

# 안전문화 모범사례 III

- '20년 쯤 원전 안전문화 특별점검'-

 한국수력원자력주



## 모범 사례

모범 사례

### 01 발전부장 중심의 개인별 특화된 운전원기본수칙 교육

월성1발전소는 발전부 주제어실/현장운전원을 **개인별 평가기준/분야별 점검 사항에 따라 매월 평가**하고 운전원 기본수칙에 대한 관찰 및 코칭 내용을 상세히 기록하여 개인별 역량을 높이기 위해 노력함

### 02 안전과 본인 업무와의 연관성 인식 제고

한울1발전소는 소장 지시사항으로 **전 직원들이 담당업무에 대해 Safety Moment를 작성**하도록 하고, **부서장이 작성된 Safety Moment를 발표**하도록 함으로써 본인의 업무와 원자력안전과의 연관성 인식 기회를 마련함

### 03 반복적인 훈련을 통한 운전원 역량강화

- ✓ 월성1발전소는 나이트 근무 시 **운전원이 비정상절차서(AOP), 비상절차서(EOP)를 학습**하고 있으며, 특히 이미지트레이닝이 아닌 **현장운전원까지 동원시켜 테스트** 하여 훈련 효과를 높임
- ✓ 월성3발전소 소장은 운전원 재교육 시 **새로운 훈련 시나리오를 제시**하고 직원들을 직접 평가하고 있고, 절차서 이해도 향상을 위해 표준행정절차서와 참고자료를 통합하여 **신규 교육자료를 개발**하여 운전원 교육을 시행함

## 모범 사례

### 모범 사례

#### 01 안전문화 실천지표 평가항목 개선

- ✓ 한빛1발전소는 안전문화 요소(안전문화 증진 지표 포함)를 고려한 부서별 평가지표를 개발하여 부서장 평가에 활용
- ✓ 한빛3발전소는 절대 평가(건수 만족 시 100점 만점)방식에서 상대평가(안전문화 CAP 통지 발행, 경영진 의견 반영) 방식을 추가하여 운영

#### 02 MCR 출입관리 개선

한울2발전소는 과거에 정비직원 조작에 의한 비상디젤발전기 가동 사건 이후, MCR에서 정비직원의 조작을 금지하기 위해 MCR 출입구에 차임벨을 설치하여 울리는 횟수에 따라 해당 운전원이 정비직원들과 작업 관련 대화를 하도록 하여 정비직원의 MCR 출입을 제한하도록 함

#### 03 CAP “경향분석 보고서” 작성 및 보고 시행

한울3발전소 엔지니어링부서에서는 3,4등급에 대해서도 통지가 다발적으로 발행된 경우 원인분석을 시행한 바 있음. 엔지니어링부 1차계통파트에서 보조급수펌프에 대한 CAP 10년치를 모아 경향을 분석하여 점검주기 등을 개선한 사례가 있음

## 모범 사례

### 모범 사례

#### 01 발전부 및 정비부서의 업무조정


한빛원자력본부는 발전 및 정비업무에서 **부서 간의 이견이 있는 업무분장 및 업무 사각지대 등을 조정하여 명확히 함.**  
또한 모든 작업전회의(PJB) 주관을 감독자가 직접 하던 방식에서 **일부는 업무수행 협력사 소장이 주관하도록 하여 책임 정비를 강화함**

#### 02 관리자관찰제도의 정착을 위한 노력

한빛2발전소는 내부적으로 작업전회의에 대해서 **주당 1건 이상 불시관찰자를 지정하여 운영함**으로써 관리자관찰 제도를 정착시키기 위해 노력하고 있음

#### 03 자발적인 선행 절차서 도입 및 적용을 통한 사전 안전성 확보

신한울1발전소는 새울1발전소의 **절차서를 선제적으로 도입 및 적용**하여 실제 운영 시를 대비해 안전성 강화와 실효성 확보를 위해 노력하고 있음



리더는  
원자력안전에  
긍정적 영향을 미치는 사례들을  
적극 활용하도록 지속적으로  
강조하여야 합니다.

 한국수력원자력주