

## 平成28年度 第4回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 平成29年3月6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)	荏田 知英	会長
(副委員長)	馬場 則行	弁護士
(副委員長・幹事)	重藤 隆文	常務執行役員(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
	清水 希茂	社長
	白築 透	中国電力労働組合執行委員長
(オブザーバー)	畝川 寛	監査等委員
(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。

まず、最近の当社の状況については、昨年4月の電力小売全面自由化に合わせてサービスを開始した会員制WEBサイトの会員数が平成28年度末までには目標とする50万口に到達する見込みであり、当社の料金メニューやサービスに対して、多くのお客さまから評価をいただいていると感じている。今のところ、ご家庭などの低圧分野においては、大都市圏のように大手エネルギー会社の参入がないことなどもあり、当社からの離脱件数はそれほど多くはないが、今後、多様な事業者が営業活動を活発に行ってくることが予想され、競争はますます激化してくるため、社員一同改めて気を引き締めているところである。

また、平成32年4月までには、送配電事業を法的分離する必要がある、そのための組織体制の大幅な見直しを予定するなどこれまで経験したことのない大変革に直面しており、今後も当社の業務運営において、社員一人ひとりがコンプライアンスを最優先に進めることが一層重要になると考えている。

平成29年度のコンプライアンス推進計画は、後ほど事務局から説明するが、社員一人ひとりへのコンプライアンス意識の徹底や業務管理の徹底を継続するとともに、各職場で課題や問題を自律的に早期に把握し、是正していけるよう、風通しのよい職場づくりに向けてこれまでの施策に工夫を加えながら取り組んでまいりたい。

## 【1. コンプライアンス推進の取組み状況について】

島根原子力発電所点検不備に対する取組み状況，LLW流量計不適切事案に対する取組み状況，平成28年度コンプライアンス推進施策の主な実施内容，平成29年度全社コンプライアンス推進の取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組み状況〕

##### ○所感

- ・全体的に順調に推移しており，効果を期待している。

##### ○不適合管理プロセス

- ・今回もAグレード事象（中央制御室空調換気系ダクト腐食）が発生したことは残念である。ダクトの腐食は塩害によるものと推察するが，海沿いに建設された発電所における塩害発生のリスク管理が十分ではなかったと考える。
- ・腐食が大きくなっているにもかかわらず長期間発見できなかったこと，さらに，別の作業のために保温材を取り外したことによりたまたま腐食を発見したことは問題であり，腐食の発生を予見できなかった理由や別の場所で同様の問題が発生する可能性がないか等，十分に調査してもらいたい。

#### 〔LLW流量計不適切事案に対する取組み状況〕

##### ○所感

- ・水平展開や管理者によるマネジメントの改善が着実に実施されており，再発防止対策が日常業務として定着しつつあると受け止めている。

##### ○再発防止対策

- ・業務管理のしくみの改善の軸となるEAM（設備を統合的に管理するシステム）が運用開始の段階に至り，計画どおりの成果を期待している。引き続き，安全意識の高揚にも力を入れてもらいたい。
- ・意識面の改善において，昨年11月に策定した「コンプライアンスに係わる行動基準」の振り返りで，約9割の社員が「役に立っている（そう思う，ややそう思う）」と評価したことは，喜ばしいことである。限りなく10割に近づける努力が事故や不適切事案の未然防止につながると考える。

##### ○原子力部門人材育成プログラムの策定

- ・目指す人材像に記載されたとおり，他部門との関わりや地域・お客さま目線も大切にすることを育成してもらいたい。
- ・平成29年4月以降，準備が整ったものから順次実施する予定であり，その効果を期待しているが，通常業務に支障を来したり，社員の負担が増えないように注意してもらいたい。
- ・効果的な施策とするためには職場の理解と納得が一番肝要であるため，丁寧に説明や動機づけをしてもらいたい。また，適宜各施策の検証や評価を実施してもらいたい。

## 〔平成28年度 コンプライアンス推進施策の主な実施内容〕

### ○所感

- ・階層別研修やコンプライアンスガイドラインの改訂、不適切事案の水平展開、グループ会社の管理・指導面の強化等の各項目を概ね着実に実施していると評価する。

### ○コンプライアンスガイドラインの改訂

- ・問題の発生後、速やかに対応するとともに、事業所の社員一人ひとりまで不適切事案を周知することが大切である。
- ・改訂の都度、社員がガイドラインを認識できることやガイドラインの活用を通じて自律的な判断を促すという意味では効果的と考える。今後とも、工夫して取り組んでもらいたい。

### ○グループ会社の管理・指導面を強化

- ・コンプライアンス・リスク管理責任者会議で自社の取組みを説明するとともに、法令遵守やルールの徹底を申し合わせているが、依然としてグループ会社における不適切事案が発生している。審査部門主催のグループ企業兼務監査役との意見交換会において、グループ各社で発生した不適切事案が事業所などを中心に発生していることへの対応等について意見交換したことは、時宜にかなっている。不適切事案の根絶には、グループ会社の社員一人ひとりまでコンプライアンス意識を徹底する必要がある、不適切事案の水平展開が確実に実施されていることを確認する等、グループ会社の指導が益々重要となってくる。

## 〔平成29年度 全社コンプライアンス推進の取組み〕

### ○所感

- ・平成29年度の全社コンプライアンス推進の取組み施策は、平成28年度と同じであるが、コンプライアンス意識やグループ会社を含めた不適切事案の水平展開を社員一人ひとりに徹底するとともに、その他の項目についても更に深掘りするということであり、計画については支持する。
- ・推進計画に織り込んだ具体的な実施内容が各部門等において着実に実行されることに尽きる。平成28年度に計画どおり実行できなかった施策については、なぜ実行できなかったのか検証が必要であり、そうしなければ、次年度も類似の実施内容の羅列になると懸念する。
- ・グループ会社を含めて不適切事案の根絶に至っていないことを踏まえれば、問題が小さい段階で是正するしくみづくりが重要である。平成28年度に発生した事案を踏まえて、担当者任せになっている業務がないかという視点を加えた取組みも必要と考える。

### ○不適切事案の水平展開

- ・過去に発生した不適切事案と同様な事案がグループ会社で発生しており、社員一人ひとりにまで展開できているのかわからない。水平展開方法を検討するなどコンプライアンス意識が社員一人ひとりにまで徹底するよう工夫を加えながら実施してもらいたい。

## 【2. 内部通報制度の運用状況について】

平成28年11月～平成29年1月における内部通報制度の運用状況（通報件数：10件）について説明した後、議論を行った。

### <主な意見>

#### ○所感

- ・通報件数は少ないが、事務局の対応としては手を抜かず、概ね適切である。
- ・通報内容と所属長等に調査した事実確認結果が異なる場合は、より一層慎重を期して対応してもらいたい。
- ・上司への不満や職場内の人間関係に起因する通報が多い。上司や同僚と自由闊達に意見や言葉を交わせる職場からは、事実かどうかも疑わしい中傷めいた通報はなされないと考える。

#### ①社宅入居者の迷惑行為等

- 無断駐車や生活騒音、挨拶がない等、相談窓口に通報するような内容ではないが、相談窓口が認知されている表れと評価する。

#### ②副長の業務管理不足等

- 事実確認結果を踏まえた対策として、“ライン管理職が担当者と十分に意思疎通を図り、風通しの良い職場づくりに取り組むことを指導する”とあるが、コンプライアンス推進の原点である3つの誓い（良識に照らします、率直に話します、積極的に正します）を再確認して、コンプライアンス推進に不可欠な風通しの良い職場づくりに一層、心がけてもらいたい。

#### ③勤務時間中の私的なスマートフォン操作

- 勤務時間中にSNSへ投稿はしていなかったが、頻繁にスマートフォンを操作すれば、職場で疑念を持たれるリスクがあるという認識が薄く、考えが甘い。また、上長から2回も指導を受けるなど恥ずかしいことである。

以 上

(添付資料)

資 料 「コンプライアンス推進の取組み状況について」