

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8～10月の不適合判定検討会において、453件の不具合情報を審議し、このうち154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）

10～11月にかけて、各管理者が設定した平成29年度の管理者責務に関する行動目標に対する中間ふり返りを実施するとともに、管理者責務に関する研修の復習として、課（グループ）単位で研修資料を用いて話し合い研修を実施。

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) LLW流量計不適切事案の事例研修（含、適切な発注業務に係る研修）

11～12月にかけて、島根原子力本部・発電所・建設所の課（グループ）単位で、ライン管理職が所属員に対してLLW流量計不適切事案の発生経緯や原因等について説明するとともに、適切な発注に係る留意事項を再周知。説明後、参加者一人ひとりに問題点を理解したことを確認。

(b) コンプライアンス行動基準およびグループ行動基準のふり返り

11～12月にかけて、島根原子力本部・発電所・建設所の課（グループ）単位で、コンプライアンスに係る行動基準およびグループ行動基準について、決めたとおりの行動をとることができたかどうか各グループでふり返りを実施中。

(c) 安全文化講演会の開催（平成29年度2回目）

島根原子力発電所において、原子力を取り巻く状況や電源事業本部の課題と取組み等について理解し、自らの業務の重要性の認識を深めることを目的として、電源事業本部部長による講演会を11月27日に実施。

(d) 役員と発電所員との意見交換会の開催

日程	出席者	テーマ
9/15	・ 迫谷副社長 ・ 発電所員（30代）	・ 評価要素「中国電力で働く「ほこり」」に関する平成28年度アンケートの分析結果
11/22	・ 清水社長 ・ 発電所員 （平成23年度入社）	・ 仕事に対する思い（やりがい等）について

(e) 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。

(f) 第18回原子力安全文化有識者会議の開催

9月22日に開催し、「LLW流量計不適切事案と点検不備の再発防止対策の取組み状況」「原子力安全文化醸成に向けた取組み」について議論するとともに、「原子力部門人材育成プログラムの実施状況」「新規制基準への適合性審査状況」「1号機の廃止措置」について情報提供した。

e. 原子力部門人材育成プログラムへの取組み

従来、本社と島根原子力発電所がそれぞれ実施していた教育等に関連する業務を一元的に集約し、平成29年10月1日付で、島根原子力発電所内に本社組織として「原子力人材育成センター」を新設。今後は、「原子力部門人材育成プログラム」に基づく施策の立案・実施・検証を行う予定。

地域やお客様の思いを理解し、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については、引き続き実施中。

(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（10月）

10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）45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. 不適切事案の水平展開（10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29年8月～10月）について、各事業本部・部門等へ水平展開。

c. 業務点検等の実施（10月）

今年度は、共架電線類の道路占用（二次占用）許可申請の未申請事案（以下、「二次占用事案」という。）を踏まえて、コンプライアンス推進部門長メッセージ「コンプライアンスを問い直す」を伝達したうえで、道路法以外の法令遵守に関する業務点検等の実施を指示。

d. コンプライアンス強調月間の実施（11月）

実施内容は以下のとおり。（グループ会社にも教材を情報提供）

(a) 会長メッセージの伝達（強調月間初日）

過去の不適切事案を踏まえて、コンプライアンス最優先の業務運営に取り組んできたにもかかわらず、二次占用事案が発生したことから、会長メッセージとして以下の2点を伝達。

- 『問いかける姿勢』を常に持ち、どうやったらこの問題を解決できるかを最優先に考え、解決するための労を惜しまないこと。
- 『報告する文化』の形成に向け、問題に気づいたら組織としてどのように対応していくかを考え、社員が言いだしやすいと感じられる職場づくりをすること。

(b) 二次占用事案の水平展開

今年5月に公表した二次占用事案について、法令遵守に対する甘い認識や前例踏襲による業務運営があったことを重く受け止め、同様の不適切事案を繰り返さないために、事案概要資料を視聴し、全社員が経緯・原因および再発防止策について共通認識をもったうえで、二次占用事案の原因を含む複数の不適切事例について、不適切行為を誘発する意識面の要因等について話し合いを実施。

(c) 「3つの行動」の実践に向けた教材学習

社員一人ひとりがコンプライアンスの重要性を認識し、前向きな行動ができるよう、「3つの行動（良識に照らします・率直に話します・積極的に正します）」の留意点を整理した教材により学習。

(d) 企業倫理相談窓口およびコンプライアンスガイドラインの再周知

コンプライアンス意識を高め、日常業務で実践するため、企業倫理相談窓口およびコンプライアンスガイドラインについて掲示板に掲載し、再周知。

e. 「**ルールの適切性確認**」の実施方法等の見直し（11月）

本取組みを通じて、二次占用事案を把握できなかったことを踏まえて、施策名称を「業務実態とルールの適切性確認」に変更のうえ、問題提起にあたっての確認ポイントを明示して社内に再周知。今後は、人事異動後の社員への働きかけ活動を重点的に実施する方向で検討中。

f. **階層別研修（新任所長等事前連絡会・新任管理職研修）（9～11月）**

平成29年10月全社組織整備に伴う人事異動により、新たに就任する現業機関の所長およびマネージャー・課長を対象として、コンプライアンス推進における留意点や各役職に求められる役割を事前説明。また、新任管理職研修においては、同様の不適切事案を防ぐための水平展開や管理職に求められる役割を説明。

g. **グループ会社の管理・指導面を強化**

(a) **グループ各社のリスク管理状況（10月）**

コンプライアンス推進部門長等によるヒアリングを通じて、グループ各社のリスク管理の整備・運用状況等を把握するとともに、意見交換を実施。

2. **内部通報制度の運用状況について**

平成29年8月から平成29年10月の間に、相談窓口に9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)

	8月	9月	10月	計
社内窓口	4(1)	2(1)	3(1)	9(3)
社外窓口	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
計	4(1)	2(1)	3(1)	9(3)

() 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)

	8月	9月	10月	計
顕名	3(0)	2(1)	3(1)	8(2)
匿名	1(1)	0(0)	0(0)	1(1)
計	4(1)	2(1)	3(1)	9(3)

() 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105回開催 (H29.10.19)**
- 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75開催 (H29.9.7)**
- 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を実施
 - H22年度8回。H23年度以降年間6回 (H25年度7回)。H29年度は6.9, 7.24, **9.15, 11.22**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年度年間1回。H28年度2回。H29年度は5.11, **11.27**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年度以降年間2回 (H27年度は臨時開催を含み3回)。**H29年度は9.22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。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り組みを毎年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り組みに見直し