２０２６年度第２回企業倫理委員会

２０２６年１０月１日

委員長挨拶

まず、当社を取り巻く経営環境についてですが、中東情勢が引き続き不透明な中、燃料価格の上昇が当社の事業運営にも大きな影響を及ぼす可能性があります。また、日本銀行による政策金利の引上げなど、金利動向についても先行き不透明な状況が続いております。

島根原子力発電所３号機をはじめ、今後も大規模投資が続く中、金利上昇は当社に大きな影響を与えることから、こうしたリスクに必要な対策を講じつつ、引き続きコンプライアンスを最優先に、企業価値向上に向けた取組みを進めてまいります。

次に、島根原子力発電所２号機につきましては、本年２月から第１８回定期事業者検査を実施してまいりました。この間、安全を最優先に、設備の検査・点検に係る一つひとつの作業を丁寧に進め、９月１６日に第１８回定期事業者検査を終了し、営業運転を再開いたしました。引き続き、安全確保を第一に、安定運転の継続と収支改善に努めてまいります。

島根原子力発電所３号機については、９月１１日に原子炉設置変更許可申請に係る第４回補正書を提出いたしました。今後は、設備の詳細な仕様や計画に関する審査に適切に対応しながら、２０２８年度目途に安全対策工事の完了、２０３０年度頃の営業運転開始を目指し、審査および工事を進めてまいります。

こうした中、中部電力において、浜岡原子力発電所の基準地震動策定に係る不適切事案について、調査委員会の報告書が公表されました。

報告書では、不適切行為そのものに加え、内部通報への対応を含む牽制機能や組織風土に課題があったことが指摘されております。

当社においては、自主的な対応として、島根原子力発電所の基準地震動策定における地震動評価の詳細や品質管理の取り組み状況を原子力規制委員会へ報告・説明しております。原子力規制庁による現地確認の結果、不適切な点は認められなかったとの評価を受けております。

一方、本事案については、内部通報制度の実効性や牽制機能の重要性を改めて認識させられる事案と受け止めております。

議事概要

次の各議題について説明した後、今後の取り組みにあたり有益なご意見をいただいた。

■ 不適切事案に係る対応状況について

■ 主な意見

- 営業業務全般に係る要則・運用の総点検を通じて、新たな不備が判明している。人や組織が変われば新たな課題が生じる可能性もあることから、総点検については継続的に実施していくことが重要である。
- 再発防止の観点からルール整備を進めていくことは重要であるが、その結果としてルールが複雑化し、現場が必要な情報を適時に確認することが難しくなる懸念もある。単に規程や手引へ追記するだけでなく、現場の担当者が必要な情報を容易に確認できる仕組みを整備することが重要である。
- お客さまからの信頼を損なうことのないよう、再発防止策の徹底と、課題や問題点を早期に共有できる組織文化の醸成に向け、実効性のある取組みを検討・実施してほしい。

■ コンプライアンス推進施策の主な実施内容について

■ 主な意見

● コンプライアンス研修

- コンプライアンス上のリスクは、役職、職種、担当業務によって異なる。研修についても、受講者が自分事として捉えられるよう、対象者の業務に応じた内容を取り入れる必要がある。
- 不適切事案の未然防止に加え、発生時の原因特定、責任の明確化等の適切な対応についても研修を通じて理解を深めていくことが重要である。

（次ページへ続く）

議事概要

■ コンプライアンス推進施策の主な実施内容について

■ 主な意見

- グループ企業の取り組み

  グループ企業を含めたコンプライアンス推進が重要であり、各社の状況に応じた支援・フォローを継続していく必要がある。

- 職場実態・社員意識調査の実施

  調査結果は、全体として改善傾向が見られるものの、評価の低い項目については、原因分析を行ってほしい。

- 企業文化の変革に係る取り組み

  企業文化の変革に向けては、役員が事業所を訪問し社員と意見交換するタウンホールミーティングなどを通じて、会社の考えや思いを継続的に発信していくことが重要である。

■ 経営リスク情報の報告・管理状況について

■ 主な意見

- 重大な経営リスク事案については、関係機関への報告や対外対応も含め、適切かつ迅速に対応してほしい。
- 山間部における作業については、体調不良や野生動物等のリスクもあることから、入山・下山時の行動管理や緊急時の連絡手段を含め、安全管理のあり方を改めて確認する必要がある。

議事概要

■ 内部通報制度の運用状況について

2026年6月～8月における内部通報制度の運用状況について報告し、次のとおり意見をいただいた（通報件数：6件）。

■ 主な意見

- 社員が心身の不調を深刻化させる前に、社外のメンタルヘルス相談窓口をはじめとする各種相談窓口を利用できるよう、社員への制度の周知を強化するとともに、利用しやすい環境を整備することが重要である。