

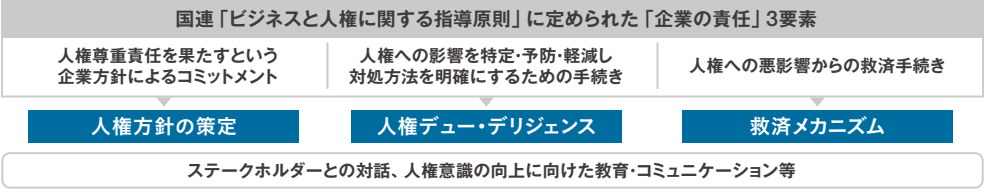
人権の尊重

方針・考え方

当社グループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が定める「人権を尊重する企業の責任」の3要素に基づき人権尊重の取り組みを進めており、「東北電力グループ人権方針の策定」「人権デュー・ディリジェンスの実施」「相談窓口の適切な運用」の3点を主な取り組みとして対応しています。

また、従来取り組んできた潜在的な人権リスクへの対応や人権意識の向上に向けた教育などについては継続実施し、事業活動全体における全てのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしていきます。

人権尊重の取り組みの全体像



なお、「東北電力グループ人権方針」の策定にあたっては、社内各部門やグループ会社から幅広く意見を集約し、さらに外部専門家からの知見を取り入れて内容を検討するとともに、サステナビリティ推進会議（議長：当社社長）の承認を経て取締役会へ報告しています。

東北電力グループ行動指針

- 東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。
- 3. コンプライアンスの徹底
 - 6. 個人の尊重と風通しの良い活力ある企業風土づくり

当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

東北電力グループ人権方針

東北電力グループは、経営理念「地域社会との共栄」とグループスローガン「より、そう、ちから。」のもと、お客さまと地域によりそいながら、スマート社会の実現に取り組むことで、地域や社会が

直面する課題を解決し、中長期的な企業価値の向上を図るとともに、社会の持続的な発展に貢献してまいります。

それらの実現にあたっては、私たちの事業活動に関わるすべてのステークホルダーの尊厳が守られ、権利が尊重されることが不可欠であると考えます。

かかる基本姿勢のもと、東北電力グループにおける人権の尊重に関する考え方を明確にするため、「東北電力グループ人権方針」（以下「本方針」といいます。）をここに定めます。

東北電力グループは、本方針に則り、事業活動全体において、すべてのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしてまいります。

1. 本方針の位置づけ

本方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき策定するものであり、「東北電力グループ行動指針」を踏まえた、東北電力グループの事業活動における人権尊重への取り組みの方針を詳述するものです。

2. 人権に関する国際規範の尊重および法令の遵守

東北電力グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持・尊重し、その実践に向けて取り組みます。

さらに、東北電力グループは、事業活動を行う国・地域において適用される法令および規制を遵守します。国際的に認められた人権規範と各国や地域の法令および規制の矛盾に直面した際には、国際的に認められた人権規範を最大限尊重するための方法を追求してまいります。

3. 適用範囲

本方針は、東北電力グループのすべての役員および従業員（雇用形態を問わず、正社員、契約社員、派遣社員を含みます。）に適用します。

また、東北電力グループは、取引先を含むビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針の内容を理解し、支持いただくことを求めるとともに、本方針が尊重されるよう、継続的に働きかけてまいります。

4. 人権尊重に対する東北電力グループの責任

東北電力グループは、事業活動を通じて直接または間接的に、ステークホルダーの人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

東北電力グループは、自らの事業活動において、労働安全衛生の確保、労働時間の適正管理、

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

人権の尊重

あらゆる形態の差別の禁止、ハラスメントの禁止、結社の自由と団体交渉権の保障、強制労働の禁止、児童労働の禁止、最低賃金の確保、お客さまと地域の皆さまの安全の確保、プライバシーの尊重をはじめ、ステークホルダーの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合には是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たしてまいります。

また、取引先を含むビジネスパートナーの皆さまが人権への負の影響の発生に関与している場合には、人権を尊重し、侵害しないための適切な対応をとるよう働きかけを行うなど、間接的にも人権侵害に加担または関与することがないように努めます。

5.人権デュー・ディリジェンスの実施

東北電力グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

人権デュー・ディリジェンスとは、事業活動やサプライチェーンにおける人権への負の影響を特定し、防止または軽減し、適切な手段を通じて是正し、その進捗および結果について外部に開示する継続的なプロセスをいいます。

6.是正・救済

東北電力グループの事業活動が、人権への負の影響を引き起こし、助長し、またはそれに関与したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じて、その是正および救済に取り組みます。

7.教育・コミュニケーション

東北電力グループは、本方針が事業活動全体に定着するように、必要な手続きの中に本方針の考えを反映するとともに、東北電力グループのすべての役員および従業員が本方針について十分な理解を得るために必要な教育を実施します。

また、取引先を含むビジネスパートナーの皆さまとコミュニケーションを図り、本方針の内容を周知することで、サプライチェーン全体で人権尊重に努めます。

8.ステークホルダーとの対話・協議

東北電力グループは、本方針に基づく一連の取り組みにおいて、関連するステークホルダーや社外の専門家との対話・協議を継続的に行います。

9.情報の開示

東北電力グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みのプロセスや実効性の評価結果

について、定期的に情報を開示します。

10.人権方針の継続的な見直し

東北電力グループは、社会の変化や事業の動向などにより、取り組むべき具体的な課題が変化していくことを理解し、人権尊重への取り組みを深化させていくためステークホルダーや社外の専門家との対話・協議を行ったうえで、継続的に本方針の見直しを図ってまいります。

2023年3月30日制定

ガバナンス・推進体制

当社グループはマテリアリティの一つに「様々なステークホルダーの人権尊重」を掲げ、当社社長を議長とするサステナビリティ推進会議において取り組みの方向性と指標・目標のモニタリングを行っています。モニタリング結果についてはサステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告されます。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
ハラスメント窓口への相談件数※	TD・TN	44件	ハラスメント相談案件への的確な対応	毎年	マテリアリティ
人権関係教育参加人数※	TD・TN	(2024年度より新規設定)	人権意識の向上	毎年	マテリアリティ

※ 2024年度からは、差別・ハラスメントの防止に係る指標は「ハラスメント相談窓口への相談件数」ではなく「人権関係教育参加人数」にてモニタリングします。

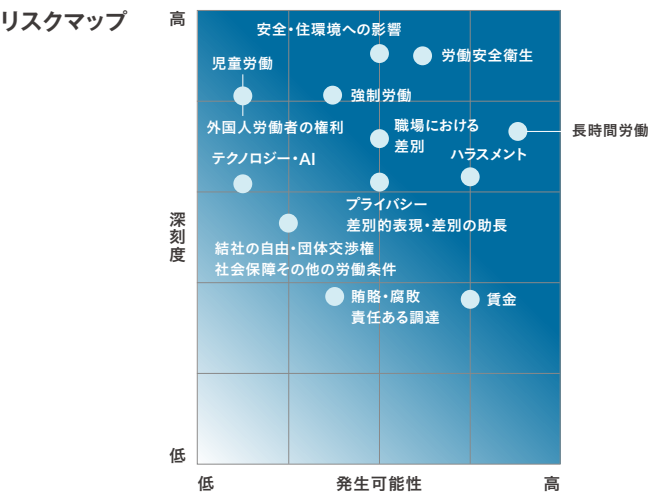
取り組み

人権デュー・ディリジェンス

当社および東北電力ネットワーク(株)

2022年度に当社および東北電力ネットワーク(株)向けに人権デュー・ディリジェンス(以下「人権DD」)を実施し、深刻度(規模、範囲、是正困難度)・発生可能性の観点からリスクを洗い出し、労働安全衛生や長時間労働、ハラスメントを特に注視すべきリスクとして特定しました。

安全推進方針の策定や全社横断的な熱中症対策、時間外管理や臨時健康診断、意識啓発に向けたパンフレット作成や講演会開催などの措置を講じ、リスク影響の回避・軽減に向けて取り組みました。



グループ会社

実在リスク(負の影響が実際に発生している、または発生するおそれのあるリスク)、管理面のリスク(基準類の整備や社内理解浸透の実施有無など、人権尊重の取り組みに係る管理・手続き面が不十分であるリスク)の2つの観点でリスク特定・影響評価を実施しました。労働安全衛生やハラスメント、情報セキュリティなどのリスク顕在化が認められたことから、外部専門家の知見も活用しながら改善策を検討し、労働時間管理や方針類の整備・周知など具体的な取り組みを進めています。

潜在リスクへの対応

人権DDの中で、将来事業環境変化により生じ得る「外国人労働者の権利」「テクノロジー・AI」などの潜在リスクについても指摘を受けました。現時点ではリスク顕在化の可能性は低いものの、備えの必要性について当社グループ内で認識を共有し、今後の動向を注視することとしています。

救済メカニズム

相談窓口の設置

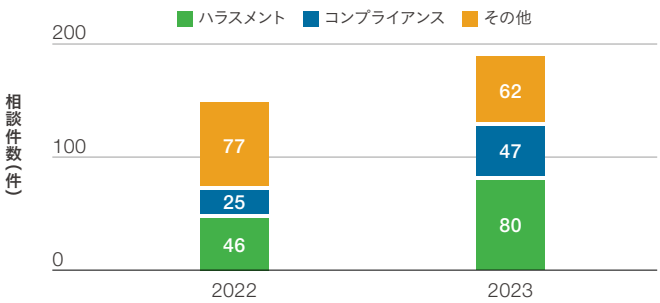
ハラスメントやコンプライアンスに関する問題に適切に対応するため、相談窓口「より、そう、ホットライン」を社内外に設置し、ホームページや社内掲示板(ポータルサイト)にて活用を呼び掛けています。本相談窓口は、当社グループで働く方(役員、従業員、委託員、臨時員、派遣社員)のほか、当社グループの取引先からの相談も受けています(匿名の相談も含む)。

相談窓口担当者は研修を受講し必要なスキルを身に付けるとともに、相談者の個人情報の厳密な管理、相談者に対する不利益取り扱いの禁止など利用者がより安心できる体制を整備しています。

また、関係会社においても各社ごとの相談窓口を設けており、「より、そう、ホットライン」とあわせて内部通報窓口として運用し、ハラスメントやコンプライアンスなどに関する相談へ対応しています。

通報への対応結果についてもモニタリングを行い、人権リスク発生時の対応や是正、的確な救済措置につなげています。

相談窓口対応状況



人権の尊重

教育および理解浸透

当社グループでは、従業員の人権意識向上と差別を許さない環境づくりの推進に向け、人権講演会を実施しています。

2023年度は「人権週間」にあわせて「サステナビリティ経営と人権の尊重」をテーマに、サステナビリティトップセミナーと共催で講演会を開催しました。講演開催概要を当社ホームページにて公開するとともに、講演会の様子を社内の教育プラットフォーム「T-next」に掲載し多くの従業員が視聴できるようにしています。

また、同プラットフォームへ人権講演会の講演内容以外にもビジネスと人権に関するeラーニング教材を掲載し、全従業員向けに動画視聴を勧め人権意識の浸透・啓発活動を展開しています。視聴後に実施したアンケートでは「動画視聴により人権尊重への取り組みの理解が深まった」「自身の業務と人権リスクの関連について認識を改めた」といった声が聞かれ、一定の理解浸透が進みました。

取引先とのコミュニケーション(サプライチェーン上の人権リスク把握)

当社は「資材取引先の皆さまへのお願い」において人権に関する取り組みを要請するとともに、取引先さまを対象とした「サステナビリティ調査」の中で、取引先さまにおける人権の尊重(児童労働・強制労働の禁止、差別の禁止など)に関する取り組み状況を確認しています。

具体的には、人権に関する社内方針、相談体制、定期的な調査などについて確認しています。さらに、調査結果を分析し、改善の余地があると考えられる取引先さまに対しては対話活動を通じてアンケート調査内容の確認や意見交換、意識の共有などを図るとともに、改善に向けた取り組みの実施をお願いしています。

2023年度は215社の取引先さまに対して調査を実施し、改善を要する取引先さまはなく、リスク顕在化は認められませんでした。

今後は燃料調達先へも対象範囲を拡大し、サプライチェーン全体の人権リスク把握を進めていきます。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

方針・考え方

東北電力グループ行動指針

- 東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。
- 3. コンプライアンスの徹底
 - 5. 透明な事業活動の推進
 - (1) コミュニケーションの確保
 - (3) 情報の公開



当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

調達基本方針

当社は、低廉で良質な電気を安定的にお客さまにお届けしていくことが使命であるとの認識に立ち、広く国内外の資機材購入、工事請負・業務委託等に係る取引先さま(以下、取引先さま)から、安定供給・品質確保を前提に経済性に優れた資材・燃料を調達しております。

また、企業に求められる社会的責任を果たしていくことが重要であると考え、法令・社会規範の遵守、人権の尊重、労働安全衛生の確保、環境への配慮などについてパートナーである取引先さまとともに積極的に取り組んでいくこととしております。

当社は、「東北電力グループ行動指針」および「東北電力グループサステナビリティ方針」を踏まえ、調達基本方針に基づき調達活動を実施するとともに、「資材取引先のみなさまへのお願い」を定め、取引先の皆さまとともに人権尊重や環境配慮などに取り組んでいます。

1. オープン

当社は、優れた実績のある取引先さまとの関係を維持するだけでなく、常に新しい取引先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・公平な評価の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、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。また、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力は断固として排除するとともに、贈収賄、恐喝および横領などのあらゆる形態の腐敗行為を行いません。また、取引先さまにもこれらの遵守を求めます。

4. 人権の尊重・労働安全衛生の確保

当社は、「東北電力グループ人権方針」を踏まえ、人権を尊重する責任を果たしてまいります。当社は、取引先さまが人権への負の影響に関与している場合には、人権を尊重し、侵害しないための適切な対応をとるよう働きかけを行うなど、間接的にも人権侵害に加担または関与することがないように努めます。また、「東北電力グループ安全・保安方針」を踏まえ、労働安全衛生に関する関係法令等を遵守し、労働災害の防止、安全な労働環境の確保に取り組めます。

5. 環境への配慮

当社は、「東北電力グループ環境方針」と「グリーン調達ガイドライン」を踏まえ、環境に配慮した物品を優先的に調達することによりカーボンニュートラルへ貢献するとともに、廃棄物の発生抑制と資源の有効活用により、循環型社会の形成に寄与します。

6. 適正な調達手続き

当社は、複数の取引先さまによる競争見積を原則とし、価格等について合意のうえ発注する「標準的な調達手続き」を定めております。また、下請法の理念を尊重し、各取引における取引先さまとの協議を踏まえ、適正な調達手続きを行います。なお、経済環境の急激な変化により契約価格等の見直しが必要な場合については、随時、協議に応じる等適切に対応いたします。

7. 情報の適正な管理

当社は、「東北電力企業グループ情報セキュリティ基本方針」を踏まえ、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。

8. リスクマネジメント体制の構築

当社は、調達に関するリスクを特定するとともに、定期的リスク評価を見直し、リスクに応じた対策を講じます。また、災害等の非常事態発生に備え体制を構築し安定調達に努めます。

9.相互信頼

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

10.地域社会への貢献

当社は、調達を通じて、取引先さまとともに地域社会に貢献します。

資材取引先のみなさまへのお願い

当社は、資機材購入、工事請負・業務委託等に係る取引先さま（以下、取引先さま）と良好な信頼関係を構築し、共に地域社会に貢献しながら、企業の社会的責任を果たしていきたいと考えております。

取引先さまにおかれましては、当社の「調達基本方針」をご理解のうえ、以下の項目について取り組んでいただきますようお願いいたします。また、みなさまと取引する全ての関係者に対しても、本取り組みへ協力いただくようご配慮願います。

なお、経済環境の急激な変化により契約価格等の見直しの必要が生じた場合は、随時、ご相談ください。

1.法令・社会規範の遵守

- 全ての関係法令（国内外を問わず取引先さまが事業活動を展開する地域における民法、商法、独禁法、下請法など）と社会規範の遵守
- 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力の排除
- 贈収賄、恐喝および横領などのあらゆる形態の腐敗行為の防止

2.人権の尊重・労働安全衛生の確保

- 児童労働・強制労働の禁止
- 労働時間の適正管理
- あらゆる形態の差別の禁止
- ハラスメントの禁止
- プライバシーの尊重
- その他の国際的に認められた人権の尊重
- 労働安全衛生に関する関係法令の遵守
- 適切な管理による労働災害の防止および安全衛生の確保

3.環境への配慮

- カーボンニュートラル実現に向けたCO₂排出量削減への積極的な取り組み
- ISO14001等に準拠した環境マネジメントシステムの構築
- グリーン調達への取り組み
- 化学物質を適切に管理する等環境に配慮した製品の製造および調達への取り組み
- リデュース・リユース・リサイクル等、循環型社会形成への取り組み

4.適正な価格による提供と品質の確保

- 適正な価格での資材・役務の提供
- 当社が求める品質の確保および品質を満たす資材・役務の継続的な提供
- 継続的な品質・技術力の向上

5.アフターサービスの充実

- メンテナンスへの協力
- 契約不適合に対する迅速かつ適切な対応と保証

6.デリバリー体制の確立

- 確実な納期・工期の確保
- 安定した供給体制の整備

7.情報の適正管理

- 機密情報および個人情報等の適正な管理

8.リスクマネジメント体制構築の促進

- 上記記載項目に対するリスクの特定および対策の策定
- 特定したリスクとそのリスク対策の定期的な見直し
- 災害、事故等の非常事態における体制構築および事業継続計画の策定

ガバナンス・推進体制

マテリアリティとして、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
アンケート実施率	TD・TN	100%	主要取引先へのアンケート実施率100%	毎年	マテリアリティ 2023年度改善を要する取引先さ まなし

取り組み

調達手続きの開示および窓口の設置

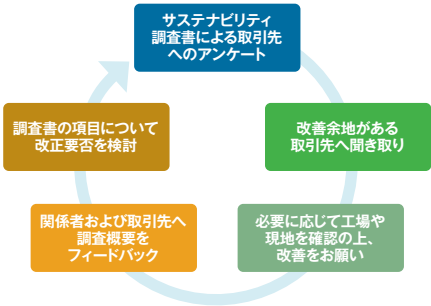
当社における調達業務は、調達基本方針などを踏まえ、取引先さまを公正・公平に取り扱っています。当社との取引を希望するみなさまに対しては、具体的な調達手続きを確認できるようホームページで公表するとともに、随時、問い合わせができるよう窓口を設置しています。

調達担当者への教育

調達業務に携わる社員に対しては、業務品質の向上と適正業務の遂行を目的に、調達の実務に加え、企業倫理や法令遵守はもちろんのこと、独占禁止法等の関連法令などに関する教育を実施しています。2023年度は調達に関する教育を5回開催し、計62名が受講しました。

サステナビリティ調査の実施

当社は、取引先さまをパートナーと位置付け、「資材取引先のみなさまへのお願い」を全ての取引先さまに要請しています。そのうち、恒常的に取引がある事業者に対しては、その取り組み状況についてサステナビリティ調査書によるアンケートを行い、結果を数値化した上で、必要に応じて対話を実施しています。調査書の質問項目は、東北電力グループサステナビリティ方針を踏まえ、コンプライアンス・腐敗防止・ガバナンス・人権・安全・環境・品質管理・情報管理などを設定しています。2023年度は、215社の取引先さまに対して調査を実施し、改善を要する取引先さまはありませんでした。



サステナビリティ調査の実施イメージ図

良好事例に関する感謝状の贈呈

当社は、調達にあたり取引先さまへお願いするだけでなく、取引先さまのアイデアや要望を取り入れるため、各種提案制度を設け、ホームページ等で募集しています。特に良好な提案を行った取引先さまについては、感謝状を贈呈し、当社への貢献に対する感謝の意を表すことで、コミュニケーションの充実も図っています。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

方針・考え方

当社および東北電力ネットワーク(株)では「安全確保の徹底と業務品質の向上を図る企業文化の定着」を目指し、安全・保安推進会議や原子力安全推進会議を中心に、全社的な保安レベルの向上や、原子力の品質マネジメントシステムの継続的な改善を図っています。また、こうした活動を定期的に評価するなどPDCAサイクルを回し、企業文化として定着させるよう取り組んでいます。

東北電力グループ行動指針

- 東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。
- 1. スマート社会実現に資するサービス等の提供
 - (3) 安全の確保



当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

東北電力グループ安全・保安方針

当社は2008年11月に、全ての従業員が安全と保安に対する認識を共有し、適切な行動をとるための指針として「安全・保安方針」を制定(2017年4月一部改正)し、労働安全・設備保安に関わる取り組みの充実を図ってきました。

電気事業法改正に伴う2020年4月の送配電部門の分社化により、東北電力グループを取り巻く事業環境は大きな転換点を迎えましたが、安全の確保は全ての事業活動において最優先事項であるとの認識に立ち、これまで以上に企業グループが一体となって安全最優先の企業文化を構築することが重要であるとの考えの下、「安全・保安方針」をグループワイド化し、「東北電力グループ安全・保安方針」として制定しました。

東北電力グループ安全・保安方針

1. 常に安全確保を最優先に行動する

3. 常に問い直し、問いかける習慣を持つ

5. コミュニケーションを常に心がけ、情報を共有する

2. 立ち止まる勇気を持つ

4. 自らの役割と責任を自覚し行動する

安全推進方針

安全に対する姿勢、理念および重点課題への取り組み方針である「安全推進方針」を安全・保安推進会議で定め、PDCAサイクルを回しながら安全活動に取り組んでいます。

事業所トップ自らの強いリーダーシップの下、全社が連携し、管理職・従業員が良好なコミュニケーションを図りながら、死亡災害および感電・墜落災害ゼロを目指して安全活動を推進していきます。

2024年度安全推進方針(一部抜粋)

2024年度は、人の命を守ることを最大のミッションとして、重大災害の発生リスクが高いポイントに加え、これまで顕在化せず見逃していたリスクに備え対策を講じるとともに、「死亡災害ゼロ」を達成することに注力した安全活動に取り組む。また、重大災害に直結する「感電・墜落災害ゼロ」も達成することを目指し、「東北電力グループ安全・保安方針」に基づき、以下の安全活動を推進する。

I. 「東北電力グループ安全・保安方針」に基づく行動の実践

各所においては、各階層が自らの役割と責任を自覚し、気概をもって以下の項目に取り組んでいく。

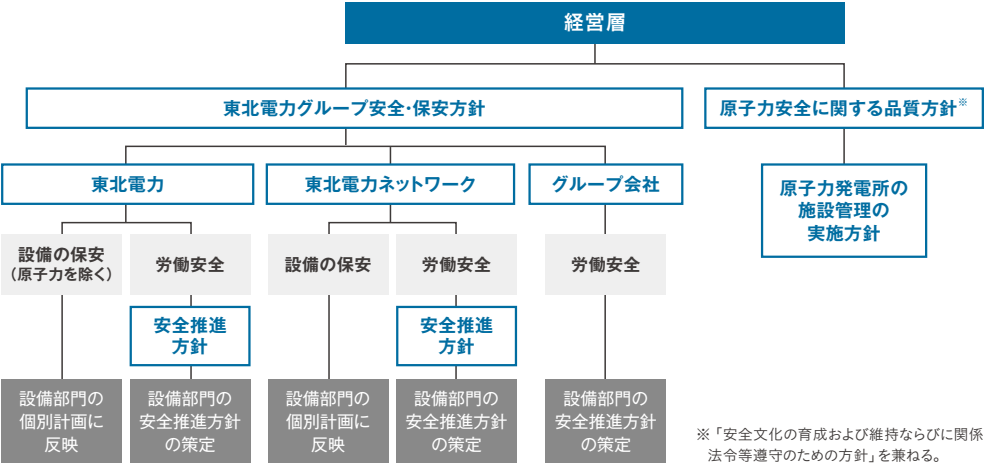
II. 死亡・重大災害撲滅に向けた請負工事会社などの工事等に携わる関係者全員と一体となった安全活動の推進

当社事業を支えて頂いている仲間への思いやりと働きかけができる組織風土(「相互啓発型」の安全文化)の醸成に取り組んでいく。

特に、当社は重大災害の発生防止に向けて工事等に携わる関係者と連携しながら、以下の項目に取り組んでいく。

- 計画段階等からの効果の高いハード対策を基本とした災害防止対策を講じるとともに、過去の重大災害を振り返り風化を防止する。
- 工事等に携わる関係者を中心に、平時より対話活動等を通じた安全に関する取組みを支援するとともに、当社からの指示や注意喚起が作業者まで確実に伝わったことを確認する。
- 工事等に携わる関係者からの「意見・要望」ならびに「安全に関する良好事例」等を把握し共有するとともに、褒める取組みを継続して展開する。
- 気候変動の影響等により厳しさを増す酷暑期／厳寒期は、労使ならびに東北電力グループが一体となり、熱中症など季節特有の労働災害防止に向けた活動を展開する。

安全・保安に関する方針の位置付け



ガバナンス・推進体制

安全最優先の取り組みを推進する体制

経営トップをリーダーとした「安全・保安推進会議」

当社では安全と保安レベルの向上を目的とした会議体として、取締役副社長を議長とした安全・保安推進会議を設置しており、安全最優先の企業文化の構築に向けた取り組みを推進しています。

2023年度は12回の会議が開催され、部門横断的に経営的な観点から重要事項および事故の検討、審議、レビューを行うとともにグループ会社における安全の取り組み状況や課題などを共有し、グループ大の安全管理レベルの向上を図りました。

なお、会議概要については、マテリアリティとしてサステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

安全と健康の改善に向けた労使間の共有・協議

各事業所にて開催する安全衛生委員会においては、労使の代表者が出席の下、労働災害の発生状況や安全・健康活動実績などの共有・協議を行い、安全と健康の改善に取り組んでいます。

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
死亡災害件数	G	3件	死亡労働災害発生件数ゼロ(請負・委託業務等を含む)	毎年	マテリアリティ
社員の死亡・重傷災害発生件数	TD・TN	死亡0件 重傷1件	死亡0件 重傷0件	毎年	通勤災害含む
法令教育受講実績	TD・TN	安全管理者 43人 安全衛生推進者29人	—	—	
社員の労働災害度数率 ^{※1}	TD・TN	0.04	—	—	
社員の労働災害強度率 ^{※2}	TD・TN	0.0001	—	—	

※1 度数率:労働時間100万時間あたりの休業災害発生数。
※2 強度率:労働時間1,000時間あたりの労働損失日数。

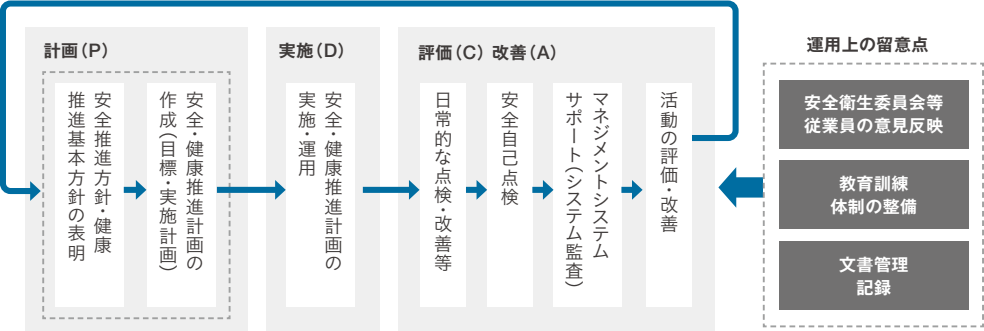
取り組み

「ゼロ災」の達成に向けた安全管理の取り組み

労働災害の減少を図るため、安全衛生管理の国際的な標準手法である「労働安全衛生マネジメントシステム」を導入し、安全管理の自律的、継続的な改善に努めており、各事業所が主体的に管理を行い、事前に潜在的な危険・有害要因を除去・低減することで労働災害の未然防止を図っています。

また、各事業所における本マネジメントシステムの実施運用状況を確認しながら、安全活動の支援を行い全社的な安全管理レベルの向上を図っています。労働災害が発生した場合には、その背景要因にまで踏み込んで根本的な原因を追究し、効果的な再発防止対策を立案するとともに、社内でも共有し類似災害の防止に努めています。

労働安全衛生マネジメントシステムの展開



安全に関する教育

安全関係管理者の選任にあたっては、労働安全衛生法等の関係法令に基づく各種教育を実施しており、法令遵守に努めています。また、経営幹部・本店各室部長・事業所長とグループ会社役員を対象に外部有識者による講演「東北電力グループ安全トップセミナー」の開催、新任管理職や新入社員を対象にT-nextを利用した安全管理や安全確保に関する教育を実施しています。また、安全文化を育むことを目的に2021年6月に「安全文化伝承室」を総合研修センターに開設し、グループ大における各種教育などに活用しています。



安全文化伝承室



安全トップセミナー

関連>人財の確保と育成>教育プラットフォーム「T-next」>P.57

請負工事会社等に対する安全サポート

死亡・重大災害撲滅に向けた請負工事会社などの工事等に携わる関係者全員と一体となった安全活動の推進に向け、安全コミュニケーション活動等により経営層が第一線の現場を直接確認し、経営層の安全に対する思いを工事関係者へ伝えるとともに、対話を通して現場の状況や課題を吸い上げ、改善活動をしています。

さらに請負工事会社や協力会社に対し、重大な労働災害を発生させないために当社の各種安全施策等を取りまとめた「安全サポートブック」を配布し、安全パトロールなどで活用いただくことで工事等に携わる関係者全員の安全のサポートを行っています。



当社経営層と工事関係者との対話



安全サポートブック

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとのコミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

安全確保を最優先とした原子力発電の活用

方針・考え方

当社は、「原子力安全に関する品質方針」を定め、原子力安全を最優先に位置付け、原子力品質マネジメントシステムの着実な実施と、継続的な改善を行うこととしています。今後も、さらなる安全性の向上に向けた取り組みを着実に実施していきます。

原子力安全に関する品質方針

われわれには、先人の高い安全意識を継承し、東日本大震災を含む数多くの教訓・知見を取り入れ、常に問い直し、リスクを低減し続けることにより、原子力安全を向上させる使命がある。このため、一人ひとりが強い責任感と互いに尊重する意識を持ち、安全文化の育成および維持とたゆまぬPDCA活動に努めることにより、社会からの理解と信頼を得ることを決意し、以下の方針を定める。

1. 安全最優先の徹底
2. 法令・ルールへの遵守
3. 常に問い直し、問いかける習慣の定着
4. 情報共有の充実
5. 積極的な改善の実践

安全文化の育成および維持ならびに関係法令等の遵守のための方針

「原子力安全に関する品質方針」は、「安全文化の育成および維持ならびに関係法令等遵守のための方針」を兼ねる。

原子力発電所の施設管理の実施方針

原子力発電所の安全確保のためには、施設管理を確実に実施することが重要である。「原子力安全に関する品質方針」に基づき、施設管理を着実に実行していくため、プラントの現状を踏まえ、以下の実施方針を定める。

1. 安全・安定運転に向けた設備健全性確認・機能維持の確実な実施
2. 長期停止期間中の設備保管対策・点検の確実な実施
3. 新知見を主体的に取り入れた安全対策の実施
4. 点検記録の重要性の再認識と確実なチェックの実施
5. 技術継承による力量向上

を基本に、協力企業と一体となり、マイプラント意識を醸成し、たゆまぬPDCA活動により、継続的な施設管理の向上に努める。

ガバナンス・推進体制

安全管理体制 (QMS体制)

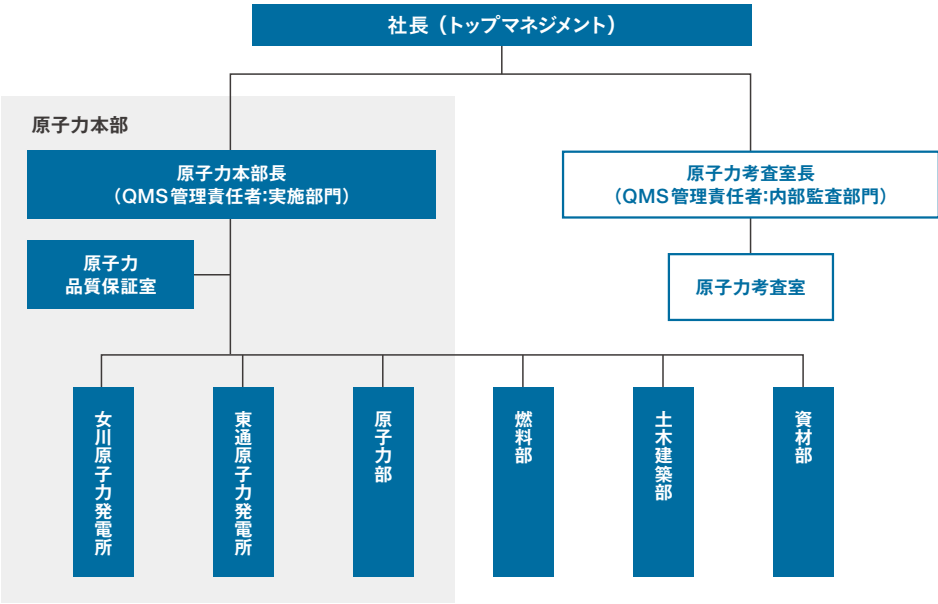
品質保証活動

当社では、原子力発電所の安全を達成・維持・向上させるため、社長をトップとする原子力安全のための品質マネジメントシステムを確立し、たゆまぬPDCA活動に努めることで、保安活動の継続的な改善に着実に取り組んでいます。

安全文化の育成および維持・関係法令等の遵守

当社では、原子力の安全性向上に向けた取り組みに終わりは無いという認識のもと、地域の皆さまからの信頼を得るため、原子力安全を最優先することを組織全員が考え、自ら行動する組織文化の育成・維持および関係法令・ルールの確実な遵守に努めています。

品質保証体制 (2024年5月現在)



取り組み

原子力発電所の状況

女川原子力発電所

女川原子力発電所は、宮城県牡鹿郡女川町と石巻市にまたがって立地しています。2・3号機の定格電気出力はそれぞれ82万5千kWです。なお、1号機は2018年12月に運転を終了し、2020年7月から廃止措置作業を進めています。

	1号機※	2号機	3号機
敷地面積	約173平方メートル		
定格電気出力	52.4万kW	82.5万kW	82.5万kW
営業運転開始年月	1984年6月	1995年7月	2002年1月
原子炉型式	沸騰水型原子炉 (BWR)		
原子炉格納容器	マークI型	マークI改良型	
燃料	低濃縮二酸化ウラン		
燃料集合体	368体	560体	560体

※ 1号機は、2018年12月21日に運転終了。



東通原子力発電所

東通原子力発電所は、青森県下北郡東通村に立地しています。1号機の定格電気出力は110万kWです。

敷地面積	約358万平方メートル		
定格電気出力	110万kW		
営業運転開始年月	2005年12月		
原子炉型式	沸騰水型原子炉 (BWR)		
原子炉格納容器	マークI改良型		
燃料	低濃縮二酸化ウラン		
燃料集合体	764体		



原子力発電所の安全対策の取り組み

当社原子力発電所においては、新規制基準への適合にとどまることなく、さらなる安全性レベルの向上に向けた取り組みを着実に進めていきます。

 原子力情報
<https://www.tohoku-epco.co.jp/electr/genshi/safety/>

設備（ハード）面

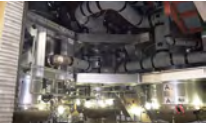
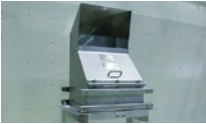
当社原子力発電所においては、地震・津波対策を強化するとともに、万一の事故の進展に応じた対策について二重・三重に厚みを加えています。

事故の進展段階ごとに、二重・三重の対策を用意

施設を守る

燃料破損を防止する

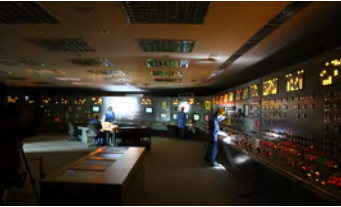
放射性情質を閉じ込める※

地震・津波対策	 耐震補強工事 (サポートの追加など)	 海拔29m、全長約800mの 防潮堤を設置	竜巻・ 火災 防護 対策	 海水ポンプ室への 竜巻防護ネットの設置	 電線管への耐火材 ラッピング
電源の確保	 ガスタービン発電機の配備	 電源車の配備	リスクへの備え	■ 緊急時対策所 ■ ブルドーザの配備 他	
冷却機能の確保	 高圧代替注水系ポンプ	 大容量送水ポンプ車の配備	 緊急時対策所の整備	意図的な航空機 衝突等への対応	
閉込機能の確保	 フィルタ付格納容器ベント装置 の設置	 水素再結合装置の設置	 ブルドーザの配備	 特定重大事故等 対処施設 (イメージ)	

※ 放射性物質を閉じ込める機能を持つ「原子炉格納容器」および「原子炉建屋」を破損させない等の対策。 ※ 写真は女川原子力発電所の例。

運用（ソフト）面

設備面の対策のみならず、緊急時における発電所員の対応力向上のため、さまざまな事態に対応する訓練を通じ、ソフト面の強化にも継続して取り組んでいます。



交流電源が全て使えなくなる事故を想定したシミュレータ装置による運転訓練



航空機衝突等による大規模損壊を想定し、大容量送水ポンプ車などの可搬型設備を用いた対応ができることを確認する大規模損壊訓練



安全対策設備等を用いた対応が想定時間内に完了できることを確認するシーケンス訓練

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

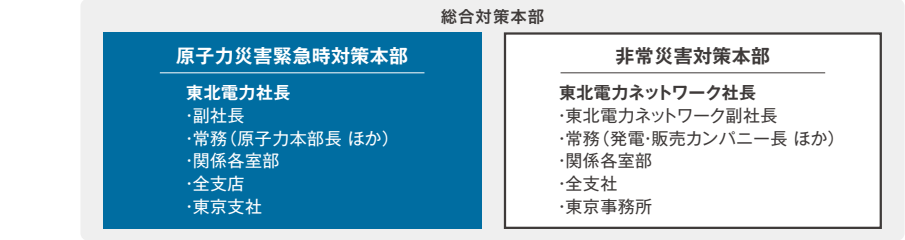
原子力防災体制

原子力防災については、自社の震災経験、福島第一原子力発電所事故の教訓、国の原子力災害対策特別措置法および原子力災害対策指針を踏まえ、鋭意必要な防災対策を講じるとともに、原子力事業者防災業務計画に反映し、原子力災害に対する備えを充実・強化しています。

事故収束活動の体制

原子力災害と大規模停電が同時に発生した場合（複合災害）、原子力災害は東北電力社長、大規模停電は東北電力ネットワーク社長が分任して災害対応にあたるとともに、総合対策本部を設置し、東北電力グループが一体となり連携して対応します。

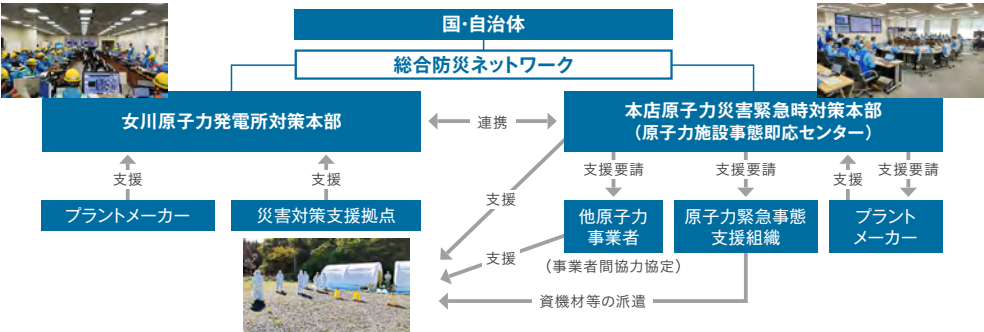
本店非常災害対策本部の体制



関連>安定供給・公衆安全>複合災害時の分任体制化> P.48

原子力災害が発生した場合、社長は、本店原子力災害緊急時対策本部（原子力施設事態即応センター）を設置し、本店や発電所、ならびに社外関係各所と連携をとりながら全社体制での対応を行います。

原子力災害発生時の対応体制



住民の皆さまの避難等に対する支援

原子力災害が発生した場合の「広域避難計画」については、住民の皆さまが円滑に避難するために重要なものであり、当社として、避難計画の実効性向上に向け、国・自治体等と連携させていただきながら、福祉車両の配備や緊急時のモニタリング、避難退域時検査の要員派遣や資機材の提供など、当社として最大限の支援・協力を行います。

女川地域の緊急時対応（2023年12月26日改定）における事業者の主な実施事項

項目	具体的内容
輸送力に関する協力	福祉車両（14台）、ヘリコプターの手配
避難退域時検査の支援	約600名の要員の支援
オフサイトセンターへの電源供給	電源車を手配しオフサイトセンターに電源を供給
放射線防護資機材の提供	原子力事業者間の支援により放射線防護資機材を提供（サーベイメータ、タイベックスーツなど）
生活物資の提供	食料品:30,000食、飲料水:20,000リットル、毛布:1,000枚

※東通地域については関係機関と具体的内容を調整中。

また、支援・協力を円滑に行うため国や自治体主催の原子力防災訓練に参加するなど、自治体等との連携を深めるとともに、原子力防災組織の有効性の確認や防災対策の習熟を図っています。



避難退域時検査訓練（女川）



原子力総合防災訓練（東通）



避難退域時検査訓練（女川）



傷病者等搬送訓練（東通）

放射線管理

放射線業務従事者の放射線管理

当社原子力発電所では、放射線業務従事者の被ばく線量を可能な範囲で低減するため、作業時に放射線を遮へいする設備の設置や線源からの距離確保および作業時間の適正化等の作業管理を行っています。

原子力発電所周辺の環境放射線管理

発電所周辺の環境において、放射性物質による影響がないことを確認するために放射線の量を測定しています。発電所敷地内ではモニタリングポスト、排気筒モニタ、放水口モニタにて監視し、当社ホームページでその数値を情報公開しています。

放射性廃棄物の管理・処理

当社では、原子力発電所の運転に伴って発生する放射性廃棄物を適正に管理するとともに、周辺の環境に影響を及ぼすことがないよう、気体・液体・固体のそれぞれの性状に応じて、専用の処理設備により安全に処理しています。

低レベル放射性廃棄物

原子力発電所から出る廃棄物のうち、「低レベル放射性廃棄物」に分類される放射性固体廃棄物は、焼却したり、圧縮したりなど容量を小さくした上で、発電所敷地内の貯蔵施設に保管します。

その後、ドラム缶に密閉した放射性固体廃棄物は、青森六ヶ所村の低レベル放射性廃棄物埋設センターに埋設され、安全に管理されます。

放射性固体廃棄物の累計貯蔵量

(2023年度末現在) 単位:本(200Lドラム缶相当)

	発電所内貯蔵量	搬出量※2
女川原子力発電所	41,364 (39,300)	8,392 (8,392)
東通原子力発電所	15,364 (15,044)	0 (0)
合 計	56,728 (54,344)	8,392 (8,392)

※1 ()内は2022年度末。

※2 低レベル放射性廃棄物埋設センターへの搬出分(累計)。

低レベル放射性廃棄物の処理方法

状態	処理方法
気体状のもの	専用の処理装置でできるだけ放射性物質を取り除き、十分安全なレベル以下であることを確認してから大気へ放出する。
液体状のもの	専用の処理装置でできるだけ放射性物質を取り除き、十分安全なレベル以下であることを確認してから海に放出する。 なお、液体の処理装置で発生する濃縮廃液等は、セメントなどで固めて、ドラム缶に密閉する。
固体状のもの	焼却・圧縮して容量を小さくした上で、発電所敷地内の貯蔵施設に保管する。

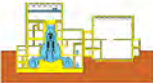
女川原子力発電所1号機の廃止措置

女川原子力発電所1号機の廃止措置計画は、2020年3月、原子力規制委員会より認可を受けました。また、同年5月、宮城県および女川町、石巻市より、安全協定に基づく同計画に関する事前協議申し入れに対する了解をいただきました。

廃止措置計画は、全体工程(34年)を4段階に区分し、2020年7月より作業に着手し、現在は第1段階の作業を実施しています。

女川原子力発電所1号機の廃止措置に関する情報
https://www.tohoku-epco.co.jp/electr/genshi/safety/haishi/info.html

廃止措置の全体工程

各段階の 実施区分	第1段階	第2段階	第3段階	第4段階
	解体工事準備期間	原子炉領域周辺設備 解体撤去期間	原子炉領域設備等 解体撤去期間	建屋等解体撤去期間
	8年 (2020年度～2027年度)	7年 (～2034年度)	9年 (～2043年度)	10年 (～2053年度)
	原子炉建屋 タービン建屋 			
主な作業	燃料搬出 汚染状況の調査			
	安全貯蔵	放射線管理区域内の設備(原子炉領域以外)の解体撤去		
		原子炉領域の解体撤去		
				建屋等の解体撤去
		汚染の除去		
		放射線管理区域外の設備の解体撤去		
	放射性廃棄物の処理処分			

現在

現在は、汚染状況の調査や、放射線管理区域外の設備の解体撤去、1号機使用済燃料プールから3号機使用済燃料プールへの燃料移送などを実施しています。

主変圧器の撤去(2023年7月~2024年3月)



解体撤去前



解体撤去中



解体撤去後

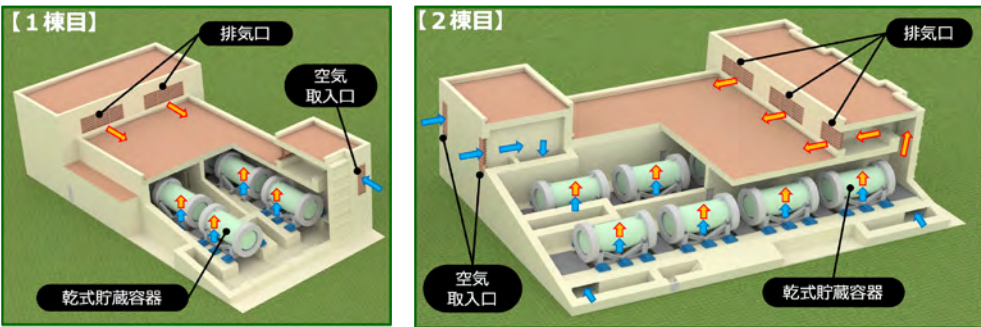
使用済燃料乾式貯蔵施設の設置

女川原子力発電所2号機の使用済燃料について、発電所から搬出するまでの間、発電所の敷地内で一時的に貯蔵する施設として、使用済燃料乾式貯蔵施設を設置します。

使用済燃料乾式貯蔵施設は、「使用済燃料乾式貯蔵建屋」と「使用済燃料乾式貯蔵容器」で構成され、女川原子力発電所2号機の使用済燃料プールで十分に冷却された使用済燃料を頑丈な金属製の使用済燃料乾式貯蔵容器に収納し、鉄筋コンクリート構造の使用済燃料乾式貯蔵建屋で空気の自然対流により冷却する施設です。

当社では、今後の原子力規制委員会の審査に適切に対応していくとともに、地域の皆さまからご理解いただけるよう、分かりやすく丁寧な情報発信に努めます。

使用済燃料乾式貯蔵建屋（イメージ図）



空気の流れ
→ 冷たい空気
→ 暖かい空気

乾式貯蔵建屋の仕様

	1棟目	2棟目
構造	鉄筋コンクリート構造 (約40m×約20m・高さ:約10m)	鉄筋コンクリート構造 (約40m×約30m・高さ:約10m)
設置場所	海拔38m	海拔36m
使用済燃料収納体数	最大552体	最大828体
工事着工	2026年5月	2030年8月
運用開始	2028年3月	2032年6月

使用済燃料乾式貯蔵施設の設置について
https://www.tohoku-epco.co.jp/electr/genshi/safety/kanshikichozou/pdf/dry_storage.pdf

原子力に関する情報発信の取り組み

当社では、これまで取り組んでいる発電所施設見学会の実施や、広告媒体、ホームページなどを活用した情報提供を継続するとともに、Web動画による安全対策の取り組みの紹介や、バーチャルリアリティ（VR）画像を活用した出前型見学会の実施など、デジタル技術を活用した情報発信活動を行っています。

発電所を実際にご覧いただく施設見学会等の実施

当社では、原子力発電所の安全対策の状況などについてご理解いただくには、発電所を直接ご覧いただくことが重要であると考え、さまざまな機会を捉え、多くの皆さまにPR施設や発電所をご見学いただいています。



PR施設の見学会

バーチャルリアリティ技術を活用した出前型見学会

より多くの方々に発電所の状況をお伝えするため、従来の発電所施設見学会に加え、バーチャルリアリティ（VR）画像による出前型見学会を効果的にを行っています。



発電所施設見学会

SNSやホームページの活用

当社原子力発電所に関する情報や、安全性向上への取り組みを広くお知らせするため、SNSを活用した情報発信を行っています。

また、安全対策の状況については、動画や写真、CGなどを用いて分かりやすくお伝えする「バーチャル女川原子力発電所」を当社ホームページで公開しています。



フィルタ付格納容器ベント装置を紹介するYouTube動画



バーチャル女川原子力発電所のHP画面



Xを用いた原子力情報発信

バーチャル女川原子力発電所
<https://www.tohoku-epco.co.jp/electr/genshi/safety/virtual/onagawa/index.html>

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD提言に基づく開示

TNFD提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとのコミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

安定供給・公衆安全

方針・考え方

東北電力グループ行動指針

東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。

- 1. スマート社会実現に資するサービス等の提供
- (2) お客さまの生活や事業活動を支える低廉なエネルギーの安定供給
- (3) 安全の確保

 当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

防災業務計画

当社および東北電力ネットワーク(株)は、災害対策基本法第39条および日本海溝・千島海溝周辺海溝型地震に係る地震防災対策の推進に関する特別措置法第5条に基づき、電力施設に係る災害予防、災害応急対策および災害復旧を定め、円滑かつ適切に災害対策を遂行することとしています。

 当社ホームページ
https://www.tohoku-epco.co.jp/information/1241339_2521.html

 東北電力ネットワーク(株)ホームページ
https://nw.tohoku-epco.co.jp/information/1241589_2390.html

国民保護業務計画

当社および東北電力ネットワーク(株)は、武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律第36条および第182条の規定に基づき、当社の業務に関する国民保護措置の内容、実施方法、実施体制、関係機関との連携、当社の生活関連等施設の安全確保措置等を定め、国民保護措置および緊急事態措置を的確かつ迅速に実施することとしています。

 当社ホームページ
https://www.tohoku-epco.co.jp/information/1241339_2521.html

 東北電力ネットワーク(株)ホームページ
https://nw.tohoku-epco.co.jp/information/1241589_2390.html

新型インフルエンザ等対策業務計画

当社および東北電力ネットワーク(株)は、新型インフルエンザ等対策特別措置法第9条に基づき、新型インフルエンザ等の流行時においても、安全確保を最優先として電力を安定的に供給していくために、当社の危機管理体制、事業継続に関する対策、感染予防対策等の基本的な考えをとりまとめています。

 当社ホームページ
https://www.tohoku-epco.co.jp/information/1214946_2521.html

 東北電力ネットワーク(株)ホームページ
https://nw.tohoku-epco.co.jp/information/1214943_2390.html

ガバナンス・推進体制

当社および東北電力ネットワーク(株)は、お客さまへ安定的に電気をお届けするため、地震や台風などの大規模災害発生時の対応力強化などを目的としたガバナンス体制を構築しています。

2020年4月の法的分離により、東北電力ネットワーク(株)が送配電事業を承継しましたが、非常災害による被害状況や社会的影響に鑑み、両社一体となって対応しています。

大規模災害対策防災会議

東北6県および新潟県にわたる大規模な電力の供給支障事故と当社管内に所在する原子力発電所のシビアアクシデントの同時発生等を想定した全社横断的な諸対策の審議、検討を行うことを目的に、当社社長を議長とした当社・東北電力ネットワーク(株)合同の会議を年2回開催しています。

会議では非常災害対策訓練を含む防災活動や至近の災害対応を振り返り、抽出された部門横断的かつ企業グループ全体において取り組む課題に関する諸対策の実施などを議論し、レジリエンス強化を目指し取り組んでいます。

非常災害対策本部

非常災害の発生がまさに予想され復旧体制を整えるべきと判断した場合、または非常災害が発生し非常事態として対処する場合は、その非常事態の情勢に応じて防災体制を確立し、早期復旧に努めています。

安全・保安推進会議

 関連>安全>ガバナンス・推進体制>P.38

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

安定供給・公衆安全

安定供給

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
全店大での非常災害対策訓練	TD・TN	「日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震の被害想定(内閣府公表)」に基づく訓練を実施	大規模災害への対応力強化(年1回以上の非常災害対策訓練の実施)	毎年	マテリアリティ
1戸あたり平均停電回数・時間	TN	0.12回・12分	電力品質の維持	毎年	マテリアリティ
鉄塔基数	TN	79基		2027年度	マテリアリティ
電柱本数	TN	19,588本	高経年化設備の計画的な改修による安定供給の維持	2027年度	マテリアリティ
架空電線延長	TN	2,802km	鉄塔 591基／5年 電柱 95,660本／5年 架空電線 11,197km／5年 地中ケーブル 428km／5年	2027年度	マテリアリティ
地中ケーブル延長	TN	101km		2027年度	マテリアリティ

取り組み

災害対応の経験・教訓をもとに対応力を強化

当社および東北電力ネットワーク(株)は、東日本大震災など、幾多の自然災害を経験し、ノウハウや技術力を積み上げてきました。それらの災害から得られた教訓をもとに、頻発・激甚化する自然災害への対応力を今後も強化していきます。

また、引き続き効率的な設備形成に努め、適切に保守・管理を行うとともに、過去の自然災害から得られた教訓をハード面、ソフト面の対策に反映することで安定供給に努めます。

日々の点検・修繕と、対応力を維持・向上させるための訓練を実施

日頃から電力設備の点検や保修工事、高経年化した設備の計画的な更新などに取り組み、お客さまに電気をお届けする設備の維持・管理を行っています。

また、さまざまな訓練を通じて、技術継承ならびに技術力・災害対応力の向上を図っています。

新技術・デジタル技術を活用した効率的な設備の保守・運用

ドローンやIoTデバイスなどの新技術・デジタル技術を活用し、より一層設備を効果的・効率的に保守管理できるよう取り組んでいます。特に、山間部などの立ち入りが困難なエリアでは、ドローンを活用した効率的な設備点検を行うことを目的に、電柱位置を把握するためのナビゲーションアプリや、急斜面や起伏が激しい地形上においても安全に飛行可能となる自律航行アプリの実証実験を行っています。



社外関係機関と連携し災害時の対応力を強化

当社および東北電力ネットワーク(株)は、災害が発生した際に相互協力を円滑に行うために、関係自治体、自衛隊および海上保安本部、指定公共機関である東日本高速道路(株)など社外関係機関と連携に関する協定を締結しています。

協定に基づき、連携強化に向けた実働訓練も行っており、自衛隊との道路寸断を想定した復旧作業訓練、自衛隊や海上保安本部との空輸・海上輸送訓練、東日本高速道路(株)との高速道路を使用した応援隊の移動訓練などを実施しています。

引き続き訓練などを通じて、「顔の見える」関係を構築することで、激甚化する自然災害への対応力向上を図ることとしています。



道路寸断を想定した復旧作業訓練
【陸上自衛隊】



海上輸送を想定した資機材搭載訓練
【海上保安本部】



高速道路を使用した応援隊の移動訓練
【東日本高速道路(株)】

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

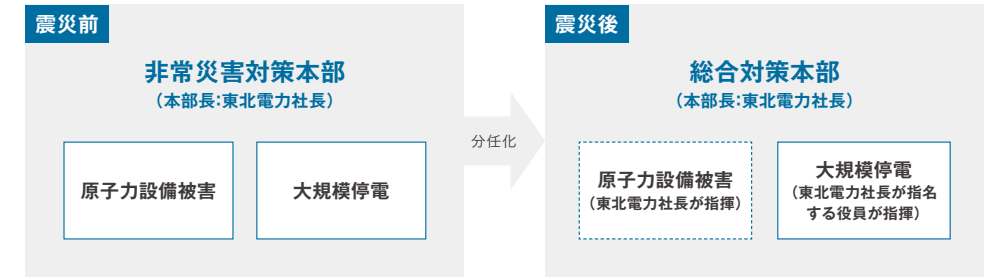
情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

複合災害時の分任体制化

東日本大震災による東京電力福島第一原子力発電所事故を教訓として、原子力災害と大規模停電などの複合災害時において、当社および東北電力ネットワーク(株)における対応体制が確実に構築されるように、災害対策本部の分任化という体制を取っています。

これにより、原子力災害には東北電力の社長が優先的に対応し、それ以外の災害については東北電力の社長が指名する役員が指揮することで、同時進行する複合災害に対し、的確に対応できる体制としています。



新型インフルエンザ等への対応

当社および東北電力ネットワーク(株)は新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく「指定公共機関」に指定されており、新型インフルエンザ等対策に係る「業務計画」を作成することが義務付けられています。当業務計画では、新型インフルエンザ等の流行時において、電力を安定的に供給していくために行うべき対応などを定めており、社内体制の整備や対策の徹底に努めています。また、新型インフルエンザ等対策業務と併せて事業継続に必要不可欠な業務を「優先業務」に位置付け、電力を安定的に供給し続けるという社会機能維持者としての役割の遂行に万全を期しています。

公衆安全

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
設備不備による公衆感電事故発生件数	TD・TN	0件	設備不備による公衆感電事故発生件数ゼロ	毎年	マテリアリティ

取り組み

地域の皆さまの安全確保を最優先した工事の実施

電気を送るための電柱・電線などの電力設備の多くは、お使いいただく一般家庭などの生活環境の近くに設置しています。

そのため、電力設備の工事を行う際はバリケードの設置や交通誘導員を配置するなど、周辺の地域の皆さまの安全確保に万全を期しています。



工事範囲のバリケード設置



交通誘導員の配置

地域の皆さまの感電事故を防止するためのパトロールや注意喚起を実施

送電線や配電線に近づき過ぎたり触れたりすると、生命にかかわる重大な感電事故を引き起こす危険性があります。また、停電が発生し、社会的に大きな影響を与える場合もあります。

そのような事故を未然に防ぐために、東北電力ネットワーク(株)では「釣り場」や「こいのぼり・祭り・風揚げ」が行われる場所などで、時節を捉えたパトロールを行い、危険な箇所はないか確認を実施しています。また、土木建築業、伐採業、農業や、それらに関連する境界・実施団体ならびに釣具店などのお客さまを訪問し、安全に関する助言や、ポスター・チラシの配布による注意喚起を行っています。

さらに、感電事故防止を呼び掛けるコンテンツをホームページに掲載し、閲覧されるお客さまへ、広く啓発を行っています。



感電防止のために
<https://nw.tohoku-epco.co.jp/accident/>

地域・お客さまとのコミュニケーション

方針・考え方

当社グループは、以下に挙げる「経営理念・スローガン」および「東北電力グループ行動指針」などの考え方の下、従業員一人ひとりがお客さまや地域とのコミュニケーションを通じて絆を深め、「快適・安全・安心な社会」の実現に貢献していきます。

経営理念、グループスローガン

当社グループは、経営理念「地域社会との共栄」と、経営理念を従業員一人ひとりの日々の行動で体現していく基本姿勢を端的に表現したお客さまや地域社会とのお約束であるスローガン「より、そう、ちから。」を掲げ、電気・エネルギーを中心とした事業展開により、地域や社会が直面する課題を解決し、社会の持続的な発展とともに成長することを目指しています。

東北電力グループ経営理念

東北電力グループスローガン

「地域社会との共栄」より、そう、ちから。

東北電力グループ行動指針

東北電力社グループ行動指針で、以下について定めています。

- 2. 地域とともに
- 5. 透明な事業活動の推進

 当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

お客さまとのコミュニケーション

取り組み

お客さまの声の活用

当社「カスタマーセンター」は、引っ越しに伴う電気のご使用開始とご使用廃止のお申し込みや、電気料金プラン変更のお申し込みなどの各種お問い合わせの電話対応窓口として迅速・適正な対応に努めています。

また、東北電力ネットワーク(株)の「ネットワークコールセンター」は、停電や電気設備に関するお問い合わせなど、緊急性の高いお問い合わせの電話対応窓口として、お客さまに安心をお届けできるよう努めています。

「カスタマーセンター」「ネットワークコールセンター」の電話対応窓口では、日頃から対応内容の分析を行い、「電話対応マナーが適正に実行されているか」「お客さまからのお申し込みに適正に対応しているか」「受付ルール(業務運用)に問題はないか」など、課題の洗い出しを行うとともに、お客さまからいただいた「ご意見・ご要望の声」を業務品質の向上に活かしています。

今後もお客さまや地域によりそいご満足いただけるサービスの提供に努めていきます。



カスタマーセンターでのお客さま対応

お客さまのエネルギー利用効率向上に向けた取り組み

当社は、環境性・省エネ性・安全性に優れたエネルギーシステムのご提案や情報発信により、お客さまの省エネで快適な暮らしのサポートを行っています。

-  グリーンエネルギーを軸としたSDGs経営のサポート、エコな暮らしをサポートするサービス>統合報告書>P.42
-  事業運営をサポートするソリューションサービス>統合報告書>P.43
-  快適・安全・安心な暮らしをサポートするサービス>統合報告書>P.44
-  安心・快適なオール電化の暮らし>当社ホームページ
<https://www.tohoku-epco.co.jp/dprivate/sl-denka/relief/>
-  省エネ・節約手法のご紹介>当社ホームページ
<https://www.tohoku-epco.co.jp/dprivate/sl-denka/saving/>
-  法人のお客さま向け専用サイト>当社ホームページ
<https://solution-next.tohoku-epco.co.jp/>

地域社会とのコミュニケーション

ガバナンス・推進体制

マテリアリティとして、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

-  関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公共安全

地域・お客さまとの コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
社会貢献活動 実施件数※	G	319件	ステークホルダーと の積極的なコミュニ ケーション活動	毎年	マテリアリティ
社会貢献活動 参加人数	G	・地域の方々の参加人数 27,925名 ・社員の参加人数 4,531名	—	—	—
地域活性化支 援実績(累積)	TD	・まちづくり元気塾®支援団体:43団体 (2006～2023年度) ・東北・新潟の活性化応援プログラム助 成団体:47団体(2017～2023年度)	—	—	—

※ 東北電力(株)および東北電力ネットワーク(株)が主催または共催した活動(グループ企業の参加を含む)の実績値。

取り組み

地域課題解決や地域活性化に向けた支援

まちづくり元気塾®

「まちづくり元気塾®」は、東北6県および新潟県で、地域活力の再生や自立に向けて地域が直面する課題解決に取り組む団体に、地域のニーズに即した専門家「まちづくりパートナー」を派遣し、個性あふれるまちづくりをサポートする制度です。



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

東北・新潟の活性化応援プログラム

「東北・新潟の活性化応援プログラム」は、東北6県および新潟県の各地で、地域産業の振興や地域コミュニティの再生・活性化、交流人口の拡大など、地域の課題解決に向けて自主的な活動を行っている団体を助成金によりサポートする制度です。



東北・新潟の活性化応援プログラム
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sprogram/>

国際協力・交流活動の推進

当社は、ASEAN 諸国の技術研修生に対するオンラインセミナーや、東北日本カナダ協会の運営、東北と諸外国との交流促進を図る諸団体への協力などを通じた国際協力・交流活動を推進しています。

社会貢献活動

当社は、次世代支援プロジェクト「放課後ひろば」の下、地域の未来を担う子どもたちの健やかな成長を応援する活動として、中学生作文コンクールやスクールコンサートの開催、各種スポーツ大会の支援を行っています。

また、地域社会の一員として、各県で地域行事への参加や、清掃・植樹の環境活動、福祉活動などに積極的に取り組みながら、地域とのコミュニケーションを深めています。



山形花笠まつりへの参加



スクールコンサート



保育園でのふれあい活動



中学生作文コンクール

地域・お客さまとのコミュニケーション

エネルギー・環境に関するコミュニケーション

発電所見学会

普段ご使用いただいている電気がどのような仕組みでつくられているのかなどを知っていただくため、電気の工場である“発電所”を見学いただけます。それぞれの発電方法のメリット・デメリットを知ることで、エネルギーについて考えるきっかけづくりにもなっています。



エネルギー出前講座

小・中学校や地域の学習施設などに当社社員が伺い、手回し発電機や発電所模型などの実験機器を使って、体験型の学習会を行っています。暮らしの中における電気の役割をはじめ、家庭に電気が届くまでの道のりや発電の仕組み、エネルギーと地球環境の関わりなどについて、楽しく分かりやすく説明します。



環境活動

地域の清掃や植樹・植栽など、地域社会と協調した環境活動を行っています。



南相馬市鎮魂復興市民植樹祭への参加



下北ジオパーク北部海岸清掃の実施



外来種植物防除活動への参加



閉伊川でのヤマメの稚魚放流

グループ企業の取り組み

グループ企業においても、地域社会の一員として社会課題の解決に資する取り組みを数多く行っています。

東北自然エネルギー(株)

オオハンゴンソウ駆除活動

毎年7月頃、松川地熱発電所および葛根田地熱発電所周辺において「特定外来生物」オオハンゴンソウの駆除活動を行っています。オオハンゴンソウは、繁殖力が非常に強い植物のため、継続的に駆除活動を行う必要があります。本活動は、2018年から開始し、2019年には環境省より「特定外来生物の防除認定」を受けています。長期的な活動により、個体数は年々減少傾向にあるものの、根絶には至っていないため、今後も自然保護に向けて駆除活動を推進していきます。



酒田共同火力発電(株)

世界禁煙デーライトアップ企画

世界禁煙デーにちなみ県内で実施される「イエローグリーンキャンペーン」のライトアップに協力し、5月31日から6月6日の間、発電所煙突のライトアップを行いました。このキャンペーンは、山形県四師会禁煙推進委員会(医師会・歯科医師会・薬剤師会・看護協会)から構成される医療団体が、タバコの害から県民の健康を守るために禁煙推進の普及・啓発を目的として実施しているもので、委員会の活動は2023年日本禁煙学会学術総会において「草の根活動賞」を受賞しています。



東北電力フロンティア(株)

子ども見守りサービスを活用した搜索訓練の実施

新潟市と連携し提供している登下校子ども見守りサービス「コマモル」を活用した「子ども搜索訓練」を2023年7月に実施しました。同訓練では、小学生が行方不明になったという想定の下、通報を受けた新潟西警察署がシステムを活用しながら搜索し、発見に至るまでの手順や体制、有事における本サービスの有効性を関係者間で確認しました。今後も引き続き、地域一体となった安全・安心な登下校環境の構築に取り組んでいきます。



地域・お客さまとのコミュニケーション

常磐共同火力(株)

「勿来ゆめライト」のライトアップ

行政や関係団体の協力の下、集合煙突におけるライトアップ(愛称「勿来ゆめライト」)を2018年度から継続して実施しています。2023年度は地元の保育園児からデザインを提供いただき、毎月個性豊かなライトアップを行っています。また特別点灯として、いわき市で1月31日に制定された「アロハの日」に合わせて、フラシティいわきのロゴやアロハシャツをイメージしたライトアップを実施し、いわきからアロハの挨拶で笑顔と元気をお届けしました。



(株)ユアテック

高所作業車を利用した街路灯・信号機の清掃活動

(株)ユアテックは、事業を展開する地域において「快適・安全・安心な暮らしと社会の実現」に貢献するために、さまざまな社会貢献活動に継続的に取り組んでいます。その一つとして、地域のお祭りの時期に高所作業車を利用した公衆街路灯・信号機の清掃活動を実施し、交通事故防止と美しい街づくりに貢献しています。



東北発電工業(株)

障がい者の芸術活動を支援

(公社)東北障がい者芸術支援機構が掲げる「障がいのある人の芸術活動の普及と振興を図り、芸術活動を通じた生きがいづくりの促進」などの活動目的に賛同し、支援を行っています。同機構主催の「第9回 ART TO YOU! 東北障がい者芸術全国公募展」が2023年10月に仙台市のせんだいメディアテークで開催されました(来場者3,811名)。



東北緑化環境保全(株)

「シジュウカラガン復活プロジェクト」の取り組み

生物多様性を保全・回復する「ネイチャーポジティブ」が国際的な目標として示される中、かつて仙台市と多賀城市にまたがる水田地帯に多数飛来していた渡り鳥「シジュウカラガン」盛衰の歴史を地域に伝えるプロジェクトを産学民協働で推進しています。これまで、シジュウカラガンを知る勉強会や観察会(216名)、群れの復活に向けた政策を提言する公開シンポジウム(80名)、プロジェクトに取り組んでいる地元高校生と地域の方々との交流会(90名)、環境イベントへの出展によるプロジェクトのPR(1,100名来場)などに取り組んできました。



(株)東北開発コンサルタント

仙台市社会福祉協議会へのカレンダーの寄贈

年末にお取引先さまからいただく新年のカレンダーについて、社内や社員の自宅で利用していますが、利用しきれないものが廃棄処分となってしまうことから、有効活用できる方法を検討していました。仙台市社会福祉協議会にカレンダー寄贈についてご相談したところ、ボランティアの皆さまのほか、障がいのある方、高齢の方などにお配りしたいという要望をいただき、2024年1月5日に吊下げカレンダー約70本などを寄贈し、活用いただくことができました。来年度以降もこの取り組みを継続していきます。



北日本電線(株)

社会福祉施設への業務委託

製造過程で発生する「電線の余長(切れ端)など」のリサイクル業務を、宮城県内の複数の社会福祉施設へ委託しています。障がいのある方に働く喜びや生きがいをお持ちいただき、自立と社会参加への意欲を高めていただくよう、1981年以来、40年以上委託を継続しています。作業により取り出された電線の導体「銅」は、電線の材料などにリサイクルされます。



地域・お客さまとのコミュニケーション

(株)トインクス

「とうほくプロコン2023」への参加について

ICT教育を通じた地域活性化へ貢献するため、東北地域在住の小中学生を対象としたプログラミングコンテスト「とうほくプロコン2023」(主催:とうほくプロコン実行委員会)にサポーター企業として参加しました。2024年3月の最終審査会では、多数の応募作品の中から、「はたらくお母さんに自分のために使う時間をつくるツール」を制作した児童に対し、サポーター企業賞を贈呈しました。



日本海エル・エヌ・ジー(株)

廃品リサイクル運動(社会福祉活動への貢献)

収益を社会貢献に充てることを目的とした廃品リサイクル運動を2012年4月から実施しており、これまで聖籠町社会福祉協議会へ3回(計30万円)の寄付を実施しています。社内で発生する新聞・雑誌、ダンボール、シュレッダー紙、ペットボトルおよび瓶・缶類といった再生可能な資源を、自社内で回収・分別し、回収業者へ売却した収益を寄付しています。

今後も再生可能な資源の分別により、社員の環境意識の高揚をはかるとともに、地域社会への貢献活動として取り組んでいきます。



東北天然ガス(株)

ガスパイプライン沿線の環境美化活動

毎年、春から夏にかけて宮城、山形および福島3県の都市ガス事業者さまならびに大口のお客さまへ天然ガスを供給するガスパイプライン(総延長約50km)の徒歩巡視に併せて、環境美化活動の一環としてパイプライン沿線の清掃活動を実施しています。



東日本興業(株)

エコキャップ活動

ペットボトルのキャップを回収・売却することで、発展途上国の子どもたちにワクチンを届ける取り組みを2018年から実施しています。仙台市の電力ビルに入居しているグループ企業などのテナントにご協力いただきながら、これまでに、約740kgのキャップ(ワクチン約185本分)を回収しました。

キャップの再資源化や環境保全、キャップの洗浄等の委託を通じた障がい者の就労支援などにつながる取り組みとして、今後も継続して実施していきます。



(株)エルタス東北

廃止社宅の土地建物を自治体に寄贈

廃止していた「大間サービスセンター第3・4社宅」の土地建物を青森県大間町に寄贈しました。この土地建物は、県立大間高校の生徒居住のために使用されます。青森県大間町が県立大間高校の生徒を全国から募集するにあたり、生徒の受け入れのため居住場所を検討する中で、当該社宅について相談を受け、寄贈する運びとなったものです。大間町からは、当社に感謝状が贈られました。これからも地域貢献活動に取り組んでまいります。



東北エアサービス(株)

防災・医療の高度化にヘリコプターが貢献

電力設備の保守・建設等で培ったヘリコプター安全運航のノウハウ、アセットを活用し、フライトドクターや救急患者を空輸するドクターヘリと、遭難者の救助・捜索や林野火災の空中消火などを行う消防防災ヘリを宮城・山形2県で運航しています。ドクターヘリの年間の出動件数は2県とも300件を超え、医療インフラとして存在感を高めています。今後も、隣県への応援を含めて広域的な防災・医療の高度化という社会課題の解決に貢献していきます。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD提言に基づく開示

TNFD提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

人財の確保と育成

方針・考え方

当社および東北電力ネットワーク(株)は、事業構造を変革し、新たな価値を創造する人財や事業の高度化・効率化のために技術・技能を発揮する人財こそが企業価値向上の原動力であると考えています。

事業環境変化に直面しながらも、従業員一人ひとりが個性を活かして成長できるよう、多様な教育体系により人財育成に取り組んでいます。従業員の能力を最大限に引き出し、会社全体のパフォーマンスを向上させるだけでなく、従業員のスキル向上の機会を確保・提供し続けることで、自己成長を通じて一人ひとりの満足度やモチベーションの向上も期待されます。

今後も従業員の教育に積極的に取り組み、従業員一人ひとりの成長とともに企業としても成長し続ける好循環を実現していきます。

求める人財像

- 自ら学び、考え、行動する人財
- 事業構造を変革し、新たな価値創造や収益力強化に貢献する人財
- 事業の高度化・効率化に向けて、技術・技能を発揮する人財

ガバナンス・推進体制

当社社長を委員長、東北電力ネットワーク(株)社長を副委員長とし、両社で構成する人財戦略委員会を設置しています。

本委員会の中で、「採用」「育成」「配置」「評価・処遇」などのテーマについて議論し、人財マネジメントサイクルの実効性を高めることとしています。

また、マテリアリティへの取り組み状況について、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

採用

取り組み

新卒採用

当社と東北電力ネットワーク(株)が合同で実施しており、2025年度の新卒採用数について、2社合計で250名程度としています。

今後、電力の安定供給に向けた技術・技能の継承はもとより、スマート社会実現に向けた取り組み、再生可能エネルギー事業およびDXの推進、さらなる競争力強化などに、積極的に取り組んでいく必要があると認識しており、そのような素養と意欲のある学生を広く募集してきました。

また、昨今の働き方改革やワーク・ライフ・バランス重視といった点にも着目し、福利厚生制度の充実にも取り組んだほか、本人の希望で働く地域を選択できる「勤務地域限定制度」を入社時から選択できるよう制度導入を図りました。

中途採用

当社と東北電力ネットワーク(株)は、専門的かつ高度な業務知識・経験を有する即戦力として期待するキャリア採用、電力供給という基盤事業を担う業務経験を有する人財として期待するコアスキル採用を実施しており、2025年度から2026年度で70名程度を採用する計画としています。

なお、2023年度の正規雇用労働者に対する中途採用の比率は、6%となりました。

アルムナイネットワーク

当社と東北電力ネットワーク(株)を退職した人財(アルムナイ)との関係性の維持・強化を図るため、(株)ハッカズークが提供するアルムナイ専門サービスを利用した、アルムナイネットワークの構築を、2024年5月7日より開始しました。

アルムナイは、当社グループの経営理念や事業への理解が深いことに加え、退職後に新たな分野で多様な知見や経験を獲得しているなど、新たな価値を創造できる人的資本であることから、本ネットワークにより良好な関係性を維持・強化することで、ビジネスパートナーとしての協業や、即戦力としての再入社などの機会を創出していきます。

職場見学等による興味・関心の喚起

企業説明会、職場見学、就業体験等は、未来世代を担う学生が当社および当社事業に興味・関心を抱き、理解を深める場として重要と認識しています。コロナ渦以降、オンラインでの実施が多くなっていましたが、2023年度は、対面での実施を求める学生の声やインターンシップ制度の

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

人財の確保と育成

見直しに対応するべく、特に大学生等を対象としたインターンシップについて従来の内容を大幅に変更して開催しました。中でも、技術系のインターンシップでは、5日間の日程で複数部門（例：火力・水力・原子力）の就業体験を対面で行い、各部門の魅力を伝えるとともに、社員として働くことを具体的にイメージできるようなイベントに刷新しました。

また、高校生を対象とした企業説明会や就業体験などにも積極的に取り組んでいます。今後も、最新技術の活用を含めたさまざまな取り組みを適宜発信し、当社への興味・関心が高まるよう取り組みます。



技術系職場での就業体験

エネルギーに関する学びの機会の提供

少子化が進行し労働力人口が減少する中で、電力の安定供給に向けた技術、技能の継承を行うためには、子どもたちが電気やエネルギーに興味・関心を持つ機会を創出し、人財の裾野を広げていく必要があります。

当社では、地域の未来を担う子どもたちに対して、環境・エネルギー教室や発電所見学など、エネルギーに関する学びの機会を継続的に提供しています。



小学生を対象とした環境・エネルギー教室、発電所見学

育成

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
1人あたり年間学習時間	TD・TN	26.1時間	1人あたり学習時間40時間以上／年	2030年度	・マテリアリティ ・研修時間に加え、自己啓発として自主的に学習しているeラーニングの学習時間を含む
DXリテラシー人財数	TD・TN	612名	DXリテラシー人財を2,000名育成	2025年度	・マテリアリティ

取り組み

OJT

習得すべき知識、技術や経験とその到達レベルを示した「成長ロードマップ」や「キャリアマップ」をイントラネットに掲示しており、これをもとに上司と対話し、今後のキャリアプランと能力開発目標を設定しています。目標の到達度合いを定期的に確認し、社員一人ひとりの自己成長を支援しています。上司は部下の成長に責任を持ち、一人ひとりの特性に合わせた指導や助言を行います。

OFF-JT

各部門に必要なスキルを設定し、段階的にスキルレベルの向上を図り各職場で活躍することが可能になるよう研修を設計しています。また、研修内容に応じて集合形式かeラーニングかを選択し研修の最適化を図っています。

教育プラットフォーム「T-next」により、一人ひとりの学習進捗をモニタリングしながら、一人あたりの学習時間40時間／年の達成に向けて研修と自己啓発を推進しています。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

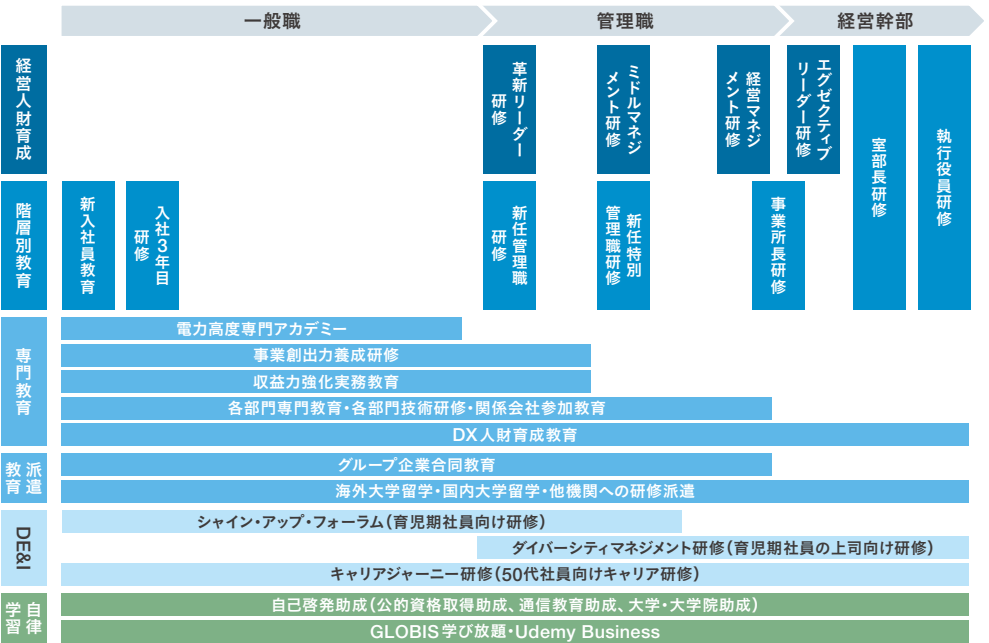
リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

人財の確保と育成



※OJTとOffJTを効果的に活用し人財育成に取り組んでいます。

経営人財の育成

持続的な成長に向けて変革のリーダーシップを発揮し、次世代の経営を担う人財を長期的に育成することが必要であると考えています。

当社グループの経営を担う人財に対し、経営層から中堅社員までの各階層で経営人財育成プログラムを実施し、外部の専門家によるアセスメントを活用しながら経営人財の育成状況を把握しています。また経営人財育成プログラム（Off-JT）と配置（管理職経験等のOJT）の連動が重要であると考え、人財マネジメントサイクルによる人財育成を強化しています。

技能訓練

各技術部門の教育では、安定供給や業務品質向上に必要な専門知識・技能の伸長を目的に専門教育を実施しています。電力高度専門アカデミーや火力技術訓練センターなどの専門的な訓練機関を設置し、専門的な知見や技術力の向上を図りながら次代の技術者養成も進めています。

電力システム部（給電・変電・送電）では、技術力の向上と技能継承を目的に総合技能大会を開催しています。ドローンを用いた競技項目も取り入れ、新たな技術獲得にも取り組んでいます。配電部でも、災害時の設備復旧・現場対応力・地域への情報発信の向上を目的に「The Skills」

（旧全社技能競技大会）を開催し、技術の進歩と継承に取り組んでいます。

全技術部門で、実動訓練や災害訓練を実施しており、創立以来積み重ねてきた専門的な知見や技術の研鑽に努めています。

稼ぐ力の向上

送配電、発電・卸、グリーンビジネス、エネルギー・ソリューションサービス、関連領域の全ての事業において“稼ぐ力”を発揮できる人財を育成していきます。特にCNとDXを成長機会と捉え、イノベーションや新たな事業領域の拡大に果敢に挑戦する人財を育成するために、事業創出力研修の強化や外部機関への派遣研修を積極的に展開していきます。

DX人財の育成

グループの全従業員がDX推進に主体的に取り組み、挑戦し続ける企業マインドを醸成するため、求める人財像を設定し、役割に合わせた研修を実施していきます。また、経営層自らDX研修を受講し能力開発するとともに、DX人財の育成に積極的に関与しDX人財を活用した経営課題解決にリーダーシップを発揮しながら、2025年度までの目標を定めて施策を徹底して進めています。

さらに、社外の協業先も含めたメンバーによる新たな価値創出や課題解決の場を設けることで、アジャイルな協創を進めます。実践力を強化するとともに、前向きに取り組む人財のキャリアアップを支える仕組みを推進しています。

留学制度

さまざまな経営課題へ対応し、成長を加速するためには、高度な専門知識・能力、国際的な視野等の習得はもとより、当社グループの変革に挑戦する経営人財を育成する必要があり、海外および国内の大学院への留学を支援する制度を設けています。留学生はMBAを取得後、留学で得られた知識・経験を自らのキャリアに活かし、各職場で活躍の場を広げています。

自律学習

社員一人ひとりが個性を発揮しながら自己成長するためには、自らの意思で学ぶ姿勢が非常に重要です。教育プラットフォーム「T-next」を整備し、20,000件以上の社内外の動画学習コンテンツを受講可能としたほか、働きながら学位を取得した際に費用を助成する制度や資格取得に対して祝金を贈呈する制度を用意し、自発的なリススキリングを促しています。

労働観や働き方が多様化する中で、従業員自身が希望するキャリアの実現を支援する育成プログラムも豊富に準備しています。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとのコミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

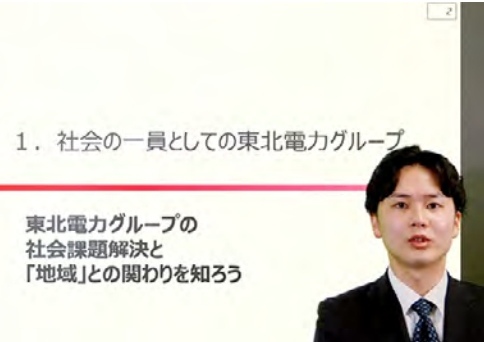
教育プラットフォーム「T-next」

当社および東北電力ネットワーク(株)は、「自ら学び、考え、行動する人財」の育成を目的に、教育プラットフォーム「T-next」を活用しています。

「T-next」は、集合研修やeラーニングなどさまざまな教育受講状況を一元管理するとともに、AIを活用して従業員一人ひとりに個別最適化された学びを提供し、自律的な学習を促進するラーニングマネジメントシステムです。学習状況のデータ蓄積が可能になったことで、データに基づいた成長支援を実施することができます。

「T-next」で受講可能な社内外の動画コンテンツにより、デジタル領域を中心とした新たな領域の知識・スキルはもちろんのこと、最新の知見の獲得が可能となっています。

また、従来集合形式で行っていた研修を見直し、プラットフォーム上でのオンライン教育を大幅に増加させたことで、時間や場所の制約を受けずに学習することができます。ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、自律的にスキルアップを図ることができ、成長を志す従業員を支える基盤となっています。



配置・評価・処遇

取り組み

人事・賃金制度の見直し

当社および東北電力ネットワーク(株)は、多様な人財が年齢・性別などに関わらず、持てる力を最大限発揮し、働きがいを実感しながら活躍し続けられるよう、2024年度より人事・賃金制度の見直しを実施しています。

具体的には、多様なキャリア・働き方・価値観を大切にできる仕組みや選択肢を用意するとともに、役割・能力発揮をこれまで以上に人事評価や賃金に反映することで、従業員のモチベーションアップと挑戦意欲の向上を図るため、次の3つの見直しを行っています。

人事・賃金制度の主な見直し内容

1. 多様性を活かし、成長を促す人事制度の構築

- 若年層の早期育成および能力に基づく昇進機会の早期化
- 本人の希望で働く場所を限定できる「勤務地域限定コース」の新設
 - 本人の希望により勤務地域を県単位(東北6県、新潟県、佐渡地域。加えて、県・市町村単位で1カ所を追加することも可能)で限定する「レギュラータイプ」と、子育て・介護等の事情により通勤可能な事業所を指定する「ライフイベントタイプ」を設定
- 管理職ではなく専門性を高めて働く従業員向けの「プロフェッショナルコース」の新設
- 高度な専門知識・スキル・経験を有する従業員に対する「スキル加算手当」の導入

2. 役割・成果発揮と挑戦を促す評価・処遇制度の導入

- 役職に応じた「役割給」の導入および能力の発揮に応える賃金制度へ見直し
- 賞与における評価額割合の拡大、「チャレンジ」や「変革」をより重視する評価制度へ見直し

3. 高年齢層雇用の見直し

- 再雇用期間の満70歳までの段階的な引き上げ
 - 現在、満65歳までとしている再雇用期間について、2025年度から段階的に上限年齢を引き上げ、2033年度に満70歳まで延長
- 管理職としても働くことができる「EXスタッフ」の新設
- 本人の希望で勤務日数や時間を選択できる「Eスタッフ」の新設

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公共安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

なお、従業員一人ひとりが見直しの趣旨について理解し、積極的に活用できるよう、解説動画のアーカイブ視聴を可能とするとともに、制度設計者が各事業所を直接まわり、従業員と意見交換を行いながら説明しました。



各事業所での説明会の様子

ふれあいトーク制度（上司と部下の1on1ミーティング）

当社および東北電力ネットワーク（株）では、社員一人ひとりがよりよい成長をするために、日常の仕事のことから家庭や健康のことまで、半期ごとに上司と対話を行う制度を設けています。それまでの仕事の振り返りや自身のスキル登録・適性診断の実施によって自らの長所を把握し、これからの能力開発・自己啓発目標や、自らの能力を活かせる仕事や挑戦したい仕事について、上司と一緒に考えながら対話を行います。また、経営方針や組織目標に基づいて設定した仕事の目標と、その達成状況を半期ごとに上司と一緒に確認し、組織目標の達成と自らの能力伸張を図ります。

ふれあいトーク制度での対話の内容

長所の把握	能力開発・自己啓発目標
将来のキャリアプラン	半期の目標と達成状況

社内公募制度

当社および東北電力ネットワーク（株）では「社内公募制度」を設けています。社内公募ニーズのある部署が、意欲のある人財を社内から広く募り従事させることで、適材適所の実現、人財の能力発揮および主体的なキャリア形成支援を図っています。

社内公募制度は公募の目的・対象に応じて3つに区分しており、その内容は以下のとおりです。

1. キャリアデザイン・チャレンジ制度

社内公募ニーズがある部署を対象に、年に2回、定例的に実施する公募。

2. 特定業務社内公募制度

新規事業検討業務など、経営上の重要性が高く、緊急性のある特定課題の解決または検討を目的とした業務を対象に臨時で実施する公募。

3. 社内サイドジョブ・チャレンジ制度

新規事業検討や特定課題の解決および検討を目的とした業務などを対象に臨時で実施する公募であり、応募者は本業となる現部署の業務に従事しながら、応募先部署の業務に社内副業として従事。

人財の確保と育成

社長表彰制度

当社および東北電力ネットワーク(株)では、業務改善・向上に関する考案、着想ならびに社業への顕著な貢献、地域社会の発展などに資する取り組みについて、毎年社長表彰を実施しています。努力や精神を相互に認め称えるとともに、社内周知、水平展開することにより、さらなる創意工夫を促すと同時に社業発展に向けた意欲を喚起し、ひいては企業変革、地域社会との共栄を実現していくことを目的としています。

当社および東北電力ネットワーク(株)において案件を募集し、それぞれ社長賞を受賞した案件を対象に、2社合同の授与式および発表会を実施するとともに、社員投票を行い、複数の社長賞案件の中から各社の社長賞年間大賞を決定しています。



福利厚生

当社および東北電力ネットワーク(株)は、電力の安全・安定供給を支える従業員の活力向上、労働意欲の高揚を図るとともに、従業員が安心して働くことができ、安定した生活を送ることができる環境を整えることを目的に、カフェテリアプラン制度、宿舍貸与制度、家賃補助制度、各種貯蓄制度、従業員持株会、共済会による給付・貸付制度、ライフプランセミナー開催、文化・スポーツ活動助成などさまざまな支援制度を整備しています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

方針・考え方

東北電力グループ行動指針

東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。
6. 個人の尊重と風通しの良い活力ある企業風土づくり

当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

ダイバーシティ トップメッセージ

取締役社長 社長執行役員

樋口 康二郎



ひとりひとり・さまざまな個性に、
「より、そう、ちから。」

私たちは「地域社会との共栄」を経営理念として、お客さまや地域の皆さま一人ひとりに向き合い、スマート社会実現による快適・安全・安心な暮らしと持続可能な社会づくりに貢献し、そのパートナーとして選んでいただくことで地域とともに成長・発展することを目指しています。

そのために取り組むべき重要課題の一つが、人権の尊重とダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進です。お客さまのさまざまなライフスタイルや多様なニーズにお応えしていくためには、一人ひとりが多様なバックボーン、個性、考え、経験を最大限に活かし、健康でイキイキと活躍することが重要であり、「DE&Iはイノベーションを創出する」と考えています。

私たちは、多様な人財が働きやすい制度の整備・拡充や、意識醸成・組織風土づくりに今後も積極的に取り組み、性別、年齢、障がいの有無、雇用形態、国籍、人種、宗教、信条、文化、性的指向、性自認等に関係なく、働くすべての人がイキイキと活躍できる企業を目指します。

そして、こうした取り組みを通して、お客さまや地域の皆さまの快適・安全・安心な暮らしの実現によりそい、お力となれるよう取り組んでまいります。

ガバナンス・推進体制

当社社長を委員長、東北電力ネットワーク(株)社長を副委員長とし、両社で構成する人財戦略委員会を設置しています。

本委員会の中で、多様な人財がイキイキと働くことができる環境整備を目指し、女性活躍推進や障がい者雇用、イノベーション創出に向けたダイバーシティ推進の諸施策について議論しています。

なお、マテリアリティへの取り組み状況について、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
女性管理職数 2019年度期首比	TD・TN	TD:1.61倍 TN:1.56倍	女性管理職数を 2019年度期首比 2.0倍以上	2024年度	・マテリアリティ ・女性活躍推進法に基づく「課長級」以上の女性数 ・2019年度期首の女性管理職数はTD:31名、TN:9名
女性管理職比率	TD・TN	2.87%	管理職に占める 女性 の 割 合 を 5.0%	2035年度	・マテリアリティ ・女性活躍推進法に基づく「課長級」以上を含む、役職に就く者のうち女性の割合
障がい者雇用率	TD・TN・TFP	2.52%	障がい者法定雇用率の遵守	毎年	マテリアリティ

取り組み

ダイバーシティマネジメント

管理職を対象とした研修において、DE&I推進の必要性について学ぶとともに、部下一人ひとりの価値観の違いを理解した上での適切な支援や期待の伝え方についての理解促進を図っています。

また、育児期社員を部下に持つ管理職向けの研修では、“みんながイキイキと働ける職場づくり”に向けて、育児期社員との対話やeラーニング等を通して得た気づきをもとに管理職として今後どのように意識・行動するかを考え、所属長と対話の上「アクションプラン」を作成し、各職場で積極的に取り組みを進めています。



男女賃金差異の是正と女性活躍推進

当社の正規雇用労働者においては、性別ごとの管理職比率、年齢構成、扶養手当などの諸手当の受給率といった差が、男女賃金差異の要因となっています。

全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
65.5%	65.1%	57.5%

こうした格差是正にもつながる取り組みとして、以下の各種施策を実施しています。

仕事と家庭の両立支援に向けた取り組み

育児休職から復職した社員を対象に、キャリア形成意識の醸成や今後のライフイベントを見据えた中でのモチベーション向上を目的とした研修を実施しています。育児期社員が抱える悩みや課題を共有し、その解決策について活発な意見交換を行っています。受講後は、所属長との対話を行い、各職場においても仕事と家庭の両立やキャリアアップに向けた支援に取り組んでいます。

また、管理職を対象に、育児期の女性社員の育成支援に向けたパンフレット「キャリアと育児の両立支援管理職向けManual」を配布し、両立支援に努めています。

部門を超えたネットワーク形成に向けた取り組み

技術系女性社員のネットワーク形成支援やモチベーション向上・キャリア形成支援を目的として、2023年度に「電力システム部・配電部 技術系社員交流会」を開催しました。各部門から寄せられた参加者へのメッセージを伝えるとともに、グループトークを行いました。グループトークでは、技術系女性社員ならではの悩みや要望、今後の目標について自由に話し合う中で、それぞれの部門の職場や経験から、さまざまな意見や質問が出されました。



電力システム部・配電部 技術系女性社員交流会の様子



当社グループ一体となった女性活躍推進への取り組み

当社グループの女性社員を対象に、今後のキャリアアップに向けたモチベーション向上と、グループ内の人的ネットワーク形成支援を目的とした「東北電力企業グループ女性社員情報交換会」を実施しています。

2023年度は、社外監査等委員 井手明子氏と当社グループ女性管理職によるパネルディスカッションを行ったほか、「私になりたい管理職像とは」というテーマに沿ってグループワークを実施しました。参加者はパネリストの話に熱心に耳を傾けるとともに、それぞれが思い描く管理職像について活発な意見交換が行われました。



「東北電力企業グループ女性社員情報交換会」で行われた
パネルディスカッションの様子



「東北電力企業グループ女性社員情報交換会」で行われた
グループワークの様子

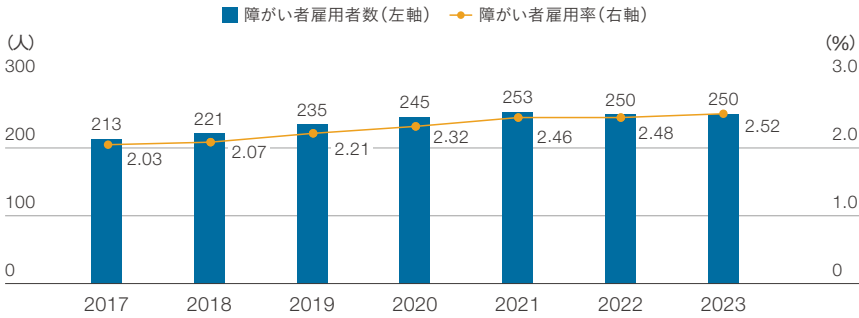
障がい者雇用への取り組み

障がいのある従業員が働きがいを感じ活躍の場を広げ、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た採用活動を行っています。

また、障がい者職業生活相談員を、法定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、合理的配慮の考えに立ち、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。

障がい者の一層の雇用促進を図るために2018年7月に設立した東北電力フレンドリー・パートナーズ(株)は、当社および東北電力ネットワーク(株)向けに事務補助等を行うオフィスサポート事業を担っており、2019年5月に特例子会社の認定を受けています。認定後の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る実績となっており、引き続き東北電力フレンドリー・パートナーズ(株)と連携して積極的な障がい者雇用を促進し、さらなる法定雇用率の引き上げにも適切に対応するとともに、障がい者が安全かつ安心して働くことができる職場環境の整備にも積極的に取り組んでいます。

障がい者雇用者数と障がい者雇用率の推移



※ 2019年度実績から東北電力フレンドリー・パートナーズ(株)を、2020年度実績から東北電力ネットワーク(株)を算定基礎数に含む。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

高年齢層雇用

当社および東北電力ネットワーク(株)は、高年齢層の社員がこれまでの豊富な実務経験に基づき、これまで以上に活躍できる機会を提供することや、働き方に関する多様な価値観に対応することを目的に、再雇用制度のさらなる充実を図ります。

具体的には、2025年度以降、再雇用制度の対象期間を満70歳まで段階的に引き上げるとともに、管理職としても働くことができるタイプや、本人の希望で勤務日数や勤務時間を選択することができるタイプの新設を行うことで、高年齢層のキャリアの可能性を広げていきます。

また、満60歳の定年退職後もモチベーションを高く維持して、良いパフォーマンスを発揮するために、50代社員を対象にしたキャリア自律に関する研修(キャリアジャーニー研修)を新設しました。これまでのキャリアを振り返りながら、今後必要となるマインドセットを学習することで、自らの役割を再認識しながら、キャリアの再設計に取り組んでいます。

LGBTQ+

LGBTQ+に関する講演会動画やeラーニング教材を全社員向けに公開し、LGBTQ+への理解促進を図るとともに、管理職向けの研修や各職場での研修会等において、LGBTQ+への理解を深めるための取り組みを行っています。

今後も、LGBTQ+への理解浸透へ取り組むとともに、誰もがイキイキと活躍できる職場づくりを進めていきます。

社外からの評価

当社はこれまでも、多様な人財が能力を最大限発揮することができる職場づくりと活躍支援に向けた取り組みとして、キャリア形成意識の醸成や仕事と家庭の両立支援に向けた研修等に取り組んでおり、その取り組みの成果として、2020年に宮城労働局より女性活躍推進法に基づく認定「えるばし認定(2段階目)」を受けています。



ワーク・ライフ・バランス

方針・考え方

東北電力グループ行動指針

東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。
6. 個人の尊重と風通しの良い活力ある企業風土づくり

 当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

当社および東北電力ネットワーク(株)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、成果を上げるためには、「働き方改革」に代表されるようにワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)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。

ガバナンス・推進体制

当社社長を委員長、東北電力ネットワーク(株)社長を副委員長とし、両社で構成する人財戦略委員会を設置しています。本委員会の中で、生産性向上に向けた業務効率化や働きやすさの追求など、働き方に関する課題について議論し、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する施策の充実化を進めています。
なお、マテリアリティへの取り組み状況について、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

 関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
普通休暇平均取得率	TD・TN	TD:74.7% TN:83.8%	普通休暇平均取得率を8割以上(時間休暇含む)	2024年度	マテリアリティ
総実労働時間(宿直等除く)	TD・TN	1,940時間	—	—	
時間外労働時間(宿直等除く)	TD・TN	286時間	—	—	
育児休業制度利用者数	TD・TN	女性 34人 男性 101人	—	—	
育児休業制度取得率	TD・TN	女性 100.0% 男性 33.7%	—	—	
育児支援勤務時間制度利用者数	TD・TN	106人	—	—	
配偶者出産・育児のための休暇制度利用者数	TD・TN	274人	—	—	
配偶者出産・育児のための休暇制度取得率	TD・TN	88.3%	—	—	
子の看護のための休暇制度利用者数	TD・TN	787人	—	—	
介護休職制度利用者数	TD・TN	2人	—	—	
介護支援勤務時間制度利用者数	TD・TN	2人	—	—	
家族の介護のための休暇制度利用者数	TD・TN	490人	—	—	
ボランティア休暇制度利用者数	TD・TN	27人	—	—	

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営
TCFD 提言に基づく開示
TNFD 提言に基づく開示
生物多様性保全の取り組み
汚染防止
循環型社会の形成
水資源への配慮

社会

人権の尊重
サプライチェーンマネジメント
安全
安全確保を最優先とした原子力発電の活用
安定供給・公衆安全
地域・お客さまとのコミュニケーション
人財の確保と育成
DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営
従業員エンゲージメント
健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント
コンプライアンス
情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

取り組み

休暇を取得しやすい職場環境づくり

当社および東北電力ネットワーク(株)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、「一般事業主行動計画」を策定し、同計画に掲げる「2025年3月末までに普通休暇平均取得率を8割以上とする」目標の達成に向けた取り組みを加速しています。休暇取得の促進に向けて、年度初めに従業員一人ひとりが年間の休暇取得計画を策定し、計画どおりに休暇を取得できるよう、各職場の管理職が中心となり一人ひとりに対する積極的な声がけや業務スケジュールの確認および調整を図るなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めています。

労働時間の適正管理および削減に向けた取り組み

当社および東北電力ネットワーク(株)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。

また、2019年4月の労働基準法改正を踏まえ、時間外労働の上限値設定や休暇取得日数の管理など、労働時間の低減に向けた取り組みを強化しています。

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
- 計画的なスケジュール管理による休暇取得の促進

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた各種制度の導入

当社および東北電力ネットワーク(株)は、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた勤務制度として、フレックスタイム制度、テレワーク勤務制度、時間休暇制度、勤務間インターバル制度などを設け、多様な人財が仕事と生活の調和を図りながら能力を最大限発揮することができる職場づくりに取り組んでいます。

さらに、仕事と子育て・介護の両立を支援する職場環境づくりに向けて、育児休職制度(子が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、エリア勤務制度などを導入しており、2024年度より、子どもの看護のための特別休暇制度の対象となる子の範囲を「小学校6年生の年度末に達するまで」に延長しています。

育児休職については、2022年度に出生時育児休職制度の新設および育児休職の分割取得を可能とし、これまで以上に女性従業員だけでなく男性従業員も取得しやすい雰囲気づくりに努め、「育児休職が当たり前の職場」を目指して取り組んでいます。近年、男性従業員の育児休職制度利用者数が大きく増加し、2022年度以降は、女性従業員の育児休職制度利用者数を上回る状況となっており、職場全体で育児休職制度に対する理解浸透が着実に進んできているものと受け止めています。

このほか、従業員の多様な自己実現を支援するため、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。

社外からの評価

当社は、「一般事業主行動計画」に掲げた目標の達成により、2008年、2015年および2020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。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

方針・考え方

当社グループは、「健康と安全は何事にも優先する」という考え方の下、「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を目指して、健康保険組合と緊密に連携（コラボヘルス）し、「こころ」と「からだ」両面にわたる健康づくりに取り組むなど、健康経営をさらに推進していきます。

健康経営の推進は、「人的資本経営」「ウェルビーイング」の土台をなすものであり、従業員の活力と生産性の向上、組織の活性化につながり、ひいては当社グループの企業価値向上と地域社会の持続的発展に貢献するものと考えます。

当社グループの経営理念である「地域社会との共栄」を体現していくため、従業員一人ひとりの健康を大きな原動力として、グループスローガン「より、そう、ちから。」の下、お客さま、地域の皆さま、株主や取引先などのステークホルダーの期待に的確に応え、自らの成長と持続可能で豊かな社会の実現を目指してまいります。

以上の考え方の下、当社グループとして以下の「健康経営宣言」を策定いたしました。

東北電力グループ 「健康経営宣言」

私たち東北電力グループがお客さまや地域によりそい、挑戦と変革をしつづけることで、グループならではの価値を創造し、豊かな社会と自らの成長を実現するためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが大切であると考えています。

従業員の皆さんには、ぜひ、自らの健康を財産ととらえ、健康診断の結果を受け止め、食事、運動、睡眠、喫煙、飲酒など生活習慣に気を付け、心身ともにいつまでも健康で働き、ウェルビーイングの向上に取り組んでいただきたいと考えています。

そのために、東北電力グループは、従業員の健康維持・増進を「経営課題」と位置づけ、健康意識（ヘルスリテラシー）の向上を図るため、産業保健職[※]の協力のもと、健康保険組合と連携し健康施策を充実していきます。

ぜひ、一緒に「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を目指していきましょう。

2023年7月1日 東北電力株式会社 取締役社長 社長執行役員
樋口 康二郎

※ 看護師・保健師資格を有する健康推進スタッフ、産業医、心理士など当社産業保健に携わる者を指す。

ガバナンス・推進体制

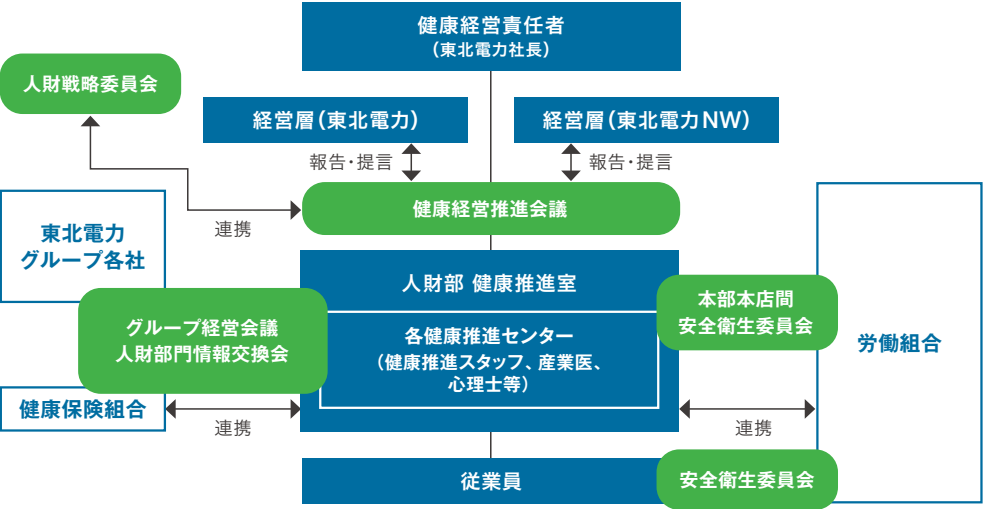
当社社長を健康経営責任者とする健康経営推進体制を構築しています。さらなる推進を目的として、2024年7月より当社本店人財部内の健康担当と各支店などの健康推進センターを統合した人財部健康推進室を新たに設置し、社内関係者一体となる計画の立案・施策の実施の強化を図っています。

また、当社および東北電力ネットワーク(株)の両社で構成される健康経営推進会議を設置し、健康経営に関する方針や計画、実績の審議と確認を行っています。健康経営推進会議の議長は、当社副社長が務めています。

加えて、健康保険組合ならびに労働組合と連携しながら、従業員の健康増進施策を推進しています。

なお、マテリアリティへの取り組みについては、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
プレゼンティーイズム※1	TD・TN	17.8%	15.1%	2026年度	マテリアリティ※3
アブセンティーイズム※2	TD・TN	1.73%	1.20%	2026年度	マテリアリティ※3
喫煙率	TD・TN	20.9%	20% 以下 に低減	2024年度	マテリアリティ※3
			18.0%	2026年度	
ワーク・エンゲージメント	TD・TN	2.72	2.95	2026年度	
仕事満足度	TD・TN	2.94	2.95	2026年度	
肥満率(BMI25.0以上)	TD・TN	30.7%	29.1%	2026年度	
血圧 有所見率(140／90以上)	TD・TN	15.5%	15.2%	2026年度	
肝機能 有所見率(AST36以上またはALT41以上またはγGT81以上)	TD・TN	22.6%	20.0%	2026年度	
脂質 有所見率(中性脂肪300以上またはHDL40未満またはLDL140以上)	TD・TN	31.0%	29.5%	2026年度	
血糖(糖代謝)有所見率	TD・TN	16.1%	14.4%	2026年度	
総合健康リスク	TD・TN	74	74	2026年度	

※1:出勤はしているが、何らかの疾患や症状によって業務遂行能力や労働生産が低下している状態。低値の方が良い。
※2:心身の不調により連続して休務をしている状態。低値の方が良い。
※3:2024年度からは、健康経営に係るマテリアリティ指標は「喫煙率」ではなく「プレゼンティーイズム」「アブセンティーイズム」にてモニタリングする。

取り組み

当社および東北電力ネットワーク(株)は、従業員の健康維持・増進を経営課題と位置づけ、東北電力グループ健康経営宣言に基づき、「健康と安全は何事にも優先する」という考え方の下、「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を目指していきます。

その実現には、「からだ」と「こころ」両面にわたる健康づくりおよび疾病予防に向けた取り組みを推進し健康リスクの低減を図るとともに、従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上を支援し健康に関する自己管理の定着を図ることが重要です。

このような考えの下、喫煙、過量飲酒、運動不足などの生活習慣に起因する健康リスクの高まりやメンタル不調者の増加を踏まえて、従業員の健康維持・増進に向けて、2023年度に策定

した健康経営戦略マップに基づき、健康関連指標11項目の目標値(左表)を設定の上、東北電力健康保険組合と連携(コラボヘルス)し、以下の取り組みを展開しています。

1.からだの健康	生活習慣の改善を多面的に支援し、有所見率と中長期的な健康リスクの低減等を図ることを目的として施策を展開しています。 健康保険組合とのコラボヘルス施策として、健康増進アプリを全従業員向けに導入し運動・食事といった生活習慣改善に資する取り組みを展開するとともに、オンラインによる新たな禁煙プログラムを導入し喫煙者に勧奨するといった禁煙の推進に取り組んでいます。
2.こころの健康	メンタルヘルス対策を強化し、メンタルヘルス不調の未然防止と組織健康度の向上を図ることを目的として施策を展開しています。 セルフケア・ラインケアへの対応を重点実施事項とし、セミナーの開催や産業保健職※による個別面談の実施、メンタルヘルスに関する資格取得に向けた教育費用助成等に取り組んでいます。
3.ヘルスリテラシーの向上	従業員一人ひとり、職場それぞれが自ら考え行動する自律的健康管理の定着を目的として施策を展開しています。 産業保健職※による保健指導と受診勧奨、ヘルスリテラシーの早期定着に向けた新入社員や若年層の健康づくり支援、多様な従業員が働きやすい職場環境づくりを目的とした女性健康セミナー、中高年層の運動機能把握に資する「TRY40(40cm片足立ち)」活動等に取り組んでいます。

※ 看護師・保健師資格を有する健康推進スタッフ、産業医、心理士など当社産業保健に携わる者を指す。

社外からの評価

当社および東北電力ネットワーク(株)は、従業員の健康づくりのサポートなどに取り組んでいることが評価され、2020年から5年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。



また、当社および東北電力ネットワーク(株)は、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の支援や促進に向けた積極的な取り組みを実施しているとして、「スポーツエールカンパニー」に認定されています。

今後も健康経営責任者主導の下、人財部健康推進室を中心に、各職場や健康保険組合と連携しながら、引き続き健康経営を推進していきます。



環境
環境経営
TCFD 提言に基づく開示
TNFD 提言に基づく開示
生物多様性保全の取り組み
汚染防止
循環型社会の形成
水資源への配慮
社会
人権の尊重
サプライチェーンマネジメント
安全
安全確保を最優先とした原子力発電の活用
安定供給・公共安全
地域・お客さまとのコミュニケーション
人財の確保と育成
DE&I
ワーク・ライフ・バランス
健康経営
従業員エンゲージメント
健全な労使関係
ガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
情報セキュリティ
パフォーマンスデータ

従業員エンゲージメント

方針・考え方

東北電力グループ行動指針

東北電力グループ行動指針で、以下について定めています。
6. 個人の尊重と風通しの良い活力ある企業風土づくり

当社ホームページ「東北電力グループ行動指針」
<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/rinri/>

「働きがい(地域との絆、使命感など)」「働きやすさ(職場環境の改善など)」「能力伸長(人材育成)」の3つを従業員エンゲージメントの要素とし、それらを高めることで、従業員一人ひとりが成長を実感し、エンゲージメント向上につなげていきます。

ガバナンス・推進体制

当社社長を委員長、東北電力ネットワーク(株)社長を副委員長とし、両社で構成する「人材戦略委員会」を設置しています。

本委員会の中で、エンゲージメント向上に向けた取り組みについて議論し、組織と個人の成長性を高めていくこととしています。

また、マテリアリティへの取り組み状況について、サステナビリティ推進会議を通して取締役会へ報告しています。

関連>サステナビリティ・マネジメント>ガバナンス・推進体制>P.2

指標・目標

指標	範囲	2023年度実績	目標	目標年度	備考
エンゲージメントスコア※	TD・TN	3.54	3.8以上	2030年度	マテリアリティ

※当社のエンゲージメントスコアは「この会社を素晴らしい会社として知人に勧めたいか」の設問で、「勧めたい」を5、「どちらかといえば勧めたい」を4、「どちらかといえば勧めたくない」を2、「勧めたくない」を1とした平均スコアとしています。

取り組み

エンゲージメント向上を図る指標として、当社および東北電力ネットワーク(株)では2023年度より「社員エンゲージメントサーベイ」を定期的の実施しています。2023年度のエンゲージメントスコアは3.54ポイント(満点5ポイント)となりました。分析結果を経営層など関係各所にフィードバックするとともに、人財戦略の各施策の打ち手の検討に活用し、2030年度には3.8ポイント以上を目標にエンゲージメント向上に努めていきます。

エンゲージメントの要素の一つである「働きがい(地域との絆、使命感など)」を高める取り組みとして、東日本大震災における設備の被害に関する記録などを記載したポータルサイトを設置しているほか、東北電力ネットワーク(株)の総合研修センターに配電文化伝承室を設置しています。また、東日本大震災からの復旧についてのeラーニングを新入社員教育のカリキュラムにも取り入れるなど、使命感を醸成する取り組みを実施しており、調査で「今の仕事にやりがいを感じている」と回答した社員は約7割以上となっています。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TCFD 提言に基づく開示

TNFD 提言に基づく開示

生物多様性保全の取り組み

汚染防止

循環型社会の形成

水資源への配慮

社会

人権の尊重

サプライチェーンマネジメント

安全

安全確保を最優先とした
原子力発電の活用

安定供給・公衆安全

地域・お客さまとの
コミュニケーション

人財の確保と育成

DE&I

ワーク・ライフ・バランス

健康経営

従業員エンゲージメント

健全な労使関係

ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

情報セキュリティ

パフォーマンスデータ

健全な労使関係

方針・考え方

当社および東北電力ネットワーク(株)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。

取り組み

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。

また、各事業所にて開催する安全衛生委員会においては、労使の代表者が出席のもと、労働災害の発生状況や安全・健康活動実績などの共有・協議を行い、安全と健康の改善に取り組んでいます。

環境

社会

健全な労使関係

ガバナンス