

2026年度 第1回企業倫理委員会 次第

日 時 : 2026年7月8日(水) 15時00分～17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. 企業倫理委員会構成員の見直しについて	P 3	コンプライアンス・リスクマネジメント部門
2. 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・リスクマネジメント部門
【 議 論 】		
3. 内部通報制度の運用状況について (2026年2月～2026年5月)	P 5	コンプライアンス・リスクマネジメント部門
【 議 論 】		

以 上

2026年度 第1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)	高 見 和 徳	常務執行役員（コンプライアンス・リスクマネジメント部門長）
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
〃	皆 本 恭 介	代表取締役副社長執行役員（コンプライアンス・リスクマネジメント部門 統轄）
〃	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	松 谷 洋 志	コンプライアンス・リスクマネジメント部門コンプライアンス推進部長

1. 企業倫理委員会構成員の見直しについて

2026年6月の「統轄役員」の設置に伴い、企業倫理委員会の構成員を見直し。

2. 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）2025年度における内部統制システムの整備・運用状況の確認（4月）

① 当社の内部統制システムの整備・運用状況

「業務の適正を確保するための体制整備に関する基本方針」（以下、「内部統制の基本方針」という。）に基づき、2025年度の各事業本部・部門等の体制整備・運用状況等を確認し、整備した体制が適切に運用されていること、2024年度の自己評価を踏まえて検討した施策が実施されていることを確認。

② グループ各社の内部統制システムの体制整備・運用状況

各社は、業務遂行に必要な体制・ルールを整備、各種研修を実施しているほか、経営に影響を与えるリスクの洗い出し・評価を行い、対応策を検討・実施しており、各社が取締役会で決議した内部統制基本方針に基づき、2025年度の体制整備・運用状況について取締役会に報告されていることを確認。

（2）「内部統制の基本方針」の改定（5月～6月）

一連の不適切事案の再発防止策、リスク管理体制の見直しや社内外の情勢変化を踏まえ、現行の体制整備の状況を反映する観点から内部統制の基本方針を改定。

（主な改定内容）

- ・公正かつ自由な競争下での事業活動を確保するため、必要な体制整備（2線組織による支援）を行う旨を規定
- ・統合リスクマネジメント体制等の整備について規定
- ・監査等委員会と監査等委員でない社外取締役との間で定期的に意見交換を行う旨を明記

（3）新入社員向けコンプライアンス研修（4月）

コンプライアンスに関する基本的な知識、社会人としての行動規範および情報管理の重要性等について事例を交えながら解説するとともに、過去に発生した不適切事案の反省を踏まえた「コンプライアンス経営推進宣言」、「3つの行動」（「良識に照らします」「率直に話します」「積極的に正します」）および「エネルギーグループ企業行動憲章」について説明。

（4）職場実態やルールの適切性確認（4月～）

各職場でルールの不備や業務実態の適切性について、「実態と合わない業務ルールはないか」「ルールどおりに行われていない業務はないか」等の視点に加え、新たに異動した者については「新職場での業務に問題点はないか」といった観点から、職場内で話し合いを実施。自職場では解決できない課題・問題点については、都度、

コンプライアンス・リスクマネジメント部門に報告し、同部門から各業務主管箇所に検討を指示する（２０２５年度受付件数：５３件）。

また、過年度分も含め、検討状況・対応結果を全社へ公開。

（参考：昨年度対応結果内訳）

- ・見直し（一部見直しを含む）：１９件
- ・検討中：３件
- ・見直さない：３１件

（５）不適切事案の水平展開（５月）

当社において、民事訴訟手続における法廷内のやり取りを、裁判長の許可を得ずに録音していた事案が判明した。これを受け、同様事案の再発防止およびグループ全体での法令遵守の徹底を図るため、各事業本部等およびグループ会社へ周知。

（６）内外無差別にかかる教育の実施（５月）

電力取引等における内外無差別確保の背景・目的を理解し、知識の定着を図ることを目的に、役員・社員を対象とした個人研修（解説書の確認およびテスト）を実施。

（７）階層別研修（６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：６月１８日（受講者 ８名〔中電 ４名、中電NW ４名〕）
- ・新任課長研修：６月１９日（受講者 ４６名〔中電 ４２名、中電NW ４名〕）

（８）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（６月）

６月の人事異動（組織再編による組織・役職名の変更を含む）に伴い誓約の対象となった役員（執行役員を含む）および組織の責任者が「コンプライアンス経営推進誓約書」に署名。

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、エネルギー営業本部、パワー・トレーディング部門、経営企画部門および経営管理部門のマネージャー以上、営業所長、東京支社のマネージャー以上）が署名。

（９）企業文化の変革に係る取り組み（３月、５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６回（３月１６日）および２０２６年度第１回（５月２９日）を開催。

（１０）「内部統制強化委員会」の開催（３月、６月）

２０２５年度第４回（３月６日）および２０２６年度第１回（６月２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。

3. 内部通報制度の運用状況について

2026年2月～2026年5月の間に、相談窓口に16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。

社内・社外別 通報・相談件数 (件)

	2月	3月	4月	5月	計
社内窓口	6(5)	4(1)	1(0)	1(1)	12(7)
社外窓口	4(3)	0(0)	0(0)	0(0)	4(3)
計	10(8)	4(1)	1(0)	1(1)	16(10)

() 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)

	2月	3月	4月	5月	計
顕 名	3(3)	3(0)	1(0)	0(0)	7(3)
匿 名	7(5)	1(1)	0(0)	1(1)	9(7)
計	10(8)	4(1)	1(0)	1(1)	16(10)

() はグループ会社等に関する受付件数を再掲

《参考》 年度別 通報・相談件数

2024年度：32件

2025年度：42件