

第6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12月21日（水）10時～12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」「2016年度上半期監査結果」「停止期間が長期化する中での人材育成」「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・2016年度上半期監査結果・停止期間が長期化する中での人材育成

- 若い方のミスが多い原因は、当社の設備構成が、日常的にあるシステムと異なっているからでは。教育の観点に加えて、システムの見直しも含めて改善が必要では。
- 作業者の知識や技術レベルが仕事に合っていないと失敗につながりやすい。
- 緊急に関わる装置は、故障や誤操作の可能性もあるため、なるべくシンプルなハード構成を心掛けると良い。
- 国の安全基準は最低レベルの基準だと思う。サイトに合わせた対策を電力会社がプラスして行く必要がある。「中部電力は、浜岡の為にここまでやる」という気持ちで安全対策をしてほしい。
- 安全対策には、機械が故障しても安全を担保する「フェールセーフ」と、例え人間が間違っても間違いにならない仕掛けの「フルプルーフ」がある。ハード面でミスが出るのであれば、テクニカルな対処（フルプルーフ）も一つのアイデアでは。
- リスクマネジメントは、重要度の選定が大切。日本人は何でも真面目にやろうとしてしまう気質がある。リスクの影響度の強いものを認識して日常業務を行うと、エラーはゼロにならないが致命的な事態には発展しない。
- 安全意識醸成のためには、危機意識とプロ意識があれば、結果的に安全意識が生まれてくる。プロとは、仕事により報酬を得て、報酬の中には給料はもちろん、能力の向上、人間的向上も含まれるものである。仕事を通して能力の向上や、人間的向上が理解できると、人間は伸びてくる。
- シミュレーター訓練を実施するとそれだけで十分だと感じてしまう。シミュレーター訓練をやることで補完すべき訓練はないか、訓練によって得られるものを分析することも必要。
- MO（マネジメントオブザベーション）の有効性は理解するが、全員に全てのMOを公開することがモチベーション向上につながるのか疑問。技術面以外に配慮することはないか確認すべき。

- MOは必ず複数の目で見るとともに、また、下から見る目も重要。上から見ただけでは気づかない部分もある。下からの視線はある意味正直なものである。
- プラントは、運転中と休止中では緊張感が全く違う。特に運転経験のない若い方に臨場感を肌で感じてもらうことは非常に重要。原子力には特殊な緊張感がある。
- 再稼働を待つ今だからこそできることがあると考えることが重要である。具体的には、ヒューマンエラー対策をしっかりと訓練すること。
- 人材育成には4本の柱がある。「OJT」「OFFJT」「専門教育」「自己啓発」である。とりわけ「自己啓発」は会社が与えるものではなく、またこれがないと人材育成は達成されない。自己向上意欲に火をつけ、いかに高めるかが非常に重要である。
- 現場感覚の喪失は、運転経験のある者であればすぐに取り戻せる。運転経験のない者へは、現場の厳しい雰囲気を感じさせることが効果的である。

(2) リスクコミュニケーションの取り組み

- まず、原子力立地地域で電力会社と地元の方が同じテーブルに座ってワークショップができたことが、すごいことだと思う。
- 情報を発信することは大事だが、受信する側のことを考える必要がある。
- 地域との意見交換会終了後、参加者から「もっと知りたい」という意見が出たように、希望のある終わり方ができたことが素晴らしい。時間がかかることではあるが、非常に大きな一歩だと思う。
- コミュニケーションは短期間でできるものではない。人と人とのやり取りの際には臨機応変な対応が必要だが、その中でも多くの相手に対して同じレベルの情報発信をしていくことが重要であり、難しいことでもある。
- 知りたいという気持ちが理解につながっていくことは、心理学的にも言われている。対立ではなく、まず同じ席につくということ、関心を持ってもらうということが理解につながるのでは。
- このような対話の輪を広げることは良いが、進める一方で、場を混乱させない仕組みを作っていく必要がある。
- 人選にあたっては、知識も重要だが人柄も重要。「この人の言うことだったら信用できる」と言われるような方だと良い。

以 上