

コンプライアンス行動指針

目 次

第1章 九電グループの思い、九電グループ企業行動規範	1
第2章 なぜ「行動指針」が必要なのか？	3
1 法律だけが守るべきルールではない	3
2 社会から信頼される、誠実・公正な事業運営を！	3
3 企業に求められる「人権尊重」	3
4 迷ったときに考える視点と一般的な行動基準	4
5 「コンプライアンス」って何？	5
6 具体的な行動基準の説明は	5
7 「行動指針」遵守のための推進体制	5
第3章 必要となる行動基準（基本的な考え方）	7
1 お客さまとの関係で必要となる行動基準	7
2 株主・投資家との関係で必要となる行動基準	7
3 取引先・競合企業との関係で必要となる行動基準	7
4 官庁・公務員との関係で必要となる行動基準	8
5 地域社会との関係で必要となる行動基準	8
6 反社会的勢力との絶縁に関する行動基準	8
7 従業員と会社との関係で必要となる行動基準	8
8 不祥事発生時に必要となる行動基準	9
第4章 「行動指針」遵守のための推進体制	10
1 コンプライアンス委員会の設置	10
2 「コンプライアンス相談窓口制度」の運営	10
3 教育・研修の充実	12

第1章 九電グループの思い、九電グループ企業行動規範

九電グループの思い

ずっと先まで、明るくしたい。

「快適で、そして環境にやさしい」
そんな毎日を子どもたちの未来につなげていきたい。
それが、私たち九電グループの思いです。

この思いの実現に向けて、私たちは次の4つに挑戦しつづけます。

1 地球にやさしいエネルギーをいつまでも、しっかりと

私たちは、お客さまに毎日の生活を安心して送っていただけるよう、エネルギーや環境に関する豊富な技術や経験をもとに、世の中の動きを先取りしながら、地球にやさしいエネルギーをいつまでも、しっかりとお届けしていきます。

2 「なるほど」と実感していただくために

私たちは、お客さまの信頼を第一に、さまざまな声や思いをきっちりと受け止め、お客さまに楽しさや感動をもって「なるほど」と実感していただけるようなサービスでお応えしていきます。

3 九州とともに。そしてアジア、世界へ

私たちは、九州の皆さまとともに、子どもたちの未来や豊かな地域社会を考え、行動していきます。そして、その先に、アジアや世界をみます。

4 語り合う中から、答えを見出し、行動を

私たちは、人間の持つ可能性を信じ、個性を尊重し合い、自由・活発に語り合う中から、明日につながる答えを見出し、行動していきます。

九電グループ企業行動規範

九電グループは、お客さまや地域の皆さま、株主・投資家の皆さま、サプライチェーンの皆さま、従業員からの信頼を事業の基盤、成長の源泉として、地域・社会とともに持続的に発展することを目指します。

皆さまからの信頼を強固なものにしていくため、社会の情勢変化に対する高い感度を持ち、国の内外において以下の原則に基づき行動し、事業を通じて「社会価値」と「経済価値」の双方を創出するサステナビリティ経営を徹底します。

1 お客さま満足の創造

企業活動の変革を図りながら、お客さまのニーズや課題にお応えする価値ある商品・サービスを、安全かつ確実に提供し、お客さまの満足を創造します。

2 安全・安心の追求

設備の安全対策を徹底し、地域の皆さまへ丁寧な説明を行うとともに、作業従事者の労働安全衛生を確保し、安全・安心を最優先した事業活動を行います。

3 環境にやさしい企業活動

地球環境の保全や地域環境との共生に向けた取組みを展開し、持続可能な社会の実現に貢献します。

4 誠実で公正な事業運営

全ての事業活動において透明性を確保し、公正かつ自由な競争、適正な取引や責任ある調達を行うとともに、政治、行政との健全で正常な関係を保ち、誠実で公正な事業運営を行います。

5 ステークホルダーとの真摯なコミュニケーション

情報を迅速に公開するとともに、お客さまや地域の皆さまをはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を行い、その声を真摯に受け止め、事業運営に活かします。

6 地域・社会との共生

事業活動や社会貢献活動を通して、地域・社会の課題解決に貢献し、ともに発展します。

7 人権尊重

人が生まれながらにして持つ「人権」を国際社会共通の普遍的な価値にとらえ、あらゆる事業活動において尊重します。サプライチェーンの皆さまとともに、事業活動を通じて起こりうる人権への負の影響を防止・軽減します。

8 働きがいのある職場づくり

従業員に対して、公正な評価のもと人材育成・活用を積極的に行うとともに、多様性を尊重した働き方を実現し、各人が健康で最大限の能力を発揮できる職場環境を整備します。

9 危機管理の徹底

市民生活や企業活動の脅威となる自然災害やテロ、サイバー攻撃など様々な危機に備え、組織的な危機管理を徹底します。また、反社会的な勢力とは断固として対決します。

10 法令遵守

法令やルールを遵守するとともに、社会に損失を与える行為や迷惑を掛ける行為は行いません。

11 本規範の精神の実現と経営トップの責務

経営トップは、本規範の精神の実現を自らの役割として認識して経営にあたり、率先垂範のうえ、社内に徹底を図り、実効ある体制を整備します。また、サプライチェーンの皆さまにも、本規範の精神の実現を促します。

本規範に反するような事態が発生した場合は、全部署が一致協力して問題解決にあたり、原因究明のうえ、早急な是正措置を講じ、再発防止を図るとともに、経営トップを含めて厳正な処分を行います。

第2章 なぜ「行動指針」が必要なのか？

1 法律だけが守るべきルールではない

私たちは、社会の常識や市民の目を通して日々業務運営を正していかなければなりません。そのための最低限守るべきルールが法律です。

ただし、法律はあくまで最低限守るべきルールであり、仮に法律に違反していても、「ウソをつく」「隠す」「不公正なことをする」などの行為については、社会の常識に反すると受け取られます。時には、法律違反以上に重大な不祥事として社会的批判を浴びることもあります。「法律に違反してさえいなければいい」、「法律違反でないから不祥事の程度は軽い」といった安易な考えでは、社会からの信頼は得られないことを肝に銘じなければなりません。

2 社会から信頼される、誠実・公正な事業運営を！

九州電力（以下、当社という）が誠実・公正な事業運営の継続によって、社会からの信頼を得るためには、私たち役員・従業員の一人ひとりが、日々自覚ある行動を積み重ねることが必要です。特に当社のような公益事業者には、より高い倫理観が求められます。

お客さまや取引先、地域社会の皆さま等に対して不当な利益の取得・提供を目的とした行為を行うなど、企業倫理に反する不誠実な行動があってはなりません。

もし、それに反する行動を行いそれが発覚すれば、以下のような事態にも発展しかねません。この「行動指針」は、私たち一人ひとりが社会の常識に背かない行動を、信念を持って選択するための拠りどころとして作成したものです。

社会から信頼される会社であり続けるため、私たちが守るべき日々の行動の判断基準としてよく認識し、活用してください。

不祥事発覚！

⇒ 信用失墜、顧客の喪失、収益悪化、株価下落

3 企業に求められる「人権尊重」

社会からの信頼を得るためには、企業に対して国際的に強く要請されている「人権尊重」の視点も必要です。ここでいう「人権」とは、「人間が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利」（※1）と定義されており、差別やハラスメントだけではなく、個人情報漏洩やサプライチェーン（※2）上の人権侵害の看過等、企業活動の様々な場面に人権リスクが潜んでいると言えます。

企業による人権侵害が起きた場合、社会からの信頼を大きく損なうだけでなく、事業領域におけるサプライチェーンから排除されるおそれもあり、企業にとっても多大な損害が及びます。

当社は、人権尊重に係る取組みの実行と継続的改善、ひいては長期的な企業価値向上を目指し、2023年4月に「九電グループ人権方針」（全社指針）を制定しました。この方針に基づき、私たち一人ひとりが「人権尊重」の意識をしっかりと持ち、日頃の業務運営にあたるのが大切です。

（※1）法務省『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応』における定義

（※2）原材料調達から製造、輸送、保守・運用、廃棄までの一連の流れ

4 迷ったときに考える視点と一般的な行動基準

(1) 自分の行動に迷ったときに考える「視点」(判断基準)

皆さん、自分の行動に迷ったとき、どうしますか？そのようなときは、以下の二つの「視点」で、「はい」と答えられるかどうか、自問自答してみてください。

二つとは、「社会人としての視点」、「役員・従業員としての視点」の二つです。自問自答の結果、明快に「はい」といえないようなときや迷うとき(社会常識と組織の論理が反する場合等)は、上長や同僚と相談してみてください。

なお、上長や上位機関等からの指示や依頼であっても、法令や倫理に反するのではないかと思った場合には、安易に従うのではなく、社会常識に照らして判断することが必要です。

場合によっては、他部門やコンプライアンス担当部門への相談も必要です。

社会人としての視点

その判断や行動は、自分の良心に反しませんか？

その判断や行動は、自分の家族や友人に胸を張って見せられますか？

その判断や行動は、社会の常識や倫理に則った行動と言えますか？

役員・従業員としての視点

その判断や行動は、九電グループの思いや九電グループ企業行動規範に沿っていますか？

その判断や行動は、社外の人や団体との信頼関係を損ないませんか？

その判断や行動は、法令に違反するおそれはありませんか？

(2) 一般的に必要と思われる行動基準

通常、以下の五つの行動基準に基づいて行動すれば、世間の常識や法令を大きく踏み外すことはないと考えられます。

人権の尊重

事業活動や対人関係に関する行動基準の基本は、従業員が「人権」すなわち「人間が人間らしく尊厳を持って幸せに生きる権利」を尊重することです。従業員がそれぞれの個性、人格、性別、年齢、信条、性的指向・ジェンダーアイデンティティ、身体的条件といった多様性を尊重し、社外の人も含め、あらゆる人の生命、人格を自分のそれと同等に扱う姿勢を持つことが重要です。

法令及び企業倫理の遵守

事業活動全般において、民法、会社法、刑法、独禁法、電気事業法などの諸法令を遵守し、業務を公正・誠実に実施することが必要です。

環境保全と国際社会のルール尊重

地球規模での環境問題の深刻化やグローバル化が進む国際社会の中では、地球環境への配慮とともに、国際会計基準の遵守など海外の法令、文化等の尊重が必要です。

優れた商品やサービスの提供、安全性の確保

事業活動では、優れた商品やサービスを提供することにより、人々の生活に貢献するとともに、何よりも安全性を確保することが必要です。

情報公開の一層の推進

公正な事業活動に徹し、より開かれた経営を目指して、地域社会やお客さまの立場に立った積極的な情報公開を行う必要があります。

(3) 社会の情勢変化への的確な対応

社会の情勢変化次第では、企業活動に求められる誠実さや公正さの判断基準がより厳しいものとなる場合も考えられます。常に社会情勢の変化や社内外の声に対する高い感度を持って、自らの行動を考える必要があります。

5 「コンプライアンス」って何？

「コンプライアンス」という言葉は、英語の Compliance という言葉から来ています。この言葉は、「comply with 〜」という形で使われ、「〜を遵守する（守る）」という意味です。

〜はふつう法律や約束事など、何らかのルールを意味する言葉が入ります。つまり、「法律に従う」とか「約束を守る」とか、社会の中で普通の人であれば守ることがあたりまえとされているようなルールに従うという意味で使われている言葉です。このようなルールにも従わないのであれば、社会一般の人々から強い批判・反発を受けることになります。

当社が、九電グループ企業行動規範の各原則を掲げているのは、当社がお客さまや株主など当社を取り巻くあらゆる人々から選択されるためには、そのような人々から批判されるようなことをしてはならないと考えているからです。

コンプライアンスにおいて重要なのは、法律や規則があるからそれを守ることではなく、社会に損失を与える行為や迷惑を掛ける行為を行わないことであり、さらには、社会から私たちが行動するよう期待されていることに応えることです。

従って、私たち役員・従業員の一人ひとり、何をすべきで、何をすべきでないのか、日々考えながら行動する必要があります。

6 具体的な行動基準の説明は

私たちは、どのような人々との関係で、私たちの行動基準を考えるべきでしょうか。

この冊子の「第3章 必要となる行動基準（基本的な考え方）」では、第一に当社にとって接点の多いステークホルダー（お客さま、株主・投資家、取引先・競合企業、官庁・公務員、地域社会）との関係で、それぞれの相手方との関係で考えるべき行動基準の基本的な考え方を説明しています。

それに加え、次に、反社会的勢力との絶縁に関する行動基準、従業員と会社との関係で必要となる行動基準と、不祥事発生時に必要となる行動基準の基本的な考え方について説明しています。

7 「行動指針」遵守のための推進体制

最後に、コンプライアンスのための推進体制を理解いただくために、コンプ

ライアンス委員会の設置や「コンプライアンス相談窓口制度」の内容、教育・研修の充実について記載しています。

第3章 必要となる行動基準（基本的な考え方）

本章では、ステークホルダーとの関係等で考えるべき行動基準について、その「基本的な考え方」を説明しています。

なお、この基本的な考え方を踏まえ、「日常業務の留意点など」（手引き）で、具体的な留意点や問題行為の事例等を示していますので、あわせて活用してください。

1 お客さまとの関係で必要となる行動基準

競争環境の中で、今後ともお客さまから選ばれ、安定的に発展していくとともに、広く社会に役立つ存在であり続けるためには、これまで培ってきたお客さまとの信頼関係をより強固なものとするのが重要です。そのためには、私たち一人ひとりの行動が、お客さまの信頼を獲得するためのポイントになります。

このことは、電気事業以外の当社の事業にも当てはまります。

- (1) お客さまとの信頼関係の構築
- (2) 商品・サービスの安定供給・品質維持と安全性の確保

2 株主・投資家との関係で必要となる行動基準

事業に必要な資金を確保するためには、株主や投資家の評価・選択を通して金融・資本市場の信頼を得る必要がありますが、そのためには収益性の向上だけでなく、企業活動の透明性や健全性も求められます。

また、株主や投資家との不公正な関係やインサイダー取引など法令に反する行為、それらを疑われる行為は厳に慎まなければなりません。

- (1) 金融・資本市場で認められるための経営努力・情報開示の実施
- (2) 法令の趣旨に沿った適法・適切な関係の維持
- (3) インサイダー取引(*)の禁止

(*) インサイダー取引

自社又は他社の重要情報を知った者が、当該重要情報が公表される前に、当該会社の株式等の売買を行うこと。

3 取引先・競合企業との関係で必要となる行動基準

事業を遂行していくうえでは、多数の取引先等と良好な関係を保っていく必要がありますが、相手方に不当な利益を与えたり、反対に得たりすることは、厳に慎まなければなりません。取引先等とのつきあいにおいては、社外の方から誤解を受けることがないように、適正な判断と良識ある行動をとらなければなりません。

特に、当社は、一般送配電事業の中立性確保のため、行為規制遵守の徹底に努めなければなりません。

また、電力市場では他の旧一般電気事業者や新規参入企業などの競合企業との競争が激化する一方で、九州電力も新規事業を積極的に展開しています。こうした環境の中で、競合企業とは良きライバルとして公正な競争(*)関係を維持する必要があります。

そして、公正な競争関係を維持し、当社が独禁法を遵守するためには、市場における公正で自由な競争を阻害する「私的独占」、「不当な取引制限」（カルテル・入札談合）、「不公正な取引方法」などといった競争制限行為について、これらに

該当する可能性がある行為・客観的に見てこれらの疑いを持たれる行為も含め、一切行わないことが必要です。

なお、独禁法に違反するかどうかの検討は様々な事情を踏まえて厳密に行う必要があります。そのため、自らが行おうとしている行為に独禁法違反の不安が少しでもある場合には、安易に問題ないと判断せず、地域共生本部（法務）又はコンプライアンス相談窓口にご相談することを徹底してください。また、他の役員・従業員の独禁法違反の疑いを発見した場合にも、地域共生本部（法務）又はコンプライアンス相談窓口にご相談してください。

（＊）ここでいう「競争」とは、お客さまから当社が選ばれるために行う、商品・サービスの内容及び取引条件（価格等）における競い合いを指します。このため、公正な競争関係を維持することは、お客さまとの関係においても重要な意味を有します。

- (1) 取引先との良好な関係の構築
- (2) 競合企業との公正な競争関係の維持・独禁法の遵守
- (3) 国際取引に関して、外国の法制度や国際取引契約に違反する行為の禁止

4 官庁・公務員との関係で必要となる行動基準

電気事業は、公益事業として行政の監督を受けており、私たちには、官庁・公務員との関係において、節度と誠意を持った行動が求められます。

官庁への虚偽報告などはあってはならないことであり、また、自治体の首長等との不正な関係を疑われるような行為も避けなければなりません。もし、そのような事態に至れば、お客さまや地域社会の信頼も失ってしまいます。

このことは、電気事業以外の当社の事業にも当てはまります。

- (1) 厳正な許認可申請・届出手続き等の実施
- (2) 公務員や政治家等との公正な関係の維持

5 地域社会との関係で必要となる行動基準

地域と密着した企業である当社は、地域の皆さまの信頼のもと、そのご理解、ご協力なくしては、事業活動を円滑に進めていくことができません。このためには、公正な事業活動を行い、積極的な情報公開を推進する必要があります。また、エネルギー・環境問題と関わりの深い事業者として環境保全に真摯に取り組むとともに、快適で豊かな地域・社会の実現と、その持続的な発展を目指し、良き企業市民として、地域・社会の皆さまとの協働による共生活動を推進していかなければなりません。

- (1) 経営の透明性確保に向けた情報公開の一層の推進
- (2) 環境経営の推進
- (3) 地域・社会との共生
- (4) 公正な事業活動の展開

6 反社会的勢力との絶縁に関する行動基準

反社会的勢力との関係は、企業イメージに大きな悪影響を与えます。不況の中、反社会的勢力は、さまざまな手段で企業に近づこうとしますが、これに応じることなく、毅然とした態度で接することが必要です。

7 従業員と会社との関係で必要となる行動基準

私たちには、企業人・社会人としての高い道徳観・倫理観を身につけて行動する

姿勢が求められています。業務上だけでなく、私的時間であっても、法令はもとより、社会の倫理（道徳）に反する行為は、会社の信用を失墜させることにもつながります。一人ひとりがこのことを自覚し、責任ある行動を取ることが重要です。

- (1) 法令の趣旨に沿う公正な労使関係の構築
- (2) 安全かつ快適な職場の確立
- (3) 社内規則の遵守と資産、情報等の厳正な管理・保護
- (4) 私的時間を含めた法令の遵守及び良識ある行動の徹底

8 不祥事発生時に必要となる行動基準

不祥事が発生した場合に、事態の深刻化を防ぎ早期の収束を図るためには、社内の対応体制の速やかな構築が求められますが、その前提として、まず、発生箇所等は社内ルールに従ってできるだけ迅速に事実報告を行うことが重要です。また、原因究明と再発防止の徹底を図るため、事実関係の調査等に対して、社内関係箇所が全面的に協力することも欠かせません。

くれぐれも、情報隠しや報告の遅延によって、事態の拡大を招くようなことは避けなければなりません。

第4章 「行動指針」遵守のための推進体制

1 コンプライアンス委員会の設置

企業倫理に則った公正な事業活動及び法令遵守の必要性がますます高まっているため、2002年10月21日、コンプライアンス委員会を設置しました。

(1) 任 務

- ・ コンプライアンス経営に関する方針の決定
- ・ コンプライアンス経営の推進に係る具体的対策の提言・審議
- ・ コンプライアンス経営の実施状況のモニタリング

(2) 構 成

- ・ 委員長 社長
- ・ 副委員長 ビジネスソリューション統括本部を担当する副社長
- ・ 委 員 社外有識者（委員長が指名する）、労働組合代表、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）、危機管理官、地域共生本部長、人材活性化本部長、コーポレート戦略部門副部門長、九州電力送配電株式会社社長

※監査等委員である取締役は、委員会に出席し、意見を述べることができます。

※小委員会

コンプライアンス委員会の下に、具体的対応策の検討、事業活動全般の適切性の評価・改善策の提言等を行うことを目的として、審議内容に応じ、委員長が指名した者を主査とするコンプライアンス小委員会を設置します（詳細は「九州電力コンプライアンス委員会設置規程」（社地則第21号）に定める）。

2 「コンプライアンス相談窓口制度」の運営

(1) 制度概要

公益通報の受付、及び法令違反や企業倫理に反する行為、及び人権を侵害するおそれのある行為の未然防止と早期発見を目的に、問題行為の発見者等が安心して相談できる制度として、当社の社内及び社外に設置しています。

公益通報者保護法を遵守し、相談者に対する不利益な取扱いの禁止や厳正な情報管理の徹底を図っています。法令違反行為や不正行為について相談することは職務上の正当な行為ですので、何らかの問題があるのではないかと感じる事例が皆さんの職場にあれば、遠慮なく相談窓口にご相談ください。

(2) 相談できる方

- ① 九州電力株式会社の役員・従業員（退職者、派遣終了者を含みます。）
- ② 九州電力株式会社のグループ会社の役員・従業員（退職者、派遣終了者を含みます。）
- ③ 九州電力株式会社の取引先

(3) 相談窓口・相談方法

【社内窓口】 九州電力株式会社
地域共生本部コンプライアンス相談窓口
※相談方法：電話、電子メール、手紙、ファックス、面談

【社外窓口】 不二法律事務所
九州電力コンプライアンス社外相談窓口（弁護士に委託）
※相談方法：電子メール、手紙
社外窓口は、匿名で相談内容を社内相談窓口へ報告します。

相談窓口は、

- ☆ 報告、相談された件名の事実関係を迅速に把握し、コンプライアンスの視点から問題の存否を判断します。
- ☆ 報告、相談された事例はすべてトップ層に報告します。
- ☆ その後、コンプライアンス委員会などで対策を審議します。
- ☆ 相談者に対しては、検討の状況を適宜報告します。

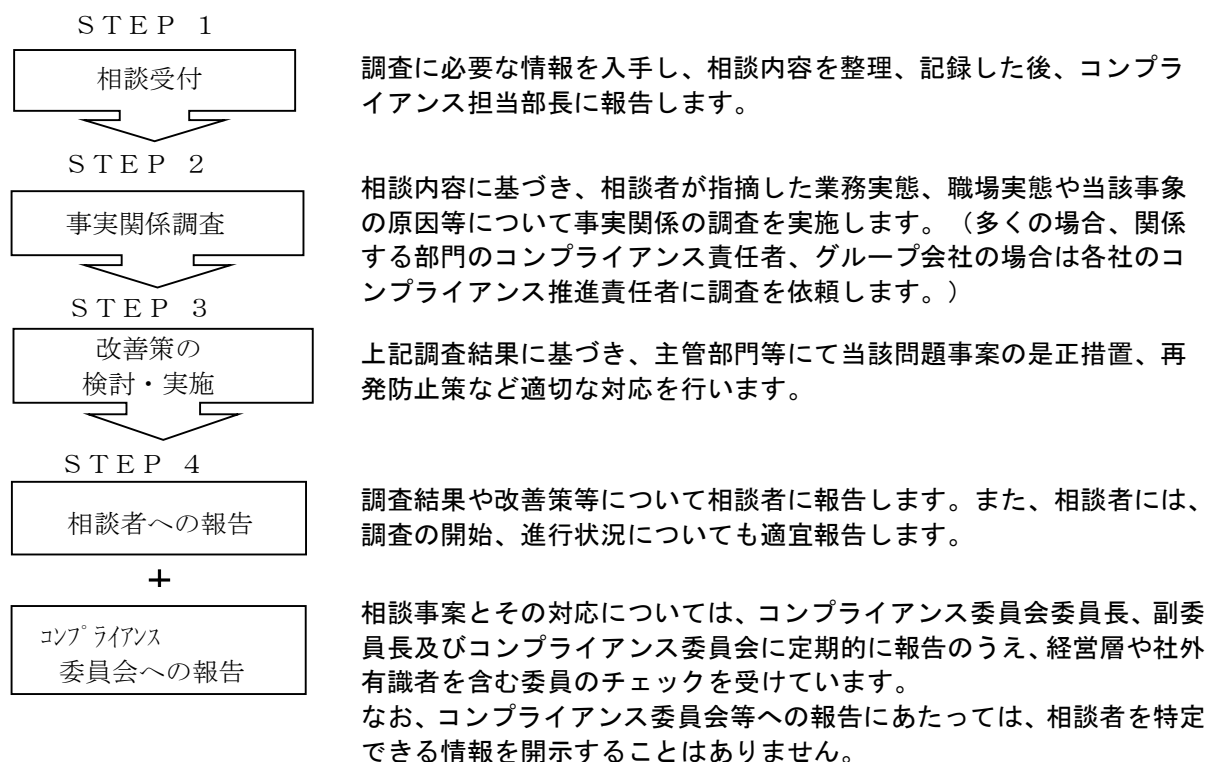
相談にあたっては、

- ☆ 相談窓口対応者は公益通報者保護法によって「公益通報対応業務従事者」に指定され、法律上の守秘義務を負っています。従って、相談者の秘密は厳重に守り、相談窓口対応者は相談者の氏名、所属など相談者を特定できる情報等を厳重に管理しています。
- ☆ 相談によって、不利益を被ることはありません。なお、相談窓口以外（取締役会、監査等委員会、職場の上司等）への相談を理由とする不利益な取扱いも、公益通報者保護法によって禁止されています。

（４）問題事案への適切な対応

寄せられた相談については、事実関係の調査結果等に基づいて、問題事案の是正等に適切に対応するとともに、類似事案の再発防止策等にも活かされています。

<相談対応の流れ>



3 教育・研修の充実

目的

- ・ コンプライアンスに関する意識の向上
- ・ 具体的な場面での取るべき行動に関する理解促進

☆行動指針を周知します

この行動指針について、全従業員に周知します。

☆コンプライアンス教育を行います

階層別研修、部門別研修などで、コンプライアンスに関する教育を実施します。