

UBE Group Code of Conduct

UBEグループ行動規範

UBE

UBEグループの 皆さんへ

この「UBEグループ行動規範」は、UBEグループの事業運営や日々の業務における行動基準や価値観をまとめたものです。

現在、世界は地政学リスクの高まりや気候変動など、将来に向けて不確実性がより増した環境下であり、持続可能な社会の構築に向けた喫緊の課題を抱えています。UBEグループは、創業からこれまでの歴史の中で数えきれないほどの難題を打ち破ってきました。これから先も、これらの社会課題の解決に独自の技術やイノベーションで貢献することを目指し、その強い意思をUBEグループのパーパス「希望ある化学で、難題を打ち破る。」に織り込んでいます。UBEグループの全てのメンバーが一丸となってパーパスを有効に実現するために、最適なビジネスモデルを設定し、それに基づき事業活動を行っています。

しかしUBEグループは、ただ事業活動を行い、収益を上げればよい、というわけではなく、私たちの事業活動は、世のため人のために貢献することを目的とし、誠実で倫理的で安全性の高いものでなければなりません。UBEグループは、この

代表取締役社長 CEO
西田 祐樹



ような価値を実現しつつ事業活動を行うために、一連の理念体系（創業の精神、パーパス、経営理念、経営方針）を制定しています。この「UBEグループ行動規範」は、「倫理」、「安全と安心」、「品質」、「人」といった、私たちUBEグループ全員が常に参照すべき価値観や、行動や意思決定における基準を具体的にまとめ、実務に適用しやすい形にまとめたものです。この行動規範は、日々の業務の中で皆さんが自信を持って正しく判断をす

るための指針となります。

この内容をまず良く読んでください。そして理解できないところや、疑問があれば相談窓口に質問してください。この行動規範を遵守することにより、獲得される社会や顧客の信頼や安心は、UBEグループの発展と存続の基礎になります。企業における信頼という資産の重要性を踏まえ、UBEグループの全てのメンバーが賢明な行動を取り続けるようにしてください。

目次

UBEグループの皆さんへ	1
イントロダクション	4
UBEグループの理念体系と「UBEグループ行動規範」の位置づけ・目的	4
「UBEグループ行動規範」の基本情報	9
行動規範	14
倫理	14
安全と安心	35
品質	39
人	43
責任ある・持続的な調達活動	63
通報窓口（UBE C-L i n e）	67
UBEメンバーによる署名	69

イントロダクション

UBEグループの理念体系と「UBEグループ行動規範」の位置づけ・目的



U B E グループの理念体系

U B E グループは、創業の精神、パーパス、経営理念、経営方針からなる理念体系によって運営されており、社会や環境への貢献を企業活動の中心に据えています。

創業の精神

U B E グループが掲げる「共存同栄」、「有限の鉱業から無限の工業へ」の2つの精神は、今も私たちのDNAとして受け継がれ、会社の進むべき方向を示しています。

「共存同栄」

「共存同栄」という言葉は企業と地元の発展を同軸で捉える、という精神を表すもので、U B E グループの前身である匿名組合沖ノ山炭鉱を設立した渡辺祐策翁が好んで使っていた言葉といわれています。渡辺翁は愛郷心が強く、炭鉱のほかにも電力会社、鉄道会社、金融機関、学校などの設立にも関わり、地域発展に尽力しました。

この「共存同栄」という言葉は、今日においてはより広く捉え、全てのステークホルダー、すなわち株主や投資家、顧客、従業員はもとより、取引先、地域社会、さらには地球環境との共生を目指す精神を表す言葉として、引き続きU B E グループの経営理念の原点であり続けています。

「有限の鉱業から無限の工業へ」

渡辺翁はまた、石炭事業が軌道に乗った後も、「天与の資源である石炭は、やがて掘り尽くすときが来るが、宇部の地域社会がこれと運命を共にしないよう持続性のある工業を興しておかなければならない」という強い信念を持っていました。

このような、現状に安住することなく常に将来を見据え、ステークホルダーの利益と事業価値の増進のために挑戦する文化や起業家精神は、現在のU B E グループの経営にも引き継がれています。

U B E グループは様々な事業に積極的に進出し、あるいは製造拠点を増やし、時には大胆な事業撤退や再編も行ってきました。今もU B E グループは、この有限から無限という精神に則り、化石資源依存からの脱却や、スペシャリティ化学の成長、地球環境への貢献に果敢にチャレンジしています。

パーパス・経営理念・経営方針

創業以来の歴史の中で培ってきたモノづくりの技術を活かし、社会に必要とされている価値を、常に人々に提供していくことが私たちの使命であり、U B E グループのパーパス（存在意義）です。

▣ パーパス（存在意義）

「希望ある化学で、難題を打ち破る。」

創業以来の歴史の中で培ってきたモノづくりの技術を活かし、社会に必要とされている価値を、社会が求める安全で環境負荷を極限まで低減した方法で創り出し、人々に提供していくこと。これにより、人類共通の課題となった地球環境問題の解決に、また人々の生命・健康、そして未来へとつながる豊かな社会に貢献すること。

また、U B E グループは経営理念を「技術の探求と革新の心で、未来につながる価値を創出し、社会の発展に貢献します。」と定めています。

▣ 経営理念

技術の探求と革新の心で、未来につながる価値を創出し、社会の発展に貢献します。

そして、U B E グループが大切にしている4つの価値についての取り組み姿勢を経営方針として制定しています。4つの価値とは、「倫理」、「安全と安心」、「品質」、「人」です。

▣ 経営方針

1 倫理

高い倫理観を保ち、法令および社会規範を遵守します。

2 安全と安心

地球環境保全に努め、安全・安心なもののづくりを行います。

3 品質

お客様と社会の信頼に応える品質をお届けします。

4 人

個性と多様性を尊重し、健康で働きやすい職場をつくります。

創業の精神、パーパス、経営理念、経営方針をまとめてU B E グループ「理念体系」としています。

U B E グループ行動規範の位置づけ

U B E グループの理念体系に基づき、U B E グループの業務を遂行する全ての人の判断の拠り所や、取るべき行動の基準となるものが、この「U B E グループ行動規範」です。この行動規範は、U B E グループが大切にしている4つの価値を謳った「経営方針」に基づく4つの章に、サプライチェーンマネジメントに関する「責任ある・持続的な調達活動」の章を加えた5章で構成されています。

U B E グループ行動規範の目的

この「U B E グループ行動規範」には、以下の目的があります。

1 ステークホルダーに対するコミットメントの表明

この行動規範は、U B E グループに所属する役員や従業員（派遣社員を含む）が日々の業務で参照し準拠すべき重要な規範であり、この行動規範を共有し、守ることは、ステークホルダーに対するコミットメント（約束）です。

2 行動規範を着実に実践するための情報提供

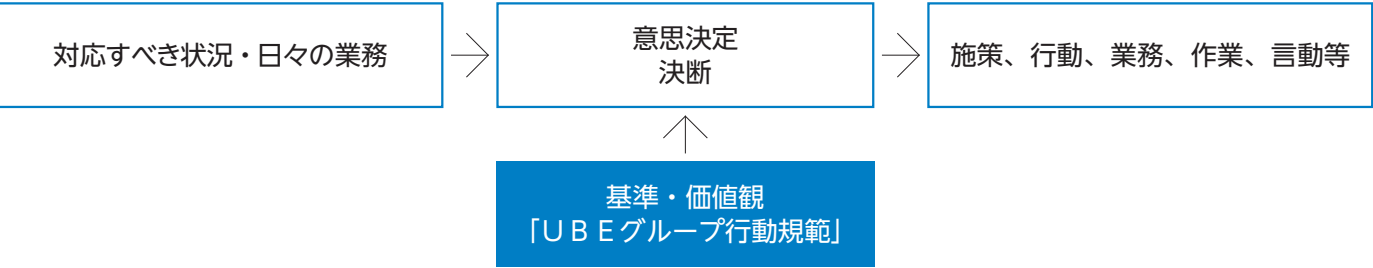
- (1) 判断に迷うような事態への対応方法を提示します。
具体例、よくある質問と回答
- (2) 疑念事項の相談先や違反行為の通報窓口を提示します。
担当部署、内部通報窓口、社内手続き等に関する情報

3 U B E グループの一人ひとりを守る

この行動規範には、「U B E グループの業務を遂行する全ての人を守る」という重要な目的があります。この行動規範を参照し、規範に忠実に従って行動することで、一人ひとりが業務を安全に遂行し、怪我や病気のリスクを低減することができます。また、同僚と一緒に働く仲間たちの健康や安全を守ることにもつながります。さらに、周囲の人々に迷惑を掛けたり、人権侵害や違法行為などを行ったりするリスクを減らし、その結果、処分や罰則等、様々な不利益を避けることができます。

U B E グループの基本的価値観と規範の表明

私たち人間は、毎日、朝起きてから寝るまで、様々な行為をしています。そして私たちはその行為について必ず意思決定をしています。そして、その意思決定の背後には、何らかの基準や価値観が存在します。



U B E グループの業務を遂行する全ての人（U B E メンバーとします）も、毎日の業務の中で多くの意思決定を行っています。業務上の様々な行為や意思決定の背後にも、何らかの基準や価値観が存在し、また、U B E グループが社会や自然環境の中で、サステナブルな企業として存在し続けるためには、適正な行為、適正な意思決定を行うための、適正な行動基準と価値観が必要です。私たちの行動基準や価値観は、U B E グループの事業を取り巻く社会や自然環境と適合し調和している必要があります。また、U B E グループが組織として統一された、責任ある存在として機能するためには、そこに所属する全てのU B E メンバーが共通の行動基準、価値観を共有している必要があります。この「U B E グループ行動規範」は、U B E メンバーが共有し、常に参照し行動すべき基本的価値観と規範であり、その基本的価値観と規範は、自然環境と社会との調和と共生を目指すもので、U B E グループの創業の精神である「共存同栄」につながるものです。

U B E メンバーとは
U B E グループの役員、従業員（派遣社員含む）など、U B E グループの業務を遂行する全ての人をいいます。
この行動規範においては、皆さん一人ひとりと仲間たちの集合のことを、「私たち」、「私たちU B E メンバー」、「U B E メンバー」と呼びます。

「UBEグループ行動規範」の 基本情報

基本情報

適用範囲 | この「UBEグループ行動規範」は、以下の範囲に適用されます。

企業グループ

UBEグループ（UBE株式会社およびその子会社）に所属する全ての企業に適用されます。
UBEグループおよびUBEグループと一定の資本関係がある関連会社については、UBEグループの価値観と行動規範に基づき、経営者や他の株主に対し継続的にエンゲージメント（対話や協力を通じて関係を築き、深めること）を行います。
なお、グループ会社（海外含む）によっては、本規範と異なる独自の規範や社内ルールを制定している場合がありますが、本規範に違反しているものは認められません。不明な点がある場合は、P11の「お問い合わせ」に相談してください。

地理・言語

「UBEグループ行動規範」は、国境に関係なく、UBEグループの事業活動が行われる全地理的範囲に適用されます。なお、国や地域によって各行動に関する法令やルールに差がありますので、その場合は、本規範の主旨や目指すところを十分踏まえた上で、当該国や地域の法令・ルールを遵守しなければなりません。
本規範は日本語版をオリジナルとして作成しています。翻訳版での条文の主旨が日本語版と異なるようなことが生じた場合や、条文の解釈に不明な点がある場合は、P11の「お問い合わせ」に相談してください。

人

「UBEグループ行動規範」は、UBEグループの役員、従業員（派遣社員を含む）など、UBEグループの業務を遂行する全ての人（UBEメンバー）に適用されます。

サプライチェーン

UBEグループは、取引先に対しても、「UBEグループ行動規範」を参照し、準拠することを要請します。

HJI 20,369 (+580)	WWE 890 (-20)	PLQ 6,350 (-200)	EER 10,985 (+580)	QRT 665 (-15)	OPY 6,800 (-115)
LJH 9,542 (-128)	MJB 2,609 (+35)	PQN 7,654 (+169)	NFR 6,522 (+122)	UGH 1,632 (-54)	OMJ 3,652 (+182)
QMN 5,111 9	MMJ 7,100 (-60)	IIT 7,150 (-150)	KLM 782 (+74)	CCX 1,901 (+101)	EMH 3,280 (-120)
WFE	HIM	QIC	ISD	SDH	GHS

制定、改訂

この規範の制定および改訂は、U B E 株式会社のサステナビリティ委員会の決議によってなされ、同社の取締役会に報告しその監督を受けます。

見直しの時期

必要に応じて随時見直します。また、少なくとも5年に1回は内容を見直します。

運用体制

この規範の主管はU B E 株式会社のサステナビリティ委員会とし、サステナビリティ委員会はその構成部署や関係部門と協働してこの行動規範の遵守・徹底を目指します。また、遵守状況については、U B E 株式会社のサステナビリティ部門が定期的に確認し、同社のサステナビリティ委員会・取締役会に報告します。

Q & A

この規範に記載しているQ&Aは、実際にU B E グループで発生した事案ではありません。私たち誰もが遭遇する可能性がある事例を想定して記載したものです。

お問い合わせ

「U B E グループ行動規範」全般についてのお問い合わせは、以下にお願いいたします。

- ・ U B E 株式会社サステナビリティ部門
- ・ U B E 株式会社コンプライアンス部門

この規範に掲載されている各項目の問い合わせ先のメールアドレスや電話番号は、U B E グループのイントラホームページに掲載されます。

U B E メンバーの義務

U B E メンバーおよび組織のリーダーに要求される事項

U B E メンバーは、U B E の理念体系を実現していくとともに、常に倫理的に行動し、公正さ・誠実さ・透明性を保つ必要があります。U B E メンバーは、以下の行動を遵守する義務があります。

U B E メンバー全員に求められる責任ある行動

U B E メンバーは、まず社会の一構成員として、責任ある行動をとらなければなりません。法律や社会の規範を守るのはもちろんのこと、公平かつ公正に行動し、社会への貢献に努めることが求められます。また、社会や自然環境との調和を常に考慮しなければなりません。すなわち、世界の普遍的価値観に基づく規範に従って行動しなければなりません。

組織の全てのメンバーに求められる事項

学び続ける

「U B E グループ行動規範」をよく読み、内容を十分理解します。また、企業倫理・コンプライアンス研修やEラーニングなどを速やかに履修し、その内容を確実に実際の行動に反映させます。

法令や規則・ルールを守る

自分の業務に関連する法令や社内規則・ルールの内容を理解し、遵守します。

相談する

対処方法がわからない場合は、行動する前に、所属部署など組織のリーダーや、法務部門など専門知識を持つ部署に問い合わせます。

知らせる

本行動規範や法令、社内規則に違反する可能性がある行為や活動に気づいたら、速やかに所属部署など組織のリーダーに報告するか、内部通報窓口へ通報してください。あなたが内部通報に基づく調査の対象者となった場合は、全面的かつ誠実に調査に協力しなければなりません。

左記に加え、組織のリーダーに求められる事項

理念を体現し部下と共有する

「U B E グループ行動規範」に基づき率先して倫理的に行動します。「U B E グループ行動規範」を部下に周知徹底し、その内容について話し合います。部下の質問に答えられるように情報を収集し準備します。部下を適切に指導し部下を正しい行動に導きます。

意見を言いやすい、相談しやすい組織風土を作る

誰もが自由な意見表明ができ、気軽に相談できる組織風土を作ります。部下を尊重し、部下の話を注意深く聞き、適切に指導します。

迅速に・公正に対応する

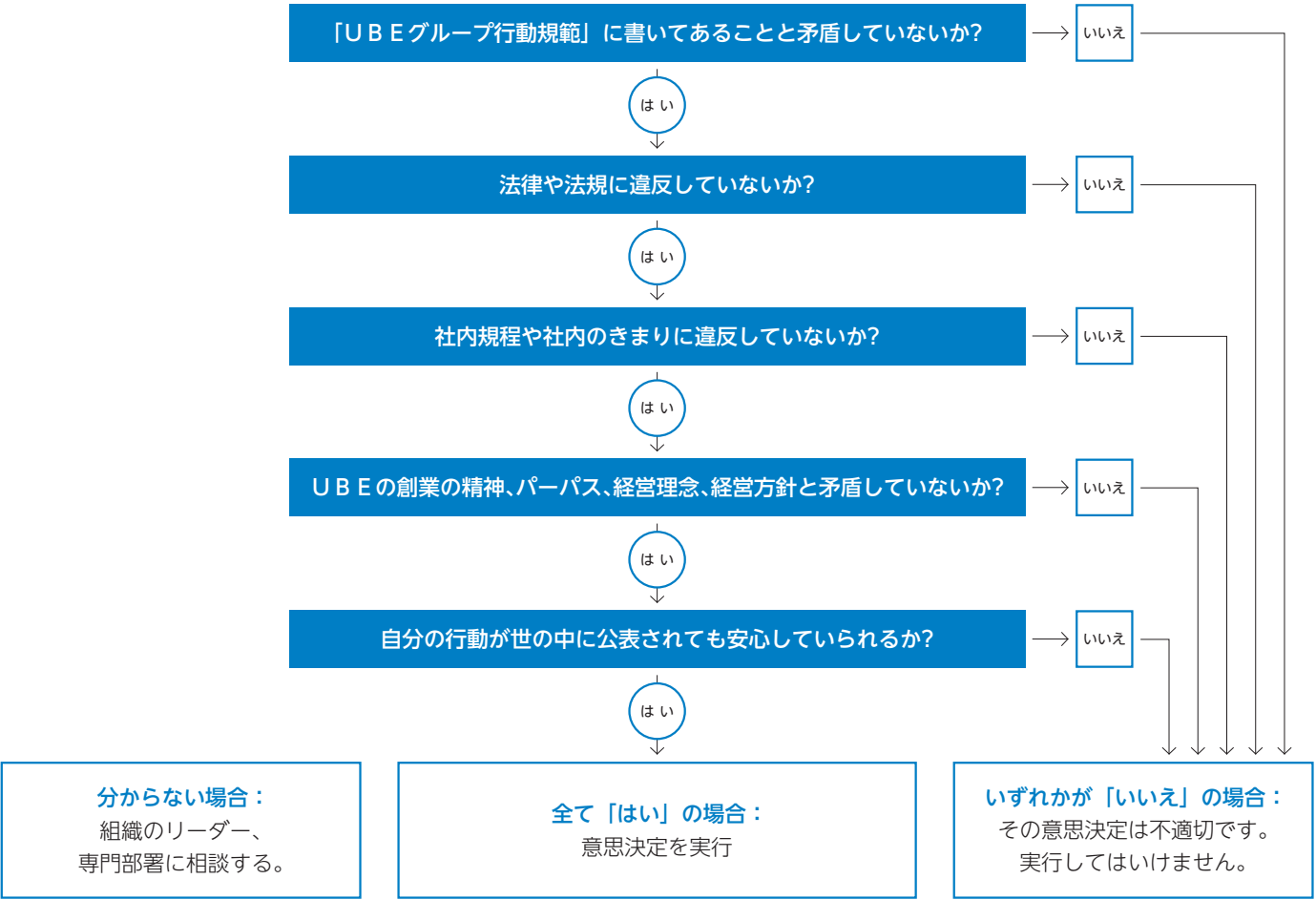
違反または違反の可能性に気づいた場合は、直ちに行動し、必要であれば内部通報窓口へ通報します。問題となっている事象に適切に対処し、問題を解決するために社内外の関係部署と迅速に連携し、対策を講じます。通報者に対する不利益な取扱いや、いかなる報復行為も容認しません。

リーダーとは

チームリーダー、グループリーダー、部長、管掌役員などの名称に関わらず、各階層で組織を管理し、指導的役割を果たす人をいいます。

日々の判断を適切に行うための意思決定フロー

以下のフローに従って適切に判断すれば、正しい行為や意思決定にたどり着くことが可能です。
私が今やろうとしていること、私の意思決定は：



なお、意思決定や業務上の行為については、社内の承認手続きや規程に基づき実行してください。
よくわからない場合、疑義がある場合、自信を持って回答できない場合は、所属部署など組織のリーダーや相談窓口、専門部署に確認してください。

行動規範

倫理

高い倫理観を保ち、
法令および社会規範を遵守します。

- 競争法の遵守
- 安全保障輸出管理等の法令の遵守
- 利益相反取引・行為の規制・制限
- 腐敗行為の防止
- 贈答品・接待の過度な提供および受領の禁止
- マネーロンダリングの禁止
- インサイダー取引の禁止
- 反社会的勢力の排除
- 適正な政治・社会活動
- 会社の有形・無形資産（機密情報、知的財産など）の適正な管理
- 責任ある情報の管理と開示
- 適正な記録、財務報告
- 正確なUBEグループに関する情報の外部提供、インターネット上での投稿

競争法の遵守

U B Eメンバーは、競争法を常に遵守し、公正かつ自由な競争を行います。事業活動に関し、競争を制限したり、不公正な取引方法により取引先の利益を不当に損なったりするような行為は行いません。

U B Eメンバーは、日々の業務を遂行するにあたって、競争法を常に遵守しなければなりません。また、その役割に応じて競争法の内容を十分理解する必要があります。競合他社との接触は競争法違反のおそれや、競争法違反の嫌疑を招く可能性があり、特に注意が必要です。

❌ してはいけません

- 特に競合他社との関係においては、以下の行為を伴うようないかなる合意もしてはいけません。
- 市場・顧客を分割する。
 - 互いの販売価格を取り決める、揃える。
 - 競争入札において共謀し入札結果を操作する。
- また、競合他社と以下の行為をしてはいけません。
- 競争環境（価格、顧客、割引、市場シェア、製品開発計画、生産能力、販売地域、販売量、供給条件、戦略計画など）に関する情報交換や協議を行う。
 - 機密情報の提供を誘導する。
 - 競争法に抵触する可能性のある活動や、競争法に抵触すると疑われる団体に参加する。
 - 競合他社との会合や会議における、不適切な協議や反競争的行為への参加や合意、また沈黙やうなずきなどによる黙認や容認を行う。

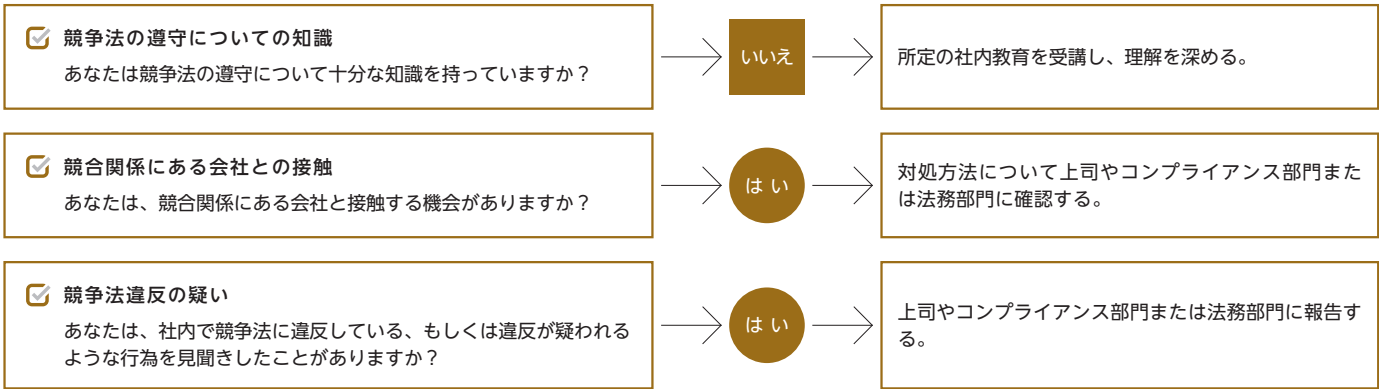
⊙ しなければなりません

- 業界団体の会合や展示会、競合他社との会議に出席する際には、社内の規則やルールに従い、面談の内容や面談相手を上司やコンプライアンス部門に報告しなければなりません。
- 競合他社との会合や会議において、不適切な協議や反競争的行為に気づいた場合は直ちに退席し、コンプライアンス部門または法務部門に速やかに報告しなければなりません。

担当部署に相談する

- 不明点がある場合は、法務部門に相談してください。特に以下については事前に助言を求めてください。
- 独占販売契約 ● 販売地域制限
 - 競合他社との共同配送、相互製品供給、同業者融通、共同開発などの協働、協業や共同事業、合併事業
 - 販売代理店への販売価格の設定 ● その他競争法に抵触するおそれがある取引や契約

確認のためのチェックリスト



競争法とは
日本の独占禁止法、米国反トラスト法やEU競争法など、市場における公正で自由な競争の実現を目指す法律のことです。

Q & A

（業界団体の会合）

Q

私が所属している部署では、業界団体の集まりに各社の営業担当者が参加しており、勉強会や懇親会などが行われています。競争法の観点から問題はないのでしょうか。

A

業界団体の会合で各社の営業担当者同士が交流することは、必ずしも競争法に違反するものではありませんが、互いの販売価格の取り決めや市場の分割といった競争法違反につながるリスクが常に付きまとう状況といえます。そのため、競合他社を含めた業界団体の会合には会社の管理部門あるいは技術部門から参加することが望ましく、やむを得ず営業部門から参加する場合は、事前に競争法の内容をよく学んだ上で社内制度に従って必要な申請や報告を実施し、もし不安や懸念があれば速やかに管理部門や法務部門に相談するようにしてください。

安全保障輸出管理等の法令の遵守

安全保障輸出管理等（以下、“輸出管理”）の法令の遵守は、国際平和や安全保障維持および違法輸出防止のために不可欠の行為です。輸出管理は、物品のみならず、技術の提供にも適用されます。
U B E グループは、輸出管理の法令において規制されている貨物および技術を不正に輸出または提供しません。

❌ してはいけません

- 輸出管理の法令で規制されている貨物および技術を不正に輸出してはいけません。

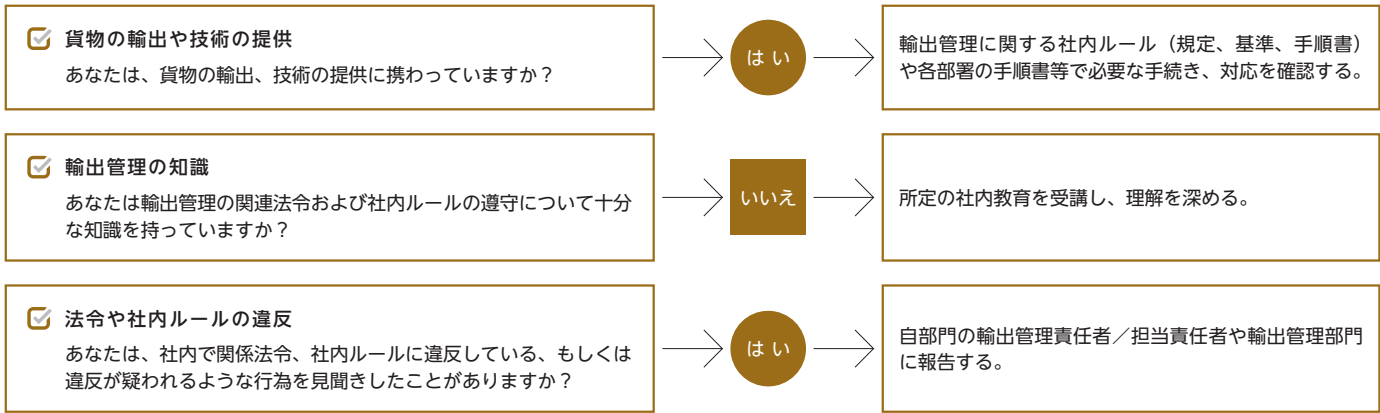
⚠️ しなければなりません

- 法令を学習し理解しなければなりません。
- 常に最新の情報を確認しなければなりません。
- 輸出する場合、事前に該非判定を実施し、輸出国、最終需要者、最終用途など法令遵守に必要な事項を確認の上、社内ルールに則って審査しなければなりません。
- 疑念のある場合、判断に迷う場合は、輸出管理部門に相談し対応を確認しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、輸出管理部門に相談してください。

確認のためのチェックリスト



（輸出管理）



私が所属している部署は国内取引しか行っていないですが、輸出管理が必要ですか。

国内取引であっても、納品先を通じて輸出されることを知っていれば、所定の社内手続きを行う必要があります。また技術の場合は、国内での提供であっても輸出とみなされ、規制を受ける場合もあります（「みなし輸出管理」）。



私が所属している部署は、リスト規制品の取り扱いはありませんが、厳格な輸出管理が必要なのでしょうか。

非リスト規制品であっても、一定の要件を満たせば、貨物等を輸出するに当たってそれぞれの拠点における、輸出入管理当局の許可が必要となる場合があります。
あるいは、思いがけず外国の制裁対象者リストに掲載されている者と取引して国際問題となるおそれもあります。そのため、社内ルールに沿って適切に審査を行う必要があります。



利益相反取引・行為の規制・制限

利益相反によって公正な意思決定が損なわれた場合、会社に経済的な損失や法的リスクが生じることがあり、組織全体の健全な運営を脅かされます。

U B E メンバーは、業務遂行においてU B E グループの利益を犠牲にして自己の利益を図ってはならず、意思決定の透明性、公平性、合理性に悪影響を及ぼすおそれのある行為をしてはいけません。

利益相反の可能性のある行為の例

- 自身の家族、親族、友人などが関わる会社との取引、契約
- U B E グループの利害に影響するような、自身のプライベートにおける社会活動やイニシアティブ等への関与
- U B E グループ以外の私企業や団体の役員への就任
- U B E グループの事業活動と競合するような行為への関与

⊗ してはいけません

- U B E メンバーは業務上の意思決定において自己の利益を優先し、会社の不利益や、機会損失につながるような背信行為をしてはいけません。

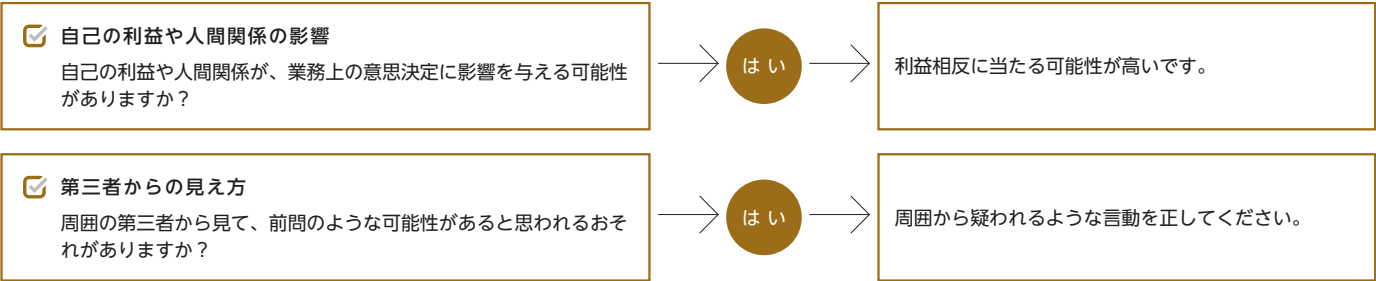
⊙ しなければなりません

- U B E メンバーは、U B E グループにおける職務以外に、外部の社会的活動等に参加し、様々な役割を担ったり役職に就いたりする場合があります。しかし、これらの活動の結果、U B E グループとの利益相反が生じる可能性があると考えられる場合には、速やかに上司や法務部門に相談、報告しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、法務部門に相談してください。

確認のためのチェックリスト



利益相反とは
U B E メンバーが、U B E グループにおける責務や職務を遂行するにあたり、U B E グループや自社の利益と、自己の利益（金銭に限定されない）が対立するような状態にあることです。

Q & A（知人への発注）

Q

私の部署ではこのたび機械装置の保守作業を新たに発注することになりましたが、発注先として考えている会社は私の友人の親族が経営しており、友人からも是非発注をお願いしたいと言われています。この場合、その会社を発注することは問題になるのでしょうか。

A

あなたがその会社を発注しようとしている取引について、自社のルールに従い複数の会社から見積もりを取る等の必要な手続きを行い、その上で自社のために合理的な判断であることを上司や管理部門にきちんと説明できるようであれば、その会社を発注することは原則として問題ありません。一方、その会社を発注する理由を上司に説明できなかったり、その会社の業務能力に不安を感じたりしているのに発注しようとする場合は、利益相反による不適切な取引に当たるといえます。判断に迷う場合は、速やかに上司や法務部門に相談してください。

腐敗行為の防止

腐敗行為に関わることは、U B E グループの信頼と信用を毀損し、事業活動や損益に悪影響を与えるだけでなく、腐敗行為に関わった社員個人も刑事罰を受ける可能性があります。
U B E グループは、腐敗行為および腐敗行為に加担する行為を禁止します。

❌ してはいけません

- いかなる腐敗行為も贈収賄行為も自ら行ったり、加担したりしてはいけません。
- ファシリテーションペイメント（書類の処理など日常的な行政活動を迅速化するために公務員に対して行われる少額の支払い）を行ってはいけません。

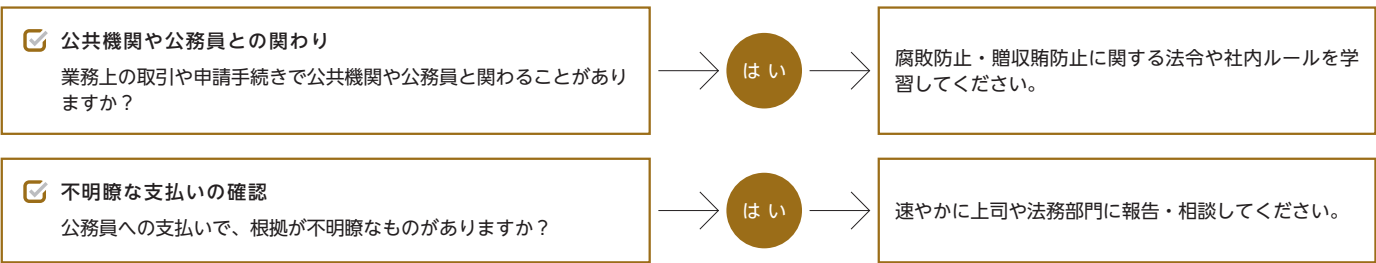
🚫 しなければなりません

- 公務員との直接、間接の接触の可能性がある部署は、腐敗防止に関する法令についての知識習得と教育を徹底しなければなりません。
- 事業活動上で起用する販売代理店、商社、代理人、エージェントに対しても、腐敗行為、贈収賄行為を行わないように指導しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、法務部門に相談してください。

確認のためのチェックリスト



腐敗とは
公務員や企業の職員が職務上の権限を私的な利益のために不正に利用する行為のことです。そのような腐敗行為は、国際条約や各国の法規で禁止されています。

Q & A （公務員に対する接待）

Q 私の部署では日常的に所管官庁への申請や相談を行っており、日頃からの感謝を込めて宴席をもうけたいと思っていますが、公務員に対してそのようなことを行うと法令違反として罰されることになるのでしょうか。

A 公務員に対する接待や贈答品は多くの国で規制されており、何らかの不正な利益や便宜を受けることを目的とした接待等に当たる場合、法令違反（贈収賄行為）として罰される可能性が高いといえます。会議等での簡素な飲食物の提供等については例外とされる場合もありますが、会社の費用による宴席については原則として控えるべきです。その他の場合でも、合法であることが明確に判断できないものについては事前に上司や法務部門に相談し、帳簿上でも適切な記録を行ってください。



贈答品・接待の過度な提供および受領の禁止

贈答品や接待の提供は、通常、ビジネス上の儀礼や社交上の行事として実施されています。しかし、時には一般的な儀礼や社交の合理的かつ適切な範囲を超えて、過剰に、あるいは何らかの便宜、賄賂の一種として提供される可能性があります。

U B E メンバーは、贈答品や接待を提供し、または受領する際は、節度を持って法令遵守の精神で実施しなければなりません。

これらの過度な提供や受領は、業務上の健全な意思決定を歪めてしまいます。また、このような行為は各国・地域の法令に反するおそれがあります。

- 🚫

してはいけません

- 贈る側が不当な優遇措置を期待している場合、または業務上の意思決定に影響を与えることを期待している場合は、贈答品などを受領してはいけません。また、贈答や接待の内容や金額、頻度などが、合理的なビジネス上の儀礼や必要性を逸脱しないように常に注意し、逸脱する場合はそれらを受けてはいけません。
 - 不当な優遇措置を期待したり便宜を図ってもらったりするために、贈答や接待を提供してはいけません。
- 🚫

しなければなりません

- 贈答や接待を実施する場合は、その金額や内容が適切なものかどうかを判断しなければなりません。
 - 贈答や接待については、社内の規則やルールに基づき承認を受け、実施状況については正確に記録に残さなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、法務部門に相談してください。

Q & A

(取引先からの接待や贈答)

Q

私の部署では製品の原材料を購入しており、取引先からの贈答や接待を受けることがあります。業務上の判断には影響しないように努めていますが、気を付けるべきことはあるでしょうか。

A

一般的に購買部門等ではビジネス上の関係によって取引先からの贈答や接待を受けることがありますが、業務上の判断には影響しないように努めていることは適切な心がけといえます。接待等を受ける際には事前に上司等へ報告することや、過剰な金額や頻度の接待等についてはきちんと断ること、業務上での不当な優遇や合理性を欠く判断を行わないことが重要です。

マネーロンダリングの禁止

マネーロンダリングの手法は多岐にわたり、インターネットやテクノロジーの進歩に伴い進化しています。また、架空取引に巻き込まれることで、実質的にマネーロンダリングに加担してしまうおそれもあります。

U B E グループは、マネーロンダリングへの関与を禁止します。

- 🚫

してはいけません

- マネーロンダリングや、それが疑われる行為に協力してはいけません。
- 🚫

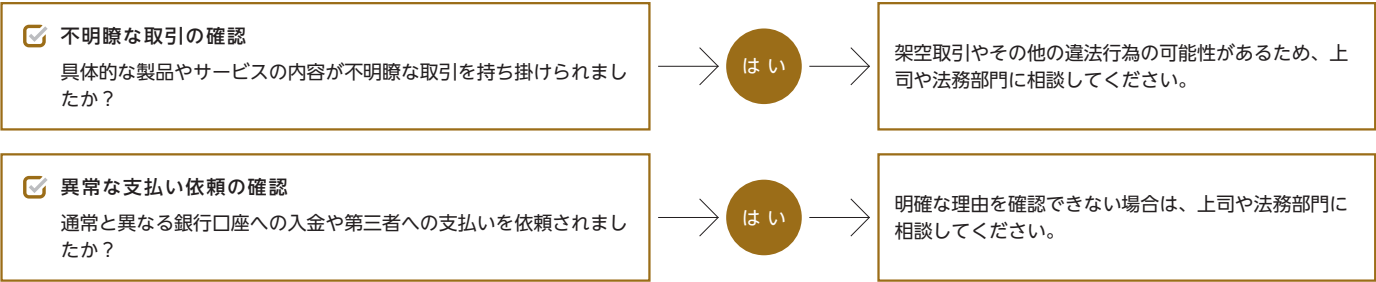
しなければなりません

- マネーロンダリングや資金洗浄に利用されることがないように、取引相手や取引内容に注意しなければなりません。
 - 関連法令やマネーロンダリングの事例に関する情報を収集し、実務上で疑義が生じた場合は、担当部署に相談しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、法務部門に相談してください。

確認のためのチェックリスト



マネーロンダリングとは
犯罪（麻薬取引、不正行為、人身売買、脱税）などから得た資金を、合法的なものに偽装する行為のことです。犯罪由来の資金の出所をわからなくすることで、違法性という「汚れ」を落とすことです。ロンダリングとは、洗濯、洗浄という意味であり、資金洗浄などとも呼ばれます。

インサイダー取引の禁止

UBEグループは、インサイダー情報に基づく取引や、他者とインサイダー情報を共有して取引の助言を行うことを禁止します。

🚫 してはいけません

- インサイダー情報に基づく株式等の取引は法律で禁止されているため、行ってはいけません。
- 家族や友人等の社外の人々とインサイダー情報を共有し、株式等を売買するよう勧めてはいけません。

🚫 しなければなりません

- インサイダー情報についての知識を習得し、株式等の売買を行う際にはインサイダー情報を保有していないことを常に確認しなければなりません。

担当部署に相談する

インサイダー情報・インサイダー取引について判断がつかない場合は、UBE株式会社コーポレートコミュニケーション部門に相談してください。

インサイダー情報とは

上場企業（UBEを含む）における未公表、かつ投資家の投資判断に重大な影響を与える情報のことです。

例 ●決算、業績予想等 ●合併、買収、業務提携、新規事業戦略等 ●経営陣の異動等 ●訴訟、損害等

インサイダー取引とは

インサイダー情報を利用して上場企業（UBEを含む）の株式等を売買することです。

Q & A （未公開情報に基づく株式購入）

Q 私は営業担当ですが、顧客である上場企業において来年に大型の設備投資を計画していると内々に聞きました。当該会社の株式を購入しても問題ないでしょうか。

当該情報が公表されるまで、同社株式を売買してはいけません。未公表の設備投資計画の情報は、インサイダー情報に該当するおそれがあります。

A

反社会的勢力の排除

UBEグループは、反社会的勢力とは取引関係を含め、一切関係を持ちません。

🚫 してはいけません

- 反社会的勢力と取引を行ってはいけません。
- 反社会的勢力と関係を持ってはいけません。

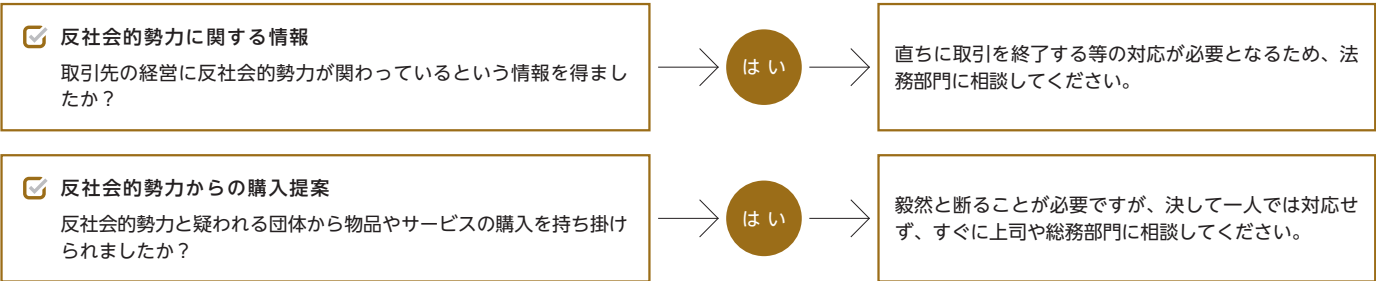
🚫 しなければなりません

- 新たに取引を始める場合は、相手の会社や団体が反社会的勢力でないことを確認しなければなりません。
- 既存の取引相手であっても、経営主体が反社会的勢力に変わっていないかどうか、常に確認しなければなりません。
- 取引基本契約等の締結時には、反社会的勢力排除条項を盛り込まなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合や反社会的勢力と疑われる団体からの接触や不当な要求を受けた場合は、速やかに法務部門、総務部門に相談してください。

確認のためのチェックリスト



反社会的勢力とは

「暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人」のことです。

適正な政治・社会活動

UBEメンバーによる社外での活動は、会社の業務の妨げになるものや、企業価値を損なうものであってはなりません。UBEメンバーは、会社から正式な許可がないまま、自らの活動において、会社を代表していると公言してはいけません。

社内での政治活動

UBEメンバーが、特定の政治家や候補者と接触したり、直接的または間接的に特定の政治家や候補者を支持支援したりするために会社の資金、資産、施設を使用する場合には、会社のルールに従って事前の承認が必要です。

政治献金

UBEグループは、政治資金規正法を遵守します。政治資金の提供については、社内規程による所定の決裁を受ける必要があります。

個人の政治活動

UBEグループは、従業員が個人的に政治活動を行うことを尊重します。政治活動は業務時間外において、自身の資産を用いて行わなければなりません。個人的な見解の表明は、会社の見解であるような誤解を受けないように注意しなければなりません。公職への立候補や就任を検討している場合には、事前に上司に連絡し、業務に影響するか否かについて、上司や人事担当部門と協議することが必要です。

社会貢献活動

UBEグループは、地域社会との良好なコミュニケーションを推進し、地域社会の発展に貢献する活動を行います。また、UBEメンバーの自主的なボランティア活動や社会や地域の発展に貢献する活動を奨励します。ただし、このような活動への参加は、UBEグループの規則に従わなければならない、また、UBEグループの利益を損なうものであってはなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、法務部門や総務部門に相談してください。

❌ してはいけません

- UBEメンバーは、勤務時間内に私的な政治活動やボランティア活動などを行ってはいけません。
- 周囲のUBEメンバーや取引先等に対して、特定の団体や活動への参加や支援を強制してはいけません。

Q & A

(社内での私的な勧誘)

Q

私はある政治家を応援しており、同僚にも紹介したいのですが、社内でパンフレット等を配っても問題ないでしょうか。

A

UBEグループは従業員の個人的な政治活動について尊重しますが、会社の施設内でパンフレットを配ったり、政治的な集会への参加を募ったりすることは原則として認められません。また、社外で政治活動を行う際には、個人的な見解について会社の見解であると誤解されないように注意する必要があります。不明な点がある場合は、法務部門や総務部門に相談してください。



会社の有形・無形資産（機密情報、知的財産など）の適正な管理

UBEメンバーは、UBEグループの財産（有形・無形の資産）を適正に管理、使用、運用します。

❌ してはいけません

有形資産

- UBEグループの有形資産を私的用途に流用したり、許可なく持ち出したりしてはいけません。また、業務目的以外に使用してはいけません。
- 私的用途への流用は、既に存在するもののみならず、今後新たに発注するものも対象に含まれます。流用されるものには、消耗品、文房具、備品、工具、防護服、車両、ソフトウェアなど、その形態や外観に関わらず、UBEグループが所有・専有するものが含まれます。

無形資産（情報等）

- UBEグループの知的財産、会社情報、機密情報等を不正使用してはいけません。

⚠️ しなければなりません

有形資産

- UBEグループの有形資産を適切かつ合理的にUBEグループの利益を最大化する目的で、管理、使用、運用しなければなりません。

無形資産（情報等）

- 著作権法、不正アクセス行為の禁止等に関する法律、個人情報の保護に関する法律、不正競争防止法などの法令を遵守し、法令違反が起こらないよう努力しなければなりません。
- 会社情報や、機密情報を適切に管理し、第三者から受領した情報も含め、社外への流出を防ぐために適切に行動しなければなりません。
- 研究開発などの成果である知的財産は、特許権、著作権、商標権などによって適切に保護、維持し、かつ積極的に活用しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、工場管理部門、情報システム部門、法務部門または知的財産部門に相談してください。



（退職に伴うデータの持ち出し）



退職するので、パソコンのデータを自宅のパソコンに転送してもよいでしょうか。

パソコン内のデータは会社の重要な資産です。社内の機密情報や個人情報を含むデータの社外持ち出しは禁止しています。退職時には、全ての会社情報は会社に返却し、私的な複製や保存は行わないでください。



（社外クラウドサービスの使用）



業務の効率化に有効そうなクラウドサービスを見つけました。会社で使ってもよいでしょうか。

外部クラウド利用申請を行い、サービスの安全性について確認し、利用承認を得てください。社外のクラウド事業者が提供する情報システム資産を利用するので、同じリソース(ハードウェア等)を他の社外組織と共有する可能性や、インターネットを経由してアクセスするのでデータ通信が盗聴される可能性、事業者のセキュリティ対策の不備によって情報漏洩を起こす可能性等、種々のセキュリティリスクに配慮する必要があるからです。



責任ある情報の管理と開示

UBEメンバーは、UBEグループの情報を適正に管理、使用、運用します。

❌ してはいけません

- 第三者の知的財産権（特許権、著作権、商標権など）を侵害してはいけません。

⚠️ しなければなりません

情報の管理と開示

- デジタル技術の適切な利用法を常に学習し、情報の保護と会社情報の適切な開示と提供に努め、ステークホルダーに正確な会社情報を、迅速かつ公平に開示・提供しなければなりません。

情報機器の管理

- 機密情報や会社情報を含む、電子機器(パソコン、タブレット端末、モバイル端末)を紛失・放置したり、社外の人間がアクセスできる状態にしたりすることのないよう、注意しなければなりません。UBEグループの機密情報を含む機器や物品や記憶媒体を紛失した場合は、直ちに情報システム部門に報告する義務があります。

秘密情報

- 職務や取引に関連して知り得た社内外の秘密情報を厳重に管理しなければなりません。

個人情報

- 個人情報を適切に保護しなければなりません。また、職場や業務を通じて知り得た個人のプライバシーを尊重しなければなりません。

セキュリティ対策

- 個人情報の漏洩などを防止するために、セキュリティ対策を確実に実施しなければなりません。

Q & A（機密情報の取り扱い）

Q 機密情報を取り扱っていますが、どのような点に気を付ける必要がありますか。

機密情報を共有する場合は、情報の管理責任者を定めてください。また、情報の管理責任者は異動等で資格を喪失した利用者について、確実にアクセス権を抹消するようにしてください。

A

Q & A（セキュリティに対する意識）

Q 情報セキュリティは情報システム部門が対応してくれているので、従業員はセキュリティを意識しなくてもよいでしょうか。

情報システム部門では様々なセキュリティ対策を実施していますが、技術的な対策だけで全ての脅威から守ることは困難です。最新のサイバー攻撃は人間の行動を標的にすることも多く、組織全体での対策が必要です。従業員一人ひとりが日常業務においてセキュリティ意識を持ち、定められたルールに従って行動することが、会社全体のセキュリティを守る上で非常に重要です。私たち全員がセキュリティの担い手であることを理解し、責任ある行動を心がけましょう。

A

Q & A（USBメモリ等の使用、紛失・盗難）

Q 私はUSBメモリに会社の見積もり情報を保存して常に持ち歩いていましたが、いつのまにか、USBメモリが見当たらなくなっていました。どうしたらよいでしょうか。

USBメモリ等の外部記憶媒体の利用は原則禁止です。業務上やむを得ず利用が必要な場合は、利用申請を行ってください。また、持ち出しは必要な時だけ行い、使用しない場合は保管場所にて管理してください。万が一紛失・盗難等が発生した場合は、警察に遺失届の手続きを取り、情報システム部門へ事故報告書を提出してください。

A

適正な記録、財務報告

UBEグループは、法令等に従い、財務状況の正確な記録と報告および適正な納税を行います。

❌ してはいけません

- 取引記録の改ざん、隠蔽、虚偽の報告や記入の省略をしてはいけません。
- 不適切な金融口座や簿外資金を保持してはいけません。

⚠️ しなければなりません

- 記録を適切に管理しなければなりません。
- 文書の廃棄および保存・保管に関する社内規則を遵守しなければなりません。
- 適切な会計期間、適切な勘定と部門に取引を分類し、記録しなければなりません。
- 金額の大小にかかわらず、全ての取引を記録し、真実かつ公正な価値を正確に記載しなければなりません。
- 財務記録の改ざんや不正を知った場合は、内部通報制度に基づき、速やかに通報しなければなりません。

正確なU B Eグループに関する情報の外部提供、インターネット上での投稿

U B Eメンバーは、U B Eグループに関する情報を外部に対し正確に提供する責任があります。
誤った情報や不正確な情報、不適切な情報あるいは私的意見の発信は、U B Eグループに損失を与え、またステークホルダーからの信用を失うおそれがあります。
情報を正確に外部提供する責任については、私的利用を含むソーシャルメディアへの投稿やブログへの書き込みなど、インターネット上での行動にも適用されます。

❌ してはいけません

- 私的な見解を、会社公式の見解であるかのように外部に発信してはいけません。
- 機密情報や極秘情報を許可なく外部に公開してはいけません。

⚠️ しなければなりません

- 報道機関または金融機関・投資家から情報照会を受けた場合、コーポレートコミュニケーション部門に回答を要請しなければなりません。また、情報提供はコーポレートコミュニケーション部門の管理のもとで、正確に行われなければなりません。
- 顧客、政府・行政機関、その他一般から情報照会を受け、その判断が自社・自部署の管掌範囲を超える場合は、コーポレートコミュニケーション部門と対応を検討し、適切な回答を行わなければなりません。
- 社外公開資料は、機密・極秘情報が含まれていないか事前に十分に確認しなければなりません。
- ソーシャルメディアの業務利用は、U B Eグループの規則やルールを遵守しなければいけません。また私的利用においても、U B Eグループのみならず、全てのステークホルダーに不利益を与えないよう細心の注意を払わなければなりません。

Q & A (マスコミ対応)

Q 私は工場の担当者です。マスコミから電話があり、今後の生産計画について質問を受けました。質問に回答して問題ないでしょうか。

回答してはいけません。例え正しい情報であったとしても、会社の公表内容とは齟齬があるかもしれません。報道機関から問い合わせを受けた場合は、コーポレートコミュニケーション部門に回答を要請してください。

Q & A (ソーシャルメディア投稿)

Q 私の同僚は、出張のときに撮った自社の工場の写真などをよくソーシャルメディアに投稿しているようです。このような行為は、問題になりませんか。

ソーシャルメディアに投稿した情報は、競合他社の人間を含む様々な人々に閲覧・参照される可能性があります。質問にあるような行為によって、競合他社に当社の機密情報を知られてしまうおそれがあるので控えてください。また、U B Eグループの評判を損ねるような内容や、U B Eグループ、同僚、取引先などに関する機密情報を公開しないようにしてください。

安全と安心

地球環境保全に努め、安全・安心なものづくりを行います。

- 地球環境問題
- 製品使用者と顧客の健康と安全
- 製品安全
- 労働者の健康と安全

地球環境問題

UBEグループは、気候変動問題（カーボンニュートラル）への対応、循環型社会（サーキュラーエコノミー）および自然環境の保全・復興（ネイチャーポジティブ）への貢献に注力し、地球環境問題の解決に取り組みます。

施策分野と貢献分野

※ 枠の色：濃色 = 施策の貢献度が大きい

施策分野と指針	貢献分野		
	カーボンニュートラル	サーキュラーエコノミー	ネイチャーポジティブ
	気候変動 自社操業におけるGHG排出量を削減します。GHGの排出削減に資する環境貢献型製品・技術の開発・提供に継続的に取り組みます。		
	エネルギーと資源利用 効率的なエネルギー使用を目指します。資源循環の向上による資源使用量の削減を図り、企業活動により付加価値が増加しても資源の使用量がそれに比例して増えないようにします。		
	水資源 各拠点の水状況（水利用や保全に影響を与える地理的な場所、気候、文化、経済活動、水政策、流域の他の水ユーザとの関係性などの要因）や、水需給シナリオに基づく水ストレス（人間や生態系が必要とする淡水の需要に対して供給が不足していること）動向を分析します。水ストレス上昇が予想される拠点では、水利用戦略の策定やKPIの監視を通して、取水量の削減や水リサイクル率向上を実現します。		
	海洋・大気汚染・森林・生物多様性・土地利用・廃棄物（化学物質、固形廃棄物、有害物、プラスチックなど） 自社操業における大気汚染、水質汚濁、土壌汚染などの環境負荷：汚染物質排出量、廃棄物排出量をモニタリングし、環境事故ゼロを実現します。		

❌ してはいけません

- 自社の利益のみを追求し、自然環境やそれに依存し影響を受けるステークホルダー（少数民族やマイノリティ、立場の弱い人々を含む）の利害や安寧な生活の継続、そして人権を無視するような業務上の意思決定を行ってはいけません。

⦿ しなければなりません

- 自らの職務や担当事業・業務プロセスが、自然環境に依存し、また、自然環境に影響を与えることを認識し、自らの職務や事業の目標達成と自然環境への影響最小化の両立を常に目指さなければなりません。
- 自らの職務遂行や意思決定が、UBEグループのバリューチェーンの全域で、自然環境に影響を与え、なおかつ、その自然環境に依存して生活する多くのステークホルダーにも影響を与えるおそれがあることを十分認識しなければなりません。
- 汚染物質の排出、産業廃棄物処理等に関する法令を遵守しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、サステナビリティ部門に相談してください。

製品使用者と顧客の健康と安全

製造業は、お客様に安全安心な製品を提供し続ける義務があります。また、お客様の使用時における健康や安全に配慮した製品を供給することが求められています。U B Eグループは製造販売、製品の物流、保管、使用、廃棄の時に、お客様の健康や安全に影響を与える可能性があることを十分認識し、以下の活動を通して、お客様の健康と安全を確保するために継続的に努力します。

- 製品安全を推進し、製品安全に関する情報を適切に提供し化学物質管理を推進します。
- レスポンシブル・ケア活動※を推進します。

※ 化学品を取り扱う企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ての過程において、環境・健康・安全を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う自主活動

製品安全

U B Eグループは、世界各国の化学物質管理法令の遵守やサプライチェーンにおける化学品管理、化学品情報総合管理データベースの運用、自社主要製品のSDSのウェブサイトでの開示などによって、健康・安全・環境に配慮した化学物質管理を推進し、顧客や物流段階での製品取り扱い上の安全性を高めます。

労働者の健康と安全

U B Eグループは、「安全はすべてに優先する」を共通の価値観とし、地域社会に安全と安心を提供するとともに、U B Eメンバーに対し健康で安全な職場環境を提供します。また、U B Eメンバーの安全の確保と健康の保持・増進を、ビジネスの成長や業績向上の目標達成の大前提と位置づけ、「安全最優先」を徹底させます。

○ しなければなりません

- U B Eグループのリーダーは、U B Eメンバーが安全かつ健康に作業や業務に従事できる環境を提供するとともに、その状態を常に確認しなければなりません。
- 使用する設備については、健全性を常に検証し、工場、事業所が安全に稼働する状態を維持、確認しなければなりません。
- 就業者の安全や健康保持における問題点は、関連部署と連携して、速やかに解消しなければなりません。
- U B Eメンバーは、作業や業務遂行において、決められた手順に従わなければなりません。
- 就業者自らや周囲に危険が及ぶ、またはその可能性を感じた場合は、すぐに当該作業を停止し、上司や関連部署に報告しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、製品安全については品質保証部門に、労働安全やレスポンシブル・ケアについては環境安全部門に相談してください。

Q & A (稼働中の装置)

Q 私は、フィルム製造工程で働いているのですが、フィルム製品を巻き取る装置において稼働（回転）中に製品上に異物を発見しました。稼働中の装置に手を出して異物を取ろうとしてもよいでしょうか。電源を落とさなくても素早く手で異物を取り除けば問題ないと思われ、設備を止めると他の人々に迷惑がかかりますので。

あなたは、会社が定めた安全上のルールを破ってはいけません。異物を発見したら、稼働（回転）中の装置に手を出すことはせずに、まず上司に状況を報告し、指示を受けてください。異物を除去する際は、必ず電源を切って装置を停止させた状態で行わなければなりません。稼働（回転）中の装置に手を出すと、装置に巻き込まれて重大な労働災害になってしまいかもしれません。あなたが事故に巻き込まれれば、怪我や治療、入院、後遺症等で今後長期間苦しむことになりますし、最悪の場合は命を落とす可能性もあります。

A

品質

お客様と社会の信頼に応える
品質をお届けします。

■ 品質保証

品質保証

UBEグループは、安全と安心を常に意識し、お客様に満足していただける製品・サービスを提供します。

UBEグループは、過去に発生させた品質検査上の不適切行為の再発防止に努めるとともに、お客様に約束した品質を着実に提供することで、社会からの信頼に応えます。

❌ してはいけません

- 品質に関連するルールを正しく理解しないまま、業務を行ってはいけません。ルール自体を知らないで行動したことは、ルール違反を容認・正当化する理由にはならず、むしろ非難されるべき内容です。
- 上司からの指示であっても、お客様からの要求であっても、品質に関するルール違反を行ってはいけません。
- 品質不正やミスに自ら気づいたり、周囲で見聞きした場合、これを繕ったり隠してはいけません。
- 顕在化した品質不正を従業員が報告・通報することを妨害したり、躊躇するように圧力を掛けたりしてはいけません。

⊙ しなければなりません

- 品質に関わる国際規格や各国の法規制を遵守した製品やサービスを提供しなければなりません。
- お客様との取り決めを守るとともに、これに疑義が生じた場合は、速やかにお客様に報告相談しなければなりません。
- 製品ライフサイクルを通じて、お客様が安全で安心して取り扱える製品やサービスを提供しなければなりません。
- お客様と対話を行い、万一品質トラブルが発生した場合でも、適切なサービスを提供し、被害の最小化に努めなければなりません。
- 品質意識・知識の向上に努めるとともに、品質保証に関わるマネジメントシステムの継続的改善に取り組まなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、当該事業や製品を担当する品質保証部門に相談してください。

Q & A (試験データの取り扱い)

Q 製品開発納期が迫っているため、目標値（品質規格）を満たすデータのみを優先的に採用し、お客様に報告してよいでしょうか。

A いいえ。開発段階であっても技術的根拠に基づかないデータの取捨選択は、データ偽装になりかねません。製品の事業化は、開発段階での正確なデータを元に関連部署が連携して実施します。これを怠ると工場で製品の安定生産ができず、事業として成立しない可能性があります。恣意的な偽装がなくとも、データの取り扱いは慎重かつ客観的な根拠を持って行ってください。

Q & A (納期優先による品質リスク)

Q 生産トラブルがあり、お客様と約束した納期が守れそうにありません。社内ルールでは決められた検査を行い、合格した製品を出荷することになっています。出荷に間に合わないとお客様に迷惑がかかるため、検査を省略し、結果記載欄に過去に得られた検査の結果を記載し、出荷してよいでしょうか。

A いいえ。出荷を品質より優先してはいけません。決められたルールを守らず、実際に行っていない検査をあたかも行ったかのように見せることはデータの捏造にあたります。決められたルールに従い、検査を行い、仕様（品質規格）を満たしていることを確認した上で出荷してください。出荷した製品が規格外であったことが後から判明した場合、クレームとなり、お客様より損害賠償請求を受ける可能性があります。また、お客様や社会からの信頼を失うと、会社として取引の減少・停止による業績悪化につながります。納期が守れなくなる可能性が高い場合は、お客様に相談し、納期調整等の対応を協議する必要があります。

Q & A (手順書からの逸脱行為)

Q 手順書では、連続的に生産している装置内の製品の状況を規定頻度ごとに目視点検することになっています。点検を行うことを忘れていたことに後で気づきました。これまでの点検はいつも問題ない状況ですし、次の点検のタイミングで「異常なし」であることを確認し、点検を忘れていたタイミングの結果も同様に「異常なし」と記載してよいでしょうか。

A いいえ。点検を忘れた時にたまたま製造条件が変動（逸脱）し、最終の製品検査でも規格外が検知できない場合、不適合品をお客様に納入してしまう可能性があります。「このぐらいなら大丈夫だろう。バレないだろう。」と個人で判断し、虚偽の記載をすることは、文書の偽造に相当します。点検時の確認記録は、製品に問題があった際の追跡調査にも使われますが、このような虚偽の記載があると原因が特定できなくなり、どこからが適合品／不適合品の判断もできなくなります。ミスや不正は分かった時点で上司や関係部門に報告し、適切な対応を取ってください。また、記録には常に真実のみを記載してください。



人

個性と多様性を尊重し、
健康で働きやすい職場をつくります。

- 人権の尊重
- 表現の自由
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)
- 個性と多様性を尊重した、健康で働きやすい職場
- 障がい者雇用の推進
- 水と衛生へのアクセス
- 先住民族の権利の尊重
- 難民と移民の権利の尊重
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 雇用と職業（業務）に関する差別の禁止
- 結社の自由および労働組合との社会的対話
- 労働条件（賃金、労働時間）と生活賃金
- 健康で働きやすい労働環境
- 薬物乱用やアルコールの影響
- ハラスメントの禁止
- 暴力行為の禁止
- 報復行為の禁止

人権の尊重

UBEグループは、全ての人の基本的人権を尊重し、人々が安全で平和な暮らしができるよう努めます。そのため、UBEメンバー全員が人権について正しい理解と認識を持つよう、適切な人権教育を行います。

事業に関連する全てのステークホルダーに対しても、人権を尊重し、権利侵害しないように求め、間接的にも人権侵害に加担することのないよう努めます。

また、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、国連グローバル・コンパクト（UN Global Compact）、OECD多国籍企業行動指針（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）、ISO 26000等に含まれる人権に関する国際的な原則・基準を尊重します。

○ しなければなりません

- 日々の業務において「UBEグループ人権指針」、「UBEグループ行動規範」やその他の社内規程に従い、全ての人の基本的人権を尊重しなければなりません。
- 人権についての社内教育に積極的に参加し、人権に関する知識を常に高めていかなければなりません。

Q & A （アウティング）

Q 私は性自認が定まっていない「クエスチョニング」（LGBTQでいうところのQ、性自認や性的指向について確定していないことを指す）であることを同僚にカミングアウトしました。その同僚が私のことを他の従業員にアウティング（本人の承諾を得ず第三者に暴露）しました。このような同僚の行為は許されるのでしょうか。

A いいえ、許されません。同僚によるアウティングは、社内規程に明確に反する行為です。「UBEグループ人権指針」および「UBEグループ行動規範」の「雇用と職業（業務）に関する差別の禁止」の章において、性自認や性的指向に基づく差別を禁止することを明記しています。また、就業規則では「業務上知り得た個人情報の漏洩をしないこと」が定められています。

表現の自由

UBEグループは、UBEメンバーの表現の自由を尊重します。
ただし、UBEメンバーがこの権利を行使する際には、以下の条件を満たす必要があります。

- 1. プライバシーと尊厳を尊重する。言論の自由と他者のプライバシーと尊厳の尊重のバランスを取り、ハラスメントや差別的な発言（ヘイトスピーチ）をしない。
- 2. 法律を遵守する。言論の自由に関する現地法および国際法を遵守する。
- 3. UBEグループの尊厳、企業価値や名声に悪影響を与えない。
- 4. UBEメンバー個人の尊厳や名声に悪影響を与えない。
- 5. 企業情報の秘密保持の社内規程に従う。

私たちが表現の自由を行使することは、すなわち、同僚や取引先など様々な人々や社会に影響を与えることを意味します。権利の行使には責任が伴うことを忘れてはいけません。
また、社内における、オープンで透明性の高いコミュニケーションは、自由なアイデアや意見の交換、多様な視点の提供によりイノベーションを促進することができます。この条項は、UBEグループの事業の発展や企業価値の向上のために、自由に意見を表明し議論することを妨げるものではありません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、人事部門に相談してください。

表現の自由とは
個人が自分の思想、意見、感情などを外部に向かって表現する権利のことです。この権利は多くの国の憲法や世界人権宣言で保障されています。



(政治的発言)



最近の政治問題について、自分の意見をソーシャルメディアに投稿しました。その投稿を見た上司が「この投稿は会社の事業に影響を与えるおそれがあるから削除してほしい」と言って投稿の削除を求められています。これは個人の発言の自由を制限していることになりませんか。



現代社会では、ソーシャルメディアは個人が自由に意見を表現できる場として広く認識されています。政治的な意見や社会問題に関する投稿は、個々の価値観や立場を反映したものであり、これを表現することは基本的な権利です。そのため、会社が従業員のソーシャルメディア活動に過度に干渉することは、個人の表現の自由を不当に制限することにつながります。



ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン（DE&I）

UBEグループは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを重視した人財活用を進めます。

女性活躍推進をはじめ、シニア社員制度改定、障がい者雇用の促進などの施策を実施し、多様で効率的な働き方の推進、働きがいの向上、働く人々の心身の健康を重視する健康経営を実践します。

ダイバーシティとは

様々な異なる属性（性別、年齢、国籍、人種、肌の色、障がいの有無および、個人の価値観、性的指向、能力、趣味、ライフスタイルなど）を持つ人々がその集団に所属し共存している状態のことです。

エクイティとは

全ての人々に公平な待遇、アクセス、機会、昇進を確保することです。これは、一部の人にとっての障壁を排除することで実現でき、そのためには人々が異なるニーズや状況にあることを認識する必要があります。

インクルージョンとは

お互いが異なる属性を持つ人々を受け入れ、歓迎し、尊重し、サポートすることで、一人ひとりが「評価されている」、「自分の居場所を感じられる」環境を作り、それぞれの能力が十分に発揮されている状態を確立することです。

ジェンダー平等および女性の権利

UBEグループは、ジェンダー平等および女性の権利の尊重を推進します。多様な人財が相互尊重のもと、多彩な能力を生かし、調和しながら目的に向かっていくレジリエントな（困難な問題や危機的な状況などに遭遇しても、それを跳ね返すことができる）組織を作るとともに、出産・育児などのライフイベントと仕事を両立させやすい、フレキシブルな労働環境を構築します。また、キャリア支援やキャリアの可能性を探る機会を作るとともに、ライフイベントが昇進や評価に影響しない制度を設けています。

ジェンダーとは

女性、男性といった性的な差異に対し、社会的、文化的に作られた「女らしさ」「男らしさ」や、それぞれに割り当てられた社会的役割分担のことです。例えば、女性は家事や育児、男性は会社勤めや肉体労働といったように、性別にほぼ固定的に割り当てられた社会的な役割を指します。

❌ してはいけません

- 人事異動や昇進などにおいて、ジェンダーバイアス（性別に基づく固定観念や偏見）による意思決定をしてはいけません。
- 性別を理由に、補助的な業務に特化させたり、同等の能力を持つ他の性の社員と明らかに異なる処遇や職務担当割り当てを行ったりしてはいけません。

○ しなければなりません

- アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み、偏見）やジェンダーバイアスに陥っていないか、絶えず確認しなければなりません。
- ジェンダー平等や女性の社会進出の意義について、正確な知識を学習しなければなりません。

Q & A（女性の権利と選考基準）

Q 最近、女性社員がプロジェクトリーダーに選ばれなかった理由として「経験不足」が挙げられましたが、実際には同じような経験を持つ男性社員が選ばれました。これは女性の権利に反していませんか。

はい、それは女性の権利に反しています。経験不足という理由が公平に適用されていない場合、性別による差別が疑われます。その場合は、選考基準を明確にし、透明性を持たせることが重要です。また、選考プロセスを監査し、公平性を確保するための対策を講じることも必要です。

A

Q & A（ジェンダーバイアス）

Q 男性社員が育児休暇を申請した際に、上司から「男性が育児休暇を取るのはいおかしい」と言われました。これはジェンダーバイアスですか。

はい、それはジェンダーバイアスに該当します。会社は全ての社員が平等に育児休暇を取得できる環境を整えており、育児休暇は性別に関係なく取得できる権利です。男性社員が育児休暇を申請することに対して偏見を持つことは不適切です。このような場合は、人事部門に相談してください。

A

個性と多様性を尊重した、健康で働きやすい職場

UBEグループは、UBEメンバーの個性と多様性を尊重した、健康で働きやすい、そして働きがいのある職場を作ります。

❌ してはいけません

- 合理的かつ正当な理由なしに、UBEグループが設定する労働に関する制度やルール（休暇、フレックスタイム、テレワーク等）などの利用を困難にする以下のような行為を行ってはいけません。
 - (1) 直接的・間接的に妨げること、利用しないように説得すること
 - (2) 利用すると不利な状況が生じるようなことを示唆すること
 - (3) 業務日程や業務内容を変更すること
- 職場においては、以下のようなローカルルールを作ってはいけません。
 - (1) UBEグループの規程や規則の精神に反する内容を持つもの
 - (2) 労働環境を悪化させ、UBEメンバーのモチベーションや生産性を下げることにつながる内容を持つもの

⊙ しなければなりません

- UBEグループのリーダーは、UBEグループが推進するUBEグループ人財マネジメント指針に従い、個性と多様性を尊重し、健康で働きやすい職場環境を作らなければなりません。また、労働環境や就業規則を忠実に守り、公正、公平に適用し運用しなければなりません。
- UBEメンバーは、リーダーと協力し、UBEグループのUBEグループ人財マネジメント指針の実現に協力しなければなりません。

Q & A (年休取得の権利)

Q 私の上司は、私が年休を取得することを嫌がっており、仕事が忙しいとか、年休を取ると他の人に迷惑がかかるなどと言われます。私は年休をもっと取得したいのですが、どうしたらよいでしょうか。

年次有給休暇（年休）は、労働基準法に基づき、全ての労働者に与えられた基本的な権利です。上司が年休取得に圧力をかけて、取得を妨げたりすることは違法です。労働基準法では、年休の取得は従業員の自由であり、企業側が正当な理由なしに取得を拒否することはできません。このような場合は、人事部門に相談してください。

A

障がい者雇用の推進

UBEグループは、長年にわたり障がい者雇用に積極的に進めています。また、障がい者の職域拡大にも取り組み、誰もが働きがいを感じる職場環境を実現していきます。さらに、障がい者雇用専門スタッフは地域支援機関と協力し、採用から職場サポートまで行い、個々の強みを活かした業務マッチングやキャリア開発を進めています。これにより、障がい者雇用の社員は職場で重要な役割を果たし、活躍しています。

❌ してはいけません

- 障がい者であることを理由に、業務に対して差別的な扱いをしたり、偏見を持ったりしてはいけません。

⊙ しなければなりません

- 障がい者を含む多様性を尊重しなければなりません。
- 障がい者雇用に関する教育を受け、理解を深めなければいけません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、人事部門に相談してください。

水と衛生へのアクセス

U B E グループが正常に運営されるためには、U B E メンバーが飲み水、手洗い用の水、トイレなど（Water, Sanitation, and Hygiene、以下WASHといいます）の水の恩恵に常にアクセスできることが重要です。U B E グループの全ての事業所は、WASHを確保し、継続的にその提供方法を改善していきます。

不適切なWASHの提供は働く人々の健康を脅かし、仕事に対するモチベーションを下げ、ひいては品質や生産性にも大きな影響を与える可能性があります。

📌 しなければなりません

- U B E グループ各事業所のWASH担当部署のリーダーは、WASHの設備や提供方法が常に使いやすく、健康的、衛生的、機能的に維持、提供されるよう努力し、また定期的にWASH設備の使用者に満足度を計測し、必要に応じて改善策を講じなければなりません。
- WASH設備を使用する時には、常に快適な状態を維持できるように、合理的配慮をしなければなりません。また、WASH設備の不具合を発見した場合は、速やかに上司やリーダー、担当部署に連絡しなければなりません。
- WASH設備が適切に提供されないリスクは、U B E グループのみならずそのサプライチェーンにも存在するため、U B E グループはサプライチェーン各社に対しWASHを適切に提供し維持することを求めているかなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、総務部門に相談してください。

WASHとは
飲み水、手洗い用の水、トイレなど水へのアクセスのことです。WASHは世界的に、人間にとっての基本的な人権とみなされています。SDGs（持続可能な開発目標）においても、「安全な水とトイレを世界中に」という目標が掲げられています。

Q & A（水へのアクセス）

Q 私の働いている東京本社では、飲み水、手洗い用の水、トイレなど水へのアクセスがあるのは当たり前です。このような重要でもないことに注力したりコストをかけたりすることは、むしろ企業にとっては損失になるのではないですか。

A U B E グループは基本的人権を尊重しています。水へのアクセスは国連によって基本的人権とされています。そのため、U B E グループは、水へのアクセスを尊重し、確保していかなければなりません。あなたの職場のように先進国で働いていれば、飲み水、手洗い用の水、トイレにアクセスすることは当然といえるでしょう。しかし、この世界には、これら水へのアクセスが十分確保できていない地域があります。また、U B E グループは先進国だけで事業活動を行うわけではありません。事業活動を行う各地域、拠点では、必ず水へのアクセスを確保する必要があり、地域によっては水へのアクセスの環境整備は、労働者の健康、安全、モチベーション、生産性を確保し維持する上で特に重要になります。

先住民族の権利の尊重

U B E グループは、企業活動において、先住民族に関する国際基準を遵守し、先住民族の権利に配慮するとともに、保護するために適切な施策を実施します。

📌 しなければなりません

- 事業開発行為においては、先住民族の自由意志による、事前の十分な情報に基づいた同意（FPIC）の原則を尊重しなければなりません。
- 先住民族の土地、資源、文化に関する合法的および慣習的な権利を特定、尊重し、文化的、宗教的、精神的な価値を認め、保護しなければなりません。
- ガバナンスや意思決定のプロセスに、先住民族への悪影響の有無を確認する手続きを組み込まなければなりません。
- 新規事業、工場用地造成、水利用、製造活動、原料調達活動といった企業活動において、先住民族への悪影響を確認しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、人事部門に相談してください。

先住民族とは
外来の侵略者や植民者が到来する前からその土地に住み、独自の文化、言語、伝統を持つ集団のことで、多くの国やコミュニティでは少数派の集団となっており、差別や迫害の対象になっています。国際法上には、先住民族の正式な定義はなく、厳密な定義は不必要で望ましくないと見なされます。それは、先住民族の権利が常に侵害されるリスクにさらされ、これからも無視されてしまう可能性があるためです。先住民族には、自決権や伝統的土地に対する所有権などの諸権利があり、それらは尊重されなければなりません。

Q & A（先住民族）

Q 今まで、先住民族の人々に会ったことがありません。U B E グループの事業には何の関係もないのではないのでしょうか。

A 日本を含め世界には独自の文化と歴史を持つ多様な先住民族が存在しています。先住民族の権利を尊重することは、多様性を尊重し、持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）に貢献する企業にとって、非常に重要なことです。

難民と移民の権利の尊重

UBEグループは、難民と移民の雇用を法的に行い、また、世界人権宣言（The Universal Declaration of Human Rights）や国連難民条約（The 1951 UN Refugee Convention）の条項を遵守し難民と移民の権利を尊重します。特に難民や移民であることや、人種、出身国、肌の色、宗教、信条等を理由にする一切の雇用上の差別を禁止します。

また、就労にあたっては、難民や移民に対し搾取、脅迫、強要、強制労働を行うことを禁止します。特に強制送還になるおそれなどを利用したハラスメントや不当な労働環境や処遇を禁止します。

また、全てのサプライヤーに対し、上記の遵守と尊重を強く求めます。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、人事部門に相談してください。

難民とは
深刻な人権侵害や迫害の危険にさらされているために、自国から逃れた人のことです。難民には国際的な保護を受ける権利があります。

強制労働の禁止

UBEグループは、いかなる業務や事業において、強制労働を禁止します。労働者が一定期間または債務が完済されるまで正当な対価なしに、雇用主のために働く契約は結びません。また、人身売買を容認しません。

UBEグループは、上記の方針の採用をサプライチェーン各社に強く求めます。また、強制労働や人身売買を行う企業・団体、および強制労働や人身売買を行う企業・団体が生産した製品を取り扱う企業・団体とは一切の取引を行いません。

❌ してはいけません

- 全ての業務と事業において、正当な対価や賃金を支払わない労働を強制してはいけません。強制には、言葉や文書によるもののみならず、長年の慣習や前任者からの申し送り、暗黙の了解や無言の圧力なども含まれます。

強制労働とは
労働者の意思に反して、暴力や脅迫、監禁などの手段を用いて労働を強いる行為のことです。国際労働機関（ILO）は、強制労働を禁止する条約を採択しており、多くの国がこれに批准しています。強制労働は人権侵害として広く認識されており、国際法や多くの国の法律で厳しく取り締まられています。

児童労働の禁止

UBEグループは、児童労働を容認せず、また児童を雇用しません。事業を行う各地域においては、施行されている児童労働に関する法律を遵守します。

❌ しなければなりません

- UBEグループの取引先が、日本における中学卒業者（満15歳以上満18歳未満、以下若年労働者という）を雇用していることが判明した場合、これらの事業体が、若年労働者が就学と就労の両立を望んでいる限りにおいて、この若年労働者の就学を奨励し、就学と就労の両立を容易にする職務慣行を適用することを要請しなければなりません。
- UBEグループの取引先が、若年労働者を雇用していることが判明した場合、UBEグループに対し、年齢ごとの人数、就労期間、就学の有無などの報告を要請しなければなりません。

児童労働とは
子どもの健全な成長や教育の機会を妨げるような労働のことで、子どもの教育機会を奪い、心身の発達に悪影響を及ぼすため、国際的に禁止されています。

雇用と職業（業務）に関する差別の禁止

UBEグループは、業務と事業の遂行において、働く人々の多様性を尊重し、一切の差別や差別に基づくハラスメントを禁止します。

多様性の相互尊重と尊敬、差別禁止の原則は、採用、昇進、降格、異動、解雇、報酬、施設の使用、トレーニングや教育の機会などの全ての人事的施策において厳格に適用されます。

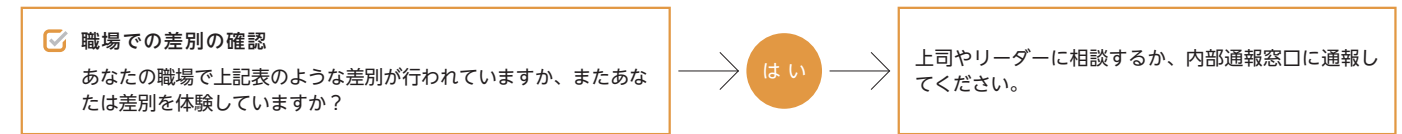
差別の例

- | | | |
|------------|--------------------|------------------------|
| ● 年齢 | ● 性的指向 | ● 軍歴 |
| ● 国籍 | ● 性同一性または性表現 | ● 出身国または祖先 |
| ● 人種 | ● 遺伝情報（または家族の遺伝情報） | ● 宗教または宗教的信条 |
| ● 肌の色 | ● 結婚歴 | ● 少数民族であること |
| ● 髪型・服装・体形 | ● 妊娠 | ● 旧来の身分制度の残滓 |
| ● 性別 | ● 病気や障がい | ● 部落、アイヌなど法律で指定されているもの |

担当部署に相談する

不明点がある場合は、人事部門に相談してください。

確認のためのチェックリスト



Q & A（年齢による差別）

Q 私は昨年に定年となり、その後1年ごとの雇用延長となりました。UBEグループは差別を禁止するとありますが、このように強制的に定年とし、役職から外れるのは、年齢による差別に該当しませんか。

日本では定年制自体が法律で認められており、企業が定年を設けることは違法ではありません。また、企業が定年制度を導入する理由には、次世代の人財を育成したり、世代交代を促進したりするなど、合理的な目的があります。

A

結社の自由および労働組合との社会的対話

UBEグループは、UBEグループの全ての労働者が脅迫や報復を恐れずに自ら選択した労働組合を結成・加入する権利を尊重し、反組合的な差別行為から労働者を保護し、労働組合へのあらゆる干渉行為を禁止します。

労働組合代表との団体交渉は、相互尊重、協力を確保し、生産性の高い公正な労働環境を構築するためには不可欠なものです。

- UBEグループは、労働組合代表との対話を促進し、真摯、誠実かつ建設的な交渉を行います。
- UBEグループは、労働組合の代表と定期的に会議を開き、課題について協議し、労働条件を交渉します。
- 労働組合代表との交渉に際しては、交渉と議論に必要な正確で透明性の高い情報を提供します。
- 事業方針や戦略、組織再編など、従業員に影響を与える意思決定プロセスに労働組合を関与させる協議メカニズムを確立します。
- 会社と労働組合との間の紛争を解決するための明確なプロセスを設定します。

労働条件（賃金、労働時間）と生活賃金

UBEグループは社員に対し、健康的で安全な労働条件を提供するとともに、社員が日常業務において、イノベーションを達成し高い生産性を発揮できるように、適切な労働時間や休暇の制度を設計し運用します。

また、社員に支払う賃金は、最低賃金を下回ることではなく、社員が健康的で文化的な生活を送り、社員とその家族が十分な生活水準を維持するために必要な賃金（生活賃金）を支給します。

❌ してはいけません

- 正当な対価や賃金の支払いが開始される前に、申し送りや引き継ぎを行ったり、業務遂行に必要な装備や制服の装着や、器具や機器の整備・準備を、正当な対価や賃金が支払われない始業前、終業後などの時間帯に命じたりしてはいけません。

健康で働きやすい労働環境

UBEグループは、働く人々が安全で健康的に働くことのできる環境を整備し提供します。健康的とは身体の健康のみならず、精神の健康も意味しています。さらに、職場環境の心理的安全性を高め、心から安心して職務に専念できる環境を維持整備し、提供することも含まれます。

○ しなければなりません

- UBEグループのリーダーは、UBEメンバーが安全に肉体的健康、精神的健康を維持しながら働くことのできる環境を整備し、継続的に提供するように努力しなければなりません。
- 安全や健康の確保が、他の行動基準や価値観（収益性、コストダウン等）と競合する場合でも、安全や健康の確保を優先した行動や施策や方針を実行しなければなりません。なお、安全や健康にはハラスメントや差別がない、心理的安全性が保たれることも含まれます。



薬物乱用やアルコールの影響

UBEグループは、薬物乱用やアルコールの影響のもとでの勤務を禁止します。血中アルコール濃度が高いまま、車両（自動車、自転車等）や機器を運転することは、UBEメンバー自身のみならず周囲の社員や地域住民を危険にさらすことになります。UBEグループは、飲酒と道路交通に関する法令の遵守を義務付け、また、飲酒運転（自動車、自転車等）を禁止します。なお、国によっては飲酒運転に関する適用法令に違いがありますので、各国法令に従ってください。

⊗ してはいけません

- 飲酒運転をしてはいけません。
- アルコールや違法薬物、処方薬や市販薬の（過剰）摂取の影響のもと業務を行ってはいけません。
- 職務遂行に影響の出るような飲酒をしてはいけません。
- 翌日の通勤や勤務に影響が出るような飲酒をしてはいけません。通勤時にアルコールの影響が残っている場合の自動車や自転車などの車両の運転は、飲酒運転として処罰されます。

○ しなければなりません

- 業務や業務上の車両や機器の操作や運転に支障が生じる可能性のある市販薬や処方薬を服用している場合は、上司に報告し、適切な指示を受けなければなりません。

Q & A （飲酒運転）

Q 前日に飲酒し、3時間の睡眠を取った上で今朝は自動車で出勤しましたが、これは問題ないでしょうか。

A 飲酒後に一定の睡眠を取った場合でも、体内になおアルコールが残っている場合があります。飲酒量や個人差にもよりますが、3時間の睡眠では一般的に十分とはいえず、法令違反として罰金や免許停止等の処分を受ける可能性が高いといえます。重大な事故にもつながりかねないため、アルコールが残ったままでの運転を行わないよう十分に注意してください。

ハラスメントの禁止

UBEメンバーは、職場や職務環境において、相互に尊重し合い、協力して業務に取り組まなければなりません。UBEグループでは、業務や事業、そしてUBEグループの発展と存続を阻害するような、いかなる形のハラスメントや非礼無礼な言動も容認しません。ハラスメント行為は法律違反となる可能性があり、また、社内規程に基づく処分を受ける可能性があります。

❌ してはいけません

- いかなる理由においても、ハラスメントをしてはいけません。
- UBEグループのリーダーは、部署内のハラスメントやハラスメントにつながる可能性のある悪質または過度な「からかい」「嘲笑」「いたずら」「悪ふざけ」などを容認してはいけません。

❌ しなければなりません

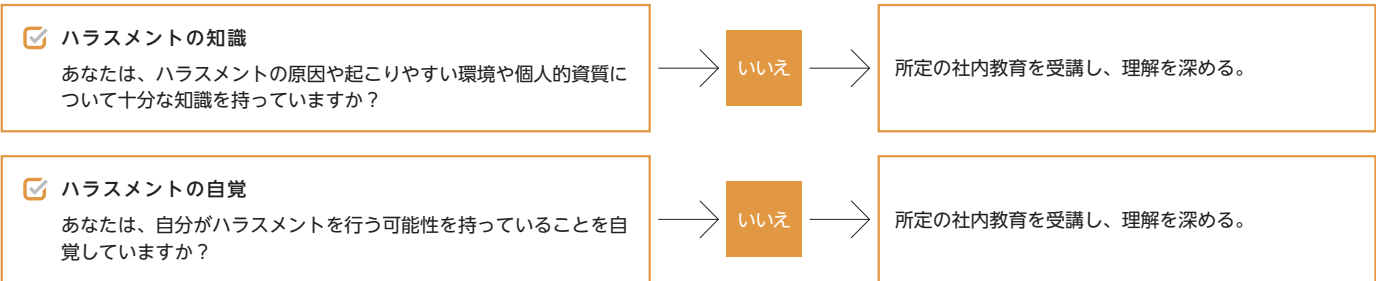
- 誰もがハラスメントを行う当事者になるおそれがあることを認識し、ハラスメントの類型やハラスメントが発生する理由などハラスメントとその防止についての知識を継続的に学習しなければなりません。
- ハラスメントを自ら経験したり、ハラスメントが行われていることを目撃したりした場合は、信頼できる上司や先輩に相談するか、内部通報窓口に通報しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、人事部門やコンプライアンス部門に相談してください。
ハラスメントなのかどうか判断がつかない場合や疑われる事態の場合も、人事部門やコンプライアンス部門に相談してください。

ハラスメントとは
精神的あるいは肉体的な影響を与える言動や行為、業務上の指示や規則の適用によって、人を傷つけ、人格や尊厳を侵害し労働環境を悪化させる行為のことです。代表的なものとしては、いじめや暴言、無礼、非礼な言動等がこれに該当します。

確認のためのチェックリスト



Q & A

(ハラスメントの境界線)

Q

私は、製造部門のリーダーです。パワーハラスメントはダメだというのは頭ではわかるのですが、いつも、パワーハラスメントと適切な指導の境界線がどこにあるのか、その境界線を決めるのは難しいと感じています。パワーハラスメントと適切な指導の境界線をどのように考えればよいのでしょうか。

A

一部の管理者の中には、強く命令したり、厳しく叱ったりすることで、部下が仕事を覚える、部下が上司の言うことを聞くようになると考える人もいるかもしれません。しかし過度な叱責や必要以上に強い命令・指示は、暴言といえる場合もあり、ハラスメントの構成要因の一つを満たすことになります。そのような方法を行わずとも、具体的な指摘や丁寧な説明、双方向のコミュニケーション等を通じて、部下の能力を伸ばし、部下が自主的、積極的に職務に注力するようにすることは可能であり、ハラスメントとの境界線を決めようとする必要はありません。
過度な叱責や暴言は個人の人格や尊厳を否定することにつながり、「UBEグループ行動規範」の内容や精神に反するおそれがあります。誰でも怒られたり叱られたりすると感情的なダメージを受け、職務へのモチベーション、判断力や職務遂行能力が下がってしまいます。ときには上司や先輩として厳しく指導する必要がある場合でも、感情的にならず、相手の人格や尊厳を尊重し、具体的な指摘や改善方法の指導、必要なフォローに努めてください。
また、ルールや規則、業務手順などが不明確であることで、叱責してしまう状況が生じている可能性があるため、職場のメンバーが共通の認識に基づき行動できるようにルールや規則を明確化し周知徹底しておくことが重要です。

Q & A

(ハラスメントの種類)

Q

私の同僚Aは、障がいを持つ家族がいる同僚Bのいないところで、Bの家族のことを揶揄したり馬鹿にしたりしています。Aのこのような行為は、ハラスメントに該当しませんか。

A

はい、ハラスメントに該当します。
同僚本人はもとより、その家族についても、揶揄する、馬鹿にする、からかうといった行為は、本人がいない場であっても職場の雰囲気害し、他の同僚を不愉快な気持ちにさせてしまい、職場の労働環境を悪化させるおそれがあります。
また、このような発言が間接的に本人の耳に入れば、本人に精神的な被害を及ぼす行為になり得ます。個人の尊厳や人格を不当に傷つけるこのようなハラスメントは、UBEグループでは禁止されています。同僚Aがこのようなことを繰り返すような場合は、上司に相談するか、内部通報窓口に通報してください。

暴力行為の禁止

U B Eグループは、単独および集団での暴力行為を禁止します。

U B Eグループは、当社の業務や指揮命令の範囲やその延長と思われる全ての機会と場所（移動中や自動車などの移動手段も含む）において、銃刀法などで所持が規制されている武器や、他人を傷つける可能性のある道具、器具や機器（刃物、工具、電子機器、薬物、化学物質等）を所持、使用、誇示することを禁止します。

○ しなければなりません

- このような違法行為や危険な銃や刃物などの所持を発見した場合は、速やかに上司やコンプライアンス部門に報告しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、コンプライアンス部門に相談してください。

暴力行為とは

殴る、蹴るなどの身体的攻撃だけでなく、脅迫、ストーカー行為、破壊行為や妨害行為、罵声や威嚇など相手に心理的悪影響を与える行為なども含みます。その範囲は、職場である会社の敷地内のみならず、職場を離れた場合でも、業務とのつながりがある場合や業務関係の延長にある場合、業務関連の懇親、会食、会議、研修等への出席中も含みます。また、広義の暴力行為には、インターネット上での誹謗中傷も含まれます。

Q & A （ストーカー行為）

Q 異性の同僚からプライバシーに関わる質問をしつこく聞かれたり、プライベートの連絡先の交換を求められたりしています。何度も断ったのですが、執拗に聞かれたため、つい先日、連絡先を教えてしまいました。その後、毎日のように連絡が来るようになり、困っています。どうすればよいでしょうか？

このような状況では、相手の行為が明らかにあなたの意思に反して繰り返されているため、ストーカー行為に該当する可能性があります。特に、あなたが何度も断ったにもかかわらず、その行為が続いている場合、相手の行動は不適切であり、あなたのプライバシーを侵害しています。U B Eグループでは、精神的な暴力や不適切な行動も禁止しています。上司やコンプライアンス部門に相談するか、内部通報窓口へ通報してください。その際、相手からの連絡内容やあなたが断った証拠（メッセージのやり取りや会話の内容など）を整理しておく、よりスムーズに対応が進む可能性があります。

A

報復行為の禁止

U B Eグループは、理由や形態にかかわらず、報復行為を一切禁止します。

内部通報制度を利用した内部通報者に対する報復行為や、内部通報者に対し不利益な取り扱いをすることも同様に禁止します。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、コンプライアンス部門に相談してください。

報復行為とは

自分に害を与えたと思われる相手に対して、同じような害を返す行為のことで、「返し」や「復讐」とも呼ばれます。報復行為の動機は様々ですが、業務遂行上の合理的かつ建設的な質問・疑念・懸念の表明すら、報復行為のきっかけになる可能性があります。報復行為には、「いやがらせ」、「いじめ」、「職務分担の不当な変更」、「業務や人的関係からの排除」、「配置転換、人事異動、降格など」、様々な形態があります。

Q & A （報復行為の禁止）

Q 内部通報窓口で職場のパワハラを通報した場合、通報したという事実や通報内容は、上司に連絡されるのでしょうか。通報したことで、報復とはいかないまでも、職場で無視されたり、嫌みを言われたりするようなことはないのでしょうか。

U B Eグループでは、通報者の氏名や通報内容、調査結果については厳秘として取り扱われます。また、通報したことを理由に、通報者に不利益を与えることを禁止しています。もし、そのようなことが発生した場合には、それは報復行為に該当し、厳格な措置が執られます。

A

責任ある・ 持続的な調達活動

サプライチェーンとのエンゲージメント

- UBEグループの調達活動
- 紛争鉱物取引の禁止
- 持続的な調達活動

UBEグループの調達活動

UBEグループは、原燃料供給者などサプライチェーンに対し、公平・公正な立場で接し、誠実な取引を行います。責任のある調達活動を実践するため、原材料、燃料、機器、機材、工事、サービスなどの購入や調達において、サプライヤーと公平・公正な取引関係を構築するとともに、倫理的、環境的、社会的に持続可能な方法を採用します。また、サプライチェーン各社のサステナビリティの状況を継続的に確認し、サステナビリティ向上のために、各社への情報収集や協力・協働の取り組みなど、継続的にエンゲージメントを行います。なお、原則として各社には、UBEグループの「UBEグループ行動規範」の基準を満たすことを求めます。

⊗ してはいけません

- 責任ある調達活動に関する関連法規に違反してはいけません。

⊙ しなければなりません

- 公平、公正で責任ある調達活動を行わなければなりません。
- 親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」の遵守）を行わなければなりません。（「振興基準」の遵守とは、下請中小企業が公正な取引条件で取引できるようにすることで、支払いサイトの短縮、適正な契約内容の確保、取引機会の提供を行うこと等を指します。）

紛争鉱物取引の禁止

UBEグループは、人権侵害や環境破壊、マネーロンダリング（資金洗浄）などの不正行為を引き起こす要因となっている、非合法に搾取・採取された紛争鉱物の取引を禁止します。

○ しなければなりません

- 紛争鉱物の使用が判明した場合は、速やかに調達を中止しなければなりません。
- 調達部門は、原料購入開始時だけでなく、定期的に調査を実施し、紛争鉱物を用いた調達品がないことを確認しなければなりません。

紛争鉱物とは
主にコンゴ民主共和国とその周辺国の武装集団の管理下に置かれ、採掘・売買されている一部鉱物のことです。



持続的な調達活動

UBEグループは、取引先を含めたサプライチェーン全体において、社会的信頼性を高めるため、サステナブル調達を推進します。

○ しなければなりません

- 「社内体制」「安定供給・品質重視」「公正な取引」「環境への配慮」「人権尊重、安全・衛生管理」「情報管理・開示の適切性」の6項目の観点から、取引先を公平に評価し、サステナビリティの高いサプライヤーから優先的に調達しなければなりません。

担当部署に相談する

不明点がある場合は、購買部門に相談してください。

Q & A （持続的な調達活動）

Q なぜ持続可能な調達活動が必要とされるのでしょうか。

A 持続可能な調達は、企業が社会的責任を果たすために重要です。これにより、環境保護、労働条件の改善、地域社会への貢献が可能となり、企業の信頼性とブランド価値向上につながります。

Q & A （調達先との取引）

Q サプライヤーに人権侵害や紛争鉱物の使用があった場合、当社にどのような影響がありますか。

A UBEグループも人権侵害や紛争鉱物の使用を助長していると指摘され、お客様からの取引制限や海外との貿易の規制を受ける可能性があります。

通報窓口 (U B E C - L i n e)

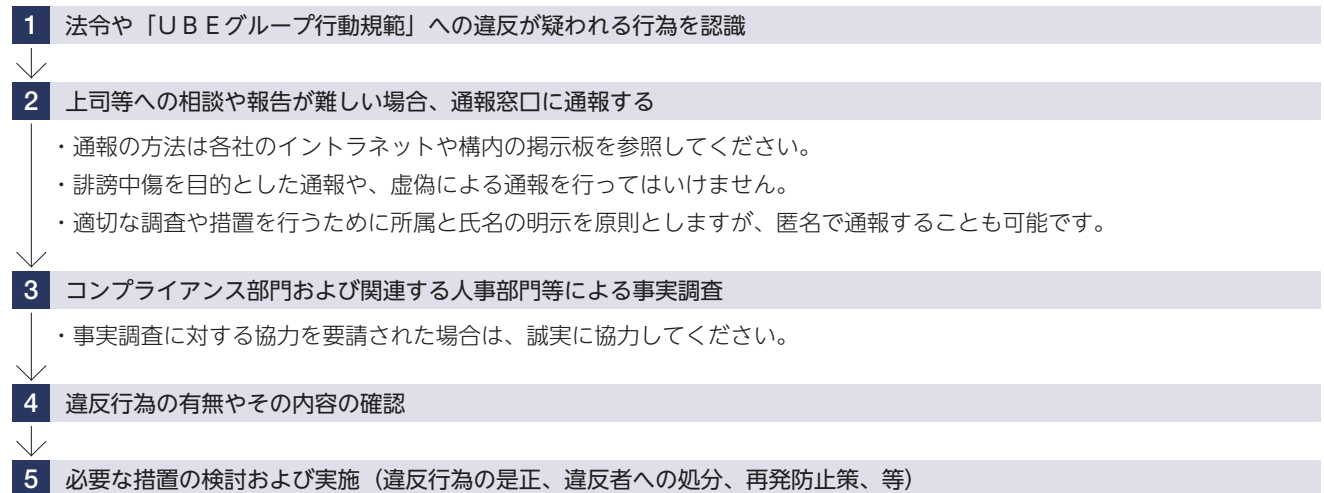
- 内部通報制度
- 違反行為に対する措置
- 相談のための担当部署

内部通報制度

U B E グループ内において、法令や「U B E グループ行動規範」に違反する事実またはそのおそれを見知った場合には、所属部署の上司や会社の人事部門や法務部門等に相談・報告してください。

もし何らかの理由で上記のような方法が難しい場合や、上司等に報告したにもかかわらず適切な対応が行われない場合は、通報窓口（U B E C - L i n e）に通報してください。

通報時の流れ



※ 事実調査の結果、法令や「U B E グループ行動規範」に違反する事実が確認された場合は、会社の就業規則に基づく懲戒処分等の対象となります。

※ U B E グループは、通報したことを理由とする報復行為や不利益取り扱い（解雇や降格、不当な配転等）を容認しません。万一そのようなことがあった場合は、会社のコンプライアンス部門または通報窓口へ再度お知らせください。

違反行為に対する措置

「U B E グループ行動規範」に違反する行為を確認した場合、関係法令および社内規程の定めるところにより、懲戒処分の対象となる場合があります。また、違反により会社に損害を与えた場合、会社は損害賠償などの法的措置を執ることがあります。

相談のための担当部署

判断に迷った場合は一人で悩まずに、上司や担当部署に相談してください。相談できる部署や担当者の情報は各U B E メンバーの所属する組織のイントラネット上に掲載されます。もし掲載されていない場合は、以下に直接連絡してください。

U B E 株式会社 ● 法務部門

UBEメンバーによる署名

【同意書について】

「UBEグループ行動規範」は、UBEメンバー全員が遵守すべきものです。

UBEグループが、組織として統一された責任ある存在として機能するためには、そこに所属する全てのUBEメンバーが共通の行動基準、価値観を共有している必要があります。

「UBEグループ行動規範」は、UBEメンバーが共有し、常に参照し行動すべき基本的価値観と規範であり、その基本的価値観と規範は、自然環境と社会との調和と共生を表すもので、UBEグループの創業の精神である「共存同栄」と同じ方向性を持つものです。

UBEメンバーは、定期的（原則2年ごと）に行動規範に関する同意書の提出をお願いいたします。

同意書の提出を定期的に行うことにより、行動規範についての理解をより深め、さらなる浸透を図っていきます。

UBEメンバーは、同意書の提出と併せ、以下を心がけてください。

- 行動規範をよく読む。
- 自身の行動や職場の風土を見直す。
- 職場で意見を出し合う。話し合う。
- 問題が発見された場合には、速やかな解決に取り組むとともに、今後の改善につなげる。

【同意書】

私は、UBEメンバーとして、この「UBEグループ行動規範」を熟読し、日常業務にあたって常にこの規範に則して意思決定を行い行動します。

日	付	年	月	日
氏	名			
所 属 (会社名)				
部	署	名		
氏 名 番 号				
署	名			

署名有効期限は、署名日から2年間とします。

署名は、電子媒体で認証・確認を実施します。



UBE株式会社

UBE 株式会社
2025年4月制作