

# 第34回 原子力安全文化有識者会議での ご意見・ご提言への対応状況

---

2026年2月6日

中国電力株式会社

■ 前回(第34回)の有識者会議でいただいたご意見・ご提言については、以下のとおり対応しています。

## 【原子力安全文化育成・維持活動、監視・評価活動に共通するもの 1/2】

| ご意見・ご提言  | 対応状況   |
|--|--|
| <p><b>(安全文化の継続と部門連携)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原子力分野が安全文化に敏感なのは、対応を誤ると重大な事態につながる可能性が高いためである。組織体制を整え、一人ひとりがしっかりとした意識を持つことが求められる。現在の取り組みは評価できるので、今後も原子力安全監理部門と発電所、本社原子力部門が連携して取り組んでいただきたい。</li> <li>■ 15年間にわたり安全文化醸成に取り組み、原子力安全監理部門を設置するなど進化してきているが、安全を確保するには、一人ひとりのミスを防ぐことが大切である。一人ひとりの弱い部分にも注意を払いながら、引き続き目配りを行い、取り組んでいただきたい。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ご意見のとおり、原子力安全監理部門と発電所、本社原子力部門とが、よく連携して原子力安全を最優先にした組織文化を一人ひとりに浸透するように取り組んでまいります。一人ひとりへの目配りに関しましては、管理職を対象に例年実施しております「管理者責務に関する研修」により、進捗管理、業務監督、内部牽制、コミュニケーション等の認識を向上させ、所属員の管理、指導を充実して業務管理の向上を図ってまいります。</li> </ul> |

## 【原子力安全文化育成・維持活動、監視・評価活動に共通するもの 2/2】

| ご意見・ご提言   | 対応状況  |
|---|---|
| <p><b>(暗黙知の可視化と評価の取り組み)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 暗黙知は、安全文化を築く上で欠かせないものであり、蓄積された豊富なデータを活用して暗黙知を与える、形式的な情報を可視化して示すなど、現場に働きかけるということが必要だと思う。</li> <li>■ 暗黙知、暗黙の行動規範がどれだけ出てくるかによって、安全文化がどれほど醸成されているかが分かる。難しいこととは思いますが、これを可視化する方法を考えていただきたい。どこまでいけば満点か、というのは無いが、指標を設定し一定期間それを追跡しながら、安全文化の醸成度を評価することが、社内においても安全文化の状態を理解する術になるものと思う。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 発電所で働く者が日常の業務において知らず知らずに示すふるまいや慣行として現れるものが、暗黙知や暗黙の行動規範であり、安全文化を形づくる重要な要素であると認識しています。<br/>ご意見を踏まえ、安全文化に関わる暗黙知について、今後も調査・検討してまいります。</li> </ul> |

## 【監視・評価活動に関するもの 1/2】

| ご意見・ご提言  | 対応状況   |
|--|--|
| <p>(生成AI活用の留意点)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ データを分析する際、生成AIを活用することもあると思うが、生成AIに頼りすぎると人の能力が弱まって、重要な情報を見逃す可能性があるため注意が必要である。</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 今回、原子力安全監理部門の分析においても一部生成AIを利用しましたが、あくまで補助的なツールとし、行動観察やインタビューを実施した要員の肌感覚を重視して分析を進めました。今後も生成AIの活用には、その特徴を踏まえ、人の洞察力を活かしながら適切に利用してまいります。</li></ul> |
| <p>(理解度・納得感把握の工夫)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ 理解度を数値やアンケート以外の別の指標で調査した上で、納得感との関連性を探る工夫が求められる。アンケートのみに依存するとミスリーディングする可能性があり、客観的なエビデンスを用いて議論を行うことで、より理解度・納得感を捉えることができると思う。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 原子力安全監理部門の行う監視・評価活動に対する納得感や腹落ちを捉えられる方法を検討・活用して、活動の改善につなげられるように展開してまいります。</li></ul>   |

## 【監視・評価活動に関するもの 2/2】

| ご意見・ご提言   | 対応状況   |
|---|--|
| <p>(リーダーのふるまいの観察)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ リーダーは自身の考えと周囲の受け止めにギャップが生じることがあり、これを明らかにするために、職場でのリーダーの行動や会議を観察することを検討してみてもどうか。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ ご意見の視点について、今後、原子力安全監理部門が着目すべき観察対象・場面を検討する際の参考といたします。</li></ul> |

## 【その他のご意見】

| ご意見・ご提言  | 対応状況  |
|--|---|
| <p>(安全文化の取り組み情報の発信)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原子力安全文化の育成・維持の活動や、監視・評価の活動として、さまざまな取り組みを行っているものの、それらの内容が地元十分に伝えられていないのではないか。せっかくの取り組みが地元で理解されないのは非常に残念であり、この点について検討していただきたい。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原子力安全文化育成・維持の活動や原子力安全監理部門の取り組みが、地元の皆さまに伝わるよう、機会を捉えて情報発信してまいります。<br/>先月(1月)に発行した広報誌「あなたとともに」に、安全文化の考え方や原子力安全監理部門の取り組みを紹介する記事を掲載いたしました。</li> </ul> |
| <p>(不適合情報の会議への提供)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原子力安全文化有識者会議で安全文化について議論する際には、発電所での実際の不適合事象を把握しておくことが有効であるため、これらの情報を参考資料として提供することを要望する。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 今回の説明資料において、以前のように不適合管理の活動状況についても含めた資料といたしました。</li> </ul>  |