

原子力安全文化育成・維持活動の実施状況・ 評価結果・今後の方向性について

2026年2月6日
中国電力株式会社
電源事業本部

<原子力安全文化育成・維持活動の実施状況>

- 1. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧・・・2
- 2. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 活動状況・・・6

<原子力安全文化意識調査の評価結果>

- 3. 原子力安全文化意識調査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

<今後の方向性>

- 4. 今後の活動の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

1. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧

1. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧(1/3)

- 2025年度の原子力安全文化育成・維持活動の実施にあたり、2024年度の活動結果をもとに安全文化の状態を評価し、「強いリーダーシップ(LA)」の意識向上、「継続的学習(CL)」の強化などに重点的に取り組んでいる。

【2024年度の活動結果】

- ◆意識調査結果
- ◆監視・評価活動の結果
- ◆その他の情報
 - ・原子力規制検査
 - ・意見交換等での意見・要望
 - ・有識者会議からの意見 等

安全文化 育成・維持 活動の 評価

【評価結果】

- 「継続的学習(CL)」は、意識調査にて劣化傾向は確認されていないが、意見交換会等で一定の意見・要望が挙がっていることから、組織として強化が必要。
- 「強いリーダーシップ(LA)」は、監視・評価結果や規制検査等にて確認された振る舞いから弱みとして示されており、意識の向上が必要。
- 繁忙感・緊張感の増大は、島根2号機は再稼働したが、意識調査にて工程調整等による繁忙感が挙がっており、今後も特重設備設置、島根3号機の起動に向けた対応が控えていることから、継続して状況を監視することが必要。

【評価結果に対する社長指示事項】

- 原子力安全監理部門の監視・評価結果の理解と改善施策の実施
- 不適切事案の風化防止対策の実施

1. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧(2/3)

- 当社は、年度毎に制定する原子力安全文化育成・維持活動方針(2025.3.11制定)で示した各施策に基づき、各部所で具体的な活動計画を策定し、計画どおり実施中。
- 各施策は、安全文化10特性の考え方にに基づき策定したもので、昨年度の活動の評価結果を踏まえ、今年度は、「強いリーダーシップ(LA)」、「継続的学習(CL)」などに重点的に取り組んでいるところ。

◎:重点取り組み施策

安全文化10特性	主な施策	備考
安全に関する責任 (PA)	・原子力安全文化の日	
	・安全文化講演会の開催および参加	
常に問いかける姿勢 (QA)	・JANSI e-ラーニング受講	
	・職場会議等を利用したコンプライアンス研修の実施	
良好なコミュニケーション(CO)	・役員と当社社員や協力会社社員との意見交換の実施	【参考2】
	・協力会社との対話活動	【参考3】
強いリーダーシップ (LA)	◎マネジメント能力の向上への取組み	⇒7頁
	・発電所長の期待事項やファンダメンタルズ通信の発信	【参考4】
	・管理職による現場観察の定期的(毎月)な実施	

1. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧(3/3)

◎:重点取り組み施策

安全文化10特性	主な施策	備考
尊重し合う職場環境(WE)	・職場風土の改善に向けた活動の実施	【参考5】
継続的学習(CL)	◎安全文化の状態の自己評価の改善	⇒8頁
	◎転入者、新入社員に対する不適切事案の事例研修	⇒9頁
	◎リーダーシップ開発に関する教育の実施	⇒10頁
	◎技術継承に関する施策の実施	⇒11頁
	◎職場話し合い研修、行動基準の策定・実践	⇒12頁
作業プロセスの維持(WP)	・官庁等への手続きの確実な実施	
	・QMS文書レビュー会の実施	
	・作業前ミーティングの確実な実施	
問題提起できる環境(RC)	・全社コンプライアンス推進計画に基づく活動の着実な実施	

安全文化10特性:健全な原子力安全文化の形成と維持のために人員および組織がとるべき必要な行動や措置を10の特性として分類したもので、WANO・JANSI・原子力規制委員会等の外部機関で共通の安全文化要素として使用されている。【参考7】

2. 2025年度 原子力安全文化育成・維持活動 活動状況

■ 監視・評価結果および原子力規制検査において挙げた「管理層のリーダーシップの弱み」の改善を図るため、リーダーシップ向上に役立つ情報発信を実施中。

【内容】

「レジリエンスの鍛え方」の定期発信。
概要:「リーダーシップ」の更なる向上のためには、困難を跳ね返すレジリエンスを備える必要があることから、レジリエンスの鍛え方に関する情報を発信している。

【対象者】

発電所および本社の管理職
(原子力品質マネジメントシステム適用組織)

【期間】

2025年12月から2026年12月まで
(2か月に1回程度)

【アンケート】

発信の都度アンケートを行い、95%以上の方から高評価を得ており、施策は有効であると考えている。

発信している内容(12月22日発信内容抜粋)

一日も。百年も。 Energia

第1回 レジリエンスとは何か？

3. レジリエンスとは、環境に適応する力

レジリエンスとは
逆境やトラブル、強いストレスに直面したときに、適応する精神力と心理的プロセス

ビジネスパーソンにレジリエンスが求められているのには、次の2つの理由がある。

- ① 現代社会の「心の健康」の問題
- ② 働き方改革



第1回 レジリエンスとは何か？

ることが可能。

を発揮できない。

レジリエンスを身につけることで、働き方や生き方が大きく変化する。

次回 「第2回 レジリエンスを鍛えるには」



- 意識調査の結果を踏まえ、組織毎に弱みの特性を設定し改善策について話し合いを実施した。また、今年度は原子力部門全体の弱みとして意識調査にて確認された「技術・ノウハウの伝承」について自由記述の回答を基に改善策についての話し合いについても実施した。

実施期間	2025年12月1日 ~ 2025年12月19日
実施概要	<p>【実施内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 目的 組織毎の弱点のある分野や強化すべき分野を整理することで、自己評価の充実を図り、次年度の改善活動へと繋げる。 ➤ 対象者: 発電所および本社の全社員(原子力品質マネジメントシステム適用組織) ➤ 内容 テーマ1、2について、各課・各グループで話し合いを実施する。 <p><テーマ1> 意識調査結果を踏まえた各組織の弱みの改善について</p> <p><テーマ2> 組織に共通する弱みである「技術・ノウハウの伝承」の改善について</p>
職場話し合い結果(抜粋)	<p><テーマ1> (「当事者意識」に弱みのある課・グループの改善案の一例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 改善案: 担当者が業務を実施する際は、必要な裁量権を与えつつ、本人の力量に応じてサポートする。指示をした業務も担当者に任せきりにすることなく、必要な場面でのフォローアップを行う。(担当者の責任感育成とフォロー) <p><テーマ2> (「技術・ノウハウの伝承」に関する改善案の一例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 改善案: 業務の電子化をさらに進め、AIを活用したノウハウの抽出につなげる。 ■ 改善案: 検討結果だけではなく、そこに至った経緯も含め資料を整理する。

- 過去の不適切事案の経験を新たな要員に伝え、組織としての風化防止を図るため、転入者および新入社員を対象にした事例研修を実施し、原子力安全を最優先することの意識の浸透に努めた。

【研修内容】

以下の各事例に対する概要、原因、再発防止策の理解。

1. 点検不備問題について
2. LLW流量計問題について
3. サイトバンカ建物の巡視業務の未実施問題について



転入者および新入社員への研修風景

【実績】

- 18回実施(12月末実績)

【主な意見】

- ・過去の不適切事案も意識しながら、コンプライアンス、安全文化の認識を忘れず業務に取り組んでいこうと思う。
- ・品質保証、安全意識に関し集中的に教育してもらうことで、体系的に知識を得ることができ、理解が進んだ。日々の業務でより一層意識しながら取り組みたい。

- 「継続的な学習(CL)」の強化を図るため、リーダーシップの開発に焦点を当てた内容の教育(eラーニング)を実施し、アンケート結果からも前向きな回答を複数得ており、施策は有効であった。

【教育内容】

eラーニング:「リーダーシップとは？」

概要:安全文化とは何か、福島第一原子力発電所のような事故につながる安全文化の劣化はどのようにして生じるのか。

私たちが安全文化を育成・維持するためには、どのように考え行動すればよいのかを、「リーダーシップ」を切り口に学ぶ。



menu

- 1章 なぜ今リーダーシップか
- 2章 リーダーシップはどう安全に影響するか
- 3章 平常時リーダーシップ
- 4章 緊急時・事故時におけるリーダーシップ
- 5章 リーダーシップの発揮
- 6章 リーダーシップの発揮演習

【対象者】

発電所および本社の全社員(原子力品質マネジメントシステム適用組織)

【期 間】

2025年7月~12月末

【主な意見】

- ・小さな行動の積み重ねが良い文化につながることを理解した。
- ・事例を交えた分かりやすい説明であり、とても理解しやすかった。

■ 技術継承に関する施策として、技術教育資料の共有化を実施。

「技術継承に関する施策の実施」の実施状況

各教育主管課による教育資料をポータルサイトにて閲覧するためのページを作成し、運用中。

【実施内容】

2号機再稼働にあたり、各課が作成・実施した教育資料について収集・共有していたが、その他の教育資料についても閲覧出来るようポータルサイトを作成することにより、教育資料の検索性を向上し、技術継承に有効活用できるようにしている。

【対象資料】

- ・原子力部門 教育訓練手順書に定められている技術教育
- ・2号機再稼働時のノウハウに関する教育
- ・3号機運転開始に関する教育

【ポータルサイト作成状況】



原子力研修教育訓練

- | | | |
|--------------------|--------------------|-------------------|
| 初級教育「安全」 | 初級教育「機械」 | 初級教育「電気」 |
| 中級教育「総合（トラブル対応訓練）」 | 中級教育「設備（電動弁リミトルク）」 | 中級教育「設備（シーケンス）」 |
| 中級教育「設備（PT）」 | 中級教育「設備（継手）」 | |
| 中級「総合（系統作業横型ポンプ）」 | 中級「総合（体感研修）」 | 中級「総合（系統作業電動機点検）」 |
| 専門-I「機械（一般弁）」 | 専門-I「機械（安全弁）」 | 専門-I「機械（立型ポンプ）」 |
| 専門-I「機械（A）」 | 専門-I「電気（シー）」 | 専門-I「電気（工業）」 |

- 監視・評価結果で挙げた弱みの改善を図るため、発電所組織の担当単位、本社組織のグループ単位で、監視評価結果をもとにした話し合い研修を行い、行動基準の策定を実施。
- 今後、策定した行動基準に対する振り返りを2026年度初めに実施し、対応状況を確認。

実施期間 | 2025年4月16日 ~ 5月23日

内容: 監視・評価結果から挙げた弱み「PA.2 当事者意識」、「QA.2 自己満足の回避」、「LA.5 現場への影響力」に対して、より良い業務、職場および環境にしていくためには何が必要かを話し合った。

対象: 発電所および本社の全社員(原子力品質マネジメントシステム適用組織)

研修は、監視・評価結果から挙げた弱みについて、それぞれの業務や立場に照らして話し合いを行うことで、振る舞いから得られた弱みを自分事として考える良い機会となった。

《話し合い研修の結果〔一例〕》

PA.2 当事者意識

- ・会議等への参画にあたっては、自身の立場を理解し、どういったことが期待されているかを考え、理解した上で取り組む必要がある。

QA.2 自己満足の回避

- ・講師は受講者の反応を見ながら、一方通行的な講義にしない。
- ・担当者は自らの業務に対して説明責任があることを意識して取り組むことが必要。

LA.5 現場への影響力

- ・マネージャー、副長が各メンバーに対して、コミュニケーションを積極的に図り、業務の遂行状況を把握する。

- 今年度の行動基準を、話し合い研修や過去の不適切事案から得られた教訓をもとに策定。
- 行動基準は、発電所の管理事務所1階ロビーおよび本社の事務所に掲示し、本取り組みに対する意識高揚および活動の一体感を高めた。

わたしたちの行動基準



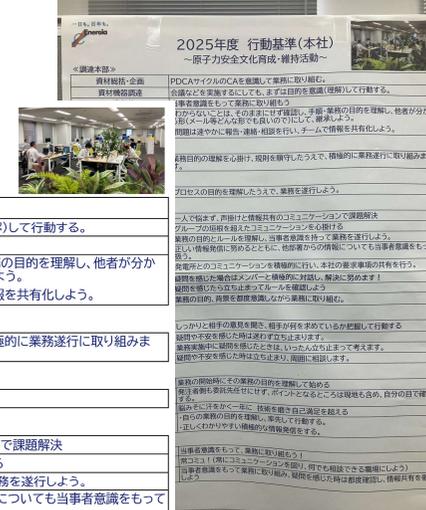
原子力発電所
品質保証部(品質保証)
〔品質保証〕

行動基準

自分の役割を十分に認識し、積極的に業務に取り組む。

発電所管理事務所1階ロビー 掲示

2025年度 行動基準(本社)
～原子力安全文化育成・維持活動～



一日も、百年も。
Energia

<p>「PDCAサイクルのCAを意識して業務に取り組む。」 会議なども実施するにしても、まずは目的を認識(理解)して行動する。</p>	
<p>資材総括・企画 資材機器調達 工事契約</p>	<p>PDCAサイクルのCAを意識して業務に取り組む。 会議なども実施するにしても、まずは目的を認識(理解)して行動する。 当事者意識をもって業務に取り組もう ・わからないことは、そのままにせず確認し、手順・業務の目的を理解し、他者が分かる形(メール等どんな形でも良いので)にして、継承しよう。 ・問題は速やかに報告・連絡・相談を行い、チームで情報を共有化しよう。</p>
<p>「業務目的の理解を心掛け、規則を順守したうえで、積極的に業務遂行に取り組みます。」</p>	
<p>燃料</p>	<p>業務目的の理解を心掛け、規則を順守したうえで、積極的に業務遂行に取り組みます。</p>
<p>「プロセスの目的を理解したうえで、業務を遂行しよう。」</p>	
<p>「一人で悩まず、声掛けと情報共有のコミュニケーションで課題解決 グループの垣根を超えたコミュニケーションを心掛ける 業務の目的とルールを理解し、当事者意識を持って業務を遂行しよう。 正しい情報発信に努めるとともに、他部署からの情報についても当事者意識をもって扱う。 発電所とのコミュニケーションを積極的にを行い、本社の要求事項の共有を行う。」</p>	

本社事務所 掲示

《グループ行動基準〔一例〕》

- ・「教育や業務の目的や意義をしっかりと理解したうえで取り組もう。」
- ・「会議、打合せ等に参加した場合は常に当事者意識を持ち積極的に発言を行おう。」
- ・「常に目的意識を持って作業にあたり、疑問や些細な気付きがあれば速やかに報告しよう。」
- ・「分からない事は一人で判断せず、周囲・上長へ報・連・相を行い、速やかに解決させる。」

- 2025年度は、昨年度の意識調査結果に加え、原子力安全監理部門による監視・評価結果を踏まえて弱みとして抽出した、「強いリーダーシップ(LA)」、「継続的学習(CL)」の改善に重点的に取り組んでいる。
- 上記の弱みの改善として取り組んだ、「マネジメント能力の向上」、「リーダーシップ開発に関する教育」の施策は、アンケート結果において、「内容が適切で今後も楽しみ」など前向きな回答を多く得ており、期待通りの成果が出ていると評価している。
- 安全文化10特性に関する日常的な取組みとして、「意見交換会」、「職場風土の改善に向けた活動」など、良好なコミュニケーション(CO)や職場環境改善(WE)に資する取組みについても計画どおり実施中であり、それぞれのアンケートにて肯定的な回答を得ており有効な施策であったと評価している。
- 過去の不適切事案の風化防止として「安全文化の日」、「不適切事案の事例研修」、「職場話し合い研修、行動基準の策定・実践」などの施策は継続して実施している。

3. 原子力安全文化意識調査の結果

< 調査の目的 >

- 原子力部門※における安全文化に関する状態を定期的に把握・評価し、実効性のある安全文化育成・維持活動の計画策定、実施につなげていく。
- 各部所(各課・各グループ)は、自組織の弱点のある分野や強化すべき分野について話し合いを実施し、自己評価の充実を図り、次年度の改善活動へとつなげる。

※原子力品質マネジメントシステム適用組織

< 調査方法の概要 >

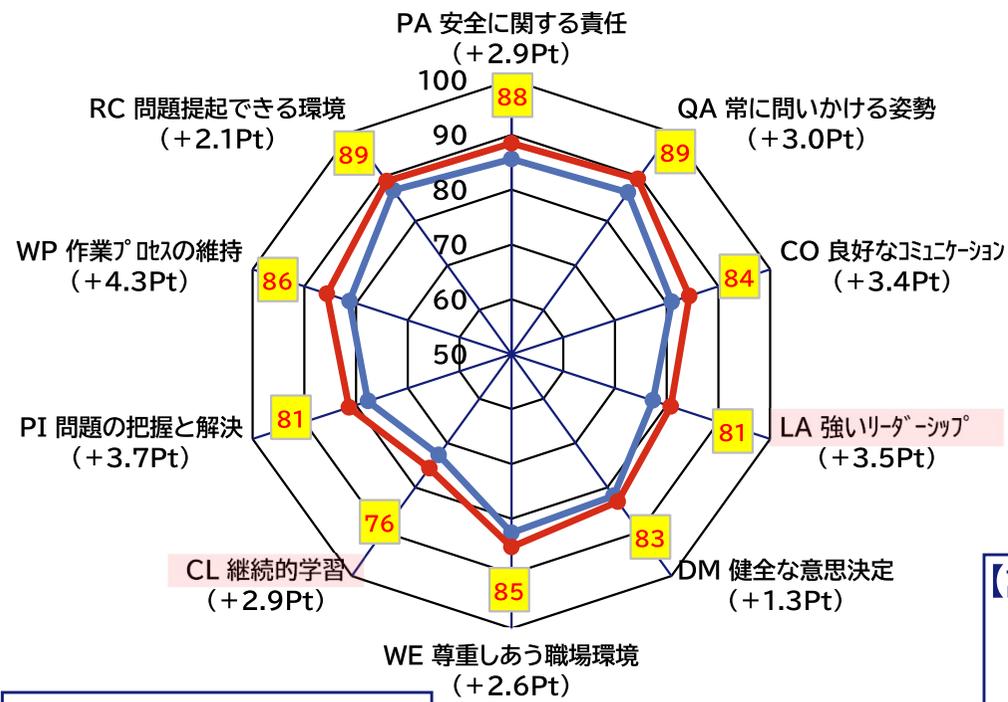
対象者	発電所および本社の全社員(原子力品質マネジメントシステム適用組織) 795人(うち発電所:489人)、回答率99.2%
調査期間	2025年10月17日~10月31日
調査方法	アンケートシステムにて回答、集計 (匿名性は確保)
属性区分	部所別、職位別、年代別
設問数	66問 (安全文化10特性に関連した設問)
回答方法	「安全文化の行動基準」の達成度を5段階で自己評価 (そう思う、ややそう思う、どちらともいえない、あまりそう思わない、そう思わない)

3-2. 原子力安全文化意識調査の結果(前年度比較)

- 前年度と比較して、特性「作業プロセスの維持(WP)」(+4.3pt)、「問題の把握と解決(PI)」(+3.7pt)、「強いリーダーシップ(LA)」(+3.5pt)を筆頭に全体平均の評価値は**上昇**している。
- 昨年度も低い数値であった「継続的学習(CL)」の評価値は回復(+2.9pt)したが、**相対的には低い状況(75.7pt)**は変わらない。(次頁参照)
- 各特性の評価値の平均や、評価値の傾向(高低差)に関して、島根原子力発電所と本社で大きな差異はない。

原子力部門全体

(平均:84.3pt、昨年比:+3.0pt)

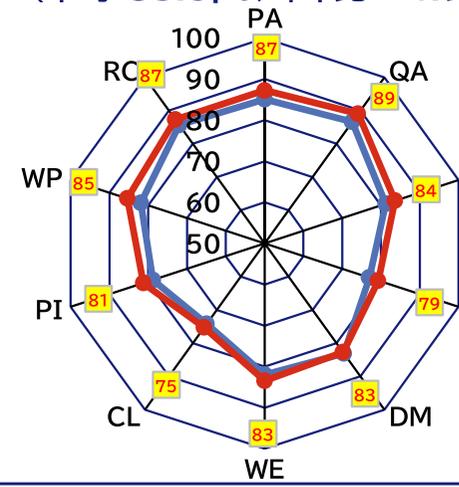


2025年度重点施策

【評価値】● : 2024(前回) □ : 2025の評価値
 ● : 2025(今回) () : 昨年比

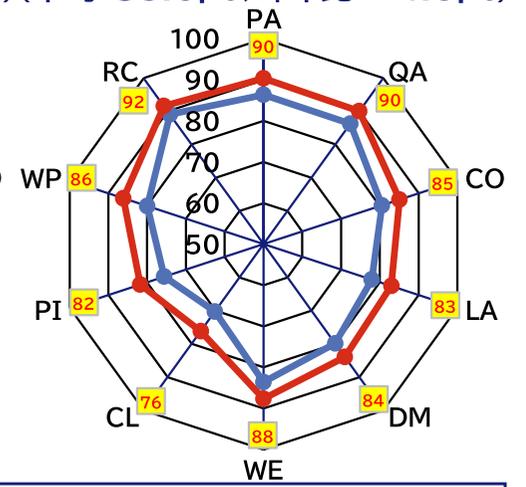
島根原子力発電所

(平均:83.5pt、昨年比:+1.9pt)



本社

(平均:85.6pt、昨年比:+4.6pt)



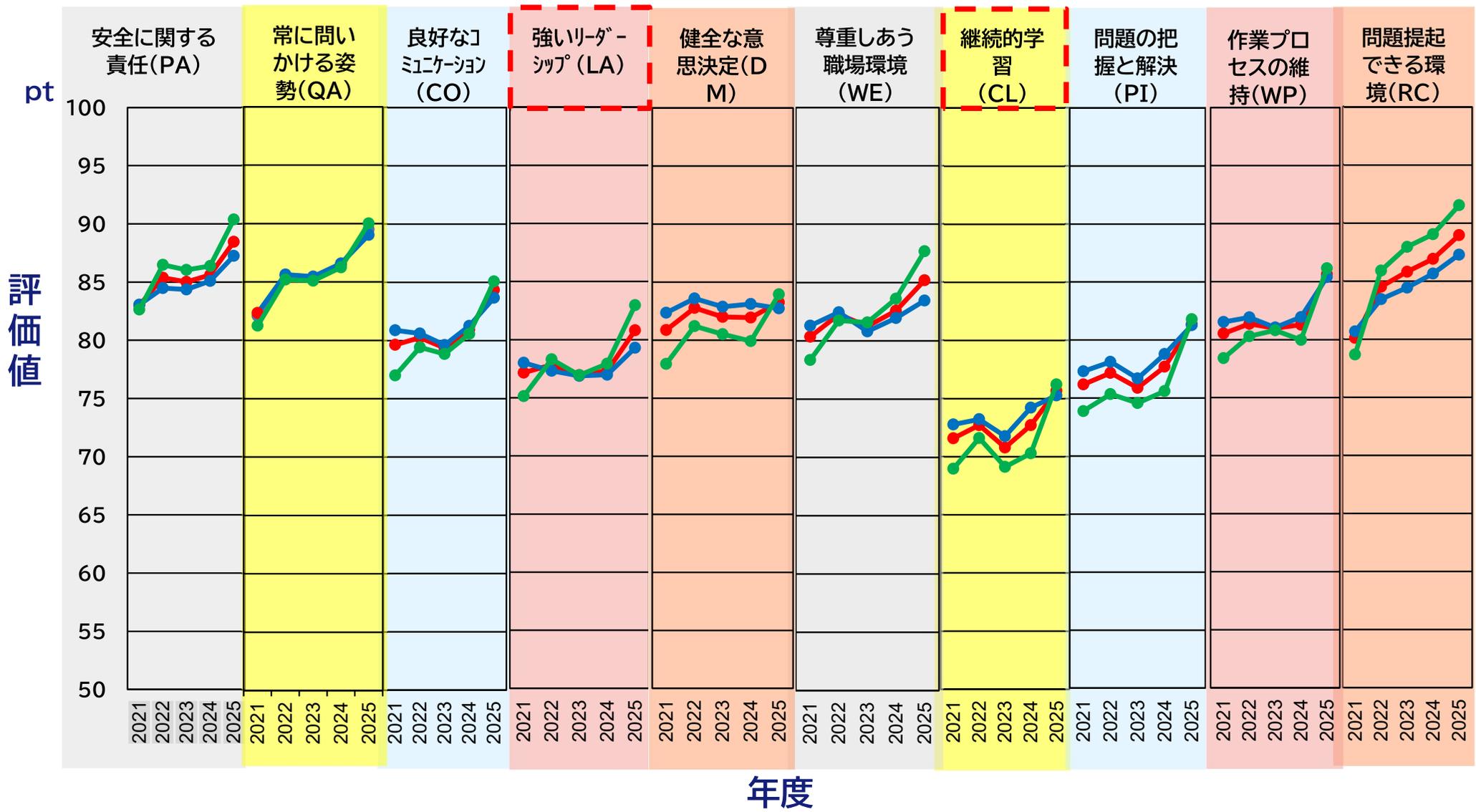
【評価値の算定方法】
 各設問の回答結果について以下の点数付けを行い、集計対象毎の平均で算定
 100pt: そう思う、75pt: ややそう思う、50pt: どちらとも言えない
 25pt: あまりそう思わない、0pt: そう思わない

3-3. 原子力安全文化意識調査の結果(経年比較)

➤ **2025年度重点施策**として取り組んでいる**「強いリーダーシップ(LA)」、「継続的学習(CL)」**ともに**上昇傾向**がみられている。また、全体的にも**低下傾向**はみられない。

➤ 「CL」は、他の特性に比べ、**相対的に低い値**で推移している。

● :原子力部門全体 ● :島根原子力発電所 ● :本社



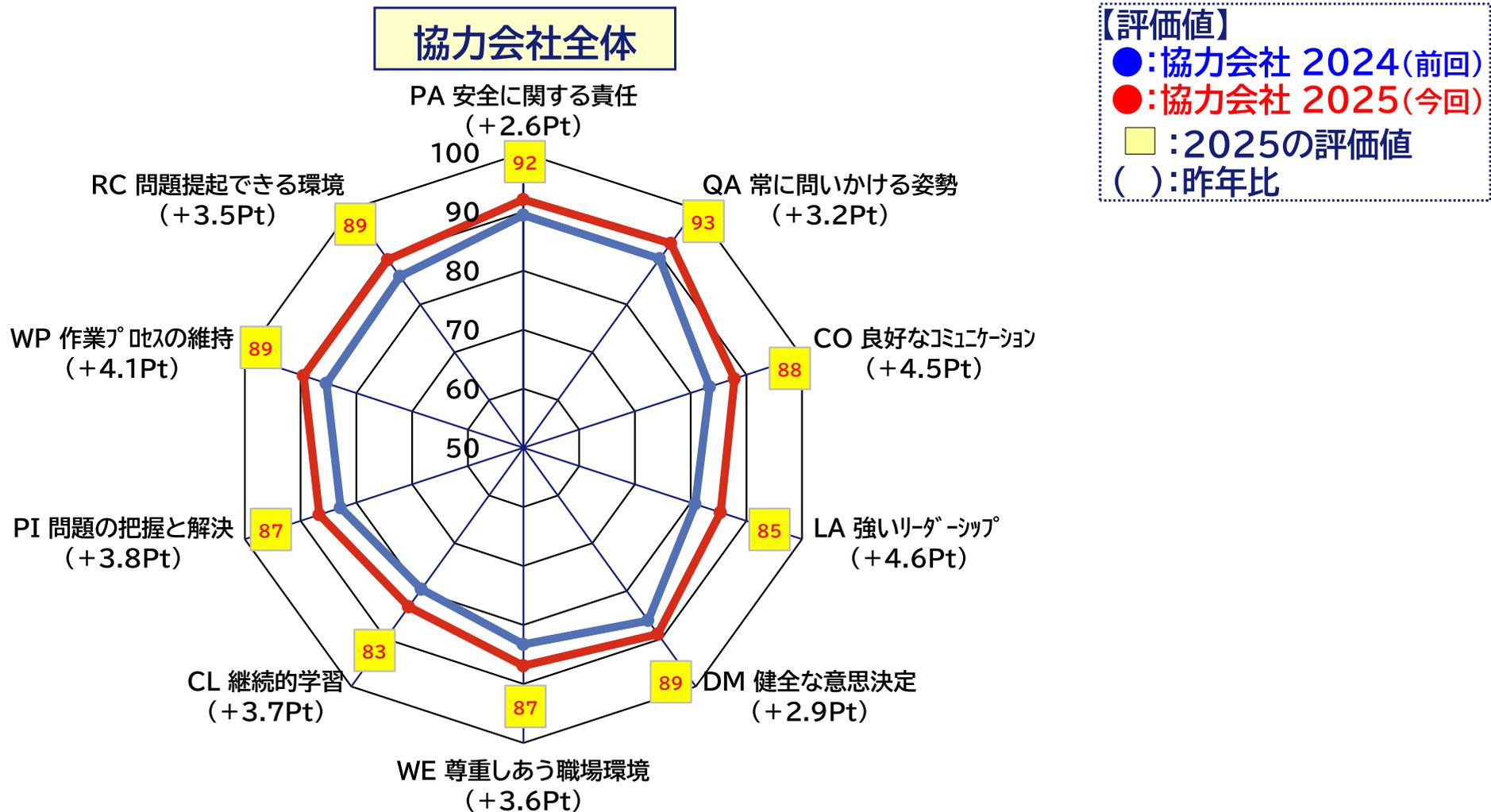
- 「CL」の中で、「リーダーシップの開発(CL.4)」については、2024年度の評価値が低い状況であったことから、改善に取り組んでおり、今年度は評価値の上昇(+3.3pt)がみられた。
- 「CL」の中で、「訓練(CL.3)」、「リーダーシップの開発(CL.4)」、「ベンチマーキング(CL.5)」の評価値が相対的に低い状況である。

特性	属性	2023 評価値	2024 評価値	2025 評価値	差 (2025-2024)	順位 (43属性のうち)
CL 継続的学習	CL.1 自己評価・独立評価	74.6 pt	77.2 pt	80.8 pt	+3.6 pt	33
	CL.2 経験からの学習	80.0 pt	81.2 pt	83.6 pt	+2.4 pt	27
	CL.3 訓練	68.7 pt	70.6 pt	73.0 pt	+2.4 pt	41
	CL.4 リーダーシップの開発	62.8 pt	64.6 pt	67.9 pt	+3.3 pt	42
	CL.5 ベンチマーキング	67.8 pt	70.0 pt	73.1 pt	+3.1 pt	40

関連する設問は以下のとおり。

属性	番号	設問内容	評価値
CL.3	設問52	あなたは、当社の教育や訓練が、業務を行う上で必要な知識や技術を高めることに役立っていると思いますか？	79.3pt
	設問53	あなたの職場では、技術・ノウハウ等がしっかり伝承されていますか？	66.7pt
CL.4	設問54	あなたは、当社が教育訓練などを通じて、有能なリーダーを育成していると思いますか？	67.9pt
CL.5	設問55	あなたの職場では、知識・技術等を継続的に向上させるために、他組織の良好事例等から学んでいますか？	73.1pt

- 島根原子力発電所の運転維持に寄与する業務に携わり、発電所に常駐している協力会社8社(対象:636人)に対し、当社と同様の原子力安全文化10特性に基づく意識調査を実施した。
- 協力会社8社の評価結果は昨年度と比較し**上昇しており、問題となるような弱みのある特性も確認されなかった。**



《全体評価》

- 2025年度の原子力部門全体の評価値は、2024年度に比べて、**全ての特性で上昇している。**

《10特性ごとの評価》

- 2025年度の重点施策とした「**強いリーダーシップ(LA)**」と「**継続的学習(CL)**」は**2024年度と比較し上昇傾向が見られた。**
- また、「**強いリーダーシップ(LA)**」と「**継続的学習(CL)**」以外の特性についても評価値が上昇している。

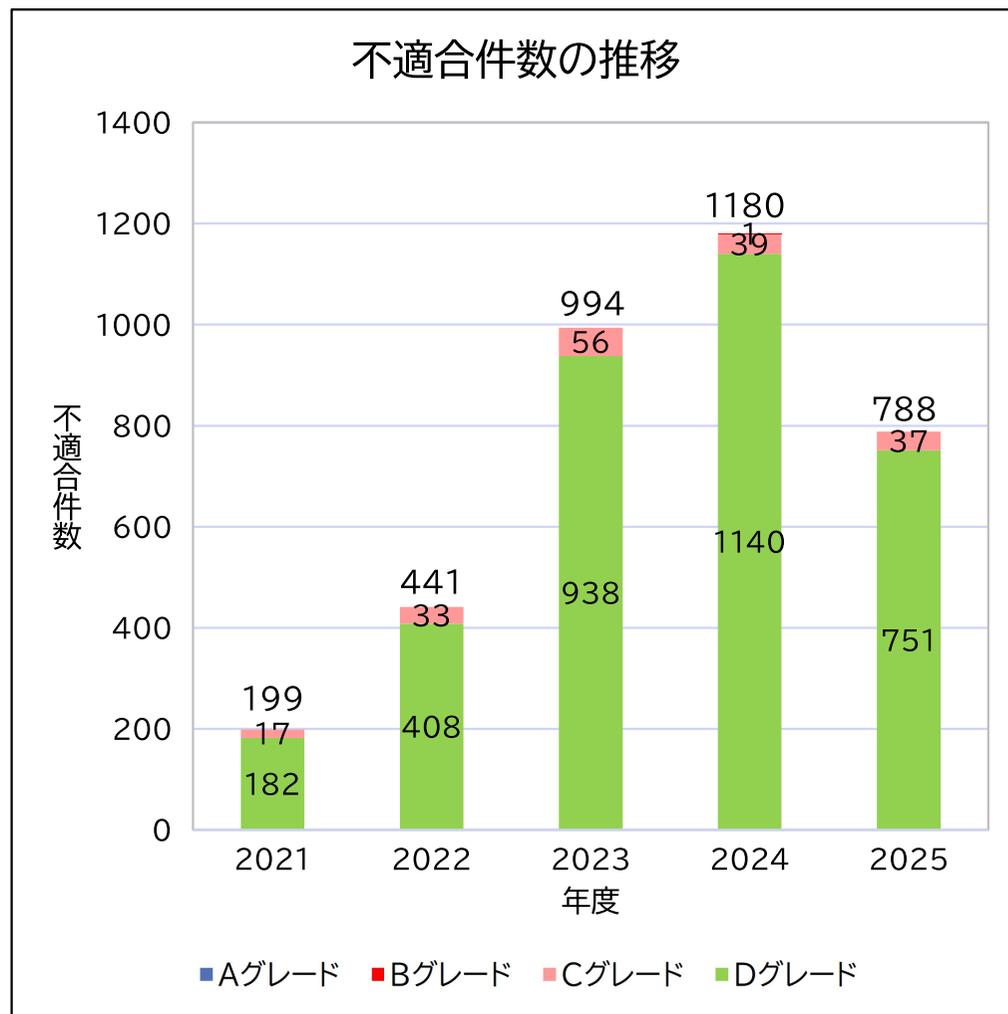
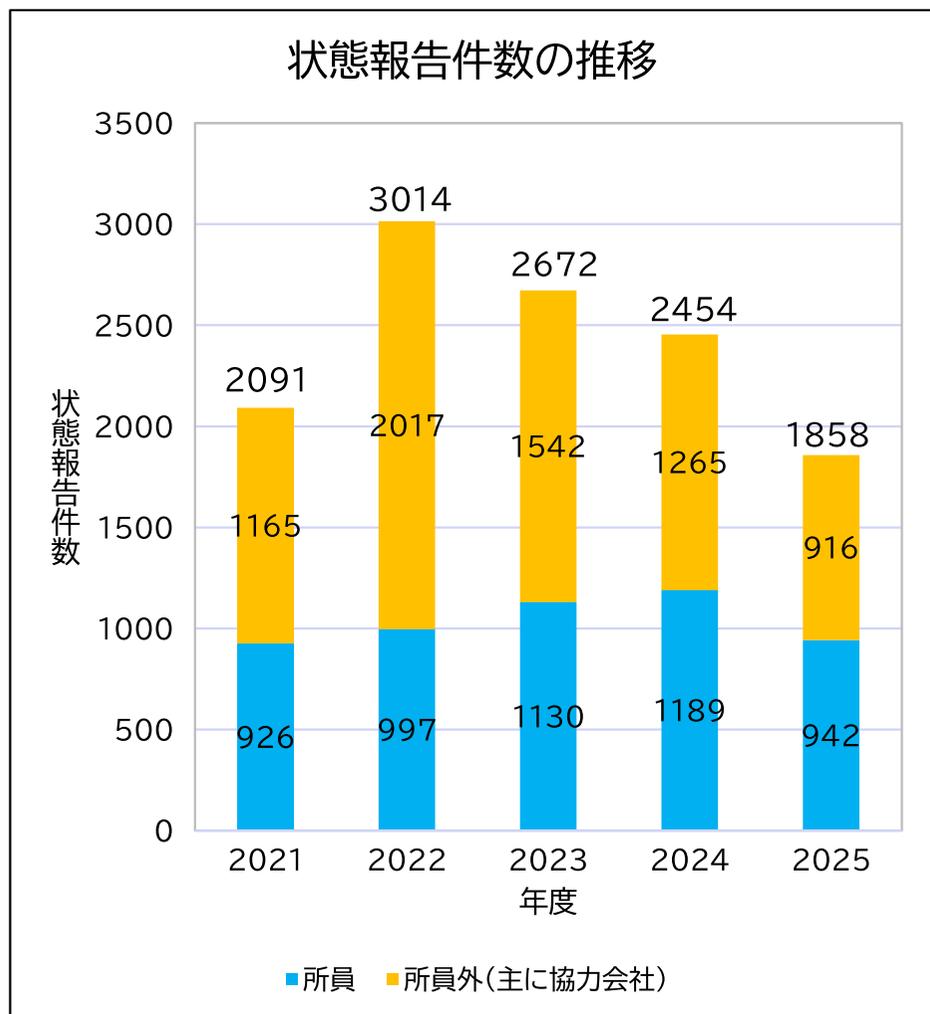
- 以下の要因により、評価値が上昇したと考える。
 - 昨年確認された弱みに対する改善施策の実施により、弱みがあった分野の意識が向上。
 - 全要員を対象に原子力安全文化に関する基礎的な教育を実施したことにより、安全文化に関する理解・浸透が進んだ。
 - 2号機再稼働という最重要課題を果たしたことによる環境(雰囲気)の変化が影響していると推察。

4. 今後の活動の方向性

- 活動の実施状況や意識調査の評価結果から、原子力安全文化育成・維持活動については、安全文化意識の定着・浸透などに対して一定の効果がみられている。
 - 一方で、**意識調査の結果**では、安全文化10特性の評価値は、全体的に上昇傾向がみられるものの、**継続的学習(CL)**は相対的に数値が低い状況が続いている。
 - また、今年度の原子力安全監理部門の**監視評価結果**にて、**強いリーダーシップ(LA)**が実施部門の弱みと挙げられている。
- 
- このため、強いリーダーシップ(LA)、継続的学習(CL)に関する施策を継続して実施する。
 - なお、本日の有識者会議のご意見・ご提言や原子力安全監理部門による監視・評価結果も次年度の計画を策定する際のインプット情報として活用させていただく。

〔参考1〕不適合管理プロセスの実施状況(1/2)

- 状態報告件数と情報提供元の内訳(所員、所員外)は以下のとおり。
- 不適合件数は以下のとおり。2025年度は重要な不適合(A、Bグレード)は発生しておらず、その他の不適合(C、Dグレード)については、適切に処置を実施している。



※2025年度は12月末時点の実績

〔参考1〕不適合管理プロセスの実施状況(不適合グレード)(2/2) 25

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)

- 役員と発電所員、当社社員がお互いの思いを直接伝え合うことにより、コミュニケーションの充実を図り、業務をより良いものとするため、意見交換会を実施。

【2025年度 概要】

➤ テーマ(開催回毎に設定)

- ・3号機稼働に向けた課題や今後の取組みについて
- ・職場の状況・課題と改善点等
- ・フリーディスカッション

➤ 対象者

- ・幅広い年代・役職(開催回毎に選定)
- ・10名程度/回

➤ 実績(12月末現在)

- ・4/ 3: 副社長と発電所副所長、部長、課長クラス
- ・4/10: 社長と発電所部長クラス
- ・5/29: 社長と発電所3号機側所属長
- ・6/30: 社長と島根原子力本部社員
- ・8/18: 社長と原子力人材育成センター社員
- ・11/7: 部長と発電所20代、30代社員
- ・11/17: 本部長と本社管理職クラス
- ・12/3: 社長と発電所課長クラス
- ・12/9: 本部長と本社管理職クラス
- ・12/15: 発電所長と協力会社社員



部長と発電所20代、30代社員との
意見交換の風景

幅広い年代・役職の社員が、率直に意見や懸案を言える場として設定し、コミュニケーションの活性化と職場環境の改善を目指して取り組んでいる。

《意見交換の内容》

- ・3号機稼働に向けた思いや懸案の共有
- ・働きがいのある職場環境とは
- ・担当している業務内容の紹介 など

- 協力会社における原子力安全文化育成・維持活動の計画や実施状況等を確認し、健全な安全文化の育成・維持が図られていることを確認。
- 協力会社との対話を通じて意見や要望を吸上げて、ともに健全な職場環境を構築。

様々な対話活動を通じて、良好なコミュニケーションと相互に尊重しあう職場環境の構築に努めている。

1. 協力会社との原子力安全文化育成・維持活動意見交換【7月、12月実施】

- 協力会社の現場の安全文化の推進者と「**原子力安全文化育成・維持活動の実施状況**」および「**各社の意識調査結果**」をテーマに意見交換を実施。



協力会社との
意見交換の様子

2. 協力会社との意見交換会(品質保証連絡会)【9月実施】

- 協力会社の本社品質保証責任者と意見交換を行い、それぞれの**品質保証活動状況の紹介**などを実施。

3. 当社役員と協力会社社員との意見交換会【12月実施】

- 風通しの良い職場環境を築くことを目的に、当社役員と協力会社社員が**日常感じていることや気にかけていることについて意見交換**を実施。



所長と協力会社社員との
意見交換会の様子

※協力会社:構内に常駐する主要8社を対象としている。

- 島根原子力発電所の目指すべき方向を「発電所長の期待事項」にて発信。
- 島根原子力発電所に携わるものとしての心構えを「ファンダメンタルズ通信」にて発信。

(発電所長の期待事項)

発電所長の期待事項

ファンダメンタルズ HU.1 ヒューマンパフォーマンス

ヒューマンエラーの可能性を低減し、持続可能で異常事象のない運転を達成するために、手順書や行動基準が整備されている。

- 1-1 すべての要員は、手順を遵守し、エラー低減の活動や防護手法を活用している。管理職は、この活動を積極的に後押ししている。
- 1-2 工事監督者のヒューマンエラーに対する責任が明確になっている。これは作業者の能力評価や多様な防護対策を実施、作業活動のモニタリングが含まれている。
- 1-3 作業者は、計画外の事象に遭遇した場合には、作業を中断し、不測の事象に備えている。作業者は、ヒューマンエラー低減手法を理解し、活用している。

★ 作業手順の遵守

- ・作業手順は、事故や災害を防ぐために定められています。
- ・手順を守らないと、思わぬ危険が発生するおそれがあります。
- ・「慣れ」や「省略」が重大事故につながることもあります。

「手順を守ること」は、安全・品質を守ること。
個人の行動が現場全体の安全と信頼を支えています。

早めのライト点灯。
飛び出してくるかも・・・と、ゆとりのある運転をしましょう。

★ つくろう 笑顔あふれる「健康職場」

- あいさつを出発点に、互いのことを思いやる気持ちで行動しましょう。
- 小さなことでも相談できる暖かい職場づくりを。
- 適度な運動をして、飲みすぎや食はずぎに注意！

換予知に基づく
くなります。

(ファンダメンタルズ通信)

ファンダメンタルズ通信 Vol.182

発信者：人材育成センター 氏家担当課長(2025/10/29 発信)

目 標：SC.1 原子力安全文化
ファンダメンタルズ (冊子：P.15)

6. 尊厳しあう職場環境「WE」
6-1 要員への尊重「WE.1」
①リーダーは、要員の人間性を尊重し、精神面でも十分な配慮を行っている。

伝えたいこと(私の心掛けている(たい)こと、業務内容、業務経験、etc)

2025年4月に原子力人材育成センターに発任し、これまで「原子力部門人材育成プログラム」に携って業務を進める中で、従業員には大変お世話になっております。

本プログラムに携ける各部署の基盤に鑑みて、外部教育機関の方や人事コンサルタントと情報交換する機会がありますが、最近では、若年社員への傾向や管理職の関わり方が話題になることが増えています。

この中で考えさせられたのは、若年社員の中には、目の前の仕事に追われ続けるうちに「この状態がいつまで続くのか、仕事の達成感や自身の成長感が得られない」と感じる場合があります。管理職や育成者たる我々は、彼らが達成できたことや成長したことを前に懸けて言葉で伝えることが大切なようです。また、職場のメンバーが若年社員に対して「言われたことしかやらない、言わないとやらない」と感じているのはよく聞く話ですが、見方を変えると「言われたこととは比較的しっかりやれている」と言えます。そのため、曖昧な指示ではなく仕事の意図や意味合いを具体的に伝える必要があるようです。

これらは、管理職等は、業務指示や成果を、相手に具体的にイメージできるレベルで伝える「言語化力」が求められていることを示していると考えられます。

本プログラムは、2017年度以降、地盤をマイナーチェンジしながら実施していますが、企業と個人を取り巻く環境が大きく変化しています。今後は、ゼロネズミコミュニケーションやタイムマネジメント等の向上、職場運営や人材育成に係る具体的な課題の解決等に資する研修の実施にも取り組んでいきたいと思っております。

「差し話」について

10年ほど前から、予が通学・健康で家を離れたこともあり、妻の「差し話」である「宝塚歌劇」に付き合ってもらって(?)います。これまで、妻の「差し話」だった月組と花組を中心に、宝塚大劇場で10公演以上観劇するにも、劇場周辺はなかなか混雑していました。

当劇場は2025年まで計11回公演を予定、単次のみで観劇は観客を夢の世界に引き込み、歌・ダンス・演技においてタカラジェンヌたちの溢れたパフォーマンスは多くのファンを魅了します。男役を娘役という独特の演出の中で、男役による力強くも繊細なパフォーマンスはとても魅力的です。劇場の観客の大半は女性ですが、男性も、劇場や地域の行事と思いきやなど、それなりにお見掛けしました。大衆の公演は、平日でもチケットの入りは混雑しています。

ちなみに私の「差し話」は、長布・岡田の頃から「阪神タイガース」、甲子園のチケットも今やグッズ化...



私の休日の過ごし方

東京支社(単身赴任)時代の休日の過ごし方です。山原付近に訪れる賀茂神社の境内
コロナ禍のため、広島に帰らず都内を散策することが増え、神社仏閣巡りが趣味となりました。その一つに常陸国茨城の霊山と言われ、総本山188社を祀っている御岳山(宇治から光の柱が見えたと言われている)があります。電車、バスを乗り継ぎ、おびれの高峰に到着。御岳山社をお参りし神気ふれながら登拝して、賀茂神社宮へ。まさに厳格なワークスポートでした。この興味のある方は出張の際に足を運ばれてはいかがでしょうか。



ファンダメンタルズ通信 Vol.185

発信者：原子力管理 平田担当部長(2025/04/11 発信)

強い原子力安全文化を支える行動をとっている。また、発電機に対しては、効果的に協議し、意思疎通をはかり、チ...

と) 常に「欠けている」ところがあります。「欠け」は、原子力発電機に知識の総動員として、原子力規制庁の施設チーム会の中で議論しているが不確かな部分(known unknowns)と、存在は不明(own unknowns)の2つに大別される」と懸念されているものでしてIF事故がありますが、事故発生可能性の一つとして、組織の上にも上がったのに、対応は不要という意思疎通がなま...

ための手段として、各人のリスク感性を向上させることや、情報を積極的に収集することで気づきを増やしていく等があります。維持するためにはチームワークが非常に重要と考えています。信頼し、チームを支えるために懸念に備ける集団にすることが原... ではないでしょうか。私は、チームの懸念というものを別に前にながら日々事になっていきます(一筋縄ではいきませんが)。

原子力安全最優先や確実な作業管理など、所長としての期待事項を直接発電所員に伝え、意識の浸透を図っている。

個人が心がけるファンダメンタルズを定期的に発信することで、ファンダメンタルズで示す基本行動の浸透と意識向上を図っている。

- 島根原子力発電所では、繁忙期における業務の抱え込みや重圧感の分散・軽減、コミュニケーションの活性化などを目的とした活動を実施。

【発電所親睦行事】

- ・「バーベキュー大会」を9/25(木)に実施。
- ・「ミニ運動会」を10/18(土)に実施。



ミニ運動会の様子

【あいさつ運動】

- ・メッセージの発信
毎月初めに、あいさつに関するメッセージ（運動の主旨・動機付けに関すること）を発信。
- ・あいさつ運動（立哨活動）
毎月第一水曜日の出勤時、管理事務所玄関〔1号館正面玄関、2号館正面玄関〕毎に、立看板やのぼり旗を持って立ち、あいさつを実施。

あいさつ通信 No.31 (2025年11月) 中国電力株式会社 島根原子力発電所
発電部（第二発電）課長 小谷 浩

〔発行・お問い合わせ先〕中国電力株式会社 島根原子力本部 企画部 電話 (0852)82-3507

～メッセージ～

みなさん、おはようございます。発電部（第二発電）の小谷です。

私は毎朝ソフビ発の通勤バスで発電所まで通っています。

いつものように通勤バスに乗った私は、車窓から何となく外の景色を眺めていましたが、程なくしてバスが鹿島町に入ると、中学生が自転車を押して、信号機のない横断歩道を歩いて渡ろうとしているところに差し掛かりました。車道を走行していた車は横断歩道の手前で停止し、横断歩道を渡り切った中学生はそこで一旦立ち止まり、両サイドに停まっている車に頭を下げて謝意を表していました。法令で決まっているので、車が一時停止するのは当然ですが、それにしても、中学生の心の清らかさに感動を覚えざるを得ませんでした。

（メッセージの発信）

■ 日常的な取り組みとして、積極的に社会貢献活動および地域行事に参加。



(老人ホーム清掃活動の様子)

老人ホーム清掃活動など、社会貢献活動および地域行事に参加し、地域の方々と直接対話す機会を設けることで、原子力安全に関する責任・当事者意識を再認識する機会としている。



(「天神さん夏祭り」へ参加した際の様子)

▶ 原子力規制庁(NRA)および原子力安全推進協会(JANSI)は、電力会社等の安全文化を評価する視点として、世界原子力発電事業者協会(WANO)/米国原子力発電運転協会(INPO)が提唱する安全文化10特性(Traits)※に基づく評価体系を採用。

※ 原子力安全に最も価値をおいた個人・管理者・組織が、どのように考え、行動するものであるかを示したもの

【安全文化10特性(Traits)および43属性】
(1)安全に対する個人のコミットメント

10Traits	説明	43属性
安全に関する責任 (Personal Accountability:PA)	誰もが安全に対して個人として責任を負っている。	PA.1 業務の理解と遵守 PA.2 当事者意識、 PA.3 協働(チームワーク)
常に問いかける姿勢 (Questioning Attitude:QA)	すべての要員は自己満足に陥ることなく、現在の状態、前提、異常、活動に絶えず疑問を持ち続け、エラーや不適切な行動に至るかも知れない矛盾を摘出している。	QA.1 リスクの認識 QA.2 自己満足の回避 QA.3 不明確なものへの問題視 QA.4 想定疑問視
良好なコミュニケーション (Communication: CO)	コミュニケーションは原子力安全に焦点をあて続けている。	CO.1 情報の自由な流れ CO.2 透明性、CO.3 決定の根拠 CO.4 期待、CO.5 職場のコミュニケーション

【安全文化10特性(Traits)および43属性】

(2)安全に対する管理者のコミットメント

10Traits	説明	43属性
強いリーダーシップ (Leadership:LA)	リーダーは、自分たちが行う決定や行動において、原子力安全に対するコミットメントを実践している。	LA.1 安全に関する戦略的関与 LA.2 管理者の判断と行動 LA.3 職員による参画、 LA.4 資源 LA.5 現場への影響力、 LA.6 報奨と処罰 LA.7 変更管理、 LA.8 権限、役割、及び責任
意思決定 (Decision Making:DM)	原子力安全を支える、あるいは影響する意思決定は、体系的、厳格で、徹底したものである。	DM.1 体系的な取組 DM.2 安全を考慮した判断 DM.3 決定における明確な責任 DM.4 予期しない状況への準備
尊重しあう職場環境 (Respectful Work Environment:WE)	信頼と敬意が組織に浸透し、相互尊重の職場環境が形成されている。	WE.1 職員への尊重、 WE.2 意見の尊重 WE.3 信頼の育成、 WE.4 衝突の解決 WE.5 施設を大事にする意識

【安全文化10特性(Traits)および43属性】

(3)マネジメントシステム

10Traits	説明	43属性
継続的学習 (Continuous Learning:CL)	継続して学習する機会が重視され、探し求められ、実行されている。	CL.1 自己評価・独立評価 CL.2 経験からの学習、CL.3 訓練 CL.4 リーダーシップの開発 CL.5 ベンチマーキング
問題の把握と解決 (Problem Identification and Resolution:PI)	安全性に影響を与える可能性がある問題は、その重要性に応じて、速やかに摘出され、十分に評価され、速やかに対処、是正されている。	PI.1 特定、PI.2 評価 PI.3 解決、PI.4 傾向
作業プロセスの維持 (Work Processes:WP)	作業活動を計画し、管理するプロセスが、原子力安全が維持されるように、実行されている。	WP.1 作業管理 WP.2 安全裕度 WP.3 文書化
問題提起できる環境 (Environment for Raising Concerns:RC)	安全を意識した職場環境が維持され、所員は報復、脅迫、いやがらせ、あるいは差別を恐れることなく、原子力安全に関する懸念事項を自由に提起している。	RC.1 問題提起できる制度 RC.2 問題提起の代替手段