

平成20年度 第1回企業倫理委員会 議事概要

1. 日 時 平成20年5月12日(月) 14:00~16:00
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】

- 平成20年度第1回の委員会となるが、前回の委員会においてご意見をいただいた本委員会の委員構成について、今回から社外委員・社内委員を同数程度とするよう見直しをさせていただいている。
社外委員の皆さまをはじめ、これまで以上に活発なご意見をいただき、議論していきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。
- 信頼回復・企業再生に向けた再発防止対策については、昨年5月21日に経済産業省に具体的行動計画を提出し、これまで皆さまのご意見をいただきながら、その取り組みを進めてきた。
発電設備に係る不適切事案に関しては、この間、島根原子力発電所および本社において、原子力安全・保安院による「特別な保安検査」を受けていたが、年度末にこの検査を終了する旨の連絡をいただいた。策定した再発防止対策を着実かつ適切に取り組んできたことが評価されたものと考えており、これまでのご支援に対し、御礼を申しあげる。
ただし、これまでも繰り返しご指摘いただいているとおり、信頼回復にとって重要なのは今後の取り組みであり、こうした評価に甘んじることなく、これまでの取り組みをしっかりと日々の業務に定着させていく必要があると考えている。
- 本日は、再発防止対策について、取締役会からの検討指示事項への対応、前回委員会以降の実施状況およびそれを踏まえた平成20年度の取り組みを、さらには、内部通報制度の運用状況について報告させていただき、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)平成19年度第3回企業倫理委員会意見への対応状況について

平成19年度第3回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>

- 前回の委員会で指摘のあった「マンネリ化しないように」、さらに「実効性が担保されるように」という課題に真正面から熱心に取り組んでおり、評価できる。
特に、研修・教育において、受講者に新鮮味が感じられるように手を変え品を変え創意工夫し継続していくことは、マンネリ化を防ぐうえで非常に重要なポイントとなる。また、研修の受け止め方が人によって様々である中、より多くの社員に効果が行き渡ることにもつながっていくので、その具体策を早めに検討してほしい。

- 社会的要請に応じることがコンプライアンスであると心底理解できれば、自然と行動規範は身に付いていくが、そういう意識の醸成には、立派な社会人の体験談も有用である。

決めたルールを全て守ることで実効性を担保していくことが基本となるが、マニュアルばかりに頼り過ぎると、予期せぬ事態に対処できなかつたり、創意工夫や発見等組織の活性化が阻害される面もある。1年経過して軌道に乗りつつあるので、今後は研修の中にそうした別の視点も考慮してはどうか。

- 再発防止のためのチェック・点検が増えることで、慎重な運営による業務の遅滞や成果への影響が生じ得ることも意識しておくべきである。

特に対策項目が多岐に及ぶと重要度や優先順位が不明瞭になりがちであるので、ルール・マニュアルの趣旨・目的を十分理解したうえで、業務遂行時にウエイト付け・優先順位付けができるような方向に導いていく必要がある。

<委員長総括>

- 取締役会から出された2項目の検討指示事項への対応の考え方については、委員の皆さまにご理解いただいたものと受け止める。

今後、具体的な検討を進めるうえで、いただいたご意見を参考にしながら、実効性が上がるように工夫していきたい。

(2)再発防止対策の平成19年度実施状況について

再発防止対策の平成19年度実施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60件の全てが確実に実施され・進捗していることは、内部監査部門の評価も受けており、今回の報告において確認できた。

なお、日常業務に移行する施策のほとんどについて、継続実施の担保がマニュアルや規則類となっているが、作成・改定後に死蔵されることのないよう、社員が活用しやすい工夫を行うとともに、状況に応じて速やかに改定される柔軟性のある仕組みとしていく必要がある。

- 原子力安全・保安院から中国電力の自律的かつ継続的な取り組みが評価されていた新聞記事を見たが、自律的な取り組みができていることは、評価できる。

人材育成と同様に、最終的には自ら考えていく力を付けることが、コンプライアンス意識についても重要になる。

- 自分達の取り組んできた結果や現在の状況をきちんと理解することは、将来の意識の向上にも繋がることから、目標だけでなく再発防止対策が確実に進捗している状況についても社員にしっかり伝えていくことが大切である。

<委員長総括>

- 再発防止対策の実施状況については、日常業務への移行の考え方や内部監査部門での評価を含め、順調に実施し、適切に評価され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る。

(3)平成20年度の取り組みについて

平成20年度の取り組みについて説明した後、議論を行った。

<主な意見>

- 基準に沿って評価・判断した結果、取り組みを継続する施策や評価未実施の施策37件を平成20年度の再発防止対策として取り組んでいくことは妥当と考える。
計画どおりに進める必要があるが、急ぎ過ぎて形式的にならないよう取り組んでほしい。
なお、継続実施の担保がマニュアルや規則類となっているものについては、日常業務化する施策と同様に、活用しやすい工夫と状況に応じて改定される柔軟な仕組みが必要である。
- 職場実態・社員意識調査は上司・部下の双方向評価が取り入れられており、今後の評価においても、有効に機能すると考える。
そのフィードバックにあたっては、各事業所の調査結果をもとにグループで話し合いをするなど、自らの弱点に気づき、それをどう直していくかを考えられるような仕組みが大切である。
コンプライアンス意識の定着には、社員1人ひとりが自律的に考えていくことがベースとして必要と考える。
- 再発防止対策の実施にあたっては、社員の能力向上、業務のマニュアル化、業務の事後チェック等を十分検討していると思うが、業務遂行時の現場でのチェックが最も有効であり、複数の目で同時に業務をチェックしていくことも重要である。
- 今後の取り組みにおいては、ライン長と所属員がしっかりと意思疎通できているかどうかを含め、管理職の負担についても十分にチェックしていく必要がある。

<委員長総括>

- 平成20年度の取り組みについては、透明かつ客観的な基準にもとづき、適切な計画となっているとの評価と受け止めた。
留意点としては、「職場実態・社員意識調査」の結果を職場にしっかりフィードバックし、自律的な取り組みに反映させていく工夫が必要であるとのご意見をいただいた。
また、再発防止には現場でのチェックやマニュアル・規則類について、活用しやすい工夫と状況に応じて改定されていくことが重要とのご意見もいただいております。今後、工夫・検討の余地があるものとする。

【2. 内部通報制度の運用状況（平成20年1月～3月）について】

内部通報制度の運用状況（平成20年1月～3月）について、説明した後、議論を行った。

<主な意見>

- 内部通報制度について適切に運用され、相談件数も増えており、制度を充実した効果が表れている。
通報内容が事実であれ誤りであれ、事案が通報され、調査を進めることで、社員の意識が向上し、再発防止につながるものとする。

- 内部通報制度を定着させるためには、「通報者の秘密を守る」と「通報に適切に対処する」ことが絶対条件である。制度の定着と信頼獲得に向けては、グループ会社に関する事案を含め、素早くかつしっかりと適切に対応していくことが重要である。
- 匿名による通報件数が増加しているが、匿名によるものはフィードバックが難しい。内容に問題ないものは、対応結果の公開によるフィードバックも考えてはどうか。
また、不適切事案の再発を防止する観点から、通報者の顕名・匿名にかかわらず、本人が特定できる情報を秘匿したうえで、可能な限り事案の内容を社内周知することも考えてはどうか。
- 事案の内容を周知するかどうかについては、誤った噂が先行しないような方法等についても、十分考慮していく必要がある。

<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との評価をいただいたものと受け止める。
事案の具体的内容、適否を明確にできなくとも、前向きに受け止め、調査・検討すること自体が再発防止につながるのご意見や今後留意すべきご意見もいただいた。引き続き常に反省しながら適切な対応に努めていく必要がある。

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