

原子力安全文化醸成に向けた取り組み

<内容> 平成30年度の主な取り組み

平成30年 12月 10日

平成30年度 原子力安全文化醸成に関する活動方針

①

- 原子力安全文化醸成推進者(電源事業本部長)が、年度ごとに「原子力安全文化醸成に関する活動方針」を制定し、各部所長はこの活動方針に基づき、各部所の安全文化醸成活動計画を策定し、実施することとしている。
- 平成29年度の原子力安全文化醸成活動の評価結果を踏まえた課題および点検不備・LLW流量計問題を踏まえた原子力安全文化面の課題に関連が強い「方針3」、「方針5」および「方針6」について重点的に取り組む。

【原子力安全文化醸成に関する基本方針】

コンプライアンス経営推進宣言

企業倫理綱領の順守

Ⅱ.2.(1)事業活動における法令等の遵守

Ⅲ.4.(1)社員の法令・社内ルールへの遵守

原子力安全文化醸成方針

1. 安全最優先の組織風土

2. 継続的な改善活動

3. コミュニケーションの充実

【原子力安全文化醸成活動方針】

1. まっすぐな意識と姿勢

2. 健全な仕事のしくみ

3. 風通しの良い組織

4. 強いリーダーシップ

5. 学習する組織

6. いきいきとした職場



▶ 平成29年度の安全文化醸成活動の評価結果、各活動方針(評価軸)に対して改善傾向が見られたことから、平成30年度は、現在実施している諸施策(「中国電力で働く「ほこり」を課題とした改善を重点的に取り組む施策)を基本に、継続して取り組んでいく。

課題の評価要素	改善策	施策の内容
中国電力で働く「ほこり」 (「6.いきいきとした職場」)	原子力の重要性の再認識	意見交換会やメッセージ発信等の取り組みを通じて、原子力事業の重要性の認識を深め、所員への動機付けを行う。
上司と部下との十分な配慮 (「6.いきいきとした職場」)	職場一体感の醸成	職場の活性化を目的としたコミュニケーション施策を実施する。(職場での組織目標・進捗状況の共有化、業務全体に関わる他部所との情報共有化など)
		社員のモチベーション向上につながる施策を実施する。(担当業務の重要性や意義に対する所属員へのフォロー、ほめる活動・表彰の実施など)

<取り組み例1:経営層との意見交換会>

▶ 安全文化醸成活動の一環として、経営層と現場社員が相互に直接思いを伝え合い、「風通しのよい組織」の実現を図る。

《今年度の取り組み》

- ・役員と発電所員とが直接意見交換することで、所員が日頃の業務で感じていること等について率直な思いを伝える。
- ・役員から発電所員へ以下の視点で動機づけを行い、モチベーションの向上を図る。
 - ・原子力事業および現在の従事業務の重要性について認識を深める
 - ・原子力の厳しい環境(世間や再稼働など)への不安に対する受け止め方・考え方を伝える

【取り組み状況】

- ・テーマ:「ほこり」回復に向けた取り組み他
- ・対象者:幅広い年代・役職
- ・頻度:8回/年(5月・6月・8月・9月実施済)
⇒有効な方策と捉え、昨年度から2回増
- ・意見交換(例)



- <発電所員より> 原子力を重要なエネルギーとして捉え、停止中であっても様々な経験ができるので、モチベーションを維持して業務に取り組んでいるという、前向きな意見が多く聞かれるようになってきた。
- <役員より> 管理職として、若年層とのコミュニケーションを充実させ、業務に対する不安等を取り除くよう取り組んで欲しい。

▶ 安全文化醸成活動の一環として、発電所若手社員のモチベーション向上に向けた意見交換の実施を通じて、「いきいきとした職場」の実現を図る。

《今年度の取り組み》

- ・各課単位を基本とし、所属する若年者でのグループによる話し合いを実施し、電力会社社員としてこれからの「目指すべき人物像」を策定する。
- ・策定した「目指すべき人物像」を発電所内で発表し、管理職も若年者が掲げる「目指すべき人物像」を認識し、育成にあたっての一助とする。

【取り組み実績】

- ・対象者：平成20年度以降入社が発電所員
- ・話し合いを7月～9月の期間で実施し、策定した「目指すべき人物像」を発電所内で発表(9/27)



【成果】

- ・アンケート結果から本活動は、自職場で求められる役割への認識が深まり、今後の業務を行うにあたり有意義な機会となったと評価できる。感想の記載例は以下のとおり。
『自分が求められている役割を改めて考える良い機会となり、有意義であった』
『若年者同士で話し合いをしたことで、意見や思いが共有でき、良い刺激になった』

原子力安全文化有識者委員から意見・提言への対応

【再発防止対策以外のもの】

委員からの意見・提言	対応状況
<p>《「中国電力で働くほこり」の回復に向けた取り組み》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 社員が、原子力に係る動向をめぐって、プレッシャーや疑問、不安を感じながら、大きく影響を受けている部分があるのではないかと思うので、社員へのケアなど配慮してもらいたい。 	<p>ご意見を踏まえ、引き続き経営層との意見交換会等を通じて、原子力の厳しい環境への不安に対する受け止め方・考え方をフォローしていく。</p>
<p>《「中国電力で働くほこり」の回復に向けた取り組み》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 「原子力の安全性・必要性について、自信を持って答えられなかった」というのは若い人だと思う。上司から若手社員に対し、自信がなくてヒヤリしたりハットしたことを話したり、このような話があったということを所内で共有していくこともよいのではないか。 	<p>ご意見を踏まえ、引き続き職場一体感の醸成活動の中で、今年度実施した若年者のグループによる話し合い等、職場での会議の機会を活用し、取り組んでいく。</p>

【参考】モチベーション向上に関する取り組み例

○運転員の発電所派遣

<目的>

現状の島根原子力発電所では経験できない稼働中のプラントの機器・系統の運転状態を体感することで、運転員に必要な現場経験を積ませ、運転員の力量向上を図る。

<内容>

H29年12月19日～21日、H30年11月6日～8日の期間において、稼働しているPWR電力の発電所へ運転員を派遣し、「現場設備のパトロール」および「定期試験、定期補機切替」に立ち会う。

<成果>

- ・島根原子力発電所では運転してしない機器・系統について、現場で運転状態を確認することにより再稼働時のイメージアップに繋げることができた。
- ・大型補機や高温・高圧機器の運転状態を現場で確認することで、緊張感を体験することができ、安全確保の重要性も理解することができた。