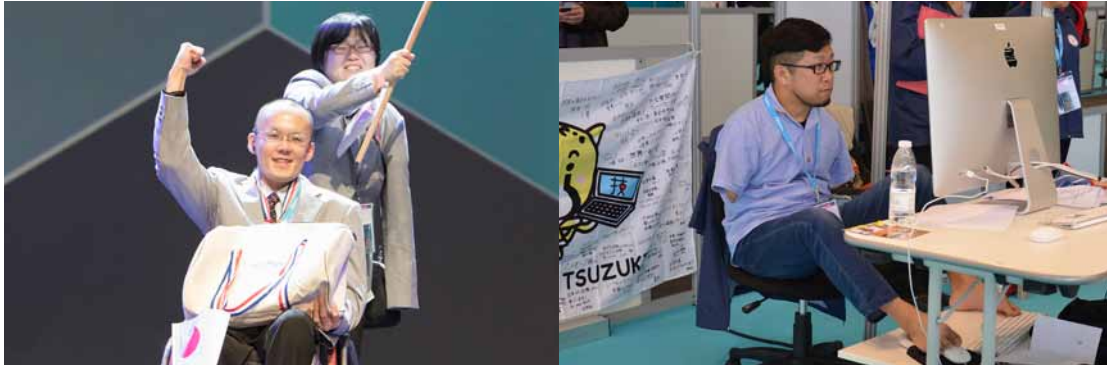


多様な「人財」が活躍できる環境整備を積極的に推進



特例子会社の中電ウイングに所属する亀山保(英文ワープロ/左)、都築弘(英文DTP:印刷デザイン/右)の2名が日本代表となり、障がい者が48種目で技能を競う「第9回国際アビリンピック」(2016年3月、フランス・ボルドーで開催)に出場し、亀山選手が銀メダルを獲得した。こうした活躍は、中部電力グループで働く障がい者をはじめ従業員全体のモチベーションアップにつながっている。

中部電力は、お客さまニーズの多様化、労働力人口の減少、小売全面自由化の流れといった環境の変化に対応するため、ダイバーシティの促進を重要な経営課題として位置づけ、専任部署を設置するなどさまざまな取り組みを進めている。女性の活躍推進や特例子会社の

中電ウイングの設立による障がい者の雇用拡大、行政や他企業と連携した中部地域のダイバーシティ推進への寄与などが社外からも高く評価されている。

■社外からの評価

評価者	受賞年度	受賞名
厚生労働省	2010年	次世代育成支援対策推進法認定マーク(くるみん)の取得
	2013年	均等・両立推進企業表彰(均等推進企業部門)
	2013年	愛知労働局長優良賞
経済産業省	2014年	ダイバーシティ経営企業100選の受賞
	2015年	なでしこ銘柄に選定※
愛知県	2010年	ファミリー・フレンドリー企業表彰
	2015年	あいち女性輝きカンパニー認証
名古屋市	2009年	子育て支援企業 優秀賞
	2010年	女性の活躍推進企業 優秀賞

※経済産業省と東京証券取引所の共同による選定。

「ダイバーシティ経営企業100選」



経済産業省が2012~'14年度の3年間において、「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」を「大企業」「中小企業」別に表彰するもの。'15年度以降は「新・ダイバーシティ経営企業100選」が新設された。

いずれも
電力会社として初!

「なでしこ銘柄」



政府が成長戦略の中核と位置づける女性活躍推進の取り組みの一つで、女性のキャリア支援および仕事と家庭の両立支援の2つの側面に加えて、財務面のパフォーマンスを加味して業種ごとに選定されるもの。

インタビューで大野副社長が語った「多様な“人財”の活躍を支援する取り組み」をクローズアップする。

多様性を尊重した「人財」戦略

お客さまに還元するダイバーシティ経営

女性の活躍支援

女性の定着率は高まっており、結婚、出産後も働き続けることは、ごく当たり前のことになっている(図1)。

電力の小売全面自由化に伴う新たなプラン、WEBサービス「カテエネ」のサービス企画や、テレビCM「はじめる部」の制作などでも多くの女性が積極的に携わることで成果につながった。

女性の活躍を推進するため、キャリア形成に重点を置いた研修の強化に加え、成長を加速するための業務付与や異動、全役付職(管理職)を対象とした教育も実施している。

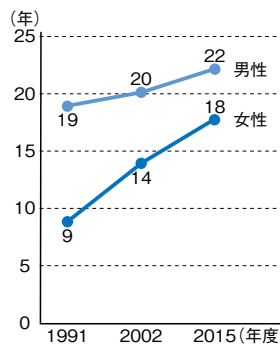


女性の育成強化に向けた研修において講義する大野副社長。

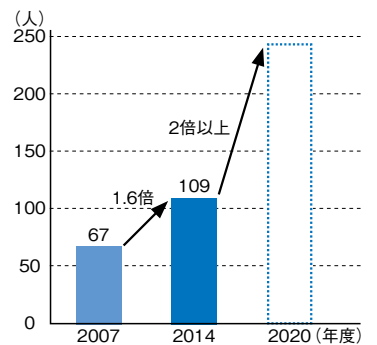
た研修の強化に加え、成長を加速するための業務付与や異動、全役付職(管理職)を対象とした教育も実施している。

また、より柔軟な働き方を促進する制度の拡充、育児期の男女を対象とした性別による固定的役割分担意識の払拭のための研修なども実施している。こうした実効性のある支援によって、「2020年度に女性役付職を'14年度の2倍以上とする」ことを目指す(図2)。

【図1】平均勤続年数の推移



【図2】女性役付職数の推移と数値目標



チャレンジド(障がい者)の活躍支援

中部電力は、従来からチャレンジドの雇用拡大に積極的に取り組んでおり、障がい者法定雇用率を継続的に達成している(図3)。実際に職場でのチャレンジドの活躍によって、多様な考え方を業務運営に活かすことができるといった利点が生まれている。

'01年に設立した特例子会社中電ウイングは、チャレンジドにいきいきと働くための適切な就労の場を提供し、働く喜びを味わい、生き甲斐と誇りを持つことができる職場づくりに取り組んでいる。

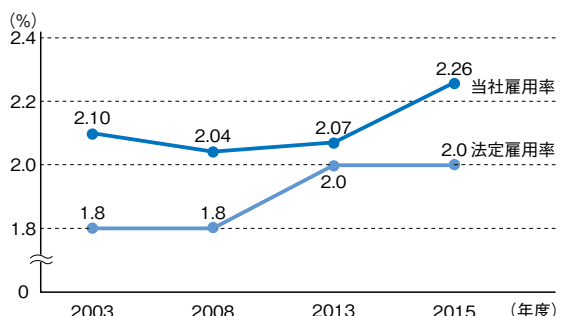


印刷部門や園芸部門でいきいきと働く中電ウイングのチャレンジド。

最近の取り組みとしては、精神障がい者の雇用拡大を目的に、'13年に中部電力本店内に「ビジネスサポートチーム(BST)」を立ち上げ、発達障がいをはじめとしたチャレンジド8名がデータ入力や書類整理など幅広い業務を行っている('15年4月に運営を中電ウイングへ移管)。

今後BSTを拡大していくための準備を進めるとともに、中電ウイングでは新たに、'16年4月から当社人財開発センターの清掃業務を開始するなど、チャレンジドの活躍の場を広げていく。

【図3】障がい者雇用率の推移



人を大切にし、企業価値を高め、成果を

高齢者の活躍支援

定年退職者の優れた能力と豊かな経験を広範に活かすため、'02年4月より再雇用制度を設けており、'16年3月末時点で、231名が「シニア・スタッフ」として活躍している。品質や安全文化を維持するうえで、若年層に要点



セルフ・セットアップ研修における活発なディスカッション風景。

をマニュアルだけでなく現場で伝承することによって、技能の継承が円滑に進められている。'16年7月に再雇用制度を見直し、職域、勤務時間の労働条件が可能な限り社員と等しい「シニア社員」としてますます活躍できるよう制度の充実を図る。

また、高齢期においても意欲や能力を持続し、活躍し続けることができるよう、52歳の社員を対象とした「セルフ・セットアップ研修」を実施している。この研修で一人ひとりが自身の職務経験を振り返り、強みや弱みをいったん、この時点で棚卸しをし、今後の働き方を考える。

Topics

メリハリワークセミナー「仕事と介護の両立」を考える

仕事に効率よく集中して取り組む「メリハリワーク」を積極的に推進している。この一環として、従業員が介護に直面しても、最適な両立体制を築き、活躍し続けることができるよう、基礎知識を身につけるとともに、限られた時間の中で生産性を高める仕事の仕方など、自身や職場全体の働き方を見直すため

の機会として、本支店でセミナーを開催している。



セミナーを通じて自身や職場の働き方を真剣に考える受講者。

キャリア相談窓口の設置・運営

'06年度から「キャリア相談窓口」を設置して、キャリアコンサルタントなどの資格を有する従業員が相談に応じている。これまでに約3,400名以上の相談を受け、一人ひとりが自らの能力を伸長・発揮し、いきいきと働けるよう支援している。

地域社会とのコラボレーション

中部地域の企業が連携してダイバーシティ推進に関する情報や各社の事例を共有することを目的に、'07年「中部ダイバーシティNet」('16年3月末時点で94社・団体が参加)を設立し、経営層や推進担当者を対象とした講演会や意見交換会、女性を対象とした研修などを開催している。この活動を通じて行政や経済団体とも協調し、地域全体のダイバーシティ推進に寄与している。

中部電力グループ全体でダイバーシティを推進

グループ会社全体のダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいる。'13年度からは、グループ各社の女性や管理職を対象に、「女性がいきいきと働き活躍

するために」をテーマとした研修会を開催。'15年度にはグループの取り組みを一層加速するため、各社社長を対象とした講演会を開催した。

※企業としての競争力を高め、真のお客さまサービスにつなげるため、企業文化の醸成、職場環境の整備、制度の充実を今後も推進していく。