

## 社内体制、不正防止策確立に関する調査結果概要

### 自主点検作業の実施体制に関する調査結果

- ・品質保証に関する民間規格である「原子力発電所の品質保証指針」\*の要求事項に基づき社内規程・基準類が制定されているかについて調査した結果、当社の原子力の品質保証に関する社内規程・基準類は、現在の民間規格に照らして適切に規定されていることを確認した。
- ・また、実際の女川原子力発電所の自主点検作業が社内規程・基準類に従って実施されているかについて調査した結果、今回、調査対象とした至近の2号機第5回定期検査の調査範囲においては、その時点で適用される社内規程・基準類に基づき適切に実施されていることを確認した。
- ・さらに、一般事項として教育・訓練および監査についても品質保証の観点から適切かを調査した結果、品質保証に関する民間規格に照らして適切に社内規程・基準類が規定され、それに基づいて教育・訓練および監査が実施されていることを確認した。

\*わが国における原子力発電所の品質保証に係わる指針として（社）日本電気協会が昭和46年に制定、その後、数回改定されている。

### 過去から実施されている不正防止策に関する調査結果

- ・策定した不正防止策等の活動状況の調査を行った結果、着実に実施されていることを確認した。

### 東電事象を踏まえた教訓事項等に関する調査結果

- ・東電報告書の原因と課題から教訓事項を抽出し、それら抽出された事項について当社の実施状況を確認し、あわせて東電報告書および原子力安全規制法制検討小委員会の再発防止策についても当社の現状を分析し、課題の抽出を行った。
- ・抽出された課題を基に「社会的安心の醸成」および「信頼回復に向けた適正な業務遂行」の視点から、新たな不正防止策の取り組みについて検討した。（別添「新たな不正防止策の取り組み」参照）

## 新たな不正防止策の取り組み

### 社会的安心の醸成

不正防止策	内 容
社外第三者機関の活用	原子力に対する信頼の回復に向けて、社外各界の方々から助言をいただくため「原子力の安全と信頼に関する顧問会議」を平成14年11月に設置(設置期間1年間)、第1回会合を平成14年11月12日に、第2回会合を同年12月20日に、第3回会合を平成15年1月24日に開催した。
情報公開による透明性確保	情報公開については、従来、国・自治体への報告対象となっていなかった軽度なものについても公表することとし、まず、定期検査中の事象の公開ルールについて、関係自治体(宮城県、女川町、牡鹿町等)とも協議を進めながら新方式の検討を行った。新方式では、これまでより範囲を拡大し、定期検査・自主点検で見つかったひびや傷等の状況や安全評価等の所見を含めて、関係自治体に定期的(月1回)に報告し、併せてその内容を公表することとした。新方式による報告・公表は、平成14年11月28日に第1回を実施し、以降定期的に実施している。

### 信頼回復に向けた適正な業務遂行

不正防止策	内 容
<業務システムの充実>	
品質保証体制の強化・充実	現在、考査室の原子力考査グループが第三者的視点から原子力監査を実施するとともに、本店、発電所および建設所にラインから独立した品質保証スタッフを配置しているが、より独立性、透明性を高めるとともに、品質保証活動の一層の充実を図るため発電所、建設所に「品質保証室(仮称)」を設置する。(平成15年8月目途) また、組織的には変更しないが、今後、原子力考査については、監査手法の見直しなどにより監査の実効性を高め、また、本店原子力部の品質保証活動についても、より一層の充実を図って不正防止策を強化する。
社内情報伝達の充実	情報公開の新方式の運用に併せて、社内経営層までの情報伝達を迅速に行うようルールを定めて運用してきているところであるが、今後さらに機器の重要度や情報の種類に応じた、適切な社内情報伝達ルールを明確にする。
<風通しの良い職場風土の醸成>	
経営層からのメッセージ発信	自主点検問題の発生を契機に、当社経営層によるメッセージ発信として各事業所での対話を実施した。(平成14年11月～12月) 当社が求められている社会性を理解し、地域社会との共生のために必要となる信頼確保に向け、社員一人ひとりが取り組むよう、あらためて意識付けを図った。
企業倫理・法令遵守への取組み強化	平成14年10月に、「企業倫理委員会」の委員長を社長とする体制に強化するとともに、「東北電力企業行動指針」の見直し(平成15年2月)を行った。今後、これに基づく企業倫理・法令遵守の更なる徹底を図るため、企業倫理担当役員の任命と企業倫理相談窓口の設置(平成15年4月)および教育・研修による一層の意識浸透、遵守・定着状況の定期的チェックなど、取り組みを強化する。
人材交流の強化	原子力部門の従業員が一定期間、他部門の仕事・職場の経験を通して、視野の拡大を図ることが有意義であると考えられるため、他部門との人材交流を拡大する。
対話活動の充実	原子力部門の従業員が、担当業務の位置付けや関係個所との連携、地域社会との関わり等を理解し、また、職場の抱える課題を広く議論するなど、職場の風通しを良くするためのこれまでの職場内対話に加え、他部門との事業所間対話も実施する。