

第8回再発防止対策検証委員会資料

**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12月10日
北陸電力株式会社

平成20年度 再発防止対策検証委員会 審議計画

第7回 再発防止対策検証委員会 (平成20年8月4日)

- 議題
- ① 自律的・継続的な改革・改善活動の推進・支援
 - ② 請負者との協働体制推進
 - ③ 社員のコンプライアンス意識の状況

第8回 再発防止対策検証委員会 (平成20年12月10日)

- 議題
- ① 隠さない風土づくり
 - ② 安全文化の構築

第9回 再発防止対策検証委員会 (未定)

- 議題
- ① 社外とのコミュニケーション充実
 - ② H20年度再発防止対策の取り組みに対する総括

1:隠さない風土づくり

- (1)「迅速かつ確実な対外通報・報告の徹底」の実施状況
- (2)「コンプライアンス教育」の実施状況
- (3)「職場単位の集団討議」の実施状況
- (4)グループ会社における教育・集団討議の実施・支援状況
- (5)「コンプライアンスメールマガジン発信」の実施状況
- (6)「管理職の管理能力向上研修」の実施状況

1:隠さない風土づくり (1/9)

(1) 迅速かつ確実な对外通報・報告の徹底

<第一報の作成・発電所駐在の保安検査官等への通報実績> (H20/4~H20/11)

- ・ 通報総数 : 1,046件 (約130件/月) - 殆どが石川県・志賀町への連絡対象外の事象

▷内 訳: 石川県・志賀町への連絡対象の事象 8件 (1%)

試験発電中の原子炉の出力低下・手動停止 (H20/4月), 地震<震度:志賀町 3> (H20/5月) 等

石川県・志賀町への連絡対象外の事象 . . . 1,038件 (99%)

日常の作業で行われる管理・修繕、保安に直接関係無い建屋・什器等の修理 等

<発電所長・原子炉主任技術者から社長への報告> (H20/4~H20/11)

- ・ 国・石川県・志賀町へ速やかに連絡すべき事象およびその可能性のある事象の社長への報告 : 3件

▷内 訳: 2号機試験発電中の原子炉手動停止について <H20/4月公表済>

1号機残留熱除去系からの水漏れについて <H20/4月公表済>

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 <H20/5月公表済>

- ・ 社長への定期報告 : 5回 (四半期分:3回、半期分:2回)

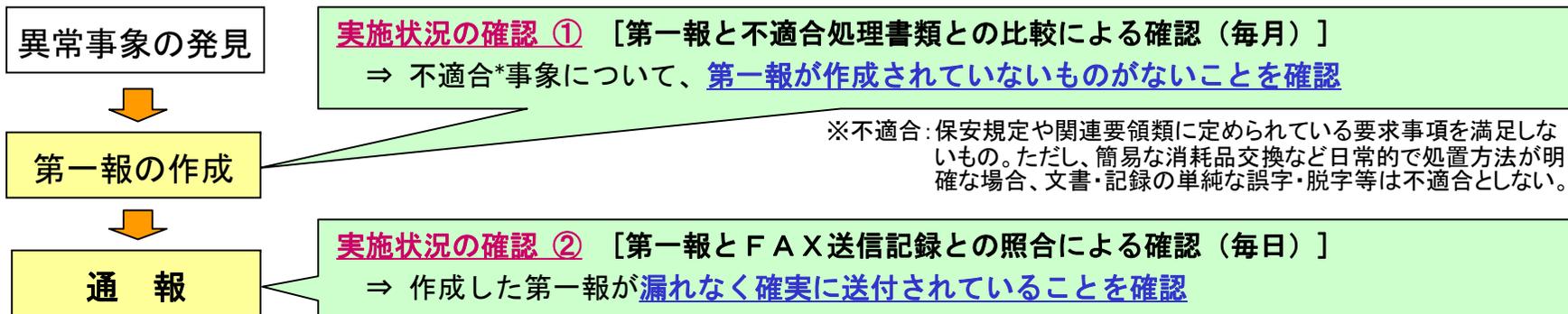
▷ホットラインの活用など、普段から話しやすい関係の醸成に留意

- ・ 発電所長・原子炉主任技術者から社長への報告を含む「トラブル対応訓練」等 : 2回 (H20/8月, 11月)

1: 隠さない風土づくり (2/9)

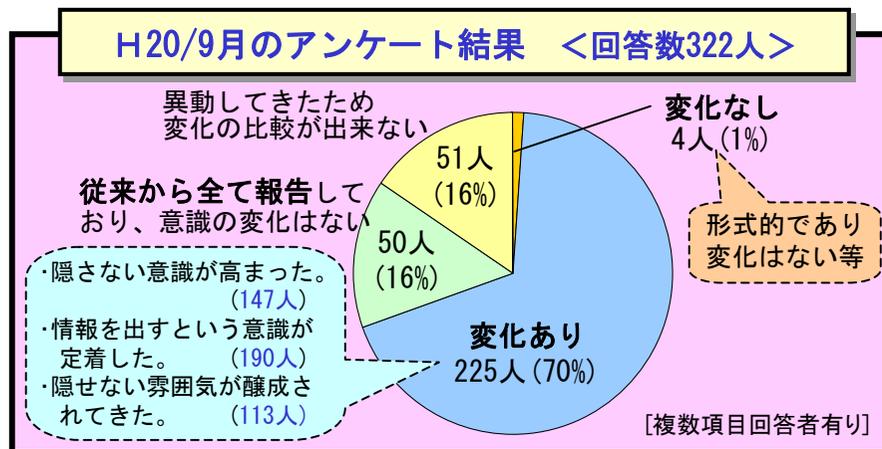
<全ての異常事象を対象とした第一報の作成・発電所駐在の保安検査官等への通報の確実な実施>

- ・ 不適合処理書類等との比較により、**第一報の作成漏れ、通報漏れがなかったことを確認**



<発電所員の意識変化について>

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?



- ・ 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」は所員に着実に定着している。**
- ・ 今後も継続して「隠さない」意識のさらなる定着を図る。

1: 隠さない風土づくり (3/9)

(2) コンプライアンス意識の浸透を目的としたコンプライアンス研修・習熟度検査の自律的・継続的实施

① 一般職へのコンプライアンス研修 <充実>

- ・対象者: 一般職全員 約4,300名
- ・集合研修を100回計画 (H20/6~12月)

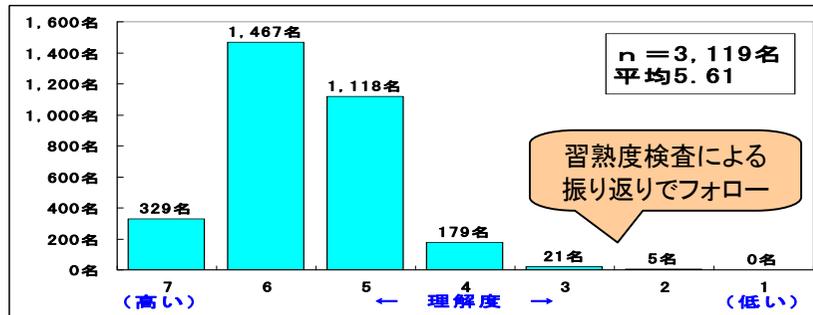
【11月末実績】 新入社員を含め約4,000名受講

H19年度: コンプライアンスについての講義中心



H20年度: 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**中心

- ・研修受講後のアンケート調査 (H20/10月末集計)
(質問) 研修内容について理解できたか。



② 特別管理職へのコンプライアンス研修 <充実>

- ・対象者: 特別管理職全員 515名
- ・集合研修を4回計画 (H20/8~9月)

【11月末実績】 511名受講

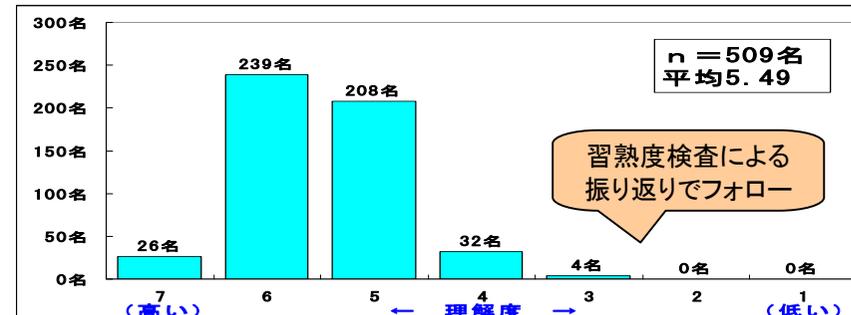
(未受講者はH20/12月末までに一般職研修を受講予定)

H19年度: コンプライアンスについての講義中心



H20年度: 企業不祥事をテーマに「**支店長**」という立場で対策を考えさせる**ケース討議**中心

- ・研修受講後のアンケート調査 (H20/10月末集計)
(質問) 研修内容について理解できたか。



- ・研修を計画通り開催し、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。
- ・今後、「**コンプライアンス習熟度検査**」を実施し、**理解度を把握**予定。(H20/12月~H21/1月)

1: 隠さない風土づくり (4/9)

③-1 経営幹部へのコンプライアンス研修 <充実>

・対象を特別管理職以上に拡大し、講演会形式の研修を3回計画

・対象者: 第1回:524名 第2回:571名

▷ 第1回: H20/5月 警察大学校 樋口晴彦氏

「組織行動のまづい学」

▷ 第2回: H20/9月 熊本大学 吉田道雄氏

「組織の安全醸成と集団理解」

【H20/11月末実績】第1回:524名 第2回:571名受講

・講演内容の理解度向上のため、参考図書を事前配布

・事業所で視聴できるよう全社のTV会議システムで連携し、業務都合等で欠席の場合は研修の記録映像を視聴し受講



【第1回経営幹部研修(H20/5)】

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「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、**結節点としての部・課長の役割を認識することが大切**」

③-2 部店長研修 <新規>



・対象者: **本店室部所長及び支店支社長全員** 約40名

・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)

④ 階層別教育におけるコンプライアンス研修

・階層別基本教育(7階層)において、社内講師により不祥事の事例を中心に講義 (H20/4~12月)

・対象者: 578名

【H20/11月末実績】 491名受講

1:隠さない風土づくり (5/9)

(3) 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

○集団討議の実施状況(H20/11月末)

実施回数	参加者数	進捗率	備考
延べ 1,080回	延べ 10,950名	73%	全社(372グループ), 3ヶ月に1回開催



【集団討議の実施風景(志賀原)】

<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 (行動規範事例集の活用)
- ・他電力不適切事案、新聞・TVで報じられた不適切事案 等

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「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こと」

○集団討議に対する支援の実施状況

- ・コンプライアンスリーダーとの意見交換: 7回 (計画 15回) →
- ・リーダー・サブリーダー研修: 6回 (計画 6回)
- ・業務に直結した討議事例の提供: 12事例

<コンプライアンスリーダーの意見>

- ・定期的に話し合い、考える機会があることで一人ひとりのコンプライアンス意識が高まってきた
- ・意見交換が活発になり、職場コミュニケーションの醸成に役立っている

○集団討議に関するアンケート結果(H20/11月末) (全社: YES回答の比率)

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	H20	H19	H20	H19	H20
88%	91%	95%	98%	—	98%

・集団討議は社員に定着し、職場の風通し改善にも役立つ等の効果も見られることから、今後も実施・支援を継続する。

(4) グループ会社におけるコンプライアンス研修・集団討議の実施・支援

○コンプライアンス研修の実施状況

- ・目標: 子会社等(16社)の**社員全員の研修受講**
- ・対象者: 約1,900名

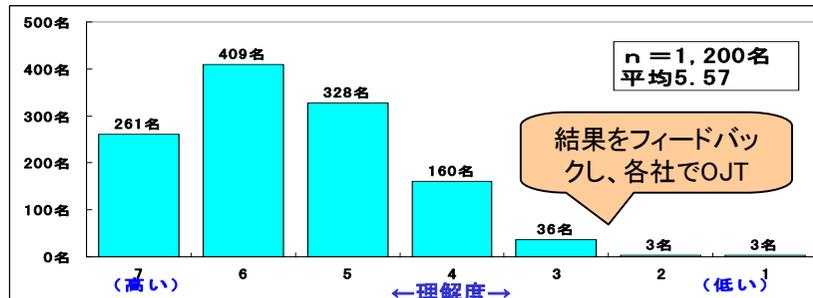
【H20/11月末実績】 約1,500名受講

- (内訳) ・当社研修への参加 約400名
 ・グループ内講師による研修 約400名
 ・外部講師による研修 約700名

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「関係会社に**水平展開している施策の効果の確認**が必要」

- ・研修受講後のアンケート調査(H20/10月末集計)
 (質問)研修内容について理解できたか。



○集団討議の実施状況

- ・目標: 子会社等(16社)の討議 **年1~4回**

【H20/11月末実績】 全社で1~2回実施

(テーマ) ・行動規範事例集(当社配布) 等

○集団討議の支援状況

- ・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、進行シナリオの提供** 等



【集団討議の実施風景(グループ会社)】

・アンケート結果により、**グループ会社でもコンプライアンス意識の浸透・定着が図られている**ことが確認できたことから、引き続き、**自律的活動に向けた取り組み・支援を実施**する。

(5) コンプライアンスメールマガジンの発信

○メールマガジンの発信状況 (H20/11月末)

・「永原だより」: **8回** (計画12回)

▷ コンプライアンス等に関する 社長自身のメッセージ

4/30	第15号	「今年度1回目の『フランクな対話』から」
5/28	第16号	「他社の失敗事例からも大いに学ぼう」
6/18	第17号	「たゆまぬ訓練」と「ゆるがぬ信念」
7/31	第18号	「効率化・環境対策に取組もう」
8/12	第19号	「北京五輪の開幕に寄せて」(常に前向きな挑戦を)
9/12	第20号	「職場コミュニケーションで安全文化の確立を」
11/6	第21号	「安全・安定供給に向け、現場技術力を高めよう」
11/27	第22号	「原子力防災訓練を実施して」

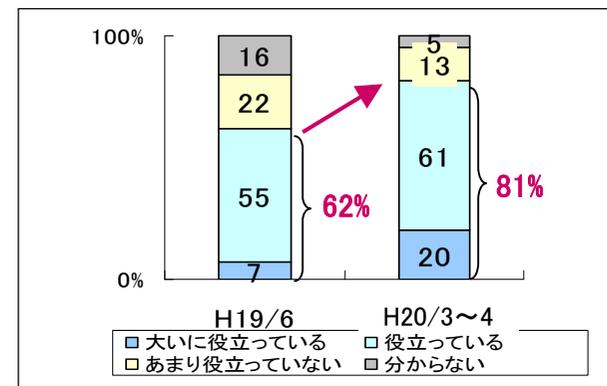
・「コンプライアンスメールマガジン」: **8回** (計画12回)

▷ 総務部からの 最新情報提供

4/1	第14号	「誓約書の提出」について
5/26	第15号	「後部座席のシートベルト着用」について
6/26	第16号	「居酒屋タクシー問題」について
7/30	第17号	「贈答・接待等の制限」について
8/26	第18号	「防災」について
9/18	第19号	「交通法規の遵守」について
10/31	第20号	「私生活の自律」について
11/27	第21号	「会社情報の保護」について

*全社員への配信に加え、グループ各社に情報提供

【メールマガジンの役立ち度(社員アンケート)】



【メールマガジンの活用実績(H20/4~11月)】

内 訳	件 数
「集団討議」での活用件数	88
「職場ミーティング」等での活用件数	304
計	392

- ・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われており、今後も**継続実施し、グループ会社も含めた風土醸成を進める。**

(6) 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・リスク管理研修の継続実施

①-1 OJT推進研修 <新規>

- ・対象者: **課長クラス全員** 約320名
(トップと部下との結節の役割を担う立場)
- ・社外講師による集合研修を17回計画(H20/9~12月)

【11月末実績】 約260名受講

- ▷ 人材育成・活力ある職場づくりの主役は、所属長自身であることの気づき
- ▷ 本人と部下の評価(アンケート)結果を活用した、職場の課題抽出・改善

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「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、**結節点としての部・課長の役割を認識することが大切**」



【OJT推進研修】

①-2 OJTやり方研修 <拡大>

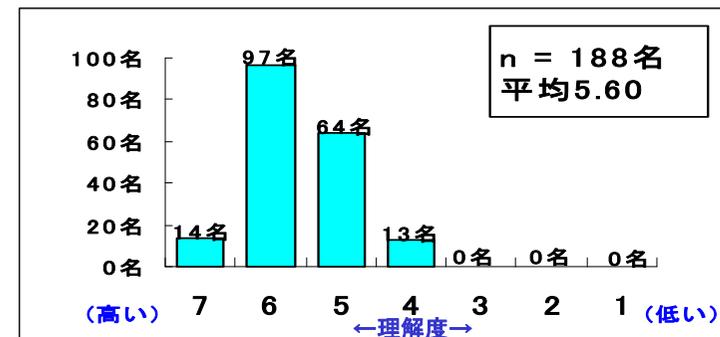
- ・対象者: **副課長クラス** 約580名(H19年度未受講者)
(部下を直接指導する立場)
- ・社外講師による集合研修を30回計画(H20/7~H21/3月)

【11月末実績】 約440名受講

- ▷ 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・スキル習得
- ▷ 部下指導力の向上

- ・OJT推進研修受講後のアンケート調査(10月末集計)

(質問) 研修内容について理解できたか。



1: 隠さない風土づくり (9/9)

②-1 コーチング研修 <継続>

・対象者: **新任管理監督者**
新任特別管理職全員 約170名

・社外講師による集合研修を6回計画 (H20/9~12月)

【H20/11月末実績】 114名受講

▷ 実習を通じたコーチングの基礎知識・スキル習得

②-2 コーチングスキル強化研修 <継続>

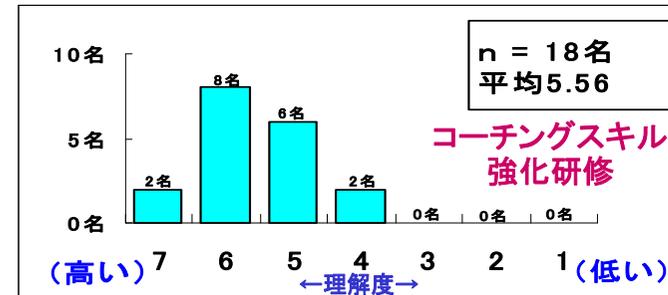
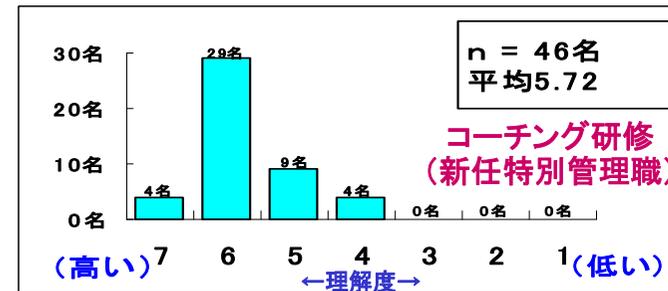
・対象者: **管理職** 約50名

・社外講師による集合研修を3回計画 (H20/10~12月)

【H20/11月末実績】 35名受講

▷ 部下指導のためのコーチングスキルを一層強化
▷ リーダーとしての自己革新の必要性の理解

・研修受講後のアンケート調査(H20/10月末集計)
(質問) **研修内容について理解できたか。**



③ リスク管理研修 <継続>

・対象者: **管理職** 約190名

・新任管理監督者研修, 新任特別管理職研修: 社外講師による講演会形式の研修

【H20/11月末実績】 約160名受講 <未受講者は、H20/12月末までに研修の記録映像を視聴予定>

・研修を計画通り開催し、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。

2:安全文化の構築

- (1)「安全最優先の強力な意志表明」・「品質管理の充実」の実施状況
- (2)「双方向対話の推進」の実施状況
- (3)「原子力本部による地域と一体となった事業運営」の実施状況
- (4)「経営層と現場第一線社員のフランクな対話」の実施状況
- (5)「失敗事例に学ぶ仕組みの充実」の実施状況
- (6)「請負者との協働体制の推進」の実施状況

テーマ **2: 安全文化の構築 (1/16)**

(1) 安全最優先の強力な意志表明・品質管理の充実

○安全文化・品質管理に関する啓発活動の実施状況

＜目的・概要＞

- ・経営層も含めて「安全文化」「品質管理」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。
- ・職場訪問を通じて、安全最優先を図っていく上で「日頃から問題と感じている内容」や「判断に迷うケース」をアンケート等で吸い上げ、社内で検討のうえ、集団討議などに反映。

＜第7回検証委員会(8/4)での意見＞

「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こと」

＜活動実績＞

	回数		人数
	実績	計画	実績
当社	53	53	2,791人
グループ	28	29	623人
計	81	82	3,414人

(H20/11月末現在)

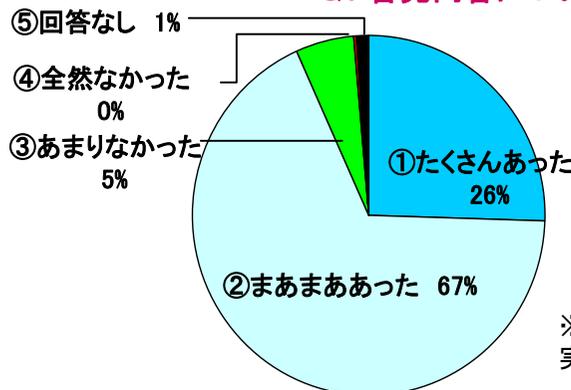
全事業所対象
子会社等16社



【グループ会社での啓発活動(H20/10)】

＜感想・評価＞

Q: 啓発内容について「参考になったことはありましたか」



- ①「たくさんあった」 893人 26%
- ②「まあまああった」 2,304人 67%
- ③「あまりなかった」 171人 5%
- ④「全然なかった」 6人 0%
- ⑤「回答なし」 40人 1%

※大半は安全文化の重要性は理解するが、説明より実行が大切。既に分かっている内容 等の意見

- ・大部分が「安全文化の再確認ができた」等、啓発内容を肯定する内容
- ・「理想論, きれい事だ」との批判的意見も一部存在

2:安全文化の構築 (2/16)

<安全文化・品質管理に関する各職場からの意見・要望例>

(1) 日頃から問題と感じている内容

「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)

(2) 安全最優先の判断に迷うケース

「お客さまへ早期送電したいが雷等の天候リスクがある場合の対応」

「非常災害時における作業継続の判断(作業安全との兼ね合い)」



- ・安全文化意識の高まりに伴い、具体的な内容が多数出されてきたものと評価。
- ・経営層とのフランクな対話で出されていた意見・要望【第6回検証委員会報告】と重複する意見が多い。

(人員の適正配置、業務の効率化
職場の風土改善 等)

<今後の対応>



- ・今回の啓発活動により、「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当初の目的に対して、一定の成果が得られた。
- ・各職場からの意見・要望を受け、以下の取り組みを継続的に進めていく必要がある。

- ・意見・要望の集約結果を事業所・個人へフィードバック
全従業員⇒「品質管理ポータル」や社内報「マンスリー北電」等に掲載。
事業所長⇒事業所毎の意見をフィードバックし、今後の安全文化醸成に向けた日頃の指導・助言に活用。
- ・意見・要望への的確な対応
- ・今後も啓発活動を継続していくとともに、取り組みの効果を社員へのアンケート調査により定期的に調査し、さらなる改善に結び付けていく。

2: 安全文化の構築 (3/16)

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「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、**結節点としての部・課長の役割を認識することが大切**」

- ・「**安全文化・品質管理に関する啓発活動**」を通じた**周知・徹底**

<参考> 啓発活動資料の記載

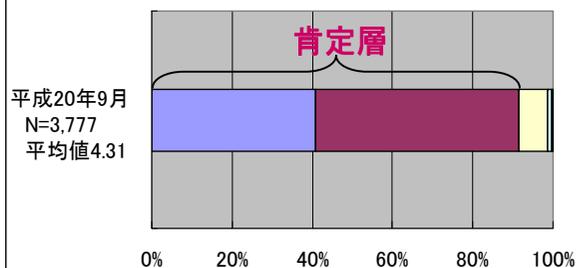
① トップのリーダーシップ

- ・ 第一線職場の**部・課長クラス**は、トップの意向を**組織の末端まで浸透**させ、**率先して安全性の確保に取り組む**ことが求められる。

- ・ 部・課長による「**安全最優先の率先**」、「**失敗を言い出しやすい職場づくり**」等の実施状況を、社員への**アンケート調査を通じて定期的に確認・評価**

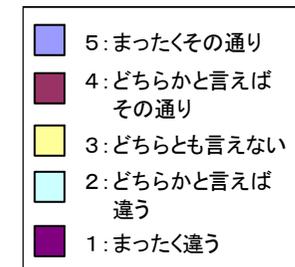
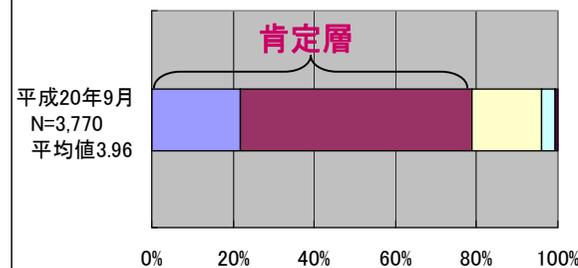
【上司の安全最優先(社員アンケート)】

Q: 上司は率先して安全性の確保に取り組んでいる。



【上司の職場づくりへの取り組み(社員アンケート)】

Q: 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。



※平均値は上記凡例の数字の平均、最高点は5.00となる。

○品質管理ポータル の運用状況

- <目的> ・**全社的(部門横断的)な品質管理活動を推進**するため、全従業員を対象に、**意識の浸透・定着を目的とした情報を発信**
- ・安全や品質管理に関する**情報を一元化**

<概要>

品質管理トピックス	品質管理に関する社内行事や啓発情報 例:「経営層と現場第一線社員とのフランクな対話」
失敗事例優秀事例	各部門・他社からの事故トラブルや参考にすべき情報 例:「トラブル事例の効果的な注意喚起(優秀事例)」 「伐採した樹木による断線で停電が発生(失敗事例)」
アイデア募集	アイデア提案、ヒヤリハット事例 例:「請負者も含めたヒヤリハット事例の共有化」
品質管理クイズ	品質管理に関するクイズ(写真・四択) 例:「この機器は〇〇の点検に使用します」 〇〇は何でしょう。(写真)

<運用実績>

	(H20/11月末現在)	回数
・更新回数	品質管理トピックス	8
	失敗事例・優秀事例	8
	アイデア募集	8
	品質管理クイズ	8
・閲覧者数	11,674人 <200/日> (9/30~11/30)	



品質管理トピックス

経営層と現場第一線社員とのフランクな対話

「経営層と現場第一線社員とのフランクな対話」は、経営層と現場第一線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**を作ることが目的に、平成20年度上期に、144回実施され、1,622名の方が参加しています。

参加者アンケートの結果では、**対話を継続すべき**という回答が約**8割**であり、**各部門で概ね評価**されています。

なお、各部門(7部門)毎に、過去のフランク対話の議事録やアンケート結果等を「フランク対話データベース」に掲載し、各部門の全社員に公開しています。

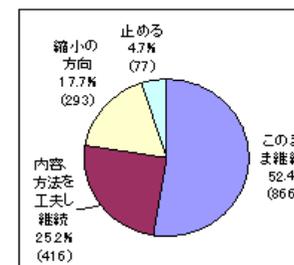
以下のノートリンク先で、参加者アンケート結果の詳細および対話で出された主な意見(8・9月度)をご覧ください。

http://notesinfo/cgi-bin/notesinfo/lnjump.pl?492574CC-0003E213_0FD6CDD7E5-CAADC981-0N492562D8-00054B79.0

... 続きを読む

バックナンバー

フランク対話は今後どうあるべきか？ (参加者アンケート結果)



【品質管理ポータルの画面】

○「安全最優先」の社内への周知・徹底状況 (H20/4~11月)

・社内報等による、「安全最優先」の意志の従業員への継続的な周知徹底

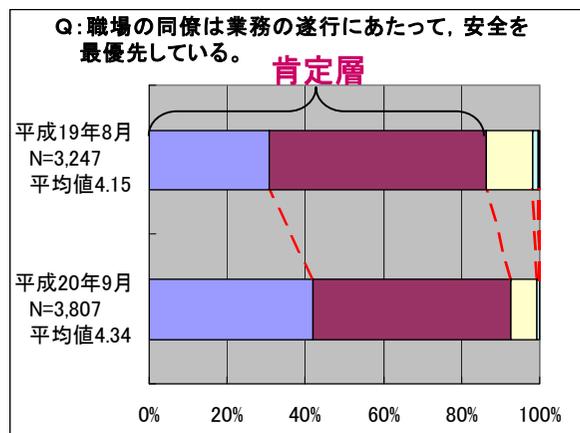
- ▷TV社内報 (社長放送、再発防止対策の取組み紹介) : **計13回** (H19/4~11月末 24回)
- ▷社内報 (原子力本部長メッセージ、コンプライアンス研修の紹介) : **計 8回** (" 9回)
- ▷ポータルサイト (社長メッセージ) : **計10回** (" 9回)
- ▷「安全宣言ポスター」の掲示、「安全行動宣言カード」の携帯・活用 等

・「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・グループ会社従業員への周知

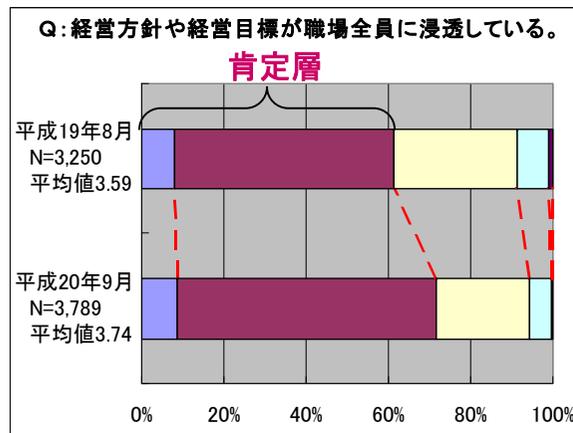
社内・グループ会社従業員への説明会 : **計40回**

・「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**」が進んでおり、**安全最優先は社員に浸透・定着している。**

【安全最優先の実践(社員アンケート)】



【経営方針の浸透(社員アンケート)】



※平均値は上記凡例の数字の平均、最高点は5.00となる。

テーマ **2:安全文化の構築 (6/16)**

○地域への「安全最優先」のメッセージ発信状況 (H20/4~11月)

・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」等を活用した、社外への「安全最優先」の継続的なメッセージ発信

- ▶ 新聞広告(7紙) : 計 29回 (H19/4~11月末 116回)
- ▶ テレビ・ラジオCM(テレビ9局・ラジオ6局) : 計 1,149本 (" 2,719本)
 - ↳ テレビ 781本 (" 2,056本)
 - ↳ ラジオ 368本 (" 663本)
- ▶ 広報誌(えるふぷらざ) : 計 2回 (" 4回)
- ▶ 原子力広報誌(ハマナスねっと) : 計 4回 (" 4回) 等

・志賀町ケーブルテレビを活用した発電所情報等の提供〈新規〉

- ▶ H20/10月から情報提供・放送を開始



【新聞広告：安全最優先】



【ケーブルテレビ番組制作風景】

・マスメディアを活用した情報発信については、タイミング、効果ならびに安全最優先の取組みについての認知度を考慮し、継続的に実施している。

(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、経済団体や婦人会などの各種団体に出向き、**双方向の対話活動を継続実施**

①北陸地域の有識者との対話活動(訪問)の実施

・4月～11月 **累計5回 延べ約3,500名** (進捗率:125%)

②各種団体の皆さまとの対話活動(説明会・見学会)の実施

・4月～11月 **累計413回** (進捗率:83%)

(発電所見学会の中での実績(再掲)219回)

	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	7	26	55	52	154
石川県	5	51	6	118	33	213
地元(再掲)	4	43	0	54	1	102
福井県	0	10	1	13	22	46
合計	19	68	33	186	107	413



【志賀町の婦人会での対話活動】



【富山県の経済団体での対話活動】

<主なご意見・感想>

- ・今後とも隠さない企業風土づくり、安全文化の構築など、**安全を最優先に取り組んでいただきたい。その真摯な取組みが信頼回復に繋がる。** (志賀町の団体)
- ・住民に不安を与えないように、**皆から信頼を得るよう発電所の運転をしてほしい。** (志賀町の団体)
- ・これまでの真摯な取組みを評価。**原子力は環境面・価格面でも優秀であり安全運転を期待する。** (富山県の団体)

(3) 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

・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

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



【原子力本部実務者連絡会】

①原子力本部連絡会(原則週1回): 31回 (H20/4~11月)

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): 27回 (H20/4~11月)

出席者:部長、副部長、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

(4) 経営層と現場第一線社員とのフランクな対話を通じた相互の意志疎通と風通しの良い職場づくり

<H20年度の強化ポイント>

- ① 実施対象部門の拡大：電力流通、情報通信、配電、営業部門および中堅社員研修でも対話実施
- ② 対話情報の共有化：フランク対話連絡会による部門情報の共有化
 - ⇒ 運営方法や現場意見について、部門間での情報交換により水平展開
 - フランク対話データベース(8月運開)への議事録・アンケート結果の掲載
 - ⇒ 本店・現場事業所間の情報共有化、参加者へのフィードバック体制構築

<対話実績> (H20/11月末)

対象拡大・情報共有化により、対話効果のさらなる向上を図りながら計画的に実施している。

部 門	H20/11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	16回	129名	65%	200名(発電所員約 300名の半数と原子力部員全員)
水 力	12回	160名	64%	250名(部門事業所員約 500名の半数)
火 力	24回	243名	81%	300名(発電所員約 460名の2/3)
電力流通	24回	327名	109%	300名(部門事業所員約 600名の半数)
情報通信	9回	146名	77%	190名(部門事業所員)
配 電	30回	400名	91%	440名(部門事業所員約 740名の6割)
営 業	57回	490名	144%	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	186回	2,045名	94%	2,170名

H19年度：
発電部門の全
所員と実施済
(今年度は2巡
目)

テーマ **2:安全文化の構築 (10/16)**

<対話内容の紹介> 率直な意見交換により、一層の相互理解を図った。

安全文化

経営トップのメッセージ

常に安全かを問う姿勢と、安全確保の仕組みが相まって安全文化が構築される。

社員の意見

自身の技術力向上に努めるとともに、後輩への指導を行っていききたい。

コンプライアンス

経営トップのメッセージ

社内ルールは法令を満たすようにできている。ルールを理解することに加え、なぜそうなっているかも理解してほしい。

社員の意見

担当間、職場内、部門間のコミュニケーションを十分とりながら、さらにきちんと仕事をすすめる環境としていききたい。

<対話参加者の評価> (アンケート結果) 評価する率は向上している。

アンケート結果	経営層の安全最優先や法令遵守の熱意が伝わったか?		フランク対話は有意義に思うか?	
	H19年度	H20年度11月末	H19年度	H20年度11月末
全体 (N=2,045)	90 %	96 %	87 %	97 %
原子力(再掲) (N=129)	84 %	93 %	91 %	98 %



【社長 ⇄ 発電所員 (七尾大田火力発電所)】



<意見・要望への対応状況(原子力部門)> (H20/上期)

【意見・要望】

【対応】

1. 組織・業務分掌の見直し

- ・今後の原子力部門新入社員増加に対応して、原子力技術研修センターの機能を強化すべき
- ・保修部に審査担当課長が設置されたが、課長の繁忙感が減らない

原子力部門教育充実(原子力部,原子力技術研修センター)

- ・原子力部副部長を増員、原子力技術研修センター所長業務を重点とする兼務とすることで連携を強化。
 - ・センターに役職者2名を増員し体制を強化 (H20/7,11)
- <参考>原子力部門新入社員:5名(H19),17名(H20),35名(H21予)

2. 業務の見直し

- ・他部で実施可能な業務を保修部から移管すべき

業務改革プロジェクトでの検討(志賀原)

- ・課長権限再配分に係る具体的運用方法を提示
- ・業務移管の実施(作業票作成の一部を発電部へ移管)

(5) 失敗事例に学ぶ仕組みの推進

○ 失敗事例の知識化・共有化による事故・トラブルの防止の実施状況

＜根本原因分析等を踏まえた改善策の策定と水平展開＞

- ・「失敗事例活用連絡会」(全社的な情報共有と水平展開の場) : **3回開催**
 - ▷ H20年度から営業部門がメンバーに参加(12→14部・所)
- ・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 : **5件実施**
 - ▷ タイムスイッチに関する不適切な業務処理*、上滝発電所油漏れ等
 - ▷ 分析結果を元にルール変更, 設備仕様・システム変更等の対策を立案・実施

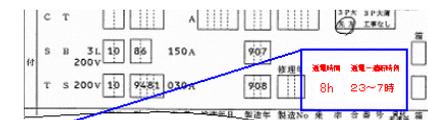
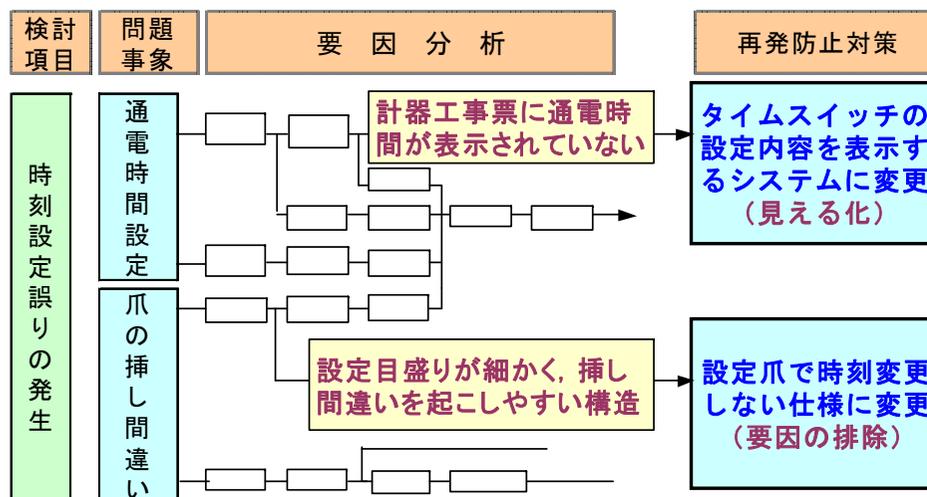


【失敗事例活用連絡会】

*タイムスイッチに関する不適切な業務処理: 電気温水器等の契約において、お客さまのご契約種別と相違する通電時間のタイムスイッチを取り付けしていたことにより、お客さまに電気料金を過大にお支払いいただいていたことが判明したもの (H20/9公表)

(原因分析の例)

タイムスイッチの時刻設定誤りについての原因分析



○重大な失敗事例を語り継ぐ仕組みの定着状況

- ・昨年度作成した教材を活用した職能教育研修 : **計31回** (45回計画)
- ・「語り継ぐ失敗事例」の冊子化・DB化による現業職場での活用 : **計420回**
- ・「語り継ぐ失敗事例」の追加・見直し : **追加8件、見直し2件**

○失敗事例に学ぶ仕組みの充実にに向けた人材の確保

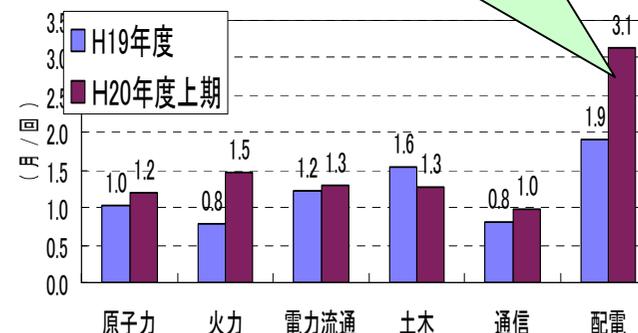
<失敗活用リーダーの継続的活動>

- ・昨年度選任した失敗活用リーダー(計135名)が中心となり、**職場単位で事故事例検討会、自主勉強会**等を推進 : **1~3回/月・人**

<背後要因教育の対象拡大とRCA*リーダー・スタッフ養成の継続>

- ・**背後要因を意識する考え方を企業風土として定着**させるため、社内講師が現業職場で研修実施
 - 〈原因分析入門研修〉(入社3~6年次中心) **計12回 延べ378名受講**
 - 〈原因理解促進研修〉(現業の役職者対象) **計13回 延べ329名受講**
- ・現業組織の**中核者をRCAスタッフ**として養成
 - 〈RCA実務研修〉(2日間コース) **計3回 延べ55名受講**
- ・各部門の**品質管理チーム員対象にRCAリーダー**を養成
 - 〈RCA中核者養成研修〉(2日間コース) **1回 14名受講**

配電部門:
タイムスイッチ等、計量に関わる不適切な事例の検討会開催等



【社員1人当りの検討会・勉強会月平均参加回数】



【RCA入門研修での事例演習の様子】

* RCA: Root Cause Analysis (根本原因分析)

2:安全文化の構築 (13/16)

○ 失敗事例を言い出しやすい仕組みと風土の醸成に向けた取り組み

<先輩が語る私の失敗事例の紹介状況>

- ・失敗を教訓とする風土を醸成するため、**経営層が率先して紹介**: **計8回**



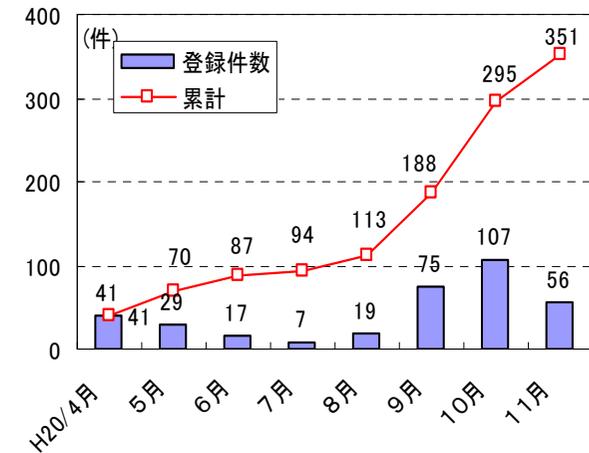
▷ H20/5月から対象を**支店支社長や部門長に拡大**

<業務改善提案を活用したヒヤリハット情報の共有化>

- ・社内報等を通じた好事例紹介、事業所訪問・研修の**機会をとらえた情報登録への呼び掛け**等により**登録を推進**

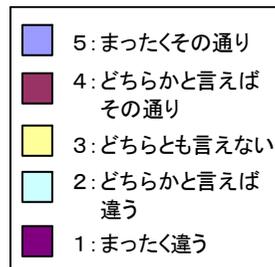
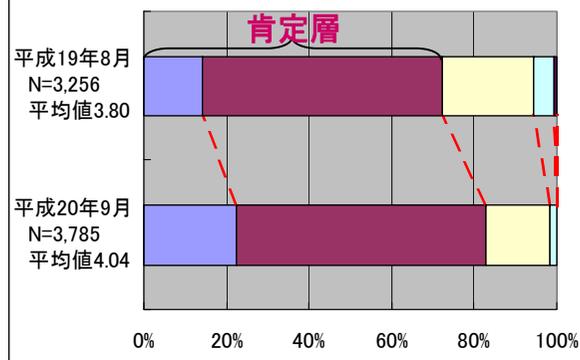
▷ 登録件数 : **351件 (月平均44件)** H19年度:平均26件/月

【ヒヤリハット情報登録件数の推移】



【失敗情報の知識化・共有化(社員アンケート)】

Q:職場の同僚は日頃から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。



※平均値は上記凡例の数字の平均、最高点は5.00となる。

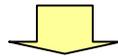
- ・各施策や教育を計画どおり着実に実施。
- ・事故・トラブル発生時には、背後要因分析を行い、再発防止対策を策定・実施するとともに、適切に公表。
- ・アンケート結果により、**失敗情報、ヒヤリハットの知識化・共有化について、浸透・定着を確認。**

2:安全文化の構築 (14/16)

(6) 請負者との協働体制の推進

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「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であり、その際にはパートナーシップ、心と心のふれあいといった面に留意する必要がある」



○安全意識の共有化

日々の工事監理や検査における安全・品質指導に加え、定期的な請負者との協働会議体の開催や、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等、請負者の活動に当社監理員が積極的に参加

<請負者との協働会議体および各種ミーティング例>

各部門 安全衛生協議会、推進会等の他

- ・原子力：定検時の安全大会 等
- ・土木(水力)：TBM※への参加 等
- ・火力：定期点検後の意見交換会
- ・電力流通：TBM※への参加 等
- ・配電：配電作業標準作成委員会
- ・情報通信：乗込時教育への参加 等



【2号機定検・安全大会(原子力)】



【検査における安全・品質指導】



【TBMへの当社監理員の参加】

※TBM(ツールボックスミーティング)・・・請負者の作業着手直前のミーティング

2:安全文化の構築 (15/16)

○請負者との一体感を醸成する工夫

日々の工事監理や検査等一体的な活動に加え、「**提言箱制度※**」(原子力)、「**意見交換会**」(各部門)等、**請負者側が言い出しやすい仕組み**や、**請負者と合同による取り組みを実施**

※提言箱制度 : 作業環境や作業安全に関する改善要望を発電所員および請負者から広く【原子力】 募集し、発電所に掲示。(約30件/月)月間や年間で優秀提言を表彰。

※請負者と合同による取り組み(工事工法の検討や作業標準の見直し 例)
 【土木(水力)】新技術・新工法に対して請負者を交えた施工検討会を実施
 【火力】 設備点検作業のポイントパネルの協同活用
 【電力流通】 送電工事会社との定期的な連絡会で技術動向等情報交換
 【配電】 請負者を交えた配電作業標準の定期的な見直し
 【情報通信】 請負会社と協同による設計マニュアルの作成

○心のふれあいへの留意

工事以外でも「**一声あいさつ運動**」(原子力)など、**請負者と一体での行事**(各部門)等を適宜実施

※請負者と一体での行事実施 例

- ・合同リフレッシュ行事
【大縄跳び、ソフトボール、ボーリング、バーベキュー等】
- ・地域行事への合同参加
【道路清掃、海岸清掃、地元祭礼 等】



【提言箱制度表彰式(原子力)】



【設備点検作業のポイントパネル(火力)】



【大縄跳び大会(原子力)】

<第7回検証委員会(8/4)での意見>

「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**」

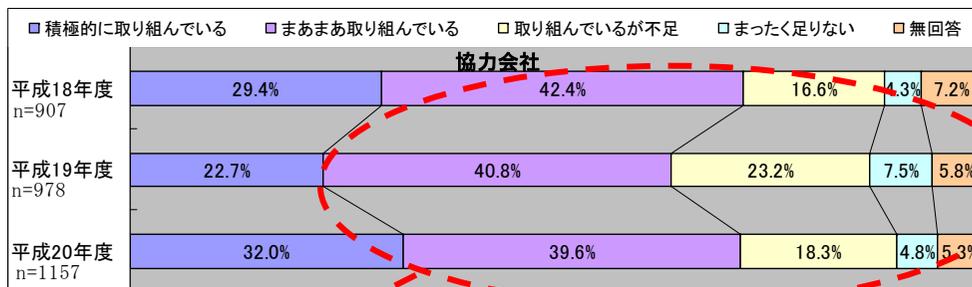


<原子力部門の「当社と請負者との一体感醸成」に関するアンケート結果> (H20/5月)

【アンケート概要】

- ・目的: 諸活動を通じた「当社と請負者との一体感醸成」に関する意識調査 (H17年度から毎年度1回実施)
- ・対象: 志賀原子力発電所員 約300名、日立等協力会社社員(下請会社含む)約700名 ※非常駐の社員含む

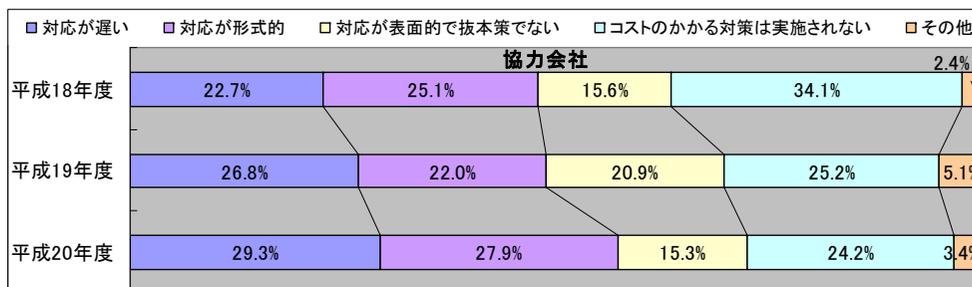
Q. 現場の疑問や要望等の反映に対する北陸電力の取り組みについてどう思いますか。(協力会社への質問)



「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、当社の取り組みを約7割が評価している。



更Q. 足りないと思う理由はなんですか。



- ・要望への「対応が遅い・形式的」等との意見を真摯に受け止め、今後も「提言箱制度」などの**施策を継続的に取り組む**。
- ・引き続き、安全意識の共有、心のふれあいなどの点に留意しながら、**更なる一体感の醸成を図る**。

H20年度再発防止対策の実施状況

再発防止対策の実施状況(1/11) (H20/11月末実績)

■隠さない企業風土づくり

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
1 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	・通報件数：1,046件		○	
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	・社長への報告：6回 ・トラブル対応訓練等：2回(H20/8,11)		○	
2 「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	・会議開催実績：20回 ・連絡区分判断事例集：作成・配付(H20/10),改善点抽出(H20/11)		○	会議実施
				○	会議記録・保存(議事録等)
			100%		事例集作成作業工程
3 発電所情報の国及び経営層・原子力本部への確実な伝送					
①	発電所情報の国及び経営層・原子力本部への確実な伝送	・伝送実施中 ・伝送項目に関するアンケートの実施(H20/7,8) ・未伝送無の確認,対応状況の確認(H20/9)		○	
②	警報等発信記録(アラームタイパー)情報の保存	・保存実施中 ・保存状況の確認(H20/9)		○	
4 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	・保安規定対象トラブルの社長への報告：6回 ・保安監督状況の社長への半期報告：2回 ・会議出席：保安委員会：5回、保安運営委員会：46回 ・トラブル対策会議：20回、プラント起動時評価会議：8回		○	
5 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	・階層別教育(コンプライアンス教育)を利用した制度説明：12回		—	

*進捗率での数値管理がそぐわない施策については、「—」で標記

再発防止対策の実施状況(2/11) (H20/11月末実績)

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
6 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	・研修開催：93回/計画100回、累計3,856名/対象者4,338名	89%		受講者数/対象者数
②	階層別教育におけるコンプライアンス教育の実施	・新入社員研修：受講者114名/対象者114名(H20/4) ・新入社員研修フォロー研修：累計29名/対象者80名(H20/11) ・ステップアップ研修：累計36名/対象者40名(H20/8,10) ・中堅社員研修：累計151名/対象者157名(H20/7,8,9,11) ・新任管理監督者研修：受講者104名/対象者120名(H20/8) ・新任特別管理職研修：受講者41名/対象者46名(H20/8) ・特別管理職フォロー研修：受講者16名/対象者21名(H20/9) 〈受講者計491名/対象者計578名〉	85%		受講者数/対象者数
③	習熟度検査の実施	・H20/12月～H21/1月実施予定	0%		検査実施者数/対象者数
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	・当社研修への参加：383名 ・グループ内講師による研修：422名 ・外部講師による研修：717名〈計1,522名/対象者1,941名〉	78%		受講者数/対象者数
7 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	・第1回：講師：樋口晴彦氏『組織行動の「まずい！！」学』 特管職以上：524名(記録映像視聴64名含む),対象524名(H20/5) ・第2回：講師：吉田道雄氏『組織の安全醸成と集団理解』 特管職以上：571名(記録映像視聴40名含む),対象571名(H20/9) 〈延べ受講者1,095名/延べ対象者1,666名〉	66%		受講者数/対象者数
②	特別管理職へのコンプライアンス研修の実施	・研修開催：4回/計画5回、累計511名/対象515名 *未受講者は一般対象のコンプライアンス研修受講予定	99%		受講者数/対象者数
8 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	・集団討議実施回数：累計1,080回/計画1,487回 *対象：372グループ	73%		延実施回数/延計画回数 (グループ数×4回)
②	集団討議の支援	・コンプライアンスリーダーとの意見交換会：7回/計画15回 ・コンプライアンスリーダー・新任サブリーダー研修：6回/計画6回 ・「職場討議管理データベース」運開(H20/4) ・「行動規範」事例配布：6事例(H20/9,10,11)	47%		意見交換会実施回数/計画回数
		・グループ会社対象の集団討議推進研修：20社27名(H20/5)	100%		リーダー研修実施回数/計画回数

再発防止対策の実施状況(3/11) (H20/11月末実績)

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
9 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	・誓約書受領完了: 5,001名 (H20/4)	100%		署名受領数/対象者数
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	・誓約書受領完了: 4,054名 <20社全社>(H20/5)	100%		署名受領完了社数/対象社数
10 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	・「永原だより」発行: 8回/計画12回	67%		発信回数/計画回数
②	コンプライアンスに関する最新情報の発信	・メルマガ発行: 8回/計画12回	67%		発信回数/計画回数
11 全社行動規範と原子力発電所業務規範の充実					
①	全社行動規範・事例集の充実	・事例配付: 6事例/計画8事例 (H20/9,10,11) *グループ会社含む	75%		配付事例/計画事例
②	「志賀原子力発電所 業務規範」の充実	・業務規範への事例追加: 5件, 内容追記・修正: 5件 (H20/10) *職場懇談会等での活用継続中		○	
12 部門間の人事交流の活発化					
①	定期異動時に, 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	・志賀原への部門間人事交流(12名)継続中 ・電力流通, 配電の部門間交流: 1組追加<累計2組> (H20/7)	—		
13 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	・OJTやり方研修: 累計436名/対象者582名 ・OJT推進研修: 累計261名/対象者319名 <合計: 累計697名/対象者901名>	77%		受講者数/対象者数
②	コーチング研修の実施	・コーチング研修: 累計114名/対象者167名 ・コーチングスキル強化研修: 累計35名/対象者52名 <合計: 累計149名/対象者219名>	68%		受講者数/対象者数
③	リスク管理研修の実施	・リスク管理研修: 累計161名/対象者187名 *未受講者は別途教育	86%		受講者数/対象者数

再発防止対策の実施状況(4/11) (H20/11月末実績)

■安全文化の構築

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
14 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	<ul style="list-style-type: none"> 「H20総合経営計画」の説明会：40回 <グループ会社含む> H21計画策定指針(総合経営計画の骨子)への反映：H20/11 	100%		従業員への説明状況
			50%		総合経営計画への反映状況
②	社内報等による「安全最優先」の意志の周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> 社内報：8回 TV社内報：13回 ポータルサイト(社長メッセージ掲載)：10回 安全宣言ポスター(職場内掲示)：制作・配付完了(H20/7) 安全行動宣言カード(社員携帯)：制作・配付完了(H20/4) 	—		
③	安全文化に関する啓発活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> 事業所説明会：53回/計画53回 グループ会社での説明会：28回/計画29回 	—		
④	安全を最優先した工程の設定・運用	<ul style="list-style-type: none"> クリティカル工程, マスター工程の修正：7回 2号定検工程検討会の開催：2回(H20/7,9) 2号第1回定検の改善意見集約：H20/7 	—		
⑤	地域への「安全最優先」のメッセージ発信	<ul style="list-style-type: none"> 新聞広告：29回 ホームページ：安全シリーズ追加(H20/4,5) 広報誌「えるふぶらざ」：2回(H20/6,9) テレビCM：781本, ラジオCM：368本 原子力広報誌「ハマナスねっと」：4回(H20/4,6,8,10) 志賀町全世帯へDM：1回(H20/6) 近隣市町新聞折込チラシ：1回(H20/6) 発電所取材：5回 	—		
15 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	<ul style="list-style-type: none"> 原子力本部連絡会：31回 原子力本部実務者連絡会：27回 	67%		連絡会の実施状況確認(毎月)
15-2 地域の皆さまとの双方向の対話					
①	地元の皆さまとの対話活動	<ul style="list-style-type: none"> 対話活動を行う専門チーム設置：H20/7 「志賀町ケーブルテレビ」を活用した発電所情報提供：放送開始 	—		
②	地域の皆さまとの対話活動(訪問活動)	<ul style="list-style-type: none"> 北陸地域の有識者(訪問)：5回/計画4回, 延べ約3,500名 各種団体の皆さま(説明会・見学会)：413回/計画500回以上 地元の有識者との対話活動(再掲)：102回 	125%		有識者訪問回数/計画回数
			83%		説明回数/計画回数

再発防止対策の実施状況(5/11) (H20/11月末実績)

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
16 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	<ul style="list-style-type: none"> ・原子力部門: 129名/200名、16回 ・水力部門: 160名/250名、12回 ・火力部門: 243名/300名、24回 ・送変電部門: 327名/300名、24回 ・情報通信部門: 146名/190名、9回 ・配電部門: 400名/440名、30回 ・営業部門: 490名/340名、57回 ・中堅社員研修: 150名/150名、14回 <合計: 2,045名/2,170名、186回> 	94%		参加者数/参加予定者数
17 発電所内の組織強化・増員					
①	志賀原子力発電所の組織強化・増員の検証・実施	<ul style="list-style-type: none"> ・組織強化・増員(24名)を継続中 ・新入社員17名配置: H20.7 	—		
18 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	<ul style="list-style-type: none"> ・応援人材リスト更新: H20/7 ・応援受け入れ(累計): 火力7名, 電力流通6名, 北発工18名 	67%		実施状況を確認(毎月)
19 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	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所考査の実施: 累計49箇所 ・原子力監査の実施: 累計15回 	67%		活動月数/全工程月数(12)
②	保安活動に関する評価・改善の着実な実施	<ul style="list-style-type: none"> ・保安規程を頂点とする社内規則体系図制定: H20/5 ・保安規程の定期的な点検: H20/6 ・保安文書体系整備WGの開催: 4回 			
③	品質管理取り組み意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所説明会: 53回/計画53回 ・グループ会社での説明会: 28回/計画29回 *No.14③「安全文化に関する啓発活動」事業所訪問に同じ ・品質管理ポータル運用開始: H20/9 			

再発防止対策の実施状況(6/11) (H20/11月末実績)

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
20 失敗事例に学ぶ仕組みの推進					
①	失敗事例の知識化・共有化による事故・トラブルの防止	<ul style="list-style-type: none"> 失敗事例活用連絡会開催: 3回/計画4回 背後要因分析実施: 5件 軽微な事故,トラブル分析: 2回/計画2回 職能教育での活用: 31回/計画45回 失敗活用リーダーとの対話集会: 累計150名 背後要因教育: 28回/計画28回、累計378人 	75%		連絡会開催回数/計画回数
			100%		トラブル分析回数/計画回数
			69%		職能教育活用回数/計画回数
			100%		背後要因教育実施回数/計画回数
②	失敗事例を言い出しやすい風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 先輩が語る私の失敗事例紹介: 8回/計画12回 ヒヤリハット事例登録: 556件 	67%		失敗事例紹介回数/計画回数
③	電力各社とのトラブル情報の共有, 水平展開	<原子力> <ul style="list-style-type: none"> 当社原子力トラブル情報のNUCIAへの登録: 8件 他社トラブルの水平展開検討: 情報入手58件, 水平展開方策検討58件, 検討完了40件 <水力・火力> <ul style="list-style-type: none"> 全国大会議参加: 6回/計画6回 電事連での情報共有: 他社 27件, 当社 2件(片貝,上滝油流出) 		○	NUCIAへの登録・水平展開
			100%		全国大会議参加回数/計画回数
21 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	<ul style="list-style-type: none"> H19年度電中研, 原技協アンケート調査結果の報告会: H20/5 H20年度電中研アンケート調査実施: H20/10 	—		
22 マイプラント意識向上のための施策の推進					
①	現場見える化活動の展開	<ul style="list-style-type: none"> 原子力:現場パネル, 職場内問題の見える化: 継続実施中 火力:現場見える化活動, 5S活動: 継続実施中 電流・土木:現場見える化活動: 継続実施中 	74%		原子力:抽出数, 実施月数勘案
			67%		火力:活動月数/12ヶ月
			53%		電流・土木:実施件数
②	TPM活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 原子力:外部コンサル指導会 : 4回/計画8回 電流・土木:外部コンサル指導会: 9回/計画17回 	74%		原子力(①と同一管理)
			53%		電流・土木:実施回数/計画回数

再発防止対策の実施状況(7/11) (H20/11月末実績)

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
23 技術教育と部門横断的な法令教育の推進					
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	<ul style="list-style-type: none"> ・品管: 76回/計画100回(補完教育) ・原子力: 累計46名 ・火力: 2回/計画4回 ・電流: 46回/計画81回 ・土木: 6回/計画12回 ・配電: 19回/計画25回 ・情通: 2回/計画2回、累計41名/対象者41名 	76%		品管: 実施回数/計画回数
			50%	○	原子力
			57%		火力: 実施回数/計画回数
			50%		電流: 実施回数/計画回数
			76%		土木: 実施回数/計画回数
			100%		配電: 実施回数/計画回数
			100%		情通: 受講者数/対象者数
②	法令手続きに関する知識の共有化	<ul style="list-style-type: none"> ・「法令手続情報提供システム」の改善完了: H20/9 ・*同システムへの登録拡大: H21/2予定 	100%		システム実施項目/改善項目
			0%		登録拡大数/計画数
24 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	<ul style="list-style-type: none"> ・原子力: 「許認可・届出等手続管理細則」等に基づき実施中 ・火力: 「手続チェックリスト」等に基づき実施中 ・電流: 「申請・届出一覧表」に基づき実施中 ・土木: 法令手続の定期的な確認: 2回 ・配電: 「届出要否確認兼実績管理一覧表」に基づく点検: 2回/計画4回 ・通信: 「総合通信局申請・届管理表」等に基づく点検: 1回/計画2回 		○	原子力
			67%		火力: 活動月数/12ヶ月
			88%		電流: 申請・届出件数/計画件数
				○	土木
			50%		配電: 点検回数/計画回数
			50%		情通: 点検回数/計画回数

再発防止対策の実施状況(8/11) (H20/11月末実績)

■ 臨界事故等に対する技術的再発防止対策

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
25	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	・他電力への派遣: 2回/計画2回 累計8名(H20/10,11)	100%		派遣回数/計画回数
②	現場技術者の育成				
a	現場技術力向上の取り組み	・上位者同行パトロール実績: 累計149名/対象者193名 ・「気づき能力向上研修」: 4回/計画8回, 累計20名/対象者40名	77%		パトロール実施者数/対象者数
			50%		研修受講者数/対象者数
b	技術者倫理に関する教育を継続して実施	・「原子力安全文化・モラル研修」: 4回/計画5回、累計120名/対象者150名	80%		研修受講者数/対象者数
c	現場技術技能保有者による継承活動の実施	・技術マスター活動報告書受領: 2回(H20/4,10) ・技術マスター意見交換会: 1回(H20/5) ・技術マスター認定: 1名(H20/8)	—		
③	法令を遵守するための保安教育の実施	・教育実施: 累計84名		○	
④	臨界事故防止に関する教育の実施	・教育実施: 累計38名			

再発防止対策の実施状況(9/11) (H20/11月末実績)

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)			
26 請負者との協働体制の推進								
①	請負会社との連携強化による知識・技能の継承	<ul style="list-style-type: none"> 原子力:事前検討会出席: 176回、累計45名/対象57名 火力:安全パトロールを協働で実施: 137回/計画176回 電流:着工前打合せ時の請負者指導: 1,129回/対象工事944件 土木:着工前打合せ時の請負者指導: 316回/対象工事316件 配電:外線施工者への訪問点検: 2回/計画3回 情通:確認指導: 1回、検討会:1回、聞き取り調査:4回 	79%		原子力:出席者数/対象者数			
			67%		火力:活動月数/12ヶ月			
				○	電流			
				○	土木			
			67%		配電:点検回数/計画回数			
			88%		情通:指導、検討会等総合評価			
			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	<ul style="list-style-type: none"> 原子力:1号機第11回定期検査にて竣工検査を全数実施中 火力:検査区分表を試運用中 電流:使用前社内検査: 21件/対象工事 21件 土木:使用前社内検査等: 31件/対象工事 31件 配電:重要箇所の竣工検査の見直し完了(H20/11) 情通:メーカー・装置毎に検査項目見直し実施完了 	67%		原子力:実施月数/12ヶ月
						67%		火力:実施月数/12ヶ月
							○	電流
③	元請会社の外注管理に対する指導	<ul style="list-style-type: none"> 原子力:外部監査実施件数: 3件/計画3件 火力:品質管理状況の確認及び指導 電流:TBM参加: 677件/対象工事549件, 乗込教育 300件/対象工事204件 土木:TBM参加: 89件/対象工事 89件 情通:安全衛生教育: 3回/計画3回, 安全パトロール: 2回/計画3回 	100%		配電:納期			
			100%		情通:検査実施装置数/計画数			
			100%		原子力:監査実施件数/計画数			
			67%		火力:実施月数/12ヶ月			
				○	電流			
	○	土木						
	83%		情通:教育・パトロール回数/計画数					
27 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	<ul style="list-style-type: none"> 品質保証パトロール等による確認実施 工事事前検討会への参画: 176回、累計45名/対象者57名 		○	パトロール・監査の指摘改善			
			79%		事前検討会出席数/対象者数			
			②	作業管理システムを活用した作業管理の継続的改善	システム改修計画策定: H20/7	100%		更なる改善事項の中長期計画反映
③	運転員への明確な情報提供	警報分離後の運用実施中	—					
④	原子炉・CRD冷却水差圧上昇防止対策の実施	<ul style="list-style-type: none"> 工事完了(H20/4~10) インターロックの動作確認実施(H20/5) 	—					

再発防止対策の実施状況(10/11) (H20/11月末実績)

■再発防止対策のフォロー体制

No.	実施内容	特記事項	進捗率	確実に実施	備考(進捗率の尺度等)
28	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	・委員会開催：30回	—		
②	再発防止対策検証委員会による検証・評価	・委員会開催：1回(H20/8)	—		

再発防止対策の実施状況(11/11) (H20/11月末実績)

回数	開催日	原子力安全信頼回復推進委員会審議テーマ
第40回	4月3日(水)	H20年度フランク対話の実施計画 (No.16)
第41回	4月8日(火)	H20年度原子力安全信頼回復推進委員会・再発防止対策検証委員会審議スケジュール (No.28)、安全文化に関する啓発活動実施計画 (No.14)
第42回	4月15日(火)	H20年度重点項目の設定 (No.28)
第43回	4月22日(火)	グループ会社のコンプライアンス教育・集団討議の推進・支援計画 (No.6、No.8)
第44回	5月7日(水)	H19年度全再発防止対策の活動実績
第45回	5月20日(火)	H19年度技術的再発防止対策の活動実績・効果の確認結果 (No.25、26、27)
第46回	5月27日(火)	地元への発電所情報の充実 (No.15-2)
第47回	6月3日(火)	安全文化等に関する啓発活動 (No.14)
第48回	6月11日(水)	伊方原子力発電所研修結果報告 (No.25)
第49回	6月17日(火)	フランクな対話活動状況・今後の対応 (No.16)
第50回	7月1日(火)	社員のコンプライアンス意識調査結果 (No.6~12)
第51回	7月8日(火)	請負者との協働体制の推進状況<火力部門> (No.26)
第52回	7月15日(火)	第7回再発防止対策検証委員会資料(案)
第53回	7月22日(火)	請負者との協働体制の推進状況<配電部門> (No.26)
第54回	7月29日(火)	失敗事例に学ぶ仕組みの推進状況 (No.20)
第55回	8月12日(月)	請負者との協働体制の推進状況<電力流通部門・通信部門> (No.26)、第7回再発防止対策検証委員会のご意見への対応
第56回	8月19日(火)	フランクな対話活動状況・今後の対応 (No.16)
第57回	8月26日(火)	請負者との協働体制の推進状況<原子力部門> (No.26)
第58回	9月2日(火)	原子力本部、地域共生本部における地元・地域との双方向対話活動を踏まえた業務の実施状況 (No.15)
第59回	9月9日(火)	請負者との協働体制の推進状況<土木部門> (No.26)
第60回	9月16日(火)	請負者との協働体制の推進状況<情報部門> (No.26)
第61回	9月30日(火)	地域のみなさまとの双方向の対話活動実施状況・北陸電力に関する意識調査およびWEB調査結果 (No.15-2)
第62回	10月7日(火)	職場単位での集団討議の実施状況 (No.8)
第63回	10月15日(水)	コンプライアンス研修・管理職教育の実施状況 (No.6、7)
第64回	10月21日(火)	フランクな対話H20年度上期実施報告 (No.16)
第65回	10月28日(火)	「隠さない、隠せない仕組み」に関する発電所員の意識調査結果等 (No.1、2、4)
第66回	11月4日(火)	安全文化等に関する啓発活動中間報告 (No.14)
第67回	11月11日(火)	安全文化等に関する啓発活動中間報告 (No.14)
第68回	11月18日(火)	第8回 再発防止対策検証委員会資料(案)
第69回	11月25日(火)	第8回 再発防止対策検証委員会資料(案)