

安全文化評価の実施状況

平成20年11月7日

関西電力株式会社

安全文化醸成活動

安全文化醸成活動の経緯

当社は、美浜3号機事故を踏まえ、5つの基本行動方針に基づく再発防止対策に取り組むことにより、安全文化の再構築を着実に進めている。安全文化再構築の取組みが風化することなく、持続していくことが必要であり、そのために安全文化の状況を評価し、改善する仕組みを構築した上で、安全文化醸成活動に取り組んでいる。

平成19年度： 原子力事業本部において安全文化評価を試行実施。
評価の結果、課題、気がかり等から重点施策の方向性を策定。

平成20年度： 安全文化評価の取組みを発電所へ展開。
重点施策への取組みを実施。

⇒ 2

～安全文化とは？～

組織・人が安全確保のために示す行動姿勢(意識や行動)であり、「トップのコミットメント」、「コミュニケーション」、「学習する組織」の3本柱(安全文化の3本柱)が重要。
この3本柱はIAEA(国際原子力機関: International Atomic Energy Agency)を始めとする一般的な知見で、安全文化において重要とされている要素を包含している。

安全文化評価の基本的考え方

評価の目的

原子力事業運営における安全最優先の組織風土(安全文化)を継続的に維持、改善するために、安全文化の劣化の兆候、あるいは組織や人の気がかり事項を早期に把握し、経営層に意見具申することで大きな問題点を未然に防止する。

評価の対象

プラント安全、労働安全、社会の信頼を維持、改善するための美浜3号機事故再発防止対策を始めとした保安活動やCSR活動などを含むあらゆる活動とする。

評価の方法

a. 3つの切り口による評価

組織・人の意識、行動

安全文化の3本柱の観点から、具体的な評価の視点(14項目。平成19年度は13項目)を設定して評価を実施。

安全の結果(プラント安全、労働安全、社会の信頼)

トラブル傾向分析等から評価を実施。 における問題の有無等を抽出。

外部の評価(地域、原子力保全改革検証委員会等)

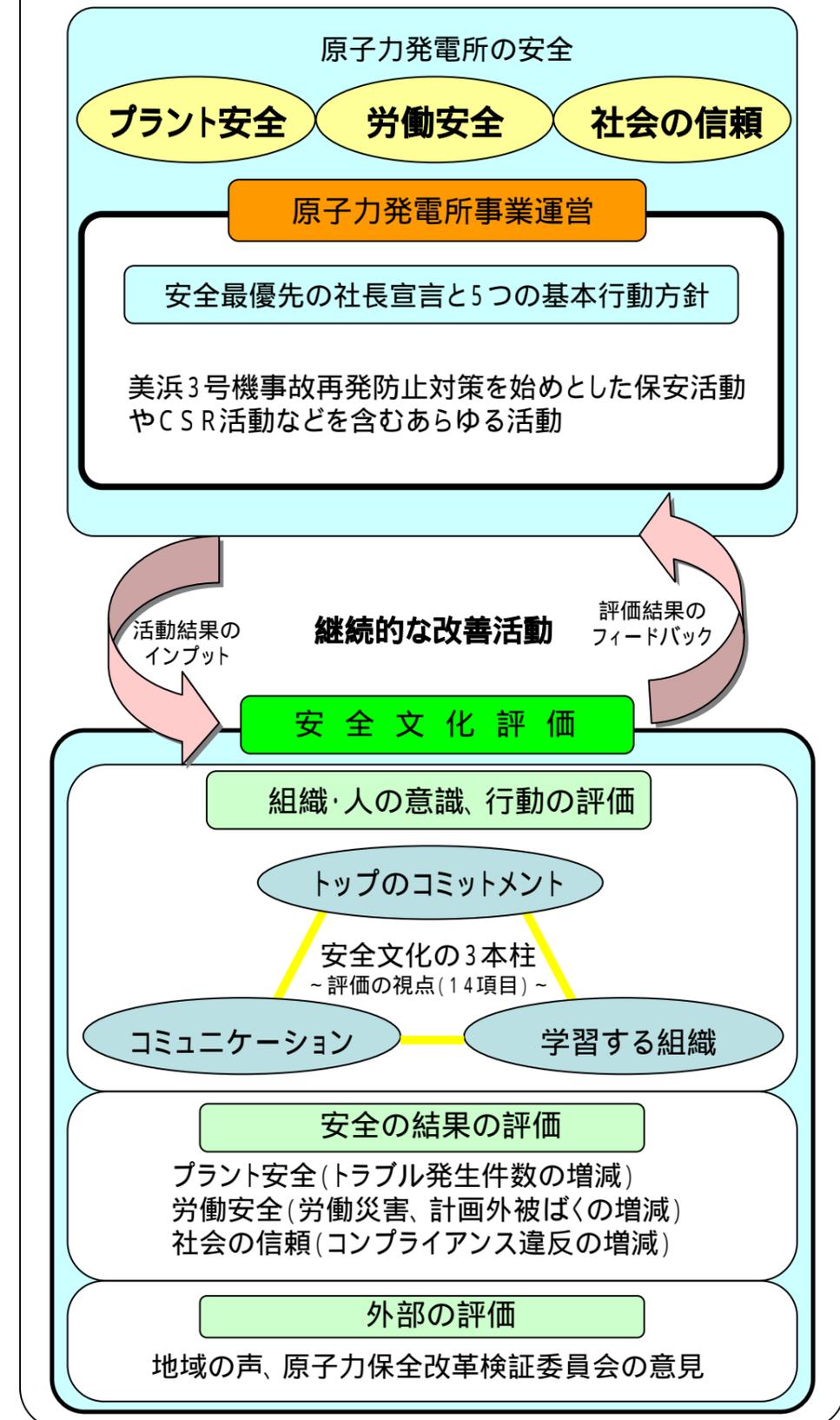
社会の受け止めから評価を実施。 における問題の有無等を抽出。

b. 評価に活用する情報

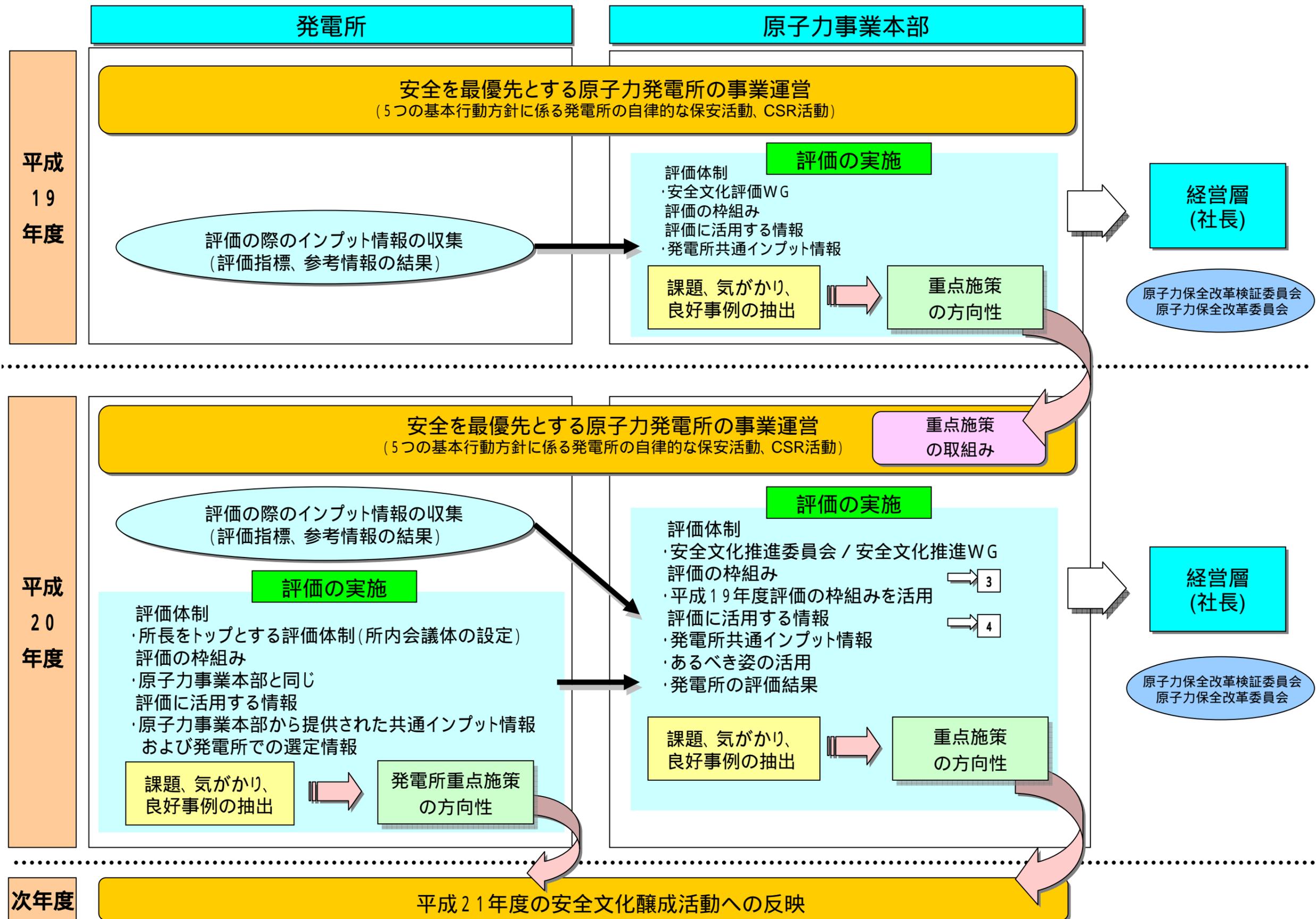
評価にあたっては の評価の視点に基づく代表的な指標や参考情報を設定し、それらをインプット情報として、 のトラブル等の分析結果、 の言語情報などを含めて総合評価を実施。 ⇒ 4

⇒ 3

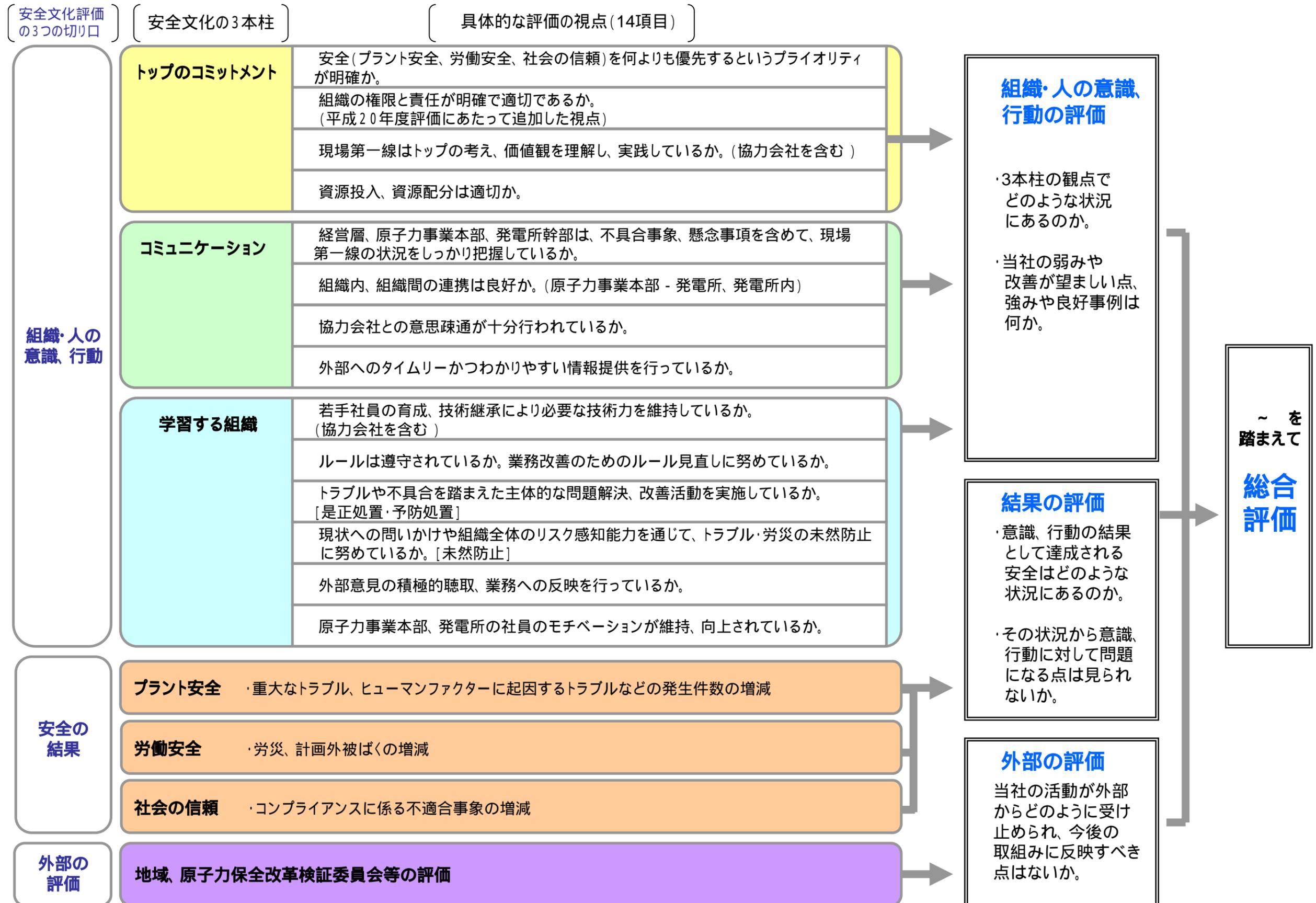
安全文化醸成活動の概要



平成20年度安全文化評価の取組み ~安全文化評価の発電所展開~



安全文化評価の枠組み



評価の視点を踏まえた指標、参考データ

安全文化の評価にあたっては、評価の視点に対して代表的な指標を設定するとともに、指標以外の情報も活用して総合的な評価を実施する。

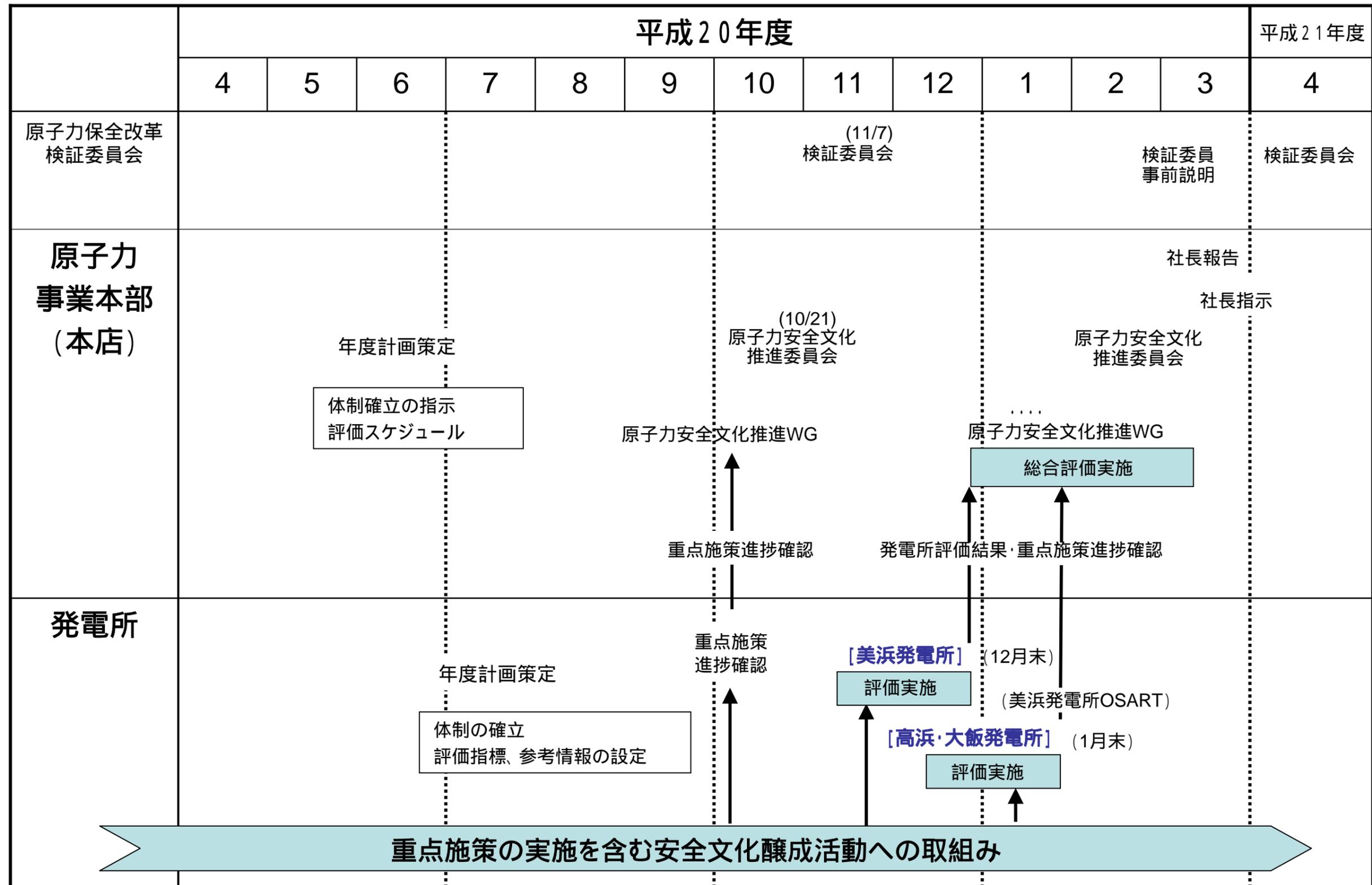
		評価の視点	評価に活用する情報 (例)	
			指標	指標以外の参考情報
組織 人の意識、 行動の評価	トップの コミットメント	安全(プラント安全、労働安全、社会の信頼)を何よりも優先するというプライオリティが明確か。	・社員・協力会社アンケート(安全最優先の取組み) ・安全最優先等に関する経営層、幹部のメッセージ回数	・経営計画・運営計画における安全最優先の位置付け ・INSSアンケート(組織の安全姿勢 等)
		組織の権限と責任が明確で適切であるか。	・根本原因分析で組織の権限と責任に起因すると指摘された件数	・INSSアンケート(組織の安全姿勢 等)
		現場第一線はトップの考え、価値観を理解し、実践しているか。 (協力会社を含む)	・社員・協力会社アンケート(安全最優先の取組み)	・定期検査・トラブル対応時の工程策定に当たっての安全最優先の反映状況
		資源投入、資源配分は適切か。	・時間外労働実績、経年劣化・安全対策工事費 ・新規採用数、要員数	・予算編成方針、予算制度
	コミュニケー ション	経営層、原子力事業本部、発電所幹部は、不具合事象、懸案事項を含めて、現場第一線の状況をしっかり把握しているか。	・発電所幹部による現場パトロール回数 ・膝詰め対話で出てきた課題に対する対応状況	・INSSアンケート(意見が上のほうに届いているか 等)
		組織内、組織間の連携は良好か。 (原子力事業本部 - 発電所、発電所内)	・日常業務を通じたコミュニケーション活動実績 ・運営会議、幹部会議の開催実績 ・CSRアンケート(他部署との意思疎通や連携 等)	・INSSアンケート(話し合える雰囲気か 等) ・CSRアンケート(業務外の意思疎通 等)
		協力会社との意思疎通が十分行われているか。	・社員・協力会社アンケート(社員が現場に出向いているか 等) ・協力会社対話の実施状況、反映状況	・協力会社との日常的なコミュニケーションの取組状況
		外部へのタイムリーかつわかりやすい情報提供を行っているか。	・通報遅れを指摘された件数	・INSSアンケート(一般市民の視点に立った業務遂行 等)
	学習する組織	若手社員の育成、技術継承により必要な技術力を維持しているか。 (協力会社を含む)	・品質マネジメントシステムに基づく社員の力量レベル把握 ・技能認定取得者数	・INSSアンケート(必要な技能を有しているか 等) ・CSRアンケート(技能を向上させる職場雰囲気 等)
		ルールは遵守されているか。業務改善のためのルール見直しに努めているか。	・社内標準改善状況 ・不適合のうちルール違反に関する件数	・図面変更管理への取組状況 ・INSSアンケート(改善提案が提起されているか 等)
		トラブルや不具合を踏まえた主体的な問題解決、改善活動を実施しているか。[是正処置・予防処置]	・不適合発生件数 ・根本原因分析、傾向分析により抽出された課題の対策件数 ・国内外のトラブル情報のフォロー - 状況	-
		現状への問いかけや組織全体のリスク感知能力を通じて、トラブル・労災の未然防止に努めているか。[未然防止]	・ハットヒヤリ収集件数 ・労働安全衛生マネジメントシステムにおけるリスクアセスメント件数	・危機意識の醸成教育の実施状況 ・INSSアンケート(改善提案が提起されているか 等)
外部意見の積極的聴取、業務への反映を行っているか。		・WANO、JANTIのピアレビュー、IAEAのOSART、ロイド社による監査等、外部の意見取得機会とコメント対応状況 ・外部組織のベンチマーク実施回数	-	
原子力事業本部、発電所の社員のモチベーションが維持、向上されているか。	・改善提案提出件数の推移 ・発電所内表彰制度における表彰件数の推移 ・INSSアンケート、CSRアンケート	-		

全視点に共通の参考情報：発電所幹部の意見、膝詰め対話(発電所員との対話)、協力会社との対話

INSS : 原子力安全システム研究所
JANTI : 日本原子力技術協会

WANO : 世界原子力発電事業者協会
OSART : IAEAの運転安全調査団

今後の予定



平成19年度総合評価結果

安全文化評価の目的は、安全最優先がトップから現場に定着しているかどうかについて、**継続的に現状分析を行い、改善への取組みを自律的に行う**ことであり、この活動は**美浜3号機事故再発防止対策の風化防止のために必須**である。
このために、評価活動を通じて、改善すべき課題を抽出してアクションするだけでなく、現状は問題がなくとも将来気がかりな事項について、早期に取り上げ、未然防止に努めることが重要である。

平成19年度評価結果(まとめ)

【組織・人の意識、行動に係る評価】

「トップのコミットメント」、「コミュニケーション」については、美浜3号機事故再発防止対策に取り組んできたことにより、**トップの安全最優先の姿勢が明確であり、経営層と現場第一線のコミュニケーションも実効的に行われている**こと等から、概ね良好な状態にあると評価した。

一方、「学習する組織」については、是正処置プログラム(CAP)活動等の改善活動に鋭意取り組んでいるが、今後とも、**リスク感知能力の向上や確実な技術継承等の諸課題について、自律的かつ継続的な改善が必要**と考える。

【結果指標からの評価】

「コンプライアンス」に係る諸活動は確実に浸透しつつあると評価できるが、「プラントトラブル」および「労働災害」は今年度低減ができなかったことに鑑み、これらの低減のために取り組むべき安全文化上の課題を抽出した。これらの課題は、「学習する組織」等の評価で抽出した課題と一致したものであることを確認した。

【外部の評価】

地域からは、美浜3号機事故再発防止対策への取組みについて、一定の評価をいただいているが、トラブル防止や高経年化への取組みに対して、いまだ不安の声がある。これを踏まえると、地域の安心を得るためには、トラブル低減、防止に努めるとともに、**当社の安全最優先に向けた取組みについて適切に情報発信**していく必要がある。また、原子力保全改革検証委員会からは、安全文化評価の試行について、評価方法、評価内容に対する一定のご評価と、改善に向けたご意見をいただいた。**ご意見を踏まえつつ、継続的なレベルアップに努める**必要がある。

【総合評価】

3つの切り口の評価を総合すると、「学習する組織」を中心に、今後、改善が必要な課題や将来に向けた気がかり事項があることを確認した。合わせて、**安全文化評価の枠組みと、課題や将来気がかりな事項を抽出し未然防止に努める仕組みが構築できた**と評価する。

平成20年度以降の取組み

平成19年度は、指標や定性的なデータと合わせて、発電所幹部ヒアリングや膝詰め対話等、現場からの言語データを踏まえて、安全文化評価WGにて総合評価する形で試行したが、今回の評価活動を通じて留意すべきポイントは、評価の納得性を高めることと考える。

平成20年度からの発電所を含めた安全文化評価活動の本格化にあたって、原子力保全改革検証委員会からいただいたご意見を踏まえつつ、**あるべき姿の策定、より適切な指標の検討、より現場に密着した評価方法の検討等が必要**と考える。

平成20年度安全文化評価要領

	評価体制	評価の対象	評価の枠組み	評価の視点	インプット情報	評価の方法
原子力事業本部	<p>原子力安全文化推進委員会 委員長:原子力事業本部長</p> <p>原子力安全文化推進WG 主査:原子力事業本部副事業本部長 (発電部門統括)</p> <p>事務局: 安全・防災グループ 原子力保全改革推進室</p>	<p>(平成19年度と同じ)</p> <p>・プラント安全¹ ・労働安全 ・社会の信頼²</p> <p>を維持、改善するための美浜3号機事故再発防止対策を始めとした保安活動やCSR活動などを含むあらゆる活動</p> <p>*1: 原子力発電所を安全安定運転させるために求められるすべての安全。すなわち、運転、放射線管理、燃料管理、保守管理、廃棄物管理に伴う安全確保</p> <p>*2: 原子力発電所を運営するために守るべき法令、通達、社内標準等の遵守</p>	<p>(平成19年度と同じ)</p> <p>・組織・人の意識、行動 安全文化の3本柱である ・トップのコミットメント ・コミュニケーション ・学習する組織</p> <p>・安全の結果 ・プラント安全 ・労働安全 ・社会の信頼</p> <p>・外部の評価 ・地域の声 ・原子力保全改革検証委員会のご意見 など</p>	<p>平成19年度の視点(13項目)に「組織の権限と責任が明確で適切であるか」を追加し、14項目の視点で評価する。</p> <p>安全最優先 組織の権限と責任 現場での理解と実践 資源投入・配分 現場実態の把握 組織の連携 協力会社との意思疎通 外部への情報提供 技術力の維持 ルール遵守 業務改善活動 トラブル等の未然防止 外部意見の聴取・反映 社員モチベーション</p> <p>各視点について、「あるべき姿」を設定する。</p>	<p>平成19年度のインプット情報を基本に、重点施策の実施状況、発電所での評価結果を加える。</p> <p>(a)発電所での評価結果 (b)指標・指標以外の参考情報(各種アンケート、各種対話情報含む) (c)トラブル・労災の傾向分析結果 (d)コンプライアンスに係る結果 (e)「重点施策」の実施状況 (f)地域の声 (g)原子力保全改革検証委員会の意見</p>	<p>評価の枠組みの3つの切り口に関する評価、ならびにそれらを踏まえた総合評価を行う。</p> <p>(a)「組織・人の意識、行動」について 「評価の視点(14項目)」について、インプット情報を基に「あるべき姿」と対比した評価を行い、「問題」、「やや問題」、「概ね良好」、「良好」の4段階で評価するとともに、傾向評価を行う。 また必要に応じて、「課題」、「気がかり事項」を抽出する。</p> <p>(b)「安全の結果」について 「プラント安全」、「労働安全」、「社会の信頼」について、各々「トラブル」、「労災、計画外被ばく」、「コンプライアンス違反」等の状況およびその傾向分析から評価を行い、「組織・人の意識、行動」に対する「課題」、「気がかり事項」を必要に応じて抽出する。</p> <p>(c)「外部の評価」について 地域の声、原子力保全改革検証委員会のご意見などを踏まえて、当社の活動が外部からどのように受け止められているかを考察し、今後の取組みに反映すべき点を抽出する。</p> <p>(d)前年度の評価結果から抽出された「課題」、「気がかり事項」に対して、対応の継続要否を評価する。</p> <p>(e)安全文化醸成にあたって、全発電所へ懸念できると考えられる「良好事例」を抽出する。</p> <p>総合評価では、抽出された「課題」等から「次年度に取り組むべき重点施策の方向性」を策定する。</p>
発電所	<p>所長をトップとし課長を含む会議体(事務局:安全・防災室)</p> <p>発電所の体制 【美浜】 ・「安全文化推進委員会」を設置 ・各課を小グループに束ねた議論を行う ・協力会社も小グループに参画 【高浜】 ・既存の仕組みである運営会議の場を活用 ・運営状況結果を基に評価を実施 【大飯】 ・「安全文化推進会議」を設置 ・安全文化セルフ評価シートを用いて各課長が評価を実施</p>	原子力事業本部と同じ	原子力事業本部と同じ	原子力事業本部と同じ	<p>原子力事業本部から提供された共通インプット情報および発電所の選定情報</p> <p>(a)各種アンケート結果情報 (b)トラブル・労災の傾向分析結果 (c)根本原因分析結果(個別事象および集積) (d)「重点施策」の実施状況(発電所に展開されているもの) (e)各発電所が必要と認めた情報</p> <p>発電所における指標等の設定の考え方 【美浜】 14項目の評価の視点に対する発電所の取組み事項を明確化し、指標を設定 【高浜】 発電所運営計画実施状況の評価指標を設定し、安全文化評価に活用 【大飯】 発電所総合指標を活用した指標を設定</p>	<p>評価の枠組みの3つの切り口に関する評価、ならびにそれらを踏まえた総合評価を行う。</p> <p>(a)「組織・人の意識、行動」について 「評価の視点(14項目)」について、インプット情報を基に「あるべき姿」と対比した評価を行う。また必要に応じ、「課題」、「気がかり事項」を抽出する。</p> <p>(b)「安全の結果」について 「プラント安全」、「労働安全」、「社会の信頼」について、各々「トラブル」、「労災、計画外被ばく」、「コンプライアンス違反」等の状況およびその傾向分析から評価を行い、「組織・人の意識、行動」に対する「課題」、「気がかり事項」を必要に応じて抽出する。</p> <p>(c)「外部の評価」について 地域の声を踏まえて、当社の活動が外部からどのように受け止められているかを考察し、今後の取組みに反映すべき点を必要に応じて抽出する。</p> <p>(d)前年度の評価結果から抽出された「課題」、「気がかり事項」に対して、発電所としての見解を評価の中に加える。</p> <p>(e)安全文化醸成にあたって、全発電所に懸念できる、あるいは発電所の強みと考えられる「良好事例」を必要に応じて抽出する。</p> <p>総合評価では、抽出された「課題」等から「次年度に取り組むべき重点施策の方向性」を策定する。</p>

平成20年度 評価の視点とあるべき姿

参考3

評価の視点	あるべき姿
安全(プラント安全、労働安全、社会の信頼)を何よりも優先するというプライオリティが明確か。	(1)トップが安全最優先の理念を経営方針等の形でメッセージとして発信し、各組織の長が目指すべき具体的な理想像(ビジョン)を当社社員が真摯に受け止められるような形で提示している。 また、トップは、社会情勢や経営環境を踏まえた運営にあたり、一貫して安全最優先に対して強い責任感をもち、リーダーシップを持って安全最優先を実行(率先垂範)している。(言行一致) (2)トップおよび各組織の長は、協力会社との対話を行う機会を設けて、協力会社へ安全最優先の理念を日々の業務において具体的な要求事項として伝達している。
組織の権限と責任が明確で適切であるか。	(1)トップをはじめとした当社社員の権限と責任を明確化している。
現場第一線はトップの考え、価値観を理解し、実践しているか。(協力会社を含む)	(1)トップのメッセージを当社社員をはじめ協力会社社員に至るまで十分に理解し、安全最優先の価値観を共有している。 また、組織(管理職層)は、トップからの理念・方針・ビジョンなどを日々の保安活動における意欲的な安全目標やその実行計画に展開している。
資源投入、資源配分は適切か。	(1)組織運営において、安全性確保に十分な工事予算と作業期間、適正な労働時間、必要な力量を持った要員の確保など、安全性を十分考慮した人員配置・予算措置等のリソース投入、配分を行っている。
経営層、原子力事業本部、発電所幹部は、不具合事象、懸案事項を含めて現場第一線の状況をしっかり把握しているか。	(1)当社社員は、常日頃から不具合やハットヒヤリ等の軽微な事象、安全上の懸念や顕在化した不具合情報を遠慮なく伝え、適切な報告・連絡・相談を行うことにより、トップから現場に至るまで同じ認識を共有している。(報告する文化) 当社社員は、他者を一人の人間として尊重し、相互の信頼と理解を深め合うことに価値を置いている。 異なった意見を後腐れなく議論できる雰囲気があり、問題点や新しい考え方を受容することができる開放的な雰囲気がある。 当社社員が安全上の懸念や顕在化した不具合情報を意見する際、上司や部下など職場の同僚、あるいは所内外の関係組織から不利益を被るおそれなく(懲罰のおそれがなく)、その意見を確実かつ適正に取り扱うことが組織内の共通認識として存在している。(責任を問わない文化) <small>*:故意で行った行為を免責するものではない</small>
組織内、組織間の連携は良好か。 (原子力事業本部 - 発電所、発電所内)	(2)情報を発受信する両者は、その情報の目的や必要性を理解した上で情報を共有している。
協力会社との意思疎通が十分行われているか。	(1)協力会社との対話が自然体で行われており、協力会社から安全性向上について忌憚なく意見が言える関係が構築されている。また、受けた意見は適切に対応されている。
外部へのタイムリーかつわかりやすい情報提供を行っているか。	(1)トップや管理職は、組織内外、社内外に対して自組織の活動に関する説明責任を果たし、透明性を確保しようとする姿勢を持っている。また、当社社員は、自らの活動に関する透明性を確保しようとする姿勢を持っている。
若手社員の育成、技術継承により必要な技術力を維持しているか。(協力会社を含む)	(1)組織運営において、必要な力量を持った要員の確保など、安全性を十分考慮した人員配置・予算措置等のリソース投入、配分を行っている。 (2)当社社員全体に対して、実践を考えた教育プログラム(OJTを含む)を体系的に整備している。また、職場の適切な単位で自主的な勉強会が行われるなど、組織レベルでの自発的な能力開発が行われている。 (3)適切な資格認定制度や、豊富な経験、技能を有した熟練者を確保する仕組みづくり等により、当社社員の力量確保・技術継承を促進する環境を構築している。 (4)適切な資格認定制度や、豊富な経験、技能を有した熟練者を確保する仕組みづくり等により、協力会社社員の力量確保・技術継承を促進する環境を構築している。
ルールは遵守されているか。業務改善のためのルール見直しに努めているか。	(1)安全性向上と安全文化醸成に資する実効的な品質マネジメントシステムを構築しており、その有効性を継続的に改善している。 (2)組織の意思決定やそのプロセスにおいて、安全性を十分に考慮できる仕組みを構築しており、当社社員及び協力会社社員は、ルールを遵守し、かつ安全に関する改善の姿勢を持って健全な組織運営を行っている。
トラブルや不具合を踏まえた主体的な問題解決、改善活動を実施しているか。[是正処置・予防処置]	(1)社内外・国内外から得られた様々な運転経験(事故・トラブル、技術情報)を、日常業務に適切に反映し、迅速に改善(是正)へと結びつけている。
現状への問いかけや組織全体のリスク感知能力を通じて、トラブル・労災の未然防止に努めているか。 [未然防止]	(1)原子力発電が持つ社会への影響を忘れずに細心の注意を払うべく、リスク感性を高め、日常業務の中でリスクの認識、回避のための対応をしている。 (2)不具合やハットヒヤリ等の軽微な事象が報告された場合、適切に認識し、迅速かつ適切に問題を解決している。 (3)現状の活動やルール等について疑問を持ち、批判的に内省するといった「常に問いかける姿勢」が奨励され、当社社員一人一人が実践している。
外部意見の積極的聴取、業務への反映を行っているか。	(1)外部の公的な評価機関や監査機関、あるいは社内独立監査部門からの指摘を受ける機会を設けており、これら外部の指摘などを、企業活動におけるトラブルの未然防止に有効なリスク情報として活用している。 他プラントの良好事例を改善のための情報として取り入れている(ベンチマーク)。 組織として、社内外の関係者(規制当局、自治体、協力会社、他部門)の声に照らして、日常業務を含む企業活動の目的や方法が、そもそも適切かどうか問いかける姿勢を持って業務を進めている。
原子力事業本部、発電所の社員のモチベーションが維持、向上されているか。	(1)当社社員に対する意欲の向上(動機付け)が図られている。また、当社社員は、高いモチベーションを維持し、裾野の広い技術力を向上させる努力(継続的改善)を続けている。 特に、原子力という技術の特殊性を深く認識し、技術的に妥協せず常に真摯な姿勢で対応している。 (2)あらゆる活動において、当社社員自らが主体的な参加意識を強く持っている。(当事者意識、マイプラント意識、チームワーク)

安全(プラント安全、労働安全、社会の信頼)の結果(平成20年度上期末時点)

プラント安全	労働安全	社会の信頼																																								
<p>トラブル発生件数 (法律、安全協定における異常事象、保全品質情報、その他情報)</p> <p>設備・運用面での分類</p>	<p>労働災害件数(通勤途上災害除く)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>H16</th> <th>H17</th> <th>H18</th> <th>H19</th> <th>H20上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10件 (2件)</td> <td>9件 (1件)</td> <td>7件 (2件)</td> <td>15件 (7件)</td> <td>13件 (4件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>()は経験年数が2年以下の作業員による件数</p> <p>重傷以上、もしくは重傷以上になりえた労働災害件数 (通勤途上災害除く)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>H16</th> <th>H17</th> <th>H18</th> <th>H19</th> <th>H20上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4件 (1件)</td> <td>4件 (2件)</td> <td>3件 (1件)</td> <td>5件 (2件)</td> <td>4件 (2件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>()は重傷災害</p> <p>当社設備不具合に起因する労働災害件数 (協力会社を含む、事務所内災害・交通災害を除く)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>H16</th> <th>H17</th> <th>H18</th> <th>H19</th> <th>H20上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1件</td> <td>1件</td> <td>0件</td> <td>1件</td> <td>0件</td> </tr> </tbody> </table> <p>計画外被ばく発生件数 <基準>計画外で1mSv/日を超えた場合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>H16</th> <th>H17</th> <th>H18</th> <th>H19</th> <th>H20上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0件</td> <td>0件</td> <td>2件</td> <td>0件</td> <td>0件</td> </tr> </tbody> </table>	H16	H17	H18	H19	H20上	10件 (2件)	9件 (1件)	7件 (2件)	15件 (7件)	13件 (4件)	H16	H17	H18	H19	H20上	4件 (1件)	4件 (2件)	3件 (1件)	5件 (2件)	4件 (2件)	H16	H17	H18	H19	H20上	1件	1件	0件	1件	0件	H16	H17	H18	H19	H20上	0件	0件	2件	0件	0件	<p>コンプライアンスに関する不適合件数 プラント運営に直接関係する</p> <ul style="list-style-type: none"> 法令(安全協定を含む)の意図的な違反件数 0件 社内ルールの意図的な違反件数 0件 <p>(情報漏えいは、意図的でないものも含む)</p>
H16	H17	H18	H19	H20上																																						
10件 (2件)	9件 (1件)	7件 (2件)	15件 (7件)	13件 (4件)																																						
H16	H17	H18	H19	H20上																																						
4件 (1件)	4件 (2件)	3件 (1件)	5件 (2件)	4件 (2件)																																						
H16	H17	H18	H19	H20上																																						
1件	1件	0件	1件	0件																																						
H16	H17	H18	H19	H20上																																						
0件	0件	2件	0件	0件																																						
<p><傾向> 平成20年度上期のトラブル発生件数は減少傾向である。 運用管理面のトラブル件数は大幅に減少傾向である。</p>	<p><傾向> 昨年度と比べ増加傾向である。 昨年度と比べほぼ横ばい又は増加傾向である。 発生していない。 発生していない。</p>	<p><傾向> プラント運営に直接関係するコンプライアンスに関する不適合は発生していない。</p>																																								