



地域共生活動の推進

当社グループでは、「地域と共に生き、地域と共に歩み、地域と共に栄える」という企業理念のもと、事業基盤を置く四国地域との共生や活性化支援などに積極的に取り組んでいます。

地域社会とのコミュニケーションの充実

地域の皆さまとの対話・交流活動

当社グループは、地域に根差した企業集団として、地域の皆さまとの対話・交流活動を積極的に実施することで、事業活動へのご理解やご支援をいただくことが重要と考えています。

2022年度は、四国各地で電気設備の点検や清掃活動といった社会貢献活動など、地域のお客さまとのふれあい活動を実施しています。



坂本龍馬像の清掃[高知県 桂浜]
(高知支社・四電工)



とくしま まちなか花ロードproject
「花植え会」(徳島支社・支社)

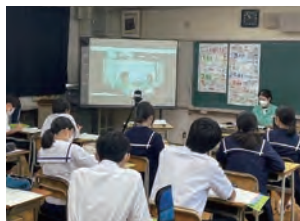
子どもたちへのエネルギー教育

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、未来を担う小・中学生を主な対象として、教育関係者や子どもたちのニーズを踏まえた「出前エネルギー授業」を四国全域で実施しています。

2022年度については、各学校からのニーズに応じ、発電模型や動画を効果的に活用した出前エネルギー授業に加え、オンラインによる当社施設の見学会を合わせて実施しており、好評を得ています。



出前エネルギー授業



オンライン見学会

原子力情報の積極的な公開と対話活動

えひめ方式による情報公開

伊方発電所で発生した正常状態以外の全事象について、直ちに愛媛県・伊方町に通報する仕組みを、全国に先駆けて1999年に導入して以来、継続的に運用しています。こうした透明性の高い情報公開は、「えひめ方式」と呼ばれ、地域の皆さまとの信頼関係の構築に大きく寄与しています。

安全協定に基づく愛媛県・伊方町への通報状況 (件)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
A区分	5	6	3	7	7
B区分	3	4	2	4	4
C区分	14	20	13	17	18
合計	22	30	18	28	29

※ 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

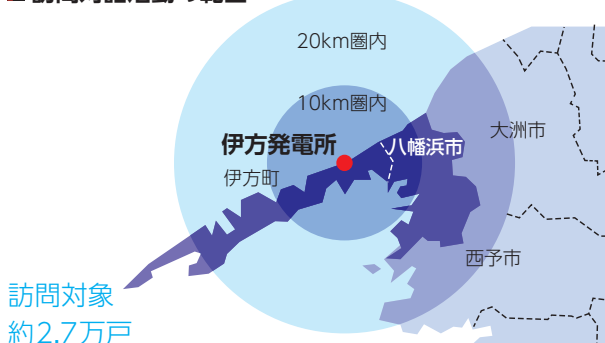
C区分(A、B区分以外のもの):毎月10日に前月分を一括して公表

訪問対話活動

伊方町、八幡浜市など伊方発電所から半径20km圏内のご家庭約2.7万戸を社員が個別に訪問し、発電所の安全対策等をご説明するとともに、様々なご意見を直接お伺いする訪問対話活動を1988年に開始し、継続的に実施しています。至近3カ年は、新型コロナウイルス感染症の影響で個別訪問は叶いませんでしたが、全戸にリーフレットを配布して、葉書等でご意見をいただきました。

当社は、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。

訪問対話活動の範囲





エネルギーを考えよう
<https://www.yonden.co.jp/energy/learn/index.html>

公益財団法人よんでん文化振興財団
<https://ycf.or.jp/>

よんでんグループ農業への取り組み
https://www.yonden.co.jp/cnt_yonden-agri/

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

当社グループは、他企業等と協働して四国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、四国地域の賑わいづくりを目的に、2021年に23企業・団体と設立した四国家サポーターズクラブでは、四国の遍路道を点検する遍路道ウォーク(約5,600人参加)や、丸亀にぎわいプロジェクト(約7,700人参加)などのイベントを実施しています。また、四国のお祭りをウェブで紹介するカレンダーの制作や四国4県の産品を組み合わせたお土産セットの販売を企画するなど、四国を元気にする様々な活動に取り組んでいます。

同クラブの会員数は、2022年度末で104企業・団体まで増加しており、活動の輪が広がっています。



一日一斉おもてなし遍路道ウォーク



お祭りWEBカレンダーのリーフレット

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では、芸術家を志す四国出身の学生への奨学援助をはじめ、四国にゆかりのある優れた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、演奏家の派遣助成などの活動を通じて、四国地域の芸術・文化の向上や豊かでゆとりのある地域社会の実現を支援しています。

また、当社グループでは、地域スポーツの振興を目的に、四国内のサッカーやバスケットボールのプロスポーツチームなどを応援しています。



奨学生による「ふるさとコンサート」

地域課題の解決を起点とする事業の展開

グループが有する技術やノウハウ、信用力を活用して地域の課題解決を図るとともに、それを起点とした新たな事業の創出・育成を進めています。

アグリビジネス

当社グループが保有する人材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アグリビジネスに取り組んでいます。

グループ会社のあぐりぼん(株)(香川県)では、希少価値の高いイチゴ“女峰”を生産するとともに、地域の生産者と連携して共同出荷するなど、産地の維持に貢献しています。

また、グループ会社のAitosa(株)(高知県)では、地元の主要産品であるシシトウの生産を行い、シシトウを使った六次化商品の開発・販売を行うとともに、ロボットやAI、IoTを駆使した「スマート農業」の技術開発を進め、効率的な栽培手法の確立や生産作業の省力化に取り組んでいます。



あぐりぼんで収穫したイチゴ“女峰”



Aitosaのシシトウを使った「ししとう味噌」

ドクターヘリの運航

グループ会社の四国航空(株)では、航空機事業の一環として、香川県・高知県においてドクターヘリの受託運航を行っています。ドクターヘリについては、四国4県間等で広域連携協定が締結されるなど、その重要性が増しており、安全で確実な運航を行うことで、地域の災害対応や緊急医療に貢献しています。



四国航空(株)が保有するドクターヘリ



従業員活力の維持・向上

当社グループでは、従業員一人ひとりがやりがいや充実感を持って仕事に取り組むことができるよう、風通しの良い活力ある職場環境づくりに取り組んでいます。

人的資本経営の実践

「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(最大の財産)であるという考えのもと、人的資本における重点課題として、「ダイバーシティ・インクルージョンの推進」や「未来を切り拓く人材の獲得・育成の推進」などを掲げ、従業員がやりがいや充実感を持って仕事に取り組む、能力を最大限発揮できる活力のある職場環境の整備を進めています。

※ 以下の施策は、四国電力㈱・四国電力送配電㈱の取り組みを中心に記載

ダイバーシティ・インクルージョンの推進

従業員の人格や多様な価値観、生活スタイルを尊重するとともに、能力・意欲のある者には、性別等を問わず、広く上位職位に登用するなど、活躍の舞台を整えています。

仕事と育児・介護の両立支援

育児や家族の介護を行う従業員が、性別を問わず仕事と家庭の両立を図れるよう、支援制度の整備・充実を進めています。

また、制度の理解・浸透を図る観点から、専用相談窓口の設置や「両立支援ハンドブック」などの配布を行うとともに、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、香川労働局より「子育て支援に取り組む企業」として、当社はこれまで4回の「くるみん」認定[※]を受けています。近年は、採用活動において学生から、「女性が長く働きやすい環境が整っている」といった好意的な意見が多く寄せられており、事務系を中心に女性採用者数が増加しています。

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

なお、現在取り組んでいる2025年度までを対象とした次世代法に基づく一般事業主行動計画においては、男女分け隔てなく仕事と家庭の両立を図れるよう、男性の育児休職取得率の向上を目標に掲げ、男性従業員による家事・育児への参画を支援しています。



「くるみん」認定マーク



育児休職中の従業員

女性従業員のキャリア形成支援、管理職への登用

電気事業では、発電所や送配電の現場など、男性従業員の割合が高く、女性管理職が少ない組織が多くなっています。

このため、女性の採用拡大に積極的に取り組むとともに、キャリア形成支援などにより、女性管理職の計画的な育成、積極的な登用に努め、

- 女性管理職比率を2025年度末までに5.0%[※]
(2022年度実績: 3.5%)
- 中長期的には、女性従業員比率と同程度
(2022年度の女性従業員比率は9.2%)

※ 四国電力㈱・四国電力送配電㈱2社合計

という目標に向けて、取り組みを進めています。

2023年4月には、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業として、当社は「えるぼし」認定[※]を取得しています。

※ 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



「えるぼし」認定マーク

女性活躍推進に関する取り組み

	内容
計画的な育成・配置	能力・意欲の高い女性従業員の管理職登用に向け、部門と連携を図りながら個人の特性を重視した計画的な育成・配置を推進
管理職登用後のフォロー面談の実施	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
セミナー開催、受講奨励	ビジネススキルや意欲の向上、マネジメント能力の伸長を目的としたセミナー受講を奨励



採用情報

<https://www.yonden.co.jp/corporate/recruit/index.html>

YONDEN MOVIE SITE(事業活動に取り組む姿を動画でご紹介)

https://www.yonden.co.jp/cnt_movie/index.html

高年齢層の積極的な活用

現場第一線の熟練技術者や高度専門的な知識・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、豊富な業務経験を有する定年後再雇用者の活用を通じて、現場技術力の維持・向上や技術継承の底上げを図っています。

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います。この結果、障がい者雇用率は法定雇用率(2.3%)を上回る2.7%(2023年6月末)*となっています。

* 四国電力・四国電力送配電をはじめとする4社合計の雇用率

働きやすい職場環境づくり

当社人事労務部担当役員を本部長とする働き方改革推進本部を設置し、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実施しています。

また、長時間労働による健康障害を防止する観点から、終業時刻と翌日の始業時刻の間に最低10時間の休息(インターバル)を確保するようにしています。

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	始業・終業時刻を10分単位で繰り上げ・繰り下げ可能
フレックス勤務制度	日々の始業・終業時刻を柔軟に設定可能
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
オフィスカジュアル	モチベーションアップや自由な発想を生み出す雰囲気づくり

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、持てる能力を最大限発揮していくためには、従業員エンゲージメントを高めていくことが重要です。

このため、経営層による情報発信や現場で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、従業員の声を踏まえて、多様な活躍・成長機会の提供や働きやすい職場風土の醸成などに取り組んでいます。

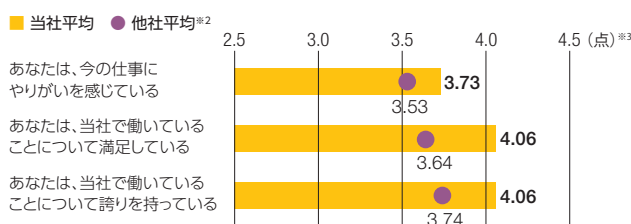
従業員エンゲージメント調査の実施

経営課題に対する従業員の理解度や本人のチャレンジ意欲、組織活力の状況などを経年的に把握し、人事労務施策に反映することを目的に、3年に1回、従業員意識調査を実施しています。直近の調査(2021年度)では、従業員が仕事のやりがいや当社で働くことへの誇りを持っていることが確認できました。

また、入社5年目までの若年層を対象として、働きがい・職場環境といった面によりフォーカスしたエンゲージメント調査を実施しており、調査結果に基づき、人事労務部による個別面談や個人の特性・適性を重視した育成配置、チャレンジできる機会の提供を行うことで、直近の新卒従業員の3年後定着率は97.5%となっています。

2023年度からは、このエンゲージメント調査の対象を全従業員に拡大して実施しており、組織活力のさらなる向上を図ることで、持続的な企業価値の向上につなげてまいります。

従業員意識調査(2021年度)*1結果抜粋



*1 次回調査は2024年度の予定

*2 他社平均:調査委託先を利用している従業員1,000人以上の80数社の平均

*3 5点満点で評価

未来を切り拓く人材の育成・確保

電気の安定供給を支えるDNAの継承

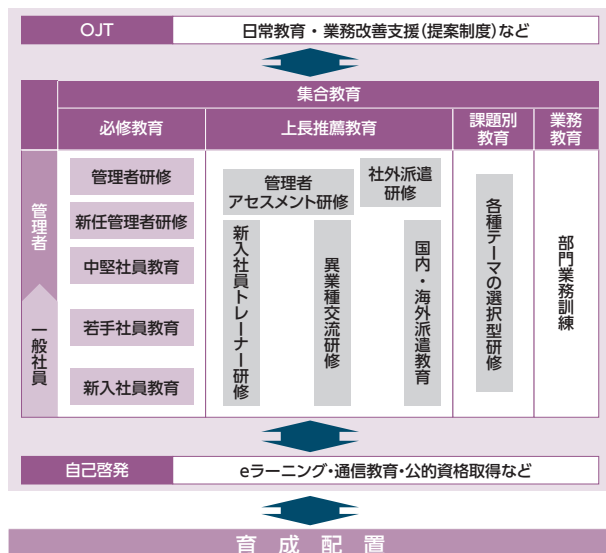
教育研修

人材育成については、

- ・各職場での日常教育(OJT)を基本に
 - ・必修教育や上長推薦教育、部門ごとの業務教育等による集合教育(OFF-JT)
 - ・個人の意欲・やる気にスポットをあてて、チャレンジ意欲やモチベーションを高めていくための自己啓発支援
- を効果的に組み合わせ、若手・中堅層の早期戦力化を図っています。

また、各技術系部門が策定した実践的な教育プログラムに基づき、電力技術の保守・運用に必要な技術力や関係する法令・規定等の知識の習得・継承を計画的に進め、電力の安定供給やお客さまサービスを支える「現場力」「使命感」のDNAを着実に継承しています。

教育体系



新入社員教育



低圧電気安全衛生特別研修

成長戦略に基づく人材育成

成長事業を推進する人材の確保・育成

2024年度の定時採用より、新たに「事業開発コース」を設置し、従来から実施している一定の職務経験を有する人材を対象としたキャリア採用と併せて、成長分野への適性や挑戦意欲の高い人材の確保を進めています。また、意欲や能力、適性のある人材を部門の垣根を超えて柔軟に配置し、成長事業の推進役として育成しています。

さらに、国際感覚や新たな事業領域で必要となる専門知識の習得を目的に、英語による業務遂行能力の強化や海外で通用するビジネススキルの習得を行うビジネスコミュニケーション研修に加えて、海外企業でのインターンシップやベンチャー企業での就業体験などの社外での就業機会を拡充し、有為な人材の成長を促しています。



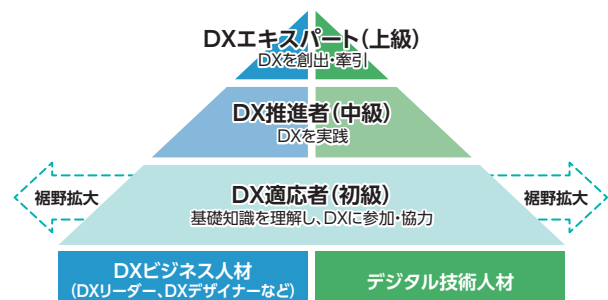
ビジネスコミュニケーション研修

DX人材育成に向けた取り組み

「DX人材」の育成に向けて、「四電DXラーニングプログラム」を整備し、個々のレベルに応じて必要な知識・スキルを身に付けることができる教育制度を整備しています。

また、DX社内ポータルサイトを構築し、社内外のDX事例の紹介や新しいデジタル技術の解説などのコンテンツを提供することで、社員のDXリテラシーの向上を図っています。

育成するDX人材のレベル





人間尊重企業としての取り組み

人権尊重意識の啓発

当社は、「人間尊重企業」を企業理念に掲げ、「四国電力コンプライアンスガイドライン」において、事業活動における人権尊重を宣言し、一人ひとりの人権・人格が尊重され、人間らしく豊かな暮らしや仕事ができる社会に向けた取り組みをグループ大で進めています。

人権教育・ハラスメント防止

従業員により高い人権意識を浸透させる観点から、「人権教育推進委員会」を設置し、同委員会が定めた方針に基づき、各職場で集合研修などを実施しています。また、「よんでんグループ人権啓発推進連絡会」を設置し、グループで人権に対する取り組みを行っています。

ハラスメント防止に向けては、専用の相談窓口を設置し、相談者のプライバシーを保護しつつ、公平・公正な対応を行う仕組みを整備するなど、健全な職場環境づくりを推進しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

資材調達などの取引先に対して、「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要請するなど、サプライチェーンにおける人権に配慮した調達活動を行っています。

また、取引先と対応な立場で共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を掲げ、公正で自由な取引を推進しています。

■ 資材調達の基本方針に基づく取引先へのお願い(抜粋)

- 法令・社会規範の遵守
 - ・社会的責任を果たすうえで遵守すべき、労働や人権に関わる法令・社会規範など
- 安全の確保
 - ・労働災害の防止、安全で衛生的な作業環境の確保
- 環境への配慮
- 適正な価格・品質の確保 など

労働安全衛生の徹底

「よんでんグループ安全推進委員会」のもと、グループ全体で災害ゼロを目指して、グループ会社・協力会社も含めて安全を推進しています。

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(2022年度)

	当社・ 四国電力送配電(株)	請負・委託	合計
作業災害	2	13	15
交通災害	0	0	0
合計	2	13	15

健康経営への取り組み

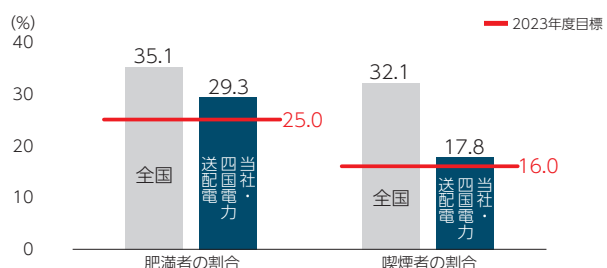
「健康経営宣言」のもと、個別保健指導等により、肥満や喫煙対策などの生活習慣病のリスク低減を図っています。また、メンタルヘルス対策として専門産業医、産業保健スタッフ等によるケアを実施するなど、従業員の疾病予防や働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

こうした取り組みが評価され、当社および四国電力送配電(株)は、経済産業省から健康経営優良法人*に4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



■ 生活習慣病等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(2022年度)