

## 多様性を尊重した職場づくりと成長の原動力となる人材の育成<sup>(1)</sup> 多様な人材の活躍

当社では、経営環境の変化に柔軟に対応していくため、多様性を持った従業員一人ひとりの能力や資質を十分に引き出し、新しい価値の創造につなげていくことが重要であると考えています。

また、当社がお客さまから選択され、地域社会から信頼されるためには、電気事業の担い手である従業員が使命感と誇りを持って仕事に取り組むことが不可欠と考え、個々の従業員にとって働きやすい職場づくりに努めています。

### 多様性を持った従業員が活躍できる 職場づくりに向け人権意識の向上を図っています

当社では「東北電力グループ行動指針」において、「個人の尊重」や「性別などによる差別の禁止」、「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」を掲げ、その徹底を図っています。これを踏まえ、当社では、多様性を持った従業員が活躍できる職場づくりに向け、1994年度から人権意識の向上などを目的とした講演会・集合教育などを実施しています。本年度では2018年2月に、あしば社労士事務所代表・片岡正美氏を講師としてお迎えし、「パワーハラスメントとアンガーマネジメント～より良い職場のコミュニケーションを目指して～」と題して人権講演会を開催しました。講演会には、当社ならびに関係会社の管理職を中心に、約260名が出席し、パワーハラスメントの現状や発生する背景などについて、理解を深めました。

今後も、多様な人材の活躍に向け、女性従業員や、育児・介護などの事情を抱える従業員などが、さらなる能力を発揮できるよう、集合教育や交流会での意識啓発を実施していきます。



平成29年度人権講演会

### 障がいを持つ従業員のための職場環境の 整備に努めています

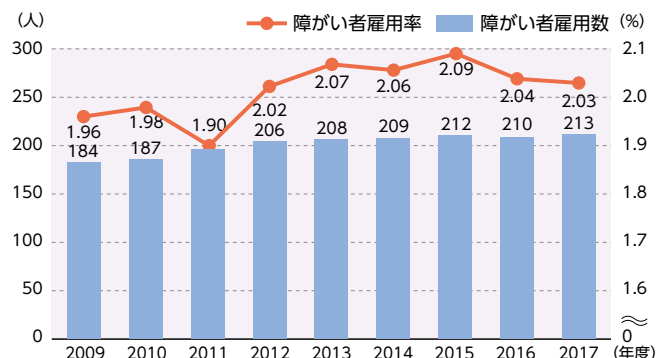
当社では、障がい者の活動の場を広げ、積極的な社会参加を実現するため、教育機関などと連携し採用を行っており、2017年度の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る実績と

なっています。

また、障がい者職業生活相談員を、法を上回る基準で事業所に配置し、会社生活を営む上で生じる個々の相談にきめ細かく対応するとともに、職場内のバリアフリー化を図るなど職場環境の整備に努めています。

2018年7月には、障がい者のいっそうの雇用促進を図るため、新会社「東北電力フレンドリー・パートナーズ株式会社」を設立し、新会社の設立を通じて、多様な人材の活躍推進をいっそう図っていくことに加えて、障がい者がやりがい・働きがいを感じながら、安心して働くことのできる就労環境を整えることで、障がい者の自立や社会参加を積極的に支援していきます。

### 障がい者雇用者数と障がい者雇用率の推移



### ハラスメントの防止に向けて 真摯に取り組んでいます

当社では、「働きやすい職場のためのハンドブック」を全従業員へ配布し、社内掲示板にも掲示するとともに、定期的な注意喚起や対話の実施、新入社員から管理職まで各階層での研修を実施しています。また、社内外に相談窓口を設け、問題解決に向けて真摯に対応するなど、ハラスメントのない職場づくりを目指して取り組んでいます。



働きやすい職場のための  
ハンドブック

## 多様性を尊重した職場づくりと成長の原動力となる人材の育成<sup>(2)</sup>

### ワーク・ライフ・バランス

当社では、従業員一人ひとりが心身ともに充実した状態で意欲的に業務に取り組み、成果をあげるためには、「働き方改革」に代表されるようにワーク・ライフ・バランスの実現が重要であると考えています。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて、各種制度の導入や、労働時間の適正管理に努めています。

#### ワーク・ライフ・バランスの実現に向け 各種制度を導入しています

当社では、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児休職制度（子が満3歳に達するまで）、介護休職制度（最大2年間）、勤務時間を最大3時間まで短縮できる育児支援勤務時間制度、介護支援勤務時間制度などを導入しています。

このほか、従業員の多様な自己実現を支援するために、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」を設けています。

なお、当社は、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりに努めており、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」に掲げた目標の達成により、2008年および2015年に宮城労働局より同法に基づく次世代育成支援企業としての認定を受けています。



2018年度には、在宅勤務制度および治療支援勤務制度の導入ならびにフレックスタイム勤務制度の適用拡大を予定しており、今後とも従業員の多様な働き方の実現に向けて取り組んでいきます。

#### 労働時間の適正管理に取り組んでいます

当社では、業務品質の向上と従業員のやる気・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。

##### 【具体的な取り組み事例】

- ・始業ミーティングを活用した日々の業務予定や到達目標の明確化
- ・週1日の「ノー時間外デー」の設定
- ・目的・論点・所要時間を明確化した効率的な会議運営
- ・管理職を対象とした労務管理能力・コミュニケーション能力の向上を目的とした教育の実施
- ・業務量に見合った適正な人員配置

#### 健全な労使関係により、事業を推進しています

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社員が加入しており、会社と労働組合の間では、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「生産協議会」を設置し、業務実施計画や業務運営について、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うなど、労使間の理解と信頼を深め、事業を推進しています。

#### ■ワーク・ライフ・バランス実現のための施策と利用者数

(人)

|            |               | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|------------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児支援制度     | 育児休職者制度       | 36     | 35     | 28     | 43     | 39     |
|            | 育児支援勤務時間制度    | 115    | 169    | 140    | 143    | 150    |
|            | 配偶者出産時の休暇制度   | 326    | 307    | 310    | 308    | 308    |
|            | 子の看護のための休暇制度  | 278    | 244    | 257    | 350    | 446    |
| 介護支援制度     | 介護休職制度        | 1      | 2      | 2      | 1      | 6      |
|            | 介護支援勤務時間制度    | 4      | 1      | 1      | 1      | 3      |
|            | 家族の介護のための休暇制度 | 191    | 174    | 145    | 152    | 68     |
| ボランティア休暇制度 |               | 93     | 258    | 35     | 74     | 40     |

# 多様性を尊重した職場づくりと成長の原動力となる人材の育成<sup>(3)</sup>

## 女性従業員の活躍推進

当社では、女性従業員の活躍推進に向け、計画的な人材育成と職域の拡大、性別を問わない管理職登用に取り組むとともに、働き方やキャリア形成のあり方に係る社内研修などの啓発活動を実施しています。

### 女性従業員の活躍推進の方針

当社は、2016年3月、女性従業員のさらなる活躍推進に向け「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき「一般事業主行動計画」を策定し、「2020年3月末までに、女性管理職数を2015年度期首比で2倍以上とする」という目標を掲げました。

電力小売全面自由化など当社をとりまく経営環境が大きく変化している中で、多様化するお客さまニーズへの対応力を強化し、会社が成長を続けていくためには、女性ならではの視点を施策の立案・実施に活かしていくことや、女性をはじめとする多様な人材が最大限に力を発揮できる職場づくりの推進が不可欠と考えています。

2018年度については、育児期の女性従業員を対象とした研修などを新たに実施していくことで、女性従業員の能力発揮の機会拡大や仕事と家庭の両立を積極的に支援する職場風土づくりをいっそう推進していくこととしています。

### 一般事業主行動計画の概要

1. 計画期間 / 2016年4月1日～2020年3月31日

2. 取り組み内容ならびに実施時期

(1) 女性社員に対する取り組み

▶ 2016年4月～

キャリア形成意識の向上を目的とした研修の検討・実施  
若手・中堅女性社員の社外研修への積極的な派遣  
社内サイトなどを活用したキャリア形成支援に資する情報の提供  
女性社員同士のネットワークづくりの支援

▶ 2018年4月～

育児期の女性社員を対象とした研修の検討・実施

(2) 管理職に対する取り組み

▶ 2016年4月～

女性社員の育成に向けたパンフレットの作成と全管理職への配布  
管理職研修における女性社員の育成に向けた意識啓発の実施

▶ 2017年4月～

女性社員の直属の上司を対象とした研修の検討・実施  
管理職を対象とした多様な人材のマネジメントに資する研修の検討・実施

(3) 「仕事と家庭の両立支援制度」を利用しやすい職場風土の醸成に向けた取り組み

▶ 2016年4月～

子育て支援制度パンフレット（改訂版）の発行、社内向けPRの実施

▶ 2018年4月～

講演会などを通じた男性社員の育児・家事参加への意識啓発の実施

3. 数値目標

2020年3月末までに、女性管理職数<sup>\*</sup>を2015年度期首比で2倍以上とする。

<sup>\*</sup>課長級以上

### TOPICS

#### 「ダイバーシティ・マネジメント研修」

女性従業員のモチベーション向上や仕事と家庭の両立に向けて、管理職として求められる役割への理解促進などを目的に、女性従業員を部下に持つ管理職を対象とした「ダイバーシティ・マネジメント研修」を2017年度より新たに開催し、計43名の管理職が受講しました。研修では、グループワークやロールプレイングを通じて、女性従業員一人ひとりの価値観や考え方が異なることを理解した上で適切な支援を行っていくことの重要性を認識しました。

また、2017年12月には女性従業員の育成や仕事と家庭の両立支援などを目的として「キャリアと育児の両立支援 管理職向けManual」を新たに作成し、全管理職に配布しました。Manualには主に妊娠から育児期にある女性従業員のキャリア形成や能力発揮に向けて、管理職が実践すべき行動や意識すべき言動について記載しており、女性従業員との対話やコミュニケーションの機会において活用できるものとしています。



ダイバーシティ・マネジメント研修の様子

#### 宮城県「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業表彰」優秀賞を受賞

「いきいき男女・にこにこ子育て応援企業表彰」は、2009年度から宮城県が実施しているもので、宮城県の「女性のチカラを活かす企業認証制度」の認証企業の中から、特に優れた取り組みを行っている企業が選定されています。

当社は、女性管理職が着実に増加していることや働きやすい職場環境づくりを推進していることが評価され、2017年度、「女性の活躍推進部門」において優秀賞を受賞しました。

## 多様性を尊重した職場づくりと成長の原動力となる人材の育成(4)

### 人材育成

当社は、会社の成長の原動力は従業員であるとの考えのもと、人材基盤強化を図るため、さまざまな人材育成施策を展開しています。こうした従業員一人ひとりの成長は、会社のみならず、事業を通じた社会貢献にも大きくつながるものと考えています。

#### 人材の安定的確保と意欲・活力の向上を図っています

電気事業が大きな変化を迎える中、本格的な競争に打ち勝ち、地域とともに成長し続けるためには、全体最適の視点と柔軟な発想で変革に挑戦できる多様な人材の確保と育成が重要です。

当社は、電力の安定供給を通じた地域の復興・発展への貢献および新たな経営課題に挑戦できる人材を安定的に確保するという観点から、2016年度は267名、2017年度は274名を新規採用しています。

また、「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」を柱とする人事・賃金制度を2005年度から導入するとともに、各種施策を継続して展開し、従業員の業務に対する意欲と活力の向上を図っています。

一方で、事業運営に必要な技術・ノウハウを維持していくためには、個々の従業員が蓄積した経験を社内に継承していく必要があります。

当社では、定年退職者の再雇用制度を設け、高年齢者の能力を積極的に活用することとし、各自のニーズに応じた多様な就業機会を提供しています。2017年度は139名を新たに採用し、年度末時点では449名の再雇用者が働いています。

#### ■雇用状況の推移

|                   |    | 2016年度 |         | 2017年度 |         |
|-------------------|----|--------|---------|--------|---------|
| 従業員数(人)           | 男性 | 11,576 | (93.4%) | 11,488 | (93.3%) |
|                   | 女性 | 823    | (6.6%)  | 828    | (6.7%)  |
| ※1管理職数(人)         | 男性 | 4,998  | (98.4%) | 5,055  | (98.4%) |
|                   | 女性 | 79     | (1.6%)  | 81     | (1.6%)  |
| 採用人数(人)           | 男性 | 239    | (89.5%) | 245    | (89.4%) |
|                   | 女性 | 28     | (10.5%) | 29     | (10.6%) |
| 平均年齢(歳)           | 男性 | 42.6   |         | 42.7   |         |
|                   | 女性 | 39.8   |         | 39.7   |         |
| 平均勤続年数(年)         | 男性 | 22.4   |         | 22.5   |         |
|                   | 女性 | 18.9   |         | 18.7   |         |
| 臨時雇用者数(人)         |    | 899    |         | 1,009  |         |
| ※2高齢者再雇用制度採用者数(人) |    | 107    | (67.7%) | 139    | (69.5%) |

※1 課長級未満を含む全管理職者数

※2 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

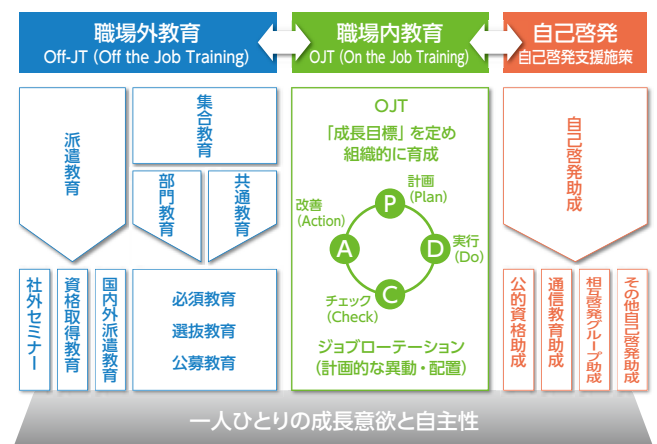
#### 全体最適の視点と柔軟な発想で 変革に挑戦できる人材の育成に向け 能力開発を行っています

当社では、「東北電力グループ経営ビジョン2020」において、「将来の成長を支える人材の育成」を事業運営の方向性として掲げ、全体最適の視点と柔軟な発想で変革に挑戦できる人材や、高い使命感のもと安定供給を支える確かな技術・技能を有する人材を育成していきます。

このような人材を計画的に育成するため、毎年、重点実施事項を定め、①OJT（職場内教育）、②Off-JT（職場外教育）、③自己啓発を3つの柱として、相互に有機的な連携を図りながら、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推進しています。

具体的には、「多様な人材の活躍による職場の総合力発揮に向けたマネジメント力の強化」や「新たな事業環境に適応できる能力の向上と積極果敢に挑戦する意欲の醸成」、「安全の徹底と安定供給を支える技術・技能の着実な継承」などを主要課題と位置付け、新規に導入した全社員へのEラーニング助成なども有効活用しながら、従業員一人ひとりの育成強化に取り組んでいます。

#### ■当社の能力開発支援体制



#### 2018年度教育訓練 重点実施事項

- 知識・技術・技能の着実な継承
- 職場の総合力強化および働き方改革に向けたマネジメント力強化
- お客さまや地域社会目線で積極的に業務改善・提案ができる人材の育成
- 成長に向けた挑戦意欲の醸成および専門知識・スキル等の習得
- 次世代リーダーの計画的育成
- 自ら学び成長する意識の醸成



## 多様性を尊重した職場づくりと成長の原動力となる人材の育成<sup>(6)</sup>

### 健康推進基本方針に基づく取り組み

当社では、疾病の予防および改善に向けた早期対応の充実を図るため、年度ごとに「健康推進基本方針」を策定し、本店・支店・送配電カンパニー支社・第一線事業所が連携し、管理職・産業医・健康推進スタッフ・従業員が良好なコミュニケーションを図りながら、従業員一人ひとりの心とからだ両面にわたる健康づくりの推進に向けて取り組んでいます。

#### 健康に働くことができる「職場づくり」を推進しています

当社では、従業員が健康で安心して働けるよう、産業医・衛生管理者による衛生巡視と職場環境測定の結果を踏まえた職場環境の維持・向上に取り組んでいます。

喫煙対策については、2006年度までに社内分煙化による受動喫煙対策を完了し、2009年度までの3年間で、全館禁煙を基本とした喫煙場所の削減による喫煙者の減少に取り組むなど、継続的な対策を進めました。2010年度以降は、禁煙セミナーや禁煙相談を継続するなど、喫煙率の低減に取り組んでおり、喫煙率は喫煙対策ガイドライン策定時（2004年度）年の44.3%から18.2ポイント減の26.1%（2017年度）まで低減しています。

#### 一人ひとりの心とからだの「健康づくり」を支援しています

当社では、健康管理レベルの向上を図るべく、管理職による「ライン管理」と従業員自身による「自己管理」を2本柱に、産業医や健康推進スタッフによる個別指導や社内セミナーの開催を通じ、管理職や従業員の健康に対する意識向上を促すなど、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。

従業員一人ひとりの健康増進を図るため、全般的なPDCAサイクルをしっかりと回すことにより、継続的な改善を着実に進めています。

#### 生活習慣病対策

毎年の定期健康診断結果を踏まえ、生活習慣改善に着目した保健指導を実施しており、40歳以上のメタボリックシンドローム該当者については、特定健診・特定保健指導等を、健康保険組合と連携して行っています。さらに、当社としては、予防の意識づけが必要な若年層に対し、重点的に個別指導を実施しています。

また、厚生労働省の「全国労働衛生週間」および健康保険組合連合会の「健康強調月間」に合わせて健康増進運動を実施し、従業員一人ひとりの生活習慣改善および運動習慣づくりのきっかけとなる取り組みを行っています。



健康増進運動におけるセミナーの様子

#### メンタルヘルス対策

当社では、従業員の心の健康を確保するため、厚生労働省が定める「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、「セルフ・ケア」、「ライン・ケア」、「スタッフ・ケア」、「外部ケア」の4つのメンタルヘルスカテゴリーにより、メンタルヘルス不調の予防と早期発見のための取り組みを行っています。

具体的には、コミュニケーション・スキルなどに関するセミナー、新任管理職などを対象としたライン管理に関する研修、新入社員を含めた若手従業員を対象としたストレスへの「気づき」と対処方法に関する研修、異動により職場環境が変わった従業員に対するカウンセリング、社外の専門機関の相談活用などを継続的に実施しています。

また、平成28年度から開始したストレスチェック制度において、従業員へ自身の心の健康状態への気づきを促すとともに、集団分析結果を踏まえた職場環境改善の取り組みにより、より働きやすい職場づくりを推進しています。



新任管理職を対象としたメンタルヘルス研修