

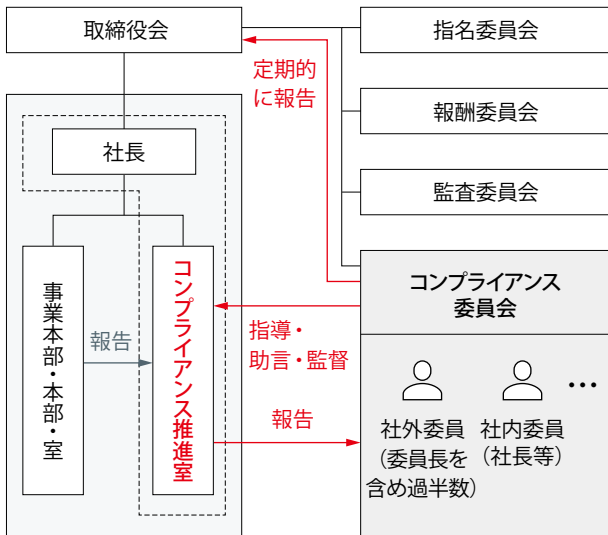
# コンプライアンス

## コンプライアンス推進体制

当社グループでは、法令等遵守体制の抜本的な強化を図るため、外部人材を活用したコンプライアンス体制の再構築を行うこととし、2020年4月に、「コンプライアンス委員会」および「コンプライアンス推進室」を新設しました。コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに係る監督機能を強化するために、社長等執行から独立した、取締役会直下の委員会として組織され、委員長を含め過半数が社外委員で構成されています。(P83参照)

コンプライアンス推進室は、コンプライアンスに係る推進機能を強化するために、執行側において、総務室から独立した組織として新設され、法的知見を有するスタッフのほか、多様な職歴を有するスタッフで構成されています。当社グループのコンプライアンス推進計画の策定、実施および問題事象への対応を担うとともに、コンプライアンスに係る諸事象について、コンプライアンス委員会に報告、付議しています。そして、コンプライアンス委員会の指導、助言、監督のもと、社長等執行が具体的な取組みを行っています。

また、コンプライアンス推進室を担当する役員は、定期的に、コンプライアンスの推進状況をコンプライアンス委員長に報告し、指導、助言、監督を受けています。



### 〈参考〉コンプライアンス委員会の開催状況(2021年度)

コンプライアンス委員会は、四半期ごとの定期開催に加え、特に重大な問題事象発生時には、機動的に開催することとしています。

2021年度は、コンプライアンス推進計画やコンプライアンスに係る研修、コンプライアンス上の問題事象に関する調査報告等についての審議を中心に、計6回開催しました。

## コンプライアンス推進の取組み

2022年度は、当社グループ全体で認識し、取り組むべきコンプライアンス推進の重点項目として、「グループ全体、職場の隅々にわたるコンプライアンス意識の浸透」、何事も相談できる風通しのよい職場づくりや、コンプライアンス上の問題に対して組織として対応する職場づくりといった「身近な『上司』\*の働きかけによるコンプライアンス意識の浸透」を挙げています。

\*係長・課長等の直属上司のほか、事業所の所長など、直属ではないが担当者と日常的にコミュニケーションを行う職位にある者

### 2022年度コンプライアンス推進計画

#### 1. グループ全体、職場の隅々にわたる

##### コンプライアンス意識の浸透

###### 〈グループ全体での研修の実施〉

インテグリティ・アプローチに基づく研修\*を、グループ各社役員・従業員を含む、グループ全体に対して実施します。

\*インテグリティ・アプローチに基づく研修:よりよい行動についての意識を高める研修

###### 〈グループ全体にわたる啓発活動の実施〉

コンプライアンス委員会社外委員と従業員のコミュニケーション等を行い、従業員のコンプライアンス意識の向上につなげていきます。

また、「関西電力グループ行動憲章」をコンプライアンスの観点から具体的に解説するものとして、当社が2021年度に制定した「コンプライアンスポリシー」に係る浸透活動を実施していきます。

加えて、コンプライアンスに係る、意識喚起ツールやディスカッション事例の提供、グループ各社事務局との推進活動に関する意見交換等を通じて、グループ各社のコンプライアンス活動支援にも取り組みます。

###### 〈グループ全体への贈答接待規程の展開〉

贈答接待の受領に加えて2021年度に規定した、贈答接待の提供に係るルール等をグループ各社へ展開するとともに、贈答接待事例の共有等により、本規程の適切な運用に向けた施策を実施します。

###### 〈グループ全体にわたる相談窓口の体制整備、理解促進〉

改正公益通報者保護法施行(2022年6月)に伴うグループ大での体制整備を行うとともに、社外相談窓口担当弁護士からのメッセージの発信等により、コンプライアンス相談窓口の信頼醸成に向けた取組みを行います。

## コンプライアンス

### 2.身近な「上司」の働きかけによるコンプライアンス意識の浸透 〈上司によるコンプライアンス推進の支援〉

社内外のコンプライアンス問題事例等、上司自らがコンプライアンスを各職場で推進するためのツールを提供します。

#### 〈上司への相談、相談窓口の活用促進〉

事業所の長などからの、秘密保護、不利益取扱いの禁止等に係るメッセージ発信等を従います。

## 各部門・グループ各社の特性に応じた 自律的なコンプライアンスの推進

### 当社各部門・グループ各社のコンプライアンス推進

各部門・グループ各社が能動的にPDCAサイクルを機能させ、コンプライアンスを推進することで、「コンプライアンスが経営の基盤である」という考え方のグループ全体の浸透・定着を図っています。

具体的には、各部門では、基本方針や重点テーマ、各部門の事業・業務特性、経営環境の変化に伴い今後生じうるコンプライアンスリスク、社内外で過去に発生した不祥事などを踏まえ、自部門の「コンプライアンス推進計画」を策定し、推進の実践、評価および改善を図っています。

また、グループ各社では、基本方針、重点取組みを踏まえ、それぞれの事業特性、経営規模などの実態に即して自律的にコンプライアンスを推進しています。

コンプライアンスに関する意識調査  
(サステナビリティに関する全従業員アンケートの結果・2021年11月実施)

日ごろコンプライアンスを  
意識して行動しているか 「意識している」98.0%

### 各部門・グループ各社の活動に対する支援

コンプライアンス推進室は、グループ全体のコンプライアンス推進を牽引するとともに、各部門、グループ各社の取組みをサポートしています。2021年度は、グループ全体のコンプライアンスに係る啓発活動支援の一環として、同年度に制定した「コンプライアンスポリシー」について、常に携帯して確認できるリーフレットを作成し、各部門、グループ各社へ配布しました。

また、従業員参加型企画として、各部門、グループ各社を対象に、新キャラクター募集を実施し、表彰式を実施しました。

今後も、各部門、グループ各社とのコミュニケーションを通じ、ディスカッション教材などをさらに充実させ、支援を強化、充実していきます。

### 海外贈賄防止に係る取組み

当社グループは、アジア・北米・欧州のほか、さまざまな地域でグローバルな事業展開を進めており、現地の法令やルールを遵守することがグローバル事業展開の大前提であると考えています。

特に、贈賄規制の強化が世界的な潮流であることから、外国公務員等に対する贈賄防止に関する社内規程を制定し、不正な意図を持った贈答接待などの禁止事項や遵守すべき事項を明確化するとともに国際事業本部を含む国際取引に携わる部門に対し、研修等を通じて、継続的に周知しています。

引き続き、これらの取組みにより、不適切な贈賄防止に努めます。

## コンプライアンス相談窓口

当社グループでは、関西電力グループ行動憲章において、コンプライアンス上の疑問や違和感を感じた際の、窓口への報告・相談について定めています。

当社が開設している「コンプライアンス相談窓口」は、公益通報をはじめとした各種法令違反、不適切な業務運営といった、職場においてコンプライアンス上疑問を感じることに伴って相談を受け付けています。当社グループ各社とその取引先の役員、従業員に加えて、それらを退任・退職した者の利用も可能で、コンプライアンス上問題となる行為の未然防止、早期発見および是正を図ることを目的としています。さらに、必要に応じ、事象に即した分野の専門弁護士が対応することとし、自らの判断でコンプライアンス委員会あるいは監査委員会に対処を求め、実効的措置を講じることができる仕組みとなっています。

窓口は匿名での相談を可能としたり、女性相談員を配置するなど、相談しやすい環境整備に努めており、相談したことによる相談者への不利益取扱いの禁止を徹底しています。相談者の秘密保護に細心の注意を払っており、相談者の氏名は、事実調査・対応に最低限必要な関係者にしか開示せず、当該関係者には守秘義務を課しています。また、事実調査を行うにあたっては、相談者の意向を確認しながら進めています。

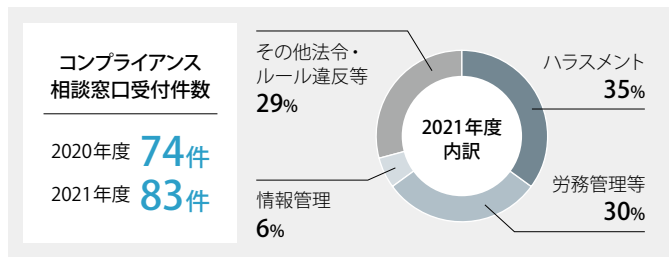
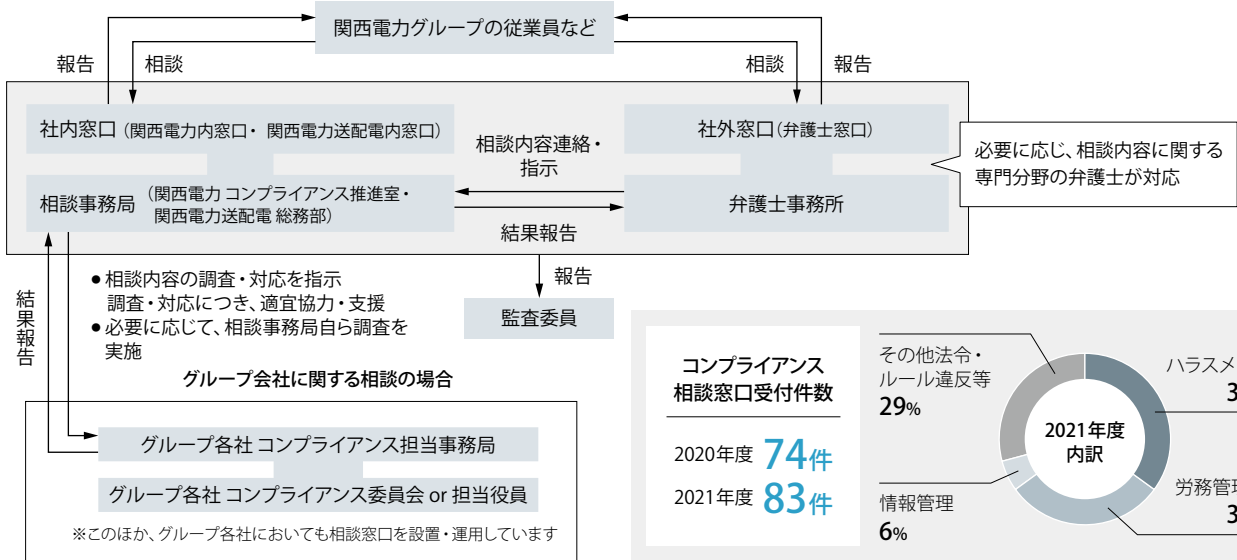
窓口利用の重要性にかんがみ、当社各部門、グループ各社に対し、イントラネットやポスター、リーフレット等各種ツールにより、窓口の周知や活用の従を継続的に行っています。

なお、2021年度は、社外窓口(弁護士事務所)への相談

をきっかけに、当社グループ会社における施工管理技術検定の実務経験不備が判明し、コンプライアンス委員会の助

言・指導を踏まえて、当該判明事実を公表し、また第三者委員会にて調査を行っています。

### 関西電力グループコンプライアンス相談窓口



## コンプライアンス違反への対応

当社および関西電力送配電(株)では、2019年度に定めた業務改善計画を踏まえ、問題事象発生時の報告体制について整備し、役員、従業員の報告ルールについて社内規程に明記しました。

各部門の長は、その所管する部門等において、当社および関西電力送配電(株)の対外的信頼等に影響する、重大な法令違反(法令等により定められた手続きの遺漏含む。)や不正等のコンプライアンス上問題となる事象に関する情報を察知した際は、ただちにコンプライアンス推進室長に報告し、コンプライアンス推進室長は、当該事象に適切に対処するとともに、コンプライアンス委員会に報告し、指導、助言および監督を受けます。

また、役員は、コンプライアンス上問題となる事象、またはその発生のおそれを認識した場合、コンプライアンス委員会の社外委員および取締役会議長に報告することとしています。従業員については、同様の場合において、上司へ報告することとしており、また報告内容にかんがみ、社内外に設置するコンプライアンス相談窓口への報告が適切であると判断した際は、上位職位へ報告する代わりに当該窓口へ報告することも可能であり、当該窓口は、報告を受けた場合、必要に応じて関係部門または関係者と協力して調査、対応を行います。調査の結果、法令違反等が明らかになった場合は、関係各部門または関係者がすみやかに是正措置および再発防止策を講ずることとしており、必要に応じて、

関係行政機関への報告や、報道機関への公表等を実施します。コンプライアンス推進室長は、関係部門または関係者に対して、必要に応じてフォローアップを実施することとしており、是正措置や再発防止策が十分に機能しているか、コンプライアンス上問題となる行為が再発していないかなどを確認し、コンプライアンス上の問題行為が再発している場合は、当該部門やその他関係する部門などと、必要な対応について協議することとしています。

## コンプライアンス上のリスク評価

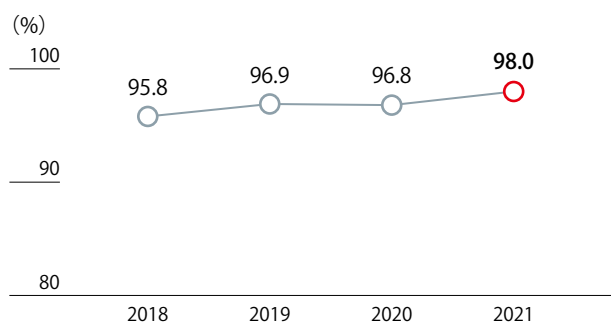
当社グループでは、腐敗防止を含むコンプライアンス上のリスクを毎年評価し、対応すべきコンプライアンスリスク項目を選定しています。それらのリスクに対しては、具体的な防止策を立案し、実践しています。

## コンプライアンス

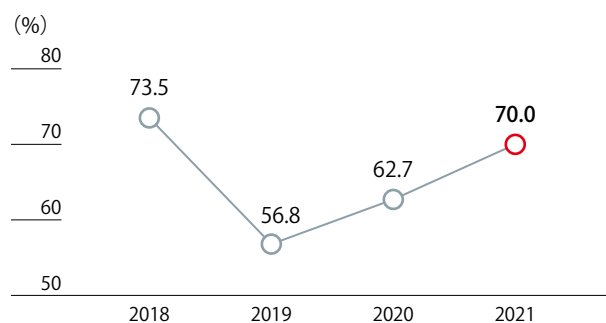
### コンプライアンス意識等に関する全従業員アンケート結果

当社および関西電力送配電(株)は「CSRに関する全従業員アンケート(2006年度より毎年実施)」を行っており、そのなかでコンプライアンス意識等に関する調査を実施しています。この結果を活用し、引き続き、企業体質の是正、コンプライアンスを重視する健全な組織風土の醸成に取り組んでいきます。

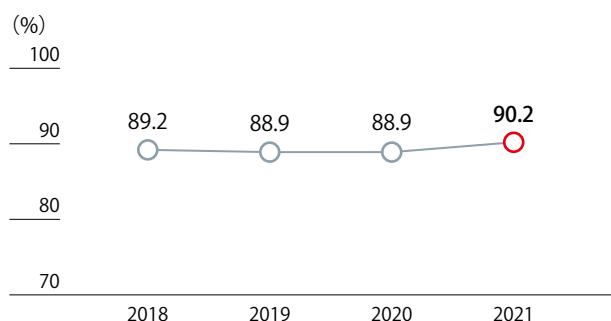
**Q** あなたは、日頃コンプライアンスを意識して行動している。



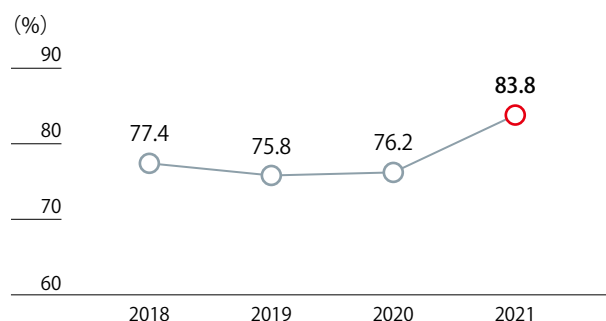
**Q** あなたは、経営層が強い信念を持ち、自ら先頭に立って改革に取り組んでいると感じる。



**Q** あなたは、使命感を持って業務に取り組んでいる。



**Q** あなたは、自分の仕事にやりがいや誇りを感じている。



実施期間: 2021年11月11日(木)~12月2日(木) 【図表の見方】  
 回答対象者: 関西電力株式会社および 経年変化のグラフは、回答実績のうち「かなり当てはまる」「わりと当てはまる」の割合を合計した値の推移。  
 関西電力送配電株式会社 全従業員 2019年度は1月実施、他年度は11月実施の値。  
 回答者数: 13,931名【回答率74.8%】