

平成29年度 第4回企業倫理委員会 議事録

1. 日時 平成30年3月7日(水) 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)	苅田 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3四半期決算について、経営全般にわたる効率化に取り組んだものの、販売電力量の減少や燃料価格の上昇による原料費の増加などにより、昨年同期と比較し連結・個別とも減益となった。

関西電力が当社エリアへ進出するなど、競争環境が一段と厳しくなる中、経営基盤の回復・安定化を図るためには、原子力の稼働が不可欠である。

このたび原子力規制委員会の適合性審査において、大きな山場であった基準地震動が了承を得たので、今後は島根2号の再稼働に向け、地元自治体の了解が得られるよう取り組んでいくとともに、3号機についても運転開始の早期申請に向けた準備を着実に進めていく。

コンプライアンスの取組みについて、これまで「コンプライアンス最優先」の業務運営に向けて取り組んできたにも関わらず不適切事案が依然として発生していることを受け、平成30年度は、「問いかける姿勢」の浸透や言い出しやすい職場づくりに向けた施策を展開する。

また、グループ会社の不適切事案が後を絶たないことから、コンプライアンス意識の徹底に向け、グループ各社を支援するとともに、課題のある会社への指導を重点的に実施していく。

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。
- ・原子力発電所が稼働すると、様々な事象に対処する必要があるため、しっかり準備をしておくことが必要である。

○不適合管理プロセス

- ・今回、不適合管理によるAグレード、Bグレードとも発生していないため、評価できる。

○原子力安全文化醸成活動の推進

- ・島根原子力発電所の再稼働が待たれる中、関係社員のモチベーションを維持していくのは大変重要なことと思う。また、関係社員が常に的確な判断を下すことのできるよう、十分な量の様々な切り口による危機管理訓練と管理者の養成等、人材育成をお願いしたい。
- ・昨年10月に新設された原子力人材育成センターも本格的に活動をはじめており、営業所での業務体験や異業種交流などにより、多様な価値観に触れさせ視野の拡大を狙う取組みは共感でき、成果を期待している。

(2) 平成29年度コンプライアンス推進施策の主な実施内容

○不適切事案の水平展開

- ・ここ1～2年の不適切事案を見ると、担当者の独断や上司の管理不足に起因するものが多いが、特に担当者が単独で業務処理をすることによる問題発生を未然防止するため、上司もしくは同僚がチェックできる方策を検討していただきたい。

○業務実態やルールの適切性確認に関する重点実施

- ・人事異動後の新職場における問題提起活動を試みているが、現場の日常業務で長らく内部に浸かっていたり異動がほとんどない社員にとっては、おかしいと思わなかったり、前例踏襲などの甘い判断があったりするところを、新鮮な目で気付かせるということで、非常に良い取組みだと思う。
- ・初年度の取組みとなるため、今後の定着化に向けて、提起された問題を組織として受け止め、全社的に問題解決を検討する必要があるれば水平展開する等しっかり対応してもらいたい。

○グループ会社の管理・指導面を強化

- ・グループ会社の管理・指導強化を引き続きお願いしたい。今後とも、特に時間外労働の管理、セクハラ・パワハラの根絶を重点的にお願いしたい。

(3) 平成30年度 全社コンプライアンス推進の取組み

○平成30年度全社コンプライアンス推進計画

- ・各職場で自律的に課題や問題を早期に把握・是正していけるよう、「問いかける姿勢」の浸透や「言い出しやすい職場づくり」に向けて工夫をすることは大変よいが、各職場に委ね過ぎて、上位組織に課題や問題が上がらないことがないよう、社内の意志疎通には注意していただきたい。
- ・問題の早期把握・是正に向けては、社員一人ひとりに問いかける姿勢を浸透させることに加え、安心して言い出せる環境づくりが重要である。そのための仕組みの改善や職場風土の醸成に引続き努めていくことが大切である。
- ・コンプライアンス等管理項目が多くなるにつれて、管理職の負荷が増大するため、マンパワーの充足もしくは、管理項目を絞ったシンプルな形で推進活動を行うことも一考である。

2. 内部通報制度の運用状況について

平成29年11月～平成30年1月における内部通報制度の運用状況（通報件数：7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7件と少なめではあるが、事務局の対応は、概ね適切である。
- ・各職場で自律的に課題・問題を早期に是正・把握するという平成30年度の取組みを考えると、上司が相談を受け入れる雰囲気を作る等、職場自体が問題を吸い上げやすくなければならない。

①上司からのパワーハラスメントについて

- パワーハラスメントには認定されていないが、上司が良かれと思って指導しても、部下がパワーハラスメントと受け止めることがあるので、上司は部下の性格や精神状態を考慮しながら指導する必要がある。

②業績目標として知財・業務改善提案等に取り組むことについて

- 質より量を追いかけるようになることは他企業でもよく聞くので、これからは質の高いものが出るような仕掛けや働きかけに工夫が必要である。

以 上

(添付資料)

資 料 「コンプライアンスの取組み状況について」