



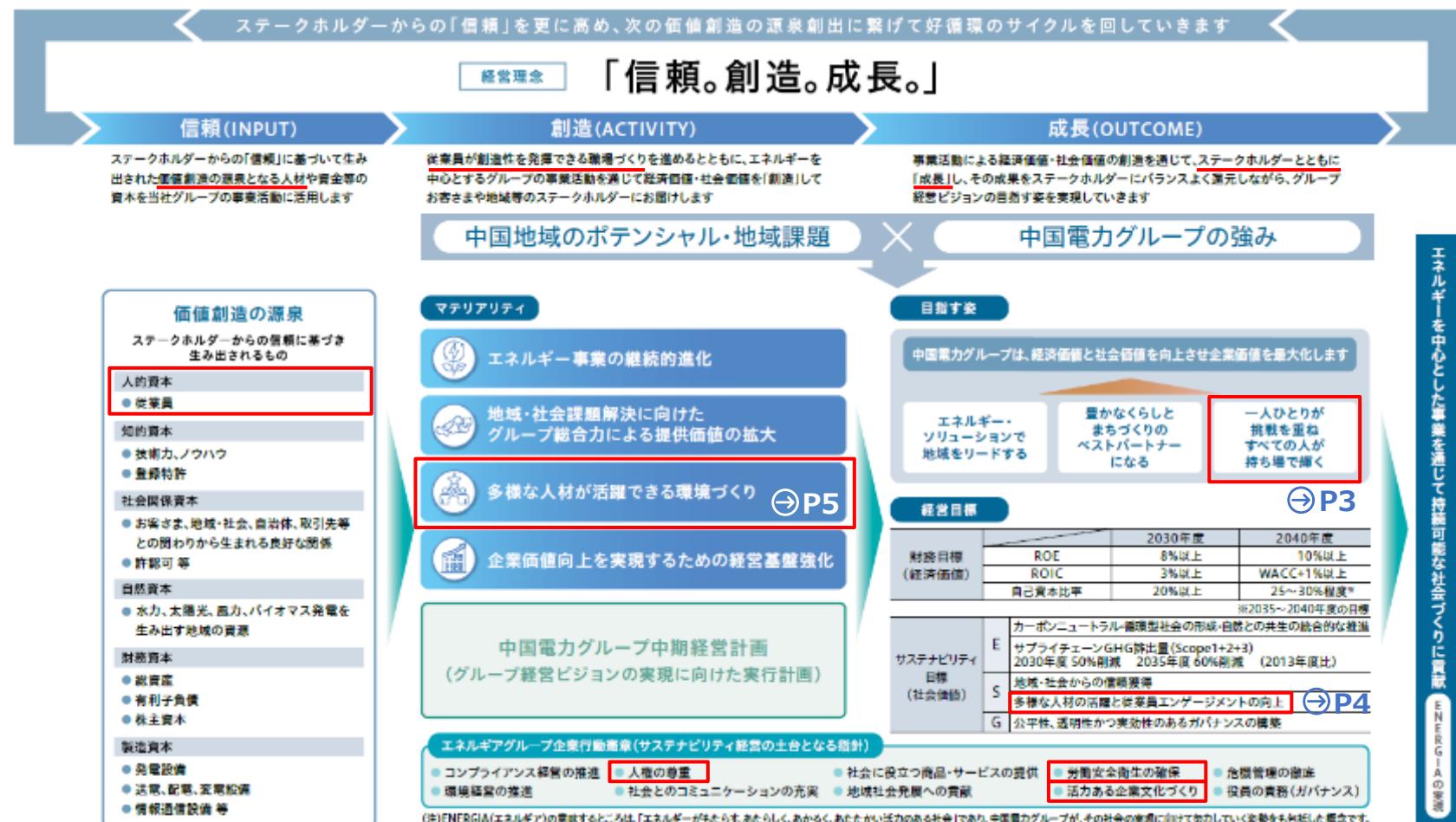
# 中国電力グループの多様な人材の活躍推進 に向けた取り組みについて

---

2025年12月12日  
中国電力株式会社

# 1.中国電力グループ 値値創造ストーリー

- 経営理念「信頼。創造。成長。」は、中国電力グループの価値創造ストーリーそのものです。
- 人的資本は、ステークホルダーの皆さまからの「信頼」に基づき、経済価値・社会価値を「創造」し、その価値を次の「成長」につなげていく、価値創造ストーリーを実現するための基盤となるものです。



## 2-1.中国電力グループ経営ビジョン（目指す姿）

- 経営ビジョンの目指す姿として「一人ひとりが挑戦を重ね すべての人が持ち場で輝く」を設定しました。
- 中国電力グループの持続的な成長の実現に向けて、変化に対応し、新たな価値を創造する担い手となるのは“人”であるという認識のもと、多様な経験や価値観を持つ従業員一人ひとりが、それぞれの持ち場で能力を最大限発揮できる環境をつくり、持続的な企業価値向上につなげていきます。

### 目指す姿

#### 中国電力グループは、経済価値と社会価値を向上させ企業価値を最大化します

従業員の力を結集し、エネルギー事業を中心とした事業活動を通じて、お客さま・地域からの信頼を高めながら持続的に収益性を向上させ成長していくとともに、サステナビリティ経営を推進し社会からの要請に応え続けます。  
ステークホルダーの皆さまからの期待に応え、持続可能な社会づくりに貢献します。

#### エネルギー・ソリューションで 地域をリードする

地域のエネルギーを支えることで、  
強固な事業基盤を築くとともに  
地域の発展に貢献します。  
脱炭素などお客さまの課題やニーズに対して  
幅広いソリューションでお応えし、  
地域のGXをリードします。  
強みを活かして域外や海外でも成長します。

#### 豊かなくらしとまちづくりの ベストパートナーになる

お客さまや地域の皆さまの課題に寄り添い、  
信頼されるパートナーとして、  
地域の未来をともに創造します。  
  
グループの総合力を發揮して  
豊かなくらしやまちづくりに貢献します。

#### 一人ひとりが挑戦を重ね すべての人が持ち場で輝く

多様な経験や価値観を持つ  
従業員の力を結集することで、  
新たな価値を提供します。  
  
透明で風通しのよい企業文化のもと、  
従業員一人ひとりの挑戦と成長を促し、  
能力を最大限発揮できる環境をつくります。

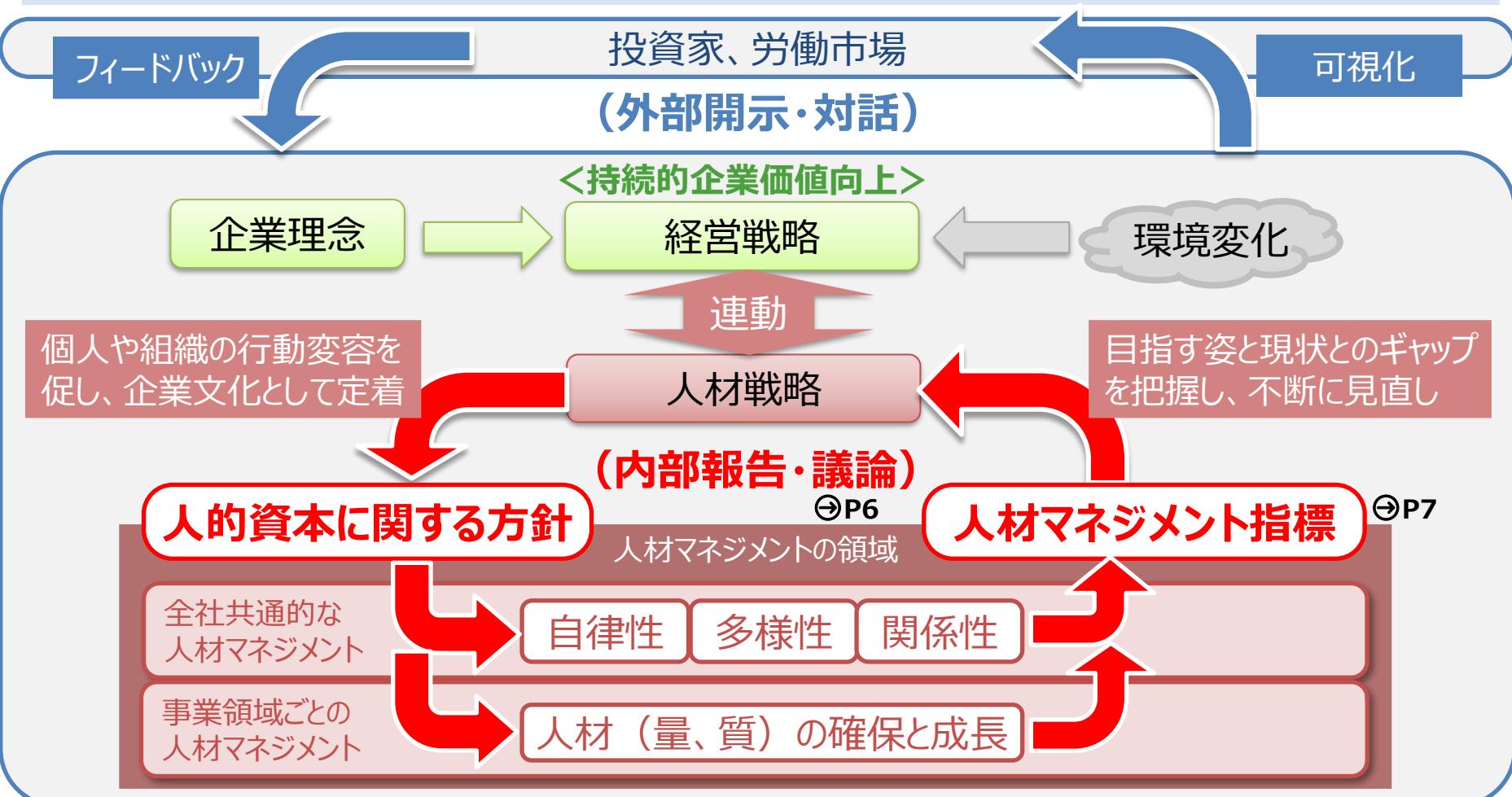
## 2-2.中国電力グループ経営ビジョン（サステナビリティ目標）

- 中国電力グループのサステナビリティの実現に向け、ESG（人材）の観点からサステナビリティ目標として「多様な人材の活躍と従業員エンゲージメントの向上」を設定しました。
- 中国電力個社目標は「課長以上女性比率」および「従業員エンゲージメント（肯定回答率）」を掲げ、意欲的な数値目標の達成に向けてチャレンジします。

<b>E</b>	<b>環境</b>	<b>グループ目標</b>	カーボンニュートラル・循環型社会の形成・自然との共生の統合的な推進
		<b>中国電力個社目標</b>	サプライチェーン GHG 排出量(Scope1+2+3) 2030年度 50%削減 2035年度 60%削減(2013年度比)
<b>S</b>	<b>地域・社会</b>	<b>グループ目標</b>	小売事業・発電事業ともに2030年度 CO <sub>2</sub> 排出量 50%削減(2013年度比) ※2035年度に向けては、グループ全体の目標であるサプライチェーンGHG排出量60%削減(2013年度比)の達成に向けて取り組む
		<b>中国電力個社目標</b>	<b>地域・社会からの信頼獲得</b>
<b>G</b>	<b>人材</b>	<b>グループ目標</b>	<b>多様な人材の活躍と従業員エンゲージメントの向上</b>
		<b>中国電力個社目標</b>	課長以上女性比率 社員の女性比率(20%以上)と同等 従業員エンゲージメント70%以上(肯定回答率)
<b>G</b>	<b>ガバナンス</b>	<b>グループ目標</b>	<b>公平性、透明性かつ実効性のあるガバナンスの構築</b>
		<b>中国電力個社目標</b>	社外取締役比率 50%以上 女性取締役比率 30%以上

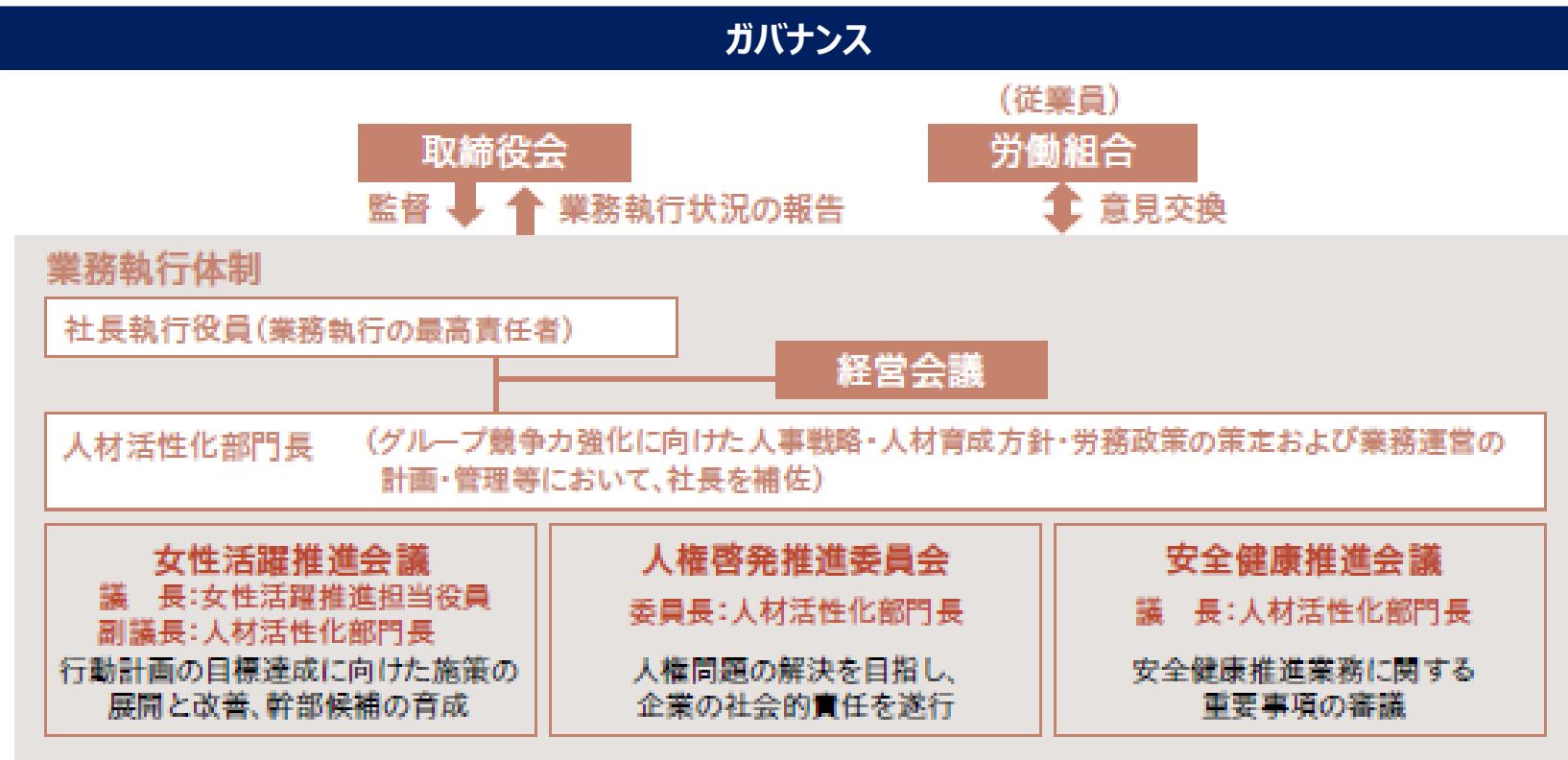
## 3-1.人材マネジメントの全体像（人材マネジメントサイクル）

- 持続的企業価値向上に向け、“人”に関する中長期的な「方針」と、その進捗をモニタリングする「指標」を設定し、内部での議論および外部との対話を通じて継続的に改善を図る「人材マネジメントサイクル」の確立を目指しています。



## 3-2.人材マネジメントの全体像（ガバナンス）

- 人材マネジメントの領域に属する事項（採用、異動配置、評価、育成、報酬、働き方、人権、安全・健康など）は、中期経営計画において定期的、また必要に応じて経営会議・取締役会で議論しています。
- 重要な課題については個別に会議体を設置し、関係組織と連携して施策の推進に取り組んでいます。



## 3-3.人材マネジメントの全体像（方針および指標）

- グループ経営ビジョンや企業行動憲章に基づき、「多様な人材の活躍」、「人権」、「安全健康推進」に関する方針を策定のうえ、各方針に沿った取り組みを展開しています。
- 施策の効果は人材マネジメント指標として定量的に把握し、改善に向けたアクションにつなげています。

### 方針および指標

	【人的資本に関する方針】	【取り組み】	【人材マネジメント指標】
グループ経営ビジョン・企業行動憲章	多様な人材の活躍推進方針 ⑧P8	「自律性」と「多様性」の更なる推進 ⑨P9~11	課長以上女性比率、女性管理職比率、技術系女性社員数、男性育児休職取得率、障がい者雇用率、人材ビジョン実践度 等
		個人と組織の「関係性」向上 ⑩P12	従業員エンゲージメント、心理的安全性、働きやすさ実感度
		人材の確保と成長 ⑪P13	経験者採用の社員数、離職率、入社3年後定着率 等
	中国電力グループ人権方針	人権の尊重 ⑫P14	職場人権研修受講率 等
	安全健康推進業務運営方針	安全と健康の推進 ⑬P15	災害度数率、疾病休務率、要指導者率 等

## 3-4.多様な人材の活躍推進方針

- 「多様な人材の活躍推進方針」は、経営理念「信頼。創造。成長。」の中でも、「創造。」の担い手となるのは“人”であるという認識のもと、中国電力グループ全体の包括的な方針として策定しています。

### 多様な人材の活躍推進方針

#### I.人材づくり

社員一人ひとりがめざすべき姿

私たちは、変化の時代において「自ら考え行動」します。

社員は、めざすべき姿に向けて自ら学び・学び合い、会社は、一人ひとりの成長を支援・育成していく。

#### II.組織づくり

##### (1)「自律性」と「多様性」の更なる推進

変化の時代に対応していくため、社員一人ひとりの「自律性」とその力を結集した組織としての「多様性」の更なる推進に取り組む。

##### (2)個人と組織の「関係性」向上

「自律性」と「多様性」を更に推進していくため、個人が組織のなかで臆することなく自身の強みを発揮できるよう、個人と組織の「関係性」向上に取り組む。

## 4-1. 主な取り組み（「自律性」と「多様性」の更なる推進①）

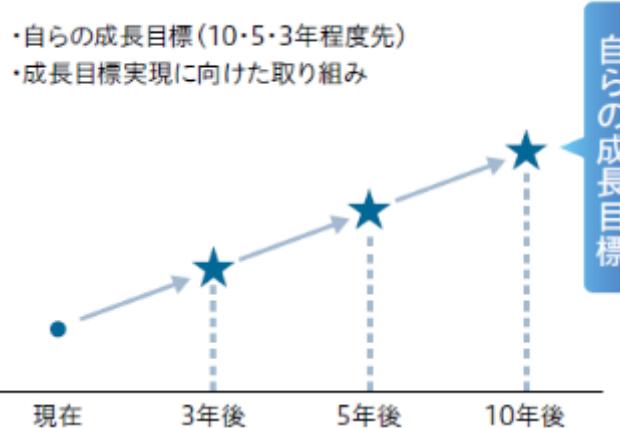
- 社員一人ひとりの成長意欲をベースとした人材育成に取り組み、「自律性」の発揮を促しています。
- 社員は自身のありたい姿を「ステップアッププラン」として上司と共有し、上司は人事考課を通じて把握した能力・適性（強み）とあわせて育成計画を策定し、業務付与や更なる成長支援につなげています。

### ステップアッププラン

- 毎年4月、自己申告制度において、10年、5年、3年程度先の自身の成長目標とその実現に向けた取り組みを上司と共有。
- 育成計画や成長に資する業務付与につなげるとともに、日常の仕事を通じたOJTやOff-JTを効果的に組み合わせ、持続的な成長を支援しています。

#### 【ステップアッププランの申告】

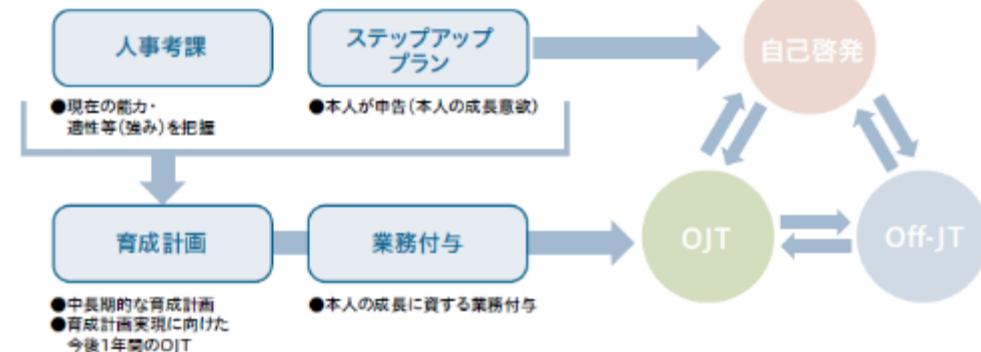
- ・自らの成長目標（10・5・3年程度先）
- ・成長目標実現に向けた取り組み



### 人事考課と人材育成の連動

- 每年4月、日々の仕事の成果・プロセスを評価する「業績考課」、職務遂行能力・職務適性を評価する「適性考課」からなる人事考課を実施。
- 評定基準等を社内に公開し、社員に求める能力レベルを明確化するとともに、人事考課の評定要素のひとつに「自ら考え行動すること」に設定し取組姿勢等も評価しています。
- 每年6月、上司から評定結果をフィードバックする際には、育成計画に基づく今後の期待や成長に向けた助言・指導等も行い、成長目標とその実現に向けた取り組みを社員自ら考えることが出来る仕組みとしています。

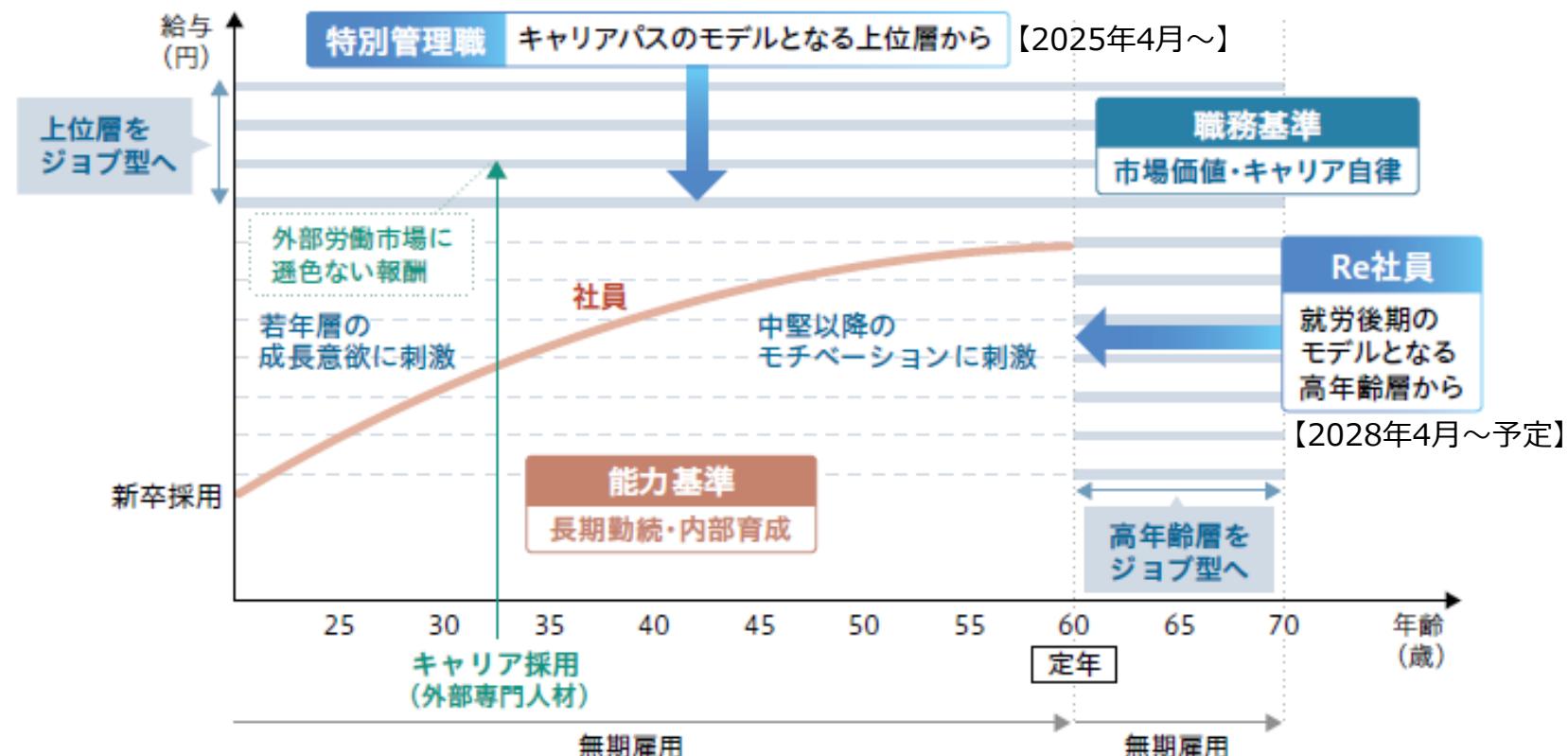
#### 【人事考課と人材育成の連動（イメージ）】



## 4-2. 主な取り組み（「自律性」と「多様性」の更なる推進②）

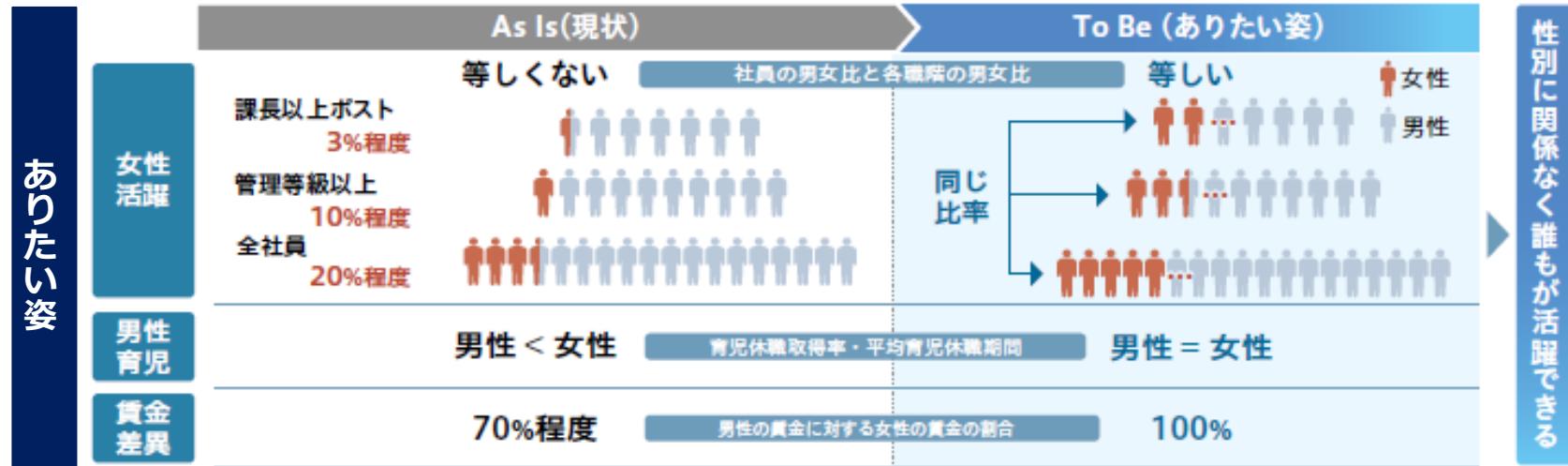
- すべての世代の社員が持ち場で輝くことができる環境整備と持続的成長に向け、「エイジ・ダイバーシティ推進施策」として、上位層・高年齢層を対象に職務基準の人事・待遇制度の導入を進めています。
- これにより、若年層の成長意欲や中堅以降のモチベーションにも刺激を与え、自律的なキャリア形成の促進とともに、柔軟な人材配置と多様な外部人材の受け入れ等が可能な仕組みを整備しています。

エイジ・ダイバーシティ推進施策の全体像



## 4-3. 主な取り組み（「自律性」と「多様性」の更なる推進③）

- 当社は、「性別に関係なく誰もが活躍できる企業」をありたい姿としています。
- 社員一人ひとりがその能力を発揮し前向きに挑戦できるよう、DE&Iを推進し、働きやすさと働き甲斐の両面から魅力ある企業文化の醸成へつなげていきます。



テーマ	目標項目	2023年度実績 <sup>※1</sup>	2027年度目標	2030年度 <sup>※2</sup> 当面のゴール
女性管理職の増加	課長以上女性比率	3.8%	7%以上	10%以上
	部長女性比率	1.9%	6%以上	10%以上
男性育児休職取得の向上	男性育児休職取得率 <sup>※3</sup>	52%	100%	100%
	男性育児休職平均取得期間 <sup>※3</sup>	52日	60日以上	60日以上
労働時間の短縮	小学生以下の子を育てる社員の所定外労働時間短縮	平均27.8H／月	5%減 平均26.4H／月	10%減 平均25.0H／月

※1 女性活躍推進法等に基づく一般事業主行動計画の策定にあたり、2023年度実績を勘案して2027年度目標を設定

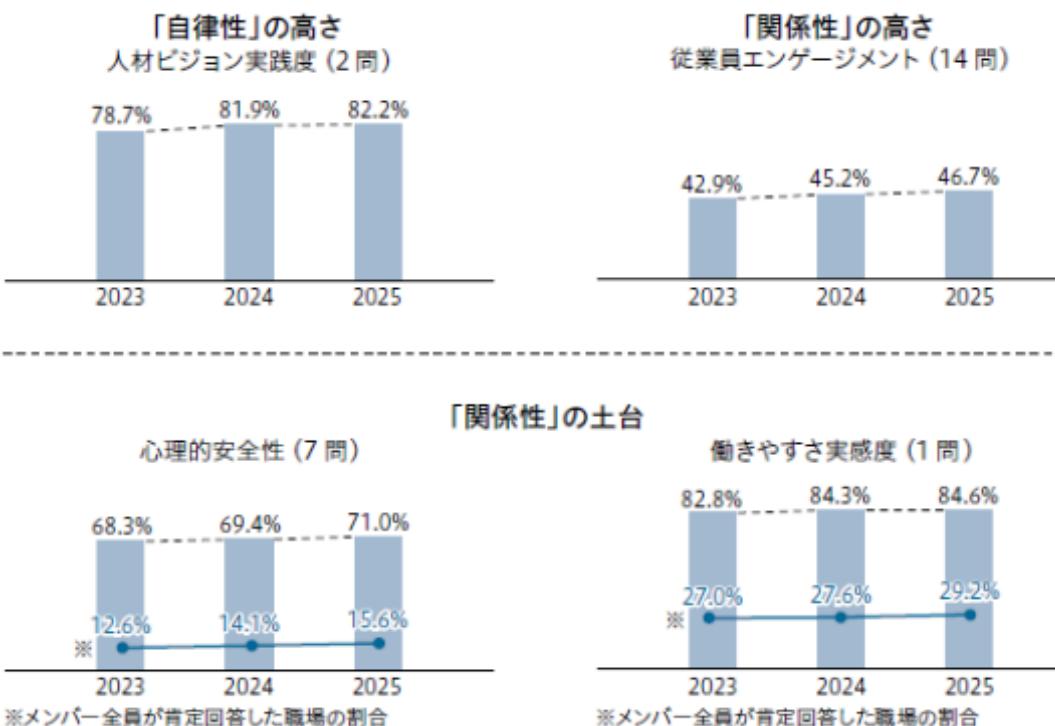
※2 女性活躍推進法等に基づく一般事業主行動計画の策定にあたり考慮したマイルストーン

※3 育児介護休業法の規定に基づき、同法律施行規則第71条の6第1号により算定しており、育児目的休暇は含んでいない。

## 4-4. 主な取り組み（個人と組織の「関係性」向上）

- 社員個々の力を最大限に引き出すため、社員の主観（個人の思い）を定量化した「従業員エンゲージメント」など組織文化の指標を全社員を対象とした自己申告制度において毎年調査し、その申告内容は上司と部下のコミュニケーションの材料としても活用しています。
- 組織文化の指標を定期的にモニタリングし、人材マネジメントの継続的改善につなげていくことで、個人が組織のなかで臆することなく自身の強みを発揮できる組織文化の定着を図っていきます。

### 組織文化の指標（調査結果の概要）



#### 【集計方法】

- ・ 年1回、4月に調査（2023年度から開始）。
- ・ いずれの指標も肯定回答者の割合。各設問の回答を5～1点にスコア化し、一設問あたり4点以上の者を肯定回答者として集計。
- ・ 2025年度調査の対象者は約3,400人。有効回答率は92.2%。

### 管理職のマネジメント支援

- 組織運営の鍵を握る管理職のマネジメント力向上支援に取り組んでいます。マネジメントに資する情報を継続的に発信するとともに、従業員エンゲージメントの向上に向け、組織文化の指標に関する指標のマネジメントへの活かし方を示したハンドブックを全管理職に配布しています。

#### 【管理職向けハンドブックの一部】



## 4-5. 主な取り組み（人材の確保と成長）

- 多様な人材の確保と適材適所・育成の視点からの異動配置、技術・技能継承などに取り組んでいます。

### 多様な人材の採用

- 事業状況や成長領域への事業展開を踏まえつつ、他企業経験者や高度な専門能力保有者など多様な価値観・経験を有する人材の採用に積極的に取り組んでいます。
- 当社を自己都合退職した者を対象に、時期を問わず募集・再雇用する「おかえりターン制度」を設け、柔軟かつ効率的な人材の確保にも取り組んでいます。

【経験者採用の社員数】

■ キャリア採用  
■ おかえりターン制度



### 技術・技能継承に向けた取り組み

- 電力設備に関する技術・技能継承のため、「高度技術・技能者認定制度」、「教育スタッフ制度」を導入しています。高度で専門的な技術・技能を保有する者を「エネルギア・マスター」として認定し、現場での技術指導、工事計画・設計等のレビュー、社内外での講演活動など、技術・技能継承につながる活動に幅広く取り組んでいます。

【エネルギア・マスター認定者数（2025年3月末時点）】

中国電力(火力、原子力、水力、土木、建築、情報)	30人
中国電力ネットワーク(送変電、配電、系統計画)	28人

### 経営人材候補の育成

- 現状を打破し変革をけん引する経営人材候補の育成に計画的に取り組んでいます。組織の戦略策定の要であるマネージャークラスを対象※1とした選抜型研修「次世代リーダー育成講座」では、事業戦略や財務・会計、人・組織のマネジメントといった経営知識の習得に加え、アクションランニングを取り入れ、実践力強化を図っています。
- 加えて、同研修の受講者を対象に、リーダーとしての資質をアセッサーが分析・評価する「次世代リーダーアセスメント研修」※2を2024年度から導入し、候補者の強みと啓発点を客観視させてさらなる成長を促しています。

※1 2024年度受講者数：22人

※2 2024年度受講者数：14人

## 4-6. 主な取り組み（人権の尊重）

- すべての人々の人権を尊重することを事業活動の根底におき、いかなる差別も行わず、人権が真に尊重される社会の実現に向けて取り組んでいます。
- 「中国電力グループ人権方針」のもと、国連・政府の「ビジネスと人権」の方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスに取り組み、当社グループ大およびサプライチェーン上の人権啓発活動を推進していきます。

### 人権デュー・ディリジェンスの実践



2024年度、人権への負の影響を評価し、当社にとって特に重要な優先的に取り組むべき人権（侵害）リスクを特定して、優先的な取り組みを進めています。

- ・ハラスメント
- ・当社およびサプライチェーンにおける重大災害
- ・過労死等
- ・差別（同和問題等）
- ・出資先での強制労働・児童労働
- ・性的マイノリティへの差別

### 社内啓発・研修活動

全社統一テーマによる  
職場研修の受講者数※  
(2024年度実績)

8,001人

※中国電力および中国電力ネットワークの合計数値

左記を含むすべての  
人権研修の延べ受講者数※  
(2024年度実績)

9,656人

### サプライチェーン上における人権尊重

- 資材調達の基本方針やサステナブル調達ガイドラインの公表、資材取引に係る企業倫理相談窓口の設置等を行ったうえで、毎年開催している取引先説明会や訪問等の機会を通じて周知・浸透を図っています。
- また、2024年度は主なお取引先さま106社に対し、アンケート調査を実施し、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。（アンケート対象のお取引先さまの契約額が占める割合：80%程度）



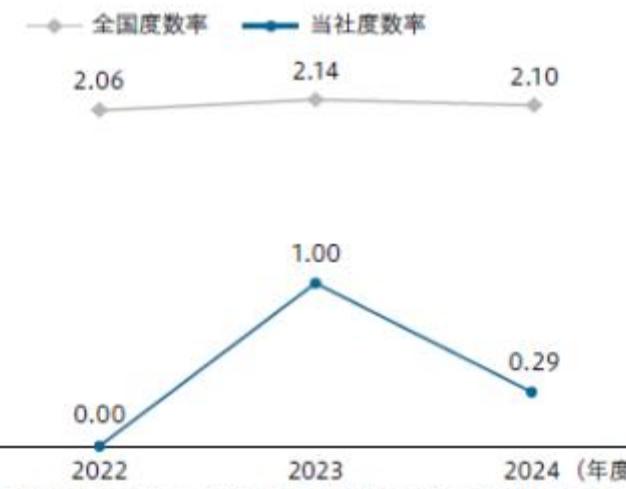
## 4-7. 主な取り組み（安全と健康の推進）

- 「中国電力グループに関わるすべての人の安全と健康の確保を最優先とした事業運営が事業活動の基盤である」との考え方のもと、職場で働く一人ひとりの安全の確保と心身の健康の保持増進に向けて取り組むとともに、請負工事や委託業務における災害を含む労働災害の撲滅に向けて継続的に取り組んでいます。

### 災害ゼロの追求

- 安全管理の徹底、危険予知活動による危険感受性の向上およびリスクアセスメントによる先取り安全の徹底などにより、社員一人ひとりの安全意識の高揚と安全行動の習慣化に向けて取り組んでいます。

【災害度数率】



### 心とからだの健康づくり

- 社員一人ひとりの健康の保持増進が、生産性の向上や活力ある職場づくりにつながるという考え方のもと、健康経営を推進しています。心とからだの健康づくりへの取り組みが評価され、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を受けています。
- 2024年からは健康経営アライアンスに参画し、健康経営の取り組みを加速しています。



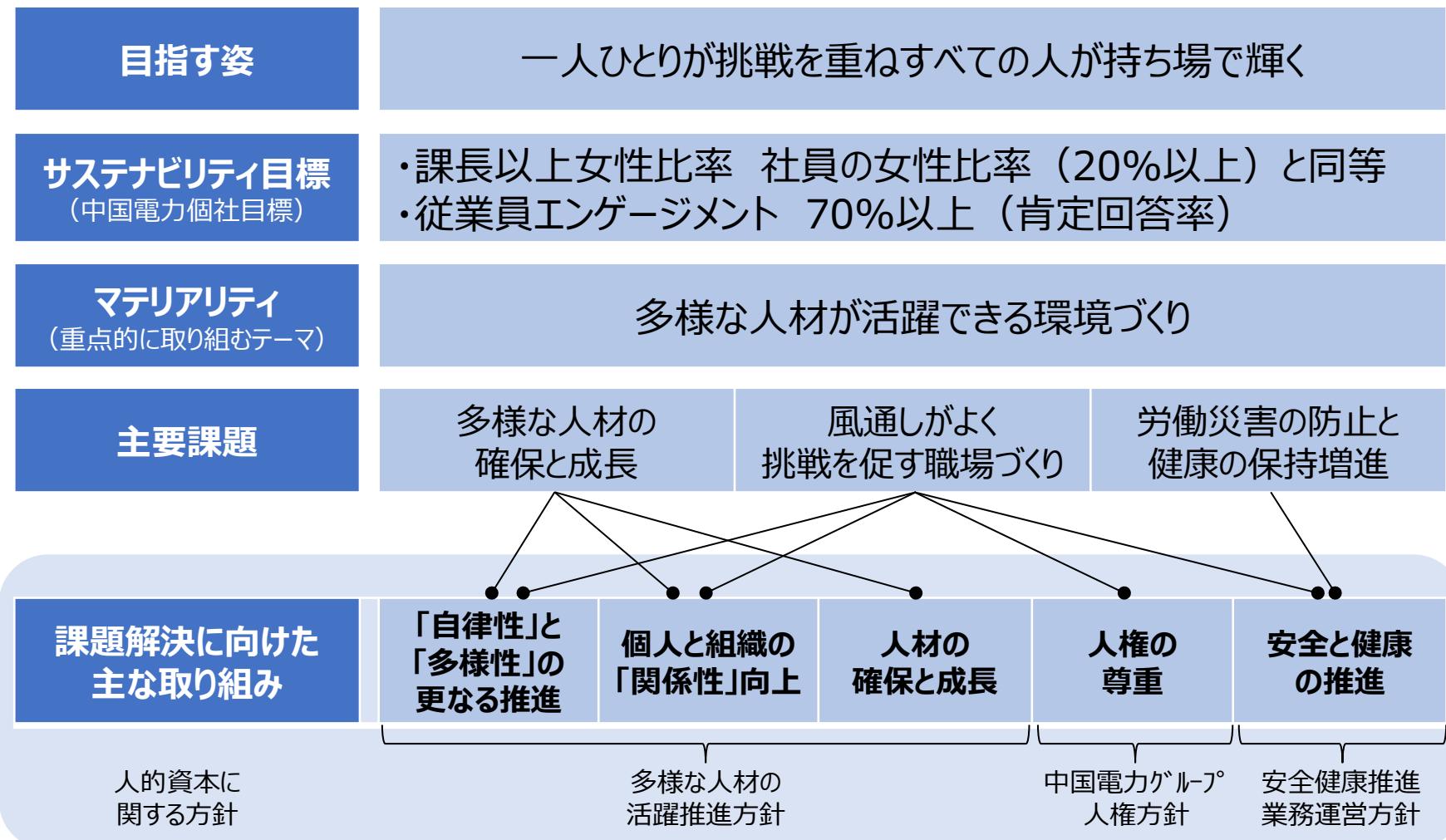
- メンタルヘルス教育やストレスチェックによる高ストレス者の個別フォロー、社内および社外専門機関による相談体制の確立により、メンタルヘルス不調の未然防止と適切な対応につなげるとともに、職場復帰支援制度により休務者の円滑な職場復帰のサポートをしています。

指 標	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック受検率	89.3%	93.5%	91.1%
高ストレス者率	6.6%	6.8%	6.9%
総合健康リスク※	73.5	74.2	73.9

※全国平均を100とした職場の健康問題のリスク指標(100より低いほど良好な状態)

## 4-8.多様な人材の活躍に向けた主な取り組み（まとめ）

- 経営ビジョンの目指す姿「一人ひとりが挑戦を重ねすべての人が持ち場で輝く」の実現に向けた道筋として、引き続き、具体的な取り組みを展開していきます。





### 【ブランドメッセージに込めた想い】

今日という一日を、支えること。

そして一日一日を、

一日も途切れることなく支えつづけること。

それが中国電力の変わらぬ使命です。

いまを見つめる。はるか未来も見つめる。

そんな「ふたつのまなざし」を何より大切にして。

変わらない一日のために、中国電力はもっと変わろう。

世代を越えても、この地を照らしつづけるために。

<お問い合わせ先>

〒730-8701 広島市中区小町4-33

中国電力株式会社 経営管理部門 I R・経営分析グループ

Tel 082-544-2786

Mail info.ir.cg@hd.energia.co.jp

- 当資料のいかなる情報も、当社株式の購入や売却等を勧誘するものではありません。また、当社は当資料の内容に関し、いかなる保証をするもので  
もありません。
- 投資を行う際には、必ず当社が発行する有価証券報告書等の財務資料をご覧いただいた上で、ご自身の判断でなされるようお願い致します。
- 内容につきましては細心の注意を払っておりますが、掲載された情報の誤りおよび当資料に掲載された情報に基づいて被ったいかなる損害について  
も、当社及び情報提供者は一切責任を負いかねます。
- 当資料に記載されている当社の現在の計画、戦略などのうち、歴史的事実でないものは、将来の実績等に関する見通しであり、これらの将来予測  
には、リスクや不確定な要因を含んでおります。そのため、実際の業績につきましては、記載の見通しと大きく異なる結果となることがあります。従って、  
当社として、その確実性を保証するものではありませんのでご了承ください。