

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

平成30年11月～平成31年1月の不適合判定検討会において、400件の不具合情報を審議し、このうち146件を不適合とした。

今回、Aグレード、Bグレードとも発生していない。

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した。
- ・「管理者責務に関する教育・研修」および「管理者の責務に係る自己評価」に係る今後の実施方針について、今後の検討内容を確認した。
- ・また、原子力安全維持・向上活動、および検査制度見直しに係る検討状況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) コンプライアンス行動基準およびグループ行動基準の振返り

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、決めたとおり行動できたか、島根原子力本部・発電所、原子力人材育成センターの課（グループ）単位で振返りを実施した。（11～12月）

(b) 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
12/17	・ 芦谷常務 ・ 発電所員 (若年層〔20代〕10名)	・ 仕事に対する思いについて
1/17	・ 小川副社長 ・ 発電所員 (中堅クラス 10名)	

(c) お客さま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。

(d) 第21回原子力安全文化有識者会議の開催

「点検不備に係る再発防止対策の実施状況・評価ほか」「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、「新規制基準への適合性審査状況」等について情報提供した。また、原子力関係組織の社員を対象に実施したアンケート結果から、安全文化に対する意識が浸透し、再発防止策が有効に機能していることを報告した。(2月)

(2) 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（1～2月）

人事異動に伴い新たに所長・課長となる社員を対象として、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について、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. コンプライアンス経営推進誓約（2月）

人事異動に伴い対象となった組織の責任者（部長・所長等）7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。

c. 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30年5～10月）について、各事業本部・部門等へ水平展開。

d. 新職場における問題提起活動（1～3月）

昨年度に続き、業務実態やルールの適切性確認を通じた問題提起を活性化するため、人事異動者を対象に、新たな職場への異動後に、前職場との違いや新職場独自ルールの存在等について、疑問点や問題点等をレポートに記録し、各職場で検討する「新職場における問題提起活動」を実施中。

また、今年度から、新職場だけではなく、前職場の問題点等について、前職場の所属長へ報告するよう依頼。

e. グループ会社の管理・指導

(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会社取締役への働きかけの場として、今年度2回目を実施。中国電力グループにおける内部通報制度の適切な運用に向け、制度の運用状況の評価・検証および必要な改善等を行うよう依頼。また、中国電力グループで発生した不適切事案について、コンプライアンスの視点から留意事項を説明し、各社で活用するよう依頼するとともに、グループ会社（3社）がコンプライアンス推進やリスク管理に関する取組状況を紹介し意見交換を実施。

(b) エネルギアグループ企業兼務監査役との意見交換（1月）

当社考査部門と監査役との意見交換会にコンプライアンス推進部門も参加。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、コンプライアンス最優先の業務運営の徹底に向けた監査役への働きかけを実施。

(c) グループ会社との意見交換（2月）

コンプライアンス面で課題があるグループ会社と意見交換を実施。（今年度3回目）。

(3) 平成31年度 全社コンプライアンス推進の取組み

送配電事業の分社化に伴い経験したことのない体制や業務への対応において、今まで以上にコンプライアンス最優先の業務運営が重要となることを踏まえ、平成30年の全社コンプライアンス推進計画の実施状況を評価のうえ、「平成31年度全社コンプライアンス推進計画（案）」を策定。

コンプライアンス意識や業務管理の徹底を継続するとともに、各職場が前向きに課題や問題を早期把握・是正していけるよう、「問いかける姿勢」の浸透や言い出しやすい職場づくりに向けて、強調月間や研修内容に工夫を加えながら、コンプライアンス推進施策を展開していく。

また、グループ会社については、各社経営層の率先垂範と積極的関与の重要性を踏まえ、経営層への働きかけやリスクが高い事案への調査参画など親会社として引き続き、支援する。

a. コンプライアンス強調月間の実施

過去の不適切事案を教訓とするため、月間施策を実施する。また、コンプライアンス推進に向けた話合いについては、コンプライアンスや業務管理等に関する問題を織込んだ事例を基に実施する。

b. 効果的な研修や業務点検等の実施

新任ライン管理職（マネージャー・課長・副長等）を対象に職場マネジメントに関する研修を実施する。「業務実態やルールの適切性確認」「所属長による業務点検」等の施策については、引き続き実効性向上に向けて取り組む。

c. グループ内部統制の充実

グループ会社における不適切事案の発生状況等を踏まえ、ヒアリング等を実施する。課題があるグループ会社には業務運営の改善要請等を実施するなど積極的に関与する。

また、新たな取組みとしてグループ会社の役員クラス向けのコンプライアンス研修を実施する。

2. 内部通報制度の運用状況について

平成30年11月～平成31年1月の間に、相談窓口に15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)

	11月	12月	1月	計
社内窓口	7(1)	4(1)	2(0)	13(2)
社外窓口	2(0)	0(0)	0(0)	2(0)
計	9(1)	4(1)	2(0)	15(2)

() 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	7(0)	3(1)	2(0)	12(1)
匿名	2(1)	1(0)	0(0)	3(1)
計	9(1)	4(1)	2(0)	15(2)

() 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115回開催 (H31.1.23)
- 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93回開催 (H30.12.5)
- 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。H30年度は4~6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)。H30年度は5.11, 6.25, 8.9, 9.6, 11.27, 12.17, 1.17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2回。H30年度は9.21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)。H30年度は12.10, 2.14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。H30年度はH30.6.1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