



島根原子力発電所保安規定審査資料	
資料番号	保-09
提出年月日	2024年1月15日

島根原子力発電所
新規制基準への適合性確認に係る
保安規定変更認可申請（補正）について
（原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し）
コメント回答

2024年1月
中国電力株式会社

1. 説明実績

2023/3/28 第1129回原子力発電所の新規制基準適合性に係る審査会合
島根原子力発電所保安規定変更認可申請に係る概要を説明。

- ①新規制基準施行に伴う変更
- ②火山影響等発生時の体制の整備に伴う変更
- ③有毒ガス発生時の体制の整備に伴う変更
- ④原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し

2023/12/7 第1209回原子力発電所の新規制基準適合性に係る審査会合
2023/3/28の審査会合での指摘事項について回答。

- ①重大事故等対処設備に係る運転上の制限等（SA設備のLCO/AOT）
- ②原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し

2. 本資料の説明内容

2023/12/7の審査会合における、新規制基準施行に伴う変更のうち原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直しに対する指摘事項について回答する。

【指摘事項への回答】

指摘事項	回答	資料
原子力強化プロジェクトのこれまでの役割及び現在の役割を踏まえ、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とした考え方を整理して説明すること。	➤ 原子力強化プロジェクト※（以下、「強化P J」という。）のこれまでの取組み・役割、現在の状況、およびこれからの取組みに期待される事項等を踏まえ、電源事業本部において原子力安全文化全般にわたる活動に一貫性を保ちながら、プロアクティブ（能動的、先取り）に改善策を策定・実施することが効果的であると考え、強化P Jを廃止し、電源事業本部に原子力安全文化の育成および維持活動を集約する体制に見直すこととした。	スライド P.9,11, 12,13, 14,15

※ 原子力強化プロジェクト（強化P J）：

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

【指摘事項への回答】

指摘事項	回答	資料
<p>監視評価グループが監視対象である本社組織や発電所組織と同じ電源事業本部に所属することについて、電源事業本部の内部又は外部いずれに設置することが適切か以下の観点から比較検討した上で説明すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的な監視・評価活動が実施できる体制か 社長がトップマネジメントとしてどのように関与することが適切か 	<p>➤ 電源事業本部は原子力部門だけでなく、総括、燃料、火力、再生可能エネルギー、立地、電源土木、電源建築の各部門から構成している。その中で、電源事業部長のもと、監視評価グループがその職務を保安規定に記載したうえで、独立した立場で原子力部門の監視・評価を行うことにより、適切に活動ができるものと考えていた。</p> <p>➤ しかしながら、審査会合での指摘事項を受け、改めて他事業者の状況を確認し、当社の原子力安全文化の監視・評価活動体制への展開を検討した結果、電源事業本部の外部に原子力安全文化の監視・評価活動を行う組織として「原子力安全監理部門」を新たに設置し、社長がトップマネジメントとして直接関与する体制とする。（下図参照）</p> <div data-bbox="492 749 1690 1306" data-label="Diagram"> <pre> graph TD S[社長] --- NSSD[原子力安全監理部門【新たに設置】] S --- PBD[電源事業本部] NSSD --- NSSDM[原子力安全監理部門長] NSSDM --- B[部長] B --- MEG[監視評価グループ 〔島根原子力発電所在勤〕] PBD --- PBDL[電源事業本部長] PBDL --- SO[保安に関する組織 (詳細は記載省略)] MEG -- 監視 --> SO </pre> </div>	<p>スライド P.9,15</p>

図 原子力安全監理部門の体制（検討結果）

【指摘事項への回答】

指摘事項	回答	資料
監視・評価活動について、実効的に行うために必要な事項（教育等）を整理したうえで、当該事項に対する取組内容を説明すること。	監視・評価活動を実効的なものにするため、原子力安全監理部門への要員配置と動機づけ、および要員の力量維持・向上のための教育訓練を継続的に実施する。また、監視評価を受ける側の監視・評価活動への理解・啓もうの取組みを行う。	—

表 監視・評価活動を実効的なものとするための取組み

項目	対象	取組み内容
1 原子力安全監理部門への要員配置と動機づけ	原子力安全監理部門	<ul style="list-style-type: none"> 原子力部門の現場の業務内容、設備知識、QMSおよび原子力安全文化に関する知識を有する要員を、原子力安全監理部門に配置する。 原子力安全監理部門が社長直属の組織であること、監視・評価活動の目的や必要性等について説明を行い、監視・評価活動を行う要員の心理的安全性を確保する。
2 監視・評価活動グループ要員の力量管理		<ul style="list-style-type: none"> 監視・評価活動に必要な力量、教育訓練の内容を手順書に定め、要員に教育訓練を実施して力量を付与するとともに、継続的に力量の維持・向上を図る。
3 監視・評価活動への理解・啓もうの取組み	本社組織 発電所組織	<ul style="list-style-type: none"> 原子力安全監理部門の組織上の位置づけ、監視・評価活動の目的・必要性、実施方法等についての説明を実施し、現場観察やインタビュー等への協力を要請する。これにより、監視・評価活動を行う要員の心理的安全性も確保する。 理解の相違が無いよう、対話による意見交換を通して監視・評価をされる側の理解・納得を得る。
	協力会社	<ul style="list-style-type: none"> 発電所構内の常駐協力会社事務所を訪問して監視・評価活動の目的・必要性、実施方法等についての説明を実施し、現場観察やインタビュー等への協力を要請する。 構内常駐協力会社が出席する会議（発電所安全協議会、品質保証連絡会など）の機会を利用して、監視・評価活動への理解・協力を促す。 現場で作業員を観察・インタビューする際には、対話による意見交換を通して、監視・評価活動の目的を理解してもらい、緊張させない雰囲気となるように努める。

【指摘事項への回答】

指摘事項	回答	資料
保安規定第2条の3（安全文化の育成および維持）において表明する事業者の責務について、当該責務を果たすためにどのような取組を実施するのか、また、その取組に関して、保安規定のどの条文に関連付けて保安活動に展開するのか整理して説明すること。	保安規定第2条の3の条文に表明する事業者としての責務について、保安活動への展開と取組内容等を下表のとおり整理した。	—

表 保安規定への展開と取組み内容等

表明する責務	保安活動への展開	取組内容	関連する保安規定の条項	反映する文書
保安活動に携わるすべての人の安全文化を絶えず育成および維持	安全文化の育成および維持活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> 一貫して安全文化の育成および維持活動に取組み、未然防止を含めプロアクティブ（能動的、先取り）に改善策を策定・実施する。 【電源事業本部】 保安活動に携わる協力会社への安全文化の育成および維持活動の計画・実施・評価を求め、必要な支援を行う。 【電源事業本部】 	<ul style="list-style-type: none"> 第3条 5.1(3)、5.3、5.5.2(2)c.、5.6.2(6)、5.6.3(1)d. および8.5.1 第5条 (1)、(2)および(6) 	<ul style="list-style-type: none"> 原子力安全文化育成・維持方針 原子力安全文化育成・維持基本要領
社外からの意見の取入れ	原子力安全文化有識者会議(以下、「有識者会議」という。)からの意見・提言の反映	<ul style="list-style-type: none"> 有識者会議により社外有識者の意見・提言を受領し、安全文化の育成および維持活動に反映する。 【原子力安全監理部門】【電源事業本部】 	<ul style="list-style-type: none"> 第3条 5.1(4)、5.6.2(2) および8.2.1 第5条 (1)および(4) 	<ul style="list-style-type: none"> 原子力安全監視評価要領 原子力安全文化育成・維持基本要領
安全文化の状態の自己評価と監視	安全文化の状態の自己評価の実施	<ul style="list-style-type: none"> 組織の安全文化の状態の自己評価を定期的実施し、これまでとは異なる課題や潜在的な問題について分析・把握する。 【電源事業本部】 	<ul style="list-style-type: none"> 第3条 4.1(5)g.、4.2.1(3)、5.1(4)、5.5.3(1)c.、5.5.3(3)および5.6.2(6) 	<ul style="list-style-type: none"> 原子力安全文化育成・維持基本要領
	安全文化の状態の監視・評価活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> 本社組織・発電所組織（協力会社を含む）を対象とした監視・評価活動を行い、組織の安全文化の課題・劣化兆候を検出し、その改善を促す。 【原子力安全監理部門】 	<ul style="list-style-type: none"> 第3条 4.1(5)g.、図1、4.2.1(2)、4.2.1(3)、4.2.1(4)、4.2.2、5.1(4)、5.5.2(2)c. および5.6.2(6) 第5条 (4)、(12)および(14) 	<ul style="list-style-type: none"> 原子力安全監視評価要領

以下、参考

➤ 概要

当社は、規制庁から受領した特重非公開ガイドを誤って廃棄していたことについて、規制庁へ直ちに報告する必要はないと判断し、規制庁への報告が遅れたことは、本社組織の原子力安全文化における課題・劣化兆候と認識している。報告が遅れたことおよび課題・劣化兆候を検出できなかったことについての原因分析を行い、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CR※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

対策3および対策4の効果を持続的なものとするため更なる対策として次を実施し、関係する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3に関連》

対策6：原子力安全監理部門の設置 《対策4に関連》

また、このたびの報告遅れも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、当社の原子力事業者としての責務を保安規定の第2条の3（安全文化の育成および維持）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

なお、特重非公開ガイド誤廃棄事案が発生した直接要因は文書管理プロセスの問題であり、その再発防止対策を講じたことを原子力規制委員会に報告し、規制庁との秘密保持契約に基づく情報管理計画書を提出して承認されている。

※CR：状態報告（Condition Report）

不適合管理プログラムにおいて、本来あるべき状態とは異なる状態、すべき行動から外れた行動や結果、気付いた問題、要改善点等を見つけた場合、要員がその状態を報告（登録）すること。

対策に期待する効果・理由

➤「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「原子力安全文化の課題・劣化兆候が検出できなかったこと」について、原因分析を行い対策を策定した。対策と期待する効果・理由を下表に示す。

表 原因と対策、期待する効果

原因	対策	内容	期待する効果・理由
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。	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。	<ul style="list-style-type: none"> 【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。 【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。
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。	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、定期的に実施する。	<ul style="list-style-type: none"> 【効果】CR登録の必要性の認識が深まり、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。 【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。
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。	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	本社組織に新規施策を実施する。 <ul style="list-style-type: none"> ・職場話し合い研修 ・過去不適切事案事例研修 ・グループ行動基準の策定・実践 等 	<ul style="list-style-type: none"> 【効果】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。 【理由】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。
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	原子力安全文化の監視・評価活動を実施する体制とプロセスを構築する。	<ul style="list-style-type: none"> 【効果】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。 【理由】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。

対策効果の持続性評価と更なる対策

▶ 対策 1 から 4 について対策効果の持続性を評価し、更なる対策を策定した。

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
対策 1 本社組織の文書管理プロセスの見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	—
対策 2 本社組織におけるCR登録に関する教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	—
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	<ul style="list-style-type: none"> 本来PDCAサイクルを統括すべき電源事業本部において、自主的に改善策を策定・実施しにくい仕組みとなっている懸念がある。 顕在化した不適切事案への改善策の対応にとどまり、未然防止を含む将来に向けた取組みを行う視点に弱みがある懸念がある。 点検不備問題の発生時とは異なる課題や、潜在的な問題を分析・把握し対応することが求められる。 原子力の専門知識と経験を有し現場業務に直結している電源事業本部において、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について、一貫性を保ってプロアクティブ（能動的、先取り）に改善策を策定・実施する方が効果的である。 【スライドP.11,12,13】 	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 【スライドP.15】 (1) 強化PJを廃止し、電源事業本部に原子力安全文化の育成および維持活動を集約する体制に見直す。 (2) 今回の体制見直しの経緯および目的を明確にするため、QMS2次文書に記載する。
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	<ul style="list-style-type: none"> 他事業者の事例（社長の関与）を踏まえて、当社の原子力安全文化の監視・評価活動への展開を検討した結果、社長直属で監視・評価活動を行う組織を電源事業本部の外部に設置し、社長がトップマネジメントとして直接関与することとする。 	対策 6：原子力安全監理部門の設置 (1) 社長直属で監視・評価活動を行う原子力安全監理部門を新たに設置して監視評価グループを置き、保安に関する組織として保安規定に定める。 (2) 引き続き外部の意見を取り入れるため、「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。

不適切事案からの原子力安全文化に係る教訓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、同様な事案を再び起こさないようにするため、更なる対策を行う。

【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。

【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】

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

今後、同様な事案を再び起こさないようにするための更なる対策として、教訓を踏まえた以下の事項を継承していくことが必要であり、これを当社の原子力事業者としての責務として、保安規定第2条の3（安全文化の育成および維持）に記載する。

- 特重非公開ガイド誤廃棄事案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監視に取り組み、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、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。

原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直しの考え方

- ▶ これまでの役割や取組みを踏まえたうえで、電源事業本部に原子力安全文化の育成および維持活動を集約する体制に見直す考え方について、以下のとおり整理した。

これまでの取組み

現在

これからの取組み

点検不備問題への対応(2010年～)

【強化PJの役割】

- 原子力部門の常識にとらわれずに、柔軟な発想で、「報告する文化」「常に問いかける姿勢」の不足に着目した効果的な施策※1を策定
- 電源事業本部に施策※1実施を指示
- 有識者会議の運営
- 有識者会議の意見・提言、社長からの意見を電源事業本部に指示

【電源事業本部の役割】

- 強化PJの施策※1実施の指示を受け活動方針※2を策定
- 活動方針※1を基に活動を計画し実施
- 指示された有識者会議の意見・提言、社長意見を改善案に反映

【これまでの取組みの評価】

- 強化PJが策定して電源事業本部に実施を指示した施策※1は、電源事業本部の活動として定着し、効果を上げていると評価している。
- 有識者会議において、強化PJの取組みは一定の成果を上げていると評価されている。

【現在の取組みの懸念】

- 電源事業本部において、自主的に改善策を策定・実施しにくい仕組み
- 改善策が、顕在化した不適切事案への対応にとどまり、未然防止を含む将来に向けて先取りした取組みの視点到弱

【取り巻く状況の変化】

- 2号機長期停止の影響
- 法規制等の要求事項
- 組織・人員構成
- 委託先・請負先の多様化 等

【期待される事項】

- これまでとは異なる課題や潜在的な問題についての分析・把握
- プロアクティブ（能動的、先取り）な改善策の策定・実施

【具備すべき要件】

- 原子力の専門知識と経験を有すること
- 電源事業本部の業務に直結していること



【今後の活動体制】

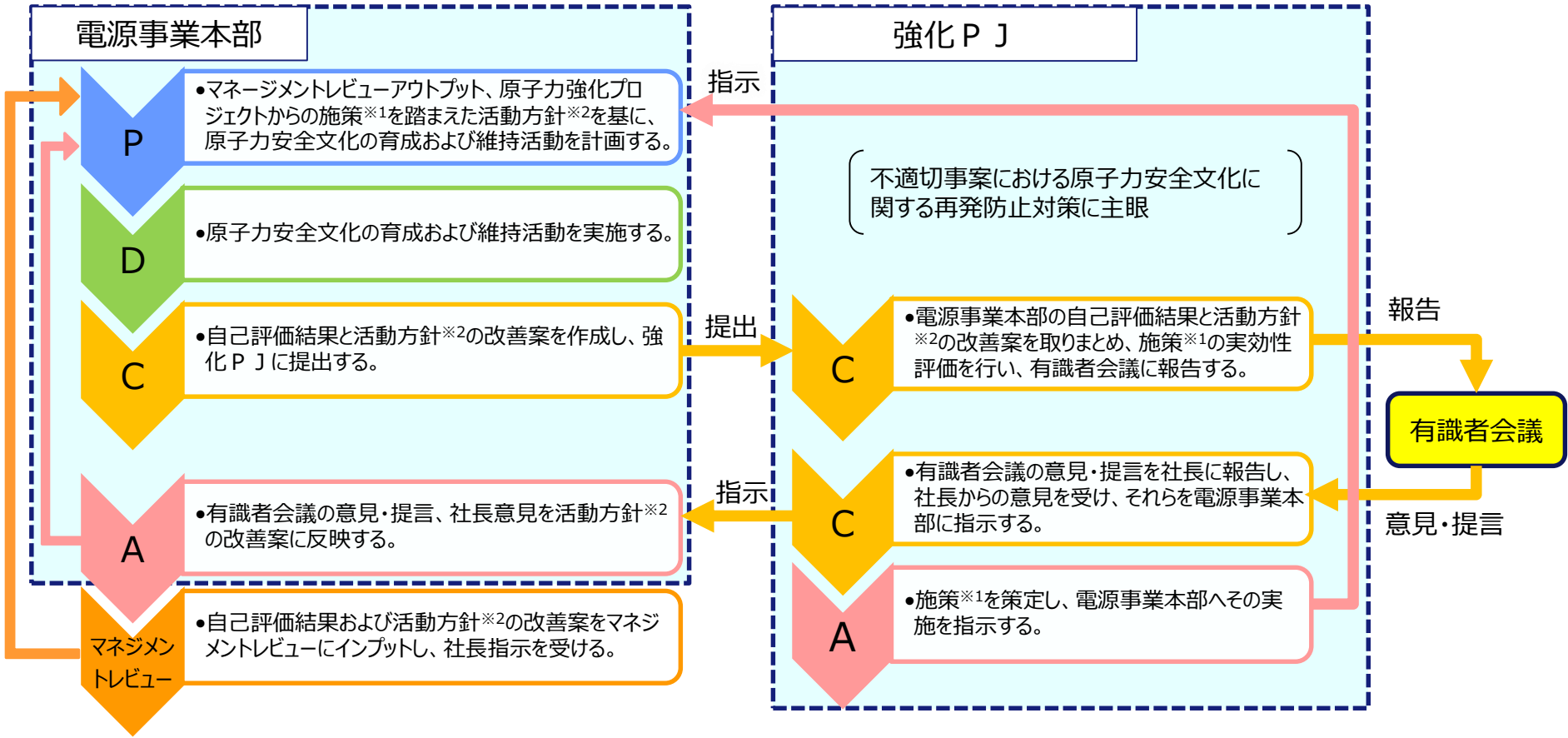
- 原子力安全文化全般にわたる活動に一貫性を保ちながら、未然防止を含め先取りした改善策を策定・実施する。
- 強化PJを廃止し、原子力安全文化全般にわたる活動を電源事業本部に集約
 - 有識者会議の意見・提言、社長からの意見の活動方針改善案への反映は継続

※1 施策：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 活動方針：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

【現在の取組みの懸念】

- 強化P Jが電源事業本部に対して施策※1を指示しており、本来P D C Aサイクルを統括すべき電源事業本部において、自主的に改善策を策定・実施しにくい仕組みとなっている。
- 強化P Jは、点検不備問題等の顕在化した不適切事案における原子力安全文化に関する再発防止対策に主眼を置いているため、未然防止を含む将来に向けて先取りした取組みを行う視点到に弱みがある。

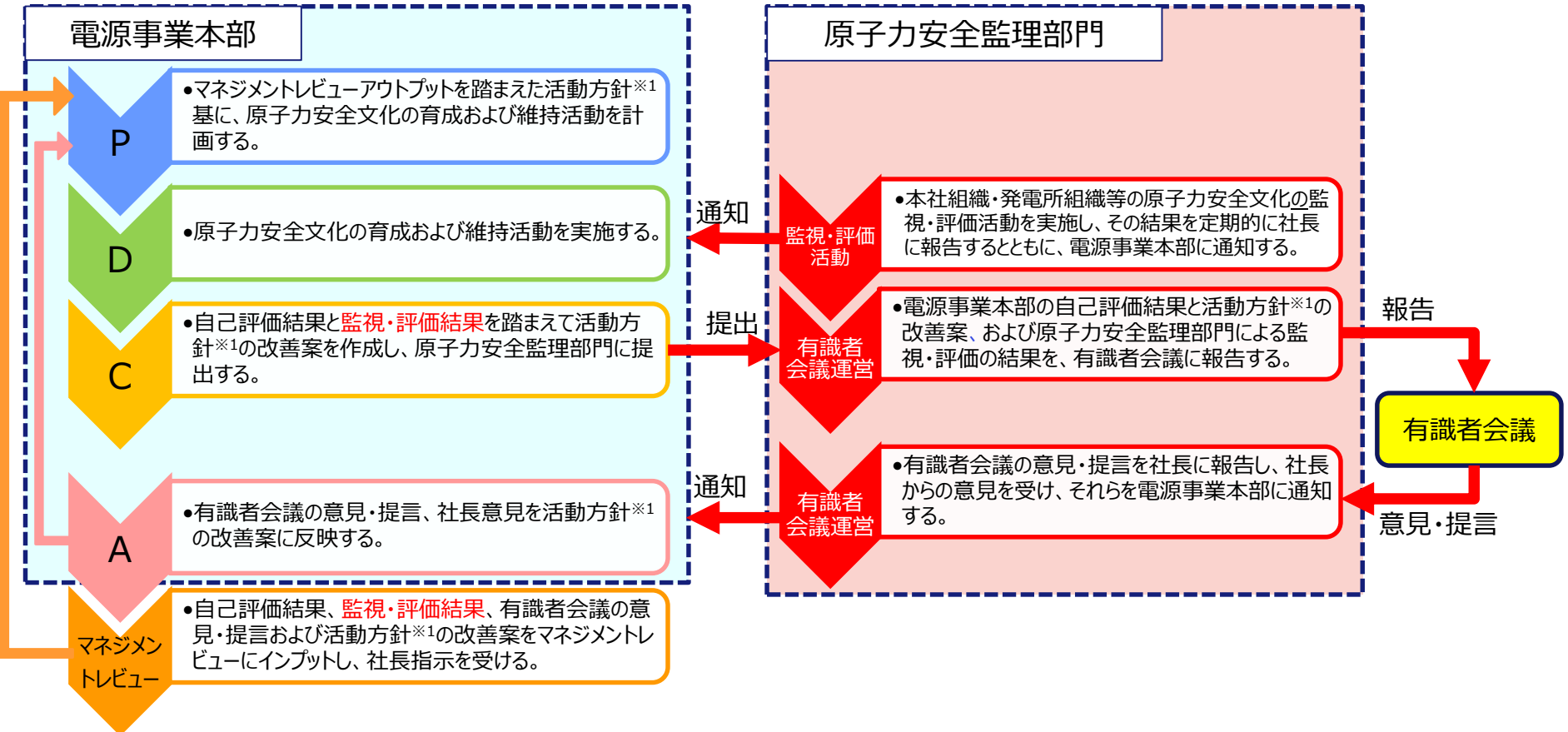


原子力安全文化の育成および維持活動体制見直し前の仕組み（P D C Aサイクル）（見直し前）

※1 施策：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 活動方針：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

【今後の活動体制】

- 電源事業本部は、一貫して原子力安全文化の育成および維持活動に取り組み、未然防止を含めプロアクティブ（能動的、先取り）に改善策を策定・実施する。
- 原子力安全監理部門は、電源事業本部とコミュニケーションを密に取りながら、独立した立場で監視・評価活動を行うとともに、有識者会議の運営を行う。



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（PDCAサイクル）（見直し後）

※1 活動方針：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

原子力安全文化醸成活動の有効性評価

- ▶ 2022年3月8日に開催した有識者会議において、これまでの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の取組みについての効果について、以下のとおり報告した。
- ▶ 安全文化醸成活動について、一定の成果を上げていると評価された。

- 点検不備問題の根本原因の一つである「報告する文化」や「常に問いかける姿勢」を中心に、原子力安全文化醸成活動を推進。
- これまでの取組みの効果として、毎年実施している社内アンケート結果は改善が着実に進んでいることを示しており、原子力部門社員の原子力安全文化に対する意識は向上・浸透してきていると評価する。また、再発防止のため取り組んできた原子力安全文化醸成に係る施策については計画どおり実施し、取組みに対する有効性評価を行うとともに、原子力安全文化有識者会議で第三者からの意見・提言を受けて施策に反映しており、日常業務としてPDCAが回る仕組みが定着している。こうしたことから、原子力安全文化醸成のための取組みは社内に浸透・定着しているものと評価。
- 原子力安全文化有識者会議においても、安全文化醸成活動について一定の成果を上げていると評価。

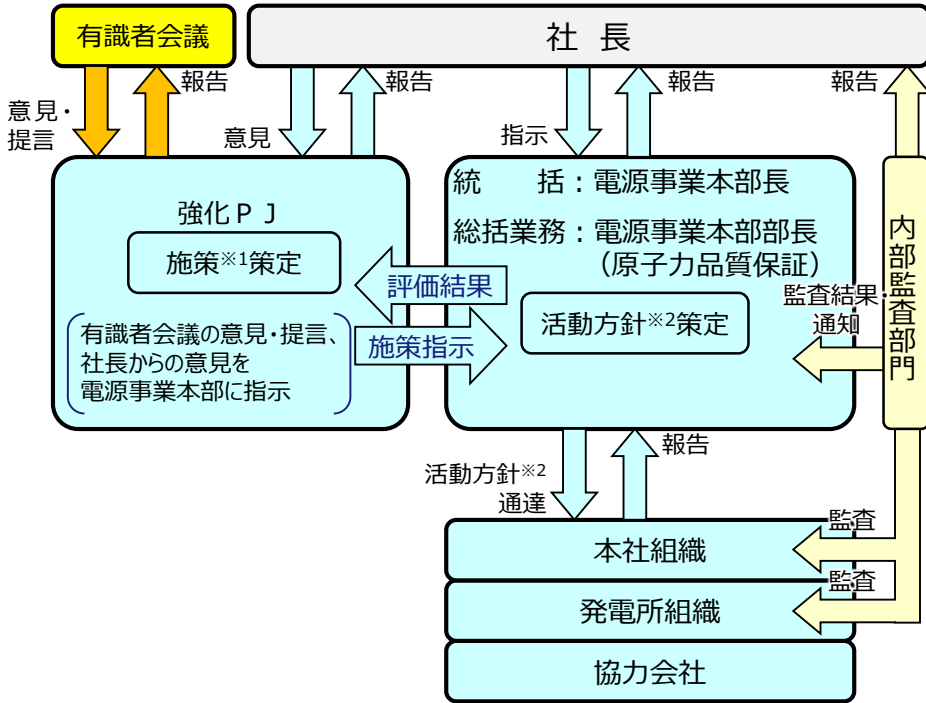
【第27回原子力安全文化有識者会議資料より抜粋】



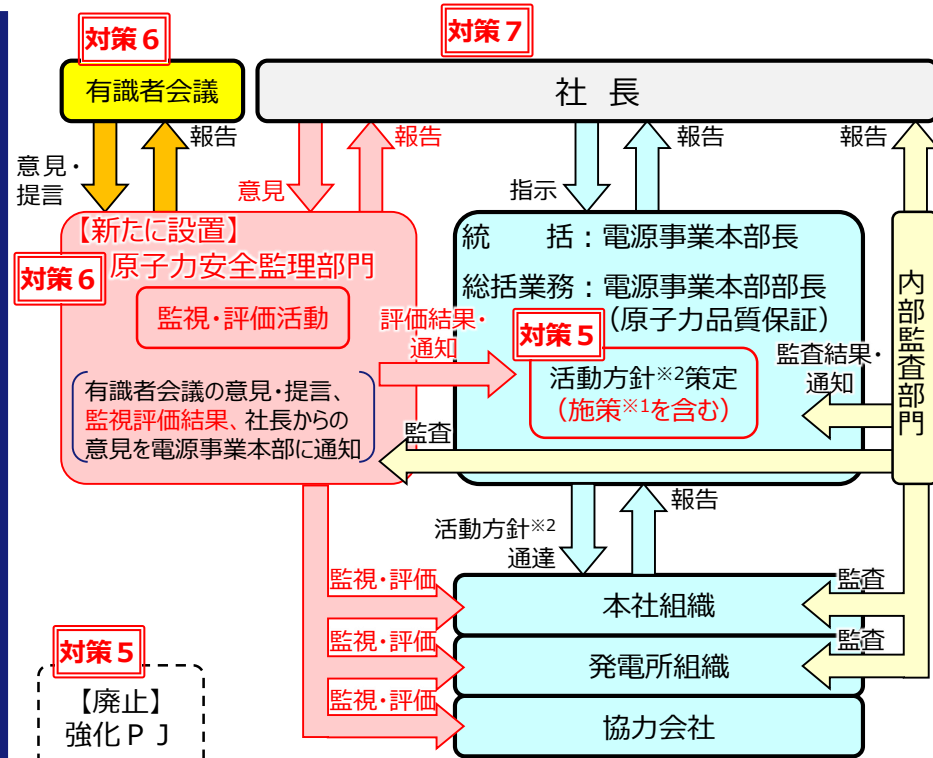
第27回原子力安全文化有識者会議
(2022年3月8日開催)の様子

原子力安全文化の育成および維持活動体制の見直し

- 強化PJを廃止し、原子力安全文化の育成および維持活動は電源事業本部に集約する。
- 独立した立場で監視・評価活動を行うため、社長直属の原子力安全監理部門を設置する。



【体制の見直し前】



【体制の見直し後】

- 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：原子力安全監理部門の設置
- 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

※1 施策：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 活動方針：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

保安規定の変更内容（1 / 3）

▶ 対策5、対策6、対策7に係る保安規定の変更要否を検討し、次のとおり保安規定を変更することとする。

第2条の2（関係法令および保安規定の遵守）

1. 原子力安全監理部門を設置することに伴って、原子力安全監理部門長の関係法令および保安規定の遵守に関する職務等について、第2条の2(4)、(7)および(10)に規定する。《対策6(1)》

第2条の3（安全文化の育成および維持）

1. 特重非公開ガイド誤廃棄事案の報告遅れを含む過去の不適切事案の原子力安全文化に係る教訓を踏まえた事項を含めて構成し、これを当社が原子力事業者の責務として、保安規定第2条の3（安全文化の育成および維持）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、④安全文化の状態の自己評価と監視に取り組み、②③保安活動に携わるすべての人の①「常に問いかける姿勢」「報告する文化」をはじめとする安全文化について、①絶えず育成し、および維持する。

（注）丸囲み数字下線部は、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」の継承する教訓事項を示している。

2. 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等を削除する。《対策5(1)》

第3条（品質マネジメントシステム）

1. 原子力安全監理部門を新たに設置することに伴って、以下の記載を追加する。《**対策6（1）**》
 - （1）原子力安全監理部門が実施する安全文化の状態の監視・評価に関するプロセスについて、第3条の図1に記載を追加する。
 - （2）原子力安全監理部門の品質マネジメントシステム文書を制定することについて、第3条4.2に規定する。
 - （3）原子力安全監理部門が行う安全文化の状態の監視・評価業務を品質マネジメントシステムのプロセスの1つとして位置付けることから、その管理責任者として原子力安全監理部門長を任命することについて、第3条5.5.2(1)に規定する。
 - （4）原子力安全監理部門から提供される安全文化の状態の監視・評価結果をマネジメントレビューに用いる情報の1つとして第3条5.6.2(6)に規定する。
2. 経営責任者の原子力の安全のためのリーダーシップとして、第2条の3に記載する事項のうち、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監視が行われるようにすることを、第3条5.1(4)に規定する。《**対策7**》

第4条（保安に関する組織）

1. 原子力安全監理部門を新たに設置することに伴って、原子力安全監理部門を保安に関する組織として位置付けることから、原子力安全監理部門長等の記載を追加する。《**対策6（1）**》

第5条（保安に関する職務）

1. 安全文化の状態の監視・評価活動を行う原子力安全監理部門長、原子力安全監理部門部長およびマネージャー（監視評価）の職務について、第5条第1項(4)、(12)および(14)に規定する。《対策6(1)》
2. 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6(2)》
 - (1) 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。
 - (2) 原子力安全監理部門長は、「原子力安全監視評価要領」に基づき、健全な安全文化の育成および維持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について適宜有識者会議に報告し提言を受け、有識者会議からの提言を社長へ報告し意見を受けて、それぞれを電源事業本部長に通知することを、第5条第1項(4)に規定する。

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。