

発電設備点検調査結果報告書
(再発防止対策について)

平成19年 4月 6日
沖縄電力株式会社

目 次

I. 目的	1
II. 原因（要因分析）	1
III. 課題と全社的な再発防止対策	3
IV. 具体的な取り組み	4
V. まとめ	6
VI. 添付資料	6

I. 目的

本報告書は、経済産業省原子力安全・保安院からの指示文書「発電設備に係る点検について」（平成 18・11・30 原院第 1 号）に基づき、当社の火力発電設備についてデータ改ざん、必要な手続きの不備その他の同様な問題が過去になかったか、又それが現時点まで続いているかの点検を行った結果を取り纏め、平成 19 年 3 月 30 日に提出致しました「発電設備点検調査結果報告書」の事案について、要因分析を行い、全社的な再発防止対策について、具体的な取り組み状況を報告するものである。

II. 原因（要因分析）

今回の調査によって明らかとなった事案、「手続きの不備」、「データ改ざん」、「不適切な対応」それぞれの発生原因は以下のとおりであった。

1. 手続きの不備

①煙突工作物確認申請の漏れについて

【原因】

15m 以下の比較的低い煙突については、確認申請の範囲外と誤認しており、該当ユニットの煙突については申請対象外であると判断していた。

②消防法に基づく危険物変更許可申請漏れについて

【原因】

危険物設備の屋外タンク貯蔵所等のタンク本体の変更に係る溶接工事の手続きについての認識が浅かった。

③沖縄県公害防止条例に基づく「特定工場設置許可申請書（又は特定工場変更許可申請書）」及び「特定施設設置（使用）届出書」の未提出について

【原因】

（特定工場）

大気汚染防止法等に基づく届出（電気事業法の工事計画書にて届出）を行っているため条例による届出は不要との、条例附則（経過措置）第 2 項の誤認識があった。

（特定施設）

騒音規制法に基づく規制地域外に発電所が立地しており、騒音規制法に基づく届出が不要である事から、同様に条例も適用されないという誤認識があった。

2. データ改ざん

④取放水温度差上限値（7℃）超過時のデータ処理改ざんについて

【原因】

県へ報告した直後であるので、超過したことを報告しづらかった。

⑤石炭棚卸時に係る石炭分析値（湿分）の改ざんについて

【原因】

以前他所にて 2%を超えた事例があり、在庫管理がうまく行われてい

ないとの指摘があり、2%を超えることは許されないことであるとの認識から、在庫管理業務を優先してしまったことにより発生した。

3. 不適切な対応

⑥ユニット起動時における排水（ドラムブロー水）の不適切な処理について

【原因】

- ・環境保全協定書の認識不足。
- ・排水の水質が良好であるため構外に放流しても問題ないと安易に判断した。

⑦ばい煙測定結果排出基準値超過について

【原因】

- ・大気汚染防止法の重要性に対する認識が不足していた。
- ・ばい煙測定作業後の報告書作成マニュアルはあったが、ばい煙測定作業のマニュアルが無く、作業が正確に行なわれていなかった。
- ・公害防止管理者の管理体制が機能していなかった。

⑧定期ばい煙測定の実施漏れについて

【原因】

- ・大気汚染防止法の重要性に対する認識が不足していた。
- ・公害防止管理者の管理体制が機能していなかった。

⑨ばい煙測定時の定格出力未達について

【原因】

旧業務マニュアル「ばい煙量等測定結果入力作業業務マニュアル」に、“測定時定格出力”となっていたが、周知徹底されていないための認識不足。

⑩ばい煙測定日付書き換えについて

【原因】

測定月が明確でなく、2回目の測定は主に2月、3月に実施していた。その為、機械的不具合等により運転出来ない状況が発生した場合、年度内に実施出来ない場合があった。

⑪灰捨場の管理に関する監督官庁への報告遅れについて

【原因】

- ・環境保全協定書の認識不足。
- ・灰捨場漏洩については漏洩箇所を確認してから報告すればよいという安易な考えをもっていた。

これらの原因を分析すると、今回の事案が発生した背景に下記の共通する要因があることが明らかになった。

【共通する背景要因】

- (1) コンプライアンスに対する認識が不足していた。

- 関連事案：④、⑤、⑥、⑦、⑪
- (2) 法令、協定に関する知識が不足していた。
関連事案：①、②、③、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩、⑪
- (3) 倫理意識が不足していた。
関連事案：④、⑤、⑩
- (4) 社内規程（マニュアル）に関する認識が不足していた。
関連事案：⑨
- (5) 社内規程（マニュアル）の不備があり、作業内容が明確になっていなかった。
関連事案：④、⑦
- (6) 管理者が自部門から選任されておらず、管理体制が十分に機能していなかった。
関連事案：⑦、⑧、⑨
- (7) 社内外とのコミュニケーションが不足していた。
関連事案：⑦、⑪

Ⅲ. 課題と全社的な再発防止対策

今回の発電設備調査において、原因（背景要因）は、前述の分析結果から大半の事案は、コンプライアンスに対する認識不足、法令、協定に関する知識不足であることから、これらの背景要因を解決すべく下記の課題に取り組む必要がある。

【解決すべき課題】

- イ. コンプライアンス、企業倫理に対する意識の強化
- ロ. 法令、マニュアル等に関する知識の強化
- ハ. 管理、チェック体制の強化
- ニ. 話しやすい雰囲気作り、コミュニケーションの強化

また、これらの課題に対する再発防止対策としては、前述の法令、協定及び県条例等に対する周知を主として取り組み、また、これらの法令等に対し最新情報の入手に努め、業務へ反映する。

その具体的な取り組みとして、当社では、ISO（9001、14001）の認証を取得しており、ISO手法で業務に取り組んで参りましたが、今回、新たに以下の再発防止対策を着実かつ継続的に実施する。

【全社的な再発防止対策】

- (1) トップマネジメントによる意識付け
関連課題：イ
- (2) 「社員倫理規程」の周知徹底
関連課題：イ
- (3) 「企業倫理相談窓口利用規程」の周知徹底
関連課題：イ、ニ

(4) 定期的な内部監査の実施によるチェック

関連課題：ハ

(5) 定期的な外部監査の実施によるチェック

関連課題：ハ

(6) マニュアルの明確化および周知徹底

関連課題：ロ

(7) 管理体制の強化

関連課題：ハ

IV. 具体的な取り組み

「Ⅲ. 課題と全社的な再発防止対策」で新たに実施することとした7つの項目について、具体的には下記のとおり取り組むこととする。

(1) トップマネジメントによる意識付け

離島カンパニー社長（当社副社長）及び電力本部長（当社常務取締役）による本店管理部門を含め、本島及び離島の各発電所を巡回し、今回の事案を基にコンプライアンスの大切さや倫理意識の向上について訓示を行う。

また、要領・業務マニュアルを遵守することの必要性・重要性を再認識させ、電力の安定供給の達成のために設備の建設・運転・保守・管理に携わる者の心構えを説く。

①本島については、4月中に実施予定。

②離島については、2月5日～4月4日に実施済み。

トップマネジメントによる巡回は、今後、適切な時期に定期的実施する。

（参照）添付資料－1 再発防止対策取り組みスケジュール

(2) 「社員倫理規程」の周知徹底

(3) 「企業倫理相談窓口利用規程」の周知徹底

離島カンパニー社長（当社副社長）及び電力本部長（当社常務取締役）による倫理意識の向上・定着のため、社員倫理規程及び企業倫理相談窓口利用規程の周知徹底を定期的に行い、今後、不適切な事項をしない、させない、隠さない社内雰囲気作りを行う。

具体的には、以下の4項目について実施する。

①本島については、電力本部長より示達を行う。

②離島については、離島カンパニー社長より示達を行う。

③各発電所のリーダーに対して、「何でも言える」職場環境作りのために定期的に企業倫理研修を開催し、意識の向上を図る。

④各発電所のリーダーによる所員への周知。

（参照）添付資料－2 社員倫理規程

添付資料－3 企業倫理相談窓口運営規程

添付資料－4 企業倫理相談窓口利用規程

(4) 定期的な内部監査の実施によるチェック

I S O 要求事項に則り、年 1 回、社内他事業所間で内部監査員による監査を実施しており、適正な業務取り組み状況が継続的に確認できる。今後、実施する内部監査においては、前述の課題の解決に向け再発防止対策が着実かつ継続的に実施されているかどうかの監査を行うこととする。

(参照) 添付資料ー 1 再発防止対策取り組みスケジュール

(5) 定期的な外部監査の実施によるチェック

年に 1 度、業務の適切性・透明性を図るため実施している外部監査において、I S O 審査登録機関に再発防止対策が着実かつ継続的に実施されているかどうか確認するため審査を受ける。

(参照) 添付資料ー 1 再発防止対策取り組みスケジュール

(6) マニュアルの明確化および周知徹底

社内文書管理システムにより、全社員が各部所の要領・業務マニュアルを閲覧できるが、今後も必要に応じて新たに要領・業務マニュアルを制定、改定することにより、業務の明確化を図り、その際には、同システムを活用し社員への周知を確実に実施している。また、過去の事故、トラブル事例を洗い出し、保守業務支援システムへ登録を行い、情報の共有化を図り、更なる安全性の向上に努める。

今回確認された事案に関連し、離島カンパニーで以下の業務マニュアルを制定し勉強会を開催し周知を図り、今後も定期的実施する。

- ①各離島発電所において、ばい煙測定に関するマニュアルを次の事項を考慮し制定した。(平成 19 年 3 月 5 日～3 月 15 日制定)
 - ・系統運用上定格出力にてばい煙測定が実施可能な場合は、定格出力でばい煙測定を実施する様明記した。
 - ・測定実施時期を定検等による休止の多い冬場を避けて 4 月と 10 月に変更した。
- ②各離島発電所において、ばい煙測定に関する勉強会を実施した。
(平成 19 年 3 月 5 日～4 月 5 日実施)

(7) 管理体制の強化

各発電所の法定管理者は、基準値・管理値等の再周知を図り、適正な設備運用が行えるよう指導管理する。尚、離島発電所においては、統括責任者が記録のチェックを行うよう管理体制を見直した。

V. まとめ

今回の点検調査結果により確認された事案は、いずれも設備の安全上問題となるようなことはなく、現在はすべて是正されている。

今後は、引き続き同様な問題が起こらないよう本報告書の再発防止対策を着実かつ継続的に実施するとともに、地域の皆様のご意見を伺い、データ改ざんや法令違反を発生させない、隠さない企業風土を醸成することで社会からの信頼回復を図る。

VI. 添付資料

添付資料－1 再発防止対策取り組みスケジュール

添付資料－2 社員倫理規程


添付資料－3 企業倫理相談窓口運営規程

添付資料－4 企業倫理相談窓口利用規程

以 上

再発防止対策取り組みスケジュール（年度毎に継続して実施する）

	責任者	H19年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H20年 1月	2月	3月
(1) トップマネジメントによる意識付け	離島カパニー社長 電力本部長	←	→											
(2) 「社員倫理規程」の周知徹底 (3) 「企業倫理相談窓口利用規程」の周知徹底 1) 示達 2) 各発電所リーダーの研修 3) 各発電所リーダーによる周知	離島カパニー社長 電力本部長 各発電所長 各発電所リーダー		←	→	←	→	←	→						
(4) 定期的な内部監査の実施によるチェック	離島カパニー社長 電力本部長					←	→							
(5) 定期的な外部監査の実施によるチェック (外部監査) ISO 審査登録機関	離島カパニー社長 電力本部長							←	→					
(6) マニュアルの明確化および周知徹底 1) ばい煙測定に関する業務マニュアルの制定、周知 2) 必要に応じた要領・業務マニュアルの制定、改定	各発電所長 各発電所長	←	→	←	→	←	→	←	→	←	→	←	→	←
(7) 管理体制の強化 1) 公害防止管理者の自部門からの選任 2) 法定管理者による指導管理 3) 統括責任者による測定記録チェック	離島電力部長 各法定管理者 各統括責任者	←	→	←	→	←	→	←	→	←	→	←	→	←

 沖縄電力株式会社	社員倫理規程	管理番号	K1108-4
		管理部門	総務部法務室
		制改定日	2005年8月2日
		版数	第3版

1. 目的

1. 1 この規程は、当社社員が遵守すべき法令及び倫理に関する事項を明確にするとともに、その誠実な実行を通して、国内外における株主、顧客、取引先、地域住民など広く社会の信頼を確保することを目的とする。

2. 基本的心構え

2. 1 当社社員は、当社が果たすべき使命と役割を十分認識し、真に電気事業を中心とする企業として将来にわたり発展を続けて行くことを目指す。
- また、法令を遵守し、高い倫理観を持ってその職務を遂行する。

3. 誇りと使命感

3. 1 当社社員は、沖縄県におけるリーディング企業の社員として、更に県域内における電力の安定供給事業者としての誇りと使命感をもって企業活動実践する。

4. 公正且つ親切

4. 1 当社社員は、「地域とともに、地域のために」を企業・社会活動の源とし、その実践に際しては公正且つ親切・丁寧を常とする。

5. 法令の遵守

5. 1 当社社員は、商法、証券取引法、独占禁止法、電気事業法、公害及び環境関連法、貿易関係法など、わが国ほか各国の法令を遵守する。

6. 社会的信用の保持


6. 1 当社社員は、自らの行動が、当社の信用に深く関わっていることを認識するとともに、日常の行動について常に公私を峻別し、当社の信用を保持するよう努める。

7. 自己啓発

7. 1 当社社員は、電気事業者としてその責務の重大性を自覚し、また、人格を磨き、能力を高め自己の充実と堅実な姿勢を保持する。

附 則

この規程は、平成14年6月19日から実施する。

 沖縄電力株式会社	企業倫理相談窓口運営規程	管理番号	K1108-8
		管理部門	総務部法務室
		制改定日	2006年4月3日
		版数	第1版

1. 目的

1. 1 当社は、法令違反ないし不正行為による不祥事の防止及び早期発見、自浄プロセスの機動性の向上、風評リスクのコントロール、並びに社会的信頼の確保のため「企業倫理相談窓口（以下、「相談窓口」という）」を設け、この運営のあり方を明らかにするため、「企業倫理相談窓口運営規程」を定める。

2. 相談窓口

2. 1 相談窓口を総務部法務室に置くが、特に取締役に関する事項についての相談窓口は監査役室に置く。また、それぞれの相談窓口は関係会社における相談窓口も兼ねる。
2. 2 相談窓口の受付者（以下、「受付者」という）を法務室長、監査役室長とする。

3. 受付

3. 1 相談窓口は、当社及び関係会社の役員・社員・パートタイマー・嘱託・受入出向者・派遣社員（以下、「役職員等」という）からの通報、申告又は相談（以下、「通報等」という）のうち、業務上の法令違反や、社会から非難を受ける恐れがある業務上の通報等について受け付け、速やかに対応しなければならない。但し、個人に対する誹謗中傷や人事上の不満は受け付けない。
3. 2 無責任な通報等を避けること及び事実関係の確認と調査を行なうため、原則として実名による通報等のみを受け付ける。

4. 調査

4. 1 通報等を受けた相談窓口は、当該通報等について調査の必要を認めた場合、当該事実の有無及び内容について速やかに調査を実施することとするが、必要に応じ他部署に調査の協力を依頼することができる。
4. 2 相談窓口は、通報者の氏名等通報者を特定できる情報を除き、受け付けた通報等を調査の有無に拘わらず、企業倫理委員会へ報告する。
4. 3 相談窓口及び相談窓口から調査を依頼された部署（以下、「調査担当部署」という）は、通報等に基づく情報により、公正かつ公平な調査を行なう。
4. 4 通報等に基づく調査においては、その者が不正を行なった、行なっている又は行なおうとしていると通報された者（以下、「被通報者」という）に対し、反論及び弁明の機会を提供する。
4. 5 役職員等は、通報等に基づく調査に対して積極的に協力し、知り得た事実について忠実に真実を述べる。

5. 情報の記録と管理

5. 1 受付者は、通報者の氏名、連絡先、通報等の経緯、内容及び根拠等を記録・保管する。
5. 2 受付者は、通報者の同意がない限り、通報者の氏名等通報者個人を特定できる情報を開



管理番号	K1108-8
管理部門	総務部法務室
制改定日	2006年4月3日
版数	第1版

示してはならない。

5. 3 相談窓口、調査担当部署及び企業倫理委員会に關与する者その他通報等に関する情報を知りえた者は、その情報に關しての秘密を保持しなければならない。
5. 4 役職員等は、受付者に対して、通報者の氏名等通報者個人を特定できる情報を開示するよう求めてはならず、またその開示をするよう画策してはならない。

6. 不利益な取扱いの禁止

6. 1 会社及び役職員等は、通報等の行為を理由に、通報者、通報者に協力した役職員等及び当該通報等に基づく調査に積極的に關与した役職員等（以上の三者を以下、「通報者等」という）に対する懲罰、差別的処遇等の報復行為、人事考課への悪影響、嫌がらせ等、通報者等に対していかなる不利益な取扱いもしてはならない。
6. 2 会社は、通報者等が通報等の行為を理由として、通報者等の職場環境が悪化することがないように、適切な措置をとらなければならない。また、通報者等に不利益な取扱いや嫌がらせ等を行なったと認められる者がいる場合には、就業規則に従って処分又はそれに準じた措置を課さなければならない。

7. 調査結果に基づく対応

7. 1 相談窓口は、調査結果に基づき必要に応じて、対象部署の部室店長（支社長を含む）又は取締役は是正措置の実施を要請するとともに、企業倫理委員会に調査結果及び是正措置の内容を報告する。
7. 2 調査の結果、是正措置が必要でかつ重大な場合は、その対応について企業倫理委員会に諮る。
7. 3 対象部署の部室店長（支社長を含む）又は取締役は、是正措置の実施状況及び、実施結果を、相談窓口及び企業倫理委員会へ報告する。

8. 通報等に係る通知

8. 1 通報等を受け付けた相談窓口は、通報者に対して、通報等を受けた日から20日以内に、調査を行なう旨の通知又は正当な理由により調査を行なわない旨通知する。
8. 2 相談窓口は、通報者に対して被通報者のプライバシーに配慮しつつ調査結果を通知する。
8. 3 相談窓口は、通報者に対して、是正措置を行なう場合はその旨を通知した上で、是正措置実施後結果を通知する。また、調査結果に基づき是正措置を行なわない場合は正当な理由も添えてその旨を通知する。


9. その他

9. 1 通報者等が、虚偽の通報、他人を誹謗中傷する通報、その他の不正の目的の通報を行なったと認められた場合は、会社は就業規則に従った処分又はそれに準じた措置を課することができる。



管理番号	K1108-8
管理部門	総務部法務室
制改定日	2006年4月3日
版数	第1版

9. 2 通報者が、当該不正行為に関与していた場合、会社は通報者に対する処分について、通報等をしたことを斟酌し、その処分を軽減することができる。

 沖縄電力株式会社	企業倫理相談窓口利用規程	管理番号	K1108-9
		管理部門	総務部法務室
		制改定日	2006年4月3日
		版数	第1版

1. 目的

1. 1 「企業倫理相談窓口（以下、「相談窓口」という）」を設置するにあたり、その利用について明らかにするため、「企業倫理相談窓口利用規程」（以下、本規程という）を定める。

2. 利用対象者

2. 1 相談窓口の利用対象者を、当社及び関係会社の役員・社員・パートタイマー・嘱託・受入出向者・派遣社員（以下、「役職員等」という）とし、これらの者について本規程を適用する。

3. 通報等

3. 1 役職員等が、当社及び関係会社において、法令違反又は不正行為として次項に掲げる事項を発見し、これについて通常の業務遂行上の手段・方法によって改善することが不可能又は困難であると思われる場合、役職員等は本規程の定めるところにより、相談窓口へ通報、申告又は相談（以下、「通報等」という）をすることができる。（但し、個人に関する誹謗中傷や人事上の不満は除く）

3. 2 本規程において、法令違反又は不正行為とは次の事項をいう。

3. 2. 1 法令に違反する行為

3. 2. 2 役職員等、取引先、消費者、その他利害関係者の安全、健康に対して危険な行為又は危険を及ぼす恐れがある行為

3. 2. 3 地域の環境を悪化もしくは破壊するようなことを招く行為

3. 2. 4 前記もしくはこれらの行為の隠蔽、証拠隠滅、情報漏洩により当社及び関係会社の名誉又は社会的信用を毀損する恐れのある行為

3. 2. 5 就業規則その他の社内規程に違反する行為及び企業倫理に反する行為

3. 3 本規程で定める通報等は原則として実名で行なうこととする。

3. 4 相談窓口を利用するにあたっては、当社又は当該関係会社並びに当社グループが定める行動規範及び業務規則等の規程等を自ら確認して利用するものとする。

3. 5 就業規則その他に定める守秘義務に関する規程は、本規程の定めに従って行なわれる通報等を妨げるものではない。

4. 通報等に係る保護

4. 1 通報者は、本規程による保護の対象となる。また、通報者に協力した役職員等及び当該通報等に基づく調査に積極的に関与した役職員等（通報者を含め、以下、「通報者等」という）も同様とする。

4. 2 通報者等は、当該通報等を理由としたいかなる不利益な取扱いも受けない。

4. 3 通報者等は、当該通報等を理由として不利益な取扱いを受けた場合、その旨を相談窓口へ申し立てることができる。



管理番号	K1108-9
管理部門	総務部法務室
制改定日	2006年4月3日
版数	第1版

5. 通報等の方法

5. 1 役職員等は、次の相談窓口に対して、電話、電子メール又は直接面談する方法により本規定に基づく通報等を行なうことができる。

5. 1. 1 相談窓口を総務部法務室に置くが、特に取締役に関する事項についての相談窓口は監査役室に置く。なお、通報先を次のとおりとする。

(1) 総務部法務室（取締役に関する事項以外について）

①電話（専用）：[外線直通]

②電子メール（専用）：

(2) 監査役室（取締役に関する事項について）

①電話（専用）：[外線直通]

②電子メール（専用）：

6. 不正な通報等の禁止

6. 1 通報者等は、虚偽、その他の不正の目的の通報等を行なってはならない。

6. 2 役職員等は、通報等に基づく調査に対して積極的に協力することとするが、虚偽、その他の不正の目的の報告を行なってはならない。

6. 3 前2項の行為を行なったと認められる者は、就業規則に従った処分又はそれに準じた措置が課せられる場合がある。

7. その他

7. 1 通報者は、通報等を行なってから20日を経過したのち、相談窓口から何ら回答がなかった場合、相談窓口に対して、当該通報等について調査を行なう旨の回答又は正当な理由により行なわない旨の回答を求めることができる。