資　料

1

コンプライアンス推進の取り組み状況について

１．企業倫理委員会意見への対応について

平成２１年度第１回企業倫理委員会（６月１０日開催）での意見を踏まえた対応は次のとおり。

（意見①）

○　新たな重点課題として，「業務の重要性や責任に対する意識の低さ」や「社内ルール等に関する知識不足」が挙げられているが，レベルのかさ上げに際しては，教育を受ける社員のモチベーションの面からも，一律の取り組みでなく，部門や階層毎のばらつきを分析して効率的に取り組むことが望ましい。

　また，管理職による品質管理面でのチェックが十分できていないが，管理者の意識として，担当者を信用して仕事を任せ過ぎることのないようにしていくことも必要である。

（対　応）

○　今後，各主管部門での業務教育等を通じて，意識・知識のレベルアップを図っていくこととなるが，その際には，対象者層を絞って重点的に行うなど効果的な取り組みとしていきたい。

　また，管理職の意識については，管理職を対象とした研修において，職場・業務管理能力の向上に資するカリキュラムを充実し，改善していきたい。

（意見②）

○　新たに発生した不適切事案には，これまでの対応で徹底を欠いている点や更なる改善課題が潜んでいる。一部の問題とせず，一事が万事という観点から，こうした事案を契機として全体のレベルアップにつなげていって欲しい。特に，コンプライアンス意識面については，社員が「行動規範カード」を日頃から見てきちんと意識しているかどうかも含め，再度全社へしっかり浸透させて欲しい。

（対　応）

○　新たに発生したコンプライアンス違反事案については，先般，事案の概要を全社に公開し，各長からそれぞれの直属下級職位に意識の徹底を図るとともに類似事案防止に向けた取り組みについて各職場において話し合いを実施している。

　また，各職場における話し合いの際には，行動規範カードの携帯や「３つの行動」の日々の実践についても再確認することとしている。

○　今回の事案では，職場で発生した大きなミスについて，職場内では対応策を相談したものの，職場外には相談しないまま不適切な解決手段を安易に選択しており，「全社最適」より「自組織最適・自分最適」を優先しがちな組織風土の存在が懸念される。今後，特にミスやトラブル発生時の上位機関や関係箇所への連絡・相談の必要性・重要性について徹底を図っていくとともに，業務処理においてコンプライアンス上疑わしい点がある場合には気軽に内部通報窓口に相談するよう改めてＰＲしていきたいと考えている。

（意見③）

○　「職場実態・社員意識調査」において，「個人の法令・社内ルール遵守」が高い数値となっているが，新たな不適切事案を考慮すれば，意識は高まっていても行動に結びつけることができていない面があると考えられる。評価が低い項目についてさらに高いレベルを目指すとともに，「仕事のやりがい」「仕事の達成感」「会社生活への満足度」という大きく向上した項目についても，本来は急に上がるようなものではないので，慎重に分析して対応していって欲しい。

（対　応）

○　コンプライアンスに関する意識と行動のギャップについては，事案の周知，職場での話し合いによる意識の徹底に加え，今年度のコンプライアンス研修において業務の重要性・責任について考えさせることにより，粘り強く埋めていきたいと考えている。

　また，「仕事のやりがい」等の項目が大きく向上したのは，これまでの取り組みにより上司の行動が変化し，それに起因して職場のコミュニケーション等が向上した結果と分析しているが，職場によってレベルにバラつきがあること，職場の活気に関する項目で低いレベルに留まっているものがあることも踏まえ，引き続き，人材育成に向けた取り組みと連携して，さらなる向上を図っていきたい。

２．コンプライアンス推進施策（日常業務化施策を含む）の主な実施内容について

【全　社】

○全社コンプライアンス推進計画の策定・実施

・平成２１年度全社コンプライアンス推進計画を策定し，全社に通知（３月）。これにもとづき各事業本部・部門，各事業所等が各所のコンプライアンス推進計画を策定。全社および各所の計画は，イントラネットで社内公開し，実施状況を含め全社で共有。

○「職場実態・社員意識調査」結果の効果的活用

・各職場において，調査結果を踏まえた取り組みをしっかりと実施できるよう，昨年より時期を大幅に前倒して，調査結果のフィードバックを実施（６月）。

・調査結果をより小さい単位（部・課別等）でフィードバックしており，これにより職場の強み・弱みを的確に把握したうえで，「より良い職場」に向けた具体的取組みについて話し合いを実施中（７月～９月）。

○不適切事案を踏まえたコンプライアンス最優先の意識の徹底

・新たなコンプライアンス違反事案の発生を踏まえ，不適切事案を全社に公開し，各長からそれぞれの直属下級職位にコンプライアンス最優先の意識の徹底を図るとともに，類似事案を防止する観点から各職場における話し合いを実施中（６月～）。

○コンプライアンス特別研修，ｅラーニング等の実施

・当社の経営層，各事業所長およびグループ会社の経営層等（計約４００名）を対象に，コンプライアンス特別研修（テーマ「組織を活性化させ飛躍させるコミュニケーションとは」 講師：鈴木義幸氏）を実施（６月）。講演後，会長からコンプライアンス推進に向けた管理職のリーダーシップの重要性等について訓示。

・各職場の状況・ニーズ等に合わせて活用できる選択研修教材として，「ｅラーニング」「ビデオ教材」を導入し，実施中。

「ｅラーニング」：コンプライアンスの目的を正しく理解するだけでなく，コンプライアンスに関わる具体的事例を題材として，業務に対する社会的要請を考え，自らの業務の重要性を認識することにより，適切な判断を行うための気付きを得る内容（７月～）。グループ会社社員も受講可。

「ビデオ教材」：管理職を対象に，コンプライアンスの自律的な取組みのために必要となるモチベーションに関してドラマ仕立てで学ぶ内容。３ヶ月間の契約期間中（８月～１１月），パソコンから視聴が可能。

○個人情報保護研修の実施

・個人情報の目的外利用，紛失の具体的事例を題材とした話し合い研修を実施中（７月～１１月）。

○エネルギアグループ企業倫理連絡会議の概要

・グループ企業各社の構成員（部長クラス）が出席して７月に開催し，各社のコンプライアンスの推進に向けた主な取り組み状況やコンプライアンスに係わる個別事案について情報交換。

○品質管理担当者連絡会の設置・開催

・各事業本部・部門の品質管理担当マネージャー等を構成員とする品質管理担当者連絡会を設置・開催（６月，８月）。

・微量ＰＣＢ付着工事用具等の不適切な廃棄処理において，本社から出した実施文書にもとづく各部門におけるマニュアル等の整備状況，各事業所における運用状況等について十分確認できていなかったという反省を踏まえて，他業務への水平展開の方法を検討中。

○コンプライアンス教育担当者連絡会の設置・開催

・各事業本部・部門の教育主管担当マネージャー・副長を構成員とするコンプライアンス教育担当者連絡会を設置・開催（７月）し，意見交換を実施。

【販売事業本部】

○継続的なマニュアル類の見直し

・配電関係要則に係る関係法令の理解促進を図るとともに，法令改正時の対応を容易にするため，配電部門において昨年度から要則類の見直しを検討し，本年７月に「配電検査要則」について，規定内容に関係する法令，規定の目的・理由および不適切事例等を備考欄に記載する構成に見直し，改正した（７月）。

・その他の配電関係要則についても順次同様の構成に見直し中。

【電源事業本部】

○不適切事案を踏まえた意識の徹底と工量制工事のルール見直し検討等

・不適切事案の発生を踏まえ，コンプライアンス最優先の業務運営を再徹底するための火力部長メッセージを発信（６月）。火力発電所常駐のグループ会社と，不適切事案に基づく所長・課長クラスの意見交換を実施（７月）。

・工量制工事の運用ルールについて，過去の対策の再チェックを実施しており，今後，統一・規定化する予定(６月～９月目途)。
なお，指値契約についても資材部門において，発注前確認方法の見直しを検討中。

○組織的なＱＭＳ文書改善活動の推進

・昨年度の安全文化醸成アンケートにおいて「ルール・手順書の使い易さ」等に改善課題が見られたことを踏まえ，今年度，本社，原子力発電所・建設所，資材業務主管箇所等による組織横断的なＷＧ等においてＱＭＳ文書の改善活動を推進することとしている。７月～９月に具体事例を把握するための職場実態調査を実施し，この結果を踏まえ，関係文書を改善していく。

【流通事業本部】

○法令手続きマニュアルの改正検討

・平成２０年１１月に整備した「法令手続きマニュアル」におけるチェックリストについては，全ての工事について作成し，全項目をチェックすることとしているが，明らかに届出が不要な工事についてもチェックしている等の意見があるため，各所の判断で適切かつ効率的に実施できるよう見直しを検討中（上期中目途）。