

## 1. コンプライアンス推進の取組み状況について

### (1) 島根原子力発電所点検不備および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。  
なお、全体の実施状況は別紙のとおり。

#### a. 不適合管理プロセスの改善（点検不備）

平成29年5～7月の不適合判定検討会において、446件の不具合情報を審議し、このうち124件を不適合とした。

今回、Aグレードは発生しておらず、Bグレードが3件発生している。

#### b. 原子力部門の業務運営の仕組み強化（点検不備）

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、今後の取組みの方向性を審議した。

また、原子力安全維持・向上活動および検査制度の見直しに係る対応状況や今後の進め方等について確認した。

#### c. 業務運営の改善（LLW流量計不適切事案）

平成29年度「所属長による業務点検」の実施にあたり、原子力部門では「LLW流量計不適切事案を踏まえた独自点検項目」を追加し、ライン管理者全員を対象に業務点検を6～7月にかけて実施した。

#### d. 原子力安全文化醸成活動の推進（点検不備およびLLW流量計不適切事案）

##### (a) コンプライアンス行動基準の振り返り

島根原子力本部・発電所・建設所において、コンプライアンスに係る行動基準の振り返りを4～6月にかけて実施した。

##### (b) 役員と発電所員との意見交換会

日程	出席者	テーマ
6/9	・古林常務 ・発電所員（30代）	・評価要素「中国電力で働く「ほこり」」に関する分析結果
7/24	・岩崎常務 ・発電所員（30代）	同上

##### (c) お客様視点の価値観を認識する機会拡大

個々の業務の重要性や地域との関わりについて認識を向上させるため、地元行事や社会貢献活動等への参加を継続実施中。

e. その他（原子力強化プロジェクトの設置期間の延長）

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である「原子力強化プロジェクト」については、平成29年6月を終了目途としていたが、島根原子力発電所2号機の新規制基準適合性審査の終了時期の見通しが立っていない中で、地元自治体などに当社の原子力安全文化醸成活動の理解を得るためには、引き続き、プロジェクトが主体となってその活動等を推進する必要があるため、点検不備問題等の再発防止対策が定着したと認められるまでを目途に延長した。

f. 原子力部門人材育成プログラムへの取組み

地域やお客さまの思いを理解し、多様な価値観に触れる機会を創出する観点から異業種交流への参加や松江営業所における業務体験を実施中。また、原子力人材育成センター設置に向けて、6月に「島根原子力発電所原子炉施設保安規定」の変更認可申請を行い、現在原子力規制庁による審査に対応中。（認可後、同センターを設置）

## (2) コンプライアンス推進施策の主な実施内容

### a. コンプライアンス経営推進誓約（6月）

6月の人事異動に伴い対象となった取締役および組織の責任者（執行役員を含む）33名が「コンプライアンス経営推進誓約書」に署名し、執務室に掲示。

### b. 階層別研修（主任クラス研修，入社2年目研修）（6～9月）

今年度は新たに主任クラス（653名）および入社2年目（149名）の社員を対象としてコンプライアンス研修を実施。職場リーダーである主任クラス社員に対して事例検討による話し合い研修等を実施するとともに、入社2年目社員に対して当社のコンプライアンスへの取組み内容を説明。

### c. コンプライアンス ライン管理職研修（6～11月）

職場づくりの要となる全ライン管理職（マネージャー，課長，副長）を対象として、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3年間で実施することとしており、2年目を実施。また、昨年度と同様に、人材活性化部門（人権啓発・総括）による「ハラスメント研修」を同時開催。

【演題】不祥事が発生するメカニズムと職場から問題をださないマネジメント～ライン管理職の役割～

【講師】笹本 雄司郎（㈱マコル 代表コンサルタント）

【概要】不祥事の背景や予防対策の要点を踏まえ、管理職として果たすべき役割について、グループ討議を中心に実施。

### d. コンプライアンスガイドラインの改訂（7月）

コンプライアンスガイドラインについて、社会情勢の変化や法令等の動向を踏まえた年1回の定期見直しを行い、全社員へ周知。主な見直しとしては、業務目的以外の作業服の着用禁止について新規に追加。

### e. 不適切事案の水平展開（7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2月～4月）について、各事業本部・部門等へ水平展開。

### f. 所属長の業務点検（7～9月）

全所属長（ライン課長・マネージャー）が実施した点検結果（全52項目）をもとに、部長・所長等と所属長による話し合いを実施して、各職場の課題を3項目程度選択するとともに、各職場で取り組む課題を検討。今後、各職場が課題に対応していくとともに、コンプライアンス推進部門は、各職場の点検結果および取り組み事例をフィードバックする予定。

### g. 個人情報保護研修（7～1月）

改正個人情報保護法（平成29年5月30日施行）の改正ポイントを含む個人情報保護に関する取扱いについて、全社員によるeラーニング研修を開始。

#### h. 経営層・コンプライアンス推進責任者研修（8月）

当社役員，本社部長，事業所長，グループ会社役員など約360名を対象に，コンプライアンス経営に関する会長訓示および社外講師による講演を実施。会長訓示，講演会の内容については，社内報9月号に概要を掲載するとともに，課長以上を対象にビデオ教材として公開する予定。

##### ・会長訓示

▶ 当社・グループ会社の幹部社員・管理職に対して，以下の2点を要請。

①過去に発生した不適切事案の背景や要因をもとに，想像力を働かせながらリスクを認識するとともに，リスク回避に向けて具体的な指示を出すなど責任をもってリスクに対処すること

②管理職は自らの守備範囲の業務が適切にできているかどうか第三の目で確実に業務点検を実施するとともに，業務運営の改革・改善に取り組むこと

▶ 当社事業の根幹は地域や社会からの理解や信頼であり，不適切事案が発生すると会社全体に対する信頼を損なうことから，幹部社員にはコンプライアンス最優先の業務運営を職場の隅々まで浸透させてほしい。

##### ・社外講師講演

【演題】企業の不祥事防止に向けたコンプライアンス活動のあり方について

【講師】中村 葉志生（㈱ハリートカンパニー代表取締役）

【概要】企業不祥事を犯す罪の発端（故意・過失）と犯す罪の行為（作為・不作為）といった切り口で4つの事象に分類・整理したうえで，経営層・幹部社員に向けて，不作為による罪を無くしていくためのコンプライアンス活動等について具体的事例を交えながら解説。

#### i. 職場実態・社員意識調査（8月）

- ・全社の評価平均値に大きな変化はなかった（前年度比+1.0pt）。
- ・「法令・社内ルール遵守」や「責任ある業務遂行」においては，9割以上の社員がほぼできていると回答していることから，コンプライアンス意識は非常に高く定着しているが，「ルールを理解できているか」「前例踏襲していないか」について，肯定的な回答をした社員は約7割にとどまっており，自律的な業務運営への取組み姿勢が不足していることが推察される。
- ・昨年度に引き続き，社内に実態と乖離した社内ルールが存在している（「そう思う」「ややそう思う」と回答した社員（4.7%）からの具体的な問題提起は僅少（14件）であり，ルールが多すぎる・必要性が乏しい等の意見がほとんどであった。
- ・調査結果については，各所属長へ「職場別結果レポート」等を通知し，職場内での共有を図るとともに，評価平均値が大幅に低下した職場については，当該部長・所長等へ，職場実態等に応じた対策の検討・実施を依頼する。また，調査結果・問題提起された内容を各事業本部・主管箇所へフィードバックし，各所属組織や関係業務の現状・課題の把握や今後の事業運営に反映していく。

j. グループ会社の管理・指導面を強化

(a) エネルギー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（7月）

各グループ会社のコンプライアンス・リスク管理責任者が出席し、今年度1回目の会議を開催。今回は、中国電力グループにおける不適切事案の水平展開等に加え、新たに以下の3点について情報共有した。

- ▶ コンプライアンスライン管理職研修の講師である笹本先生を招き、グループ各社の責任者に対して、経営層に求められる不祥事防止の取組みについて講演。
- ▶ 考査部門による「不祥事予防のマネジメント・ツール」の紹介と活用
- ▶ 人材活性化部門による長時間労働の是正および適正な労働時間管理の徹底

(b) コンプライアンス推進部門長によるグループ各社へのヒアリング（8～9月）

中国電力グループ全体のガバナンス強化に向け、コンプライアンス推進部門長が中心となってグループ会社（計23社）を訪問し、各社の責任者に対して、コンプライアンス推進、リスク管理、危機管理に関する取組み状況等についてのヒアリングや意見交換を実施中。

2. 内部通報制度の運用状況について

平成29年5月から平成29年7月の間に、相談窓口には6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した。

社内・社外別 通報・相談件数 (件)

	5月	6月	7月	計
社内窓口	1(0)	1(0)	1(0)	3(0)
社外窓口	1(0)	1(0)	1(1)	3(1)
計	2(0)	2(0)	2(1)	6(1)

( ) 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)

	5月	6月	7月	計
顕名	1(0)	1(0)	2(1)	4(1)
匿名	1(0)	1(0)	0(0)	2(0)
計	2(0)	2(0)	2(1)	6(1)

( ) 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104回開催 (H29.7.19)
- 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73回開催 (H29.7.14)
- 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。H29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\*1を実施  
 H22年度8回。H23年度以降は年間6回 (H25年度は7回)。H29年度は6.9, 7.24に実施。
  - ・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年度は年間2回。H29年度は5.11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)。
- 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。H29年度はH29.6.2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\*)

\*...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