

## 第三者委員会の最終報告を受けての再発防止、信頼回復に向けた取組み

(10月14日提出当社最終報告書より抜粋)

第三者委員会による提言・要望内容	取組み内容
<p>(1) 消費者との直接対話による「企業活動透明化宣言」の実施【提言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営トップを中心とする経営幹部が消費者等のステークホルダーとの直接対話を行う場を設け、今回の賛成投稿要請及び事後対応を真摯に反省した上で、透明な企業活動を徹底する方針を表明する。</li> </ul>	<p>① 「企業活動の透明性を確保し自治体との健全な関係を構築する」という方針を「九州電力グループ行動憲章」や「コンプライアンス行動指針」等に織り込み、社内に周知徹底する。</p> <p>また、当社ホームページやCSR報告書等の媒体を通じて当社の姿勢を広く発信するとともに、経営トップ層がステークホルダーとの各種懇談会の場へ参加し、当社の方針を説明する。</p>
<p>(2) 原発立地自治体の首長との不透明な関係の根絶【提言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原発立地自治体の首長との間で、原発の設置、再稼働等の重要事項について不透明な形での話し合いを行わないことや、会社幹部名義による政治資金の寄附、政治資金パーティー券のグループ企業、取引先への斡旋、親族が経営する企業への工事発注による利益供与等、会社と首長との関係に疑念を生じさせる行為を一切行わないことを宣言し、社内に周知徹底する。</li> </ul>	<p>[ステークホルダーとの対話の実施]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ご参加いただく方々：消費者団体、オピニオンリーダー、経済団体等各種業界団体など</li> <li>実施場所：支社、営業所</li> <li>当社出席者：経営トップ層及び事業所長等</li> <li>内容：今回の事象に関するお詫びや今後の企業活動透明化に向けた取組み等について経営トップ層が説明のうえ参加者と意見交換するほか、その他CSR報告書内容(当社の事業活動)等についてご意見・ご要望をお伺いする。</li> </ul> <p>※その他、各ステークホルダーに対し、訪問による説明活動を並行して継続実施</p> <p>[自治体の首長等との不透明な関係をつくらない]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社と首長等との関係において、以下のような疑念を生じさせる行為は行わないことを周知徹底 <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 会社幹部による政治資金の寄附</li> <li>→ 政治資金パーティー券の購入及びグループ会社、取引先への斡旋</li> <li>→ 親族が経営する企業への不適正な工事発注</li> </ul> </li> </ul>
<p>(3) 消費者への説明の拡大と実質化【要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>消費者や住民の声を率直に聞き、その要請に応じていけるよう、対話や説明の場を拡大し実質化する。</li> </ul>	<p>② お客さまとの積極的なコミュニケーションのため、各事業所単位で、幅広いお客さまとの新たな対話活動の場を設置するとともに、お客さまのご意見やご要望を真摯に受け止め、全社で共有する仕組みを強化する。</p>

第三者委員会による提言・要望内容	取組み内容
<p>(4) 原子力部門の社内監視組織の設置【提言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材流動化の方向への人事の見直しに加え、原子力部門を監視する社内組織を設置する。</li> </ul>	<p>③ 原子力の閉鎖性等を改善するため、以下のような仕組みを構築する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営管理本部に原子力部門の業務運営状況を点検し助言するチーム(社外人の活用も検討)の設置</li> <li>人材の流動化のため原子力部門と他部門との人事交流や、発電業務に関する本部のあり方検討</li> <li>原子力に付随する関連業務に関する社内役割分担の再整理</li> </ul>
<p>(5) 人事、教育制度の見直し【要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材の育成・評価が適切に行われているかどうかについて再検討する。</li> </ul>	<p>④ 従業員の努力・成長や意欲を引き出すことを目的とした人事処遇制度見直し（H23年度）に加えて、経営幹部層のマネジメント能力強化に向け、他部門での業務経験やグループ会社等の要職経験を積ませる異動・配置の実施及び経営幹部層を対象とした研修について検討する。</p>
<p>(6) 組織風土悪化の予防【要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>組織風土に関する測定を定期的に行う。</li> </ul>	<p>⑤ 組織風土の更なる改善に向け、以下のような施策によりコミュニケーションの活性化を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>部門間、機関間のコミュニケーション強化に向けた対話の場の設置</li> <li>上司部下のコミュニケーション活性化や管理職マネジメント能力向上に向けた研修の充実・強化</li> </ul> <p>⑥ 組織風土の悪化を防止する視点から、現行の従業員満足度調査の内容の改善・充実を行うとともに、組織風土調査を定期的を実施する。（従業員満足度調査と組織風土調査の隔年実施等）</p>
<p>(7) コンプライアンス部門の一元化・機能強化及び危機管理体制の構築【提言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスに関連する部門の一元化による機能強化や、危機に際してのコンプライアンス委員会の頻繁な開催、コンプライアンスの対象範囲の再定義など、不祥事発生時の危機管理体制を整備する。</li> </ul>	<p>⑦ コンプライアンス推進体制を以下のような施策により再構築する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス所管部門の一元化</li> <li>コンプライアンス委員会の位置付け、機能、開催頻度等の再整理</li> <li>全支社へのコンプライアンス担当職位の設置</li> </ul> <p>⑧ 会社にとっての「危機」を再整理し、社外専門家の活用などにより、クライシスマネジメントを含めた危機管理体制を再構築する。</p>
<p>(8) 社外取締役及び社外監査役による牽制機能の強化【要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不祥事発生時における会社執行部への牽制機能向上のために、今回の第三者委員会の提言内容等を社外役員に理解いただき、議論を深めてもらう。</li> </ul>	<p>⑨ 今回の一連の事象の経緯や第三者委員会による提言内容を踏まえ、社外役員と経営トップとの定期的な意見交換会を実施する等、強化策を検討する。</p>