

若手連絡会・倫理委員会 共催
第 30 回 YGN 若手勉強会・第 22 回倫理研究会
実施結果概要

■開催趣旨（開催案内からの引用）：

突然ですが、学会の倫理規程を皆様ご存じでしょうか。そもそも倫理を意識する機会はございますか？若手社会人にとっての「倫理」に対しての印象を率直ながら、原子力学会誌 Vol.64、No.9（2022）に記載しております。本稿中にも、記載しておりますが、倫理に関する不祥事は原子力業界以外も含めて、毎年発生しており、それらをケーススタディとして、なぜそのような判断をしてしまったのか議論しながら、倫理について学びたいと思います。

今回は、原子力業界における倫理的な不祥事として、2021年に発覚した「柏崎刈羽原子力発電所の ID カード不正使用および核物質防護設備の機能の一部喪失」を題材とします。

普段時間を取って深く考える機会の少ない「倫理」について、若手社会人同士で議論し、倫理の自分事化を図りませんか？原子力に携わるプロフェッショナルであらんとする我々として、倫理観を正しく持ち、倫理的行動を考えてみませんか？

■日 時：2024 年 10 月 15 日（火）17:00～19:00

■場 所：(株)三菱総合研究所 本社会議室

■参加者：27 名（若手 15（事業者 2、メーカ 2、研究機関・諸団体 7、国 1、学生 3）、倫理委員会 12）

■議事概要：（以下、敬称略）

(1)開会挨拶 若手連絡会（YGN）会長 川合康太（三菱総研）

(2)説明 ①「倫理規程は何のためにあるの？」神谷昌伸（倫理委幹事、日本原電）

②「東京電力柏崎刈羽原子力発電所で発生した核物質防護事案について（グループ討議のテーマ紹介）」大場恭子（倫理委委員長、原子力機構／長岡技大）

(3)グループ討議・グループ発表

上記説明の核物質防護を踏まえて、若手参加者が 4 つのグループに分かれて*、4 つのテーマについてグループ討議を行い、その後、グループ発表を行った。討議の結果は別紙のとおり。

直前にテーマが提示され、初対面のメンバーであるにも関わらず、積極的な討議が行われた。討議を通じて、対話をすること、また、お互いを尊重することの重要性が確認された。

※各グループには倫理委から 1 名ずつ参加し、ファシリテーター的な役割を担った。

また、この 4 グループの他に、倫理委委員のみのグループを 2 つ設けて討議を行った（時間の都合でグループ発表はなし）。

(4)閉会挨拶

以上

グループ討議の結果概要

テーマ	若手グループ1	若手グループ2	若手グループ3	若手グループ4
①安全文化と核物質防護／ 核セキュリティ文化の両立 にはどのような難しさがある と思いますか？	<ul style="list-style-type: none"> 核物質防護や核セキュリティについて社会の関心が薄い。 業務の目的を忘れてしまいやすいのではないか。 ルールを考えずにやってしまうのではないか。 チェックをただで満足してしまうのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 核物質防護・核セキュリティに係る業務は相手を疑わないといけないが、これは安全を考える行動と矛盾するところがある。 業務のゴール感がない。何をゴールとするのか、見えづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報共有することが限られるが、関心をもたせるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 人が運用に絡む業務は難しい。 意識の醸成の難しさ。 情報の機密性が高いことによる難しさ。
②安全文化と核物質防護／ 核セキュリティ文化の両立 に、個人および組織として どのようなことをするとい いますか？	<ul style="list-style-type: none"> 風通しを良くし、可能な範囲で情報を共有する。 情報を共有する場所づくりも要るのでは。 研修の機会を設けて、意識の醸成を図る。 個人の意識づけができる機会を設定する。 	<ul style="list-style-type: none"> 自分の行動・考えを振り返る機会をもつ。 内的な動機づけが必要。 他人に関心をもつ。 風通しの良い職場づくり。 自分は組織に守られていると思える組織づくり。 	<ul style="list-style-type: none"> 知ることが必要で、知らないことをテーマにした勉強会をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> 可能な範囲で情報共有をする。 厳し過ぎる方向に向かっていないか、できる範囲で透明性を確保する。 言い出せる風通しのよい職場づくり。心理的安全性の確保。
③「いいと思ったこと」を 維持するために、個人およ び組織としてどのような取 り組みが必要だと思います か？	<ul style="list-style-type: none"> 自分の言葉で話せるようにする。お互いに話すことの大切さを感じられるようにする。 良好事例の共有。 良い意味での同調文化を周りに広げていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 達成感、満足感、プラスの感情を継続的に持てるようにする。 標語をつくり、考える機会にする。 組織としていいところを伸ばす、ほめる。 外部の目を入れることや、モニタリングも必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 技術系と事務系の両者が入った勉強会で取り上げる。 様々な立場や組織外の意見を取り入れる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育を継続すると、倫理感は高くなっていくのではないか。 報告したら褒めてもらうようなサイクルが回るようにする。
④今日の勉強会を含め、日 頃から「部署」や「組 織」、「業界」を越えて学ぶ ことのできる個人および組 織であるために、どのよう な取り組みがあればいいと 思いますか？	<ul style="list-style-type: none"> 市民も交えて情報共有できる場を拡げる。 学生と企業が話せる場の設定。 	<ul style="list-style-type: none"> 与えられたルールに疑問をもつ。 なぜそのルールがあるのか、その背景を自分たちで考える場があるとよい。 成功体験を共有して、考える機会をもつ。 	<ul style="list-style-type: none"> 原子力以外の分野の方と倫理の話をする幅が広がるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 今回のような対話の場は重要。 失敗事例は、その人の気持ちで考えることが重要。そこに至った経緯があるので、他の人も同じことをやりかねない課題があったのではないか。