

# 帝人グループの相談・通報制度

## 第2回公益通報者保護専門調査会

2010年7月22日

帝人株式会社 CSR企画室長

田井 久恵

# 1. 帝人グループの概要

(2010年3月31日現在)

資本金: 70,816百万円

売上高: 7,658億円

会社数: 計156社  
国内76社、海外80社

従業員数: 計18,778名  
国内10,197名  
海外 8,581名

5セグメント(9事業グループ)

合成繊維  
化成品  
医薬医療  
流通・製品  
IT・新事業



## < 沿革 >

レーヨンから  
合成繊維  
メーカーへ

事業の  
多様化

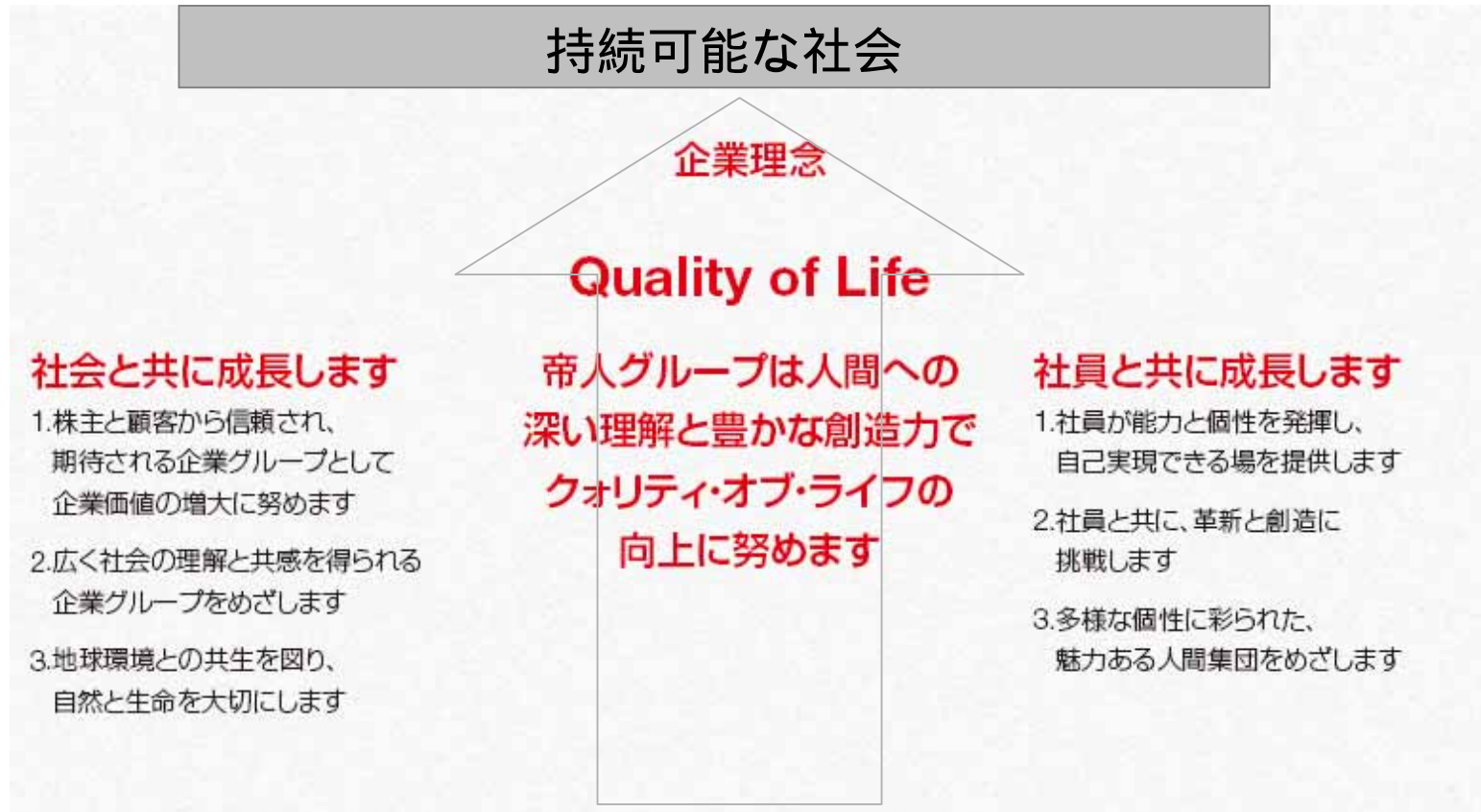
帝人グループ  
の創生

構造改革と  
成長軌道  
への回帰

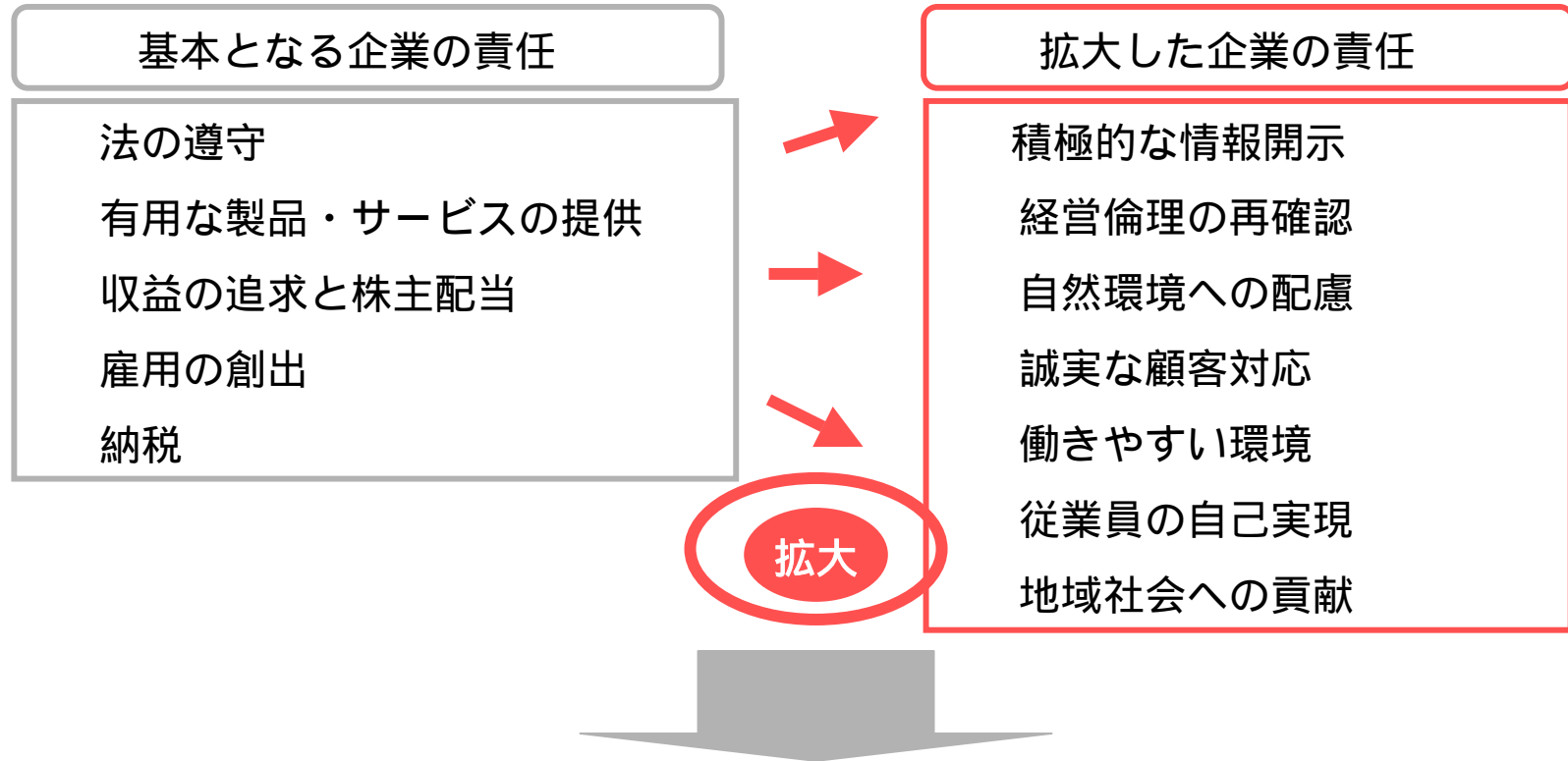
米沢工場スタート  
人絹(レーヨン)トップメーカー  
ポリエステル、ナイロン  
生産開始  
ポリカーボネート樹脂  
ポリエステルフィルム、医薬品へ  
進出  
「集中と選択」戦略  
M & Aによる規模拡大  
(炭素繊維、アラミド繊維 等)  
重点事業強化と  
事業整理  
持株会社制へ移行  
コーポレートブランド  
*Human Chemistry, Human Solutions*  
イノベーションを通じ  
「創造経営」への転換  
構造改革の断行  
成長軌道への回帰



# 帝人グループの企業理念



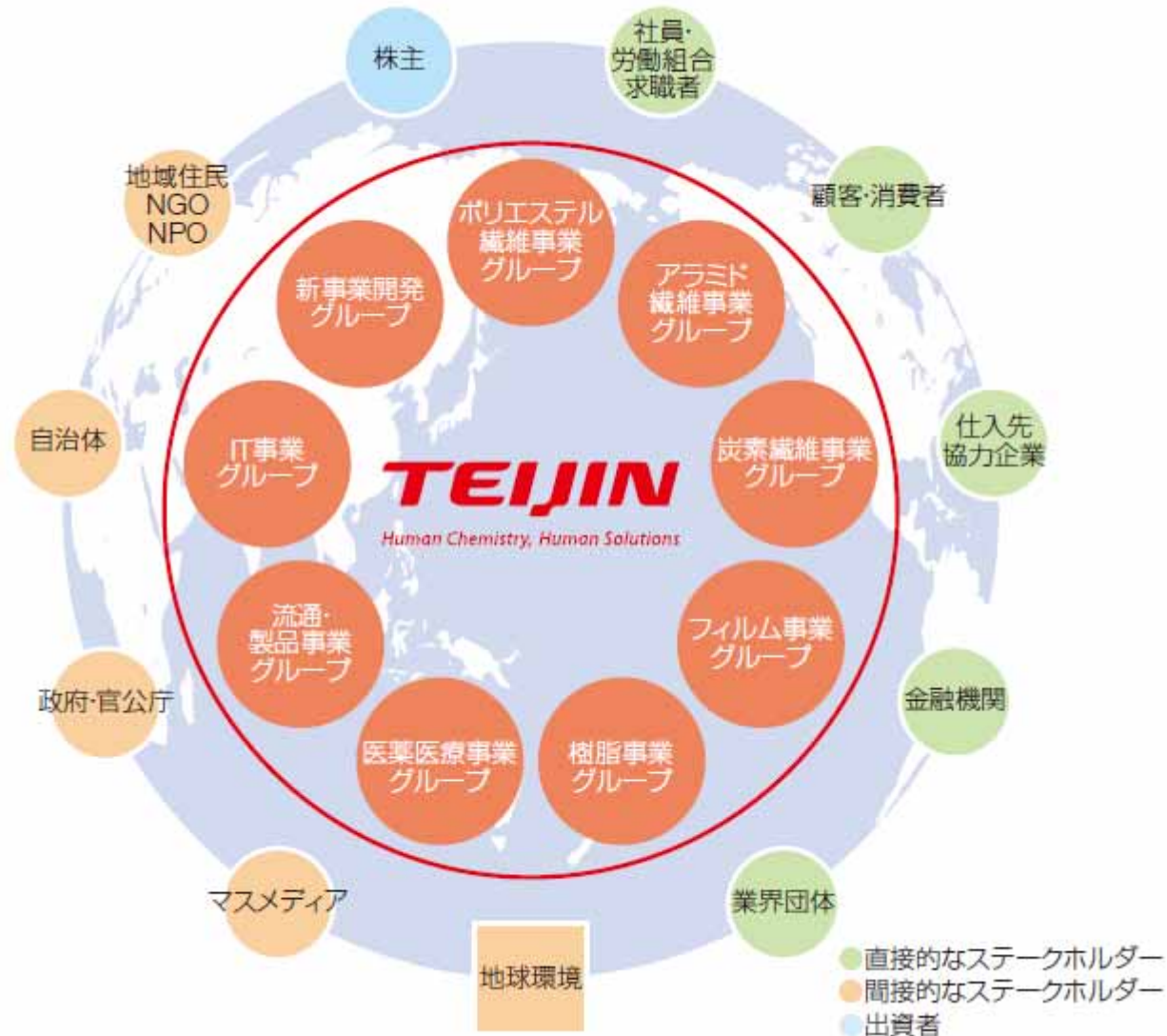
1993年に制定した企業理念は、CSR経営そのものといえる



企業の役割の拡張 = ステークホルダー概念の広がり

Corporate Social Responsibility (企業の社会的責任)

健全な事業活動により、継続的にさまざまなステークホルダーの要請に応じていくことが企業の責任である



CSR経営は、企業にとっても大きな財産を得ることができる

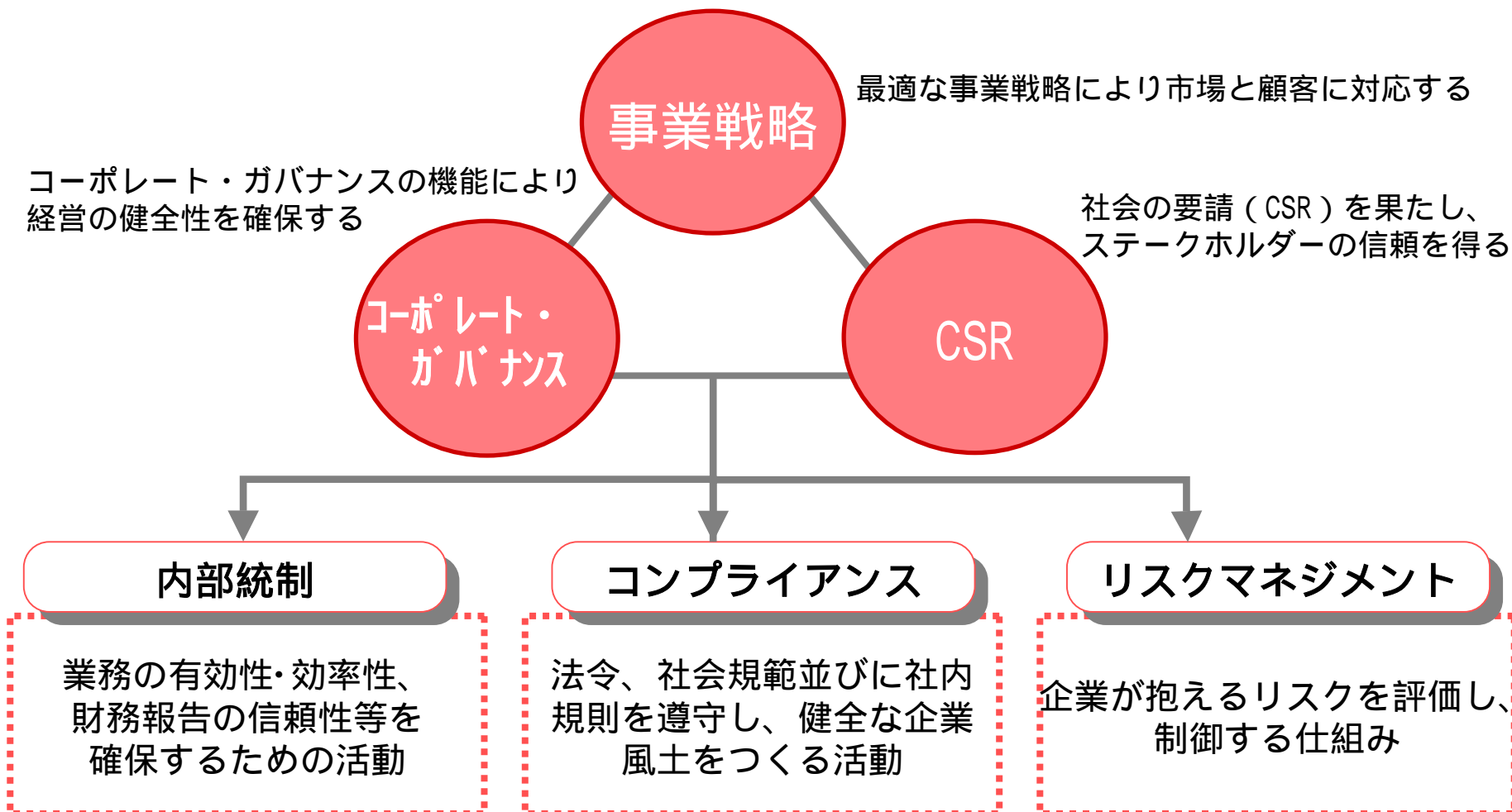
## CSR経営

社会の要請・期待に応える  
本業に社会・環境配慮を取り込む  
持続可能な社会作りに貢献する

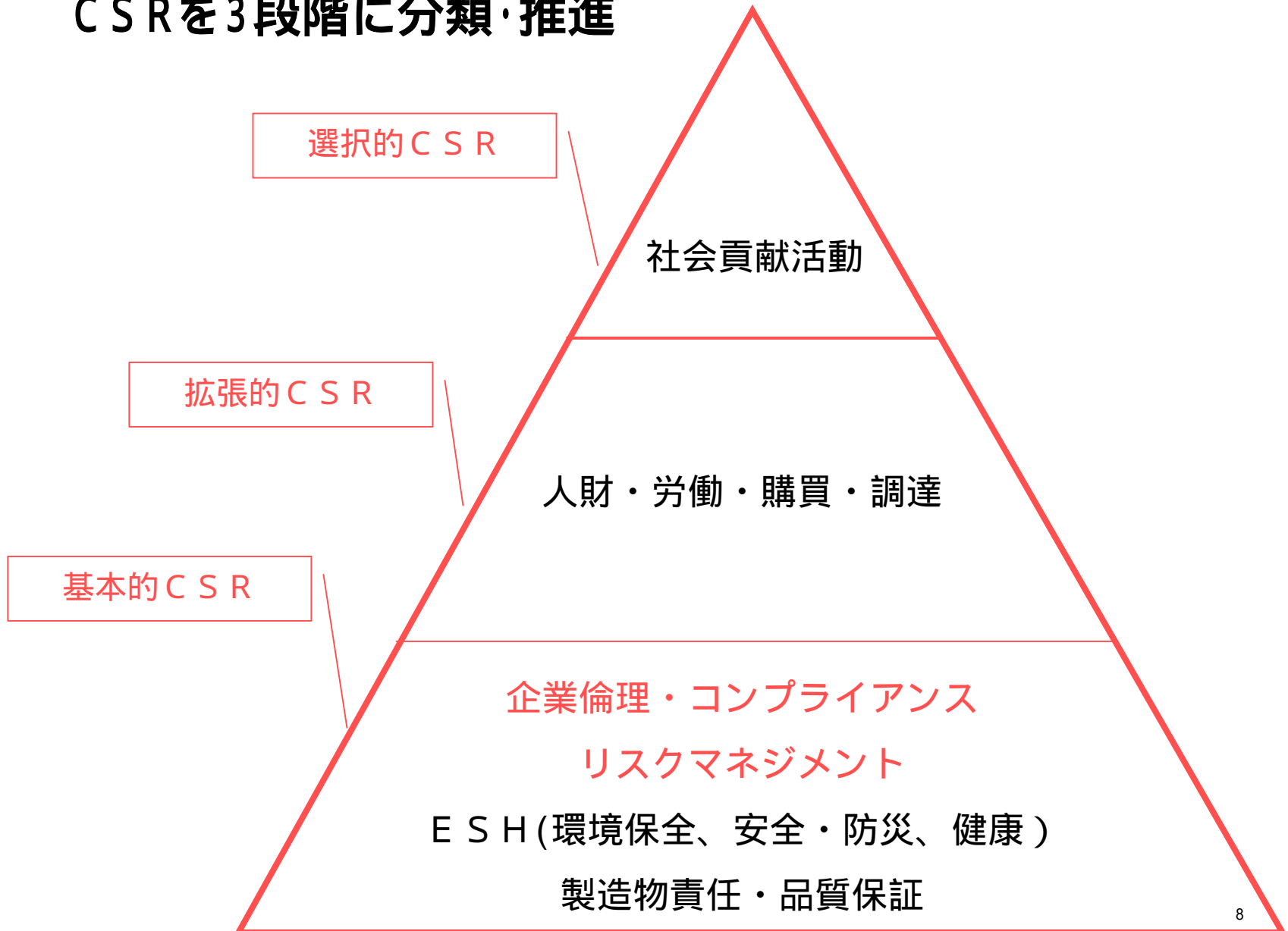
## 企業が獲得する財産

かかわる人びとからの**長期的な信頼**  
社会・環境の変化に対する**適応力**  
存在を期待される**ブランド力**

## トライアングル経営による持続的な価値の増大

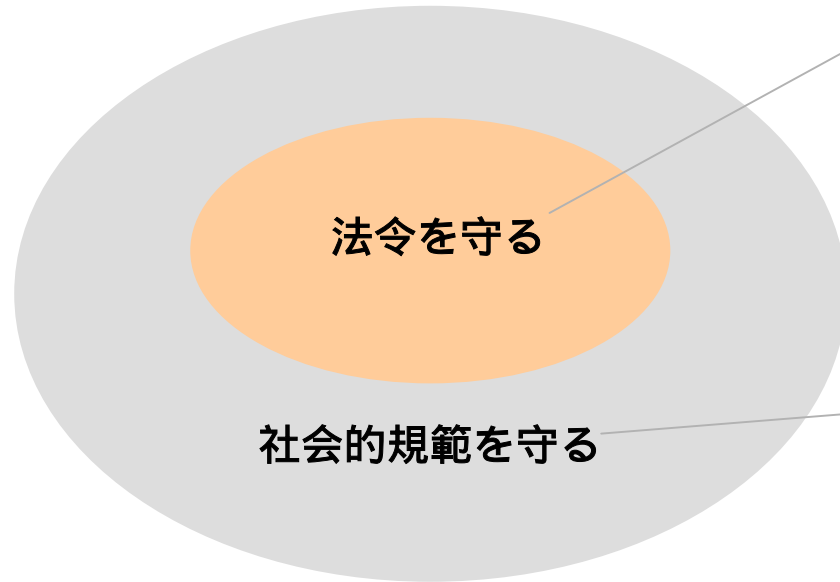


# CSRを3段階に分類・推進





# コンプライアンスと企業倫理



**狭義のコンプライアンス**  
法令遵守 法律を守る  
(法に触れなければ守らなくても良い)

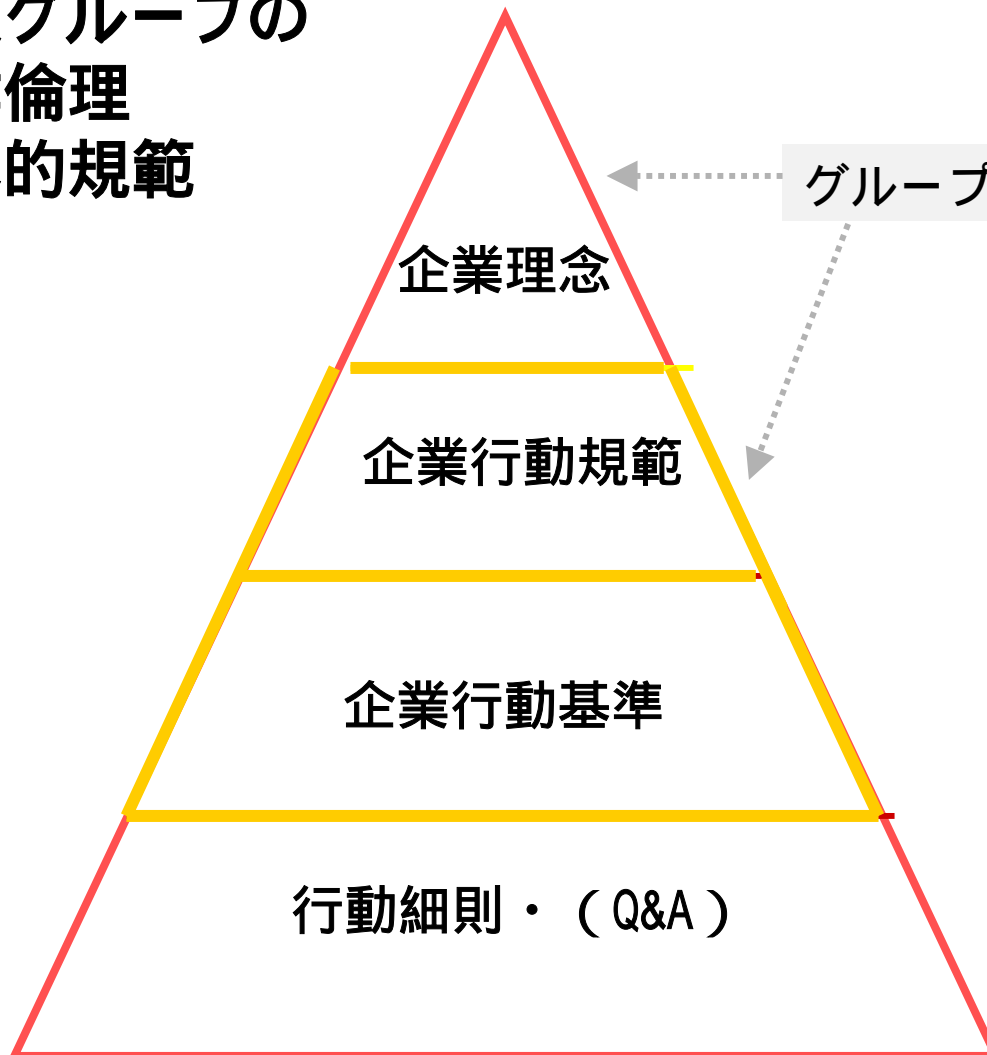
**広義のコンプライアンス**  
法令遵守は勿論のこととして、  
人として企業として守るべき、社会的規範を守る

||  
**企業倫理と同義**

法令遵守と社会規範を踏まえた企業の行動や判断にする自主的な基準  
企業活動、業務に関する行動規範、行動基準等

帝人グループでは、**CSRの実践は、企業理念、行動規範の実践である**と定めている。

# 帝人グループの 企業倫理 基本的規範



グループとして世界共通

曖昧ゾーンの補足説明

# 企業行動規範

企業理念のもとにグローバルな事業活動を行っていく上で、遵守すべき10項目の行動の規範を定めている。

1. 社会への貢献
2. 人命の尊重と環境、安全、健康への配慮
3. 文化、習慣の尊重
4. ステークホルダー尊重
5. 人権の保護
6. 社員の人格、個性の尊重
7. 法令ならびに社会的規範の遵守
8. 公正、適正な取引条件の遵守
9. 知的財産権の尊重
10. 適正な記録保持と秘密情報の管理



# 企業行動基準

「企業行動規範」を日常の事業活動の中で具体化するため、16項目の「企業行動基準」を定めている。

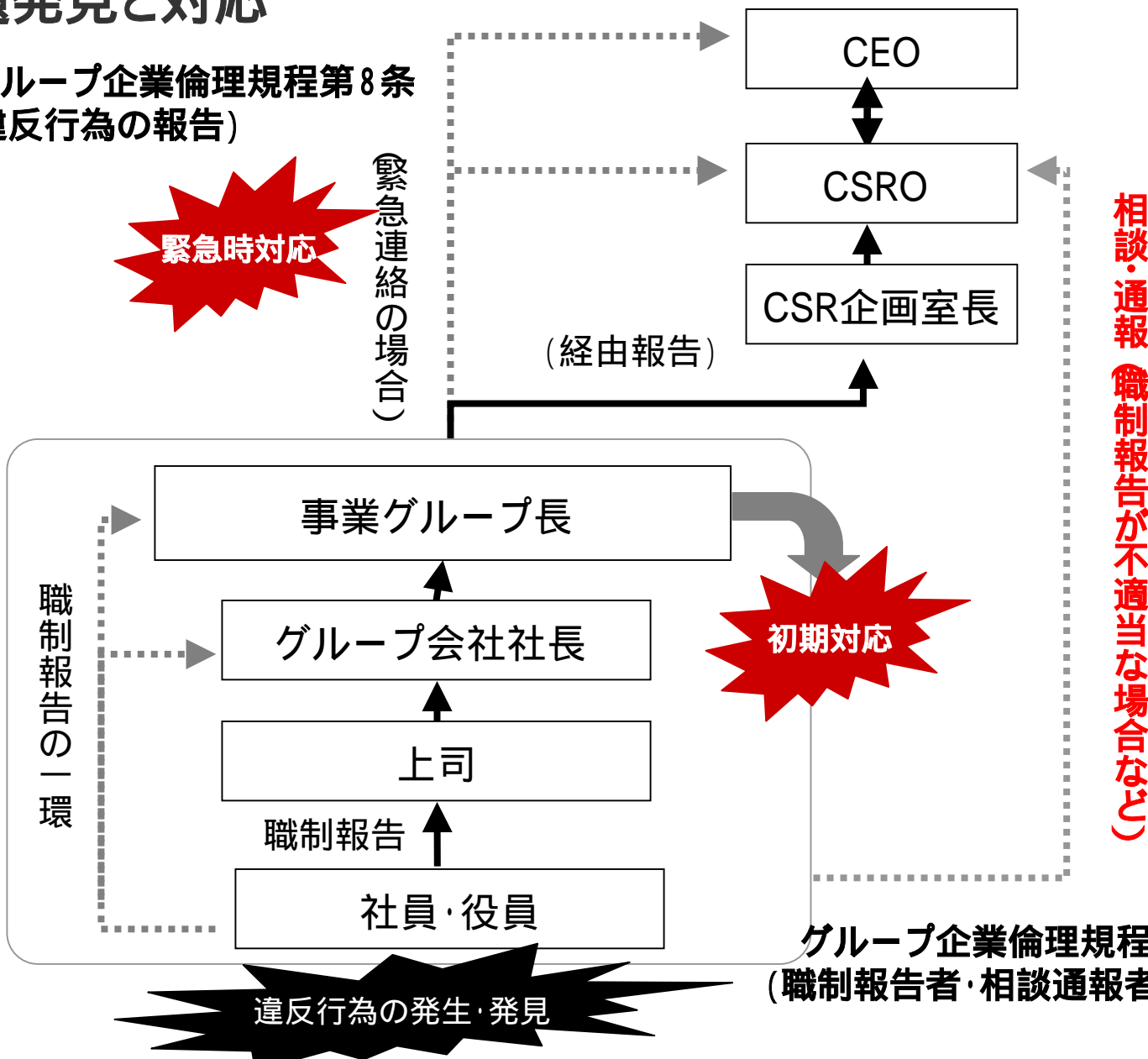
## IV. 帝人グループ「企業行動基準」



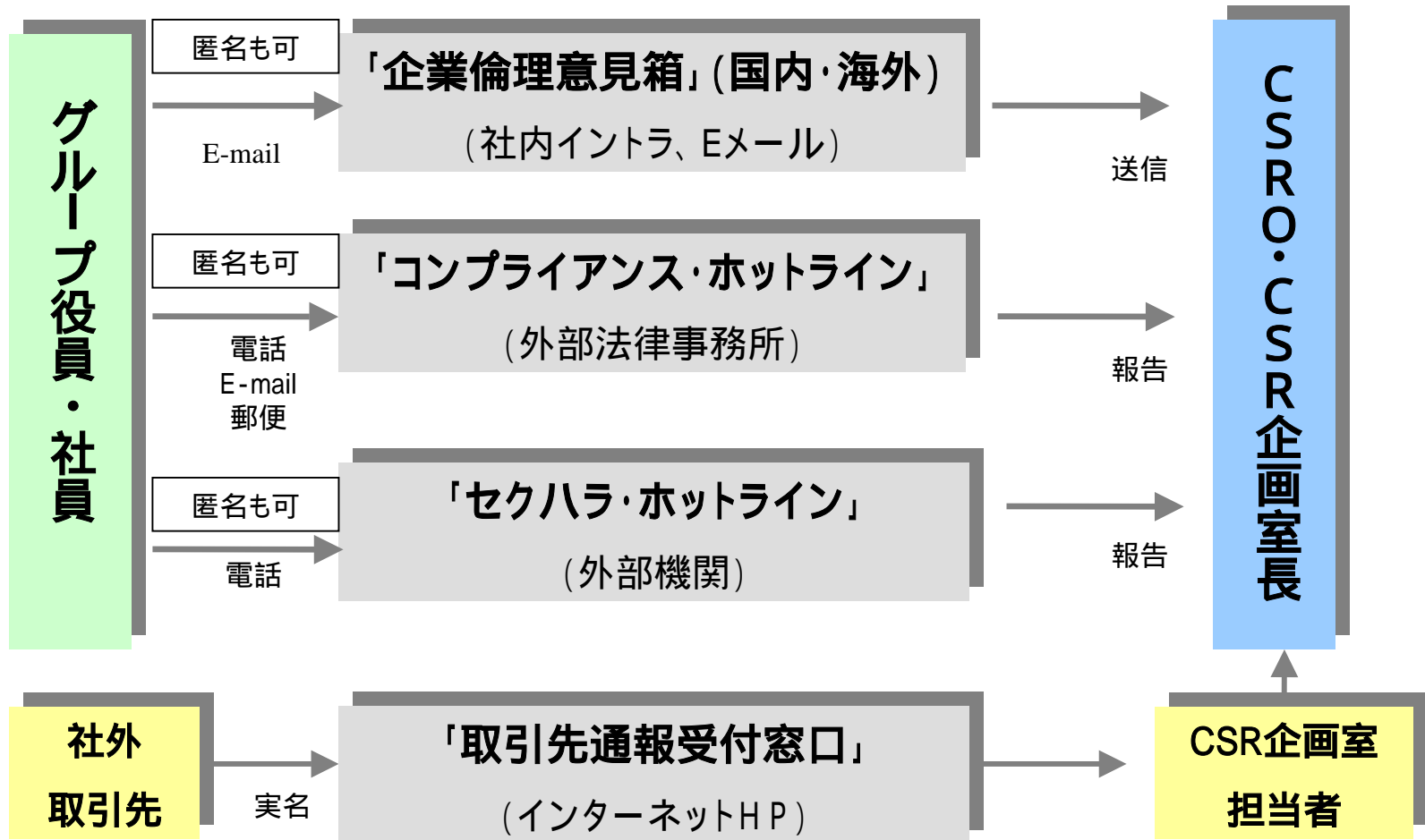
はじめに .....	6
1. 製品・サービスの安全性・品質の確保 .....	8
2. 環境、防災・安全、健康 .....	9
3. 社会貢献活動 .....	11
4. 多様な文化、慣習の尊重 .....	12
5. ステークホルダーへの情報開示 .....	13
6. 人権の尊重と差別・嫌がらせの禁止 .....	15
7. 社員の人格、個性の尊重 .....	17
8. 反社会的勢力に対する防衛 .....	19
9. インサイダー取引の禁止 .....	21
10. 安全保障輸出管理 .....	23
11. 個人の立場と社員の立場の利害調整 .....	24
12. 独占禁止法および関連法令の遵守 .....	26
13. 公正・透明な取引 .....	28
14. 取引先、関係先との付き合い .....	29
15. 知的財産権の尊重 .....	31
16. 情報の収集・記録・保管および機密保持 .....	33
おわりに .....	35

## 問題発見と対応

グループ企業倫理規程第8条  
(違反行為の報告)



## 通報の基本は職制報告だが、並行してホットライン通報も可



## 帝人グループの相談・通報制度の経緯

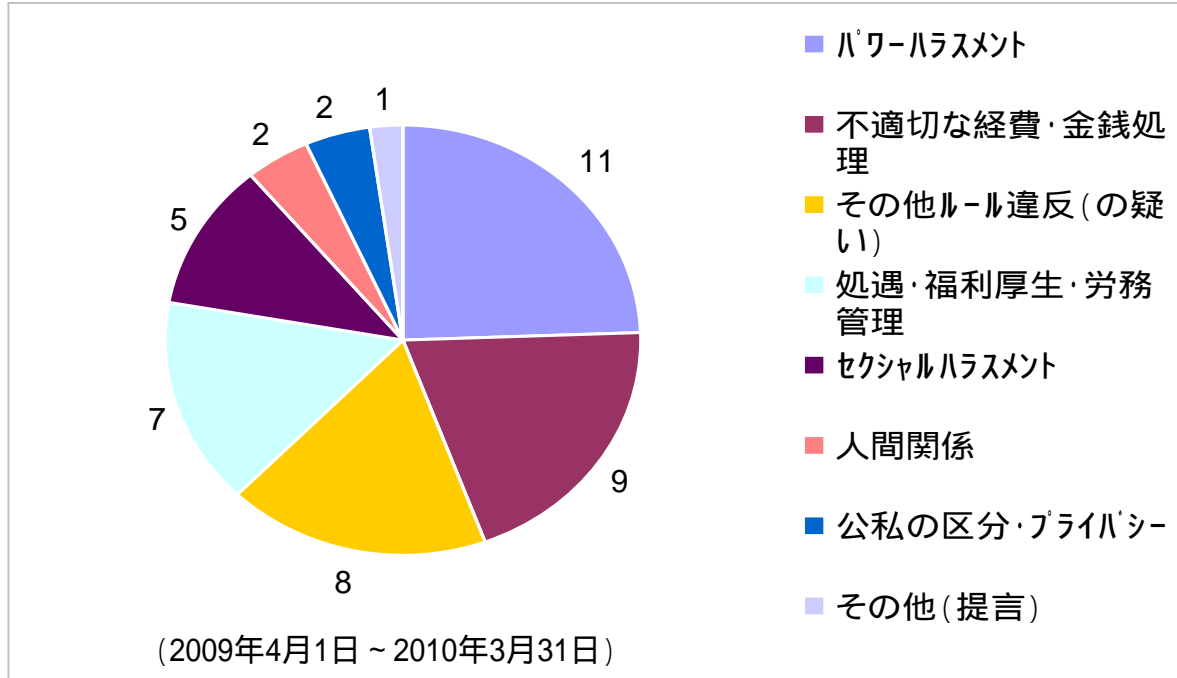
1998年	社長直属の倫理委員会が発足
1999年	イントラ上の社長の部屋に「スピークアウトコーナー」を開設 社員が社長に直接、相談・提案するコミュニケーションツール
	社外専門機関にセクハラホットラインを開設
2003年	持株会社化に際し、社長の部屋の「スピークアウトコーナー」を CRO(リスク責任者)に移し、「企業倫理意見箱」と改称、相談・通報窓口とする
	CROのもとでコンプライアンス・リスクマネジメント委員会発足
	外部相談窓口(弁護士)「コンプライアンス・ホットライン」を開設
	ホットラインに関する情報開示(イントラとグループ報)を実施
2005年	海外グループ会社社員を対象に英語版ホットラインを開設
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
	米国 Holding Company でホットライン開設(在米G会社社員対象)

## 帝人グループの相談通報制度の特徴

1) 通報の位置付け	<b>基本は職制報告</b> だが、それができにくい場合はホットライン通報も可とする。
2) 目的	<b>会社のリスクマネジメント(自浄作用促進)と相談者の救済(企業倫理の悩み解決)</b>
3) 外部法律事務所	会社の顧問弁護士ではなく、通報専用弁護士と契約。法令と社会規範、企業倫理規定に基づき、公正・公平に対処。通報者の代理人ではない。通報者の名前は本人の了解なくば会社に対して明かさない。
4) ホットラインが持株会社にある	持株会社の機能が経営の監視・監督にあり、グループ会社(事業)からみると相談しやすい。
5) 利用者資格	<b>国内役員・社員、海外役員・社員、派遣・契約社員。取引先社員など社外も可。</b>
6) 通報者保護	<b>公益通報者保護法の対象範囲(犯罪行為)より広い範囲で保護する。</b>
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80%
8) 調査	案件により柔軟に実施。CSR企画室長がヒアリングすることもあるが、原則として、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、事業所の所長・事務室が担当する。案件により経営監査室などの本社スタッフも調査。
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	就業規則に基づき、事業会社社長が決定(+CHOの判断)。
11) 報告	TRM(トータルリスクマネジメント)委員会、グループCRM部会、監査役に定期報告。
12) 社員への情報開示	<b>上期と下期にイントラとグループ報で概要を開示。CSR報告書でも開示。</b>



## 2009年度 社内・社外からの相談・通報内容(45件)

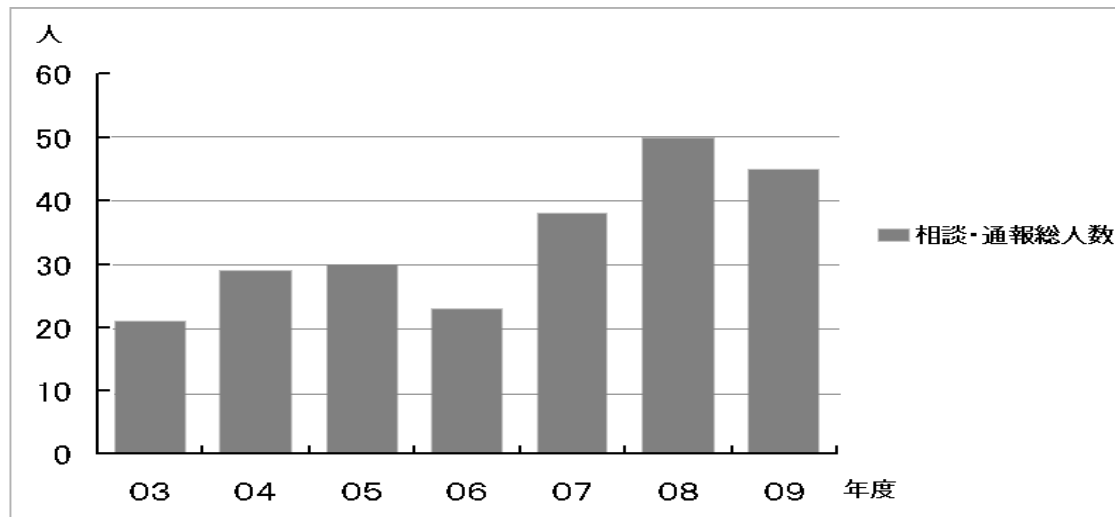


半期ごとにホットライン運用状況を情報開示



社内イントラネット  
企業倫理WEBサイト

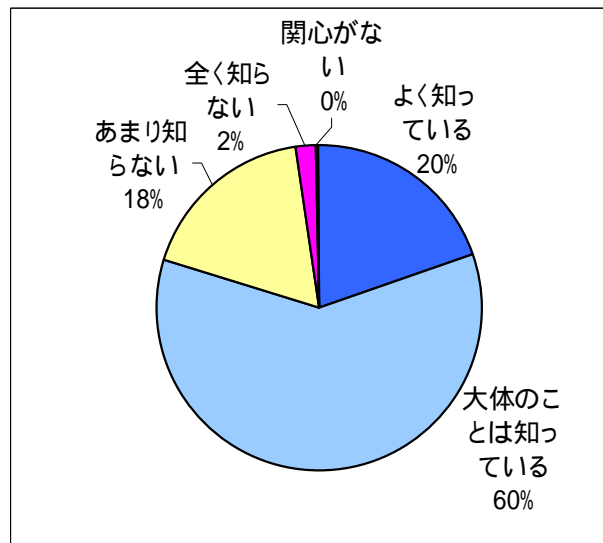
帝人グループ報  
(社内報)



## 帝人グループ倫理意識調査(2009年)の結果

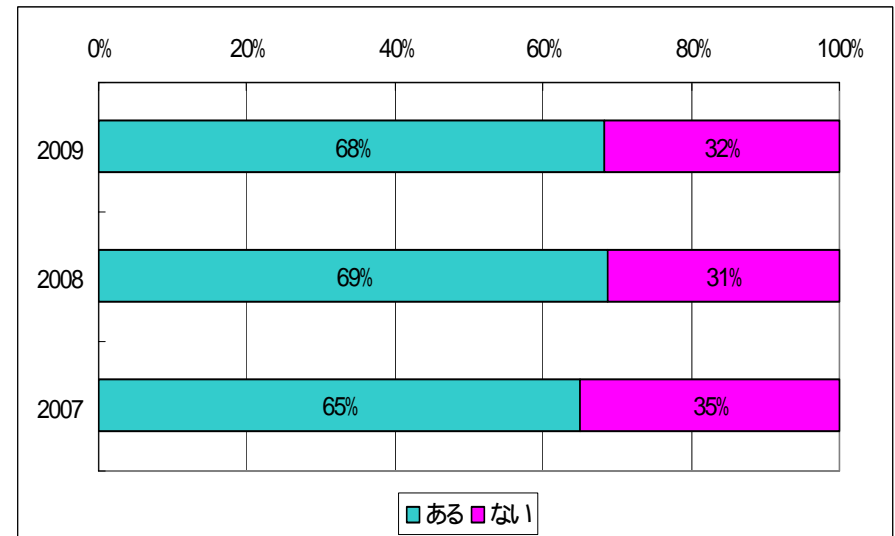
Q1.あなたは、相談・通報ができる3つの  
ホットラインについて知っていますか？

認知度は高い。  
「よく知っている」、  
「大体知っている」を合せ80%



Q2. あなたは、ホットラインを使う意志  
がありますか？

「使う意志あり」が70%近く



第1条(目的) 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) 以上省略

## 第8条(違反行為の報告)

1. …法令または社内規則または企業倫理綱領に照らして違反もしくは不適切と思われる行為があった場合は、**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、**事業グループ内の職制報告が不適当な場合、CSR室長またはCSROに直接通報することができる。**

第9条(企業倫理意見箱) 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**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。

第13条(処罰)省略

#### 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・維持および取り組みを求める。

帝人グループの相談・通報制度

2010年7月22日

帝人株式会社 CSR企画室長 田井 久恵