11 月定例社長記者会見概要

○石山社長からの説明事項

お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

本日は、東北6県・新潟県の将来を担う人財の確保などに向けた取り組みについて、ご説明させていただきます。

○11 月 20 日からの大雪に伴う対応状況について

テーマに入ります前に、11 月 20 日からの大雪に伴う対応状況について触れさせていただきます。

11 月 20 日からの大雪により、東北 6 県・新潟県の各地で、延べ 28,000 軒程度の停電が発生いたしました。

中でも、福島県会津地方の一部地域において、降雪による倒木に伴う高圧線の断線などの設備被害が発生したことから、復旧に時間を要し、ご不便・ご迷惑をおかけしておりましたが、昨日までに全て解消しております。

ご協力いただいた行政機関や自衛隊をはじめ、関係する皆さまに、この場をお借りして御礼申しあげます。

東北電力・東北電力ネットワークとしましては、引き続き、電力の安定供給と、災害時の迅速な復旧に向け、安全確保を最優先に、しっかりと取り組んでまいります。

○東北 6 県・新潟県の将来を担う人財の確保等に向けた取り組み

それでは、本日のテーマに入らせていただきます。

お手元の資料の 1 ページをご覧ください。

当社は、「人は財(たから)」という基本理念のもと、従業員一人ひとりに寄り添った人事施策を展開するとともに、電力の安定供給という社会的使命を担う企業として、人的資本への継続的な投資を通じ、現場力・技術力・責任感といった基盤となる力を着実に培ってまいりました。

これらに裏打ちされた人財の力こそが、当社の持続的な成長と地域社会との共栄を支える重要な強みであると自負しており、その強みを維持・強化すべく、数と質の両面から必要な人財を確保するとともに、人財が最大限に能力を発揮できる環境整備に取り組んでおります。

一方、当社の事業基盤である東北 6 県・新潟県では、少子高齢化や若年層の流出、仕事に対する価値観の多様化などにより、採用の困難さが増すとともに人財の流動性が高まり、人財確保を取り巻く環境は厳しさを増しております。

こうした中、電力の安定供給・社会インフラを将来にわたり支える人財や、事業環境の変化に柔軟に対応し、新しいことに挑戦できる人財、つまりは、東北6県・新潟県の将来を担う人財を持続的に確保することが、重要な課題となっており、その課題を解決するため、当社では、さまざまな工夫を凝らした取り組みを進めております。

2ページをご覧ください。

先ほど申し上げたとおり、人財確保を取り巻く環境が厳しさを増している状況の中、当社としては電力業界で働く魅力をしっかりと伝え、学生から選ばれる企業になる必要があります。

具体的には、就業体験の内容の充実を図るとともに、noteやYouTubeといったSNSによる情報発信の強化など、当社で働く意義・魅力への理解を深めてもらえるような工夫を行うことで、業務や職場のイメージを鮮明にできるよう取り組んでおります。
一例として、東北電力グループ公式noteでは、日常業務や地域に対して熱い思いを持っている社員の内面を深掘りし、働くことの面白さや東北電力グループの使命感を発信しており、社員や業務の「リアル」を感じられる記事を掲載しております。
私も、記事を読むたびに、社員が熱い思いを持って業務に取り組み、挑戦・成長していることがわかり、非常に頼もしく、心強く感じるとともに、自身の仕事への取り組み方を見つめ直し、気が引き締まる思いです。

また、物価の上昇局面が続く中で、近年は多くの企業が初任給を引き上げているほか、福利厚生面も充実させており、学生もその点を重視しているものと認識しております。

お手元にお知らせをお配りしておりますが、当社および東北電力ネットワークは本日、2027年4月入社向けの初任給の全学歴での引き上げを公表いたしました。
引き上げは4年連続で、最も上げ幅の大きい高専・短大卒においては13,000円の引き上げとなります。

加えて、今年度より新たに、若手社員の安定した生活基盤の形成に資することを目的に、入社10年目までの社員を対象とした、年間最大18万円の奨学金返還補助制度を導入しております。

このほか、キャリア採用につきましても、経営戦略の実行に必要な、外部の専門的な知識・経験を有する人財を確保するため、アルムナイネットワークの活用を含め、通年での採用活動を継続しております。

3ページをご覧ください。

人財育成の基本は、自身の成長に向けた意欲と自主性にあると考えており、社員一人ひとりのキャリアを実現するために成長してほしいという思いから、自ら学び、挑戦する社員を支援するさまざまな制度を用意しております。

各部門や職場における OJT や Off-JT に加え、教育プラットフォーム「T-next」を活用した自律学習を組み合わせることで、社員の能力開発やスキル向上を体系的に支援しております。

また、「キャリアコンサルティングラウンジ」や「キャリアイベント」により、ロールモデルの発見や自身のキャリア形成を考える機会の充実を図るとともに、「キャリアデザイン・チャレンジ制度」や「社内サイドジョブ・チャレンジ制度」により、社員の挑戦を後押しする環境の整備も行っております。

今後も、さまざまな施策を展開することで、社員一人ひとりが意欲をもって「挑戦」し「成長」を実感し続けることができる企業を目指してまいります。

最後に、4ページをご覧ください。

社会インフラを支える技術者の不足は、電力業界のみならず、インフラ業界全般の課題であると認識しております。
当社は、学校法人菅原学園や JEED、JR 東日本といった教育機関や公的機関、他業種などとも連携し、基幹インフラを支える次世代人財の育成に取り組んでおります。

また、他の地域よりも速いスピードでさまざまな課題が顕在化する東北6県・新潟県において、地域課題を解決できる人財の創出にも貢献すべく、事業構想大学院大学と連携し、「地域活性構想ラボ」や同大学院への社員派遣などの取り組みを展開しております。

このように、業界・地域の枠を超えた連携により、当社における人財確保のみならず、東北6県・新潟県の将来を担う人財の育成・定着にも貢献してまいりたいと考えております。

このほか、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた各種制度や、従業員エンゲージメント向上の取り組み、DE&I の取り組みにつきまして、5ページから7ページに記載しておりますので、後ほどご覧ください。

資料の説明は以上になりますが、私は、従業員一人ひとりの成長こそが、当社グループの未来を切り拓く原動力であり、企業価値の向上と社会価値の創出を両立する鍵であると確信しております。

本日ご説明した取り組みの継続的な改善や、現状にとらわれない新たな施策にも積極的に取り組むことで、東北６県・新潟県の未来を担う人財とともに、持続的に成長してまいりたいと考えております。

以　上

東北6県・新潟県の将来を担う
人財の確保等に向けた取り組みについて

2026年11月26日

東北電力株式会社

東北電力ネットワーク株式会社

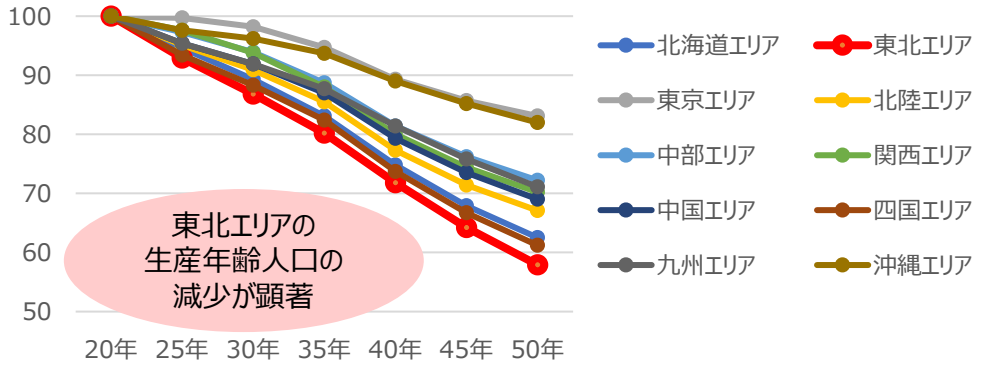
より、そう、ちから。
東北電力

より、そう、ちから。
東北電力ネットワーク

1. 人財確保の重要性

- ✓ 当社は「**人は財（たから）**」という基本理念のもと、従業員一人ひとりに寄り添った人事施策を展開するとともに、人的資本への継続的な投資を通じ、**現場力・技術力・責任感**といった基盤となる力を着実に培ってきた。これらに裏打ちされた**人財の力こそが、当社の持続的な成長と地域社会との共栄を支える重要な強み**であり、その強みを維持・強化すべく、**数と質の両面から必要な人財を確保**するとともに、**人財が最大限に能力を発揮できる環境整備**に取り組んでいる。
- ✓ 一方、事業基盤である東北6県・新潟県では、**少子高齢化や若年層の流出、仕事に対する価値観の多様化**などにより**採用の困難さが増す**とともに**人財の流動性が高まり**、人財確保を取り巻く環境は厳しさを増している。こうした中、**電力の安定供給・社会インフラを将来にわたり支える人財**や**事業環境の変化に柔軟に対応し、新しいことに挑戦できる人財**（＝**東北6県・新潟県の将来を担う人財**）**を持続的に確保していくことが重要な課題**。

■エリア別 生産年齢人口の推移（想定） ※2020年＝100とした指数



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口推計（令和5年推計）」をもとに作成

■若年層の転入超過率（2025年） ※年代別総数 日本人移動者

	15～19歳		20～24歳	
	転入超過率（%）	全国順位	転入超過率（%）	全国順位
青森	-2.91	4位	-5.81	2位
岩手	-2.64	6位	-4.93	7位
宮城	0.61	41位	-1.24	40位
秋田	-3.37	2位	-5.68	3位
山形	-2.15	7位	-5.94	1位
福島	-2.13	8位	-4.89	8位
新潟	-1.10	24位	-4.89	8位

※マイナスは転出超過。順位は転出超過が大きい順。

出典：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告　2025年結果」をもとに作成

東北6県・新潟県における
少子高齢化・若年層の流出

仕事に対する
価値観の多様化

↓

採用の困難化・人財の流動性の高まり

↓

電力の安定供給・社会インフラの将来を担う人財や事業環境の変化に柔軟に対応し挑戦できる人財を持続的に確保することが重要な課題

＜主な取り組み＞

- 採用活動の強化（P.2）
- 若年層の成長、キャリア形成支援（P.3）
- 業界課題、地域課題の解決（P.4）
- ワーク・ライフ・バランスの実現（P.5）
- 従業員エンゲージメント向上（P.6）
- DE＆Iの推進（P.7）

2. 採用活動の強化

- ✓ **新卒採用については、就業体験の内容の充実やnote ・YouTube等のSNSを活用した情報発信の強化**など、当社で働く意義・魅力への理解を深めてもらうための取り組みを推進し、業務や職場のイメージを鮮明化。
- ✓ 本日（11月26日）、**2027年4月入社者を対象とした初任給の引き上げ**を公表（初任給の引き上げは**4年連続**）。
- ✓ 今年度より新たに、若手社員の安定した生活基盤の形成に資することを目的に、入社10年目までの社員を対象とした、**年間最大18万円の奨学金返還補助制度**を導入。
- ✓ **キャリア採用については、**経営戦略の実行に必要な、外部の専門的な知識・経験を有する人財を確保するため、**通年での採用活動を継続**。

■新卒採用の強化に向けた取り組み

SNS等による情報発信の強化

◆公式note

- 日常業務や地域に対して熱い思いを持っている社員の内面を深掘り。社員や業務の「リアル」が感じられる記事を掲載。



◆公式YouTube

- 東北電力グループ公式YouTubeの採用チャンネルでは、就活生の情報収集に役立つさまざまな動画を配信。



就業体験の充実

- 採用するコース（総合・技術・DX）ごとに、当社のさまざまな業務を体験できる機会を提供。





■2027年4月入社向け 初任給の引き上げ（本日公表）

学歴	現行	改定後	引き上げ額
高校卒	213,000円	**223,000円**	+10,000円
高専・短大卒	234,000円	**247,000円**	+13,000円
大学卒	253,000円	**265,000円**	+12,000円
大学院卒（修士）	276,000円	**286,000円**	+10,000円
大学院卒（博士）	285,000円	**295,000円**	+10,000円

※今後、労働組合との協議を経て正式に決定予定。
※2027年4月入社向けから高専卒と短大卒の区分を統一。引き上げ額は現行の高専卒初任給との比較。

■奨学金返還補助（2026年6月～）

- 入社10年目までを対象に年間最大18万円を補助。

■キャリア採用の強化

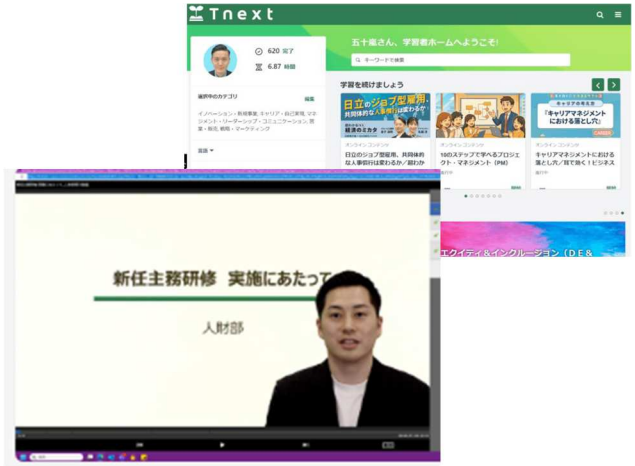
- 経営戦略を実行するために必要な、外部の専門的な知識・経験を有する人財を確保するため、**通年での採用活動の継続**。
- **アルムナイネットワーク**（退職者とのネットワーク）の活用による経験豊富な人財の再獲得の促進。

3. 若年層の成長、キャリア形成支援の取り組み

- ✓ **人財育成の基本は、自身の成長に向けた「意欲」と「自主性」**にあると考えており、社員一人ひとりのキャリアを実現するために成長してほしいという思いから、**自ら学び、挑戦する社員を支援するさまざまな制度**を用意。
- ✓ 各部門や職場におけるOJTやOff-JTに加え、教育プラットフォーム「T-next」を活用した自律学習を組み合わせることで、**社員の能力開発やスキル向上を体系的に支援**。
- ✓ キャリアコンサルティングラウンジやキャリアイベントにより**ロールモデルの発見や自身のキャリア形成を考える機会の充実**を図るとともに、キャリアデザイン・チャレンジ制度（社内公募制度）や社内サイドジョブ・チャレンジ制度（社内副業制度）により、**社員の「挑戦」を後押し**。

■教育プラットフォーム「T-next」

- 集合研修やeラーニング等の教育受講を一元管理するラーニングマネジメントシステム。
- 時間や場所の制約を受けず、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、自律的な学習を促進。
- デジタル領域を中心とした新たな領域の知識・スキルといった最新の知見の獲得が可能。
- AIを活用して社員一人ひとりに個別最適化された学びを提供。



■キャリアを考える機会の充実

◆キャリアコンサルティングラウンジ

- 豊富なキャリア支援経験を持つ国家資格者である社外のキャリアコンサルタントに、働くうえでの悩みや将来のキャリアプランについてオンラインで相談。



◆キャリアイベント

- 社員一人ひとりのキャリアへの関心を高め、自律的なキャリア形成に向けた行動を促すため、2026年度初開催（ウェビナーやポッドキャストなど）。
- 社員のさまざまなキャリアや経験、仕事に対する考え方を共有し、多様なキャリアの選択肢に触れる機会を提供。



■「挑戦」を後押しする制度

◆キャリアデザイン・チャレンジ制度（社内公募制度）

- 意欲があり能力の高い人財を社内公募する制度。
- 各部門が公開する求人票に対して、自らの意思で応募が可能。

◆社内サイドジョブ・チャレンジ制度（社内副業制度）

- 本業先となる職場の業務に従事しながら、副業先となる職場の業務に就業時間の一部を活用して従事する制度。

4. 業界課題、地域課題の解決に向けた取り組み

- ✓ 社会インフラを支える**技術者の不足**は、電力業界のみならず**インフラ業界全般の課題**。当社は、教育機関や公的機関、他業種等と連携し、**基幹インフラを支える次世代人財の育成**に取り組んでいる。
- ✓ また、他の地域よりも速いスピードでさまざまな課題が顕在化する東北6県・新潟県において、**地域課題を解決できる人財の創出**に向け、事業構想大学院大学と連携した取り組みを進めている。

業界課題

学校法人菅原学園との協定
（2026年1月20日締結）

- 地域の産業界における技術者の育成を目的に、東北電力ネットワークとともに協定を締結。
- **2027年4月開講予定の「電力エンジニアリング科」**（専門学校デジタルアーツ仙台、定員20名・2年制）において、カリキュラム設計支援、講師派遣、実習施設の活用、就業体験の機会を提供。



業界課題

JEED・JR東日本・東京電力HDとの包括連携協定
（2026年8月25日締結）

- **基幹インフラを支えるエネルギー（電気）分野の次世代人財の育成・創出**に向けた、業種の枠を超えた新たな人材育成モデル。
- 職業訓練カリキュラムの開発、3社の訓練設備を活用した職業訓練指導員の実地研修、職場見学などに取り組む。



地域課題

事業構想大学院大学との連携

- 地域課題解決に取り組む人財の創出支援プロジェクト「**地域活性構想ラボ**」を立ち上げ（2026年5月から青森県で開始）。
- **2026年度から、奨学プログラムにより社員5名を同大学院へ派遣**し、当社内でも地域課題を解決できる人財を育成。



業界・地域の枠を超えた連携により、東北6県・新潟県の将来を担う人財の育成・定着に貢献

【参考1】ワーク・ライフ・バランスの実現

✓ 働く社員一人ひとりが**心身ともに充実した状態で意欲的に業務に取り組み、成果を上げる**ためには、**ワーク・ライフ・バランスの実現が重要**であると考えており、**多様な働き方や仕事と家庭の両立を支える各種制度を導入**。

■主な制度

多様な働き方の推進

- フレックス勤務制度（7:00～20:00）
- テレワーク制度（在宅勤務、サテライトオフィス）
- 勤務間インターバル制度

安定した生活基盤の形成

- 家賃補助・宿舎貸与制度
- カフェテリアプラン
- 各種貯蓄・融資制度
- 従業員持株会・退職給付
- 健康保険組合・福祉共済会

長く働き続けられる環境の整備

- 育児・介護休職制度
- 企業主導型保育園（47か所）
- 勤務地域限定コース
- 育児・介護等の支援勤務制度

■制度利用に関する主な実績（2025年度）

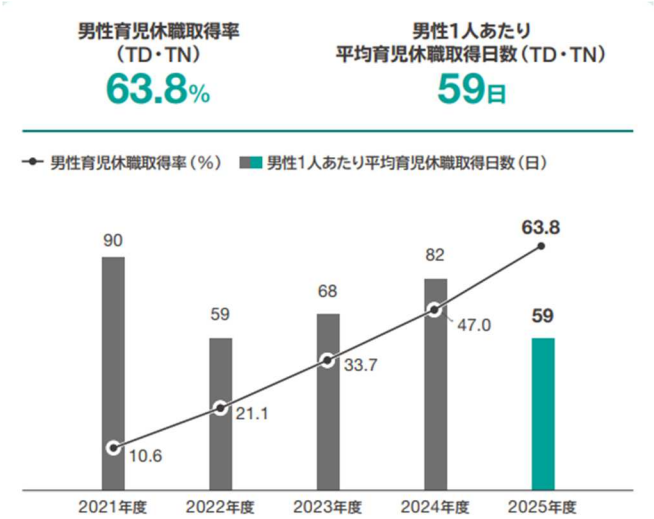
年次有給休暇取得率
80%以上

育児休職後復職率
100%

男性の育児休業・育児目的休暇※取得率
100%

※配偶者出産や子の育児の際に7日間の特別休暇を取得可能

◆男性育児休職取得率の推移



【参考2】従業員エンゲージメント向上の取り組み

- ✓ 社員一人ひとりが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、「**働きがい**」「**働きやすさ**」「**能力伸長**」の**3つの要素を高めながら従業員エンゲージメント向上**に取り組んでいる。
- ✓ 当社は2023年度より、エンゲージメントサーベイを定期的に実施し、**従業員意識の把握と取り組みの実効性検証を行いながら各種施策の展開や職場環境の改善**につなげており、エンゲージメントスコアは上昇傾向。

■エンゲージメント向上に向けた3つの要素

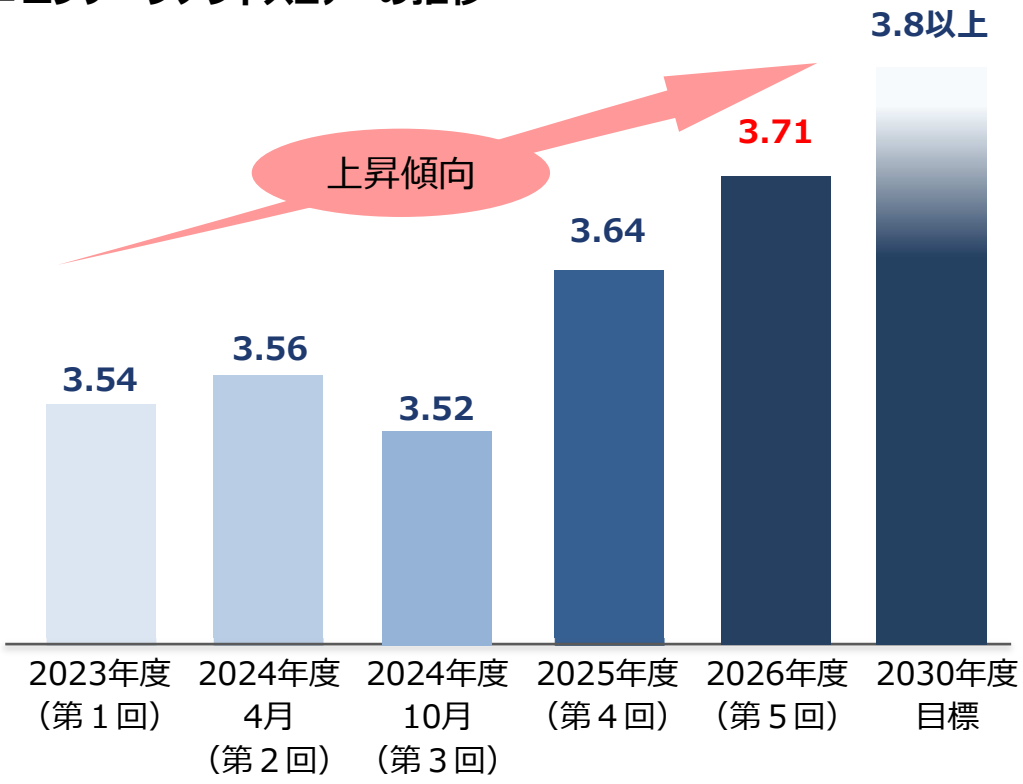
働きがい	• 経営戦略・会社成長性への理解・共感の醸成
働きやすさ	• 各種勤務制度の拡充 • 業務効率化による労働時間削減
能力伸長	• キャリア形成支援 • 活躍・成長実感の向上

定期的なサーベイによる
モニタリング分析・改善

従業員エンゲージメント向上

社員一人ひとりが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職場へ

■エンゲージメントスコア※の推移



※エンゲージメントスコア
- 「この会社を素晴らしい会社として知人に勧めたいか」の回答結果（1～5段階で回答。数字が大きいほど良いスコア）。
- 人財戦略施策の成果を総合的に捉える指標として、当社のエンゲージメントスコアと定めモニタリングしている。

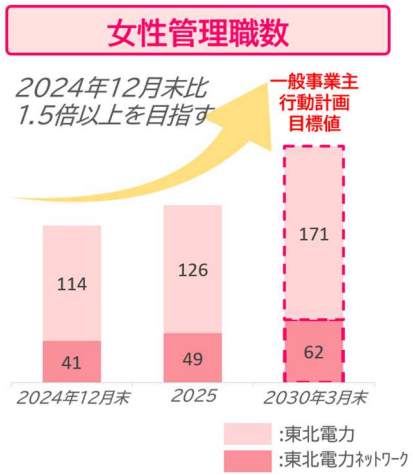
【参考3】DE＆Iの推進

- ✓ DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）の一環として、**女性活躍推進**に向け、各種目標達成に向けた取り組みを進めている。
- ✓ また、**性別・年齢を問わない多様な人財が能力を最大限発揮することができる職場づくりと活躍推進に向けた各種取り組み**を進めており、その成果として、**「プラチナくるみん認定」**「**えるぼし認定**」などの認定を取得。

■女性活躍推進に関する目標値

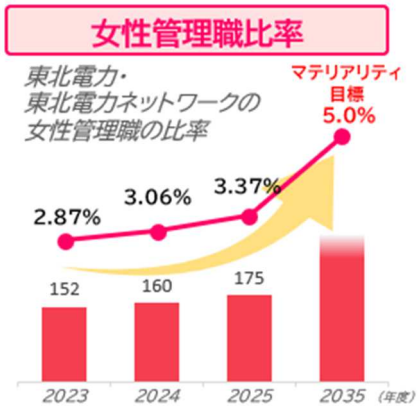
◆女性管理職数

- 2030年3月末までに女性管理職数を2024年12月末比1.5倍以上にする。



◆女性管理職比率

- 2035年度末までに管理職に占める女性の割合を5%とする。



■多様な人財の活躍推進に向けた取り組み

◆シャイン・アップ・フォーラム
（育児期社員向け研修）



◆ダイバーシティマネジメントの推進



■各種認定の取得

- 東北電力は「プラチナくるみん認定」と「えるぼし認定」を、東北電力ネットワークは「くるみん認定」を取得。
- そのほか、
  「宮城県令和5年度いきいき男女・にこにこ子育て応援企業最優秀賞」
  「令和6年度優秀将来世代応援企業賞」
  を受賞。