

「原子力の業務運営に係る点検・助言委員会」の概要

1 目的・役割等

- (1) 本委員会は、お客さまや地域社会との信頼関係の再構築に向けた取組みの一環として、原子力の業務運営の一層の透明性を確保することを目的とする。
- (2) 本委員会は、社外有識者を中心としたアドバイザリーボードとして、経営管理本部に設置する。
- (3) 本委員会は、当社の原子力の業務運営に対し、客観的・専門的な立場から、点検・助言を行う。

2 構成

(1) 委員会の委員

社外委員 4 ～ 6 名程度、社内委員 2 名程度で構成

(2) 説明者及び事務局

説明者：原子力に関係する本部の本部長・副本部長または部長
(必要の都度、幹事が召集)

事務局：経営管理本部 (幹事：経営管理本部 部長(経営管理担当))

3 委員会の運営

- (1) 委員会は、原則として年 2 回定例開催する。(必要に応じ、臨時開催する。)
- (2) 原子力の業務運営全般を対象に、当社から取組み状況等の説明を受け、客観的・専門的な立場から点検・助言を行う。
- (3) 当社は、委員会で出された意見等に対する対応状況を、委員会に報告する。
- (4) 委員会の活動状況は、原則として、当社ホームページ等で社外へ公開する。(法令等により公開できない情報、第三者に不利益となる情報、社内検討中の未確定の情報等については、非公開)

以上

経済産業省主催の県民説明番組への意見投稿呼びかけ等に関する事実関係と今後の対応(再発防止策)について

経済産業省主催の県民説明番組における当社社員による意見投稿呼びかけや、過去の原子力発電に関するシンポジウム等における同様の働きかけの有無について、「第三者委員会(社外有識者で構成)」を設置し、調査・原因分析を行い、2011年9月30日、第三者委員会最終報告書を受領しました。当社はこの報告書を真摯に受け止め、2011年10月14日に、経済産業省へ事実関係と今後の対応(再発防止策)について報告書を提出しました。

今回の一連の事象に関して、関係する方々に対して深くお詫び申し上げますとともに、今後は、地域社会との信頼回復に向け、経営層をはじめ全社一丸となって、再発防止策に着手に取り組んでまいります。

また、取組みの実施状況については、コンプライアンス委員会等により検証・評価を行うほか、当社のホームページや広報誌等により、広くお知らせします。

なお、事実関係、根本的な原因等の詳細については、「第三者委員会最終報告書」と併せ、当社ホームページに掲載しております。

[ホームページ](http://www.kyuden.co.jp/) <http://www.kyuden.co.jp/>

1. 事実関係

社内及び第三者委員会による調査の結果、以下の事実関係が判明しました。

● 事象1 経済産業省主催の県民説明番組における賛成意見投稿呼びかけ

副社長(原子力担当)ほか佐賀県知事と面会した際、同知事から県民説明番組と関連した発言があり、メモを作成。経済産業省主催の県民説明番組(2011年6月26日)に際し、当社社員が社内および協力会社等に対して、インターネットによる原子力発電所の発電再開に賛成する意見投稿を要請し、結果的に151名が意見投稿を行いました。

● 事象2 佐賀県主催プルサーマル公開討論会における「仕込み質問」

プルサーマルの安全性等をテーマとして開催された佐賀県主催のプルサーマル公開討論会(2005年12月25日)において、事前に質問者として社員を確保し、質問内容を割り当てた結果、原子力推進の立場からの質問者8名中7名が当社社員等によるものとなりました。

● 事象3 その他原子力発電関連シンポジウム等への参加・自主的発言呼びかけ

プルサーマル導入や川内原子力3号機増設に関するシンポジウム、公開ヒアリング等に際し、当社社員、協力会社、関係団体に対し、参加及び自主的な発言の呼びかけを行いました。(ただし、具体的発言内容を示すなど、当社からの特定の意見表明の要請は行っておりません。)

【参考】第三者委員会の構成(2011年7月27日～9月30日の間に計5回開催)

	氏名	現職
委員長	ごうはらのぶお 郷原 信郎 氏	弁護士 名城大学 総合研究所 教授
委員	あべ みちあき 阿部 道明 氏	九州大学 大学院 法学研究院 教授
委員	おかもとこういち 岡本 浩一 氏	東洋英和女学院大学 人間科学部 教授(社会学博士)
委員	ふるや ゆきこ 古谷 由紀子 氏	公益社団法人 日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会 理事

2. 今回の一連の事象の根本的な原因

第三者委員会による最終報告書内容を踏まえ、今回の一連の事象の根本的な原因について、以下のとおり分析しています。

■ 環境変化への対応の不十分さ

- 原子力発電に係る急激な環境変化への対応の不十分さ(コンプライアンス・センスの低さ)
 - 〔福島第一原子力発電所事故以降、より高い倫理観、透明性の高い事業運営を行うことが求められていたことに対応できなかった。〕

■ マネジメント上の問題

- 経営層への情報伝達不足や部下への指示のフォローが不十分であったことなど、全社のマネジメント機能の一部不足
- 企業不祥事に対する危機管理機能の一部不足
 - 〔台風や地震等による設備事故や人身事故等についてはノウハウが蓄積されているものの、今回のような不祥事については、発生後の対応体制等の危機管理機能が不十分。〕
- 今回事象を未然防止するコンプライアンス体制(行動指針や教育・相談窓口)の機能発揮が不十分

■ 原子力部門が抱える課題

- 規制当局や関係自治体等との関係性
 - 〔許認可や承認等を行う規制当局や関係自治体等の行政機関との関係において、より高い「透明性」を確保する仕組み等の検討が重要。〕
- 原子力部門の業務運営における特異性
 - 〔高い使命感や安全性に関する厳しい監視に伴う完璧性の追求などにより、結果的に社内外から閉鎖的組織として見られる傾向にある。〕

■ 人的資源活用の不十分さ

組織風土分析結果※は良好であったにも拘わらず、透明性確保や社会との信頼醸成の方向に人材が十分に活用されていない。

■ 経営トップ層の責任

経営層に責任があるとの第三者委員会の指摘を、経営陣は真摯に受け止めることが必要。

※組織風土分析結果について

第三者委員会による原因分析の一環として、岡本委員による当社の組織風土分析が行われました。[全従業員へのアンケート調査：有効回答者数9,779名(回収率82.3%)]

【岡本委員による考察結果】

- 既に同様の調査を実施した10法人と比較した結果、組織的違反、トップダウン的風土、職場での被害などの「好ましくない風土」に対する値は低く、現場主義重視、命令系統の明確性などの「好ましい風土」に対する値は顕著に高い。
- 結論として、九州電力の組織風土関連の諸変数は、極めて良好な組織風土を示しており、そのような風土において当該事象が発生していることは、急激な社会的価値観の転換への対応が間に合わなかったことを反映している。

3. 再発防止、信頼回復に向けた取組み

第三者委員会の最終報告を受けて、以下の取組みについて具体的な内容を整理し、速やかに実施していきます。

取組み 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」において明確化し、社内に周知徹底します。
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に参加し、当社の方針をご説明します。

【ステークホルダーとの対話の実施】

- 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を対象として、当社経営トップ層が、今回の事象や今後の企業活動透明化に向けた取組み等について説明のうえ、意見交換を実施するとともに、当社のCSRへの取組み等についてもご意見・ご要望をお伺いします。

【自治体の首長等との不透明な関係をつくらない】

- 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します。
 - ・ 会社幹部による政治資金の寄附
 - ・ 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
 - ・ 親族が経営する企業への不適正な工事発注

取組み 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します。

取組み 3

原子力部門の一層の透明性確保のための仕組みを構築します。

以下のような仕組みを検討・構築します。

- 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
- 人材の流動化のため原子力部門と他部門との人事交流
- 原子力発電本部と火力発電本部の統合(2012年7月目途)
- 各支社への原子力広報・防災連絡員の配置(2012年2月以降順次実施)

取組み 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(2011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します。

取組み 5

組織風土の更なる改善に向け、コミュニケーションの活性化を図ります。

以下のような施策を検討・実施します。

- 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
- 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研修の充実・強化

取組み 6

組織風土の悪化を防止する観点から、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に実施します。

※従業員満足度調査：従業員の当社事業全般に対する満足度を把握し、その結果から抽出された課題に取り組むことを目的に実施

取組み 7

コンプライアンス推進体制を再構築します。

以下のような施策を検討・実施します。

- コンプライアンス所管部門の一元化
- 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
- 全支社へのコンプライアンス担当職員の設置

取組み 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します。

取組み 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、強化策を検討します。

そのほか、7月14日に国へ報告した再発防止策についても、着実に実施しています。

- 全社員に対する「社長メッセージ」の発信…………… 実施済(2011年7月27日)
- 経営トップと社員との対話活動…………… 実施済(2011年8月～11月)
- 経営トップ層に対するコンプライアンス研修の実施…………… 実施済(2011年8月9日)
- 全社員、協力会社に対するコンプライアンス教育・研修…………… 実施中(2011年8月～2012年2月)
- 「コンプライアンス相談窓口」の更なる周知・活用…………… 実施済(2011年8月～11月) など

【参考】「信頼回復推進本部」の設置について

2011年7月27日、社長を本部長とする「信頼回復推進本部」を設置し、社内及び「第三者委員会」で検討された再発防止策や地域社会との信頼回復に向けた施策に取り組んでいます。

