



多様な人材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]

「中部電力グループ安全健康基本方針」は、請負会社をはじめ事業のパートナーの皆さまが、安全で健康に事業活動に専念できるとともに、いきいきと働ける環境を整備するという中部電力グループの方針を示したものです。

また、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

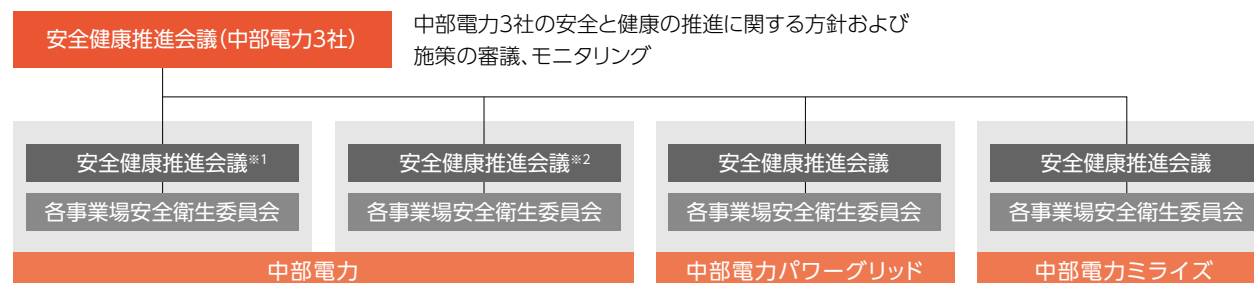
中部電力グループCSR宣言に基づき、安全と健康に関する基本方針を以下のとおり定める。

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開催しています。中部電力・中部電力パワーグリッド・中部電力ミライズの3社共通のKGIとして「死亡災害ゼロ」、「健康イキイキ度」および「傷病休務率」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、厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に関する指針」の考え方に基づき、PDCAサイクルを回すことで、各事業場の安全衛生水準の向上に取り組んでいます。



※1 HD(再エネCPを除く) ※2 再エネCP

[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。2023年度は32人が約半年にわたるプログラムにおいて、各自で目標を設定し、安全と健康に関する取り組みを実施しました。

また、「安全健康行動原則」の浸透や、安全健康意識の向上、行動変容・促進を目的として、各職場において安全健康活動のキーパーソンとなる新任所属長をはじめ新任役付職や新入社員などに対して、階層別研修を実施しています。



経営幹部向け安全健康研修

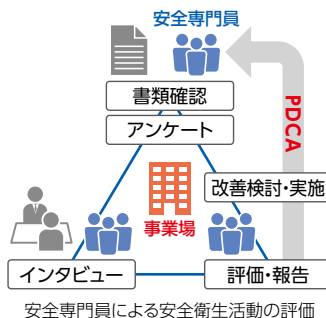


多様な人材が活躍できる
環境づくり

安全に関する取り組み

[労働災害の未然防止]

特別な教育を受けた安全専門員が、中部電力3社の各事業場で行われている安全衛生活動に関する、書類確認、アンケート、インタビューなどを通じて、評価および報告を行い、各事業場は、これらを踏まえた自律的かつ継続的な改善に取り組んでいます。



[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聴き取りを行い、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]

中部電力3社の経営層および従業員、請負会社の経営者が参加する安全大会を開催しています。大会を通じ、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、一体感をもって安全活動に取り組んでいます。



2024年度 安全大会

健康に関する取り組み

[Link](#) 健康経営の推進

[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ています。

ウェルビーイングの実現

① プレゼンティーズムの改善 (健康イキイキ度)

目標97.5%以上に対して2023年度95.2%

※仕事のパフォーマンス。WLQ-JIにて測定。

② アブゼンティーズムの改善 (傷病休務率)

目標8.4%未満に対して2023年度10.3%

※傷病による休務日数をもとに算出。

「からだ」の健康

- ウェアラブル端末を活用した健康づくり
- 定期健康診断の人間ドック化による疾病の早期発見・予防



ウェアラブル端末を活用した
新入社員向けの健康教育

共通の取り組み

- 睡眠改善支援、勤務間インターバル11時間の確保
- 産業保健スタッフによる全従業員に対する保健指導



睡眠リテラシー向上のための研修動画

「こころ」の健康

- 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



ポジティブメンタルヘルス研修

[Link](#) ウェルビーイングの実現に向けた取り組みの詳細

[健康経営度調査]



電力・ガス業界
2020年度から
4年連続 **第1位**



健康経営優良法人(ホワイト500)
2020年度から
4年連続 **5回目**の認定



2023年度
中部電力
グループ会社 **27社**が
健康経営優良法人に認定



多様な人材が活躍できる
環境づくり

DE&I^{*1}に関する取り組み

中部電力グループでは、性別、年齢、障がいの有無、性自認などにかかわらず、全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できる環境を整え、互いに認めあい信頼しあえる文化の醸成に取り組んでいます。

※1 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。

[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360人(2024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、文書集配や清掃業務、花壇の維持管理業務などを実施しています。

2022年5月にはいちご事業を開始、2024年4月からはお客さま来訪時の受付業務の受託など、新たな領域での事業展開を進めています。



いちごの生産

来訪者の対応

[女性活躍、仕事と育児の両立]

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%**^{※2}

女性役付職の登用推進と男性の育児参画推進のため、女性のキャリア形成や男性の家事・育児に対する意識向上を図る研修を複数実施しています。

また、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」を設け、休職中の就業についても認めるなど、育児・介護休職に関する制度を充実させています。



育児と両立しながら安心して働くことができる職場を目指し、両立支援ガイドを2024年4月に全面改訂

※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。

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、「実質週休3日」^{※3}「孫育休」^{※4}の導入等、既存制度の見直しや新制度の導入を行っています。

■見直し制度・新制度の例

フレックスタイム勤務制

- 固定的な労働時間帯であるコアタイムを廃止
- 業務中断を容認
- 実質週休3日を選択可

テレワーク

- 在宅勤務や出張先など職場以外の場所での就労可
- ライフ・サポート休暇
- 年次有給休暇の消滅分を積み立てし、家族^{※5}の看病・介護や学校行事への参加などを目的に取得

※3 2024年4月から導入。勤務日に働くべき標準労働時間(7時間40分)を、別の日に働くことで、当該日を0時間勤務日にでき、実質、週休3日制を実現。

※4 2024年4月から導入。

※5 2024年4月から祖父母・孫への対応にも取得できるよう見直し。

テレワーク・マイフレックス制活用率
実績 (2023年度) **99.5%** **▶** 目標 2025年度
制度活用1回/人以上 **100%**

対象となる従業員

フレックスタイム勤務制:
交替勤務者等を除く従業員
(約8割)

テレワーク:
試用期間や交替勤務者等を除く
全従業員

ライフ・サポート休暇:
アシスト・スタッフを除く全従業員

[福利厚生]

従業員やその家族の生活基盤を支援し、多様化する家族の在り方に合わせた様々な福利厚生制度を整備することで、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。

■福利厚生制度の例

- 独身寮の整備や家賃補助の支給など生活に欠かさない住居に関する支援制度を用意
- カフェテリアプランなど従業員自らが「学び」や「健康」など目的を選択して利用できる厚生制度の充実
- 中部電力株式会社の持株会へ加入が可能
- 従業員相互のコミュニケーション活性化のため、社内コミュニティ活動(スポーツ大会やイベント行事等)に対する補助を実施

対象となる従業員

独身寮・家賃補助:
嘱託員、嘱託、アシスト・スタッフ、派遣社員を除く全従業員

カフェテリアプラン・持株会:
アシスト・スタッフ、派遣社員を除く全従業員

社内コミュニティ活動:
全従業員



自己変革に挑戦する社員への機会と支援の提供

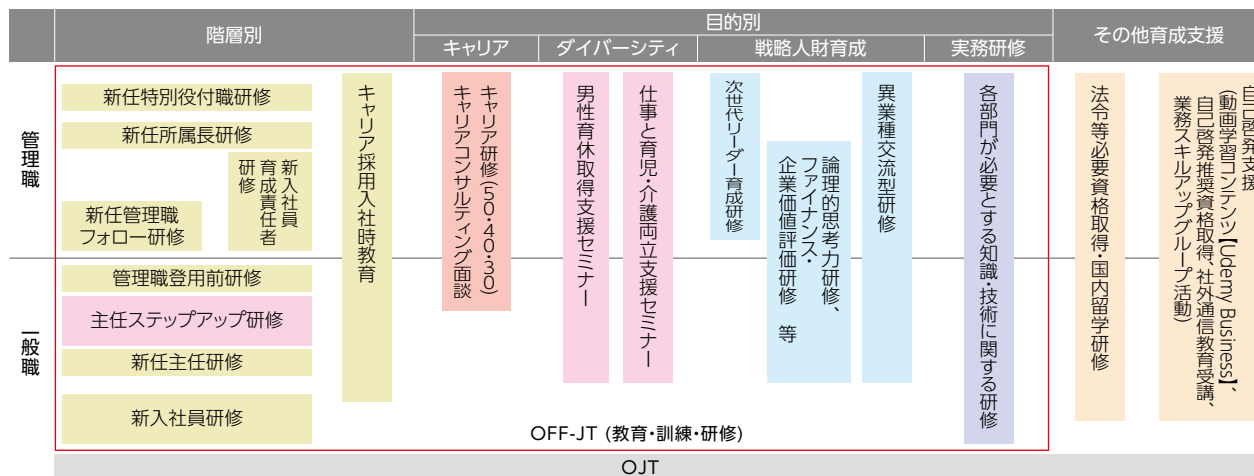
多様な人財が自らキャリアを考え、自律的なチャレンジにより、先輩の軌跡を超えた成長や活躍を実現するため、「Chance」「Challenge」「Change」の中部電力の3つの“C”をキーワードに、様々な施策に取り組んでいます。

～Chance (チャンスを生み出す)～

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		1人あたりの研修時間	
2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
120千円	152千円	22時間	25時間

[教育体系図]



[研修・セミナー等]

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。

- **マネジメント・リーダーシップに関する研修**：各部門の部長級を対象とした「次世代リーダー育成研修」や、組織長(部長・課長級)を対象とした多様な人財の活躍促進を図るマネジメントセミナー等を実施しています。
- **部門別教育**：各部門において、担当業務スキルアップや品質向上等に必要の実務研修を実施しています。(配電部の例:建設分野、設備分野の技術力や現場監督力の強化を図る研修などを展開)
- **キャリア形成支援**：社員自らのキャリア形成を考え、エンployアビリティ(雇用される能力)を研鑽し続けることを支援するため、節目(入社2年目、満29歳、39歳、49歳時)に「キャリア研修」・「キャリアコンサルティング面談」を実施しています。「キャリア研修」においては、単に職業キャリアだけでなく、ライフキャリアの側面から、資産形成セミナーも併せて開催し、社員のキャリアデザインの支援を行っています。

[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、ビジネススキルや最先端のITスキルまで幅広いジャンルをオンラインで学べる動画学習コンテンツ「Udemy Business」を全社員を対象に導入しているほか、資格取得やスキルアップのための各種支援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。

2024年4月からは、資格取得時に奨励金を支給する対象資格数を239に、受講費用を補助する通信教育講座数を310に、それぞれ拡大しました。



電気工事資格の試験合格に向けて学習するグループ活動
 2023年12月に(株)ベネッセコーポレーションからリスティングアワード「クリエイティブカルチャー賞」を受賞

[公募制異動の拡大]

2024年度夏の定期異動では169のポストで募集を実施しており、2025年度には300ポストに拡大することで、多様なキャリア形成の機会を提供します。

目標

社内異動における公募活用
 300ポスト(2025年度)



自己変革に挑戦する
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]

社員の会社に対する「共感度合い」の「見える化」を目指して2022年度からエンゲージメントサーベイを定期的の実施しています。

経営ビジョン2.0実現に向けては、社員一人ひとりが理念・経営ビジョンに共感して自発的にチャレンジし、成長・活躍し続けることが求められますが、これまでのサーベイの結果から、部門長・支社長や事業場長等の「マネージャー層」と「一般職層」の間で、理念・ビジョンの浸透度合いに乖離があることが見えてきました。これを改善していくためには、経営層と一般職層の「結節点」となるマネージャー層の役割が重要と考えています。2023年度は、主に部門長・支社長を対象に、「ビジョン浸透ワークショップ」を3回開催し、67人がビジョンマネジメント手法について学びました。

また、変わらぬ使命の完遂と新たな価値の創出の同時達成に向けて、従来の指揮命令型のマネジメントスタイルに加え、ありがたい姿や方向性を示し、一人ひとりの創意工夫を引き出す変化志向の「自律協働型」マネジメントについても実践できるよう、必要となるスキル・知識、情報を獲得する環境整備を行っています。

第3回(2023年度)

サーベイ結果

スコア「BBB」

※11段階の上から4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

～Change (変革を実現する)～

[中長期戦略に基づくリソース配分]

経営ビジョン2.0の達成に向けた事業計画に基づき、リソース配分の仕組みを検討・実装しています。また、今後必要となる要員・スキルを洗い出し、社内人財の「育成」および「キャリア採用の拡大」を推進しています。

[採用活動]

定期採用

中部電力グループ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財を安定的・継続的に採用しています。

採用活動においては、中部電力グループ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、中部電力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

中部電力グループでは、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財をキャリア採用として積極的に採用しています。

また、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、評価や報酬額を決定する「スペシャリスト社員制度」を2023年度より導入しています。

目標

採用者数に占めるキャリア採用者の割合
20%(2025年度)

●採用実績

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
定期(当該年度4月入社)	398	392	417	390	406	432
キャリア(当該年度内入社)	8	31	53	72	137	215*
キャリア採用割合	2.0%	7.3%	11.3%	15.6%	25.2%	-

※計画値

[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行う機会を設けています。

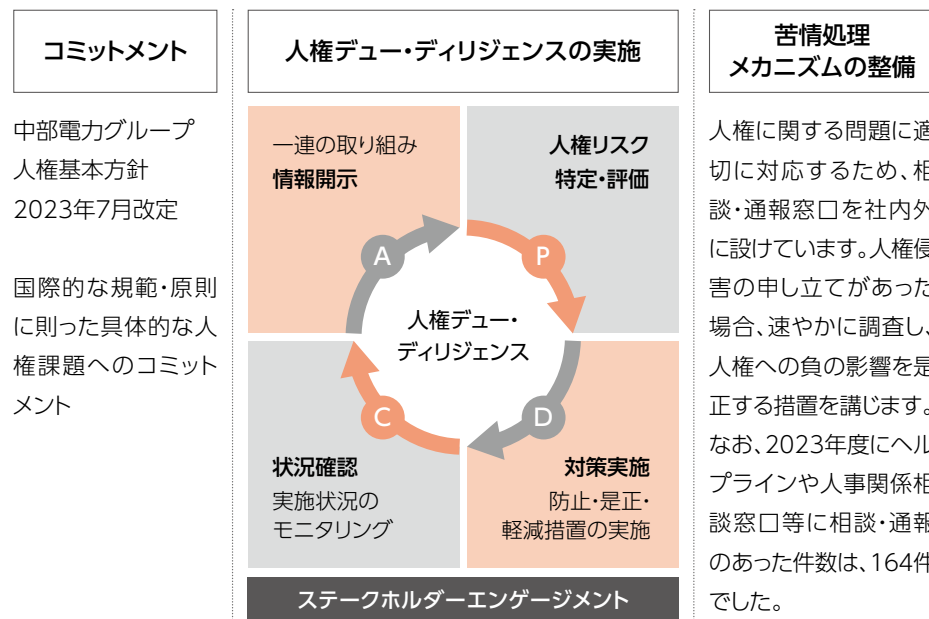


人権の尊重

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の取り組みを推進しています。2023年7月に「中部電力グループ人権基本方針」を改定し、事業活動に関わる全てのステークホルダーを対象とした人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築するとともに、継続的な改善を行っています。

[Link](#) 人権の尊重、人権デュー・ディリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で謳われる3つの柱に則った取り組み



人権リスクの特定・評価

2023年度に顕著な人権課題を洗い出し、深刻度・発生可能性を評価のうえ、優先的に取り組むリスクを特定しました。定期的に(年に1回)人権リスク評価の見直しを行っています。

優先して取り組む人権リスク			
●長時間労働	●労働安全衛生	●パワーハラスメント	●セクシャルハラスメント
●先住民族・地域住民の権利	●賃金の不足・未払、生活賃金	●差別	●プライバシーの権利
●児童労働	●強制労働		●結社の自由

防止・是正・軽減措置/モニタリング

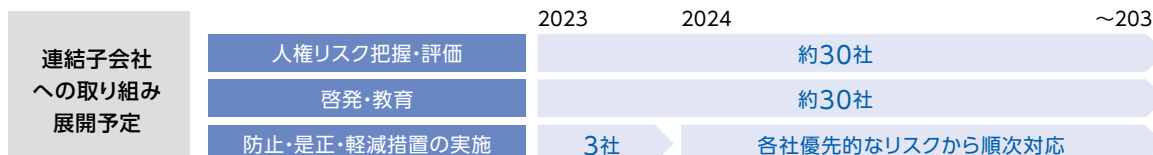
特定したリスクに対し、防止・是正・軽減措置を実施しています。取り組み結果は、社長を議長とするCSR推進会議で検証・審議し、次年度の取り組みにつなげています。

従業員	<ul style="list-style-type: none"> ●全従業員を対象としたハラスメントを含む人権教育や、全職場を対象とした職場ディスカッションを実施。 ●全従業員を対象としたアンケートを実施し、従業員のハラスメント防止意識や職場環境を調査・把握。
ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> ●主要なビジネスパートナーに対し、人権を含むCSR・ESGへの取り組み状況調査アンケートを実施。評価のフィードバックと回答結果に応じたフォローアップを実施。[2023年度 373社 (内訳 資材調達先344社 アライアンス先等29社)]
地域住民の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> ●新規開発等に伴う住民説明会を開催し、環境に関する申し出に対して対策を検討。
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ●中部電力ミライズの契約者に対し、ミライズの情報発信等に対するアンケートを実施し、人権侵害事象は発生していないことを確認 [2023年度 628名]

連結子会社への対応

2023年度より主要連結子会社約30社を対象に人権リスク評価および人権に関する教育を実施しています。

また、多様なステークホルダーへの防止・是正・軽減措置は、今後対象を拡大し、各社優先的なリスクから順次対応していきます。





CSRに配慮した調達活動

中部電力グループは、「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に加え、「コンプライアンスの徹底」「人権の尊重」「安全・健康への配慮」などCSRに配慮した調達活動を推進しています。

また、取引先の皆さまの行動指針である「CSR調達ガイドライン」を定め、サプライチェーン全体でCSRを推進しています。

中部電力グループ調達基本方針の改定

2024年6月、取引先の皆さまとともに、CSRに配慮した調達活動およびサプライチェーン全体の共存共栄を一層推進するため、「中部電力グループ調達基本方針」と取引先の皆さまの行動指針である「CSR調達ガイドライン」(旧「パートナーの皆さまへのお願い」)を改定しました。

中部電力グループ 調達基本方針

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 オープン・ドア・ポリシーに基づく調達 | 5 人権の尊重 |
| 2 公正・公平な調達 | 6 安全・健康への配慮 |
| 3 パートナーシップの構築 | 7 環境への配慮 |
| 4 コンプライアンスの徹底 | 8 リスクマネジメントの徹底 |

CSR調達ガイドライン

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1 パートナーシップの構築 | 5 環境への配慮 |
| 2 コンプライアンスの徹底 | 6 コスト低減への努力 |
| 3 人権の尊重 | 7 品質の維持・向上および良好なサービスの提供 |
| 4 安全・健康への配慮 | 8 リスクマネジメントの徹底 |

取引先の皆さまには、遵守に関する「同意確認書」を提出していただけます。

[中部電力グループ 調達基本方針](#)

[CSR調達ガイドライン](#)

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。

2023年度は、全従業員に対し、ビジネスパートナーとの適切な価格交渉・転嫁に向けた理解を深め、適切な対応を周知徹底するための教育を実施しました。

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。(2023年度は329社が参加)

また、2024年5月には「パートナーシップ構築宣言」を改定し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づく行動を適切にとった上で取引価格を決定することなどを宣言しました。



[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。

2023年度は、主要な取引先344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84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 | |



地域社会とともに

地域・社会の持続的発展にグループ一体で貢献していくため、「中部電力グループ社会貢献基本方針」を定め、「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」の重点分野に積極的に取り組むとともに、産学連携を通じた地域の皆さまとの信頼関係の維持・向上にも努めています。

4つの重点分野

地域の安全・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で提供しています。



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、地域の緑化や温暖化対策の啓発活動を進めています。



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。

2023年度来館者数
325,385人



■一歩応援プロジェクト

次世代層を支援する「一歩応援プロジェクト」の一つとして、小学生を対象にした将棋大会を開催しました。当日は棋士の藤井聡太さんも来場し、子どもたちにエールを送りました。



文化・スポーツ活動

■部・クラブ活動の取り組み

各部・クラブが地域でのスポーツ教室やイベントに参加し、地域の皆さまと交流しながら、スポーツの魅力や楽しさを広めることで地域社会に貢献し、文化・スポーツの発展や普及に努めています。



岐阜支社スキークラブ

取り組みの一例

- 高山市でのチェアスキーボランティア(岐阜支社スキークラブ)
- 岡崎市の地域クラブチームとのラグビー教室(ラグビー部)
- 名古屋市瑞穂区のスポーツイベントでの体験会(ボート部)

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

- 農業分野の研修会・意見交換会の開催(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、人材育成、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)
- ウェアラブル端末による農業従事者の事故未然防止に向けた研究(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)

三重大学との取り組み

農業従事者の急な体調悪化による事故を未然に防ぐウェアラブル端末の研究開発に取り組んでいます。

農家の方の頭部に ▶
端末をご着用いただき、草刈作業を行いながらデータを収集する様子

