

平成20年度発電設備に関する再発防止対策の実施状況について

平成21年3月9日
北陸電力株式会社

当社は、「発電設備に関する再発防止対策の実施状況について(平成20年度)」を取りまとめ、本日、経済産業省原子力安全・保安院および石川県、志賀町等の関係自治体にお知らせいたしました。

<実施状況の概要>

- ・平成20年度、中期的な経営の基本方針である「安全確保を最優先とする事業運営の徹底」と「信頼感と活力ある企業風土の醸成」の実現に向けた企業風土改革のための取り組みとして、前年度に策定した再発防止対策を全て計画通り着実に実施いたしました。
 - 研修、集団討議等、実施回数や人数で目標管理する施策については、全て年度内に進捗率100%を達成する見込みです。
 - 異常事象の对外通報、保安の監督の徹底等、進捗率で管理しない施策については、全て確実に実施いたしました。
 - 制度や体制等の「仕組みづくり」については、平成19年度中に完了しています。
- ・各対策の実施にあたっては、社長を委員長とする「原子力安全信頼回復推進委員会」において、実施状況や効果を確認・評価しながら、更なる改善に結びつけており、再発防止対策は社内へ浸透・定着したと考えております。
- ・また、社外有識者からなる「再発防止対策検証委員会」(平成21年3月6日)においても、「『隠さない風土と安全文化』の定着が着実に進んでいる」との評価を受けました。
- ・今後も、再発防止対策が各職場の自律的な活動として定着し、日常業務に取り込まれるよう努めながら、取り組みを継続してまいります。

以 上

発電設備に関する再発防止対策の実施状況について
(平成 20 年度)

平成 21 年 3 月 9 日

北陸電力株式会社

目 次

1. はじめに-----	3
2. 再発防止対策全般の取り組み状況-----	4
3. 主な対策の実施状況及び効果の確認結果-----	5
(1) 隠さない風土づくり -----	5
(2) 安全文化の構築 -----	9
(3) 自律的・継続的な改革・改善活動の推進・支援 -----	13
(4) 社外とのコミュニケーション充実 -----	14
(5) 請負者との協働体制の推進 -----	17
(6) 再発防止対策の定期的な評価・改善 -----	18
4. 今後の取り組み-----	19

資料 1 再発防止対策検証委員会報告
「志賀原子力発電所 1 号機臨界事故等の発電設備の不適切な事案に係る北陸電力の再発防止対策について
(平成 20 年度評価報告)」

資料 2 平成 20 年度再発防止対策の実施状況

1. はじめに

当社では、平成 11 年 6 月の志賀原子力発電所の臨界事故をはじめとする一連の発電設備の不適切な事案に対する再発防止対策を実施するため、平成 19 年 5 月 21 日、28 項目の具体的な行動計画を策定いたしました。

これまでの発電部門をはじめとする全社一丸となった取り組みにより、平成 19 年度は、再発防止に向けた制度・体制等の整備や構築を完了し、研修や教育などの全ての対策において年度の目標を達成いたしました。

平成 20 年度は、引き続き、中期的な経営の基本方針である「安全確保を最優先とする事業運営の徹底」と「信頼感と活力ある企業風土の醸成」の実現に向けた企業風土改革のための取り組みとして活動を行ってまいりました。

各再発防止対策の実施にあたっては、引き続き、「原子力安全信頼回復推進委員会」（委員長：社長）において効果の確認と評価を確実に行うなどフォローアップに努め、社外有識者による「再発防止対策検証委員会」（委員長：児嶋眞平 京都大学名誉教授）から検証・評価をいただきながら、諸施策を着実に推進してまいりました。

平成 20 年度の取り組みを通じて、再発防止対策は社内に浸透・定着したものと考えております。

加えて、平成 21 年 3 月 6 日に開催された「第 9 回再発防止対策検証委員会」において『『隠さない風土と安全文化』の定着が着実に進んでいる』との評価をいただきました。

本書は、平成 20 年度に取り組んできた再発防止対策の実施状況を取りまとめたものです。

2. 再発防止対策全般の取り組み状況

- H20 年度、中期的な経営の基本方針である「安全確保を最優先とする事業運営の徹底」と「信頼感と活力ある企業風土の醸成」の実現に向けた企業風土改革のための取り組みとして、前年度に策定した再発防止対策に引き続き取り組んだ。
- 今年度は、「隠さない風土づくり」、「安全文化の構築」、「自律的・継続的な改革・改善活動の推進・支援」、「社外とのコミュニケーション充実」、「請負者との協働体制推進」を重点に、再発防止対策（対策数：28）を、全て計画通り着実に実施してきた。
 - ▷ 研修、集団討議等、実施回数や人数で目標管理する施策については、全て年度内に進捗率 100%を達成する見込み。
 - ▷ 異常事象の対外通報、保安の監督の徹底等、進捗率で管理しない施策については、全て確実に実施。
 - ▷ 制度や体制等の「仕組みづくり」については、H19 年度中に完了。
- 各対策の実施にあたっては、実施状況や効果を確認・評価し、更なる改善に結びつけるため、社長を委員長とする「原子力安全信頼回復推進委員会」を 41 回開催（H20/4/1～H21/3/9）し、社内関係機関および部門の長に必要な指示を行い P D C A*サイクルを確実に回すことで、フォローアップを実施している。
 - * Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）
- 以上により、当社としては、再発防止対策は社内に浸透・定着したと考えている。
- また、社外有識者からなる「再発防止対策検証委員会」の第 9 回委員会（H21/3/6）においても、「北陸電力が再発防止対策に真摯に取り組んだ結果、社内の各職場における自律的かつ継続的な改革・改善活動が一段と深まっており、『隠さない風土と安全文化』の定着が着実に進んでいる」との評価を受けた。
- 今後も、経営の基本方針の実現に向けた企業風土改革のための取り組みとして、活動を継続する。対策の実施にあたっては、現場の実態や意見を確認しながら、各職場の自律的な活動として定着し、日常業務に取り込まれるよう努める。

3. 主な対策の実施状況及び効果の確認結果

< > : 評価・改善の内容

(1) 隠さない風土づくり

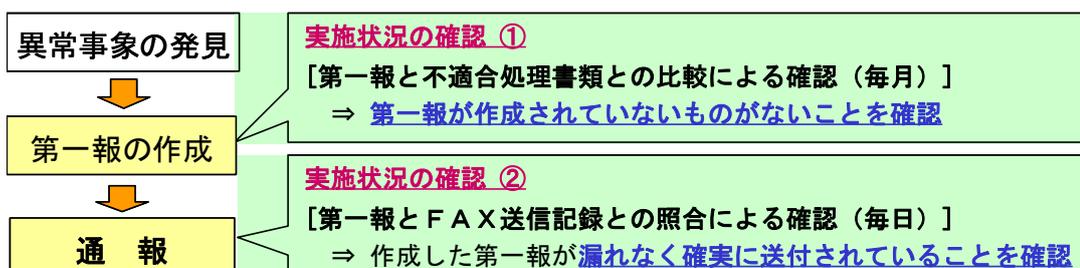
- ・ 志賀原子力発電所において全ての異常事象を対象とした第一報の作成・通報が確実に実施され、情報を出すという意識が高まる等、「隠さない・隠せない意識」が発電所員に着実に定着した。
- ・ コンプライアンス研修等を計画通り実施し、受講者へのアンケート調査、習熟度検査の結果等から、社員のコンプライアンスに対する理解度が高いことを確認した。
- ・ コンプライアンス意識調査を実施し、社員のコンプライアンス意識が向上していることを確認した。

①迅速かつ確実な対外通報・報告体制の徹底

- ・ 「全ての異常事象を対象に、第一報を志賀原子力発電所駐在の保安検査官へ通報」について、ごく軽微な事象を含め毎月約 130 件の通報を実施した。(H20/4～H21/2月の平均通報数)

< 第一報の確実な作成・通報 >

- ▶ 第一報が確実に作成・通報されたか調査した結果、第一報の作成漏れ、通報漏れがなかったことを確認した。
- ▶ 発電所員の意見に基づき、第一報に記載すべき情報の明確化 (H20/10月) を行った。



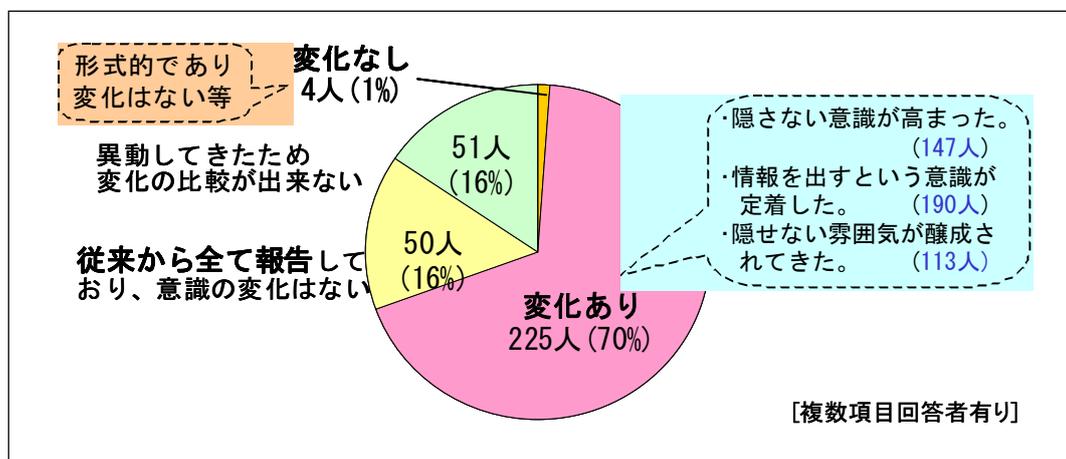
- ・ 社長へ報告すべき全ての事象が原子力発電所長および原子炉主任技術者から確実に報告されていることを確認した。
(H20/4～H21/2月に計9回報告)

＜「隠さない・隠せない仕組み」による志賀原子力発電所員の意識の変化＞

- ▷ 志賀原子力発電所の全所員にアンケート調査(H20/9月)を実施し、「隠さない・隠せない」意識が着実に定着していることを確認した。
- ▷ 今後も取り組みを継続し、「隠さない」意識の更なる浸透を図る。

[志賀原子力発電所員へのアンケート結果 (H20/9月)] <n = 322>

Q. 全ての異常事象を通報することで、「隠さない・隠せない」観点での意識の変化はあったか？



②コンプライアンス研修および管理職の管理能力向上研修の実施

- ・ 経営幹部、特別管理職、一般職へのコンプライアンス研修、管理職の管理能力向上を目的としたOJT研修、コーチング研修等の研修・教育を計画どおり実施した。

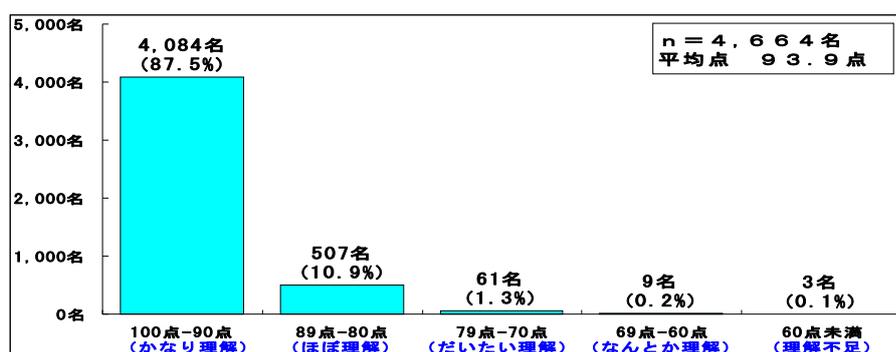
＜研修受講者の自己評価＞

- ▷ 「コンプライアンス研修」、「管理職管理能力向上研修」受講後のアンケート調査により、大部分(約95～99%)の受講者が研修内容を理解していることを確認した。
- ▷ ごく少数の否定的な評価をした社員については、所属長によるフォローを実施した。

<研修の習熟度>

- ▶ 「コンプライアンス研修」の受講者を対象としたe-ラーニングによる習熟度検査を実施した。理解度目標点（80点）到達者は98%以上であり、受講者のコンプライアンスに対する理解度が高いことを確認した。
- ▶ 目標未達者については、所属長の指導のもと、再度、習熟度検査を実施し、全員が理解度目標点に到達した。

[習熟度検査結果（H20/12～H21/1月）] <n = 4,664>



③コンプライアンスメールマガジンの発信

- コンプライアンスに関する社長メッセージ「永原だより」（11回）、コンプライアンスに関する最新情報（11回）を計画どおり発信し、発信したメッセージを集団討議等で活用した。（H20/4～H21/2月）

<メールマガジンの活用実績（H20/4～H21/2月）>

- ▶ 「集団討議」での活用件数： 146件
- ▶ 「職場ミーティング」等での活用件数： 310件 計 456件

④コンプライアンス意識調査の実施

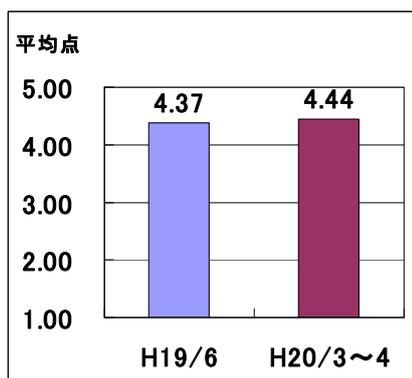
- ・コンプライアンスに関する意識調査を実施し、社員のコンプライアンス意識が向上していることを確認した。調査結果を職場ごとのコンプライアンスリーダーにフィードバックし、各職場での活用を図った。

<コンプライアンスに関する社員の意識の変化>

- ▶ 外部専門組織（電力中央研究所）による全社員対象の意識調査（H20/3～4月）において、各設問で前回調査（H19/6月）と比較して評価が向上した。
- ▶ 今後も定期的（1回/年）に調査を実施し、社員の意識の変化を評価していく。

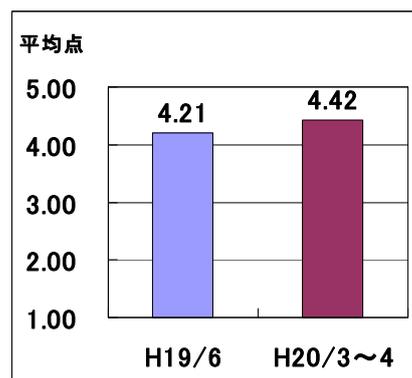
[コンプライアンス意識調査結果（H20/3～4月）] <n = 4,622>

Q 社会の一員として恥ずかしい
ことはできない



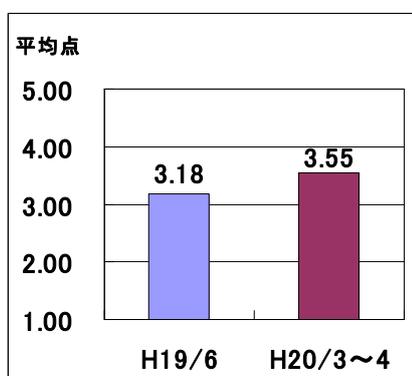
非常によくあてはまる=5点
全くあてはまらない=1点

Q 会社のためなら場合によっては
ルール違反もやむを得ない



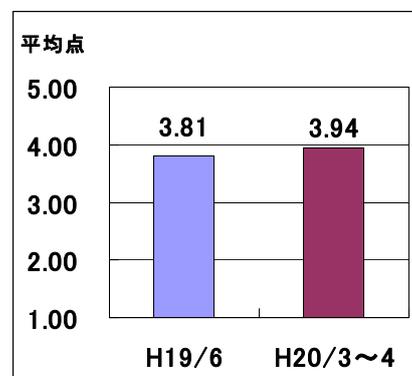
全くあてはまらない=5点
非常によくあてはまる=1点

Q 上司からの指示がおかしいと
思っても受け入れてしまう



全くあてはまらない=5点
非常によくあてはまる=1点

Q 仕事で小さなミスをした
も正直に報告するようにしている



非常によくあてはまる=5点
全くあてはまらない=1点

(2) 安全文化の構築

- ・「安全最優先」の継続的な社内への周知、経営層と現場第一線社員のフランクな対話、失敗事例の知識化・共有化等の施策を計画どおり着実に実施した。
- ・安全文化に関するアンケート調査を実施し、安全最優先の実践、失敗情報の重要視等、社員の安全文化に対する意識や行動が向上したことを確認した。

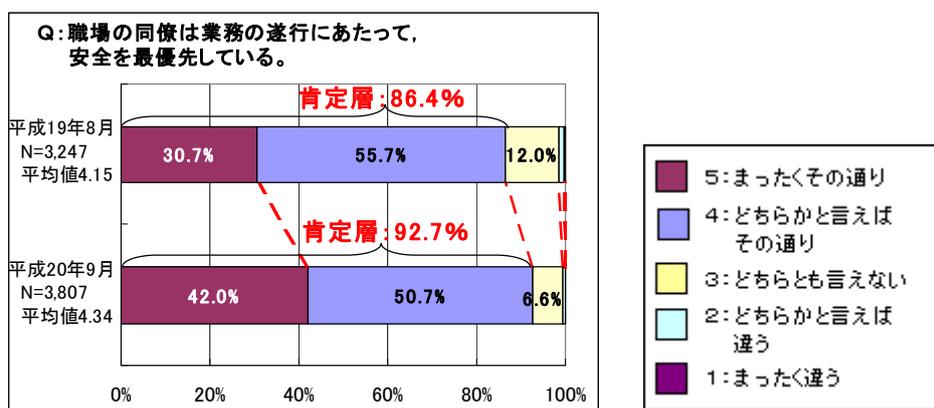
①経営トップからの「安全最優先」の強力な意志表明

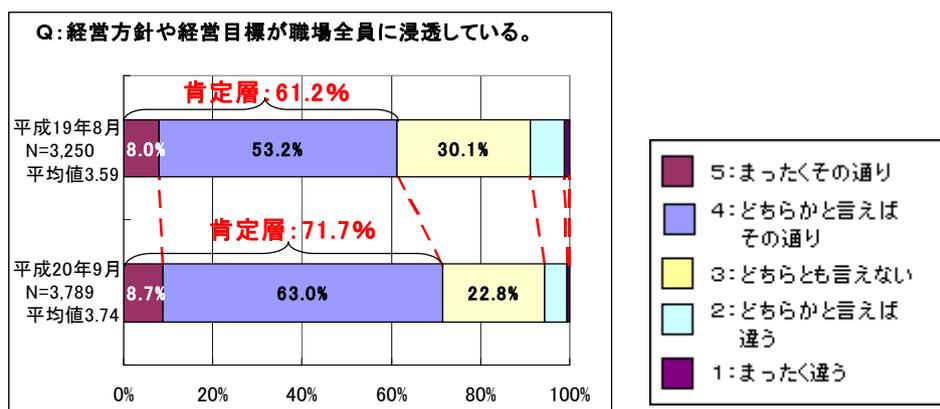
- ・社内報等による、「安全最優先」の意志の社員への継続的な周知徹底を実施した。
- ・「隠さない風土と安全文化」の定着を経営の基本方針とした H20 年度経営計画の社内およびグループ会社社員への周知を実施した。(44 回)
- ・アンケート調査により、社内での「安全最優先の実践」や「経営の基本方針の浸透」が進んでいることを確認した。

<安全最優先に関する社員の意識の変化>

- ▶ 「業務遂行にあたっての安全最優先の実践」、「経営の基本方針の浸透」の社員への浸透が進んでいることを確認。
- ▶ 今後も定期的（1 回/年）に調査を実施し、社員の意識の変化を評価していく。

[安全文化に関する社員アンケート調査結果（H20/9 月）]





②原子力本部、地域共生本部による地域と一体となった事業運営の推進

- ・ 地元の皆さまの「安全・安心」についての思いを、本部連絡会等を通じて共有し、安全最優先意識を徹底した。

<経営層、発電所、原子力部、地域社会部の各部所間での情報共有>

(H20/4~H21/2月)

- | |
|---|
| ①原子力本部連絡会（原則週1回）： 42回
出席者：本部長、副本部長、原子力部長、地域社会部長、発電所長 他 |
| ②原子力本部実務者連絡会（原則週1回）： 37回
出席者：部長、副部长、課長クラス |
| ③原子力部・発電所の業務ミーティングへの相互参加： 毎週参加 |

③経営層と現場第一線社員とのフランクな対話の実施

- ・ 発電部門以外の社員にも対象を拡大し、対話効果の更なる向上を図りながら計画的に実施（233回）し、参加者の対話に対する評価が昨年度より向上していることを確認した。（H20/4~H21/2月）

<フランクな対話に対する評価>

- ▶ 「経営層の熱意が伝わった」、「意見や要望が検討、反映される」、「対話は有意義に思う」との社員の評価が向上した。
- ▶ 今後、幅広い意見交換を促進するためライン外の役員との対話を実施する。

[対話参加者へのアンケート調査結果<YES 回答の比率> (H21/2月)] (n = 2,547)

経営層の熱意が伝わったか？		意見や要望が検討、反映されると思うか？		フランク対話は、有意義だと思うか？	
H19年度	H21/2月末	H19年度	H21/2月末	H19年度	H21/2月末
90%	97%	88%	93%	87%	97%

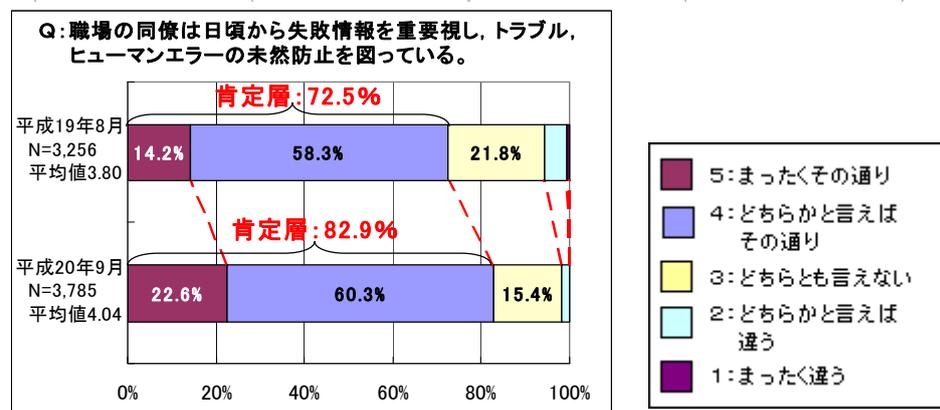
④失敗事例に学ぶ仕組みの推進

- ・失敗事例を知識化・共有化して事故防止に繋げるため、「失敗事例活用連絡会」（全社的な情報共有と水平展開の場）を計画通り開催（5回）した。また、重大な事故・トラブルの背後要因を明らかにする原因分析（7件）を行った。（H20/4～H21/2月）
- ・失敗事例を言い出しやすい風土を醸成するため、業務改善提案制度を活用したヒヤリハット情報の共有化を進めるなど、各施策を計画どおり着実に実施した。
- ・アンケート結果により、失敗情報、ヒヤリハットの知識化・共有化について、社内への浸透・定着が進んでいることを確認した。

<安全最優先に関する社員の意識の変化>

- ▶ 「失敗情報を重要視しトラブル・ヒューマンエラーの未然防止を図る」について、社員への浸透が進んでいることを確認した。
- ▶ 今後も定期的（1回/年）に調査を実施し、評価を行っていく。

[安全文化に関する社員アンケート調査結果（H20/9月）]



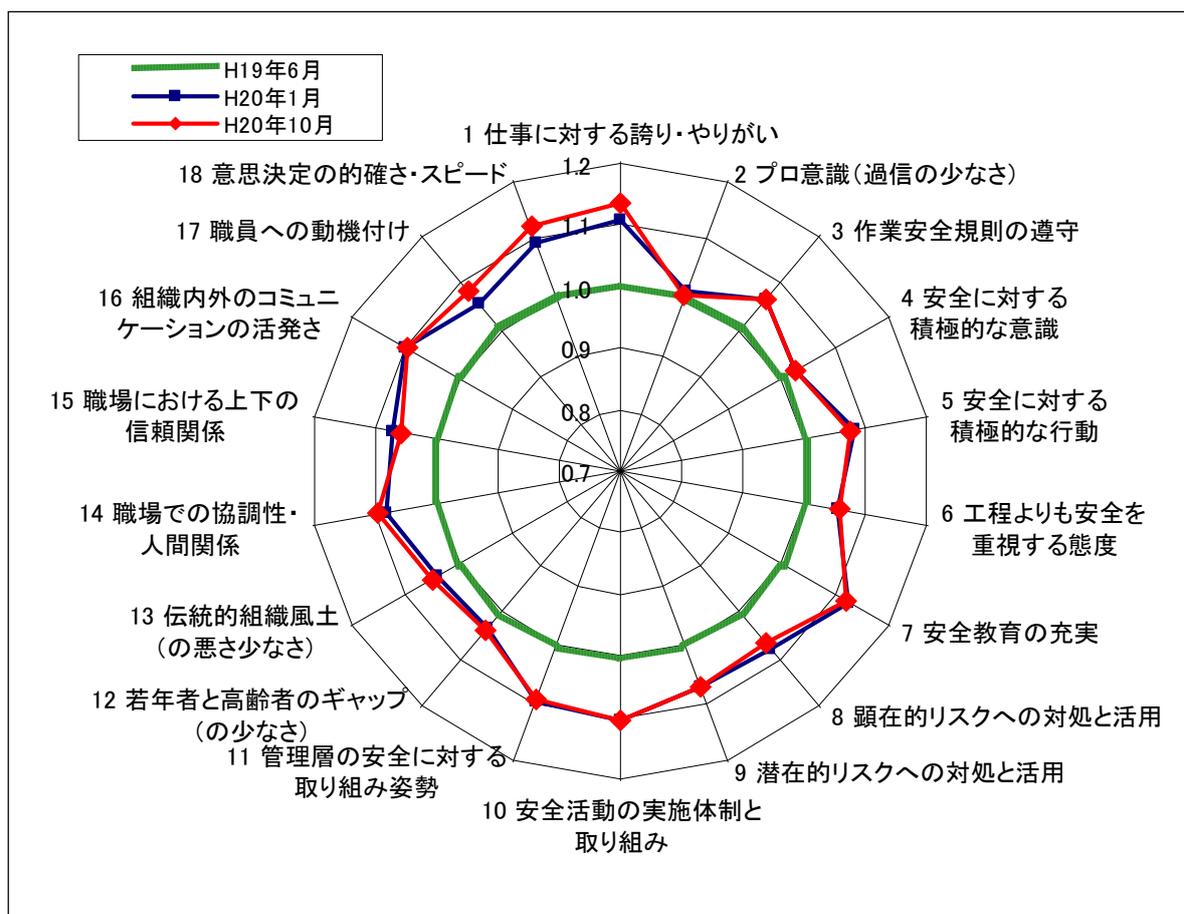
⑤原子力部門の安全文化意識レベル調査結果

- 外部専門組織による問題点の指摘や評価を改善につなげるため、原子力部門の安全文化意識レベルについて、電力中央研究所による調査を実施した。

＜志賀原子力発電所員の安全文化意識レベル（電力中央研究所調査）＞

- ▶ 前回（H20/1月）の調査で、臨界事故公表直後の調査（H19/6月）と比較して顕著に意識レベルが改善し、今回（H20/10月）の調査結果は、概ね前回と同様の水準となっている。
- ▶ 今後も定期的（1回/年）に調査を実施し、評価を行っていく。

〔安全文化意識レベルの調査結果（H20/10月）〕 <n = 296>



(3) 自律的・継続的な改革・改善活動の推進・支援

- ・安全文化やモラルに関する職場単位（全社：373 グループ）での集団討議を計画通り実施（1,765 回）し、職場の風通し改善に役立つ等の効果を確認した。（H20/4～H21/2 月）

< 集団討議に対する参加者の評価 >

- ▷ 集団討議は、自分の考えや行動へ良い刺激となる、職場の風通し改善に効果があるとする評価が高い。
- ▷ 今後、業務に直結した具体的なケーススタディの提供、討議のリーダーとの意見交換の充実に努める。

[討議参加者へのアンケート調査結果<YES 回答の比率> (H21/2 月)] (n=18,376)

意見を十分話せたか？		自分の考えや行動に良い刺激となったか？		職場の風通しに役立つか？<新規>	
H19 年度	H21/2 月末	H19 年度	H21/2 月末	H19 年度	H21/2 月末
88%	92%	95%	98%	-	98%

- ・コンプライアンス研修や職場単位での集団討議等、グループ会社を含めた横断的な取り組みを計画どおり実施した。グループ会社に対しては、研修講師の派遣、集団討議責任者への説明会（3 回）、責任者対象の推進研修（1 回）、討議事例および進行シナリオの提供等を通じた支援を行った。（H20/4～H21/2 月）

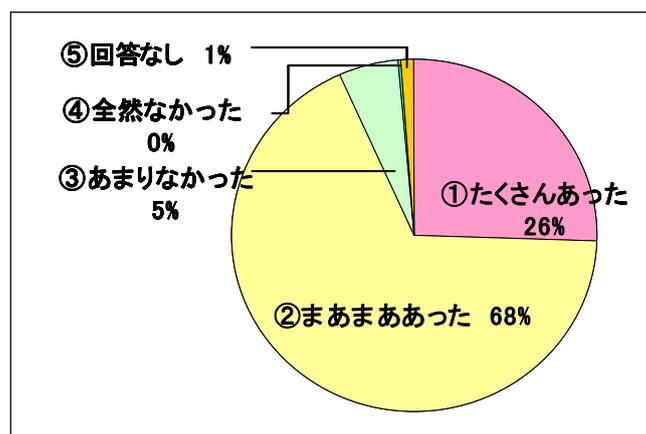
- 安全文化や品質管理に関する啓発活動を全事業所およびグループ会社で実施（101回）し、意識の共有化を図った。集約した意見や要望について、社内で検討を行い、事業所等へのフィードバックを実施した。（H20/4～H21/2月）

<啓発活動に対する参加者の評価>

- 啓発活動により、「安全文化について再確認でき参考となった」との意見が多く、意識の共有化が図られた。
- 集約結果の事業所へのフィードバックを継続するとともに、今後、社員の意見を反映し、各職場の実態に即した情報提供等に努める。

[参加者へのアンケート結果（H21/1月）]（n = 3,699）

Q: 啓発内容について参考になったことはありましたか



(4) 社外とのコミュニケーション充実

- マスメディアや当社広報誌の活用、報道機関への取材機会の提供を通じ、「安全最優先」のメッセージや再発防止対策の取り組み状況等を継続的にお知らせした。
- 訪問活動や説明会・見学会の実施等、地域の皆さまとの双方向の対話活動を継続的に実施した。
- アンケート調査により、当社の「安全最優先の意志表明の取り組み」、「信頼回復に向けた対話活動」等に対する評価が向上したことを確認した。

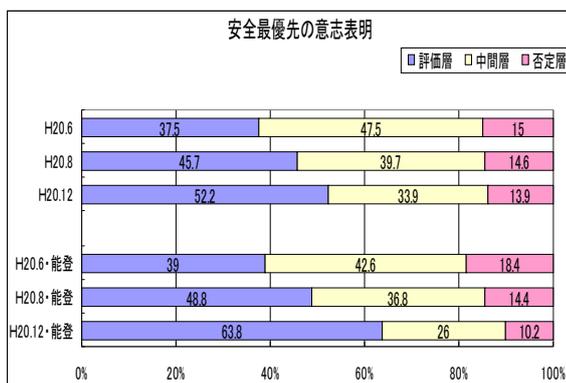
①地域への「安全最優先」メッセージの継続的な発信

- ・マスメディア（新聞、テレビ、ラジオ）や当社広報誌（えるふぷらざ、ハマナスねっと）を通じて、社外に「安全最優先」のメッセージを発信するとともに、再発防止対策の取り組み状況を継続的にお知らせした。
- ・「志賀町ケーブルテレビ」の文字放送、映像放送を活用し、地元に対し発電所情報等をわかり易く、迅速に提供する仕組みを構築した。（H20/10月～）
- ・再発防止対策や安全性向上に関する情報発信を強化するため、「原子力の信頼度向上のための報道公開」（計8回）、「電気の安定供給を守る取り組みの報道公開」（計19回）を適時適切に実施した。（H20/4～H21/2月）

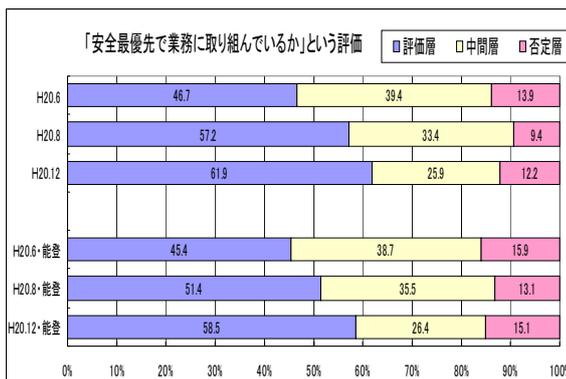
<当社の取り組みに対する地域（北陸3県）からの評価>

- ▷ 「安全最優先の意志表明の取り組み」、「安全最優先での業務への取り組み姿勢」に対する評価層が増加した。
- ▷ 今後も適時適切な安全再優先の情報発信を継続する。

[インターネット調査（H20/6, 8, 12月）結果] <n = 600>



評価層：評価できる
どちらかといえば評価できる
中間層：どちらともいえない
全くわからない
否定層：評価できない
どちらかといえば評価できない



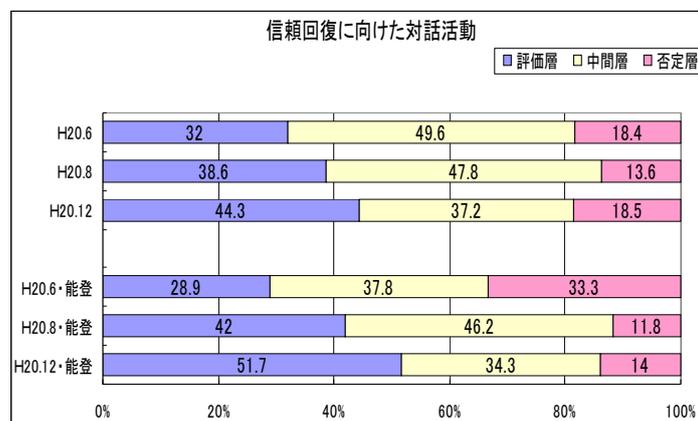
②地域の皆さまとの双方向の対話活動の推進

- 地元をはじめ北陸地域の議員、自治体、経済団体や婦人会等の各種団体に出向き、双方向の対話活動を継続的に実施した。
(訪問活動：約 4,700 名、説明会・見学会：528 回；H20/4～H21/2 月)
- 特に、地元では、日常訪問活動、説明会・見学会、ケーブルテレビ等、あらゆる機会を活用し、発電所の情報を積極的に発信した。
- また、トラブル時を含む発電所情報の公表時には、地元の各界・各層の皆さまを適時・的確なタイミングで訪問し、膝と膝を付きあわせた説明による理解活動を実施した他、女性を含む専門チームを設置し、婦人層への対話活動を強化した。

< 当社の取り組みに対する地域（北陸3県）からの評価 >

- ▷ 「信頼回復に向けた対話活動」に対する評価層が増加した。
- ▷ 今後も、双方向の対話活動を継続的に実施する。

[インターネット調査 (H20/6, 8, 12 月) 結果] <n = 600>



評価層： 評価できる
 どちらかといえば評価できる
 中間層： どちらともいえない
 全くわからない
 否定層： 評価できない
 どちらかといえば評価できない

(5) 請負者との協働体制の推進

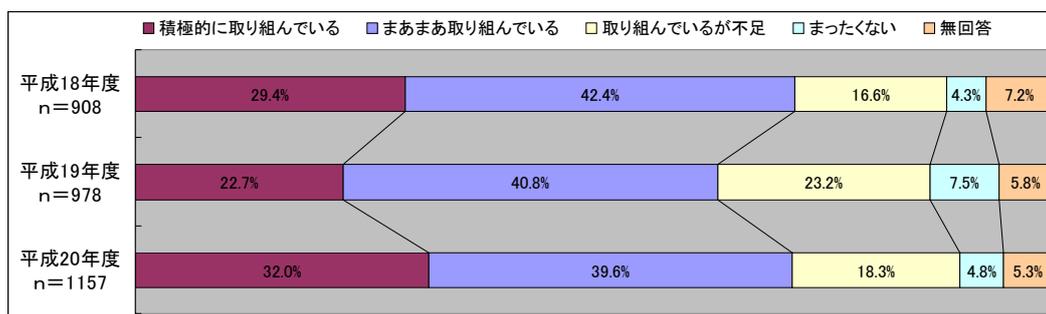
- 工事着工前の事前検討会、当社と請負者合同での安全パトロール、工場訪問を通じた品質・安全管理指導を、各部門（原子力、水力、火力、流通）において計画通り実施した。
- 当社と請負者との責任区分を明確にした工事の発注・契約を行うとともに、当社が実施すべき竣工検査、使用前社内検査を確実に実施した。
- 「提言箱制度」（原子力）、「意見交換会」（各部門）等の請負者側が言い出しやすい仕組みや請負者と合同での取り組みを通じ、請負者との一体感醸成に努めるとともに、「一声あいさつ運動」（原子力）や請負者と一体での行事（各部門）など、心のふれあいにも留意した。

<原子力部門「当社と請負者との一体感醸成」に関するアンケート>

- ▶ 現場の疑問や要望等の反映について、当社が「積極的に取り組んでいる」、「まあまあ取り組んでいる」という肯定層が回復しており、当社の取り組みを請負者等の約7割が評価している。
- ▶ 当社の対応が「遅い、形式的」等の意見があることから、今後も「提言箱制度」等の施策を継続的に実施する。

[一体感醸成に対する調査結果（H20/5月）]

Q. 現場の疑問や要望等の反映に対する北陸電力の取り組みについてどう思いますか。
（協力会社等への質問）



(6) 再発防止対策の定期的な評価・改善

- ・原子力安全信頼回復推進委員会（委員長：社長）を41回開催（H20/4/1～H21/3/9）した。委員会では、再発防止対策の実施状況・効果・定着度を評価し、対策を継続的に改善するために、社内関係機関および部門の長に必要な指示を行った。また、再発防止対策検証委員会の意見を踏まえ、具体的な対応策を検討・実施した。

[原子力安全信頼回復推進委員会の指示事例]

- ・コンプライアンスリーダーのヒアリングを通じたコンプライアンスの実態把握
- ・フラクナ対話の対象層等の見直し
- ・安全最優先に関するアンケートを各部門・現場でのアクションにつなげるためのフィードバック実施
- ・工事の前後においてトラブル防止のための安全・品質管理を徹底
- ・情報管理の徹底についての再周知

- ・社外有識者による再発防止対策検証委員会（委員長：児嶋眞平 京都大学名誉教授）を3回開催（H20/4～H21/3月）した。委員会では、中立的な立場から再発防止対策の実効性の検証・評価を行った。

[再発防止対策検証委員会の意見反映例]

- ・グループ会社社員を対象とするコンプライアンス意識調査実施
- ・部店長クラスを対象とするコンプライアンス研修実施
- ・請負者との一体感醸成の状況を把握するためのヒアリング調査実施
- ・チェルノブイリ等の原子炉の構造、事故の技術的な解説の社員への周知

4. 今後の取り組み

- 再発防止対策は社内に浸透・定着し、対策の効果も確認できました。今後も、「隠さない風土と安全文化」の定着に向けた企業風土改革のための取り組みとして、活動を継続してまいります。
- 対策の実施にあたっては、社員の意識調査結果や現場の実態・意見を確認しながら、各職場の自律的な活動として定着し、日常業務に取り込まれるよう努めてまいります。
- 各施策の実施状況や効果を定期的に確認・評価しながら、PDCA サイクルを確実に回し、その内容について、引き続き再発防止対策検証委員会で検証・評価していただきます。
- 当社の取り組み内容および再発防止対策検証委員会における検証結果につきましては、定期的かつ継続的に公表するとともに、地域の皆さまに対し積極的な説明を行ってまいります。

以上

志賀原子力発電所 1号機臨界事故等の
発電設備の不適切な事案に係る
北陸電力の再発防止対策について
(平成 20 年度評価報告)

平成 21 年 3 月 6 日

再発防止対策検証委員会

<資料一覧>

平成20年度再発防止対策の評価

添付資料1. 再発防止対策検証委員会 委員名簿

添付資料2. 再発防止対策検証委員会 開催実績

平成20年度再発防止対策の評価

北陸電力は、平成11年6月の志賀原子力発電所1号機臨界事故をはじめ、発電設備全般における不適切事案を受けて、平成19年4月に社長を委員長とする原子力安全信頼回復推進委員会を社内に設置し、平成19年5月21日に経済産業大臣へ提出した28項目の再発防止対策に取り組んできた。

当再発防止対策検証委員会（以下、検証委員会と略す）は、北陸電力の再発防止対策の妥当性と実施状況を、一般市民、地元、経済団体、学識経験者など多様な視点から厳正に検証・評価することを任務としており、平成19年度は、6回の検証委員会を開催し、平成20年3月に、「北陸電力において、原子力安全信頼回復推進委員会を中心とする評価・改善のPDCA^{*}サイクルが確立され、再発防止対策としての取り組みが定着した」との評価を行った。

※ Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）

平成20年度も、北陸電力では、引き続き、社長を委員長とする原子力安全信頼回復推進委員会において、実施状況や効果の確認結果を審議し、社内の関係機関・部門の長に対して必要な行動計画の指示を行うなどフォローアップに努め、「隠さない風土と安全文化」の定着に向けた企業風土改革に取り組み、再発防止対策を継続してきた。

検証委員会は、同社の取り組みについて、「隠さない風土づくり」、「安全文化の構築」、「自律的・継続的な改革・改善活動の推進・支援」、「社外とのコミュニケーション充実」、「請負者との協働体制の推進」の5つの重点検証テーマを中心に、各対策の実施状況、効果の確認結果等を検証・評価してきた。

まず、平成20年度の実施状況について、28項目全ての対策（61施策）が年度計画に基づき確実に実施されていること、および実施回数や人数等により進捗率で管理する施策が平成21年3月末までに全て100%に到達する予定であることを確認した。

また、同施策の効果の確認が、社内外のアンケート調査や理解度テスト等の客観的な手法により、定期的実施されており、社員のコンプライアンスや安全最優先に対する意識の浸透・定着が進んでいることを確認した。

さらに、「経営トップと現場との結節点としての部課長の役割を認識する」、「請負者との協働体制推進について効果の確認を行う」などの検証委員会からの意見に対して、北陸電力は積極的に対応してきたこと、および水素濃度上昇など異常事象が発生した際に事実を直ちに公表するとともに、原因分析を行ない、再発防止対策を適切に講じていることを確認した。

3月6日に開催した検証委員会で、委員一同は、平成20年度における再発防止対策の実施状況および下記5つの重点検証テーマに関する検証を総括した。北陸電力が再発防止対策に真摯に取り組んだ結果、社内の各職場における自律的かつ継続的な改革・改善活動が一段と深まっており、「隠さない風土と安全文化」の定着が着実に進んでいると評価する。

<隠さない風土づくり>

- ・全ての異常事象の第一報の作成・通報が確実に実施され、情報を出すという意識が高まるなど、「隠さない・隠せない意識」が原子力発電所員に着実に定着していること。
- ・コンプライアンス研修および管理職の管理能力向上研修が計画どおり確実に実施され、受講後のアンケート調査、習熟度検査において、社員のコンプライアンスに対する理解度が高い状態にあること。
- ・コンプライアンスメールマガジンが計画どおり発行され、各職場では集団討議や職場ミーティング等の機会に十分活用されていること。
- ・社員のコンプライアンス意識調査において、各設問で平均点が前年度に比べて上昇しており、社員へのコンプライアンス意識の定着が進んでいること。

<安全文化の構築>

- ・社内報等を通じて「安全最優先」の社員への周知徹底が図られており、アンケート調査において、「業務遂行にあたっての安全最優先の実践」、「経営の基本方針の浸透」に対する肯定層が増えていること。
- ・原子力本部、地域共生本部による地域と一体となった事業運営により、経営層、発電所、原子力部など、各部所間での連絡を緊密に取り、地元の意見や声が共有化されていること。
- ・経営トップとのフランクな対話が、発電部門以外の社員にも拡大した上で計画どおり実施され、対話参加者による評価が向上していること。
- ・失敗事例に学ぶ各施策や教育が計画通り実施され、アンケート調査において、「失敗情報の重要視」に対する肯定層が増えていること。また、事故・トラブル発生時には、再発防止対策の策定、実施、公表が適切に行われていること。

<自律的・継続的な改革・改善活動の推進・支援>

- ・安全文化やモラルに関する職場単位での集団討議が計画通り実施され、参加者アンケートにおいて、職場の風通しに役立つ等の意見が多く出されていること。
- ・グループ会社を含めたコンプライアンス研修および集団討議の推進等の横断的な取り組み等が展開されており、講師の派遣、グループ会社の責任者への説明会や情報提供等の支援が適切に実施されていること。
- ・安全文化・品質管理に関する各部門や職場での自律的な取り組みを推進するための啓発活動が全事業所、グループ会社で実施され、意識の共有化と安全文化の再確認が図られていること。

<社外とのコミュニケーション充実>

- ・「安全最優先」のメッセージを継続的に発信しており、アンケート調査において、取り組みに対する北陸地域および地元住民の評価が向上していること。
- ・再発防止対策や安全性向上に関する報道機関への取材機会の提供が積極的に行われており、視聴者も含めて好意的な評価を得ていること。
- ・地域との双方向の対話活動を継続的に実施しており、女性を含む専門チームの設置による婦人層への働きかけなど、住民の目線に立った活動を心がけていること。また、アンケート調査において、対話活動に対する評価が向上していること。

<請負者との協働体制の推進>

- ・工事着工前の事前検討会や工場訪問を通じた請負者の指導など、請負者との連携強化による知識および技能の継承ならびに元請会社の外注管理に対する指導等の活動が計画どおり確実に実施されていること。
- ・請負者との意見交換等を行ないながら、安全意識の共有化、一体感醸成のための取り組みが各部門で実施されていること。

北陸電力におかれては、今後とも、現在の取り組みを継続し、再発防止対策の更なる浸透を図り、安全性の一層の向上に、たゆまず努められたい。また、再発防止対策が、現場の実態や意見を確認しながら、社内の各職場における自律的な活動として定着し、日常業務に取り込まれていくことを要望する。

当委員会は、今後とも、北陸電力の「隠さない風土と安全文化」定着への取り組みが風化しないよう、施策の実施状況や効果を検証するとともに、再発防止対策の日常業務への移行状況も含めて確認を行ない、それらの結果を公開していく。

以 上

再発防止対策検証委員会 委員名簿

平成21年3月6日現在

委員長	児嶋 眞平	京都大学 名誉教授
副委員長	石田 寛人	金沢学院大学 学長
委員	大橋 弘忠	東京大学 教授 システム創成学専攻
	梶 富次郎	カジナイロン株式会社 社長 (金沢商工会議所 副会頭)
	澁谷 亮治	澁谷工業株式会社 会長 (金沢経済同友会 理事・相談役)
	高田 千恵子	石川県婦人団体協議会 会長
	中島 史雄	高岡法科大学 教授、弁護士 (金沢大学 名誉教授)
	細川 義雄	志賀町長

[敬称略, 委員は50音順, 計8名]

再発防止対策検証委員会 開催実績

開催日	議 題
第 7 回 (H20. 8. 4)	1. 再発防止対策の実施状況 自律的・継続的な改革・改善活動 請負会社との協働体制の推進 社員のコンプライアンス意識の状況
第 8 回 (H20. 12. 10)	1. 再発防止対策の実施状況 隠さない風土づくり 安全文化の構築 等 2. 委員長総括の審議
第 9 回 (H21. 3. 6)	1. 再発防止対策の実施状況 社外とのコミュニケーション充実 平成 20 年度再発防止対策の実施状況・効果の確認結果 2. 平成 20 年度報告

平成20年度再発防止対策の 実施状況

H21/2月末現在

迅速かつ確実な对外通報・報告の徹底

①全ての異常事象を対象に、第一報を発電所駐在の保安検査官、社内関係箇所へ通報

目的	連絡区分判定前に全ての異常事象を对外通報する。	進捗率	確実に実施
----	-------------------------	-----	-------

○実施状況 (H21/2月末)

項目	件数												連絡区分
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
①石川県・志賀町への 連絡対象事象	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		I
	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		II
	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0		III
小計	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0		8
②石川県・志賀町への 連絡対象外の事象	181	168	140	146	113	89	86	115	122	102	113		IVまたは 対象外
合計	184	170	142	147	113	89	86	115	122	102	113		1,383

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 不適合処理書類等との比較による確認結果

- ・第一報のFAX送信記録を確認し、第一報の送付もれのないことを確認。
- ・第一報と不適合処理書類との付き合せにより、第一報の作成もれがないことを確認。

▷ 「隠さない・隠せない」観点での意識調査の結果

【設問】全ての異常事象を通報することで、「隠さない・隠せない」観点での意識の変化はあったか？	「変化あり」70%、「従来から全て報告しており、意識の変化はない」16%、「異動してきたため変化の比較が出来ない」16%、「変化なし」1%
--	---

▷ 評価

- ・第一報の作成・通報が確実に実施され、情報を出すという「隠さない・隠せない」観点の意識が着実に定着してきている。

対策名

迅速かつ確実な对外通報・報告の徹底

②保安規定対象トラブルの発電所長から社長・本部長への報告

目的	経営層への確実な報告	進捗率	確実に実施
----	------------	-----	-------

○実施状況（H21/2月末）

保安規定第120条に基づく報告を実施

- <個別事象> 3件: 4/2 (2号機)試験発電中の原子炉手動停止について (連絡区分Ⅰ事象として公表)
 4/25 (1号機)残留熱除去系からの水漏れについて (連絡区分Ⅱ事象として公表)
 5/30 (1号機)原子炉建屋地下2階における水の漏えいについて(連絡区分Ⅱ事象として公表)
- <四半期報告> 4回: 4/22 H19年度 第4四半期分
 7/10 H20年度 第1四半期分
 10/17 H20年度 第2四半期分
 1/30 H20年度 第3四半期分
- <トラブル対応訓練等> 2回: 8/6 トラブル対応訓練
 11/14 防災訓練

○効果の確認・評価（H21/2月末）

- ・保安規定第120条に基づく報告がもれなく社長・本部長に報告されていることを確認。
- ・トラブル対応訓練や実事象による社長への報告の結果、改善要求事項は無かった。

対策No.

2

対策名

「トラブル対策会議」における運営ルールの徹底

①運営ルールに基づいた「トラブル対策会議」の確実な実施

目的	連絡区分判定、対応措置の決定主体およびプロセスの明確化	進捗率	確実に実施
----	-----------------------------	-----	-------

○実施状況（H21/2月末）

項目	回数												
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
トラブル対策会議開催	7	4	4	3	1	0	1	0	3	1	0		24回

連絡区分判断の事例集の作成(H20/10月完了)

○効果の確認・評価（H21/2月末）

- ・第一報を確認し、対策会議が必要な事象の開催もれがないことを確認。
- ・議事録等を確認し、判断者及び判断根拠が明確になっていることを確認。
- ・ボイスレコーダを使用する必要がある事象の使用もれがないことを確認。
- ・議事録、ボイスレコーダの記録が適切に保管されていることを確認。

①発電所情報の国及び経営層・原子力本部への伝送

目的	発電所情報の透明性の確保	進捗率	確実に実施
----	--------------	-----	-------

○実施状況（H21/2月末）

・以下の発電所情報を国・経営層（保安検査官、役員室、品質管理部、原子力本部）へ常時伝送（H19/10月より継続）

- | | | |
|-----------|------------|---------|
| ①発電機出力 | ②モニタリングポスト | ③排気筒モニタ |
| ④放水放射線モニタ | ⑤風向・風速 | ⑥中性子束 |
| ⑦制御棒位置 | ⑧原子炉水位 | ⑨原子炉圧力 |

・H20/2月以降に確認された以下の不具合箇所を修正（H20/6月完了）

- 「一部データの蓄積サーバへの蓄積不良」
- 「伝送画面の表示誤り」

○効果の確認・評価（H21/2月末）

- ・本店と志賀原子力発電所の双方に蓄積されているデータに相違がなく、発電所情報が確実に伝送されていることを品質管理部が確認。
- ・「伝送システムの電源コンセント抜け」および「伝送プログラムの一部停止」による伝送不良が発生したが、必要な処置を実施し、速やかに伝送再開したことを確認。
- ・保安検査官、社長、品質管理部に伝送項目の追加要否を確認し、追加すべき伝送項目がないことを確認。

対策名

発電所情報の国及び経営層・原子力本部への確実な伝送

対策No.

3

②警報等発信記録(アラームタイパー)情報の保存

目的	発電所情報の透明性の確保	進捗率	確実に実施
----	--------------	-----	-------

○実施状況 (H21/2月末)

・警報等発信記録(アラームタイパー)及びプロセス計算機に記録されない省令62号第21号に該当する警報の記録を毎日保存。

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

・タイパー印字記録、プロセス計算機の記録、プロセス計算機に記録されない警報記録が全て保存されていることを確認。
(四半期毎)

対策名

原子炉主任技術者による保安の監督の徹底

①原子炉主任技術者による保安の監督の徹底

目的	原子炉主任技術者としての責務の遂行	進捗率	確実に実施
----	-------------------	-----	-------

○実施状況 (H21/2月末)

保安規定第120条に基づく報告を実施

<個別事象> 3件: 4/ 2 (2号機)試験発電中の原子炉手動停止について (連絡区分Ⅰ事象として公表)
 4/25 (1号機)残留熱除去系からの水漏れについて (連絡区分Ⅱ事象として公表)
 5/30 (1号機)原子炉建屋地下2階における水の漏えいについて (連絡区分Ⅱ事象として公表)

<四半期報告> 4回: 4/22 H19年度 第4四半期分
 7/10 H20年度 第1四半期分
 10/17 H20年度 第2四半期分
 1/30 H20年度 第3四半期分

<トラブル対応訓練等> 2回: 8/ 6 トラブル対応訓練
 11/14 防災訓練

保安の監督状況を報告 2回: 4/22 H19年度 下期分
 10/17 H20年度 上期分

会議出席状況 101回: 保安委員会(6回)、保安運営委員会(63回)、トラブル対策会議(24回)、プラント起動時評価会議(8回)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・保安規定第120条に基づく報告がもれなく社長に報告されていることを確認。
- ・炉主任の出席が必須となっている全ての会議に出席し、意見表明していることを確認。

対策名

企業倫理情報窓口(ホイッスル北電)の継続

①企業倫理情報窓口(ホイッスル北電)の継続

目的	通報しやすい環境を整備	進捗率	—
----	-------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・社内通報窓口、社外通報窓口の運営
 - ▷受け付けた通報はコンプライアンス推進委員会で報告し、適切に対処
- ・コンプライアンス研修等の機会を利用した制度説明の実施
 - ▷新入社員研修(H20/4)、中堅社員研修(H20/7~11:全5回)、新任管理監督者研修(H20/8)、新任特別管理職研修(H20/8)、ステップアップ研修(H20/8,10:全2回)、特別管理職フォロー研修(H20/9)、新入社員フォロー研修(H20/11~12:全3回)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・第2回コンプライアンスアンケート(H20/3~4)結果
認知層(よく知っている、ある程度知っている): 66%(H19/6) → 78%(H20/3~4)

▷ 評価

- ・「認知度」は、前回調査(H19/6)と比較して向上している。
- ・今後も活動を継続する。

対策名 **コンプライアンス教育の実施**

① 従業員へのコンプライアンス研修の実施

目的	コンプライアンス意識の浸透定着	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	-----------------	-------------------	----------------

(受講者数/対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・一般職全員を対象に、実際に発生した企業不祥事をテーマに「係長」という立場で対策を考えさせるケース討議等の実習中心に研修内容を充実し、集合研修を101回実施。(H20/4~12月)
- ・研修の最終段階において、リフレクションシート(理解度、気づいた点、今後の実践内容などを記載)を作成し、グループ内で今後の実践内容を発表。
- ・受講者4,193名/対象者4,193名(新入社員114名含む)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

〈質問〉研修内容について理解できたか。(7段階評価で最も高い評価を7、最も低い評価を1)

- ・新入社員：平均評点5.7、評点3以下なし
- ・一般職：平均評点5.6、評点3以下37名

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解していると評価できる。
- ・コンプライアンスに対する理解度について、対策No.6③の「習熟度検査」により把握。
- ・自己評価が低く(3以下の評点)、「習熟度検査」で理解度目標に未達の者については、所属長指導のもと再検査を行いフォローを実施。
- ・コンプライアンス意識のさらなる浸透・定着を図るため、次年度は以下の点を充実して継続実施する。
 - ・ケース討議等をより効果的に行なうために一般役職と一般職を分けて研修を実施。
 - ・これまでの研修で策定した行動計画の振り返りやケース討議など実習中心でより実践的な内容とする。

対策名 **コンプライアンス教育の実施**

② 階層別教育におけるコンプライアンス教育の実施

目的	コンプライアンス意識の浸透定着	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	-----------------	-------------------	----------------

(受講者数/対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・階層別基本教育(7階層)において、社内講師によりコンプライアンスの必要性や当社の推進施策、不祥事の事例を中心に講義 (H20/4~12月)

教育名	対象者	受講者	受講率
新入社員研修	114名	114名	100%
新入社員フォロー研修	80名	80名	100%
ステップアップ研修	40名	40名	100%
中堅社員研修	156名	156名	100%

教育名	対象者	受講者	受講率
新任管理監督者研修	119	119	100%
新任特別管理職研修	46	46	100%
特管職フォロー研修	19	19	100%
合 計	574	574	100%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

〈質問内容〉研修内容について理解できたか。

- ・新入社員研修、新入社員フォロー研修：7段階評価で平均評点5.9(最も高い評価を7, 最も低い評価を1)、評点3以下なし。
- ・ステップアップ研修：5段階評価で平均評点4.6(最も高い評価を5, 最も低い評価を1)、評点2以下なし。
- ・中堅社員研修：5段階評価で平均評点4.5(最も高い評価を5, 最も低い評価を1)、評点2以下なし。
- ・新任管理監督者職研修：5段階評価で平均評点4.6(最も高い評価を5, 最も低い評価を1)、評点2以下なし。
- ・新任特別管理職研修：4段階評価で平均評点3.7(最も高い評価を4, 最も低い評価を1)、評点2以下なし。
- ・特管職フォロー研修：4段階評価で平均評点3.6(最も高い評価を4, 最も低い評価を1)、評点2以下なし。

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解していると評価できる。
- ・コンプライアンスに対する理解度について、対策No.6③の「習熟度検査」により把握。
- ・コンプライアンス意識のさらなる浸透・充実を図るため、次年度も継続実施する。

対策名 **コンプライアンス教育の実施****③ 習熟度検査の実施**

目的	コンプライアンス意識の浸透定着	進捗率 <H21/3末推実>	100% <100%>
----	-----------------	-------------------	----------------

(検査実施者数/対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・コンプライアンスに対する理解度を客観的に測定するため、特別管理職以下の全従業員を対象に、eラーニングによる習熟度検査を実施。(H20/12月～H21/1月)
- ・設問は行動規範に関するコンプライアンス事例についての20問とし、前年度と比較可能な設問を5問織り込み。
- ・実施者4,664名／対象者4,664名

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 習熟度検査の結果

- ・理解度目標(80点)到達率:98.4%
- ・平均点:93.9点

▷ 評価

- ・理解度目標到達率は高く、大部分の従業員はコンプライアンスに対する理解度は高いと評価できる。
- ・理解度目標に達しなかった者については、所属長に実施結果をフィードバック。所属長の指導のもと再検査を実施し、全員が理解度目標に到達した。
- ・「習熟度検査」は、コンプライアンスに対する従業員の理解度を客観的に測定するのに適していることから、次年度も継続実施する。

対策名 **コンプライアンス教育の実施****④ グループ会社従業員を対象としたコンプライアンス研修実施の支援**

目的	グループ大でのコンプライアンス意識の底上げ	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	-----------------------	-------------------	----------------

(受講者数/対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・目標:子会社等(16社)の社員全員が研修受講。
 - ・内容:各社のニーズに応えるため、「当社と同内容の研修」、「コンプライアンスの基礎を学ぶ研修」、「各社社内研修」へ教材提供など多様な支援を実施。
 - ・受講者1,921名/対象者1,921名
- (内訳)
- | | |
|--------------------|--------|
| ・当社研修への参加 | 204名 |
| ・当社又はグループ会社講師による研修 | 679名 |
| ・外部講師による研修 | 1,038名 |

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

- <質問>研修内容について理解できたか。
- ・15社:7段階評価で平均評点5.7(最も高い評価を7、最も低い評価を1)、評点3以下52名
 - ・2社:2段階評価で172名全員が理解できたと回答。

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解していると評価できる。
- ・各社へアンケート結果をフィードバックし、評点3以下の52名については、習熟度向上のために各社で日常業務を通じたフォローを実施。
- ・グループ大でのコンプライアンス意識のさらなる底上げを図るため、次年度もグループ会社のコンプライアンス研修に対する支援を継続実施する。

対策名

経営幹部及び管理職全員に対するコンプライアンス教育の実施

① 経営幹部へのコンプライアンス研修の実施

目的	コンプライアンス意識の浸透定着	進捗率 〈H21/3末推実〉	99% 〈100%〉
----	-----------------	-------------------	---------------

○実施状況 (H21/2月末)

(受講者数/対象者数)

①-1 経営幹部コンプライアンス研修<拡大>

- ・受講対象を特別管理職以上に拡大し(H19年度は経営層と特別管理職1級のみ対象)、講演会形式の研修を3回実施。
 - ▷ 第1回:H20/5 警察大学校教官教養部長 樋口晴彦氏 「組織行動のまづい学」
 - ▷ 第2回:H20/9 熊本大学教授 吉田道雄氏 「組織の安全醸成と集団理解」
 - ▷ 第3回:H21/1 東洋英和女学院大学教授 岡本浩一氏 「組織風土管理とリーダーシップ」
- ・受講者延べ1,659名/対象者延べ1,662名(第1回:524名、第2回:571名、第3回:567名)
- ・講演内容の理解度向上のため、参考図書を事前配付。
- ・事業所で視聴できるように全社のTV会議システムで連携。
- ・欠席した場合は、研修の記録映像の視聴または課題図書熟読のうえレポートを提出。

①-2 部店長研修<新規>

- ・本店室部所長及び支店支社長44名を対象に、コンプライアンスの徹底、社内コミュニケーションの改善のための研修を4回計画。(H21/3~4月)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

<質問>研修内容が業務運営に参考になるか。(7段階評価で最も高い評価を7、最も低い評価を1)

・第1回:平均評点5.8、評点3以下5名 ・第2回:平均評点5.4、評点3以下15名 ・第3回:平均評点5.5、評点3以下14名

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は業務運営に参考になったと評価できる。
- ・自己評価が低く(3以下の評点)、「習熟度検査」(対策No.6③)で理解度目標に未達の者なし。
- ・コンプライアンス意識のさらなる浸透定着を図るため、次年度は講師にコンプライアンスの実践実績のある民間企業のトップ層の招聘、研修受講後のアンケート調査に「決意・感想」を新たに含めるなど内容を充実して継続実施する。

対策名

経営幹部及び管理職全員に対するコンプライアンス教育の実施

② 特別管理職へのコンプライアンス研修の実施

目的	コンプライアンス意識の浸透定着	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	-----------------	-------------------	----------------

(受講者数/対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・特別管理職全員を対象に、実際に発生した企業不祥事をテーマに「支店長」の立場で対策を考えさせるケース討議等の実習中心に研修内容を充実し、集合研修を4回実施。(H20/8～9月)
- ・受講者512名／対象者512名

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

- 〈質問〉研修内容について理解できたか(7段階評価で最も高い評価を7、最も低い評価を1)
- ・平均評点5.5、評点3以下4名

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解していると評価できる。
- ・コンプライアンスに対する理解度について、対策No.6③の「習熟度検査」により把握。
- ・自己評価が低く(3以下の評点)、「習熟度検査」で理解度目標に未達の者なし。
- ・コンプライアンス意識のさらなる浸透定着を図るため、次年度は研修内容をこれまでの研修で策定した行動計画の振り返りやケース討議など実習中心でより実践的なものに充実して、継続実施する。

対策名 **安全文化やモラルに関する職場単位での集団討議の実施**

① 集団討議の実施

目的	コンプライアンス・安全文化に関する意識の浸透	進捗率 <H21/3末推奨>	119% <122%>
----	------------------------	-------------------	----------------

○実施状況 (H21/2月末)

(集団討議延べ実施回数/(集団討議実施単位数×4回))

・集団討議の実施回数 (H20/4～21/2月) ()内は述べ出席者数

実施回数	参加者数	進捗率	備考
延べ 1,765回	延べ18,376名	119%	全社(373グループ) 3ヶ月に1回開催

<取り上げられた主なテーマ>

- ・「工程管理・職場内の意思疎通の重要性」、「排出物質の測定結果 の虚偽報告」等 (集団討議用に作成した事例の利用)
- ・「贈答・接待等の制限」、「交通安全関係」等(行動規範事例集活用)
- ・当社・他社発生不適切事案 等

<集団討議に関するアンケート結果(H21/2月末)>

意見を十分話せたか	良い刺激となったか	職場の風通しに役立つか
92%	98%	98%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・第2回コンプライアンスアンケート(H20/3～4月)結果
 認知層(よく知っている、ある程度知っている): 68%(H19/6月) → 94%(H20/3～4月)
 役立層(大いに役立っている、役立っている): 81%(H19/6月) → 94%(H20/3～4月)
 個人の意識・姿勢(5段階評価で最も高い評価を5、最も低い評価を1): 3.6(H19/6月) → 3.7(H20/3～4月)

▽ 評価

- ・集団討議は社員に定着し、職場の風通し改善に役立つ等の効果も見られることから、今後も実施を継続する。
- ・各職場での自律的な取り組みの強化に向け、リアリティのある具体的なケーススタディを用いた討議の実施を検討する。

対策名 **安全文化やモラルに関する職場単位での集団討議の実施**

② 集団討議の支援

目的	コンプライアンス・安全文化に関する意識の浸透	①意見交換回数進捗率(14回/15回) 〈H21/ 3末推実〉 ②コンプライアンスリーダー研修(6回/6回) 〈H21/ 3末推実〉	93% <100%> 100% <100%>
----	------------------------	---	---------------------------------

○実施状況 (H21/2月末)

- ・コンプライアンスリーダーへの支援
 - ▷コンプライアンスリーダーとの意見交換会の実施 : 14回
 - ▷コンプライアンスリーダー・新任サブリーダー研修の開催 : 6回 173名参加
- ・集団討議の効果的な実施
 - ▷「職場討議管理データベース」運用開始(H20/4月)
 - ▷「安全文化討議事例作成、社内周知(H20/7月)
 - ▷「行動規範テーマ事例」作成・配付(H20/9~12月)
 - ▷メールマガジン等通じた討議テーマ提供
- ・グループ会社における集団討議の支援
 - ▷「集団討議推進研修」実施(H20/5月)
 - ▷「安全文化討議事例」作成・配付(H20/6月)
 - ▷「行動規範テーマ事例」作成・配付(H20/9~12月)
 - ▷「コンプライアンスメールマガジンバックナンバー」配付(H20/9月~)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・第2回コンプライアンスアンケート(H20/3~4月)結果
 - 認知層(よく知っている、ある程度知っている): 68%(H19/6月) → 94%(H20/3~4月)
 - 役立層(大いに役立っている、役立っている): 81%(H19/6月) → 94%(H20/3~4月)
 - 個人の意識・姿勢(5段階評価で最も高い評価を5、最も低い評価を1): 3.6(H19/6月) → 3.7(H20/3~4月)

▷ 評価

- ・集団討議は社員に定着し、職場の風通し改善に役立つ等の効果も見られることから、今後も支援を継続する。
- ・意見交換会の充実等、リーダーの取り組み支援を行なう。

対策名 **コンプライアンスに関する誓約書の署名の実施**

- ①全従業員がコンプライアンスに関する誓約書に署名
- ②グループ会社従業員によるコンプライアンスに関する誓約書への署名

目的	コンプライアンス意識の継続的な喚起	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	-------------------	-------------------	----------------

(署名完了者数)/(署名対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・(当社)役員・全従業員が4/18までに誓約書の署名・受領を完了(5,001名)
- ・(グループ会社)5/31までに20/20社が署名・受領を完了(4,054名)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・第2回コンプライアンスアンケート(H20/3~4月)結果
 認知層(よく知っている、ある程度知っている): 97%(H19/6月) → 99%(H20/3~4月)
 役立層(大いに役立っている、役立っている): 66%(H19/6月) → 75%(H20/3~4月)
 個人の意識・姿勢(5段階評価で最も高い評価を5、最も低い評価を1): 3.6(H19/6月) → 3.7(H20/3~4月)

▽ 評価

- ・「認知度」「役立度」「個人の意識・姿勢」は、前回調査(H19/6月)と比較して向上している。
- ・今後も活動を継続する。

対策No.

10

対策名 **コンプライアンスメールマガジンの発信**

- ①コンプライアンスに関する社長メッセージの発信
- ②コンプライアンスに関する最新情報の発信

目的	コンプライアンス意識に刺激を与える。	進捗率 <H21/3末推実>	92% <100%>
----	--------------------	-------------------	---------------

○実施状況 (H21/2月末)

(延べ発信回数)/(12回×2)

・「永原だより」： 11回 (計画12回)

・「コンプライアンスメールマガジン」： 11回 (計画12回)

4月	第15号	「今年度1回目の『フランクな対話』から」
5月	第16号	「他社の失敗事例からも大いに学ぼう」
6月	第17号	「たゆまぬ訓練」と「ゆるがぬ信念」
7月	第18号	「効率化・環境対策に取組もう」
8月	第19号	「北京五輪の開幕に寄せて」(常に前向きな挑戦を)
9月	第20号	「職場コミュニケーションで安全文化の確立を」
11月	第21号	「安全・安定供給に向け、現場技術力を高めよう」
11月	第22号	「原子力防災訓練を実施して」
12月	第23号	「隠さない風土と安全文化の構築への変革」
1月	第24号	「再発防止対策定着に向け、『牛の歩みも千里』
2月	第25号	「国の『志賀原子力の耐震安全性評価は妥当』を得て」

4月	第14号	「誓約書の提出」について
5月	第15号	「後部座席のシートベルト着用」について
6月	第16号	「居酒屋タクシー問題」について
7月	第17号	「贈答・接待等の制限」について
8月	第18号	「防災」について
9月	第19号	「交通法規の遵守」について
10月	第20号	「私生活の自律」について
11月	第21号	「会社情報の保護」について
12月	第22号	「当社不祥事案(社員の電気料金横領)を通じてのコンプライアンスの徹底」について
1月	第23号	「当社不祥事案(社員の無免許運転)を通じてのコンプライアンスの徹底」について
2月	第24号	「集団討議」について

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

<ul style="list-style-type: none"> ・第2回コンプライアンスアンケート(H20/3~4月)結果 認知層(よく知っている、ある程度知っている)： 67%(H19/6月) → 92%(H20/3~4月) 役立層(大いに役立っている、役立っている)： 62%(H19/6月) → 81%(H20/3~4月) 個人の意識・姿勢(5段階評価で最も高い評価を5、最も低い評価を1)：3.6(H19/6月) → 3.7(H20/3~4月) ・メールマガジンの活用実績：「集団討議での活用」：146件、「職場ミーティングでの活用」：310件
--

▽ 評価

<ul style="list-style-type: none"> ・メールマガジンは計画通り発行され、社員は「コンプライアンスに役立つ」と評価している。 ・集団討議等での活用も行なわれており、今後も継続実施する。
--

①全社行動規範・事例集の充実

目的	実務とコンプライアンスの関係の明確化	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	--------------------	-------------------	----------------

(コンプライアンスリーダーに配付した事例数/8事例)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・行動規範テーマ事例を9月からコンプライアンスリーダーに順次配付(12月末で計8事例配付完了済)
 - ▷ ケース (具体的な問題文)、討議のポイント (ケース事例に基づくそれぞれの討議の論点・意図を解説)、進行マニュアル (司会者が討議の進行に当たっての具体的な想定シナリオ) 以上3点セットをコンプライアンスリーダーに配付済。

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・第2回コンプライアンスアンケート(H20/3~4月)結果
 - 認知層(よく知っている、ある程度知っている): 99%(H19/6月) → 99%(H20/3~4月)
 - 役立層(大いに役立っている、役立っている): 89%(H19/6月) → 97%(H20/3~4月)
 - 個人の意識・姿勢(5段階評価で最も高い評価を5、最も低い評価を1): 3.6(H19/6月) → 3.7(H20/3~4月)

▷ 評価

- ・(認知度)はH19/6月と同水準。
- ・(役立度)はH19/6月調査と比較して向上。
- ・(個人の意識, 姿勢)はH19/6月調査と比較して向上。

対策名

全社行動規範と原子力発電所業務規範の充実

②「志賀原子力発電所 業務規範」の充実

目的	実務とコンプライアンスの関係を明確に意識し、業務を遂行することで、コンプライアンス意識の向上を図る。	進捗率	確実に実施
----	--	-----	-------

○実施状況 (H21/2月末)

- a 業務規範記載の事例を用いた職場討議の実施
 - ・発電所幹部を交え、業務規範記載の事例による職場討議を各課で実施。(H20/5月)
 - ＜討議事例＞ 「柏崎刈羽1号機残留熱除去冷却中間ポンプ機能検査における不正」
「柏崎刈羽7号機タービン過速度トリップ検査における検査記録の改ざん」
- b 各課内職場懇談会、ミーティング等で業務規範を継続的に活用
- c 各課での使用実績を踏まえた業務規範の改訂
 - ・事例追加5件、内容追記・修正5件(H20/10月)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・職場討議実施後のアンケート結果:職場討議がコンプライアンス意識の向上や職場の風通しをよくする点で効果があった。
- ・各課内職場懇談会、ミーティング等で継続的に活用されていることを確認。
- ・コンプライアンス違反事例の有無について確認:重大なコンプライアンス違反が無いことを確認。

対策名 **部門間の人事交流の活発化**

① 定期異動時の事務部門と技術部門の交流、技術部門どうしの交流を拡大

目的	異なる経験を持つ他部門の社員を配置することで、部門内の風通しを良くする。	進捗率	—
----	--------------------------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

・H19年度に実施した部門間交流の効果を検証し、定着促進を図る。

▷ 19年度に実施した部門間人事交流を継続中

<参考>

・志賀原子力発電所部門間交流拡大(H19/6)

事務部門	2名
電力流通部門	4名
火力部門	6名
合計	12名

・技術部門間の交流拡大(H19/7)

電力流通部門と配電部門で1組実施

・各部門の要員事情を勘案し、本来業務に支障のない範囲で部門間人事交流の拡大に取り組む。

▷ 技術部門間の交流として、電力流通部門と配電部門で1組拡大 (H20/7)

→ 19年度実施の1組と合わせて計2組に

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

関係箇所へのヒアリングを実施(H21/2月)

▷ 評価

・ヒアリングの結果、人事交流により、異なった着眼点での意見交換等を通じて、良い刺激を受けることができたと評価。

・更なる定着のために、転入者が、より経験を生かせる業務を担当できるよう、配属先について調整する。

対策名 **管理職の管理能力向上教育の充実**

① OJTやり方研修の拡大実施

目的	OJT実践力の向上	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	-----------	-------------------	----------------

○実施状況 (H21/2月末)

(受講者数/対象者数)

①-1 OJT推進研修〈新規〉

- ・課長クラス(トップと部下との結節の役割を担う立場)全員を対象に、研修前に実施した職場活性度診断に基づき、職場の課題を抽出し、今後の行動計画を策定する集合研修を17回実施。(H20/9~12月)
- ・研修後、受講者が行動計画を実践し、その実践状況について定期的なチェックを実施
- ・受講者317名/対象者317名

①-2 OJTやり方研修〈拡大〉

- ・対象を部下を直接指導する立場にある副課長クラスの未受講者全員に拡大し、コミュニケーション、リーダーシップ、課題解決手法を中心としたOJT実践のための知識・スキルを習得し、部下指導力を向上させるための集合研修を28回実施。(H20/7~H21/2月)
- ・研修後、受講者が行動計画を策定・実践するとともに、研修前後の受講者の「行動変容」について本人及び上司が評価。
- ・受講者674名/対象者674名

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

〈質問〉研修内容についての理解度あるいは参考度はどうか。(7段階評価で最も高い評価を7、最も低い評価を1)
 ・OJT推進研修 : 理解度平均評点5.7、評点3以下1名 ・OJTやり方研修 : 参考度平均評点5.2、評点3以下30名

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解あるいは参考になったと評価できる。
- ・自己評価の低い人については(3以下の評点)、所属長によるフォローを実施。
- ・当研修は管理職の管理能力向上に大きな効果が期待できることから、次年度は、新任者は今年度と同じ内容で、既受講者はこれまでに策定した行動計画の実践状況のフォローやOJT実践事例のケース討議中心の内容で継続実施する。

対策名

管理職の管理能力向上教育の充実

② コーチング研修の実施

目的	部下指導・育成力の向上	進捗率 〈H21/3末推実〉	89% 〈100%〉
----	-------------	-------------------	---------------

○実施状況 (H21/2月末)

②-1 コーチング研修〈継続〉

(受講者数/対象者数)

- ・新任管理監督者および新任特別管理職全員を対象に、実習を通じたコーチングの基礎知識・スキル習得のための集合研修を6回実施。(H20/9～12月)
- ・研修後、受講者が行動計画を策定・実践するとともに、実践状況を定期的にチェック。
- ・研修前後の受講者の「行動変容」について本人及び上司が評価。
- ・受講者138名／対象者161名 ※ 未受講者に対するコーチング研修の追加教育:H21/3月実施予定

②-2 コーチングスキル強化研修〈継続〉

- ・管理職を対象に、部下指導のためのコーチングスキルを一層強化するとともに、リーダーとしての自己革新の必要性を理解させる集合研修を3回実施(H20/10～12月)。
- ・研修後、受講者が行動計画を策定・実践するとともに、研修前後の受講者の「行動変容」について本人及び上司が評価。
- ・受講者49名／対象者49名

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

〈質問〉研修内容について理解できたか(7段階評価で最も高い評価を7, 最も低い評価を1)

- ・新任管理監督者対象コーチング研修: 平均評点6.0、評点3以下1名
- ・新任特別管理職対象コーチング研修: 平均評点5.7、評点3以下なし
- ・コーチングスキル強化研修 : 平均評点5.4、評点3以下なし

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解していると評価できる。
- ・自己評価の低い人については(3以下の評点)、所属長によるフォローを実施。
- ・当研修は管理職の管理能力向上に大きな効果が期待できることから、次年度も継続実施する。

③ リスク管理研修の実施

目的	リスク管理能力の向上	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	------------	-------------------	----------------

○実施状況 (H21/2月末)

(受講者数/対象者数)

- ・管理職(特管職フォロー研修、新任特管職研修および新任管理監督者研修の受講者)を対象に、リスク管理についての講演会形式などの研修を実施(H20/7～9月)
 - ▷特管職フォロー研修: (株)ビジネスコンサルタント 西済誠一郎氏(全体のカリキュラムにリスク管理の要素を加味)
 - ▷新任特管職研修: 樋口 晴彦氏(警察大学校教官教養部長)「組織行動のまづい学」
 - ▷新任管理監督者研修: 水谷内 徹也氏(富山大学経済学部教授)「企業のリスク管理の特質とコンプライアンスの実践」
- ・受講者184名/対象者184名

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 研修受講後のアンケート調査結果

＜質問＞研修内容について理解度あるいは参考度はどうか。

- ・新任管理監督者研修: 5段階評価で3.8(理解度が最も高い評価を5, 最も低い評価を1)、評点2以下なし。
- ・新任特管職研修: 7段階評価で6.2(参考度が最も高い評価を5, 最も低い評価を1)、評点3以下なし。
- ・特管職フォロー研修: 4段階評価で3.3(リスク管理を含めた研修内容全体での評価、理解度が最も高い評価を4、最も低い評価を1)、評点2以下なし。

▷ 評価

- ・研修受講後のアンケート調査結果から、大部分の受講者は研修内容を理解あるいは参考になったと評価できる。
- ・当研修は管理職の管理能力向上に大きな効果が期待できることから、次年度は、階層別教育のコンプライアンス研修に織り込み継続実施する。

対策名

経営トップからの「安全最優先」の強力な意志表明

① 経営方針・経営計画での「安全最優先」の明文化・周知徹底

目的	社長の意志を社内に明確に示し、安全最優先意識の浸透と定着を図る。	進捗率	確実に実施
----	----------------------------------	-----	-------

○実施状況（H21/2月末）

a. 社内・グループ会社従業員への説明

- ・特別管理職向け説明会(H20/4月)(本店、支店支社、東京支社、志賀原で計10回開催)
- ・一般職向け(グループ会社従業員含む)説明会(H20/4月)(本店、店社、電力部、営業所、火力、志賀原で計23回開催)
- ・グループ会社向け説明会(H20/5月) 計11社参加、1回開催
- ・出前企画部(H20/4～5月) 各所からの要請により計6回開催
- ・研修、社内会議(新入社員研修(H20/4月)、新任特別管理職研修(H20/8月)、新任管理監督者研修(H20/8月)、全店長会議(H20/4))

○効果の確認・評価（H21/2月末）

a. 説明会開催(44回開催)

b. H21計画策定指針およびH21総合経営計画への反映

- ・平成21年度総合経営計画の骨子に反映(H20/11月)「信頼回復に向けた『隠さない風土と安全文化』の定着」
(1.安全確保を最優先とする事業運営の徹底、2.信頼感と活力ある企業風土の醸成)を設定し反映
- ・H21総合経営計画への反映はH21/3月実施を予定

c. アンケート実施・評価

- ・「職場元気度診断」アンケート(H20/9～10月実施)

▷ 評価

「職場元気度診断」アンケートによる「安全最優先」意識の定着度の確認 設問:「職場の同僚は、安全を最優先しているか」
 全社平均4.34 (H19 4.15) 原子力4.41 (H19 3.96) (5段階評価の平均) 全社平均、原子力とも前回(H19/10)より評価向上

対策名 **経営トップからの「安全最優先」の強力な意志表明**

② 社内報等による「安全最優先」の意志の周知徹底

目的	経営トップからの「安全最優先」の意志表明を社内へ継続的に発信する。	進捗率	確実に実施
----	-----------------------------------	-----	-------

○実施状況（H21/2月末）

・社内報（原子力本部長メッセージ、コンプライアンス研修を紹介）	計 10回（ 20年度推実 計11回）
・TV社内報（社長放送、再発防止対策の取り組み状況を紹介）	計 15回（ " 計17回）
・パソコンのポータルサイト（社長メッセージを紹介）	計 13回（ " 計14回）
・「安全行動宣言カード」の携帯（今年度新たな施策）	
・「安全宣言ポスター（H20年度版）」の掲示	等

○効果の確認・評価（H21/2月末）

- ▷ 継続的な発信の確認
 - ・TV社内報、社内報、ポータルサイトの放送・記載状況を毎月確認。
- ▷ 「安全行動宣言カード」の携帯、「安全宣言ポスター」の掲示の確認
 - ・安全行動宣言カードはH20/4月に制作・配付完了。（H20/5月にカードの携帯・活用を徹底）
 - ・安全宣言ポスターはH20/7月に制作・配付し、各職場にて従業員メッセージを記載して掲示。

▷ 評価

- ・社内報等で安全最優先やコンプライアンスに関する取り組み状況を社内へ継続的に周知徹底している。
⇒ 今後も、社内に「安全最優先」を周知徹底していく。

対策名

経営トップからの「安全最優先」の強力な意志表明

③ 安全文化に関する啓発活動の実施

目的	安全文化醸成に向けた各部門・各職場での自律的な取り組みを推進	進捗率	—
----	--------------------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・経営層も含めて「安全文化」に関する意識の共有化を図り、各部門・各職場での自律的な取り組みを推進するため、品質管理部が職場訪問・意見交換を中心とした啓発活動を展開

	実施回数	計画回数	参加人数	備考
当 社	53回	53回	2,791人	全事業所対象
グループ会社	48回	48回	908人	子会社等16社対象
計	101回	101回	3,699人	

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 啓発活動参加者へのアンケート結果

Q. 参考になったことがありましたか？

たくさんあった → 26% (952名)
 まあまああった → 68% (2,498名)
 あまりなかった → 5% (198名)
 ぜんぜんなかった → 0% (7名)

▷ 安全文化に関する各職場からの意見・要望例

- ・要員不足ぎみの状態が続くと、必要な技術検討・OJTが不足し、技術力が低下する。
- ・労働時間管理強化や慰安会廃止等で、職場でコミュニケーションする機会が失われがちになる。
- ・北電からの工程変更の要請が急な場合、作業員の質・安全の確保が困難となる。(グループ会社意見)

▷ 評価

- ・啓発活動により「安全文化について再確認できた」との意見が多く、意識の共有化を図るという目的に対して一定の成果。
- ・集約結果の事業所・個人へのフィードバック、意見・要望への対応等の取り組みを継続的に実施。

④安全を最優先した工程の設定・運用

目的	安全を最優先とした定検工程の設定・運用	進捗率	—
----	---------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

- a 安全を最優先とする定期検査計画の設定・運用(2号機第2回定期点検)
 - ・工程検討会の開催(3回)
 - ・主要工事工程の承認(H21/1月)
- b 計画外事象発生時の「工程管理実施要領」に基づく工程延長等の措置(1号機第11回定期点検)
 - ・主要工事工程の修正(11回)
 - ⇒耐震裕度向上工事、機器不具合対応、業務負担軽減対応 等を反映
- c 定期検査実績を踏まえた、定期検査工程に関する改善意見の集約、および次回定期検査への反映(2号機第1回定期点検)
 - ・改善意見の集約(H20/7月)
 - ・改善意見の調整・反映(H20/7~H21/4月予定)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・作成・変更した1号第11回定期検査の主要工事工程、「工程管理実施要領」に従い修正されており、安全上問題ないことを確認。

経営トップからの「安全最優先」の強力な意志表明

⑤ 地域への「安全最優先」のメッセージ発信

目的	地域へ「安全最優先」の意志表明を継続的に発信する。	進捗率	確実に実施
----	---------------------------	-----	-------

○実施状況 (H21/2月末)

・ 新聞広告(7紙)	計 42回 (20年度推実	計 42回)
・ テレビ・ラジオCM(テレビ9局・ラジオ6局)	計 1,286本 ("	計1,318回)
	{ テレビ 889本 ("	計 911回)
	{ ラジオ 397本 ("	計 407回)
・ 全戸配付広報誌(えるふぷらざ)	計 2回 ("	計 3回)
・ 志賀町全戸配付原子力広報誌(ハマスねっと)	計 6回 ("	計 6回)
・ 発電所取材機会の提供	計 6回 ("	計 6回)
・ 地元への発電所情報の迅速な提供(志賀町ケーブルテレビ)	文字放送 5分×15回放映/日 (H20/10月開始)	
	映像放送 10分×3回放映/日 (")

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 「北陸電力に関する意識調査」・「WEB調査」による効果の確認

【意識調査】⇒個別面接調査、7月実施、北陸三県の2,131サンプル

【WEB調査】⇒インターネット調査、6・8・12月実施、北陸三県の600サンプル/回

	再発防止対策の認知層	「安全最優先の意志表明」の取り組みへの評価層	「安全最優先で業務に取り組んでいる」という評価層
意識調査	74%	32%	49%
Web調査(6月)	80%	38%	47%
Web調査(8月)	70%	46%	57%
Web調査(12月)	68%	52%	62%

▷ 評価

- ・再発防止対策の認知層は約7割以上。
 - ・「安全最優先の意志表明」の取り組みの評価層は、WEB調査では5割までに増加(6月 38%→12月 52%)
 - ・「安全最優先で業務に取り組んでいる」という評価層は、WEB調査では6割までに増加(6月 47%→12月 62%)
- ⇒ 今後も、適時適切に地域へ「安全最優先」の情報発信を継続的に実施していく。

対策名 **原子力本部、地域共生本部による地域と一体となった事業運営の推進**

① 原子力本部内の有機的な連携に基づく情報共有、意思決定

目的	原子力本部内の有機的な連携に基づく情報共有、意思決定及び施策の実施	進捗率 〈H21/3末推実〉	92% 〈100%〉
----	-----------------------------------	-------------------	---------------

(連絡会の実施状況確認(毎月))

○実施状況 (H21/2月末)

- ・平成20年度中、本部連絡会(42回)、実務者連絡会(37回)を実施し、本部内の業務運営について情報交換を行っている。
- ・また、毎週実施している発電所、原子力部の業務ミーティングに対し、相互に出席し、情報交換を行っている。

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▽ 効果の確認

- ・タイムリーかつきめ細やかな双方向対話活動により、地元各界各層の皆さまに対して発電所情報を発信するとともに、皆さまの「安全・安心」についての声を収集し、地元の皆さまの思いを本部連絡会等を通じて共有し、安全最優先意識を徹底していることを確認。
- ・また、本部連絡会等を通じて、志賀1号機の定期検査や耐震裕度向上工事等の状況、及びそれらに対する地元の各界各層の皆さまのご意見を共有し、志賀原子力発電所の運営に役立てている。

▽ 評価

- ・地元の皆さまの思いを本部連絡会等を通じて共有し、安全最優先意識を徹底できており、今後も活動を継続する。

対策名

地域の皆さまとの双方向の対話活動の推進

- ① 地元の皆さまとの対話活動
- ② 地域の皆さまとの双方向の対話活動

目的	信頼回復に向けた全社大での対話活動の継続実施	進捗率 <H21/3末推実>	a. 175% b. 106% c. - <200%> <109%>
----	------------------------	-------------------	---------------------------------------

(a.訪問回数/計画回数, b.説明回数/計画回数)

○実施状況(H21/2月末)

- a. 北陸地域の有識者との対話活動(訪問)の実施 : 計 7回、延べ約4,700名(20年度推実 計8回、延べ約5,400名)
- b. 各種団体の皆さまとの対話活動(説明会・見学会)の実施 : 計 528回 (20年度推実 計547回)

(発電所見学会の中での実績(再掲)265回)

- c. 地元の皆さまへの積極的な情報発信、広聴・対話活動、理解活動の実施

- ・各界、各層への適時・的確な情報提供の実施
計 19回、延べ約3,000名(20年度推実 計21回、延べ3,600名)
- ・日常対話活動の充実
女性を含む専門チームを設置し、婦人層への対話活動を強化。

	経済団体	婦人会	教育関係	自治体等	当社会合	合計
富山県	14	9	29	57	60	169
石川県	11	60	8	168	49	296
地元(再掲)	7	48	0	95	2	152
福井県	0	17	1	17	28	63
合計	25	86	38	242	137	528

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

対話活動を通じていただいた意見を集約(以下主な意見)。

- ・原子力本部社員の皆が様々な会合に足を運んでいろいろな人と接することは良い。ただ、信頼関係は時間をかけることが大事。(志賀町 町内会)
- ・市民としては安定した電気を低廉な料金でお願いしたい。今後とも信頼回復に向けしっかりと対応していただきたい。信頼回復は一朝一夕にはならない。(石川県 市町村首長)
- ・原子力は大事なもの。トラブルがあっても公表し、安心してもらえるようがんばってほしい。(富山県 女性団体)

▽ 評価

- ・再発防止対策の当社の取り組みについては概ねご理解いただいております。今後も「安全運転」と「情報公開」を要望されている。
 - ・地元では志賀原子力発電所の「安全・安心」を求める意見がほとんどであり、引き続き原子力本部社員の日頃の地道な活動を継続するべきという声もあった。
- ⇒ 今後も、地元をはじめ北陸地域の各種団体との双方向の対話活動を継続的に実施していく。

対策名

経営層と現場第一線社員とのフランクな対話の実施

① 経営層と現場第一線社員との膝詰めの意見交換の実施

目的	経営層と社員との双方向の対話を通じて相互の意思疎通を図り、風通しの良い職場を作る。	進捗率 〈H21/3末推実〉	117% 〈118%〉
----	---	-------------------	----------------

○実施状況 (H21/2月末) ※3月に2回(20名)見込み

(参加者数/参加予定者数)

部 門	2月末実績(累計)			(備考)H20年度対話計画人数
	実施回数	参加者数	進捗率	
原子力	26回	222名	111%	200名(発電所員約300名の半数と原子力部員50名)
水力	20回	262名	105%	250名(部門事業所員約500名の半数)
火力	31回	309名	103%	300名(発電所員約460名の2/3)
電力流通	27回	372名	124%	300名(部門事業所員約600名の半数)
情報通信	15回	230名	121%	190名(部門事業所員)
配電	38回	480名	109%	440名(部門事業所員約740名の6割)
営業	62回	522名	154%	340名(部門事業所員約670名の半数)
中堅社員研修	14回	150名	100%	150名(中堅社員研修参加者全員)
合 計	233回	2,547名	117%	2,170名

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 参加者へのアンケートによる効果の確認結果 (YES回答の比率)

経営層の安全最優先や法令遵守への熱意が伝わったか?		言いやすい雰囲気意見(思い)を話せたか?		意見や要望が検討、反映されると思うか?		フランク対話は、有意義だと思うか?	
H19年度	H20年度2月末	H19年度	H20年度2月末	H19年度	H20年度2月末	H19年度	H20年度2月末
90%	97%	75%	88%	88%	93%	87%	97%

▷ 評価

- ・対話対象部門の拡大や、対話情報の共有化を図りながら、計画的に実施している。
- ・フランク対話を有意義と評価する率が10%向上するなど、各項目とも高い評価となっている。

対策名 **発電所内の組織強化・増員**

② 志賀原子力発電所の組織強化・増員の検証・実施

目的	品質管理の強化, 安全確保についてのチェック機能の充実	進捗率	—
----	-----------------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため, 進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・ H19年度に実施した志賀原子力発電所の組織強化・増員の効果を検証し, 定着促進を図る。

<参考>

- ・ 志賀原子力発電所の組織強化・増員状況 (H19/6月 [H19/3月末対比])

所属	内容	増員数
発電課	定検担当課長新設	1名
保修部	審査担当課長新設	2名
電気・機械保修課	副課長・担当者増員	16名
安全・品質保証室	増員	3名
原子炉主任技術者	専任化	2名
合計		24名

- ・ 必要な場合は更なる組織強化・増員を実施する。
 - ▷ 発電課にて実務研修を行い, 補機操作員の資格取得 (大卒・高専卒はH21/1月末, 高卒はH21/4月末) の後, 各課へ配属。 → H21/2月に, うち6名を保修部へ配属。(異動転出者, 退職者, 休職者の補充の位置づけ)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

H21/1~2月に関係箇所へのヒアリングを実施

▷ 評価

- ・ ヒアリングの結果, H19年度に実施した組織強化・増員により, 入念なチェックや業務品質向上が図られたと評価。
- ・ 今後の課題として, 管理スパンの観点から, 保修業務体制の見直しを検討する。

対策名 **事故・トラブル時の応援の着実な実施**

① 事故・トラブル時の応援体制の充実

目的	事故・トラブル時の業務量増加に対する、迅速的確な人員の確保	進捗率 〈H21/3末推実〉	92% 〈100%〉
----	-------------------------------	-------------------	---------------

(実施状況を確認(毎月))

○実施状況 (H21/2月末)

- ① 応援人材リストの更新
 - ・当社分のリストを更新 (H20/4、7月)
 - ・関係会社分のリストを更新 (H20/4月)
 - ② 応援要請・受入れの実施 (H20/4～H21/2月累計)
 - ・火力部門: 7名
 - ・電力流通部門: 6名
 - ・北陸発電工事: 19名
- ※志賀1号機耐震裕度向上工事の実施に伴う保修部の業務量増大に対応するため実施

○効果の確認・評価(H21/2月末)

- ・ 応援関係者(応援先、応援元、応援者本人)へアンケート調査を実施(H20/6～9)し、応援体制の運用状況を確認
 - ▷ 意見・要望 : 「派遣時期・期間は応援元と十分調整のうえ決定願いたい」
 - 「応援者は、業務内容や職場環境等が変わり個人的な負担が大きいため、様々な面でサポートが必要」等

▷ 評価

- ・ アンケート結果を踏まえ、以下の改善策の実施について応援関係者へ周知 (H20/11月)
 - ▷ 応援元は、応援者の派遣にあたり、応援先及び応援者本人と、応援内容の詳細について十分に協議・調整のうえで実施するよう努める。
 - ▷ 応援先は、応援者の業務処理状況を常に把握するとともに、的確な指導・支援に努める。

品質管理の充実

- ①再発防止対策の自律的活動の推進, フォローアップ
- ②保安活動に関する評価・改善の着実な実施
- ③品質管理取り組み意識の向上

目的	安全・品質管理を通じた企業風土改革の推進	進捗率 〈H21/3末推実〉	92% 〈100%〉
----	----------------------	-------------------	---------------

(活動月数/全工程月数(12))

○実施状況(H21/2月末)

・再発防止対策の自律的活動の推進, フォローアップ

- ▷ 考査・原子力監査を実施
- ▷ 事業所説明(高岡支社電力部, 営業部)(H20/6)
- ▷ マンスリー北電掲載(7、9月号)

項目	2月末実績(累計)		H20年度上期 報告実施日
	実施回数	箇所数	
考査	—	52箇所	10/28
原子力監査	21回	—	10/15

・保安活動に関する評価・改善の着実な実施

- ▷ 保安院の立入検査フォローアップミーティング(H20/4)
- ▷ 保安院主催全国監査部長会議(H20/5)
- ▷ 保安院の立入検査フォローアップ個別懇談(H20/5)

〈関係法令遵守体制、要則・指針の点検と改善〉

- ・保安規程の定期的な点検実施(6/11)
- ・社内規則体系図分類方法等の統一, マスタープラン作成(4/1)
- ・保安規程を頂点とする社内規則体系図制定(5/22)
- ・保安文書体系整備WGの開催(第4,5,6,7回)

・品質管理取り組み意識の向上

- ▷ 全社品質管理の基本的考え方の啓発・推進活動の実施 : 101回
- ▷ 品質管理ポータル構築・活用 : 運用開始(H20/9), 情報更新(累計 80回)

対象	2月末実績(累計)
	実施回数
当社	53回
グループ	48回

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・原子力監査により効果的な保安活動に資する改善要求を行い、改善の確実な実施を確認
- ・考査により再発防止対策及び保安規程に基づく保安活動の適切な実施状況を確認
- ・啓発活動は品質管理に関する意識の共有化に対し一定の成果ありと判断(事業所訪問後のアンケート)
- ・品質管理に関する基本的な考え方が社員の約6割に定着(職場元気度診断、今回追加設問のため初回データ)

対策名

失敗に学ぶ仕組みの推進

対策No.

20

①失敗事例の知識化・共有化による事故・トラブルの防止

目的	過去の失敗事例から教訓を学び改善に取り組むことにより、事故・トラブルの再発防止、未然防止活動の定着を図る。	進捗率 (H21/3末推実)	①125% ②100% ③124% ④104% 〈①125% ②100% ③133% ④104%〉
		(考え方)	①失敗事例活用連絡会開催 ②軽微な事故トラブル分析 ③職能教育での活用回数 ④背後要因教育の研修実施

(実施回数/計画回数)

○実施状況 (H21/2月末)

取り組み	2月末	(説明)	備考(H20年度計画など)
失敗事例活用連絡会の開催	5回	H20/4/16、7/19、10/15、12/17、1/22	計画4回;四半期毎の開催を計画
重大な事故トラブルの背後要因分析・対策立案の実施	7件	営業・配電2件、配電2件 水力・変電1件、水力1件、系統1件	・タイムスイッチを用いた契約に関する不適正な業務処理 ・上滝発電所からの油漏れ など
軽微な事故トラブルの傾向分析の実施	2回	H19年度末、H20年度上期	半期毎の実施。原子力、火力、電流、土木、配電、通信、情報
語り継ぐ失敗事例の職能教育での活用	56回		・当初計画45回。冊子化、DB化により現業職場でも活用
語り継ぐ失敗事例の事例追加、見直し	17件	追加13件、見直し4件	・気体廃棄物処理系の水素濃度上昇に伴う原子炉手動停止
失敗活用リーダーの活動	1.8回(※)	社員あたり月参加回数	・事故事例検討会・自主勉強会等 ※H20年度4~12月末実績
背後要因教育の実施	29回	入門12、理解13、RCA4回	・計画28 入門研修12回、理解促進研修12回、RCA研修4回
RCAリーダー・スタッフの養成	69名	スタッフ755名、リーダー14名	・RCAスタッフは現業職場の中核者まで対象

○効果の確認・評価

▷ 元気度診断 (アンケート) による効果の確認結果

【設問】職場の同僚は失敗情報を重要視し、トラブル、ヒューマンエラーの未然防止を図っている	「まったくそのとおり」「どちらかと言えばその通り」と答えた「肯定層」の比率 H19/8調査 72.4%⇒ H20/9調査 82.9%
【設問】職場の同僚は軽微なトラブルやヒヤリハットでも軽視せず原因を考え失敗事例の知識化共有化を図っている。	「まったくそのとおり」「どちらかと言えばその通り」と答えた「肯定層」の比率 76.6% ※H20/9調査(追加設問)

▷ 評価

・トラブルの未然防止を目的とした、失敗情報等の知識化・共有化について、社員への浸透・定着が進んでいると評価できる。

対策名

失敗に学ぶ仕組みの推進

対策No.

20

②失敗を言い出しやすい風土の醸成

目的	失敗を言い出しやすい仕組みと風土の醸成	進捗率 〈H21/3末推実〉	92% 〈100%〉
----	---------------------	-------------------	---------------

(失敗談紹介回数/計画回数)

○実施状況(H21/2月末)

取り組み	2月末実績	(説明)	備考(H20年度計画など)
私の失敗談の紹介	11回	月1回のペース	計画12回;20年度は支店支社長、部長に拡大して実施
ヒヤリハット情報の登録	延べ638件	H20/4~H21/2月末累計	月平均58件 (参考)H19年度:月平均26件登録

○効果の確認・評価

▷ 元気度診断(アンケート)による効果の確認結果

【設問】 職場の同僚はトラブル、ミスなどを隠さずに報告している	「まったくそのとおり」「どちらかと言えばその通り」と答えた「肯定層」の比率 89.5% ※H20/9調査(追加設問)
【設問】 上司は日頃からトラブル、ミス、ヒヤリハットなどの失敗を言い出しやすい職場づくりに取り組んでいる。	「まったくそのとおり」「どちらかと言えばその通り」と答えた「肯定層」の比率 79.0% ※H20/9調査(追加設問)

▷ 評価

・社員の大部分がトラブル・ミスを隠してはいけないという意識が高い。多くの所属長がその職場づくりを意識して実践している。

対策名

失敗に学ぶ仕組みの推進

対策No.

20

③電力各社とのトラブル情報の共有、水平展開

目的	同業他社等の情報共有による同種事故・トラブルの未然防止・事故防止	進捗率 (H21/3月末推定)	①100% ②100% ③100% ①100% ②100% ③100%
		(考え方)	①原子力部門での当社情報提供 実施率(登録数/登録対象トラブル数) ②原子力部門での他社情報水平展開 取組率(検討開始件数/検討対象件数) ③全電力大での情報共有会議参加

○実施状況

取り組み(原子力部門)	H21/2月末実績	(説明)	備考(H20年度計画など)
NUCIA(※1)への当社トラブル情報の登録	8件	当社情報の登録数	登録状況の確認:上期、下期末
NUCIA, BWR(※2)事業者協議会等からの情報による他社トラブルの当社への水平展開を検討	70件	水平展開検討件数	検討状況の確認:上期、下期末

※1 原子力施設情報公開ライブラリー(日本原子力技術協会)
 ※2 沸騰水型原子炉

取り組み(水力・火力部門)	H21/2月末実績	(説明)	備考(H20年度計画など)
他電力とのトラブル情報の共有	6回	水力電気、水力土木、火力部門で半期毎の開催 当社からの情報提供2件(水力2件) 他社情報の活用 ※水平展開1件(火力)、調査中1件(水力)	開催予定6回; 電気事業連合会情報共有委員会

○効果の確認・評価

▷ 評価

- ・原子力部門ではNUCIAへの当社情報提供や他社情報の当社への水平展開検討がもれなく実施されている。
- ・水力・火力部門では全電力会社で情報を共有化し、水平展開による同種事故の防止を図っている。

対策名 **外部組織による評価の活用**

① 電力中央研究所による経営層及び原子力部門の安全文化意識レベルの調査・評価の実施

目的	外部組織の評価を踏まえた再発防止対策の改善による安全文化の構築	進捗率	—
----	---------------------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

【H19年度分】(調査結果の反映)

- ・H20年1月の意識調査結果に基づく改善状況・結果を経営層・発電所幹部・原子力部幹部に報告。(H20年5月)
 - ⇒ 再発防止対策に取り組み直後の前々回(H19年6月)調査結果に比べ、「仕事に対する誇り・やりがい」、「安全に対する積極的な行動」等多くの項目で有意な改善が見られた。
 - ⇒ しかしながら、相対的には向上した「仕事に対する誇り・やりがい」「意思決定の的確さ・スピード」などで更なる改善の必要性が見られたことから、「集団討議」、「発電所幹部との対話」などの対策において意識調査結果を活用することとした。

【H20年度分】

- ・意識調査を実施。(H20年10月)
- ・調査結果を発電所幹部・原子力部幹部に報告。(H21年1月)
 - ⇒ 概ね前回(H20年1月)と同様の水準となっていることが確認できた。

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 効果の確認

- ・H20年1月調査分の評価結果が、各対策などへ反映されたことを確認した。
- ・H20年10月調査分の評価結果については、他の対策への反映事項はなかった。今後も引き続き再発防止対策を行い、定期的に本調査を実施していく。

対策名

マイプラント意識向上のための施策の推進

対策No.

22

① 現場見える化活動の展開

目的	マイプラント意識の向上	進捗率 〈H21/3末推実〉	92~100% 〈100%〉
----	-------------	-------------------	-------------------

(実施件数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	危険箇所・作業の重要ポイント、設備の仕組み等について、現場のパネルに図示・掲示する現場の見える化活動を展開	各課室で危険箇所・重要ポイント(35件)や設備の仕組み(5エリア)の見える化終了	100%
	職場内問題点の見える化	各課室で職場内問題点(12件)の見える化終了	
火 力	現場監視計器の標準値等監視項目やトラブル実績, 作業重要ポイントの見える化	各発電所で実施中(58件実施済)	92%
	5S活動の一層の推進 (系統図集の更新, 現場指示図面等のチェック見直し)	清掃活動の継続 系統図, 弁名板について整備中	
水力(土木)・ 電力流通	保安確保に重要な項目, 設備異常の発見, 作業ミス・災害防止等に資する「見える化」を継続実施 良好事例は継続的にデータベースに追加し, 情報共有化を図る	見える化データベースを実施 現場見える化件数492件	—

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力	各課室における見える化対象の確認及び見える化の実績確認(半期毎)	<ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」は各職場の日常業務の中で確実に実施されている。 ・基本的な活動として今後も継続。
火 力	社内アンケート「職場元気度診断」結果を前年度と対比し効果向上を確認	
水力(土木)・ 電力流通	現場の「見える化」実施状況の確認	

対策名

マイプラント意識向上のための施策の推進

対策No.

22

② TPM活動の推進

目的	マイプラント意識の向上	進捗率 〈H21/3末推実〉	82~100% 〈100%〉
----	-------------	-------------------	-------------------

(実施回数/計画回数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	<ul style="list-style-type: none"> 外部コンサルタントから指導助言を受けながら、マイプラント意識向上のための教育や、各部門、各課・室横断的な業務情報交換等のTPM活動を継続して実施 【コンサル実施: 1回/月(H20/8月から実施)】 	<ul style="list-style-type: none"> 外部コンサル実施(7回) 	100%
水力(土木)・ 電力流通	<ul style="list-style-type: none"> 各職場が自主的に業務や設備の問題点を自ら見つけ出し、自ら解決していく活動を全事業所で展開 活動推進のため希望する事業所に対しては、外部コンサルタントを導入しての支援を継続 【4電力部 (継続)富山、神通、大野 (新規)高岡】 	<ul style="list-style-type: none"> 外部コンサル実施(14回) 他事業所のコンサル同席(5回) TPM大会・セミナー参加(4回) [うち当社(大野電力部)発表1件] 	82%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力 水力(土木)・ 電力流通	<ul style="list-style-type: none"> 外部コンサル指導会実施回数の把握(毎月) 外部コンサルタントからマイプラント意識向上度合いの評価を受ける(年度末) 社内アンケート「職場元気度診断」によるマイプラント意識向上度合いの評価 	<ul style="list-style-type: none"> 各職場の自律的な活動として今後も継続。 社内アンケートの結果、マイプラント意識は向上 外部コンサル評価「業務密着の課題に取り組み、成果があった。活動の進め方にも向上が見られる」

対策名

技術教育と部門横断的な法令教育の推進

対策No.

23

① グループ会社を含む保安教育（技術教育、法令教育）の実施

目的	各部門における教育・訓練の評価を踏まえた保安教育の充実	進捗率 〈H21/3末推実〉	75～100% 〈100%〉
----	-----------------------------	-------------------	-------------------

(実施回数/計画回数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	安全協定に関する教育を発電所全所員に実施(反復教育として5年に1回受講)	転入者対象、全員受講(51名)	100%
火 力	法令・技術教育(新入社員, 中堅社員, 新任役職者)	計画通り実施完了(4/4件)	100%
水力(土木)	部門教育要則に基づく保安教育の実施・評価・改善の継続	計画に基づき教育実施(9/12件)	75%
電力流通	部門教育要則に基づく保安教育の実施・評価・改善の継続	計画に基づき教育実施(75/80件)	94%
配 電	部門教育要則に基づく保安教育の実施・評価・改善の継続	計画に基づき教育実施(24/25件)	96%
情報通信	通信部門対象者に計画的に保安教育を実施	今年度対象者受講完了(41/41名)	100%
品質管理部	各部門が実施する保安教育を補完する「法令補完教育」を計画的に実施	計画に基づき教育実施(96/100件)	96%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力	教育後のテストで理解度確認(転入者51名 全員80点以上)	<ul style="list-style-type: none"> 各部門、社内規則や年度計画に基づき計画的に保安(法令・技術)教育を実施している。 品質管理部では主に法令へのアプローチを中心に「法令補完教育」を実施し、各部門の教育を補完。 今後も計画的な保安教育の実施を継続。
火 力	各教育実施後に試験・アンケートを実施し意見要望を反映中	
水力(土木)	保安教育受講報告書等に基づき教育の評価・改善状況を確認	
電力流通	要則に基づき年度末に保安教育の評価・改善状況を内容審査	
配 電	要則に基づき年度末に保安教育の評価・改善状況を確認	
情報通信	対象者全員が受講していることを確認	
品質管理部	「法令補完教育」受講後にアンケートを実施し受講者の意見・要望を研修内容に反映	

② 法令手続きに関する知識の共有化

目的	各部門における法令・知識の定着・浸透への支援	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	------------------------	-------------------	----------------

(実施項目/システム改善項目 等)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・「法令手続情報提供システム」に関するユーザーの要望を踏まえ次のとおり実施中
 - a. 利便性の向上を狙い「法令手続情報提供システム」内から政府提供の「e-Gov:法令データ提供システム」へリンクするように改良【100%】
 - b. 登録法令の追加
→各部門分担を取り決め各部門で登録作業完了【100%】

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 効果の確認結果

- ・法令補完教育の際、「法令手続情報提供システム」について紹介するとともに受講後アンケートを実施
→全部門から「有益であり今後も活用したい」との自由意見あり

▷ 評価

- ・確実な法令手続きを実施するうえで有効なツールであり、今後も継続的に改善していく。

申請・届出事項	工事計画届出
該当部門	10.水力(電)
適用日(改定日)	H19.8~
根拠法令	電気事業法
基本法令区分	01.電気事業法
法令	URL1: 電気事業法施行規則
リンク先 (URL)	URL1: 電気事業法施行規則
関係法令	URL1: 大気汚染防止法 URL2: 振動規制法
参照法令	URL1: 大気汚染防止法 URL2: 振動規制法
法令の内容・対象設備・手続き要件等	10.水力(電) 1. 水力発電 2. 発電機 3. 水車 (1)出力3 (2)出力3 4. 発電機 (1)出力3 (2)出力3 5. 変圧器 (1)電圧17 (2)電圧17 (3)電圧17 6. 電圧調整 電圧17: (1)容量17 (2)容量17 (3)容量17 7. 調相機 電圧17: (1)容量27 (2)容量27 (3)容量27 8. 周波数3 (1)容量15 (2)容量15 20%以上 (3)容量15 9. 遮断器

法令手続情報提供システム画面イメージ

対策名 **法令手続きの確実な実施**

① 許認可・届出の法令手続きの実施状況の確認

目的	許認可・届出の法令手続きを着実に実施する	進捗率 〈H21/3末推実〉	50～100% 〈100%〉
----	----------------------	-------------------	-------------------

(点検回数/計画回数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	「許認可・届出等手続管理等細則」に基づき法令手続きを遅滞無く確実に実施	第1, 第2, 第3四半期分実施確認完了	100%
火 力	電気事業法手続対象の有無確認と主任技術者の指導と所長の承認	H20年度分確認完了	92%
	「許認可届出チェックリスト」等に基づく確実な手続きの実施と四半期毎の確認	第1～3四半期確認完了 第4四半期分は4月に確認	
水力(土木)	社内規則に基づく手続きの確実な実施と実施状況の定期的な確認	期間中手続き漏れなく実施(312/312件)	100%
電力流通	「電気工作物に関する届出業務の運営要則」に基づく届出業務の確実な実施	届出一覧に基づき届出完了(16/16件)	100%
配 電	「電気工作物に関する届出業務の運営要則」に基づく届出業務の確実な実施	第1, 第2, 第3四半期点検完了	75%
情報通信	「通信工事に関する関係法令チェック表」等による手続き状況の管理・確認	上期分確認完了	50%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力	「許認可・届出チェックリスト」により計画の策定や必要な手続きの確実な実施を確認	<ul style="list-style-type: none"> ・各部門、社内規則やチェックリストに基づき確実に法令手続きを実施している。 ・各部門、手続きの実施や確認方法が体系的に整理されている。 ・今後もルールに基づく確実な法令手続きの実施を継続。
火 力	年度当初、前年度分の許認可届出で不適切事例が無いことを確認	
水力(土木)	申請・届出・報告・社内検査等に係る内部監査の実施	
電力流通	要則に基づき年度末に届出業務全般の有効性を確認	
配 電	要則に基づく四半期毎の点検で適正に管理されていることを確認	
情報通信	主管部によるチェック(上期, 下期)で必要手続きが確実に実施されていることを確認	

対策名

原子力を支えるプロを育成する仕組みの推進

① 他電力の良好な作業管理実務の研修

目的	個人として自律性を持って、正しい方向に進める技術者育成のため、良好な保守作業管理等を習得する。	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	---	-------------------	----------------

(他電力への派遣回数/計画回数)

○実施状況 (H21/2月末)

【A原子力発電所研修(H19年度派遣)】

- ・得られた良好事例について、「当社への反映を検討するもの」をとりまとめ、中長期に検討すべきものは志賀発電所内の業務改革プロジェクトの検討に組み入れられたことを確認。(H20/6)

【B原子力発電所派遣】

- ・業務改革プロジェクトのタスクの課題のフォローとして、作業票の検討・作成などの「業務所掌見直し」に関して、B原子力発電所に発電所員5名を派遣し、作業票を中心とした定期検査での保守作業管理の流れ等の志賀と異なるやり方について習得。(H20/10)
- ・B原子力発電所派遣を踏まえ詳細検討のためにタスクの下に検討WGが立ち上げられ、検討の取り組みが具体的に開始されたことを確認。(H20/12)

【A原子力発電所派遣】

- ・定期事業者検査及び保守業務に係るシステムにテーマを絞り、A原子力発電所へ3名(発電所2名、原子力部1名)を派遣し、それらの業務手法等について習得。(H20/11)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ・A原子力発電所研修(H19年度派遣)について、良好な事例33件が得られ、それらを所内業務改革プロジェクトの各タスクに紹介、周知し、中長期に検討すべきものは業務改革プロジェクトの検討に組み入れられたことを確認。
- ・今後、得られた良好事例を志賀の保守作業管理に取り込んでいく。

② 現場技術者の育成

a. 現場技術力の向上（気付き能力向上研修）

目的	個人として自律性をもって正しい方向に進める技術者育成のため、異常への気付き能力向上を図る。	進捗率 <H21/3末推定>	88% <110%>
----	---	-------------------	---------------

○実施状況(H21/2月末)

(受講者数/対象者数)

・計画値:受講者数 40名

回数	実施日	受講者数	累積受講者数
第1回	H20/ 8/29	3名	3名
第2回	H20/ 9/26	4名	7名
第3回	H20/10/24	4名	11名
第4回	H20/11/25	9名	20名
第5回	H20/12/24	6名	26名
第6回	H21/ 1/28	2名	28名
第7回	H21/ 2/23	7名	35名
第8回	H21/ 3/ 12	(予定)9名	44名

○効果の確認・評価(H21/2月末)

・気付き力について、受講者全員の35名が高まった(大いに高まった21名。少し高まった14名)とのアンケート回答より、研修の効果があったと評価。

対策名 **原子力を支えるプロを育成する仕組みの推進**

② 現場技術者の育成

b. 技術者倫理に関する教育を継続して実施

目的	個人として自律性をもって正しい方向に進める技術者育成のため、技術者倫理観の維持・向上を図る。	進捗率 <H21/3末推実>	131% <137%>
----	--	-------------------	----------------

(受講者数/対象者数)

○実施状況(H21/2月末)

・計画値：受講者数150名

回数	実施日	受講者数	累積受講者数	備 考
新入社員教育	H20/ 5/23	17名	17名	新入社員対象に導入教育として実施
第1回	H20/ 8/20	36名	53名	
第2回	H20/11/17	30名	83名	
第3回	H20/11/28	37名	120名	
第4回	H20/12/10	47名	167名	
第5回	H20/12/17	29名	196名	
第6回	H21/ 3/13	(予定)10名	206名	

○効果の確認・評価(H21/2月末)

- ・対策No.21のアンケート(10月調査)の集計結果から、概ね、前回調査(H20/1)と同様の水準となっていることを確認。
- ・技術者倫理観は、維持されていると評価。

② 現場技術者の育成

c. 現場技術技能保有者による継承活動の実施

目的	個人として自主性を持って、正しい方向に進める技術者を育成する。	進捗率	—
----	---------------------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H20/2月末)

- ▷ 現場技術技能保有者(技術マスター)による継承活動
 下記のとおり、活動を継続実施している。
 - ・現場パトロールに同行して、気付き事項や失敗談等の指導を実施
 - ・ミーティング時に注意点を指示するとともに、日々の業務にてOJTを実施
 - ・ノウハウ集を小冊子に纏め、朝会等にて活用
 - ・定期検査時におけるメッセージの発信 等
- ▷ 原子力部門からの認定候補者の推薦
 推薦者(1名)が保有者に認定された。(計:3名)

○効果の確認・評価 (H20/2月末)

- ▷ 効果の確認
 技術マスター活動報告(半期毎)により、上期の継承活動の実施内容、課題・要望、意見を確認し、評価した。
- ▷ 評価
 現場技術技能の継承活動は継続して実施されており、意見・要望はなかった。今後も、技術マスターの課題・要望等を踏まえながら継承活動を継続していく。
 今後も、認定基準に達する者がいれば推薦していく。

対策名

原子力を支えるプロを育成する仕組みの推進

対策No.

25

② 現場技術者の育成

a. 現場技術力の向上（役職者等同行パトロール）

目的	個人として自律性をもって正しい方向に進める技術者育成のため、異常への気づき能力向上を図る。	進捗率 〈H21/3末推実〉	98% 〈100%〉
----	---	-------------------	---------------

(実施完了者数/対象者数)

○実施状況（H21/2月末）

・各月のパトロール実績(延べ人数)

項目	実施者数												
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
パトロール実績	22	37	36	28	41	60	70	46	48	49	62		499人

・対象者の実施状況

項目	対象者	実施済	実施率
パトロール実績	171人	167人	98%

*未実施者：4人(H20/3月実施予定)

○効果の確認・評価（H21/2月末）

▷指導内容や受講者所感、同行者評価による確認結果

- ・系統や機器の更なる知識の習得となっているとともに、異常を早期発見するための意識が高められている。
- ・不具合事例について指導を行い情報共有するとともに、巡視ポイントを確認しており技術力の維持・向上が図られている。
- ・作業現場で受注者に指導すべき観点や安全措置事項について指導・確認を行っており、現場監理技術の維持・向上が図られている。
- ・他社の火災事故を踏まえた注意事項等について指導を行っており、火災防止に関する意識の向上が図られている。

③法令を遵守するための保安教育の実施

④臨界事故防止に関する教育の実施

目的	個人として自律性をもって正しい方向に進める技術者育成のため、法令遵守および臨界管理について、発電所従事者に理解させる。	進捗率	確実に実施
----	---	-----	-------

○実施状況（H21/2月末）

・法令遵守に関する「関係法令及び保安規定・規程教育」、臨界防止に関する「臨界管理教育」を実施

教育名	対象者	受講者	受講率
関係法令及び保安規定・規程教育	88名	88名	100%
臨界管理教育	61名	61名	100%

○効果の確認・評価（H21/2月末）

▷ 研修受講後の理解度試験による評価

・試験結果より、関係法令及び保安規定・規程教育、臨界管理教育のいずれも全員80点以上であり、理解が深められている。

関係法令及び保安規定・規程教育：80点以上88名、80点未満0名

臨界管理教育：80点以上61名、80点未満0名

対策名

請負者との協働体制の推進

対策No.

26

① 請負会社との連携強化による知識・技能の継承

目的	当社と請負者の総合力としての現場技術力向上のため、請負者との連携強化による知識技能の継承を図る	進捗率 〈H21/3末推実〉	92～120% 〈100%〉
----	---	-------------------	-------------------

(実施回数/計画数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	請負会社の着工前事前検討会等に当社監理員が出席し安全品質上の指導実施	年間1回/人以上出席(57/57人)[全241回]	100%
火 力	定検着工前打合せによる工事内容確認と品質・安全管理指導	定検着工前打合せ時の指導実施	92%
	当社と請負者で協働安全パトロールを実施	各発電所で計画に従い実施中	92%
水力(土木)	工事着工前打合せ時、当社役職者による安全品質管理の指導実施	期間中対象全数実施(673/673件)	100%
電力流通	工事着工前打合せ時、当社役職者による安全品質管理の指導実施	期間中対象全数実施(1551/1404件)	120%
配 電	施工者訪問点検で品質管理に係る取り組みを把握・指導	3回訪問点検完了[各回85事業所]	100%
情報通信	メーカー工場への訪問による品質管理状況の確認・指導	工場訪問による確認・指導完了(2/2社)	100%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力	事前検討会への当社監理員出席状況を確認	<ul style="list-style-type: none"> 各部門とも日常の工事監理業務を通じた継続的な活動の中で請負者との連携が図られている。 基本的な活動として今後も継続。
火 力	定検着工前打合せ議事録により工事内容確認と品質・安全管理指導状況を確認	
	議事録等で各所協働パトロール実施状況を確認	
水力(土木)	安全・品質管理の指導状況を部門安全パトロールで確認	
電力流通	安全・品質管理の指導状況を部門セルフチェックで確認	
配 電	1回目訪問点検での指摘状況を踏まえ2回目以降指導強化、各回で前回指摘の改善状況を確認	
情報通信	過去のトラブルや指摘事項の改善状況確認	

対策名

請負者との協働体制の推進

対策No.

26

② 当社と請負者との責任区分を明確にした工事の発注・契約

目的	当社と請負者の総合力としての現場技術力向上のため、請負者との連携強化による知識技能の継承を図る	進捗率 〈H21/3末実績〉	92～100% 〈100%〉
----	---	-------------------	-------------------

(実施回数/計画数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	現場説明会で請負者が実施すべき検査項目・内容等を具体的に指示	請負者(2社)へ現場説明会実施[全10回]	100%
	竣工検査の全数を当社自らが実施	全ての工事で当社の竣工検査を実施	92%
火力	請負者との責任区分を明確にし、作業工程ごとの検査を確実に実施	改善された検査区分表運用中	92%
水力(土木)	監理員による竣工検査や使用前社内検査の確実な実施	期間中対象全数実施(138/138件)	100%
電力流通	使用前社内検査の確実な実施	期間中対象全数実施(33/33件)	100%
配電	重要箇所における竣工検査方法の検討と確実な実施	社内規則改定完了, 検査開始	100%
情報通信	標準仕様書試験項目表の改定による竣工検査の確実な実施	改定完了(6/6装置)	100%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力	完了した全ての工事について当社による竣工検査の全数実施を工事報告書で確認	<ul style="list-style-type: none"> ・各部門とも日常の工事監理業務を通じた継続的な活動の中で請負者との連携や責任区分の明確化が図られている。 ・基本的な活動として今後も継続。
火力	上期運用状況により改善された検査区分表の運用状況を確認	
水力(土木)	確実に竣工検査が実施されていること部門安全パトロールで確認	
電力流通	確実に使用前社内検査が実施されていることを内部品質監査で確認	
配電	確実に竣工検査が実施されていることを部門安全パトロール等の機会を利用して確認	
情報通信	第4四半期に試験項目表の運用に関するアンケートを実施し継続的に改善する	

対策名

請負者との協働体制の推進

対策No.

26

③ 元請会社の外注管理に対する指導

目的	当社と請負者の総合力としての現場技術力向上のため、元請会社に対する外注管理の指導強化を図る	進捗率 〈H21/3末実績〉	100%~133% 〈100%〉
----	---	-------------------	---------------------

(実施回数/計画数 等)

○実施状況 (H21/2月末)

部 門	具体的内容	実施状況	進捗率
原子力	元請会社やその外注先への外部監査で品質管理状況等を把握・指導	4社(元請2社 外注先2社)/計画3社 実施	133%
火力	請負者の品質管理状況と技術レベル向上への取り組み状況の確認	第4四半期(3月上旬)に実施予定	<100%〉
水力(土木)	当社員の請負者作業前ミーティングへの参加等による作業指示状況確認	期間中対象全数実施(289/289件)	100%
電力流通	当社員の請負者作業前ミーティングへの参加等による作業指示状況確認	期間中対象全数実施(1592/1195件)	133%
情報通信	当社員の請負者事前安全衛生教育等への参加等による作業指示状況確認	6回(教育3回 パトロール3回)/計画6回 実施	100%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

部 門	効果の確認	評価
原子力	元請や外注先で再発防止のための是正措置が確実に実施されていることを外部監査で確認	<ul style="list-style-type: none"> ・各部門とも日常の工事監理業務を通じた継続的な活動の中で元請者への外注管理に関する指導がなされている。 ・基本的な活動として今後も継続。
火力	第4四半期実施予定(依頼書送付済)	
水力(土木)	下請会社までの適切な指示実施状況を部門安全パトロール等で確認	
電力流通	下請会社までの適切な指示実施状況を部門セルフチェックで確認	
情報通信	現場責任者の指示が確実に下請作業員にまで浸透していることを安全衛生教育等で確認	

臨界事故の再発防止対策の推進

①最新の手順書の適用・遵守状況の確認

目的	臨界事故の再発防止を確実にするため、手順書の承認・適用・遵守を確実化する。	進捗率 〈H21/3末推実〉	100% 〈100%〉
----	---------------------------------------	-------------------	----------------

(事前検討会出席者数/対象者数)

○実施状況 (H21/2月末)

- ・最新の作業手順書の使用・遵守を図るため、当社の工事監理員が請負者の工事事前検討会へ出席し周知。

項目	回数	対象者	実施済	実施率
事前検討会への出席	241回	57人	57人	100%

- ・最新作業手順書の使用および当該作業手順書に基づく作業の実施状況を工事監理やパトロール、品質保証監査等により確認。

- ・所員および受注者に対し、正式な手続を経た作業手順書等に基づく作業の実施に関する教育を実施。

教育名	対象者	受講者	受講率
作業手順書教育	53人	53人	100%

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

▷ 評価

- ・当社の工事監理員が請負者の工事事前検討会へ出席し周知することで、最新の作業手順書の使用・遵守に寄与している。
- ・パトロールにて、最新の作業手順書の使用及びそれに基づき作業が実施されていることを確認。
- ・品質保証監査にて、最新の手順書を用いて作業が実施されていることを確認(H20/9月)

▷ 研修受講後の理解度試験による評価

- ・教育実施後の理解度試験結果より、全員が80点以上であり理解が深められている。
作業手順書教育 : 80点以上53名、80点未満0名

対策名 **臨界事故の再発防止対策の推進**

②作業管理システムを活用した作業管理の継続的改善

目的	作業情報の正確な把握と共有化のため「作業管理システム」を活用し、継続的な作業管理の改善を図る。	進捗率 <H21/3末推実>	97% <100%>
----	---	-------------------	---------------

○実施状況（H21/2月末）

- a H19年度に抽出された作業管理システムの改善策の実施(全34件)、および改善後のシステム運用
- ・全34件の改善策のうち、33件についてシステム改修を実施し、H21/1月より運用開始。
 - * 残り1件 : H21/3月より運用開始予定
- b 更なる改善事項の抽出
- ・H20/6月、更なる改善要望事項(全48件)を抽出し、次年度以降の中長期計画に新規に反映(H20/7月)

○効果の確認・評価（H21/2月末）

- ・H21/2月までに実施すべきシステム改善が完了していることを確認。
(残り1件については、H21/3月から運用開始予定)
- ・更なる改善要望事項として抽出された48件について、適切に中長期計画等に反映されていることを確認。

- ③運転員への明確な情報提供
④原子炉・CRD冷却水差圧上昇防止対策の実施

目的	臨界事故の再発防止を確実にするための設備対策を実施する。	進捗率	—
----	------------------------------	-----	---

○実施状況 (H21/2月末)

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

- ③原子炉・CRD冷却水ヘッダ間差圧の「高」側・「低」側警報分離後の運用継続中
- ④1号機第11回定期検査において、原子炉・CRD冷却水ヘッダ差圧上昇時のインターロック設備対策工事を完了(H20/10月)
- ・工事計画検討(保安運営委員会 H20/4月)
 - ・工事実施(H20/4～10月)
 - ・インターロック動作試験(H20/5月)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

- ③「原子炉・CRD冷却水ヘッダ間差圧 高/低」警報窓を「高」と「低」それぞれに分離したことの効果の確認として、全ての第一報を確認し、以下のものが無いことを確認。(毎月)
- ・「高」「低」警報の見落とし、「高」と「低」の見間違い(勘違い)、「高」と「低」を誤ったリフト 等
 - ・上記「高」「低」警報の見落とし等による、他の異常(CR引き抜け等)の発生
- ④工事実施後の試験にて、インターロックが確実に動作することを確認。(H20/5月)

対策名 **再発防止対策の定期的な評価・改善**

① 原子力安全信頼回復推進委員会による確認・評価

目的	自律的・継続的な改革・改善活動の推進	進捗率	—
----	--------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

▶ 原子力安全信頼回復推進委員会 開催実績 : 39回 (計画:原則毎週1回開催)

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

・当初の計画通り毎週1回のペースで委員会を開催し、指示事項について適切にフォロー(報告・対策への反映)を行っている。

② 再発防止対策検証委員会による検証・評価

目的	自律的・継続的な改革・改善活動の推進	進捗率	—
----	--------------------	-----	---

(数値管理にそぐわないため、進捗管理はしない)

○実施状況 (H21/2月末)

▶ 再発防止対策検証委員会開催実績: 2回 (計画:年2~3回開催) *H21/3月に3回目の委員会を開催

○効果の確認・評価 (H21/2月末)

・当初の計画通り委員会を開催し、指示事項について適切にフォロー(報告・対策への反映)を行っている。

<委員会の意見反映例>

- ・部店長クラスを対象とするコンプライアンス研修実施 (H21/3月予定)
- ・請負者との一体感醸成の状況を把握するためのヒアリング調査実施
- ・チェルノブイリ等の原子炉の構造、事故の技術的な解説の社員への周知 等