人的資本経営の実践

人的資本の価値最大化に向けた人材戦略

P.30-31 人材戦略の全体像・各重点項目の主要目標

当社グループでは、「人」こそがサステナビリティを推進するための最大の原動力であるという考えのもと、従業員が「やりがい」や「充実感」を持って積極的かつ創造的に仕事に取り組み、持てる能力を最大限発揮できるよう、一人ひとりの人格や多様性を尊重し、価値観や経験、技術・技能を活かせる職務の付与や育成を図るとともに、風通しの良い活力ある職場環境の整備に取り組んでいます。

この方針の下、中期経営計画2025で掲げる「電気事業と電気事業以外の事業を両輪とした持続的な企業価値創出」の原動力となる人的資本の価値最大化に向けた人材戦略として、「電力の安定供給を支えるDNAを継承する人材」と「電気事業以外の重点領域の拡大やDXを推進する人材」の活躍に向けた人材マネジメント施策を推進しています。

未来を切り拓く人材の獲得・育成

電力の安定供給を支えるDNAを継承する人材の獲得・育成

電気事業を支える人材を着実に確保するため、インターンシップでリアルな就業体験を提供しているほか、座談会を通じて参加者との接点の充実を図るなど、採用活動に力を入れています。また、転職や家庭の事情などで当社・四国電力送配電（株）を退職した方を再雇用する「カムバック採用」を実施し、電気事業の経験をベースとして、社外の多様な経験・知見を有する人材の確保に努めています。

育成にあたっては、日常業務を通じた職場内教育（OJT）を基本に、階層別教育や自己啓発支援を組み合わせ、若手・中堅層の早期戦力化を効果的に進めています。また、技術系部門では、部門毎に策定した実践的な教育プログラムに基づき、設備の保守・運用に必要な技術力や関係法令・規程等の知識の習得を計画的に進め、安定供給等を支える「現場力」「使命感」のDNAを着実に継承しています。

重点領域の拡大やDXを推進する人材の獲得・育成

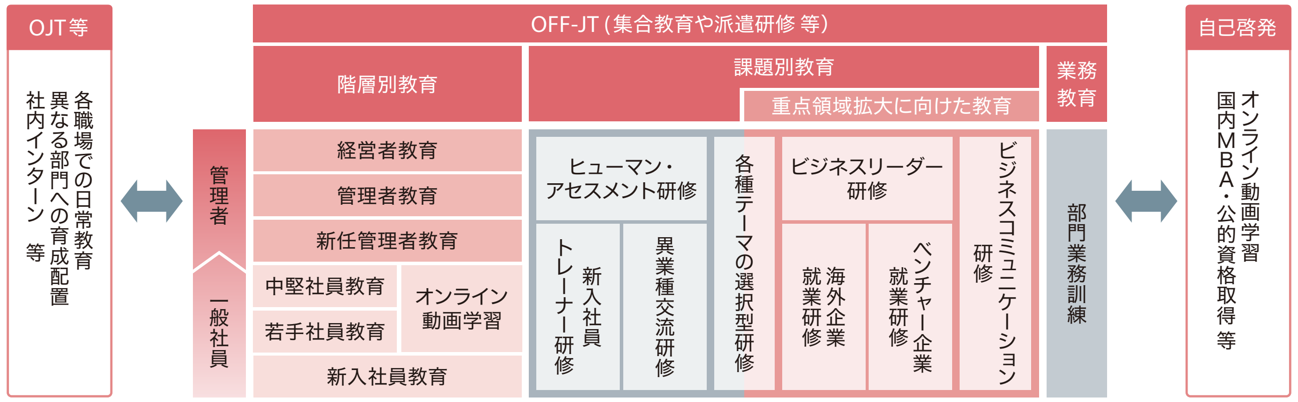
重点領域と位置づける国際事業や再生可能エネルギー開発、新規事業等の拡大に向けて、即戦力としての活躍が期待できる人材を「キャリア採用」で獲得しています。また、新卒採用においても「事業開発コース」を設け、電気事業以外の分野で成長・活躍が期待できる人材の獲得を強化しています。

人材育成にあたっては、能力・適性のある人材に、異なる部門への育成配置や社内インターンを実施しています。また、語学プログラムを中心としたビジネスコミュニケーション研修や、海外企業・ベンチャー企業で就業研修を実施するなど、多様な成長機会を提供しています。

DX人材の育成については、取り組みを推進・リードする中級以上の人材を2025年度末までに従業員の5%程度、2030年度には15%程度確保するべく、教育プログラムを整備して、計画的に育成しています。

P.32 デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

教育体系



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

人材の多様な視点、経験、個性を掛け合わせ、新たな価値創出や社会課題の解決を推進していくため、従業員がお互いを尊重して認め合う風通しの良い活力ある職場風土の醸成や、一人ひとりの状況に応じた活躍機会と最適なサポートの提供を行っています。

女性従業員の活躍推進

電気事業では、技術系部門を中心に男性従業員の割合が高く、女性管理職が少ない傾向があります。このため、

- 女性管理職比率を2025年度末までに5.0%以上（2023年度実績：4.2%）
- 中長期的には、女性従業員比率と同程度（2023年度女性従業員比率：9.4%）

※数値はいずれも当社・四国電力送配電（株）の2社合計

を目標に掲げ、その達成に向けて、女性の採用拡大に積極的に取り組むとともに、女性管理職の計画的な育成、積極的な登用に努めています。近年では、社外取締役による女性従業員向けのキャリア形成に関する講演会等を通じて、従業員が具体的なキャリアのイメージを持てるよう工夫するとともに、女性の活躍推進に向けた管理職への意識啓発を強化するなど、取り組みを加速しています。

女性活躍推進に関する取り組み

計画的な育成・配置	・女性従業員の計画的な管理職登用に向け、各部門と連携しつつ個人の特性を重視した中長期的な育成・配置を推進
管理職登用後のフォロー面談実施	・人事担当者が、業務遂行状況を確認しながら、負担感や不安感の払拭を目的にフォロー面談を実施
キャリア形成支援	・ビジネススキルや意欲の向上、マネジメント能力伸長に資するセミナーへ派遣 ・女性社外取締役による講演会の開催

なお、こうした取り組みにより、当社は厚生労働大臣より「えるぼし」認定※を受けています。

社外取締役による女性従業員向け講演会

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進状況などが優良な企業に与えられる認定

仕事と育児・介護の両立支援

従業員が仕事と家庭の両立を図れるよう、育児休職制度をはじめとする支援制度の整備・充実を進めています。また、専用相談窓口の設置や「両立支援ハンドブック」の配布により制度の理解・浸透に努めるとともに、管理職の意識啓発を促し、制度を利用しやすい職場風土の醸成を図っています。

こうした取り組みが評価され、「子育て支援に取り組む企業」として、当社はこれまで4回にわたり、厚生労働大臣より「くるみん」認定※を受けています。

※ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に定める目標を達成し、一定基準を満たした企業に与えられる認定

育児休職取得率の推移

従来の育休制度より手続きが簡易で、短期間でも取得しやすい「出生時育児休職制度（産後パパ育休）」の導入等により、男性育休取得率は大幅に向上（配偶者出産時の特別休暇（最大5日間）を含めた男性の取得率は2023年度99.2%）

（年度）	2019	2020	2021	2022	2023
女性	100	100	100	100	100
男性	0.6	3.3	5.7	9.6	35.5

※当社・四国電力送配電（株）の2社合計

チャレンジド（障がい者）の雇用推進

障がいのある方々の自立と社会参加を積極的に応援していく観点から、障がい者特例子会社「（株）よんでんプラス」を通じてグループ内で雇用拡大を図っており、障がい者雇用率は法定雇用率（2.5%）を上回る2.9%※（2024年6月時点）となっています。

※当社・四国電力送配電（株）をはじめとする4社合計の雇用率

専門人材や熟練層の活躍機会拡大

現場第一線の熟練技術者や高度で専門的な知識・技能を有する人材を専門職として認定し、特定分野で活用しています。また、定年後再雇用制度により、豊富な業務経験を有する高年齢層が、現場技術力の維持・向上や技術継承など様々な分野で活躍できる環境を整備しています。

人的資本経営の実践

従業員が能力を発揮できる環境づくり

経営層との意見交換

経営層による情報発信や現場との意見交換会の実施等を通じて、会社の目指す方向性などを共有するとともに、従業員の声に経営層が耳を傾けることで、エンゲージメント向上のための各種施策に反映しています。

従業員エンゲージメントの向上

従業員がやりがいや充実感を持って仕事に取り組み、持てる能力を存分に発揮できる環境づくりを目的に、エンゲージメント調査を定期的に実施しています。調査結果は各職場の所属長（課長職以上）にフィードバックし、継続的なモニタリングを踏まえた各職場での対話・改善を積み重ねていくことで、組織活力の向上を目指しています。また、管理者向けのセミナーによってエンゲージメントへの理解や意識改革を促し、職場の活性化に繋げています。

さらに、入社5年目までの若手社員を対象に、職場での円滑なコミュニケーションや業務へのモチベーションにフォーカスした調査を定期的に実施しており、回答内容を踏まえて、個別面談の実施や各人の特性・適性を重視した育成配置、チャレンジできる機会の提供などを行っています。この結果、直近の新卒社員の3年後定着率は94.6%となっています。

エンゲージメント総合スコア

現状（2023年度）	目標（2030年度）
C＋	B
5番目／14段階中	3番目／14段階中

- 調査には、（株）アトラエが提供するエンゲージメントサーベイ（Wevox）を利用。
- 調査結果（アンケートによるスコア）はA～Fの14段階でランク付けされることになっており、当社の2023年度実績C＋の水準は、調査を利用している同業・同規模他社の平均と同程度。

柔軟な働き方を可能とする環境整備

近年における従業員の多様なライフスタイル・ニーズを踏まえて、時間単位休暇やフレックス勤務、フリーアドレスやオフィスカジュアルなどを取り入れています。

また、長時間労働による健康障害を防止する観点から、勤務間インターバル制度（終業時刻と翌日の始業時刻の間に最低10時間の休息を確保する制度）を導入しています。

柔軟な働き方を可能とする主な制度

項目	内容
時間単位休暇制度	有給休暇を1時間単位で取得可能
スライド勤務制度	出退勤時間を10分単位で繰り上げ・繰り下げ可能
フレックス勤務制度	1カ月の労働時間の範囲内で、日々の勤務時間を柔軟に設定可能
連続休暇取得の積極推進	余暇充実や心身リフレッシュを目的に連続休暇取得を推進
在宅勤務・サテライトワーク制度	自宅や他事業所等で業務を行うことが可能

安全管理の取り組み

災害のない安心・安全な職場は、企業活動を行ううえでの基盤であるとの考えのもと、災害発生の危険性を未然に防止するとともに、快適な作業環境づくりに向け、各種安全衛生施策を推進しています。

具体的には、グループ全体での災害ゼロを目指して、よんでんグループ安全推進委員会を設置し、グループ会社・協力会社も含めて労働災害の根絶に向けた具体的な施策を検討・推進しています。

また、毎年7月には「よんでんグループ安全強調旬間」を設け、安全パトロールや講演会などを実施し、グループ一体で安全意識の高揚を図っています。

業務上休業災害発生件数（2023年度）

	当社・四国電力送配電（株）	請負・委託	合計
作業災害	1	5	6
交通災害	0	0	0
合計	1	5	6

健康経営への取り組み

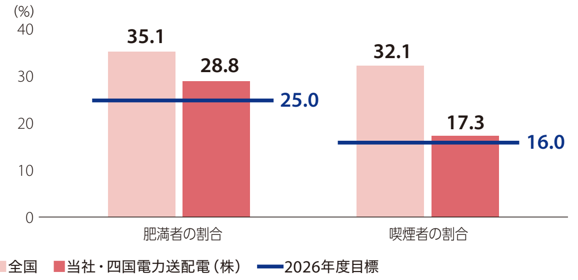
従業員が心身とも健やかにいきいきと働けるよう、拠点事業所への産業保健スタッフ（産業医、産業保健師、カウンセラー等）の配置や、カウンセリングルームの設置などを行っています。

社長による健康経営宣言の下、具体的な取り組みとして、従業員へのストレスチェックの結果を踏まえた個別ケアや職場環境の改善等のメンタルヘルス対策を行うとともに、生活習慣病のリスク低減に向けた個別保健指導などを実施しています。

こうした点が評価され、経済産業省から健康経営優良法人※に5年連続で認定されています。

※ 従業員等の健康管理を経営的視点から考えて戦略的に実践する「健康経営」を行っている法人を顕彰する制度

生活習慣病のリスク低減に向けた数値目標



出典：全国は厚生労働省「2019年国民健康・栄養調査」（20～60代男性の割合）
※ 当社・四国電力送配電（株）は、2社合計の割合（2023年度）

人間尊重企業としての取り組み

よんでんグループ人権方針

当社グループは、人権尊重が重要な社会的責任であることを認識し、「よんでんグループ人権方針」の下、事業活動における人権尊重の取り組みを推進しています。

人権教育の実施

人権尊重に対する従業員の意識醸成を図る観点から、新入社員教育などの集合教育の中で、人権の概念や各種法令など人権に関する基礎的な知識や事例紹介を行っています。また、人権問題に関する社外講演会への参加、各職場での勉強会等も実施しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

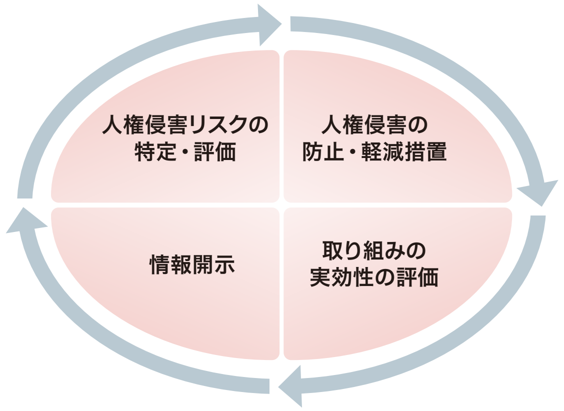
取引先とは対等な立場のパートナーとして共存共栄を目指しており、「パートナーシップ構築宣言」に基づき、公正で自由な取引を推進しています。

資材調達に際しては、「資材調達の基本方針」に則り、労働や人権などに関わる法令等の遵守や作業時の安全確保を取引先に要請するなど、サプライチェーン全体における人権尊重に留意しています。また、人権尊重の実効性を高める観点から、主要な取引先にはアンケート調査を行うことで、取引先の取り組み状況を確認しています。

人権デュー・ディリジェンスの実施

人権尊重の取り組みをより着実なものとするため、当社・四国電力送配電（株）で人権デュー・ディリジェンスを実施しています。今後、対象範囲を順次グループ会社へと拡大していく予定です。

人権デュー・ディリジェンスのサイクル



救済メカニズム

社内外に相談窓口（「コンプライアンス相談窓口」「ハラスメント相談・苦情窓口」「資材取引に関する相談窓口」）を設けており、人権侵害に係る相談があった場合には、相談者のプライバシーを保護しつつ、その是正のための措置を講じています。

地域共生活動の推進

四国地域の活性化、地域課題の解決に向けた取り組み

賑わいづくり、交流人口の拡大促進

四国地域の企業・自治体等と協働して、地域の活性化や観光振興、交流人口の拡大等に取り組んでいます。例えば、四国の地域振興・観光振興に志を持つ企業や団体等が集う「四国家サポーターズクラブ」では、四国全域のお遍路道を点検する遍路道ウォーク（約7,500人参加）や丸亀にぎわいプロジェクトなどを開催しているほか、自然豊かな四国の絶景写真を撮る四国八十八景スタンプラリーなどを実施しています。

また、森林での夏休み林業体験など、家族で体験できる観光コンテンツを支援しているほか、四国のお祭りを紹介するWebコンテンツの制作など四国の活性化に向けた様々なイベントを行っており、活動の輪が年々広がっています。

一日一斉おもてなし遍路道ウォーク

お祭りWebカレンダー

観光事業

四国地域の交流人口拡大を通じて地域振興を図る観点から、マンダリン オリエンタル ホテルグループと協業し、瀬戸内エリアの周遊型観光の拠点となるホテルとして2027年に高松市・直島町で「マンダリン オリエンタル 瀬戸内」の開業を予定しています。

ホテルの運営や周遊観光サービスの提供を通じて地域の魅力を国内外に発信していくことで、関連産業や地元雇用の創出にも貢献できるものと考えています。

「直島」本館のエントランスとなる「おおみやけ」長屋門

「マンダリン オリエンタル 瀬戸内-高松」完成イメージ

アグリビジネス

当社グループが保有する技術や地域社会とのつながり等を活用して、四国地域の農業活性化に資する複数のアグリビジネスに取り組んでいます。

伊方サービス（株）では、高齢化が進む伊方町等の離農農家から園地を借り受け、みかん栽培や加工食品の生産・販売を行っています。（株）四国総合研究所が開発した装置を用いて鮮度を保つなど、当社グループならではの工夫で、生産の効率化や産地の活性化に貢献しています。

また、Aitosa（株）では、高知県の主要産品であるシシトウ生産のほか、AIを活用したシシトウの等級選別装置を開発するなど、農業のスマート化にも取り組んでいます。2024年6月にはシシトウ栽培ハウスの2号棟が竣工しており、地域の雇用創出にもつながっています。

地域と共にアグリビジネスに取り組む

介護事業

高齢化の進展を踏まえて、グループ全体で5か所の高齢者向け介護施設を運営しています。

当社の遊休地を活用して2023年に開業したサービス付き高齢者向け住宅「グレイスベース高松」では、介護施設の運営で蓄積したノウハウを活かして、入居者の身体状態に合わせた介護サポート体制を整えているほか、センサーで睡眠時の状態を常時チェックする「眠りSCAN」等の設備を導入することで、安心快適なシニアライフを満喫できる環境を提供しています。

サービス付き高齢者向け住宅「グレイスベース高松」

地域社会とのコミュニケーションの充実

原子力情報の積極的な公開と対話活動

地域に根差した企業グループとして、地域の皆さまと積極的に対話・交流を行い、事業活動へのご理解やご支援をいただくことは非常に重要です。

伊方発電所では、発生した正常状態以外の全事象をただちに愛媛県・伊方町に通報する仕組みを、1999年に全国に先駆けて導入し、継続的に運用しています。こうした透明性の高い当社の情報公開は「えひめ方式」と呼ばれ、地域社会との信頼関係構築に大きく寄与しています。

また、当社社員が伊方発電所から半径20km圏内のご家庭約2.6万戸を個別に訪問し、発電所の安全対策等をご説明するほか、様々なご意見・ご質問を直接お伺いする「訪問対話活動」を1988年から継続的に実施しています。コロナ禍中は、やむなく全戸へのリーフレット配布としていましたが、2023年度は4年ぶりに対面で各ご家庭をご訪問することができました。

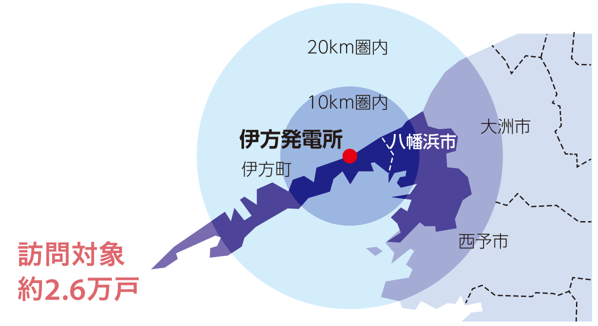
引き続き、立地地域の皆さまの様々なご意見に真摯に耳を傾け、伊方発電所の一層の安全性向上に取り組んでいきます。

安全協定に基づく愛媛県・伊方町への通報状況 （件）

年度	2019	2020	2021	2022	2023
A区分	6	3	7	9	5
B区分	4	2	4	4	4
C区分	20	13	17	18	23
合計	30	18	28	31	32

※ 愛媛県の公表要領の概要
　A区分（国への報告を要するトラブルなど）：直ちに公表
　B区分（放射線管理区域内における設備の異常など）：48時間以内に公表
　C区分（A、B区分以外のもの）：毎月10日に前月分を一括して公表

訪問対話活動の範囲



地域の皆さまとの交流活動

四国各地で電気設備の点検や清掃活動などの社会貢献活動を行っています。また、お祭りなどの地域行事への参加・支援を通じた交流活動を積極的に行っています。

よさこい祭りに「よんでんグループ踊り子隊」や裏方スタッフとして参加

子どもたちへのエネルギー教育

エネルギー・環境問題に対する子どもたちの関心を高め、正しい理解が得られるよう、主に小・中学生を対象に、発電模型や動画を活用した「出前エネルギー授業」を四国全域で実施しているほか、発電所など当社施設での現地見学会を行っています。

また、当社Webサイトにおける子ども向けエネルギー教育コンテンツの充実やオンラインによる見学会の実施など、Webを通じた教育活動にも取り組んでいます。

小学生の発電所施設見学会

芸術・文化・スポーツの振興支援

（公財）よんでん文化振興財団を通して、芸術家を志す四国出身の学生への奨学援助や四国にゆかりのある芸術家に対する顕彰、奨学生によるコンサートや美術展の開催、演奏家派遣助成などを行っています。

また、地域スポーツに対する支援として、愛媛FCのマッチスポンサー活動や、地域スポーツ大会への協賛・ボランティア派遣、グループ会社による試合のライブ配信などを実施しており、地域の皆さまと交流しながらスポーツ振興に貢献しています。