



2023年8月10日

各 位

会 社 名 関西電力株式会社
代 表 者 名 代表執行役社長 森 望
(コード：9503 東証プライム市場)
問 合 せ 先 経理部長 垣口 裕則
T E L 050-7105-9084

電気事業法に基づく業務改善計画の提出について

当社は2023年7月14日、電気事業の健全な発達に支障を及ぼしたとして、経済産業大臣から電気事業法^{※1}に基づく業務改善命令を受領しました。

[電気事業法に基づく経済産業大臣からの業務改善命令の受領について 2023年7月14日開示済み]

当社は、本日、電気事業法に基づく業務改善計画を経済産業大臣に提出しました。

本計画は、独占禁止法遵守のための措置^{※2}および新電力顧客情報の取扱いに係る業務改善計画^{※3}等の内容を踏まえて策定したものです。

当社は、「電気事業の健全な発達に極めて大きな支障を及ぼした」との業務改善命令の指摘を真摯に受け止め、今後、本計画を着実に実行するとともに、その実行状況を検証し、必要に応じて新たな取組みを加えてまいります。

当社グループは、二度とこのような事態を起こさない、真にコンプライアンスを徹底できる企業へと再生できるよう、全社一丸となって、再発防止策の徹底と組織風土改革に全力で取り組むことで、社会の皆さまからの信頼回復に引き続き全力を尽くしてまいります。

※1 電気事業法第2条の17第1項

※2 電力・ガス取引監視等委員会からの報告徴収への報告について 2023年4月12日開示済み

※3 電気事業法に基づく業務改善計画の提出について 2023年5月12日開示済み

以 上

添付資料：電気事業法に基づく業務改善計画

別 紙：業務改善計画の概要

2023年8月10日

経済産業大臣
西村 康稔 殿

関西電力株式会社
代表執行役社長 森 望

業務改善計画の提出について

当社は、電気事業法第2条の17第1項の規定に基づく業務改善命令（2023年7月14日付）を受け、「小売電気事業における法令等遵守について（指示）」（2023年3月30日付）への報告（2023年4月25日付）及び小売電気事業者間の競争に大きな影響を及ぼす顧客情報等の営業目的利用等に関する業務改善命令（2023年4月17日付）を受けた業務改善計画（2023年5月12日付）の内容を踏まえ策定した、再発防止に向けた業務改善計画及びその実施状況を別紙のとおりご報告します。

当社は、「電気事業の健全な発達に極めて大きな支障を与える」との業務改善命令の指摘を真摯に受け止め、本改善計画を着実に実行してまいります。

業務改善計画

はじめに

当社は、2023年3月30日、公正取引委員会から私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（1947年法律第54号）（以下、「独占禁止法」という。）第3条の規定に違反する不当な取引制限行為を行った旨の認定を受けたものであり（以下、「本事案」という。）、電力自由化の趣旨に反し、電力事業の健全な発達に支障が生ずるおそれのある事案を発生させたことについて、多大なご迷惑をおかけしました。

本事案が発生した原因を踏まえ、電気事業の運営の健全性及び適切性を確保するため、再発防止に向けた改善計画を下記のとおり策定しました。

当社は、全力をあげて、速やかに本改善計画を実行してまいります。なお、本改善計画には、2023年4月12日及び5月12日に執行役会議及び取締役会の決議を経て策定し、既に実行している再発防止策を含んでいます。

記

第1 再発防止のための具体的方策

当社は、公正取引委員会に対し自主申告し、その後2021年4月及び7月に立入検査を受け、調査に全面的に協力してきました。その過程で、当社は、公正取引委員会による調査の妨げにならない範囲で、取組みが可能な再発防止策を順次実施してきました。さらに、2022年12月に判明した、当社が関西電力送配電株式会社において管理していた当社以外の小売電気事業者と契約している顧客情報（以下、「新電力顧客情報」という。）を閲覧し、活用していた事案に対して、内部統制の強化や組織風土の改革など、意識や組織風土のレベルでは本事案と通底する課題への対策を検討及び実施してきました。また、実施にあたっては、コンプライアンス委員会の助言・指導を受け、取締役会に報告し、監督を受けながら進めてきました。

再発防止策の策定及び実施にあたり、本事案によって失われた、お客さま、社会、株主、従業員等のステークホルダーからの信頼を取り戻すには、旧規制産業時代の意識から脱却しきれず、電力自由化市場で事業者として守るべきルールを守れなかったことを真摯に反省した上で、再発防止策の策定及び実施を進めていく必要があります。そこで、第一に、経営トップが、競争政策に関するパラダイムシフトへの認識を徹底して、エネルギー自由化政策に基づく適切な事業運営が経営の骨格をなすこと、また特に本事案への対策としては、不当な取引制限をはじめとする独占禁止法違反との決別について明確なコミットメントを発信することが必要であると考え、「I 公正な競争の実現に向けたトップコミットメント」を宣言しました。

その上で本事案の発生原因を踏まえ、「Ⅱ 独占禁止法遵守に関して速やかに実施する措置」として、役員はもとより、今般問題となった電力小売りに関係する部門をはじめとするすべての社員が公正な競争を前提に活動するよう、実効性のある競争政策を遵守するシステムの再構築を進めます。これに加え、「Ⅲ グループ全体で内部統制の強化や組織風土の改革にむけた抜本的な対策」を通じ、独占禁止法のみならず、全従業員が関係法令等を遵守するとともに、競争阻害的な行為を排除する体制を構築し、公正な競争環境を確保してまいります。さらに、一連の改革の実効性を高めるべく「Ⅳ 外部人材を活用した取組みの実施状況及び実効性の検証」を行います。

I 公正な競争の実現に向けたトップコミットメント

当社は、2023年5月12日、公正な競争の実現に向けたコミットメントとして、「自由化された小売市場における事業者として、より価値の高いエネルギー供給サービスを、価格と品質による公正な競争を通じて実現すること」及び「独占禁止法や電気事業法の行為規制などにおけるルール違反と決別し、再構築した体制のもと、事業運営に取り組むこと」を宣言の上、社内に通達しました。

経営トップは、このコミットメントのもとで、競争政策を遵守するシステムの再構築を行い、役員及び社員が新たな事業ルールに対する意識・行動変革を行うとともに、同ルールを遵守するための仕組みを構築し、組織全体に浸透させて、再発防止に向けた取組みを確実に進めてまいります。

II 独占禁止法遵守に関して速やかに実施する措置

1 社内規程等の整備（独占禁止法遵守のための仕組み整備）

当社においては、2021年3月26日に新たな経営理念を定めると同時に、関西電力グループ行動憲章を制定しました。関西電力グループ行動憲章は、新たな経営理念のもと、役員及び従業員が、具体的にどのように行動すべきかを示したもので、すべての社内規程等の前提として、事業活動における判断の拠り所となるものです。この行動憲章の「1. コンプライアンスの実践・徹底」及び「2. 公正な事業活動」において、法令等遵守や公正かつ自由な競争ならびに適正な取引を行うことを定めています。しかしながら、独占禁止法遵守に関する直接の社内規程や違反防止のための仕組みを定めていませんでした。

そこで、本事案の再発防止の観点からは、まず、独占禁止法遵守や電力自由化後の市場の変化に伴う意識改革を徹底するとともに、不当な取引制限を確実に未然に防止するための、旧一般電気事業者（以下、「旧一電」という。）を含む競合他社との接触を規制する規程等を定めて、同規程等の遵守を徹底いたしました。そして、同規程等においては、独占禁止法遵守の意識を根付かせるとともに、旧一電を含む競合他社との接触行為によるリスクを認識させ、接触行為に対して牽制が働くようにする必

要があり、また、違反のおそれのある行為をした役員及び社員が不正行為を自己申告しやすい仕組みを導入することで問題の早期発見、速やかな是正に繋げられるようにします。

(1) 「独占禁止法遵守に関する規程」及び「独占禁止法遵守に関する規程取扱通達」の制定・施行等

独占禁止法違反行為を防止するために、①独占禁止法を遵守しなければならない旨の定め、②競合他社との厳格な接触ルール、及び③同法違反リスクの抑制や違反の早期発見のために遵守すべき手続きを定める社内規程を2022年5月31日に制定し、6月1日に施行しました。

これまで、独占禁止法を含む法令違反行為は、既存の就業規則等の社内規程において懲戒や人事措置の対象とされていたところですが、今般の「独占禁止法遵守に関する規程」の制定により、独占禁止法に違反する行為が、従前より整備されていた「就業規則」（社員対象）の懲戒事由、「役員人事措置規程」（役員対象）の人事措置事由に該当することを明確化しました。

①独占禁止法を遵守しなければならない旨の定めとしては、役員及び社員が独占禁止法を遵守し、同法に抵触する行為又はその命令及び指示を行ってはならない旨を明記しました。また、②競合他社との厳格な接触ルールとしては、競合他社との接触を禁止し、例外的に接触する場合であっても競争に影響する情報を交換することを禁止しました。さらに、各所属において独占禁止法違反行為を予防するための適切な措置を講じることとしました。そして、全役員及び特定の部署に所属する社員は事前承認手続き及び事後報告手続きを行わなければ競合他社と会合・面談をすることができないこととしました。さらに、③独占禁止法違反リスクの抑制や違反の早期発見のために遵守すべき手続きについては、万一競合他社との接触において競争に影響する情報に接した場合の対応方法や会社への報告手続きを定めました。④同規程等の運用状況を把握し、変化していく競争環境に合わせた必要な改善を加えるため、コンプライアンス推進本部によるモニタリングと、各部門における自主点検を行うことを決めました。

(2) 「独占禁止法遵守に関する規程」等の運用状況等に関するモニタリングの実施

規程等を定めるだけでなく、その規程等が適切に運用されているか、また、その規程等がその時々々の社会の状況に適合しているかについて、適時適切に確認する必要があります。そこで、「独占禁止法遵守に関する規程」にも定められているとおり、コンプライアンス推進本部によるモニタリングを確実に実施して、本規程等の運用が形骸化しないような仕組みにしました。

この点について、本規程等が制定・施行されてから約半年が経過した2022年12月

にモニタリングを実施し、その結果、規程等の運用開始以降、独占禁止法違反行為が行われていないことを確認しています。

また、モニタリング実施以降、現在に至るまで、独占禁止法に違反する行為が生じた旨の報告も受けておりません。

(3) 社内リネンシー制度の整備

当社は、従前、独占禁止法違反行為に係る調査に協力した者に対する懲戒処分等の減免規程等（いわゆる社内リネンシー制度）を設けていませんでしたが、2023年5月16日、独占禁止法違反となる事案が生じてしまった場合又は違反の可能性のある事案が生じた場合について、早期に発見し、速やかな是正を図ることを目的として、「独占禁止法遵守に関する規程」に必要な条項を追加し、社内リネンシー制度を導入しました。役員及び社員に対して、メール配信や社内ポータルサイトへの掲載等を通じて内部通報制度と併せて周知徹底の上、運用を開始しています。

(4) 「独占禁止法遵守に関する規程」のグループ会社への展開

独占禁止法違反を防止することは、関西電力グループ全体として達成しなければならないところ、当社はグループ会社に対して「独占禁止法遵守に関する規程」を周知するとともに、独占禁止法遵守のための制度整備に関する支援を行っています。

この点について、2022年7月、当社は「独占禁止法遵守に関する規程」をすべてのグループ会社に通知し、その後、複数のグループ会社から同様の規程の制定に関する相談等を受け、個別に指導・助言しています。今後、追加的な取り組みを実施することとしているグループ会社に対しては、引き続き、必要に応じて、研修の実施や制度整備に関して支援します。

2 教育・研修等の充実（独占禁止法の理解促進とコンプライアンスを当然に事業活動の前提とする意識の再徹底）

当社は、従前より営業部門に対する独占禁止法研修を実施してきましたが、本事案に関わった役員をはじめとする多数の役員及び社員において、独占禁止法の正確な知識・理解を欠いており、法務部門や外部専門家への相談、内部通報に繋げる素地が整っていませんでした。また、自由化後も原子力その他の分野において旧一電との協力が求められる業務を行い、当社のエネルギー事業を担当するエネルギー・環境企画部門（以下、「企画部門」という。）の活動においては独占禁止法の違反リスクはない、もしくは、低いといった誤った認識が存在していました。とりわけ、本事案は、経営トップ層における競争政策、その中でも独占禁止法の正確な知識・理解の不足や誤った独占禁止法違反に対するリスク認識が存在していました。このようなことから、ま

ずは実効性を高めた独占禁止法研修を実施していくことが必要だと考えています。また、当社は、金品受取り問題以降、当社は、業務改善計画に従い、コンプライアンスの徹底のための意識改革や研修、組織風土改革に取り組んできました。そのような中で、本事案が生じたことを踏まえると、役員及び社員に対して独占禁止法の知識付与や遵守意識の醸成に直ちに取り組むのは当然のことながら、今一度、「業績や事業活動をコンプライアンスに優先させてはならない」ことの徹底や、コンプライアンス意識の気づきを促す研修の実施を通じて、全役員・全従業員が、職位や所属の垣根を越えて自身の思いや気づきを率直に語り合えるような組織風土に改めていかなければならないと考えています。

(1) コンプライアンス研修の充実

コンプライアンスを当然に事業活動の前提とするための意識改革や研修、組織風土改革に取り組んでいますが、今一度、他人任せ、上意下達の組織風土の改革に主眼を置いたコンプライアンス研修を実施します。

(2) 独占禁止法に関する研修の実施

役員及び社員の独占禁止法の知識・理解の不足に対しては独占禁止法に関する研修の実施が必要であると考えています。とりわけ役員層に対して、また、これまで研修の対象としてこなかった企画部門など当社事業において独占禁止法違反の潜在リスクの高い部門に対しても、様々な切り口から、独占禁止法で禁止される行為についての正確な知識付与・意識啓発を進める必要があると考えています。また、研修を実施する際には、研修受講率の把握や確認テストの実施等を通じて、研修の実効性を高めることとします。

ア 役員に対する独占禁止法に関する研修の実施

役員に対し独占禁止法遵守を徹底するため、「役員コンプライアンス 100 時間研修」のカリキュラムの 1 つとして、社外弁護士による独占禁止法に関する研修を 2021 年 10 月に実施しました。また、2022 年 7 月に新たに役員となった者にも追加で実施しました。2023 年度以降も、役員に対する独占禁止法に関する知識付与等を行う研修を継続します。

イ 独占禁止法違反の潜在リスクの高い部門を対象とする独占禁止法に関する研修の実施

従前より、営業部門を対象として実施してきた社外弁護士による独占禁止法に関する研修について、受講対象を拡充しています。2023 年 1 月から 2 月にかけて、全役員ならびに当社事業において独占禁止法違反の潜在リスクが高いと考えられる企画部門等の役職者及び担当者を対象に研修を実施しました。2023 年度以降も、研修を継続実施します。

ウ 独占禁止法に関する全役員及び社員に対する e ラーニングの実施

全役員及び社員に対し、定期的に独占禁止法に関する e ラーニングを実施し、独占禁止法遵守について周知・徹底します。2021 年 9 月に役員及び全部門の特別管理職を対象とした独占禁止法に関する e ラーニングを実施しました。2022 年 10 月に全部門の役職者及び担当者を対象とした独占禁止法に関する e ラーニングを実施しました。2023 年度以降も、毎年度、全役員及び社員を対象とした独占禁止法に関する e ラーニングを継続実施します。

エ 独占禁止法遵守に関する啓発ツールの整備・充実及び周知

日頃、役員及び社員が活用できるよう、独占禁止法遵守に関する啓発ツールを整備・充実及び周知しています。2022 年 6 月 1 日に法務情報発信サイトとして「法務ポータルサイト」を立ち上げ、同サイト内に独占禁止法遵守に関する啓発ツールを掲載・周知しました。2023 年度以降、各職場での独占禁止法違反事例に関するディスカッション用のコンテンツを掲載する等、「法務ポータルサイト」の更なる充実を図る予定です。

3 予防機能の強化（独占禁止法違反防止のための支援体制の強化）

法務部門や弁護士等外部専門家への法律相談や、内部通報の仕組みは存在し、一定程度機能していたものの、本事案に関わった経営トップ層をはじめとする役員及び社員からの事前の法律相談や内部通報が行われたことはなく、その結果、独占禁止法違反行為の発生を予防したり、事案を早期に認知したりできませんでした。そこで、これらの仕組みがより一層機能するように、法律相談体制や内部通報制度についての活用周知徹底や、経営トップ層の意思決定過程における法務的観点からのチェック体制の整備が必要であると考えています。

（1）法律相談の活用周知・相談体制の充実

2021年9月以降に実施した独占禁止法に関する各種研修において、都度、社内の法律相談窓口について周知し、活用を奨励しています。今後も継続的に、役員及び社員への研修その他の機会を通じて周知・活用奨励等を実施します。また、的確かつスピーディーに対応できるよう独占禁止法を専門とする社外弁護士を積極的に活用するなど、日々の業務で直面する独占禁止法上の懸念に対する充実した法律相談体制を構築しています。

（2）内部通報制度の活用周知と強化・充実

2021年9月以降に実施した独占禁止法に関する各種研修において、都度、役員及び社員に対し、内部通報制度（社内のコンプライアンス相談窓口及び社外の専門弁

護士)について周知し、活用を奨励しています。また、2023年5月に「独占禁止法遵守に関する規程」に社内リネンシー制度を規定した際にも、同制度を役員及び社員に周知しています。今後も継続的に、役員及び社員への研修その他の機会を通じて周知・活用奨励等を実施します。今後、さらに通報しやすい環境づくりを進めるとともに、よりの確な対応が可能となるよう、内部通報制度の一層の強化・充実を行います。

(3) 法務担当者による重要会議のモニタリング

執行役会議など一部の重要な会議については、法務的観点から内容をチェックする仕組みは既にありますが、それらに加えて、独占禁止法遵守の観点から、競争に関連する重要な経営方針が取り扱われる会議を選定した上で、当該会議で話し合われた事項について、法務的観点からチェックできる体制を導入します。

具体的には、法務部門担当者が、選定した会議に関する資料や議事録を確認することにより、独占禁止法上問題となり得る方針となっていないかをチェックします。更に、一部会議については、会議を傍聴することで、リスクのある動きをタイムリーに察知できる仕組みとします。この重要会議のモニタリングについては、2023年8月に開始しています。

4 監視機能の強化 (チェック機能強化)

本事案を防止できなかった原因として、経営トップ層の活動に対するチェック機能の不足・不全が挙げられます。とりわけ監査の実効性について考えますと、当社は、2014年にグループ会社における送電線工事発注に関するカルテル事案において、発注者としての行動に独占禁止法違反を誘発する事象があったことから、これを防止するよう公正取引委員会から要請を受けています。このような経験があるにもかかわらず、要請当初はともかく、その後、不当な取引制限を含む独占禁止法違反を防止するためのチェックを継続的に十分に行ってきたとはいえません。

そこで、独占禁止法違反を防止するための実効性がある監視を行うために、既に着手、実施しているものも含め、新たな仕組みづくりや重点的なチェックの実施、さらにはチェック側の視点の高度化等に速やかに取り組みます。

(1) 外部弁護士による調査の実施

本事案の調査開始を踏まえ独占禁止法違反に繋がるような行為が他にはないか等について、社外弁護士等による調査確認を行い、現時点までに、本事案以外に独占禁止法違反となり得る行為はないことを確認しています。

(2) 独占禁止法にかかる内部監査の実施

不当な取引制限を含む独占禁止法違反を防止するためのチェックを継続的に行うべきであり、内部監査を十分に行う必要があると考えています。

ア 2022年度下期以降に経営監査室が主体となって、全部門を対象に独占禁止法遵守状況に関する内部監査(再発防止策の整備・実施状況等)を順次実施しています。

イ 2023年度以降必要な期間、独占禁止法遵守に関するテーマに重点を置き、内部監査を通じて、再発防止策定着状況の確認及び独占禁止法違反の兆候の発見的統制を行う予定です。2023年度においては、競合他社との接触に伴う社内手続き状況、関連する社内データとの整合状況を調査し、独占禁止法違反が懸念される兆候がないかを監査します。

(3) 第三者による定期的な監査の実施

内部監査の実施に加えて、第三者による定期的な監査を実施します。

具体的には、当社グループにおけるコンプライアンスに係る監督機能強化のために、執行から独立した形で設置されたコンプライアンス委員会が委嘱する外部弁護士等により、独占禁止法遵守の観点から定期的な監査を行うものとし、現在、コンプライアンス委員会にて委細検討中です。なお、当該監査は、今後3年間は実施するものとし、3年間経過時点において、改めて、監査主体及び監査方法を含めて必要な見直しを行います。

(4) 監査委員会による重点的な監査の実施等

従前から当社においては、常任監査役又は常勤監査委員による重要会議に対する監視を行っていますが、結果的には、本事案を抑止するには至りませんでした。そこで、特に日常的に経営トップ層の業務執行を監査する立場の常勤監査委員においては、業務執行における独占禁止法遵守状況に加え、これら再発防止策の実効性、浸透・定着度合いを重点的に監視するとともに、その内容を社外監査委員が多数を占める監査委員会に報告し、より社外視点を加える形で監査を実施します。

また、常勤監査委員(監査特命役員、監査委員会室スタッフを含む)は、独占禁止法の知識や問題行為を察知・発見する能力の涵養に努めます。

III グループ全体で内部統制の強化や組織風土の改革にむけた抜本的な対策

1 内部統制の強化

(1) 新設したコンプライアンス推進本部による強化

グループ全体のコンプライアンス推進やリスクマネジメント等、内部統制の抜本的な強化が必要になる中で、これらの取組みを一元的に進めていくため、2023年7月、従前のコンプライアンス推進室に、経営企画室が担う行為規制、リスクマネ

ジメント、内部統制等の機能を統合し、コンプライアンス推進本部を新設するとともに、コンプライアンス推進の最高責任者としてCCO（チーフ・コンプライアンス・オフィサー）を設置しました。併せて、グループ全体のリスク管理をはじめとした内部統制について審議を行うために内部統制部会を新設しました。

- ・同本部においては、コーポレート部門と連携し、行為規制や独占禁止法等の競争政策をはじめとする関係法令を一元的に把握した上で、法令改正のフォローや他社も含めた法令違反等の不適切事案の水平展開及び未然防止の働きかけ、さらには各業務部門等に対する法令等遵守に係る取組み状況のヒアリングと助言・指導を行います。
- ・さらに、第一線職場を含めた業務部門における内部統制の実効性を高めるべく、コーポレート部門との連携強化に向けた体制整備を図ります。
- ・競争政策をはじめとしたコンプライアンス遵守のため、知識の習得に留まらず、適切な業務遂行につながるよう研修の実効性を高めます。
- ・内部通報制度の利用に対する抵抗感を徹底的に払拭するため、Ⅱ 1（3）および3（2）に示した独占禁止法遵守に関して速やかに実施する措置に加え、内部通報制度の活用の更なる慫慂に努めるとともに、社内リネンシー制度の対象を独占禁止法以外の案件にも拡大する等、内部通報制度の強化・充実を行います。

（2）内部監査の強化

Ⅱ 4（2）に示した独占禁止法にかかる内部監査の実施に加え、以下のような強化策を実施します。

- ・内部監査を所管する経営監査室にて、潜在的风险を把握する施策の充実を図るため、監査側による職場コミュニケーションの対象範囲を拡大するとともに、拠点監査として、本店各部門や支社等において、十分な期間を確保した幅広い業務プロセスの確認を行います。
- ・発生可能性や影響度等を勘案し、監査対象とはなっていないリスク情報へのモニタリングを強化します。
- ・経営監査室の体制強化・充実等を行うとともに、外部の知見も活用し、監査品質の向上を図ります。
 - － 外部の見識や情報を取り入れ、公正かつ専門的な立場から監査業務の適正を確保することを目的に設置している経営監査委員会において、一連の改善策に係る取組み状況や監査結果の定期的な報告に対して助言・指導を行います。
 - － 外部の視点の更なる活用として、外部コンサルによる教育・研修により、日常的に内部監査業務への助言・指導を受けます。また、国際基準に基づく

定期的な外部評価により、業務プロセスの客観的な評価と改善の仕組みを構築するための支援を得る機会を設けます。

2 組織風土の改革

組織風土改革を断行するため、2023年7月、社長を議長とする「組織風土改革会議」を新設しました。全役員・全従業員が、職位や所属の垣根を越えて自身の思いや気付きを率直に語り合えるような組織風土を創り上げるとともに、一連の改革を統括し、推進します。したがって、同会議においては、新電力顧客情報の不適切閲覧や独占禁止法違反に係る再発防止策に関わる取組みに留まらず、広く組織風土改革に向けた以下を含む具体的方策の検討・推進及び実施状況の確認を行います。

- ・組織風土改革に向けたトップメッセージを発信します。
- ・各種対話活動を通じて拾い上げた従業員の声を一元的に把握・分析し、課題解決に向けた部門横断的な取組みを推進します。
- ・各職場の実態を把握した上で、様々な環境変化とリスクに確実に対応するため、要員配置のあり方や業務運営方法の見直しを検討・推進します。

IV 外部人材を活用した取組みの実施状況及び実効性の検証

1 取締役会の関与強化

一連の改革の達成状況を継続的かつ客観的な視点で検証するため、取締役会が特別監督（改革モニタリング）を実施し、本業務改善計画の実施状況を把握し、助言・指導します。

具体的には、一連の改革の進捗状況について、取締役会開催に併せて、報告を義務付けるとともに、コンプライアンス推進本部や経営監査室の個別の取組み状況についても定期的かつ必要に応じて報告を求め、フォローアップするとともに、追加的な対策や改善措置の策定、実施について助言・指導を行います。

2 監査委員会の関与強化

II 4（4）に示した独占禁止法に係る重点的な監査の実施等に加え、特別監査として、法令等の遵守状況に加え、一連の改革の取組み状況について定期的かつ必要に応じて報告を求めることとし、その実効性、浸透・定着度合いについて、常勤監査委員が組織風土改革会議、内部統制部会をはじめとする関連会議等に出席し、その内容を社外監査委員が多数を占める監査委員会に報告・審議することにより、外部の知見を取り入れた、より実効性の高い監査を実施します。

また、監査委員会から経営監査室への指示のあり方について明確にし、監査機能を強化します。

3 コンプライアンス委員会による助言・指導

本事案の再発防止ためには、今後、適宜必要なモニタリングと見直しを継続的に行う必要があると考えており、再発防止策については、コンプライアンス委員会により毎年、その実施状況、実効性をモニタリングし、必要な見直しを行いながら定着を図ることとします。

また、内部統制の強化や組織風土の改革についても、適宜、報告・相談の上、助言・指導を得ながら進めてまいります。

第2 本事案の内容及び発生原因の公表ならびに関係者の処分

I 本事案の内容及び発生原因の公表

本事案の内容、発生原因については、2023年4月12日に「電力・ガス取引監視等委員会への報告概要」として公表しております（添付1）。

II 関係者の厳正な処分

当社は、本事案の責任の所在を明らかにするため、2023年4月12日、関係する役員等の報酬減額等を決定し、その旨公表しております（添付2）。

おわりに

当社は、グループ一丸となって真にコンプライアンスを徹底できる企業グループへと再生を果たし、お客さまや社会の皆さまからの信頼を必ずや取り戻すとの強い決意をもって、本業務改善計画に全力で取り組んでまいります。

以 上

電力・ガス取引監視等委員会への報告概要

2023年4月12日

関西電力株式会社

事実認定・事実関係（背景・経緯）

1

【事実認定】

- 公正取引委員会による事実認定について、当社は争わない。

【事実関係（背景・経緯）※】

※当社の行為のみを記載

（管外進出）

- 東日本大震災以降、原子力発電所の停止に伴い、2013年4月、2015年4月に電気料金の引き上げ。
- 2017年春頃から営業戦略の見直し検討。同年秋頃から中部電力、中国電力、九州電力管内の顧客に営業活動（*）を開始。
 - * 中部電力、中国電力管内は新たな営業拠点を設置し訪問販売等を実施。九州電力管内は営業拠点は設けず、官公庁等入札を実施。
- 中部電力・中国電力・九州電力管内への進出方針を伝達。

（管外進出の成果と問題点）

- 販売電力量は拡大したが、進出先エリアの他電力が当社管内に進出し、当社の販売価格が低下。

（管外における営業活動方針の検討等）

- 2018年夏頃から秋頃にかけて、管外における営業戦略を検討。
- 2018年秋頃、管外の営業方針について、以下のとおり決定し、他電力に伝達することを確認。
 - また、販売単価について、下限値を設定する方針を決定。
 - ・中部電力管内：特高・高圧大口への営業活動を中止し、高圧小口への営業活動のみを継続
 - ・中国電力管内：能動的活動をせず、需要維持活動と受動対応のみ実施
 - ・九州電力管内：新規拠点の開設を見送り
- 営業方針の変更を決定し、方針を社内周知した後、変更後の営業方針に基づいて営業活動を実施。

〔中部電力に伝達した内容※〕

※当社の行為のみを記載

- 2017年11月頃、当社企画部門の役員が、中部電力管内で営業活動を開始することを伝達。
- 2018年11月2日、当社営業部門の役員が、中部電力管内での特高・高圧大口への営業活動中止や高圧小口への営業活動のみ継続すること、公共入札、アライアンスからの紹介案件等については下限値（*）を設定した上で活動すること、中部電力管内の拠点増員はせず、現行の要員は高圧小口への営業活動に振り分けることなどの管外営業方針を伝達。
- 2018年11月以降、複数回にわたり当社営業部門の役員および企画部門、営業部門の役職者が、伝達した内容に対する中部電力側の認識を確認。

〔中国電力に伝達した内容※〕

- 2017年11月頃、当社企画部門の役員が、中国電力管内で営業活動を開始することを伝達。
- 2018年11月8日、当社企画部門の役員および企画部門の役職者が、中国電力管内の営業体制を縮小することや、営業活動を見直す時期、応札についてJEPX価格以上とすることや、年間30万kWh未満の規模を対象外とし、応札対応はこれまでの1/3程度に減る可能性があることを伝達。
- その後、当社企画部門の役職者が、伝達した内容に対する中国電力側の認識を確認。

〔九州電力に伝達した内容※〕

- 2017年12月頃、当社企画部門の役員が、九州電力管内で営業活動を開始することを伝達。
- 2018年10月12日以降、複数回にわたり当社企画部門の役員および企画部門の役職者が、利益を度外視した安値競争は回避すること、九州電力管内に営業拠点を開設しないこと、JEPX価格を下回るような経済合理性の無い販売活動が行われないよう下限値（*）を新たに導入したこと、これにより全エリアで以前のような安値販売はしなくなることを伝達。
- 2018年12月頃、当社企画部門の役職者が、伝達した内容に対する九州電力側の認識を確認。

*お客さまに見積もり提示する際に、提案できる最安値の水準

課徴金減免申請に至った経緯

（端 緒）

- 2020年秋頃、外部から独占禁止法上問題となる行為をしているのではないかとの情報もたらされた。
- 社外の法律事務所に調査全般を委嘱し、社内調査を直ちに実施（以下、本件調査）。

（課徴金減免申請）

- 本件調査の結果、当社と、中部電力、中国電力及び九州電力との間で、独占禁止法違反に該当すると考えられる行為を確認した。
- 2020年10月29日以降、中部電力、中国電力、九州電力との間の独占禁止法違反行為について、公正取引委員会に課徴金減免申請を行った。

発生原因	
1. 電力自由化への政策転換後の事業ルールに対する意識の不足	(1)エネルギー業界における競争政策に関するパラダイムシフトへの認識の不徹底
	(2)共通の事業環境にある旧一電間における競争に関するルールに対する意識の低さ
	(3)旧一電間における近い人脈が存在する中での接触機会の多さ
2. 法令遵守意識の希薄さ	
3. 独占禁止法の知識・理解の不足	
4. 経営トップ層の活動に対するチェック機能の不足・不全	(1)経営トップ層の意思決定過程における法務的観点からのチェック体制の欠如
	(2)監査の実効性が不十分だったこと
	(3)チェック機能発揮を妨げる他人任せ・上意下達の組織風土

再発防止策	
①経営トップによる公正競争実現・独占禁止法違反決別宣言	◀新規取組み▶
> エネルギー自由化政策に基づく適切な事業運営が経営の骨格を成すこと > 公正な競争を行い、不当な取引制限をはじめとする独占禁止法違反と決別すること	
②競争政策（独占禁止法）を遵守するシステムの再構築	◀新規取組みを追加▶
(1) 独占禁止法遵守のための社内規程等の整備	⇒P.5
(2) 独占禁止法の理解促進及びコンプライアンス意識の再徹底のための教育・研修等の充実	⇒P.6
(3) 独占禁止法違反防止のための側面支援としての予防機能の強化	⇒P.7
(4) 監視機能の強化	⇒P.8

※再発防止策については必要に応じて追加することも検討

原因および再発防止策（1）社内規程等の整備

発生原因

- 旧一電は互いに競争相手になったことを形式上は理解しつつも、多くの領域において利害得喪が一致する横並びの関係性があり、「本質的には協力相手である」との意識が存在した。
- 業界内の会合等を通じて過去から形成されてきた近い人脈に基づく頻繁な接触があるにもかかわらず、具体的な制約やリスクコントロール方法が設けられていなかった。

再発防止策

(1)社内規程等の整備

- (*) は実施済または今後も継続実施する施策
- ① **独占禁止法遵守規程の制定・施行(*)**
 - ・独占禁止法への抵触行為禁止の具体化・明確化
 - ・厳格な競合他社との接触ルールの導入
 - ・独占禁止法違反リスク抑制や違反の早期発見のために遵守すべき手続きの導入
 - ② **同規程の遵守状況等に関するモニタリングの実施(*)**
 - ・ルールが適切に運用されているか等について適時適切に確認を継続
 - ③ **社内リニエンシー制度の整備** ◀新規取組み▶
 - ・独占禁止法違反行為に関与した社員が、自主的に違反事実について報告等を行った場合、最終的な懲戒内容の減免について考慮する制度を整備
 - ・独占禁止法違反行為の早期発見、速やかな是正を図る
 - ④ **独占禁止法遵守規程の関係会社への展開(*)**
 - ・独占禁止法遵守規程の内容を全グループ会社に説明
 - 各社の独占禁止法遵守への取組状況を確認。相談等を受け、個別に指導助言を実施

原因および再発防止策（２）教育・研修の充実

6

発生原因

- 経営トップ層をはじめ、多数の役員及び社員において独占禁止法の知識・理解が不足しており、法務部門や外部専門家への相談、内部通報に繋げる素地が整っていなかった。
- 企画部門の活動において独占禁止法に抵触するリスクがない／低いとの誤った認識があった。
- 独占禁止法の誤った理解による都合の良い解釈のもと、コンプライアンスよりも事業の問題解決を優先した。
- 自由闊達に意見交換や相談ができる文化が不足していた。
- コンプライアンス、独占禁止法遵守に関して他人任せで当事者意識が希薄であった。

再発防止策

(2)教育・研修の充実

(*) は実施済または今後も継続実施する施策

①上意下達、他人任せの組織風土に踏み込んだコンプライアンス研修の実施

《新規取り組み》

②トップを含めた全社員に対する競争政策（独占禁止法）遵守のための研修の実施(*)

- ・役員に対する競争政策（独占禁止法）遵守のための研修の実施
- ・社外弁護士による独占禁止法研修の営業部門以外への拡大・充実等（独占禁止法違反の潜在リスクの高い部門に対しても正確な知識付与を実施）
- ・全社員に対する競争政策（独占禁止法）eラーニング実施
- ・競争政策（独占禁止法）を遵守するための啓発ツールの整備・充実、周知

原因および再発防止策（３）予防機能の強化

7

発生原因

- 経営トップ層をはじめ、多数の役員及び社員において独占禁止法の正確な知識・理解を欠いており、法務部門や外部専門家への相談や内部通報に繋げる素地が整っていなかった。
- 経営トップ層の意思決定過程における法務的観点からのチェック体制もなく、事前の法律相談や内部通報が行われなかった結果、独占禁止法違反行為の発生の予防や、事案の早期認知ができなかった。

再発防止策

(3)予防機能の強化

(*) は実施済または今後も継続実施する施策

①法律相談の活用周知・相談体制の充実(*)

- ・社内の法務部門への相談の態様や、法務部門を通じた独占禁止法の専門弁護士の積極的な活用

②内部通報制度の活用周知と強化・充実(*)

- ・コンプライアンス相談窓口及び社外弁護士窓口の周知と、より一層の強化・充実

③法務担当者による重要会議のモニタリング

《新規取り組み》

- ・独占禁止法遵守の観点から、競争に関連する重要な経営方針が取り扱われる会議への法務的観点からのチェック体制の導入

発生原因

- 経営トップ層の活動に対するチェック機能が不足・不全であった。
- 2014年に発注者として独占禁止法違反行為の誘発・助長する行為があり、再発防止の要請を受けたにもかかわらず、独占禁止法違反行為防止にかかる継続的なチェックが不足していた。

再発防止策

(4)監視機能の強化

(*) は実施済または今後も継続実施する施策

- ① **社外弁護士によるモニタリング(*)**
 - ・本件調査開始以降、社外弁護士が独占禁止法違反につながる行為がないかなどについて調査を実施（今回公正取引委員会から認定された行為以外に違反行為は確認されなかった）
- ② **独占禁止法遵守状況に関する内部監査の実施(*)**
 - ・経営監査室が、全部門に対して独占禁止法遵守状況に関する監査を順次実施
- ③ **第三者による定期的監査実施** 《新規取組み》
 - ・コンプライアンス委員会が社外弁護士等に委嘱し、独占禁止法遵守の観点から定期的な監査を実施
- ④ **監査委員会による重点的な監査の実施等** 《新規取組み》
 - ・常勤監査委員による独占禁止法遵守状況、再発防止策の実効性等の重点的監視と、監査委員会の社外視点を加えた監査の実施

役員報酬減額等について

2023年4月12日
関西電力株式会社

当社は、2023年3月30日、公正取引委員会から、特別高圧電力及び高圧電力の取引に関して、不当な取引制限を禁止する独占禁止法第3条に違反する行為（以下、本件行為）があったと公表されたことを受け、責任の所在を明らかにするため、本日、以下のとおり役員報酬減額等を決定しました。

(1) 本件行為に係る責任の所在

森本 孝 [*] （当時 代表取締役副社長執行役員）	月額報酬50%	6ヶ月
彌園 豊一 [*] （当時 代表取締役副社長執行役員）	月額報酬50%	6ヶ月
岩根 茂樹 [*] （当時 代表取締役社長）	月額報酬50%	3ヶ月
川崎 幸男 [*] （当時 常務執行役員）	月額報酬30%	3ヶ月

上記の他、本件行為に関係した当時の執行役員ならびに他の関係者についても、社内規程に基づき厳正に対処します。

なお、森本 孝については、特別顧問を辞任する旨の申出があり、本日付で受理しました。

(2) 現経営陣における責任の所在

森 望（取締役代表執行役社長）	月額報酬50%	3ヶ月
稲田 浩二（取締役代表執行役副社長）	月額報酬50%	2ヶ月

※：退任役員については、自主返納を要請します。

以 上

業務改善計画の概要

2023年8月10日

関西電力株式会社

項目	具体的な取組み内容	進捗状況
1 社内規程等の整備（独占禁止法遵守のための仕組み整備）		(4/12公表済み)
(1) 「独占禁止法遵守に関する規程」 および「独占禁止法遵守に関する 規程取扱通達」の制定・施行等	<ul style="list-style-type: none"> ①独占禁止法を遵守しなければならない旨の定め、 ②競合他社との厳格な接触ルール、及び③同法違反リスクの抑制や違反の早期発見のために遵守すべき手続きを定める社内規程を制定・施行。 	<ul style="list-style-type: none"> 左記①～③に係る独禁法遵守規程を制定、施行済（2022.6）
(2) 「独占禁止法遵守に関する規程」 等の運用状況等に関する モニタリングの実施	<ul style="list-style-type: none"> ルールの適切運用および社会の状況への適合性について、コンプライアンス部門によるモニタリングを確実に実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 規程の運用状況に関するモニタリングを実施（2022.12）
(3) 社内リニエンシー制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> 独占禁止法違反となる事案または違反の可能性のある事案が生じた場合について、早期発見・是正を目的として、社内リニエンシー制度を導入。 	<ul style="list-style-type: none"> 独禁法遵守規程を改正し（2023.5）、制度導入・周知済
(4) 「独占禁止法遵守に関する規程」 の関係会社への展開	<ul style="list-style-type: none"> 関西電力の独禁法遵守規程をグループ会社に対して周知するとともに、独占禁止法遵守のための制度整備を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> 全グループ会社へ規程を通知（2022.7）、個別の相談に対して指導・助言を実施 引き続き、必要に応じて研修の実施や制度整備に関して支援していく

項目	具体的な取組み内容	進捗状況
<p>2 教育・研修等の充実 (独占禁止法の理解促進及びコンプライアンス意識の再徹底のための教育・研修等の充実)</p> <p style="text-align: right;">(4/12公表済み)</p>		
<p>(1) コンプライアンス研修の充実</p>	<p>・「業績や事業活動をコンプライアンスに優先させてはならない」ことの徹底や、コンプライアンス意識の気づきを促す研修を全役員・全従業員に対して実施。</p>	<p>・2023年度の実施内容について検討中</p>
<p>(2) 独占禁止法に関する研修の実施</p>	<p>・対象層に応じた内容・方法により、独占禁止法で禁止される行為についての正確な知識付与・意識啓発を進める。</p> <p>ア 役員に対する研修 イ 独占禁止法違反の潜在リスクの高い部門を対象とする研修 ウ 全役員及び社員に対するeラーニング エ 啓発ツールの整備・充実及び周知</p>	<p>ア 役員に対する研修を実施済み (2021.10、2022.7) イ 役員および営業部門、企画部門等の従業員に対して研修を実施済み (2023.1~2) ウ 全部門の従業員に対してeラーニングを実施済み (2022.10) エ 社内サイトに啓発ツールを掲載・周知 (2022.6)、 2023年度に職場ディスカッション用のコンテンツを掲載予定</p> <p>ア~ウについて、2023年度も継続して実施予定</p>

項目	具体的な取組み内容	進捗状況
3 予防機能の強化（独占禁止法違反防止のための支援体制の強化） (4/12公表済み)		
(1) 法律相談の活用周知・相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> •公正取引委員会による立入検査以降に実施した独占禁止法研修における、法律相談窓口の周知や活用懇話。 •独占禁止法専門社外弁護士の積極的な活用。 	<ul style="list-style-type: none"> •継続的に、様々な機会を通じて法律相談窓口の周知・活用懇話を実施 (2021.9以降実施した各種研修において実施)
(2) 内部通報制度の活用周知と強化・充実	<ul style="list-style-type: none"> •社内外相談窓口の活用・懇話の強化を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> •社内周知を継続的に実施。 (2021.9以降実施した各種研修において実施) (独占禁止法事案以外についても リエンシー制度導入に向け検討中)
(3) 法務担当者による重要会議のモニタリング	<ul style="list-style-type: none"> •競争に関連する重要な経営方針が取り扱われる会議について、法務部門担当者が会議資料・議事録の確認を通じて独占禁止法上問題となり得る方針となっていないかをチェック •更に、一部会議については、会議傍聴により、リスクのある動きをタイムリーに察知できる仕組みを導入 	<ul style="list-style-type: none"> •2023年8月開始

項目	具体的な取組み内容	進捗状況
<p>4 監視機能の強化</p> <p style="text-align: right;">(4/12公表済み)</p>		
<p>(1) 外部弁護士による調査の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 違反行為が認定された本事案の他に、独占禁止法違反につながるような行為がないかについて、社外弁護士等による調査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 調査の結果、本事案以外に独占禁止法違反となり得る行為は確認されなかった。
<p>(2) 独占禁止法にかかる内部監査の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ア 全部門を対象とした独占禁止法遵守状況に関する内部監査（再発防止策の整備・実施状況等）の実施 イ 再発防止策定着状況の確認及び独占禁止法違反の兆候の発見的統制の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ア 2022年度下期以降、遵守状況に関する内部監査を実施 イ 2023年度は、競合他社との接触に伴う社内手続き状況、関連する社内データとの整合状況を調査し、独占禁止法違反が懸念される兆候がないかを監査実施中。
<p>(3) 第三者による定期的な監査の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス委員会が委嘱する外部弁護士等により、2023年度から3年間、独占禁止法遵守の観点から定期的な監査を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス委員会にて、監査スキーム検討中
<p>(4) 監査委員会による重点的な監査の実施等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 再発防止対策の実効性、浸透・定着度合いについて、外部の知見を取り入れた監査の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 社外監査委員が多数を占める監査委員会に報告し、社外視点を加えた監査を実施予定

Ⅲ グループ全体で内部統制の強化組織風土の改革に向けた抜本的な対策 (1 内部統制) ① 6

項目	具体的な取組み内容	進捗状況 (以下の取組みを実施中)
1 内部統制の強化		(5/12公表済み)
(1) 新設したコンプライアンス推進本部 による強化	<ul style="list-style-type: none"> ・法令遵守の取組み強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・法令改正のフォローや他社も含めた不適切事案の水平展開及び未然防止の働きかけ ・各業務部門等に対する法令等遵守に係る取組み状況のヒアリングと指導
	<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制の実効性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・第一線職場を含めた業務部門における内部統制の実効性を高めるべく、コーポレート部門と連携強化に向けた体制整備
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・競争政策をはじめとしたコンプライアンス遵守のため、知識の習得に留まらず、適切な業務遂行につながるよう研修の実効性を高める
	<ul style="list-style-type: none"> ・内部通報制度の強化・充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・“Ⅱ 独占禁止法遵守に関して速やかに実施する措置”に加え、独禁法事案以外についてもリニエンシー制度導入に向け検討

Ⅲ グループ全体で内部統制の強化組織風土の改革に向けた抜本的な対策 (1 内部統制) ② 7

項目	具体的な取組み内容	進捗状況 (以下の取組みを実施中)
1 内部統制の強化		(5/12公表済み)
(2) 内部監査の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・職場コミュニケーション対象範囲の拡大 ・拠点監査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・潜在リスクの把握等のために、監査側による職場コミュニケーションを実施 ・本店各部門や支社等において、十分な期間を確保した幅広い業務プロセスを確認
	<ul style="list-style-type: none"> ・モニタリング強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・監査対象とならなかったリスク情報のモニタリングを強化
	<ul style="list-style-type: none"> ・経営監査室の体制強化・充実 ・外部知見を活用した監査品質の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営監査委員会による一連の改善策に係る取組み状況や監査結果の定期的な報告に対して助言・指導 ・外部コンサルによる助言、指導 ・国際基準に基づく定期的な外部評価

Ⅲ グループ全体で内部統制の強化組織風土の改革に向けた抜本的な対策 (2 組織風土)
 IV 外部人材を活用した取組みの実施状況及び実効性の検証

項目	具体的な取組み内容	進捗状況
2 組織風土の改革 (5/12公表済み)	<ul style="list-style-type: none"> ・社長を議長とする「組織風土改革会議」を新設し、全役員・全従業員が、職位や所属の垣根を越えて自身の思いや気付きを率直に語り合えるような組織風土を創り上げるとともに、一連の改革を統括し、推進する 	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年7月に組織風土改革会議を新設

項目	具体的な取組み内容	進捗状況
IV 外部人材を活用した取組みの実施状況及び実行性の検証 (5/12公表済み)		
1 取締役会	<ul style="list-style-type: none"> ・一連の改革の達成状況を継続的かつ客観的な視点で検証するため、取締役会が特別監督（改革モニタリング）を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会開催に併せて、コンプライアンス推進本部や経営監査室の個別の取組み状況について報告を実施予定
2 監査委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・特別監査として、一連の改革の取組み状況について定期的かつ必要に応じて監査委員会に報告 	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤監査委員が組織風土改革会議、内部統制部会をはじめとする関連会議等に出席し、その内容を社外監査委員が多数を占める監査委員会に報告を実施予定
3 コンプライアンス委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス徹底の観点から、必要なモニタリングと見直しを継続的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、再発防止策の実施状況、実効性をモニタリングし必要な助言・指導を行う

本事案の内容及び発生原因の公表

- 本事案の内容、発生原因については、
2023年4月12日に「電力・ガス取引監視等委員会への報告概要」として公表済

関係者の厳正な処分

- 本事案の責任の所在を明らかにするため、
2023年4月12日に関係する役員等の報酬減額等を決定し、その旨公表済

監督

取締役会

改革モニタリング（特別監督）

強化

監査委員会（特別監査）

強化

監督・助言・指導

報告

報告

監査

報告

執行

【会議体】

組織風土改革会議

新設

議長 = 社長

コンプライアンス委員会

報告

助言・指導
(必要に応じ独自調査)

必要に応じて指示

強化

経営監査室（経営監査委員会）

推進

報告

報告

内部監査

コンプライアンス推進本部

新設

本部長 = CCO

内部統制部会

(室長・グループ会社役員級)

<コーポレート部門>

経営企画室

人財・安全推進室

経理室

IT戦略室

連携強化

業務部門 1

事業本部（本店）

状況確認

状況報告

業務機関等
(第一線職場)

内部統制・コンプラ担当

強化

業務部門 2

業務部門 3

グループ会社 A

グループ会社 B

...