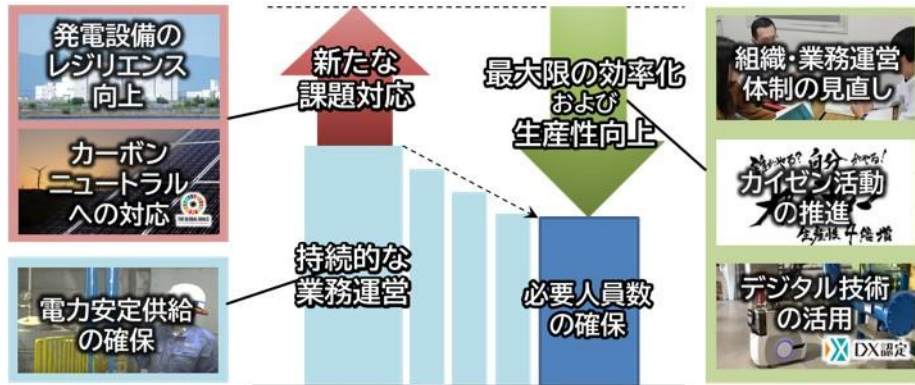


人員計画・人件費

2023年2月24日
北海道電力株式会社

- 将来にわたる電力安定供給のための必要最低限の人員、および新たな課題に対応する人員を適切に確保しつつ、一方では組織・業務運営体制の見直しやカイゼン活動の推進、デジタル技術の活用など、業務全般にわたる効率化・生産性向上の取り組みを進めており、人員数については採用数を退職数以下に抑制することで、段階的な低減を図っています。
- 前回原価においては▲96人の効率化を織り込んでいましたが、2015年度実績では更なる効率化により合計▲172人を低減しています。
- 今後の人員計画についても、原価算定期間の最終年度である2025年度末の経費対象人員は2,392人（分社化後の2020年度2,516人と比較して▲124人）を見込んでおり、総人員数における1人当たり小売販売電力量は8%程度向上する見通しです。

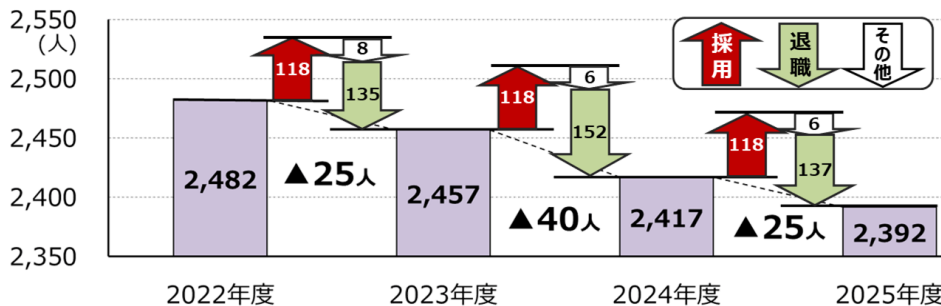
＜人員計画の基本的考え方＞



＜採用数と退職者数の推移＞

(単位：人)

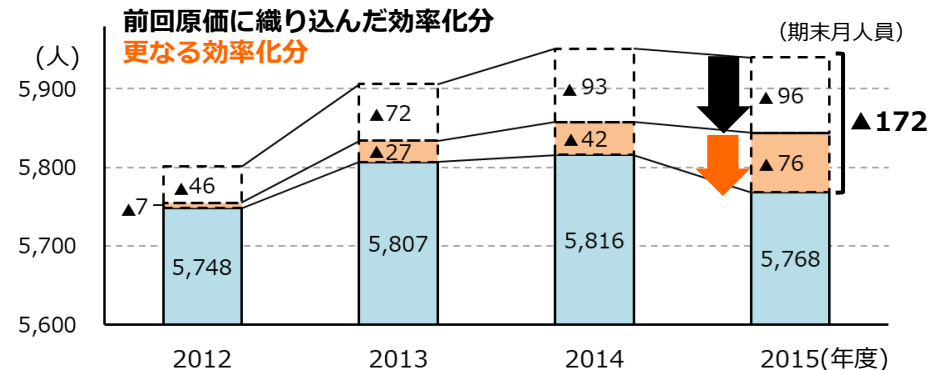
	2023年度	2024年度	2025年度
新規採用予定数	73	73	74
再雇用（キャリア社員）予定数	45	45	44
小 計	118	118	118
退職想定数	▲135	▲152	▲137



※ その他：経費対象外への転出入や送配電会社との会社間異動（移籍）による増減

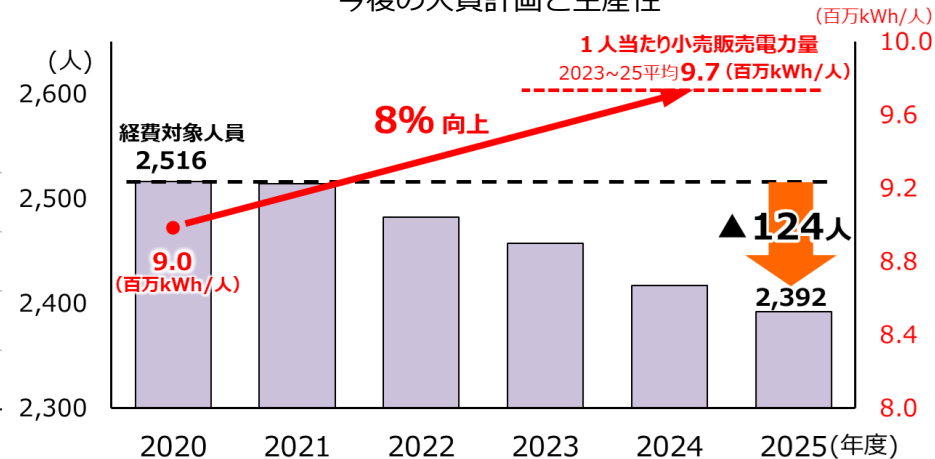
＜人員数の推移＞

これまでの人員効率化実績



※ 分社化前（送配電事業も含めた）在籍人員[建設従事者・無給出向等含む]

今後の人員計画と生産性



- 人件費は、「料金審査要領」の考え方にに基づき、社員年収水準の低減などを反映のうえ算定しています。
- 北海道電力ネットワーク（以下、「北海道電力NW」）からの業務受託等による影響（次ページ参照）により、前回原価に比べ21億円増加していますが、業務受託等による影響を除くと1億円の減少となります。

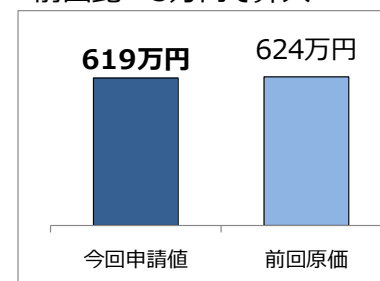
【人件費算定の概要】

（億円）

	今回 A	前回 B	差 A-B	業務受 託等 による影響	左記 以外	主な増減理由 (業務受託等による影響以外)
役員給与	2	1	1	1	0	
給料手当	166	157	9	14	▲6	社員数の減、社員年収水準の低減(624万円→619万円)
給料手当 振替額	▲1	▲1	0	0	0	
退職 給与金	18	17	1	1	▲0	
厚生費	34	29	4	4	1	
法定 厚生費	27	23	3	3	1	社会保険料率の改定
一般 厚生費	7	6	1	1	0	
雑給	10	4	6	2	4	社員外従業員数の増
合計	229	208	21	22	▲1	

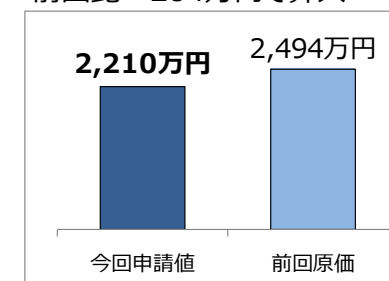
【一人当たりの年収水準】

- ・前回比▲5万円で算入



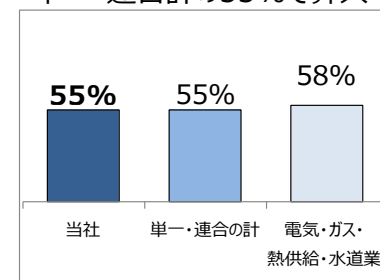
【退職給与金のメルクマール】

- ・前回比▲284万円で算入



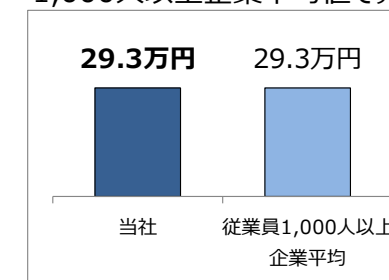
【健康保険料の事業主負担割合】

- ・単一・連合計の55%で算入



【一人当たりの一般厚生費】

- ・1,000人以上企業平均値で算入



【前回改定で織り込んだ効率化の達成状況（2013～2015年度）】

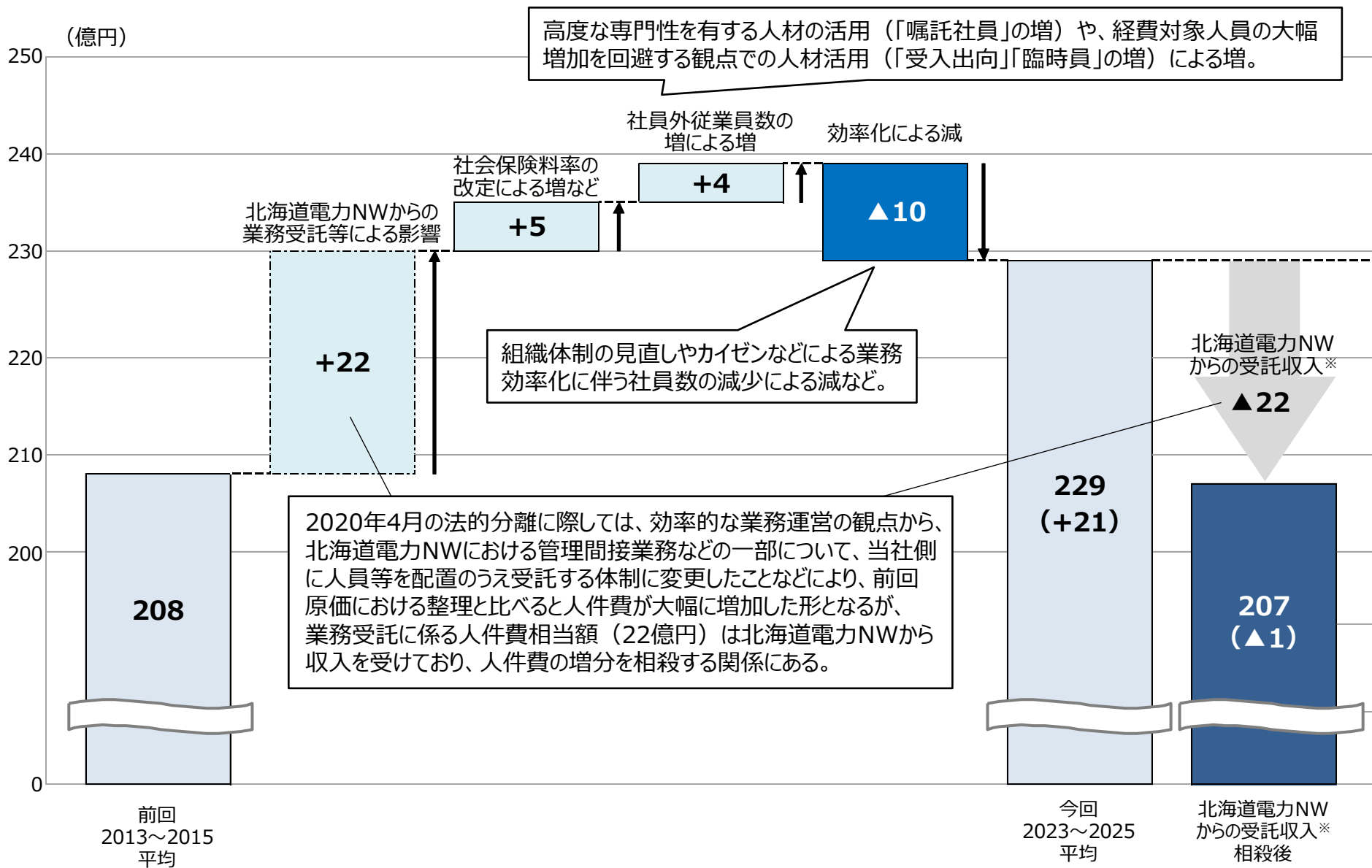
- ・前回原価においては、申請時点で織り込んだ目標額と査定額をあわせて、総額▲161億円の効率化額を織り込んでいました。
- ・これに対して、実際の効率化額は、期待運用収益率の引上げ（0%→2.0%）が2013年度の会計年度に間に合わなかったことや社員年収水準の引下げが2013年度途中からの実施であったことなどにより、3か年平均で▲149億円（12億円の未達）となりました。
- ・なお、2014年度：▲165億円、2015年度：▲163億円の2か年については、それぞれ単年度で目標を達成しています。

経費対象 人員(人)	2,495	2,313	182	283	▲101	組織体制の見直しやカイゼンなどによる業務効率化
---------------	-------	-------	-----	-----	------	-------------------------

（注）前回原価は、託送料金原価相当を除いています。
端数処理の関係で合計等が一致しない場合があります。

人件費の変動要因（対前回原価比較）

3



※ 人事・経理などの管理間接業務や情報システム諸業務などのうち、人件費相当額を反映（原価項目としては「電気事業雑収益」に計上）。