サステナビリティの取り組み

ESG分野の主な取り組み

区分	項目	関連するSDGs	主な取り組み・目標	主な管理指標／定量目標※1	2020年度実績（左記の目標・指標の実績および定性的な取り組み結果）
E	脱炭素化に向けた取り組みの推進		■ S+3Eの確保を大前提に「2050年カーボンニュートラル」に積極的に挑戦する。 ● 水力、風力、バイオマス、地熱、太陽光等の再生可能エネルギーの最大限活用 ● 安全確保を大前提とした原子力発電の早期再稼働および稼働率向上 ● バイオマス・水素・アンモニアの混焼等による火力の脱炭素化 ● 電化の推進と、VPPサービス実装等のスマート社会実現事業の展開 ● 再生可能エネルギー導入拡大に向けた電力ネットワークの高度化	■ 【G】再生可能エネルギー開発:2030年以降の早期に目標200万kW ■ 【TD】CO_2排出係数:電気事業低炭素社会協議会としての目標2030年度0.37kg-CO_2/kWh程度 ■ 【TD】CO_2排出量:2030年度のCO_2排出量について、2013年度実績からの半減を目指す	■ 再生可能エネルギー:26プロジェクト、持分出力約60万kWが進行中（2021年9月末） ■ CO_2排出係数※2,3:0.457kg-CO_2/kWh（2020年度） ■ CO_2排出量※2,3:3,012万t-CO_2（2020年度）
	循環型社会の形成		■ 法令に基づき廃棄物の適正な管理・処理を行うとともに、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の取り組みを通じて、持続可能な循環型社会の形成に貢献する。	■ 【TD/TN】産業廃棄物全体の有効利用向上:目標90%以上	■ 廃棄物全体の有効利用率91.9%（2020年度）
S	従業員の安全確保		■ 東北電力グループ安全・保安方針を日々の行動に定着させ、従業員の安全意識のさらなる向上を図る。	■ 【TD/TN】死亡・重傷災害発生件数:目標0件（通勤災害を含む）	■ 死亡:0件 ■ 重傷:6件
	レジリエンスの強化		■ 激甚化する自然災害に対しては、電力の安定供給の使命を果たし続けるため、ハード・ソフトの両面から災害対応力の強化を図るとともに、お客さまへ迅速に情報発信を行う。	■ 【TN】お客さま一戸あたりの年間停電時間・回数	■ 停電時間:21分、停電回数:0.14回 ■ 継続的な訓練の実施や高経年化設備の計画的な更新等、災害対応力の維持・向上を図るとともに、停電情報のスマホアプリの導入等お客さまへの情報発信を強化
	地域の方々との協働による社会課題解決		■ 東北・新潟の活性化応援プログラムやまちづくり元気塾®等をベースに、地域の方々とともに社会課題解決や地域活性化に取り組み、スマート社会の実現に貢献。	■ 【TD】東北・新潟の活性化応援プログラム助成団体数 ■ 【TD】まちづくり元気塾®支援回数	■ 東北・新潟の活性化応援プログラム:7団体助成 ■ まちづくり元気塾®:6回支援
	新しい勤務スタイルの確立と働き方改革の実践		■ 「業務の削減・効率化」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「業務品質の向上」の好循環により、みんながイキイキと働く元気な会社を実現。 ■ 一人ひとりが意識・行動変革とポストコロナのデジタル・オンライン活用による働き方改革を実践し、自らがスマート社会実現の担い手となる。	■ 【TD/TN】普通休暇取得率:目標2025年3月末までに8割以上	■ 普通休暇取得率:東北電力:72%、東北電力NW:78%
	人権の尊重・ダイバーシティの推進		■ 多様な人財が能力を最大限発揮できる職場づくりと公正・適正な処遇を行い、活躍支援を進める。 ■ 育児期従業員対象の座談会やICTを活用したネットワークづくりの支援による女性従業員のキャリア形成支援および女性管理職の積極登用を進める。	■ 【TD/TN】女性管理職数:目標2025年3月末までに2019年度期首比1.5倍以上 ■ 【TD】くるみん・えるぼし認定状況 ■ 【TD/TN/TFP】障がい者雇用率（法定雇用率2.3%）の達成	■ 女性管理職数（課長級以上）:東北電力:38名、東北電力NW:11名 ■ 2020年度 くるみん認定（3回目）、えるぼし認定（2段階目）取得 ■ 障がい者雇用率:2.32%（2020年6月1日時点）
	健康づくりの推進		■ 従業員一人ひとりの「こころ」と「からだ」両面にわたる健康づくりを推進し、心身の健康状態の改善により生産性および企業価値の向上を目指す。	■ 【TD/TN】健康経営優良法人認定状況 ■ 【TD/TN】喫煙率	■ 2021年度「健康経営優良法人2021（大規模法人部門・通称ホワイト500）」に認定 ■ 喫煙率:23.1%
	ビジネスモデル転換を支える人財の発掘・育成		■ グループ内外の多様な人財を発掘・育成しながら、基盤事業の生産性向上に向けた取り組みを進めることで、成長事業の収益化に向けて活躍できる人財の配置を進める。 ■ グループ大で変革を進めるリーダーとスペシャリストの育成に向け、課題に挑戦する変革マインドの醸成、デジタルイノベーション技術・手法の習得、グループ内での人事交流の加速等を進める。	■ 【TD/TN】研修時間・受講者率（自己変革力養成研修、新任管理職研修、事業創出力養成研修、部門研修等）	■ 社員一人あたり年間研修時間:136.5時間 ■ 研修受講者比率（従業員数に対する教育受講のべ人数比率）:123.6%
G	グループ全従業員による「より、そう、ちから。」の体現		■ ありたい姿の基盤として、東北電力グループ全従業員が、グループスローガン「より、そう、ちから。」に込められた思いを理解し、お客さま・地域に“よりそう”行動を日々実践する。	■ 【TD/TN】グループスローガンの実現に向けた社員行動率	■ 社員行動率:63.9%
	コンプライアンスの徹底		■ 企業倫理・法令遵守活動方針に基づき、グループ各社が自律的活動を展開し従業員一人ひとりのコンプライアンスの実効性を一層高める。	■ 【G】内部通報窓口相談件数	■ 内部通報窓口相談件数:112件
	コーポレート・ガバナンスの強化		■ コーポレート・ガバナンスに関わる社会動向や社会的要請を十分に踏まえながら、ガバナンス体制の定着とさらなる実効性の向上を図る。	■ 【TD】社外取締役比率	■ 社外取締役比率:44%（2021年6月現在） ■ 取締役会の実効性評価の継続実施

※1【】内は対象範囲。G:東北電力グループ、TD:東北電力、TN:東北電力ネットワーク、TFP:東北電力フレンドリー・パートナーズ　※2 CO_2排出係数およびCO_2排出量は2021年7月時点の速報値　※3 CO_2排出係数およびCO_2排出量は再生可能エネルギー固定価格買取制度による調整等を反映させた値