

品質管理基準規則解釈と社内活動との対応

東京電力HD(株)においては、従来より、INPO 文書や WANO PO&C にも示されている「健全な原子力安全文化を体現する各人・リーダー・組織の特性」(略称：トレイツ)を用いた安全文化の評価・醸成活動を行っている。

この内容は、品質管理基準規則解釈にて健全な安全文化の育成・維持において目指す状態として示された各項目と共通すると考えており、下表にその対応を示す。

	品質管理基準規則解釈	対応する主なトレイツまたは社内活動
1	原子力の安全及び安全文化の理解が組織全体で共通のものとなっている。	(社内活動)安全文化に関する社内教育および評価・醸成活動の展開全般。 【PA】すべての職員が原子力安全に責任を負う。
2	風通しの良い組織文化が形成されている。	【WE】組織内において相手への信頼や尊重の姿勢が浸透している。 【CO】安全に焦点を置いたコミュニケーションをする。
3	要員が、自らが行う原子力の安全に係る業務について理解して遂行し、その業務に責任を持っている。	【PA】すべての職員が原子力安全に責任を負う。
4	全ての活動において、原子力の安全を考慮した意思決定が行われている。	【DM】原子力安全の確保、またはそれに影響を与える意思決定は、体系的で、厳密に、かつ徹底的に考え抜かれたものでなければならない。
5	要員が、常に問いかける姿勢及び学習する姿勢を持ち、原子力の安全に対する自己満足を戒めている。	【QA】一人ひとりが、原子力固有のリスクを認識し、過信することなく、現行の状況や活動に疑問を投げかけ続ける。
6	原子力の安全に影響を及ぼすおそれのある問題が速やかに報告され、報告された問題が対処され、その結果が関係する要員に共有されている。	【PI】安全に影響を及ぼす可能性のある問題点を速やかに特定、十分に評価し、重要度に応じた処理 や是正を即座に行う。
7	安全文化に関する内部監査及び自己評価の結果を組織全体で共有し、安全文化を改善するための基礎としている。	【CL】安全の維持・向上について、学ぶ機会を重んじ、学びを実践する。 (下位項目に、監査や自己評価結果の共有・活用が謳われている)
8	原子力の安全には、セキュリティが関係する場合があることを認識して、要員が必要なコミュニケーションを取っている。	(社内活動)セキュリティに関する社内教育。 【CO】安全に焦点を置いたコミュニケーションをする。

凡例：【】はトレイツの項目：全体概要は裏面の社内パンフ参照

以上



健全な原子力安全文化を体現する
 各人・リーダー・組織の特性
 -健全な原子力安全文化の10の特性-

- ✓ **PA** 一人ひとりの責任
- ✓ **QA** 問いかける姿勢
- ✓ **CO** 安全を強化するための
コミュニケーション
- ✓ **LA** リーダーの安全に対する
価値観と行動
- ✓ **DM** 意思決定
- ✓ **WE** お互いを尊重し合う職場環境
- ✓ **CL** 継続的な学習
- ✓ **PI** 問題の特定と解決
- ✓ **RC** 懸念を表明できる環境
- ✓ **WP** 仕事の計画・管理

今の自分。リーダー・組織
 と比較してみよう！

PA1:原子力安全を守るための基準

PA2:仕事への責任感

PA3:チームワーク

QA1:原子力は特別で固有だという認識を持つこと

QA2:疑問に思ったら問いかけること

QA3:前提条件を疑うこと

QA4:過信を回避すること

CO1:日々の仕事におけるコミュニケーション

CO2:意思決定の根拠

CO3:自由な情報の流れ

CO4:期待事項

LA1:リソース

LA2:現場重視の姿勢

LA3:インセンティブ, 賞罰

LA4:安全への戦略的コミットメント

LA5:変更管理 LA6:役割、責任、権限

LA7:継続的な監視 LA8:リーダーのふるまい

DM1:一貫性のあるプロセス

DM2:保守的な意思決定

DM3:意思決定の責任

WE1:尊重する姿勢

WE2:意見の尊重

WE3:深い信頼感

WE4:対立の解決

CL1:運転経験(OE) CL2:セルフアセスメント

CL3:ベンチマーキング CL4:教育・訓練

PI1:特定

PI2:評価

PI3:解決

PI4:傾向分析

RC1:安全意識の高い職場環境

RC2:懸念を表明するための独立したプロセス

WP1:仕事の管理(ワークマネジメント)

WP2:設計余裕 WP3:文書化 WP4:手順の遵守