

セクション 1

信頼再構築に向けた取組みの実施状況

- 当社は、昨年、「経済産業省主催の県民説明番組における意見投稿要請」などの一連の事象を踏まえ、

- 1 企業活動の透明化
- 2 組織風土の改善
- 3 コンプライアンス推進・危機管理体制の再構築

などの再発防止策を国へ報告し、検討・実施を進めてまいりました。

「お客さまとの対話の会」の開催（H24.3～8月：各支社）

- 一連の事象に対する反省と透明な企業活動を徹底する方針をお伝えするとともに、いただいたご意見、ご要望をこれからの当社の事業活動に反映することを目的として開催（8支社にて計89名をお招き）
- 消費者団体、経済団体、NPOの方々など様々な立場からご出席いただき、原子力発電に対する慎重なご意見や「九電の発信する情報が信用できない」などの厳しいご意見のほか、今回のような「顔が見える」対話の場の必要性に関するご意見もあり



「お客さま対話活動」の全社展開（H24.9月～）

- 今後も、各事業所における懇談会や訪問活動などあらゆる機会・チャンネルを活用し、幅広い層のお客さまと直接顔を合わせた対話活動を、経営層をはじめ全社において実施してまいります。

「九州電力グループ行動憲章」等の改正 (H24.4月)

- 社会情勢の変化に対し高い感度を持つことや、事業活動の透明性を高めること等を目的とし、
 - ・ 「九州電力グループ行動憲章」
 - ・ 「コンプライアンス行動指針」を改正し、全従業員に周知徹底
- コンプライアンス行動指針においては、自治体との関係において一般の皆さまに疑念や誤解を生じさせる行為を行わないことを明記

【主な改正内容】

「九州電力グループ行動憲章」

企業活動の透明化を図るため、以下の視点を追加

- 社会情勢の変化に対し高い感度を持つこと
- 事業活動における透明性を確保すること
- 対話を重視し、社会の声を真摯に受け止めること

など

「コンプライアンス行動指針」

- シンポジウム等において、本来の開催趣旨に反するような動員や意見投稿呼びかけ等を禁止する旨の記載を追加
- 自治体首長等との関係における「問題行為」の具体例(会社による政治資金パーティー券の購入を行わない等)を追加

など

原子力部門の一層の透明性確保 (H24.2月 ~)

「発電本部」の設置 (H24.7月)

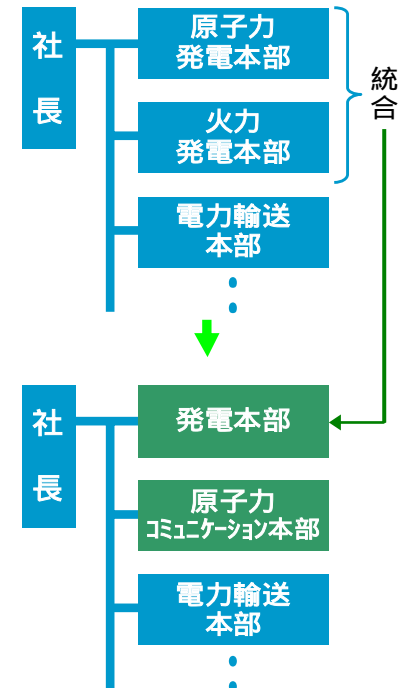
- 原子力・火力部門の統合により、本部内に多様な視点を確保し、原子力部門の業務運営の一層の透明性向上を図ることを目的に設置
- 人材交流による多様な視点をもった人材の育成や、双方の品質・安全管理の水平展開による業務改善などの相乗効果も期待
- 本部内を総合的に統括・調整する総括系列に、事務系を含む他部門の社員を配置することにより、一層の客観性、透明性を確保

「原子力コミュニケーション本部」の設置 (H24.7月)

- 原子力業務の透明性向上を図るとともに、原子力情報に対するニーズを踏まえた的確な自治体・地域対応や情報公開を行うことを目的として設置
- 発電本部は技術的対応に専念し、当本部が、お客さまや地域社会の目線に立って、分かり易い丁寧な情報発信を実施

「原子力の業務運営に係る点検・助言委員会」の設置 (H24.9月)

- 社外の有識者 (リスク・危機管理の専門家、原子力関係の専門家、CSR・コンプライアンス関係の有識者) 5名及び社内委員2名で構成



[その他の取組み]

- ・各支社に「原子力広報・防災連絡員」を配置 (H24.2,7月)
- ・佐賀、鹿児島支社に原子力関係職位を統括する「原子力コミュニケーション部」を設置 (H24.7月)

マネジメント能力の向上 (H23.7月～)

- 上司部下のコミュニケーション活性化や管理職のマネジメント能力向上に向けた各階層向け研修の実施
- 本店部長や支社長等の要職候補人材に対する、他部門での業務経験やグループ会社での経験を積ませる異動・配置の実施
- 経営幹部層を対象に求められる意識・能力の向上を図るための新たな研修の実施



コミュニケーションの活性化など (H24.2月～)

- 組織風土の課題や改善の方向性について、本店や支社でワークショップによる意見交換を実施し、今後の取組みへ反映
- 組織風土に関する項目含めた従業員へのアンケート調査を実施 (H24.4月) し、その結果を社内で共有化のうえ、今後の取組みに反映



コンプライアンス推進体制の一元化 (H24. 7月)

- これまで3本部 (地域共生、人材活性化、経営管理) で役割分担していたコンプライアンス推進業務を地域共生本部に一元化し、一体的に取り組みを推進する体制を構築

地域共生本部にて一元的に実施

- ・コンプライアンス推進業務 (総括)
- ・コンプライアンス相談窓口
- ・コンプライアンス教育
- ・コンプライアンス委員会事務局

(他本部から集中化)

コンプライアンス委員会の機能強化 (H24. 5月)

- 社会的影響の大きな不祥事等が発生した際には、社外委員へ速やかに報告し、外部の視点から適切な助言をいただくなど、委員会の機能を強化

支社へのエリア担当職位の設置 (H24. 7月)

- 各支社に「コンプライアンス支社所管エリア担当」を設置し、各エリアでの教育・研修等により、従業員のコンプライアンス意識を継続的に醸成

危機管理体制の強化（H24. 4月～）

- 危機発生時に迅速・的確に対応するため、危機管理官（副社長）及び危機管理担当部長を新たに設置し、初動判断や具体的対応の迅速化及び強化を図ったほか、社外専門家による支援体制を整備
- 新たに「リスク・危機管理対策会議」を設置し、リスク・危機管理マネジメントサイクルの推進機能や、危機発生時の情報共有や対応能力を強化



[今夏の需給問題に対する危機管理対策総本部訓練の様子]

そのほか、対処すべき課題や会社を取り巻くリスク等について、代表取締役と社外役員による意見交換会を開催（H24. 4月）

以上