

実施箇所： 原子力強化プロジェクト

LLW—AP3 意識面の改善

リーダー：原子力強化プロジェクト 部長

H30年 3月31日現在(実績) *

原因	【点検不備】安全文化要素のうち「報告する文化」及び「常に問いかける姿勢」が組織として不足していた。 【LLW】「コンプライアンス最優先の意識の徹底」および「原子力安全文化醸成」の取り組みが一人ひとりの心にまで十分に浸透・徹底していなかった。	実施内容	【共通】 ・「原子力安全文化有識者会議」へ施策の実施状況等を報告し、第三者の視点から検討事項に対する提言を受ける。 【点検不備】 ①「報告する文化」や「常に問いかける姿勢」を中心に、安全文化醸成活動を推進する。 ②地元の方々との対話活動の充実を図り、地元の方々と直接対話することにより、「地域に対し一人ひとりが約束を果たし続ける」という地域視点意識の向上を図る。 ③「原子力安全文化の日」を中心に、このたびの事態を厳粛に受け止め、今後二度と同じことを繰り返さないため、また、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で共有し、再確認する。 【LLW】 ①今回の不正事案の事例研修を実施し、原子力安全文化醸成活動の重要性を一人ひとりに徹底する。 ②「地域に対し一人ひとりが約束を果たし続ける意識」をさらに向上させるため、コンプライアンスに係る行動基準を掲げて行動するとともに、お客さま視点の価値観を認識する機会を拡大する。 ③適切な発注業務管理を推進するため、適切な発注業務に係る教育や、請負者に対する適切な受注業務への要請を実施する。
要求事項	【点検不備】 (1)「報告する文化」や「常に問いかける姿勢」の浸透が十分でなかったことに着目し、具体的な活動を推進していく。 (2)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・協会社含む）で醸成する活動を推進する。 【LLW】 (1)コンプライアンスおよび原子力安全文化醸成活動について、一人ひとりの意識を向上させていくための取り組みを策定し、改善しながら継続実施する。		

—凡例— 計画：▽□（点検不備問題）、▽□（LLW流量計問題）、実績：▼■（点検不備問題）、▼■（LLW流量計問題）

実施事項	スケジュール													
	平成28年度		平成29年度											
	上期	下期	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1. 原子力安全文化を風化させず、一人ひとりに徹底する活動の推進 ・職場話し合い研修 ※ ・グループ行動基準の策定・実践 ・転入者、新入社員に対する点検不備、LLW流量計問題の研修 ※														
2. 「地域に対し一人ひとりが約束を果たし続ける意識」の向上 ・コンプライアンス行動基準の策定・実践 ※ ・お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大 ※ ・見学会等の対応・同席 ※ ・定例訪問への参加 ※ ・地元行事への積極参加 ※ ・社会貢献活動への参加 ※ ・地元意見の職場共有														
3. 「原子力安全文化の日」を中心に、安全文化の全社（協会社を含む）共有および再確認 ・社長メッセージ発信														
4. 適切な発注業務管理の推進 ・適切な発注業務に係る教育 ※ ・請負者に対する適切な受注業務要請 ※														
5. 「原子力安全文化醸成計画」に統合し実施する施策他 ・役員と発電所員の意見交換 ・安全文化醸成講演会（研修会）														
6. 有効性評価、次年度計画策定														
7. 原子力安全文化有識者会議の開催														

【点検不備】
 4/4~6/28 職場話し合い研修
 他企業の取り組みや心構えについてのインタビューを読み、「共感したこと」等について話し合いを実施。
 4/4~5/26 グループ行動基準の振り返りおよびH29年度行動基準を策定。
 5/11 原子力安全文化講演会（講師：山口大学 副学長 三浦房紀先生、演題：中国地方の自然災害について）
 6/2 原子力安全文化の日
 ・全社行事（社長メッセージ発信 等）
 ・発電所行事（「誓いの鐘」鐘鳴、社長訓話 等）
 6/9 常務と発電所員（30代）との意見交換
 【テーマ：評価要素「中国電力で働く『ほこり』」に関する分析結果】
 7/24 常務と発電所員（30代）との意見交換
 【テーマ：評価要素「中国電力で働く『ほこり』」に関する分析結果】
 9/15 副社長と発電所員（30代）との意見交換
 【テーマ：評価要素「中国電力で働く『ほこり』」に関する分析結果】
 11/2~1/18 グループ行動基準の振り返り（中間）を実施。
 11/22 社長と発電所員（H23年度入社者）との意見交換
 【テーマ：仕事に対する思い（やりがい等）について】
 1/17 副社長と発電所員（H24年度入社者）との意見交換
 【テーマ：仕事に対する思い（やりがい等）について】
 3/9 常務と発電所員（H26年度入社者）との意見交換
 【テーマ：仕事に対する思い（やりがい等）について】

【LLW】
 4/4~6/29 コンプライアンス行動基準の振り返りを実施。
 5/10 転入者研修（4人）
 6/9 転入者研修（1人）
 6/28 新入社員研修（14人）
 請負者への要請フォロー状況（4月~6月）
 ・取引先説明会（5/24 54社）
 ・再評価取引先への再周知（4/6 26社）
 ・新規取引先への適切な受注業務要請（4/6 1社、5/24 1社、6/1 1社）
 ・不適切な発注情報なし。
 7/18,19 転入者研修（4人）
 8/9 転入者研修（1人）
 請負者への要請フォロー状況（7月~9月）
 ・新規取引先への適切な受注業務要請（9/5 4社）
 ・不適切な発注情報なし。
 10/17 転入者教育（11人）
 11/2~1/10 事例研修、適切な発注業務に係る教育を実施。
 11/2~1/18 コンプライアンス行動基準の振り返りを実施。
 11/27 原子力安全文化講演会（講師：電源事業本部部長 演題：電源事業本部の業務状況）
 請負者への要請フォロー状況（10~12月）
 ・請負者への適切な受注業務要請実績なし。（新規取引先なし）
 ・不適切な発注情報なし。
 2/16 転入者教育（36人）
 3/19 転入者教育（1人）
 請負者への要請フォロー状況（1月~3月）
 ・再評価取引先への再周知（1/24 41社）
 ・新規取引先への適切な受注業務要請（3/28 1社）
 ・不適切な発注情報なし。

【共通】
 9/22 第18回原子力安全文化有識者会議
 2/9 第19回原子力安全文化有識者会議

※LLW流量計問題の対策として改善しながら実施する施策

*平成30年3月31日時点の実施内容に対する内部監査部門の評価は、平成30年4月12日に完了した。

現在の状況	対策の検証方法と検証結果	自己評価（有効性評価、次年度への取組み）	備考（懸案事項他）
<p>【点検不備】</p> <p>4/4～6/28 職場話し合い研修 他企業の取り組みや心構えについてのインタビューを読み、「共感したこと」等について話し合いを実施。</p> <p>4/4～5/26 グループ行動基準の振り返りおよびH29年度行動基準を策定。</p> <p>5/11 原子力安全文化講演会（講師：山口大学 副学長 三浦房紀先生、演題：中国地方の自然災害について）</p> <p>6/2 原子力安全文化の日 ・ 全社行事（社長メッセージ発信 等） ・ 発電所行事（「誓いの鐘」鐘鳴、社長訓話 等）</p> <p>6/9 常務と発電所員（30代）との意見交換 〔テーマ：評価要素「中国電力で働く『ほこり』」に関する分析結果〕</p> <p>7/24 常務と発電所員（30代）との意見交換 〔テーマ：評価要素「中国電力で働く『ほこり』」に関する分析結果〕</p> <p>9/15 副社長と発電所員（30代）との意見交換 〔テーマ：評価要素「中国電力で働く『ほこり』」に関する分析結果〕</p> <p>11/2～1/18 グループ行動基準の振り返り（中間）を実施。</p> <p>11/22 社長と発電所員（H23年度入社者）との意見交換 〔テーマ：仕事に対する思い（やりがい等）について〕</p> <p>1/17 副社長と発電所員（H24年度入社者）との意見交換 〔テーマ：仕事に対する思い（やりがい等）について〕</p> <p>3/9 常務と発電所員（H26年度入社者）との意見交換 〔テーマ：仕事に対する思い（やりがい等）について〕</p> <p>【LLW】</p> <p>4/4～6/29 コンプライアンス行動基準の振り返りを実施。</p> <p>5/10 転入者研修（4人）</p> <p>6/9 転入者研修（1人）</p> <p>6/28 新入社員研修（14人）</p> <p>請負者への要請フォロー状況（4月～6月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取引先説明会（5/24 54社） ・再評価取引先への再周知（4/6 26社） ・新規取引先への適切な受注業務要請（4/6 1社、5/24 1社、6/1 1社） ・不適切な発注情報なし。 <p>7/18,19 転入者研修（4人）</p> <p>8/9 転入者研修（1人）</p> <p>請負者への要請フォロー状況（7月～9月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規取引先への適切な受注業務要請（9/5 4社） ・不適切な発注情報なし。 <p>10/17 転入者教育（11人）</p> <p>11/2～1/10 事例研修、適切な発注業務に係る教育を実施。</p> <p>11/2～1/18 コンプライアンス行動基準の振り返りを実施。</p>	<p><検証方法></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的活動計画に沿って適切に活動が実施されていること。 <p>・ プロジェクト個別施策に対する参加者アンケート結果等、および「常に問いかける姿勢」「報告する文化」「コンプライアンス」に関連する原子力安全文化アンケート結果等により評価を行う。また、これらの結果を原子力安全文化有識者会議にインプットし、第三者の視点で評価を受ける。</p> <p><検証結果> （平成29年4月～9月：中間評価）</p> <p>【点検不備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動計画に沿って安全文化醸成活動を実施し、「原子力安全文化の日」には、社長メッセージ発信や「誓いの鐘」鐘鳴式など、反省と教訓を風化させないための施策を実施。 ・ 「職場話し合い研修」の研修後アンケートでは、95%が「業務に対する取り組み姿勢について考えるきっかけになった」と回答。 ・ 「原子力安全文化講演会」実施後のアンケート結果では、94%が「職場での安全文化醸成の参考となった」と回答。 <p>【LLW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ LLW流量計問題に係る再発防止対策のアクションプランに沿って各施策を計画どおり実施。 ・ 「新入社員に対する点検不備、LLW流量計問題の研修」について、研修後のアンケート結果では、事例の内容が理解できたかについて、受講者全員が「理解できた」「ある程度理解できた」と回答。 ・ 「コンプライアンス行動基準の振り返り」では、「常に問いかける姿勢で書類を確認している」「お互いが意識して話しかける雰囲気づくりを意識した」など、ほぼ実践できていた。 ・ 「お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大」では、平成29年8月末で延べ585名（平成28年度同月実績428名）がいずれかの施策に参加。 <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記結果は、第18回原子力安全文化有識者会議（H29年9月22日開催）で説明し、意見・提言をいただいた。いただいた意見・提言については今後の活動に反映していく。 ・ 再発防止対策の実施状況について、平成29年度第3回企業倫理委員会（H29年12月7日開催）で報告した。 <p>（平成29年10月～平成30年2月）</p> <p>【点検不備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 点検不備問題に係る再発防止対策のアクションプランに沿って各施策を計画どおり実施。 ・ 「グループ行動基準」の振り返り後のアンケート結果では、行動基準が役立っているかについて、95%が「そう思う」「ややそう思う」と回答。 	<p><有効性評価> （平成29年9月：中間評価）</p> <p>【点検不備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 活動計画に沿って安全文化醸成活動を実施している。各施策に対する参加者のアンケート結果も良好であり、有効であると評価した。 <p>【LLW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ LLW流量計問題に係る再発防止対策のアクションプランに沿って各施策を計画どおり実施している。各施策に対する参加者のアンケート結果および「お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大」の参加状況も良好であり、有効であると評価した。 <p>（平成30年3月）</p> <p>【点検不備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 点検不備問題に係る再発防止対策のアクションプランに沿って各施策を計画どおり実施した。 ・ 「職場話し合い研修」の研修後アンケートでは、95%が「自分や職場の業務にどのような姿勢で取り組んでいくべきかを考えるきっかけになった」と回答していることから有効であると評価した。 ・ 「グループ行動基準」の中間振り返り後のアンケート結果では、行動基準が役立っているかについて、95%が「そう思う」「ややそう思う」と回答していることから有効であると評価した。 ・ 「原子力安全文化講演会（第1回）」実施後のアンケート結果では、94%が「発電所の安全文化の醸成に参考になった」と回答していることから有効であると評価した。 ・ 「役員と発電所員の意見交換」を6回実施し、意見交換内容を発電所全員にフィードバックした。意見交換会の中では、活発な意見交換ができており有効であると評価した。 <p>【LLW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ LLW流量計問題に係る再発防止対策のアクションプランに沿って各施策を計画どおり実施した。 ・ 「事例研修（適切な発注業務に係る教育を含む）」では、LLW流量計問題について、参加者一人ひとりに確認を行い、全員が問題点を理解したことを確認したことから有効であると評価した。 ・ 「転入者に対する点検不備、LLW流量計問題の研修」について、平成30年2月の定期人事異動に伴う研修後のアンケート結果では、事例の内容が理解できたかについて、受講者全員が「理解できた」「ある程度理解できた」と回答していることから有効であると評価した。 ・ 「コンプライアンス行動基準」の振り返り後のアンケート結果では、行動基準が役立っているかについて、97%が「そう思う」「ややそう思う」と回答していることから有効であると評価した。 ・ 「お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大」では、平成29年3月末で延べ842名（平成28年度同月実績704名）がいずれかの施策に参加し、参加者からは「活動を通して、支援を頂いている地域の方の信頼があってこそ自分達の仕事が出来ると再認識した。」「お客さまの視点に立って考 	

11/27 原子力安全文化講演会（講師：電源事業本部部長
演題：電源事業本部の業務状況）
請負者への要請フォロー状況（10月～12月）
・適切な受注業務要請の実績なし。（新規取引先なし）
・不適切な発注情報なし。
2/16 転入者教育（36人）
3/19 転入者教育（1人）
請負者への要請フォロー状況（1月～3月）
・再評価取引先への再周知（1/24 41社）
・新規取引先への適切な受注業務要請（3/28 1社）
・不適切な発注情報なし。

【共通】

9/22 第18回原子力安全文化有識者会議
2/9 第19回原子力安全文化有識者会議

【LLW】

- ・LLW流量計問題に係る再発防止対策のアクションプランに沿って各施策を計画どおり実施。
- ・「事例研修（適切な発注業務に係る教育を含む）」では、LLW流量計問題について、参加者一人ひとりに確認を行い、全員が問題点を理解したことを確認。
- ・「コンプライアンス行動基準」の振り返り後のアンケート結果では、行動基準が役立っているかについて、97%が「そう思う」「ややそう思う」と回答。
- ・「お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大」では、平成29年12月末で797名（平成28年度同月実績657名）がいずれかの施策に参加。
- ・「原子力安全文化講演会（第2回）」実施後のアンケート結果では、95%が「自身の業務の重要性について認識の向上を図ることができた」と回答。

【原子力安全文化アンケート結果】

- ・安全文化醸成に関するアンケート結果では、全体的には安全文化に対する意識が浸透してきていると評価。
- ・その中で、「再発防止対策の定着」について、若い世代への継承を心配する声もあるので、「原子力安全文化の日」を中心とした風化防止の取り組みや、転入者・新入社員を対象とした研修を今後も継続し、再発防止の取り組みの継承、浸透を図っていく。

【共通】

- ・上記結果は、第19回原子力安全文化有識者会議（H30年2月9日開催）で説明し、意見・提言をいただいた。いただいた意見・提言については今後の活動に反映していく。
- ・再発防止対策の実施状況について、平成29年度第4回企業倫理委員会（H30年3月7日開催）で報告した。

【内部監査部門の評価】

<評価の観点>

- ・再発防止対策を計画どおり実施しているか。
- ・有効性評価を行いAPの要求事項を達成しているか。

<評価結果>

点検不備問題およびLLW流量計問題に係る再発防止対策を活動計画に沿って実施していること、アンケート等により各施策に対する有効性評価を行っていること、その結果を原子力安全文化有識者へ報告し委員からの提言等を今後の活動計画へ反映させるなどPDCAを回して改善に努めていることを確認し、本APの要求事項を達成していると評価した。なお、今後も継続して再発防止に向けた活動状況について確認していく。

【点検不備】

- ・安全文化を風化させない活動として、発電所の社員等を対象として「職場話し合い研修」や「グループ行動基準の策定・実践」等の施策を実施していることを確認した。
- ・「原子力安全文化の日」に合わせて社長メッセージの発信、風化防

- え、行動しながら今後業務を遂行していきたい」、「自分自身の業務の重要性や地域の皆さまのご意見・価値観を改めて認識することができた」などの意見が出されており有効であると評価した。
- ・「原子力安全文化講演会（第2回）」実施後のアンケート結果では、95%が「自身の業務の重要性について認識の向上を図ることができた」と回答していることから有効であると評価した。
- ・「請負者に対する適切な受注業務要請」について、取引先説明会等の機会を捉え、取引先延べ129社に対し適切な受注業務要請（新規取引先以外は再周知）を実施し、継続的にフォローしているため、歯止めとして有効であると評価した。

【共通】

- ・安全文化醸成に関するアンケート結果では、全体的には安全文化に対する意識が浸透してきていると評価しているが、「再発防止対策の定着」について、若い世代への継承を心配する声もあるので、「原子力安全文化の日」を中心とした風化防止の取り組みや、転入者・新入社員を対象とした研修を今後も継続し、再発防止の取り組みの継承、浸透を図っていく。
- ・当初計画どおり、原子力安全文化有識者会議を2回開催し、安全文化醸成施策の実施状況および次年度計画等を諮り、第三者の意見・提言を踏まえた活動を実施した。
- ・評価結果および原子力安全文化有識者会議の意見・提言を反映した平成30年度安全文化醸成計画を策定するなど、安全文化醸成活動をPDCAサイクルに則り実施した。

<次年度の取り組み>

- ・平成30年3月末における有効性評価の結果のとおり、再発防止策を確実に実施しており、日常業務として定着化していると評価する。
- ・次年度以降も、日常業務の仕組みの中でPDCAを回して自律的かつ継続的な改善を図りながら、コンプライアンスおよび原子力安全文化意識の向上に努めていく。

【点検不備】

- ・「職場話し合い研修」「グループ行動基準の策定・実践」のほか「原子力安全文化の日」を中心に全社大で原子力安全文化意識共有等を継続実施する。

【LLW】

- ・「事例研修（適切な発注業務に係る内容を含む）」「コンプライアンス行動基準の実践」および「お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大」を継続実施する。

【共通】

- ・原子力安全文化有識者会議を2回開催し、安全文化醸成施策の実施状況および次年度計画等を諮り、第三者の意見・提言を踏まえた活動を実施する。

	<p>止モニメント「誓いの鐘」の鐘鳴式など点検不備の反省と教訓を風化させることがないように、安全文化の大切さを全社員および関係・協力会社で再確認するための重要な施策と位置付け実施していることを確認した。</p> <p>【LLW】</p> <ul style="list-style-type: none">・ LLW 流量計問題に関する事例研修を実施し、安全文化の重要性を一人ひとりに徹底していることを確認した。また、新入社員・転入者を対象とした研修を入所の都度実施していることを確認した。・ 地域に対し一人ひとりが約束を果たし続ける意識を更に向上させる活動として、「コンプライアンス行動基準の策定・実践」を実施していることを確認した。また、お客さま視点の価値観を認識する機会の拡大を図るため、全員参加を目指し取り組みを実施していることを確認した。・ 適切な発注業務管理を推進するため、事例研修に併せ適切な発注業務に関する教育を実施し徹底するとともに、請負者に対して適切な受注業務への要請を実施していることを確認した。 <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 有識者会議は2回実施しており、安全文化醸成に関する再発防止対策の実施状況、活動の有効性評価および次年度計画等を報告していることを確認した。 <p>(平成30年4月12日)</p>		
--	---	--	--