

第35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10月5日
中国電力株式会社

- 前回(第35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】

ご意見・ご提言	対応状況
(今後の進め方について) 実施部門が行うアンケート(意識調査)と原子力安全監理部門が行う行動観察を組み合わせることで、データの信頼性が増すので、検討を進めてほしい。	実施部門が行うアンケート(意識調査)による定量データと、原子力安全監理部門が行う行動観察による定性情報を組み合わせ、多面的な視点で分析・評価を行う仕組みについて検討を進めています。今後も、両部門で連携しながら、データの信頼性向上に取り組んでいきます。

- 前回(第35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・維持活動に関するもの 1/5】

ご意見・ご提言	対応状況
(当事者意識を高める工夫) • 多くの人に関わる組織になるほど、「自分が言わなくても誰かが言うだろう」と考えてしまい、発言を控える傾向がある。これを防ぐために、話しやすい雰囲気作りや心理的安全性の確保などの意見を出しやすい環境を整える工夫が求められる。	• 心理的安全性に関する管理職教育や、少人数での意見交換の場づくりなど、発言のハードルを下げる取り組みを進めています。加えて、会議の場で参加者一人ひとりに意見を求めるなど、「誰かが言うだろう」とならない運営上の工夫についても、ご意見の視点を踏まえて検討していきます。

【原子力安全文化育成・維持活動に関するもの 2/5】

ご意見・ご提言	対応状況
(若い世代の責任回避傾向) 社会全体で若い世代がリーダーや管理職の役割を引き受けたがらない傾向が強まっており、中国電力の社員の間でも起こっているのではないかと心配である。	全社で取り組んでいる意識調査や日常のコミュニケーションを通じて、若年層の役割・キャリアに対する意識の把握に努めてまいります。あわせて、若年層がリーダーの役割を前向きに引き受けられるよう、リーダーのやりがいを伝えるなど意識向上に取り組んでいきます。
(知識・経験の伝承) - 若手社員が少なく、定年退職を迎えるベテラン社員が多いようだが、組織として技術や知見を残す仕組みが十分なのか懸念している。 - 高度な技術的対応が求められる中、技術継承の重要性が高まっている。特に「精神面」や「見えないノウハウ」の伝承は文書化が難しく、コミュニケーションの質が重要となる。	教育資料を共有するポータルサイトを整備し、技術・技能に関する情報の集約と見える化を図るとともに、教育のDX化による実施面の改善にも取り組んでいきます。【資料2 P 11参照】

【原子力安全文化育成・維持活動に関するもの 3/5】

ご意見・ご提言	対応状況
(現場訪問の機会確保) - リーダーとなるべき管理職が現場を知らなければ、適切な指示やコミュニケーションが取れず、説明力を発揮することも難しい。現場の空気を感じ取るためにも、管理職が積極的に現場を訪れることが必要であり、訪問することによってその熱量を現場に示してほしい。 - 現場訪問のための環境整備が極めて重要で、直接見ることが理想だが、物理的・時間的な制約によって困難な場合には、代替手段を考えることが必要である。 2025年10月に新燃料の転倒事象が発生し、このような事態がなぜ起きたのか疑問に感じる。現場主義を掲げる一方で、管理職が忙しく現場訪問が困難である現実に課題があると考えられ、この課題を改善する取り組みが必要である。	現場への影響力を向上させる取り組みとして、MO※を推進し、自ら現場を確認する行動の定着に取り組んでいます。【資料2 P8参照】 また、現場に行きやすい環境づくりに向けた改善についても、検討を進めています。 ※MOとは、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。 (マネジメント・オブザベーションの略)

【原子力安全文化育成・維持活動に関するもの 4/5】

ご意見・ご提言	対応状況
(リスク低減につながる心理的対策の強化) 実施部門の社員が現場を観察し、「違和感」や「気づき」を自ら感じ取り、ためらわずに声を上げられるようにならなければ、リスクをさらに低減することは難しい。こうした行動が根付くよう、心理的対策の取り組みを一層強化してほしい。	MOスキルアップ教育や、改善余地がある気づきの検出を目標とするなど、「違和感」や「気づき」を感じ取る力の向上に取り組んでいます。また、心理的安全性に関する管理職教育や、少人数での意見交換の場づくりなど、発言のハードルを下げる取り組みも進めています。
(協力会社社員の意見の吸い上げ) 意識調査で汲み取れなかった協力会社社員の方々の意見や気持ちを吸い上げ反映させる仕組みが重要である。発電所で働く、約4千人もの社員・協力会社社員の方々に目配りするのは大変だが、小さなミスでも大きな問題に発展する可能性があることを十分に留意して進めていただきたい。	発電所構内(チェックポイント、食堂、協力会社事務所玄関 等)に目安箱を設置し、構内で働くすべての方から意見を吸い上げる取り組みを行っています。また、安全協議会や意見交換会などのコミュニケーションの機会を設けています。これらの活動を通じて協力会社の皆さんの意見の吸い上げに努めています。

【原子力安全文化育成・維持活動に関するもの 5/5】

ご意見・ご提言	対応状況
(「問題の把握と解決」に関する意識の確認) 「PI 問題の把握と解決」について、特に、何か問題が生じたときの早期発見、初動の適切さ、実行力が重要と考えており、現場の皆さんがどのように感じているのか、その感覚・意識を確認して関係者間で共有してほしい。	不適合管理に関する教育(毎年実施)の中で、発見した事象は速やかに報告することを伝えています。また、MOで挙げた気づきは、その背景や影響を分析し、会議体で共有することにより、問題を把握し、解決することの重要性を浸透させています。
(全体最適の視点での関与) 部分最適化が全体視点を弱化しているとの指摘は、多くの組織で共通する課題であり、この状況を防ぐためには、管理職やマネジメント層によるコントロールが必要であり、こうしたことに積極的に取り組んでほしい。	発電所の幹部会議など各種会議体において、各管理職間で緊密に連携しながら業務に取り組んでいます。今後も組織全体のパフォーマンス向上に向けて、全体最適の視点を持ち、一体となって発電所を運営していきます。

【監視・評価活動に関するもの】

ご意見・ご提言	対応状況
(分析情報の伝達) 安全文化の状態の評価結果は、一見すると当たり前だが、行動観察などによる裏付けのもとに成り立っていることが非常に重要である。仮説に至るまでの情報を実施部門にしっかりと伝え、活用することで貴重な財産となる。	実施部門と原子力安全監理部門とで連携を図りながら、仮説に至るまでの情報も含めてより詳しく評価結果の説明を行った。 【資料3 P11参照】
(独立した視点を高める取り組み) 監視・評価活動は、外部の視点を意識して持ち続けなければ、次第に中国電力や実施部門の常識に埋もれてしまう恐れがあるので、分析・評価のプロセスに外部の人材を活用するなど、独立した外部の視点をより高める取り組みを検討してほしい。	2026年3月、原子力安全推進協会(JANS I)から原子力施設を有する電力会社等に対して、独立オーバーサイト活動に係る情報共有および共通課題の抽出と解決策の検討等を行うための呼び掛けがあり、当社も参加している。こうした場を活用しながら、外部の視点をより高める取り組みを検討したい。

【その他のご意見】

ご意見・ご提言	対応状況
(基準地震動の不適切事象) - 中部電力の基準地震動の不適切事象は、安全文化の根幹に関わるものであり、これを参考にしながら、どのような思いを持ち、どのように取り組んでいくかが非常に重要である。 - 浜岡原子力発電所の基準地震動の不正が報道されて大変ショックを受けた。この問題に対して電力会社全体での対応をお願いしたい。	今後、中部電力の不適切事案に関する調査報告書の内容を踏まえ、当社の原子力安全文化育成・維持活動への反映を検討してまいります。 なお、当社においては、基準地震動の評価結果およびそのプロセスの適切性を確認し、島根3号機の新規制基準適合性の審査の中で説明しております。【資料5参照】
(プルサーマル) プルサーマルについては、過去の合意以降に、新規制基準の下で新しい設備の追加や手続きが行われているので、丁寧な説明を継続して進めてもらいたい。	周辺自治体を含む関係自治体および地域のみなさまに対して、引き続きご理解を深めていただけるよう取り組んでまいります。【資料5参照】