

6 コンプライアンスの徹底

「企業倫理の確立」と「法令等社内外の規則の遵守」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。

2007年度の主な取組み

発電設備にかかる不適切な事象の概要と再発防止への取組み	》P.75
各職場における啓発活動と自律的な取組みの推進	》P.77
情報セキュリティと個人情報保護の推進	》P.79

発電設備にかかる不適切な事象の概要と再発防止への取組み

2006年11月、当社は経済産業省および国土交通省より、発電設備におけるデータ改ざんや、必要な手続きの不備などについての点検指示を受け、徹底した点検を実施しました。その結果、多数の不適切な事象が判明し、2007年5月、経済産業省と国土交通省から行政処分を受けました。これ以降、当社は、再発防止対策を着実に進め、コンプライアンス意識の向上を図るなど、全社一丸となって信頼回復に取り組んでおります。

不適切な事象の概要と行政処分

本件の点検では、不適切な事象を徹底的に洗い出し、過去の不正を清算するという気構えを持って、記録などに基づく点検と、それを相互補完する観点から、網羅的な聴取り調査を実施しました。その結果、24事案、件数にして994件の不適切な事象が判明しました。これについて、経済産業省・国土交通省へご報告しましたところ、原子力発電設備の安全が損なわれるような事象はなかったと評価をいただいたものの、コンプライアンスの観点から問題があったということで、行政処分を受けました。

不適切な事象の内訳	
●水力	4事案(959件)
●火力	12事案(27件)
●原子力	8事案(8件)
行政処分内容	
●保安規程の変更命令(経済産業省:2007年5月7日)	
●川合発電所および栃生発電所の許可最大取水量の変更など(国土交通省:2007年5月16日)	

原因と再発防止対策の策定

この点検によって判明した事象につきましては、個別事象の原因究明に加えて、これら一連の事象が発生する根本的な原因の分析もおこないました。その結果、「第一線職場への支援の不足」「CSR推進活動が不十分」「モニタリングの不足」といったことが、今回の事象の背景にあることがわかりました。

当社は、これまで「火力発電所等における定期事業者検査に関する不適切事項」や「美浜発電所3号機二次系配管破損事故」の発生以降、信頼回復のための取組みを進めてきましたが、

改めて、これまでの取組みの再評価や、新たな対策の策定、さらに、現在実施している対策の充実が必要と考え、「1.第一線職場への支援策の充実」「2.CSRのさらなる推進」「3.モニタリングの強化」を課題とした再発防止対策を策定しました。

再発防止対策の取組み状況

当社は、2007年5月に受けた行政処分にに基づき、同年7月31日に「保安規程」を変更し、届出をおこないました。

また、2007年度の再発防止対策についての具体的な取組み状況を次ページにまとめました。なお、再発防止対策の実施にあたっては、社外の有識者の方々にもご指導を受けながら進めており、再発防止対策が確実に進捗し、浸透しつつあることを確認いただいております。

しかしながら、取組みを開始したあとも、水力発電設備(読書発電所)の予備電源装置の設置不備や、過去における水力発電設備(市川発電所、草木発電所)での工事計画の届出漏れ、火力発電設備(相生発電所、御坊発電所)での工事開始手続き不備が見つかっています。いずれも、設備の安全性は確保されているものの、このような事象が判明したことにつきましては、深く反省しているところです。

当社は、現在、再発防止に全社を挙げて取り組んでおりますが、こうした活動が確実に定着し、みなさまからの信頼を賜るまでには、まだまだ道半ばであると考えております。そこで、みなさまからの信頼を回復できるよう、当社は今後も再発防止対策を着実に実施するとともに、日常の業務にこれを定着させてまいります。

再発防止への主な取組み状況

2006年度に発覚した不適切な事象に対して、当社は、2007年度に再発防止対策を策定し、社長をはじめ全社一丸となった実践的な活動を展開しました。

1. 第一線職場への支援策の充実

① 業務に必要な法令手続きの確実な把握	「法令手続きチェックリスト」の見直しや周知をおこない、ヒアリングおよび巡回研修を通じて、各部門の法令手続き管理が適切におこなわれていることを確認しました。
② 最新法令情報の提供	最新の法令改正情報が入手できる「法令FOCUS(第一法規株式会社提供)」を導入、運用しました。
③ 法令教育の充実(発電部門)	電気事業法や河川法、労働安全衛生法などについて、業務実態に即した具体的な法規制事項を教育しました。
④ マニュアル、手順書などの整備(発電部門)	法令手続きに関する具体的な業務手順や異常時の処置などについて、社内規則に明確化しました。

2. CSRのさらなる推進

① 社長、役員層からのメッセージの継続的発信	定例幹部会議や役員層の第一線職場への対話活動(54ヵ所)において、コンプライアンスを徹底するようメッセージを発信しました。社長自ら第一線職場を訪問(40ヵ所)し、従業員に直接メッセージを伝えました。
② CSRキーパーソン研修などに基づく啓発研修の展開	CSRキーパーソン(約120人)を対象とした集合研修を4回実施し、職場のキーパーソンを養成しました。また、キーパーソンが中心となって、各職場で啓発研修を展開しました。(P.11参照)
③ コンプライアンス・リスクに関するディスカッションの実施	コンプライアンス推進スタッフが中心となって全職場(約800ヵ所)でコンプライアンス・リスクに関するディスカッションを実施しました。(P.77参照)
④ 各職場への巡回研修、階層別研修の充実	CSR・コンプライアンスの事務局が第一線職場を巡回し、対話や研修(延べ144ヵ所、約2,000人)をおこないました。また、従業員の階層(新入社員～課長クラス)に応じた集合研修(31回、約2,000人)を実施しました。
⑤ 研修ツールの作成・整備	CSRケースメソッド事例集(33事例)や新コンプライアンス事例集(33事例)などを整備しました。
⑥ 各職場の実態に応じた身近な取組みの実施	各職場にて、CS(お客さま満足)向上活動や6S(整理・整頓・清潔・清掃・躰・作法)などのように、各職場の実態に応じた身近な取組みを展開しました。(P.12参照)
⑦ CSRの取組み内容の共有	CSRキーパーソン同士の意見交換会や社内ポータルサイト、社内報にて各職場の取組みを共有しました。

3. モニタリングの強化

① 再発防止対策の実施状況の監査	経営監査室が、再発防止対策の実施状況を監査し、全ての項目について、計画どおり確実に進捗していることを確認しました。
② 「設備関係相談窓口」の設置	経営監査室に設備関係の相談窓口の機能を有する窓口を設置しました。
③ 「コンプライアンス相談窓口」の再周知	社内ポータルサイト上で「コンプライアンス相談窓口」を再周知するとともに、PRリーフレットを作成して配布しました。(P.78参照)



巡回研修のようす

不適切な事象の具体的な内容と再発防止対策の詳細につきましては、ホームページをご覧ください。



「お詫び:当社発電設備におけるデータ改ざんなどについて」
<http://www.kepco.co.jp/notice/owabi200703.html>

VOICE

コンプライアンスを遵守し再発防止に努める

奈良支店管内の川合水力発電所では、取水量の報告データの改ざんという不適切な事象が判明しました。現在は、その是正対策として、同発電所の取水量を確実に把握できるよう、関係各所と協議をおこないながら設備改修の計画を進めています。また、日常監視における取水量確認の強化や、増水時における過取水防止の注意喚起など、コンプライアンス遵守の発電に努めています。

今後も、再発防止に取り組む、お客さまの信頼を回復するとともに、地球環境にやさしい水力発電所の安定運転を心がけていきます。



奈良支店 奈良電力所
 吉野電力システムセンター(土木)
 石本 栄二

各職場における啓発活動と自律的な取組みの推進

2007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を中心に、各職場における自律的な取組みを推進しました。また、第一線職場との積極的な対話・研修活動など、事務局による各職場へのサポート活動も強化しました。

コンプライアンス推進体制

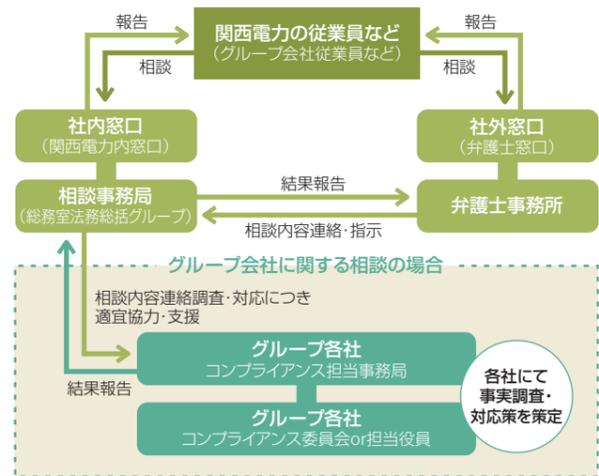
当社は、さらなる信頼の確保と、風通しのよい企業文化の醸成を目的として、2002年11月に「関西電力コンプライアンス委員会」を設置しました。その翌年の2月には「コンプライアンス・マニュアル」を作成し、全従業員に配布しています。このマニュアルは、従業員が業務を遂行するうえで最低限認識しなければならないことを法令・企業倫理・社内ルール遵守の観点からわかりやすく解説したものです。

なお、マニュアル作成と同時に、従業員がコンプライアンスの観点から疑問を持った場合に相談できる窓口として「コンプライアンス相談窓口」を社内（法務総括グループ）および社外（弁護士事務所）に設置し、広く相談を受け付けています。

2005年からは、関西電力グループ全体のコンプライアンス相談窓口としての運用を開始しています。

なお、2006年4月1日からの公益通報者保護法の施行に併せて、取引先従業員の方に対しても、コンプライアンス相談窓口をお知らせし、リスク情報を広く取得するようにしています。

■ 関西電力グループ・コンプライアンス相談窓口



各職場においては、自律的なコンプライアンス活動を推進するために、各所・各部門トップをコンプライアンス推進責任者としたうえで、職場ごとにコンプライアンス推進スタッフ（課長クラス）を選任し、「草の根コンプライアンス活動」を展開しています。

各職場でのコンプライアンス推進活動

各職場での事例をもとにした研修の実施

各職場において、コンプライアンス・リスクについての具体的な想定事例を用いた啓発活動（事例研修）を実施しています。2007年度は、コンプライアンス委員会事務局（法務部門）において、33事例を収録した「新コンプライアンス事例集」を発行し、職場内啓発活動の一助としました。

各職場でのコンプライアンス・リスクの認識共有化

2007年度は、職場のコンプライアンス・リスクに対する認識を共有化することを目的として、コンプライアンス推進スタッフを中心に、業務に潜むリスクについてブレインストーミングをおこなう、職場でのディスカッション活動を実施しました。

2008年度は、昨年度の結果のフィードバックを踏まえ、実業務の幅広い分野のリスクについて認識を高めるなど、コンプライアンス意識の一層の向上を図ります。

第一線職場との対話・研修活動の推進

2007年度は、コンプライアンス推進スタッフによる積極的な職場内啓発活動に加えて、事務局（法務部門）による第一線職場との直接的な対話・研修活動を重点的に実施し、職場における自律的で実践的なコンプライアンス活動を支援しました。



対話・研修活動の様子

VOICE

全員で話し合い 共に行動できる職場づくりを展開

私の職場では、「各職場でのコンプライアンス・リスク認識の共有化」の活動をおこなう際に、全員でディスカッションするだけでなく、リスクの発生を予防することも主眼に入れて取組みをおこないました。その結果、職場には「隠さない」「嘘をつかない」「一人で抱え込まない」という意識が根付き、ささいなことでも全員で話し合っただけという姿勢が見られるようになりました。

私は、コンプライアンス活動とは、単なる精神論ではなく、時代の変化や社会の常識に即した実行性のある業務を遂行することだと考えており、今後も「誰もが気軽に話せ、共に行動できる」職場づくりに取り組んでいきます。



海南発電所 計画課長 西川 鉄太

第一線職場を訪問しての活動

事務局（法務部門）では、これまでも電力所や発電所などの技術系第一線職場を中心に事業所を訪問し、対話・研修活動を実施してきましたが、2007年度は、コンプライアンス意識をより一層浸透させることを目的に、支店・支社とすべての第一線職場（営業所・電力所・発電所）の計90ヵ所を直接訪問しました。また、受講者も、コンプライアンス推進スタッフから、係長・上席担当者まで拡大しました。（受講者数：1,256名）

第一線職場でのコンプライアンス意識啓発

2007年度の第一線職場との対話・研修活動では、コンプライアンスに関連した当社の事例と社会の注目を集めた他社の事例に触れながら「リスク管理としてのコンプライアンス」「社会の常識が基準」「隠ぺい・改ざんの危険性」「コンプライアンスと管理職の果たすべき役割」について解説し、コンプライアンスの重要性を訴えました。

また、各職場とのコミュニケーションを通じて、当社のコンプライアンス活動に関する意見や、要望も聴取しました。加えて、「コンプライアンス相談窓口」に対する認識をより一層高めてもらうため、相談窓口の運用面も含めて、情報提供をおこないました。なお、2007年10月には当社グループ全従業員に『コンプライアンス相談窓口PRリーフレット』を配布しました。



「コンプライアンス相談窓口PRリーフレット」

第一線職場との対話・研修活動の継続

現場との距離感が縮まり、より一層のコンプライアンス意識の向上が期待されることから、2008年度も引き続き、第一線職場を直接訪問し、対話・研修活動を拡充していきます。

具体的には、コンプライアンスについての一般的な意識啓発に加えて、各部門の業務に密着した法的リスクなどの内容を盛り込み、さらなるコンプライアンス意識の向上をめざします。

独占禁止法の遵守

当社は、「独占禁止法遵守マニュアル」（1996年）を作成したのをはじめ、公正取引委員会と経済産業省が作成した「適正な電力取引についての指針」の解説書を作成・配布するなど、独占禁止法の啓発活動に努めてきました。また、2006年

6月には、電気事業法改正や指針の改定を踏まえて、「独占禁止法遵守マニュアル」の改訂をおこないました。

こうしたマニュアルの整備だけでなく、例年に引き続き、2007年度も9月から11月にかけて、本店および各支店で、「独占禁止法研修会」を実施し、従業員の理解浸透に努めました。

今後も、従業員一人ひとりが独占禁止法の趣旨や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、適切な事業運営を徹底していきます。

法令手続きの確実な把握

2006年度に、当社の発電設備において、必要な届出や申請が漏れるなど、法令手続きの不備が少なからず判明したことを受け、2007年度は、これらの再発防止に取り組んできました。この取組みの一環として、業務に関連して法令上実施することが求められている手続きについて各部門が作成した一覧表（「法令手続チェックリスト」）の内容の見直しを全部門でおこないました。

今後、各部門でのより一層の活用を促すとともに、最新の法改正情報を収集・管理するシステムを駆使して、届出や申請などの手続きを確実に把握するように努めます。

コンプライアンス意識啓発ツールについて

2008年3月、eラーニング「コンプライアンス これだけは知っておきたい 2008」を開講しました。これは、リスク管理としてのコンプライアンスの考え方を具体的な事例を挙げて説明したのですが、当社グループ各社の従業員も利用可能とすることで、グループ全体でのコンプライアンス意識の定着をめざしていきます。

また、当社では2007年1月より、社会で話題となったコンプライアンスに関する事件などを社内イントラネットで「コンプライアンス時事コラム」としてタイムリーに紹介しており、各職場においても、朝礼やミーティングの場で、意識啓発のツールとして活用されています。2008年度も、社会の動きに即してコンプライアンスに関する話題を提供し、意識啓発を支援します。



「コンプライアンスこれだけは知っておきたい 2008」

取組みへの評価

情報セキュリティと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、みなさまからの期待がより高まるなか、これにお応えするためにより積極的な取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おこなっています。

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・高度化対策などの技術的対策

↓

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
 - 社内規程として「情報管理規程」を定め、全従業員にわかりやすく解説した『情報セキュリティルールブック』を作成
 - 情報セキュリティ管理者の配置によるセルフチェックの実施(秘密文書の適切廃棄処理、パスワードの厳正管理などの日常的な情報の取扱いに関するチェック)
 - 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職場内ディスカッション
- 3 物理的対策
 - ICカード(従業員証明書など)による入室管理の一部導入、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
 - システムログの活用によるシステム管理者の不正操作の抑止

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



社内ネットワークへのログインのための個人認証

鍵付き什器の配備



重要な書類や外部記憶媒体などを厳正に管理

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、お客さまからの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、社内周知を徹底しています。

こうした取組みに加え、2008年度は、同年3月に改正された経済産業省のガイドラインに対応するため、委託先管理の徹底を図っていきます。

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させるため、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。

また、2007年1月には、セキュリティレベルのさらなる向上を図るため、同ガイドラインの見直しをおこない、各グループ会社が自律的に情報セキュリティマネジメントの推進に取り組んでいます。

加えて、各グループ会社への支援として、当社内に「関西電力グループ情報セキュリティヘルプデスク」を設置し、各種情報の提供や自律的な取組みへのサポートを継続的に実施しています。

業務情報流出防止への取組み

2005年度に発生したファイル共有ソフト「Winny(ウィニー)」による業務情報流出事故を機に、当社は従業員および委託先に対する再発防止の取組みを徹底してきました。今後も当社は、情報流出が社会に多大な不安を与えることを全従業員へ周知し、情報流出を防止するために遵守すべき事項を継続的に徹底してまいります。

また、委託先に対しても契約時などにおいて、情報管理の徹底を図ってまいります。

再発防止への主な取組み

- 1 当社従業員およびグループ会社従業員に対し、自宅パソコンでの業務情報の取扱い禁止を再徹底
- 2 「ウィニー」などのファイル共有ソフトを使用しないことを徹底
- 3 自宅パソコンにおける業務情報の有無確認を定期的実施
- 4 自動暗号化ツールの機能強化
- 5 委託先に情報管理を徹底させるとともに、当社業務情報の管理状況についても確認

● 2007年度の全従業員アンケートにおいて、「この一年間でコンプライアンス意識は向上した」といった意見が数多くあったことや、第一線職場への対話・研修活動の結果にも同様の意見があったことなどから、当社のコンプライアンス意識は定着しつつあると実感しています。

● また、各職場での自律的なコンプライアンス活動(「草の根コンプライアンス活動」)についても、ワーキンググループを設置してコンプライアンスについて討議をおこなっている事業所や、目安箱を設置してコンプライアンスに関する問題を収集する事業所があるなど、各職場での自律的な活動も着実に根付きつつあります。

● 一方で、第一線職場との対話・研修でのニーズの聞き取りにより、一般的な意識啓発の取組みに加えて、業務分野ごとの実業務に即した研修など各論的な取組みが必要だと考えています。また、グループ会社のコンプライアンス意識についても、さらなる向上を図ってまいります。

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

■ この一年間で、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。

2007年11月、全従業員を対象にアンケートを実施。

回答者総数17,161名のうち、9割を超える従業員(15,833名)が、この一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、半数以上(8,294名)が、その理由として「コンプライアンスに関する研修を受けて」をあげました。

専門家の方のご意見



国広総合法律事務所
弁護士 国廣 正 氏

コンプライアンスで重要なのは、細かい法令を覚え込む「知識」ではなく、企業の社会的責任(CSR)の観点から胸を張って仕事をする「意識」を高めることです。企業には、問題を早期に把握して是正するリスク管理能力が求められていますが、問題を発見するには現場の高い意識が不可欠です。関西電力のコンプライアンスへの取組みは、コンプライアンス意識をより一層浸透させることを目的に、全職場を訪問のうえ、具体的な事例をもとにした対話を通じた研修を実施する、各職場で自分たちの業務に潜むコンプライアンス・リスクについてディスカッションして、リスクについて認識を共有化するなど、現場力を高めることを中心にしていますが、これは正しい方向だと思います。コンプライアンスの取組みに完成といったものはなく、発生する新しい問題に常に挑戦し続けることが必要です。現在の取組みを持続することを期待しています。

2008年度以降の方針

関西電力株式会社
常務執行役員
総務室長
保田 邦生



当社では、CSRの実践を根幹から支える活動として、コンプライアンスの推進に鋭意取り組んでまいりました。

2007年度は、実業務に潜むリスクについての議論など、従来に引き続き職場内啓発活動を推進するとともに、事務局(法務部門)による第一線職場との対話・研修を大々的に展開し、職場の自律的な活動を支援しました。こうした取組みを経て、本店から現場第一線に至るまで、コンプライアンス意識は確実に

に浸透しつつあると感じますが、一方で、法令手続きの管理など、地道な取組みの継続を要する諸課題は依然残っています。

2008年度は、職場のディスカッション活動のレベルアップを図り、対話・研修も実業務に一層密着した内容としてサポートを強化します。これにより、従業員各人が、コンプライアンスを前向きに捉え、主体的に実践することを推進してまいります。