

6 コンプライアンスの徹底



2008年度 基本方針

- コンプライアンス意識の定着化に向けた啓発活動を展開します。
- 各職場での自律的な活動の定着化に向け取組みを実施します。
- 各種ツール類と情報発信を充実させ、法令手続管理を支援します。
- グループ各社に対する支援活動を強化します。

各職場における啓発活動と自律的な取組みの推進

当社は、かねてより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自律的な意識啓発活動を推進しています。2008年度は、こうした活動に加えて、対話・研修や法的リスクの情報発信、グループ各社への研修を積極的に展開しました。

コンプライアンス意識の定着化に向けた活動の実施

第一線職場を訪問しての活動

当社「コンプライアンス委員会事務局」は法務部門に属し、これまで電力所や発電所などの技術系の第一線職場を中心に事業所を訪問し、対話・研修活動を続けてきました。2008年度は、それぞれの各業務内容により即した活動を展開するため、業務分野ごとに、それぞれの部門の会議体や第一線職場に出向き、その回数は、原子力・火力・電力流通事業など6部門で計37回に達しました。

受講後のアンケートなどでは「実務に即した内容で、今後の業務に役立てることができる」といった肯定的な意見が多く見られました。また、継続を求める声も多数あったことから、2009年度も引き続き、実業務に即した内容で対話・研修活動をおこない、各職場におけるコンプライアンス意識のより一層の浸透に努めていきたいと考えています。



対話・研修活動のようす

各職場での自律的な活動の定着化に向けた取組み

職場でのコンプライアンス・リスクの認識の共有化

当社は、2007年度から、各職場でコンプライアンス・リスクについての認識を共有化するため、「ディスカッション活動」を実施しています。これは討議によって日常業務に潜む

コンプライアンス・リスクを拾い出し、それぞれの職場の従業員で認識を共有しようという活動です。

2008年度もこの活動を継続し、各職場で前年度の活動結果を踏まえたうえで、実業務のより幅広い分野を対象に討議がおこなわれ、リスク認識が共有されるなど、実効性ある取組みが展開されました。

2009年度は、職場の自律性をさらに高めたいと、「ディスカッション活動」を継続し、一層の意識向上を図ります。

Voice

本当の意味での「風通しのよい職場」づくりを展開

私の職場では「コンプライアンス・リスクの認識の共有化」の一環として、職場全員をベテラン層、番頭・専門家層、中堅・作業長層、若年層と4つの年代層に分け、「層別コミュニケーション」を実施しています。年齢や担当業務でコンプライアンス・リスクの感受性や発掘機会が異なるため、各層が身近に物事を捉えることができるようにと始めました。その結果、私を含め全員がお互いの思いをより深く、より幅広く知ることができ、「やるべきこと・やらなければならないことは手抜きをしない」、「グループ間の壁はつからない」、「上下を問わない報連相の充実」といった姿勢が見られるようになりました。

昨今、経営を取り巻く環境の変化は目まぐるしく、コンプライアンス活動は、法令遵守にとどまらず、社会の常識、環境や時代の変化に即応した業務を遂行していく活動であると考えています。今後も「ともに気付き合える、何でも言い合える」本当の意味での「風通しのよい職場」づくりを進めます。

京都営業所
京都ネットワーク技術センター
所長

増谷 茂治



各種ツール類の充実と法的情報の発信

コンプライアンス・マニュアルの改訂

2008年度は、『コンプライアンス・マニュアル』を改訂するとともに、別冊の『ケースブック』を作成しました。

『コンプライアンス・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・社内ルール等の観点からわかりやすく解説したものです。当社は2003年2月にこれを作成し、全従業員に配布しています。今回は、作成後6年が経過したこと、その内容を法律の新規制定や改廃、昨今の社会情勢の変化などを踏まえたものへと改め、より使いやすく、読みやすいものにしました。

また、新たに作成した『ケースブック』は、業務に関連する身近なコンプライアンス上の疑問点をQ&A形式で掲載しています。

『コンプライアンス・マニュアル』と『ケースブック』は、各従業員が業務遂行上、疑問を感じた際の参考となるよう作成したのですが、2009年度は、これらを積極的に活用した意識啓発活動を実施します。

意識啓発ツールの作成と法的リスク情報の発信

2008年度は、2007年度に作成した『新・コンプライアンス事例集』について、新たにVol. 3を発行しました。

また、2006年度から続けている『コンプライアンス時事コラム』は、社会で話題となったコンプライアンスに関する事例などをイントラネットで紹介し、職場での意識啓発に活用しているものですが、2008年度は「反社会的勢力への対応」など5つのメッセージを発信しました。

そのほか、社会的関心が高まっている法的諸問題への情報発信活動の一つとして、2008年12月には「偽装請負」問題への注意喚起を改めておこなうとともに、各部門でセルフチェックを実施しました。

2009年度も引き続き、こうした社会の動きに即したサポート活動を実施するとともに、さまざまな機会を捉えて法的問題に関する知識の付与に努め、適正な業務運営を推進していきます。



2008年度は『コンプライアンス・マニュアル』(左)を改訂し「別冊ケースブック」(中)と「新・コンプライアンス事例集Vol.3」(右)を作成。

独占禁止法の遵守

当社は、これまでも『独占禁止法遵守マニュアル』の策定(1996年作成・2006年6月改訂)をはじめ、独占禁止法の啓発活動に努めてきました。こうしたマニュアルの整備だけでなく、本店や各支店の関係部門を対象に、「独占禁止法研修会」を毎年実施し、従業員の理解浸透に努めています。

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、実務に反映するよう、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。

グループ会社各社への支援活動の実施

グループ会社を対象にしたコンプライアンス出前研修

2008年度は、グループ各社に対して「出前コンプライアンス研修」の実施を積極的に働きかけることとし、15社を回って計29回の研修をおこないました。

受講対象は各社のコンプライアンス推進活動の主導的役割をなす課長層を中心とし、研修メニューは各社の関心事を講義内容に盛り込んだり、事例討議を実施したりするなど、各社のニーズに沿うように心がけました。

2009年度も引き続き積極的に研修出講を実施し、各社のニーズに即した内容でコンプライアンス意識の向上を支援します。



コンプライアンス研修(事例研修)をグループ会社でも

コンプライアンス相談対応をめぐる周知啓発

当社グループでは、各社がそれぞれコンプライアンス相談窓口を設置しているほか、当社が社内・社外に設けたコンプライアンス相談窓口をグループとしての相談窓口として開放しています。そのため、当社グループの従業員は、所属する会社の窓口だけでなく、当社の窓口でも相談することができます。なお、当社窓口へ寄せられたグループ会社についてのコンプライアンス相談は、当社と当該企業のコンプライアンス相談事務局で連携して、調査・対応にあたっています。

こうしたコンプライアンス相談窓口を有効に機能させるため、2008年7月には、グループ各社における調査・対応活動への一助として、各社の役職者を対象に、社外相談窓口の担当弁護士を講師に招いて、相談対応をめぐる留意点に関する講演会を実施しました。

2009年度も、グループ各社のコンプライアンス活動に有益な情報を発信するなど、積極的支援を継続していきます。

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、これまでも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

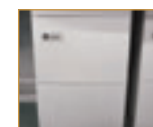
- 1 組織的対策
 - 経営改革・IT本部長を個人情報保護管理者(CPO=チーフ・プライバシー・オフィサー)に任命
 - 社内規程として「情報管理規程」を定め、全従業員にわかりやすく解説した「情報セキュリティルールブック」を作成
 - 情報セキュリティ管理者の配置によるセルフチェックの実施(秘密文書の施錠管理や適切廃棄処理などの日常的な情報の取扱いに関するチェック)
 - グループ会社共通セキュリティ対応窓口の創設
- 2 人的対策
 - 新入社員研修、役付社員研修などの集合研修でのルールの徹底
 - 全従業員が情報セキュリティに関する研修を年1回以上受講
 - ケーススタディなどを用いた職場内ディスカッションの実施
- 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、シュレッダーや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ツールの導入
 - 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



電気錠の解錠と入退履歴の管理

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)されるのに先立ち、「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、社内ルールを見直し、委託先管理の徹底を図っています。

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。

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の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、個別の問合せに対するアドバイスや各種情報の提供などを通じて、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いきます。

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いきます。

再発防止への主な取組み

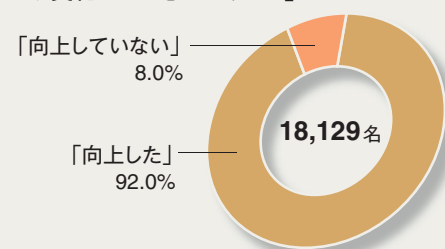
- 1 当社従業員およびグループ会社従業員に対し、自宅パソコンでの業務情報の取扱い禁止を再徹底
- 2 「Winny」などのファイル共有ソフトを使用しないことを徹底
- 3 自宅パソコンにおける業務情報の有無確認を定期的実施
- 4 自動暗号化ツールの機能強化により、社外に持ち出すファイルには、原則としてすべてパスワードを付与
- 5 委託先に情報管理を徹底させるとともに、当社業務情報の管理状況についても確認

取組みへの評価

■ 当社の「全従業員アンケート」(2008年11月実施)で、自身のこの1年間のコンプライアンス意識の変化について質問したところ、回答総数18,129名のうち約9割(16,686名)が、「向上した」と回答し、その理由として半数近くが「職場の自律的なコンプライアンス活動に関わって」(7,966名)を挙げました。自律的な活動が各職場で定着してきていると考えます。

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？」



■ リスク認識を共有するため、さまざまな事項を検討するなど「ディスカッション活動」を続けています。2008年度は、こうした検討事項に関して、事業所から法務部門に法律相談が寄せられるというケースが増加しました。法的リスクの低減に努めようという意識が、従業員のあいだに浸透しつつあります。

■ 取組みの形骸化やマンネリ化を防ぐために、各職場の自律性をさらに促す方向で、推進活動を展開しているところです。

■ グループ会社のコンプライアンス意識についても、出前研修などを通じ、さらなる向上を図っていきます。

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



コンプライアンスの徹底で揺るぎない企業体質を維持することは、国民生活をささえる電力会社の社会的責任(CSR)です。関西電力では、一人ひとりの社員の強い意志があって初めてコンプライアンスという土台が強固になるという考えから、各職場での啓発活動と自律的な取組みを重視していますが、この方向性を今後も継続していく必要があります。この場合、取組みがマンネリ化しないよう常に新しい題材を提供することや、コンプライアンスを金科玉条にせず、「なぜ関西電力ではコンプライアンスが重要なのか」という基本に戻ってそれぞれの社員が自分の頭で考え続ける仕組みを維持することが重要です。

現場中心のコンプライアンスとともに、今後生じうる新しいリスクに備える必要性も増えています。急激に変化する社会では従来の経験だけでは予測困難な事象が発生します。新型インフルエンザやコンピュータ・ウイルス、悪意者による行為などにも対処できる体制を整備すること、つまり、コンプライアンスを含むリスク管理体制の整備も重要なCSRの1つで、今後はこの方向性の取組みにも注目していきたいと思います。

2009年度以降の方針

当社は、CSRを軸に、一人ひとりの意識や組織風土にまで踏み込んだ取組みを推進するなか、コンプライアンス活動についても、鋭意取り組んでまいりました。

2008年度は、実業務に潜むコンプライアンス・リスクについて、各職場でのディスカッション活動をおこなったほか、コンプライアンス委員会事務局による対話・研修活動も業務分野別(部門別)に実施し、日常業務により密接した領域での意識啓発活動を展開しました。

こうした取組みにより、当社のコンプライアンス意識は確実に定着してきていると感じますが、向上の余地は依然として残っています。

2009年度は、各職場での自律的な意識啓発活動の展開に加えて、対話・研修活動も業務分野別の実施を継続し、さらなる充実を図るとともに、従業員各人の主体的なコンプライアンス活動を支援する、より実践的な取組みを推進してまいります。

関西電力株式会社
執行役員
総務室長

勝田 達規

