三菱商事

三菱商事の
コンプライアンス

発行に当たって

本冊子は、三菱商事グループにおけるコンプライアンスの取り組みを取りまとめたものです。

当社は、2022年5月に新たに「中期経営戦略2024」を公表し、三菱商事グループの総合力強化による社会課題の解決を通じたスケールのある共創価値「MC Shared Value（MCSV）」の創出を掲げました。地政学リスクの高まり、カーボンニュートラル社会への移行など、我々を取り巻く事業環境は日々変化していますが、当社の企業理念である「三綱領」（所期奉公・処事光明・立業貿易）の精神は不変であり、事業活動を通じて「経済価値」「社会価値」「環境価値」の同時実現を果たし、多様化・複雑化する社会のニーズに応え続けていきます。

「三綱領」の一つである「処事光明」では、公明正大で品格のある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持することを掲げています。今後もコンプライアンスの最優先を徹底し、全てのステークホルダーの皆さまのご要請に応えながら、企業価値の向上に努めてまいります。

本冊子をぜひご一読いただき、三菱商事グループのコンプライアンスについてのご理解をより深めていただきたく、よろしくお願いします。

2022年8月

三菱商事株式会社
代表取締役 社長

CONTENTS

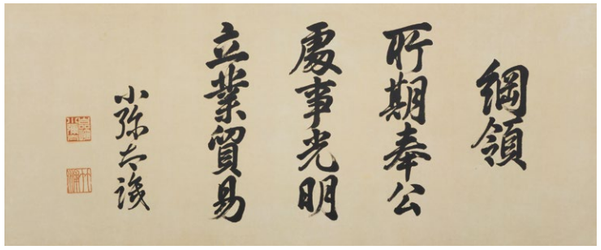
発行に当たって…… 2
三菱商事におけるコンプライアンス…… 4
- コンプライアンスの定義
- 役職員行動規範

三菱商事のコンプライアンス体制…… 8
- 社内規程
- コンプライアンス体制

三菱商事のコンプライアンス推進活動・各種施策 …… 11
- PDCAサイクル
- 連結コンプライアンス
- eラーニング
- 組織風土調査／コンプライアンス・モニタリング調査
- コンプライアンス・ディスカッション
- コンプライアンス関連社内セミナー
- コンプライアンス・ハンドブック
- 贈収賄防止のための取り組み
- 内部通報制度
- 個別事案対応

最後に…… 18
- 参考年表

三菱商事における
コンプライアンス



「三綱領」は、1920年の岩崎小彌太会長の訓示を基に、1934年に旧三菱商事の行動指針として制定されました。旧三菱商事は1947年に解散しましたが、三菱商事においてもこの三綱領は企業理念となり、その精神は役職員の心に息づいています。

「所期奉公」「処事光明」「立業貿易」から成る三綱領のうち、特に「処事光明」は、「公明正大で品格のある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持する」と解釈されています。三菱商事では、世間一般でコンプライアンスの考え方が広まる前から、コンプライアンスより広い概念である「処事光明」をビジネス活動の前提としてきました。

そして現在でも三菱商事の役職員には、時間や場所、会社生活・私生活の場面を問わず、常に公明正大で品格ある行動をすることが求められています。

三菱商事では連結・グローバルベースで、eラーニングやコンプライアンス・ディスカッション等を実施しさまざまな社員教育に注力する他、内部通報制度の整備を通じ、不正を未然に防止し、組織の自浄作用がきちんと働く安心・安全な企業活動のための環境づくりに日々取り組んでいます。

今後も、社内外の状況の変化を見据え、三菱商事グループがステークホルダーの皆さまから一層信頼されるよう、より実効性のあるコンプライアンスの取り組みを継続・強化してまいります。

2022年8月

三菱商事株式会社 チーフ・コンプライアンス・オフィサー 平井 康光

コラム①

「処事光明」の考え方の元となった1920年5月の場所長会議における岩崎小彌太会長の訓示の一部を紹介します。

競争に熱中し数字上の成績を挙ぐることに急なるの余り、手段方法を択ばないと言う様になっては、我が社創立の伝統に照して遺憾であり、且つ頗る危険である。此処に到っては全体の目的の破壊であって、容す可からざる事であります。殊に官庁に関する仕事につきては、此の点を大いに注意しなくてはなりませぬ。
吾々は常に正義を以って行動しなくてはなりませぬ。若し人不正を以って争はば、我は正義を以って闘ふ可きである。若し人権謀を以って我に対すれば、我は正直を以って迎ふ可きである。人請託を以って地歩を得んとせば、我は勉強と親切とを以って対抗すべきである。私は古来不正不義にして最後の勝を得たるものを聴いたことは御座りませぬ。又正義を守って終局の成功を勝ち得ざること無しと深く確信して居るのであります。吾々は正義を守り不正を斥けて、堅実に事業の発展を図らなければならぬと信ずるのであります。

コラム②

岩崎小彌太会長の訓示をはじめ、三菱商事では、機会があるごとに社長をはじめとする経営陣がコンプライアンスの重要性を役職員に伝えています。

2017年1月4日
垣内社長（当時）の年頭挨拶より

次に挙げる3つの資質を日々の業務を通じて確りと育てていくことが、経営人材への近道だと考えております。第一に「For the teamの精神」です。これは将来、組織を率いる経営者になってリーダーシップを発揮するための原点です。第二に「高い倫理観」です。法令の遵守は言うまでもなく、道徳的にも倫理的にも優れた人でなければなりません。第三に「強い心」です。難題や失敗に直面した際、それら困難を成長経験としてポジティブに捉えられるかどうかが問われます。

2010年9月17日
小林社長（当時）のメッセージより

社長就任以来、機会あるごとに「コンプライアンスは、企業活動を行う上での大前提である」と話してきました。
わが社社員が問題を起こした場合、わが社のレピュテーションに与える影響も甚大です。それまで何十年もかけて築き上げてきた信頼は、あっというまに失墜してしまう。それは、お取引先にも迷惑をかけることになりえるし、会社の仲間の仕事にも、また、家族にも大いに影響を及ぼします。
時間・場所を問わず、会社・私生活の場を問わず、社会人として、三菱商事社員として、良識ある行動を取ってください。
常に「処事光明」の精神を忘れずに、公明正大で品格のある行動を実践しましょう。

2009年1月5日
小島社長（当時）の年頭挨拶より

コンプライアンスの遵守とは、単に法律を守れば良いということにとどまりません。
三菱商事グループは社会的な責任を認識して、社会の期待にしっかりと応えて、常に信頼される企業グループであり続けることが「コンプライアンスの遵守」という意味です。こういう時代だからこそ、さらにわが社に求められる基準は高いと考えてください。

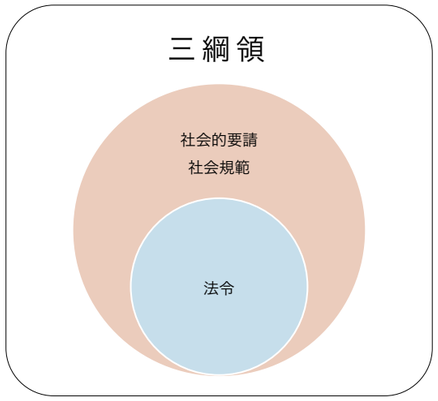
コンプライアンスの定義

三綱領を理念とする三菱商事では、コンプライアンスを法令・国際ルールおよび社内規程の遵守に加え、一般的な社会規範に対しても適切に配慮して行動すること、と定義しています。

「コンプライアンス」という言葉は一般的には「法令遵守」と訳されますが、この訳をそのまま言葉通り受け取ると右図に示した②のポイントがカバーされず、「法令さえ守っていればよい」という誤解を生む危険があります。

三菱商事グループとしても、①の法令や社内規程の遵守および②の社会規範への配慮を役職員に義務付けています。中でも②の「社会規範」は、明文化されておらず、その時々に何が「社会規範」と捉えられているのか、役職員が常に考えなければなりません。具体的には、「違法」とはいえなくても、社会から信頼され、期待されていることに応えていかなければならない、ということです。三菱商事グループの役職員は、社会から高い期待を寄せていただいていることを認識し、信頼される企業グループであり続けることを目指しています。

［コンプライアンスの重要性］



役職員行動規範

三菱商事は2000年9月、コンプライアンスの理念である「三綱領」やその他社内関連諸規程を集大成して、役職員一人ひとりが留意すべき事項を、「三菱商事役職員行動規範」として制定しました。

三菱商事役職員行動規範は、「三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり、諸法令、国際的な取決めおよび社内諸規程を遵守するとともに、ビジネスマナーを守り、社会規範に沿った責任ある行動をとる」を基本理念に掲げています。三菱商事におけるコンプライアンスは、単に法律の遵守に限らず、社会規範に反する行為は、仮にそれが違法でなくても行ってはならないということを基本としています。従って、法律で定められた違法な行為はもちろんのこと、疑わしい行為も禁止するとともに、重要な事項については事前のチェックポイントを定め、それをクリアできない場合には、取引を差し控えることとなっています。

なお、三菱商事役職員行動規範の社内浸透を図る目的で、名刺サイズの携帯版を全役職員に配布しています。具体的な遵守事項に加え、コンプライアンス問題の相談窓口の連絡先、目安箱（内部通報）へのアクセス方法も記載し、役職員はいつでも内容を確認できるよう、常に携帯しています。

三菱商事役職員行動規範

基本理念

三菱商事の役職員は、業務遂行に当たり諸法令、国際的な取決め及び社内諸規程を遵守するとともに、ビジネスマナーを守り、社会規範に沿った責任ある行動をとる。

遵守事項

1. 人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わない。
2. 環境に関する条約・法令等を遵守し、地球環境に配慮した活動を行う。
3. 取引遂行に当たっては、法令及び社内規程を遵守し、公正を旨とする。
4. 貿易に関する国際的な取決めを遵守する。
5. 会社の情報を適切に管理することはもちろん、社外から得た情報や第三者の知的財産権等の権利についても適切に取り扱う。
6. 株式等の不公正取引（インサイダー取引）は行わない。
7. 会社の利益に反する行為は行わない。また、公私のけじめをつける。
8. 財務・会計に関する記録や報告は、適時・正確に行う。
9. 贈答・接待等は法令に違反することなく、かつ社会通念上妥当な範囲内で行う。
10. 反社会的勢力には毅然として対応し、利益供与は一切行わない。
11. この規範に反する行為については、これを発見した場合又は不注意により自ら行った場合を問わず、速やかに上長、グループ・コンプライアンス・オフィサー、社内関係部局、コンプライアンス委員会事務局又はコンプライアンス担当弁護士のいずれかに報告・相談する。

三菱商事の
コンプライアンス体制

社内規程

コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンスの理念の明確化、その実施のための機能的なシステム、それにアクション・プランが必要です。

三菱商事における理念は「三綱領」であり、その下に、三菱商事という企業を規律する「企業行動指針」と、役職員一人ひとりを規律する「役職員行動規範」があり、それらの考え方の下に各種社内規程が定められています。

三菱商事では、内部統制システムのうち、広く役職員を対象に継続的に適用される重要な事項を社内規程として体系的に成文化し、全社に適用されるものを「全社規程」として運用しています。

その中で、コンプライアンスに関連する規程は多岐にわたっていますが、主な規程は下に示した通りです。

［三菱商事の社内規程］

［コンプライアンス関連の主要な社内規程］

人事制度
- ●就業規則
- ●懲戒基準

コンプライアンス
- ●コンプライアンス組織・運営規程
- ●内部通報等に関する基準
- ●安全保障貿易管理基準
- ●制裁管理基準
- ●貿易手続管理基準
- ●カルテル行為の防止に関する基準
- ●下請代金支払遅延等防止法に基づく取引基準
- ●株式等の不公正取引防止基準
- ●不正な利益供与の禁止に関する基準
- ●接待・被接待に関する基準
- ●古物取引管理基準
- ●許認可・諸届管理基準
- ●化学物質関連管理基準
- ●消費生活用製品の輸入・販売等に関する基準

人権
- ●ハラスメント防止のための基本方針

情報
- ●文書・印章取扱規程
- ●情報セキュリティ基本規程
- ●IT基本規程
- ●経伺書作成・管理基準
- ●情報セキュリティ実務基準
- ●IT実務基準

環境
- ●環境基本規程
- ●土壌汚染対策基準
- ●持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン

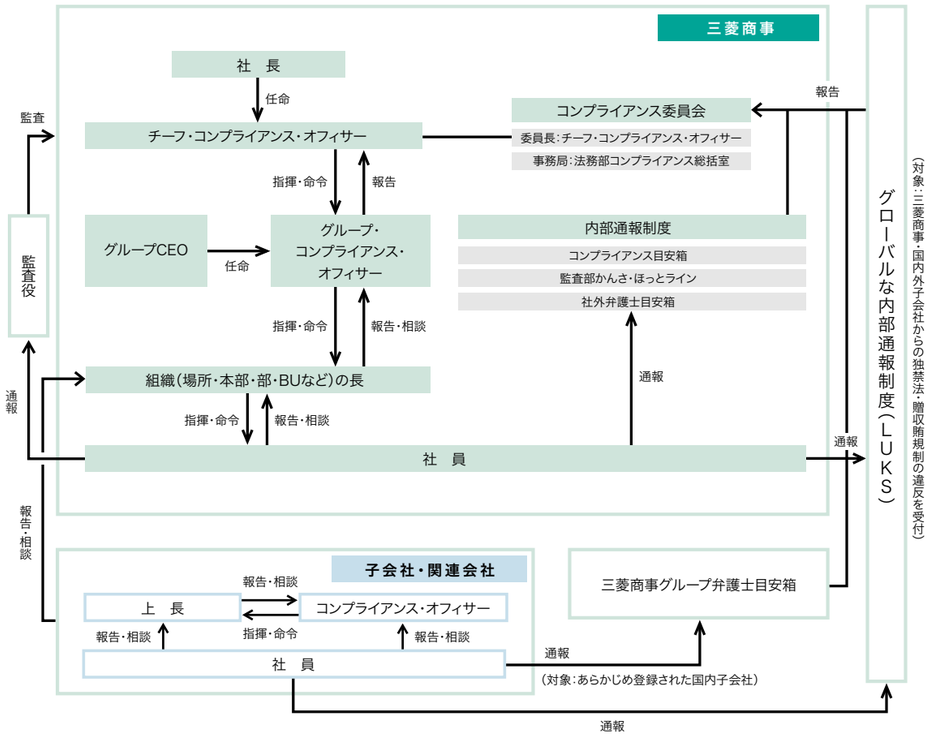
コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会

三菱商事では、「コンプライアンス委員会」と「コンプライアンス・オフィサー制度」が、コンプライアンスを実践する上で重要な役割を担っています。

コンプライアンス委員会は、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの諮問機関であり、全社コンプライアンス施策の調整・連絡等のための機関です。社長から任命を受けたチーフ・コンプライアンス・オフィサーが主催し、原則として1年に2回開催されています。

三菱商事の役職員は、コンプライアンス問題発生、または発生のおそれを認識した場合、組織の長に報告・相談することが求められています。組織の長は、各部門・グループ・コンプライアンス・オフィサーに報告・相談し、各部門・グループ・コンプライアンス・オフィサーは、チーフ・コンプライアンス・オフィサーへ報告します。この他、コンプライアンス目安箱などの相談窓口を設置し、役職員が相談しやすい体制を整えています。



コンプライアンス・オフィサー制度

社長から任命されるチーフ･コンプライアンス･オフィサーは、三菱商事のコンプライアンス全般に係る事項を管掌し、コンプライアンスに関する各種施策の立案および実施の責務を負っています。この他、業務に関してコンプライアンス違反、またはそのおそれがある場合、必要な調査を行う権限を有し、当該業務に対して中止・改善命令を出すことができます。

また、本店には10営業グループおよび2部門それぞれにコンプライアンス･オフィサー（CO）を任命しています。これは、各組織の自主性を尊重し、現場でのコンプライアンスを徹底するためです。

国内外各地域についてはコンプライアンス担当を置いて地域特性に応じたコンプライアンス施策の推進を行っています。

コンプライアンス専任組織

コンプライアンス委員会の関連実務を担当する「コンプライアンス委員会事務局」は、法務部に設置しています。チーフ･コンプライアンス･オフィサーの下、各コンプライアンス・オフィサーや関連部局とも連携して、コンプライアンス事案への対応や全社コンプライアンス施策の立案・実施を行っています。

三菱商事のコンプライアンス推進活動・各種施策

PDCAサイクル

コンプライアンス施策は、「PDCAサイクル」を活用しながら、コンプライアンスの周知徹底を繰り返すことで、全役職員にコンプライアンス意識を浸透させることが目標です。

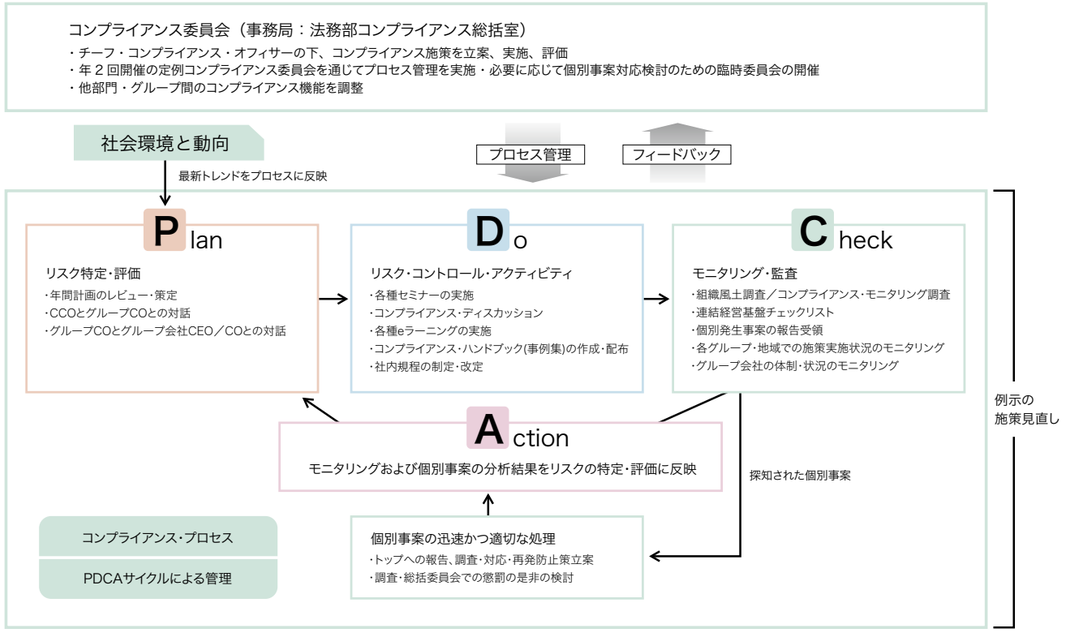
三菱商事は、自社を取り巻く社会環境を常に注視し、コンプライアンスについての最新の考え方に配慮しています。また、三菱商事やグループ会社で実施している「組織風土調査／コンプライアンス･モニタリング調査」、「コンプライアンス・ディスカッション」、日常的に事務局に寄せられる報告・相談事案なども参考に、必要な施策の特定と評価を行っています。

また、「P（=Plan）」で特定・評価されたリスクを基に、周知徹底活動の一環として、各対象者向けに社内セミナーを実施しています。三菱商事では、新人研修、上級管理職研修などの階層別研修、出向者研修、海外赴任前研修といった研修プログラムがあり、その中にコンプライアンス関連のセミナーが必ず盛り込まれています。

それ以外にも個別のテーマによって、独禁法、下請法、贈収賄規制、外為法、労務管理関連などの専門分野別のセミナーを実施するとともに、グループや海外地域の特性やニーズに合わせ、各部門・グループや海外地域でも独自のコンプライアンスセミナーを開催しています。

2003年度からは、全役職員に毎年1度、役職員行動規範を読み返して、同規範への誓約書も提出させ、2009年度からは役職員行動規範に関連した事例を設問として取り上げるeラーニングを実施しています。

この他、日常業務・生活の中で間違えやすい事例を具体的にリマインドする目的で、「コンプライアンス・ハンドブック」(Q&A形式の事例集)を作成し、配布しています。



連結コンプライアンス

三菱商事のビジネスが連結・グローバルベースで拡大していくことに伴い、これらコンプライアンスの各種施策の対象も、三菱商事だけでなく、国内外のグループ会社の役職員や、海外の所属員にも拡大しています。

三菱商事のコンプライアンス活動は、全世界に広がる三菱商事グループ一体として、このように一つずつの施策を互いに結び付けながら、たゆまぬ取り組みとして継続・強化しています。

eラーニング

三菱商事では、2003年度より毎年1度、全役職員から役職員行動規範遵守の誓約書を取り付けています。その目的は、全役職員に少なくとも年に1度一斉に役職員行動規範を読み返して自身を振り返る機会を持たせることにあります。

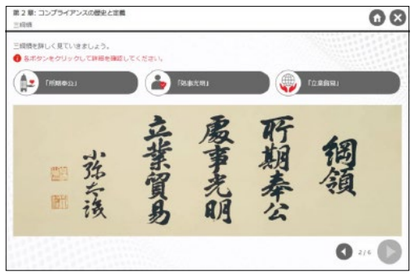
また、2009年度より、役職員行動規範に関連した事例問題を解くeラーニングを導入しました。2021年度からは、パソコン以外のスマートフォンやタブレット端末からも受講しやすい仕様に変更しました。問題を解きながら役職員行動規範を読み返すことで、全役職員が三菱商事のコンプライアンスの考え方を改めて確認する機会となっています。

連結ベースでも、2011年度からは国内のグループ会社に、2019年度からは多言語対応（2021年度時点では日本語・英語の他3言語を用意）した上で海外グループ会社も対象としたeラーニングを受講しております。

2021年度からは、さまざまなコンプライアンストピックごとに作成された多数のeラーニングコンテンツを配信し、受講会社それぞれのリスク・課題・地域特性等に応じて受講コンテンツを選択できる環境を提供しています。また、各海外地域で独自のeラーニングも展開しています。

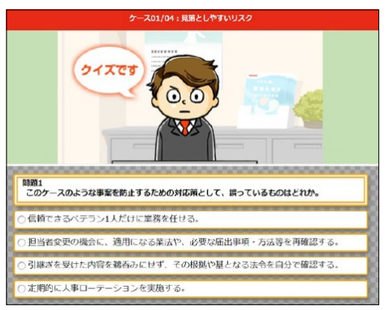
このように、eラーニングは、連結・グローバルベースでのコンプライアンス知識・意識の向上に大いに役立っています。

三綱領の解説



誓約

設問



組織風土調査／コンプライアンス・モニタリング調査

この調査は、コンプライアンス意識の浸透度合いと職場の倫理環境を把握し、三菱商事のコンプライアンス施策の立案・実施に活用することを目的としています。実施に際しては、回答者の匿名性の確保や、他社比較による評価・分析を意図して外部の調査会社を起用しています。三菱商事では2008年度に「コンプライアンス浸透度調査」として開始し、その後3年ごとに実施しています。また、三菱商事グループ会社では2009年度から開始し、その後毎年度実施しています。2019年度からは、人事部主管の社員意識調査とコンプライアンス浸透度調査を統合し、総合的な「組織風土調査」としてリニューアルしました。また2020年度からは組織風土調査と並行して、組織風土調査のコンプライアンス関連設問を抜粋した簡易版で構成するグループ会社向けの「コンプライアンス・モニタリング調査」も実施しています。

組織風土調査やコンプライアンス・モニタリング調査では、コンプライアンス意識の浸透度や職場の倫理環境を個々の役職員（匿名）のレベルで確認することができるため、会社の現状を把握・評価するための重要な施策と位置付けています。特にコンプライアンスについては高頻度での定点観測をするニーズがあることから、大規模な組織風土調査を実施しない年度における補完的な位置付けとしてコンプライアンス・モニタリング調査を用意しています。各調査によって把握した課題を克服するための施策を実施し、その施策の効果をこの調査を再度実施することで確認しています。

組織風土調査

〈目的〉
コンプライアンス違反につながる可能性がある組織風土や従業員の心理的特性などを深く掘り下げるためにも、組織風土調査を通じて、コンプライアンスも含め広く組織風土全体を定期的に定点観測する。

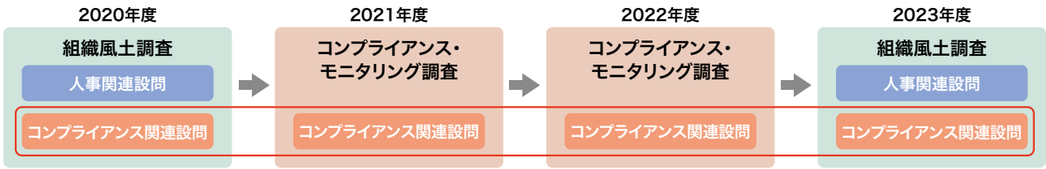
〈頻度〉
経営サイクルに合わせて2～3年に1度の実施を推奨

コンプライアンス・モニタリング調査 ※グループ会社向け

〈目的〉
自由筆記欄の掘り下げ等を通じて、毎年度、各事業投資先のコンプライアンスに関する懸念事項や問題点を適時に把握する。

〈頻度〉
組織風土調査を実施しない年度に、コンプライアンス・モニタリング調査を実施いただく。

〈グループ会社調査参加イメージ〉



コンプライアンス・ディスカッション

コンプライアンスの徹底のためには、役職員一人ひとりがコンプライアンス意識を高く持つとともに、その意識を日常的な自らの行動に結び付け、時に振り返ることが重要です。そこで、2013年度より、日常の業務や生活の中で、実際に起こり得る事例を取り上げて、いかなる点に問題があるのか、万一問題が起こった場合にはどのように対処すべきかといったことを、職場単位で話し合うコンプライアンス・ディスカッションを行っています。

これは、いわば、コンプライアンス面での職場改善運動です。忙しい日々の中で、職場のメンバーが一堂に会して一つのテーマを話し合うことで、それまで気付くことのなかった問題点を認識し、何か困ったことがあっても一人で抱え込むことなく、すぐに相談し、解決していく姿勢につなげていくことで、コンプライアンス意識の向上、ひいては良い職場づくりを実現できると考えています。

コンプライアンス関連社内セミナー

コンプライアンスの周知徹底には、社内セミナーが重要です。三菱商事では、各階層に応じて、全社ベースの社内研修を実施しています。

加えて、独禁法、下請法、贈収賄規制、労務管理関連等個別のテーマで、コンプライアンス関連の研修を開催し、さらに、各営業グループや地域ごとにグループや地域の特性に合わせたセミナーも実施しています。

また、三菱商事およびグループ会社の法務担当者向けに、上記各テーマを含む法務基礎に関する動画を21本配信しており、いつでも視聴できるようにしています。

コンプライアンスを実効あるものにするためには、セミナーの形だけ整えればよいというものではありません。三菱商事の事業範囲は、非常に多岐にわたり、それぞれの事業分野や地域における特性やニーズを考え、セミナーの場で情報共有と意見交換を繰り返しながら、最新のコンプライアンスの考え方を常に先取りする努力をしています。

［主なコンプライアンス関連社内セミナー］

対象者別のセミナー
- 新入社員研修、上級管理職研修等階層別のもの
- 出向者、海外赴任前等異動の際のもの
- 三菱商事グループ企業役職員を対象とするもの
- その他、グループ、社外、個社の依頼に応じて行うもの

特定分野に特化したセミナー
- 独禁法・下請法セミナー
- 贈収賄規制セミナー
- 安全保障貿易管理セミナー
- 貿易手続管理セミナー
- 労務管理セミナー
- 内部通報対応セミナー
- その他業法関連セミナー
- ハラスメントセミナー　　など

コンプライアンス・ハンドブック

日々の業務や生活の中で、コンプライアンス上の問題点の気付きや、関連法令・社内規程の正しい理解を役職員に促すため、2005年1月に冊子型の「役職員行動規範Q&A集」を作成し、三菱商事の役職員に配布しました。その後の世の中の動きを踏まえ、また、社内でも問い合わせの多いケースなども盛り込む形で、2013年4月にはグループ会社の役職員向けに配布対象を拡大しました。その後も定期的にアップデートを行い、現在は「コンプライアンス・ハンドブック」(Q&A形式の事例集)として作成・配布しています。

身近に起こり得る事例を題材にすることで、個々の三菱商事グループ所属員にとって、自身の行動のチェックリストとして幅広く利用されています。

「コンプライアンス・ハンドブック」
(2022年7月発行)

贈収賄防止のための取り組み

三菱商事は、外国公務員に対する贈賄を違法とした不正競争防止法改正を契機として、公務員等に対する不正な利益供与を防ぎ、また外部から疑惑や不信を招かぬよう、1998年に「不正な利益供与の禁止に関する指針」を制定しました。また、2002年には、公務員等に対する接待・贈答および代理店起用に関する具体的なガイドラインを制定し、厳格な贈収賄防止体制を確立しました。その後も、各国当局の動向や摘発事例を踏まえ、度重なる社内規程の変更・体制の見直しを行い、贈収賄防止のための有効な仕組みの構築・運用に尽力しています。

2016年には、三菱商事グループの役職員が贈収賄に巻き込まれないよう、日本をはじめとする主要国における贈収賄関連規制および近年の摘発事例、ならびに三菱商事における贈収賄防止のための取り組みをまとめた「贈収賄防止ハンドブック」を作成・配布しました。

また、2019年4月には、2015年に取引先等に三菱商事の贈収賄防止に対する基本的な考え方をお伝えするべく制定・公表した「三菱商事贈収賄防止指針」を、子会社も対象とした連結ベースの「三菱商事グループ贈収賄防止指針」に改定し、公表しています。

ビジネスを取り巻く環境の変化等を考慮し、三菱商事グループは、全世界でビジネスを展開する上で、引き続き贈収賄防止に重点を置いて取り組んでいきます。

内部通報制度

三菱商事では、コンプライアンス関連の疑問や問題などについては、上長や所轄のコンプライアンス・オフィサーに相談することが原則ですが、この他に、複数の「目安箱」と呼ぶ報告・相談ルートも設けています。

まずは、業務の現場にいる担当者が上長に気兼ねすることなく、直接コンプライアンス委員会事務局に電話やメールなどで報告・相談できる、「コンプライアンス目安箱」を設置しています。

また、匿名を希望する役職員のために、社外の弁護士へのアクセスルート「社外弁護士目安箱」も用意しています。弁護士は、通報者に対して在籍確認を行いますが、本人が了承しない限りは氏名や所属を伏せてコンプライアンス委員会事務局に連絡することになっています。

この他、三菱商事グループ会社の役職員が利用できる目安箱も用意しています。弁護士が目安箱への報告・相談を受け付けて、三菱商事のコンプライアンス委員会事務局に連絡をする仕組みになっています。こちらも弁護士が通報者の在籍確認を行いますが、本人が了承しない限りは氏名や所属を伏せてコンプライアンス委員会事務局に連絡されます。

また、監査部や監査役への通報ルートも設置しています。さらに、2016年に、独禁法・贈収賄規制違反を対象とした、連結・グローバルベースの内部通報制度(LUKS)を設置しました。

コンプライアンス委員会事務局は、通報内容の連絡を受けた後、関係者を限定して情報を共有、問題の確認などの対応を行います。対応を取るに当たっては、秘密保持徹底、通報者の権利保護や利益相反関係排除などを実践するとともに、関係者による通報者への不利益取り扱いを固く禁じています。

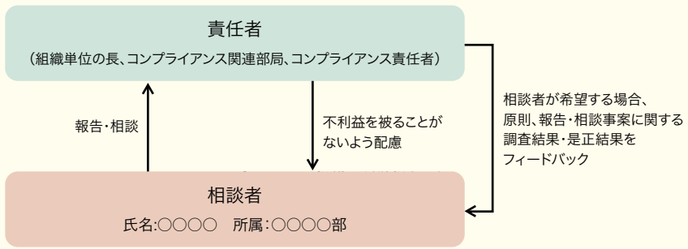
目安箱は、2001年の発足時より、安心して利用できる相談窓口として活用されています。

コラム③

内部通報制度利用促進のための取り組み

社員が安心して内部通報制度を利用できるよう、制度利用促進に向けて以下のような取り組みを行っています。

・社内イントラネット上の内部通報制度利用の手引きの公開
・通報受付件数の公開
・内部通報担当者向け研修の実施
・マネジメント・メッセージ、研修、eラーニング等による継続的な周知
・社内広報紙での制度紹介
・内部通報制度の定期的な点検実施（外部専門家による評価実施含む）



個別事案対応

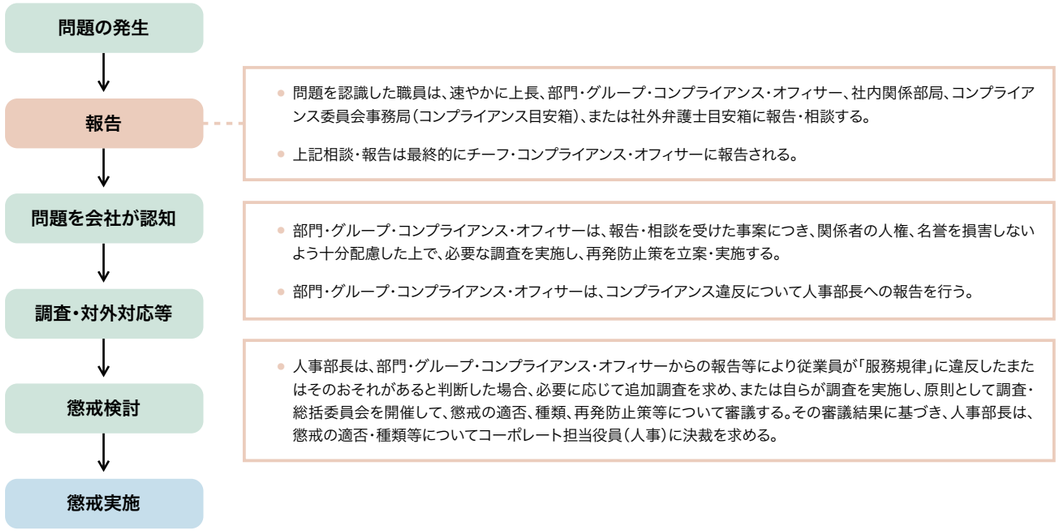
今までに説明したさまざまなコンプライアンス関連の施策を立案し、実行に移すのみならず、日々の業務で発生する個別の事案に対応することも重要なコンプライアンス推進活動です。

何らかのコンプライアンスに抵触する問題が発生した場合（またはそのおそれがある場合）、このような問題を認識した役職員は、直ちに上長や社内関係者に相談・報告することとされています。報告を受けた上長は、コンプライアンス・オフィサーに当該問題を報告し、最終的にはコンプライアンス委員会事務局を経由してチーフ・コンプライアンス・オフィサーに一元的に報告される仕組みになっています。また、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告される事案や対応状況については、グループ会社からの報告・通報事案を含め、監査役にも定期的に報告しています。

コンプライアンス・オフィサーは、報告・相談を受けた事案につき、関係者の人権、名誉を侵害しないよう十分配慮した上で、必要な調査を行います。その結果はチーフ・コンプライアンス・オフィサーに報告され、再発防止策の立案・実施に役立てられます。

こうした一連の流れを経て、個別の事案に対応しています。

［不祥事発生から懲戒実施までの流れ］



最後に

企業にとってコンプライアンスは、決して新しいものではありません。コンプライアンスは、企業価値毀損を防ぐための企業防衛の施策としての面が強調されることがありますが、法令を遵守する、社会規範を尊重する、さらに社会に貢献することは、社会的責任を担う企業として当然のことです。三菱商事グループは、三綱領の企業理念を抱きつつ、法令の改正や社会環境の変化などを捉え、さまざまなコンプライアンス施策を立案・導入し、全役職員が一丸となってコンプライアンスを実践してきました。三菱商事グループにとっても、コンプライアンスは絶えず変化する法令や社会環境に即応しながら対処していく終わりなき営みです。

コンプライアンスの取り組みで重要なことは、ビジネスの現場における日々のコンプライアンスの実践の積み重ねです。トップマネジメントを含めて社内の全役職員が常に法令の改正や社会環境の移り変わりなどを敏感に捉え、コンプライアンス意識と知識を共有してコンプライアンス問題の発生を防止し、万一問題が発生した場合には真摯に社会的要請に応え、さらには解決した問題の再発防止に取り組むことこそがコンプライアンスの実践です。こうした終わりなきコンプライアンスの実践が、企業の持続性や企業価値の向上につながると考えています。

参考年表

1994年8月	**「カルテルに関する行動指針」制定**
1998年3月	**「不正な利益供与の禁止に関する指針」制定**
1999年4月	**企業倫理委員会、企業倫理担当を設置**
2000年9月	**①「役職員行動規範」の制定** **②コンプライアンス・オフィサー制度の導入**
2001年以降	**コンプライアンス委員会開催（以後年2回定例委員会開催）**
2001年11月	**コンプライアンス委員会事務局および社外弁護士の目安箱（相談窓口）をそれぞれ設置**
2002年9月	**社長より全社員にコンプライアンスに関するメッセージを明確に発信** （前略）私からは特に二つの点を皆さんに申し上げておきたいと思います。 一つ目は、「企業倫理は最優先で守らなければならない」ということです。 わが社は、MC2003において高い業績目標を掲げ、これに向かってそれぞれの部署で大変な努力をしてもらっています。しかしながら、これは知恵をしぼって機能の強化や事業の入れ替えを行い、工夫や努力をした結果として実現していきたいというもので、企業倫理を損なってまで実現するというものではありません。もし、皆さんの中に「利益を上げるため」という理由で企業倫理を軽視する気持ちがあるとしたら、それは一切許されないということを肝に銘じてください。 また、利益追求と企業倫理の狭間で悩むようなことがあれば、迷わず各グループ・場所のコンプライアンス担当やコンプライアンス委員会事務局である法務部や監査部に相談してください。公明正大な気持ちを持つ人の側に立って適切に対処するよう指示してありますので、安心して相談してほしいと思います。 二つ目は、「企業は社会の常識に敏感でなければならない」ということです。 法令遵守はもちろんのことですが、たとえ法律に違反しないことであっても、社会通念上問題と思われる行為や、疑いを招くような行為は慎まなければなりません。品格のある企業という信用は、常に襟を正して社会の常識に沿って行動するのだという強い気持ちを持たなければ築くことはできません。一人ひとりが誇りを持って、わが社の良き伝統を守っていってもらいたいと思います。 今回の改革の詳細については改めてお伝えし、各BU、各場所でミーティングを持ってもらうことにしますが、この機会により厳しく企業活動を見直し、社会から一層信頼される三菱商事を築いていきたいというのが、私の決意です。どうか皆さんも、今一度コンプライアンスについて自覚を深めて、正々堂々と胸を張って日々の活動に邁進するようお願いします。
2002年9月	**ODA案件に関する以下の対応策を決定し、公表** ①無償ODA案件をグループごとに担当役員の直轄の組織に集約し、利益目標は設定せず、国際協力の趣旨にのっとり案件を推進する。 ②ODA案件は、BUマネージャーの判断だけで実行せず、各グループのコンプライアンス担当および監査担当の意見を徴することを義務付け
2002年11月	**①コンプライアンス委員会事務局の体制強化** **②公務員に対する接待等に関する社内規程の制定・改定 ～「不正な利益供与の禁止に関する基準」等の制定** **③監査部フロントページ開設、監査部かんさ・ほっとライン（相談窓口）の設置**
2003年4月	**初めて全役職員から「役職員行動規範」を遵守する旨の誓約書の取り付け** **（2007年・2008年にも同様に実施、2009年以降はeラーニング内で毎年実施）**
2004年1月	**「コンプライアンス組織・運営規程」の制定** ・組織単位の長のコンプライアンス管理・教育・報告責任を明記 ・コンプライアンス・オフィサーの中止・改善命令の権限を明記 ・子会社等にわが社と同水準のコンプライアンス関連規定を整備させ、コンプライアンス管理体制を構築させる GCEOの責務を明記
2005年1月	**「三菱商事役職員行動規範Q&A集」作成・配布**
2005年2月	**国内子会社共通社外弁護士目安箱（MCグループ弁護士目安箱）を設置**
2006年3月	**監査役内部通報制度導入**
2008年4月	**コンプライアンス総括部を設立** **コンプライアンス・リスク分析を実施**
2009年1月	**コンプライアンス浸透度調査を実施（以降2018年度までは3年ごとに実施）**
2009年7月	**三菱商事グループ会社向けコンプライアンス浸透度調査を実施（以降2018年度までは毎年度実施）**
2010年1月	**役職員行動規範誓約およびeラーニングの実施（以降毎年度実施）**
2011年6月	**三菱商事グループ会社向けeラーニング実施（以降毎年度実施）**
2012年4月	**組織変更に伴い、コンプライアンス委員会事務局を法務部内へ再設置**
2013年4月	**「三菱商事グループ コンプライアンスQ&A事例集」作成・配布**
2013年10月	**コンプライアンス・ディスカッション実施（以降毎年度実施）**
2013年11月	**「三菱商事コンプライアンスQ&A事例集」作成・配布**
2015年12月	**「三菱商事贈収賄防止指針」の制定・公表**
2016年5月	**LUKS（Let Us Know System）** **（独禁法、贈収賄規制に特化したグループ会社共通のグローバルな内部通報制度）を設置**
2016年10月	**「贈収賄防止ハンドブック」作成・配布**
2018年3月	**「コンプライアンス・ハンドブック」作成・配布**
2019年4月	**「三菱商事グループ贈収賄防止指針」の制定・公表**
2019年8月	**コンプライアンス浸透度調査と人事部の社員意識調査を統合し、組織風土調査を実施（以降毎年度実施）**
2020年10月	**コンプライアンス・モニタリング調査を実施**

2022年8月　新版発行
発行：法務部 法務コンプライアンス企画室