

原子力安全文化育成・維持活動の実施状況

2026年10月5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. 2026年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧……2
2. 2026年度 原子力安全文化育成・維持活動 活動状況……6

1. 2026年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧

1. 2026年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧(1／3) 3

- 2026年度の原子力安全文化育成・維持活動の実施にあたり、2025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。

【2025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】

- 監視評価結果では、リーダーシップの「現場への影響力(LA.5)」が不足しているとの結果であることから、意識の向上に加え、現場での取り組みを意識した活動が求められる。
- 「継続的学習(CL)」は、意識調査結果では評価値の上昇は見られるものの、他の属性と比べ相対的に評価値が低い状態が継続している。
話し合い研修のテーマに挙げた「技術・ノウハウの伝承」の改善については、多くの施策が提案されており、さらなる改善の余地がある特性である。

【評価結果に対する社長指示事項】

- 他社の不正行為の原因調査の結果から原子力安全文化の活動に反映すべき事項を確認した場合は、適切に活動に取り組むこと。
⇒資料5(P.15)参照。

1. 2026年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧(2／3)

4

- 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(2026.3.5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	【参考2】
	・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)	・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3】
	・協力会社との対話活動	【参考4】
強いリーダーシップ (LA)	◎マネジメント能力の向上への取り組み	⇒7頁
	◎現場への影響力を向上させるリーダーシップに関する取り組み(新規)	⇒8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5】

1. 2026年度 原子力安全文化育成・維持活動 計画一覧(3／3) ⑤

◎: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6】
継続的学習(CL)	◎安全文化の状態の自己評価の改善	⇒9頁
	・転入者、新入社員に対する不適切事案の事例研修	【参考7】
	◎安全文化に関する教育の実施	⇒10頁
	◎技術継承に関する更なる施策の実施	⇒11頁
	・職場話し合い研修、行動基準の策定・実践	【参考8】
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10】

2. 2026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%程度の方から高評価を得ている。

発信している内容(8月26日発信内容抜粋)

一日も。百年も。
Energia

第6回 自分の「強み」を活かす

2. 自分の「強み」を活かす

なぜ、「強み」が必要なのか。
⇒「弱み」の改善には限界があり、**成果を出したり、自身の価値を高めるには「強み」を活用**する必要がある。

「強み」を活用すると以下のことが期待できる。

- ・仕事の能力や充実度、目標達成度が高くなる。
- ・自尊心が高まる。
- ・働く意欲を格段に引き出すことができる。
- ・活力が生まれ、ストレスを感じなくなり、落ち込んだときの回復も早くなる。



第6回 自分の「強み」を活かす

き出されたものがあな



・自分がベストな状態と感じる瞬間は？

2. **周りの人に聞く(他者評価)**

⇒自分が実力を発揮しているときに、どんな特徴や傾向があるか聞いてみる。

強いリーダーシップ(LA) ②〈現場への影響力を向上させるリーダーシップに関する取り組み〉

- 現場への影響力を高めるため、管理職によるMO※の啓発・定期実施と、表彰申請の啓発・表彰を重点的に実施中。
- MOで得た気づきを対話と動機付けにつなげ、良好事例を表彰で広げることで、リーダーシップの実践を定着させる。

※MOとは「マネジメント・オブザベーション」の略で、管理職が現場で業務や作業を観察し、助言を通じて安全や作業環境の改善につなげる活動。

① 管理職によるMOの啓発活動

② 管理職によるMOの定期的な実施

③ 表彰申請の啓発活動と表彰の実施(協力会社含む)

対象:管理職

会議、メール等による活動状況等の共有を通じて、MOの重要性認識を高め、実施意欲の向上とリーダーシップの発揮を促す。

現場作業や作業員のパフォーマンスを観察し、気付いたギャップに基づき作業員と対話し動機付けすることで、リーダーシップを発揮する。

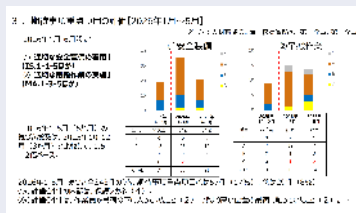
上級管理層に向けた表彰制度の理解促進と、MO活動やパフォーマンス改善の良好事例を紹介。表彰を活用した「褒める」行動によるリーダーシップ実践と受賞者(組織)のモチベーション向上を図る。

活動指標:
啓発回数 1回/四半期

活動指標:
実施回数 3回/四半期/課

活動指標:
啓発回数 1回/四半期

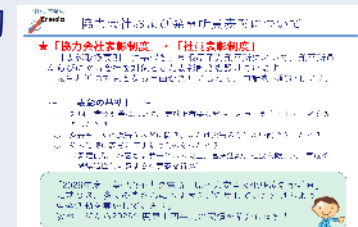
実績:
6月22日の管理職会議の中で活動状況の共有を実施した。



共有資料抜粋

実績:
約9回/四半期/課であり、活動指標を達成していることを確認した。(第一四半期実績)

実績:
表彰実績(2件)を発電所員へ紹介し、啓発活動を実施した。(1回)



紹介資料抜粋

継続的学習(CL) ①〈安全文化の状態の自己評価の改善〉

- 2025年度に発電所および本社社員に対して実施した意識調査アンケートの結果を踏まえ、各組織が自らの弱みを自己評価し、改善策を話し合った。
- 改善策について、2026年度の業務実施計画に施策として反映し、活動を実施中。

【内 容】

- ・課・グループ単位で、自組織の2025年度意識調査アンケート結果をもとに、弱点のある分野や強化すべき分野を自己評価し、改善策の話し合いを実施
- ・2026年度の業務実施計画に改善施策を設定

【対象者】

発電所および本社
(原子力品質マネジメントシステム適用組織)

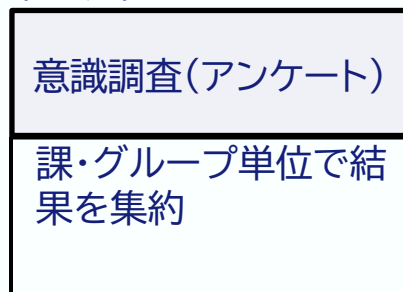
【実 績】

職場話し合い: 2025年12月実施済
改善施策設定: 2026年3月設定済

2026年度に実施中の改善施策の一例

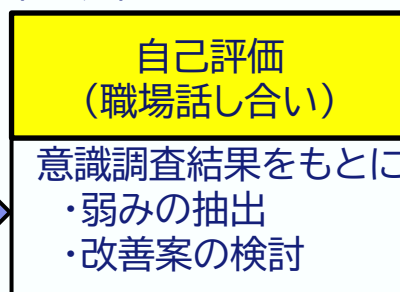
- ・担当内の業務マニュアルの見える化の検討・実施(DM)
- ・担当内のフォルダ登録ルールの策定およびフォロー(WP)
- ・業務データ、執務室および現場の整理整頓(PI)
- ・ベンチマークの実施および改善に向けたフォロー(CL)
- ・担当ミーティングにおける行動基準の振り返りの実施(CO)
- ・OE情報等による過去事例の振り返りと伝承(DM)

(10月)



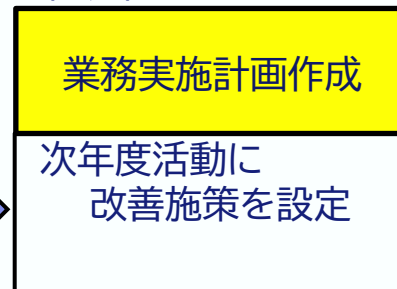
周知

(12月)



反映

(3月)



活動中

《自己評価の活動フロー》

■ 「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)を実施している。

【教育内容】

eラーニング:「原子力安全文化を育てる強いリーダーシップ」

概要:強いリーダーシップは、管理者だけに求められるものではありません。

管理者と担当者が、それぞれの立場で安全を最優先に考え、その考えを言葉と行動に表すことが重要です。

本教育では、強いリーダーシップを支える八つの視点と、日常業務で実践する具体的な行動を確認します。

【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】

2026年10月~12月末

2. 強いリーダーシップを支える8つの視点

◆ 特性4:リーダーの責務
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示している。役員や上級管理者は、原子力安全を率先して引っ張っていく。リーダーは、自身のコミットメントを言葉と行動で示している。原子力安全のメッセージは、継続的に、時には、単独のテーマとして伝えられている。原子力組織全体を通じてリーダーシップの基となる。全社方針では、原子力安全が他の何にも優先する重みであることを強調している。

【出典】:IAEAの原子力安全文化の原子力安全文化(SCC)に関するリソースドキュメント(2022)

【各局における行動・活動の参考例】

LA.1 安全に関する戦略の提示: 安全最優先の方針を確立し推進する	LA.2 リーダーの行動: 安全文化と安全責任を行動で示す
LA.3 安全の確保: 安全の確保を目的とした活動を実施する	LA.4 安全: 安全意識を組織全体に浸透させる
LA.5 安全の確保: 安全意識を組織全体に浸透させる	LA.6 安全: 安全意識を組織全体に浸透させる
LA.7 安全の確保: 安全意識を組織全体に浸透させる	LA.8 安全: 安全意識を組織全体に浸透させる

3. LA.1 安全に関する戦略的関与

◆ 安全最優先の方針を確立し推進する

【管理者】

- 予算・工程を安全と整合させる
- 工程や費用と安全で迷う場合は判断根拠を示す
- 監視評価活動などの情報を意思決定に活用する
- 安全を優先して作業を止めた判断を支持する

【担当者】

- 急ぎでも手順と確認を省略しない
- 安全との対立を感じたら立ち止まる
- 判断に必要な情報を上げる
- 停止後の安全確保と再開条件を確認する

◆ 迷ったときの基準: その判断を安全の観点から説明できますか



■ 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

各教育主管課の作成した教育資料を共有し閲覧するためのポータルサイトを作成し、運用している。

【追加実施内容】

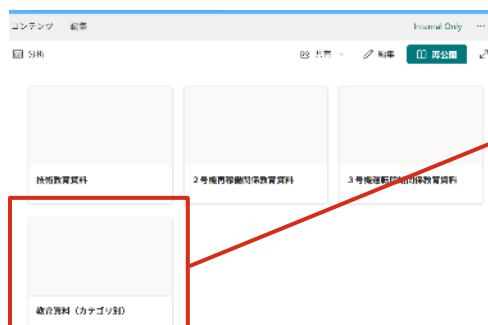
ポータルサイトの構成を、「新入社員教育」「入所時保安教育」等のカテゴリ別に分け、各段階で必要な教育資料が閲覧出来るように見直しを行っている。

また、AI搭載の学習プラットフォームを活用した教育の計画・実施から受講後の効果測定までの一連の管理を行う教育のDX化を検討している。

【ポータルサイト対象資料】

- ・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
- ・入所時保安教育(追加)
- ・新入社員教育(構成検討中)
- ・転入者教育(構成検討中)

【ポータルサイト作成状況】



教育資料（カテゴリ別）

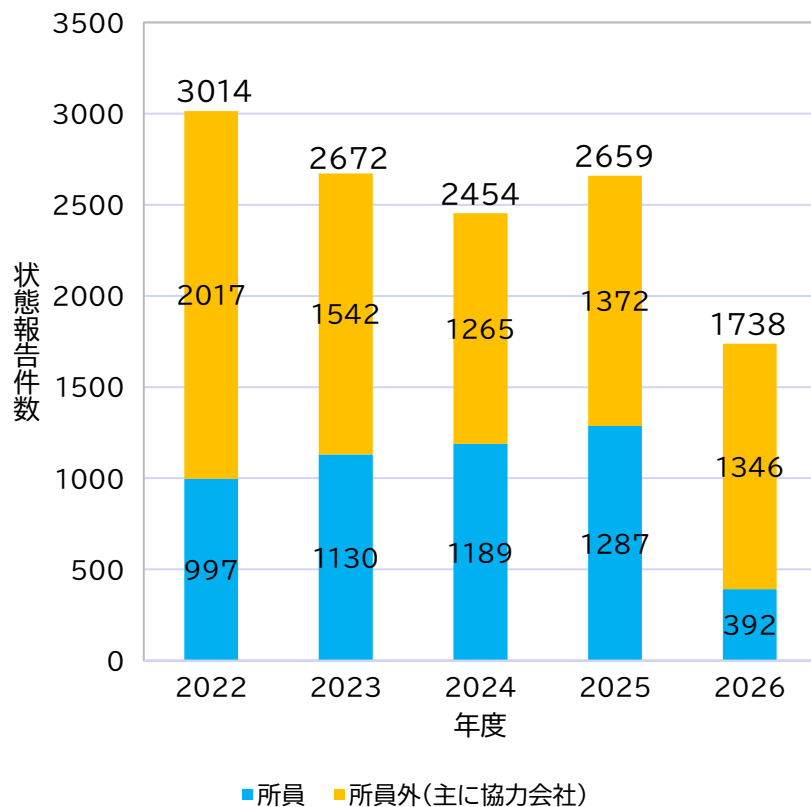
入所時保安教育関係資料

- | | | |
|--------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| コンプライアンス（関係法令および保安規定の遵守に関する... | 原子炉等規制法に関連する法令の概要 | 非常の場合に講ずべき処置の概要 |
| 廃止措置計画に関すること | 原子炉のしくみ | 原子炉圧力容器等主要機器の構造に関すること、原子炉冷却... |
| 発電所の運用 | 工事管理・作業安全教育 | |

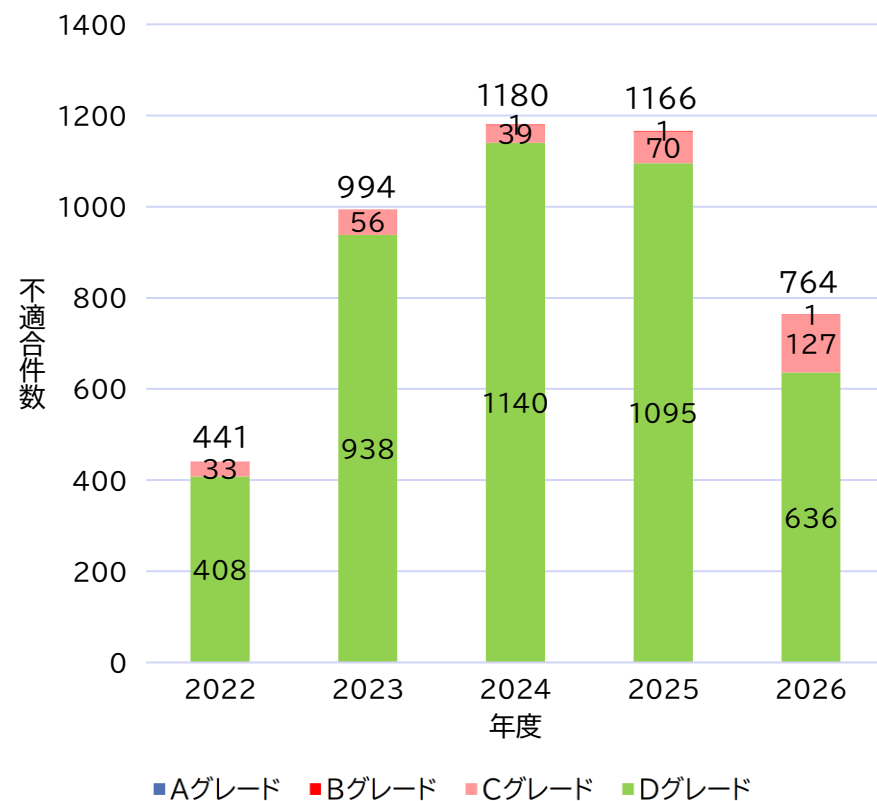
〔参考1〕不適合管理プロセスの実施状況(1/2)

- 状態報告件数と不適合件数の推移は以下のとおり。
- 所員外からの状態報告件数は、2号機の定期事業者検査における気づきが多く報告されたことから、例年より増加傾向。
- 不適合件数は、2号機の定期事業者検査に伴う設備関連の不適合が発生したことから、例年より増加傾向。

状態報告件数の推移



不適合件数の推移



※2026年度は8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)

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 事象例 (分野別)	A	B	C	D
	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)

〔参考2〕2026年度「原子力安全文化の日」

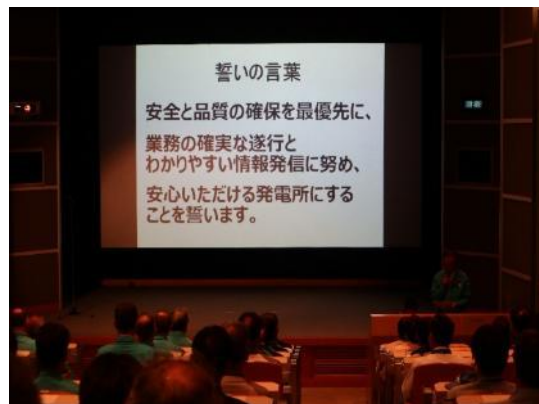
- 6月3日の「原子力安全文化の日」に、点検不備の反省と教訓を決して風化させることなく、安全文化の大切さを当社社員と発電所構内協力会社社員が共に再確認。
※2011(平成23)年度から実施。

	全社行事	全社行事に加えて発電所で実施した行事
	2026年度 実施事項 ➢ 社長メッセージ発信 ➢ 安全文化意識の全社共有	➢ 社長訓話(行事に参加できない発電所および本社原子力部門の社員は、社長訓話の動画を後日視聴) ➢ 「誓いの言葉」唱和 ➢ 風化防止モニュメント「誓いの鐘」鐘打 ➢ 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)

社長訓話



「誓いの言葉」唱和



「誓いの鐘」鐘打



【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。

〔参考3〕役員と当社社員との意見交換の実施

- 役員と発電所員、本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。

【2026年度 概要】

➤テーマ(開催回毎に設定)

- ・印象に残っている業務経験
- ・仕事を進めるうえで重視している価値観
- ・業務におけるやりがい など

➤対象者

- ・幅広い年代・役職(開催回毎に選定)
- ・6名程度/回

➤実績(今後の予定含む)

- ・4/14:社長と発電所入社2年目社員
- ・6/9:社長と発電所入社5, 6年目社員
- ・7/2:社長と発電所主任クラス社員
- ・7/21:発電所長と発電所副長・主任クラス社員
- ・10/2:社長と本社20代・30代社員
- ・10/23:電源事業本部長と本社20代・30代社員(予定)



社長と発電所社員との
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。

〔参考4〕協力会社との対話活動

- 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月実施、12月実施予定】

- 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**」をテーマに意見交換を実施。

2. 協力会社との意見交換会(品質保証連絡会)【11月実施予定】

- 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

【9月実施、12月実施予定】

- 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。



協力会社との
意見交換の様子

※協力会社:構内に常駐する主要8社を対象としている。

〔参考6〕職場風土の改善に向けた活動の実施

- 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9／30(水)に実施。
- ・「ミニ運動会」を10／17(土)に実施予定。



バーベキュー大会の様子

【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.36 (2026年4月)

中国電力株式会社 島根原子力発電所
所長 阿川 一夫

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

～メッセージ～

皆さん、おはようございます！ 所長の阿川です。

新年度を迎え、気持ちも新たにスタートする季節となりました。

年度初めに、一年の新しい目標を立て、その目標に向かって、今年一年、頑張りましょう。

その新しい目標の一つに、「今年は、気持ちの良いあいさつをする。」というのはどうでしょうか。

(メッセージの発信)

〔参考7〕転入者、新入社員に対する不適切事案の事例研修

- 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

【実績】

- 5回実施(発電所3回、本社2回)



転入者および新入社員への研修風景

【主な意見】

- ・マニュアルを遵守し、原子力安全文化育成・維持方針を意識しながら、関係者とのコミュニケーションを大切に日々の業務に取り組んでいきたい。
- ・業務についてミスをするかもしれないと思うが、ミスを隠さず速やかに上司に報告し、自ら不適切事案を起こさないように気を付けたい。

〔参考8〕職場話し合い研修、行動基準の策定・実践〉(1／3)

- 話し合い研修にあたっては、**監視・評価結果の理解を促進するため、原子力安全監理部門と連携して事前に監視・評価結果の説明会を開催。**

【説明会・意見交換会】

- 監視・評価結果を実施部門の社員が十分に理解・納得(腹落ち)し、原子力安全文化の育成・維持に主体的に取り組むことが重要であるとの認識のもと、実施部門のライン管理職(本社および発電所)を対象として、2025年度の監視・評価結果の説明会を開催し、あわせて意見交換を実施した。
- 説明会の実施にあたっては、監視・評価活動のねらいについて認識を共有し、連携して取り組んだ。

【説明会の概要】

1. 対象者:
本社マネージャー
発電所課長、副長
2. 実施期間
 - ・ 本社側 4月3日、28日、5月13日
 - ・ 発電所側 4月1日～16日
3. 合計実施回数:17回



説明会の様子

〔参考8〕職場話し合い研修、行動基準の策定・実践〉(2／3)

- 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。

実施期間 2026年4月10日 ～ 5月15日

内容:監視・評価結果から挙げた弱み「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な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機会として実施した。

《話し合い研修の結果〔一例〕》

- ・設備の知識を深めて、協力会社と相互に意見を言いながらコミュニケーションを行えるようにする。
- ・事前準備の大事さを認識して、自ら考え・率先して対応することで時間を作り、現場に立ち会えるようにする。
- ・「自分の命は自分が守る、人の命も自分が守る」を意識し、着手前打合せ時に作業責任者と作業や作業安全の内容を共有する。
- ・現場訪問時には、自身の担当範囲に限らず、他の作業が行われている現場の状況についても積極的に確認する。

- 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、本取組みに対する意識高揚および活動の一体感を高めた。

原子力発電所
品質保証部(品質保証)
〔検査総括〕

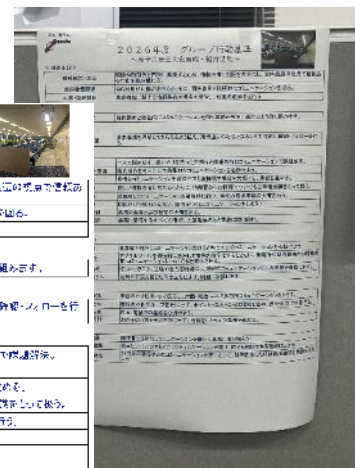


行動基準

積極的な声掛けやコミュニケーションで意見が出しやすい職場環境を目指す。

発電所管理事務所1階ロビー 掲示

	2026年度 グループ別基盤 ～学びの安心文化を育み、地産地消～	
【通算科目】	経済学及び政治経済に共通する基礎、経済学と経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
自然経済・金融	自然経済及び金融に関する基礎、経済学と経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
工業・環境経済	環境経済に関する基礎及び経済学の基礎と実践	
【特選】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	
【応用】	経済学と経営学の基礎、マーケティングと経営学を学ぶ、金融経済の基礎と実践	



本社事務所 揭示

《グループ行動基準〔一例〕》

- ・「コミュニケーションの際には、お互いの共通認識を明確にし、業務を遂行しよう。」
- ・「双方向のコミュニケーションを確保し、問題の早期発見と信頼関係の維持・向上を図ります。」
- ・「協力会社とコミュニケーションを図り、現場状況を把握し安全管理に努める。」
- ・「目的意識をもって現場に行き、請負者との相互コミュニケーションを積極的に図る。」

〔参考9〕その他日常的な取り組み

- 日常的な取り組みとして、積極的に社会貢献活動に参加。
- 協力会社を対象とした表彰を実施することで、協力会社における安全文化意識の更なる浸透やモチベーションの維持・向上を図る。

年に数回、業務上有益な発明・創意・改良・工夫・考察等を実施した会社に対して、表彰を実施している。



（一矢進入道路・一矢川除草活動）

一矢道路・川の清掃活動など、社会貢献活動に参加し、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。



（表彰風景〔所長表彰〕）

〔参考10〕安全文化10特性(Traits)について(1／3)

■ 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 想定の疑問視
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

〔参考10〕安全文化10特性(Traits)について(2／3)

【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