

島根原子力発電所保安規定審査資料	
資料番号	TS-87 (改04)
提出年月日	2023年10月13日

島根原子力発電所2号炉

原子力安全文化の育成および
維持活動体制の見直しについて

2023年10月
中国電力株式会社

目 次

1. 概要	3
2. 原子力安全文化の育成および維持活動の経緯	3
(1) 原子力安全文化醸成活動体制の構築	3
(2) 点検不備問題への対応（原子力強化プロジェクトの設置）	4
(3) LLW流量計問題への対応	5
(4) 現在の原子力安全文化の育成および維持活動体制	5
3. 原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題	5
(1) 事案の経緯および原因と対策	5
(2) 具体的な対策	8
4. 原子力安全文化の育成および維持活動における今後の継続課題を踏まえた保安規定変更の考え方	9
(1) 原子力安全文化の劣化兆候を継続的に監視・評価するための体制整備	9
(2) 原子力安全文化の育成および維持活動体制の一元化および第2条の3の他条文への整理・統合	9
5. 保安規定の変更内容	10
(1) 第2条の3（安全文化の育成および維持）	10
(2) 第4条（保安に関する組織）	10
(3) 第5条（保安に関する職務）	11
(4) その他の記載適正化	11
第1表 保安規定変更前後比較表（2007年12月14日施行）	12
第2表 保安規定変更前後比較表（2010年9月7日施行）	13
第3表 保安規定変更前後比較表（2020年9月25日施行）	15
第4表 原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題の対策の具体的内容と期待する効果	17
第5表 原子力安全文化の監視・評価機能の体制整備とプロセスの構築の概要	19
第6表 原子力安全文化の育成および維持活動体制の一元化前後比較	20
第7表 第2条の3と他条文との整理・統合の理由	21
第8表 今回の保安規定変更前後比較	26
第1図 原子力安全文化醸成活動体制の概要（2007年12月14日保安規定施行時）	32
第2-1図 原子力安全文化の育成および維持活動体制の概要（現在）	33
第2-2図 原子力安全文化の育成および維持活動体制の概要（保安規定変更後）	33
第3図 人的要因分析図（サイトバンカ未巡視事案）	34
第4図 人的要因分析図（特重非公開ガイド誤廃棄事案）	35
第5図 原子力安全文化の育成および維持活動のPDCA	36
別紙1 保安規定の変更命令について（経済産業省平成22・06・14原第2号）	37
別紙2 原子力安全文化の監視・評価活動手順（案）	40

1. 概要

当社は、2010年1月の島根原子力発電所における保守管理の不備問題（以下「点検不備問題」という。）や、2015年6月の低レベル放射性廃棄物のモルタル充填作業に用いる流量計問題（以下「LLW流量計問題」という。）における原子力安全文化の育成および維持活動に関する課題への対応として、発電所組織を中心とした「報告する文化」「常に問いかける姿勢」の原子力安全文化の改善・浸透を図ってきた。2020年2月に発生したサイトバンカ建物の巡視業務の未実施事案（以下「サイトバンカ未巡視事案」という。）を踏まえて、協力会社の原子力安全文化の育成および維持活動に当社が関与するとともに、電源事業本部（原子力品質保証）に監視評価グループを設置し、協力会社も含めた発電所組織の原子力安全文化の監視・評価活動を実施することとした。また、2021年6月に原子力規制庁（以下「規制庁」という。）へ報告した「実用発電用原子炉に係る特定重大事故等対処施設に関する審査ガイドにおける航空機等の特性等」（以下「特重非公開ガイド」という。）の誤廃棄事案への対応において、事案判明時に本社組織が規制庁へ速やかに報告する必要はないとした判断は原子力安全文化の劣化兆候であり、その対策としてこれまで発電所組織を中心に取り組んできた原子力安全文化の育成および維持活動の施策を本社組織に対しても実施することとした。また、原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握するため、本社組織も原子力安全文化の監視・評価活動の対象として、行動観察や不適合事象への対応状況の観察などを実施することとした。

点検不備問題への対策として原子力強化プロジェクトを設置して取り組んできた「原子力安全文化醸成等に関する課題」への対応は、その活動が電源事業本部の日常業務として定着し、発電所組織の原子力安全文化の改善は継続的な活動として実施するようになったことから、所期の目的を達成したものと評価している。今後は、電源事業本部が自律的かつ主体的に原子力安全文化の育成および維持活動に取り組むため、原子力強化プロジェクトを廃止してその業務を電源事業本部が引継ぎ、これまで原子力強化プロジェクトと電源事業本部が連携して取り組んできた原子力安全文化の育成および維持活動の体制を、電源事業本部に一元化することとした。

2. 原子力安全文化の育成および維持活動の経緯

当社がこれまで取り組んできた原子力安全文化の育成および維持活動ならびに不適切事案における原子力安全文化の課題抽出・改善の取り組みについて、その経緯を以下に述べる。なお、それぞれの事案における直接原因や対策については省略する。

(1) 原子力安全文化醸成活動体制の構築

当社は、「実用発電用原子炉の設置、運転等に関する規則の一部を改正する省令」（2007年8月9日公布）に従い、2007年12月14日、保安規定に第2条の3（安全文化の醸成）を追加、保安規定第5条（保安に関する職務）を変更し、原子力安全文化醸成活動体制を構築した。この体制において、社長が定める「原子力安全文化醸成方針」に基づき、「原子力安全文化醸成活動推進者」である電源事業本部長が「原子力安全文化醸成活動方針」を

策定して本社原子力部門および発電所へ通達し、電源事業本部部長（原子力品質保証）は原子力安全文化醸成活動の取りまとめ総括業務を担当することとした。各組織は、電源事業本部部長の通達のもと、それぞれで原子力安全文化醸成活動を立案実施してきた。このときの保安規定**変更前後比較**を第1表に、原子力安全文化醸成活動体制の概要を第1図に示す。

（2）点検不備問題への対応（原子力強化プロジェクトの設置）

2010年1月22日、点検不備問題が判明し、「報告する文化」「常に問いかける姿勢」が組織として不足していたことを「原子力安全文化醸成等に関する課題」として特定した。2010年6月29日、この対策として、社長直属の「原子力強化プロジェクト」を発電所在勤として設置し、「原子力安全文化醸成等に関する課題」への対応を行うこととした。また、社外の第三者の視点から幅広い意見を聞くための「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置し、その事務局である原子力強化プロジェクトは、有識者会議の意見・提言を踏まえて課題解決の施策を立案し、電源事業本部へ指示する体制に変更した。これにより、電源事業本部長は、この原子力強化プロジェクトの指示を踏まえた原子力安全文化醸成活動方針を策定して本社原子力部門および発電所へ通達する仕組みとした。

また、2010年6月15日に経済産業大臣から発出された点検不備問題に対する「保安規定の変更命令について（経済産業省平成22・06・14原第2号）」（別紙**1**）の6項目のうち、「6. 安全文化を醸成する活動の取組の強化」に対応するため、2010年9月7日に保安規定第2条の3を変更し、有識者会議の設置や原子力強化プロジェクトの設置、電源事業本部長が健全な安全文化醸成を推進するための活動を統括すること、原子力強化プロジェクト長が有識者会議への対応を含む「原子力安全文化醸成等に関する課題」への対応業務を統括することなどを**当社特有の項目として**規定した。このときの保安規定**変更前後比較**を第2表に示す。

この点検不備問題に関する最終報告書を国に提出した6月3日を、当社の「原子力安全文化の日」として制定し、点検不備問題の反省と教訓を決して風化させないことを決意・継承するとともに、原子力安全文化の大切さを再確認する機会として、社長以下、関係役員、社員および協力会社が参加する「誓いの鐘」の鐘打式や「誓いの言葉」の唱和などの施策行事を通して、原子力安全の重要性や地域・社会の視点からの安全文化の大切さを全社で共有している。原子力強化プロジェクトが、「原子力安全文化醸成等に関する課題」への取り組み状況や社員の意識改善状況を有識者会議に定期的に報告し、有識者会議の意見・提言を原子力安全文化醸成活動へ反映するプロセスも確立している。

この結果、「原子力安全文化の日」をはじめとした「原子力安全文化醸成等に関する課題」への取り組みについては、電源事業本部が日常業務として原子力安全文化醸成活動の中で継続**実施**している状況にある。また、**原子力安全文化に係る**研修後の理解度確認や社員への原子力安全文化意識調査、内部監査部門による内部監査結果などから、原子力安全文化の意識が継続的な改善傾向にあることを定期的に確認しており、原子力強化プロジェ

クトの所期の目的である「原子力安全文化醸成等に関する課題」の解決は達成したものと評価し、原子力強化プロジェクトの廃止を含め、原子力安全文化の醸成活動の体制の見直しについて検討を行ってきた。

(3) LLW流量計問題への対応

2015年6月25日、発電所において担当者が低レベル放射性廃棄物のモルタル充填作業に用いる添加水流量計の校正記録の写しを不正に作成したことが判明した。当該担当者が不正な行為を行ったことの原因分析にあたっては、「当社が点検不備問題に対する再発防止対策に取り組んでいるにも関わらず、不正事案が発生した。」を問題点ととらえ、検証した。原子力安全文化意識調査の結果では、組織全体の原子力安全文化に対する意識の向上傾向が見られることから、これまで点検不備問題の再発防止対策として取り組んできた原子力安全文化醸成活動は有効だと評価できるものの、コンプライアンス最優先の意識の徹底および原子力安全文化醸成の取り組みが、発電所社員一人ひとりの心にまで十分に浸透・徹底していなかったことが、原因のひとつであると特定した。その対策として、これまでの原子力安全文化醸成活動施策に加え、当該事案に関する事例研修の実施や、職場単位での「グループ行動基準」の策定・実践により、発電所社員一人ひとりの意識向上・改善に継続的に取り組むこととした。

以降、意識調査や事例研修の理解度確認、「グループ行動基準」の振り返り結果などからも、発電所社員一人ひとりの原子力安全文化意識の向上傾向を把握することで、これらの施策の有効性を評価しており、また、有識者会議においても、再発防止対策の取り組みは一定の成果が出ていると評価されている。これらのことから、2018年2月に、LLW流量計問題の再発防止対策は有効に機能して日常業務に定着したものと評価し、以後は日常業務の仕組みの中でPDCAを回して自律的かつ継続的な改善を図ることとした。

(4) 現在の原子力安全文化の育成および維持活動体制

前述(1)から(3)までの経緯を踏まえた現在の原子力安全文化の育成および維持活動体制の概要(現在)を第2-1図に示す。なお、保安規定第2条の3および第5条については、2020年9月25日に記載の適正化による変更を行っており、このときの保安規定変更前後比較を第3表に示す。

3. 原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題

(1) 事案の経緯および原因と対策

a. サイトバンカ未巡視事案

(a) 事案経緯

2020年2月18日、発電所の巡視業務の一部を委託している協力会社において、サイトバンカ建物の巡視業務に関して、巡視していないにも係らず、巡視を実施した

とする記録を作成し報告を行っていたことが判明した。また、協力会社巡視員における類似事案の有無について、記録の残る2007年度以降の巡視点検記録の照合、協力会社社員への聞き取り、アンケート調査等を行った結果、複数の協力会社社員がサイトバンカ建物の巡視点検を実施していなかったケースが判明した。

(b) 原因と対策

当該事案に関して、サイトバンカ未巡視事案が発生した原因と、協力会社の原子力安全文化の劣化兆候を検出できなかった原因について、「本部不適合等管理手順書」に基づき、人的過誤分析を実施した。人的過誤分析図（サイトバンカ未巡視事案）を第3図に示す。

ア. サイトバンカ未巡視事案が発生した原因と対策

点検不備問題やLLW流量計問題は発電所組織における事案であったため、発電所組織の「報告する文化」「常に問いかける姿勢」の改善に重点を置いて原子力安全文化の育成および維持活動に取り組んでいたものの、協力会社におけるコンプライアンス最優先および「報告する文化」などの原子力安全文化の育成および維持活動への当社からの要求が十分ではなく、協力会社の自主的・協力的な取り組みに委ねる形になっていたことを原因として特定した。対策として、2020年12月1日から、保安業務を委託している協力会社に対して当社と同等の原子力安全文化の育成および維持活動の実施を委託仕様書にて要求することにより、当社の関与を強化することとした。（第3図の【SB①】）

イ. 協力会社の原子力安全文化の劣化兆候を検出できなかった原因と対策

原子力安全文化の育成および維持活動への当社からの要求が十分ではなく、協力会社を原子力安全文化の状態の評価の対象としていなかったことを原因として特定した。対策として、協力会社を原子力安全文化の状態の評価対象とし、協力会社社員への原子力安全文化の意識調査を実施することとし、さらに、発電所組織（協力会社を含む）に対する監視・評価活動を行い、原子力安全文化の状態を確認することとした。この監視・評価活動を実施する体制として、2021年7月1日に電源事業本部（原子力品質保証）に監視・評価グループを設置し、同年9月から監視・評価活動の試行を開始している。（第3図の【SB②】【SB③】）

b. 特重非公開ガイド誤廃棄事案

(a) 事案経緯

監視評価グループを設置する直前の2021年6月21日に、規制庁との間で締結した「特定重大事故等対処施設に関する秘密保持契約書（以下「秘密保持契約」という。）」に基づき当社が規制庁から受領した特重非公開ガイド6部のうち、発電所

で保管していた1部を2015年4月23日に誤ってシュレッダー廃棄していたことを、規制庁に報告した。特重非公開ガイド誤廃棄事案が判明した2015年4月当時の本社組織の部長および特定重大事故等対処施設情報管理責任者（以下「管理責任者」という。）は、発電所から特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告を受けたが、規制庁への報告は必要ないと判断した。また、2020年10月19日頃、秘密保持契約の見直しに係る規制庁との面談実施を前に特重非公開ガイド誤廃棄事案を認識した本社組織の部長および管理責任者（いずれも後任者）も、規制庁への報告は必要ないと判断した。

その後2021年3月23日に、秘密保持契約の変更契約書を締結し、変更契約書第7条（報告及び措置）の規定に、履行状況の確認が追加された。変更契約書に基づき、同年6月23日までに「情報管理計画書」を提出して規制庁の承認を受ける必要があることを踏まえ、「情報管理計画書」の提出に合わせて変更契約書に基づく履行状況として特重非公開ガイド誤廃棄事案について報告すべきと判断し、「情報管理計画書」の提出前の6月21日に規制庁へ報告した。結果として、特重非公開ガイド誤廃棄事案判明から約6年2カ月後に規制庁へ報告することとなった。特重非公開ガイドを誤廃棄した当時、秘密保持契約における「善良なる管理者の注意をもって秘密情報を管理・保持する」との規定によれば、誤廃棄を確認した時点で、直ちに規制庁に報告する必要があると判断すべきだった。

(b) 原因と対策

特重非公開ガイドの誤廃棄事案を確認した時点で直ちに規制庁に報告する必要はないと判断した原因と、そのような判断を行った本社組織の原子力安全文化の課題を検出できなかった原因について、「本部不適合等管理手順書」に基づき、人的過誤分析を実施した。人的過誤分析図（特重非公開ガイド誤廃棄事案）を第4図に示す。

ア. 特重非公開ガイド誤廃棄事案の規制庁への報告遅れが発生した原因と対策

(ア) 文書管理プロセス見直し

特重非公開ガイドは「非QMS文書」の扱いであったため、誤廃棄事案の発生とその対応について本社組織内で幅広く情報共有されず、本社組織内で十分な検討と対応がなされなかったことを原因として特定した。対策として、特重非公開ガイドの扱いをQMSで明確にすることとした。（第4図の【特重①】）

(イ) 本社組織に対する原子力安全文化の育成および維持活動の充実

点検不備問題を契機として取り組んできた原子力安全文化の醸成施策は、発電所組織における原子力安全文化の課題の解決を主眼としており、本社組織に対する効果的な原子力安全文化の育成および維持のための活動が十分に実施されていなかったことを、原因として特定した。原因分析において、発電所では

「職場話し合い研修」での議論や「行動基準の設定・実践」などの原子力安全文化の醸成施策に加えて、不適合管理プロセスに従って気づきや良好事例までも状態報告（CR）として数多くインプットしていることが、「常に問いかける姿勢」「報告する文化」の意識改善に寄与しており、これが本社組織との違いを生じさせていると考察した。対策として、本社組織の「常に問いかける姿勢」「報告する文化」を確かなものとするための施策を継続的に実施することとした。（第4図の【特重②】）

イ. 本社組織の原子力安全文化の課題を検出できなかった原因と対策

本社組織に対して、ふるまいを客観的に観察してデータを収集し、原子力安全文化の評価を行う体制・仕組みがなかったことを、原因として特定した。対策として、本社組織・発電所組織（協力的会社含む）を対象とする監視・評価活動により、原子力安全文化の課題および劣化兆候を把握することとした。（第4図の【特重③】）

(2) 具体的な対策

原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題の具体的な対策の内容と期待する効果について、第4表に示す。

- a. 協力的会社の原子力安全文化の育成および維持活動への当社関与強化（第4表の【SB①】）
保安業務を委託している協力的会社に対して、当社と同等の原子力安全文化の育成および維持活動の実施を委託仕様として要求することにより、当社の関与を強化する。
- b. 協力的会社の原子力安全文化の状態の評価（第4表の【SB②】）
協力的会社社員を対象とする原子力安全文化意識調査を実施する。
- c. 本社組織の文書管理プロセスの見直し（第4表の【特重①】）
特重非公開ガイドの扱いをQMSで明確にする。
- d. 本社組織に対する原子力安全文化の育成および維持の活動の充実（第4表の【特重②】）
本社組織の「常に問いかける姿勢」「報告する文化」を確かなものとするための施策を継続的に実施する。
- e. 本社組織・発電所組織（協力的会社含む）に対する監視・評価活動の実施（第4表の【SB③】【特重③】）
本社組織・発電所組織（協力的会社含む）を対象にふるまいを客観的に観察するなどにより収集したデータを分析・評価し、原子力安全文化の課題および劣化兆候を把握するための体制を整備し、プロセスを構築する。第5表に「監視・評価機能の体制整備およびプロセスの構築の概要」を、別紙2に「原子力安全文化の監視・評価活動手

順（試行）」を示す。現在、監視・評価活動を試行しており、試行を踏まえて詳細手順を策定し、QMS文書（三次文書）として制定する。

4. 原子力安全文化の育成および維持活動の経緯および継続課題を踏まえた保安規定変更の考え方

(1) 原子力安全文化の劣化兆候を継続的に監視・評価するための体制整備

前述の3. (2) e. で示すように、原子力安全文化の課題および劣化兆候を監視・評価する機能を一過性のものとせず、持続的なものとするため、その活動を行う組織をQMSに組み入れるとともに、監視・評価の結果（原子力安全文化の状態や劣化兆候等）については、マネジメントレビューにインプットする。この原子力安全文化の監視・評価活動を行う監視評価グループを保安規定第4条（保安に関する組織）に、マネージャー（監視評価グループ）の職務を第5条（保安に関する職務）に定める。

(2) 原子力安全文化の育成および維持活動体制の一元化および第2条の3の他条文への整理・統合

a. 原子力安全文化の育成および維持活動体制の一元化

前述の「2. 原子力安全文化の育成および維持活動の経緯」で示したとおり、原子力強化プロジェクトを設置して取り組んできた「原子力安全文化の醸成等に関する課題」への対応に係る活動は電源事業本部の日常業務として定着し、発電所組織の原子力安全文化の改善は継続的な活動として実施するようになっている。このことから、原子力強化プロジェクトの所期の目的である「原子力安全文化の醸成等に関する課題」への対応は達成したものと評価している。

また、前述の「3. 原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題」に示したとおり、継続課題の対策は、「協力会社の原子力安全文化の育成および維持活動への当社関与強化」、「本社組織に対する原子力安全文化の育成および維持活動の充実」ならびに「本社組織・発電所組織（協力会社を含む）に対する監視・評価活動の実施」等であり、これらについては原子力強化プロジェクトからの指示ではなく、電源事業本部が自律的かつ主体的に原子力安全文化の育成および維持活動に取り組む、本社組織・発電所組織（協力会社を含む）の原子力安全文化のレベル向上・改善を図ることができると判断した。

以上のことから、原子力強化プロジェクトを廃止して、その業務を電源事業本部に引継ぎ、原子力強化プロジェクトと電源事業本部が連携して取り組んできた原子力安全文化の育成および維持活動を電源事業本部に一元化する。また、有識者会議については、引き続き社外の第三者の視点から幅広い意見を聞くための機能として継続設置することとし、原子力強化プロジェクトに代わって電源事業本部が有識者会議に活動状況を直接報告するとともに意見・提言を受けることにより、原子力安

全文化の育成および維持活動を自立的かつ主体的に取り組むこととした。

以上の考え方にに基づき、原子力強化プロジェクトから電源事業本部へ引き継がれる業務とその実施主体について、第6表に体制の一元化の前後比較として示し、また、体制の一元化後の原子力安全文化の育成および維持活動体制の概要を第2-2図に示す。なお、体制の一元化に伴い、電源事業本部（原子力安全監理）の要員を1名増とし、同部内の2つのグループ（監視評価、原子力品質保証）でこれらの業務を分掌するため、既存業務への影響はない。

b. 第2条の3（安全文化の育成および維持）の他条文への整理・統合

当社を含む電力各社は、2007年8月9日公布の省令改正に従い保安規定に第2条の3（安全文化の醸成）を追加した。さらに、当社においては点検不備問題に対する保安規定変更命令（2010年10月16日）を受けて、「原子力有識者会議の設置」、「原子力強化プロジェクトの設置」ならびに電源事業本部長および原子力強化プロジェクト長の責務を同条文に追加した。電力他社においては、2020年の原子力規制における検査制度の見直しに伴い、第3条（品質マネジメントシステム）および第5条（保安に関する職務）の規定する記載に基づき原子力安全文化の育成および維持活動を実施することとし、第2条の3を削除した。

今回、原子力強化プロジェクトを廃止することを踏まえ、当社の第2条の3の条文記載について整理した。原子力安全文化の育成および維持の活動は、他社同様に第3条および第5条に統合でき、また、現行の第2条の3の当社特有の記載となっている「原子力安全文化有識者会議の設置」に係る活動については、第5条に追記できることから、当社においても第2条の3を削除する。第2条の3と他条文との整理・統合の考え方について、第7表に示す。

5. 保安規定の変更内容

保安規定の変更箇所を第8表に示す。

(1) 第2条の3（安全文化の育成および維持）

条文を削除する。

(2) 第4条（保安に関する組織）

a. 「電源事業本部（原子力品質保証）」を「電源事業本部（原子力安全監理）」に名称変更する。

b. 電源事業本部（原子力安全監理）マネージャー（監視評価）を、保安に関する組織に新設する。

(3) 第5条（保安に関する職務）

a. 第2条の3にある有識者会議に係る記載を、第5条に追記する。

(a) 社長は、第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」を設置することを、同条第1項(1)に規定する。

(b) 電源事業本部長は、健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動(活動の実施状況および実効性ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む)を統括することを、同条第1項(2)に規定する。

b. 電源事業本部長(原子力安全監理)は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の総括に関する業務を行うこと、また、健全な安全文化を育成し、および維持する活動(内部監査部門の活動を除く。)の総括に関する業務を行うことを、同条第1項(5)に規定する。

c. マネージャー(監視評価)は、健全な安全文化を育成し、および維持する活動に係る取り組み状況(内部監査部門の活動を除く。)の監視・評価に関する業務を行うことを、同条第1項(12)に規定する。

d. 同条第3項(1)[緊急時の措置、保安教育ならびに記録および報告]および同条第3項(2)[指示・指導、品質保証活動]に、マネージャー(監視評価)を追加する。

(4) その他の記載適正化

第2条の3条文の削除に伴い、第3条、第5条の記載適正化を行う。

第1表 保安規定変更前後比較 (2007年12月14日施行)

凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後
<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。また、保安に関する組織（原子炉主任技術者を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く）の実施に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。</p> <p>3. 考査部門長は、独立監査業務に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。 (後略)</p>	<p>(安全文化の醸成)</p> <p>第2条の3 第2条（基本方針）に係る保安活動を実施するにあたり、原子力安全を最優先に位置付けた保安活動とするために以下の安全文化を醸成する活動を行う。</p> <p>(1) 社長は、安全文化を醸成することをコミットメントするとともに安全文化を醸成する活動が行われる体制を確保にする。また、必要な場合は、コミットメントの内容を見直す。</p> <p>(2) 電源事業本部長は、「原子力安全文化醸成要則」を定め、安全文化醸成のための活動を統括する。</p> <p>(3) 第4条（保安に関する組織）に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成要則」に基づき安全文化醸成のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う。</p> <p>(4) 電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、活動計画へ反映する。</p>
<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（原子炉主任技術者を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。</p> <p>また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の醸成）に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確保を行うことならびに安全文化を醸成することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確保にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く）の実施に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の醸成）に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を確保し、活動ならびに安全文化を醸成する活動を統括する。</p> <p>3. 考査部門長は、独立監査業務に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。 (後略)</p>	<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（原子炉主任技術者を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。</p> <p>また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の醸成）に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確保を行うことならびに安全文化を醸成することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確保にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く）の実施に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の醸成）に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を確保し、活動ならびに安全文化を醸成する活動を統括する。</p> <p>3. 考査部門長は、独立監査業務に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。 (後略)</p>

第2表 保安規定変更前後比較 (2010年9月7日施行) (1/2)

凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後
<p>(安全文化の醸成) 第2条の3 第2条(基本方針)に係る保安活動を実施するにあたり、原子力安全を最優先に位置付けた保安活動とするために以下の安全文化を醸成する活動を行う。 (1) 社長は、安全文化を醸成することをコミットメントするとともに安全文化を醸成する活動が行われる体制を確実にする。また、必要な場合は、コミットメントの内容を見直す。</p> <p><u>(2) 電源事業本部長は、「原子力安全文化醸成要則」を定め、安全文化醸成のための活動を統括する。</u></p>	<p>(安全文化の醸成) 第2条の3 第2条(基本方針)に係る保安活動を実施するにあたり、原子力安全を最優先に位置付けた保安活動とするために以下の安全文化を醸成する活動を行う。 (1) 社長は、安全文化を醸成することをコミットメントするとともに安全文化を醸成する活動が行われる体制を確実にする。また、必要な場合は、コミットメントの内容を見直す。 <u>(2) 社長は、第三者の視点から安全文化醸成活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」(以下「有識者会議」という。)を設置する。また、安全文化醸成等に関する課題への対応業務を分掌する「原子力強化プロジェクト」を設置する。「原子力強化プロジェクト」の業務分掌、職位および職務権限を「組織規程」に定める。</u> <u>(3) 電源事業本部長は、「原子力安全文化醸成要則」を定め、安全文化醸成を推進するための活動を統括する。</u> <u>(4) 原子力強化プロジェクト長は、安全文化醸成に関する課題への対応業務を統括する。また、「原子力安全文化有識者会議運営要領」を定め、有識者会議から安全文化醸成活動に対する提言を受ける。</u> <u>(5) 原子力強化プロジェクト長は、安全文化醸成に関する課題への対応状況を適宜有識者会議に報告し、提言を受ける。有識者会議からの提言を社長へ報告し、社長の意見を踏まえて部所長(第5条(保安に関する職務)第3項から第10項に定める職位)へ安全文化醸成活動に反映することを指示するとともに電源事業本部長へ指示の内容を通知する。</u> <u>(6) 原子力強化プロジェクト長は、安全文化醸成に関する課題への対応の有効性評価を行い、評価結果を踏まえた次年度の活動計画について有識者会議へ報告して提言を受け、有識者会議からの提言を踏まえ社長へ報告する。社長の意見を踏まえた次年度の活動計画について電源事業本部長へ指示する。</u></p>

第2表 保安規定変更前後比較

(2010年9月7日施行) (2/2)

凡例：赤字下線が変更箇所

u003c/divu003e

変更前	変更後
<p>(3) 第4条 (保安に関する組織)に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成要則」に基づき安全文化醸成のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う。</p> <p>(4) 電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、活動計画へ反映する。</p>	<p>(7) 第4条 (保安に関する組織)に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成要則」に基づき安全文化醸成のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う。</p> <p>(8) 電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、(6)の原子力強化プロジェクト長からの指示を含め活動計画へ反映する。</p>
<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織(原子炉主任技術者を含む。)から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の醸成)に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実にを行うことならびに安全文化を醸成することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確実にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の実施に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の醸成)に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を確実にを行うための活動ならびに安全文化を醸成する活動を統括する。</p> <p>3. 考査部門長は、独立監査業務に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。</p> <p>4. グループ経営推進部門長は、調達に関する業務を統括する。</p> <p>5. 電源事業本部長(原子力品質保証)は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の総括に関する業務を行う。(後略)</p>	<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織(原子炉主任技術者を含む。)から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の醸成)に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実にを行うことならびに安全文化を醸成することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確実にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の実施に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の醸成)に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を確実にを行うための活動ならびに安全文化を醸成する活動を統括する。</p> <p>3. 考査部門長は、独立監査業務に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。</p> <p>4. グループ経営推進部門長は、調達に関する業務を統括する。</p> <p>5. 電源事業本部長(原子力品質保証)は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の総括に関する業務を行う。(後略)</p>

第3表 保安規定変更前後比較表 (2020年9月25日施行) (2/2)

凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後
<p>(7) 第4条 (保安に関する組織)に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成基本要領」に基づき安全文化醸成のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を行う。</p> <p>(8) 電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、(6)の原子力強化プロジェクト長からの指示を含め活動計画へ反映する。</p> <p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織(発電用原子炉主任技術者(以下、「原子炉主任技術者」という。)を含む。)から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の醸成)に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実にすることならびに安全文化を醸成することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確実にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の実施に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の醸成)に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を醸成する活動を統括する。</p> <p>3. 調査部門長は、独立監査業務に係る管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。</p> <p>4. 調達本部長は、調達に関する業務を統括する。</p> <p>5. 電源事業本部長(原子力品質保証)は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の総括に関する業務を行う。(後略)</p>	<p>(7) 第4条 (保安に関する組織)に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成基本要領」に基づき健全な安全文化の育成および維持のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う。</p> <p>(8) 電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、(6)の原子力強化プロジェクト長からの指示を含め活動計画へ反映する。</p> <p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織(発電用原子炉主任技術者(以下、「原子炉主任技術者」という。)を含む。)から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の育成および維持)に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実にすることならびに健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確実にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の実施に係る品質マネジメントシステムの管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)および第2条の3(安全文化の育成および維持)に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を醸成し、および維持する活動を統括する。</p> <p>3. 内部監査部門長は、独立監査業務に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)に関する活動として、内部監査部門における関係法令および保安規定の遵守を確実にする。また、第2条の2(関係法令および保安規定の遵守)に関する活動を行うための活動を統括する。</p> <p>4. 調達本部長は、調達に関する業務を統括する。</p> <p>5. 電源事業本部長(原子力品質保証)は、品質保証活動(独立監査業務を除く。)の総括に関する業務を行う。(後略)</p>

第4表 原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題の対策の具体的内容と期待する効果(1/2)

対策	具体的内容	期待する効果	保安規定への反映
<p>【SB①】協力会社の原子力安全文化の育成および維持活動への当社の関与強化 保安業務を委託している協力会社に対して、当社と同等の原子力安全文化の育成および維持活動の実施を委託仕様として要求することにより、当社の関与を強化する。</p>	<p>a. 協力会社による原子力安全文化の育成および維持の活動の実施 (a) 委託仕様書により、原子力安全文化の育成および維持活動の計画、実施を求める。 (b) 計画を確認し、当社が要求する活動が計画されていることを評価する。 (c) 活動実績・実施状況を確認し、活動が計画的、効果的に実施されていることを確認する。 b. 当社役員と協力会社社員との対話活動の実施 当社の保安業務を委託している協力会社を対象とし、当社役員と協力会社社員との定期的な意見交換会を開催する。(2回/年程度) c. 協力会社社員による「原子力安全文化の日」の社長訓話(動画)の視聴 「原子力安全文化の日」の社長訓話(動画)を常駐する協力会社へ配付し、期限を定めて協力会社社員全員に視聴させる。</p>	<p>・ 当社が要求する原子力安全文化の育成および維持活動を実施することで、原子力安全文化の改善を促す。 ・ 協力会社社員から当社役員へ日ごろから感じていることや懸念を伝えるとともに、当社役員から原子力安全文化の期待事項を示すことで、コミュニケーションしやすい職場環境とする。 ・ 当社社長の原子力安全文化のコミットメントを協力会社社員に伝えることで、当社と協力会社の原子力安全文化の意識を統一する。</p>	<p>協力会社に対する原子力安全文化の育成および維持活動に係る個別業務プロセスの確立・実施・実効性維持の具体的な施策であり、保安規定の変更はない。</p>
<p>【SB②】協力会社の原子力安全文化の状態の評価 協力会社社員を対象とする原子力安全文化の意識調査を実施する。</p>	<p>a. 当社社員に実施している原子力安全文化の意識調査を協力会社に向けた設問に見直し、協力会社社員を対象とする原子力安全文化意識調査を実施する。(1回/年) b. 各社の意識調査結果を評価し、必要により原子力安全文化の意識改善の助言を与える。 a. 特重非公開ガイドを「外部文書」(QMS文書)と位置付ける。 b. 特重非公開ガイドの管理方法を定める「情報管理マニュアル」を「文書・記録管理基本要領」(QMS二次文書)の下位文書として本社のQMS三次文書に位置付ける。</p>	<p>・ 当社社員に実施するものと同じ分析手法・評価基準で協力会社社員の原子力安全文化の意識レベルを評価し、各社の原子力安全文化の状態を当社と比較や傾向を監視することで、その課題および劣化兆候を把握する。 ・ 原子力安全文化の課題および劣化兆候を確認した場合は、助言によりその改善を促す。 ・ QMS文書として位置付けることにより文書管理(識別、保管)を確実にし、紛失・誤廃棄などが発生した場合には、不適合管理手順に基づきCR登録され、組織内で情報共有をして速やかな対応を行うことができる。</p>	<p>QMS三次文書の扱いを明確にするものであり、保安規定の変更はない。</p>
<p>【特重①】本社組織の文書管理プロセスの見直し 特重非公開ガイドの扱いをQMSで明確にする。</p> <p>【特重②】本社組織に対する原子力安全文化の育成および維持の活動の充実 本社組織の「常に問いかける姿勢」「報告する文化」を確かなものとするための施策を継続的に実施する。</p>	<p>a. 不適切事案に関する事例研修(1回/年) 過去の当社不適切事案について、風化防止ビデオを各職場で視聴する。 b. 職場話し合い研修(1回/年) 原子力安全文化に係る共通テーマ定め、各職場単位で自分たちがどのように行動するべきかを話し合う。 c. グループ行動基準の策定・実践(1回/年) 職場話し合い研修の結果を元に、日々の自分たちが業務に取り組む中で、原子力安全の達成のための行動基準を策定し実践する。 d. 業務点検活動(通年) 各職場で日常業務における問題点や疑問などの気づきを職場内で共有し、改善解決を図る。 e. コンプライアンス行動基準の設定と実践(1回/年) 組織(部長単位)共通のコンプライアンス行動基準を設定し実践する。</p>	<p>・ 過去の当社不適切事案発生の要因や現在に至る取り組みを振り返り、その教訓を風化させない。 ・ 職場で原子力安全文化について話し合う機会を与え、それぞれの考えや意見を交わし気づきを得るとともに、職場コミュニケーションの活性化を図る。 ・ 各職場の原子力安全文化のコミットメントを具体的な行動基準とすることで、それが常に自分たちの行動の基軸になることの動機づけを図る。 ・ 日常業務における問題点や気づき事項を抽出するきっかけを与え、疑問を持つ習慣を身に付けることで「常に問いかける姿勢」の意識の醸成・向上を図る。 ・ 組織共通のコンプライアンス遵守の意識統一を図る。</p>	<p>原子力安全文化の育成および維持活動に係る個別業務プロセスの確立・実施・実効性維持の具体的な施策であり、保安規定の変更はない。</p>

第4表 原子力安全文化の育成および維持活動における継続課題の対策の具体的内容と期待する効果(2/2)

対策	具体的内容	期待する効果	保安規定への反映
<p>【SB③】【特重③】本社組織・発電所組織(協力会社を含む)に対する監視・評価活動の実施</p> <p>本社組織・発電所組織(協力会社を含む)を対象に、当社社員のふるまいを客観的に観察するなどにより収集したデータを分析・評価し、原子力安全文化の課題および劣化兆候を把握するための体制を整備し、そのプロセスを構築する。</p>	<p>組織の設置</p> <p>(a) 監視・評価を主たる業務とするため、電源事業本部(原子力品質保証)を電源事業本部(原子力安全監理)へ名称変更する。</p> <p>(b) 電源事業本部(原子力安全監理)に原子力安全文化の監視・評価活動を行う監視評価グループを設置する。(発電所在勤)</p> <p>(c) 原子力安全文化に精通し、原子力安全文化に関する情報の収集、分析・評価の力量を持つ要員を、監視評価グループに配置する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 原子力安全文化に関する監視・評価の力量のある要員で構成する組織が、原子力部門全体(本社組織、発電所組織(協力会社を含む))の原子力安全文化の状態を監視・評価する。 監視評価グループを発電所在勤とすることにより、「現場・現物・現実」の三現主義での監視・評価業務遂行を可能として発電所組織(協力会社を含む)の観察機会を確保するとともに、定期的に本社組織に対する観察を行う。 	<p>保安規定および職務について、保安規定を変更・追加する。</p> <p>第4条(保安に関する組織)</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織名称を「電源事業本部(原子力品質保証)」か「を電源事業本部(原子力安全監理)」に変更する。 マネージャー(監視評価)を組織図に規定する。 <p>第5条(保安に関する職務)</p> <ul style="list-style-type: none"> マネージャー(監視評価)の職務を規定する。 <p>「原子力安全文化育成・維持活動基本要領」の下位のQMS三次文書とするため、保安規定の変更はない。</p>
<p>b. QMS手順書の制定</p> <p>本社組織・発電所組織(協力会社を含む)に対する原子力安全文化の劣化兆候を監視・評価する活動の手順を明確にし、保安規定施行に合わせ、「原子力安全文化育成・維持活動基本要領」の下位のQMS三次文書として制定する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本社組織・発電所組織(協力会社を含む)の社員・協力会社社員のふるまい・判断、文書・データ、現場状況等を原子力安全文化の視点により観察して原子力安全文化の状態を分析・評価し、継続的にその傾向を監視することにより、課題および劣化兆候を早期に把握して改善を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> トップマネジメントによる原子力安全文化の維持・向上や継続的改善に資する。トップマネジメントが監視・評価機能の低下や活動の停滞等を確認した場合は、監視・評価活動の改善を指示する。 	<p>第3条(品質マネジメントシステム)5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報のうち、「(6)健全な安全文化の育成および維持の状況」の既定プロセスであり、保安規定の変更はない。</p>
<p>c. トップマネジメントによる継続的改善</p> <p>監視・評価の結果(原子力安全文化の状態や劣化兆候等)を、原子力安全文化の育成および維持活動全体のPDCAにおける評価項目のひとつとしてマネジメントレビューにインプットする。原子力安全文化の育成および維持活動全体のPDCAを第5図に示す。</p>	<p>トップマネジメントによる継続的改善</p> <p>監視・評価の結果(原子力安全文化の状態や劣化兆候等)を、原子力安全文化の育成および維持活動全体のPDCAにおける評価項目のひとつとしてマネジメントレビューにインプットする。原子力安全文化の育成および維持活動全体のPDCAを第5図に示す。</p>	<p>トップマネジメントによる原子力安全文化の維持・向上や継続的改善に資する。トップマネジメントが監視・評価機能の低下や活動の停滞等を確認した場合は、監視・評価活動の改善を指示する。</p>	<p>第3条(品質マネジメントシステム)5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報のうち、「(6)健全な安全文化の育成および維持の状況」の既定プロセスであり、保安規定の変更はない。</p>

第5表 原子力安全文化の監視・評価機能の体制整備とプロセスの構築の概要

項目	内容	期待する効果	各事案の分析結果との関係									
1. 人員体制	<p>電源事業本部(原子力安全監理)監視評価グループ4名 マネージャー1名、副長1名、担当者2名を島根原子力発電所在勤とし、要員には原子力安全文化に関する状態の評価に係る力量を設定・付与する。</p>	<p>原子力安全文化に関する監視・評価の力量のある要員で構成する組織が、原子力部門全体(本社組織、発電所組織(協力会社を含む))の原子力安全文化の状態を監視・評価する。 監視評価グループを発電所在勤とすることにより、「現場・現物・現実」の三現主義での監視・評価業務遂行を可能として発電所組織(協力会社を含む)の観察機会を確保するとともに、定期的に本社組織に対する観察を行う。</p>	<p>過去の不適切事案発生時には、当社組織には原子力安全文化の監視・評価や、課題および劣化兆候を把握するための十分な機能を持つ体制がなかった。その対策として、原子力安全文化の監視・評価を主たる業務とする組織体制を新たに構築する。</p>									
2. 監視・評価の業務プロセス	<p>本社組織および発電所組織(協力会社を含む)の社員・協力会社社員のふるまいを観察し、その結果を原子力安全文化の視点で分析・評価することにより、原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握するとともに、その傾向を継続的に監視して改善を促す。</p> <table border="1" data-bbox="745 2211 1081 2507"> <tr> <td data-bbox="745 2211 787 2507">データ収集</td> <td data-bbox="745 1626 787 2211">行動観察</td> <td data-bbox="787 1626 840 2211">作業観察:現場作業等での社員・協力会社社員のふるまいを観察する。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="840 2211 892 2507">文書レビュー</td> <td data-bbox="840 1626 892 2211">会議観察</td> <td data-bbox="892 1626 934 2211">会議におけるコミュニケーションや判断等を観察する。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="934 2211 987 2507">インタビュー</td> <td data-bbox="934 1626 987 2211">文書・データ、記録等をレビューする。(CR データ等)</td> <td data-bbox="987 1626 1039 2211">組織の管理者、社員・協力会社社員にインタビューを行う。</td> </tr> </table> <p>観察した事実を原子力安全文化の10特性43属性で分類整理するとともに、その状態と傾向を把握し、原子力安全文化劣化のリスクレベル(重大性、検出頻度等)を評価して、課題および劣化兆候を把握する。</p>	データ収集	行動観察	作業観察:現場作業等での社員・協力会社社員のふるまいを観察する。	文書レビュー	会議観察	会議におけるコミュニケーションや判断等を観察する。	インタビュー	文書・データ、記録等をレビューする。(CR データ等)	組織の管理者、社員・協力会社社員にインタビューを行う。	<p>監視評価グループが、評価対象組織の所掌業務に直接関与しておらず、独立した立場で客観的な監視・評価を行うことにより、評価対象組織が気づいていない問題点や原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握する。 社員・協力会社社員が期待事項を正しく理解して行動しているかどうか、そのふるまいや現場状況から把握する。 会議が効果的なものとなるような議論や参加者の態度があるかどうかを把握する。 会議における判断や意思決定、不適合情報への対応状況などから、組織としての原子力安全文化の状態を把握する。 社員・協力会社社員の原子力安全文化の理解や態度を把握する。 各組織における原子力安全文化の特性(強み、弱み)やその傾向を監視することで、注視すべき特性や課題・劣化兆候を早期に把握する。</p>	<p>過去の不適切事案において、「報告する文化」「常に問いかける姿勢」が本社組織・発電所組織(協力会社を含む)に通底する原子力安全文化の課題であったが、その課題や劣化兆候を実際のふるまいから把握するための具体的プロセスがなかった。その対策として、具体的な監視・評価業務(観察、分析・評価)や原子力安全文化の課題および劣化兆候を判断するための基準等を明確にしたプロセスを構築する。</p>
データ収集	行動観察	作業観察:現場作業等での社員・協力会社社員のふるまいを観察する。										
文書レビュー	会議観察	会議におけるコミュニケーションや判断等を観察する。										
インタビュー	文書・データ、記録等をレビューする。(CR データ等)	組織の管理者、社員・協力会社社員にインタビューを行う。										
3. 改善を促す方法	<p>監視・評価の結果を現場の当事者、各組織の長、トップマネジメントに提供し、各レベルでの改善を促す。</p> <p>(1) 監視・評価の観察中に原子力安全文化の視点でギャップのあるふるまいを確認した場合、当事者に対してその場でコーチングを行う。</p> <p>(2) 監視・評価結果を部所長に提供する。</p> <p>(3) マネジメントレビューへのインプット情報として、原子力安全文化の評価項目に監視・評価結果を含める。</p>	<p>不適切な原子力安全文化のふるまいをコーチングによりタイムリーに是正するとともに、個々人の原子力安全文化の意識の改善を促す。 各組織に具体的な観察結果に基づく分析・結果により原子力安全文化の課題や劣化兆候を認識させ、原子力安全文化の改善活動を促す。 トップマネジメントに確度の高い原子力安全文化の状態の評価を提供し、原子力部門全体の原子力安全文化の状態を認識させ、トップマネジメントの責任においてその改善を行う。 トップマネジメントが監視・評価機能の低下や活動の停滞等を確認した場合は、監視・評価活動の改善を指示する。</p>	<p>過去の不適切事案は個人や組織の原子力安全文化に起因するもので、それらの再発防止対策は原子力安全文化の育成および維持の活動のPDCAとして各組織の日常業務に定着してきている。 監視・評価の結果を新たなインプットとして追加することで、更なる改善を促す。</p>									

【凡例】

赤字下線:変更箇所

青字下線:原子力強化プロジェクトから電源事業本部へ引継ぐ業務

第6表 原子力安全文化の育成および維持活動体制の一元化前後比較

体制	変更前		変更後		変更内容・理由
	原子力強化プロジェクト	原子力強化プロジェクトと電源事業本部が連携	電源事業本部	電源事業本部に一元化	
	原子力強化プロジェクト強化グループ※1 マネージャー1 担当1	総括:電源事業本部長 総括業務:電源事業本部長(原子力品質保証) 監視評価グループ マネージャー1 副長1 担当2 原子力品質保証グループ マネージャー1 副長1 担当4	総括:電源事業本部長 総括業務:電源事業本部長(原子力安全監理) 監視評価グループ マネージャー1 副長1 担当2 原子力品質保証グループ マネージャー1 副長1 担当5		・ 組織名称を変更する。 ・ 原子力品質保証グループは、マネージャー1名、副長1名、担当4名で品質保証活動の総括業務を担当しており、原子力安全文化の育成および維持活動体制一元化に伴い、担当1名を増とする。
計画 P		1. 原子力安全文化醸成活動方針策定 > マネジメントレビューアウトプットの反映 > 原子力強化プロジェクトからの有識者会議および社長意見を反映した原子力安全文化醸成施策(点検不備問題の原子力安全文化に関する課題への取組み)の指示の反映 2. 各部署へ原子力安全文化醸成活動計画策定指示 3. 協会の原子力安全文化醸成活動計画取りまとめ		1. 原子力安全文化醸成活動方針策定 > マネジメントレビューアウトプットの反映 > 有識者会議および社長意見を反映した原子力安全文化醸成施策の策定 2. 各部署へ原子力安全文化醸成活動計画策定指示 3. 協会の原子力安全文化醸成活動計画取りまとめ	
実施 D	1. <u>有識者会議の運営(有識者会議-社長とのコミュニケーション)</u> 2. <u>「原子力安全文化の日」行事の開催</u>	1. 原子力安全文化醸成方針に基づく施策(点検不備問題の原子力安全文化に関する課題への取組み含む)の実施 ● 職場話し合い研修 ● 行動基準の策定・実践 ● 役員と社員の意見交換 ● 安全文化講演会 ● 業務点検活動 等 2. <u>監視・評価活動(観察)※2</u>	1. <u>有識者会議の運営(有識者会議-社長とのコミュニケーション)</u> 2. <u>監視・評価活動(観察)</u>	1. 原子力安全文化醸成方針に基づく施策の実施 ● 職場話し合い研修 ● 行動基準の策定・実践 ● 役員と社員の意見交換 ● 安全文化講演会 ● 業務点検活動 等 2. <u>「原子力安全文化の日」行事の開催</u>	・ 有識者会議の運営(有識者会議-社長とのコミュニケーション)と「原子力安全文化の日」行事の開催を、電源事業本部(監視評価グループ)に引き継ぐ。 ・ 原子力安全文化醸成方針に基づく施策(点検不備問題の原子力安全文化に関する課題への取組み)は、電源事業本部の業務として実施する。
評価 C	1. <u>原子力安全文化醸成施策(点検不備問題の原子力安全文化に関する課題への取組み)の実効性評価</u>	1. 自己評価の実施 ● 各部署、協会の個別活動の実施状況・評価結果 ● 社員・協会の社員の意識調査の実施・分析 2. <u>監視・評価活動(分析・評価)※2</u>	1. 監視・評価活動(分析・評価)	1. 自己評価の実施 ● <u>原子力安全文化醸成方針に基づく施策の実効性評価(監視・評価活動の分析・評価結果を含む)</u> ● 各部署、協会の個別活動の実施状況・評価結果 ● 社員・協会の社員の意識調査の実施・分析	・ これまでに定着した「点検不備問題の原子力安全文化に関する課題への取組み」を踏まえ、電源事業本部が実施する自己評価の原子力安全文化醸成施策の実効性評価として引き継ぐ。
改善 A	1. <u>有識者会議および社長意見を反映した原子力安全文化醸成施策(点検不備問題の原子力安全文化に関する課題への取組み)の指示</u>	1. マネジメントレビューへのインプット ● 原子力安全文化醸成活動の実施状況 ● 原子力安全文化の自己評価結果 等	1. <u>有識者会議の意見・提言のまとめ</u> 2. <u>監視・評価結果を含む)</u> ● <u>有識者会議の意見・提言</u>	1. マネジメントレビューへのインプット ● 原子力安全文化醸成活動の実施状況 ● 原子力安全文化の自己評価結果 (監視・評価結果を含む) ● <u>有識者会議の意見・提言</u>	・ これまでは原子力強化プロジェクトから電源事業本部長へ有識者会議の意見提言および社長意見を踏まえた指示をしてきたが、体制一元化に伴い、電源事業本部長が有識者会議の意見提言および社長意見を直接受けて原子力安全文化醸成活動方針へ反映する。 ・ 有識者会議の意見・提言をマネジメントレビューへのインプット情報とする。

※1 専任者のみ記載

※2 試行として実施

第7表 第2条の3と他条文との整理・統合の理由（1/5）

- ・灰色網掛けは削除箇所を示す。
- ・黄色網掛けは追加箇所を示す。

第2条の3（現行） (安全文化の育成および維持)	第3条（再補正） (品質マネジメントシステム計画)	第5条（再補正） (保安に関する職務)	整理・統合の理由
<p>第2条の3 ①第2条（基本方針）に係る保安活動を実施するにあたり、②原子力安全を最優先に位置付けた保安活動とするために以下の健全な安全文化を育成し、および維持する活動を行う。</p>	<p>第3条 ①第2条に係る保安活動のための品質保証活動を実施するにあたり、以下の品質マネジメントシステム計画を定める。</p> <p>4. 1 品質マネジメントシステムに係る要求事項</p> <p>(5) ②組織は、健全な安全文化を育成および維持する。これは、技術的、人的、組織的な要因の相互作用を適切に考慮して、効果的な取組を通じて、次の状態を目指していることをいう。</p>	<p>(1) 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（発電用原子炉主任技術者（以下「原子炉主任技術者」という。）を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実に行うことならびに①②健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制（第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置することを含む。）を確実にする。</p>	<p>以下のとおり、第3条において、同じ意図の記載があることから、第2条の3の記載は不要と判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「①第2条（基本方針）に係る保安活動を実施するにあたり」については、第3条に同じ意図の記載がある。 ・「③原子力安全を最優先に位置付けた保安活動とすることを以下の健全な安全文化を育成し、および維持する活動を行う」ことについては、第3条4. 1に同じ意図の記載がある。
<p>(1) 社長は、①健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに②健全な安全文化を育成し、および維持する活動が行われる体制を確実にする。また、③必要な場合は、コミットメントの内容を見直す。</p>	<p>5. 経営責任者等の責任</p> <p>5. 1 経営責任者の原子力の安全のためのリーダーシップ</p> <p>②社長は、原子力の安全のためのリーダーシップを発揮し、責任を持って品質マネジメントシステムを確立させ、実施させるとともに、その実効性を維持していることを、次に掲げる業務を行うことにより実証する。</p> <p>(1) ①品質方針を定めること。</p> <p>(3) ②要員が、健全な安全文化を育成し、および維持することに貢献できる環境を整えていること（要員が健全な安全文化を育成し、維持する取組に参画できるようにすること（要員が健全な安全文化を育成し、および維持することができる環境を整えていること）をいう。）。</p> <p>5. 3 品質方針</p> <p>③社長は、品質方針（健全な安全文化を育成し、および維持することに関するもの（この場合において、技術的、人的および組織的要因ならびにそれらの間の相互作用が原子力の安全に対して影響を及ぼすものであること）を考慮し、組織全体の安全文化のあるべき姿を目標として設定していること。）を含む。）が次に掲げる事項に適合しているようにする。</p> <p>(5) ③品質マネジメントシステムの継続的な改善に社長が責任を持って関与すること。</p>	<p>(1) 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（発電用原子炉主任技術者（以下「原子炉主任技術者」という。）を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実に行うことならびに①②健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制（第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置することを含む。）を確実にする。</p>	<p>以下のとおり、第3条および第5条において、同じ意図の記載があることから、第2条の3の記載は不要と判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「①健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントすることについては、第5条（1）に同じ意図の記載がある。 ・「②健全な安全文化を育成し、および維持する活動が行われる体制を確実にすることについては、第3条5. 1に同じ意図の記載がある。 ・「③必要な場合は、コミットメントの内容を見直す」ことについては、第3条5. 3に同じ意図の記載がある。 <p>なお、第5条（1）の「第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、」は、記載の適正化のため削除する。</p>
<p>(2) 社長は、①第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置する。また、②健全な安全文化の育成および維持等に関する課題への対応業務を分掌する「原子力強化プロジェクト」を設置する。「原子力強化プロジェクト」の業務分掌、職位および職務権限を「組織規程」に定める。</p>		<p>(1) 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（発電用原子炉主任技術者（以下「原子炉主任技術者」という。）を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実に行うことならびに 健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制（①第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置することを含む。）を確実にする。</p>	<p>以下のとおり、第5条に同じ意図の記載を追加すること で、第2条の3の記載は不要と判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「①第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置する」ことについては、第5条に同じ意図の記載を追加する。 ・「②健全な安全文化の育成および維持等に関する課題への対応業務を分掌する『原子力強化プロジェクト』を設置する。『原子力強化プロジェクト』の業務分掌、職位および職務権限を『組織規程』に定める」については、原子力強化プロジェクトを廃止することから、記載は不要となる。 <p>なお、第5条（1）の「第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、」は、記載の適正化のため削除する。</p>

第7表 第2条の3と他条文との整理・統合の理由 (2/5)

・灰色網掛けは削除箇所を示す。
 ・黄色網掛けは追加箇所を示す。

第2条の3 (現行)	第3条 (再補正)	第5条 (再補正)	整理・統合の理由																								
<p>(3) ①電源事業本部長は、「原子力安全文化醸成基本要領」を定め、②健全な安全文化の育成および維持を推進するための活動を統括する。</p>	<p>4. 2 品質マネジメントシステムの文書化 4. 2. 1 一般組織は、①保安活動の重要性に応じて次に掲げる文書を作成し、当該文書に規定する事項を実施する。 (3) ①実効性のあるプロセスのあるプロセスの計画的な実施および管理がなされるようになるために、組織が必要と決定した文書</p> <p>このうち、二次文書を以下の表に示す。</p> <table border="1" data-bbox="457 1397 863 2139"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連条項・項目</th> <th colspan="2">実施部門</th> <th colspan="2">監督部門</th> </tr> <tr> <th>一次文書名</th> <th>二次文書名 (関係文)</th> <th>一次文書名</th> <th>二次文書名 (関係文)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.1 個別業務に必要なプロセスの計画(つづき)</td> <td>原子力品質保証証書</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> <td>原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)</td> </tr> </tbody> </table> <p>5. 5. 2 品質マネジメントシステム管理責任者 (1) ②社長は、電源事業本部長を組織 (内部監査部門を除く。) の品質マネジメントシステム管理責任者として、内部監査部門長を内部監査部門の品質マネジメントシステム管理責任者として任命する。 (2) ②社長は、品質マネジメントシステム管理責任者に、次に掲げる業務に係る責任および権限を与える。 a. プロセスが確立され、実施されるときに、その実効性が維持されているようにすること。 b. 品質マネジメントシステムの運用状況およびその改善の必要性について、社長に報告すること。 c. ②健全な安全文化を育成し、および維持することにより、原子力の安全の確保についての認識が向上するようにすること。 d. 関係法令を遵守すること。</p>	関連条項・項目	実施部門		監督部門		一次文書名	二次文書名 (関係文)	一次文書名	二次文書名 (関係文)	7.1 個別業務に必要なプロセスの計画(つづき)	原子力品質保証証書	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)		原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)		原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	<p>(2) 電源事業本部長は、品質保証活動 (独立監査業務を除く。) の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的な活動を統括する。また、第2条の2 (関係法令および保安規定の遵守) および第2条の3 (安全文化の育成および維持) に関する活動として、保安に関する組織 (内部監査部門を除く。) における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに、健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動 (健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む。) を統括する。</p> <p>(3) 内部監査部門長は、独立監査業務に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。また、第2条の2 (関係法令および保安規定の遵守) および第2条の3 (安全文化の育成および維持) に関する活動として、内部監査部門における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに、健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動 (健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む。) を統括する。</p>	<p>以下のとおり、第3条および第5条において、同じ意図の記載があることから、第2条の3の記載は不要と判断する。 ・「①電源事業本部長は、『原子力安全文化醸成基本要領』を定め」ることについては、第3条4. 2. 1 (3) の表に同じ意図の記載がある。 ・「②健全な安全文化の育成および維持を推進するための活動を統括する」ことについては、第3条5. 5. 2 および第5条 (2) および (3) に同じ意図の記載がある。 なお、第3条4. 2. 1 (3) の表の「第2条の3」の記載は「第3条」に適正化する。 また、第5条 (2) および (3) の「第2条の2 (関係法令および保安規定の遵守) および第2条の3 (安全文化の育成および維持) に関する活動として、」は、記載の適正化のため削除する。</p>
関連条項・項目	実施部門		監督部門																								
	一次文書名	二次文書名 (関係文)	一次文書名	二次文書名 (関係文)																							
7.1 個別業務に必要なプロセスの計画(つづき)	原子力品質保証証書	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)																							
	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)																							
	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)	原子力品質保証要領 (第2条の3第3条)																							

第7表 第2条の3と他条文との整理・統合の理由 (3/5)

・灰色網掛けは削除箇所を示す。
 ・黄色網掛けは追加箇所を示す。

第2条の3 (現行)	第3条 (再補正)	第5条 (再補正)	整理・統合の理由
<p>(4) ①原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応業務を統括する。また、②「原子力安全文化有識者会議運営要領」を定め、有識者会議から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受ける。</p>		<p>(2) 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、保安に関する組織（内部監査部門を除く。）における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに、④健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動（⑤健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む。）を統括する。</p>	<p>以下のとおり、第5条に同じ意図の記載を追加することで、第2条の3の記載は不要と判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「①原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応業務を統括する」ことについては、第5条（2）に同じ意図の記載がある。ただし、原子力強化プロジェクトは廃止することから、電源事業本部長の職務として一元化する。 ・「②『原子力安全文化有識者会議運営要領』を定め、有識者会議から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受ける」ことについては、第5条（2）に同じ意図の記載を追加する。ただし、「原子力安全文化有識者会議」の運営に係る手順は、「原子力安全文化育成・維持基本要領」の低位文書に含める。 <p>なお、第5条（2）の「第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、」は、記載の適正化のため削除する。</p>
<p>(5) ①原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応状況を適宜有識者会議に報告し、提言を受ける。②有識者会議からの提言を社長へ報告し、社長の意見を踏まえて本部長（第5条（保安に関する職務）第3項から第11項に定める職位）へ健全な安全文化の育成および維持活動に反映することを指示するとともに、③電源事業本部長へ指示の内容を通知する。</p>	<p>5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報 ②組織は、マネジメントレビューにおいて、少なくとも次に掲げる情報を報告する。 (6) ②健全な安全文化の育成および維持の状況（内部監査による安全文化の育成および維持の取組状況に係る評価の結果ならびに管理者による安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野に係る自己評価の結果を含む。） 5. 6. 3 マネジメントレビューの結果を受けて行う措置 (1) ②組織は、マネジメントレビューの結果を受けて、少なくとも次に掲げる事項について決定する。 d. ②健全な安全文化の育成および維持に関する改善（安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野が確認された場合における改善策の検討を含む。） (3) ②組織は、(1)の決定をした事項について、必要な措置を講じる。</p>	<p>(2) 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、保安に関する組織（内部監査部門を除く。）における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動（④健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む。）を統括する。</p>	<p>以下のとおり、第3条に記載のマネジメントレビューの仕組みによって実施することおよび第5条に同じ意図の記載を追加することで、第2条の3の記載は不要と判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「①原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応状況を適宜有識者会議に報告し、提言を受ける」ことについては、第5条（2）に同じ意図の記載を追加する。 ・「②有識者会議からの提言を社長へ報告し、社長の意見を踏まえて本部長（第5条（保安に関する職務）第3項から第11項に定める職位）へ健全な安全文化の育成および維持活動に反映することを指示する」ことについては、第3条5. 6. 2および5. 6. 3に記載のマネジメントレビューの仕組みによって包含して実施できる。 ・「③電源事業本部長へ指示の内容を通知する」ことについては、原子力強化プロジェクトは廃止することから、記載は不要となる。 <p>なお、第5条（2）の「第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、」は、記載の適正化のため削除する。</p>

第7表 第2条の3と他条文との整理・統合の理由（4 / 5）

・灰色網掛けは削除箇所を示す。
 ・黄色網掛けは追加箇所を示す。

第2条の3（現行）	第3条（再補正）	第5条（再補正）	整理・統合の理由
<p>(6) 原子力強化プロジェクト長は、①健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応の有効性評価を行い、評価結果を踏まえた次年度の活動計画について有識者会議へ報告して提言を受け、②有識者会議からの提言を踏まえ社長へ報告する。③社長の意見を踏まえた次年度の活動計画について電源事業本部長へ指示する。</p>	<p>5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報 ②組織は、マネジメントレビューにおいて、少なくとも次に掲げる情報を報告する。 (6) ②健全な安全文化の育成および維持の状況（内部監査による安全文化の育成および維持の取組状況に係る評価の結果ならびに管理者による安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野に係る自己評価の結果を含む。） 5. 6. 3 マネジメントレビューの結果を受けて行う措置 (1) ③組織は、マネジメントレビューの結果を受けて、少なくとも次に掲げる事項について決定する。 d. ⑤健全な安全文化の育成および維持に関する改善（安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野が確認された場合における改善策の検討を含む。） (3) ③組織は、(1)の決定をした事項について、必要な措置を講じる。</p>	<p>(2) 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、保安に関する組織（内部監査部門を除く。）における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動（⑥健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む。）を統括する。</p>	<p>以下のとおり、第5条に同じ意図の記載を追加することから、第2条の3の記載は不要と判断する。 ・「①健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応の有効性評価を行い、評価結果を踏まえた次年度の活動計画について有識者会議へ報告して提言を受け」ることについては、第5条（2）に同じ意図の記載を追加する。 ・「②有識者会議からの提言を踏まえ社長へ報告することについては、第3条5. 6. 2に同じ意図の記載がある。 ・「③社長の意見を踏まえた次年度の活動計画について電源事業本部長へ指示する」ことについては、第3条5. 6. 3に同じ意図の記載がある。</p>
<p>(7) ④第4条（保安に関する組織）に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成基本要領」に基づき健全な安全文化の育成および維持のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う。</p>	<p>5. 5. 3 管理者 (1) ④社長は、次に掲げる業務を管理監督する地位にある者（第4条（保安に関する組織）に定める組織を構成する個々の部門の長をいう。以下「管理者」という。）に、当該管理者が管理監督する業務に係る責任および権限を与える。 なお、管理者に代わり、個別業務のプロセスを管理する責任者を置いて、その業務を行わせることができる。この場合において、当該責任者の責任および権限は、文書で明確に定める。 c. ①個別業務の実施状況に関する評価を行うこと。 d. ①健全な安全文化を育成し、および維持すること。 (2) ④管理者は、(1)の責任および権限の範囲において、原子力の安全のためのリーダーシップを発揮し、次に掲げる事項を確実に実施する。 a. ①品質目標を設定し、その目標の達成状況を確認するため、業務の実施状況を監視測定すること。 (3) ④管理者は、管理監督する業務に関する自己評価（安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野に係るものを含む。）を、あらかじめ定められた間隔（品質マネジメントシステムの実効性の維持および継続的な改善のために保安活動として取り組む必要がある課題ならびに当該品質マネジメントシステムの変更を考慮に入れて設定された間隔をいう。）で行う。</p>	<p>(2) 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第2条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、保安に関する組織（内部監査部門を除く。）における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動（⑥健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受けることを含む。）を統括する。</p>	<p>以下のとおり、第3条に同じ意図の記載があることから、第2条の3の記載は不要と判断する。 ・「①第4条（保安に関する組織）に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成基本要領」に基づき健全な安全文化の育成および維持のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う」ことについては、第3条5. 5. 3に同じ意図の記載がある。</p>

第7表 第2条の3と他条文との整理・統合の理由（5 / 5）

・灰色網掛けは削除箇所を示す。
 ・黄色網掛けは追加箇所を示す。

第2条の3（現行）	第3条（再補正）	第5条（再補正）	整理・統合の理由
<p>(8) ①電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、②(6)の原子力強化プロジェクト長からの指示を含め③活動計画へ反映する。</p>	<p>5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報 ①組織は、マネジメントレビューにおいて、少なくとも次に掲げる情報を報告する。 (6) ①健全な安全文化の育成および維持の状況（内部監査による安全文化の育成および維持の取組状況に係る評価の結果ならびに管理者による安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野に係る自己評価の結果を含む。） 5. 6. 3 マネジメントレビューの結果を受けて行う措置 (1) ③組織は、マネジメントレビューの結果を受けて、少なくとも次に掲げる事項について決定する。 d. ⑤健全な安全文化の育成および維持に関する改善（安全文化についての弱点のある分野および強化すべき分野が確認された場合における改善策の検討を含む。） (3) ③組織は、(1)の決定をした事項について、必要な措置を講じる。</p>		<p>以下のとおり、第3条に同じ意図の記載があることから、第2条の3の記載は不要と判断する。 ・「①電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け」ることについては、第3条5. 6. 2に同じ意図の記載がある。 ・「②(6)の原子力強化プロジェクト長からの指示を含め」については、原子力強化プロジェクトは廃止することから、記載は不要となる。 ・「③活動計画へ反映する」ことについては、第3条5. 6. 3に同じ意図の記載がある。</p>

第8表 今回の保安規定変更前後比較（1/6）

凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後 (削除)
<p>(<u>安全文化の育成および維持</u>) 第2条の3 第2条(基本方針)に係る保安活動を実施するにあたり、<u>原子力安全を最優先に位置付けた保安活動とするために以下の健全な安全文化を育成し、および維持する活動を行う。</u></p> <p>(1) <u>社長は、健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに健全な安全文化を育成し、および維持する活動が行われる体制を確保にする。また、必要な場合は、コミットメントの内容を見直す。</u></p> <p>(2) <u>社長は、第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受けるため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」(以下「有識者会議」という。)を設置する。また、健全な安全文化の育成および維持等に関する課題への対応業務を分掌する「原子力強化プロジェクト」を設置する。「原子力強化プロジェクト」の業務分掌、職位および職務権限を「組織規程」に定める。</u></p> <p>(3) <u>電源事業本部長は、「原子力安全文化醸成基本要領」を定め、健全な安全文化の育成および維持を推進するための活動を統括する。</u></p> <p>(4) <u>原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応業務を統括する。また、「原子力安全文化有識者会議運営要領」を定め、有識者会議から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受ける。</u></p> <p>(5) <u>原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応状況を適宜有識者会議に報告し、提言を受ける。有識者会議からの提言を社長へ報告し、社長の意見を踏まえて本部長(第5条(保安に関する職務)第3項から第11項に定める職位)へ健全な安全文化の育成および維持活動に反映することを指示するとともに電源事業本部長へ指示の内容を通知する。</u></p>	

第8表 今回の保安規定変更前後比較（2/6）

凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後
<p>(6) <u>原子力強化プロジェクト長は、健全な安全文化の育成および維持に関する課題への対応の有効性評価を行い、評価結果を踏まえた次年度の活動計画について有識者会議へ報告して提言を受け、有識者会議からの提言を踏まえ社長へ報告する。社長の意見を踏まえた次年度の活動計画について電源事業本部長へ指示する。</u></p> <p>(7) <u>第4条（保安に関する組織）に定める組織は、社長のコミットメントを受け、「原子力安全文化醸成基本要領」に基づき健全な安全文化の育成および維持のための活動計画を年度毎に策定し、活動計画に基づき活動を実施し、評価を行う。</u></p> <p>(8) <u>電源事業本部長は、活動の実施状況およびその評価結果をまとめ、社長へ報告し、指示を受け、(6)の原子力強化プロジェクト長からの指示を含め活動計画へ反映する。</u></p>	<p>(削除)</p>

第8表 今回の保安規定変更前後比較 (5/6)

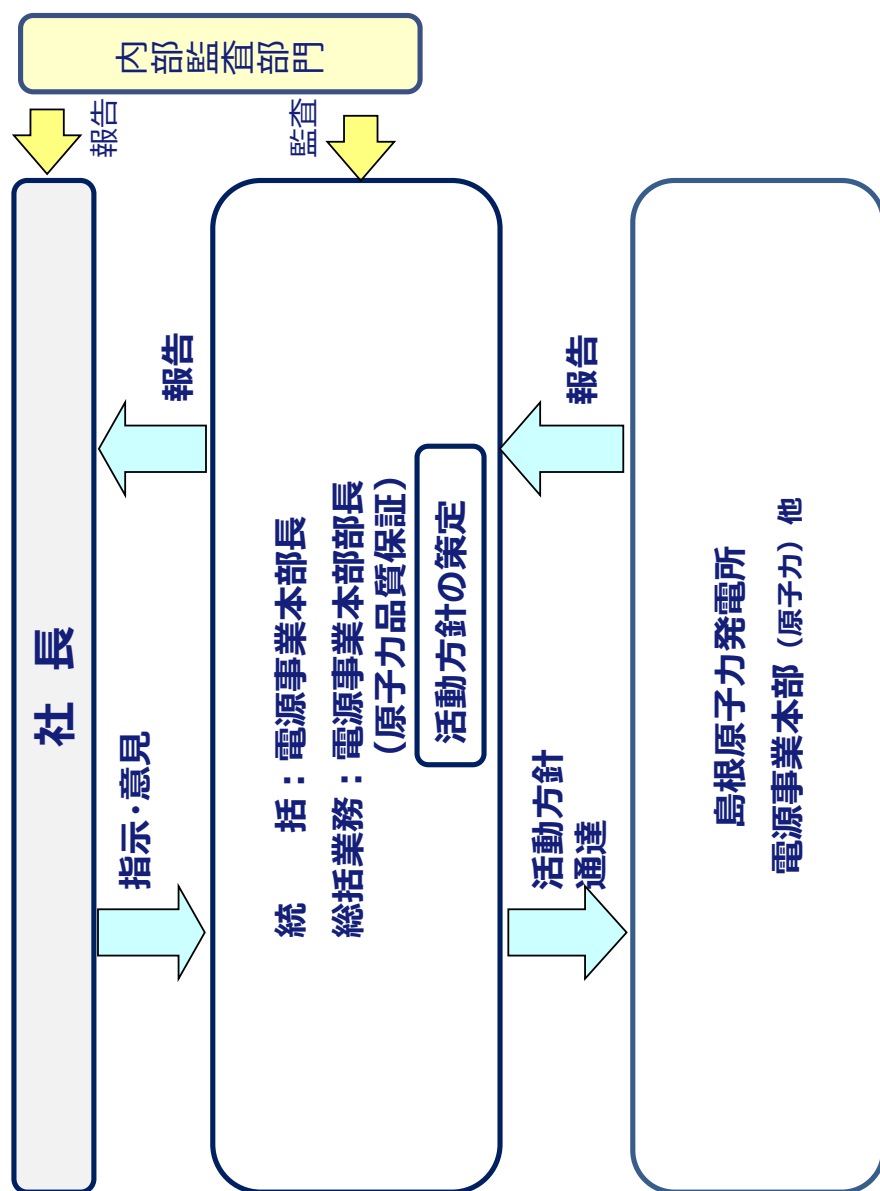
凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後
<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（発電用原子炉主任技術者（以下、「原子炉主任技術者」という。）を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、<u>第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第3条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、関係法令および保安規定の遵守を確実にすること</u>をコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制を確実にする。</p> <p>2. 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、<u>第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）および第3条の3（安全文化の育成および維持）に関する活動として、保安に関する組織における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに健全な安全文化を育成し、および維持する活動</u>を統括する。</p> <p>3. 内部監査部門長は、独立監査業務に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。また、<u>第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）に関する活動として、内部監査部門における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動</u>を統括する。</p> <p>4. 調達本部長は、調達に関する業務を統括する。</p>	<p>(保安に関する職務)</p> <p>第5条 <u>保安に関する職務のうち、本社組織の職務は次のとおり。</u></p> <p>(1) 社長は、発電所における保安活動に係る品質マネジメントシステムの構築、実施、維持および改善を統括する。保安に関する組織（発電用原子炉主任技術者（以下「原子炉主任技術者」という。）を含む。）から報告を受けた場合、「トラブル等の報告に関する社長対応指針」に基づき原子力安全を最優先し必要な指示を行う。また、関係法令および保安規定の遵守を確実にすることならびに健全な安全文化を育成し、および維持することをコミットメントするとともに、これらの活動が行われる体制（<u>第三者の視点から健全な安全文化の育成および維持活動に対する提言を受け取るため、社外有識者を中心とした「原子力安全文化有識者会議」（以下「有識者会議」という。）を設置することを含む。</u>）を確実にする。</p> <p>(2) 電源事業本部長は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の実施に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムの具体的活動を統括する。また、保安に関する組織（<u>内部監査部門を除く。</u>）における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動（<u>健全な安全文化を育成し、および維持する活動の実施状況および実効性評価ならびに次年度の活動計画を適宜有識者会議に報告し、提言を受け取ることを含む。</u>）を統括する。</p> <p>(3) 内部監査部門長は、独立監査業務に係る品質マネジメントシステム管理責任者として、品質マネジメントシステムにおける監査業務を統括する。また、内部監査部門における関係法令および保安規定の遵守を確実にするための活動ならびに<u>健全な安全文化を育成し、および維持を推進するための活動</u>を統括する。</p> <p>(4) 調達本部長は、調達に関する業務を統括する。</p>

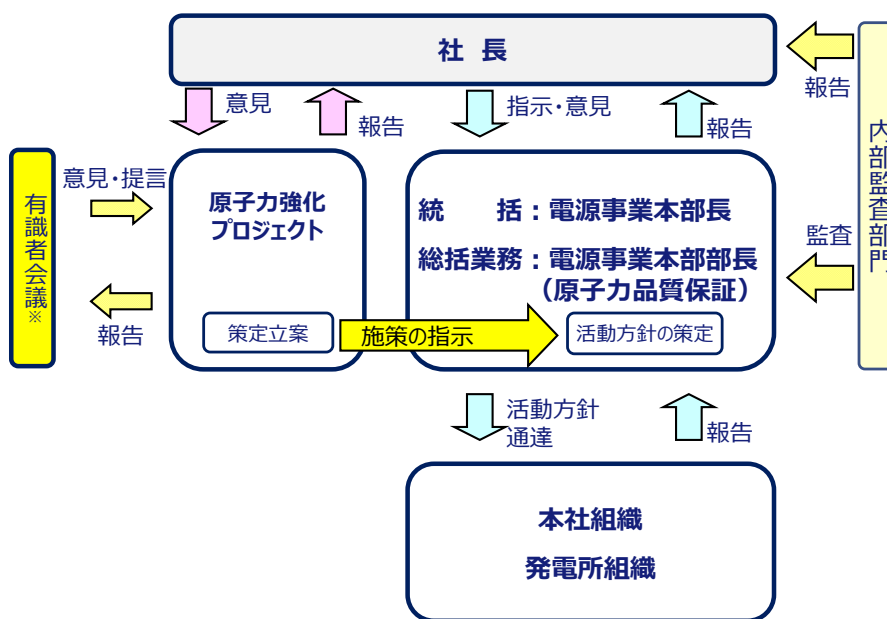
第8表 今回の保安規定変更前後比較（6/6）

凡例：赤字下線が変更箇所

変更前	変更後
<p>5. 電源事業本部部长（<u>原子力品質保証</u>）は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の総括に関する業務を行う。</p> <p>(中略)</p> <p>39. <u>第18項から第38項</u>に定める職位（<u>第27項</u>の当直長を除く。）（以下「各課長」という。）は、当直長<u>および</u>原子力人材育成センター所長は、所管業務に基づき緊急時の措置、保安教育ならびに記録および報告を行う。また、課長（廃止措置総括）は第2編第127条（保安に関する職務）の所管業務に基づき緊急時の措置を行う。</p> <p>40. 各課長、当直長<u>および</u>原子力人材育成センター所長は、<u>第12項および第18項から第39項</u>に定める業務の遂行にあたって、所属員を指示・指導し、品質保証活動を行う。また、所属員は各課長、当直長<u>および</u>原子力人材育成センター所長の指示・指導に従い業務を実施する。</p>	<p>(5) 電源事業本部部长（<u>原子力安全監理</u>）は、品質保証活動（独立監査業務を除く。）の総括に関する業務を行う。また、<u>健全な安全文化を育成し、および維持する活動（内部監査部門の活動を除く。）の総括に関する業務を行う。</u></p> <p>(中略)</p> <p>(12) マネージャー（監視評価）は、健全な安全文化を育成し、および維持する活動に係る取り組み状況（内部監査部門の活動を除く。）の監視評価に関する業務を行う。</p> <p>(中略)</p> <p>3. 各職位は次のとおり、当該業務にあたる。</p> <p>(1) <u>第2項（7）から（27）に定める職位（第2項（16）の当直長を除く。）</u>（以下「各課長」という。）は、当直長、原子力人材育成センター所長<u>および</u>マネージャー（監視評価）は、所管業務に基づき緊急時の措置、保安教育ならびに記録および報告を行う（<u>火災発生時、内部溢水発生時、火山影響等発生時、その他自然災害発生時等、有毒ガス発生時、重大事故等発生時および大規模模損壊発生時の体制の整備に関する業務を含む。</u>）。また、課長（廃止措置総括）は、<u>第2編第127条（保安に関する職務）の所管業務に基づき緊急時の措置を行う。</u></p> <p>(2) 各課長、当直長、原子力人材育成センター所長<u>および</u>マネージャー（監視評価）は、<u>第1項（11）および（12）、第2項（7）から（27）ならびに第3項（1）に定める業務の遂行にあたって、所属員を指示・指導し、品質保証活動を行う。また、所属員は各課長、当直長、原子力人材育成センター所長およびマネージャー（監視評価）の指示・指導に従い業務を実施する。</u></p>

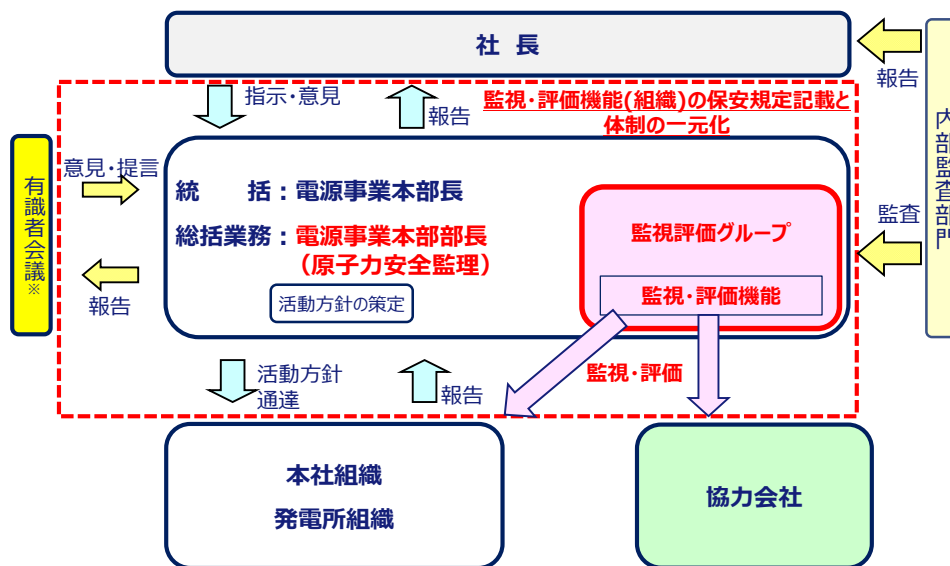


第1図 原子力安全文化醸成活動体制の概要 (2007年12月14日保安規定施行時)



※ 原子力安全文化有識者会議

第2-1図 原子力安全文化の育成および維持活動体制の概要(現在)



※ 原子力安全文化有識者会議

第2-2図 原子力安全文化の育成および維持活動体制の概要(保安規定変更後)

【件名：サイトバンカ未巡視事案について】
 分析対象事象：協力会社は、サイトバンカ建物の巡視業務を当社要求通りに実施しなかった。

分析対象要因	原因の追究			原因の特定	対策
	なぜ	なぜ	なぜ		
a	協力会社巡視員Aは、管理区域の巡視を実施していないにもかかわらず、実施したと報告した。	協力会社巡視員Aは、巡視を実施した後で明るみに出なければ問題ないと考えた。	協力会社巡視員は、企業の一員として、「事実を率直に報告する責任」があることの認識が低かった。	協力会社におけるコンプライアンス最優先および「報告する文化」など原子力安全文化の意識の浸透についての活動への当社からの要求が十分でなく、協力会社の自主的・協力的な取り組みに委ねる形になっていた。	【SB①】協力会社の原子力安全文化の育成および維持の活動への当社関与強化 保安業務を委託している協力会社に対して当社と同等の原子力安全文化の育成および維持する活動の実施を委託仕様として要求することにより、当社の関与を強化する。(2020年12月1日実施済)
b	協力会社巡視員Bは、協力会社巡視員Bは、巡視を任せられているのに巡視で確認していないとは言いつけなかった。	協力会社巡視員Bは、巡視を実施していないことを協力会社巡視員Bに知られなかった。	協力会社巡視員は、企業の一員として、「事実を率直に報告する責任」があることの認識が低かった。 協力会社巡視員Bは、協力会社巡視員Bは、企業の一員として、「事実を率直に報告する責任」があることの認識が低かった。	協力会社の運転部門において、コンプライアンスおよび原子力安全文化の意識が欠如していた。	【SB②】協力会社の原子力安全文化の状態の評価 協力会社社員を対象とする原子力安全文化意識調査を実施する。 【SB③】監視・評価活動の実施 発電所組織(協力会社を含む)を対象に監視・評価活動を実施する。
c	協力会社の原子力安全文化の課題を十分に検出できなかった。	協力会社の原子力安全文化の状態を把握するための分析を実施していなかった。	協力会社を原子力安全文化の状態の評価対象としていなかった。	協力会社の原子力安全文化の状態の評価対象としていなかった。	

「本部不適合等管理手順書」人的過誤分析実施手順に従い分析を実施

第3図 人的要因分析図 (サイトバンカ未巡視事案)

【件名：「特重非公開ガイド実用発電用原子炉に係る特定重大事故等対処施設に関する審査ガイドにおける航空機等の特性等の制定について」の誤廃棄について】
 分析対象事象：特重非公開ガイド誤廃棄事案判明時に直ちに規制庁へ報告すべきであったが、当該事案判明から約6年2カ月後に規制庁へ報告した。(報告遅れ)

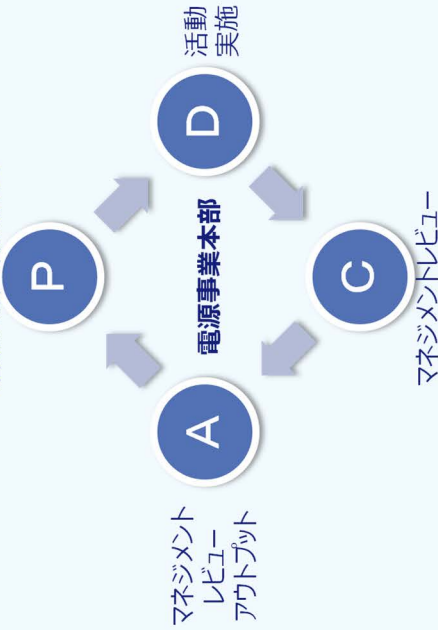
分析対象要因		原因の追究				原因の特定	対策
	なぜ	なぜ	なぜ	なぜ	なぜ		
a	<p>本社組織は、発電所から特重非公開ガイド誤廃棄事案判明の報告を受けた際、「秘密保持契約で報告が求められる資産・紛失に該当しない事案(廃棄)であり、規制庁に直ちに報告する必要はないと判断した。(2015年4月28日)</p>	<p>本社組織は、当該事案への対応について、関係者のみで検討した。</p>	<p>特重非公開ガイド誤廃棄事案について不適合管理(CR登録)されず、本社組織内で幅広く情報共有・検討されなかった。</p>	<p>特重非公開ガイドは非GMS文書であり不適合管理の適用外だった。</p>	<p>特重非公開ガイドは「非GMS文書」の扱いであったため、誤廃棄事案の発生と対応について本社組織内で幅広く情報共有されず、本社組織内で十分な検討と対応がなされなかった。</p>	<p>【特重①】本社組織の文書管理プロセスを見直し、特重非公開ガイドの扱いをGMSで明確にする。</p>	
b	<p>規制庁との秘密保持契約変更の面談の前に、本社組織は、特重非公開ガイド誤廃棄事案の存在を認識したが、「規制庁に直ちに報告する必要はない」として過去(2015年4月28日)の判断を踏襲し、判断した。(2020年10月19日)</p>	<p>本社組織は、秘密保持契約書で規定されていることのみを報告すればよいと考えた。</p>	<p>本社組織は、不確かな場合には幅広く対応(報告)するという意識が低かった。</p>	<p>本社組織は、発電所と比較して、どのようなことでも報告するという習慣がなかった。</p>	<p>本社組織は、「報告する文化」が十分に醸成されていなかった。</p>	<p>【特重②】本社組織に対する原子力安全文化の育成および維持活動の充実 本社組織の「常に問いかける姿勢」「報告する文化」を確かなものとするための施策を継続的に実施する。</p>	
c	<p>本社組織の原子力安全文化の課題を十分に検出できなかった。</p>	<p>原子力安全文化の状態を分析・評価するためのデータが十分でなかった。</p>	<p>原子力安全文化の状態を分析・評価するための、客観的なデータを収集していなかった。</p>	<p>本社組織・発電所組織に客観的に観察してデータを収集する体制およびプロセスがなかった。</p>	<p>本社組織に対して、ふるまいを客観的に観察してデータを収集し、原子力安全文化の分析・評価を行う体制およびプロセスがなかった。</p>	<p>【特重③】本社組織・発電所組織(協力会社を含む)に対する監視・評価活動の実施 本社組織・発電所組織(協力会社を含む)を対象とする監視・評価活動により、当社社員のふるまいを客観的に観察して収集したデータを分析・評価し、原子力安全文化の劣化兆候を把握するための体制およびプロセスを構築する。</p>	

「本部不適合等管理手順書」人的過誤分析実施手順に従い分析を実施

第4図 人的要因分析図 (特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れ)

原子力安全文化の育成および維持活動のPDCA

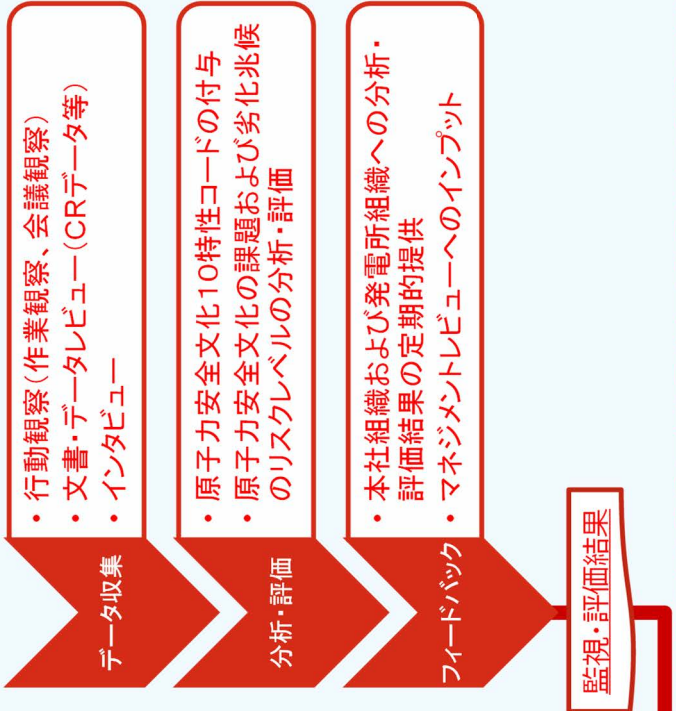
活動方針・活動計画



内部監査部門
規制要求に基づき、保安活動のための品質保証活動の各業務（PDCA）の適合性と実効性を確認

凡例：赤字が変更箇所

監視・評価活動
本社組織および発電所組織（協力会社を含む）の社員・協力会社社員のふるまいを観察し、その結果を原子力安全文化の視点で分析・評価することにより、原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握するとともに、その傾向を継続的に監視して改善を促す。



マネジメントレビューへのインプット【原子力安全文化の自己評価】

「意識調査」、「原子力安全文化醸成の個別活動評価」および「監視・評価結果」から、本社組織・発電所組織（協力会社を含む）の「原子力安全文化醸成方針」や「行動基準」とのギャップを検出して総合的に自己評価を行い、原子力安全文化の状態を把握する。また、自己評価結果と有識者会議等の提言を踏まえた改善策を、マネジメントレビューへのインプットとする。

- ① 意識調査分析・評価：
本社組織・発電所組織（協力会社を含む）社員を対象として「安全文化の行動基準」に対するアンケート調査を実施し、組織別、年代別等の原子力安全文化意識の状態を把握する。
- ② 原子力安全文化醸成の個別活動評価：
本社組織・発電所組織（協力会社を含む）：各組織は、個別に実施する原子力安全文化醸成活動の実効性を評価する。
- ③ 監視・評価結果：
監視評価グループが実施する本社組織・発電所組織（協力会社を含む）の監視・評価の結果

第5図 原子力安全文化の育成および維持活動のPDCA

保安規定の変更命令について（経済産業省平成22・06・14原第2号）

経済産業省

平成22・06・14原第2号
平成22年6月15日

中国電力株式会社
取締役社長 山下 隆 殿

経済産業大臣 直嶋 正行

保安規定の変更命令について

上記の件について、核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭和32年法律第166号）第37条第3項に基づき、下記のとおり命令する。命令の理由は、別紙のとおり。

記

平成22年3月30日付け平成22・03・30原第1号をもって指示した「島根原子力発電所第1号機及び第2号機の保守管理の不備並びに定期事業者検査の一部未実施に係る報告徴収について」に基づき、平成22年6月3日付けコリ第3号をもって貴社から提出のあった「島根原子力発電所の保守管理並びに定期事業者検査に係る調査報告（最終）」に記載されている再発防止対策（以下「再発防止対策」という。）を確実に実施しうる保守管理体制及び品質保証体制とするため、次の1.から6. までにあるとおり、保安規定を変更すること。

1. 保守管理業務に係る各組織の役割及び責任の明確化
保全計画の策定、保全の実施、点検・補修等の結果の確認・評価、点検・補修等の不適合管理・是正処置及び予防処置、保全及び保守管理の有効性評価等の保守管理業務（以下「保守管理業務」という。）における各実施担当部署の役割及び責任を明確にするよう保安規定を変更すること。
2. 保守管理業務に係る手順の文書化及びその位置づけの明確化
保守管理業務における各手順であって再発防止対策に係るものについては、その手順の内容を明確にし、保安規定に定める品質マネジメントシステム文書体系として位置づけるよう保安規定を変更すること。

3. 保全計画の継続的な見直し

点検・補修等の結果の確認・評価並びに点検・補修等の不適合管理・是正処置及び予防処置に基づいて点検計画表を含む保全計画の見直しが継続的に行われるよう保安規定を変更すること。

4. 業務運営の仕組みの強化

原子力の重要課題を統括し業務運営の改善を図る計画を検討する組織の設置など、業務運営の仕組みを強化するよう保安規定を変更すること。

5. 不適合管理に係る組織の役割及び責任の明確化並びに不適合情報の収集・処理の強化

不適合管理を実施する組織の役割及び責任を明確にするとともに、不適合管理の対象となる不適合情報の収集及び処理の手順であって再発防止対策に係るものを明確にするよう保安規定を変更すること。

6. 安全文化を醸成する活動の取組の強化

安全文化の醸成活動について、再発防止対策の確実な実施や安全文化醸成活動を推進する組織（外部評価組織を含む。）の役割及び責任を明確にするよう保安規定を変更すること。

(別紙)

命 令 の 理 由

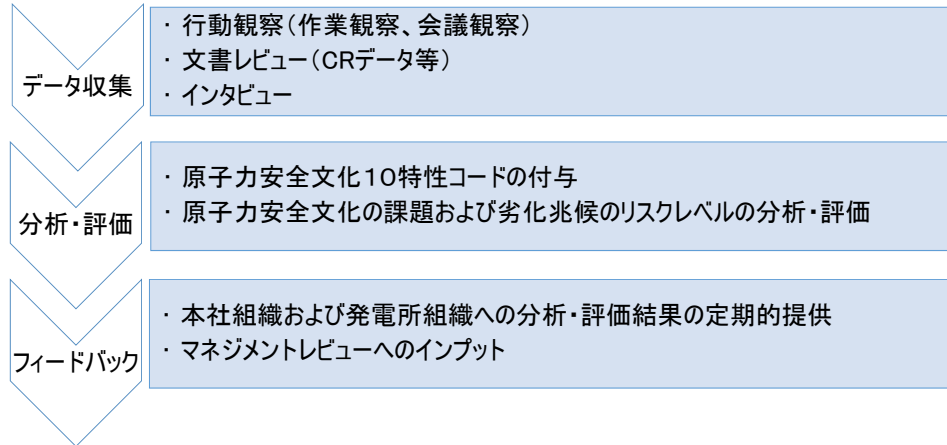
島根原子力発電所第1号機及び第2号機において保守管理の不備並びに定期事業者検査の一部未実施が判明した。

これを受けた再発防止対策等を踏まえ、保守管理体制及び品質保証体制を適切かつ確実なものとし、災害の防止を図るため。

1. 目的

本社組織および発電所組織(協力会社含む)の社員・協力会社社員のふるまいを観察し、その結果を原子力安全文化の視点で分析・評価することにより、原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握するとともに、その傾向を継続的に監視して改善を促す。

2. 監視・評価活動プロセスフロー



(1) データ収集

- ① 作業観察、会議観察、文書・データレビューおよびインタビューを行い、本社組織および発電所組織(協力会社を含む)が原子力安全を達成するための活動をしているかどうかを確認する。データ収集における観察の視点と基準を表1に示す。
- ② 観察の視点・基準から大きな乖離(ギャップ)があるふるまいを確認した場合、当事者にその場でコーチングを行い是正させるとともに、原子力安全文化の意識の改善を促す。
- ③ データ収集活動で得た「気づき」は、観察データとして整理する。

表1 データ収集における観察の視点と基準

分類	対象	観察の視点	観察の基準
作業観察	・ 発電所組織(協力会社を含む)の社員および協力会社社員	・ 原子力安全を達成するために、現場作業においてコンプライアンスを遵守し、組織の期待事項に沿った行動をしているか。(手順書遵守、作業安全など)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法令等 ・ 保安規定 ・ 社内規定 ・ 発電所期待事項(ファンダメンタルズ、所内ルール等)
会議観察	・ 本社組織および発電所組織で開催される会議(保安委員会、保安運営委員会、不適合管理検討会など)	・ 会議において、コンプライアンスを遵守し、組織の期待事項に沿った行動(言動)をして原子力安全を達成するための議論をしているか。(リスク評価、意思決定など)	
文書レビュー	・ 本社組織および発電所組織のQMS活動に係る記録およびデータ	<ul style="list-style-type: none"> ・ QMS活動で求められる文書が適切に作成されているか。 ・ リスク評価や意思決定が適切になされているか。 ・ CRなどの不適合管理が適切になされているか。 	
インタビュー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本社組織の社員 ・ 発電所組織(協力会社を含む)の社員および協力会社社員 	・ 社員および協力会社社員は、原子力安全を達成するために、自らの役割を理解してその責務を果たしているか。	

(2)分析・評価

① 原子力安全文化特性コードの付与

「1. データ収集」で収集した観察データに「安全文化の行動基準(原子力安全文化の10特性43属性)」※1により特性および属性のコードを付与する。

※1 「健全な安全文化の育成と維持に係るガイド」(令和元年12月原子力規制委員会)の「附属2:安全文化10特性及び43属性の概要」を参考に、当社の原子力安全文化醸成活動基本要領の別冊として定めている。

原子力安全文化特性コードの付与〔例〕

観察データ	安全文化10特性 43属性#1	安全文化10特性 43属性#2	安全文化10特性 43属性#3
協力会社作業員は、2号A-RHR熱交換器ベント配管の耐圧試験において、 垂直配管を下から覗いて 耐圧試験後の内部確認を行った。その際、配管内部から残水しずく(一滴)が落ち、当該作業員のほほに付着した。(汚染なし)	QA.1 リスクの認識		
協力会社作業員は、 仮置きが禁止されている システムの 設備ガード内 に、足場材等を載せた台車を未固定のまま仮置きした。	PA.1 ルールを理解	QA.1 リスクの認識	
作業期間変更時の 連絡ルールがなかった ため、作業期間が変更になり仮置きが 許可できない状況にもかかわらず、仮置き申請が許可されていた 。(工事管理仕様書の変更を行う作業管理プロセスが不十分)	WP.1 作業管理		
作業員は、仮置き場所が他作業と干渉していたが、そのことを電力担当者に 報告相談しなかった 。	CO.5 懸念の伝達	QA.1 リスクの認識	

①観察の視点とギャップがある
ふるまいを特定する

②ふるまいと関連性のある安全文化の属性
コードを付与する。

③ふるまいと関連性のある安全文化の属性が
複数ある場合は、関連性の高い順にコードを付
与する。

(2)分析・評価

② 原子力安全文化の課題および劣化兆候のリスクレベルの分析・評価

観察データについて、検出頻度、影響度などから原子力安全文化の課題および劣化兆候のリスクレベルを、定期的に評価する。原子力安全文化の課題および劣化兆候のリスクレベルを表2に示す。

表2 原子力安全文化の課題および劣化兆候のリスクレベル

区分	基準
A	• 脆弱性を示すものが見られない
B	• ある特性で脆弱性を示すものが見られる
C	• ある特性で脆弱性を示すものが連続して見られる
D	• ある特性で脆弱性を示すものが連続して見られ、他の特性にも影響を及ぼしている

(3) フィードバック

- ① 本社組織および発電所組織への分析・評価結果の定期的提供
本社組織および発電所組織に、「2. 分析・評価」の結果と観察データを定期的に提供し、各組織に原子力安全文化の課題および劣化兆候を認識させ、原子力安全文化の育成および維持の活動を促す。
- ② マネジメントレビューへのインプット
原子力安全文化の自己評価の評価項目に「2. 分析・評価」の結果を追加する。これにより、マネジメントレビューへのインプット情報とし、トップマネジメントに本社組織および発電所組織の原子力安全文化の課題および劣化兆候を認識させるとともに、監視・評価活動に対してもフィードバックを受ける。