

平成27年度 第3回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 平成27年12月7日（月） 14:00～16:00
2. 場 所 中国電力株式会社 本社1号館12階特別会議室
3. 出席者
(委員長) 山下 隆 会長
(副委員長) 馬場 則行 弁護士
(副委員長・幹事) 松村 秀雄 常務取締役 (コンプライアンス推進部門長)
(委員) 今中 亘 中国新聞社 特別顧問
磯村 定夫 中国地域ニュービジネス協議会 参与
苅田 知英 社長
白築 透 中国電力労働組合執行委員長
(オブザーバー) 井上 一男 常任監査役
(説明者) 高場 敏雄 執行役員 コンプライアンス推進部門部長 (コンプライアンス)
兼. 原子力強化プロジェクト担当部長

4. 議事概要

【委員長あいさつ】

委員会の開催にあたり、一言ご挨拶を申しあげる。

最初に、島根原子力発電所低レベル放射性廃棄物のモルタル充填に用いる流量計問題（以下、「LLW流量計不適切事案」という。）について、9月に調査報告書を公表して以降、再発防止対策に取り組んでいる。実施状況については、島根原子力規制事務所による保安検査での確認を受けているところであり、原子力安全文化有識者会議でも報告している。

12月1日に原子力人材育成チームを立ち上げた。原子力については、技術的・専門的な集団であり、社外との接点が少ないことから、原子力発電事業を行ううえでの位置づけ、社会の受け止め、それに対する当社の対応、お客さまとのコミュニケーションについて、不十分さを感じたことから、新たに人材育成チームを設置し、社内の他の人材育成・技術部門と議論しながら、プロジェクトを進めていくよう考えている。

今回から、これまでの島根原子力発電所点検不備の取り組み状況に加えてLLW流量計不適切事案の取り組み状況についても報告するため、忌憚のないご意見を賜りたい。

また、コンプライアンスの取り組みについては、職場実態・社員意識調査の結果を10月にとりまとめたので、後ほど、報告する。継続して実施している取り組みであり、傾向は既にご存じかと思うが、課題などご指摘いただきたい。さらに、11月を「コンプライアンス強調月間」として、様々な施策に取り組んだところであり、その中でも、LLW流量計不適切事案についても社内に水平展開を行った。“水平展開のあり方”についても、前回報告以降、検討を行いましたので、説明させていただく。

【1. コンプライアンス推進の取り組み状況について】

島根原子力発電所点検不備に対する取り組み状況，LLW流量計不適切事案に対する取り組み状況，コンプライアンス推進施策の主な実施内容について説明した後，議論を行った。

<主な意見>

〔島根原子力発電所点検不備に対する取り組み状況〕

○所感

- ・計画通り実施していただきたいということに尽きる。
- ・島根原子力発電所点検不備に対する再発防止対策の全体の実施状況は，順調と考えられる。

○不適合管理プロセス

- ・LLW流量計不適切事案がBグレードからAグレードに変更されたことは当然である。
- ・不適合事象（非常用ディーゼル発電設備が起動しなかったこと）については，徹底した原因究明のうえ，残りの発電設備に同様なことが起こらないように展開が必要である。

○原子力安全文化醸成活動の推進

- ・今回のLLW流量計不適切事案をテーマとして，役員と発電所員との意見交換会を階層別で実施したのは，時宜を得たものとする。
- ・意見交換会の対象が課長以上であるため，管理者としての適切なマネジメントに関する話がメインだと考えるが，意見交換における意見は，組織として対応を検討して，フィードバックすることになるため，所員の受け止めを幹部職員がどのように受け止めているのか，興味がある。

〔LLW流量計不適切事案に対する取り組み状況〕

○所感

- ・LLW流量計不適切事案の問題点を再度確認して，これまでコンプライアンス施策に取り組んできた中で，このような事案が発生したことが残念であり，どこかの断面で防ぐことができなかつたのかと思えてならない。
- ・土用ダム問題や島根原子力発電所点検不備問題を教訓として，コンプライアンス最優先の業務運営を経営指針として取り組んできたにもかかわらず，今回の不適切事案が発生したことは，いろはの“い”がおろそかになっていたと言わざるを得ない。

○再発防止対策

- ・再発防止対策については，計画通りに進められていると考える。
- ・二度とこのような不祥事を起こしてはならないという決意のもと，原因と再発防止対策がまとめられている。
- ・注目する点は，この取り組みを通じて，他の設備や手順書，さらには，他の組織へ実施内容を展開していこうとしているところである。この水平展開がうまく行くことを期待している。
- ・業務管理の仕組みについての改善は十分できているため，同様な不適切行為は発生しないと思われる。
- ・意識面の改善について，原因として，“コンプライアンス（不正をしない，ルールを守る）の意識が一人ひとりにまで十分に浸透・徹底していなかった”という記載では，多数の人に

徹底できていなかったように思うが、実際はそうではなく、一部の社員に徹底できていなかったのではないかと考える。方法は難しいかもしれないが、浸透・徹底できていない社員に重点的に研修を行えるような対策を検討していただきたい。

○原子力人材育成チームの設置

- ・原子力発電所を運営していくためには、地域・社会からの信頼が不可欠であると認識している。この認識のもと、「原子力人材育成チームの設置」については、点検不備問題やLLW流量計不適切事案により大きく損なった信頼を回復するため、設備の安全性向上のみならず、“職場で働く人”の意識や行動の改革につなげる必要な施策と受け止めている。
- ・今後、原子力人材育成チームが人材育成プログラムに基づき検討・提言する具体的施策について前向きに対応しなければならぬと考えているが、職場実態や働く者の理解・納得を踏まえた効果的な内容とすることが肝要と考えている。

〔コンプライアンス推進施策の主な実施内容〕

○職場実態・社員意識調査

- ・基本的には、点数から見て、これまでと同様、悪くない点数であると考えている。
- ・代表指標10項目の評価平均値は全ての項目において前年度より僅かながら上昇している。とはいえ、前年度比+0.6%であることは、ほぼ横ばいと評価すべきである。
- ・ライン長への昇進意欲が大幅に上昇したことは、今年から自己申告制度を見直したことが理由であることは納得できた。このことは、まだ打つ手があるということであり、今後もモチベーションを上げるためには、同業に限らず、他業種で実施している施策で取り入れることができるものは導入すればよいと思う。
- ・29歳以下の若年層の評価平均値が低く、特に、“会社への思い”が低いということは、他電力や他産業に共通した現象だと考えられる。職場実態・社員意識調査を引き続き実施する中で、課題を掌握して、適切に対処することが必要である。
- ・“実態と乖離した社内ルールが存在”について、以前から対処しているにもかかわらず、職場実態・社員意識調査の結果において、未だに高い比率であることは問題である。現場の社員がルールと実態がかけ離れていると考えると、ルールがあっても適切に取り組まない可能性があることから、この結果については、客観的に調査を行い、対応していただきたい。

○コンプライアンス強調月間

- ・全部門にLLW流量計不適切事案の水平展開を実施したことは望むところである。中でも、管理職による話し合い・職場での話し合いは、当事者意識を高める上で適切な方法だと考える。
- ・LLW流量計不適切事案など事案の水平展開については、関連会社も含めて、着実に実施していただきたい。

○マイナンバー制度

- ・12月に個人情報保護規程・細則を改正し、特定個人情報取扱担当者に誓約書の提出を求めるということで、準備はほぼ整った状況と考える。多数の顧客を抱える電力会社として、安全管理に万全を期していただきたい。

- ・マイナンバー制度は、まだ運用開始されておらず、マイナンバーが通知された段階ではあるが、今後、他企業等で問題が発生した都度、十分に対応・検討していただきたい。
- ・12月1日に改正した個人情報保護規程および個人情報取扱細則に基づき、適切に管理することで企業リスクの低減に努めることが大切と考える。行政等のマイナンバー制度の運用に関し、社会から厳しく注視されている状況も踏まえ、社員が制度について「知らなかった」ということがないように、来年1月の運用開始までに必要な情報収集とマイナンバーを取り扱う担当および所属社員への教育を十分に実施されたい。

○所属長業務点検

- ・所属長の業務点検について、効果を出すために、本格的に改善に取り組むことは大歓迎である。現場の社員がどのように思っているかどうかについては、今回のアンケートで浮き彫りになると思う。
- ・LLW流量計不適切事案により、評価の甘さが露呈したことから、点検に関する状況調査をもとに、実態と問題点を把握したうえで、厳しい指導が必要である。これまでの不祥事についても、所属長が適切に業務点検を実施していれば、大事に至らなかったケースが大半だと思う。
- ・所属長業務点検の甘さが不祥事の拡大を招いたということが結果として出れば、厳正に処分するという方針を打ち出してはどうか。これまでも、都度、監督責任を問うているが、社外の立場からすると、総じて甘いと感じ止めている。厳しい処分は、所属長業務点検の徹底や不祥事の再発防止につながるため、厳正に対処すべきである。

【2. 水平展開のあり方について】

企業倫理委員会審議事項の水平展開のあり方について説明した後、議論を行った。

<主な意見>

○所感

- ・水平展開のあり方については賛成であり、この方向で進めていただきたい。
- ・社員一人ひとりが他所で発生した事案の概要・再発防止策等を理解し、自職場の最適な業務運営に活かすことが大切と考える。このことが結果として、事案の未然防止につながるものと考え、実施について理解する。

○水平展開する内容

- ・参考の水平展開資料様式案については、よくまとめられており、この方向性で進めて良いと考える。特に、コンプライアンス・危機管理の視点が大事になると考える。
- ・単に具体的事案のみ説明するのではなく、問題点・問題行為・注意事項を抽象的にして、どの業務でも検討できるようにする必要がある。資料の末尾に、“これ以外のものについても十分に注意されたい”という表現を記載するなど、同種の事案や同様の方法で防げる事案を想定した資料となるよう、努めていただきたい。

○留意事項

- ・速やかに実践に移すことで効果があると考えられる。また、今後、進捗状況についても、説明していただきたい。

【3. 内部通報制度の運用状況について】

平成27年8月～平成27年10月における内部通報制度の運用状況について説明した後、議論を行った。

〔通報件名〕

- ・著作権等で問題があるグループ会社サービスをPRする資料
- ・事業所で行う懇親会の開催方法
- ・自賠責保険の有効期限が切れた自動二輪車
- ・勤務時間中の喫煙時間
- ・勤務時間中のSNSの投稿 など16件

<主な意見>

○所感

- ・16件とまずまずの通報件数であり、事務局の対応もおおむね適切である。
- ・相談窓口件数については、前期よりも少ないが、順調と思われる。問題が生じる前の問合せ・問題提起があるのは、内部通報制度が正常に機能しているからと思われる。
- ・いずれも社内窓口への通報であり、これまでに比べて相談件数が多いことは、良いことだと思う。おかしいと思ったら聞く、確かめてみるというスタンスは、不祥事やトラブル回避につながる。匿名の5件も含めていずれの案件も終結しており、概ね適正に処理されている。
- ・自賠責保険の有効期限が切れた自動二輪車を通勤に利用しているとの通報があったが、倫理観の欠如としか言いようがなく、コンプライアンス違反が何時おきても不思議ではない。
- ・勤務時間中の喫煙時間と休憩時間について通報があったが、喫煙は、嗜好の問題であるため、やめさせることはできないが、喫煙者のみ休憩をたくさん取っていることは問題である。
- ・今年度は、外部講師によるインターネット社会の情報管理講演会を開催しているが、社員のFacebookへの書き込みについて、今後も折節に研修等を行い、意識を高めていただきたい。

以上

(添付資料)

資料 「コンプライアンス推進の取り組み状況について」