

廃止措置中の原子力発電所の職員へ心理社会的調査

Social survey for staffs of NPP decommissioning

*樽田 泰宜^{1,2}, 趙 功³, 小林 重人³, 橋本 敬³

¹日本原子力研究開発機構, ²福井大学, ³北陸先端科学技術大学院大学

抄録 福井県敦賀市の廃止措置中の新型転換炉原型炉ふげんを対象に、イントラネットを活用した情報収集を実施した。特に、廃止措置は長期間のプロジェクトであり世代交代も念頭に入れる必要がある。そこで世代継承や知識継承に関する社会的調査を実施した。

キーワード：廃止措置, 知識マネジメント, 世代継承性, 有能感, 知識継承行動

1. 緒言

原子力の黎明期からの経験豊富な世代は続々と退職しており、この世代が培ってきた知識・技術などの伝承の必要性が指摘されている。同時に、長年運転をしてきた多くの原子力発電所は計画運転期間を終えて廃止措置に移行しつつある。この長期プロジェクトでは期間内に世代交代が発生することが考えられる。日本では、廃止措置の実施形態として（廃止措置の）専業事業者ではなく発電所の従業員がその職務に従事している。職員らはプラントの運転から廃止措置という異なる専門性が要求される業務に従事することになる。このような状況の中、廃止措置を安全で合理的に進めるためにも職員がこれまでの運転業務を廃止措置に活かすことは重要である。そこで今回は世代継承をキーワードに質問紙による社会調査を実施し、組織内での簡便な情報蒐集方法の検討を行った。調査では、原子力発電所の全所員を対象に基本情報や世代継承の調査を実施した。世代継承性とは、生み出したものを次の世代に継承するもので生産性や創造性といった概念を包含した心理社会の尺度である。本研究での対象は、原子力の運転と廃止措置の両方を経験している新型転換炉原型炉ふげん（以下「ふげん」とする。

2. 調査

調査では「ふげん」のアルバイトを含む全所員（112名）に対してイントラネットを使った設問表による調査を実施し、106名から回答を得た（回収率95%）。平均年齢は44.81歳（SD=12.54）である。設問表では、基本属性として入社年度や過去の所属課、当直経験や過去の経験の活用などを聞く項目の他に、先行研究を参考にして世代継承、有能感、知識継承性に関する調査項目を設定した。なお調査への影響を避けるために調査項目の具体的な意味は非明示的に実施している。分析では、優位な差を示す群の明らかにするためいくつかの尺度で統計検定を実施した。

3. 結論

イントラネットを利用したセキュアな環境で情報を収集し、計算機を活用することで回答者と集計者の負担軽減や、JavaScriptを活用することで入力ミスを避ける工夫を盛り込んだ。世代継承に関しては先行研究とは業種が異なるため単純な比較はできないが、高い傾向にあることが分かった。また、運転時代の経験も現在の廃止措置にうまく活用していることが調査から明らかとなった。活用方法やその内容に関しては個々の業務や文脈に依存する事柄であるため、今後はインデプスインタビュー等を通じてその内容を明らかにしていく予定である。一方で、廃止措置に移行して10年が経過しているために、廃止措置に移行して変化した心理的要因の発見には至っておらず今後の課題である。

*Yasuyoshi Taruta^{1,2}, Quao Zhao³, Sigeto Kobayashi³, Takashi Hasimoto³

¹JAEA, ²University of Fukui, ³JAIST