

平成30年度 第3回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 平成30年12月12日(水) 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) | 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) | 石井 浩一 | 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30年度第2四半期決算について、経営全般にわたる効率化に努めたものの、燃料費調整制度の期ずれ差損が拡大したことなどにより、連結・個別ともに「増収・減益」となった。また、豪雨災害の影響などにより特別損失も計上した。

経営安定化・競争力強化のために不可欠である原子力の稼働について、8月に申請した島根3号機の適合性審査は、9月に原子力規制委員会から申請内容についてご指摘をいただいたので、今後は、できるだけ早期の補正申請を目指し準備を進める。また、現在、適合性審査を受けている2号機については、基準津波が「概ね妥当」と評価された。引き続き、審査への適切な対応・安全対策工事の着実な実施など、早期稼働に向け取り組む。

コンプライアンスの取組みについて、今年度も11月にコンプライアンス強調月間行事を実施し、不適切行為を誘発する意識面についての話し合い研修など、コンプライアンス意識の更なる醸成に努めた。また、メーカー等の不正がマスコミを騒がせており、当社グループにおいても11月のエネルギーグループ社長会議において、各社のトップに直接、コンプライアンス推進の徹底を要請している。

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に対する取組み状況

○所感

- ・大きな不祥事もなく、取組みが浸透し順調に進められていると思う。この傾向が続くことを期待する。
- ・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」という価値観を大切にし、コンプライアンス推進の行動基準およびグループ行動基準における評価を反映し、工夫を盛り込みながら取り組んでほしい。

○不適合管理プロセス

- ・6月以降、不適合A・Bグレードが発生しなかったのは結構なことである。この取組み自体は不適合事象があることを前提とした制度であり、それを事前に見つけて対策を打つこと、疑問に思ったものはどんどん報告することが狙いなので、これまで以上に着実に実施してほしい。

○原子力安全文化醸成活動

- ・お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大について、平成22年からスタートしている地元の方々との対話活動の充実が継続して実施されていることは素晴らしいことである。社員一人が聞いただけで終わらせず、地元意見を職場内に共有することも忘れずをお願いしたい。

(2) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

○コンプライアンス強調月間の実施

- ・不適切事案の再発防止に向けた話合い研修について、過去の不適切事案概要を音声付で視聴する研修や、不適切事案を誘発する3つの意識面の要因（当事者意識がないこと・本来業務ではないとの認識があること・問題や悩みを相談しづらい職場になっていること）を織込んだ不適切事例による話合いは、工夫がありよい取組みと感じる。不適切事案を起こす意識面の要因については、さらに踏み込んで検討し、対策が浸透していくように努めてほしい。

○グループ会社の管理・指導

- ・コンプライアンスの取組みを徹底するためには、各社の役員やコンプライアンス部門が社員をはじめ関係者から信頼されることが必要である。
- ・短時間勤務制度について、管理者が制度構築の趣旨を十分に意識した適切な業務管理・労働時間管理が行われるよう、意識面の徹底に加え、他職場の取組みの水平展開をお願いする。

2. 内部通報制度の運用状況について

平成30年8月～平成30年10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

- ・通報件数について、10件とまずまずで、全て顕名というものが好ましい。
- ・日頃の意志疎通や言い出しやすい仕組み、風通しのよい職場、相手を尊重する姿勢が大切であり、これらがコンプライアンスのみならず健康や安全、衛生など全部につながっていくので、日常からきめ細かく継続して取り組んでいくことが必要である。

①部下への指導等について

- 業務指導の行き過ぎはないとのことだが、職場にそのように感じている人がいることは事実であり、当該上司は部下への指導・日頃の言動にはより慎重を期すようにしてほしい。
- 過去、グループ会社の相談窓口相談され、根本的な解決に至らなかった案件について、なぜ解決できなかったかを検証し、相談しても役に立たないと思われないように適切な運用に向けて改善してほしい。

②上司の予算の浪費について

- 予算を浪費していた事実はないことが確認されたが、部下にこのように受取られたことは、上司と部下との信頼関係が薄く、日頃のコミュニケーションができていないことの表れだと思う。部下とのコミュニケーションを図ることは上司の役割でもあるので、今後、部下の個性や特性を見極めて、丁寧な対応に努めてほしい。

③当社主催の視察旅行への公務員の参加について

- 公務に関係ある・なしに関わらず、公務員への利益供与は贈賄の可能性があるので、すべて控えるべきである。

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」