

平成20年12月10日  
北陸電力株式会社

## 第7回再発防止対策検証委員会(8/4)でいただいたご意見について

	主なご意見	当社の考え方
動 ① 自律的・継続的な改革・改善活	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場の作業員や技術者が、自分で考え、動けるように、会社が支援するのはよいが、<u>活動が形骸化につながらないよう、現場の声を拾うという意識を常に持ち続ける</u>こと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「<u>コンプライアンスリーダーとの意見交換</u>」や「<u>安全文化に関する意見交換</u>」を通じ、<u>現場の声を直接確認</u>しているほか、「<u>職場元気度診断</u>」等のアンケート調査の自由意見を分析し<u>施策に反映</u>させることで、活動が形骸化しないよう努めております。</li> <li>主な現場の意見やその反映状況については、今後の再発防止対策検証委員会で報告いたします。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場を統括するのは部・課長の役割。トップの役割も重要ではあるが、<u>結節点としての部・課長の役割を認識することが大切</u>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部・課長の役割の再確認、管理能力向上を目的とした「<u>OJT推進研修</u>」、「<u>コーチング研修</u>」等を<u>確実に実施</u>しております。</li> <li>「<u>安全文化に関する啓発活動</u>」の中で、「<u>トップの意向の組織への浸透</u>」、「<u>積極的傾聴</u>」等の役割について十分周知しております。</li> </ul>
推進 ② 請負者との協働体制の	<ul style="list-style-type: none"> <li>信頼関係が大切といいながら、発注者と請負者では、どうしても力関係に違いがある。<u>グループ会社や請負者と安全文化を共有し、浸透する努力が大切</u>であり、その際には、パートナーシップ、<u>心と心のふれあいといった面に留意</u>する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>工事事前検討会、工事乗込時教育、作業開始時ミーティング</u>等の機会に当社監理員が積極的に参加し、<u>安全意識の共有化</u>を図っております。</li> <li>また、「<u>提言箱制度</u>」(原子力)や「<u>意見交換会</u>」(各部門)等、<u>請負者側が言い出しやすい仕組み</u>や、請負者と合同による<u>工事工法の検討</u>や<u>作業標準の見直し</u>(各部門)等により、<u>請負者との一体感を醸成する工夫</u>をしています。</li> <li><u>心のふれあい</u>という面では、「<u>一声あいさつ運動</u>」、「<u>合同パトロール</u>」(原子力)の他、<u>請負者と一体での行事实施</u>等に取り組んでいます。</li> <li>これらの活動を継続的に推進してまいります。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負者との協働体制推進の取り組みについて、効果の確認を行う必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の工事監理や現場パトロール、また定期的な請負者への監査やヒアリング等の活動を通じて、請負者の品質管理状況等について効果を確認しております。</li> <li>・特に、原子力部門では、発電所で日々取り組んでいる諸活動に対する意識調査として「当社と請負者との一体感醸成」に関するアンケートを定期的実施し、問題点の把握、改善を行いながら、協働体制を推進しています。</li> </ul>
<p>③ コンプライアンス意識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査結果に着実な改善傾向が見られることは評価するが、行動規範やコンプライアンス研修等を繰り返し、社員にコンプライアンスを浸透させる努力を続けることが必要。</li> <li>・関係会社に水平展開している施策の効果の確認を行う必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「コンプライアンス研修」や「集団討議」等の施策は法令遵守に役立っているとの従業員からの評価もあり、内容の充実や改善を行いながら、更なる意識の向上を目指して継続実施しております。</li> <li>・関係会社のコンプライアンス意識に関しては、「研修受講後のアンケート調査」により研修の理解度を確認するほか、「コンプライアンス意識調査」により効果の確認を行っております。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスの徹底は必要だが、一方で「潤いのある職場」、「社員の心身両面への配慮」も大切にすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場懇談会やリフレッシュ行事等を通じ、職場コミュニケーションの活性化を図る他、職場の長は積極的傾聴、職場のモチベーション向上に留意する等、「風通しの良い潤いのある職場づくり」に努めております。</li> <li>・「フレックスタイム勤務制度」や「ノー残業デー」等によるゆとりある職場の実現、長時間労働の防止に向けた「メンタルヘルス教育」等の取り組みにより、今後も「社員の心身両面への配慮」に留意してまいります。</li> </ul>
<p>④ その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原子力トラブル時には、安全性に問題がない場合でも、地元説明を確実に実施してほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・志賀原子力発電所で発生したトラブル等について、地域の目線に立った情報発信に心がけ、情報の透明性向上や理解促進のための活動を行っております。</li> </ul>