

人財戦略



副社長執行役員
安全健康推進部、
人事部統括

佐々木 敏春

一人ひとりが持つ個性や能力を 思う存分発揮したいと思える インクルーシブな組織を目指します

経営環境が大きく変化する中、当社グループが経営ビジョンを実現し、地域や社会の持続的な発展に貢献し続けるためには、企業価値そのものである人財一人ひとりが「より一層輝きを増し、そして、その輝きを結集することで組織の力としていく」ことが不可欠です。

このため、人財戦略において「多様な人財が活躍できる環境づくり」と「自己変革に挑戦する社員への機会と支援の提供」を二本の柱として掲げ、DE&Iへの取り組みと併せ、様々な施策を進めております。

とりわけ、ビジョンの実現に向けては、従業員が自ら挑戦したいと思える会社・組織であることが極めて重要です。その基盤となるのは、チームが一丸となり、活発なコミュニケーションが行き交う心理的安全性の高い職場の構築であり、これにより、「もっと挑戦したい」「個性や能力を最大限発揮したい」という一人ひとりの「想い」が実現されていくと考えます。

このような取り組みを通じて、これからも、一人ひとりが自己成長や働きがいを実感できるインクルーシブな組織づくりを更に推し進め、共に未来を切り拓いてまいります。

人財戦略

良質なエネルギーを安全・安価で安定的にお届けする「変わらぬ使命の完遂」と、事業環境の変化に対応した新しいサービスを提供する「新たな価値の創出」の同時達成には、その原動力となる社員一人ひとりが自己変革を続けて行くことが不可欠です。社員から、挑戦のフィールドとして選択され、期待を超えるサービスを、先駆けてお客さまにお届けする「一歩先を行く総合エネルギー企業グループ」という「会社のありたい姿」の実現に向け、働きがいを持って業務に取り組み続けることができる環境づくりを目指しています。また、社員にはこうした環境を活用して自分らしく能力を最大限発揮することにより、中部電力グループというフィールドで「自身のありたい姿」を実現してほしいと考えています。

「人財一人ひとりの成長・活躍が不可欠であり、企業価値そのもの」との考えのもと、人的資本経営を一層推進することで、新しい価値を生み出し、社会全体に提供できるよう努めていきます。

人財一人ひとりが力を発揮するための取り組みの二本柱

多様な人財が活躍できる 環境づくり

安全に向けて全員が行動

安全情報を全社員で共有

生涯健康であるために

ウェアラブル端末による健康維持・増進

ライフ・ワーク・バランスを支援

産後パパ育休制度やフレックス制度の拡充

自己変革に挑戦する 社員への機会と支援の提供

\\ 3つのキーワードで推進 //

自ら学び成長できる環境

社内公募や学び支援の制度、
ビジョン実現のための環境整備

Chance

ビジョンへ共感する風土醸成

エンゲージメントサーベイ

Challenge

多様な人財の活躍

スペシャリスト社員採用など
採用の仕組みの拡充

Change

人財戦略

人財戦略の全体像

人財戦略の全体像

人的資本	INPUT	ACTION		OUTPUT	OUTCOME
	人財戦略の柱	取り組み	KPI/KGI	2024年度実績	
● チャレンジできるマインド・能力を備えた人財 ● イノベーションを社会実装できる人財 ● 「エネルギーのお届け」の進化を追求できる人財	多様な人財が活躍できる環境づくり	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 ▶ P33	● 死亡災害発件数 ^{※1} 0件	➔ 1件
		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 ▶ P34	● 健康イキキ度 ^{※2} (プレゼンティーズム) 97.5%以上(2024年度) ● 傷病休務率 ^{※2} (アブセンティーズム) 0.84%未満(2024年度)	➔ 95.1% ➔ 1.00%
		DE&I	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、互いに認めあい信頼しあえる文化を醸成 ▶ P35	● 女性役付職数 2014年の3倍(2025年度) ● 男性育児休業取得率 ^{※3} 100%(2025年度) ● 障がい者雇用率 法定雇用率(2.5%)の遵守	➔ 3.2倍(2025年7月時点) ➔ 102.7% ➔ 2.92%(2025年6月時点)
		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 ▶ P35	● 柔軟な働き方の浸透 (テレワーク、 マイフレックス制 ^{※4} 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)	➔ 99.1%
	自己変革に挑戦する社員への機会と支援の提供	Chance チャンスを創出する	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 ▶ P36	● マイキャリア公募件数 300ポスト(2025年度)^{※5} ● 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)	➔ 420ポスト^{※5} ➔ 93.6%
		Challenge 果敢に挑戦する	社員がチャレンジできる環境を整備 ▶ P37	● エンゲージメント サーベイ 総合スコアレーティング ^{※6} [A] 11段階の上から3番目 (2025年度)	➔ A 11段階の上から3番目
		Change 変革を実現する	多様な人財の活躍で既存業務の変革と事業領域の拡大を目指す ▶ P37	● 採用者数に占める キャリア採用者の割合 20%(2025年度)	➔ 27% 158名

あらゆるライフイベントやキャリアステージに応じて自分らしく力を発揮

先輩の軌跡を超えた成長・活躍を実現

目指す姿

期待を超えるサービスを、先駆けてお客さまへお届けする

一歩先を行く総合エネルギー企業グループ



良質なエネルギーを安全・安価で安定的にお届けする

変わらぬ使命の完遂



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

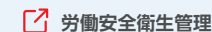
新たな価値の創出

※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 健康イキキ度は、心身ともに万全な状態で働いている割合で100%が最良。評価手法「WLQ-J」で測定(2025年度から評価手法の見直しにより、「SPQ」にて測定予定)。傷病休務率とは、病気やけがで休務している割合。傷病による休務日数をもとに算出(2024年度より百分率で表示)。 ※3 「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 ※4 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 ※5 KPIとして掲げる300ポストとは、「2025年度定期異動対応分」として2024年度に募集をかけるポスト数を示しており、その実績値(2024年度に募集をかけたポスト数)は420ポストである ※6 (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にて測定

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



[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当社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。

安全健康基本方針および安全健康行動原則を全従業員に浸透させるよう、トップメッセージの発信、解説書のリニューアル等を行っています。

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。

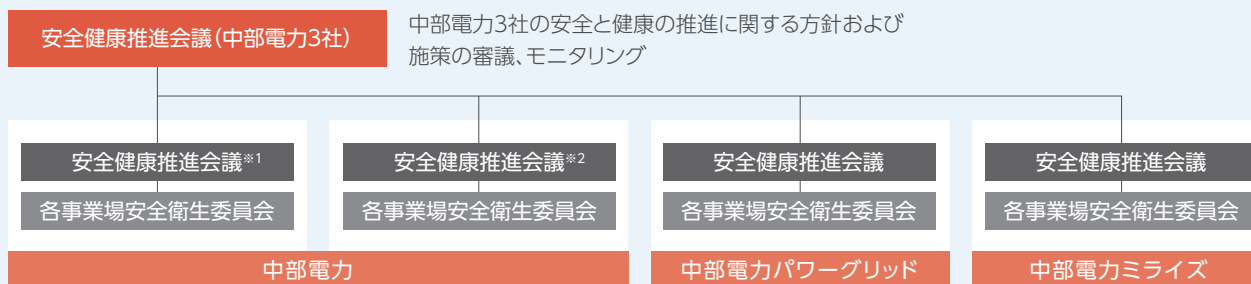
6 勤務時間外も安全に行動し、健康の保持増進に努める。

会社は安全と健康への施策および投資を継続する。

[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・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 中部電力（再生可能エネルギーカンパニーを除く） ※2 再生可能エネルギーカンパニー

[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。2024年度は15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。2024年度からは、安全研修について対象を当社発注工事を担うグループ会社の経営幹部にも拡大し、20人が受講しました。

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。



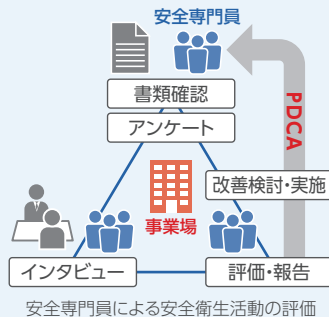
経営幹部向け安全健康研修

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。



2025年度 安全大会

健康に関する取り組み

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、全従業員の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※1の改善
(健康イキキ度)

目標97.5%以上に対して2024年度95.1%

※1 仕事のパフォーマンスで100%が最良。2024年度はWLQ-Jにて測定。2025年度はSPQにて測定予定。

② アブセンティーズム※2の改善
(傷病休務率)

目標0.84%未満に対して2024年度1.00%

※2 傷病による休務日数をもとに算出。

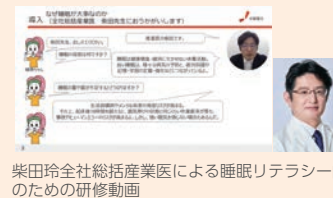
「からだ」の健康

- ウェアラブル端末を活用した健康づくり
- 食生活改善支援
- 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
- 女性特有の健康課題の支援
- 産業保健スタッフによる全従業員に対する保健指導

柴田玲全社総括産業医による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

専任チーム「C-POWERS」による
ポジティブメンタルヘルス研修

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
5年連続 **第1位**



健康経営優良法人(ホワイト500)
2020年度から
5年連続 **6回目**の認定



2024年度
中部電力
グループ **25社**が
健康経営優良法人に認定
※中部電気保安協会、中部電力健康保険組合を含む

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

当社グループでは、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名(2025年6月時点)のチャレンジドが様々な分野で活躍しています。同社では制服管理や清掃業務、花壇の維持・管理、いちごの生産・販売などを実施しています。

2021年に名古屋エリア(4事業場分)で開始した引込線解体業務^{※2}は、これまでに西三河エリアまで対象を拡大し、現在は、18事業場分の解体作業を実施しています。

また、2025年4月には三重県と長野県にも事業場を新設し、文書集配等の受託業務を開始するなど、活躍の場を広げています。

※2 家屋などの建物の解体で撤去された建物と電柱をつなぐ電線を部品ごとに解体し、分類する作業。



いちごの生産



引込線解体作業

【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**(103人→309人以上)
- 2025年度に男性育児休業取得率を**100%**^{※3}

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・セミナーや啓発活動に取り組んでいます。

また、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、休職中も一定の範囲内で就業可能としています。その他、「フレックスタイム勤務制」などの柔軟な勤務制度等により、育児期にある従業員のさらなるライフ・ワーク・バランスを図っています。

※3 「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。



啓発活動としてイントラネットに男性育児休業者インタビューの記事を掲載

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」^{※4}「孫育休」^{※5}の導入等を行っています。

■制度例

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^{※6}の看病・介護や学校行事への参加などを目的に取得
- 年間最大40日まで保有可能

※4 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。

※5 2024年4月から導入。

※6 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 (2024年度) **99.1%** **目標** 2025年度 (2024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、派遣社員等を除く全従業員(約8割)

テレワーク:

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、派遣社員を除く全従業員

【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。

■制度例

- 家賃補助や独身寮の貸与など生活に欠かせない住居に関する支援
- 「学び」や「健康」等のカテゴリーから従業員自らがメニューを選択し利用できる「カフェテリアプラン」
- コミュニケーション活性化のための社内コミュニティ活動(部・クラブ・サークル活動や職場行事等)に対する費用補助
- 中部電力株式会社の**持株会**への加入

対象となる従業員

家賃補助・独身寮:
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

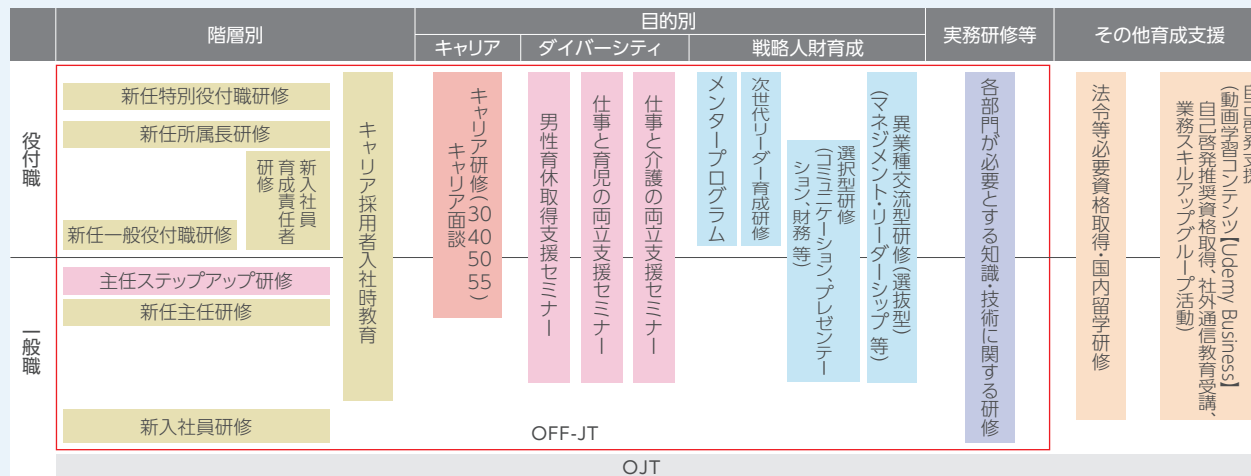
多様な人材が自らキャリアを考え、自律的なチャレンジにより、先輩の軌跡を超えた成長や活躍を実現するため、「Chance」「Challenge」「Change」の中部電力の3つの“C”をキーワードに、様々な施策に取り組んでいます。

～Chance(チャンスを創出する)～

社員の自己成長の実現に向けて、研修や自己啓発等、人材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	2024年度	2022年度	2024年度
120千円	149千円	22時間	25時間

● 教育体系図



【自己啓発支援】

ビジネススキルやITスキルなど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、人材への投資を積極的に展開しています。

2024年度末には、奨励金支給対象資格の取得実績が累計3,000件を突破するなど、社員の意識・行動が着実に変化し、徐々に成果にも繋がりはじめています。

※ ㈱ベネッセコーポレーションは、日本におけるUdemy社の独占的事業パートナーです。



資格取得を目指して自発的に学習するグループ活動



習得したDXスキルを活かし、配電設計管理業務の見える化支援ツールを開発・活用

【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、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材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、エンプロイアビリティ(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、55歳時)に「キャリア研修」・「キャリア面談」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。

【公募制異動の拡大】

2025年度夏の定期異動では、420のポストで募集を実施し目標を達成しました。引き続き、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)～

[マネジメント変革の推進]

経営ビジョン2.0実現に向けては、人財一人ひとりが自発的な貢献意欲(=働きがい)をもってチャレンジし続けることが求められますが、その原動力となるのが、企業理念・経営ビジョンに対する「共感」と考えています。

企業理念・経営ビジョンを理解し、共感へと繋げるには、マネージャー層が経営層と一般職層の結節点となり、会社・組織としてのありたい姿を示し、一人ひとりのキャリアビジョンと整合させることで、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」の実践が不可欠です。これまでに、自律協働型マネジメントの在り方を解説する教育動画や、各社・各部門のありたい姿のメッセージ動画を作成し、社内イントラネットへ掲載する、新任の所属長を対象とした研修にカリキュラムとして組み込む等、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。

これらの取り組みを継続することで、会社に対する共感度合いや貢献意欲を表す「エンゲージメント」が向上するものと考えています。定期的に実施しているエンゲージメントサーベイから得られたデータを活用し、当社らしい働きがい向上に向けた上司部下のコミュニケーションのポイントを整理する等、会社として、引き続き、マネージャー層が少しでも不安なく職場メンバーに向き合える状態を作っていきます。

2024年度実績
総合スコアレーティング「A」
※11段階の上から3番目

目標
2025年度
総合スコアレーティング「A」
※11段階の上から3番目

2024年度で目標達成。引き続き「A」以上を目指して取り組んでいく

(注) (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

当社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、当社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、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。また、浜岡原子力発電所の再稼働に向けた取り組みや中部電力ミライズの営業力強化など、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。

● 採用実績

※計画値

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
定期(当該年度4月入社)	398	392	417	390	405	427	458
キャリア(当該年度内入社)	8	31	53	72	137	158	220*
キャリア採用割合	2.0%	7.3%	11.3%	15.6%	25.3%	27.0%	—

目標
採用者数に占める
キャリア採用者の割合
20%(2025年度)

[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。