

## 平成27年度 第4回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 平成28年3月7日（月） 10:00～12:00

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
	荻田 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	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、一言あいさつを申しあげる。

島根原子力発電所におけるLLW流量計不適切事案について、昨年12月の原子力規制委員会の保安検査において、再発防止対策についても確認していただいた。また、地元住民向け説明会や原子力安全文化有識者会議において再発防止対策への取り組み状況を報告するとともに、先月、安全協定に基づき、島根県・松江市による立入調査を受けたところである。再発防止対策は、着実に実施しているところであるが、社員が常にコンプライアンス意識をもって行動していく組織を構築するとともに、高いレベルを維持していくため、引き続き、当委員会においても、忌憚のないご意見を賜りたい。

続いて、コンプライアンスの推進について、4月からの電力小売全面自由化に先立ち、「信頼。創造。成長。」という新たな経営理念を掲げたところであるが、地域で選ばれ、地域を超えて成長する企業グループとしてお客さまから信頼を獲得するためには、コンプライアンスの実践が一層求められるものと考えている。平成28年度のコンプライアンス推進計画では、不適切事案の水平展開を活用しながら社員一人ひとりが業務見直しや新たな行動につなげていけるよう、また、ライン管理職を対象とした職場マネジメントに関する研修を充実するなど、これまでの施策に工夫を加えながら取り組んでいきたい。

## 【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，平成27年度コンプライアンス推進施策の主な実施内容，平成28年度全社コンプライアンス推進の取り組み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

- ・島根原子力発電所点検不備に対する取り組み状況については，計画通り実施していると受け止める。

##### ○不適合管理プロセス

- ・不具合情報の報告件数が多ければよいというものではないが，不適合判定検討会へ報告し，判断を仰ぐという姿勢は，良い傾向である。今回，A・B事象が発生していないが，140件のCグレード事象が発生しているため，引き続き，管理プロセスの改善に力を入れていただきたい。

##### ○原子力安全文化醸成活動の推進

- ・社外の方が本事案をどのように受け止めているのかについて，松江エネルギー研究会代表に講演していただいたことは，時宜を得た試みである。住民説明会等において寄せられた住民の厳しい意見を担当者が肌で感じることは，大事なことである。
- ・今後もこのような取り組みを実施するとともに，引き続き，「地域・社会からの信頼あってこそ原子力発電所」という価値観の浸透に向け，工夫を盛り込みながら活動していただきたい。

#### 〔LLW流量計不適切事案に対する取り組み状況〕

##### ○所感

- ・LLW流量計不適切事案に対する再発防止対策は，計画通りに進められている。本社・関連会社の末端まで水平展開し，再発防止に努めていただきたい。
- ・他業務への水平展開や管理者によるマネジメントの改善等が着実に実施されていると受け止める。引き続き，「抜け・漏れ，改ざん防止」の観点で業務運営の改善を図るとともに，再発防止対策が早期に日常業務として定着するよう，評価・改善に取り組んでいただきたい。

##### ○再発防止対策

#### <業務管理のしくみの改善>

- ・EAMで管理する機器とそれ以外で管理する機器を分類し見える化したことは評価する。また，業務に即した手順への見直しについて，QMS文書を対象にしたことも評価できる。
- ・注目していた他設備への水平展開についても，抽出基準に基づいて4設備のプロセス改善が実施されており，地に足の着いた活動になっている。

### <業務運営の改善>

- ・今回の再発防止対策の肝は、業務運営の改善にあると考えている。特に、マネジメント力の強化については、教育・研修を一度実施したらよいものではなく、次年度の取り組みにあるように、継続的な引き上げが重要である。
- ・管理者責務に係る自己評価を定期的実施することは、本人への意識づけに有効であるが、マンネリ化する懸念があるため、これを防止できる工夫をしていただきたい。
- ・管理者の責務に係る自己評価のフィードバックにおいて、“「地域・社会からの信頼あってこそその原子力発電所」という価値観を管理者全員が持ち続け、自己評価におけるそれぞれの点検項目を意識し続けることが必要”という指摘があるが、これは重く受け止めていただきたい。

### <意識面の改善>

- ・お客さま視点の価値観を認識する機会を拡大することは、賛成である。お客さまの期待や担当業務の重要性の再認識につながることを期待する。
- ・“コンプライアンス（不正をしない、ルールを守る）の意識の欠如”および“「報告する文化」、「常に問いかける姿勢」が一人ひとりにまで浸透・徹底していなかった”という2点は、経営の指針に悖る問題であり、総じて、不祥事の根幹とも言える。この原点を全社員が共有しない限り、不祥事は根絶できない。

## [平成27年度 コンプライアンス推進施策の主な実施内容]

### ○所属長業務点検の実態調査および見直し

- ・これまで、点検結果に“A評価（できている）”が多く、所属長の認識が甘いのではないかという疑念がぬぐえなかつただけに、仮説を立てて調査を実施したことは、原因の解明に資するものと評価する。
- ・アンケート調査により、仮説原因の寄与度が明らかになってきた。所属長業務点検により、不適切事案の兆候を瞬時に察知する感度の向上につなげるという視点は重要である。
- ・本委員会において、所属長業務点検が甘いのではないかという厳しい指摘をしてきたが、自由記入欄には、“所属長の意識向上のためにも継続して実施してほしい”、“所属長の振り返りツールとして有効”、という意見があり、展望が開けるものと考えます。
- ・所属長は、職場の要であるため、課題と対策を速やかに実行に移し、職場の活性化や不祥事の再発防止に努めていただきたい。この結果を改善に活かすことで、不祥事が減らせるものと確信する。
- ・アンケート結果をよく分析しているが、この結果を見る限り、所属長業務点検が不祥事の根絶に十分機能するかどうか、疑問が残る。また、所属長自身に自信がないように見受けられるため、所属長業務点検の項目・内容について、今後十分検討していただきたい。
- ・全社共通的な項目の整理・具体化を図るとともに、現物点検項目については、過去の不適切事案も考慮しながら、部門・事業本部毎の業務特性に応じた内容にするなど、関係個所が連携し、対応していただきたい。

### ○ルールの適切性確認

- ・現場の気付きを積極的に汲み上げることは、職場の意識向上につながるものである。
- ・毎年、提起件数の実績があるにもかかわらず、未だに実態と乖離したルールがあると考えている社員が相当数いることに疑問を感じる。徹底を欠いているのか・状況が変化したのか理由はわからないが、次年度こそ、このような声が出ないような改善を期待する。
- ・実態と乖離した社内ルールを直ちに是正していれば、報告される件数はかなり少なくなるはずであるが、昨年と同程度の件数が報告されている。報告内容が昨年度と同じものではないと考えているが、別の報告内容が増えるということにも疑問を感じる。提起された問題は、早急に対応し、実態と乖離した社内ルールを減らしていただきたい。

### ○不適切事案の水平展開

- ・“相談内容、対応内容、コンプライアンス・危機管理の視点”の3点を簡潔に示し、企業倫理委員会での意見も付記して、3カ月に1回展開することは、周知・徹底に大いに資すると考える。危機管理の要諦は、“報告すべきか迷った時は「報告する」、詳細は不要、とりあえず第一報を”と記載されたとおり、起こした不祥事よりも対応の遅れや隠蔽工作の方が、非難を受けるものである。
- ・当分の間、今回見直した方法で実施すればよいが、この方法に固定するのではなく、実施状況を確認のうえ、さらに改善するかどうか検討していただきたい。

## 〔平成28年度 全社コンプライアンス推進の取り組み〕

### ○所感

- ・平成28年度全社コンプライアンス推進計画の内容については、支持する。基本的な内容は、今年度と大きく変わっていないが、コンプライアンス研修の実施については、対象がライン管理職と明確になり、副長も対象となっている。また、グループ大での取り組みを一層強化すること、特に、グループ会社にも不適切事案を水平展開することは、PDCAサイクルが回っていると受け止める。
- ・LLW流量計不適切事案を肝に銘じて、効果的な研修や項目や方法を補ったうえでの所属長業務点検、社員一人ひとりへの水平展開などが最重点の課題と受け止めている。推進計画の一覧表に掲げられた項目が確実に実行されるかどうか注目している。
- ・各施策の実施にあたっては、不適切な行動を「しない・させない」ことを社員一人ひとりまで十分に浸透・徹底させる一方、なんでも相談できる職場風土の醸成についても考慮された。
- ・グループ会社の管理・指導面については、グループ会社で発生した個別事案を見てもかなり不十分と思われるため、さらに管理・指導面を強化していただきたい。

## 【2. 内部通報制度の運用状況について】

平成27年11月～平成28年1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〕

- ・職場の喫煙対策
- ・自動二輪車の通勤時の騒音
- ・副業している社員がいる など12件

### <主な意見>

#### ○所感

- ・これまでの相談件数からすると、12件はやや少なめであり、匿名による相談が少し多い気がする。いずれにしても、引き続き、相談窓口のPR活動を実施するとともに、実施方法の工夫を期待したい。
- ・報告件数は、12件と前期よりも少ないが、いずれも終結しており、概ね適切に処理している。ここ最近、社外窓口への通報がないが、社内窓口において適切に処理していることの裏返しかもしれない。
- ・件数については順調と思われる。問題が生じる前に問い合わせや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である。
- ・電力小売全面自由化が目前に迫り、電気の購入に際して顧客の選ぶ基準は、概ね電気の安定供給と電気料金の安さと言われているが、企業イメージについても選択の基準になるかもしれない。不祥事や社員の勤務態度が企業イメージを著しく低下させる要因になることも視野に入れなければいけない。
- ・自動二輪車の通勤時の騒音について通報があったが、音に対する感度は、かなり個人差がある。節度ある運転をするように、注意喚起してはいかがか。

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」