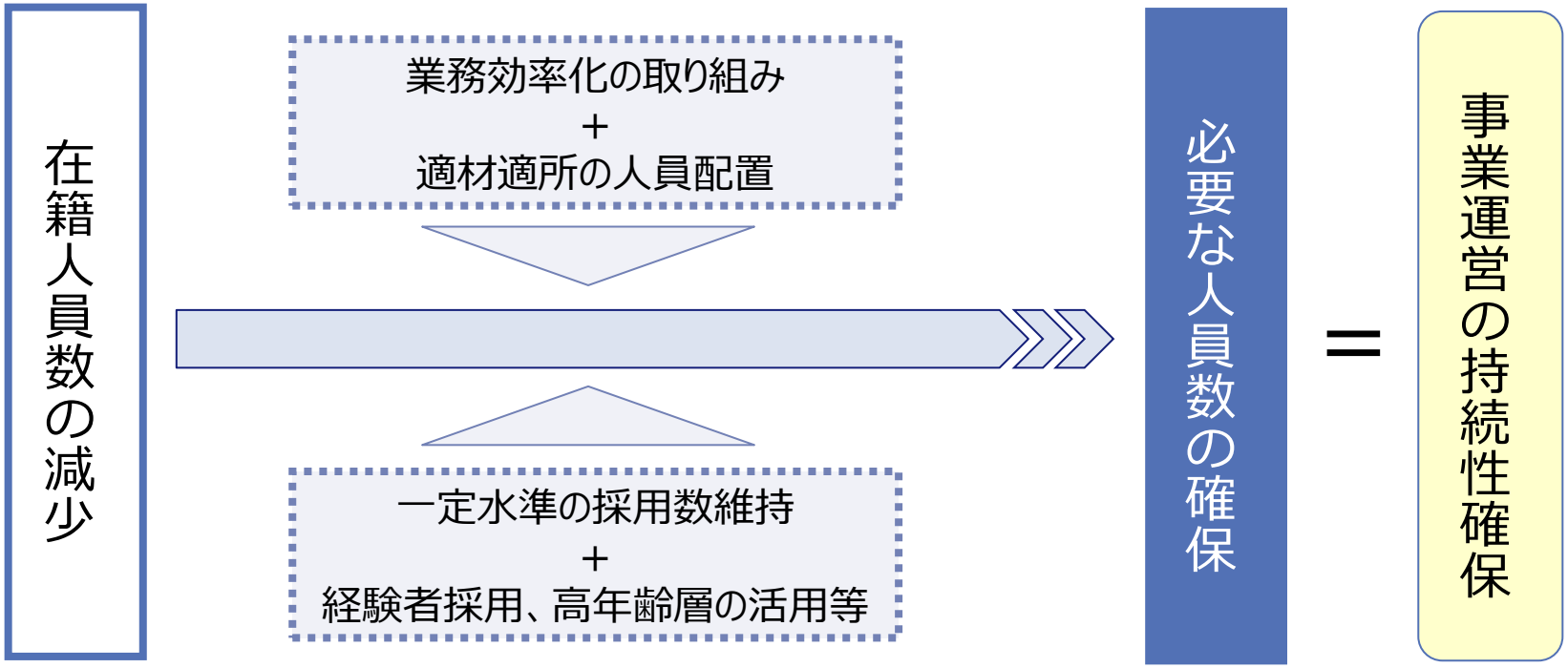
参考資料４－１

人　員　計　画

2023年 1月11日
中国電力株式会社

１．人員計画の基本的考え方

- 当社は、在籍人員数が減少する中、業務の集中化や組織の統廃合等により、限られた人員で効率的に業務を遂行する体制を構築しながら、電力の安定供給をはじめ、カーボンニュートラルの推進やデジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の推進などの経営諸課題にも着実に対応しています。
- また、業務効率化の取り組みに加えて、各組織が最大限の成果を上げることができるよう、全体最適・適材適所の人員配置に努めています。
- 採用数については、労働生産性向上の観点は維持しつつ、安定供給に資する技術・技能継承の必要性や、効率化に資するＤＸ推進のための人材確保・育成という視点も踏まえ、一定規模の水準で計画するとともに、経験者採用なども織り込みながら、必要人員数を確保しています。



【参考】人員計画策定の流れ、人材・人員の確保に向けたアプローチ

- 計画策定にあたっては、各部門（職種）の状況等を踏まえた電力の安定供給や諸課題への対応などの事業運営に必要な人員数の見込みや、それらに資する技術・技能継承の必要性を考慮するとともに、業務の廃止・簡素化等による効率化を織り込み、採用数等を計画しています。
- 計画した採用数の確保に向けて新卒採用を充実するとともに、経験者採用の計画的な実施や高齢者の活用に向けた制度検討のほか、採用活動への好影響や社員の離職防止にも資する多様な人材が活躍できる更なる環境づくりの推進にも取り組み、人材・人員の確保に努めています。

人員計画策定の流れ

（1）退職者数の想定

- 現在の労務構成は50代後半の人員が多い
- 退職者数は高水準で推移

（2）業務増減の動向

- 諸課題への対応に必要な人員は手当て
- 業務の廃止・簡素化や組織統廃合などにより効率化

（3）出向の動向

- 若年・中堅層社員が手薄
- グループ企業プロパー社員の確保等を促進、中堅層社員を中心に出向を縮小

（4）採用数の見通し

- 労働生産性の向上を図る観点から、退職者数の傾向を踏まえ採用数を計画
- 技術・技能継承の必要性は考慮

人材・人員の確保に向けたアプローチ

【新卒採用】

- 志望学生の裾野拡大
- 理工系学生へ電気事業の魅力ややりがいを訴求

【経験者採用】

- 多様な価値観・経験の活用、専門能力人材の確保
- 事業展開等を踏まえ、計画的に実施

【高齢者の活用】

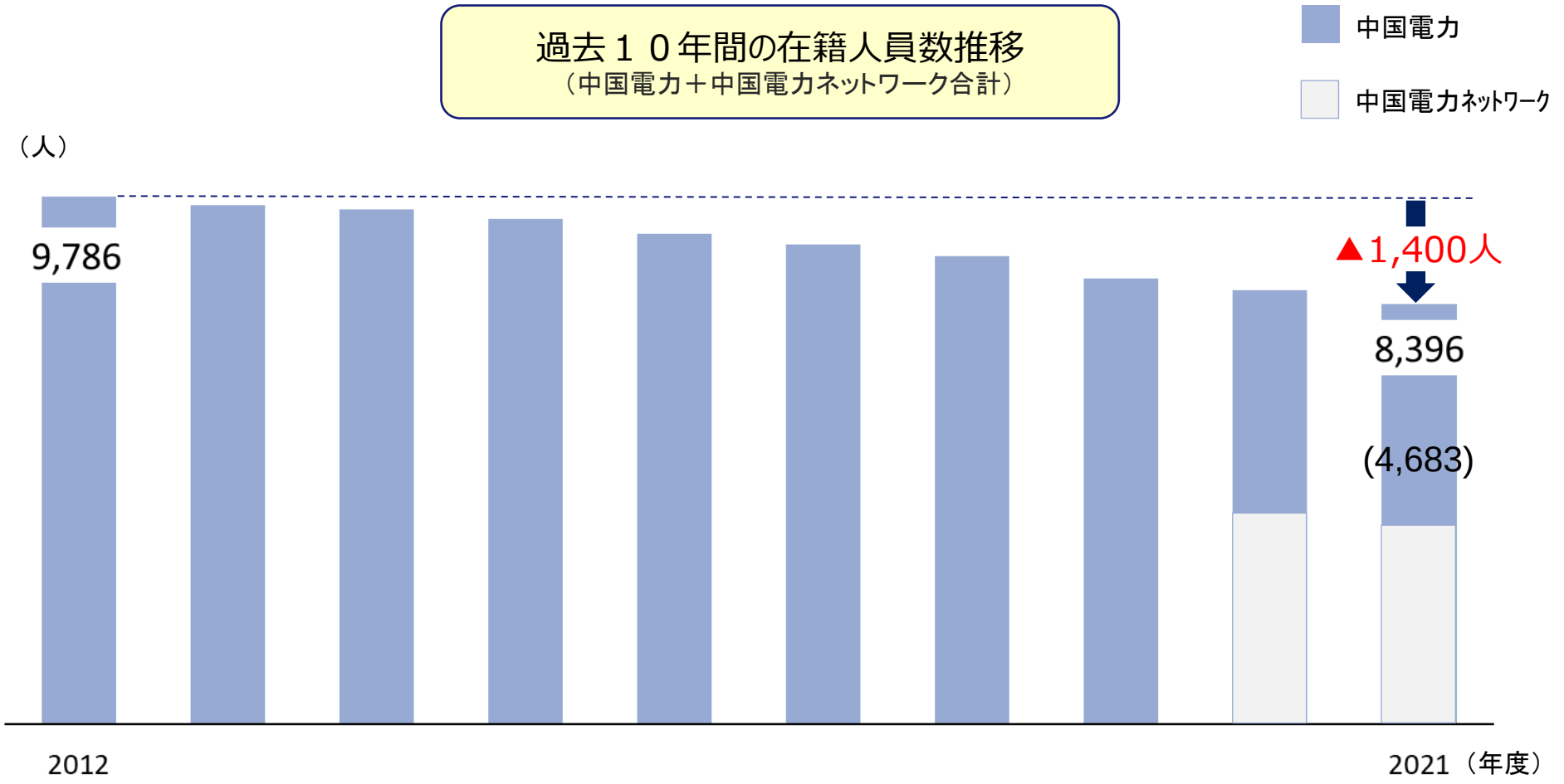
- 技術・技能継承等を念頭に、再雇用制度の活用を促進
- 法改正の動向を踏まえ、高齢者活用を検討

【多様な人材が活躍できる更なる環境づくり】

- 時間単位年休の導入
- フレックスタイム制度のコア短縮
- 在宅勤務の本格実施
- 配偶者同行休職制度の導入

２．これまでの人員効率化の取り組み

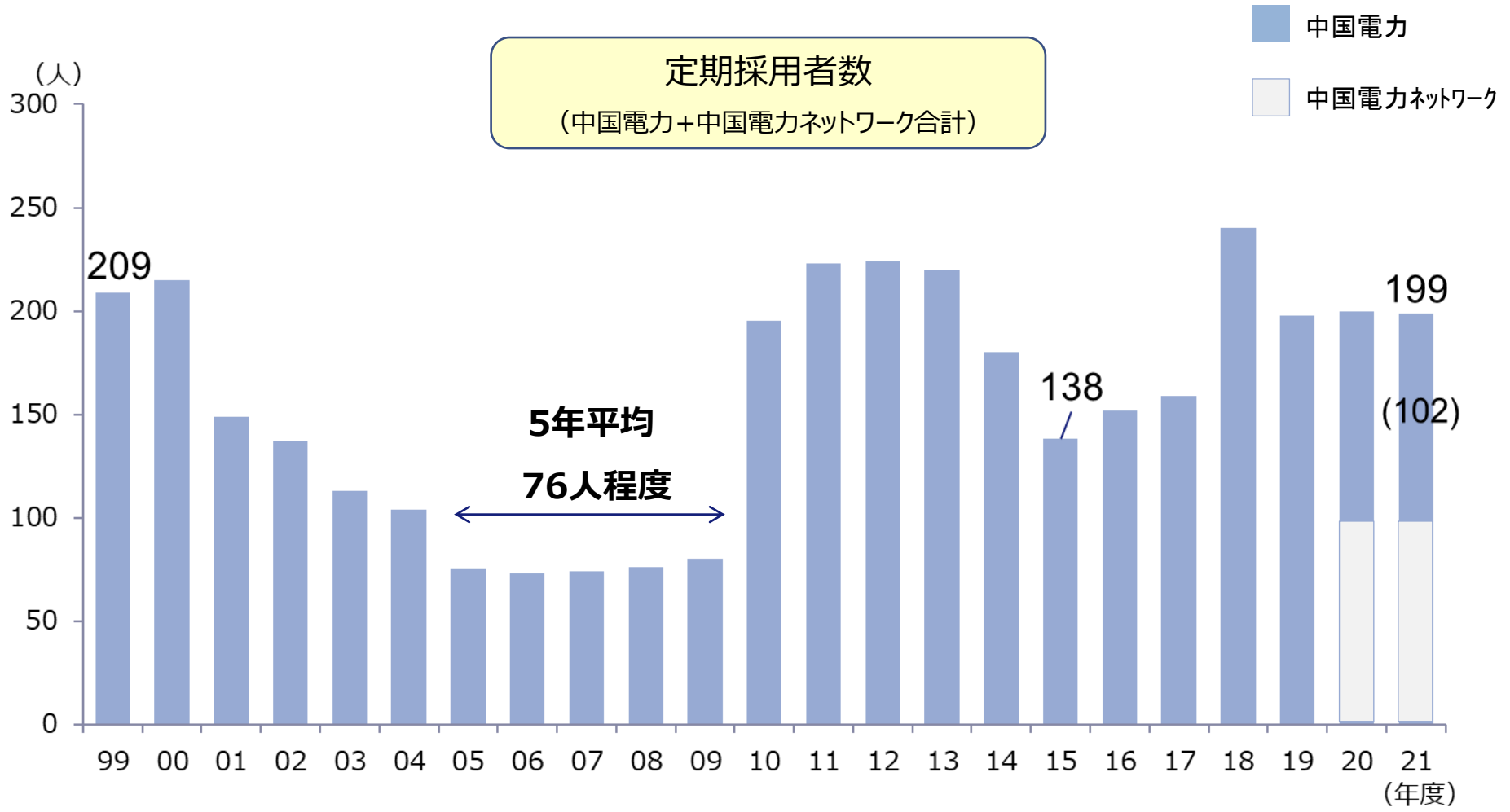
- 当社は、総人件費抑制の観点から、在籍人員数の削減に継続的に取り組んできました。
- 採用数の調整や早期退職の実施等により、過去10年間で在籍人員数を約1,400人（約14%）削減しています。



（注）在籍人員数には、建設専従者、附帯事業従事者等を含む。

【参考】定期採用者数の推移

- 2000年の電力小売部分自由化以降、総人件費抑制や労働生産性向上の観点から、採用数の抑制を行い、特に2005~2009年度は、1999年度と比べて１／３程度に絞る大幅な抑制を行いました。
- 近年では、労務構成の変化により退職者数が高水準で推移し続ける中で、技術・技能継承のバランスを考慮しながら採用数を計画しています。



【参考】業務リノベーションの取り組み

■ 低コストな業務運営構造への転換と成長事業の推進を目的に、業務の集中化や組織の統廃合を継続して実施することで、人員のスリム化を進める中においても、新たな課題・施策に対応しています。

	項　目	年　度	内　　容
人員削減	早期退職施策の実施	2013年度	定員を設けない希望退職を実施
	退職者数等を踏まえた採用計画の策定	随時	定期採用数の調整による在籍人員の削減

	項　目	年　度	内　　容
業務集中化・組織統廃合	受電業務の委託拡大	2014年度	カスタマーセンターにおける委託対象範囲の拡大
	本社組織内の統廃合	2016年度他	本社内組織を統廃合し、組織・要員を効率化
	料金センターの設置	2017年度	料金業務の一部を集中処理化および委託化
	火力発電所の運用・保修体制の見直し	2017年度	運用・保修体制を再編し、組織・要員を効率化
	調達本部への集約	2019年度	各県資材組織の工事契約業務を集中処理化および委託化
	お客さま受付体制の見直し	2020年度	カスタマーセンター・料金センターの指揮命令系統の一元化
	統括セールスセンター（一部）への集約	2022年度	新増設工事受付業務の集中処理化

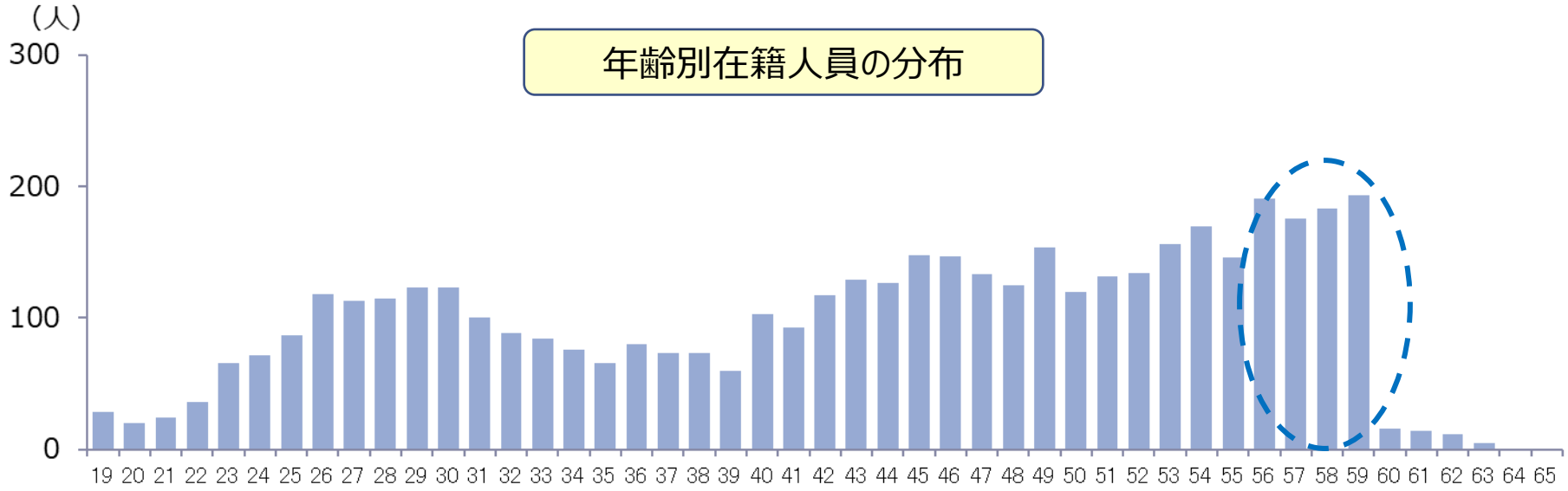
3．退職者数の想定

■ 退職者数は、労務構成や過去実績等から想定しています。現在の労務構成は50代後半の人員が多く、退職者数は今後も高水準で推移し続ける見込みです。

（人）

	2021年度 実績	2022年度 見込	2023年度	2024年度	2025年度	3ヵ年平均
定　　年	154	172	163	157	172	164
そ の 他	92	56	63	57	53	58
退職者計	246	228	226	214	225	222

（注） 継続雇用するものおよび病院退職者等を除く。



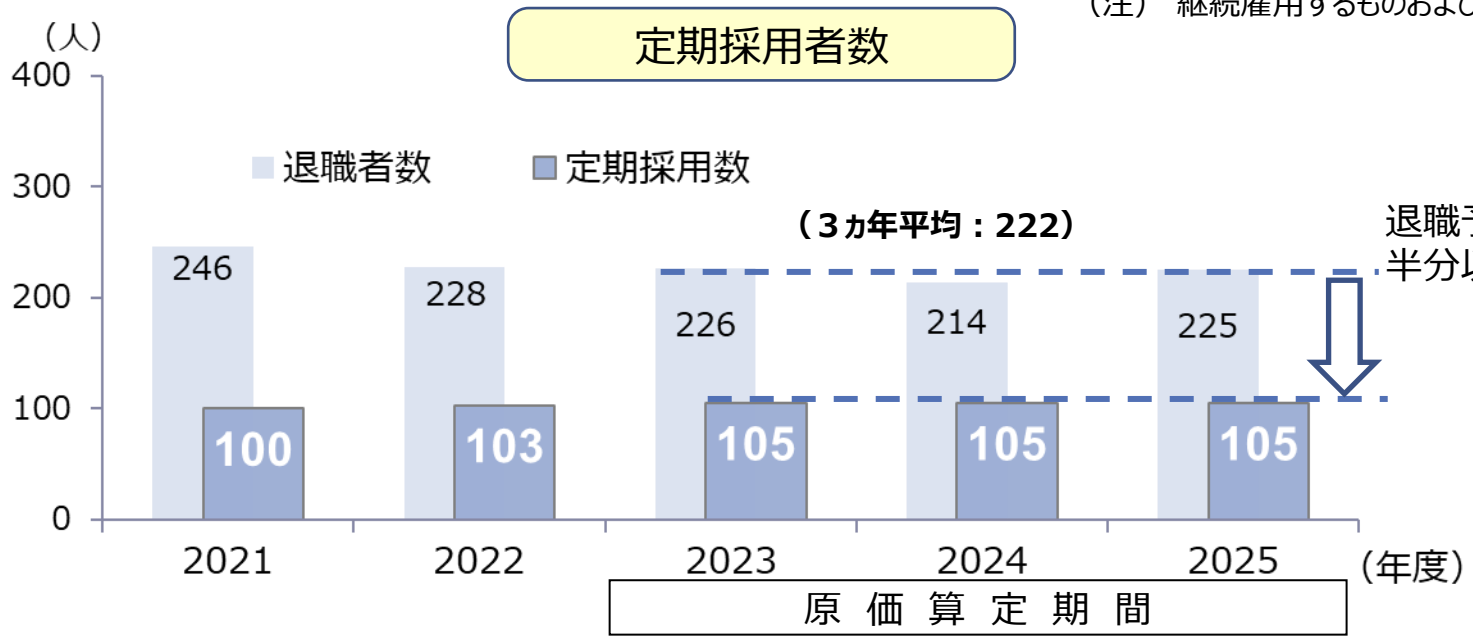
４．採用数の見通し

■ 退職者数が高水準で推移する中、定期採用数は100人程度とすることで労働生産性の向上を図ります。
なお、定期採用数については、技術・技能継承の必要性を考慮し、一定規模の水準を維持するよう計画しています。

（人）

	2021年度 実績	2022年度 見込	2023年度	2024年度	2025年度	３ヵ年平均
定期採用	100	103	105	105	105	105
そ の 他	41	55	31	30	30	30
採用数計	141	158	136	135	135	135

（注） 継続雇用するものおよび病院採用者等を除く。



5．今後の在籍人員数

- 今後の在籍人員数については、退職者数と採用数の差により毎年▲100人程度減少し、2025年度末には直近実績から▲400人減少する見込みです。
- 原価算定期間における部門別人員数の推移は下表のとおりです。

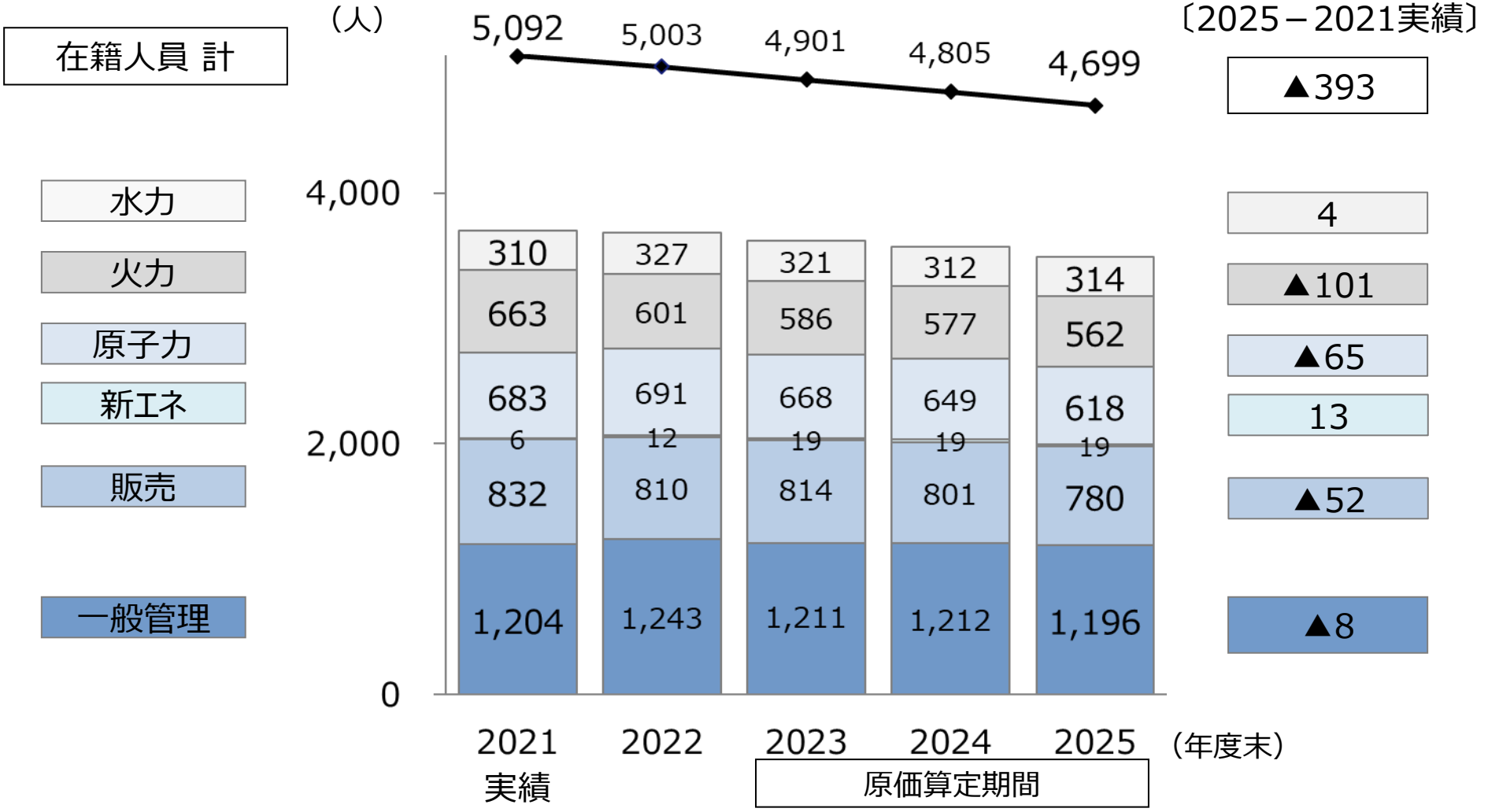
（人）

	2021年度末 実績	2022年度末 見込	2023年度末	対前年	2024年度末	対前年	2025年度末	対前年
水　力	310	327	321	▲6	312	▲9	314	2
火　力	663	601	586	▲15	577	▲9	562	▲15
原子力	683	691	668	▲23	649	▲19	618	▲31
新エネ	6	12	19	7	19	0	19	0
販売	832	810	814	4	801	▲13	780	▲21
一般管理	1,204	1,243	1,211	▲32	1,212	1	1,196	▲16
その他	1,394	1,319	1,282	▲37	1,235	▲47	1,210	▲25
在籍人員計	5,092	5,003	4,901	▲102	4,805	▲96	4,699	▲106

（注）「その他」とは、無給出向者・休職者、病院在籍者、休止設備部門の人員、建設専従者、附帯事業従事者 等。

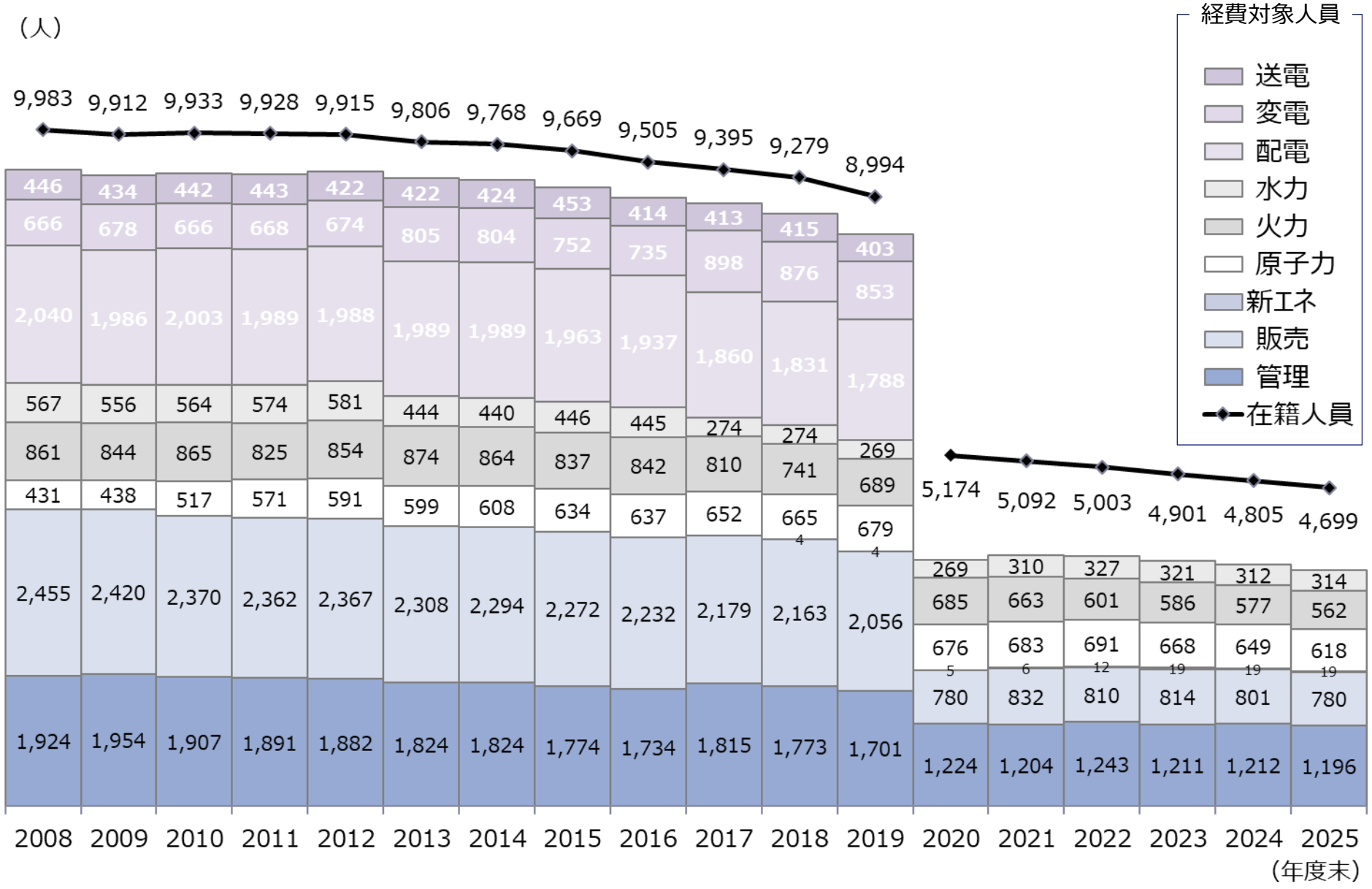
【参考】部門別人員数の推移

■ 各部門において発生する業務諸課題への対応のための業務増が見込まれるものの、業務運営の効率化等により、部門全体における人員数について至近実績から▲200名程度の減少を計画しています。



（注）火力発電所休廃止に伴い、2022年度に、火力から一般管理へ70名程度異動。

【参考】部門別人員数の推移･見通し（2008～2025年度）



＊一般管理からは病院在籍者を除く。

【参考】部門別人員数の増減　（１）水力･火力･原子力

【水力】

（人）

内　容	2023	2024	2025
高経年設備の改修（水車･発電機ほか取替 等）ほか諸課題への対応	1	1	11
諸課題への対応業務（状態監視装置設置工事対応等）の進捗	▲5	▲4	▲4
業務委託拡大による効率化　等	▲2	▲6	▲5
計	▲6	▲9	2
年度末人員数	321	312	314

【火力】

内　容	2023	2024	2025
カーボンニュートラルに係る課題検討ほか諸課題への対応	7	4	
火力発電所休廃止	▲9		
諸課題への対応業務（定検対応等）の進捗　等	▲13	▲13	▲15
計	▲15	▲9	▲15
年度末人員数	586	577	562

【原子力】

内　容	2023	2024	2025
新規制基準対応関連業務ほか諸課題への対応	3		
諸課題への対応業務（島根２号再稼働に係る対応等）の進捗	▲19	▲6	▲16
業務の総合運用による効率化　等	▲7	▲13	▲15
計	▲23	▲19	▲31
年度末人員数	668	649	618

【参考】部門別人員数の増減　（２）新エネ・販売・一般管理

【新エネ】

（人）

内　容	2023	2024	2025
新エネルギー事業に係る対応	7		
計	7		
年度末人員数	19	19	19

【販売】

内　容	2023	2024	2025
新市場（需給調整市場等）への対応ほか諸課題への対応	10	3	
諸課題への対応業務（システム整備・改良等）の進捗　等	▲6	▲16	▲21
計	4	▲13	▲21
年度末人員数	814	801	780

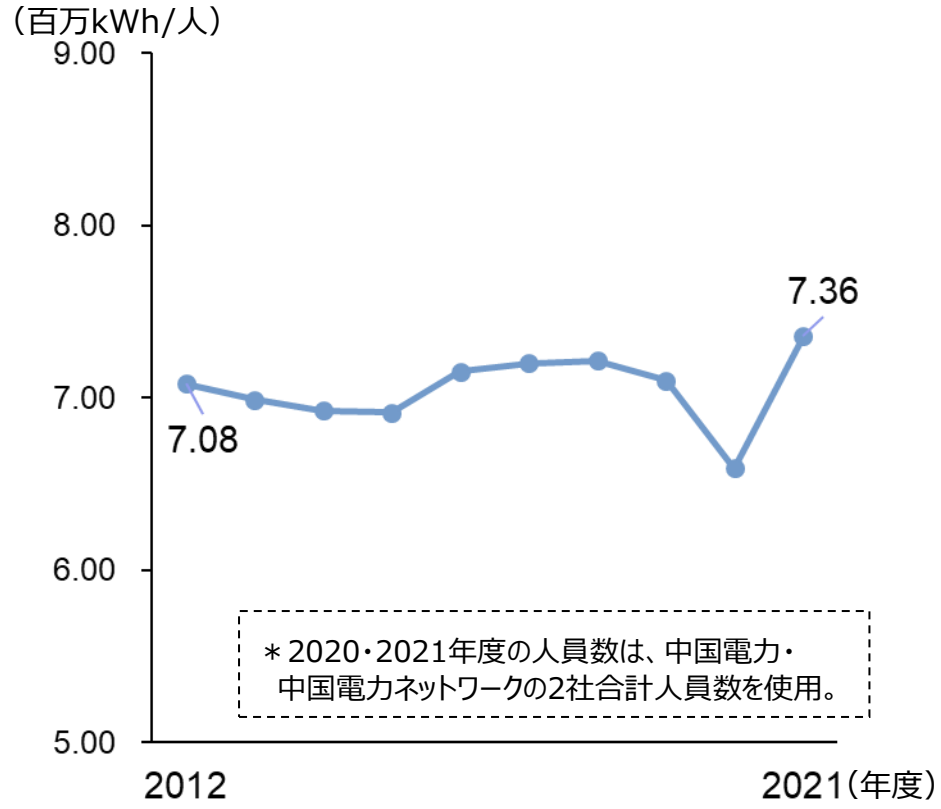
【一般管理】

内　容	2023	2024	2025
カーボンニュートラルに係る課題検討ほか諸課題への対応	13	18	18
諸課題への対応業務（火力発電所休廃止等）の進捗	▲20	▲3	▲2
管理・間接業務の集約・簡素化等による効率化　等	▲25	▲14	▲32
計	▲32	1	▲16
年度末人員数	1,211	1,212	1,196

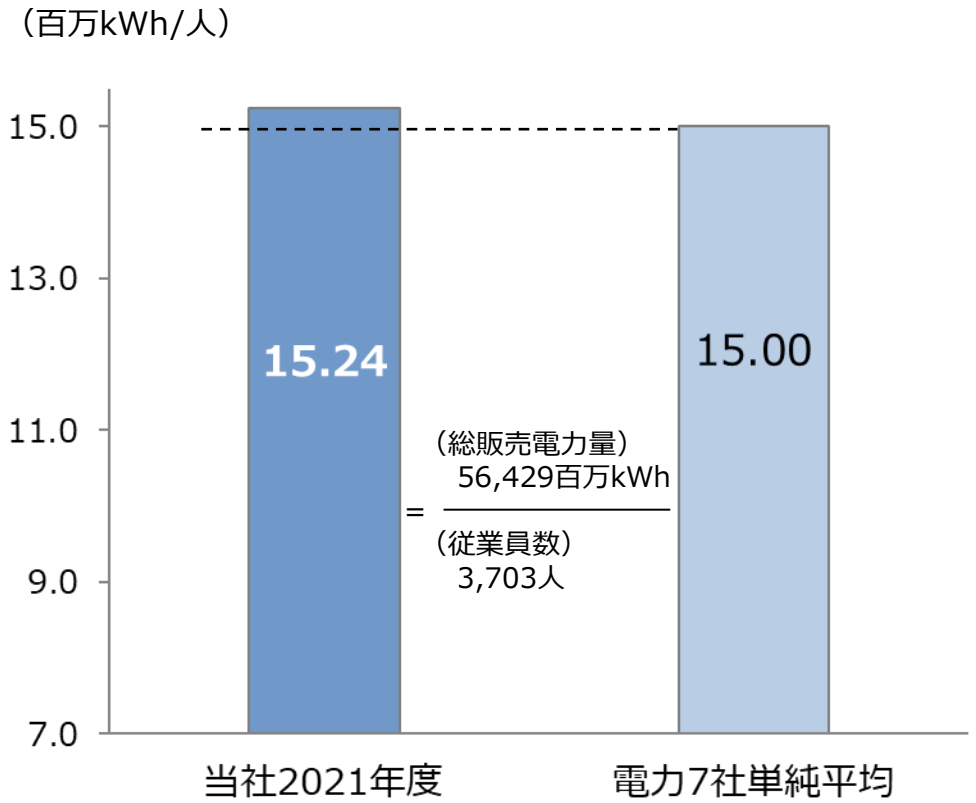
6．労働生産性の推移および他社比較

- 競争が進展する中でも、在籍人員数削減等に継続的に取り組むことで、労働生産性は維持しています。
- 2021年度における１人当たりの販売電力量を比較した場合、当社は電力他社の平均を上回る水準となっています。

当社における労働生産性（１人当たり販売電力量）の推移



電力他社との労働生産性の比較



（出典）有価証券報告書

１人当たり販売電力量＝総販売電力量／提出会社の従業員数