浜岡原子力発電所の新規制基準適合性審査における
基準地震動策定に係る不適切事案に関する報告書

２０２６年１０月２９日
中部電力株式会社

目次

本報告にあたって 1
第 1 はじめに 2
第 2 報告徴収において報告することを求められた事項 3
第 3 調査委員会の設置と本報告書における位置づけ 3
1 調査委員会の設置 3
2 調査委員会の報告内容と本報告書の関係性 4
第 4 事実関係及び経緯、対応状況 4
第 5 原因及び再発防止策 4
1 本事案の原因 4
2 本事案の再発防止策 5
A. 経営ガバナンス改革の実行 7
A-1. トップメッセージの発信 7
A-2. 経営体制の刷新・経営ガバナンス改革 7
B. 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 8
B-1. 原子力本部のミッション再設定及び組織名称の変更 8
B-2. 人事制度の見直し 9
B-3. 組織風土改革・新組織の設置 10
C. 閉鎖性の排除と多様な視点の導入 13
C-1. 組織各階層への外部の目の導入 13
D. 不正リスクに対する感度向上に向けた牽制機能の強化 15
D-1. 原子力部門への多様な視点の導入・牽制機能の強化 15
D-2. 業務プロセス・ルールの見直し 18
D-3. 内部監査の強化 19
D-4. 就業規則における罰則規定等の明確化 20
D-5. 不正に対するリスク管理の強化 20
D-6. 内部通報への対応強化 21
第 6 類似事案の調査 22
1 調査方法 22
(1) 調査①（審査資料とエビデンスの記載の不一致に関する調査） 22
(2) 調査②（委託先への不適切な解析指示に関する調査） 22
2 調査結果 23
3 追加調査の実施 23

添付資料

- 添付資料１　調査報告書（開示版）
- 添付資料２　調査委員会指摘の原因と再発防止策の対応関係
- 添付資料３　内部通報への対応強化の概要
- 添付資料４　類似事案調査の対象

本報告にあたって

このたび、浜岡原子力発電所の基準地震動策定に関する不適切事案により、地域の皆さまをはじめ、多くの方々に多大なご心配とご迷惑をおかけしております。また、原子力行政や原子力規制に対する社会からの信頼を損なわせる結果となったことを、極めて重く受け止めています。改めて、心よりお詫び申し上げます。

当社は今回、不適切な行為を会社として見つけ、止めることができず、二度にわたる内部通報も問題の発見と是正につなげることができませんでした。また、調査委員会からは、社会や地域の視点よりも当社内部の論理を優先する「独自の正当化理論」の存在について厳しい指摘を受けています。私は、これらを経営と組織の問題として真正面から受け止めています。その責任は経営層にあります。

私が社長として最優先するのは、お客さま、地域、社会の皆さまからの信頼を取り戻すことです。信頼は、対策を掲げるだけで回復するとは勿論思っておりません。皆さまの声を聴かせていただき、その声を経営判断と会社の行動につなげてまいります。

そして、社会や地域よりも社内の論理を優先する内向きの組織から、外部の声や異論を受け止め、自らの判断を問い直し、誤りがあれば自ら正すことのできる組織へ変えていきます。現場と経営層の距離を縮め、不都合な情報も含めた正しい情報が経営層に届き、多様な意見を踏まえて意思決定できるよう改めます。

また、会社に寄せられた声を決して無駄にはしません。現場の小さな違和感や異論を埋もれさせず、内部通報についても外部の視点を取り入れ、問題の発見と確実な是正につながる仕組みへ再構築します。

本報告書に記載した再発防止策は、改革の出発点です。対策を講じること自体を目的とせず、それが本当に機能しているのかを継続して検証し、十分でなければ躊躇なく見直します。外部の視点も取り入れながら、不断に自らを正すことのできる会社へ変えてまいります。

私は社長として、この「解体的再構築」を自らの責任でやり抜きます。

一つひとつの行動と結果を積み重ね、お客さま、地域、社会の皆さまから、「中部電力は変わった」と認めていただける会社をつくってまいります。

中部電力株式会社

代表取締役社長　社長執行役員



第1　はじめに

当社は、浜岡原子力発電所 3 号炉及び 4 号炉について、新規制基準適合性に係る原子炉設置変更許可申請を行い、原子力規制委員会による適合性確認審査を受けてまいりました。4 号炉については、2014 年 2 月 14 日に申請し、2015 年 1 月 26 日に一度取り下げた上で、使用済燃料乾式貯蔵施設の設置に係る変更を追記して再申請いたしました。また、3 号炉については同年 6 月 16 日に申請いたしました。

当社は、2025 年 5 月に原子力規制庁から、基準地震動策定プロセスに関し調査指示を受けました。社内調査の結果、地震動評価における代表波選定方法等について、原子力発電所の新規制基準適合性に係る審査会合（以下「審査会合」といいます。）における当社の説明と異なる方法、あるいは意図的な方法で策定されていた疑いがあることを確認いたしました。

このため、2026 年 1 月 5 日に本事案の概要を公表するとともに、当社から独立した外部専門家のみで構成される委員会（以下「調査委員会」といいます。）を設置しました。また、同日、経済産業大臣より、電気事業法第 106 条第 3 項の規定に基づく報告徴収を受領いたしました。

これを受け同年 3 月 31 日に、本事案に関する事実関係及び経緯、対応状況について、同日時点において事実として認定・報告できる事項を報告するとともに、当社の対応の方向性及び同日時点における類似事案の調査結果を参考として報告いたしました。また、同日、経済産業大臣より、電気事業法第 106 条第 3 項の規定に基づく追加の報告徴収を受領し、調査委員会の調査結果を踏まえた上で、再発防止策等が取りまとまり次第速やかに追加報告することを求められました。

同年 9 月 11 日、当社は、調査委員会から、本事案に係る事実関係の調査、事実認定、評価等を取りまとめた報告書（以下「調査報告書」といいます。）を受領し、同年 9 月 14 日に公表いたしました。

調査報告書では、社会や地域の視点よりも当社内部の論理を優先する「独自の正当化理論」が広がりつつあり、一部の役職員が確信的に不適切行為に及んだことが指摘されております。当社は、こうした実態を組織として十分に把握・是正できず、コンプライアンスを最優先とする組織風土を確立できなかったことを、本事案の重大な要因として重く受け止めております。

また、経営層は、現場の実務者に寄り添いながら、不都合な情報も含めて現場の実態を正確に把握し、多様な観点から議論を十分に尽くすことができませんでした。その結果、組織として課題を把握し、異なる意見を踏まえて自ら是正する機能を十分に発揮できなかったことも、本事案の重要な背景にあったと認識しております。

本報告書は、これまでの社内調査結果及び調査報告書を踏まえ、「本事案に関する事実関係及び経緯、対応状況」「本事案の原因及び再発防止策」及び「他の類似事案の有無」について取りまとめ、報告するものです。

第2　報告徴収において報告することを求められた事項

(1)　本事案に関する事実関係及び経緯、対応状況

本事案に関する事実関係及び経緯について、調査委員会の調査結果を踏まえた上で、本事案の対応状況とあわせて報告すること。

(2)　本事案の原因及び再発防止策

本事案の発生原因を特定・整理の上、調査委員会の調査結果を踏まえた実効的な再発防止策を検討し、今後の実施スケジュールとあわせて報告すること。

(3)　他の類似事案の有無

本事案に関係する部門において、安全最優先の観点から懸念がある他の類似事案の有無について報告すること。

第3　調査委員会の設置と本報告書における位置づけ

1　調査委員会の設置

当社は、2026 年 1 月 5 日、本事案について透明性・公正性を確保して事実関係及び原因の調査、再発防止策の検討等を行うため、当社から独立した外部専門家のみで構成される調査委員会を設置しました。

同年 9 月 11 日に調査報告書を受領し、その内容は添付資料 1 のとおりです。

＜同委員会構成委員＞

委員長	高嶋　智光（たかしま　のりみつ）	弁護士（T&K 法律事務所）
委員	角谷　直紀（かどたに　なおき）	弁護士（T&K 法律事務所）
委員	森川　久範（もりかわ　ひさのり）	弁護士（TMI 総合法律事務所）

＜委嘱事項＞

① 調査対象事象[1]に関する事実認定

② 調査対象事象の発生原因の分析

③ 上記①及び②を踏まえた再発防止に向けた改善策の提言

[1] 本事案及び本事案の発覚から調査委員会の設置に至る当社の対応を指します。

2　調査委員会の報告内容と本報告書の関係性

当社は、調査委員会による調査と並行して、本事案の原因として想定される事項を抽出し、これに対応する再発防止策の検討を実施してまいりました。

その後、調査報告書を受領したことを踏まえ、本報告書の「第 4　事実関係及び経緯、対応状況」及び「第 5 の 1　本事案の原因」については、調査報告書をもって報告いたします。また、「第 5 の 2　本事案の再発防止策」については、調査委員会による提言内容を踏まえ、当社の事前検討による再発防止策（以下「当社事前検討」といいます。）を見直し、取りまとめました。

第4　事実関係及び経緯、対応状況

添付資料 1　第 4 及び第 5 に記載のとおり。

第5　原因及び再発防止策

1　本事案の原因

添付資料 1　第 6 に記載のとおり。

2　本事案の再発防止策

当社は、調査委員会から、本事案の背景として、「独自の正当化理論」に代表される特異な考え方とその広がり、高度の専門性に起因する統制機能の不全、経営層による現場実態の理解の欠如、牽制機能の脆弱性等の指摘を受けました。当社は、これらの問題を十分に把握・是正できず、本事案の発生に至ったことを、極めて重く受け止めております。

当社は、調査委員会による調査と並行して、「解体的再構築」の考え方のもと、組織風土、ガバナンス及び業務プロセス等の抜本的な見直しに着手してまいりました。

その後、調査報告書を受領し、本事案については、「独自の正当化」を許さず、異論や外部からの指摘に真摯に向き合う「謙抑的な企業風土」の醸成や、経営層による現場実態の適時・正確な把握等、意識・組織風土、経営ガバナンス及び内部統制のあり方を全社的に改善する必要があると認識しております。こうした認識のもと、再発防止策を下表に示す 4 つの重点項目として整理するとともに、調査委員会の原因分析及び提言を踏まえ、これまで検討・実施してきた再発防止策を改めて検証し、必要な追加・補強を行いました。

これらの再発防止策については、経営トップの責任において着実に実行してまいります。なお、第 5 の 1 で報告した本事案の原因と 4 つの重点項目との関係は、添付資料 2 のとおりです。

なお、調査委員会から指摘された組織的課題は、至近において当社で発生した他の不適切事案にも共通するものと認識しております。このため、本事案の再発防止策は、並行して発生した「調達案件」[2]や「1,2 号廃止措置案件」[3]、「特定小売料金原価算定誤り案件」[4]の原因である、コンプライアンス意識等の不足や、自身の行動の正当化、問題提起をためらう組織風土等の組織的課題にも有効に機能するものと考えております。

一方で、「独自の正当化理論」に代表される特異な考え方や組織風土上の課題は、一朝一夕に解消できるものではなく、今回整理した再発防止策のみをもって十分であるとは考えておりません。今後も、再発防止策の実施状況や実効性を継続的に検証するとともに、根本原因分析（RCA：Root Cause Analysis）や組織風土改革の取組等を通じて新たに明らかとなる課題があれば、それを踏まえ、躊躇なく再発防止策の追加・見直しを行ってまいります。

---

[2] 浜岡原子力発電所の安全性向上対策工事の一部で、一部の取引先との間で長期間未精算になっている事案が判明し、また、当社原子力部門の役員が、社内規程に反し、これらの事実を取締役会等に対して長期に亘って報告を行っていなかった事案をいいます。

[3] 浜岡原子力発電所 1 号機・2 号機の解体撤去工事に係る使用済燃料再処理・廃炉推進機構（以下「NuRO」といいます。）への実施報告・費用請求において、一部の工事に関し、請負会社から受領した工事報告書の写しについて、解体物量・解体機器等を書き換え、実績と異なる数値等を NuRO に報告していた事案をいいます。

[4] 中部電力ミライズ株式会社において、2024 年 4 月 1 日から特定小売供給約款にてご契約のお客さまに適用される電気料金を見直した際、電気料金の諸元となる原価算定時に一部誤りがあり、それを適切に是正する対応がとれず、お客さまに過大に電気料金をご負担いただく状態を招いた事案をいいます。

（**太字**：特に注力する取組[5]）

対策のポイント	4つの重点項目	再発防止策
組織風土を変える	A.経営ガバナンス改革の実行	・A-1. トップメッセージの発信 **・A-2. 経営体制の刷新・経営ガバナンス改革**
	B.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	・B-1. 原子力本部のミッション再設定及び組織名称の変更 ・B-2. 人事制度の見直し **・B-3. 組織風土改革・新組織の設置**
内部統制・三線防護を強化する	C.閉鎖性の排除と多様な視点の導入	**・C-1. 組織各階層への外部の目の導入**
	D.不正リスクに対する感度向上に向けた牽制機能の強化	・D-1. 原子力部門への多様な視点の導入・牽制機能の強化 ・D-2. 業務プロセス・ルールの見直し ・D-3. 内部監査の強化 ・D-4. 就業規則における罰則規定等の明確化 ・D-5. 不正に対するリスク管理の強化
内部通報の仕組みを強化する		**・D-6. 内部通報への対応強化**

[5] 調査委員会が指摘した原因を解消するための中核的な施策。

それぞれの重点項目における再発防止策の実施内容及び実施時期については、以下のとおりです。

A.　経営ガバナンス改革の実行

A-1. トップメッセージの発信（2026 年 10 月発信済）

解体的再構築を牽引する経営トップが、コンプライアンス・安全を最優先とする意識の徹底を最重要事項として位置づけ、その方針を全役職員に対し発信し、組織の隅々にまで深く浸透させます。また、経営層自らが継続的に発信・対話を重ね、その浸透状況を確認しながら必要な改善を行います。

A-2. 経営体制の刷新・経営ガバナンス改革（2026 年 10 月経営体制変更）

本事案においては、重要なリスクや現場の課題、不都合な情報が経営層に十分共有されず、多面的な議論や牽制機能が十分に働いていませんでした。

そこで、社長をはじめとする経営体制を刷新し、本事案を踏まえ、取締役会を含む経営会議等において、重要なリスクや現場の実務者の意見、各段階の課題を適時・正確に把握するとともに、異なる意見や不都合な情報も含めた多様な視点から十分に議論し、「独自の正当化」を徹底的に排した適切な意思決定につなげる仕組みを強化していきます。

具体的には、取締役会及び指名・報酬等検討会議の議長を社外取締役とし、経営の監督及び役員の指名・報酬に関する審議の独立性・客観性を高めるとともに、取締役会を、業務執行の細部について確認・指示する場ではなく、経営上の課題や重要なリスクを多様な視点から議論し、業務執行を監督することに重点を置く場へ見直します。

取締役会の運営においては、不都合な情報を含む重要な情報が適切に共有されるよう、議長が異なる角度からの意見を積極的に求める議事運営や、社長が執行側の最高責任者として提案者の立場で議論に参加し、説明者が一人で責任や負担を抱え込まない体制を整備します。また、社外取締役・経営層と現場の実務者との少人数での意見交換等も進め、取締役会だけでは把握しにくい現場の実態や課題を直接共有する機会を充実させます。

そして、取締役会による意思決定においては、コンプライアンス・安全を最優先とすることを絶対的な規範とします。その上で、「独自の正当化」を許さず、こうした規範に基づく意思決定を積み重ねることにより、コンプライアンス・安全を最優先とする意識を取締役会自らが組織風土として浸透させていきます。さらに、取締役会の実効性について、心理的安全性の観点を含めた外部評価を強化します。

加えて、将来に向け、経営の監督機能の実効性を一層高める観点から、会長職を含む取締役会の構成や役割のあり方について、社外の知見・経験を有する人材の活用も含め、多様な選択肢を視野に入れながら、当社の事業特性や求められる専門性等を踏まえ、継続的に検討します。

執行側においても、次代を担う人材の登用等、経営体制を刷新するとともに、経営会議付議審査委員会を設置し、経営執行会議に付議する重要案件について、必要に応じて外部専門家の評価を入れる等、多様な視点から、リスク、反対意見、代替案等が十分に検討されているかを事前に審査する運用とします。これにより、案件に係る論点整理やリスク評価の充実を図るとともに、経営執行会議において多様な観点から実質的な議論が行われる仕組みを構築します。

これらの施策について、経営層と現場との認識の乖離や新たな組織課題が生じていないかを継続的に確認し、その結果を踏まえてガバナンスのあり方を見直していきます。

B. 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

B-1. 原子力本部のミッション再設定及び組織名称の変更

本事案においては、コンプライアンス・安全よりも成果達成を優先する考え方や、自らの判断を過信し外部の意見・指摘に十分耳を傾けない姿勢が見られました。このため、原子力事業者としての社会的責任と説明責任を改めて明確化し、コンプライアンス・安全を最優先とする意識・行動へ転換することが不可欠です。

そこで、当社事前検討のミッション再設定や教育に加え、調査報告書第 7 の 3(2)エの提言を考慮し、原子力事業者としての社会的責任の自覚等を促すため、品質方針等の改定を行います。

また、意識改革は一度の教育やメッセージ発信で実現できるものではないとの認識のもと、継続的な教育やフォローアップを通じて浸透状況を確認し、必要な施策を追加していきます。

・B-1(1). 原子力本部のミッション再設定及び組織名称の変更（保安規定変更が認可され次第速やかに実施予定、2027 年度上期品質方針改定予定）

コンプライアンス・安全を最優先とする判断を徹底するため、現行の保安の確保等に加え、原子力安全最優先の安全文化再構築と信頼回復をミッションとして明確化します。

今後必要な保安規定変更認可等を踏まえ、ミッションに即した組織名称への変更を検討します。（新名称案：原子力安全推進本部）

加えて、コンプライアンスや技術者倫理の遵守、事業者としての社会的責任の自覚等を促すため、現行の品質方針等の改定を行います。

・B-1(2). 個人の意識改革に向けた原子力本部幹部層からのメッセージ発信
（2026 年 3 月、6 月及び 9 月に本部長メッセージ発信済）

原子力部門において、一人ひとりが正しい判断・行動を実践していけるよう、コンプライアンス遵守及び技術者倫理を最優先とする意識の徹底を図るとともに、正しい業務プロセスを遵守することが揺るぎない業務成果を生むとの意識を徹底させます。

一人ひとりが真の安全とは何かを自ら考え、問い続け、妥協なく追求し、いかなる状況においても安全を最優先とする意識改革を行うべく、原子力本部の幹部層から機会を捉えて継続的にメッセージを発信します。

・B-1(3). 原子力本部員に対する倫理・業務プロセス等に関する教育の徹底
（2026 年 12 月初回教育完了予定）

コンプライアンス、業務プロセス、技術者倫理に関する教育を継続的に実施することで、それらを最優先とする意識・行動への変革を図ります。

B-2. 人事制度の見直し

本事案の背景には、コンプライアンスの実践や健全な異論表明よりも、成果達成が評価されやすい組織運営上の課題があったと考えています。このため、成果のみならず、コンプライアンスの実践、心理的安全性の確保及び異なる意見を尊重する行動を適切に評価し、人材の登用・育成に反映する仕組みが必要です。

そこで、当社事前検討の行動評価、多面観察及び HRBP（Human Resource Business Partner）[6]配置に加え、調査報告書第 7 の 3(1)オの提言を考慮し、率直な意見表明や問題提起の状況について、HRBP 等の人事機能を通じて定期的に確認します。

・B-2(1). 特別役付職基幹人事制度の改定（2027 年 4 月改定予定）

異論や懸念を率直に提起でき、立場や組織の壁を越えて建設的に議論できる職場環境をつくるためには、各職場における日々のマネジメントや、行動規範の体現を通じて組織風土に大きな影響を与える特別役付職員の意識改革が重要です。

このため、全社の特別役付職基幹人事制度を改定し、成果評価と行動評価を分け、役職員に求められる日々の行動を評価し、昇降格・昇降給に反映します。これにより、コンプライアンスや心理的安全性の確保を役職員の日常の行動として定着させるとともに、不適切な行動は是認しないという意思を人事制度に反

[6] 事業部門の戦略や業務内容への正しい理解のもと、人材の確保・育成・配置等の人材運用を支援し、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を指します。

映します。

・B-2(2). HRBP の配置・多面観察の活用

（HRBP として内部人材を 2026 年 7 月配置済、外部人材を同年 12 月より順次選定・招聘予定、多面観察は同年 12 月対象拡大予定）

全社の人事制度として、評価の多様化や、人材の流動性を高めることで、上司に物が言えない職場風土の温床となる人事評価の硬直化を防ぐとともに、埋もれた人材を発掘し、多様な人材の活躍を促進します。

多面観察の対象を拡大し、特別役付職基幹人事制度における行動評価の参考情報として活用するとともに、原子力部門をはじめとする事業部門に HRBP を配置します。人事評価の多様化や人材の流動性向上等の人事運用を支援することで、健全な組織風土醸成と事業目標の達成に貢献します。

また、原子力部門に加え、高度な専門性を要する技術系部門（以下「専門技術系部門」といいます。）である再生可能エネルギーカンパニーと中部電力パワーグリッドにおいても、HRBP に外部人材を配置し、外部の視点を取り入れます。

これらに加え、人事評価や処遇の運用が、率直な意見表明や問題提起を妨げることのないよう、HRBP 等の人事機能を通じて、人事運用が公正に行われているかを定期的に確認します。

B-3. 組織風土改革・新組織の設置

調査委員会が指摘した「独自の正当化理論」に代表される特異な考え方について、当社は原子力部門や一部の役職員に限定された問題ではなく、組織として継続的に把握・検証すべき課題であると受け止めています。このため、「独自の正当化理論」が生じるに至った要因や発生機序を突き詰めて検討するとともに、異論や懸念が安心して表明され、それらが意思決定に適切に反映される組織風土へ転換する必要があります。

そこで、当社事前検討の組織風土改革施策に加え、調査報告書第 7 の 3(1)エの提言を考慮し、「独自の正当化理論」を含む特異な考え方の把握・要因解明・解消を組織風土改革組織の役割として明記します。

また、調査報告書第 7 の 3(1)オの提言を考慮し、組織風土改革について、今後社外の方に評価していただく等、外部の視点を入れる仕組みを構築します。

その上で、継続的な診断・対話・実態把握を通じて課題を掘り起こし、必要な施策を追加していきます。

組織風土改革にあたっては、当社の次代を担う管理職を積極的に参加させ、中核的な役割を果たすよう取り組んでまいります。

・B-3(1). 組織風土改革組織の設置

（2026 年 10 月組織設置済、同年 11 月外部人材を部長に配置予定、外部の視点を入れる仕組みの構築は同年 12 月を予定）

社長直下に組織風土改革を専管する組織（組織風土改革推進部）を設置し、専任者を中核に各部門の人材も参画する全社横断的な推進体制を構築します。活動状況を経営層に直接報告するとともに、改革の進展に応じて必要な体制を強化します。これにより、中部電力グループの組織風土・企業文化を抜本的に改革し、心理的安全性が高く、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、また調査委員会からも提言されている「謙抑的な企業風土」を実現します。

その際、当社に存在する特異な考え方が特定の部門に限らず存在し得ると想定し、その温床となる価値観・慣行等の解体と、新たな組織風土の構築に向けた取組を進めていきます。また、これらの取組の効果について、定期的に組織風土の診断を実施し、心理的安全性の確保状況を把握・評価します。本取組については、経営層・マネージャー層の意識改革・行動変容を起点とし、その変革をグループ全体へ浸透・展開します。

具体的には、全社アンケートの実施に加え、各部門が保有する組織関係データ、現場ヒアリング等から、組織風土の問題やその兆候を把握・可視化し、関係部門と連携して必要な施策を立案・実行します。さらには、解体的再構築やガバナンス改革として実施した各施策について、実施状況に加え、定着状況や有効性を定期的に確認・評価します。

また、組織風土改革推進部の専任の部長として、外部人材を招聘・配置します。さらに、同部が推進する組織風土改革について、社外の方に評価していただく委員会（組織風土改革評価委員会（仮称））を設置することで、外部の視点を入れる仕組みを構築し、改革の成果及び実効性について定期的な評価を受けます。加えて、当該委員会がその評価結果を踏まえ取締役会に提言する等、外部の視点で牽制する仕組みを継続的に改善します。

これらの評価結果や現場の声も踏まえ、期待した効果が得られていない場合には、原因を分析し、施策の見直しや追加対応を行うことで、ガバナンス改革と組織風土改革を一体的かつ継続的に推進していきます。

・B-3(2). 若手タスクフォースの設置（2026 年 10 月第 1 期終了）

若年層を中心としたタスクフォース（以下「若手タスクフォース」といいます。）を設置し、10 年、20 年先を見据え、社員が働く意義と誇りを実感できる「新しい中部電力」に生まれ変わるための施策を立案し、経営層に提言の上、全社に展開する取組として、7 月に活動を開始し 10 月に第 1 期を終えました。

若手タスクフォースの取組は、3 か月を 1 期として、部門横断で集まった若手社員が、社内外の事例調査や関係部署との意見交換を通じて、組織風土に関する課題を自ら捉え、若手ならではの自由な発想で施策を立案するものです。

立案施策は経営層に直接提言し、必要に応じて経営会議等において議論した上で、実施の可否や優先順位を決定します。また、採択した施策については、担当部門を明確にした上で、担当部門長を責任者として、速やかに実行・展開していきます。若手タスクフォースの活動支援・管理及び実行・展開した施策の進捗状況や効果の確認は、組織風土改革推進部が担い、施策の展開・浸透状況を定期的に経営層へ報告します。

経営層は、その結果を踏まえて追加的な施策や制度・運営上の見直しを行う等、若手の声を組織運営や経営判断に継続的に反映していきます。

さらに、若手タスクフォースでは、各期の成果や課題を次期メンバーへ引き継ぎながら活動を継続することで、若手の声や現場の率直な問題意識・課題認識を施策に落とし込み、経営層に直接的かつ継続的に届ける仕組みとして定着させます。これにより、経営層と現場との双方向コミュニケーションを強化し、組織の閉鎖性を解消するとともに、社員一人ひとりが主体的に声を上げ、挑戦し、健全な異論を表明できる組織風土の醸成と全社への浸透を図ってまいります。

・B-3(3). 行動規範（Core Values）を礎とした判断・行動の徹底
（2026 年 4 月策定、浸透活動継続実施中）

全役職員一人ひとりが高い倫理観と責任感を持ち、企業理念に基づく正しい選択・行動を実践できるよう、行動規範を日々の業務に定着させます。行動規範（Core Values）について、社長動画、役員と従業員の対話、経営層向けプログラム、外部専門家の講演・ワークショップ等を通じて浸透させ、階層別の実践的な教育・啓発を継続します。

・B-3(4). カウンセリング等を通じた組織課題解消に向けた取組
（2026 年 10 月より順次）

現時点では認識できていない不正等のリスクの温床となる全社の組織課題や特異な考え方を、早期に把握・特定し解消するため、従業員へのアンケート、人事データ分析、自主点検等を行うとともに、必要に応じて外部弁護士のカウンセリングを活用し、潜在的な課題を特定して改善します。

C. 閉鎖性の排除と多様な視点の導入

C-1. 組織各階層への外部の目の導入

調査報告書第 6 の 2(1)に記載のとおり、高度な専門性を要する業務が一部組織・一部要員に集中する中で、業務の属人化や閉鎖性が生じ、多様な視点が入りにくく、率直な議論が行われにくい状態が継続していました。このため、専門性を維持しながら、異なる観点による牽制を確保するとともに、人材交流や外部人材の活用により組織の開放性を高めることが必要です。

そこで、当社事前検討の人材流動化・外部人材活用の取組に加え、調査報告書第 7 の 3(1)ア及びイの提言を考慮し、専門技術系部門へ組織健全化と牽制機能強化に資する対策を追加するとともに、人材交流の範囲についても専門的な知見を有する外部人材まで広げることを明確化します。

また、調査報告書第 7 の 3(1)カの提言を考慮し、当社事前検討の外部専門家が専門性の高い業務のチェックを行う仕組みに、設計どおり業務プロセスが運用されているかを検証する機能を追加します。

人材配置や外部人材活用の効果については継続的に検証し、多様な価値観や異なる視点による牽制が十分機能しているかを確認しながら改善を進めます。

・C-1(1). 原子力部門のキーポジションへの多様な視点・社外経験を有する人材及びコンプライアンス人材[7]の導入（2026 年 10 月より順次）

原子力部門の独善性・閉鎖性を防ぎ、「独自の正当化理論」に陥らない開かれた組織へ変革するために、原子力部門の責任者について、外部人材の登用も含めて検討するとともに、新たに設置する原子力ガバナンス推進部の責任者には、コンプライアンス人材を配置し、特異な考え方の形成や広がりを払拭します。

[7] 調査報告書第 7 の 3(1)アに記載の法務経験者又はリスク管理経験者等を指します。

また、同部が原子力部門全体に横断的に関与し、重要な業務上の判断やルール違反のリスクを確認・牽制する仕組みを構築します。原子力部門内の各部署との連携方法や責任・権限を明確化し、コンプライアンス上の懸念が生じた場合には、同部への報告・相談、必要な是正、上位への付議が確実に行われる体制を整備します。

これらに加え、新たに設置する品質保証組織のアドバイザー等に外部人材を登用し、外部の視点を意思決定と業務運営に組み込みます。

これらの対策により、多様な価値観に基づく議論と牽制が働く体制を整備します。

・C-1(2). 専門技術系部門のキーポジションへの多様な視点・社外経験を有する人材の導入（2026 年 12 月より順次選定・招聘予定）

専門技術系部門である再生可能エネルギーカンパニー、中部電力パワーグリッドにおいては、特定の価値観や判断に傾倒することを防ぐことができる組織とするため、外部から豊富な知見・経験を有する人材（HRBP 等）を招聘し、各部門の人事・組織運営に関与するポジションに配置することで組織課題を解決します。

当該人材は、各部門に配置されたコンプライアンス人材と連携し、組織風土や価値観の偏り、不適切行為を容認する兆候を早期に把握・是正することで、多様な視点に基づく健全な意思決定とコンプライアンスの徹底を図ります。

その際、一律の組織体制を導入するのではなく、各部門の業務特性や組織課題を踏まえ、多様な視点による課題解決、牽制・支援機能が最も実効的に発揮される当該人材の配置・活用のあり方を検討します。

・C-1(3). 人材交流の加速による視野拡大・配属長期化の抑制（全社人材交流の加速は 2026 年 7 月開始済、外部人材受入は速やかに実施）

従業員が、他部門等の価値観や業務プロセスを学ぶ機会を増やし、長期配属による価値観の固定化・特定業務ラインのブラックボックス化を抑制するため、部門間ローテーションの頻度や、ローテーション先となる部門・ポジションを増加させます。

加えて、原子力部門に専門的な知見を有する外部人材[8]を受け入れ、専門性を維持しつつ、健全な牽制機能を果たし得る人材を配置していきます。また、専門技術系部門である再生可能エネルギーカンパニー、中部電力パワーグリッドにおいても、キャリア採用等による外部人材を活用しながら、多様な知見と外部の視点を取り入れ、広範な人材交流を積極的に推進していきます。

8 研究機関等の外部専門家を候補とします。

・C-1(4). 専門性の高い業務に対して外部専門家チェックが入る仕組みの構築（2026 年 10 月ルール反映済）

原子力部門における専門性の高い業務に対して、外部専門家によるチェックを取り入れる仕組みを構築し、意思決定プロセスにおける誤った判断や行為を防止します。

具体的には、「外部専門家チェックが必要な業務（専門性の高い業務）」を定めるとともに、外部専門家に期待する役割を具体化し、必要な社内ルールを整備します。

当該業務の実施に際しては、事前にチェック対象となる具体的な業務内容を選定し、外部専門家の視点を取り入れることで意思決定の妥当性・透明性向上を図ります。

加えて、定められた業務プロセスが設計どおり運用されているかを主管部署以外の立場から定期的に検証し、経営層へ報告します。

・C-1(5). 原子力安全向上並びに信頼回復を目指してさらなる外部の目を導入した外部会議体の再構築（2027 年 3 月会議体再構築予定）

原子力安全の向上並びに失われた信頼の回復を目指して、原子力安全向上に関する会議体について、その役割を改めて見直し、整理するとともに、構成員に専門的知見を有する外部専門家を拡充します。

具体的には、現行の「原子力の自主的・継続的な安全性向上」に向けた取組に加え、原子力に関する「再発防止策及び組織風土改革の実効性」等を外部の視点から継続的に確認することで、原子力安全文化の向上に向けた取組を徹底・強化します。

さらに、これらの取組状況に関する社会への情報発信にあたっても、外部の視点を着実に組み込み、助言を受けることで、原子力安全向上並びに信頼回復に資する会議体へと再構築します。

D. 不正リスクに対する感度向上に向けた牽制機能の強化

D-1. 原子力部門への多様な視点の導入・牽制機能の強化

調査報告書第 6 の 2(2)に記載のとおり、現場の実態が経営層へ十分伝達されない組織上の課題が継続していました。また、調査報告書第 6 の 2(3)に記載のとおり、重要なリスクや組織課題が既存の指揮命令系統の中だけで処理された場合、部署長等の判断に誤りがあっても、牽制機能が脆弱であるため、会社として客観的に検証・是正できないという構造的な課題も存在していました。

このため、組織横断的に課題を把握し、経営判断及び是正措置につなげる機能が必要です。

そこで、当社事前検討の原子力品質保証組織による牽制機能強化に加え、調査報告書第 7 の 3(2)カの提言を考慮し、外部専門家による定期的な技術監査の実施を対策として追加します。また、調査報告書第 7 の 3(2)イの提言を考慮し、原子力ガバナンス推進部の役割として、現場の実務者の声を経営層に届ける機能を追加します。

現場の実務者の声、アンケート結果、組織課題の改善状況等を継続的に把握し、それらを踏まえて再発防止策の充実・強化につなげます。

・D-1(1). 原子力ガバナンス推進部の設置（2026 年 10 月組織設置済）

原子力部門の重要リスク、コンプライアンス、意思決定、調達、改善活動を横断的に把握・確認し、本部長・副本部長の適切な経営判断を支援するために原子力ガバナンス推進部を設置します。

同部では、コンプライアンス向上施策の推進及びガバナンス強化を目的とし、リスク情報等の収集・分析、組織風土の実態把握、改善活動促進の支援、重要案件の意思決定プロセスの適正性確保の支援、予算・決裁の業務執行に関する監督を担います。

加えて、人事・組織運営に関与する原子力部門の HRBP と連携することで、特異な考え方の広がり等の組織課題を解決します。また、経営層と現場の実務者との面談やエンゲージメントサーベイ等を通じて、定期的に現場の実務者の声を経営層に届ける役割も担います。

・D-1(2). 属人化等の組織課題に対する自律的改善の仕組みの構築
（2026 年 7 月改善方針策定済、自律的な改善の仕組み・ルールは 2027 年 1 月運用開始予定）

原子力部門において、属人化等の組織課題が疑われる業務を抽出するとともに、自律的に改善する仕組みを構築することで、類似の不適切事案発生の未然防止を図ります。

属人化等の組織課題を有する業務を洗い出すための観点を「高い専門性・秘匿性が必要な業務」、「属人化している業務・長期間同じ担当者が実施している業務」等とした上で、原子力部門内の各部署の該当業務を洗い出し、改善方針を策定します。

加えて、自律的な改善が定期的に実施される仕組み・ルールを構築します。

・D-1(3). 原子力部門の横断的な品質保証組織の設置（相談窓口は 2026 年 8 月設置済、組織設置は保安規定変更認可後速やかに実施予定）

地震動評価業務に関する原子力部門の組織として、①業務執行部署の他、②業務執行部署の成果物を確認し、指導・助言する業務レビュー部署、③業務執行部署の業務の適切性を確認する牽制・支援部署を設置していました。しかし、②と③を同一部署としており、かつ③としての役割が不明確であったため、牽制機能が十分に働いていませんでした。

そこで、②及び③のミッションを明確化するとともに、品質保証を横断的に担う新たな原子力品質保証組織を設置します。

これにより、①及び②から独立した立場で品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）の実効性を評価し、①及び②に対する指導に加え、経営層への報告を役割とすることで、品質保証の実効性を向上させます。

加えて、原子力部門の実務者が抱えている品質保証上の課題や気づきを申告・共有できる仕組みとして、品質保証に関する相談窓口を設置し、品質保証組織が課題や気づきを早期に把握できるような体制を構築します。

部署名	ミッション
②業務レビュー部署	業務執行部署の成果物を、専門部署あるいは専門的な力量を有する要員が確認し、指導・助言します。また、成果物の良否を判断し、一定の水準を満足しない場合は改善指示を出します。
③牽制・支援部署	本部全体の QMS のフレームワークを規定し、これに照らして、独立的かつ部門横断的な立場で業務執行及び業務レビュー部署に対して、不正、思い込みによる誤判断等を防止し、業務の適切性を確認します。

・D-1(4). 外部専門家による定期的な技術監査の実施（基準地震動評価に際して実施）

地震動評価業務について、当社及び当該業務のいずれとも利害関係を有しない外部専門家による定期的な技術監査を実施し、業務プロセスが設計どおり運用されていることも含め、計算過程の再現性、代表波選定の妥当性等、業務の核心部分に踏み込んだ検証を行い、その結果を経営層へ直接報告します。

D-2. 業務プロセス・ルールの見直し

原子力部門における専門性の高い業務について、業務計画によりプロセスが明確にされておらず、判断基準、確認事項、記録類、レビュー、承認等に不適切な運用や判断が入り込む余地を排除できていませんでした。

また、技術的判断の根拠や計算過程について、事後的な再現・検証が困難な状態となっていました。このため、業務プロセスを明確化・標準化し、判断過程の透明性とトレーサビリティを確保する必要があります。

そこで、当社事前検討のトレーサビリティ確保を含む業務プロセス・ルールの見直しに加え、調査報告書第 7 の 3(2)アの提言を考慮し、全社に対する地震動評価業務の情報発信を対策に追加します。

ルール整備後も、その運用実態や形骸化の有無を継続的に確認し、必要に応じて業務プロセスやルールの追加・見直しを行います。

・D-2(1). 業務計画策定に係るルールの見直し
（2026 年 8 月ルール反映済、新ルールの教育は同年 9 月に完了、個別業務計画の策定完了は同年 12 月を予定）

本事案が発生した原子力部門の非定例的な業務に関して、業務計画策定ルールを細部まで明確化することで、実施体制や記録の保存等を確実なものとし、適切に業務が行われるよう見直します。

保安規定に定める個別業務計画の要求事項を確実に満足するよう、業務計画策定に関するルールを見直し、個別業務計画が未策定である業務については、新しいルールに従って業務計画を策定します。

また、新しいルールに関する教育資料を作成し、教育を実施することに加え、全社の地震動評価業務への関心を底上げするため、当該業務の概要について原子力部門より情報発信を行います。

・D-2(2). 不正防止の仕組みの構築を含む適合性審査における業務プロセスの見直し（2026 年 10 月ルール反映予定）

原子力部門において、適合性審査の審査資料作成に係る業務プロセス見直しを行うことで、当該業務の適切な業務遂行を実現します。

具体的には、設置変更許可申請における適合性審査の審査資料作成業務を対象として、業務計画策定から承認に至るまでの一連の業務プロセスを整理し、各段階で求められる判断基準・手順を含む実施事項、確認事項及び書式を標準化し、判断根拠と計算過程を含む記録類を明確化するためのルールを整備します。

・D-2(3). 既存業務の総点検・見直し（2027 年 9 月ルール反映予定、第三者確認は総点検の実施計画の段階から既に開始済）

原子力部門における定例的な既存業務に対しても、保安規定に定める要求事項を確実に満足するよう、業務プロセスを総点検し、不足が認められた部分については、適切に業務が行われるよう業務プロセスを改めます。

保安規定の要求事項、指針、手引の三連表を作成して関係性を見える化し、要求事項が漏れなくルールに反映されているかを確認するとともに、現状のルールどおりに行われていない業務の有無や、プロセス・ルールの不備、形骸化の有無についても確認し、ルールを見直します。

さらに、これらの取組に関する妥当性について、外部への委託を行い第三者の確認を受けます。

D-3. 内部監査の強化

ルールへの準拠性を中心とする内部監査のみでは、高度な専門性を要する業務に内在する不正リスクを検知し、これを防ぐ仕組みの実効性が十分ではありませんでした。このため、内部監査の着眼点・専門性を高めるとともに、独立的・客観的かつ専門的な外部専門家を活用し、内部監査を強化します。

・D-3(1). 不正リスク及びルールの不足を考慮した内部監査の実施（2026 年 4 月に仕組みの過不足・有効性の監査開始済、同年 7 月に要員拡充済、同年 10 月に外部アドバイザー起用済、同年 12 月に不正リスクを考慮した監査開始予定）

全社において、不正が発生し得るという視点を持つことに加え、原子力分野をはじめとする専門性の高い領域の監査における着眼点を見直すことにより、牽制機能を高めます。

まずは、経営監査部の要員拡充と人材育成を進め、不正の可能性を含めた網羅的なリスクの把握によりリスク評価の精度を高めます。具体的には、業務執行部署で想定した不正の観点を含めたリスクを集約し、評価した上で、リスクベースの監査を実施します。

また、原子力内部監査ではルールへの準拠だけでなく、仕組み自体の過不足・有効性まで確認するとともに、ルールを逸脱していた場合には、常態化・拡大する傾向も適切に把握し防止します。

加えて、外部アドバイザーを起用し活用する場として「内部監査品質向上アドバイザリー会議」を設置した上で、外部専門家から、内部監査の着眼点や原子力 QMS 等に関し、客観的かつ専門的な助言・提言を受けることにより、当社の内部監査機能の高度化、内部監査品質の向上を推進します。

D-4. 就業規則における罰則規定等の明確化（2026 年度中実施予定）

特定のグループや集団が誤った方向に傾倒する場合があることを前提とし、いかなる状況においても、ルール違反は許容されないとの認識を組織全体に浸透・定着させます。

具体的には、規制当局等を欺く行為（虚偽による許認可取得・届出・報告等）に対する抑止力を高めるため、就業規則の罰則規定を明確化し、不正に厳正に対処する会社の姿勢を示します。

D-5. 不正に対するリスク管理の強化

不正は、個人の倫理意識だけでなく、不正を実行できる機会、目標・工程等による動機、組織や個人による正当化が重なって発生し得ます。このため、個人の意識のみに依存せず、業務・組織ごとに不正リスクを具体的に想定し、不正の未然防止、早期検知及び是正の仕組みを継続的に改善する必要があると考え、以下の対策を実施します。

加えて、リスク評価を通じて新たに把握された課題については、その都度必要な対策を追加・強化していきます。

- D-5(1). 全社リスク管理における性弱説の観点を取り入れた不正リスク管理の強化（2026 年 11 月に不正リスク評価完了予定、対策はその後順次立案・実施）

  全社リスク管理において、不正につながる要因を体系的に把握・評価し、不正の未然防止と早期検知を図ります。具体的には、人は環境や状況によって不正に至り得るという「性弱説」の観点に立ち、不正の「機会」「動機」「正当化」に着目して、各業務において発生し得る不正シナリオを具体化します。

  各不正シナリオの影響度及び発生頻度を評価した上で、「機会」をなくす、「動機」を弱める、「正当化」を許さないとの観点から必要な対策を立案・実施し、対策後の残余リスクを評価することで、継続的なリスク低減を図ります。

D-6. 内部通報への対応強化

調査報告書第 5 の 2 及び 3 に記載のとおり、2 回にわたる内部通報に対して適切な対応を取ることができず、結果として不十分な調査となり、不正の発見・是正に至ることができませんでした。このため、内部通報制度に精通している外部弁護士にも意見・助言等をいただきながら再発防止策の検討を行いました。

再発防止策としては、相談窓口の見直しに加え、相談受付、調査・対応方針の検討（入口）、調査結果に基づく対応策や相談者への回答方針の検討（出口）の各検討プロセスにおいて、全数、外部弁護士の客観的な視点を取り入れます。また、重大案件については、複数の外部の目を入れて議論することを徹底し、内部通報への対応を多面的に強化します。なお、その概要は添付資料 3 に記載のとおりです。

・D-6(1). 外部弁護士等を活用した調査・対応プロセスの再構築（2026 年 10 月運用開始済、原子力審査に係る専用の相談窓口は必要な時期を検討）

事案の内容・重大性に応じて、より適切・慎重な調査・対応を行うため、不正調査等を専門とする外部弁護士等を活用して相談窓口を再構築します。

高度な専門性を要する事案については、外部専門家又は主管部署以外の専門部署から助言を得る等して、調査・対応方針や調査結果、対応策の妥当性を確認します。また、特に専門性の高い分野である原子力審査に係る事案については、専用の相談窓口を設置します。

主管部署が実態と異なる調査結果の報告を行うリスクを想定し、より慎重に対応体制や調査方法を検討するとともに、主管部署の調査結果等の妥当性に係る十分な検証や確認を行います。

また、社内相談窓口で受け付けた事案についても、調査・対応方針の検討（入口）、調査結果に基づく対応策や相談者への回答方針の検討（出口）の各プロセスにおいて、全数、外部弁護士からの意見を聴取します。

・D-6(2). 重大案件における対応方針等に対する複数の目での慎重な議論・判断（2026 年 10 月運用開始済）

重大案件に係る調査方針や調査結果等については、外部弁護士や監査等委員も構成員となる重大案件会議に付議することとしていますが、許認可に関する不正等も重大案件に該当することについて、開催基準の明確化を図ります。重大案件会議において複数の目で慎重な議論・判断を行うことにより、特定の考え方や判断への偏りを防止し、異なる意見や懸念事項を組織として適切に議論・検証することで、客観性・透明性の高い意思決定につなげます。

・D-6(3). 執行側から独立した監査等委員会へのヘルプライン窓口の新設
（2026 年 10 月運用開始済）

執行側から独立した監査等委員会への内部通報窓口を新設し、執行部門を経由せずに相談・通報できる経路を確保します。

受付対象は、経営層による違法・不正な行為、反倫理的行為等とし、これに該当しない場合であっても、執行側からのより厳格な中立性が求められる通報・相談については、その重要性等に鑑み、当窓口での受付要否を個別に判断します。

これにより、経営層が関与する重要案件についても執行側から独立した経路を確保し、組織内の力関係や先入観に左右されない実効的な牽制機能を発揮することで、問題の早期把握及び適切な是正につなげます。

第6　類似事案の調査

1　調査方法

浜岡原子力発電所 3 号炉及び 4 号炉に関し、審査会合における最終の審査資料を対象として、下記に示す調査①及び②を実施しました。具体的な調査対象は添付資料 4 に記載のとおりです。

なお、エビデンスとして用いた技術文書の確認のみでは把握が困難な不正の可能性については、解析業務以外も含め、アンケート調査等を通じて幅広く情報を収集することが有効であると考えています。この点については、調査委員会において、アンケート調査の実施及びホットラインの設置による調査が行われています。

(1) 調査①（審査資料とエビデンスの記載の不一致に関する調査）

「審査会合における説明内容と異なる手法で解析を実施していた」事例を調査するために、審査資料に記載されている「解析の条件・手法・結果」について、そのエビデンスとして使用した技術文書（委託報告書、技術検討書等）の記載内容と比較を行い、双方の記載から、「審査資料とエビデンスの記載に不一致があるもの」の有無を確認しました。

確認にあたっては、審査資料作成部署及び審査資料作成に関与していない原子力部門内の他の部署の双方で、審査資料と技術文書について全数確認を実施しました。

(2) 調査②（委託先への不適切な解析指示に関する調査）

「意図的な方法で解析が実施されていた」事例を調査するために、審査資料作成のためのエビデンスとして使用した技術文書（委託報告書、技術検討書等）に記載されている「解析の条件・手法・結果」について、当社が委託先に指示して設定した内容

を抽出した上で、それらの記載内容から、「当社が妥当性に疑義のある方法で解析を指示していることが読み取れる箇所」の有無を確認しました。

確認にあたっては、審査資料作成部署及び審査資料作成に関与していない原子力部門内の他の部署の双方で、技術文書について全数確認を実施しました。

2　調査結果

調査①において、「審査資料とエビデンスの記載に不一致がある」事例は確認されていません。

調査②において、「当社が妥当性に疑義のある方法で解析を指示していることが読み取れる」事例は10件が確認されました。いずれも、代表波の選定過程そのものではありませんでしたが、調査報告書記載の方法のいずれかと同様又は類似の方法により選定された計算結果を基に、地震動評価の計算条件等に関する分析等を行っていた事例であると確認しました。

なお、当社が確認した事例10件については、調査報告書第1の2に記載されています。

3　追加調査の実施

調査報告書記載の方法と同様又は類似の方法による事例が確認されたことを踏まえ、確認された事例10件について、現在、当社において事実関係及び影響の有無等を詳細に確認しております。当社の調査方法・範囲等について、調査委員会によるモニタリングを受けながら調査を進めており、その結果も踏まえて必要な再発防止策の追加・見直しを行ってまいります。

以　上

調査委員会指摘の原因と再発防止策の対応関係

添付資料2

中部電力

本事案に通底する原因

「独自の正当化理論」の存在

※正当化の理由
- 浜岡原子力発電所の安全性に問題はない
- NRAの指摘や要請には納得できない
- 何としても早期再稼働を実現しなければならない

中部電力における特異な考え方の広がり

その他の個別の原因

高度の専門性に起因する統制機能の不全

新規制基準適合性審査の実態に対する経営層の理解の欠如

社内における牽制機能の脆弱性

不正行為をしても発覚しにくい制度的要因

太線：直接的な作用が期待できる施策
細線：副次的な作用が期待できる施策

再発防止策の重点項目

A. 経営ガバナンス改革の実行

B. 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

C. 閉鎖性の排除と多様な視点の導入

D. 不正リスクに対する感度向上に向けた牽制機能の強化

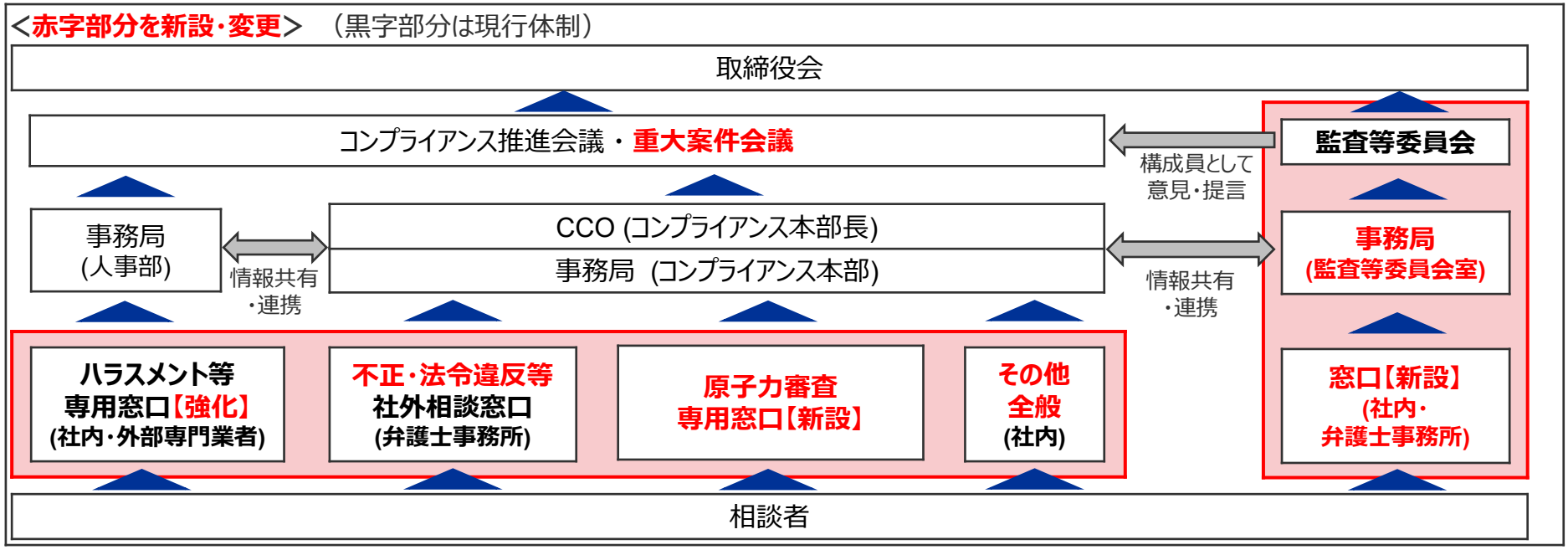
Copyright © CHUBU Electric Power Co., Inc. All Rights Reserved.

内部通報への対応強化の概要

添付資料3

中部電力

- 事案の内容・重大性に応じてより適切・慎重な調査・対応を行うため、**不正調査等を専門とする外部弁護士等を活用して相談窓口を再構築**するとともに、調査方針や調査結果等については外部弁護士や監査等委員も構成員となる**重大案件会議に付議する等、複数の目で慎重な議論・判断**を行います。
- 特に専門性の高い分野である原子力審査に係る事案について、**専用の窓口を設置**します。
- より厳格な中立性が求められる案件に対応できるよう、**執行側から独立した監査等委員会に窓口を設置**します。



Copyright © CHUBU Electric Power Co., Inc. All Rights Reserved.

添付資料４

類似事案調査の対象

審査項目	
設計基準対象施設関係	地質(第 3,4 条)
	地震動(第 3,4 条)　ハザード評価
	地震動(第 3,4 条)　施設・設備評価
	津波(第 5 条)　ハザード評価
	津波(第 5 条)　施設・設備評価
	火山事象(第 6 条)　ハザード評価
	火山事象(第 6 条)　施設・設備評価
	竜巻(第 6 条)
	外部火災(第 6 条)
	その他自然現象と人為事象(第 6 条)
	不法な侵入(第 7 条)
	内部火災(第 8 条)
	内部溢水(第 9 条)
	誤操作の防止(第 10 条)
	安全避難通路(第 11 条)
	安全施設(第 12 条)
	全交流電源喪失(第 14 条)
	SFP(第 16,23 条)
	RCPB(第 17 条)
	安全保護回路(第 24 条)
	原子炉制御室(第 26 条)
	監視設備(第 31 条)
	保安電源(第 33 条)
	緊急時対策所(第 34 条)
	通信連絡設備(第 35 条)

審査項目	
重大事故等対処施設関係	有効性評価(第 37 条)
	共通(第 43 条、技術的能力 1.0)
	ATWS(第 44 条、技術的能力 1.1)
	高圧時冷却(第 45 条、技術的能力 1.2)
	減圧(第 46 条、技術的能力 1.3)
	低圧時冷却(第 47 条、技術的能力 1.4)
	最終ヒートシンク(第 48 条、技術的能力 1.5)
	CV 冷却(第 49 条、技術的能力 1.6)
	CV 過圧破損防止(第 50 条、技術的能力 1.7)
	CV 下部注水(第 51 条、技術的能力 1.8)
	CV 水素対策(第 52 条、技術的能力 1.9)
	RB 水素対策(第 53 条、技術的能力 1.10)
	SFP(第 54 条、技術的能力 1.11)
	建屋外 RI 抑制(第 55 条、技術的能力 1.12)
	水源(第 56 条、技術的能力 1.13)
	電源(第 57 条、技術的能力 1.14)
	計装(第 58 条、技術的能力 1.15)
	原子炉制御室(第 59 条、技術的能力 1.16)
	監視測定(第 60 条、技術的能力 1.17)
	緊急時対策所(第 61 条、技術的能力 1.18)
	通信連絡(第 62 条、技術的能力 1.19)
	大規模損壊(技術的能力 2)

審査項目	
共通	地質(第 38 条)
	地震動(第 38,39 条)
	津波(第 40 条)
	火災(第 41 条)

審査項目	
その他	添付書類一
	添付書類四
	添付書類五
	添付書類十一