



原子力安全文化醸成に向けた取り組み

<内容>

2022年度原子力安全文化醸成の取り組みと評価

2023年2月16日

中国電力株式会社

1. 原子力安全文化意識調査(概要)

<調査の目的>

- 原子力安全文化の醸成度合いの定着度・浸透度を定期的に把握・評価し、実効ある安全文化醸成活動の策定、実施につなげていく。
- 集計単位別に結果を分析・考察のうえ、総合所見を情報提供する。

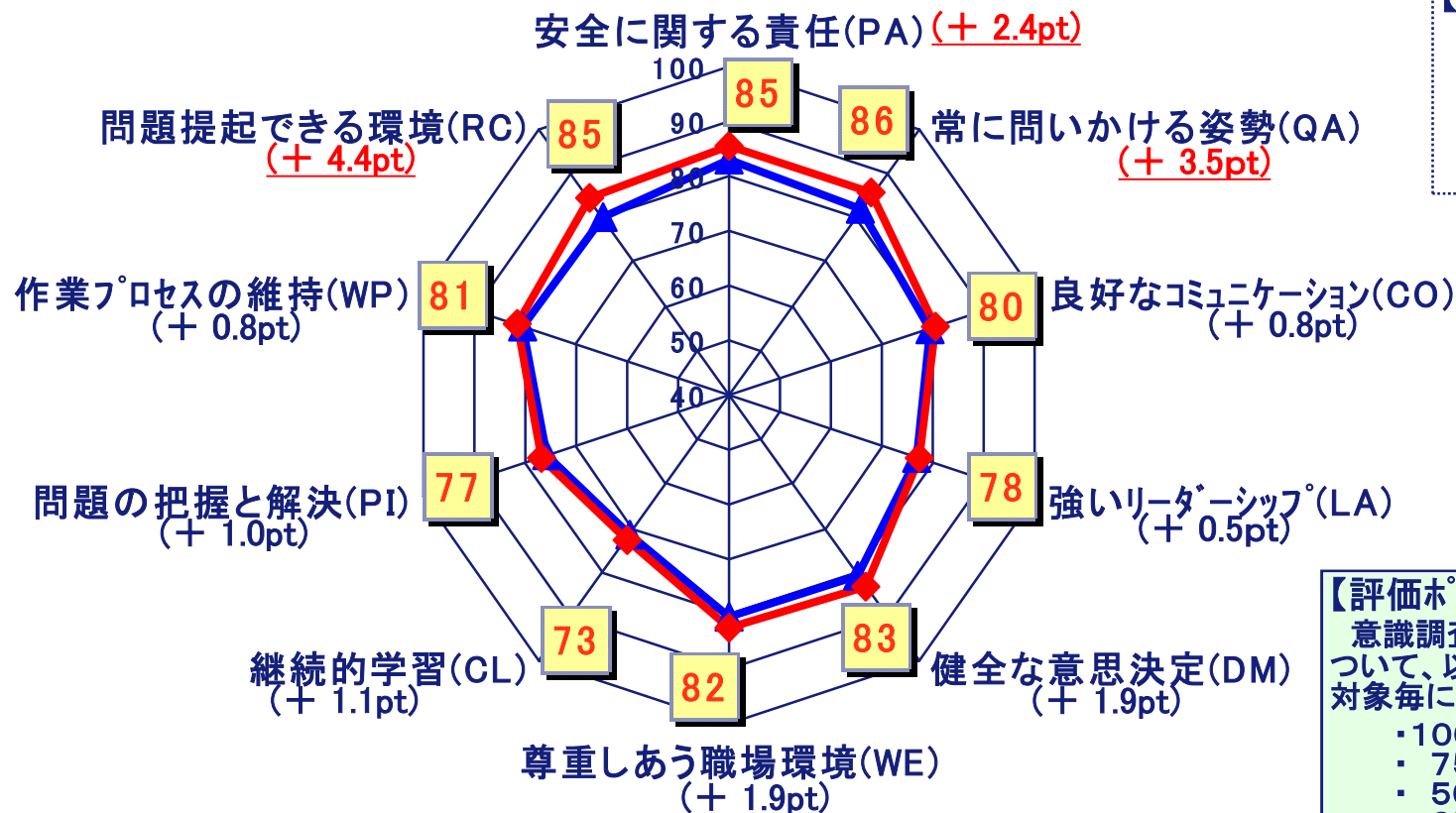
<調査方法の概要>

対象者	原子力関係組織の部所長以下全員(797人※)、回答率99.6%
調査期間	2022年11月15日～11月29日
調査方法	アンケートシステムにて回答、集計(匿名性は確保)
属性区分	部所別、年代別、職位別
設問数	66問(今年度より安全文化10特性(Traits)に基づく調査へ移行)
回答方法	安全文化の「望ましい姿」の達成度を5段階で自己評価 (そう思う、ややそう思う、どちらともいえない、あまりそう思わない、そう思わない)

※うち発電所:474人

2. 原子力安全文化意識調査結果

- 全般的に評価ポイントの上昇(平均1.8pt)が見られた。
- 特に、「安全に関する責任(PA)」「常に問いかける姿勢(QA)」「問題提起できる環境(RC)」について、評価ポイントの上昇が大きかった。



【評価ポイント】

- ▲ : 2021 (前回)
- ◆ : 2022 (今回)
- : 2022の評価pt
- () : 経年差

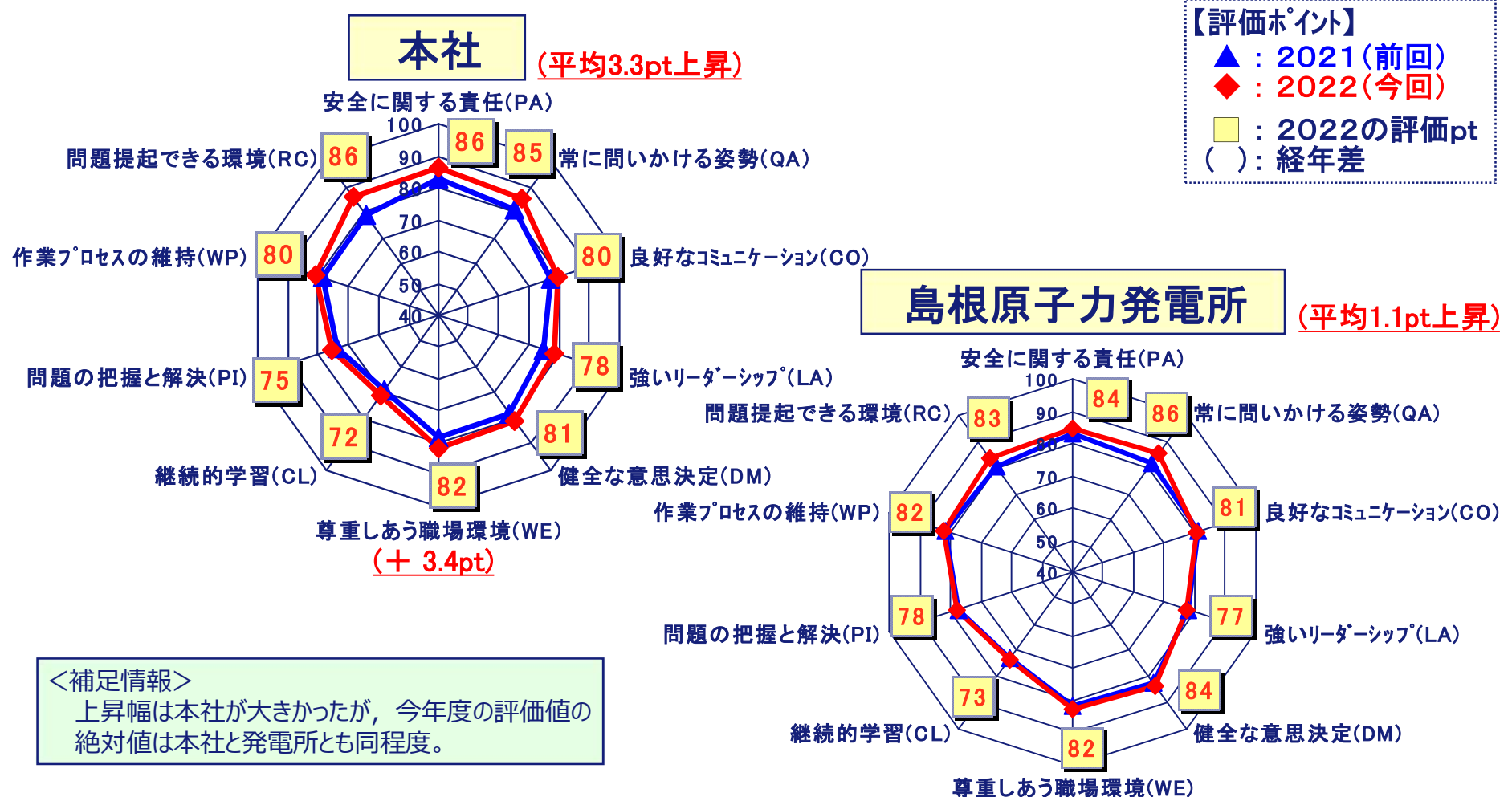
【評価ポイント算定方法】

意識調査の各設問における回答について、以下の点数付けを行い、集計対象毎に算術平均した。

- ・ 100: そう思う
- ・ 75: ややそう思う
- ・ 50: どちらとも言えない
- ・ 25: あまりそう思わない
- ・ 0: そう思わない

2. 原子力安全文化意識調査結果

▶ 昨年度低下幅が大きかった本社の「いきいきとした職場」(旧評価指標)に関連する「**尊重しあう職場環境(WE)**」の評価ポイントは、**3.4pt上昇**しており、特性全般において相対的に本社の改善の傾向が見られた。



2. 原子力安全文化意識調査結果

➤今年度は、昨年度の総括評価を踏まえ、「規制対応が続く中で高まっている繁忙感や重圧感の軽減・分散に資する方策を、活動方針に織り込み確実に取り組む」こととしており、次の項目に重点的に取り組んでいる。

《役員と本社社員との意見交換会》

本社で安全文化評価の低下が大きかったことを受け、本社社員に対しても役員との意見交換会を実施する。

(第1回)2022年9月7日実施、テーマ:職場の現状と今後の課題について

対象者:本社電源土木・建築副長クラス(計9名)[役員:芦谷副社長]

【意見交換会で出された意見・要望(一部抜粋)】

- ・他のグループや委託先と上手く連携して、効率的に業務を進めて行く必要がある。
- ・審査工程が非常に厳しく慢性的な長時間労働が続いている中でも前向きなメンバーが多い。
- ・今後も続く長丁場の審査対応では若手の育成が不可欠で、同時に課題となっている。

(第2回)対象者を本社原子力管理・安全技術副長クラスとして、2023年3月予定

《職場風土の改善に向けた活動の実施》

コミュニケーションの活性化等、業務の抱え込みや重圧感の分散・軽減に資する施策を検討・実施する。

【各部所で行っている施策(一部抜粋)】

- ・発電所長・副所長との意見交換会の実施
- ・課題の早期把握・是正と風通しのよい職場づくりのための業務進捗確認会の実施
- ・職場における課題・問題、その他解決策等の話合いの実施

3. 原子力安全文化意識調査結果を踏まえた評価

【総括評価】

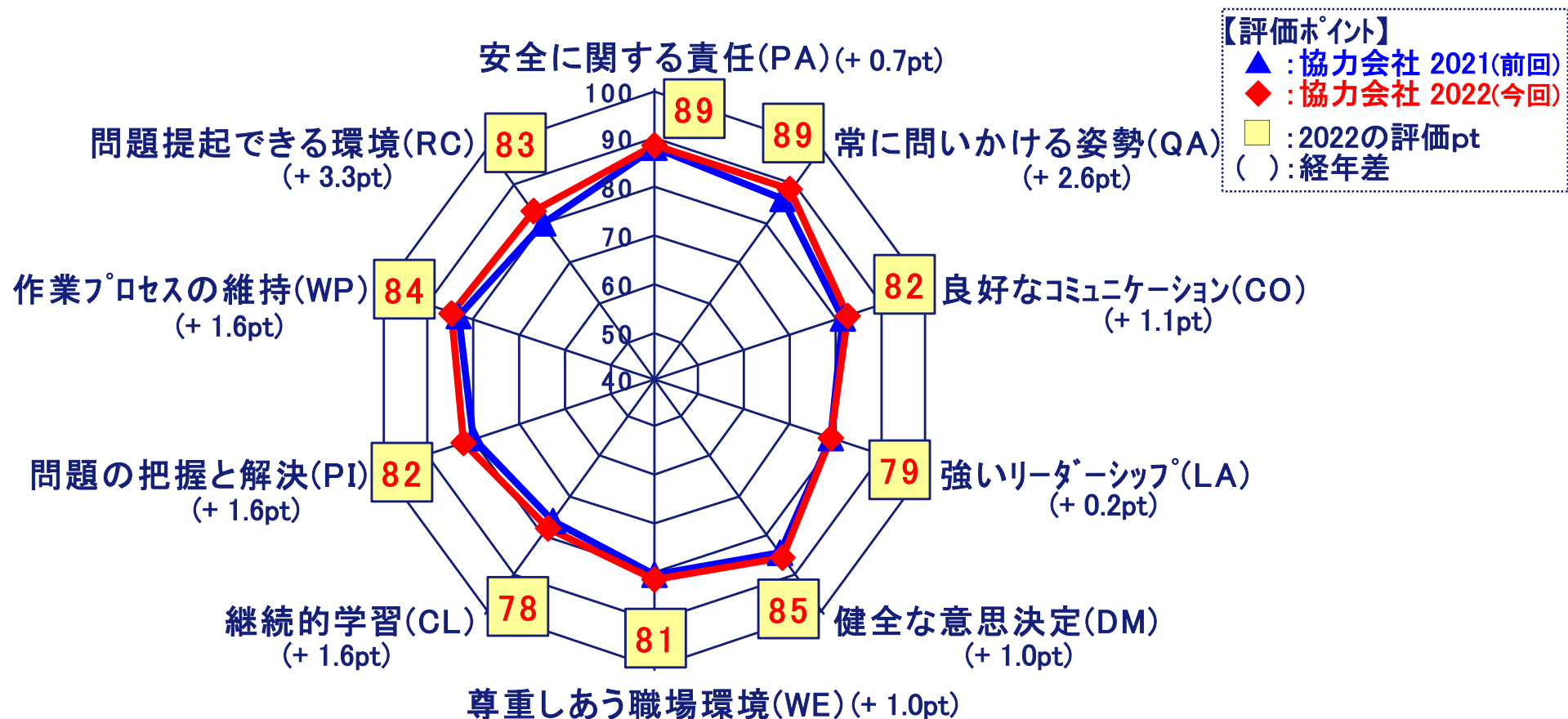
- 今年度より新しい評価指標に移行し、安全文化意識調査を行った。
- 全般的な傾向として、評価ポイントの上昇が見られた。
- 活動方針として、「尊重しあう職場環境(WE)」の改善に向けた施策に各部所で重点的に取り組んでおり、関連する設問の評価ポイントに改善の傾向が見られた。
- 2号再稼働に向けた事業者検査等の本格化や2号特重・3号の審査対応により、業務繁忙や緊張感を伴う状況が継続すること、業務繁忙に起因したコミュニケーション不足が生じ得ることについて、引き続き注意が必要であることには変わらない。

【対応の方向性】

- 業務繁忙に対しては、他電力やメーカーからの出向受け入れ等により短期的な要員配置の対応を行っているところ。
- 緊張感の軽減やコミュニケーション向上の対策として、引き続き、役員と本社員との意見交換会や職場風土の改善に向けた活動に取り組むことで、安全文化醸成度の全体的な底上げを図る。

5. 協力会社の原子力安全文化意識調査結果

- ▶ 保安業務に従事し、島根原子力発電所に常駐している協力会社8社に対し、当社と同様の原子力安全文化10特性(Traits)に基づく意識調査を実施した。
- ▶ **全般的に上昇しており**、昨年度相対的に低かった「問題提起できる環境(RC)」について上昇(+3.3pt)が見られ、当社からの助言等によるものと考えられる。



6. 活動例① 役員と発電所員・本社社員等との意見交換会

- 安全文化醸成活動の一環として、経営層と発電所員・本社社員等が相互に直接思いを伝え合い、「風通しのよい組織」の実現を図る。

《今年度の取り組み》

- ・役員と所員・社員等とが直接意見交換することで、日頃の業務で感じていること等について率直な思いを伝える。
- ・役員から所員・社員等へ以下の視点で動機づけを行い、モチベーションの向上を図る。

【開催実績】

- ・テーマ:「職場の現状と今後の課題について」
「サイトバンク巡視未実施問題に対する受け止め、心がけること」他
- ・対象者:幅広い年代・役職(開催回毎に選定)
10名程度/回
- ・回数:5回実施(年間計画6回)
 - 8/18:瀧本社長と発電所所長、副所長、部長クラス
 - 9/7:芦谷副社長と本社電源土木・建築副長クラス
 - 11/21:岩崎所長と中電プラント
 - 11/24:三村部長と中電環境テクノス
 - 11/24:三村部長と30代一般職



6. 活動例② 安全文化講演会の開催

- 安全文化醸成活動の一環として、レジリエンス(エンジニアリング)の視点も踏まえた、現場の日々の業務運営に焦点を当てたテーマについて、ご講演いただいた。

《2022年度 安全文化講演会概要》

- ・実施日:2022年11月1日
- ・講師:立教大学名誉教授 芳賀 繁 様
- ・テーマ:しなやかな現場力で成功を確かなものにする
～これからの安全・品質マネジメント～
- ・参加者:発電所員、協力会社、本社各部門
計150名



感想 (一部抜粋)

- ・従来の安全ではなく、変化する状況の中で求められるパフォーマンスを維持する事が大切だと、認識を改められる機会となった。
- ・仕事をするうえで、マニュアルどおりに行うだけではなく、現場の状況に応じて臨機応変に対応できるかを身に付けることが大切だということが、大変よく分かった。
- ・ご講演のなかで紹介いただいた研修や訓練を職場でやってみたい。