



Press Release

2024年3月22日
北海道電力株式会社

「ほくでんグループ人材戦略(Human Capital Strategy 2024)」の策定について

このたび、「ほくでんグループ人材戦略(Human Capital Strategy 2024)」を策定しましたので、お知らせします。

ほくでんグループでは、責任感・使命感をもって電力の安定供給に取り組んできました。経営環境が目まぐるしく変化する中においても、ほくでんグループが強みを発揮し、事業の持続的な成長に挑み、持続可能な社会の実現に貢献し続けていくためには、「今ある価値*を高めながら、新たな価値を生み出していく企業風土を創造」していくことが重要になります。

※従業員一人ひとりが行っている既存の仕事・サービスやそれらに関するルール・技術・ノウハウ

こうした企業風土を創造するために、人材戦略の実行を通じて、必要なスキルを身に付け、自律的に挑戦・変化していく人材を育成していくとともに、多様な人材が互いに認め合い、働きがいと成長を感じながら、活躍することができる環境を整備していきます。

この先も、ほくでんグループの持続的な成長を支える原動力である、従業員一人ひとりの熱意とやり遂げる力を最大限に引き出すことで、北海道の明るい未来に貢献していきます。

[ほくでんグループ人材戦略の全体像]



*ほくでん力 電気事業で培ってきた安定供給に対する責任感・使命感、技術やノウハウを集合することで発揮される力を指します。

注) 具体的施策は、北海道電力(株)・北海道電力ネットワーク(株)の2社の取り組みです。

【添付資料】

ほくでんグループ人材戦略 (Human Capital Strategy 2024)

以 上

Human Capital Strategy 2024

ほくてんグループ人材戦略

～ほくてんグループの持続的な成長を支える原動力は「人」

私たちは、明るい^{あした}未来に向かって歩む北海道にグループ一丸となって貢献していきます



[サイトはこちら▶](#)

<ほくてんグループテーマ楽曲「365日の明日」オリジナルアニメミュージックビデオ>

経営環境の変化を踏まえた北海道への更なる貢献

- 取り巻く経営環境が大きく変化する中、ほくでんグループは、経営環境の変化を的確に捉えるとともに、お客さまや地域の皆さま、経済界、株主・投資家など、様々なステークホルダーからの声に耳を傾け、ほくでんグループに対する期待にお応えし、北海道の持続的な発展に貢献していきます。

ほくでんグループを取り巻く経営環境の変化

安定供給と脱炭素化の両立
に関する要請の高まり

道内経済の発展や産業進出、
雇用創出の可能性

深刻な地域課題が存在
(高齢化・人口減少)

より一層、資本コストや資本
収益性を重視する必要性

ほくでんグループに対する期待

気候変動対策

北海道のカーボンニュートラル
実現に向けた牽引役

低廉な電力の安定供給

経済・社会の基盤を支える
エネルギーの安定供給

持続的な企業価値の向上

資本コストや株価を意識した
経営の実践

地域課題の解決

共創による地域振興や
産業の担い手不足解消

新たな大規模需要への対応

次世代半導体工場やデータセンター
等の道内進出への対応



人材戦略により実現したい姿

- 大きく変化する経営環境の中で北海道に貢献していくため、ほくでんグループ人材戦略の実行を通じて、「今ある価値」を高めながら、「新たな価値」を生み出していく企業風土を創造し、事業の持続的な成長に挑み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。
- これらを成し遂げていくために求められる人材育成と環境整備を2つの基本コンセプトとして定め、取り組みを推進していきます。

事業の持続的な成長・
持続可能な社会の実現

新たな価値

今ある価値



※今ある価値

従業員一人ひとりが行っている既存の仕事・サービスやそれらに関するルール・技術・ノウハウを指します。

人材戦略

人材戦略の2つの基本コンセプト

人材育成	必要なスキルを身に付け、自律的に挑戦・変化していくことができる人材を育成する
環境整備	多様な人材が互いに認め合い、働きがいと成長を感じながら活躍できる環境を整備する



過去

現在

未来

ほくでんグループ人材戦略の全体像

- 経営戦略と連動した人材戦略の実行により、従業員一人ひとりが必要なスキルを身に付けながら、自律性を高め、挑戦・変化し続け、また、多様な人材が互いに認め合い、働きがいと成長を感じながら活躍できる取り組みを、5つの視点で分類して具体的施策を推進し、「今ある価値を高めながら、新たに価値を生み出していく企業風土を創造」していきます。

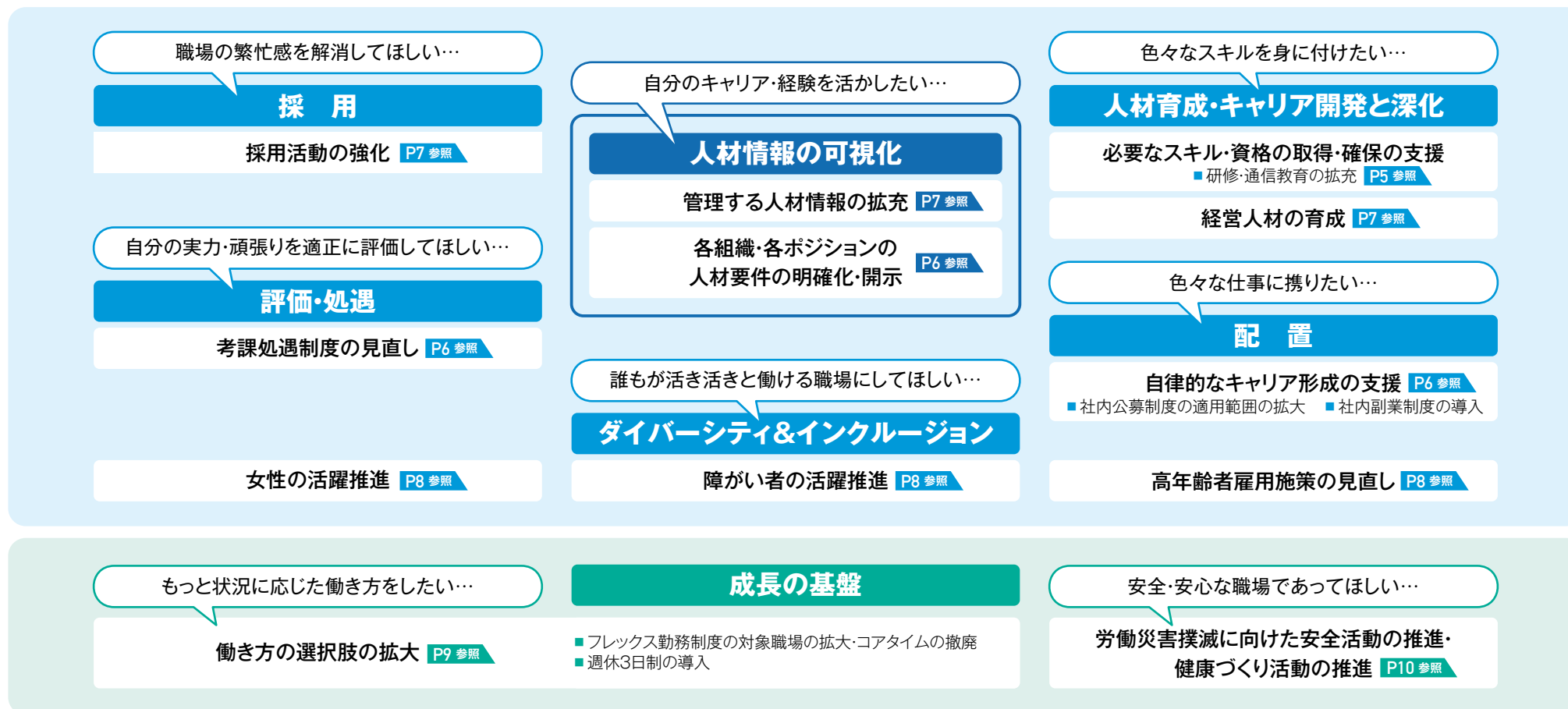


※ほくでん力 電気事業で培ってきた安定供給に対する責任感・使命感、技術やノウハウを集合することで発揮される力を指します。

具体的施策

具体的施策の全体像

- 人材マネジメント領域別の具体的施策は、以下のとおりです。今後適宜見直し、更なる充実を図ります。
(ここからは、北海道電力および北海道電力ネットワークの2社の取り組みを紹介いたします。)



具体的施策

視点

① 「ほくでん力」の向上と挑戦・変化への支援

電力の安定供給の使命を今後もしっかりと果たしていくために、従業員のスキル・ノウハウ等の維持・向上を一層支援していきます。

必要なスキル・資格の取得・確保の支援

- 各部門・各職場におけるOJTの強化に加え、意欲ある従業員の学びを促進する研修・通信教育の拡充を進めていきます。

課題	2024年度取り組み内容
若年層との経営ビジョンの共有が不足	階層別教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 5年目全社員を対象としたキャリアビジョン研修の内容拡充（経営層の関与を強化）
全社員を対象にしたeラーニング教材の不足	eラーニング <ul style="list-style-type: none"> ● 全社員を対象にしたオンライン学習サービスの導入 ● ビジネス書要約サービス*の導入
社会課題から技術、教養まで、幅広い分野に対する知識が必要	通信教育 <ul style="list-style-type: none"> ● MBA関連コースの費用助成率引き上げ
経営的な知識・視点等が効率的に学べるMBA関連の自己啓発支援が不足	国家試験等合格祝金・費用助成等 <ul style="list-style-type: none"> ● MBA学位取得者への助成を新設

* ビジネス書籍を1冊10分程度に要約されたものをweb上で閲覧できるサービス

具体的施策

視点

① 「ほくでん力」の向上と挑戦・変化への支援

これまでは会社主導によるキャリア形成が主流であり、自らの強みをより伸ばしていくことや新たな知見・スキル等を身に付けることへの支援がややもすると手薄で、結果的に能力を十分に発揮できていない従業員がいる虞がありました。

自律的なキャリア形成の支援

- 従業員が自律的にキャリアを考え、それを実現する自己成長の機会を提供するために、社内公募制度の適用範囲の拡大*1や社内副業制度の導入*2等を行います。
- また、従業員が将来に向けたキャリア形成のイメージをしやすいように、各組織・各ポジションの人材要件を明確化し開示します。

※1 社内公募制度の適用範囲の拡大



※2 社内副業制度(イメージ)

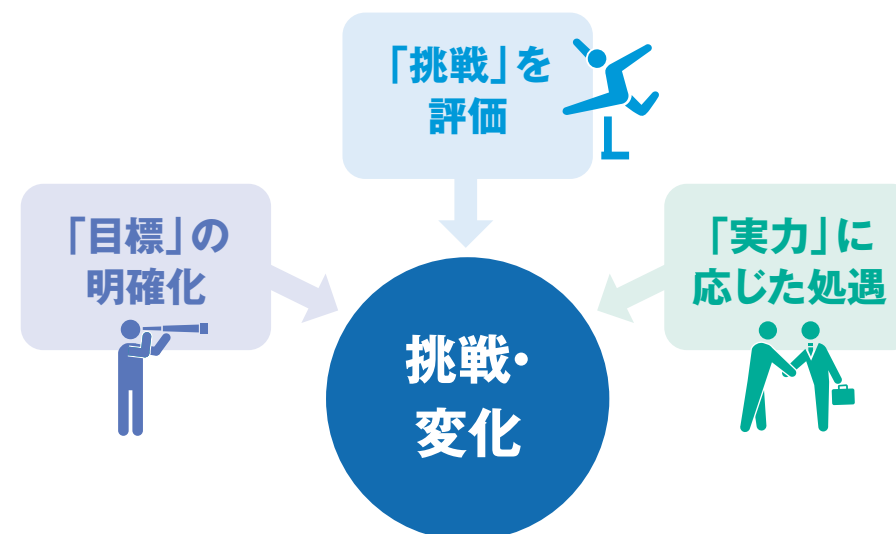
現在所属している部署に在籍したまま社内副業先である他部署で、一定期間・一定の割合で勤務することができる制度。



経営環境の変化を積極的に受け入れ「攻め」の姿勢で対応し成果を生み出していくためには、従業員一人ひとりが挑戦意欲を高め、働きがい・成長を実感できるような考課処遇制度に見直す必要があります。

考課処遇制度の見直し

- 「挑戦」がダイレクトに評価されるよう、人事考課項目に「挑戦」に関する項目を追加する等の見直しを行います。
- 各自の役割や目標を明確にするために、一般職に目標管理制度を導入します。
- 実力に応じた処遇となるよう、2段階の飛び級を可能とするなどの昇格制度の見直しを行います。
- その他人事・賃金制度全般を検証し、必要な見直しを行います。



具体的施策

視点

2 人材ポートフォリオの構築

将来的に求められる人材ポートフォリオと現状のギャップを把握し、適切な解決策（採用・育成・配置等）を検討・実施していく必要があります。

管理する人材情報の拡充

- 2022年度より人材のスキルや経験等を的確に把握・管理するために、タレントマネジメントシステムを導入しました。2023年度からは、同システム内で希望する業務内容や過去の経験などを申告できるようにし、人材探索に有用な情報の充実を図りました。
- 今後、新たな事業ポートフォリオを踏まえた将来的な人材ギャップを把握し、経験者採用の拡充やリスキリング支援施策の実施などを進めていきます。
- また、緊急性が高い重要な案件に関しては、迅速に人材を配置できる仕組みを構築しました。

今後の経営環境の変化を見据えると、部門を問わず重要な管理職ポストを担うことのできる全社的な広い視野と経営的な判断力を有する人材を早期かつ計画的に育成する必要があります。

経営人材の育成

- 上記人材を創出するため、研修体系を整備するとともに、ストレッチ・アサインメント*を実施します。

※未経験業務や挑戦的課題を付与する人材育成の手法

次世代リーダー研修
役員への最終報告



北海道における全国を上回るペースでの高齢化・人口減少による働き手不足やデジタル産業の道内進出等を背景として、北海道における人材獲得競争がさらに激化することが見込まれる中、これからも必要な人材を適時適切に採用していくことが何よりも求められる状況です。

採用活動の強化

- 各種インターンシップの拡充などを行い、採用広報活動を強化するとともに、個別相談会や座談会など、学生との接点強化を図る活動を積極的に展開しています。
- また、経験者採用の拡大に向け、新たな採用手法（ダイレクトリクルーティング*1・カムバック採用*2・リファラル採用*3）を導入しました。
- 今後も学生や経験者の方から選んでいただける企業であるために、採用活動を強化し、北海道電力・北海道電力ネットワークの事業の魅力をしっかりと発信していきます。

リファラル採用のイメージ



※1 ダイレクトリクルーティングとは…転職活動中の母集団から求める経験やスキルを持つ方をスカウトする方法

※2 カムバック採用とは…退職した人を再雇用する採用手法

※3 リファラル採用とは…社員から友人・知人等の紹介を通じて採用する手法



採用ホームページ

<https://www.hepco.co.jp/corporate/recruit/recruit.html>

具体的施策

視点

3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

2024年3月現在の女性管理職（課長級以上）比率が2.3%であり、産業ごとの平均値*を下回っている状況です。

※電気・ガス・熱供給・水道業:4.2%

女性の活躍推進

- 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き行動計画を策定し、女性の採用拡大、女性管理職の拡大、男性育児休業取得率向上に関する数値目標*を掲げて取り組んでいます。
- 例えば、2022年度からは、女性社員を対象とした「管理職体験セミナー」を実施するとともに、同セミナー参加者を対象として社内女性管理職との座談会を開催しました。
- 今後も目標達成に向けた各種取り組みを強化していきます。

※ 目標（計画期間：2023～2025年度）

項目	現行目標（計画期間終了年度末）
採用-女性比率	13%以上
管理職-女性人数	2022年度期首比1.5倍（21名）以上
男性育児休業取得率	30%以上



女性活躍に関する
（社内）活動

2023年6月現在のほくでんグループの障がい者雇用率は2.53%であり、法定雇用率を上回っていますが、障がいをお持ちの方が一層生き生きと働ける環境整備が必要です。

障がい者の活躍推進

- ほくでんグループでは、障がいをお持ちの方が、生き生きと働くための適切な就労の場を提供し、働くことによる社会的自立と社会参加を支援していくため、グループ全体で障がい者雇用の拡大に努めてきました。
- 2007年に株式会社ほくでんアソシエを設立（2009年に「特例子会社」の認定を取得）し、印刷・製本・紙資料のPDF化や字幕制作、石鹸販売などの事業を展開しています。
- 2024年度以降には、障がいをお持ちの方のワークエンゲージメントを高めるために、雇用・職域拡大を目指すとともに、活躍推進に向けた研修の拡充を図るほか、ほくでんアソシエにおいても新規事業立ち上げによる雇用拡大を進めていきます。



紙資料のPDF化作業の様子

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展等を踏まえ、豊富な知識・技術・ノウハウと働く意欲を持ったベテランが、働きがいを感じながら活躍できる制度・環境整備が必要です。

高齢者雇用施策の見直し

- 高齢者雇用安定法の趣旨や内容、今後の年齢構成の変化を踏まえ、2013年4月から、原則希望者全員が満65歳まで働くことができる再雇用制度を導入しています。
- また、高い技術力や知見を備えた方に長く継続的に力を発揮してもらうため、2018年4月から、技術・技能継承を支える高いスキルを有する方を対象に、満70歳まで特別に雇用を延長する制度を導入するなど、適宜、制度の整備・充実を図っています。
- 今後は、社員の定年年齢（現行60歳）の65歳への引き上げ等の検討を進めていきます。



ほくでんアソシエ販売
唐松石鹸

具体的施策

視点

4 柔軟な働き方の支援

従業員にとってより一層働きやすい環境とするために、従業員の状況に応じた働き方を可能とする仕組みを整備し、生産性の向上につなげていく必要があります。

働き方の選択肢の拡大

- これまでも時間単位休暇や在宅勤務制度の導入などを行ってきましたが、さらに従業員の状況に応じた選択肢を用意することで、従業員一人ひとりが働きがいを持ち、能力を最大限発揮できる柔軟な働き方を可能とする環境を整備していきます。
- 具体的にはフレックス勤務制度の対象職場の拡大やコアタイム(必ず勤務しなければならない時間)の撤廃、週休3日制の導入などの検討・実施を通じて、総実労働時間の低減や休暇取得日数の拡大を目指します。

2020年

時間単位
休暇導入

2021年

在宅勤務
制度導入在宅勤務制度の
対象者・適用
回数等の拡充

2022年

時間単位休暇の
取得要件の
拡大等

2023年

環境に配慮した
ナチュラル・ビズ・
スタイルの開始

2024年

配偶者転勤
同行休職の新設フレックス勤務
制度の見直し・
週休3日制の導入

具体的施策

視点

5 健康経営の推進

従業員の安全と健康は何よりも優先されます。

労働災害撲滅に向けた安全活動の推進

- ほくでんグループの事業に関わる人達から被災者を絶対に出さないという強い決意のもと、全員参加で無事故無災害の達成に向けた安全運動に取り組んでいます。
- 請負工事・委託業務の受注会社と一体となって労働災害を防止することを目的に「関連工事安全協議会」を設置し、重点的に取り組む事項を策定するとともに、労働災害の再発防止策などを協議しています。

また、安全管理に優れ、災害防止に貢献した会社や個人に対しては表彰を行うなど、安全意識の高揚に向けた活動を行っています。

ほくでんグループ安全運動～役員による安全指導



健康づくり活動の推進

- 従業員の心身の健康は最重要基盤と考え、一人ひとりの健康づくりや働きやすい職場づくりに向けた活動を積極的に展開しています。
- 技術系・事務系の各部門に様々な職場環境があり、更に北海道全域にサービスを提供していることから、健康保険組合とのコラボヘルスを推進して、多様な働き方・職場環境に応じた様々な施策に取り組んでいます。
- 経済産業省と日本健康会議が認定する「健康経営優良法人(ホワイト500)」に5年連続で認定されています。

健康経営のつながり(樹木図イメージ)



主な健康施策

イベント	全社員へeラーニング	スモールチェンジ活動
	ウォーキングラリー (団体戦・個人戦)	歯周病リスク検診 オンライン禁煙プログラム
健康啓発	保健師による保健指導	がん検診・家族健診等の受診勧奨
	健診結果に基づく健康年齢通知	体重測定チャレンジ



2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

ともに輝く明日のために。

Light up your future.

ほくてんグループ

