

コンプライアンスの徹底



関西電力グループCSR行動憲章

「企業倫理の確立」と「法令等社内外のルールの遵守」は、企業が社会に存在する上で要求される責務であり、関西電力グループは、これらをすべての活動の基盤として、確実に実践します。また、これらの実践を保証するためのしくみを構築し、その維持・改善を図ります。

2006年度の方針

社会のみなさまにご迷惑をおかけするような不祥事や事故の発生を防止するために、各職場での自律的な取り組みや事例集を用いた職場内教育など、全従業員に対するコンプライアンス意識の定着化活動をさらに積極的に推進することによって、法令違反などに起因するリスクに対する各部門や各職場の管理能力の向上を図り、実践的な法的リスクマネジメントを強化していきます。



重点取り組み項目	2006年度の主な取り組み
各職場における啓発活動と自律的な取り組みの推進 »P.78-79	<ul style="list-style-type: none"> ●CSRキーパーソンに対するコンプライアンス研修会の実施 ●各職場での、業務に密着したテーマに関するディスカッションの実施 ●法務部門が直接第一線職場を訪問しての対話・研修活動 ●コンプライアンス事例集の改訂など、職場内啓発活動用ツールの充実
各種法令の遵守に向けた施策の実施 »P.80	<ul style="list-style-type: none"> ●社会で注目度が高まっている法的問題に関するタイムリーな注意喚起 ●「独占禁止法遵守マニュアル」の改訂と「独占禁止法研修会」の継続実施 ●グループワイドでの法改正管理システム「法令FOCUS」の導入
情報セキュリティマネジメントの推進 »P.81	<ul style="list-style-type: none"> ●グループガバナンスの強化 ●取引先への情報管理の徹底

各職場における啓発活動と自律的な取り組みの推進

2006年度も、職場ごとに選任したコンプライアンス推進スタッフ（課長クラス）を中心に、それぞれの業務に密着したテーマに関するディスカッションを実施するなど、各職場における自律的な取り組みを推進しました。

各職場で啓発活動を実施

「地に足のついたコンプライアンス推進活動により、従業員一人ひとりの意識を深める」との考えから、当社は、2004年度よりコンプライアンス推進スタッフを中心に、各職場での自律的な「草の根コンプライアンス活動」を推進しています。

2006年度は、まず「CSRキーパーソン研修」において、各部門・各事業所の幹部従業員（CSRキーパーソン）を対象に、社外講師によるコンプライアンス研修会（2回）を実施した上で、これをきっかけとして、各職場で、下記のような、コンプライアンスに関する啓発活動を実施するようにしました。

「CSRキーパーソン研修」でのコンプライアンス研修会

第1回 コンプライアンスとCSRの実務
ーコンプライアンスを「常識」にするためにー
講師：弁護士 國廣正氏（2006年6月1日実施）

第2回 CSR、コンプライアンスは「質」の高い意思決定と業務から
講師：電力中央研究所 社会経済研究所 主任研究員 田邊朋行氏（2006年11月30日実施）

↓

各職場でのコンプライアンスに関する啓発活動

①CSRキーパーソンから所属員への伝達研修を実施
②コンプライアンス推進スタッフを中心に、業務に密着したテーマに関するディスカッションを実施

自分たちの日常業務に潜むルール違反の可能性や、違反防止のための有効な方策などを職場全員で議論し、法令違反リスクの管理・低減に努めました。

③コンプライアンス推進スタッフによる「コンプライアンス事例集」を用いた事例研修を実施

各事業所が独自の取り組みを実施

左記のような全社共通の取り組みのほか、多くの事業所では職場実態に応じた独自の取り組みを積極的に実施しています。例えば、大阪北支店では、管轄下の営業所や電力所を含めた取り組みとして、各職場でコンプライアンス推進スタッフを補佐する「コンプライアンスリーダー」を選任し、このリーダーを対象とする支店独自の研修を実施しています。

その他、コンプライアンスに関する標語の募集と掲示によって意識向上を図っている事業所や、身近な失敗事例に対する再発防止シートを作成し、要因や対策についてディスカッションしている事業所もあるなど、自主的な「草の根コンプライアンス活動」は確実に根付きつつあります。



コンプライアンスに関わる標語を募集し掲示（関西国際空港エネルギーセンター）

自律的な取り組みの継続

各職場の自律的な「草の根コンプライアンス活動」は、一過性のものおこなってはならず、今後も継続して実施していくものです。2007年度は、各従業員が自分たちの日常業務におけるコンプライアンスリスクや問題点を具体的に意識し、リスクに対する職場全体の認識を共有化するための、各職場におけるディスカッション活動をさらに重視していきます。

サイトの開設から研修の実施まで独自の取り組みを展開



大阪北支店支店長室 総務・広報グループ 佐口 智宏

大阪北支店は、2006年度にCSRに関する社内サイトを本店と共同で開発し、全社に先駆けて同年7月21日にオープンしました。このサイトは「法令守くんのコンプライアンス推進室」などへリンクするとともに、各職場でのディスカッションなどの活動実績を登録することで、誰でも他所の活動内容ははじめCSRの関連情報を共有することが可能となっています。

さらに2006年度はCSR推進のためのスタッフ整備を実施。各所属の上席担当者等をCS

や安全衛生、コンプライアンス、情報セキュリティの各リーダーとして任命し、コンプライアンス推進スタッフ等を補佐してもらっています。そしてコンプライアンスリーダーについては、必要な知識付与の観点から、2006年度は当支店独自の研修を実施しました。

2007年度以降も全社のコンプライアンス活動計画をベースに、自分たちの職場実態に即した独自の取り組みも実施していきます。

各種法令の遵守に向けた施策の実施

啓発活動だけでなく実践を——。2006年度、当社はコンプライアンス意識の浸透を目的とした意識啓発活動に加えて、具体的な法的リスクに対処するため、さまざまな施策を実施しました。

第一線職場との対話活動を推進

当社は、コンプライアンス意識を真に根付かせ、各職場での自律的な取組みをより一層推進するため、コンプライアンス委員会事務局（法務部門）が第一線職場を直接訪問して実施する対話・研修に力を入れています。

2005年度は、営業所や発電所などすべての第一線職場を含む計82事業所を訪問し、コンプライアンス推進スタッフを対象に、対話を重視した研修を実施。各職場でのリスク管理や予防策への取組みの重要性を訴えました。

2006年度は、「第一線職場ヒアリング」として、電力所や発電所など技術系職場を中心に計31事業所を訪問し、コンプライアンス推進スタッフを対象に「①現場の問題意識・関心テーマ・意見要望などの聴取」「②リスク管理の一環としてのコンプライアンスの考え方の伝達」「③偽装請負問題など、注目度の高まっている法的問題についての知識付与」「④出張法律相談の実施および法律相談制度のさらなる利用促進の働きかけ」などを実施しました。

2007年度も引き続き、第一線職場を訪問しての直接的な対話・研修活動を拡充していきます。



堺港発電所での対話・研修の様子

職場内啓発活動用ツールを充実

2006年度は、各職場での啓発活動に利用されるツール類の充実にも力を入れました。

■ コンプライアンス事例集の改訂

2004年の発行から2年以上が経過した「コンプライアンス事例集」を全面改訂し、コンプライアンス上の問題点を熟考できるような少しひねった事例集を作成しました。また、各職場で事例研修の講師を務めるコンプライアンス推進スタッフのために、単なる違反の指摘のみならず、実際的な解決方法をアドバイスすることも意識した、詳しい解説を付すようにしました。

■ コンプライアンス時事コラムの紹介

2007年1月から、新聞などで報道された他社の不祥事案や社会で話題になったコンプライアンスに関する事件などを「コンプライアンス時事コラム」としてイントラネットでタイムリーに紹介しています。各職場においては、朝礼などで所属員に伝達するなど、職場内啓発活動の一助として利用されています。

■ 社内情報サイトの拡充

2006年8月には、「コンプライアンス・マニュアル」や「コンプライアンス事例集」、「コンプライアンス関係の研修資料」など、コンプライアンスに関する情報を集約した親しみやすい社内サイト「法令守くんのコンプライアンス推進室」を開設し、利便性を高めています。



コンプライアンス関係の資料を集約した「法令守くんのコンプライアンス推進室」

法的問題に関するタイムリーな注意喚起

コンプライアンス委員会事務局（法務部門）は、社会的関心の高まっている法的問題などに関して、グループワイドでタイムリーな説明会や情報発信などを実施し、顕在化しつつある具体的な法的リスクへの迅速で適切な対応を図っています。

例えば、2006年に全国的に問題となったいわゆる「偽装請負問題」に対して、同年9月、当社ではコンプライアンス委員会事務局（法務部門）が各部門を対象に説明会を開き、点検の実施を要請しました。また、万一、偽装請負の可能性があると思われる場合は法務部門へ相談するよう指導しました。

その後、グループ各社や電力所・発電所など第一線職場に対しても順次、さまざまな機会を捉えて、説明を実施するとともに、各所から寄せられた具体的相談には随時是正指導を行うなどして対応しています。

今後も引き続き、グループ会社を含めて偽装請負をはじめとする法的問題に関する知識の付与に努め、万一疑わしい実態があればすみやかに解消するよう取り組んでいきます。

独占禁止法の遵守

電力の小売自由化範囲の拡大をはじめ、当社の経営環境が大きく変化するなか、これまで以上に独占禁止法を意識した業務遂行、公正な競争の展開が求められています。当社は、これまでも独占禁止法に関するマニュアルや解説を作成して社内各所に配布、周知を図ってきましたが、2006年6月には、電気事業法改正や「適正な電力取引についての指針」の改定を踏まえ、「独占禁止法遵守マニュアル」（1996年作成）の改訂に取り組みしました。

また、2006年7月～8月には例年に引き続き、本店と各支店で「独占禁止法研修会」を開催し、従業員の理解がさらに深まるよう努めました。

今後も、各従業員が独占禁止法の趣旨・内容を正しく理解し、実務に反映していくよう、研修会を継続実施して、独占禁止法の遵守を徹底していきます。

法令手続の遺漏防止に向けた取組み

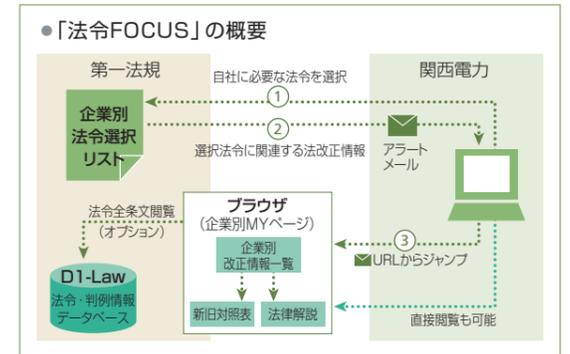
当社は従来より、各業務に関連して法令上実施することが義務付けられている手続のリスト（「法令手続チェックリスト」）を作成し、それらの手続の遺漏防止を図ってきました。しかし、2006年度、当社発電設備において、必要な届出や申請が漏れるなど、法令手続の不備が判明しました。

そこで、このような事態を踏まえて、今一度「法令手続チェックリスト」の見直しを行うとともに、今後も同リストをより一層活用し、業務に必要な法令手続を確実に把握するよう努めていきます。

■ 「法令FOCUS」を導入

業務に必要な法令手続を確実に把握するためには、最新の法令に関する情報の入手が不可欠です。各部門では、これまでも官報などから必要な法令情報を収集し、その情報を第一線職場へ周知するなど法令管理に努めてきました。こうした取組みに加え、2007年1月には最新の法改正情報を収集・管理するシステム「法令FOCUS」を、グループ会社を含め導入しました。

今後はこのシステムを活用して、法令改正に伴う手続漏れの防止にも努めていきます。



「法令FOCUS」は、各企業に関係のある法令を、部門ごとにシステムに登録することによって、法令改正についての情報を漏れなく監視できるWeb商品（第一法規株式会社提供）

コンプライアンス推進スタッフの声



北陸支社 神通川電力システムセンター 所長 林 敏行

私たちの仕事である水力発電所やダム・送電設備などの保全と電力の安定供給のためには、CSRと安全を最優先に、ベース業務を確実に実施することが最も重要であると考えています。

私は、コンプライアンス推進スタッフとして、法令等を遵守した確実なベース業務遂行のために、「法令や社内ルールをきちんと学び、実践して、事故・労働災害・トラブルを絶対起こさない行動に活かそう」と日頃から所属員に呼

びかけています。

また、現場第一線のリスクの芽は大小さまざまですが、日常のコミュニケーションを通じてリスクに関する情報と認識を共有し、一人ひとりの意識を高めることが大切だと考えており、お互いに注意・助言・気配りができる、チームワークと風通しのよい職場づくりに取り組んでいます。

関電プラント（株）におけるコンプライアンス活動



関電プラント（株）総務人事部 総務グループチーフマネージャー 中原 惇策

当社はコンプライアンスを推進するため、2005年7月に経営トップのメッセージとともに「関西電力グループCSR行動憲章」を社達として制定し、コンプライアンス規程・方針の制定、委員会の設置、相談窓口の開設など、体制の整備を行いました。また、eラーニング教育や集合教育を実施するとともに関西電力グループ行動憲章の趣旨やコンプライアンス行動チェックポイントを記載したコンダクトカードを全従業員が携帯し、日常業務において各自が責任を持っ

て実践するものであるとの意識の浸透・定着を図ってきました。2007年からは、関西電力グループで導入している「法令FOCUS」を活用し、業務に関連する法改正情報の把握、法令に係る手続の遺漏防止に取り組んでいます。

2007年度もこれらの活動を継承するとともに、火力・原子力発電所の修保を主な業務とする企業として、法令遵守の重要性を日常業務遂行の基本として事業を展開し、さらなるコンプライアンスの推進・定着に取り組んでいきます。

情報セキュリティ・個人情報保護の推進

当社は、「適切な情報管理の徹底」を重要な課題とし、これまでさまざまな対策を進めてきました。2005年4月には個人情報保護法が施行され、より高まるみなさまからの期待にお応えするため、より積極的な取り組みを続けています。

情報セキュリティマネジメントの推進

社内外におけるIT化の進展に伴い、2002年10月、当社は、経営改革・IT本部長を委員長とする「情報セキュリティ委員会」を設置し、適切な情報管理の徹底に向けた取り組みを進めてきました。同委員会は、効果的で効率的なセキュリティ対策を推進するため、下記の4つの観点で年度計画の策定や期中における進捗状況などについて審議をしています。

情報セキュリティ委員会の審議の観点

- ①組織的対策
- ②教育・研修などの人的対策
- ③文書管理や執務室の入退出管理に係る物理的対策
- ④コンピュータシステムの改善・高度化などの技術的対策

実施した具体的対策

- ①組織的対策
 - ・経営改革・IT本部長を個人情報保護管理者（CPO＝チーフ・プライバシー・オフィサー）に任命
 - ・情報セキュリティ管理者の配置による日常的な情報の取扱いに関するチェックの実施
 - ・グループ会社共通セキュリティ対応窓口の創設
- ②人的対策
 - ・新入社員研修、役付社員研修などの集合研修での周知徹底
 - ・全従業員が情報セキュリティに関する研修を年1回以上受講
 - ・ケーススタディなどを用いた教育資料の充実
- ③物理的対策
 - ・ICカード（従業員証明書など）による入退室管理の一部導入、パーティションによる執務室のゾーニング、シュレッダー・鍵付き什器類の追加設置などによる重要情報の徹底管理
- ④技術的対策
 - ・ICカード（従業員証明書など）によるパソコンの利用認証
 - ・お客さま情報システムの不正利用の有無を所属長がチェック
 - ・社外持ち出しファイルの自動暗号化機能の実装

ICカード（従業員証明書など）による情報セキュリティの強化



社内ネットワークのログインのための個人認証

鍵付き什器の配備



電気錠の解錠と入退室履歴管理

重要書類やフロッピーなどの管理



個人情報保護の推進

2005年3月、当社は「個人情報の保護に関する法律」が全面施行（同年4月1日）されるのを前に、「個人情報保護規程」などの社内ルールを整備しました。同規程では、当社における個人情報の利用目的の特定、個人情報の開示請求への対応方法などを定めています。

保護法の施行後は、全従業員に対する社内研修の実施や、関係各部門においての個人情報の取扱いマニュアルの作成など、社内周知を徹底させています。

今後も引き続き従業員への啓発を進め、認識レベルの均一化、社内ルールの定着化に努めます。

グループガバナンスの強化

グループ全体においても情報セキュリティの遵守や適切な個人情報の取扱いを徹底するため、2004年12月に「関西電力グループ情報セキュリティガイドライン」を制定しました。

2006年度はグループ全体のさらなるレベルアップを図るため、同ガイドラインの見直しを実施し、各グループ会社がそれぞれのリスクに応じて達成すべきレベルを設定しました。

また、情報流出事故の事例や対策などをわかりやすくマンガで説明したものを当社グループ共有サイトに掲載することにより、グループ全体での注意喚起を行いました。



「マンガで学ぶ情報セキュリティ」

同じ過ちを繰り返さないために

2005年度に発生したファイル交換ソフト「Winny」による業務情報流出事故を機に、二度と同じ過ちを繰り返さないよう、再発防止の取り組みを実施してきました。

なかでも、2006年度は取引先に対しても情報管理を徹底するため文書による要請や情報管理の実態調査を実施しました。

2007年度は、取引先の情報管理の状況も踏まえた上で、今年度、従業員一人ひとりによる情報の取扱いを徹底していきます。

再発防止への主な取り組み

- ①当社グループ全従業員に対し、自宅パソコンにおける業務データの削除と今後の取扱い禁止を徹底
- ②取引先に対しても同上的内容を要請
- ③注意喚起メッセージを全従業員に重ねて発信
- ④セキュリティ対策を施した貸出・貸与用モバイルパソコンを追加配備
- ⑤当社重要情報を取扱う取引先の情報管理を強化

取り組みへの評価

○全社的に、各職場での業務に密着したテーマに関するディスカッションを実施し、法令違反リスクの管理・低減に努めました。また、多くの事業所が、コンプライアンスに関する独自の取り組みを積極的に実施するようになり、自律的な「草の根コンプライアンス活動」が確実に根付いています。

○その一方で、当社発電設備に関して不適切な取扱いが判明するなど、「自分達の業務に潜むリスクや問題点の認識」という点を含めて、リスク管理の一環としてのコンプライアンス意識の浸透は道半ばであると認識しています。

コンプライアンス意識についての全従業員へのアンケート結果

（※2006年12月、全従業員を対象にアンケートを実施したもの。）

この1年で、あなた自身のコンプライアンス意識はどう変化したと思いますか。

回答者総数15,945名のうち、9割を超える従業員（14,793名）が、この1年で自分自身のコンプライアンス意識はさらに向上したと回答しました。また、意識が向上した理由としては、「研修を受講して」（8,356名）、「職場の自律的な活動に関わって」（7,555名）といった回答が上位を占めました。

専門家の方のご意見

国広総合法律事務所
弁護士 國廣 正 氏



CSRで最も重要なことは「本業で社会の要請に応えること」です。関西電力のCSRの重要な柱は「電力を安全に供給すること」です。今般、電力各社で問題となった発電所のデータ改ざん問題は、安全に対する国民の信頼を損ねる重大な問題であり、信頼回復こそが最優先で取り組むべきCSRの課題です。ただ、規則の中には過剰で現実離れした時代に合わないものも多く、一律の法令順守のお題目を唱えるだけでは、将来に向けた信頼回復は実現できません。重箱の隅をつつく形式主義に流れることなく、信頼回復のためには何が必要かを、自分の頭で考え、メリハリのある施策を実行することが真の再発防止策です。これは継続的に実現すべき課題です。今回の対応を一過性のものとせず、将来にわたって継続的に施策の進行状況（それには未達成の問題点の指摘も含まれます）を社会に開示し、説明していくことが関西電力の社会的責任です。来年、さらにその先のCSRレポートを注目しています。

2007年度以降の方針

当社は、これまでも各職場における自律的な「草の根コンプライアンス活動」を推進し、業務に密着したコンプライアンスリスクの管理・低減を図ってきました。

しかし、2006年度は、当社発電設備に関して不適切な取扱いが判明するなど、コンプライアンス意識の浸透は道半ばであり、さらなる意識啓発活動の強化が必要であると感じております。

2007年度は、コンプライアンス推進スタッフによる職場内啓発活動に加え、コンプライアンス委員会事務局（法務部門）による第一線職場への直接的な対話・研修をより一層拡充し、各従業員が自分たちの職場・業務に潜む具体的なコンプライアンスリスクや問題点を意識するような実践的なコンプライアンス活動をさらに推進してまいります。



関西電力株式会社
常務執行役員
総務室長
保田 邦生