

コンプライアンス・腐敗防止

▶ マテリアリティ



- J-POWERグループは、企業理念に基づき、事業を遂行するうえで守るべき遵法精神・企業倫理に則った行動の規範として、「企業行動規範」を制定しています。
- また、経営者も含めた社員一人ひとりの業務活動における、より具体的な行動の判断基準として「コンプライアンス行動指針」を定めています。

当社グループの「企業行動規範」および「コンプライアンス行動指針」については当社ウェブサイトをご覧ください。

企業行動規範 https://www.jpowers.co.jp/company_info/philosophy/

コンプライアンス行動指針 https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/guidelines.html

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの推進については、最高責任者を会長とし、社長は会長の補佐、コンプライアンス担当役員が会長、社長を補佐する体制としています。また、当社グループのコンプライアンスの推進を図るための委員会として、会長を委員長とする「J-POWERグループコンプライアンス委員会」を設置し、グループ会社も参加して、コンプライアンス推進策の審議および実施状況の評価、反コンプライアンス問題への対応を図っています。加えて、コンプライアンス推進に係る業務を迅速かつ的確に進めるため、J-POWERグループコンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス推進活動と保安規程に基づく自主保安活動に関する2つの部会を設けています。各部会の部会長には知見を備えた執行役員が就き、コンプライアンス推進活動の実施状況を確認しています。

さらに、全国の主要事業所、発電所、グループ各社においては、各々の特性に合わせたコンプライアンス活動が展開できるよう、個別に「コンプライアンス委員会」を設置し、活動を展開しています。

コンプライアンス推進活動

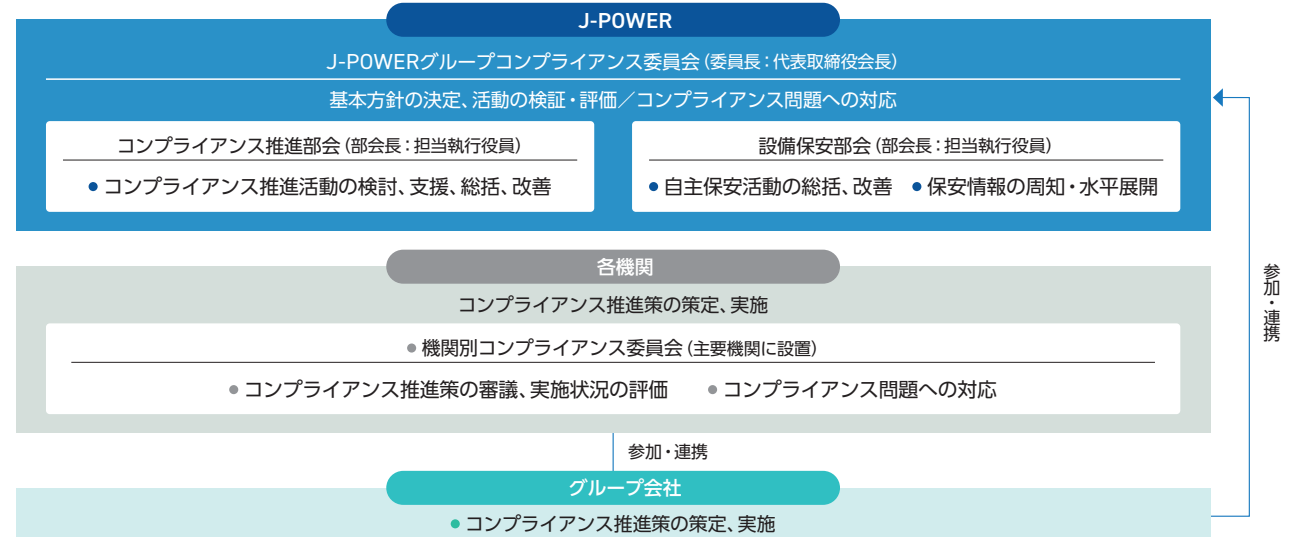
J-POWERグループコンプライアンス委員会では各年度のコンプライアンス推進活動の計画を定め、年度末にはその結果を評価し、それをもとに次年度のコンプライアンス推進活動の計画を定めるというPDCAサイクルを実行しています。なお、コンプライアンス推進活動の計画および評価については取締役会に報告しています。

従業員に対しては、法令の改正情報を周知しているほか、コ

ンプライアンスに関する事例の紹介、事業に係る法令やコンプライアンスに関する研修の実施などを通してコンプライアンスの浸透を図っています。

反コンプライアンス問題が発生した場合はJ-POWERグループコンプライアンス委員会が事実関係および原因などを調査するとともに、必要に応じ、改善指示、再発防止策の実施指示など適切な措置を取ることとしています。

J-POWERグループのコンプライアンス推進体制



コンプライアンス

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

コンプライアンスアンケート

J-POWERグループでは、毎年全従業員にアンケートを実施し、コンプライアンスに関連するリスクの把握に努めています。回答者から問題があるとして寄せられた報告に対しては、コンプライアンス相談窓口が回答者にコンタクトして内容を聴取しています。また、アンケートでは、職場の状況、コミュニケーション、業務量に関する従業員の意識も継続的に調査しており、グループ各機関は調査結果を活用して職場環境の改善に活かしています。

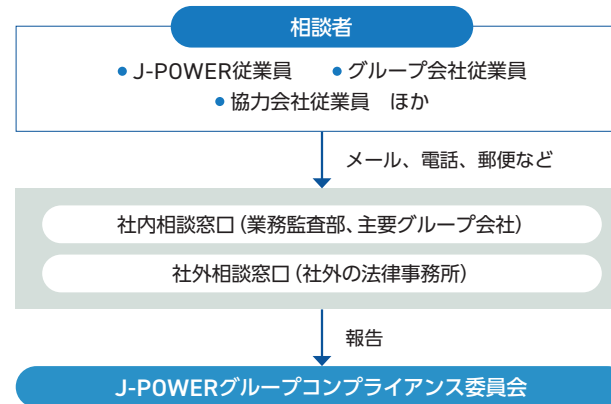
コンプライアンス相談窓口（内部通報窓口）

コンプライアンス上の問題が生じた際の相談窓口として、業務監査部、外部の法律事務所および主要なグループ会社に、相談者の保護を徹底した「コンプライアンス相談窓口」を設置し、課題の把握と改善に取り組んでいます。これらの相談窓口は、人権侵害やあらゆる腐敗防止および贈収賄をはじめとした反コンプライアンス問題について、当社すべての従業員および協力会社・請負業者等の当社取引先の従業員および役員が、匿名で相談・通報可能です。相談者のプライバシーは厳格に保護され、機密性と匿名性を保証しており、当社より相談・通報による不利益な扱いを受けることはありません。

[P.76 人権に関する苦情処理制度および救済メカニズム](#)

[P.81 人事労務・ハラスメント等に関する相談窓口](#)

J-POWERグループのコンプライアンス相談窓口



反社会的勢力との関係遮断

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とはいかなる関係も持たないこととしているほか、反社会的勢力から要求などを受けた場合の社内窓口部署を定め、速やかに情報を収集し、外部専門機関と連携して適切に対応する体制を整備しています。

役員と従業員の意見交換会

コミュニケーションに根差したコンプライアンスの意識向上に資する取り組みとして、役員が本店機関・現場機関（グループ会社・海外子会社を含む）の従業員と直接対話する意見交換会を毎年実施しています。コンプライアンスやコミュニケーションに関して設定したテーマを基本としつつも、当該テーマ以外のコンプライアンス事項などを含めて、毎回幅広い議論がなされています。議論の内容については、J-POWERグループコンプライアンス委員会に報告しています。

情報開示

社外への情報開示に関しては、企業活動の透明性とアカウンタビリティの向上を図るため、社長を委員長とした「情報開示委員会」を設置して、公正かつ透明な企業情報の開示を、適時、積極的に行っています。

内部統制報告制度への対応状況

金融商品取引法に定める「財務報告に係る内部統制報告制度」について、J-POWERグループでは、財務部および業務監査部が中心となり、内部統制システムの整備・運用・評価を行っています。

2025年度は前年度に引き続き、金融庁より示された実施基準等に基づいて、「全社的な内部統制」「業務プロセスに係る内部統制」「ITを利用した内部統制」の各項目の整備状況と運用状況に関して経営者による評価を行った結果、財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。この評価結果は「内部統制報告書」として取りまとめ、監査法人の監査を経たうえで、2026年6月に関東財務局長へ提出しています。

今後も当社グループにおける財務報告の信頼性確保に努めていきます。

腐敗防止

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

腐敗防止方針

J-POWERグループは、「企業行動規範」および「コンプライアンス行動指針」において、事業を展開する国内外のあらゆる地域における腐敗（賄賂、度を越えた接待、贈答）防止に関する指針を掲げ、全従業員に向けて伝達しています。

腐敗行為（贈賄、度を越えた接待・贈答等）の防止

- 公務員またはこれに準ずる者に対しては、刑法はもちろん、国家公務員倫理法やその他各官庁で定める規程等に抵触するような接待・贈答は行いません。
- 外国政府の役職員に対して、営業上の不正な利益を得るために、またはビジネス上の便宜供与の見返りとして金銭等の利益の供与を行わず、その約束・申し出も行いません。取引先等への接待・贈答を行う場合は、社交的儀礼の範囲内とします。
- 顧客や取引先等からの接待・贈答をやむを得ず受けざるを得ない場合は、あくまで社交的儀礼の範囲とします。

また、2021年4月より国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止を表明しているほか、国際部門においてもいかなる形態の腐敗および汚職も許容しない「ゼロ・トレランス・ポリシー」を採用し、社外者を含むすべてのJ-POWER関連業務従事者が、政治・行政との癒着という誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係づくりに努めています。

コンプライアンス行動指針

https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/guidelines.html

腐敗防止の方針・取り組み

https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/anti_corruption.html

腐敗防止の監督

当社における腐敗防止の基本方針を定めた「J-POWERグループコンプライアンス行動指針」は、取締役会の承認を経て制定・改定されています。取締役会は、本指針が適切に運用されているかを継続的に監督する責務を負っています。

腐敗防止方針に関する全従業員とのコミュニケーション

策定した方針を組織全体に浸透させるため、以下の活動を全従業員対象に実施しています。

- コンプライアンスガイドブックの配布：左記の腐敗防止の方針を含むコンプライアンス行動指針等を掲載した「コンプライアンスガイドブック」を周知し、常に参照可能な体制を整えています。
- コンプライアンス宣誓書の携行：全従業員に対し、あらゆる形態の腐敗防止を含むコンプライアンス行動指針の遵守を誓約する「コンプライアンス宣誓書」を配布、署名し携帯を呼びかけています。これにより、個々の従業員が腐敗防止に対する高い意識と責任を持つことを求めています。

腐敗防止方針に関する従業員研修の実施

J-POWERグループでは、策定した「コンプライアンス行動指針」を実効性のあるものとするため、従業員を対象に、腐敗防止を含むコンプライアンス研修を毎年定期的に実施しています。研修を通じて、当社の「コンプライアンス行動指針」が定める「あらゆる形態の腐敗行為の禁止」を組織全体に徹底しています。

[P.76 人権・コンプライアンスに関する研修・教育](#)

腐敗防止の定期的な監査

グループ会社の事業所も含め、年1回実施する内部監査およびコンプライアンス監査において、企業倫理や腐敗防止・コンプライアンスの遵守状況のチェックを定期的に行っています。監査の結果は取締役会まで報告し、必要に応じて規程・マニュアル等の見直しなどを行っています。

[P.88 監査体制](#)

Topics

海外事業での対応

海外事業における事業環境の特性を踏まえ、腐敗・汚職リスクへの対応をより明確化する観点から、2022年に「ゼロ・トレランス・ポリシー」を制定し、具体的に以下の遵守事項を定めています。

- あらゆる形態の腐敗および汚職*を許容せず、社外者含むすべてのJ-POWER関連業務従事者に本ポリシーを遵守させるべく努めること。
- 腐敗および汚職により、直接関与した個人・組織のみならず、J-POWER自身も刑事責任を追及されかねない点を常に理解すること。
- 良識ある社会人として高い倫理観を常に持ち、腐敗／汚職防止の精神に則って行動すること。また、法令及び規律違反を黙認せず、疑わしい行為に遭遇した場合には適切な窓口で報告すること。
- 腐敗／汚職防止のための研修に積極的に参加すること。また、腐敗／汚職防止に向けた取り組みの最新動向を注視するよう努めること。
- 適用される国内外のすべての腐敗／汚職防止に関する法令、規則そのほかのルールを順守すること。

また、国際企業法務・コンプライアンスを専門とする弁護士を講師に招き、国際部門の幹部、従業員向けの研修を実施しています。

*「腐敗および汚職」には、贈収賄、利益供与、ファシリテーション・ペイメント、詐欺、強要、談合、マネーロンダリングなどの行為のほか、企業の事業活動における不正・違法・背信行為を誘発するものや、着服、横領、あっせん収賄、職権乱用、不正蓄財、隠蔽、司法妨害を含みます。