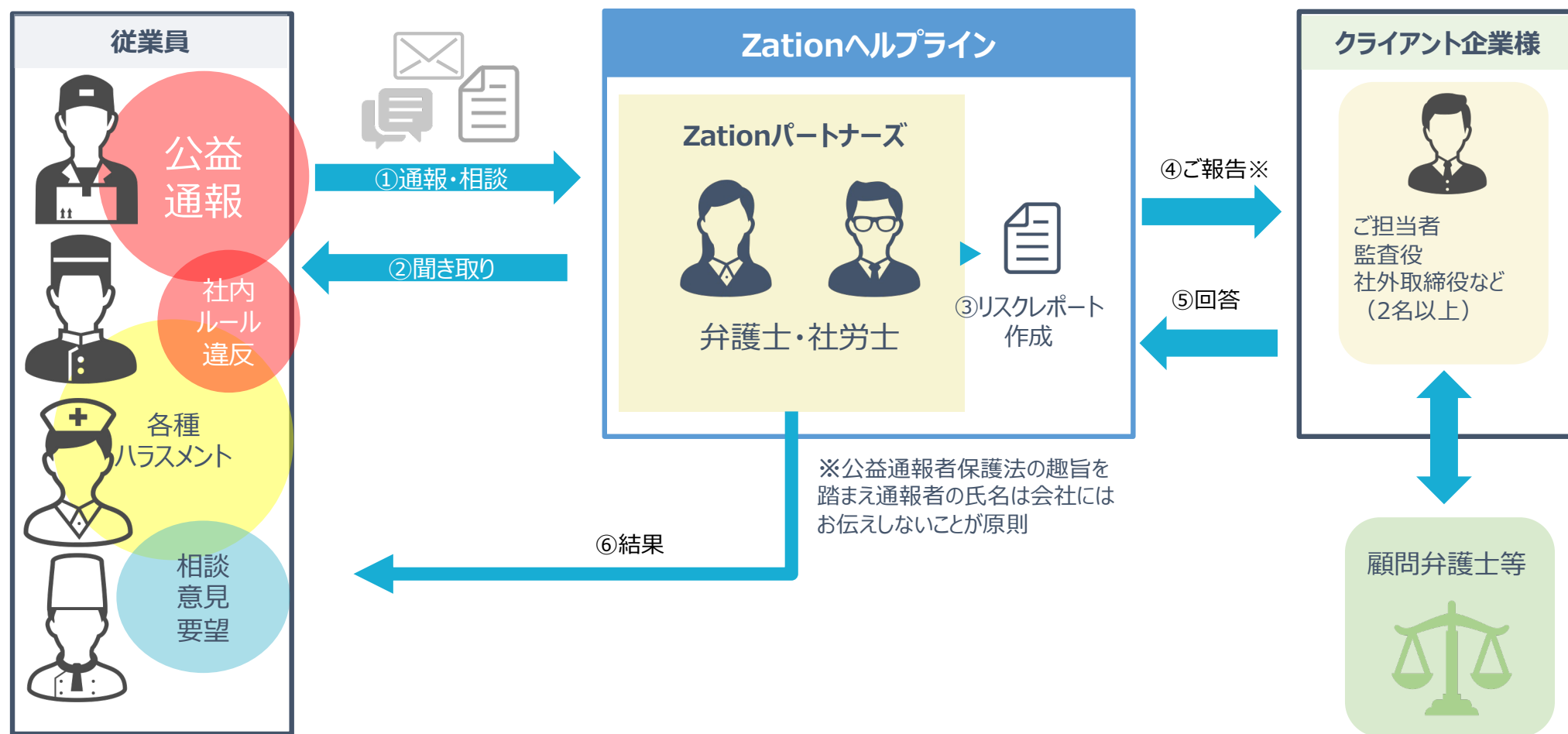
従業員が
通報・相談しやすい環境

多言語対応

英語・中国語の拡張可能
詳細に内容を伝えることが
できる

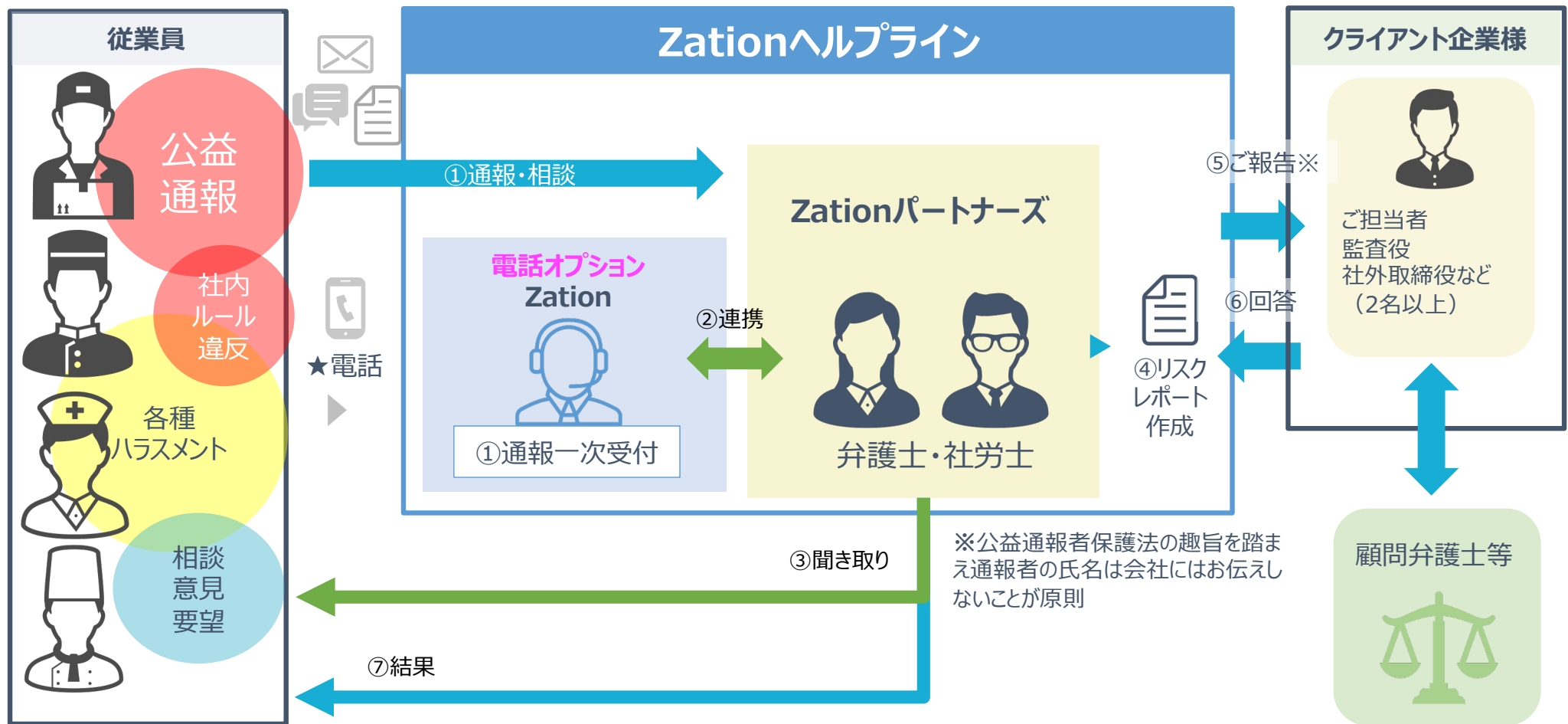
通報フロー（電話なし）

法令違反から労務に関する相談、各種ハラスメントまでを広くカバー
匿名での会話を実現し、リスクの迅速な検知に貢献



通報フロー（電話あり）

法令違反から労務に関する相談、各種ハラスメントまでを広くカバー
匿名での会話を実現し、リスクの迅速な検知に貢献





弁護士 高岸 佳子

<経歴>

- ・京都大学法科大学院卒業
- ・2015年 弁護士登録
- ・大阪ガスグループ会社（企業内弁護士）
- ・東野松原中山法律事務所など経験
- ・2021年1月 たかぎし総合法律事務所 設立

<著書及び講演>

- 著書 「ビジネス契約書式150例」（一般財団法人経済産業調査会）
「特定商取引のトラブル相談Q&A」（民事法研究会）など
- 講演 高齢者大学「一般法教育」
豊中市「クレジットカードの落とし穴～キャッシュレス決済の注意点」
石切山麓自治会「高齢消費者被害の予防と救済」など

<メッセージ>

大阪ガスにて企業内弁護士を経験していることから、内部から見える企業内での問題についても把握しています。顧問先から持ち込まれた問題や相談を受けるだけでなく、内部から切り込む形でのアドバイスをさせていただきたいと思っています。私個人のキャラクターは、ほんわかした感じです。小動物に似ているとよく言われます。社内の方々にも寄り添いながら、会社発展への手助けをさせていただければと思っています。



社会保険労務士 飯塚篤司

<経歴>

1995年立命館大学卒業。
食品小売業、アパレル卸業の人事部門を経て、2000年に社会保険労務士事務所を設立。

<著書及び講演>

月刊『企業実務』（新日本実業出版社）
月刊『会社の知恵袋』（SBIビジネスソリューション株式会社）
人事ポータルサイト『HRプロ』コラム連載
（取材対応）
週刊ポスト、amebaテレビ等

<社労士紹介>

人事労務関連相談をはじめ、就業規則等社内規定策定、人事給与制度構築、労務トラブルの予防対策、労務監査（IPO/労務DD対応）、社員研修（役員向、管理職向、人事担当者向）、行政官庁調査対応、社会保険手続、給与計算業務等人事労務に関して幅広い業務内容を行ってきている。特に現在は、電子申請、各種クラウドシステム等を活用した人事労務業務の効率化の為のサポートにも力を入れている。またキャリアコンサルタントとして、社内キャリアコンサルティング、大学生・中途転職者向キャリア相談、大学でのキャリア講師、精神障害者等の就労支援等も経験。

Pマーク・ISMS(ISO27001) 情報セキュリティマネジメントシステムの運用を実施。



登録組織: 株式会社 Z a t i o n
コールセンター

所在地: 沖縄県浦添市伊祖1丁目4-12 IRビル3階

当組織の情報セキュリティマネジメントシステムは、本証による審査の結果、下記の適用規程の要求事項に適合していることを示します。

適用規格: ISO/IEC 27001:2013/JIS Q 27001:2014

登録範囲: コールセンター業務に係わる顧客情報等の情報セキュリティ管理

適用宣言書: 第4.1版 2018年3月12日付

登録範囲に含まれる事業所:

コールセンター: 沖縄県浦添市伊祖1丁目4-12 IRビル3階

札幌コールセンター: 北海道札幌市中央区北2条西10丁目2-7 Wall 116 F
[登録範囲に同じ]

登録番号: 1296

発 効 日: 2024年4月18日

初回登録日: 2012年4月18日

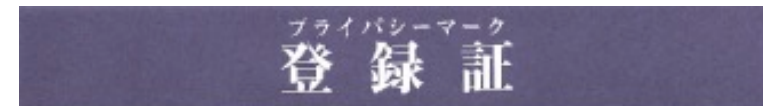
有効期限: 2027年4月18日

更新決定日: 2024年4月11日



日本検査キューエイ株式会社
東京都中央区人形二丁目1番1号

代表取締役社長 菅野 良一



■ 登録番号 第18860193(05)号

■ 事業所の名称及び所在地

株式会社 Z a t i o n

東京都港区芝5丁目29番20号

■ プライバシーマーク付与の有効期間

2023年12月18日～2025年12月17日

■ プライバシーマーク付与連絡等について審査を行ったプライバシーマーク認定審査機関

公益財団法人くまもと産業支援財団

一般財団法人日本情報経済社会推進協会



仕様・料金

項目	仕様	備考
1.受付内容	・法令違反行為 もしくは違反していると疑問を感じた行為 ・定款・規則・社内規程違反行為 もしくは違反していると疑問を感じた行為	下記テーマの受付範囲を設定 ・法令違反 ・社内ルール違反 ・ハラスメント相談 ・意見 要望 改善 提案
2.通報チャネル	・Eメール ・書面 ・Webフォーム ・チャットボット ・電話（オプション）	電話番号/Eメール は共用
3.通報・相談対象者	役員、正社員、契約社員、派遣社員、パート、 アルバイト等 労働者（退職して1年以内の者を含む）	取引先従業員の通報は応相談
4.窓口対応者	法律に関する相談は弁護士 労務に関する相談は社労士が対応	電話取次はZationコールセンター（正社員）にて対応
5.対応言語	日本語	オプション 英語・中国語
6.レポート提出	通報者への聞き取り完了後、3営業日以内報告	多言語対応の場合、通報者への聞き取り完了後、5営業日以内に報告

サービス内容

			スタンダード	プレミアム
準備	社内規定に係るサポート		応相談	
受付	チャネル	チャットボット	✓	✓
		Webフォーム	✓	✓
		電話	-	✓
		メール	✓	✓
		書面	✓	✓
	通報フォーム	法令違反	✓	✓
		ハラスメント相談	✓	✓
		意見・要望	✓	✓
		メンタルヘルス相談	✓	✓
	対応言語	日本語	✓	
		英語・中国語	オプション	
報告	リスクレポート作成（通報毎）		✓	
	実績レポート（年4回）		✓	
対処	事実確認・不正調査		-	
	是正措置・再発防止策策定		-	
	通報者に対する回答		✓	



※申告の事実と内容是对応に従事する関係者により秘密の厳守が保証されます。

スタンダード（電話なし）



	通報チャネル：メール・Webフォーム・チャットボット・書面 基本言語：日本語	
初期費用	50,000円	
対象者数	月額費用	基準件数
100名まで	15,000円	12件/年
300名まで	30,000円	12件/年
500名まで	45,000円	12件/年
1000名まで	56,000円	15件/年
2000名まで	64,000円	15件/年

- * ご契約は1年間となります。
- * 表示価格は全て税抜価格となり別途消費税を頂戴いたします。
- * 基準件数：通報を受けクローズまでを1回とします。
- * 基準件数超過費用：5,000円/件

プレミアム（電話あり）



	通報チャネル：電話・メール・Webフォーム・チャットボット・書面 基本言語：日本語	
初期費用	100,000円	
対象者数	月額費用	基準件数
100名まで	35,000円	12件/年
300名まで	55,000円	12件/年
500名まで	75,000円	12件/年
1000名まで	90,000円	15件/年
2000名まで	102,500円	15件/年

- * ご契約は1年間となります。
- * 表示価格は全て税抜価格となり別途消費税を頂戴いたします。
- * 基準件数：通報を受けクローズまでを1回とします。
- * 基準件数超過費用：5,000円/件

豊富なオプションメニューをご用意しております。

多言語（メール）	0円/月 ※翻訳ツール使用が前提
多言語（電話）	10,000円/月 Web会議+AI翻訳
パワハラ防止 基礎研修	50,000円/回 (オンサイトの場合は別途交通費)
コンプライアンス 研修	50,000円/回 (オンサイトの場合は別途交通費)
メンタルヘルス 相談	20,000円/30分
電話 時間外対応	応相談

*表示価格は全て税抜価格となり別途消費税を頂戴いたします。

*メンタルヘルス相談はご利用された場合のみご請求させていただきます。

社内告知用データ

貴社の社名に変更したデータ（ai）を無償でご提供いたします。

STOP

社内のルール違反
ご相談ください。
連絡者の秘密は厳守いたします。

**コンプライアンス
HOTLINE**

ホットライン

セクハラ パワハラ 法令違反 不正行為

☎ 03-0000-0000 受付時間 9:00~17:00

✉ info@hotline.com

ロゴ ●●●●株式会社

① パワハラ防止対策研修

従業員を対象とした研修をご用意しております。

開催方法 オンサイト/リモート

参加人数 100名様まで

時間：1時間～1時間半程度



②コンプライアンス研修

管理者様向け、従業員向け2パターンご用意。

開催方法 オンサイト/リモート

参加人数 100名様まで

時間：1時間～1時間半程度

「職場コンプライアンス研修」
～コンプライアンスを整備して安心安全な職場に！～



メンタル相談受付範囲

業務名	法定義務	根拠法
高ストレス者 面接指導	医師（産業医等）による面接指導	労働安全衛生法第66条の10
長時間労働者 面接指導	医師（産業医等）による面接指導	労働安全衛生法第66条の8
復職・休職判定面談	義務なし	労働安全衛生法第70条2第1項 労働者の心の健康の保持増進のための指針参照 （厚生労働省）実施が「望ましい」と記載
メンタルヘルス不調者面談	義務なし	労働契約法 第5条 安全配慮義務
健康診断結果に基づく就業判定	医師（産業医等）からの意見聴取	労働安全衛生法第66条の4
ストレスチェック実施者	医師（産業医等） 保健師、精神保健 福祉士等	労働安全衛生規則 第52条の10

準備期間：ご契約から最短5営業日程度

運用開始前

運用開始後

契約～準備
1～2日

基本設計
3日

運用設計
4～5日

全体 契約締結 ➡ 社内規定修正 ➡ 運用フロー確認



・通報規定確認
・コールリハーサル
※プレミアムの場合

・通報チャネル共有
*メールアドレス
*Webフォーム
*チャットボット
URL
・社内規定見直し

最終テスト
・メールアドレス送受信
・Webフォーム送信
・チャットボット送信
・受電確認 など

・通報規定確定

・ご担当者様の確定
・通報規定確認

・社内告知
・社内ハラスメント・コンプライアンス研修（任意）
・ポスター等・印刷物の準備

貴社

分析

データ収
集・蓄積

PDCA
サイクル

四半期定例
改善施策

データ分析
評価

まかせよう。

米国専用
Ethical Hotline

米 国 法 に 準 拠 し
た 通 報 窓 口



CASE1

ハラスメント

CASE2

コンプライアンス

CASE3

社内の不正

日本品質の安心を世界中で



24時間365日
受付可能



英語/スペイン語対応



US LEGAL AID FOR LEADERS



Hirohisa Naito

内藤 博久

hnaito@mosessinger.com

ニューヨーク州・テキサス州 弁護士

100年の歴史を有する米国の法律事務所 Moses & Singer LLP にて
労働法、企業法務、知的財産権などを専門に扱う弁護士。

労務管理上のトラブルの相談、各種契約書・社内規則の作成、
労働訴訟、労働委員会や当局の各種紛争案件を取り扱っている。
また、日本企業の米国進出を支援するための法律業務を幅広く行っており、
本プロジェクト「US LEGAL AID FOR LEADERS」の発起人。

多数の米国大手法律事務所とチームを組み、
ポストコロナ社会で事業を展開する日本企業を支援する
労働法務やセミナー活動・執筆活動をしている。

部門会議にて

1. 発言の遮断

通報内容：「部門会議で意見を述べ始めると、上司に『それは後で』と遮られ、他の人に発言が振られます。これが繰り返されて、意見が軽視されていると感じています。」

2. 会議資料の配布忘れ

通報内容：「週1回の部門会議で、私だけ毎回会議資料が配布されません。他のメンバーは全員資料を持っているのに、私だけが議題についていけず、発言の機会を失っています。」

3. 意見の無視と過小評価

通報内容：「月例の部門会議で提案をすると、他のメンバーに『経験が足りない』と言われ、議論もせずは無視されてしまいます。これが続いて自信を失いつつあります。」



叱責

1. 些細なミスへの過剰な叱責

通報内容:「経理部の課長が、私の些細なミスに対して毎回『こんなこともできないのか!』と大声で怒鳴ります。緊張でさらにミスが増え、悪循環に陥っています。」

2. 成果への過小評価と叱責

通報内容:「営業部の部長が、私の営業成績が良くても『もっとできるはずだ』と毎日のように叱責します。努力が認められず、モチベーションが低下しています。」

3. 公の場での叱責

通報内容:「製造部の班長が、ミーティングの度に私を名指しで批判し、『お前のせいで生産性が落ちている』と他のメンバーの前で叱責され職場に行くのが辛くなっています」



性的なジョーク

1. 不適切な身体的コメント

通報内容:「同僚の男性社員が、私の服装について『そのスカート、短くていいね。お客さんウケするよ』と日常的に発言します。不快ですが、笑顔で対応せざるを得ない雰囲気があります。」

2. プライベートへの不適切な干渉

通報内容:「上司が『彼氏いるの?』『休日は何してる?』などと頻繁に聞き、『もっと遊んだ方がいいよ』などと言います。仕事以外の話をしたくないのですが、断れません。」

3. 不適切な発言の共有

通報内容:「同僚が部署のグループチャットで『昨日のドラマの女優さん、かわいかったよね。ああいうタイプが理想だな』とコメントしました。仕事の場合のこのような発言に違和感を覚える社員もいます。」



意図的な妨害

1. 必要な情報の隠蔽

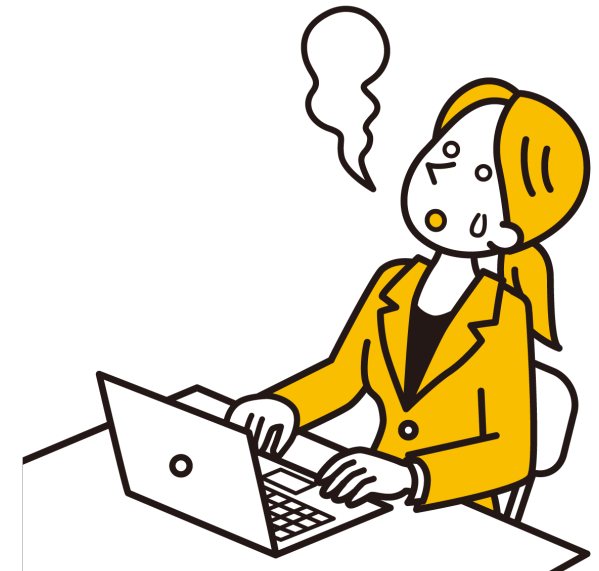
通報内容:「上司が私に重要なプロジェクトを任せながら、必要な市場データを意図的に共有してくれません。十分な情報なしで仕事を進めざるを得ず、成果が出せていません。」

2. 過剰な監視と干渉

通報内容:「上司が私の仕事に過剰に干渉し、細かい指示を出し続けます。自分で考える機会を奪われ、スキルアップできていません。」

3. 不当な評価基準の設定

通報内容:「上司が、私たち特定のグループに対して他の社員より高い目標設定を行い、達成できないと低評価をつけます。不当な扱いを受けていると感じています」



マタニティハラスメント

1. 妊娠報告後の配置転換

通報内容:「妊娠を報告したら、上司が『営業は体力が必要だから』と言って、私の意思を聞かずにデスクワーク中心の部署へ異動させました。」

2. 産休・育休取得の妨害

通報内容:「産休・育休の取得を申し出たら、上司から『今は忙しいから、もう少し待ってくれないか』と言われ、取得を先延ばしにするよう圧力をかけられています。」

3. 復職後の降格

通報内容:「1年間の育児休業を終えて復職したら、『ブランクがあるから』という理由で、休業前よりも低い職位に降格されました。」



モラルハラスメント

1. 陰口と孤立化

通報内容:「同僚が私の悪口を他の部員に頻繁に言いふらし、仲間はずれにしようとしているようです。職場で孤立感を感じています」

2 .過剰な期待と責任

通報内容:「上司が『君は優秀だから』と言いながら、私の能力を超える難しい仕事を次々と任せ、失敗すると厳しく叱責します。」

3.感情の操作

通報内容:「上司が私に対し、時に過剰な褒め言葉を浴びせ、時に激しい叱責をするなど、感情的な態度を頻繁に変えます。精神的に不安定になっています」



テクノロジーハラスメント

1.過剰なオンライン監視

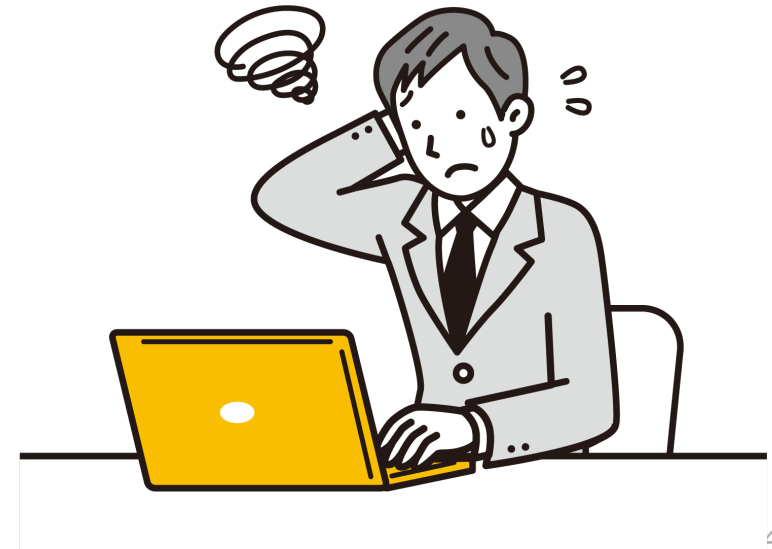
通報内容:「在宅勤務中、会社が私のパソコンに監視ソフトをインストールし、休憩時間も含めて常時モニタリングしています。プライバシーの侵害を感じています」

2.勤務時間外の連絡強要

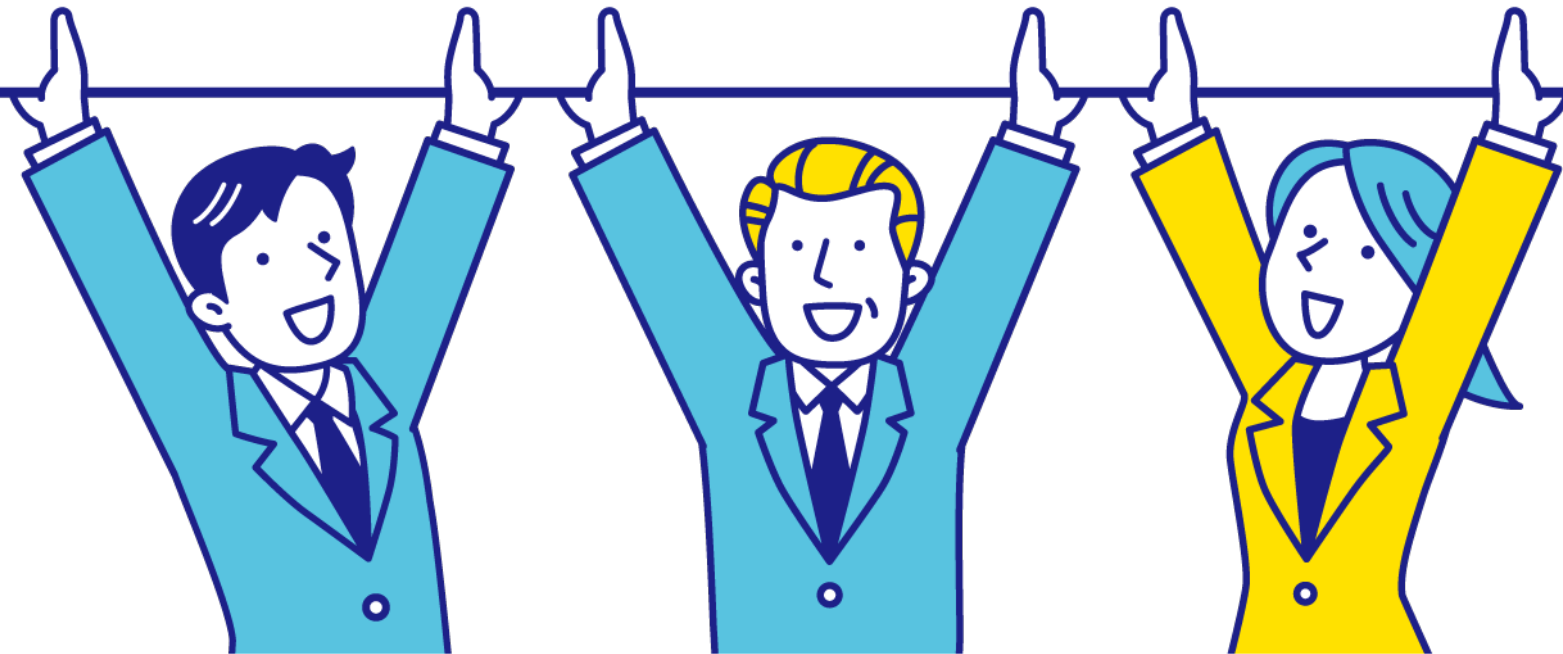
通報内容:「上司が導入したビジネスチャットアプリで、深夜や休日でも頻繁に連絡や業務指示を送ってきます。プライベートな時間が侵害されています」

3.SNSアカウントの強制開示

通報内容:「上司が部下全員に個人のSNSアカウントを開示するよう要求し、フォローすることを強制しています。拒否すると人事評価で不利になると匂わせています」



挙げた事例はどれも
「ハラスメントかどうか？」の判断が難しいものです。
しかし、実際にはこのような相談が多く寄せられています。
このレベルで早期に対応しておくことが
重大なハラスメントに発展するのを防ぐために重要です。



お問合せ・ご相談

まずはお気軽にご相談ください。
専門スタッフがヒアリングいたします。

ちょっといい仕事、
もっといい結果。



無料電話相談

平日：9:00～18:00

03-6744-6749



Web会議予約

オンラインでの詳細相談可能です。



メールでのお問い合わせ

24時間受付中、翌営業日以内に返信いたします。

sales@zation.jp