

1. コンプライアンス推進施策の主な実施内容

(1) 2023年度の取組み（前回委員会以降）

① コンプライアンス経営推進および独占禁止法遵守の誓約（2月）

2月の人事異動に伴い誓約の対象となった組織の責任者が「コンプライアンス経営推進誓約書」に署名し、執務室に掲示。

また、「独占禁止法遵守誓約書」についても、対象者（上記に加え、販売事業本部・経営企画部門・東京支社のマネージャー以上、セールスセンター所長）が署名し、執務室に掲示。

② 新職場における問題提起活動（2～3月）

昨年度に続き、業務実態やルールの適切性確認に有効な「新職場における問題提起活動」を実施中。

- ・ 人事異動者を対象に、新たな職場への異動後に、前職場との違いや新職場独自ルールの存在等について、疑問点や問題点等をレポートに記録し、各職場で検討（今年度は、事業所間異動者に加え、本社から事業所への異動者も対象に加えて実施）。
- ・ 新職場だけではなく、前職場の問題点等があった場合も、前職場の所属長へ報告するよう依頼。

③ 階層別研修（1月）

人事異動に伴い、新たに事業所長、課長となる社員を対象にコンプライアンス推進の重要性や管理職に求められる役割等について研修を実施。

④ 不適切事案の水平展開（2月）

中国電力グループで発生した不適切事案や企業倫理相談窓口へ通報された事案について、各事業本部等へ水平展開。

⑤ 個人情報保護研修（2月）

個人情報保護に対する意識・感度の向上を目的に年2回、社員研修を実施することとしており、今年度下期は、上期に実施した研修内容に関する知識の定着度を確認するため、理解度テストを実施（上期と同様、取締役および執行役員も対象）。

⑥ グループ会社の管理・指導

a. コンプライアンス・リスク管理責任者会議の開催（1月）

今年度2回目をオンラインで開催。各社の責任者に向けて、コンプライアンス・リスク管理等に係る情報共有。

- ・ 一連の不適切事案の対応・概要
- ・ 中国電力グループにおける不適切事案の水平展開
- ・ 管理支援業務に関する法令改正対応の支援について
- ・ 中国電力グループにおける経営リスク・内部通報の現状

b. エネルギアグループ企業兼務監査役との意見交換（1月）

各監査役への働きかけとして、法改正情報等について情報提供。

（2）2024年度コンプライアンス推進計画について

2024年度全社コンプライアンス推進計画について、2023年度の実施状況を踏まえ、以下のとおり策定。

① 全体方針

- ・ 一連の不適切事案の発生により大きく損なわれた、当社に対する社会からの信頼を回復することを第一に考え、これまでに発生した法令違反等の不適切事案について各組織が「自職場でも発生し得るもの」との当事者意識を持つとともに、自らの業務の適切性について「社会に対して説明することができるか」という視点で常に考えること、また、そのために、疑問や課題に直面したときにためらうことなく声をあげることができ、率直に話し合える、風通しの良い職場づくりを推進するための諸施策を策定・実施する。
- ・ これまでに実施した、一連の不適切事案に対する再発防止策の定着を図る施策を策定・実施するとともに、「風通しの良い、言い出しやすい職場づくりの実現」として、2023年度に重点的に取り組んできた話合いや意見交換等に継続的に取り組んでいく。
- ・ グループ会社に対しても、コンプライアンスを最優先とする意識が浸透し、徹底されるよう、引き続き積極的に関与していく。

② 計画の概要

a. エネルギアグループ企業行動憲章・中国電力企業倫理綱領の浸透

「あるべき姿」の見直し・浸透を目的に、経営層メッセージの発信や研修等の機会を活用し、エネルギアグループ企業行動憲章・中国電力企業倫理綱領の見直し内容について定期的に情報発信する。

b. 役員事業所訪問の実施

コンプライアンス最優先の意味合い等について経営層の意思を伝達し、認識を徹底するとともに、社員との意見交換を実施する。

c. 施策の実施状況等に関する意見交換の実施

双方向のコミュニケーションを図る観点から、企業再生プロジェクトメンバーが事業所を訪問し、一連の不適切事案を踏まえた施策の実施状況等を共有するとともに、社員との意見交換を実施する。

d. 各種研修や業務点検等の実施

コンプライアンス行動の実践・定着を図る観点から、経営層・コンプライアンス推進責任者を対象とした講演会や、新任ライン管理職（マネージャー・課長・副長等）を対象とした職場マネジメントに関する研修を実施する。加えて、独占禁止法や行為規制等に関する社員向け研修を実施し、法令の理解促進やリスク感度の向上を図る。また、職場の課題・問題点等の早期把握・是正に向けたモニタリングとして、「業務実態やルールの適切性確認」「所属長による業務点検」等の施策を実施する。

e. コンプライアンス推進に関する情報発信

コンプライアンス・リスク感度の向上および、不適切事案の未然防止・早期発見に向け、パソコン起動画面等を活用してコンプライアンス推進に関する情報を発信するとともに、コンプライアンスガイドラインの周知や不適切事案の水平展開等を実施する。

f. コンプライアンス強調月間の実施

社員意識の喚起と過去事案の教訓の風化防止を目的に、会長メッセージの伝達や職場話合い研修などの諸施策を実施する。また、話合い研修については、当社グループで実際に発生した不適切事案等をもとに実施する予定。

g. グループ内部統制としての取組み

グループ大でのガバナンス強化に向け、不適切事案の発生状況等を踏まえたグループ会社向けヒアリングを実施するとともに、経営リスクやコンプライアンス不適切事案に対し、各社からの迅速な報告を促し、各社が的確に対応できるよう関与・支援する。また、規模の大きいグループ会社やリスクが高い事案が発生した会社には、意見交換の実施や事実調査への参画など、親会社として積極的に関与する。

2. 一連の不適切事案に係る対応状況等について

(1) 再発防止策の実施状況

策定した再発防止策について、継続的に取組むとともに、取組み内容を当社ホームページへ掲載。

(2) 前回委員会以降に実施した取組み

① 「内部統制強化委員会」の開催（1月、3月）

第3回（1月19日）、第4回（3月7日）を開催。当社の内部統制強化の取組み状況等を説明し、評価・助言をいただいた。

② 根本原因の分析（1月）

一連の不適切事案に係る根本原因分析の結果について、経営会議（1月23日）および取締役会（1月31日）へ報告。

③ 役員を対象としたリスクマネジメントに関する教育（1月）

リスクマネジメント強化策の一環として、取締役や各組織の長など18人を対象に、外部講師によるリスクマネジメント研修を実施。（1月15日）

講師からは、リスクマネジメントを有効に機能させるために役員に求められることとして、「コンプライアンス徹底の重要性を繰り返し社員伝えること、コンプライアンス徹底の仕組みづくりを支援すること、風通しの良い組織に変えること」等の重要性について説明があった。

④ 役員事業所訪問（2～3月）

役員が各事業所を訪問し、②で取りまとめた根本原因分析の結果および今後の対応の方向性について社員に説明するとともに、意見交換を実施。

(3) 景品表示法違反事案への対応状況

策定した再発防止策について、継続実施中。

3. 島根原子力発電所点検不備等に対する取組み状況等について

(1) 島根原子力発電所点検不備等に対する取組み状況

前回委員会報告以降における再発防止対策の主な取組み状況は次のとおり。
なお、全体の実施状況は別紙のとおり。

① 不適合管理プロセスの改善

2023年11月～2024年1月の不適合判定検討会において、663件の状態報告（不具合情報、前兆、気づきなどの報告）を審議し、このうち277件を不適合とした。

上記期間中、A、Bグレードの不適合事象は発生していない。

② 原子力部門の業務運営の仕組み強化

原子力部門戦略会議を定例的に開催し、点検不備問題およびサイトバンカ建物未巡視問題に係る再発防止対策について進捗状況やその運用状況等を確認した。
また、原子力安全維持・向上活動、パフォーマンス指標（PI）の検討状況、廃棄物委員会等の活動状況について確認した。

③ 原子力安全文化醸成活動の推進

a. 役員と発電所員、本社社員との意見交換

再稼働を迎えるにあたっての心構えや課題について、役員と本社社員で意見交換を実施。参加者からは「稼働経験のない若い世代に対し、原子力発電所が稼働しているのを見ると嬉しいという感情を伝えたい」「今まで以上に現場と良い関係づくりをしながら、本社の立場として何ができるのか考え、情報発信していく必要がある」等のコメントがあった。

日程	出席者	テーマ
1/19	・副社長 ・本社副長クラス (電源土木・建築)	・再稼働を迎えるにあたっての心構えや課題
1/26	・常務執行役員 ・本社副長クラス (原子力管理・安全技術)	・再稼働を迎えるにあたっての心構えや課題

b. お客さま視点の価値観を認識する機会拡大

個々の業務の重要性や地域との関わりに関する認識向上のための地元行事や社会貢献活動等への参加については、全員参加を目指した取組みを継続中である。

c. 第31回原子力安全文化有識者会議の開催

「点検不備問題に係る再発防止対策の実施状況・評価ほか」および「原子力安全文化醸成に向けた取組み」について報告。また、新規制基準適合性審査の状況等について情報提供した（2月29日）。

④ 原子力部門人材育成プログラムへの取組み

多様な価値観に触れる経験を通じて幅広い視野を涵養するなどの観点から、以下の施策について実施。

・ 階層別研修〔12月〕

管理職に求められる役割・責任の再認識とマネジメントスキルの向上を図るとともに、他企業の管理職との意見交換等を通じて、多様な考え方や価値観に触れ、幅広い視野を身に付けることを目的に、社外セミナーを受講。

(2) 島根原子力発電所サイトバンカ建物の巡視業務の未実施に対する取組み状況

① 再発防止対策の主な実施状況

直接的な原因および根本的な原因に対する再発防止対策は、2021年1月末までに完了しており、以降は、日常業務の仕組みの中でPDCAを回して、自律的かつ継続的に改善を図りながら実施している。

② 原子力安全文化の更なる向上、高みを目指す取組み状況

サイトバンカ問題の調査結果を踏まえた原子力安全文化の更なる向上、高みを目指す取組みとして検討を行っていた「現場に即した活動となる仕組みの構築」については、2021年7月、原子力部門の業務の監視・評価機能を電源事業本部（原子力品質保証）に設置し、協力会社を含めた原子力安全や安全文化醸成に係る監視・評価機能の強化を図っている。

今後は、原子力安全文化等の状態を客観的に監視・評価することを主たる業務とする「原子力安全監理部門」を電源事業本部から独立した恒常組織として新たに設置し、電源事業本部から監視・評価機能を移管するとともに、原子力強化プロジェクトが実施している「原子力安全文化有識者会議」の運営を同部門に移管し、これに伴い原子力強化プロジェクトを廃止する予定（保安規定の変更認可後に実施）。

<前回委員会以降に実施した原子力安全文化醸成に係る監視・評価等の内容>

○ 協力会社※の原子力安全文化に関する意識調査の実施

- ・ 原子力安全文化醸成度の評価の一環として、協力会社に対して原子力安全文化に関する意識調査（アンケート）を実施した。
- ・ 調査結果については、全体としては比較的高い評価水準であり、特段問題となる弱みも見られなかった。

※ 島根原子力発電所構内に常駐している原子力安全に携わる協力会社が対象

4. エネルギアグループ企業行動憲章・中国電力企業倫理綱領の見直しについて

一連の不適切事案を踏まえ、エネルギアグループ企業行動憲章および中国電力企業倫理綱領の見直しに向けた検討を実施中。

5. 内部通報制度の運用状況について

2023年11月～2024年1月の間に、相談窓口に8件（昨年同期12件）の通報・相談が寄せられた。いずれの事案についても必要に応じて事実調査等を行い、顕名による通報・相談者には結果を連絡するなど対応した。

2022年度は計48件、2023年度は1月までに39件。

社内・社外別 通報・相談件数 (件)

	11月	12月	1月	計
社内窓口	2(0)	3(1)	2(0)	7(1)
社外窓口	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)
計	2(0)	3(1)	3(0)	8(1)

() はグループ会社に関する受付件数を再掲。

顕名・匿名別 通報・相談件数 (件)

	11月	12月	1月	計
顕名	2(0)	2(0)	3(0)	7(0)
匿名	0(0)	1(1)	0(0)	1(1)
計	2(0)	3(1)	3(0)	8(1)

() はグループ会社に関する受付件数を再掲。

島根原子力発電所点検不備に係る再発防止対策の主な取組み状況

直接的な原因に対する再発防止対策

点検計画表不備への対応

点検計画表の修正 (2010年6月末完了)

業務手順の改善・明確化、手順書の見直し

直接原因に係る再発防止対策 (2010年7月末完了)

点検計画の作成・変更、工事仕様書の作成手順の見直し等、点検不備に至った業務手順の改善・明確化を実施。

その他の取組み

点検計画表の継続的見直し

点検計画表における点検方法、点検頻度等について、機器の安全重要度、劣化要因を考慮して、より妥当性の高い内容に継続的に見直し

◇点検計画表における点検方法、点検頻度等の継続的見直しを検討するワーキンググループを結成し、活動中。

保守管理活動全体を管理する「統合型保全システム(EAM)」の活用

- ・現在開発中のEAMにより、紙ベースで管理している膨大なデータをシステムで管理
- ・「原子力強化プロジェクト」は、発電所と連携して業務プロセスの改善による更なる業務処理の正確性および効率性向上を検討、実施

◇2号機の点検計画表データをEAM保守管理データとして整備し、第17回定期検査(2012/1開始)に向けて、2011/12に本運用を開始。

◇1号機についても、点検計画表データをEAM保守管理データとして整備し、2012/10より運用開始。

点検時期を超過していた機器の健全性評価

- ◇2号機162機器の全てについて健全性の確認を終了(2010.7.27)
- ◇1号機349機器の全てについて健全性の確認を終了(2011.1.6)

根本的な原因に対する再発防止対策

根本的な原因

不適合管理

不適合管理を適切、確実に行うための仕組みが不足していた。

マネジメント

規制要求事項の変更に速やかに対応してマネジメントできる仕組みが十分でなく適切な対応ができなかった。

組織・風土

「報告する文化」「常に問いかける姿勢」が組織として不足していた。

原子力品質マネジメントシステムの充実

不適合管理プロセスの改善

■不適合管理が適切に行われ、不適合の判断が限られた箇所等で決定されること等がないよう、不適合管理プロセスを改善する。

- 不適合管理を専任で行う担当を設置 (2010.6.29)
 - <活動状況> ・発電所員に対し、不適合管理の必要性や基準についての教育を実施 (2010.7.29~8.2)
 - ・品質保証講演会 (2010.9.16)、不適合判定検討会委員への専門教育 (2010.10.14)
- すべての不具合情報について検討し処置を決定する「不適合判定検討会」の運用を開始 (2010.8.1)
 - <活動状況> 不適合と判定した事象全てを半月毎に当社ホームページ上で公開 (2010.9.7開始)

原子力部門の業務運営の仕組み強化 (保守管理体制・品質保証体制の再構築)

■規制要求の変化に速やかに対応し、適切にマネジメントできる仕組みを強化する。

- 原子力部門の重要課題を統括する「原子力部門戦略会議」を設置 (2010.7.27)
 - <活動状況> 第1回開催 (2010.7.27) ~ 第150回開催 (2024.1.19)
- 本社、発電所からなる「原子力安全情報検討会」を設置 (H22.7.30)
 - <活動状況> 第1回開催 (2010.8.13) ~ 第144回開催 (2023.12.22)
- 発電所の統括機能を強化し、責任体制を明確化するため、品質保証部・保守部を設置 (2010.9.7)、技術部・発電部を設置 (2011.3.1)。

原子力安全文化醸成活動の推進

■経営における原子力の重要性や地域社会の視点からの安全文化の大切さを全社 (関係会社・協力会社を含む) で醸成する活動を推進する。

- 社長直属の組織として「原子力強化プロジェクト」を設置 (2010.6.29)
 - ・職場話し合い研修: 2010年度3回。2011~2013年度年間2回。2014年度以降年間1回。2023年度は4~5月に実施。グループ行動基準は策定済。
 - ・役員と発電所・建設所員との意見交換会を実施: 2010年度8回。2011~2017年度年間6回 (2013年度7回)。2018年度、2019年度年間8回。2020年度以降年間4回。2023年度は8.24, 1.19, 1.26に実施。
 - ・原子力安全文化醸成研修会を開催: 2010年度3回。2011~2013年度年間2回。2014~2015年度年間1回。2016~2017年度年間2回。2018~2022年度年間1回。2023年度は9.20に開催。
 - ・福島支援派遣者座談会を実施し、社内報に掲載 (2011年度)。
 - ・原子力部門関係者の情報交換の場となる社内SNSを活用 (2010.12~2014.12)。
- 社外有識者を中心に構成する「原子力安全文化有識者会議」を設置し開催: 2010年度4回。2011年度以降年間2回 (2015年度は臨時開催を含み3回)。2023年度は10.23, 2.29に開催。
- 地元の方々との対話活動の充実
 - 鹿島町・島根町・橋北地区全戸訪問 (2010年度)、技術系社員による見学会対応 (2010.7~)、定例訪問へ参加 (2010.7~)、地元行事へ参加 (2010.9~)、地元意見の職場内共有 (2010.9~)
- 原子力の重要性や安全文化の大切さを全社で確認する「原子力安全文化の日」を制定 (2010.6.3)
 - 2011年度から毎年6月に行事実施。2023年度は6.2に発電所で社長訓話、「誓いの鐘」の鐘打等を実施するとともに、全社に対し社長メッセージを発信。
- コンプライアンス強調月間行事として、点検不備問題に関する風化防止ビデオの視聴など再発防止に向けた取組みを毎年11月に実施。(2010年度~2014年度※)
 - ※...2015年度以降はLLW流量計不適切事案の再発防止対策に関する取組みに見直し