

平成20年度 第2回企業倫理委員会 議事概要

1. 日 時 平成20年8月5日(火) 14:00~16:20
2. 場 所 中国電力株式会社 本社12階特別会議室
3. 出席者 別紙「企業倫理委員会出席者」のとおり
4. 議事要旨

【委員長あいさつ】

- 原油等燃料価格の高騰に伴う電気料金見直しと業績予想の修正、洞爺湖サミットでの原子力発電の重要性の再認識、当社における島根・上関地点原子力開発の着実な前進等、当社の経営環境が刻々と変化していく中、現場ではコンプライアンス最優先の取り組みとコスト削減の取り組みの間で苦勞しているとの声も聞いているが、コンプライアンス最優先の経営は緒についたばかりであり、会社をよくしていくために知恵を出し、汗をかきながら、乗り越えていきたいと考えている。
- 先般、新たな経営の方向性を示す「グループ経営5ヵ年ビジョン」を策定したところである。今後5年間をかけて人材面・設備面での経営基盤強化を図っていくこととしており、「信頼」「創造」「成長」をキーワードとしている。効率化だけでなく、ビジョンの実現という未来志向の中で、コンプライアンス経営に取り組んでいきたい。
- コンプライアンスの推進に向けた主な取り組みとしては、6月末に、当社経営幹部やグループ企業トップを一同に集め、研修ならびに取り組みへの意識合わせを改めて行ったほか、昨年度に引き続き「職場実態・社員意識調査」を実施したところである。
- 本日の委員会では、再発防止対策の実施状況および内部通報制度の運用状況について報告させていただくので、忌憚のないご意見をいただきたい。

【1. 信頼回復・企業再生に向けた再発防止対策の実施状況について】

(1) 企業倫理委員会意見への対応状況について

企業倫理委員会意見への対応状況について説明した後、議論を行った。

<主な意見>

- 再発防止対策への取り組みについては、企業倫理委員会意見に対して正面から取り組むとともに体制・仕組みの充実も確実に進んでおり、社内全体に根付いてきている。ただし、体制・仕組みの充実に対して、本当に社員の意識レベルがついていっているのかどうか。社員の自主性や意識面にも十分配慮しながら、今後の取り組みを進めてほしい。
- 職場実態・社員意識調査結果のフィードバックに際しては、自所の強み弱みを踏まえ、「その要因は何か、今後何を重点的に取り組むか」を職場で話し合っていくことがポイントになる。組織には強みと弱みがあり、強みを伸ばしウイークポイントには目をつむるという手法もあるが、ことコンプライアンスに限っては、弱点を一つひとつ確実に潰していくことが決め手になる。

- コンプライアンスに対する取り組みは充実したが、取り組みが大掛かりになり過ぎて小回りが利きにくくなっているとも言える。例えば、「より良い職場作りに向けた話し合い」は調査結果を踏まえて11月に実施することになっているが、速報値が出た段階で話し合いを開始するなどタイムリーで小回りの利く取り組みとしていくことも重要である。
- 「研修・教育のあり方」「ルールの作成・見直し」「業務チェック」について、水力・火力・原子力部門がそれぞれ独自に工夫しているが、共通性のあるものや共有できるものは、水平展開することも検討してはどうか。

<委員長総括>

- 取締役会から出された検討指示事項等に対しては、適切に対応しているとの評価をいただいたものと受け止めた。いただいたご意見を参考にしながら、より実効性が上がるように、取り組みにあたってさらに工夫を凝らしてもらいたい。

(2)再発防止対策の実施状況について

再発防止対策の実施状況について説明した後、議論を行った。

<主な意見>

- 平成20年度に取り組む再発防止対策(37施策)は、部門がスケジュールに沿って着実に対応しており、順調に進展している。前年度の評価未実施施策のうち水力・火力部門の8施策について自己評価まで進んでいるが、その施策である部門横断での確認体制や業務委託先へのけん制機能などは、属人的な業務運営や不正の原因となりやすい仕組みからの脱却につながるため、準則・マニュアル類の見直し検討を進め、早く日常業務に定着することを期待する。
- 担当者クラスに上からの指示待ち姿勢が見られる、コンプライアンス上のチェック・整理の取り組みに一部で「ためらい」があるという内部監査部門の指摘は、コンプライアンス意識にかかわる本質的な課題である。各部門が自らのこととして受け止め、職場での話し合いや各種研修を通じて社員の気づきを誘引し、意識改革を進めてほしい。
- 補足のあった職場実態・社員意識調査結果(速報値)について、全体的に高い数値ながら、仕事のやりがい、達成感、職場の活気等コンプライアンス意識を醸成するうえで根幹となる項目がやや低めというのは少し気になる。コンプライアンス対策と並行して、仕事のやりがい・熱意につながる施策も考え、高いレベルを目指してほしい。

<委員長総括>

- 再発防止対策については、順調に進捗していることを委員の皆さまにご理解いただいたものと受け止めた。
なお、社員の意識改革については、内部監査部門の意見や職場実態・社員意識調査結果の分析も踏まえ、継続的に取り組んでいくことが重要と考える。

【2. 内部通報制度の運用状況（平成20年4月～6月）について】

内部通報制度の運用状況（平成20年4月～6月）について、説明した後、議論を行った。

<主な意見>

- 制度の趣旨を考えると内部通報件数はもう少しあってもよいが、通報件数が減ってきていること自体は、「3つの行動」が社員に皮膚感覚で浸透し、何かおかしいと思った時に職場で直言できるような雰囲気は少しずつ醸成されている証とも言える。通報案件にはコンプライアンス意識を徹底する良い材料となる事例もあるので、職場での話し合い研修等に活用してはどうか。

<委員長総括>

- 内部通報制度については、適切に運用されているものと受け止めた。

以 上

(添付資料)

別 紙「企業倫理委員会出席者」

資 料「信頼回復・企業再生に向けた再発防止対策の実施状況について」

(参 考)再発防止対策の具体的行動計画