



2024年2月1日

持続的な企業価値創造に向けた人事・賃金制度の見直しについて ～多様なキャリア・働き方・価値観を反映し、従業員の挑戦意欲向上を図ります～

東北電力および東北電力ネットワーク（以下、「両社」）は、多様な人財が年齢・性別等にかかわらず、持てる力を最大限発揮し、働きがいを実感しながら活躍し続けられるよう、2024年度より人事・賃金制度の見直しを実施します。

具体的には、多様なキャリア・働き方・価値観を大切にできる仕組みや選択肢を用意するとともに、役割・能力発揮をこれまで以上に人事評価や賃金に反映することで、従業員のモチベーションアップと挑戦意欲の向上を図るため、次の3つの見直しを行います。

<人事・賃金制度の主な見直し内容>

1. 多様性を活かし、成長を促す人事制度の構築

- ・若年層の早期育成および能力に基づく昇進機会の早期化
- ・本人の希望で働く場所を限定できる「勤務地域限定コース」の新設
- ・管理職ではなく専門性を高めて働く従業員向けの「プロフェッショナルコース」の新設
- ・高度な専門知識・スキル・経験を有する従業員に対する「スキル加算手当」の導入

2. 役割・成果発揮と挑戦を促す評価・処遇制度の導入

- ・役職に応じた「役割給」の導入および能力の発揮に応える賃金制度へ見直し
- ・賞与における評価額割合の拡大

3. 高年齢層雇用の見直し

- ・再雇用期間の満70歳までの段階的な引き上げ
- ・管理職としても働くことができる「E×スタッフ」の新設
- ・本人の希望で勤務日数や時間を選択できる「Eスタッフ」の新設

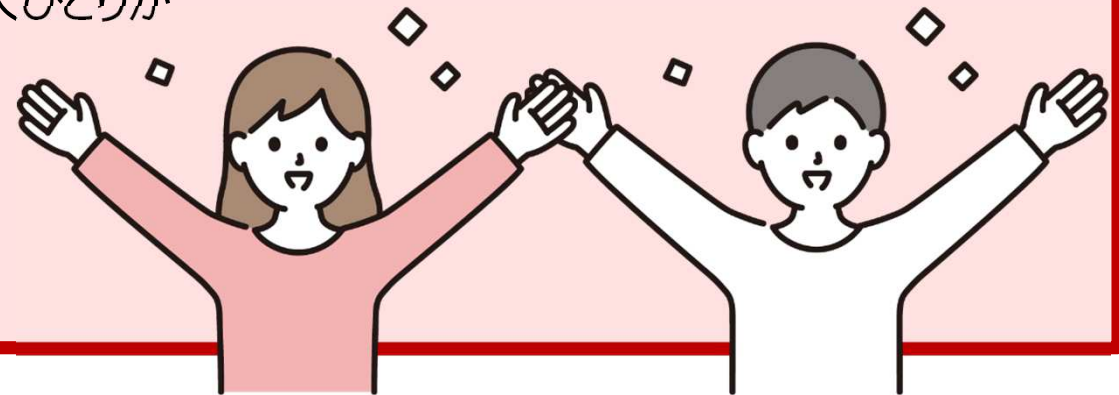
今回の見直しを通じて、多様な人財が働きがいを実感し、会社と個人がともに成長する好循環の実現を図ってまいります。これにより、従業員一人ひとりが両社で働くことに魅力を感じ、引き続き変革に向けて最大限の力を発揮することで、持続的な企業価値の創造につなげてまいります。

以上

（別紙）持続的な企業価値創造に向けた人事・賃金制度見直しの概要

《見直しの目的》

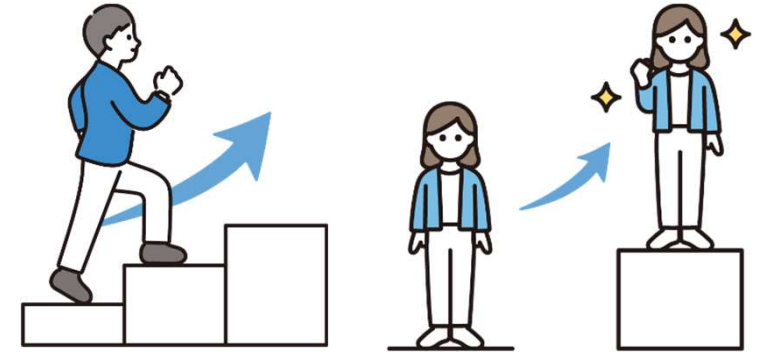
- 東北電力および東北電力ネットワークを取り巻く事業環境は早く大きく変化しており、このような変化に柔軟に対応しながら、中長期ビジョンの実現に向け、持続的な企業価値の創造に取り組んでいくためには、すべての従業員が成長への原動力を高めることが必要です。
- そのため、「**多様な人財が年齢や性別にかかわらず、持てる力を最大限発揮し、働きがいを実感しながら活躍し続ける**」人事・賃金制度の構築を目指し、2024年度より「**1. 多様性を活かし、成長を促す人事制度の構築**」、「**2. 役割・成果発揮と挑戦を促す評価・処遇制度の導入**」、そして「**3. 高年齢層雇用の見直し**」の3つの見直しを実施します。
- 今回の見直しを通じて、多様な人財が働きがいを実感し、会社と個人がともに成長する好循環の実現を図ってまいります。これにより、従業員一人ひとりが両社で働くことに魅力を感じ、引き続き変革に向けて最大限の力を発揮することで、持続的な企業価値の創造につなげてまいります。



1. 多様性を活かし、成長を促す人事制度の構築

○若年層の早期育成および能力に基づく昇進機会の早期化

- ・等級構成を見直し、能力に基づく昇進機会の早期化を実現することで挑戦意欲と働きがいの向上を図ります



○本人の希望で働く場所を限定できる「勤務地域限定コース」の新設

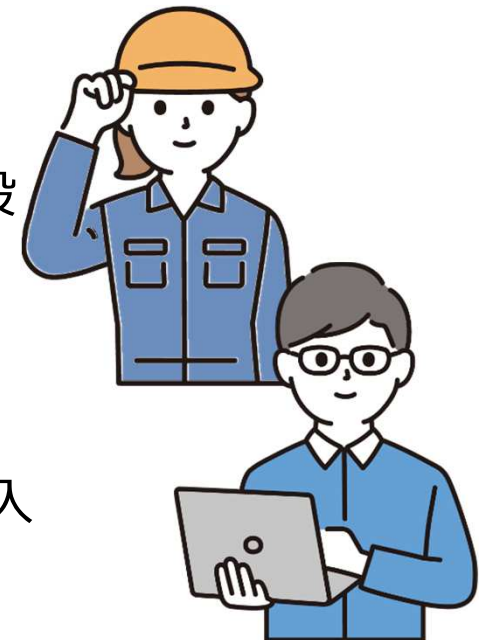
- ・本人の希望により勤務地域を県単位※で限定する「レギュラータイプ」と、子育て・介護等の事情により通勤可能な事業所を指定する「ライフイベントタイプ」を設定します

※東北6県、新潟県、佐渡地域。加えて、県・市町村単位で1カ所を追加することも可能



○管理職ではなく専門性を高めて働く従業員向けの「プロフェッショナルコース」の新設

- ・価値観やキャリアプランが多様化する中、管理職ではなく専門性を高めて働くことを希望する従業員のキャリア形成を可能にします



○高度な専門知識・スキル・経験を有する従業員に対する「スキル加算手当」の導入

- ・電気主任技術者などの保有スキルに応じて手当を支給します

2. 役割・成果発揮と挑戦を促す評価・処遇制度の導入

○役職に応じた「**役割給**」の導入および**能力の発揮**に応える賃金制度へ見直し

- ・役割や昇進との連動性を高めた賃金体系とすることで、働きがいの実感を高め、さらなる自律的な役割発揮を促します

○賞与における**評価額割合の拡大**

- ・賞与配分のうち、業績評価に連動する評価額の割合を拡大し、さらなる働きがいや挑戦意欲の向上を図ります

○扶養手当における配偶者分の廃止と**子女分の一部増額**

- ・共働き世帯の増加や個人の価値観の多様化を踏まえ、扶養手当の配偶者分を廃止する一方、子女分については一部増額することで、子育て世代を支援します

○「**チャレンジ**」や「**変革**」をより重視する評価制度へ見直し

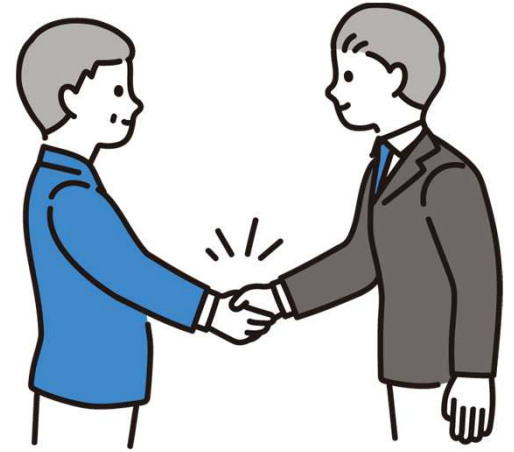
- ・「チャレンジ」や「変革」に関する評価割合を拡大するなど、これまで以上によりチャレンジングな人財の育成や企業文化の醸成を図ります



3. 高年齢層雇用の見直し

○再雇用期間の満70歳までの段階的な引き上げ

- ・現在、満65歳までとしている再雇用期間について、2025年度から段階的に上限年齢を引き上げ、2033年度に満70歳まで延長します



○管理職としても働くことができる「EXスタッフ」の新設

- ・再雇用者も管理監督業務に従事可能とし、その役割に応じた手当を支給することで、活躍の幅をさらに広げます



○本人の希望で勤務日数や時間を選択できる「Eスタッフ」の新設

- ・週3日勤務や短時間勤務など、本人の希望による弾力的な勤務形態を選択可能とし、多様な働き方を実現します

