

2019年度 第1回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 2019年6月11日(火) 10:00~12:00

2. 場 所 中国電力株式会社 本社1号館12階特別会議室

3. 出席者

(委員長)	荻田 知英	代表取締役会長
(副委員長)	馬場 則行	弁護士
(副委員長・幹事)	重藤 隆文	取締役常務執行役員(コンプライアンス推進部門長)
(委員)	磯村 定夫	中国地域ニュービジネス協議会 参与
	松浦 秀子	日新運輸工業(株) 代表取締役社長
	清水 希茂	代表取締役社長執行役員
	渡辺 伸吾	中国電力労働組合執行委員長
(オブザーバー)	畝川 寛	取締役監査等委員
(説明者)	石井 浩一	執行役員 コンプライアンス推進部門部長(コンプライアンス) 兼. 原子力強化プロジェクト担当部長

4. 議事概要

【委員長あいさつ】

委員会の開催にあたり、あいさつを申しあげる。

まず、2018年度決算については、連結・個別ともに、「増収・減益」となった。売上については、燃料費調整制度の影響などにより増収となったが、利益については、経営全般にわたる効率化に努めたものの、燃料価格の上昇などにより減益となった。

電力の小売り全面自由化から4年目となり、競合他社との競争が一層熾烈なものとなっている中、抜本的な経営基盤の回復・経営の安定化のためには原子力の稼働が不可欠である。地域の皆さまのご理解をいただきながら安全性を一層高める取組みを積み重ね、早期稼働に向けて引き続き取り組む。

また、本年4月に既成概念にとらわれない新たな発想で既存ビジネスの革新や新ビジネスの創出を推進するため、新組織「エネルギー創造ラボ」を設置した。長期的な視野を持って持続的な成長を図っていくために、電気事業の枠にとらわれず、「電気事業のイノベーション」と「地域の課題解決」を柱に、新たな収益基盤づくりに取り組む。

コンプライアンスの取組みについて、本年度も新入社員向けのコンプライアンス研修やグループ会社との意見交換など実施している。グループ会社を含めて社員一人ひとりへコンプライアンス意識を徹底する。

1. コンプライアンス推進の取組み状況について

島根原子力発電所点検不備に対する取組み状況およびコンプライアンス推進施策の主な実施内容について説明した後、議論を行った。

<主な意見>

(1) 島根原子力発電所点検不備に対する取組み状況

○所感

- ・順調に取り組んでおり成果が出ている。
- ・再発防止対策の取組みは着実に実施されている。

○不適合管理プロセス

- ・Bグレード事象のうち、入域手続きをせず放射線非管理区域から管理区域に入域した事象について、両区域の境界を一目でわかるように分離すべきである。
- ・協力会社を含め全関係者への入退域手順の再徹底など、放射線管理区域に対する作業員の意識強化に努めてほしい。

○原子力安全文化醸成活動

- ・職場話合い研修で他業種の不祥事案をテーマに取り上げていることは良い取組みであり継続してほしい。また、何らかの問題提起があれば速やかに対応してほしい。

(2) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

○個人情報保護研修

- ・個人情報の保護は非常に重要なことであり、e ラーニングにより全社員に研修していることは良い取組みである。
- ・今後、更に個人情報漏洩について具体的な事例教育をしてはどうか。

○階層別コンプライアンス研修

- ・研修でSNS利用時の留意点を確認している。SNSには思いがけない落とし穴があり、その内容も多様化しているので、様々な事例を取り上げて研修してほしい。

○所属長による業務点検

- ・過去に業務点検のやり方を見直して以降、より具体的な課題が浮き彫りになっていると感じており、今回も前向きな課題が出てくることを期待している。

○グループ会社の管理・指導

- ・グループ会社から親会社に対してコンプライアンス研修講師の派遣要請があるなど、意識の高まりを感じる。また、研修や意見交換の実施など積極的に取り組んでいることが見て取れる。
- ・一方で、コンプライアンス意識が十分に浸透しているとは思えない事案が発生していることから、引き続きグループ会社へコンプライアンス面の指導を強化してほしい。

2. 内部通報制度の運用状況について

2019年2月～4月における内部通報制度の運用状況（通報件数：11件）について説明した後、議論を行った。

<主な意見>

○所感

- ・企業倫理相談窓口の対応は概ね適切である。

①管理職の過度な指導について

- 過去に不適切事案の水平展開で展開された事案がこの通報に繋がった点は、情報の水平展開が機能している表れである。

②再雇用者の業務範囲および職場の業務運営について

- 雇用形態が多様化する中、業務を明確にすることは必要不可欠であり、「同一労働同一賃金」の観点からも、十分に職場でのコンセンサスを形成してほしい。
- 仕事面で疑問があれば所属長としっかり話し合うことが大事であり、所属長は待つのではなく積極的に働きかけることが肝要である。

③電柱にかかる風圧荷重種別の誤りについて

- 本事案は、業務ライン管理における歯止めが有効的に働いていないことが要因の一つと受け止められる。
- 再発防止の策定にあたっては、ライン管理職や設計担当者が、設計諸元や計算等の誤りに容易に気づくことのできるシステムや仕組みの構築に向けて、検討してほしい。

以上

(添付資料)

資料 「コンプライアンス推進の取組み状況について」