



HUMAN RESOURCES STRATEGY

人財一人ひとりの成長・活躍のために

はじめに

お客さま・社会とともに歩んできた中部電力グループ70年の歴史の中でも、社会・暮らしそしてエネルギー業界を取り巻く環境は「激変」ともいえる大きな転換期に直面しています。

この変化の中で、私たちは、エネルギーのお届けという変わらぬ使命の完遂と、事業環境の変化に対応した新たな価値の創出の同時達成を目指すこと、また、その実現に向けた、「人財一人ひとりの成長・活躍が企業価値そのもの」との基本的な考え方を経営ビジョン2.0に掲げました。

本人財戦略においては、多種多様な力を持つ人財を確保・育成し、そして人財一人ひとりがその能力を思う存分発揮するための取り組みを2本の柱として具体化し、社員に約束しています。

1本目の柱は、「多様な人財が活躍できる環境づくり」です。

「安全」や「健康」への取り組みは、企業経営の最優先事項であるにとどまらず、「DE&I」や「働き方」も含め、さらなる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の考えのもと、各種活動に取り組んでいます。

2本目の柱は、「自己変革に挑戦する社員への機会と支援の提供」です。

多様な社員が自らのキャリアを考え、自律的にチャレンジし、先輩の軌跡を超えた成長・活躍を実現できる環境を整えるため、

「Chance(チャンスを生み出す)」

「Challenge(果敢に挑戦する)」

「Change(変革を実現する)」

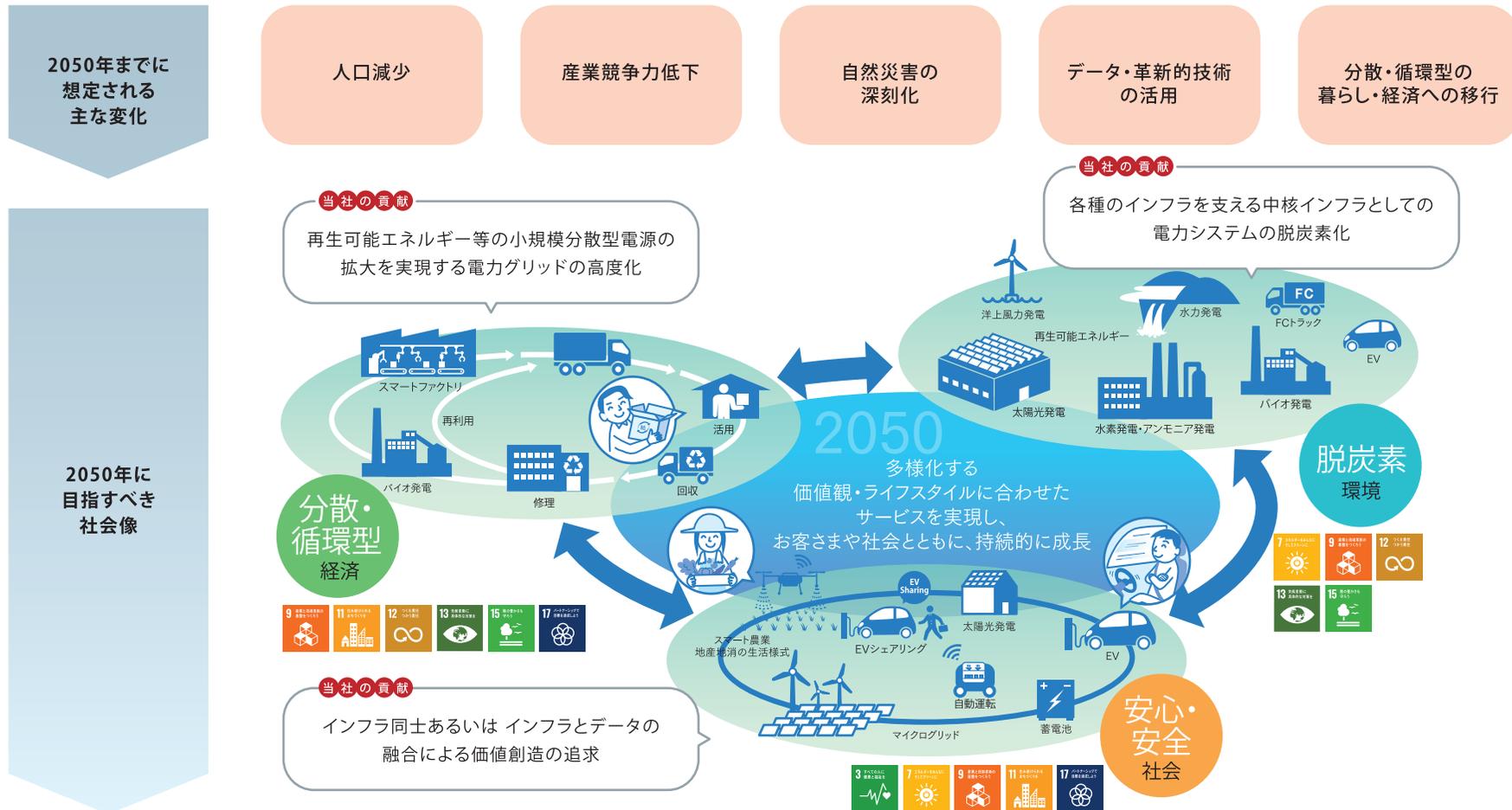
の3つのキーワードを軸に、「自己変革に挑戦する社員に機会と支援を提供」することを、社員に対する当社のコミットメントとして具体的な施策に取り組んでいます。

上記の人財戦略を推進することにより、人財一人ひとりが、そのライフイベントやキャリアステージに応じて能力を思う存分発揮することで、私たち中部電力グループは地域・社会の持続的な発展に貢献していきます。



1 激変する環境をふまえた 社会の変革と当社グループの貢献

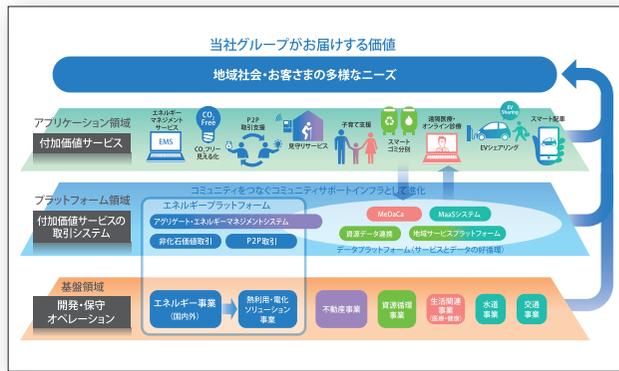
- 社会・暮らし・エネルギー業界を取り巻く環境が変化の中で、2050年に目指すべき社会像は「脱炭素」化された「安心・安全」な「分散・循環型」社会である、と考えています。
- 社会構造・生活様式が大きく変化の中で、当社は多様化する価値観・ライフスタイルに合わせたサービスをお届けすることを通じて、お客さま・社会に貢献していきます。



2

これまで・これからの当社の事業

- 激変する環境の中でお客さま・社会に貢献するため、「変わらぬ使命の完遂」と「新たな価値の創出」を同時達成することを目指します。
- 当社が創業以来担ってきた、エネルギーのお届けという「変わらぬ使命の完遂」は今後も事業の基盤であるため、より一層改善・高度化に取り組み、エネルギー・資源の最適循環と安心・安全な生活の実現に努めてまいります。
- さらに今後は、まちづくりや資源循環事業、グローバル事業といった新たな領域・地域への拡大および、アプリケーションなどサービスの充実を通じて、より多くのお客さまに「新たな価値」を創出し、お届けしていきたいと考えています。



新たな価値の創出

事業環境の変化に対応した新しいサービスをご提供する



変わらぬ使命の完遂

良質なエネルギーを安全・安価で安定的にお届けする



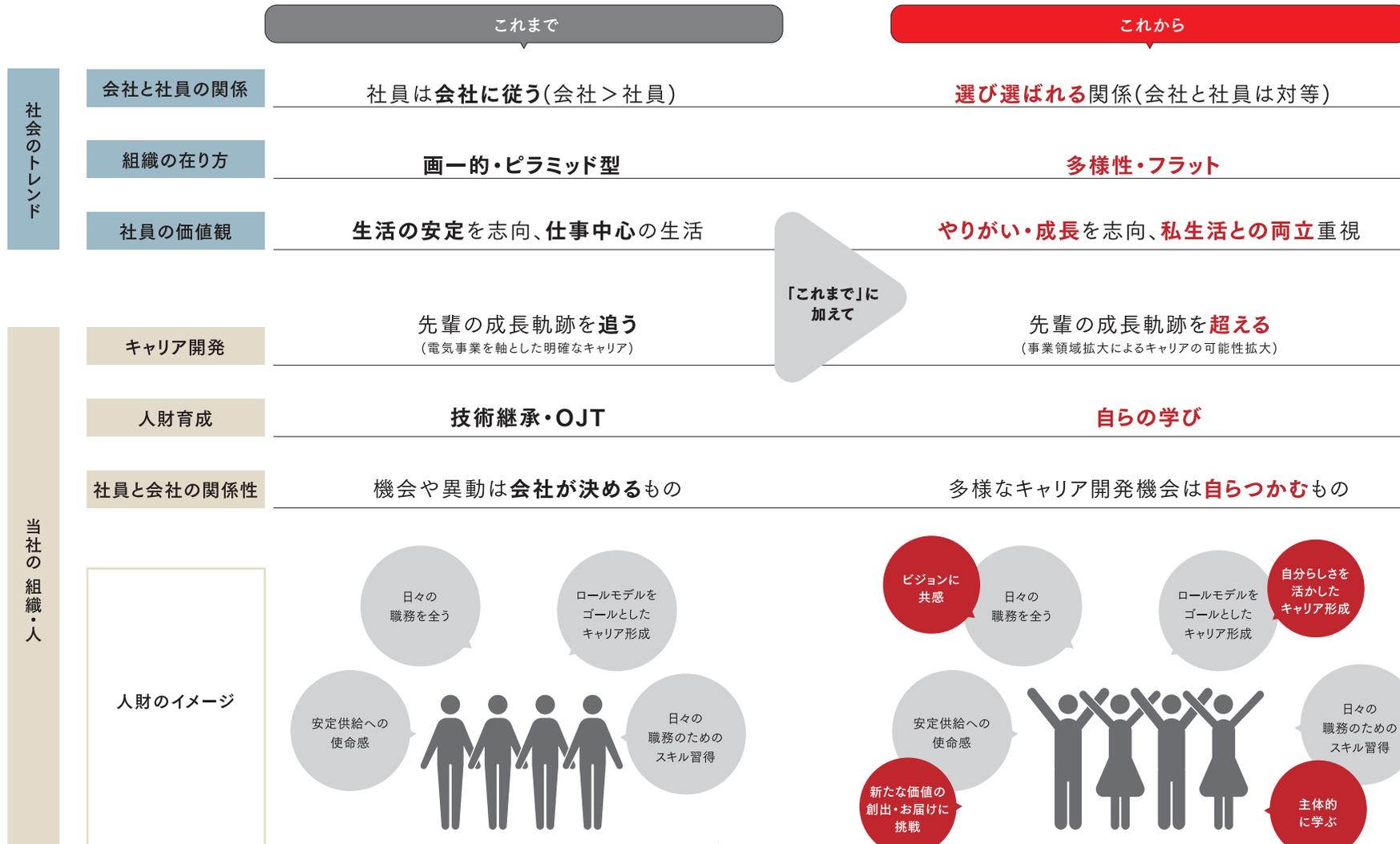
1951

2030



3 人財戦略の前提となる組織・人財の変化

- 今回の人財戦略では、事業の変化を実現するために必要な組織・人の変化を実現するだけでなく、人財を取り巻く社会のトレンドにも対応することで、社員や社会の皆さまに選ばれる会社になることを目指しています。



4 人財戦略で実現したい「中部電力」の姿

- 多様な人財がより広いフィールドで活躍することで、地域・社会の持続的な発展に貢献することを目指します。
- その実現に向けては、多様な人財がそ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環境と、会社と多様な人財が互いに高めあう状態を作り出すための仕組み・風土や環境づくりが必要であると考え、今回の人財戦略を策定しました。



5 人財戦略の全体像

- 実現したい「中部電力」の姿のため、多様な人財が長く活躍できるフィールドとして選ばれる会社になるための環境づくりに尽力していきます。また、3つの“C”を軸に、自己変革に挑戦する社員に機会と支援を提供していきます。

\\ 人財戦略の柱 //

多様な人財が
活躍できる
環境づくり

自己変革に
挑戦する社員への
機会と支援の提供

\\ 会社からの約束 //

人財戦略の柱	会社からの約束	主な施策
安全文化	すべてのケガは防ぐことができるとの揺るがない信念のもと 安全な職場環境を整備します	経営レベルでの PDCAサイクルの確立
健康経営	生涯にわたって健康であり続けるとの信念のもと 健康でいきいきと働くことのできる環境を整備します	ウェアラブル端末による 健康維持・増進
DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)	多様な人財が、健康で安全に、安心して活躍できる環境を 整え、互いに認め合い信頼しあえる文化を醸成します	産後パパ育休制度 の導入
働き方	ライフサイクル・イベントに応じて思う存分 力を発揮できる環境を整備します	柔軟な働き方の 制度導入
Chance チャンスを創出する Challenge 果敢に挑戦する Change 変革を実現する	経営環境・戦略の変化に対応した 成長・活躍機会を社員に提供します	社内公募制異動の拡大 オンライン学習講座導入
	社員がチャレンジできる 環境を整備します	全社員対象の ビジョン浸透施策の展開
	多様な人財の活躍で既存業務の変革と 事業領域拡大を実現します	キャリア採用の拡大 JOB型人事制度導入

中部電力の3つの“C”に
沿った施策で
多様な人財の成長・活躍を実現

中部電力グループの
「人財戦略」

HUMAN RESOURCES
STRATEGY

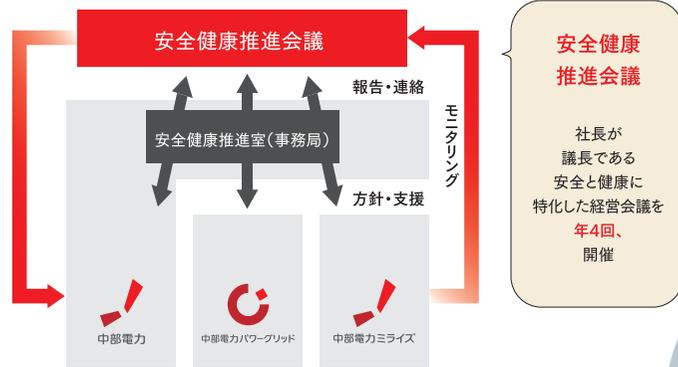
FILE.1
01

人財を支える環境づくり
安全健康推進体制の確立

安全文化の醸成と健康経営の推進のための体制を確立しています。

会議

経営会議の設置(2019年)



教育

経営幹部向け研修の実施(2019年～)



経営幹部が
約12時間の
プログラムを
受講

安全文化の醸成
健康経営の推進

方針の明文化

安全健康基本方針・安全健康行動原則の制定(2019年)

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。

安全健康行動原則

すべての役員および従業員は、「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、いかなる場合も次のとおり行動する。

1. 安全と健康のための行動を称賛し、対話を実践する。
2. 仲間の成功や失敗から得た教訓を自らの行動に活かす。
3. あらゆるリスクを洗い出し、ただちに低減し、管理する。
4. 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)を共に充実させる。
5. 事業のパートナーと、安全と健康のために協働する。
6. 勤務時間外も安全に行動し、健康の保持増進に努める。

会社は安全と健康への施策および投資を継続する。

専任組織

安全健康推進室の設立(2020年)



中部電力グループの
「人財戦略」

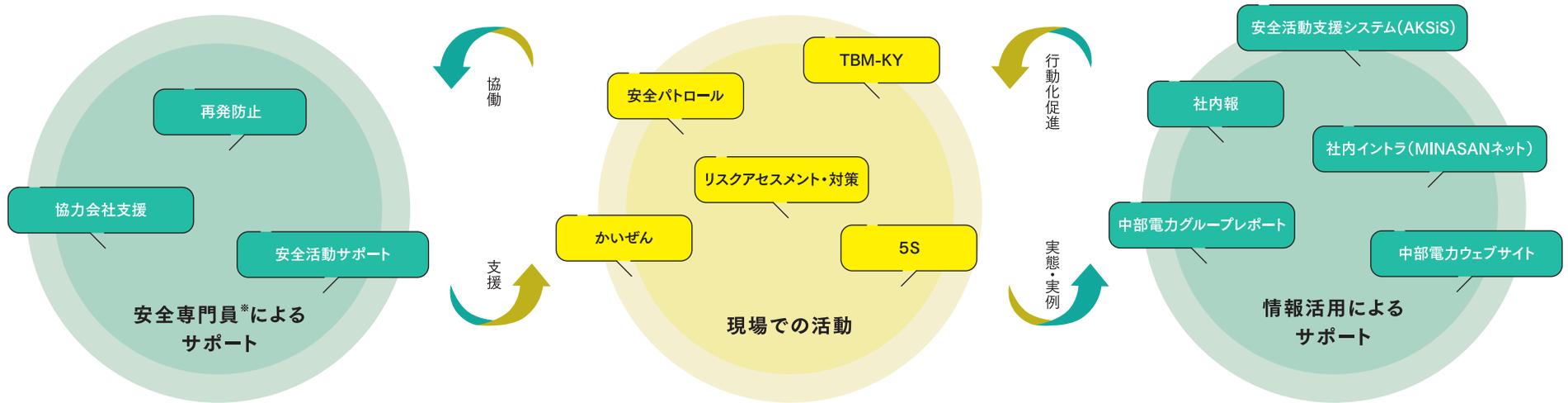
HUMAN RESOURCES
STRATEGY

FILE.1
02

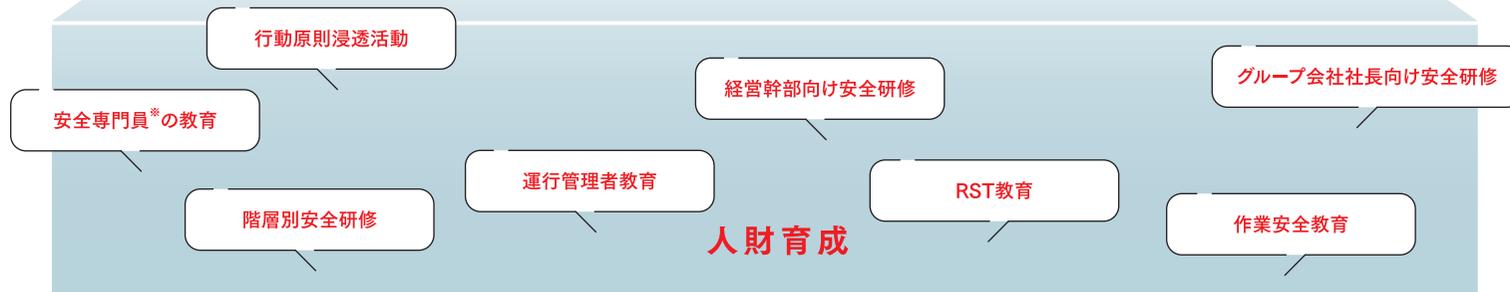
人財を支える環境づくり

安全に対する取り組み

「すべてのけがは防ぐことができる。」との揺るがない信念のもと、すべての役員および従業員は「安全文化の醸成」と「安全管理体制の構築」に取り組んでいます。



ヒヤリハット活動、安全対話等



CHECK!! 2023年度目標: 死亡災害ゼロを目指します

※専門的なスキルを持った安全スタッフ(社員)が社内社外(協会社)の現場での活動を支援しています

中部電力グループの
「人財戦略」

HUMAN RESOURCES
STRATEGY

FILE 1
03

人財を支える環境づくり

健康に対する取り組み

健康
「ハルス」


共通の取り組み

健康
「からだ」


- 専任チーム「C-POWERS」による心のレジリエンス・自己肯定感・主体性といったマインドを醸成する「ポジティブメンタルヘルス」施策
- 産業保健スタッフによる全従業員に対する保健指導
- 睡眠支援、勤務間インターバルの拡大
- ウェアラブル端末の配布と端末を活用した健康づくりイベントの開催による行動変容、運動習慣定着支援
- 会社負担で全員が人間ドックを受診し疾病を早期発見・予防

- 「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。

プレゼンティーズムの改善

(仕事のパフォーマンス)



2024年度に
97.5%以上を
目指します
(評価指標：*WLQ-J)

アブセンティーズムの改善

(傷病休務等による労働損失)



2024年度に
8.4%未満を
目指します
(傷病による休務日数をもとに
算出する労働損失率)

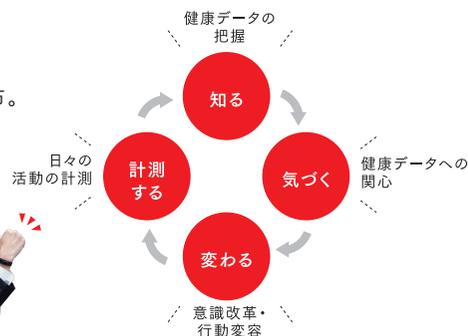
※経済産業省推奨の全25問の従業員アンケートにて測定する心身ともに「万全な状態で働けている割合」を示す指標。100%が上限、94%以下で生産性低下リスクが高まり要注意。

「ウェルビーイング」の実現への貢献



楽しく健康づくり!

ウェアラブル端末を希望者全員へ配布。
健康データを見る化し、
健康維持・増進を促す
取り組みを推進しています。



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



筑波大柳沢教授による経営層への睡眠の重要性に関する講演

中部電力グループの
「人財戦略」

HUMAN RESOURCES
STRATEGY

FILE 1
04

人財を支える環境づくり
DE&Iに関する取り組み

POINT 女性の活躍推進に向けた取組み

キャリア形成に重点を置き、年代・階層別、育児期などのさまざまな機会で開催しています。こうした研修に加えて、全ての人財が能力を最大限発揮できる「働きがい」のある職場づくりに取り組んでいます。

活躍しやすさ

女性のキャリア形成

女性の能力発揮にむけた積極的取組

=ポジティブ・アクション

両立しやすさ

家庭と仕事の両立支援

ライフ・ワーク・バランスの環境整備

=主には男性の働き方改革

育児休職制度の拡充

一人ひとりに合った働き方を実現するため、育児・介護休業法の改正に合わせて、育児休職制度の柔軟度を高めて、活用を促進しています。

育児休職

- 子供が2歳まで分割して2回取得可能(法定は1歳まで)
- 配偶者との間で引き続く形での休職を取得可能とすることで、柔軟な協力体制を支援

両立育休
(産後パパ育休)

- 出生後6カ月以内に12週間まで分割して2回、条件を満たせば有給での取得も可能(法定は出生後8週間以内に4週間まで)
- 本人の希望に基づき、休職中も一定の条件下で就業可能とし、仕事と家庭の両立を支援



2025年度に女性役付職数を2014年度の3倍以上を目指します(2022年度は2.4倍)
2025年度に男性育児休業取得率*100%を目指します

事業活動のベースとなるのは、性別・年齢・障がいの有無、性自認などにかかわらず、すべての働く仲間たちがそれぞれの個性や能力を最大限発揮し、いきいきと協働し、新しい価値やサービスの創造につなげていくことです。当社グループは、多様な人財が、健康で安全に、そして安心して活躍できる環境を整え、お互いに認め合い、信頼しあえる文化を醸成し、ESG経営の柱であるダイバーシティを一層推進していきます。

POINT チャレンジド(障がい者)の雇用促進

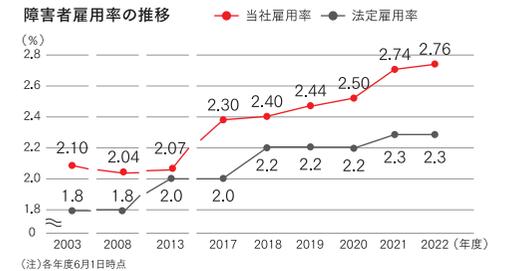
特例子会社である中電ウイング(株)(2001年設立)を含め、約350人(2022年6月現在)のチャレンジドが様々な分野で活躍しています。同社では、設立当初からの印刷サービスやノベルティ商品の販売、園芸事業などに加え、精神障がい者や知的障がい者の職域拡大を図るため、事務補助業務や清掃業務、研修補助業務などの事業も実施しています。また、2020年度から本店ビル内「ウイングカフェ」の運営を開始、2022年度からはいちご事業を開始するなど、新たな領域での事業を展開しています。



「ウイングカフェ」運営



いちご事業



障がい者雇用率は法定雇用率を遵守

POINT キャリア採用者の積極活用

事業戦略の実行を一層加速していく中で、高度かつ専門的な知識や技能を持つ多様な人財に、事業領域拡大やビジネスモデル変革の一翼を担っていただく必要があります。こうした多様な人財をキャリア採用者として積極的に受け入れるとともに、その実力を早期かつ思う存分に発揮していただくため、オンボーディング教育を始めとした会社側の受入体制についても整備を進めています。



2025年度に採用者数に占めるキャリア採用者の割合を2割程度に拡大します(2022年度は16%程度)

FILE 1
05

人財を支える環境づくり

働き方に関する取り組み

中部電力グループ経営ビジョンの実現に向けて

新たな働き方の浸透を通じて
一人ひとりが元気でしなやかに
働くことができる環境を構築

ライフ・ワーク・バランスの実現により
「多様な人財の活躍」と
「仕事の効率化・高品質化」を両立



3つの変革と主な実施事項

point 01

01. 制度・インフラの変革

- コアタイムなしのフレックス勤務制度
- 労働時間を柔軟化する断続勤務制度
- テレワークの適用拡大
- ウェアラブル端末の配布、健康づくりイベントの拡大
- リモート環境に対応したオフィス整備
- IT環境の整備

point 02

02. 意識の変革

- 1on1ミーティングの実施、定着
- マイフレックス制度*の積極的な活用
- リモート環境におけるコミュニケーションの促進
- 心のレジリエンス・自己肯定感等を醸成する「ポジティブメンタルヘルス」の推進

※1日のフレックス精算時間をマイナスとする働き方。これにより捻出した時間を趣味等に活用。

point 03

03. 仕事の変革

- ICTの活用を通じた現場業務のリモート化
- 電子決裁導入と脱押印
- ペーパーレスの推進
- 効率的な会議の推進
- 情報やデータをいつでも誰でも活用できるように（情報の民主化）



2025年度に柔軟な働き方の活用率（フレックスタイム勤務適用者のテレワーク、マイフレックス制度の活用率＝制度活用1回／人以上）100%を目指します

中部電力グループの
「人財戦略」

HUMAN RESOURCES
STRATEGY

FILE.2
01

人財の成長・活躍のために

人財の成長・活躍をサポートする取り組み

実現していくこと

主な施策

自己変革に挑戦する社員に
機会と支援を提供

||

人財の
将来価値
向上



| チャンスを創出する |

多様な**キャリア形成の機会**の提供
(既存事業高度化や事業領域拡大への対応)



| 果敢に挑戦する |

多様化する**経験・学びのニーズ**への対応

経営ビジョンの実現に**挑戦する決意の共有**
(共感の醸成と理解の推進)



| 変革を実現する |

既存業務の変革と事業領域拡大に必要な
人財を獲得できる仕組みの整備

既存業務の変革と事業領域拡大に対応できる
リソース配分の仕組みの整備

▷

受動から能動へ：**キャリア開発支援体制の整備、公募制度**
部門内から部門外へ：**部門横断異動活性化**
専業から兼業へ：**社内兼業／社外副業**

▷

多様な学びの場：**オンライン学習サービスの導入**

▷

現状把握：**エンゲージメントサーベイ**を通じた
従業員意識・浸透度の継続確認
方向設定：**事業・部門の「求める人財像」の整理・**
自律的なキャリア形成
理解・浸透：**部門長・事業場長へのワークショップ**
等によるマインドセット変革

▷

[人財獲得の仕組み整備]
方針策定：**採用ポリシー確立**
職種拡大：**キャリア採用対象職種拡大**
採用チャネル拡大・強化：**カムバック制度新設**
条件改善：**キャリア採用におけるJOB型人事制度の導入**

[変革基盤整備]
システム：**タレントマネジメントシステム導入**

▷ **事業計画に連動した要員配分の仕組みの検討**



FILE.2

02

人財の成長・活躍のために

自律的なキャリア形成の実現

目 標

既存事業の高度化と事業領域拡大に伴い人財の活躍領域が拡大する中、
社員一人ひとりが自らのキャリアを考え、
成長・活躍機会を獲得することが可能な状態

ビジョン2.0で掲げた「成長」=先輩の成長軌跡を超えること

// 社員の成長を新施策で支えます。 //

施策例

2022年度～

目指すキャリアの方向性確認

事業・部門の求める人財像の明示

ビジョン実現に向けて求められる
人財像を作成・公表し、キャリア機会を明示

キャリア開発支援体制の整備

キャリア研修とキャリア面談(セルフキャリアドック)
の実施により、自律的なキャリア形成を後押し

2022年度～

学びの機会の提供

オンライン学習サービスの導入

自身のキャリア形成に必要な学びを選んで受講できる
オンライン学習サービスを導入

会社が補助をする通信教育メニューの拡充

**2025年にオンライン学習サービス活用率
(活用率=受講数2件/人以上)100%を目指します**



2023年度～

多様なキャリア機会の創出

1. 公募制の募集機会の増加

プロジェクト型公募に加え、マイキャリア公募(通常異動型公募)を導入

2. 部門横断異動の拡大

本人の希望、職務特性、自己啓発状況などを踏まえた適財適所の人財配置

3. 兼業・副業の導入

社内兼業の導入や社外副業の導入

2025年度に300ポスト程度で公募の活用を目指します(2023年度は42ポスト)



「自分がやりたい」道を描いて進むことで、より働きがいを感じることができる!

自分に合ったキャリアを考え実現を目指すための「チャンス」を創ります

中部電力グループの
「人財戦略」

HUMAN RESOURCES
STRATEGY

Challenge

FILE.2
03

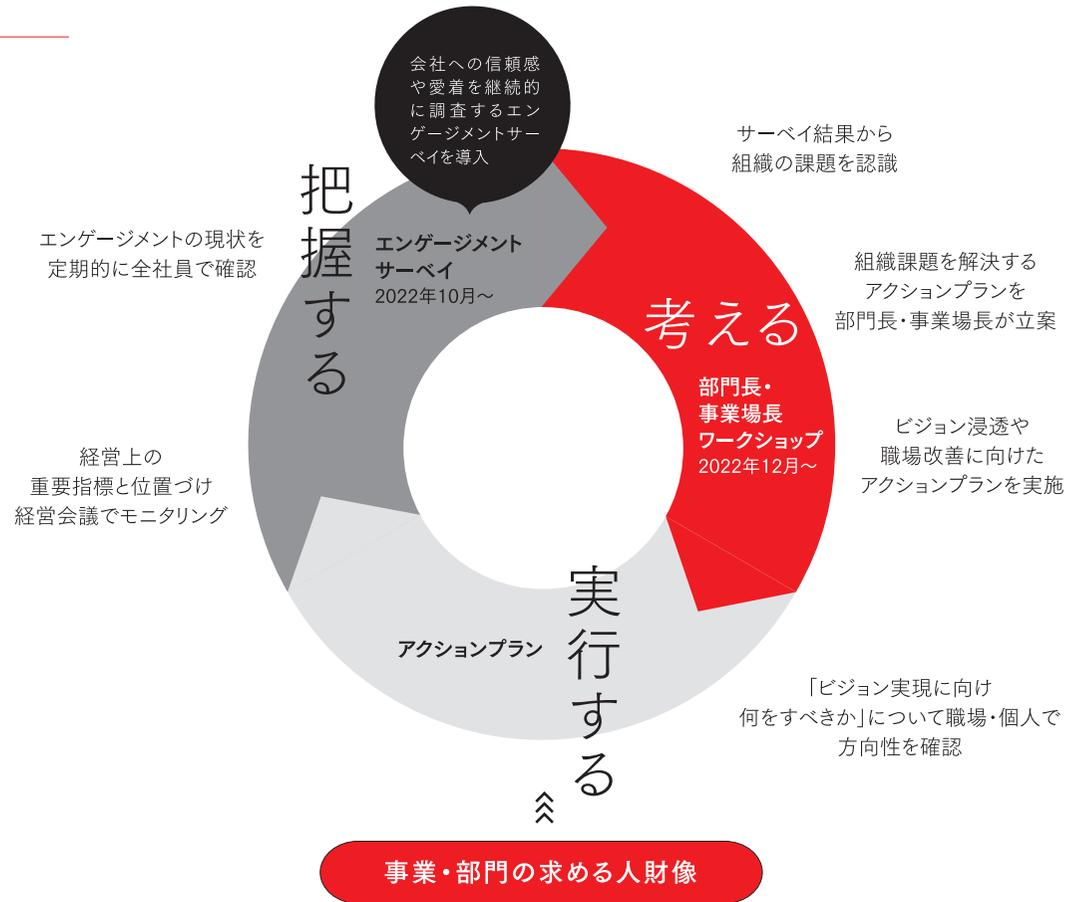
人財の成長・活躍のために

経営ビジョンへの 共感を醸成するための取り組み

目 標

社員一人ひとりが
ビジョンに共感し、
その実現に向け、会社・職場の
後押しを受けて成長・活躍機会に
自律的にチャレンジできる状態

経営ビジョン浸透・職場課題解決と エンゲージメント向上を目指すサイクル



(株)リンクアンドモチベーション社が提供するエンゲージメントサーベイを導入。2025年度に総合スコアレーティング「A」（11段階の上から3番目）を目指します。（2022年度実施のスコアは「BB」（11段階の上から5番目））

目標が明確になることで、実現に向けて自分で考えて行動することができる！



FILE.2
04

人財の成長・活躍のために

多様な人財の受け入れと その活躍を可能にする取り組み



2025年度に採用者数に
占めるキャリア採用者の
割合を2割程度に拡大していきます
(2022年度は16%程度)

目 標

先輩の軌跡を超えた
成長を実現し、
多様なバックグラウンド・
能力・強みを持った人財が
活躍している状態

採用

キャリア採用制度の見直し
採用チャネルの多様化
(自己都合退職者のカムバック
制度の導入等)

働きぶりを
公正に処遇する制度

タレントマネジメント システム (中部電力3社共通)

一人ひとりの希望や志向、
スキルなどを最大限に反映して
キャリア形成を実現するための
基盤として導入。

処遇

キャリア採用者向け
JOB型人事制度の導入

配置

事業計画と人財計画の連動
経営戦略に基づく
人財配分の仕組み
(タレントマネジメント
システムを活用)

経営戦略に合った
人財確保

経営戦略実現のための
適所適財配置

自分の強みや希望を総合的に捉える仕組みで、力を最大限に発揮できる!

各施策を実行するうえでのKPI一覧

	区分	指標	目標	実績
活躍できる環境づくり 多様な人財が	安全	死亡災害発生件数 ^{※1}	0件	1件
	健康	プレゼンティーズム (WLQ-J)	97.5%以上 (2024年度)	94.8%
		アブセンティーズム (傷病等の休務日数をもとに算出する労働損失率)	8.4%未満 (2024年度)	10.3%
	DE&I	女性役付職数	2014年の3倍 (2025年度)	2.4倍
		男性育児休業取得率 ^{※2}	100% (2025年度)	92.6%
		障がい者雇用率	法定雇用率(2.3%)の遵守	2.76% (2022年6月時点)
	働き方	柔軟な働き方の浸透 (テレワーク、マイフレックス制 ^{※3} の活用率=制度活用1回/人以上)	100% (2025年度)(フレックスタイム勤務適用者)	95.4%
社員への機会と支援の提供 自己変革に挑戦する	Chance チャンスを創出する	社内異動における公募活用	300ポスト (2025年度)(概ね異動規模の1割程度)	42ポスト
		オンライン学習サービス活用率 (活用率=受講数2件/人以上)	100% (2025年度)	—
	Challenge 果敢に挑戦する	エンゲージメントサーベイ 総合スコアレーティング ^{※4}	「A」11段階の上から3番目 (2025年度)	「BB」11段階の上から5番目
	Change 変革を実現する	採用者数に占めるキャリア採用者の割合	20% (2025年度)	16%

※1 執行役員、直接雇用の従業員および派遣社員に加え、請負・委託による災害件数を含む

※2 「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

※3 1日のフレックス精算時間をマイナスとする働き方。これにより捻出した時間を趣味等に活用

※4 (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

