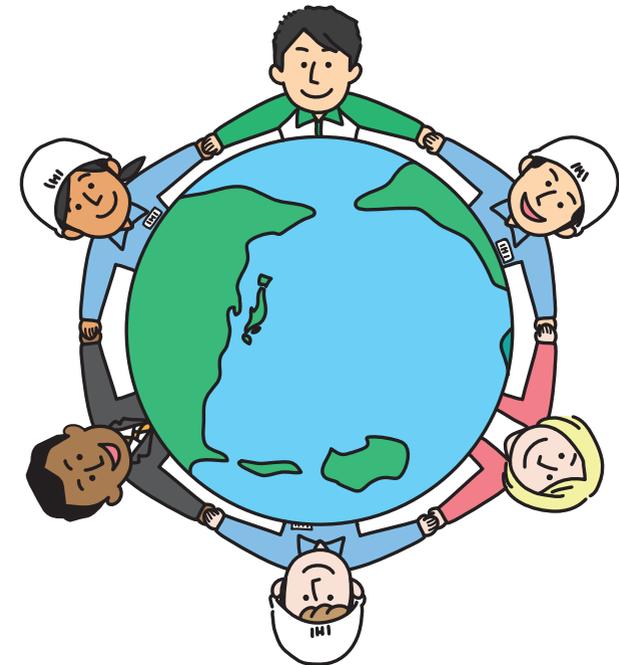


「IHIグループ基本行動指針・行動規範」 の解説書

会社名 : _____

部署 : _____

氏名 : _____



| 第 4 版 |

第4版発行 2024年2月

発行元 株式会社IHI 経営企画部
〒135-8710 東京都江東区豊洲三丁目1番1号 豊洲IHIビル
TEL 03-6204-7046 FAX 03-6204-8608
ホームページアドレス <https://www.ihico.jp>

目次

はじめに	3
あらゆる場面に共通する私たちの基本的態度について	
第1条 法の支配の尊重と倫理的な行動	4
第2条 人権の尊重	6
第3条 相互理解の促進	8
私たちを取り巻く人びとや社会・環境に対する責任について	
第4条 製品・サービスをとおしてつながる人びとに対する責任	10
第5条 とともに働く人びとに対する責任	14
第6条 地域社会および国際社会に対する責任	16
第7条 地球環境に対する責任	18
経営幹部の役割と責任について	
第8条 経営幹部の役割	20
第9条 経営幹部の責任	20
第10条 IHIグループ行動規範	22
コンプライアンス体制	24
コンプライアンス・ホットライン	25
付録	
基本的な人権を尊重するために職場において留意すべきこと	26

はじめに

2019年5月、新たに「IHIグループ行動規範」を定めました。
この「IHIグループ行動規範」は、「IHIグループ基本行動指針」に基づき制定されたものです。第3版では、「IHIグループ基本行動指針」と「IHIグループ行動規範」をわかりやすく説明しています。

本書をどのように活用すればよいのですか？

- (1) 日々の業務において私たちに何ができるか考えながら読み進めてください。
- (2) 本書の内容を理解し、日常業務において実践してください。
- (3) 本書を身近な場所に保管し、必要なときに参照してください。
- (4) 各部門で業務を正しく遂行するための取り組みについて話しあってください。
そして、各部門の実情に合わせて、より詳細で具体的なビジネス・ルール（BR）などを作成してください。

本書について不明な点がある場合は、どうすればよいのですか？

気になることがあれば、一人で悩まず、職場の上司、コンプライアンス担当者、あるいはコンプライアンス実施推進責任者にすぐに相談してください。そして、納得を得られるように話しあってください。

本書の内容に違反するようなことがあった場合、どうなるのですか？

各職場の就業規則に従い、違反の状況に応じて厳正に処分されます。
なお、違反に関する情報を提供した人に対するの報復は一切禁止します。

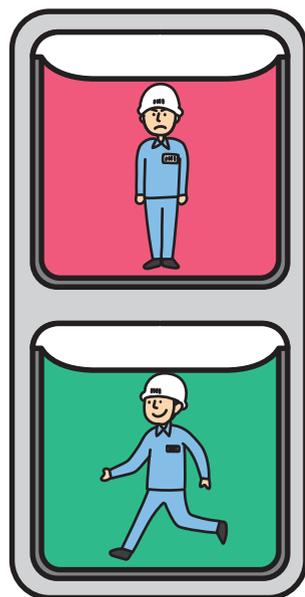


第1条 法の支配の尊重と倫理的な行動

私たちは、法令の意味するところを理解したうえでこれを大切に守り、社会的なルールや国際的な取り決めにも反することのないよう、誠実、公正を旨として倫理的に行動します。

ルール違反を
ゆるさない

ルールを守り
責任ある
行動を！



◆大切なことは何ですか？

私たちが仕事をする際に大切な共通の価値観を示したものを「コンプライアンス」と言います。IHグループでは「コンプライアンス」を以下のように定義しています。

- 法令や社内規定などのルールを大切に守ること
- 企業人として公正で、かつ責任ある行動をとること

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

ルールを守る

私たちは、ルールの目的、背景や趣旨を理解して、確実に守ります。
ルールと実務が合っているかを確認し、必要に応じてルールを改訂します。

誠実に行動する

私たちは、社会からの期待や環境の変化に早く気づくようにします。
明確なルールがない場合でも、常に責任ある行動を取ります。

関連する行動規範

1. 私たちは、ルールを理解し、守ります。
2. 私たちは、決して不正な行為を行いません。

第2条 人権の尊重

私たちは、人権の重要性を十分に認識し、事業活動のなかで常に尊重するよう努めます。



◆大切なことは何ですか？

「人権」は、世界中のすべての人びとに与えられた権利です。仕事を通して関わるすべての人びとの人権を尊重することが大切です。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

差別をしない

私たちは、人びとの多様性を尊重し、人種、肌の色、性別、宗教、出身地、思想・信条、年齢、障がい、性的指向・性自認などについて、偏見のない態度を取ります。

児童労働、強制労働を許さない

私たちは、法定年齢に満たない子供を働かせることや、処罰の恐怖を与えて強制的に人びとを働かせることを許しません。

紛争鉱物を使用しない

私たちは、紛争鉱物[※]を含んだ材料、部品、製品を使用しません。

関連する行動規範

3. 私たちは、人権を尊重します。

[※] 紛争鉱物とは、コンゴ民主共和国およびその隣接国で産出される鉱物です。反政府勢力による深刻な人権侵害や環境破壊が生じており、鉱物の一部が彼らの資金源となっていることから加担することを回避する必要があります。

第3条 相互理解の促進

私たちは、私たちを取り巻く人びとと互いに理解しあうために、事業活動に関わる情報を発信し、それが周囲に与える影響について説明するとともに、常日頃から意見を交換することに努めます。



◆大切なことは何ですか？

社会の期待に応えて、社会から信頼されることが大切です。それにより、安定した経営を続けることができます。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

対話を促進する

私たちは、社会と積極的にコミュニケーションを取ります。お互いに理解を深めて、共存共栄への道をめざします。

三現主義を徹底する

職場で何が起きているかを、現場・現物・現実で実際に確認し、状況を正しく把握したうえで行動します。

正しい情報を伝える

私たちは、事業活動に関連する正しい情報を適時に開示します。経営の透明性を高め、社会との信頼関係を築きます。

情報を保護する

私たちにとって、情報は重要な資産です。業務上の秘密情報を漏らしません。

インサイダー取引をしない

私たちは、未公表の情報を使って、株式、証券などを売買しません。

第4条 製品・サービスをとおして つながる人びとに対する責任

- 1 私たちは、事業を行なうにあたって関わる人びとと互いに信頼できる関係を築き、持てる能力を最大限に活用し、様々な分野の社会的課題の解決に役立ち、世界の人びとのさらなる豊かさの実現のための製品・サービスを開発し、提供します。
- 2 私たちは、開発、提供する製品・サービスの安全性に十分配慮するとともに、お客さまおよびユーザの満足を得られているかを確認し、絶えず製品・サービスの水準を高めるように努めます。

IHIグループの製品って
世界中で
夢を実現しているんだね



◆大切なことは何ですか？

「技術をもって社会の発展に貢献する」という経営理念のもと、「ものづくり」を通して、社会の期待に応え続けていくことが大切です。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

□ 社会のニーズに応える

私たちは、社会から真に求められる品質の製品・サービスを提供します。問題が発生した場合は、迅速かつ適切に対処し、再発防止に努めます。

□ 安全性に配慮する

私たちは、日常業務において、安全を最優先します。各国の製造物責任（PL）法や安全基準に適合した製品・サービスを提供します。

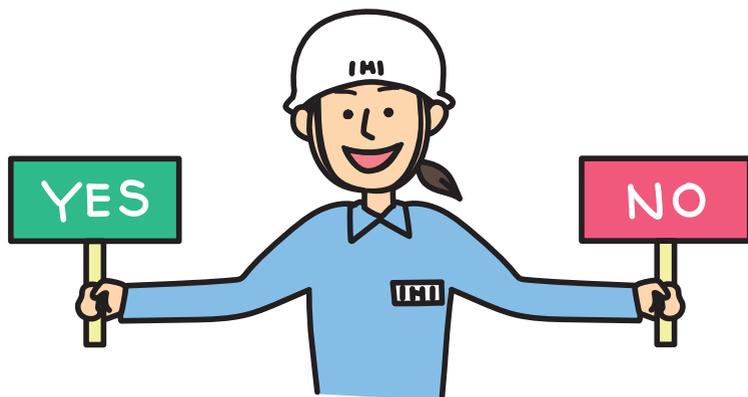
関連する行動規範

4. 私たちは、お客さまにお届けする安全と品質を最優先にします。

第4条 製品・サービスをとおして つながる人びとに対する責任(つづき)

3 私たちは、取引にあたっては相手に不正な行為や利益を求めたりすることなく、公正で自由な開かれた関係を築きます。

ルール違反には
しっかり「NO」と
言おう！



◆大切なことは何ですか？

どのようなことがあっても「不正を許さない」ことが大切です。お客さまや取引先と健全な関係を築くことが、健全な経営につながります。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

私たちは、以下を徹底します。

(必要に応じお客さまや取引先にも同様のことを要求します。)

- 談合・カルテル（不正な価格協定）など、公正で自由な競争を阻害することをしません。
- 不正な利益の取得などを目的とする、接待・贈答・金銭などの授受・供与を行ないません。特に、公務員への贈賄は絶対に行ないません。
- 特許、商標、著作権、技術情報、営業秘密などの自社の知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産権を侵害しません。
- 漏洩、盗難、紛失、破壊、不正な侵入、障害および災害などから情報資産を保護します。
- 国際的な平和および安全のため、安全保障貿易管理を実施します。
- 資産横領、不正財務報告、汚職などの不正を行ないません。

関連する行動規範

5. 私たちは、公平・公正な取引を行ないます。
7. 私たちは、情報を厳格に管理します。

第5条 ともに働く人びとに対する責任

私たちは、ともに働くすべての人びとの人格、個性を互いに尊重し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、働く人びとのゆとりと豊かさの実現に努めます。

みんなが
イキイキしている
職場がいちばん！



◆大切なことは何ですか？

「人材こそが最大かつ唯一の財産である」という経営理念のもと、人びとが働きがいを感じて、能力を最大限に発揮し、安心して働くことが大切です。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

□ お互いを尊重する

私たちは、人びとの人格と個性を尊重します（詳しくは付録参照）。人間の尊厳を傷つけたり、職場秩序を害したりすることを許しません。

□ 安全で働きやすい職場をつくる

私たちは、以下を実施します。

- ・労働災害の防止に努めます。
- ・労働時間を正しく管理して、従業員の健康維持に配慮します。
- ・差別のない、均等な雇用機会を促進します。
- ・人財育成を推進し、能力向上のための支援をします。
- ・能力や成果を評価し、公正な処遇を行ないます。
- ・各国の労働関係法令に従い、安定した労使関係を維持します。
- ・個人のプライバシーを保護します。
- ・就業時間中の飲酒は許しません。
- ・違法な薬物の使用は許しません。

関連する行動規範

6. 私たちは、自らならびに仲間の安全を決して損ないません。

第6条 地域社会および 国際社会に対する責任

- 1 私たちは、一人ひとりが社会の一員であることを自覚し、社会が抱える課題の解決のために積極的に活動します。
- 2 私たちは、世界のいかなる地域で事業活動を行なうときでも、それぞれの地域固有の文化の価値を理解し、その地域の人びとの期待に応えるよう努めます。
- 3 私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える勢力および団体に対しては毅然とした態度で臨みます。



◆大切なことは何ですか？

私たちは社会の一員です。
国際社会の課題を解決するとともに、地域社会に貢献することが大切です。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

□ 地域の発展に貢献する

私たちは、現地の文化や慣習に十分配慮します。
地域の発展に貢献し、現地の人びとが満足するように努めます。

□ 社会の秩序と安全を守る

私たちは、社会の秩序や安全を脅かす勢力とは一切関係を持ちません。
マネーロンダリング*に関与しません。

* マネーロンダリングとは、不正行為や違法行為によって得られた資金を、銀行口座間を何度も移動させることなどで、その出どころを分からなくする行為です。

第7条 地球環境に対する責任

私たちは、地球環境がすべての社会・文化の存立基盤であることを認識し、将来の世代の人びとが必要とするものを損なうことのないように注意を払い、製品・サービスの提供のみならずあらゆる事業活動の局面で、地球環境の保全および環境負荷の低減に努めます。

これからも IHIグループの技術で
環境に貢献していこう



◆大切なことは何ですか？

環境問題に国境はありません。
地球規模で環境問題に取り組むことが大切です。

◆私たちはどのようなことをすればよいのですか？

環境にやさしい製品・サービスを提供する

私たちは、環境の保全に努めます。
製品・サービスの提供を通じて、環境への負荷[※]を低減します。

環境に配慮しながら製品をつくる

私たちは、製品をつくるすべての工程において環境への負荷[※]を低減します。

※ 環境への負荷とは、事業活動に投入したエネルギー・資源、事業活動で排出される温室効果ガス、汚染物質、廃棄物など、環境へのあらゆる影響を示します。

第8条 経営幹部の役割

- 1 経営幹部は、この指針の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範してこの指針の趣旨を実践します。
- 2 経営幹部は、ともに働く人びとにこの指針を周知徹底のうえ、実効ある社内体制の整備を行ない、絶えず企業としての価値を高めることに努めます。

第9条 経営幹部の責任

経営幹部は、この指針に反するような事態が発生したときには、自ら解決に当たり、原因究明と再発防止に努め、社会に対して迅速かつ的確に情報を開示し、権限と責任を明確にしたうえで、自らを含めて厳正な処分を行ないます。



◆大切なことは何ですか？

経営幹部自らが先頭に立って誠実に行動することが大切です。それが従業員にとって良き手本となり、健全な経営と企業価値の向上につながります。

◆経営幹部はどのようなことをするのですか？

経営幹部は、以下を遂行します。

- 行動指針を実現するための体制を構築して、常に目を配ります。
- 「不正を許さない」姿勢を示し、リスクを低減します。(ゼロ・トレランス)
- 行動指針に反する事態が発生した場合、自ら迅速に問題解決に当たります。
- 内部通報者を保護し、不利益な取り扱いを絶対に許しません。
- 個人的な利益を優先する不適切な利益相反はしません。

第10条 IHIグループ行動規範

本指針を遵守するため、IHIグループの役員および従業員が日々の業務においていかに判断し行動すべきかの基準として、「IHIグループ行動規範」を定めるものとします。

IHIグループ行動規範

1. 私たちは、ルールを理解し、守ります。
2. 私たちは、決して不正な行為を行いません。
3. 私たちは、人権を尊重します。
4. 私たちは、お客さまにお届けする安全と品質を最優先にします。
5. 私たちは、公平・公正な取引を行いません。
6. 私たちは、自らならびに仲間の安全を決して損ないません。
7. 私たちは、情報を厳格に管理します。
8. 私たちは、問題が起きたら直ちに報告します。



コンプライアンス体制

IHIグループでは、コンプライアンスを充実させるための取り組み体制を構築しています。PDCA サイクルを回しながら、関係会社を含めた部門レベルで活動に取り組んでいます。そして、その活動状況や課題を委員会で共有し、IHIグループ全体で着実に活動を推進しています。

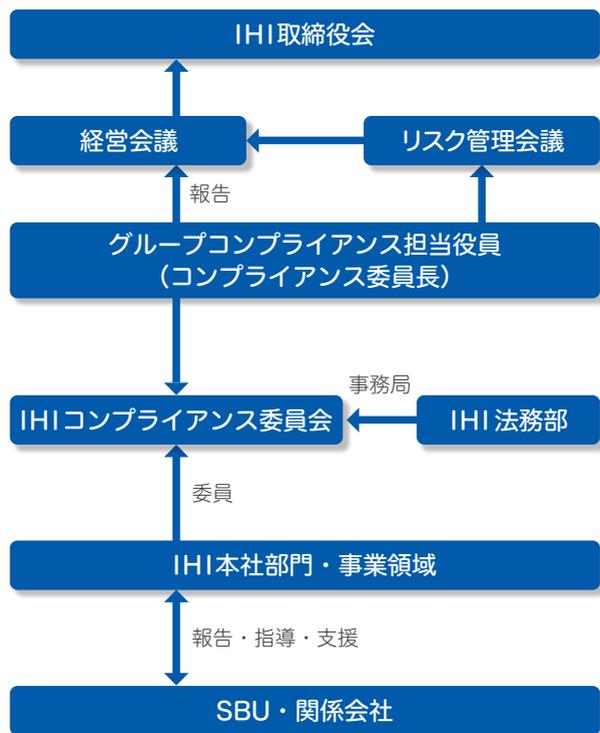


図 IHIグループ コンプライアンス体制

コンプライアンス・ホットライン

違法行為・不正行為などを見つけた場合は、まず職場で相談・解決することが基本です。しかし、上司や周りの人に相談ができない、または解決することができないと感じる場合は、コンプライアンス・ホットラインを利用してください。

関連する行動規範

8. 私たちは、問題が起きたら直ちに報告します。

(1) 設置の目的

通報により、業務上の違法行為・不正行為などを未然に、あるいは早期に把握し、迅速な是正を図ります。

(2) 厳正な運用

- ア. IHI法務部がホットラインの運用を担当し、社外の専門機関に通報窓口を設置しています。
- イ. 通報者のプライバシーは厳格に保護されます。
- ウ. 通報したことを理由に不利益な扱いをされることはありません。

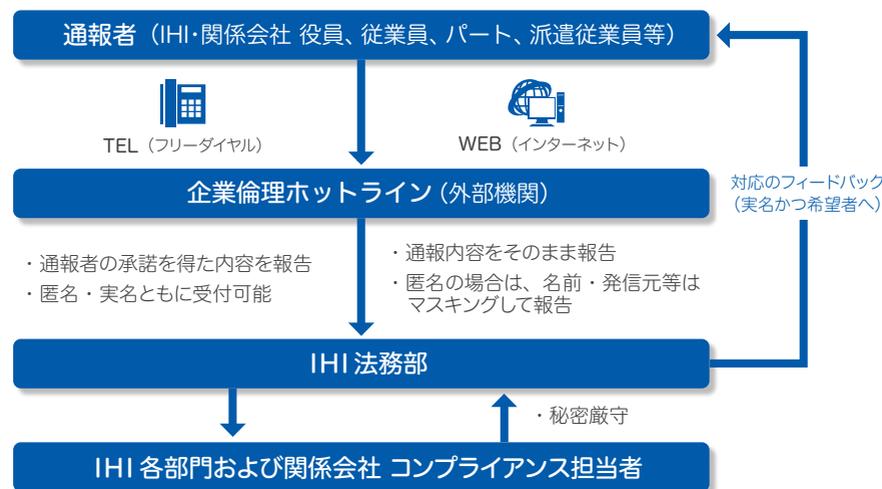


図 IHIグループ コンプライアンス・ホットラインの概要

付録

基本的な人権を尊重するために 職場において留意すべきこと

1. 基本的人権の尊重
2. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)
3. 均等待遇
4. 思想信条による差別
5. パワーハラスメント
6. セクシュアルハラスメント
7. その他のハラスメント
8. 同和問題

1. 基本的人権の尊重

基本的人権の尊重に反する行為を見聞したときには、その解消に努める。

(留意すべき事例)

- (1) 基本的人権の尊重に反する行為を直接行なわないだけでなく、あおったり、同調したりしない。
- (2) 基本的人権の尊重に反する行為について無関心でいたり、傍観者の立場でいたりせず、積極的に解消のために努力する。

2. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) ※

多様なバックグラウンド・経験・異なる視点を持った人財が、持てる能力を最大限に発揮できる職場を作ること、創造と革新を生み出す組織風土を醸成する。

(留意すべき事例)

- (1) 多様な人財が活躍できる職場環境を整備する。
- (2) 多様な人財の活躍のための会社施設・設備の改善・充実に取り組む。
- (3) LGBT アライ活動を理解するとともに、当事者が働きやすい職場創りを進める。

※ダイバーシティ : 集団において、多様な属性(性別、人種や国籍、障がいの有無、年齢、性的指向や性自認、宗教・信条、価値観、キャリアや経験、働き方など)を持つ人財が集まった状態のこと。

エクイティ : 多様な人財一人ひとりの違いを考慮して、それぞれに見合った支援を調整し、挑戦する機会が公平に提供されていること。

インクルージョン : 多様な人財一人ひとりの個性を認め合い、それぞれの違いを活かしあっていること。

3. 均等待遇

従業員の能力・適性とは関係の無い、思想・信条、人種、国籍、性別、労働組合活動を理由として、賃金・労働時間その他の労働条件や福利厚生について差別的な取り扱いをしない。

(留意すべき事例)

以下のような行為は均等待遇を義務づけた法令に違反する差別的取り扱いとなります。

思想・信条、人種、国籍、性別、労働組合活動を理由として、

- (1) 補助的な業務や役割を続けさせること。
- (2) 不当に低い人事考課・業績評価を行なうこと。
- (3) 昇進させなかったり、あるいは昇進において別の基準を設けたりすること。
- (4) 教育訓練を受けさせなかったり、教育の機会について通常と取り扱いを変えたりすること。
- (5) 福利厚生制度の利用を妨げたりすること。

4. 思想信条による差別

従業員の思想や信条等を理由として、会社行事や職場行事、従業員の冠婚葬祭に関する連絡等において排除しない。特定の思想や信条に基づく活動を不当に妨害しない。

(留意すべき事例)

以下のような行為は思想信条を理由とする差別に該当します。

- (1) 特定の思想や信条を敵視して、会社行事や職場行事、歓送迎会や送別会、冠婚葬祭の連絡などで排除すること。
- (2) ビラの配布など、特定の思想や信条に基づく活動を不当に妨害すること。

5. パワーハラスメント

職場において行なわれる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を越えたものにより従業員等の就業環境が害されるなど、パワーハラスメントに該当する行為は行なわない。

(留意すべき事例)

以下のような行為はパワーハラスメントに該当します。

- (1) 叩く、殴る、蹴るなどの暴行を加える。
- (2) 同僚の目の前で叱責する。他の従業員等を宛先に含めてメールで罵倒する。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
- (3) 1人だけ別室に席をうつす。強制的に自宅待機を命じる。
- (4) 仕事のやり方がよくわからない新人に対し、他の人の仕事まで押しつけ、残業をさせる。
- (5) 気に入らない従業員等に対して、仕事を与えない。
- (6) 従業員等の交際相手について執拗に問う。またその家族への悪口を言う。

6. セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動で、職場の就業環境を悪化させたり、それに対する相手の対応によって不利益を与えたりするなど、セクシュアルハラスメント[※]に該当する行為はしない。

[※] セクシュアルハラスメントとは、職場において性的な言動を行なうことにより、当該言動の相手方となった従業員等に精神的苦痛を与えること、または就業環境を悪化させること、ならびに当該性的な言動を受けた従業員等の対応（拒否や抵抗等）に対し、業務および処遇・労働条件等において不利益な取扱いを行なうことをいう。

(留意すべき事例)

以下のような行為はセクシュアルハラスメントに該当します。

- (1) 性的な冗談や体験談を話したり、聞いたりする。
- (2) 不必要に身体的な接触を行なう。
- (3) 執拗に食事やデートに誘う。
- (4) 異性に対し「誘いに応じなければ、望まない配置転換をするぞ」などと言う。
- (5) 性的な言動に抗議したことにより、仕事を与えない等、不利益な取扱いをする。

7. その他のハラスメント(マタニティ・介護ハラスメント、ジェンダーハラスメントなど)

妊娠・出産・育児休業・介護休業その他の養育または家族の介護に関して行なわれる職場内での言動により、従業員等の就業環境を悪化させてはならない。また当該従業員等に対し、業務および処遇・労働条件等において不利益な取扱いを行なってはならない。

固定的な性別役割意識（男らしさ・女らしさ）に基づき、他者に一定の役割を期待して押し付けたり、差別的な言動を行ったりしてはならない。

(留意すべき事例)

- (1) 妊娠を通知された後、しばらくして「勤務態度が悪い」との理由で解雇通知を発行する。
- (2) 育児や介護を理由として、時短勤務中の従業員等に「早く帰っていいよな」などの言葉を投げかける。
- (3) 固定的な性別役割意識に基づく業務付与・役割分担をする。
- (4) 性別の特性を強調した呼び方をする、性別・年齢等により呼び方を変える。

8. 同和問題

差別のない明るい社会づくりをめざし、同和問題の解決に積極的に取り組む。

(留意すべき事例)

- (1) 同和問題の歴史と現実について正しい認識を持つ。
- (2) 同和問題について興味本位なものを見方をしない。
- (3) 同和問題はそっとしておけばなくなる問題ではないので、自ら問題の解決に積極的に取り組む。

[※] 1～8の各項目における「(留意すべき事例)」は想定されるもののうち代表的なものを示しており、すべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。