

## 1. 情報公開と透明性確保

～情報公開を徹底し、社外の視点を取り入れて透明性の高い発電所運営を行います～

**○立地地域の皆さまのご安心を確かなものとするために情報公開を徹底します** (14年度中)

- ・発電所の業務状況をご確認いただき、ご意見を承る仕組みとして、立地地域の皆さまと協働して「発電所地域情報会議」を設置
- ・メンバーは立地地域の方々のご相談しながら、自治体・議会や諸団体等の代表の方々をお願い
- ・メンバーには原則、発電所内のフリーアクセスを保証し、すべての情報（発電所の運転状況、運転中トラブル情報、問題箇所に関する報告を含む定期検査報告書、社内監査報告等）を提供

**○第三者による原子力安全・品質監査を実施します** (H14.10)

- ・社外有識者の方に、原子力安全・品質に関する監査テーマの選定、当社監査報告の審議をお願いし、改善策の提言をいただくための「原子力安全・品質保証会議」を設置
- ・議長および委員は、原子力安全に関する専門家、弁護士、監査法人(公認会計士)、学者などの社外有識者をお願い
- ・設置当初は、原子力発電所に固有な情報流通や意思決定プロセス、保守部門と発電部門の適切な関係のあり方、協力企業との関係等に踏み込んだ改善策を中心に検討し、必要に応じて組織や権限、業務運営、人材育成等についての改善を提言

**○原子力関連業務のプロセスが適正であるか評価するために第三者チェックの仕組みを導入します**

- ・公正な第三者機関が、原子力関連業務の品質保証に係わる重要なマニュアルおよび業務プロセスが適正であるかを評価 (14年度)

**○原子力発電の品質監査に社外人材を登用します** (14年度～)

- ・品質管理や安全管理に関する専門知識を持つ社外人材を、原子力発電の品質監査を担う箇所に採用・配置

## 2. 業務の的確な遂行に向けた環境整備

～社員・組織の的確な業務遂行を支援する機能を強化します～

**○法令上、倫理上の悩みを気軽に相談できる窓口を設置します** (H14.10)

- ・法令等の整備状況により業務上の的確な判断が困難な事項についての各部門への支援を強化するため、現行の業務相談窓口としての法務担当業務を強化・拡充
- ・新たに企業倫理に関する相談窓口を設置。外部の専門家などにも意見を求めながら相談者に対処方法を的確に示す。グループ会社、取引先会社からの相談も受付
- ・相談の内容が、法令や企業倫理に違反する恐れのあるものについては「企業倫理委員会」に報告することによって、社長が的確に情報を把握できるようにする

**○規程・マニュアルの総点検を実施するとともに、必要に応じて法令等の改定に向けた提言をしていきます** (H14.10～)

- ・企業倫理の観点から適正な内容か、合理性に立脚しているか総点検
- ・総点検の結果、法令等の改定が必要なものや国への報告基準が曖昧なもの等について、特に各部門での処理が困難な場合には、経営層に報告した上で、関係機関と協働して法制化や基準の明確化を積極的に働きかけ

## 3. 原子力部門の社内監査の強化と企業風土の改革

～原子力部門の閉鎖性を打破し、風通しのよい企業風土を構築します～

**○原子力発電所から完全に独立した組織として「品質監査部」(本店所属)を現地に設置し、発電所における品質・安全に係わる監査を統括します** (H14.11)

- ・発電所内の保安・安全管理を重点とした品質保証活動について実施状況を監査し、監査結果を日常的に本店に報告
- ・発電所内の会議、資料、作業現場にフリーアクセス(特に、現在、保守部のみに行われている定期検査における問題箇所の報告については、「品質監査部」にも同時並行的に報告)
- ・安全・品質上の問題がある場合は、発電所長に対し、業務見直しを指導

**○発電所からの情報が速やかに社長に伝達される仕組みをつくります** (H14.10)

- ・本店に「原子力品質監査部」を設置し、発電所に常駐する「品質監査部」からの監査結果を随時、社長に報告
- ・原子力部門の品質・安全管理に係わる監査を総括し、「原子力安全・品質保証会議」に結果報告

**○原子力部門の品質監査をする箇所には原子力部門以外の人材を配置します** (14年度～)

- ・原子力品質監査部門の責任者には、原則、原子力部門以外の社員を任用
- ・スタッフには、原子力部門とそれ以外の部門のエキスパートをバランスよく配置

**○人材交流を積極的に行い、原子力だけに偏らないバランスのとれた人材を育成します** (14年度～)

- ・原子力部門の管理職のキャリアパスとして、原子力部門以外の業務経験を全員に義務づけ(当面、3年間で新任管理職に占める他部門経験者の比率を50%、将来的に100%を目指す)
- ・原子力部門と火力・工務部門などとの間で、中堅層から管理職層を対象に技術系人材の交流異動を実施
- ・本店においては原子力管理部と原子力技術部の間、発電所においては保守・発電・技術などの各部門との間で、全職位を対象として人材交流を実施
- ・若年層の原子力技術者には、入社3年以内に、営業第一線職場などお客さまとの接点業務での研修を義務づけ

**○各階層・部門間の問題意識を共有するための社内コミュニケーション活性化を図ります** (H14.10～)

- ・当社役員が、原子力発電所はもとより各店所・第一線機関を訪問し、社員と職場の抱える課題について直接対話する機会を増やす



上記の取り組みを推進していくうえでの基盤整備

## 4. 企業倫理の徹底

**○企業倫理全般を統括する「企業倫理委員会」を設置します** (H14.10)

- ・社長を委員長とし、企業倫理に関する事項の決定を行う
- ・委員は弁護士、学者、企業経営者等の社外有識者および労働組合役員などで構成

**○「企業倫理委員会」のもとで「東京電力企業行動憲章」をブレイクダウンした「企業倫理に関する行動基準」を作成します** (H14.12)

- ・個々人の業務を含めたあらゆる行動に際して企業倫理に合致するかどうかの判断基準を制定
- ・企業倫理に係る社内ネットワークを構築するとともに、グループ会社も含めた体制を整備 (H14.10～)

**○企業倫理遵守のための教育・研修を徹底します** (H14.10～)

- ・役員から一般社員に至るまで、例外なく受講を義務づけ、受講履歴を記録