

2019年度 第2回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 2019年9月3日(火) 13:30~15:30

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)	岡田 誠之	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
(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. 欠席者

(委員)	渡辺 伸吾	中国電力労働組合執行委員長
------	-------	---------------

5. 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、2019年度第1四半期決算については、燃料費調整額などが増加したことから連結・個別ともに、2014年度以来、5年ぶりの「増収・増益」となった。しかしながら、競争進展などによる販売電力量の減少が続いており、依然として厳しい経営環境にあることに変わりはない。抜本的な経営基盤の回復・経営の安定化のため、引き続き原子力の早期稼働に向けて取り組むとともに、AI・IoT等の新技術を活用した生産性の向上や国内外で培ってきた電気事業の知見を活用した海外プロジェクト等を進めていく。

コンプライアンス推進の取組みについては、昨年度まで3年計画で実施していたライン管理職研修を新任を対象に継続するとともに、今年度から新たな取組みとしてグループ会社の業務ライン部長等の役員クラスを対象とした研修を実施するなどグループガバナンスの強化に向けて取り組んでいる。

前回の企業倫理委員会で報告した「電柱に係る風圧荷重種別の誤りについては、先日(8月22日)報道発表したとおり、必要な改修をほぼ完了し、再発防止策を順次実施していく。

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

- ・順調に進んでいる。今後も十分注意して取組んでほしい。
- ・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、一部の記録を法令で定められた保存期間満了前に誤廃棄した事象について、一人の社員のうっかりミスでは済まされない事象である。人為的ミスの排除策をしっかり行ってほしい。
- ・Bグレード事象のうち、管理区域において飴の包装袋が発見された事象について、過去にも同様の事象が発生しており、所員の気のゆるみや事の重大性に関する認識の甘さを感じる。これまで実施してきた再発防止策が機能しなかった理由を検討するとともに、関係会社も含めて再発防止の徹底をお願いしたい。

○原子力部門人材育成プログラムへの取組み

- ・近隣事業所での業務体験や異業種交流などで得た成果等は、他の社員にとっても非常に有益であるため、広く知らせる方法を検討してほしい。

(2) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

○不適切事案の水平展開

- ・コンプライアンス・危機管理の視点がしっかり書かれている点は良いと思うが、受取るサイドで確実に水平展開されていなければ意味がないので、どのような形で展開されているのかなど一度調査してほしい。
- ・水平展開された「業務情報のSNS投稿」について、業務情報や不適切な内容に関するSNS投稿の防止に向けては、教育・研修を活用し、SNSトラブルが与える影響や不適切事例についての理解活動に取り組むようお願いしたい。

○コンプライアンスに関する研修

- ・役員・経営層クラス、ライン管理職、入社3年目と幅広い階層に実施しており評価できる。引き続き実施してほしい。

○グループ会社の管理・指導

- ・緒に就いたばかりだが、諸施策を通じてグループ会社が親会社同様のコンプライアンス意識レベルになるよう期待する。
- ・コンプライアンス専任部署の設置や相談窓口への通報件数増加などグループ会社におけるコンプライアンス推進の取組みが進んでいることが見て取れる。今後、更に取組みが進展していくことを期待する。

2. 内部通報制度の運用状況について

2019年5月～7月における内部通報制度の運用状況（通報件数：15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 歓送迎会の実施回数、費用の徴収方法について

- 実施回数が多すぎるのは良くないが、一方で歓送迎会を全く実施しないこともよくない。この問題は職場内で話し合っ解決するしかないと考える。
- 管理職が所属員にお願いすればたとえ任意と言っても所属員が強制と捉えることは否めない。管理職は本人が考える以上に発言に影響力があることを認識すべきである。

② 1月あたりの所定外労働時間の目安を設定することについて

- 所定外労働時間の管理は曖昧なことでは済まされない。所属員の誤解や忤度を招かない適正な指示・説明が必要と考える。
- 生産性向上に向けた自主的な目安と伝えていてもプレッシャーと感じる所属員もいることから、趣旨や具体的な取組み策をしっかりと伝え、所属員の理解を得る必要がある。

③ 電柱にかかる風圧荷重種別の誤りについて

- 業務システムの改良・機能強化やルールの見直し・充実等の再発防止策の速やかな実施をお願いします。

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」