北陸電力グループ人材戦略

～一人ひとりが輝く「人材活躍プラン」～

目次

00　人材戦略の策定にあたって …… 03

01　人材戦略で実現したい姿 …… 05

02　人材戦略　～一人ひとりの力の最大化～ …… 06

03　具体的施策

① 多様な人材の確保に向けて …… 07

② キャリア形成支援 …… 08

<Topic> キャリア形成相談窓口の新設

③ 多様な人材の活躍推進 …… 13

④ 柔軟な働き方の支援 …… 14

⑤ 労働災害の防止と健康経営の推進 …… 15

⑥ 組織活力の向上に向けて …… 16

<Topic> グループ全体での人材活躍の推進

04　多様な人材一人ひとりが輝くためのＫＰＩ …… 19

05　人材戦略の推進体制 …… 20

00. 人材戦略の策定にあたって（１／２）

当社グループは、「人材」こそが企業価値を高める原動力であり、かけがえのない資本であるとの考えのもと、新中期経営計画において「人的資本経営の推進」を掲げています。

これまでも、北陸電力グループにおいては人権の尊重を事業活動の根幹と位置付け、一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方ができる制度の整備や多様な人材の活躍推進に努めてきました。その成果が、働きやすさの指標に表れており、外部からの評価・認定等もいただいています。

加えて、近年では、組織の一体感醸成に向けたイベント等の実施やデジタル社内報「りくでんTimes」の導入による社内コミュニケーションの活性化等、人材の活力を引き出す取組みを展開し、更なるエンゲージメント向上を図っています。

00. 人材戦略の策定にあたって（２／２）

今後も、「北陸地域に安定的に電気をお届けする」という不変的な使命を果たしつつ、北陸電力グループ理念の実現に向けて、こころをひとつに、一人ひとりがやりがいと希望をもって働けるよう、「北陸電力グループ人材戦略」を策定しました。

北陸電力グループ理念

Power & Intelligenceで ゆたかな活力あふれる北陸を

“Power”は、エネルギー供給と、経営姿勢としての活力・勇気・たくましさをあらわす。

“Intelligence”は、知的サービスの提供と、経営姿勢としての知識・技術・英知をあらわす。

「総合エネルギー知識産業」をめざし、ひとりひとりの“P&I”を高めて当社の総合力として発揮してゆくことが、北陸地域の活性化への原動力になる。

01. 人材戦略で実現したい姿

北陸電力グループが発展し、地域・社会へより多くの価値を提供できるよう、北陸電力グループの一人ひとりが、活き活きと働き 成長し 自らの強みを発揮できる環境を整えていきます。

Power & Intelligenceで ゆたかな活力あふれる北陸を

人材の成長・活躍 → **北陸電力グループの発展** → **北陸地域の持続的な発展**

人材戦略
（一人ひとりの力の最大化）

- 能力の最大化
- 意欲の最大化
- 多様性の最大化
- 機会・環境の最大化

に向けた施策の展開

一人ひとりの成長と
事業・地域の発展の好循環

経営戦略・事業活動
（価値提供）

事業活動を推進し、
価値を提供

人材への継続的な投資

02. 人材戦略　～一人ひとりの力の最大化～

北陸電力グループで働く人がそれぞれの力を存分に発揮し、働きがいを実感できるよう、「能力」「意欲」「多様性」「機会・環境」の最大化に向けた施策（６区分）を展開していきます。

一人ひとりの力を最大化

能力

経営環境の変化や事業の高度化に柔軟に対応し、能力を存分に発揮

意欲

仕事のやりがい・働きがい・自身の成長を実感

多様性

それぞれの個性・強みを互いに受入れ、活かす

機会・環境

だれもが活躍できる機会・環境

施策の展開・改善

施策（６区分）の展開

① 多様な人材の確保に向けて ▶P7	② キャリア形成支援 ▶P8	③ 多様な人材の活躍推進 ▶P13
④ 柔軟な働き方の支援 ▶P14	⑤ 労働災害の防止と健康経営の推進 ▶P15	⑥ 組織活力の向上に向けて ▶P16

03. ①多様な人材の確保に向けて

さまざまな知識・経験や能力・価値観を持つ多様な人材が、北陸電力グループの一員となり、入社後も自分の適性を活かし力を発揮し続けることができます。

新卒採用 | コースの多様化

総合職

：ジョブローテーションを通じて、幅広い視野やスキルを身に付ける

- **部門別コース採用**
  - ・自身の強みを活かせる部門で活躍可能（C＆S(事務)、発電、土木・建築、送配電、通信 等）
- **デジタル人材**
  - ・DX推進、システム再構築・保守
- **フロンティア人材**
  - ・新事業領域の拡大、新サービスの創出

プロフェッショナル職

：特定分野の専門性を高めたエキスパート
本人希望に基づく特定の勤務エリアを中心に、現場の第一線事業所を支える

キャリア(中途)採用 | 手法の多様化

ダイレクトリクルーティング

- 求めるスキル・経験を持つ人材をスカウト

高度専門人材の採用

- 高度な専門知識・スキルを保有する人材を採用

キャリアリターン採用

- ライフイベント等で当社を退職した人材を採用

エリア限定社員制度

- 自宅から通勤可能な事業所で働ける

安心して働き成長できる環境

入社前

- **職種別説明会・施設見学会**
  会社・職務への理解を深め、ミスマッチを防ぐ
- **アーカイブギャラリー※等での学び**
  ※2026年度に本店ビルに設置
  当社グループが北陸地域と歩んだ軌跡を知る

入社後

- **キャリア形成に関する導入研修**
  キャリアの初期段階からサポート
- **新入社員活躍サポート**
  定期アンケート等を通じ個人の不安・悩みを早期にフォロー
- **メンター制度**
  職場の先輩が自立・成長を支援
- **キャリア(中途)採用者との座談会**
  人事部門とのコミュニケーション
  キャリア採用入社同士の交流

2025年度
新卒採用者(119名)
定着率100%
(2025年度実績)

多様な人材の採用 × **安心して働き成長できる環境**

03. ②キャリア形成支援（キャリアロードマップ・教育体系【全部門共通】）

一人ひとりが成長を実感し必要な力を身につけられるよう、新入社員から管理職まで成長段階に応じた学びの機会があり、自らが描くキャリアを実現できる環境が整っています。

＜キャリアロードマップ・教育体系＞

入社

自己成長を図りながら活躍

Step 1

- 新入社員研修
- 新入社員フォロー研修

チームの中核となる

Step 2

- ステップアップ研修
- 中堅社員研修

- 若手～中堅を対象に「自律的キャリア形成」について考える研修

チームのリーダーを担う

Step 3

- 新任役職者研修

- 女性役職者対象メンタープログラム
- 評価者研修・安全衛生に関する研修

組織を率いるマネージャーへ

Step 4

- 新任特別管理職研修

- 経営幹部候補を対象とした「北電ビジネスカレッジ」（当社グループだけでなく地元企業の経営幹部候補も参加）

経営視点で変革をリードする

Step 5

- 特別管理職上級研修

リーダーを任される

役職者に就任

管理職に就任

一般職層 ／ 一般役職層 ／ 特別管理職層

一般職層		一般役職層		特別管理職層	
社会人基礎力	行動力	計画力	挑戦力	分析力	推進力	統率力	変革力

03. ②キャリア形成支援（キャリアロードマップ・教育体系【技術系部門】）

技術系部門※では、全部門共通のものに加えて、必要な専門知識を体系的に獲得できる教育プログラムや、現場での実践経験・部門内でのジョブローテーション等、成長段階に応じた学びの機会があり、自らが描くキャリアを実現できる環境が整っています。

＜キャリアロードマップ＞

※再生可能エネルギー、火力、原子力、土木・建築、配電、電力流通、技術営業

（例）再生可能エネルギー部門

入社後	中堅	以降
保守業務（水力）	工事業務（水力）	能力・適性に応じた業務の専門性を高める
✓ 機器の点検や運転停止操作で基本的な技能を習得	✓ 大型機器のオーバーホールなどスケールの大きな工事を経験	✓ 再エネ（水力・風力・太陽光他）開発 ✓ 再エネ設備や業務に関する基準・方針検討 ✓ 太陽光/風力設備の保守　など

巡視点検

発電機工事

（例）電力流通部門

入社後	中堅	以降
保守業務（送電・変電・通信）	工事業務（送電・変電・通信） 通信監視業務／系統運用業務	能力・適性に応じた業務の専門性を高める
✓ 巡視や軽易な保修工事で基本的な技能・知識を習得	✓ 工事設計などより専門的な知識を習得	✓ 電力流通設備の業務総括 ✓ 系統計画などの本店業務　など

送電線の巡視・点検

変圧器の設備点検

＜教育体系＞

（例）再生可能エネルギー部門、電力流通部門

基礎教育			専門教育	高度専門教育
初歩的な業務を責任を持って遂行できる（入社1～3年程度までに習得）	通常の現業業務を責任を持って遂行できる（入社4～6年程度までに習得）	応用業務を責任を持って遂行できる（入社7～9年程度までに習得）	障害対応業務を責任を持って遂行できる	複雑・高度な専門技術的問題を解決できる

（紹介）北陸電力と北陸電力送配電の仕事 －キャリアを広げ、深めていく－

北陸電力と北陸電力送配電には幅広い活躍のフィールドがあり、一人ひとりが仕事を通じて専門性を磨きながら、主体的にキャリアを広げ、深めていくことができます。

＜幅広い活躍フィールド＞

電気を**つくる**（発電事業） → 電気を**送る**（送配電事業） → 電気を**届ける**（小売事業）

燃料調達　発電　送電　変電　配電　お客さま

つくる

- エネルギー取引部門
- 立地部門
- 原子力部門
- 火力部門
- 再生可能エネルギー部門

送る

- 電力流通部門
- 通信部門
- 配電部門
- 用地部門
- 託送サービス部門

届ける

- 営業部門

企画・管理する

新規事業へのチャレンジ

- 事業開発部門
- 経営企画部門
- 地域共創(広報)部門
- 総務・コンプライアンス部門
- 経理部門
- 資材部門
- 人事労務部門
- 土木・建築部門

DXを推進

- 情報システム部門
- 品質管理・監査部門

等

＜キャリア形成＞

複数部門または同一部門内でのジョブローテーションのほか、各部門の体系的な教育プログラムによる専門知識の習得などにより、キャリアを広げ、部門・事業や会社の中心を担う存在へと成長

03. ②キャリア形成支援（自律的な成長への支援）

一人ひとりが主体的にキャリアを切り拓いていけるよう、「上司との対話」、「社内公募への挑戦」などの機会が整っています。

それぞれの成長したいという思い、意欲に応えられる機会をさらに広げていきます。

1on1ミーティング

従業員へのサポート

- キャリアデザイン研修
- 社内サイト「キャリアガイド」
  各職場のミッションややりがいを紹介

上司へのサポート

- 1on1ミーティング実践研修
- 評価者研修
- フィードバックスキル向上研修

対話・学び・挑戦・相談を通じて一人ひとりが成長を実感

挑戦を後押しする制度

プロジェクト公募

経営上重要なプロジェクトや新規事業への参画・挑戦

キャリア・チャレンジ公募

自分がチャレンジしたい部署に自発的に応募

より気軽に、短期間で経験したい

2026年度 NEW

キャリア・チャレンジ公募 －短期プログラム－（拡充）

✓ 向上心・やりがいを一層後押し

2026年度 NEW

キャリア形成相談窓口

従業員・上司の双方が利用可能

従業員	上司
“キャリア形成等に向けたアドバイスが欲しい“	“部下のキャリア形成を支援する関わり方等、相談したい”

社員が新規事業を提案し、事業化決定後、自らが出資し、社長として新会社を運営できる制度

社内起業制度

本制度に基づき、画像認識AI等を活用したサービス（クマ等害獣検出AI・道路損傷検出AI）を提供する新会社「北陸電力Visual AI Solutions㈱」を設立(2026年7月)

2026年度 NEW

提案者自ら社長に就任

＜Topic＞ キャリア形成相談窓口の新設

現在も、様々な不安・悩みを相談できる窓口が整っています。
さらに、今回新設する「キャリア形成相談窓口」では、「自律的なキャリア形成に向けたアドバイスが欲しい」「部下のキャリア形成を支援する関わり方について相談したい」といった思いが叶えられ、自律的なキャリア形成を実現することができます。

相談窓口

- 育児・介護制度に関する相談
- 女性役職者からの相談
- メンタルヘルスに関する相談
- ハラスメントに関する相談

＋

2026年度 NEW キャリア形成相談窓口

従業員：キャリア形成に向けたアドバイスが欲しい

上司：部下のキャリア形成を支援するかかわり方について相談したい

↓

社内キャリアコンサルタント等へ相談

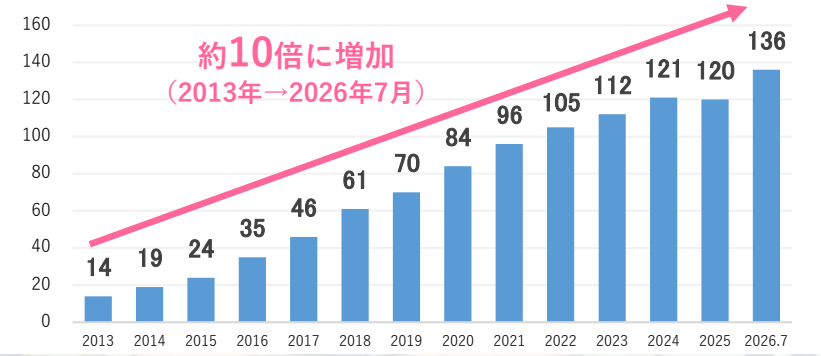
03. ③多様な人材の活躍推進

誰もが活き活きと働き能力を発揮していけるよう、性別・年齢・障がいの有無等に関わらず多様な人材や考え方が受け入れられ、互いを尊敬し信頼し合える環境を整えていきます。

女性の活躍推進

女性社員比率　事務 30.8%　技術 3.1%

女性役職者数　136人



✓女性の職域拡大、役職登用の促進
✓女性役職者メンタープログラム
✓地元企業との異業種交流会
「輝く！COSMOS project」の実施

厚生労働省
「えるぼし３つ星」
認定(2017年から継続)

障がい者の活躍推進

障がい者雇用率　2.91%※

活躍する障がい者数　約100人

✓障がいのある従業員を積極的に採用
✓2020年に特例子会社「北陸電力ウィズスマイル株式会社」を設立し、オフィスサポート事業を展開。

※2026年７月１日現在の法定雇用率は2.7%

若年層の活躍推進

プロジェクト推進リーダー発令者数　28人

✓若年層の役職登用を早期化し、経営上重要な業務への割り当てを促進するため、「プロジェクト推進リーダー」を配置

ベテランの活躍推進

✓技術マスター認定制度（現場技術技能の向上・後進への技術継承）

認定者数　33人

✓60歳以降も一部管理職業務を担うことができる「上級専任職」を配置

03. ④柔軟な働き方の支援

ライフスタイルやライフステージが変わっても、一人ひとりが働きがいを実感しながら活躍を続けられるよう、柔軟で先進的な勤務制度や働きやすい環境が整っており、自分に合った働き方を選ぶことができます。

＜勤務制度 × 組織風土 × 業務改革・DX ＝ 柔軟で持続可能な働き方＞

1 勤務制度の充実

＜柔軟に働ける勤務制度＞

法を超えた または 先進的な当社制度

勤務制度

- フレックスタイム制度 コアタイムなし
- 時間単位休暇
- 勤務間インターバル 原則11時間以上
- 週休３日制度
- 在宅勤務制度

育児との両立

- 産前・産後休暇 有給
- 配偶者出産休暇 有給
- 出生時育児休業（パパ育休） 最初5営業日については有給
- 育児休業 法を上回る期間
- 育児短時間 法を上回る期間・時間
- 育児サポート休暇 孫も対象

介護/療養との両立

- 介護休暇 有給
- 介護休業 法を上回る期間
- 介護短時間 法を上回る期間
- 病気療養短時間

男性育児休業取得実績

取得率 100％（2022年10月以降継続）

かつ

平均取得日数 61.5日（2025年度）

厚生労働省「プラチナくるみん」認定(2019年から継続)

2 組織風土の改革

イクボスの育成

経営幹部や管理職が「イクボス」として、部下のワークライフバランス実現を支援し、自らも仕事と私生活の充実を目指す

休暇を取得しやすい職場風土

定期的な全社周知等で取得を促進

一人あたり年次有給休暇取得日数 21.1日(2025年度)

3 業務改革・ＤＸ

DX推進・DX人財育成 デジタルツール活用

DX認定 経済産業省「DX認定」の取得(2023年度)

- 社内専用生成AIの導入・機能拡充
- DX人財の育成
- 発電所でのAI画像診断導入、遠隔管理の拡大
- 全社地図システム機能拡充(空間情報可視化)
- ノーコードツール／社内FAQツールの導入拡大

03. ⑤労働災害の防止と健康経営の推進

一人ひとりの安全と健康がすべてに優先します。
労働災害防止に向けた安全管理の徹底や、心身の健康増進に資する取組みの下で、誰もが安心して活き活きと働き続けることができます。

労働災害防止の取組み

2025年度
死亡労働災害
0件

安全衛生管理方針

- ▶ 災害発生状況の分析
- ▶ 現場実態を踏まえリスクを抽出し対策

事業所における安全活動

- ▶ リスクアセスメント
- ▶ 安全パトロール・安全教育
- ▶ 安全衛生委員会による対策の策定

特に死亡・重傷に繋がりやすい「感電」、「墜落・転落」の防止については、請負先を含め対策強化

事故・トラブル調査検討会

- ▶ 原因究明・再発防止策の検討
- ▶ 情報共有（水平展開）

健康経営の推進

2025年度
総合健康リスク
72.4※

※全国平均=100
(数字が低いほど良好)

北陸電力グループ健康憲章

- ▶ 2023年4月制定、従業員と会社が一体となり健康増進に積極的に取組む風土の醸成
- ▶ 2026年4月改定、グループ会社を加えた取組みへ

産業保健体制

- ▶ 専属の産業医・保健師による充実した産業保健体制
- ▶ 産業医自らの事業所訪問により、健康保健指導やメンタルヘルス相談を実施

敷地内全面禁煙・就業時間中禁煙

- ▶ 非喫煙率の上昇(2025年度83.2%[2021年度比＋4.7%])

健康経営優良法人ホワイト500認定

4 年連続

- ▶特に優良な健康経営を実践している企業上位500社に対して与えられる称号

約3,700社の申請中、上位500位以内

03. ⑥組織活力の向上に向けて

経営層とも気軽に話せる風通しの良い組織風土や、家族・地域社会とのつながりを通じて、自分の仕事に誇りをもって働くことができます。

一人ひとりの声が経営に届き、経営の声が一人ひとりに届く環境

- 経営層が意思決定の背景や想いを直接発信
- フランク対話により、従業員（若手社員等）と経営層が気軽に意見交換を実施

デジタル社内報における社長コーナー
“kozy’s カフェ”

社長・常務と従業員のランチ懇談会

家族とのつながり

- 従業員とその家族が一緒に職場見学等を行う「ほくでんファミリーDay」を開催(2025年度は従業員と家族総勢584名が参加)
- 配電部門の新入社員の家族を対象に、「参観会」を開催

1日社員の辞令交付

家族参観(配電部門新入社員)

デジタル社内報を通じた組織の活性化

- 社内コミュニケーションツールとしてデジタル社内報「りくでんTimes」を導入
- 情報発信に加え、コメント機能等を活用し、双方向のコミュニケーションを活性化

送配電社長の
プライベート紹介

従業員・お仕事紹介

地域社会とのつながり・従業員同士のネットワーク

- 地域行事やボランティア活動、クラブ活動等を通じて、部門や年齢を超えた従業員交流を推進

従業員会活動

- 「各地域の従業員相互の親睦」「地域社会とのより良い関係づくり」を目的に、地区従業員会活動を推進（会社からの活動費補助あり）

七尾駅前周辺の清掃活動

六渡寺海岸清掃活動

クラブ活動

- 従業員の心身リフレッシュや一体感の醸成を目的に、クラブ活動を推進（会社からの活動費補助あり）

自転車部
(富山湾岸サイクリングの様子)

＜Topic＞ グループ全体での人材活躍の推進

一人ひとりが、グループ大での目標や新たな可能性に挑戦することができるよう、グループ全体での取組みやしくみ作りが進められており、グループ会社において活躍の幅を広げ成長することができます。

❶ グループ全体での人材確保

2027年新卒採用から

グループ各社合同の採用活動を実施

- グループ採用サイトの開設
- 合同採用イベントの実施
- 採用活動における有効事例の共有、グループ間で水平展開

❷ グループ全体での人材活躍

グループ全体で活躍・成長できる機会を拡大

- グループ間の教育出向、業務応援
- グループ全体のプロジェクト業務へ出向派遣
- **グループ内転職制度**
- 退職者人材バンク（定年退職後のグループ内派遣スタッフ制度）

北陸電力グループ

地域の暮らしを支える
インフラから、通信、環境、
ライフサービスまで
多彩な領域で事業を展開

❸ グループ全体での人材育成

グループ合同の階層別研修

- コンプライアンスや多様な人材の活躍推進等に関するグループビジョンの浸透
- 教育レベルの統一
- 人脈ネットワークの構築

❹ グループ全体での安全健康

従来の「北陸電力健康憲章」から**「北陸電力グループ安全健康憲章」へ改定**

- グループ共通の目標を掲げ、一体で安全・健康経営に取り組む

（紹介）北陸電力グループでの主要な事業

当社グループは、地域の暮らしを支えるエネルギー事業から、情報通信、製造、生活・オフィス、環境・リサイクルまで多彩な領域で事業を展開しており、グループ各社が持つ専門性を活かし、相互に連携することにより、グループ総合力でお客さまの多様なニーズにお応えしていきます。

エネルギー（総合エネルギー）

電気・ガスの販売

【電気】
- ㈱加賀ふるさとでんき
- ㈱なんとエナジー
- 氷見ふるさとエネルギー㈱

【電気・ガス】
- 金沢エナジー㈱
- 福井都市ガス㈱

LNG（液化天然ガス）の販売

- 北陸エルネス㈱

電気エンジニアリング（電気エンジニアリング）

発電・受変電設備のメンテナンス

- 北陸プラントサービス㈱
- 北電テクノサービス㈱

電気設備・空調・給排水設備工事

- 北陸電気工事㈱
  電気設備に関する総合サービスの提供

エネルギー設備受託サービス

- 北陸電力ビズ・エナジーソリューション㈱
  カーボンニュートラルニーズにお応え

再エネ・土木・建築の総合コンサルタント

- 北電技術コンサルタント㈱

建築・土木・舗装事業

- 日本海建興㈱

製造（製造）

コンクリート製品の製造・販売

- 日本海コンクリート工業㈱
  電柱や杭の製造・販売、地盤改良工事等

電力量計の製造・修理・試験等

- 北陸計器工業㈱

変圧器、配電盤、IHインバータなどの開発・製造・販売

- 北陸電機製造㈱
  環境配慮型製品のほか、水力発電所向け制御装置も製造

高圧開閉器の製造・販売

- 北陸エナジス㈱
  電力の安定供給に不可欠な機器の製造・販売

情報通信（情報通信）

企業・官公庁向けICTサービスを提供

- 北陸通信ネットワーク㈱
  通信速度とセキュリティを確保した高品質データ通信を提供

「業務システム」と「ICT基盤」の企画・構築・運用

- 北電情報システムサービス㈱
  経営効率と企業競争力の向上を支援

データセンター

- ㈱パワー・アンド・IT
  最高レベルの安全性・信頼性でIT-BCPをサポートするデータセンター

ケーブルテレビ、ローカル5Gの提供

- ㈱ケーブルテレビ富山
  ケーブルテレビ事業のほか、お客さまに最適な通信回線の提供

ソフトウェア販売、システム開発

- 江守情報グループ
  自治体向けクライドの提供、流通業向けシステムの開発など

生活・オフィス（生活・オフィス）

オフィスサポート

- 北電パートナーサービス㈱
- 北陸電力ウィズスマイル㈱
  障がい者の自立と社会参加を支援し、能力を発揮できる環境の創出

植物工場

- ㈱フレデリッシュ
  敦賀市の植物工場でレタスを栽培・販売

不動産賃貸、人材派遣、介護・福祉

- 北電産業㈱
- 北電産業小松ビル(同)

電柱広告

- 北電産業㈱(富山)
- 北配電業㈱(石川)
- 福電興業㈱(福井)

環境・リサイクル（環境・リサイクル）

環境調査、環境分析、絶縁油分析、処理

- 日本海環境サービス㈱
  環境に関する問題を総合サポートし、土壌調査や緑化維持管理サービスも提供

機密文書処理、文書保管サービス

- ㈱ジェスコ
  万全なセキュリティで機密文書をお預かりしリサイクル・再資源化を推進

04. 多様な人材一人ひとりが輝くためのKPI

KPI ［実績値］

主体的なキャリア形成

社内公募件数【（）内は短期プログラム活用件数(別掲)】

40件以上(10件以上)　2027年度

［28件(—)］　2026年度

活き活きと働ける

独自エンゲージメントサーベイ

モチベーション項目(5点満点)

4.0点以上　2026年度

［3.9点］　2025年度

多様な人材の活躍

新卒女性採用比率

事務：40%以上　［38%］

技術：5 %以上　［5 %］

2027年4月採用　2026年4月採用

女性役職者数

2022年度末比で2028年度末までに

30%以上増加

［15%増加］　2025年度末

障がい者雇用率

法定雇用率 2.7%※達成

［2.91%］　2026年6月

※2026年７月１日現在の法定雇用率

ワークライフバランス

男性育児休業取得率

100%継続　2026年度

［100%・平均取得日数61.5日］　2025年度

有給休暇取得日数

20日以上　2026年度

［21.1日］　2025年度

安心して働ける

死亡労働災害発生件数

0 件　2026年度

［0 件］　2025年度

総合健康リスク※

※全国平均=100（数字が低いほど良好）

72%以下　2026年度

［72.4%］　2025年度

健康経営優良法人「ホワイト500」

認定継続　2027年度

［4 年連続認定］　2026年度

（注記）KPIおよび本資料における各種制度や実績値は、特に記載のない限り北陸電力株式会社および北陸電力送配電株式会社が対象

05. 人材戦略の推進体制

北陸電力グループの一人ひとりが輝き、働きがいを感じられるよう、従業員の声をしっかりと受け止め施策を改善していく仕組みを整えています。経営層が人材戦略をリードし、より活き活きと働ける環境づくりを進めていきます。

ガバナンス体制（北陸電力）

- 人事・労務諸施策は、中期経営計画等の審議において**定期的に取締役会等で議論・モニタリングを行い、従業員の声を反映しながら改善し続けます。**

取締役会	• 人事・労務諸施策の監督 • 人材データのモニタリング
常務会等	• 人材戦略の方向性審議 • 中長期の要員計画と人材ギャップの分析 • 人的資本投資に係る実行計画および目標の設定、効果のモニタリング
人事労務担当役員	• 人事労務分野を担当し、人材戦略を推進
人権啓発推進委員会	• 北陸電力グループ人権方針に基づく人権デュー・ディリジェンスの実行 • 人権尊重に係る具体的取組み計画の策定・評価
社外役員懇談会	• 社外の視点・知見を人材戦略に反映

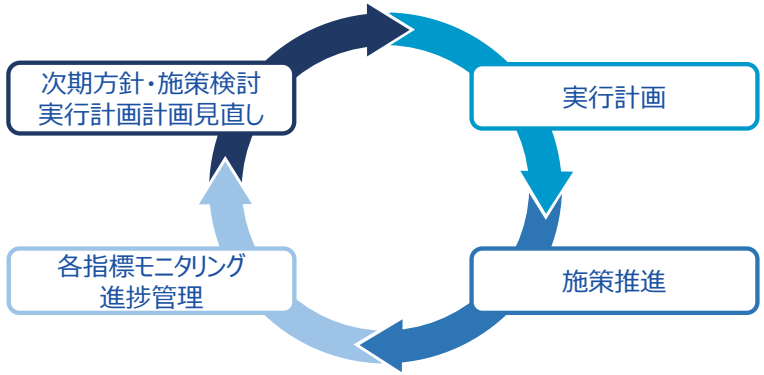
PDCAサイクル

＜個人・組織のモニタリング＞

- 当社独自のエンゲージメントサーベイの実施を通じて、**モチベーションを評価**しています。
- 評価結果の詳細分析を行い、人的資本に係る各種取組みの**効果検証、見直しの検討等につなげています。**

＜各種施策のモニタリング＞

- 中期経営計画の目標管理制度において、**人的資本に係る指標・目標を設定し、取組みを推進**しています。
- 毎年、経営層への**中間レビュー報告・期末評価により各種施策の進捗状況を確認し、必要に応じ次年度計画を見直しています。**



こころをひとつに能登

北陸電力グループ