



## MESSAGE



専務執行役員  
秘書室 安全健康推進室統括  
マネジメントサービス本部長

古田 真二

多様な人財が持てる力を発揮して  
思いっきり挑戦することができる  
環境を整えます。

経営環境が大きく変化する中、当社グループ  
が地域や社会の持続的な発展に貢献し続けるた  
めに、最も重要なのは社員の成長や活躍であり、  
企業の価値は「人」で決まると考えています。

当社グループは、人財一人ひとりがそれぞれの  
ライフイベントやキャリアステージに応じて思  
う存分、力を発揮できるとともに、会社と社員が  
互いに高め合える仕組みや環境づくりを進めて  
まいります。

「安全」や「健康」、「DE&I(ダイバーシティ、エク  
イティ&インクルージョン)」や「働き方」などへの  
取り組みは、企業成長や社員の就労意欲向上の  
ための投資そのものであると考えており、その取  
り組みを加速することで「多様な人財が活躍でき  
る環境」を実現していきます。

また、多様な人財が自らのキャリアを考え、  
自律的にチャレンジできる環境を整えるため、  
「Chance」「Challenge」「Change」の3つの  
“C”をキーワードに、様々な施策に取り組んでま  
いります。

## 多様な人財が活躍できる環境づくり

企業経営の最優先事項である「安全」と「健康」への取り組みに加え、「DE&I」や「働き方」など、さらなる企業成長や社員の就労意欲向上のために積極的な投資を実施する考えのもと、様々な施策を展開しています。

### 労働安全衛生管理

[Link](#) 労働安全衛生管理

#### [安全と衛生に関する宣言]

安全健康基本方針は、安全で健康に事業活動に専  
念でき、請負会社を含めた共に働く仲間がいきいきと  
働ける環境を整備するという当社の方針を示したもの  
です。基本方針のもと、人を大切にする企業文化と職  
場風土を醸成するための役員と従業員の具体的な行  
動規範として、安全健康行動原則を制定しています。

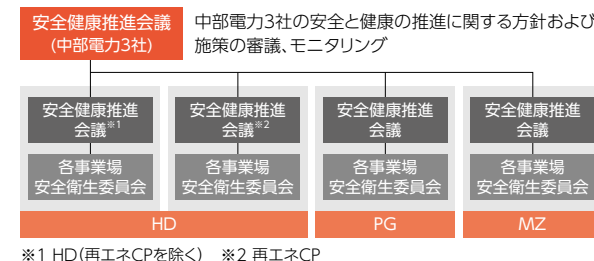
#### 中部電力グループ 安全健康基本方針

中部電力グループCSR宣言に基づき、安全と健康に関  
する基本方針を以下のとおり定める。

中部電力グループは、  
「共に働く仲間が安全で健康に職務に  
専念できるとともに、  
仕事を通じて自己実現ができる環境の整備」  
に継続して取り組んでいきます。

#### [安全健康活動の推進体制]

安全文化醸成と健康経営推進に向け、安全健康推  
進会議を定期的に開催しています。中部電力3社共通  
のKGIとして「死亡災害件数ゼロ」ならびに「アブセン  
ティーイイズムおよびプレゼンティーイイズムの改善」に  
ついて定量目標を設定し、各社の達成状況や施策の  
進捗をモニタリングしています。また、事業会社毎の  
安全衛生委員会でも目標設定および行動計画を策定  
し、PDCAサイクルを回しています。



#### [安全健康研修の実施]

安全文化醸成および健康経営推進のけん引役となる経営幹部は、外部専門家による安全健康研修を受講してい  
ます。2022年度は16人が約半年にわたるプログラムを受講し、自身で目標を設定したうえで、安全と健康に関する  
取り組みを実施しました。

各職場において安全・健康活動のキーパーソンとなる所属長に対して、意識向上および行動変容、安全健康行  
動原則の職場への浸透支援を目的にワークショップ形式での研修を実施し、2022年度は790人が受講しました。  
その他、管理職や新入社員等の各階層に応じた安全健康研修の充実を図っています。

多様な人材が活躍できる  
環境づくり

## 安全に関する取り組み

### [安全活動サポート]

専門的な教育を受けた安全専門員が、中部電力3社の各事業場を訪問し、文書確認、現場視察、インタビューなどを通じて、安全活動・安全管理の状況を体系的に把握し、強みや改善の余地を事業場にフィードバックします。各事業場は、これらをもとに自発的かつ継続的な改善に取り組んでいます。また、確認された全社的な対応事項については各社の関連部門に連携し改善しています。



事業場インタビュー

### [労働災害の再発防止]

災害が発生した場合、安全専門員が現場確認や関係部署からの聞き取りを行い、根本原因追求から対策立案までを支援し、同種・類似災害の再発防止に取り組んでいます。

### [安全大会]

当社の経営層および従業員、請負会社の経営者が参加する全社安全大会を開催しています。大会を通じ、当社と事業のパートナーである請負会社とともに「安全はすべてに優先する」という強いコミットメントを共有し、積極的な安全活動に取り組んでいます。

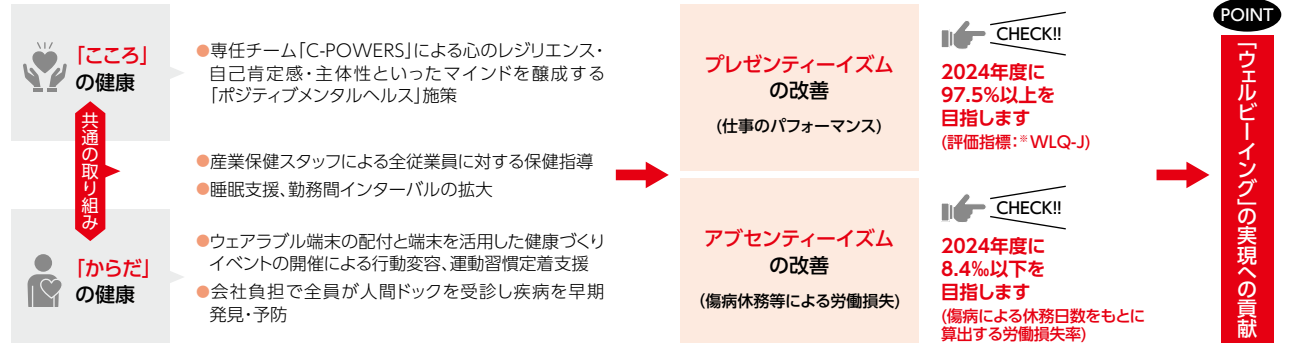


2023年度 安全大会

## 健康に関する取り組み

### [ウェルビーイングの実現に向けて]

- 全ての働く仲間が、「生涯にわたって健康であり続ける」との信念のもと、従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境を整備することで働きがいやパフォーマンスを高め、企業価値の向上へつなげていくことを目指した「健康経営」に取り組んでいます。
- 年齢・性別・職種を問わず、全ての従業員に対して「こころ」と「からだ」の両面からサポートすることにより、ウェルビーイングの実現を目指します。



※経済産業省推奨の全25問の従業員アンケートにて測定する心身ともに「万全な状態で働けている割合」

### ウェアラブル端末を活用した健康づくり

- ウェアラブル端末を希望者 全員へ配付
  - 健康データを見える化し、健康維持・増進を促す取り組みを推進
- 

### 新入社員向け健康教育

- 若年層の将来の健康リスクを減少するため、新入社員の時から健康教育を実施
- 産業保健スタッフが講師となり運動・食事・睡眠の基礎知識を教育するとともに、個別保健指導も実施



### 睡眠支援策

- 睡眠の重要性やリテラシー向上に関する研修
- 勤務間インターバル目標の設定



### 疾病の早期発見・予防に向けた取り組み

- 全従業員を対象とした会社負担による人間ドックの受診
- 全社で約50人の産業保健スタッフが全従業員に対する保健指導を実施





多様な人材が活躍できる  
環境づくり

## DE&I<sup>\*1</sup>に関する取り組み

### [チャレンジド(障がい者)の雇用促進]

特例子会社の中電ウイング(株)を含め、約350人(2023年6月現在)のチャレンジドが様々な分野で活躍しています。同社では、社内メールの集荷・集配、建物清掃や花壇の維持管理業務、本店ビル内「ウイングカフェ」の運営などを実施しています。

また、「中電ウイングファーム」を開園(2022年11月)し、いちご事業を開始するなど、新たな領域での事業展開を進めています。



チャレンジドによるいちごの収穫

### [女性活躍、仕事と育児の両立]

女性役付職の登用推進と男性の育児参画を促進するため、女性のキャリア形成や男性の家事・育児参加に資する研修や、育児・介護休職制度などを設けて取り組んでいます。

女性の活躍と育児  
に関する経営目標

- 「2025年度に女性役付職数を2014年度の**3倍以上**」
- 「2025年度に男性育児休業取得率を**100%**」<sup>\*2</sup>

### 育児のための制度の充実

仕事と育児の両立による更なるライフ・ワーク・バランスの実現を目的に、法令上の産後パパ育休制度を上回る内容の「両立育児休職制度」を新設し、休職中の就業についても認めています。

### [定年再雇用者の活躍支援]

時代の進展に伴い変化する職務内容にシなやかに対応するため、多様な能力を伸ばしていくことができるよう、ITリテラシー等の新たな能力・スキル習得を支援しています。

また、自発的な学びの姿勢と、そのチャレンジによる能力の伸長をきめ細かく評価する仕組みを整備し、定年再雇用者の成長・活躍を後押ししています。

<sup>\*1</sup> DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)とは、多様性・公平性・包括性を取り入れて、多様な人材が互いに尊重しあい、公平な機会のもと、力を発揮できる環境を実現するという概念。

<sup>\*2</sup> 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」における「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」を示す。

## 働き方に関する取り組み

### [柔軟な働き方]

従業員一人ひとりが自身の置かれた環境に応じて、柔軟な働き方を選択できるように、既存制度の見直しや新制度の導入を行っています。

具体的には、コアタイムを廃止し、業務の一時中断も容認するフレックスタイム勤務、自宅や出張先など職場以外の場所でも働くことができるテレワーク制度、年次有給休暇の消滅分を積み立てて、家族の看病・介護や学校行事への参加などを目的に取得できるライフ・サポート休暇といった制度があります。

このうち、テレワーク制度については、全従業員の77.6%が2022年度中に利用した実績があります。



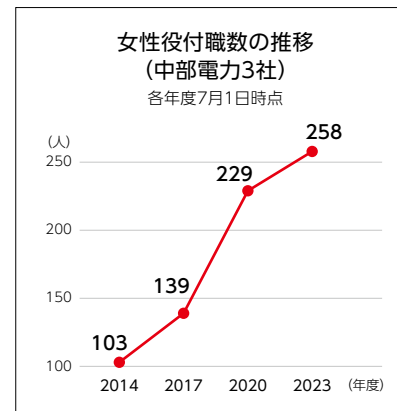
在宅勤務の活用

### [福利厚生]

従業員やその家族の生活基盤を支援するため、独身寮の整備や、各種貯蓄制度などの財産形成支援施策、持株会などの制度を整備しています。

また、多様化する家族のあり方や生活に合わせて、家賃補助料などの住宅施策、カフェテリアプラン、福利厚生専門会社が提供するサービスの利用など自らが選択できる柔軟な制度を充実することで、従業員が安心して業務に取り組むことができる環境を整えています。

派遣労働者など正規雇用労働者以外も食堂等が利用でき、職場親睦行事への補助を受けることができます。





# 自己変革に挑戦できる社員への機会と支援の提供

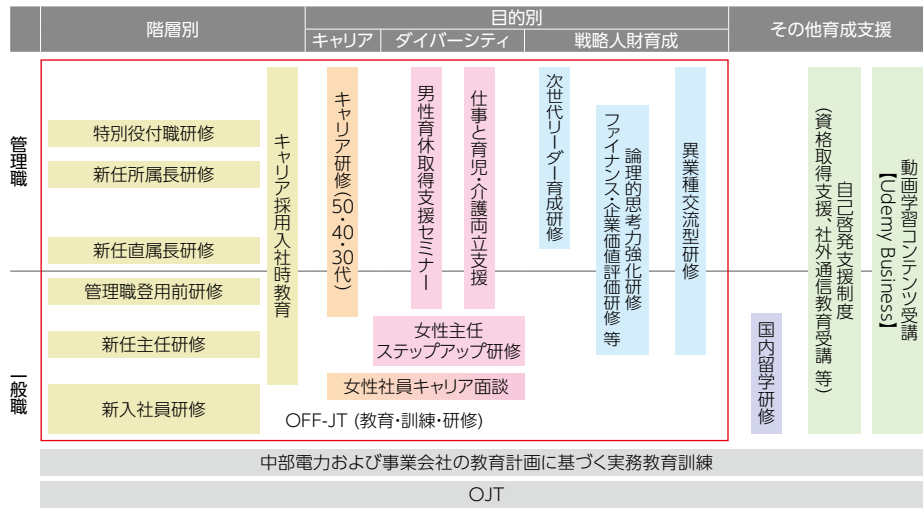
多様な人財が自らキャリアを考え、自律的なチャレンジにより、先輩の軌跡を超えた成長や活躍を実現するため、「Chance」「Challenge」「Change」の中部電力の3つの“C”をキーワードに、様々な施策に取り組んでいます。

## ～Chance(チャンスを創出する)～

当社では社員の自己成長の実現に向けて、研修や自己啓発等、人財育成に対する投資を積極的に実施しています。

1人あたりの育成費用  
2021年度: **95千円** ▶ 2022年度: **120千円**

### [研修体系図]



役職に応じた意識改革・行動変容を目的とした階層別研修に加え、自身のキャリアや自己変革を考え挑戦する社員を後押しするために目的別の研修を整備しています。

#### ●次世代リーダー育成研修

経営環境が大きく変化していくなか、長期的な視点で、当社が提供するべき価値を先読みし、新たな戦略を立案・実行できる次世代のリーダーを継続的に育成しています。



次世代リーダー育成研修

#### ●新任直属長(コーチング)研修

部下の自律を促しながら育成・支援を行えるよう、直属長に対しコーチングスキルの研修を実施しています。

#### ●女性主任ステップアップ研修

組織のリーダーとして活躍するための意識変革と必要なスキルを高める研修を実施しています。

### [自己啓発支援]

社員の自律的なキャリア形成を実現するため、2022年度から、全社員を対象にオンライン学習サービスを導入しました。その他にも業務との関連性が高い資格取得やスキル習得のための各種制度内容の拡充を図り、人財への投資を積極的に展開しています。

#### 自己啓発支援制度

- 動画学習コンテンツ(Udemy Business)受講
- 資格取得支援
- 社外通信教育受講
- 業務スキルアップグループ活動



Udemyによるまなび

[Link](#) 人財の育成 - 社会への取り組み

### [キャリア自律支援]

社員自らが、組織からの役割・期待を認識した上で自律的な職業人生(働き方・生き方)のキャリア開発を行うことができるよう、キャリアコンサルティング面談の実施やキャリア研修の対象年齢を従来の52歳に加え、30歳・40歳へも拡大していきます。

### [公募制異動の拡大]

社員の挑戦意欲に応えるため、従来のプロジェクト型公募に加え、2023年度からマイキャリア公募(通常異動型公募)を導入しています。2023年度夏の定期異動では42の業務で募集をしており、今後は順次対象ポストを拡大していきます。

**目標** 社内異動における公募活用 300ポスト(2025年度)



自己変革に挑戦できる  
社員への機会と支援の提供

## ～Challenge (果敢に挑戦する)～

### [エンゲージメント]

経営ビジョン2.0の実現に向け、会社と社員が一体となって取り組む風土の醸成に向けた取り組みとして、社員と会社の関係性の現状を確認するために、2022年度からエンゲージメントサーベイを導入いたしました。

その結果を踏まえ、各部門長や事業場長を対象にしたワークショップを開催し、洗い出された職場課題の改善や経営ビジョンの浸透に向けたアクションを展開するなどの取り組みを実践しています。

第1回(2022年度)  
サーベイ結果  
スコア「BB」  
※11段階の上から5番目



目標  
2025年度  
スコア「A」以上  
※11段階の上から3番目

※(株)リンクアンドモチベーションが提供するエンゲージメントサーベイを導入

### エンゲージメントこそ、経営ビジョン達成のための原動力

経営ビジョン達成のためには、社員がビジョンに共感し自分ごとと捉え、アクションを起こしていくことが必要です。その結果、一人ひとりの社員の成長が促され、それがお客さまや社会への価値提供となり、ひいては経営ビジョンの達成につながる。

このサイクルを回していくための原動力がエンゲージメントだと考えています。

そして、社員の皆さんが中部電力のビジョンや存在意義に共感しながら、中部電力で働き続けることを選び、やりがいを持って働いているということが、理想とする姿です。



人財戦略室長 兼 マネジメントサービス本部 人事センター長  
牛島 章博

## ～Change (変革を実現する)～

### [採用活動]

#### 定期採用

当社の企業理念に強く共感し、その実現に向けて高い志と挑戦し続ける気概を持った、将来を担う多様な人材を安定的・継続的に採用しています。

採用活動においては、当社のミッションを具体的に理解・体感していただけるよう、説明会や各種設備の見学会を開催しています。

また、インターンシップも積極的に実施しており、当社グループの事業理解をはじめ、学生の皆さまに自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を提供することで、高い職業意識を養っていただけるよう取り組んでいます。



インターンシップ(設備見学の様子)

#### キャリア採用

当社では、洋上風力発電をはじめとした再生可能エネルギー事業やグローバル事業、DX推進の加速など新成長領域が拡大しています。このような事業環境の変化に、速やかかつ着実に対応するために、電気事業のみならず多様な事業分野で業務経験を積まれた即戦力人材をキャリア採用として積極的に採用しています。

また、2023年4月からのキャリア採用者のうち、高度かつ専門的な知識や技能を持つ方を対象として、職務内容や期待する成果を記載した職務記述書に基づき、職務グレードを設定のうえ評価や報酬額の決定を行う「スペシャリスト社員制度」を導入しました。

#### ●採用実績

※2023年度は計画値

目標 採用者数に占めるキャリア採用者の割合  
20%(2025年度)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
採用数	3	8	31	53	72	160

### [評価制度]

#### 業績評価のフィードバック

一人ひとりの「能力」や会社業績への「貢献度」をきめ細かく評価し、その評価を上司から部下にフィードバックするとともに、さらなる成長に向けコミュニケーションをおこなう機会を設けています。

#### 多面観察

職場の要である管理職は、環境変化への対応に果敢に挑戦するため、組織と人の持続的な成長につながる人財マネジメントを行うことが重要になります。その支援として、多面観察を導入し、マネジメント力の向上を図っています。



COLUMN

特集 | ステークホルダーエンゲージメント ~ステークホルダーとの積極的な対話~

経営幹部と現場従業員の直接対話

2011年度より経営幹部が中部電力3社\*の事業場を訪問し、従業員との直接対話を実施しています。直近(2022年9月~2023年6月)では全ての事業場を対象に実施し、現場の従業員と経営幹部が足元の経営課題を題材にお客さま・社会への貢献に向けて取り組む意識を相互に共有しました。

具体的には、従業員が事業活動に対して抱えている疑問や意見、電気料金や浜岡原子力発電所などについてお客さま・地域の皆さまから寄せられている声、安全・健康などの会社施策といった幅広いテーマについて、現場の従業員と経営幹部が意見を交わしました。

従業員にとっては、経営幹部との直接対話により、仕事への意欲の高まりや新たな発見・気づきを得る貴重な機会となっています。

\*中部電力・中部電力パワーグリッド・中部電力ミライズ



林社長と現場従業員の意見交換会の様子

資本市場との対話充実

株主との建設的な対話の促進のため、社長、副社長、社外取締役など経営幹部をはじめとして、機会を捉えて株主との対話を実施しています。

今後も対話を通じて得た気づきを活かし、開示の充実等に努めていきます。

[対話実績(2022年度)]

- 個別面談：国内機関投資家98件、海外機関投資家53件、アナリスト等56件
- 決算・経営計画説明会：4回(国内・海外機関投資家)
- 見学会・事業説明会等：3回(国内・海外機関投資家)

[経営層へのフィードバック]

- 取締役会：年1回株主の声をフィードバック
- その他：社外取締役との対話内容等、実施毎に取締役会でフィードバック

[対話テーマ・関心事項]

項目	関心事項
経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資本効率(ROE,ROIC等) 重視の姿勢</li> <li>● PBR向上に向けた取り組み</li> </ul>
財務関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利益水準の早期回復に向けた対応策</li> <li>● 戦略的投資の進捗・収支影響</li> </ul>
ESG	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 脱炭素目標達成に向けた具体的情報の開示</li> <li>● 女性取締役・管理職比率、社外取締役比率向上の取り組み</li> <li>● コンプライアンス事象の事実関係、コンプライアンス対応策</li> </ul>

[対話を通じた改善事項]

- TCFD開示において、定量的・具体的な開示充実に注力
- スキルマトリクスに環境スキルを追加(「電力供給・環境に資する技術」)
- 資本市場からの社外取締役との対話要請に基づき、個別面談を実施

[株主との対話の実施状況等(詳細)]

[Link](#) 株主との対話



# 人権の尊重

## 中部電力グループ人権基本方針改定

ビジネスのグローバル化による企業の人権に関する影響力の拡大に伴い、国際社会における企業の人権尊重の取り組みに対する要請が一層高まる中、中部電力グループは、2023年7月に「中部電力グループ人権基本方針」を改定いたしました。

本方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスをはじめとする人権尊重の取り組みを一層推進してまいります。

### 中部電力グループ人権基本方針(抜粋)

- **国際的に認められた人権の尊重**
  - ・「国際人権章典」や「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」をはじめとする国際規範の支持、尊重
  - ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践
- **人権尊重責任と法令遵守への姿勢**
  - ・事業活動を行う国や地域の法令遵守
  - ・国や地域の法令によって国際的に認められた人権が適切に保護されていない場合、国際的な人権規範・原則を尊重
- **適用範囲**
  - ・中部電力および連結子会社へ適用
  - ・サプライヤーを含むビジネスパートナーへ働きかけ
- **具体的な人権課題へのコミットメント**

あらゆる形態の差別・ハラスメント・人身取引・強制労働・児童労働の禁止/  
結社の自由と団体交渉権の尊重/ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進/  
最低賃金の確保と生活賃金の支持/適切な労働時間管理と過剰な労働時間削減/  
健康かつ安全な職場・作業環境の確保/個人情報およびプライバシーの保護/  
地域社会の環境保護
- **人権デュー・ディリジェンスの実施**
- **救済と是正**
  - ・従業員、サプライヤーを含むビジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまが利用可能な通報窓口を社内外に設置
- **対話と協議**
  - ・関連するステークホルダーと対話や協議を実施
- **教育と研修の実施**
- **情報開示**

## 人権デュー・ディリジェンスの実施

中部電力グループ人権基本方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。サプライチェーンを含めた中部電力グループのビジネスモデルにおいて関連する人権リスクを把握・評価し、優先度が高い人権リスクを定め、従業員およびサプライチェーンをはじめとするステークホルダーの人権尊重に取り組んでいます。







## CSRに配慮した調達活動

中部電力グループは、調達活動にあたっては、「コンプライアンスの徹底」「安全確保」など、6項目からなる「中部電力グループ調達基本方針」に基づき、品質の確保や調達コストの削減だけでなく、CSR全般に配慮した調達活動を推進しています。

また、取引先の皆さまに対して、同方針の推進に向けた「パートナーの皆さまへのお願い」を定め、様々な機会を通じて周知・浸透を図っています。 [Link](#) ↑ パートナーの皆さまへのお願い

### 取引先と一体となったCSR調達の推進

中部電力グループは、取引先の皆さまに対し、積極的に情報を開示するとともに、コミュニケーションの充実を図っています。例年、年度初めに「調達概要説明会」を開催し、経営の取り組みやコンプライアンスの徹底などCSRの実践についてご説明するとともに、調達計画などの情報開示を行っています。(2022年度は330社が参加)

また、2020年11月には「パートナーシップ構築宣言」を公表し、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行の遵守に重点的に取り組むことを宣言しました。



[Link](#) ↑ パートナーシップ構築宣言

### 取引先へのCSR・ESG調査

中部電力グループは、持続可能なサプライチェーンの構築を目的に、取引先の皆さまとともにCSR・ESG調達の推進に取り組んでいます。

2022年度は、主要な取引先345社に対してCSR・ESG取り組み状況調査を実施し、サプライチェーン上に重大なリスクがないことを確認しました。調査結果については取引先と共有し、各種リスクの把握・低減を図っています。

今後も継続的に調査を実施し、取引先の皆さまと協力して、サプライチェーン全体でのCSR・ESGの強化に取り組んでいきます。

#### 調査項目：8分野 全80項目

- |                 |           |             |
|-----------------|-----------|-------------|
| ● ガバナンス         | ● 情報管理    | ● 品質・安全性    |
| ● コンプライアンス・腐敗防止 | ● 安全・衛生   | ● リスクマネジメント |
| ● 人権・労働         | ● 環境・地域共生 |             |

### 社内への教育・浸透

調達業務に従事する従業員に対しては、調達基本方針の浸透および法令、ルール、企業倫理の遵守に向けた各種研修を実施しています。また、腐敗防止やパートナーシップの向上に向け、当社従業員の行動姿勢に関する取引先へのアンケートやセルフチェックを実施しています。

#### 中部電力グループ 調達基本方針

##### 1 コンプライアンスの徹底

- (1) 法令、ルールおよび企業倫理を遵守し、業務を遂行します
- (2) 人権尊重(児童労働・強制労働の禁止、不当な差別の排除など含む)、個人・機密情報の厳正な管理、知的財産権の保護などにも十分配慮します

##### 2 安全確保

「安全はすべてに優先する」の考えに基づき、労働災害の防止と公衆保安・衛生の確保に努めます

##### 3 環境負荷の軽減

お取引先の皆さまとの協力関係のもと、グリーン調達をはじめ環境負荷の軽減をはかり循環型社会の形成、確立に貢献します

##### 4 オープン・ドア・ポリシー

国内の企業はもとより、広く海外の企業ともオープン・ドア・ポリシーに基づいて、優れた技術を有し良好なサービスを提供できる企業と取引をおこないます

##### 5 公平・公正な調達

資機材などの調達にあたっては、その価格、品質、性能、安全性、納期・工期の確実性およびアフターサービスに加え、お取引先の技術力、生産能力、経営状態、安全管理体制、企業の社会的責任(CSR)への取組姿勢などを総合的に勘案し、経済的合理性に基づいて公平、公正におこないます

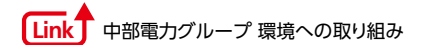
##### 6 パートナーシップ

- (1) お取引先の皆さまを、相互発展を目指す大切なパートナーと考えています
- (2) パートナーである皆さまとのコミュニケーションや公正かつ誠実な取引を通じて、より確かな信頼関係の醸成に努めるとともに、協同して社会の持続的発展に貢献していきたいと考えています





# 環境経営の実践に向けて

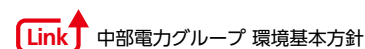


中部電力グループは、地球環境に配慮した良質なエネルギーを安全・安価で安定的にお届けすると同時に、「コミュニティサポートインフラ」の創造による「新しいコミュニティの形」を提供し、「一歩先を行く総合エネルギー企業グループ」として、持続的な成長を目指していきます。

この実現に向けて、環境経営を的確に実践するとともに、社員一人ひとりが自ら律して行動し、あらゆる事業分野における脱炭素社会・自然共生社会・循環型社会を目指した取り組みを通じて、持続可能な社会の発展に貢献します。

### 中部電力グループ環境基本方針 (抜粋)

<div style="text-align: center;">  <p><b>脱炭素社会の実現</b></p> <p>脱炭素社会の実現に貢献します</p> <p><small>※脱炭素社会の実現への貢献はP40参照</small></p> </div>	<div style="text-align: center;">  <p><b>自然との共生</b></p> <p>自然との共生に努めます</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●豊かな自然環境を守るために多様な生物の生態系や水資源の持続可能性に配慮し、事業活動を行います</li> </ul> </div>
<div style="text-align: center;">  <p><b>循環型社会の実現</b></p> <p>循環型社会の実現をめざします</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●資源の消費抑制を図るとともに、廃棄物の発生抑制や資源の再利用・リサイクルにより処分量の最小化に努めます</li> </ul> </div>	<div style="text-align: center;">  <p><b>環境意識の向上</b></p> <p>環境意識の向上に努めます</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●環境とエネルギーに関して、地域社会の皆さまとのコミュニケーションを深めます</li> <li>●環境に配慮した行動が自発的にできる人材を育成し、社会に貢献します</li> </ul> <p><small>※環境意識の向上に向けての取り組みはP70「地域社会とともに」参照</small></p> </div>



## 生物多様性

当社は、事業活動における生態系への配慮や技術研究開発などにより生物多様性の保全に取り組みます。

### 目標 生態系保全に向けた取り組みの継続

- 環境アセスメント**：事業実施にあたっては、関連法令に則り、事業が環境に及ぼす影響の調査・予測・評価を行い、地域の皆さまからのご意見をうかがいながら、生態系に係る適切な環境保全対策を実施しています。
- 希少植物種などの保護**：送電線や発電所の工事では、希少植物の消失回避のために植物の移植や工事範囲の縮小を行うとともに、猛禽類保護のために工事工程やヘリコプターの運行ルートの変更を行っており、工事完了後は、周辺区域の自然環境の復元に努めるなど、生態系に与える影響を最小化しています。
- 絶滅危惧種の保護技術開発**：社有地および電力設備周辺で生育が確認されたキョミトリカブトなどの絶滅危惧種において、生理・生態の解明や増殖技術を確立し、保護しています。
- 外来種駆除活動**：特定外来種のアレチウリのみを徐々に衰退させて駆除する薬剤散布プログラムを確立しました。また名古屋市所有の緑地における外来種のモウソウチク駆除活動へ毎年参加しています。



キョミトリカブト

## 水資源

当社は、水資源の持続可能な管理と効率的な利用を実施します。

### 目標 オフィスの水使用を極力低減

- オフィスでの節水と従業員の節水意識の向上**：節水型衛生機器の積極的採用による節水対策や従業員1人あたりの水使用量を算出し「見える化」することで、従業員の節水意識を啓発し、水使用量の低減に努めています。

### 目標 水資源利用による環境負荷を極力低減

- 水源涵養林などの森林保全活動**：「内ヶ谷の森」をはじめとした森林の保全活動を実施しています。
- ダム運用による水の適切な利用**：水力発電における濁水対策と河川維持流量の放流などにより、流水の清潔の保持、河道の維持など河川環境の保全に取り組んでいます。

## 循環型社会

当社は、資源の消費抑制、廃棄物の発生抑制、資源の再利用・リサイクルを推進し、処分量の最小化に努めます。

### 目標 産業廃棄物等のリサイクル率 95%以上

- 産業廃棄物等のリサイクル率 97.3%(2022年度実績)**：リサイクル率95%以上を目指して、産業廃棄物のリサイクルを推進しています。
- PCB廃棄物(有害廃棄物)の処理 1,601トン(2022年度実績)**：計画的に適正な処理を進めています。
- プラスチック資源循環法への対応**：当社の制服は化学繊維でできており、廃棄時には「廃プラスチック類」に分類されます。使用後の制服は当社が資本参加しているテラレムグループ(株)の関係会社でRPF燃料に生まれ変わっています。このRPF燃料は石炭の代替燃料として売却され、バイオマス発電所などで利用されています。
- クリアランス金属\*の再利用**：浜岡原子力発電所1・2号機の廃止措置に伴い、発生したクリアランス金属の再利用を進めています。現在、地元企業と協力し、側溝用の金属製蓋への加工を実施しています。



クリアランス金属の再利用

\*原子力発電所の廃止措置や運転に伴って発生する放射性廃棄物のうち、放射性物質の放射能濃度が低く、人の健康への影響がほとんどないもので、国の認可・確認を得て、普通の廃棄物として再利用又は処分できる金属を「クリアランス金属」といいます。



# 地域社会とともに

当社は、グループ全体での社会貢献活動に関する考え方をまとめた中部電力グループ社会貢献基本方針のもと、「**地域の安全・安心の確保**」、「**環境の保全**」、「**次世代教育**」、「**文化・スポーツ活動**」の4つを重点分野として、様々な活動に取り組んでいます。

社会貢献活動の実施にあたり、**事業活動とのシナジーを発揮**することで、**ステークホルダーへの提供価値を最大化していくことを目指しています。**

## 安全・安心の確保

### ●みまもりポール

電柱にカメラを設置し、地域やお客さま敷地内のみまもり（公共空間での犯罪抑止・監視、お客さまが管理する敷地や建物の監視など）を行うサービスを中電クラブスで提供しています。

#### 【事業活動とのつながり】

地域の防犯対策を安価で手軽に行いたいというニーズにお応えすることで、**地域の安全・安心な暮らしに貢献するとともに、事業化を実現**



## 次世代教育

### ●でんきの科学館

「楽しく電気とふれあう広場」をテーマに、科学や電気・エネルギー、環境などに関する情報発信の拠点として運営しています。

2022年度来館者数  
157,863人

#### 【事業活動とのつながり】

次世代層をメインとした**当社およびエネルギー事業への理解促進**



### ●知的財産に関する出前講義の実施

岐阜県立岐南工業高校（岐阜市）で、当社従業員による知的財産に関する出前講義を実施しました。知的財産権の概要に加え、当社が保有する特許についても紹介しました。



#### 【事業活動とのつながり】

次世代層に対し、**エネルギー事業における知的財産についての理解を促進**

## 環境の保全

### ●緑のカーテン

つる性植物の種をお客さまへお配りし「緑のカーテン」を育てていただくキャンペーンを1992年から実施しています。自然の力を利用した夏場の省エネ・節電への取り組みを通じて、地域の緑化と温暖化対策への啓発を促すとともに、電力消費削減につなげています。

#### 【事業活動とのつながり】

夏場の電力消費削減により**安定供給に貢献**



## 文化・スポーツ活動

### ●クラブ・サークル活動の取り組み

各クラブが地域でのスポーツ教室やイベントに参加し、イベント参加者の皆さまと交流することで、スポーツの魅力や楽しさを広め、競技の発展や普及に努めることで地域社会に貢献しています。

#### 取り組みの一例

- 長野中央警察署の一日署長（カーリング部）
- 名古屋市スポーツイベントでのボート教室（ボート部）
- 岐阜県関市で地域クラブチームとのラグビー教室（ラグビー部）



ボート教室の様子

## 産学連携

各種分野での産学連携を通じて、地域の皆さまとの信頼関係の維持・向上、地域社会の発展に貢献しています。

#### 取り組みの一例

- 産地直売店舗の活性化（名城大学）
- 寄附研究部門を2講座設置し、研究を推進するとともに人財育成、地域への情報発信を実施（名古屋大学）
- エネルギーに関する連携授業（愛知教育大学）
- 次世代の技術者となる学生の指導・育成（愛知工業大学）
- 災害時の早期対応など幅広い分野での共同研究（静岡大学、静岡県立大学、浜松医科大学）

- 地域課題解決に向けて行動できる次世代地域リーダーを目指す学生との協働（岐阜大学）
- ウェアラブル端末の活用による農業従事者の事故未然防止（三重大学）
- 未利用資源を活用したバイオマス発電の実用化に向けた実証研究（信州大学）
- 在宅患者の見守りや医療分野での生活データの活用に関するシステム構築に向けた共同研究（慶應義塾大学病院）



岐阜大学との協働：地元小学校と連携した学校周辺の不安全箇所解消に取り組む様子