

## 5. 再発防止対策

当社は、今回の原子力発電所の点検・補修作業に係わる不適切な取り扱いが、電気事業が拠って立つ基盤である社会の理解と信頼を大きく損ない、原子力推進を柱とする国のエネルギー政策の根幹さえ揺るがしかねない問題に波及してしまったことを極めて深刻に受け止めている。そして、当社自らが再発防止のための方策を社会に対して明らかにすることにより、地域の安心、社会からの信頼の回復と事業の再生に向けた第一歩を踏み出したいと考えている。

以下にお示しする再発防止対策は、原子力部門と全社の2つの組織レベルについての、4つの約束によって構成されている。すなわち、

第1の約束：原子力部門の情報公開を徹底し、社外の方の視点を取り入れて、発電所運営の透明性を高める。

第2の約束：社員・組織の的確な業務運営を支援する機能を強化する。

第3の約束：原子力部門の閉鎖性を打破し、風通しのよい企業風土を構築する。

第4の約束：企業倫理の遵守を徹底する。

である。これらの約束を実現するのは、当社の社会的使命である。

再発防止対策を確実なものとするには、それを実行する社員一人ひとりの意識改革が必要である。「決まりごと」を無反省に守りつづけるのではなく、最終的に守るべき「安全」を大前提としながら、「決まりごと」の原点や本質を、科学的批判精神をもって突き詰めて考え、強い倫理観をベースに、自ら責任をもって判断することが、東京電力の社員に求められている姿である。今後、当社は、あらゆる教育・研修機会を捉え、今回の事案の大きな教訓を徹底的に学びとり、一人ひとりの意識と行動を変革していきたい。

### 5.1 原子力部門における情報公開のための方策

#### (1) 現 状

原子力発電所に関わる事象については、どんな小さなトラブルでも随時公開することを原則とし、さらに、社外モニター制度など原子力に対する理解を深める方策を展開してきた。

#### (2) 問題点

しかしながら、現行の仕組みは、当社から社外に対する一方通行の情報提供が大勢であることから、公開される情報自体が当社側の都合に基づくものとなっていたとの指摘も否定できない。また、社外モニター制度などで得られた意

見を発電所の運営に反映する仕組みや、反映結果を社外にフィードバックする仕組みが必ずしも確立されていない面があった。

### (3) 対策

今後は、原子力発電所の業務運営に関する情報の公開を徹底し、立地地域の代表の皆さまに、当社の発電所運営が適切に行われていることを常にご確認いただくと同時に、ご提案事項が的確に業務に反映されるよう、立地地域のご意向を踏まえ、以下の仕組み・制度の導入を検討・推進する。

社外の方が発電所運営に関わる仕組みの構築（平成14年度中）

発電所運営に関わる社内会議に、立地地域の代表者、例えば、自治体・議会や諸団体などが参加できる仕組みとして、「発電所地域情報会議」を設置する。

本会議には、原則として、発電所運営に関わるすべての情報を提供するとともに、立地地域の代表者の方々に、発電所の業務遂行状況を直接確認いただく観点から、現場への立ち会いをはじめとした所内へのフリーアクセスを保証することを原則とする。

また、本会議を通じて、発電所運営の全般について幅広く意見を承る。

「発電所地域情報会議」に提供する情報

- ・ 当社の経営計画等の経営情報一般
- ・ 発電所の最新情報（運転、定期検査状況、放射線監視状況など）
- ・ 定期検査報告書（定期検査中に発生・発見した問題箇所を含む）
- ・ 運転中のトラブル報告
- ・ 「品質監査部」（後述）の監査報告内容
- ・ 「発電所地域情報会議」に提出されたご要望、ご提案に対する対応結果などを含めた原則としてすべての情報

## 5.2 原子力部門における「品質保証」体制の整備

### (1) 本店におけるこれまでの取り組み

- a. 「原子力特別補佐」、「原子力安全会議」、「原子力安全顧問」の設置  
(平成3年6月)

原子力は、些細なトラブルがあっても社会に与える影響が大きく、経営に直結する問題となることから、より徹底した品質保証と安全管理体制の充実を目的として、原子力部門や各原子力発電所の通常の管理体制に加え、原子力部門とは独立した立場から原子力安全についてチェックを行う以下の体制を整備した。

- イ)「原子力特別補佐」：原子力安全に関するチェックを行い、必要な指導、調整、助言を行う社長直属の職位（部長級）
- ロ)「原子力安全会議」：原子力安全に関する総合的推進・調整を行うことを目的とした会議（主査：原子力本部長）
- ハ)「原子力安全顧問」：原子力安全に関し、多面的・総合的な観点から、幅広く意見、助言、指導を求めるために、学識経験者、当社OBが「原子力安全会議」の社外委員に就任

b.「原子力特別補佐」の位置付けの変更（平成8年6月）

それまで「原子力特別補佐」が担っていた機能を、全店大の業務品質の実態分析機能、業務改善のための支援機能の集約を目的として設置された「業務管理部」に包含した。新たに「業務管理部」の専任職として「原子力特別補佐」と「原子力監査グループ（現：原子力品質監査グループ）」を設置することで、これまでの機能（原子力監査、設備保安監査等）を引き継いだ。

（2）原子力発電所におけるこれまでの取り組み

a. 原子力発電所「原子力安全推進センター」の設置（平成2年4月）

平成元年1月の福島第二原子力発電所3号機トラブルの反省から、原子力発電所における安全管理の徹底と安全意識の高揚を推進することを目的とし各原子力発電所に、所長直属の「原子力安全推進センター」を設置した。

本組織は、発電所内のライン部門（発電部、保守部、技術部）からの独立性を保ちながら、業務を遂行する上で、各ライン部門との協調・協働関係を維持しつつ、幅広く各ライン部門の活動に関与した。また、情勢変化に迅速かつ柔軟に対応するため、専任者に各ライン部門との兼務者を加えた構成とするほか、各ライン部門に対する強力な支援、指導機能の発揮を期するため、副所長級の社員を総括者として配置した。

b. 原子力発電所「保安監査部」の設置（平成14年7月）

上記の「原子力安全推進センター」が、安全意識の醸成に重点を置いた活動を展開していたこと、および、品質保証機能が各ライン部門に対する強制力を伴わず、日常業務の改善提案をする程度にとどまっていたことなどの反省に立ち、原子力発電所の品質監査体制を一新・強化することを目的として、発電所長直属の「保安監査部」を設置した。また、「保安監査部」の実効性を担保するため、「保安監査部長」には、各ライン部門の経験者を充てるとともに、一方で、各ライン部門への監視と提言機能の強化を目的として、副

所長を「保安監査担当」に任命するほか、原子力発電所において、保安監査に携わる社員（副所長（保安監査担当）、保安監査部の構成員）を、発電所に対する第三者的視点と独立性・透明性確保の2つの観点から、本店において原子力品質監査の機能を担う「業務管理部」との兼任とした。

### （3）現状の問題

- a. 「原子力安全会議」においては、安全を中心とした議論がなされており、業務品質の検査・監査には主眼が置かれていなかった。また、審議のテーマ選定にあたって、主査である「原子力本部長」の意向を受けやすい状況にあった。
- b. 原子力発電所の「保安監査部」は、本年7月に設置したものであり、その活動実績は限られている。本組織に所属する社員は、第三者的視点と独立性・透明性を確保する観点から、本店の「業務管理部」との兼務としたものであるが、発電所長直属の組織であるため、十分に牽制機能を働かせる組織となっていたとは言い難い。また、配属される社員も各ライン部門の経験者のみであるため、第三者的な視点が欠けているとの問題があった。

### （4）新たな体制（「別紙1」）

今回の事案が、一部の閉ざされた部門内での行為に対するチェック機能が十分に働かなかったことによる可能性も否めないことを重視して、原子力に関わる品質保証体制のさらなる「独立性」、「透明性」と「機能性」を担保する仕組みが必要であるとの観点から、以下の会議体および組織を設置する。

#### a. 「原子力安全・品質保証会議」の設置（平成14年10月）

「原子力安全会議」を廃止し、「原子力安全・品質保証会議」を設置する。「原子力安全・品質保証会議」は、「原子力安全」と「品質保証」に関する取り組みに関わる総合的な審議と、原子力安全・品質に関する監査テーマの選定、監査報告の審議と改善策の提言を行うものとする。

特に、設置当初は、本報告書の再発防止対策に基づき、現在の原子力発電所に固有な情報の流れや意思決定プロセスに加え、保守部門と発電部門の適切な関係のあり方、協力企業との関係などについて、実態を踏まえた検討を行い、必要に応じて、組織や権限、業務運営、人材育成等についての追加方策の提言を行う。

また、本会議の客観性・透明性を担保する観点から、議長および、その他の委員は、原子力安全に関する専門家、弁護士、監査法人（公認会計士）、

学者などの社外有識者にお願いするほか、本会議における審議内容・結果は、社外に公表する。

b. 本店「原子力品質監査部」の設置（平成 14 年 10 月）

現在、業務管理部に所属する「原子力特別補佐」と「原子力品質監査グループ」を廃止し、社長直属の「原子力品質監査部」を設置する。

本組織は、原子力部門全体に関わる品質マニュアルの制・改定について合議するとともに、原子力部門の品質・安全管理に関わる監査を統括する。

具体的には、「原子力安全・品質保証会議」が決定する監査テーマに則して「原子力本部」の監査を実施するほか、原子力発電所から本店の原子力部門に上げられる情報についても監査し、安全・品質上、不適切な処理が見られる場合には、「原子力本部長」に対し、業務の見直しを指導する。

「原子力品質監査部」の責任者には、原子力部門以外の社員を任用することを原則とするとともに、業務を実質的に行う観点から、原子力部門と原子力部門以外のエキスパートをバランス良く配置する。

なお、「原子力本部長」は「原子力品質監査部」の支援の下で、部門内の品質保証体系の一層の充実と継続的なレベル向上を進めるものとする。

c. 原子力発電所「品質監査部」の設置（平成 14 年 11 月）

現行の原子力発電所「保安監査部」および「保安監査担当」を廃止し、本店「原子力品質監査部」直轄の組織として、各発電所に常駐する「品質監査部」を設置する。

本組織は、原子力発電所に関わるマニュアルの制・改定について合議するとともに、原子力発電所における品質・安全管理に関わる監査を統括する。また、本組織は、原子力発電所内で行われる会議への参加、資料閲覧、補修作業現場での立ち会いを自由に行えるものとする（フリーアクセスの保証）。

具体的には、発電所内の品質・安全管理に関する品質保証活動について、重要な検査に立ち会うことなどにより、その実施状況を監査し、監査結果を速やかに本店「原子力品質監査部」に報告するとともに、安全・品質上問題がある場合には、発電所長に対し、業務の見直しを指導する。

「品質監査部」の責任者には、原子力部門以外の社員を任用することを原則とするとともに、業務を実質的に行う観点から、原子力部門と原子力部門以外のエキスパートをバランス良く配置する。また、発電所内の各ライン部門に対する実質的な牽制力を確保するため、配置する人材については、主任技術者等の有資格者などを含めることなどを検討する。

なお、「発電所長」は「品質監査部」の支援の下で、所内の品質保証体制の一層の充実と継続的なレベル向上を進めるものとする。

- d. マニュアル・業務プロセスに関わる第三者評価（平成 14 年度中）  
原子力関連業務の品質保証に関わる重要なマニュアル・業務プロセスが適正であるかについて、公正な第三者機関などの評価を受ける。  
第三者機関については「（財）日本科学技術連盟」を含め早急に選定する。

### 5.3 原子力発電所における定期検査中に発見された問題箇所への対応

#### （１）現 状（「参考」）

発電所停止時の定期検査中に発見される問題箇所は、実際に点検作業を行う請負会社から「保修部」に対してのみ報告される。

報告を受けた「保修部」は、問題の程度を評価し、「工事の必要性あり」と判断した場合には、対策案、工程等を検討した上で「発電部ユニット管理グループ」から工事実施の了承を得る。

その後、「発電部ユニット管理グループ」から依頼を受けた「資材部門」が請負会社と契約を締結するが、実際の工事現場の立ち会い、作業工程の確認から作業完了確認に至るまで、当初、対策案を検討した「保修部」が主として行うことになっている。

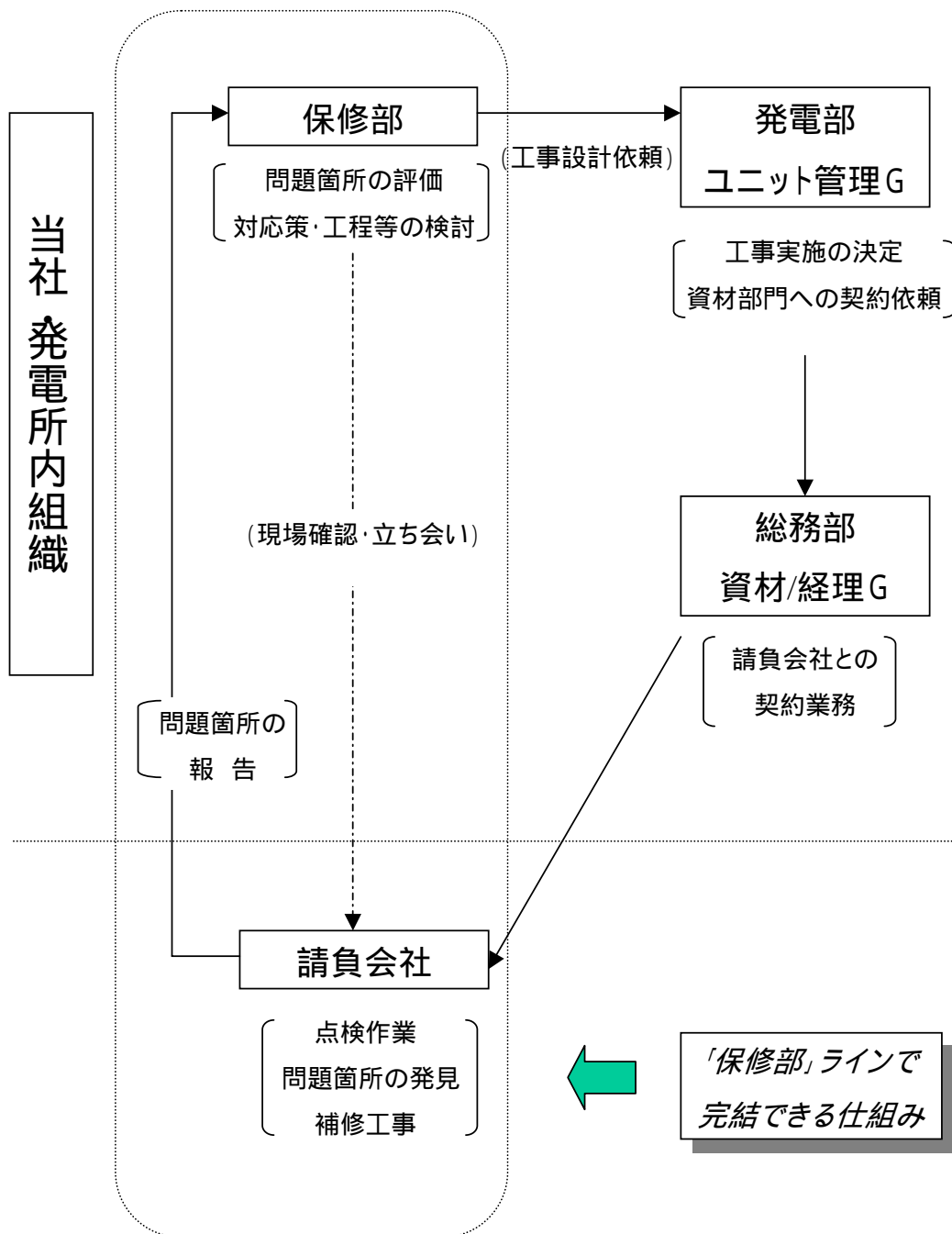
#### （２）問題点

今回の事案の背景の一部として、請負会社からの問題箇所に関する報告が、実施箇所である「保修部」のみになされていたため、問題箇所への対応策の要否や内容が一部の関係者だけで決定されやすい環境にあったこと、さらに実施箇所である「保修部」に対する発電所内の牽制機能が十分でなかったことなど、社内チェック体制のあり方についての問題が挙げられる。

#### （３）対 策（「別紙 2」）

こうした状況を踏まえ、不適切な取り扱いを防ぐためには、問題箇所の発見を含め補修作業を行う請負会社からの報告が、担当箇所のほか、発電所に常駐する「品質監査部」にも確実に提示されるとともに、問題箇所に関する工事の意思決定プロセスを監査しうる体制とすること、現場の保守管理を担当する「保修部」と、ユニット全体に関する保守を総括する責任を担う「発電部ユニット管理グループ」の相互牽制機能を十分に機能させることが重要となる。

## 定期検査中に発見された問題箇所への対応 (業務フロー)



a. 「品質監査部」への報告義務づけ

定期検査の中で発見された設備損傷などの問題箇所に関する報告については、今後、請負会社に対し、「品質監査部」についても同時並行的に報告することを契約書の中で義務づけるものとする(別紙2「 」参照)。なお、社内の各部門が発見した不適合な事項についても、当該部門が「品質監査部」に報告するものとする。

b. 本店・経営層に対する迅速な情報提供

「品質監査部」は監査結果などを、本店「原子力品質監査部」へ速やかに報告し(同「 」参照)、さらに、本店「原子力品質監査部」は、「品質監査部」から受けた情報を、随時、社長に報告するものとする(同「 」参照)。

なお、補修作業実施部門からの報告を受ける発電所長は、並行して、本店「原子力本部長」に報告するものとする(同「 」参照)。

c. 意思決定プロセス記録の保存と、所内牽制機能の強化

イ) 実施部門に対し、問題箇所に関する補修工事等の意思決定プロセスに関わるすべての記録の保存を再徹底する。

ロ) 問題箇所に関して「保守部」が策定する補修計画に対して、ユニット全体に関する保守を総括する責任を担う「発電部ユニット管理グループ」が計画の適正さを評価する。また、発電所に常駐する「品質監査部」が、意思決定に至るプロセスの妥当性について審査し(同「 」参照)、品質・安全上に問題があると判断した場合には、発電所長に対して業務の見直しを指導するものとする(同「 」参照)。

5.4 原子力部門の人材育成と他部門との人材交流(平成14年10月から)

原子力技術の高度専門性・特殊性から、これまで硬直化してきた人材育成方策や他部門(事務系、他技術系部門)との人材交流、また社外からの人材登用等の方策を活発化することにより、原子力部門の組織内外の「カベ」を取り払う必要がある。こうした方策については、早急に社内調整を行い、条件が整い次第速やかに実施する。



( 1 ) 原子力技術者に対する他部門キャリアの機会付与

- a. 原子力部門の管理職のキャリアパスとして、原子力部門以外の業務経験（期間 2 ～ 3 年）を義務づける。これにより、当面 3 年間で、新任管理職に占める他部門経験者の比率を 50% とし、将来的には 100% を目指す。

（平成 14 年度から）

- b. 若年層の原子力技術者については、入社 3 年以内に営業第一線職場などお客さまとの接点業務での研修経験（2 週間以上）を全員に付与する。

（平成 15 年度から）

( 2 ) 社外からの人材の登用

原子力発電の品質監査を担う箇所に、品質管理や原子力安全管理に関する専門知識を持つ社外人材を若干名採用・配置する。 （平成 14 年度から）

( 3 ) 交流異動の実施

- a. 原子力部門と火力・工務部門など他部門との間で、機械・電気関係などの業務について、中堅層から管理職層を対象に、技術系人材の交流異動を毎年実施する。 （平成 14 年度から）

- b. 原子力部門内の人事異動に際して、本店において原子力管理部と原子力技術部との間、発電所においては、保修・発電・技術など各部門間で、担当者から管理職までの全職位を対象として、人材交流を実施する。

（平成 14 年度から）

5.5 法令・倫理に関する組織（相談窓口）の設置・拡充

( 1 ) 現行の業務相談窓口（法律、知的財産、税務、セカンドラインなど）

法令等の整備状況（法定の基準や報告の必要性の有無等）により業務遂行上の的確な判断が困難な事項に関して各部門への支援を強化することを目的として、現行組織の強化・拡充を図る。また、特に法令等の改定が必要なものや国に対する報告基準が曖昧なものについて、各部門内部での処理が困難な場合には、経営層に報告の上、関係機関と協働して法制化や基準の明確化を積極的に働きかける。

こうした法令チェック等の機能をより強化するため、法務担当業務を強化・拡充する。具体的には、法務担当者の育成策を強化し、要員の増強を図るほか、各組織の長や社員が、こうした相談窓口を、これまで以上に相談、活用しやすい

くするためのツールとして、イントラネットを活用した法務相談掲示板の開設などを行う。

(2) 企業倫理相談窓口(ホットライン) (平成14年10月)

既存の業務相談窓口で対応が難しい企業倫理に関する相談窓口として設置。外部の専門家などに意見を求めながら、相談者に対して対処方法を的確に示す。事案の内容が法令や企業倫理に違反する恐れのあるものについては、「企業倫理委員会(後述)」に報告することにより、社長が的確に情報を把握できるようにする。なお、この企業倫理ホットラインは、グループ会社および取引先会社からの相談も受け付けるものとする。

5.6 企業倫理遵守活動の推進

(1) 企業倫理遵守活動推進のための体制整備(「別紙3」)

- a. 「企業倫理委員会」の設置(平成14年10月)  
社長直属の機関として、企業倫理委員会を設置する。

企業倫理委員会の役割

1) 企業倫理に関する事項の決定機関

企業倫理委員会は、企業倫理に関する事項についての決定を行い、取締役会に報告する。

2) 「企業倫理遵守のための活動方策」の策定・更新および実施

意識調査結果の分析や他社の企業倫理に反する事例や再発防止対策などを参考とし「企業倫理遵守のための活動方策」を策定し、適宜更新しながら実施する。

3) 企業倫理に反する事案についての事実解明のための調査とその公表

当社において「企業倫理に関する行動基準(後述)」に反する事案が発生した場合は、徹底した事実関係調査・原因究明を実施するとともに、特に重大な事案については、調査結果をもとに全容を正確に公表することなどにより、社会に対する説明責任を果たす。

4) 企業倫理に反する行為に対する対応

「企業倫理に関する行動基準」に反する行為があった場合は、就業規則等に基づき厳正な処分を実施する。また、違反行為に対する抑止力とするため違反事例と処分内容を社内に周知する。

ホ) 再発防止対策の策定

事実関係・発生原因の徹底的な追求をもとに、再発防止対策を講じ、「企業倫理遵守のための活動方策」に反映させることにより全店に水平展開を行う。

企業倫理委員会の構成

- ・委員長；社長
- ・副委員長；企業倫理担当役員
- ・委員；社外有識者(弁護士、学者、企業経営者等)および労働組合役員など
- ・幹事；企画部長、業務管理部長、総務部長、労務人事部長
- ・必要に応じて、委員、幹事以外の者の出席を求める。

b. 企業倫理委員会事務局として企業倫理統括事務局を本店に新設

(平成 14 年 10 月)

企業倫理統括事務局の役割

- ・「企業倫理遵守のための活動方策」に関する実務
- ・企業倫理相談窓口事務局

企業倫理統括事務局担当者の組織上の位置づけ

- ・企業倫理統括事務局は専任とする。

c. 企業倫理推進のための社内ネットワーク

(各部所における企業倫理責任者・担当者の設置)

各組織における責任者を明確にする。

責任者

- 本店；各部長等
- 店所；店所長
- 第一線機関；支社長等

担当者

- 本店；各部総括業務担当グループマネージャー
- 店所；総務部長等
- 第一線機関；総務業務担当グループマネージャー

(2) 「企業倫理遵守のための活動方策」の実施事項

a. 「企業倫理に関する行動基準」の作成(平成14年12月までに)

「東京電力企業行動憲章」を基本として、個々人の業務を含めたあらゆる行動に際して、企業倫理に合致するか否かの判断基準となる「企業倫理に関する行動基準(「別紙4」)」を制定・公表するとともに、社内においては、全社員に配布、周知徹底を図る。

b. 企業倫理遵守のための教育と研修の実施(平成14年10月から)

本報告書を活用するなど社員各層に対する企業倫理の確立を明確に意図した階層別研修を徹底する。役員から一般社員に至るまで、例外なく全員に受講を義務づけるものとし、受講履歴を記録する。この中には、管理職を重点に実務に即した情報公開や、社会が要請する「決めごと」の意味合いについての研修を含める。

(3) グループ会社を含めた体制の整備(平成14年10月から)

関係会社についても東電グループの一員として、企業倫理が確保されるよう、体制を整備し、前述した「企業倫理遵守のための活動方策」を実施する。企業倫理統括事務局はグループ会社に対するサポートも実施する。

(4) 監査・業務考査の強化

現行の監査役監査・業務考査を、企業倫理の観点からの事後チェックとしても位置付け、その実施内容を強化する。

(5) その他の整備事項

a. 文書・業務記録管理のさらなる徹底

現行の文書管理業務は、文書の整理・保存が主目的となっているが、各業務が適正に実施されているか否かを判断する資料として、意思決定の過程の記録となる承認書に加えて、規程・マニュアル等が未整備である業務に関する指示文書等の保存・管理を明文化し、これを厳守する。

b. 規程・マニュアルの総点検と法令等の改定に向けた提言

(平成14年10月から)

各業務の実施に当たって具体的な取り扱い指針となる規程・マニュアルについて、企業倫理の観点から適正な内容となっているか、また、合理的であるかを改めて総点検する。法令等の改正により規程・マニュアルの改定が必要な場合は、遅滞なく実施する。さらに、合理的な根拠が明確なもので法令等の改定

が必要な事項や、国に対する報告基準が曖昧なものについて、特に各部門内部での処理が困難な場合には、経営層に報告した上で、関係機関と協働して法制化や基準の明確化を積極的に働きかける。

#### 5.7 各階層・部門間の問題意識を共有するための社内コミュニケーション活性化

(平成14年10月から)

再発防止対策として取り組むこれらの仕組みを真に有効なものとするためには、役員から一般社員に至るまで、すべての階層および部門間において「共に考え」、「共に悩み」、「共に喜ぶ」風通しの良い企業風土を築きあげることが大前提となる。そのためには、一人ひとりがその自覚を持って行動しなければならない。

その第一歩として、役員自らが原子力発電所はもとより、各店所・第一線機関を訪問し、それら組織の社員と職場の抱える課題について直接対話する機会をこれまで以上に増やす。こうした実質的な「対話集会」を通じて、職場の抱える困難な課題について、経営層や幹部が社員とともに考え、ともに悩み、ともに課題解決に取り組むことを日常化する。さらに、全部門にまたがる社内交流キャンペーンを実施することを通じて、社内コミュニケーションの活性化を図る。

#### 5.8 再発防止対策の実践に向けて

以上、原子力部門の透明性確保、情報公開、品質監査、人材育成・交流、および全社的な企業倫理遵守などの再発防止対策について述べてきた。

しかしながら、今回お示しした一連の再発防止対策は、スタートポイントであり、これで「終わり」ではない。組織の中にどのように完璧に相互牽制と監査システムを構築したとしても、あるいは、社員に企業倫理遵守のための行動規範への誓約を義務付けたとしても、それは「制度」であり、ある意味で「形式」である。

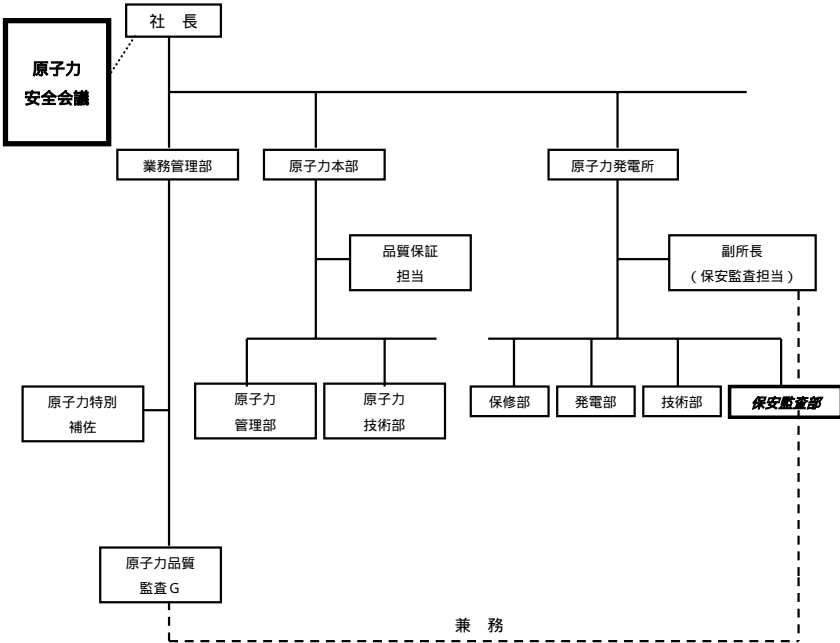
一連の問題の中で、深い悩みに苛まれつづけたのは、他ならぬ「原子力部門」、あるいは「原子力の保修部門」である。日常の業務において、原子力発電所が直面する様々な困難な課題の克服を、特定のラインの中で閉鎖的に自己完結処理するという「過剰な責任感」、「独善的な責任感」は放置され続けてきた。経営者や他部門は、そうした悩みから救済することができず、また、「過剰性」や「独善」から解放することができなかった。

当社が「ひとつの組織」であることの意義は、このような特定の個人や組織が抱える悩みや課題を、「東京電力」の悩み、課題として取り上げ、最善の解決策を導き出すようなシステムを有効に機能させられるかどうかにかかっている。しかも、最善の解決策は、当社の「独善」ではなく、広く地域社会やお客さまのお力添えをいただいてこそ、導き出されるものであると考える。

当社としては、それこそが本質的な再発防止対策であり、そこに地域社会やお客さまのご信頼とご安心を確かなものにしていく活路を見出したいと考えている。

以 上

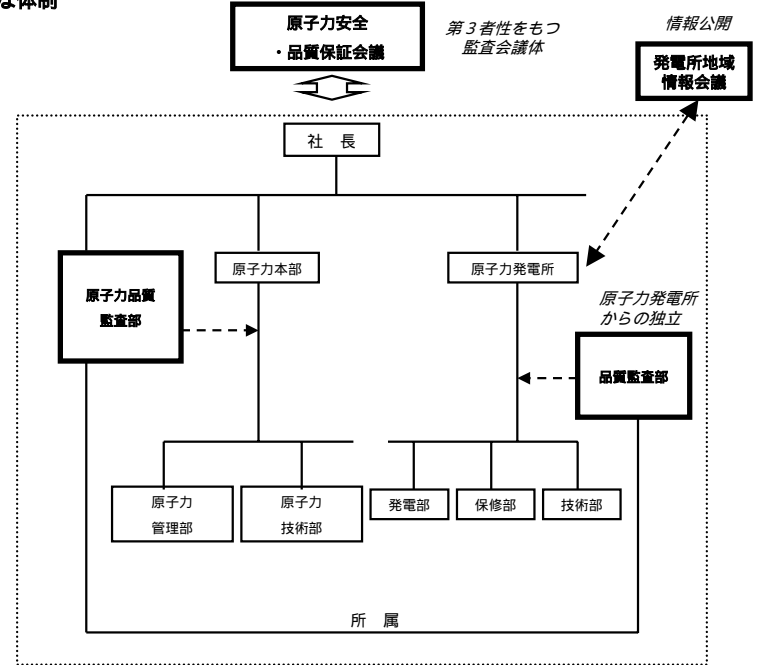
現行体制：平成14年7月以降



<問題点>

- a. 原子力安全会議
  - ・審議事項が安全面に偏っており、品質保証面についての審議が不十分
  - ・テーマ選定に主査である原子力本部長の意向を受けやすい (右記 により対応)
- b. 原子力発電所の保安監査部は、業務管理部との兼務としているものの、発電所長所属の組織であり、原子力から十分に独立した組織となっていない (右記 により対応)
- c. 自主保安に関わる情報公開が十分ではない (右記 により対応)

新たな体制



-----> 審査対象

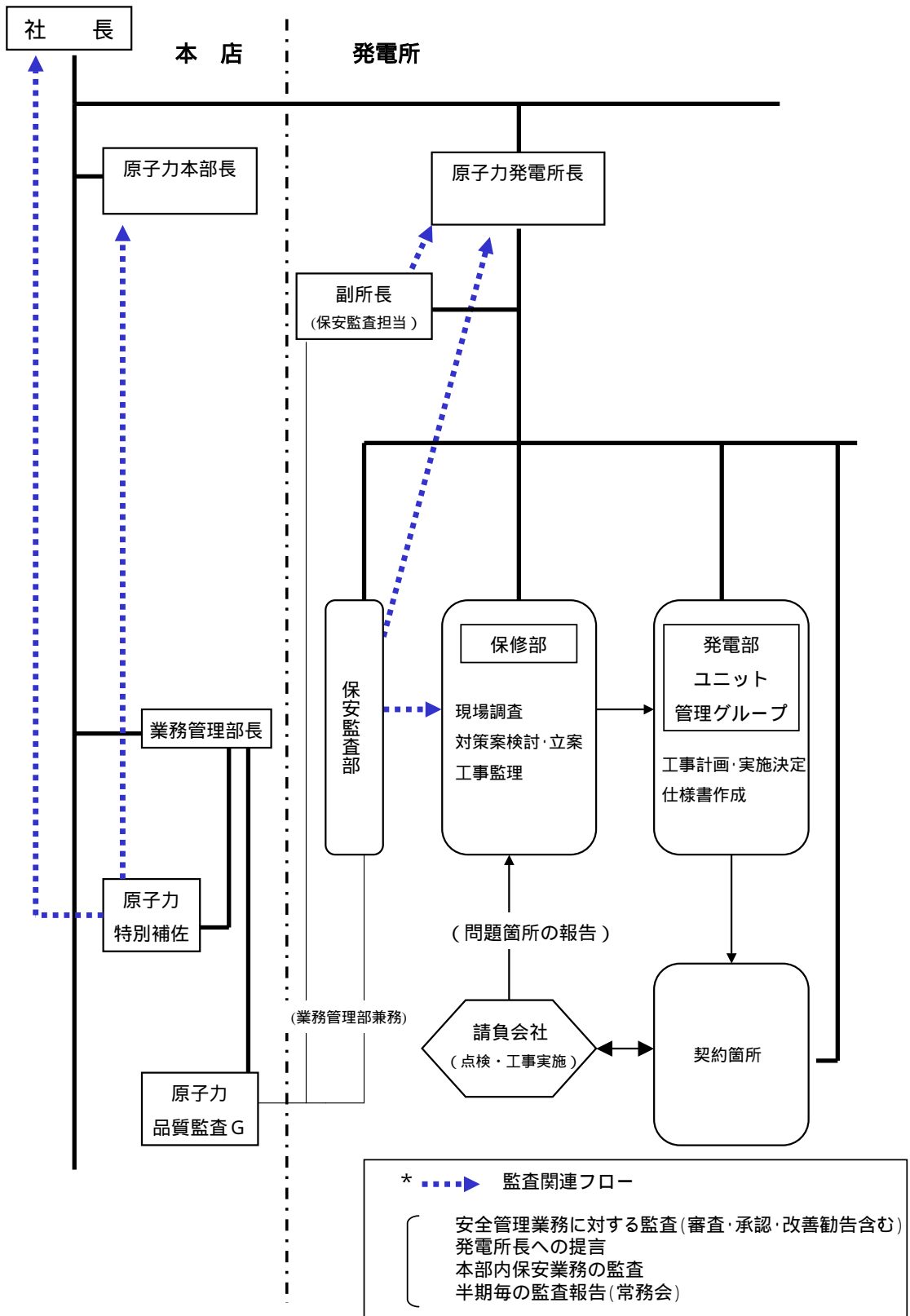
<対応策>

社外有識者を原子力安全・品質保証監査の委員とした「原子力安全・品質保証会議」を設置

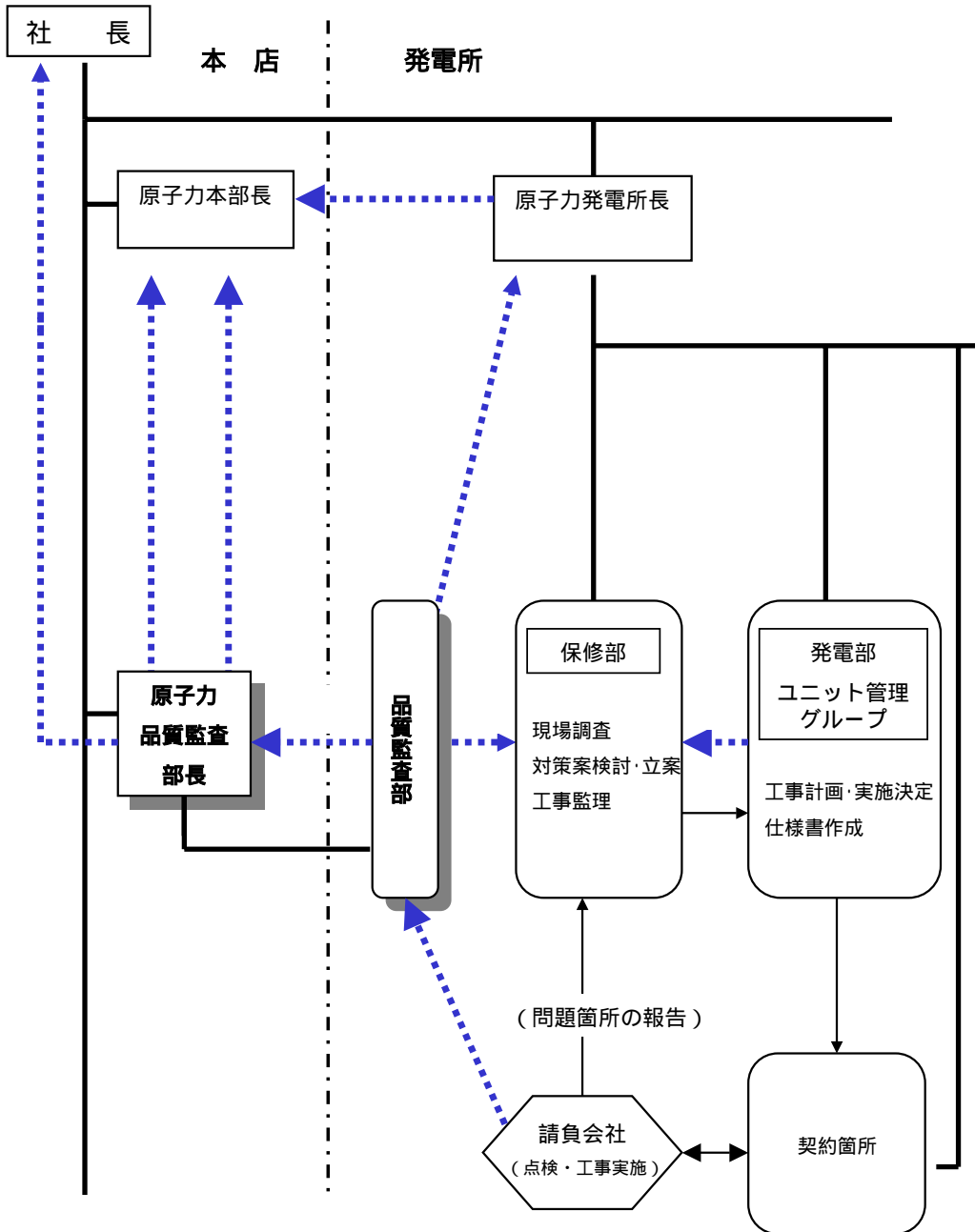
本店「原子力品質監査部」の設置

併せて、各原子力発電所には、本店「原子力品質監査部」所属の「品質監査部」を設置

発電所の業務運営に関する情報公開を徹底する仕組みとして、立地地域の代表の方々をメンバーに加える「発電所地域情報会議」を設置







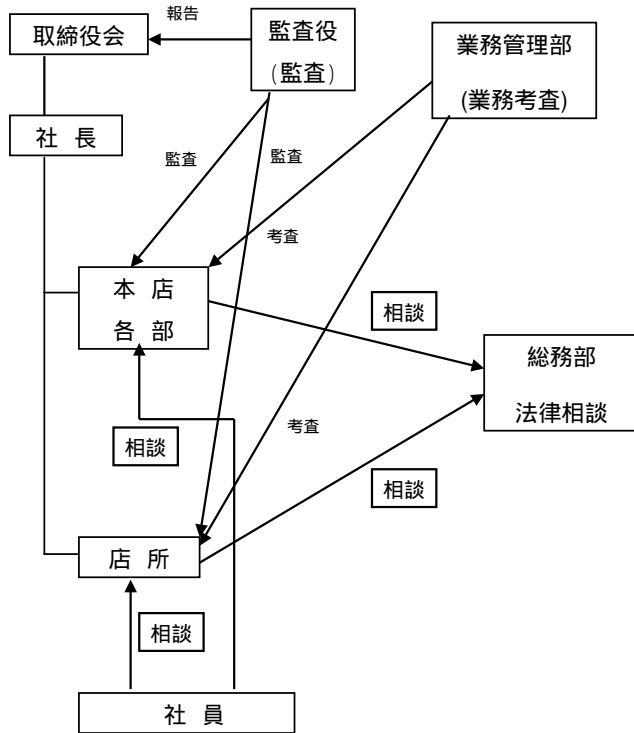
\* 新たな組織      ●●●▶ 監査関連フロー

請負会社に対する問題箇所の報告義務づけ  
 本店「原子力品質監査部」への速やかな監査報告  
 社長に対する随時の監査報告  
 発電所長から原子力本部長への報告

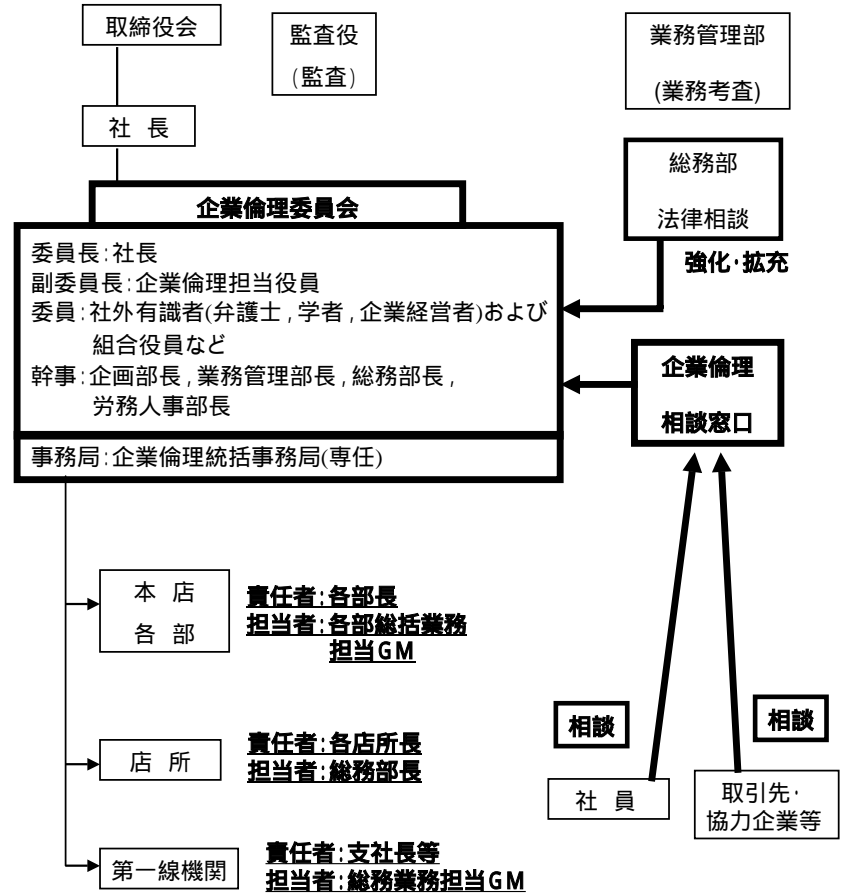
重要な検査の立ち会いを含む品質保証活動の監査  
 発電所長に対する監査結果に基づく改善指示  
 原子力本部内の保安監査業務  
 原子力本部長に対する監査結果に基づく改善指示  
 「保守部」に対する牽制機能の強化

# 社員の悩み、相談に答えるための体制整備

## 現行体制



## 新体制



## 企業倫理徹底のための方策

