

제207회 원자력 안전메시지

원자력 안전문화 실천지침

- 업무환경편 -

품 질 안전 본 부
안 전 처



원자력 안전문화 실천지침 개요

01 목적

우리회사의 개정된 「원자력 안전문화 원칙 및 속성」* 에 대해 구체적인 행동지침을 제시하여 종사자의 안전문화 내재화에 기여

* 최신 국제기준(INPO) 반영 개정('19.5) : 8원칙, 32속성 → 10원칙, 40속성

02 주요내용

☑ 종사자의 원자력 안전문화 향상을 위해 원칙·속성에 입각한 계층별 구체적인 행동지침 제시

구분	주요내용
고위관리자용 (임원 및 소·실장)	'원전 안전성 확보가 어떠한 경우에도 생산성보다 우선시 되는 최우선 가치임을 수시로 강조한다' 등 90개 항목
중간관리자용 (부장)	'안전 현안이 제기되면 신속하게 상황을 파악하고 명확한 원인분석 및 체계적인 조치 방안을 수립하여 해결하도록 관리한다' 등 120개 항목
초급관리자용 (차장)	'긴급작업이나 계획되지 않은 작업의 시행여부를 결정해야 하는 경우 실행 가능하면서 가장 보수적인 방법으로 접근하여야 한다' 등 94개 항목
직원 및 협력사용	'작업에 참여하는 개개인은 작업 목적 및 내용을 충분히 이해하고 발전소의 현재 운전 상태와 연관된 타 호기에 미치는 영향 등을 정확하게 인지해야 한다' 등 78개 항목

03 향후계획

☑ 핸드북 발간 후 전 직원 및 협력사 배부 ('20.4)

☑ 원자력 안전점검의날 안전메시지로 지속 전파(~'20.6)

-【종사자편】안전문화 원칙 1·2·3, 【업무환경편】안전문화 원칙 6·7·9, 【의사결정편】안전문화 원칙 4·5·8·10

원자력 안전문화 실천지침 _ 업무환경편

원자력 안전문화 실천지침 4장 중

원자력 안전문화 원칙 6(WE, Respectful Work Environment) 속성 4가지

신뢰와 존중의 업무 환경을 조성한다.



-원자력안전문화속성-

(분명한 존중)

모든 종사자는 상호간 존엄과 존중으로 대한다.

(의견 존중)

모든 종사자가 원자력안전에 대한 의문을 제기하고 다른 의견을 제안할 수 있도록 격려하고 존중한다.

(높은 신뢰)

신뢰가 직원들 상호간 및 조직 전반에 형성되어 있다.

(갈등 해소)

공정하고 객관적인 방법을 통해 갈등을 해결한다.

한국수력원자력



고위 관리자

- 직급 및 직위에 관계없이 조직 구성원 모두를 존중하여야 한다.
- 견해 차이와 갈등에 대하여 공정하고 객관적인 해결을 위한 프로세스를 개발하여야 한다.

중간 관리자

- 조직 구성원들이 업무 개선점을 찾고 해결하는데 도움이 되는 아이디어, 제안, 건의사항 및 질문 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 적극 장려하고 수용하여야 한다.
- 원전 운영과 관련된 정책과 방침을 조직 구성원 모두에게 공정하고 일관되게 집행하여야 한다.

초급 관리자

- 정해진 해결절차 범위 밖에서 갈등이 생기는 경우에도 균형을 유지하여야 하며 공정하고 일관된 방법으로 해결하여야 한다.
- 조직 구성원으로부터 자유롭게 업무성과에 대해 피드백을 받고 개선하는 업무환경을 조성하여야 한다.

직원 및 협력사

- 업무수행 중 발생하는 부서 및 구성원 간의 갈등은 공정하고 객관적으로 해결될 것이라는 확신을 갖고 열린 마음으로 소통하고 협의하여야 한다.
- 조직 구성원 상호 간 괴롭힘 또는 굴욕적 행위를 하지 않아야 하며 그러한 행위들이 발생하지 않도록 상호 노력하여야 한다.

원자력 안전문화 실천지침 _ 업무환경편

원자력 안전문화 원리 4가지

원자력 안전문화 원칙 7[CL, Continuous Learning] 속성 4가지

지속적으로 학습할 수 있는 분위기를 조성한다.

-원자력안전문화속성-

(운전 경험)
운전경험은 체계적이고 효과적으로 수집하고 분석하며, 그 결과는 시의 적절하게 조치한다.

(자체 진단)
프로그램, 관행 및 성과에 대해 비판적이고 객관적인 평가를 정기적으로 수행한다.

(벤치마킹)
지식, 기술 및 안전성을 지속적으로 향상시키기 위해 벤치마킹한다.

(교육 훈련)
높은 수준의 교육훈련을 통해 전문인력을 양성하고 엄격한 원자력안전 기준을 강조한다.



원자력안전문화속성 4가지: 운전 경험, 자체 진단, 벤치마킹, 교육 훈련

원자력안전문화속성 4가지: 운전 경험, 자체 진단, 벤치마킹, 교육 훈련

고위 관리자

- 조직 내·외부에서 제공하는 운전경험들을 체계적으로 종합관리하고 이를 활용, 개선 및 보완하기 위한 프로세스를 확립하여야 한다.
- 자체 진단 및 제3자 평가 등이 효과적으로 시행되고 개선의 근거로 활용되도록 관리하여야 한다.

중간 관리자

- 조직 내 지식 및 기술 전수와 유지 전략이 효과적으로 구현될 수 있도록 관리하여야 한다.
- 교육훈련 프로그램, 발전소 운영 절차 및 프로세스 등의 개선을 통해 운전경험에서 얻은 교훈이 효과적으로 반영되도록 관리하여야 한다.

초급 관리자

- 조직 구성원들이 지속적으로 학습하고 이를 적극적으로 권장하는 업무환경을 조성하여야 한다.
- 제기된 현안에 대해 충분히 이해하지 못한 경우 현안에 초점을 맞춘 맞춤형 자체진단을 수행하여야 한다.

직원 및 협력사

- 운전경험을 적극 검토하고 반영하여 동일 및 유사 문제점의 발생 가능성을 최소화하고 성과향상의 기회로 활용하여야 한다.
- 원전 안전성을 증진시키기 위한 방안의 일환으로 벤치마킹에 적극 참여하고 결과를 활용하여 업무를 개선할 수 있도록 노력하여야 한다.

원자력 안전문화 실천지침 _ 업무환경편

원자력 안전문화 실천지침 4대 4대

원자력 안전문화 원칙 9(RC, Environment for Raising Concerns) 속성 2가지

원자력안전에 관한 우려사항을 자유롭게 제기할 수 있는 안전중시 업무환경을 조성한다.

-원자력안전문화속성-

(안전중시 업무환경 정책)
원자력안전에 관한 우려사항을 제기할 수 있도록 개인의 권리와 의무를 보장하는 정책을 시행한다.

(안전건의 프로세스)
원자력안전에 관한 우려사항을 자유롭게 제기하고 처리할 수 있는 독립적인 프로세스를 운영한다.



원자력 안전문화
한국수력원자력

고위 관리자

- 처벌이나 보복에 대한 두려움 없이 안전에 관한 현안을 자유롭게 제기할 수 있는 안전을 중시하는 업무환경(SCWE)을 조성하고 이를 일관성 있게 유지하여야 한다.
- 조직 구성원들이 업무수행 중 발견한 안전 위해 요소 및 개선 필요사항을 자유롭게 제기하고 이를 적극 반영하기 위한 종사자 안전건의제도(ECP) 등을 명확히 확립하여야 한다.

중간 관리자

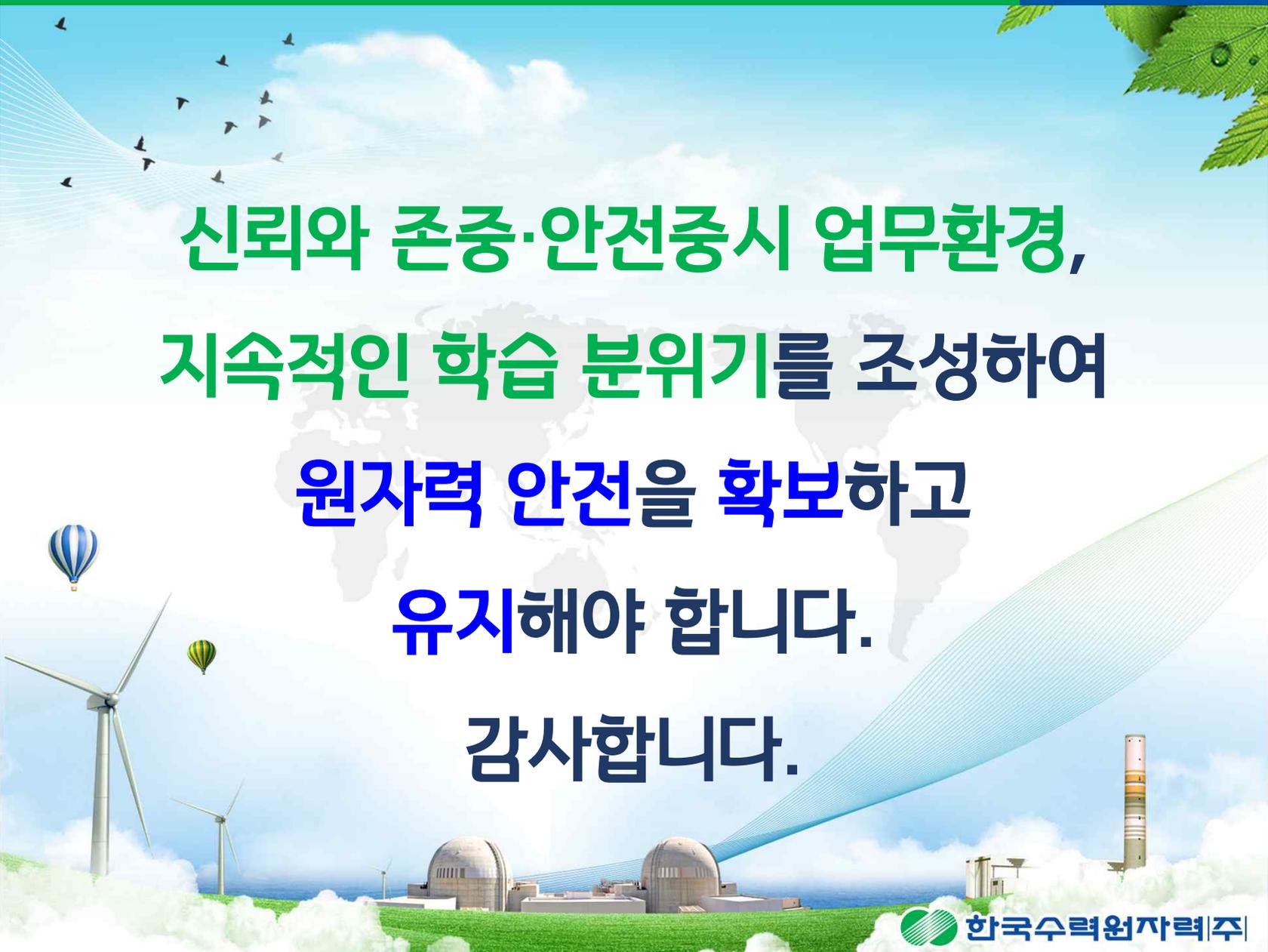
- 종사자 안전건의제도에 대한 명확한 기준과 절차를 확립하고 이를 적극 지원하여야 하며 제기된 우려사항은 시의 적절하게 처리될 수 있도록 관리하여야 한다.
- 종사자 안전건의제도의 원활한 운영을 방해하는 조직 내 괴롭힘, 협박, 보복 및 차별 등과 같은 어떠한 조치나 행위도 용납되지 않는다는 것을 주기적으로 표명하고 강조하여야 한다.

초급 관리자

- 접수된 안전에 대한 정확한 조사와 후속조치, 개인정보보호 등 종사자 안전건의제도의 업무처리 절차 및 프로세스를 명확하게 숙지하여야 한다.

직원 및 협력사

- 업무수행 중 발견한 안전에 대한 우려사항이나 건의 및 제언사항 등을 제기하는 것은 종사자의 책무이자 권리임을 인식하고 적극적으로 참여하여야 한다.



**신뢰와 존중·안전중시 업무환경,
지속적인 학습 분위기를 조성하여
원자력 안전을 확보하고
유지해야 합니다.
감사합니다.**