



点検不備に係る再発防止対策の実施状況・評価ほか

2022年10月14日
中国電力株式会社

1.	点検不備問題の根本原因に対する再発防止対策	P 2
2.	原子力部門の業務運営の仕組み強化状況	P 3
3.	不適合管理プロセスの運用状況	P 6
4.	原子力安全文化醸成活動の推進	P 11
5.	内部監査による再発防止対策の実施状況評価	P 27
6.	監視・評価の強化に係る活動の状況および概略	P 29

1. 根本原因に対する再発防止対策

○ 原子力部門の業務運営の仕組み強化

国の検査制度変更など、規制要求等の状況変化に速やかに対応し、適切に管理できる仕組みを強化する。

〔主要施策〕

1. 原子力部門戦略会議の設置
2. 原子力安全情報検討会の設置
3. 部制の導入

③

○ 不適合管理プロセスの改善

不適合管理が適切、確実に行われ、また不適合の判断が限られた箇所で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。

〔主要施策〕

1. 不適合判定検討会の設置
2. 不適合管理を専任で行う担当の設置
3. 不適合管理の必要性や基準に関する教育の実施

⑥

○ 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に立った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。

〔主要施策〕

1. 原子力強化プロジェクトを主体とした安全文化醸成活動の推進
2. 原子力安全文化有識者会議の提言を踏まえた安全文化醸成施策の検討
3. 原子力安全文化の日の制定

2. 原子力部門の業務運営の仕組み強化状況

2-1. 原子力部門の業務運営の仕組み強化状況

発電所

部制の導入による統括機能強化〔2010.9.7 設置〕

原子力部門戦略会議

〔2010.7.27 設置〕

- 機能
原子力部門の課題を統括し、検査制度変更等に対応するための全体計画を策定
- 構成員
・本社部長、マネージャー
・発電所長、部長、課長ほか
- 2022年2月～9月の活動実績
4回(2022.3.17、3.25、4.18、8.8)

原子力安全情報検討会

〔2010.7.30 設置〕

- 機能
本社、発電所からなる検討会で、個別の検討課題に連携して対応
- 構成員
・本社マネージャー、副長
・発電所課長、副長ほか
- 2022年2月～9月の活動実績
6回(2022.3.29、4.27、5.12、6.29、7.12、9.29)

活動状況報告

規制要求



活動状況報告

本社

経営層

原子力部門戦略会議での審議内容

- 原子力安全情報検討会の活動状況
- パフォーマンス指標(PI)の検討状況
- 点検不備問題の再発防止対策アクションプラン進捗状況
- サイトバンカ建物未巡視問題の再発防止対策アクションプラン進捗状況
- 原子力部門戦略会議重要課題 進捗状況報告

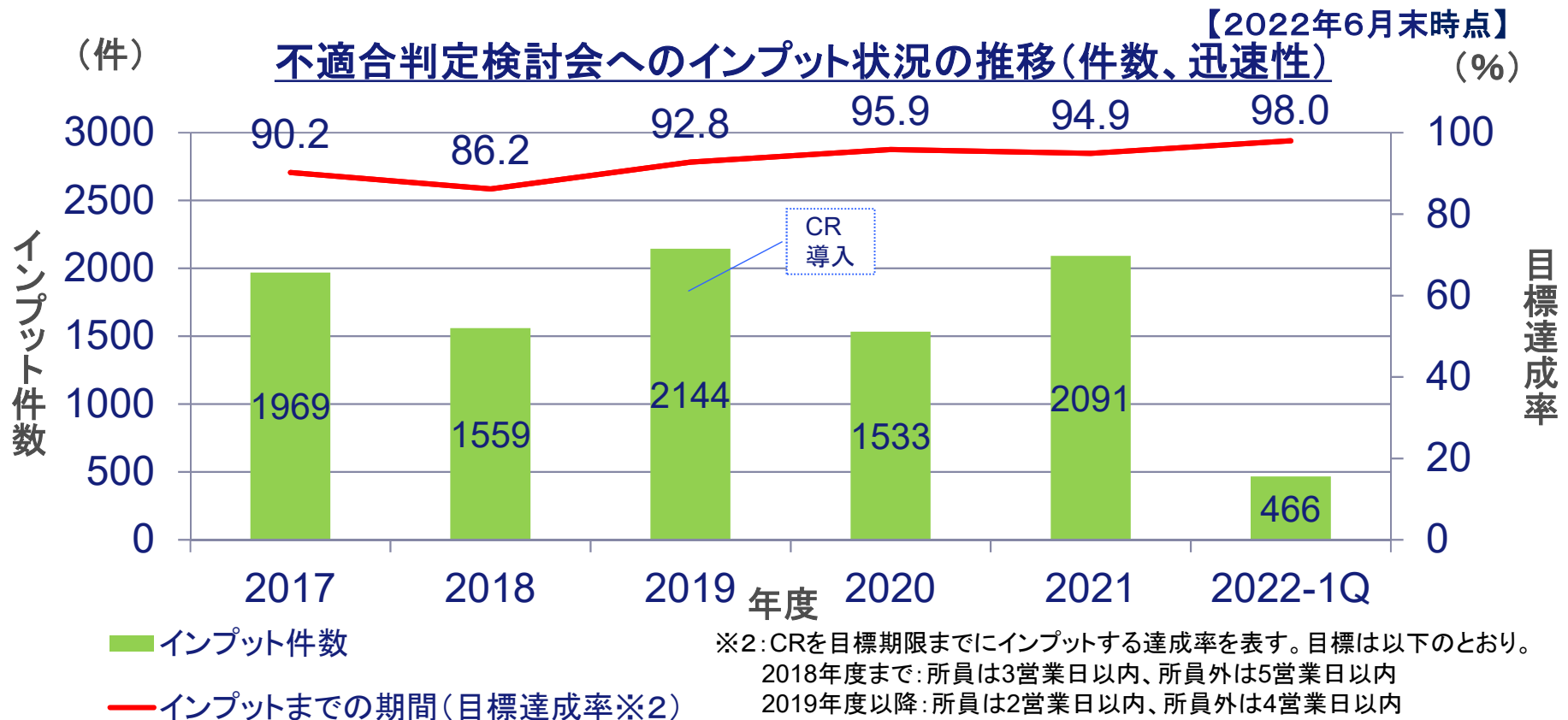
原子力安全情報検討会での審議内容(原子力部門戦略会議へ報告)

- 原子力安全情報 処理状況確認

3. 不適合管理プロセスの運用状況

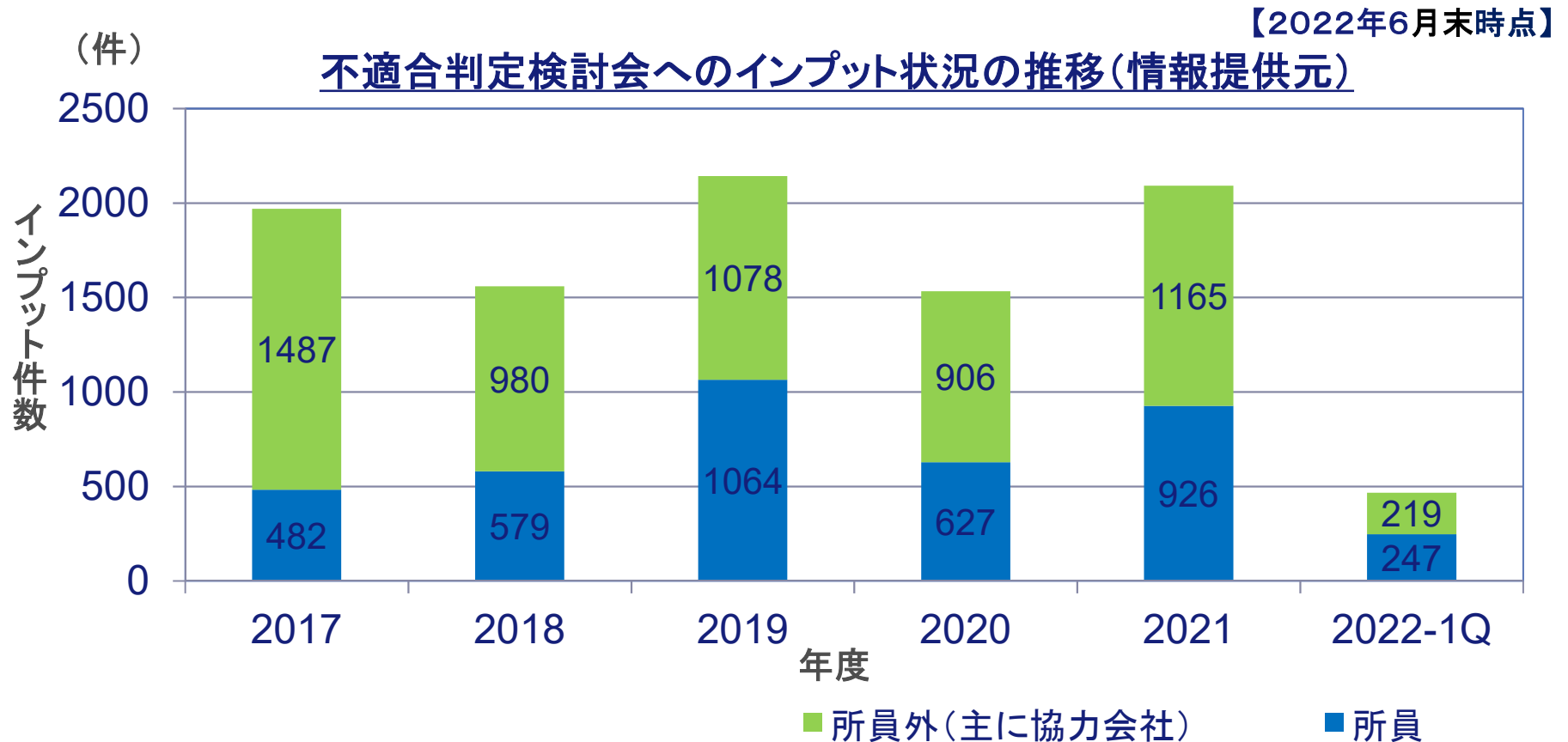
3-1. 不適合管理プロセスの運用状況(状態報告の収集状況) ⑦

- ◆2019年度より、気づきや徴候といった幅広い情報を状態報告(CR)^{※1}としてインプットするしくみを導入した。
 - ◆情報は速やかにインプットされており、プロセスは適切に運用されている。
- ※1: 状態報告(Condition Report)の略で、不適合と思われる事象に限らず、顕在化していない懸念段階の事項も含む。



3-2. 不適合管理プロセスの運用状況(情報提供元)

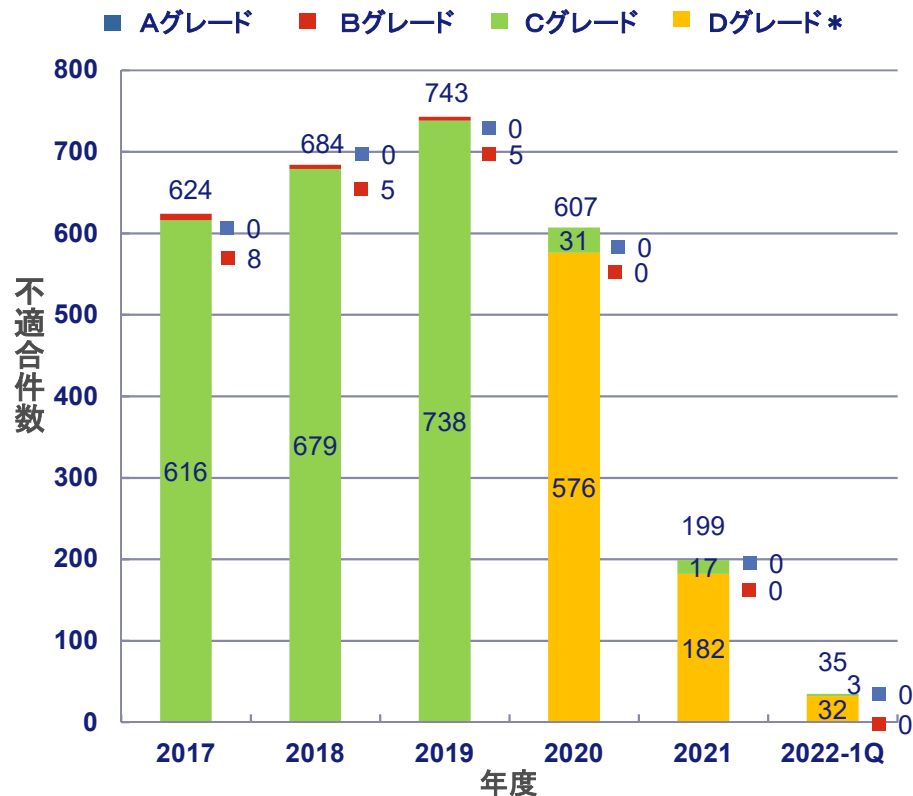
- ◆ CRインプット件数の情報提供元の内訳(所員、所員外)を示す。
- ◆ 協力会社からの気づき・意見をより多く収集するため、工事だけでなく委託業務に係る気づき事項や意見交換会等で得られた懸案・改善要望事項をCR登録する仕組みを2021年1月から運用し、コンスタントに情報は上がってきている。



3-3. 不適合管理プロセスの運用状況(発生・処置状況)

- ◆不適合件数は点検作業の状況等により増減しているが、重要な不適合(A、Bグレード)の発生は少ない。(2020年度以降A、Bグレードの発生はない)
- ◆発生した不適合に対しては、着実に処置が実施されている。

不適合発生件数の推移



* 2020年4月、不適合グレードの見直しを行い、A~Dグレードとしている。



不適合処置状況

【2022年6月末時点】

上段: 年度の不適合発生件数
下段: 現時点での不適合処置完了率

年度	A	B	C	D
2022-1Q	0 (-)	0 (-)	3 (33%)	32 (44%)
2021	0 (-)	0 (-)	17 (94%)	182 (85%)
2020	0 (-)	0 (-)	31 (97%)	576 (94%)
2019	0 (-)	5 (100%)	738 (97%)	—
2018	0 (-)	5 (100%)	679 (98%)	—
2017	0 (-)	8 (100%)	616 (90%)	—

(注) 処置未完了の主な理由:

発電所が運転中でないと完了確認できないものや、新規規制基準への対応のため、検討期間を要している案件がある。

参考. 不適合グレード(例)

原子炉施設の設備・機器における不具合事象および人的不適合事象を、原子力安全に対する影響により、重要度が高い順にA、B、C、Dにグレード分け

グレード	A	B	C	D
事象例 (分野別)	原子力安全に対する影響が大きい事象	原子力安全に対する影響が比較的大きい事象	原子力安全に対する影響が軽微な事象	原子力安全に対する影響がない事象
法令	建設管理業務、原子力安全に影響を及ぼす法令違反の繰り返し発生	建設管理業務、原子力安全に影響を及ぼす法令違反	建設管理業務、原子力安全に影響を及ぼさない法令違反	建設管理業務、原子力安全に関連しない範囲の不適合
設備	クラス1、2に該当する系統、機器の機能喪失(モード移行が必要となった場合)	クラス1、2に該当する系統、機器の機能喪失	クラス1、2に該当する系統、機器の機能喪失に至る前に計画外の修理または補修が必要な場合	原子力安全に影響しない系統、機器等の故障
QMS	品質マネジメントシステムが破綻している場合	品管規則の条文に適合しない場合	品管規則の遵守に影響を与えることが否定できない場合	品管規則の遵守に直接関連しないQMS内の不適合
処置	不適合事象に対する処置の実施に加えて、原因分析、再発防止対策を実施する。		不適合事象に対する処置を実施する。	

注1) 不適合に対し原子力安全への影響に応じた効果的な活動を実施するため、2020年4月1日から従来のCグレードを分割し、「原子力安全に対する影響が軽微な事象」をCグレード、「影響がない事象」をDグレードとして管理している。

注2) クラス1：合理的に達成し得る最高度の信頼性を確保する必要があるもの、クラス2：高度の信頼性を確保する必要があるもの

注3) 品管規則：原子力施設の保安のための業務に係る品質管理に必要な体制の基準に関する規則
(令和二年原子力規制委員会規則第二号)

4. 原子力安全文化醸成活動の推進

4-1. 原子力安全文化醸成に関する再発防止対策の進捗状況

(1/3)

12

■ 前回有識者会議での提言を踏まえた原子力安全文化醸成に関する再発防止対策は、今年度も実施段階で工夫しながら、以下の施策を**計画どおり実施中**。

2022年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
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 (サイトバンカ事案関係のテーマ) ・事例研修 ・グループ行動基準の策定・実践 (話し合い研修等を踏まえて策定) ・業務点検活動[保安業務委託箇所] ・転入者、新入社員に対する研修	話し合い研修							事例研修				
	↓	振り返り策定	行動基準の実践						振り返り			
		▼4/8,11,14 転入者 ▼7/11 転入者 ▼5/16 転入者 ▼8/4 転入者 ▼5/23 新入社員(技術系)▼9/9 転入者										
												▽ 転入者
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実践 (発電所共通の行動基準を設定) ・お客さま視点の価値観を認識する機会拡大 ・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	振り返り	行動基準の実践						振り返り				
	▼ 4/11 行動基準の周知											

4-1. 原子力安全文化醸成に関する再発防止対策の進捗状況

(2/3)

2022年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
3. 「原子力安全文化の日」を中心に、安全文化の全社共有および再確認 ・原子力安全文化の日 協力会社への社長訓話動画配布 (社内には動画配信し、未参加者は視聴)			▼ 6/3 社長メッセージ発信等 動画の視聴									
4. 適切な発注業務管理の推進 ・適切な発注業務(請負)に係る教育 ・発注者としての管理責任に関する教育(委託管理) ・請負者に対する適切な受注業務要請								教育 教育				フォロー 状況確認▽
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、本社社員の意見交換(年4回) ・安全文化講演会(研修会)					▼ 8/18	▼ 9/7		▽				
6. 協力会社への安全文化醸成の関与 ・協力会社に対する表彰の実施 ・当社役員と協力会社社員との対話活動(年2回)												

4-1. 原子力安全文化醸成に関する再発防止対策の進捗状況 (3/3)

2022年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
有効性評価・次年度計画					中間評価			有効性評価・次年度計画				
原子力安全文化有識者会議							▽ 10/14				▽	

4-2. 各再発防止対策の実施状況

a. 職場話し合い研修（実施内容）

(1/2)

15

- サイトバンカ事案の発生原因である「常に問いかける姿勢の意識不足」「協力会社とのコミュニケーション不足」に関し、「自分たちの職場や日々の業務に同様の問題はないか」等について、副長以下の担当単位(全73グループ)で話し合いを実施した。

実施期間	2022年4月11日～5月25日
設問	<ol style="list-style-type: none">1. 「常に問いかける姿勢の意識不足」について、自分たちの職場や日々の業務に同様な問題はないか。また、同様の問題を発生させないためにはどうしたらよいか。2. 「協力会社と良好なコミュニケーションを図る(コミュニケーション不足を防ぐ)」ためには、どのような点に留意して行動すればよいか。
テーマに対する 主な報告 内容	<p>【設問1】</p> <ul style="list-style-type: none">■ 前例踏襲とせず、実態に即していない事象やルールがあれば、積極的に改善を図る。■ 業務目的を考えて、どう作業すればよいかを頭の中でイメージしたうえで業務を進めていくことが大事である。■ 業務を行う際は、「胸を張って他者へ説明し、納得してもらえるか」という説明責任の観点を意識する。 <p>-----</p> <p>【設問2】</p> <ul style="list-style-type: none">■ 一方的な意見の押し付け合いではなく、お互いが寄り添い、話しやすい雰囲気づくりを大切にする。■ 協力会社の方は現場を熟知しておられるので、疑問に思うことがあれば都度教えて頂くという姿勢を大切にする。■ 協力会社が「やらされ感」を抱かないように、当社からの依頼ばかり伝えるのではなく、協力会社が求めていることにもタイムリーに対応するようにしている。

4-2. 各再発防止対策の実施状況

a. 職場話し合い研修（実施後アンケート結果）(2/2)



【設問1】研修を通じて、「常に問いかける姿勢」をもって業務を行うことの重要性が理解できましたか。

■ 肯定的な回答（「そう思う」、「ややそう思う」）が全体の98.3%となった。

N=484 [回答率:95.8%]

■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ そう思わない



《選択理由(抜粋)》

- 言われたことを鵜呑みにせず、本当に正しいか考える必要があるため。
- 常態化された業務に対しても、常にあるべき姿を保つ重要性がよく分かったから。
- 「常に問いかける姿勢」については、各種の研修・教育で繰り返し言われており、十分に理解している。

【設問2】研修を通じて、「協力会社とのコミュニケーション」の必要性を理解することができましたか。

■ 肯定的な回答（「そう思う」、「ややそう思う」）が全体の97.9%となった。

N=484 [回答率:95.8%]

■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ そう思わない



《選択理由(抜粋)》

- 業務を円滑に進めるためにもコミュニケーションは重要であると理解できたため。
- 同じ所内で働く仲間としての意識を持つことが大切であると感じたため。
- サイト banca 問題の発生以降、協力会社とのコミュニケーションの重要性を繰り返し言われており、十分認識している。

■ いずれの設問も、「肯定的な回答」の割合が高いものであることから、本研修は、再発防止対策の活動として有効であったと評価できる。

4-2. 各再発防止対策の実施状況

b. 行動基準の振り返り、策定

(1/2)

17

1. グループ行動基準の振り返りおよび策定

実施期間	2022年 4月11日 ~ 5月25日
目的および概要	<ul style="list-style-type: none">▶ 前年度策定の「グループ行動基準」を常に意識し、実践できたかを振り返る。▶ 発電所構内で働く一人ひとりが当事者意識を持ち、常に問いかける姿勢をもって業務改善を進めていく意識を風化させないため、今年度の行動基準を策定する。
《今年度のグループ行動基準〔一例〕》	
<ul style="list-style-type: none">■ 常に今の仕事のやり方でよいか問いかけ、業務改善を推進しよう。■ 問題を解決のチャンスと捉え、積極的に相談・共有しよう。■ 社内外の関係者と十分な情報共有を図って、業務を進めよう。	

2. コンプライアンス行動基準の振り返り

実施期間	2022年4月1日 ~ 5月25日	
目的および概要	▶ コンプライアンス意識高揚のため策定・実践している発電所共通の「コンプライアンス行動基準(3項目)」を常に意識し、業務に取り組む姿勢に活かしているかを確認するため、前年度の実施状況を振り返る。	
振り返り結果の主な内容	コンプライアンス行動基準	振り返り結果
	① 自ら定めたルールを守ります	■ ルールと業務内容が乖離していないかを確認して業務を行った。
	② 主体性を持って仕事に取り組みます	■ 各自がリーダーシップを発揮できるよう、人任せにせず主体的に取り組むよう心掛けた。
	③ 積極的にコミュニケーションを図ります	■ 業務を行う中で「報・連・相」を徹底し、業務に漏れがないよう心掛けた。

4-2. 各再発防止対策の実施状況

b. 行動基準の振り返り、策定

(2/2)



3. コンプライアンス行動基準の策定

- コンプライアンス意識の高揚を目的として、発電所共通のコンプライアンス行動基準を策定。
- 今年度も、島根原子力発電所2号機の再稼働に向け、引き続き地域の皆さまから信頼していただけるよう行動する必要があるため、昨年度の内容を継続して実践中。

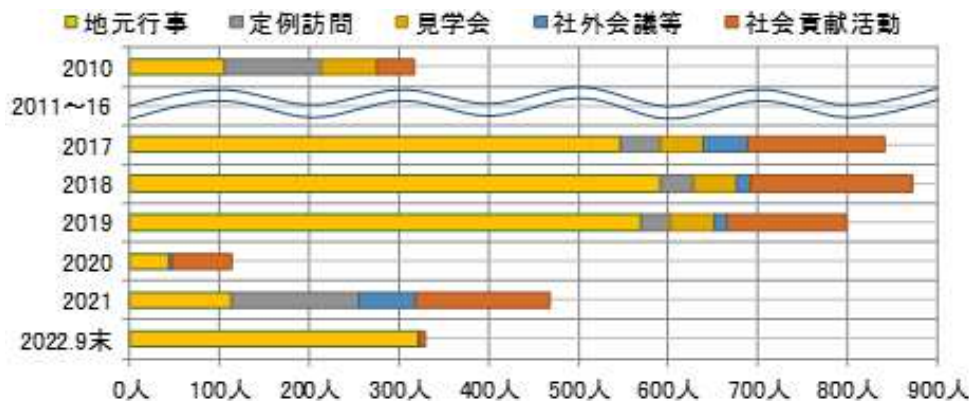
周知日	2022年4月11日
内容	<p>「地域・社会からの信頼あってこそその原子力発電所(地域からの信頼が第一)」であることを肝に銘じ、</p> <p>① <u>発電所を安全に運転・管理するため、自ら定めたルールを必ず守ります。</u> (自ら定めたルールを守ります)</p> <p>② <u>直面する仕事を常に自分事として捉え、主体性を持って取り組みます。</u> (主体性を持って仕事に取り組みます)</p> <p>③ <u>積極的にコミュニケーションを図り、互いに協力して活動します。</u> (積極的にコミュニケーションを図ります)</p>
その他	<p>➤ 本行動基準について、グループ(副長単位で構成)での実践・振り返りを行う。 ※課長は、個人で実践・振り返りを行う(いずれかのグループへの参加も可)。</p>

4-2. 各再発防止対策の実施状況

c. お客様視点の価値観を認識する機会の拡大

- 新型コロナウイルス感染症の収束は見通せない状況であるが、今年度は地元行事が徐々に再開されており、前年度に比べて参加者数は増加している。
- 本件施策以外にも、発電所員による当社他事業所での業務体験を実施し、自身の仕事とお客さまのつながりを認識する場を設けている。

施策名	2010 (開始時)	2017	2018	2019	2020	2021		2022 (9月末)
						9月末	年度計	
地元行事への参加	106	547	592	570	44	114	114	322
定例訪問等への同行	107	44	36	33	0	0	142	0
見学会等の 対応・同席	見学会	63	48	48	48	0	0	0
		社外会議等	—	49	16	14	3	2
社会貢献活動への参加	41	154	181	134	67	0	150	5
合計	317	842	873	799	114	116	468	329



(参考)開催数の比較 [単位:人]

9月末時点 の数値	開催数 [単位:回]			
	2019	2020	2021	2022
地元行事	17	2	3	13
定例訪問	5	0	0	0
見学会	9	0	0	0

4. 各再発防止対策の実施状況

d. 2022年度「原子力安全文化の日」

(1/2)

20

- 6月3日の「原子力安全文化の日」に、点検不備の反省と教訓を決して風化させることなく、安全文化の大切さを当社社員と発電所構内協力会社社員が一体となって再確認するため、以下の行事を実施した。※2011(平成23)年度から実施。

	全社行事	全社行事に加えて発電所で実施した行事
2022年度 実施事項	<ul style="list-style-type: none">社長メッセージ発信安全文化意識の全社共有	<ul style="list-style-type: none">社長訓話(行事に参加できない発電所構内の当社社員は、社長訓話の動画を後日視聴)風化防止モニュメント「誓いの鐘」鐘打「誓いの言葉」唱和社長訓話および発電所行事を編集したDVDの視聴(行事に参加できない発電所構内の協力会社社員を対象)【中止】グループ行動基準、コンプライアンス行動基準の発表(新型コロナウイルス感染症の拡大予防のため)

《発電所行事の様子》

社長訓話



「誓いの鐘」鐘打



「誓いの言葉」唱和



【誓いの言葉】安全と品質の確保を最優先に、業務の確実な遂行とわかりやすい情報発信に努め、安心いただける発電所にすることを誓います。

4. 各再発防止対策の実施状況

d. 2022年度「原子力安全文化の日」

(2/2)



原子力安全文化の日 社長訓話要旨

- 過去の不適切事案によって、当社は、これまでに築き上げた地域の皆さまからの信頼を大きく損なうこととなった。私たちは、引き続きコンプライアンス最優先の業務運営を徹底し、過去の不適切事案と同様の不正を起こさない、起こさせないという強い決意を持って業務に取り組んでいかなければならない。
- 今後は、原子力安全文化醸成活動を実施するとともに、その状況をしっかりと確認・評価し、業務に潜む問題点や原子力安全文化の劣化徴候を早期に検知し対応していくことで、**不断に安全文化の高みを目指していく。**
- 昨今、我が国のエネルギーを取り巻く状況は不透明感が増してきているが、このような状況下でも、お客さまに安定して安価な電気をお届けし、カーボンニュートラルに向けた取組みを加速していくためには、原子力発電所の稼働が不可欠である。そのためにも、**原子力規制委員会の審査に適切に対応し、安全対策工事を着実に実施することはもちろんのこと、更なる安全性の向上に絶えず向き合い続けてほしい。**
- **原子力発電所は、「地域の皆さまのご理解と信頼のもとに運転させていただくもの」である。**当社社員だけでなく、発電所構内で働く協力会社の全員が一体となって原子力安全文化を醸成し、それぞれの仕事に誠意をもって真摯に取り組むことが信頼を得ることにつながるということを肝に銘じ、業務にあたってほしい。

4. 各再発防止対策の実施状況

e. 役員と発電所員、本社社員との意見交換

22

- 役員と発電所員、本社社員とが互いの思いを直接伝え合うことでコミュニケーションの充実を図り、業務をより良いものにしていくため、意見交換を実施している。

第1回 (8/18) (発電所) 部長以上 ⇔ 社長	<p>テーマ:なし(フリーディスカッション)</p> <p><出席者の主な発言></p> <ul style="list-style-type: none">■ 私は、業務を行う上で組織力を大切にしようとする周囲に伝え、皆で頑張っていこうという雰囲気を作りたいと思っている。これに関し、社長就任挨拶にあった「内向きなチームプレーは、時としてマイナスに働くことがある」という言葉に留意したうえで、チームプレーを心掛けていきたい。 <p><上記発言に対する社長コメント></p> <ul style="list-style-type: none">■ 社内・協力会社を含めたすべての関係者でチームプレーができるとよいと思うので、チームのイメージを幅広く捉えて活動すると、より効率的・効果的なものになっていくのではないかと。
第2回 (9/7) (本社) 副長 ⇔ 副社長	<p>テーマ:職場の現状と今後の課題について</p> <p><出席者の主な発言></p> <ul style="list-style-type: none">■ 長丁場の審査対応では、若手の育成が不可欠である。審査対応での説明は貴重な経験ができるので若手にも対応させ、管理職がフォローすることで若手の育成につながっている。私は、副長として工程管理にも注力している。 <p><上記発言に対する副社長コメント></p> <ul style="list-style-type: none">■ 工程管理は副長の重要な仕事のひとつであり、工程を先取りしながらメンバーをフォローする必要がある。育成とのバランスを取るのも難しいところではあるが、職場内で良い関係を築いてほしい。



(第1回の様子)



(第2回の様子)

【参考】当社社員に向けた社長就任挨拶

(中国電力社内報『エネルギー』 2022年7月号掲載)

り、前例のない中でも解決策を模索しながら、一つ一つ、課題から逃げずに取り組んできました。ただ、それらは私一人の力でクリアできたわけではなく、諸先輩方のご指導、そして私と一緒に頑張って、励ましてくれる同僚や部下の皆さんがいてくれたからこそ成し遂げることができたものです。こうした経験から、私は仕事を進める上では「チームプレー」が第一であり、会社の質を上げるためにはこのチーム力の向上が欠かせないと考えています。

ただ、内典きなチームプレーは、時としてマイナスに働くことがあります。自分の仕事を全うする気持ちが強すぎるあまり、自らの事業所・部門ファーストになっていませんか。そのような状況では、往々にしてセクショナリズムが頭をもたげてきます。皆さんが今受け持っている仕事は、誰のためにしているのか。会社のため、お客さまのため、地域社会のためではありませんか。当社の経営理念である「信頼、創造、成長」を思い返してみてください。そして、会社全体にとって、お客さまや地域にとって必要なことは何か、ということをお客さまの立場の中で考え、事業所・部門を超えた「チームエネルギー」で業務に取り組んでいただきたいと思います。

社員の皆さんへのメッセージ

このたびの社長就任に当たって、皆さん



んに2つの言葉を贈りたいと思います。

1つ目は「百万一心」です。この言葉は広島県安芸高田市吉田町の吉田郡山城跡にある石碑に刻まれており、中国地方を代表する戦国大名である毛利元就が、お城の拡張工事の際に、人柱に替えて埋めた礎石に彫ったものといわれています。この「百万一心」は、「一日、一力、一心」とも読めるように書かれています。「日を同じうにし、力を同じうにし、心を同じうにして事にあたる」と説き、拡張工事も無事成功したと伝えられています。この言葉は、先ほど申し上げた「チームエネルギー」にぴったり当てはまると思いませんか？

清水会長は、電力自由化に挑戦する当社を「エネルギー丸」という船に例え、当社が進むべき道を示してくださいました。皆さん一人ひとりが「チームエネルギー」の一員として、同じ思いを共有し、力を合わせれば、必ず「この難局」を乗り越えることができると思います。業務に取り組む中で、うまくいかないと感じたときは、ぜひこの「百万一心」を思い出してください。

2つ目は、「明るく、楽しく、元氣よく」です。当社が直面する多くの課題は、一朝一夕には成しえないものばかりです。先が見えず、途方に暮れてしまう日もあるかもしれません。しかし、悩むだけでは、いい解決策は浮かんできません。もちろん、私も会社人生の中で何度も壁におつか



「百万一心」とは
「日を同じうにし、力を同じうにし、心を同じうにして事にあたる」
⇒「皆が心を一つに力を合わせれば、何事もなせる」という意味。

当社広報紙『あなたとともに』 2022年夏号 (2022年7月 新聞折込み)

ご挨拶

皆さまには、日頃より当社の事業運営につきまして、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。今年6月に代表取締役社長執行役員に就任した瀧本（たきもと）と申します。

さて、本紙でもお知らせしておりますが、この度、島根原子力発電所2号機の安全対策について、関係自治体の皆さまから了解する旨のご回答をいただきました。

島根原子力発電所について様々なご意見があることは承知しております。そうした中、議会や各地域での協議会など様々な場面において熟議を重ねていただき、ご判断いただいたものと重く受け止めております。

脱炭素社会の実現に向けた対応が強く求められる中、環境負荷の低減を図りつつ安定して電気をお届けするため、島根原子力発電所の果たす役割はこれまで以上に重要であると考えているところです。

こうした実情をこれからも丁寧に広くお伝えするとともに、地域の皆さまのご期待にお応えできるよう、何よりも安全を最優先とした取り組みを積み重ね、ご安心いただける発電所を目指してまいります。



中国電力株式会社
代表取締役社長執行役員
瀧本 夏彦

4. 各再発防止対策の実施状況

f. 協力会社に対する表彰の実施

25

- サイトバンカ事案を踏まえた「協力会社と一体となった取り組み」の一つとして、協力会社も対象として表彰を積極的に実施することで、協力会社における安全文化意識の更なる浸透や協力会社社員のモチベーションの維持・向上を図っている。

表彰実績(2022年度)

1	表彰日	2022年8月5日〔表彰先 1社〕
	表彰理由	2号機非常用ディーゼル発電設備 24時間運転試験等への確実な対応
2	表彰日	2022年9月28日〔表彰先 23社〕
	表彰理由	屋内作業における無災害(熱中症予防)の継続



(表彰風景〔事案1〕)



(表彰風景〔事案2〕)

4. 各再発防止対策の実施状況

g. 転入者、新入社員に対する研修

26

- 過去の不適切事案(点検不備問題、LLW流量計問題およびサイトバンカ事案)の風化防止を図るため、発電所への転入者および新入社員に対し、事案の経緯、原因や再発防止対策の内容に関する教育を実施している。

	受講者の主な意見、感想
技術系 新入社員 (5/23) 21名	<ul style="list-style-type: none">■ 地域の方々からの信頼を得るために、中国電力社員としてどうすればよいか、自ら考えて行動する。■ 疑問や不安があれば一人で抱え込まず、先輩や上司に聞くようにする。■ 「この作業がなぜ必要なのか」「何のための仕事なのか」という意識を持つ。■ 当社だけでなく協力会社の方々にも積極的にあいさつを行い、コミュニケーションを図る。■ 分からないことは「分からない」、できないことは「できない」と言えるようになりたい。■ どの事例も、「このくらいなら大丈夫」という安易な考えによって問題が起こっているのので、自分も安易な考えには気をつけたい。

5. 内部監査による再発防止対策の実施状況評価

5. 点検不備再発防止対策の実施状況

点検不備再発防止対策の実施状況

〈結論〉**「監査の結果、再発防止対策を適切に実施していると評価する。」**

実施箇所	内部監査部門
対象箇所	電源事業本部（原子力品質保証、原子力管理）、原子力強化プロジェクト、島根原子力発電所（品質保証部、技術部、保修部）
監査項目	AP 1：直接原因に係る対策 AP 2：原子力部門の業務運営の仕組み強化 AP 3：不適合管理プロセスの改善 AP 4：原子力安全文化醸成活動の推進 AP 5：点検計画表に関する取り組み
確認日	2022年4月1日～9月9日
確認結果	<p>【2021年度の実施状況】 監査の結果、再発防止対策を適切に実施していると評価する。（当社ホームページに公開中の再発防止対策進捗管理表に、内部監査部門の評価結果を記載）</p> <p>【2022年度上期の実施状況】 上期監査の範囲内において、再発防止対策について、手順書・AP等に基づき確実に実施していることを確認した。</p>

6. 監視・評価の強化に係る活動の状況および概略

6-1. 監視・評価活動の状況

【2022年度上期の主な活動実績】

1. 協力会社の2022年度原子力安全文化醸成計画および2021年度実績を確認、評価
2. 協力会社に対し、前項1.で確認した原子力安全文化醸成計画に対する取組み状況を順次確認中（9月～10月で実施中）
3. 発電所のパフォーマンスに関する監視・評価活動として、2022年度は「作業安全」、「放射線防護」を重点分野に設定して実施中

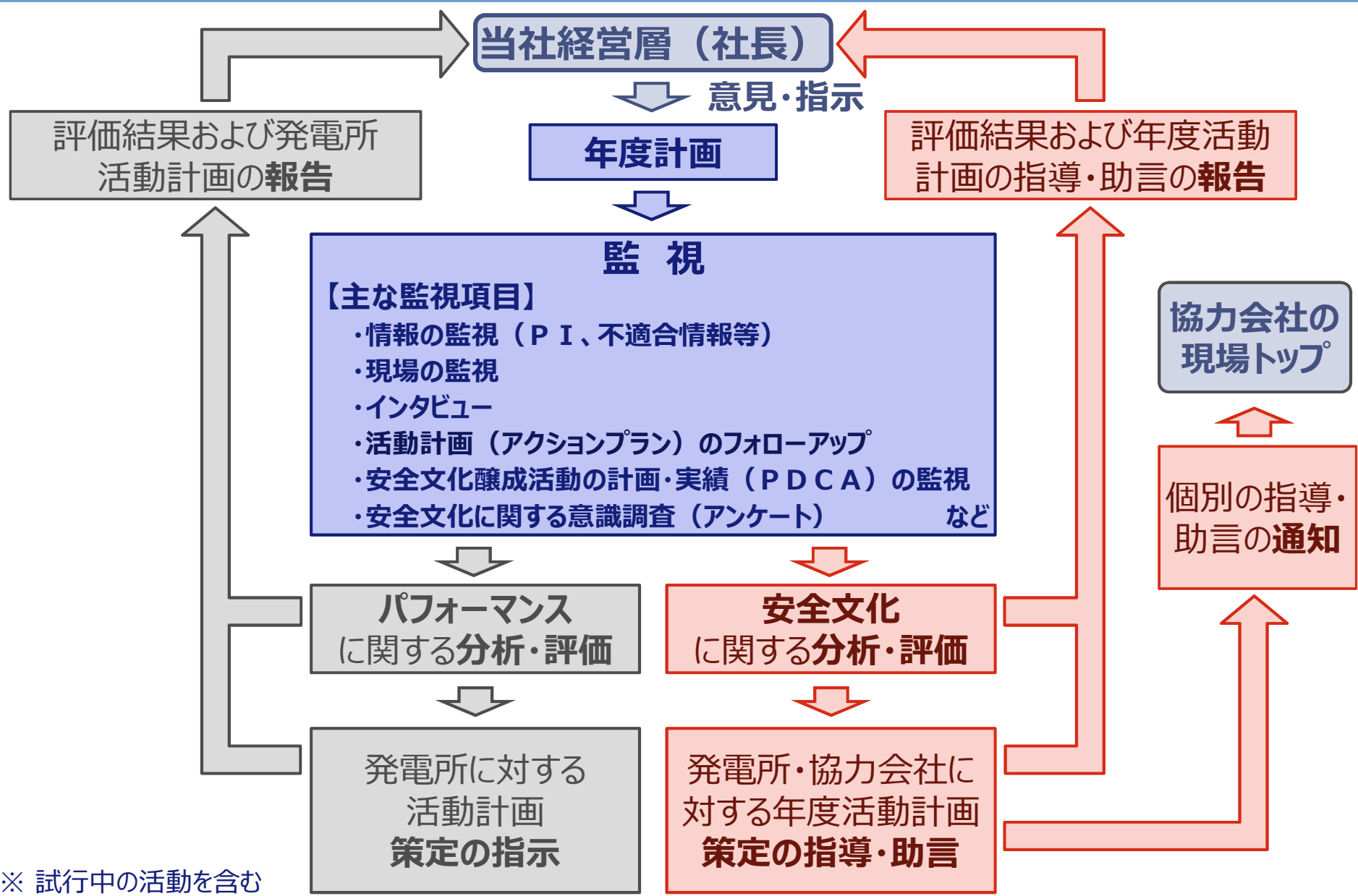


計画に対する取組み状況の確認
（協力会社の構内事務所）

【今後の予定】

- 協力会社に対し安全文化に関する意識調査（アンケート）を実施
- 意識調査に加え、前述の2. および3. から得られた情報も踏まえて安全文化の分析・評価を行う
- 発電所のパフォーマンスおよび安全文化の評価結果を社長へ報告するとともに、協力会社に対して安全文化の育成に向けた指導・助言を行う

6-2. 監視・評価活動の概略



※ 試行中の活動を含む