

発電設備に係る点検・調査報告書を踏まえた再発防止アクション・プログラム 平成19年度実施状況の報告、評価 および 平成20年度計画について

| コンプライアンス推進本部(=全社コンプライアンス委員会下部組織)による報告内容 |   | 全社コンプライアンス委員会による評価  |  |                                   |   |                                     |      |                                 |         |
|---|---|---|--|-----------------------------------|---|-------------------------------------|------|---------------------------------|---------|
| 総括                                      | アクションプログラムの各項目は、当初から20年度実施としていた項目を除き、概ね実施されていた。<br>また、原子力部門におけるコンプライアンス宣言やYG(ワイガヤ)活動、礮子火力発電所・礮子火力新2号建設所・グループ会社共同のYG(ワイガヤ)活動、高砂火力発電所における法令担当者の指名やコンプライアンス通信の発行、高砂火力と西日本支店における交流会、松浦火力におけるコンプライアンスガイドブックの読み合せ会、中部支店における河川法等の勉強会(隔月開催)等、各機関が独自にコンプライアンス推進の取り組みを行っている。<br>なお、懸念された現場社員への負荷については、現地機関でのヒアリングによれば、過去における反コンプライアンス事案についての調査による負担感の指摘は多く聞かれたものの、アクションプログラム自体が負担であったという意見は少なかった。 |   | コンプライアンス推進本部からの報告のとおり、アクション・プログラムの各項目は、20年度実施予定の項目を除き、概ね実施されたことを確認した。また、コンプライアンス推進本部からの報告のとおり、各機関が独自にコンプライアンス推進の取り組みを行っていることも、高く評価できる。<br>いずれの項目も、コンプライアンス向上に効果があったものと評価するが、効果の維持・定着に向けた努力を継続しなければ一過性のものとなかなかないものや、単に継続するだけでは形骸化のおそれのあるものがあり、19年度で終了したものを除き、20年度も継続する必要があると考える。<br>一方、部門内・機関内の定例ミーティングにおけるコンプライアンスの議論、行政機関等への相談・連絡等は、日常業務として定着しており、各部門・機関におけるコンプライアンス教育、法令手続や測定データの記録に係るもの等は、改正された保安規程に基づく保安活動に取り込まれていることから、本アクション・プログラムとして推進しなくとも、十分、継続的に実施されていくものと考えられる。但し、これらの項目の各部門における実施状況について、業務監査部による監査および各機関での自己監査により確認と評価を行っていく必要がある。 |                                   |   |                                     |      |                                 |         |
|   | 再発防止対策  | 実施主体<br>(◎主、○副)   | 実施状況   | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中 | 評価・課題   | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達 | 継続要否 | コンプライアンス推進本部による<br>平成20年度<br>計画 | その他特記事項 |
| <b>保安規程の変更命令</b>                        |   |   |  |                                   |   |                                     |      |                                 |         |
| No.1                                    | 電気事業法第42条第3項に基づく保安規程の変更命令を受け、当社保安規程[電気事業の用に供する電気工作物]を改訂する。  | ◎経営企画部<br>◎総務部<br>◎水力・送変電部<br>◎火力発電部                                | 変更命令及び電事法施行規則の改正に基づき保安規程の改正を行い、届出済み。(19年7月31日、10月31日他)<br>改訂保安規程について、社内各機関(本店・現地機関)全所属員へ周知し、関係機関に対し説明会を実施済み。<br>改訂保安規程に基づく水力・火力各部門の本店Aマニュアルは改訂済み。現地機関Bマニュアルは現在改訂作業中。<br>20年2月経営企画部長名発信の「保安活動に関わる文書体系の整備について(方針)」に基づき、文書体系の整理を実施中。  | 実施                                | 【評価】<br>所期の目標である保安規程の改正は完了し、関係する本店Aマニュアル及び現地機関Bマニュアルについて、文書体系の整理も含め改訂作業中であった。<br>改訂保安規程で、主任技術者の責務が明確化され、整理された内容となったことで、主任技術者の責任感が一層高まり、また業務もやり易くなったとの現場の意見があり、本プログラムの実施は有効であった。<br><br>【課題】<br>今後は、現地機関Bマニュアルの改訂が、現場の保守運用業務に即した、無理のない内容になっているかについて、本店関係部によるフォローが必要。 | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する                   |         |
| <b>企業風土・社員意識に係るもの</b>                   |   |   |  |                                   |   |                                     |      |                                 |         |
| No.2                                    | 当社グループ全組織でのコミュニケーションの促進を図るため、毎年10月にグループの各職場単位でコミュニケーション促進行事を実施する。   | ◎当社全役員<br>◎総務部総務グループ<br>◎総務部法務グループ<br>◎経営企画部<br>◎経営企画グループ<br>◎業務監査部 | 所属員のコミュニケーションを促進するため、Jパワーデーとして各職場において、懇親会を開催した。<br>本店においては、10月5日に実施した。<br>各現地機関においては10月～11月に実施し、そのうちの16箇所に、役員が参加し懇談を行った。<br>(函館、上士幌、田子倉、佐久間、十津川、南九州、7火力発電所、鬼首、若松、茅ヶ崎)  | 実施                                | 【評価】<br>コミュニケーション・ツールとしての各現地機関での評価は、「十分な時間が取れなかった」などといった理由から、狙い通りの効果があったとまでは言えないものの、コンプライアンス推進体制強化がスタートした初年度としては、コンプライアンス意識浸透という面では有効であった。<br><br>【課題】<br>より具体的なテーマの設定等の工夫が必要。  | B                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              |         |
| No.3                                    | グループリーダー以下の中堅層を対象に、コンプライアンスとコミュニケーションをテーマとした当社役員による職場ミーティングを実施する。   | ◎当社全役員(取締役または常務執行役員)<br>◎秘書広報部<br>◎秘書室                              | 当社役員が、社内15機関(4支店、7火力発電所、鬼首、大間、若松、茅ヶ崎)、グループ会社7社(各本社)を訪問し、コンプライアンス説明会と意見交換を行い(社内15機関においては経営計画説明会も行った)、コミュニケーションを深めた。<br>上記No.2のとおりJパワーデー行事実施時に16現地機関に役員が参加。  | 実施                                | 【評価】<br>役員訪問について実施機関からの評価は概ね良好であり、継続を希望する声が多く、参加役員からも、本施策の実施意義を評価し、継続実施を要望する意見が強いことから有効であった。<br>しかしながら、「GL以下の中堅層」に対象を広げて実施しようとしたにも係らず、機関によってはGL以上で実施した機関もあった。<br><br>【課題】<br>今後、出来るだけ幅広い社員層と役員との懇談を継続させるとともに、意見交換の成果を業務に反映させる工夫が必要。                                 | B                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              |         |
| No.4                                    | コンプライアンス事案が発生・判明した場合に、現場から経営トップまで情報が速やかに報告されるよう、危機管理規程に定める情報伝達経路及びその運用について徹底を図る。  | ◎総務部総務グループ<br>◎総務部法務グループ<br>◎業務監査部                                  | 7月1日に危機管理規程を改正・施行し、法務Gおよび業務監査部のコンプライアンス担当を危機管理チームに組入れることにより情報伝達の徹底を図った。<br>エマージェンシーカード、危機管理ハンドブックを改訂したうえで、9月末に社員に再配布し、緊急連絡体制の周知・徹底を図った。<br>防災訓練の一環として、殆どの機関が情報伝達訓練を実施した。   | 実施                                | 【評価】<br>速やかな情報伝達のため、エマージェンシーカード等を配布するとともに、各機関で連絡体制表が作成・周知されていることを確認した。また多くの機関で情報伝達訓練が実施され、情報連絡先や連絡手段等の確認が行われていた。<br><br>【課題】<br>情報伝達訓練等による情報連絡先や連絡手段等の確認についての継続的な取り組み。  | A                                   | 継続   | 日常業務として継続する                     |         |

| 再発防止対策  | 実施主体<br>(◎主、○副)   | コンプライアンス推進本部による報告内容   |                                   | 全社コンプライアンス委員会による評価   |                                     |      | コンプライアンス推進本部による<br>平成20年度<br>計画 | その他特記事項        |
|---|---|---|-----------------------------------|--|-------------------------------------|------|---------------------------------|----------------|
|   |   | 実施状況  | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中 | 評価・課題  | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達 | 継続要否 |                                 |                |
| No.5<br>弁護士による現地機関での法律相談を実施する。                                      | ◎総務部法務グループ<br>○業務監査部  | 当初、法律相談実施の予定であったが、各機関からの意見(法律相談については必要なときに本店法務G等に行う)を踏まえ、「コンプライアンスを意識した日常業務」をテーマにした弁護士による講演会に切り替え、以下のとおり開催した。<br>5/11千葉、10/10大間、10/19高砂、10/29橋湾、<br>11/13松島、11/29-30石川、12/7西日本、12/11磯子<br>12/17中部、1/23松浦、3/25竹原                         | 実施                                | 【評価】<br>各機関とも好評であり、所属員へのコンプライアンス意識の浸透には有効であった。未実施の現地機関が残ったとは言え、短期間に多くの機関(7火力発電所、2支店、大間、千葉3火力)で講演を実施しており、所期の成果は果たしたと判断する。<br><br>【課題】<br>未実施機関に対する講演会の実施に止まらず、継続的に弁護士等による講演会、情報提供等を行っていく必要がある。なお、出張法律相談については、具体的な事案が発生したときに実施する。  | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              | No.6、17と統合して継続 |
| No.6<br>法務機能の強化を図る。   | ◎総務部法務グループ<br>○人事労務部人事グループ 経営企画部経営企画グループ  | 7月1日付で法務Gにコンプライアンス担当者1名を増員。<br>8月1日にコンプライアンス関係規程を改正し、法務Gがコンプライアンス推進業務を担うこととなり、コンプライアンス推進本部事務局となった。<br>法律相談(年間約240件)<br>法務ニュース発行(毎月1回)<br>本店、現地での講演会開催等(Jパワーサミットでの講演会開催およびNo.5のとお)   | 実施                                | 【評価】<br>法務Gの担当者増員及び法務Gの役割の追加により、法務Gの法務機能強化が図られた。<br><br>【課題】<br>法律相談において、相談のしやすさ、スピーディな対応が評価されているが、回答のさらなるスピードアップ等を求める意見も若干あり、改善が必要。<br>また、各機関に法務担当者を配置することの可否についても検討をしていく必要がある。   | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              | No.5、17と統合して継続 |
| No.7<br>イントラネット掲示板・電子電話帳・ハンナー等に、判断に困った場合の相談・連絡先を明示する。               | ◎総務部総務グループ  | 6月下旬にイントラネット電子電話帳に本店各種相談窓口の一覧表を掲示。また、コンプライアンス相談窓口については、一覧表上においてメール発信画面へのリンクを可能にした。<br>20年2月に運用開始した社内ポータルサイトにも同様の一覧表を掲示。<br>(相談窓口の種類:コンプライアンス、危機管理、法律相談、環境、安全衛生、報道、労働時間、障害者就労支援、職場環境、セクハラ、社会保険、各種保険、健康相談、住宅相談、OA相談他)                     | 実施                                | 【評価】<br>イントラネット電子電話帳や社内ポータルサイトへの相談窓口の一覧表掲示により、相談する環境がより整備されたことは評価できる。<br><br>【課題】<br>特になし。   | A                                   | 終了   | —                               |                |
| No.8<br>職種間の垣根を超えた研修等の交流を実施する。                                      | ◎人事労務部人材開発グループ<br>ヒューマンリソースマネジメント委員会<br>○人事労務部人事グループ<br>○水力・送変電部火力発電部<br>水力エンジニアリング部<br>火力エンジニアリング部<br>原子力事業部 | 水力部門の社員等が火力発電所を訪問する一方、火力部門の社員等が水力発電所を訪問する他部門視察と意見交換会を職種間交流行事として実施。<対象者:GL以下(関係会社を含む)><br>第1回:12/17-18 高砂火力発電所〔参加者数:33名〕<br>第2回:1/16 北山川電力所〔参加者数:38名〕<br>意見交換のテーマ<br>「個々人の気付きをどう促すか」・「言い出す仕組みをどう作るか」<br>「発見する仕組みをどう作るか」・「部門・職種間の壁をどう壊すか」 | 実施                                | 【評価】<br>各所から現地への移動時間が長く、現地での意見交換の時間が短かったといった意見もあったが、関係会社を含む様々な機関の社員がコミュニケーションを取り合い、個人レベルでも何らかの気付きを得る機会を作ることは貴重であるとの参加者の意見が多く、所期の成果は得られたと判断できる。<br><br>【課題】<br>20年度は引き続き実施される計画であるが、21年度以降についても、各部門からは「企業風土改革には時間がかかる。やるなら細く長く続けるべき」、「企業風土改革という視点から、何らかの研修プログラムに織り込む方法を考えても良いのではないか」といった意見が出ていることから、継続的に実施する方向で検討する必要がある。 | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              |                |
| No.9<br>部門間(水力・火力・原子力等)で意見・情報の交換とコミュニケーションの促進を図る。                   | ◎経営企画部経営企画グループ<br>◎水力・送変電部火力発電部 水力エンジニアリング部 火力エンジニアリング部<br>原子力事業部<br>○その他本店機関                                 | 部門間(水力・火力・原子力等)で以下の連絡会を開催し、保安規程の改正やコンプライアンス事案等についての意見・情報の交換を行った。<br>(水力送変電部・火力発電部間)<br>グループリーダー等連絡会(9/7)<br>J-POWERサミット時に機関長等による水力・火力合同会議(原子力事業部も参加)<br>(11/20)<br>主任技術者講習会の検討(適時)<br>(水力エンジニアリング部・火力エンジニアリング部間)<br>グループリーダー等連絡会(毎月)    | 実施                                | 【評価】<br>部門間で意見・情報の交換が行われたことにより、関係部門としてはコミュニケーションが促進され有意義であったとしており、20年度以降も継続的に行うこととしていることから、各部門間でのコミュニケーションの促進が図られたと評価できる。<br><br>【課題】<br>保安活動にかかる共通課題(保安活動関連文書体系の整備、事案水平展開のシステム化検討、教育訓練の共同実施・参加等)があることから、継続が必要。  | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              |                |
| No.10<br>役員・管理職を対象に、「企業理念・企業行動規範・コンプライアンス行動指針の遵守に関する宣誓書(仮称)」を提出させる。 | ◎総務部法務グループ 業務監査部  | 役員・管理職に一般社員を含め9月に実施済。宣誓書は携帯カードとした。(当初計画では、役員・管理職のみ対象、宣誓書を提出)<br>なお、9月18日、常務会にて、各役員へ配布の上、その場で署名。<br>また、主要関係会社(7社)に対しても、各社役員、従業員に同様の措置を行うよう依頼した。<br>10月25日までに、社内全機関長より総務部長宛に宣誓完了報告(役員・管理職対象)受領済み。   | 実施                                | 【評価】<br>コンプライアンス意識の浸透のツールとして有効であった。<br><br>【課題】<br>新入社員等への継続的な取組みが必要。  | A                                   | 終了   | —                               |                |
| No.11<br>経営・幹部社員に対するコンプライアンス講演会を実施する。                               | ◎総務部法務グループ 業務監査部<br>○経営企画部経営企画グループ  | 4月と11月の役員及び全国の機関長等が出席する全社機関長会議(Jパワーサミット)においてコンプライアンス講演会を実施した。<br>4月-町田幸雄弁護士「時代の変化とコンプライアンス、企業不祥事への対応」<br>11月-郷原信郎教授「企業の未来に向けて真のコンプライアンスを考える」  | 実施                                | 【評価】<br>聴講者の感想は好評であり、狙い通りコンプライアンス意識が高められた。<br>聴講者が自機関に戻って、所属員に対して講演内容や講演者の発言が掲載された新聞記事等を紹介し、所属員の意識高揚に役立っていることも確認されている。<br><br>【課題】<br>意識喚起の目的において本施策は効果的であり、継続が必要と考えるが、今後は喚起された意識の定着を図るため、11月JPサミット同様、講演と意見交換とを組み合わせるなど、実施方法の工夫が必要。  | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              | No.32と統合して継続   |

| 再発防止対策   | 実施主体<br>(◎主、○副)   | コンプライアンス推進本部による報告内容  |                                   | 全社コンプライアンス委員会による評価  |                                     |      | コンプライアンス推進本部による<br>平成20年度<br>計画 | その他特記事項                                   |
|--|---|--|-----------------------------------|---|-------------------------------------|------|---------------------------------|---|
|  |   | 実施状況   | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中 | 評価・課題   | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達 | 継続要否 |                                 |   |
| No.12 経営トップによる、コンプライアンスの率先垂範及び全社機関長会議等におけるコンプライアンスの徹底。     | ◎当社役員<br>◎秘書広報部広報室<br>○総務部法務グループ 業務監査部                    | 社長メッセージ発信(4月JPサミット時、広報誌6月号、7月株主総会後、10月Jパワーデー、11月Jパワーサミット時、1月年頭挨拶時)<br>水力、火力、原子力各部長メッセージ発信(広報誌6月号)<br>各グループ会社トップメッセージ発信(7月株主総会後)  | 実施                                | 【評価】<br>経営からのメッセージが直接全従業員に発信されていた他に、全社機関長会議等における経営の発言内容も出席した機関長を通して所属員に周知され、コンプライアンス意識の浸透に有効であった。<br><br>【課題】<br>広報誌によるメッセージ発信は認知度が高いと認識されている一方で、紙媒体による発信では若干インパクトが弱いとする意見も少なからずあることから、音声放送、映像(インパクト大)と紙媒体(記録性良好)の組み合わせ等も含め、検討が必要。  | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              |   |
| No.13 専門講師によるコンプライアンスに関する管理職研修を実施する。                       | ◎人事労務部人材開発グループ<br>○総務部法務グループ 業務監査部                        | 新任課長格研修カリキュラムの一つとして、外部専門講師によるコンプライアンス研修を実施しているが、19年度下期からは当社事例等を盛り込み、ケーススタディを充実させ、研修を実施した。<br>下期分として3回実施、計76名が受講。   | 実施                                | 【評価】<br>コンプライアンスに関する専門的な知識を持った講師のもと、当社事例等によるケーススタディを行うことにより、受講者のコンプライアンスについての正確な知識・理解が図られるとともに、自らの課題として認識を深めたものと判断される。さらに、受講者の評価も高く、各職場に戻って実務の遂行上でも本研修の成果が活かされることが期待できる。<br><br>【課題】<br>ケーススタディ等の研修題材を継続して見直し、陳腐化させない工夫が必要。<br>研修効果については、受講者アンケート等により、極力定量的な把握に努め、次年度以降に反映させる必要がある。 | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              | No.35と統合して継続                              |
| No.14 監督官庁及び自治体等への迅速な報告・連絡・相談、及び情報公開の徹底を図る。                | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部 秘書広報部<br>○総務部法務グループ 総務グループ 業務監査部 | 各機関とも、監督官庁及び自治体等への迅速な対応を心がけ、許認可手続きの事前相談やトラブルの報告等を行った。<br>また、コンプライアンス事案の情報公開については、各機関とも本店関係部署等と調整したうえで実施した。   | 実施                                | 【評価】<br>各機関とも監督官庁及び自治体等への迅速な対応については定着しており、トラブル時の連絡が遅れた場合においても、その原因を調査し、次回以降は迅速な連絡が行なう体制をとっていた。<br>コンプライアンス事案の情報公開については、各機関から本店に情報が上がり、広報室を中心に本店関係部署との調整を経て実施されている。<br><br>【課題】<br>今後、大間原子力計画の進展とともに、危機管理情報連絡体制の精度のさらなる向上が課題。  | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する                   |   |
| No.15 各部門の機関長会議、機関長代理会議・管下機関長会議等において、コンプライアンス・倫理の向上・徹底を図る。 | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部                                  | 水力・火力・原子力の各部門内の機関長会議等(水力部門では支店長会議2回、火力部門では発電所長会議3回等)においてコンプライアンスを議題として取り上げ、役員や部門長等からメッセージ発信が行われている。<br>原子力部門は、3機関長(原子力事業部長、大間原子力建設準備事務所長、青森事務所長)によるコンプライアンス宣言を発信し、コンプライアンス意識の醸成に努めた。 | 実施                                | 【評価】<br>各部門では、機関長会議に限らず、グループリーダー会議や支店管下機関長会議等でもコンプライアンス問題を取り上げ議論されており、コンプライアンス意識の向上・定着化に役立っている。<br><br>【課題】<br>特になし。  | A                                   | 継続   | 日常業務として継続                       |   |
| No.16 職場でルール遵守の大切さについて話し合う。                                | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部 総務部法務グループ<br>○業務監査部              | 水力・火力・原子力の各部門とも、他所・他社事例の職場レベルでの水平展開が行われ、コンプライアンスについての勉強会やYG(ワイガヤ)活動(職場内での自由討議)等を実施している。<br>また、各グループでコンプライアンスガイドブックの読み合わせ会を実施した機関もあった。  | 実施                                | 【評価】<br>日常業務において「コンプライアンス」という言葉が頻繁に聞かれるようになり、また、コンプライアンスが自分たちの業務そのものに直結することへの理解も浸透しているものと評価できる。<br><br>【課題】<br>今後も継続的な取り組みが必要。  | A                                   | 継続   | 日常業務として継続                       | 題材の提供を必要としている職場も多く、本店からの情報提供等のケアが必要と思われる。 |
| No.17 コンプライアンス、法務等の本店担当者による出張相談を実施する。                      | ○総務部法務グループ 業務監査部<br>○水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部              | プログラムNo.5と合わせて実施した。  | 実施                                | 【評価】<br>プログラムNo.5参照。<br><br>【課題】<br>プログラムNo.5参照。  | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              | No.5、6と統合して継続                             |
| <b>内部統制システムに係るもの</b>                                       |   |  |                                   |   |                                     |      |                                 |   |
| No.18 機関長の業務引継書に、「コンプライアンスへの取組み実績と課題」について記載することを規程化する。     | ◎経営企画部経営企画グループ<br>○総務部法務グループ 業務監査部                        | 6月に業務引継要綱を改正し、機関長の引継項目にコンプライアンスに関する事項を追加。7月の機関長異動より適用。   | 実施                                | 【評価】<br>引継項目にコンプライアンスに関する事項を追加したことで、コンプライアンス問題を確実に把握できることになったと考えられるが、要綱改正後の機関長引継き実績はごく僅かであったことから、今回は評価は行わないこととした。<br><br>【課題】<br>定着させるための実施状況チェックが必要。   | —                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する              | No.19と統合して継続                              |

| 再発防止対策  | 実施主体<br>(◎主、○副)   | コンプライアンス推進本部による報告内容  |                                   | 全社コンプライアンス委員会による評価   |                                     |      | コンプライアンス推進本部による平成20年度計画 | その他特記事項  |
|---|---|--|-----------------------------------|--|-------------------------------------|------|-------------------------|--|
|   |   | 実施状況   | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中 | 評価・課題  | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達 | 継続要否 |                         |  |
| No.19 担当者引継ぎ内容の管理監督者による確認を徹底する。   | ◎経営企画部経営企画グループ<br>○総務部法務グループ 業務監査部                            | 担当者引継ぎ内容の管理監督者による確認を徹底するため、6月に業務引継ぎ要綱を改正し、引継ぎ内容にコンプライアンス事項を含めるとともに、引継ぎ内容についての上長の確認を規定し、全社に文書で周知した。(引継ぎの対象者は、機関長から権限委譲を受けている者)<br>なお、水力・送変電部においては、測量等の重要業務に係る引継ぎについては主任技術者の確認を要することと規定(マニュアル化)した。                                   | 実施                                | 【評価】<br>引継ぎの対象者の範囲をグループメンバーまで広げて運用している機関もあったが、機関によって、引継ぎ方法や対象となる社員等が異なっており、また管理監督者による確認方法について具体的に定められていなかったため、適切な確認が行われているか確認できなかった。<br><br>【課題】<br>機関長以外の引継ぎについて、統一的なルール(文書化等)づくりについて、その要否も含め検討する必要がある。 | —                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する      | No.18と統合して継続   |
| No.20 重要な業務について、各業務プロセスを明確化した上でリスクを可視化し、適切なリスク対応を実施する。  | ◎財務部内部統制整備推進グループ<br>○経営企画部経営企画グループ 総務部法務グループ 業務監査部            | 金融商品取引法に基づき、重要な業務として45業務を選定し、業務プロセスの明確化・リスクの可視化(業務記述書、業務フロー、リスクコントロール・マトリクス等の作成)を行うとともに、9業務について内部統制の試行評価を行うなど20年度導入に向け準備を行った。<br>11月に財務報告に係る内部統制規程を、3月に可視化文書の管理マニュアルをそれぞれ制定した。   | 実施                                | 【評価】<br>スケジュールどおり20年度からの本運用に向けた準備は完了した。<br><br>【課題】<br>全社リスクマネジメントシステムの構築に向け、金融商品取引法に基づく内部統制の中で、重要な業務として、そのプロセスを明確化し、リスクを可視化した以外の業務についても、プロセスの明確化、リスクの可視化について検討を行う必要がある。                                 | A                                   | 継続   | 日常業務として継続               |  |
| No.21 <手続き不備に係るもの><br>毎年度の工事計画に許認可申請等の要否確認欄を追加し、工事実施箇所と申請実施箇所が当該工事に係る申請等の要否について調整・確認を行う。この趣旨をマニュアルに追記する。            | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部                                      | 水力・送変電部及び火力発電部は、それぞれマニュアルを改訂のうえ、中長期工事計画書に許認可申請等の要否確認欄を追加し、水力・送変電部では4月から、火力発電部では7月から、工事実施箇所と申請実施箇所が許認可申請等の要否について調整・確認を行うことを開始した。<br>原子力事業部では、建設段階で必要となる法令手続きのマニュアル、データベースを作成中。  | 実施                                | 【評価】<br>各機関において、マニュアルに基づき中長期工事計画策定段階から許認可申請等の要否について調整・確認を開始しており、法令手続きの不備のリスクは低減している。<br><br>【課題】<br>今後は、各機関における自己監査・内部監査で、的確に調整・確認が行われていることを確認する。  | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する           |  |
| No.22 <手続き不備に係るもの><br>工事実施に伴う許認可経歴台帳を整備し、関係官庁と事前確認した事実を記録・保管する。   | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部                                      | 水力・送変電部及び火力発電部は、マニュアルを改訂し、法令手続き確認フローを定め、手続きを記録する許認可経歴台帳を整備し、記録・保管を開始した。<br>原子力事業部においては原子力品質保証規程に基づき、許認可経歴を記録・保管している。   | 実施                                | 【評価】<br>許認可経歴台帳をもとに複数箇所、複数者による確認が行われることから、法令手続きの不備のリスクは低減している。<br><br>【課題】<br>継続的な台帳作成により、法令手続きデータの蓄積を図る必要がある。   | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する           |  |
| No.23 <測定データに係るもの><br>データ測定のチェック体制を充実し、不正が発生しないように、実測データと報告データを複数の社員が比較・確認するとともに、このチェックが機能しているかどうか内部監査にて定期的にチェックする。 | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部                                      | 水力・送変電部及び火力発電部は、それぞれマニュアルに、複数の社員による元データの確認を行うことを明記し、運用を開始した。また、内部監査によるチェックも実施した。<br>原子力事業部も、同様に規程・マニュアル類を整備済みであるが、今後、大間原子力発電所運転開始までに対象となる測定データが増えていくことに合わせ、さらに、規程類を充実させ、管理を徹底する予定。   | 実施                                | 【評価】<br>各マニュアル等に基づき、各機関とも複数社員によるデータ確認を行うことにより、測定者、記録者の意識が高まり、データの取扱の不備のリスクが低減している。<br><br>【課題】<br>今後も、各機関における自己監査・内部監査で、的確に複数社員によるデータ確認が行われていることを確認する。   | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する           |  |
| No.24 <測定データに係るもの><br>測定データに異常値が検出された場合の対応マニュアル・業務管理システムについて整備・見直しを実施する。  | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部                                      | 水力・送変電部及び火力発電部は、測定データに異常値が検出された場合は、上司に報告し確認しあうことなどをマニュアル等に規定し、運用を開始した。<br>原子力事業部も、同様にマニュアルを整備済みであるが、今後、大間原子力発電所運転開始までに対象となる測定データが増えていくことに合わせ、さらに、規程類を充実させ、管理を徹底する予定。   | 実施                                | 【評価】<br>異常データが検出された場合の対応手順の明確化により、データの不適切な取扱いのリスクは低減している。<br><br>【課題】<br>今後、異常データが検出された場合には、その対応が手順どおり行われたかどうか確認し、必要に応じ対応手順の見直しを行う。  | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する           | [棚卸し関連]<br>受払台帳値と実地棚卸値との乖離原因究明マニュアルについては、エネルギー業務部と共同で、方向性等検討中。 |
| No.25 <測定データに係るもの><br>測定業務においては、実測データの保管を一定期間義務付けるようマニュアルの変更を実施する。  | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部                                      | 各機関においてマニュアルを改訂し、測定データの保管期間を定め、運用を開始した。  | 実施                                | 【評価】<br>測定データが一定期間保管されることにより、必要時にデータチェックを行えることから、データの取扱不備のリスクは低減している。<br><br>【課題】<br>今後は、各機関における自己監査・内部監査で、データが定められた期間どおり保管されていることを確認する。   | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する           |  |
| No.26 当社グループ全体で、機関・職場単位の定例会議で、疑問点について常に話し合う等の活性化と情報共有を図る。   | ◎経営企画部経営企画グループ<br>○総務部法務グループ 業務監査部<br>水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部 | 7月末に定例会議体における部門・職種間のコミュニケーションの活性化と情報共有化について、経営企画部長から各機関長宛に文書発信した。<br>支店・火力発電所においては、グループ会社を交えた連絡会を定期的(月1回程度)に実施しており、コンプライアンス問題を含めた情報交換や議論がなされている。また、支店・発電所内では、役職会議やグループ内ミーティング等を実施し、コンプライアンス、安全等に関する注意事項、疑問点等の確認を行うなど、情報の共有化を図っている。 | 実施                                | 【評価】<br>支店・火力発電所においては、日常業務の中で機関長以下職種間を越えたミーティングが高い頻度で行われており、コンプライアンス事業も含め情報の共有化及びコミュニケーションの活性化が図られた。<br><br>【課題】<br>今後も継続的な取組みが必要。   | A                                   | 継続   | 日常業務として継続               | 建設所においては、グループ会社の位置付けが一体的保守とは異なるため、JPグループとしての活動には工夫が必要。         |

| 再発防止対策            | 実施主体<br>(◎主、○副)  | コンプライアンス推進本部による報告内容                   |  | 全社コンプライアンス委員会による評価 |   |      | コンプライアンス推進本部による<br>平成20年度<br>計画 | その他特記事項            |              |
|-------------------|--|---------------------------------------|--|--------------------|---|------|---------------------------------|--------------------|--------------|
|                   |  | 実施状況                                  | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中  | 評価・課題              | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達   | 継続要否 |                                 |                    |              |
| No.27             | ダム変位データ等の重要な測定データについては、本店技術主管箇所に報告し本店で分析評価を実施する。   | ◎水力エンジニアリング部<br>○水力・送変電部              | 全国水力発電所の安全性評価を行う「水力発電設備安全性評価検討会」(社内検討会)を設置し、顧問(学識経験者)を交えて鋭意検討を進めている。また、評価方法について各地方整備局と確認を行い、それに基づいて、下部組織として社内関係者(現地機関も含めた)で構成するワーキンググループを設置した。<br>沼原ダム変位データの改ざん問題に対しては、社外の第三者による「沼原ダム安全性評価会(第三者委員会)」「社外委員会」を設置し、8月に現地確認会を実施。19年度の沼原ダムの安全性評価結果について、12月に答申書が社長に提出された。            | 実施                 | 【評価】<br>重要な測定データについて分析評価を行う体制を整備し、地方整備局でも本体制について確認を得たことから、適切な分析評価が行われるものとする。<br><br>【課題】<br>今後は、各支店に設置したワーキンググループにより、全国のダムについてリスク評価(平成24年まで)を行ったうえで、安全性の分析を実施していく必要がある。             | A    | 継続                              | アクション・プログラムとして継続する |              |
| No.28             | 各部門の熟練社員を、業務監査に関する専門家に育成する。<br>【20年度実施項目】  | ◎業務監査部<br>○人事労務部人材開発グループ<br>人事グループ    | 各部門熟練社員の業務監査に関する専門家育成について、業務監査に係る社外講習等の受講機会を提供することなども含めて事前検討を行った。  | 準備中                | 【評価】<br>19年度は検討段階であり、評価の対象としなかった。<br><br>【課題】<br>専門家育成については人員配置の問題も含め将来的な課題として引き続き検討を行うこととし、20年度については自己監査担当者の育成・能力向上等を目的として社外講習会への参加などについて関係部署と調整・検討を行い、実施する必要がある。                  | —    | 継続                              | アクション・プログラムとして継続する |              |
| No.29             | 許認可経歴台帳について、各機関のセルフチェックに加え、内部監査のチェック対象とする。   | ◎業務監査部                                | 内部監査(業務監査部業務執行監査)で経歴台帳実施の有無を確認。<br>各機関では経歴台帳についてのコンプライアンス委員会等への報告や各マネジメントシステムによる内部監査を実施。   | 実施                 | 【評価】<br>機関内のセルフチェックに加え、監査部門によるチェックが行われることにより、許認可手続き不備のリスクが低減されるものとする。<br><br>【課題】<br>業務監査部による業務執行監査を継続していく必要がある。  | A    | 継続                              | 自主保安活動として継続する      |              |
| No.30             | 自己監査制度のなかで、当該業務ライン外の社員によるチェックを行う。  | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部              | 自己監査制度によるチェックの実効性を高めるため、自己監査実施要領・同細則を改正し、異なる業務を担当する複数の監査担当者によるクロスチェックを明記した。<br>これに基づき、各機関で実施。<br>監査担当に他機関の社員が参加させたり(北海道、西日本)、関係会社の社員が参加させたり(松島、松浦、竹原)した事例もあった。   | 実施                 | 【評価】<br>クロスチェックを行うことにより、自己監査制度におけるチェックの実効性が高まった。<br><br>【課題】<br>今後、自己監査の実効性を高めるためクロスチェックを徹底するとともに、各機関において監査チェックシートを整備していく必要がある。自己監査担当者の監査能力向上も重要。                                   | A    | 継続                              | 自主保安活動として継続する      |              |
| コンプライアンス推進活動に係るもの |  |                                       |  |                    |   |      |                                 |                    |              |
| No.31             | コンプライアンス推進について社長を補佐する担当役員の任命、及び機関別コンプライアンス委員会を全社コンプライアンス委員会の傘下に位置づけることにより、コンプライアンス委員会の権能強化(特に計画・立案・推進機能)を図る。 | ◎業務監査部 総務部法務グループ<br>○経営企画部経営企画グループ    | コンプライアンス担当役員任命(6月)。<br>コンプライアンス推進規程、「コンプライアンス委員会」設置・運営要綱を改正し、全社コンプライアンス委員会の権能強化(特に計画立案(Plan)、推進機能(Do))を図るため、同委員会の下部にコンプライアンス推進本部を設置するとともに、機関別コンプライアンス委員会を全社コンプライアンス委員会の傘下に位置づけた(8月)。   | 実施                 | 【評価】<br>コンプライアンス担当役員の任命及びコンプライアンス推進規程等の改正により、コンプライアンス委員会の権能強化が図られた。<br><br>【課題】<br>本推進体制の下、コンプライアンス推進活動についてPDCAサイクルにより見直しと改善を図っていくことが必要。  | A    | 終了                              | —                  |              |
| No.32             | 機関別コンプライアンス委員会委員長を招集した全社コンプライアンス委員会や、コンプライアンス推進担当者連絡会を開催し、全社委員会が機関別委員会の活動について監督、指導する。                        | ◎業務監査部<br>○総務部法務グループ                  | 8月に改正したコンプライアンス推進規程等に基づき、各機関においてコンプライアンス担当者を指名のうえ、第1回連絡会を開催(8/31)。<br>機関別コンプライアンス委員会委員長を招集した全社コンプライアンス委員会の開催に代え、Jパワーサミットに、機関長(機関別コンプライアンス委員会委員長)及びコンプライアンス担当者、関係会社コンプライアンス担当者を参集させ、コンプライアンスをテーマとした講演会、意見交換会を実施した(11/19)。<br>なお、機関別委員会は、各機関において適宜開催され、事例の水平展開や活発な意見交換等が行なわれていた。 | 実施                 | 【評価】<br>Jパワーサミットやコンプライアンス担当者連絡会を開催し、コンプライアンスについての意見交換、コンプライアンス事案の水平展開が行われ、コンプライアンスの推進強化が図られた。<br><br>【課題】<br>機関別コンプライアンス委員会委員長を招集した全社コンプライアンス委員会の開催およびコンプライアンス担当者連絡会の開催頻度を高めることが課題。 | A    | 継続                              | アクション・プログラムとして継続する | No.11と統合して継続 |
| No.33             | 弁護士の委員参加により、全社コンプライアンス委員会の透明性・客観性を高める。   | ◎業務監査部<br>○総務部法務グループ                  | 年度当初より弁護士がオブザーバとして全社コンプライアンス委員会に参加していたが、8月規程類改正により弁護士を特別委員として全社委員会の構成メンバーに加えた。<br>(弁護士参加実績:4/5、4/17、5/15、6/14、7/31、10/22、11/1)   | 実施                 | 【評価】<br>弁護士の委員参加により、全社コンプライアンス委員会の透明性・客観性が高まった。<br><br>【課題】<br>特になし。  | A    | 終了                              | —                  |              |
| No.34             | コンプライアンス事案(社内外及び他産業)の共有化の徹底(データベース化、チェックポイントの明示と職場単位の自己点検)を図る。<br>【20年度実施項目】                                 | ◎業務監査部                                | 19年度上期に発生した主な事案については、11月19日開催のJPサミットで情報の共有化を図った。<br>コンプライアンス事案のデータベース化については、20年度実施に向けて準備中。   | 準備中                | 【評価】<br>19年度は検討段階であり、評価の対象としなかった。<br><br>【課題】<br>現地機関におけるヒアリングにおいても、コンプライアンス事案の情報共有化を求められており、関係部署間で調整のうえ、出来るだけ早期にデータベースの運用を開始する必要がある。<br>特に重要な情報が速やかに水平展開されるような工夫についても検討する必要がある。    | —    | 継続                              | アクション・プログラムとして継続する |              |
| No.35             | 階層別研修(新入社員・新任主事格・新任課長格)におけるコンプライアンス教育の強化を図る。   | ◎人事労務部人材開発グループ<br>○総務部法務グループ<br>業務監査部 | 階層別研修カリキュラムの一つとして、コンプライアンス研修を実施しているが、19年度についても、継続して実施した。<br>外部専任講師による新任課長格研修については、プログラムNo.13のとおり。<br>新入社員・新任主事格研修については社内講師(業務監査部)による研修を以下のとおり行った。<br>新入社員:42名受講(H19.4.18)<br>新任主事格:計76名受講(H19.7.6、12.14、H20.2.22)  | 実施                 | 【評価】<br>受講者の評価、人材開発Gからの評価は高く、コンプライアンスについての正確な知識・認識(対応策を含め)が深まったと判断する。<br><br>【課題】<br>研修題材を継続して見直し、陳腐化させない工夫が必要。<br>研修効果については、極力定量的な把握に努め、次年度以降に反映させる必要がある。                          | A    | 継続                              | アクション・プログラムとして継続する | No.13と統合して継続 |

| 再発防止対策   | 実施主体<br>(◎主、○副)   | コンプライアンス推進本部による報告内容  |                                   | 全社コンプライアンス委員会による評価   |                                     |      | コンプライアンス推進本部による平成20年度計画 | その他特記事項      |
|--|---|--|-----------------------------------|--|-------------------------------------|------|-------------------------|--------------|
|  |   | 実施状況   | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中 | 評価・課題  | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達 | 継続要否 |                         |              |
| No.36 各機関・職場単位の研修(講演会)を実施する。   | ◎当社グループ各機関<br>○水力・送変電部、火力発電部、原子力事業部<br>○総務部法務G、業務監査部                  | 技術者倫理講演会(水力エンジニアリング部)、弁護士講演会(11機関、詳細はプログラムNo.5のとおり)、法令所内勉強会(支店、火力)、保安院等監督官庁による講演(水送変部、北海道支店)、警察、海保等による講演・講習等を実施。   | 実施                                | 【評価】<br>各機関において積極的に各種の研修等が実施されており、コンプライアンス意識の向上が図られた。<br>【課題】<br>各機関が主体的に研修等を実施することを支援しつつ、必要により弁護士講演等本店メニューを提供していく。  | A                                   | 継続   | 日常業務として継続               | No.42と統合して継続 |
| No.37 e-ラーニングを利用したコンプライアンス研修を実施する。                                     | ◎総務部法務グループ 業務監査部  | 19年度は全社員を対象とする環境e-ラーニングにおいて環境法令の研修を実施。また、環境法令以外の法令に係るe-ラーニングについては、準備検討を行なったが、実施に至らなかった。<br><br>原子力事業部内の取り組みとして、日本原子力技術協会(同協会のHPにアクセスして開始)が提供するe-ラーニング(50分程度)を受講済み(対象:原子力事業部<本店、大間、青森>)。  | 一部未実施                             | 【評価】<br>環境e-ラーニングに環境法令の研修が織り込まれたことで、受講者の環境法令に対する意識が高まったものの、環境法令以外の法令・コンプライアンスに係るe-ラーニングが未実施であった。<br>【課題】<br>e-ラーニングを利用した法令・コンプライアンス研修について、題材等を工夫して早期に実施する必要がある。<br>受講率向上に向けた工夫。  | B                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する      |              |
| No.38 コンプライアンス相談窓口によるコンプライアンスアンケートを定期的実施する。                            | ◎業務監査部  | 3月にJパワー及び主要関係会社(7社)の全従業員を対象にコンプライアンス・アンケートを実施。   | 実施                                | 【評価】<br>コンプライアンス・アンケートによりJパワーグループ従業員のコンプライアンス意識の浸透度等について把握されるとともにコンプライアンス意識の向上が図られた。<br>【課題】<br>アンケートの内容、対象者等については、適宜検討を加えていく必要があるが、社員個々のコンプライアンス意識向上及び「言い出す仕組み」のツールとして、今後も定期的実施する必要がある。   | A                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する      |              |
| No.39 インタ掲示板・電子電話帳画面等に、コンプライアンス相談窓口を明示・メール宛先をリンク化する。                   | ◎業務監査部  | 6月にイントラ社内電話帳にコンプライアンス相談窓口へのメール先リンク化済み。   | 実施                                | 【評価】<br>プログラムNo.7参照。<br>【課題】<br>プログラムNo.7参照。   | A                                   | 終了   | —                       |              |
| No.40 コンプライアンス相談窓口を、現行の社内窓口に加え、外部機関(弁護士事務所・専門会社等)・労働組合等に多チャネル化し、充実を図る。 | ◎業務監査部<br>○総務部法務グループ 人事労務部 労働グループ<br>○外部機関 J-POWERグループユニオン            | 3月に、Jパワーグループ全従業員を対象とする外部コンプライアンス相談窓口を法律事務所に設置し、周知した。3月に実施したコンプライアンスアンケートの際に周知徹底。なお、19年7月に、J-POWERグループユニオンは同本部内に相談窓口を設置。  | 実施                                | 【評価】<br>コンプライアンス相談窓口について、社内窓口に加え、社外の法律事務所や労働組合に窓口が設置されたことで、窓口の充実が図られた。<br>【課題】<br>今後とも、繰り返しての窓口の周知と相談しやすい環境づくりを行う必要がある。  | A                                   | 終了   | —                       |              |
| <b>知識・理解不足に係るもの</b>  |   |  |                                   |  |                                     |      |                         |              |
| No.41 関係法令情報の迅速な周知を行う。   | ◎総務部法務グループ<br>○水力・送変電部 火力発電部 原子力事業部<br>○経営企画部環境マネジメントグループ             | 法務Gが法務ニュースを発行し、社内・グループ会社内周知(毎月1回程度)。法務Gにて19年9月より立ち上げたコンプライアンス関係情報交換フォーラムにて、適宜、関係法令情報を周知。法務Gより機関長およびコンプライアンス担当者他を対象に、コンプライアンス関係情報の迅速な周知(水平展開)を実施。環境マネジメントGから適宜環境関係情報、環境法令関係情報等を周知。  | 実施                                | 【評価】<br>関係法令情報の迅速な周知が適確に行なわれているものの、プログラムNo.38のアンケート調査によれば、約3割がこのような情報提供があることを知らないか回答しており、周知が十分とは言えない。(情報提供があることを知っているが見ていない人も含めると、約7割になる)<br>【課題】<br>関係法令(改正)情報については、その内容が業務に与える影響等(特に現地機関等に対し)について、より判り易い説明を付しての周知を望む現地の意見も多いため、本店主管部および現地機関との役割分担も含め、情報の提供について工夫する必要がある。 | B                                   | 継続   | アクション・プログラムとして継続する      |              |
| No.42 社員(グループ社員含む)に対する電気事業法や河川法等の関係法令に関する教育を実施する。                      | ◎水力・送変電部 火力発電部 原子力事業部<br>○水力エンジニアリング部<br>○総務部法務グループ 経営企画部環境マネジメントグループ | (水力・送変電部、水力エンジニアリング部)<br>本店主催にて支店管下機関単位で、保安教育に合わせ、電事法、河川法等に関する研修を実施。各職種、関係会社事務所も参加し455名受講。土木部門では、土木技術研修時に法令、コンプライアンスに関する研修実施。電事法関係法令手続きハンドブックを作成し配布(12月)<br>(火力発電部)<br>本店主催の電事法、保安規程等対応オルグのほか、各火力発電所が電事法、環境法令、消防法令等の事例集、解説集などを利用し勉強会を実施。若松シミュレータ研修時に各種法令、コンプライアンス研修実施<br>電事法関係法令手続きハンドブックを作成し配布(1月)<br>(その他部門)<br>原子力事業部は電事法届出関係の説明会を実施。また、原子力部門(原子力事業部、大間原子力建設準備事務所、青森事務所)において、環境マネジメントグループによる環境法令研修実施。 | 実施                                | 【評価】<br>各部門とも関係法令に関する教育に積極的に取り組んでおり、法令知識修得やコンプライアンス意識の向上が図られた。<br>【課題】<br>研修効果について極力定量的な把握に努め、次年度以降に反映させる必要がある。  | A                                   | 継続   | 自主保安活動として継続する           | No.36と統合して継続 |

| 再発防止対策         | 実施主体<br>(◎主、○副)  | コンプライアンス推進本部による報告内容   |  | 全社コンプライアンス委員会による評価 |  |      | コンプライアンス推進本部による<br>平成20年度<br>計画 | その他特記事項            |
|----------------|--|---|--|--------------------|--|------|---------------------------------|--------------------|
|                |  | 実施状況  | 進捗状況<br>実施<br>一部未実施<br>未実施<br>準備中  | 評価・課題              | 評価<br>A:目標達成<br>B:目標に一部未達<br>C:目標未達  | 継続要否 |                                 |                    |
| No.43          | 本店技術主管箇所は主任技術者等を対象として、社外講師・専門技術者による設備技術基準・安全管理等についての再教育を実施する。  | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部<br>水力エンジニアリング部<br>○総務部法務グループ 経営企画部環境マネジメントグループ | 発電用火力設備に係る溶接検査技術講習会開催(7月、BT主任技術者他、原子力事業部、グループ会社(ジェイベック)も含め40名参加)。<br>技術者倫理講演会を開催(12月、全国ダム主任を中心に、参加102人)<br>「既設ダムの安全と補強」をテーマに講演会を開催(2月、主任技術者も含め、参加105人)<br>水力部門の電気主任技術者を対象に講演会(保安院電力安全課から出講)を開催(3月、火力・原子力部門の主任技術者も含め、参加52人)。<br>その他、水力部門主任技術者会議においてダム測定データ等の管理に関する研修を、火力部門主任技術者会議では電事法勉強会を実施。 | 実施                 | 【評価】<br>水力・火力部門とも、主任技術者を対象に講習会、講演会等を実施し、職務遂行に必要な情報提供が行われたことにより、主任技術者の知見が高められた。<br>また、他部門の主任技術者に対しても必要に応じ出席を促すなど、部門間の交流の場となっている。<br>【課題】<br>今後とも、主任技術者の能力維持・向上のため、最新の技術基準や法令動向等に係る情報提供を行うことは不可欠であり、継続して実施していく必要がある。 | A    | 継続                              | 自主保安活動として継続する      |
| No.44          | 最近の申請手続き事例について、データベース化及び本店などで行われる会議体の中で紹介するなど、当社グループ内での情報共有を図る | ◎水力・送変電部<br>火力発電部 原子力事業部<br>○経営企画部環境マネジメントグループ                          | 水力・送変電部は許認可手続きデータについて、許認可台帳システムの運用を開始し、全社大で情報共有を図った。(20年4月試運用、5月本格運用)<br>火力発電部は、申請手続き事例や法令解釈について部門内の情報共有化システム(火カタク)により、関係会社も含め情報共有を図った。<br>原子力事業部は、今後予定される大間計画における各種許認可について調査しデータベース作成中。   | 実施                 | 【評価】<br>各部門において、関係会社を含め、申請手続き事例に係る情報共有化のシステムが構築された。<br>【課題】<br>部門相互間での申請手続き事例の情報交換等を行うシステムはなく、部門間での積極的な情報交換を継続していく必要がある。   | A    | 継続                              | 自主保安活動として継続する      |
| No.45          | 電力他社および他産業の事故情報・技術情報共有について拡充するとともに、電事連での検討に参画し実施していく。          | ◎水力・送変電部<br>火力発電部   | (水力・送変電部)(火力発電部)<br>電事連内の水力、火力の各発電設備情報共有委員会等の各委員会を通じて情報を収集し、関係機関へ周知している。<br>他産業事例等の情報については、各機関が新聞報道、HP、専門雑誌等から情報収集をしているが、詳細な内容は把握できていないのが現状。なお、本店主管部の収集情報は、適宜、現地各機関へ周知している。<br><br>(原子力事業部)<br>BWR事業者協議会、故障トラブル情報検討会(電事連)等への参加により、電力会社、メーカー等との情報共有化を図っている。                                   | 一部未実施              | 【評価】<br>電力業界内の情報収集は電事連を通じて適宜行なわれており、その情報は迅速に水平展開が図られているが、他産業情報については情報量が限られており、十分とはいえない。<br><br>【課題】<br>電力情報のみならず、他産業情報を積極的に収集していく必要がある。  | B    | 継続                              | 自主保安活動として継続する      |
| <b>実施状況の確認</b> |  |   |  |                    |  |      |                                 |                    |
| No.46          | アクション・プログラムの実施状況、進捗状況を確認することにより、再発防止対策を確実に推進する。                | ◎業務監査部  | 上期の進捗状況について確認を行い、11月のJパワーサミットで報告を行った。<br>また、2月～3月に現地機関、3月には本店主管部に対し、19年度の進捗状況についてヒアリングを行い、実施状況の評価を行っている(5月に社内報告済み)。  | —                  | 【評価】<br>評価対象外。<br><br>【課題】<br>実施状況の、より客観的な評価手法について検討する必要がある。   | —    | 継続                              | アクション・プログラムとして継続する |