

基本的な考え方

当社グループは、「スマート社会実現に資するサービス等の提供」を行動原則の一つと定めており、安全確保を最優先に、お客さまの快適・安全・安心な暮らしをサポートするスマート社会の実現を目指しています。

公益事業を担う企業グループとして「お客さまの生活や事業活動を支えるエネルギーの安定供給」を行うことは変わらぬ使命であり、お客さまから信頼され満足していただけるよう、エネルギーの安定供給とサービス向上に全力を尽くします。

また、安全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、安全に関する法令等を遵守することはもとより、原子力をはじめとする企業グループが保有・運営する設備などについて常に安全確保のために必要な対策を実施します。

加えて、公衆および作業従事者の安全確保に努めることや、現場における重要な安全に関わる情報について関係各者間での共有と活用を図ることを徹底していきます。

お客さまの声の活用

東北電力「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、「電話応対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」を業務改善に活かしています。今後も受付スキルの向上と業務品質の向上に努め、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ご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

TOPICS

お客さまのニーズにお応えする 多様な申し込み、お問い合わせ窓口の設置

東北電力

お客さまからのお申し込みや各種お問い合わせについて、お電話に加えLINEアプリ「東北電力 暮らしサポート」でも受け付けており、お客さまの利便性向上に努めています。アプリでは、時間を問わずいつでも簡単に、お申し込みやお問い合わせが可能です。

今後も、引き続きお客さまの利便性向上に努めるとともに、お客さまの声をしっかり受け止め、ご要望により「より沿う」取り組みを行ってまいります。

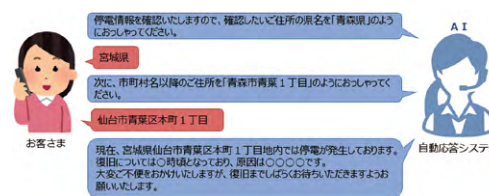
東北電力ネットワーク

停電についてネットワークコールセンターにお問い合わせいただいた際、停電状況や復旧見込み、停電の原因などをAIが自動応答により回答するシステムを2021年4月から運用しています。専用回線を用いることで、お客さまをお待たせすることなく、最新の停電情報のご提供に努めています。

また、東北電力ネットワークは一般送配電事業会社10社で共同実施している送配電設備に係るチャット問い合わせ対応にも2021年6月から参画しています。一般送配電事業会社10社は、これまでも地震や台風などの大規模な災害時には、連携して送配電設備の復旧作業を行っていましたが、お問い合わせ対応についても連携し取り組んでおります。

さまざまなお問い合わせ窓口をご用意することにより、災害時でも「つながる」安心をお届けできるよう取り組んでいきます。

AIによる自動応答イメージ



イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

お客様のエネルギー利用効率向上に向けた取り組みの強化

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により、お客様の省エネで快適な暮らしのサポートを行っています。

ご家庭における省エネルギーの推進

家庭用分野では、住宅性能の向上による省エネ化に合わせ、給湯・厨房・暖房の電化システム機器や照明などを含む一般的な電化製品における省エネで快適な使い方をご紹介します。環境性・省エネ性に優れた「エコキュート」や「ヒートポンプ暖房」に「太陽光発電」や「蓄電池」などの創エネ・蓄エネ・エネマネ機器を組み合わせたご提案を通じて、ご家庭における省エネルギーの推進に取り組んでいきます。

特に東北地域のご家庭における特徴として、給湯・暖房でのエネルギー使用が多い傾向にあることから、これらのエネルギーを効率よく利用することが、ご家庭での省エネルギーのカギとなっています。こうしたことから、当社では、ヒートポンプを利用した高効率な給湯・暖房システムと併せた創エネ・蓄エネ・エネマネ機器はもとより、高断熱・高气密住宅のご提案や省エネ手法のご紹介などを通じて「建物・住宅設備・住まい方」のあらゆる面から、環境性・省エネ性に優れた安心・快適な暮らしをお手伝いしています。



電化機器・省エネに関するパンフレット

お客様の課題を解決するソリューションサービスのご提案

法人分野では、お客様の抱える課題解決をサポートするさまざまなソリューションサービスを提供しています。

具体的には、カーボンニュートラル・脱炭素、エネルギー利用最適化、BCP対策、働き方改革、販売支援、ICT活用、情報セキュリティ対策などの課題に対して、専任対応スタッフである「エネルギー・ソリューション・パートナー」がその課題に合った解決策(エネルギーソリューション、ビジネスソリューション)をご提案しています。

また「カーボンニュートラル・脱炭素」においては、設備の導入や運用に関するお客様の脱炭素に向けた取り組みの計画・実行をサポートするなど、持続可能なエネルギー利用の実現をお手伝いすることで、サステナブルな社会の実現に取り組んでいます。

これら課題への解決策については、法人のお客様向け専用サイトでもご紹介しており、お客様の課題を解決するサポート体制を整えています。



法人のお客様向け専用サイト

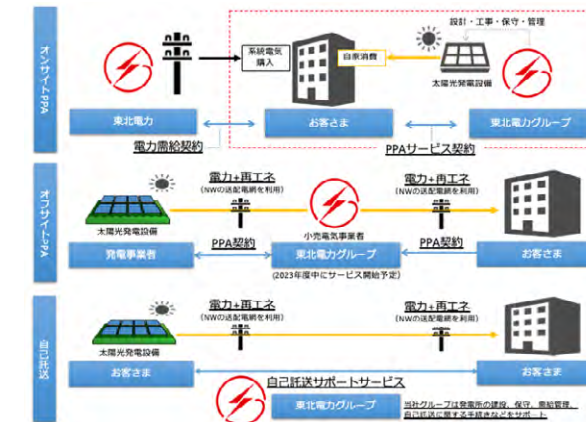
コーポレートPPAによる再エネ導入の促進

太陽光などの再エネ電気を長期にわたって固定価格で供給する「コーポレートPPA」について、昨今のお客様ニーズの高まりを受け、2022年12月、当社は「コーポレートPPA事業室」を新たに設置しました。

「コーポレートPPA」は、お客様にとって、発電設備設置に伴う導入費用をかけずに環境価値が付加された電気を調達できるほか、燃料価格の変動リスクを回避できるなどのメリットがあります。

また、当社のコーポレートPPA事業は、これまで東北電力グループで培ってきたノウハウを活用して、再エネ電気の調達から需給管理までお応えできることが特長です。

この特長を活かし、当社はコーポレートPPAサービスを通じて、お客様の課題解決やカーボンニュートラル実現に貢献していきます。



東北電力グループのコーポレートPPA事業

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

安心・快適なオール電化の暮らし
<https://www.tohoku-epco.co.jp/dprivate/sl-denka/relief/>

法人のお客様向け専用サイト
<https://solution-next.tohoku-epco.co.jp>

安全確保を大前提とした原子力発電の活用

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」を兼ねています。

原子力発電所の施設管理の実施方針

「原子力安全に関する品質方針」の下、原子力発電所の施設管理を着実に実施するため「原子力発電所の施設管理の実施方針」を定め、原子力発電所の安全確保に取り組んでいます。

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、プラント停止中の現状を踏まえ、以下のとおり原子力発電所の施設管理の実施方針を定める。

1. 震災後の設備健全性確認および復旧の確実な実施
2. 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、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。



女川原子力発電所(宮城県)



東通原子力発電所(青森県)

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

安全対策の取り組み

当社原子力発電所においては、作業における安全確保を最優先とした安全対策工事の完了と、その後の再稼働に向けた取り組みを着実に進めていくとともに、新規基準への適合にとどまることなく、原子力発電所の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。

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。

各進展段階とも、二重・三重の対策を用意

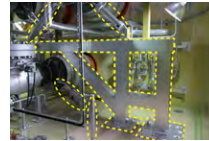
施設を守る

地震・津波対策

- 防潮堤かさ上げ工事
- 耐震工事 他



防潮堤かさ上げ工事



耐震工事

火災・溢水対策

- 自動消火設備の設置
- 貫通部の水密化 他



自動消火設備



貫通部水密化

燃料破損を防止する

電源の確保

- ガスタービン発電機の配備
- 電源車の配備 他



ガスタービン発電機



電源車

冷却機能の確保

- 高圧代替注水設備の設置
- 大容量送水ポンプ車の配備 他



高圧代替注水設備



大容量送水ポンプ車

放射線物質を閉じ込める*

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 他



フィルタ付格納容器ベント装置



水素再結合装置

事故対応の基盤整備

- ブルドーザの配備
- 緊急時対策所 他



ブルドーザ



緊急時対策所

意図的な航空機衝突等への対応
(特定重大事故等対処施設)

運用(ソフト)面

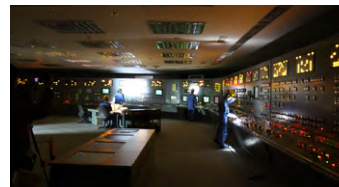
ハード面の対策のみならず、緊急時における発電所員の対応力向上のため、さまざまな事態に対応する訓練を通じ、ソフト面の強化にも継続して取り組んでいきます。

緊急対策室での対策本部実動訓練



事故収束に向けた対策の的確な指示、社内外への迅速な通報連絡を目的とした対策本部訓練(女川原子力発電所)

事故を想定したシミュレータ装置による訓練



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(女川原子力発電所)

電源車の接続訓練



非常時に発電所内へ電源を供給するため、電源車にケーブルを接続する訓練(東通原子力発電所)

原子力情報

<https://www.tohoku-epco.co.jp/electr/genshi/safety/>

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任

取引先のみならずとのコミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

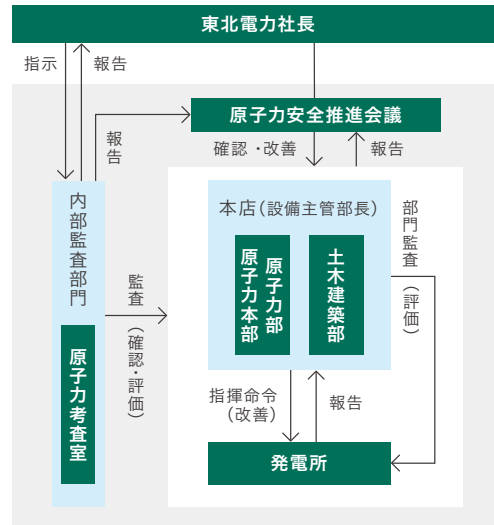
パフォーマンスデータ

※ 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(発)の例。

原子力リスクマネジメント体制

● 組織的・体系的なリスクマネジメントの確立・強化

当社は、原子力リスクマネジメントの重要性を踏まえ、経営トップのコミットメントを強化するため、2014年7月に社長をトップとした原子力リスクマネジメントの推進体制を整備し、原子力リスクの分析・評価やリスク低減に向けた必要な対応策および地域の皆さまとのコミュニケーションの在り方を審議するなど、当社における原子力リスクマネジメント全般について指揮・管理をしています。



関連 > リスクマネジメント > P69

● リスクコミュニケーションの強化

当社は、原子力発電のリスクを踏まえて対話を行う活動「原子力リスクコミュニケーション」に取り組んでいます。これは、地域の皆さまの原子力に対するご懸念やご意見を取り込みながら、リスク情報を共有することにより相互理解を図り、リスク低減に向けた仕組みづくりを通じて、信頼関係を構築していくコミュニケーションの方法です。

これまで継続的に展開してきた全戸訪問対話活動や発電所の見学会などを通じ、今後も原子力のリスク情報やその低減に向けた取り組みについて丁寧に説明しながら、地域の方々との双方向のコミュニケーションに努めていきます。

さらに、SNSを通じて、原子力のリスク低減に向けた当社の取り組みをより多くの皆さまにご理解いただけるよう、積極的に発信していきます。また、社外の有識者の方々などの声を原子力リスクマネジメントに取り込みながら、リスクコミュニケーションの担い手の育成や各種リスク情報を整理するなど、今後も継続的にリスクコミュニケーションの強化を図っていきます。

信頼関係強化に向けた取り組み

● 女川2号機の再稼働は「初号機の気持ち」で地域との双方向コミュニケーションの展開

当社は、女川原子力発電所2号機の運転再開を、単なる再稼働ではなく、新たに生まれ変わるとの決意を込めて「再出発」と位置付けています。1号機をゼロから立ち上げた先人たちのように、地域のみならずとの絆を強め、安全確保を最優先に再稼働に全力で取り組んでいきます。

原子力事業者として業務を運営していく上で、双方向コミュニケーションを通じて地域の皆さまの声を聞くことが不可欠と考え、さまざまな活動を展開しています。

地域の皆さまの声を発電所運営に活かす 全戸訪問対話活動

年2回、発電所員が立地地域の皆さまのご家庭を一軒一軒※訪問する「こんにちは訪問(女川)」と「全戸訪問(東通)」を行っています。

※女川原子力発電所で約3,700世帯(女川町と石巻市牡鹿半島部)、東通原子力発電所で約2,300世帯(東通村)を対象。



女川原子力発電所「こんにちは訪問」

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発電所をご見学いただいています。



施設見学会

SNSやホームページを通じた原子力情報のお知らせ

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、X(旧Twitter)やYouTubeなどのSNSを活用した情報発信を行っています。加えて、より多くの方々に安全対策の状況について動画や写真、CGなどを用いてお伝えする「バーチャル見学」を当社ホームページで公開しています。



当社ホームページ「バーチャル女川原子力発電所」



X(旧Twitter)による情報発信

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人材の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

地域の皆さまの安全確保への取り組み

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

TOPICS

高齢者宅の電気設備訪問

東北電力ネットワークの各事業所では、企業グループと協力しながら、地域活動の一環として自治体や社会福祉協議会などと連携し、一人暮らしのお年寄りのお宅を訪問して電気設備安全点検や、照明器具の清掃などを行っています。



一人暮らし高齢者宅電気設備点検・清掃活動
十和田電力センター

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、生命に関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、当社では「釣り場」や「こいのぼり・祭り・たこ揚げ」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、それらに関連する協会・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か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。



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

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

当社の調達における取り組み姿勢

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・燃料を調達しています。

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います。

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、次の方針に基づき調達活動を実施していきます。

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、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し、取引先さまにも同様の排除を求めます。

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みます。

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、定期的に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。

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。2022年度は調達に関する教育を5回開催し、計88名が受講しています。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

取引先のみなさまとの協調

当社は、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います。そのため、「資材取引先のみなさまへのお願い」を定め、取引先のみなさまにも、法令・社会規範の遵守などについて取り組んでいただくよう

お願いするとともに、当社の取引先さまと取引する全ての関係者に対しても、同様に取り組んでいただくよう配慮をお願いしています。

資材取引先のみなさまへのお願い

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

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

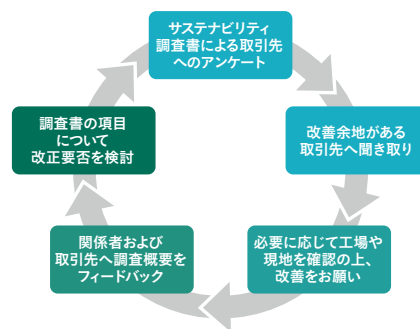
- 上記記載項目に対するリスクの特定および対策の策定
- 特定したリスクとそのリスク対策の定期的な見直し
- 災害、事故等の非常事態における体制構築および事業継続計画の策定

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、企業倫理・法令遵守・ガバナンス・人権・安全・環境・品質管理・情報管理等を設定しています。

2022年度は、234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



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。



感謝状贈呈の様子

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

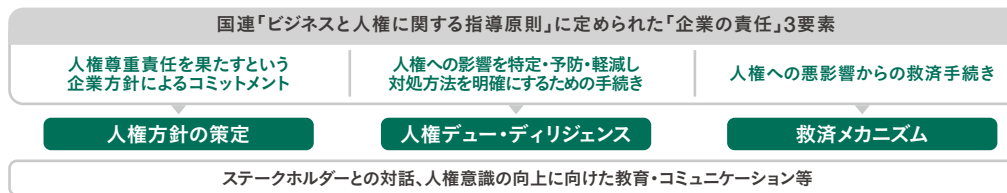
パフォーマンスデータ

基本的な考え方

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ることとしており、「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向上に向けた教育等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すこととしています。

人権尊重の取り組みの全体像



東北電力グループ人権方針

人権尊重責任を果たすというコミットメントを社内外のステークホルダーに向けて明確に示し、サステナビリティ実現に向けた取り組みを一層推し進めるべく、2023年3月に「東北電力グループ人権方針」を策定しました。本方針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も取り入れて内容を検討しており、策定にあたっては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されています。

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、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。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

人権デュー・ディリジェンス

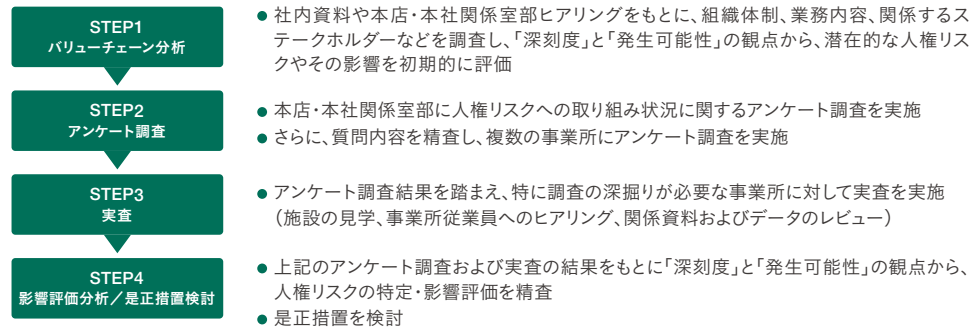
人権リスクの特定・影響評価

2022年度より、人権デュー・ディリジェンスの一環として、外部専門家の知見を取り入れながら東北電力・東北電力ネットワークにおける人権リスクの特定・影響評価に着手しました。

今後人権リスクの特定を進めるとともに、取り組みの優先度を踏まえ段階的に是正措置を検討し、適切にPDCAサイクルを回してその軽減・防止に努めていきます。

なお、人権リスクの特定・影響評価については、2023年度はグループ会社へも拡大して実施します。

人権リスクの特定・影響評価プロセス



取引先の人権リスク評価

当社は「資材取引先のみなさまへのお願い」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、差別の禁止等）に関する取り組みを確認しています。

具体的には、人権に関する社内方針、人権に関する相談体制、および人権に関する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、取り組みの改善をお願いしています。

2022年度は234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。

[関連 > 取引先のみなさまとの協調 > P42](#)

救済メカニズム

相談窓口の適切な運用

ハラスメントや企業倫理・法令遵守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」^{※1}を社内外に設置しています。

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）の他、当社グループの取引先からの相談も受け付けております。

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して相談できる体制を整備しています。

相談窓口への相談件数^{※2}

(件)

	2020年度	2021年度	2022年度
ハラスメント相談窓口 ^{※1}	17	24	25
企業倫理相談窓口 ^{※1}	14	14	14

※1 2023年7月1日より、「ハラスメント相談窓口」「企業倫理相談窓口」など各種相談窓口を統合し、「より、そう、ホットライン」として運用を開始しました。
 ※2 相談件数は東北電力、東北電力ネットワークの合算。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

潜在的な人権リスクへの対応

当社グループでは、事業活動（調達を含む）による潜在的な人権リスクに対して、防止・軽減するためのさまざまな取り組みを行っています。

今後は、人権デュー・ディリジェンスの結果も勘案し、リスクの洗い出しと是正措置を取り組みに反映するとともに、実効性について定期的にモニタリングを行い、継続的に取り組みを改善していきます。

	従業員	お客さま・地域	お取引先
潜在的な人権リスクの例	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働 労働災害の発生 健康未配慮 職場でのハラスメント行為 セクシュアルマイノリティ差別 	<ul style="list-style-type: none"> 事業運営に起因する環境悪化に伴う住民生活への影響や健康被害 個人情報情報の漏えいやプライバシーの侵害 不正な販売行為による不利益 	<ul style="list-style-type: none"> 児童労働、強制労働 差別などの人権侵害 劣悪な労働環境 不適切な労務管理（長時間労働や不当解雇、給与の未払いなど）
方針類の整備	<ul style="list-style-type: none"> 東北電力グループ人権方針 東北電力グループ行動指針 東北電力グループ安全・保安方針 東北電力グループ企業倫理・法令遵守活動方針 健康推進基本方針 	<ul style="list-style-type: none"> 東北電力グループ人権方針 東北電力グループ行動指針 東北電力グループ環境方針 東北電力グループソーシャルメディアポリシー 個人情報保護方針 	<ul style="list-style-type: none"> 東北電力グループ人権方針 調達基本方針 資材取引先のみなさまへのお願い グリーン調達ガイドライン
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの推進、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み 健康経営の実践 人権教育の実施 労働安全衛生マネジメントシステムの展開 相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 環境アセスメント、環境対策（大気保全、水質保全、生物多様性への配慮など） 個人情報の安全管理体制の整備と安全管理措置の実践 お客さまお問い合わせ窓口の設置（電話、インターネット）に加え、不当な勧誘および販売行為を防止する社内取り扱いを規定 感電事故を防止するためのパトロールや注意喚起 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先への人権に関する取り組みの要請および「サステナビリティ調査」による人権に関する取り組み状況の確認 「サステナビリティ調査」結果を踏まえた取引先への主体的な改善依頼 相談窓口の設置

人権意識の向上

人権講演会の実施

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、当社グループを対象に人権講演会を実施しており、2022年度は、「発達障害」をテーマに講演会を開催しました。

本講演会の様子は、社内の教育プラットフォーム「T-next」より動画で確認することができ、講演会に参加していない従業員に対しても人権に関する理解を深める機会を提供しています。



人権関係教育の実施

各種研修やセミナーを通じて、従業員を対象に人権意識の浸透・啓発に関する教育を実施しています。また、東北電力グループ人権方針の解説をはじめとした、当社グループの人権尊重の取り組みについてのeラーニング教材や、各講演会の講演内容などを「T-next」に掲載し、全従業員が自律的に学習することで、人権意識を向上させることのできる環境を整えています。

今後もグループ全体で、従業員一人ひとりの人権意識の向上に取り組んでいきます。

	2020年度	2021年度	2022年度
人権関係教育への参加実績*	2,845	2,448	2,222 (名)

※ 参加実績は東北電力、東北電力ネットワークの合算。

ハラスメントの防止に向けた取り組み

東北電力および東北電力ネットワークでは、「働きやすい職場のためのハンドブック」を社内掲示板に掲示するとともに、定期的な注意喚起や対話、新入社員から管理職まで各階層での研修などを実施しています。

特に、管理職を対象とした研修では、ハラスメントの基礎知識や具体例、実際に発生した際の対応などについて学ぶとともに、パワハラ対策などの知識・スキルの習得に向け「部下育成ハンドブック」を配布し、ハラスメント防止への意識を高めています。



イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

基本的な考え方

東北電力および東北電力ネットワークを取り巻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の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、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、性自認等を問わず、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が重要と考えており、「ダイバーシティ トップメッセージ」の下、その実現を目指し、女性の活躍推進や障がい者の雇用などさまざまなテーマでダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進に取り組んでいます。

DE&Iに係る目標

指標	目標
女性管理職数※1	2025年3月末までに、女性管理職数を2019年度期首比で2.0倍以上とする
女性管理職比率※2	2035年度末までに管理職に占める女性の割合を5.0%とする
障がい者雇用率	法定雇用率の遵守

※1 女性活躍推進法に基づく「課長級」以上の女性数。

※2 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。

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「えるぼし認定 (2段階目)」を受けています。



DE&Iに係る取り組み

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。

ダイバーシティマネジメントの推進

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、育児期従業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、管理職として今後どのように意識・行動するかを考え、「アクションプラン」を作成し、上長と対話の上、各職場で積極的に取り組みを進めています。



イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

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管理職を対象に、イキイキと活躍するためのモチベーションアップや人的ネットワーク形成支援、および今後のさらなるキャリアアップに向けた動機付けを目的に情報交換会を実施しています。

2022年度に実施した情報交換会では、社外取締役 植原恵子氏が自身の経験に基づいたキャリアアップにつながる講演を行ったほか、「職場の問題点・悩みについて」「女性活躍推進のために必要なこととは」といったテーマに沿ったグループワークを実施しました。悩みの共有や情報交換を通じて、参加者は交流を深めるとともに活発な意見交換が行われました。

今後も多様な人財が活躍できる職場環境づくりに向けて、当社グループ全体で継続した取り組みを展開していきます。



東北電力企業グループ女性管理職情報交換会で講演する植原社外取締役



東北電力企業グループ女性管理職情報交換会で行われたグループワークの様子

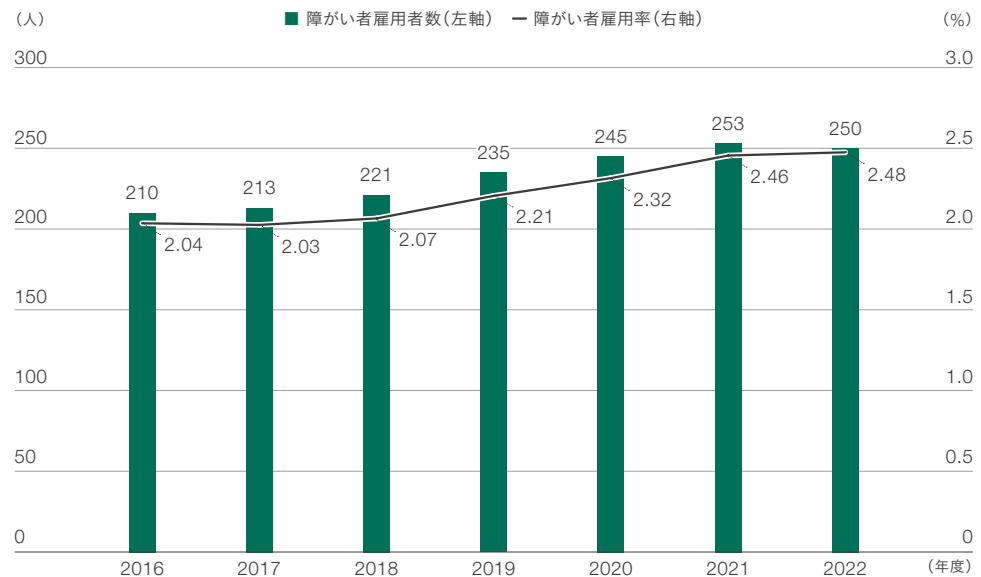
障がい者雇用への取り組み

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・パートナーズ株式会社」は、東北電力および東北電力ネットワーク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きます。

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・パートナーズ株式会社を、2020年度実績から東北電力ネットワーク株式会社を算定基礎数に含む。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

基本的な考え方

東北電力および東北電力ネットワークは、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。

ワーク・ライフ・バランスに係る目標および認定

東北電力および東北電力ネットワークは、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います。

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、普通休暇取得促進に向けた取り組みを加速していくこととしています。なお、東北電力は、「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。

一般事業主行動計画
2025年3月末までに、
普通休暇取得率を8割以上とする

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた各種制度の導入

東北電力および東北電力ネットワークは、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。

2020年度以降、フレックスタイム制度の適用事業所および対象者を順次拡大しており、今後在宅勤務制度の見直し、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。

また、育児休職については、2022年度に出生時育児休職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きます。

労働時間の適正管理

東北電力および東北電力ネットワークは、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等、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・バランス実現のための施策と利用者数等 (人)

		2020年度	2021年度	2022年度
育児支援制度	育児休職制度(女性)	45	42	30
	取得率	97.8%	100.0%	100.0%
	育児休職制度(男性)	13	37	59
	取得率	3.8%	10.6%	21.1%
介護支援制度	育児支援勤務時間制度	147	133	121
	配偶者出産時の休暇制度	316	283	247
	取得率	92.1%	81.1%	88.2%
	子の看護のための休暇制度	531	551	622
ボランティア休暇制度	介護休職制度	2	3	2
	介護支援勤務時間制度	4	4	1
	家族の介護のための休暇制度	122	141	369
ボランティア休暇制度	5	7	16	

子育てサポート企業認定マーク
(愛称:くるみん)



育児休職の様子

健全な労使関係

東北電力および東北電力ネットワークの労働組合には、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。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人材の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

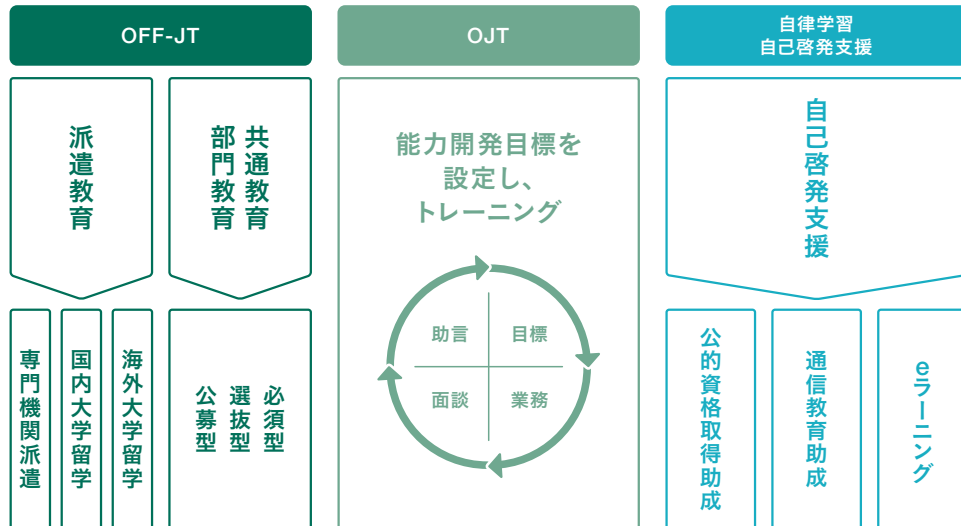
求める人財像

自身の成長のため、自ら学び、考え、行動する人財
 事業構造を変革し、新たな価値を創造する人財
 電力供給事業の高度化・効率化に向けて、技術・技能を発揮する人財

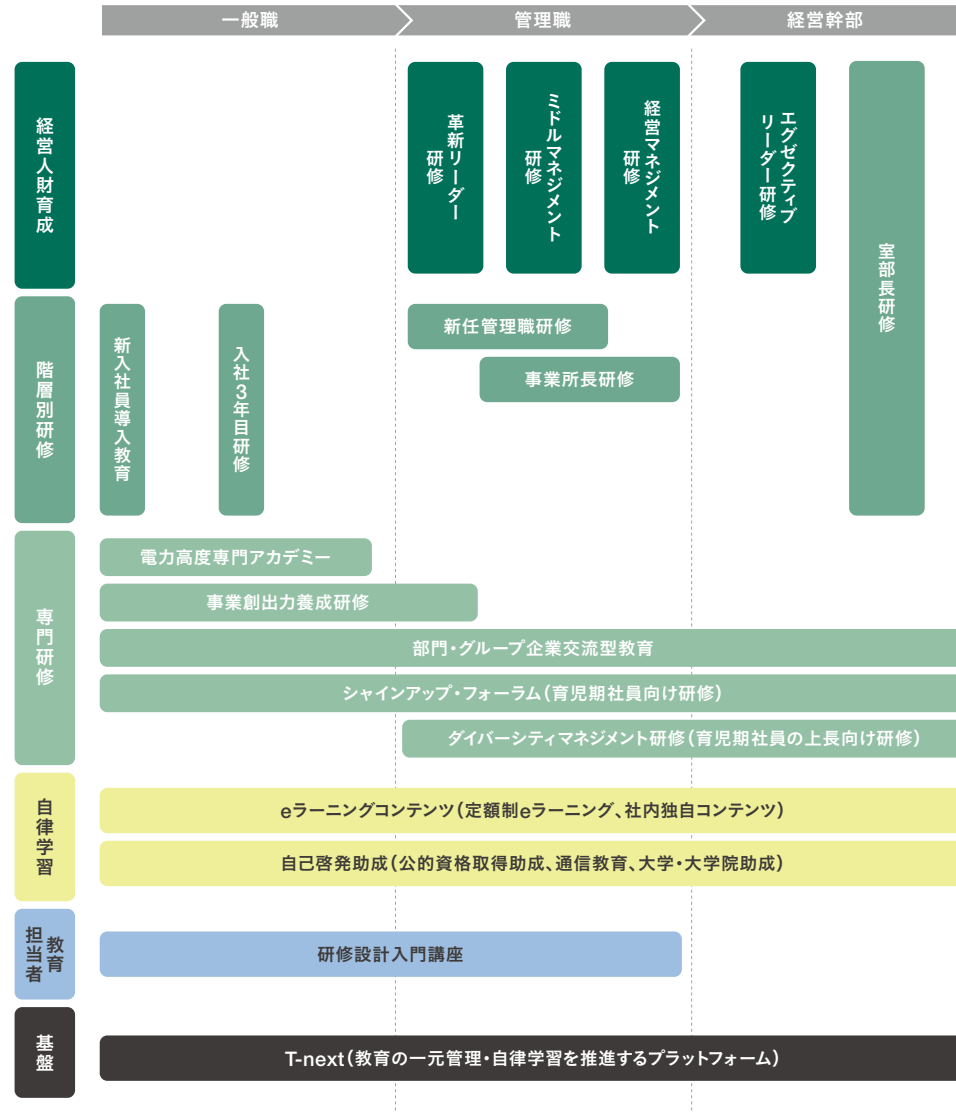
事業構造を変革し、新たな価値を創造する人財や電力供給事業の高度化・効率化に向けて、技術・技能を発揮する人財を求めています。そして、その人財が企業価値向上の原動力であると考えています。

東北電力および東北電力ネットワークでは、成長事業や基盤事業の高度化を担う多様な人財確保に向け、2023年度の新卒採用より、従来の「事務」「技術」の新卒採用区分をDX人財を含む「総合コース」と「技術コース」に見直し、200名を超える新卒を採用しております。また、高度なスキル、実績を有する人財を外部から獲得し、新規・成長分野に必要な人財を拡充することを目的にキャリア採用も継続して実施しており、2022年度の正規雇用労働者における中途採用の比率は5%となりました。

人財育成体系



研修プログラム



イントロダクション

トップメッセージ
 目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
 サステナビリティ重要課題 (マテリアリティ)
 ステークホルダーエンゲージメント
 パートナリシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
 気候変動対策
 TCFD提言に基づく開示
 温室効果ガス排出実績
 環境保全・循環型社会形成
 水資源への配慮
 生物多様性への配慮
 地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
 取引先のみならずとのコミュニケーション
 人権の尊重
 ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン
 ワーク・ライフ・バランス
 人財の確保と育成
 安全
 健康経営
 地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
 リスクマネジメント
 情報セキュリティ
 コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

企業価値向上の原動力となる人財育成の取り組み

当社にとって人財は最大の資本であり、企業価値向上の源泉です。さまざまなリスクや事業環境変化に直面する中で、従業員一人ひとりがその個性を活かし、成長を遂げていかなければなりません。多様な教育体系により、OJT、OFF-JT、自律学習の連動を図り、個々人の能力開発に取り組んでいます。

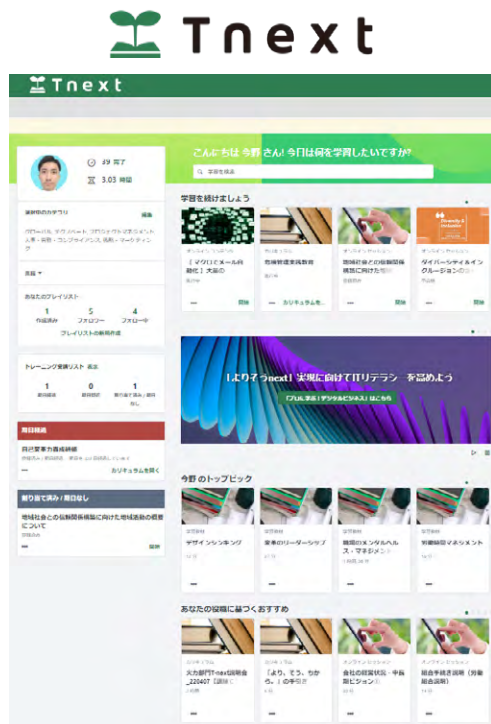
T-next

「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」を運用しています。大きな環境変化の中で、新たな価値を創造するためには自発的に学習することが必要であると考えています。この「T-next」はそうした能動的な学びを促進するラーニングマネジメントシステムであり、集合研修やeラーニングなどさまざまな教育を一元管理するほか、AIを活用して従業員一人ひとりに対し、学習を個別最適化することが可能です。

新しい価値を創造するためには学習方法だけでなく、学習内容もアップデートさせる必要があります。デジタル領域を中心として、新たな価値を創造する基盤となる最新の知識やスキルを獲得できるようにコンテンツの充実を図っています。

また、時間や場所の制約を受けずにプラットフォーム上でオンライン教育を受講することができます。このことは業務の合間に受講するといった新たな研修受講様式の浸透にもつながっています。

働き方や学び方を自ら決定して、自律的に成長しようとする従業員をこれからも支えていきます。



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「スキルマップ」をもとに上司と対話をしながら設定した能力開発目標の到達度合いを随時確認しています。上司も育成サイクルに基づき、一人ひとりの特性に合わせた指導や助言を行い、部下の成長を加速させるよう努めています。

OFF-JT

多様なスキルやマインドを獲得するための研修を実施しております。変革を起こすための知見やスキルを得るために、OJTや階層別の研修のみならず、事業創出といった新たな事業領域に特化した研修も用意しており、長期的な観点から効果が表れるように設計しています。

集合・オンライン・ミックス型など内容に応じた研修スタイルを選択し最適化を図っています。また、「T-next」により、一人ひとりの学習進捗をリアルタイムでモニタリングすることができるため、受講者への研修受講サポートをきめ細かく実施しています。

自律学習

一人ひとりが自分らしく能力を発揮していくためには自らの意思で学ぶことが非常に大切です。「T-next」に加え、資格取得に対して祝金を贈呈する制度や働きながら学士号を取得した者に対し費用を助成する制度を用意しています。職業観や働き方が大きく変化する中で、従業員自身の思いを大切にするプログラムも豊富にそろえています。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

経営人財の育成

当社グループの継続的な成長には、先見的ビジョンや創造的ビジネスモデルを構想できることに加え、自らの責任で決断できること、また粘り強く目標を達成する力を持った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。さらには、公益事業を担う強い使命感を持ちながらも、鋭い感覚でビジネスチャンスを発掘する能力も欠かせません。

そのため、グループ企業の従業員も対象に、次世代を担うリーダーの育成に取り組んでいます。経営を担う人財として期待される役割・責務を適切に果たすため、必要な知識を段階的に習得できるような研修機会を提供し、十分な時間をかけて計画的に育成しています。

技能訓練

各部門教育では業務品質の向上や技術継承に必要な専門知識・技能の伸長を図っています。

電力システム部(給電・変電・送電)では技能継承や安全意識のさらなる向上を目的に総合技能大会を開催しています。

火力、土木建築、配電などの部門でも技術・技能の継承や非常時の対応力向上のために、実働訓練やオンラインでの技術研修に加え、競技会を定期的実施することで会社創立以来積み重ねてきた専門的知見や技術力の研さんに努めています。



配電部門における競技大会の様子



火力部門における技術継承に関わるオンライン講義の様子

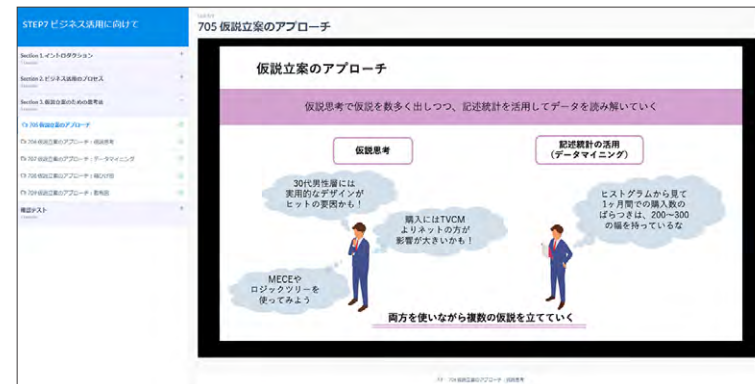


送電部門における訓練の様子

デジタル人財育成のためのeラーニング教材開発

企業グループの事業特性に合わせ、社会課題・ビジネス課題解決に主眼を置いたデータリテラシー向上のためのeラーニング教材を開発しました。株式会社zero to oneと共同で、東北大学データサイエンスカレッジの監修を受けて、従業員のスキルアップに資するプログラムとしており、DX推進の一環として、DXリテラシー向上のための研修に利用しています。また、本教材は一般販売も実施し、ビジネスパーソンへのデータリテラシー習得にも寄与しています。

教材イメージ



イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

DX人財育成戦略

東北電力グループDX推進方針

1. デジタル技術とデータを活用しエネルギー事業の価値向上を実現する
2. お客さま視点の新たなビジネス創出とDX関連事業を強化する
3. 一人ひとりがDXを自分事とらえグループの成長と変革にチャレンジする

デジタル技術・プラットフォーム

- レガシーシステムの刷新によりビジネスモデルを変革する
- AI等によるデータ分析・活用を拡大し意思決定・判断の迅速化を図る
- DXプラットフォームを整備しDX推進を加速化する

DX人財育成・変革マインド

- 全社員のDXリテラシーを向上させアジャイルによる協創とキャリア形成を図る
- 地域や大学などの研究機関と連携しDX先端技術を獲得する
- グループ全体でイノベーションを生み続ける企業風土を醸成する





当社グループは、デジタル技術とデータ、特にAIを効果的に活用して、グループ全体での業務プロセスのさらなる効率性を高め、デジタル化が進展する環境変化に適した企業変革を実現するとともに、これまで培ってきたエネルギー事業の強みを、デジタル技術で高度化することで事業価値の向上に努めていきます。

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年度までの育成目標を定めて育成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。

東北電力グループDX人財像

デジタル技術とデータで、事業運営に新しい価値を創造し、変革に果敢に挑戦する人財

	求める役割	2025年度までの育成目標人数	育成施策	2023年度研修受講人数(計画)*
全社DX推進者 	企業変革を具現化し、全社大のDXを牽引する	20	全社DX推進者育成教育 経営視点レベルでの課題設定を行い、組織の力で解決していくための考え方を習得する	10
高度データアナリスト 	高度なデータ分析の知見を活用したDXを活用する	50	高度データアナリティクス教育 ビジネスの現場で活用できる実践的なデータ分析・活用スキルを習得する	10
部門DX推進者 	部門のDX戦略に基づき部門DXを牽引する	350	部門DX推進者育成教育 職場の課題起点で、既存業務の変革を推進するための戦術を習得する AIビジネス基礎教育 AI技術の基礎的な知識を習得する	250
DXリテラシー社員 	デジタル技術・データの基礎知識を理解し、DXに取り組む	2,000	DXリテラシー基礎教育 デジタル技術の基礎的な知識を習得する データリテラシー基礎教育 Excelを使った基礎的なデータ分析を習得する	2,500

*各DX人財には認定要件を設定(必ずしも研修受講とは一致しない)。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとのコミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

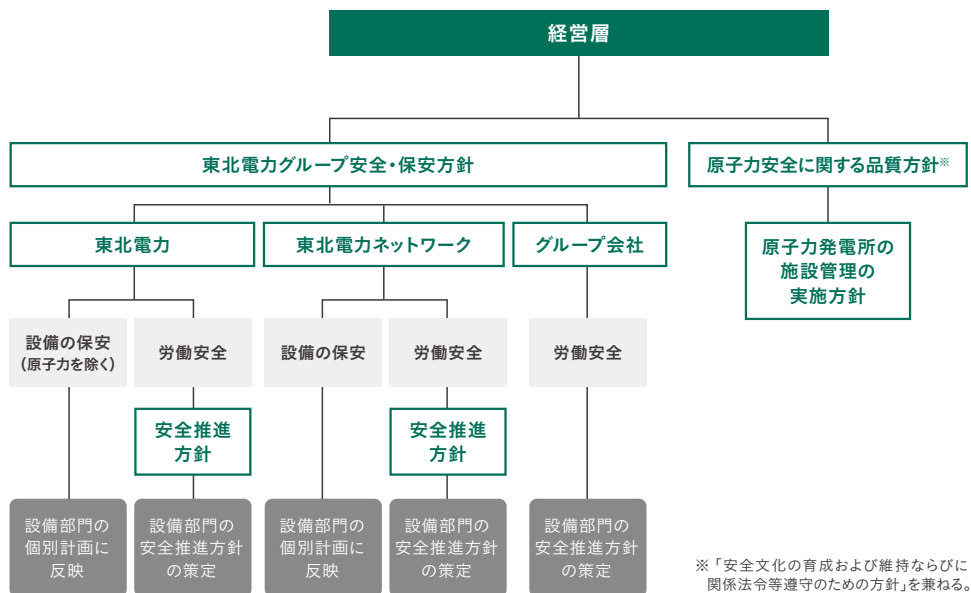
パフォーマンスデータ

安全確保の徹底

東北電力および東北電力ネットワークでは「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。

安全・保安に関する方針の位置付け



関連 > 安全確保を大前提とした原子力発電の活用 > P37

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、適切な行動を取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

- 常に安全確保を最優先に行動する
- 立ち止まる勇気を持つ
- 常に問い直し、問いかける習慣を持つ
- 自らの役割と責任を自覚し行動する
- コミュニケーションを常に心がけ、情報を共有する

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」

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。2022年度については、計13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各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、サステナビリティ重要課題(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。

● 健康と安全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、労使間で、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。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人材の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

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・重傷災害および感電・墜落災害ゼロを目指して安全活動を推進していきます。

2023年度安全推進方針(一部抜粋)

2023年度は、人の命を守ることが最大のミッションであることを強く認識し、「死亡災害ゼロ」必達ならびに重大災害に直結する「感電・墜落災害ゼロ」、「重傷災害ゼロ」の達成に向けて、「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、気概をもって取組んでいく。

II. 死亡・重大災害撲滅に向けた請負工事会社等の作業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、重大災害の発生防止に向けて工事関係者と連携しながら、以下の項目に取り組んでいく。

- 当社は重大災害が発生する可能性が高い作業を行う工事関係者を中心に、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。
- 当社は過去の重大災害を振り返り、風化を防止するとともに類似災害防止のため再発防止対策を確実に実施する。
- 当社は工事関係者からの「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。

「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。

さらに、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、各事業所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ます。また、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、社内で共有し類似災害の防止に努めています。

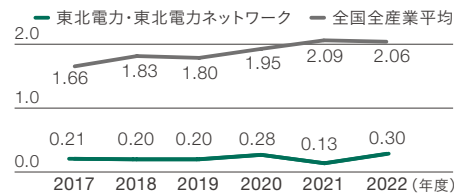
また、安全関係管理者の選任にあたっては、労働安全衛生法等の関係法令に基づく各種教育を実施しており、法令遵守に努めています。

安全に係る目標

定量目標 (2022年度)	社員の死亡・重傷災害発生件数(通勤災害含む)
目標	死亡0件、重傷0件
実績	死亡0件、重傷3件

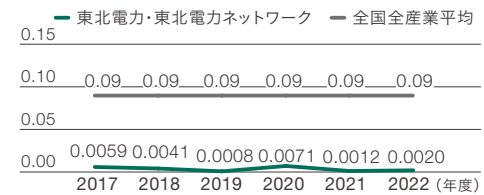
法令教育受講実績 (2022年度)	安全管理者	50人
	安全衛生推進者	33人

労働災害度率^{*1}の推移



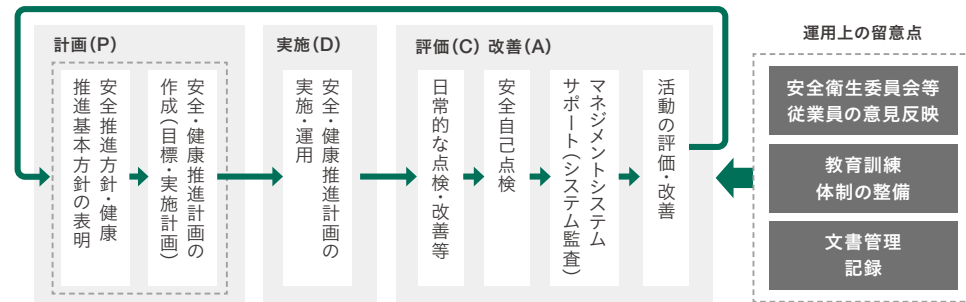
※1 度率:労働時間100万時間あたりの休業災害発生数

労働災害強度率^{*2}の推移



※2 強度率:労働時間1,000時間あたりの労働損失日数

労働安全衛生マネジメントシステムの展開



イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人材の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

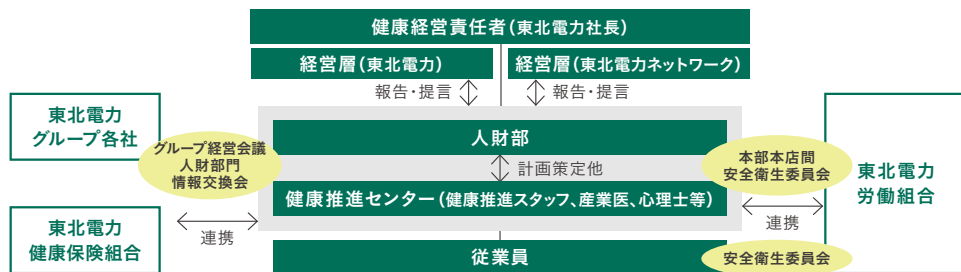
基本的な考え方

東北電力および東北電力ネットワークでは、疾病の予防および改善に向けた早期対応の充実を図ることで「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、健康経営を推進しています。

健康経営の推進により、一人ひとりの心身の健康状態が改善し、生産性が上がることで、企業価値向上につなげていきます。

推進体制

東北電力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、人財部と全10カ所の健康推進センターの産業医と保健師・看護師が一体となって、健康保険組合および労働組合と連携を図りながら、従業員の健康保持増進施策を推進しています。



「健康推進基本方針」の策定

東北電力および東北電力ネットワークでは、従業員が健康でイキイキと働くことができるよう「健康推進基本方針」を策定し、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。長期的視点を持ち、継続的かつ計画的に取り組むべく、3つの重点施策に対する数値目標を設定し、さまざまな取り組みを行っています。

重点施策	目標内容	2023年度目標値	2024年度目標値
1 生活習慣病対策	肥満率 (BMI25以上) の減少	27.7%以下	27.1%以下
2 喫煙対策の推進	喫煙率の減少	20.0%以下	20.0%以下
3 メンタルヘルス対策	メンタルヘルス不調による傷病休務日数の減少	14,206日以下	12,780日以下

取り組みや評価

主な取り組み

1 生活習慣病 対策	<p>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、健康保険組合と連携して受診勧奨を行っています。さらに、生活習慣病予防の意識付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。</p> <p>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」に合わせてグループ企業一体となり、健康増進運動を展開し、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。</p>
2 喫煙対策の 推進	<p>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。</p> <p>2020年4月健康増進法改正を契機に、本店ビル敷地内禁煙をはじめ、全社での敷地内禁煙を進めるなど、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)の44.3%から23.4ポイント減の20.9%(2022年度)まで低減しています。</p>
3 メンタルヘルス 対策	<p>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ケアにより、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。</p> <p>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。</p> <p>また、ストレスチェック制度において、従業員に対し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を行っています。「高ストレス者」と判定された従業員に対しては、産業医面談等の勧奨を行い、メンタルヘルス不調の早期発見に努めています。</p> <p>ストレスチェック回答率:98.9%(高ストレス者率:7.0%)</p>

社外からの評価

東北電力および東北電力ネットワーク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4年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。



健康経営責任者主導の下、人財部・健康推進センターを中心に、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。

健康経営 <https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/healthandproductivity/>

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとの
コミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

基本的な考え方

東北電力グループは、経営理念である「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。」に基づき、エネルギーを中心としたサービスの提供等を通じて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、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。

この考え方の下、地域が抱える課題の解決に向けたサポートを行う「まちづくり元気塾®」や「東北・新潟の活性化応援プログラム」を代表とする地域活性化支援事業のほか、社会貢献活動などを通じて、地域の持続的な発展に地域社会の一員として取り組むとともに、従業員一人ひとりが絶え間ないコミュニケーション活動を展開し、地域社会と協調を図り、信頼関係の構築を目指しています。

社会貢献活動に関連する目標・指標および実績

当社グループは、社会貢献活動に関連する目標・指標を設定し、取り組みを展開しています。

目標／指標

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／社会貢献活動実施件数

社会貢献活動実績※

2022年度社会貢献活動

実施件数 **922**件

地域の方々の参加人数約 **39,132**名

※ 実績は東北電力・東北電力ネットワークの合算。

地域活性化支援実績

まちづくり元気塾®支援団体

2006～2022年度まで **42**団体

東北・新潟の活性化応援プログラム助成団体

2017～2022年度まで **43**団体

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



中学生作文コンクール



スクールコンサート



保育園でのふれあい活動

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみなさまとのコミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
& インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人財の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ

グループ会社の活動 東北電力企業グループ各社においても、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。

(株)トインクス

災害用非常食・保存水の寄贈の取り組み



昨年度に引き続き、地域社会貢献活動の一環として、備蓄品の更新時期に合わせて、自社で備蓄している災害用非常食(約900食)・保存水(約600本)を、地元大学生生活協同組合へ寄贈しました。大学イベントなどで学生へ配布するなど、賞味期限前に有効活用いただきました。

通研電気工業(株)

本社周辺の清掃活動について



毎年、11月ごろ、本社付近の歩道に大量の落ち葉が散乱するため、2020年度から清掃活動(落ち葉拾い)を始めました。活動は環境保全を目的として行っていますが、工業団地内に通動する歩行者や自転車で行く人々が落ち葉で滑って転倒しないようにといった思いも込めて取り組んでいます。今後も引き続き、工業団地内の環境保全と安全に取り組んでいきます。

東北計器工業(株)

トルコ・シリア地震救援金を贈呈



2023年2月6日に発生したトルコ・シリア地震に際し、現地の方々を支援するため全社員に救援金を募ったところ、251,500円の救援金が集まりました。東日本大震災発生時に東北に多大なご支援をしてくださったトルコ国民をはじめとする関係国の皆さんに対する恩返しとして、現地の方々のお役に立てたこととお願いを込め、日本赤十字社宮城支部へ救援金を贈呈しました。

酒田共同火力発電(株)

臓器移植普及推進月間におけるグリーンライトアップ企画



賑わいある美しい港町の景観づくりへの協力として2017年度より地元の各イベントに合わせて、煙突をはじめとする発電設備のライトアップを継続して実施しています。2022年度は、10月の「臓器移植普及推進月間」に合わせてシンボルカラーであるグリーンライトアップを実施しました。この企画は、多くの人に臓器移植を理解してもらい、家族や大切な人と「移植」「いのち」のことを話し合うきっかけとなり、より多くの命が救われる社会を目指すという目的に賛同し実施しました。

東日本興業(株)

エコキャップ活動



電力ビルに入居している企業グループ等のテナントにご協力をいただきながら、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、これまで約550kg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等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。

東北天然ガス(株)

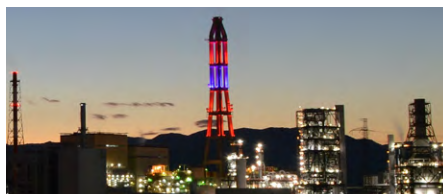
ガスパイプライン沿線の環境美化活動



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。

常磐共同火力(株)

「勿来ゆめライト」のライトアップ



集合煙突におけるライトアップ(愛称「勿来ゆめライト」)を行政や関係団体の協力の下、実施しています。地元の高校生にデザインのご協力をいただき、毎月個性豊かなライトアップを行っています。2022年度は特別点灯として「いわきFC応援」「移植医療普及啓発」など、地域と連携しさまざまなライトアップを実施しました。

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



1992年に運航を開始した宮城県防災ヘリコプターをはじめ、宮城・山形県の消防防災ヘリ、ドクターヘリを運航しています。年間の出動件数が、消防防災ヘリ(災害対応・救助など)は100件余り、ドクターヘリは2県とも300件前後で、防災・医療分野の広域的な高度化という社会の課題解決に貢献しています。ヘリコプターの安全運航により、電力インフラの維持・高度化と併せて、地域の安全・安心な暮らしを支えています。

東北電機製造(株)

フードバンクへの災害備蓄用食品寄贈



期限内食品の有効活用を目的として、入れ替えた災害備蓄品である食品3,600食、保存水1,800本を各種NPOやボランティア団体と連携し支援活動している「特定非営利活動法人ふんどばんく東北AGAIN」に提供しました。フードバンクから必要な元へ届け福祉的にご利用いただきました。

相馬共同火力発電(株)

福島県水産資源研究所への温海水供給



新地発電所では、タービンを回し終えた蒸気を水に戻すために海水を利用し蒸気を冷却します。冷却時の熱交換により温度が上昇した「温海水」の一部を隣接する福島県水産資源研究所へ2019年2月から供給し、循環型社会形成に向けて取り組んでいます。同施設では、ヒラメ、アワビ、アユなどの放流種を育成する際に飼育水をボイラで加温しますが、温海水を利用することによりボイラの燃料使用量を削減できることから、資源利用効率の向上が図られています。

(株)東北開発コンサルタント

みやぎスマイルビーチ・プログラムへの参加



宮城県では海岸の清掃・美化活動を行う「みやぎスマイル・ビーチプログラム」を展開しています。(社)宮城県建築士事務所協会では、七ヶ浜町の菖蒲田海岸を受け持ち、毎年6月と11月の2回、清掃活動を行っており、東北開発コンサルタントも協会員として建築関係者を中心に毎回参加しております。菖蒲田海岸は海水浴場として有名で、お客さまに気持ちよく、そしてけがのないように過ごしていただくよう、これからも継続して参加していきます。

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、寄付を行っています。同機構主催の「第8回Art to You! 東北障がい者芸術全国公募展」が2022年9月に仙台市の宮城県美術館で開催されました(来場者1,958名)。

イントロダクション

トップメッセージ
目次

サステナビリティ

サステナビリティへの取り組み
サステナビリティ重要課題
(マテリアリティ)
ステークホルダーエンゲージメント
パートナーシップ・社外からの評価等

環境

環境経営
気候変動対策
TCFD提言に基づく開示
温室効果ガス排出実績
環境保全・循環型社会形成
水資源への配慮
生物多様性への配慮
地域社会とのコミュニケーション

社会

顧客への責任
取引先のみならずとのコミュニケーション
人権の尊重
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン
ワーク・ライフ・バランス
人材の確保と育成
安全
健康経営
地域への貢献

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント
情報セキュリティ
コンプライアンス

パフォーマンスデータ

パフォーマンスデータ