



よんでんグループ人材戦略 Credo ∞ Promise

一人ひとりのチカラを、地域の未来のチカラへ。

# CONTENTS

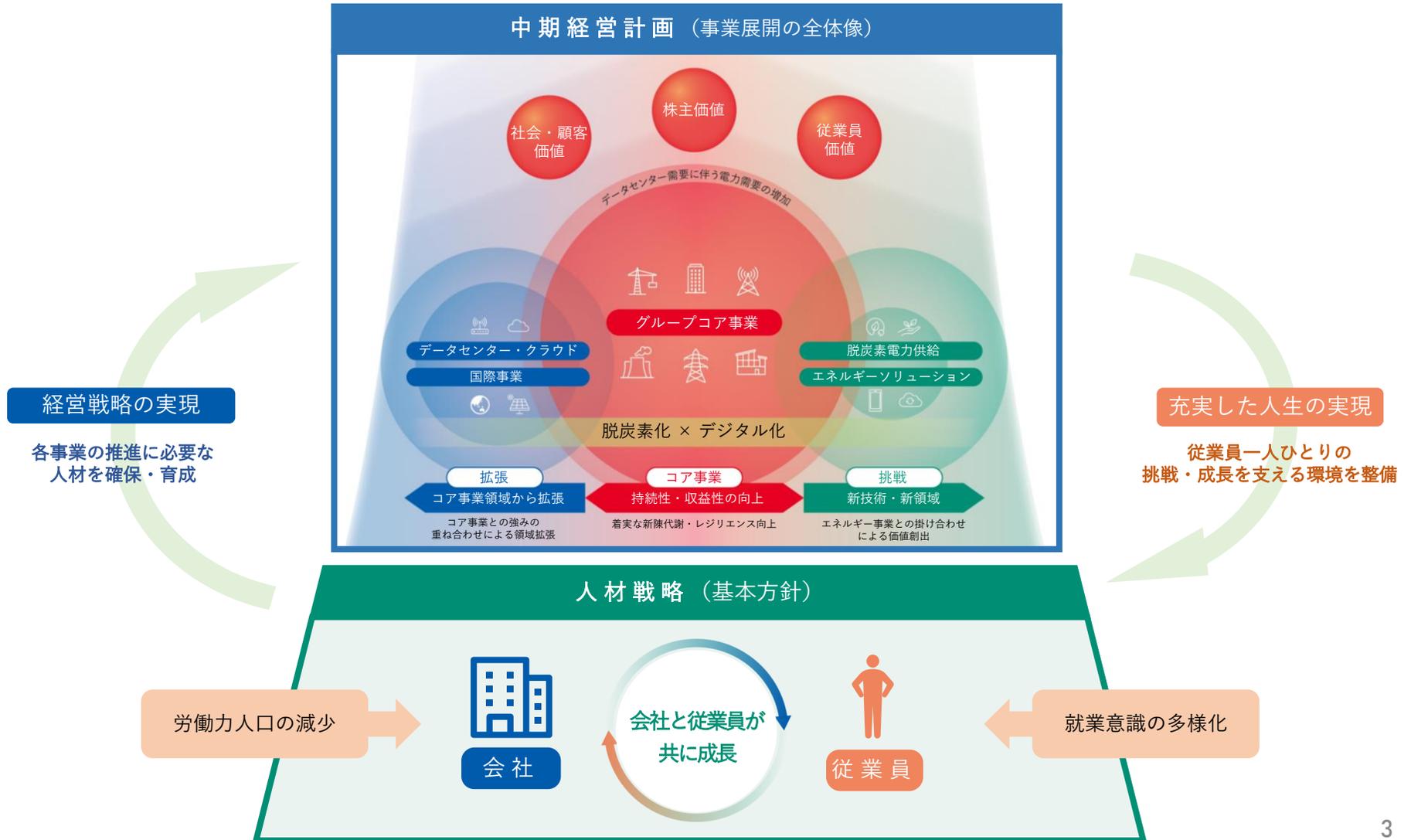
イントロダクション .....	2
Ⅰ. 経営戦略の実現に向けた人材戦略の推進 .....	3
Ⅱ. よんでんグループの人材戦略の全体像 .....	4
Ⅲ. 人材戦略の基本方針	
人材戦略の目指す姿 .....	5
共に成長し続ける関係づくりのために — C R E D O ∞ P R O M I S E .....	6
Ⅳ. 人材マネジメント施策	
1. 従業員エンゲージメントの向上 .....	7
2. 事業戦略に連動した人材マネジメントの推進 .....	8
3. DE & I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) の推進 .....	12
4. 安全で健康な職場づくり .....	13
Ⅴ. 人材マネジメント施策の目標（指標）と実績 .....	15

私たち四国電力グループは、“エネルギーとデジタルで未来を創造”という目指す姿の実現に向けて、中期経営計画2030において経営基盤強化策と位置づけられる「よんでんグループ人材戦略」を策定しました。本資料では、人的資本価値を最大限に経営戦略に活かし持続的価値創造を目指す人材戦略の全体像をお示ししています。



私たちは、労働力人口の減少や就業意識の多様化など人材を巡る社会情勢の変化に対応しながら、事業成長の原動力である人材力を強化していくために、**会社と従業員が共に成長しながら持続的に価値を創造する**ことを人材戦略の基本方針としています。

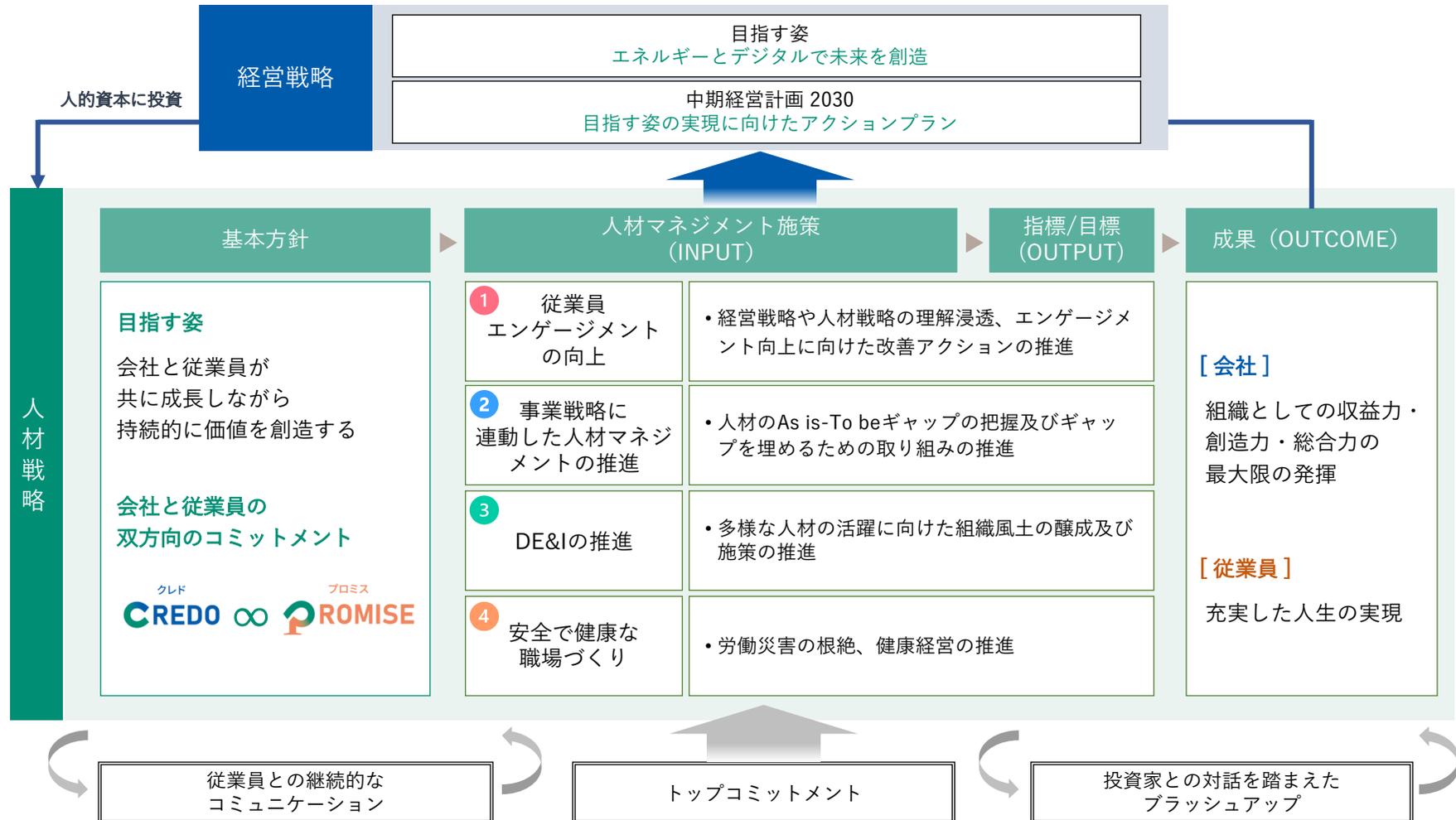
こうした方針のもと、経営戦略の実現に向け、各事業の推進に必要な人材を確保・育成していくとともに、従業員一人ひとりの挑戦・成長を支える環境を整備することで、従業員の充実した人生を実現していきます。



従業員一人ひとりが、お客さまや地域の皆さまの「しあわせのチカラになりたい。」との想いを共有しながら、経営戦略の実現に向けた挑戦を通じて成長し、新たな価値の創造につなげていく、それが当社グループが成長し続ける最大の原動力です。

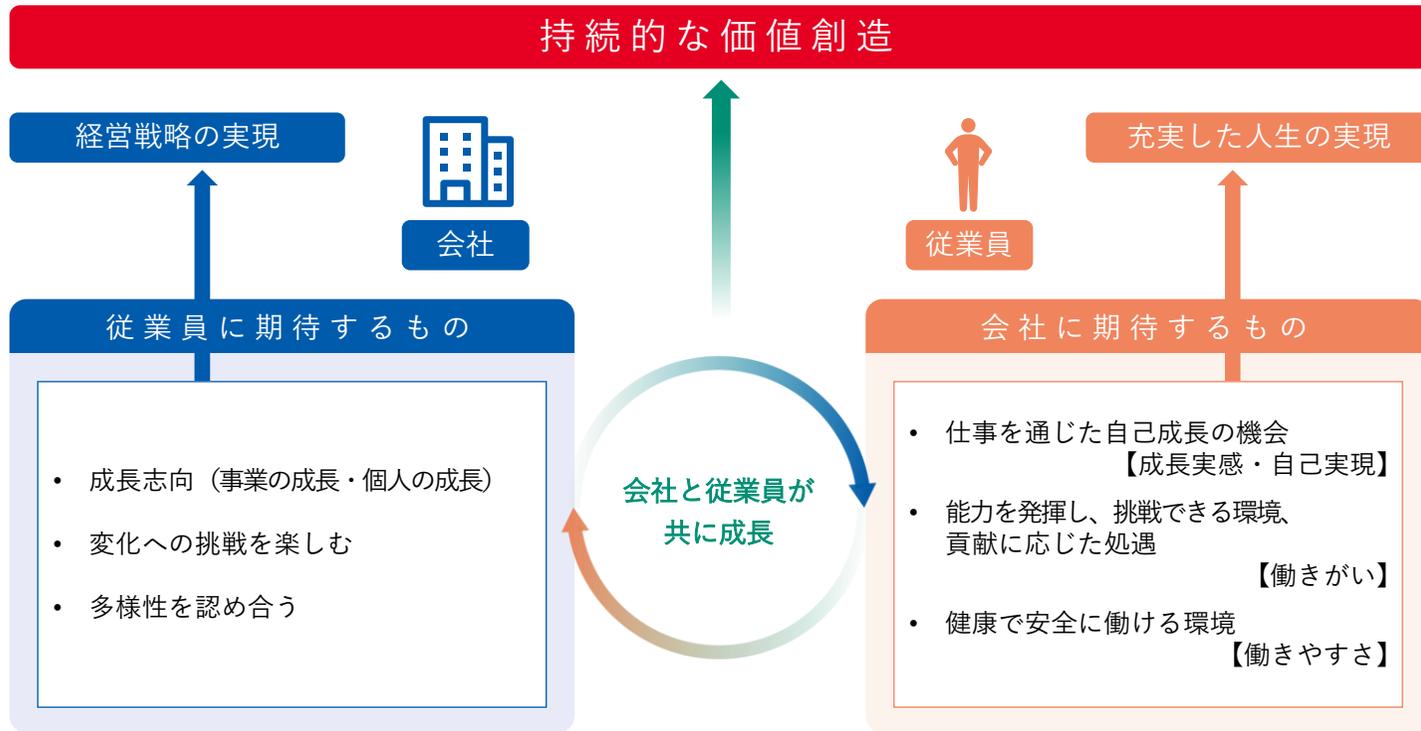
この考えのもと、人的資本価値の最大化を経営戦略における重要課題と位置付け、人材戦略の基本方針に沿った人材マネジメント施策を推進することで、「組織としての収益力・創造力・総合力の最大限の発揮」と従業員の「充実した人生の実現」を目指していきます。

その成果を人的資本に再投資することで、人材・組織基盤を強固なものとし、「エネルギーとデジタルで未来を創造」する企業グループとしての価値向上を図っていきます。



人材戦略の目指す姿

私たちは、従業員一人ひとりが、経営戦略の実現に向けて自ら考え行動し、持てる能力を最大限に発揮することで、自己成長・自己実現を通じたより充実した人生の実現に繋がるとの考えのもと、**会社と従業員が共に成長しながら持続的に価値を創造していく**ことを目指していきます。



共に成長し続ける関係づくりのために — CREDO ∞ PROMISE

「会社と従業員が共に成長しながら持続的に価値を創造する」という基本方針に掲げる目指す姿の実現に向け、会社と従業員が相互に期待するものに対して双方向のコミットメントを明確化するために、**従業員のアクション (CREDO)** と、**会社からの約束 (PROMISE)** を新たに決めました。

会社と従業員が CREDO と PROMISE を共有し、従業員との継続的なコミュニケーションにより、企業文化への定着を図っていきます。



※ CREDOとPROMISEによって、会社と従業員が共に成長し続ける様子を「CREDOとPROMISEの頭文字」と「∞」を用いて表現しています。

## 1 従業員エンゲージメントの向上

会社と従業員が共に成長する組織を目指し、定期的実施するエンゲージメント調査から見えてくる課題を踏まえて、「経営戦略・人材戦略の理解浸透」「人材戦略の展開」および「職場単位の取り組み」により、従業員エンゲージメントの向上に努めています。

### エンゲージメント総合ランク



注：(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。

### 職場単位の取り組み

エンゲージメントの調査結果を管理者（課長職以上）にフィードバックし、職場内の積極的なコミュニケーションや改善アクションを推進

- 管理者（課長職以上）を対象とした
  - ・エンゲージメント向上に向けたアクション事例の共有
  - ・エンゲージメント活用セミナーの開催

若手社員を対象とした個別面談や各人のキャリア志向を踏まえた育成配置、挑戦できる機会を提供

## 1 従業員エンゲージメントの向上

従業員

### 経営戦略・人材戦略の理解浸透

- ・ 経営層と従業員との対話強化（従業員との継続的なコミュニケーション）
- ・ CREDO・PROMISEの共有

### 人材戦略の展開

2 事業戦略に連動した人材マネジメントの推進

成長実感

働きがい

3 DE&Iの推進

4 安全で健康な職場づくり

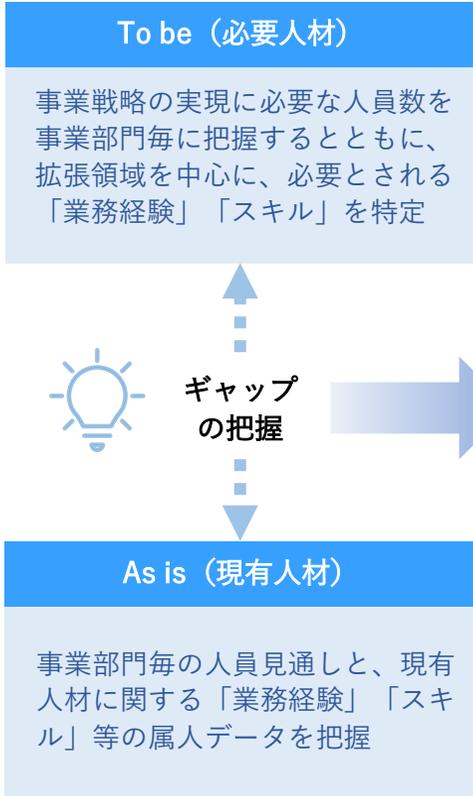
働きやすさ

注：具体的な人材マネジメント施策の内容は、各重点課題の頁を参照。

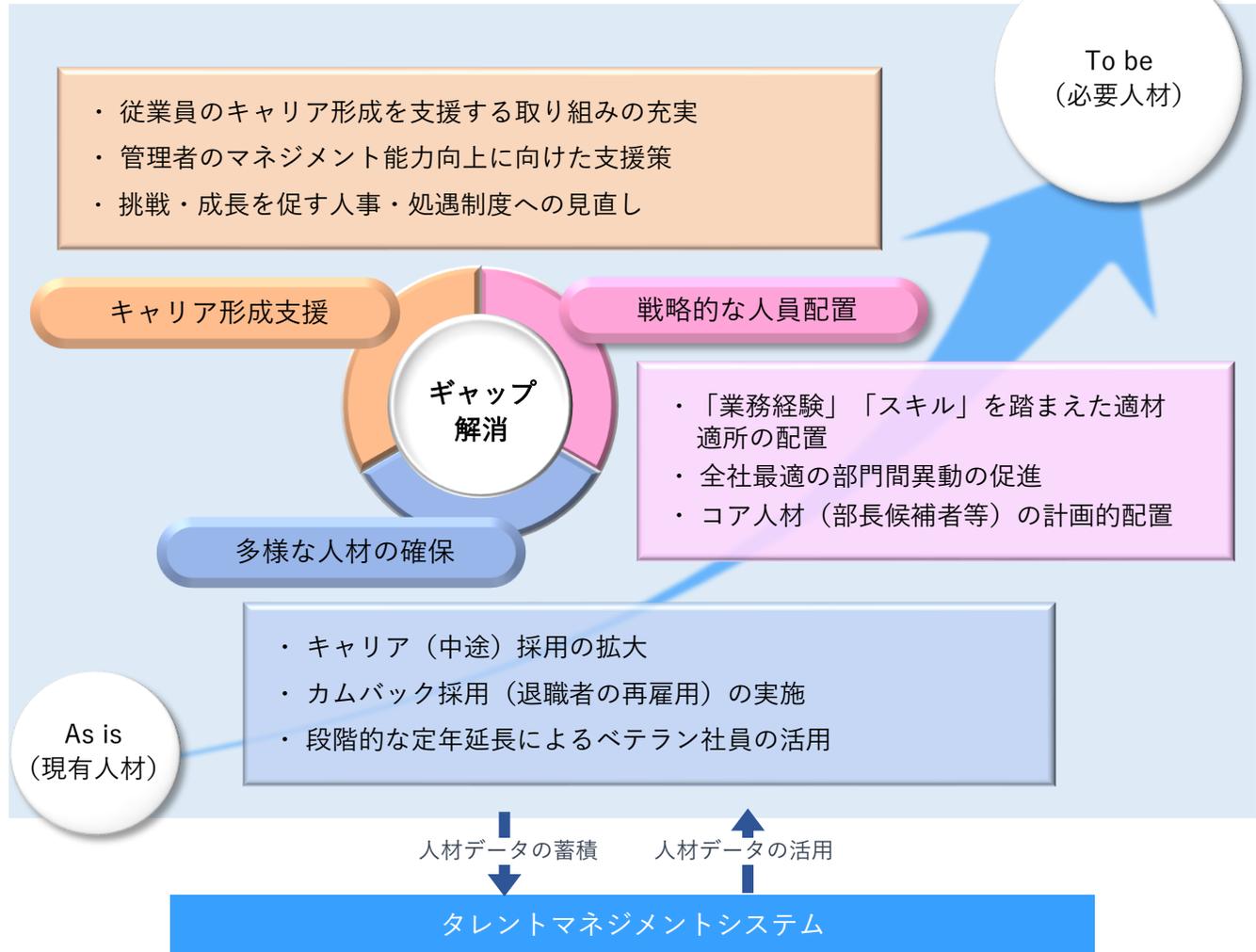
## 2 事業戦略に連動した人材マネジメントの推進

事業戦略に連動した人材マネジメントとして、事業部門毎にAs is（現状）-To be（理想）ギャップを把握・分析のうえ、タレントマネジメントシステム（人材データプラットフォーム）を活用しながら、ギャップを埋めるための取り組みを推進していきます。

### 人材のAs is-To beギャップの把握



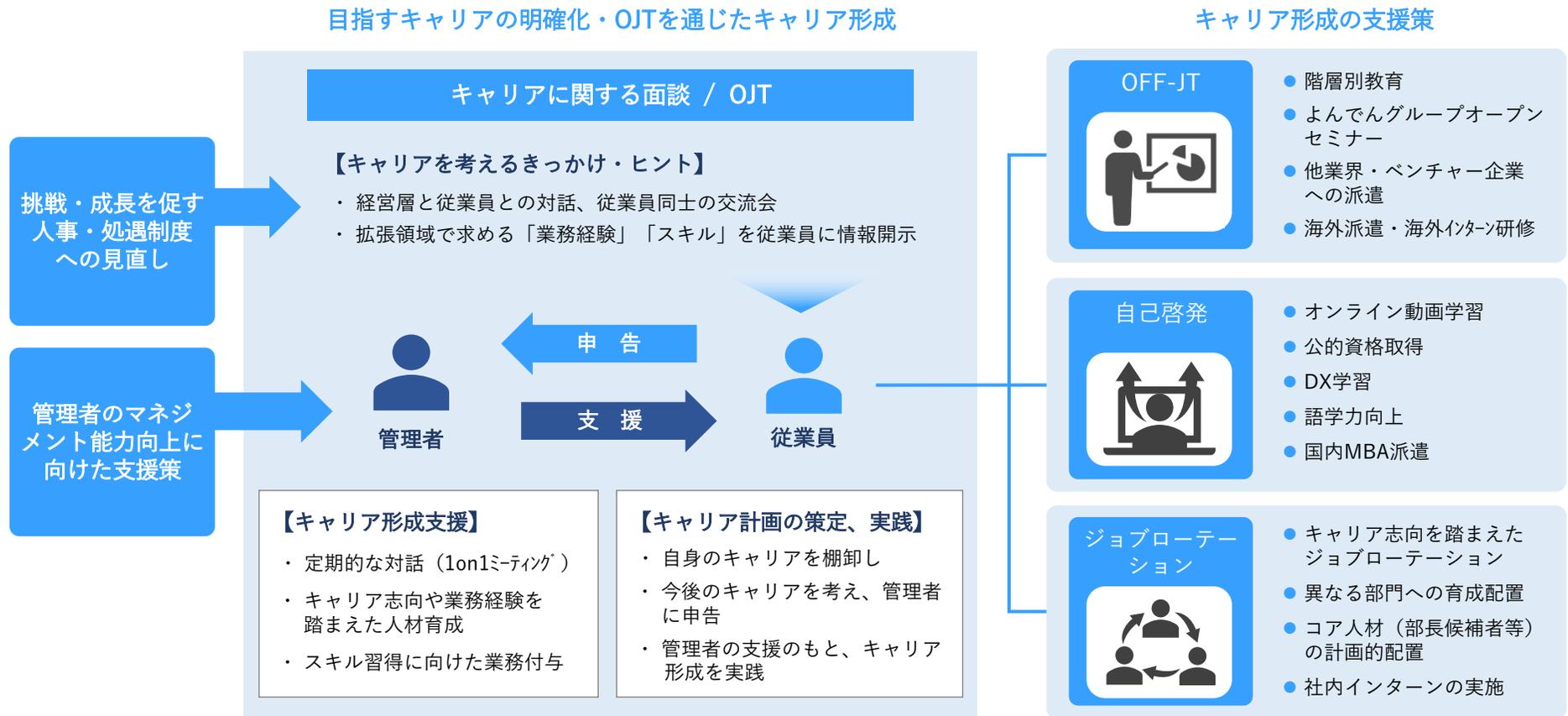
### ギャップを埋めるための取り組み



## 2 事業戦略に連動した人材マネジメントの推進

～ 従業員のキャリア形成を支援する取り組み ～

従業員の自律的なキャリア形成を支援するため、管理者とのキャリアに関する面談を実施し、個々人の目指すキャリアを明確化しています。そのうえで、従業員のキャリア志向等を考慮しながら、挑戦・成長を促す業務付与を行うなど、OJTを通じた人材育成を行うとともに、OFF-JT、自己啓発支援、ジョブローテーションなど、多様な経験を提供し、従業員の能力開発およびキャリア形成を図っています。今後、挑戦・成長を促す人事・処遇制度への見直しや管理者のマネジメント能力向上など、キャリア形成に関する取り組みを強化していきます。



挑戦・成長を促す  
人事・処遇制度  
への見直し

管理者のマネジ  
メント能力向上に  
向けた支援策

目指すキャリアの明確化・OJTを通じたキャリア形成

キャリア形成の支援策

キャリアに関する面談 / OJT

**【キャリアを考えるきっかけ・ヒント】**

- ・ 経営層と従業員との対話、従業員同士の交流会
- ・ 拡張領域で求める「業務経験」「スキル」を従業員に情報開示



管理者

申告 ←

→ 支援



従業員

**【キャリア形成支援】**

- ・ 定期的な対話（1on1ミーティング）
- ・ キャリア志向や業務経験を踏まえた人材育成
- ・ スキル習得に向けた業務付与

**【キャリア計画の策定、実践】**

- ・ 自身のキャリアを棚卸し
- ・ 今後のキャリアを考え、管理者に申告
- ・ 管理者の支援のもと、キャリア形成を実践

OFF-JT



- 階層別教育
- よんでんグループオープンセミナー
- 他業界・ベンチャー企業への派遣
- 海外派遣・海外インターン研修

自己啓発



- オンライン動画学習
- 公的資格取得
- DX学習
- 語学力向上
- 国内MBA派遣

ジョブロー  
テーション



- キャリア志向を踏まえたジョブローテーション
- 異なる部門への育成配置
- コア人材（部長候補者等）の計画的配置
- 社内インターンの実施

## 2 事業戦略に連動した人材マネジメントの推進

～ 挑戦・成長を促す人事・処遇制度への見直しの概要 ～

あらゆる世代の従業員がやりがいや誇りを持ち、最大限に能力を発揮して活躍できる環境を整備するために、人事・処遇制度については、一人ひとりの挑戦・成長を促すとともに、年齢等に拠らない適材適所の配置とそれに応じたメリハリのある処遇の実現を目指していきます。

### 人事・処遇制度の目指す方向性



## 2 事業戦略に連動した人材マネジメントの推進

～ タレントマネジメントシステムを活用した人材マネジメントの高度化 ～

人材マネジメントの推進にあたっては、タレントマネジメントシステムを全社的なプラットフォームとして活用し、人と組織の状態を見える化することで、より効率的かつ効果的な「キャリア形成支援」「多様な人材の確保」「戦略的な人員配置」を行い、人材価値の最大化を図っていきます。



注：タレントマネジメントシステムについては、段階的に機能を拡大しながら、蓄積する人材データの充実と更なる活用を進めていきます。

### 3 DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進

DE&Iの定着に向けて、「一人ひとりの自律的なキャリア形成」「管理職のマネジメント力発揮」「多様な人材の能力・特性を活かすための環境・ルール整備」を柱に、様々な取り組みを推進しています。こうした取り組みを通じて、従業員の多様な視点、経験、個性を掛け合わせ、魅力的なアイデアやイノベーションを生み出し、新たな価値創出や社会的課題の解決を推進していきます。

四国電力は、2023年4月に、女性活躍の推進に関する取り組みが優良な企業として、「えるぼし」認定を取得しています



#### 女性の活躍

- ✓ 女性従業員のキャリア形成支援
  - ・社外取締役による講演会
  - ・セミナーの受講奨励
  - ・人事労務部によるキャリア面談
- ✓ 女性管理職の計画的な育成・配置
- ✓ 女性管理職登用後のフォロー

##### 目標

- 新卒女性採用者比率 [2030年度末]  
**20%以上** (2024年度実績：11%)
- 女性管理職比率 [2025年度末]  
**5%以上** (2024年度実績：4.3%)

#### 組織風土の醸成

- ✓ 社長と若手の直接対話
- ✓ 若手を中心とした社内交流会
- ✓ DE&I定着に向けたプラットフォームの整備
  - ・ DE&I関連情報を統合的に提供
  - ・ 従業員による自主的コミュニティ

四国電力および四国電力送配電は2024年10月に、「子育てサポート企業」として、「プラチナくるみん」認定を取得しています



#### 仕事と生活の両立支援

- ✓ 両立支援制度の整備・充実
- ✓ 制度を利用しやすい職場風土の醸成  
2025年4月より「みんなで育休応援金」を創設
- ✓ 男性従業員の育児への参加促進

##### 目標

- 育休休職取得率 [2025年度末]
  - ・ 男性：**50%以上** (2024年度実績：47.5%)
  - ・ 女性：**100%継続** (2024年度実績：100%)

## DE&Iの推進

多様な価値観・経験を持つ従業員一人ひとりが、「やりがい」や「充実感」をもって、仕事に取り組み、能力を最大限に発揮できる環境を整備

#### ベテラン層の活躍

- ✓ 専門職制度の導入
- ✓ 定年後再雇用制度による現場技術力の維持・向上や次世代層への技術継承
- ✓ 段階的な定年延長によるベテラン社員の更なる積極活用

#### LGBTQへの理解促進

- ✓ 理解増進に向けた研修・eラーニング
- ✓ ハラスメント防止の取り組み

#### チャレンジド※の活躍

※ 障がいのあるスタッフを、社会の参加者としてとらえる意味合いを含め、「チャレンジド」と呼んでいます。

- ✓ (株)よんでんプラス（特例子会社）の運営
- ✓ チャレンジドの職域拡大
- ✓ 障害者技能競技大会への出場

##### 目標

- 障がい者雇用率  
**法定雇用率を上回る水準の継続**  
(2025年6月実績：3.2%)

注1：DE&I推進に関する詳細は当社ホームページをご覧ください。

注2：2025年度末を期限としている目標（女性管理職比率・育児休業取得率）については、女性の活躍推進をより一層進めていく観点から、「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の更新に合わせて、次期の目標を新たに設定し、有価証券報告書および統合報告書で開示します。

## 4 安全で健康な職場づくり

### 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。

### 労働災害の根絶

目標：業務上死亡災害 0件  
(2024年度実績 0件)

#### 推進体制

- ・「よんでんグループ安全推進委員会」など各種安全委員会を設置し、グループ会社・協力会社も含めた安全衛生施策を推進

#### 安全意識の高揚

- ・「よんでんグループ安全強調旬間」を設け、グループ大で安全パトロールや安全教育等を実施
- ・安全担当役員による職場巡回
- ・各職場において、従業員一人ひとりの安全当事者意識の醸成、日々の安全基本ルールの再確認および遵守・徹底を推進

#### 未然防止・再発防止

- ・安全委員会において、災害や危険を防止するための対策等を調査、審議
- ・災害発生時には、災害対策検討会を開催し、原因究明と再発防止策を樹立

### 健康経営の取り組み

社長による健康経営宣言のもと、持続的な企業価値創出の基盤である従業員活力の維持・向上を図るため、健康経営に積極的に取り組んでいます。健康経営の取り組みの成果として、「健康経営優良法人認定制度※」において6年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。

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

### 「健康経営優良法人」 認定の継続



- ・生活習慣の改善支援等を通じた疾病の未然防止や、メンタルヘルスケアによる心の不調の早期発見と適切な対応等を通じた働きやすい職場環境づくりを重点事項として取り組んでいます。
- ・健康経営に取り組む効果の指標として、健康を理由とする休務日数や仕事のパフォーマンス発揮度、仕事に対する心理状態を設定し、測定しています。

	目標	2024年度	2023年度	2022年度
健康を理由とする休務日数 ※1 (日/人) [アブゼンティーズム]	1.8	2.5	2.8	2.2
仕事のパフォーマンス発揮度 ※2 (%) [プレゼンティーズム]	85.0	80.4	86.7	—
仕事に対する心理状態 ※3 [ワークエンゲージメント]	3.5	3.2	—	—

※1 全従業員を対象に、勤務管理において本人から業務外傷病（1日以上で有休を含む）の申請のあった日数を集計

※2 病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として直近の自身の仕事を評価

※3 仕事に対する「活力」・「熱意」・「没頭」について、現在の心理状態を5段階で評価（3項目平均）

(参考) 従業員一人ひとりの能力・適性を活かすとともに、多様なライフスタイルをサポートする各種制度



20～50代

60代～

能力の向上・機会の提供

- 一人ひとりの能力・適性に応じた育成・配置
- 充実した自己啓発支援

異なる部門への育成配置

ビジネスコミュニケーション研修  
(オンライン英会話)

海外派遣・海外インターン研修

他業界・ベンチャー企業への派遣

再雇用制度

段階的な定年延長  
(2027年度予定)

社内インターン

階層別教育 | 中堅社員研修 / 異業種交流研修 / 管理者研修 等

エンゲージメント調査

グロービス学び放題

Udemy Business  
学び放題

各種オープンセミナー

通信教育補助

公的資格取得支援

処遇・福利厚生

- 多様なライフスタイルに応じたサポート

**カフェテリアプラン**  
会社が付与するポイントで  
利用したいサービスマニユーを  
自由に選択

**こども未来手当**  
扶養する子の人数に  
応じて手当を支給

退職給付制度 | 退職一時金 / 確定給付年金 / 確定拠出年金

奨学金返済支援

結婚祝金

出生祝い金

有給休職制度  
(セーフィネット)

退職後保険

財形助成措置

住宅財形奨励金

住宅ローン  
返済等支援

永年勤続慰労金・休暇

共済会

社宅・寮の整備

家賃補助

持株奨励金

メンタル専門産業医・  
カウンセラーの配置

働き方・職場環境

- 柔軟な勤務制度
- 風通しのよい職場風土づくり

育児休職

短時間勤務・子の看護等休暇

**みんなで育休応援金**  
育児休職を気兼ねなく取得できる  
よう育児休職者が所属する  
従業員に応援金を支給

配偶者同行休職

在宅勤務

フレックス勤務・  
スライド勤務

**サンクスポイント**

従業員同士がポイントの送付を  
通じて感謝を伝える仕組み

褒める制度

介護休職

オフィスカジュアル/  
フリーアドレス

時間単位休暇

ハラスメント相談窓口

治療と仕事の両立の  
ための勤務制度

人材マネジメント施策（INPUT）		指 標	目 標	2024年度実績（OUTPUT）
1 従業員 エンゲージメント の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略・人材戦略の理解浸透</li> <li>人材戦略（重点課題②～④）の展開</li> <li>職場単位の取り組みの充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメント総合ランク</li> <li>離職率</li> </ul>	Bランク 14段階中3番目 [2030年度末]  0.3%以下	B-ランク 14段階中4番目  0.5%
2 事業戦略に 連動した人材マネジ メントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材のAs is-To beギャップの把握</li> <li>挑戦・成長を促す人事・処遇制度への見直しなど、人材ギャップを埋めるための取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成長実感スコア</li> <li>中途採用者数</li> <li>DXを推進する人材</li> </ul>	75以上 [2030年度末]  2020～2022年度の 3か年平均の2倍以上  600名以上 [2030年度末]	71  3.9倍  78名
3 DE&Iの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織風土の醸成</li> <li>女性の活躍推進、仕事と生活の両立支援</li> <li>チャレンジド（障がい者）の雇用促進</li> <li>ベテラン層の活躍機会の拡大 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新卒女性採用者比率</li> <li>女性管理職比率</li> <li>育児休業取得率</li> <li>障がい者雇用率</li> </ul>	20%以上 [2030年度末]  5%以上 [2025年度末] 男性50%以上 [2025年度末] 女性100% [2025年度末]  2.7%以上	11%  4.3% 男性47.5% 女性100%  3.2% [2025年6月実績]
4 安全で健康な 職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害の根絶、各種安全衛生施策の推進</li> <li>健康経営の考えに基づく、健康の保持・増進施策や疾病予防、メンタルヘルス対策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務上死亡災害 [請負・委託を含む]</li> <li>健康経営の推進</li> <li>総合健康リスク</li> </ul>	0件  「健康経営優良法人」認定、 「ホワイト500（上位500社）」選出  80以下	0件  健康経営優良法人 認定（6年連続）  78

注1：目標および実績の値は、四国電力と四国電力送配電の2社合計値。指標の定義等については、有価証券報告書または統合報告書をご覧ください。

注2：2025年度末を期限としている目標（女性管理職比率・育児休業取得率）については、女性の活躍推進をより一層進めていく観点から、「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の更新に合わせて、次期の目標を新たに設定し、有価証券報告書および統合報告書で開示します。



四国電力グループ

しあわせのチカラになりたい。