



資料2-1

第8回原子力安全文化有識者会議資料

平成25年2月18日

目次

・点検不備に係る現在までの取り組み状況・評価について

1．点検不備の原因分析

2．直接原因と再発防止対策

3．根本原因と再発防止対策

(1)不適合管理プロセスの改善

(2)原子力部門の業務運営の仕組み強化

(3)原子力安全文化醸成活動の推進

4．その他の取り組み状況・評価

5．内部監査による再発防止対策の実施状況評価

・H24年度原子力安全文化醸成活動の

実施状況・評価・次年度計画について

・点検不備に係る現在までの
取り組み状況・評価について

-1. 点検不備の原因分析

- 島根1,2号機の機器(511機器)を点検時期を超過して使用していた。
- この原因が何であったか,直接原因のみならず根本原因を分析した。

● 直接原因分析

関係書類や関係者のインタビューから,511機器の点検超過につながった問題点を抽出し,その直接的な原因を分析

● 根本原因分析

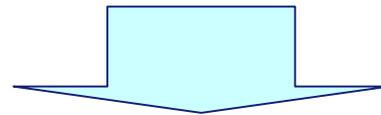
保守管理に関する制度変更など周辺環境の変化も考慮して,事実関係や関係者の行動等の問題点を洗い出し,組織要因まで掘り下げて根本的な原因を分析

-2. 直接原因と再発防止対策

直接原因

点検が実施されなかった主な直接原因

点検計画表に点検できない内容や点検実績を誤って記載していた
点検計画表から工事仕様書に適切に情報を取り込まなかった等
設備主管課から連絡がなければ点検をしていなくても実績が入力されていた

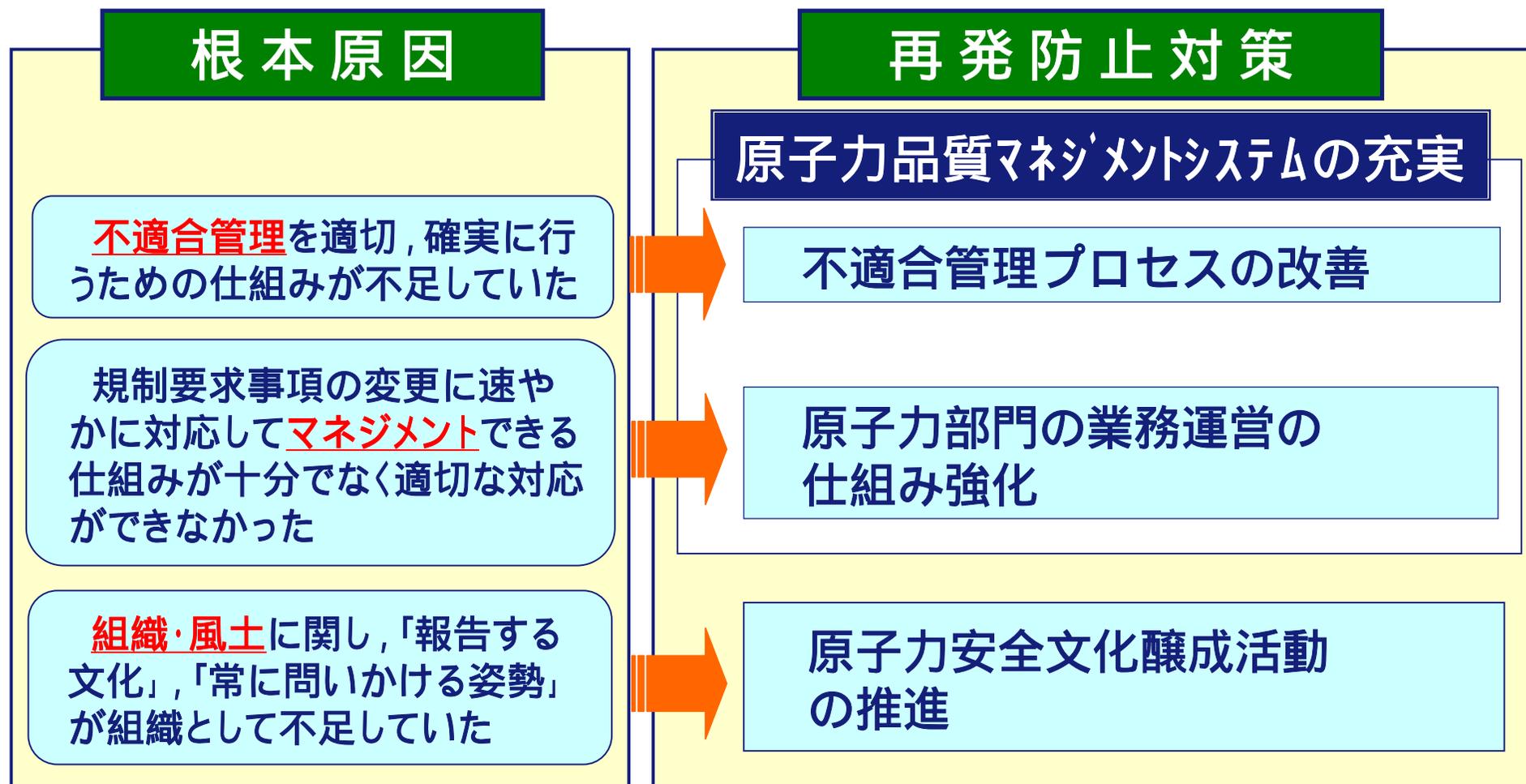


再発防止対策

- 点検計画表の作成・変更, 工事仕様書の作成手順の見直し等, 点検不備に至った業務手順の改善・明確化を実施 (21施策: H22年7月未完了)
- 点検計画表の修正 (H22年6月未完了)

-3. 根本原因と再発防止対策

- 点検計画表どおり点検を行わなかったこと等について掘り下げて分析した結果、不適合管理の仕組みが十分でなかったこと、制度変化に対応した迅速なマネジメントができなかったこと、およびそれらの背景として組織・風土を加えた、3つの根本原因を抽出した。



-3-(1) 不適合管理プロセスの改善(これまでの実績)

- 不適合プロセスの改善に関する仕組みづくりは完了。
- 引き続き対策の定着化に取り組むとともに、半期毎に運用状況の評価を実施中。

取り組み内容	実施状況	H22年度		H23年度		H24年度	
		上期	下期	上期	下期	上期	下期
有効性評価							
不適合管理の体制強化	強化完了 H22.6.29	6/29 不適合管理を専任で行う担当を設置					
「不適合判定検討会」の設置・運営 ・不適合の判定, グレード分け, 処置方針を審議 ・発電所品質保証部長, 各部長, 関係課長ほか	設置完了 H22.8.1	8/1 検討会設置 (活動開始)		不適合判定検討会の活動展開			
		不適合管理の必要性や基準に関する教育の実施					
不適合情報の公開	公開開始 H22.9.7	9/7 不適合情報の公開開始		全ての不適合情報公開			

-3-(1) 不適合管理プロセスの改善

(不適合判定検討会の審議状況)

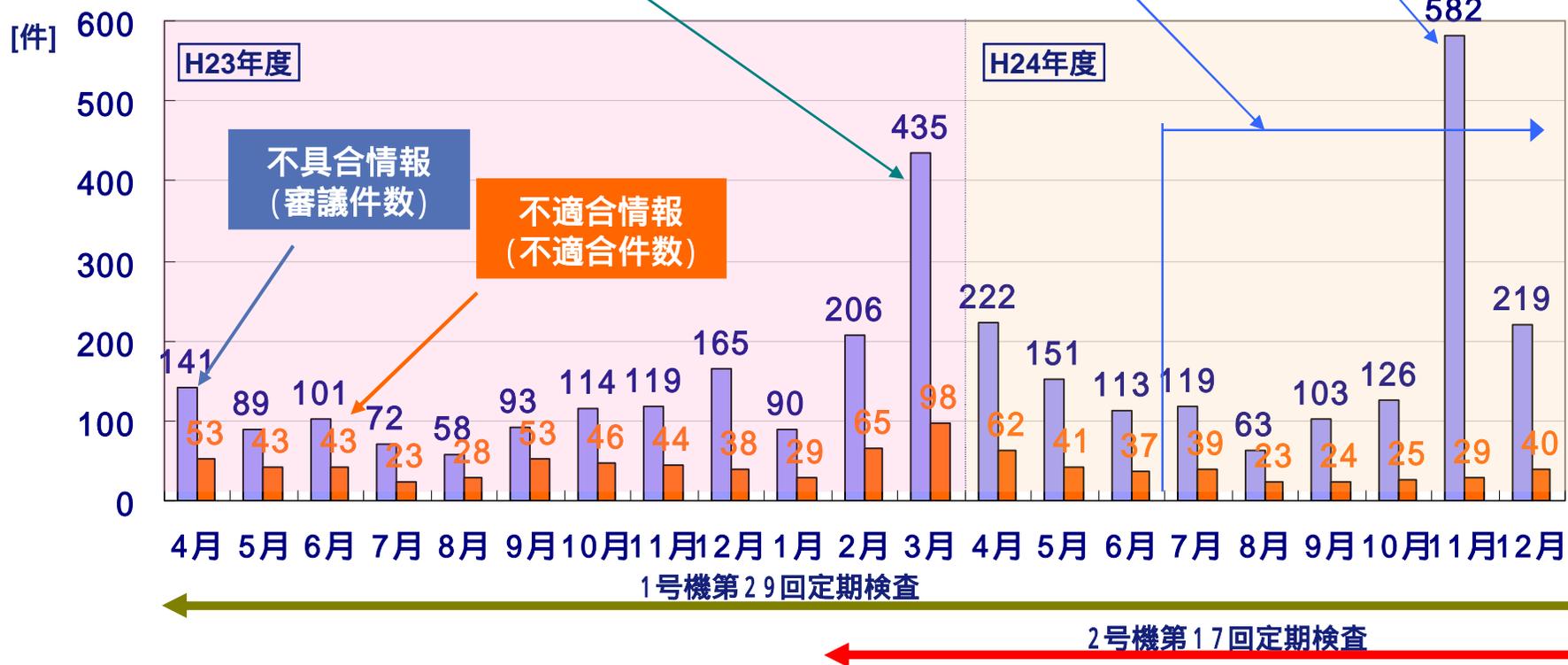
- 不適合管理プロセスの改善策として取り組んでいる活動が次のとおり適切に運用されており、改善策が発電所内全体に浸透していると考えられる。
 - ・不適合情報に限らず、不適合ではない不具合情報も不適合判定検討会へインプットされている。
 - ・不適合の判断が限られた箇所決定されないことがないよう、全ての不具合情報は、不適合判定検討会において不適合の判定が審議されている。

不適合判定検討会における審議状況

定検開始直後に、審議件数が大幅に増加

不具合情報の一部を協力会社がシステムに直接入力するよう運用変更し、今まで取扱っていなかった点検時の気付き事項もシステムに登録し、審議している。

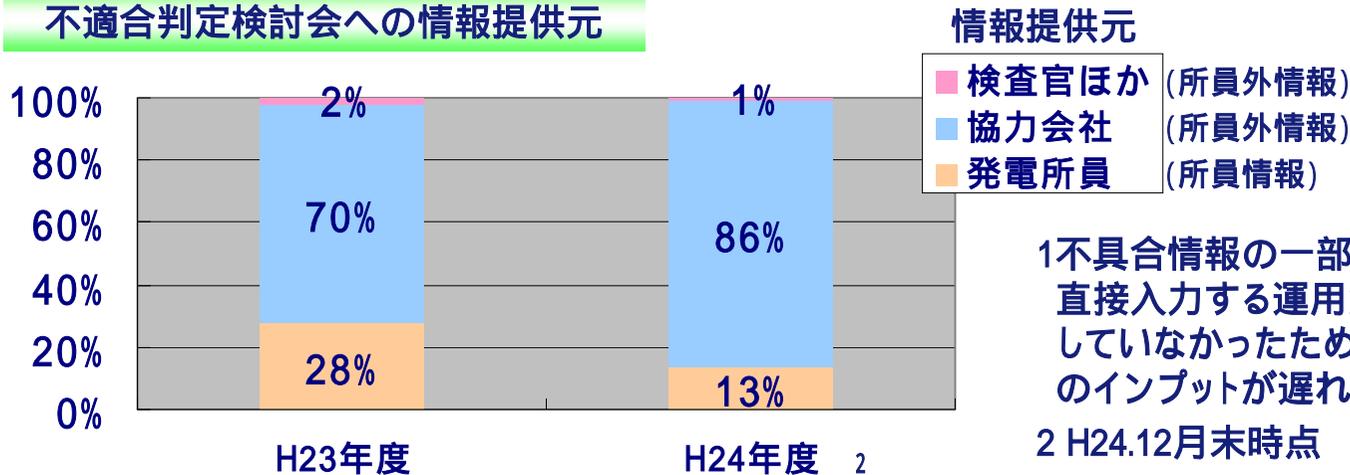
現定期検査の気付き事項をまとめてシステムに登録したため。



-3-(1) 不適合管理プロセスの改善(インプット情報)

- 発電所員だけでなく協力会社からも不具合情報がインプットされており、**不具合情報を言い出す仕組みが機能している**と考える。
- 不具合情報は、不適合判定検討会へ速やかにインプットするよう目標設定し、管理している。所員外情報については、若干の目標未達成となっている。(1)引き続き維持できるよう周知活動を継続する。

不適合判定検討会への情報提供元



1 不具合情報の一部を協力会社がシステムに直接入力する運用が、協力会社の中で定着していなかったため、不適合判定検討会へのインプットが遅れた。

2 H24.12月末時点

不適合判定検討会へのインプット期間評価

	不具合情報	
	所員情報	所員外情報
H23年度	83% (5日以内:80%)	
H24年度 ²	92.9% (3日以内:80%以上)	79.9% ¹ (5日以内:80%以上)

H24年度から目標を変更。
・不具合情報を「所員情報」と「所員外情報」に振分け、重要度の高い情報が含まれることのある「所員情報」を5日 3日に変更。

注()内は、目標値 不具合発生日からインプットするまでの期間:期間内にインプットした件数 / 総件数

-3-(1) 不適合管理プロセスの改善(不適合情報の公開)

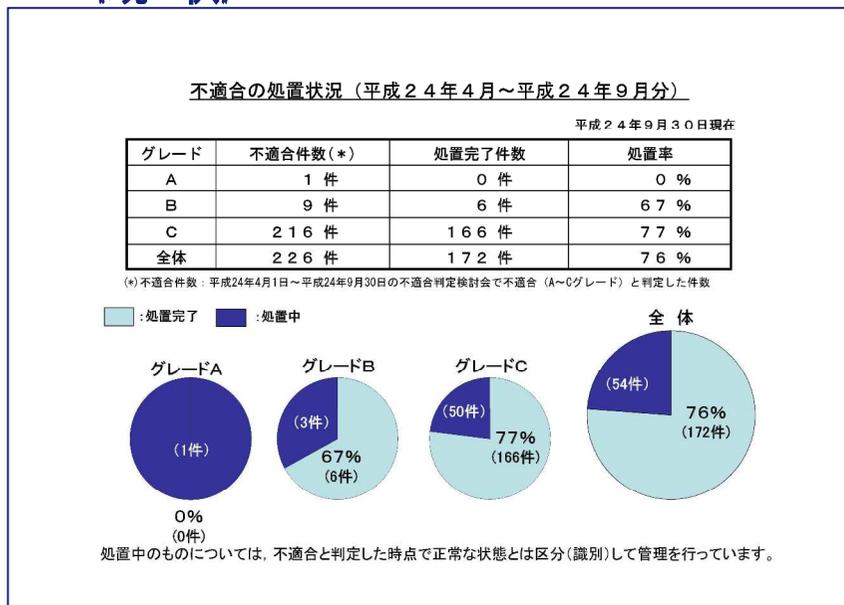
不適合情報については、不適合管理を適切に実施していることをホームページにより、以下のとおり公開している。

- ・不適合情報は、不適合管理グレードごとに整理し、不適合の内容および不適合処置の計画を含め公開している。(頻度：2回/月)
- ・不適合処置の実施状況(不適合件数，処置完了件数)を公開。(頻度：1回/四半期)

『不適合の処置状況』の公開データの充実(検討中)

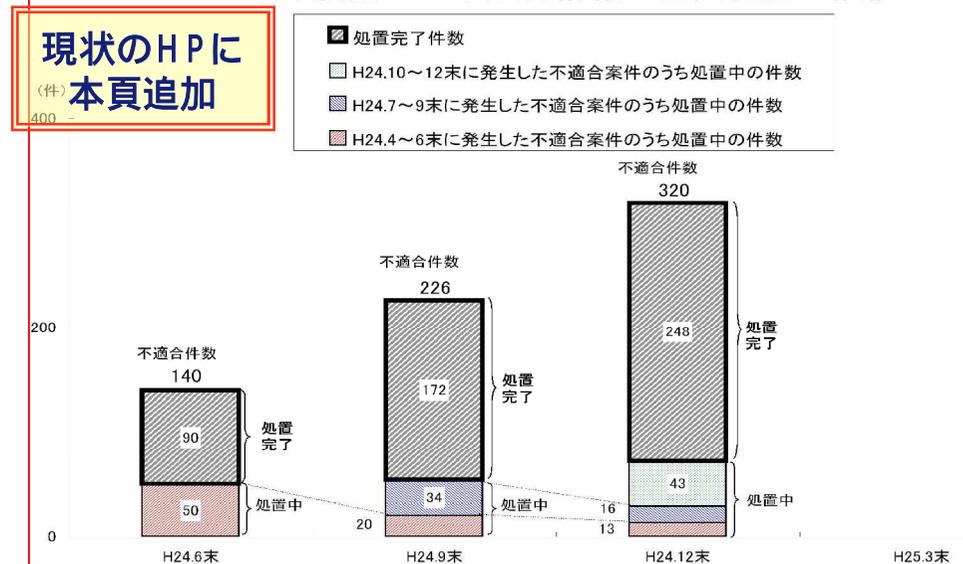
「不適合の処置状況」については、現在、不適合件数，処置完了件数および処置率を公開しているが、今後は、過去の不適合案件が放置されることなく、確実に処理されていることがわかるよう、「不適合情報の処置状況の推移」のグラフを新たに追加することを検討中。

〈現 状〉



〈追加画面イメージ(案)〉

H24年度発生の不適合情報の処置状況の推移



-3-(1) 不適合管理プロセスの改善(評価と今後の取り組み)

- 不適合管理が不要とされる情報も含めた多くの情報が不適合判定検討会にインプットされており、担当者が迷うような不適合管理未済の情報の吸い上げができていないこと、および、不適合判定検討会の事務局が全ての審議結果を把握し、不適合となった事案を100%ホームページ公開していることから、**目的は達成**していると評価。
- 次年度以降も引き続き、対策の定着化に取り組み、定期的に運用状況を評価していく。

-3-(2) 原子力部門の業務運営の仕組み強化(これまでの実績)

- 原子力部門の業務運営の仕組み強化は完了。
- 引き続き対策の定着化に取り組むとともに、半期毎に運用状況の評価を実施中。

取り組み内容	実施状況	H22年度		H23年度		H24年度	
		上期	下期	上期	下期	上期	下期
有効性評価							
「原子力部門戦略会議」の設置・運営 ・課題を統括し全体計画等を審議 ・本社部長，発電所長ほか	設置完了 H22.7.27	7/27設置 (活動開始)					H25.1.23 第55回開催
「原子力安全情報検討会」の設置・運営 ・個別の検討課題に対応 ・本社マネージャー，発電所課長ほか	設置完了 H22.7.30	7/30設置 (活動開始)					H25.1.24 第43回開催
島根原子力発電所における部制の導入	導入完了 H22.9.7	品質保証部門及び保修部門の各課を統括する「部」を新設 9/7導入					
		必要箇所への部制導入 3/1					

-3-(2) 業務運営の仕組み強化状況(原子力部門戦略会議1 / 3)

12

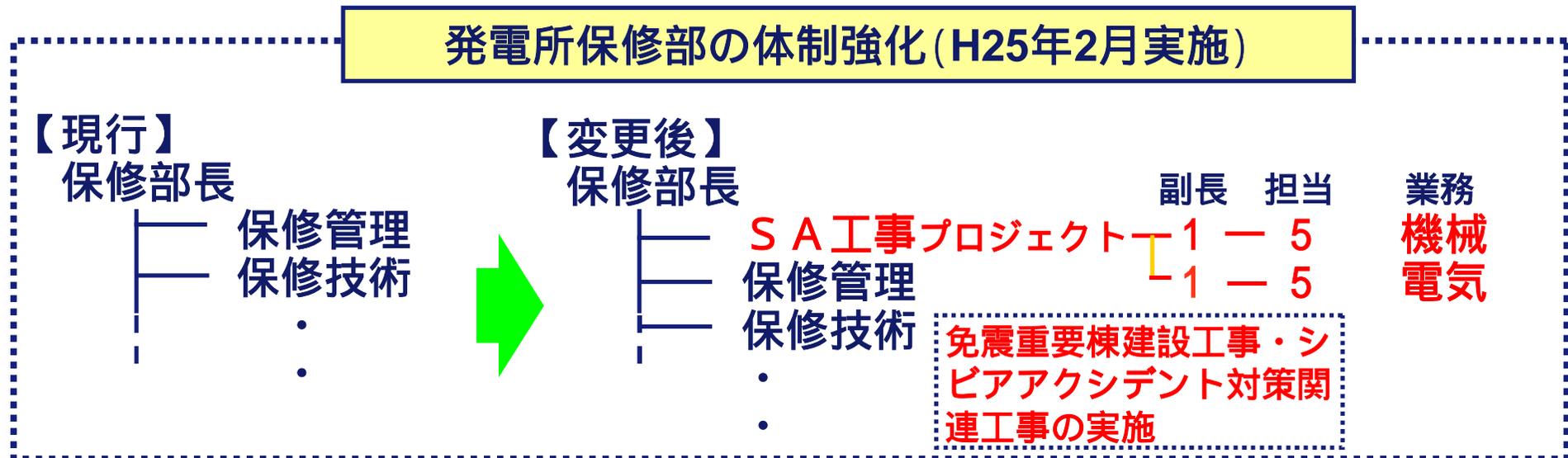
- 原子力部門の重要課題について、原子力部門戦略会議で要求事項や実現性、効果、全体計画等を審議し必要な社内決定を実施。
- これらの内容は、プレス発表やHPなどで社外へ積極的に情報公開。

戦略会議での主な審議項目		
点検計画表再構築とEAM開発 EAM:統合型保全システム	点検計画表再構築とEAM開発状況	H23年8月
	点検計画表のEAM登録完了	H24年10月
原子力部門の体制強化	島根原子力発電所における部制の導入	H22年9月
	原子力安全技術部の設置(本社)	H24年4月
	SA工事プロジェクトの設置(発電所) 原子力運営担当の強化(本社)	H24年10月
設備対策	1,2号機の津波対策	H23年4月
	免震重要棟の設置	H23年12月
	フィルタ付ベント設備の設置	H24年6月
ストレステスト提出	ストレステスト実施に向けた対応	H23年10月
	2号機ストレステスト提出(一次評価)	H24年8月

■ SA工事プロジェクトの設置

免震重要棟建設やフィルター付ベント設備設置などの設備新設や改造について、工事を一元的に実施する組織を設置し、既設設備との取り合いを含め、保修部内等を横断的に管理するため、発電所保修部にSA工事プロジェクトを設置する。

(注) SA:シビアアクシデント



- 原子力防災，核物質防護等に関する組織・要員面への対応
福島第一事故を契機として原子炉等規制法や原災法が改正され，新安全基準等へのバックフィット，原子力防災，核物質防護対策に関する業務が増加しており，また今後も更なる増加が見込まれているため，これらの業務を担当する原子力運営担当の要員強化(+2名)を実施。

原子力運営担当の体制強化(H25年2月実施)

【現行】

原子力管理部長 原子力運営MG	副長 1	担当 6	(業務) 運転管理，保安管理，防災，核物質防護
--------------------	---------	---------	----------------------------

(2名増)

【変更後】

原子力管理部長 原子力運営MG	副長 1	担当 3	(業務) 運転管理，保安管理
--------------------	---------	---------	-------------------

1	4	防災，核物質防護
---	---	----------

■ 主な検討項目

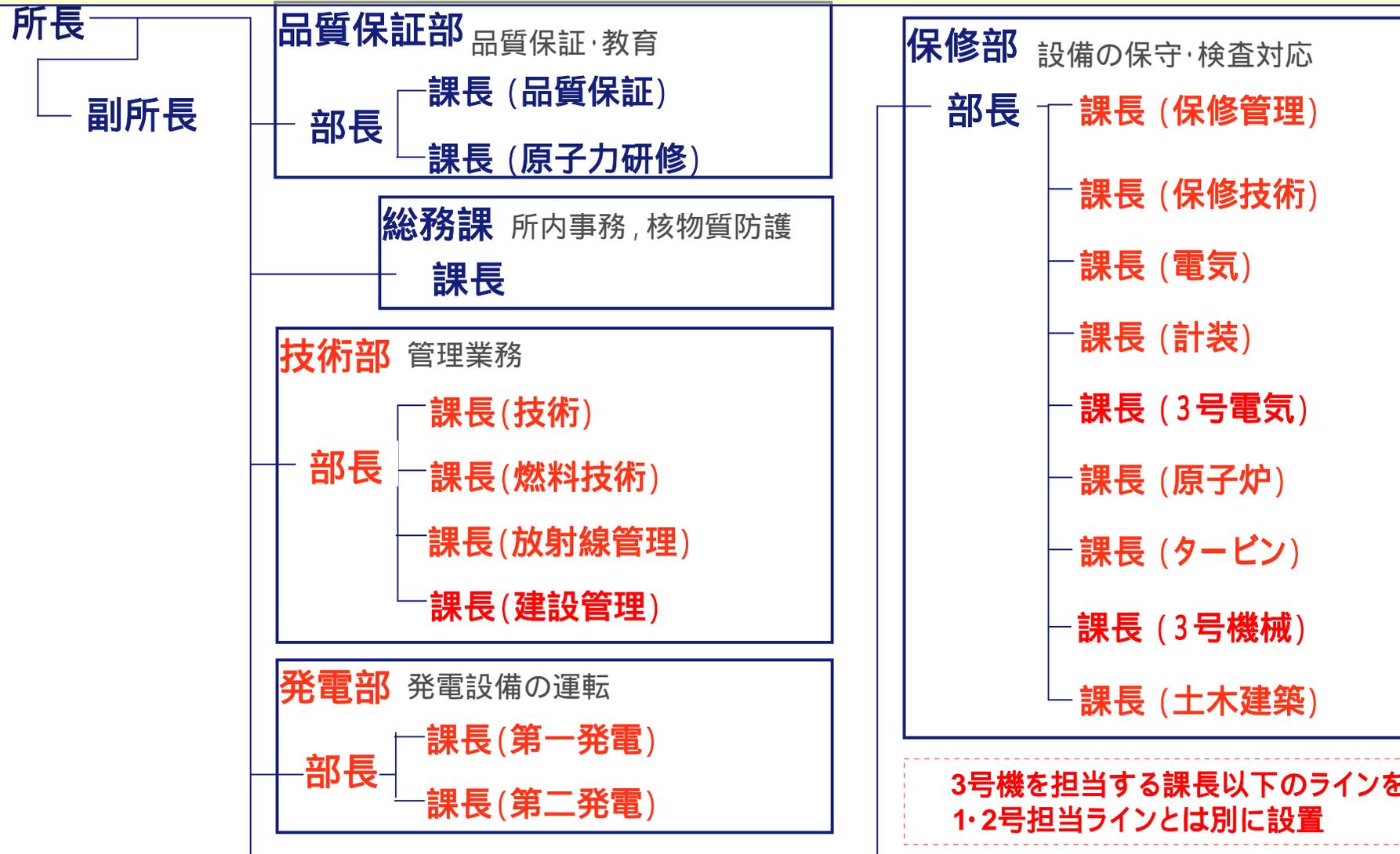
- ・ 福島第一事故を踏まえた緊急安全対策の実施について
- ・ 外部電源の信頼性確保について
- ・ シビアアクシデントへの対応に関する措置の実施について
- ・ 溶接事業者検査の一部未実施に係る調査について
- ・ 福島第一事故の技術的知見について(中間報告)
- ・ 安全性に関する総合評価(ストレステスト)の実施
- ・ 防災対策を重点的に実施すべき地域の分析に係わる気象データの確認について

■ 原子力部門戦略会議への報告

- ・ 活動状況を原子力部門戦略会議に報告し、受けた指示を活動に反映

-3-(2) 業務運営の仕組み強化状況(部制の導入)

- H22.9に 保守・品証部門, H23.3に 技術・発電部門へも部制を導入し, 統括機能を強化
- H23.3において 保守部の管理スパンを配慮して 課長ラインを設定



-3-(2)原子力部門の業務運営の仕組み強化(評価と今後の取組)

■原子力部門戦略会議,原子力安全情報検討会の評価

・原子力部門戦略会議の運営により,原子力部門の重要課題を統括し,制度変更に対応する全体計画を策定するとともに活動計画等を経営層に適宜報告を行い,指示について本会議へ反映していること,および,原子力安全情報検討会の運営により,制度変更等に対し,本社,発電所が連携して個別の検討課題に取り組み,活動状況を原子力部門戦略会議へ報告を行い,戦略会議からの指示を本検討会へ反映していることから,有効に機能していると評価。

■部制導入の評価

・部制の導入により保守管理業務等の改善が継続して図られていることから,目的は達成していると評価。

今後の取組み

■次年度以降も引き続き,対策の定着化に取り組むとともに,定期的に(半期毎)運用状況を評価していく。

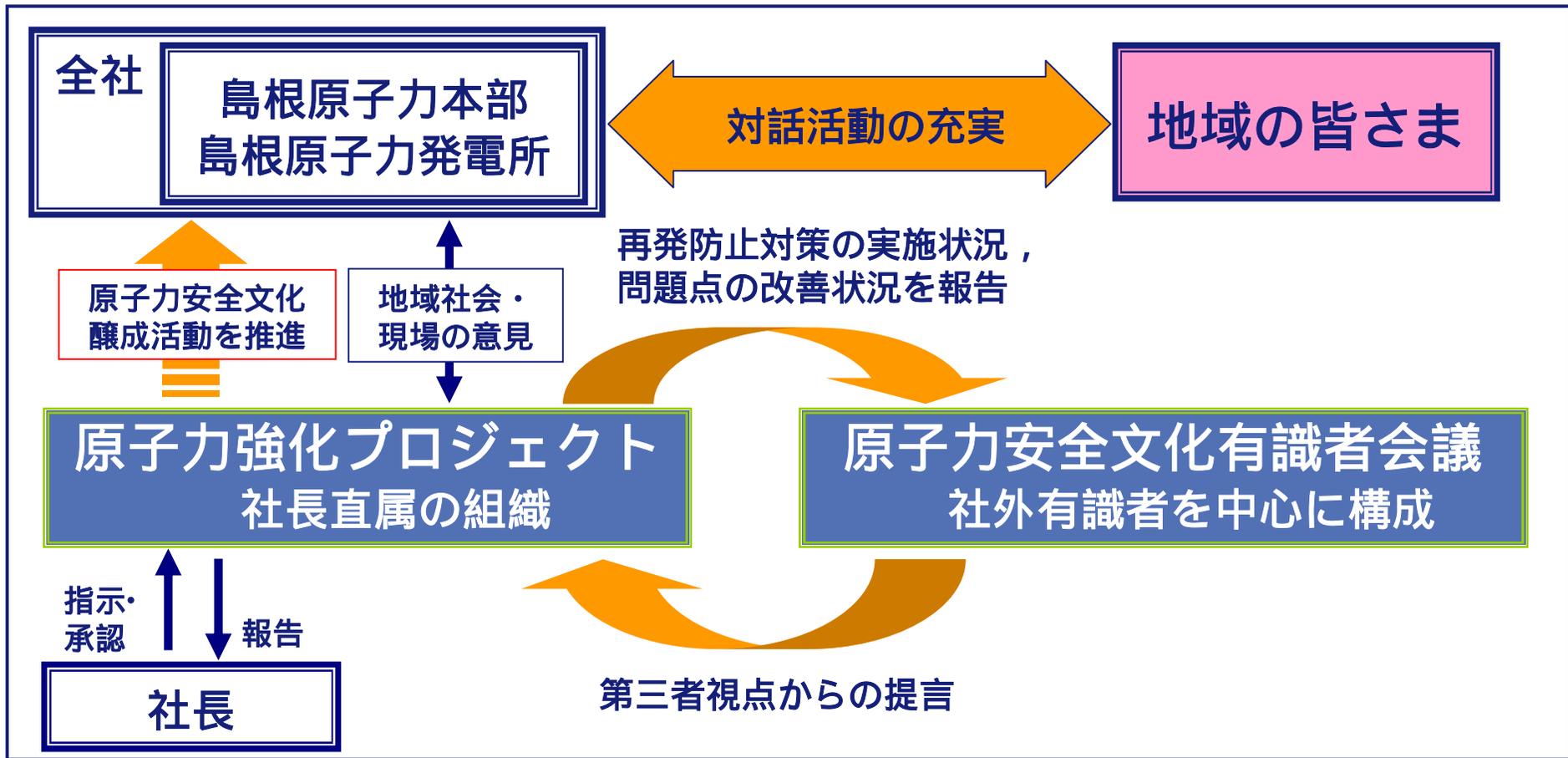
-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進(これまでの実績)

■原子力強化プロジェクトが社内関係箇所と連携しながら、有識者会議の提言を踏まえた安全文化醸成活動を推進しており、半期毎に活動の有効性評価を実施中。

取り組み内容	実施状況	H22年度		H23年度		H24年度	
		上期	下期	上期	下期	上期	下期
有効性評価							
「原子力強化プロジェクト」	設置完了 H22.6.29	6/29プロジェクト設置 (活動開始)					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; background-color: #ffffcc;"> 地元や現場の声の情報収集・分析, 具体的瀬策の検討・実施 </div>							
「原子力安全文化有識者会議」	設置完了 H22.6.29	6/29有識者会議設置 8/1第1回 9/12第2回 12/2第3回 2/27第4回			10/6第5回		10/1第7回 2/14第6回 2/18第8回
「原子力安全文化の日」の制定	制定完了 H22.6.3	6/3行事の実施 (社長メッセージ発信)		6/3行事の実施 (社長メッセージ発信 安全文化意識の共有)		6/1行事の実施 (社長メッセージ発信 安全文化意識の共有)	

-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進

- 原子力安全文化醸成に必要な施策を検討・推進するため、原子力部門以外のメンバーを中心に構成する「原子力強化プロジェクト」を設置。
- 「原子力安全文化有識者会議」において、第三者の視点から受けた提言を各施策に反映の上、原子力安全文化醸成活動を推進中。



-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進(原子力安全文化の日)

- 国に最終報告書を提出した6月3日を「原子力安全文化の日」と定め、経営における原子力の重要性や地域社会の視点に立った安全文化の大切さを**全社で共有し、再確認を実施。**

実施状況

全社行事： 社長メッセージ伝達，安全文化意識の全社共有

発電所行事：社長訓話，「誓いの言葉」唱和，「誓いの鐘」鐘鳴式等実施

社長訓話



「誓いの言葉」唱和



「誓いの鐘」鐘鳴式

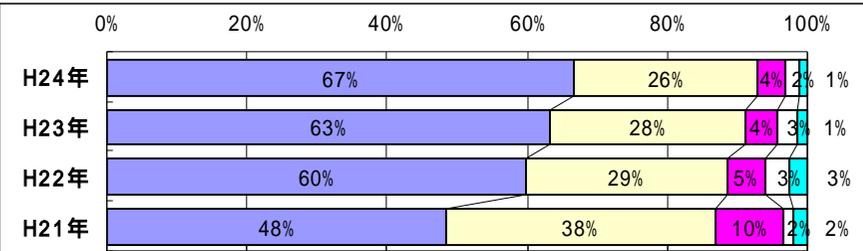


-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進(報告する文化)

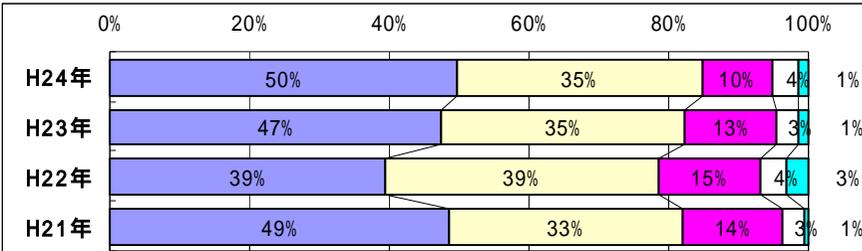
- 「報告する文化」に関するアンケートの結果は、昨年度に引き続き、改善・向上傾向にあり、現時点で**風化の兆しはみられない**と評価。
- 「本社部長・MGクラスと現場との意見交換」等、本社と現場とのコミュニケーション改善への重点取り組みの結果、本社とのコミュニケーションについても、**否定意見が減少**。

「報告する文化」の評価結果

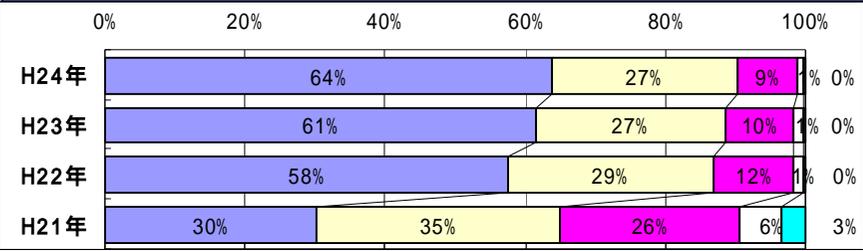
・あなたの担当では、都合の悪いデータ・事実でも報告・相談しやすい雰囲気がありますか？



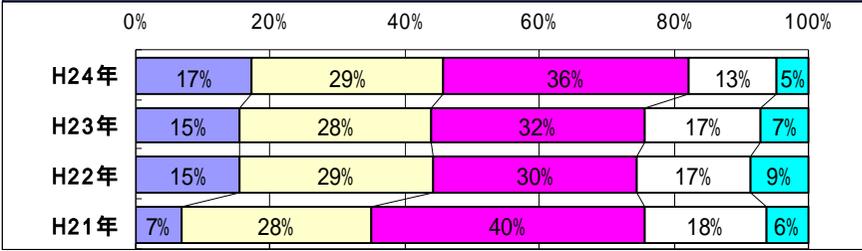
・あなたは、自分が上司などに気がかりな事柄を報告した場合、その後に対応状況や対応結果をきちんと知らされていますか？



・あなたは、法令や社内ルールに反する行為を見かけたとき上司や社内担当部所に報告・相談していますか？



・あなたは、本社と現場とのコミュニケーションは円滑に行われていると感じていますか？



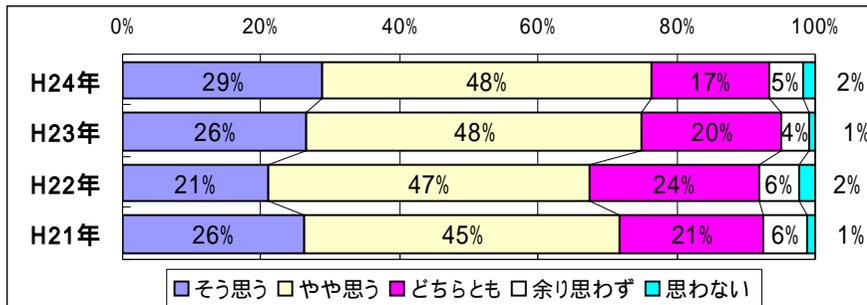
■ そう思う □ やや思う ■ どちらとも □ 余り思わず □ 思わない

-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進(常に問いかける姿勢)

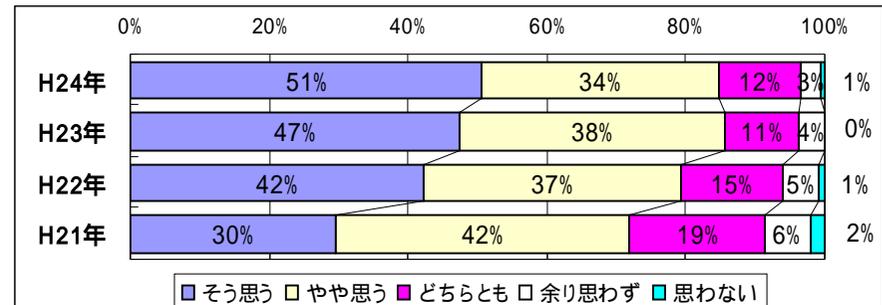
- 「常に問いかける姿勢」に関するアンケートの結果は、概ね昨年と同傾向にあり、現時点で**風化の兆しはみられない**と評価。
- 前例踏襲的業務処理に関する意識も徐々に向上しており、外形的評価要素である業務改善提案件数も大幅に増加していることから、**着実に浸透してきている**と評価。

「常に問いかける姿勢」の評価結果

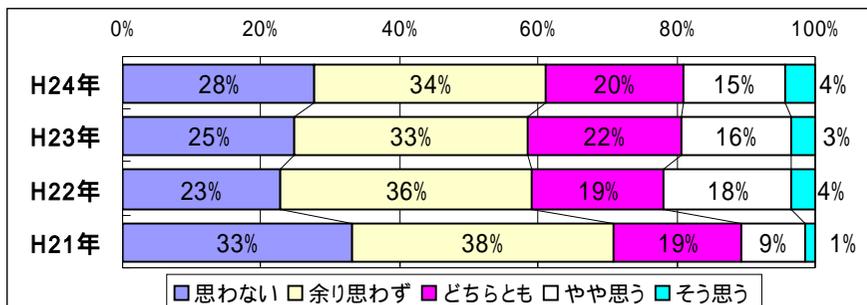
・あなたの担当部所では、「問いかける姿勢」「問いただす姿勢」が、奨励・実践され、定着していると感じますか？



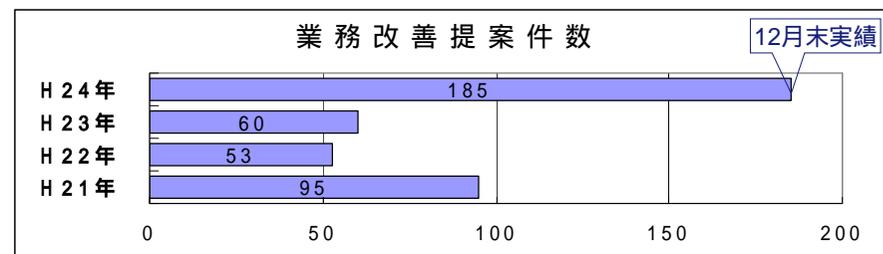
・あなたは、社会常識とのズレがないかを意識して業務に取り組んでいますか？



・あなたは、前例に疑問を感じても、前例どおりに業務を行うことが多いですか？



・H24年度から業務改善提案件数が増加
H22, H23は「点検不備の再発防止」や「安全対策」への取り組みによる落ち込み。



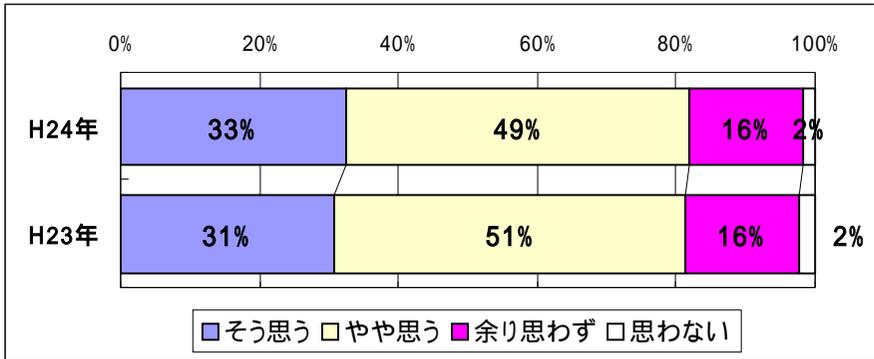
-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進 (意識・行動の変化)

- アンケートでは、昨年同様8割以上の社員が、これまでの安全文化醸成活動を通じて、自分の意識や行動が『変わった』『変わりつつある』としており、現時点で**風化の兆しはみられない**と評価。
- 一部に活動の形骸化・マンネリ化を危惧する声もあり、**引き続き風化・マンネリ化防止に取り組んでいく**。

アンケート結果の分析

- 意識や行動の変化を感じているとした社員は8割強で、昨年から微増。

H22年7月以降、安全文化醸成活動をとおして、あなたの意識や行動は変わりましたか？



- 今年度、変化を感じていないとした多くは「従来から高い意識を持っていた」「新入社員、転勤等のため比較ができない」といった理由。
- 一方で少数ではあるが、形骸化・マンネリ化を危惧する意見もあり。

-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進 (意識・行動の変化)

アンケートにおける社員意見	
変わったとする理由	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地元の行事等へ参加し、改めて地元の支え、ひいてはお客様の支えあつての原子力ということを心に刻み、それをなすためにはどうすればいいのかを考えて業務を行っている。 ■ 業務を遂行、決定するに当たり、社会常識とのずれはないかとか、本当にこれが最善の策かを考えるようになった。また、前例踏襲的に業務を進めることが無いよう、心掛けるようになった。 ■ 疑問を感じたら、迷わず誰かに相談する空気が生まれている。PDCAサイクルが活発に回りだしていると感じる。
変わらないとする理由	<ul style="list-style-type: none"> ■ 元々そういう意識を持って仕事に取り組んでいたと自負している。自分の考え方は間違っていなかったと再認識できた。 ■ 点検不備問題の直後は世間の目や地元の方の声等いろいろな情報があり、会社・個人としても姿勢を正していたと思うが、最近は点検不備問題はすでに終わったものと各自が認識しているのではないか。

-3-(3) 原子力安全文化醸成活動の推進(評価と今後の取り組み)

- これまでの安全文化醸成活動により「常に問いかける姿勢」「報告する文化」の醸成については、**定着化してきており、現時点で風化の兆しは見られない**と考えている。
- 今後とも、風化防止を主眼とした施策および地域視点意識を持ち続けるための施策を継続する。
- なお、施策の実施にあたっては、原子力安全文化有識者会議の意見を踏まえ「安全文化醸成活動の風化防止・マンネリ化防止」等を図るための工夫を加えて取り組む。
- 引き続き対策の定着化に取り組むとともに、定期的(半期毎)に運用状況の評価を行い、原子力安全文化有識者会議に報告し提言を受ける。

- 4 . その他の取り組み状況・評価

- その他の取り組みについても計画分は完了し, 半期毎の有効性評価を実施中。
- 点検計画表の継続的見直しについては, 今後日常的に取り組んでいく。

取り組み内容	実施状況	H22年度		H23年度		H24年度	
		上期	下期	上期	下期	上期	下期
有効性評価							
点検計画表の継続的見直し	見直し完了 H23.7.1	フォーマット見直し		保全方式決定プロセスの構築・点検計画見直し等			
EAMを活用した保守管理データの整備, 点検計画表のデータベース化	全完了 H24.10.29	懸案・特記事項		2号機点検計画表		1号機点検計画表	
点検時期を超過していた機器の健全性評価	2号機 H22.7.27 1号機 H23.1.6	2号機		1号機			
保安規定変更命令への対応	変更認可 H22.9.6	8/5保安規定変更認可申請 9/6変更認可					

- 4 . その他の取り組み (E A M の活用)

■ EAMを中心に業務を進めていくための**基本的な仕組みの整備は完了**。

追加開発項目		完了時期	
(1) 点検計画表再構築	EAM 機能改良 (新点検計画表, 標準工事仕様書)	H24年8月	
	EAM データ作成・投入・確認 (新点検計画表, 標準工事仕様書)	2号機	H23年12月
		1号機	H24年10月
	EAMを保安規定や要領類等の業務手順に反映	H23年12月	

■ 今までの業務改善活動結果の**EAMへの反映については完了**。

■ 今後, EAMへの反映が必要な業務改善には都度対応。

追加開発項目		完了時期
(2) 業務改善活動結果 のEAMへの反映	・定検予算・立案資料作成支援システムの新規開発 (資料を自動作成することによる改善)	H25年1月
	・経営管理システム他社内業務システムとの連携 (全社的な予算・実績管理と連携することによる改善)	H24年3月
	・不適合管理機能改善要望対応 (入出力項目の追加および資料作成機能の改善)	H23年9月

- 4 . その他の取り組み (評価と今後の取り組み)

- 実務者からの意見を反映した視認性を向上した点検計画表フォーマットに見直しを完了。(H23.7.1)
- 保全業務処理の正確性・効率性を高めるツールとして、点検計画表をデータベース化し、EAMの点検計画管理機能を用いた点検計画・計画表の運用管理を開始。(2号機H23.12.26, 1号機H24.10.29)
- 業務プロセス改善の中で挙げた課題についても、EAMの一部改良により対応済み。
- 科学的根拠に基づく適正な保全方式の見直しについては、見直しのプロセスを策定済み。(H24.10) 今後保全の有効性評価を実施し、定着化に取り組む。
- 業務改善活動結果のEAMへの反映については、今後も改善提案の都度対応していく。

- 5 . 内部監査による再発防止対策の実施状況評価

審査部門は、電源(原子力管理, 原子力品質保証), 島根原子力発電所, 原子力強化プロジェクトにて資料確認等実施した結果, 再発防止対策を**適切に実施**していると評価する。

監査件名	品質マネジメントシステムの運営状況 (平成24年10月, 12月, 平成25年1月)
対象箇所	島根原子力発電所(品質保証部・保守部・技術部), 電源事業本部(原子力管理, 原子力品質保証), 原子力強化プロジェクト
監査事項 および 監査結果	AP1からAP5までの各再発防止対策は, 手順書, 業務実施計画書, 進捗管理表に従って確実に実施されており, 定着 していることを確認した。 AP:再発防止対策のアクションプラン
	AP1 直接原因に係る各対策が手順書に従って確実に実施されていることを確認した。
	AP2 原子力部門戦略会議および原子力安全情報検討会の運営が各手順書, 業務実施計画書に従って実施されていることを確認した。
	AP3 不適合判定検討会の運営は, 手順書, 業務実施計画書に従って実施されており, 不適合管理プロセスが有効に機能していることを確認した。
	AP4 原子力安全文化醸成に係る各施策が, スケジュールどおり順調に進捗していることを確認した。
AP5 EAMによる点検計画表の運用について, 2号機は第17回定期検査から協力会社による実績入力の実用を開始するなど実績管理が行われ, 1号機は設備主管課および第三者による登録データの整合確認が行われていることを確認した。(平成24年10月29日運用開始)	

. H24年度原子力安全文化醸成活動の
実施状況・評価・次年度計画について

-1. H24年度原子力安全文化醸成活動の実施状況

■ H23年度の評価も踏まえ、一部の施策を原子力部門の「原子力安全文化醸成計画」に統合の上、風化防止や地域視点意識を持ち続けるための**施策を計画どおり実施中。**

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
風化防止	職場話し合い研修	話し合い研修		(点検不備問題の再確認, 行動基準再策定)				(11月のコンプライアンス月間に半年の振り返り)					
	行動基準の策定・実践	「チーム・個人行動基準」の策定・実践											
	行動基準の掲示等	行動基準の掲示等											
地元対話活動	見学会の対応・同席	発電所員の見学会対応・同席											
	地元定例訪問への参加	発電所員の定例訪問への参加											
	地元行事への積極参加	地元行事への積極参加											
	地元意見の職場共有	地元の方々との対話内容を職場で共有											
共有 全社	原子力安全文化の日	6/3 社長メッセージ発信等											
原子力部門が取り組んでいる「原子力安全文化醸成計画」の各施策		6/4 副社長 7/13 社長 9/27 副社長 9/28 講演会 11/12 副社長 1/25 常務											
		役員と発電所員意見交換, 安全文化研修会など											
	有効性評価・次年度計画	中間評価						有効性評価・次年度計画					
	原子力安全文化有識者会議												

-2 . 職場話し合い研修・わいがやE - ねっと

職場話し合い研修

■参加者の肯定意見率も高く、H24年度原子力安全文化アンケートでも、安全文化醸成に最も効果が大いとの評価を得ており、H25年度も**継続実施**。
 【今年度から新入社員に対する導入教育の一環として、点検不備問題に関する研修も計画・実施済】

わいがやE - ねっと

■利用経験者率は8割程度で推移。運用開始当初に比べアクティブ率は低めで推移しているが、一定の利用規模があるため、H25年度も活性化策を講じながら**継続運用**。

現在までの状況	評価・今後の取組
<p>・わいがやE - ねっとはH22.12.24に運用を開始 わいがやE - ねっと利用状況推移</p> <p>Legend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 利用経験者率 (Green line) - プロフィール登録率 (Red line) - 直近2週間のアクティブ率 (直近2週間にわいがやE-ねっとにログインした人の割合) (Blue line) 	<p>利用経験者率は7割強、プロフィール登録率は4割強で推移中。 アクティブ率は運用開始当初に比べ、低めに推移しているため、活用事例の紹介等、活性化策を実施。</p>

-3 . 行動基準策定・実践

■行動基準の策定・実践に対する肯定意見率はグループ・個人とも9割以上と高く、H25年度も**継続実施**。

H24年度実施状況	評価・今後の取組
<ul style="list-style-type: none"> ・原子力安全文化の日に、代表グループの行動基準を発表・唱和 ・グループの行動基準を発電所1Fロビーに掲示するとともに、パソコン起動時の画面に表示。 ・行動基準を記載する携行用カードを全所員へ配布し、各自携行。 ・年度途中でグループ毎に、中間振り返りを実施。 	<p>「行動基準を掲げること で意識して業務を遂行 することができた」という評 価の一方で、少数ながら 「行動基準を設定した が、時間が経つと忘れて いる」との声もあり。 朝のミーティングで行動 基準を唱和する等の取り 組みを行なうといった好 事例の水平展開を実 施。</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="376 954 701 1029" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> パソコン画面表示 </div> <div data-bbox="958 954 1413 1029" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 配布している携行用カード </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="241 1038 853 1453" style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> </div> <div data-bbox="869 1038 1541 1433" style="border: 1px solid gray; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p style="text-align: center;">私の「行動基準」</p> <p>私 _____ は、以下の「行動基準」 を遵守することを誓います。 グループ _____ 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-bottom: 10px;"></div> <p>個人 _____</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px;"></div> </div> </div>	

-3 . 行動基準策定・実践

今年度の 実施概要	テーマ	『行動基準の中間振り返り』 H24年度行動基準の中間振り返りを実施	
	日時	平成24年11月2日(金)～平成25年1月31日(木)	
	参加者	島根原子力本部, 島根原子力発電所, 島根原子力建設所全員	
所員意見等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 行動基準を掲げることで意識して業務を遂行することができた。 ■ 風化させずに, 発生当時の意識レベルを維持して, 次世代の方へ確実に伝えていく努力が必要。 ■ 改めて設定せずとも, 各自の高い意識のもと, 個人で意識して実施するものだと思う。 ■ 行動基準を設定したが, 時間が経つと忘れてしている。 		
H24年度評価 【アンケートによる 評価】 ()内は, 肯定意見率	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>・グループの行動基準, 個人の行動基準のどちらも「役に立っている」「やや役に立っている」との回答が9割以上。</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【設問】行動基準は役に立っていますか？</p> <p> そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない </p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>グループの行動基準 (95%)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>個人の行動基準 (96%)</p> </div> </div>		

-4 . 役員と発電所員の意見交換

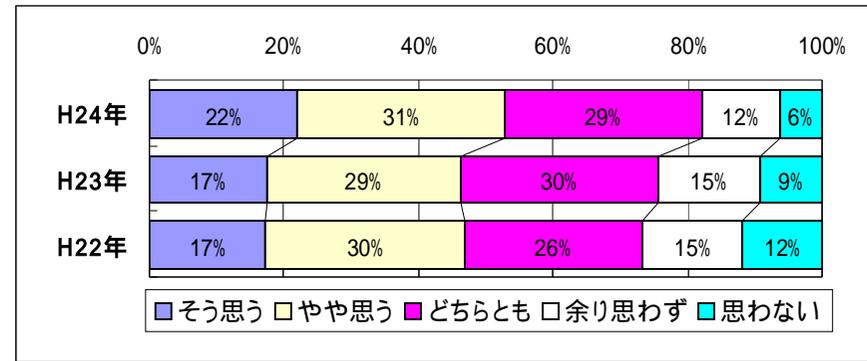
■現場意見を抽出し, 改善する仕組みとして**継続実施**。
 なお, 今までに出された課題に関しては, 解決に向け着実に取り組み中。

H24年度実施状況		評価・今後の取組																									
第3回 (9/27)	対象者: 副社長と係長・主任クラス テーマ: 業務改善, 若年層の人材育成	意見交換状況のフィードバック強化や参加者の拡大等により, 原子力安全文化 アンケートの結果も向上 している。																									
第4回 (11/12)	対象者: 副社長と入社4年目社員 テーマ: 会社に入ってよかったこと, 苦労していること 仕事でチャレンジしたいこと																										
第5回 (1/25)	対象者: 常務と副長クラス テーマ: 職場活性化とプラント維持・管理への取り組み																										
・意見交換等で出された課題については, 着実に解決中。																											
<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f0e0; padding: 5px; display: inline-block;"> 意見交換で出された課題への対応状況の推移 </div>																											
<table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <caption>意見交換で出された課題への対応状況の推移</caption> <thead> <tr> <th>時期</th> <th>実行計画策定中</th> <th>改善作業中</th> <th>一部改善策完了</th> <th>全改善策完了</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H23.9末</td> <td>94</td> <td>113</td> <td>11</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>H23.12末</td> <td>24</td> <td>142</td> <td>13</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>H24.7末</td> <td>0</td> <td>92</td> <td>28</td> <td>154</td> </tr> <tr> <td>H25.1末</td> <td>0</td> <td>44</td> <td>38</td> <td>192</td> </tr> </tbody> </table>		時期	実行計画策定中	改善作業中	一部改善策完了	全改善策完了	H23.9末	94	113	11	56	H23.12末	24	142	13	95	H24.7末	0	92	28	154	H25.1末	0	44	38	192	
時期	実行計画策定中	改善作業中	一部改善策完了	全改善策完了																							
H23.9末	94	113	11	56																							
H23.12末	24	142	13	95																							
H24.7末	0	92	28	154																							
H25.1末	0	44	38	192																							

-4 . 役員と発電所員の意見交換

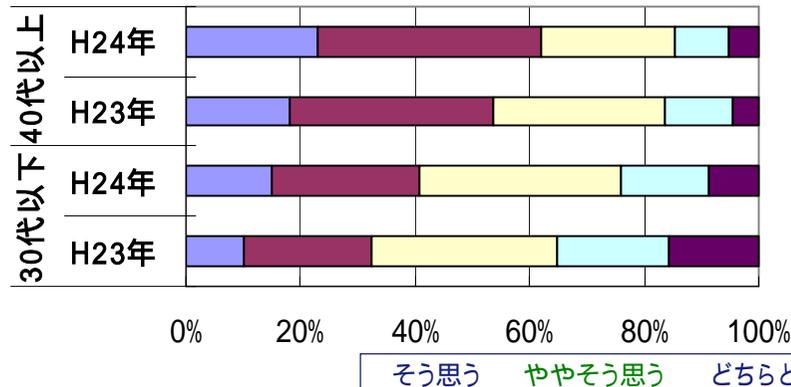
- 意見交換状況のフィードバック強化や意見交換の対象年齢層の拡大等により、H23年に比べ**肯定意見率が上昇**。

あなたは、経営層が現場の声の吸い上げに努めていると思いますか

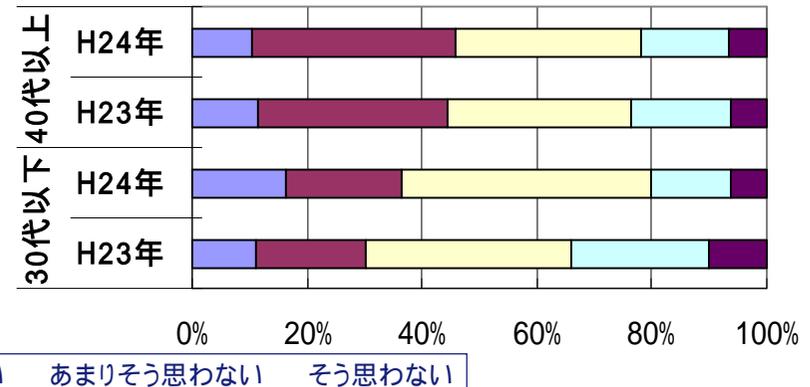


- 前年度評価が低かった「経営層による社員意見の吸い上げ」「本社～現場間のコミュニケーション」について、重点的に取り組んだ結果、特に**30代以下の否定意見が顕著に減少**。

あなたは、経営層が現場の声の吸い上げに努めていると思いますか？



あなたは、本社と現場とのコミュニケーションが円滑に行われていると感じますか？

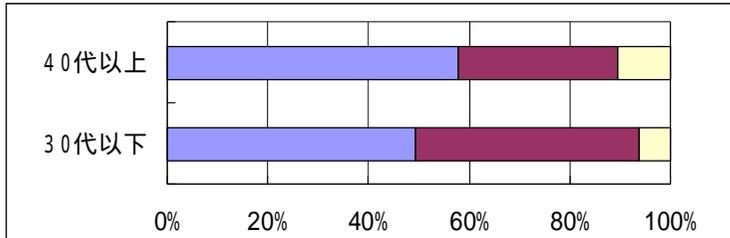


-4 . 役員と発電所員の意見交換

「経営層による社員意見の吸い上げ」「本社～現場間のコミュニケーション」年齢層分析

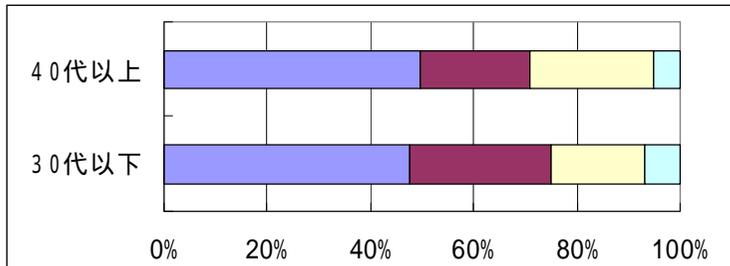
- 経営層の現場の意見吸い上げに関する否定意見の理由は、年代間で若干の差はあるものの、現場意見が具体的にどのような施策へ反映されているのか不明との意見が約半数。
- アンケート結果に改善傾向が見られるため、役員との意見交換だけでなく、現場からの意見への対応状況について、引き続き確実なフィードバックを行なっていく。
- 本社とのコミュニケーションに関する否定意見は、年代間で大差は無く、情報がない、遅い、不十分といった、いわゆるコミュニケーション不足に起因するものが約半数。
- アンケート結果に改善傾向が見られるため、今後とも双方向で丁寧な説明を行なっていく。

経営層が現場の声を吸い上げに努めていないと思う理由



現場の声が、具体的にどのような施策に反映されているのかわからない
 どのような手段で現場の声を収集しているのかわからない
 その他

本社と現場とのコミュニケーションが円滑に行なわれていないと感じる理由



情報が共有されない、遅い、不十分
 一方的な依頼がなされる
 窓口や担当者が不明確
 その他

-5 . 安全文化醸成研修会

■受講後アンケートでの肯定意見率が9割以上と高く、安全文化意識向上に有効な施策であり、H25年度も**継続実施**。

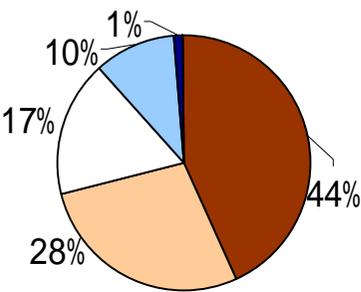
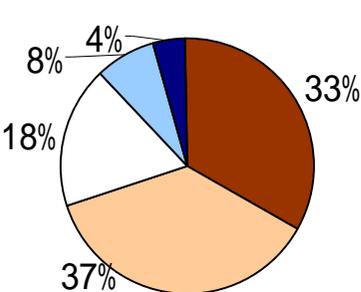
今年度の 実施概要	テーマ	「東日本大震災後の安全管理のあり方」										
	講師	宮城学院女子大学 学芸学部 心理行動学科 教授 大橋 智樹 氏										
	日時	平成24年9月28日(金) 10:00 ~ 11:30										
	参加者	発電所, 建設所, 原子力本部等の社員及び協力会社社員 244人										
参加者意見等	<ul style="list-style-type: none"> ■ヒューマンファクターの要因だけでなく自身の意識の持ち方、安全への受け止め方、想定外への対応等考えさせられる講義でした。 ■安全と安心の違いについて、新たな視点からの説明を受け気付かされた。今後、改めて考えてみたい。また、科学技術コミュニケーションの重要性については同感であるが、どうすればいいか答えを探してみたい。 ■単に訓練や対策を講じるだけでなく、色々想像力を働かせる必要がある。また、知識の習得だけでなく、一般の方に、原子力のことを理解してもらえようコミュニケーション能力も必要だと改めて思いました。 											
H24年度評価 【アンケートによる 評価】	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <p>・参考になったとする肯定意見がほぼ100%となり、有効であったと評価。</p> </div>	<table border="1"> <caption>アンケートによる評価結果</caption> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大変参考になった</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>どちらかという参考になった</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>あまり参考にならなかった</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>参考にならなかった</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	評価	割合	大変参考になった	72%	どちらかという参考になった	28%	あまり参考にならなかった	0%	参考にならなかった	0%
評価	割合											
大変参考になった	72%											
どちらかという参考になった	28%											
あまり参考にならなかった	0%											
参考にならなかった	0%											

-6 . 地元の方々との対話活動(見学会・定例訪問)

■見学会対応・定例訪問参加に関する肯定意見率は、9割近くを維持している。
 また、訪問先からも有意義な取り組みとの評価を得ており、H25年度も**継続実施**。

実施状況		評価・今後の取組
見学会への対応・同席	・H22 63人(7月～) ・H23 104人 ・H24 64人(～12月末)	アンケートの肯定意見率も9割近くを維持しており、 有意義な取組と評価
定例訪問への参加	・H22 107人(7月～) ・H23 125人 ・H24 99人(～12月末)	
参加者意見等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 普段の業務ではお客さまとの係わりがなく、見学会に同席してみても、どんな業務でも最終的にはお客さまとつながっていることを再認識できた。 ■ これからも頑張ってくださいと励ましの言葉をいただいた。このような地域の方の温かい声に背くことがないように、業務に誠心誠意取り組みていく決意を新たにした。 ■ 今回訪問させていただいた方々は、当社を信頼していただいていると感じた。この信頼を失わないよう、更に気を引き締めて業務の励みたいと思う。 	

-6 . 地元の方々との対話活動(見学会・定例訪問)

<p>定例訪問 先意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・発電所・建設所の社員が積極的に地元の声を聴き、それを業務に反映させる取り組みは良いと思う。 ・この活動を通して中電社員が成長するのは好ましいことである。 ・同行した社員からは、積極的な発言が少ない。 ・発言の少ない者も自分と他の人間のやりとりを真剣に聞いており、その真摯な姿勢は評価できる。 ・同行訪問も良い取り組みだと思うが、地域行事に積極的に参加してほしい。 ・地元を訪問することも大切ではあるが、発電所社員は稼働に向けた安全対策を最優先すべきである。 	<p>【意見への対応等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問先からも取り組み自体は評価。 ・定例訪問で所員自らが地元の方々の声を聞くことにより一定の成果は期待できるが、今後は同行者が発言する機会を増やしていく。 ・なお、地元行事への積極参加についても継続実施する。
<p>H24年度 評価 【アンケートによる評価】 ()内は、 肯定意見率</p>	<div data-bbox="450 1141 770 1342" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>・肯定意見がいずれも9割近くとなり、有効であったと評価</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>【見学会】(89%)</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>【定例訪問】(88%)</p>  </div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>自分の業務をきちとこなすことが地域の皆さんの安心につながることを意識できた 地域とのかかわり意識がさらに高まった 地域と仕事を関連付けて考えるきっかけとなった 意識の変化まではいかないが、また参加してみたい(何かつかめそう) その他</p> </div>

-6 . 地元の方々との対話活動(地元行事への参加)

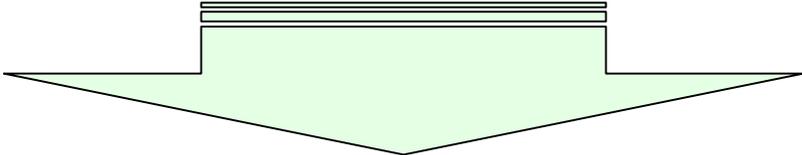
- 参加者からは、肯定的な意見が多く、参加者も前年に比べ**3割強増加**している。
- 一部にはやらされ感等の意見も見られるが、引き続き地元行事への参加呼びかけや、発電所ロビーへの結果掲示等の継続により、**参加意識を盛り上げていく**。

参加状況	<ul style="list-style-type: none"> ・H22 6行事 106人(9月～) ・H23 16行事 259人 ・H24 15行事 345人(～12月末) 	参加者数は増加傾向にあり、参加者の多くが肯定的意見
地元行事参加に関する所員意見【H24年度原子力安全文化アンケート】		
参加者意見等	<ul style="list-style-type: none"> ・地域のイベント等に参加し社外の声聞くことで、中国電力と言う会社を客観的に見るようになった。 ・地元行事への参加を何回かしたが、原子力と地元地域のつながりは思った以上に密接にあると認識させられた。 ・地元行事へ参加することによって、お客さまを意識して仕事をしている。迷ったときもお客さまや地元の方のためにということを念頭において仕事をしている。 ・平日の時間外が多く、休日もほとんど家で休養している。 ・やらされている感、業務だから仕方ない。 	

-7 . 原子力安全文化醸成活動の推進 (今後の取り組み)

- 点検不備問題の根本原因対策として取り組んできた「常に問いかける姿勢」「報告する文化」の醸成については、これまでの安全文化醸成活動により定着化してきていると考えており、**所員の意識・行動の変化にも繋がっている。**
- 今年度に引き続き、風化防止を主眼とした施策および地域視点意識を持ち続けるための施策について、その実施内容に変化を加えながら、**地道に継続。**

変化を加える取り組み	
話し合い研修	・有識者会議でのご意見も踏まえ、話し合いのテーマを選択制にするなど、研修内容の幅を広げ、変化を持たせた研修内容とする。
地域との対話活動	・「定例訪問への参加」時に、発電所・建設所員が発言する機会を増やしていく。



「原子力安全文化有識者会議」に諮り、意見・提言を適宜反映。

