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２回企業倫理委員会（９月１日開催）での意見を踏まえた主な対応状況は次のとおり。

なお，下記以外の意見についても，今後の取り組みの中で活用していく。

（意見①）

○　コンプライアンス違反事案を教訓に，さらに，ミスやトラブル発生時における上位機関への連絡・相談や内部通報窓口への相談についてＰＲしていくとのことであるが，企業風土，コンプライアンス意識にかかわる本質的な課題として，形式的なＰＲに終わらないよう取り組むとともに，この事案の背景には，実害がなければよいとする独善的判断だけでなく，本社と現業機関の風通しの悪さや言い出したら不利になるとの思い込みが隠れていることも考えられるので，この点も念頭において対応してほしい。

（対　応）

○　「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」「本社と現業機関の風通しの悪さ」「言い出したら不利になるとの思い込み」等を背景とした様々な「言い出しにくい事情」を取り上げ，率直に話すためにはどのように考えればよいのかを，パソコンのログイン画面において紹介し，「会社や自分のためには上位機関等へ連絡・相談し適切に対処することが必要」との考え方についての意識付けを行った（１０月）。

○　「風化防止ビデオ」において，「間違いに気付いた場合には，隠さずにきちんと相談や報告をし，適切に是正するということが必要」「ミスそのものよりも隠すという行為が，社会からより厳しく問われる」という会長メッセージをあらたに収録し，コンプライアンス強調月間に各職場で視聴（１１月）。

（意見②）

○　隠すより言い出すことにインセンティブが働く仕組みづくりを行ってきたが，懲戒処分の判断要素を繰り返し説明するよりも，「この事例は，ミスでなく，隠したことが問われたのだ」という実例を示すことが，社員のインセンティブとしてはるかに効果的である。

（対　応）

○　本年１０月に行った実際の懲戒事例の社員周知の中で，本コンプライアンス違反事案は自己保身のための隠蔽を優先したことによるものであったこと，それについて厳しい処分がなされたこと，再発防止に向けては組織間の報告や相談・連携等が必要であることを各所属長から説明した。

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

前回の企業倫理委員会以降の主な実施内容については，次のとおり。

【全　社】

○経営層研修の実施

・当社の経営層（約４０名）およびグループ会社の経営層（約３０名）を対象に，討議形式による研修を実施（１０月）。

テーマ：「西洋思想に学ぶ経営者倫理－マキャベリの君主論とリーダーシップ」

講師：東北公益文科大学大学院　准教授　中谷常二氏

○コンプライアンス強調月間の実施

・１１月を「コンプライアンス強調月間」として設定し，次のとおり諸施策を実施。

➢ 役員による事業所訪問

役員が，コンプライアンス経営に対する思い・真摯度を社員に伝えるため，現業機関等６４箇所を訪問し，課長クラスとの意見交換等を実施（１１月）。

➢ 風化防止ビデオの視聴

不適切事案から得た教訓を改めて認識するため，コンプライアンスに反する行為が社会に厳しく受け止められ，当社に大きな影響を与えたこと等を伝える「風化防止ビデオ」を視聴。

至近に発生した不適切事案とそれから得た教訓を盛り込むことにより，風化防止を強く訴える内容とした。（１１月）。

➢ パソコン画面活用による役員メッセージの発信

社員のコンプライアンス意識を喚起するため，パソコンのログイン画面を活用し，「３つの行動」の実践やコミュニケーションの円滑化に向けた役員からのメッセージを発信（２件／週程度，１１月～１２月予定）。

➢ 話し合い研修（選択研修）

各職場の状況・ニーズにより選択し，必要に応じて任意に実施（１１月～１月予定）。各研修の内容は次のとおり。

①「相互承認により職場の活性化を促す研修」
日頃の取り組みを相互に承認することで，モチベーション向上や職場活性化に結び付ける研修。

②「自分の業務が社会へ及ぼす影響を考える研修」
不適切な処理が社会に与える影響を具体的に想像することで，責任ある業務遂行につなげる研修。

③「コミュニケーションの円滑化を図るための研修」
ロールプレイを通じ，円滑なコミュニケーションを図るための気付きを得る研修。

➢ ルールの適切性確認

実態と合わないルール・マニュアル等はないかといった視点で行うルールの適切性確認について，今年度は，業務の適正化に対する現場の取組み意欲の向上を図るため，実際に見直しされた事例を周知したうえで，各職場で話し合いを実施（１１月～１２月予定）。

なお，昨年の「ルールの適切性確認」により出された５１２件の意見・要望については，４８７件についてルール見直しの必要性検討を完了し，１３０件を見直すこととした。これまでに３４件の見直しを完了。

○品質管理担当者連絡会の開催

・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開催（9月・１０月）。

・微量ＰＣＢ付着工事用具等の不適切処理事案において，過去に出された重要な通知文書の内容が徹底されていなかったという反省を踏まえ，違反した場合に法令にもとづく罰則等がある設備・機器等の取扱いに関する通知文書について，発信後のフォローが行われていないものを洗い出し，現在，必要な対策を検討中。

・また，通知文書の管理方法（登録・保管方法，有効・無効の確認，発信後フォロー等）についても情報交換し，他部門の取扱いを参考にしながら，各事業本部・部門において必要な見直しを実施中。

○コンプライアンス教育担当者連絡会の開催

・各事業本部・部門の教育主管担当マネージャー等を構成員とするコンプライアンス教育担当者連絡会を開催（１１月）。

・各事業本部・部門が独自に実施した研修のうち参考となる取り組みについての情報共有を図るとともに，来年度の全社コンプライアンス教育計画に関する意見交換を実施。

【販売事業本部】

○継続的なマニュアル類の見直し

・配電関係要則について，各条文の根拠（関係法令，改正履歴など）やそれに係わる不適切事例を備考欄に記載し分かりやすくする観点から，本年７月に改正した「配電検査要則」に続き，その他の配電関係要則についても順次見直しを実施中。

○ｅ－ラーニング研修の実施

・配電業務に関して監査・考査等で判明した不適切な取扱いのうち，間違いが起こりやすい２６業務を取り上げ，クイズ形式で適切な業務処理方法を学ぶｅ－ラーニング研修を上期に実施し，配電関係社員全員が受講。

【電源事業本部】

○業務規程類に係わる文書の体系整備（火力部門）

・火力関係業務規程類の規定内容が重複・複雑化したり，各事業所で文書・記録の管理が曖昧になっているケースが見られることから，既存の規程類について問題点を整理・解消のうえ，保安規程に沿った分かりやすい体系に組み替えるとともに，各事業所の文書・記録をその体系に沿って整理・共有化（見える化）できるよう，今年度中を目途に整備中。

○原子力安全文化アンケートおよびＱＭＳ文書改善活動（原子力部門）

・原子力安全文化の定着度・浸透度を把握し，安全文化醸成に係わる諸活動の評価・改善につなげていくために，昨年度に引き続き原子力部門全員を対象にアンケートを実施（９月～１０月）。

・また，昨年度の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，現在，組織横断的なＱＭＳ文書改善活動を推進中。具体的には，７～８月に行った具体事例の調査結果から１２３件の改善課題を抽出し，うち現時点で短期的課題と捉えている５７件について今年度の重点的取り組み事項として文書改善作業中。

【流通事業本部】

○流通関係心得集の配布

・ヒューマンエラーに起因する事故が発生している状況を踏まえ，今一度，個人や組織の役割を認識し，業務の本質に立ち返るため，従来からある「発変電所送電線路安全心得」「発変電所作業心得」「送電線路作業心得」「流通関係運転心得」の４つの心得に，これらを統括した（横串を刺す）７つの視点を整理・解説した「心得のこころ」を付加し，「流通関係心得集」として製本して，流通関係社員全員に配布（９月）。

○階層別研修の実施

・階層別の研修について，昨年度から副長と主任クラスの研修を連動させ自身の役割について気づきを得る内容としているが，今年度は，課長研修についても連動させた内容で実施。（４月～９月）。
具体的には，共通テーマ「組織の中での各々の役割」についての討議を行うとともに，討議結果を上司の視点，部下の視点（実際の階層別研修アンケート結果を使用）と比較し自身の役割について気づきを得る内容とした。