

平成30年度 第4回企業倫理委員会 議事録

1. 日 時 平成31年3月5日(火) 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
(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. 欠席者
(委員) 渡辺 伸吾 中国電力労働組合執行委員長

5. 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3四半期決算については、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などにより、連結・個別ともに、「増収・減益」となった。

当社を取り巻く環境はこれからさらに大きく変化していく。中国地域の電力需要の伸びも期待できない中、当社も時代の変化に乗り遅れることなく、進化していかなければならない。経営安定化・競争力強化のために不可欠である原子力の再稼働に向けた取組みを着実に実施することに加え、働き方改革、AI・IoTの活用、新たな成長分野の創出など長期的成長戦略を考えている。

また、平成32年4月には、送配電事業の分社化というこれまで経験したことのない大改革が待ち受けており、今まで以上にコンプライアンス最優先の業務運営が重要になると考えている。平成31年度のコンプライアンス推進計画は、コンプライアンス意識や業務管理の徹底を継続するとともに、各職場で問題を把握・是正していけるような雰囲気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む。グループ会社については、不正な業務処理や不法行為等の発生が続いていることから、各社の経営層への働きかけを強めるなど親会社として支援・指導する。

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、平成31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>

(1) 島根原子力発電所点検不備に対する取組み状況

○所感

- ・再発防止策等の取組みは順調に進めていると思う。特に研修については、やり方・内容・対象者・時期など目先を変えて工夫してほしい。
- ・引き続き、安全文化に対する意識の維持・向上をはかるとともに、再発防止策が効果的に機能しているかなど、取組みの評価・改善が継続的に繰り返されるよう活動してほしい。

○不適合管理プロセス

- ・Aグレード・Bグレードの不適合が引き続き発生していないことは評価でき、不適合管理プロセスが着実に機能していると感じる。
- ・不適合情報が適切に管理されており、今後も十分に注意してほしい。

○原子力安全文化醸成活動

- ・「グループ行動基準」の振り返りは、今後も新しい気持ちで継続的に実施してほしい。
- ・活動は予定通りに進めている。特に役員と社員との意見交換会は、年8回と高い頻度でかつ層別に少人数で実施しており、効果的だと思う。

(2) 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

- ・水平展開が随時適切に行われており、特にコンプライアンス・危機管理の視点は分かりやすく記載されている。この展開により、他の職場やグループ会社において、同様の事象が発生することのないよう内部けん制となる行動が起きることを期待する。

○新職場における問題提起活動

- ・今年度から前職場の問題点等についても問題提起を求めていることは、大変良い取組みであり、この効果を期待する。
- ・人事異動者の新鮮な目で見るとてもよい取組みだと思うので、平成31年度も力を入れてほしい。

○グループ会社の管理・指導

- ・平成30年度からグループ会社のコンプライアンス面の管理・指導を踏み込んで行っており、役員への研修も進んでいるようなので、今後もグループ会社に対する管理・指導をお願いしたい。
- ・過去の不適切事案の傾向を踏まえ、業務ライン管理の中で歯止めができる仕組みの充実に向けた推進・支援を行うとともに、疑問や問題を言い出しやすい環境づくりの一環として、社内通報制度が十分に機能するよう積極的な関与を検討してほしい。

(3) 平成31年度 全社コンプライアンス推進の取組み

○平成31年度 全社コンプライアンス推進計画

- ・2年に1回実施する職場実態・社員意識調査について、調査結果の推移を注目している。
- ・平成32年4月の分社化に向けては、新たに遵守すべきルールや仕組み等が想定されることから、職場が適切に対応できるよう、コンプライアンスの観点からも十分な準備をお願いする。
- ・過去の不祥事や他社の事例を見ると組織や人事異動、システム、法令等に変更があった時に、ミス等が起きている事例が多いため、この点を考慮して具体的施策を実行してほしい。

2. 内部通報制度の運用状況について

平成30年11月～平成31年1月における内部通報制度の運用状況（通報件数：15件）について説明した後、議論を行った。

<主な意見>

○所感

- ・相談件数が昨年度に比べ増加していることは企業倫理相談窓口が有効に機能している証である。今後も件数が増えることを期待する。
- ・業務解明に関する相談が6件あることは評価している。このような形で問題を出すことは不適切事案の減少につながると思う。
- ・ただし、グループ会社に関する企業倫理相談窓口の利用はまだまだ少ないことから、コンプライアンス意識が根付いた風通しの良い風土を醸成してほしい。

①休日等の要員確保について

- 今の時代は曖昧さを残すことなく、しっかりルール化することが重要である。
- 馴れ合いや曖昧さは極力排除しておくことが重要であり、今回の処置は適切であったと思う。

②業務上における不適切な判断について

- 「これくらい大丈夫」という判断は、コンプライアンスを軽視する意識の根深さを感じる。コンプライアンス意識の徹底を要請する。
- 細かいことであってもやるべきことはきっちりやるということを水平展開し、今後は同様の事象が起きないようにしてほしい。

③管理職の不適切な言動等について

- ハラスメント等に関する客観的な調査や判断は困難なことがあると思うが、上司・部下・同僚など周囲の関係者の意見も聞いて偏見を持たずに処置してほしい。

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」