6 コンプライアンスの徹底

2009年度 基本方針

- ●コンプライアンス意識の定着化に向けた活動を実施します。
- ●各職場での自律的な活動の定着化に向けた取組みを継続します。
- ●グループ会社への支援活動を拡大します。
- ●各種ツール類の充実と情報の発信を推進します。
- ●情報セキュリティに関する意識啓発の取組みを継続します。

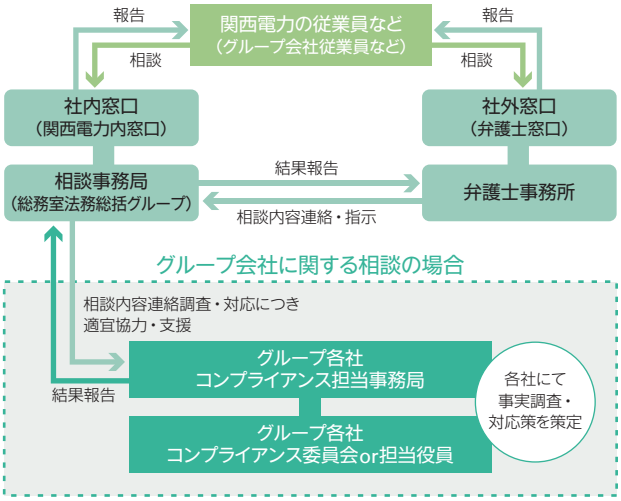
各職場における啓発活動と自律的な取組みの推進

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に、2002年11月「関西電力コンプライアンス委員会」を設置しました。翌年2月には、従業員のコンプライアンス上の疑問の相談窓口として「コンプライアンス相談窓口」を社内（総務室法務総括グループ）と社外（弁護士法人三宅法律事務所）に設置しました。2005年7月からは、「コンプライアンス相談窓口」を関西電力グループ全体の相談窓口として各社に開放し、2006年4月には、取引先関係者の方も利用できる窓口にして、リスク情報を広く収集できる体制を築いています。

「コンプライアンス相談窓口」に寄せられた通報・相談は、「関西電力コンプライアンス委員会」に、すべて報告されています。2009年度の受付件数は、グループ全体で35件でした。

■ 関西電力グループ・コンプライアンス相談窓口



コンプライアンス意識の定着化に向けた活動の実施

当社は、コンプライアンス意識のさらなる浸透に向けた、職場の自律的・実効的な活動を支援するため、法務部門が営業所、電力所、発電所といった第一線職場を中心とした事業所を訪問する対話・研修活動を継続しています。2009年度は、原子力、火力などの計6部門で延べ35回実施しました。

対話・研修では、事前に質問を募るなど、実務に密着した題材を取り上げており、受講後のアンケートでは、「対面で話ができ、法務部門を身近に感じることができた」「定期的に実施すると実務に役立つ」といった肯定的な意見や継続を希望する声が多数を占めました。

2010年度は、実務密着型の対話・研修活動を継続するとともに、ハラスメントなどの今日的問題について管理者層との啓発対話も実施し、知識付与と意識啓発とのバランスの取れた活動展開を強化していきます。

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

当社は、日常業務に潜むコンプライアンス・リスクについて、職場の従業員で議論してリスク認識を共有化する「職場ディスカッション活動」を2007年度から実施しています。

2009年度もこの取組みは継続され、2009年4月改訂の『コンプライアンス・マニュアル』をベースに各職場で工夫した活動がおこなわれるなど、CSR啓発活動の一環として定着しています。

2010年度も、「職場ディスカッション活動」を継続し、コンプライアンス・リスクに対する職場の認識共有を深化できるよう、ディスカッションに役立つツール類を充実させ、職場の自律的な活動のさらなる活性化を図っていきます。

コンプライアンス：→ P14

グループ会社への支援活動の拡大

2007年度からグループ会社に対して実施している「出前コンプライアンス研修」を2009年度も継続し、計14社を回って延べ23回実施しました。

受講者は、各社の役員や管理職層から担当者層まで多岐にわたり、研修メニューは、コンプライアンスの意識啓発を主眼に、受講者の関心事を講義内容に盛り込み、事例討議を実施するなど、各社のニーズに合わせています。

2010年度は、対象会社の拡大を図りながら、継続実施するとともに雇用形態の多様化に伴う諸問題の発生など最近の問題意識を研修テーマに盛り込み、引き続きグループ会社に対する支援を強化していきます。

出前コンプライアンス研修のようす

各種ツール類の充実と法的情報の発信

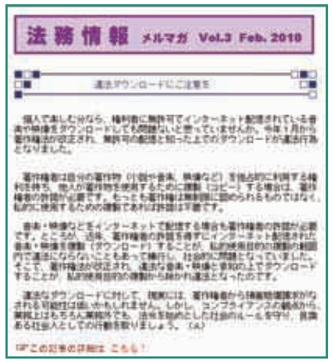
■電子媒体による情報発信の強化

2006年8月に開設した「法令守くんのコンプライアンス推進室」をリニューアルし、法的問題に関する事例のデータベースを充実させています。

『コンプライアンス・マニュアル』やQ＆A形式の別冊ケースブックのほか、『コンプライアンス事例集』や各種研修資料等も掲載しており、従業員が必要な情報を検索しやすいよう工夫しています。

法令守くんのコンプライアンス推進室

また、1988年の初版以来、法律やコンプライアンスに関する情報を提供してきた社内報『法務情報』を、紙媒体から電子メールとデータベースを組み合わせた発信へと刷新しました。全従業員へのメールマガジン形式をとることで、機動的な情報発信が可能になるとともに、メール本文への要約版の掲載により、読者が情報を取捨選択しやすいよう工夫しています。世間で話題となったコンプライアンス上の問題を解説する「コンプライアンス時事コラム」もこのメールマガジンの一環で引き続き発信され、従業員の意識啓発の一助とされています。



法務情報

■独占禁止法の遵守

電力自由化に伴い、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が求められています。これまでにも当社は、独占禁止法に関するマニュアルや解説を作成し社内各所に配布、周知してきましたが、2009年に独占禁止法が改正され、また、公正取引委員会と経済産業省が定めた「適正な電力取引についての指針」が見直されたのを機に、2010年2月に『独占禁止法遵守マニュアル』（1996年作成・2006年6月改訂）を改訂しました。

また、マニュアルの整備にとどまらず、2010年3月には「独占禁止法研修会」を実施し、従業員の理解がより確固たるものになるよう、努めています。

2010年度は、支店を巡回して独占禁止法研修会を実施するなど、引き続ききめ細かな支援をおこなってまいります。

VOICE 関西電力グループの一員として

コンプライアンス推進リーダーによる対話活動を展開

当社ネットワーク事業部では、2009年度からコンプライアンス推進リーダーを各職場に2名ずつ配置し、積極的な対話活動によって、何でも相談できる職場環境の醸成に努めています。具体的には、月1回のグループ会議でコンプライアンス関係の事例を取り上げ、推進リーダー同士で議論をしたり、朝・終礼時には推進リーダーが各職場に出向き、コンプライアンスに関係する話題を周知し、従業員と議論したりしています。こうした対話活動を通して職場や現場の潜在リスクを全員で洗い出し、きめ細かな予防処置を心がけ、安全・安心で高品質な商品・サービスのお届けに全力で取り組んでいます。

㈱かんでんエンジニアリング
ネットワーク統括部　統括グループ
マネジャー
谷口 清

コンプライアンス：→ P14

情報セキュリティ対策と個人情報保護の推進

情報セキュリティマネジメントの推進

当社は、中長期的な成長を支える強固な経営基盤を構築するため、副社長を委員長とする「基盤整備委員会」を設置し、そのなかで重要な経営課題の一つとして、情報セキュリティマネジメントを推進しています。

同委員会では、効果的で効率的な情報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。

情報セキュリティマネジメントの審議の観点

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室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

実施している具体的対策

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）
- 関西電力グループ情報セキュリティヘルプデスクの設置

2 人的対策
- 新入社員研修、役附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
- 社内パソコンへの外部記憶媒体接続を制限するしくみの導入

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

電気錠の解錠と入退室履歴の管理

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。

個人情報保護法の施行後は、全従業員に対する社内研修の実施や、関係各部門による『個人情報取扱いマニュアル』の作成などを通じて、社内周知を徹底しています。

今後も引き続き従業員への啓発活動に取り組み、お客さま情報をはじめとした個人情報の保護に努めていきます。

■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、グループ会社および外注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およびグループ会社従業員へ周知し、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、外注先に対しても、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、グループ会社従業員および外注先に対し、個人所有パソコンでの業務情報の取扱い厳禁を徹底
2. 当社従業員およびグループ会社従業員に対し、「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. 当社から社外に持ち出すファイルには、すべてパスワードを付与する機能を追加
4. 外注先に情報管理を徹底させるとともに、チェックシートなどを用いて当社業務情報の管理状況について確認

情報セキュリティマネジメント：情報の漏えいやシステムの障害など、情報に関わる事故を防止するため、リスクの分析、対策計画の策定・実施・評価を継続しておこなうこと。

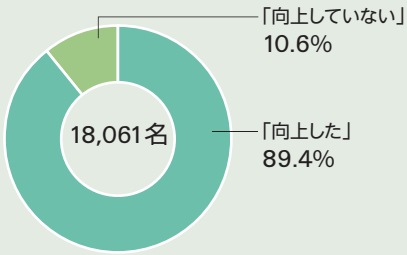
システムログ：社内システムの利用記録のこと。

グループガバナンス：グループ会社の統制を図り、各社の各種取組みに対して監理や支援をおこなうこと。

6章 取組みへの評価

コンプライアンス意識についての全従業員アンケートの結果

この1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?



- 全従業員アンケートでは、「この1年間でコンプライアンス意識は向上した」と感じる従業員は9割近くにのぼり（回答総数18,061名のうち16,138名）、その理由に「職場の自律的なコンプライアンス活動に関わって」「コンプライアンスに関する研修を受けて」をあげる回答が過半数を占めています。
- また、コンプライアンスは「所詮タテマエ」、活動が「形骸化・マンネリ化」と考える人の割合は、減少しています。
- 「部門・職場ごとの自律的な活動」が定着し、コンプライアンス事務局による支援活動が、一定の効果を生んでいると考えます。

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

評価できること

関西電力の活動で高く評価できるのは、コンプライアンスを特別のことではなく、毎日の仕事の仕方と不可分のものと位置づけている点です。そして、トップがコンプライアンスの重要性についてメッセージを継続的に出す一方で、現場も受け身になるのではなく、各種の自主的な活動を継続しています。この現場中心のコンプライアンス活動は、コンプライアンスを金科玉条のお題目として唱えるのではなく、具体的な事例に基づいたディスカッション方式を取り入れるなど、社員一人ひとりの意識にフォーカスする方向を向いており、このような施策は極めて実践的であると考えられます。

要望したいこと

一方で、関西電力は規模が大きく、極めて多数の社員により構成されていることからすると、コンプライアンス意識の全体的な向上の陰に隠れて個別の問題事例が発生する可能性も否定できません。したがって、間違いや不正が発生することを前提として、これを早期に発見して、迅速に対応する施策の強化も重要です。この意味で、内部通報制度のさらなる周知・徹底など、おこなうべき施策もまだまだ残っています。

2010年度以降の方針

関西電力株式会社
執行役員
総務室長
勝田 達規

当社は、CSRの実践の一環としてコンプライアンスの推進活動に鋭意取り組んでいます。

2009年度も、実業務に潜むコンプライアンス・リスクの低減のため、各職場でのディスカッション活動や、コンプライアンス委員会事務局による対話・研修活動、グループ会社に対する研修を継続しておこないました。このほか、実務に即したツール類の充実や、コンプライアンスに関する情報発信の方法のリニューアルなど、各職場への支援にも力を注ぎました。

2010年度は、ハラスメントなどの昨今話題となっている問題を題材に、管理職層との対話活動も活発に展開していきます。あわせて、コンプライアンス・リスクに対する認識を深化できるツール類を充実させ、職場の自律的な活動を支援することで、一人ひとりのコンプライアンス意識のさらなる定着化を進めていきます。また、コンプライアンス相談窓口の信頼性についても、引続き周知を継続していきます。

コンプライアンス：→ P14