



コンプライアンス行動規範



Nissan Chemical
GROUP

Contents

- P.3 コンプライアンス行動規範の位置づけ
- P.4 クイズで学ぶ！ コンプライアンス
- P.5 そもそも、なぜ「コンプライアンス」？
- P.6 トップメッセージ
- P.7 基本方針
- P.8 他社事例に学ぶコンプライアンス
- P.9 コンプライアンスを意識した判断のための5つの視点
- P.10 OpenConnect
- P.12 価値観と求められる行動

コンプライアンス行動規範の位置づけ

当社グループでは、法令および社会規範に従うことが企業の存続と発展の条件であると捉え、行動指針にて「良識ある事業活動」を行うこと、また「よき企業市民、よき社会人」であることを定めています。

これを受けてコンプライアンスを法令および広く社会規範に従うことと認識し、コンプライアンス基本方針(P.7)を定めています。

しかし、「コンプライアンス」という言葉は、とても抽象的です。私たちが過ごす国や組織、個人の考えによってコンプライアンスの捉え方はさまざまでしょう。

この「コンプライアンス行動規範」は、そうした背景をもとに、日産化学グループの一員として活動するうえで求められる、コンプライアンスに基づく具体的な行動のあり方を示しています。

コンプライアンスは、日々のあらゆる活動において意識する必要があります。しかし、規則やルールですべてを網羅することはできません。

そのため、私たちは「コンプライアンス行動規範」を判断基準としながら、常に自分で考え、行動することが求められます。

一人ひとりが「コンプライアンス行動規範」に従った行動を積み重ねることが、日産化学グループとしての良識ある事業活動につながります。

判断に迷ったときに確認するのはもちろん、日産化学グループの一員として求められる具体的な行動を日々実践できているか、「コンプライアンス行動規範」を開いて定期的に自らの行動を振り返りましょう。

クイズで学ぶ！ コンプライアンス



まずはクイズで自分の知識を確認してみましょう！

意外と知らない落とし穴があるかも!?

まずはクイズに挑戦して、基本知識をおさらいしましょう。

Q1

次のうち、会社のコンプライアンスに
直接関係しないものはどれ？

- ① 法律や会社のルール
- ② 一人ひとりの希望や都合
- ③ 社会の常識や期待される行動

正解は

②

コンプライアンスは個人の好みではなく、法令や社会規範を守ること。国や文化が違ってても、共通の基準が求められます。

Q2

コンプライアンスを守るのは
誰の役割？

- ① 上司や管理職
- ② コンプライアンスの専門部署
- ③ 役職や所属に関係なく、働く全員

正解は

③

担当部署は支援をしますが、実際に行動するのは一人ひとりの役員・従業員です。

Q3

規則やルールを守ってれば、
コンプライアンスは十分？

- ① ○
- ② ✕

正解は

②

ルールを守っても社会的に不適切な場合があります。国や文化で感覚が違う点もあることから、注意が必要です。

Q4

業務上、おかしいな？ と思ったときに
最初にするべき行動は？

- ① 同僚に愚痴をいう
- ② すぐに警察へ通報する
- ③ 上司や社内窓口にご相談する

正解は

③

早めの社内相談がトラブル防止につながります。まずは上司に相談しましょう。

Q5

プライベートでの行動は、
会社のコンプライアンスと無関係？

- ① ○
- ② ✕

正解は

②

SNS投稿や贈収賄など、私生活の行動が会社の信用や法令違反に関わる場合があります。

そもそも、なぜ「コンプライアンス」？

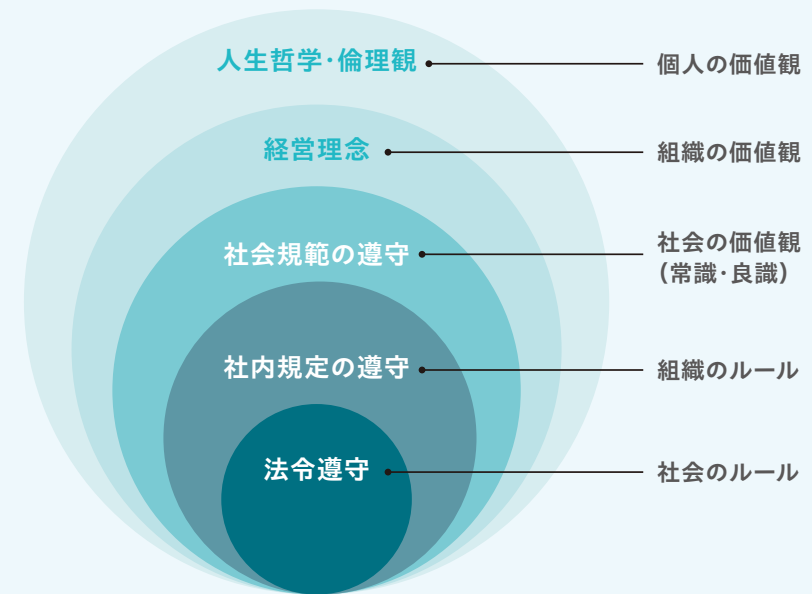
当社グループでは、コンプライアンスを「事業活動に関わるあらゆる法令および社規を遵守すること、ならびに事業活動を行ううえで社会規範に従うこと」としています。当社グループにおけるコンプライアンスは、法令など社会規範の遵守を通じて、会社とそこで働く一人ひとりを守るために欠かせない考え方です。

法令違反や社会的に不適切な行為は、罰則や損害賠償といった直接的なリスクだけでなく、企業の信用やブランドイメージの低下につながります。その影響は、取引先や顧客との関係だけでなく、私たち自身の働く環境や将来の事業継続にも及びます。

また、法律を守っていても、社会の期待や常識から外れた行動は信頼を失う原因となります。だからこそ、**法令だけでなく社会規範を意識することが重要です。**

コンプライアンスを意識した行動は、トラブルを未然に防ぎ、安心して働ける職場をつくれます。一人ひとりがその必要性を理解し、日常の判断や行動に反映させることが、会社の持続的な成長につながります。

コンプライアンスの概念



当社グループはグローバルに事業を展開しています。国や地域によって法令や慣習は異なりますが、グローバル企業として求められる誠実さは共通です。

- ・所在国の慣習だけに流されず、法令と普遍的な倫理観に基づいて行動しましょう
- ・合法性だけでなく、国際社会において正当と評価されるかを意識しましょう



トップメッセージ

当社グループの事業活動は、お客様、取引先、株主、地域社会をはじめとする多くのステークホルダーの皆さまのみならず、社会からの信頼によって成り立っています。この信頼は、企業活動の根幹をなすものであり、経営として最も大切にすべき基盤ですが、決して簡単に得られたものではありません。長い年月をかけ「誠実」という強みを培い、当社グループのアイデンティティとして築き上げてきたものです。誠実であることは、法令や社内ルールを守ることにとどまらず、その先にある社会の期待や、自らの行動が周囲に及ぼす影響にまで思いを巡らせる姿勢だと考えています。

一方で、私たちを取り巻く環境は、価値観の多様化や社会構造の変化により、複雑さと不確実性を増しています。これからもその速度が緩まることはなく、さらに加速していくと思います。そのような時代においては、あらかじめ定められたルールだけで、すべての状況に対応することは難しくなっています。だからこそ、企業や個人の一つひとつの判断が持つ意味はより一層大きくなり、何を大切に、どのように行動するかが、これまで以上に問われてきています。

私たちはそれぞれの職場で日々業務に取り組んでいます。なかには、おかしいなと感じながらも過去の慣習だから良いと思ってしまうこともあるのではないのでしょうか。そのような状況が重なることで、「誤った正義感」が個人から組織へと広がり、修復不可能な事態に進んで行くおそれがあります。また、企業倫理が問われる局面を迎えることもあるでしょう。このような場面では、誠実な対応を選択することは決して容易ではなく、目の前の利益や周囲の空気に抗う勇気が求められることもあります。しかし、どのような状況でも、誠実であることを忘れてはいけません。特別な場合に限らず、日常業務における自らの行動が、当社グループの価値観に照らして正しいかどうかを常に考える習慣を身につけることが重要です。

このコンプライアンス行動規範は、そうした認識を出発点として、私たち一人ひとりの行動のあり方を示すものです。これをよりどころとして、判断に迷ったときはもちろん、普段から自ら考え、自律的に行動することで、当社グループがこれからも社会から信頼される存在であり続けたいと強く願っています。

日産化学株式会社 代表取締役社長

八木 晋介

基本方針

社是(価値観)

会社の経営上の方針や主張

「すぐれた技術と製品によって社会に貢献する」

「力をあわせてつねに新分野を開発し繁栄と福祉をはかる」

「創意と気魄に富み責任感あるものを尊重する」

企業理念(存在意義)

会社が社会の中でどんな役割を果たし、どのような信念に基づいて事業を行うのかを示すもの
企業全体の行動の「大きな方向性」

社会が求める価値を提供し、地球環境の保護、人類の生存と発展に貢献する

行動指針

社是・企業理念の実現に向けて、これからしようとしている行いが適切かどうかを判断する基準

- (1) 法令を遵守し、国際社会の一員として良識ある事業活動を行います。
- (2) 有用で安全な商品とサービスを提供し、企業価値の増大を図ります。
- (3) 無事故・無災害、そして地球環境の保全に積極的に取り組みます。
- (4) ステークホルダーとの対話を重視し、適切に情報を開示します。
- (5) 従業員の個性と人格を尊重し、健康を推進するとともに、明るく働きやすい職場を作ります。
- (6) よき企業市民、よき社会人として行動します。

コーポレートスローガン

会社の思いや目標を一言でわかりやすく伝えるもの

「未来のための、はじめてをつくる。」

コンプライアンス基本方針

コンプライアンスに関する会社の考え・姿勢を示すもの

1. 当社グループは、コンプライアンスを重要な経営課題と位置づけ、事業活動のあらゆる場面でコンプライアンスを徹底し、企業倫理を確立する。
2. 当社グループにおけるすべての役員・社員等がコンプライアンスに対する意識を十分に持ち、コンプライアンス違反の発生を防止する。
3. コンプライアンス違反の発生またはそのおそれを把握した場合には、迅速かつ適切に対応する。



他社事例に学ぶコンプライアンス

実際に起きた他社事例から、リスクの背景や教訓を学び、
私たち自身と会社を守るための知識を身につけましょう。

事例

1 品質偽装

世界的な自動車メーカーA社が、環境規制に対応する目的で、試験時のみ規制に収まるような数値を出す不正ソフトを搭載した車両を世界で1,100万台を販売しました。

どうなった？

総額300億ドル以上の罰金・リコール費用・和解費用・規制対応費用のほか、企業の信頼を大きく損ないました。

教訓！

経営が不正を直接命令した証拠はないものの、そもそも達成不能な目標であり、強すぎるプレッシャーがあったことが誘因でした。技術者は問題を認識していたものの、それをオープンに議論できない状況であったと分析されています。組織において、強すぎるプレッシャーは不正の動機となり得ること、問題提起をしにくい文化は不正を助長することを意識する必要があります。

事例

2 輸出管理規制

装置メーカーであるB社（米国）およびC社（韓国）が、米国の輸出管理規制において規制リストに掲載されているD社に対して、必要な許可を取得しないまま、輸出（B社からC社に組み立てのために輸出、組み立て後にC社からD社に再輸出）を行いました。

どうなった？

当局からは、違法に取引した額（1億2,600万ドル）を超える、罰金2億5,200万ドルが科せられました。

教訓！

輸出管理規制の違反は非常に大きな制裁が科せられます。対象は製品だけではなく、部品・原料・製法も含まれます。また、実際に物を輸出する場合だけではなく、メールやクラウドによる技術情報の共有も「輸出」になるなど、規制の範囲も広範です。法令違反について「知らなかった」は通用しないので、定期的なモニタリングが重要です。

事例

3 情報漏洩

日本の化学メーカーE社の社員が、自社の技術情報（スマートフォンの画面に使われる素材の製造設備のリスト）を2回にわたり海外企業F社へ送信することにより、機密情報を漏洩させました。

どうなった？

社員は懲戒解雇され、その後有罪判決を受けて罰金刑が科されています。

実際に事業への影響は生じませんでした。裁判では、特殊かつ独自の技術であり、漏洩すれば市場でのシェアを奪われ、大きな影響を受ける恐れがあったとされています。

教訓！

この事案では、社員のSNSをきっかけにF社が取引先を装って接触し、技術指導を名目に関係を深めたことから漏洩が始まりました。たった一人の行動が、会社の競争力や仲間の努力を一瞬で奪う危険があります。情報を守る最後の砦は、一人ひとりの判断です。

事例

4 贈収賄

外資系医薬企業の動物医薬品会社G社が、取引先66名に対して、春節の贈答品として茶葉など（1人当たり約400元、当時のレートで約7,200円）を贈った行為について、上海市当局は「商業賄賂」と認定しました。

※中国では、公務員に対する贈収賄だけではなく、民間同士の贈答も商業賄賂が成立します。

どうなった？

当局は、G社に対して97万元（約2,000万円）の罰金を科しました。

教訓！

わずか数百元の贈り物でも、取引上の利益を得る目的（顧客との長期的な良好関係を維持する目的）と判断されれば行政処分の対象となり、多額の罰金が科せられる恐れがあります。贈収賄に関する規制は各国で違いがあることから、滞在国・訪問先の国のルールを確認することが必要です。

コンプライアンスを意識した判断のための5つの視点

その判断は、コンプライアンス上問題はありませんか？ 迷ったときは、次の5つの視点で判断を見直してみましょう。

法令・規則・ルールや、
その背景・趣旨に反していないか。

その判断は、多くの人前で、
自身の言葉として
自信をもって説明できるか。

5つの視点

その判断は、日産化学グループの
「誠実な社風」という社外の
期待・信頼に応えるものか。

その判断のために
合理的なプロセスを経たか。
そのプロセスは記録されているか。

その判断をすることで、
将来、より大きな問題に
発展しないか。

合理的なプロセスとは

権限のある者が、関係部署の意見を踏まえ、必要に応じて外部の専門的・第三者的な見解も取り入れたうえで判断する過程のこと。法令や規則などでプロセスが定められている場合は、それに従う。



＼ こんな意識は危険信号！ ／



無自覚

法律に触れていない最低限のことだけ守っていればOK

無関心

自分には関係ないし、気にしないでいいや



気の緩み・付度

これまでこうだったし、言いづらいからこのままでいいだろう

思い込み・盲点

ささいなことだし、相談・報告する必要はないかな



OpenConnect

ー相談はもっと自由に、もっと広くー

コンプライアンス違反やその恐れに気がついたときは、
上司や社内の第三者に相談しましょう。
また、会社によっては内部通報窓口やハラスメントの
専用窓口を設置していますので、活用しましょう。

具体的には 誰に相談すれば いいのでしょうか？

自部署内で直属の上司以外のチーム
リーダーや、他部署のリーダー、本社の
各部門などが考えられます。

OpenConnectとは 何ですか？

社内において、直属の上司以外に、他のグループ
のリーダーや専門チームに自由に相談すること、
またそれを良しとする文化です(相談制度ではあ
りません)。上司以外に相談をすることは禁止も
制限もされていませんが、当社グループの風通
しの良さを確保するため、改めてこの仕組み・
文化を“OpenConnect”と名づけ、推奨するこ
ととしました。

なぜ、OpenConnect なのでしょう？

業務上の相談は上司にするのが原則的な流れで、そこで
解決できることが理想的です。しかし、コンプライアンス
に関する問題は、「上司に相談しにくい」「上司と見解
が異なる」といったケースがあります。その場合、問題が
解決されずに本人の負担となったり、問題が見過ごされ
たりする危険性があります。会社として重要なことは、
問題を多様な目線で検討を重ね、適切に解決すること
です。そのためには、より多くの相談ルートが必要です。

あとで上司に怒られたり、 査定に悪影響が出たり するのではないのでしょうか？

多様な目線を得るために上司以外の社内メンバーに相談することは、会社が推奨していることで、相談を行ったことを理由に不利益な扱いをすることは禁止します。

相談を受けた場合は、 どうしたらよいのですか？

相談を受けた方自身が問題を解決する必要はありません。

①相談を受けた方の上司に相談する、②関係部署に相談するなどの手段により、問題の解決ができそうなところにつなぐためのフォローをお願いします。内部通報ではありませんので、**通常の業務フローにしたがって問題の解決につなげてください。**

部下に自分の意見を無視されて いるようで気分がよくない／ 信頼されていないように感じます。

OpenConnectは多様な目線を得るために会社が推奨していることですので、**上司への信頼とは無関係であると考えてください。**

※社内の第三者に相談したことで、人事考課上でマイナスの評価をすることは厳禁です。問題解決に向けた責任感のある行動と評価しましょう。

相談したことを理由に以下のことをすることは厳禁です！

- ・相談を理由とする解雇、雇止め
- ・降格、減給、賞与の減額
- ・人事評価を不当に下げること
- ・業務上必要のない隔離、無視
- ・業務に必要な情報を意図的に与えないこと
- ・その他上記に準じた人事上、就業上の不利益な取り扱い

価値観と求められる行動

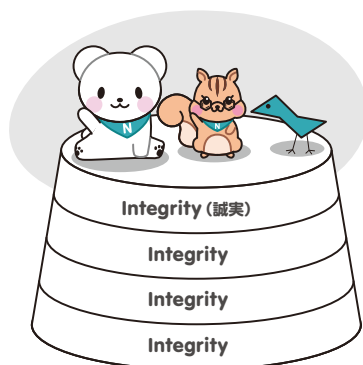
Values and Expected Behavior



コンプライアンスを意識した行動は、トラブルを防ぎ、誰もが安心して働ける職場をつくれます。5つの価値観を日々の指針とし、迷ったときこそ誠実な判断を心がけましょう。一人ひとりの責任ある行動が、私たちの未来を創ります。



誠実は、 信頼の礎となる



日産化学グループは、「誠実な社風」により社会の信頼を得てきました。誠実は当社グループが長年培ってきたかけがえのない強みであり、アイデンティティです。

いかなる栄光も信頼も失うのは一瞬であることを忘れず、誠実の維持・向上に努めることが、日産化学グループにおけるよい企業市民、よい社会人としての務めです。

【求められる行動】

- ☐ 約束を守る／自分の言動に責任を持つ
- ☐ 事実に基づいた正確な情報を記録する
- ☐ いかなる不正、捏造、改ざんをしない
- ☐ 公私問わず、法令・ルールを遵守する
- ☐ すべての人の人権を尊重する

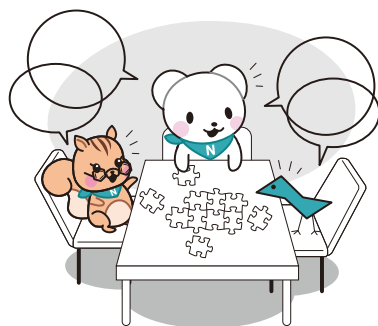
【管理職(基幹職)・主管部門に求められる行動】

- ☐ 不都合な事実やリスクを含め、組織として正確に把握し、対応する
- ☐ 法令・ルール・社会的要請を踏まえ、組織として良識ある判断を行う
- ☐ あらゆる不正、捏造、改ざんを許容しない
- ☐ 不正を許さない企業文化=品質文化を率先垂範する

※ハラスメントや差別、取引関係の優位性を利用した不合理な言動や要求は、当社グループの信頼を大きく損ねるものです。当社グループの事業も、あなた自身の業務も、多くの人に支えられていることを理解し、敬意をもって接しましょう。



組織を越えた グループの一員として 行動する



あなたは日産化学グループの一員です。どのような所属・役職であろうと、良いことも悪いことも、日産化学グループの一員として、共に背負う仲間であることを忘れないでください。

あなたの業務は、グループ内の多くの仕組みや制度に支えられて成り立っています。目の前の業務だけに捉われることなく、周囲の人と関わり、力をあわせて、積極的に活動に参画・協力することは、当社グループの持続的な発展に不可欠です。

【求められる行動】

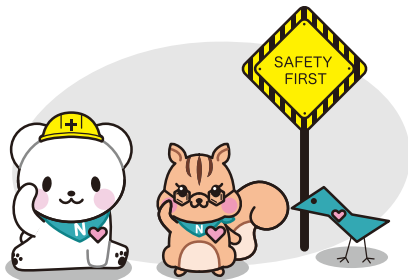
- ☐ グループの一員として、互いの業務・成果に関心を持ち、協力する
- ☐ メール、ポータルサイト、POLARISなどグループ内で発信される情報を確認する
- ☐ 仲間の困りごとや戸惑いに気づいたら、自分から声をかける
- ☐ 「誰かの役に立つかもしれない」と思ったことは、惜しまずに提供する
- ☐ 互いの声を尊重し、自由闊達な議論で率直に意見を交換する
- ☐ ハラスメントはもちろん、不機嫌な態度や言動を控える

【管理職(基幹職)・主管部門に求められる行動】

- ☐ チームの模範として、率先して日産化学グループ内の情報を収集・確認し、チーム内に行動を促す
- ☐ 部門の垣根を越えて、相談に応じ・問題を解決する
- ☐ 前例のない仕事や他部門と境界の仕事を放置せず、漏れがないように、関係部門間で調整を図る
- ☐ 情報はできるだけ透明性高く共有し、情報格差をなくす
- ☐ リスク評価は、積極的に立場の異なる人や組織に声をかけ、多角的に行う

※組織を越えたグループの一員として行動することを促すため、部門を超えた議論・交流の場を作りましょう。

安全をすべてに 優先させる



日産化学グループの企業理念は「社会が求める価値を提供し、地球環境の保護、人類の生存と発展に貢献する」ことです。そのため今ある生命の安全が脅かされることがあってはなりません。

安全は、事業活動と社会貢献の両立を可能にする、揺るぎない基盤です。また、自由闊達な議論ができる職場であるために、心の安全が保たれることも重要です。

【求められる行動】

- ☐ 自分と、仲間の安全を守ることは最優先であるという認識で行動する
- ☐ 法令・ルール・手順の遵守
- ☐ 安全に関する研修や訓練に積極的に参加する
- ☐ 日常的に、職場環境を整えるために率先して行動する

【管理職（基幹職）・主管部門に求められる行動】

- ☐ あらゆる価値判断において、安全を優先する
（納期や収益、生産性、品質より安全を優先）
- ☐ 安全を疎かにして得られる成果は評価しない
- ☐ 安全のための積極的な声かけを行う
- ☐ 危険予知・リスク管理を実践し、無事故・無災害を目指して行動する
- ☐ 状況の変化に応じて柔軟に対応し、現場の声を生かした改善を重ねる

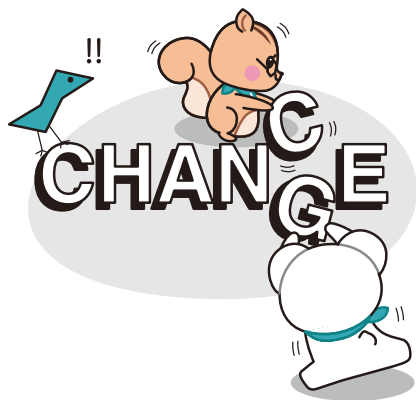
安全宣言：すべてのケガをなくします

【安全3箇条】

- ルールを守ります (Rule)
- 職場をきれいにします (Clean)
- 仲間を大切にします (Team)



価値観と求められる行動 04



自ら行動する

日産化学グループは、企業理念において「社会が求める価値の提供」を掲げています。

社会の価値は刻々と変化しており、その変化の背景を理解し、対応する姿勢が、事業活動とコンプライアンス活動の両面において不可欠です。

変化を受け身で待つのではなく、自ら情報を収集して、状況を理解し、必要な対応を主体的に取ることが求められます。

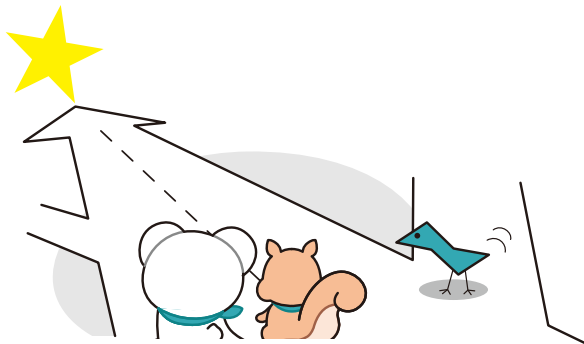
【求められる行動】

- ☐ 業務に関わる法令・規則・ルールを自ら確認し、遵守することはもちろん、「なぜその法令・規則・ルールがあるのか」（背景・趣旨）まで確認する
- ☐ 分からないことは上司や専門の部署に相談する
- ☐ 必要な情報は、自ら進んで社内外から収集する

【管理職（基幹職）・主管部門に求められる行動】

- ☐ グループ内外の情報を収集・確認し、チーム内に行動を促す
- ☐ 法令を守るために必要なルール・仕組みを作る
- ☐ ルール・仕組みが求められる背景・趣旨を考慮した上で、効率的な業務遂行の観点から過剰なルールにならないように留意する
- ☐ 作成したルール・仕組みは、背景・趣旨とともに、分かりやすく、必要な人に確実に周知する
- ☐ 社内外の動向を注視し、時代・業務環境にあわせてルール・仕組みを見直す
- ☐ 「前例がない」「誰もやっていない」ことを理由に行動を止めず、必要な改善や対応を自ら提案・実行する

過ちに向き合い、 正しく進む



事業活動を行う上で、十分に体制を整えても時として過ちを起こすことはあるでしょう。そうした場面においては、過ちを認め、速やかに正すことが良識ある企業の行動であり、そうした場面でこそ企業の姿勢が表れるといってもよいでしょう。

また、そのような企業であり続けるためには、過ちを過ちであると声上げられる、風通しのよさが不可欠であることも忘れないでください。

【求められる行動】

- ☐ おかしいと感じたことは、立場に関係なく声をかける
(相手を責めるのではなく、気づきを共有する)
- ☐ 「問題を指摘し合える関係」が当たり前だという意識を持つ
- ☐ 自分が注意を受けたときは、まず受け止め、見直す姿勢を持つ
- ☐ 正しさとともに信頼関係を大切にして、言いにくいことも伝え合う
- ☐ 発生した問題は、正直に上司に相談、報告する

【管理職(基幹職)・主管部門に求められる行動】

- ☐ 疑いがあるときは、信頼できる専門家を含めて確認をする
- ☐ 過ちであることが確認されたときは、認めて、速やかに正す
- ☐ 発生した事象だけにとらわれず、根本的な問題を改善する
- ☐ 声を上げた社員の責任感を評価する
- ☐ 状況の変化に応じて柔軟に対応し、現場の声を活かした改善を重ねる



Nissan Chemical
GROUP

2026年10月発行

