

平成 27 年 11 月 11 日

## コンプライアンスに関する取組みについて

当社は、度重なる社員の不祥事や線路の検査データ改ざんという組織的な不祥事の発生を受け、コンプライアンスの徹底を図るため、平成 26 年度より全役員・社員を対象に様々な取組みを実施しています。

### 1 当社における最近のコンプライアンス違反事象

#### 鉄道の安全に関するコンプライアンス違反（計 8 件）

##### 〔平成 25 年度〕（2 件）

- ・運転士が A T S スイッチを損壊した事象（9 月）
- ・保線社員が検査データを改ざんした事象（9 月）

##### 〔平成 26 年度〕（5 件）

- ・車掌が乗務中に漫画本を読んでいた事象（5 月）
- ・運転士が乗務中に喫煙した事象（7 月）
- ・運転士が運転操縦中に私用の携帯電話を扱った事象（9 月）
- ・車掌が乗務中に居眠りした事象（11 月）
- ・車掌が乗務中に携帯電話を操作していた事象（平成 27 年 2 月）

##### 〔平成 27 年度〕（1 件）

- ・車掌が乗務中に携帯電話を操作していた事象（10 月）

#### 一般不祥事（計 16 件）

##### 〔平成 25 年度〕（5 件）

- ・覚せい剤取締法違反（使用）容疑で逮捕された事象（7 月）
- ・特急券を不正に払いもどした事象（11 月）
- ・窃盗（万引き）の容疑で逮捕された事象（12 月）
- ・未成年の社員が勤務時間外に飲酒後、運転し信号無視をした事象（12 月）
- ・青少年健全育成条例違反の容疑で逮捕された事象（平成 26 年 2 月）

##### 〔平成 26 年度〕（6 件）

- ・業務中にプロ野球選手からサインをもらった事象（5 月）
- ・未成年の社員が勤務時間外に飲酒後、運転し物損事故を発生させた事象（10 月）
- ・会社施設内において金庫等を窃盗した事象（12 月）
- ・酒に酔った社員が車のミラーを折り、器物損壊容疑で逮捕された事象（平成 27 年 1 月）
- ・社員研修センターの経理担当社員が、所内の金銭等を横領した事象（同年 2 月）
- ・青少年健全育成条例違反等で逮捕された事象（同年 3 月）

##### 〔平成 27 年度〕（5 件）

- ・業務用給油カード等を不適切に取り扱った事象（7 月）
- ・社員研修センターの寮で窃盗した事象（9 月）
- ・拾得物を詐取した事象（10 月）
- ・未成年の社員が飲酒・喫煙をした事象（10 月）
- ・超勤手当を水増し請求した事象（11 月）

以上のように、鉄道の安全に関するコンプライアンス違反事象に関しては、安全第一及び安全確保の基準として会社のルールを守ることが浸透するとともに、平成 27 年度の違反件数は減少していますが、一般不祥事はなお多く発生しているという現状にあります。

## 2 コンプライアンス教育の内容

社外専門家のコンサルティングを受けるなど、平成 26 年度よりコンプライアンスに関する「知識の習得」「意識・感度の向上」を目的として、「自ら考え・気づき・正す」という自律の姿勢を養う教育を実施しています。

また、不祥事の発生については企業風土の問題としても結びつくことにもなることから、平成 27 年度は、コンプライアンス意識の土台となる誇り・使命感にも焦点をあて、「JR 北海道社員（鉄路を守るプロ）としての誇り」「プロフェッショナルとしての意識・使命感の醸成」も目的として実施しています。

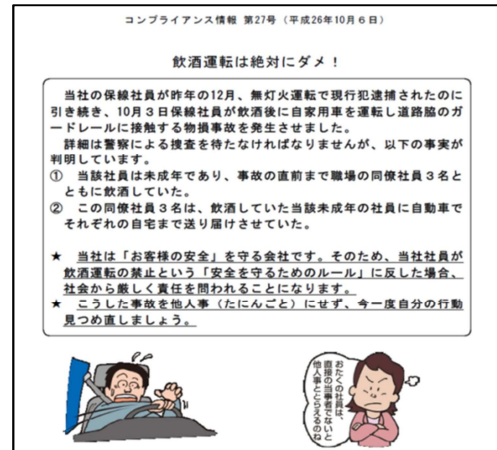
### 【平成 27 年度の教育概要】

	安全に関する コンプライアンス	一般不祥事	その他 (マネジメント等)
経営層	<b>コンプライアンス勉強会（平成 27 年 9 月）</b> 社外講師による、コンプライアンスに関する考え方、経営層のマネジメントのあり方、組織風土改革等に関するディスカッションを交えた講習（役員・部長等が受講）		<b>コンプライアンス講演会 （平成 27 年 11 月予定）</b> コンプライアンスの実務に明るい社外の有識者・実務者よりご講演を頂く （役員・部長・課長・現場長等が受講）
管理者層	<b>コンプライアンス現場長・管理者研修（平成 27 年 6～7 月）</b> 社外講師による、職場のコンプライアンス徹底に必要な考え方、職場内講習会の進行に関する講習（現場長等管理者・課長等が受講）		
一般社員層	<b>保線系統の取組み （平成 27 年 9 月）</b> 「保線安全の日」の取り組みとして、各保線所において、役員・部長等が赴いての安全講話や大沼脱線事故及びデータ改ざん等一連の事象に係る DVD の視聴、職務に関連したコンプライアンス事例検討等を実施 別紙 1～事例	<b>全社の取組み</b> <b>基礎講習 （平成 27 年 5 月～実施中）</b> インターネット教材 eラーニングによる学習。コンプライアンスの捉え方や職業倫理について、複数の事例から学ぶ （全社員が対象） <b>職場内講習会 （平成 27 年 7 月～実施中）</b> 社内外のコンプライアンス違反事例及び事例に関連する新聞記事を用いたディスカッション <b>【平成 27 年度の新たな取組み】</b> 各系統の社員が働く姿や仕事への想い等のインタビューを収録した DVD を視聴し、それをもとに個々の仕事への想いや会社の使命等についてのディスカッション （全社員が対象） 別紙 2～事例	<b>【参考】</b> 『私たちの誓い』 [第 3 項目] JR 北海道社員としての自覚を持って行動します。 社会のルールを守ります。 会社のルールを守ります。

### 3 その他の取組み

#### ○ 情報の共有化

社内のイントラネット上に、コンプライアンス違反事象やコンプライアンス上の注意点等の情報を掲載したコンテンツを設置し、各職場における社員教育のツールとして活用しています。また、社内報においても、コンプライアンスに関する記事を定期的に掲載しています。



【社内イントラネット『コンプライアンス情報』】

#### ○ 保線業務紹介のパネル展

保線業務は、鉄道事業の中でもお客様と直接かわる機会が少なく注目されにくいいため、保線社員が安全で快適な輸送を支えるために地道な努力をしていることをお客様に理解していただくとともに、社員の仕事に対する誇りを醸成することを目的に、札幌駅、帯広駅、旭川駅、函館駅において、保線業務に関するパネルを展示しました。



【函館駅における保線パネル展】

#### ○ 家族への職場公開

一部の職場において、家族に社員の仕事に対する理解を深めてもらうとともに、社員のモチベーションを向上させることを目的に、家族に職場を公開しました。



【札幌運転所における職場公開】

### 4 今後に向けて

一般不祥事が今なお減少していないことに鑑み、不祥事防止のためのキャンペーンを実施したり、研修で事例検討を多く扱う等の取組みも行っていきます。また、役員、部長が継続的に実施している膝詰め対話なども通じて、直接社員にメッセージを発信してコンプライアンスの重要性を浸透させていきます。

あわせて、不祥事を起こした社員については、解雇を含む厳正な処分を行います。

また、セクハラやパワハラについても、職場全体に悪影響を及ぼしかねないため、適切なマネジメントの教育を実施していきます。

やむを得ず通常と違う状況に直面したときに、あなたはどのようにしますか？

### ケース1

デジタルゲージにより軌道変位検査(手検測)の検測を行った。管理室に戻ってプリンタで軌間と水準、平面性の検測結果を印刷しようとしたところ、検測の際にメモリーボタンを押し忘れてしまっていて印字ができないことに気がついた…

Jさん



今さら現地に行って検測し直すのも面倒くさいし、実際にデジタルゲージを使って測定したのは間違いのないのだから、器具庫の中でうまく操作して現地と同じ数値になるような印刷をすることにしよう…

あなた



### ケース2

デジタル標準ゲージを用いて、検測を行った。過去データと比較すると傾向が違っていたが、何度図り直しても同じ結果だったので、そのまま記録した。その後、管理室に戻って念のため検定をやり直したところ、前回検定時に正しい測定結果が得られない間違っただ設定にしてしまったことに気がついた…

Jさん



今さら現地に行って検測し直すのも面倒くさいし、実際にデジタルゲージを使って測定して、基準値内に収まっているデータを記録したのだから、次から正しい値になるように調整して今回測定分はそのままにしておこう…

あなた



### ケース3

先月の軌道変位検査の実績を整理していたところ、前々月が検査基準月である〇〇構内の検査において、手検測で測る亘り線の検測を失念していたことに気がついた…

Jさん



しまったな…来週〇〇構内に行く予定があるから、そのとき検測するか。検査基準月の範囲を超えるとまずいから、検査日は先月に〇〇構内の検査を実施した日付にしておこう…

あなた



## コンプライアンス事例集

No. 1	
<p>タイトル： 未成年の社員が飲酒後に運転をし、物損事故を発生させた事象</p>	
<p>(背景・状況等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員Aさんは未成年で、先輩社員3名は成人です。</li> <li>・Aさんと先輩社員3名は、これまでもよくAさんの自宅に集まることがありました。</li> <li>・Aさんが先輩社員との飲食の席で飲酒したのは、今回が初めてでした。</li> </ul>	
<p>(内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Aさんは、勤務終了後、先輩社員から飲食の誘いを受け、Aさんの自宅にて、先輩社員3名とともに食事と飲酒を始めました。</li> <li>・Aさんは、先輩社員からお酒を勧められたわけではありませんでしたが、つい先輩社員3名とともに飲酒をしてしまいました。</li> <li>・深夜、先輩社員3名はそれぞれ帰宅しようとしたところ、Aさんから「車で送りますよ」と声をかけられ、いったんは「歩いて帰るからいいよ」と断りましたが、結局送ってもらうことにしました。</li> <li>・先輩社員3名は、これまでもAさんの自宅に皆で集まった際、飲酒をしていないAさんに自家用車で自宅まで送ってもらうことがたびたびありました。</li> <li>・Aさんは、飲酒していましたが、「寒い中、先輩を歩いて帰らせるわけにはいかない」との思いから、先輩社員3名を自家用車でそれぞれの自宅に送り届けることとしました。</li> <li>・Aさんは、先輩社員3名をそれぞれの自宅に送り届け、その後帰宅する途中、運転操作を誤り、ガードレールに接触し、自ら警察に通報しました。その場で、警察がAさんの呼気アルコール濃度を測定したところ、0.3mg/1のアルコールが検出されました。</li> </ul>	
<p>(討議のポイント)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Aさんや先輩社員3名は、どのような思いで未成年にも関わらず飲酒したり、飲酒後に自家用車を運転し、あるいは飲酒運転の車に同乗したのでしょうか？</li> <li>(2) この結果、会社にどのような影響を与えていると思いますか？</li> <li>(3) 「セルフチェックテスト」(コンプライアンスカード掲載)を使って、Aさんや先輩社員の行為を考えてみましょう。</li> </ol>	