

コンプライアンス推進の取り組み状況について

1. 島根原子力発電所点検不備に対する取り組み状況について

再発防止対策の主な実施状況

前回委員会報告以降における再発防止対策の主な取り組み状況は次のとおり。

なお、全体の実施状況は別紙のとおり。

不適合管理プロセスの改善

平成24年5～7月の不適合判定検討会において、393件の不具合情報を審議し、このうち117件を不適合とした（当社ホームページで不適合情報を公開）。不適合件数が減少しているが、これは2号機定期点検作業の多くが4月までに終了していることによるものである。

原子力部門の業務運営の仕組み強化

原子力部門戦略会議を定例的に開催し、再発防止対策の進捗状況や島根2号機ストレステスト一次評価の実施等について審議した（2号機ストレステスト一次評価については8月3日に原子力安全・保安院に提出）。

原子力安全文化醸成活動の推進

・役員と発電所員との意見交換会

原子力系社員を対象とした原子力安全文化アンケートで「経営層が現場の声の吸い上げに努めているか」との設問に対する40才以下社員の評価が低く、原子力安全文化有識者会議での「経営層と現場との風通しを良くすることが重要で、経営層は現場社員の思いを積極的に把握しなければならない」との意見も踏まえ、今年度の役員と発電所員との意見交換会については、以下の点を工夫して取り組むこととした。

- ▶ 役員と係長・主任クラスの意見交換会について、開催回数を増やす（年1回を年2回に）とともに、従来はフリーディスカッションとしていたものを、参加者が意見を出しやすいよう、あらかじめ意見交換テーマを決めておく形式に変更する。
- ▶ 意見交換会で出された課題に対する対応については、従来から社内イントラネットで発電所員に公開していたが、課題を項目ごとにグループ化することで検討箇所や対応状況を把握しやすいものとするとともに、意見交換会の議事概要を発電所員に直接メールする。

6月4日に副社長と課長クラス、7月13日に社長と部長クラスとの意見交換会を実施した。

・地元の方々との対話活動の継続実施 ()は本年4月～7月末の実績
技術系社員による見学会対応(延べ30人), 地元定例訪問への参加(延べ47人), 地元行事への参加(6月17日の一矢川清掃活動に46人, 6月24日の古浦海岸清掃活動に100人など計7行事に延べ285人)については継続実施しており, これらにおいて得られた地元意見を職場内で共有している。

その他(原子力安全に係る本社組織の見直し)

これまで原子力部門内の各部署が担当していた原子力安全に係る業務のうち, 発電所の安全評価や事故時の対応などの業務について, 統括的に担務する専門的な組織(原子力安全技術; 部長以下40名体制)を本社原子力部門内に新たに設置(6月)。

島根原子力発電所点検不備に係る再発防止対策の主な取り組み状況

直接的な原因に対する再発防止対策

点検計画表不備への対応

点検計画表の修正 (H22年6月未完了)

業務手順の改善・明確化, 手順書の見直し

直接原因に係る再発防止対策 (H22年7月未完了)

点検計画の作成・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。

その他の取り組み

点検計画表の継続的見直し

点検計画表における点検方法, 点検頻度等について, 機器の安全重要度, 劣化要因を考慮して, より妥当性の高い内容に継続的に見直し

点検計画表における点検方法, 点検頻度等の継続的見直しを検討するワーキンググループを結成し, 活動中。

保守管理活動全体を管理する「統合型保全システム(EAM)」の活用

- ・現在開発中のEAMにより, 紙ベースで管理している膨大なデータをシステムで管理
- ・「原子力強化プロジェクト」は, 発電所と連携して業務プロセスの改善による更なる業務処理の正確性および効率性向上を検討, 実施

2号機の点検計画表データをEAM保守管理データとして整備し, 第17回定期検査(H24/1開始)に向けて, H23/12に本運用を開始。

1号機についても, 点検計画表データをEAM保守管理データとして整備中。

点検時期を超過していた機器の健全性評価

2号機162機器の全てについて健全性の確認を終了(H22.7.27)

1号機349機器の全てについて健全性の確認を終了(H23.1.6)

根本的な原因に対する再発防止対策

根本的な原因

不適合管理

不適合管理を適切, 確実に行うための仕組みが不足していた。

マネジメント

規制要求事項の変更に速やかに対応してマネジメントできる仕組みが十分でなく適切な対応ができなかった。

組織・風土

「報告する文化」「常に問いかける姿勢」が組織として不足していた。

原子力品質マネジメントシステムの充実

不適合管理プロセスの改善

不適合管理が適切に行われ, 不適合の判断が限られた箇所で決定されること等がないよう, 不適合管理プロセスを改善する。

- 不適合管理を専任で行う担当を設置(H22.6.29)
 - <活動状況> ・発電所員に対し, 不適合管理の必要性や基準についての教育を実施(H22.7.29~8.2)
 - ・品質保証講演会(H22.9.16), 不適合判定検討会委員への専門教育(H22.10.14)
- すべての不具合情報について検討し処置を決定する「不適合判定検討会」の運用を開始(H22.8.1)
 - <活動状況> 不適合と判定した事象全てを半月毎に当社ホームページ上で公開(H22.9.7開始)

原子力部門の業務運営の仕組み強化(保守管理体制・品質保証体制の再構築)

規制要求の変化に速やかに対応し, 適切にマネジメントできる仕組みを強化する。

- 原子力部門の重要課題を統括する「原子力部門戦略会議」を設置(H22.7.27)
 - <活動状況> 第1回開催(H22.7.27) ~ 第49回開催(H24.8.28)
- 本社, 発電所からなる「原子力安全情報検討会」を設置(H22.7.30)
 - <活動状況> 第1回開催(H22.8.13) ~ 第38回開催(H24.8.1)
- 発電所の統括機能を強化し, 責任体制を明確化するため, 品質保証部・保守部を設置(H22.9.7), 技術部・発電部を設置(H23.3.1)

原子力安全文化醸成活動の推進

経営における原子力の重要性や地域社会の視点からの安全文化の大切さを全社(関係会社・協力会社を含む)で醸成する活動を推進する。

- 社長直属の組織として「原子力強化プロジェクト」を設置(H22.6.29)
 - ・職場話し合い研修: H22年度3回実施。H23年度2回実施。H24年度は第1回(H24.4.2~5.25)を実施し, グループと個人の行動基準も策定。
 - ・役員と発電所員との意見交換会()
 - () 交換会で提案された意見は, 組織として対応を検討し, 検討結果を提案者へフィードバック
 - H22年度8回実施。H23年度6回実施。H24年度はH24.6.4, 7.13に実施。
 - ・原子力安全文化醸成研修会: H22年度3回開催。H23年度2回開催。
 - ・福島支援派遣者座談会を実施し, 社内報に掲載(H23年度)
 - ・原子力部門関係者の情報交換の場となる社内SNSを活用(H22.12~継続中)
- 社外有識者を中心に構成する「原子力安全文化有識者会議」を設置: H22年度4回開催。H23年度2回開催。
- 地元の方々との対話活動の充実
 - 鹿島町・島根町・橋北地区全戸訪問(H22年度), 技術系社員による見学会対応(H22.7~継続中), 地元定例訪問への参加(H22.7~継続中), 地元行事への参加(H22.9~継続中), 地元意見の職場内共有(H22.9~継続中)
 - 原子力の重要性や安全文化の大切さを全社で確認する「原子力安全文化の日」を制定(H22.6.3)
 - ・H23.6に行事実施。H24.6に発電所で「誓いの言葉」唱和等を実施するとともに, 全社に対し社長メッセージを発信。
 - コンプライアンス強調月間行事として, 点検不備問題に関する風化防止ビデオの視聴など再発防止に向けた取り組みを実施。(H22.11, H23.11)

2. コンプライアンス推進施策の主な実施内容について

コンプライアンス経営推進誓約の実施

6月下旬の人事異動に伴い対象となった役員および組織の責任者30名が「コンプライアンス経営推進誓約書」に署名し、執務室内に掲示。

コンプライアンス特別研修の実施（7月）

・当社の役員・本社部長・事業所長ならびにグループ会社の関係役員（計約340名）を対象に、コンプライアンス特別研修を実施。

・「管理者の業務チェックの甘さ」や「一人ひとりの品質管理意識の不徹底」による不適切事案が依然として発生していることを踏まえ、会長から、組織のリーダーとして、「お客さま視点で考え、行動する」「基本的なルールを忠実に守る」「積極的に現場に行き、現物・現実を把握する」ことが重要との訓示を行い、その後、社外講師による講演を実施。

（演題）企業不祥事発生メカニズムと経営幹部の役割

（講師）池田 耕一氏（立命館大学大学院 客員教授）

（概要）▶ グローバル化の進展等により、社会の企業に対する期待・要請が大きく変化した結果、従来当たり前とされていた仕事のやり方についても問題視されるようになり、これが企業不祥事が多発する背景となっている。

▶ 経営幹部として、社会の意識・価値観の変化を敏感に察知し、仕事で問題が発生する兆候を的確に捉え、絶えず改善していくことが必要。

・講演会の内容について、ビデオ教材として全社に公開（動画配信）するとともに、グループ会社にもDVDの貸出を開始（8月）。また、社内報8月号にも内容を掲載。

「職場実態・社員意識調査」の実施

・社員の負荷軽減のため、設問の重複等を整理し設問数を削減するとともに、震災以降、お客さまの視点に立って日々の業務に取り組むことの重要性がより一層高まっていることを踏まえ、「お客さま視点の業務運営」に関する設問等を追加のうえ、実施（7月下旬～8月上旬、計69問〔昨年比15問減〕）。

・各設問の結果をとりまとめた診断レポートをもとに、「お客さま視点の業務運営ができているか」「基本に忠実に業務に取り組んでいるか」等について、各職場で話し合いを実施する予定（11月～）。

所属長業務点検結果の活用

全社の所属長（ライン課長・マネージャー：569名）が5～6月に実施し、コンプライアンス推進役（事業所副所長クラス）が所属長評価内容をチェックした結果、各項目とも「適切にできている」との評価が多数を占めていたが、項目によっては「できていない」との評価も一定数見受けられたとともに、一部所属長からはルール自体を見直すべきとの意見も出された。

実施結果を踏まえ、各主管箇所が必要な対応を行うとともに、業務を実施する際の所属長としての留意事項を作成し、今後、フィードバックする予定。

個人情報保護研修の実施

- ・個人情報保護法の基本的なポイントや事例教材を提供し、各職場において話し合い研修を実施中（7月～11月）。
- ・グループ会社にも教材を情報提供（8月）。

エネルギーグループ企業倫理連絡会議の開催（8月）

グループ各社の部長クラスが出席。当社およびグループ各社におけるコンプライアンス推進の取り組みについて紹介するとともに、各社で発生した不適切事案について情報交換。

グループ企業への個別訪問による支援

コンプライアンス推進について、グループ各社における取り組みの向上や当社からの支援策に活かすため、今年度はグループ32社のうち16社を訪問して意見交換を行うこととしており、現在実施中（8～10月）。

保安推進委員会の運営

保安推進委員会の下部機構となるマネージャークラスのWGを開催（5月末）。各部門で発生した法令違反や手続き不備等2件を紹介し、他部門への水平展開や保安教育への反映の必要性について意見交換を実施。

以 上