

中国電力株式会社の根本原因分析を踏まえた組織的要因等に関する確認結果

中国電力株式会社の 根本原因分析により明らかとなった問題	当社状況
<p>【原子力部門の業務運営の問題】</p> <p>規制要求事項の変更に速やかに対応してマネジメント出来る仕組みが十分でなく適切な対応が出来なかった。</p>	<p>平成18年8月の原子力品質保証体制総点検以降、原子力安全推進会議を充実し社長をトップとしたマネジメント体制を整備し、人的資源等の経営資源の状況について経営レベルで検証・評価し人員計画などに適切に反映するよう改善をはかっており、規制要求事項の状況変化などに伴う重要課題に対して経営レベルでフォローしていく仕組みが整備されている。また、昨年度の一連の不適合事象を踏まえ、小チーム単位で木目細かな業務を行うための管理職の設置や保修部門を中心とした管理範囲最適化のための組織整備などを進めている。</p>
<p>【不適合管理の仕組みの問題】</p> <p>不適合管理が適切に行われず、また、不適合の判断が限られた箇所決定されるなど、不適合管理を適切、確実に行うための仕組みが不足していた。</p>	<p>不適合と考えられる事象が発生した場合には、品質保証室を事務局として炉主任、副所長、担当課、他課からなるメンバーで構成された「不適合事象検討会」を開催し、幅広い観点でレビューした上で、不適合に該当するか否かおよび不適合区分が速やかに決められる仕組みが整備されている。また、所員に対しては、不適合管理にかかる教育を実施し、不適合該当要否や区分、不適合事象に対する処置の運行など、ルールの周知・徹底をはかっている。</p>
<p>【安全文化に関する意識の問題】</p> <p>安全文化要素のうち「報告する文化」及び「常に問いかける姿勢」が組織として不足していた。</p>	<p>社長をトップとしたマネジメント体制のもとで、「安全最優先の徹底」「常に問い直す習慣」「コミュニケーションの充実による情報の共有」を方針として、PDCAサイクルを廻しながら継続的に改善していく仕組みが整備され、安全文化醸成活動が推進されている。</p> <p>さらに、昨年度の一連の不適合事象を踏まえた組織的共通要因の分析において安全文化の要素「良好なコミュニケーション」「常に問い直す姿勢」の浸透に関する課題が抽出されたことから、リスクを見出す視点の養成をはかるためのリスク想定訓練、チームのマネジメントやコミュニケーションを向上させ安全で質の高い作業を実現するためのコミュニケーション能力向上教育を新たに実施し、更なる安全文化の醸成に努めている。</p>