

東北電力 NOW

CSR Report 2007



■事業の概要

- 会社名 東北電力株式会社
Tohoku Electric Power Co.,Inc.
- 本店所在地 〒980-8550
仙台市青葉区本町一丁目7番1号
- 設立年月日 1951年5月1日
- 資本金 2,514億円
- 総資産 3兆7,093億円
- 総収入 1兆5,626億円
- 総支出 1兆4,858億円
- 代表者 取締役会長 幕田圭一
取締役社長 高橋宏明
- 株主数 238,655名
- 供給区域 青森県・岩手県
秋田県・宮城県
山形県・福島県・新潟県
- 社員数 12,078名
- ご契約口数 電灯 6,713千口
電力 952千口
合計 7,665千口 (特定規模需要を除く)
- ご契約kW数 電灯 21,067千kW
電力 5,601千kW
合計 26,668千kW (特定規模需要を除く)
- 販売電力量 電灯 24,291百万kWh
電力 56,659百万kWh
合計 80,950百万kWh

※2007年3月末現在および2006年度実績

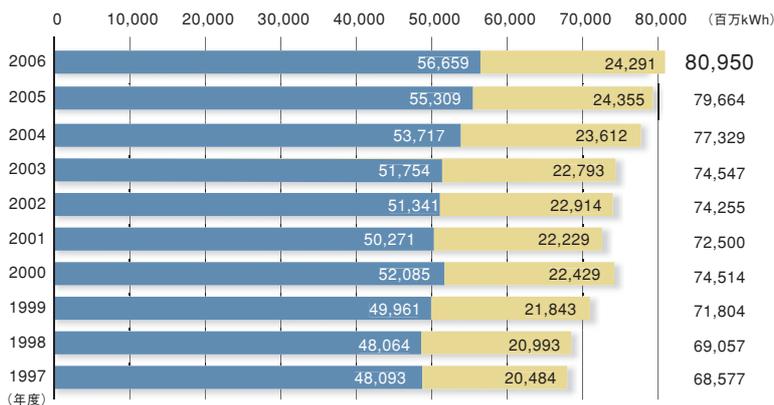
- ▲ 主要水力発電所 (6万キロワット以上)
- ▲ 火力、地熱および原子力発電所
- ▲ 他社の主な火力および原子力発電所
- 主要変電所
- 他社の主要変電所
- 他社の交直変換所
- 主要開閉所
- 他社の主要開閉所
- 50万ボルト送電線
- 27万5,000ボルト送電線
- 15万4,000ボルト送電線のうち主要なもの
- 他社の27万5,000ボルト以上の送電線
- 県境



■主要事業所

- 本店 〒980-8550 仙台市青葉区本町一丁目7番1号 TEL 022-225-2111(代)
- 青森支店 〒030-8560 青森市港町二丁目12番19号 TEL 017-742-2191(代)
- 岩手支店 〒020-8521 盛岡市紺屋町1番25号 TEL 019-653-2115(代)
- 秋田支店 〒010-0951 秋田市山王五丁目15番6号 TEL 018-863-3151(代)
- 宮城支店 〒980-6005 仙台市青葉区中央四丁目6番1号 (SS30ビル内)
TEL 022-225-2141(代)
- 山形支店 〒990-8691 山形市本町二丁目1番9号 TEL 023-641-1321(代)
- 福島支店 〒960-8522 福島市置賜町2番35号 TEL 024-522-9151(代)
- 新潟支店 〒951-8633 新潟市中央区上大川前通五番町84番地 TEL 025-223-3151(代)
- 東京支社 〒100-0005 東京都千代田区丸の内一丁目8番2号 (第二鉄鋼ビル内)
TEL 03-3231-3501(代)

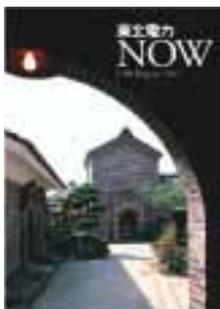
■販売電力量



■設備の概要

● 発電所 [合計]	229力所	1,714万kW
● 水力発電所	210力所	241万kW
● 火力発電所 (地熱・内燃力を含む)	17力所	1,145万kW
● 原子力発電所	2力所	327万kW
● 送電設備	こう長	14,736km
	延長	23,741km
	支持物	58,636基
● 変電設備	605力所	6,368万kVA
● 配電設備	こう長	141,834km
	延長	567,990km
	支持物	2,985,140基

※2007年3月末現在



表紙

三ツ谷集落におけるレンガ蔵
／福島県喜多方市

編集方針

東北電力は、創業以来「東北の繁栄なくして当社の発展なし」という考えのもと、さまざまな活動を行ってきました。こうした活動については、2005年度よりCSRレポートを発行し、CSRに対する当社の考え方や、当社独自の観点から特に重要であると考えられる活動内容を一括して報告してきました。

3回目の発行となる2007年度は、当社のCSR活動方針に掲げた5つの「重点活動事項」毎に、当社にとって重要な活動内容のみならず、当社ステークホルダーのニーズや考え方の把握に努め、「読みやすさ」を重視しながら、当社CSRの「今」について報告しています。

なお、当社の財務情報および環境に関する詳細情報については当社ホームページ*で開示しています。また、他の記載内容に関する詳細情報については、本レポート中にウェブアドレスを示しています。是非、ご参照下さい。

アンケート用紙をご用意いたしましたので、みなさまからの忌憚のないご意見・ご感想をお寄せ下さい。

2007年8月

※ 財務・環境関連情報の入手先

株式・IR情報：http://www.tohoku-epco.co.jp/ir/index.html
インターネット版「環境行動レポート2007」：
http://www.tohoku-epco.co.jp/enviro/index.html

■ 発行時期

前回：2006年7月 次回：2008年7月(予定)

■ 報告対象範囲

原則として東北電力株式会社の取り組みを報告していますが、一部の取り組み内容は、東北電力企業グループの実績も含まれます。

■ 報告対象期間

基本的には、2006年度(2006年4月1日～2007年3月31日)の取り組みを報告していますが、活動内容は一部過年度と2007年度も含まれます。

■ 参考としたガイドライン

- ・ GRI(Global Reporting Initiative)
「持続可能性報告ガイドライン(2002)」
- ・ GRI(Global Reporting Initiative)
「持続可能性報告ガイドライン(2006)」
- ・ 環境省「環境報告書ガイドライン(2003年度版)」
- ・ 経済産業省「ステークホルダー重視による環境レポートガイドライン2001」

■ お問い合わせ先

東北電力株式会社 広報・地域交流部
〒980-8550 仙台市青葉区本町一丁目7番1号
TEL.022-225-2111(代) FAX.022-227-8390
Email: chiiki@tohoku-epco.co.jp

目次

- 1 会社概要
- 2 編集方針/目次
- 3 ごあいさつ

クローズアップ

- 5 「安全最優先」の企業文化の定着に向けて

東北電力のCSR

- 13 東北電力CSR活動方針
- 14 CSR推進体制
- 15 ステークホルダーとの関わり
- 16 東北電力「NOW」CSRレポート2007の作成にあたって

マネジメント

- 17 ビジョン2010&中期経営方針
- 18 2006年度の実績と2007年度の目標
- 19 コーポレートガバナンス
- 20 東北電力企業行動指針

社会の一員として信頼され続けるために

- 21 企業倫理・法令遵守の徹底
- 23 情報セキュリティ
- 25 東北電力グループの環境経営
- 26 環境マネジメントシステム
- 27 2006年度の成果と自己評価
- 29 事業活動と環境との関わり
- 30 環境会計
- 31 地球温暖化防止の推進
- 35 循環型社会形成に向けた取り組み
- 37 化学物質の管理
- 38 地域環境保全の推進
- 39 環境コミュニケーションの推進
- 41 東北電力グループの環境管理活動
- 43 安全確保の徹底

地域の方々から信頼され続けるために

- 45 地域とともに
- 47 次世代層支援活動
- 48 文化支援活動
- 49 地域活性化支援活動

お客さまから信頼され続けるために

- 51 お客さまに喜ばれるエネルギーサービスの提供～価格競争力の強化～
- 53 お客さまに喜ばれるエネルギーサービスの提供～全社マーケティング活動の実践～
- 55 エネルギーセキュリティへの対応と供給信頼度の維持～電気安定供給～
- 59 エネルギーセキュリティへの対応と供給信頼度の維持～公正な調達～
- 61 日常業務の適正処理～お客さまの声の活用～

株主・投資家から信頼され続けるために

- 63 説明責任の遂行/的確な情報開示

従業員との関わり

- 65 企業活力の源泉となる人材活用・活性化策の強化～キャリア形成～
- 69 企業活力の源泉となる人材活用・活性化策の強化～安全・衛生・健康管理～
- 71 風通しの良い職場風土の醸成
- 73 第三者意見
- 74 GRI対照表

みなさま

地域社会の より大きな信頼を



東北電力株式会社
取締役社長

高橋 宏明

社会から信頼される 東北電力をめざして

当社は、創業以来「東北の繁栄なくして当社の発展なし」との考えのもと、地域やお客さまとの信頼関係を重視した事業活動を展開してまいりました。

しかしながら、このところの原子力品質保証体制総点検結果や、発電設備におけるデータの不適切な取り扱いなどで、これまで当社にお寄せいただいた地域のみなさまの信頼を大きく揺るがしてしまいました。あらためまして、ご心配、ご迷惑をおかけいたしましたことを深くお詫び申し上げます。

今回明らかになった事象を見ますと、当社のこれまでの取り組みには、

- ・不適切な取り扱いに『気づく』こと
- ・業務上の疑問点や問題となる事例を関係者間で『話す』こと
- ・不適切な事例を『直す』こと

これら3つの視点が、全社的に不足していたと反省しております。

今後、これらの視点から策定した再発防止対策を全社を挙げて確実に実施することにより、不適切な事象を発生させない、見過ごさない、適切な情報公開を行う、という企業風土・組織文化を作り上げてまいりたいと考えております。

そして、『安全最優先』を当社の誇れる企業文化として定着させ、地域のみなさまからの信頼を取り戻せるよう、私自身が先頭に立ち、取り組んでまいる所存です。

東北電力にとってのCSR

電気事業における競争環境が一段と進展する中、当社は持続的に企業価値の向上を図っていくため、「安全

東北電力

確保を最優先に、地域のみなさまから信頼され、選択される企業」となり、「社会に貢献する」という考え方を柱に、経営に取り組んでおります。具体的には、東北地域のみなさまに低廉な電気を安定的にお届けするとともに、当社を支えて下さるさまざまなステークホルダー（お客さま、地域社会、取引先、従業員、株主・投資家などの関係者）の方々を常に念頭におき、経済・環境・社会などの各側面のバランスの良いCSR（企業の社会的責任）活動を展開するよう努めてまいりました。今後もこれを継続するとともに、継承すべきものと変えるべきものとを明確にしなが、引き続き弛まぬ企業変革を行ってまいります。

継続とさらなるステップアップ

当社は、2005年に社長を議長とする「CSR推進会議」を設置し、「みなさま地域社会のより大きな信頼を東北電力」というスローガンのもとに3つの軸、すなわち「企業倫理・法令の遵守」「環境への配慮」「地域協調・地域活性化支援」を重点事項としたCSR活動方針を策定し、CSRへの取り組みを強化しております。

「企業倫理・法令の遵守」については、これを組織にしっかりと根づかせ、行動を変えていくために、原子力品質保証体制総点検や、発電設備におけるデータの不適切な取り扱いの再発防止対策を徹底して実行することを最優先に取り組んでまいります。

また、「環境への配慮」については、昨今、世界的に地球温暖化をはじめとして環境問題への関心が高まっていることを踏まえ、エネルギーを供給する企業として、環境とエネルギーは不可分であるとの認識を新たにして、より一層積極的かつ着実な環境対策を進めてまいります。

「地域協調・地域活性化支援」については、社員一人ひとりが原点に立ち返って「地域協調」の考え方を再確認し、その考え方をしっかりと持ち続けながら、これまで取

り組んできた地域社会のみなさまとのコミュニケーションを継続してまいります。

さらにこうしたこれまでの活動をベースに適切でバランスのとれたCSR活動を実践していくために、毎年1回「CSRステークホルダー調査」「東北電力企業イメージ調査」を行いみなさまの声を伺っております。このようなステークホルダーの方々とのコミュニケーションを積み重ねながら、活動内容を充実させて、さらなるステップアップを図ってまいります。

また、CSRへの取り組みの着実な推進のためには、社員一人ひとりがCSRの大切さを理解し、それを日常業務の中で実践をしていくことが重要です。そのためにも社員に対してCSRに関する理解を深めていく活動を継続して進めてまいります。そして「日々初心、日々前進」をモットーに、みなさまから信頼され続ける東北電力を目指してまいります。

この報告書をお読みいただき みなさまへ

東北電力は、みなさまとのコミュニケーションを通して、当社のCSRに関する取り組みをより良いものにしていこうと考えております。

どうぞみなさまからの忌憚のないご意見をお聞かせください。



「安全最優先」の企業文化の 定着に向けて

発電設備に係る点検調査の背景

当社は、2006年11月30日に経済産業省原子力安全・保安院（以下、「保安院」）より受領した指示文書に基づき、水力発電設備、火力発電設備、原子力発電設備に係るデータ改ざん、必要な手続きの不備、その他同様の問題（以下、「不適切な事象」）の有無を点検するとともに、不適切な取り扱いが確認された事案については、現時点で設備の安全性が損なわれていないかどうか確認を行いました。

今回の点検調査によって確認された不適切な事象に

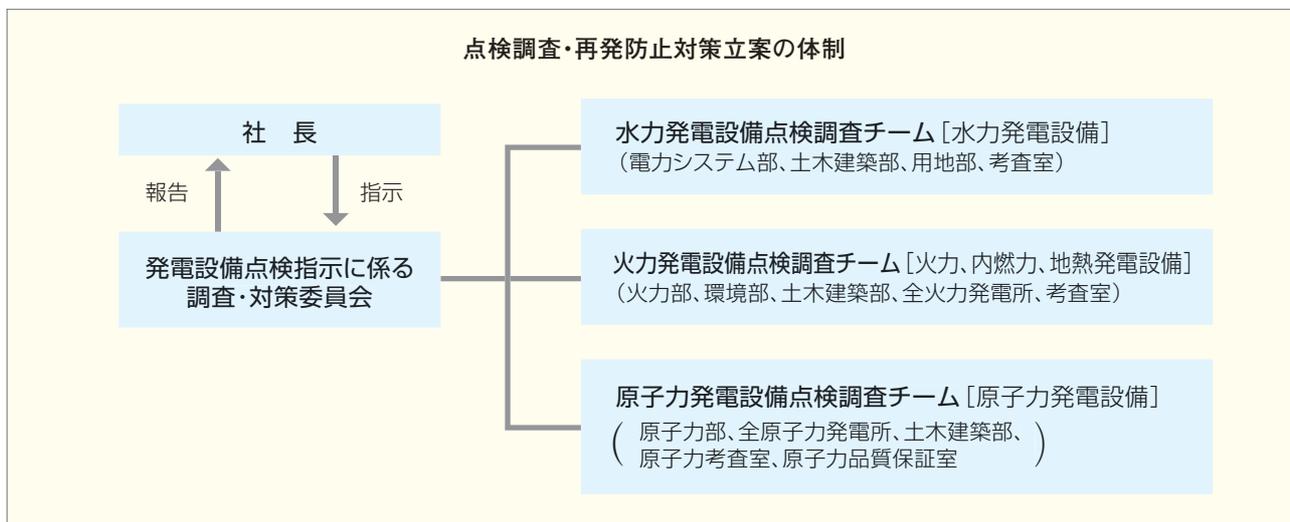
ついては、その背景にある原因を究明し、確実な改善を実施することにより、社会からの信頼回復とこれまで以上の信頼関係の構築を目指すこととしています。

なお、当社のCSR重点活動事項（P.13参照）である「企業倫理・法令の遵守」と「安全確保の徹底」に関する2006年度の活動内容については、それぞれP.21-22とP.43-44をご覧ください。

点検調査・再発防止対策立案の体制

全社的な再発防止対策の立案にあたっては、社長の指示のもと、全社共通的な視点に基づく点検調査結果に対する原因究明、部門横断的な対策の検討を実施するため、点検調査体制と同じ「発電設備点検指示に係る調査・対

策委員会」を中心に立案しました。同委員会では、客観性、透明性を確保するために、社内の企画部門、法務部門および考査部門なども参画するとともに、社外の専門家から助言、協力を得て検討を進めてまいりました。



原因(背景要因)分析と全社的な再発防止対策の立案

調査の結果、226発電所(35ユニット、4ダム)において、合計30事象の不適切な取り扱いがあったことを確認し、3月30日にこれらの点検調査結果について保安院へ報告しました。

今回の調査によって明らかとなった不適切な事象それぞれの発生要因を整理すると、以下のとおり共通する背景要因があることがわかりました。

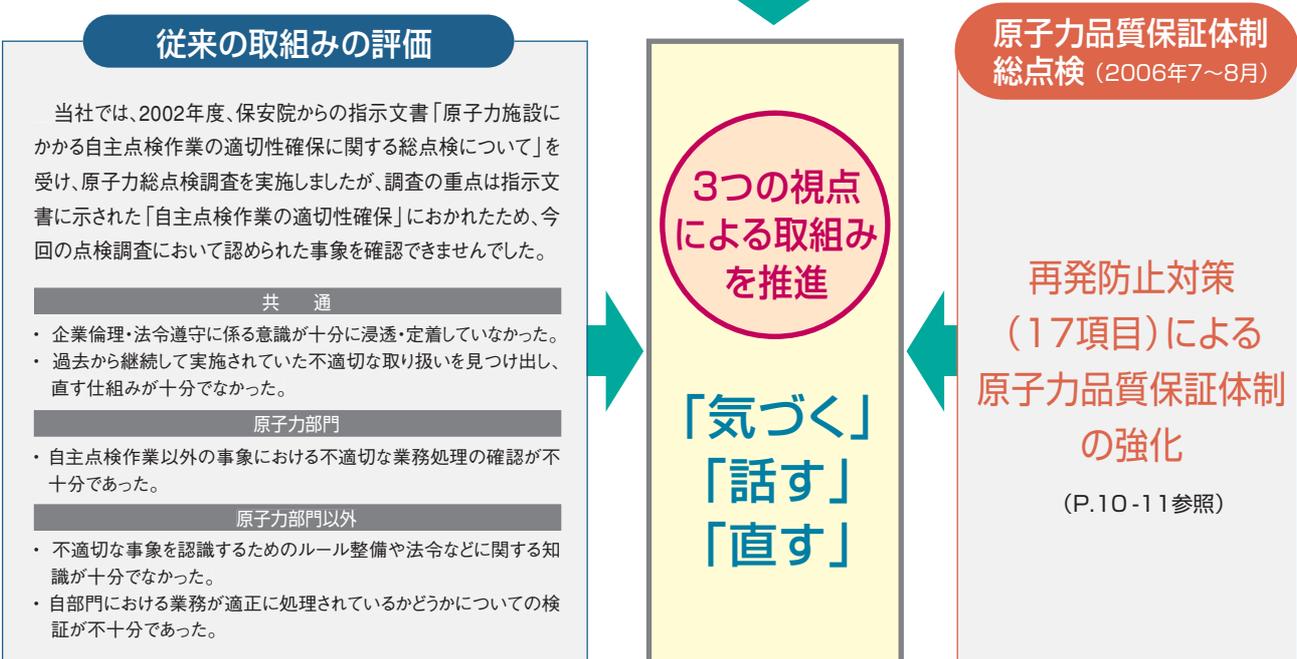
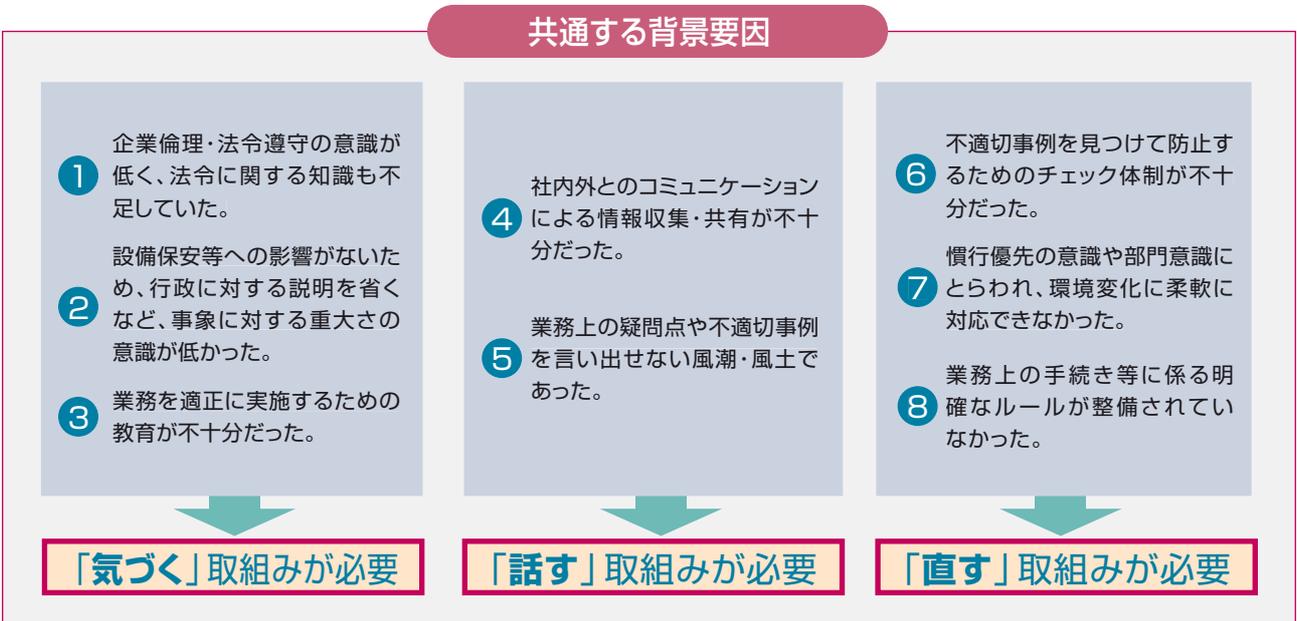
各事象に共通する背景要因分析の結果から明らかとなった課題と従来の取組みの評価をふまえ、現在実施し

ている原子力品質保証体制総点検*における再発防止対策との共通項目を含め、全社的な再発防止対策として、「気づく」「話す」「直す」という3つの取組みを強化・充実していくこととしています。

なお、発電設備に係る不適切な事象に関する詳細については、下記ウェブアドレスをご覧ください。

*原子力品質保証体制総点検に関する詳細な情報については、本レポート P.10-11をご覧ください。

●発電設備点検調査に係る再発防止対策について
http://www.tohoku-epco.co.jp/information/1175173_821.html





3つの視点による取組み

「気づく」取組みの推進

① 企業倫理・法令遵守の徹底について、社長がメッセージを発信する。

今回の総点検調査において明らかとなった一連の事象をふまえ、企業倫理・法令遵守に関する問題意識、改善に向けた決意、「気づく」「話す」「直す」再発防止対策の主

旨と、社員一人ひとりによる実践を求める社長メッセージを全社員向けに発信します。

② 技術部門間、事務・技術部門間の人事交流を推進する。

従来より行っている技術部門間、事務・技術部門間での人事交流を継続し、幅広い見識を持った人材の育成を行います。

また、原子力部に事務系の管理職を配置することで、部門特有の価値観にとらわれない指摘や提言を行い、慣行にとらわれない適正な業務の遂行を促進します。

③ 「企業行動指針」（法令遵守、企業風土関係）において、不適切事象の防止に係る項目を追加する。

「企業行動指針」を改訂し、全社、社員一人ひとりにまで浸透しきれていなかった企業倫理・法令遵守に関する行動について、日常の業務と企業倫理・法令遵守とのか

わりがわかりやすいよう追加するとともに、電子掲示板、イントラネット、教育・研修などを通じ、社員への意識浸透を図ります。

④ 外部機関によるピアレビュー（原子力部門）、事業所間ピアレビュー（原子力部門以外）を実施するとともに、部門間の情報交換を充実する。

原子力部門については、外部機関によるピアレビューを実施し、業務の実施状況について第三者の視点から確認するとともに、原技協などによる原子力安全文化にかかる組織風土評価を活用します。

管理など）の観察、書類確認、討議などを通じ、課題を発見するとともに自事業所における課題の自律的改善に役立てます。

その他の部門については、事業所間でのピアレビューを実施し、他事業所における業務の進め方（手続き、現場

なお、「吸い上げる仕組み」（取組み⑦）の活用を含め、部門間の情報交換、情報共有化を充実します。

⑤ 技術者に対する企業倫理・法令遵守教育を充実する。

従来の企業倫理・法令遵守教育などを強化・拡充するために、社外の専門家を活用し、「技術者倫理教育」の導入や業務に関係する法令に関する法令教育を充実し、技術者としての倫理向上、法令知識習得と意識の向上を図ります。

また、eラーニングを活用した安全文化醸成にかかる教育の充実を図ります。

なお、経営層・管理職・一般職・新入社員など、各層に対する企業倫理・法令遵守に関する意識と行動の定着に向けた啓発活動を継続的に実施していきます。

「話す」取組みの推進

⑥ 各層での対話を充実する。

最高経営層は、分担しながら事業所訪問を行い、管理職を中心に企業倫理・法令遵守ならびに経営課題などに関する対話を行います。

また、各部門は本・支店連携しながら第一線職場を訪問し、企業倫理・法令遵守の観点から現場の不安を吸い上げ、解決に向けた対話を行います。

各職場では定期的に対話を実施し、至近における業務処理の確認や企業倫理・法令遵守の観点からチェックを行います。

これらの対話活動を通じ、企業倫理・法令遵守に関する意識の高揚を図るとともに、業務上の課題・問題点を話しやすい職場風土を醸成します。

7 技術関係現場の法令遵守に関する問題・課題を吸い上げる仕組みを充実する。

社内および社外の企業倫理相談窓口の活用を周知徹底するとともに、「吸い上げる仕組み」との情報の共有化と柔軟な対応を行います。

各部門は、事業所員が疑問に感じていることを匿名性を確保して提出できる仕組みを構築します（吸い上げる仕組み）。

なお、情報は各部門が設置する電子掲示板などにより部門内に公開するほか、他室部との共有による効果が高いと考えられる情報については、全社版の電子掲示板に掲載し、全社で共有します。

これらにより、現場レベルの課題を顕在化し、不適切な事象を種のうちに発見します。

8 社外とのコミュニケーションを充実する。

原子力における原子力施設情報公開ライブラリー（NU CIA）や、電気事業連合会における各種委員会などを活用した情報提供、情報収集により、不適切な取り扱いなどに関する事象の共有化に努めます。

また、国、地方自治体などとのコミュニケーションを強化し、法令や手続き上の疑義に関する協議、確認を徹

底します。特に、原子力部門については、地域社会とのコミュニケーションを一層充実していくとともに、さらなる情報公開を進めていきます。また、国（発電所に常駐する保安検査官）の発電所施設に対する保安確認にもより積極的に協力するなど、一層の透明性の確保に努めます。

「直す」取組みの推進

9 技術関係現場の法令遵守に関する問題・課題を改善する仕組みを充実する。

各部門は、「吸い上げる仕組み」に寄せられた情報を分析・検討し、その対処方法について、部門電子掲示板に掲載するとともに、共有性が高いと考えられる対処方法については、全社電子掲示板に掲載します。

これらの対処方法や全社情報共有化の妥当性につい

ては、審査室および原子力審査室が確認を行います。

また、「吸い上げる仕組み」に寄せられた法的な対応が必要な情報、企業倫理相談窓口寄せられた技術的観点からの対応が必要な事象については情報を共有化し、必要に応じて上位機関へ報告します。

10 法令遵守に関する内部監査を強化する。

審査室および原子力審査室は、本店技術部門各室部・事業所において法令遵守の取り組みが実行されているか否か、また、それらの仕組みが有効に機能しているか（法令違反の防止・発見に寄与しているか）を審査することにより、各部門への牽制を図るとともに業務適正化のPDCAを促進します。

具体的には、2007年度審査計画に「設備に関する法令遵守」を盛り込み、本店技術部門各室部、支店、火力発電所、技術センターを審査します。第一線事業所審査では、データの真実性に踏み込んでチェックします。

なお、原子力部門においては、2006年、原子力審査室を設置しており、その体制で進めます。

11 法令解釈・手続き等の明確化を含め、業務マニュアル等を充実する。

法令に基づく手続きの漏れ、誤った解釈による手続きの不備を防ぐため、各部門において業務に係る法令をリストアップし、法令に基づく手続き等について、マニュアルを策定します。

マニュアルは、法令の改正の都度ならびに定期的に現行法令の網羅性、整合性についてレビューを行います。マニュアルの策定にあたっては、必要に応じて社内外の専門家などの助言を求めます。

再発防止対策の行動計画の策定

当社では、2007年4月6日、不適切な事象の背景にある要因とこれまでの取組みの評価をふまえて、「気づく」「話す」「直す」という3つの取組みを強化・充実するための全社的な再発防止対策を取りまとめ、保安院へ報告しました。

一方で、報告に対して、経済産業大臣から厳重注意を受けるとともに、全社的な再発防止対策について、今後のスケジュールを含めた具体的な行動計画の策定・報告指示を受け、必要なスケジュールなどを明確にしたアクションプランを取りまとめました。

今後は、実行可能な対策から実行するとともに、再発防止対策のフォローについては、今回設置した「発電設備点検指示に係る調査・対策委員会」において、引き続きその実施状況および実効性を検証するとともに、確実に機能するまで検証を継続していきます。

この検証にあたっては、学識経験者や弁護士などの外部アドバイザーなども含め、再発防止対策の達成状況評価などを行うとともに、現場実態の把握により必要に応じて改善を図ることとします。

なお、「発電設備点検指示に係る調査・対策委員会」による検証完了後も、継続性のある再発防止対策については引き続き実施し、内部監査部門が適宜実施状況を確認します。

●発電設備点検調査に係る再発防止対策の行動計画について
http://www.tohoku-epco.co.jp/news/atom/1175394_1065.html

みなさまからの信頼回復に向けて

当社は、このような不適切な取り扱いがあったことで、これまで当社に寄せられたみなさまの信頼を大きく揺らがしてしまったと認識し、深く反省しています。

保安院への報告後には、「再発防止策を徹底させ、二度と同じ過ちのないようにしてもらいたい」「発電所の安心・安全には十分留意して欲しい」「情報公開をしっかり行って欲しい」といったご意見をみなさまからいただきました。

当社は、これまでの調査結果をふまえ、企業倫理・法令遵守に係るさらなる意識の定着を図り、正しい知識と倫

再発防止対策の実行計画の概要

再発防止対策	2007年度											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
全体計画の検証・確認を行う	「発電設備点検指示に係る調査・対策委員会」を適時開催											
「気づく」取組みの推進	1	▼社長メッセージの発信(4/6) ▼社内誌に掲載(5月号)										
	2	部門間での人事交流の継続実施					部門間での人事交流の継続実施					
	3	企業行動指針見直し					企業倫理研修などでの啓発の実施					
	4	▼外部機関ピアレビュー(原子力)					事業所間ピアレビュー(原子力以外)					
「話す」取組みの推進	5	教育の年間計画の策定など					教育の実施					
	6	各層の対話活動の計画および実施					各層の対話活動の実施					
	7	仕組みの構築 仕組みの試運用					仕組みの本格運用					
	8	電気事業連合会、他産業、沸騰水型原子炉オーナーズグループからの情報収集・共有化 地域社会とのコミュニケーションの強化					電気事業連合会、他産業、沸騰水型原子炉オーナーズグループからの情報収集・共有化 地域社会とのコミュニケーションの継続実施					
「直す」取組みの推進	9	仕組みの構築 仕組みの試運用					仕組みの本格運用					
	10	計画▼ 監査・考査の実施					監査・考査の実施					
	11	洗い出し マニュアルの整備					マニュアル運用					

上期状況の検証・確認

年度状況の検証・確認

理観のもとに社員自らが進んで問題点を発見し、対話を通じて課題を共有しながら、事案の内容に応じた的確かつ速やかに改善していくため、「気づく」「話す」「直す」という3つの視点による取組みを推進していきます。

今後、再発防止対策を速やかに実行に移すとともに、地域のみなさまのご意見を伺い、データ改ざんや法令違反を発生させない、見過ごさない企業風土・組織文化を醸成するとともに、再発防止対策の進捗状況について適宜情報開示を行い、社会からの信頼回復に向けて継続的に取り組んでいきます。

業務品質と安全文化向上に向けた取り組みを展開

原子力品質保証体制総点検の背景

当社は、経済産業省原子力安全・保安院（以下、「保安院」）からの指示文書「原子力発電所の品質保証体制の総点検について（2006年7月7日付）」ならびに、宮城県、石巻市および女川町などからの要請を受け、当社の原子力品質保証体制に関する総点検および実効的な再発防止対策を立案し、

2006年8月23日、検討結果を取りまとめ、国などへ報告書を提出しました。

8月30日には、「おおむね妥当」との国の評価をいただき、その後さまざまな取り組みを展開しています。

原子力品質保証体制総点検の体制と点検対象事象

事実の確認、根本原因の究明および再発防止対策の立案を行うため、社長を委員長とする「原子力品質保証体制総点検委員会」を設置するとともに、検討の効率性・実効性を高めるため、この委員会のもとに「事実確認チーム」および「再発防止対策立案チーム」を設け、詳細な検討を行いました。

また、保安院からの指示文書において指摘を受けた6つの

事象に加え、総点検中に判明した2つの事象についても、品質保証上問題のある事象であることから、点検対象に加えました。

なお、点検対象事象、並びに個別の再発防止対策の詳細については、下記ウェブアドレスをご覧ください。

●原子力品質保証体制総点検の結果について

<http://www.tohoku-epco.co.jp/whats/news/2006/08/23a.html>

再発防止対策の進捗状況

各事象について、経営層を含む関係者への聞き取り調査などにより事実関係を明らかにした上で、事象の発生を防止できなかった原因について詳細な分析を行い、各事象に関する個別の再発防止対策を立案しました。

また、原子力品質保証体制を強化するためには、各事象に関する個別の再発防止対策を立案・実行するだけでなく、その背景にある組織的な要因を抽出し、抜本的な対策を講じることが必要です。

こうした考え方にに基づき、各事象の検討をさらに深めた結果、5点の背景要因が浮き彫りとなりました。

2006年9月1日には、全社集会を開催し「業務品質と安

全文化の向上にむけた宣言」が唱和されました。これを皮切りに全社員が一丸となって、各背景要因に対するさまざまな再発防止対策を着実に進めております。

業務品質と安全文化の向上にむけた宣言

私たちは、「安定供給と安全の確保を大前提に、競争に負けない会社」の実現を目指し、優れた業務品質や安全文化を有する、より良い組織風土の実現に向け、ここに「業務品質と安全文化の向上にむけた宣言」を行います。

- 一、私たちは、常に安全最優先の精神を持ち続けます。
- 一、私たちは、ルールを守り社会的な信頼の向上と安心作りに努めます。
- 一、私たちは、お客さまに喜んでいただける、質の高い仕事を追及します。

背景要因（組織的要因）	再発防止対策	進捗状況
1. トップマネジメントのコミットメント（方針・指示）に対する重要性の認識不足	安全文化の浸透・定着方法の改善	
	①経営方針における安全最優先の明確化と決意の表明	2006年9月1日全社集会「業務品質と安全文化の向上にむけて」を開催するとともに、臨時に企業グループ経営会議を開催し、東北電力企業グループとして業務品質と安全文化の向上に取り組むことを各社に周知しました。
	②「原子力安全に関する品質方針」の抜本的改正	2006年10月1日、「原子力安全に関する品質方針」を抜本的に改正し、「本年を原子力発電所の品質保証に係る意識改革元年とする」旨を盛り込むなど、安全文化の浸透・定着の徹底に向けてトップマネジメントの強い意思を発信しました。
	③最高経営層と現場の直接対話活動の強化	2007年3月末時点で、最高経営層は女川・東通原子力発電所所員との対話を計34回実施し、「安全最優先」というメッセージを伝えるとともに、「安全文化」「QMS*」「調達管理」に関する直接対話活動を行いました。 また、直接対話の実施により現場の業務実態を把握し、必要に応じてマネジメント・レビューに適切に反映するための「最高経営層と原子力発電所の直接対話活動実施要領」を制定するとともに、最高経営層による事業所訪問を実施し、社員との直接対話活動を行っています。

* QMS：原子力品質保証マネジメントシステム

背景要因(組織的要因)	再発防止対策	進捗状況
1. トップマネジメント のコミットメント (方針・指示)に対する 重要性の認識不足	内部監査体制などの充実・強化	
	④内部監査組織の強化 (原子力検査室の設置)	検査室の原子力検査を切り離し、社長直轄として新たに原子力検査室を設置しました。 また、検査室は2006年度原子力品質監査計画を見直し、「原子力品質保証体制総点検結果報告書」の再発防止対策の対応状況について監査を追加しています。
	⑤原子力品質保証室の新設	火力原子力部長の直轄組織として原子力品質保証室を新設するとともに、保安に関する組織、職務、プロセス間の相互関係などを変更するため、原子炉施設保安規定を改正しました。 これに併せて、QMS文書の最上位に位置する原子力品質保証規程および下位文書を制定・改正しました。
	⑥原子力安全推進会議議長を 社長へ変更	原子力安全推進会議の議長を2006年9月1日付で副社長から社長に変更しました。
2. 事故・トラブル事象 など、事象の重要性 に対する危機意識 の低下	⑦外部監査機関による監査	原子力部は、検査室(原子力検査)と連携し、外部監査機関の選定、契約手続き、監査を実施しました。その上で、総点検結果をふまえて策定した再発防止対策が、本店(QMSに関する部署)、女川および東通原子力発電所において、QMSに従い着実に実施され、定着していることを外部監査機関により検証しています。
	事故・トラブルなどに対する予防措置の徹底	
3. 調達業務に対する厳格な 管理意識の低下	⑧原子力安全・保安院指示文書 受領時の対応方法の明確化	保安院から指示文書などを受領したときの対応方法についてルール化し、社内基準改正または新規制定までの暫定措置を講じ、運用を開始し、ルールの社内基準化を図りました。
	⑨⑩当社・他社プラントに関する 情報伝達ルールの明確化	社内・他社不適合事象、安全管理審査に関する情報および保安検査に関する情報のうち、経営層および原子力検査室に伝達する情報の種類、および方法についてルール化し、社内基準改正または新規制定までの暫定措置を講じ、運用を開始しました。また、ルールの社内基準化を図りました。
4. 環境変化に対応する ための 適切な体制構築と 資源投入不足	調達管理に対する社員の意識改革など	
	⑪調達管理に対する意識改革 および調達管理要領の改正	「原子力安全に関する品質方針」に、調達管理の重要性を盛り込みました。また、最高経営層との対話活動を実施するとともに、各種教育の充実を図っています。さらに、調達管理要領を改正しました。
5. 慣行優先の業務 運営	最適人員配置の継続的検証および経営レベルの評価	
	⑫経営資源(特に人的資源)の 適正配分に関する評価・検証	2006年度末までに、女川原子力発電所13名、東通原子力発電所4名の増員を行うとともに、東通原子力発電所第1回定期検査の体制強化として、女川原子力発電所から検査実施責任者7名の支援を実施しました。
	⑬原子力安全推進会議の充実	2006年9月6日開催の推進会議において、審議内容の充実を図るとともに、開催頻度を半期に1回から四半期に1回へ増やすことを決定しました。
	慣行優先の業務運営に対する改善	
⑭各種教育などのさらなる充実 による人材育成	⑭各種教育などのさらなる充実 による人材育成	炉心作業の重要性を再認識するため、女川原子力発電所で炉心安全教育、ならびに品質マネジメント教育を実施しました。
	⑮現行業務プロセスのレビュー および改善	既存の基準や要領書などのQMS文書だけでそれぞれの業務が確実に計画・実施できるか検討するとともに、既存の検査要領書や工事仕様書などについて、検査成立条件やヒューマンエラー防止対策などの記載漏れがないかレビューを実施しています。
	⑯不適合情報検討会の設置	本店における不適合事象の検討を行うための「不適合事象検討会」を設置し、運用を開始しました。
社外の視点からの意見の反映	⑰「原子力の安全と信頼に関する 顧問会議」の継続的な開催	2006年7月以降合計3回の会議を開催しました。各委員からは、「東北電力の社員だけでなく、メーカーやメンテナンス業者など、原子力発電所に係るすべての人が共通の意識を持って再発防止対策に取り組むことが重要」「管理・監督者が現場に関心を持ち、定期的に現場に足を運んで、現場とのコミュニケーションをとることが重要」などのご意見をいただきました。



東通原子力発電所所員との対話



原子力の安全と信頼に関する顧問会議



女川原子力発電所を訪問する高橋社長

INTERVIEW >>>

女川原子力発電所
電気保修課 課長

熊谷 稔幸



「意識改革」を合言葉に、 日本一安全な原子力発電所を目指す 取り組みを開始しています。

——業務内容について教えてください。

熊谷：安全・安定運転を行うための設備の日常点検や、設備保全のための保修工事、定期検査、定期事業者検査などの実施、設備の定期的な評価などを通して得られた知見の次回保守計画への反映などに従事しています。また、2008年度から実施される予定の新検査制度への準備や人材育成も重要な業務です。

——安全で安心していただける原子力発電に向けて、女川原子力発電所全体で取り組んでいる主な活動内容について教えてください。

熊谷：当社では、発生した不適合事象を教訓とすべく、原子力発電所の品質保証体制の充実・強化を図っていますが、女川原子力発電所では、所長のリーダーシップのもと、「意識改革」を合言葉に、これまでの業務を問い直しながら、日本一安全な原子力発電所を目指しさまざまな活動に取り組んでいます。その拠り所となるのが今年5月に改定した「女川原子力発電所安全運転宣言」です。

——安全運転宣言は、日常の業務の中でどのように活かされているのですか。

熊谷：部署や課では、職場内での議論を通じて品質目標や具体的な施策を策定・実行しながら、その進捗状況を定期的に評価するようにしています。現在、さまざまな活動を進めていますが、これから継続して取り組むべき大きな課題は、何といたっても当社社員のみならずグループ・協力会社の若い原子力技術者の育成です。電気保修課では、今年4月から、社員OJTのための人材育成プログラム「技術継承維持・向上要領」を開始しています。

従来、OJTというと先輩に付いて漫然と仕事を覚えていく傾向があったような気がします。一方で、この要領では、原子力技術者を育成するにあたり、段階的に習得すべき作業技術能力や、検査基礎技術能力、対人対応能力といった「現場力」を指標として定め、目標を明確にしています。現場力の育成にあたっては、個人ではなく複数人でコミュニケーションを取りながら、課題に取り組み、知識を習得できるよう「バディ制^{*1}」を導入しています。

——日常の業務の中で苦労している点は何ですか。

熊谷：原子力を取り巻く社会環境が大きな変化に直面する中、電気保修課の業務量も増加傾向にあります。現在も、職場実態が

厳しい状況である事に変わりはありませんが、高橋社長の事業所訪問を通じてこうした実態を把握していただき、計画的に人員増は継続するというお言葉を受け、大変うれしく思いました。

——こういった取り組みを通じて変わったと感じる事がありますか。

熊谷：徐々にコミュニケーションの重要性に対する意識が芽生えていると感じます。「原子力の安全と信頼に関する顧問会議」の提言にもあるように、原子力発電所の健全性を確保するには、複数の部署または課、さらにはグループ・協力会社など、多くの人の協働が不可欠ですが、以前は課単位で作業が進められるなど、横のつながりが弱かった気がします。現在は、発電所の特に重要な系統について、毎日の作業内容や点検工程の調整などを、複数の課の所員が議論を重ねた上で作業を進めています。また、管理職ミーティングを毎朝開催し、発電所の運営状況の情報共有に努めるなど、所員間のコミュニケーションが活性化していると感じています。

さらに、グループ会社や協力会社の方々と意見交換会や、意見を吸い上げるための「発電所変わったかい？」を毎月1回程度開催し、細かな改善点の把握に努めています。

今後は、意識改革の芽をつぶさないように改善を継続しながら、会社だけでなく個々人が女川町のみなさんなど、外部の方々とコミュニケーションを深めていく事が重要になると思っています。

——今後の目標を教えてください。

熊谷：現在、私を含めた管理職がインストラクターとなり、人材育成OJTを開催しています。今後の目標は、風通しが良く、所員がやりがいを感じ、さらには地域社会に根ざし、地域のみなさんに親しまれ、頼られる模範となる社会人を育てる職場風土の醸成だと思っています。こうした職場風土をつくるためには、課内だけではなく、関係者が一丸となって安全運転宣言を実践することが重要だと思います。

*1 バディ制：仲間同士でお互いを確認しながら高めあう制度

東北電力CSR活動方針

みなさま 地域社会の より大きな信頼を 東北電力

・CSR活動は全ての事業活動に関わるとの認識のもと、「継続」と「ステップアップ」により、一層の信頼獲得・ブランド向上を目指します。

・活動の重点…CSR活動を展開するにあたり、特に①地域協調・地域活性化支援、②企業倫理・法令の遵守、③環境への配慮に注力します。

具体的には、下記の重点活動事項に横断的・相乗的に取り組みます。

また、本レポートによる当社のCSR活動状況の公表、CSRステークホルダー調査の実施などを通じて、説明責任および情報公開を徹底しながら、みなさまとのコミュニケーションを強化・充実させ、具体的な活動に活かしていきます。



CSR推進体制

東北電力を支えてくださるみなさまのさまざまな視点からのご期待に沿えるよう、CSR活動を統括するために社長を議長とする推進会議を設置しCSRへの取り組みを一層強化しています。

CSR活動の継続的な取り組み

当社は、「地域社会との共栄」「新しい企業価値の創造」という経営理念のもと、企業倫理・法令の遵守を前提に、地域協調や地域活性化支援、環境に配慮した活動など、当社のCSRを果たすために、幅広い活動を展開しています。

最近のCSRに対する関心の高まりを認識しながら、今後もこうした活動を継続的に推進していきます。

具体的には、「東北電力CSR活動方針」に基づき、CSR推進会議を中心に、全社を挙げた取り組みを通じて、みなさまから信頼され続ける東北電力を目指していきます。

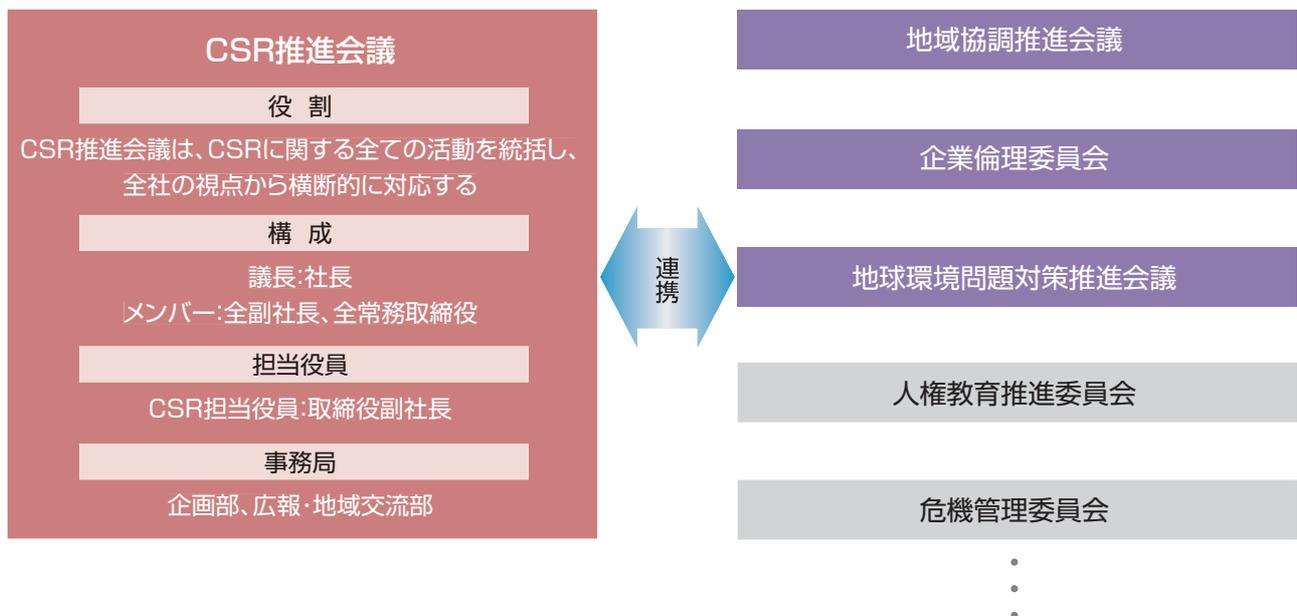
CSR推進会議

2005年1月、当社では「みなさま地域社会のより大きな信頼を東北電力」のスローガンのもと、CSRへの取り組みを一層強化するため、社長を議長とし、全副社長および全常務取締役をメンバーとする「CSR推進会議」を設置しました。併せて、CSR担当役員として取締役副社長を選出、任命しました。

CSR推進会議は、全社的な視点からCSRに関する全ての活動を総括します。具体的には、CSR活動方針の策定、CSRに関する個別活動の調整、モニタリングの実施と実施結果の分析、企業グループとしてのCSRへの取り組みの検討、CSRレポートの作成や社外への情報発信、などの役割を担っています。

当社のCSRに関わる取り組み方針や活動状況については、毎年、本レポートとしてとりまとめ、公表していきます。

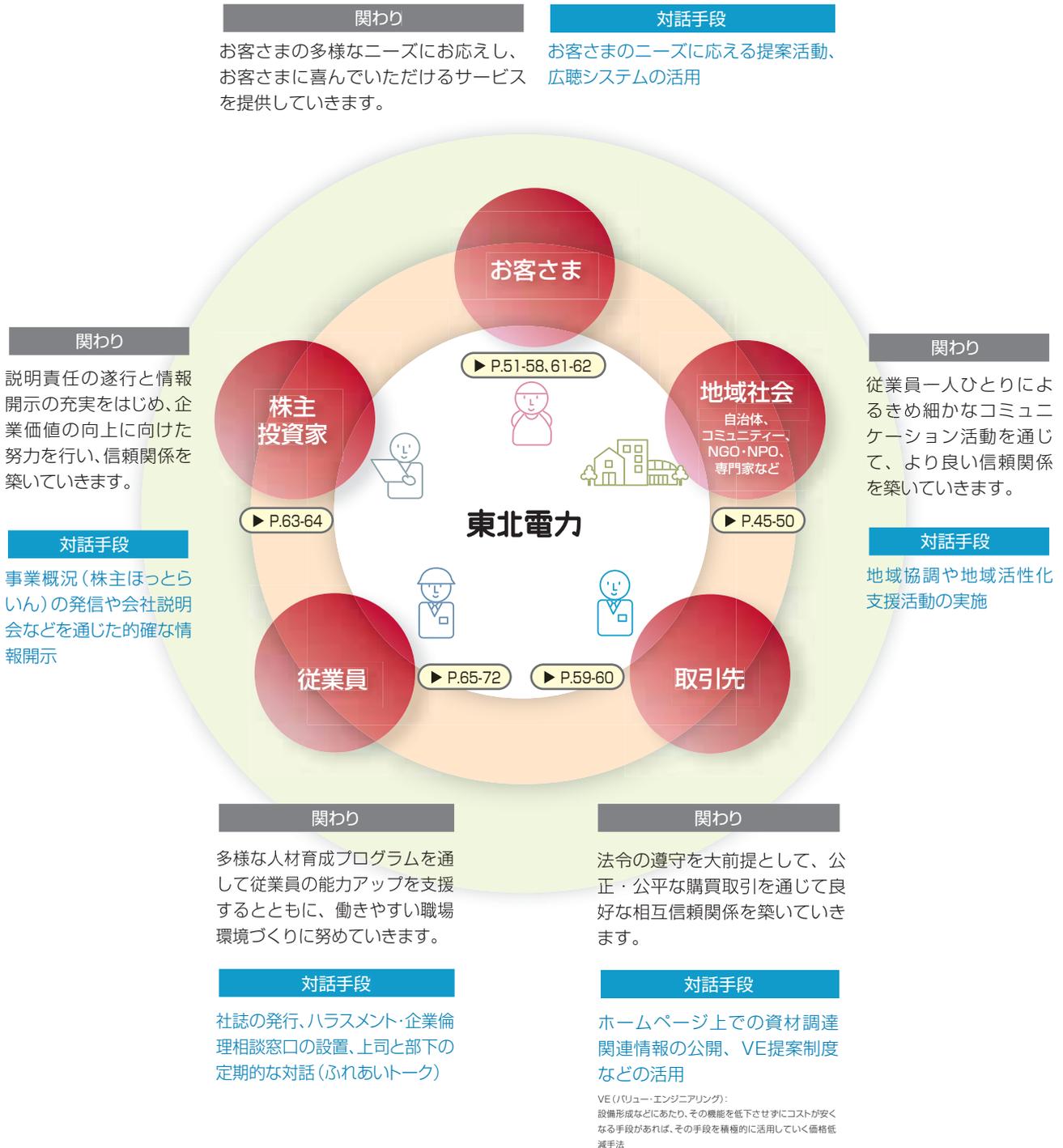
CSR推進会議と社内関連会議体との関係



ステークホルダーとの関わり

電気を中心とした最適なエネルギーサービスを提供する中で、私たちは、お客さま、株主・投資家、地域社会といったさまざまなステークホルダーによって支えられています。積極的な双方向コミュニケーションを通じて、みなさまのニーズに応え、さらなる信頼獲得を目指します。

東北電力とステークホルダーとの関係



東北電力「NOW」CSRレポート2007の作成にあたって

レポートの作成プロセスについて

「東北電力『NOW』CSRレポート2007」における記載情報を選定するにあたっては、当社にとって重要な事業活動に加え、「CSRステークホルダー調査」や「東北電力企業イメージ調査」を通して得た当社ステークホルダーの「声」や、2006年度版レポートの第三者意見などを基に、

社内での検討・審議を重ねました。

当社としては、こうした調査の実施により、ステークホルダーのニーズや考え方を良くふまえた事業活動を検討・実践し、適宜情報を開示することで信頼関係のさらなる強化を図っていきたいと考えています。

CSRステークホルダー調査	東北電力企業イメージ調査
<p>当社では、お客さま、株主・投資家、地域社会、従業員の4つのステークホルダーを対象に「CSRステークホルダー調査」を2005年度から毎年実施しています。ステークホルダーの立場から当社の事業活動などを評価していただき、その結果を今後の事業活動に活かしていくことをねらいとしています。</p>	<p>当社では2001年度から毎年、管内のお客さまを対象に「東北電力企業イメージ調査」を実施しています。この調査は、お客さまが抱く当社経営活動への評価や、エネルギー問題・原子力発電に関する意識についての経年変化を把握するとともに、今後の当社の事業活動や地域社会とのコミュニケーションのあり方を考える際の指針とすることを目的として行っています。</p>

※両調査は、2007年度より一つの調査として統合し実施することとしています。

重点活動事項	調査結果・第三者意見	対応状況	関連頁
社会の一員として信頼され続けるために	<p>CSRステークホルダー調査、東北電力企業イメージ調査</p> <ul style="list-style-type: none"> CO₂等温室効果ガスの削減に対してより積極的な取り組みが必要ではないか。 太陽光・風力等の新エネルギーの開発・普及を今まで以上に推進すべき。 <p>第三者意見</p> <ul style="list-style-type: none"> CDMなどを柱に、持てる技術を活用する海外ビジネスの一層の推進も期待したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷の低減は東北電力グループにとって重要な課題です。本レポートでは温室効果ガス削減活動や、新エネルギー利用促進に向けた当社の取り組み状況、当社技術を活用した海外ビジネスの推進状況に関する情報を拡充し、みなさまにより深くご理解いただけるよう努めました。 	31-34
地域の方々から信頼され続けるために	<p>第三者意見</p> <ul style="list-style-type: none"> まちづくり支援は「支援」ではなく、パートナーの一員として本業として参画するというのを表立って打ち出すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域における雇用創出や業務発注は、当社にとって重要な検討課題であると認識しています。本レポートではまちづくり支援に対する当社の姿勢や参画内容についての情報を記載しています。 	49-50
お客さまから信頼され続けるために	<p>CSRステークホルダー調査、東北電力企業イメージ調査</p> <ul style="list-style-type: none"> コスト削減、料金値下げに向けてより一層の努力をすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 電気料金の低廉化は、今後も継続的に取り組むべき重要な課題であると認識しています。本レポートでは、価格競争力の強化に向けた当社の取り組みと実績についてご紹介しています。 	51-52
	<p>CSRステークホルダー調査、東北電力企業イメージ調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 電気の安定供給に向けたより積極的な取り組みを進めてほしい。 <p>第三者意見</p> <ul style="list-style-type: none"> 異常気象が常態化する懸念が高まる中、今までは違う観点からも活動内容を示してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 電気の安定供給は、公益事業を担う企業として重要な使命です。本レポートでは、燃料調達に安定化に向けた取り組みを記載するなど、安定供給に向けた活動に関する情報の充実化を図りました。 	55-58
	<p>第三者意見</p> <ul style="list-style-type: none"> CSR調達に対してさらなる充実を目指して引き続きご検討願いたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先に対する調査の実施状況など、CSR調達の進捗度合いについてご報告しています。 	59-60
株主・投資家から信頼され続けるために	<p>CSRステークホルダー調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 株主・投資家の意見を聞く機会・場や経営層によるIR説明会の充実化を期待したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 当社のIR活動の実態をよりわかりやすくご理解いただけるよう、株主・投資家とのコミュニケーション手法についての定性情報に加え、説明会の開催回数・参加人数などの定量的な実績を記載しました。 	63-64
従業員との関わり	<p>第三者意見</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の幹部登用率などの情報がないのは残念です。 	<ul style="list-style-type: none"> 当該情報の経年データを記載しました。 	65
その他	<p>CSRステークホルダー調査、東北電力企業イメージ調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業イメージ調査やCSRステークホルダー調査に関する情報は開示すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 調査結果の掲載については、社内での検討・審議を重ね、当社にとって特に重要であると考えられる結果情報を記載しています。今後も適宜調査結果とその対応の状況を開示していきます。 	16
	<p>CSRステークホルダー調査</p> <ul style="list-style-type: none"> 都合の悪い内容の情報も積極的に公開すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 発電設備に係る不適切な事象に関して、再発防止対策の内容や今後の方向性について記載しました。 	5-12
	<p>第三者意見</p> <ul style="list-style-type: none"> 少し分かりづらい専門用語に対しては、ページの脚注などで用語解説を入れては如何か。 	<ul style="list-style-type: none"> より多くの脚注を設け、わかりやすさの向上を図りました。 	レポート全般

ビジョン2010 & 中期経営方針

●ビジョン2010 & 中期経営計画
<http://www.tohoku-epco.co.jp/comp/keiei/index.html>

電気事業の変革期において、お客さまをはじめ、株主・投資家、地域社会など、さまざまなステークホルダーによって選択され、競争時代を勝ち抜いていくための戦略として、「ビジョン2010」と「中期経営方針」を策定しています。

ビジョン2010

電気事業を取り巻く経営環境は、電力市場の自由化などに伴い劇的に変化しています。

当社ではこうした状況をふまえて、2000年3月に策定した企業グループ全体の長期経営戦略「ビジョン2010 変革と創造そして飛躍～新たな東北電力をめざして～」の中で、「地域社会との共栄」と「新しい企業価値の創造」という経営理念を掲げています。

この経営理念のもと、「企業グループの価値向上」を事業展開の方向性として定め、「お客さまから選択される複合エネルギーサービス企業」の実現を目指しています。この企業グループ像は、電気やガスなどを含めた多様なエネルギーを組み合わせた事業を展開し、高い品質と低廉な価格、充実したサービスの提供により、お客さまをはじめとしたステークホルダーに信頼され、選択される企業であることを意味します。



中期経営方針

当社は、2007年1月に、東北電力グループを対象とした、2007年度から2011年度までの「東北電力グループ中期経営方針」を策定しました。

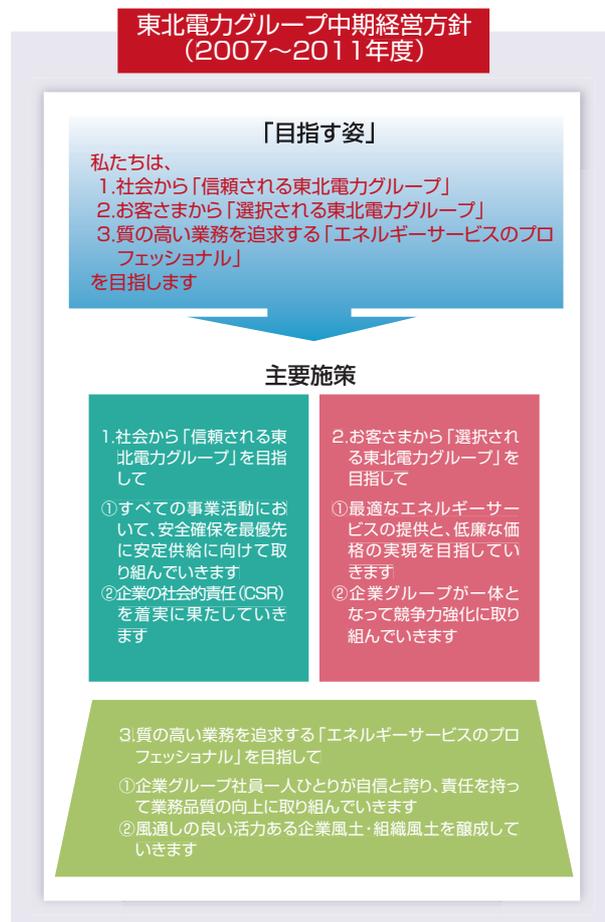
今回の中期経営方針では、当社企業グループの「目指す姿」として、社会から「信頼される東北電力グループ」、お客さまから「選択される東北電力グループ」、質の高い業務を追求する「エネルギーサービスのプロフェッショナル」を掲げました。

中でも特に、企業は、社会から信頼されることがその存続の大前提であるとの考えのもと、社会から「信頼される東北電力グループ」を目指し、「安全確保」を最優先に安定供給に向けた取り組みを推進し、社会の一員として企業の社会的責任（CSR）を着実に果たしていきます。

また、多様化するお客さまのご要望に的確に対応するため、お客さまから「選択される東北電力グループ」を目指し、企業グループ一体となって競争力を強化していきます。

さらに、信頼され選択される東北電力グループとなるために、質の高い業務を追求する「エネルギーサービスのプロフェッショナル」を目指していきます。

今後、この中期経営方針のもと、企業グループの総力を結集し、広く社会およびお客さまから信頼され、選択される企業であり続けるよう、努めていきます。



2006年度の実績と2007年度の目標

当社は、企業グループとともに、電気を中心に優れたエネルギーサービスの提供に努め、ビジョン2010で掲げた「お客さまから選択される複合エネルギーサービス企業」を目指しています。

2006年度は、安定供給と安全確保を前提に、企業グループの総力を結集して、収益拡大とさらなる企業信頼度向上に向けた取り組みを推進し、一層の企業価値向上

を図るとともに、地域の発展に努めました。

2007年度は、「東北電力グループ中期経営方針」に基づき、安全確保を最優先に企業グループ一体となって安定供給と効率化の両立を図り、広く社会およびお客さまから信頼され、選択される企業であり続けるよう、努めていきます。

経営目標

「東北電力グループ中期経営方針」では、連結ベースの総資産営業利益率（ROA）と自己資本比率を中期的な経営目標として掲げており、収益性と資本効率の向上ならびに財務体質の改善を図っていきます。

2006年度については、自己資本比率の改善は着実に進みましたが、オール電化住宅の普及拡大や大口電

力の堅調な伸びなどにより販売電力量が増加したものの、原油価格の高騰による燃料費の増加などにより、ROAは3.3%となりました。2007年度以降、安全確保を最優先に安定供給と効率化の両立を図りながら、目標達成に向けて取り組んでいきます。

目 標	2006年度実績	関連頁
総資産営業利益率（ROA）	(2007～2011年度)4%程度 3.3%	63
自己資本比率	(2011年度末までに)30%以上 24.2%	63

販売拡大目標

家庭用を中心とした新たな需要創出に向けて、販売拡大目標を設定しており、電化システム普及拡大の取り組みを強化しています。

家庭用分野では、高いエネルギー利用効率による

快適な暮らしを実現する高断熱・高気密住宅に最適なオール電化の提案活動、また、業務用分野では、クリーンな業務用電化厨房や寒冷地にも強い蓄熱等空調システムの提案活動を積極的に進めています。

目 標	2006年度実績	関連頁
販売電力量	(2011年度までに)20億kWh程度創出 約3.3億kWh <small>(試算モデルによる年ベース換算値)</small>	63
オール電化住宅導入戸数	(2007～2011年度)12万戸程度拡大 約2万2,000戸	53
セミ電化住宅*1導入戸数	(2007～2011年度)10万戸程度拡大 約8,500戸	53
業務用電化厨房導入kW	(2007～2011年度)15万kW程度拡大 約3.1万kW	54
蓄熱等空調システム導入kW	(2007～2011年度)24万kW程度拡大 約7万kW	54

*1 セミ電化住宅：暖房を除く、厨房、給湯の2点で電化機器を採用した住宅。

コーポレートガバナンス

公正・透明かつ効率的に事業活動を推進し、持続的な企業価値の創造を図るため、コーポレートガバナンスの強化に努めています。

当社のガバナンス体制

当社では取締役会を原則として毎月1回開催し、経営に関する重要な計画をはじめ、業務執行の重要事項を決定するとともに、取締役からの業務執行状況の報告および取締役の職務の執行について相互に監督しています。

また、常務会を原則として毎週開催し、取締役会決議に基づき、一般的な業務運営の方針および計画ならびに重要な業務の執行について協議しています。

業務執行にあたっては、「火力原子力本部」「電力流通本部」「お客さま本部」の3本部制により、自律的な業務の展開を図るとともに、企画部、総務部、経理部などから構成する間接部門についても、最高経営層を委員長とする「間接業務検討委員会」による調整・牽制などを実施しつつ、適正かつ効率的な業務プロセスの構築を推進しています。

なお、当社は、2005年6月に取締役会の改革や執行役員制度の導入など、経営機構改革を実施し、また2007年6月には、経営環境の変化に即応できる経営体制を構築するため、取締役任期を2年から1年に短縮する見直しなどを行っています。

当社は監査役制度を採用しています。監査役は、取締役会や常務会など重要な会議に出席するとともに、重要な書類の閲覧や事業所の業務および財産の状況の調査などを実施しています。また、内部監査部門および会計監査人と定期的に情報交換などを行うとともに、関係会社監査役との

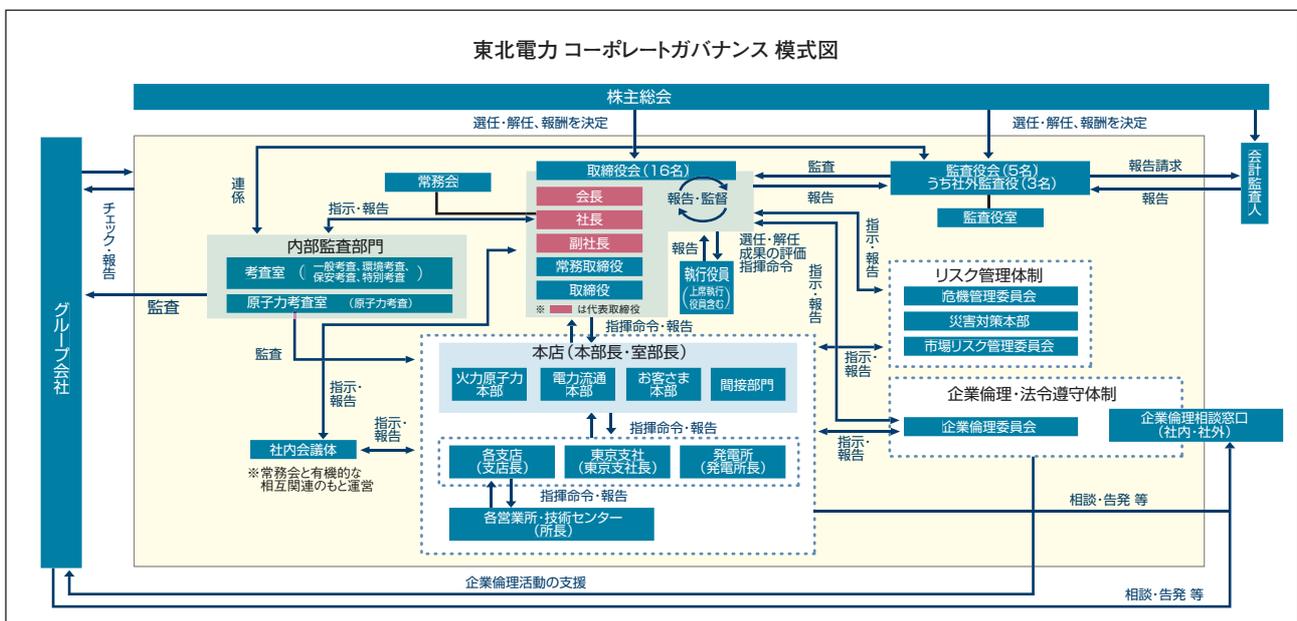
連携を強化するなど、監査効果を一層高めるよう努めています。なお、監査役の職務を補助するための専任組織として、監査役室を設置しています。

当社の内部監査については、考査室が業務全般にわたる適正化・効率化・環境保全に係る考査や自主保安に係わる考査などを実施し、原子力考査室（2006年11月設置）が原子力品質マネジメントシステムにおける内部監査や原子力発電の安全性確保および信頼性向上に係る考査などを実施しています。考査結果については、社長に報告するとともに、改善を要する問題点などについては、常務会および社長へ報告のうえ関係部門に改善措置を促しています。また、考査計画および考査結果について監査役に対し説明を行うとともに、定期的に情報交換を行い、連携の強化に努めています。

なお、考査室および原子力考査室は、各執行機関より独立し、社長に直属した所属形態となっています。

内部統制

当社は2006年4月、内部統制システムに関し、会社法ならびに同法施行規則に則り、「業務の適正を確保するための体制に関する基本方針」を取締役会で決議しています。今後も、この基本方針に基づき、コーポレートガバナンスの一層の向上を目指した取り組みを推進していくこととしています。





東北電力企業行動指針

厳しい競争環境において、従業員一人ひとりが企業倫理・法令を遵守しながら誠実かつ公正で透明性のある事業活動を行い、社会からの信頼を揺るぎないものとするため、その拠り所となる「東北電力企業行動指針」を制定しています。

企業行動指針では、6つの行動原則に基づいた具体的な従業員の行動規範を定めています。

1 安全確保を最優先にエネルギーの安定供給

安全確保を最優先に、お客さまに信頼され満足していただける良質で低廉なエネルギーを安定的に提供していきます。

- (1) 安全の確保
- (2) 良質で低廉な電気を中核としたエネルギーの安定供給

2 企業倫理・法令遵守の徹底

すべての事業活動において、関係する法令と法の精神の遵守を徹底することはもとより、常に企業倫理を徹底します。

- (1) 法令の遵守
- (2) 企業倫理の徹底

3 地域との協調と地域社会への貢献

地域の方々に事業活動を支えていただいているとの基本的な認識にたち、地域社会の一員として、地域との協調と地域社会の発展に貢献していきます。

- (1) 地域との協調
- (2) 地域社会への貢献

4 環境への配慮

当社の事業活動が環境問題と深く係っているとの認識にたち、地域の環境保全と地球環境問題に積極的に取り組みます。

- (1) 地球温暖化問題への取り組み
- (2) 循環型社会形成への取り組み
- (3) 環境に関わるコミュニケーション

5 透明な事業活動の推進

社会の方々と幅広く円滑なコミュニケーションと情報開示を行い、透明性の高い開かれた事業活動を推進します。

- (1) コミュニケーションの確保
- (2) 誠実な広報・広聴活動
- (3) 情報の公開

6 個人の尊重と風通しの良い活力ある企業風土づくり

従業員一人ひとりの人格、個性を尊重し、お互いに連携し、自由活発な意見が交わされる風通しの良い活力ある企業風土づくりを推進します。

- (1) 個人の尊重
- (2) 性別等による差別の禁止
- (3) 風通しの良い活力ある企業風土づくりと改善していく組織文化の醸成

企業倫理・法令遵守の徹底

当社では、これまで企業倫理・法令遵守が全ての企業活動の大前提になるという考え方のもとに、誠実かつ公正で透明性のある事業活動の実践に努めてきました。

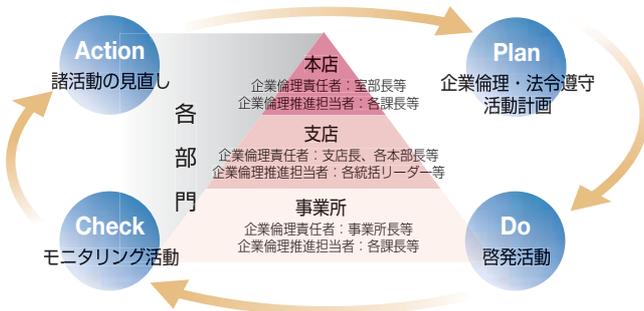
しかし、2006年度には、発電設備に係る不適切な事象（以下、「不適切な事象」）が明らかになり、企業倫理・法令遵守の意識の浸透が十分でなかったことが要因の一つとして上げられました。これをふまえ、二度と不適切な事象を発生させない、見過ごさない組織風土づくりに向けて、全社を挙げ、企業倫理・法令遵守の徹底に取り組んでまいります。

東北電力企業行動指針徹底のための態勢

当社では、企業倫理・法令遵守活動を推進し、その維持・向上を図るために、1998年に企業倫理委員会を設置し、2003年5月からは本・支店、事業所に「企業倫理責任者」および「企業倫理推進担当者」を配置しています。

社長を委員長とする企業倫理委員会は、企業倫理責任者や企業倫理推進担当者と連携しながら、PDCA（Plan→Do→Check→Action）サイクルにより企業倫理・法令遵守活動を包括的に推進する役割を担っています。

企業倫理推進の基本的な枠組み



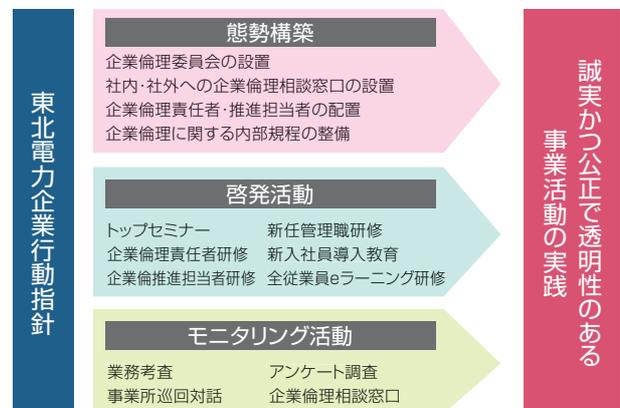
東北電力企業行動指針の実践に向けて

誠実かつ公正で透明性のある事業活動の実践のためには、従業員一人ひとりが東北電力の使命と役割を自覚するとともに、当社の行動規範である「東北電力企業行動指針」を実践していくことが必要です。

当社では、「東北電力企業行動指針」の解説、先進的な

事業所の活動内容、および職場対話のための素材などを掲載した「企業倫理・法令遵守行動チェックシート」をイントラネットに掲載することにより、職場内での企業倫理・法令遵守活動の促進を図っています。

また、企業倫理・法令遵守を定着させていくために、倫理的行動の土台となる知識や意識を高め、行動促進を図るための「啓発活動」と倫理的行動の定着状況を検証するための「モニタリング活動」を通して、組織の自浄作用の促進に取り組んでいます。



啓発活動

◎各事業所および職場における自律的な活動展開の推進

2006年度は、企業倫理・法令遵守に関する知識と意識を高めるため、幅広い啓発活動の展開に努めてきました。

具体的には、企業倫理・法令遵守活動のキーパーソンである企業倫理責任者と企業倫理推進担当者に対して、計5回の研修を実施したほか、「新入社員導入教育」「新任管理職研修」および各部門研修などを実施しました。

また、これらの従来からの取り組みに加えて、全従業員を対象としたeラーニング研修を実施しました。

2007年度は、各事業所および職場において、自らが進んで企業倫理・法令遵守に関する取り組みを計画・実施していくために、その中核者となる企業倫理推進担当者に対する研修の強化に努めていきます。また、不適切な事象をふまえた再発防止対策の一環として、新たに社外の専門家を活用した技術者に対する技術者倫理教育や法令教育の強化・徹底に取り組んでいきます。

◎企業グループの企業倫理・法令遵守の

着実な推進に向けた支援

近年企業不祥事に対して、一層の企業倫理・法令遵守

が求められる中で、東北電力企業グループにおいても、社内体制の整備や効果的な啓発活動などの取り組みが必要になっています。

このような状況をふまえ、2006年度は企業グループ各社に対し、企業倫理・法令遵守体制の構築や啓発活動・モニタリング活動などの支援を図るため、年3回延べ6日間にわたり「東北電力関係会社企業倫理担当者研修」を実施しました。また、東北電力企業グループ主要32社については、社内および社外に企業倫理相談窓口を設置しました。

2007年度は、新たに企業グループ社員に対するeラーニング研修を実施し、企業グループの啓発活動を支援するとともに、研修会などを通じ、企業倫理相談窓口の運用指導や企業倫理に関する情報の共有化を図っていきます。

モニタリング活動

当社では、「企業倫理相談窓口」による個別事案への対応に加え、企業倫理・法令遵守に関する意識の浸透度、およびその活動の実践度を把握するアンケート調査、店所の取り組み状況の把握や実践・定着を検証する業務考査、および現場実態に即した企業倫理・法令遵守活動を展開するための事業所対話（巡回対話）などのモニタリング活動を行っています。

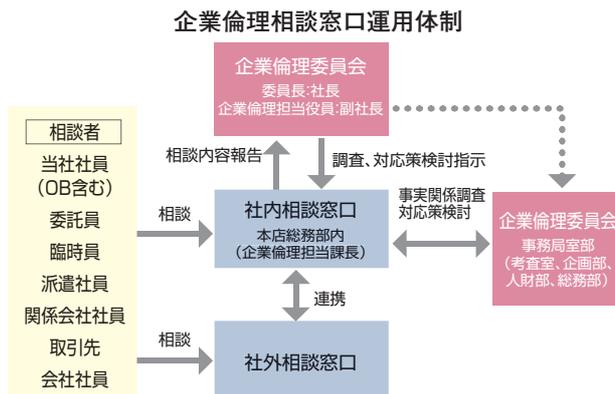
2006年度に実施した事業所対話（巡回対話）や業務考査において、企業倫理・法令遵守活動の取り組みが十分でない事業所が一部に見られたことから、先進事業所の取り組み事例の紹介や活動の啓発ツールの提供などにより、事業所における活動の推進を強化していきます。

企業倫理相談窓口の運用

当社では、2003年4月より社内・社外に「企業倫理相談窓口(以下、「相談窓口」)」を設置し、相談に基づいて調査を行い、その結果や是正措置について相談者へ直接通知するとともに、全社的な再発防止を図っています。なお、調査にあたっては相談者の個人情報等を厳密に管理するとともに、相談者に対する不利益な取り扱いを禁止するなど、相談窓口の適切な運用に努めています。

2006年度は、公益通報者保護法に対応した社内規程を整備し、各種の研修や社内報などを活用して周知を図りました。

2007年度は、不適切な事象が明らかになったことをふまえ、相談窓口の活用を周知徹底するとともに、より相談しやすい環境づくりに向けて、新たに技術関係現場の法令遵守に関する問題・課題を吸い上げ、改善する仕組みを整備していきます。



公正な競争の確保に向けて

市場競争を通じて新しい価値を創造し、お客さまから選択され続ける企業であるためには、市場競争の基本ルールである公正競争を確保することが重要です。

当社では、独占禁止法や「適正な電力取引についての指針」に関する従業員一人ひとりの理解を深めることを目的に、「独占禁止法遵守マニュアル」や指針に対する解説書を作成し、イントラネットに掲示するなど全従業員へ周知しています。

TOPICS

企業倫理・法令遵守の徹底に向けて ～全従業員を対象にeラーニング研修を実施しました～

従業員一人ひとりが企業倫理・法令遵守を徹底し、「東北電力企業行動指針」に基づいた行動を自ら実践していくことを目的として2007年度に全従業員に対する企業倫理eラーニング研修を実施しました（受講率99％）。

●学習内容

社長からのメッセージ、企業倫理・法令遵守の基礎知識や当社の取り組み状況などの講義に続けて、発電所における不適切な業務処理を事例として、企業倫理・法令遵守の実践のために必要なことを学習しました。そして、eラーニング受講後に、職場単位でグループ・ディスカッションを実施しました。

情報セキュリティ

当社が保有するお客さま情報などの各種情報が漏えいした場合、漏えいした情報の内容・規模によっては損害賠償などの経済的な損失に加え、当社に対するみなさまからの信頼の失墜につながりかねません。

当社では、各種情報資産に対するセキュリティを確保することを目的に、全部門・事業所において適切な情報資産管理を行うとともに、情報資産の適切な利用に努めています。

情報セキュリティの取り組み

当社では、2002年10月に情報セキュリティに関する基本的事項について定めた「情報セキュリティ基準」を制定しました。

本基準は、当社が保有する全ての情報システム、制御系システム、これらを連係するネットワーク、電磁的・光学的に記録された情報・媒体などの情報資産および情報資産を利用する全ての従業者*1を対象としています。

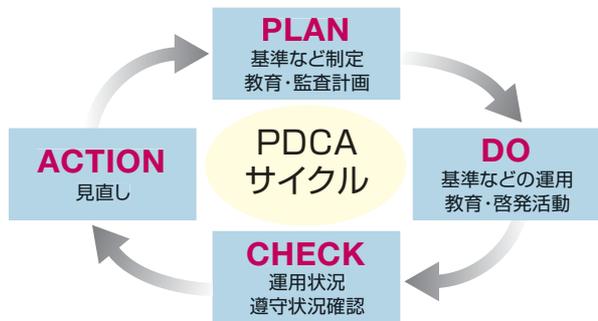
情報セキュリティは危機管理の一環と位置づけられており、全社的な緊急事態の検討を行う「危機管理委員会」で情報セキュリティ基本方針の策定などを所管しています。情報セキュリティの確保にあたっては、本店各室部長、各事業所長が情報資産の管理責任者として所管する情報資産を適切に管理するとともに、問題発生時には調査および対応策を実施し、情報資産の利用者である従業者は、

管理責任者の指示に従い情報資産の適切な利用に努めています。

また、2006年度は前年度に引き続き16事業所を対象に実態調査を行い、情報セキュリティに対する取り組み状況を確認しています。調査の結果、情報漏えいに結びつくような重大な問題はないことを確認しました。こうした取り組みは今後も継続して実施することとしています。

また、他電力会社やそのグループ企業でファイル交換ソフト「Winny（ウィニー）」が原因による情報流出事故が2005年度の後半に多発したことから、文書による注意喚起と併せ、全従業者とグループ各社に対し、個人所有パソコンおよび記憶媒体への会社情報保存の有無についての調査、および保存していた場合の情報の削除を指示しています。

今後は情報セキュリティマネジメントの確立、セキュリティの確保に向け、指示事項や基準の遵守状況確認など、PDCAサイクルのチェック機能の充実、従業者の啓発活動に継続的に取り組んでいきます。



企業グループ大での情報セキュリティ強化の取り組みについて

東北電力企業グループは、社会から信頼されお客さまから選択されるエネルギーサービス企業を目指し、各事業の健全性と安全性を確保する観点から、企業グループが保有するお客さま情報ならびに電力保安に係る設備情報などの重要な情報を適切に管理することを目的として、2007年4月に「東北電力企業グループ情報セキュリティ基本方針」を定めました。

これまで「東北電力企業グループネットワーク(S-WING*2)」を整備し、外部からの不正アクセスやWinny（ウィニー）による情報漏えいなどさまざまな情報セキュリティリスクに対応するとともに、企業グループの全従業者*1を対象としたeラーニングによる教育を

実施するなど、グループ大での情報セキュリティの確保に取り組んできました。

今後は、「東北電力企業グループ情報セキュリティ基本方針」が企業グループの全従業者に遵守されるよう、普及啓発活動を行うとともに、システム・環境面の強化を図り、情報セキュリティの確保・向上に、継続的に努めていきます。

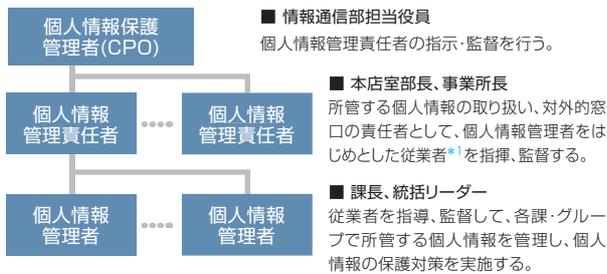
●東北電力企業グループ情報セキュリティ基本方針
<http://www.tohoku-epco.co.jp/privacy/security.html>

個人情報の管理態勢

当社では、2005年4月の「個人情報保護法」の全面施行に併せ、当社が取得、利用、管理する個人情報の適切な取り扱いを定めた「個人情報取扱基準」を制定するとともに、当社で取得するお客さま、株主、取引先の個人情報の利用目的をホームページで公表しています。

個人情報の管理にあたっては、「個人情報保護管理者(CPO:チーフ・プライバシー・オフィサー)」を最高経営層から選任し、以下のような体制で行っています。

個人情報の管理体制と管理者などの役割



また、個人情報保護法の全面施行に伴い、委託先でも当社の個人情報が適切に取り扱われるよう、契約内容を見直すとともに、契約の遵守状況を確認しています。

●個人情報保護方針&個人情報保護法に基づく公表事項等に関するご案内
<http://www.tohoku-epco.co.jp/privacy>

一人ひとりの意識を高めるための 全社教育

当社では、「個人情報取扱基準」の制定に併せて、情報を取り扱う従業員*1一人ひとりの理解と認識を深めるため、2005年度に全従業員を対象に「個人情報保護教育(eラーニング)」を実施しました。2006年度はさらなる情報セキュリティ意識の高揚を図るため、全従業員を対象としたeラーニングによる情報セキュリティ教育を実施しています(受講率99.9%)。

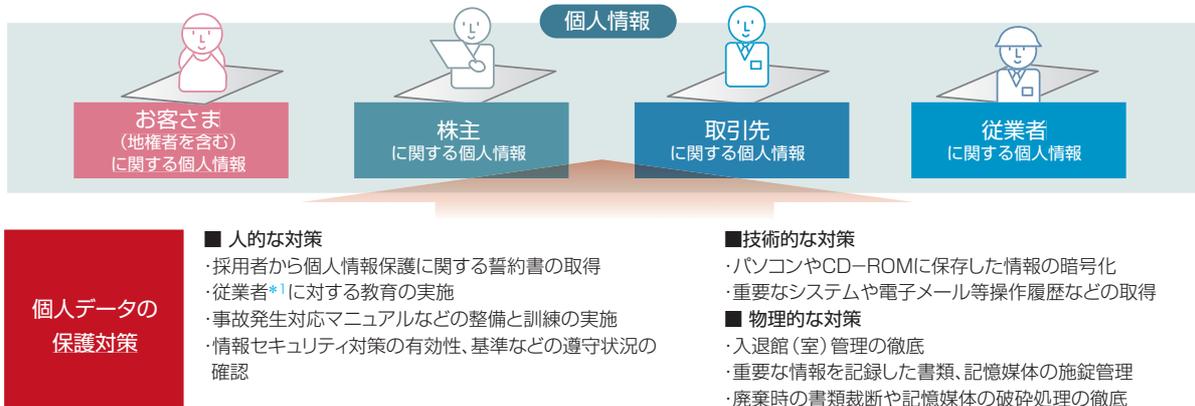
また、受講後、全事業所で「情報セキュリティに関して職場で今できること」をテーマにグループ討議を行い、組織的、人的、物理的な対策などに関して、約2,300件に及ぶ目標が設定されました。

各事業所ではそれらの目標に対して、実態に即した具体的対策を策定し、実行に移しています。

また、社内の電子掲示板に個人情報保護の専用スペースを設け、個人情報保護に係るガイドラインや指示文書の掲示、事故再発防止を図るため当社で発生した個人情報の盗難・紛失に関する情報提供、Q&Aの整備などを行っています。

2007年度にはさらなる取り組み強化のため、管理者を対象とした情報セキュリティ教育(eラーニング)を実施することになっています。

当社に関わる個人情報と個人データの保護対策



*1 従業員 : 雇用関係にある従業員のみならず、派遣社員、役員なども含む
*2 S-WING : スウィング (Security Wide-area Information Network for tohoku-epco Group)

東北電力グループの環境経営

東北電力グループでは、グループが目指す環境配慮型経営をより明確化するビジョンとして「私たちの目指す環境の姿」を掲げるとともに、環境への取り組みの基本的な考え方を「環境方針」として定め、グループ全体の環境活動を積極的に推進しています。

環境への基本姿勢

私たちの目指す環境の姿

東北電力グループは、環境経営を通じて地域社会とともに持続可能な発展を実現させる社会経済システムの形成に努めていきます。

環境方針

東北電力グループは、「地域社会との共栄」「新しい企業価値の創造」という経営理念に基づき、社会から信頼され、お客さまから選択されるとともに、質の高い業務を追求する企業として、積極的に環境負荷の低減および環境保全・創造活動に努めていきます。さらに、地域社会とのパートナーシップで、環境と経済を調和・両立させながら持続可能な発展を目指していきます。

中期環境行動計画

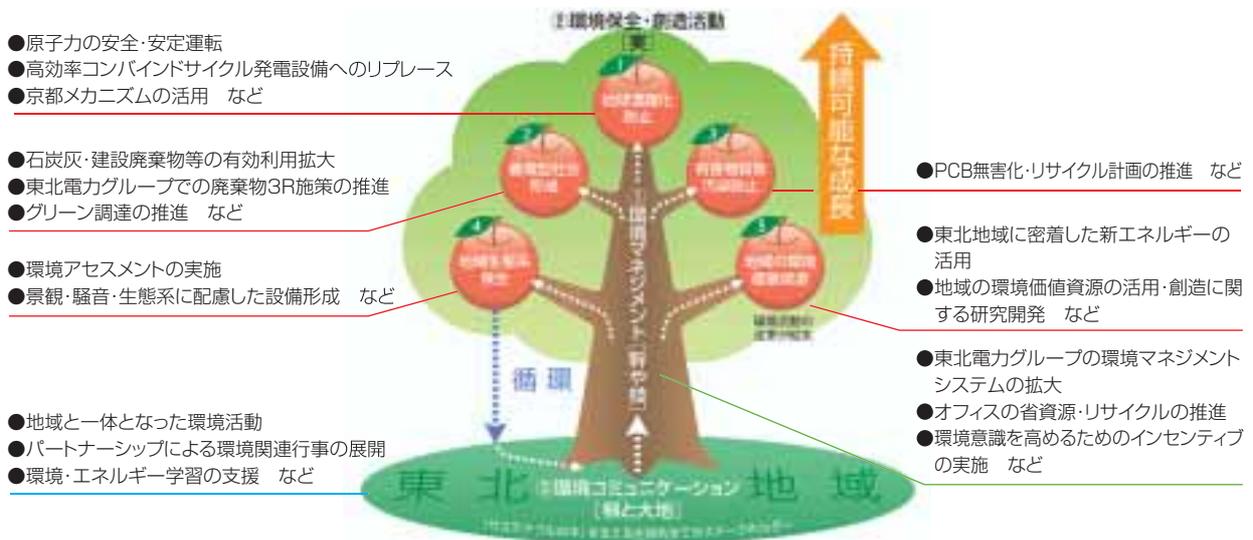
環境方針を具体的に実現していくため、向こう3年間を見通して策定しているのが「中期環境行動計画」です。

2007年度からの新たな計画では、「環境経営の推進に向けた環境マネジメントの効果的な展開」「環境保全・創造活動の推進」「ステークホルダーを意識した環境コミュニケーションのさらなる推進」の3つの重点活動を柱

として取り組みを展開しています。

また、私たち東北電力グループが目指す環境の姿を実現させるための一連の重点的な取り組みを東北地域と東北電力グループの「サステナブルの木」に例えて、共に成長していく姿を表現し、「地域社会」と「東北電力グループ」を常に意識しながら持続可能な発展を目指しています。

サステナブルの木 Sustainable Growth with TOHOKU-our Community



『サステナブルの木』は、私たち東北電力グループが目指す環境の姿を実現するためのコンセプトです。

※ サステナブル = 「持続可能な」の意。

環境マネジメントシステム

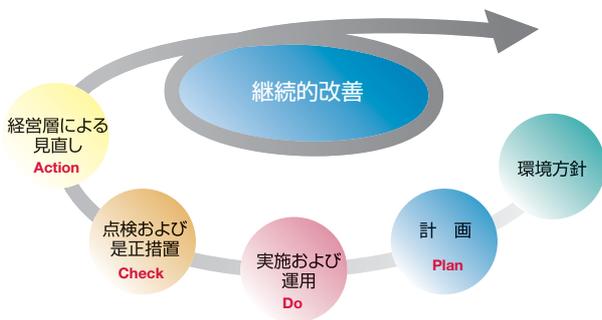
当社では、自立的な環境保全対策を進めるにあたり、環境マネジメントシステムを構築・運用し、継続的に環境への影響を低減していきます。

環境マネジメントシステムの構築・運用

中期環境行動計画を着実に実行していくため、推進体制や責任体制を明確化し、PDCA(Plan→Do→Check→Action)サイクルによる環境マネジメントシステムを導入しています。

その一環として、全ての火力発電所と女川原子力発電所において、国際的な環境管理規格であるISO14001の認証を取得し、環境影響の低減に努めています。

環境マネジメントシステム



推進体制

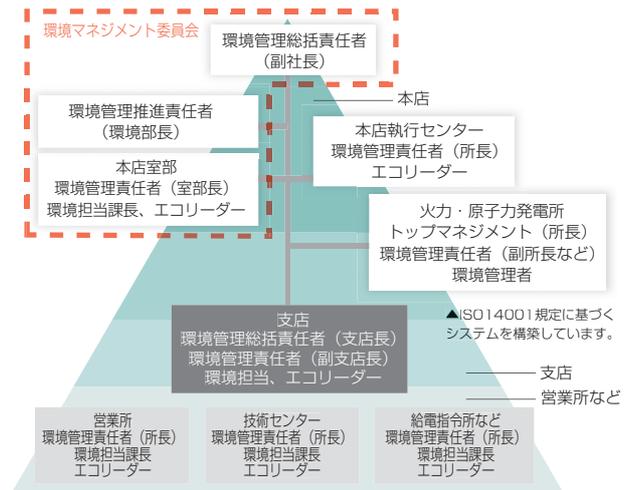
経営に直結した環境マネジメント推進体制を構築し、事業活動全般にわたって環境に配慮し、環境保全と経済性を同時に追求する環境経営の具体的実践を目指しています。

「地球環境問題対策推進会議」は、社長を議長とし、総合的な観点から地球環境に対する各種施策を推進する役割を担っています。その下部委員会である「環境マネジメント委員会」においては、環境管理総括責任者(副社長)を委員長とし、全社にわたる環境マネジメントの方針・計画の立案、実績評価、個別指導について検討を行っています。さらに事業所ごとの計画立案や実績評価などは、各事業所の「環境委員会」が行います。

また、当社ならびに企業グループ各社の環境部長で構成されている「東北電力グループ環境委員会」が企業グ

ープの方針・計画の立案、評価や見直しなどを行っており、企業グループ一体となって環境影響の継続的低減に努めています。

環境マネジメント体制



環境監査

考査室では、毎年テーマを設定して社内の環境監査を行い、その結果を経営層に報告するとともに、課題の抽出や改善の提案、推進事例の水平展開を図っています。2006年度は、支店7カ所、火力発電所1カ所、営業所14カ所、技術センター7カ所の計29事業所で、「環境配慮型経営の実践」をテーマに、環境マネジメントシステムの運用および石綿対策への取り組みの状況を主な視点として、社内環境監査を実施しました。

この結果、省エネ・省資源活動は概ね定着しており、地域と一体となった清掃活動など、社会貢献への取り組みが各所で行われていること、石綿対策の取り組みが適正に行われていたことが認められました。一方、エコリーダーの役割や選任基準を明確に示すことが望まれる事例や、事業所内の管理体制が不十分な事例が見られました。

今後は、社内環境マネジメントシステム運用基準を適宜見直すとともに周知徹底を図り、環境活動の継続的な改善に努めていきます。

2006年度の成果と自己評価

中期環境行動計画第Ⅱ期（2004年度～2006年度）で掲げた環境指標・施策に対する評価は次のとおりです。

自己評価

 達成
  おおむね達成
  未達

項目	施策	指標	単位	2005年度		2006年度	
				実績	目標・計画値	実績	自己評価
地球温暖化防止	CO ₂ 排出抑制	CO ₂ 排出原単位	kg-CO ₂ /kWh	0.510 ^{*1}	—	0.441	
		排出量	万t-CO ₂	4,065 ^{*1}	—	3,570	
	原子力発電所の設備利用率の向上	設備利用率	%	47.3 ^{*2}	—	49.7	
	火力発電所熱効率の維持・管理	発電端熱効率	%	40.3	40以上	40.9	
	送配電損失抑制	送配電損失率	%	5.5	極力抑制	5.5	
	SF ₆ 等排出抑制	SF ₆ 回収率	%	99.1	97以上 (撤去時99以上)	98.9	
省資源・リサイクル	産業廃棄物全体の有効利用	産業廃棄物有効利用率	%	95.1	95以上	94.4	
		産業廃棄物最終処分量	万t	5.7	6以下	5.7	
	石炭灰有効利用拡大	有効利用率	%	94.0	93以上	93.3	
	古コンクリート柱の再資源化	再資源化率	%	100	100	100	
	建設廃棄物の再資源化	有効利用率	%	98	95	99	
	電気使用量の削減	使用量	百万kWh	95.1	前年度実績 1%以上削減	93.7	
	用紙購入量の削減	購入量	t	559	前年度実績 1%以上削減	728	
	事務用品等のグリーン調達推進	調達率	%	86.8	80以上	88.5	
	資機材のグリーン調達推進	調達額/ 14fy調達額	%	375	200	503	
	低公害車の導入拡大	導入率	%	26.2	30	35.5	
地域環境保全	SO _x 排出抑制	排出原単位	g/kWh	0.31	極力抑制	0.23	
	NO _x 排出抑制	排出原単位	g/kWh	0.36	極力抑制	0.32	
環境コミュニケーション	地域との環境コミュニケーション (地域と一体となった環境活動・パートナーシップによる環境関連行事の展開など)			→ 継続 →			
	次世代層への環境教育支援活動(環境・エネルギー学習の支援など)			→ 継続 →			
環境マネジメント	業務と一体的な環境マネジメントの推進			→ 継続 →			
	環境監査			→ 継続 →			
	企業グループでのマネジメントシステムの展開			→ 継続 →			

評 価

- 原子力発電所の発電電力量が増加したことなどにより、前年度比では、排出原単位で14%、排出量で12%減少。
- 新エネルギーからの購入電力は、対前年度比で太陽光が1.2倍、風力が1.1倍に増加。
※1 地球温暖化対策推進法に基づく算定方法により再算出した値。
- 女川原子力発電所の定期点検の期間延長などによる影響があったものの、東通原子力発電所の稼働率が高まったことにより、設備利用率は前年度比2.4ポイント向上。 ※2 2005年12月に東通原子力発電所が運用を開始したため、2005年度と2006年度では設備容量が異なる。
- 高効率プラントの最大限活用や日常の熱効率管理の徹底などにより、目標を達成。
- 低損失機器の導入などによる送配電設備の損失低減対策の実施により、前年度レベルを維持。
- 機器管理の徹底やガス回収装置の適正な使用、工事会社との連携により、目標を達成。
- 産業廃棄物の有効利用や資機材の再使用を継続し、前年度と同程度のレベルを維持。
- 石炭灰については、セメント混和材や地盤改良材として有効利用を図り、目標を達成。
- 工事用資機材については、廃プラスチック・廃碍子のリサイクルなど、新たな有効利用への取り組みを実施。
- 建設リサイクル法に対応し、土木建築工事から発生する建設廃棄物（コンクリート、アスファルト・コンクリートなど）の再資源化を着実に実施したことにより、目標を達成。
- 全社共通の取り組みおよび啓発活動により積極的に推進。
電気使用量は夏季・冬季の重点的な省エネルギー対策や、室内照明・OA機器不使用時電源OFF、冷暖房設定温度の適正化などの継続実施により、前年度比で1.5%削減。
用紙購入量は文書類の電子化、両面コピー、裏面利用などに取り組んだものの、発電設備総点検の実施などにより、前年度比で増加。
- 事務用品のグリーン調達拡大や、電力設備用資材・機器のグリーン提案の採用などにより、目標を達成。
- 車両更新に合わせ、低燃費・低排出ガス認定車を計画的に導入したことにより、目標を達成。
- SOx、NOxの排出濃度を常時監視するとともに、継続的に脱硝装置を最適に運用したことにより、前年度比で減少。
- 地域と一体となった清掃活動、植樹、植林、環境講習会、資源リサイクル活動などを継続的に実施（266件、参加者約18,000人）。
- 小中学生を対象とした「環境・エネルギー出前講座」の実施など、次世代層への環境教育支援活動を積極的に展開（241回、約11,800名参加）。
- 環境部が第一線の事業所に出向き対話を実施したほか、社内に新たな環境情報を発信するなど、業務と一体的な環境マネジメントを推進。
- 省資源・リサイクルの推進や環境コミュニケーションの実施状況など、環境マネジメントの進捗状況および実効性について監査を実施（29事業所）。
- 東北電力グループ環境マネジメントシステム（T-EMS）について、企業グループ2社で先行して実施。

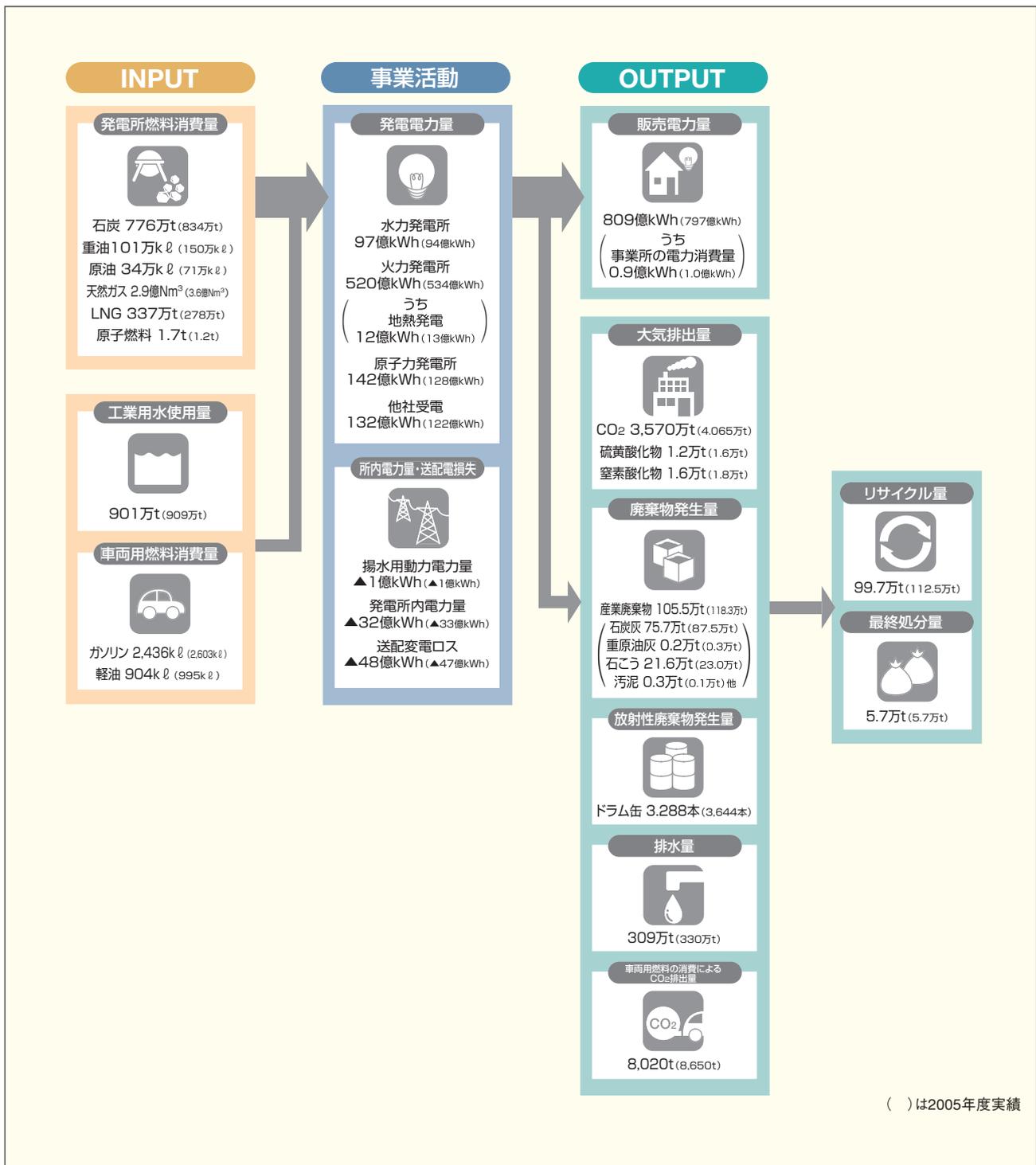
事業活動と環境との関わり

事業活動に伴う環境影響

2006年度の事業活動に伴う、主な投入資源と環境影響は下記のとおりです。電気事業の運営にあたっては大量の資源・エネルギーを投入し、排気、排水、廃棄物が発生しますが、高度な除去・浄化装置の運用やリサイクルの

実施などにより、環境影響の低減に努めています。

2006年度は、販売電力量の増加、ならびに女川原子力発電所発電停止などはあったものの、全体的な環境影響は低減しました。



環境会計

環境会計は、環境保全のために要した費用と得られた効果を定量的に把握し、評価する仕組みです。

環境保全と経済性を同時追求した環境経営を推進するため、当社は環境会計を把握しながら対策の改善に努めています。

環境コスト

設備投資額は105億円(設備投資総額の5.8%)となり、2005年度実績(119億円、6.4%)より減少しました。内訳としては、ごく微量のPCBが混入した柱上変圧器の無害化・リサイクルを行う酒田リサイクルセンターが一部運開したことから建設工事費が減少しています。

環境費用は461億円(営業費用総額の3.2%)となり、2005年度実績(514億円、3.6%)より減少しました。この主な要因としては、女川原子力発電所の運転再開により、火力発電所(石油火力)の利用率が低下し、低公害燃料(低カロリー燃料)費購入費用が減少したことなどによるものです。

環境コスト

(単位:億円)

環境対策の分類		投資	費用	主な取り組み	
地球環境保全	温暖化防止	0	100	新エネルギー(風力、太陽光)の電力購入	
	省エネルギー	7	3	低損失機器の導入 電線太物化	
省資源・リサイクル	廃棄物処理	41	64	一般・産業・放射性廃棄物処理	
	再利用・リサイクル	1	28	撤去資材・機器の再利用、リサイクル 建設副産物の再利用、リサイクル	
	グリーン購入・調達	-	1	事務用品、リサイクル計器箱 フライアッシュセメントなどの購入	
地域環境保全	公害防止	大気保全	1	103	排煙脱硫装置、良質燃料によるSOx排出抑制 排煙脱硝装置によるNOx排出抑制 脱硫石こうのリサイクル
			15	56	電気集塵器によるばいじんの排出抑制 石灰灰、重油灰のリサイクル
	0	10	低公害車導入、その他大気保全対策		
	水質保全 騒音防止	2	22	汚水処理装置、漏油対策、低騒音対策	
	環境調査・監視	10	21	環境アセスメント、大気、水質調査 環境放射能モニタリング 他	
自然環境保全 都市景観調和	28	34	発電所の緑化、配電線地中化 環境調和設備の導入		
環境コミュニケーション	-	2	地域環境活動、情報開示 コミュニケーション		
環境マネジメント	-	3	環境マネジメントシステムの運用 環境教育		
研究開発	-	6	環境関連の研究開発		
その他	-	8	公害関連拠出金、その他		
合計		105	461		

※東北電力単体ベース。費用には減価償却費を含みます。

経済効果

2006年度の経済効果は509億円となり、2005年度(442億円)に比べ増加しました。

銅線・金属くすなどの有価物の売却額が増加しました。また、コンバインドプラントの熱効率が向上したことによる燃料費の節減、電力設備用資機材の再利用・リサイクルを推進した結果、廃棄物処理費用や新品購入費が節減されました。

経済効果

(単位:億円)

効果分類	主な取り組み	効果金額
リサイクルに伴う有価物の売却額	石こう、撤去資材・機器などの有価物の売却	53
省エネルギーによる燃料の節減額	火力発電所の熱効率対策、低損失機器の導入	181
リサイクルに伴う廃棄物最終処理費、新品購入費の節減額	石灰灰、撤去資材・機器などの再利用・リサイクルなど	275
合計		509

環境評価指標

環境活動の効率性を総合的に把握・管理するとともに、わかりやすく情報開示するための指標として「環境効率」を算定しました。

環境効率は、1999年度を基準年の1とした場合、2006年度は1.113となりました。これは、原子力発電所の稼働が再開し、CO₂、NO_x、SO_xなどの排出量が減少したことにより、全体的に環境負荷量が減少したことによるものです。



*事業活動に伴う「地球温暖化」「大気汚染」「廃棄物」などの異なる環境負荷を一つの指標で統合化するため、国内で開発されたELP法を用いました。ELP法(Environmental Load Points)は、早稲田大学永田研究室で開発された手法です。

地球温暖化防止の推進

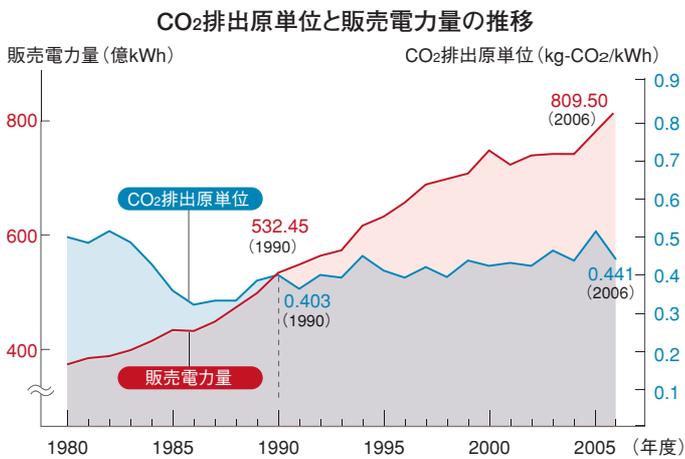
2005年2月の京都議定書発効を受け、国や自治体、企業など各々の垣根を越えた取り組みが国内外で活発化しています。

当社では、電力の供給面や需要面、さらには国際的な取り組みを通じて、温室効果ガスの排出抑制に取り組んでいます。

CO₂排出実績

2006年度における当社の販売電力量は809億kWhとなり、2005年度比で13億kWh増加しました。一方、CO₂排出量は3,570万トンとなり、2005年度比で495万トン減少しました。

この結果、お客さまの電気使用量1kWhあたりのCO₂排出量(CO₂排出原単位)は0.441kg-CO₂/kWhとなり、2005年度比で0.069kg-CO₂/kWh低減しました。



CO₂排出抑制策

当社では、電気事業全体のCO₂削減目標に併せ、2008～2012年度の5カ年平均で使用端CO₂排出原単位を1990年度実績から20%程度低減するよう努めています。

当社は「電力設備面」「電気利用面」、さらには「国際的な取り組み」の各々において、CO₂排出抑制に向けた取り組みを実施しています。

電力設備面の取り組み

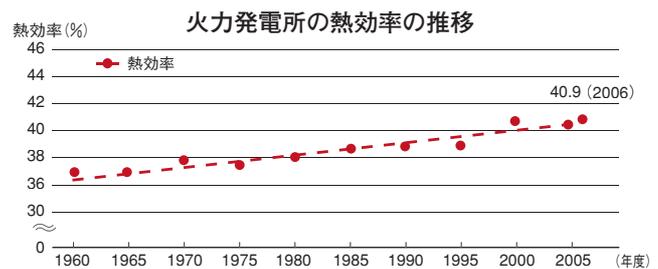
当社では、化石燃料使用量の削減やCO₂の排出抑制を図るため、火力発電所における熱効率の向上や原子力発電所の安全・安定運転、地熱発電所における設備利用

率の向上、水力発電所における高効率機器の導入、送変電・配電に伴う電力損失の低減など、さまざまな電力設備面の取り組みを実施しています。

◎火力発電所

火力発電所においては、世界最高水準の高効率LNGコンバインドサイクル発電所である東新潟火力発電所4号系列(出力161万kW)をはじめ、高効率石炭火力発電所である原町火力発電所1・2号機(出力200万kW)などのプラントを最大限に活用することにより、火力発電所全体の熱効率を40%以上に維持するように努めています。

また、さらなるCO₂削減に向けて仙台火力発電所および新仙台火力発電所の高効率コンバインドサイクル発電設備へのリプレース計画を進めています。



◎原子力発電所

2006年度の原子力発電所の設備利用率は、定期点検の期間延長などにより、トータルで49.7%となりました。当社は今後とも、環境特性、供給安定性、運用性を考慮し、原子力をはじめとした電源のベストミックスを図るとともに、安全性確保に細心の注意を払い、設備利用率の向上に努めていきます。

◎地熱発電所・水力発電所

地熱発電所においては、作業停止日数の短縮などにより、設備利用率の向上を図るとともに、水力発電所では、水車・発電機の更新や新設に併せて高効率機器を導入するなど、回収電力量の向上(設備の効率向上・損失低減)に努めています。

◎送変電・配電設備の損失低減

送変電・配電に伴う電力損失の低減に取り組むことで、火力発電所の化石燃料の使用量を削減し、CO₂排出抑制に努めています。2006年度は、設備対策に加え、電気抵

抗を20%以上低減できる「ヒレ付低ロス電線」を採用(2006年度の採用実績 337km)したり、給電運用の効率化に努めた結果、送配電損失率は5.5%となりました。



電気利用面の取り組み

◎負荷平準化の取り組み

冷房空調機器などの増加に伴い、最大需要電力は今後も伸長していく見込みです。季節間や昼夜間の電力需要の格差が広がることは、発電設備の効率的利用を妨げる要因となります。この電力需要の格差をできるだけ小さく(負荷平準化)して効率的な設備利用を図ることにより、CO₂排出削減や中長期的な発電設備の新增設の回避が期待できます。

◎効率的なエネルギー利用の提案活動

当社では、お客さまの電力負荷平準化につながるよう、お客さまのライフスタイルや使用形態、地域特性を反映しながら、料金メニューの多様化を進めるとともに、オール電化住宅、蓄熱式空調システム、業務用電化厨房システム、ヒートポンプ機器(エコキュート)など、快適な住まいづくりや生活環境の改善に役立つ提案活動を積極的に展開しています。



ヒートポンプユニット 貯湯タンクユニット

国際的な取り組み

当社は、世界銀行炭素基金(PCF)、日本温暖化ガス削減基金(JGRF)へ参加・出資するほか、京都メカニズムを利用した地球温暖化防止対策としてCDM*1/JI*2プロジェクトにも積極的に取り組んでいます。

◎中国の代替フロン回収・分解事業

当社と大旺建設株式会社が共同開発し、共同で特許をもつHFC23*3分解技術である「過熱蒸気分解法」*4を利用した中国浙江省(せつこうしょう)におけるCDMプロジェクトからのCO₂クレジットの購入を2006年5月に決定しており、2012年までに合計で約400万トンの獲得を見込んでいます。

◎中国の水力発電事業

当社は中国雲南省および四川省において発電事業者が水力発電所を新たに建設・運営する3件のCDMプロジェクトに参加することとし、2007年3月および5月にCO₂クレジットの購入契約を締結しました。本プロジェクトはCO₂を排出しない水力発電の導入によって化石燃料の消費を抑制するものであり、2012年までに合計約157万トンのCO₂排出量が削減される見込みです。



中国の水力発電CDMプロジェクト

◎事業投資によるCDM/JI(ベトナム他)

当社は事業投資による地球温暖化防止対策ならびにCO₂クレジット獲得にも取り組んでいます。

ベトナムでは、休止水力発電所の再生を図る事業の建設工事を実施中です。事業収入を得るとともに、CDMとして約2万トンのCO₂クレジットの獲得を目指しています。

また、ハンガリーでは木質チップバイオマス発電事業に取り組んでおり、2007年6月に着工しました。JIとして約36万トンのCO₂クレジット獲得を見込んでいます。



建設工事中のソンマック水力発電所(ベトナム)

*1 CDM : クリーン開発メカニズム。先進国と途上国が共同で温室効果ガスの排出削減事業を実施し、それにより生じた削減分を投資国(先進国)が自国の目標達成に利用できる制度。
 *2 JI : 共同実施。先進国同士が共同で温室効果ガスの排出削減事業を実施し、それにより生じた削減分を投資国が自国の目標達成に利用できる制度。
 *3 HFC23 : 代替フロンHFC22の製造に伴って副次的に生成されるフロンガス。HFC23は、地球温暖化係数がCO₂の11,700倍に相当するため、HFC23の分解によって温室効果ガスを効率的に削減することが可能となる。
 *4 過熱蒸気分解法 : 高価な薬品などを一切使用せずに、過熱蒸気を用いて安価かつ簡易な装置でフロンなどの難分解物質を完全に分解可能とするもの。具体的には、過熱蒸気発生装置により過熱蒸気化された水蒸気と、予備加熱されたフロンなどを500℃以上の反応器内で混合させることにより、短時間で完全分解する。この技術を活用したフロン分解装置は、国内で30基以上の導入実績を有している。



社会の一員として信頼され続けるために

地球温暖化防止の推進

CO₂以外の温室効果ガスの排出抑制

当社におけるCO₂以外の温室効果ガスの排出量はCO₂に比べるとわずかな量ですが、これらのガスの排出抑制にも取り組んでいます。

六フッ化硫黄 (SF₆)

SF₆はすぐれた電気絶縁性能を有するため、ガス遮断器、ガス絶縁開閉装置、ガス絶縁変圧器などの電力機器の絶縁材料に使用しています。こうした機器の内部点検に際しては「SF₆ガス管理・運用マニュアル」に基づき、SF₆ガス回収装置を使用して大気放出を防止しています。2006年度の回収率は98.9%となりました。

ハイドロフルオロカーボン (HFC)

HFCは、空調機器の冷媒などに使用されており、規制対象フロンからの代替が今後とも進むと予想されますが、機器の設置・修理時の漏洩防止・回収・再利用により、排出の抑制に極力努めています。

HFCの保有量および排出量 (2006年度)

保有量	24.7t
排出量	0.8t

新エネルギーの利用促進

太陽光発電や風力発電などの新エネルギーは枯渇の心配が無く、発電時にCO₂が発生しない環境にやさしいエネルギーです。当社は新エネルギーが電力系統へ及ぼす影響やコスト面での評価を行いながら、早くから新エネルギー

の計画的な導入に努めてきました。2003年4月に全面施行された「電気事業者による新エネルギー等の利用に関する特別措置法 (RPS法)」では、電気事業者に一定量以上の新エネルギーの利用が義務づけられています。当社は本制度の主旨をふまえ、新エネルギーの積極的な利用に努めていきます。

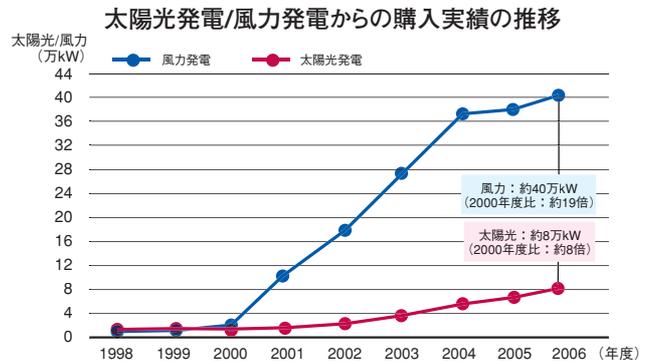
なお、当社の2006年度のRPS基準利用量(義務量)は、483百万kWhですが、当社はこれを超えて新エネルギーなど電気の利用を行い、新エネルギーの普及拡大に貢献しています。



長岡営業所 太陽光発電装置

太陽光／風力発電からの電力購入

大規模風力発電からの電力購入や、太陽光発電からの余剰電力の買取りなど、当社は新エネルギーの利用促進に積極的に取り組んでいます。2006年度の新エネ



TOPICS

「分散型電源対応高圧系統解析システムの開発実用化」が第54回オーム賞を受賞

お客さま本部配電部と(株)日立製作所が共同で開発した「分散型電源対応高圧系統解析システムの開発実用化」が、第54回電気科学技術奨励賞(オーム賞)を受賞しました。「分散型電源対応高圧系統解析システム」は、近年自然エネルギーを用いた分散型電源系統連系が増加傾向にあり、系統連系時の技術検討および連系後の電圧管理を支援するため開発されました。

本システムの導入により、増加する分散型電源系統連系の技術検討の迅速化、系統連系業務・電力品質管理業務の効率化によるコスト削減などの効果が見込まれます。

電気科学技術奨励賞

財団法人 電気科学技術奨励賞協会



ルギーの利用量は太陽光発電が約8万kW、風力発電が約40万kWと大規模風力の入札を行う以前（2000年度実績）に比べてそれぞれ約8倍、約19倍と大きく増加しました。また、当社の風力発電利用量は日本全体の4分の1（全国一）を占めるなど、新エネルギーの利用促進に大きく貢献しています。

今後、さらに導入を拡大していくために、2006年度から、風力発電の出力変動に伴う電力系統への周波数の影響を考慮し、新たに周波数変動対策の条件を付した上で風力発電の募集を行っており、新エネルギーの利用促進に引き続き努力していきます。

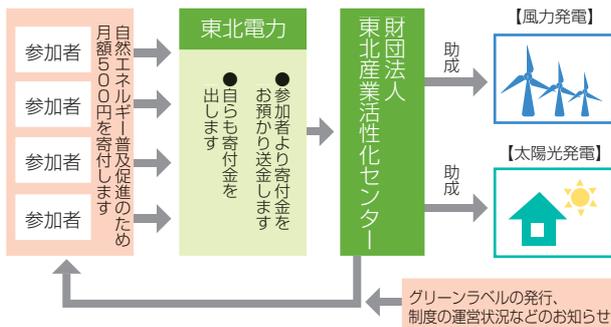
東北グリーン電力基金

2000年10月に「東北グリーン電力基金^{*1}」を設立し、当社も毎年寄付（2006年度は1億円）を行いながら、自然エネルギーの普及を進めています。

2006年度の助成対象

応募市町村	設備設置施設	システム出力 (kW)	工事完了時期
山形県高島町	高島町総合交流プラザ	10.0	2007年3月
新潟県糸魚川市	大和川地区公民館	10.0	2007年5月

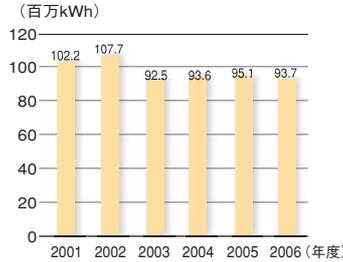
東北グリーン電力基金のしくみ



オフィスでの省エネ・省資源活動

当社の事業所でも環境に配慮した取り組みに努めています。例えば、電子メールや電子掲示板、電子台帳などを活用することによりペーパーレス化を進めるとともに、両面コピーを徹底し用紙購入量削減を図っています。また、昼休み時の照明の消灯、不使用時のOA機器の電源オフ、事業所内の冷暖房の省エネ運転（夏季28℃、冬季20℃

オフィスの電気使用量の推移



用紙購入量・古紙回収量の推移



に設定) などにより電気使用量の削減を図っています。

2007年度からは、全社で新たに「ecoオフィス」活動を展開しています。この活動では事業所の環境活動に対し証書を発行するとともに、好事例を水平展開し、オフィスでの環境活動の一層の活性化を図ることとしています。

また、本店では、2007年4月から新たに「本店3R・eアクション活動」を実施し、本店ビルを対象としたオフィスの省エネルギー・省資源活動を強化しています。この活動ではゼロエミッションの達成を目指すほか、用紙購入量の削減、電気・水道使用量の削減を中心にオフィスでの環境活動の徹底と活性化を図っていくこととしています。

チーム・マイナス6%への参加

当社は、地球温暖化防止に向けた国民運動「チーム・マイナス6%」に参加し、同運動が呼びかける①冷房温度の抑制、②節水、③エコ商品の購入、④アイドリングストップ、⑤過剰包装の自粛、⑥節電、の6つのアクションに全社で取り組んでいます。2006年度は6月1日から9月30日までを実施期間とする、夏季軽装（クールビズ）運動を実施しました。

「京都議定書目標達成計画」では、地球温暖化対策の基本的な考え方として、国、地方自治体、事業者ならびに国民一人ひとりが、協力して地球温暖化対策に取り組む必要性について言及しており、政府では、広く国民に対し「チーム・マイナス6%」への参加を呼びかけています。

当社は、「チーム・マイナス6%」へ参加することにより、社員一人ひとりの地球温暖化問題への意識を高め、CO₂排出量の削減に努めていくこととしています。

*1 東北グリーン電力基金：東北地方の豊かな自然エネルギーを有効活用するため、参加者からの寄付金（1口5000円/月）と当社からの寄付金を元に、東北地域に新たに設置される太陽光・風力発電に助成を行う制度。お問い合わせは（財）東北産業活性化センターまで。[<http://www.ivict.or.jp>]

循環型社会形成に向けた取り組み

東北電力グループでは、廃棄物関連法規制を遵守し、廃棄物の適正処理に努めるとともに、廃棄物の減量化・有効利用拡大に積極的に取り組み、2006年度は有効利用率94.4%を達成しています。

今後も、企業グループ全体で廃棄物の発生抑制・再使用・リサイクルを推進し、循環型社会づくりに寄与していきます。

廃棄物削減対策

廃棄物の有効利用実績

当社が排出する主な廃棄物には、石炭や石油の燃焼により発生する灰（燃えがら、ばいじん）や排煙脱硫装置から発生する石こう（汚泥）などがあります。当社では、これらの廃棄物について適切に管理・処理を行うとともに、減量化に向けて有効利用を推進しています。

また、2003年度に構築した廃棄物管理システムの各事業所への導入拡大やグループ企業を含めた「廃棄物3R施策検討会」を設置するなど、一層の廃棄物削減に努めています。

このような取り組みの結果、2006年度の廃棄物発生量は105.5万トン、有効利用量が99.7万トンとなり、有効利用率は94.4%となりました。

2007年度は、中期環境行動計画の目標である「有効利用率95%以上」達成に向けて、「東北電力企業グループ廃棄物適正処理ガイドライン」を策定し、廃棄物の適正処理と、さらなる廃棄物の減量化・有効利用拡大に向けて取り組んでいきます。

廃棄物の発生量と有効利用率の推移

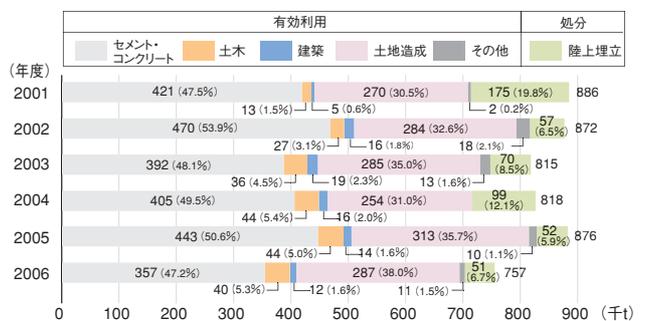


発電所からの廃棄物の有効利用

石炭火力発電所で発生する石炭灰は、主にセメント原料（粘土代替）やセメント混和材、土地整備事業などの土地造成材として有効利用しています。2006年度の有効利用量は70.7万トン、有効利用率は93.3%となりました。

一方、火力発電所の運転によって副次的に発生する石こうについては、全量を石こうボード業界へ供給し、有効利用を図っています（2006年度実績21.6万トン）。

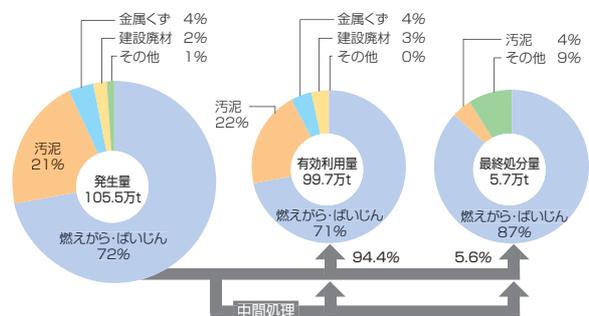
石炭灰の有効利用状況の推移



資機材の再使用・リサイクル

当社では、配電工事などで撤去された開閉器・柱上変圧器・電力量計・コンクリート柱などの継続的な修理再使用、古コンクリート柱・電線くすなどの工事用資材のリサイクル推進など、資機材の再使用・リサイクルに積極的に取り組んでいます。

廃棄物の発生量と有効利用量（2006年度）



◎古コンクリート柱は、破砕処理を行い舗装工事に用いる路盤材などにリサイクルしています。2006年度の有効利用率は100%となりました。また、配電工事などで撤去された電線の銅くすは配電用電線にリサイクルしており、2006年度の有効利用率はほぼ100%となってい

ます。また、PVC（ポリ塩化ビニル）被覆は、再び電線の被覆材としてリサイクルしています。

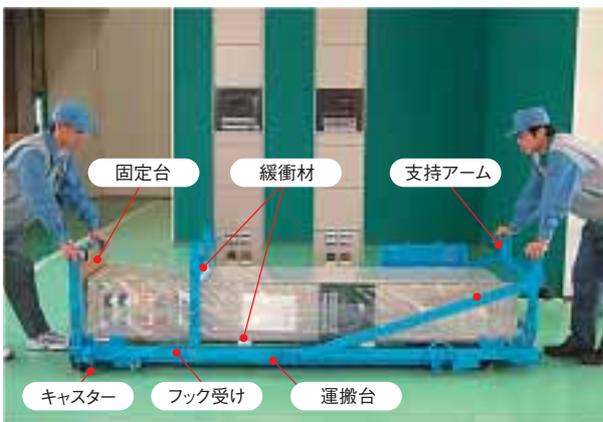


古コンクリート柱

再生配電用電線

◎当社では、グループ企業の東北電機製造（株）と共同開発した「配電盤運搬据付用コンテナ」を2005年12月から導入しています。従来、水力発電所や変電所の制御・保護を行う配電盤は、木枠で梱包されていましたが、開梱後は、廃棄処理されていました。「配電盤運搬据付用コンテナ」は、木製の梱包を再利用可能な鋼製にしたもので、これにより、年間約2トンの木枠の産業廃棄物の削減が可能となりました。

配電盤運搬据付用コンテナ



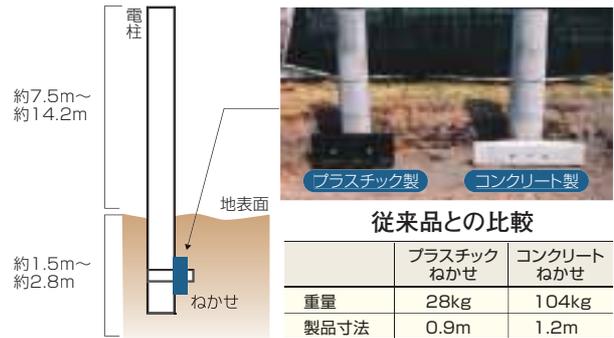
◎当社は、グループ企業の東北ポール（株）と共同で、配電柱の傾斜などを防止する新型の配電柱基礎補強機材「プラスチック製ねかせ」を開発し、導入しています。「プラスチック製ねかせ」は、配電設備の更新などにより発生した絶縁カバー類や計器箱などの廃プラスチックを原料としてリサイクルしたものです。配電設備から出る廃プラスチックは、これまでも再生計器箱などへリサイクルしていましたが、技術的な問題などによりそのリサイクル量は1割程度にとどまっており、リサイクルできないものは廃棄処分していました。

廃プラスチックを原料とした「プラスチック製ねかせ」導入後は、リサイクルすることが可能となり、環境影響を低減することができました。加えて作業性も大幅に向上しま

した。

2005年度の導入以後、約67,000個の「プラスチック製ねかせ」を使用しています。

プラスチック製ねかせ（取り付け状況）



TOPICS

**「プラスチック製ねかせ」が
第51回澁澤賞を受賞**

廃プラスチックを原料としてリサイクルした「プラスチック製ねかせ」は、その有効性が高く評価され、日本電気協会第51回澁澤賞を受賞しました。



化学物質の管理

石綿、PCB、化学物質などについて、適切に管理するとともに処理を実施しています。

石綿問題への取り組み

当社では、社内に「アスベスト対策関係者会議」を設置し、石綿問題への対応方針の策定、自社建物などの石綿含有吹付けや石綿含有製品などの調査を行い、計画的に除去などの対策を進めています。

また、2005年8月に石綿に関する調査結果を公表し、定期的に石綿対策状況をホームページへ掲載しています。

●石綿に関する使用状況等に関して
<http://www.tohoku-epco.co.jp/enviro/ishiwata/index.html>

PCBの管理・無害化処理

PCB（ポリ塩化ビフェニル）は絶縁性、不燃性にすぐれた油として、電気機器の絶縁油などに幅広く使用されてきましたが、その毒性が社会問題化し、1974年には、製造や新たな使用が禁止されました。2001年7月には「PCB特別措置法」が施行され、各関係主体がPCBの無害化処理を進めることとなりました。

PCB機器の保管・管理

当社は、PCB特別措置法に基づき、毎年度、保管場所を管轄する県知事などへ保有するPCB機器の保管状況などを届出しています。

保管中の機器については、法に基づき適切に管理するとともに、使用中の機器を含め、定期的な巡視・点検などにより周辺環境に影響がないことを確認しています。

また、使用中の機器については、点検・取替を計画的に実施するとともに、変圧器本体を耐塩性の高い仕様にするなどの設備対策を講じています。

無害化処理・リサイクル計画

当社は、現在、保有するごく微量のPCBが混入した柱上変圧器の無害化・リサイクルを行う「東北電力 酒田リサイクルセンター」を設置し、2007年4月から絶縁油の処理を始めており、2007年度中には絶縁油を抜き取った柱

上変圧器本体の処理も始めることとしています。

一方、絶縁油に当初からPCBを使用した変圧器などについては、国が主導で進める日本環境安全事業(株)への処理委託に向けた手続きを進めています。

なお、2002年7月、(社)日本電機工業会の国への報告により、本来PCBを使用していなかった変圧器などの電気機器の一部に微量のPCBが混入していたことが明らかになりましたが、現在、国の検討委員会において、これらの機器の処理方針が検討されていることから、処理については国の検討結果をふまえて対応することとしています。



酒田リサイクルセンター全景

特定化学物質の管理

わが国では、「化学物質排出把握管理促進法（PRTR^{*1}法）」が1999年7月に制定され、2001年度より経済産業省および環境省から集計結果が公表されています。

当社は、発電所などで使用している化学物質について、法に基づき排出量などの把握および行政への報告を行うとともに、購入・使用・在庫量などを記録・把握し、適正な管理と環境への排出抑制に努めています。

特定化学物質の排出量・移動量（2006年度）（単位:t）

名称(用途等)	排出量				移動量
	大気	水域	土壌	埋立処分	
エチルベンゼン(塗料)	2.9	0	0	0	0
キシレン(塗料)	7.7	0	0	0	0
トルエン(発電用燃料、塗料)	1.9	0	0	0	0
ヒドラジン(給水処理剤)	0.0004	0.2	0	0	0
ベンゼン(発電用燃料)	0.0002	0	0	0	0
マンガンおよびその化合物(排水処理剤)	0	0	0	0	0.8
りん酸トリス(タービン制御油)	0	0	0	0	0
ハロン-1301(消火剤)	0	0	0	0	1.2
石綿(保温材)	0	0	0	0	4.6

法の届出対象を満たす事務所を対象に集計

*1 PRTR : Pollutant Release and Transfer Register

地域環境保全の推進

当社では、「地域社会との共栄」を目指すため、環境保全に関する法令遵守を徹底するとともに、地域レベルでの協力体制・取り組みを強化しています。

なお、2006年度は法令に抵触する事例はありませんでした。

大気保全対策

火力発電所からは、硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)、ばいじんなどの大気汚染物質が排出されます。当社では、良質な燃料の使用などの燃料対策、排煙脱硝装置や電気集じん装置・排煙脱硫装置の設置など、徹底した燃焼管理による排出抑制や発生源の監視などの運用対策を行い、大気汚染防止に努めています。

2006年度のSOxおよびNOxの排出原単位はそれぞれ0.23g/kWh、0.32g/kWhとなり、世界でもトップレベルの実績を継続しています。

大気汚染防止対策の概要

大気汚染防止対策	SOx対策	●良質燃料の使用 ●排煙脱硫装置の設置
	NOx対策	●良質燃料の使用 ●燃焼方法の改善 ●排煙脱硝装置の設置
	ばいじん対策	●良質燃料の使用 ●電気集じん装置の設置

水質保全対策

火力発電所の排水には、運転に伴うプラント排水と生活排水があります。このプラント排水については貯槽に集め凝集沈殿・ろ過などを、また、生活排水については浄化により、ともに排水基準に適合するよう処理を行い、水質汚

濁防止に努めています。

また、火力、原子力発電所では蒸気タービンで使用した蒸気を取水口から取り入れた海水で冷却し、放水口から温排水を放流しています。各発電所では、周辺海域の特性に応じた放流方式を採用するなど、周辺海域への環境影響を低減しています。

環境アセスメントの実施

発電所の建設などにあたっては、建設工事中および運転開始後の環境影響評価(環境アセスメント)を行い、周辺の環境に可能な限り影響を回避・低減するよう、環境保全対策を講じています。

新仙台火力発電所リプレース計画に係る環境アセスメント

火力電源の競争力強化とCO₂の排出削減に向けて、新仙台火力発電所の既存設備を段階的に廃止し、その跡地に95万kW級の発電効率の高いコンバインドサイクル発電設備を建設することとしています。

このリプレース計画にあたって、環境影響評価法および電気事業法に基づき、2006年度から環境アセスメントの手続きを進めています。現在は環境影響評価方法書手続き中であり、2007年度からは、大気環境、水環境、景観などの現況調査を行っています。

なお、2004年度から環境アセスメント手続きを実施してきました仙台火力発電所4号機(44.6万kW)については、一連の手続きを終了したことから、2007年度に着工し、2010年度に運転を開始する予定です。

主な発電所の排水分析結果(2006年度)

測定項目	八戸火力		秋田火力		東新潟火力(1-4号系列)		仙台火力		新仙台火力		新潟火力		能代火力		原町火力	
	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小	協定値	最大 最小
水素イオン濃度 [pH]	5.8~8.6	7.6 6.6	6.0~8.0	7.2 6.9	6.0~8.0	7.4 6.8	5.8~8.6	7.6 7.1	5.8~8.6	8.3 7.2	5.8~8.6	7.5 7.1	6.0~8.0	7.2 7	6.0~8.0	7 6.5
化学的酸素要求度 (COD) [mg/ℓ]	40以下	2.7 1	20以下	3.1 0.7	15以下	5.7 0.7	20以下	4.5 1.8	20以下	5 1.4	40以下	3.7 1.9	15以下	5.4 2.5	15以下	9.2 1.1
浮遊物質量 [mg/ℓ]	40以下	5.3 0.6	30以下	4 1	20以下	5.1 1	30以下	5 1	30以下	3 1	40以下	1.5 1.5	20以下	2未満	15以下	9 1
ノルマルヘキサン抽出物含有量 [mg/ℓ]	5以下	0.5未満	2以下	0.5未満	1.5以下	0.5未満	3以下	0.5未満	3以下	0.5未満	5以下	0.5未満	2以下	0.5未満	1以下	0.5未満

環境コミュニケーションの推進

当社が目指す環境コミュニケーションとは、環境問題への取り組み状況を情報公開するだけでなく、地域のみなさまからのご意見や評価を次のステップに向けた改善にフィードバックし、地域のみなさまと環境活動をともに考え行動していくことです。

この目標を達成するため、当社では企業グループ一体となり地域のみなさまとともに、さまざまな環境活動を積極的に進めています。

TOPICS



エコ&エネルギーワークショップ

仙台営業所

仙台営業所では2003年度から、次の社会を担う大学生を対象とした「エコ&エネルギーワークショップ」を支援しています。

4年目を迎えたワークショップは2006年12月にスタートし、6大学40人の学生が参加しました。

2007年6月9日～10日には、半年間のワークショップの成果を発表する場として、大学生、小・中学生と保護者を対象にしたイベント「On&Go!—想像する・行動する・あきらめない—」を開催しました。その中で実施した、テーブルトーク（参加者との交流・対話）では、私たちのライフスタイルが世界とどのようにつながり、エネルギー・環境問題にどのような影響を与えているのかをワークショップメンバーと参加大学生が話し合いました。



ワークショップに参加した学生たち

「ECOライフトーク」

本店

本店では、2007年6月に「ECOライフトーク2007～地球からのエコメッセージ～」を開催しました。

このイベントは、地球温暖化やリサイクルなどの環境問題について「気づき」、解決のために「行動する」ことの重要性を地域のみなさまとともに「考える」ことを目的に開催し、小学生の親子約230名の方々にご参加いただきました。

当日は、東北大学工学研究科教授の中田俊彦氏による「わたしたちの暮らしと地球環境」と題したトークショーと、テレビでも活躍中の東京海洋大学客員准教授、お魚らいふ・コーディネーター さかなクンによるアトラクション「さかなクンのおさかな環境クイズ」を行いました。

トークショーでは、中田教授がエネルギーと食べ物の関係や地球温暖化問題に関する最近の動向など、スライドを利用しながらわかりやすく説明しました。

アトラクションでは、さかなクンが会場内の参加者に環境クイズを出題しながら、魚と海と環境について楽しくイラストを交えながら説明しました。クイズの正解者には出題時に使用したイラストがプレゼントされるなど、会場は大いに盛り上がり、会場とのコミュニケーションを深めました。



ECOライフトーク2007

エネルギー・環境教育支援活動

未来を担う子どもたちに、環境問題やエネルギー問題に関心をもってもらうため、さまざまな教育支援活動を行っています。

その一つが、各事業所で地域の小・中学校などを訪問する「エネルギー出前講座」です。出前講座では、発電所立体模型やパネルなどを使って、電気がつけられる仕組みや家庭に届くまでの道のりをわかりやすく紹介したり、ソーラーカーや手回し発電機など工作や実験を通じた体験学習などを行っています。



エネルギー出前講座

環境・エネルギーに関するコミュニケーション

エネルギー・コミュニケーション活動

環境問題は、私たちのエネルギー消費と密接に関係しています。当社では、「お客さまと一緒にこれからのエネルギーについて考える」を基本スタンスに、エネルギー・コミュニケーション活動を展開し、エネルギーや環境などをテーマとした対話活動や施設見学会などの活動を実施しています。



テーブルトーク

環境情報の発信

お客さまへの環境に関する情報を、さまざまなツールを使って発信しています。電気使用量をお知らせする検針票や当社広報誌「東北電力ニュース」で、省エネルギーに関する情報や家庭でできる地球温暖化防止のための行動のヒントを紹介しています。また、ホームページでは次世代層向けのコンテンツやご家庭から発生するCO₂排出量の計算が行える環境家計簿を掲載しています。



お客さまへの環境情報の発信

社員の環境教育

社員一人ひとりが環境影響を認識し、環境行動を実践していくため、環境教育を定期的を実施しています。また、教育の受講者が、各職場で教育内容を広く周知することにより、社員の意識向上を図っています。

火力・原子力発電所では、環境関連の基礎教育、専門教育、訓練などを計画的に実施し、社員の意識向上、専門的な知識・技術の維持・向上に努めています。

エコリーダー教育

環境管理活動を円滑に進めるために、職場における環境活動の推進役としてエコリーダーを育成する「エコリーダー教育」を実施しています。これは、新任のエコリーダーを対象とし、環境管理の必要性、日常業務と環境問題の関わりなどの理解向上を目的として実施しているものです。2006年度における参加者は117名となりました。

このほか、「専門部教育」「各部門教育」などにおいて環境教育を実施しています。

環境関連資格の取得

社員の自己啓発意欲を高め、能力向上を図るため、公的資格の取得を支援しています。2006年度末の資格取得者数は8,426人となりました。

東北電力グループの環境管理活動

東北電力グループは、建設、製造をはじめ情報処理や電気事業などさまざまな分野の業種により構成されています。グループ企業の一部ではISO 14001の認証を受けるなど、グループが一体となって環境配慮型経営の実践に向けた活動を実施しています。

企業グループの環境マネジメント

当社は、「関係会社環境連絡会」を2001年度から設置し、企業グループの連携方策の検討や情報交換を進めています。さらに、2004年度からは、上位機関として「東北電力企業グループ環境委員会」を設置し、企業グループの環境方針や環境行動計画などを策定しています。さらに、2007年度からは「東北電力グループ環境委員会」と改称するとともに、参加企業を15社から32社（2007年6月現在）へ拡大し、企業グループの環境マネジメント体制の強化を図りました。

東北電力グループ環境委員会の開催

2007年6月に東北電力グループ環境委員会を開催しました。同委員会では、東北電力グループ中期環境行動計画に基づき、2006年度の取り組み状況をふまえ、2007年度計画を策定しました。



東北電力グループ環境委員会

ISO 14001の取得

東北電力グループのうち、建設、製造、情報処理、電気事業などの企業10社（2007年6月現在）が、ISO 14001の認証を取得しています。

ISO14001認証の取得

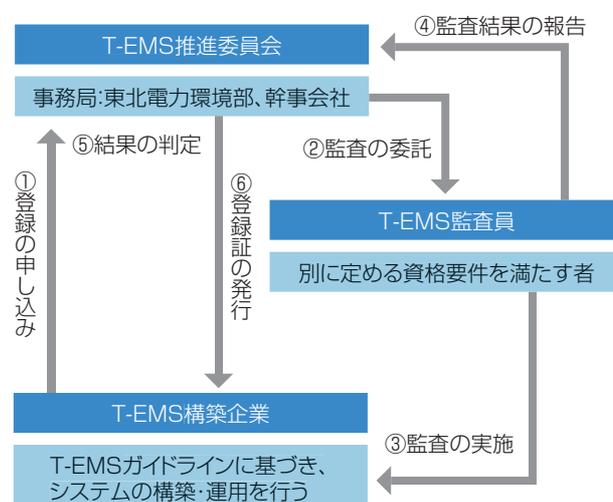
1998年 3月	東北緑化環境保全(株)測定分析事業部
1998年 11月	東北電機製造(株)
1999年 10月	日本海エル・エヌ・ジー(株)
2000年 3月	通研電気工業(株)本社・工場・宮城支社
2000年 9月	東北発電工業(株)技術開発研究センター
2001年 1月	酒田共同火力発電(株)
2001年 12月	(株)ユアテック本社
2002年 8月	北日本電線(株)
2004年 10月	東北インフォメーション・システムズ(株)
2004年 12月	東北計器工業(株)

T-EMSの企業グループへの展開

東北電力グループ環境委員会では、EMS未構築の環境負荷の比較的小さい事務部門中心のグループ企業を対象に、グループ全体の環境活動のボトムアップを目的にISO 14001に準拠した独自のマネジメントシステムとして、T-EMS（東北電力グループ環境マネジメントシステム）ガイドラインを策定しました。

2007年度からは、T-EMSを本格的に展開し、最終的には企業グループ全社での環境マネジメントシステムを構築することを目指しています。

T-EMS登録制度スキーム



東北電力グループ環境委員会に参加するグループ企業

(2007年6月現在)

業種	社名	主な環境への取り組み
建設	株式会社ユアテック	・電線巻取車の低騒音巻き取り装置への切り替えによる騒音対策。 ・高所作業車の補助動力のバッテリー化による排気ガスの削減。
	東北発電工業株式会社	・中期環境行動計画を策定し、省資源・リサイクルを推進。
	東北緑化環境保全株式会社	・専用トラックにより各種機械加工液を現地で再生処理する「モバイルリコンディショニングサービス(MRS)」事業を展開中。
	株式会社東北開発コンサルタント	・産業廃棄物の再資源化やオフィスの省エネを積極的に推進。
	株式会社東日本テクノサーベイ	・不要照明の消灯、クールビズ・ウォームビズの導入による省エネ。 ・業務車両の低排出ガス車の採用、運行管理の徹底による燃料消費の抑制。
	株式会社トークス	・事業活動に伴う廃棄物の削減、省エネルギーを推進。
製造	北日本電線株式会社	・廃棄物の“3R”を通じて排出量削減に取り組み、生産プロセスでのゼロエミッションを目指す。
	会津碍子株式会社	・グリーン調達を推進、社有車のハイブリット車への更新。 ・生活道路や側溝清掃などを積極的に展開。
	東北ポール株式会社	・使用済計器箱などを利用した「プラクチック製ねかせ」の開発、製品化。
	通研電気工業株式会社	・工業用TVカメラおよび赤外線撮影技術を適用した、産業廃棄物の不法投棄の抑制と摘発を支援するシステムを開発・販売。
	東北電機製造株式会社	・変圧器塗装工場での、溶剤塗料を用いない塗装方式の採用による、塗装性能の向上と省資源化・産業廃棄物の削減。
	東北計器工業株式会社	・産業廃棄物の細かな分別回収による再資源化。 ・生産設備の小型化による省エネ。 ・鉛フリーなどRoHS指令への対応。
	株式会社アグリパワー	・河川塵芥の有効活用や木質ペレット燃料の販売によるCO ₂ 削減。 ・堆肥の供給により、有機農業(減農薬・減化学肥料)を推進し、地下水の水環境改善に貢献。
電気通信・情報処理	東北インテリジェント通信株式会社	・設備工事により発生した廃棄物の有効利用や適正処理の徹底。 ・資材発注の際のグリーン調達を推進。
	東北インフォメーション・システムズ株式会社	・効率化・省エネルギーに貢献する製品・サービスの提供。
電気事業	東星興業株式会社	・水力発電所の建設にあたって伐採した樹木をたい肥化処理し、発電所周辺の緑地工事に利用。
	酒田共同火力発電株式会社	・石炭灰の全量有効利用。 ・地域の環境保全活動。
	荒川水力電気株式会社	・自然循環エネルギーである水力発電を通じて環境に貢献。
	東北水力地熱株式会社	・地熱および水力というクリーンな自然エネルギーを最大限活用し、地球温暖化防止に貢献。
ガス	日本海エル・エヌ・ジー株式会社	・庭園廃棄物などをたい肥化し、構内で活用。 ・エコロジー緑化の採用。 ・LNGの熱膨張を利用した冷熱発電による、エネルギーの有効利用。
	東北天然ガス株式会社	・オフィスの省エネ・省資源をはじめとした環境対策。
不動産	東日本興業株式会社	・設備の改修にあわせた、省エネ機器の採用。 ・熱交換機の交互運転、配管保温自動制御などによるビルの省エネ。
	東北シティ開発株式会社	・オフィスの省エネ・省資源をはじめとした環境対策。
	東北用地株式会社	・2005年度から各営業所で継続して植林活動を実施。
サービス	東北ポートサービス株式会社	・事業所における廃棄物の削減や省資源への取り組み。 ・地域清掃活動への参加。
	株式会社エルク	・車両燃料の削減、グリーン購入の推進、家庭電化の普及による環境負荷の低減。
	株式会社エルタス東北	・社有車の低公害車への切り替え。 ・オフィスの節電および再生紙の利用。
	東北エアサービス株式会社	・新社屋建設に「水蓄熱式空調システム」を採用。
	株式会社東北電広社	・街並みの美観を守るため、電柱への張り紙や落書き防止の塗装。 ・市、県などと連携し、張り紙・違法看板撤去などの清掃に参加。
	東北エネルギーサービス株式会社	・業務の効率化・省エネルギー化・環境負荷の低減につながるサービスや商品の提供。
	TDGビジネスサポート株式会社	・オフィスの環境負荷低減を推進。

安全確保の徹底

原子力発電所は地域社会のみならず安心していただけることが大切であり、その信頼の裏づけとして品質の保証が不可欠です。当社では、「原子力品質保証規程」を制定し、社長をトップマネジメントとする原子力品質保証体制を構築しています。

また、原子力に対する安全性、信頼性、透明性を確保するとともに説明責任を履行するため、当社では原子力発電の運営状況に関する情報を適切かつタイムリーに公開しています。

原子力安全に関する品質方針

平成18年度を『原子力発電所の品質保証に係る意識改革元年』と位置付け、われわれ一人ひとりが、安全を何よりも優先させるという初心に立ち返り、原子力品質マネジメントシステムを着実に実行していくことを決意し、以下の品質方針を定める。

原子力発電所の運営にあたっては、

- 1.安全最優先の徹底
- 2.常に問い直す習慣
- 3.コミュニケーションの充実による情報の共有

を基本に、法令・ルールを遵守し、調達管理の重要性を再認識しつつ、たゆまぬPDCA活動により、継続的な品質向上に努める。

平成18年10月1日

東北電力株式会社
取締役社長 高橋宏明

スに至るまであらゆる観点から万が一を想定したリスクマネジメントが重要です。

当社では、安全確保において多重防護の考え方を適用し、「異常の発生防止」「異常の拡大及び事故の進展の防止」「周辺への放射性物質の異常放出防止」を図っています。

第三者機関との意見交換

2007年4月、女川原子力発電所において、世界原子力発電事業者協会（World Association of Nuclear Operators・通称WANO）によるピアレビューが開催されました。

ピアレビューとは、WANOの加盟者で構成される国際チームが発電所を訪問し、活動状況をレビューすることにより、発電所の安全性、信頼性を高めることを目的としており、当社では今回が2回目の開催となります。

今回のピアレビューでは、組織の運営、運転、保守、放射線管理、技術支援、運転経験の6分野を対象として、各分野の専門家が来所し発電所責任者との活発なディスカッションを行い、長所や改善可能項目を抽出しました。

レビュー結果については全社的な共有を図るとともに、改善可能項目について適切に対処し、原子力発電所の安全性、信頼性の向上に役立てていきます。

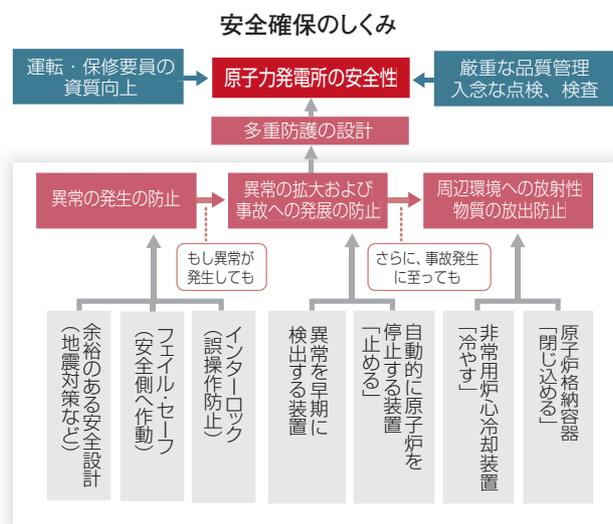


ピアレビューの様子

原子力発電所の安全確保に向けて

多重防護による安全確保

原子力発電所では、設計段階から機械の故障、人のミ



社員教育による安全文化の醸成

原子力安全文化の本質は、原子力事業に携わる社員一人ひとりの安全文化のモラル・倫理観にあります。

当社では、新入社員教育や、女川原子力発電所と東通原子力発電所との運転操作交流訓練など種々の教育プログラム（2006年度は合計87件実施）を通じて「安全第一」の重要性の理解浸透に努めています。

今後は、保修員の技術力向上のためゼネラル・エレクトリック（GE）が主催する教育への派遣および、日本原子力発電（株）の直営保修グループへの派遣などを実施し、現場力の強化に努めていきます。

耐震指針改訂に対応した安全性評価

「発電用原子炉施設に関する耐震設計審査指針」の改訂に伴い、当社は、耐震安全性評価に関する「既設発電用原子炉施設の耐震安全性評価実施計画書」を経済産業省原子力安全・保安院に提出しました。

当社では、原子力発電所の立地に際して、詳細な地質調査を実施するとともに、十分な裕度をもった耐震設計を行い、かつ適宜、最新の知見をふまえた耐震安全性の評価・確認をしています。今後は本計画書に基づき、必要な地質調査を実施した上で新たな基準地震動*1を策定し、建物・機器などの耐震安全性評価などを実施します。また、これらの評価結果をふまえ、耐震安全性のより一層の向上について検討するなど、適切に対応していきます。

●「既設発電用原子炉施設の耐震安全性評価実施計画書」の提出について
<http://www.tohoku-epco.co.jp/whats/news/2006/10/18a.html>

原子力に関する情報公開

より多くの方々に原子力発電に対する理解を深めていただくため、ホームページ上で、原子力発電所の概要などのほか、女川原子力発電所と東通原子力発電所の運転に係る各種データを公開しています。全ての発電機の出力と、排気筒モニタおよびモニタリングポストの測定データを、数値とグラフで表示しており、これらのデータは10分毎に自動更新され、過去24時間の変化も確認できるようになっています。

●原子力情報
<http://www.tohoku-epco.co.jp/genshi/index.html>

また、本店と、女川原子力発電所・東通原子力発電所それぞれのPR施設などに、原子力発電所に係る各種資料などを閲覧できる原子力情報コーナーを設けています。

●原子力情報コーナー一覧
<http://www.tohoku-epco.co.jp/genshi/corner/index.html>

INTERVIEW >>>

東北発電工業（東北電力グループ企業）
 女川支社 工事管理課 課長

田中 豊



コミュニケーションを大切に、さらなる信頼の獲得に努めています。

——現在の業務内容について教えてください。

田中：当課では、主に定期点検工事の実施計画立案や工事工程の作成・調整などの総合調整業務、品質管理教育の実施と品質記録のチェックや定期事業者検査への対応などの品質管理業務、工事の受注管理などの工務業務を行っています。また、最近では配管肉厚測定の中核として対応しています。

——安全確保に向けて、努力、または苦勞されていることは何ですか。

田中：原子力発電所は、東北電力をはじめ、当社を含めた多くの協力会社で運営されていますので、社内のみならず、東北電力や協力会社から寄せられた情報の確実な把握と共有を重視しています。特に、安全管理について決められたことをしっかりやっているかが重要ですので、常に現場に関心をもち、定期的に現場に足を運んで、フェース・トゥ・フェースのコミュニケーションを図ることを心掛けています。また、現場で「おかしい、何か変だ、わからない」と思った時は、工程が遅れても作業をストップするようにお願いしています。

また、課内の業務は多岐にわたり専門性が高いため、私を含めた管理職や各メンバーが自由にリラックスしてアイデアを出し、共有し、業務適応力の幅を広げることで、より良い改善策が取れるよ

うな環境づくりを心掛けています。

一方、「うっかり・ボンヤリ」から発生する繰り返しの型ヒューマンエラーの防止に苦心しています。ヒューマンエラーを完全に撲滅することは非常に難しいことですが、発生させた当事者を責めるのではなく、再発をどう防ぐのかに主眼を置き「なぜ発生したのか」を常に問ひかけ、根本原因の究明に努めています。

——今後の目標を教えてください。

田中：企業倫理や法令、基本ルールを守りながら、やるべきことを一つひとつ創意工夫しながら確実に実施し、東北電力や協働会社と一体となって安全安定運転を継続していきたいと思っています。また、今後、新入社員が多く配属されることから、技術と安全文化を後輩や次世代に確実に、伝えていかなければならないと思っています。さらに、今まで以上にお互いが素直に意見を出し合い、職場内の悩みや問題点を相談できる働き甲斐のある職場環境づくりに励んでいきたいと思っています。

以前、女川町の方に「田中さんが働く発電所なら信じるよ」と言っていたことがありますが。この言葉を忘れずに、さらなる信頼の獲得に努めていきたいと思っています。

*1 基準地震動：建屋や地盤の影響を受けにくい岩盤上で定義された地震動。

地域とともに

「東北の繁栄なくして当社の発展なし」。1951年の創立当初から現在に至るまで、変わることのない東北地域に対する当社の考え方です。地域社会の一員として、地域のみならずさまざまな取り組みを行っています。

地域協調の取り組み

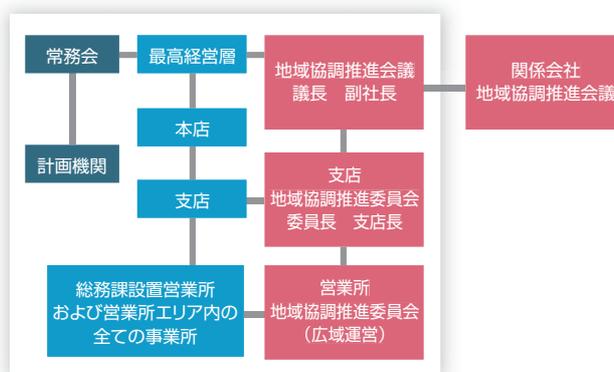
地域協調とは、当社自身そして社員一人ひとりが地域社会を構成する一員であるとの認識のもと、お客さま・地域社会との協調・協力を図り、相互の理解に基づく信頼関係を構築してこうとする考え方です。これは、「地域繁栄への奉仕」から「地域社会との共栄」へと受け継がれた当社経営理念の底流を成す一貫した考え方であり、会社業務のあらゆる場面で、あるいは日常生活の中においても、社員一人ひとりが持ち続け、将来にわたって引き継いでいくべき大切な考え方です。

地域協調の考え方は、職場単位のミーティングなどの機

会に、その重要性や必要性について対話を行い再確認するほか、イントラネットへの掲示や全社員配布の活動方針リーフレットなどにより理解・浸透を図っています。

2007年度も「地域協調推進会議」が定めた活動方針「地域社会から信頼される東北電力を目指して」のもと、各支店・営業所の「地域協調推進委員会」が、地域への思いを大切にしながら、それぞれの自主性・地域性を発揮した取り組みを積極的に展開しています。

地域協調推進会議体制



主な地域協調の取り組み事例



清掃活動 青森県

信号機清掃奉仕

(弘前営業所地域協調推進委員会)

五所川原営業所では、春の交通安全運動および入学時期にあわせて五所川原市内の交通信号機の清掃と電柱への不法掲示物の撤去作業を行いました。



植樹活動 新潟県

いのちの森再生植樹活動

(長岡営業所地域協調推進委員会)

長岡営業所、長岡技術センターでは、NPO法人「新潟県山野草をたずねる会・植生研究会」が主催した植樹活動に協力。社員や地域の方々など100名が参加、ブナ、ナラなどの幼苗木700本を植樹しました。



社会福祉活動 秋田県

食事サービス配達ボランティア

(大館鹿角営業所地域協調推進委員会)

大館営業所では、地元の社会福祉協議会で実施している高齢者宅への夕食配達事業にボランティアとして参加、地域のお年寄りに食事をお届けしています。



地域の祭りへの参加 岩手県

盛岡さんさ踊りへの参加

(盛岡営業所地域協調推進委員会)

盛岡市の夏を彩る「盛岡さんさ踊り」。2006年度は盛岡営業所や企業グループなどから、約300名の社員とその家族が参加しました。



街路灯寄贈活動

自治体への街路灯寄贈

当社では、明るく安心な街づくりに向けた地域社会での取り組みを支援するために、各営業所から地元自治体に対して街路灯を寄贈しています(2006年度実績4,916灯)。



次世代層支援活動

当社はこれまで、作文コンクールや東北ミニバスケットボール大会への協賛など、地域の未来を担う子どもたちに対するさまざまな支援活動を行ってきました。

2005年度からは、次世代支援プロジェクト「放課後ひろば」のもと、子どもたちの健やかな成長を応援する活動をこれまで以上により積極的に展開しています。

次世代支援プロジェクト



放課後ひろば

夢のびのびと、伸ばしてあげたい。

芸術・文化のひろば

スクールコンサートの開催

地元で活躍するプロのオーケストラメンバーが小中学校を訪ねて演奏する「スクールコンサート」を開催しています。学校のニーズに合わせた曲目や、校歌演奏、指揮者体験など、独自の工夫を凝らしたプログラムを提供しています(2006年度開催実績:22回)。



放課後ひろば 主な活動

科学のひろば

科学実験イベント

子どもたちに科学への興味や関心をもっといただこうと多賀城市(宮城県)、山形市、福島市、上越市(新潟県)の4会場において、TVなどでおなじみの米村でんじろう氏による「でんじろうのサイエンスショー」を開催しました。

空気や静電気などについて、子どもたちにもわかりやすい説明を交えながら、来場者が一緒に体験できるコーナーを用意するなど、親子で楽しく学んでいただきました。



中学生作文コンクール

東北6県および新潟県の中学生を対象に、作文コンクールを実施しています。作文を通じて、自分の将来や地域の未来について考えることにより、未来を見つめる新鮮な目と感動する心を失わず、感性豊かな人に成長してほしいとの願いを込めています。

1975年度の第1回から数え、2007年度には33回目を迎えるこのコンクールは、これまで36万編を超える作品を応募いただきました。



次世代層向けホームページコンテンツ

学校教育の場での「総合的な学習の時間」におけるインターネットなどを活用した調べ学習の支援を目的に、2000年度より次世代層向けホームページコンテンツを公開しています。

●次世代層向けホームページコンテンツ
<http://www.tohoku-epco.co.jp/kids/index.html>



地域情報誌「ものをつくるしごと」

中学生を主な対象として、地域の「ものづくり(製造業)」についてわかりやすく紹介した冊子「地域を支えるものづくりMAGAZINE2005 ものをつくるしごと」を発行しました。



社会のひろば

スポーツのひろば

東北電力旗 東北ミニバスケットボール大会

東北6県および新潟県の小学生を対象とした東北エリアでは唯一の選手権大会で、1988年度より開催され、毎年、地区予選も含め約30,000人が参加して行われています。当社では、1990年度より同大会のメインスポンサーとして協賛しており、「東北電力旗 東北ミニバスケットボール大会」として2006年度で19回を数えました。この大会に参加した選手がオリンピック代表として活躍するなど、地域のスポーツ文化向上に寄与しています。



INTERVIEW >>>

新潟県上越市
くびき野NPOサポートセンター 理事長 大島 誠氏

東北電力さんとの協働活動を通じて、NPO活動に対する地元の関心が高まっていると感じています。

——くびき野NPOサポートセンターではどのような活動を行っていますか。

大島氏：上越地域には70以上のNPO法人がありますが、それらの活動の活性化を支援しているのが当センターです。具体的には、各活動団体への事務局機能の貸出しや、地元紙「上越タイムス」上で「NPO PRESS」という紙面を展開し、活動レポート、ボランティア募集などの情報発信を行っています。

——東北電力と協働を始めたきっかけは何ですか。

大島氏：当センターでは、個人および法人の年会費を活動資金に充てていますが、東北電力さんの上越営業所も法人会員として、さまざまな形で協力いただいています。例えば、上越地域のNPOなど市民団体が集う「くびき野市民活動フェスタ」は今年8年目を迎えましたが、初年度から毎年参加して活気付けていただいております。また、2005年に当地でNPOの存在意義やその役割を検証することなどを目的に「NPO全国フォーラム」が開催されましたが、東北電力さんは実行委員会のスタッフとして参加、「協働講座」を企画運営していただきました。

——最近の協働活動事例について教えてください。

大島氏：地域の市民活動に人・もの・資金を循環させてNPO活動を活性化させることを趣旨とした「くびき野ぐるぐるプロジェクト」においてさまざまな形で支援していただきました。2006年の「くびき野市民活動フェスタ」では、当センターと協働で「電気之源とフェスタイベントを見に行こう」という見学ツアーを実施しました。地域の活性化をテーマとした「ぐるぐるフォーラム」でも、実行委員として参加していただき、人手が少ない中、大変助かりました。また、プロジェクト内の企画で東北電力さんの社会貢献活動の取り組みをお聞きしたいと本社を訪問し、懇談会を実施しました。ノウハウを共有化し、今後ますますより良

い協働事業を進めていくことができそうです。

これほど社員の方々が地域の活動に直接関わる東北電力さんの地域協調のあり方は、CSR活動の手本になるものだと思います。

——今後、東北電力に期待することをお聞かせください。

大島氏：当センターは設立8年目ですが、設立当初に比べて企業と地元市民との距離が縮まっていると実感しています。そのきっかけをつくってくれたのが東北電力さんだと感謝しています。

今後、当センターとしては、人口に対するNPO法人の数がかなり多い上越地域で、金銭だけでなく人による支援こそが本来の地域貢献だという考え方を地元の企業にアピールしていけたらと思っています。東北電力さんにはより積極的に協働活動を展開していただきたいですね。東北電力さんと私どもの協働活動は、地元の企業や行政に向けて「地元とどう関わっていくか」を考えるための良い機会となっているのではないのでしょうか。

また、上越地域での活動を継続していただくだけでなく、東北地域全体で東北電力さんの活動の幅を広げていただけたらと期待しています。



当社社員とサポートセンターの仲間たち

文化支援活動

当社は「地域社会との共栄」を目指し、基幹産業を担う企業として、東北地域の文化向上に寄与する活動に積極的に取り組んでいます。

「東北電力 名曲の夕べ」 「親子名曲コンサート」

「東北電力 名曲の夕べ」は地域のみなさまに「生」のクラシック音楽を楽しんでいただくため、地域のプロオーケストラの協力の下、開催しているコンサートです。

1985年度の第1回開催から今日まで延べ150カ所以上の会場でお客さまと感動の時をともにしてきました。

また2005年度からは、子どもたちとご家族のための親子名曲コンサート「オーケストラにでかけよう」(写真)も開催しています。



2005年度から開催している親子名曲コンサート「オーケストラにでかけよう」

「東北電力 あなたの街の音楽会」

「東北電力 あなたの街の音楽会」は、東北地域出身・在住の音楽家とプロのオーケストラ、そして地元のアマチュア音楽愛好家、次代を担う若い音楽家が共演して実施する地域参画型の音楽会で、当社では音楽文化の発展、さらには、東北地域からの音楽文化発信の一助となることを願い開催しています。

本音楽会は、2002年度より毎年1回、東北6県および新潟県で順次開催しています。



2002年度から開催している「あなたの街の音楽会」

白い国の詩

当社では、東北の文化情報誌「白い国の詩」を1986年度から発行しています。2006年度の特集「歴史ある街並みに暮らす」では、東北各地の江戸期の名残をとどめる歴史的な街並みについて、その歴史的背景と文化的価値について掘り下げるとともに、東北にゆかりのある画家の人物像や東北の自然の魅力などもあわせて紹介しています。優れた企業広報誌として全国PR誌コンクールにおいて連続入選するなど、高い評価を得ており、2003年度からは当社ホームページにもコンテンツを掲載しています。



●白い国の詩
<http://www.tohoku-epco.co.jp/shiro/index.html>

東北の文化を
広く発信する
「白い国の詩」



子育てコミュニティ誌 「Yui(結い)」の発行

当社は、「子育て・自分育て」をメインコンセプトとした小・中学生の子どもをもつお母さんのための子育てコミュニティ誌「Yui(結い)」を発行しています。本誌は、豊かな自然の中で生まれた地域の生活文化や子育てのヒント、そこで活躍する女性たちの取り組みなどについて紹介するもので、隔月で発行し希望者に郵送などで無料配付しています。地域の子育てを支える新しいきずなを読者と一緒につくり、地域社会の持続的な発展に貢献していきます。

●Yui(結い)
<http://www.webdeyui.com/>



保護者向け 子育てトークイベント 「夢へのビタミン・トーク」の開催

主に30代の子育て層を対象に「子どもの夢をかなえるために親としてできることは何か」などについて考えていただくことを目的として、東北6県および新潟県で「夢へのビタミン・トーク」を開催しています。



●夢へのビタミン・トーク
<http://www.yumevita.jp>

地域活性化支援活動

～東北の繁栄なくして当社の発展なし～「地域社会との共栄」の経営理念のもと、より多彩によりグローバルに、地域活性化を支援していきます。

地域国際化の支援

国際セミナーの支援

当社は、地域の国際化の推進や国際化を担う人材育成の観点から、東北地域を中心に開催される「国際セミナー」を積極的に支援しています。



東北日本カナダ協会の運営

東北とカナダとの相互理解、友好親善の促進を目的として1990年に設立されて以来、東北日本カナダ協会を全面的にバックアップしています。



海外からの研修生受入れ

政府開発援助（ODA）の一環として国際協力機構（JICA）などが実施する途上国への各種支援プログラムに対して、研修生受入れを行っています。



中国黒龍江省電力有限公司との定期交流

中国電力企業連合会・黒龍江省電力有限公司と定期交流協定を結び相互に訪問しています。



地域経済活性化の支援

企業立地ナビ「東北 Seven Powers +」^{プラス}

東北6県および新潟県の産業資源データ、産学官連携をはじめ、企業立地に係る東北の優位性や、東北地域の文化・自然の魅力などを紹介するサイト「東北 Seven Powers +」を開発しています。

東北地域の次世代産業プロジェクト、産学連携支援、技術開発、東北に進出した外資系企業へのインタビューなど、国内外に向けた情報を発信しています。



●東北 Seven Powers +
<http://www.tohoku-epco.co.jp/seven/>

●英語版: Investment Guide to Tohoku
<http://www.tohoku-epco.co.jp/investment/>

東北の企業立地情報を集めた冊子「企業立地データ&レポート」



東北7県の新産業の創出・育成の支援

東北の各県が中心となって設立するファンドに協力し、創造的な事業活動を目指す企業や独自の技術を有するベンチャー企業の育成を通じて、地域の活性化を支援しています。また、(社)東北経済連合会が地域の産学官との連携により設立した東北地域新規事業化支援センターの新産業・新事業創出事業に協力しています。

地域活性化に向けた調査・研究

当社は東北地域活性化支援の一環として、地域が直面する課題に関する調査・研究活動を行っています。

2006年度には(財)東北開発研究センターと共同で、「東北歴史街道に関する調査・研究」「統計データから見る東北のあゆみ」を実施しました。

調査報告書については、当社ならびに関係諸団体が主催する勉強会・セミナーなどで活用していくこととしています。

東北地域の産業国際化等に関するアドバイザーとの連携

東北6県および新潟県に当社契約の英国人アドバイザーを派遣し、ヨーロッパを中心とした海外企業との連携、販路拡大などに関わる情報の提供や、東北への企業誘致に関するアドバイスを行っています。

また、英国経済専門紙に、東北地域の有する技術、地理的特性、地域資源など、東北のビジネス環境の優位性をアピールする広告を掲載。英国人アドバイザーと連携した海外企業向けPR活動を進めています。



まちづくり元気塾

「まちづくり元気塾」は、地域が「地域活力の再生」や「地域の自立」といった課題を抱える中で、地域づくりに努力しているみなさまの主体的な活動を、側面から支援していく制度です。東北6県および新潟県で活動しているNPOやまちづくりグループなどが取り組む地域づくり活動を対象に、1年を期間として支援しています。

対象地域には、1地域につき2名から3名の専門家からなる「まちづくりパートナー」を派遣し、課題の解決に向けた活動に対するサポートや助言を行っています。2006年度は、初年度のモデルケースとして、3地域の支援を行いました。

●まちづくり元気塾
<http://www.tohoku-epco.co.jp/genki>

INTERVIEW >>>

新潟県南魚沼市
いづさわ
 五十沢キャンプ場管理組合 西潟 錦一 氏



「まちづくり元気塾」で地域資源の再発見ができました。

——「まちづくり元気塾」での活動概要を教えてください。

西潟氏:2つのワークショップを実施しました。「里山のすばらしさを知ろう」では、講師の方と付近の山を散策しました。また、10月、12月の2回に分けて実施した「地元食材で創作料理を作ろう」では、農家レストラン経営で成功を収めている講師の方のご指導のもと、地元の食材を使いながら、大変楽しくおいしい料理づくりを経験することができました。ワークショップ終了後には、地域で集まって「おさらい会」を行うなど、主体的な活動につながりました。

——「まちづくり元気塾」に参加されての感想はいかがですか。

西潟氏:山の散策にしても、料理づくりにしても、地元の自然のありがたさ、豊かな山の恵みを再発見し、五十沢地域の自然や食材の宝庫を活かした新たなビジネスチャンスの手応えを感じました。また、今後のまちづくりへの課題や方向性を明確にすることが出来たような気がします。そして、この1年間の活動を通じて、地域がまとまってきました。このような活動に参加する機会をつくっていただいた東北電力さんには、大変ありがたく感じています。

——東北電力へのご要望などをお聞かせください。

西潟氏:先日、全国のまちづくりの勉強会では、「まちづくり元気塾」

で学んだ料理などを地元の女性の協力を得てつくっておもてなししたところ、大好評で、参加者からは「参加して良かった」などの感想が寄せられました。東北電力さんには地域の活性化のためにぜひ「まちづくり元気塾」を継続していただきたいと思います。また、地域の活性化に向けて地域のパートナーとして東北電力さんと協働していけたらと思います。



ワークショップの様子



五十沢キャンプ場でのキャストウォーク



創作料理試食会の様子

お客さまに喜ばれるエネルギーサービスの提供

～価格競争力の強化～

規制緩和の進展によって激化する競争環境の中で、「お客さまから『選択される東北電力グループ』を目指して」を達成するには、全社的なマーケティング活動の展開と併せて、価格競争力の強化が重要です。

当社では、質の良い電気を安定・安全に供給するという公益的使命を果たしながらも、可能な限り低廉な価格で電気をお届けできるよう、設備の保全・運用から業務運営に至る事業活動全般にわたり、経営効率化の推進に取り組んでいます。

お客さまに喜ばれる 良質で低廉な電力供給に向けて

当社は、安全確保を最優先に、中長期視点に立った設備信頼度維持と効率的な設備形成・運用・保守、ならびにお客さまへのサービス維持・向上と効率的な業務運営を図るなど、経営効率化の推進に取り組んでいます。

2006年7月には、これまでの効率化の成果を早期に還元し、お客さまのご期待にお応えできるよう、経営効率化の進捗状況や収支動向などを総合的に勘案し、規制部門で平均3.05%の電気料金引き下げを行いました。

今後もお客さまから信頼され、選択される企業であり続けるよう、安全確保を最優先に引き続き徹底した経営効率化に取り組み、良質で低廉な電気をお届けしていきます。

至近の電気料金改定状況

改定時期	改定率
1996年 1月	▲8.61%
1998年 2月	▲6.09%
2000年 10月	▲5.68%
2002年 7月	▲7.10%
2005年 1月	▲4.23%
2006年 7月	▲3.05%

設備の保全・運用の効率化



2006年度は、電気の安定供給に必要な設備対策を行うとともに、工事内容の見直しや資材費の低減などに努め、計画に比べ73億円の設備工事費削減を実現しました。



また、経年化が進んだ八戸火力4号機の廃止ならびに新潟火力3号機と新仙台火力1号機^{*1}の長期計画停止を行うとともに、熱効率50%を超える高効率コンバインドサイクル^{*2}発電設備として東新潟火力4-2号系列の営業運転を開始しました。今後は、東新潟火力港1・2^{*3}号機、新潟火力4号機^{*4}の長期計画停止ならびに仙台火力1・2号機と新仙台火力1・2号機の廃止を行うとともに、仙台火力発電所と新仙台火力発電所では、既存設備を廃止し、新たに高効率コンバインドサイクル発電設備を導入する計画です。



東新潟火力発電所

さらに、電源規模の拡大に伴い、変電設備の大容量化が進展する中、大型重量物である変圧器は、これまで単相変圧器を1台毎に輸送し現地で組み合わせるなどの対応を図ってきましたが、道路や橋などの大規模な補強対策が必要でした。今後は現地組立施工管理などの技術進展に伴い、三相変圧器を分解して輸送する方式を採用し、輸送重量低減による輸送コストの抑制や鉄心・油量ならびに共通機器の資材量削減による機器コスト低減を促進するとともに、据付面積削減による効率的な配置設計を行い、より一層効率的な設備形成を図っていきます。



単相変圧器 (3台構成)

分解輸送変圧器 (三相一体)



業務運営の効率化・高度化



当社では、これまで、電気料金の計算や請求、入金管理業務を行う「料金事務センター」や、電話受付業務を行う「コールセンター」を設置し、業務の集中処理による経営効率化に努めてきました。

2006年8月には、電気設備の新增設工事申込みの受付業務と電気の契約に関する調査・管理業務を担う「契約センター」を設置し、業務の集中処理を開始しました。これまでは、東北6県および新潟県の63カ所（2007年7月より62カ所）の営業所（会津若松支社を含む）において、年間約32万件の申し込みを受け付けていましたが、今後は契約センターで一括して受け付けることとなります。

こうした業務機関の統廃合や業務の集約・効率化などの業務効率化により人員のスリム化を進め、2006年度の従業員一人あたりの販売電力量は、2002年度比で約

16%増の実績となりました。

また、グループ各社の間接業務（経理、決算、給与計算など）を集中処理する「シェアードサービス」を、関係会社に順次拡大し、グループとしてのコストを抑制しながら、業務処理の効率化・迅速化・適正化を進めています。

なお、2006年度までに13社がこのサービスを導入しています。



TOPICS

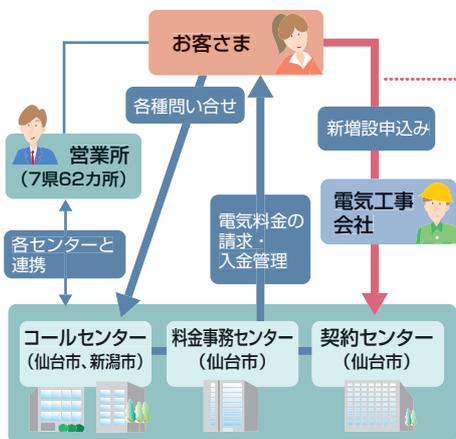
「契約センター」の設置 ～申し込みの先にある笑顔のために～

当社では、2006年8月より契約センターを設置し、①インターネットによる申込受付の範囲拡大、②宅配を利用した計器や資材類の受け渡し、③コンビニエンスストアでの工事費などの支払い、といったサービスを開始しました。

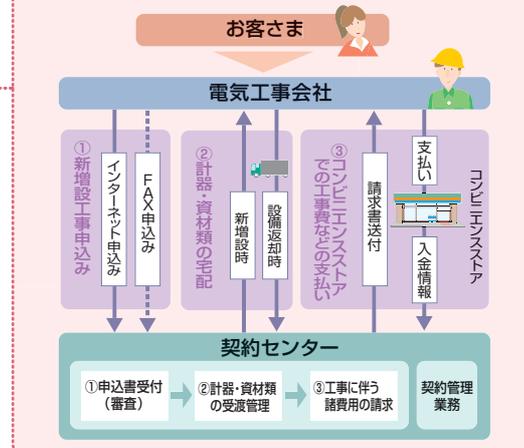
現在、約6割がインターネットにより申し込みをいただいています。

また、これまで営業所の窓口で直接受け渡しを行っていた計器や資材類に関して、宅配を使用して受け渡しを行うようにしたほか、工事に伴う諸費用について、最寄りのコンビニエンスストアでの支払いが可能となり、受付業務の効率化と電気工事会社の利便性の向上を図っています。

電気の契約に関わる集中処理体制の概要



契約センターにおける業務処理



*1 新仙台火力1号機 : 2007年7月に運転再開予定
 *2 コンバインドサイクル発電 : LNGの燃焼ガスを利用して発電するガスタービンと、その排熱で発生させた蒸気を利用して発電する蒸気タービンを組み合わせた発電方式。
 *3 東新潟火力2号機 : 2008年度上期に運転再開予定
 *4 新潟火力4号機 : 2008年度下期に運転再開予定

お客さまに喜ばれるエネルギーサービスの提供

～全社マーケティング活動の実践～

当社では、魅力ある商品・サービスの充実を図り、お客さまの多様化するご要望に的確にお応えしていきます。

● 役立つ情報や新しい提案を豊富に 多様な契約メニュー

地域特性やお客さまのライフスタイルによって電気の使い方はさまざまです。当社では、個人・法人のお客さま向けに電気の使用形態に応じたさまざまな契約メニューをご用意しています。オール電化住宅などにお住まいでエコキュート(注)や蓄熱式電気暖房など夜間蓄熱タイプの電気機器をお使いのお客さまには「時間帯別電灯」や「深夜電力」をご用意しているほか、電灯と動力をあわせてご使用される商店などのお客さま向けに「低圧高稼動契約」、融雪設備をお使いのお客さま向けに「融雪用電力」、早朝・夜間に動力をご使用になるお客さま向けに「低圧季節別時間帯別電力」など13種類の選択できるメニューをご用意しています。また、法人のお客さま向けには電圧、契約電力、お使いになる負荷設備、電力使用時間帯に応じて選択できる契約メニューをご用意しています。

今後もお客さまからのご要望を参考とさせていただきますながら、お客さまと当社の双方にとってメリットのある料金メニューの検討を進めていきます。

(注)エコキュートは、空気の熱と高温沸き上げ性能に優れた自然冷媒(CO₂)を利用し、ヒートポンプ技術の採用により省エネルギーで環境に優しい電気給湯器です。

●契約メニュー
<http://www.tohoku-epco.co.jp/dprivate/index.html>

商品・サービス開発の推進

家庭用分野では、安全でクリーン、快適で経済的な住まいをご提案するため、研究開発センター(仙台市)において、東北地域に適した暖房システムや給湯システムを中心とするオール電化住宅の研究開発を推進しています。

法人分野では、メーカーと共同で寒冷地向け高効率ビル用マルチエアコンの実証試験を行い、実用化を図るなど、東北地域に適した電化機器の開発に取り組んでいます。

また、省エネや電力品質など多様化するお客さまのニーズに合わせ、より付加価値の高い商品・サービスを継続的に研究開発しています。

このように、お客さまのエネルギーコスト低減、快適性

向上にお応えするとともに、地球温暖化防止のため、省エネルギー機器の開発に積極的に取り組んでいます。

● 最適なエネルギーサービスの提供

法人お客さまの課題解決・提案活動の展開

全支店に配置した販売専任スタッフ「エネルギーパートナー」を窓口として、お客さまのニーズ把握からサービス提供までをワンストップで実現するため、グループ企業とともに省エネルギーコンサルティングなどさまざまな提案活動を行い、お客さまの多様化するご要望に的確にお応えしています。

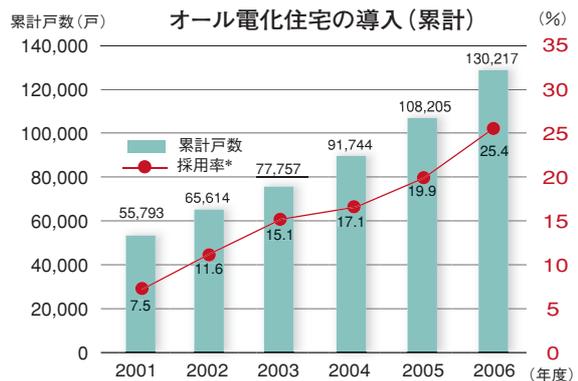
● 新たな需要創出に向けた取り組み

オール電化住宅の普及拡大

高齢化社会の到来による健康・安全志向、さらには環境や省エネルギーへの意識が高まる中、当社では、地場工務店や大手ハウスメーカーなどとの協力関係を強化し、戸建住宅のほか分譲・賃貸集合住宅へもオール電化システムの導入促進を図っています。この結果、当社管内における2006年度のオール電化住宅導入戸数は22,012戸で、前年度比約34%の増加となり、累計でも13万戸を突破しました。導入されたお客さまの95.6%が「満足」と高い評価をいただいています。

また、割安な夜間の電力を利用した電気温水器やCO₂の削減効果も高いエコキュートとIHクッキングヒーターを組合せたセミ電化提案についても既設住宅向けを中心に積極的な取り組みを行っており、2006年度実績は8,529戸と前年度の2倍の伸びとなっています。

●オール電化
<http://www.tohoku-epco.co.jp/suggestion2/index.htm>



*採用率は、オール電化住宅の導入戸数と、着工新設住宅戸数(国土交通省公表)を基に算出しています。

業務用電化厨房、蓄熱等空調システムの普及拡大

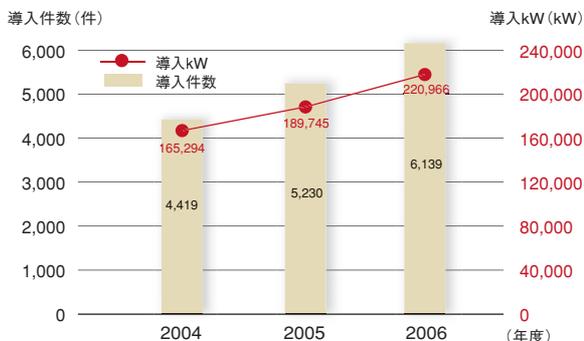
法人のお客さま向けには、業務用電化厨房システムならびに蓄熱等空調システムや融雪システムなどの工場や事業所への電化システムの普及拡大を積極的に推進しています。

業務用電化厨房システムは、「安全・安心・クリーン」で操作性もすぐれ、学校給食施設、福祉施設、スーパーや外食産業などに採用され、2006年度導入実績は31,221kWで、前年度比28%の増加となり順調に伸びています。

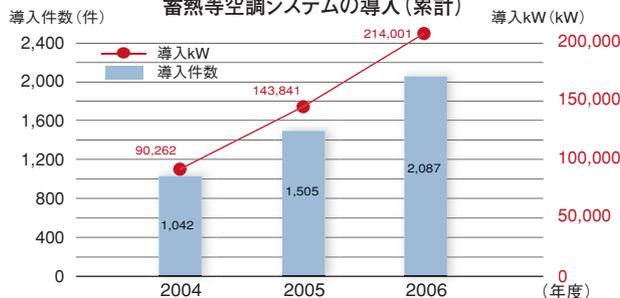
また、蓄熱等空調システムも、近年、ヒートポンプ技術向上による高効率化が進んでいることもあり、東北に適した寒冷地にも強く、快適環境と省エネルギーを実現する空調システムとして、オフィスや公共施設、医療施設などに採用され、2006年度導入実績は70,160kWとなり、前年度比31%の増加となりました。

●業務用電化システム
<http://www.tohoku-epco.co.jp/suggestion/index.html>

業務用電化厨房システムの導入（累計）



蓄熱等空調システムの導入（累計）



INTERVIEW >>> 宮城県仙台市 小田嶋 行宏・美智代 ご夫妻

具体的でわかりやすい説明を聞き、安心して導入することができました。

——セミ電化機器を導入されたきっかけは何ですか。

小田嶋氏：私の兄の家でIHクッキングヒーターを導入しており、訪問するたびに興味がありました。それで、手入れが簡単だとかメリットがいろいろあると聞いて、わが家にも導入することに決めました。

——導入にあたって、提案スタッフの対応はいかがでしたか。

小田嶋氏：電化は本当にいいものなんだ、いいものだからみなさんに広めたいという情熱を感じました。魚を焼く時にはひっくり返さなくてもいいとか、タイマーを使えば安心して料理ができるとか、具体的にわかりやすい説明が印象に残っています。そういう説明が良く理解で



きたので、安心して導入することができました。

——機器の使い心地はいかがですか。

小田嶋氏：IHクッキングヒーターは煙が出ない清潔。家内は煮込み料理をよくつくりますが、タイマー機能を使って他の家事をしながらでも安心して調理できると喜んでます。実際に使うほどに、手入れが簡単だと実感しているようです。エコキュートは、音も静かでガスの時よりお湯の肌触りが柔らかいかなという感じがします。キッチンとお風呂の両方で使っていてもお湯の量が変わらないのもいいですね。

——今後東北電力に何を期待されますか。

小田嶋氏：「うちでもIHクッキングヒーターにしようかな」と興味をもっている友人知人が少なくないのですが、説明を聞いたり体験したりしたいのに「どこに行ったらいいかわからない」と言います。もっと気軽にIHクッキングヒーターなどに見て触れることができる場所があるといいですね。せっかく電化に興味をもつ人が増えているのですから、さらに積極的にニーズに対応していただくと大変ありがたいです。

お客さまから信頼され続けるために

エネルギーセキュリティへの対応と供給信頼度の維持

～電気の安定供給～

国土の約2割を占める広大な東北地域では、電気をお届けするお客さまの密度は全国平均の半分以下。つまり、お客さまに電気を送る送電線、配電線の長さが長いのが一つの特徴です。

このような地理的条件のもと、当社では「エネルギーセキュリティへの対応と供給信頼度の維持」をCSR活動の重点活動項目に設定し、この広大な地域のお客さま全てに安定した電気をお届けするため、燃料調達からエネルギー供給基盤の整備にいたるまで、さまざまな取り組みを行っています。

東北の地域特性と需要密度 (2006年度)

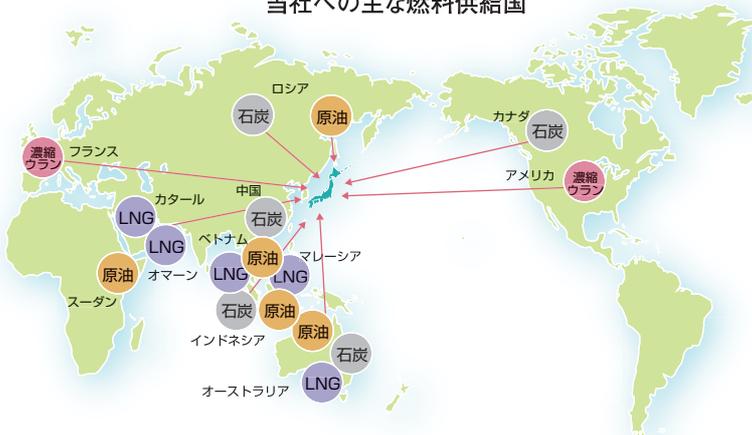
	当社	全国
人口密度	152人/km ²	338人/km ²
単位面積あたりの販売電力量	102kWh/km ²	235kWh/km ²
電柱1基あたりのお客さま数	2.6口	3.9口
お客さま1軒あたりの送電線の長さ	1.9m/口	1.1m/口
お客さま1軒あたりの配電線の長さ	18.5m/口	11.6m/口

「電源のベストミックス」と安定した燃料調達

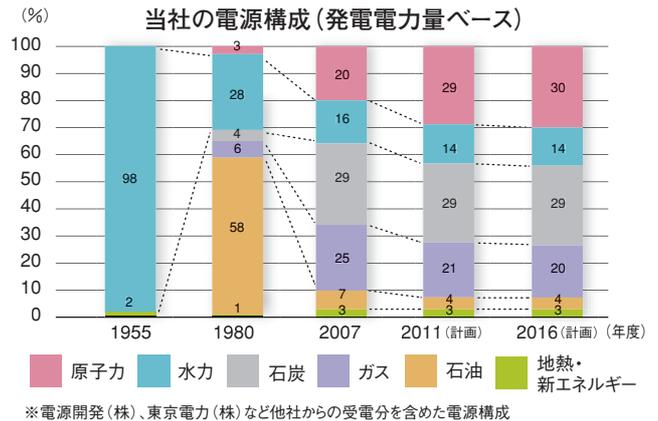
エネルギーの長期的な安定供給を実現するため、燃料供給ソースを分散化し、複数の供給国から燃料調達を行っています。例えば、石炭では、オーストラリア、インドネシア、中国、ロシア、カナダなど、さまざまな供給国から調達しています。

しかし、海外の資源輸出国の政情変化や燃料の需給動向などにより、日本への供給が不安定になり得る要因も潜んでいます。また、環境問題への対応も重要な課題です。

当社への主な燃料供給国



当社では、こうした諸課題の対応策として、特定の燃料や発電方法に偏ることなく、各燃料の特性、水力・火力・原子力発電などの発電コストや運転特性を考慮しながら、電力の安定的かつ効率的な供給に向けて、「電源のベストミックス」に取り組んでいます。



お客さまに電気を安定的にお届けするために

当社では、お客さまに安定的な電気をお届けするため、自然災害に強い設備形成に努めるとともに、日頃から設備の巡視・点検や保守工事を行い、停電回数の削減に努めています。

当社配電部門では年間25万件以上に及ぶ現場出向業務が発生しますが、作業場所へのスムーズな移動を可能にするため、2004年度にカーナビゲーションシステムと移動体通信技術を活用した「配電業務ナビゲーションシステム」を開発し、全営業所の配電車両1,362台に導入しました。本システムは、新潟県中越地震をはじめとした自然災害においても有効活用され、地理不案内な他県からの応援隊への誘導要員が不要となるとともに、車両の位置をリアルタイムで把握し最適な指令が可能になるなど、早期復旧に威力を発揮しており、停電時間の短縮に役立っています。

2006年11月には全店大の非常災害対策訓練を実施しました。訓練では、特に、停電情報の速やかな集約の検証と社内外への重要情報発信を一元的にコントロールする機能の検証に重点が置かれました。

電気の長期安定供給に向けて

当社の電力需要は、オール電化住宅の普及拡大や、高齢化社会の進展に伴う医療・福祉施設の増加、経済成長の持続により、2005年度から2016年度において年平均で0.6%（気温補正後0.9%）の伸びとなるものと想定しています。

当社の電源開発計画は、競争の進展に対応したスリムで効率的な設備形成を目指しながら、安定供給の確保や地球環境保全への対応など、事業環境変化へ柔軟に対応できる計画としています。

●供給計画

<http://www.tohoku-epco.co.jp/comp/keiei/keikaku/index.html>

8月最大電力需給バランス



燃料価格高騰と燃料調達について

近年のエネルギー全般にわたる記録的な価格高騰や、BRICs諸国の経済成長に伴い、燃料調達を取り巻く環境は、今後とも、価格および需給の両面において、厳しい状況が予想されます。

こうした状況のもと、当社では、電力の安定供給のベースとなる燃料の安定的かつ経済的な調達を図るため、さまざまな施策に取り組んでいます。

重原油

重原油については、市況や需給動向に応じて、競争入札を実施し、燃料調達コストの低減に努めています。また、2004年に電力業界としては初めて発電用にサハリン原油を導入するなど、調達先の一層の多様化を図るとともに、輸送面では、内航船需給の逼迫化をふまえ、2006年5月に導入した重原油専用船を最大限に活用し、調達の安定性と経済性の向上に努めています。

石炭

石炭については、調達の安定性確保に向けた長期契約に加え、年度契約を中心とする弾力的な調達を行うとともに、電力業界初となる自社開発のインターネットを利用した競争入札システム*1により、一層の経済性の確保に努めています。また、輸送面では、経済性のある石炭専用船などを活用するとともに、最近の豪州の石炭積出港における長期滞船状況をふまえ、石炭船の仕向け先の分散化を図るなど、より効果的な石炭船の運用に努めています。

LNG

LNGについては、今後とも世界のLNG需給が逼迫基調で推移するとみられることから、中長期を見据えた安定的かつ経済的な調達を進めています。具体的には、2010年度以降、新たにサハリンIIおよびインドネシア・タンゲールLNGプロジェクトから長期契約によるLNG購入を行い、調達先の一層の多様化を図るとともに、政情の安定した西豪州LNGの調達量を拡大することにより、調達の安定性向上に努めています。

また、一般的に硬直的と言われるLNG取引において、韓国ガス公社との燃料調達に係る相互協力協定*2の運用や、オマーンLNG社とのマスター契約*3を活用したスポット調達を実施し、電力需給の変動をふまえた柔軟な燃料調達を進めています。

原子燃料

原子燃料については、東通原子力発電所1号機が2005年12月に営業運転を開始し、当社のウラン所要量は増加基調にあります。当面のウラン所要量は既存の中長期契約により確保済みです。現在、ウラン精鉱スポット市況は騰勢を強めています。今後とも、信頼性の高い大手ウラン供給者との中長期契約により、所要量の経済的かつ安定的な確保に努めていきます。

*1 海外をはじめとする取引先との競争入札に当社のEDI（電子データ交換）サーバーを活用する自社入札システム。

*2 非常時・緊急時におけるLNGの相互融通やLNGの需要変動などに対応するためのLNGの引取り調整など、LNG調達に係る危機管理対策やLNG調達の柔軟性・安定性の拡大を主な目的とした協定。

*3 予めスポット取引に係る大部分の契約条件を当事者間で定めておき、実際の取引が必要となった際に、購入数量および価格などを確認して最終合意するというスポット取引の基本契約。当社は、オマーンLNG社およびカタール液化ガス社との間で同契約を締結している。通常のスポット取引に比べ、迅速なLNG調達が可能。

より安定した電力供給に向けて



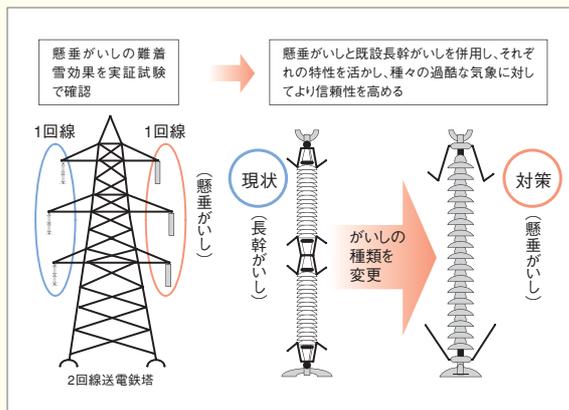
2005年12月22日から23日にかけて、新潟県下越地方を中心として最大65万戸に達する大規模な停電が発生し、大変寒い中、多くのお客さまに長時間ご迷惑をおかけしました。

当社では、雪害による事故が発生した送電線に対する再発防止対策を進めており、2006年度までに実施した主な対策は下記のとおりです。

がいし取り替え

新潟下越地方に電気を供給している複数の送電線の「長幹がいし」に海塩粒子を含む雪が付着し表面が覆われ絶縁が保てなくなったことが停電発生の原因として挙げられることから、難着雪効果にすぐれた「懸垂がいし」と雨洗効果の高い既設の「長幹がいし」の併用により、さまざまな気象状況に対応できるよう、鉄塔の左右いずれか一方を「長幹がいし」から「懸垂がいし」に取り替えを実施しています。

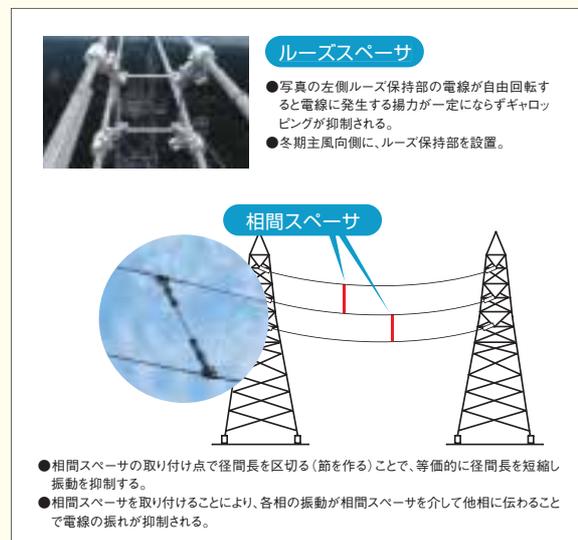
なお、取り替えを行う全40線路/約2,000基のうち、29線路/約1,200基については2006年12月までに工事を終了しており、2007年11月までに全て完了する予定です。



ギャロッピング対策

新潟下越地方に電気を供給している送電線がギャロッピング現象により故障したことが重なり、広範囲で長時間の停電となったことから、着雪と強風の影響による電線どうしの接近・接触（ギャロッピング）を防止する「ルーズスペーサ」や「相間スペーサ」の取り付けを実施しました。

なお、2006年11月までにルーズスペーサは3線路/約7,300個、相間スペーサは3線路/約300個の取り替えを全て完了しました。



安定供給と安全確保に向けた取り組みについて



2006年5月15日、新潟県三条市および燕市の一部地域において設備管理の不備による供給支障事故が発生し、続いて5月26日には、仙台市若林区の一部地域で誤った指令票による系統操作で供給支障事故が発生しま

した。

当社では、今後このような事態を起こさぬよう、第三者機関からのアドバイスなどを受けながら、事実関係とそれに連なる直接的要因、背景的要因の詳細分析を行うと



- 新潟県内の停電の原因と再発防止対策について
http://www.tohoku-epco.co.jp/information/1175097_821.html
- 仙台市若林区の停電を契機とした再発防止対策の策定について
http://www.tohoku-epco.co.jp/information/1175098_821.html

もに、要因分析に基づき再発防止対策を策定しました。
当社としては、今回策定した再発防止対策を定着させ、

継続的なチェック、必要な改善を行いながら、広く安全意識の高揚と安定供給に努めていきます。

再発防止対策

経営層による
マネジメントの強化

① 「設備保安推進会議」の設置

従来は部門主体の保安活動を展開してきましたが、部門横断的に経営的な観点から、原子力を除く設備部門の保安業務に関する重要事項について、検討、審議、レビューを行い、全社的な保安レベルの向上を図ることを目的に、「設備保安推進会議」を設置しました。



設備保安推進会議

② 品質保証活動面の充実

これまでの部門監査の課題に対して、保安向上提案活動の支援や技術センター間の業務プロセス相互批評（ピアレビュー）の確認を監査時に活用し、各職場の課題の掘り起こしや組織としての課題への対応をフォローしています。また、ピアレビュー活動や再発防止対策の定着状況も確認しています。

③ 現場の課題を吸い上げる仕組み作り

本店主催の常設会議体によって、課題抽出とその解決にあたってのタイムリーな情報提供と共有化を図っています。また、技術センター間のピアレビューを導入するとともに、保安活動を通じたヒヤリハット情報や社内基準の改善提案を募集し、各組織階層に改善運動を展開する保安向上提案活動を導入しています。

そのほか、現場パトロールによって対策の実施状況を確認するとともに、少人数対話を実施し課題の吸い上げを行っています。



経営層による現場パトロール

④ 「保安にかかわる業務の総点検運動」の実施

当該事象により明らかとなった要因以外に対する予防保全的な対策として、電力システム部門の保安に係る本店業務をはじめ、支店・第一線業務運営全般について、不備や改善を要する事項がないか確認しています。

⑤ 教育面での強化

予防保全的活動および事故の直接的な対策の一つとして、2006年度から教育面の強化を図ることとし、設備・図面管理に関する集合教育や所内研修（想定外事象発生時の対応含む）の実施のほか、過去の事故事例の紹介や操作段階での確認ポイントの教育カリキュラムへの反映を行っています。また、安全文化浸透のための教育カリキュラム、社外セミナーの活用のほか、コミュニケーション活性化などによるOJTの強化を実施しています。



電力流通本部安全講演会

⑥ ルールの改善

今般の供給支障事故の直接的な要因として、設備管理、図面管理面におけるルール不備など、業務運行に係るルール面の要因が挙げられたことから、発変電業務支援システムなどの設備管理、図面管理面での対策のほか、作業、操作管理面での対策も実施しています。そのほか、給電指令、操作に関するルール補強など、系統運用面での対策なども併せて行っています。

⑦ 制御所システム改修

ルール面以外の直接的な要因として、相互確認せずとも操作を進められる設計、エラーメッセージのわかりにくさ、技術センター判断によるインターロックの不使用など、制御所システム面の要因も挙げられました。このため、誤操作防止を考慮したシステム仕様の見直しなどの対策を実施しています。

予防保全的な活動の展開

直接的な対策

お客様から信頼され続けるために

エネルギーセキュリティへの対応と供給信頼度の維持

～公正な調達～

電力自由化が進展し競争が激化する時代においては、良質でコストの安い電気を安定的に供給することが今まで以上に重要になっています。当社では、これまで安定供給・品質確保を前提に調達コストの削減を図ってきましたが、みなさまからさらなる信頼を獲得するためには、品質・価格以外にも当社に求められる社会的責任を果たしていくことが重要と考え、2006年7月に新たな「調達基本方針」を策定しました。従来の基本方針に加え、安全の確保、人権・環境への配慮、情報の適正管理などの項目を追加したのが大きな特徴です。併せて、取引先のみなさまに実践していただきたい事項も明文化しました。

調達基本方針による相互発展

当社の調達活動は、公正・公平な評価に基づいて明確に行われており、品名、予定数量、調達予定時期、納入時期などに関する資材調達関連情報を当社ホームページ上で公開し、新規取引先の募集も展開しています。

より良い品質、コストダウンを図っていくには海外調達

も重要です。海外の製品調達に関しては、窓口として「資材計画・国際調達グループ」を設置するとともに、海外資材調査の実施などにより、新たな海外メーカーや製品の発掘を行っています。

環境面では、「東北電力グリーン調達ガイドライン」を2002年4月に制定し、環境配慮5項目（リデュース・リユース・リサイクル・ロングユース・セパラブル*1）を考慮した名刺などのオフィス用品、電力設備用資機材や環境ラベルのある物品を可能な限り優先的に購入しています。

資材調達にあたっては、工場の安全性を図ることを大前提とし、資機材調達や請負工事発注に関わるコストをより一層低減させるために、VE（Value Engineering）提案制度を設けています。この制度は、取引先に対して、設備形成などにあたってその機能を低下させずにコストダウンが図れる方法があればそれを提案していただき、積極的に活用していくコスト低減活動の一つです。技術やノウハウを駆使して創意工夫をこらしたVE提案が採用された取引先には、表彰状などを贈呈するとともに、当社ホームページに掲載しています。

VE提案制度のほかにも、アライアンス契約*2、リバースオークション*3など、効果的な資材調達手法を推進しています。さらに、取引先のみなさまの取り組みとしては

調達基本方針

1. オープン

当社は、優れた実績のある取引先の皆さまとの関係を維持するだけでなく、常に新しい取引先の皆さまから購入することにも心がけています。このため、国内外の企業に広く門戸を開き、当社とのビジネスチャンスを提供します。

2. 公正

当社は、調達にあたって、品質、価格、納期、安定供給、アフターサービス、既設設備との技術的な整合性、取引の実績ならびに企業姿勢などを総合的に勘案し、公正・公平な評価にもとづいて選定します。

3. 法令・社会規範の遵守

当社は、調達にあたって、国内外を問わず事業活動を展開する地域において、人権の尊重はもとより、全ての関連法規を遵守するとともに、その精神をも尊重して業務を遂行します。

4. 安全の確保

当社は、安全に関する関連法令等を遵守するとともに、安全の確保、災害の防止に取り組みます。

5. 環境への配慮

当社は、環境の保全や資源の有効活用に配慮するとともに、グリーン調達を推進し、資源循環型社会の構築に努めます。

6. 情報の適正な管理

当社は、調達を通じて知り得た機密情報、個人情報等を適切に管理、保護します。

7. 相互信頼

当社は、公正な調達を通じて、取引先の皆さまと良好な相互信頼関係を築くことをめざします。

8. 社会への貢献

当社は、調達を通じて、取引先の皆さまとともに社会に貢献します。



●調達活動の組織や東北電力グリーン調達ガイドラインなどの
 資材調達関連情報
<http://www.tohoku-epco.co.jp/partne/sizai/index.html>

EDI*4 (電子データ交換)の活用により、取引における双方の業務効率の向上に努めています。

また、新しい「調達基本方針」の策定・実践に併せて、当社業務の法令遵守をさらに確実なものとするため、当社では次の取り組みを行っています。

企業倫理および独占禁止法その他の関係法令に対する意識の醸成を図るための教育プログラムの実施、関係法令のデータベース化、業務上でチェックすべき事項のリスト化などを行い、またシステム上で全社員を対象とした資材調達に関する解説を行うなど、健全な企業風土の構築に取り組んでいます。

今後も、企業信頼度向上に資する教育施策を継続的にを行い、適切な業務遂行能力を養成していきます。

として7つの実践項目を新たに設定し、書面などにて要請しているほか、2006年8月には、主な資材取引先約180社へ調査を実施し、取引先のみなさまの実践状況を確認しています。

今後も、CSR調達を実現するための体制を一層充実させ、パートナーである取引先のみなさまとの信頼関係をさらに深めていきたいと考えています。

なお、当社ではパートナーである取引先のみなさまとの信頼関係をより深めるため、資材調達に関する窓口を設置しています。詳しくは当社ホームページをご参照下さい。

また、資材調達に関する相談などに対応する窓口として、「企業倫理相談窓口」を設置しています。▶ P.22

取引先のみなさまと一体となったCSRへの取り組み

「調達基本方針」を実践するにあたっては、取引先のみなさまの深いご理解とご協力が必要となります。当社では、取引先のみなさまにご協力していただきたい事項

資材取引先のみなさまにお願いする実践項目

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 法令・社会規範の遵守 | 5. アフターサービスの充実 |
| 2. 安全の確保 | 6. デリバリー体制の確立 |
| 3. 環境への配慮 | 7. 情報の適正な管理 |
| 4. 適正な価格と品質の確保 | |



グリーン提案の推進 ～取引先のみなさまとともに～

当社では、電力設備用資機材の調達にあたり、環境負荷低減への提案「グリーン提案」を募集しています。評価のポイントは、素材・部品の再利用、耐久性、リサイクル、省エネルギー、小型化・軽量化などで、コスト面において優れた提案については積極的に採用することとしています。

グリーン提案の一例

従来、ポリ塩化ビニル樹脂には材料の劣化を防止するために、鉛系の安定剤が使用されてきました。

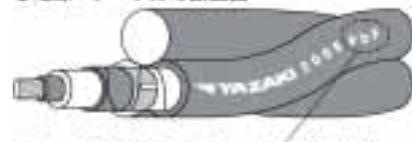
当社では、電線・ケーブル用ポリ塩化ビニル樹脂の安定剤を鉛系安定剤から安定性の高い、鉛フリーの安定剤への切り替えに成功した矢崎グループのみなさまからのグリーン提案を採用しました。

なお、この鉛フリー安定剤を使用したポリ塩化ビニル樹脂の特性は、従来品と同等です。

グリーン調達提案のフロー図



●電線・ケーブルの断面図



※ Pbは元素記号で鉛を、FはFREEを意味します。

*1 セパラブル : 廃棄物処分時の分解・分析が容易
 *2 アライアンス契約 : 発注者と受注者が相互に協力し合い、複数年の発注などにより、価格低減を図る契約手法
 *3 リバースオークション : eマーケットプレイス(インターネット上で行う電子市場)において、購入品の仕様・数量などの条件を提示することにより、入札者が価格を競り下げていく方式
 *4 EDI : 「Electronic Data Interchange」の略で、企業間の商取引などをコンピュータ化し、見積、受発注、出荷指示などのデータをコンピュータ処理することで大量の書類が不要となり、業務効率化が可能となる。

お客様から信頼され続けるために

日常業務の適正処理

～お客さまの声の活用～

この本格競争時代にあっては、大規模な変革のみならず、お客さまのニーズを着実に拾い、お客さまにとって価値のあるサービスやメニューの提供に努めていくことが肝要です。

当社では、「お客さまの声ボックス」「お客さま申出票」「お客さまの声委員会」などの独自のシステムを活用しながら、お客さまの声に耳を傾け、ご相談を受けた内容に関しては全社的に共有し、製品・サービスの改善・向上を図っています。

お客さまの声を全社的に活かすための態勢

当社では、2000年4月より、広聴システムを導入・展開しています。このシステムでは、お客さまから寄せられたご意見、ご要望、評価、ご感想などについて対応した従業員が「お客さまの声ボックス」に入力し、苦情に関しては受付者が「お客さま申出票」を起票し、業務の主管部署が対応します。そして、お客さまの声を全社的に分析し、お客さまの期待や要求は何か、仕事の進め方やプロセスに問題はないか、などについて各店所の「お客さまの声委員会」が審議しています。

審議結果や改善事例など他店所においても参考となる、あるいはすぐに活用できる事例については、イントラネットを活用し全社員に提供しており、お客さまに対しても、必要に応じて改善事例をお知らせしています。

これまでに本システムに入力されたお客さまの声は合計で5万件を超え（2006年度に入力された声は、合計

で4,040件）、お客さまの声の重要性に対する意識の定着など一定の成果が表れています。

今後も、一方通行の声の発信ではなく、お客さまからのご意見やご要望、おしかりの声に耳を傾けながら、お客さまとのコミュニケーションを通じて、顧客満足向上を図っていきます。

※「お客さまの声ボックス」では、プライバシー保護の観点から、お客さまの氏名、役職、居住地は表示されません。

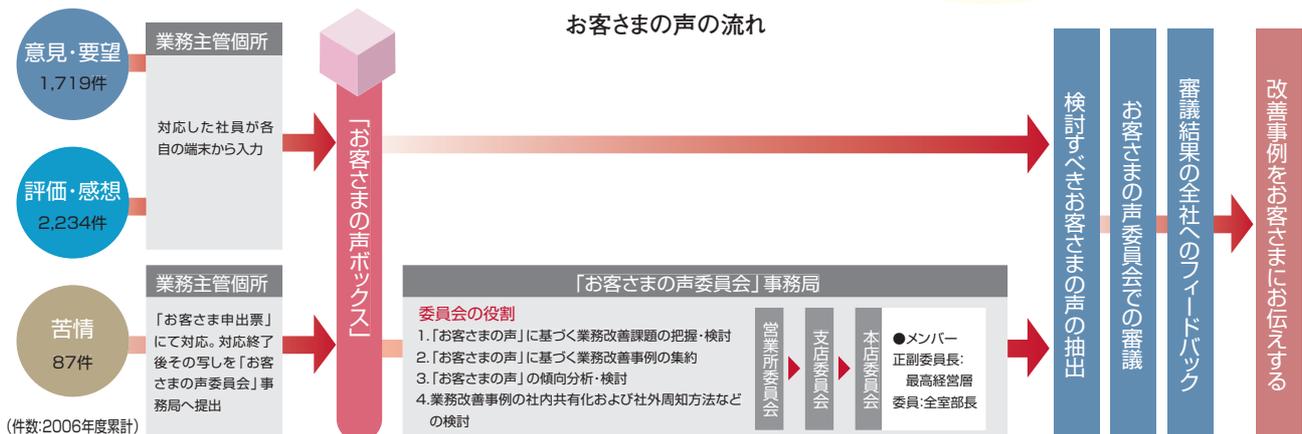
お客さまとのコミュニケーションを深めるために

当社では、「コールセンター」（仙台・新潟の2カ所）や「契約センター」（仙台の1カ所）を設置するとともに、東北6県および新潟県の62カ所の営業所（会津若松支社を含む）において、お客さまからのお問い合わせなどにお応えしています。

●東北電力コールセンターとお近くの営業所に関する情報
<http://www.tohoku-epco.co.jp/>



お客さまの声の流れ

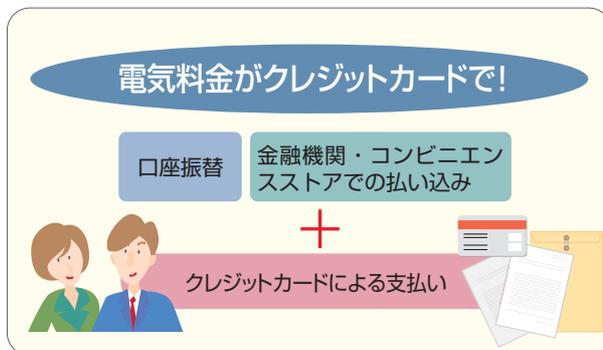


お客様の声を業務に活かして

当社では、クレジットカードによる支払いに対するお客様のニーズが高まっている状況をふまえ、従来の口座振替や金融機関・コンビニエンスストアでの払い込みといった方法に加え、クレジットカードによる支払いを開始しました。

これにより、各クレジットカード会社のポイントサービスなどの利用が可能となるほか、カード決済日に電気料金とほかのカード利用料金を一括して決済することが可能となります。

今後とも、お客様のご意見・ご要望を可能な限り業務に反映させ、お客様へのサービスや利便性、ならびに信頼関係の向上を図ってまいります。



※お客様のクレジットカード番号などの情報に関しては、ランダムに設定したID番号に変換するシステムを採用するとともに、社内においても特定者以外はカード情報を閲覧できないような対策を講じるなど、お客様情報の保護に努めています。
 ※クレジットカードによる支払いは、営業所窓口でクレジットカードの提示により直接お支払いいただく方法ではありません。

INTERVIEW >>>

お客様本部 営業部
コールセンター

佐久間 恵美子



お客様のニーズに的確に対応するため、電話受付の品質管理を徹底しています。

——現在どのような業務を担当していますか。

佐久間: コールセンターの立ち上げから携わってきて、現在は電話応対に係る品質管理業務を受け持っています。具体的には、電話応対の品質のチェック、分析、改善に向けた提案などです。また、お客様の声を把握するため、私自身も電話応対を行っています。

——日常業務の中で心掛けていることは何ですか。

佐久間: 電話応対の品質向上です。コールセンターにかかってくる電話は年間約150万件ありますが、電話はお互いの顔が見えず、私たちの「声」がお客様対応の全てを表しますので、高齢者の方にはゆっくり話すように心掛けるなど、お客様に合わせた対応に努めています。電話応対で最も大切なのは、お客様が望んでいることを的確に把握することだと思っています。

また、コールセンターでは、お客様からのさまざまなお申込・ご依頼・お問合せを受け付けていますが、申出内容によっては、各事業所に対応を依頼しています。受付者がお客様からの申出内容を各事業所に正確に伝えられるよう、「聞き取り能力」と「伝える能力」の向上のための指導・研修を行っています。例えば、受付時に間違いやすいことなどをわかりやすく取りまとめて、受付者に周知するなどミスの防止に努めています。

——今後の目標を聞かせてください。

佐久間: コールセンターを開業して4年目となり、お客様に安心、そして満足していただけるコールセンターを目指してさらなる品質向上に努めていきたいと思っています。

東北電力コールセンター	お引越・アンペア変更のお申込み	0120-175-266	受付時間 月～金：(祝日、年末年始除く) 午前9時から午後8時まで 土：(祝日、年末年始除く) 午前9時から午後5時まで ●転居日・入居日が決まったとき ●電気契約アンペアを増やしたいときなど
	停電時のお問合せ	0120-175-366	受付時間 平日・休日を問わず24時間受付します。
	その他のお問合せ	0120-175-466	受付時間 月～金：(祝日、年末年始除く) 午前9時から午後8時まで 土：(祝日、年末年始除く) 午前9時から午後5時まで ●電気のご契約名義を変更したいとき ●電気料金のお支払い方法を変更したいときなど

※年末年始は12/29～1/3

お客様から信頼され続けるために

説明責任の遂行/的確な情報開示

安定した収益確保と株主への適切な利益還元は、最も基本的な企業の社会的責任の一つです。また、経営概況や事業活動に関する情報を適時・適切に開示しながら、株主・投資家のみなさまと良好な関係を構築し、当社に対する適正な市場評価を獲得することも大切です。

当社では、明確な方針のもと、安定した利益配当の検討・実施を行うとともに、積極的な情報開示とコミュニケーションに努めています。

企業価値の向上と適切な株主還元



当社は、配当については、安定配当の確保を基本に、当年度の業績、中長期的な収支見通しや経営目標の達成状況などを総合的に勘案し決定することを、基本的な方針としています。

この方針のもと、2006年度の期末配当金は中間配当金と同じく1株につき30円とし、年間配当金は前年度比で5円増額し60円としました。

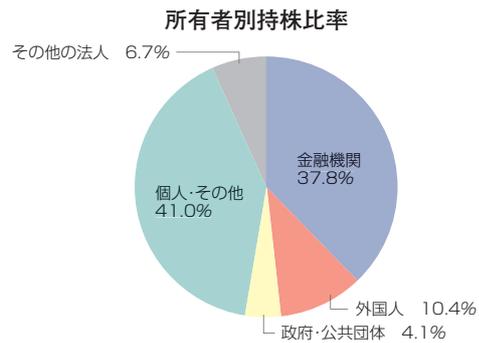
内部留保資金については、設備投資資金ならびに財務体質の改善など今後の経営基盤強化に活用し、企業価値の向上を図っていきます。

2006年度の経営概況



当社の2006年度の経常収益は、2006年7月から実施した電気料金引下げの影響はあったものの、販売電力量の増加などにより、2005年度比で517億円(3.4%)増の1兆5,626億円となりました。

一方、退職給与金の減により人件費は減少したものの、原油価格の高騰による燃料費の増に加え、融通受電の増による購入電力料の増加などから、経常費用が2005年度比で130億円(0.9%)増の1兆4,858億円となりました。その結果、経常利益は2005年度比で386億円(101.5%)増の767億円となりました。



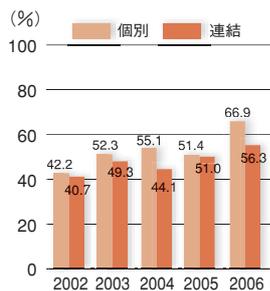
株式の状況(2007年3月末現在)
発行済株式の総数:502,882,585株
株主数:238,655人

販売電力量 (百万kWh、%)

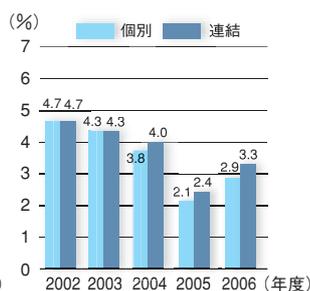
	2005年度	2006年度 (前年度比)
電 灯	24,355	24,291 (99.7)
電 力	55,309	56,659 (102.4)
合 計	79,664	80,950 (101.6)

特定規模需要を含む

配当性向の推移



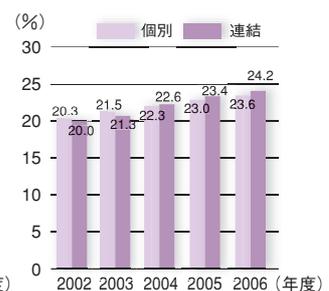
総資産営業利益率の推移



有利子負債残高の推移



自己資本比率の推移





●IR情報

<http://www.tohoku-epco.co.jp/ir/index.html>

株主・投資家とのコミュニケーション



当社では、「的確なディスクロージャーと資本市場関係者に対するアプローチ強化」「適正な格付維持のための格付会社に対するレビューの継続」「社内に対するIRフィードバックの充実と人材育成」の3つをIR活動の基本方針として掲げ、今後も積極的なIR活動を展開していきます。

主なIR活動実績(2006年度)

活動内容	実施日	参加者(社)数
決算説明会	5/12・11/2開催	113名
スモールミーティング	4/7開催	8名
機関投資家訪問	延べ29日間	78社
施設見学会	4/7・10/18開催	13名
その他取材対応	随時	29社

的確なディスクロージャーと資本市場関係者に対するアプローチ強化

決算・中間決算説明会

決算状況に加え、当社を取り巻く環境およびこれに対する取り組みなど、当社の経営活動に対する理解が深まる場となるよう、プレゼンテーションをはじめとする説明資料を充実させています。



中間決算説明会

経営計画説明会

新しく策定された中期経営方針・供給計画について、その策定背景や趣旨をアナリストや投資家に対して直接経営層から説明する場を設けることで、経営方針などの理解促進を図っていきます。

スモールミーティング

決算説明会や経営計画説明会などの大規模なミーティングに加え、経営層とアナリストが忌憚のない意見交換をする機会を設けることで、相互理解の促進に努めています。

個人投資家向け説明会

証券会社と連携を図りながら、新規の個人投資家開拓などを目的とした会社説明会を主要都市で開催し、地元の個人投資家と当社経営層とのコミュニケーションの機会をつくっていきます。

勉強会の開催

今後の株主構成の方向性について社内関係箇所で開催し、検討を行っていきます。

適正な格付維持のための格付会社に対するレビューの継続

営業開発の成果や強固な財務体質などについて積極的にアピールし、適正な評価を維持できるよう努めています。具体的には、格付レビューや各決算期の個別説明に加え、日常のフォローなど、きめの細かい対応を行っています。

機関投資家訪問

多様化する投資家層とファンドとの接触を目的として、証券会社IRデスクも活用しながら機関投資家訪問を実施しています。また、機関投資家のアナリストのみならず、直接運用しているファンドマネージャーに対しても積極的な訪問活動を展開しています。

さらに、米国・欧州において継続的に海外IRを実施し、当社の知名度向上を図るとともに、外国人投資家と直接接すること、当社の長期的な視点に立った経営について理解を深めてもらう機会を設けています。



海外でのIR活動

施設見学会

「安全確保を最優先にした安定供給への取り組み」の最前線である発電所などへの施設見学会を実施することで、アナリストやファンドマネージャーに当社の誠実・着実な取り組みを紹介します。



女川原子力発電所見学会

社内に対するIRフィードバックの充実と人材育成

IR活動に対する社内の理解と協力を促進するため、アナリストなど資本市場関係者が当社に対し持っている関心の所在について社内でも共有化を図っています。また、これまでのIR活動を通じて蓄積されたスキル・ノウハウを活かし、IR担当のコミュニケーション能力を高めるなど、人材育成に努めています。

企業活力の源泉となる人材活用・活性化策の強化

～キャリア形成～

当社では、人は会社にとって重要な財産であるとの考えのもと、人材育成の柱を「一人ひとりの自己革新を促し、支援する」とことと捉え、諸施策を展開しています。本格的な競争時代を勝ち抜くために、企業にとって優秀なスキルのある人材の確保が不可欠であり、人材育成の重要性は高まるばかりです。

雇用の状況と人事方針

電気事業における競争が本格化する中で、当社のさらなる発展を実現するには、「全社員がやる気と活力」をもって業務に取り組み、競争を勝ち抜く大きな「力」に変えていく必要があります。

当社では、人事・賃金制度を見直し、やる気・活力は、「適切な昇進・昇格・昇給」「公平な評価」「仕事に対する満足感」「多様な自己実現」から生まれるものと考え、2005年春からさまざまな施策を展開しています。

また、本格的な高齢社会の到来に対応しつつ、厳しい競争に勝ち抜き生産性の向上を図るためには、社員が長年の勤務を通じて得た経験や知識、技術を社内に確保・継承していく必要があります。

こうした中、当社では定年退職者の再雇用制度を設け、高齢者の能力を積極的に活用し、各自のニーズに応じた多様な就業機会を提供しており、2006年度末時点では178人の再雇用者が働いています。また、障害者に対する雇用に対しても広く門戸を開いています。

当社では、満55歳に到達する従業員に対し、「生きがい」「健康」「経済」を柱とした勉強会として「ライフプランセミナー」を開催しています。セミナーは配偶者も参加可能となっており、これまでのライフスタイルの見直し、将来へ向けた「生活設計」について、夫婦で考える機会を提供しています。

雇用状況データの推移

		2005年度	2006年度
従業員数(人)	男性	11,362(93.8%)	11,335(93.8%)
	女性	748(6.2%)	743(6.2%)
管理職数(人)	男性	4,747(98.8%)	4,859(98.8%)
	女性	56(1.2%)	60(1.2%)
採用人数(人)	男性	91(95.8%)	135(93.8%)
	女性	4(4.2%)	9(6.2%)
平均年齢(歳)	男性	40.2	40.6
	女性	39.4	40.4
平均勤続年数(年)	男性	20.5	20.9
	女性	18.5	19.5
高齢者再雇用制度採用者数(人)		38(36.2%)	49(34.5%)
障害者雇用者数(人)		176(1.87%)	175(1.93%)

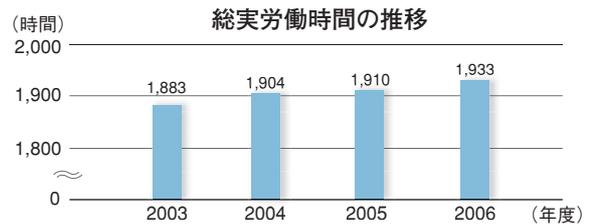
※高齢者再雇用制度採用者数のカッコ内は、各年度の制度対象者数に対する採用者の割合。

労働時間の適正管理

当社では、業務品質の向上と社員のやる気・活力を引き出す観点から、労働時間の適正管理に取り組んでいます。

2005年度には労働時間の適正管理に関する相談窓口を設置し、2006年度は、労働時間を客観的に検証できるシステムの開発・導入、労使による労働時間にかかわる協議・確認方法の見直し、労働時間にかかわる判断基準の明確化などに取り組みました。

労働時間の適正化が進む一方で、総実労働時間は近年増加傾向にあることから、2007年度は「労働時間の適正管理施策による賃金不払い残業の撲滅と総実労働時間の削減の両立」に取り組んでいきます。



全社員のやる気・活力の向上

適切な昇進・昇格・昇給による満足感の向上

- 職能等級・号棒の再編(昇ランク機会の拡大)
- 定期昇給の廃止(業績昇給制度への移行)

仕事に対する満足感の向上

- キャリア・デザインプログラム(社員の主体的なキャリア形成を支援するため、意欲があり能力の高い人材を社内公募し、希望する個所への配属をかかえる制度)
- ふれあいトーク制度(全社員各自の業績を総合的かつ的確に判断するため、評価者と被評価者双方が評価の対象となる項目を確認し合う制度)

公平な評価による満足感の向上

- 業績評価項目の見直し(安定供給や適正な業務処理なども「仕事の成果」であることを明示するとともに、仕事のプロセスも評価対象であることを明確化)
- 業績評価区分の見直し(「差のないところには差をつけないこと」を基本に評価区分の見直しを実施)
- 評価プロセスの見直しによる「事実に基づく評価」の徹底(「隠れた努力・貢献」を評価するための「アドバンスシート」や評価決定の際の一次・二次評価者の意見交換を取り入れた「多面的評価制」などの導入)

多様な自己実現支援による満足感の向上

- マイセルフ休職制度の導入(自己啓発や地域・社会貢献に一定期間専念したいと考える社員に「長期の休職(無給、最長2年)」を認める制度の導入)
- 地域限定勤務制度の導入(ワークライフバランスを目指す社員に対して、業務上の必要性がある範囲内で、短時間勤務(5時間)と自宅に近い事業所での勤務を認める制度の導入)

女性の戦力アップに向けて

当社では、男女を問わず能力・適性による人材配置・人材活用を基本としています。

具体的には、全ての募集職種で性別による制限は行わず、意欲や能力本位の採用を実施しています。また、仕事の与え方、採用・異動、昇格・昇進、教育などの諸制度において性別にとられることなく公平に行い、男女雇用機会均等法・男女共同参画社会基本法の趣旨をふまえた運用を行っています。

あわせて2006年度からは、女性のキャリアアップをさらに推進するために、先進事例の調査やヒアリングを実施するなど、今後当社が取り組むべき課題とあるべき姿について検討を進めています。

ワークライフバランスの実現に向けて

当社では、育児支援勤務時間制度、介護支援勤務時間

制度（ともに一日の勤務時間を最大2時間まで短縮可）や育児休職制度（子が満2歳に達するまで取得可）、介護休職制度（最大2年間取得可）などを整備し、従業員の仕事と家庭の両立の実現を支援しています。また、情報通信機器を活用し会社情報を提供するなどして、休職者の円滑な復職支援を図っています。

また、従業員が積極的に社会参加活動に取り組めるよう、社会福祉・社会奉仕活動および地域活動に参加する際に取得可能な「ボランティア休暇制度」や資格取得といった自己啓発や地域・社会貢献活動を対象とした「マイセルフ休職制度」などを整備し、従業員の多様な自己実現を支援しています。

ワークライフバランス支援制度の利用実績の推移

	2004年度	2005年度	2006年度
育児休職制度	36	38	33
ボランティア休暇制度(延べ人数)	67	37	24
マイセルフ休職制度(延べ人数)	—	—	4

※マイセルフ休職制度は2006年度から導入

INTERVIEW >>>

岩手支店
企画管理部門 阿部真理子



恵まれた職場で充実した生活を送っています。

——現在どのような業務をされていますか。

阿部: 主に損害賠償と株主対応に関する業務を担当しています。

——育児休職を取られた期間を教えてください。

阿部: 私が休職に入った2004年度から、休職可能な期間が満1歳から満2歳まで延長になったので、私は子どもが1歳8ヵ月になるまで休職しました。

——2年近く職場を離れている間、不安はありませんでしたか。

阿部: 女性の先輩・後輩が育児休職を取得して、復帰後、活躍する姿を間近で見えてきましたので、入社当時から子どもを産んでも仕事を続けたいという気持ちがありました。ですから、妊娠が分かった時も育児休職を取るのには「当たり前」だと思っていました。

ただ、産後休暇期間も含めて2年近くのブランクがありましたから、「復職後もやっていけるのか」という不安がありました。

そんな不安をかき消してくれたのは職場の上司や先輩、同僚でした。直属の上司から社内報を送っていただいていたのですが、手紙を同封くださって職場の状況を伝えてくれました。また、休職中にもかかわらず歓迎会や忘年会といった職場のみんなが集まる機会に電話で声をかけていただいたりして、「自分は忘れられていないんだな」と安心できました。私はほんとうに恵まれていると思います。

——復帰後はすぐに職場や仕事に馴染めましたか。

阿部: 復帰後の担当業務は復職直前まで分かりませんでしたし、変化の早い時代ですので「ついていけるかな」という不安がありました。ただ、上司の配慮もあり、休職前と同じ担当業務に就くことができ、

職場の仲間の助けもあってスムーズに復職できたと思います。また、新しい業務に関しても職場の先輩にきめ細かく指導いただき、気持ちも新たに新入社員になったような気分で充実した生活を送っています。

今は育児支援勤務時間制度を利用し、朝と夕方30分ずつ勤務時間を短縮しているのですが、保育園のお迎えが18時までなので、出張などの日は間に合うか不安な時もあります。ただ、上司から「時間は大丈夫?」と声をかけていただくなど気を遣っていただいているので、お迎えに間に合うように帰ることができています。

——育児支援制度の利用者として、会社に要望はありますか。

阿部: 今の育児支援勤務時間制度では、短縮できる勤務時間が最大2時間で取得可能な時間枠も決まっています。今は会社と保育園が自宅の近くにありますが、異動などで状況が変わった場合、通勤時間が負担になると思うので、本人の希望で勤務時間をより柔軟に変えることが出来ればと思います。どのような環境でも、気持ちにゆとりをもって子育てしながら、仕事との両立が出来たら良いなと思います。また、業務の内容によっては在宅勤務が出来ると良いなと思います。情報漏えいといった課題が沢山あるとは思いますが、他企業での導入例もありますので業種に違いはあれ、ゆくゆくは利用出来たらありがたいです。

(阿部は2007年7月1日付けで本店経理部に異動しました。)

企業活力の源泉となる人材活用・活性化策の強化

～キャリア形成～

自立的なキャリア形成への支援

当社では、競争環境下で求められている人材イメージとして、知識・技能（技術）を積極的に習得し、専門性およびマネジメント能力を高めるなど自己革新を図り、業務の改革を主体的に実行する「自立行動型人材」を掲げています。このような人材を育成するために「一人ひとりの自己革新を促し、支援する」を人材育成方針とし、「自己啓発」「OJT（職場指導）」「Off-JT（職場外教育）」を3つの柱とし人材育成の推進を図っています。

人財部では、この人材育成方針に基づき、社員一人ひとりの多様な能力やニーズに対応できるさまざまな能力開発支援策を「人材育成の基本的な流れ」の中で展開しています。

Off-JT中の集合教育については、新入社員教育や新任管理職研修などの一般研修や、実設備を用いて訓練を行う技術研修などを行い、社員のキャリアに応じた必要な能力の伸長、知識・技術・技能の習得を図っています。

2006年度からは、「技術・技能の確実な継承」「やる気活力の向上」さらには「職場活性化」を目的に、長年

社員一人あたりの養成費と教育受講延べ人数の推移



グループ経営のさらなる推進に向けて

当社では、2006年度からグループ経営を担う人材の育成と企業グループとしての一体感醸成を図るため、新たな人財マネジメント施策に取り組んでいます。

具体的には、「グループ経営出向」として関係会社からの出向受け入れや、グループ経営出向者と関係会社の企画系部署などへの新規出向者の即戦力化を目的とした研修の実施、関係会社を対象に実施している合同教育への当社社員の参加などの施策を実施しています。

今後も企業グループ大の人材交流、研修の充実・強化を図っていく予定です。

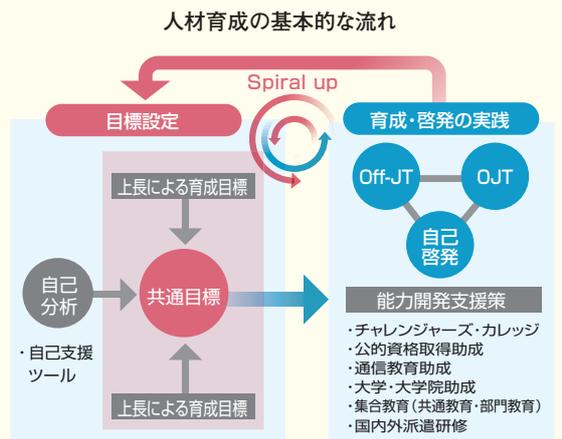
にわたり誠実かつ地道に電気事業運営の基盤を支えるとともに、その取り組み姿勢や継続した努力・熱意・意欲が職場に好影響を与えている経験・知識の豊富な社員を選定して、社内資格「E-Spirit」の認定と報奨金の授与により称賛する制度を導入しました。

※E-Spirit：誠実かつ地道に仕事に取り組むことは、昼夜を問わず電気をお客さまに提供し続ける電気事業の基本であり、電気事業従事者にとっての「精神（Spirit）」そのものである。さらにElectric（電気）、Energy（エネルギー、活力・活気）、Endeavor（努力）、Expert（熟練者）、Earnestness（熱意）といった認定者をイメージする「E」と組み合わせ、今後も守り続け、継続したい「精神」を資格名称として表現した。

人材育成の基本的な流れ

全社員は、「自己啓発支援ツール」により自己分析、いつ頃までにどの程度の能力を身につけておくかの目安として「能力開発マップ」を活用し各自が各ステップまでに身につけておきたい能力開発目標を設定します。次に「能力開発支援策一覧表」を参考にし、その目標達成に必要な学習メニュー・スケジュールを策定し各自能力開発スケジュール（5年計画）を策定することができます。

これらのプログラムを基に自己啓発プログラムを活用して強みを訴求し、弱みを補強して行きます。その後、各自の能力向上の状況をチェック。このチェックに基づき、既に策定した能力開発スケジュールを見直す、という流れになっています。



より一層の技術・技能向上を目指して

当社では、総合研修センターなどの研修施設において、電力設備のシミュレータや送配電線の模擬設備を活用した実践的な技能訓練を実施しています。

2006年度には、これらに加えて「災害発生時におけ

る電力設備の早期復旧に必要な技術力の向上」「若手社員への技能継承と部門全体の技能レベル向上」を目的とした「配電部門全店技能競技大会」ならびに「送電部門総合技能研修会」を新たに実施しました。

今後も、このような技能訓練の継続した実施により、技術系社員が相互に研鑽して技術・技能のレベルアップに取り組むとともに、若手社員への確実な技術・技能の継承を図っていきます。



送電部門総合技能研修会の様子



INTERVIEW >>>

仙台南営業所
配電テクノセンター 担当副長 鎌田 篤

コミュニケーションを大切に、先輩から受け継いだ 技術・技能の継承に努めています。

——現在どのような業務をされていますか。

鎌田：主に仙台南営業所・白石営業所・岩沼営業所の配電社員に対する技術・技能の向上と継承を目的とした配電技能訓練の計画・実施・管理を行っています。また、工法・工具の開発・改良など安全性・効率性の向上を目指した取り組みも行っていきます。

——技術・技能向上のためにどのような取り組みを進めていますか。

鎌田：訓練や日常の作業の中で、機会を捉えながら、入社当時から私が先輩から受け継いできた技術・技能を実際に行って見せたり、実際に行わせたりと繰り返し反復訓練をさせています。社員が経験したことのない工事については、実線路での作業を行いながら、マニュアルにはないポイントもつかんでもらうように心掛けています。特に、社員には自信をもってもらうように、どんな訓練でも仕事でも、決められた時間内で作業を完成させることを重視しています。

また、配電線の事故時や災害時に復旧を待っているお客さまから納得・満足していただけるよう早期復旧の判断能力・復旧時間の把握につながる項目も訓練計画に盛り込むなど、受講者が参加して良かったと思うように心掛けています。

2006年5月に7つの支店の代表が参加して開催された配電部門の技能競技大会では、このような訓練の成果を確認する場となって良い機会となりました。

——技能競技大会に参加しての感想はいかがですか。

鎌田：私は現職に就く前は塩釜営業所に勤務していたのですが、大会には営業所の代表として参加しました。大会では、5人一組のチームの作業責任者として、作業員の安全を第一に考え、いかに早く、正確に電気を送電するかを考え作業にあたりました。人の配置には苦労しましたが、作業が思うように進んだときは格別な思いがありました。各作業員のモチベーションアップにもつながったようです。他支店の

作業者との技術交流を通じて新たな発見などもあり、今後も継続して開催して、技術・技能の確認の場となればと思います。

——技能競技大会への参加は現在の業務に活かされていますか。

鎌田：安定供給の確保や迅速な事故復旧の中で特に重要だと考えているのが「安全」です。作業中に労働災害が発生しては本末転倒ですから。今回の大会でも、安全性を重視しながら作業にあたることで、その重要性の再認識と確認の意味で大変有意義な経験でした。

また、限られた時間の中で事故復旧時における復旧所要時間や工事方法を把握することの大切さや、作業状況や作業方法に関する情報を作業員に効果的に伝達することの重要性を学ぶ良い機会となり、今後の日常業務に活用できると思います。

——今後の目標を教えてください。

鎌田：今まで先輩から継承してきた技術・技能を大切に、自分に足りないものを補い日々成長できるように自己研鑽したいと思います。また、後輩育成については、自ら積極的にコミュニケーションを取り、押し付けの指導にならないように心掛け、安定供給とお客さまからの信頼の確保のために、技術・技能の継承に努めていきたいと思っています。



配電部門全店技能競技大会の様子

企業活力の源泉となる人材活用・活性化策の強化

～安全・衛生・健康管理～

当社では、人間尊重の理念のもと、持続的な企業価値創造の基礎となる従業員の安全・健康の向上を最優先とし、本店・支店・第一線事業所が連携し、各事業所長のリーダーシップのもと、管理職・安全衛生管理スタッフ・従業員が良好なコミュニケーションを回りながら、安全・衛生・健康管理活動に取り組んでいます。そして、年度毎に安全・衛生・健康管理に関する「スローガン」と「全社重点実施事項」を策定し具体的に活動を展開しています。

2007年度スローガン

安全文化のさらなる向上を図るため、一人ひとりが、安全と健康を最優先する意識を高めて、具体的に行動しよう。

【全社重点実施事項】

I 全体に関する重点実施事項

1. 安全と健康を最優先したPDCAサイクルの確実な実践
2. ライン管理職と安全・衛生・健康管理スタッフの能力向上および連携強化
3. 安全衛生委員会の充実
4. 企業グループ一体となった安全衛生管理活動の充実・強化

II 安全管理に関する重点実施事項

1. 当社版「労働安全衛生マネジメントシステム」の確実な実施
2. 労働災害の実態把握のための第一線事業所等との対話の実施
3. 労働災害等の原因分析と再発防止対策の充実
4. 安全教育の充実
5. 労働災害情報の共有化方法・災害分析手法の検討

III 衛生管理に関する重点実施事項

1. 受動喫煙防止対策第二次計画の立案
2. 定期衛生巡視および職場環境測定の実施による職場環境の維持・向上

IV 健康管理に関する重点実施事項

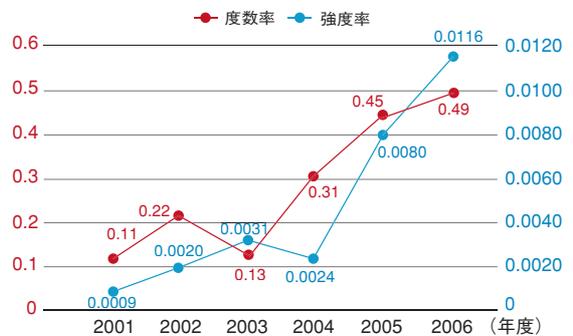
【メンタルヘルス対策の充実・強化】

1. 「心の健康調査」の分析結果を踏まえたフォローと効果的なメンタルヘルス対策の計画立案
2. 予防と早期発見のための4つのメンタルヘルスクエア対策の効果的な実施【生活習慣病対策等の充実・強化】
3. 健康診断結果を踏まえた個別指導等の効果的な実施
4. 継続的な運動習慣づくり・栄養指導・節酒・禁煙対策の啓発・支援
5. 管理職による部下への健康づくり支援
6. 医療制度改革に伴う健康診断等見直しの検討
7. アスベスト問題に対する適切な対応

安全管理（労働災害の低減）

当社では、労働災害の減少を図るため、労働災害の原因分析、ならびに適切な再発防止対策や効果的な施策の計画立案、計画に基づいた全従業員参加による施策の実施、結果の評価、計画の改善を行い、日常の安全活動全てにおいてPDCAサイクルを実践するとともに、当社版「労働安全衛生マネジメントシステム」の確実な実施により、安全管理の自律的で継続的な改善に努めています。

度数率・強度率の推移



度数率：100万労働時間あたりの休業災害者数
強度率：1,000労働時間あたりの労働損失日数

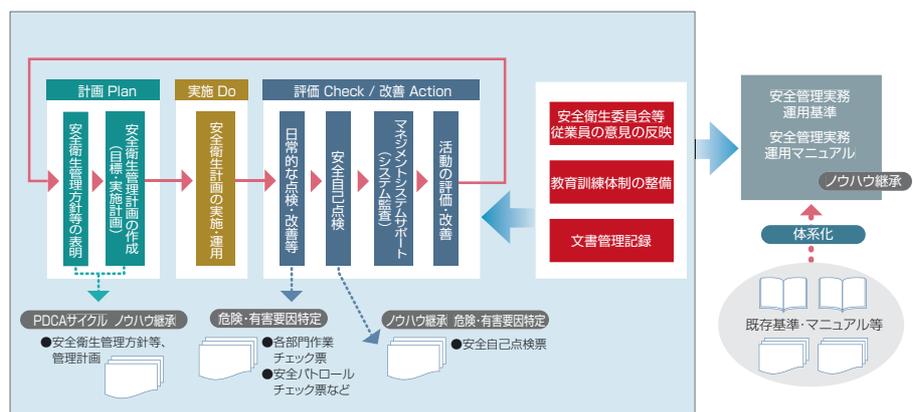
また、労働災害の中でも特に増加傾向にある委託員災害、請負工事災害などの減少を図るため、関係する部門が主体となり、その発生原因の背後要因まで深掘りして、再発防止対策の充実を図るとともに、安全意識の向上を図るための教育を実施しています。

このほか、「ライン管理職と安全・衛生・健康管理スタッフの能力向上および連携強化」「安全衛生委員会の充実」「企業グループ一体となった安全衛生管理活動の充実・強

労働安全衛生マネジメントシステムのフロー図

PDCAサイクルにより各事業所が主体的に管理を行い、事前に潜在的な危険・有害要因を特定し除去・低減させるとともに、文書化・手順化の徹底により安全衛生ノウハウを確実に継承し、効果的かつ継続的管理を進めています。

また、マネジメントシステムサポート（システム監査）などを通じて、事業所などの安全管理の取り組み状況を確認しながら、全社的な安全管理レベルの向上を図っていきます。



化」などを重点実施事項としながら、従業員が一丸となり「安全文化のさらなる向上」を目指していきます。

衛生管理（職場環境づくり）

当社では、産業医・衛生管理者による衛生巡視と職場環境測定の実施により、従業員が安全かつ健康に働ける職場づくりを推進しています。

また、喫煙対策については、2006年度までの3年間で社内の分煙化と併せて喫煙場所の半減を図り、受動喫煙防止に大きな効果を挙げています。

健康管理（一人ひとりの健康づくり）

当社では、心とからだの健康づくりを効果的に進めるためには、一人ひとりの健康に対する意識の向上が重要であるとの認識のもと、産業医や保健員による個別指導をベースとして、生活習慣病対策やメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。

生活習慣病対策

毎年の定期健康診断結果をふまえ、THP^{*1}思想に基づく予防的な指導を実施しています。特にメタボリックシンドローム該当者はもとより、30歳以上から急激に要健康支援者が増えていることから、予防の意識づけが必要な若年層に重点をおいた個別指導やセミナーを実施しています。

また、「運動・栄養・節酒・禁煙」を柱とした健康づくりを推進するために、継続的な運動習慣づくりやバランスのとれた食習慣づくりのためのセミナーなどの開催、飲酒習慣見直しのためのノンアルコールデーの設定、喫煙者への健康支援としての禁煙セミナーの開催などに取り組んでいます。

さらに、各人への動機づけを強めるため、管理職から部下に対して、セミナーへの参加呼びかけや健康づくりへの声かけなどの支援を行っています。

メンタルヘルス対策

心の健康については、最近さまざまなストレスによって不調となるケースが増えてきていることから、国の指針にある「4つのメンタルヘルスケア」をベースとして予防と早期発見のための取り組みを行っています。



全社を挙げての心の健康づくり ～ 4つのメンタルヘルスケア ～

従業員の心の健康は、個々人の充実した生活に欠かせない要素であり、企業成長の原動力です。

当社では、メンタルヘルスケアの推進にあたり、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省）に基づく4つのケア「セルフケア」「ラインケア」「産業保健スタッフによるケア」「事業場外資源によるケア」をベースとして予防と早期発見のための取り組みを行っています。

具体的な対策としては、自らの気づきを促しカウンセリングにつなげるための「心の健康調査」や「簡易ストレスチェック」の活用、

ストレスに対処するためのストレス予防法・解消法などのセミナー、管理職主導によるコミュニケーションづくりのための積極的傾聴研修、管理職と精神健康管理医・カウンセラーの連携強化を図るための職場毎のセミナーや対話、異動により職場環境が変わった従業員に対するセミナーやカウンセリングなど予防と早期発見のための対策を継続的に実施しています。

また、社内の心の健康相談のほかには社外の専門機関の相談窓口の活用も含め、より効果的にメンタルヘルスケアを推進しています。

*1 THP：トータル・ヘルスプロモーション・プランの略で、厚生労働省が働く人の心とからだ両面にわたる健康づくりを目指して推進している活動。

風通しの良い職場風土の醸成

電気事業を支えているのは、従業員一人ひとりの強い使命感、仕事に対する誇り、責任感などであり、これは当社の大きな財産です。これらを今後も大切に守っていかなくてはならないものと考え、全従業員が働きやすい職場風土づくりに努めています。

当社では、東北電力企業行動指針において、「性別等による差別の禁止」を掲げ、「従業員を性別・年齢・人種・思想・信条・宗教・身体障害・出身地・国籍等に基づく差別をしません」と明示し、その徹底を図っています。また、セクシュアルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）を含めたあらゆる形態の差別行為を禁止し、その撲滅に向けてさまざまな活動を継続的に行っています。

働きやすい職場環境の実現に向けて

セクハラ・パワハラは個人の尊厳、名誉、人権などを傷つけるだけでなく、就業環境を悪化させ、従業員の能力発揮を阻害し、さらに精神的・健康的にダメージを与えかねません。また、従業員の士気低下を引き起こし、企業イメージや社会的信用の低下につながります。

当社において実施しているセクハラ・パワハラ防止対策としては、「ハラスメント相談窓口」の設置、人権教育の実施や従業員に対するパンフレット「私たちの職場でセクシュアルハラスメントを起こさないために」の配布などを通じた周知・啓発活動が挙げられます。

また、2007年4月に施行された改正男女雇用機会均等法を受け、当社では、「セクシュアルハラスメント防止基準」を制定しました。今後は臨時員や派遣労働者などを含めた従業員へセクハラ・パワハラ防止のポイントや本基準をわかりやすく解説したパンフレットを新たに配布するなど、その周知徹底を図っていきます。

セクハラ・パワハラ相談・苦情への対応

相談窓口では、相談者の不利益にならぬようプライバシーの保護を前提として、電話・電子メール・相談票を通じ、セクハラに関する相談を受け付けています。

相談員（全社で10人、うち3人は女性）は、相談対応マニュアルを参考に公平かつ客観的な対応を実践し、本人の意思を尊重しながら、相談内容に応じて事実関係の確

認を行い、就業規則に基づく厳正な措置など問題解決に向けて対応しています。

また、相談窓口担当者のスキル向上の取り組みとして、相談窓口担当者間での情報交換や社外セミナー参加などを実施しています。

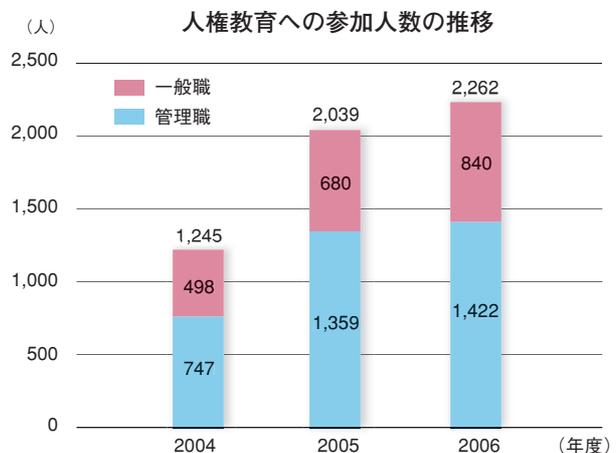
なお、相談窓口はイントラネットや社内報などを通じて周知されています。また、従業員のみならず派遣労働者や臨時員に対しても、相談窓口を活用できる旨を説明しており、職場全体で快適な職場づくりを推進しています。

2007年度は、相談窓口のさらなる充実を目的に相談方法の複線化やパワハラ相談機能を追加しています。

人権意識の向上のために

当社では、セクハラを含めた人権問題の解決に向けて企業が果たすべき責任を認識し、人権問題についての理解促進を図ることを目的として、1998年度から人権教育を実施しています。新入社員や管理職向けなどの種々の教育研修において、人権問題やセクハラについて意識啓発を促しています。なお、2006年度は、2,262名の従業員が人権教育を受講しました。

この中で、従業員の意識向上を一層推進するため、年に1回人権に関する講演会を定期的に行っています。パワハラを身近な問題として捉えてもらうことを目的として2005年度に行った講演に引き続き、2006年度においては本店のみならず各支店においてセクハラに対する意識啓発のための講演会を実施しました。



健全な労使関係の構築

当社の労働組合には、会社の利益を代表する者などを除く全従業員が加入しており、会社と労働組合との間では労使がともに生産性の向上に努めることを盛り込んだ「生産性労働協約」を1956年に他社に先駆けて締結しています。

各事業所ではこの労働協約に基づいて、会社および組合から選出された同数の委員からなる「生産協議会」を設置しており、この中では業務年次計画や業務運営の企

画改善など、会社事業の発展とその円滑な運営を図るための協議を行っています。

また、従業員の安全衛生について万全を期すことを目的に「安全衛生委員会」および「放射線管理労使委員会」を設置し、災害・疾病のない明るく健康的な職場の実現に向け協議を行っています。

このほか、福利厚生運営および文化体育に関して協議を行うための「厚生委員会」や、「企業倫理相談窓口」の運営に関する労使委員会などを設置し、労使間の理解と信頼を深め、事業の発展に寄与することとしています。

TOPICS

セクハラ防止意識の徹底に向けて

セクハラ防止の意識浸透はもはや当たり前となっていますが、社会状況を見ると、労働局へ寄せられる相談件数は増加の一途となっています。2007年4月には男女雇用機会均等法が改正され、防止対策が事業主の努力義務から措置義務へ変わり、対処方針や相談体制を明確化し、周知啓発することが求められています。

当社では、人権週間の一環として、セクハラ撲滅の徹底を目的に「人権に関する講演会」を2006年12月に開催しました。講演会では、セクハラをめぐる法的留意点について、約200名の本店各室部・宮城支店管内の部長をはじめとした管理職を含む従業員が聴講しました。

また、各支店においてもセクハラ防止の徹底を目的とした講演会を開催し、約900名の従業員が出席しました。



青森支店での講演会の様子



新潟支店での講演会の様子



本店にて開催した人権に関する講演会の様子

第三者意見



東北大学経済学部准教授
たかうら やすなり
高浦 康有 氏

大学で企業倫理およびCSRを専攻している立場から、東北電力株式会社（以下、同社）発行のCSR Report 2007（以下、本報告書）について下記のように評価と提言を行います。

●「不適切な事象」に関する同社の取り組み

今回のCSRレポートの最大の関心事は、やはり2006年の秋から電力各社を揺るがしたデータ改ざんやトラブル隠しの諸事件への対応です。電力各社が総点検を行う中で、過去の問題が次々と明らかになりました。隠蔽体質が常態化しているといった厳しい批判が相次いで電力会社に寄せられました。その中で、同社は発電設備全般ならびに原子力発電所での問題について点検調査と背景要因の検討を詳細に行いました。本報告書では、「安全文化」の浸透と定着を掲げ、同社が組織風土の改革に本腰を入れている様子が見て取れます。再発防止策とその進捗状況についても丁寧に記載されており、ひとまず説明責任を果たしたと評価できるでしょう。

もっとも、データ改ざんや不適切な手続きの不備など発電設備に係る「不適切な事象」に関して、どの程度の法令違反の事実があったのか、安全面での影響の程度はどれだけのなのか、定量的、視覚的に示されるデータがあってもよかったですと思います。とくに重大な事象については、他社が行っているように事例をコラムなどで積極的に紹介するなどの配慮がほしいところです。

また今回は、発電所の取り組みを現場社員へのインタビュー形式でクローズアップさせるなど同社としての姿勢のPRと説明が中心でしたが、今後は環境保護団体や地域住民の声をネガティブな評価も含めて積極的に紹介し、同社としての考えをあらためて示すという双方向的なコミュニケーションのプロセスを紙面に反映できれば理想的でしょう。

●ステークホルダーの意見の反映

同社はこれまでCSRステークホルダー調査、企業イメージ調査を実施し、ステークホルダーの意見の聴取に積極的に努めてきました。本報告書では、それらの調査結果と第三者意見をふまえて、さまざまな改善策を打ち出しています。この点は大きな前進です。たとえば地球温暖化防止対策やCDM

（環境対策技術の途上国移転）、女性の幹部登用率などの情報開示が進みました。また2005年冬の送電線雪害事故をふまえた再発防止策を丁寧に紹介し、顧客に安心、安全を伝えようとする企業姿勢がより鮮明になっています。そのほか同社は「地域協調」の取り組みに意欲的ですが、本報告書でも協働相手のNPO法人の活動紹介が積極的になされ、民間非営利セクターとの対等な関係を築こうとする様子が伝わってきます。今後も、こうしたステークホルダーのニーズに即したCSR報告書づくりを進めてもらいたいと思います。

さらにより専門的で多様な意見を収集するため、他社が取り入れているようなステークホルダー・ダイアログ（消費者、労働組合、NPO、行政、大学研究者、投資機関、他企業のCSR・環境担当者などから構成される討論会）の機会を設けることも一案です。とくにCSR報告書の企画・作成段階から第三者の視点を導入することを提案したいと思います。内部の部署のメンバーだけで制作すると、どうしても「自分たちが正しく行っていることを伝えたい」という思いが前面に出て、企業のPR誌のような内容になってしまうきらいがあります。企業固有のストーリーづくりから離れて、外部の多様なステークホルダーの意見を取り入れながら情報伝達のあり方や経営指針について精査を受けることが重要ではないでしょうか。

●コミュニケーション・ツールとしての活用

さて同社によればCSRレポート・ダイジェスト版が昨年引き続き制作されるとのことですが、よりターゲットを明確にしてコミュニケーション・ツールとしての活用を意識したづくりにできないもののでしょうか。現在の報告書は、内容上の網羅性を追求するあまり、あまりに一般市民の読者を寄せ付けぬ冊子になっているような気がします。とくに環境やエネルギー、社会貢献分野について子どもたちでも容易に学べるように絵本形式のパンフレットなどを作っても面白いでしょう。子どもとその親の世代がともに地域の電力会社の存在をもっと身近に感じられるような媒体にこそすべきです。次世代育成のプロジェクト「放課後ひろば」の試みとリンクさせ教材として配布することも可能でしょう。

また地域社会に住む外国人に対して電力会社の姿勢を伝え十分に安心を与えられるよう、外国語版の制作も検討されてしかるべきです。少なくともホームページでは電気契約の説明や緊急時の対応などの基本情報を多言語で提供していくべきではないでしょうか。公益企業として、マイノリティにとっても暮らしやすい街づくりに貢献できることはあるはずで。

CSRレポートについて制作物としての完成度の高さを追及することも重要ですが、ステークホルダーへの伝達上の工夫を同社には一層期待したいと思います。

GRI対照表

● GRI「持続可能性報告ガイドライン(2006)」との対照

ガイドライン項目	記載頁	ガイドライン項目	記載頁	ガイドライン項目	記載頁
1 戦略および分析		5 マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標			
1.1	3-4	経済		労働慣行と公正な労働条件	
1.2	3-4, 55-58	マネジメント・アプローチ		マネジメント・アプローチ	
2 組織のプロフィール		EC	63-64	LA	20, 69-70, 71-72
2.1	1	パフォーマンス指標		パフォーマンス指標	
2.2	1, 17	EC8	45-50	LA1	65
2.3	1	環境		LA4	72
2.4	1	マネジメント・アプローチ		LA6	72
2.5	1, 32	EN	25-42	LA7	69
2.6	1	パフォーマンス指標		LA8	69-70
2.7	1	EN1	29	LA9	72
2.8	1, 63, 65	EN3	29	LA11	65-68
2.10	33, 36	EN4	29	LA12	65, 67
3 報告要素		EN5	27, 34	LA13	65
3.1	2	EN6	31-34, 53-54	人権	
3.2	2	EN8	29	マネジメント・アプローチ	
3.3	2	EN16	29	HR	20, 71-72
3.4	2	EN17	33	パフォーマンス指標	
3.5	2, 16	EN18	31-34	HR3	71
3.6	2	EN19	33	HR4	71-72
3.12	74	EN20	29, 38	HR7	65
3.13	73	EN21	29, 38	社会	
4 ガバナンス、コミットメント、および参画		EN22	29, 35	マネジメント・アプローチ	
4.1	14, 19	EN24	37	S0	20, 21-22, 45-50
4.4	19, 72	EN28	38	パフォーマンス指標	
4.8	13, 20	EN29	34	S01	38
4.9	14, 19	EN30	30	S03	21-22
4.12	34			S04	5-12, 21-22
4.14	15-16			S07	22
4.16	15-16			製品責任	
4.17	16			マネジメント・アプローチ	
				PR	5-12, 43-44, 53-54, 55-58
				パフォーマンス指標	
				PR1	5-12, 43-44, 55-58



Tohoku Electric Power Co., Inc.
CSR Report 2007