



中部電力グループ行動規範

Core Values



Top Message	3
-------------------	---

はじめに

中部電力グループ行動規範(Core Values)の位置づけ	4
行動規範を用いた判断ステップ	5
管理職の心構え	6
行動規範の相談窓口	6
相談・申告を受け付けた場合の調査	7
行動規範に反する行為に対する措置	7
行動規範の承認・改定	7
行動規範の構成	8

1 公正・誠実な行動

1-1 公正かつ自由な競争	9
1-2 適正な許認可取得	10
1-3 腐敗行為の禁止	10
1-4 利益相反行為の禁止	11
1-5 適正な会計処理・税務対応	12
1-6 資産の適正な管理・活用	13
1-7 反社会的勢力の排除	14
1-8 マネーロンダリングの防止	15

2 お客さまのための行動

2-1 エネルギーの安定供給	16
2-2 価値あるサービスの提供	17
2-3 お客さま情報の適正な取扱い	17

3 ビジネスパートナーとの適切な関係

3-1 公平・公正な取引	18
3-2 不適切な接待・贈答の禁止	19

4 社会の信頼を得る行動

4-1 地域社会への貢献	20
4-2 地球環境の保全	21
4-3 適正な情報管理・公開	22
4-4 インサイダー取引の禁止	23

5 職場における行動

5-1 人権の尊重	24
5-2 安全・健康の確保	25
5-3 インクルーシブな組織の実現	26
5-4 ハラスメントの禁止	27
5-5 労働慣行（労働時間、労働環境）	28
5-6 サイバーセキュリティの確保	28



Top Message

中部電力グループを取り巻く環境は、競争の進展、事業領域の拡大、そしてステークホルダーのニーズの多様化等により、日々大きく変化しています。私たちはこの変化を成長の機会と捉え、多様性が尊重され、個々人が自分らしく輝ける社会の実現を見据えながら、2025年4月に企業理念を「人と社会のつながりを、幸せのエネルギーに」へと改定いたしました。

この企業理念をさらに浸透させ、中部電力グループが、ステークホルダーの期待に応えながら持続的な成長を遂げていくためには、役職員一人ひとりが高い倫理観と責任感を持ち、創意工夫をこらしながら、日々の業務に誠実に向き合う行動が不可欠です。こうした考えのもと、新たに「中部電力グループ行動規範（Core Values）」を策定しました。

中部電力グループは、くらしに欠かせないエネルギーインフラを担う事業者として、地域や社会を支え続ける使命を負っており、自分の利益だけでなく、他者や社会全体の利益を考えて行動することが求められています。この行動規範は、私たちがその使命を果たしながら創立以来大切にしてきた「誠意と努力」「創意と挑戦」「自律と協働」という行動姿勢を具体化したものであり、法令や社内規程の遵守にとどまらず、より一段高い良識ある判断を促すための規範です。

日々の業務の中では、「この行動は本当にステークホルダーのために正しいものなのか」といった葛藤に直面する場面が必ずあります。そのようなときこそ、ぜひこの行動規範に立ち返り、仲間や上司と対話を重ねながら、最善の道を探してほしいと思います。

私自身、この行動規範を率先して実践していきます。私たち一人ひとりが中部電力グループの一員としての誇りと責任を胸に、共にこの行動規範が示す価値観を日々の行動で実践することで、真に社会から信頼される企業文化を作り上げていきましょう。



2026年4月
代表取締役社長
社長執行役員CEO

林 欣吾

はじめに

中部電力グループ行動規範(Core Values)の位置づけ

「中部電力グループ行動規範 (Core Values)」(以下、「行動規範」といいます。)は、私たち一人ひとりが日々の業務において具体的にどのように行動すべきかを示したものです。

これは創立以来大切にしてきた「誠意と努力」「創意と挑戦」「自律と協働」という行動姿勢を具体化したものといえ、理念体系において企業理念の直下に位置づけられるものです。

中部電力グループは、くらしに欠かせないエネルギーインフラを担う事業者として、地域や社会を支え続ける使命を負っており、自分の利益だけではなく、他者や社会全体の利益を考えて行動することが求められています。

私たちは、この行動規範のもと、中部電力グループの役職員として相応しい行動を自ら考え、実践していくことで、行動規範の示す価値観を企業文化として根付かせ、「人と社会のつながりを、幸せのエネルギーに」という企業理念を実現していきます。



はじめに

行動規範を用いた判断ステップ

行動規範は、日々の業務において、中部電力グループの役職員として相応しい具体的な行動・判断基準を示していますが、これは個々の業務のやり方を定めたマニュアルではなく、大切にすべき価値観を定めた規範です。

私たちは、この行動規範が示す大切な価値観を理解したうえで、自ら考え、行動できるようになることが必要です。

ご自身や周りの行動が、法令や社内規程を遵守しているだけでなく、中部電力グループの役職員として相応しい行動であるか、この行動規範を踏まえて考えてみましょう。

その行動に疑問を感じたり、判断に迷ったときは、4つの問いかけをしてみてください。「社会の良識」や「コンプライアンス」の判断は、この行動規範を踏まえて考えることが有効です。

もっとも、実際の日々の業務においては、必ずしも一つの規範だけで行動すればよいとは限りません。時にはステークホルダーごとに異なる期待や要請が存在し、どのような行動をすべきか判断が難しい場面もあります。

そのような場合には、一人で悩むのではなく、上司や関係部署に速やかに報告・連絡・相談し、その状況に応じた最適な行動をしていきましょう。

行動チェックポイント

4つの問いかけ

- あなたの行動は、自分の良心に従っていますか？
- あなたの行動は、社会の良識にかなっていますか？
- あなたは、周囲のコンプライアンス違反に目をつぶっていませんか？
- あなたの行動は、周りの人に堂々と話せますか？

気をつけたいこと！

周囲のこんな言葉には要注意

皆さんは日々の業務の中で以下のことを言ったり聞いたりすることはありますか？

「これまで大丈夫だったから、今回も別にいいだろう…」

「これくらいは業界の慣行として許容されるだろう…」

「うちの部署（私）には関係がない話だけどさ…」

「今さら引き下がれないし…」

こんな言葉を自分自身に言い聞かせるうちに、いつの間にか社会の良識からかけ離れてしまっている可能性もあります。自分の良心をごまかさず、おかしいと思うことに対しては声をあげましょう。

はじめに

管理職の心構え

管理職の皆さんは、所属する職場において、組織として成果をあげるとともに、組織風土をつくる役割も担っています。

部下の皆さんにとって最も身近な模範は管理職の皆さんであり、管理職の皆さんが率先して行動規範を実践することで、職場全体に行動規範を実践する風土が作り上げられます。

このため、管理職の皆さんは、ご自身として行動規範の価値観を理解し、実践するとともに、職場において行動規範の価値観を浸透定着させるよう努めてください。

また、部下の皆さんが周りに問題となる行為があると気づいた際に気軽に報告・相談できるよう、普段から十分なコミュニケーションをとり、風通しのよい職場づくりに努めてください。そして、重要な事業運営や業務リスクに関する報告・相談を受けた際は、職場内に問題をとどめることなく、速やかに上層部や関係部署への報告・相談を行い、会社全体として監督と意思決定の仕組みが機能するように努めてください。

行動規範の相談窓口

行動規範に反する行為やその懸念がある行為に気が付いた場合、まずは上司や関係部署に相談してください。

上司や関係部署への相談が難しい場合には、以下の相談窓口を設けていますので、ご利用ください。

役職員の皆さんが利用できる「ヘルプライン」や「ハラスメント相談窓口」、中電グループ・共同ヘルプライン、グループ各社独自の相談窓口があります。

- [ヘルプラインはこちら](#)
- [ハラスメント相談窓口はこちら](#)
- [中電グループ・共同ヘルプラインはこちら](#)



はじめに

相談・申告を受け付けた場合の調査

会社は、すべての相談・申告に対して真摯に対応し、必要な措置を講じます。ヘルプラインやハラスメント相談窓口への相談・申告があった場合、調査はコンプライアンス推進規程、ヘルプライン規程および職場におけるハラスメント防止のための指針等に沿って実施され、全役職員は、調査への協力を求められた場合には、誠実に対応する義務があります。

相談・申告を行った方や調査に協力した方を保護する観点から、その事実および内容については厳格に秘密を守ります。また、相談・申告を行ったことや調査への協力を理由とした不利益な取扱いや報復行為を一切許しません。

調査プロセス

相談・申告を受け付けた場合、対応方針を決定して、事実関係を調査のうえ、必要な対応を行い、相談・申告を行った方へのフィードバックを行います。対応後の状況について、適宜、相談・申告を行った方や調査に協力した方等に不利益な取扱い等の有無を確認し、必要な措置を講じます。

行動規範に反する行為に対する措置

行動規範に反する行為がただちに懲戒処分の対象とはなりません。それが法令や社内規程に違反していると認められる場合には、懲戒処分の対象となる可能性があります。

行動規範に反する行為が確認された場合、会社は関係者に対して是正措置を講じるとともに、再発防止策を策定・実施します。

行動規範の承認・改定

この行動規範は、取締役会にて承認されるものとし、策定後も定期的な見直しと改定を行います。



行動規範の構成 [5つのグループ]

この行動規範は、
日々の業務において直面する場面(テーマ)を想定し、
以下の5つのグループに分類したうえで、
それぞれとるべき行動を定めています。



1 公正・誠実な行動

私たちは、公正・誠実な行動の重要性を理解し、
社会の良識と高い倫理観を持って日々の業務に取り組みます。

2 お客さまのための行動

私たちは、お客さまの声に耳を傾け、誠実さと思いやりを持ちながら、先端技術を最大限に活用してイノベーションを起こし、お客さまの期待を超えるサービスの提供を続けることで、企業価値のさらなる向上を目指します。

3 ビジネスパートナーとの適切な関係

私たちは、ビジネスパートナーの皆さまと協同し、
サプライチェーン全体の共存共栄を目指します。

4 社会の信頼を得る行動

私たちは、自分自身の行動が社会からの信頼を支えていることを自覚し、
社会の持続的発展に貢献していきます。

5 職場における行動

私たちは、すべての役職員が自己実現を追求し、互いに協力しながら、
最大限の成果を生み出す組織を目指します。

1 公正・誠実な行動



- 中部電力グループは、暮らしに欠かせないエネルギーインフラを担う事業者として、地域や社会を支え続ける使命を負っており、すべての企業活動において高い公正さ、誠実さが求められています。
- そのため、私たち一人ひとりが、コンプライアンスを「自分事」として捉え、社会から疑いを招くような行動を行わず、公正・誠実な行動をとることが必要です。
- 私たちは、中部電力グループの一員として、公正・誠実な企業活動の重要性を理解し、自分自身の行動が国内外の法令や社内規程に反しないことはもちろん、社会の良識と高い倫理観を持って日々の業務に取り組みます。

1-1 公正かつ自由な競争

私たちは、公正かつ自由な競争の重要性を認識し、独占禁止法等に違反する疑いを持たれる行為を行わないとともに、一般送配電事業の中立性を確保して行動します。

- 社内規程により認められる場合を除き、競合他社との接触は行いません。
- 競合他社と接触する際は、社内規程に則り、販売戦略、価格、契約条件、お客さま情報等の機密情報に関する不適切な情報交換を行いません。
- 行為規制に関する法令、ガイドライン等に基づき、情報の目的外利用や差別的取扱い、不当な影響力の行使の禁止等、一般送配電事業の中立性を確保することの重要性を正しく理解し、行動します。



1 公正・誠実な行動



1-2 適正な許認可取得

私たちは、許認可取得・届出・報告等の法令に定められた手続きを確実にかつ適正に行います。

- 事業活動に関係する法令に従い、必要な許認可取得・届出・報告等の手続きを確実にかつ適正に行います。
- 許認可取得・届出・報告等は、法令の趣旨を十分に理解し、一切の事実を歪めることなく、公正・誠実に行います。
- 書類やデータは、法令・社内規程に従い、事実に基づき正確に作成・保存し、偽造や改ざん、隠蔽を一切行いません。

1-3 腐敗行為の禁止

私たちは、政治・行政との関係において、あらゆる腐敗行為を行わず、透明性と誠実さに基づき行動します。

- 政治・行政との関係において、関係法令や国・自治体が定める規程類を遵守して行動し、透明性と誠実さに基づく企業活動を行います。
- 公務員に対する贈賄行為を一切行いません。
- 外国公務員との関係において、不正競争防止法、諸外国の関係法令および社内規程を遵守し、良識の範囲を超えた接待・贈答等の提供を行いません。

Q&A

Q 許認可取得にあたっては、どのような点に留意すべきでしょうか？



A 許認可取得や官庁への説明にあたっては、申請内容や説明内容と事実と齟齬がないことが不可欠です。そのためには、社内管理体制を整備し、データの正確性を保つための仕組みの導入や従業員教育を行うことが重要です。

1 公正・誠実な行動

1-4 利益相反行為の禁止

私たちは、個人的な利益と会社の利益が対立する状況を避けて、公正かつ誠実な行動を行います。

- 業務において自己または第三者の利益を優先することで、会社の利益を損なうような行為（利益相反行為）を行いません。
- 近親者が関与する企業との取引等、利益相反の可能性がある場合は、事前に上司へ報告し、承認を得ることで、透明性と公正性を確保します。

Q&A Q 利益相反行為について教えてください。



A 会社の業務に関して、自己または第三者の利益を優先することで、会社の公正な判断や利益を損なう可能性のある行為を指します。例えば、下記のような行為は利益相反の可能性あります。

- 事前承認等の手続きを経ず、中部電力グループのお客さまや取引先、競合他社の役員に就任したり、その事業に従事したりすること。
- 自分や家族・知人の利益のために会社の設備や情報を私的に利用すること。
- 家族が関与している企業を取引先として優遇すること。



1 公正・誠実な行動

1-5 適正な会計処理・税務対応

私たちは、法令・会計基準を遵守して
適正な会計処理・税務対応を行います。

- 企業会計原則、関連する会計基準、税法に則った適正な会計処理・税務対応を行います。
- 出張旅費や飲食代等を含むすべての取引について、事実に基づき適正に伝票発行・承認を行い、架空経費の請求や水増し請求、虚偽記載、改ざん等の不正を一切行いません。
- 取引箇所で発行された会計伝票は確実に会計帳簿へ記録するとともに、証憑類を適正に保管・管理します。
- 租税回避や意図的な過少申告は行わず、適正な税務申告・納税を行います。

Q&A Q 適正な会計処理・税務対応に向けて どのような点に留意すべきでしょうか？



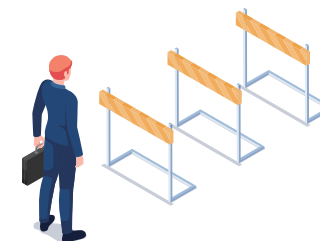
A 例えば、検収手続きにおいて、結果として納品や完了確認が年度を跨いでしまった場合、実際の納品日、確認日の含まれる事業年度での会計処理とし、予算や契約工期の兼ね合いから関係書類の記載日付を調整するようなことや契約仕様（単価・施工内容）を超える工事費を支払うために項目の付け替えや水増しするようなことは絶対に行わないでください。

また、交際費や会議費の会計処理において、相手先や単価を偽装する等、事実とは異なる処理は絶対に行わないでください。

Q 企業会計原則について教えてください。

A 企業会計実務において一般に公正妥当と認められるもので、すべての企業が会計処理するにあたって従わなければならない基準です。

7つの原則で構成されておりますが、「真実性の原則」では企業の取引、財政状態、経営成績を偽りなく報告することを求めています。



1 公正・誠実な 行動

1-6 資産の適正な管理・活用

私たちは、会社の資産を企業価値向上のために適正に管理・活用します。

- 会社の資産を企業価値向上のために適正に管理・活用し、持続可能な事業活動に貢献します。
- 物品、情報、システム、車両等の会社資産について、私的利用は一切行わず、業務に必要な範囲でのみ使用します。
- 業務に必要な資産は計画的に使用し、重複投資や遊休資産の発生を防ぐよう、コスト意識を持って行動します。
- 投資に際しては、効果的な投資になるよう、リスクとリターンを十分に調査のうえで行います。
- 契約書、ライセンス、商標、特許等は、期限や使用条件等を確認し、第三者の権利を侵害しないよう注意して取り扱います。

気をつけたいこと！

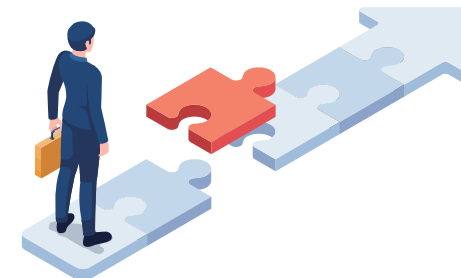


各種資産の現品照合

現品照合の不徹底は、紛失や盗難につながるリスクとなりますので、資産の備付状況について、年1回は現品照合を実施しましょう。

不用品の除却

再利用が難しい不要物品は廃棄、資産台帳から除去することにより、資産のスリム化を図りましょう。



1 公正・誠実な行動

1-7 反社会的勢力の排除

私たちは、暴力団等の反社会的勢力との関係を一切持たず、毅然とした態度で対応します。

- 暴力団等の反社会的勢力との関係を一切持ちません。
- 暴力行為等の不当要求行為には屈せず、毅然とした態度で対応します。
- 反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、速やかに上司や関係部署に報告、外部専門機関と連携・対応します。



Q&A Q 反社会的勢力への対応にあたって、会社としてどのような準備をしていますか？



A 事業場毎に不当要求防止責任者を選任し、対応体制を確立しています。また、平素から警察や暴力追放運動推進センター、企業防衛対策協議会等の外部専門機関と連携しています。

Q 取引先が反社会的勢力と関係している可能性があることが判明した場合、どうすればよいですか？

A 速やかに上司や関係部署に報告してください。「これまで問題になっていないから別にいいか」と安易に考えて放置すると、企業の信用を著しく損なうだけでなく、法的・社会的リスクを伴うことにもなります。健全な企業活動を守るため、反社会的勢力との関係を一切持たないことが重要です。

Q 反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、初期対応としてどのような行動をとるべきでしょうか？

A 要求に対し即答・約束したりすることは避けましょう。不当な要求に対しては、対応方針をあらかじめ検討し、組織として一丸となって対応することが大切です。

1 公正・誠実な行動

1-8 マネーロンダリングの防止

私たちは、中部電力グループのサービスがマネーロンダリングのために利用されないよう行動します。

- マネーロンダリングおよびテロ資金供与等の不正資金の流通を防止するため、事業を展開する国内外の法令を正しく理解し、健全な金融・取引環境の維持に努めます。
- 取引開始時には、顧客の本人確認を行い、取引の目的や資金の出所についても把握に努めます。



用語解説

■ マネーロンダリング

犯罪等によって得られた収益を、出所が違法であることを分からなくするために、複数の取引や口座を経由させて「洗浄」することで、正当な取引で得たお金のように見せかける犯罪行為。

Q&A

Q マネーロンダリングの疑いがあるのはどのようなケースですか？



A 例えば、契約者や支払者が頻繁に変わる、契約や支払名義が本人と異なる、通常では考えにくい高額な前払いがある、または取引の目的がはっきりしない場合等がマネーロンダリングの疑いに該当します。少しでも疑わしい点があれば、上司や関係部署に報告・相談してください。



2 お客さまのための行動



- 中部電力グループは、暮らしに欠かせないエネルギーインフラを担う事業者として、お客さまや地域・社会の発展を支え続ける使命を負うとともに、安全性の確保を大前提に、安定供給と経済性を確保しながら、脱炭素を実現することが求められています。
- これらを実現するためには、お客さまのニーズをしっかりと把握し、先端技術を積極的に導入し、仕事のやり方やサービスの在り方を変革しながら課題を解決していく必要があります。
- 私たちは、お客さまの声に耳を傾け、誠実さと思いやりを持ちながら、先端技術を最大限に活用してイノベーションを起こし、お客さまの期待を超えるサービスの提供を続けることで、企業価値のさらなる向上を目指します。



2-1 エネルギーの安定供給

私たちは、エネルギーインフラを支える一員として、安定供給を通じて、人々の暮らしや社会の発展に貢献します。

- エネルギーインフラを支える一員として、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「変わらぬ使命」を完遂し、人々の生活や地域社会の持続的な発展に貢献します。
- スリムな設備形成、生産性の高い運用に努めながら、安定供給を行います。
- 災害に強い設備形成や法令・社内規程に基づく適切な保守・保全等、日頃からあらゆる設備の安全性の更なる向上に努めます。
- 有事の際には、早期復旧と公衆保安の確保ができるよう、訓練等の機会を通じて個々の対応能力の維持・向上を図り続けます。

2 お客さまのための行動



2-2 価値あるサービスの提供

私たちは、お客さまの感動や満足につながるサービスの提供と業務革新・サービスの高度化により、新たな価値を提供します。

- お客さまの期待を上回る提案や気配りを常に意識し、感動や満足につながる価値あるサービスを提供するとともに、先端技術を積極的に導入し、デジタル技術を活用した業務革新とサービスの高度化を図ることで、お客さまに新たな価値を提供できるように取り組みます。
- 常にかいぜんの視点を持ち、技術やサービスの質を高め、より高い価値の提供を目指します。

2-3 お客さま情報の適正な取扱い

私たちは、お客さま情報の適正な取扱い・管理を徹底します。

- お客さま情報は、適法かつ適正な手段で取得し、社内規程に基づいて適正に管理し、社内外への漏えいを防止します。
- 中部電力グループ全体で、行為規制の内容、中立性確保の重要性を正しく理解し、託送供給等の業務において知り得た情報をはじめとするお客さま情報の目的外利用は一切行いません。

気をつけたいこと！



お客さまに寄り添う行動は、信頼の第一歩

お客さまの声に耳を傾け、気持ちに寄り添う行動は、信頼を育む第一歩であり、この信頼こそが、私たちの事業を広げる力になります。

一人ひとりのお客さまに誠実に向き合うことでサービスの質を高め、そうした小さな積み重ねが、未来の大きな成長につながります。

「お客さまのために」という想いを胸に行動し、お客さま・地域社会からの信頼にお応えし続けることで、共に発展していきましょう。

3 ビジネスパートナーとの適切な関係



- 中部電力グループは、すべての取引先の皆さまを大切なビジネスパートナーと考え、サプライチェーン全体の共存共栄を目指しています。
- そのため、私たち一人ひとりが、日頃からビジネスパートナーの皆さまとのコミュニケーションや公正かつ誠実な取引等を通じて、より確かな信頼関係の醸成に努める必要があります。
- 私たちは、ビジネスパートナーの皆さまと協同し、サプライチェーン全体の共存共栄を実現していきます。



3-1 公平・公正な取引

私たちは、すべてのビジネスパートナーと公平・公正な姿勢で取引を行うとともに、サプライチェーン全体の共存共栄を目指します。

- すべてのビジネスパートナーと公平・公正な姿勢で取引を行い、信頼と透明性に基づく持続可能な関係を築きます。
- ビジネスパートナーの選定に際しては、品質、価格、納期、技術力、持続可能性等の観点から差別や偏見のない公正な評価を行います。
- 取引に際しては、特定の企業を不当に優遇・排除することなく、健全な競争環境を守ります。
- 直接の取引先だけでなくその先の事業者も含めたサプライチェーン全体においても、公平・公正な取引が行われるよう配慮し、ビジネスパートナーに対して法令遵守、倫理的行動等、責任ある行動を求めます。

Q&A

Q 公平・公正な取引に向けて、どのような点に留意すべきでしょうか？



A コンプライアンスを遵守し、公平・公正な取引を行うためには、社内規程に基づき、取引を行う権限を与えられた部署が、定められた手続きに則った取引をすることが重要です。

社内規程を逸脱した場合には、法的・社会的リスクが高まることに加え、会社として多額の損失を被ることもあり得ます。

判断に迷う場合は上司や関係部署に相談のうえ、確実な対応をとるようにしましょう。

3 ビジネスパートナーとの適切な関係

3-2 不適切な接待・贈答の禁止

私たちは、業務に関連するすべての関係者との間で、儀礼の範囲を超える接待・贈答を行わず、健全で公正な関係の維持に努めます。

- 接待や贈答は、頻度・金額・目的が妥当といえる儀礼の範囲内である場合に限り、適切な承認を得たうえで実施します。
- 原則として、現金や換金性の高い金券類（商品券、ギフトカード等）の授受は行いません（ただし、記念品として配布される少額のもの除く）。
- 贈答品を受けた場合は、社内規程に従って報告・記録し、必要に応じて返却または代替措置を講じます。

Q&A

Q 「儀礼の範囲」はどのように判断すべきでしょうか？

A 業務の必要性、相手先の立場、お付き合いの程度、金額、頻度、タイミング等、様々な要素を総合的に勘案して判断してください。自分で判断が難しい場合は、必ず上司や関係部署に相談してください。



4 社会の信頼を得る行動



- 中部電力グループは、くらしに欠かせないエネルギーインフラを担う事業者として、社会からの高い信頼と支持を得る「良き企業市民」を目指しています。
- そのため、私たち一人ひとりが、地域社会や地球環境の保全への貢献に向けた行動を実践するとともに、日頃から適正な情報管理・公開等に取り組むことが必要です。
- 私たちは、自分自身の行動が社会からの信頼を支えていることを自覚し、社会の持続的発展に貢献していきます。

4-1 地域社会への貢献

私たちは、地域社会の一員としての責任を自覚し、持続可能で豊かな社会の実現に向けて積極的に行動します。

- 中部電力グループが事業を展開する自治体や地域の皆さまとの対話を大切にし、地域のニーズや課題を把握したうえで、事業活動を通じた解決策の検討・実施に努めます。
- 地域の自然、文化、人財等の資源を大切にし、地域と共に新たな価値を生み出す事業展開を目指します。
- 地域の安全確保やボランティア活動等にも積極的に協力し、地域の安心・安全の確保に向けて行動します。



4 社会の信頼を得る行動

実践したいこと！



4-2 地球環境の保全

私たちは、自ら律して行動し、あらゆる事業分野における環境に関する取り組みを通じて持続可能な社会の発展に貢献します。

- エネルギーインフラの革新を通じて、安全性の確保を大前提に、「脱炭素」と「安定性・効率性」の同時達成を目指します。
- 豊かな自然を守るため、生態系や水資源の持続可能性と「生物多様性」に配慮した事業活動を行い、ネイチャーポジティブの実現に向けた活動を推進します。
- 資源の消費抑制を図るとともに、廃棄物の抑制や資源の再利用・リサイクルにより「循環型社会」の実現に努めます。
- 「一人ひとりが環境について正しく知ること、自らの目で見て体験すること」を通じて、環境意識の向上や環境に配慮した行動が自発的にできる人財の育成に努めます。
- 気候変動や自然環境に関するリスクと機会を把握し、必要な情報開示と対応を推進します。

環境保全活動や人財育成を通じて地域に貢献

海岸や河川の清掃に参加することで、ゴミの海洋流出防止や地域の美化につながります。また、技能を習得し、地域の間伐作業に携わることで森林保護につながります。

ボランティアを含め様々な環境保全活動を展開することで、事業活動でお世話になっている地域に貢献していくことができます。

社外とも連携し、地域の自発的な活動につながるよう、環境保全に資する諸活動に積極的に参加しましょう。



4 社会的信頼を得る行動

4-3 適正な情報管理・公開

私たちは、業務で取り扱う情報を適正に管理するとともに、法令や社会的要請に基づき、必要な情報は正確かつ適時に開示します。

- 業務で取り扱う情報(個人情報を含む)は、重要性や漏えい時の影響の大きさに応じて分類し、法令および社内規程に基づいて必要な保管・アクセス制限、暗号化を行います。
- 目的外利用や漏えいを防止するため、パスワード管理や端末の施錠等、基本的なセキュリティ対策を徹底します。また、業務データの「機密性」・「完全性」・「可用性」の保護を徹底します。
- 個人情報の取扱いを定めた関係法令等を遵守して目的外利用は行わず、特定個人情報や要配慮個人情報については細心の注意を払って取り扱い、問題が生じた際には、速やかに上司や関係部署に連絡します。
- 情報セキュリティに関するインシデントや脆弱性、不審な活動を発見した場合、速やかに上司や関係部署に報告します。
- 会社の経営状況や事業活動、社会的責任に関する情報は、法令や社会的要請に基づき、正確かつ適時に開示します。



用語解説

■ 情報セキュリティ

情報の「機密性」・「完全性」・「可用性」を確保すること。

機密性 許可されていない者が情報系システムにアクセスできないように制限すること

完全性 情報が正確で、改ざんされていないこと

可用性 必要な時にすぐに使えること

■ 情報セキュリティインシデント

情報の漏えい、不正アクセス、ウイルス感染等、情報の安全が脅かされる出来事。ノートパソコンやUSBの紛失・盗難、メールの誤送信も情報セキュリティインシデントに該当します。



4 社会的信頼を得る行動



4-4 インサイダー取引の禁止

私たちは、インサイダー取引や、インサイダー情報の漏えい・不必要な伝達を行いません。

- 業務上知った未公表の重要事実（インサイダー情報）を利用した株式等の売買（インサイダー取引）を一切行いません。
- 家族や知人等の第三者にインサイダー情報を漏らしたり、インサイダー取引を勧めたりすることも一切行いません。また、インサイダー情報は、社内でも業務上必要最小限の範囲でのみ共有します。



用語解説

■ 重要事実

会社の株価に重大な影響を与えると想定される会社情報。

決定事実 株式の発行・分割、自己株式の取得、株式交換、合併、会社分割、業務提携・提携の解消等

発生事実 災害に起因する損害または業務遂行の過程で生じた損害、訴訟の提起または判決等

決算情報 業績予想、配当予想の修正等

その他 会社の運営、業務または財産に関する重要な事項であって投資者の投資判断に著しい影響を及ぼすもの

Q&A

Q 会社で得たインサイダー情報を家族に伝えたものの、自ら株式等の売買を行わなければ問題になりませんか？



A 実際にインサイダー取引を行わなくても、他人に対し、利益を得させるまたは損失を回避させる目的をもって、インサイダー情報を伝えたり、取引を推奨する行為をした場合は規制対象となります。

また、インサイダー情報を伝えられた家族がその情報が公表される前に株式の売買を行えばインサイダー取引をしたこととなります。

インサイダー情報に限らず、業務上知り得た情報を漏らしてはいけません。

5 職場における 行動



- 中部電力グループは、全役職員が安全で安心して活躍し、いきいきと働くことができる職場環境の実現に取り組んでいます。
- そのため、私たち一人ひとりが、それぞれの職場において人権の尊重や安全・健康の確保等を自律的に実践することが必要です。
- 私たちは、すべての役職員が自己実現を追求し、互いに協力しながら、最大限の成果を生み出す組織を目指します。

5-1 人権の尊重

私たちは、すべての人の尊厳と権利を守る責任ある行動を行います。

- すべての人の尊厳と権利を守ることを企業活動の出発点とし、国際的な人権基準に則った責任ある行動を実践します。
- 相手の立場や感じ方を尊重し、無意識の偏見や差別的な言動がないかを常に振り返りながら、敬意をもって接します。



Q&A

Q 人権尊重に向けて、どのような点に留意すべきでしょうか？



A 相手が嫌がることは言わない、困っている人がいれば声をかける、もし職場でおかしいと感じたことがあれば誰かに相談する、といったちょっとした気づかいや行動が人権尊重につながります。

5 職場における行動



5-2 安全・健康の確保

私たちは、「すべてのケガは防ぐことができる」「生涯にわたって健康であり続ける」との揺るがない信念を持ち、安全・健康に働ける職場環境を目指します。

- 安全と健康のための行動を称賛し、対話を実践します。
- 仲間の成功や失敗から得た教訓を自らの行動に活かします。
- あらゆるリスクを洗い出し、ただちに低減し、管理します。
- 人への対策（意識、教育訓練、ルール）とモノへの対策（設備、装備）を共に充実させます。
- 事業のパートナーと、安全と健康のために協働します。
- 勤務時間外も安全に行動し、健康の保持増進に努めます。

Q&A

Q すべてのケガは防ぐことができると言いますが、もらい事故のような、予期せぬケガもあるのではないですか？



A 安全や健康に関する活動では、信念（強い思い）を持ち、継続して取り組むことが重要です。一人ひとりがケガを防ぐことを積み重ね、各職場、会社全体に広げていきましょう。

Q なぜ、勤務時間外の行動についても規定されているのですか？

A 皆さんの安全と健康はかけがえのないものであり、信念に基づいた行動は時間や場所に左右されません。自分や大切な人の幸せを実現するため、勤務時間外でも、安全に行動し、健康の保持・増進に努めましょう。

Q 安全健康行動原則について教えてください。

A 安全健康行動原則は、人を大切にす企業文化と職場風土を醸成するための役員および従業員の具体的な行動規範として、安全健康推進会議で議論を重ね、2019年12月に制定されたものです。

共に働くすべての仲間の安全と健康の確保は経営の根幹であり、中部電力グループの持続的な成長の基礎となるものとの考えに基づいています。

5 職場における行動



5-3 インクルーシブな組織の実現

私たちは、「DE & I」を基盤として、
人財一人ひとりの個性や能力が発揮され続ける
「インクルーシブな組織」を実現します。

- 性別、職歴・経験、障がいの有無、国籍、言語、性自認、性的指向等の多様な個性を受入れ、互いを認め合うことで、より柔軟で変化に強い組織を実現します。
- お互いの考えや意見を安心して話すことができる、「心理的安全性」の高い活発なコミュニケーションを推進することにより、多様な人財がいきいきと活躍・挑戦できる、インクルーシブな職場環境をつくります。



用語解説

■ DE & I

Diversity（多様性）、Equity（公正・公平）、Inclusion（包括・包摂）を取り入れて、多様な人財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を指し、一般的には、それぞれの頭文字を順に並べて「DE & I」と呼ばれております。

中部電力グループでは、D・E・Iを以下のとおり考えており、「I:インクルージョン」こそが目指す姿そのものであると捉え、取り組みを進めています。

- D** 一人ひとりの多様な視点、価値観を大切にすることで、これまで以上に多彩な個性が共存する組織であること
- E** すべての従業員にその違いに応じた公平な制度や機会が提供され、あらゆる挑戦を後押しできる環境が整っていること
- I** 「幸せのエネルギー」を届けるために、すべての従業員が中部電力グループというフィールドで働きがいを持ち、その能力を最大限に発揮していると実感できる状態にすること

■ 心理的安全性

チームや組織内で自分の意見や感情を自由に表現でき、拒絶を恐れずに行動できる状態を指し、インクルーシブな組織の基盤です。

特に、以下の「4つの不安」がないことが重要です。

- 無知への不安** 「知らないと思われるのが怖い」
- 無能への不安** 「できないと思われるのが怖い」
- 邪魔になる不安** 「邪魔や迷惑と思われるのが怖い」
- 異質への不安** 「他と違うことで拒絶されるのが怖い」

5 職場における行動



5-4 ハラスメントの禁止

私たちは、いかなるハラスメントも許容せず、ハラスメント行為を受けた／見かけた場合には、上司や相談窓口へ報告・相談します。

- すべての役職員が安心して働ける職場環境とするため、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・パタニティハラスメント、SOGIハラスメント（性的指向・性自認に関する嫌がらせ）等、あらゆるハラスメント行為を一切行いません。万が一役職員がハラスメント行為を受けた／見かけた場合には、上司や相談窓口へ報告・相談します。
- カスタマーハラスメント（威圧的な言動、土下座の要求、不退去・居座り・監禁等の拘束的な言動、差別的・性的な言動等）を受けた／見かけた場合には、お客さま等への対応を中断して上司や相談窓口へ報告・相談します。特に悪質と判断したときは警察・弁護士等と連携する等、毅然とした態度で対応します。

Q&A Q ハラスメントとはどのような行為ですか？



A 職場で相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけるあらゆる嫌がらせやいじめ行為です。例えば、過大な要求や業務上明らかに不要な仕事・遂行不可能な仕事の付与あるいは仕事を与えない、ミスを執拗に責める、無視、私生活の過度な干渉はパワハラに該当し得ます。また、容姿や体に関する発言、性的な冗談、体への不必要な接触、しつこい誘い、性的な内容のメールや画像の送信、性別による差別的な発言はセクハラに該当し得ます。ご自身が困ったときや、困っている人を見かけたときは、上司や相談窓口へ相談してください。

Q SOGIハラスメント（性的指向・性自認に関する嫌がらせ）とはどのような行為ですか？

A 「ゲイだからこの仕事には向いていない」等の差別的発言や、本人の許可なく性的指向や性自認に係る情報を他人に話す等、個人の尊厳を傷つけ、職場や社会における平等を妨げる行為です。

Q カスタマーハラスメントを受けた場合、どのような対応をすればよいのでしょうか？

A お客さま等から不当な言動や過度な要求・暴言や脅迫等、明らかに行き過ぎた言動があった場合、そのような言動はカスタマーハラスメントに該当し得ます。繰り返す場合、「ご要望には対応できません」とお伝えしましょう。それでも改善しない場合や、自分一人では対応が難しいと感じた場合は、すぐに上司や相談窓口へ報告・相談してください。

5 職場における行動



5-5 労働慣行(労働時間、労働環境)

私たちは、ライフ・ワーク・バランスを尊重した職場環境を目指します。

- 時間外・長時間労働の回避・削減に努め、休暇の取得を促進することで、ライフ・ワーク・バランスを尊重します。
- 男女同一労働・同一報酬の原則を遵守します。
- 管下職員に残業させる場合は、残業時間を正しく把握し、適切な残業代の支払いが行われるようにします。
- 労働時間管理システム等を活用して日々の労働時間（残業時間を含む）を正確に記録し、自己の労働状況を正しく把握します。また、労働基準法第36条（36協定）によって定められた労働時間の上限を遵守します。
- 労働環境調査や社内アンケートに積極的に参加し、職場環境の改善に向けた意見を共有し、労働基準の遵守と働きやすい職場づくりに貢献します。
- AIを「私たちの仕事を助け、人間の判断を補完するパートナー」として、適正に活用します。

5-6 サイバーセキュリティの確保

私たちは、情報・電力制御システムの安定稼働および情報保護のため、サイバーセキュリティに関する役割・責務を全うします。

- 業務で取り扱う情報・電力制御システムは、適切なセキュリティ対策を実施し、安全な状態に保ちます。
- 業務で取り扱う情報・電力制御システムは、許可されたシステムのみを許可された権限において、適切に利用します。
- 業務で取り扱うお客さま情報を含めたすべての情報は、機密性や重要性に応じて分類し、分類に応じた管理・保護を行います。
- 情報漏えいや不正アクセス等、不審な活動を発見した場合、速やかに上司や関係部署に報告します。