別紙

本原原発第４２号
２０２６年１１月２６日

使用済燃料再処理・廃炉推進機構
理事長　鴇田　真孝　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

浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案への対応について

当社は、２０２６年8月２７日付け「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告依頼について」（廃推発第０８－７号）及び２０２６年9月２５日付け「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告への追加報告依頼について」（廃推発第０８－１５号）による報告依頼に対し、それぞれ、２０２６年9月２５日付け、本原原発第２６号及び２０２６年１０月２９日付け、本原原発第３９号でご報告申し上げました。

当該報告の内容を踏まえた２０２６年１１月6日付け「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案への対応について（勧告）」（廃推発第０８－１７号）による勧告に対し、別紙のとおり、ご報告申し上げます。

別紙：浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案への対応について

別紙

浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る
不適切事案への対応について

２０２６年１１月２６日

中部電力株式会社

目　　次

１　概要 1

２　はじめに 1

３　再発防止のための具体的方策 2

（１）制度変更時の組織的管理体制の強化 2

ア　手順の明確化 3

イ　会議体等を活用した重要課題及び計画・実績の管理機能の強化 3

ウ　変更管理の仕組みと NuRO との協議状況の管理 4

（２）管理・監督、牽制機能の強化 5

ア　管理・監督体制の強化 5

イ　廃止措置グループによる牽制機能の強化 6

ウ　原子力ガバナンス推進部等による牽制機能の強化 6

（３）調達・検収管理の強化 8

ア　発注単位及び仕様粒度の詳細化 8

イ　教育の充実、本件事案の経験伝承 8

ウ　長期件名の見直し 9

エ　調達部門を介さない調達手続の禁止に関する中部プラントサービスへの再周知 9

（４）意識・組織風土の改革等 10

ア　組織風土の改革 10

イ　不正等の疑いについて声を上げる（スピークアップ）ための文化の浸透・定着 13

４　むすび 14

添付資料１　再発防止策検討及び支援に係る体制

添付資料２　再発防止策に係る対応計画・対応状況

1　概要

当社は、現在、浜岡原子力発電所 1 号機・2 号機において、「核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律」に基づく廃止措置計画に従い、解体撤去工事を進めており、2024 年度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」という。）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 に報告していたことを確認しました。また、解体撤去工事の実績や請負会社からの請求内容の妥当性を確認する手続き（検収）が適切に行われていないにもかかわらず、その内容に基づいて NuRO へ費用請求を行っていたことを確認しました（以下「本事案」という。）。

当社は、NuRO から、「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告依頼について（廃推発第 08-7 号 2026 年 8 月 27 日付け）」及び「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告への追加報告依頼について（廃推発第 08-15 号 2026 年 9 月 25 日付け）」にて報告の依頼を受け、それぞれ「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告依頼について（本原原発第 26 号 2026 年 9 月 25 日付け）」及び「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告への追加報告依頼について（本原原発第 39 号 2026 年 10 月 29 日付け）」にて報告を行いました。

その後、当該報告の内容を踏まえ、NuRO から、「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案への対応について（勧告）（廃推発第 08-17 号 2026 年 11 月 6 日付け）」にて勧告を受けました。

本報告書では、当該勧告において対応を求められた事項のうち、「１．再発防止策について、11 月 30 日までに具体的な実行計画を策定し、NuRO まで報告したうえで、確実に実施すること。また、その計画に基づき実施した状況について、NuRO へ適宜報告すること。」について報告します。

2　はじめに

再発防止のための各施策は、「浜岡原子力発電所の解体撤去工事に係る不適切事案に対する報告への追加報告依頼について」（本原原発第 39 号 2026 年 10 月 29 日付け）の別紙に示した再発防止策について、内容及び実施時期を改めて整理・明確化したものです。

廃止措置に関する施策については、本事案の再発防止策を確実に実行するため、当社手引の「プロジェクト管理標準」に基づき設置した「廃止措置不適切事案対応」プロジェクトのもとで、進捗管理及び課題管理を含め一体的に推進します。あわせて、見直した業務プロセスが定着するまでの間は、本店と発電所が連携した支援体制を構築し、組織横断的な支援及び確認を実施します。なお、再発防止策の実施状況及び支援活動については、原子力ガバナンス推進部による牽制のもとで実施します。

再発防止策の検討体制及び支援体制を添付資料 1 に示します。また、各施策に係る計画及び対応状況を、添付資料 2 に示します。

3　再発防止のための具体的方策

（1）制度変更時の組織的管理体制の強化

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。具体的には、制度改正に伴い新たに発生する業務や既存業務への影響を適切かつ効率的に評価できるよう、業務フローや影響評価整理ツール等を整備し、その結果を社内ルールに反映します。

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（詳細は以下の各項に記載。）。

見直した業務プロセスが定着するまでの間、添付資料 1 に示す本店と発電所が連携した支援体制を構築し、計画策定、契約管理、実績確認、検収及び NuRO への対応を組織横断的に支援・確認します。

加えて、計画策定、執行確認報告及び費用請求の各時期における業務量及び必要なスキルを整理した上で、繁忙期に重点配置する要員及び支援対象業務をあらかじめ明確化します。また、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の必要な支援を実施します。具体的には、各業務の実施時期ごとの業務量及び必要スキルを整理した一覧表を作成し、これに基づく支援計画及び要員配置計画を策定します。さらに、定期的に業務負荷や進捗状況を確認し、業務集中や要員不足が見込まれる場合には、本店・発電所間での要員融通や追加支援要員の投入等を機動的に実施できる体制を整備します。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年 1 月を目途に実施

・支援体制の構築・運用：2026 年 11 月より運用開始済

ア　手順の明確化

計画立案から NuRO への費用請求までの各工程における確認事項、確認者及び確認記録を明確化し、計画・契約・実績等の整合性を確認する手順を整備します。具体的には、各業務における入力情報、成果物等を明確化した業務フローを策定するとともに、計画申請時及び費用請求時に活用するチェックシートや審査･承認手順を整備し、確実な確認・記録を行う仕組みを構築します。

また、解体対象機器ごとの工事進捗状態の管理基準及び管理方法を整備し、進捗状態の定義、判定基準ならびに判定に必要な証憑を明確化します。あわせて、状態変更時の確認者及び承認者を定めた確認・承認プロセスを整備し、工事進捗管理の適正性及び計画・契約・実績間の整合性確保を図ります。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年 1 月を目途に実施

イ　会議体等を活用した重要課題及び計画・実績の管理機能の強化

会議体については、工程管理及び課題管理に加え、計画と実績の差異を確認・評価し、必要な対応方針を決定する場として運用します。また、重要課題については、対応方針、担当箇所及び対応期限を明確化した上で、会議体において継続的に進捗状況を確認し、管理職が必要な指示を実施します。

具体的には、会議体の位置付け及び役割を明確化するため、会議体の体系図、運営要領、付議・報告基準等を整備し、工程管理、課題管理及び計画と実績の差異管理を一体的に実施する運用を構築します。また、重要課題については、定義、判定基準及び管理要領を定めるとともに、対応方針、担当箇所及び対応期限を明確化した上で、会議体において継続的に進捗状況を確認します。さらに、計画、契約、施工、検収及び費用請求の各段階で不整合や変更管理上の課題が確認された場合には、その内容を速やかに原子力部長及び発電所長へ報告し、影響評価を踏まえた対応方針を組織として決定するとともに、必要な対応を確実に実施する仕組みを整備し、社内ルールへ反映します。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年 1 月を目途に実施

ウ　変更管理の仕組みと NuRO との協議状況の管理

NuRO への四半期ごとの執行確認報告を、当社における計画、契約、実績、検収及び費用請求の整合性を確認する管理プロセスとして運用し、差異が確認された場合には、その要因及び影響を評価した上で必要な対応を実施する仕組みをルール化します。また、計画と実績の差異、工法変更、対象機器の追加・削除、費用増減等が発生した場合の変更管理プロセスを整備し、契約変更や NuRO への対応の要否を適切に判断できる仕組みを構築します。

具体的には、四半期ごとの執行確認報告に先立ち、計画、契約、実績、検収及び費用請求の整合性を確認するための業務フローを整備するとともに、確認項目、確認者及び確認記録を明確化します。また、計画と実績の差異、工法変更、対象機器の追加・削除、費用増減等が発生した場合には、その要因及び影響を分析・評価するための評価様式を整備し、契約変更、計画変更申請及び NuRO との協議の要否を判断するプロセスを明確化します。さらに、差異や変更案件への対応状況、NuRO との協議結果及び今後の対応方針については会議体で継続的に確認・共有する運用とし、これらを社内ルールへ反映することで、差異や変更事項を早期に把握し、組織的かつ適切な変更管理を実施する体制を構築します。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年 1 月を目途に実施

（2）管理・監督、牽制機能の強化

ア　管理・監督体制の強化

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するため、廃炉実施計画の策定、NuRO への執行確認報告及び費用請求等の重要な業務については、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、契約内容との不整合、変更申請の必要性その他重要な課題が確認された場合には、担当者間のみで判断又は処理を行うことなく、管理職が関与する所定の報告・協議プロセスに付議し、組織として対応方針を決定する運用を徹底します。

具体的には、各業務段階における役割及び責任、依頼・報告ルート、確認事項及び承認手順を明確化した業務フローを作成し、これに基づく社内ルールを策定します。また、各プロセスにおける管理職の関与ポイントを明確化するとともに、重要事項に係る報告基準やエスカレーションルールを整備します。さらに、重要課題の定義及び判定基準を明確化した上で、課題管理一覧表、報告・協議フローならびに会議体による継続的なフォローアップの仕組みを整備し、社内ルールへ反映することで、組織的な管理・監督体制の強化を図ります。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年 1 月を目途に実施

イ　廃止措置グループによる牽制機能の強化

廃止措置グループによる確認については、資料の形式的な確認にとどまらず、現場状況、契約内容、工事進捗、検収結果及び費用請求内容との整合性を確認するプロセスへ見直します。また、費用請求資料の作成に当たり、工事報告書、写真、出来高調書等の客観的証跡に基づく確認を徹底します。

さらに、計画、契約、施工、検収及び費用請求の各段階における整合性確認を必須化し、変更手続きが必要な案件については、所定の手続き完了後に次工程へ進む運用を徹底します。加えて、工事報告書等の原本保存、改訂履歴管理及び承認手続きを徹底するとともに、提出資料と根拠資料との対応関係を明確化します。

具体的には、計画、契約、施工、検収及び費用請求の各段階における整合性確認に係る業務フローを整備し、各プロセスで確認すべき事項、確認者、承認者及び確認記録を明確化したチェックシート等を策定のうえ、社内ルールへ反映します。また、工事報告書等の原本については社内管理システムによる一元管理を徹底するとともに、提出資料とその根拠資料との対応関係を明確化し、必要に応じて追跡・検証が可能な状態を確保するための管理方法を整備し、社内ルールへ反映します。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年 1 月を目途に実施

ウ　原子力ガバナンス推進部等による牽制機能の強化

(a) 原子力ガバナンス推進部の設置

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、本事案を踏まえ、同部は廃止措置業務の牽制機能を担います。加えて、原子力部門をはじめとする事業部門に配置する HRBP（Human Resource Business Partner）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

(b) 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

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）

（3）調達・検収管理の強化

ア　発注単位及び仕様粒度の詳細化

調達業務においては、廃炉実施計画、契約内容、施工実績及び検収内容の対応関係を明確化するとともに、仕様書の記載内容を具体化するなど、契約管理及び検収管理の適正化を図ります。また、施工実績に基づく適正な出来高認定及び検収を徹底します。

具体的には、仕様書に記載する作業項目について、可能な限り「一式」による記載を避け、作業内容や成果物を客観的に確認できる粒度まで詳細化します。また、廃炉実施計画、契約内容、施工実績及び検収内容の対応関係を明確化するルールを整備し、各段階における整合性の確保及び適正な出来高認定・検収の徹底を図ります。

【実施時期】

・社内ルール反映：2027 年度上期を目途に実施

イ　教育の充実、本件事案の経験伝承

(a) 不適切事案を教材とした実践的な研修の実施

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 原子力部門では、本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。

② 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】

・①：2027 年 3 月までに初回実施。以降も継続的に実施

・②：2027 年 4 月までに全社横断的な教育を計画

ウ　長期件名の見直し

本事案が集中して確認された、廃止措置開始当初より中部プラントサービスと契約している主な 4 件の工事については契約を清算し、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。

【実施時期】

・長期件名の見直し：2027 年 3 月を目途に実施

エ　調達部門を介さない調達手続の禁止に関する中部プラントサービスへの再周知

仕様変更や追加作業に係る協議・合意は調達部門を介して実施すること及び契約手続きに関する通報・相談窓口の活用について、中部プラントサービスへ改めて周知します。

【実施時期】

・中部プラントサービスへの再周知：2026 年 11 月実施済

（４）意識・組織風土の改革等

ア　組織風土の改革

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対する再発防止策として整理した「経営ガバナンス改革の実行」、「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」、「閉鎖性の排除と多様な視点の導入」及び「不正リスクに対する感度向上に向けた牽制機能の強化」の４つの重点項目は、本事案の再発防止にも有効であると考えることから、その取組として以下の施策を実施します。

(a) 就業規則における罰則規定等の明確化

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

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

(c) 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

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

（d）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

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

（e）行動規範（Core Values）を礎とした判断・行動の徹底

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[1]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

---

[1] 「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」、「特定小売供給約款変更届出に係る原価算定誤り事案」及び本事案を指します。

イ　不正等の疑いについて声を上げる（スピークアップ）ための文化の浸透・定着

(a) カウンセリング等を通じた組織課題解消に向けた取組

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

(b) 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

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

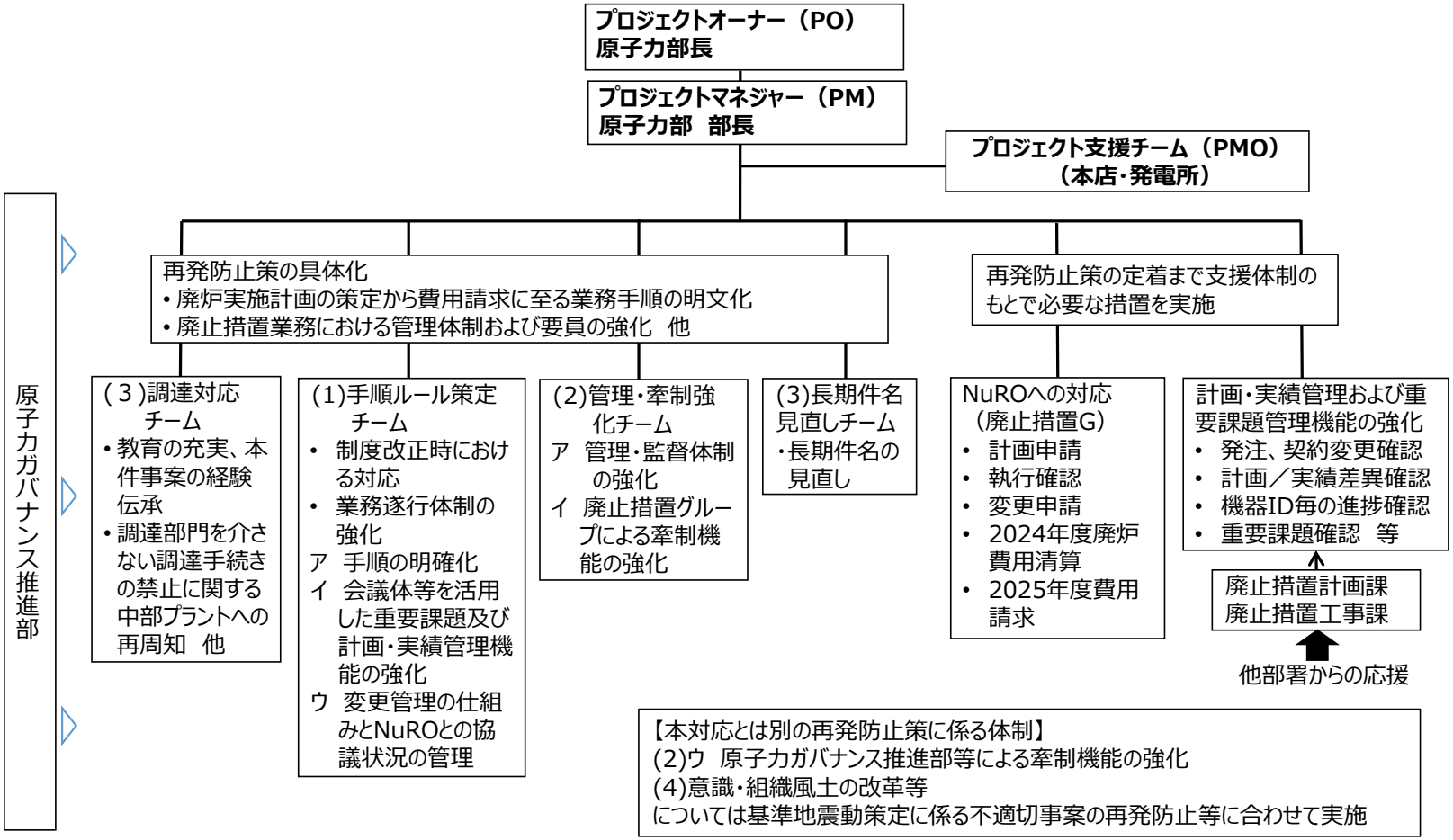
・業務上の違和感等を共有できる仕組み：2026 年度内に整備に向けた方針を策定

4　むすび

当社は、本報告における再発防止策の実施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。また各施策の進捗状況については、適宜報告いたします。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、信頼回復に全力を尽くしてまいります。

以　上

再発防止策検討及び支援に係る体制



（注）図中の(1)～(4)は３章の各再発防止策の項目番号に対応

添付資料２

再発防止策に係る対応計画・対応状況（１／３）

項目		対応チーム	２０２６年						２０２７年											
			１１月			１２月			１月			２月			３月					
（１）制度変更時の組織的管理体制の強化	制度改正・新制度導入時のルール作成	手順ルール策定チーム	影響評価の業務フローの検討						▽業務フロー完成										
					影響評価整理ツールの検討														
									手引化		▽手引改定								
	支援体制の構築	－	▼支援体制構築																
	業務執行支援体制の強化策のルール化	手順ルール策定チーム	業務量・スキルの整理表作成																
					業務量および必要スキルの整理														
							支援のあり方・要員検討												
										▽文書化									
	ア 手順の明確化		業務フロー検討																
							▽業務フローの決定												
						業務プロセス検討													
									▽業務プロセス完成										
									手引化		▽手引制定								
	イ 会議体等を活用した重要課題及び計画・実績の管理機能の強化		重要課題定義等																
						会議体の位置付け整理、運用要領検討														
									▽運用要領の決定										
									手引化		▽手引制定								
	ウ 変更管理の仕組みとNuROとの協議状況の管理			管理プロセス検討（執行確認、協議状況の組織的管理体制等）															
									▽フローの作成										
									手引化		▽手引制定								

添付資料２

再発防止策に係る対応計画・対応状況（２／３）

項目		対応チーム	２０２６年						２０２７年									
			１１月			１２月			１月			２月			３月			
（２）管理・監督、牽制機能の強化	ア 管理・監督体制の強化	管理・牽制強化チーム	業務フロー作成															
						▽業務フロー決定												
						役割・責任・依頼報告ルートの整理												
									手引化		▽手引制定							
			重要課題定義等															
						▽重要課題一覧完成												
					報告プロセス（報告先、手段等）構築													
						協議プロセス（会議体、メンバー、管理方法）構築												
									▽重要課題の報告・協議フロー図完成									
									手引化		▽手引制定							
	イ 廃止措置グループによる牽制機能の強化		業務フローの検討															
						▽業務フローの決定												
						業務プロセスの検討/チェックシートの検討												
									▽業務プロセスの決定/チェックシートの決定									
									手引化		▽手引制定							
	ウ 原子力ガバナンス推進部等による牽制機能の強化	基準地震動策定に係る不適切事案に関する再発防止策等と同調	(a)原子力ガバナンス推進部の設置（済）															
			現場の声を経営層に届ける取組（1年１回以上）															
			(b)内部監査															
				①経営監査部要員拡充（済）														
					リスク評価（2026/12）、評価を踏まえた監査計画（2027/2）													
				②原子力内部監査（2026年度より実施中）														
				③アドバイザリー会議（済）														
（３）調達・検収管理の強化	ア 発注単位及び仕様粒度の詳細化	不適切な調達手続きに関する対応と同調																～2027/9
	イ 教育の充実、本件事案の経験伝承	基準地震動策定に係る不適切事案に関する再発防止策等と同調																
			①調達に関する教育（2027/3までに初回，以降継続実）															
			②不適切事案に関する教育（2027/4まで）															
	ウ 長期件名の見直し	長期件名見直しチーム																
				協議							▽合意							
												手続き				検収▽		
	エ 調達部門を介さない調達手続きの禁止に関する中部プラントへの再周知	調達対応チーム																
				▼周知済(2026/11)														

添付資料２

再発防止策に係る対応計画・対応状況（３／３）

項目		対応チーム	２０２６年		２０２７年		
			１１月	１２月	1月	2月	3月
（４）意識・組織風土の改革等	ア 組織風土の改革	基準地震動策定に係る不適切事案に関する再発防止策と同調	(a)就業規則における罰則規定等（2026年度中）				
			(b)性弱説の観点を取り入れた不正リスク管理（毎年度実施）				
			①不正シナリオ影響を踏まえた対策（済）				
			②継続的なリスク低減（毎年度）				
			(c)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（済）				
			(d)原子力本部員に対する教育				
			（2026年12月完了予定、3か年で全員が受講できる頻度で継続）				
			(e)行動規範を礎とした判断・行動の徹底				
			社長メッセージ、周知、ガイダンス動画（済）				
			職場ディスカッション（済、年１回以上の頻度で継続）				
			階層別研修等（2026/7以降年1回以上継続）				
			行動規範の改定（2026年度内）				
	イ 不正等の疑いについて声を上げる（スピークアップ）ための文化の浸透・定着	基準地震動策定に係る不適切事案に関する再発防止策等と同調	(a)カウンセリング等を通した組織課題解消				
			経営層に対する意識改革の取組（済、2027/1以降継続実施）				
			従業員アンケート（済）				
			(b)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				
			原子力部門における窓口（済）				
			違和感等を共有できる仕組み（2026年度整備に向けた方針策定）				