

2025年度 第4回企業倫理委員会 次第

日 時 : 2026年3月10日(火) 14時00分～16時00分

場 所 : 中国電力株式会社 本社1号館12階 特別会議室

議事次第 :

内容	掲載資料	担当
委員長あいさつ	—	芦谷委員長
1. コンプライアンス推進施策の主な実施内容について	P 3	コンプライアンス推進部門
【 議 論 】		
2. 内部通報制度の運用状況について (2025年11月～2026年1月)	P 6	コンプライアンス推進部門
【 議 論 】		

以 上

2025年度 第4回企業倫理委員会 委員等一覧

委員長	芦谷 茂	代表取締役会長
副委員長	和田 雅樹	弁護士
副委員長 (兼. 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
〃	中川 賢剛	代表取締役社長執行役員
〃	中嶋 謙二	中国電力労働組合執行委員長
オブザーバー	藤本 圭子	取締役監査等委員
説明者	奥 貴志	コンプライアンス推進部門部長 (総務・コンプライアンス)

1. コンプライアンス推進施策の主な実施内容について（前回委員会以降の主な取り組み）

（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、対象者（本社部長、事業所長）が「コンプライアンス経営推進誓約書」に署名することにより誓約。

また、「独占禁止法遵守誓約書」についても、対象者（本社部長に加え、エネルギー営業本部、需給・トレーディング部門、経営企画部門、経営管理部門、電気事業ポートフォリオ最適化プロジェクト、東京支社の各マネージャー、ならびに営業所長）が署名することにより誓約。

（2）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。

- ・新任所長研修：1月21日（受講者 3名〔中電 1名、中電NW 2名〕）
- ・新任課長研修：1月26日（受講者48名〔中電24名、中電NW24名〕）

（3）不適切事案の水平展開（2月）

2025年8月以降に中国電力グループで発生した不適切事案について、各事業本部等へ水平展開。

（4）所属長による業務点検結果のフィードバック（2月）

全所属長（ライン課長・マネージャー）が、自職場の問題点や弱みの早期把握・課題解決を図るため、全社共通の点検項目および事業本部等独自の点検項目に基づき点検を実施。

また、点検結果をコンプライアンス推進部門にて集約し、回答者に情報提供するとともに、集約結果から抽出された課題を各主管部門等と共有。

（5）エネルギーグループ 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回目を開催し、グループ各社の責任者に対するコンプライアンス推進・リスク管理の取り組み等について働きかけを行うとともに、至近の情勢について情報共有。

（議題）

- ✓ 中期経営計画（2026-2030）策定に向けた「当社グループのリスクマップ」について
- ✓ 公益通報者保護法の改正に伴う実務上のポイントについて
- ✓ 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

(6) 2026年度コンプライアンス推進計画の策定

2026年度全社コンプライアンス推進計画について、2025年度の実施状況を踏まえ、以下のとおり策定。

① 全体方針

- ・ 当社グループは、「中国電力グループ経営ビジョン2040」において、事業活動を通じて継続的に経済価値と社会価値を向上させていくことで、ステークホルダーの皆さまからの期待にお応えし、企業価値を最大化していくこととしており、その土台となるコンプライアンス経営にグループを挙げて取り組んでいく。
- ・ こうした中、一人ひとりのコンプライアンス意識のさらなる浸透に向け、これまで実施してきた諸施策を継続実施していくことが肝要との考えから、必要な改善を図りつつ、引き続き、役員による率先垂範のもと全社一丸となって取り組む。
- ・ とりわけ、「風通しの良い、言い出しやすい職場づくり」については、「信頼」の先にある「創造・成長」のためにも欠かすことができないものであり、経営層によるメッセージの発信ならびに職場におけるコミュニケーションの促進等に引き続き積極的に取り組んでいく。
- ・ グループ会社に対しては、引き続き、コンプライアンス意識の浸透・高揚に向け、積極的に関与していく。

② 計画の概要

a. 経営層メッセージの発信

回復してきた信頼のさらなる向上に向けた認識の共有と経営層の意志およびエネルギーグループ企業行動憲章・中国電力コンプライアンス行動規範の浸透に向けたメッセージを、機会をとらえて継続的に発信する。

b. 役員事業所訪問

役員による社員との意見交換を通じて、コンプライアンス意識の徹底や認識の共有を図るとともに、当社の現状や経営層としての意志を伝達する。

c. 一連の不適切事案に係る再発防止策の実施状況等に関する意見交換

コンプライアンス推進部門のメンバーが事業所を訪問し、社員との意見交換を通じて一連の不適切事案に係る再発防止策の実効性等や法令・ルールの遵守状況を確認する。

d. 各種研修、情報発信の実施

- ・ 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。
- ・ 法令の理解促進およびコンプライアンス・リスク感度の向上を図る観点から、経営層・社員を対象として独占禁止法、行為規制、個人情報保護および内外無差別等に関する研修を実施する。
- ・ コンプライアンスの観点からの適切な対応とコンプライアンス意識の高揚に

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。

e. 業務点検等の実施

職場の課題・問題点等の早期発見・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」および「所属長による業務点検」の施策を実施する。

f. コンプライアンス強調月間

コンプライアンス意識を社員一人ひとりに浸透させるとともに、事案を再発させないことを目的として諸施策（会長メッセージ動画・不適切事案の風化防止動画の視聴、風通しの良い職場づくりの実現に向けた取り組み等）を実施する。

g. グループ内部統制としての取り組み

- ・ グループ大でのガバナンス強化に向け、不適切事案等に対し、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。
- ・ 規模の大きい、あるいはリスクの高い事案が発生したグループ会社に対しては、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。
- ・ 当社の研修への各社経営層・社員の参加や、法令改正情報に関する情報提供等の支援を行う。

(7) 企業文化の変革に係る取り組み（2月）

企業文化変革推進に向けた取り組みを検討する「コーポレートカルチャー変革推進会議」について、2025年度第5回（2月9日）を開催。

(8) 「内部統制強化委員会」の開催（12月）

2025年度第3回（12月10日）を開催。当社の内部統制強化の取り組み状況等を説明し、評価・助言を得た。

2. 内部通報制度の運用状況について

2025年11月～2026年1月の間に、相談窓口に10件（昨年同期11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。

社内・社外別 通報・相談件数 (件)

	11月	12月	1月	計
社内窓口	0(0)	0(0)	2(0)	2(0)
社外窓口	4(2)	2(0)	2(1)	8(3)
計	4(2)	2(0)	4(1)	10(3)

() はグループ会社等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	3(1)	2(0)	3(1)	8(2)
匿名	1(1)	0(0)	1(0)	2(1)
計	4(2)	2(0)	4(1)	10(3)

() はグループ会社等に関する受付件数を再掲