

## 2023年度 第4回企業倫理委員会 議事録

1. 日時 2024年3月11日(月) 9:55~11:50

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)	芦谷 茂	代表取締役会長
(副委員長)	小西 秀宣	弁護士
(副委員長・幹事)	宮本 伸一	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
	落合 和志	中国電力労働組合執行委員長
	中川 賢剛	代表取締役社長執行役員
(オブザーバー)	野曾原 悦子	取締役監査等委員
(説明者)	田中 康義	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 兼. コンプライアンス推進部門 企業再生プロジェクト 部長

### 4. 議事内容

#### (委員長あいさつ)

まず、当社の業績についてお話しさせていただく。2023年度第3四半期決算時にお示した通期の業績予想は、連結経常利益で1,650億円、純利益で1,220億円と、いずれも中国電力グループとして過去最高益となったが、これらは主に、至近の燃料価格の下落に伴う燃料費調整制度の期ずれ差益が大幅に増加したことによるものであり、依然としてリスクを抱えている状況に変わりはない。過去2年間の大幅な赤字により、著しく財務が毀損しているため、当社としては、まずは財務基盤の立て直しが急務と認識している。電力販売事業については、至近の市場価格の下落もあり、新電力との価格競争も含め厳しい交渉が続いている状況であるが、2024年度は島根原子力発電所2号機の再稼働も控えており、これを一つの契機として、収支・財務基盤の確実な立て直しを図っていく。

一連の不適切事案への再発防止策については、全社を挙げて取組みを進めており、2026年6月に完了予定のシステム物理分割を除いては、今月中に全て完了する予定。また、不適切事案再発防止対応本部において根本原因の分析を行い、その分析結果を踏まえた今後の対応の方向性について、現在、役員が各事業所を訪問して直接社員に説明し、意見交換を行っている。私自身も事業所を訪問し、社員一人ひとりが前向きに取り組んでいることを肌で感じたところ。こうした取組みを進めていくことは重要であると認識しており、今後も続けていきたいと考えている。

来年度の全社コンプライアンス推進計画については、信頼回復に向けて着実に歩みを進める年と位置付け、役員が先頭に立って風通しの良い職場づくりに努めるとともに、業績についても着実に上げていきたいと考えている。

## (1) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

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〕

- ・コンプライアンス推進施策に関する取組みについては、年間計画に沿って着実に実施されているものと受け止める。
- ・2024年度の全社コンプライアンス推進計画は、社会からの信頼回復を第一に考え、一定の目途をつけられるように頑張っていたいただきたい。特に「あるべき姿の見直し」や「双方向のコミュニケーション」はいずれも大事なポイント。リスク感度の向上という観点からもしっかり対応いただきたい。
- ・新職場における問題提起活動について、対象者を拡大して取り組まれていることは、職場の課題把握に資するものとする。引き続き、課題や問題を言い出しやすい職場風土の醸成等に向け、不断の取組みをお願いしたい。
- ・個人情報保護については、上期の研修を踏まえ、下期に理解度テストが実施されている。こうした対応は、定着度の確認や個人情報保護に関する意識の高揚につながると考えることから、引き続き効果的な研修となるよう取り組んでいただきたい。

## (2) 一連の不適切事案に係る対応状況等について

一連の不適切事案に係る対応状況等について説明した後、議論を行った。

### 〔主な意見〕

- ・一連の不適切事案に係る対応状況等について、これまで策定した再発防止対策の実施状況や個別事案への対応状況等について確認した。引き続き、再発防止対策に基づく各種取組みの実施状況を確認するとともに、常に最適な取組みとしていく視点で対応をお願いする。
- ・会社風土に変革を促すには時間が非常にかかると思うが、一つの手段として価値観の違う人材の採用・登用や、人事の流動化が必要なのではないか。
- ・一連の不適切事案に係る再発防止策について、体制は一度作って終わりではなく、有効に機能しているかを常にチェックしながら、ブラッシュアップを続けていただきたい。
- ・一連の不適切事案に関する根本原因として、変化に対する経営層の受身の意識から、メッセージ発信も不十分となり、また、本社対応も受身となることで、事業所の第一線への指示も曖昧となり、結果として、内向き志向、当事者意識の低さや他人事感覚が蔓延したのだと考える。
- ・これまでの企業文化を変えていくために、まずは経営層がその本気度を示し、社員に対して今回の分析結果と対応方針を説明するとともに納得して貰うことが第一歩かと思う。メッセージを発信するのも良いが、社員と直接本音で話し、意見を聞くことが最も効果的だと思う。
- ・社員の意識を内向きから外向きに変えるには、社員がのびのびと仕事ができ、働く喜びややりがいを感じられることが大事。そのための留意点として、「施策について、事例を交えたより具体的なものにして示すこと」、「押付けられている意識や施策で縛られているとの意識を持たせないこと」、「自分達が変わればメリットがあると思わせる仕掛けを工夫すること」が重要。最後の点については、例えば、改革・提言した人を高く評価する、インセンティブを付与する等により、社員のやる気を起こさせるのではないかと考える。

- ・役員が事業所を回り、このたびの一連の不適切事案の概要や会社としての考えを説明し、社員と意見交換を行っているとしている。そのような取組みは、対内的にも対外的にも、会社の信用を維持するために重要なことであり、引き続き実施することが大切である。
- ・今後、背景にある思考や行動様式に対する対策を行うにあたっては、これまで培ってきた当社の強みなどを損なうことがないよう、根本原因の分析結果を踏まえ、十分に精査し取組みを展開していただきたい。

### (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

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説明した後、議論を行った。

#### 〔主な意見〕

- ・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、点検不備等およびサイトバンカ建物の巡視業務の未実施について、それぞれの再発防止対策の取組みが着実に実施されていると受け止めている。引き続き、再発防止対策を着実に実施するとともに、PDCAを回しつつ、必要な改善をはかりながら取り組んでいただきたい。
- ・「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、原子力強化プロジェクトを廃止し、原子力安全文化等の状態の客観的な監視・評価を主たる業務とする「原子力安全監理部門」を独立した恒常組織として新たに設置するとしている。これにより、監視・評価活動における客観性が高まり、今後の原子力安全文化醸成活動が、より一層効果的な取組みにつながっていくものと考えことから、設置の目的が果たせるよう取り組んでいただきたい。
- ・島根原子力発電所2号機については、再稼働時期が迫るにつれ、不安や緊張感、プレッシャーが高まると懸念される。こうした中でも、コンプライアンス最優先の業務運営が徹底されるよう、当該職場に対しては、不安解消などの観点をより意識して意見交換等に取り組んでいただきたい。

### (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

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説明した後、議論を行った。

#### 〔主な意見〕

- ・見直し内容をいかに浸透させていくかが大事。また「決められたもの」でなく、社員が自発的に実施できなければならない。新たなスタートを切るという意味で、社内外への広報も大事だが、言われなくてもできるような企業文化の醸成、教育の方法を検討いただきたい。
- ・単なる法令遵守だけではなく、「モラル」に適った行動が求められており、社員全員がそういう意識を持てば企業文化は変わっていく。教育についてもそういう観点でお願いしたい。
- ・社員への説明の内容や時期が重要。なぜ今見直しを実施するのか、どの点が変わったのかを聞き流されてはいけない。社員にとってしっかり腹落ちするような、効果的な説明をお願いしたい。

(5) 内部通報制度の運用状況（2023年11月～2024年1月）について

2023年11月～2024年1月における内部通報制度の運用状況（通報件数：8件）について説明した後、議論を行った。

〔主な意見〕

○所感

- ・今回、相談件数は8件と少ないが、顕名が大半であり、事務局も概ねスピーディに対応できている。

○パワーハラスメントについて

- ・不適切な言動・パワハラと評価される事実があったということは、教育が徹底できていなかったのではないかと。ハラスメントは、今後一層厳しく見られるため、社内教育は手を抜かずをお願いしたい。

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」