

- ツール類の充実を通じ、職場の自律的な活動のさらなる活発化を図るとともに、コンプライアンス意識啓発のための対話・研修などをバランスよく展開します。相談窓口の信頼性周知にも継続して取り組みます。
- 情報セキュリティに関する当事者意識を浸透させるため、社内外の事故事例や社会への影響の周知など、全従業員への意識啓発を徹底します。また、新たな脅威に対する技術的対策を引き続き実施します。

Do>>

CSR Highlight

第一線職場やグループ会社での
対話・研修を積極的に展開

第一線職場の管理職との対話活動を強化

私が所属する法務部門は、主にコンプライアンス意識の定着に向けた活動と日常の法務相談に対応しています。特に、2010年度は、営業所や電力所、発電所といった第一線職場の管理職層を対象にした対話・研修活動に力を入れ、延べ26カ所で実施しました。具体的には、要職にある者としての留意点と、職場内の目配りなどについて、改めて意識してもらうとともに、ハラスメントなどの職場環境に関するコンプライアンス問題についての啓発対話を実施しました。また、当社の「コンプライアンス相談窓口」に寄せられる相談の傾向など、一般論ではなく当社グループでの実状などについても紹介し、意見交換をおこないました。こうしたことにより、実施後のアンケートでは「今後もきめ細かい情報提供をお願いしたい」といった声が多く見られました。

グループ会社への出前研修も大々的に展開

法務部門では、2007年度からグループ会社への「出前コンプライアンス研修」を実施しています。近年では出前依頼の件数が増え、また、事業に合わせてテーマを設定するなど、グループ会社主導での開催も増えてきました。こうした好循環をさらに広げるため、2010年度は出前の声かけなども積極的におこない、1社について階層別に時間を設けるなど、計20社で延べ30回の研修を実施しました。受講者の方々からは継続を望むだけでなく、「次は法務相談を」といった具体的な要望もいただいています。私はこうした業務に携わるなかで、資料一つ作成するにも、Q & A方式やストーリー仕立てで展開するなど、受講者のみなさんに興味を持っていただき、なおかつ理解を深めていただけるよう、自分なりの工夫を心がけています。

総務室
法務総括グループ
小林 祥子

●事業所訪問による対話・研修活動で
コンプライアンス意識のさらなる浸透を

当社は、2004年度からコンプライアンス意識のさらなる浸透に向け、職場の自律的かつ実効的な活動を支援するために、法務部門が第一線職場を中心とした事業所を訪問する対話・研修活動を実施しています。左記の管理職向けの活動以外に、実務者層向けの研修も継続しており、2010年度は原子力、火力などの計8部門で延べ32回実施しました。



対話・研修活動のようす

●実務に即した研修でコンプライアンス活動
を身近なものに

実務者向けの研修では、事前に法務関係について質問したいことや相談したいことなどを募り、各事業所の実務に密着したテーマを設けることで、受講者にとって参加しやすい環境づくりを心がけています。受講後のアンケートでは、「業務に直接役に立つ内容がよかった」「法務部員の顔が見られて相談がしやすくなった」といった意見が見られ、継続実施を求める声も多数を占めました。2011年度も、実務密着型の第一線職場対話・研修を継続実施し、コンプライアンス意識の向上に努めていきたいと考えています。



グループ討議のようす

各職場における啓発活動と自律的な取組みの推進

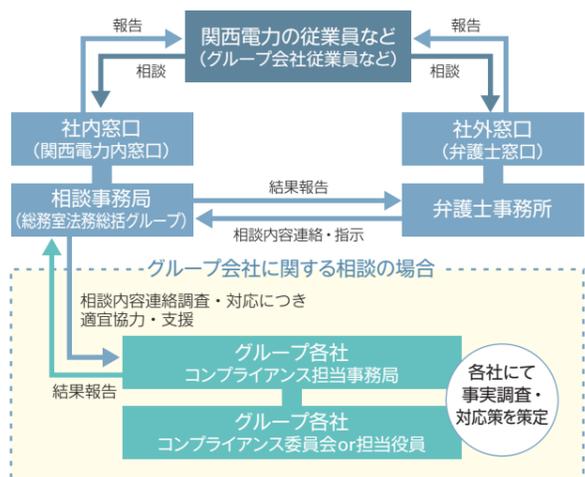
コンプライアンス推進体制

当社では、各職場のコンプライアンス活動を推進するため、部門や支店などのトップが、コンプライアンス推進責任者として、コンプライアンス推進スタッフ（主に課長クラス）を選任し、自律的な取組みを展開しています。

また、従業員などからのコンプライアンス上の疑問などに対応するため、総務室および社外の弁護士事務所に「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。この窓口は、関西電力グループ各社の従業員や派遣社員に加えて、取引先関係者の方の利用も可能で、リスク情報を広く収集できる体制を築いています。2010年度は、取引先向けの案内リーフレットを刷新し、当社グループ各社の受付台に設置するなどして、改めて周知をおこないました。

「コンプライアンス相談窓口」に寄せられた通報や相談は、「関西電力コンプライアンス委員会」にすべて報告されます。2010年度の受付件数は、グループ全体で41件あり、職場環境や情報管理に関する問題が比較的多く見られました。

■関西電力グループ・コンプライアンス相談窓口



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・リスクについての認識を共有するため、2007年度から、各職場でコンプライアンス推進スタッフを中心となり、従業員間で「職場ディスカッション活動」を実施しています。

2010年度も、この取組みを継続実施しており、各職場では、コンプライアンス事例集などの啓発ツールや、職場オリジナルの教材を用いるなど、それぞれ工夫した活動が展開され、取組みの定着が見られました。

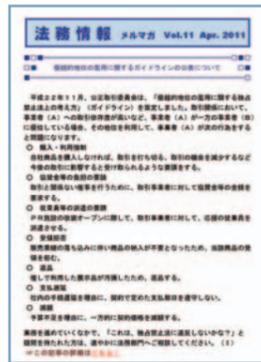
2011年度は、「職場ディスカッション活動」を継続するとともに、各職場がコンプライアンス・リスクの認識共有の深化に向けて、より主体的に取り組むことができるよう、法令手続管理の重要性を訴える資料など、討議に役立つツールを作成し、職場の自律的な活動のさらなる活性化を図っていきます。

各種ツール類の充実と法的情報の発信

当社では、具体的なケーススタディを通じて、日常業務に潜むコンプライアンス上のリスクなどに気付く能力を養うため、『新・コンプライアンス事例集』を作成していますが、2010年度は、Vol.4として新たに9事例を追加しました。

また、社会的関心が高まっている問題について、啓発メッセージを伝える「コンプライアンス時事コラム」、新法令や法的問題を解説する「法務情報」をタイムリーに全従業員へ配信し、意識啓発や知識付与をサポートする取組みも継続して展開しました。

2011年度も引き続き、さまざまな機会を捉えて、意識啓発活動を推進していきます。



「法務情報メルマガ」

法令手続きの遺漏防止に向けた取組み

2010年度は、当社設備につ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判明しました。このことを受け、2011年度は、再発防止に着実に取り組んでいくため、法令手続管理の重要性の再認識に役立つツールを作成するなど、各職場の意識啓発活動の支援に対しても力を入れ、法令手続きの遺漏防止に実直に取り組んでいきます。

また、業務に関連して法令上実施することが必要な手続きについては、各部門で作成した一覧表（「法令手続チェックリスト」）の内容を適時更新するなど、持続的な取組みを推進します。

VOICE

コンプライアンス意識のスパイラルアップをめざす

火力センター
大阪修繕センター
前田 修



私の職場では、コンプライアンス推進リーダーによる職場コミュニケーション活動はもとより、業務のオフピーク時に集中的に研修を実施しています。また、自律的な活動として、業務を通じて経験した身近なコンプライアンスに関係する事例で資料を作成し、職場内での情報共有やディスカッションに活用しています。これは、現場や職場に潜在するリスクに対する感性を高め、設備の健全性や社会からの信頼を損なわないという強い想いで始めた取組みです。業務に即した事例を活用することで、所員のコンプライアンスに対する理解も深まっています。さらに当センターの実践目標の一つに「当たり前前を、馬鹿に（ぼんやり）せずに、ちゃんとやる」というスローガンを掲げています。これらの活動によって職場風土の醸成に取り組む、コンプライアンス意識のスパイラルアップをめざしています。

情報セキュリティ対策の推進と個人情報保護の徹底

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）
- 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
 - ファイル共有ソフトなどによる情報流出事故再発防止の取組み
- 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仕組みの導入
 - システムの脆弱性対応により社外からの不正アクセスを防止

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
電気錠の解錠と入退
のログインのための
個人認証
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

個人情報保護への取組み

2005年3月、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た「個人情報保護規程」などの社内ルールを整備しました。

同年4月1日の「個人情報の保護に関する法律」の全面施行後には、関係各部門による「個人情報取扱いマニュアル」を作成し、よりきめ細やかに社内ルールを整備するなど、個人情報保護の徹底に向けた取組みをおこなっています。

一人ひとりへの意識浸透をめざして

当社は、ルール・体制の見直しと意識啓発を継続的に実施しています。毎年、各職場で現状をチェックし、その結果について第三者からのサイドチェックをおこなっています。これにより、ルールの遵守状況を把握し、改善や不適切なルールの是正を進めます。

また、毎年、基本的なルールの解説や、ルール違反の危険性を提示し、全従業員への注意喚起を促す研修を開いています。さらに、全社向けや支店向けといった、さまざまなメールマガジンを発信し、日常的に、個人情報漏えいの防止策の周知や、IT知識の浸透を図っています。今後も適切な情報管理のため、引き続き従業員への啓発活動に取り組めます。

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。

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、同ガイドラインを見直し、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。

VOICE

メルマガのテーマや表現方法を工夫し情報セキュリティの啓発活動を推進

京都支店 電力設備室
情報通信グループ
眞口 宏子



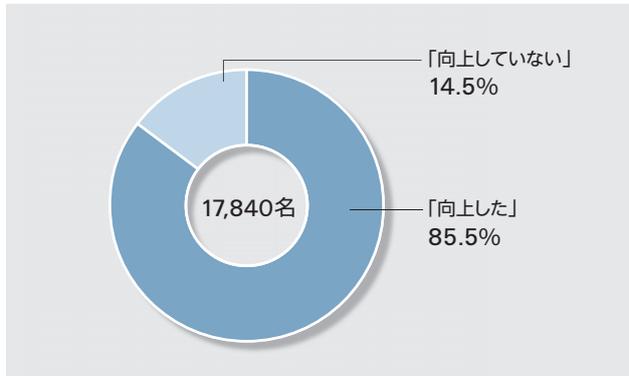
情報セキュリティの取組みを徹底するには、現場第一線までの継続した意識付けが必要です。支店では、対話活動やメルマガを通して、当社のルールの背景や必要性などを説明し、納得感を持ってルール遵守に取り組めるよう努めています。特に月1回のメルマガでは、セキュリティを身近に感じてもらえるよう、題材選びや表現方法を工夫し、「職場でセキュリティが話題にのぼる機会が増えた」という声があがっています。引き続き、親しみやすさを意識して効果の高い啓発活動を進めていきます。

Web その他の取組みを掲載しています。
http://www1.kepco.co.jp/corporate/csr/act_principle_6/security01.html

Check>> 第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？



取組みが向上した点

- 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が向上した」と感じる従業員は8割を超え（回答総数17,840名のうち15,260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。
- こうした結果からは、「部門・職場ごとの自律的な活動」が定着し、意識啓発の取組みが、一定の効果を生んでいると評価することができます。

今後の課題

- 「担当業務で長年の問題ある取扱いを自ら是正するか」という質問では、「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」などの回答が約2割を占め、是正に向けて自ら行動する力を啓発する余地が残っていると考えます。
- 当社設備において、必要な届出や申請が漏れるなど、法令手続きの不備が判明したことを受け、一層着実に再発防止策に取り組んでいくことが必要です。

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

関西電力のコンプライアンスへの取組みで評価できる点は、繰り返し発せられるトップメッセージから第一線職場での活動まで、多層的な取組みがおこなわれており、しかもそれが上から下への一方通行ではなく対話形式でおこなわれるなど双方向性が確保されていることです。コンプライアンスの本質は、従業員一人ひとりが自分の頭で考え、フェアな姿勢で業務をおこなうことにあるという基本が全社的によく理解されていると思われます。

要望したいこと

東京電力福島第一原子力発電所の事故を受けて、全国的な電力不足が懸念されている状況で、関西電力には、電力の安定的供給と原子力発電の安全・信頼確保の両立という極めて重要な社会的責任が課されています。このような状況に直面しているいまこそ、これまで関西電力のコンプライアンスへの取組みで培ってきたフェアな姿勢を大切にしながら、いま、本当に優先しなければならないことは何なのかについて、メリハリをもって判断していくことが求められています。このような力を発揮していくことをステークホルダーも望んでいるといえるでしょう。

Action>> 2011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

当社グループは、CSRの実践の一環としてコンプライアンスの推進に取り組んできました。2010年度は、コンプライアンス意識のさらなる浸透を図るべく、具体的事例を活用した対話・研修を積極的に実施しました。また、実務に即した情報発信や啓発ツールを充実し、職場ディスカッション活動も引き続き精力的に展開しました。

しかしながら東日本大震災後は、原子力発電の安全性や、供給力不足による節電要請に関連して、お客さまと社会からの信頼を揺るがす事態となりました。信頼回復

のためには、いま一度、当社グループ全般にわたり、コンプライアンスを再徹底することが必要だと考えます。

2011年度は、コンプライアンスの重要性の認識を全社大、グループ大で改めて共有するため、メッセージの発信や意見交換などによる「横」のつながりを強化します。あわせてeラーニングなどを活用し、法令手続管理を再徹底するとともに、対話・研修によるコンプライアンス意識の浸透に引き続き取り組みます。