

新たな評価・報酬体系の構築について

2023年12月6日
関西電力株式会社

当社は、定年延長を含む「新たな評価・報酬体系の構築」について、2025年度から実施することとし、本日、関西電力労働組合と合意しましたので、お知らせします。

社員の定年を65歳まで引き上げるとともに、“今の挑戦”をより重視する制度への見直しや、魅力的な挑戦機会を提供する仕組みを導入します。加えて、今日的なライフスタイルの変容等を踏まえ、若年層や子育て世帯への支援のさらなる充実を図ります。

今回の見直しは、中期経営計画に掲げる人財基盤の強化に向け、全世代に亘って、従業員一人ひとりが、挑戦意欲や成長意欲を持って生き生きと働くことができる環境、労働条件の整備をねらいとするものです。

当社は、これからも、人財基盤の強化に取り組み、経営理念の大切な価値観である「公正・誠実・共感・挑戦」を体現しながら、個人と組織が共に成長する好循環を生み出すことで、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

以上

添付資料：新たな評価・報酬体系の構築（概要）

新たな評価・報酬体系の構築（概要）

【主な見直し内容】

- (1) 定年延長の実施と60歳以降の新たな人事・賃金制度の導入
 - ・社員の定年年齢を段階的に65歳へ引き上げ
 - ・役職定年を60歳とする役職定年制度を導入
 - ・60歳以降に期待する役割等に応じた新たな労働条件を整備
- (2) “今の挑戦”を評価する人事・賃金制度への見直し
 - ・個々人の「今の貢献」を重視し、報いる制度へ見直し
- (3) 魅力的な挑戦機会を提供し、チャレンジを促す仕組みの導入
 - ・経営課題等のプロジェクト責任者を対象として公募のうえ登用する、新たなキャリア形成支援の仕組みを導入
- (4) 今日的観点を踏まえたライフサイクル手当の導入
 - ・ライフサイクルにかかる各種手当等を刷新
- (5) 退職給付制度の見直し
 - ・退職金の一部を確定拠出年金へ移換