

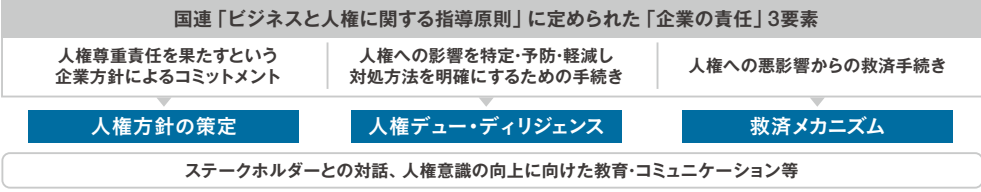
人権の尊重

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

 東北電力グループ人権方針
https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/humanrights/pdf/humanrights2023_jp.pdf

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、人権デュー・ディリジェンスの実施結果や取り組みの方向性、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.03

指標・目標

内部通報窓口に寄せられた人権関連の相談に対しては、必要な正措置・再発防止策を取っています。

指標	範囲	2025年度実績	目標	2026年度（毎年）	備考
人権関係教育参加人数	TD・TN	16,269名	人権意識の向上	2025年度（毎年）	マテリアリティ
指標	範囲	2025年度実績	目標	目標年度	備考
重大な人権侵害問題	TD・TN	0件	—	—	—

取り組み

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは2022年度から、順次対象を拡大しながら継続的に人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」）を実施しています。

当社および東北電力ネットワーク（株）

2022年度に実施した人権DDで、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、ハラスメントを顕著な人権課題として特定しました。関係する業務部門と連携し、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・軽減に向けて継続的に取り組んでいます。こうした取り組みの結果、

目次
サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営
TNFD 提言に基づく開示
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
人財マネジメントサイクル
人財戦略を支える基盤
健全な労使関係

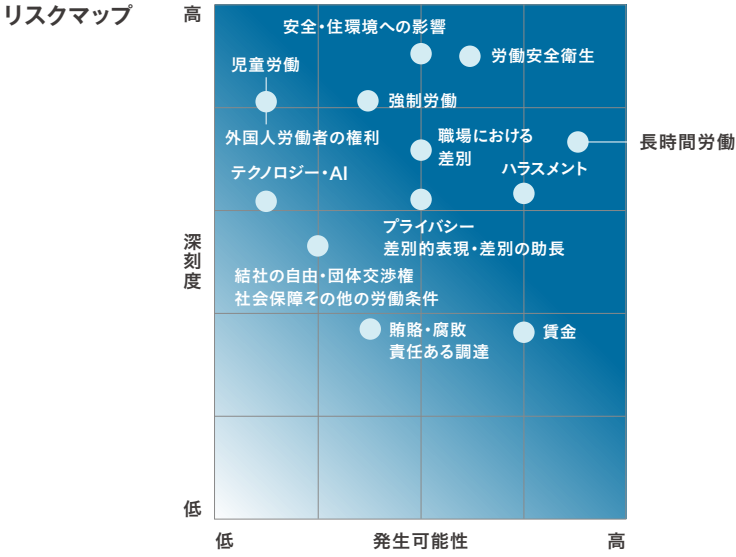
ガバナンス

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

2025年度の人権DDにおいては、一部に労働安全上の人権リスクの顕在化が認められましたが、サステナビリティ推進会議におけるモニタリングを通じ、再発防止対策等の適切な措置・対応が行われていることを確認しました。引き続き、人権DDの結果を施策に反映し、当社グループの人権尊重への取り組みを継続的に拡充していきます。

また、各業務執行部門では、人権リスクを含むリスクを定期的に抽出・評価し、予防措置を実施しており、サステナビリティ推進会議ではその状況をモニタリングし、実施展開における指導・助言を行っています。



グループ会社

2023年度に、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。その後も、グループ会社で定期的に取り組み状況の自己評価を行っています。当社はグループ会社の自己評価結果を確認するとともに、取り組み状況をグループ会社へ共有しながら、各社の取り組みを推進しています。

サプライチェーン

当社は資材調達先や燃料調達先における人権の取り組みについて、人権・環境リスクの顕在化状況等を確認しています。

資材取引先さまに対しては、「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。2025年度は307社の取引先さまに対して同調査を実施し、改善を要する取引先さまはなく、リスクの顕在化がないことを確認しました。

また、燃料調達先さまには、各社の燃料サプライチェーンにおける労働環境や従業員の様子、生産に関するオペレーション状況などを確認しました。その結果、各社の燃料サプライチェーンにおいて、人権が尊重され環境に配慮された企業運営が浸透しており、リスクが顕在化していないことを確認しました。

関連> サプライチェーンマネジメント> P.34

救済メカニズム

ハラスメントやコンプライアンスに関する問題(人権侵害を含む)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、公益通報者保護法を遵守して、「相談者のプライバシーの厳守」と「相談を理由とする不利益取扱いの禁止」を徹底し、相談者がより安心して相談できる体制を整備しています。相談を受けた場合、相談者保護に配慮しながら、事実関係をすみやかに調査します。調査の結果、人権侵害を含め問題が確認された場合は、事象の内容に応じて必要な是正措置・再発防止の対策を講じます。また、相談者へ事実関係の調査結果や対応の報告を行います。

通報への対応結果については、コンプライアンス委員会(委員長:社長)にてモニタリングを行い、人権侵害発生時の対応や是正、的確な救済措置につなげています。

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。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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、さまざまな取り組みを実施しています。2025年度はグループ企業の経営幹部を対象に人権尊重に関するテーマで講演会を開催するとともに、当社および東北電力ネットワーク(株)の全従業員を対象としたeラーニングを実施しました。

また、「東北電力グループ人権方針」を分かりやすく解説した『東北電力グループ人権方針』ガイドブックを作成・周知し、当社グループ全従業員の自律的な取り組みを推進しています。

このほかにも、グループ企業の従業員も閲覧できる動画教材などを掲示し、「東北電力グループ人権方針」や人権尊重に関する理解浸透を図っています。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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/>

東北電力グループ環境方針

当社グループは、環境行動四原則の一つに「みなさまとともに、考え、行動します。」を掲げ、サプライヤーを含んだステークホルダーとの誠実なコミュニケーションを通じて、環境への取り組みを考え、行動していくこととしています。

 関連>環境経営>東北電力グループ環境方針>P.09

東北電力グループ人権方針

当社グループは、東北電力グループ人権方針で以下について定めており、サプライチェーン全体の人権尊重に取り組むこととしています。

また、取引先を含むビジネスパートナーの皆さまに対して、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
- 5. 人権デュー・ディリジェンスの実施
- 7. 教育・コミュニケーション

 関連>人権の尊重>東北電力グループ人権方針>P.31

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。

 当社ホームページ「調達基本方針」
https://www.tohoku-epco.co.jp/partne/sizai/chota_2.html

資材取引先のみなさまへのお願い

 当社ホームページ「資材取引先のみなさまへのお願い」
https://www.tohoku-epco.co.jp/partne/sizai/chota_3.html

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.03

指標・目標

指標	範囲	2025年度実績	目標	目標年度	備考
主要取引先※へのアンケート調査実施率	TD・TN	100%	100%	2026年度（毎年）	マテリアリティ 2025年度改善を要する取引先さまなし

※ 特に取引額の大きい取引先さまを主要取引先として毎年調査を実施。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

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て、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皆さまに対しては、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。2025年度は調達に関する教育を2回開催し、計29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。特に、サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスが強く求められる「人権の尊重」「環境への配慮」については、取引先さまとの対話の機会を通じて取り組みをお願いしています。

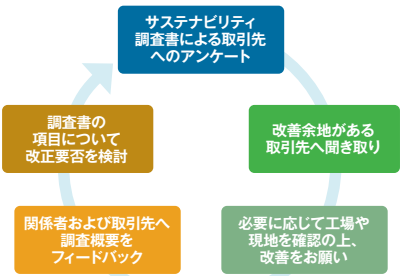
そのうち、恒常的に取引がある登録済み取引先さま約1,300社を対象に、サステナビリティ調査書によるアンケートを行い、結果を数値化した上で、必要に応じて対話を実施しています。

新規の取引先さまには登録時に、登録済みの取引先さまには3年ごとに調査を実施し、3年間で対象の取引先を100%カバーすることとしています。さらに、特に取引額の大きい取引先さまについては毎年調査を行っております。

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。「腐敗防止」の質問では、贈収賄、恐喝、横領などあらゆる関係法令の遵守について評価を行っています。2025年度は、307社の取



取引先との対話の様子



サステナビリティ調査の実施イメージ図

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。

また、安全意識の向上、事故・災害の未然防止と健康確保を目的として、配電工事会社等を対象に安全パトロールを実施しています。気候的に作業環境が厳しい夏季と冬季に現場や職場に伺い、設備・作業環境ならびに荷役作業等の点検と安全・健康対話を行っております。改善余地を発見した場合は、対話を通じて改善につながる対応を促しています。

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。

燃料調達先への対応

当社は、火力発電所で使用する燃料(石炭、LNG、木質ペレット)を海外から継続的に調達しています。今般、そのサプライチェーンにおける人権・環境リスクの顕在化等を把握するため、デュー・ディリジェンスとして、海外の現地視察時等に取引先各社の燃料サプライチェーンにおける労働環境や従業員の様子、生産に関するオペレーション状況などを確認しました。

その結果、各社の燃料サプライチェーンにおいて、人権が尊重され環境に配慮された企業運営が浸透しており、リスクが顕在化していないことを確認しました。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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・保安方針および安全管理の考え方

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、当社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。

また、「東北電力グループ安全・保安方針」の下、中期的かつ具体的な現場の状況や働く人の気づきを活かした「現場起点」の取り組みとして「安全管理の考え方」を制定しており、これを基に作業に携わる方々の災害リスク低減施策に取り組んでいきます。

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
- 2. 立ち止まる勇気を持つ
- 3. 常に問い直し、問いかける習慣を持つ
- 4. 自らの役割と責任を自覚し行動する
- 5. コミュニケーションを常に心がけ、情報を共有する

安全管理の考え方
～現場が安全の起点～

- 安全は、私たち東北電力グループの使命を果たすための、最優先となるものです
- 私たちは、「東北電力グループ安全・保安方針」のもと三現主義(現地、現物、現人)を重視し、現場に赴き、働く人の声を引き出し、必要な改善や対応を現場が自律的に行う、すなわち「現場が安全の起点」であることを安全管理の考え方として取り組みます

東北電力グループ人権方針

東北電力グループ人権方針では、「4. 人権尊重に対する東北電力グループの責任」として、ステークホルダーの労働安全衛生について定めています。

 当社ホームページ「東北電力グループ人権方針」
https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/humanrights/pdf/humanrights2023_jp.pdf

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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。

2026年度 安全推進方針（一部抜粋）

安全は一過性の取組みではなく、継続と定着が不可欠であるため、2026年度も「死亡災害ゼロ」「感電・墜落災害ゼロ」を揺るぎない目標とし取り組む。

目標達成に向けて、現場で働く人の声を引き出し、現場の状況に合わせた安全活動が必要であるため、2026年度も「現場起点の安全」を目指し、5つの重点実施項目を推進する。

1.「東北電力グループ安全・保安方針」に基づき行動する

- 「気づく-話す-直す」の視点で安全確保に自律的に取組む
- 現場は自律的に安全向上の取組みを計画し実践する。管理箇所はこれを支援する

2.様々なリスクを想定し向き合う

- 環境変化や機械化に伴う新たなリスクを含め、安全に関する知識・技術を継続的に習得し、関係者で共有する
- 労働力不足に伴う多様な人材の作業従事を考慮した安全管理を行う
- 現場の状況変化や3H作業に伴い生じるリスクを意識する
- 他社で発生した死亡災害などを教訓にリスクを想定する

3.本質・本質的な安全対策を考え実施する

- 現場リスクの実態を把握し、人の注意力に依存しない対策を推進する。次に、現場が持続的に守ることができる最小限のルールを対策とする

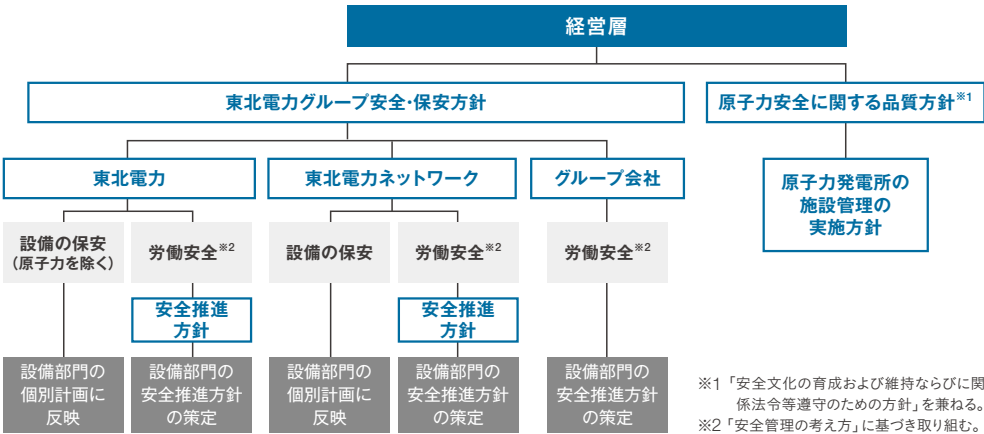
4.現場の声を安全活動に反映する

- 平時より現場に赴き、現場のモノを見て、現場の声を聴き、リスクや課題を拾い上げる
- 拾い上げたリスクや課題に対する解決策を検討（解決が難しい場合は上位機関へ相談）し、結果をフィードバックする
- 安全の取組みや安全ルールは棚卸を行い、現場が評価し納得感を得られたものを選択し集中して実践する

5.現場の安全に対するモチベーションを高める

- 優れた取組みに加え、あたりまえのことを愚直に実施した行動も褒める
- 双方向コミュニケーションの場となる、職場自主活動（ゼロ災ミーティング等）や工事関係者との対話等を活性化する

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」

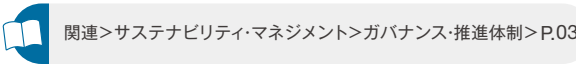
当社では安全と保安レベルの向上を目的とした会議体として、取締役副社長を議長とした安全・保安推進会議を設置しており、安全最優先の企業文化の構築に向けた取り組みを推進しています。

2025年度は6回の会議が開催され、部門横断的に経営的な観点から、重要事項および労働災害、設備事故の原因や改善策についての検討、審議、レビューを行うとともに、グループ企業における安全の取り組み状況や課題などを共有し、さらにグループ安全推進連絡会（事業の災害リスクを踏まえ参加企業を選定）において、グループ企業各社間で安全活動の意見交換を行うことで、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。

常務執行役員に安全保安担当を委嘱

当社では常務執行役員を安全保安担当に事務委嘱しており、安全と保安に関する経営層の関与を強化するとともに、安全最優先の取り組みを推進するための意思決定の迅速化を図っています。



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.03

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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、会社側代表（管理職）および労働者代表が出席し、労働災害の発生状況や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	2025年度実績	目標	目標年度	備考
死亡災害件数 ^{※1} (請負・委託業務等を含む)	G	0件 (内 社員:0件 請負・委託業務:0件)	発生件数ゼロ	2026年度 (毎年)	マテリアリティ
休業災害件数(請負・委託 業務等を含む)	TD・TN	45件 (内 社員:7件 請負・委託業務:38件)	—	—	「社員」は通勤 災害を含む
法令教育受講実績	TD・TN	安全管理者 14人 安全衛生推進者 14人	—	—	
社員の労働災害度数率 ^{※2}	TD・TN	0.09	—	—	
社員の労働災害強度率 ^{※3}	TD・TN	0.0007	—	—	

※1 死亡者数は件数と同一。
※2 度数率:労働時間100万時間あたりの休業災害発生数
※3 強度率:労働時間1,000時間あたりの労働損失日数

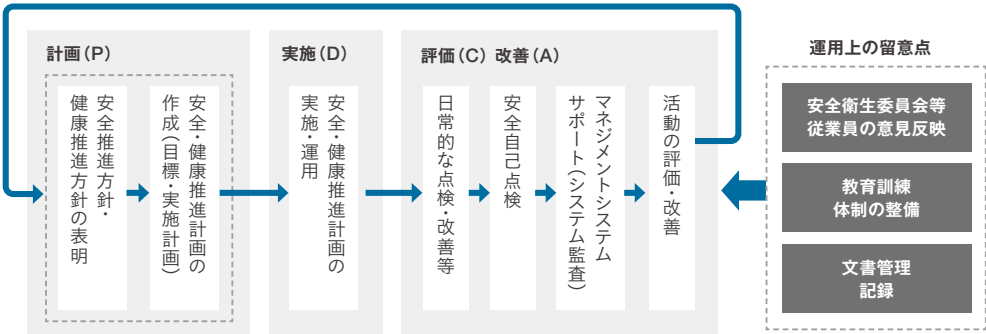
取り組み

労働災害の減少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」の考え方を導入し、安全管理の自律的、継続的な改善に努めており、当社および東北電力ネットワーク(株)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>人財マネジメントサイクル>教育プラットフォーム「T-next」>P.60

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

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取り組みのほか、本店・事業所の各層の社員が活発に現場に赴き、それぞれの立場で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」や、作業者の関心を高めるために実際の労働災害を題材として作成した労災劇画集「セーフティコミック」を配布し、安全パトロールや対話活動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。



現場の声を引き出す対話活動
(役員による工事会社との安全対話)



安全サポートブック



労災劇画による事例と教訓の周知
(イラストはAIにより作成)

労働死亡災害の発生状況および対策状況

過去3年間における当社グループの死亡災害件数(請負・委託業務を含む)はパフォーマンスデータで開示しています。

死亡災害など、特に重大な労働災害に対しては、当社と工事会社とで三現主義に基づいた現場状況確認や関係者との対話を行った上で、要因分析を実施し、その結果を踏まえた再発防止対策を検討しています。これらの内容については、安全・保安推進会議での審議を経て、全社およびグループ企業へ対策や教訓を共有しています。

これらの取り組みにより、2026年度も引き続き死亡災害ゼロを目標に安全活動に取り組んでまいります。

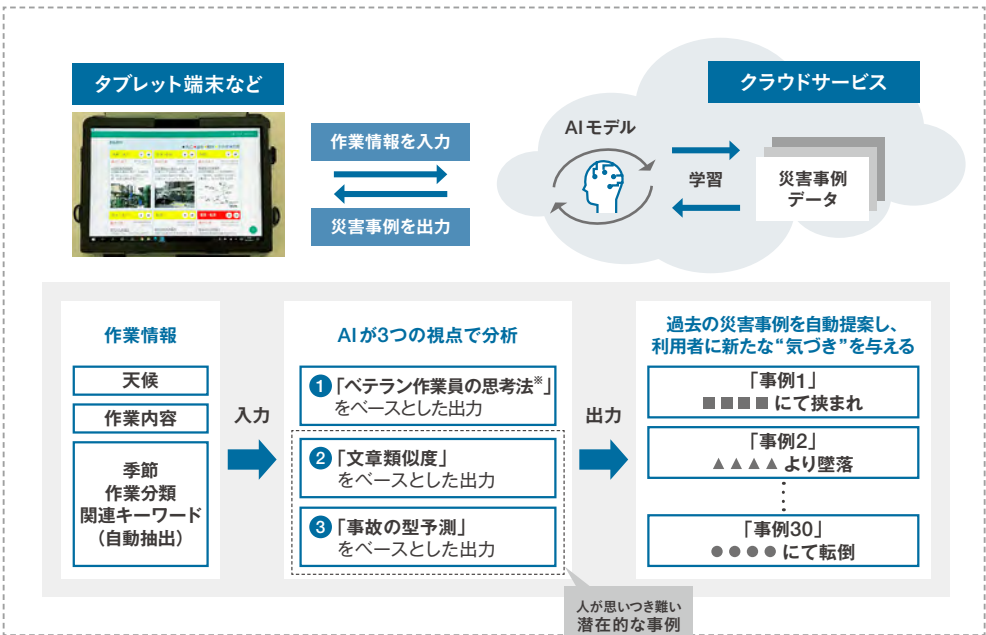
関連>パフォーマンスデータ>労働安全衛生>P.83

火力発電所における現場安全管理支援ツールの運用

2025年2月より、作業現場での労働災害の防止を目的に、当社の全火力発電所と発電所構内で働くグループ企業において、AIを活用した現場安全管理支援ツール「労災防止AI」の運用を開始しました。本ツールは、作業と関連の高い過去の労働災害事例を提示し、利用者へ安全作業に関連する新たな“気づき”を与えることで、労働災害の未然防止を図るツールです。

また、「労災防止AI」は、現在当社内の他設備部門への展開を進めているほか、2026年2月からグループ企業である(株)トインクスより、「労災防止AIサービス」として社外への提供も開始しています。

全体イメージ



※ 実際に現場作業に精通したベテラン作業員が、AIから提案された事例と当日の作業との関連性が高い事例を選ぶ(=フィードバック)ことを何度も繰り返し、AIにベテランの思考を学習させたことで再現。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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
- 6.高経年化プラントに対する長期施設管理計画に係る措置を反映した保全計画の確実な実施

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。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

ガバナンス・推進体制

安全管理体制 (QMS体制)

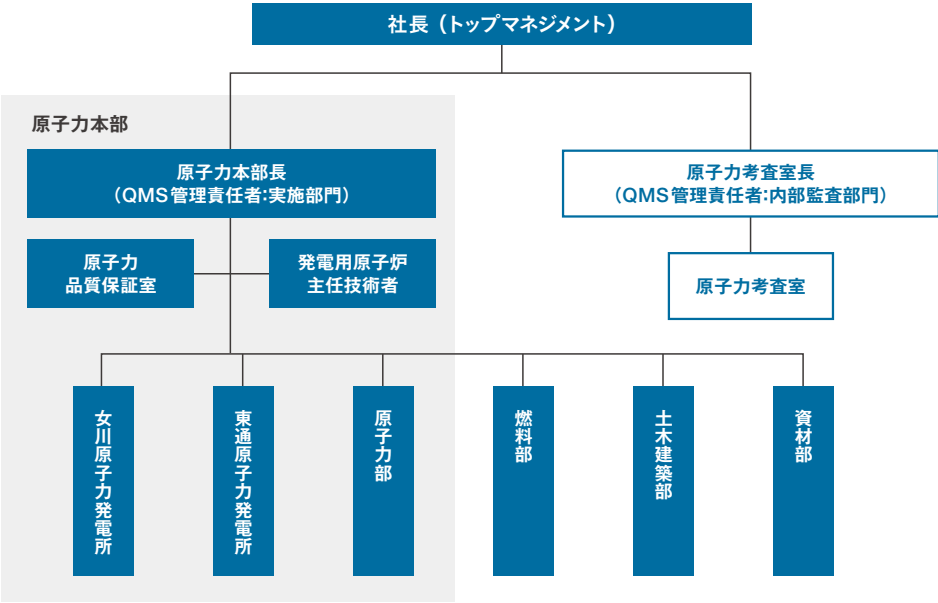
品質保証活動

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手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下、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 (2026年7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173万平方メートル		
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		



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

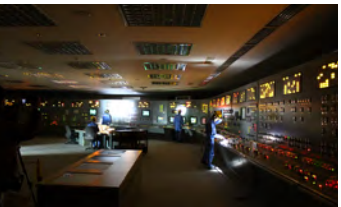
放射性物質を閉じ込める※

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

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

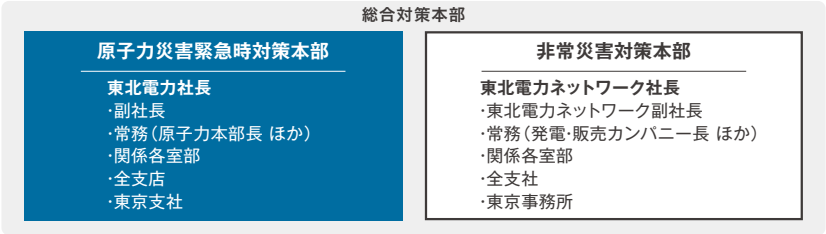
原子力防災体制

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。

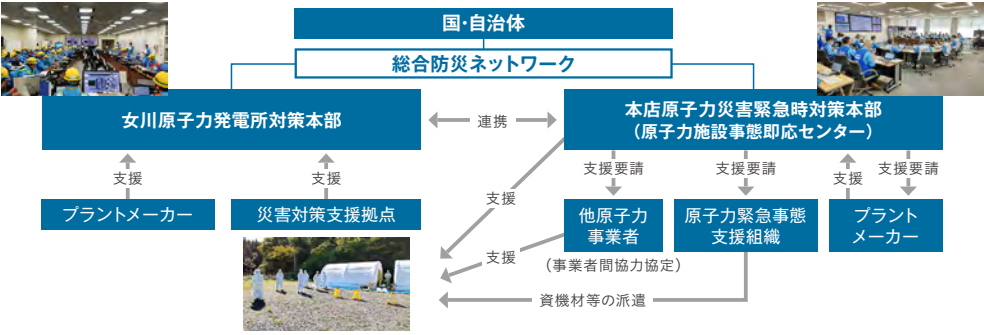
本店非常災害対策本部の体制



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（宮城県）



避難退域時検査訓練（青森県）



避難退域時検査訓練（宮城県）



傷病者等搬送訓練（青森県）

目次
サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営
TNFD 提言に基づく開示
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
人財マネジメントサイクル
人財戦略を支える基盤
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

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および廃止措置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。

放射性固体廃棄物の累計貯蔵量
(2025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	42,756 (43,356)	8,912 (8,392)
東通原子力発電所	15,780 (15,604)	0 (0)
合 計	58,536 (58,960)	8,912 (8,392)

※1 ()内は2024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

原子力発電所の運転および廃止措置に伴って発生する廃棄物のうち、「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、青森県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。

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 8年 (2020年度～2027年度) 原子炉建屋 タービン建屋	原子炉領域周辺設備 解体撤去期間 7年 (～2034年度)	原子炉領域設備等 解体撤去期間 9年 (～2043年度)	建屋等解体撤去期間 10年 (～2053年度)
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。

補助ボイラー系・タービン補機冷却系(2025年1月～2026年3月)
(掲載写真は補助ボイラー系)



解体撤去前



解体撤去中



解体撤去後

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

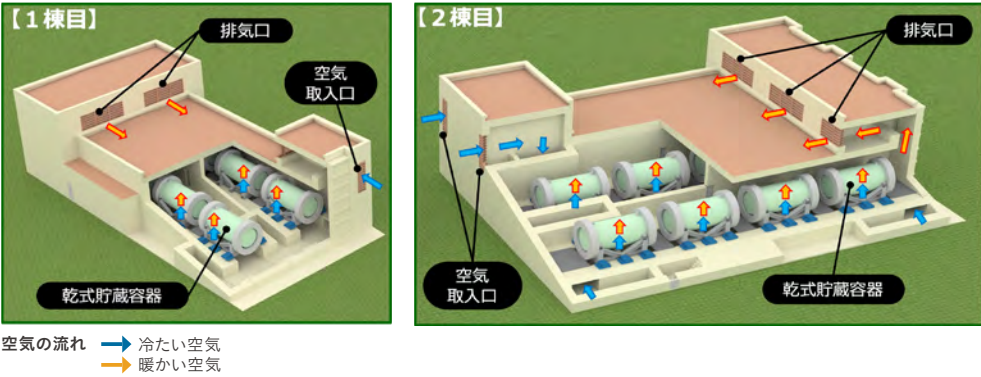
使用済燃料乾式貯蔵施設の設置

女川原子力発電所2号機では、使用済燃料を発電所から搬出するまでの間、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。

この施設は、金属製の乾式貯蔵容器と鉄筋コンクリート構造の乾式貯蔵建屋で構成され、十分に冷却した使用済燃料を空気の自然対流により冷却する施設です。

当社では、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ていきます。

使用済燃料乾式貯蔵建屋（イメージ図）



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9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>

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/1248594_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/1248655_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などを定め、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/1247203_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/1247204_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/1248054_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/1248059_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、非常時には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.37

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

指標・目標

指標	範囲	2025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	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)	2026年度(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	2026年度(毎年)	マテリアリティ
次世代投資計画の進捗率	TN	55.1%	レベニューキャップ制度に基づき事業計画として公表済の次世代投資の着実な実施	2027年度	マテリアリティ

取り組み

災害対応の経験・教訓を基に対応力を強化

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基に、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。特に、工事会社の皆さまとの連携強化の観点から、作業上のルール確認や工事会社同士のコミュニケーション活発化を目的に、工事会社合同訓練を実施し、若手社員への技術支援を行いながら対応力強化を図っています。また、安全最優先の浸透と安全管理方法の一助とするため、工事会社の安全大会などに積極的に出向き、ヒューマンファクター研修などの安全教育を実施しています。



工事会社合同訓練
(施工検査研修)



工事会社合同訓練
(実技研修)



ヒューマンファクター研修
(工事会社を対象)

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。



環境

環境経営
TNFD提言に基づく開示
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
人財マネジメントサイクル
人財戦略を支える基盤
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

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、海上保安本部、地方整備局および指定公共機関である東日本高速道路(株)、イオン(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、連携強化に向けた情報交換や実働訓練を継続しており、海上保安本部との離島への海上輸送訓練や、地方整備局のヘリポートでのヘリコプター離着陸訓練などを実施しています。

引き続きこのような訓練などを通じて、「顔の見える」関係をさらに強固なものとすることで、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。



電源車接続訓練
【自治体】



海上輸送を想定した作業員・
資機材搭載訓練

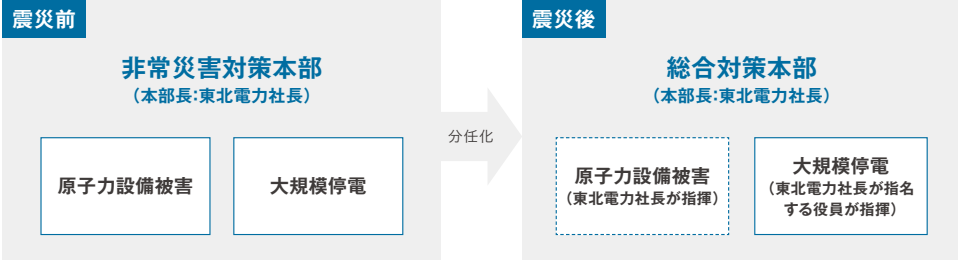


ヘリコプター離着陸および搭乗訓練
【地方整備局】

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、原子力災害には当社の社長が優先的に対応し、それ以外の災害については当社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。



安定供給への責任と情報発信

東北電力ネットワーク(株)は、地域に寄り添い、地域の皆さまの安全・安心な暮らしを支え、業界トップクラスの非常災害対応を誇る会社として、電力の安定供給に努めています。停電情報や復旧見通しは、ホームページや停電情報通知アプリでお知らせするほか、X(旧 Twitter)でも情報を発信しながら、チャットやコールセンターで24時間365日、お問い合わせに対応しています。

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あわせて事業継続に必要な業務を「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。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

再エネの導入と安定供給の両立

東北エリアは、再エネの電源立地として好適な条件を有しているため、需要規模に対して再エネ電源の接続量が多く、年々増加傾向にあります。このため、特に、昼間帯の需要が減少する春季・秋季においては、良好な日照や風況が重なることで、太陽光・風力発電量が需要を上回り、出力制御が必要となる局面が生じやすい需給構造となっています。

2026年3月末現在における東北電力ネットワーク(株) 系統への再エネ電源接続量(接続済み案件)

太陽光発電	約982万kW
風力発電	約240万kW
バイオマス発電	約143万kW
水力発電	約424万kW
合計	約1789万kW

2025年度における東北エリアの電力需要

最大電力	約1436万kW
最小電力	約570万kW*

※再エネ出力制御を実施した時間帯の最小電力は約617万kW

このような需給構造の下で、再エネの導入拡大と最大限の活用を両立するため、東北電力ネットワーク(株)では、大規模系統整備の着実な推進と、既設送電設備の有効活用や太陽光・風力発電の出力制御量低減に資する取り組みを進めています。

大規模系統整備では、東京エリア向けの送電容量拡大を目的とした東北東京間連系線の2ルート化工事(全線使用開始は2027年度予定)に加え、東北北部での洋上風力の系統接続拡大等に対応すべく、日本海側において50万ボルト送電線を建設する「東北北部エリア電源接続案件募集プロセスに係る基幹系統整備」(全線使用開始は2036年度以降を予定)も進めています。

また、既設送電設備の有効活用に資する取り組みとして、電力広域的運営推進機関が定める「想定潮流の合理化」「N-1電制」「ノンファーム型接続」を適用し、既設送電設備を最大限活用することで、再エネ電源を含む各種電源の系統接続拡大および早期接続を図るとともに、太陽光・風力発電出力予測技術の高度化や系統用蓄電池等の活用を通じて、太陽光・風力発電出力制御量の低減にも継続的に取り組んでいます。

公衆安全

指標・目標

指標	範囲	2025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	発生件数ゼロ	2026年度(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、東北電力ネットワーク(株)では、過去に発生した「釣り場」での感電災害類似個所などで、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、それらに関連する業界・実施団体ならびに釣具店などのお客さまに対し、安全に関する助言や、ポスター・チラシの郵送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。



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

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

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/>

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。

- 関連>統合報告書>再エネ電力の供給・販売拡大>P.40
- 関連>統合報告書>お客さま目線で事業運営を幅広くサポートする法人向けソリューションサービス>P.42
- 関連>統合報告書>顧客基盤やネットワークを活かしたくらしサービス提供>P.42
- 安心・快適なオール電化のくらし>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。常務執行役員に地域課題担当を事務委嘱しています。

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.03

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。

目次
サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営
TNFD 提言に基づく開示
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
人財マネジメントサイクル
人財戦略を支える基盤
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	2025年度実績	目標	目標年度	備考
社会貢献活動 実施件数	TD・TN	241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	2026年度 (毎年)	マテリアリティ
社会貢献活動 参加人数	TD・TN	地域の方々の参加人数 25,915名 社員の参加人数 3,333名	—	—	—

取り組み

地域課題解決や地域活性化に向けた支援

持続可能な東北6県・新潟県の未来を築くとともに、当社グループの企業価値のさらなる向上を目指し、地域課題解決や地域活性化に向けた取り組みを行っています。

農業由来カーボン・クレジットの活用

農業の収益性低下や後継者不足等を背景に、東北6県・新潟県の生産者が温室効果ガスの排出削減量[※]として国から認証を受けたカーボン・クレジットを当社が活用する取り組みです。これにより、生産者の新たな収入源の確保ならびに地域のカーボンニュートラル推進に寄与します。

※ 水田の中干し期間の延長により削減したもの。中干しとは、出穂前に一度、水田の水を抜いて田面を乾かすことにより成長を制御するもので、水稻栽培において一般的に行われる工程。過去2カ年の平均より7日間以上延長することでメタンの排出量を3割削減できる。

地域活性構想ラボ

事業構想大学院大学と連携の上、地域課題解決に関心のある社会人等を対象に、地域活性化につながる事業構想に関するカリキュラムを提供しています。事業の構想力や実行力を学ぶ機会を通じて人財の創出を支援し、地域活性化の「種火」を生み出します。

より、そう、NFT

人口減少に伴う地域コミュニティの衰退等を背景に、関係人口の創出に向けて、NFT技術[※]を活用したプロジェクトを開始しました。自治体等に対して、地域の魅力や観光資源を活用したNFTの発行・販売を支援することで、地域の魅力を広く発信し、継続的な地域との関わりにつなげていきます。

※ 非代替性トークン。デジタルデータに唯一性を持たせる技術。

地域共想プログラム

東北・新潟の社会課題解決に取り組む社会起業家と、産学官金、当社グループが共に学び合い、対話と実践を通じて、持続可能なより良い未来の実現を目指すプログラムです。2025年度の採択者8団体が取り組む社会課題やロジックモデル、事業による社会的インパクトをまとめた「ソーシャルインパクトレポート」を特設サイトに掲載しています。

地域共想プログラム
https://chiikikyoso.tohoku-epco.co.jp/

《当社グループとの共創事例》

深刻な人手不足という東北・新潟エリアの社会課題解決を目的に、東北電力フロンティア(株)とSSS合同会社が連携し、「ずんだもん」を活用したサイネージを制作しました。本サイネージはイベント会場に設置し、アンケート収集など来場者とのコミュニケーションを効率的かつ効果的に行うものです。試験的に導入したイベントでは、前回は上回る来場者を集め、アンケート回答数も約4倍に増加しました。本取り組みは、顧客接点の拡大を通じた収益向上に加え、人員の有効活用等も期待できることから、将来的には、AIも活用したサイネージとして、人の代わりに接客や案内を行うことを視野に検討してまいります。



「ずんだもん」を活用したサイネージ

国際協力・交流活動の支援

当社はASEAN諸国への技術研修セミナーへの協力や、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・交流活動を支援しています。

経年設備の休廃止に伴う地域との対話と共生

ジャスト・トランジション(公正な移行)

当社グループでは、経年設備の休廃止に際して、地域との丁寧なコミュニケーションを図りながら、雇用への影響をはじめ、当社グループの事業活動が地域社会に与える影響を十分に認識した上で対応していきます。

中でも2024年10月に地点廃止となった旧秋田火力発電所では、廃止に伴う地域経済・雇用等への影響に配慮し、関係する事業者丁寧に情報提供を行うとともに、撤去作業について構内企業の活用に努めています。また、発電所跡地等を活用した地域経済への貢献を目指した取り組みを進めています。

関連>統合報告書>火力電源の競争力強化>P.34

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

地域・お客さまとのコミュニケーション

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・植樹等の環境活動、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。

中学生作文コンクール

東北6県および新潟県の中学生を対象に1975年から毎年開催しています。作文を通じて自分の将来や地域の未来について考えることで、新鮮な目と感動する心を失わず、心豊かに成長してほしいという願いを込めています。



開催回数	51回
応募数(延べ)	733,551名

※ 1975年度～2025年度の実績



山形花笠まつり



高校生が主役の学園祭型イベント
「アオ×ステ」



緑のカーテン

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

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

施設見学

実体験を通して電気やエネルギーへの理解を深めていただくため、発電所などの電力施設や各PR館において見学の受け入れを行っています。



エネルギー出前講座

小・中学生を中心に、持続可能な社会を支えるエネルギーの役割や課題について、体験を通じて学ぶ機会を提供しています。手回し発電機や発電所模型などの実験機器を使用し、発電の仕組みやエネルギーと地球環境の関わりについて楽しく分かりやすく説明しています。



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クリーンアップの実施



外来種植物防除活動への参加
写真提供：南会津町の湿原を守る会



近隣保育所やグループ企業と連携した植栽活動

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。

酒田共同火力発電(株)

酒田北港530(ゴミゼロ)作戦



常磐共同火力(株)

障がい者の芸術活動支援と
環境資源の有効活用



東北発電工業賞



障がい者の芸術活動支援と環境資源の有効活用
<https://tomoshihi.joban-power.co.jp/2026/05/05/>

東北天然ガス(株)

ガスパイプライン沿線の環境美化活動



荒川水力電気(株)

通勤・通学路の安全環境整備活動



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

地域・お客さまとのコミュニケーション

東北発電工業（株）

“「Art to You! 障がい者芸術世界展
IN SENDAI 2025」
障がい者の芸術活動を支援”



東北発電工業賞

（株）ユアテック

ユアテックグループ「海ごみゼロ」活動
（全社一斉清掃）



「ユアテックグループ『海ごみゼロ』活動」の実施について
<https://www.yurtec.co.jp/release/2025/content.html>

北日本電線（株）

社会福祉施設への
電線余長解体業務の委託



東日本興業（株）

エコキャップ活動



（株）トインクス

小学校向け脱炭素アプリの展開
（宮城県内小学生の脱炭素行動を促進）



宮城県「小学生向け環境配慮行動促進Webサービス提供・効果
検証業務」でトインクスの脱炭素行動促進Webアプリを利用
https://service.toinx.co.jp/tsq/topics/2026/02/27/news_20260227-q/

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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)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、人財マネジメントサイクルにおける「採用」「育成」「配置」「評価・処遇」の各プロセスを通して、事業戦略の実行に必要となる人財の確保と育成を進めています。

特に「採用」と「育成」を強化していくこととしており、事業環境変化に直面する中においても、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る人財育成に取り組んでいます。従業員のスキル向上の機会を確保・提供し続けることで、自己成長を通じた一人ひとりの満足度やモチベーション向上も期待されます。

こうした取り組みにより、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。

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」を設置しており、常務執行役員(人財戦略担当)に人的資本の強化に関する人財戦略を事務委嘱しています。

本委員会の中で、「採用」「育成」「配置」「評価・処遇」などの取り組み状況のモニタリングと改善策について議論し、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.03

採用

取り組み

新卒採用

昨今、労働人口の減少や働き方に対する価値観の多様化などから、働き手不足による採用の困難化や人財の流動性が高まっております。これに対し、当社と東北電力ネットワーク(株)は2社合計で2026年度から約10名増となる280名程度という2027年度の新卒採用目標を掲げております。さらに、DX推進に向け、「DX・情報コース」によるDXに特化した人財確保も継続していきます。

採用目標達成に向けた方策として、働き方改革やワーク・ライフ・バランス重視といったニーズにも応えるため、初任給の引き上げ、福利厚生制度のさらなる充実、本人の希望で働く地域を選択できる「勤務地域限定コース」など、労働環境の見直しも進めております。

地域の人々の安全・安心・快適な暮らしに不可欠である電力の安定供給実現への熱意と、さらなる競争力強化に向けた前例にとらわれないチャレンジ精神旺盛な社員を積極的に採用していきます。

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人財の採用、電力の安定供給という基盤事業を担うことができる業務経験・技能を有する人財の採用の2軸で中途採用を強化しており、2027年度から2028年度で80名程度の採用を目指しています。今後も、当社グループで活躍いただける人財をさまざまな方法で募集していきます。

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と考えています。

アルムナイへのアンケート調査・インタビュー・情報交換会を実施し、その知見を当社の施策に活用しようとする試みも生まれています。

今後もアルムナイと良好な関係を維持・強化し、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。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

職場見学・就業体験等の充実による興味・関心の喚起

企業説明会、職場見学、就業体験等は、地域の未来を創る人財に対し、当社と東北電力ネットワーク(株)の事業に興味・関心を抱き、理解を深めていただく貴重な機会と考えています。

特に、就業体験については、当社グループの魅力を実際の業務を通して実感していただくため、夏季から冬季にかけて、部門別の現場見学、業務体験、および事業戦略に関わるグループ企業の業務紹介など、内容を工夫して実施しています。今後も、高校生を対象とした学校訪問や企業説明会なども含めて、学生のニーズに応えられるよう、当社グループへの興味・関心を高める取り組みを推進していきます。



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、技能を継承していくためには、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、エネルギー出前講座や施設見学など、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エネルギー出前講座、施設見学

育成

指標・目標

指標	範囲	2025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	31.1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	3,593名	2,000名育成	2025年度	・マテリアリティ ・「DXリテラシー人財数」は2025年度までの目標のため、2026年度以降は「東北電力グループDX人財数」をモニタリングします
東北電力グループDX人財数	G※	5,803名	グループ内に3割以上(7,400名)	2030年度	

※ 対象範囲は、当社および連結子会社に、株式会社ユアテック、相馬共同火力発電株式会社、常磐共同火力株式会社を含みます。

求める人財像

- 自ら学び、考え、行動する人財
- 各事業領域において、技術・技能を発揮し、事業変革・利益創出に貢献する人財
- 新たな事業領域拡大に挑戦する人財

取り組み

人財ポートフォリオにおいて設定している、各事業に必要な専門スキルの充足に向けて、OJT・Off-JT・自律学習に取り組んでいます。

安定供給を支える力

第一線事業所の中核となる技術系リーダーの育成に向けて、高度な専門技術を学ぶ「電力高度専門アカデミー」を2015年度から開催しています。

配電系列・送電系列・変電系列の若手社員から精鋭を集め、約半年間で大学教授の講義やメーカーへの視察を通して、社会的な技術革新の変化に応じた技術を学んでいます。

「電力高度専門アカデミー」では、安定供給に必要な高度な技術を継承するとともに、社会インフラを担う者として必要な矜持も脈々と受け継がれています。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

人財マネジメントサイクル

また、電力システム部門や配電部門においては、技術向上と技能継承を目的に技能訓練大会を開催しています。実動訓練や災害訓練を通して、創立以来、研鑽を積み重ねてきた技術と安定供給への思いをつないでいます。

成長に向けてチャレンジする力

新たな価値を創造し企業成長をけん引する人財を育成するために「グロービス経営大学院」と「事業構想大学院大学」へ2026年度より17名が入学し、他社のリーダー層とともに2年間学んでいます。将来、各事業を変革する中核人財として活躍することを想定しています。

また、社会実装しつつあるブロックチェーン技術を活用した電力事業構想にも取り組んでいます。ブロックチェーン技術の基礎知識とプログラミングを学ぶとともに、電力ビジネスへ新技術を応用できる人財を社内で育成しています。



ブロックチェーン×ビジネス構想発表会の様子

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

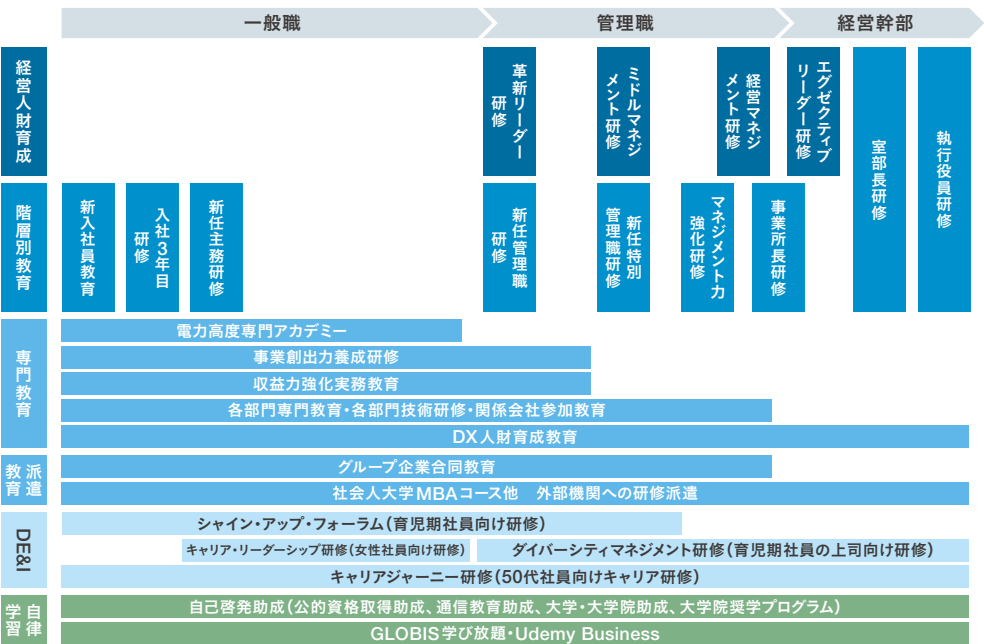
パフォーマンスデータ

経営・マネジメント力

企業価値の向上に向けては、組織運営を担う管理職のマネジメント能力が重要であるとの考えの下、「部下の育成とキャリア支援」「組織運営の高度化」「組織風土の変革」の3つを柱とした管理職向けマネジメント力強化研修を実施しています。

また、管理職のマネジメント能力に関するアセスメントを実施し、分析・モニタリングの結果を研修プログラムの設計に反映することで、管理職育成のPDCAサイクルを推進しています。

管理職を起点として、従業員エンゲージメントが高い職場づくりと、変革に挑戦できる職場風土の醸成を進めることで、組織の成果の最大化を目指しています。



※ OJTとOff-JT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

持続的な経営や企業成長に向けて、変革リーダーシップを発揮し、次世代の当社グループ経営を担う人財を長期的に育成しています。経営層から中堅社員まで外部の専門家によるアセスメントを活用しながら、各階層で経営人財育成プログラムを実施しています。



経営マネジメント研修発表会の様子

また、当社社長による経営人財との対話や役員によるメンター制度を導入しながら、経営層主導により次世代の経営人財を育成しています。

DX人財の育成

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育成するため、当社グループ全体でDX人財の育成に取り組んでいます。

関連>統合報告書>DX戦略>P.62

自律学習

社員一人ひとりが多様性を発揮しながら、自ら描いたキャリアを実現するために、自律学習を推進しています。教育プラットフォーム「T-next」では、「グロービス学び放題」や「Udemy Business」など、場所や時間の制約なく学習することができます。

また、学習時間数を社内掲示したり、職場ごとに学習目標を設定しながら、なりたい自分になるため自律的に学習をすることが当たり前となる職場風土を醸成しています。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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。



社外副業・兼業

従業員が当社以外におけるスキル・経験・人脈を獲得できるよう、社外副業・兼業のガイドラインを制定し、公益事業である当社電気供給事業の運営に支障がない範囲で社外副業・兼業を認めています。

従業員にとって一層主体的にキャリア形成できるようになること、当社にとって従業員が社外から得た知見や人脈から事業機会の拡大やオープンイノベーションの促進につながることを目的としています。

配置・評価・処遇

取り組み

人事・賃金制度

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人事・賃金制度を整備しています。

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っています。

人事・賃金制度の主な見直し内容

1. 多様なキャリアビジョンに応じた人事制度

- 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」の設置
- 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」の設置
- 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

- 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
- 「チャレンジ」や「変革」を重視する評価制度

3. 高年齢層の雇用制度

- 再雇用期間の満70歳までの段階的な引き上げ
- 再雇用後も管理職として働くことができる「EXスタッフ」の設置
- 本人の希望で勤務日数や時間を選択できる「Eスタッフ」の設置
- 役割付与による能力発揮で働きがいを高める「マスター求人制度」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

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

人事評価制度

当社および東北電力ネットワーク(株)では、挑戦意欲の高い企業風土を醸成し、社員一人ひとりが能力を最大限発揮することを目的として、定期的に仕事の成果や行動姿勢等について評価を行い、賃金等に反映する制度を設けています。

評価結果は、本人が納得し、さらなる成長とモチベーションを向上することができるよう、上司から本人に具体的にフィードバックすることとしています。

ふれあいトーク制度(上司と部下の1on1ミーティング)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。

2025年度の制度利用者数72名

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。

2025年度の制度利用者数59名

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。

2025年度の制度利用者数7名

※ 各制度の数値は応募者数であり、実際の異動・社内副業への従事は、応募者と募集部署のニーズの合致により決定しています。

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、奨学金返還補助制度、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。

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

健康経営

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」を策定しています。

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。

2025年4月1日 東北電力株式会社 代表取締役社長 社長執行役員
石山 一弘

※ 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

当社では、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。2024年7月には、本店人財部内の健康担当と各支店等の健康推進センターを統合し、人財部健康推進室を設置することで体制強化を図りました。この体制の下、社内関係者が一体となり、計画の立案と施策の実施に取り組んでいます。

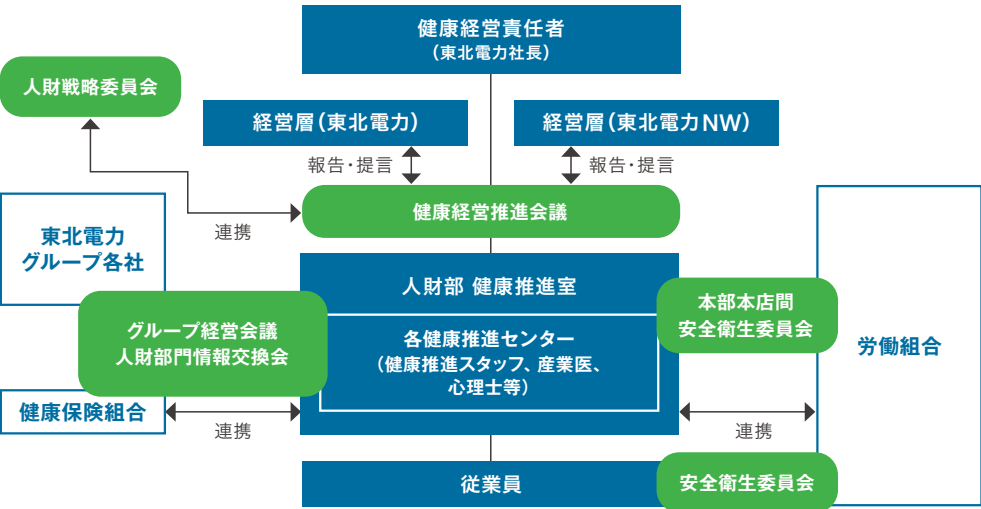
加えて、健康保険組合および労働組合と連携しながら、従業員の健康増進施策を推進しています。

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（議長：当社人財戦略担当役員）を設置し、マテリアリティ（プレゼンティーイズム^{※1}、アブセンティーイズム^{※2}）のモニタリングおよび改善策の審議を行っています。

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じて取締役会へ報告しています。

※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。

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.03



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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	2025年度実績	目標	目標年度	備考
プレゼンティーイズム	TD・TN	18.0%	15.1%	2026年度	マテリアリティ
アブセンティーイズム	TD・TN	1.91%	1.20%	2026年度	マテリアリティ
喫煙率	TD・TN	21.1%	18.0%	2026年度	
ワーク・エンゲージメント	TD・TN	2.74	2.95	2026年度	
仕事満足度	TD・TN	2.96	2.95	2026年度	
肥満率(BMI25.0以上)	TD・TN	32.3%	29.1%	2026年度	
血圧 有所見率(140／90以上)	TD・TN	16.3%	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	22.7%	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	28.2%	29.5%	2026年度	
血糖(糖代謝)有所見率	TD・TN	16.8%	14.4%	2026年度	
総合健康リスク	TD・TN	73	74	2026年度	

取り組み

「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を実現するためには、「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、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、「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(上表)を設定しています。特に、組織全体の生産性向上や人的資本の価値創出、パフォーマンス発揮に直結する重要な指標であるプレゼンティーイズム、アブセンティー

イズムの向上に向け、重症化防止やメンタルヘルス対策の強化、ストレスチェックに基づく職場環境改善活動等、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た施策を実施しています。 健康保険組合とのコラボヘルス施策として導入した、健康増進アプリの利活用を促進し、運動・食事等生活習慣の改善に資する取り組みを展開しています。また、オンラインによる禁煙プログラムを導入・参加勧奨を行い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。 特にセルフケア・ラインケアへの対応を重点実施事項とし、セミナー実施や産業保健職(健康推進センター)による個別面談の実施とあわせて、メンタルヘルスマネジメント検定Ⅰ～Ⅲ種の資格取得について教育費用の助成等により推奨しています。
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図ること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を実施することによる従業員一人ひとり、職場それぞれが考え行動する「自律的健康管理」の醸成を図っています。 また、新入社員・若年層の健康づくり支援としてセミナー・研修ならびに個別面談の実施により若年層の段階におけるヘルスリテラシーの早期定着を図る取り組みを実施しています。 そのほか、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全従業員を対象とする高年齢層や女性の健康に係るセミナーの実施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。

福島第一原子力発電所周辺における作業従事者の線量管理

当社および東北電力ネットワーク(株)では、福島第一原子力発電所周辺で作業する従業員について、労働組合と協議の上被ばく線量上限値を設定し、作業従事による健康影響を適切に管理しております。

社外からの評価

当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2026」に選定されました。また、当社および東北電力ネットワーク(株)は、2020年から7年連続で「健康経営優良法人」に認定されており、直近では「健康経営優良法人2026(大規模法人部門(ホワイト500))」に2年連続で認定されました。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

人財戦略を支える基盤

加えて、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。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

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、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」を設置しており、常務執行役員(人財戦略担当)に人的資本の強化に関する人財戦略を事務委嘱しています。
本委員会の中で、普通休暇平均取得率などの状況をモニタリングした上で、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.03

指標・目標

指標	範囲	2025年度実績	目標	目標年度	備考
普通休暇平均取得率 (時間休暇含む) および季節休暇平均取得率	TD・TN	TD:81.4% TN:88.0%	8割以上	2029 年度	マテリアリティ
男性の育児休業取得率 (配偶者出産・ 育児のための休暇制度を含む)	TD・TN	TD:103% TN:97%	100%	2029 年度	

指標	範囲	2025年度実績	目標	目標年度	備考
総実労働時間(宿直等除く)	TD・TN	1,928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 46人 男性 164人	—	—	
育児休業制度取得率	TD・TN	女性 100.0% 男性 63.8%	—	—	
育児支援勤務時間制度利用者数	TD・TN	127人	—	—	
配偶者出産・育児のための 休暇制度利用者数	TD・TN	221人	—	—	
配偶者出産・育児のための 休暇制度取得率	TD・TN	83.7%	—	—	
子の看護のための 休暇制度利用者数	TD・TN	1,026人	—	—	
介護休職制度利用者数	TD・TN	4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	585人	—	—	
ボランティア休暇制度利用者数	TD・TN	50人	—	—	

目次
サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営
TNFD 提言に基づく開示
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
人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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く「一般事業主行動計画」を策定し、会社全体で休暇取得を促進し、メリハリのある働き方を目指しています。同計画に掲げる「2030年3月末までに普通休暇および季節休暇平均取得率を8割以上」とする目標の達成に向け、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ています。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、一人ひとりへの積極的な声かけや業務スケジュールの確認・調整を図るなど、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

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各種勤務制度を設け、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出来る職場づくりに取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた主な制度

フレックスタイム制度	● 始業7時～10時、終業15時30分～20時の間で選択可能
テレワーク制度	● 自宅やサテライトオフィス等で業務を行うことが可能
時間休暇制度	● 年次有給休暇を1時間単位で取得可能
特別休暇(有給)	● 夏期、冬期に取得可能 ● 配偶者出産・育児、子の看護等 [※] 、介護、不妊治療、ボランティア、ドナー登録骨髓液提供の検査・入院などに取得可能
リフレッシュ休暇(有給)	● 連続休暇の計画的取得を促進
勤務間インターバル制度	● 終業時刻から翌始業時刻までの間に十分な休息時間を確保
勤務地域限定コース	● 勤務する地域を限定
その他の取り組み	● フリーアドレスの実施(一部) ● チャットシステムやWeb会議システム等のコミュニケーション手段の整備

※ 対象となる範囲は、小学校6年生の年度末に達するまで。

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、休職制度や勤務時間を短縮できる制度、企業主導型保育所を利用できる制度などを導入しています。

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ており、育児休職制度に対する理解浸透が着実に進んでいます。

仕事と家庭の両立支援制度

出生時育児休職制度	● 子の出生後8週間以内に4週間まで(2分割可能)
育児休職制度	● 子が3歳に達するまで(2分割可能)
介護休職制度	● 通算2年まで
育児支援勤務時間制度	● 勤務時間を最大3時間短縮
介護支援勤務時間制度	● 勤務時間を最大3時間短縮
保育施設	● 企業主導型保育所等を利用可能
治療支援勤務時間制度	● 勤務時間を最大3時間短縮

社外からの評価

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く「一般事業主行動計画」に掲げた目標の達成により、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より認定(くるみん認定)を受けています。

さらに当社は、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行い一定の基準を満たした企業に与えられる特例認定(プラチナくるみん認定)を、2025年に取得しています。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

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

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。

東北電力株式会社 取締役社長 社長執行役員
石山 一弘

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」を設置しており、常務執行役員(人財戦略担当)に人的資本の強化に関する人財戦略を事務委嘱しています。

本委員会の中で、女性管理職比率などの状況をモニタリングした上で、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.03

指標・目標

指標	範囲	2025年度実績	目標	目標年度	備考
女性管理職数 2024年12月末比	TD・TN	TD:1.11倍 TN:1.20倍	1.5倍以上	2030年 3月末	・女性活躍推進法に基づく「課長級」以上に限らず、全ての管理職のうち女性社員の数。 ・2024年12月末の女性管理職数はTD:114人、TN:41人
女性管理職比率	TD・TN	3.37%	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」以上に限らず、全ての管理職のうち女性社員が占める割合
障がい者雇用率	TD・TN・TFP	2.65%	障がい者法定雇用率の遵守	2025年度 (毎年)	マテリアリティ
男女間賃金差異	TD・TN	全労働者 TD:69.4% TN:56.7% うち正規雇用労働者 TD:68.7% TN:68.6% うち有期労働者 TD:67.8% TN:31.5%	—	—	—

目次
サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営
TNFD提言に基づく開示
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
人財マネジメントサイクル
人財戦略を支える基盤

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

人財戦略を支える基盤

取り組み

多様な働き方・価値観を受け入れるDE&I推進

多様な人財がイキイキと活躍するためには、一人ひとりの働き方や価値観を尊重し、受け入れる職場環境づくりが重要です。

その実現に向けて、在宅勤務やフレックス勤務、副業・兼業といった柔軟な働き方のほか、ワーク・ライフ・バランスや仕事観、キャリア形成に関する多様な考え方に対応できるよう、勤務制度の整備と組織文化の醸成を進めています。



女性活躍推進

DE&I推進の一環として、女性活躍推進に取り組んでいます。

性別に関わらず一人ひとりが自分らしく活躍できる環境づくりに向けて、「仕事と家庭の両立支援」と「キャリア形成支援」の2つの観点から、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。

また、管理職を対象に、育児期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、育児休職を取得しやすい職場環境づくりを進めています。

これらの取り組みにより、男性育児休職取得率、育児休職日数がともに向上しています。

キャリア形成意欲醸成に向けた取り組み

女性社員のキャリアアップ意欲醸成を目的として、「キャリア・リーダーシップ研修」を実施しています。

自己分析を通して強みを生かす方法を学ぶとともに、講義やワークによりリーダーシップ発揮、自己効力感の向上を目指しています。

また、活躍機会の獲得には上司の関わりが重要であるとの観点から上司との面談を織り込み、本人の成長を後押ししました。

本研修により、参加者の自信の醸成やキャリアアップへの前向きな意識獲得、行動変化に一定の成果が見られました。



目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

人財戦略を支える基盤

インフラを支える技術者同士のネットワーク形成に向けた取り組み

技術系の部門では特に女性社員の割合が少なく、情報交換の機会やキャリアを考える上でのロールモデルが少ないといった課題があります。

課題解決に向けて、地域の女性技術者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、2024年度より東日本旅客鉄道(株)東北本部さまと合同で「女性技術者交流会」を開催しています。交流会では、お互いの業務紹介や施設見学を行い、各社各部門の役割や日々の業務内容について理解を深めました。また、2025年度は両社で管理職として活躍している女性社員によるパネルディスカッションを行い、技術者としてのキャリアイメージを醸成しました。

また、東北電力ネットワーク(株)では、一般送配電事業者の配電部門に所属する女性社員を対象に、初の「全国配電女性社員交流会」を開催いたしました。本交流会では、参加者同士が共通する悩みや働き方に対する思いを分かち合い、相互理解を深めました。多様な視点や各社の良好事例に触れることで、参加者一人ひとりが自身のキャリアを前向きに捉え直し、視野を大きく広げる極めて有意義な機会となりました。



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、人的ネットワーク構築とキャリア形成支援を目的とした情報交換会を実施しております。

2025年度は「キャリアアップマインドの醸成」「プライベートと仕事の両立不安解消」をテーマに、「未来をデザインするキャリアワークショップ」と題して開催いたしました。

外部講師を迎え、キャリアの捉え方や仕事とプライベートの両立に関する講義を行うとともに、当社グループおよび県内企業で活躍する女性管理職をパネリストとしてお迎えし、座談会形式で意見交換を行いました。また、カリキュラムの中で参加者自身のなりたい姿を描くグループワークも実施いたしました。

参加者は講師やパネリストの話に熱心に耳を傾けるとともに、将来の理想の自分を見据え、その実現に向けたアクションを宣言し、キャリアアップへの前向きな意識・行動変容を促しました。



従業員の声によりそった働きやすい職場づくり

当社および東北電力ネットワーク(株)では、女性従業員の意見を取り入れ、現場における女性用トイレや宿泊・休憩設備の設置など、性差なく働きやすい環境を整備しています。

また、当社および東北電力ネットワーク(株)では、生理痛や不妊治療を取得事由とした特別休暇制度「ウェルネス休暇制度(有給)」を設けております。2025年に、本制度の理解促進を目的として、女性特有の健康課題である「生理痛」に着目し、労働組合と共催で「生理痛VR体験会」を開催いたしました。本体験会で他者の痛みを経験することにより、相手に対する共感が生まれ、職場における信頼関係構築の一助となりました。

従業員一人ひとりがそれぞれに痛みや悩み・困難を抱えていることを理解し、行動することにより、女性のみならず、誰もが安心してイキイキと活躍できる職場づくりを進めていきます。



生理痛VR体験会の様子

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

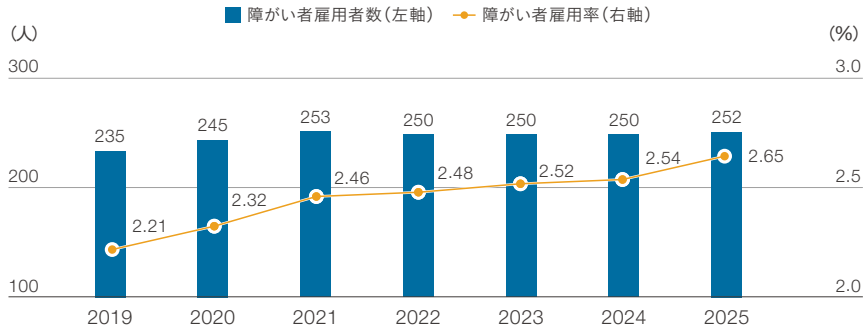
障がい者雇用への取り組み

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)向けに事務補助を行うオフィスサポート事業等を担っており、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、障がい種別によらない採用を積極的に行うことで、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)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。
※ 2025年度実績は2026年3月31日現在の数値を記載。

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行っています。

具体的には、2025年度から、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い、高年齢層のキャリアの可能性を広げています。そして、2026年度からは、役割付与による能力発揮を期待する観点から「マスター求人制度」を新設し、再雇用者が会社の求人する特定業務に応募・合格することで、マスター加算として給与が上乘せられる施策を展開しています。

あわせて、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等に関する研修(キャリアジャーニー研修)を実施しています。また、2026年度からは、新たに60代前社員へのリスクリング研修を実施いたします。これらを通じて、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とともに、心身の健康を保ち続け、生産性を落とさないことを意識したカリキュラムを取り入れることで、高年齢層の社員の活躍をサポートしています。

LGBTQ+

LGBTQ+に関する動画やeラーニング教材を全社員向けに公開するとともに、管理職向けの研修や各職場での研修会等の機会を通じて、理解を深めるための取り組みを行っています。

2025年度は、「多様性を力に変える経営」というテーマで当社グループの経営層を対象に開催した人権講演会の中で、LGBTQ+についても学び、当事者の立場に立った働きやすい職場づくりの重要性について理解を深めました。

また、福利厚生制度において、同性パートナーについても配偶者と同様の取扱いとしていることや、本店ビル内に障害や性別に関係なく利用できるトイレを設置するなど、安心して働ける環境づくりを進めています。

今後も、LGBTQ+の理解浸透に取り組み、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「えるぼし認定(2段階目)」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

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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

インナーブランディング

取り組み

「よりそうnext^{PLUS}」の理解促進・浸透の取り組み

従業員一人ひとりに、経営理念やビジョン・経営計画をしっかりと理解してもらうため、階層別研修や経営層による第一線事業所訪問などの機会を捉えて、定期的に説明する場を設け、双方向のコミュニケーションを通じた理解促進を図っています。

特に今後の経営展開「よりそうnext^{PLUS}」については、2024年4月の策定以降、事務局による事業所訪問やオンライン説明会の開催、社内報での解説記事の掲載などを実施しています。「2026年度グループ経営計画」についても、社員向け解説資料の社内ポータルサイトへの掲載などにより、理解浸透に努めています。

「より、そう、ちから。」の実践

従業員一人ひとりがお客さまにより沿い、地域に寄り添い、グループスローガン「より、そう、ちから。」を日常業務で体現し続けていくため、全社大で以下の取り組みを展開しています。

- 「より、そう、ちから。」に込められた想いを学ぶeラーニングツールや自発的な行動を喚起するオリジナル動画の活用
- 「より、そう、ちから。」に係る経営層・従業員の想いを深掘りするインタビュー企画の社内報展開 等



社内報での「よりそうインタビュー」企画

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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。

目次

サステナビリティ・マネジメント

環境

環境経営

TNFD 提言に基づく開示

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

人財マネジメントサイクル

人財戦略を支える基盤

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