



インソースグループ  
コンプライアンス行動規範

2024年10月発行

## 目次

|  |           |
|--|-----------|
| <b>第1章 インソースグループにおけるコンプライアンス</b> . . . . . | <b>2</b>  |
| 1. コンプライアンスの基本的な考え方 . . . . .              | 2         |
| 2. コンプライアンス行動規範 . . . . .                  | 2         |
| 3. 適用範囲 . . . . .                          | 2         |
| 4. コンプライアンス行動規範違反に対する社内処置 . . . . .        | 3         |
| <br>                                       |           |
| <b>第2章 コンプライアンス行動規範</b> . . . . .          | <b>4</b>  |
| 1. お客さま本位の商品・サービスの提供 . . . . .             | 4         |
| 2. 人権に関するコンプライアンス . . . . .                | 4         |
| 3. 健全で安全・労働環境に関するコンプライアンス . . . . .        | 6         |
| 4. 公正な企業活動に関するコンプライアンス . . . . .           | 7         |
| 5. 情報に関するコンプライアンス . . . . .                | 9         |
| 6. 知的財産保護に関するコンプライアンス . . . . .            | 10        |
| <br>                                       |           |
| <b>第3章 当社グループの内部通報について</b> . . . . .       | <b>11</b> |
| <br>                                       |           |
| <b>第4章 コンプライアンス推進体制</b> . . . . .          | <b>12</b> |

## 第1章 インソースグループにおけるコンプライアンス

### 1. コンプライアンスの基本的な考え方

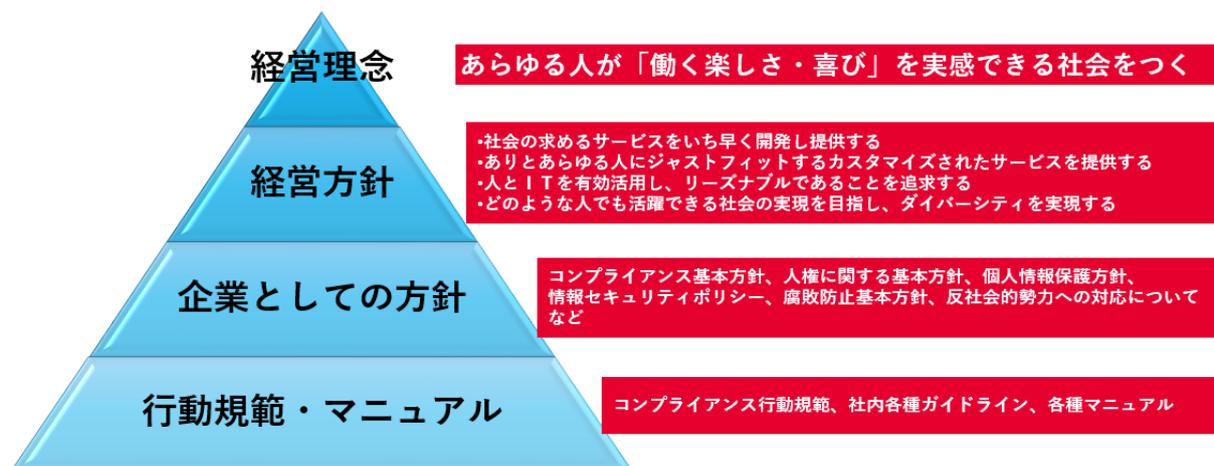
当社グループは2005年3月に「[コンプライアンス基本方針](#)」を制定しており、役員および従業員（パートタイム・アルバイト含む）は、日々の業務において、本基本方針、国内外の法令、ならびに社会規範を遵守します。また、当社グループは、2023年5月22日に国連グローバル・コンパクト（国連グローバル・コンパクト（United Nations Global Compact））に署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を遵守するコミットメントをおり、国際基準に則った知識と行動が求められます。

なお、コンプライアンス基本方針に抵触するおそれのある事態が発生した場合には、早急に問題解決を図り、原因究明と再発防止に向けた業務改善を行います。

### 2. コンプライアンス行動規範

コンプライアンス行動規範は「[コンプライアンス基本方針](#)」に基づいて作成しており、業務においてより具体的な行動基準として位置づけられます。

当社グループ全ての役員および従業員（パートタイム・アルバイト含む）は「インソースグループ行動規範」の重要性を認識した上で、日常的な業務遂行の指針として活用し、良識と責任のある行動をとることが必要です。



### 3. 適用範囲

コンプライアンス行動規範は、当社グループすべての役員及び従業員（パートタイム・アルバイト含む）が守るべき重要なルールです

また、役員および従業員（パートタイム・アルバイト含む）は、本行動規範を社内組織だけではなく、外部委託先など関係先へ周知徹底いたします。

#### 4. コンプライアンス行動規範違反に対する社内処置

行動規範違反によりもたらされた結果が、就業規則の懲戒規定に該当する場合は、(パートタイム・アルバイト含む) は懲戒処分の対象となります。特に、悪意や重大な過失によって行われた違反行為は、就業規則に則って厳正に処分(懲戒解雇を含む)されるとともに、会社に経済的損害が発生した場合には損害倍書を請求されることがあります。

## 第2章 コンプライアンス行動規範

### 1. お客さま本位の商品・サービスの提供

役員および従業員（パート・アルバイト含む）は当社の経営理念「あらゆる人が「働く楽しさ・喜び」を実感できる社会をつくる」に基づき、その経営方針を遵守します。

#### <経営方針>

- ・ 社会の求めるサービスをいち早く開発し提供する
- ・ あらゆる人にジャストフィットするカスタマイズされたサービスを提供する
- ・ 人とITを有効活用し、リーズナブルであることを追求する
- ・ どのような人でも活躍できる社会の実現を目指し、ダイバーシティを実現する

### 2. 人権に関するコンプライアンス

#### ① 人権尊重

当社グループは2023年7月に「[人権に関する基本方針](#)」を制定しており、自らの事業活動において生じる人権への負の影響へ対処し、すべてのステークホルダーの人権を尊重しなければなりません。

#### 【行動指針】

- ・ 基本的人権を支持し、労働法を尊重します
- ・ すべての個人のプライバシーを尊重します
- ・ 団結権、団体交渉権および団体行動をする労働基本を尊重します
- ・ 個人情報が入権やプライバシーに深く関わることを認識し、慎重に取り扱います
- ・ 各人の能力、職務、成果などに基づいて、一人ひとりを公正に評価します
- ・ 人身売買や強制労働の兆候を察知した場合は、内部通報窓口へ直ちに報告します
- ・ 出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障害、趣味、学歴などに基づく非合理的あらゆる差別をしません
- ・ 強制労働及び児童労働を容認、指示しません

## ② ハラスメント行為の禁止

当社グループはハラスメントを容認していません。研修を提供する会社として、ハラスメントと疑われるような言動や、良識が問われる言動についても、許容しません。ハラスメントとは、意識的・無意識的に特定・不特定多数を問わず、不快な思いをさせる、苦痛を与える、居心地の悪さを感じさせる行為のことを指します。(当社テキストより抜粋)

### 【行動指針】

- ・ 自分自身の言葉や行動が、他人にどのように受け取られるのかを常に意識します
- ・ ハラスメントや差別に気がついた場合には、黙認せずに指摘し、適切な解決を図ります
- ・ 指導とハラスメントの違いを理解し、同僚、上席者、部下と接します  
(指導とハラスメントの違い)
  - ① 指導することや叱ることは「怒る」や「怒鳴る」こととは違う
  - ③ 一方的ではなく、相手に改善点を気づかせる行動をとります
  - ④ 相手の成長を考え、お互いの信頼関係を増すことを心がけ、指導する側も努力します
- ・ 身体的な攻撃、暴行、傷害をいたしません
- ・ 侮蔑的な発言、大声で怒鳴る、罵声、誹謗、中傷しません
- ・ 威迫による業務の強制をいたしません
- ・ 人間関係の切り離し、無視はしません
- ・ 宗教や性に関する冗談は言いません
- ・ 不快なポスターや漫画の提示しません
- ・ 電子メッセージでの不快な文言を発信しません
- ・ わいせつ表現物の使用、提示、共有をしません

### 3. 健全で安全・労働環境に関するコンプライアンス

#### ① 職場の安全衛生

当社グループの「[コンプライアンス基本方針](#)」では、従業員の安全衛生の確保を最優先とし、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、また、業務上の安全衛生に関する法令等を理解し、これを遵守することが明示されています。そのため、基本方針に則った行動が求められます。

#### 【行動指針】

- ・ 労働基準法、労使協定、就業規則をはじめとする職場におけるルールを遵守します
- ・ 各部門の責任者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取などを通じて、職場のストレス要因を把握しその改善に努めるとともに、部下の個別のストレス状況、言動の変化などに注意を払い、積極的に声をかけます
- ・ 年に1回、所定の手続きに従って健康診断を受診します
- ・ 安全、また、健康な状態で仕事ができないような体調の場合にはすぐに上司者に報告します
- ・ 職場での事故、ケガはすぐに上司者へ報告します
- ・ 伝染病の疾患、その他の疾患で法令の定めるものにかかった場合、即座に上司者へ連絡し、適切な日数の休みを取得します
- ・ 薬やアルコールなど安全に仕事ができなくなるような物質を、業務中に摂取しません

#### ② 地球環境の保全

当社グループは2022年2月に「[環境に関する基本方針](#)」を制定しています。当社グループは、ESG+P経営を中期経営計画に盛り込み、社会的価値を提供する事業や取り組みを拡大させながら、持続的な業績（Performance）向上を進めています。気候変動の緩和をはじめ、地球環境の持続可能性が喫緊の課題となっているなか、当社は長期的視点に基づく環境負荷低減活動が不可欠と考え、自社内だけではなく、事業を通してビジネス界全体における寄与活動を継続してまいります。

#### 【行動指針】

- ・ 廃棄物処理法をはじめとする環境関連法規を遵守します
- ・ 適温での冷暖房の使用、及び、退勤時に使用していない電源タップをOFFにするなど節電に積極的に取り組みます
- ・ ゴミの分別を徹底し、廃棄物を減らすとともに再利用とリサイクルを実施します
- ・ 環境に配慮した商品を選択、利用します

#### 4. 公正な企業活動に関するコンプライアンス

##### ① 腐敗防止、贈収賄の禁止

当社グループは2024年7月に「[腐敗防止に関する基本方針](#)」を制定しており、あらゆる腐敗行為を容認しません。いかなる状況であっても、反対する毅然とした態度をとらなければなりません。

腐敗行為とは、能動的・受動的の別を問わず、自らの意志または勧誘を受けた後に、贈答品や何らかの利益（賄賂）を提供、または申し出る行為。国内外を問わず、あらゆる利害関係者に対して、不当・不正な利益を得る目的をもって、金品、その他の利益や便宜の授受などの違法な行動および不当な利益の追求を指します。

##### 【行動指針】

- ・ 会計帳簿への記載や伝票、記録を正確に行います
- ・ 腐敗行為に該当するか不明な場合は、すぐに上席者に確認をとります
- ・ 故意に事実と異なる原価となるように操作するといった不正処理をしません
- ・ 架空の受注や請求などの不正経理をしません
- ・ 利益を得るために、業務委託先を含めたステークホルダーからの金銭や贈り物や接待は受けません
- ・ 売上や利益を得る目的で、みなし公務員を含む公務員や取引先に対して金品提供およびお中元、お歳暮、ノベルティの提供（ファシリテーションペイメント含む）はいたしません
- ・ 警察や救急など司法の妨害を行いません
- ・ 公的機関の職員および、民間企業担当者との日常的な贈収賄行為はしません
- ・ 会社の物品や金券などを含む現金を自分の口座へ入金または持ち帰る行為はしません
- ・ 個人的な政治活動や発言は、会社の名称やロゴ等は使用せず、個人としての活動や見解であることを明確にした上で行います

③ 適正な取引ききと資産管理

当社グループは「[コンプライアンス基本方針](#)」に則り、適正な取引ききと資産管理を行います。

【行動指針】

- ・ 会計帳簿への記載や伝票、記録や税務処理に携わる者は、これを正確に行います
- ・ 勤務時間内に発生した交通費や残業時間は、正しく申告します（横領の禁止）
- ・ 当社グループの未公開の重要事実を持っている場合には、その情報を外部に流出することなく管理し、株式の売買および、当該情報を第三者に伝達してはいけません（インサイダー取引きの禁止）
- ・ 当社グループの利益と競合する活動は行わないほか、親族や知人の雇用、その他取引ききにおいて、通常とは異なる条件で優先的に採用や契約を進めることはしません（利益相反の禁止）

④ 独占禁止法の遵守

開発、販売の活動において、カルテルなどの不正な競争手段による共同行為をしません。

【行動指針】

- ・ 同業者の情報は公正かつ適法な方法で取得します
- ・ 仕様書、あるいは企画書に則り、正当な提案（入札）行為を行います
- ・ 他社と競合した場合、いかなる組織への提案、入札であっても、競合他社の担当者と相談をして提案（入札）価格を上げる行為はしません

⑤ 反社会的勢力との関係断絶

当社グループは「[コンプライアンス基本方針](#)」および 2005 年 3 月に制定された「[反社会的勢力への対応](#)」に則り、社会的責任を踏まえ、反社会的勢力と一切の関係を持たず、反社会的勢力による不当要求に応じません。

【行動指針】

- ・ 取引を開始時には、取引相手の反社会性を検証し、問題がないことを確認した後に取引を開始します
- ・ 契約締結後に契約相手方が反社会的勢力に該当する合理的な疑いがある場合、当該契約を解除します
- ・ 反社会的勢力に該当するか判断がつかない場合は、すぐに上席者または所管部署に相談します
- ・ 反社会的勢力と交際しません
- ・ 反社会的勢力を利用してはいけません
- ・ 犯罪による収益の移転およびテロリストへの資金供与、大量破壊兵器の拡散に対する資金供与（マネー・ローンダリング）が疑われる場合は、法規制や社内ルールで定められた手続きに従い、速やかに当局へ届出を行います

5. 情報に関するコンプライアンス

当社グループは 2005 年 3 月に「[情報セキュリティポリシーについて](#)」を制定しており、それに基づく、ルール及び管理体制を「情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS)」として整備し、実行、継続しています。また、2015 年 1 月に「[個人情報保護方針](#)」も制定しており、役員および従業員（パートタイム・アルバイト含む）は個人情報の取り扱いについての重要性を深く認識し、すべての個人情報をより厳正に取り扱うことを徹底します。

【行動指針】

- ・ 個人情報を扱う際には、事業遂行のために必要な範囲内で利用目的を明確に定め、適切に個人情報の取得、利用および提供を行います
- ・ 取得した個人情報は利用目的の範囲内でのみ利用し、目的外利用を行わないための措置を講じます
- ・ 法令にもとづく場合を除き、取得した個人情報を本人の同意を得ることなく第三者に提供することはいたしません
- ・ 個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざん、漏洩等のリスクに対して合理的な安全対策および是正措置を講じます
- ・ 本人からの当該個人情報の開示、訂正、削除、利用停止等の要請及び苦情や相談に対して、遅滞無く対応いたします
- ・ PC などの情報通信機器は、社内ルールに従い適切に管理します

## 6. 知的財産保護に関するコンプライアンス

当社グループが保有する知的財産を保護するとともに、第三者が保有する知的財産を侵害しません。

### 【行動指針】

- ・ 当社グループや第三者が保有する特許権・著作権・商標権などの知的財産権やノウハウ、営業上・技術上の秘密情報などの知的財産について、法規制や契約、業務上の目的に違反した利用、複製、販売などの行為は行いません
- ・ 他者の知的財産であるかどうか（既に商標登録されているかなど）、少しでもわからない場合は、速やかに調査を行い、必要であれば許可をとり利用します

### 第3章 当社グループの内部通報について

当社グループでは、すべての役員および従業員（パートタイム・アルバイト含む）が利用できる「内部通報窓口」を設置しています。いつでも利用でき、寄せられた報告はすべて機密扱いとなり、適宜調査されます。下記の通報対象となる行為を認知した場合、速やかに相談、報告をする必要があります。

尚、当社グループは、懸念の報告をする個人や、誠実に調査に協力する個人への差別や報復を容認していません。仮に、その懸念に対して十分な証拠が見つからず、正当性が確認できない場合も同様です。助言を求める際や不適切な行動を明らかにする際は、一人でその状況に対応する必要はありません。

#### ■内部通報の対象

- ・ 重大な法令違反行為、または本行動規範に対する違反、違反が疑われる行為
- ・ 粉飾決算が疑われる行為
- ・ 会社資産の使い込み
- ・ 重大な社内規則の違反行為
- ・ 重大なセクハラ・パワハラ行為
- ・ 上記に定める行為を行うよう指示・教唆する行為
- ・ 上記に定める行為を黙認する行為
- ・ 上記に準ずる行為

## 第4章 コンプライアンス推進体制

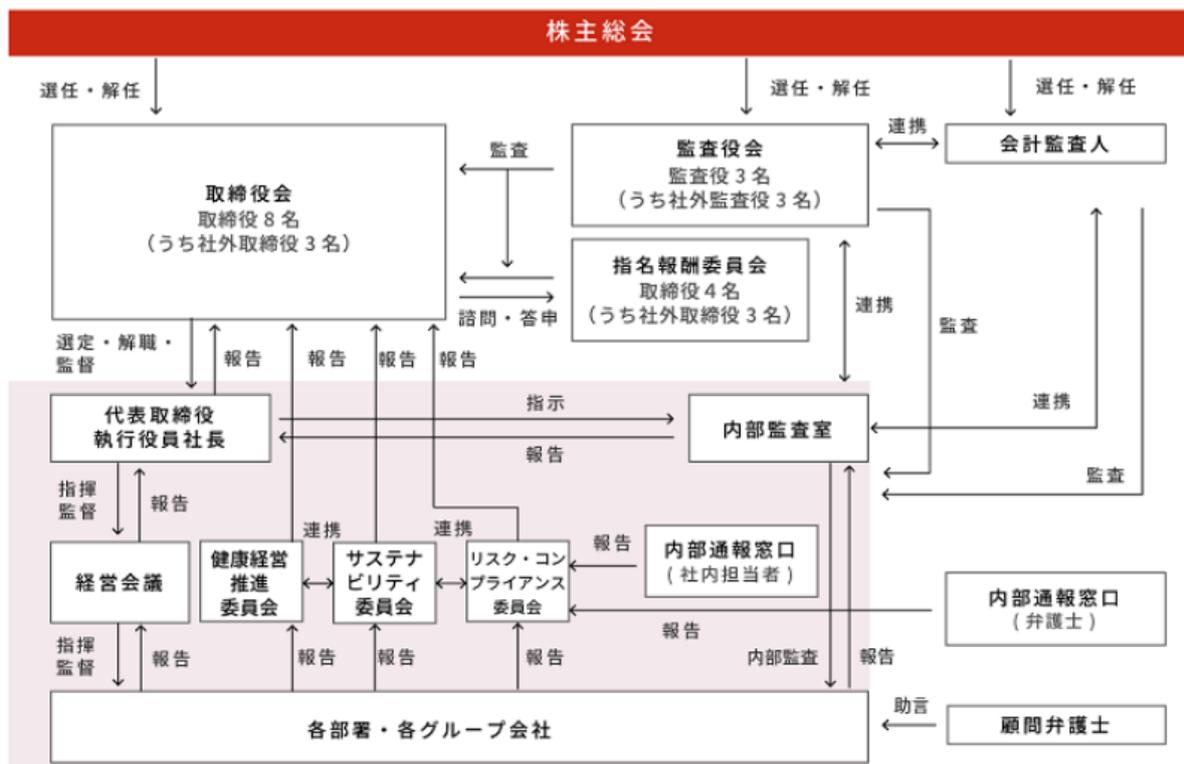
リスク・コンプライアンス規定に則り、リスク・コンプライアンス委員会およびリスク・コンプライアンス委員会事務局を設置しています。本委員会のコンプライアンスにおける役割は以下のとおりです。

### ■コンプライアンス委員会の役割

- ・ 当グループに適用のある法令等の洗い出し、対応策、対応部署の承認
- ・ コンプライアンス方針・スケジュールの決定
- ・ 法令等の遵守状況のモニタリング
- ・ コンプライアンス教育の大綱の決定と実施状況のモニタリング
- ・ 内部通報制度により把握されたコンプライアンスに関する重大事案の対応策

当社グループ内部通報窓口に通報があり次第、社内調査を開始、重大な事案に該当した場合、相談を受けたものは、リスク・コンプライアンス委員会事務局長へ連絡します。リスク・コンプライアンス事務局長より、リスク・コンプライアンス委員会へ連絡と、調査担当者に調査依頼を行います。リスク・コンプライアンスは方向性等を指示します。リスク・コンプライアンス事務局長は、調査完了後、通報者へ受理可否の連絡と取扱い方針や判明事実を説明します。

## コーポレートガバナンス体制



2024年10月末時点