

地域共創

方針・考え方

信頼を基盤に地域と共創する価値創造ストーリー

当社グループは、企業情報の積極的かつ公正な発信と、幅広いステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を通じて、社会の要請やお客さまニーズを的確にとらえ、事業活動に反映しています。こうした取り組みを通じて積み上げてきた「地域・社会からの信頼」を最重要の経営基盤と位置づけ一層強固なものとし、中国地域に根差した企業として事業基盤の強化につなげていきます。

また、人口減少や地域経済の変化により地域課題が複雑化する中、自治体や地域企業等との連携による「協働・共創の推進」に取り組み、課題解決と地域の活性化に主体的に貢献していきます。エネルギー供給をはじめとするグループの総合力を活かし、地域の暮らしや産業を支えるとともに、価値創出を通じて資本効率の向上を図ります。「信頼。創造。成長。」の経営理念のもと、信頼の蓄積により将来への期待を高め企業評価の向上につなげるとともに、共創による収益機会の拡大を通じて資本効率と収益性の向上を図ります。両者の好循環により企業価値の持続的向上を実現し、その成果をステークホルダーへ還元していきます。

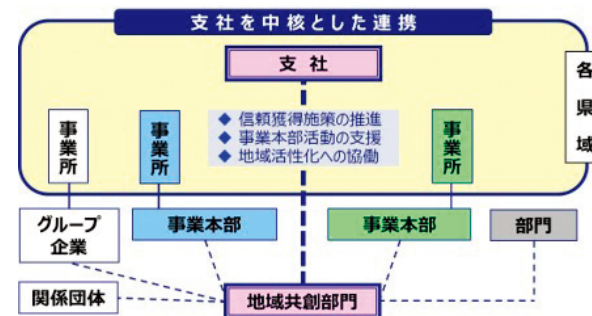
今後も地域とともにあゆみ、持続的な発展に貢献することで企業価値の向上を目指していきます。

統合報告書 サステナビリティ経営の推進 地域・社会 P52

体制・ガバナンス

サステナビリティ課題への対応については、グループ経営ビジョンおよびエネルギーグループ企業行動憲章に掲げる事項の実現に向け、中国電力グループ中期経営計画において具体的な施策を策定し、その進捗を管理しています。これらの取り組みは、経営会議に定期的に付議し、PDCAサイクルを通じて継続的に取り組みの強化・改善を図っています。

地域・社会に係る取り組みについてもこの体制のもと、主管組織である地域共創部門を中心に取り組みを推進しています。さらには、組織横断・グループ横断で重要課題の検討を行う会議体を設置しており、グループ一体となった取り組みの更なる推進に向け、適時・適切な連携のもと対応しています。



指標・目標

地域・社会からの信頼獲得および地域課題解決に向けた目標設定

グループ経営ビジョンで示す地域・社会に係る経営目標に対し、具体的取り組みに係る定量目標を以下のとおり設定し、各種施策を着実に実施しています。今後も信頼獲得に向け、グループ一体となった取り組みを一層推進していきます。

指標	範囲	単位	実績			目標	
			2025年度	2026年度	2030年度		
各連結子会社の中計目標達成率	グループ	%	—	100	100		
中国電力の信頼度※1	中国電力	%	62.3	64.8	75以上		
社会貢献活動のべ参加社員数	中国電力・中国電力ネットワーク	人	8,095	7,200 ※2・3	※3		
地域との協働・共創件数	中国電力	件	—	40	累計200以上		

※1 中国地域の在住者を対象にしたWEB調査における企業イメージ「信頼できる」の肯定回答Top2Boxの割合

※2 各社の目標の合計値を記載（中国電力：3,500人 中国電力ネットワーク：3,700人）

※3 平均1件以上/人・年を水準として、各社が毎年設定

地域共創

取り組み

地域・社会との双方向コミュニケーションや自然災害・有事への対応力強化を通じて「地域・社会からの信頼獲得」に取り組むとともに、産学官連携やGX・DX等の地域課題解決に向けたサービスの展開により「地域との協働・共創」を推進します。これらの取り組みを通じて中国地域の活性化・発展に貢献することを目指します。

中国電力グループが取り組む地域共創（全体像）

地域・社会からの信頼獲得



地域・社会との双方向コミュニケーション

「お客さまの声」の業務運営への反映



- お客さまの声を活かす仕組みの構築

事業活動の情報公開・情報発信



- 適時適切な報道発表
- テレビCM等各種媒体を活用した情報発信

原子力関連情報の公開・
理解促進に向けた対話活動

- 施設見学会や訪問活動の実施

社会貢献活動



- 地域に根差した社員参加型の社会貢献活動

自然災害・有事への対応力強化

社外関係機関や自治体等との連携強化 P47



- 災害発生時の円滑な相互協力に向けた「顔の見える」関係構築（海上自衛隊や西日本高速道路等との連携による訓練）

地域との協働・共創推進



産学官の連携

地方創生に向けた自治体等との連携



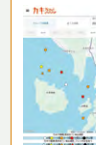
- 自治体との連携協定締結

企業立地支援

- 関係者との連携による取り組み

地域活性化に資する
調査研究・情報発信

- 経済団体等との連携による調査研究

地域・社会の課題解決に
資する研究・開発

- カキ養殖採苗支援ツール「カキNavi」

P67

地域課題解決につながるサービスの展開

地域のGX等への貢献



- 脱炭素先行地域への支援

- 再生可能エネルギー等と非化石証書を活用した電気料金メニュー
- 太陽光発電PPAサービス
- エネルギーの効率的利用と電化の推進
- 省エネ・CO₂削減に資する提案
- エネルギーマネジメント技術およびサービスの開発
- 次世代型太陽電池の社会実装に向けた実証
- 石灰灰造粒物等を活用した干潟の創出 P18
- 森林由来J-クレジット、Jブルークレジットの活用 P20

- 脱炭素経営セミナーの開催

P15~16

地域のDXへの貢献



- DXソリューション
- eスポーツイベント

地域交流広場の展開



- 「ヤマヤマミタ」の展開

お客さまのライフスタイルに合わせた料金メニュー・サービス

中国地域の活性化・発展への貢献



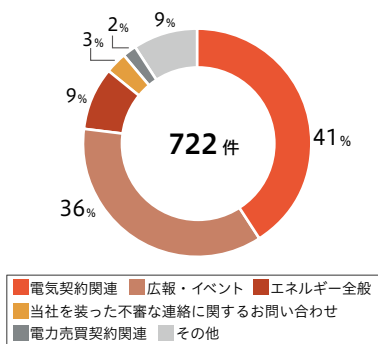
地域共創

「お客さまの声」の業務運営への反映

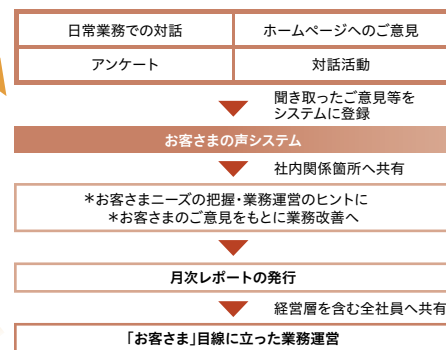
当社は、日常業務でのお客さまとの対話やホームページ等を通じてお客さまからいただいた声を、社内で共有するため独自で開発した「お客さまの声システム」に登録し業務主管箇所へ迅速に伝えとともに、全体の傾向や概要を月次レポートとして取りまとめて経営層を含む全社員へ共有することで、業務改善やお客さまサービスの向上に役立てています。加えて、社員がお客さまの関心事や当社に対するご期待への感度を高められるよう、システムに登録されたお客さまの声の中から業務改善のヒントになる声や多く寄せられている声を社内イントラネットのトップページに掲載する等、社員がより多くのお客さまの声に触れる機会を設けています。

2025年度はエネルギー政策や電力販売、広報イベントに関するもの等様々なご意見を約700件いただき、寄せられたお客さまの声をもとに38件の業務改善を実施しました。当社はこれからもお客さまに信頼され、選ばれる企業を目指し、お客さまサービスの向上に努めていきます。

「お客さまの声」の件数と内訳(2025年度)



「お客さまの声」の活用の仕組み



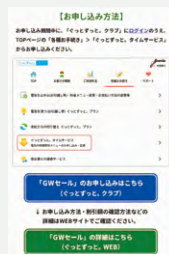
「お客さまの声」からの業務改善事例

中国電力「お客さまの声」

「ぐっとずっと。タイムサービス」への申込方法をもっと分かりやすくしてほしい。インターネットに不慣れな人でも少ない操作で申込みできるようにしてほしい。

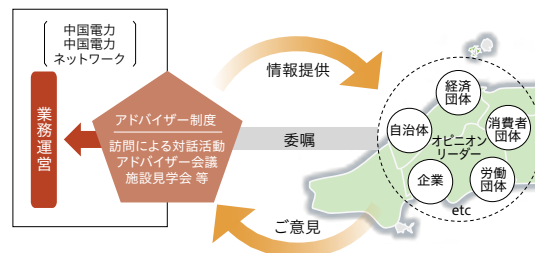
改善内容

「ぐっとずっと。タイムサービス」を案内するメールに、申込方法を分かりやすく図示した画面を追加しました。また、「ぐっとずっと。クラブ」への遷移ボタンも追加しました。



アドバイザー制度

当社と中国電力ネットワーク(株)は、各社において企業や自治体および各種団体の代表者等の地域のオピニオンリーダーの皆さまにアドバイザーを委嘱しています。訪問による対話活動やアドバイザー会議、施設見学会等を通じ、事業活動について情報提供するとともに、当社グループに対するご意見をいただいています。アドバイザーの皆さまからいただいたご意見は全役員および各組織に共有し、業務運営への反映に努めています。



アドバイザー会議



施設見学会(柳井発電所)

(中国電力アドバイザー制度の概要)

- 構成: 各県10名程度
- 主な活動: 訪問による対話活動
アドバイザー会議での意見交換(年1回以上)
原子力発電所等の施設見学(任期中(2年)に1回以上)

アドバイザーの皆さまからいただいた主なご意見

- 原子力発電に関するご意見
 - ・島根2号機が再稼働したが、特に悪い情報については絶対に隠すことなく、ここまで公表するのかといわれるほどの広報が重要。そうした姿勢がマスコミを含めた信頼獲得につながる。
- 上関地点における中間貯蔵施設に関するご意見
 - ・中間貯蔵施設は、「搬入される使用済燃料に次の行き場がある」ということがセットで成り立つものである。住民の不安解消に向けて丁寧な説明をお願いする。
- 再生可能エネルギー導入に関するご意見
 - ・カーボンニュートラルの重要性は今後ますます高まっていくものと考えている。データセンター等が急速に拡大しており、原子力発電所の再稼働が進む中でも、再生可能エネルギーの導入をさらに推進する必要がある。

地域共創

事業活動の情報公開・情報発信

「情報公開ガイドライン」に基づく情報公開

当社では、事業活動に関する情報を積極的に公開することにより、企業としての透明性を高め、お客さま、株主・投資家の皆さま、地域社会からの理解と信頼を得るため、「情報公開ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインに基づき、当社の事業活動に関する情報をホームページ、パンフレット、報道発表等様々な手段で発信しています。また、ホームページには各種お問い合わせフォームを設置しており、今後も双方向コミュニケーションを図りつつ、地域・社会から信頼される「開かれた企業」を目指していきます。

ホームページによる情報発信

ホームページでは、当社の事業活動に関する情報を幅広く発信しています。当社の取り組みやエネルギーについて興味・関心を持っていただけるよう、サステナビリティやカーボンニュートラル等様々なテーマのコンテンツも公開しています。



<https://www.energia.co.jp/index.html>

また、適時ホームページのリニューアルを実施するとともにWEBアクセシビリティへの配慮にも努めています。今後も、より分かりやすい情報発信に努めていきます。

「SNS(Facebook・X・Instagram等)」による情報発信

SNSでは、当社グループの取り組みや地域の情報等を日々お知らせしています。また、災害発生時には、停電情報や復旧作業の様子をタイムリーに発信しています。

また、2026年4月からはSNSでグループ企業の会社概要や仕事内容を紹介し、グループ事業活動の認知向上に取り組んでいます(各公式SNSアカウントによる2025年度発信回数 802件)。



SNSでのグループ企業紹介

テレビCMやWEB動画による情報発信

テレビCMでは、ブランドメッセージ「一日も。百年も。」の訴求をはじめ、次世代層へのエネルギー環境教育支援の取り組みや地域の環境保全・スポーツ振興の取り組み等を広く発信しています。

そのほか、エネルギーや原子力について分かりやすく説明する動画や発電所等の設備紹介動画をYouTubeで公開する等、幅広い媒体を活用し情報発信を行っています。



テレビCM「時代をつくろうと思う篇」



<https://www.energia.co.jp/pr/ad5.html>

報道機関に向けた発信

当社の事業活動や取り組みを幅広くお伝えするため、報道機関を対象に社長記者会見、見学会、説明会等を定期的に開催しています。

2025年度は、決算発表や「中国電力グループ経営ビジョン2040」公表に係る社長記者会見に加え、電力市場に関する説明会等を実施しました。また、上関地点での中間貯蔵施設建設の検討に関連して日本原子力発電(株)東海第二発電所の乾式貯蔵施設見学会や、2030年度までの稼働を目指す島根原子力発電所3号機の安全対策設備見学会等を開催しました。



2025年度決算発表に係る社長記者会見

グループ企業と連携した報道機関への情報発信

当社は、実証実験ハウス「HIROSHIMA ZERO BOX」において、グループ企業の中電工業(株)等と連携して次世代型太陽電池に係る実証実験を開始するにあたり、連名でプレスリリースを行いました。

さらに、現地で報道機関向けの説明会を開催し、取り組み内容を両社が共同でPRすることで、効果的な情報発信に努めました。



HIROSHIMA ZERO BOX

実証実験ハウス「HIROSHIMA ZERO BOX」における取り組み

中電工業(株)が展開する地域交流広場「ヤマヤマミタ」に、YKK AP(株)が開発した「HIROSHIMA ZERO BOX」を設置。次世代型太陽電池「ペロブスカイト」を内窓に組み込んだ建材一体型太陽光発電の他、様々な太陽電池を取り付けており、発電した電気はハウス内の照明や空調に活用する。環境負荷の低減と都市空間の有効活用に向けた発電性能や実用性を検証するとともに、地域の皆さまや学校・企業等の交流拠点としても活用することで、地域の活性化を目指す、未来のエネルギーと地域交流を融合させた実証実験。

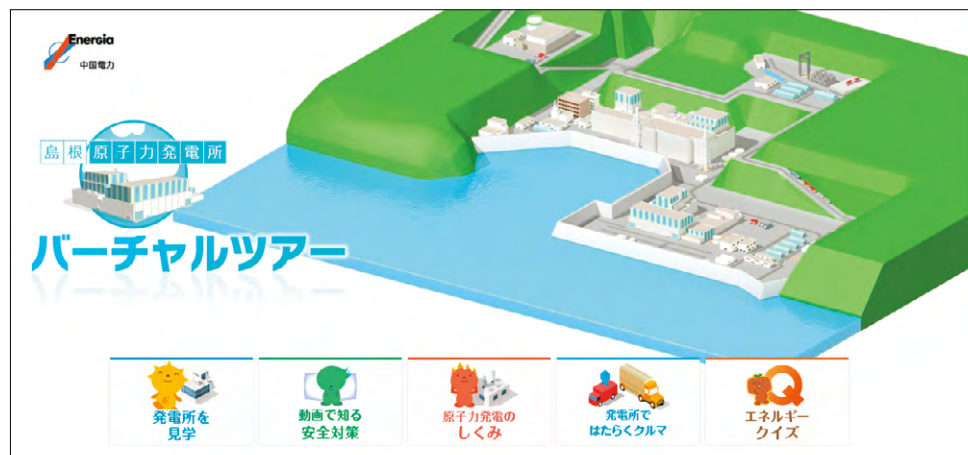
地域共創

原子力関連情報の公開・理解促進に向けた対話活動

原子力発電所の運営にあたっては、安全確保はもちろんのこと、地域の皆さまのご理解と信頼が何よりも大切です。島根原子力発電所では、安全協定に基づく自治体への情報提供、報道発表やホームページ等による積極的な情報公開に努めています。また、地域の皆さまのご意見に積極的に耳を傾け、対話活動を積み重ねるとともに、発電所見学や各種説明会等を開催する等、一人でも多くの方にご理解いただけるよう様々な取り組みを実施しています。

島根原子力発電所関連情報の公開・発信

ホームページでは、報道発表に加え、原子力発電所の仕組みや安全性向上に向けた取り組み状況、原子力規制委員会による審査状況等の情報発信を行っています。また、発電所の仕組みや安全対策等を疑似的に見学いただける「島根原子力発電所バーチャルツアー」や、発電所で働く社員にスポットをあて、安全、地域、技術等に真摯に向き合う姿を紹介する特設サイト「向き合う。」も展開しています。



島根原子力発電所バーチャルツアー

中国電力 島根原子力発電所 バーチャルツアー 検索

<https://www.energia.co.jp/energy/pr/virtual/index.html#sid=home/prin=0>

地域の皆さまを対象とした説明会

自治会や各種団体を対象とした説明会を随時実施しており、2025年度は34回実施しました。

大規模な説明会を開催する際はホームページ等でお伝えする等、多くの方に参加していただけるよう取り組んでいます。

中国電力 地域の皆さまへの説明会 検索

<https://www.energia.co.jp/atom/setsumeikai/index.html>



地区説明会の様子

島根原子力発電所見学会

地域の皆さまを対象にした発電所見学会を実施し、原子力発電の仕組みや安全対策の取り組みについてご説明しています。2025年度は557団体、7,674名の方にご見学いただきました。

見学に参加いただいた皆さまから寄せられた感想

- 見学するまで原子力発電所についての認識があまりなかったが、見学して厳重な安全対策について知ったことで心配がなくなった。
- 「事故は起こり得る」という前提で、想像以上に安全への取り組みがなされていることに驚いた。



島根原子力館で安全性向上に向けた取り組みを説明している様子

ふれあい訪問

島根原子力発電所が立地する松江市鹿島町において、町内全戸（約1,990戸）を対象として訪問活動を実施しています。2025年度は、島根原子力発電所2号機の運転状況や発電所の取り組み等についてご説明しました。



鹿島町における全戸訪問の様子

地域共創

地域社会の一員として

地域社会の一員として、清掃活動や地域イベントに積極的に参加し、地域の方々との交流を図りながら、皆さまとのふれあいを深めています。

また、PR施設「島根原子力館」では、夏休みやクリスマス等季節ごとの楽しい催しや館内での工作教室等を開催しています。引き続き、地域の皆さまとともにあゆむ発電所を目指していきます。



福祉施設清掃の様子



地域イベント参加の様子(松江天神さん祭り)



発電所付近道路(一矢道路)の清掃の様子

上関地点における対話活動

原子力発電所の建設計画がある山口県上関地点においても、地域の皆さまのご理解と信頼を得られるよう、対話活動を中心とした取り組みを行っています。上関町の皆さま向けに発行している広報紙「かけはし」では、エネルギーに関する情報や地域のトピックス等を紹介しており、毎月、所員の個別訪問によりお届けし、地域の皆さまとの対話の機会としています。また、上関地点において原子力発電所から出る使用済燃料の中間貯蔵施設の設置を検討していることから、中間貯蔵施設の概要や立地可能性を確認するための調査の概要等についてもご説明しました。

上関原子力発電所は、当社にとって、安全性を大前提として、安定供給、経済性、環境への適合(S+3E)の観点から、バランスのとれた電源構成を実現するために重要な電源であり、地域の皆さまを対象としたイベントの開催や、清掃活動、地域イベントへの参加等による地域の皆さまとの交流を図りながら、当社の取り組みについてご理解いただけるよう努めています。



上関地点における訪問活動の様子



主催イベントの様子(カルチャー教室)



地域イベントの様子(水仙の球根植え)

広報紙の発行

島根原子力発電所の取り組みや地域のトピックス等を紹介する広報紙「あなたとともに」を発行(新聞折込)しており、発電所周辺地域(松江市、出雲市、安来市、雲南市、米子市、境港市)にお住まいの皆さまにお届けしています。2025年度も4回発行し、1997年の創刊から2026年3月で第107号となりました。

上関地点では、エネルギーに関する情報や地域のトピックスを紹介する「かけはし」を毎月発行しており、1986年の創刊から2026年3月で483号となりました。



WEB

あなたとともに
<https://www.energia.co.jp/atom/kouhoushi.html>



WEB

かけはし
https://www.energia.co.jp/atom/kami_jyunbi3.html

広報紙「あなたとともに」に寄せられた地域の皆さまからの感想

- 安全対策が分かりやすく説明しており、知らなかったことがたくさん理解できた。
- 万が一の備えがきちんとされていること、また訓練の内容が説明されていて安心できる。発電所から20 km圏内に住んでいるので、何かあったときの対応等を確認する良いきっかけにもなった。

社会貢献活動

当社グループでは、地域のご期待に応え、良好な関係を維持・構築していくため、地域に根差した社員参加型の社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

地域社会とともにあゆむ姿勢を当社グループの大切な価値観の一つとして受け継ぎ、継続的な取り組みにつなげるため、2025年度からは「社会貢献活動のべ参加人数」を経営指標に設定しています。2025年度は当社と中国電力ネットワーク(株)を合計して、のべ8,095人の社員が参加しました(2025年度目標※:7,600人)。なお、地域のお祭りやイベント等、社員個人がボランティアとして参加した社会貢献活動も含めると、2025年度は2社合計でのべ10,054人の社員が参加しました。

今後も、社会貢献活動を通じて地域とのつながりを大切にしながら、地域社会の発展に貢献していきます。

※ 目標は、平均1件以上/人・年を水準として、各社が毎年設定

地域共創

次世代層に向けた教育支援活動

資源に乏しい日本にとって、エネルギーの安定供給と地球環境問題への対応の両立は将来にわたって取り組むべき課題です。地域の未来を担う子どもたちにエネルギー問題や電気事業に対する興味・関心を持ってもらえるよう、学校への出前授業、施設見学等次世代層を対象とした活動を「わくわくEスクール」と名付け、各所で開催しています。

また、子どもたちのキャリア形成を目的とした職業講話・職業体験の受け入れも行っています。エネルギー業界の役割や働くことの意義について伝えるだけでなく、次世代を担う子どもたちが自らのキャリアを主体的に描けるよう学びの機会を提供しています。

2025年度実績※1:355件(9,292名※2)

分野	件数(人数)
出前授業	92件(3,753名)
施設見学	110件(2,687名)
職業講話	23件(1,325名)
職業体験	99件(430名)
その他	31件(1,097名)

※1 中国電力および中国電力ネットワーク(株)の合計
 ※2 受講者数(小学生～大学生)



わくわくEスクール

グループ合同での社会貢献活動

2025年には、中国電力、中国電力ネットワーク(株)、(株)アドブレックス、(株)エネルギーL&Bパートナーズ、(株)電力サポート中国が「山口祇園祭 市民総踊り」に参加し、総勢114人が地域の皆さまとともに商店街を踊り歩きました。

また、2026年4月には広島市主催の「2026ひろしまフラワーフェスティバル開催前の一斉清掃」に、中国電力、中国電力ネットワーク(株)、(株)エネコム、(株)エネルギー・ビジネスサービス、(株)エネルギー・ソリューション・アンド・サービス、(株)電力サポート中国、(株)エネルギー・スマイルで総勢90人が参加し、平和大通りを清掃しました。



山口祇園祭 市民総踊り



2026ひろしまフラワーフェスティバル
開催前の一斉清掃

シンボルスポーツ部によるスポーツ振興活動

当社では、陸上競技部、女子卓球部、ラグビー部を「シンボルスポーツ」と定めています。各部では、子どもたち等を対象としたスポーツ教室を開催し、地域スポーツのレベルアップを図る等、地域のスポーツ振興活動に取り組んでいます。

□小・中学生を対象とした陸上教室(陸上競技部)

子どもたちに体を動かすことの楽しさや喜びを実感してもらい、陸上競技の基本を身につけてもらうことを目的に、エネルギーランナーズスクールや陸上教室を実施しています(2025年度は20回開催)。



□学生・一般を対象とした卓球教室(女子卓球部)

女子卓球部では地域の小学生や一般の方を対象に、卓球教室を開催しています。当社PR施設での卓球教室も実施し、当社を身近に感じていただくことができました(2025年度は7回実施)。



□幼稚園・小学生を対象としたラグビー教室(ラグビー部)

地域の幼稚園・小学校を訪問し、ラグビーの楽しさを知ってもらうことを目的に、ラグビー教室を開催しています(2025年度は22回開催)。



文化・スポーツ振興への支援

当社グループでは、1994年にエネルギー文化・スポーツ財団を設立し、助成活動を通じて地域の文化・スポーツ振興を支援しています。

また、同財団では、中国地域において、美術・音楽・伝統文化・スポーツの分野で優れた功績を挙げられ、目覚ましい活躍をされている方や団体への表彰を行っています。

エネルギー文化・スポーツ財団による助成実績

- 2025年度実績
助成件数:226件 助成金額:2,868万円
- 1995～2025年度までの累計
助成件数:4,846件 助成金額:9.2億円

2025年度助成の内訳 (万円)

分野	件数	助成金額
美術	31件	406
音楽	97件	1,330
伝統文化	27件	390
スポーツ	65件	677
総合	6件	65

地域共創

地方創生に向けた自治体等との連携

2025年9月、大崎上島町と地域の活性化や課題解決を目的とした地方創生に係る包括連携協定を締結しました。協定締結を機に、大崎上島町との連携を深め、地域の発展に貢献していきます。



連携事項

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 災害時の地域支援活動に関すること | 3. 町内教育機関との連携に関すること |
| 2. スポーツ振興に関すること | 4. その他、自然との共生、地方創生に関すること |

地域活性化に資する調査研究・情報発信

経済団体等との連携による調査研究

中国経済連合会、中国地域創造研究センターとの連携による調査研究を通じて、産業振興等地域活性化を支援しています。

中国経済連合会等との共同研究

中国経済連合会、中国地域創造研究センターと共同で、中国地域の課題解決に資する調査を実施しています。調査報告書は、国の機関や中国地域の自治体等への報告とともに、中国経済連合会の事業活動等に活用されています。

広島経済同友会支援調査

中国地域創造研究センターと共同で、地域の企業が参画する広島経済同友会の組織である観光振興委員会の活動をサポートし、当該年度の調査を支援しています。作成した報告書・提言書は、広島県や市町、観光関連団体への報告とともに、広島経済同友会の事業活動等に活用されています。



広島経済同友会観光振興委員会
提言書

刊行物の発行を通じた情報発信

地域の魅力等にスポットをあてた地域情報誌や地域の経済社会情勢を調査・分析したレポートを発行する等、地域活性化に資する情報を発信しています。



地域情報誌「碧い風」



「中国地域白書」



中国地域経済の概況

地域の魅力ある人物や資源等にスポットをあてて中国地域を紹介する情報誌を発行し、地域の皆さまをはじめ、多くの方にお届けしています。

2026年3月発行号では、特集として、農山漁村発イノベーションを中心に紹介しています。

中国地域の抱える様々な課題をテーマに取り上げ、調査・分析したレポートを、中国地域創造研究センターと共同で刊行しています。

2025年8月刊行号では、ナグサと地域政策を調査するとともに、その成果について、自治体等への説明会を開催しています。

中国地域の経済情勢や地域振興の動向、各種行政施策等のデータを一覧できる冊子を、中国地域創造研究センターと共同で毎年刊行しています。

中国地域に初めて接する方にもその全体像が理解できるよう構成としています。

中国電力技術研究財団による技術研究助成実績

中国電力技術研究財団を通じ、中国地域における電気エネルギーの供給・利用およびこれに関連する基礎的な技術の試験研究等に対して助成を実施しています。

- 2025年度実績
助成件数:30件 助成金額:2,856万円
- 1991～2025年度までの累計
助成件数:1,731件 助成金額:13.5億円

2025年度助成の内訳 (万円)

分野	件数	助成金額
試験研究	16件	2,620
国際交流活動	6件	106
研究発表会等の開催	8件	130

地域共創

企業立地支援

関係者との連携による取り組み

国の地域未来戦略やGX戦略地域制度等も踏まえ、地域の産業クラスター形成やGX産業立地の実現に向けて、自治体等関係者と連携しながら取り組みを進めています。

〔連携事例〕

- 産業クラスター形成やGX産業立地への貢献
- コンビナート等、地域の脱炭素化に向けた協議会への参画
- 脱炭素に資するサービスの実装に向けた大学等との連携
- 地域活性化やまちづくりに関する協議会への参画

※人口減少や地域活性化への対応として国が進めてきた地方創生の取り組みを踏まえ、国が主導して経済成長に重点を置いた投資促進策とインフラ整備を組み合わせ、地域別の産業クラスター形成を進める戦略。



統合報告書 企業立地支援 P31

地域のGX等への貢献

脱炭素先行地域への支援

当社グループは、地域社会と一体となった脱炭素化の取り組みを推進しています。

その一環として、環境省の「脱炭素先行地域」に選定された、松江市（第3回選定）、下関市および東広島市（第5回選定）において、地域特性に応じた脱炭素化の取り組みを進めています。

松江市

松江市では、『国際文化観光都市・松江』の脱炭素化による魅力的なまちづくり～カーボンニュートラル観光～をテーマにカーボンニュートラルの実現に向けた施策により持続可能な観光の実現を目指しています。

当社は共同提案者として、本取り組みに参画しています。



（出典）市報松江（令和5年7月号）

下関市

下関市では、地域金融機関や地元事業者を巻き込んだ取り組みを通じて、地域経済の活性化と脱炭素化の実現を目指しています。

グループ企業である㈱エネルギー・ソリューション・アンド・サービスが共同提案者として参画し、地域とともに持続可能な社会の構築に貢献しています。

東広島市

東広島市では、大学移転から約30年が経過した学生街の既存住宅（集合住宅および戸建住宅）の脱炭素化に向けた取り組みを進めています。

当社は、スマートシティに向けた実証成果の社会実装を目指す広島大学スマートシティ共創コンソーシアム※の活動を通じて協力しています。

※広島大学東広島キャンパスを活用し、スマートキャンパスまたはスマートシティの形成に資する活動を行い、その結果を周辺地域に社会実装することを目的とした組織

エネルギー・マネジメント技術およびサービスの開発 P16

脱炭素経営セミナーの開催や相談会への参加

自治体、金融機関と連携し、脱炭素経営セミナーの開催や相談会への参加を通じて、地域の脱炭素化を支援しています。

〔脱炭素経営セミナーの開催〕

中国経済産業局、㈱鳥取銀行、中電環境テクノス㈱と共同で、「GX時代に勝ち残る経営戦略」と題し、脱炭素経営の必要性や、取り組みのヒントが得られるセミナーを開催しました。

〔省エネ機器等活用セミナー・相談会への参加〕

中国経済産業局「省エネ機器等活用セミナー・相談会」は、省エネ機器・設備の導入を促進し、中小企業等のカーボンニュートラルの取り組みを加速させることを目的に開催されたものです。中国計器工業㈱、中電環境テクノス㈱、中国電機製造㈱が連携して参加しました。



地域共創

地域のDXへの貢献

DXソリューション

㈱エネコムでは、企業のDX推進に向けて、日々発生する膨大なデータの収集から分析・活用、生成AIの導入まで幅広く支援します。地域に密着した企業として、多種多様なソリューションからお客さまのニーズに合わせた最適なお提案でDX推進に貢献します。



eスポーツによる地域活性化

㈱エネコムでは、「誰でも・どこにいても・考え楽しむことができる」というeスポーツならではの特性を活かし、イベント開催を通じて地域活性化や産業振興などの課題解決への寄与を目指しています。



地域交流広場の展開

地域交流広場「ヤマヤマミタ」

中電工業(株)では、旧本社跡地を地域に解放し、地域の皆さまの交流拠点として活用しています。

地元商店街と連携した食のイベントやトークイベント等を開催し、地域の魅力向上に貢献しています。



お客さまのライフスタイルに合わせた料金メニュー・サービス

ライフスタイルに合わせて選べる料金メニュー「ぐっとずっと。プラン」、会員制WEBサイト「ぐっとずっと。クラブ」を展開しており、「ぐっとずっと。クラブ」ではエネルギーポイントサービスや、中国地域を基盤とする企業等との提携によるコラボレーションメニュー等、様々な特典も用意しています。

2025年度末時点で小売全面自由化後に設定した料金メニューの加入口数は約175万口、WEB会員は約145万口のお客さまからご愛顧いただいています。

また、動画配信サービス「U-NEXT」や中国地域のケーブルテレビ等を電気とあわせてご利用いただくことで、割引が受けられるサービスなど、お客さまニーズに合わせたサービスの拡充に取り組んでいます。

中国電力 会員制WEBサイト

ぐっとずっと。クラブ

以下の料金メニュー、サービスをご用意しております

ぐっとずっと。プラン お客さまのライフスタイルに合わせて選べる5つのコースをご用意しました。 ぐっとずっと。プラン ぐっとずっと。プラン スマートコース シンプルコース ぐっとずっと。プラン ぐっとずっと。プラン ナイトホリデーコース 電化Styleコース ぐっとずっと。プラン ひるeco電化コース※	エネルギーポイントサービス 楽しくポイントを貯めて、地元の元気につながる商品・サービス等との交換ができる地域密着型のポイントサービスです。	コラボレーションメニュー 中国地域で事業を展開する企業等との連携により、より便利でおトクにポイントサービスを利用いただけるサービスメニューをご用意しました。
---	--	---

※旧おひさまシフトコース。2026年10月1日より名称変更。

電気のまとめ割サービス

電気とセットでのご利用や、電気料金とまとめてお支払いいただくことで、割引が受けられるサービスです。



安定供給

方針・考え方

当社グループは、地域の生活や事業活動に不可欠な電力を安定的にお届けするという社会的使命があると考えています。データセンターの進出による局所的な需要増加や、中山間地の過疎化に伴う電力需要の減少、自然災害の多頻度・激甚化等、大きく環境が変化する中においても、この使命を果たすため、柔軟かつ強固な事業基盤の構築を進めています。

送配電事業における行為規制の遵守や卸販売における内外無差別の確保を大前提に、グループ全体で電力事業のバリューチェーンの整備および災害対応力の強化等によるレジリエンス向上に取り組むことにより、地域社会の持続的な発展に貢献していきます。

体制・ガバナンス

推進体制

当社および中国電力ネットワーク(株)は、それぞれの役割・組織に応じて、エネルギーの安定的な提供に向けた事業運営を行っています。

また、当社では、送配電事業の行為規制遵守および卸販売における内外無差別確保を大前提に、エネルギー事業の進化に向けて継続的に体制整備を進めており、2026年6月に本社組織の再編を実施しました。

WEB 社内組織の改編について
<https://www.energia.co.jp/press/2026/16440.html>

中国電力	電源事業本部	原子力発電所 水力センター 水力制御所	●電源ポートフォリオの強化 ●燃料の安定的かつ機動的な調達 ●トレーディング機能の強化
	パワー・トレーディング本部	火力発電所 需給・取引センター	
	エネルギー営業本部	営業所	
中国電力ネットワーク	保安防災部・ネットワーク設備部・配電部・配電技術部・送変電部・系統運用部・制御通信部	ネットワークセンター	●お客さまの期待に応える電力・業務品質の追求 ●自然災害の多頻度化・激甚化に備えたレジリエンス強化

防災体制

台風・地震等の自然災害が発生した際、当社と中国電力ネットワーク(株)が連携のうえ円滑かつ迅速な復旧対応等を行うため、2020年4月1日に「災害時の復旧対応等に関する事業者間協力協定」を締結しました。送配電事業の分社後もこれまでと変わらず一体的な体制で災害対応を行い、停電の早期復旧に努めています。

指標・目標

電源ポートフォリオの強化

供給力の確保に向けた大型電源の開発として、島根3号機および柳井新2号機の営業運転開始に向けた準備を着実に進めています。また、新規原子力発電所の立地点である上関地点を有しており、建設計画に取り組んでいます。

発電所名	発電方式	出力	営業運転開始時期
島根3号機	原子力(ABWR※1)	137.3万kW	2030年度までの営業運転開始を目指す
柳井新2号機(仮称)	LNG(高効率GTCC※2)	52.2万kW (+12.6万kW※3)	2030年7月(予定)
上関1、2号機	原子力(ABWR※1)	1号機:137.3万kW 2号機:137.3万kW	未定

※1 ABWR:改良型沸騰水型軽水炉 ※2 GTCC:ガスタービンコンバインドサイクル発電システム
※3 既設電源のリプレースによって増加する出力

柔軟かつ強固なネットワーク基盤

指標		範囲	単位	実績	目標	備考
				2025年度		
事故停電回数		中国電力 ネットワーク	回/戸	0.13	電力品質の 維持	2026年度 目標(毎年)
事故停電時間			分/戸	7.5		
高経年化設備の 計画的な更新	鉄塔		基	46/年	553/5年	2023～ 27年度 目標(累積)
	電柱		本	13,136/年	65,000/5年	
	架空電線		km	3,303/年	14,030/5年	
	ケーブル		km	27/年	130/5年	

防災関係機関との連携

指標	範囲	単位	実績	目標	備考
			2025年度		
災害時の防災関係機関(協定締結先)との更なる連携強化に向けた定例会議および訓練等の確実な実施	中国電力	回/年	24	24回/年以上	2026年度目標(毎年)

安定供給

取り組み

電源ポートフォリオの強化

第7次エネルギー基本計画およびGX2040ビジョンの策定によりエネルギー供給の安定化と脱炭素化の両立に向けた政策の方向性が示され、また、エネルギー安全保障の重要性が高まる中、当社はS+3E（安全性、安定供給、経済性、環境への適合）の同時達成に向けた電源構成の構築に取り組んでいます。

火力発電は調整力としても引き続き重要な役割を担うことから、環境負荷を可能な限り低減しながら活用していきます。再生可能エネルギーは、「導入拡大」と系統用蓄電池の活用等による「調整力確保」との両輪で進めることにより、その最大限の活用と系統の安定化を両立します。原子力は、島根原子力発電所2号機の安定運転および同3号機の稼働、上関原子力発電所建設に取り組んでいきます。また、島根原子力発電所の長期安定稼働に資する取り組みの一環として、上関地点における使用済燃料中間貯蔵施設の設置に係る検討も進めています。

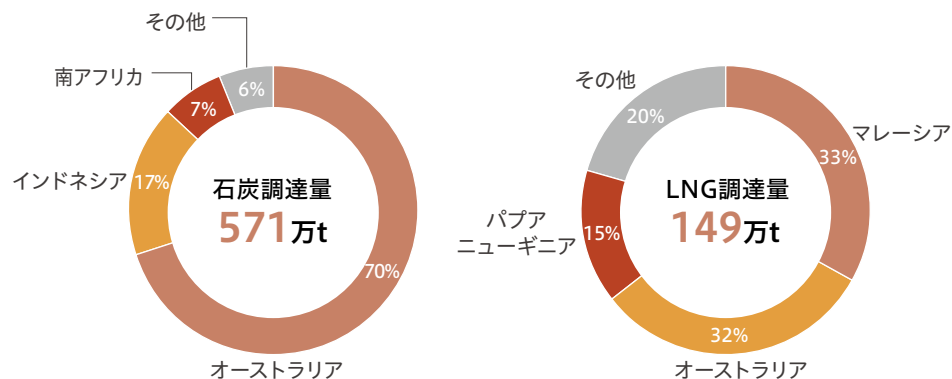
島根原子力発電所1号機の廃止措置を含む、既設電源の更新・入れ替え等供給基盤の再構築を進めることで、各電源の特性を活かした最適な電源ポートフォリオを構築していきます。

統合報告書 マテリアリティ エネルギー事業の継続的進化 P21～27

燃料調達先の多様化

供給元の情勢変化に伴う燃料供給の減少・途絶リスクに備えて、燃料調達先の多様化を図ることで、安定調達に取り組んでいます。

燃料調達状況（2025年度実績【石炭、LNG】）



上関地点の状況について

S+3Eの観点から、バランスのとれた電源構成を実現するため、上関原子力発電所は重要な電源であると認識しており、安全確保を大前提に、発電所建設計画に取り組んでいます。

また、島根原子力発電所の長期安定運転に資する使用済燃料貯蔵対策の一環として、現在、使用済燃料中間貯蔵施設の設置に向けた取り組みも進めています。

使用済燃料中間貯蔵施設に係る調査・検討

2023年8月から2025年8月の間、立地可能性を確認するとともに、計画の検討に必要なデータを取得するための調査を実施しました。本調査により得られた客観的なデータに基づき、分析・確認を行った結果、中間貯蔵施設の立地の支障となる技術的に対応できない問題はないものと評価し、立地は可能であると判断したことから、2025年8月29日、上記の旨を取りまとめた報告書を上関町長に提出しました。

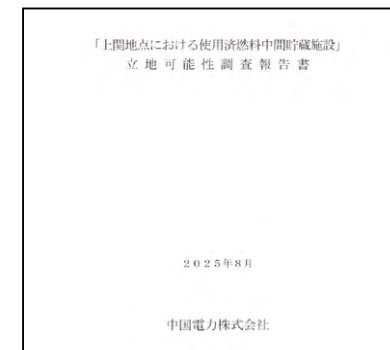
引き続き、地域の皆さまのご要望などを踏まえながら、中間貯蔵施設の必要性や安全性などについて丁寧に説明を行っていきます。

WEB 2025年8月29日 報道資料
https://www.energia.co.jp/atom_info/press/2025/16080.html

WEB 立地可能性調査報告書全文
https://www.energia.co.jp/atom/interim_storage/pdf/interim_storage_202508.pdf



立地可能性調査報告書を上関町長へ提出
（2025年8月29日）



立地可能性調査報告書
（2025年8月）

安定供給

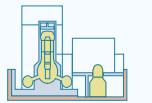
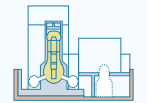
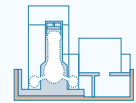
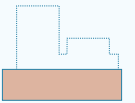
島根原子力発電所1号機の廃止措置

島根1号機については、2017年4月に廃止措置計画の認可を受け、廃止措置の第1段階である解体工事の準備に係る作業に取り組み、新燃料の加工業者への引き渡しや主変圧器など安全確保のための機能に影響を与えない範囲で供用を終了した設備のうち、放射線管理区域外の設備の解体撤去等を実施しました。

2024年5月から廃止措置の第2段階へと移行しており、第2段階では新たに、放射線管理区域内に設置されている役目を終えた設備（原子炉本体以外）の解体撤去に着手しています。

2025年度は、管理区域内設備である液体ポイズンタンク廻り設備他の解体工事を完了するとともにタービングランド蒸気発生器室内機器の解体工事に着手しています。

今後とも、安全の確保を最優先に廃止措置を進めていきます。

廃止措置実施区分	廃止措置計画認可日～2023年度	2024～2025年度	2026～2043年度	2044～2049年度
	解体工事準備期間 (第1段階)	原子炉本体周辺設備等 解体撤去期間 (第2段階)	原子炉本体等解体撤去期間 (第3段階)	建物等解体撤去期間 (第4段階)
				
主な作業	安全貯蔵		原子炉本体の解体撤去	
	放射線管理区域内の設備(原子炉本体以外)の解体撤去			
	燃料搬出・譲り渡し			建物等の解体撤去
	汚染状況の調査			
	汚染の除去			
	放射線管理区域外の設備の解体撤去			
	放射性廃棄物の処理処分			



総合防災訓練

自然災害に備え、災害発生時の情報連絡および復旧に関する事項を各種マニュアルに定め、資機材等を整備する等防災体制の強化に取り組んでいます。

2018年7月豪雨の検証を踏まえ、被害・復旧状況の迅速な情報収集や、本社および事業所間での確実な情報共有ができるよう、送配電事業の分社に合わせて、2019年12月に本社非常災害対策室をリニューアルしました。

また、中国電力と中国電力ネットワーク(株)は、毎年共同で全社総合防災訓練を実施し、情報連絡や復旧作業等の災害対応が各種マニュアルに従って、安全かつ迅速に行われることを検証しています。

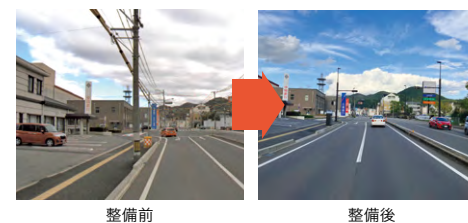
平常時のインフラ強化【送配電事業】

中国電力ネットワーク(株)では、自然災害の激甚化や設備の高経年化を踏まえ、平常時から電力インフラの強靱化を着実に進めています。具体的には、高経年化設備の計画的な更新を通じて設備全体の信頼性を向上させるとともに、無電柱化の推進や、倒木による停電を未然に防ぐための自治体と連携した事前伐採の実施等、災害リスク低減に向けた設備対策を強化しています。

また、公衆の安全確保に資する感電事故防止対策を継続的に実施するとともに、自治体や関係機関との災害時の連携に関する協定に基づく協力体制を構築しています。

これらの取り組みにより、災害発生時の影響低減と迅速な復旧対応を支える基盤の整備を図っています。

無電柱化の推進



事前伐採の実施



安定供給

災害に備えた対応力の強化【送配電事業】

平常時からの備えに加え、災害発生時における迅速な対応力の強化に取り組んでいます。「災害時連携計画」に基づき実施する一般送配電事業者間での共同訓練を通じて広域応援体制の実効性を高めるとともに、突然の停電時においてもお客さまへ速やかに情報をお届けできるよう、スマートフォンアプリ等を活用した停電情報や復旧見通しを発信しています。また、お客さまからのお問い合わせに確実に対応できるよう、チャットボットによる応答等様々なチャネルを整備しています。さらに、被害状況の迅速な把握や情報発信を目的に、ドローンを各拠点に配備し映像をリアルタイムで伝送する等、デジタル技術を活用したレジリエンス強化にも取り組んでいます。

これらの取り組みを通じて、災害時においても電力インフラとしての責務を着実に果たし、地域社会に貢献していきます。

停電情報・復旧見通しの情報発信

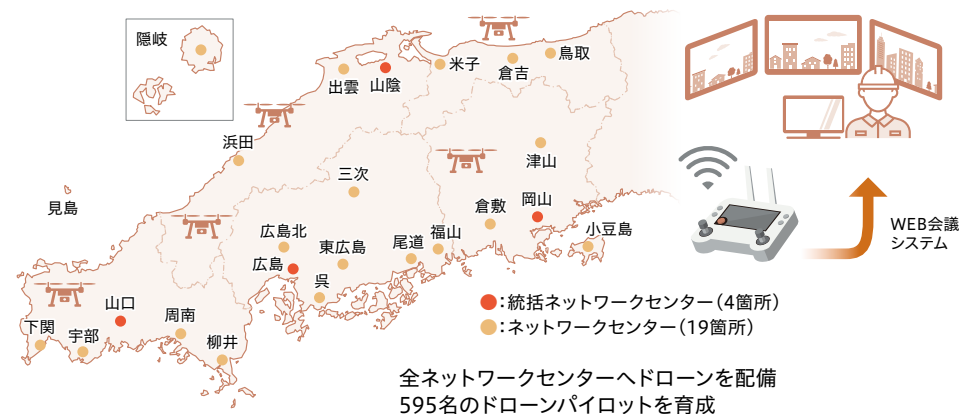


停電情報アプリ



チャットでの問い合わせ

災害対応におけるドローンの活用



社外関係機関や自治体等との連携強化

社外関係機関や自治体等と災害発生時における円滑な相互協力を行うため、災害に備えた相互連携に関する協定を締結するとともに、平時から訓練や定例会議等により連携を図り、「顔の見える関係」の構築に努めています。

また、災害発生時には、災害時相互連携協定に基づき、社外関係機関や自治体等と連携し、船艇等による復旧資機材・人員の輸送や高速道路の緊急通行等により、停電の早期復旧につなげています。

連携先	主な連携の内容
陸上自衛隊 海上自衛隊	● 道路上にある障害物の撤去 ● 航空機や艦艇等を利用した復旧資機材・人員の輸送
海上保安本部	● 巡視船艇等を利用した復旧資機材・人員の輸送
西日本高速道路(株) 本州四国連絡高速道路(株)	● 災害現場へ向かう車両等の高速道路の緊急通行
国土交通省 中国地方整備局	● 現地情報連絡員の派遣 ● 停電復旧作業のための活動拠点の提供 ● 停電復旧作業の妨げとなる倒木や道路上にある障害物の撤去 ● 災害発生時に優先復旧が必要な社会的重要施設リストの共有と運用※
県・市町村	※県・市町村のみ
(株)イズミ (株)ローソン イオン(株)	● 水・食料等の提供



海上自衛隊エアクッション艇(LCAC)による復旧車両搭載・卸下訓練



海上自衛隊 掃海・輸送ヘリコプター(MCH-101)による資機材輸送訓練



西日本高速道路(株)との緊急対応訓練(高圧発電機車の通過訓練)

事業継続への取り組み

当社グループの事業運営に重大な影響を及ぼし、かつ緊急的・全社的な対応を必要とする重大な経営リスクについては、基本的には「危機管理規程」に基づいて対応しますが、(1) 台風・地震等による電力施設に係る災害、(2) 島根原子力発電所等における緊急事態、(3) 武力攻撃やテロ等の有事および(4) 新型インフルエンザ等の感染症の流行については、それぞれ「非常災害対策規程」、「原子力災害対策規程」、「有事対策規程」および「新型インフルエンザ等対策規程」において体制や措置等を定め、これらに従って、対応することとしています。

サプライチェーンマネジメント

方針・考え方

資材調達の基本方針をはじめとしたサプライチェーンに関する方針

当社は、お取引先さまとの間で信頼関係を構築するとともに、お互いが長期的に繁栄できる取引関係の確立を目指し、「資材調達の基本方針」に基づいた調達活動を実践しています。2020年9月に公表した「パートナーシップ構築宣言」については、法改正等を踏まえ適宜改正し、お取引先さまとのより強固なパートナーシップの確立に努めています。

また、持続可能な社会の実現に向け、お取引先さまとともに、サプライチェーン全体で環境問題や人権尊重等の社会課題に取り組むことを目的に、2023年6月に「サステナブル調達ガイドライン」を策定するとともに、主なお取引先さまを中心に、同ガイドラインの遵守確認書を提出いただき、取り組みの強化を図っています。あわせて、資材取引に関する社内外の相談窓口の設置等の体制整備も進め、これら一連の取り組みをコンプライアンス最優先の考えのもと推進しています。

基本方針

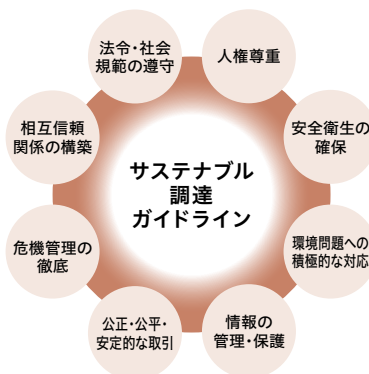
1. 法令・社会規範の遵守
2. 安全衛生の確保
3. 環境問題への積極的な対応
4. 情報の管理・保護
5. 公平・公正な参入機会の提供
6. お取引先さまの選定
7. 危機管理の徹底
8. お取引先さまとの相互信頼関係の確立
9. 地域への貢献

WEB 資材調達の基本方針
<https://www.energia.co.jp/business/sizai/sizai1-2.html>



WEB パートナーシップ構築宣言
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/122994-06-00-hiroshima.pdf>

WEB サステナブル調達ガイドライン
<https://www.energia.co.jp/business/sizai/sizai1-3.html>



資材取引に係る企業倫理相談

WEB 資材取引に係る企業倫理相談について
https://inquiry.energia.co.jp/webapp/form/22903_xwhb_32/index.do

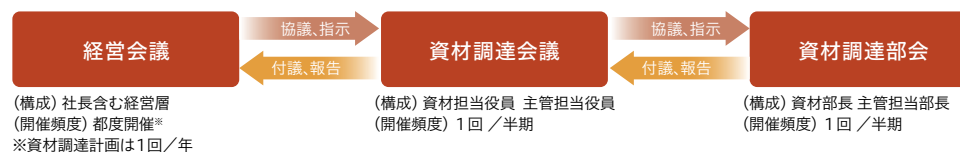
当社の資材取引（サプライチェーンを含む）において、資材取引における公正性・透明性を欠く行為のほか、製品検査・労務管理・人権等における不適切行為等、企業倫理・法令遵守に関する問題等がある（おそれがある）場合に、お取引先さまから相談を受けるための窓口を設置しています。

体制・ガバナンス

資機材調達におけるサステナビリティ向上に関する取り組みの方向性については、資材調達方針に反映し、取締役会や経営会議に付議しています。

また、当該方針に基づく各種取り組みの方向性や取り組み状況については、重点実施事項の一つとして毎年度策定する資材調達計画に反映し、経営会議や資材部門と業務主管部門の経営層で構成する資材調達会議・資材調達部に付議しています。

資材調達計画の策定プロセス

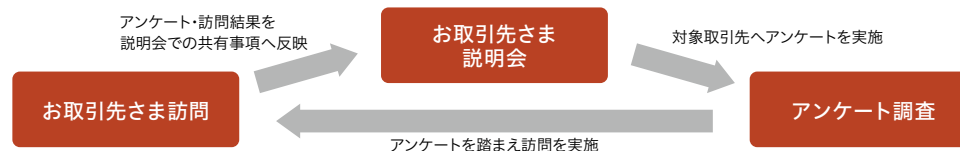


指標・目標

資材調達におけるサステナビリティ向上に向けた取り組みサイクル

資材調達におけるサステナビリティの向上に向け、「お取引先さま説明会」「サステナブル調達に関するアンケート」「お取引先さま訪問」のサイクルで取り組みを推進しています。具体的には、「サステナブル調達ガイドライン」で掲げる8項目の取り組み状況に関するアンケート調査を実施し、サプライチェーン上のリスク等の把握に努めています。その結果、現時点において重大なリスクは確認されていません。アンケート実施後には、お取引先さま訪問を通じて結果を共有するとともに、意見交換を行い、取り組みの一層の深化を図っています。

サステナビリティ向上に向けた取り組みサイクル



取り組みサイクルの実績・目標

	範囲	単位	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標
お取引先さま説明会	中国電力	社	46	76	90	100以上
アンケート調査	中国電力	社	70	106	132	150程度
お取引先さま訪問	中国電力	社	2	3	10	20程度

人的資本

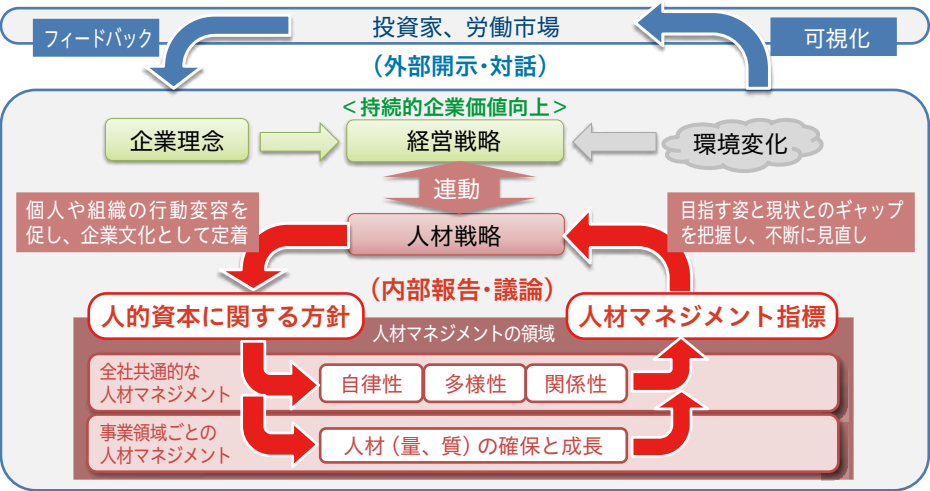
方針・考え方

“全員活躍”に向けた人材マネジメントの継続的改善

当社グループは、グループ経営ビジョンにおける目指す姿の一つとして「一人ひとりが挑戦を重ねすべての人が持ち場で輝く」を掲げ、取り巻く環境変化に柔軟かつ迅速に対応し、持続的な企業価値向上を果たしていくため、“人”に関する様々なマネジメントに取り組んでいます。

こうした取り組みを時々の情勢、課題に応じて不断に見直すとともに、日々の取り組みを通じて、ありたい姿を見据えた企業文化の醸成につなげるべく、“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、内部の議論および外部との対話を通じて継続的にマネジメントの改善を図る一連のサイクルとして「人材マネジメントサイクル」の確立を目指しています。

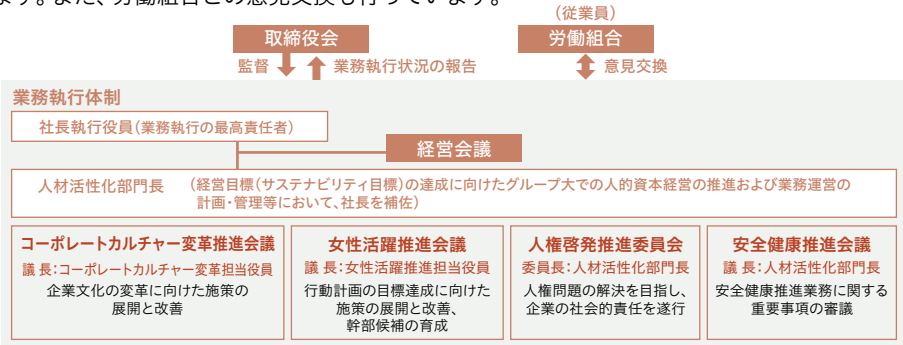
人材マネジメントサイクルの全体像



	【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へ企業行動憲章	多様な人材の活躍推進方針	「自律性」と「多様性」の更なる推進	課長以上女性比率、女性管理職比率、技術系女性社員数、男性育児休業取得率、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	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 等
	中国電力グループ人権方針	人権の尊重	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	災害度数率、疾病休務率、要指導者率 等

体制・ガバナンス

人材マネジメントの領域に属する採用、異動配置、評価、育成、報酬、働き方、人権、安全・健康等の事項を、中期経営計画において定期的に、また必要に応じて、経営会議・取締役会に付議しています。重要な課題については個別に会議体を設置し、各組織と連携して施策の推進に取り組んでいます。また、労働組合との意見交換も行っています。



指標・目標

グループ経営ビジョンのサステナビリティ目標「多様な人材の活躍と従業員エンゲージメントの向上」を踏まえ、4つの共通テーマに沿った指標・目標を当社およびグループ各社（連結子会社13社）が設定し、そのすべてを達成することをグループ全体の目標としています。

目標達成に向けて、引き続き各社において着実に取り組みを実施していきます。

共通テーマ	範囲※1	単位	実績	目標	
			2025年度	2026年度	2030年度
女性管理職の増加	グループ	%	71.4 (達成10社)	100	100
男性育児休業取得の向上	グループ	%	92.3※2 (達成12社)	100	100
従業員エンゲージメントの向上	グループ	%	—※3	100	100
人権啓発活動の実践継続	グループ	%	100 (達成14社)	100	100

※1 当社およびグループ連結子会社13社が対象。
※2 取得対象者がいなかった1社を除いて集計している。
※3 2026年度から新たに目標設定している。

企業文化変革

方針・考え方

「信頼。創造。成長。」を体現する企業文化の実現

企業価値の向上と地域の持続的な成長を両立していくためには、事業戦略や人材戦略に加え、「企業文化」も極めて重要な要素です。グループ経営ビジョンでは「一人ひとりが挑戦を重ねすべての人が持ち場で輝く」を目指す姿に掲げており、「風通しがよく挑戦を促す職場づくり」を当面の主要課題としています。

当社は、より良い企業文化の構築を目指して、「意識改革」と「環境整備」の両面から取り組みを進めており、取り組みにあたっては、「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」という姿勢を大切に、意識の浸透と行動の定着を図っています。

統合報告書 コーポレートカルチャー変革担当役員メッセージ P40

企業文化変革により目指す方向

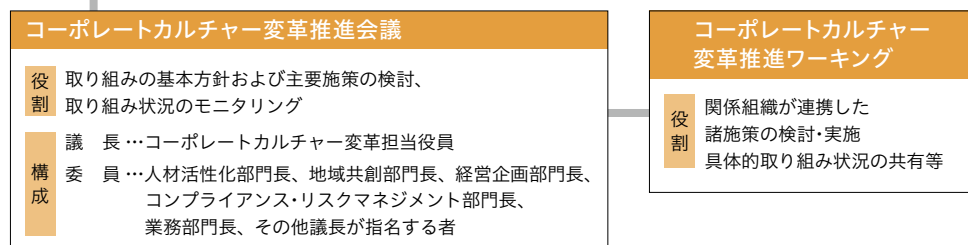
目指す姿	一人ひとりが挑戦を重ねすべての人が持ち場で輝く
主要課題	風通しがよく挑戦を促す職場づくり
取り組み姿勢	小さな気づきを大切に一步踏み出す 小さな声を大切に一步踏み出す

体制・ガバナンス

企業文化の変革に向けた取り組みを着実に推進していくため、2025年6月、「コーポレートカルチャー変革担当役員」および関係組織の長をメンバーとする「コーポレートカルチャー変革推進会議」を設置しました。担当役員の関与と責任のもと、組織横断的な連携を促進する体制とするとともに、必要により多様なメンバーが参画するワーキングを組成して諸施策を検討・実施しています。

社長執行役員

コーポレートカルチャー変革担当役員



取り組み

2025年度の主な取り組み

コーポレートカルチャー変革推進会議で議論された基本方針や取り組みの方向性を踏まえ、「中国電力はもっと変わろうプロジェクト」をはじめとした様々な施策を展開しています。

中国電力はもっと変わろうプロジェクト Part2

2025年10月から12月にかけて、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たワークショップを開催し、自ら手を挙げた新入社員からベテランまで60名の社員が参加しました。

統合報告書 企業文化の変革の取り組み P41

経営層、本社部長・事業所長等による行動宣言

経営層および本社部長・事業所長等がビジョン実現・企業文化変革に向けた自らの想いや行動指針を社員に伝えることを目的として行動宣言を実施しました（2025年11月以降順次）。

経営層・管理職向けの講演会

2025年11月には、経営層・管理職を対象とした講演会を開催しました。企業文化変革の必要性や、変革の時代に求められるリーダーシップのあり方等を学ぶことで、意識改革と行動・実践化を促し、全社的な変革の推進力につなげています。



上司・部下間のコミュニケーション活性化を目的とした講演会

2026年3月には、上司・部下間のコミュニケーション活性化を目的とした講演会を開催し、管理職・担当者を合わせて約1,000人の社員が参加しました。「1on1ミーティング」を事例に、風通しがよく挑戦を促す職場づくりに向けたコミュニケーションのポイントやスキルを学び、職場内の対話をより効果的なものにするための視点や気づきを得る機会となりました。

2026年度の取り組み状況

2026年度は「組織横断的なコミュニケーションの活性化」を重点テーマとして掲げ、「中国電力はもっと変わろうプロジェクト Part2」から提案のあった以下の要素を踏まえた取り組みを進めています。

変わろうプロジェクトPart2から“加えるべきこと”として提案のあった要素

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

DE&I

方針・考え方

多様な人材の活躍推進

当社グループは、当社グループの経営理念「信頼。創造。成長。」の中でも「創造。」つまり、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、グループ全体の包括的な方針として、「多様な人材の活躍推進方針」を策定しています。

多様な人材の活躍推進方針

当社グループは、企業理念およびエネルギーグループ企業行動憲章に基づき、次の方向性で多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組み、個人の成長と組織の成長のベクトルを合わせていくことで、グループ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」を実現する。

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、目指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、個人が組織の中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。

日々の仕事経験を通じて、誰もが自身の“強み”を発揮することで“個の違い”が際立ち、その違いを尊重し、受け入れ、結集することで新たな価値の創造につなげる。その繰り返し、継続によってこそ、個人と組織が持続的に成長していくものと考えています。

当社およびグループ各社は、この方針のもと、グループ経営ビジョンのマテリアリティの一つである「多様な人材が活躍できる環境づくり」に取り組んでおり、それぞれの経営事情や事業特性等に応じて、人材育成や多様な働き方の推進、組織文化の変革等、自律的・主体的に必要な施策を実施しています。

体制・ガバナンス

グループ中期経営計画（2026-2030）において、当社およびグループ各社が目標を定め、取り組みを進めています。当社においては、人材の「量」「質」「職場環境」の観点から、社内各組織が取り組み計画を策定し、具体的なアクションにつなげています。

グループ中期経営計画
(人的資本計画)

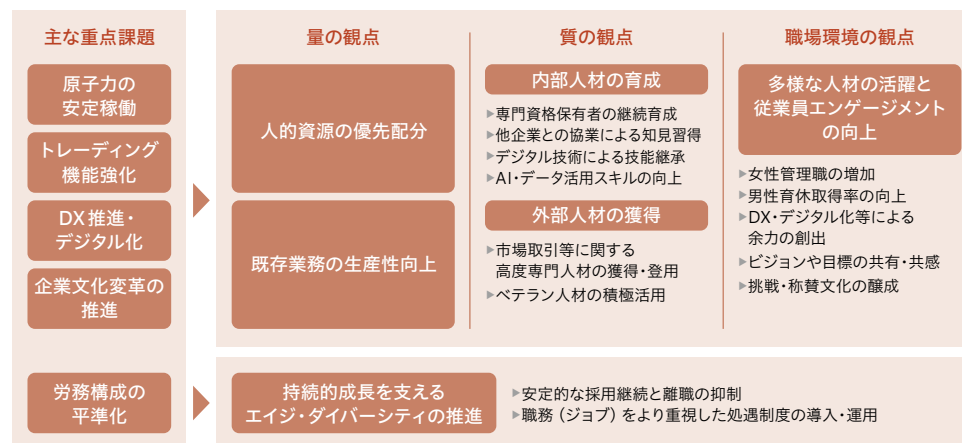
グループ各社

グループ大でありたい姿を共有
それぞれの実情を踏まえ目標達成に貢献

中国電力個社

人材の「量」「質」「職場環境」の観点から、
取り組み計画を策定

重点課題への対応（中国電力個社）



指標・目標

グループ大の共通テーマに沿って、当社においては、課長以上女性比率や従業員エンゲージメント等の目標を定め、取り組みを進めています。

目標達成に向けて順調に進捗しており、引き続き着実に取り組みを実施していきます。

指標	範囲	単位	実績	目標	
			2025年度	2026年度	2030年度
課長以上女性比率	中国電力	%	5.4	6	10
部長女性比率	中国電力	%	3.4	5	10
男性育児休職取得率	中国電力	%	89.0	100	100
従業員エンゲージメント(肯定回答率)	中国電力	%	48.9※1	51※2	60

※1 2026年4月調査。 ※2 2027年4月調査。

DE&I

取り組み

「自律性」と「多様性」の更なる推進

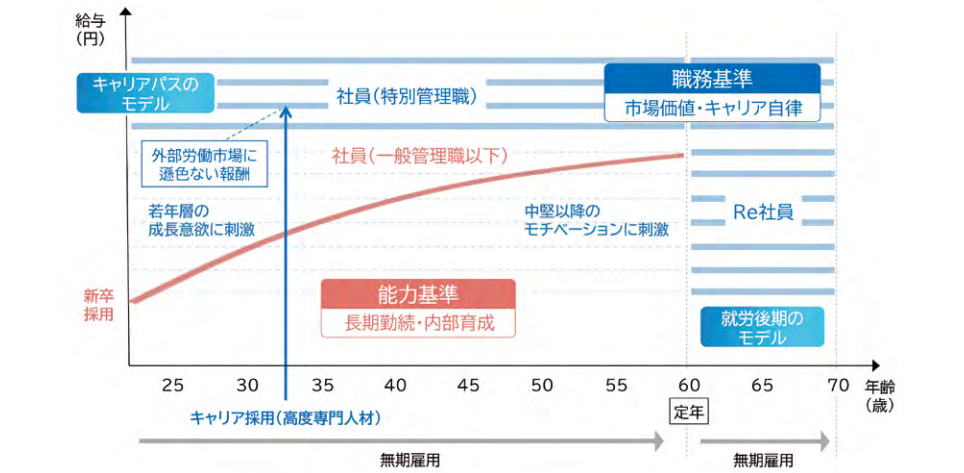
エイジ・ダイバーシティの推進

当社および中国電力ネットワーク(株)においては、持続的な成長を果たすための「エイジ・ダイバーシティ推進施策」を展開しています。これまでの長期勤続・内部育成を前提とした能力基準の処遇制度に加え、市場価値・キャリア自律を重視した職務基準の処遇制度を上位層・高年齢層を対象として導入することで、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、すべての世代の社員が持ち場で輝くことができる環境の整備を図っています。

この取り組みを通じ、若年・中堅層の早期育成や高年齢層の活躍推進、他企業経験者や高度な専門能力を有する人材の採用等を進め、経営戦略の実現に必要な人材(量・質)を確保していくとともに、安定的な採用継続と離職抑制により超長期的に労務構成の平準化を目指しています。

エイジ・ダイバーシティ推進施策の概要

	対象者	実施内容とねらい
職務(ジョブ)をより重視した処遇制度への移行【2025年4月〜】	特別管理職	マネジメント力や専門性が求められる特別管理職の処遇について、職務(ジョブ・ポスト)基準の人事・処遇制度により、環境変化をとらえた機動的な人材活用(抜擢登用や早期昇進等)へ移行。
新たな定年後再雇用制度(Re社員制度)の新設【2028年4月〜予定】	定年退職者	定年退職後も引き続き中国電力および中国電力ネットワーク(株)での雇用を希望する社員全員について、職務(ジョブ・ポスト)基準の人事・処遇制度により、本人の意欲・能力を尊重しながら70歳まで無期雇用。

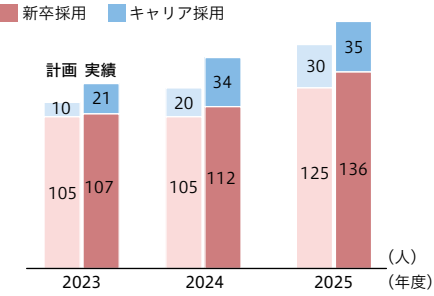


人材の確保と成長

グループ経営ビジョンの実現に向けて、必要な人材(量・質)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、教育機関と連携したキャリア開発等に取り組んでいます。

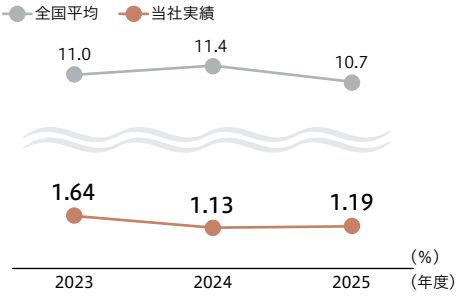
超長期的な労務構成の平準化を念頭に、事業状況や成長領域への事業展開を踏まえつつ、新卒採用やキャリア採用(他企業経験者、高度専門能力保有者等)により、多様な価値観・経験を有する人材の確保を進めています。また、結婚、育児、介護、配偶者の転勤や、転職等のキャリアアップにより当社を自己都合退職した者を対象に、時期を問わず募集・再雇用する「おかえりターン制度」を設け、柔軟かつ効率的な人材の確保にも取り組んでいます。

採用の状況※1



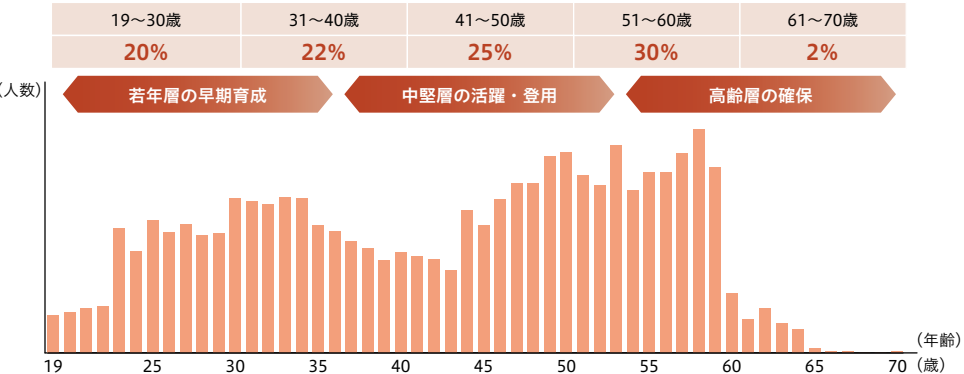
※1 中国電力個社の数値。
キャリア採用にはおかえりターン制度による入社者を含む。

離職の状況※2



※2 自己都合退職による離職率。
全国平均は厚生労働省『雇用動向調査』による。
当社実績は中国電力個社の数値。

労務構成※3



※3 中国電力個社の数値。2025年度末時点。比率(%)は全体に占める各年代の割合(四捨五入の影響により合計が100%にならない場合がある)を示す。

DE&I

人材育成の体系

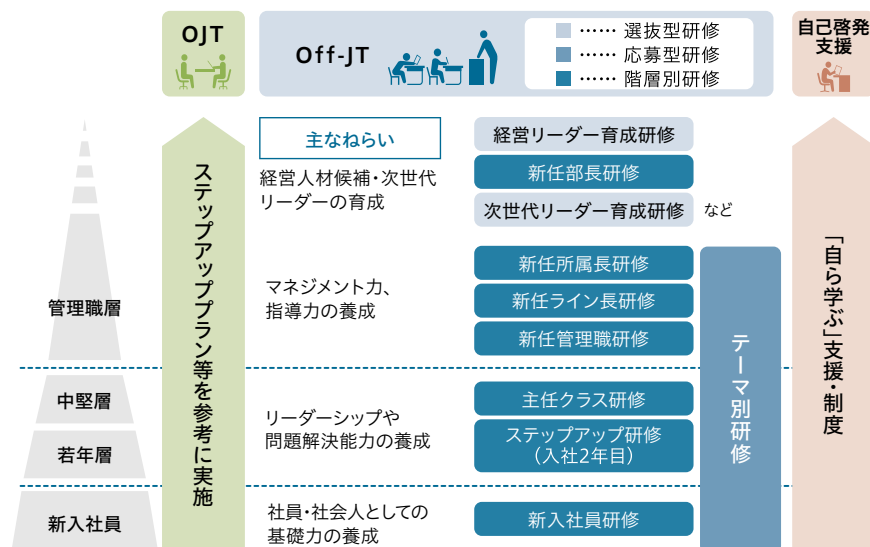
人の成長には、「70:20:10の法則」という学びの要素の比率でも示されるように、仕事経験を通じたOJTを中心に、Off-JTと自己啓発を連動させることが重要であると認識しています。当社および中国電力ネットワーク(株)は、多様な人材の活躍推進方針に沿って、人材育成施策の強化を図っています。

2024年度以降、組織運営や人材育成をけん引する各役職階層の新任者（新任部長、新任課長・マネージャー、新任ライン長）を対象とした研修を拡充しています。

また、学びの機会を創出し、効果的・効率的な学びとなるよう、オンライン動画学習を導入しています。階層別研修の一環として、スキルに関して会社が指定する講座や、自らが必要と考える講座を受講するとともに、学びの習慣化を目指し、毎年、全社員が会社の推奨講座を受講するよう取り組んでいます。さらに、時間や場所を問わず視聴できる利点を活かし、各自の自己啓発にも活用しています。

これらの取り組みを通じて、「学び」の促進や「自ら学ぶ」機会の拡大、職場における「学び合い」を促進しています。

人材育成の体系図



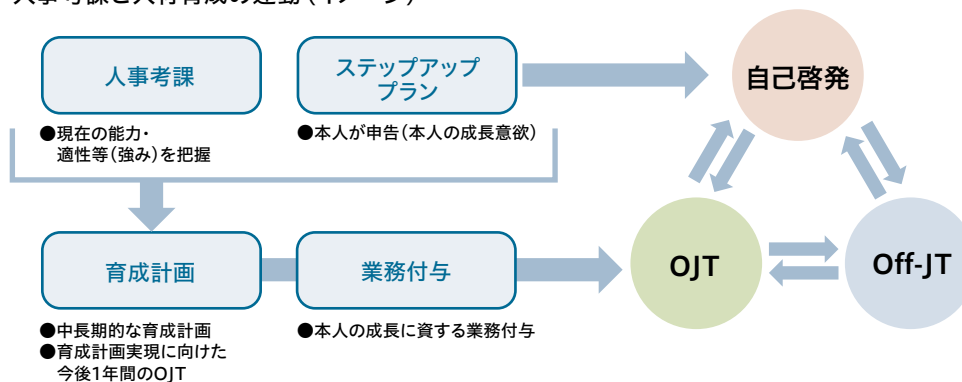
人事考課と人材育成の連動

毎年4月に、日々の仕事の成果・プロセスを評価する「業績考課」、および職務遂行能力・職務適性を評価する「適性考課」からなる人事考課を行っています。

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ことで、自律的な成長を促しています。また、「自ら考え行動すること」を人事考課の評定要素の一つに設けており、業務において「自分の力で考える」「自発的に提案する」といった取り組み姿勢等も評価しています。

人事考課を通じて把握した各人の能力・適性（強み）は、本人が申告する「ステップアッププラン」とあわせて各人の育成計画の策定に活用します。上司から毎年6月に評価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・指導等も行っており、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でき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）



経営人材候補の育成

当社グループ全体の持続的な発展に向け、経営人材候補の育成に計画的に取り組んでいます。

「新任部長研修」では、経営マネジメント力の向上や経営視点に基づく戦略策定力の強化、他部署との連携創出に取り組んでいます。

「次世代リーダー育成研修」では、将来、戦略策定の中核を担うマネージャークラスから選抜のうえ、社外研修への派遣による異業種交流や経営知識の高度化、実践力の強化を図っています。加えて、専門的知見に基づくアセスメント・フィードバックを通じて、リーダーとしての資質向上と行動変容を推進しています。

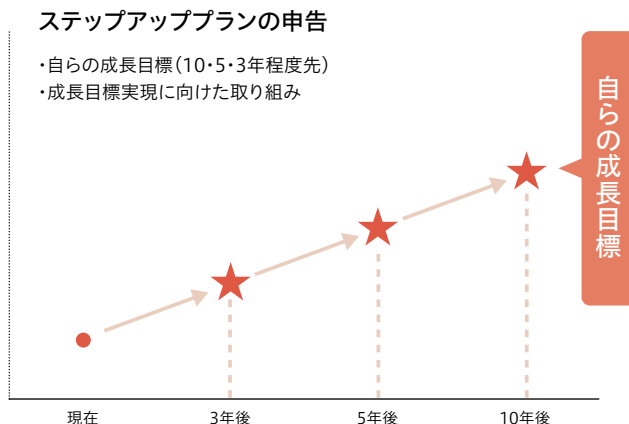
DE&I

一人ひとりの成長意欲をベースにした人材育成

社員一人ひとりが中長期的にありたい姿やチャレンジしたい仕事等の成長目標を明確に持ち、これを実現するために主体的に取り組むべきことを考えたうえで日々の業務にあたっていくことが、各人の成長にとって有効であると考えています。

このため、毎年4月に、各人が10年、5年、3年程度先の成長目標とその実現に向けた取り組みを「ステップアッププラン」として申告し、上司は、「ステップアッププラン」を参考に育成計画を策定する仕組みを設けています。その育成計画をもとに、部下の成長に資する業務付与を行うとともに、日常の仕事を通じたOJT、階層別や応募型のOff-JTも効果的に組み合わせて育成を図っています。

社員が自身のありたい姿を上司と共有のうえ、職場との関わりの中で、日々の業務を通じて自ら学び、自ら考え行動し、その経験からまた学ぶというサイクルを繰り返すことで、自律的にキャリアを積み重ね、持続的に成長していくことを支援しています。



自律的なキャリア形成を促す仕組み

各人の意欲に応じて自律的にキャリア形成できる環境を整備する観点から、社内公募制度^{※1}を拡充し、2024年度から社内兼業の仕組みを取り入れています。自部署に所属しながら、一定期間、異なる組織の業務にも従事でき、従来の社内公募制度よりもチャレンジしやすい仕組みとしています。

社内公募・社内兼業は、社員個人の成長を支援するのみならず、組織としても、チャレンジ意欲を持った多様な人材の知識・経験・技能等を活用することができるものであり、今後も更なる活用を図っていきます。

※1 組織を越えて特定の能力やチャレンジ意欲がある人材を見出すため、新規事業等について、従事希望者を社内公募・選考のうえ当該業務に従事させる制度。

「自ら学ぶ」支援

業務に必要な知識・技術の向上を図るとともに、社会人としての広い視野と高い教養を育むことができるよう、自律的な学びに対する支援を行っています。

「自ら学ぶ」支援策

オンライン動画学習	運営会社提供の動画講座をパソコンやスマートフォン等から視聴
資格試験合格者祝金制度	対象となる資格試験合格者に祝金を贈与 ※2025年度から対象資格拡大、贈与金額増額
語学試験受験料補助	対象となる語学試験の受験料を会社が全額負担(年1回まで)
国内留学制度	希望者を毎年公募し、大学入試(一般選抜)の合格者を国内大学へ派遣

社員の学びを応援する「学び成長コミュニティ」

2025年8月から「自ら学び成長したい人を応援」することを目的にTeams上の有志コミュニティとして「学び成長コミュニティ」を立ち上げています。2026年4月時点において、当社および中国電力ネットワーク(株)合計で1,500人以上の社員・役員が参加しています。

コミュニティ内では、事務局から参加者に向けて「学び応援コラム」等の情報を発信するとともに、年齢や役職、所属を越えてフラットに交流できるチャンネルや個人の気付きを気軽に共有できるチャンネルを設け、学び合いや対話が自然に生まれる環境づくりを進めています。



「HATAful (はたフル)」^{※2} プロジェクトへの参画

当社は、広島県の転出超過対策について考えるプロジェクトとしてスタートした企業ネットワーク「HATAful (はたフル)」に参画し、魅力的な働く場所を創出するべく、賛同企業とともに越境交流や合同研修を企画・実施しています。

2025年度は約30人の社員が手挙げ方式で参加し、様々な刺激を受けながら自身のキャリアを改めて考える機会につなげています。

※2 2024年発足。「地域の“旗振り役”となる、カラフルで魅力的な“はたらく”を創出する企業ネットワーク」。



HATAful

DE&I

技術・技能継承に向けた取り組み

当社および中国電力ネットワーク(株)では、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。「高度技術・技能者認定制度」においては、高度で専門的な技術・技能を保有する社員を「エネルギー・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等、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。2025年度は、新たに4名を認定しました。

また、各技術部門において、技術・技能大会を開催する等、積極的に取り組みを進めています。

認定者数 (2026年3月末時点)

対象会社	人数
中国電力(火力、原子力、水力、土木、建築、情報)	29人
中国電力ネットワーク(送変電、配電、系統計画)	28人

技術・技能継承に向けた取り組み

取り組み	概要
高度技術・技能者認定制度 (エネルギー・マスター)	経験豊富で高い技術・技能を保有するとともに、他の社員の目標となる社員を認定し、技術・技能継承活動に活用する制度。
教育スタッフ制度 (技術・技能強化チーフ)	経験豊富な社員を「技術・技能強化チーフ」として選任し、個人の育成目標達成支援や教育・研修実施支援等に活用する制度。
技術・技能大会の開催	日常的に実施する業務において、個人・組織の技術・技能レベルに気付きを与え、向上意欲とやりがい・達成感の醸成を図る。



エネルギー・マスターによるタービン研修



技術・技能大会(配電関係)

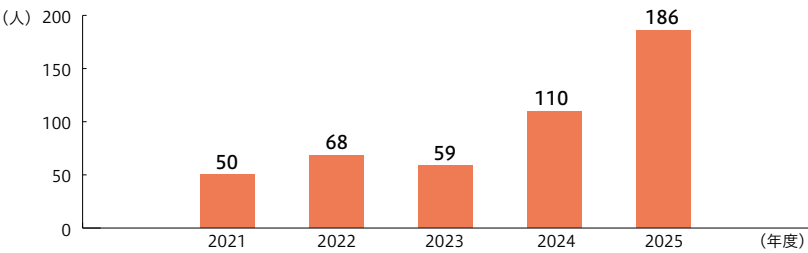
大学と連携したキャリア開発

当社では、社員の専門スキル向上を目的に、広島大学AI・データイノベーション教育センターと連携した研修や同大学と共同で設置した研究講座等を構築して、社員の専門スキル向上とキャリア開発を支援しています。

実務に直結した専門研修によるスキル強化

大学と連携して実施する研修のプログラム内容は、データ利活用やAI活用に必要なスキルを体系的に習得できる専門的なものとしています。2025年度は、実務課題に即した「Pythonプログラミング入門研修」、生成AIの実務活用を学ぶ「AI研修」を開催しました。習得した知識・スキルは新規事業の企画や業務支援ツール改修等の実務の中で活用していきます。

研修の受講人数



産学連携によるイノベーション人材の育成支援

広島大学と当社は、2019年に「包括的研究協力に関する協定」を締結し、継続的に共同研究講座を設置することで、研究・開発を通じた相互連携による人材育成に取り組んでいます。現在は同大学が持つ最新の研究成果と当社の系統運用技術を融合し、先進的なエネルギーマネジメント技術の開発を推進しています。これにより、当社から派遣された研究者は、社会人ドクターとして学術的知見と実務経験を有するイノベーション人材に成長します。



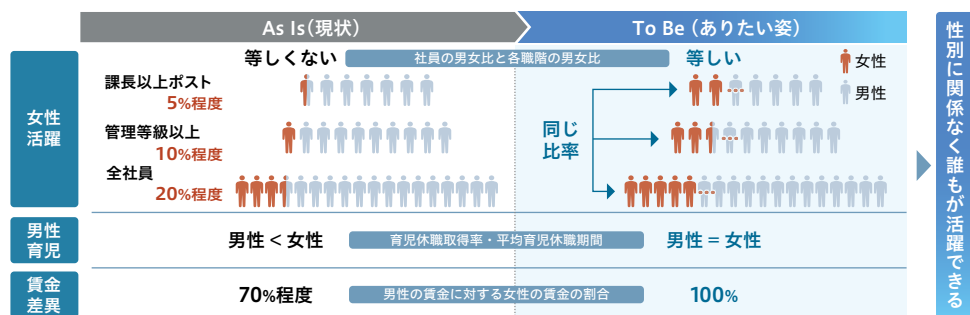
国際学会
(IEEE PES ISGT Europe 2025)

DE&I

性別に関係なく誰もが活躍できる企業グループを目指して

当社グループは、「性別に関係なく誰もが活躍できる」ことをありたい姿とし、具体的には「各職階の男女比が社員の男女比と等しく、男女ともに仕事とプライベートを両立しており、男女間の賃金差異が解消された状態」と定義しています。

ありたい姿



中長期的にありたい姿を実現するため、当社においては、全産業平均へのキャッチアップと役員登用のすそ野拡大を目指した目標を設定し、育成計画の策定や研修会を通じた意識改革等、女性管理職の増加に向けて取り組んでいます。

また、男女ともに仕事と家庭を両立できる職場風土を醸成するよう、男性育児休職取得の向上等に関する目標を設定し、在宅勤務をはじめとする働き方の選択肢の充実や、仕事と家庭の両立支援制度の整備等、性別を問わず育児参加できる環境の整備に取り組んでいます。

次世代育成支援法・女性活躍推進法に基づく行動計画における目標

目標達成に向けて、概ね順調に進捗しており、引き続き着実に取り組みを実施していきます。

指標	範囲	単位	実績	目標
			2025年度	2027年度
課長以上女性比率※1	中国電力	%	5.4	7
部長女性比率	中国電力	%	3.4	6
男性育児休職取得率※2	中国電力	%	89.0	100
男性育児休職平均取得期間	中国電力	日	77	60
小学生以下の子を育てる社員の所定外労働時間(月間平均)	中国電力	時間	27.9	26.4

※1 女性活躍推進法(平成27年法律第64号)の規定に基づき算定している。

※2 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。

各組織のトップによるメッセージ発出

なぜ「多様性の推進」「女性活躍」「男性育休」に取り組むのか。そうした社員の疑問を解決するため、当社および中国電力ネットワーク(株)の社長や女性活躍推進担当役員をはじめ、各組織のトップ約30人が多様な人材の活躍推進に取り組む意義・必要性や各組織固有の課題と目指す方向性等について、自身の経験や思いを自らの言葉で語るメッセージとして社内に発出しました。

引き続き、経営層自らが先頭立って意識醸成を図りながら、「性別に関係なく誰もが活躍できる」企業グループを目指して取り組んでいます。



社内報(抜粋)

女性社員の活躍推進

女性社員の活躍推進に向けて、適性や育成計画に基づく幅広い業務付与により能力発揮を促すとともに、各研修会等を通じて、管理職や女性社員の意識改革を図っています。

2025年6月に設置した女性活躍推進会議においては、行動計画目標の実現に向けた現状を共有するとともに、管理職のすそ野拡大や育児期の働き方等に関する意見交換を実施しています。女性管理職比率や男女別の昇進率の検証等指標の状況をモニタリングするとともに、各組織の現状や好事例を共有する等組織横断的な取り組みを進めています。

女性社員の“背中を押す”研修

組織の中核を担いはじめた女性社員を対象に、将来のキャリアについて考える際の視野を広げ、自らの可能性をより前向きにとらえてもらうことを目的とした研修を開催しています。

自信と行動力に関する理論や、多様なリーダーシップのあり方について学びながら、参加者同士が対話を行うことで、自らの強みやキャリアの方向性を見つめ直す機会となっています。



参加者同士の対話の様子

DE&I

多様な働き方の推進

多様な働き方の実現に向けて、フレックスタイム勤務制度や在宅勤務制度、生活上の様々なニーズに対応するための当社独自の休務制度等、働き方の選択肢の充実を図っています。

多様な働き方を実現する主な制度、取り組み

フレックスタイム勤務	始業7時～11時、終業14時～21時の間で選択可能
在宅勤務	自宅等で業務を行うことが可能
時差勤務	始業時刻を30分単位で設定可能
時間単位の年次有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で取得可能
ライフサポート休暇※1	育児、介護、不妊治療、ボランティア、自己啓発等に利用可能
配偶者同行休職	1回の休職につき3年まで
その他の取り組み	フリーアドレスの実施、Microsoft365やiPhoneの活用 等

※1 入社から退職までの期間における生活上の様々なニーズへ弾力的かつ幅広く対応するために設けた当社独自の休暇制度。

仕事と家庭の両立支援

育児・介護のための休職制度や短時間勤務制度、育児・介護施設等の利用に要する費用の補助等、仕事と家庭の両立支援制度を整備するとともに、男性の育児参加を推進し、男女ともに仕事と家庭を両立できる職場風土の醸成に取り組んでいます。また、不妊治療を受けながら安心して働き続ける環境の整備として、検査・治療費の補助制度も設けています。



仕事と家庭の両立支援制度

育児短時間勤務	勤務時間を最大2時間短縮
介護短時間勤務	勤務時間を最大2時間短縮
育児休職	子が2歳に達するまで
出生時育児休職	出生後8週間のうち通算4週間まで
介護休職	通算1年まで
業務と育児・介護・治療の両立支援措置※2	福利厚生制度として育児・介護および不妊治療関連の費用を補助

(注)全従業員が対象。ただし、※2についてはパートタイム社員等一部の従業員を除く。

多様な働き方を尊重し合う職場環境づくり

多様な働き方を実現する制度を整備するとともに、制度を実際に気兼ねなく利用できる職場環境を実現することも重要です。

育児支援制度の利用に関する社内アンケートの結果によると、「上司・同僚の理解」を求める声や「職場に迷惑をかけるのが嫌」とためらう声があることもわかっています。休職取得希望者本人だけでなく他のメンバーも含め、誰もが働きやすい職場環境づくりの一助とするため、上司に求められるコミュニケーションや対応のポイントをまとめたハンドブックを配布しています。

また、経営層・管理職がそれぞれの立場で意識すべきマネジメントの要諦や具体的な手法について学ぶ研修等を通じ、多様な人材を活かすマネジメントにつなげています。



福利厚生制度

福利の維持増進を図るとともに、生産性向上に資することを目的として、社宅や住宅融資等の住宅支援、財形貯蓄や従業員持株会（中国電力株式投資会）等の資産形成その他の自助支援といった各種支援を行っています。また、社外の福利厚生サービスに加入し、多様なニーズにも対応できるようにしています。

このほか、派遣労働者を含む全従業員を対象としたコミュニケーション活性化支援も行っています。

障がい者の雇用促進

障がい者の自立を支援する観点から、継続的に障がい者の採用を進めています。

特例子会社の㈱エネルギー・スマイルは、2023年7月に厚生労働省から、障がい者の雇用促進・安定等に関して優良な取り組みを行う中小企業として「もにす認定」を受けており、2026年4月時点において、61人の障がい者スタッフが、清掃、郵便物集配、売店運営、電力量計の仕分け、印刷業務等に従事しています。

引き続き、障がい者が働きやすい職場環境の整備に努め、更なる雇用促進を図っていきます。

DE&I

個人と組織の「関係性」向上

組織文化の指標（従業員エンゲージメント等）の把握

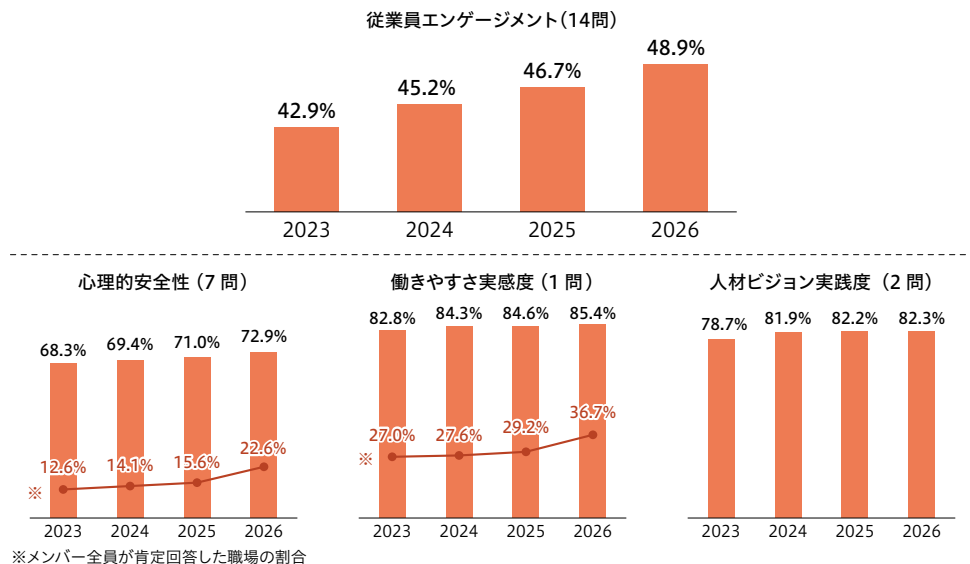
多様な人材の活躍に向けて社員個々の力を最大限に引き出すため、社員の主観（個人の思い）を定量化した「従業員エンゲージメント」や「心理的安全性」等の組織文化に関する指標を全社員を対象とした自己申告制度において毎年調査しています。その申告内容は上司と部下のコミュニケーションの材料としても活用しています。

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、個人が組織の中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 集計方法】

- 当社社員を対象に年1回、4月に調査（2023年4月から開始）。
- 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、平均4点以上の者を肯定回答者として集計。
- 2026年4月調査の対象者は約3,400人。有効回答率は93.2%。

調査結果の概要



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へ配布しています。

また、新任ライン長研修ではエンゲージメント向上に資するリーダーシップコミュニケーションについて、新任所属長研修では心理的安全性について、理解を深めるプログラムを実施しています。さらに、希望者に対しては、EQ（感情マネジメント力）向上等を学ぶ機会も提供しています。いずれも、受講者同士の対話の時間を多く設け、自身の組織運営を振り返り、実践につながる気付きを深めることを重視しています。

管理職向けハンドブックの一部



コミュニケーション活性化支援

仕事から離れた場での交流・対話を通じて一体感を高めることを目的に、業務外における活発なコミュニケーションを支援する観点から、福利厚生制度として「Energia Off-Time Community（略称：E- オフ会）」を設けています。

事業所長が任命したイベントリーダーが中心となり企画・実施する職場単位の「イベント」と、共通の趣味を持った者が集い自主的に運営する「クラブ・サークル」について支援を行っており、スポーツ、文化・教養、レクリエーション、行楽、ボランティア等の活動を通じ、全従業員を対象にコミュニケーションの活性化を図っています。

人権

方針・考え方

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。

人権啓発活動方針

当社グループの全役員および全従業員が人権尊重の考え方を共有し、実践していくため、「中国電力グループ人権方針」を定め、様々な人権課題に取り組んでいます。同方針は、エネルギーグループ企業行動憲章の「人権の尊重」を徹底するための行動指針として位置づけています。

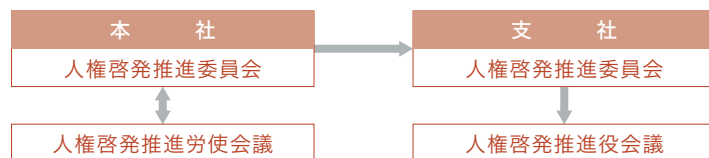
「中国電力グループ人権方針」に記載の7項目

1. 人権方針の適用
2. 人権啓発の推進体制
3. 人権デュー・ディリジェンス
4. 社内啓発
5. 社外との対話
6. 情報公開
7. 救済

WEB 中国電力グループ人権方針
https://www.energia.co.jp/corp/esg/human_rights_policy/index.html

体制・ガバナンス

様々な人権問題の解決を目指し、企業の社会的責任を果たすことを目的として、本社に各事業本部、部門等のトップを委員とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。また、労働組合とも「人権啓発推進労使会議」を開催し、相互で意見交換等を実施しています。さらに、各事業所に人権啓発推進責任者・推進役を置き、職場研修の実施等による人権啓発の推進を図っています。



指標・目標

当社は、同和問題やハラスメント等の人権問題についての認識を深め、人権問題の解決に向けた行動につながるよう、毎年、全社員対象の職場人権研修をはじめ、階層別の研修を実施しています。

目標達成に向けて、引き続き着実に取り組みを実施していきます。

指標	範囲	単位	実績	目標	
			2025年度	2026年度	2030年度
職場人権研修受講率※	中国電力	%	100	100	100

※受講者／受講対象者。受講対象者は社員および派遣社員。休職等により受講不可の者は除く。

取り組み

人権の尊重

「中国電力グループ人権方針」に基づき、国連・政府の「ビジネスと人権」の方針を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスに取り組み、継続的に当社グループ大での人権啓発活動を推進していきます。



人権（侵害）リスクの特定と対応

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。人権への負の影響や対応策は、定期的に見直します。

- 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

グループ企業との連携

グループ企業各社の人権デュー・ディリジェンスへの取り組み状況等を把握するとともに、当社が作成する人権啓発資料を展開する等、グループ大での人権啓発活動について認識を共有しています。

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い、毎年のお取引先さま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、2025年度は主なお取引先さま132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）。

カスタマーハラスメントへの対応

当社グループの全従業員の人権を尊重し、従業員が安心して働くことのできる職場環境を整えるため、以下の項目からなる「中国電力グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を定めています。

1. カスタマーハラスメントの定義
2. カスタマーハラスメントの具体例
3. カスタマーハラスメントへの対応
4. 従業員への対応

WEB 中国電力グループ
 カスタマーハラスメントに対する基本方針
<https://www.energia.co.jp/corp/esg/customer/>

人権相談窓口の設置と救済

人材活性化部門（社内）に人権に関する相談窓口を設置するとともに、グループ企業社員も対象とする「ハラスメント相談ダイヤル」（社外専門機関）を設けています。相談者の秘匿を徹底するとともに、相談したことによる相談者の待遇等に関する不利益な取り扱いの禁止を徹底しています。

労働安全衛生

方針・考え方

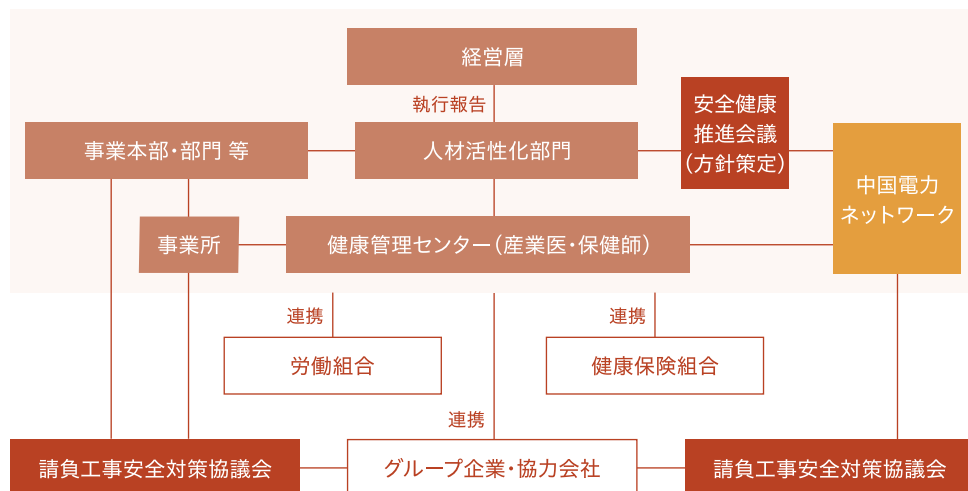
安全と健康の確保を最優先とした事業活動

「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。

体制・ガバナンス

労働組合や健康保険組合と連携を図りながら、グループ企業・協力会社と一体となって安全と健康の推進に取り組んでいます。

請負工事における労働災害を防止するため、事業本部・部門等の工事实施箇所ごとに請負工事安全対策協議会を設置し、工事・作業実施時の連絡・調整、必要な指導・助言を行うことができるよう安全協力体制を確立・運営しています。



安全健康推進業務運営方針

安全と健康に関わる方針や重要施策を審議するため、部門横断的なメンバーで構成された会議体（安全健康推進会議）を設置し、当社と中国電力ネットワーク(株)が一体となって諸施策を推進していくための「安全健康推進業務運営方針」を定めています。この方針のもと「中国電力グループに関わるすべての人がお互いを尊重し、安全と健康を気づかいあう」職場風土づくりを推進するための施策を展開しています。

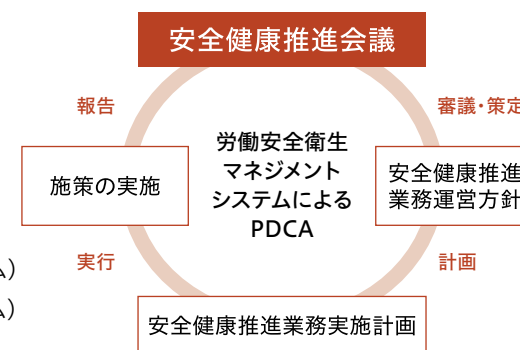
2026年度の方針目標

〈安全〉

- 死亡・休業災害「0件」
- 電気・墜落災害「0件」
- 業務上交通災害（人身事故）「0件」

〈健康〉

- 疾病休務率の減少（アブセンティーズム）
- 要指導者率の減少（プレゼンティーズム）
- 定期健康診断有所見率の減少



指標・目標

グループ経営ビジョン実現のためのマテリアリティの主要課題として「労働災害の防止と健康の保持増進」を設定し、中期経営計画において安全と健康の取り組みに関する指標を定期的にモニタリングしています。目標達成に向けて、引き続き着実に取り組みを実施していきます。

指標	範囲	単位	実績	目標	
			2025年度	2026年度	2030年度
災害度数率※1	中国電力	－	0.29	0.28	0.28
疾病休務率（アブセンティーズム）※2	中国電力	%	1.45	1.04	1.00
要指導者率（プレゼンティーズム）※3	中国電力	%	0.92	1.35	1.30

※1 労働災害による死傷者数（休業1日以上）／延べ100万実労働時間。

※2 疾病のために7日以上連続休務した日数が全勤務日数に占める割合。疾病休務延べ日数／所定稼働延べ日数。

※3 健康上の理由で就労制限等が必要な者が総人員数に占める割合。要指導者数（健康理由により就労制限がある者）／総人員数。

労働安全衛生

取り組み

安全と健康の推進

災害ゼロの追求

災害ゼロを目指して、安全確保の基本となるライン管理者による安全管理の徹底、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等により、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。

その結果、当社の災害度数率は全国レベルに比べ低い水準で推移しています。

指標	2023年度	2024年度	2025年度
死亡・休業災害(社員)	7件	2件	2件
死亡災害(社員)	0件	0件	0件
電気・墜落災害(社員)	0件	0件	0件

請負安全対策

発注者の責務として、元請・協力会社の災害防止に向けた指導・支援を積極的に行うとともに、ヒューマンエラーによる災害防止の観点も考慮した安全確保に一体となって取り組んでいます。

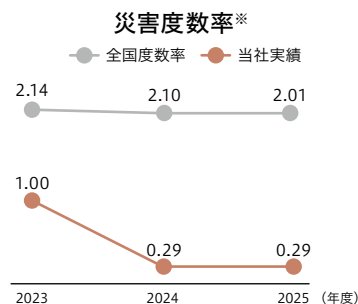
指標	2023年度	2024年度	2025年度
死亡・休業災害(請負)	9件	9件	11件
死亡災害(請負)	1件	0件	3件
電気・墜落災害(請負)	2件	1件	2件

交通安全対策

独自の「業務上車両運転者認定制度」を設けて、法定管理者やライン管理者による厳格な安全運転管理を行うとともに、専門的教育・訓練を受けた安全運転指導員による日常的な実技訓練・指導により、運転技能とマナーの向上に努めています。

若年層社員を対象にテレマティクスサービスを活用し、車載デバイスから得られる急操作等の走行データをもとにした運転診断・指導により、安全運転意識の高揚につなげています。

指標	2023年度	2024年度	2025年度
業務上交通事故(人身事故)	1件	1件	2件



※災害度数率とは、延べ100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上の死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す。新型コロナウイルス感染症による労働災害を除く。全国度数率は厚生労働省「労働災害動向調査」による。当社実績は中国電力個社の数値。



三隅発電所 安全大会の様子



車載デバイス

SmartDrive Fleet
(株)スマートドライブ提供

健康経営の推進（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。



自主健康づくりに向けた取り組み

産業保健スタッフによる健康指導や健康教育、健康保険組合と共同実施する健康イベント（ウォーキングラリー等）や健康情報の発信により、社員の自主健康づくりを継続的に支援しています。

広島県が推進する「肥満症対策事業」への参画

2026年4月から、広島県が推進する「肥満症対策事業」に、パートナー企業として参画しています（日本初の取り組み）。本事業への参画を通じて、社員の健康づくりへの支援の強化にとどまらず、県内企業のモデルケースとして地域全体の健康増進に貢献していきます。

禁煙支援・受動喫煙対策

喫煙者への禁煙支援や屋内禁煙による受動喫煙対策の取り組みにより喫煙率は14.3%に低下しています。すべての事業所の敷地内禁煙を最終目標とした受動喫煙対策ロードマップに沿って、喫煙場所の削減や禁煙時間の設定等を進め、2030年度には喫煙率12.0%を目指しています。

メンタルヘルスへの取り組み

メンタルヘルス教育、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。また、ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善活動により、働きやすい職場づくりにも取り組んでいます。

女性特有の健康課題への支援

女性特有の健康課題への支援を通じて、誰もが安心して働くことができる職場環境の実現を目指し、2025年4月に産業保健スタッフをメンバーとしたプロジェクトを発足しました。

社内の専門相談員（愛称：なでしこアドバイザー）による相談体制の確立、リテラシー向上のための教育や情報発信、婦人科がん検査の受検率向上に向けた取り組み等を行っています。



WEB 健康関連データ一覧
<https://www.energia.co.jp/corp/esg/assets/pdf/kenkoudata.pdf>

DX

方針・考え方

エネルギーグループDX戦略の策定

グループ経営ビジョンの実現に向け、デジタルを活用した業務変革（DX）にグループ体で取り組むため、2026 年度から2030 年度のデジタル技術活用に関するグループの目指す姿と取り組みの視点を示す“デジタル変革の羅針盤”となるエネルギーグループDX戦略（以降「DX戦略」という）を策定しました。

DX戦略では、「倍速エネルギー」を取り組み姿勢として、AI とデータの徹底的な活用により、業務変革に向けた圧倒的なスピードを獲得することで、業務生産性向上を図るとともに、社会環境やデジタル技術の急速な変化をチャンスに変えて新たな価値創造の実現を目指していきます。

DX戦略で優先的に施策を展開する領域として、CX向上、発電価値向上、グループDX、業務プロセスの効率化・高度化、デジタルによる地域社会貢献、デジタル人材育成、デジタル活用基盤の7つを選定し、各領域におけるデジタル変革の施策の具体化を進めています。

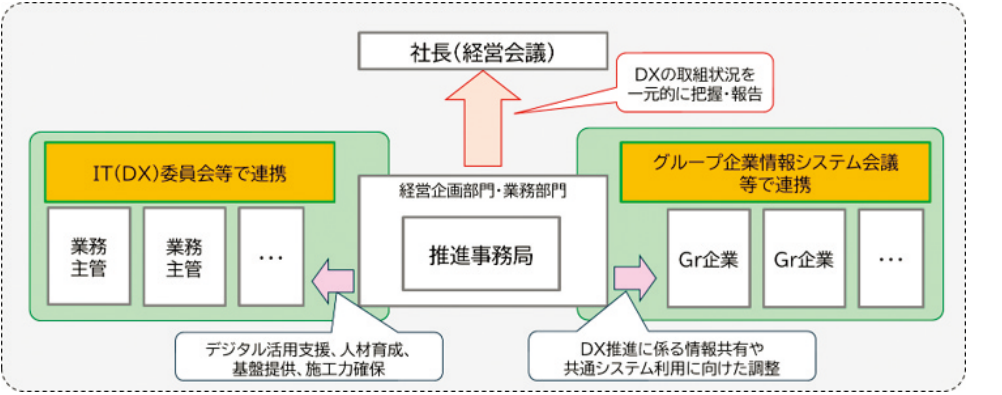
DX戦略の実現に向けた取り組みは、2段階で進めることとしています。フェーズ1（2026～2027年度）では、一部業務を対象に業務の再構築を図るとともに、AI・データ活用を先行的に実施し、成果を蓄積します。フェーズ2（2028～2030 年度）では、全社的なAI・データの本格活用に向けて、蓄積した成果を活かして対象業務を順次拡大していきます。

統合報告書 DXの推進 P43



体制・ガバナンス

経営の意思決定と各施策の実行を一体的に進め、グループ全体でDXを推進していくため、DX戦略の取り組み状況を一元的に把握・評価する推進体制を構築し、運用しています。また、グループにおけるデジタルガバナンスの実効性を確保するために、経営環境やデジタル技術等の状況の変化に応じて体制や運用の見直しを逐次行うこととしています。



指標・目標

DX戦略における業務生産性向上の目標の一つとして、日常的なオフィス業務や定型業務の生産性を2倍にすることで、2030年度末までに72万時間の効率化を目指しています。今後具体化されるデジタル活用施策を踏まえて、各領域の定量的な目標を設定し、DX戦略の実現に取り組んでいきます。

指標	範囲	単位	実績	目標	
			2025年度	2026年度	2030年度
業務生産性向上による効率化時間 (累計、2024年度実績比)	中国電力	万時間	—	33.5	72

DX

取り組み

AIとデータの徹底的な活用

AIエージェント

DX戦略におけるキーテクノロジーの一つとしてAIエージェントを位置づけており、業務提携先である㈱AI Shift等の外部専門家と協力しながら、AIエージェント構築プラットフォームを活用した事例創出に取り組んでいます。また、AIエージェントにより社員の働き方が大きく変化する可能性があることから、未来の働き方を示したイメージ動画やポスターの展開、AIエージェント操作環境の提供により、AIとともに働くイメージの共有を図っています。今後は、活用に必要な知識の習得や構築・運用スキルを有する人材の育成、ノウハウの蓄積や組織文化の醸成を進めています。

AIエージェント活用イメージ動画・ポスター



電力業務特化型大規模言語モデル (LLM) の構築

電力固有の業務に生成AIを効果的に活用することを目指し、NTTドコモビジネス㈱と連携し、NTT㈱が開発した大規模言語モデル (LLM) 「tsuzumi 2」を活用した電力業務特化型LLMの構築・検証を進めています。電力事業においては、法令や各種規制に基づく厳格な業務遂行が求められる中、特に公的機関向け資料の作成・確認業務には多くの時間を要しており、業務効率化と品質向上が重要な課題となっています。本取り組みでは、社内マニュアルや手引、過去の申請書類等の業務データを学習させることで、電力業務に特化したLLMを構築し、実務での活用に向けた精度向上を進めています。

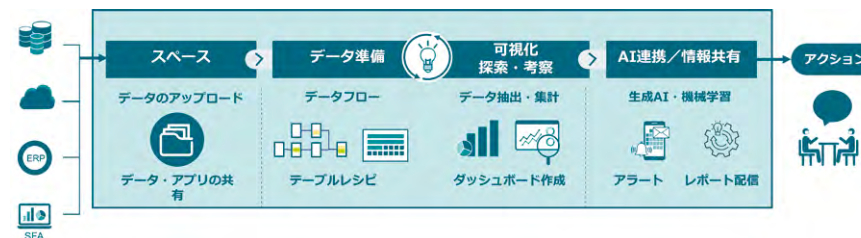
tsuzumi 2による電力業務特化型LLMの構築・検証プロセスイメージ



全社員が利用できるデータ活用ツールの導入

社内に分散する各種データを収集・集約し、可視化・分析することで、業務の効率化と意思決定の高度化を推進する取り組みの一環として、全社員が利用できるデータ活用ツールを導入しました。本ツールは、従来はExcel等で行っていた集計・分析作業を置き換えるだけでなく、ダッシュボードによるリアルタイムなデータ共有や、横断的なデータ分析を可能とし、作業負荷の軽減と分析精度の向上を実現します。さらに、データから得られる気付きから新たなサービスやビジネスの創造にも寄与します。今後は、データ活用人材の育成や連携するデータ基盤の拡充を進めていきます。

データ活用ツールのイメージ



デジタル技術の利活用による設備保全の高度化・合理化

Mobile Mapping System (MMS:車両に搭載したステレオカメラやGPSにより、高精度な3D画像および位置情報を取得するシステム)を活用し、配電設備の点検業務の高度化・効率化を進めています。本システムの導入により、現地作業の省力化や点検精度の向上に加え、データの蓄積・分析による設備状態の把握に取り組んでいます。

また、車載カメラで取得した映像をもとに、画像解析AIにより営巣を検知するシステムを導入し、営巣巡視業務の自動化を推進しています。

AIを用いた配電設備の営巣検知イメージ



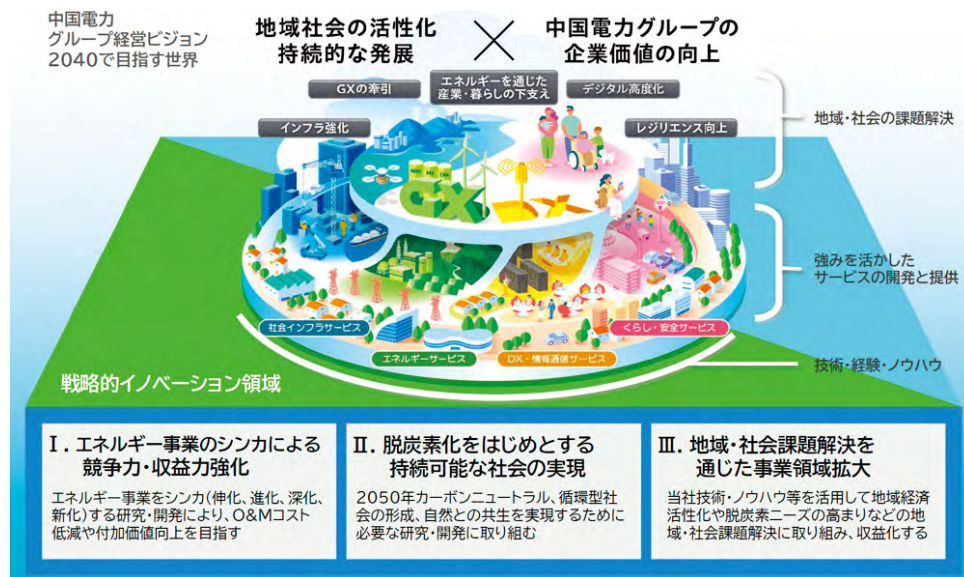
研究開発・知的財産

方針・考え方

グループ経営ビジョン2040の実現に向け、グループのコア価値の創造・活用に取り組むとともに、エネルギー事業や2050年カーボンニュートラルの実現、地域・社会の課題解決に資するイノベーションを推進し、そのコア価値を活用した新たな事業の創出を目指します。

研究・開発戦略

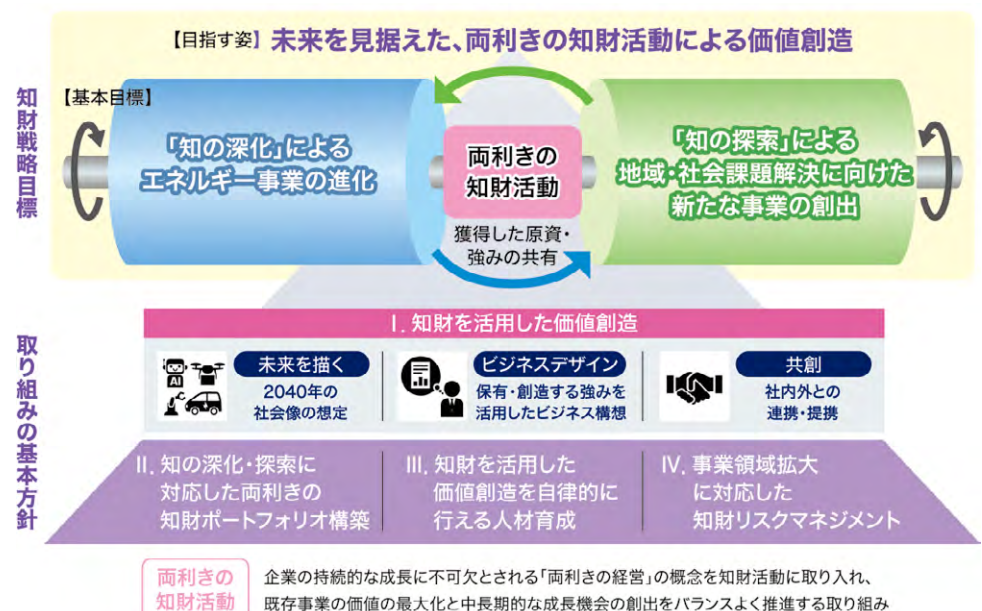
当社が研究・開発として取り組む方向性を3つの「戦略的イノベーション領域」として設定し、これらの領域でイノベーションを目指した研究・開発を展開しています。



WEB 研究・開発戦略
<https://www.energia.co.jp/assets/info/2026/info20260428-2.pdf>

中国電力グループ知財戦略基本方針2040

未来を見据えた「知の深化」によるエネルギー事業の進化と「知の探索」による地域・社会課題の解決に向けた新たな事業の創出という「両利きの知財活動」を目指し、『未来を描く』『ビジネスデザイン』『共創』の3つのプロセスをエンジンとして知財を活用した価値創造を推進していきます。



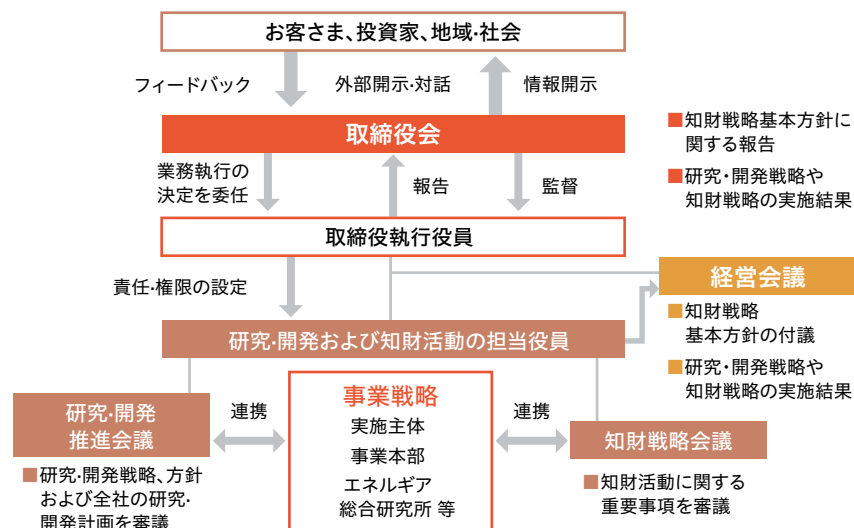
WEB エネルギアグループ知的財産報告書(2026年)
<https://www.energia.co.jp/press/2026/16421.html>

研究開発・知的財産

体制・ガバナンス

事業戦略、研究・開発戦略および知財戦略を三位一体で展開するべく、研究・開発推進会議、知財戦略会議が、実施主体と相互に連携を図りながら取り組んでいます。

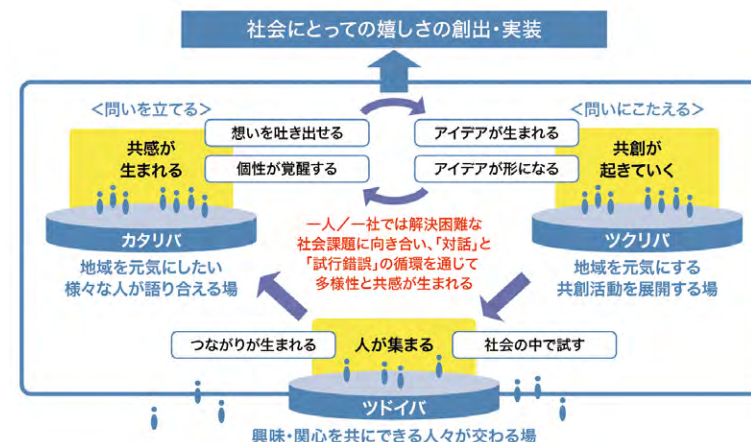
また、戦略や活動状況について、経営会議および取締役会に報告し、統合報告書や知的財産報告書等により情報開示するとともに、お客さまや投資家、地域・社会の皆さまからのご意見を戦略やイノベーションに反映しています。



取り組み

共創の場

研究者が創造的な働き方をするために、自らの活動スタイルに合わせてワークスペースを自由に選べるオープンなオフィスを実現するとともに、社内外の多様な人々と出会い、対話し、想いを共有することで、新たな発想や熱量を生み出し、研究・開発として形作るプロセスにつなげるための「共創の場」の構築に取り組んでいます。



不確実性の高い社会においては、外部との対話や共創を通じて価値を創出することが不可欠であることから、社内外との接点を広げ、潜在的な社会からの要請を先取りし、研究成果の社会実装・事業化へとつなげています。

2026年4月にNTT(株)のR&Dトップ木下真吾氏を招いて開催した「未来創造セミナー」では、当社中川賢剛社長も交えて社会インフラ事業者同士の視点を掛け合わせながら未来像を語り合い、新たな事業創出や価値創造のヒントを得る対談を行いました。

3拠点をつなぎ未来創造セミナーを開催



東京オフィス



本社



研究所

指標・目標

技術・ノウハウを活用した事業領域の拡大

共創およびオープンイノベーションを通じた人材育成・確保と企業文化の醸成を基盤に、事業領域拡大につながるプロジェクトを創出し、新たなビジネス機会の創出を実現します。

指標	範囲	実績	目標	
		2025年度	2026年度	2030年度
イノベーションを通じた事業領域拡大につながるプロジェクトの創出 (保有特許・コア技術の活用)	グループ	2件※	活用率向上	新たな ビジネス機会 創出

※カキ養殖採苗支援ツール「カキNavi」、低温脱硝触媒の開発 P67

研究開発・知的財産

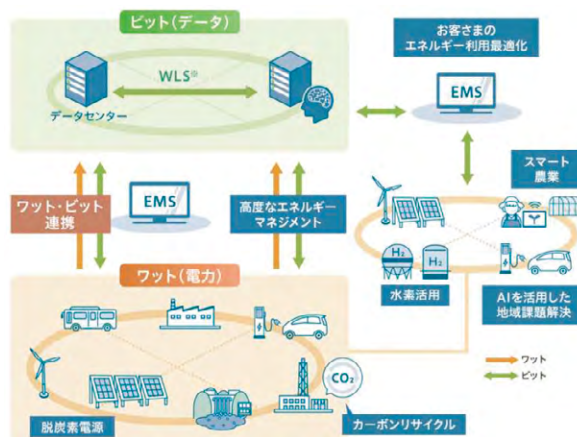
ワット・ビット連携を目指したエネルギーマネジメントシステム（EMS）

再生可能エネルギーの更なる普及拡大やDX化が進展する社会においては、電力の需要と発電量のバランスを適切に保つことが一層難しくなることが予想されます。こうした将来の課題に対応するため、当社グループの強みである電力系統運用技術を活かし、実証試験を通じて、エリアごとの特性を踏まえたエネルギーマネジメントシステムの開発を進めています。

さらに、各エリアに分散するデータセンターと分散エネルギーリソースを一体的に制御する「ワット・ビット連携（電力と情報通信インフラの一体的な整備）」を志向したシステムの開発を目指しています。

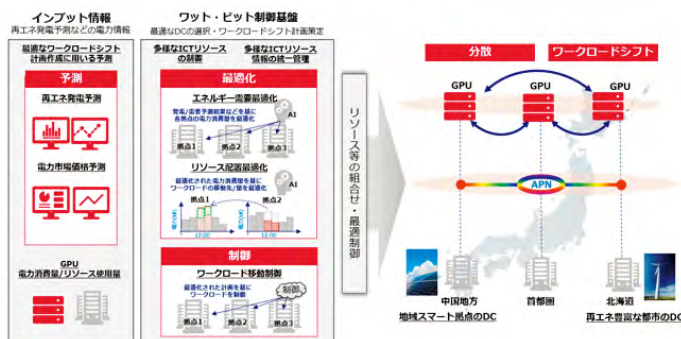
※ ワークロードシフト（系統混雑を踏まえたデータ処理の空間的・時間的シフト）

ワット・ビット連携を機会とした事業のイメージ



分散データセンターにおけるAIの分散処理やワークロードシフトによりAI処理と電力の最適化の社会実装を目指す「ワット・ビット連携」の実証

NTT ドコモビジネス㈱が代表となるコンソーシアムに参画し、総務省の令和8年度「ワット・ビット連携関連実証」に関する実証事業の採択を受けて、データセンター間の連携技術およびワット・ビット制御基盤技術を組み合わせたワット・ビット連携の実現可能性の検証を開始しています。



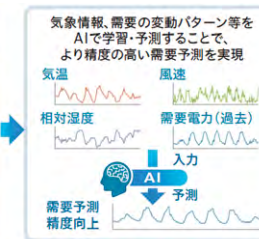
エネルギーマネジメント技術の高度化に向けた広島大学との連携活動

2024年から広島大学先進理工学科学研究科内に「中国電力カーボンニュートラル対応エネルギーマネジメント先進技術共同研究講座」を設置し、地域グリッドにおけるエネルギーの地産地消を実現するマネジメント技術の高度化に取り組んでいます。

必要な技術

監視	電力需要、発電量、機器の使用状況をリアルタイムに計測
予測	過去のデータや気象情報等をもとに、AIを用いて将来の電力需要、発電量を推定
計画	需要と供給のバランスを取る最適なエネルギー配分を決定
制御	エネルギー設備や負荷の調整を自動・遠隔で実施

高度化イメージ



知財・無形資産を起点とした価値創造の道筋

エネルギーマネジメントシステム分野においても、IPランドスケープ※を活用しながら、目指す将来像（ToBe）を明確に描くとともに、その実現に向けて現状（AsIs）とのギャップを把握し、未来から逆算して今取るべき戦略や施策を導き出すバックキャストのアプローチで検討を進めています。これにより、お客さまの課題やニーズに応える新たな事業や価値の創出に取り組んでいます。

※ 知財情報に社会動向・市場情報等を組み合わせ分析し、経営戦略策定や企業の意思決定に活用するもの。「IPランドスケープ」は、正林国際特許商標事務所 正林真之氏の登録商標です。



研究開発・知的財産

カキ養殖採苗支援ツール「カキNavi」

事業領域拡大プロジェクト

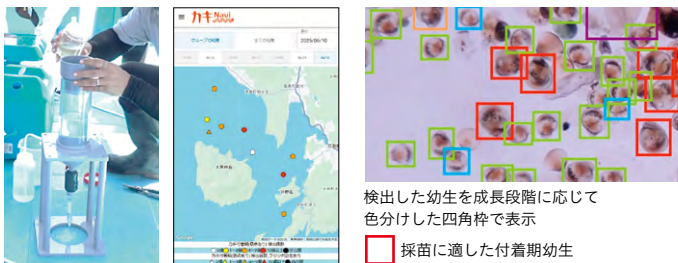
「カキNavi」は、広島県農林水産局水産課の協力のもと(株)セシルリサーチと共同で開発したカキ幼生の発生状況をAIを用いて調査するWEBアプリです。カキ養殖事業者の皆さまの利用を通じて寄せられる課題や要望を反映しながら改良を重ねることで、実際の現場で使いやすく、役立つツールへと進化させています。

近年の海洋の環境の変化により、カキ養殖事業では、成体の大量へい死や、幼生の減少・不安定化による採苗不調への懸念があります。このうち採苗不調の改善に向けて、昨年度に引き続き、研究・開発の一環として「カキNavi」のモニター提供を行っています。

力キ Navi

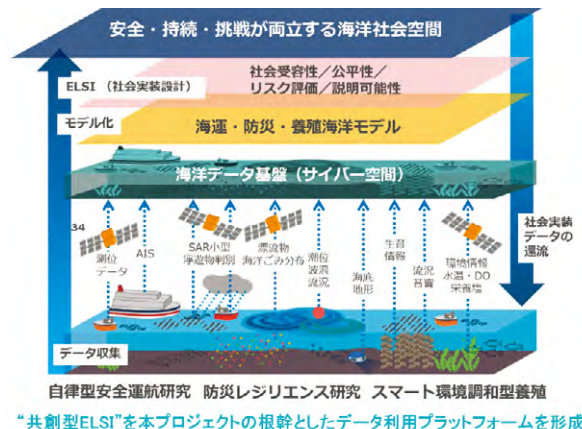
海水をサンプリングし、
撮影した画像をAIで解析
しカキ幼生を検出

WEB カキ養殖採苗支援ツール
「カキNavi」
<https://www.energia.co.jp/business/kakinavi/index.html>



「リモートセンシングを核とした海洋文化都市共創拠点」への参画

広島大学が代表機関として実施する「リモートセンシングを核とした海洋文化都市共創拠点」(国立研究開発法人科学技術振興機構の「共創の場形成支援プログラム(COI-NEXT)」本格型に採択)へ参画し、「カキNavi」の高度化に取り組んでいます。



触媒関連技術の高度化

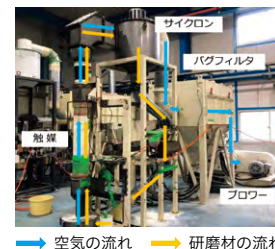
脱硝触媒研磨再生技術の開発

火力発電所で使用される脱硝触媒を再利用するため、当社グループの脱硝触媒再生技術および性能評価技術と、ハシダ技研工業㈱が有する精密研磨技術という双方の強みを融合することで、触媒表面の被覆等を研磨により取り除き、再利用を可能とする「脱硝触媒研磨再生装置」を開発し、当社の一部石炭火力発電所で活用しています。

さらに多くの脱硝装置ユーザーに価値を提供できるよう、ビジネス化に向けた検討等を関係者と連携しながら進めています。

脱硝触媒研磨再生装置

粒径の異なる二種の研磨材を混合し、ハニカム構造の触媒内部を通過させることで、均一な研磨を実現します。



中国地方発明表彰「特許庁長官賞」受賞

科学技術の進歩
と地域産業の発
展に貢献する取
組みとして高く評
価され、受賞しま
した。



低温脱硝触媒の開発

事業領域拡大プロジェクト

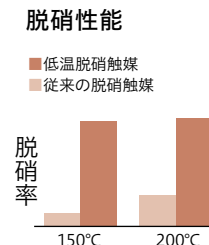
東京都立大学との共同開発により、低温領域で高い性能を発揮する脱硝触媒を開発しました。現在、ハルタゴールド㈱で試験研究等用の脱硝触媒（粉末）の販売をしています。

引き続き研究開発を進めており、現在は北海道大学と共同で実施しています。

CO₂メタノール合成触媒の開発

CO₂と水素を原料としたメタノール合成は、触媒を用いた高温・高圧下での反応が主流であり、エネルギーコスト削減のため、低温・低圧化が強く求められています。

このため、国立研究開発法人科学技術振興機構の戦略的創造研究推進事業ALCA-Nextのプロジェクト（代表：東京都立大学）へ参画して、低温・低圧条件で製造を可能にする新たな触媒の研究を進めています。



研究開発・知的財産

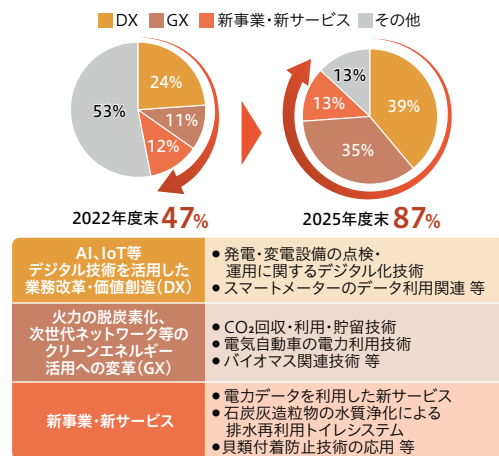
知財活動による成果

企業価値向上の源泉は、有形資産のみならず、知財をはじめとする無形資産およびそれらを創出する人材にあるとの認識のもと、知財活用と人材育成に取り組んでいます。

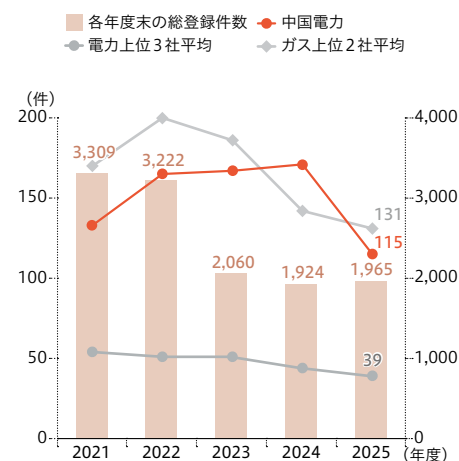
特許ポートフォリオの再構築

価値創造に向け、活用可能性や効果の高い特許を選別して出願するとともに、保有している特許は定期的にたな卸しを行い、適切に管理しています。これにより、重点分野での特許拡充と最適なポートフォリオの再構築を進めています。

特許出願における重点分野の割合



特許登録件数の推移



特許による財務への貢献

当社では保有する特許の活用による金額効果を見える化するために、特許技術が関係している主な効率化施策の累計コスト低減額を算定し、それをもとに、特許の価値の定量的評価額を算出しています。2025年度の特許価値の定量的評価額は176億円となっています。

2025年度の特許の価値の定量的評価額

評価年数	施策件数	特許技術が関係したコスト低減額	特許の価値の定量的評価額
2025年度 (I)	173件	420億円	176億円
2024年度 (II)	170件	409億円	165億円
(I - II)	3件	11億円	11億円

知財人材の育成

発明へのチャレンジ意欲醸成、IPランドスケープ活用等の各種研修を行い、業務運営のあらゆる場面で生み出されている知的資産を知財化することに取り組んできた結果、全社員の4割強が発明者となっています。2025年度は新たに73人の発明者が誕生しました。

また、高度な知的財産分野の専門業務に対応できる人材の育成に取り組むとともに、知財関連資格の取得を積極的に推進しています。

知財関連研修

【対象者】	【研修名等】	【研修目的・概要】
経営層	知財戦略講演会	・知財活動に取り組む意義の認識および意識改革の促進 ・個別課題、知財戦略ステージ転換期等を実施
部長・MG	知財マネジメント講演会	・知財活動の推進力向上 ・経営・事業に直結する知財の考え方・推進力向上のために押さえるべき取り組みを解説
新任管理職	新任管理職研修	・知財活動における管理職としての役割理解 ・知財戦略の意義や発明創出活動、知財リスクを解説
中級者	価値創造セミナー (IPL・デザイン思考・商標等)	・価値創造・実装についての理解 ・価値創造やビジネスデザインに結びつけるための研修・ワークショップを、IPLやデザイン思考等のテーマ・領域ごとに実施
初級者	特許出願ファーストステップ研修	・特許出願に必要な着眼点や提案書の書き方 ・発明の視点、簡易発明提案書の書き方を解説し、初めての特許出願をサポート
新入社員	新入社員研修	・知財基礎知識の理解 ・基礎知識や当社グループ知財の取り組みを解説

知財関連試験有資格者数※

2025年度末現在	
資格名	保有人数
弁理士	4人
知的財産管理技能士 (1級)	1人
知的財産管理技能士 (2級)	120人
知的財産管理技能士 (3級)	27人
知的財産アナリスト	3人

※中国電力(株)と中国電力ネットワーク(株)の合計

企業ブランドの構築のための商標の活用

ブランドメッセージ「一日も。百年も。」(商標登録第6804169号)には、「地域の皆さまの変わらない一日をこれからも支えつづけていくため、『中国電力はもっと変わろう』との想いを込めています。「一日も。百年も。」といえは「中国電力」が想起されるよう、商標として権利を保護するとともに、シンボルマークと併記し名刺や社用封筒に掲載するほか、テレビCMや特設サイト等さまざまな媒体で活用し、企業ブランドの構築・浸透に努めています。



シンボルマークと併記



テレビCM

新規事業創出

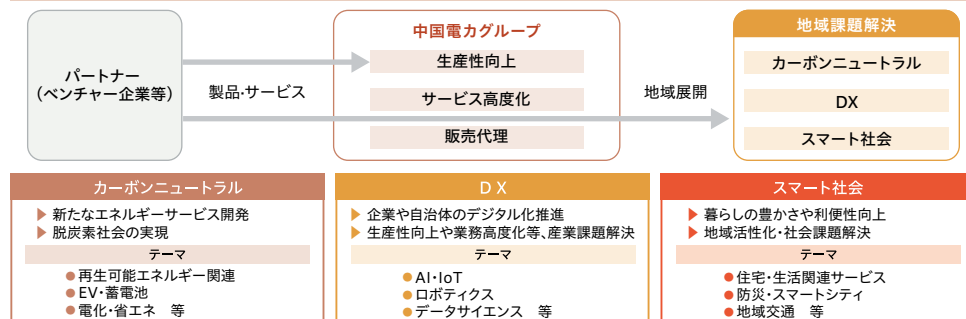
方針・考え方

これまで、新たな利益の創出を目指し、カーボンニュートラル、DX、スマート社会をテーマに、地域の課題解決につながる先進的な製品・サービスを持つベンチャー企業へ投資してきました。

現在は、より協業に重点を置いた活動にシフトし、投資先に限らない幅広いパートナーとオープンイノベーションに取り組んでいます。

今後も、先進的な製品・サービスをグループ内で利用することで生産性向上やサービス高度化を進めるとともに、当社グループを通じて地域へ展開し、地域課題の解決に貢献します。

体制・ガバナンス



取り組み

ベンチャー投資

ファンドを含め22件・10億円超のベンチャー投資を実施してきました。



オープンイノベーション（主な協業事例）

当社の顧客接点や地域とのネットワーク、グループ内での利用機会を活用して、投資先等との協業事例を創出しています。



地元企業や当社グループを対象としたセミナーの開催

オープンイノベーション推進を目的に、2025年度は、出資先である(株)オーディオストックの西尾周一郎社長をお招きし、地元企業や当社グループの新規事業創出担当者を対象としたセミナーを開催しました。

