

コンプライアンス・安全を最優先とする意識・行動への転換

- 本事案の1つの要因は、再稼働重視を判断の正当化に用い、**コンプライアンス・安全を最優先とする判断・行動を徹底できなかったこと**であると重く受け止めております。
- そこで、原子力本部のミッションとして、**現行の「保安の確保」等に加え、「原子力安全を最優先とした安全文化の再構築」、「コンプライアンスの遵守」、および「信頼回復」に再設定**し、組織名称を「原子力安全推進本部」※(注1)に改めます。
- さらに、企業理念の実現に向け制定した「行動規範（Core Values）」を礎とし、全役職員がいかなる場面においても真に正しい判断・行動ができるよう、経営層が率先垂範してまいります。
- 加えて、中部電力グループの**組織風土を抜本的に改革するための取り組みを強化**します。**経営層におけるガバナンス改革**をより一層推進するべく、**取締役会等の議長に社外取締役を選定**するとともに、**新たな組織を設置**し、実務者との接点も含め経営の監督と執行のあり方について継続的な検討を行い、会社全体の組織風土・企業文化について**経営課題として改善を進めてまいります**。
- 中部電力グループがどうあるべきかを若年層を中心としてゼロから検討・提言する**タスクフォースを設置**し、経営への**提言を通じて施策を実現**していきます。

原子力本部のミッション再設定、組織名称変更

【現行名称】

原子力本部

【新たなミッション】

安全文化の再構築

コンプライアンスの遵守

信頼回復

【新名称】原子力安全推進本部※（注1）

組織風土改革推進部の設置

組織のミッション

経営層におけるガバナンス改革・マネージャー層からの意識改革を起点に、中部電力グループの心理的安全性を基盤とした組織風土・企業文化への変革を推進し、前向きな挑戦、健全な異論表明、誠実な意思決定が行われる組織風土を構築することで、不適切事象の未然防止と企業価値の持続的向上を目指す。

組織風土改革推進部による改革の展開・浸透

1

情報・データの収集・
施策立案

2

経営・マネージャー層で
実行

3

組織全体へ展開

4

フォローアップ

注1：組織名称の変更は保安規定改定認可が前提。

コンプライアンス・安全を最優先とする意識・行動への転換

- 特別役付職基幹人事制度を改定し、コンプライアンスの徹底など役職員に求められる行動を実践できているかを評価（行動評価）し、昇降格・昇降給に反映させることで、コンプライアンスの実践や心理的安全性の高い職場風土作りに向けた日々の行動の定着を図るとともに、「不適切な行動」は是認しないという経営の意思を制度に反映します。
- また、制度の実効性を高めるためHRBP※(注1)を配置するとともに、多面観察をさらに活用します。

基幹人事制度の改定

成果と行動を分け、特別役付職に普遍的に求める日々のマネジメント行動の評価結果を昇降格・昇降給に反映

行動 評価

- ・期待される行動を明確化
- ・コンプライアンス・心理的安全性を前提とした行動を評価
- ・昇降格・昇降給に反映

成果 評価

- ・達成基準を明確化
- ・達成基準に照らした成果を評価
- ・短期報酬（主に賞与）に反映

↑
実効性を高める
二つの取り組み

HRBPの高度化

Human Resource Business Partner

- ✓ 評価の多様化、人財流動性向上支援
- ✓ 評価の硬直性を解消、開かれた組織へ

多面観察のさらなる活用

- ✓ 上司・部下・同僚の視点を評価に活用
- ✓ 結果は行動評価の参考に

注1：Human Resource Business Partner：事業部門の戦略や業務内容への正しい理解のもと、人財の確保・育成・配置などの人財運用を支援し、事業目標達成や健全な組織風土醸成に寄与することを目的に配置するビジネスパートナー