別紙２

２０２６年１１月２６日

経済産業大臣
　　赤澤　亮正　殿

中 部 電 力 株 式 会 社
代表取締役社長　社長執行役員
安井　稔

業務改善計画の提出について

当社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、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・廃炉推進機構への実施報告・費用請求における不適切事案及び特定小売供給約款変更届出に係る原価算定誤り事案に関し、電気事業法第２７条の２９において準用する第２７条第１項の規定に基づく業務改善命令（２０２６年１１月６日付２０２６１０３０資第２号）を受け、別紙のとおり業務改善計画を策定し、提出いたします。

当社は、本命令を厳粛に受け止め、経営トップの責任のもと、本計画を着実に実行するとともに、その実施状況及び実効性を継続的に検証してまいります。

以　上

別紙：業務改善計画

別紙

業務改善計画

２０２６年１１月２６日

中部電力株式会社

目次

Ⅰ. はじめに 1

Ⅱ. 本計画の基本的な考え方 1

Ⅲ. 再発防止のための具体的方策 2

1. 役職員の責任の所在の明確化 2

2. 法令等遵守体制の抜本的な強化、健全な組織風土の醸成及び閉鎖性の排除 4

(1) 法令等遵守を最優先するための外部人材の活用も含む組織体制の再構築及び人事制度の見直し 4

(2) 公益的な役割を担う企業の役職員としての法令等遵守意識の醸成・徹底のための研修の実施 5

(3) 健全な組織風土への転換に向けた取組の推進及び体制の構築 7

(4) 原子力部門を始めとする高度の専門性を要する業務が集中する組織における外部の視点の導入 9

3. 牽制機能の強化及び内部通報に係る対応の抜本的強化 12

(1) 内部監査に係る体制の拡充及び外部専門家等による監査機能の高度化 12

(2) 不正行為を未然に防止する仕組み（不正行為に対する罰則等）の導入 13

(3) 内部通報制度の運用体制の抜本的強化及び対応プロセスの見直し並びに法令等遵守に係る実効的な相談窓口の構築及び不祥事等に関する報告体制の整備 14

4. 各部門における業務の適正性を確保するための業務運営体制の確立 15

(1) 全社的な業務プロセスの定期的な検証及び見直し並びに必要な関連規程類の整備、周知徹底及び実効的な運用 15

(2) 社内各部門における業務の適正性・透明性を確保するための審査体制及び管理体制の強化 17

5. 上記を着実に実行し、定着を図るための新たな経営管理体制の構築 19

(1) 経営層による法令等遵守意識の徹底に関する継続的な発信・対話 19

(2) 取締役会等における経営の監督機能の重点化 20

(3) 社外取締役を始めとする外部の視点の活用等による経営の監督機能の独立性・客観性を高めるための仕組み及び体制の構築 21

Ⅳ. 再発防止策の実効性を客観的に検証する体制 21

Ⅴ. むすび 21

Ⅰ. はじめに

当社は、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（以下「基準地震動事案」といいます。）、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・費用請求における不適切事案（以下「廃止措置事案」といいます。）、並びに特定小売供給約款変更届出に係る原価算定誤り事案（以下「特定小売料金原価算定誤り事案」といいます。これらを総称して「3 事案」といいます。）により、お客さまや地域・社会のみなさま、関係機関からの信頼を大きく損ないました。深くお詫び申し上げます。

3 事案は、所管部門も業務の内容も異なりますが、事実や誤りが判明した際に、それを起点として報告・是正するのではなく、既存の計画や判断との整合を優先し、組織として止めることができなかったという点で共通しています。当社は、社会や地域の視点よりも社内の論理を優先する「独自の正当化理論」が特定の部門に限らず存在し得るとの認識に立ち、全社の問題として「解体的再構築」に取り組みます。

本計画は、2026 年 11 月 6 日付の業務改善命令に示された事項に沿って、当社が実施する施策の内容と実施時期を明確化するものです。

Ⅱ. 本計画の基本的な考え方

各施策は、当社が 2026 年 10 月 29 日に提出した 3 事案の報告徴収に係る報告書に記載した再発防止策を、業務改善命令に示された事項に沿って再整理したものです。各施策の出所を明確にするため、項目名の末尾に、当該報告書の施策番号を次のとおり括弧書きで付しています。

・基準地震動事案（例：A-1）
・廃止措置事案（例：廃止措置(1)ア）
・特定小売料金原価算定誤り事案（例：算定誤り A-1）

Ⅲ. 再発防止のための具体的方策

1. 役職員の責任の所在の明確化

今回の業務改善命令の指摘を真摯に受け止め、今後、再発防止に責任をもって取り組むにあたり、以下のとおり責任の所在を明確にします。

(1) 経営責任（9月30日付）　＜計3名＞

代表取締役会長の勝野哲、代表取締役社長 社長執行役員 CEO の林欣吾、相談役の水野明久は、不適切事象が連続して発生していることを経営トップとして重く受け止め、同日付で辞任。

(2) 新社長の就任（10月1日付）

安井稔が代表取締役社長 社長執行役員 CEO に就任。

(3) 主な行為態様別の責任

(a) 基準地震動事案　＜計13名＞

① 退任済役員に対する処分相当措置（報酬相当額の自主返納要請）※

氏　名	本事案に関与した時期の主な役職・担当職務	内容
中川 進一郎	執行役員 原子力本部 原子力土建部長	月額報酬の50%×24ヶ月分
服部 邦男	常務執行役員 土木建築室長 兼 原子力本部 副本部長	月額報酬の50%×10ヶ月分
倉田 千代治	代表取締役 副社長執行役員 土木建築室、環境・地域共生室 統括 原子力本部長	月額報酬の50%×8ヶ月分
勝野 哲	代表取締役社長 社長執行役員	月額報酬の50%×6ヶ月分
伊原 一郎	代表取締役 専務執行役員 原子力本部長 兼 原子力部長 CNO	月額報酬の50%×6ヶ月分
細野 秀一	執行役員 経営管理本部 部長	月額報酬の50%×4ヶ月分
片岡 明典	代表取締役 副社長執行役員 法務室、総務室、経理室、資材室、 ビジネスソリューション・広報センター、 経理センター、IT システムセンター 統括	月額報酬の50%×2ヶ月分

※在任していた場合に行う処分に相当する措置として、自主返納を要請する

② 従業員に対する処分

・諭旨退職：2名

・懲戒休職：4名

関係する従業員に対する処分については、段階的に検討を進めており、順次、社内規程に則り厳正に対処する。

(b) 特定小売料金原価算定誤り事案　＜計 2 名＞

① 役員に対する処分

氏　名	事案発生当時の役職・担当職務 （現在の役職・担当職務）	内容
加藤 隆之	執行役員 経営戦略本部 部長 （専務執行役員 デジタル変革推進本部長 CDXO）	事案発生当時の月額報酬の 30%×3 ヶ月分を減額

② 従業員に対する処分

・懲戒休職：1 名

(c) 廃止措置事案

現在、責任の所在を明確にするため調査を進めている。今後の調査において、役職員の関与が認められた場合には、社内規程に則り適切に対処する。

2. 法令等遵守体制の抜本的な強化、健全な組織風土の醸成及び閉鎖性の排除

(1) 法令等遵守を最優先するための外部人材の活用も含む組織体制の再構築及び人事制度の見直し

(a) 特別役付職基幹人事制度の改定（B-2(1)、算定誤り A-3）

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、成果と行動を分けて評価することとした上で、役職員に求められる日々の行動を評価し、昇降格・昇降給に反映する仕組みとします。これにより、コンプライアンスの実践や心理的安全性の確保を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会社の意思を人事制度に反映します。

また、制度の実効性を高めるため、評価者に対し、制度理解に加え、コンプライアンスや心理的安全性を前提としたマネジメントのあり方、適切なフィードバックの方法等について、評価者教育・訓練を継続的に実施します。

さらに、制度導入後も、実際の評価・運用状況や職場の実態を確認しながら、評価者教育の内容を継続的に充実させるとともに、HRBP（Human Resource Business Partner）による各部門への伴走支援等を通じて、評価者によるばらつきや形式的な運用を防ぎ、制度の趣旨に沿った適正な運用を図ります。

【実施時期】

・対象者向け制度説明会：2026 年 10 月実施済

・評定制度理解浸透に向けたガイドブック配付・動画配信：2026 年 12 月

・特別役付職基幹人事制度改定：2027 年 4 月

・評価者教育・訓練：2027 年度下期実施予定

(b) HRBP の配置及び多面観察の活用（B-2(2)）

人事評価の硬直化を防ぎ、多様な人材の活躍を促進するため、多面観察を一層活用していくとともに、原子力部門を始めとする事業部門に HRBP を配置します。

具体的には、原子力部門に加え、再生可能エネルギーカンパニー及び中部電力パワーグリッド株式会社においても、HRBP に外部人材を配置します。加えて、事務系部門をアカウント制で担当する HRBP（外部人材）を人事部門に配置するとともに、HRBP 体制強化に向け、専属的な要員の配置等により、HRBP を統括・支援する機能を強化します。また、多面観察は、これまで各所属責任者（特別役付職）の新任登用時に一度、自身の内省・振り返りを目的として受検するにとどまっていましたが、コンプライアンスの実践等を評価する行動評価の多様性・実効性を高めるため、各所属責任者が毎年受検する仕組みへと見直し、その結果を人事・HRBP が行動評価の参考として確認します。

また、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。

【実施時期】

・内部人材の HRBP 配置：2026 年 7 月以降継続実施

・外部人材の HRBP 配置：2026 年 12 月より順次選定・招聘

（2026 年 10 月末 求人票公開済）

・HRBP 統括・支援機能の強化：2027 年度より順次実施

・多面観察の対象拡大：2026 年 12 月（評価開始）

(2) 公益的な役割を担う企業の役職員としての法令等遵守意識の醸成・徹底のための研修の実施

(a) 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（B-1(3)、廃止措置(4)ア）

原子力部門において、コンプライアンス、業務プロセス及び技術者倫理に関する教育を継続的に実施し、それらを最優先とする意識・行動への変革を図ります。各階層で求められる役割が異なることを踏まえ、幹部層、中間層、一般層の各階層に応じて引き続き教育を実施するとともに、コンプライアンス・技術者倫理に関する教育は外部講師を招聘して行います。

また、原子力部門への転入者や浜岡原子力発電所への入所者に対しては新たに教育を追加するとともに、3 か年で原子力本部員全員が継続的に受講できるように計画します。

【実施時期】

・コンプライアンス、業務プロセス及び技術者倫理に関する教育

：原子力本部員全員に対する初回教育は 2026 年 12 月完了予定
（技術者倫理については外部講師を招聘）
以降、3 か年で原子力本部員全員が受講できる頻度で継続実施

(b) 行動規範（Core Values）を礎とした判断・行動の徹底（B-3(3)、算定誤り A-1、廃止措置(4)ア）

全役職員が行動規範（Core Values）のもと、正しい判断・行動を実践し、行動規範の示す価値観を企業文化として定着させていきます。

このため、経営層が行動規範の重要性を繰り返し発信するほか、行動規範に込めた思いを伝える社長メッセージ動画や、その活用方法等を説明するガイダンス動画の配信、社内報・特設サイトを通じた周知、具体的な業務場面を想定したシナリオによる職場ディスカッション、階層別研修等の教育・啓発を実施しており、今後も継続していきます。

さらに、3 事案や従業員アンケート結果等を踏まえ、不適切な判断・行動を正当化しないこと、異論や懸念を率直に言える組織・職場風土の醸成、経営層・管理職による率先垂範等に関する事項を行動規範に反映し、その後も定期的に必要な見直しを行います。

【実施時期】

・社長メッセージ動画、社内報・特設サイトを通じた周知：2026 年 5 月実施済
・ガイダンス動画：2026 年 8 月実施済
・職場ディスカッション：2026 年 10 月実施済
　　今後少なくとも年 1 回以上の頻度で継続実施
・階層別研修等での教育・啓発：2026 年 7 月以降、年 1 回以上の頻度で継続実施
・行動規範の改定：2026 年度内に実施予定

(c) 不適切事案を教材とした実践的な研修の実施（算定誤り A-2、A-3、A-4、廃止措置(3)イ）

公益的な役割を担う企業の役職員として、自らの業務が社会及びお客さまに与える影響を理解した上で判断できるよう、不適切事案を教材とした実践的な研修を実施します。

① 小売料金原価算定に関わる部署の会議において、特定小売料金原価算定誤り事案の内容、想定される原因及び再発防止策を題材としたディスカッションを実施しました。また、業務引継ぎについては「業務棚卸の機会」と位置付け、引継ぎ資料に未解決事項や例外判断について「なぜそう整理・判断したのか」という考え方まで記載した上で、所属長が確認することとし、転入者教育の場等を通じて、周知・徹底します。

② 原子力部門では、廃止措置事案の発生経緯や教訓を踏まえ、調達に関する手続きやルールの重要性について理解を深めるための教育を継続的に実施します。

③ 当社で発生した不適切事案の経緯と教訓を教材とした全社横断的な教育を行い、風化させない取組を継続的に実施します。

【実施時期】

・①：2026 年 7 月から延べ 9 回実施済（ディスカッション）。以降も教育を継続実施
・②：2027 年 3 月までに初回実施。以降も継続的に実施
・③：2027 年 4 月までに全社横断的な教育を計画

(3) 健全な組織風土への転換に向けた取組の推進及び体制の構築

(a) 原子力本部のミッション再設定及び組織名称の変更（B-1(1)）

原子力部門員がコンプライアンス・安全を最優先とする判断を徹底するため、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する安全文化の再構築と信頼回復を明確化します。あわせて、ミッションに即した組織名称への変更（新名称案：原子力安全推進本部）を行います。また、コンプライアンスや技術者倫理の遵守、原子力事業者としての社会的責任の自覚等を促すため、品質方針等を改定します。改定にあたっては、健全な安全文化を育成・維持するための方針である「安全文化のあるべき姿」を見直した上で、その内容を品質方針に反映します。

【実施時期】

・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

・安全文化のあるべき姿の改定：2027 年度上期

・品質方針の改定：2027 年度上期

(b) 組織風土改革組織の設置（B-3(1)）

社長直下に組織風土改革を専管する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。同部は、「独自の正当化理論」に代表される特異な考え方が特定の部門に限らず存在し得るとの前提に立ち、その温床となる価値観・慣行等の解体と、心理的安全性が高く、健全な異論表明と誠実な意思決定が行われる「謙抑的な企業風土」の構築に取り組みます。また、施策の実施状況、定着状況及び有効性を定期的に確認・評価し、経営層に直接報告します。

具体的には、組織風土に関する全社アンケート、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。また、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。

同部の専任の部長として外部人材を招聘・配置するとともに、改革の成果及び実効性について社外の視点から評価を受けるため、組織風土改革評価委員会※を設置し、評価結果を取締役会へ提言する仕組みを構築します。

※組織名称は設置時に最終決定

これらの取組により期待した効果が得られていない場合には、組織風土の診断や外部評価等を踏まえて原因を分析し、施策の見直しや追加対応を行います。

【実施時期】

・組織風土改革推進部設置：2026 年 10 月実施済

・外部人材の部長配置：2026 年 11 月実施済

・組織風土に関する全社アンケート：2026 年 11 月実施済

・組織風土改革評価委員会：2026 年 12 月設置予定

2026 年度内に業務改善計画の進捗等を検証予定

(c) 若手タスクフォースの設置（B-3(2)）

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し、経営層に直接提言する若手タスクフォースを、3 か月を 1 期として継続的に運営します。

提言した施策は、必要に応じて経営会議等で議論の上、担当部署を明確にし、優先順位を定めて速やかに実行・展開します。

組織風土改革推進部は、タスクフォースの活動を支援・管理するとともに、実行した施策の進捗状況や効果、全社への展開・浸透状況を確認し、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必要な見直しを行う等、若手や現場の率直な声を組織運営や経営判断に継続的に反映します。

【実施時期】

・第 1 期：2026 年 10 月終了、提言された 1 施策について 11 月に実装済

このほか、優先順位の高い施策について 2026 年度末を目途に実装予定

・第 2 期：2027 年 1～3 月予定

(d) カウンセリング等を通じた組織課題解消に向けた取組（B-3(4)、廃止措置(4)イ）

不正等の潜在リスクや、その温床となり得る組織課題を早期に把握・特定し、改善につなげるため、まず、経営層に対し、外部専門家による意識改革の取組を実施します。これにより、これまでの組織運営や意思決定のあり方を振り返り、従来の認識や固定化した考え方を見直すことで、経営層の意識・行動の変革につなげます。

その上で、従業員アンケートによる各部門における組織課題の可視化等を実施し、潜在リスクや組織課題を多面的に把握します。

これらの取組を通じて把握したリスクや課題については、その内容や重要性に応じて必要な調査・対応を行います。

【実施時期】

・経営層に対する意識改革の取組：2026 年 7 月、10 月に外部講師による

経営層向けの講演を実施済

2027 年 1 月以降も継続的に実施予定

・従業員へのアンケート実施：2026 年 10 月実施済

(e) 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（D-1(2)）

原子力部門の各部署において、組織の閉鎖性、業務の属人化、異論や違和感の表明のしにくさ等を排除し、多様な知見や価値観を組織内に取り入れられるよう、「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」等の観点から組織課題につながるおそれのある業務を洗い出し、自部署以外の目線を取り入れた上で、改善方針を策定します。また、こうした組織課題の発生・再発を防止するため、各部署の長が自ら主導して、自部署の業務の実態を定期的に自己点検するとともに、必要な改善を継続的に行う仕組み・ルールを構築します。

【実施時期】

・組織課題につながるおそれのある業務の洗い出し・改善方針の策定：2026 年 7 月実施済

・定期的な自己点検及び改善を行う仕組み・ルールの構築：2027 年 3 月予定

(f) 業務上の違和感等について声を上げるための文化の浸透・定着（算定誤り A-3、廃止措置(4)イ）

業務上の違和感・疑問・懸念についても、不適切事案の端緒として早期に把握できるよう、従業員が簡易に違和感等を共有できる仕組みを整備するとともに、全社横断的な教育を実施します。

また、原子力部門において、相談内容を限定せず、業務上の疑問や懸念、課題等を幅広く相談できる窓口を原子力ガバナンス推進部に設置しており、既存の相談・通報に加えて、より気軽に声を上げられる仕組みとして活用します。

【実施時期】

・原子力部門における業務上の疑問や懸念等を幅広く相談できる窓口：2026 年 8 月設置済

・業務上の違和感等を共有できる仕組み：2026 年度内に整備に向けた方針を策定

(4) 原子力部門を始めとする高度の専門性を要する業務が集中する組織における外部の視点の導入

(a) 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の導入（C-1(1)）

原子力部門の閉鎖性を防ぎ、「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、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します。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（法務やリスク管理経験者等）を配置し、特異な考え方の形成や広がりを払拭します。

また、今後新たに設置する原子力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。なお、原子力品質保証組織設置に向けた検討にあたっては、外部アドバイザーによる指導・助言を受けます。

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。

【実施時期】

・原子力本部長：検討を進め早期に選定

・原子力ガバナンス推進部長：2026 年 10 月

・原子力品質保証組織設置に向けた外部アドバイザー：2026 年 9 月登用済

(b) 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（C-1(2)）

原子力部門、再生可能エネルギーカンパニー及び中部電力パワーグリッド株式会社において、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、外部視点を活かして組織運営の客観性・公正性を高めるとともに、課題の把握から施策の企画・実行・定着までを一貫して推進し、現場に密着した対応と全体最適の両立を実現することで、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・是正します。

【実施時期】

外部人材の招聘：2026 年 12 月より順次選定・招聘（2026 年 10 月末　求人票公開済）

(c) 人材交流の加速による視野拡大・配属長期化の抑制（C-1(3)、算定誤り A-2）

2026 年 7 月から実施している全社人材交流を加速し、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すことで、長期配属による価値観や業務慣行の固定化、特定の担当者や業務ラインへの知識・ノウハウの偏在、業務のブラックボックス化を抑制します。また、多様な視点を取り入れた組織運営を実現するため、原子力部門を含む全社大での部門間の人材交流をこれまで以上に活性化させます。具体的には、部門間ローテーションの頻度を高めるとともに、ローテーション先となる部門・ポジションを拡大し、異なる事業領域や組織風土に触れる機会を増やします。これにより、従業員一人ひとりの視野拡大や相互理解の促進に加え、組織としての柔軟性や牽制機能の向上を図ります。

加えて、原子力部門については、高度な専門性や継続的な知見の蓄積が必要であることを踏まえ、社内の人材交流に加えて、研究機関等の外部専門家を候補として、専門的な知見を有する外部人材を受け入れます。

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株式会社においても、キャリア採用等による外部人材を活用しながら、広範な人材交流を積極的に推進していきます。

外部の視点や知見を組織内に取り込むことで、必要な専門性を維持・向上させながら、健全な牽制機能を発揮できる人材配置・組織体制の構築につなげます。

【実施時期】

・全社人材交流の加速：2026 年 7 月開始済

なお、定期異動時期（7・8 月）以外の随時異動を含め実施

・原子力部門への外部人材の受入：2026 年 10 月より検討開始

(d) 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（C-1(4)）

原子力部門における専門性の高い業務に外部専門家によるチェックを取り入れ、意思決定プロセスにおける誤った判断や行為を防止し、意思決定の妥当性・透明性を高めます。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）の種類」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て社内ルールを整備します。外部専門家によるチェックが必要な業務の決定にあたっては、チェックの対象となり得る具体的な業務をあらかじめ抽出し、原子力部長（発電所で開催する場合は発電所長）を議長とする会議体において、外部専門家によるチェックの要否について適切性を議論するよう規定します。また、外部専門家による指摘・コメントへの対応結果及びその反映状況について、レビュー結果を反映する場合は外部専門家に再レビューを受けること、レビュー結果を反映しない場合はその理由を外部専門家へ説明することを規定します。

【実施時期】

・外部専門家によるチェックを取り入れるためのルールの整備：2026 年 10 月

・外部専門家チェックが必要な業務の決定：2026 年 12 月

（以降、次年度の業務を踏まえて、毎年決定）

(e) 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（C-1(5)）

原子力安全の向上並びに失われた信頼の回復を目指し、原子力安全向上に関する会議体の役割を見直し、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。

【実施時期】

・2027 年 3 月再構築予定、以降年 2 回の頻度で継続的に開催

(f) 原子力ガバナンス推進部の設置（D-1(1)、廃止措置(2)ウ）

原子力部門の重要リスク、コンプライアンス、意思決定、調達及び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原子力ガバナンス推進部を設置します。同部は、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、改善活動の促進支援、重要案件の意思決定プロセスの適正性確保の支援、予算・決裁の業務執行の確認・牽制及び必要に応じた是正要求による監督を担います。また、廃止措置事案を踏まえ、同部は廃止措置業務の牽制機能を担います。加えて、HRBP と連携して組織課題の解決を支援するとともに、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、現場の声を定期的に経営層に届けます。

【実施時期】

・原子力ガバナンス推進部設置：2026 年 10 月実施済

・現場の声を経営層に届ける取組：1 年に 1 回以上の頻度で実施

(g) 外部専門家による定期的な技術監査の実施（D-1(4)）

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、業務プロセスの運用状況を含め、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。

【実施時期】

・技術監査に係る検証方法の社内ルールへの追加：2026 年 10 月実施済

・外部専門家による技術監査は、基準地震動評価に際して実施

3. 牽制機能の強化及び内部通報に係る対応の抜本的強化

(1) 内部監査に係る体制の拡充及び外部専門家等による監査機能の高度化

(a) 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（D-3(1)、廃止措置(2)ウ）

全社において不正が発生し得るとの認識に立ち、不正の可能性を含むリスクを把握・評価した上で、原子力分野を始めとする専門性の高い領域に対する内部監査の着眼点及び監査手法を見直し、牽制機能を強化します。また、廃止措置業務を含め、既存の業務プロセス及び内部統制の整備・運用状況を継続的に確認するとともに、必要に応じて改善に向けた提言を行います。

① 経営監査部の要員拡充と人材育成を進め、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・評価した上で、不正リスクの高い業務を内部監査の重点項目に反映する等、リスクベースの監査を強化します。

② 原子力内部監査では、ルールへの準拠だけでなく、ルールや業務プロセスそのものに不足・矛盾・形骸化がないか、その仕組みが有効に機能しているかについても確認します。また、ルールを逸脱していた場合には、当該事象にとどまらず、その発生原因や背景、他の業務への広がり、常態化・拡大する傾向も把握し必要な改善につなげます。

③ 「内部監査品質向上アドバイザリー会議」を設置し、外部専門家から内部監査の着眼点や原子力における品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）等に関する客観的かつ専門的な助言・提言を受け、内部監査計画や個別監査の実施・改善に反映します。

【実施時期】

・①：経営監査部の要員拡充：2026 年 7 月実施済

不正リスクを踏まえた監査対象ごとのリスク評価：2026 年 12 月予定

同評価を踏まえた監査計画の策定：2027 年 2 月予定

・②：原子力内部監査における着眼点の見直し（ルールの不足・矛盾・形骸化等の確認）

：2026 年度より実施中

・③：内部監査品質向上アドバイザリー会議：2026 年 11 月実施済

（次回 2027 年 5 月を予定）

(2) 不正行為を未然に防止する仕組み（不正行為に対する罰則等）の導入

(a) 就業規則における罰則規定等の明確化（D-4、廃止措置(4)ア）

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・定着させるとともに、公益事業者・原子力事業者として、安全・安心とすべてのステークホルダーからの信頼を事業の基盤に据え、高い倫理観を持って事業運営にあたることが重要であると認識しています。

この認識のもと、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、事業活動における許認可の取得、届出、報告等について、法令や社内規程等に従い、事実に基づき、適切、公正かつ誠実に行うことを服務規律として明確化します。加えて、これに違反する行為を懲戒該当事由として明記します。

これにより、規制当局等を欺く行為を決して許容しない会社の姿勢を明確に示し、こうした不適切な行為の未然防止・抑止を図ります。

【実施時期】

・就業規則の改正：2026 年度中に実施

（2026 年中に、中部電力労働組合との協議を開始予定）

(b) 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（D-5(1)、廃止措置(4)ア）

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。

① 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現化し、各不正シナリオの影響度及び発生頻度を評価した上で、対策を立案・実施します。

② 各不正シナリオに対し、対策状況を継続的に確認し、対策の実効性や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。

【実施時期】

・①：2026 年 11 月実施済

・②：継続的に毎年度実施

(3) 内部通報制度の運用体制の抜本的強化及び対応プロセスの見直し並びに法令等遵守に係る実効的な相談窓口の構築及び不祥事等に関する報告体制の整備

(a)ヘルプライン窓口の運用体制・対応プロセスの強化・再構築（D-6(1)、D-6(2)、廃止措置(4)ア、(4)イ）

事案の内容や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、内部通報制度の運用体制の強化及び対応プロセスの見直しを進めます。

具体的には、法令違反や不正等が疑われる事案については、調査・対応方針を検討する初動段階から、調査結果に基づく対応策や相談者への回答方針を検討する段階に至るまで、各プロセスにおいて、全件について外部弁護士の意見を聴取する運用を開始しています。

また、関係者への聞き取りは、原則、事務局が行う等、事務局主導による調査を実施するとともに、特に重要性が高く、より調査の独立性が求められる事案については、外部弁護士による聞き取り等も実施します。

さらに、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ことにより、主管部署による調査結果や対応方針の妥当性を十分に検証します。

これらにより、調査・対応の客観性及び妥当性の確保を図ります。

加えて、重大案件については、調査方針や調査結果等を、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運用としています。重大案件会議において複数の目で慎重な議論及び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するとともに、異なる意見や懸念事項について組織的に議論・検証を行い、客観性及び透明性の高い意思決定につなげます。

また、調査の実効性を高めるため、役職員には内部通報に係る調査への協力義務を課すとともに、調査妨害を禁止し、これらに違反した場合は懲戒処分の対象となることを規程上明確化します。

【実施時期】

・外部弁護士等への全件意見聴取：2026 年 10 月運用開始済

・ヘルプライン制度・運用等に関する社内周知：2026 年 11 月周知済

・重大案件における複数の目での慎重な議論・判断：

2026 年 10 月運用開始済（許認可に関する不正等も重大案件に該当することを明確化）

・調査協力の義務化等の規程改定：2026 年 11 月実施済

(b) 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（D-6(3)）

執行側から独立した監査等委員会への内部通報窓口を設置し、経営層による違法・不正な行為、反倫理的行為等について、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。

これにより、経営層が関与する重要案件についても、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。

【実施時期】

・監査等委員会への内部通報窓口：2026 年 10 月運用開始済

・ヘルプライン運用に関する社内周知：2026 年 10 月及び 11 月周知済

4. 各部門における業務の適正性を確保するための業務運営体制の確立

(1) 全社的な業務プロセスの定期的な検証及び見直し並びに必要な関連規程類の整備、周知徹底及び実効的な運用

(a) 業務計画策定に係るルールの見直し（D-2(1)）

原子力部門の非定例的な業務に関して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、業務計画策定ルールを見直します。業務計画策定ルールを見直した後、それに関する教育を実施し、見直したルールに従って個別業務計画が未策定の業務について計画を策定します。

【実施時期】

・保安規定に定める個別業務計画の要求事項を
　業務計画策定ルールへ反映：2026 年 8 月実施済

・見直した業務計画策定ルールの教育：2026 年 9 月完了

・個別業務計画の策定：2026 年 12 月完了予定

(b) 既存業務の総点検・見直し（D-2(3)）

原子力部門における定例的な既存業務について、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、要求事項がルールに漏れなく反映されているかを確認します。また、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アンケートで確認し、必要に応じて見直します。なお、これらの取組の妥当性については、外部への委託を行い第三者による確認を受けます。

原子力部門以外の部門における既存業務の点検については、各部門における日々の業務運営において業務プロセスの適切性を適宜確認し、必要な見直しを行います。

加えて、内部監査部門では、原子力部門も含め、毎年内部監査を行っていますが、来年度から数か年にかけ 3 事案を踏まえて、特に業務プロセス上のリスクを考慮した監査計画を策定し、各部門における点検・見直しも踏まえ、業務プロセスや仕組みの有効性を確認します。

各部門は、これらの既存の仕組みによる点検・見直しを継続するとともに、見直した規程類については、関係者への周知を行い、その運用状況や改善措置の実施状況を継続的に自ら確認することで、既存の管理体制を基盤として、全社的な業務プロセスの継続的改善と実効性の確保を図ってまいります。

【実施時期】

（原子力部門の対応）

・既存業務の見直し方針の第三者による確認：2026 年 7 月実施済

・保安規定の要求事項、指針、手引の三連表の作成：2026 年 10 月実施済

・形骸化等の有無に関するアンケート項目の第三者による確認：2026 年 11 月完了予定

・形骸化等の有無に関するアンケート：2026 年 12 月完了予定

・総点検を踏まえたルールの見直し：2027 年 9 月予定

(c) 廃炉実施計画の策定から費用請求に至る業務手順の明文化（廃止措置(1)ア、(1)イ、(1)ウ、(2)イ、(3)ア、(3)ウ、(3)エ）

原子力部門において、制度改正・新制度導入時には、制度所管部門を中心に要求事項及び影響を早期に整理し、業務手順を社内ルールとして明文化します。また、廃炉実施計画の策定から NuRO への費用請求までの一連の業務について、確認事項、責任者及び判断基準を明確化し、組織的に管理する仕組みを整備します。

具体的には、計画立案から費用請求までの各工程について、確認事項、確認者、判断基準及び証憑を明確化し、計画、契約、施工、検収及び費用請求の整合性を確認する手順を整備します。また、計画と実績の差異や工法・対象機器・費用等の変更を適切に把握・評価し、必要な変更手続きや対応方針を組織的に決定し、変更手続きが必要な場合は、その完了後に次工程へ進む運用を徹底します。あわせて、客観的な証跡に基づく出来高認定、検収及び費用請求、調達における仕様粒度の詳細化、調達部門を介さない手続きの禁止に関する中部プラントサービスへの再周知並びに記録の適切な管理を徹底します。なお、廃止措置事案が集中して確認された、廃止措置開始当初より契約している主な 4 件の工事については、解体対象及び出来高認定方法を明確化した契約形態へ見直します。これらの見直した業務プロセスが定着するまで、本店と発電所が連携して再発防止対策に取り組んでいきます。

【実施時期】

・業務手順や判断基準の明確化：2027 年 1 月を目途に社内ルールへ反映

・調達部門を介さない手続きの禁止を再周知：2026 年 11 月実施済

・主な 4 件の工事契約の見直し：2027 年 3 月を目途に実施

・調達における仕様粒度の詳細化：2027 年度上期を目途に社内ルールへ反映

(d) 管理監督責任を果たすための確認等の仕組みの構築（算定誤り C-1）

非定例業務である小売料金原価算定業務について、業務フローを明文化し、各工程における実施者、審査者及び承認者を明確化します。特に、料金原価等の監督官庁への届出については、届出部署だけではなく小売料金原価算定部署においても管理監督者である部長による承認を必須とすることにより、管理監督者が重要業務の進捗状況や算定誤り等の問題点を確実に把握・確認するとともに、承認の証跡を残し判断過程の透明性及び説明責任を確保することで、問題の未然防止を図ります。

【実施時期】

・業務フローの明文化：2026 年 10 月実施済

（小売料金原価算定業務の実施の都度、実施状況を確認し必要に応じ更新）

(e) 届出数値に関する重要情報の授受及び誤りの報告ルールの整備（算定誤り C-2）

小売料金原価算定業務において、届出数値等の重要な算定結果及びそれに対する誤り又はその疑いが判明した場合の全数報告、エスカレーション先や判断責任者、主管部門による受領・回答、管理職の関与等に関するルールを明確化します。また、会社間・部門間をまたぐ重要情報の授受は、依頼内容や回答期限、回答先等を明記した依頼文書を発信し、回答についても文書やメール等の記録が残る方法等での実施を原則とし、口頭連絡や打ち合わせ等を行った場合も、事後記録を徹底します。

【実施時期】

・報告ルールや重要情報授受に関するルール整備：2026 年 10 月実施済※

※2026 年 8 月に整備したルールについて、10 月に一部追加・修正を実施

（小売料金原価算定業務の実施の都度、実施状況を確認し必要に応じ更新）

(2) 社内各部門における業務の適正性・透明性を確保するための審査体制及び管理体制の強化

(a) 原子力部門の横断的な品質保証組織の設置（D-1(3)）

原子力部門において、業務執行部署及び業務レビュー部署から独立した立場で QMS の実効性を評価し、指導及び経営層への報告を担うとともに、横断的な支援及び牽制機能の強化を図るため、原子力部門の各部に配置している品質保証担当者とは別に、原子力本部長直轄の原子力品質保証組織を新たに設置します。原子力品質保証組織の設置にあたっては、責任分掌を明確化するとともに、業務の詳細設計を行い、これらに伴うルールを見直します。

また、原子力ガバナンス推進部に設置している相談窓口で受け付けた相談のうち、原子力品質保証に関する課題や気づきについては、原子力品質保証組織（組織設置までは現行の品質保証担当箇所）へ適切に連携します。

【実施時期】

・品質保証上の課題や気づきを申告・共有できる相談窓口：2026 年 8 月設置済

・原子力品質保証に関する相談情報の連携方法の具体化：2026 年 11 月末を目途に実施

・詳細設計・ルールの整備：2027 年 3 月完了予定

・原子力品質保証組織の設置：保安規定変更認可後、速やかに実施

(b) 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（D-2(2)）

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、業務計画策定から審査資料の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するとともに、判断根拠や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。また、審査資料作成者以外の担当者による審査資料のクロスチェックにおいて、不適切な行為がないことを確認する観点を規定します。さらに、クロスチェック者やライン外専門家による確認結果及びそれを踏まえて実施した処置等について、当該クロスチェック者やライン外専門家へ通知することを規定します。

【実施時期】

・判断根拠や計算過程を含む記録類を明確化するためのルール整備：2026 年 11 月反映済

(c) 料金原価算定業務における算定・審査体制の強化（算定誤り B-1）

業務に精通した要員の応援等、質・量ともに担保した上で、制度内容や算定ロジックについて、算定者のみならず審査者にも確実に共有し、算定根拠を十分理解するとともに、算定・審査を実施する体制を構築します。算定者と審査者の役割を明確に分離する等の体制面を含め、誤りを早期に発見できる体制を構築します。

① 算定者と審査者の役割分離、論点のリスト化や意見照会結果の一覧化等、算定や体制整備に係る確認項目を明確化したチェックリストを整備し、所属長・審査者・算定者それぞれでの品質を担保します。

② 複数人によるチェックの多重化を徹底します。

③ 算定式や参照先を可視化し、改定時には参照元データとの整合性を確認することで、誤りの早期発見を図ります。

④ 電気事業における新たな制度導入に伴う小売料金原価算定業務については、関係法令・規則に則った処理過程や算定プロセスの適正性を確保する観点から、外部のチェック等の第三者の目線を入れ、原価算定業務の品質向上を図ることを検討します。

【実施時期】

・①②③：2026 年 8 月及び 10 月に実施

・④：次回新制度導入時までに実装

(d) 廃止措置業務における管理体制及び要員配置の強化（廃止措置(1)イ、(2)ア、(2)イ）

原子力部門では、廃止措置業務における本店及び発電所の管理・監督体制を強化し、組織的な意思決定と牽制が確実に機能する仕組みを構築します。

具体的には、廃炉実施計画の策定、執行確認及び NuRO への費用請求等の重要な業務について、原子力部長と発電所長の間で依頼・報告を行うプロセスへ見直します。また、計画と実績との差異や契約内容との不整合等の重要課題について、管理職が関与して組織として対応方針を決定するとともに、現場状況、契約内容、工事進捗、検収結果及び費用請求内容の整合性を確認する仕組みを整備します。さらに、重要課題の進捗管理を徹底するとともに、業務集中状況を定期的に確認し、一定の基準を超える場合には追加要員の投入等を実施します。

【実施時期】

・組織的な意思決定と牽制が機能する仕組みの構築：2027 年 1 月を目途に必要なルール反映

5. 上記を着実に実行し、定着を図るための新たな経営管理体制の構築

(1) 経営層による法令等遵守意識の徹底に関する継続的な発信・対話

(a) トップメッセージの発信（A-1）

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付け、その方針を全役職員に対し発信し、組織の隅々にまで浸透させます。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。

【実施時期】

・トップメッセージ：2026 年 10 月発信済

次回は 2027 年 1 月を予定し、以降も継続的に発信

・社長対話：2026 年 10 月～11 月実施済、以降も継続的に実施

(b) 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（B-1(2)）

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、原子力本部の幹部層から、コンプライアンス及び技術者倫理を最優先とすること、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浸透・定着させるため、機会を捉えて継続的にメッセージを発信します。

【実施時期】

・原子力本部長メッセージ：2026 年 3 月、6 月及び 9 月に発信済、以降も継続的に発信

(2) 取締役会等における経営の監督機能の重点化

(a) 経営体制の刷新・経営ガバナンス改革（A-2）

取締役会及び執行側を含む経営層において、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・正確に把握し、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て適切な意思決定につなげるため、経営体制を刷新し、取締役会を業務執行の細部を確認・指示する場から、経営上の課題や重要なリスクを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。

① 取締役会の議事運営において、議長が、取締役会は経営上の課題や重要なリスクを議論する場であることを宣言した上で、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、異なる角度からの意見を積極的に求めるとともに、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、取締役会における議論の冒頭で当該案件に関し執行側としての意義を説明する等して、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。

② 不適切事案の背景に共通する組織的・文化的課題に対し、執行側経営層の一人ひとりが自らの責任と捉えて根本原因について提言し、当社グループがどのように変わるべきか主体的に検討するとともに、自らの行動の改善を宣言し、その状況について定点観測します。

③ 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を進め、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、適切な意思決定につなげる仕組みを強化します。

④ 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、案件の検討段階及び付議段階において、コンプライアンス部門やリスク管理部門等の長による議論に加え、必要に応じて外部専門家の評価を入れること等により、経営計画との整合性、検討体制、デューデリジェンスの実施状況、反対意見、リスク及び代替案等が十分に検討されているかを事前に審査します。

⑤ 業務改善計画の進捗及び実効性について、組織風土改革評価委員会による検証を経て、取締役会に報告し、組織風土を継続的に改善いたします。

【実施時期】

・経営体制の変更：2026 年 10 月実施済

・①及び④：2026 年 10 月実施済

・②：2026 年 9 月及び 10 月に執行側経営層によるディスカッションを実施済

・③：2026 年 10 月及び 11 月に社長と現場の実務者との対話を実施済

2026 年度内に執行側経営層と現場の実務者との対話を実施予定

2026 年 11 月に社外取締役と現場の実務者との対話を実施済

・⑤：2026 年 12 月組織風土改革評価委員会設置予定

2026 年度内に組織風土改革評価委員会にて業務改善計画の進捗等について検証予定

(3) 社外取締役を始めとする外部の視点の活用等による経営の監督機能の独立性・客観性を高めるための仕組み及び体制の構築

(a) 経営体制の刷新・経営ガバナンス改革（A-2）

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、外部の視点を経営監督に組み込みます。

① 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ます。

② 取締役会の実効性について、取締役会において心理的安全性が確保された上で議論されているか等を評価項目に加えるとともに、アンケートに加えてインタビューを実施する等、分析・評価を深掘りし、外部評価を強化します。

③ 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、当社の事業特性や求められる専門性等を踏まえ多様な選択肢を視野に入れて検討します。

【実施時期】

・①：2026 年 10 月実施済

・②：2027 年 2～4 月アンケート・インタビュー実施予定、2027 年 5 月実効性評価予定

・③：次回株主総会までに整備予定

Ⅳ. 再発防止策の実効性を客観的に検証する体制

当社は、組織風土改革評価委員会（2.(3)(b)）を設置し、改革の成果及び実効性について定期的な評価を受けることに加え、原子力安全向上に関する会議体の構成員に専門的知見を有する外部専門家の参画を拡充（2.(4)(e)）すること等により、社外の専門的な知見や客観的な視点を取り入れながら、施策の実施状況や効果等を継続的に検証します。

本計画の実施状況及び実効性については、組織風土改革推進部が各施策の主管部署と連携して全体を取りまとめ、定期的に経営層へ報告します。また、組織風土改革評価委員会による評価結果を取締役会に報告・提言し、取締役会は、これを踏まえ、実効性が十分でないと認められる場合には、執行側経営層にさらなる改善を指示します。加えて、今後、原子力規制委員会からの指導・指示等を踏まえ、必要に応じて施策の追加・見直しを行います。

Ⅴ. むすび

当社は、本計画を改革の出発点と位置付け、速やかに実行してまいります。また、本計画の進捗状況については、2027 年 3 月 31 日までに報告いたします。加えて、施策を講じること自体を目的とせず、それが実効的に機能しているのかを問い続け、十分でなければ躊躇なく見直してまいります。事実や誤りに真摯に向き合い、自ら問題を発見し、正すことのできる組織へと変わることで、お客さまや地域・社会のみなさま、関係機関からの信頼回復に全力を尽くしてまいります。

以　上