

## 第5回中部電力原子力安全向上会議アドバイザリーボード 議事要旨

1. 日 時：2016年7月26日（火）15時～17時
2. 場 所：中部電力本店内会議室
3. 出席者：＜社外委員＞小林委員、服部委員、松下委員、横山委員、吉川委員  
＜社内委員＞勝野社長、増田副社長、阪口副社長、大野副社長、松浦副社長  
（原子力部長、グループ経営戦略本部部長、広報部長、経営考査室長等同席）
4. 議事要旨

「安全性向上に係る取り組み状況」「2015年度下半期監査結果」「リスクコミュニケーションの取り組み」を当社より説明。多岐に渡る議論がなされた。

社外委員からの主な意見は以下のとおり。

### （1）安全性向上に係る取り組み状況・2015年度下半期監査結果

- どのような業種においてもトラブル要因のほとんどにコミュニケーションの不具合が関与している。これに対しては、確認の対話をしっかりやると良い。確認対話をする事で、コミュニケーションの不具合が相当防げる。
- 否定語で指示をするのではなく、肯定語で指示をする方が良い。また、名詞ではなく、動詞までしっかりと指示をすることでコミュニケーションの不具合を防ぐことができる。
- 運転員と保修員など役割分担があると思うが、ヒューマンエラー対策という意味で、運転員と保修員などの中での情報共有を図っていくことは大切である。
- 若年層のヒューマンエラーが増えるのは、実際の機器を触っていないという状況に原因があるのかもしれない。ヒューマンエラーは様々な要因の中で発生するものである。因果関係などしっかりと分析していただきたい。
- ヒューマンエラーを防ぐには、確認慣行が大切である。普段の態度を見ていればわかるので、そこで注意をするということだと思う。また、人が変わるときにヒューマンエラーは起こりやすい。チェック表を作って、お互いにチェックしながら進めていくと良い。
- 一歩踏み込んだヒューマンエラー対策として、ヒューマンエラーを起こしやすい要因（スレッド）を洗い出し、排除できるものは排除し、排除できないものはそれを意識することで対策するというのが先進的なやり方。
- 実設備での運転経験がない運転員が増加していく中、運転員のレベルやモチベーションを維持するためには大変な努力が必要である。
- 運転員のモチベーションを維持するための対策として3つある。
  - 短い期間でも、期間を区切った目標を持たせる。
  - プロ意識や仕事を通じて人間的に成長できるということを上司から説明する。
  - 運転再開できていない今だからこそできることがあり、それをしっかりやる。

- 訓練の成績を他社と比較できるようにしている業界もある。どちらの会社が良いかということがわかるのでモチベーションの向上につながっている。
- モチベーションを上げるためには、上長と部下が少人数で話すが良い。聞き手にとっても、複数で聞いているのと個別に聞いているのとでは意識が違う。
- 視察時にいただく数多くのご意見等は貴重である。リスクマネジメントの強化やリスクコミュニケーションの取り組みに有効に活用できる。

## (2) リスクコミュニケーションの取り組み

- ファシリテーション能力の習得は大切なことである。どうしても自分の欲しい答えを引き出さなくなってしまうが、相手に問いかけ、相手の言葉を聞き取る過程において、相手の答えぶりをコントロールしない役目・能力というものが大切である。
- 意見を持っているにも関わらず話さない人の意見をひとつひとつ聞くためにも、ファシリテーション能力は必要である。
- 原子力に関するリスクコミュニケーションは、理屈だけでなく感情のウエイトも大きいため、携わる社員の人柄も大切である。
- 「〇〇さんの言うことなら」と思ってもらえるよう、信頼を築いていくことが大切である。
- リスクをわかりやすい数値で示す等の工夫は大切だと思う。
- 「中部電力として何故、浜岡原子力発電所が必要なのか」は、私もよくわからない。丁寧に伝えていってほしい。
- この 5 年間で、地元からの声に変化してきていると思う。変化した声を拾うことが大切である。変化したということは、そこに必ず何かがある。
- まず、社内のリスクコミュニケーションが大切である。一般の住民の方は、広報の中電社員と接するよりも一般の中電社員と接することが多いと思う。まずは、社員に知ってもらうことが必要であると思う。
- リスクコミュニケーションの講習会は非常に良い。さらに輪を広げてやると良い。社員全員にこういった意識を持ってもらうことが、時間はかかるが地道な方法の一つであると思う。

以 上