

原強プ第20号
平成22年9月13日

島根県知事 溝口善兵衛様

中国電力株式会社
取締役副社長
原子力強化プロジェクト長
荻田知英

島根原子力発電所における保守管理の不備等に関する
再発防止対策の進捗状況について（報告）

平成22年9月12日に開催された、第2回原子力安全文化有識者会議の会議資料について、平成22年3月30日付け消防第2738号の申し入れに基づき、添付資料のとおりご報告いたします。

なお、同会議の議事概要については、取り纏め後、別途ご報告いたします。

添付資料

- 資料 - 1 第2回 原子力安全文化有識者会議 出席者名簿
- 資料 - 2 再発防止対策他の進捗状況
- 資料 - 3 原子力安全文化醸成施策について

以上

第 2 回 原子力安全文化有識者会議 出席者名簿

1. 地元委員 (50音順, 敬称略)

お名前	会社・団体名
あさぬま のぶお 浅沼 延夫	日本労働組合総連合会島根県連合会顧問 全国労働者共済生活協同組合連合会島根県本部理事長
いしはら たかこ 石原 孝子	松江エネルギー研究会代表 環境省環境カウンセラー
かめぎ こうへい 亀城 幸平	松江市鹿島町古浦自治会長
そがべ くにひさ 曾我部 國久	島根大学名誉教授(理学博士) 出雲科学館名誉会長
まえだ こうじ 前田 幸二	山陰中央新報社特別論説委員
みよし みやこ 三好 美弥子	フリーアナウンサー

2. 一般委員 (50音順, 敬称略)

お名前	会社・団体名
うおざき ひろみ 宇於崎 裕美	広報コンサルタント 有限会社エンカツ社社長 財団法人総合安全工学研究所参与
しゅとう ゆき 首藤 由紀	株式会社社会安全研究所代表取締役所長
なかやち かずや 中谷内 一也	同志社大学心理学部教授(社会心理学)
ひぐち はるひこ 樋口 晴彦	失敗学会理事 危機管理システム研究学会常務理事

増田委員はご欠席。

3. 当社委員

氏名	役職
まつい みつお 松井 三生	中国電力株式会社電源事業本部長(取締役副社長)
しみず まれしげ 清水 希茂	中国電力株式会社島根原子力本部長(常務取締役)

4. 幹事・事務局

氏名	役職
かりた ともひで 苅田 知英	中国電力株式会社原子力強化プロジェクト長(取締役副社長)
おかだ せいし 岡田 誠之	中国電力株式会社原子力強化プロジェクト部長

再発防止対策他の進捗状況

平成22年9月12日

中国電力株式会社

1. 機器の健全性評価
2. 直接原因とその再発防止対策
3. 根本原因に対する再発防止対策
4. 内部監査他による再発防止対策の実施状況
評価
5. 保安規定変更への対応

1. 機器の健全性評価

- 点検時期を超過した機器【511機器】
- 外観点検, 動作確認等の代替点検により, 511機器について異常のないことを確認 (H22.4)
- 「点検計画表」に記載されている方法で点検を実施し, 以下の機器について健全性を確認した。

1号機 116機器 (349機器中) [H22.8末]

2号機 全数 (162機器) [H22.7.27]

2. 直接原因とその再発防止対策

直接原因

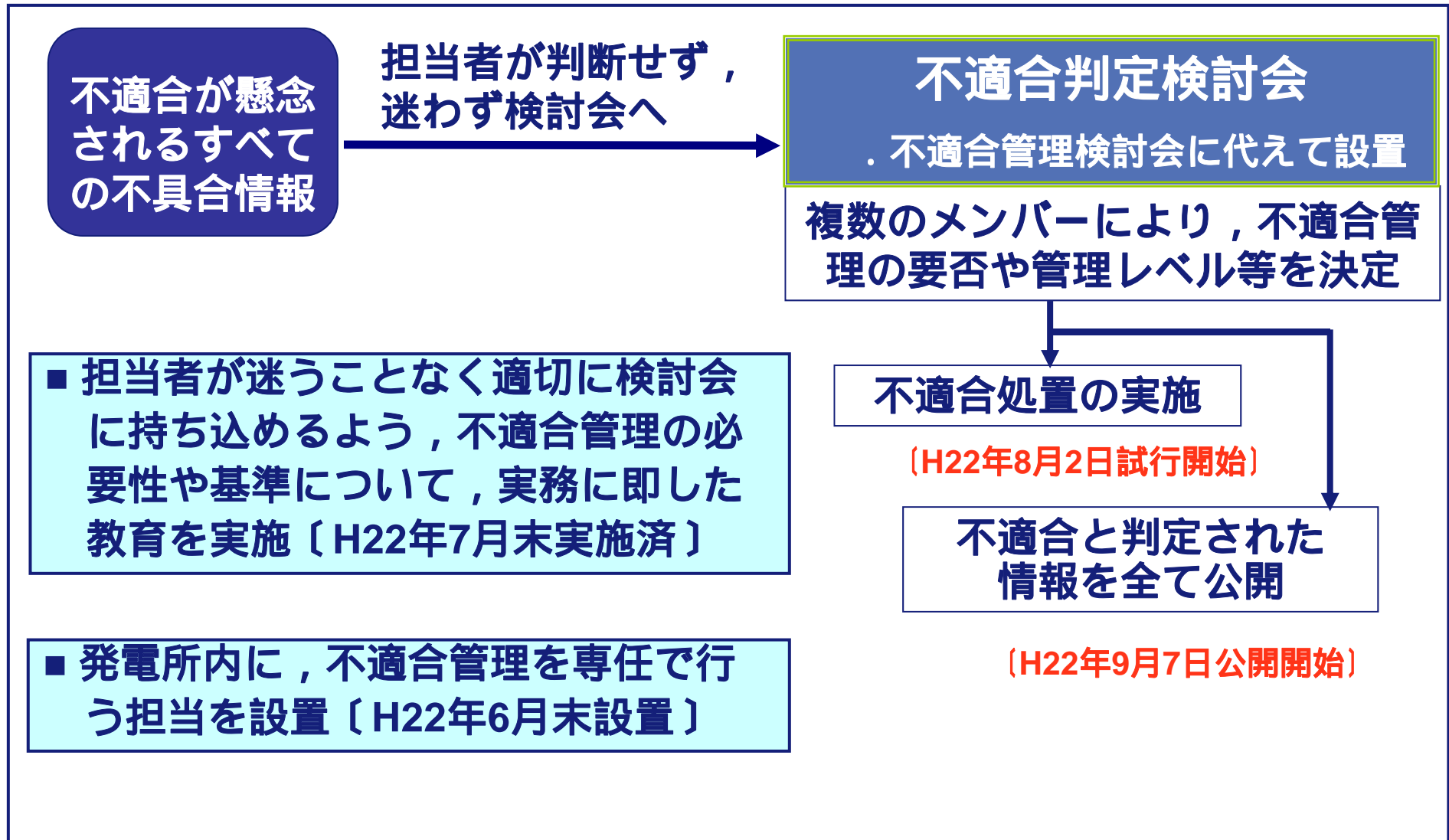
点検計画表のとおり、点検が実施されなかった主な直接原因

- 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

- 点検計画の作成・変更，工事仕様書の作成手順の見直し及び手順書類の整備を行う（H22年7月未完了）

3.1.1 業務運営プロセスの改善



■ 不適合判定検討会による審議 (8/2 ~ 原則毎日開催)

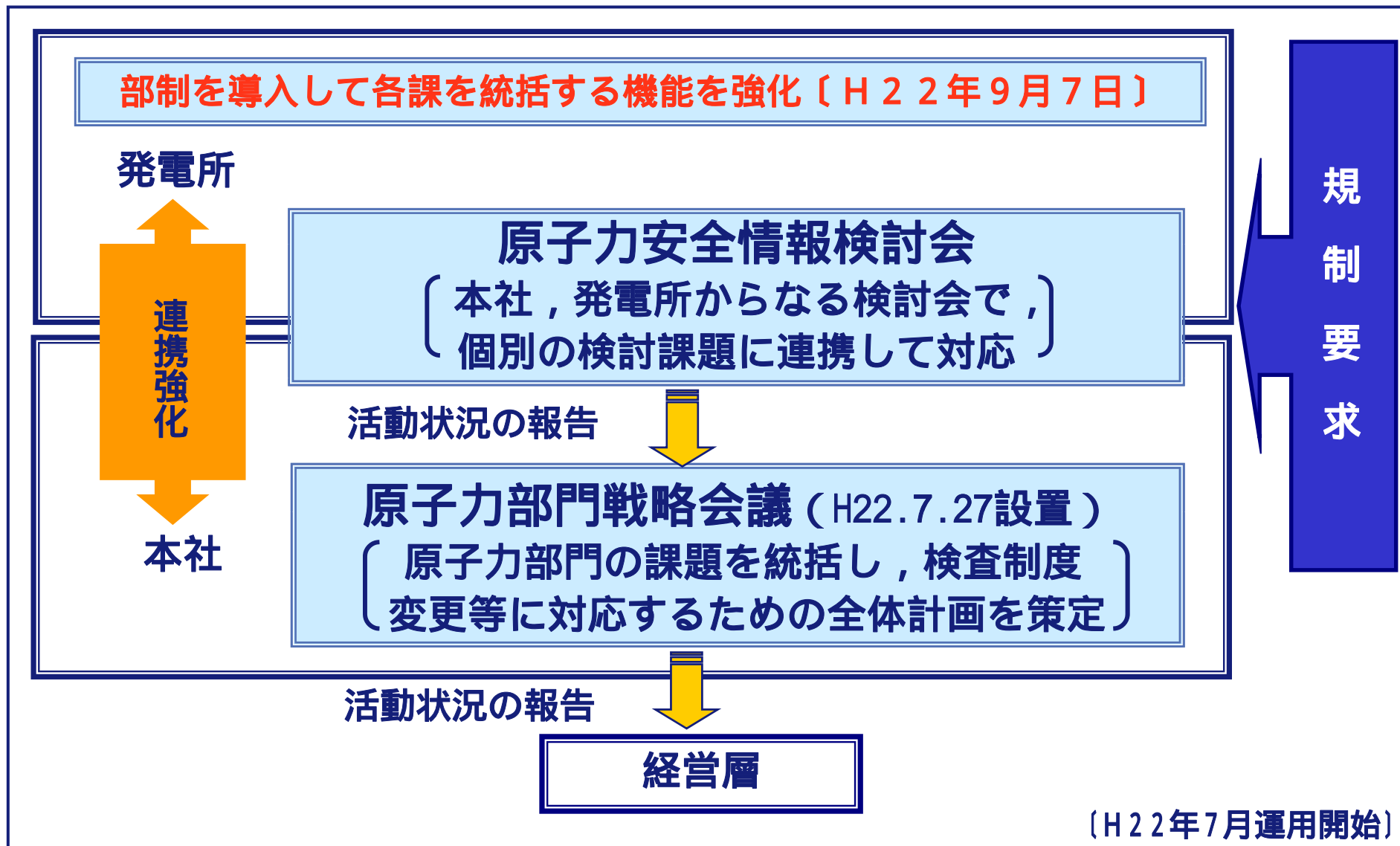
	6月	7月	8月
不適合審議件数(件)	52	31	176

■ 不適合情報の公開について (H22.9.7から開始)
 全ての不適合情報をホームページにより公開。

グレード(1)	不適合事象	件数(2)
A	クラス1,2の機器に該当する系統機能の喪失 他	0
B	クラス3の機器に該当する系統機能の喪失 他	6
C	ハククラスの機器に該当する系統機能の喪失 他	30

1:不適合グレード 原子力安全の重要度に応じた,不適合事象の管理程度
 2:平成22年8月1日~8月15日の間の不適合件数

3.2.1 原子力部門戦略会議他の設置



■ 原子力部門戦略会議

1. 参加者 原子力部長, マネージャー, 発電所長, 発電所建設所長, 課長 他

2. 主たる議題

- 点検不備問題に関わる再発防止対策の状況確認
- 島根原子力発電所3号機の体制検討
- 原子力安全情報検討会に係る活動状況の確認他

■ 原子力安全情報検討会

1. 参加者 本社マネージャー・副長, 発電所課長・副長 他

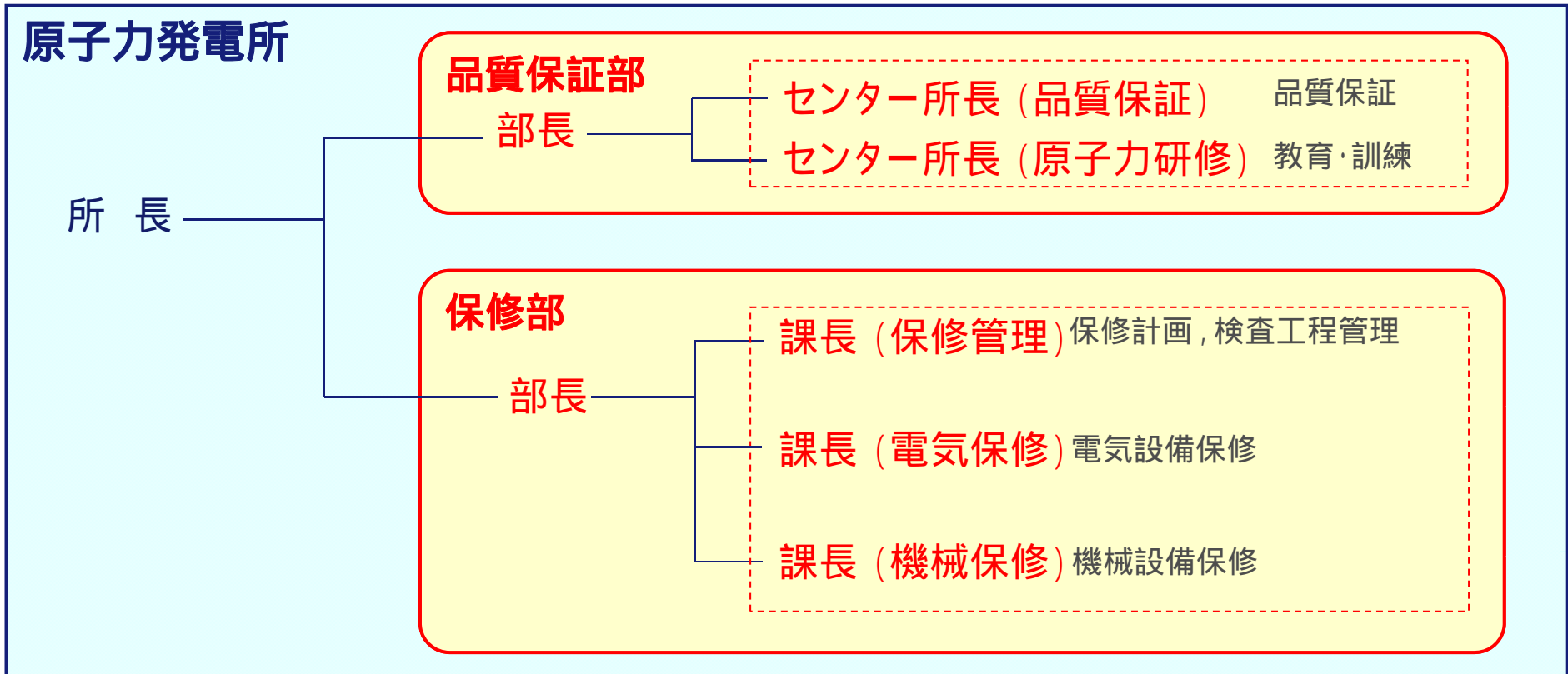
2. 主たる議題

- 規制要求に対する対応状況の確認
- 発電所設備に関わる管理状況の確認他

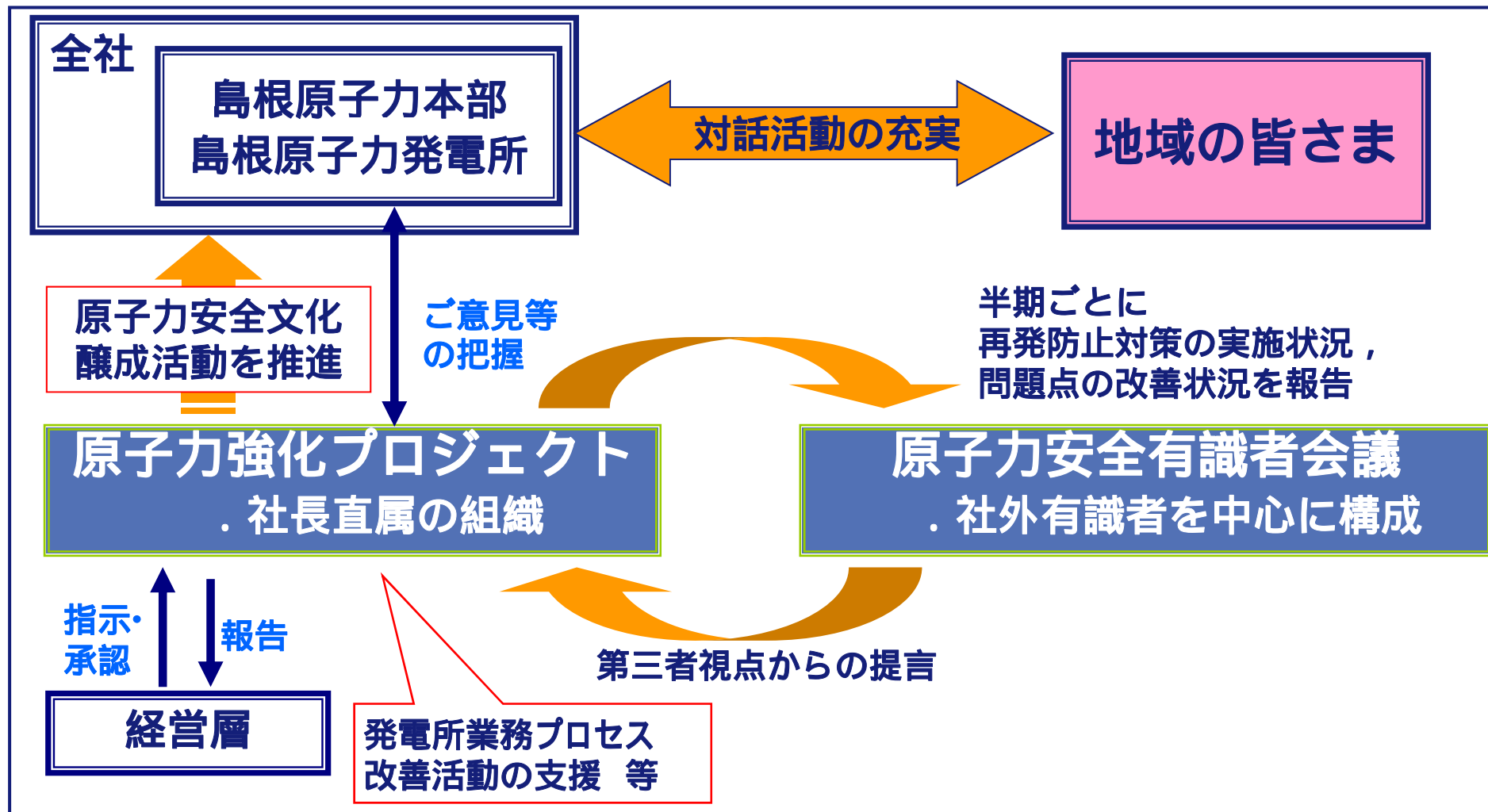
3.2.3 島根原子力発電所における部制の導入

統括機能の強化および責任体制を明確化するため、品質保証部門と保守部門の関係課を統括する「部」を新設し、部長をおく。

(H22.9.7運用開始)



3.3.1 原子力安全文化醸成活動の推進



毎年6月3日を「原子力安全文化の日」とし、安全文化の大切さを全社で確認する。

■報告する文化

- 経営層と所員，所長と所員等の意見交換
 - ✓ 社長と副長クラス，副社長と係長・主任クラス
 - ✓ 所長と所員など
- ソーシャルネットワークの構築

■常に問いかける姿勢

- 話し合い研修
- 行動基準の設定
- 技術社員による戸別訪問
 - ✓ 個別訪問，全戸訪問，見学会対応
- 地元行事への積極的な参加
 - ✓ 清掃活動など
- スローガンの掲示

4. 内部監査他による再発防止対策の実施状況評価(1/2)

11

【考査部門による評価結果】

再発防止対策は適切に実施されていると評価する。

1. 実施日時 平成22年8月17日(火), 25(水)

2. 対象箇所

電源事業本部(原子力) 原子力総括, 原子力運営

電源事業本部(原子力品質保証)

原子力強化プロジェクト, 島根原子力本部

3. 監査項目

- ・原子力部門の業務運営の仕組み強化
- ・原子力安全文化醸成活動の推進
- ・保安規定変更申請, QMS文書展開

4. 監査方法

- ・対象箇所における資料確認および聞き取り調査による

4. 内部監査他による再発防止対策の実施状況評価(2/2)

12

5. 確認事項

- ・原子力部門戦略会議は、業務運営上の重要課題を決定し、必要なWGを立ち上げるなどして業務改善の統括として機能を果たしている。
- ・原子力安全情報検討会は、外部の情報について適切に協議し、原子力部門戦略会議へ確実に報告している。
- ・原子力安全文化醸成活動は、外部からの提言(社外有識者を中心に構成された原子力安全文化有識者会議での協議内容など)を有効に活用する計画となっている。
- ・保安規定変更申請を変更内容を明確にしたうえで適切に実施している。
- ・QMS文書の変更に対し、QMS文書体系図等に基づき適切に対応している。

6. 要望

- ・今回の教訓を島根3号機の保守管理に反映するため、建設所要員の積極的関与(再発防止活動への参画や活動情報の共有化等)を要望する。
- ・原子力安全情報検討会の確実な運営のため、記載重複箇所の整理など関係手順書記載の適正化を要望する。

5. 保安規定変更への対応

保守管理体制及び品質保証体制を適切かつ確実なものとするため、8月5日に経済産業大臣へ変更を申請し、9月6日に認可された。

〔変更内容〕

保守管理業務に係る各組織の役割及び責任の明確化

保守管理業務に係る手順の文書化及びその位置づけの明確化

保全計画の継続的な見直し

業務運営の仕組みの強化

不適合管理に係る組織の役割、責任の明確化及び不適合情報の収集・処理の強化

安全文化を醸成する活動の取組の強化

原子力安全文化醸成施策について

1. 第1回有識者会議の意見・提言、話し合い研修の意見と施策の関係

- 第1回有識者会議での意見を整理すると、「安全文化醸成面」「業務面」で大きく7種類に分類できると認識している。
- また、職場話し合い研修で出た社員の主な意見も同様に分類できる。
- 現在、計画・実施している安全文化醸成施策は、これらの意見と概ね関連付けられるが、意識改革さらには行動に繋げていくための施策を実効あるものとする必要がある。

		第1回有識者会議の主な意見	話し合い研修で出た社員の主な意見	【 施策 】	
業務面	A. 簡潔な仕組み・ルール	<ul style="list-style-type: none"> 組織や仕組みはシンプルにしたほうが良い。 不適切事案への過剰な再発防止策で業務が膨張し、ミスが起きる悪循環とならないよう、勇気を持って重点項目に絞るべき。 今回は、原子力発電所でもっとも怖いヒューマンエラーが出たもので、非常に遺憾。 ヒューマンエラー防止の観点からは、ルールは極力減らして守れるものとすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 守れないルール、複雑な手順であった。また、組織として人員不足でありビジョンもはっきりしていなかった。 自分たちが作ったルールはきちんと守り、ルールがまずければ見直す。 QMSを原点にかえてわかりやすい守れるルールにして再スタートする。 要領、手順書等の勉強会を定期的に行い、ルールをしっかり理解する。 	原子力部門戦略会議 等で審議 シフィードバックする仕組み ・業務プロセス改善WG (職場業務ヒアリング) ・点検計画見直しWG ・発電所の組織見直し [H22/9 部制の導入] [3号機試運転対応] EAM(統合型保全システム) 開発による正確性・効率性向上 役員と発電所員の意見交換 わいがやネットの運用	
	B. 業務量・要員のバランス	<ul style="list-style-type: none"> 点検ルールと現場の点検能力に乖離があったのではないかと。他社と同じ規制の中で力みすぎた感がある。 点検計画表と現場の点検能力の乖離は問題の核心の一つ。 ルールに沿った保守には相応の人数が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 良いことはすぐ取り入れるが、取り入れた分、今までしていたことを効率化(やめること)していないため、業務は増大。 積極的な改善は言い出した者が最後まで面倒を見なくてはいけないと言わない(言った者負け)。 他社は委託できるものは委託し、社員しかできないものを社員に行わせている。仕事のやり方そのものを変える必要があるように感じる。 		
安全文化醸成面	行動面	C. 三現主義の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 今回の問題も規制やルールの改正に現場が悲鳴を上げながら、外へ聞こえていなかったのではないかと。現場社員の声をしっかり聞くことが大切。 業務運営の凶一つでも、原子力発電所を上に、本社、経営層を下に書くような現場重視姿勢の積み重ねが大切。 	<ul style="list-style-type: none"> 現場の生の声が本社へ届かない。現場の声が聞き入れられにくい。 所内での意思疎通はあるものの本店との繋がりが弱く、認識にズレがある。 必修に関して国へ提出するものは完璧であるが、現場に対しては十分に目がいかなくなっている。 	不適合判定検討会の設置 不適合情報の公開 地元の方々との対話活動の充実 地元意見の職場共有 原子力安全文化有識者会議 職場話し合い研修 「行動基準」の制定 安全文化を全社(関係・協力会社を含む)共有するための施策 役員事業所訪問 全社話し合い研修 関係・協力会社ヒアリング等 「原子力安全文化の日」
		D. コミュニケーションの活性化	<ul style="list-style-type: none"> 「責任は自分が取る。何かあれば直ぐに言え。」と言う上司、権限と責任の峻別が、風通しの良い職場を作る。 選手が身体の違和感を監督・コーチに言い出せないと大怪我につながる。普段の会話、風通しの良さが大切。 	<ul style="list-style-type: none"> 一人あたりの業務量が多く相談する間がない。報・連・相が不足している。 自分の課のことばかり考え、所全体で仕事をしていない。各課・本社間で考え方の隔たりを感じる。 風通しのよい職場づくり。まずはあいさつから。 常に変だなと思ったことは気付いた時点で相談する。 	
	E. 情報公開	<ul style="list-style-type: none"> 文化や風土は人の問題。技術者自らが地域で安全について語り合う「人の情報公開」活動の継続が有効。 社員の「働く誇り」確保とリスク管理には、平素の活発な広報活動で良い面を取り上げてもらうのが有効。 	<ul style="list-style-type: none"> HPに情報量が少なく、お客様に知ってもらおうという意欲が足りない。一般の人は安全かどうか理解できないので、もっと分かりやすく公開する。 努力していることがうまくお客さまに伝わっていない。綺麗な言葉でなくてもよいので、わかりやすい言葉で説明するべきである。 もういいと言われるくらい、どんな些細な事でも報告しよう。 発電所内の見学をしてもらい、所員の仕事ぶりを見てもらう。 		
	F. 社外の声の継続的取り入れ	<ul style="list-style-type: none"> 安全文化の風化を防止し、プルサーマル等の課題に対応するため、外部の風を入れる本会議を常設としては。 長年大きなトラブルが無かったため原子力発電所という重要施設への意識・関心が、互いに薄れた。地元住民、行政、中国電力の意識差をなくす相互理解活動が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 自治会から、今までより随分つき合いが悪くなったという意見を聞く。 昔の様に地域に出て、集会所や公民館で地域の方と説明会や研修会を行う。 地元の人にあいさつをする。 ボランティア、清掃活動、花壇の世話、交通安全の立哨など、自分達でできることの積みかさねしかない。 世間の人々の気持ち・考えを少しでも理解するためにも地元行事に参加したり、ボランティア(ごみ拾い等)に参加し多くの人と世間話しをしたりする。 		
	G. 全社員、一人ひとりへの安全文化意識の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 経営陣・管理者から、実務を行う一般社員や協力会社一人ひとりまで同じ認識で改革にあたる必要がある。 今回の問題が忘れられる時が来ても活動を続けることで安全文化が醸成される。 安全文化は、原子力部門だけでなく会社全体の問題として対処が必要。 仕組みの変遷に伴う意識面の教育が不十分では。 	<ul style="list-style-type: none"> 10年後、20年後も風化しないよう今回の事例を研修に取り入れる。 自分たちの職場でも同じようなことは起こりうると思う。業務の手順を追うことに満足するのではなく、要求されることを意識する。おかしいと思うことを認めてはいけない。 全社員が本気で取り組まないと、また同じことの繰り返しになる。一部の人が一生涯懸命やっているだけではだめ。 自ら考え行動できるということが大切である。自分で判断し、行動でき、主張できるということである。 		

□ は、業務運営プロセスの改善、業務運営仕組み強化のための施策。「原子力部門戦略会議」等の会議体については【参考1】参照。■ は、安全文化醸成活動推進のための施策

2. 「報告する文化」「常に問いかける姿勢」の醸成に向けた施策の取り組み状況について

この度の点検不備問題の根本的原因として、「報告する文化」「常に問いかける姿勢」が抽出された。経営層と発電所員との意見交換等を定期的に行い、出てきた意見を審議し、結果をフィードバックする仕組みを構築することで、報告が改善に繋がる組織作りに努めるとともに、地域の視点や業務をルールどおり行うことの重要性等を踏まえ、話し合い研修により所員一人ひとりが自ら考えた行動基準の定着化等に取組んでいる。なお、各施策については、主管箇所を定め、実施頻度や実施要領などをルール化することで定着化を図っていく。【参考2】また、これらの取り組みについては、原子力安全文化有識者会議意見を踏まえて取り組みを更に充実・強化していく。

根本原因	取組みの背景	主な施策と実施状況	施策から展開できた具体例等
報告する文化	電源事業本部・経営層と発電所との間で連携が十分でなく、新たな施策への十分な対応が取れていなかった。発電所も経営層に現場の状況を伝える活動が不足していた。	経営層と発電所員、発電所長と所員、および協力会社との意見交換を定期的に行い、出てきた意見や提案について、原子力部門戦略会議で取扱いを審議し、結果を確実に提案者へフィードバックする仕組みを構築。 社長と副長クラス(8.23)、副社長と係長・主任(8.27) 1 発電所長と発電所員(課別に適宜実施) 強化プロジェクトと協力会社社員(7.15 ~ 27)	1 意見交換における意見、提案への対応(例) 所員から「採用数の増加に伴い、教育スタッフが手薄になっている実態について」意見があり、原子力部門戦略会議において審議した結果、OBの活用等による教育スタッフの支援について検討することとし、この旨、発言者へフィードバック。 この他、協力会社社員から工事仕様書の記載方法の効率化について提案があり、改善の検討に繋がるなど有効に機能している。こうした実績を重ねることが、何でも言い出せ、報告できる職場づくりへ繋がると考えている。
	業務が忙しく、気づいたことを発信できない	わいがやネット(仮称)の構築(WEBによる話し合いの場合) 多忙な業務の合間でも、気軽に気づいたことを自由に書き込み。	8月から試験運用開始、9月本運用開始し、顕在化した課題の業務運営への反映について業務プロセス改善WG等が対応。
常に問いかける姿勢	設備の健全性が確保されていれば、不適合管理は後回しでも問題ないと考えるなど、一部QMSに対応しきれない前例踏襲的な風土があり、「常に問いかける姿勢」が不足していた。	地域の視点に立った、地域の皆さんの思いを意識した業務運営 技術系社員による戸別訪問、見学者対応 2 ・地域の皆さんの意見等を直接聴取することで、その思いを実感 ・見学会対応、戸別訪問(7月~)、全戸訪問(8末~) 3 地元行事等への積極的な参加 ・一矢地区住民の方々との清掃活動(当社約40名) ・関係会社と古浦海岸の清掃活動(総員約200名、当社80名)など	2 戸別訪問後の社員の声(例) 「地域の方々と直接接することで、業務に対する責任の重さをより強く感じた」 3 8月末からの全戸訪問に参加した社員の声(例) 「説明会ビデオで地元の皆さんが厳しいご意見をお持ちであると感じたが、今回の訪問で「信用していたのに」とのご意見を直接うかがい再認識した」
	所員一人ひとりが自らの業務の重要性、ルールどおり業務を行うことの大切さについて問いかける姿勢が不足	職場話し合い研修 全所員を約80グループに分けて、点検不備問題を題材とした研修会を開催し、再発防止を自ら考え、自立的に取り組む。 4 所員一人ひとりが行動基準を策定・掲示 5 発電所所員一人ひとりが自覚と責任を持って業務に取り組んでいくことを明確化。 スローガンの掲示 6 ・再発防止の取り組みに対する所員の意識の高揚と一体感の醸成 ・全所員から募集し、優秀作を職場へ掲示	4 話し合い研修の結果生まれた施策 ・所員一人ひとりが行動基準を策定・掲示 ・地元行事への積極的な参加 5 行動基準の例 「我々は、常にお客さまの目を意識して行動します」 「決められたことは確実に実行しよう」 「一人で悩むな、報連相で確実に業務を実行しよう」など なお毎朝、行動基準の唱和を始めた担当もあり、今後拡大の予定。 6 優秀作品 「感じよう地域の思い、聴き取ろう地域の声、取り戻そう地域の信頼」
全社共有・風化防止	今回の教訓を風化させることなく、地域・社会の信頼あつての原子力発電所という原点に立ち返り、原子力安全文化の大切さを全社で共有	原子力安全文化の日(6月3日)の制定 社長メッセージを全社(グループ会社含む)に発信し、原子力の重要性、安全文化を共有。各事業所毎に行事を計画。 7	7 島根発電所においては、毎年、松江市内の地区を選定して、戸別訪問を実施。
	風化させない風土の醸成	忘れないためのモニュメント 発電所管理事務所玄関に、信頼回復コーナーを設置し、これまでの報道記事を掲示。(7月~)	今回の事案を風化させないため、今後更に充実を図る。 (例)モニュメント設置、関係物品等の展示、スローガンの唱和など

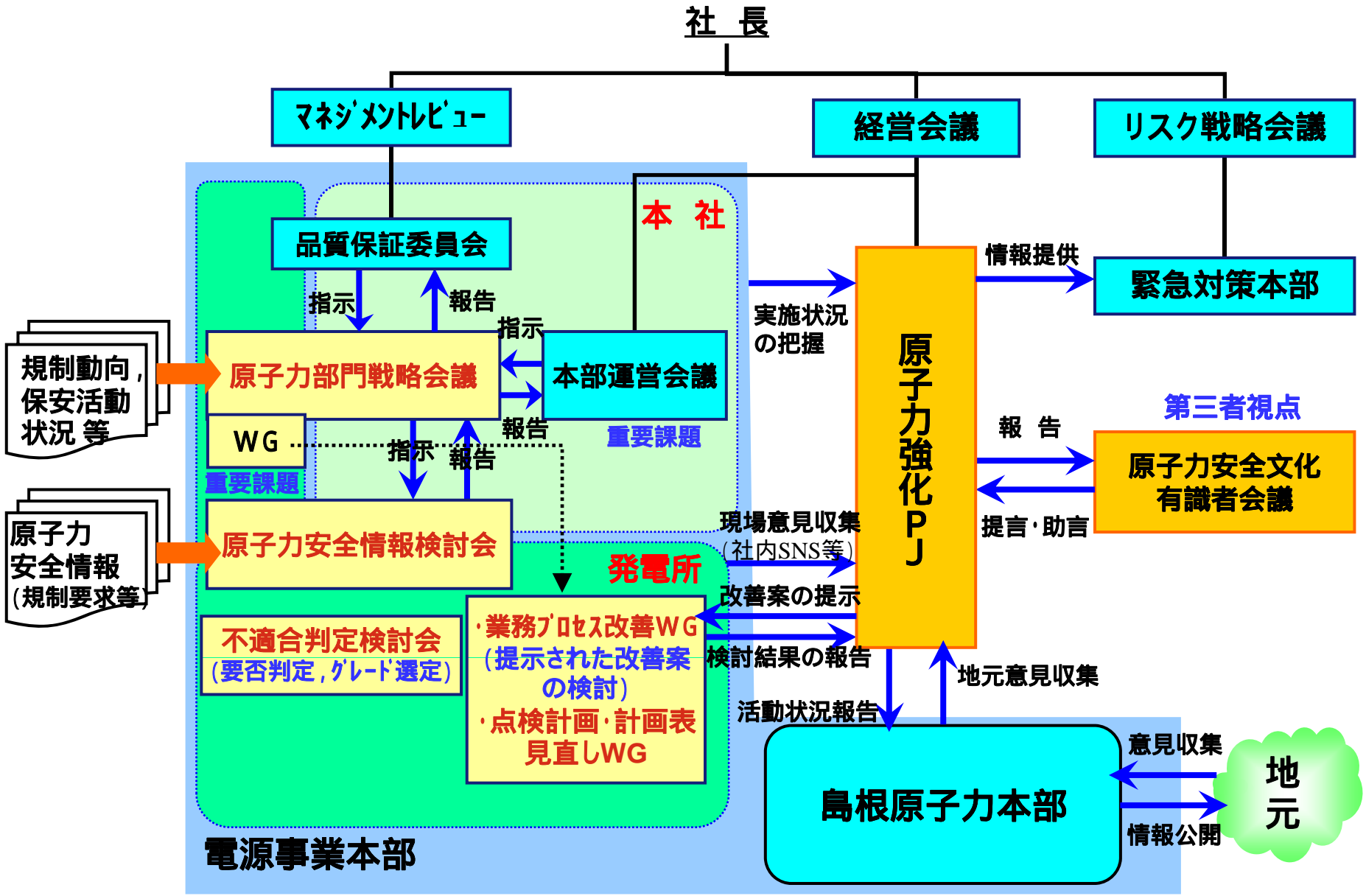
原子力安全文化醸成活動の推進スケジュール

凡例 :計画, :実績

実施事項	スケジュール														実績ほか			
	H22年度												H23年度					
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	上期	下期				
1. 「原子力強化プロジェクト」を設置し、「報告する文化」および「常に問いかける姿勢」を中心として安全文化醸成活動を推進 原子力強化プロジェクトの設置 「常に問いかける姿勢」を醸成するための施策 職場話し合い研修 行動基準の制定 地元意見の職場共有 (D. 対話活動関連) 「報告する文化」を醸成するための施策 役員と発電所員の意見交換 原子力関係者 SNS の運用 <small>SNS: Social Network Service</small> ・安全文化醸成研修会 発電所が一体となって再発防止に取り組む意識の醸成 ・再発防止策実施状況・スロ-ガンの掲示 安全文化の大切さを全社(関係・協力会社を含む)で共有するための施策 役員事業所訪問 全社話し合い研修 関係・協力会社ヒアリング・事業所訪問 有効性評価方法の検討, 有効性評価・次年度計画策定																		
2. 原子力安全文化有識者会議の設置・開催 3. 「原子力安全文化の日」制定・実施 ・社長メッセージ発信等 4. 地元の方々との対話活動の充実 見学会の対応・同席 地元戸別訪問等への参加 全戸訪問等 地元行事への積極参加																		

各施策の 数字は、「1. 第1回有識者会議の意見・提言, 話し合い研修の意見と施策の関係」の施策番号に対応。

【参考1】 「原子力部門戦略会議」など各会議体の相関について



【参考2】安全文化醸成施策の定着化

各施策については、主管箇所を定め、実施頻度や実施要領などをルール化することで定着化を図っていく。

施策名	主管箇所	概要	実施頻度(今年度 1)
経営層・所長と社員の意見交換	・原子力強化PJ ・総務課	経営層・所長と所員の意見交換で出た意見や提案を原子力部門戦略会議で審議し、結果を確実に提案者へフィードバック。	■経営層 6回/年 ■所長 各課1回/年
技術系社員による戸別訪問	・島根原子力本部	定例訪問、見学対応を定期的 to 実施し、地元からの意見は、職場会議で共有。	■定例訪問 2回/月 ■見学会 (2) 申し込みの都度
地元行事への積極的な参加	・島根原子力本部 ・総務課	地元行事スケジュールを周知し、積極的に参加していく。地元からの意見を、職場研修会などを通じて職場で共有。	■行事参加 1回/月 (2)
行動基準の策定・掲示	・原子力強化PJ	一人ひとりの行動基準を掲示、その実施状況について、グループ内で話し合う。	■基準設定 毎年 ■話し合い 3回/年
スローガンの掲示	・総務課	所内で、安全文化醸成に係るスローガンを募集、優秀作品を数点選出。	■募集 毎年

- 1 今年度は実績見込みであり、次年度以降については、今年度の実施結果を踏まえて設定する。
- 2 月ベースの数値は、年間の平均値を示す。

【参考3】 職場話し合い研修

- この度の点検不備問題が、お客さまにどのような不安や不信感を与えたか、当社がどう変わることを望まれているかなどを社員一人ひとりがしっかり認識することが、これからの「原子力安全文化醸成活動」を進める上での基礎。
- このため、これまで当社に寄せられたご意見・ご要望を基に各自の考えを出し合い、これから自分達はどう行動していくべきかを皆で話し合う研修を実施。

		第1回	第2回	第3回
本部 発電所 建設所	実施時期	7 / 23 ~ 9 / 3 (約80グループ)	10月頃	12月頃
	活動概要	<p>約560件のご意見の内、発電所の業務運営に関連が深い、30件のご意見を基に、話し合い研修を実施。</p> <p>直接寄せられた電話 事業所長による訪問活動 エネルギーインターネット モニターのアンケート 支社代表アドバイザー会議 3/30 ~ 6/15に収集したデータ</p> <p>【第1回話し合いテーマ】 (1)当社に対する不信感, 落胆 (2)企業体質への批判 (3)上関や地域経済への影響 (4)当社への期待 (5)自分たちはこれからどう行動していきますか。</p>	<p>・第1回で出た意見, 有識者会議の意見や社長の思い, 総点検時の他部門応援者の声を基に、話し合い研修を実施。</p>	<p>・個人毎に、これから自分達はどのように行動していくのかを定めた「行動基準」を策定。</p>

【参考4】行動基準の制定

- 点検不備問題に対して、発電所員全員が当事者意識を持ち、今の気持ちを風化させないようにするために、これから自分たちはどう行動していくかのグループ毎の「行動基準」を制定し、今後の業務運営の基準とする。

グループごとの
「行動基準」掲示



「行動基準」唱和
の様子

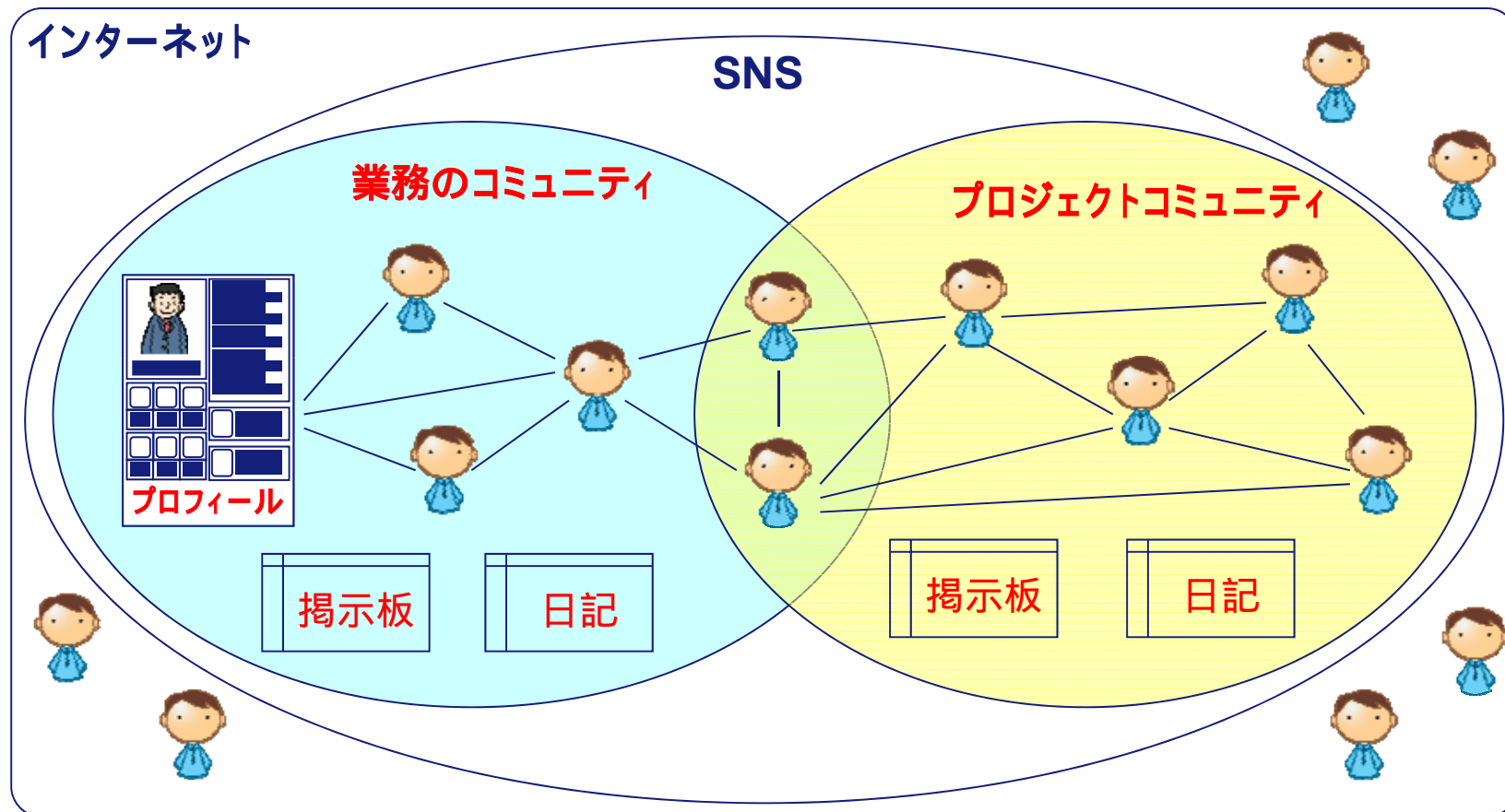


【参考5】 原子力関係者SNS【仮称：わいがやネット】

- 仮想空間上のコミュニティ内で人と人のつながりを促進するサービス。社内SNSの利用も拡大しつつある（損害保険ジャパン，NTTデータなど）。

《主な機能》

- コミュニティ機能（掲示板，日記）を使って気軽な情報発信，地域・課・部署・役職・時間・場所をこえた双方向のコミュニケーション。
- プロフィール機能を使って人を知る，人脈を広げる。



【参考6】安全文化醸成研修会

- ◆ 安全と安心に関する社内意識と世間常識のギャップを埋め、社会とのコミュニケーションを図るには、今後何をしていくべきかを考える機会とする。
- ◆ 原子力安全文化有識者会議社外委員でもある宇於崎裕美氏を講師に迎え、「専門家が陥りやすいコミュニケーションの失敗」をテーマに研修会を実施。
- ◆ 今後もテーマを変え、継続的に実施予定。(H22年度は3回程度実施予定)

（ 研修会の概要 ）

日 時	平成22年8月2日(月)9:00～10:30
場 所	島根原子力発電所 管理事務所1号館 5階集会室
講 師	(有)エンカツ社社長 宇於崎 裕美
対象者	発電所, 建設所, 原子力本部の一般管理職以上の社員
研修テーマ	「専門家が陥りやすいコミュニケーションの失敗」
参加人数	147人(他に業務都合で出席できなかった社員はビデオ視聴)

【参考7】再発防止策実施状況・スローガンの掲示

7

■活動状況を発電所内で公開し、安全意識の高揚を図っている。



目的

- ◆ 島根原子力発電所の点検不備問題等を踏まえ、原子力安全文化の大切さを全社で共有する。
- ◆ コンプライアンス意識のより一層の浸透を図る。

実施内容

- ◆ 島根原子力発電所点検不備問題の概要を説明するとともに、役員が自らの言葉で訓話を行い、点検不備問題について感じたことやコンプライアンス推進に対する思い等について意見交換を実施。

実施時期

- ・ 島根県，鳥取県の事業所
… 8月23日～9月16日実施
- ・ 岡山県，広島県，山口県の事業所
… 9月～11月実施予定



代表ヒアリング

元請協力会社23社中, 主要8社に対し, 業務面, コミュニケーション面等での当社に対する気づき事項を聞き取り。

・聞き取りのポイントは, 他社・他発電所との比較や, 過去からの変化など。

課題整理・事実確認

改善策検討

業務プロセス改善WG等の場
を活用して対策を検討

追加ヒアリング・協議

他の協力会社への追加ヒアリング
対策案についての協議

対策案の具体化
(全体最適化)

対策の実施

◆ 発電所員が直接地元の声を聞くことを通じて、意識改革の一助とする。

1. 見学会対応・定例訪問同行

- 1. 定例訪問への同行・・・ 累積参加者数：21名(8月末実績)
- 2. 見学会への対応・同席・・・ 累積参加者数：18名(8月末実績)

2. 全戸訪問

訪問地区	戸数
旧松江市(橋北地区)	30.9千戸
鹿島町	2.2千戸
島根町	1.1千戸
合計	34.2千戸

実施時期

H22.8.30(月)～9.17(金)

参加人数

延べ530人日(うち発電所・建設所・原子力本部は340人)

旧松江市(橋南地区)、美保関町、八束町、八雲町、玉湯町、宍道町については、チラシをダイレクトメールにより配布。

原子力発電所・建設所以外の本社、近隣事業所からも参加。

3. チラシ配布

- 8月25、26日の両日、JR松江駅、松江しんじ湖温泉駅の2箇所において発電所員31人による約2,500枚のチラシ配布を実施。

チラシ配布の様子



定例訪問の様子



見学会の様子

