

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25年5～7月の不適合判定検討会において、339件の不具合情報を審議し、このうち72件を不適合とした。不適合件数の内訳として、Bグレード：1件、Cグレード：71件となっている。

7月に点検工事が集中したため、同月の審議件数は増加しているが、不適合件数は、比較的少ない状態が続いている。

○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およびその運用状況について、有効性評価や今後の取り組みの方向性を審議した。

また、国の新規制基準（7/8施行）や規制基準適合性審査に対する動向について情報共有を図るとともに、その対応策等を検討した。

○原子力安全文化醸成活動の推進

・原子力安全文化醸成研修会の開催（7月）

原子力安全文化の要素の一つである「ルールの確実な遵守」に向けた取り組みの一環として、原子力の品質保証に係わる国の新基準（7/8施行）およびそれに伴い改正した社内規程類の理解促進を図るための研修会を実施した。

・役員と発電所・建設所員との意見交換会について（8月）

社長が、発電所・建設所の幹部クラス（部長以上）を対象に、人材育成やコミュニケーションの活性化などの業務上の課題について意見交換会を実施した。

○その他（原子力規制委員会が「特別な保安検査」の終了を決定）

島根原子力発電所点検不備を受け、当社が策定した再発防止対策の実施状況を確認するために、平成22年6月から計13回実施された「特別な保安検査」について、原子力規制委員会は7月31日、「再発防止への取り組みが機能した状態で定着したものと判断できる」として、次回以降は通常の検査体制に移行することを決定した。

なお、前回企業倫理委員会で「原子力強化プロジェクト」（原子力安全文化醸成施策の検討等を行う社長直属の組織）の設置期間を平成26年6月まで延長すると報告しており、現時点では、プロジェクトの活動は継続することとしている。

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月末完了)

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月末完了)

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し, H24/10より運用開始。

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61回開催 (H25.7.24)
- 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48回開催 (H25.8.26)
- 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2回実施。H25年度は第1回 (H25.4.2~5.24) 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・建設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6回実施。H25年度は4.15, 6.3, 8.5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。H24年度2回開催。
 H25年度は第1回 (H25.7.9) を開催。
 - ・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。H24年度はH24.10.1, H25.2.18に開催。
- 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, H24.6に行事実施。H25.6に発電所で社長訓話, 「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, H24.11)

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31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）

- ・当社役員・本社部長・事業所長，グループ企業役員等約320名を対象に，コンプライアンス講演会を実施。
- ・「基本ルールの逸脱」や「管理者の業務チェックの甘さ」に起因した不適切事案が依然として断続的に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「ルールに従い，基本に忠実な業務遂行を徹底する」「お客さまの立場にたって考え，行動する」「現場・現物を踏まえた業務運営を行う」ことに留意するよう訓示を行い，その後，社外講師による講演を実施。

【演題】 管理者に求められるコンプライアンス

【講師】 児島 ^{こじま} 幸良 ^{ゆきなが} 先生（弁護士・早稲田大学大学院教授）

【概要】 多くの企業において，ルール遵守を最優先とする方針を明確化し，社内で周知徹底しているにもかかわらず，ルールが守られずに問題が発生していることを踏まえ，最近の不祥事の傾向（法令には全く違反していないのに大きな問題になる等）について説明があり，未然防止策（クレド〔社員としての行動規範〕の定期的唱和等）の提案があった。

- ・講演会の内容については，社内報9月号に概要を掲載，また，ビデオ教材として全社に公開（動画配信）。

○「職場実態・社員意識調査」の実施

- ・今年度は設問数を大幅に削減するとともに，当社のアンケートシステムを活用して実施した。（7月下旬～8月上旬，計28問〔昨年比41問減〕）
- ・速報値によれば，全28問のうち，昨年度と比較可能な27項目の現状評価平均値は69.0ポイントで，昨年度より2.2ポイント低下。（昨年度より上昇：6項目，低下：21項目）
- ・今後，集計結果の分析を行うとともに，各設問の集計結果をとりまとめた職場単位の診断レポートを作成し，10月下旬を目途に各職場へフィードバックを行う予定。

○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：562名）が5～6月に実施し、当該組織の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るが、「できていない事項があった（是正済み）」「今後、是正が必要」との評価も一定数見受けられた。

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

- ・個人情報保護に関する基本的知識を習得するためのテキストや事例問題等を提供し、各職場において話し合い研修を実施中（8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（7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に向けた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を行った。

○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実効性を高めることやグループ各社への支援策に反映させるため、今年度はグループ27社（直接出資会社）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（8月）。各部門で発生した法令違反や手続き不備等1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。

○コンプライアンスガイドラインの改訂（6月）

コンプライアンスガイドライン（日常業務を遂行するうえで判断に迷う事象に関する判断基準）について、このたび、法令・規程等の改正や、最近のSNS*利用増加に伴う企業トラブルの多発など社会情勢の変化を踏まえた追加・見直しを行い、全社員へ周知した。

※ SNS：「ツイッター」や「フェイスブック」等 ソーシャル・ネットワーキング・サービスと呼ばれるインターネットサービス