

エイジ・ダイバーシティ推進施策の展開について

～すべての世代の社員が持ち場で輝くことができる環境整備と持続的成長に向けて～

中国電力および中国電力ネットワーク（以下、「両社」）は、すべての世代の社員が持ち場で輝くことができる環境整備と持続的成長に向け、2025年4月から「エイジ・ダイバーシティ推進施策」を展開していくこととしましたので、お知らせします。

具体的には、2025年4月から、経営に近い立場にあり社員のキャリアパスのモデルとなる特別管理職を対象に、これまでにない抜擢登用や早期昇進、外部専門人材の獲得強化を図る、「職務（ジョブ）をより重視した処遇制度」へ移行します。

また、2028年4月からは、就労後期の社員のモデルとなる60歳以降の高年齢層を対象に、定年までに培ったキャリアを活かし、それぞれの持ち場で再び輝く（ReShine）ことを期待した、「新たな定年後再雇用制度（Re社員制度）」を新設します。

これらの施策は、上位層・高年齢層を対象としたものであると同時に、若年層の成長意欲や中堅以降のモチベーションに刺激を与え、すべての世代の社員の自律的なキャリア形成を支援するものです。

両社は、今後も、事業戦略の実現に向けて人材マネジメントの変革に取り組み、持続的な企業価値向上につなげていきます。

1. 職務（ジョブ）をより重視した処遇制度への移行

実施時期	2025年4月1日
対象者	両社の特別管理職
ポイント	マネジメント力や専門性が求められる特別管理職の処遇について、職務（ジョブ・ポスト）基準の人事・処遇制度により、環境変化を捉えた機動的な人材活用（抜擢登用や早期昇進など）へ移行

2. 新たな定年後再雇用制度（Re社員制度）の新設

実施時期	2028年4月1日
対象者	両社の定年退職者
ポイント	定年退職後も引き続き両社での雇用を希望する社員全員について、職務（ジョブ・ポスト）基準の人事・処遇制度により、本人の意欲・能力を尊重しながら、70歳まで雇用（無期雇用契約）

* 制度の詳細については、今後、検討を進める予定です。

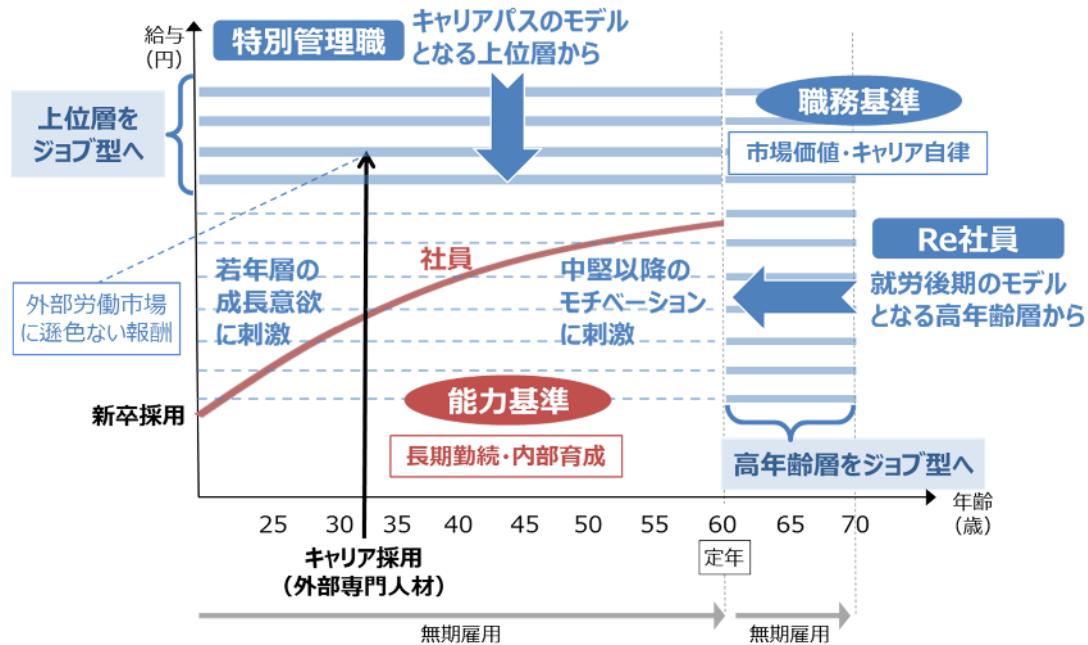
[添付資料] エイジ・ダイバーシティ推進施策のイメージ

以上

エイジ・ダイバーシティ推進施策のイメージ

<職務基準の人事・処遇制度（全体イメージ）>

長期勤続・内部育成を前提とした能力基準の人事・処遇制度に加え、上位層・高年齢層を対象に、市場価値・キャリア自律を重視した職務基準の人事・処遇制度を効果的に組み合わせることで、若年層の成長意欲や中堅以降のモチベーションに刺激を与え、すべての世代の社員が持ち場で輝くことができる環境を整備。



(参考) 多様な人材の活躍推進に向けた至近の主な実施施策

実施施策		実施時期
「自律性」と「多様性」の更なる推進	■ 社内公募制度の要件緩和（拡大）	2023年10月
	■ 社内兼業の仕組みの導入	2024年1月
	■ 配偶者同行退職制度の導入	2023年3月
	■ 自己都合退職者の再雇用制度（通称：おかえりターン制度）の導入	2023年12月
	■ 階層別研修の見直し 新任ライン長研修、主任クラス研修の新規実施ほか	2024年4月 (順次実施中)
	■ オンライン動画学習の導入	2024年4月
個人と組織の「関係性」向上	■ 管理職のマネジメント力向上支援 ライン管理職向けの情報発信、研修等を継続実施	2022年6月 (継続実施中)
	■ 自己申告による組織文化の指標（従業員エンゲージメント、心理的安全性等）の把握	2023年4月 (毎年実施中)