



中部電力

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再発防止策の取り組み状況

2026年10月16日

中部電力株式会社

再発防止策の方向性

- 当社は、解体的再構築に向けて、取り纏めた再発防止の方向性（2026年9月14日お知らせ済）について、実施可能な施策から順次着手しております。

課題認識

解体的再構築に向けた主な施策案

実施時期

経営

経営ガバナンス改革の
実行

全社

・経営体制の刷新・経営ガバナンス改革
・組織風土改革組織設置

2026/10～

2026/10

①
意識・行動

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

原子力

・原子力本部のミッション再設定および組織名称の変更^(注1)
・原子力本部幹部・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

保安規定認可後

2026/5～

②
組織風土

全社

・組織風土改革組織設置（再掲）
・行動規範（Core Values）を礎とした判断・行動の徹底
・特別役付職基幹人事制度の改定
・HRBP^(注3)の配置・多面観察の活用

2026/10

2026/4～

特役人事制度：2027/4～
HRBP：2026/7～
多面観察：2027/4～

③
ガバナンス
・
牽制

閉鎖性の排除と
多様な視点の導入

原子力

・原子力部門キーポジションへの多様な視点・社外経験を有する
人財の導入をはじめとした組織各階層への外部の目の導入

2026/10～

全社

・人財交流の加速による視野拡大・配属長期化の抑制

2026/7～

原子力

・原子力本部内への多様な視点の導入・牽制機能の強化
（ガバナンス・品質保証組織の新設^(注2)）

ガバナンス組織：2026/10
品証組織：保安規定認可後

全社

・内部監査の強化
・就業規則における罰則規定等の明確化
・内部通報への対応強化

2026/7～

2026年度中

2026/9～

信頼

地域・社会からの信頼回復

・一体的かつ迅速な地域対応に向けた静岡地域対応組織の設置

2026/10

着手済の主な施策 | 新たに設置した組織・若手タスクフォース

【組織風土改革推進部（10月1日設置）】

- 中部電力グループの組織風土を抜本的に改革するため、社長直下に「組織風土改革推進部」を設置しました。
- 各部門の人財が参画する全社横断的な推進体制を構築し、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、謙抑的な企業風土を実現いたします。
- また、11月以降、社外で培った経験や知見を有する人財（外部出身者）を専任の部長として配置することで、改革を一層推進してまいります。

【原子力ガバナンス推進部（10月1日設置）】

- 原子力部門において、リスク情報等の収集・分析、重要案件の意思決定プロセスの適正性や予算、決裁等を横断的に把握・確認し、原子力本部長等の適切な経営判断を支援するため、「原子力ガバナンス推進部」を設置しました。

【若手タスクフォース（7月から活動開始）】

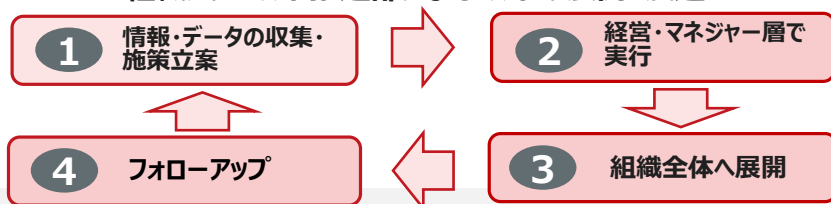
- 将来の中部電力グループがどうあるべきかを若年層を中心としてゼロから検討・提言するタスクフォースを7月に設置し、若手の自由な発想で、当社の組織風土改革に資する施策を検討し、10月に経営層へ提言を行いました。
- 今後、組織風土改革推進部が経営層へ提言された施策の実装に向けた検討を行ってまいります。

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



原子力ガバナンス推進部の機能

コンプライアンス・リスク

重要リスクの把握、コンプライアンス推進の支援、組織風土の状態把握・改善

改善プロジェクト

改善施策の促進支援、部門横断プロジェクト推進、教訓の横展開・定着

予算・決裁

重要案件の付議判断・意思決定プロセスの適正性確認

調達

重要委託先、高リスク調達案件の確認・把握

着手済の主な施策 | 内部通報の強化

【内部通報の強化】

- 執行部門を経由せずに相談・通報できる経路の確保を目的として、監査等委員会への内部通報窓口を設置しました。
- また、今月中には、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予定であり、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・判断を行ってまいります。
- 加えて、特に専門性が高い分野である原子力審査に係る事案については、専門の相談窓口の設置を検討します。



調査委員会からの提言を踏まえた追加施策（検討中）

【組織風土改革の評価】

- 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等、外部の視点を入れる仕組みを今年中に設けます。
- 委員会から改革の成果と実効性について定期的に評価を受けるとともに、また委員会が評価結果を取締役会に提言する等、外部の視点で牽制する仕組みの継続的な改善を図ってまいります。

【専門技術系部門への外部人財HRBP※の配置】

- 原子力部門に加え、専門技術系部門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として外部人財を年内を目途に選定等を進め、準備が整い、次第順次配置します。
- 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人財配置・活用の在り方を検討してまいります。

※HRBP（Human Resource Business Partner）：事業部門のパートナーとして、事業部門責任者などとともに、事業戦略・事業計画の実現に必要な人財の獲得、育成、配置などを計画・実行する人財

- 当社は、「解体的再構築」を経営の最優先課題とし、
「意識・行動の変革」「組織風土の変革」「ガバナンス・牽制機能の変革・強化」
を柱とする再発防止の取り組みを全社を挙げて進めてまいります。
- また、調査委員会からの提言内容を踏まえた再発防止策について、取り纏め次第、速やかに公表いたします。



中部電力