

# 新たな検査制度（原子力規制検査）の実施に向けた法令類の整備 （第二段階）（品質管理関係ガイド）に対する意見募集の結果について

令和元年 12 月 25 日  
原子力規制委員会

## 1. 概要

健全な安全文化の育成と維持に係るガイド（案）及び原因分析に関するガイド（案）について、行政手続法（平成 5 年法律第 88 号）に基づく意見募集を実施しました。

期 間： 令和元年 9 月 26 日から同年 10 月 25 日まで（30 日間）

対 象： 健全な安全文化の育成と維持に係るガイド（案）  
原因分析に関するガイド（案）

方 法： 電子政府の総合窓口（e-Gov）、郵送及び FAX

## 2. 意見公募の結果

○御意見数：14 件\*

○御意見に対する考え方：別紙のとおり

---

\*御意見数は、総務省が実施する行政手続法の施行状況調査において指定された算出方法に基づく。延べ意見数については、別紙のとおり 66 件。

## 提出意見とこれに対する考え方

別紙

### 1. 健全な安全文化の育成と維持に関するガイド（案）に関するもの

番号	提 出 意 見	考 え 方
1	「1.1 はじめに」において、「本ガイドは、審査官及び検査官が健全な安全文化の育成と維持に係る要求事項等について、理解を深めるために用いるものである。」とされています。すなわち、本ガイドは規制庁の活動に対するガイドであり、被規制者に何らかの措置を要求するガイドではないとの理解でよろしいでしょうか。	本ガイドは規制庁における審査官及び検査官が事業者の健全な安全文化の育成と維持に関する取組を確認する際に参考とするガイドであり、事業者に直接要求するものではありません。
2	1. 1はじめに「理解を深めるために用いる」としているが、例えば分類 1-1 では、「以下に掲げる視点に基づいて確認する」となっていてチェックリスト化するおそれがあるため、例えば「以下は、確認する視点を示すものである。」と修正する。	<p>原子力施設の保安のための業務に係る品質管理に必要な体制の基準に関する規則（以下「品質管理基準規則」という。）では健全な安全文化を育成し維持することを要求しており、本ガイドは審査官及び検査官が健全な安全文化の育成と維持に関する取組を確認する際に参考とするものです。御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】</p> <p>分類 1－1 経営責任者が、健全な安全文化の育成と維持に関するリーダーシップを発揮しているかについて、<u>以下に掲げる視点に基づいて確認する。</u></p> <p>分類 1－2 管理者が、それぞれの所掌業務範囲において、健全な安全文化の育成と維持に関するリーダーシップを発揮しているかについて、<u>以下に掲げる視点に基づいて確認する。</u></p> <p>分類 2 健全な安全文化の育成と維持に関する取組について、<u>以下に掲げる視点に基づいて確認する。</u></p> <p>分類 3 組織が、安全文化に関する状態の評価を定期的実施し、改善を実施しているかについて、<u>以下に掲げる視点に基づいて確認する。</u></p>

		<p>分類4 組織が、安全文化に関して組織内部で保持すべき能力を定めているかについて、<u>以下に掲げる視点に基づいて確認する。</u></p> <p>【修正後】</p> <p>分類1-1 経営責任者が、健全な安全文化の育成と維持に関するリーダーシップを発揮しているかについて<u>確認する際の視点を以下に示す。</u></p> <p>分類1-2 管理者が、それぞれの所掌業務範囲において、健全な安全文化の育成と維持に関するリーダーシップを発揮しているかについて<u>確認する際の視点を以下に示す。</u></p> <p>分類2 健全な安全文化の育成と維持に関する取組について<u>確認する際の視点を以下に示す。</u></p> <p>分類3 組織が、安全文化に関する状態の評価を定期的実施し、改善を実施しているかについて<u>確認する際の視点を以下に示す。</u></p> <p>分類4 組織が、安全文化に関して組織内部で保持すべき能力を定めているかについて<u>確認する際の視点を以下に示す。</u></p>
3	<p>条項番号：1. 総則 1.1 はじめに 2行目 コメント：・・・の第3条第5項等では、・・・となっているが、・・・の第4条第5項等では、・・・の誤記ではないか。</p>	御意見のとおり修正します。
4	<p>条項番号：1. 総則 1.3 本ガイドで用いる重要な用語の解説 (2) コメント：IAEA 安全シリーズ No. 75-INSAG1-4 の欄外注釈について、1 IAEA の国際原子力安全諮問グループ (Internal Nuclear Safety Advisory Group) となっているが、1 IAEA の国際原子力安全諮問グループ (International Nuclear Safety Advisory Group) の誤記ではないか。</p>	御意見のとおり修正します。
5	<p>条項番号：1. 総則 1.3 本ガイドで用いる重要な用語の解説 (4) コメント：(4)技術的、人的及び組織的要因並びにそれらの間の相互作用 の</p>	御意見のとおり修正します。

	6～8 行目。 本ガイドでは「技術的、人的及び組織的要因並びにそれらの間の相互作用（視点 1-2）」、「技術的、人的及び組織的要因並びにそれらの間の相互作用（視点 3-1）」、「技術的、人的及び組織的側面に関する知識（視点 5-1）」として取り入れた。となっているが、それぞれ、（視点 1-1-2）、（視点 2-1）、（視点 4-1）の誤記ではないか。	
6	2 頁 1.3(4) 下から 1 行目 （視点 5-1）は、（視点 4-1）と修正して頂きたい。	上記 5 で示した考え方を参照ください。
7	1. 3（3）他産業も含め、「安全文化を醸成する」という用語が定着して用いられていることから、民間では「醸成する」とすることを許容していただきたい。この場合、「安全文化を」醸成する、と他動詞的に用いるものであり、「安全文化が」醸成する、という自動詞的用法をしないことは民間において徹底することが前提です。	1. 3（3）に記載があるとおおり、本ガイドでは、従来用いていた「醸成」という用語を「育成と維持」に変更しています。よって、原案のとおりとします。
8	1. 3（5）第一文のリーダーシップの定義が品管規則と相違している。GSR Part2 には「the use of an individual's capabilities and competences」等となっており、一般的な定義に近いため、これを参考に品管規則と本ガイドで定義を共通にしていきたい。	品質管理基準規則においては、マネジメントシステムの範囲において「原子力の安全のためのリーダーシップ」を定義し、本ガイドにおいては、安全文化の範囲において「リーダーシップの発揮」を定義しています。これらは範囲が異なることから、一般的な定義とはせず、それぞれの範囲における定義を明確にしています。 よって、原案のとおりとします。
9	3 頁 1.4(2) 本文 1 行目 「管理者」の定義が品質基準規則と一致していない。管理者が安全文化に対する状態の自己評価が必要であることを踏まえると、管理者は、「各組織の長」とするのが適切ではないか。	御意見を踏まえ、品質管理基準規則における管理者の定義と整合していることが明らかになるよう、以下のとおり追記します（下線部を追加）。  【修正前】 （2）管理者 経営責任者を含む管理職の職員  【修正後】 （2）管理者 <u>業務を管理監督する地位にある者。例えば、経営責任者を含む管理職の職員がいる。</u>
10	3 頁 1.4(3) 本文 1 行目 「職員」は、品質基準規則及びガイド内の整合の観点から「要員」として、全体を修正して頂きたい。	本ガイドにおいては、安全文化の育成と維持は全職員で行うものという意味で、職員という用語を用いています。職員と要員の関係が明確になるよう、以下のとおり追記します（下線部を追加）。

		<p>【修正前】  (3) 職員  管理者を含む組織に所属する者</p> <p>【修正後】  (3) 職員  管理者を含む組織に所属する者（<u>保安活動に直接関与しない者を含む。</u>）</p>
1 1	<p>条項番号：1. 5  意見：「1. 1 はじめに」では、本ガイドの位置付けは「本ガイドは、審査官及び検査官が健全な安全文化の育成と維持に係る要求事項等について、理解を深めるために用いるもの」とある。一方、1. 5では「本ガイドは安全文化の育成と維持に関する事業者の活動について確認するガイドである…」とあり、確認の視点が必須事項のように読めるため修正が望ましい。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】  1. 5 本ガイドの使い方  （中略）。なお、本ガイドは安全文化の育成と維持に関する事業者の活動について確認する<u>ガイド</u>であるが、（中略）</p> <p>【修正後】  1. 5 本ガイドの使い方  （中略）。なお、本ガイドは安全文化の育成と維持に関する事業者の活動について確認する<u>際の視点について示したものである</u>が、（中略）</p>
1 2	<p>1. 5この附属1の補足説明の記載内容は、ある場合にしかあてはまらない内容も多いため、理解を深めるためのものであって、検査に直接用いるものではないことを確認願いたい。</p>	<p>補足説明は理解を深めるためのものであり、現時点において検査官に直接検査で用いることを義務付けているものではありません。</p>
1 3	<p>（該当箇所）  1. 5：「安全文化に関する確認の視点は、定性的な記述とならざるを得ないことから、個人によって判断に違いが生じることを考慮しておく必要がある。」および分類1-1 組織全体の安全文化の「あるべき姿」（解説1）  （意見）  ガイドの運用にあたっては、原子力規制委員会・原子力規制庁も原子力事業者等の経営責任者、管理者、職員のそれぞれと同じ位置に立って、安全文化の確認・共有をする運用をお願いしたい。  （理由）  確認が定性的であること、また、文化はこれまでの歴史などに根ざしたものであることから、定型的な運用では的確な確認に至らないことが想定され、多角的な視点での確認が必要であるため。</p>	<p>審査官及び検査官には安全文化の育成と維持に関する基本的かつ共通の認識を有していることが求められますが、審査及び検査の対象となる事業者の歴史、企業文化、過去の経験等を考慮することも求められます。御意見を踏まえ、以下のとおり追記します（下線部を追加）。</p> <p>【修正前】  1. 5 本ガイドの使い方  （中略）。安全文化に関する確認の視点は、定性的な記述とならざるを得ないことから、個人によって判断に違いが生じることを考慮しておく必要がある。そのため、（中略）</p> <p>【修正後】  1. 5 本ガイドの使い方</p>

		<p>(中略)。安全文化に関する確認の視点は、定性的な記述とならざるを得ないことから、個人によって判断に違いが生じることを考慮しておく必要がある。また、事業者の取組の確認に際しては、事業者との議論を活発に行い、事業者の取組や考え方についてはその多様性を考慮することが重要である。そのため、</p> <p>(中略)</p>
1 4	<p>条項番号：視点1-1-1</p> <p>意見：「視点1-1-1」では組織全体の安全文化のあるべき姿を定める旨を記載している。一方、「品質基準規則（経営責任者の原子力の安全のためのリーダーシップ）第9条第1項第3号」および「品質基準規則の解釈 第9条1」では、要員が健全な安全文化を育成し、維持することに貢献できるようにする旨が記載されており、品質基準規則およびその解釈とは内容が矛盾しており、見直しが必要と思われる。</p>	<p>御意見のとおり、視点1-1-1に関連するものは、品質管理基準規則第11条であることから、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】 視点1-1-1 <u>「品質管理基準規則（経営責任者の原子力の安全のためのリーダーシップ）第9条第1項第3号」</u> <u>「品質基準規則の解釈 第9条1」</u></p> <p>【修正後】 視点1-1-1 <u>「品質管理基準規則 第11条（品質方針）」</u> <u>「品質管理基準規則の解釈 第11条1」</u></p>
1 5	<p>条項番号：視点1-1-1 組織全体の安全文化の「あるべき姿」</p> <p>コメント：「安全文化の「あるべき姿」は継続的に改善されるものである」とされているが、「あるべき姿」として、例えば10Traitsのような「組織が継続して目指す状態」を設定し、組織の全体的な意図及び方向付けとして設定する「方針」を必要に応じて継続的に改善するほうが、QMSの立て付けに合致していると考えられる。このため、このような仕組みを構築することも可能である記載に修正して頂きたい。</p>	<p>本解説は安全文化のあるべき姿に関する考え方について示したものであり、具体的な仕組みは事業者が自ら構築するものと考えます。</p> <p>よって、原案のとおりとします。</p>
1 6	<p>条項番号：＜全体コメント＞</p> <p>コメント：本ガイドラインでは、目指すべき状態等の設定として「組織全体の安全文化のあるべき姿」「安全に関する方針」「所掌業務範囲における安全文化のあるべき姿」「所掌業務範囲の安全に関する目標」等を要求しており、これらについては基本的には品質基準規則の要求事項である「品質方針」および「品質目標」に展開する必要があると考えますが、上記に示す様に、行なうべき事項に対する設定事項ばかりが多くなって極めて分かりづらい構成であることから、以下に示す例示のように、全体を簡潔な構成として頂きたい。</p> <p>・視点1-2-1では「組織全体の安全文化の「あるべき姿」を、所掌業務</p>	<p>コメントの趣旨が必ずしも明確ではありませんが、本ガイドでは、GSR Part2の考え方を参照し、全体的に簡潔に視点を記載しています。加えて、補足説明8において、視点1-2-1の内容を補足しています。</p> <p>よって、原案のとおりとします。</p>

	範囲における安全文化の「あるべき姿」への展開」とあるが、「安全に関する方針に基づいて所掌業務範囲の安全に関する目標設定を行なうこと」に記載を修正する。	
17	視点1-1-2「あるべき姿」を目指して、とありますが、品管規則と相違しています。品管規則と合わせるべきではないでしょうか。	視点1-1-2については、(1)は品質管理基準規則第11条に対応しており、(2)は品質管理基準規則第9条第1項第3号に対応しています。 よって、原案のとおりとします。
18	(当該箇所) 分類1-2：視点1-2-3 決定の根拠(解説4) (意見) 1.3(2)に『本ガイドでは、原子炉等規制法の範囲を考慮して「原子力発電所」とあるのは「原子力施設」とし』とあり、「発電所内の各部門」を「原子力施設内の各部門」となるよう修正をお願いしたい。 (理由) 用語の統一により無用な行き違いを避けるため。	御意見のとおり修正します。
19	(当該箇所) 分類1-2：視点1-2-4 問題提起できる環境 (意見) 『「常に問いかける姿勢」や「学習する姿勢」を定着させ』に定着させる対象を明示するのはいかがか。 (理由) 「常に問いかける姿勢」や「学習する姿勢」は職員がリーダーシップを発揮する部分とされている。視点文章中の対象とする相手を明示することで、職員の役割を明らかにするため。職員一人一人がリーダーシップを取ることが求められているが、職員が何をするのが読み込まないとわからない。	分類1-2は、「職員」ではなく「管理者」のリーダーシップの発揮について記載している部分であり、御意見にある視点1-2-4も管理者におけるリーダーシップの発揮について記載しています。 よって、原案のとおりとします。
20	(当該箇所) 分類2：視点2-1 健全な安全文化の育成と維持に関する取組(1) (意見) 「組織全体の安全文化のあるべき姿に到達できるよう、組織が以下の1~7の状態を目指して」としているが、1~7の状態の実現はすなわちあるべき姿の実現と解釈できる。あるべき姿が1~7の状態であるならばあるべき姿を1~7の状態であると明示し、1~7の状態があるべき姿の具体的な一部であるならば「組織が、以下の1~7を含めた、組織全体の安全文化のあるべき姿に到達できるよう」と位置付けるように修正をお願いしたい。 (理由) 「あるべき姿(安全文化に関して組織が到達すべき状態)」と「1~7の状態」	健全な安全文化の育成と維持に関する取組を実施することで、視点2-1における1~7の安全文化の理想の状態になるとして記載したものであり、審査官及び検査官が健全な安全文化の育成と維持に関する取組を確認する際の参考として記載しています。一方、安全文化のあるべき姿は、事業者が設定するものであり、「1.3本ガイドで用いる重要な用語の解説(6)安全文化のあるべき姿」に記載があるように、理想と現状の両方を考慮して定めることが重要であるとしています。すなわち、1~7の状態全てに対して、理想と現状の両方を考慮して安全文化のあるべき姿として定める場合や、1~7のうち十分に達成されていないと考えられるものに対して理想と現状の両方を考慮して安全文化のあるべき姿として定める場合があります。

	と関係が不明確であるため。	なお、この趣旨の内容は、補足説明15に記載しています。よって、原案のとおりとします。
2 1	視点2-1(2)(2)の1番目と2番目の項目の、第二文以降は、規則には無い内容なので、規則で要求していないことを、審査・検査で確認することになるのではないかと。解説か補足説明に移す方が適当ではないかと。	本ガイドは、審査官及び検査官の理解を深めるために用いるものです。視点2-1(1)の①及び②それぞれの第二文は第一文を補足しているものであり、原案のとおりとします。
2 2	(全体) 「自己評価」は次の2種類があると考えられるが、ガイドの項目によって、混同して使用されているため整理をお願いしたい。 ・全ての管理者の自己評価(問診票の記入) ・安全文化担当が取りまとめる組織全体の自己評価(問診票の集約結果から分析)	視点3-1は、品質管理基準規則第16条第3項及び第19条第6号に対応しています。すなわち、管理者がそれぞれ各部門の自己評価を実施し、マネジメントレビューにインプットし、経営責任者が組織全体の自己評価を実施する、という一連の流れが視点3-1①の範囲となります。上記を明確にするため、補足説明に以下のとおり追加します(下線部を追加)。  (補足説明24) (中略)分類3は、～(中略)～評価すること自体が目的ではない。視点3-1①では、 <u>全ての管理者における安全文化に関する状態の自己評価を定期的実施することについて述べている。これは、管理者が所掌業務範囲における安全文化に関する状態の自己評価を実施し、その結果をマネジメントレビューへインプットし、それを踏まえて組織全体の安全文化に関する状態の自己評価を実施する一連の流れをまとめて記載したものである。(中略)</u>
2 3	視点3-1「安全文化に関する状態」は、品管規則では用語として使われていません。用語を統一するか、又は対応関係を明示するべきではないでしょうか。品管規則16条3解釈では自己評価に安全文化の劣化兆候を含むとしているのと整合していない。	用語の意味を明確にするため、御意見を踏まえ、以下のとおり追記します(下線部を追加)。  1. 3 本ガイドで用いる重要な用語の解説 <u>(8)安全文化に関する状態</u> <u>健全な安全文化の育成と維持に関するリーダーシップの発揮及び取組の実施によってもたらされた状態をいう。原子力施設の保安のための業務に係る品質管理に必要な体制の基準に関する規則の解釈(以下「品質管理基準規則の解釈」という。)第4条10には、目指すべき安全文化に関する状態が示されている。</u>  また、安全文化の劣化兆候については、品質管理基準規則の解釈第16条3を修正することとします。
2 4	視点3-1 視点3-1の2番目の項目に付された脚注12について、IAEAのグロサリ2016ではなく2018を用いるべき。そのグロサリによれば、この定義はマネジメン	品質管理基準規則第46条(内部監査)、及びガイド補足説明25に既に独立評価の活動について記載しているため、ご指摘を踏まえ、以下の記述は削除します(下線部を削除)。

	トシステムに用いる、とされており、GSR Part2では、アセスメントの要求事項はReq. 13(システム)とReq. 14(安全文化)に分かれていることから、この定義はReq. 13において使用すべきものです。書くならReq. 14における安全文化のアセスメントの定義を書くべきです。	視点3-1② 注釈12 なお、IAEA Safety Glossary, 2016 Revisionにおいて、 <u>独立評価の活動には、内部監査及び外部監査、サーベイランス、ピア評価並びに技術審査のような活動があるとされている。</u>
25	条項番号：視点3-1 意見：品質基準規則 第16条第3項では「管理者は、…」とあるが、視点3-1では「全ての管理者」となっているため記載の整合が必要と思われる。	品質管理基準規則においては経営責任者と管理者を分けて要求していますが、本ガイドの視点3-1は両方への要求として記載していますので、「全ての管理者」としています。 よって、原案のとおりとします。
26	条項番号：視点3-1 安全文化に関する状態の評価 コメント：本ガイドでは「安全文化に関する状態の独立評価」も求めているが、品質基準規則では、監査部門が実施する独立評価は「安全文化の育成・維持の状況」に関してのみであり、状態の評価は求めておらず、本ガイドと矛盾するため品質基準規則に合わせて修正して頂きたい。	23の提出意見に基づき、安全文化に関する状態について定義することとしています。また、本ガイドでは、安全文化に関する状態の自己評価を実施し、その結果を安全文化に関する状態の独立評価に活用することを想定して記載しています。したがって、安全文化に関する状態の独立評価の実施範囲は、安全文化に関する状態の自己評価の実施範囲と整合することとなります。 よって、原案のとおりとします。
27	規則名等：健全な安全文化の育成と維持に係るガイド条項番号：(補足説明26)「安全文化に関する状態の自己評価及び独立評価」についてコメント：(再掲 視点3-1) 品質基準規則では、監査部門が実施する独立評価は、「安全文化の育成・維持の状況」に関してのみであり、「劣化兆候を含む安全文化に関する状態」ではなく、本ガイドと矛盾するため修正して頂きたい。	上記26で示した考え方を参照ください。
28	11頁 視点4-1 本文1行目 品質基準規則とガイドにおける「力量」「保持すべき能力」の関係が分かりにくいので、次のように修正が望ましい。 【修正案】 分類1～分類3に記載した内容を組織で実施する際に必要となる技術的、人的及び組織的側面に関する知識を特定し、力量として組織内部で保持すべき能力を定めていること。	品質管理基準規則と本ガイドとの関係を明確にするため、御意見を踏まえ、以下のとおり修正します(下線部を修正)。  【修正前】 視点4-1 品質管理基準規則 <u>(要員の力量の確保及び教育訓練) 第22条第2項</u>  【修正後】 視点4-1 品質管理基準規則 第22条第1項及び第2項 <u>(要員の力量の確保及び教育訓練)</u> <u>品質管理基準規則の解釈 第22条1</u>
29	11頁 視点4-1 本文1行目 技術的、人的及び組織的側面に関する知識が個別の要素に対する知識である	例えば、リーダーシップに関する知識は、人的側面と組織的側面を有しており、個別の要素に対する知識に分解できない知

	<p>ことが分かりづらいので、技術的、人的及び組織的側面に関する各要素に係る知識である旨を示して頂きたい。</p>	<p>識もあることから、各要素に係る知識とは扱わずに、このように記載しています。</p> <p>よって、原案のとおりとします。</p>
30	<p>12頁 補足説明1 本文10行目</p> <p>「組織全体の安全文化のあるべき姿」は、各事業者が自主的に組織の特性を考慮して定めるものであり、「人と組織の活動が安全への方向を目指すために目に見える振る舞い等を類型化した特性と属性に関する記述が含まれている。」という記載は削除が望ましい。「あるべき姿」を10特性43属性のようにすることを要求しているように見える)あるいは、次のように例示として記載してはどうか。</p> <p>【修正案】</p> <p>「あるべき姿」として、人と組織の活動が安全への方向を目指すために目に見える振る舞い等を類型化した特性と属性をまとめる方法もある。</p>	<p>限定した書き方になっていたため、御意見を踏まえ、以下のとおり修正します(下線部を修正)。</p> <p>【修正前】</p> <p>(補足説明1)</p> <p>「組織全体の安全文化のあるべき姿」は、人と組織の活動が安全への方向を目指すために目に見える振る舞い等を類型化した特性と属性に関する記述が<u>含まれている</u>。</p> <p>【修正後】</p> <p>(補足説明1)</p> <p>「組織全体の安全文化のあるべき姿」は、人と組織の活動が安全への方向を目指すために目に見える振る舞い等を類型化した特性と属性に関する記述が<u>含まれる場合もある</u>。</p>
31	<p>12頁 補足説明2 本文2行目</p> <p>「あるべき姿」を設定・変更するのは経営責任者であり、現在の記載では自主性を阻害するように読める。また、安全文化の実施とは日本語として不自然であり、次のように修正して頂きたい。</p> <p>【修正案】</p> <p>(略) 経営責任者が実施する措置は、組織の安全文化及びあるべき姿を目指して改善を進める職員の活動に対して著しく影響を与える。(略)</p>	<p>本文は分かりにくい表現でしたので、御意見を踏まえ、以下のとおり修正します(下線部を修正)。</p> <p>【修正前】</p> <p>(補足説明2)</p> <p>経営責任者が実施する措置は組織の<u>安全文化</u>及びその実施に広範囲な影響を及ぼし、安全文化のあるべき姿を率先して変更していくことに関して<u>著しく影響</u>を与える。</p> <p>【修正後】</p> <p>(補足説明2)</p> <p>経営責任者が実施する措置は組織の<u>安全文化を育成し維持すること及び安全文化のあるべき姿</u>を率先して変更していくことに関して<u>ポジティブにもネガティブにも影響</u>を与え得る。</p>
32	<p>14頁 補足説明6 下から3行目</p> <p>視点1-1-4にあるように、「決定」には権限の付与が必要であり、職員の誰もが出来ないため、補足説明6の中では、「正しい決定を行っている」⇒「正しい判断を行っている」のような別の用語を使用して頂きたい。</p> <p>また、最後の1文「経営責任者は、～」は唐突であり、内容的にも視点1-1-4に関するものであるため、削除して頂きたい。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します(下線部を修正)。</p> <p>【修正前】</p> <p>(補足説明6)</p> <p>経営責任者は職員の誰もが安全に関する<u>行動と決定</u>を行えるように<u>しなければならない</u>。(中略) 自らの決定が関係者に対する</p>

		<p>挑戦や論争となる場合においても、正しい<u>決定</u>を行っている自信のもとで、制約を感じることなく行動するのである。<u>経営責任者は、職員に権限を与えることにより、組織内の「安全に関する責任」を向上させることができる。</u></p> <p>(補足説明 7)</p> <p>健全な安全文化を維持している組織では、安全を維持するため、職員は組織内部を横断して連携し、一つのチームとして情報等を共有しながら業務を遂行している。<u>「安全に関する責任」を明確にすることは、類似した状況や事例においては同様の決定を行い、前例と異なる決定を下す場合には、その理由について迅速に関係者に明確に説明することができ、より適切な意思決定ができるようになる。</u></p> <p>【修正後】</p> <p>(補足説明 6)</p> <p>経営責任者は職員の誰もが安全に関する<u>責任を認識する</u>ようにしなければならない。(中略)自らの決定が関係者に対する挑戦や論争となる場合においても、正しい<u>判断</u>を行っている自信のもとで、制約を感じることなく<u>行動する</u>のである。</p> <p>(補足説明 7)</p> <p>健全な安全文化を維持している組織では、安全を維持するため、職員は組織内部を横断して連携し、一つのチームとして情報等を共有しながら業務を遂行している。<u>経営責任者は、職員に権限を与えることにより、組織内の「安全に関する責任」を向上させることができる。「安全に関する責任」を明確にすることは、類似した状況や事例においては同様の決定を行い、前例と異なる決定を下す場合には、その理由について迅速に関係者に明確に説明することができ、より適切な意思決定ができるようになる。</u></p>
33	<p>14 頁 補足説明 8 下から 3 行目 明文化しなければ、コミュニケーションが欠如するように読めるため、最後の一文を次のように修正することが望ましい、</p> <p>【修正案】 しかし、職員が組織全体の安全文化の「あるべき姿」をそれぞれ勝手に解釈す</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】 (補足説明 8)</p> <p>所掌業務範囲における安全文化の「あるべき姿」とは、組織の</p>

<p>ると、組織の安全文化にネガティブな影響を及ぼすおそれが生じるため、職員が十分に理解できるような仕組みが重要である。</p>	<p>共通の一般的な用語を用いて策定された組織全体の安全文化の「あるべき姿」を実際の業務範囲内の用語を用いて具体的に展開したものである。職員は、所掌業務範囲における安全文化の「あるべき姿」を示した管理者の行動等を通して、組織全体における安全文化の「あるべき姿」を理解しようとする。管理者の具体的な行動やコミュニケーションは、安全文化に影響を及ぼすため、管理者が手本を示し（リーダーシップを発揮し）組織全体の安全文化の「あるべき姿」を全職員へ浸透させるべきである。コストとスケジュールの観点から安全と対立する要求があり、各職員はこれらを解決する活動に関わる際、何を最優先事項とするのか管理者の行動等を通して学ぶのである。組織全体における安全文化の「あるべき姿」は明文化される必要があるが、所掌業務範囲における安全文化の「あるべき姿」については、日常のあらゆる業務に関連してくるため必ずしも明文化することを要求するものではない。しかし、組織におけるコミュニケーションの欠如は、結果的に職員が組織全体の安全文化の「あるべき姿」をそれぞれ勝手に解釈することにつながり、組織の安全文化にネガティブな影響を及ぼすおそれが生じるため、職員が十分に理解できるような仕組みは必要である。</p> <p><b>【修正後】</b>  (補足説明8)</p> <p>所掌業務範囲における安全文化の「あるべき姿」とは、組織の共通の一般的な用語を用いて策定された組織全体の安全文化の「あるべき姿」を実際の業務範囲内の用語を用いて具体的に展開したものである。組織全体における安全文化の「あるべき姿」は明文化される必要があるが、所掌業務範囲における安全文化の「あるべき姿」については、日常のあらゆる業務に関連してくるため必ずしも明文化することを必要としない。職員は、所掌業務範囲における安全文化の「あるべき姿」を示した管理者の行動等を通して、組織全体における安全文化の「あるべき姿」を理解しようとする。例えば、コストとスケジュールの観点から安全と対立する要求があり、各職員はこれらを解決する活動に関わる際、何を最優先事項とするのか管理者の行動等を通して学ぶのである。管理者の具体的な行動やコミュニケーション</p>
------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>の欠如は、結果的に職員が組織全体の安全文化の「あるべき姿」をそれぞれ勝手に解釈することにつながり、組織の安全文化にネガティブな影響を及ぼすおそれが生じるため、<u>管理者が手本を示し（リーダーシップを発揮し）組織全体の安全文化の「あるべき姿」を全職員へ浸透させるよう、職員が十分に理解できるような仕組みが必要である。</u></p>
3 4	<p>15 頁 補足説明 11 本文 2 行目          決定の根拠以外にも幅広く論点を共有・理解させることを要求しているように読めること、コミュニケーション手段は事業者によって異なることから、次のように修正して頂きたい。  <b>【修正案】</b>          （略）取っている」とは、決定の根拠について関係者と共有し、その内容が理解されたかを確認することなどを言う。</p>	<p>決定の根拠には決定に至った背景や周囲の状況等さまざまな要素があるため、幅広い論点について関係者と情報を共有する必要があります。また、決定の根拠について関係者と共有し、その内容が理解されたかを確認することは、「管理者が関係者とコミュニケーションを取っている」に含まれます。          よって、原案のとおりとします。</p>
3 5	<p>&lt;該当箇所&gt;          16 頁 補足説明 13 下から 2 行目          &lt;内容&gt;          安全に関する懸念の報告を改善活動に展開するのは当然であるが、「あるべき姿」の見直しは、例として極端であるため、削除して頂きたい。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。  <b>【修正前】</b>          （補足説明 1 3）          職員からの安全に関する懸念の報告は、職員間で共有し学習され、<u>組織全体の安全文化の「あるべき姿」</u>の見直し等の改善活動に展開する等の環境を整えることが重要である。  <b>【修正後】</b>          （補足説明 1 3）          職員からの安全に関する懸念の報告は、職員間で共有し学習され、<u>場合によっては組織全体の安全文化の「あるべき姿」</u>の見直し等の改善活動に展開する等の環境を整えることが重要である。</p>
3 6	<p>規則名等：健全な安全文化の育成と維持に係るガイド          条項番号：附属 1：理解促進のための補足説明（補足説明 16）          コメント：（補足説明 16）の“したがって”で始まる 2 段落目、3 行目後半、「飽くまでも」について、「あくまでも」の誤記ではないか。</p>	<p>公用文の表記の方法に従い、「飽くまでも」と表記することとします。</p>
3 7	<p>17 頁 補足説明 16 下から 4 行目          「安全文化を育成する取組は、・・・・・・・・・・検討することが重要である。」の意味が分かりにくいいため、次のように修正が望ましい。  <b>【修正案】</b>          「安全文化を育成する取組は、あくまでも日常業務の一環として特に計画が</p>	<p>安全文化を育成する取組は、安全文化のさらなる向上のために日常業務の中で実施されるものと、安全文化についての弱点のある分野及び強化すべき分野が見られる際に改善のために日常業務の中で実施されるものがあると考え記載しておりましたが、分かりにくい表現でしたので、御意見を踏まえ、以下のと</p>

	<p>なくても自発的に実施されるものが重要であり、業務とは切り離れた・・・・・・・・・・検討することが重要である。」</p>	<p>おり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b> （補足説明 1 6） 安全文化を育成する取組は、あくまでも日常業務や当初の計画から逸脱した状況における行為として行われるものが重要であり、業務とは切り離れた取組（職員の安全文化を育成するために、「安全文化育成活動」を健全な安全文化を育成させる“ために”行う等）は本質ではないという認識を持って検討することが重要である。</p> <p><b>【修正後】</b> （補足説明 1 6） 安全文化を育成する取組は、あくまでも安全文化のさらなる向上や安全文化についての弱点のある分野及び強化すべき分野の改善に関して日常業務の一環として行われることが重要であり、業務とは切り離れた取組（職員の安全文化を育成するために、「安全文化育成活動」を健全な安全文化を育成させる“ために”行う等）は本質ではないという認識を持って検討することが重要である。</p>
3 8	<p>健全な安全文化の育成と維持に係るガイド ＜該当箇所＞ 17 頁 補足説明 17 下から 3 行目 ＜内容＞ 安全文化のあるべき姿、設定した品質方針や目標を定期的に見直すこと自体が目的化しているように読めるため、次のように修正が望ましい。 <b>【修正案】</b> （略）常に最新の知見を反映して、安全文化のあるべき姿、設定した品質方針や目標の見直しが必要ないか、組織内で議論を活発に行っている。</p>	<p>御意見のとおり修正します。</p>
3 9	<p>17 頁 補足説明 18 下から 2 行目 「集団的な問題解決に妥協する」の意味が不明である。「近視眼的な解決（集団浅慮）」のような意味か。</p>	<p>「集団浅慮」の意味ではないため、誤解のないよう以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b> （補足説明 1 8） 事象発生後の分析において十分に協力をせずにいると、<u>集団的な問題解決に妥協することとなり、また重要な安全の問題の見</u></p>

		<p>落としといった結果を招くこともある。</p> <p>【修正後】 (補足説明 1 8) 事象発生後の分析において十分に協力をせずにいると、<u>根本的な問題解決に至らないこととなり、また重要な安全の問題の見落としといった結果を招くこともある。</u></p>
4 0	<p>20 頁 補足説明 24 下から 4 行目 「品質基準規則で別途要求されている取組」と「分類 3 の視点とはしていない取組」の関係が分かりづらいため、次のように修正が望ましい。</p> <p>【修正案】 なお、分類 2 における健全な安全文化の育成と維持の取組のうち、仕組みに関する実効性評価及びその仕組みの改善については、品質基準規則のマネジメントレビュー（第 18 条第 1 項）、内部監査（第 46 条第 1 項）、プロセスの監視測定（第 47 条第 1 項）において別途要求されており、分類 3 における安全文化に関する状態の評価及び改善には含まれていない。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】 (補足説明 2 4) なお、分類 2 における健全な安全文化の育成と維持の取組のうち、仕組みに関する実効性評価及びその仕組みの改善については、<u>品質基準規則で別途要求されており、分類 3 の視点とはしていない。</u></p> <p>【修正後】 (補足説明 2 4) なお、分類 2 における健全な安全文化の育成と維持の取組のうち、仕組みに関する実効性評価及びその仕組みの改善については、<u>品質管理基準規則第 1 8 条第 1 項(マネジメントレビュー)、第 4 6 条第 1 項（内部監査）及び第 4 7 条第 1 項（プロセスの監視測定）において別途要求されており、分類 3 の視点の対象とはしていない。</u></p>
4 1	<p>条項番号：(補足説明 2 4)「安全文化に関する状態の評価及び改善」について コメント：「(補足説明 2 4)に、健全な安全文化の育成と維持の取組の仕組みに関する実効性評価とその改善については、安全文化に関する状態における評価及び改善とは別のアプローチが必要となる」とあるが、「状態の評価」と「仕組みの評価」で別のアプローチが必要とした場合は、仕組みの評価指標として「健全な安全文化の状態」を用いてはならないとも読めると考える。このため、「健全な安全文化の状態」を評価指標として用いることが可能な記載に修正していただきたい。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり追記します（下線部を追加）。</p> <p>(補足説明 2 4) (中略)。健全な安全文化の育成と維持の取組の仕組みに関する実効性評価とその改善については、安全文化に関する状態における評価及び改善とは別のアプローチ（例えば、目標に対するパフォーマンス指標の評価、活動の実効性評価）が必要となる。<u>ただし、仕組みに関する実効性評価の指標として、安全文化に関する状態の評価を活用する場合もある。</u></p>
4 2	<p>条項番号：(補足説明 2 6)「安全文化に関する状態の自己評価及び独立評価」について コメント：「自己評価の結果は、安全文化に関する状態の独立評価に活用される（補足説明 2 6）」とあるが、一方で（補足説明 2 6）に「安全文化に関する</p>	<p>本ガイドでは、安全文化に関する状態の自己評価を実施し、その結果を安全文化に関する状態の独立評価に活用することを想定して記載しています。また、補足説明 2 6 に記載のとおり、安全文化に関する状態の独立評価も、安全文化に関する状態の</p>

	<p>る状態の自己評価を行うことで安全パフォーマンスを改善することができる」旨の記載がある。安全文化のPDCAを回すためのベースは自己評価であると思うので、独立評価は自己評価を行なうための要素の一つとして活用するものでなければならないと考える。</p>	<p>継続的改善に寄与すると考えます。 よって、原案のとおりとします。</p>
4 3	<p>21 頁 補足説明 26 下から 2 行目 「品質基準規則においては、独立評価は内部監査の一部として位置づけられている。」とあるが、ガイドの独立評価は、5つの手法などで安全文化を分析するものであり、品質基準規則第 46 条で要求している「客観的な評価」と内容が異なることから、削除が望ましい。</p>	<p>本ガイドにおける独立評価は、品質管理基準規則第 4 6 条で要求している客観的な評価を行う部門による内部監査に含まれます。一方、補足説明 2 5 に記載している手法は、これらに限定しているものではなく、安全文化に関する状態の評価手法の例として記載しているものであり、独立評価に限定される手法でもないことから、原案のとおりとします。</p>
4 4	<p>22 頁 附属 2 本文 1 行目 検査官による巡視から得られた情報を評価する際に旧 NISA の安全文化要素を活用してきた経緯について記載されているが、今後、本資料をどう活用するかが不明確である。1.5 (ガイドの使い方) の記載を踏まえ、次のように本資料の位置付けを最後に記載してはどうか。 【追記案】 なお、本資料は審査官及び検査官が事業者の安全文化の状態を捉える際に参考とするためのものであり、事業者の活動に対するチェックリストではないことに留意が必要である。</p>	<p>本ガイドの使用方法を説明するため、以下のとおり追記します (下線部を追加)。 (附属 2) (略) 属性にはそれぞれ特性の識別記号と番号の組み合わせで付番している。<u>なお、検査官が検査や日常巡視等を通して事業者の保安活動や原子力施設に係る実態を観察し、確認されたパフォーマンス劣化のうち、安全文化に関するものを把握し、蓄積する際に特性と属性を使用することができる。</u></p>
4 5	<p>1. 5 附属 2 については、-すべてが含まれているわけではない-施設、活動により重点が違い、あてはまらない場合がある等の使用上の条件が書いてなければ、視点に基づき審査・検査する場合のチェックリスト化するおそれがあります。また、それ自体、INPO、NRC のものとも違い、民間が作成に関わったわけではないため、将来的には IAEA から新たなトレイツが発行されることになっていることから、民間との間で共通認識に立てるような調整の場が必要と考えます。</p>	<p>上記 4 4 で示した考え方を参照ください。</p>

## 提出意見とこれに対する考え方

### 2. 原因分析に関するガイド（案）に関するもの

番号	提 出 意 見	考 え 方
1	<p>全般 〈内容〉</p> <p>● 「1.1 はじめに」において、「本ガイドは、審査官及び検査官が原因分析に係る要求事項等について、理解を深めるために用いるものである。」とされています。すなわち、本ガイドは規制庁の活動に対するガイドであり、被規制者に何らかの措置を要求するガイドではないとの理解でよろしいでしょうか。</p>	<p>本ガイドは規制庁における審査官及び検査官が事業者の原因分析を確認する際に参考とするガイドであり、事業者に直接要求するものではありません。</p>
2	<p>条項番号:&lt;全体コメント&gt;コメント:本原因分析に関するガイドラインは、その殆どが根本原因分析に関する記載内容となっているが、直接原因分析／根本原因分析の実施について、そのグレード分けの視点が示されておらず、全ての分析に対して根本原因分析を要求しているように見える記載となっている。事業者の分析においては、重要度に応じてメリハリを付けた分析を行なうことが原子力安全に効果的と考えるので、例えば、個別条項に「不適合が安全に及ぼす影響の程度に応じて等の枕詞を記載する」等をお願いしたいと考える。</p>	<p>本ガイドは、従来の直接原因分析及び根本原因分析の考え方を継承したガイドではありません。事業者において原因分析の実施に際して重要度に応じたメリハリのある分析ができるよう仕組みや要領を構築することが重要だと考えます。</p> <p>御意見を踏まえ、従来の直接原因分析及び根本原因分析の考え方を継承したガイドではないことを明確にするため、ガイドの1.5の下に、下記の注記を追記することとします（下線部を追加）。</p> <p><u>(注記)</u></p> <p>・これまでのガイドラインでは、<u>直接要因（技術的要因及び人的要因の両方を含む。）を分析する直接原因分析と組織要因を分析する根本原因分析に分けていたが、不適合の原因の分析には、技術的、人的及び組織的要因並びにこれらの中の相互作用を考慮することの重要性に鑑み、本ガイドでは直接原因分析と根本原因分析を区別せず、発生した不適合が安全に及ぼす影響の程度を考慮して分析を行うものとしている。</u></p>
3	<p>1頁 1.1 本文2行目</p> <p>「品質基準規則の第51条第1項等では、原子力事業者等に対して、不適合を分析し、その原因を明確にして、改善すること等を求めている。」とあるが、当該条文からは読み取れない。第52条第1項第6号との関係を示した記載が適切ではないか。</p> <p><b>【修正案】</b></p> <p>「品質基準規則の第52条第1項第6号では、原子力の安全に及ぼす影響の程度の大い不適合に関して根本的な原因を究明するために行う分析の手順</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b></p> <p>1. 1 はじめに</p> <p>(中略)。第51条第1項等では、原子力事業者等に対して、<u>不適合を分析し、その原因を明確にして、改善すること等を求めている。</u>(中略)</p>

	を確立し、実施することを求めている。」	<p>【修正後】</p> <p>1. 1 はじめに  (中略)。第52条第1項では、原子力事業者等に対して、<u>発生した不適合その他の事象が原子力の安全に及ぼす影響に応じて、速やかに適切な是正処置を講じることを求めている。</u>(中略)</p>
4	<p>条項番号：1. 総則 1.1 はじめに</p> <p>2行目コメント：・・・の第51条第1項等では、・・・となっているが、・・・の第52条第1項等では、・・・の誤記ではないか。</p>	上記3で示した考え方を参照ください。
5	<p>条項番号：1. 総則 1.3 本ガイドで用いる重要な用語の解説 (2)コメント：  (2)技術的、人的及び組織的要因並びにそれらの間の相互作用 の3行目後半部分。・・・技術的、人的及び組織的要因から影響を受ける。・・・となっているが、・・・技術的、人的及び組織的要因並びにそれらの相互作用から影響を受ける。・・・ではないか。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】</p> <p>1. 3 本ガイドで用いる重要な用語の解説  (2)技術的、人的及び組織的要因並びに<u>それら</u>の間の相互作用  (中略)システムを構成する要素(ハードウェア、ソフトウェア、業務プロセス、活動等)は技術的、人的及び<u>組織的要因</u>から影響を受ける。</p> <p>【修正後】</p> <p>1. 3 本ガイドで用いる重要な用語の解説  (2)技術的、人的及び組織的要因並びに<u>これら</u>の間の相互作用  (中略)システムを構成する要素(ハードウェア、ソフトウェア、業務プロセス、活動等)は技術的、人的及び<u>組織的要因並びにこれら</u>の間の相互作用から影響を受ける。</p>
6	<p>5. &lt;該当箇所&gt;</p> <p>○原因分析に関するガイド</p> <p>1.4 用語の定義</p> <p>&lt;内容&gt;</p> <p>「1.4 用語の定義」において、「共通原因分析」について記載されているが、これまで、「事業者の根本原因分析実施内容を規制当局が評価するガイドライン(改訂2版・平成22・11・10 原院第4号)」で要件のあった「集積根本原因分析」との関係が不明確である。これまでの「集積根本原因分析」は、本ガイドにおける「共通原因分析」に置き換わったと理解してよいか。そうではない場合、「集積根本原因分析」と「共通原因分析」との関係を明確にして</p>	<p>「事業者の根本原因分析実施内容を規制当局が評価するガイドライン」では、「集積根本原因分析」を、安全に重大な影響を与える事象以外の事象にあっては、是正処置を講じた後、蓄積されている不適合等に関するデータを分析し、予防処置を講ずるため、必要に応じて、根本原因分析を実施することとしていました。一方、本ガイドで定義する「共通原因分析」は、1.4 用語の定義で示しているとおおり、「データの分析を行って抽出した共通性のある不適合について、共通する原因を明確にするために行う分析」をいいます。</p> <p>以上のおおり、「共通原因分析」は「集積根本原因分析」を置き換えたものではなく、また、この両者は異なる概念に基づく</p>

	<p>いただきたい。</p>	<p>ものであるため、関係の明確化が必要となるものではないと考えます。</p>
<p>7</p>	<p>原因分析に関するガイド</p> <p>注：ガイド中の丸囲み数字が意見提出フォーム内で使用できないため、[1]～[9]のように角括弧の数字に置き換えて記載</p> <p>&lt;該当箇所&gt;</p> <p>全体</p> <p>&lt;内容&gt;</p> <p>不適合分類を「定める、決定する、設定する、当てはめる」と定義なく異なる用語を使用しているが、用法がまちまちであり、意味が分かりにくい。必要に応じて用語を定義し、ガイド全体で統一した用語の使い分けを行うことが望ましい。</p>	<p>「定める」等の用語を改めて定義する必要はないと考えますが、視点に用いている用語と解説文の間で整合を図るよう、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b></p> <p>（解説1）不適合分類</p> <p>不適合が安全に及ぼす影響の程度に基づいて不適合分類を決定することとなるが、技術的、人的及び組織的側面とこれらの相互の関係も考慮して設定する。基本的には、<u>この分類により</u>、原因分析の実施体制、原因分析の手法、原因分析に投入する資源の量等が決定される。不適合が安全に及ぼす影響の程度が低い不適合であっても、不適合が技術的、人的及び組織的側面に関する重大な過誤によって引き起こされた場合や、これらの側面が相互に関係している場合には、原因分析に当たって、安全に及ぼす影響の程度以上の資源等の投入が必要となる可能性があるため、これらを考慮して不適合分類を決定するように設定されている必要がある。</p> <p>（解説1-4）不適合分類そのものを見直す</p> <p>原因分析を進める中で、当初設定した不適合分類を見直す必要が生じ、<u>変更が必要</u>と判断された場合に、不適合分類そのものを見直すことをいう。</p> <p><b>【修正後】</b></p> <p>（解説1）不適合分類</p> <p>不適合が安全に及ぼす影響の程度に基づいて不適合分類を<u>定めておくこと</u>となるが、技術的、人的及び組織的側面とこれらの相互の関係も考慮して定める必要がある。基本的には、<u>不適合をこの分類に当てはめることにより</u>、原因分析の実施体制、原因分析の手法、原因分析に投入する資源の量等が決定される。不適合が安全に及ぼす影響の程度が低い不適合であっても、不適合が技術的、人的及び組織的側面に関する重大な過誤によって引き起こされた場合や、これらの側面が相互に関係している場合には、原因分析に当たって、安全に及</p>

		<p>ばす影響の程度以上の資源等の投入が必要となる可能性があるため、これらを考慮して不適合分類を定める必要がある。</p> <p>(解説16) 不適合分類そのものを見直す  原因分析を進める中で、当初当てはめた不適合分類を見直す必要が生じたものの、<u>現行の不適合分類には適切に当てはめることができないと判断された場合に、不適合分類そのものを見直すことをいう。</u></p>
8	<p>視点1-1 不適合分類  視点1-1には、「その不適合分類は、技術的、人的及び組織的側面とそれらの相互の関係も考慮したものとなっていること。」との記載があるが、「人的及び組織的側面」は不適合発生段階で特定できず、原因分析段階で判明することになるため、事象発生段階で実施する不適合分類に、「人的及び組織的側面」を加味することは困難である。このため、視点の修正、または、解説へ追記（「人的及び組織的側面」が判明した段階で特定することの認識で良いか。確認させていただきたい。</p>	<p>不適合分類は、原因分析の実施体制の一つとして、個々の不適合を等級別に分類するためにあらかじめ定めておくものをいいます。また、事象発生段階での不適合分類の当てはめにおいて、できるだけ「人的及び組織的側面」を考慮しておく必要があるため、そのように不適合分類を定めておくこととしています。なお、分析の過程で、一度当てはめた不適合分類を変更する必要が生じた場合の対応は、視点2-4に記載しています。</p> <p>以上のことを明確にするため、不適合分類の当てはめについて、視点2-1に、以下のとおり解説を追記します（下線部を追加）。</p> <p><u>(解説9) 不適合に応じて</u>  <u>原因分析を行う際には、情報の収集に先立って、発生した不適合を不適合分類に当てはめ、原因分析の実施体制、原因分析の手法、原因分析に投入する資源の量等が決定されることが必要である。なお、原因分析に必要な情報の収集・整理や原因の分析過程で、当初当てはめた不適合分類を見直す場合がある（視点2-4参照）。</u></p>
9	<p>条項番号：視点1-1 不適合分類コメント：「不適合分類が、不適合が安全に及ぼす影響の程度を考慮して定められていること。また、その不適合分類は、技術的、人的及び組織的側面とそれらの相互の関係も考慮したものとなっていること」とあるが、この「視点1-1 不適合分類」は、以下を考慮する必要があると考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「技術的、人的及び組織的側面とそれらの相互の関係」は、不適合の分析の段階で考慮すべき事項であり、不適合の分類そのものに対して考慮すべき事項ではないと考える。</li> <li>・不適合の分類は、IT0も考慮した分析結果の原子力安全に対する影響度合いから決定すべきものであり、分析の結果、影響が大きい場合には不適合分類</li> </ul>	<p>上記8で示した考え方を参照ください。</p>

	<p>の変更も考慮すべきものであると考える。          以上から、「視点1-1 不適合分類」は、「不適合分類が、不適合が安全に及ぼす影響の程度を考慮して定められていること」とし、後半の記載については、視点2-4 不適合分類に関する変更・見直し等に移動して頂きたい。</p>	
10	<p>視点1-2 共通原因分析に関する仕組み          視点1-1には、「共通原因分析」の記載がないため、すべての不適合を対象としているとの認識である。一方、視点1-2には、「共通原因分析」の記載があるため、対象が「共通原因分析」であることは明確になっている。しかしながら、視点1-2以降の視点1-3～1-5については、何を対象としているか明確になっていないので、明確にしていきたい。</p>	<p>本ガイドでは、1. 4の用語の定義に示すとおり、原因分析と共通原因分析を定義しています。本ガイドの中では、共通原因分析に固有の視点は、その旨が分かるように明記しています。一方、視点1-3～1-5等は一般的な事項であり、原因分析と共通原因分析で共通する視点となります。このことが分かるように、ガイドの1.5の下に、下記の注記を追記することとします（下線部を追加）。</p> <p>(注記)  <u>・本ガイドの視点では、共通原因分析に固有の視点は、その旨が分かるように明記している。一方、明記していないものは、原因分析と共通原因分析で共通する視点である。</u></p> <p>また、共通原因分析の流れについて分かりにくい表現でしたので、以下のとおり追記します（下線部を追加）。</p> <p><b>【修正前】</b>          (解説3) 共通原因分析          品質基準規則第50条（データの分析及び評価）において抽出した「機器等及びプロセスの特性及び傾向（是正処置を行う端緒となるものを含む。）」について、共通する原因を分析するものである。</p> <p><b>【修正後】</b>          (解説3) <u>共通原因分析を実施する</u>  <u>一定期間蓄積された不適合の情報を母集団として、品質管理基準規則第50条（データの分析及び評価）において抽出した「機器等及びプロセスの特性及び傾向（是正処置を行う端緒となるものを含む。）」について、品質管理基準規則第52条（是正処置等）第3項の規定に基づいて共通する原因を分析するものである。</u></p>

1 1	<p>視点 2-5 分析対象とする不適合を抽出する観点の見直し          視点 2-5 には、「共通原因分析」の記載があるため対象が明確になっている。          しかしながら、視点 2-1～2-4 には、何を対象にしているか明確になっていないため、明確にしていきたい。</p>	<p>上記 1 0 で示した考え方を参照ください。</p>
1 2	<p>4 頁 視点 1-3 本文 1 行目          「適切な原因分析実施要員を選定する仕組みがあること」は、根本原因分析以外では、必ずしも要員を選定しないことから、グレーテッドアプローチが適用できる表現に変更して頂きたい。  <b>【修正案】</b>          「必要な力量によって原因分析が実施されるよう、必要に応じて適切な原因分析実施要員を選定する仕組みがあること。選定する要員に必要な力量には少なくとも以下の[1]～[3]の知識を含む。」</p>	<p>「根本原因分析以外は、必ずしも要員を選定しないことから」とありますが、これは従来のやり方を踏襲した場合の御意見と考えます。2 の御意見に対する考え方に示したとおり、本ガイドでは、従来のように直接原因分析と根本原因分析を区別していません。本ガイドの視点 1 - 3 は、原因分析を実施する際の原因分析実施要員の選定に関するものです。</p>
1 3	<p>規則名等：原因分析に関するガイド条項番号：視点 1 - 3 原因分析実施要員の選定コメント：ここで言う力量は、分析チームとしての力量であることが分かるように明確化して頂きたい。</p>	<p>御意見を踏まえ、解説 4 として以下を追記します（下線部を追加）。</p> <p><u>（解説 4）以下の①～③の知識を含む。</u>  <u>①～③の知識は、必ずしも一名の要員が全てを持つということではなく、原因分析を実施するチーム全体で、①～③の知識を持つということである。</u></p>
1 4	<p>1.4(5) 独立性を有する者          &lt;内容&gt;          1.4(5) に「当該不適合に直接関与した部門に属していない者」とあるが、これまで独立性が求められていたのは根本要因分析である。この関係性を考慮すれば、本ガイドにおける対象は、品質管理規則（案）第 52 条（是正処置等）第 1 項六号における「根本的な原因を究明するために行う分析」のことを示したものと理解することができるが、これで正しいか。確認させていただきたい。</p>	<p>視点 1 - 4 に示すとおり、独立性は、不適合が安全に及ぼす影響の程度に応じて求められます。事業者が構築する原因分析を実施する仕組みや要領の中で、原因分析を行う上で独立性を有する必要性がある条件を設定することとなります。</p>
1 5	<p>6 頁 視点 2-3[2] 1 行目          「[1] で整理した原因について、さらにその原因を探索する…」とあるが、解説 12 の内容と整合しないため、表現を変更して頂きたい。  <b>【修正案】</b>          「[1] で整理した原因について、必要に応じて不適合分類の当てはめを見直して改めてその原因を探索する・・・」</p>	<p>分かりにくい表現でしたので、以下のとおり修正します。</p> <p><b>【修正前】</b>          （解説 1 2）さらにその原因を探索する必要性の検討          原因分析開始当初に当てはめた不適合分類に基づき、情報を収集し原因分析を進める中で、<u>不適合分類の当てはめの妥当性等に疑問が生じた場合に、必要に応じて不適合分類の当てはめを見直して改めて視点 2 - 4 に基づき原因を探索する。</u></p>

		<p>【修正後】  (解説14) さらにその原因を探索する必要性の検討  原因分析の開始当初に当てはめた不適合分類に基づき、情報を収集し原因分析を進める中で、<u>収集・整理する情報の範囲や原因分析の手法等を見直す必要性が生じた場合に、必要に応じて不適合分類の当てはめを見直して改めて視点2-4に基づき原因を探索する。</u></p>
16	<p>6頁 解説11 本文3行目  「ただし、自組織外からの影響を原因としても自組織で是正処置を立案・実施できないことから、自組織外からの影響を原因とはしない。」とあるが、自組織外からの影響が主要な原因ということもありえることから、この記載は不要ではないか。安易に自組織外からの影響と分析しないことを意図しているのであれば、その旨を記載することが望ましい。</p>	<p>御意見のとおり、安易に外部の要因を原因としてしまうと、原因分析の結果が対策に結びつかない可能性があります。  よって、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p>【修正前】  (解説9) 組織外からの影響を考慮する  事象に直接関与した組織（以下「当該組織」という。）の<u>外部の組織が当該組織に何らかの影響を及ぼし、不適合を誘発している場合があるため、外部組織からの影響についても検討する必要がある。</u></p> <p>(解説11) 「何に」の対象  不適合の原因分析を実施すると、一般的に原因が複数抽出されるため、主要な原因を絞り込む必要が生じる。原因を分析する際には、技術的側面、人的側面、組織的側面と<u>それら</u>の間の相互作用が含まれる。<u>ただし、自組織外からの影響を原因としても自組織で是正処置を立案・実施できないことから、自組織外からの影響を原因とはしない。</u></p> <p>【修正後】  (解説11) 組織外からの影響を考慮する  事象に直接関与した組織（以下「当該組織」という。）の<u>外部が当該組織に何らかの影響を及ぼし、不適合を誘発している場合があるため、外部からの影響についても検討する必要がある。ただし、不適合の原因の分析結果として、安易に当該組織外からの影響を主要な原因とはしない。</u></p> <p>(解説13) 「何に」の対象  不適合の原因分析を実施すると、一般的に原因が複数抽出</p>

		<p>されるため、主要な原因を絞り込む必要が生じる。原因を分析する際には、技術的側面、人的側面、組織的側面と<u>これら</u>の間の相互作用が含まれる。</p>
17	<p>6頁 解説13 本文1行目 「安全文化の特性・属性が劣化したためではないか、という観点に基づいて、」とあるが、「安全文化の特性・属性」を事業者が使用することを前提とする記載であるため、「事業者の定める安全文化のあるべき姿などから外れたためではないか、という観点に基づいて、」のように事業者の裁量に任せるような記載が望ましい。</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b> （解説13）原因と安全文化の関連を整理する 原因分析によって明らかとなった原因が、<u>安全文化の特性・属性が劣化したためではないか、という観点に基づいて、原因と安全文化との関連を検討する。</u></p> <p><b>【修正後】</b> （解説15）原因と安全文化の関連を整理する <u>安全文化の特性・属性等の特徴を考慮した上で、原因と安全文化との関連を整理することをいう。</u></p>
18	<p>7頁 視点2-4[2] 2行目 「見直しの契機となった不適合」とあるが、解説15を踏まえると「見直しの対象となった不適合」とする方が適切である。</p>	<p>視点2-4②は、不適合分類の当てはめの見直しではなく、不適合分類そのもの見直しに関する視点であることから、「見直しの契機となった不適合」としています。分かりにくい表現でしたので、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b> （解説15）見直しの契機となった不適合については、それを踏まえて原因が分析されていること 不適合分類の見直しが組織として承認されるまでには、ある程度の時間が必要となる場合があるため、不適合分類の見直しが完了するまで当該不適合の原因分析を中断するのではなく、<u>現行の不適合分類</u>に暫定的に当てはめて原因分析をやり直す<u>ことをいう。</u></p> <p><b>【修正後】</b> （解説17）見直しの契機となった不適合については、それを踏まえて原因が分析されていること 不適合分類の見直しが組織として承認されるまでには、ある程度の時間が必要となる場合がある。<u>そのような場合には、不適合分類の見直しが完了するまで当該不適合の原因分析を中断するのではなく、見直しの必要性が明らかになった不適合の状況を踏まえ、現行の不適合分類</u>に暫定的に当てはめて</p>

19	<p>7頁 解説16 本文2行目 「共通する不適合が極少数しか抽出されなかった場合は・・・」とあるが、抽象的な表現であるため、「極少数しか」を削除して頂きたい。</p>	<p>原因分析をやり直す必要がある。</p> <p>不適合の数量に関する記載が抽象的であることから、分かりやすくなるよう、以下のとおり修正します（下線部を修正）。</p> <p><b>【修正前】</b>  （解説16）分析対象とする不適合を抽出する観点が適切でない  一定期間蓄積された複数の不適合に対して、共通原因分析を実施する際に、<u>共通する不適合が極少数しか抽出されなかった場合は、共通する不適合を抽出する観点が不適切ではないかという観点で見直す必要がある。</u></p> <p>（補足説明14）分析対象とする不適合を抽出する観点について  （中略）。この時、<u>共通する不適合が抽出されない、あるいは抽出された不適合が対象とした不適合全体に対して非常に数が少ないという場合は、設定した事項に何らかの問題がある可能性を検討する必要がある。</u>（中略）</p> <p><b>【修正後】</b>  （解説18）分析対象とする不適合を抽出する観点が適切でない  一定期間蓄積された複数の不適合に対して、共通原因分析を実施する際に、<u>対象組織や対象機器の観点で不適合を絞り込んでいる場合は、その絞り方によって、共通原因分析の対象とする不適合が適切に抽出されない場合があることに留意する必要がある。</u></p> <p>（補足説明14）分析対象とする不適合を抽出する観点について  （中略）。この時、<u>対象組織や対象機器の観点で不適合を絞り込んでいる場合は、絞り込みの範囲や程度によっては原因が共通する不適合を十分に抽出できていない可能性があることに留意する必要がある。</u>（中略）</p>
20	<p>10頁 補足説明14 本文3行目 「あるいは・・・非常に数が少ないという場合には」とあるが、抽象的な表現であるため、削除して頂きたい。</p>	<p>上記19で示した考え方を参照ください。</p>

2 1	<p>8 頁 補足説明 3 本文 1 行目 2 文目が冗長のため、次のように簡潔に記載することが望ましい。</p> <p><b>【修正案】</b> 「原因分析の手法の選定に当たっては、次のような不適合に関係する要因毎に適した原因分析の手法を使用するように定められていることが望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機器故障</li> <li>・ 人間とその周囲の環境（他の人間、機器、温度や照度、手順書等）</li> <li>・ 要員同士のコミュニケーション」</li> </ul>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正します。</p> <p><b>【修正前】</b> （補足説明 3）「原因分析の手法」について 原因分析の手法には、目的に応じて様々な特徴を持つものが存在する。原因分析の手法の選定に当たっては、<u>機器故障に関係した不適合ならばそれに適した原因分析の手法を使用し、人間とその周囲の環境（他の人間、機器、温度や照度、手順書等）に関係した不適合ならばそれに適した原因分析の手法を使用し、要員同士のコミュニケーションに問題があると推測される不適合ならばそれに適した原因分析の手法を使用するように定められていることが望ましい。</u></p> <p><b>【修正後】</b> （補足説明 3）「原因分析の手法」について 原因分析の手法には、目的に応じて様々な特徴を持つものが存在する。原因分析の手法の選定に当たっては、<u>次のような不適合に関係する要因ごとに適した原因分析の手法を使用するように定められていることが望ましい。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>機器故障</u></li> <li>・ <u>人間とその周囲の環境（他の人間、機器、温度や照度、手順書等）</u></li> <li>・ <u>要員同士のコミュニケーション</u></li> </ul>
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------