

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

**【補足説明】**

2023年12月  
中国電力株式会社

## 目 次

1. 概要	3
2. 特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れ	3
(1) 経緯	3
(2) 原因分析	4
(3) 対策の具体的な実施内容	6
3. 更なる対策	14
(1) 対策効果の持続性評価を踏まえた更なる対策	14
(2) 報告遅れを含む不適切事案からの教訓等を踏まえた更なる対策	19
4. 保安規定の変更内容	21
(1) 第2条の3（安全文化の育成および維持）	21
(2) 第4条（保安に関する組織）	21
(3) 第5条（保安に関する職務）	21
(4) その他の記載適正化	22
第1表 対策の具体的な実施内容	6
第2表 過去の不適切事案における原子力安全文化の課題に対する施策の実施内容と有効性評価	11
第3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構築の概要	12
第4表 対策効果の持続性評価と更なる対策	15
第5表 原子力安全文化の育成および維持活動体制の比較検討	16
第6表 原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し前後比較	18
第7表 対策の保安規定条文への反映	23
第1図 原因分析図	5
第2図 対策の特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れに対する有効性評価ケーススタディ	10
第3図 監視・評価活動が原子力安全文化の改善に寄与する仕組み	13
第4図 原子力安全文化の育成および維持活動体制見直し前後の仕組みの比較	17
第5図 原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し等の全体像（概要）	20
別紙1 特重非公開ガイドの誤廃棄の経緯等	32
別紙2 原子力安全文化の監視・評価活動手順（試行）	33
別紙3 当社における原子力安全文化に係る過去の不適切事案	35

## 1. 概要

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判断し報告が遅れたことは、原子力安全文化における課題・劣化兆候であると認識している。

これを踏まえて、特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告が遅れたことおよび原子力安全文化における課題・劣化兆候が検出できなかったことについて原因分析を行い、その対策として、次の4項目を実施する。

対策1：本社組織の文書管理プロセスの見直し

対策2：本社組織における状態報告（以下「CR」という。）登録に関する教育の実施

対策3：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

対策4：本社組織・発電所組織等における原子力安全文化の監視・評価活動の実施

このうち、対策3および対策4については、その効果を持続的なものとするため、次の対策を実施し必要な保安規定の見直しを行う。

対策5：原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し

対策6：監視・評価活動体制の保安規定への反映等

また、このたびの報告遅れの原因を含む過去の不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓を踏まえ、同様な事案を再び起こさないようにするため、当社の原子力事業者としての責務を保安規定の基本方針に記載する。

対策7：不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓の継承

## 2. 特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れ

### (1) 経緯

当社は、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部について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、規制庁と締結した「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、2021年6月21日に規制庁に報告した。

特重非公開ガイド誤廃棄事案判明について発電所から報告を受けた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、その時点において直ちに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、変更契約書に基づく「情報管理計画書」の提出に合わせて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、同年6月21日に規制庁へ報告することとなった。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、その事実を報告することとなった。

なお、特重非公開ガイド誤廃棄事案の直接的な要因とその対策については、別紙1に示す。

## (2) 原因分析

特重非公開ガイド誤廃棄事案について、規制庁へ報告するタイミングがあったにもかかわらず、報告の必要はないとした本社組織の判断は、原子力安全文化の観点からも適切ではなかった。当時の本社組織が適切な判断に至ら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、原子力安全文化の面で人的過誤分析を実施した。原因分析図を第1図に示す。

【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断時に直ちに規制庁へ報告すべきであったが、当該事案判断から約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		
a 本社組織は、発電所から特重非公開ガイド誤廃棄事案判断の報告を受けた際、「秘密保持契約で報告が求められる盗難・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)	本社組織は、当該事案への対応について、一部の関係者のみで検討した。	特重非公開ガイドは、「非QMS文書」であり「不適合管理の適用外」だった。	本社組織では、幅広く報告するという意識・習慣が十分ではなかった。	本社組織では、「報告する文化」が十分に育成されていなかった。	【原因1】特重非公開ガイドは「非QMS文書」の扱いであったため、不適合管理プログラムが適用されなかった。	【対策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のQMSによる明確化を行う。
b 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」とした過去(2015年4月28日)の判断を踏襲し、判断した。(2020年10月19日頃)	本社組織は過去(2015年4月28日)の判断に疑問を持たなかった。	本社組織は、過去の判断(解釈)について、再検討する必要はないと考えた。	本社組織では、「常に問いかける姿勢」が十分に育成されていなかった。	本社組織に対する「報告する文化」、「常に問いかける姿勢」を含む原子力安全文化を育成する施策が十分ではなかった。	【原因3】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実施する。	【対策3】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実施する。
c 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。	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。	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。	本社組織・発電所組織における「ふるまひ」や「判断」等を客観的データとして収集し、分析・評価する体制およびプロセスがなかった。	本社組織は、積極的 にCR登録するという認識が不足していた。	【原因2】本社組織のCR登録に対する意識が浸透していなかったため、問題が組織内で共有されなかった。 【原因4】本社組織・発電所組織における原子力安全文化の状態を、客観的に分析・評価する体制およびプロセスがなかった。	【対策2】本社組織におけるCR登録に関する教育をQMSの教育項目として設定し、定期的実施する。 【対策4】本社組織・発電所組織等における原子力安全文化の監視・評価活動の実施 本社組織・発電所組織(協力会社含む)を対象とする監視・評価活動により、「ふるまひ」や「判断」等を客観的に観察して収集したデータを分析・評価し、原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握するための体制整備およびプロセス構築を行う。

「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1図 原因分析図

(3) 対策の具体的な実施内容

それぞれの原因に対して、これまでの対応状況を踏まえ、対策を策定した。各対策項目の効果および効果が期待できる理由も含めて、対策の具体的な実施内容を第1表に示す。

また、第1表で示した4項目の対策についての特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れに対する有効性評価ケーススタディを第2図に示す。

第1表 対策の具体的な実施内容 (1/4) 《対策1》

原因	原因1：特重非公開ガイドは「非QMS文書」の扱いであったため、不適合管理プログラム（以下「CAP」という。）が適用されなかった。		
これまでの対応状況	本社組織	発電所組織	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>官庁等から業務に対する要求事項に関する外部文書入手した場合は、QMS文書として扱うことをQMS文書管理手順に規定していたが、特重秘密情報の様な機微な情報の扱いには明確にされておらず、特重非公開ガイドは「非QMS文書」の扱いであった。</li> <li>本社組織内においても、QMSに沿った文書管理は適切に実施されている。</li> </ul>	—	
対策	対策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により明確化する。		
具体的な実施内容	実施内容	担当箇所	備考
	1. 特重非公開ガイドを、「外部文書」（QMS文書）として管理するとともに、特重非公開ガイドの管理方法を定めているマニュアルを本社QMS文書に位置付ける。	電源事業本部 (原子力品質保証) (原子力機械設計)	実施済み
期待する効果	・QMS文書と位置付けることで、その廃棄や紛失等の事象が生じた際にCAPにより、幅広く情報共有・検討される。		
効果が期待できる理由	・QMSに沿った対応を行うことは、本社組織にも浸透しており、発生した事象の幅広い情報共有に効果がある。		

第1表 対策の具体的な実施内容（2/4）《対策2》

原因	原因2：本社組織のCR登録に対する意識が浸透していなかったため、問題が組織内で共有されなかった。		
これまでの対応状況	本社組織	発電所組織	
	・本社組織には、発電所のように幅広く積極的にCR登録する意識が浸透していなかった。	・発電所のCRは、所員・協力会社社員から幅広く積極的に登録されている。	
対策	対策2：本社組織におけるCR登録に関する教育の実施 ・CR登録に関する教育をQMSの教育項目として設定し、定期的の実施する。		
具体的な実施内容	実施内容	担当箇所	備考
	1. 本社組織に対するCR登録に関する教育をQMSの教育項目として設定し、定期的の実施する。 (1回/年)	電源事業本部 (原子力品質保証)	
期待する効果	・CR登録の必要性認識が深まり、些細な気づきでもCRに登録され、問題が組織内で広く共有されるようになる。		
効果が期待できる理由	・QMSの教育項目に設定し、対象者・頻度を定めて実施するとともに、その実効性を確認することにより、CR登録の必要性認識の浸透が見込まれる。		

第1表 対策の具体的な実施内容（3/4）《対策3》

原因	原因3：本社組織に対する原子力安全文化を育成する施策が十分ではなかった。		
これまでの対応状況	<p>本社組織</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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に関する具体的な施策指示は、発電所に比べて少ない状況にあり、ほとんどの活動が、活動方針に沿って自箇所（自グループ）で策定したものとなっていた。</li> <li>これにより、原子力安全文化の育成および維持活動が、各所任せとなってしまう、発電所と比較して十分ではないままとなっていた。</li> </ul>	<p>発電所組織</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発電所組織等に対しては、原子力強化プロジェクトから、「原子力安全文化の日」の行事や原子力安全文化講演会に加え、職場研修や行動基準の設定・実践等の具体的な施策の指示を受けて活動してきており、これらの活動は、効果を上げてきたと評価している。</li> <li>過去の不適切事案における原子力安全文化の課題に対する施策の実施内容と有効性評価を第2表に示す。</li> </ul>	
対策	<p>対策3：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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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実施する。</li> </ul>		
具体的な実施内容	実施内容	担当箇所	備考
	1. 職場話し合い研修	電源事業本部 (原子力品質保証)	新規実施
	2. 過去の不適切事案に関する事例研修	電源事業本部 (原子力品質保証)	新規実施
	3. グループ行動基準の策定・実践	電源事業本部 (原子力品質保証)	新規実施
	4. 業務点検活動	電源事業本部 (原子力品質保証)	新規実施
	5. 役員と本社社員との意見交換	電源事業本部 (原子力品質保証)	継続実施
	6. 原子力安全文化講演会	電源事業本部 (原子力品質保証)	継続実施
	7. 「原子力安全文化の日」行事の参加	電源事業本部 (原子力品質保証)	継続実施
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社組織の原子力安全文化「常に問いかける姿勢」「報告する文化」の向上を図り、確かなものにする。</li> </ul>		
効果が期待できる理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>発電所組織のみで実施し、既に効果を上げてきた施策を、本社組織の新規施策として実施することで、同様の改善効果が見込まれる。</li> </ul>		



第1表 対策の具体的な実施内容（4/4）《対策4》

原因	原因4：本社組織・発電所組織における原子力安全文化の状態を客観的に分析・評価する体制およびプロセスがなかった。		
これまでの対応状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署の個別活動の実施状況および評価結果をとりまとめ、原子力安全文化に関する意識調査（アンケート）結果および補助指標との照合に基づき、自己評価を行っているが、意識調査（アンケート）は対象組織・対象者の主観に依っており、その「ふるまい」や「判断」などを客観的な視点で評価できていない。</li> <li>また、補助指標については顕在化した状態の傾向を確認することに止まっており、潜在的な原子力安全文化の課題および劣化兆候を検出できるものとなっていなかった。</li> </ul>		
対策	<p>対策4：本社組織・発電所組織等における原子力安全文化の監視・評価活動の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本社組織・発電所組織（協力会社含む）を対象とする監視・評価活動により、「ふるまい」や「判断」等を客観的に観察して収集したデータを分析・評価し、原子力安全文化の課題および劣化兆候を早期に把握するための体制整備およびプロセス構築を行う。</li> </ul>		
具体的な実施内容	実施内容	担当箇所	備考
	<p>1. 原子力安全文化の監視・評価活動を実施する体制の構築</p> <p>2. 原子力安全文化の監視・評価活動プロセスの構築</p>	<p>電源事業本部 (原子力品質保証)</p> <p>電源事業本部 (原子力品質保証)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力安全文化の監視・評価機能の体制整備およびプロセス構築の概要を第3表に、原子力安全文化の監視・評価活動手順（試行）※を別紙2に示す。</li> </ul>
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>客観的な観察に基づくデータにより、組織の潜在的な原子力安全文化の課題・劣化兆候を早期に把握し、改善に寄与する。監視・評価活動が原子力安全文化の改善に寄与する仕組みを第3図に示す。</li> </ul>		
効果が期待できる理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>各組織の個別業務に関与しない客観的な立場の監視評価グループが監視・評価活動を実施することによって、客観的データの収集・分析・評価ができる。</li> </ul>		

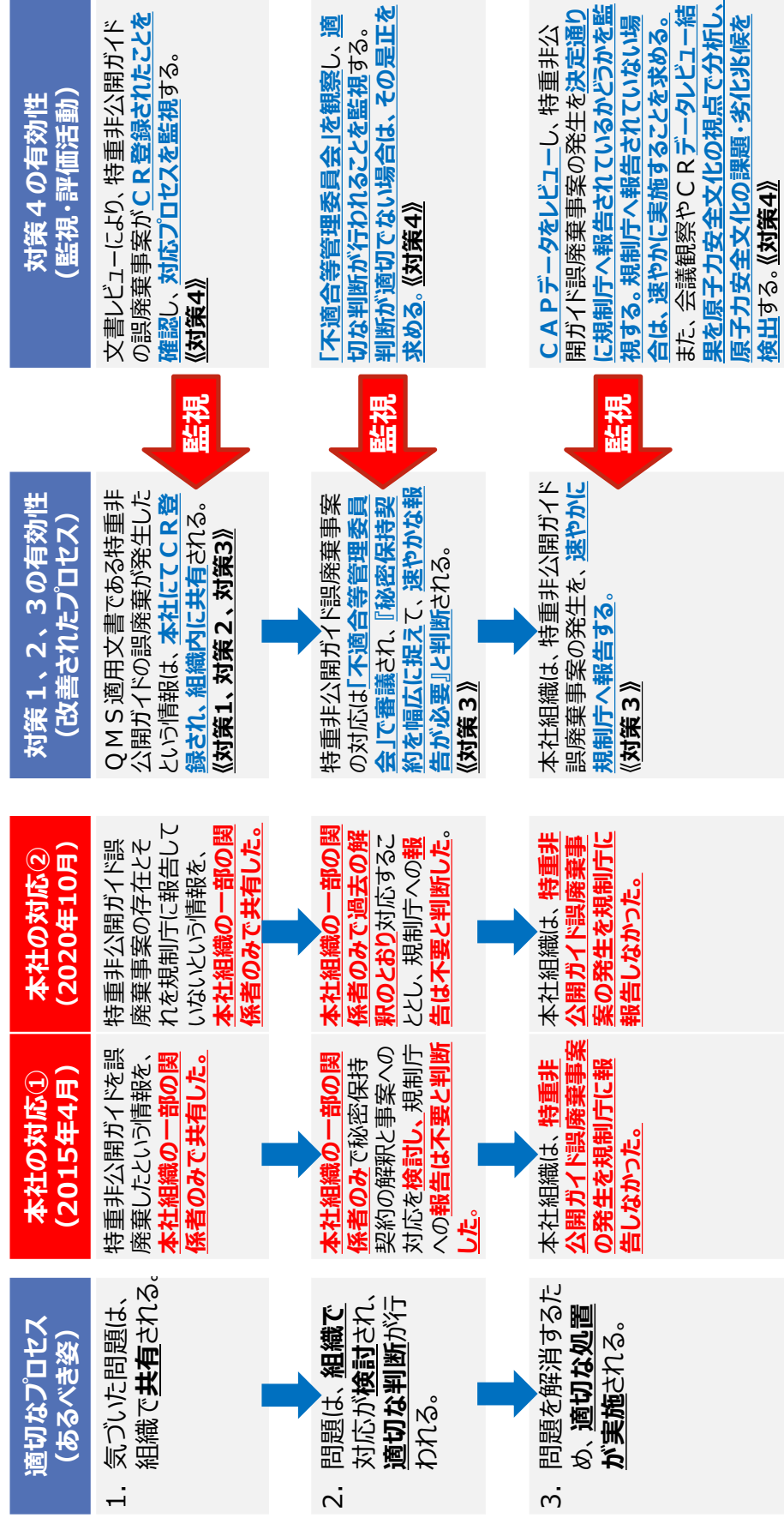
※ 現在、手順（試行）により活動しており、今後試行結果を反映し保安規定施行にあわせてQMS文書（三次文書）として制定する予定。

▶ 対策の有効性評価ケーススタディを行い、対策が有効に機能することを確認した。

対策に期待する効果

- 対策 1 : 本社組織の文書管理プロセスの見直しにより、該当文書の誤廃棄等が不適合管理される。
- 対策 2 : 本社組織におけるCR登録に関する教育の実施により、問題が幅広く情報共有・検討される。
- 対策 3 : 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により、「常に問いかける姿勢」報告する文化が向上する。
- 対策 4 : 客観的な観察に基づきデータにより、組織の潜在的な原子力安全文化の課題・劣化兆候を早期に把握し、改善に寄与する。

凡例 **赤字** : あるべき姿とのギャップ  
**青字** : 対策の効果  
**《 》** : 効果を期待する対策



第2図 対策の特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れに対する有効性評価ケーススタディ

第2表 過去の不適切事案における原子力安全文化の課題に対する施策の実施内容と有効性評価

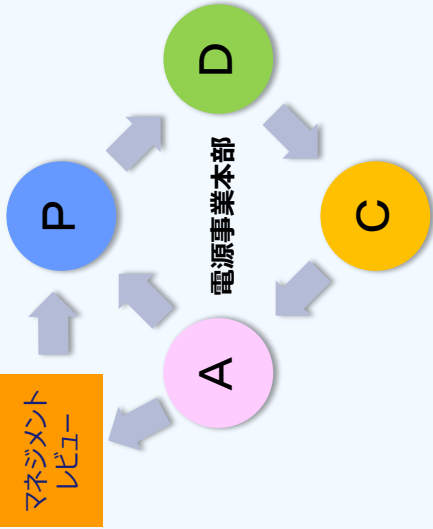
項目・目的	施策の実施内容	実施箇所	施策の有効性評価	本社組織への展開
1. 安全文化醸成活動の推進 「報告する文化」および「常に問いかける姿勢」の浸透が十分でなかったこと、特に、「常に問いかける姿勢」をもって業務改善を進めていく意識が不十分であったことと着目し、原子力安全文化の育成および維持活動を推進する。	(1) 職場話し合い研修	発電所組織	・研修実施後のアンケートの結果、「常に問いかける姿勢」をもって業務を行うことの重要性を理解できたか」という設問には、参加者の98.3%が「そう思う」「ややそう思う」と回答し、「協力会社とのコミュニケーション」の必要性を理解できたか」という設問には、参加者の97.9%が「そう思う」「ややそう思う」と回答した。 ・いずれの設問に対しても肯定的回答が多数を占めていることから、有効であると評価している。	<b>新規展開</b>
	(2) 過去の不適切事案に関する事例研修	発電所組織	・「事例研修」(適切な発注業務に係る教育)および「発注者としての管理責任に係る教育」を含む)では、所属長が所属員全員に対し、過去の不適切事案における問題点を理解できたことを確認しており、有効であると評価している。	<b>新規展開</b>
	(3) 行動基準の策定・実践	発電所組織	・「グループ行動基準」の振り返り後のアンケート結果では、行動基準が「報告する文化」「常に問いかける姿勢」の浸透・定着に役立っているかについて、95.2%が「そう思う」「ややそう思う」と回答したことから有効であると評価している。 ・「オンプレアイアンス行動基準」の振り返り後のアンケート結果では、行動基準がコンプライアンス意識の高揚に役立っているかについて、92.4%が「そう思う」「ややそう思う」と回答したことから有効であると評価している。	<b>新規展開</b>
	(4) 業務点検活動	発電所組織	・アンケート結果では、「常に問いかける姿勢を意識して業務にあたったか」、「常に問いかける姿勢の意識が高まったか」との質問に対し、ほとんどの社員が、「そう思う」「ややそう思う」と回答していることを確認している。	<b>新規展開</b>
2. 地元(立地・周辺地域)の方々との対話活動の充実 地元の方々との対話活動の充実を図り、地元の方々と直接対話することにより、「地域」に対して一人ひとりが約束を果たし続ける」という地域視点意識の向上を図る。	(5) 役員と発電所員・本社社員との意見交換	発電所組織 <b>本社組織</b>	・意見交換ができていないことから、有効であると評価している。 ・実施後のアンケート結果で、「職場での安全文化の醸成に参考になったか」という点について、96.0%が「参考になった」と回答したことからも有効であると評価している。	<b>継続実施</b>
	(6) 原子力安全文化講演会	発電所組織 <b>本社組織</b> ※	・各種地元行事の再開や管理職による行事参加の呼びかけ等により、年度未実績で延べ646名が参加した。参加者からは「発電所で働く者にとっても重要な活動であるので、状況が許す限り今後も継続してほしい」、「地域のお客さまとふれ合い、対話し、日頃の感謝を伝えるよい機会である」と等の感想が出されており、有効であると評価している。	— (地元(立地・周辺地域)での活動のため)
3. 「原子力安全文化の日」の行事 過去の不適切事案を厳粛に受け止め、今後二度と同じことを繰り返さないため、また、経営における原子力の重要性や地域・社会の視点からの安全文化の大切さを全社で共有し、再確認する。	(1) 全社行事 ・社長メッセージ発信	発電所組織 <b>本社組織</b>	・点検不備の反省と教訓を風化させず、安全文化の大切さを全社員および関係・協力会社で再確認するための重要な施策と位置付けて実施している。 ・また、「社長メッセージ動画」のDVDを構内の協力会社に配布し、協力会社も含まれた意識の高揚に努めていることを確認している。	<b>継続実施</b>
	(2) 発電所行事 ・「誓いの鐘」の鐘打 ・社長訓話 ・社長訓話の動画のDVDを構内の協力会社に配布	発電所組織 <b>本社組織</b> ※ 協力会社		
4. 適切な発注業務管理の推進 発注者としての管理責任の重要性、協力会社への関与の必要性を確認・認識する。また、協力会社に対する業務管理の向上が期待できる。	(1) 適切な発注業務(請負)に係る教育	発電所組織	・「請負者に対する適切な受注業務要請」について、今年度の新規および継続取引先延べ46社に対し、登録の精度、適切な受注業務要請を実施したことから、截止めとして有効であると評価している。	— (発電所保安業務に関する施策のため)
	(2) 発注者としての管理責任に関する教育			
	(3) 請負者に対する適切な受注業務要請			
5. 協力会社への安全文化醸成の関与の強化 協力会社とのコミュニケーションの改善、協力会社社員のモチベーション向上に繋がるとともに、当社の協力会社に対する業務管理の向上も期待できる。	(1) 協力会社に対する表彰の実施	発電所組織 協力会社	・「協力会社に対する表彰の実施」について、累計34社を表彰することで、協力会社社員のモチベーション向上を図ることができたことと評価している。	— (発電所保安業務に関する施策のため)
	(2) 当社役員と協力会社社員との対話活動	協力会社		

※：T V会議システムによる中継で参加している。

第3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

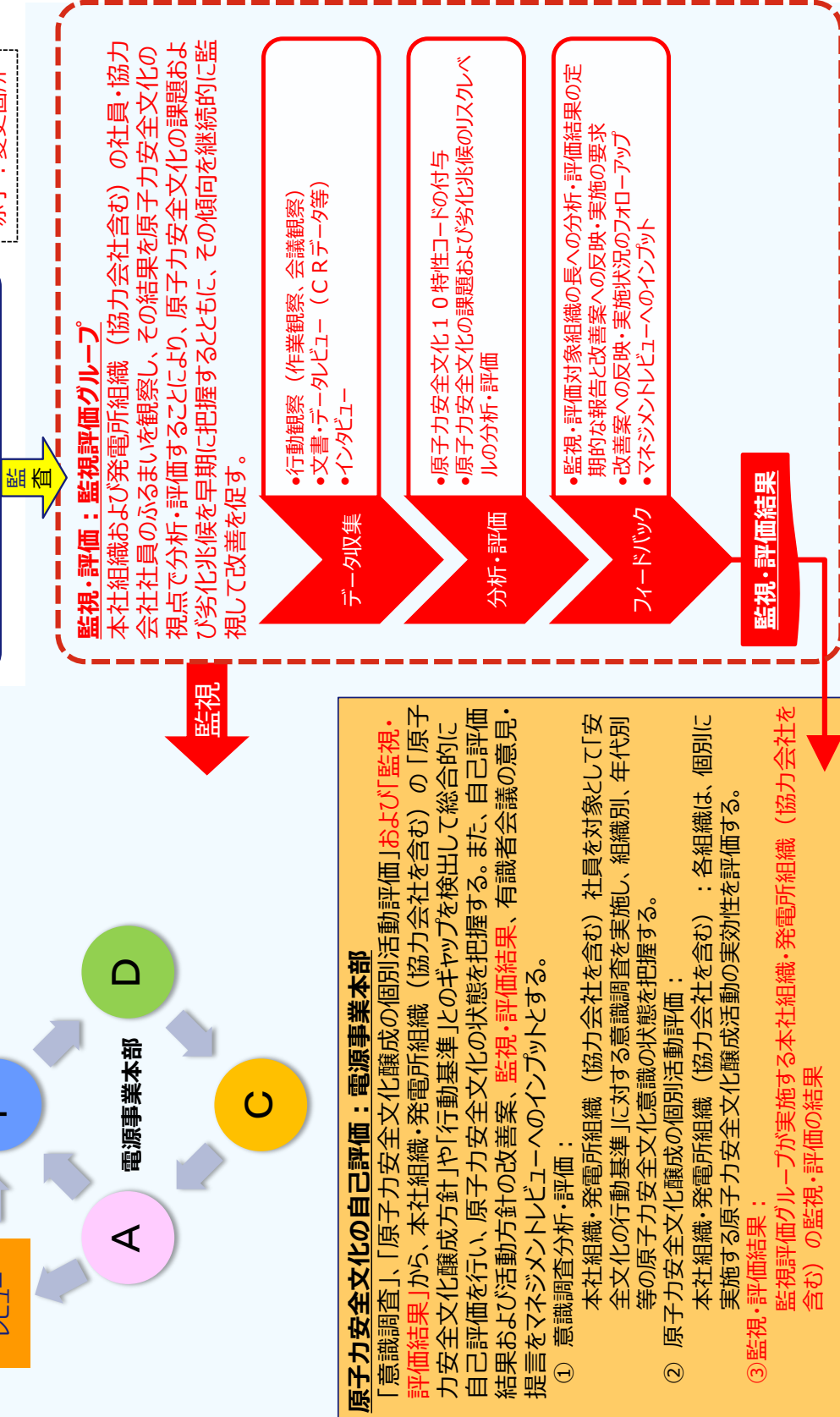
項目	内容	期待する効果	各事案の分析結果との関係									
1. 人員体制	<p>電源事業本部(原子力安全監理)監視評価グループ4名 マネージャー1名、副長1名、担当者2名を配置し、島根原子力発電所在勤とする。</p> <p>要員には原子力安全文化に関する状態の評価に係る力量を設定・付与する。</p>	<p>監視・評価の力量のある要員で構成する組織が、原子力部門全体(本社組織、発電所組織(協力会社を含む)の原子力安全文化の状態を監視・評価する。</p> <p>監視評価グループを発電所在勤とすることにより、「現場・現物・現実」の三現主義での監視・評価業務遂行を可能として発電所組織(協力会社を含む)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(協力会社含む)の社員・協力会社社員の観察し、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="571 1675 826 1892"> <tr> <td data-bbox="571 1675 635 1892">データ収集</td> <td data-bbox="571 1451 635 1675">行動観察</td> <td data-bbox="571 1227 635 1451">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="635 1675 699 1892">文書レビュー</td> <td data-bbox="635 1451 699 1675">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。</td> <td data-bbox="635 1227 699 1451">文書・データ、記録等をレビューする。(CRデータ等)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1675 762 1892">分析・評価</td> <td data-bbox="699 1451 762 1675">インタビュー</td> <td data-bbox="699 1227 762 1451">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>収集したデータ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課題および劣化兆候を評価する。</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。	文書・データ、記録等をレビューする。(CRデータ等)	分析・評価	インタビュー	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、個別業務のプロセスに関与しない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。</p> <p>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。</p> <p>会議が効果的なものとなるような議論や参加者の態度を把握する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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(協力会社含む)に徹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實際のふるまいで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。	文書・データ、記録等をレビューする。(CRデータ等)										
分析・評価	インタビュー	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・評価の結果を各組織の長に定期的に提供し、原子力安全文化の改善策の策定・実施を求める。また、改善策の取り組み状況をフォローアップし、必要により、取り組みへの助言を与える。</p> <p>(2) 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ャ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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>									

# 原子力安全文化の育成および維持活動のPDCA



**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：変更箇所



**原子力安全文化の自己評価：電源事業本部**  
 「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、自己評価結果および活動方針の改善案、監視・評価結果、有識者会議の意見を提言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」に対する意識調査を実施し、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3図 監視・評価活動が原子力安全文化の改善に寄与する仕組み



### 3. 更なる対策

#### (1) 対策効果の持続性評価を踏まえた更なる対策

対策1から対策4の対策効果の持続性評価および更なる対策の策定について第4表に示す。

対策1「本社組織の文書管理プロセス見直し」および対策2「本社組織におけるCR登録に関する教育の実施」については、その対策がQMSに組み込まれるため、更なる対策は不要であることを確認した。

対策3「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」および対策4「本社組織・発電所組織等における原子力安全文化の監視・評価活動の実施」については、その実施に伴い、一層本社組織および発電所組織（協力会社を含む）の原子力安全文化を向上させることができるよう、活動体制について比較検討した。原子力安全文化の育成および維持活動体制の比較検討を第5表に示す。

比較検討の結果、以下の「原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し」と「監視・評価活動体制の保安規定への反映等」を更なる対策として実施し必要な保安規定の見直しを行う。

##### a. 原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し《対策5》

今後の原子力安全文化の育成および維持活動を効果的に実施するため、以下のとおり体制を見直す。

- ・原子力強化プロジェクトは廃止し、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集約する体制に見直す。《対策5（1）》
- ・引き続き外部の意見を取り入れるため、「原子力安全文化有識者会議」（以下、「有識者会議」という。）を継続設置することを保安規定に明確にする。《対策5（2）》
- ・電源事業本部部長（原子力品質保証）を電源事業本部部長（原子力安全監理）に改称し、その責任と役割を保安規定に明確にする。《対策5（3）》
- ・今回の体制見直しの企図するところが風化しないよう、その企図をQMS文書に記載する。《対策5（4）》

原子力安全文化の育成および維持活動体制見直し前後の仕組みの比較を第4図に、また、原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し前後比較を第6表に示す。

##### b. 監視・評価活動体制の保安規定への反映等《対策6》

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の本社組織・発電所組織（協力会社含む）を対象とする監視・評価活動について、継続的に維持し向上させるため、以下のとおり保安規定への反映等を行う。

- ・監視評価グループを保安の組織として、その職務とともに保安規定に定める。《対策6（1）》
- ・監視・評価活動の手順をQMS文書として制定する。《対策6（2）》

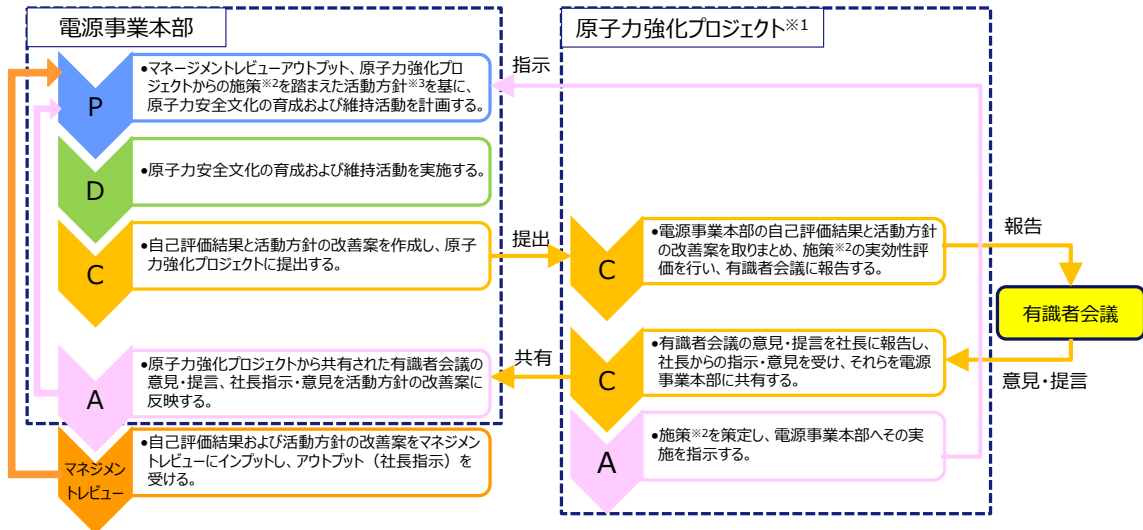
第4表 対策効果の持続性評価と更なる対策

対策	対策効果の持続性評価	更なる対策
<p><b>対策1</b> 本社組織の文書管理プロセスの見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 官庁等から業務に対する要求事項に関する文書を入手した場合は、その文書を外部文書（QMS文書）として扱うことをQMSに規定しており、適切な文書管理が持続的に実施される。</li> </ul>	—
<p><b>対策2</b> 本社組織におけるCR登録に関する教育の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• QMSの教育項目にCR登録に関する定期的な教育の実施を規定することで、持続的に実施される。</li> </ul>	—
<p><b>対策3</b> 本社組織に対する原子力安全文化の育成 原子力安全文化の育成および維持活動の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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（対策3）ならびに本社組織・発電所組織における原子力安全文化の監視・評価活動の実施（対策4）に伴い、一層本社組織および発電所組織（協力会社を含む）に原子力安全文化を向上させることができるよう、活動体制について比較検討した。</li> <li>• その結果、電源事業本部に集約する体制が、一貫性のある活動や今後の原子力安全文化の向上のためにメリットがあることから、原子力安全文化の育成および維持活動体制を見直すこととする。</li> </ul>	<p><b>対策5</b> 原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し</p> <p>(1) 原子力強化プロジェクトは廃止し、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集約する体制に見直します。</p> <p>(2) 引き続き外部の意見を取り入れるため、「原子力安全文化の有識者会議」を継続設置することを保安規定に明確にする。</p> <p>(3) 電源事業本部部长（原子力品質保証）を電源事業本部部长（原子力安全監理）に名称変更し、その責任と役割を保安規定に明確にする。</p> <p>(4) 今回の体制見直しの企図するところが風化しないよう、その企図をQMS文書に記載する。</p>
<p><b>対策4</b> 本社組織・発電所組織等における原子力安全文化の監視・評価活動の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 当社が原子力安全文化の改善に継続的に取り組むために、原子力安全文化の育成および維持活動と監視・評価活動は、どちらも欠かすことができない。</li> <li>• 監視・評価活動についても保安規定に定め、当社の原子力事業者の責務として明確にすることにより、常に自己評価と改善に取り組むことを約束する。</li> </ul>	<p><b>対策6</b> 監視・評価活動体制の保安規定への反映等</p> <p>(1) 監視評価グループを保安の組織として、その職務とともに保安規定に定める。</p> <p>(2) 監視・評価活動の手順をQMS手順書として制定する。</p>

第5表 原子力安全文化の育成および維持活動体制の比較検討

比較項目	見直し前：原子力強化プロジェクトと電源事業本部が連携	評価	見直し後：電源事業本部に集約	評価
活動の仕組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力強化プロジェクトと電源事業本部とコミュニケーションを行いながら、また社長にそれぞれが報告を行い、指示を受けており、活動の仕組みが複雑になっている。</li> <li>今後、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（対策3）ならびに本社組織・発電所組織等における原子力安全文化の監視・評価活動の実施（対策4）にあたり、2つの組織の情報のやりとりが増加する。</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>電源事業本部（原子力安全監理）部長が、原子力安全文化の育成および維持活動ならびに監視・評価活動を統括し、マネジメントレビューで社長にインプットすることにより、一貫した活動を行うことができる。</li> </ul>	○
今後の原子力安全文化の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力強化プロジェクトは2010年に発覚した点検不備問題の再発防止対策として、「常に問いかける姿勢」「報告する文化」の改善・維持等の施策に特化している。</li> <li>原子力の専門知識と経験を持たない原子力強化プロジェクトの要員では、今後、不適切事案の未然防止を含む原子力安全文化全般にわたる活動の策定・実施することが困難。</li> </ul>	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、不適切事案の未然防止を含む原子力安全文化全般にわたる活動の策定・実施するためには、過去の再発防止対策の継続だけでなく、自らの組織の状況や実態を詳細に把握して、劣化兆候を早期に検出することが重要となるため、原子力の専門知識と経験を有する電源事業本部が行う。</li> </ul>	○
独立性	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力強化プロジェクトは、社長直属の組織であり、電源事業本部から独立している。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>部長（原子力安全監理）は、電源事業本部部長直属で、本社（他部門）、発電所の業務からは独立している。</li> </ul>	○
社外からの意見収集	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力強化プロジェクトが有識者会議を運営し、社外からの意見を収集する。</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>電源事業本部が有識者会議を運営し、社外からの意見を収集する。</li> </ul>	○
総合評価	×		○	





原子力安全文化の育成および維持活動体制見直し前後の仕組み（P D C Aサイクル）の比較（見直し前）

現在の課題

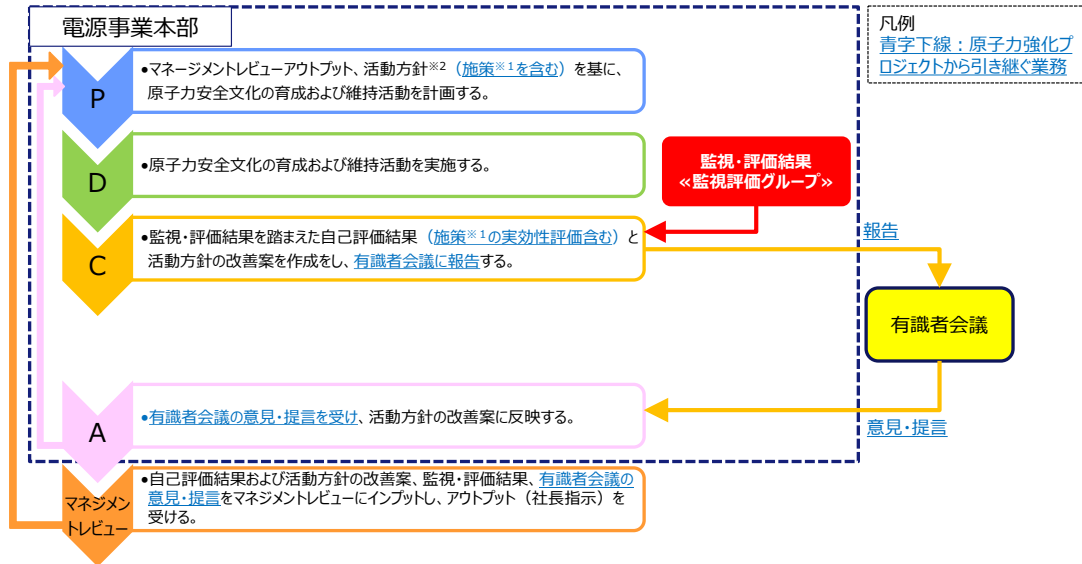
- 原子力強化プロジェクトと電源事業本部とが組織を越えてコミュニケーションを行うなど、活動の仕組みが複雑になっており、今後、育成・維持活動の充実および監視・評価活動の実施にあたり、2つの組織の情報のやりとりが増加する。
- 原子力強化プロジェクトは点検不備問題の再発防止対策としての施策<sup>※2</sup>に特化しており、また、原子力の専門知識と経験を持たない原子力強化プロジェクトの要員では、今後、不適切事象の未然防止を含む原子力安全文化全般にわたる活動を策定・実施することが困難。

※1：点検不備問題の根本原因のうち、「報告する文化」や「常に関心かける姿勢」を中心に、原子力安全文化に関する再発防止対策等を検討し、原子力安全文化醸成活動を推進していくため、2010年6月29日に設置した組織

※2：点検不備問題等の原子力安全文化に関する再発防止対策

※3：本社組織・発電所組織が策定する具体的な活動計画の基となる方針

原子力安全文化の育成および維持活動の仕組み（体制見直し前）



原子力安全文化の育成および維持活動体制見直し前後の仕組み（P D C Aサイクル）の比較（見直し後）

見直しのメリット

- 電源事業本部部長（原子力安全監理）が、原子力安全文化の育成および維持活動ならびに監視・評価活動を統括し、マネジメントレビューで社長にインプットすることにより、一貫した活動を行うことができる。
- 原子力の専門知識と経験を有する電源事業本部の要員が、自らの組織の状況や実態を詳細に把握して、劣化兆候を早期に検出することで、過去の再発防止対策の継続だけでなく、未然防止を含む原子力安全文化全般にわたる活動を策定・実施することができる。

※1：点検不備問題等の原子力安全文化に関する再発防止対策

※2：本社組織・発電所組織が策定する具体的な活動計画の基となる方針

原子力安全文化の育成および維持活動の仕組み（体制見直し後）

第4図 原子力安全文化の育成および維持活動体制見直し前後の仕組みの比較

第6表 原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し前後比較

体制	見直し前		見直し後		変更内容・理由
	原子力強化プロジェクト長 (マネージャー1名、担当1名) <sup>※1</sup>	原子力強化プロジェクトと電源事業本部が連携 統括：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) (マネージャー2名、副長2名、担当6名)	原子力強化プロジェクト長 (マネージャー2名、副長2名、担当6名)	電源事業本部に集約 統括：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) (マネージャー2名、副長2名、担当7名)	
計画P		<p>1. 原子力安全文化醸成活動方針策定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメントレビューアウトプットの反映</li> <li>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</li> </ul> <p>2. 各部署へ原子力安全文化醸成活動計画策定指示</p> <p>3. 協力の会社の原子力安全文化醸成活動計画取りまとめ</p>	<p>1. 原子力安全文化醸成活動方針策定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメントレビューアウトプットの反映</li> <li><b>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)の反映</b></li> </ul> <p>2. 各部署へ原子力安全文化醸成活動計画策定指示</p> <p>3. 協力の会社の原子力安全文化醸成活動計画取りまとめ</p>	<p>組織名称を変更する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原子力安全文化の育成および維持活動体制集約に伴い、担当1名を増やす。体制の見直しによる業務量の増加分について、担当1名を増やすことで、対応可能と評価する。</li> </ul>	
実施D	<p>1. <b>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)</b></p> <p>2. <b>「原子力安全文化の日」行事の開催</b></p>	<p>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を含む)の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場話し合い研修</li> <li>行動基準の策定・実践</li> <li>役員と社員の意見交換</li> <li>安全文化講演会</li> <li>業務点検活動 等</li> </ul> <p>2. 監視・評価活動(観察)<sup>※2</sup></p>	<p>1. <b>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)</b></p> <p>2. <b>「原子力安全文化の日」行事の開催</b></p> <p>3. 原子力安全文化醸成方針に基づく施策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場話し合い研修</li> <li>行動基準の策定・実践</li> <li>役員と社員の意見交換</li> <li>安全文化講演会</li> <li>業務点検活動 等</li> </ul> <p>4. 監視・評価活動(観察)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)を電源事業本部(監視評価グループ)へ、「原子力安全文化の日」行事の開催を電源事業本部(原子力安全監理)へ引き継ぐ。</li> </ul>	
評価C	<p>1. <b>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</b></p>	<p>1. 自己評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各部署、協力の会社の個別活動の実施状況・評価結果</li> <li>社員・協力会社社員の意識調査の実施・分析</li> </ul> <p>2. 監視・評価活動(分析・評価)<sup>※2</sup></p>	<p>1. 自己評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各部署、協力の会社の個別活動の実施状況・評価結果</li> <li>社員・協力会社社員の意識調査の実施・分析</li> <li><b>原子力安全文化醸成施策に基づく施策(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)の実効性評価</b></li> </ul> <p>2. 監視・評価活動(分析・評価)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力安全文化醸成施策に基づく施策(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)の実効性評価は、電源事業本部(原子力安全監理)の自己評価の項目として引き継ぐ。</li> </ul>	
改善A	<p>1. <b>有識者会議の意見・提言のまとめ、社長報告</b></p> <p>2. <b>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</b></p>	<p>1. 改善策の策定</p> <p>2. マネジメントレビューへのインプット</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原子力安全文化醸成活動の実施状況</li> <li>関係法令の遵守状況</li> <li>原子力安全文化の自己評価結果と改善策</li> </ul>	<p>1. <b>有識者会議の意見・提言のまとめ</b></p> <p>2. 改善策の策定</p> <p>3. マネジメントレビューへのインプット</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原子力安全文化醸成活動の実施状況</li> <li>関係法令の遵守状況</li> <li>原子力安全文化の自己評価結果と改善策</li> <li><b>監視・評価結果</b></li> <li><b>有識者会議の意見・提言</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有識者会議の意見・提言のまとめを電源事業本部(原子力安全監理)へ引き継ぐ。また、その内容をマネジメントレビューへのインプット情報とする。</li> </ul>	

※1 専任者のみ記載

※2 監視・評価グループが試行実施

(2) 報告遅れを含む不適切事案からの教訓等を踏まえた更なる対策

過去の不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓や特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れの教訓を踏まえ、以下の事項について、当社の原子力事業者としての責務として継承していくことが必要であり、これを更なる対策として実施し保安規定の基本方針に記載する。なお、当社における原子力安全文化に係る過去の不適切事案については、別紙3に示す。

a. 過去の不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓

(a) 過去の不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓

- ・ ①「常に問いかける姿勢」「報告する文化」が②発電所組織および保安業務に携わる協力会社の一人ひとりに十分に浸透していなかった。

(b) 特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れの原因のうち継承すべき教訓

- ・ ③本社組織に対する原子力安全文化を育成する施策が十分ではなかった。

【原因3】

- ・ 本社組織・発電所組織における④原子力安全文化の状態を、客観的に分析・評価する体制およびプロセスがなかった。 【原因4】

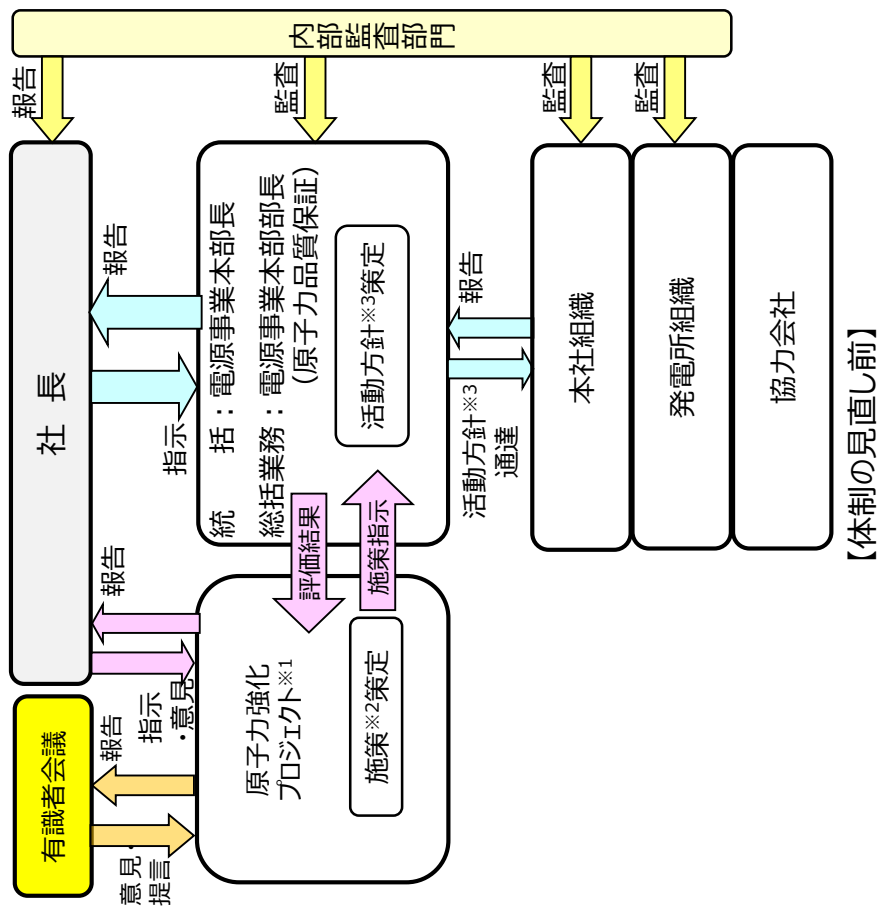
b. 不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓の継承《対策7》

前述 a. の教訓について主要な要素を以下のとおり集約し、これを当社の原子力事業者としての責務として継承していくこととし、保安規定の基本方針に記載する。

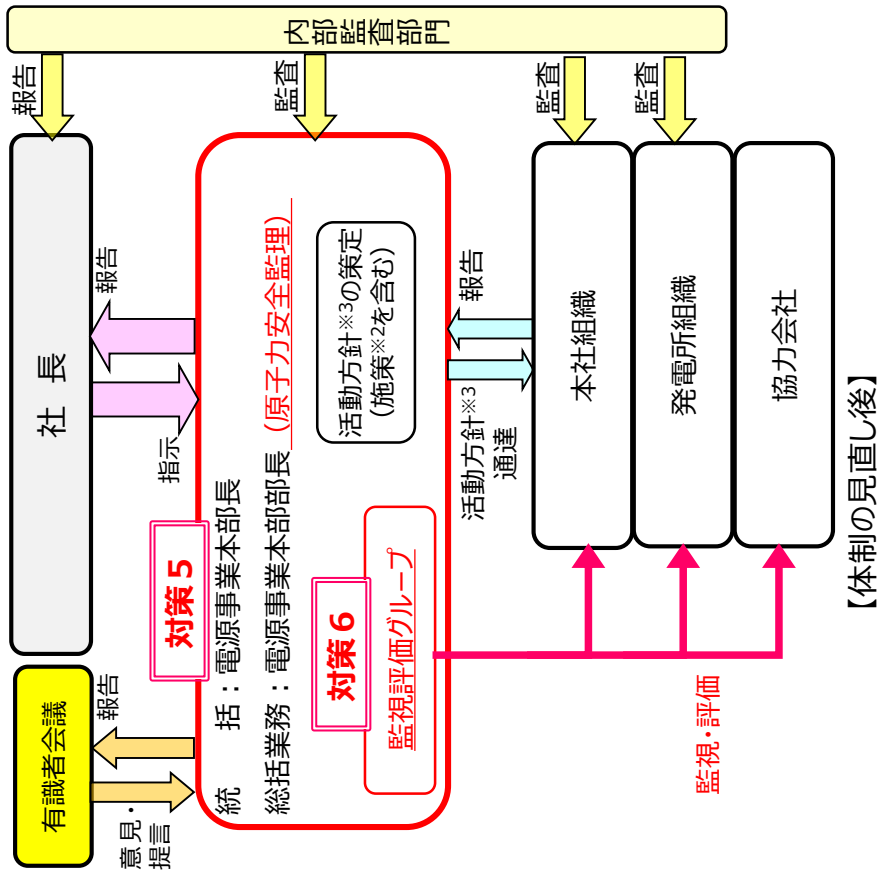
- ・ 特重非公開ガイド誤廃棄の報告遅れも含めた過去の不適切事案から得られた原子力安全文化の教訓である①「常に問いかける姿勢」「報告する文化」を忘れないこと。
- ・ 外部からの意見も取り入れながら、④安全文化の状態の自己評価と改善に取り組み、②③保安活動に携わるすべての人の原子力安全文化を育成し、および維持すること。

(注) 丸囲み数字下線部は、上述a. に示す教訓と対策7として継承する事項との関係を示している。

以上の(1) および(2)を踏まえた、原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し等の全体像(概要)について、第5図に示す。



- ※1：点検不備問題の根本原因のうち、「報告する文化」や「常に問いかける姿勢」を中心に、原子力安全文化に関する再発防止対策等を検討し、原子力安全文化醸成活動を推進していくため、2010年6月29日に設置した組織
- ※2：点検不備問題等の原子力安全文化に関する再発防止対策
- ※3：本社組織・発電所組織が策定する具体的な活動計画の基となる方針



- 対策5：原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し
- 対策6：監視・評価活動体制の保安規定への反映等
- 対策7：不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓の継承

第5図 原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し等の全体像（概要）

#### 4. 保安規定の変更内容

前項3. の更なる対策（対策5～7）を踏まえた変更箇所を以下に示す。  
また、対策5～7の保安規定条文への反映について第7表に示す。

##### (1) 第2条の3（安全文化の育成および維持）

- a. 過去の不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓および特重非公開ガイド誤廃棄報告遅れを踏まえた事項を含めて構成し、当社の原子力事業者としての責務を改めて基本方針に記載する。《対策7》

（安全文化の育成および維持）

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、健全な安全文化に関する原子力事業者の責務として以下のとおり表明する。

（1）社長は、当社のトップとして、社外からの意見も取り入れながら、安全文化の状態の自己評価と改善に取り組み、保安活動に携わるすべての人の「常に問いかける姿勢」「報告する文化」をはじめとする原子力安全文化について、絶えず育成し、および維持する。

- b. 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集約する体制に見直すことに伴い、原子力強化プロジェクトの記載を削除する。《対策5（1）》

##### (2) 第4条（保安に関する組織）

- a. 原子力安全文化の育成および維持活動とその監督を主たる業務とする組織であることを明確にするため、「電源事業本部部长（原子力品質保証）」を「電源事業本部部长（原子力安全監理）」に名称変更する。《対策5（3）》
- b. 電源事業本部マネージャー（監視評価）を、保安に関する組織に追加する。《対策6（1）》

##### (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条に転記する。《対策5（2）》
- (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有識者会議を設置することを、第5条第1項（1）に規定する。
- (b) 電源事業本部部长は、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、第5条第1項（2）に規定する。

- b. 電源事業本部部長（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、第5条第1項（5）に規定する。《対策5（3）》
- 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、第5条第1項（12）に規定する。《対策6（1）》
- d. 第5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〕および第5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。《対策6（1）》

#### （4）その他の記載適正化

第3条，第5条において，記載の適正化を行う。

第7表 対策の保安規定条文への反映（1／9）

対策	変更前	変更後	反映（変更要否とその理由）
対策7	<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>(1) 社長は、<sup>1</sup>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する。また、<sup>2</sup>必要な場合は、コミットメントの内容を見直す。</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、<sup>3</sup>健全な安全文化に関する原子力事業者の責務として以下のとおり表明する。</p> <p>(1) 社長は、当社のトップとして、社外からの意見も取り入れながら、安全文化の状態の自己評価と改善に取り組み、保安活動に携わるすべての人の「常に問いかける姿勢」「報告する文化」をはじめとする原子力安全文化について、絶えず育成し、および維持する。</p>	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部1は、変更後の第5条（1）下線部36に同じ意図の記載があり重複することから不要となる。</li> <li>下線部2は、変更後の第3条5、3下線部23に同じ意図の記載があり重複することから不要となる。</li> <li>下線部3は、対策7により、今後、同様な事案を再び起こさないようにするため、過去の不適切事案からの教訓を踏まえた事項を継承していくことが必要であり、これを当社が原子力事業者の責務として保安規定の基本方針に記載する。</li> </ul>
対策5（1）	<p>(2) 社長は、<sup>4</sup>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、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、<sup>5</sup>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>(削除)</p>	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部4は、変更後の第5条（1）下線部37に同じ意図の記載を追加することから不要となる。</li> <li>下線部5は、対策5（1）により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集約することから記載が不要となる。</li> </ul>
対策5（1）	<p>(3) <sup>6</sup>電源事業本部長は、「原子力安全文化醸成基本要領」を定め、<sup>7</sup>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>(削除)</p>	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部6は、変更後の第3条4.2.1（3）の表の下線部19に同じ意図の記載があり重複することから不要となる。</li> <li>下線部7は、変更後の第5条（2）下線部39に同じ意図の記載があり重複することから不要となる。</li> </ul>
対策5（1）	<p>(4) <sup>8</sup>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、<sup>9</sup>「原子力安全文化有識者会議運営要領」を定め、<sup>10</sup>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>(削除)</p>	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部8は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第5条（2）下線部39に電源事業本部長の職務として同じ意図の記載があることから不要となる。</li> <li>下線部9は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、有識者会議の運営に係る手順を、「原子力安全文化育成・維持基本要領」の下位文書として定めることから不要になる。</li> <li>下線部10は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第5条（2）下線部40に電源事業本部長の職務として同じ意図の記載を追加することから不要になる。</li> </ul>



第7表 対策の保安規定条文への反映（2／9）

対策	変更前	変更後	反映（変更要否とその理由）
対策5 (1)	<p>(5) <u>11</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。<u>12</u>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。</p>	(削除)	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部11は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第5条（2）下線部40に電源事業本部長の職務として同じ意図の記載を追加することから不要となる。</li> <li>下線部12は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第3条5.6.2下線部28および変更後の第3条5.6.3下線部30に記載のある電源事業本部の保安に関する組織が行うマネジメントレビューに包含して実施できることから記載は不要となる。</li> </ul>
対策5 (1)	<p>(6) <u>13</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、<u>14</u>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。</p>	(削除)	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部13は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第5条（2）下線部40に電源事業本部長の職務として同じ意図の記載を追加することから不要となる。</li> <li>下線部14は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第3条5.6.2下線部28および変更後の第3条5.6.3下線部30に記載のある電源事業本部の保安に関する組織が行うマネジメントレビューに包含して実施できることから記載は不要となる。</li> </ul>
対策5 (1)	<p>(7) <u>15</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。</p>	(削除)	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部15は、変更後の第3条5.5.3下線部26に同じ意図の記載があり重複することから記載は不要となる。</li> </ul>
対策5 (1)	<p>(8) <u>16</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。</p>	(削除)	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部16は、対策5（1）により電源事業本部に集約し、変更後の第3条5.6.2下線部28および変更後の第3条5.6.3下線部30に記載のある電源事業本部の保安に関する組織が行うマネジメントレビューに包含して実施できることから記載は不要となる。</li> </ul>



第7表 対策の保安規定条文への反映 (3/9)

対策	変更前	変更後	反映 (変更要否とその理由)																																				
<p>対策7</p> <p>第3条</p> <p>4. 品質マネジメントシステム</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) 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という。</p> <p>a. 原子力の安全および安全文化の理解が組織全体で共通のものとなっている。</p> <p>b. 風通しの良い組織文化が形成されている。</p> <p>c. 要員が、自ら行う原子力の安全に係る業務について理解して遂行し、その業務に責任を持っている。</p> <p>d. すべての活動において、原子力の安全を考慮した意思決定が行われている。</p> <p>e. 要員が、常に問いかける姿勢および学習する姿勢を持ち、原子力の安全に対する自己満足を戒めている。</p> <p>f. 原子力の安全に影響を及ぼすおそれのある問題が速やかに報告され、報告された問題が対処され、その結果が関係する要員に共有されている。</p> <p>g. 安全文化に関する内部監査および自己評価の結果を組織全体で共有し、安全文化を改善するための基礎としている。</p> <p>h. 原子力の安全にはセキュリティが関係する場合は、要員が必要ならコミュニケーションを取っている。</p>	<p>変更：否</p> <p>・下線部17は、原子力安全文化の育成および維持とはどのような状態を目指すことなのかを記載しているものであり、対策7により第2条の3下線部3に記載する当社の原子力事業者としての責務の考え方と相違ないことから変更の必要はない。</p>	<p>第3条</p> <p>4. 品質マネジメントシステム</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) 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という。</p> <p>a. 原子力の安全および安全文化の理解が組織全体で共通のものとなっている。</p> <p>b. 風通しの良い組織文化が形成されている。</p> <p>c. 要員が、自ら行う原子力の安全に係る業務について理解して遂行し、その業務に責任を持っている。</p> <p>d. すべての活動において、原子力の安全を考慮した意思決定が行われている。</p> <p>e. 要員が、常に問いかける姿勢および学習する姿勢を持ち、原子力の安全に対する自己満足を戒めている。</p> <p>f. 原子力の安全に影響を及ぼすおそれのある問題が速やかに報告され、報告された問題が対処され、その結果が関係する要員に共有されている。</p> <p>g. 安全文化に関する内部監査および自己評価の結果を組織全体で共有し、安全文化を改善するための基礎としている。</p> <p>h. 原子力の安全にはセキュリティが関係する場合は、要員が必要ならコミュニケーションを取っている。</p>	<p>変更：否 (記載の適正化のみ)</p> <p>・下線部18は、電源事業本部長が原子力安全文化の育成および維持活動に関する二次文書を制定するよう定めているものであり、対策5(1)の考え方と相違ないことから変更の必要はない。</p> <p>・なお、下線部20は、記載の適正化による追加である。</p>																																				
<p>対策5(1)</p> <p>第3条</p> <p>4. 2 品質マネジメントシステムの文書化</p> <p>4. 2. 1 一般</p> <p>組織は、保安活動の重要度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。</p> <p>(3) 実効性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するために、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>	<p>第3条</p> <p>4. 2 品質マネジメントシステムの文書化</p> <p>4. 2. 1 一般</p> <p>組織は、保安活動の重要度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。</p> <p>(3) 実効性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するために、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>	<p>第3条</p> <p>4. 2 品質マネジメントシステムの文書化</p> <p>4. 2. 1 一般</p> <p>組織は、保安活動の重要度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。</p> <p>(3) 実効性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するために、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>	<p>第3条</p> <p>4. 2 品質マネジメントシステムの文書化</p> <p>4. 2. 1 一般</p> <p>組織は、保安活動の重要度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。</p> <p>(3) 実効性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するために、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"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連条項・項目</th> <th colspan="2">実施部門</th> <th colspan="2">監査部門</th> </tr> <tr> <th>一次文書名</th> <th>二次文書名 (関連条文)</th> <th>一次文書名</th> <th>二次文書名 (関連条文)</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>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全文化醸成基本要領(第2条の2)<sup>18</sup></td> <td>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全管理監査要領(第2条の2)<sup>20</sup></td> </tr> <tr> <td></td> <td>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全文化醸成基本要領(第2条の3)<sup>19</sup></td> <td>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全管理監査要領(第2条の3)<sup>20</sup></td> </tr> </tbody> </table>	関連条項・項目	実施部門		監査部門		一次文書名	二次文書名 (関連条文)	一次文書名	二次文書名 (関連条文)	7.1 個別業務に必要なプロセスの計画 (つづき)	原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の2) <sup>18</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の2) <sup>20</sup>		原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の3) <sup>19</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の3) <sup>20</sup>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連条項・項目</th> <th colspan="2">実施部門</th> <th colspan="2">監査部門</th> </tr> <tr> <th>一次文書名</th> <th>二次文書名 (関連条文)</th> <th>一次文書名</th> <th>二次文書名 (関連条文)</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>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全文化醸成基本要領(第2条の2)<sup>18</sup></td> <td>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全管理監査要領(第2条の2)<sup>20</sup></td> </tr> <tr> <td></td> <td>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全文化醸成基本要領(第2条の3)<sup>19</sup></td> <td>原子力品質保証証規程</td> <td>原子力安全管理監査要領(第2条の3)<sup>20</sup></td> </tr> </tbody> </table>	関連条項・項目	実施部門		監査部門		一次文書名	二次文書名 (関連条文)	一次文書名	二次文書名 (関連条文)	7.1 個別業務に必要なプロセスの計画 (つづき)	原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の2) <sup>18</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の2) <sup>20</sup>		原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の3) <sup>19</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の3) <sup>20</sup>
関連条項・項目		実施部門		監査部門																																			
	一次文書名	二次文書名 (関連条文)	一次文書名	二次文書名 (関連条文)																																			
7.1 個別業務に必要なプロセスの計画 (つづき)	原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の2) <sup>18</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の2) <sup>20</sup>																																			
	原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の3) <sup>19</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の3) <sup>20</sup>																																			
関連条項・項目	実施部門		監査部門																																				
	一次文書名	二次文書名 (関連条文)	一次文書名	二次文書名 (関連条文)																																			
7.1 個別業務に必要なプロセスの計画 (つづき)	原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の2) <sup>18</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の2) <sup>20</sup>																																			
	原子力品質保証証規程	原子力安全文化醸成基本要領(第2条の3) <sup>19</sup>	原子力品質保証証規程	原子力安全管理監査要領(第2条の3) <sup>20</sup>																																			

第7表 対策の保安規定条文への反映（4／9）

対策	変更前	変更後	反映（変更要否とその理由）
<p>対策7</p> <p>第3条</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><u>21</u>社長は、原子力の安全のためのリーダーシップを發揮し、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) 品質方針を定めること。</p> <p>(2) 品質目標が定められているようにすること。</p> <p>(3) 21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ようにすること（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環境を整えていることをいう。）。</p> <p>(4) 5. 6. 1に規定するマネジメントレビューを実施すること。</p> <p>(5) 資源が利用できる体制を確保すること。</p> <p>(6) 関係法令を遵守することその他原子力の安全を確保することの重要性を要員に周知すること。</p> <p>(7) 保安活動に関する担当業務を理解し、遂行する責任を有することを、要員に認識させること。</p> <p>(8) すべての階層で行われる決定が、原子力の安全の確保について、その優先順位および説明する責任を考慮して確実に行われるようにすること。</p>	<p>第3条</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>社長は、原子力の安全のためのリーダーシップを發揮し、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) 品質方針を定めること。</p> <p>(2) 品質目標が定められているようにすること。</p> <p>(3) 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ようにすること（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環境を整えていることをいう。）。</p> <p>(4) 5. 6. 1に規定するマネジメントレビューを実施すること。</p> <p>(5) 資源が利用できる体制を確保すること。</p> <p>(6) 関係法令を遵守することその他原子力の安全を確保することの重要性を要員に周知すること。</p> <p>(7) 保安活動に関する担当業務を理解し、遂行する責任を有することを、要員に認識させること。</p> <p>(8) すべての階層で行われる決定が、原子力の安全の確保について、その優先順位および説明する責任を考慮して確実に行われるようにすること。</p>	<p>変更：否</p> <p>・下線部21は、社長の責任の具体項目を示しており、その内容は、対策7により第2条の3下線部3に記載する当社の原子力事業者としての責務の考え方と相違ないことから変更の必要はない。</p>	<p>変更：否</p> <p>・下線部22は、原子力安全文化の育成および維持活動の方針を適切に維持管理する社長</p>
<p>対策7</p> <p>第3条</p> <p>5. 3 品質方針</p> <p><u>22</u>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）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旨指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>(1) 組織の目的および状況に対して適切なものであること（組織運営に関する方針と整合的なものであることを含む。）。</p> <p>(2) 要求事項への適合および品質マネジメントシステムの実効性の維持に社長が責任を持って関与すること。</p> <p>(3) 品質目標を定め、評価するにあたっての枠組みとなるものであること。</p> <p>(4) 要員に周知され、理解されていること。</p> <p>(5) 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>第3条</p> <p>5. 3 品質方針</p> <p><u>22</u>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）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旨指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>(1) 組織の目的および状況に対して適切なものであること（組織運営に関する方針と整合的なものであることを含む。）。</p> <p>(2) 要求事項への適合および品質マネジメントシステムの実効性の維持に社長が責任を持って関与すること。</p> <p>(3) 品質目標を定め、評価するにあたっての枠組みとなるものであること。</p> <p>(4) 要員に周知され、理解されていること。</p> <p>(5) 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>変更：否</p> <p>・下線部22は、原子力安全文化の育成および維持活動の方針を適切に維持管理する社長</p>	<p>変更：否</p> <p>・下線部22は、原子力安全文化の育成および維持活動の方針を適切に維持管理する社長</p>

第7表 対策の保安規定条文への反映 (5/9)

対策	変更前	変更後	反映 (変更要否とその理由)
対策5 (1)	<p>第3条</p> <p>5. 5. 2 品質マネジメントシステム管理責任者</p> <p>(1) 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。</p> <p>(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。</p> <p>a. プロセスが確立され、実施されるときにも、その実効性が維持されているようにすること。</p> <p>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。</p> <p>c. 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。</p> <p>d. 関係法令を遵守すること。</p>	<p>第3条</p> <p>5. 5. 2 品質マネジメントシステム管理責任者</p> <p>(1) 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。</p> <p>(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。</p> <p>a. プロセスが確立され、実施されるときにも、その実効性が維持されているようにすること。</p> <p>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。</p> <p>c. 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。</p> <p>d. 関係法令を遵守すること。</p>	<p>変更：否</p> <p>・下線部24は、対策5(1)により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集約するとの考え方と相違ないことから変更の必要はない。</p>
対策5 (1)	<p>第3条</p> <p>5. 5. 3 管理者</p> <p>(1) 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。</p> <p>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。</p> <p>a. 個別業務のプロセスが確立され、実施されるときにも、その実効性が維持されているようにすること。</p> <p>b. 要員の個別業務等要求事項についての認識が向上するようにすること。</p> <p>c. 個別業務の実施状況に関する評価を行うこと。</p> <p>d. 健全な安全文化を育成し、および維持すること。</p> <p>e. 関係法令を遵守すること。</p> <p>(2) 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。</p> <p>a. 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。</p> <p>b. 要員が、原子力の安全に対する意識を向上し、かつ、原子力の安全への取組を積極的に進めるようにすること。</p> <p>c. 原子力の安全に係る意思決定の理由およびその内容を、関係する要員に確実に伝達すること。</p> <p>d. 常に問いかける姿勢および学習する姿勢を要員に定着させるとともに、要員が、積極的に原子炉施設の保安に関する問題の報告を行えるようにすること。</p> <p>e. 要員が、積極的に業務の改善に対する貢献を行えるようにすること。</p> <p>(3) 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>第3条</p> <p>5. 5. 3 管理者</p> <p>(1) 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。</p> <p>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。</p> <p>a. 個別業務のプロセスが確立され、実施されるときにも、その実効性が維持されているようにすること。</p> <p>b. 要員の個別業務等要求事項についての認識が向上するようにすること。</p> <p>c. 個別業務の実施状況に関する評価を行うこと。</p> <p>d. 健全な安全文化を育成し、および維持すること。</p> <p>e. 関係法令を遵守すること。</p> <p>(2) 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。</p> <p>a. 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。</p> <p>b. 要員が、原子力の安全に対する意識を向上し、かつ、原子力の安全への取組を積極的に進めるようにすること。</p> <p>c. 原子力の安全に係る意思決定の理由およびその内容を、関係する要員に確実に伝達すること。</p> <p>d. 常に問いかける姿勢および学習する姿勢を要員に定着させるとともに、要員が、積極的に原子炉施設の保安に関する問題の報告を行えるようにすること。</p> <p>e. 要員が、積極的に業務の改善に対する貢献を行えるようにすること。</p> <p>(3) 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>変更：否</p> <p>・下線部25は、対策5(1)により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集約するとの考え方と相違ないことから変更の必要はない。</p>



第7表 対策の保安規定条文への反映（6／9）

対策	変更前	変更後	反映（変更要否とその理由）
対策5 (1)	<p>第3条 5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報 <u>27</u>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。</p> <p>(1) 内部監査の結果 (2) <u>28</u>組織が外部の組織または者から監査、評価を受ける外部監査（安全文化の外部評価を含む。）の結果（外部監査を受けた場合に限る。）、地域住民の意見、原子力規制委員会の意見等を含む、組織の外部の者の意見 (3) プロセスの運用状況（IIS Q9001の「プロセスのパフォーマンスならびに製品およびサービスの適合の状況」および「プロセスの監視測定で得られた結果」に相当するものをいう。） (4) 使用前事業者検査および定期事業者検査（以下「使用前事業者検査等」という。）ならびに自主検査等の結果 ここで「自主検査等」とは、要求事項への適合性を判定するため、組織が使用前事業者検査等のほかに自主的に行う、合否判定基準のある検証、妥当性確認、監視測定、試験およびこれらに付随するものをいう。（以下、本編において同じ。） (5) 品質目標の達成状況 (6) <u>29</u>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。） (7) 関係法令の遵守状況 (8) 不適合ならびに是正処置および未然防止処置の状況（組織の内外で得られた知見（技術的な進歩により得られたものを含む。）ならびに不適合その他の事象から得られた教訓を含む。） (9) 従前のマネジメントレビューの結果を受けて講じた措置 (10) 品質マネジメントシステムに影響を及ぼすおそれのある変更 (11) 部門または要員からの改善のための提案 (12) 資源の妥当性 (13) 保安活動の改善のために講じた措置（品質方針に影響を与えるおそれのある組織の内外の課題を明確にし、当該課題に取り組むことを含む。）の実効性</p>	<p>第3条 5. 6. 2 マネジメントレビューに用いる情報 <u>28</u>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。</p> <p>(1) 内部監査の結果 (2) <u>29</u>組織が外部の組織または者から監査、評価を受ける外部監査（安全文化の外部評価を含む。）の結果（外部監査を受けた場合に限る。）、地域住民の意見、原子力規制委員会の意見等を含む、組織の外部の者の意見 (3) プロセスの運用状況（IIS Q9001の「プロセスのパフォーマンスならびに製品およびサービスの適合の状況」および「プロセスの監視測定で得られた結果」に相当するものをいう。） (4) 使用前事業者検査および定期事業者検査（以下「使用前事業者検査等」という。）ならびに自主検査等の結果 ここで「自主検査等」とは、要求事項への適合性を判定するため、組織が使用前事業者検査等のほかに自主的に行う、合否判定基準のある検証、妥当性確認、監視測定、試験およびこれらに付随するものをいう。（以下、本編において同じ。） (5) 品質目標の達成状況 (6) <u>30</u>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。） (7) 関係法令の遵守状況 (8) 不適合ならびに是正処置および未然防止処置の状況（組織の内外で得られた知見（技術的な進歩により得られたものを含む。）ならびに不適合その他の事象から得られた教訓を含む。） (9) 従前のマネジメントレビューの結果を受けて講じた措置 (10) 品質マネジメントシステムに影響を及ぼすおそれのある変更 (11) 部門または要員からの改善のための提案 (12) 資源の妥当性 (13) 保安活動の改善のために講じた措置（品質方針に影響を与えるおそれのある組織の内外の課題を明確にし、当該課題に取り組むことを含む。）の実効性</p>	<p>変更：否 ・下線部27は、変更前の第2条の3の(5)下線部12および変更前の第2条の3の(6)下線部14に記載のある原子力強化プロジェクト長が行う有識者会議からの発言を社長へ報告することについて、電源事業本部の保安に関する組織が行うとの意図と同じであり、対策5(1)により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集約するとともに、考え方や相違ないことから変更の必要はない。</p>
対策5 (1)	<p>第3条 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) <u>30</u>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。</p> <p>a. 品質マネジメントシステムおよびプロセスの実効性の維持に必要な改善（改善の機会を得て実施される組織の業務遂行能力を向上させるための活動をいう。） b. 個別業務に関する計画および個別業務の実施に関連する保安活動の改善 c. 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必要な資源 d. <u>31</u>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。） e. 関係法令の遵守に関する改善 (2) 組織は、マネジメントレビューの結果の記録を作成し、これを管理する。 (3) <u>32</u>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>第3条 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) <u>30</u>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。</p> <p>a. 品質マネジメントシステムおよびプロセスの実効性の維持に必要な改善（改善の機会を得て実施される組織の業務遂行能力を向上させるための活動をいう。） b. 個別業務に関する計画および個別業務の実施に関連する保安活動の改善 c. 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必要な資源 d. <u>30</u>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。） e. 関係法令の遵守に関する改善 (2) 組織は、マネジメントレビューの結果の記録を作成し、これを管理する。 (3) <u>30</u>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>変更：否 ・下線部29は、変更前の第2条の3の(5)下線部12および変更前の第2条の3の(6)下線部14に記載のある原子力強化プロジェクト長が行う社長の意見を踏まえた電源事業本部への指示について、電源事業本部の保安に関する組織が自ら行うとの意図と同じであり、対策5(1)により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集約するなどの考え方や相違ないことから変更の必要はない。</p>

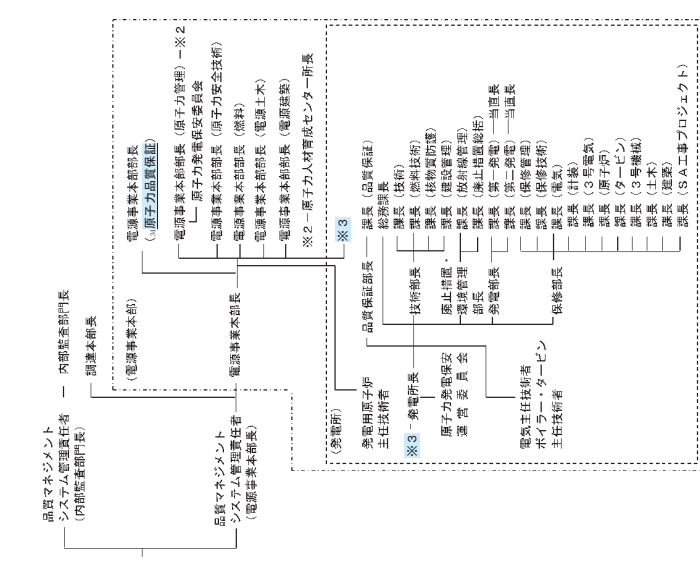
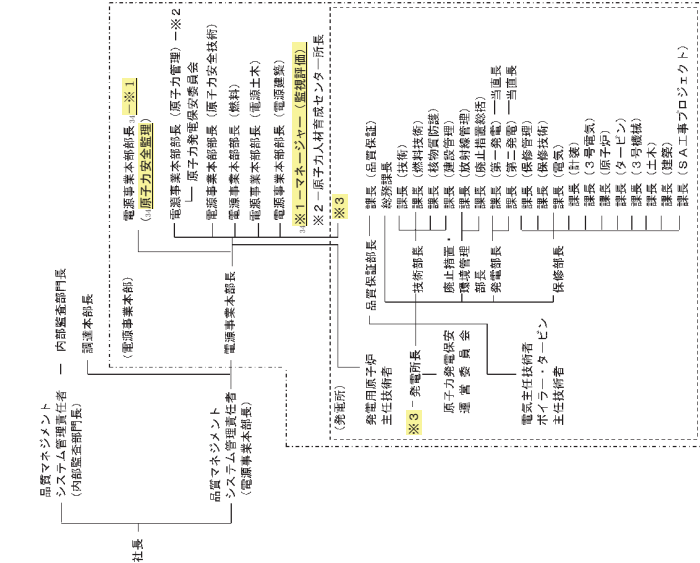
第7表 対策の保安規定条文への反映（7/9）

対策	変更前	変更後	反映（変更要否とその理由）
対策5 (2)	<p>第3条 8. 評価および改善 8. 2 監視および測定 8. 2. 1 組織の外部の者の意見 (1) 3組織は、監視測定の一環として、原子力の安全の確保に対する組織の外部の者の意見を把握する。 (2) 3組織は、(1)の意見の把握および当該意見の反映に係る方法を4. 2. 1 (3)の表の8. 2. 1項に係る文書に定める。</p>	<p>第3条 8. 評価および改善 8. 2 監視および測定 8. 2. 1 組織の外部の者の意見 (1) 組織は、監視測定の一環として、原子力の安全の確保に対する組織の外部の者の意見を把握する。 (2) 組織は、(1)の意見の把握および当該意見の反映に係る方法を4. 2. 1 (3)の表の8. 2. 1項に係る文書に定める。</p>	<p>変更：否 ・下線部31は、対策5(2)により有識者会議を継続設置するとの考え方と相違ないことから変更の必要はない。 ・下線部32は、有識者会議の運営に係る手順について、「原子力安全文化育成・維持基本要領」の下位のQMS文書として定めることとしており、これと4. 2. 1 (3)の表の8. 2. 1項に係る文書である「外部コミュニケーション基本要領」とを紐付けることから変更の必要はない。</p>
対策6 (2)	<p>第3条 8. 2. 3 プロセスの監視測定 (1) 33組織は、プロセスの監視測定(対象には、機器等および保安活動に係る不適合についての弱点のある分野および強化すべき分野等に関する情報を含む。)を行う場合においては、当該プロセスの監視測定に見合う方法によりこれを行う。 監視測定の方法には次の事項を含む。 a. 監視測定の実施時期 b. 監視測定の結果の分析および評価の方法ならびに時期 (2) 組織は、(1)の監視測定の実施に当たり、保安活動の重要度に応じて、保安活動指標を用いる。 (3) 組織は、(1)の方法により、プロセスが5. 4. 2 (1)および7. 1 (1)の計画に定めた結果を得ることができることを実証する。 (4) 組織は、(1)の監視測定の結果に基づき、保安活動の改善のために、必要な措置を講じる。 (5) 組織は、5. 4. 2 (1)および7. 1 (1)の計画に定めた結果を得ることができない場合または当該結果を得ることができないおそれがある場合においては、個別業務等要求事項への適合性を確保するために、当該プロセスの問題を特定し、当該問題に対して適切な措置を講じる。</p>	<p>第3条 8. 2. 3 プロセスの監視測定 (1) 組織は、プロセスの監視測定(対象には、機器等および保安活動に係る不適合についての弱点のある分野および強化すべき分野等に関する情報を含む。)を行う場合においては、当該プロセスの監視測定に見合う方法によりこれを行う。 監視測定の方法には次の事項を含む。 a. 監視測定の実施時期 b. 監視測定の結果の分析および評価の方法ならびに時期 (2) 組織は、(1)の監視測定の実施に当たり、保安活動の重要度に応じて、保安活動指標を用いる。 (3) 組織は、(1)の方法により、プロセスが5. 4. 2 (1)および7. 1 (1)の計画に定めた結果を得ることができることを実証する。 (4) 組織は、(1)の監視測定の結果に基づき、保安活動の改善のために、必要な措置を講じる。 (5) 組織は、5. 4. 2 (1)および7. 1 (1)の計画に定めた結果を得ることができない場合または当該結果を得ることができないおそれがある場合においては、個別業務等要求事項への適合性を確保するために、当該プロセスの問題を特定し、当該問題に対して適切な措置を講じる。</p>	<p>変更：否 ・下線部33は、対策6(2)により制定する監視・評価活動の手順(試行)と比較して矛盾や過不足する記載がないことから変更の必要はない。</p>

第7表 対策の保安規定条文への反映 (8/9)

・青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。

対策	変更前	変更後	反映 (変更要否とその理由)
対策5 (3)	第4条 発電所の保安に関する組織は、図4のとおりとする。	第4条 発電所の保安に関する組織は、図4のとおりとする。	変更：要
対策6 (1)	第4条 発電所の保安に関する組織は、図4のとおりとする。	第4条 発電所の保安に関する組織は、図4のとおりとする。	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部34は、対策5(3)および対策6(1)により、電源事業本部部长(原子力品質保証)の名称の記載を変更するとともに、マネージャー(監視評価)の記載を追加する。</li> </ul>
対策5 (2)	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、関係法令および保安規定の遵守を確実にすることとなり、これら <sup>35</sup> の活動を育成し、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 <sup>36</sup> の活動が行われる健全な安全文化を育成し、および維持する体制を確実にする。	<p>第5条</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となり、これら<sup>36</sup>の活動を育成し、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<sup>37</sup>の活動が行われる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。) <sup>38</sup>を確実にする。</p>	<p>変更：要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>下線部35は、記載の適正化のため削除する。</li> <li>下線部37は、対策5(2)により有識者会議の継続設置を行うために、変更前の第2条の3(2)下線部4と同じ意図の記載を追加する。</li> </ul>



第7表 対策の保安規定条文への反映（9／9）

対策	変更前	変更後	反映（変更要否とその理由）
対策5 (2)	<p>第5条 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、<sup>38</sup>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確実に行う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を統括する。</p>	<p>第5条 (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における関係法令および保安規定の遵守を確実に行うための活動ならびに<sup>38</sup>健全な安全文化を育成し、および維持する活動を統括する。また、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推進するための活動<sup>40</sup>（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。）<sup>39</sup>を統括する。</p>	<p>変更：要 ・下線部38は、記載の適正化のため削除する。 ・下線部40は、対策5（2）により有識者会議の継続設置を行うために、変更前の第2条の3（4）下線部10と同じ意図の記載を追加する。</p>
対策5 (3)	<p>第5条 5. 電源事業本部長（<sup>41</sup>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。</p>	<p>第5条 (5) 電源事業本部長（<sup>42</sup>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。<sup>43</sup>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。</p>	<p>変更：要 ・下線部41は、対策5（3）により名称を下線部42に変更する。 ・下線部43は、電源事業本部長（原子力安全監理）の役割についての記載を追加する。</p>
対策6 (1)	<p>(追加)</p>	<p><sup>44</sup>(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>変更：要 ・下線部44は、対策6（1）により、監視評価グループマネージャーの職務についての記載を追加する。 ・なお、これに伴い、変更後の第5条第3項（1）、（2）に「マネージャー（監視評価）」の記載を追加する。</p>

・青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。

## 特重非公開ガイドの誤廃棄の経緯等

## 経緯

- 当社は、2014年10月17日付けで規制庁と締結した秘密保持契約に基づき、同月20日に特重非公開ガイド（6部）を受領した。本社は、このうち1部を同月24日に発電所に手交した。
- 2015年4月23日（推定）に、発電所で利用保管していた特重非公開ガイド1部を、誤ってシュレッダー廃棄した。その際、発電所から当社に対して誤廃棄を行った旨の報告を行ったが、本社は「誤って廃棄したものであり、秘密情報の漏えいおよびそのおそれはないもの」と判断し、原子力規制庁に直ちに報告する必要がある事案には該当しないと判断した。
- 2021年3月23日に、特重施設に関する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。
- これを受けて、同年6月23日までに情報管理計画書を提出し、原子力規制庁の承認を受ける必要があることを踏まえ、変更契約書に基づく履行状況を報告すべきと考え、情報管理計画書提出（6月22日）の前日である6月21日に、特重非公開ガイド1部を誤廃棄していることを、原子力規制庁に報告した。

原因	再発防止対策（2021年8月20日処置完了）
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 特重非公開ガイドの文書管理上の位置付けが明確ではなく、保安規定に基づく品質マネジメントシステムに準じた文書管理等を行っていなかった。</li> <li>• 特重非公開ガイド（秘密情報）であることを明示して識別する手順が明確ではなかった。</li> <li>• 秘密情報の文書の取扱いルールが徹底されていなかった。</li> </ul>	<p>特重非公開ガイドの管理手順書に従い、施錠管理された執務室内キャビネットに識別・保管していることに加え、以下の対策を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 特重非公開ガイドを「外部文書」（QMS文書）と位置付けて、文書管理や不適合管理等を確実にする。</li> <li>• 秘密情報の文書を識別して施錠保管・管理するよう文書管理プロセスを改善する。</li> <li>• 秘密情報を取り扱う者に、秘密情報の取扱いに係る情報管理教育を定期的実施する。</li> </ul>

- これらの原因と再発防止対策については、2021年9月1日開催の令和3年度第28回原子力規制委員会で報告されるとともに、規制庁と当社で締結した秘密保持契約に基づく情報管理計画書に誤廃棄その他のインシデント発生時の対応を含め、必要な措置が講じられることが確認され、2022年2月21日に情報管理計画書が承認された。



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・劣化兆候を把握するとともに、その改善を促す。

2. 適用組織

監視・評価活動を実施する電源事業本部(原子力品質保証)監視評価グループに適用する。

3. 責任と役割

- (1) マネージャー(監視評価)は、監視・評価活動に関する業務を統括し、活動により得られた結果を社長、電源事業本部長、および、監視・評価対象組織の長に報告する。
- (2) 監視評価グループの要員は、マネージャー(監視評価)の指示に従い、監視・評価活動に関する業務(データ収集、分析・評価)を実施する。

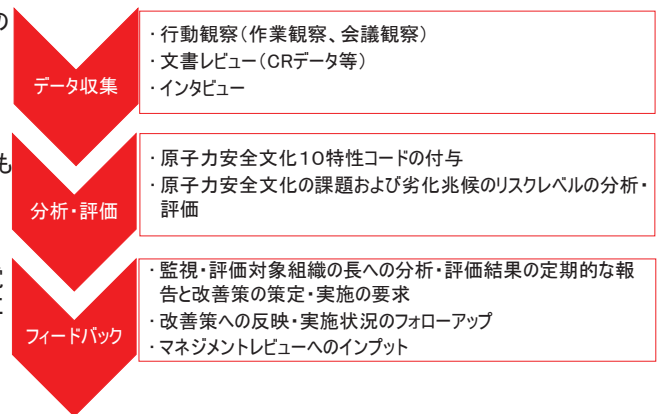
4. 監視・評価活動

監視・評価活動は、「データ収集」「分析・評価」「フィードバック」の3つのプロセスで構成する。(図1)

- (1) データ収集活動は、通年実施する。
- (2) 分析・評価は、年度毎に実施する。
- (3) 分析・評価結果を、監視・評価活動の対象組織の長に、定期的(毎年度)に報告にし、改善策の策定・実施を求めるとともに、そのフォローアップを実施する。  
また、監視評価結果はマネジメントレビューにインプットする。

なお、監視評価グループは発電所勤務のため、日常的に発電所においてデータ収集活動を実施し、毎月1週間程度は本社における行動観察(会議観察)実施する。

図1 監視・評価活動プロセス



原子力安全文化の監視・評価活動手順(試行)

(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)による原子力安全の達成に寄与するための行動を確認する。データ収集における観察の視点・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)	・ 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	・ 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	・ 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。コード付与例を、参考に示す。  
※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。
- 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。

(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、原子力安全文化の改善策の策定・実施を求める。
- ② 改善策のフォローアップ  
データ収集活動(現場観察、文書レビュー、インタビュー等)を通して、各組織が実施する原子力安全文化の改善策の有効性をフォローアップし、必要により、取組みへの助言を与える。
- ③ 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。

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

参考

原子力安全文化特性コードの付与例

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。

観察対象	データ収集 (事例)	①観察の視点とギャップがあるふるまいを特定する	分析 (安全文化10特性43属性の視点)
本社	会議の進行を <b>事務局が進行</b> しており、 <b>委員長(管理者)は積極的に議論の促進をしなかった。</b>		LA.3 職員による参画 DM.1 体系的な取組
本社	本社が受けたWANOの気づき事項について、 <b>発電所に共有していない。課題解決に協力して取り組んでいない。</b>		CO.1 情報の自由な流れ PI.3 解決
発電所	<b>他社ベンチマーキング結果を蓄積したデータベースは検索性が悪く、パフォーマンスの改善に活用しにくい状態にある。</b>		CL.5 ベンチマーキング
発電所 協力会社	<b>協力会社作業員は、仮置きが禁止されているエリアに、足場材等を載せた台車を未固定のまま仮置きした。(CRデータ)</b>		PA.1 業務の理解と遵守 QA.1 リスクの認識

③ふるまいに複数の安全文化の属性が該当する場合、関連性の高い順にコードを付与する。

## 当社における原子力安全文化に係る過去の不適切事案

事 案	概 要	原子力安全文化に係る原因
点検不備問題 2010年3月30日公表	1号機および2号機の機器の一部について、自らが定めた点検計画どおりに点検せず、点検時期を超過して使用していた。	・「 <u>常に問いかける姿勢</u> 」 「 <u>報告する文化</u> 」が、 <u>組織として不足</u> していた。
低レベル放射性 廃棄物流量計問題 2015年6月30日公表	流量計校正の発注手続きを失念した担当者が、手続き漏れの発覚を恐れ報告せず、流量計が未校正のまま使用された。また、日本原燃(株)の監査にあたり校正記録を不正に作成した。	・コンプライアンスの意識が一人ひとりにまで十分浸透していなかった。 ・「 <u>常に問いかける姿勢</u> 」 「 <u>報告する文化</u> 」の意識が、 <u>一人ひとりにまで十分浸透</u> していなかった。
サイトバンカ* 未巡視事案 2020年2月19日公表	協力会社に委託し実施しているサイトバンカ建物の巡視業務において、管理区域に入域していないにも係わらず、入域したものとして巡視記録を作成し報告を行っていた。	・ <u>協力会社社員</u> の「 <u>報告する文化</u> 」の意識が、十分ではなかった。

※放射性固体廃棄物を一時的に貯蔵・保管および処理するための設備



【過去の不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓】

「常に問いかける姿勢」「報告する文化」が、発電所組織および保安業務に携わる協力会社の一人ひとりに十分に浸透していなかった。

なお、「常に問いかける姿勢」や「報告する文化」を中心に、原子力安全文化を一層醸成する施策等を検討し、原子力安全文化醸成活動を推進していくため、原子力強化プロジェクトを2010年6月29日に設置した。