

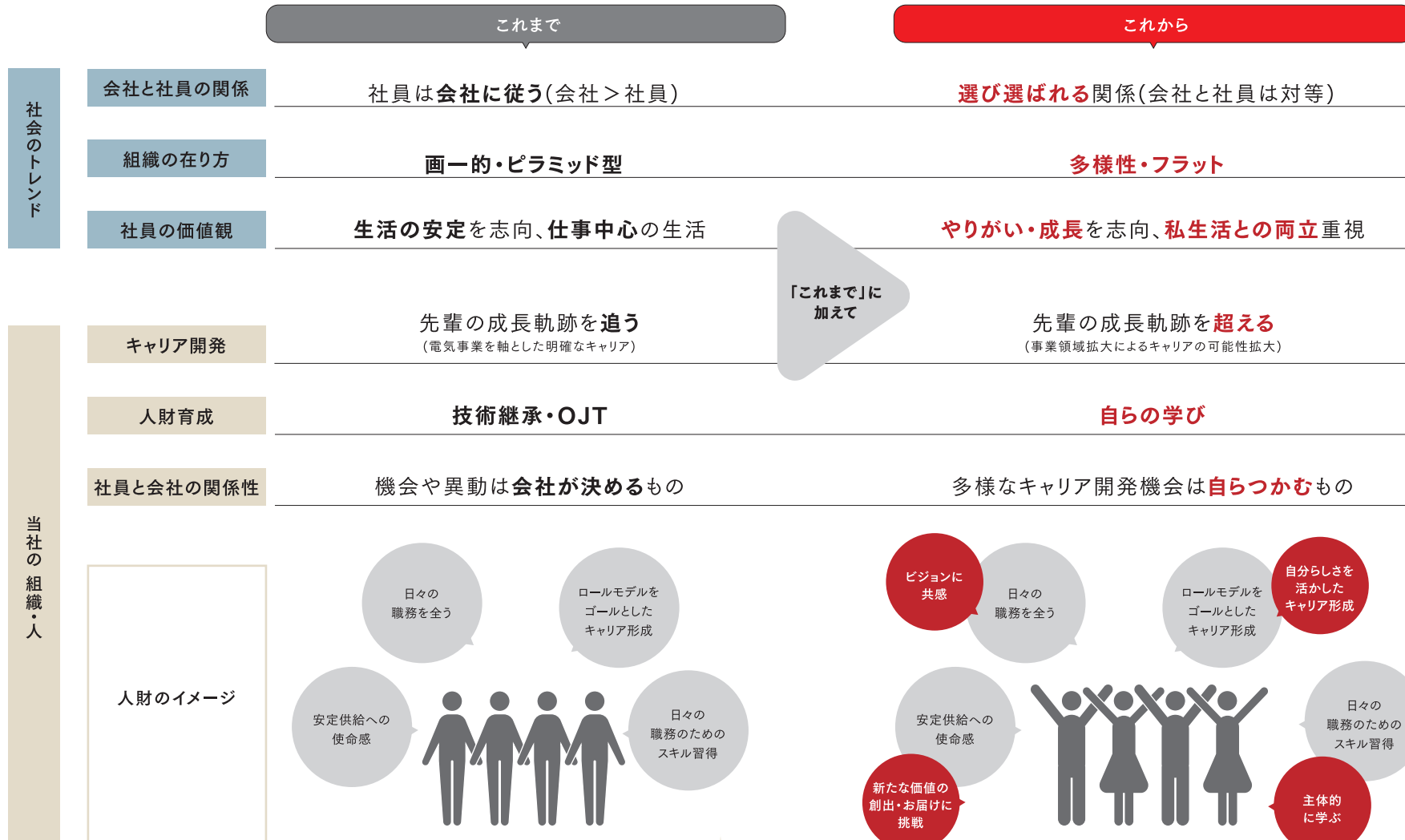


HUMAN RESOURCES STRATEGY

人財一人ひとりの成長・活躍のために

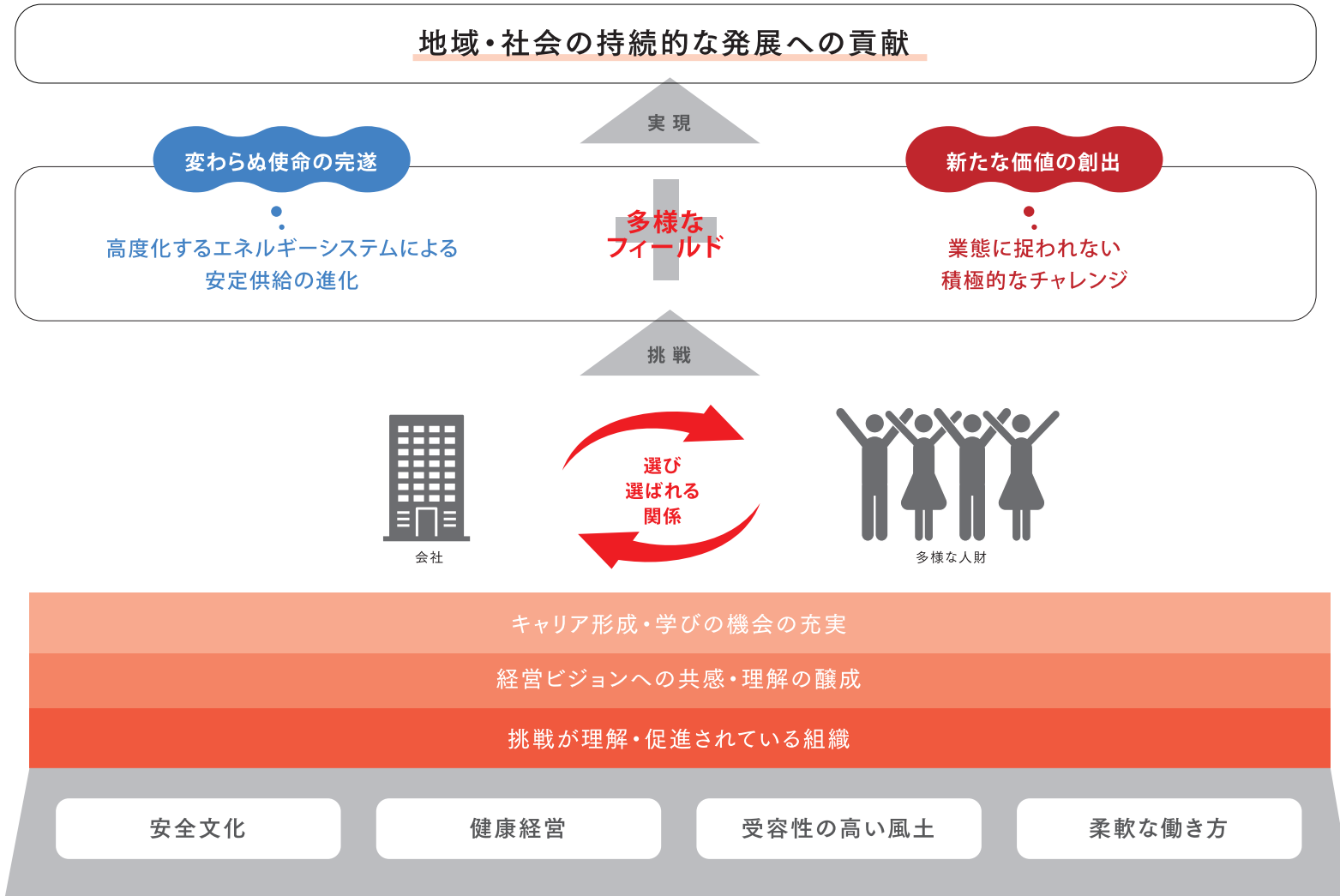
1 人財戦略の前提となる組織・人財の変化

- 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。



2 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。



3 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 //	\\ 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

4 社員の「思いっきり〇〇！」に応えることでウェルビーイングを実現（1/2）

- 全ての社員が、あらゆるライフイベントやキャリアステージに応じて、安心して力を発揮し続けることが、企業成長に欠かせない要素と捉えており、こうした環境整備のための人財投資を推進していきます。

項目		概要	ポイント
安全	安全活動支援システムによる情報共有	安全関連情報を一元化、現場作業時にスマホで類似作業の安全関連情報を確認することで災害を未然防止	「すべてのケガは防ぐことができる」との信念をもち、全ての役員、従業員が行動
	安全専門員による現場サポート	豊富な経験・知識を持つ安全の専門家が現場の安全活動をサポート	
健康	ポジティブメンタルヘルスの推進	心理学や精神医学の知見を活かしたプログラムに加え、「生涯にわたって健康であり続ける」との当社の信念・思いを浸透させる取り組みを推進	「生涯にわたって健康であり続ける」との信念を持ち、単なる病気の未然防止からウェルビーイングへ ⇒オンライン・ランニングフェスタに200チーム、約10,000人が参加 ⇒社員の平均歩数が1日9,200歩に ⇒健康経営優良法人（ホワイト500）に3年連続認定
	ウェアラブル端末を活用した健康増進イベントの開催	健康増進に向けた行動変容および運動習慣の定着化を目指して、配布した端末を活用した健康増進イベントを開催	
ライフワークバランス	両立育休制度により男性社員の育児参加を後押し	法定（産後パパ育休）よりも柔軟度を高めた両立育休制度を導入。職場を離れる心理的負担に配慮して、休職中の一部就業を可能とすることで、取得を後押し	男性育児休職取得者の4割以上（延べ36名）が制度を活用（2022年10月～2023年3月）
	時間と場所に捉われない働き方の定着	アフターコロナの時代においても、コアなしフレックスタイム制、マイフレックス※、断続勤務やテレワークの適用拡大といった、柔軟な働き方を継続的に推進。	フレックスタイム勤務適用者のうち、98%超がテレワーク、マイフレックスのいずれかを活用

※1日のフレックス清算時間をマイナス（短時間勤務）とする働き方。これにより捻出した時間をライフの充実に活用

4 社員の「思いっきり〇〇！」に応えることでウェルビーイングを実現 (2/2)

項目		概要	ポイント
自己成長	マイキャリア公募の新設	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）を新設 また、更なる多様なキャリア機会の創出に向け、社内兼業・社内インターンシップ※も昨年12月から導入	昨年度は42ポストに対し57名が応募 今年度は募集枠を165に拡大 ⇒ 2025年度には募集枠を300に拡大
	求める人財像の明示	39の部門別の「各部門の目指す姿」や業務の概要、求める人財像の解説資料を社内イントラに掲示	自部門をアピールして、社員のキャリア形成の参考に
	オンライン学習サービスの導入	全社員にアカウント配布し、実践的かつ最先端の知見を学べる1万超の講座を、時間・場所を選ばず受講可能	一人当たりの平均受講時間は約60分／月（2023年4月～12月）
	自己啓発・公的資格取得支援の拡充	社員の公的資格取得時の奨励金額を最大30万円、対象資格を190に拡大	自己啓発による資格取得者が559名（2023年4月～12月）と昨年度と比較して倍増
	エンゲージメントの向上	これまでに3回のエンゲージメントサーベイを実施。結果を踏まえ、部門長・事業場長約200名が研修を受講し、自組織の課題抽出とその解決に邁進	経営上の重要課題として取り組み中
キャリアを発揮	スペシャリスト社員の導入	高度かつ専門的な知識を持つキャリア人財の獲得を目指す	20代で年収2,000万円も可能に
	キャリア採用拡大	多様な即戦力人財を獲得するためキャリア採用を拡大	新卒を含めた2023年度全採用者の22%（112名）に（2023年4月～2024年1月）
	カムバック制度の新設	一度退職した人財が再び当社で活躍する道を拓くため、退職者のネットワークを構築	社外での経験を社内で活かす