

## 1. 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

#### ■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1のとおり。

#### a. 不適合管理プロセスの改善

平成28年11月～平成29年1月の不適合判定検討会において、438件の不具合情報を審議し、このうち121件を不適合とした。

今回、Aグレードが1件発生し、Bグレードは発生していない。

#### b. 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、点検不備問題、LLW流量計不適切事案に係る再発防止対策の進捗状況やその運用状況等について確認するとともに、今後の取り組みの方向性を審議した。

また、放射性廃棄物の低減に向けた設備導入等の検討状況や島根2号機中央制御室空調換気系ダクトの腐食事象に係る対応状況および今後の進め方等について確認した。

#### c. 原子力安全文化醸成活動の推進

##### (a) 役員と発電所員との意見交換会の実施

日程	出席者	テーマ
12/19	・松岡常務 ・ライン課長	「フリー（日頃の苦労・悩み、疑問点ほか）」
1/20	・古林常務 ・係長，主任クラス	「後輩の指導にあたり，取組んでいること・苦労していること」 「再稼働に向けての役割・取組む姿勢」

##### (b) 第17回原子力安全文化有識者会議の開催（2月）

「LLW流量計不適切事案と点検不備の再発防止対策の取り組み状況」「原子力安全文化アンケートの結果」について議論するとともに、「原子力人材育成プログラム」「島根2号機中央制御室空調換気系ダクトの腐食事象」について情報提供した。

## (2) LLW流量計不適切事案に対する取組み状況

### ■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組み状況は次のとおり。

#### a. 業務管理のしくみの改善

- ・「EAMの改良」について、平成29年度からの運用開始に向けて計画どおり総合テストや本番移行リハーサルを実施するとともに、教育を実施中。

#### b. 業務運営の改善

- ・昨年4月から6月にライン管理職が策定した「管理者責務に関する目標」についてコンプライアンス推進役が対象者全員の目標設定や中間振り返り状況を確認し、「達成」と評価。

#### c. 意識面の改善

- ・昨年11月に策定した「コンプライアンスに係わる行動基準」について、各課で振り返りを実施した結果、約9割の社員が「役に立っている（そう思う、ややそう思う）」と評価。
- ・当社を取り巻く環境や需給運用における原子力の役割について理解を深めるため、流通事業本部（系統運用）中央給電指令所長を講師として招き、講演会を実施。

#### d. 再発防止対策の進捗状況に関する関係箇所への報告状況

- ・2/15 第17回原子力安全文化有識者会議

### ■原子力部門人材育成プログラムの策定

地域・社会からの信頼あってこそその原子力発電所という価値観を原子力部門の社員一人ひとりに更に浸透させるため、原子力部門の人・組織面の実態等を踏まえて「原子力部門人材育成プログラム」を策定し、平成29年2月開催の第17回原子力安全文化有識者会議に報告。（詳細については、別紙2のとおり）

プログラムに基づく諸施策については、平成29年4月以降準備が整ったものから順次実施、検証する予定。

### (3) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

#### a. 階層別研修（1月）

人事異動に伴い、新たに所長・課長となる社員を対象に、コンプライアンス推進の重要性や管理職に求められる役割等を認識するため、研修を実施。

また、新たにライン管理職となった174名（マネージャー・課長・副長）にコンプライアンス参考書籍「不祥事に巻き込まれない技術（笹本雄司郎 著）」を配付。

#### b. コンプライアンスガイドラインの改訂（1月）

一部の事業本部・部門を対象として実施した調査により、取引先等からスポーツ観戦チケットを受領し、社員のみで観戦したという事実が確認されたことから、金券類に該当するスポーツ観戦チケット等を受け取らないことを徹底するため、コンプライアンスガイドラインを改訂し全社員に周知。

#### c. コンプライアンス経営推進誓約の実施（2月）

2月の人事異動に伴い対象となった組織の責任者（部長・所長等）4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。

#### d. 不適切事案の水平展開（2月）

中国電力グループで発生した不適切事案や企業倫理相談窓口へ通報された事案（平成28年8月～10月）について、各事業本部・部門等へ水平展開。

#### e. マイナンバー制度への対応状況（2月～3月）

マイナンバーに関するルールの定着状況の確認や業務品質の更なる向上を目的に法定調書作成業務などを実施している一部の事業所等を訪問し、マイナンバーの取扱い状況を確認するとともに、意見交換を実施中。

#### f. グループ会社の管理・指導面を強化

##### (a) エネルギアグループコンプライアンス・リスク管理責任者会議の開催（1月）

グループ内部統制における当社からグループ各社取締役への働きかけの場として、今年度2回目の会議を開催。昨年8月～9月にかけて実施したグループ各社への訪問で把握した経営リスク等について報告。また、当社およびグループ各社で発生した不適切事案の情報共有を図るとともに、コンプライアンスガイドラインの改訂内容を周知し、意見交換を実施。さらに、ライン管理職研修の実施結果を報告。

##### (b) グループ企業兼務監査役との意見交換（1月）

グループ内部統制における当社からグループ各社監査役への働きかけとして、当社考査部門が主催した意見交換会において、コンプライアンス・リスク事案の発生状況および傾向について報告するとともに、グループ各社で発生した不適切事案が事業所等を中心に発生していることへの対応等について意見交換を実施。

#### (4) 平成29年度 全社コンプライアンス推進の取組み

過去の不適切事案を教訓に、「コンプライアンス最優先」の実現に向けて取り組んでいるにも関わらず、不適切事案が依然として発生していること等を踏まえ、平成29年度は、各職場において自律的に課題・問題を早期に把握・是正していく観点から、コンプライアンス意識や業務管理の徹底等による風通しのよい職場づくりに向けて、強調月間・研修内容等に工夫を加えながら、効果的なコンプライアンス推進施策を展開していく。

また、グループ大のコンプライアンス推進については、グループ内部統制の充実を目的として引き続きグループ各社との連携を強化し、不適切事案の未然防止および個別事案への的確な対応等に向けた支援・助言等を行う。

##### a. コンプライアンス研修の効果的な実施（3年計画の2年目）

前年度に引き続き、ライン管理職（マネージャー・課長・副長）を対象に、コンプライアンス最優先の業務運営の実践に向けた職場マネジメントに関する研修を実施する。

##### b. 一般個人情報・特定個人情報保護への対応

改正個人情報保護法の施行（平成29年5月）に伴い、個人情報保護規程等を改正するとともに、改正後の社内での適切な運用に向けて社内周知および教育を実施する。

##### c. 不適切事案の水平展開

当社およびグループ会社で発生した不適切事案を当事者意識をもって自職場の業務運営に活かしていけるよう、引き続き、事業本部等を通じて事案の概要・再発防止対策・企業倫理委員会で議論された意見等を社員一人ひとりに水平展開する。

## 2. 内部通報制度の運用状況について

平成28年11月から平成29年1月の間に、相談窓口に10件の通報・相談が寄せられた。いずれの事案についても必要に応じて事実調査等を行い、顕名による通報・相談者には結果を連絡するなど対応を終結した。

### 社内・社外別 通報・相談件数 (件)

	11月	12月	1月	計
社内窓口	3(0)	4(0)	2(0)	9(0)
社外窓口	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)
計	3(0)	4(0)	3(0)	10(0)

( ) はグループ会社に関する受付件数を再掲

### 顕名・匿名別 通報・相談件数 (件)

	11月	12月	1月	計
顕名	3(0)	4(0)	2(0)	9(0)
匿名	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)
計	3(0)	4(0)	3(0)	10(0)

( ) はグループ会社に関する受付件数を再掲

(注) 前回委員会報告以降に進捗した箇所を網掛けで表示。

# 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100回開催 (H29.1.25)
- 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67回開催 (H28.11.21)
- 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。H23~H25年度年間2回。H26年度以降は年間1回。H28年度は4月~6月に実施。グループ行動基準も策定。
  - ・役員と発電所・建設所員との意見交換会<sup>\*1</sup>を実施  
 H22年度8回。H23年度以降は年間6回 (H25年度は7回)。H28年度は6.2, 9.16, 10.7, 11.8, 12.19, 1.20に実施。  
 ※1…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
  - ・原子力安全文化醸成研修会を開催: H22年度3回。H23~H25年度年間2回。H26~H27年度は年間1回。H28年度は8.5, 12.14に開催。
  - ・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~H26.12)。
- 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」を設置し開催: H22年度4回。H23年度2回。H23年度以降は年間2回 (H27年度は臨時開催を含み3回)。H28年度は10.14, 2.15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~), 定例訪問へ参加 (H22.7~), 地元行事へ積極参加 (H22.9~), 地元意見の職場内共有 (H22.9~)
- 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年度から毎年6月に行事実施。H28年度はH28.6.3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組みを毎年11月に実施。(H22年度~H26年度<sup>\*2</sup>)  
 ※2…H27年度以降はLLW流量計不適切事案の再発防止対策に関する取組みに見直し

## 原子力部門人材育成プログラム策定の背景

- 島根原子力発電所 低レベル放射性廃棄物のモルタル充填に用いる流量計問題を機に、原子力部門における人材・組織づくりに関する新たな取り組みが求められている

## 社外からのご意見

- 今まで以上に、発電所の安全安心を一人ひとりの責務として意識し、地域社会に目を向けた仕事をするべき。
- 点検不備以降いろいろな対応があり、意識が内向きになっているのではないか。幅広い視点を持った人材を育成することが必要である。

「地域・社会からの信頼あってこそその原子力発電所」という原点を、一人ひとりの社員にまで、更に深く浸透・定着させていくことが重要

平成27年12月、「原子力部門人材育成プログラム（以下「プログラム」という）」を策定し、プログラムに基づく具体的な諸施策を展開していく組織として、原子力人材育成チームを設置

## 原子力部門における人・組織面の特徴

## 原子力部門における人・組織面の特徴

## 維持向上すべきところ

## ■ 高い使命感

原子力に係るリスクを認識し、高い使命感をもって業務に取り組んでいる

## ■ 原子力安全意識の浸透

原子力安全文化醸成活動を展開し、安全最優先の方針への理解が、職場に浸透している

## ■ 専門性の高い技術者集団

原子力のプロフェッショナルとして、保安教育・技術教育を実施し、発電所の保安確保に全力で取り組んでいる

## 改善が求められるところ

## ■ 地域社会やお客さまへの視点

地域社会やお客さまと自らの業務との関わりを考える機会が少ない

## ■ 組織間の連携

専門性が高い業務ゆえに仕事の進め方が縦割りとなりがちで横との連携が少ない

## ■ 部門一丸となった人材育成への取り組み

部門として目指す人材像を明確にして、計画的な人材育成を行う取り組みに改善の余地がある

原子力部門人材育成プログラム

原子力部門人材育成プログラム

基本方針

地域・社会からの信頼あってこそその原子力発電所という原点を踏まえて、原子力安全をより一層確実なものとしていくことができる「自律した人材」を育成する。

目指す人材像

- 地域・お客さまの視点に立って自ら考え行動することができる人材
- 幅広い経験に基づく柔軟な思考と深い専門性を並び持つ人材
- 周囲との信頼関係を構築しながらリーダーシップを発揮する人材

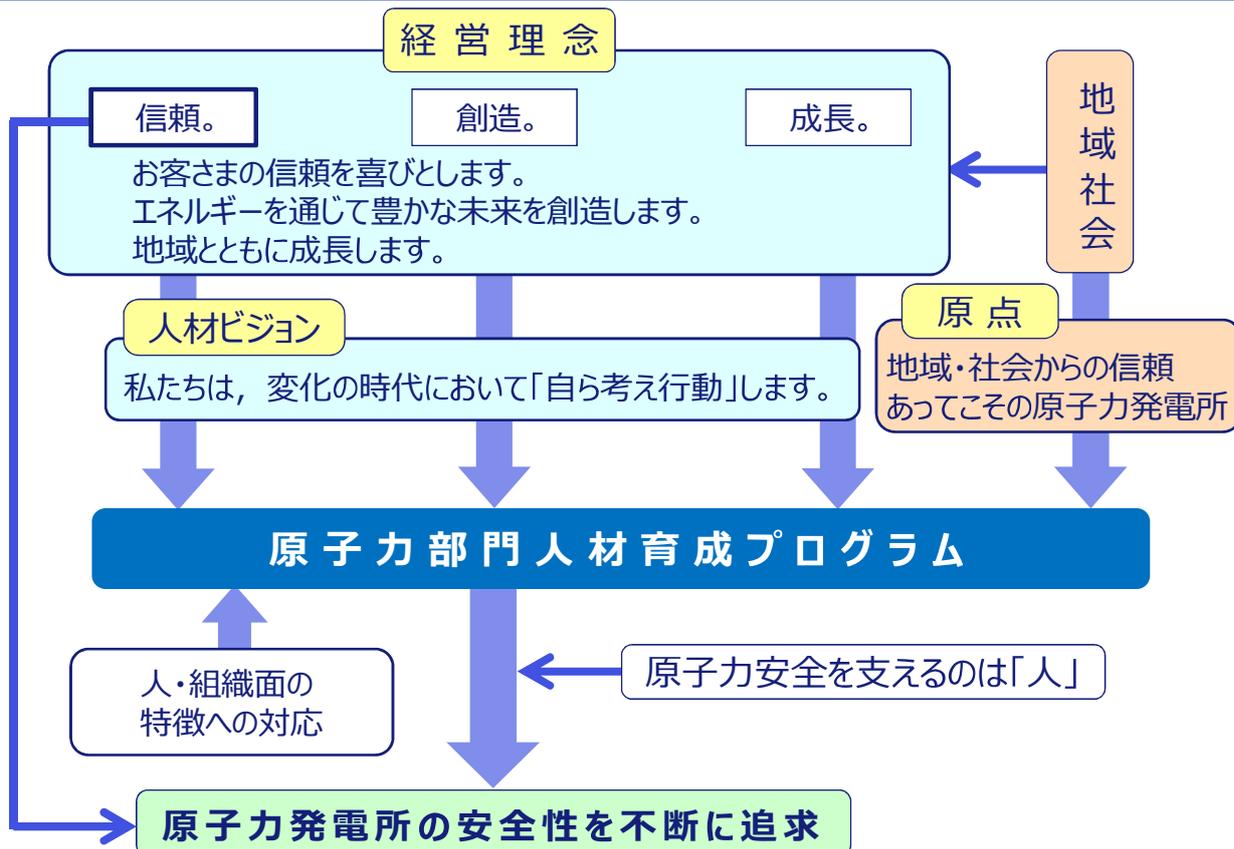
具体的施策

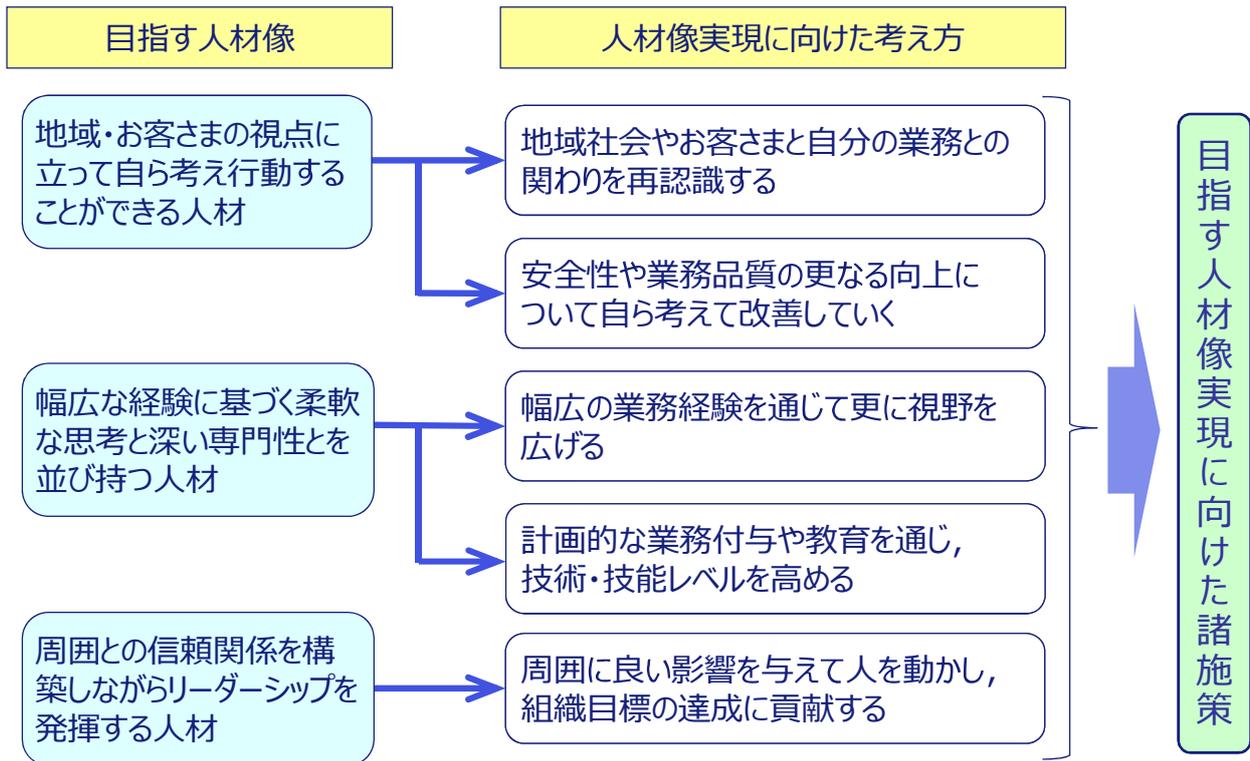
- 「人づくり」に向けた取り組みの充実  
 目指す人材像の実現に向け、従来の教育・訓練等に工夫を加えるとともに、人づくりに向けた新たな施策にも取り組み、多様な業務経験・研修等を効果的に組み合わせ、人材育成の取り組みを充実させる。
- 「人づくり」の機能の強化  
 本社機能（原子力部門の人事・教育関係業務）の一部を島根原子力発電所の研修業務を担っている組織と統合し、原子力部門の人材育成にかかる業務全体を総括して一元的に実施する。

実施時期

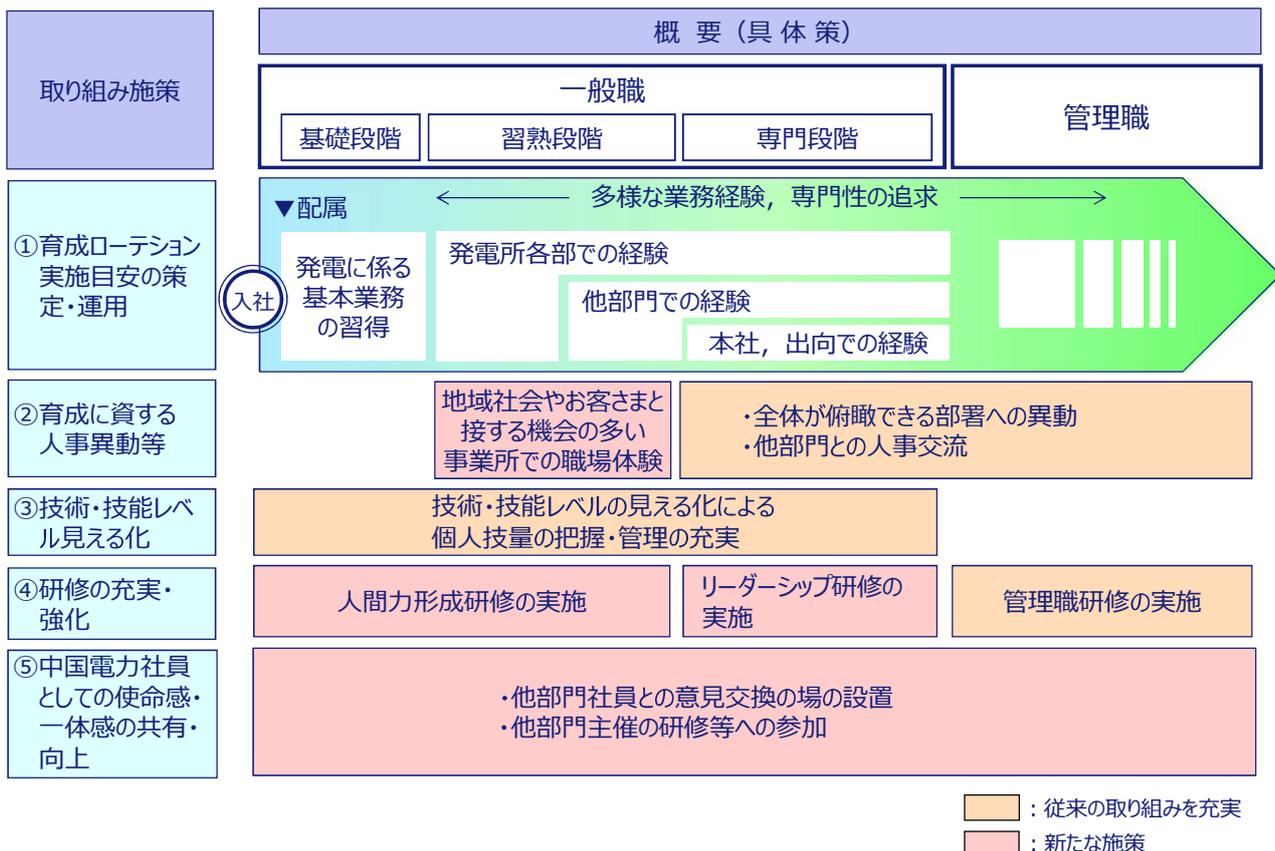
- 具体的な取り組み施策は、平成29年4月以降準備が整ったものから順次実施する。

原子力部門人材育成プログラムの位置づけ



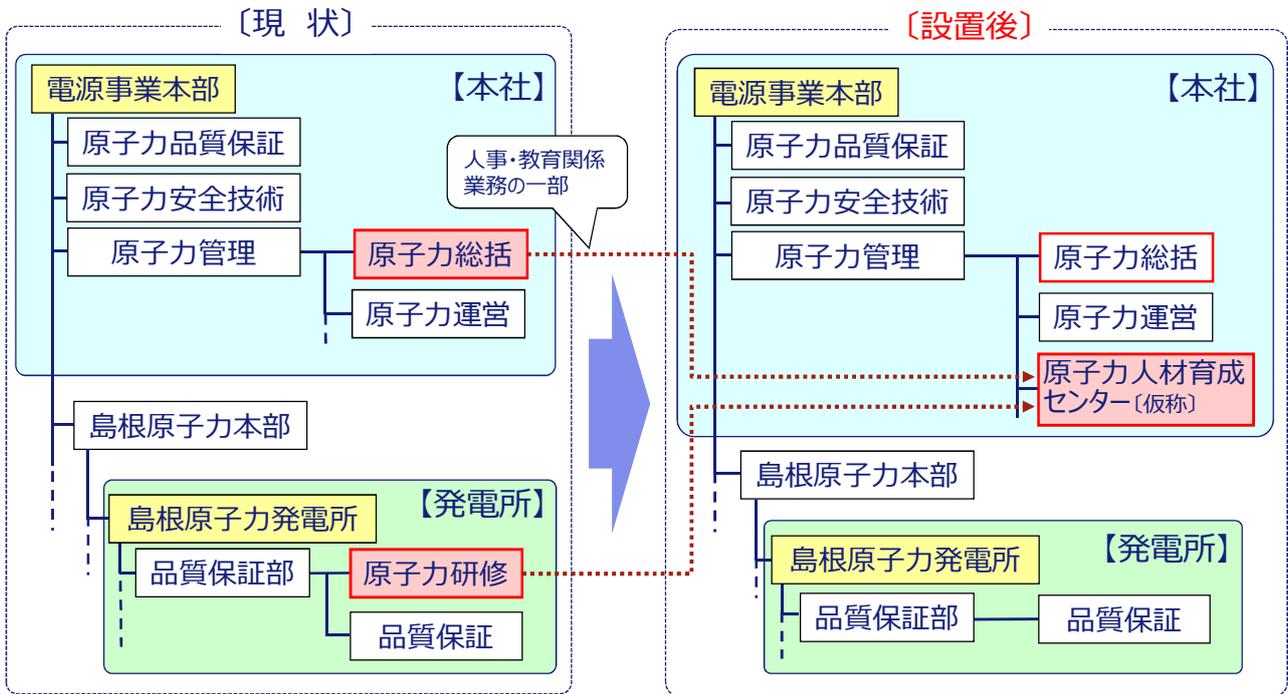


「人づくり」に向けた取り組み充実のイメージ



# 「人づくり」の機能の強化イメージ (原子力人材育成センター〔仮称〕の設置概要) ⑦

- 原子力人材育成センター〔仮称〕は本社（電源事業本部）組織として設置し、勤務場所は島根県松江市とする
- 設置時期は、平成29年4月以降準備整い次第



# 原子力人材育成センター〔仮称〕の役割イメージ ⑧

