Johnson&Johnson

業務上の行動規範

「我が信条」を実践し、規範を理解する

我が信条

我々の第一の責任は、我々の製品およびサービスを使用してくれる患者、医師、看護師、そして母親、父親をはじめとする、すべての顧客に対するものであると確信する。顧客一人ひとりのニーズに応えるにあたり、我々の行なうすべての活動は質的に高い水準のものでなければならない。
我々は価値を提供し、製品原価を引き下げ、適正な価格を維持するよう常に努力をしなければならない。顧客からの注文には、迅速、かつ正確に応えなければならない。我々のビジネスパートナーには、適正な利益をあげる機会を提供しなければならない。

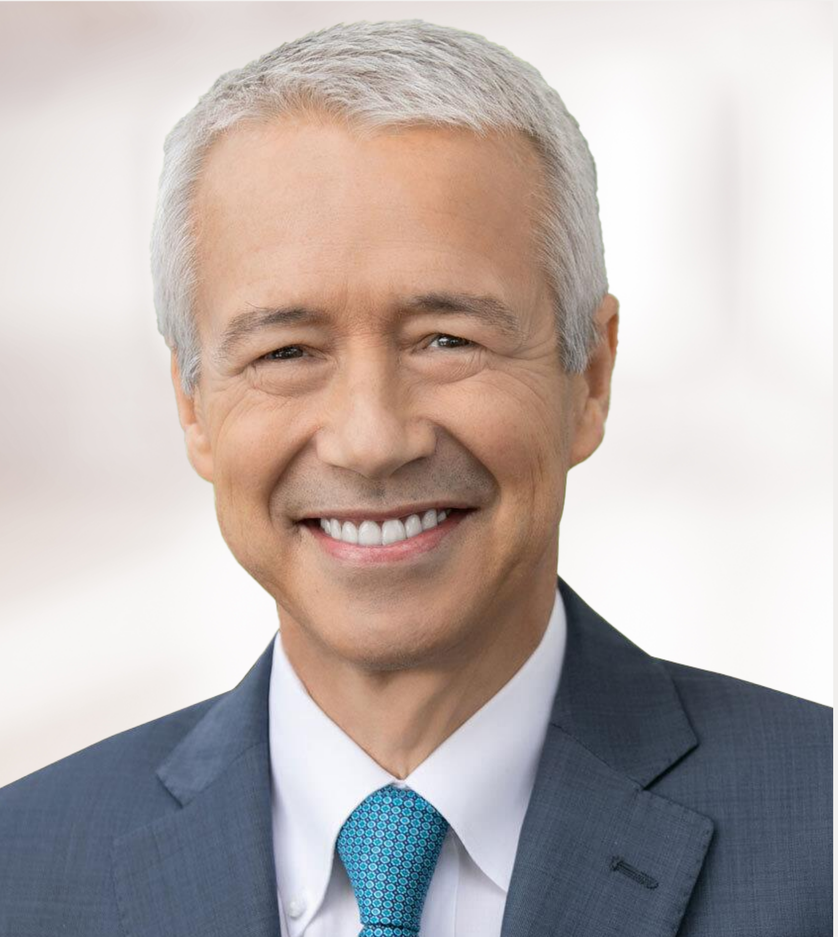
我々の第二の責任は、世界中で共に働く全社員に対するものである。
社員一人ひとりが個人として尊重され、受け入れられる職場環境を提供しなければならない。社員の多様性と尊厳が尊重され、その価値が認められなければならない。社員は安心して仕事に従事できなければならず、仕事を通して目的意識と達成感を得られなければならない。待遇は公正かつ適切でなければならず、働く環境は清潔で、整理整頓され、かつ安全でなければならない。社員の健康と幸福を支援し、社員が家族に対する責任および個人としての責任を果たすことができるよう、配慮しなければならない。
社員の提案、苦情が自由にできる環境でなければならない。能力ある人々には、雇用、能力開発および昇進の機会が平等に与えられなければならない。
我々は卓越した能力を持つリーダーを任命しなければならない。
そして、その行動は公正、かつ道義にかなったものでなければならない。

我々の第三の責任は、我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の共同社会に対するものである。世界中のより多くの場所で、ヘルスケアを身近で充実したものにし、人々がより健康でいられるよう支援しなければならない。
我々は良き市民として、有益な社会事業および福祉に貢献し、健康の増進、教育の改善に寄与し、適切な租税を負担しなければならない。我々が使用する施設を常に良好な状態に保ち、環境と資源の保護に努めなければならない。

我々の第四の、そして最後の責任は、会社の株主に対するものである。
事業は健全な利益を生まなければならない。我々は新しい考えを試みなければならない。研究開発は継続され、革新的な企画は開発され、将来に向けた投資がなされ、失敗は償わなければならない。新しい設備を購入し、新しい施設を整備し、新しい製品を市場に導入しなければならない。逆境の時に備えて蓄積を行なわなければならない。これらすべての原則が実行されてはじめて、株主は正当な報酬を享受することができるものと確信する。

Johnson&Johnson

我が行動、我が信条、我が将来



Joaquin Duato による通知

ヘルスケアは劇的なスピードで変化しています。科学と技術を原動力とするヘルスケアは、この 10 年間で前世紀よりもさらに進歩するでしょう。このスピードは、Johnson & Johnson にとってチャンスであるとともに、倫理的かつコンプライアンスに準拠した方法でこれらの変化を乗り切る責任をももたらします。

当社は世界をリードする企業として、社員ならびに当社に代わってビジネスを行う個人や企業が正しい決定を下し、正しい行動をとれるようにすることで、技術の進歩に歩調を合わせています。当社の業務上の行動規範は、当社自身と当社のビジネス慣行を最高水準に維持することにより、当社のポリシー、手順、およびガイドラインの基盤となっています。また、社員を公正に扱い、健全な職場環境を提供し、心からの誠実さを持って行動する責任を概説しています。

これらはすべて、80 年以上にわたり、顧客のニーズと健康を第一に考え、日々社員を鼓舞してきた一連の価値観である「Our Credo（我が信条）」に基づいています。

「我が信条」と「業務上の行動規範」は共に、Johnson & Johnson が人類の健康を改善するという使命を果たす上で非常に重要な役割を果たします。

私は当社の代表として、倫理的なビジネスのロールモデルとなるべく邁進する当社を誇りに思っています。私たちが成功を収め続けられるかどうかは、世界中のすべての社員が、あらゆるレベルで、事業を展開するあらゆる市場で、サービスを提供する患者のために正しいことをすることにかかっています。そのため、社員一人ひとりが、当社の業務上の行動規範を読み、理解し、遵守する責任があります。

このように倫理的でコンプライアンスに準拠したリーダーとしての振る舞いに一貫して取り組む姿勢は、これからも長きにわたって Johnson & Johnson が患者とパートナーのためにヘルスケアの未来を変革する術を体現しています。

Joaquin

Joaquin Duato

会長兼最高経営責任者 (CEO)

目次

前書き

Johnson & Johnson の業務上の行動規範とは? 06
規範の意義、規範を守る理由とは? 06
規範の適用対象 06
規範に関する助言や指導を得るには 07
社員一人ひとりの責任 08
各マネジャーの責任 08

事業活動の行い方

社員一人ひとりの責務 10
能力開発、承認、製造、医薬品のセールスとマーケティング、医療技術、消費者向け製品とサービス 10
腐敗行為防止法および贈賄防止法 11
反トラスト法および競争法 11
国際貿易での法令遵守:反ボイコット法および貿易制裁法 11
人権の尊重 12
「第三国」への支払い 12
政治活動 12
公的調達 13
公正な購買 13
持続可能性および環境関連法・規制 13
動物保護 13
プライバシー 13

社員の適正な待遇

従業員の積極的な関与 15
差別の禁止とハラスメントやいじめの防止 15
安全で衛生的な職場環境 15
ソーシャルメディアやモバイルメッセージングアプリケーションの使用 16

財務健全性および当社資産の保護

会社の記録や公開報告書の正確さ 18
会社資産の使用 19
知的財産および業務上の機密情報 19
生成型人工知能の活用 20
企業秘密および機密情報の尊重 21
証券取引法の遵守およびインサイダー取引 21

利益相反

「利益相反」はどのような場合に発生するのか? 23
贈答品、接待、歓待、旅行およびその他の価値のあるもの 24
個人投資、取引および社外の事業利益 25
家族との関係および親しい個人的関係 25
社外取締役となること 26

前書き

前書き

Johnson & Johnson の業務上の行動規範とは?

「我が信条」で規定される価値観および原則は、我々の羅針盤としての役目を果たします。ジョンソン・エンド・ジョンソンの「業務上の行動規範」(「規範」) は、こうした価値観から逸れないようにする上で役立つロードマップです。

規範は業務上の行動に対する基本的な要件を設定するとともに、期待される振舞いに関して更なるガイダンスを提供する当社の方針、手順、ガイドラインの礎となります。

規範の意義、規範を守る理由とは?

当社サービスを利用する世界中の人々のニーズを最優先する企業としての評判を守るため、我々は各自が規範を学び、理解し、遵守する必要があります。

規範を遵守することにより、オープンかつ公正な環境を築くことができ、最善の仕事を合法的かつ誠実に行うことができます。そのような環境では、自信を持って課題を克服し、成功を達成できます。

規範、会社の方針、または法律に対する違反に気付いたなら、問題に対処し、問題を繰り返さないようにします。状況により、是正措置や予防措置として、トレーニング、カウンセリング、管理の強化、また最大で解雇を含む懲戒処分が実施される場合があります。

自分が規範、会社方針もしくは法律に違反する、または違反につながると思われる状況にある場合、またはそのような状況に気付いた場合、各自は積極的に報告する責任があります。

ジョンソン・エンド・ジョンソンのエスカレーション手順では、各社員が、当社の方針もしくは法律に対する重大な違反の可能性、またはその他の懸念される問題について、ジョンソン・エンド・ジョンションの最高監査責任者に口頭または書面 (chiefauditexecutive@its.jnj.com 経由の電子メールを含む) で直接提起することが求められます。

規範の適用対象

ジョンソン・エンド・ジョンソングループの全社員は、当社活動の拠りどころとなる「業務上の行動規範」、ならびに会社方針および法律を理解して遵守する必要があります。勤務する場所や仕事の内容にかかわらず、規範、ならびに我が信条およびその他の会社方針は、我々が正しい決定を下し正しい行動を取る上で役立つものです。

我々は、社員の職責、役職または部門にかかわらず、社員一人ひとりがリーダーであると考えています。各社員は、当社の規範を守ることで、同僚、ビジネスパートナー、顧客をはじめ、日々接するすべての人々に対するロールモデルとなります。

管理職はさらに、あらゆる点で一般社員の模範となり、一般社員が規範を再確認し、理解し、適用できるよう支援するという責任もあります。

当社を代理して事業を行う個人や会社もまた、その他の関連する会社方針に加えて当社の「業務上の行動規範」を守る必要があります。ジョンソン・エンド・ジョンソングループの代理として事業を行う第三者の供給業者、メーカー、下請業者、仕入先および流通業者との契約には、本規範の該当する条項を含めるべきです。

正しい決定の下し方

業務上の行動に関して難しい決定を下す必要がある場合は、以下の点を自問します:

- その行為はジョンソン・エンド・ジョンソンの「業務上の行動規範」、会社方針または法律に対する違反行為か?
- その行為は「我が信条」の責任と矛盾していないか?
- その行為は社外の利害関係者から非倫理的なものに見えるか?
- その行為は自分やジョンソン・エンド・ジョンソンの評判を損なう可能性があるか?

これらの質問のいずれかに対する答えが「はい」の場合は、次のページで助言やガイダンスを得られる場所を参照してください。

規範に関する助言や指導を得るには

当社には、社員の皆さんが本規範、会社方針および法律を守るのを支援するプロセス、ガイダンスおよび手順があります。

世界各地にわたりジョンソン・エンド・ジョンソンに存在する、次のような幅広い能力、リソースそして専門知識を活用してください:

- 所属組織の**マネジャーおよびシニア リーダー**は、組織での事業活動に適用される会社のガイドラインを大抵は最も熟知している立場にあり、皆さんの質問に答えることができます。
- **人事/グローバル サービス部門**は、雇用方針、手当、職場問題に関する質問について説明し回答することができます。
- **グローバル法務組織**は、本規範を説明し、解釈を支援します。また、法律を遵守しつつジョンソン・エンド・ジョンソンとして事業を行う方法について、ガイダンスを提供します。
- **プライバシー部門**は、利害関係者の個人情報のプライバシーおよび保護に関する情報や助言を提供できます。
- **ヘルスケア コンプライアンス部門**は、医療従事者、医療機関、政府関係者、政府購買機関、および第三者の仲介業者とのやり取りに関する助言や指針を提供できます。
- **クオリティーとコンプライアンス/医療安全/環境衛生と安全部門**は、は、環境・健康・安全性を含め、当社製品および供給チェーンプロセスの品質、安全性、有効性および規制遵守に関する質問について説明し回答することができます。
- **グローバルセキュリティ/情報セキュリティおよびリスク管理部門**は、世界中のジョンソン・エンド・ジョンソングループの従業員、資産、コンピューティングシステム、および情報を保護します。差し迫った危険または脅威が職場に存在する場合は、現地のセキュリティ部門に連絡してください。
- **クレドインテグリティライン** (ourcredointegrityline.com) は、年中無休 24 時間体制で利用できます。これは、会社とは独立した、安全で機密性が守られるホットラインです。誰でも (社員、ビジネスパートナー、顧客、消費者などを含む) このホットラインを利用して、当社の業務上の行動規範、その他の会社方針、または当社が事業を行う国で適用される法規制への違反の可能性について報告できます。
- **ジョンソン・エンド・ジョンソンのエスカレーション手順**では、各社員が、当社の方針もしくは、法律に対する重大な違反の可能性、またはその他の懸念される問題について、口頭または書面 (chiefauditexecutive@its.jnj.com 経由の電子メールを含む) で、ジョンソン・エンド・ジョンソンの最高監査責任者に直接報告することが求められます。

社員一人ひとりの責任

「我が信条」の責任を果たし、当社の企業文化や評判を維持し高めるには、社員による規範の実践が非常に重要です。行動規範に対する違反が存在すると思う場合や、ある活動または振舞いが違反につながりうると考える場合は、積極的に声を上げることは各社員の責任です。

積極的に声を上げる — 質問することや懸念を報告するのは正しいことであり、当社での不正行為を阻止または防止する助けとなります。

徹底的かつ速やかに問題への取り組みが行われるよう、匿名か実名かに関係なく、できる限り詳細な情報を提供してください。さらに、社員には調査に協力する義務もあります。

当社では、本規範に基づき懸念を提起する、または調査を支援する人物に対する報復を容認しません。

報復は容認しない。

報復行為を行った社員は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

各マネジャーの責任

ピープルマネジャーには、部下に対して模範を示し、規範と一貫性のある方法で行動する、特別かつ重要な責任があります。マネジャーは、的確な方向付けと行動によって、すべての社員に当社の基準を満たすことを促します。

マネジャーが守るべき重要なガイドラインは以下の通りです：

- ロールモデルとなり、職務の履行にあたって倫理的な行動を取る
- 客観的な業務関連の決定を下す
- 少なくとも年１回、部下とともに規範をレビューする
- 社員が規範や会社方針を理解できるようサポートし、規範を日々実践するために役立つリソースを提供する
- 社員が会社の代理として行う事業活動に適用される関連法、規制および会社方針を認識できるよう適切に教育する
- 倫社員が報復を恐れることなく積極的に懸念を報告することができるよう、倫理的な行動を促進し、実践する環境を作る
- 規範に反するような懸念が社員から提起された場合には、深刻に受け止め、問題をエスカレーションするべきかどうか判断する。エスカレーションすべき、もしくは判断に迷う場合は、できる限り早急に問題をエスカレーションする。
- 誰かが規範に違反した場合は、是正措置または予防措置を講じる
- 調査に全面的に協力する

自信がない場合や、別の視点が有益だと思う場合は、アドバイスを求めましょう。

事業活動の行い方

“我々の第一の責任は、我々の製品およびサービスを使用してくれる患者、医師、看護師、そして母親、父親をはじめとする、すべての顧客に対するものであると確信する。”

我が信条

事業活動の行い方

社員一人ひとりの責務

社員一人ひとりが、従事する事業活動に適用される関連法、規制、会社方針および手順を熟知し、それらを守る責任があります。

能力開発、承認、製造、医薬品のセールスとマーケティング、医療技術、消費者向け製品とサービス

「我が信条」では、我々の製品およびサービスを使用してくれる患者、医師、看護師、母親、父親をはじめとする、すべての顧客のニーズに応えるにあたり、我々の行うすべての活動は質的に高い水準のものでなければならないと述べています。この姿勢は、当社製品およびサービスを利用者に提供するにあたって我々が行うすべての活動にも拡大適用されます。

我々は、このような各事業活動の最高水準の誠実さを目指すため、以下を行います:

- 当社製品およびプロセスに適用される法律、基準および規制 (品質面の規制や基準など) を遵守する
- 世界各地でのあらゆる研究開発活動において、倫理、科学、臨床基準を守り、すべての法律や規制を遵守する
- 臨床試験に参加する患者やボランティアの安全を確保し、彼らの機密を守り、プライバシーならびにデータ保護法を遵守する
- 当社製品の販売認可の取得について規定する法律や規制を遵守し、規制当局やその他の政府当局者と協力する
- 業界に適用される製造、包装、流通、輸出に関する法規制に加え、適用される貿易制裁法および規制、ならびに当社の業界に固有のその他の規制を遵守するとともに、当社が事業を行う国々の法規制を遵守する
- 社員が置かれている環境の変化に対応し、我が信条の価値観を追及するために必要なガイダンスを提供する
- 当社製品の販売促進、マーケティングおよび販売に関するあらゆる法規制を遵守する (我々の発言や説明が、真実で誤解を招くことのないもの、また当社製品に対する規制当局からの承認と一致したものとすることを含む)
- 製品の品質および安全性に関連するあらゆる法律を遵守し、当社製品の安全性、品質および性能を継続的かつ積極的に監視し、有害事象や製品品質の苦情に関する報告についての要件すべてを遵守する

当社が法規制に違反していると思われる場合、各社員は積極的に報告する必要があります。

あなたならどう対応しますか?

Q: 競合会社の営業部長から連絡を受け、互いの会社製品の価格について話し合いたいと言われました。

A: 当社製品の価格またはその他の専有情報に関して、決して競合会社との話し合いに入ってはなりません。競合会社から連絡を受けた場合、または知らない人物が価格の話し合いのために接触してきた場合は、競争相手とは当社製品の価格に関する話し合いを行わないことを明確に伝えてください。礼儀正しく会話を終了し、その件をグローバル法務組織まで報告してください。

どうすればよいですか?

Q: ある外科医から、リゾート地で週末に行われるゴルフイベントのゲストとして、当社製品を販売する流通業者に招待されたと言われました。ジョンソン・エンド・ジョンソンではなく当社の流通業者からの招待なので、これは適切なものなのか、外科医に尋ねられました。

A: 会社の代理として行動する流通業者、販売代理人およびその他の第三者は、ジョンソン・エンド・ジョンソングループの社員が直接行った場合に禁止されるような活動を行うことはできません。マネジャー、グローバル法務組織またはヘルスケアコンプライアンス部に、この流通業者の行為に関して聞いた情報を即座に報告してください。

腐敗行為防止法および贈賄防止法

ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、世界各国に存在する贈賄防止法および腐敗防止法に準拠して、強い姿勢で贈賄防止・腐敗防止に取り組んでいます。ビジネス パートナーにも同じ姿勢を要求しています。当社は、政府関係者、医療従事者、顧客に不適切な影響または不適切な利益をもたらす可能性のある、賄賂、詐欺的行為、リベート、違法な支払い、その他の価値のあるものの提供を厳しく禁止しています。

当社は、上場企業および非公開企業、ならびに医療従事者を含む個人との間で、科学、教育、販売、販売促進、およびマーケティングに関わる幅広い契約を締結します。また、政府の規制当局、非政府組織、および検査当局とも連携します。贈賄や汚職を禁止する現地および国際的な適用法および倫理基準に従い、医療従事者の医学的な決定や、当社製品やサービスを購入する事業体の購買決定に不適切な影響を与えないようにすることは我々の責務です。第三者へ商品やサービスを提供する際は、それに対する正当なニーズがなければならず、かつ、公正な市場価格で行う必要があります。助成金や寄付金は、ジョンソン・エンド・ジョンソンが見返りとして価値を持つものを一切受け取らない場合にのみ提供されるものとします。

更なるガイダンスについては、当社のヘルスケアコンプライアンス部のグローバルな枠組み、米国の規制ガイダンス文書、また、倫理売上とマーケティング プラクティスに関するガイダンスが含まれる医療事業の誠実さに関する手引き (世界規模で適用) を参照してください。

我々が事業を行う場所や取引相手はさまざまですが、当社のアプローチは一貫して変わりません:

- 我々は、ビジネスパートナー、競合他社およびその他の利害関係者および意思決定者に敬意を払います。
- 我々は、商慣行において高い倫理基準を尊重し実践する第三者と、協力して業務にあたることに努めます。

ヘルスケアコンプライアンスに関する質問がある場合は、ヘルスケアコンプライアンス組織にお問い合わせください。当社の ESG に関する方針と立場のサイトには、腐敗行為防止に関する当社の見解や倫理・コンプライアンスに関する見解を含め、追加情報が掲載されています。

反トラスト法および競争法

反トラスト法および競争法は、公正な競争を促進し、不公平な商慣行から消費者を保護します。これらの法律は多くの場合、会社間での価格決定などの違法な取り決めに対処しますが、搾取的な価格設定など競争を制限するその他の不公平な商習慣も規制します。

我々は、該当するあらゆる反トラスト法および競争法を遵守します。また、顧客、供給業者、競合会社およびその他の第三者との公平な取引に対しても責任を負います。競合他社との間で法的合意を結び、市場での地位を乱用する可能性のあるビジネス慣行に従事してはなりません。反トラスト法および競争法に関する質問については、グローバル法務組織まで連絡してください。

国際貿易での法令遵守:反ボイコット法および貿易制裁法

ヘルスケア製品およびサービスの世界的な提供企業として、我々はさまざまな市場の供給業者と連携しており、該当する現地、地域、国際的なあらゆる貿易関連法、規則および規制を遵守する必要があります。また、政府から課せられる、当社活動に適用される貿易制裁および輸出入制限を尊重することも必要です動的で複雑な地政学的状況と、世界各地の政府によって課される貿易制限の進化を鑑みると、当社が世界的な貿易義務を果たすことは重要です。外部環境が進化するにつれて、私たちの働き方も進化します。国外との取引に関する質問については、国際貿易コンプライアンス、ヘルスケアコンプライアンス部、またはグローバル法務組織に問い合わせてください。

人権の尊重

我々は、「我が信条」の価値観に基づき、当社の製品を開発、製造、販売する人々から、当社がサービスを提供する医師、看護師、患者まで、当社の事業全般、ビジネス関係、コミュニティにおける人権を尊重し、促進するよう努めています。

当社のアプローチは、国連のビジネスと人権に関する指導原則を含む、国際的に認定された人権基準に基づいており、ジョンソン・エンド・ジョンソンの Position on Human Rights (人権に関する立場) に概説されています。社員一人ひとりがこの立場を認識し、ここに引用されている関連するガイダンスと方針を遵守する必要があります。

「第三国」への支払い

第三者の所在する国が、販売やサービスの提供が実際に行われた国や、流通業者、販売代理人、またはサービス提供業者が実質的な事業所を有する国と異なる場合、その第三者に対していかなる種類の支払いも行ってはなりません。「第三国」への支払いに関する質問については、財務部またはグローバル法務組織に問い合わせてください。

政治活動

ジョンソン・エンド・ジョンソンは、企業としての社会参加そして地域社会への関与に誠意尽力しています。当社の政治的主張および政治献金は、これらの活動を行う管轄区域の法律に従って行います。

当社は、政治団体、政府関係者または候補者を支援するために政治活動に従事する社員の権利を尊重しています。このような活動は、公人としての務めも含め、勤務外の時間に自費で行う自発的なものでなければなりません。また、当社に対する個人の責任に抵触するものであってはなりません。社員は、会社の代表としてではなく、個人的に行動していることを明確にする必要があります。

政治献金、政治的主張、その他の政府関係者に対する主張など、会社による政治活動は、ジョンソン・エンド・ジョンソンが事業を行う多くの国々の法律で規制されています。そのため、政府関係者との交流 (すべての政治活動、ロビー活動、政府関係者との会合)、社員による政府関係者に対する政治的およびその他の主張、ならびに一部の国における会社のリーダーによる政治献金は、世界各地のガバメントアフェアーズ・ポリシー部門と連携して調整する必要があります。

こんなときはどうしますか?

Q: 友人が政治家に立候補しています。その選挙活動を支援しても問題ありませんか?

A: はい、ボランティアのサポートは個人の決定で行うことができます。ただし、選挙活動を支援する際に、勤務時間、電話機、メール、消耗品、会社名、会社の役職などのジョンソン・エンド・ジョンソンのリソースを利用してはなりません。

公的調達

公的機関は、ジョンソン・エンド・ジョンソングループにとって大切な顧客です。多くの国では、国公立病院などの公的機関は、製品やサービスの調達方法について規定する現地法の対象となっています。製品の供給業者として、我々はこれらの法律を遵守する必要があります。政府や政府関係者に対する不適切な影響を及ぼす試みや、価値の不正な移転がないようにします。

入札過程に関与する社員、または契約に基づき公的機関に当社製品やサービスを提供する社員は、公的調達の規則を理解し、それに従う必要があります。こうした規則は複雑であるとしても、当社の事業にとって非常に重要です。グローバル法務組織は、こうした規則に関するガイダンスを提供することができます。

公正な購買

当社は、業務の支援にあたって必要な数多くのアイテムを購買します。このような購買を行うときは、仕入先、供給業者およびその他のサービス提供業者に対して公平に行動しなければなりません。社員は、会社の調達および購買方針に従う必要があります。

仕入先、供給業者、サービス提供業者との間における、贈答品や接待の受領および人間関係の構築に関する更なるガイダンスについては、規範の「利益相反」セクションを参照してください。

持続可能性および環境関連法・規制

「我が信条」では、「我々が使用する施設を常に良好な状態に保ち、環境と資源の保護に努めなければならない」と述べています。当社は、我が信条に基づき、環境リスクに配慮しつつ、事業、製品、バリューチェーンの環境フットプリントの改善に継続的に取り組んでいます。社員は、全社的な基準や方針を遵守するとともに、自身の業務、使用する設備、市場に出す製品に関連する環境法および規制に精通し、遵守する必要があります。

我々は自分たちが生活し働いている地域社会、更には全世界の共同社会に対しても責任を果たさなければならない。

動物保護

患者の安全と幸福の促進を目的とした生物医学研究に関与する動物を倫理的かつ人道的に取扱うことは、当社の道徳的責任かつ規制上の責任です。ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、動物由来の研究の代替、削減、改良に関する 3R 原則に、数十年にわたって取り組んできました。我々は、可能な限り動物以外の代替品の使用を提唱し、動物以外の代替品が実現不可能な場合は、動物の飼育と in vivo (生体内) 科学的モデルの選択に関する当社の基準が、適用されるすべての規制を満たすか、それを超えることを目的としています。

プライバシー

事業運営の過程において、我々は社員、ビジネスパートナー、患者、医療従事者、消費者、介護者、およびその他の人々に関して、連絡先、生年月日、財務情報、医療情報などの個人情報を収集し保存することがあります。個人情報を収集・処理するときは、適用法および会社のプライバシーおよびデータ保護ポリシーを遵守して行います。

個人情報は正当なビジネス上の目的でのみ収集し、アクセスが認められた人物とのみ共有し、セキュリティ方針に従って保護し、必要な期間に限って保持するものとします。また、個人情報にアクセスできる第三者が、かかる個人情報を該当するデータセキュリティ基準に従って保護することを、契約で義務付ける必要もあります。

ご存知でしたか?

当社が事業を行う国の法規制を、事業部門や社員が理解し遵守できるように、グローバル法務組織は研修を実施し助言を提供しています。

規範全体で取り上げられていた主要なトピックに関しては、ジョンソン・エンド・ジョンソンの法務センターのサイトに詳細を含むポリシー全体が記載されています。

社員の適正な待遇

“我々の第二の責任は、世界中で共に働く全社員に対するものである。”

我が信条

社員の適正な待遇

従業員の積極的な関与

ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、人々の力を信じ、世界中でダイバーシティ、公平性、インクルージョンを重視する企業文化を推進しています。この企業文化は、「我が信条」の示す倫理的な振舞い、尊重の念、誠実さに根差すものです。心から誠実に行動することによって、「我が信条」の価値を実践し、サービスを提供する顧客に真心を示し、共に働く仲間を尊重します。積極的に関与する、優秀、健康、かつ多様な従業員は、患者、顧客、医療従事者および地域社会が直面する課題やニーズをより良く理f解し、取り組むことができます。

差別の禁止とハラスメントやいじめの防止

社員は適正な待遇を受け、各自の貢献内容に基づいて評価される必要があります。当社は、雇用の均等な機会を提供しています。我々は、各種障害のある人だけでなく、宗教上の儀式や慣習に関連するニーズを持った個人にも、合理的な配慮を払います。業績に基づいて雇用の決定を行い、資格、技能および実績を考慮します。我々は、年齢、性別、人種、民族背景、性的指向、性同一性、出生国または宗教といった、仕事に関係のない特徴に基づく差別や、組合への加入や組合活動に基づく差別を容認しません。また、いかなる種類のハラスメントやいじめも容認しません。

上記条項は、社員、顧客、請負業者、供給業者および就職希望者とのやり取りや、社員がジョンソン・エンド・ジョンソングループを代表して行うやり取りに適用されます。

安全で衛生的な職場環境

ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、当社施設や敷地内に勤務または訪問する社員、請負業者、および来客に、安全で衛生的な職場を提供することに尽力しています。

社員と来客はすべて、安全と衛生を常に念頭に置いて行動する責任があり、以下を行う必要があります:

- 安全でない状況、事故、事件を監督者と担当社員に速やかに報告する。
- 職場の衛生と安全に関する会社の方針、基準および手順のすべてに準拠する。また、より高度な配慮が必要な場合は、各地域の職場の健康と安全に関するあらゆる法律や規制に準拠する。

児童労働、人身売買、および違法な虐待的労働または強制労働は、当社のいかなる事業運営でも、ジョンソン・エンド・ジョンソングループのサプライヤーその他の外部ベンダーのいかなる事業運営でも、厳格に禁止されています。ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、現地法および規制の遵守を求めるだけでなく、当社製品やその部品の製造においても強制労働を禁止する方針を設けています。外部ベンダーの仕入先は、当社の供給業者の責任基準に従う必要があります。これには、倫理、労働、雇用、および人権の尊重に関するガイダンスだけでなく、社員の衛生、安全、および健康に関するガイダンスも含まれています。

どうすればよいですか?

Q: 私のチームでプロジェクトの完了が遅れていて、事業会社が納期を守れるかどうかは、私たちの進捗にかかっています。幾つかの安全手順をスキップすれば、この目標を達成できることが分かりました。慎重に行えば、納期を守るためにプロセスを省いても大丈夫でしょうか?

A: 安全手順は、社員の皆さんの安全を守り、当社製品とその利用者の健康を守るために制定されています。安全手順をスキップすることは認められません。マネジャーと話し合って、法令を遵守した方法で安全に仕事を完了できるような計画を作成してください。

ソーシャルメディアやモバイルメッセージングアプリケーションの使用

ソーシャルメディアには、個人がコンテンツを作成・共有し、コメントの投稿を行うことができる、あらゆるデジタル通信チャネルが含まれます。

社員は、ソーシャルメディアや、関連する会社のコンテンツと資産を使用するにあたって、会社のあらゆる方針を遵守しなければなりません。当社の方針は、職責に関連したコミュニケーションおよび会社に影響を与えうる個人的なコミュニケーションに適用されます。ソーシャルメディア上での個人的活動において、社員は相手を尊重した態度を取るべきであり、その行為が社員自身や会社に対する人々の見方に影響するということを認識しておくべきです。

これは許される行為ですか?

Q: 同僚が個人のソーシャルメディアページに、私に関する侮辱的で性的な内容のコメントを投稿しました。これは許されるのでしょうか?

A: いいえ。社員がオンラインメディアを使用する際は、会社のハラスメント方針を含む、会社方針を遵守する必要があります。

社員は、会社が一般に公開したコンテンツを、自分のオンラインネットワークで共有できます。社員は、会社または当社の製品やサービスについて述べる場合、透明性を保ち、ハッシュタグ #MyCompany を使うなどして会社との関係性を明確にし、有害事象の報告手順を含む報告義務を意識し、ジョンソン・エンド・ジョンソンの機密情報を保護する必要があります。社員は、インターネットが公共の場であることを念頭に置いて、作成・共有・投稿するコンテンツに配慮してください。ソーシャルメディア活動に参加する場合は、常に良識に基づく判断をしてください。ソーシャルメディア上のコミュニケーションとビジネスコミュニケーションの違いに留意してください。ソーシャルメディアプラットフォームとモバイルアプリケーションの大半は、同僚間や社内外の利害関係者間における、ビジネス関連の通信手段としては認められていません。

デジタルエンゲージメントに関する社員の方針およびモバイルメッセージングの関する方針は、社員のオンライン活動およびモバイルメッセージングアプリケーションの使用に関する会社方針の完全版です。

社員の責任チェックリスト

- 「業務上の行動規範」を遵守する
- 違いを受け入れる
- 尊厳と敬意をもって同僚に接する
- 職場での安全を守り、他の人も安全を守るようサポートする
- 誰かが規範に違反している場合は、会社内でのその人物の役職に関係なく、またその人物が仕入先、顧客、臨時社員のいずれかを問わず、積極的に報告する。
- 不明な点がある場合は支援を求める

財務健全性および当社資産の保護

“我々の第四の、そして最後の責任は、会社の株主に対するものである。”

我が信条

財務健全性および当社資産の保護

会社の記録や公開報告書の正確さ

ジョンソン・エンド・ジョンソンは、世界各国において事業を展開する上場企業です。我々はすべての取引において、会社の決算報告の完全性を維持し、社内での意思決定を支援し、利害関係者における当社の評判を高める、正確な会計帳簿を付ける必要があります。

法律では、商取引が適切に反映された正直で正確な財務記録を保つことが求められています。加えて、適切な内部会計統制システムを開発し維持する必要があります。政府規制当局、格付機関、機関投資家、個人投資家などの多くの人々は、当社が正直で、漏れなく、時宜に適った方法で財務情報を報告することに依存しています。

不正確な財務報告により、株主の信用を損ない、当社の評判を落とし、当社が罰金・罰則の対象となる可能性があります。

以下に、財務健全性を業務プロセスに組み入れる例を示しています:

- 品質、価格およびサービスに基づいて製品とサービスの販売と購入を行う。支払い、贈答品、接待または優遇的措置の提供もしくは受領、または供給業者とのその他利害関係に基づく販売と購入を決して行わない。
- 一般に認められる会計原則に従い、適切な会計期間中の売上と経費を記録する。
- 賄賂、違法な政治献金、またはその他の違法な支払いによる特権や特別な利益の購入など、あらゆる違法目的に基づき会社の資金、資産または情報の使用することを禁止する。適切な報告期間において会社のすべての資金および資産を開示・記録する。
- 会社の会計帳簿を正確に保ち、いかなる理由であれ虚偽または人為的に操作した記録を行わない。

以下の幾つかの規則を念頭に置いてください:

- 常に会社の調達および購買の方針に従う。方針が分からない場合は、マネジャーに尋ねる。
- 必要に応じ、すべての支払いまたは会社資金の使用が担当マネジャーの審査・承認を受けていることを確認する。事業経費を提出するにあたっては、会社の出張および接待、ヘルスケアコンプライアンスおよびビジネス誠実性に関する方針に従う。
- すべての支払い要求を明確かつ正確に説明し、裏付けとなる文書を提供する。要求および承認された目的のためにのみ支払いを行う。

これは許される行為ですか?

Q: 大手仕入先から、提供されたサービスの請求書を受け取りました。マネジャーからは、今四半期の財務目標を達成するため、この請求書を次の四半期まで「保留にする」ように言われています。どうすればよいですか?

A: すべての社員が、「我が信条」と「業務上の行動規範」に示されている心からの誠実さで、倫理的かつコンプライアンスに準拠した行動をとることを期待されています。当社は、適切な報告期間内に会社のすべての資金と資産を開示し、記録します。収益と経費は適切な会計期間内に報告する必要があります。この場合、商品またはサービスが受領されていれば、経費を計上する必要があります。請求書を「保留にする」ことはできません。ファイナンスパートナーに相談しながら、この法的に正しい経費処理をする必要があります。マネジャーや他の社員から違法行為やポリシーに反する行為を求められた場合は、マネジャーもしくは組織のシニアリーダー、ヘルスケアコンプライアンス部門、グローバル法務組織に相談するか、当社のクレドインテグリティラインを通じて報告してください。

会社資産の使用

我々は日常的に業務を行うため、会社資産を利用します。コンピュータ、携帯機器、情報技術用ハードウェアおよびソフトウェア、車両、施設、機械、原材料、在庫、知的財産、消耗品、データおよびその他の資産は、当社の管理下にあり、合法的かつ適切な理由でのみ使用するべきです。また、これらの資産を保護するための適切な措置を講じる必要があります。会社の情報または技術ツール (ラップトップ、メール、アプリ、データベースなど) を業務に使用する場合、社員は J&J が承認したソフトウェアやアプリケーションのみを会社の資産にダウンロードして使用します。その際には、容易に推測できない複雑なパスワードを設定するべきであり、そのパスワードを他者と共有しないでください。承認されていないインターネットサービスやクラウドサービス、承認されていないデバイスは、適切に保護されておらず、無許可の人物によってアクセスされる可能性があるので、会社の情報を保存しないでください。

どうすればよいですか?

Q: 休暇を取ろうと思っています。私の代わりに会社のさまざまなシステム上の承認処理を行うため、他の社員に私のラップトップを託してもいいでしょうか?私はこの人を完全に信用しているので、パスワードを共有しても構わないと思っています。

A: いいえ。社員は絶対に個人のパスワードを他人に教えてはなりません。一部のシステムでは特定の操作を誰かに委任できますが、それ以外のシステムでは、不在の場合は案件がマネジャーにエスカレートされます。この管理手順を怠ると、会社のシステムのセキュリティを弱め、自分の責任を放棄し、依頼先の社員も会社の方針に違反させてしまうことになります。

知的財産および業務上の機密情報

会社の知的財産および機密情報は、代替することができない資産です。我々は、この貴重な資産の安全を守り、その使用を保護する必要があります。

知的財産には、著作権、特許、商標、製品および包装のデザイン、ブランド名およびロゴ、研究開発、発明および企業秘密が含まれます。

社員は常に、会社の知的財産および業務上の機密情報を保護するための対策を講じるべきです。エレベーター、空港、レストランなどの公共の場では、このような情報を話題にしたり共有したりしないでください。さらに、機業務上の機密情報は、認証されたデバイスもしくは管理されたデバイスに保存し、社外に送信する場合は、承認されたツールを使用し、安全な方法で、許可されたビジネスパートナーにのみ送信する必要があります。

知的財産の窃盗の疑いや、会社の情報の不正な開示または不正なアクセスがあった場合は、直ちにマネジャーあるいは J&J 情報セキュリティおよびリスク管理部門、グローバルセキュリティ部門、またはグローバル法務組織に報告する必要があります。

業務上の機密情報の例

- 詳細な販売情報
- 業績目標
- 製品戦略
- 新製品情報
- 未公開の人事発表
- 買収および売却に関する情報
- 製造過程および設備設計
- 研究の優先事項およびステージゲートの結果
- 臨床試験データ、健康記録、その他個人の機密情報
- 社員、患者、顧客、および当社がやり取りする一人ひとりの個人情報

生成型人工知能の活用

生成型人工知能 (GenAI) は、トレーニングされたデータに基づいて出力を生成する人工知能のカテゴリです。コンテンツとしては、テキスト、画像、音声、その他の形式のメディアなどがあります。

GenAI は、あらゆる産業において大きな可能性を秘めた新しい技術分野です。しかし、この技術はまだ開拓途上であり、「我が信条」の指針の下で、責任を持って扱う必要がある点を意識することが重要です。

社員、請負業者、供給業者はすべて、生成型人工知能の責任ある使用に関するガイドラインを遵守する必要があります。当社の業務上の行動規範、企業のプライバシーポリシー、情報資産保護に関する方針 (IAPP)、オープンソースライセンスポリシー、その他の関連方針を含むがこれらに限定されない既存の方針で禁止されている活動に、GenAI ソリューションを使用することはできません。Gen AI ソリューションは、オープンかつ透明性を保って使用します。GenAI ソリューションの業務での使用は、過去および将来を問わず、生成型人工知能の責任ある使用に関するガイドラインに記載されているプロセスに従って報告する必要があります。さらに、GenAI によってもたらされた結果については、不正確さ、偏見、アカウンタビリティ、オープンソースソフトウェアライセンス違反などの既知のリスクがないことを確認し、実証する必要があります。

このトピックに関する質問がある場合や、詳しいガイダンスが必要な場合は、法務、プライバシー、または情報セキュリティおよびリスク管理の担当者に問い合わせてください。

どこから支援を求めるか

社員は、ソーシャルメディアや、関連する会社のコンテンツと資産を使用するにあたって、会社のあらゆる方針を遵守しなければなりません。デジタルエンゲージメントに関する社員の方針およびモバイルメッセージングの関する方針は、社員のオンライン活動およびモバイルメッセージングアプリケーションの使用に関する会社方針の完全版です。

企業秘密および機密情報の尊重

我々は、他社や他の個人の企業秘密および機密情報を尊重します。競合他社に関する情報はパブリックドメインから収集し、競合他社の専有情報の不適切な収集は認めません。

競合他社に関する情報を収集する場合は、マスコミ、営業用文献、インターネット、裁判所文書、規制当局への提出書類、その他の公文書など、公表されている情報源を利用してください。職能団体や業界の会合を含むどのような状況でも、競合会社の社員と競合関連情報を話し合うことは避けてください。同じ業界に属する他の人々に対して誠実にふるまい、競合他社について知るために身分や勤務先を偽ってはなりません。

どうすればよいですか?

Q: 現金を至急に必要としており、会社の株式を売却したいと思います。しかし、社内で翌月発生する大きな出来事を認識しており、その出来事は公開情報ではないため、株式を売却することに不安を感じています。

A: 証券取引法やインサイダー取引に関する質問がある場合や、自分の保持する情報が重要な非公開情報にあたるかどうか確信が持てない場合は、AskCorporateSecretary@its.jnj.com に問い合わせてください。

証券取引法の遵守およびインサイダー取引

我々は法律により、売上、収入、大型の買収/売却、規制問題、およびその他の重要なイベントに関する特定の情報を公表することが求められています。この情報の公表にあたって、当社には、完全かつ正確で、時宜に適った、わかりやすい方法で公表する責任があります。

社員は、一般の人々に公開される前に会社に関する重要情報を知る場合がありますが、重要な非公開情報の機密性を保つのは社員一人ひとりの責任です。

社員がまだ一般公開されていない重要情報を持つ場合は、以下の行為は禁止されています:

- ジョンソン・エンド・ジョンソンの株式を売買する、またはジョンソン・エンド・ジョンソンの株式を「プット」または「コール」オプションで売買すること。
- その他の投資手段 (退職資金を含む) に資金を移転する、または調整を行うこと。
- 重要な非公開情報を家族、友人またはその他の社外の人物に開示すること。
- ジョンソン・エンド・ジョンソンの株式を売買するよう、またはジョンソン・エンド・ジョンソンの株式を「プット」または「コール」オプションで売買するよう、家族、友人または他人に推薦すること。

証券取引法の遵守は、会社を超えて拡大適用されます。社員は、職務中にまたはその他の方法で入手した重要な非公開情報を用いて、他社の有価証券を売買してはなりません。

社員の責任のチェックリスト

- コンピュータ、電話、携帯機器、機械、車両、文書などの物理的資産や、発想や発明などの知的資産を含む、会社の資産を守る
- データ保護とプライバシーの要件を遵守し、未承認のアプリやその他のチャネルを使用して機密情報をやり取りしない
- 違法または不正な活動に関する懸念を即座に報告する
- 賄賂または不適切な贈答品を受領または提供しない
- 経費、販売およびその他の財務情報を報告するときは正直かつ正確に伝える

利益相反

“我々の第三の責任は、我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の共同社会に対するものである。”

我が信条

利益相反

「利益相反」はどのような場合に発生するのか?

利益相反とは、個人または組織で、金銭的またはその他の利益が対立しており、一方の利益になることが他方の利益や責任に悪影響を及ぼす可能性がある状況を言います。

個人的な利益相反は、個人的な関係または活動が、客観的な方法で職務を遂行したり、雇用主に対するあらゆる義務を果たしたりする上での判断と能力に影響を与える可能性がある場合に発生します。利益相反が疑われるだけでも、会社をリスクにさらす可能性があります。社員は、分かたれた忠誠心や、個人的な利得またはメリットにより、当社や当社のサービスを利用する患者と消費者にとっての最善の利益が損なわれないようにします。

組織的な利益相反は、ジョンソン・エンド・ジョンソングループ内の事業体が、政府機関、支払人のグループ、ヘルスケア提供業者などの事業体やそれらの組織に属している個人との間で対立関係にある場合、または当社に有利な選好や偏見を生み出す活動に従事している場合に発生する可能性があります。例えば、当社グループ企業が事業体と共同で製品を開発し、ヘルスケアシステムとそのインフラストラクチャまたは治療ガイドラインをサポートしながら、事業体に製品やサービスを販売しようとしている場合、利益相反が発生する、または利益相反が疑われる可能性があります。組織的な利益相反は、企業が政府の機密情報を所有し、その情報を使用してより優先的な入札を準備する場合にも発生する可能性があります。

ある活動によって利益相反が生じるかどうかは、必ずしも明確に判断できるわけではありません。しかし、個人的または組織的な利益相反のいずれかに関係なく、その可能性を開示するのは社員一人ひとりの責任です。このため社員には、マネジャーか、人事部、ヘルスケアコンプライアンス、またはグローバル法務組織の担当者と、個人的な利益相反の疑い (相反が疑われる状況における最善の対処法についての疑問) について相談することが求められています。利益相反が発生した、または利益相反が疑われる場合は、マネジャーとの話し合いを WORKDAY で文書化する必要があります。これは、その状況が問題に発展した場合、社員とジョンソン・エンド・ジョンソンを保護するものとなります。組織的な利益相反は、ヘルスケアコンプライアンスまたはグローバル法務組織に相談する必要があります。

これは利益相反に当たりますか?

Q: 私の国でのジョンソン・エンド・ジョンソンの評判を受けて、私の営業チームは、地元の治療ガイドライン策定のサポートを依頼されています。話を進めてもいいでしょうか?

A: これは組織的な利益相反です。地域の健康政策イニシアチブをサポートする上で適切な予防措置を講じ、現地法を遵守し、その政策が当社製品を宣伝していると判断されることがないよう、最善の対策について、グローバル法務組織と世界各地のガバメントアフェアーズ・ポリシー部門に相談する必要があります。

十分に考える

- この活動または関係は、私が健全でバイアスのない業務上の決定を下す能力に影響を及ぼすか、その影響が疑われるだろうか、または私の職務を行う能力に他の何らかの影響を与えるだろうか?
- この活動に関わると、ジョンソン・エンド・ジョンソングループの社員としての私の立場により、私または家族の一員は何らかの個人的利得を得ることになるだろうか?
- 私は個人的利得のために会社資産を利用することになるだろうか?
- 私が活動に関わることによって、会社ではなく私自身の利益が優先されることになるだろうか?
- 活動を公開すると、ジョンソン・エンド・ジョンソンの評判を傷つけることになるだろうか?

上記のいずれかの質問に対する答えが「はい」の場合は、状況についてマネジャーと話し合い、WORKDAY を通じて利益相反を報告してください。

贈答品、接待、歓待、旅行およびその他の価値のあるもの

供給業者、仕入先およびその他の当社との取引先は、会社の成功にとって必要不可欠な存在です。その関係を誠実かつ客観的なものに保つために、我々は利益相反を避けます。

利益相反は、供給業者、顧客、競合会社、または会社との取引を求める人物から、贈答品、支払い、ローン、サービスまたは何らかの形での報酬を社員が懇請する場合、または受領する場合に発生する可能性があります。社員は、供給業者、仕入先、またはその他の下請業者から提供される、贈答品、接待、歓待、旅行、またはその他価値のあるものが適度なものであり、現金または現金等価物ではなく、業務上の決定に影響を及ぼすものでない場合に限り、それを受け取ることができます。

当社のヘルスケアコンプライアンス方針に、医療従事者および政府関係者への贈答品、接待、歓待および類似の利益の提供に関する具体的なガイダンスが記載されています。

許容される活動

世界的な企業として、我々は数多くの多様な環境で事業を運営しており、礼儀を示したり、社会・文化的慣習を反映したりするために特定の活動を行う場合があります。当社は、適用される現地法および規制の下で可能な限り文化基準を尊重しますが、これらの活動が本規範に違反するものであってはなりません。特に医療従事者または政府関係者等が関与する場合には、文化を尊重した思慮深い方法で当社の対応を修正しなければならない場合もあります。

慣習的活動には、臨床上または業務上の決定に影響を及ぼすものではない、適度な歓待 (昼食会や夕食会、(頻繁ではない) 最低限の価値の贈答品) を含みます。「慣習的」または「適度」を定義することは難しいものの、最善のアプローチは良識を用いることです。最低限の価値以上のものを提供された場合は、マネジャーに相談してください。過度の活動や、定期的に発生する活動は避けるべきです。例えば、贈答品またはサービスによりあなたの判断が影響を受けたと全くの第三者が判断するような行為は、過度の活動であり、拒否するべきです。

仕入先が贈答品を提供してくる場合の検討事項の例:

- 贈答品は「適度」または「慣習的」か?
- 贈答品には最小限以上の価値があるか?
- 仕入先は定期的に贈答品を提供してくるか?
- 贈答品は業務の客観性に影響を与える可能性があるか?

社員は、現在の利率や条件に基づく個人ローンである限りは、会社と取引する金融機関からローンを得ることが認められています。同じことは、社員が当社の仕入先から製品やサービスを購入する場合にも当てはまります。取引は、さまざまな社員の福利厚生プログラムで説明されていることを除き、一般の人々に提供されるのと同じ条件に基づいて行われるべきです。

重要なポイント—利益相反の疑いを報告しないことは、規範の違反です。自信がない場合は、マネジャーにガイダンスを求めてください。

これは利益相反に当たりますか?

供給業者がお菓子の詰まったバスケットギフトを私に送ってきました。受け取ってもいいでしょうか?

- 価値の高くない、小さな贈答品は受け取ることができます。ただし、第三者から見て、贈答品があなたの意思決定に影響を及ぼす、または意思決定を妨げる可能性があると思われる場合は、それを受け取るかどうかを常識的に判断し、マネジャーに相談してください。

私のチームでは、医薬品の適応範囲と還付金について、行政機関の医療システムと交渉を行っています。革新的な研究開発プログラムを進めるための、政府からの高額な助成金を受け取る点で、当社の研究開発 (R&D) 組織が最有力候補であることが分かっています。当社が行政機関と多くのコネクションがあり、強固な関係を築いていることを強調するために、交渉の中でこの助成金について言及してもいいでしょうか?

- いいえ。医薬品の適応範囲と還付金の交渉は、研究開発組織の活動とは別に進める必要があります。ただし、オファーを提案する上で、組織的な利益相反を回避するための手順と共に、さまざまな関係について開示することが求められる場合もあります。利益相反は、ジョンソン・エンド・ジョンソンの評判や有効性と、当社の製品やサービスに大きな悪影響を及ぼす可能性があります。

私の別荘に一週間滞在するよう顧客を招待することはできますか?

- 適度な価値以上のものを顧客、流通業者または仕入先に提供することは、一般的に適切ではありません。ただし、その人物と親しい個人的関係がある場合、特定の条件下では認められる場合があります。この状況についてマネジャーに相談してください。あなたの提案が許容され、実行可能であるという決定がなされた場合は、マネジャーとの話し合いの結果を文書化する必要があります。

大学時代の友人が、市場調査会社を運営しています。彼は、ジョンソン・エンド・ジョンソン向けの非常に低額のプロジェクトについて、とても興味深いプレゼンテーションをしてくれました。彼の申し出を受け入れてもよいでしょうか?

- 費用が高くない場合でも、最終決定は客観的な基準に基づいて行う必要があります。あなたの関係性と状況についてマネジャーに開示してください。会社が許可した場合は、マネジャーとの話し合いの結果を文書化 (電子メールも含む) し、利益相反を回避するための手順を明記する必要があります。

個人投資、取引および社外の事業利益

我々は、財務健全性が社員とその家族にとって重要であることを認識しています。時として社員は、事業投資や付加的な仕事を得ることにより、経済的安定を築きたいと思うことがあるでしょう。ただし、社員は、健全で偏りのないビジネス上の意思決定を行う能力に影響を与える、または影響を与えるように見える活動や、時間を含む会社の資産を個人的または他者の利益のために使用する活動や、その他の方法で職務を遂行する能力を妨げる活動を避けるなど、利益相反の可能性を注意深く回避する必要があります。

避けるべき行動

- 個人的利得のために会社資産 (物理的財産または知的財産) を使用すること
- 競合会社、供給業者、提案されている供給業者または顧客に対して、社員、取締役、役員、パートナー、代理人またはコンサルタントとしてサービスを提供すること
- 会社とその他の事業体の間での業務取引に影響を及ぼす、または影響を及ぼすことを意図した活動において、社員が直接的または間接的な財務利益を持つ、または取締役、役員、社員、パートナー、代理人またはコンサルタントとして行動すること
- 仕事を通して得た非公開情報を用いて他社の有価証券を売買すること

家族との関係および親しい個人的関係

家族との関係および親しい友人との関係は、当社の決定に影響を与える可能性があります。親しい個人的関係が関係する場合には、会社の業務上の決定に慎重を期すことが重要です。

利益相反を回避するために、社員は以下の措置を講じる必要があります:

- 家族の一員の雇用や昇進を監督することや、それに関与することを避ける。
- 業務評定、給与情報また家族に関連するその他の機密情報にアクセスできる、または影響を及ぼすことのできる役職に就くことを避ける。

こうした状況は、社外での親しい個人的関係を持つ、別の社員または内定者に関しても避けるべきです。

こうした状況のいずれかが発生した場合、社員は関係性についてマネジャーに報告する必要があります。マネジャーが状況を評価し、必要に応じて経営陣と相談し、利益相反が存在しない別の役職に社員を異動させる場合があります。

親しい個人的関係とは、業務上の決定を下すにあたってあなたの客観性を損なう可能性がある、家族または親しい他者との関係を指します。

これは利益相反に当たりますか?

私の家族には、成長を遂げているある流通会社の所有持分があります。ジョンソン・エンド・ジョンソンの事業で、この流通業者の利用を認可したいと考えています。双方にとって、とても良い取引ができるからです。この事業で自分の家族が利益を得ることをマネジャーに伝えれば、この流通会社の起用が認められますか?

- 当社事業に対してこの流通業者を紹介することは認められます。この流通会社とあなたの家族、またあなた自身の関係を開示し、その後はプロジェクトの意思決定プロセスおよび管理から身を引く必要があります。最終決定はあなたの関与なく、事業のシニアリーダーが単独で下すべきであり、あなたはいかなる方法であれ決定の結果に影響を与えようとしてはなりません。

私の義兄は、募集中の新しいマーケティング業務にピッタリの人物です。話しを進め、面接や入札プロセスを省いて彼を採用できるでしょうか?

- いいえ。この人物を紹介することはできますが、通常の求職プロセスに従う必要があります。さらに、あなたは意思決定プロセスから身を引く必要があり、あなたはいかなる方法であれ決定の結果に影響を与えようとしてはなりません。

社外取締役となること

社外取締役を務めることは利益相反に相当する可能性があり、マネジャーに開示し協議するべきです。取締役としての立場を受諾する前に、法的責任を理解し、本業の妨げとなり利益相反に至りかねない立場を避けることが重要です。当社の社外取締役になろうとする場合、更なる遵守事項が規則上定められています。

「3 つの D」を理解する

開示する (Disclose)

話し合う (Discuss)

決定する (Decide)

鍵となるのは開示です。白黒のはっきりしない分野に直面したり、ある活動が利益相反に相当するかどうか定かでない場合は、マネジャー、監督者または「規範に関する助言や指導を得るには」セクションに記載された人物に、あなたの懸念を伝えてください。

規範に関する助言や指導を得るには

規範は利益相反の例を提供してはいるものの、すべての状況を定義することは不可能です。利益相反がある場合、または利益相反があるかどうか定かでない場合は、利益相反の詳細をマネジャーやその上司、または人事部もしくはグローバル法務組織のビジネスパートナーに提供する必要があります。WORKDAY の利益相反 (conflict of interest) セクションから、利益相反の疑いを報告してください。

業務上の行動規範

「我が信条」を実践し、規範を理解する

本書は、2024 年に更新されたジョンソン・エンド・ジョンソンの業務上の行動規範の最新版であり、以前のすべてのバージョンに置き換わるものです。

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024

Johnson&Johnson