

マテリアリティ

コーポレートカルチャー変革担当役員メッセージ

「挑戦」を後押しし、「人」が輝く会社へ

変化の激しい時代において、私たちが価値創造ストーリーを体現していくためには、経営の土台となる「企業文化」の変革が欠かせません。そして変革の担い手は他ならぬ「人」です。

これまで企業文化変革に向けて、「意識改革」と「環境整備」の両面から様々な取り組みを実施してきました。意識改革の面では、私を含む経営層が、ビジョン実現・企業文化変革に向けた自らの「覚悟と方向性」を「行動宣言」として社員に示しました。また、会社の将来を担う30代社員の成長意欲の向上を目的に、マツダ(株)代表取締役会長（現任）でもある菖蒲田取締役と30代社員との対話を実施する等、職位や組織を超えて率直に想いを語り合える様々な機会を設けています。環境整備の面においても、思考・行動様式を変革する契機として本社のフリーアドレス化を進めるとともに、若手社員有志による「中国電力はもっと変わろうプロジェクトPart1」からの提案を受け、社内兼業の充実化のほか、自組織以外の業務に対しても気軽に改善アイデアを提案できる仕組みを試験的に導入する等、取り組みを進めています。

取り組みを進める中で何より大切にしていることは、まずは社員の声にしっかりと耳を傾けることです。「風通しがよく挑戦を促す職場」には、お互いが考えを認め合い、支え合うことが非常に大切です。対話を重ねる中で、社員一人ひとりが変革に向けた取り組みに「理解・共感」し、「自分ごと」として肚落ちすること、そして各組織が自分たちで考え、試行錯誤しながら行動に移していく。こうした各組織の具体的な取り組みが全社に「共有」され広がっていく好循環こそが、企業文化を変えていく原動力になると考えています。

今、変革の輪は着実に広がっていると感じており、2026年度は「部門を超えた対話」「目標の共有・共感」「挑戦の後押し」「感謝・称賛」を重要な要素に掲げて取り組んでいます。

企業文化変革は社員一人ひとりの日々の行動から生まれるものです。日々の業務における小さな気づきを大切に一步を踏み出す。その地道なあゆみを積み重ねていくことで、大きな変革を生み出す力になっていくと確信しています。「一人ひとりが挑戦を重ねすべての人が持ち場で輝く」、そんな姿を想像しながら、変革に向けた取り組みをさらに加速させていきます。



代表取締役副社長執行役員
コーポレートカルチャー変革担当
皆本 恭介

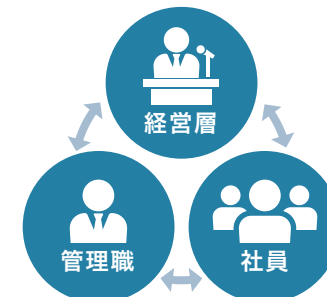
企業文化変革により目指す方向

目指す姿	一人ひとりが挑戦を重ねすべての人が持ち場で輝く
主要課題	風通しがよく挑戦を促す職場づくり
取り組み姿勢	小さな気づきを大切に一步踏み出す 小さな声を大切に一步踏み出す



2025年度の主な取り組み

意識改革	「理解・共感」「自分ごと化・行動化」を促す取り組み - 経営層、本社部長・事業所長等による行動宣言 - 経営層・管理職向けの講演会 - 中国電力はもっと変わろうプロジェクトPart2
	風通しのよい職場づくりに向けた取り組み - 役員と本社副長クラスとの意見交換 - 役員と30代社員との意見交換 - 役員とキャリア採用者との意見交換 - 上司・部下コミュニケーション活性化を目的とした講演会
環境整備	- 本社フリーアドレス化 - 業務改善提案制度の活用促進 - 社内兼業の充実化



マテリアリティ

企業文化の変革の取り組み

～中国電力はもっと変わろうプロジェクト Part2～

企業文化変革に向けた「理解・共感」の輪をさらに広げ、「自分ごと化・行動化」を促すことを目的として「中国電力はもっと変わろうプロジェクト Part2」を実施しました。

全社員を対象に参加者を募集し、自ら手を挙げた新入社員からベテランまで60名の社員が2日間にわたるワークショップに参加しました。

ワークショップでは、中国電力の存在意義や、ありたい自分の組織・チームの姿等について、世代や部門の垣根を超えて意見を交わすとともに、自身が一步踏み出すために明日からどうしていくか、参加者全員が「行動宣言」を行いました。



役員との意見交換では、メンバーからグループ経営ビジョンの実現に向けて“加えるべきこと”として「部門を超えた対話」「目標の共有・共感」「挑戦の後押し」「感謝・称賛」の4つの要素を提案しました。

2026年度はこの4つの要素を踏まえて、企業文化変革の取り組みを進めています。



経営層と社員が膝を交えて語り合った後の一枚

参加者からの声

人材活性化部門（異動・考課） 小野田 楓

2025年7月にキャリア採用者として入社し、ともに働く社員の価値観を知り会社理解を深めたいという思いからプロジェクトに参加しました。ワークショップを通じて、自分が何を大切に、何にやりがいを感じているのか改めて見つめ直すことができ、今後社内でのどのような価値を発揮していきたいか、具体的にイメージできるようになりました。

また、キャリア採用者を対象とした経営層との意見交換では、同じ立場の仲間と不安や悩みを共有でき大きな安心感につながるとともに、前職での経験を自社に活かせないかという視点で経営層から質問をいただいたことが大きな励みとなりました。この取り組みをきっかけにキャリア採用者に対するフォロー施策が実現しました。社員の声を受け止めスピード感をもって具体的な形となったことに、心から感謝しています。今後も日々の業務の中で感じた疑問や違和感をそのままにせず、積極的に発信していく姿勢を大切にしていきたいです。

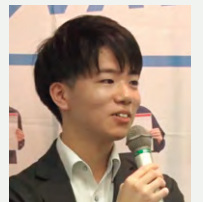


エネルギー営業本部 津山営業所※ 桐原 琉

※ 参加当時の所属

入社から2年が経ち、業務に慣れてきた一方で日々の仕事への向き合い方に悩むことがあり、自らの視野を広げ、行動を変えるきっかけを得たいという思いからプロジェクトに参加しました。部署や年代が異なる方々と率直に意見を交わす中で、「会社を良くしたい」という思いを持つメンバー同士の熱量を肌で感じ、大きな刺激を受けました。また、経営層と直接意見交換を行い、変革に向けた想いや危機感が会社全体で共有されていることが実感でき、会社に対する考え方が大きく変化し、日々の業務へのモチベーションが高まりました。

この経験を自分の職場でも活かしたいという思いから、上司の後押しも受け、プロジェクトに参加した若手社員を中心に、『「つやま」みんなで変わろうプロジェクト』を実施しました。津山営業所の全員で会社や業務に対するリアルな本音を共有し、一人ひとりが「行動宣言」を掲げることで、「自ら行動を変えていこう」という意識が芽生え一体感の醸成につながりました。



役員との意見交換

プロジェクト参加者60名のうち、さらに手挙げ方式で23名が集まり、役員との意見交換を行いました。参加者からは「役員から自組織の取り組みに対して前向きな声をいただき、励みになった」「役員が現場の課題に真摯に耳を傾ける姿が印象的で、経営と現場の距離が縮まった」といった声が寄せられました。

経営と現場が同じ目線で率直に想いを語り合うことで、対話を通じて互いの考えを認め合い、挑戦への自信と会社への愛着が深まる機会となりました。



マテリアリティ

従業員の声から見る企業文化変革

社内公募による社内兼業

当社の社内公募による兼業は、社員が所属組織での役割を担いながら組織を超えた業務にも挑戦し、自身の経験や強みを新たな領域で活かしていく取り組みです。私はこの制度を活用し、2026年4月から水島発電所発電課で働きながら、業務部門（DX支援）も兼務しています。

兼務先では、エネルギーグループDX戦略で掲げるAIやデータの活用促進に向けて、活用事例の創出や啓発活動等に取り組んでいます。特に、生成AIの活用にあたっては「まずは触ってみる」をテーマにワークショップを企画し、講師として、一人ひとりが実務に活かすきっかけづくりを担えることに大きなやりがいを感じています。身近な業務を題材に、生成AIをより実践的にとらえてもらえるよう工夫しており、多くの社員と直接言葉を交わしながら、それぞれの業務に合った活用の可能性を一緒に考えられることは、私自身にとっても大きな学びです。自分の経験や考えを伝えたことが、相手の「やってみよう」という一歩につながったとき、この取り組みの意義を強く実感します。

これからも、現場で培った視点を活かしながら、デジタル技術をより身近で実践的なものとして広げ、業務変革と企業価値の向上に貢献していきたいと考えています。

（電源事業本部 水島発電所 水田 雄大）



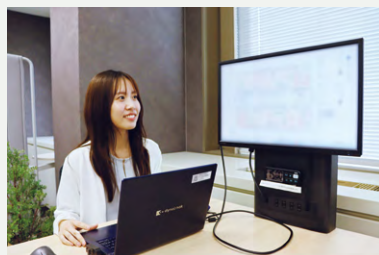
本社フリーアドレス

「中国電力グループ経営ビジョン2040」の実現に向けた取り組みの一つとして、社員一人ひとりの考え方や行動、仕事の進め方の変革を目的に、本社執務室のフリーアドレス化を推進しており、フリーアドレス化を検討するWGメンバーとして具体化を進めています。

従来の固定席中心の環境では、組織を超えた連携や柔軟な働き方に一定の制約がありましたが、フリーアドレス化により、業務内容に応じて最適な執務場所を選択できる環境への転換を進めています。これにより、コミュニケーションの活性化や協働の促進、ペーパーレス化の推進等、働き方そのものの見直しを図っていきます。

企業文化は、社員の思考や行動、業務プロセスやIT、組織や職場環境等の多様な要素が相互に関わりあって形成されるものです。本取り組みは、その中でも職場環境に直接働きかける施策として位置づけています。フリーアドレス化は単なる環境整備にとどまらず、より良い働き方や執務環境の実現に向けた変革の出発点であり、社員一人ひとりが主体的に取り組むことで、価値創造を支える企業文化の変革を着実に進めていきます。

（経営企画部門 組織戦略グループ 村上 もえ）



エネルギー営業本部における社内インターン

エネルギー営業本部では活力ある職場づくりを重点課題の一つに掲げ、様々な取り組みを進めており、今回は、事業所から本社への「社内インターン」に参加しました。

この社内インターンは、2025年度から始まった新たな取り組みで、事業所の若手社員を対象に、キャリアプラン形成の支援やモチベーションの維持・向上を図ることを目的としており、約1週間、本社の業務を体験できるものです。

私は、本社の脱炭素ソリューション担当部署へのインターンに参加し、当社が提供している電気自動車のカーシェアリングサービス「eeV」のPRや契約書の作成、低圧太陽光発電の開発等の業務を体験しました。

正直なところ、社内インターンに参加するまでは「本社は何をしているのか想像できない」「本社と事業所には壁を感じる」といった印象を持っていましたが、実際に本社で働いてみると「本社の仕事の幅広さ」や「本社主導の施策と事業所の取り組みのつながり」を実感する等、将来のキャリアプランとして本社で働くことが具体的にイメージできるようになりました。

また、現在の業務に対するモチベーションも向上し、私が本社と事業所の橋渡し役を担うことで、少しでも組織力の向上に貢献できればと思っています。

（エネルギー営業本部 岡山東営業所※ 岡本 葵）

※ 参加当時の所属



マテリアリティ

DXの推進

サステナビリティ施策・データ集 DX P62～P63

エネルギーグループDX戦略の実現に向けて

当社グループでは、2025年10月に「エネルギーグループDX戦略」を策定し、「倍速エネルギー」をキーワードに、業務処理に要する時間の削減はもとより、戦略策定～実行までのプロセスや経営判断もデータドリブンにより高速化を目指しています。その中で、「データ・AIの活用を前提とする経営・業務運営体制の構築」を中国電力グループ経営ビジョン2040の実現に向けた基盤づくりの一つと位置づけ、目指す姿とその実現に向けた3つの重点課題を設定。技術の進展も踏まえてロードマップとKPIを定期的に更新しつつ、持続的な成長と企業価値向上に資する経営・業務運営の高度化を推進しています。

データ・AI前提の業務プロセスの変革

データ・AIの活用を経営・業務運営の前提に、業務プロセスの抜本的な見直しに取り組んでいます。管理間接部門の徹底的な自動化やデータ活用による施策の最適化・付加価値向上など、

各業務において、人が担うべき判断・創造的業務と、AIによる支援・代替が可能な業務を明確化し、AI活用に向けたデータ整備、業務標準化、システム連携を段階的に進めています。これにより、AIが本来持つ機能を十分発揮できる業務環境を整備し、業務品質と処理速度の向上や迅速で質の高い意思決定を可能にします。

将来的には、AIが複数のシステムやデータと連携し、自律的に業務を支援・実行する体制を構築することで、人は高度な判断、価値創出、リスク管理に注力できる働き方の実現を目指します。

DX人材育成

DXおよびAIの推進を特定の人材に限定することなく、すべての社員がAIとデータを適切に理解し、自らの業務に活用できる組織能力の向上を図っています。

社員一人ひとりがAIの特性およびリスクを正しく理解し、業務課題の解決や新たな価値創出につなげることができるよう、「DX人材ランク制度」により個々の成長目標を明確化するとともに、デジタルリテラシー教育や実践的な研修を継続的に実施

しています。あわせて、デジタル技術を活用した新しい働き方の定着に向けて、デジタル人材の自主的な挑戦と成長を後押しする「Team D.I.G.I.T.A.L.」を展開しています。

これらの取り組みを通じて、各職場においてDXを牽引する人材の育成・確保を進め、将来にわたり変化に対応できる人材基盤の強化を図っていきます。

データ・AI活用基盤の構築

AIを効果的に稼働させるための環境整備として、これまで部門やグループ企業ごとに管理されていたデータを相互に連携・活用可能とし、AIがリアルタイムにアクセスできるデータ基盤を構築するとともに、このデータ基盤や業務システム、ユーザーとAIを連携させるAI活用基盤を段階的に整備しています。

また、データ・AI活用の拡大に必要なITインフラ（ネットワーク・セキュリティ等）を計画的に整備し、既存システムの刷新を含めセキュアで柔軟性・拡張性の高いシステムを構築・運用していくことで、競争力の高い企業グループの実現を目指します。

目指す姿

- ・グループのすべての社員がAIと協働・分業し、生産性の高い働き方を実現している。
- ・すべての職場において、施策の成果や全体目標への影響度等をデータで確認しながら検討・意思決定・実行する“データドリブン”が浸透している。

【重点課題】

1 データ・AI前提の業務プロセスへの変革

管理間接業務の徹底的な自動化

生成AI活用による業務効率化
M365による業務自動化
AIエージェントの利用拡大 等

データ活用による施策の最適化・付加価値向上

AIによる現場業務の最適化
AIを活用した意思決定支援
データ分析基盤の整備 等

業務品質と処理速度の向上

迅速で質の高い意思決定

2 DX人材育成

AI・データを活用できるスキルの育成・定着

リテラシー教育を実施
Team D.I.G.I.T.A.L.による実践
変革を自律的に拡大 等

変化に対応できる人材基盤

3 データ・AI活用基盤の構築

セキュアで柔軟性・拡張性の高いIT基盤

【実行計画】 重点課題の達成に向けたロードマップとKPIを策定し、段階的に展開

Team D.I.G.I.T.A.L.
参加者の声

電源事業本部（電源建築総括） 野呂 華澄

事故・災害発生時に正確かつ迅速に報告ができる環境を整えたいと考えたことがきっかけで、Team D.I.G.I.T.A.L.に参加し、MicrosoftのPower AppsやPower Automateで「事故・災害報告アプリ」を開発しました。アプリ開発を行うのは初めてでしたが、デジタルイノベーション本部の支援を受けながら試行錯誤を重ね、利用者・管理者の双方が迷わず使えるアプリを開発できました。

本アプリは社内のアイデア提案制度で採用され、現在は実用化に向けた検討が進められています。

本取り組みをきっかけに、現在も新たなアプリ開発に取り組んでおり、今後も現場の課題に寄り添ったデジタル活用を進めていきたいと考えています。

また、開発を通して得た知識や経験を社内でも共有し、日々の気付きが業務改善やDXにつながる風土づくりにも貢献していきたいです。