

令和4年7月19日付  
ロスアトム東アジア命令書  
第338/CN-01.02/10号への  
附属書第1号

ロスアトム東アジア従業員倫理・行動規範

## 目次

1. はじめに.....	3
2. 主要な用語と略語.....	3
3. 地域センターの価値観.....	4
4. 地域センター従業員の倫理的行動原則.....	5
4.1. 地域センター従業員の一般的倫理行動原則.....	5
4.2. 国との関係.....	6
4.3. 団体の発起人(出資者)及び投資家との関係.....	6
4.4. 従業員との関係.....	6
4.5. 社会・社会団体との関係.....	7
4.6. 取引先・ビジネスパートナーとの関係.....	7
4.7. 報道機関との関係.....	8
5. 地域センター従業員の行動規則.....	8
5.1. 腐敗対策.....	8
5.2. 資源・財産の保全性.....	9
5.3. 情報の保全性.....	9
5.4. 利益相反.....	9
5.5. 贈物の受取・贈与、おもてなしの発揮.....	9
5.6. 地域センター従業員の親族の業務.....	10
5.7. 労働衛生、環境保護、原子力・放射線・産業安全性.....	10
5.8. 地域センターの内部紛争.....	11
5.9. 企業イメージ.....	11
6. 倫理規範の適用.....	12

## 1. はじめに

1.1. ロスアトム東アジア従業員の倫理・行動規範（以下、「倫理規範」という）は、ロスアトム東アジア（以下、「地域センター」という）の価値観を伝え、倫理原則及びそれに基づく従業員の行動規則を定めた文書で、地域センターの該当する現地規制行為で定められた規則も含まれている。倫理規範は、全ての規定を網羅したものではない。

1.2. 倫理規範は、以下の項目の促進を目指している。

法律や地域センターが採用する倫理原則への違反に起因するリスクの防止。

地域センターの評判強化。

地域センターの価値観導入。

1.3. 倫理規範は、以下の文書の条項に基づいている。

平成19年12月1日付連邦法第317-FZ号「ロシア国営公社『ロスアトム』 について」

平成20年12月25日付連邦法第273-FZ号「腐敗対策について」。

平成14年8月12日付ロシア連邦大統領指令第885号に承認された公務員行動の一般原則

団体による腐敗の防止・対策を目指す措置の開発・採用に関する方法論的推奨事項（ロシア労働省、平成25年11月8日）

IAEA推奨事項 IAEA原子力法ハンドブック、2006、2010、安全規則 第GS-G-3.5号、IAEA, 2014.

平成27年4月14日付ロシア国営公社「ロスアトム」命令書第1/364-P号に承認されたロシア国営公社「ロスアトム」の統一産業腐敗防止方針

2015.04.14のROSATOM命令No.1/364-Pによって承認された、国家原子力公社 ROSATOMとその組織の統一産業腐敗防止方針。

## 2. 主要な用語と略語

本規範の目的上、以下の用語・略語が用いられる。

**腐敗防止方針**とは、地域センターの社内規則であり、その主な目的は腐敗防止の原則を定義することである。

**情報秘密保護**とは、特定の情報にアクセスできる者が、その情報の所有者の同意なしに第三者にその情報を開示しないことを義務付ける要件である。

**利益相反**とは、利益相反を防止又は解消するための措置を講じる義務を含む役職を代行する地域センター従業員の（直接又は間接）個人的利益が、職務の適切かつ客観的かつ公平な遂行（権限行使）に影響を及ぼす、又は及ぼしかねない状況である。

公社とは、ロシア国営公社「ロスアトム」である。

KPIとは、重要業績評価指標である。

**個人的利益**とは、用語「利益相反」について、代行が利益相反を防止又は解決する措置を講じる義務を含む役職にある地域センター 従業員及び(又は)その近親者や関係者（親達や配偶者、子、兄弟、姉妹並びに配偶者の兄弟、姉妹、親達、子の配偶者）、前述の従業員及び（又は）その近親者又は関係者が財産・起業・その他の密接な関係によって関連している市民または団体が金銭や財産権を含むその他の財産、財産サービス、遂行した仕事の成果、又は何らかの利益（利点）の形で収入を得る可能性である。

**当社**とは、設立国の法律に基づき設立・登記された当機関の子会社である。

**転職**とは、同じ雇用主のもとで働き続けながら、従業員の職務を恒久的又は一時的に変更すること、また、従業員が別の雇用主のもとで別の業務に就くことである。一時的な出向及び任命の形で実施される。

**報道機関**とは、マスメディアである。

**倫理審議会**とは、地域センターの常設機関であり、その主な目的は、地域センター従業員の行動が倫理規範の条項に適合しているを評価することである。

**当機関**とは、原子力産業グループ・スアトム・インターナショナル・ネットワークの国際地域ネットワーク発展民間機関

**地域センター**とは、有限会社コンサルティング企業・ロスアトム東アジア(北京市)

**倫理**とは、人間の行動を導き、その行動、思考、行為に対して肯定的又は否定的な評価を可能にする、道徳的原則、規範、価値の体系である。

**倫理的評価**とは、地域センター従業員の作為/不作為が倫理規範に記載された標準及び規定に適合しているかどうかとの視点における解釈である。

**倫理原則**とは、倫理規範に記載されている原則や企業倫理標準、職務行動規則である。

### 3. 地域センターの価値観

地域センターでは、以下の価値が採用されている。

一歩先を行く

我々は、グローバル市場をリードする企業であることを目指す。技や、知識、そして従業員の資質において、常に一步先に行く。明日起こることを予見し、今日そのための準備を行う。我々は常に進化し、学び続けている。毎日、昨日よりもいい仕事ができるように心がけている。

### **成果に対する責任**

我々一人ひとりが国家や業界、同僚、お客様に対して、仕事の成果と品質に個人的な責任を負っている。我々は、自分たちの仕事に最高の基準をもって臨んでいる。費やした労力ではなく、達成された成果を評価する。達成した成果が、新たな成果のベースとなる。

### **効率性**

我々は常に、問題に対する最善の解決策を見つける。我々は、全ての行動において効率的である。会社の資源を最大限に活用し、目標を達成しながら、常に仕事のプロセスを改善する。最も効果的な解決策を見出すことを妨げるような障害はない。

### **チーム1体**

我々は皆、ロスアトムである。我々には共通の目標がある。

同じ志を持つ仲間とチームを組むことで、独自の成果を上げることができる。我々は共に強くなり、最高の目標を達成できる。従業員の成功が会社の成功につながる。

### **尊敬の念**

我々は、お客様やパートナー、仕入先に敬意をもって接します。我々は、立場や場所に関係なく、常に耳を澄まし、お互いの話を聞く。我々は、業界の歴史と伝統を尊重する。過去の功績は、新たな勝利への刺激となる。

### **安全性**

安全性が最優先である。我々の仕事は、何よりもまず、人と環境の安全を完全に確保する。安全には余念がない。我々は安全ルールを知り、違反を止めることでそれを徹底している。

地域センターの社内規則に定める当該基準がない場合、意思決定は地域センターの価値観に基づいて行う。

## **4. 地域センター従業員の倫理的行動原則**

### **4.1. 地域センター従業員の一般倫理的行動原則**

中国法律及び地域センターが活動しているその他の国の法律の遵守  
原子力利用分野における労働衛生・安全規制の違反を許さないこと。  
人の名誉や尊厳を傷つけることを許されないこと。

腐敗の否定。

人種や肌の色、国籍、民族、性別、年齢、宗教及び信条、財産的かつ社会的かつ職務地位又は婚姻関係、政治的信念、公的団体への所属、身体的能力及びその他類似の特性によるえこひいきや差別を許さないこと。

いかなる形態の強制及びハラスメントを許さないこと。

従業員やパートナーの名誉や尊厳を傷つけ、評判を落とすような虚偽の情報を故意に周知させることを許さないこと。

#### **4.2.国との関係**

地域センター従業員は、

公社の経営にロシア連邦が絡んでいることに特別な責任を意識しており、国家の利益を守るために模範的な権限行使を心がけている。

その活動においては、一般に認められた国際法の原則及び標準並びに中華人民共和国の法律に従う。

責任ある誠実かつ独立した立場で、政府機関及び地方公共団体と対話する。

職務地位を利用し、国家機関、組織、役人、公務員又は市民の活動に個人的な性質の事柄で影響を及ぼさない。

市民や職員に礼儀正しく、慎重に対応する。

国又は地方公共団体及びその指導者の活動に関し、地域センターの代表として、職務の一部でない限り、公の発言や判断、評価を行わない。

#### **4.3.団体の発起人(出資者)及び投資家との関係**

地域センターは、投資家の目から見た自らの投資魅力と評判を高めることに心がけている。透明性と公開性は、地域センターの信頼性の基礎となるものである。

地域センターは、団体の発起人（出資者）及び投資家の権利を尊重し、中国の法律及び地域センターの社内規則に定める権利の遵守を保証するものである。

地域センター従業員は

地域センターの活動に関する重要な情報を、アクセスの制限された情報を除き、所定の手順に基づき公開することにより、ステークホルダーに適時かつ完全に提供する。

#### **4.4.従業員との関係**

従業員のプロ意識及びエンゲージメントが、地域センターの発展の基盤を成す。地域センターは産業における業務の威信を高めることに貢献する。

地域センター幹部は、従業員の潜在能力を発揮させるために、チームとしての環境を構築している。

地域センターは、労働者の権利を人権の不可欠な一部として認識し、地域センターの社会方針の条項に基づき、社会的パートナーシップの原則を遵守している。

**地域センターの従業員は、キャリア形成のために以下の項目が求められる。**

業界の価値観に従うこと。

個人KPIを100%以上達成すること。

地域センター内又は企業間で転職や追加の仕事量、変化する環境で働く準備を整えること。

他の地域へ移住する準備を整えること。

#### **4.5. 社会・社会団体との関係**

地域センターの活動は、事業を展開している地域の住民に影響を与える。地域センターは、地域社会の利益に影響を与えるような意思決定を行う場合、社会的責任の原則に従う。

**地域センター従業員は、**

地域センターが進出している地域の人々の習慣と伝統に寛容と敬意を示し、様々な民族・社会集団及び信仰の文化的及びその他の特徴を考慮し、民族間及び宗派間の調和を促進する。

政党やその他の公的団体の決定によって業務が左右されないよう、中立性を保つ。

地域センターの従業員の客観的な職務遂行を疑わせるような行為を排除し、地域センターの評判や権威を傷つけるような紛争状況を回避する。

いかなる職業的・社会的グループや団体も優遇せず、個々の市民、職業的・社会的団体や組織の影響から独立した存在である。

地域センターが進出している地域の発展のために、現在の課題の解決に参加し、プロジェクト実施を通じ、地域の発展に貢献すること。

#### **4.6. 取引先・ビジネスパートナーとの関係**

地域センターは、取引先やビジネスパートナーとオープンかつ互恵的に対話し、その義務を完全に果たす一方、地域センターが提供する商品やサービスの品質、取引先やビジネスパートナーの信頼性、腐敗防止規則を含むビジネス社会の規定の遵守について高い要求を設定している。

**地域センター従業員は、**

取引先やビジネスパートナーが地域センター従業員の倫理的行動に対してどのような態度



をとるかを注目する。

取引先やビジネスパートナーとの連携に関して地域センターに寄せられた苦情や主張、提案などを徹底的に検討し適時に対応する。

#### **4.7.報道機関との関係**

地域センターは、公開性及び透明性の原則に基づき、報道機関と継続的に連携している。地域センターは、当該権限を有するその部署や権限を与えられた従業員を通じて報道機関と連携している。地域センターの権限を有する従業員のみが報道機関において公表したり、報道機関が参加するイベントにおいて公表したりできる。

**地域センター従業員は、報道機関との対応について以下の規定を遵守する。**

地域センターの公式見解と受け取られる可能性のある地域センターの認可された部署と合意していない声明や発言を使用しない。

地域センターの活動に関する情報及び文書を、地域センターの権限を有する部署の承認なしに、報道機関に伝達しない。

連邦又は地域の報道機関が参加する公的なイベントにおける公表の場合、地域センター従業員として、地域センターの報道機関対応権限を有する部署と発表の調整を行う。

報道機関の代理人からの問い合わせ（情報）を、コメントや歪曲することなく、地域センターの報道機関対応権限を有する部署及び(又は)従業員に送付する。

社外向けの公開プレゼンテーションを作成する際、社内で定めたプレゼンテーション作成・発行規定を参照する。

### **5. 地域センター従業員の行動規則**

#### **5.1.腐敗対策**

地域センターにおける腐敗防止活動は、腐敗防止方針に基づき実施される。

地域センターにおいては、腐敗行為を一切許さない雰囲気確立され、維持されている。腐敗は、安全性と効率性の基本的な基盤を脅かすものであり、いかなる腐敗行為も非難される。

**地域センター幹部は、腐敗防止規定・手続きの遵守の保証人として行動し、腐敗防止行動規定の遵守の個人的模範を示し、地域センターにおける腐敗防止方針原則の不遵守に対して個人的責任を負う。**

地域センター従業員は、

地域センターの利益のために、あるいは、代表として、腐敗行為等の違法行為を防止する。

地域センターの利益のために、あるいは、代表として、腐敗行為を犯す、あるいは、それに参加する意思があると他者に解釈されかねない行為を除外する。

## 5.2. 資源・財産の保全性

財産の慎重な取り扱い、指定目的限定に基づく使用、資源の経済的な使用は、地域センター活動の効率性と持続可能性のための重要な条件である。

### 地域センター従業員は、

資源を計画・使用する場合、安全や品質、納期に影響を与えない限り、可能な限り低い費用で済む選択肢を選ぶ。

地域センターの(工具や装置、輸送手段、各種通信手段を含む) 資源と財産を業務遂行のためにのみ使用する

## 5.3. 情報の保全性

情報の秘密違反や制限された情報を含む文書の取り扱い手順に違反した場合、地域センターに損害を与える可能性がある。地域センターは、これらの情報の取り扱いについて、法律に基づく制限を課している。これらの制限は、透明性と地域センターの事業利益・経済的利益との合理的なバランスの維持に役立つ。

### 地域センター従業員は、

アクセスの制限された情報及び従業員の個人情報の取り扱いを定める文書を遵守する。法律及び法律の延長線で発行された地域センターの社内規則に基づき、アクセスの制限された情報を第三者に渡す。

## 5.4. 利益相反

### 地域センター従業員は、

利益相反につながるような状況、又はそのような兆候がある状況を避ける。

利益相反の防止及び利益相反が生じた場合の解決のために、法令に定める措置を講じる。

## 5.5. 贈物の受取・贈与、おもてなしの発揮

贈物の受取・贈与及びおもてなしの発揮は、象徴的のものであり、意思決定に影響を与えることを意図したものではなく、またそのような印象を与えないものである場合に限り、礼儀と尊敬の証であり、良好なビジネス関係に貢献する。

### 地域センター従業員は、

法律及び法律の延長線で発行された地域センターの社内規則に基づき、贈物の受取・贈与及びおもてなしの発揮に関する特別な要件を参照する。

### **5.6. 地域センター従業員の親族の業務**

地域センターでは、地域センター従業員の親族が業界で働くことを歓迎する。尚、全ての候補者は採用手続きに一般的に参加し、採用における優遇措置や特別な権利の対象とならない。

地域センター従業員は、

地域センターで働く自分の親族のキャリア形成の意思決定に影響を与えない。

家族の絆を利用し、職務上の意思決定に影響を与えない。

### **5.7. 労働衛生、環境保護、原子力・放射線・産業安全性**

労働衛生及び環境保護は、地域センターが優先的に取り組む環境課題である。

地域センターは、天然資源の合理的な利用や産業活動における自然環境の保全、放射線監視システムの改善との規則に基づき、責任を持つ環境方針を迫実施する。

地域センターは、従業員向けに安全な労働環境を確保する。職場における全ての負傷や事件、事故、及びその前提条件は、例外なく地域センター及び当社による調査の対象である。調査結果に基づき、再発防止策を決定する。

労働衛生、環境保護、原子力・放射線・産業安全性の要件に違反した場合、ロシア連邦法律及び地域センターが進出している国の法律に基づき、従業員に対し責任措置が適用される。

**地域センター従業員は、**

次世代に対する責任を理解しながら、経済的な取り組みと重要な環境問題とのバランスを取る。

国民や環境へのリスクを回避する強制的な予防措置に加え、独自の科学技術開発やこの分野における国際ベストプラクティスを適用し、自然への悪影響の軽減に取り組む。

労働衛生分野におけるロシア連邦法律及び地域センターの社内規則の要件を把握・遵守する。

自分自身の生命や他人の安全が脅かされる可能性がある場合、直ちにいかなる業務を中止する。

特定の業務に対し適性があり、訓練を受けており、医学的禁忌がない場合に限り、その業務に着手する(他の従業員に許可を出す)。

労働災害及びその前提条件の調査に関する情報の提供やその他の支援を行う。

アルコールや薬物に起因する酩酊状態で職場にいること、又は地域センターの敷地や施設内に、法律で流通が禁止されている麻薬やその他の物質を持ち込み、保管、配布することを防止する。

指定された喫煙所を除き、地域センター敷地内又は施設内での喫煙を防止する。

労働衛生及び環境保護に関する違反の可能性及び既存の違反について、権限を有する部署又は地域センターの職員に直ちに報告する。

上記の問い合わせの事実及び内容に関する情報に関する秘密保護権を有する。

環境保護及び環境安全確保に関して、原子力利用分野において提案されている活動の議論に、社会環境団体を参加させる。

原子力施設が立地する地域の地域センター従業員及び一般市民の環境文化、環境教育、育成、意識向上を推進する。

#### **5.8. 地域センターの内部紛争**

地域センターは、地域センターの従業員間の対立や紛争のリスクを低減するために必要な措置を講じる。

地域センターは、社内紛争の事前解決の重要性を認識し、全ての紛争を従業員との交渉により解決することを目指す。

地域センター内で紛争状況が発生した場合、又はその前提条件が生じた場合、地域センターの従業員は直属の上司又は地域センターの人事部に連絡する。

#### **5.9. 企業イメージ**

各従業員が地域センターの企業イメージに貢献する。従業員の外見や振る舞いは、その業界が外部からどのように受け取られるかに影響する。

##### **地域センター従業員、**

ステークホルダーの代理人と対話する際、一般に認められた礼儀作法やビジネスコミュニケーションの基準を遵守する。

地域センターの利益を代表する際、地域センターのイメージを損なうような行動や発言を防止する。

業務用服を選択する際、自制心、身だしなみ、清潔感を基本としたビジネスドレスコードという一般的なルールに基づく。

## 6. 倫理規範の適用

本倫理規範は、地域センターの全ての活動分野に適用される。全ての社内規則文書は、本倫理規範の条項を考慮して作成される。

上級管理責任者は、倫理規定を最新の状態に保ち、その実施を管理する責任を負う。全ての変更は、地域センターに定める手続きに基づき行われる。

本倫理規範の遵守は、地域センターが事業を展開する中国やその他の国の法律を遵守する必要性に取って代わるものではない。本倫理規範の条項と法律要件が矛盾する場合、法律要件が適用される。

本倫理規範の遵守を確保するための最も重要なツールは、従業員の自己評価と、上司や同僚による道徳的評価である。地域センターでは、法的・倫理的標準の違反に関し階層の壁は存在しない。

地域センター従業員は、本倫理規範の違反に関する問い合わせを作成する場合、以下の手順に基づく。

違反者に対しては、本倫理規範に違反してはならないことを伝え、そのような行為をやめるよう要請する。

肯定的な結果が得られない場合、直属の上司に違反を報告する。

直属の上司が違反に関与している場合、又は違反を止めるための行動をとらない場合は、倫理審議会に連絡し倫理規範の違反を報告する。

倫理審議会の活動は、地域センター社長の命令により承認される規定に定める。

地域センターにおいては、他の従業員による本倫理規範の条項違反に関連する問い合わせについて、当該従業員を追求したり罰したりすることは禁止されている。

本倫理規範の状況を遵守していない場合、本倫理規範に基づき発行された地域センターの社内規則の要件に違反した場合は、地域センター従業員は懲戒等の法的責任を問われることがある。

本倫理規範の適用に関する質問のある場合、従業員は、当機関の人事部に問い合わせることができる。