

## 平成29年度 第3回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 平成29年12月7日(木) 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	代表取締役会長
(副委員長)	馬場 則行	弁護士
(副委員長・幹事)	重藤 隆文	取締役常務執行役員(コンプライアンス推進部門長)
(委員)	磯村 定夫	中国地域ニュービジネス協議会 参与
	松浦 秀子	日新運輸工業(株) 代表取締役社長
	清水 希茂	代表取締役社長執行役員
	渡辺 伸吾	中国電力労働組合執行委員長
(オブザーバー)	畝川 寛	取締役監査等委員
(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、あいさつを申しあげる。

まず、平成29年度第2四半期決算について、一言で申しあげると、連結・個別ともに、「増収・減益」となった。平成29年度の業績の見通しとしては、経営全般にわたる効率化に取り組んでいることから、3年ぶりの「増収・増益」を想定しているが、依然として厳しい経営状況にあることに変わりはなく、原子力稼働に向けた着実な取組みに加え、グループを挙げた売上拡大とより一層のコスト削減への取組みが不可欠と認識している。

昨今のマスコミ報道を見てみると、複数の企業において、子会社のデータ改ざんが発覚するなど、世間からの信頼を損なう不祥事が相次いで発生しており、当社においても、グループ会社も含めたコンプライアンス最優先の業務運営の重要性を再認識している。また、社外取締役から、「子会社や他社で発生した事案であっても、中国電力グループ全体で問題がないかという視点で危機感をもって対応していただきたい」とご意見をいただいた。

コンプライアンスの取組みについては、二次占用事案をはじめ、不適切事案が依然として発生している状況を踏まえて、11月のコンプライアンス強調月間において、不適切行為を誘発する意識面に焦点を絞り、話し合い研修を実施するなど、今年度のコンプライアンス推進施策に工夫を織り込みながら、着実に実施している。

## 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およびLLW流量計不適切事案に対する取組み状況、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>

#### (1) 島根原子力発電所点検不備およびLLW流量計不適切事案に対する取組み状況

##### ○所感

- ・いずれも順調に推移していると考えられる。今後も十分注意してほしい。
- ・「原子力人材育成センター」が新設され、大いに期待している。効果的な取組みを展開し、引き続き、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の浸透に向けて工夫を織り込みながら活動してほしい。

##### ○不適合管理プロセス

- ・今回、グレードAが発生していないことは良いが、グレードBが前回に続き、3件発生している。突発的な事態であったとしても、基本ルールは遵守しなければならない、徹底を欠いていたと言わざるを得ない。ルール遵守を徹底することはもちろんであるが、人はミスをするということを前提としてダブルチェックの仕組みや物理的な対策を導入してほしい。

##### ○原子力安全文化醸成活動

- ・業務運営の仕組み強化や改善に取り組んでおり、その成果を期待したい。また、LLW流量計不適切事案の事例研修を継続実施していることも効果的と考える。
- ・「役員と発電所員との意見交換会」は、現場の社員が経営トップと意見交換できる貴重な機会であることから、この意見交換会を通じて、是非とも役員の大所高所からの思想に基づいたコンプライアンスの方針を浸透させてほしい。

#### (2) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

##### ○業務点検等の実施

- ・業務には様々な法令が関わるため、漏れのない点検が行われるようなチェック体制を構築してほしい。

##### ○コンプライアンス強調月間の実施

- ・コンプライアンス強調月間に水平展開した二次占用事案については、法令遵守に対する甘い認識や前例踏襲による業務運営がなぜ続いていたのか、本質に迫った話合いや意識を共有してほしい。

##### ○「ルールの適切性確認」の実施方法等の見直し

- ・今後、人事異動後の社員への働きかけ活動を重点的に実施するということであり、新鮮な眼で職場を見る良い機会である。
- ・今後、効果的に取り組むためには、提起された問題を組織として受け止め、組織として対応する風土を醸成することにより、社員が安心して言い出せる職場環境を作っていくことが大切である。また、業務実態とルールの適切性を確認するためには、日常業務を遂行する中で、課題や問題に気づくことが根本であることから、人事異動後の重点実施に加えて、時宜を捉えた所属長からの働きかけも実施してほしい。

## ○グループ会社の管理・指導面を強化

- ・グループ会社の管理・指導面を強化し、各社のリスク管理の整備・運用が着実に進んでいることは良いことである。不祥事は、保険やヘッジ（防護措置）によるリスク対応が取れないことから、コンプライアンス最優先の取組みを継続するしかない。引き続き、グループ会社の管理・指導面の強化に力をいれてほしい。

## 2. 内部通報制度の運用状況について

平成29年8月～平成29年10月における内部通報制度の運用状況（通報件数：9件）について説明した後、議論を行った。

### <主な意見>

#### ○所感

- ・今回も通報件数が9件と少なめではあるが、事務局の対応は、概ね適切である。
- ・職場のコミュニケーションに問題があると感じさせる事案があるが、職場の風通しを良くすることや日頃から上司と部下とのコミュニケーションを密にすることは上司の役割であり、この点にも配慮してほしい。

#### 【その他】

二次占用事案の取組み状況について説明した後、議論を行った。

### <主な意見>

#### ○所感

- ・原因として、「過去からの前例踏襲や個人の判断が入る余地があった」、「長年にわたり現業機関任せにしていた」等が挙げられているが、昨今、報道されている不適切事案の原因を見ても、同様の内容が報道されている。過去に、担当者として前例踏襲による業務をしていた社員が上司となれば、その部下は踏襲されたやり方を是正・改善しにくいため、事業所の情報を共有する新たなしくみを通じて、確実に問題を吸い上げてほしい。
- ・市町村への申請手続など対応が進んでおり、安心した。また、グループ会社を含めて水平展開し、共通認識を持つことは良い取組みと考える。

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」