

2．一企業における相談通報制度の仕組みと運営状況について

帝人株式会社

星野 邦夫

1．経営改革と通報制度

帝人グループは 2003 年に持ち株会社制に移行した。もともと繊維事業、医薬医療事業、基礎的研究開発および管理スタッフからなる帝人単体があり、その下にフィルム、樹脂、流通製品、IT、その他分野の連結子会社があったのだが、新体制ではわずか 300 数十人しか在籍しない持株会社帝人と 1 万数千人からなる多数のグループ会社に分割された。

新体制への移行に際し、国内海外の有力会社を合併する一方、優良な上場子会社まで売却するなど厳しい選択と集中が推進された。その時点でグループ会社は、旧帝人から分社したグループ会社、新規合併で誕生したグループ会社、もとの連結子会社から転換したグループ会社という 3 タイプのグループ会社が生じ、それら百数十社が持株会社の下に勢揃いすることとなった。

持株会社は事業活動を行わず、専らグループ会社の管理・監督・監視を行う役割となり、一方グループ会社は持株会社の管理・監督・監視のもとに迅速、効率的に事業活動を行うこととなった。しかし、事業も違う、歴史も違う多様な会社がグループ会社として横並びとなったことと、急激な改革だったこともあり、グループ会社の役員・社員の間には少なからぬ不安と不満が生じた。

例えば持株会社とグループ会社の責任と権限はどのようになるのか。また役員・社員の処遇はどう変わるのかなど、大きな関心事であった。社員の中には自分は帝人株式会社に就職したのであって、その子会社に就職したのではないとして転籍を拒む者もいた。

そこで当時経営として真っ先に取り組むべきことはコーポレートガバナンスの明確化であった。すなわち、企業は株主価値の持続的な増大をはからねばならないが、同時に多様なステークホルダーに対する社会的責任を果たさなければならない。社員を含むステークホルダーに対し、いかにして公正、公平、透明な経営を行うのか、方針と仕組みを明らかにする必要があった。

それらの疑問に答えた文書が、2003 年 8 月に公表した「コーポレートガバナンスガイド 2003」である。この文書は 2007 年に軽微な改定を実施したが、民間企業がコーポレートガバナンスについて表明した声明文は当時珍しく、今でも専門の研究者から提供を求められるものである。

経営に関する意思決定、監視、監督、監査の方針と仕組みを明らかにした上で、さらに内部統制の重要性にも言及し、内部統制のカナメはコンプライアンスとリスクマネジメントであると定めている。リスクマネジメントにおいてはリスク情報が経営トップに

迅速に届くことが最重要課題である。帝人グループではリスク情報を発見したら役員・社員は迅速に職制報告（組織上の上司に報告）することを義務付けているが、何らかの理由で職制報告が難しい、または不適当な場合はホットライン等で通報することを奨励している。これについての詳細は「コーポレートガバナンスガイド 2003」制定と同時に発効した「帝人グループ企業倫理規程」で明示している。

小職は 2003 年の 8 月から 2007 年の 3 月まで、ホットラインの一つである「企業倫理意見箱」の受付窓口を担当した者であるが、振り返って見ると、帝人グループの場合「帝人グループ企業倫理規程」によって通報制度をコーポレートガバナンス、中でもリスクマネジメント上極めて重要な経営施策の一つであることを明確に位置づけたことがその後の正しい運営の基礎となったと思っている。

2．導入の経緯とその後の展開

とは言え、帝人グループの通報制度は当初、明確な「リスクマネジメントツール」として設計されたものではなかった。1999 年に就任した安居祥策社長（現中小企業金融公庫総裁）は、イントラネットの中に「スピークアウト」（自分の意見を言ってみよう）と呼ぶコーナーを設置し、社員が直接社長に相談・提案・提言する意見交換窓口とした。社員は実名でも匿名でも利用できるが、投稿した社員の了解があれば、社員の相談・提案・提言の内容と社長の回答をイントラ上に公開するものとした。つまり「コミュニケーションツール」として導入された。

社員の新社長に対する期待、性急な経営改革に対する不安、業績向上のための社員のアイデア提案などさまざまな意見が寄せられたが、新社長も一件一件とても丁寧に回答したため、社員としては実に興味深くイントラを拝見したものである。

当然であるがそれら社員意見の中には職場での不適切な挙動に対する相談のような、報告のような、今で言うところの通報も含まれていた。

安居社長の後日談として、自分は入社してまもなく、たまたま上司と折り合いが悪かったため、帝人の本流から遠い子会社を転々とするようになったが、その中で子会社の社員には本社の役員に対する不信感が根深くあり、言っても無駄だと言う諦めに近い気持ちが蔓延していることを肌で感じていたので、自分はそのような社長にならないという気持ちで社員との直接コミュニケーションを大切にしたいと言われている。「スピークアウト」コーナーはそのような新社長の強い信念のもとに設置された。

2003 年の持株会社移行に際し、社長（CEO）の機能分身として C×O なるチーフオフィサー制がしかれることになったが、「スピークアウト」コーナーは、社長に対する質問・提案・提言部分は「社長へのメッセージ」コーナーとして残し、その他は機能別にチーフオフィサーを受付けとする相談窓口に移設された。そのうち通報に関しては CRO（チーフリスクマネジメントオフィサー：リスク責任者・副社長就任）を通報先と

する「企業倫理意見箱」として継承された。ただし、通報を前面に出すのではなく、社内的には社員が気楽に相談もできるように、相談・通報窓口であると定義した。その後CRO（リスク責任者）はその他の社会的責任全般を統括するオフィサーとして2005年にCSRO（CSR責任者・副社長就任）に改められた。

2003年には、社外に弁護士事務所と契約で「帝人グループ・コンプライアンスホットライン」を設けた。その目的は社内の不適切行為に関して法律の専門家に聞かないとその是非が判断できないような場合、社員が容易に相談できるようにし、その結果によっては会社に通報してもらうためであった。契約先は会社の顧問弁護士ではなく、コンプライアンス専門に契約した弁護士事務所である。顧問弁護士であるとしても会社経営者側の代理人と見られてしまうが、コンプライアンス専門の弁護士事務所は、経営の利害から離れて、「帝人グループの企業倫理規程」と法令、社会的規範に基づいて相談者に対応してもらえるものと考えたからである。

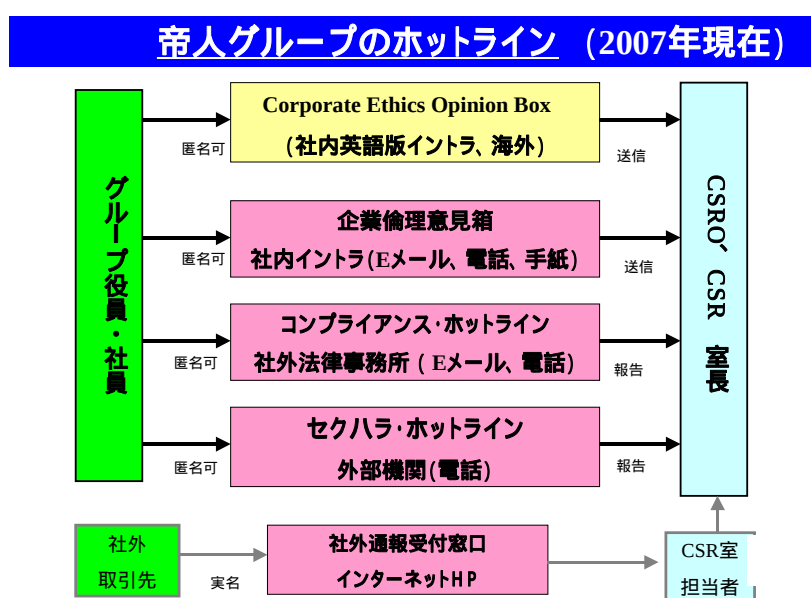
2005年には海外の社員が相談・通報できるように「企業倫理意見箱」の英語版をイントラ上のCSROの部屋に設置した。

さらに2006年には取引先社員から通報してもらえるように、インターネットホームページの中に、社外通報受付窓口を設けた。

なお、セクハラホットラインについては1999年に社外の専門会社に委託する体制を構築していた。

以上のとおり1999年の「スピークアウト」コーナーの設置以来7年を経て現在の帝人グループの相談通報制度の仕組みはほぼ整った。現在の仕組みは図1のとおりである。

図1 帝人グループの相談通報制度の仕組み



3. グループの相談通報制度の特徴

帝人グループだけの特徴とは言えないかもしれないが、我々が日ごろ意識していることとして以下をあげる。

(1) 目的

会社経営上のリスクマネジメントの重要な施策のひとつであり、一方相談者の問題解決のための施策でもある。

(2) 通報と職制報告との関係

不適切な事案については職制報告、つまり上司への報告を基本とするが、それができにくい環境、あるいはそうすることが無理な環境では、通報を奨励する（帝人グループ企業倫理規程）としている。無理な環境とは、不適切行為の首謀者が上司であったり、職場ぐるみで不適切行為が行われているような場合、職制報告しても握りつぶされたり、あるいは報告することによって自分が制裁を受ける可能性が大きい場合などである。

(3) 相談機能も兼ねる

もともと新社長と社員のコミュニケーションツールとして導入された経緯があり、通報に限らず、企業倫理上の諸問題につき、気軽に質問や相談ができるものとしている。

(4) 持株会社にある

「企業倫理意見箱」(社内)、「コンプライアンスホットライン」(社外契約弁護士事務所)、「セクハラホットライン」(社外専門会社)のいずれも持株会社のCSRO(CSR責任者・副社長就任)が統括しており、個々のグループ会社社員は自社の社長を飛び越えて持株会社のCSR担当最高オフィサーに直接相談・通報する。このことは、仮にグループ会社で会社ぐるみの不適切な行為が行われても、持株会社としてそのような情報を的確に把握できる効果があり、また、持株会社はグループ会社の管理・監督・監視をミッションとしているので、グループ会社役員・社員からしてみても相談しやすいのではないと思われる。

(5) 利用者資格

役員、社員、取引先とし、社員の中には派遣社員、パートタイマーなどを含む。取引先も直接のビジネスの取引先に限定せず、地域や就職希望者など幅広い層に対応する。

(6) 通報者保護

2003 年に制定した「帝人グループ企業倫理規程」の中で、通報者のプライバシーならびに個人情報を守ることと、通報したことによって雇用上の不利益な取り扱いをしないことを明記。

なお、2006 年施行の公益通報者保護法では主として「犯罪行為について通報した場合」に通報者保護を規定しているが、帝人グループの通報者保護の場合は、犯罪行為でなくても保護する。つまり単なる身の上相談のようなものであっても通報者を保護することを明記している。持株会社としては「そうであるから、グループの社員は、行政やマスコミなど外部通報する前に、帝人グループのホットラインに先ず相談・通報してください」と呼びかけている。

(7) ホットライン窓口の周知

カード、イントラネット、企業倫理月間告知ポスター（国内・海外）、社内報（グループ報と呼ぶ）などで度々周知している。しかし、合併で参入された会社ではまだ十分認知されておらず、2006 年時点でのアンケートによればホットラインの認知度は国内で 75%である。

(8) 調査

「企業倫理意見箱」、「コンプライアンスホットライン」、「セクハラホットライン」等に通報があった場合、事実確認のため調査を行う。C S R 室長が行う場合もあるが、案件により最も適切な人または部署を指定して調査をする。問題の発生したグループ会社の社長またはコンプライアンス・リスクマネジメント推進責任者であったり、事業所の所長、事務室長の場合もある。また持ち株会社の専門スタッフ室長にお願いする場合もある。人事マターであれば C H O（人財責任者）スタッフ室長、経理・財務マターであれば C F O（財務責任者）スタッフ室長などである。綿密周到な調査が必要な場合は業務監査室長に依頼することが多い。

それらの場合、通報者の名前は明らかにしない上、通報者保護の原則を関係者に十分周知した上で調査を進める。

また調査の過程で、通報者が憶測で分かってしまいかねない場合があるが、そのような場合は、通報者に事前に説明し了解を得て進行する。

(9) 裁定と回答

前述の調査に基づき、リスクマネジメントおよび C S R（社会的責任）を統括する C S R O（C S R 責任者）が裁定し、C S R 室長より相談・通報者に回答する。執行

役員や中核会社部長以上の上級管理職が関与している場合は、ＣＥＯの許可を得て裁定し、回答する。

調査によって不適切な問題が明らかになり、会社として対策をとるとか、問題人物に対する処分となる場合もあるが、調査をしても事案の不適切性が定かにならない場合もあり、白黒がつかない回答もある。勿論相談者が納得しない場合もある。しかしホットラインは「帝人グループ企業倫理規程」と法令、社会的規範に基づき運用されているのであって、通報受付窓口は通報者の代理人ではないのでやむをえない。

(1 0) 処分

グループ会社就業規則にのっとり帝人グループのＣＨＯ（人財責任者）の承認のもとにグループ会社社長の権限で行われる。

(1 1) 報告

帝人グループでは取締役会の下にＴＲＭコミティー（トータルリスクマネジメント委員会）があり、グループのすべての重要リスク案件がここに統括されており、ホットラインにきた相談・通報は、定期的または重大案件はその都度ＴＲＭコミティーに報告される。また同じ内容はＣＳＲ室長より監査役にも報告される。

(1 2) 社員への情報開示

帝人グループでは 2004 年よりホットラインに寄せられた相談・通報情報を、通報者のプライバシー保護と個人情報の守秘に配慮し抽象化した形でグループ社員向けにイントラと社内報（グループ報と言う）で情報開示している。情報開示に当たっては弁護士に相談して問題がないかを確認して実行している。

情報開示は社員から見ても相当興味が高いものであり、毎回一日で 2000 件前後のアクセスがある。その狙いは、グループのホットラインの仕組みと機能を理解してもらうこと、またどのようなことが企業倫理上あるいはリスクマネジメント上問題になるのかを知ってもらうこと、さらに持株会社のＣＳＲＯとして通報者に対し誠実に対応している実像を理解してもらうためである。

4．相談・通報の内容

帝人グループは国内在籍社員が約 1 万人、海外在籍社員数は約 9000 人であるが、2006 年度ではホットラインの合計通報件数は 37 件であった。これが多いか少ないかは分からないが、2003 年の持株会社移行時に相談通報窓口がそれまでの帝人株式会社単体のものからグループ共通のものとして再定義されて以来、件数は毎年漸増している。

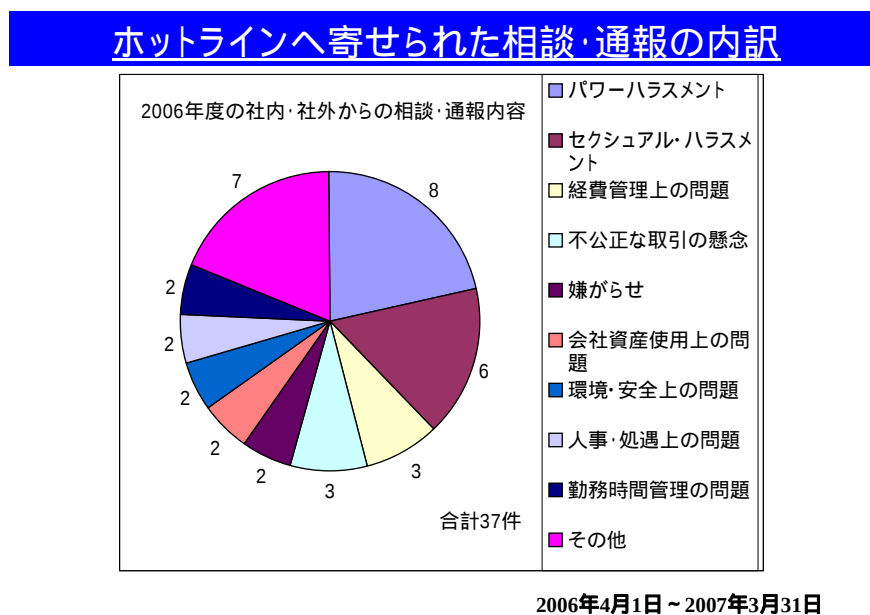
グラフ（図－2）は C S R 報告書に公表した内容であるが、社員向けにはもう一段詳しい内容を開示し、会社はどう対処したかについても説明している。

37 件中一位がパワーハラスメントに関する相談・通報であり、以下、セクシュアルハラスメント、経費管理上の問題、不公正な取引の懸念、嫌がらせ、会社資産使用上の問題、環境・安全上の問題、人事処遇上の問題、勤務時間管理の問題などの順であった。

これらのうち、持株会社のリスクマネジメント上経営層が緊張させられるような重大案件は多くはなく、せいぜい年に 2～3 件程度である。また中には相談者の気が滅入っていて、会社はどうしてもらいたいのか意味不明のものもある。ただ、そのような案件でも、窓口としては誠実に対応し、問題解決に向けてできる限り努力する姿勢は明確にしている。

以下に 2006 年度の相談通報内容の概要を示す

図 2 相談通報内容の概要



5．役員・社員にとっての相談通報制度

これまで、持株会社のホットライン運営者の立場から説明してきたが、この制度を見ている役員・社員の側から見たらどのようなものかについてコメントする。

帝人グループでは毎年「帝人グループ倫理意識調査アンケート」を無作為抽出でグループの約 1 割の役員・社員を対象に実施してきている。そのアンケートの項目の中に、「あなたは場合によってはホットラインを使う意思がありますか」という質問がある。

それに対する回答は、2006 年度では 63%の人が「意思あり」で 37%が「意思なし」である。過去からの推移で見ると「意思あり」の人が増える傾向にある。

また同じ年度の別の質問「グループではホットラインにきた情報について、個人のプライバシーを守りつつ情報開示していますが、どう思いますか」については、「良いことだ」とする人が 69%、「良くない」とする人が 2%、「どちらとも言えない」とする人が 27%であった。

以上から、帝人グループでは、ホットラインの制度が役員・社員の中に概ね定着しており、情報開示についても支持されていることがうかがわれる。

6．相談通報制度が有効に機能した事例

帝人グループでは、ホットラインの制度が役員・社員の中に定着していると述べたが、グループのリスクマネジメント上も大いに役立っている。ここでひとつグループの相談通報制度が有効に機能した事例を紹介する。

2004 年の 3 月 12 日の新聞に「帝人ファイバー徳山事業所、高圧ガス保安法違反で行政処分」というショッキングな記事が出た。同日の山口新聞には帝人社長と帝人ファイバー社長が頭を下げてお詫び会見をする写真が掲載された。

実はこの案件は心ある社員の通報に基づき社内調査が行われ、問題の所在を経営が把握することとなり、迅速に山口県当局に自主申告し、その結果記者発表したものである。

帝人ファイバー徳山事業所では前年の 7 月に使用済みペットボトルからポリエステルの原料を再生するポリエステル原料リサイクル工場を立ち上げた。世界初の技術であり、ペットボトルをゴミとして焼却する場合に比べたら 80%の石油と CO2 を削減できる夢の技術でもある。しかし、技術は素晴らしいが、本生産はなかなかうまくいかなかった。

当時「企業倫理意見箱」に届いた通報者の手紙の趣旨は以下のようなものであった。

会社の大きな期待のもとにスタートしたリサイクル工場であったが、いざ新工場を立ち上げてみると配管に目詰まりを起こすなど予期せぬトラブルが続出した。現場の責任者は次々と改修工事を指示したが、化学工場の重合や配管などの設備は高圧ガス保安法によって改修工事には厳しい制限がある。無届で設備改造をすることは高圧ガス保安法違反になると反対する者もいた。しかし現場責任者はそれを聞き入れず工事を強行した。私は近々会社を辞めようと思っているが、帝人の経営幹部は子会社の現場でこのような

違法行為が行われていることを認識していただきたい。

この情報は窓口担当者（小職）から即日 CRO（リスク責任者・帝人副社長）に伝えられ、CRO はグループ会社である帝人ファイバーの社長に指示し、翌日少数のメンバーからなる調査委員会が発足、関係者をヒアリング調査することとなった。

事実はほぼ通報のとおりであり現場責任者はあっさり自分の非を認めた。

記者会見が終わった後、CRO は通報者に電話し、「ありがとう。あなたのおかげで、会社は県に対し自主申告をして自主的な記者会見で納めることができました。あなたは是非会社を辞めずにがんばってください」と報告したそうである。後日談であるが、結局その社員は会社にとどまり今も元気で勤務していると聞く。

組織に不正が起きたとき、その不正を隠すのではなく、自浄作用が働いて組織自ら不正を発見し正すことができたことは一つの収穫であった。

勿論関係者には、減給、配置転換、出勤停止など厳しい処分が下った。また監督責任を怠ったとして、グループ会社社長、役員には減俸処分。持株会社の社長、リスク担当役員も報酬の一部を自主返上した。これを期に帝人グループでは全員研修などコンプライアンス教育の徹底、リスク管理の強化、風通しの良い職場の必要性などがグループ全体で再認識させられることとなった。

7. 今後の課題

ここまで述べると、帝人グループの通報制度は概して順調なように聞こえるかもしれないが、課題は残っている。

以下は会社決定ではなく、あくまでももと担当者の私見としてお聞きいただきたい。

（１）調査における関係者の守秘義務

ホットラインの運用については現状「帝人グループ企業倫理規程」の中で最低限のことは規定しているが、まだ不十分である。

ホットラインを受け付けるのは CSRO、CSR 室長、窓口担当者の 3 人であるが、調査に当たってはどうしてもそれ以外の調査関係者に情報が伝わってしまう。その際の守秘義務をどうやって確実なものにするのかは明確になっていない。規則として明確化することと、守秘義務について調査関係者に署名させるなどさらに進んだ手続きが必要と考える。

（２）通報者のフォロー

通報者が通報した直後は職場で不当な差別をしてはならないという原則は守られると思うが、時間が経つにつれて隠然たる差別が起きかねない。従ってその後も不当な差別が起きてないか定期的な調査が必要である。それらを担保する制度や仕組みを

規程の中に盛り込む必要があるのではないか。

(3) 通報者の意に添えない場合がある

通報の中には問題があることを経営トップに知ってもらいたい調査はしないでほしいというものがある。通報者が会社の調査を拒むが、しかし会社として放置できないような事案、たとえば重大な犯罪が行われており社員の生命が危ないというような緊急事態では、会社として知った以上直ちに対策をとらなくてはならない。このような事案では通報者の意にそぐわない場合もあり得る。

そのような場合があることを規程類などであらかじめ通報者に知らせておく必要がある。

(4) 処分の内容をどこまで開示するか

役員・社員の不適切な行為に関して処分が行われる場合があるが、処分はC H O (人財責任者) マターとなっており、その内容は中核会社の部長以上にメールで配信されるだけで一般社員から見ると分からない。どのような不適切行為をするとどのような処分になるのか、透明性は必要なのではないか。コンプライアンス・リスクマネジメント体制の最先進企業では、セクハラ案件は除いて、どこの誰か分からないように加工して「これこれの不適切行為があり、これこれの処分が下った」という開示を社員全員に対ししていると聞く。そのような手法を取り入れるべきではないかと考える。

以上

帝人グループの相談・通報制度

(ガバナンス、リスクマネジメントとの関係性において)

帝人(株) CSR室

星野邦夫

1

帝人グループの事業概況(2006年度実績)

< IT・新事業他 >

売上高 488億円
 営業利益 43億円

インフォコム

< 流通・リテール >

売上高 2,655億円
 営業利益 54億円

NI帝人商事

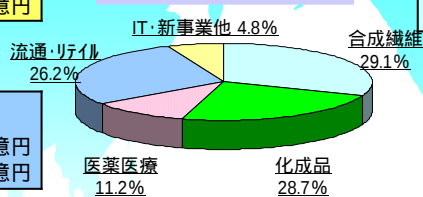
< 医薬医療 >

売上高 1,131億円
 営業利益 212億円

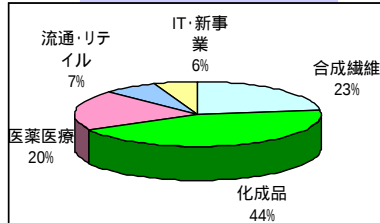
帝人ファーマ

帝人から分社
 合併でできた会社
 子会社を合併

売上高 10,096億円



営業利益 750億円



< 合成繊維 >

売上高 2,933億円
 営業利益 173億円

帝人ファイバー

帝人テクノプロダクツ

東邦テナックス

帝人ワロン

< 化成品 >

売上高 2,897億円
 営業利益 339億円

帝人化成

帝人デュボンフィルム

< 消去・全社 >

営業利益 ▲70億円

2000年度連結売上高7550
 億円 営業利益420億円

帝人グループ新体制の経営課題 (2003年問題)

1) ガバナンスの強化

2003年の持株会社とグループ会社化

旧帝人の分社、新規合併、子会社の合併と売却

ガバナンス施策とブランド戦略

2) 透明性・公平性の強化と社員活性化

業績連動型報酬(役員・社員)、社員FA制度、女性活躍の推進

コミュニケーションツールとしての提案・相談制度の導入
リスク管理ツールとしての相談・通報制度に発展

3) 統合化・効率化の推進

CSRと経営の整合

従来組織とCSR組織の統合化(多様な課題を三段階CSRに整理)₃

企業倫理担当部署の課題

2003年4月～

1) CSRブームの中で企業倫理活動をどう位置づけるか

行動規範(1993年制定)、行動基準(1998制定)をCSR型に改訂

改定行動規範・基準をCSR推進ドライバーとする

2) グローバル化とローカル化(定着化)をどう整合させるか

理念・行動規範は世界共通、行動基準は各国は法令と社会規範に従う

国内グループ会社の活動の向上、海外グループ会社の活動に着手

3) 強硬策と柔軟策の使い分け

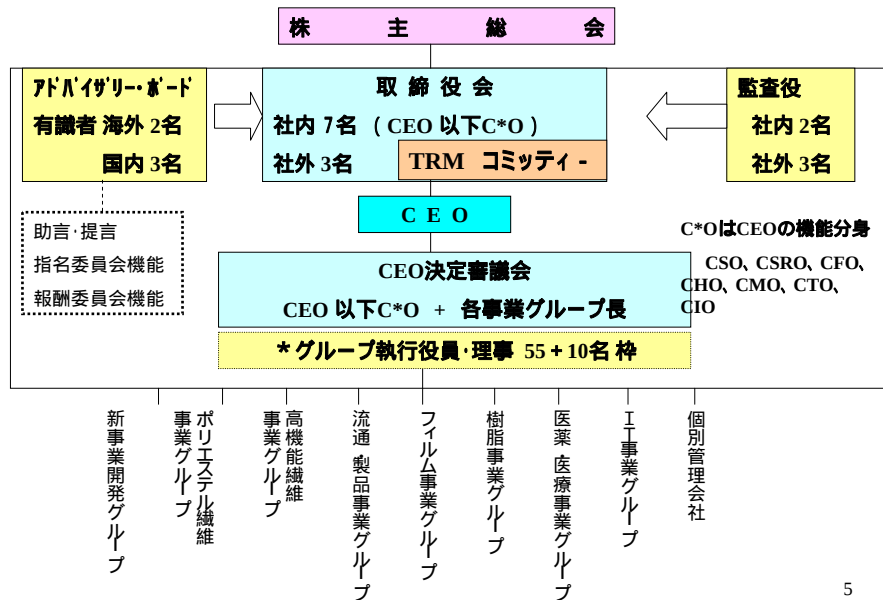
企業倫理規程で縛り、クイズ・ゲーム・アンケート・イベントで雰囲気作り

ホットラインは、経営にとってリスク管理のツールであり、社員にとっては

問題解決のためのツールである

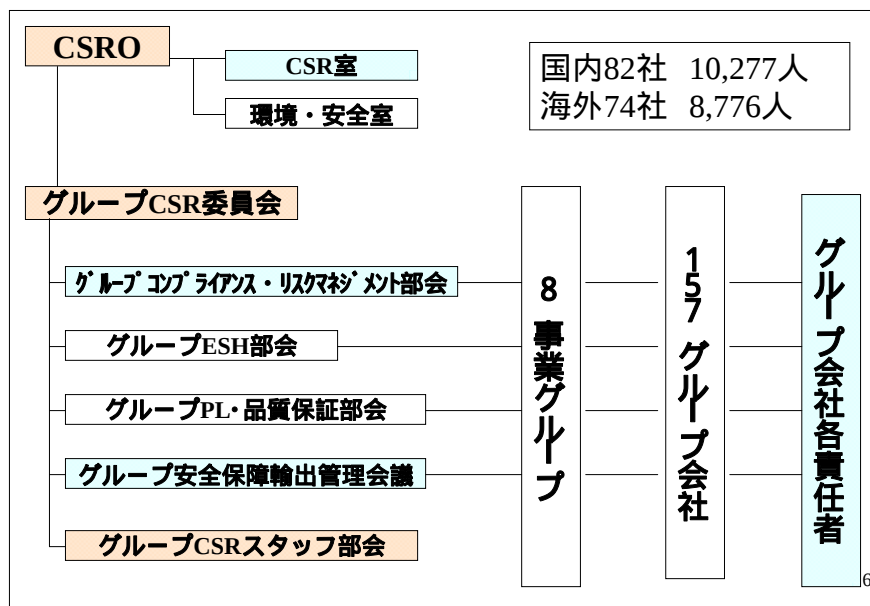
4

2003年度以降のガバナンス組織



5

帝人グループCSR関連組織



6

どうしたら企業不祥事は抑制できるか？

監視を強め、対策をとる

リスクマネジメント

リスクを認識、評価、管理、
制御する制度と訓練

科学的方法・対症療法的
技術論に陥る危険性もある

健全な企業風土を作る

企業倫理

法令、社会規範、企業の規律
に関する知識と意識の高揚

精神的方法・健康増進的
自己満足に陥る危険性もある

7

コンプライアンス推進の為の施策

強攻策	柔軟策
1. 企業倫理規程 2. CRM活動調査票の提出 3. CSRO監査 4. 相談・通報制度 5. 自社事例の周知・教育	1. Q&A集 2. ケーススタディー集 3. 他社事例集 4. セクハラクイズ 5. パワハラクイズ 6. 企業倫理月間ポスター 7. 倫理意識調査アンケート

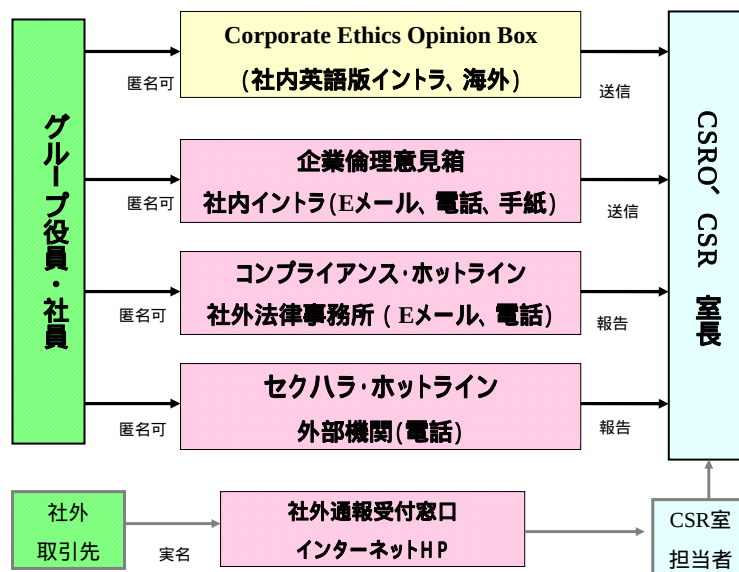
8

帝人グループの相談・通報制度の経緯

- 1998年 社長直属の倫理委員会が発足
- 1999年 イントラ上の社長の部屋に「スピークアウトコーナー」を開設、社員が社長に直接、相談・提案するコミュニケーションツール
- 〃 社外専門機関にセクハラホットラインを開設
- 2003年 持株会社化に際し、社長の部屋の「スピークアウトコーナー」をCRO(副社長)に移し、「企業倫理意見箱」と改称、相談・通報窓口とする
- 〃 CROのもとでコンプライアンス・リスクマネジメント委員会発足
- 〃 外部相談窓口「コンプライアンス・ホットライン」を開設
- 2004年 ホットラインに関する情報開示(イントラとグループ報)を実施
- 2006年 取引先などを対象に「社外通報受付窓口」の運営を開始

9

帝人グループのホットライン (2007年現在)



10

補足説明

- 1) **通報の位置付け**: 基本は職制報告だが、それができにくい場合は通報も可とする。
- 2) **目的**: 会社のリスクマネジメント、相談者の問題解決
- 3) **外部法律事務所**: 会社の顧問弁護士ではなく、コンプライアンス専用弁護士として契約。法令と社会的規範に基づき、公正・公平に対処。通報者の名前は本人の了解なく会社に明かすことはない。
事例: グループ会社の施策に違法性はないか、違法性があるなら持株会社として対応を望むというような場合(雇用問題、独禁法、不正競争防止法など)。
- 4) **ホットラインが持株会社にある**: グループ会社(事業)からみると相談しやすいところがある。
- 5) **主要3ホットラインの投稿比率**: 倫理意見箱: 社外HL: セクハラHL = 3: 1: 1
- 6) **対象**: 正規国内社員10,277人、正規海外社員8,776人、非正規社員2800人を含む。
- 7) **周知**: カード、イントラ、ポスター、グループ報でたびたび周知、認知度は国内で75%
- 8) **調査**: 当該グループ会社の社長またはコンプライアンス責任者が調査。事業所の所長・事務室が調査。CSR室長がヒアリングする。案件によりC*O(コーポレートスタッフ)が調査。人財マター(CHO)、個人情報保護(CIO)、知財マター(知財部署)、不正取引(法務室)、不正経理(CFO)、その他(業務監査室)が調査。
- 9) **裁定と回答**: CSRO(CEO)、ただし事実関係の特定が明確にならない場合もある。
- 10) **処分**: CHO(CEO)マター

11

公益通報者保護法とグループホットラインの違い

企業が、自社の犯罪行為等について「公益通報」を行った「通報者」に対して、通報を理由とした解雇、派遣契約解除およびその他の不利益な取扱いを行うことを禁止する。

* 「公益通報」とは、公益のため(不正や私的利益を目的とせず)犯罪行為を行っている企業、行政機関、第三者機関に通報すること。

* 「犯罪行為」とは、刑法、食品衛生法、証券取引法、JAS(日本農林規格法)、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法等に關しての違反が生じた、又はまさに生じようとしている行為。

* 「通報者」には自社の役員・社員に加え、派遣社員、自社の委託先社員、その他の取引先(契約相手)をも含める。

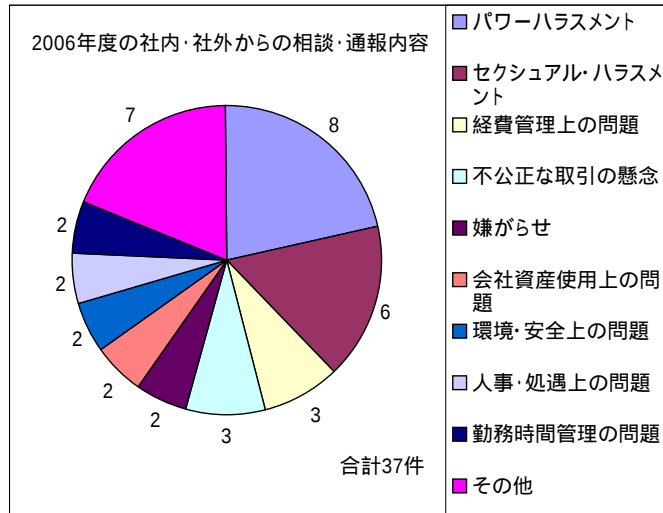
* 内部通報制度の設置を義務付けてはいないが、設置を強く促す趣旨で立法され、内閣府からは通報窓口設置のためのガイドラインが公表されている。

これを受け、帝人グループでは企業倫理規程のホットラインの運用規程を改訂し、通報者に委託先、取引先社員を含める事とした。(2006年4月)

ただし、グループのホットラインは犯罪行為とはいえない、軽微な不適切行為の通報、また、単なる身の上相談であっても通報者を保護する。

12

ホットラインへ寄せられた相談・通報



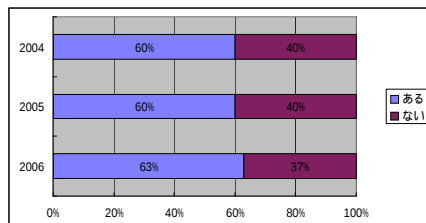
その他としては、ビジネスマナー、PCの不正利用、出張管理が不徹底、防災上の問題指摘など(2006年4月1日～2007年3月31日)。コンプライアンス・リスクマネジメント部会、取締役会(TRM委員会)に報告し、イントラで概要をグループ内に開示する。 13

企業倫理アンケートより

質問 1-5-2 あなたは場合によってはホットラインを使う意志がありますか？

	2006	2005	2004
ある	401	371	402
ない	233	249	268
総計	634	620	670

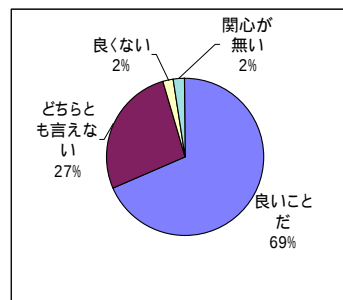
「使う意志あり」が増加



質問 1-5-3 ホットラインにきた情報について、個人のプライバシーを守りつつ情報開示をしていますか、どう思いますか？

	2006	2005
良いことだ	536	469
どちらとも言えない	214	213
良くない	16	18
関心が無い	18	14
総計	784	714

「良いことだ」とする人がさらに増加



帝人グループ企業倫理規定

2003年8月制定

第1条（目的）

本規程は、…企業倫理を実践するための基本的な体制および運営方法を定める。

第2条（定義）第3条（基本方針）第4条（企業倫理綱領）第5条（組織および役割）第6条（教育および啓蒙）第7条（監査）内容略

第8条（違反行為の報告）

1. ……違反もしくは不適切と思われる行為があった場合、**上司、グループ会社社長、事業グループ企業倫理責任者または事業グループ長のいずれかに報告する。緊急性があるときは職制を超えて直接事業グループ長に報告する。**

2. 職制報告があった場合、**職制報告を受けた管理者は適切な初期対応を講じるとともに、事業グループ長に直ちに報告する。**

3. **事業グループ長は、職制報告をCSR室長経由CSROに報告するものとし、緊急性があるときはCSROに直接報告する。**

4. 帝人グループ各社の役員および社員は、事業グループ（グループ会社を含む）内の職制報告が不適当な場合または**職制報告に対する対処が適当でない**と判断した場合、**CSR室長またはCSROに直接通報することができる。**この場合CSR室長は直ちにCSROに報告する。

15

第9条（企業倫理意見） 帝人は、グループの役員および社員を対象とする、帝人グループの**企業倫理に関する意見、要望、相談等の窓口**（以下という）を「帝人グループ・ポータル」上の「帝人グループ企業倫理ホームページ」に設置する。…**意見、要望、相談等は匿名も可とする。**企業倫理意見箱が受領した意見、要望、相談等は、CSR室長が適宜CSROに報告した上で対応し、その内容と対応を定期的にGCSR委員会およびGCR部会に報告する。

第10条（外部ホットライン） 1. 帝人は、帝人グループ内の**違反行為や疑義行為に関する通報窓口として、外部機関（弁護士事務所あるいは専門会社）に外部ホットラインを設置する。**2. **ホットラインに対する通報は匿名も可とする。**外部機関は、**通報者の承諾がない限り、通報者の氏名を帝人に開示せず、また帝人への事案の報告や勧告等にあたっては通報者の匿名性を確保する。**

第11条（取引先からの相談・通報） 帝人グループは、帝人グループの**委託先またはその他の取引先から、帝人グループにおける違反行為や疑義行為に関する相談・通報を受け付ける。**

第12条（通報者の保護）

1. 帝人グループは、第8条による報告・通報、第9条による相談等、第10条による通報または第11条による相談・通報をした者（以下通報者と総称する）の**プライバシーその他の個人情報**を保護する。2. 帝人グループは、**通報者に悪意がない限り、報告・通報・相談等をしたことに対し、解雇、派遣契約解除およびその他の不利益な取り扱いをしないことを保障する。**

16

第13条（処罰）

第14条（原因調査と情報開示）

帝人グループは、帝人グループ内に重大な違反行為があった場合、**原因を究明して再発防止策を講じるとともに、それらにつきグループ内外に適切な情報開示を行う。**

第15条（グループ会社以外における企業倫理遵守体制）

帝人グループは、グループ会社には指定されていないが、**帝人またはグループ会社が経営権を有するすべての関係会社についても、本規程に基づく企業倫理遵守体制の構築・維持および取組みを求める。**

17

帝人グループの最近の事件・事故と通報

1. 帝人化成松山工場一酸化炭素漏事故(2003年7月)
2. 帝人ファイバー徳山事業所高圧ガス保安法違反事件（2004年3月）
3. 帝人エコ・サイエンス独禁法違反（2004年12月）
4. 帝人エンジ・厚さ計測機における不適正表示（2005年10月3日）
5. インフォコム・11万件の個人情報記録したパソコンを紛失
（2006年5月）
6. 徳山事業所不正経理事件(2006年9月)
7. 帝人加工系小松工場火災(2006年12月)

* 青線は通報、黒線は職制報告によりCSROが把握

18