

1 1月定例社長記者会見概要

○樋口社長からの説明事項

本日もお忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

私からは、「これからの電気事業を支える人財の確保に向けた取り組み」について、ご説明させていただきます。

○女川2号機の状況について

はじめに、女川2号機の状況について触れさせていただきます。

女川2号機については、11月24日に原子炉を中間停止し、現在、定格熱出力に到達した後の設備や機器の確認などを慎重に進めております。

その確認が終了した後、来週にも原子炉をあらためて起動し、営業運転開始に向けた検査などを進めていくこととしており、順調に進捗すれば、現時点では、12月26日頃に営業運転を開始できる見込みです。

なお、今後の工程については、進捗状況を見極めた上で、週報などで事前にお知らせさせていただきます。

当社といたしましては、引き続き、安全確保を最優先に、一つひとつのプロセスにしっかりと対応するとともに、地域の皆さまに、当社の取り組みを丁寧にお伝えしながら、営業運転開始に向けて着実に取り組んでまいります。

○これからの電気事業を支える人財の確保に向けた取り組みについて

それでは、「これからの電気事業を支える人財の確保に向けた取り組み」について、ご説明させていただきます。

東北電力、東北電力ネットワークの企業価値の源泉は「人財」であり、長期的な企業の価値向上・成長は、社員一人ひとりの成長とともにあると考えています。

こうした考えのもと、当社では、「人財」という漢字には、「財（たから）」を意味する財産の「財」を用いています。

その中で、近年、労働人口の減少や仕事に対する価値観の多様化などを受け採用の困難化や人財の流動性が高まっています。

このような厳しい環境下においても、安定供給を支える使命感を持ち、今後の社会や事業環境の変化に果敢に挑戦できる人財を確保していくことができるよう、様々な取り組みを進めております。

幅広い部門別のインターンシップ等の充実を通じた新卒採用の強化や、よりそう **n e x t ^{+ P L U S}** 実現の即戦力となるキャリア採用も進めています。

「新卒採用」においては、優秀な人財を確保していくため、主に、「インターンシップ等の充実による魅力度の理解促進」、「デジタルコンテンツを活用した情報発信の強化」、「初任給の引上げや福利厚生の実施」に取り組んでおります。

このうち、「初任給の引上げ」については、2025年4月入社向けの初任給を、学歴毎に、最大で約10%引き上げることといたしました。

また、「キャリア採用」においては、主に、「若年転職者の採用強化に向けた『コアスキル採用』の実施」、「キャリア採用ページのリニューアル」、「キャリア採用者向けの教育の実施」に取り組んでいます。

「新卒採用」にあたっては、入社前に、実際の業務内容や将来のキャリアパスに加え、職場の雰囲気なども知っていただき、入社後の姿を具体的にイメージいただく必要があると考えております。

このため「インターンシップ等の充実」と「デジタルコンテンツを活用した情報発信の強化」に力を入れています。

インターンシップ等では、新規事業企画や営業などの「総合コース」と、発電所や送配電設備などの「技術コース」の2つのコースにおいて、今年度は28回開催し、600名以上の学生に参加いただく予定です。

続いて、「デジタルコンテンツを活用した情報発信の強化」について、ご説明させていただきます。

「採用ホームページ」を今月リニューアルしたほか、Y o u T u b e や公式 **n o t e** を通じて、若手社員の業務の様子やプライベートの姿のほか、地域貢献への想いも定期的に発信するなど、「リアリティのある情報発信」にも積極的に取り組んでいます。

このうち、公式 **n o t e** の開設に関しては、旧一般電気事業者で初の取り組みになります。

入社後に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、成果を上げることができるよう、社員のニーズに沿った勤務制度や福利厚生制度の導入を進めています。

こうした取り組みにより、ワークライフバランスの実現を支援しており、その結果として、最新の「3年後離職率」は、業界平均を大きく下回る2.6%となっています。

ここからは、当社で導入している主な制度についてご説明させていただきます。

多様な働き方を実現できるよう、フレックス勤務制度をはじめとした柔軟性の高い様々な勤務制度を導入しています。

2025年度からは、本人の希望で働く場所を選択できる「勤務地域限定コース」を新設し、さらに働きやすい環境を整備してまいります。

生活基盤形成、財産づくりや活力向上に向け、多面的な福利厚生制度を導入しています。

2025年度には、退職年金制度を見直し、本人のライフプランや資金ニーズに応じた主体的な資産運用が可能になる「確定拠出年金」で年金資産を積み上げていくことになります。

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、仕事と家庭の両立支援に向けた研修などを行い、女性の活躍推進に取り組んでおります。

こうした取り組みの成果として、2020年度に、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく「くるみん認定」、「えるぼし認定」を受けております。

東北電力と東北電力ネットワークは、引き続き、「多様な人財がイキイキと働ける職場作り」に取り組み、「働きがい」「働きやすさ」「能力伸長」の3つの要素を高めつつ、これからの電気事業を支える人財を積極的に採用していくことで、持続的な企業価値向上と利益創出につなげてまいります。

本日、私からは以上です。

以 上