



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