

第12回原子力保全改革検証委員会で いただいた意見への対応状況について

平成21年10月30日
関西電力株式会社

第12回 原子力保全改革検証委員会で頂いた意見への対応状況

平成21年10月30日

分類	意見	対応状況
再発防止対策の実施状況	<p>監査で現場業務の実施状況を確認する場合には、会合回数やアウトプットだけでなく、結果には表れてこない現場が苦労している点を良く見て、そこから問題点を抽出するような前向きな監査になるように心掛けてほしい。</p>	<p>ご指摘の趣旨を踏まえ、今後の監査においても引き続き心がけていきます。経営監査室の監査においては、計画通りできていない箇所やルールに従っていない箇所等を指摘するだけに留まらず、なぜ、そうなったのか、背景や原因についても掘り下げるように努めているところです。</p> <p>また、他所の監査で得た知見などを踏まえて、改善の方向性についても助言できるようにしています。被監査箇所だけの対応では、解決しないような場合には、原子力事業本部など上位機関に対して問題提起をするように努めています。</p>
重点施策の実施状況	<p>「上司から部下への問いかけ」の効果把握のアンケートは、効果の数字による定量的な把握だけに終始せず、少数意見の内容の分析、率直な意見の抽出等ができるように工夫し、質的な把握を目指してさらに展開していくことが必要と思う。</p>	<p>「上司から部下への問いかけ」の効果把握のアンケートは、選択肢による数値データだけでなく、理由等の言語情報も収集し、率直な意見を抽出することができました。今後も年1回程度、実施していくこととしており、その中で、引き続き率直な意見の抽出に努め、少数意見についても内容の把握やそれらの分析を行っていきます。</p>
	<p>重点施策として取り組まれ日常業務に移行されたものについて、今後どのように監査していくのか検討しておく必要がある。</p>	<p>ご指摘のように、今後、日常業務に移行する施策が増えてくることが予想されることから、それらの施策について、どのように監査するかを検討していく必要があると考えています。具体的には、H21年度は、重点施策から日常業務に移行した初年度であることから、日常業務移行分全てについて、下期にその実施状況を監査する予定です。</p> <p>また、H22年度以降については、原子力安全文化推進委員会等による日常業務移行分のフォロー状況、下期の監査等も踏まえ、日常業務移行分の監査をどのように行っていくか検討を行ってまいります。</p>
安全文化評価の実施状況	<p>アンケートは、その目的を明確に伝えることによって、関電としてどうあるべきかとか、発電所がどうあるべきかというような建設的で具体的な提案を、回答者が出すことを促すようなものにする 것도大切である。</p>	<p>社員・協力会社アンケートの実施にあたっては、アンケートの依頼文書にその目的を記載しております。（「再発防止対策に込めた思いを風化させることなく、日々の発電所運営に取り組んでいくため、自らの活動を定期的に確認し、改善していきたい」「幅広い意見をお伺いし、私たちの活動に活かす」）</p> <p>また、これまでのアンケートで頂いたご意見を反映した改善事例についても、あわせて紹介しています。（日常業務の見直し、社員のマナー向上、快適な職場環境づくり、等）</p> <p>今後とも、アンケートを回答していただく皆さまから、建設的で具体的なご提案がいただけるよう、継続的な改善を図ってまいります。</p>
	<p>良好事例を水平展開するにあたっては、機械的に水平展開するのではなく、各発電所の状況をよく踏まえて判断することが大切である。</p>	<p>原子力部門評価で抽出した「良好事例」については、原則として、各発電所の実状に合わせて判断し、採否を検討できるようにするため「慫慂する」取り扱いにしています。ただし、各発電所に共通して実施することが好ましい事例については、各発電所に状況を確認した上で、次年度の年度計画に含めることなどにより水平展開を行います。具体的には、H21年度においてはH20年度の良好事例「協力会社が参加した評価」や「傾向評価」を3発電所に水平展開することとしています。</p>

第12回 原子力保全改革検証委員会で頂いた意見への対応状況

平成21年10月30日

分類	意見	対応状況
安全文化評価の実施状況	安全文化の評価にあたっては、原子力事業本部は、全体評価だけでなく、各発電所で頑張っている様についても評価すべきであると思う。	各発電所で頑張っている様については、各視点毎の評価結果の欄に発電所の取組みの「良好事例」を記載し、見えるようにしています。今後も各発電所の「良好事例」を積極的に取り上げ、発電所の良好な取組みが評価されるようにしていきます。 また、H20年度については、現場の活動において改善傾向が感じられるかどうかについて矢印を用いた「傾向評価」を一部の発電所において実施しましたが、H21年度はこの「傾向評価」を3発電所において実施することとしており、各発電所が頑張っている様がより明確になると考えています。
	評価の視点の14項目それぞれについて、その項目の特性に応じ、パフォーマンスを主体に見て、行動を評価すればよいのか、エフォート、アクティビティそれ自体を見て評価すればよいのかを整理した方が、評価の納得性や次の活動に繋がると思う。 H21年度は、安全文化をより確固たるものにしようという大目標の下で、それぞれの視点や指標の意味づけを改めて考えていくことが大切だと思ふ。	H21年度の評価に用いる指標に対して、「パフォーマンス指標」または「エフォート指標」の整理を行っており、評価に際してはパフォーマンスが主体か、アクティビティが主体かを意識しつつ検討していきます。 また、H21年度は「傾向評価」を3発電所においても実施することとしており、現場が努力している様がより明確に表現できると考えています。さらに、発電所にて取り組んでいる「良好事例」についても引き続き抽出、懸念を図るとともに、「重点施策」についても、結果だけでなく、その施策に取り組むに当たったプロセスの状況等も勘案する等、現場がやりがい感を持てるような評価となるよう工夫していきます。
	発電所毎に安全文化評価の取組みの仕方に少し違いがあるようであるが、社内的にはある程度発電所の自律性を尊重するという事でよいと思う。ただし、3発電所を移動している協力会社社員が関わってくる部分では、ある程度統一的な姿を見せ、協力会社の方々が困ることのないようにしておくことも、安全文化醸成の観点では必要だと思ふ。	3発電所の安全文化評価への取組みについては、各発電所の自律的な活動を尊重しつつも、「評価の視点」、「あるべき姿」、「インプット情報」に加え、所長をトップとする会議体による議論を行うことなど、枠組み、評価方法について統一を図っています。 特に、H21年度は「協力会社が参加した評価」を3発電所で共通して実施していくことにしており、安全文化評価活動への協力会社の関与が大きくなりますので、協力会社の方々がスムーズに評価活動に参画いただけるよう、実施方法等については、発電所の自律性や独立性に配慮し、原子力事業本部、3発電所で十分調整した上で、実施していきます。
	上下関係にある組織間では、指揮命令(意思決定と実施の責任)と情報共有(社内的透明性)の問題が生じやすい。そのような問題を予防するためには、それらの全体的な枠組みを共有し、活動の進展を見える化しておくことが重要である。	原子力事業本部と各発電所間での連携強化については、上下組織の連携における問題点、および原子力事業本部/各発電所での内部連携における問題点を抽出することとしており、ご指摘の内容も踏まえ、潜在化している背景や遠因を捉えることによって改善策を検討します。
	評価には目標に対してどういう結果であったか(どのレベルまで達したか)という評価と、現場の活動がどうであったか(十分な活動であったか)という評価の2つあると思う。現場の人達がやりがい感を持ち続け一生懸命活動していることの評価もうまく表現することが、安全文化の醸成につながると思う。	目標に対する結果としては、目標として「あるべき姿」を掲げ、それと現状を比較し、どのレベルに達しているかを4段階評価にて行っています。一方、現場の活動がどうであったかについては、H20年度は矢印を用いた「傾向評価」を一部の発電所において実施しましたが、H21年度はこの「傾向評価」を3発電所において実施することとしており、現場が努力している様がより明確に表現できると考えています。 さらに、発電所にて取り組んでいる「良好事例」についても引き続き抽出、懸念を図るとともに、「重点施策」についても、結果だけでなく、その施策に取り組むに当たったプロセスの状況等も勘案する等、現場がやりがい感を持てるような評価となるよう工夫していきます。

第12回 原子力保全改革検証委員会で頂いた意見への対応状況

平成21年10月30日

分類	意見	対応状況
安全文化評価の実施状況	安全文化評価を行い対策を講じているにも拘わらず、なぜ労働災害が増えているのか。背景原因の中に従来の解析・再発防止対策では捉えきれない側面があるかもしれないので、発生した労働災害の共通要因や差異等に留意して分析してほしい。	<p>H20年度の取組みにおいては、過年度に発生した労働災害の傾向分析を行い、「基本行動が行われていない」「現場の安全管理が不十分」「KYが未実施・不十分」といった共通の課題を明確にして取組みを実施してきました。今後も、労働災害が発生した際には、共通要因や差異等に留意して分析し、共通の課題に因るものかどうかの確認を行うとともに、必要な対策があれば、都度実施します。</p> <p>また、作業員の安全意識の向上や作業現場での安全管理の向上に向けては、地道に取り組むものが多く、H21年度においても各発電所で個々の取組みを継続し、確実に実施していきます。</p> <p>なお、H21年7月7日に大飯発電所で発生した重大災害の根本原因分析を実施したところ、危険に対する感受性及び注意力が低下しており、これまでと同様の共通要因が見受けられたため、安全体感研修の受講対象者の拡大や、労災事例集の充実など、安全文化における取組みを充実させることとしました。</p>
	例えば教育のように成果が出るのに時間がかかり、なかなかその成果が見えない重点施策については、十分な活動が認められれば、毎年良くやっているという評価が必要と思う。	「重点施策」の評価においては結果だけでなく、その施策に取り組むに当たったプロセスの状況等も評価しています。今後も現場がやりがいを持って活動を継続できるよう、結果のみならずプロセスについても勘案し、適切に評価していきます。
	協力会社との意思疎通については最重点の項目のひとつであると考えており、それに関して多少とも懸念があれば対応する必要があると思う。	協力会社との意思疎通について、H20年度評価では「概ね良好」の評価ではありますが、アンケートの結果等を踏まえ、その強化について「課題」として取り上げました。H21年度はその「課題」に対応するため、「当社・協力会社における意思疎通の強化」を「重点施策」として取り組んでいきます。
	安全文化醸成について原子力事業者が共有できる文化があっても良いのではないかと思う。連携をしっかりとって、先行した良い取組みを拡げていけばいいのではないかと思う。	<p>安全文化醸成活動については、他の事業者とも積極的に情報共有できるよう、IAEA(国際原子力機関)、日本原子力技術協会、電気事業連合会等との場で当社の安全文化醸成活動について情報交換をしています。</p> <p>また、他電力等からベンチマークの依頼もあり、個別の情報交換も行っています。今後も様々な場で、当社の安全文化醸成活動について情報交換をしていきます。</p>