

The TEPCO logo is displayed in a bold, red, sans-serif font. The letters 'T', 'E', and 'P' are connected, as are 'C' and 'O'. The background of the entire image features a blurred office scene with four people (three women and one man) interacting. The man on the right is wearing a blue work uniform with a red TEPCO logo patch on the chest. The background is decorated with large, overlapping circles in shades of gold and light blue.

TEPCO

人的資本レポート2025

Introduction

TEPCOグループは、事業環境が大きく変化する中であっても、最大の使命である福島への責任を貫徹するとともに、電力の安定供給を果たしながら、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを進めています。こうした事業を推進する基盤は人であり、人をかけがえのない財産と捉え、人的資本への積極的な投資に取り組んでいます。

TEPCOグループの人的資本経営の取り組みは、これまで統合報告書やWEB上で開示してまいりましたが、この度、「人的資本レポート」として、人的資本に関連する情報を体系的に整理して発行することといたしました。本レポートの編集に際しては、国内外の各種フレームワークを参照するとともに、「サステナビリティ開示基準 (SSBJ基準)」においても求められる「4つの構成要素 (ガバナンス、戦略、リスク管理、指標および目標)」を中心に構成しています。

また、本レポートでは、当社グループの社員へのインタビューを多く掲載するように努めました。経営としての取り組みに加え、社員の目線や社員の声を通じて、私たちの取り組みをご理解いただく一助になればと考えています。

TEPCOグループは、これからも、お客さまや地域の皆さま、社員、そして会社がWin-Win-Winとなるよう、人的資本経営の取り組みを深化させ、お客さま一人ひとりの期待を超える価値創造を実現してまいります。

2025年9月



東京電力ホールディングス株式会社
常務執行役
最高労務人事責任者 (CHRO)

忍 義彦



TEPCO 人的資本レポート

報 告 期 間： 2024年4月～2025年3月 (左記期間以外の重要な情報についても一部報告しています)

報 告 対 象： TEPCOグループ連結66社

発 行 時 期： 2025年9月

将来見通しの記述について

本報告書にある計画、戦略、業績予想等に関する記述は、記述した時点で当社が入手できた情報に基づくものです。これらの予想・予測には、当社を取り巻く経済情勢、競合環境、関連法規、事業開発計画、為替レート等の不確実な要素が含まれており、これらの予想・予測を覆す潜在的なリスクが顕在化する可能性もあります。したがって、将来の実際の業績・事業環境等が本報告書の記述と異なったものとなる可能性があることをお含みおきください。

参照したガイドライン等

ISO 30414:2025

人的資本可視化指針 (内閣府)

持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～人材版伊藤レポート～ (経済産業省)

サステナビリティ開示テーマ基準第1号 一般開示基準 (サステナビリティ基準委員会)

Contents

Introduction

- 1 Contents
- 2 Who We Are
- 3 HR History

Governance

ガバナンス

4

人をかけがえない財産として捉えた未来へのHR-Visionと方針を語る小早川社長メッセージ。執行・監督側の両視点より人的資本経営の責任や展望を語る忍CHROと大川社外取締役の対談。

- 5 人財マネジメント方針
- 6 社長メッセージ
- 8 ガバナンス体制
- 9 対談 社外取締役×CHRO

Risk and Opportunity

リスクと機会

12

短・中・長期の「リスクと機会」の影響評価、対応戦略等。

- 13 事業環境変化
- 14 リスクと機会の抽出・評価
- 15 評価結果

Strategy

人財戦略

16

HR-Vision実現をめざすグループ人財戦略の全体像、各施策の実効性を担保する総合KPIの設定、モニタリング。

- 17 人財戦略の体系
- 18 社員幸福度
- 19 人的資本ROI

Metrics and Targets

取り組みと指標・目標

20

総合KPI向上に向けて設定した「5つの優先領域」における各施策の取り組みや目標・実績の開示。

- 22 リソースマネジメント
- 25 両利きの経営
- 31 DEI: Diversity, Equity and Inclusion
- 37 TWI: TEPCO Work Innovation
- 41 基盤強化

Occupational Safety

労働安全

44

Human Rights

人権

48

Work Engagement

社員インタビュー

52

Data Book

データブック

67

Who We Are



連結 東京電力グループ
従業員数
38,190人

5社 東京電力グループ5社
従業員数
27,158人
HD 7,689人
PG 15,475人
EP 2,758人
RP 1,236人
男性 23,441人
女性 3,717人

5社 社員幸福度
6.79

5社 人的資本ROI
2.17

連結 平均勤続年数
21.4年
男性 21.9年
女性 18.3年

連結 依願退職率
1.8%

5社 男女賃金格差
81.9%

5社 男性育児休職取得率
89%

連結 女性管理職比率
6.2%

5社 男性育児休職平均取得日数
58.8日

5社 事業創造人財
1,651人

5社 DX人財
約6,300人

5社 電力プロフェッショナル人財
S級認定保有者
963人

HR History



Governance

ガバナンス

TEPCOグループは、4つのマテリアリティ[※]の一つである「事業基盤の強化」において、人的資本に関する取り組みを主要な経営課題と位置づけています。人と組織のありたい姿を示した「HR-Vision」を掲げ、「5つの優先領域」を設定した人財マネジメント方針を策定した上で各取り組みを進めており、その進捗はコーポレートガバナンス体制のもと、取締役会等で定期的にモニタリング・監督しています。

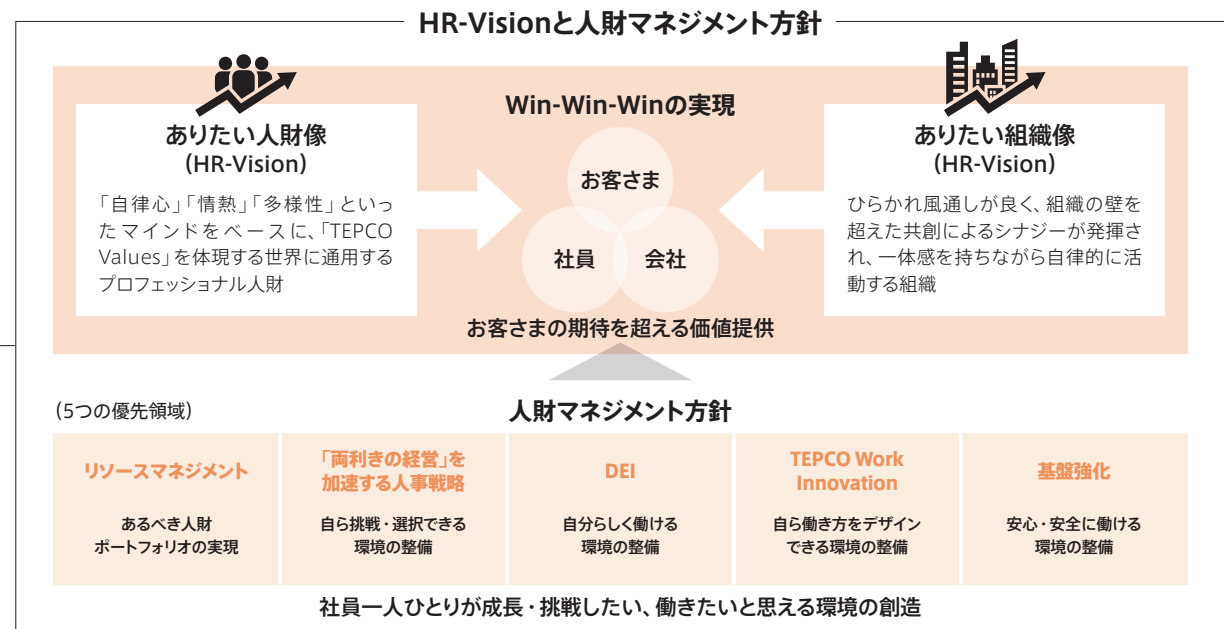
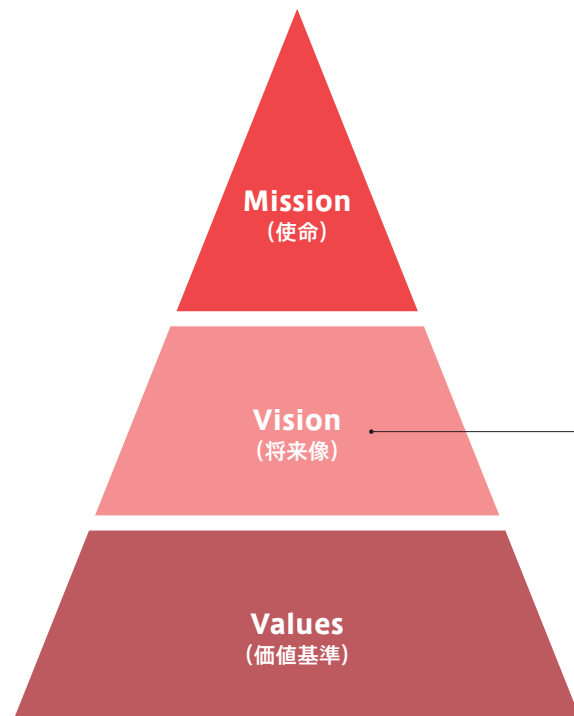
※安心・安全なカーボンニュートラル社会への貢献、事業基盤の強化、信頼される原子力事業への変革、復興と廃炉の推進

- 人財マネジメント方針 P5
- 社長メッセージ P6
- ガバナンス体制 P8
- 対談 社外取締役×CHRO P9



人財マネジメント方針

TEPCOグループは、人と組織のありたい姿を示した「HR-Vision」を掲げ、「5つの優先領域」を設定した人財マネジメント方針を策定し、これらを実践することで、社員一人ひとりが経営理念を体現する、世界に通用するプロフェッショナル人財へと成長することを後押ししていきます。社員が立場を超えて最善を尽くすことで、風通しの良い一体感のあるプロフェッショナル集団を築きあげ、お客さま一人ひとりの期待を超える価値創造を実現してまいります。



社長メッセージ

一人ひとりの挑戦が TEPCOグループの未来をつくる

TEPCOグループが向き合っている 社会的使命や経営課題について

当社グループの最大の使命は福島への責任を貫徹することです。また、経営理念の実現に向けて、電力の安定供給とカーボンニュートラル社会の実現に向けた事業活動を通じて、社会的価値、企業価値の向上をめざしています。

福島への責任を果たすことは、賠償、廃炉、復興のそれぞれが長期にわたるものになり、また、安定供給も終わりはなく、これからは単に支えるだけではなく、デジタル化、DX/GXの進展に伴う電力需要の高まりに対してスピード感を持って取り組みを進めていくことが大事です。

当社グループが向き合っている課題を成し遂げるために、グループ一体となって、こうした環境の変化を的確に捉え、主体性を持って取り組むとともに、一緒に取り組んでいただける企業の皆さまや、地元や社会、さまざまな事業パートナーの皆さまとともに作り、事業を発展させ持続的な成長を実現していく、ということが必要だと考えています。

使命を果たしていくために

当社グループが社会的使命を果たし、事業環境の変化に対応しながら、新たな価値を創造する、その基盤となるのは人だと考えています。社員の皆さんには、強



東京電力ホールディングス株式会社
代表執行役社長

小早川 智明

い責任感や使命感を持ち、ライフラインを守る現場力や高い技術力を培ってもらいたいと考えています。また、お客さま、地元や社会、さまざまな事業パートナーの皆さまと信頼関係を構築して価値を創造する力も養ってもらいたい。経営としても、こういった力が育つように、環境を整備していくことが求められていると思っています。

私自身、これまでのキャリアでは、社内はもちろん事業パートナーの皆さま等さまざまな関係者と、立場や組織を超えて協働してきました。その経験から、人とのつながり、人が集まったときの掛け算で出来上がる姿をととても大事に考えています。当社グループに期待される役割もそのようなことだと思います。社員一人ひとりの地力も非常に高い人たちが集まっていると思って

いますので、これを掛け算として実現していくために、人財マネジメントの取り組みがとても重要だと考えています。

これからの時代は与える・与えられるという関係だけでなく、社会・お客さまと一緒につくっていく時代だと思っています。これを実現するのは人であり、これからの事業変革には人がよりいっそう重要となってくるものと思います。

人への投資・育成に対する考え

当社グループは、「人と組織のありたい姿」を示したHR-Visionを策定し、「リソースマネジメント」「両利き経営を加速する人事戦略」「DEI」「TWI（働き方改革）」「基盤強化」を5つの優先領域として掲げた人財マネジメント方針のもと、社員一人ひとりの意欲や能力、組織のパフォーマンスの最大化をめざしています。チームや組織で成果をあげていくために、社員一人ひとりがそれぞれの立場で力を発揮するとともに、企業の皆さまや、地元や社会、さまざまな事業パートナーの皆さまとの協働による「ワンチーム」で、「三方よし」に「未来よし」を加えた「四方よし」をめざして取り組み、新たな価値の創造を実現したいと考えています。

当社グループの仕事は、福島を担う職場から、発電や送配電、お客さまサービス、付加価値提案等多岐にわたりますが、その全てが有機的に結びつくことで初めて、お客さまから選ばれる商品やサービスが提供できるものと思います。電力の安定供給とカーボンニュートラル社会の実現に向けて、基盤となる電気事業を支えるのに不可欠な人財の安定的・継続的な確保と、DXや事業創造等新しい価値創造ができる人財の確保・育成が、非常に重要になっています。人財マネジメント方針に沿いながら、しっかりと投資を行い、育成していきたいと考えています。

社員一人ひとりへの期待と思い

新たな価値を創造していくためには、社員一人ひとりの「責任感」と「変革力」、そして「多様性」が重要と考えています。福島への責任の貫徹、そして日常時にも非常時にも電力の安定供給を支える「責任感」は、引き続き当社グループに欠かせないマインドであり、こうした人財が当社グループの事業の基盤にあることは間違いありません。また、カーボンニュートラル社会を実現していくために、変化を前向きに捉え、お客さまの期待を超える価値創造のために挑戦し続ける「変革力」は、

これからの当社グループに欠かせない力です。加えて、年齢や性別、キャリアや立場の違いを超えた「多様性」が、新しい発想や価値を生み、お客さまの多様なニーズに応えていく上では必要と考えています。立場や組織を超えて信頼を築き、目的を共有しながら協働することで、当社グループらしい価値創造につながっていくと考えています。

野口英世の名言に「人生で変えることができるのは、自分と未来だけだ」というものがあります。私の好きな言葉なのですが、まさに経営理念のミッションである「安心して快適なくらしのためエネルギーの未来を切り拓く」ために、ワンチームで取り組んでいきたいと思っています。社員の皆さんには失敗を恐れずチャレンジしてほしいと思っていますし、それができる環境も整備していきます。そしてなにより、私自身もチームの一員として、またチームの先頭に立って、社員の皆さんとともに、お客さまの期待を超える価値を創造していきたいと思っています。

ガバナンス体制

取締役会は、執行役の中から人財戦略の責任者（CHRO）を選任し、四半期ごとの業務執行状況の報告を受けることにより、人財戦略、行動計画および業績目標の進捗等をモニタリング・監督しています。執行役会ならびに執行役を中心とした経営会議等では、全社的な課題の抽出や対応方針について審議しています。

また、TEPCOグループに影響を与える外部環境とそれに関係するリスク管理については、発生可能性、発生した場合の影響度、時間軸を総合的に評価し、人的資本経営・人権尊重の取り組みに活かしています。



対談 TEPCOグループの人的資本経営

大川 順子

社外取締役

忍 義彦

常務執行役
最高労務人事責任者(CHRO)

近年、企業価値の源泉として「人財」の重要性がいっそう高まる中で、人的資本を経営の中核に据え、社員一人ひとりの能力や意欲を最大限に引き出し、持続的な成長を実現していく「人的資本経営」が注目を集めています。

「TEPCOグループの人的資本経営のあり方」をテーマに、当社グループの社員に対して感じていることや新たな価値創造への挑戦、それに挑む社員に向けた経営としての決意について、当社グループで最高労務人事責任者(CHRO)を務める忍義彦と、日本航空株式会社の代表取締役専務執行役員を務め、企業経営やESGにおける幅広い経験と見識を有する社外取締役の大川順子による対談を行いました。

— 昨今の人的資本への注目の高まりについて

忍：TEPCOグループは、福島への責任貫徹、電力の安定供給、さらに将来のカーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みなどを進めていますが、こうした事業を進める基盤は人であり、これは以前からずっと変わっていません。今も昔も現場あるいは設備を守る人によって事業が維持されていると考えていますし、「安

定供給を守っていこう」というマインドは、一朝一夕に身に付くものではない、他社に負けない財産だと自負しています。昨今、投資家をはじめ社会の皆さまから、企業の無形資産の一つである人に対する注目が高まってきていることもありますので、CHROとして、当社グループの人的資本に対する考え方やこれまでの取り組み、これからの戦略について丁寧に分かりやすく説明することの重要性が増していると捉えています。

大川：ビジネスの根本的な要素は「ヒト・モノ・カネ」と

いわれます。これが三位一体となってビジネスが進んでいくことは当然のことですが、モノ・カネと違うところは、忍さんもおっしゃったように人は無形資産ということです。有形資産であるモノ・カネとは違って、この無形資産こそが価値を創造していく主体だと私は思っています。なぜかという、人という無形資産は独自性があり、他社に真似されることがありません。この無形資産が将来の価値を生んでいくことを考えると、これこそが企業の競争力そのものだと思っています。

ですから、人が財産だという企業文化をしっかりと根付かせていくことが非常に重要です。人的資本経営が目されているというのは、そういう意味合いからではないかと考えています。

— TEPCOグループの人財と組織の「現在地」

忍：大川さんは、当社グループの人財・組織について、どのような印象をお持ちですか。

大川：そうですね、実直でひたむき、それがベースにあるという印象です。それは、これだけ重要なインフラを大規模に担っている方々の責任感から来るものであると思っています。これは胸を張って言えることだと思います。他方で、これだけ変化が激しい中にあって、変化にいかに対応していくかという、そのスピードや規模、本気度といった部分には、まだまだ伸びしろがあると感じます。忍さんはどのようにお感じですか。

忍：私も、大川さんとほとんど同じ印象です。事業自体、公益性や社会性が非常に高いので、責任感や使命感、誠実さは強く、やり遂げる力も非常に高いものがあります。また、特に技術系は育成スキームがしっかりと確立しているので、非常に高い専門性や技術力が身に付いていることは一つの特長だと思います。社員の皆さんには、経営理念で掲げる目標に向かって、一人ひとりが自律的に成長し、それぞれの分野で世界に通用するよ

うな人財になって欲しいと思っています。一方で、大川さんもおっしゃるとおり、電気事業やエネルギー産業をめぐる環境変化、あるいはテクノロジーの進化のスピードは凄まじいものがあり、そうした変化に対応していく必要があると思っています。事業環境の変化・将来像を見越して、人や組織のあり方も常に変わっていかねければならないと感じています。

大川：私が現場を訪問して、さまざまな社員の方とお話していても、それぞれの社員にはまだまだ可能性を感じます。組織風土や経営が、彼らのパフォーマンスが発揮できるような環境をもっと整えていく必要があるのかもしれません。人が宝という思いはあるのですから、それをしっかりと実現させるために、きちんと分析して、取り組みにつなげていくことが必要ではないかと思います。

忍：そうですね。そのためには、企業文化や職場風土、社員や職場の意識を変えていく働きかけが大切になってきますね。

大川：まさにそれがガバナンスだと私は思っています。ガバナンスは一般的に「企業統治」と訳されたりもしますが、個人や組織が自らの行動を自律的に決定する能力として「セルフガバナンス」という概念があります。忍さんがおっしゃったように、こうした文化が醸成されていく方向づけをする、自ら組織文化を健全な形でつくり上げていく方向づけをすることがガバナンスの一つの役割でもあります。こういった理念や意識に関わる部分は、そう簡単には変わりませんが、ベースになるこうし

た考え方は非常に重要だと思います。

— 新たな価値創造の循環を生み出すために必要なこと

忍：文化や意識を変えるというのは、非常に難しいと感じています。当社グループは、「人と組織のありたい姿」を示したHR-Visionを策定し、5つの優先領域を掲げた人財マネジメント方針のもと、自ら挑戦・選択できる環境や、自分らしく働ける環境の整備を進めています。また、社員のさらに成長したい、挑戦したいという意欲を引き出すことも重視しており、チャレンジしたこと自体を評価する仕組みや、不確実性の高い環境下でも自律的に成長できる力を身につけることを目的とした研修なども実施しています。しかしながら、これだけ社会の変化が激しい中、その変化に対応して社員が今よりもっと自律的にチャレンジしていくようになるためには、制度や仕組みを整えていくと同時に、社員の意識を変える、背中を押してあげることが必要だと考えています。大川さんは、社員の意識を変えていくために何が大切だとお考えですか。

大川：「さあ、前に進もう」と背中を押してあげたときに、覚悟や勇気を持って一歩前に出た人が「ああ、やって良かった」と思えることが大切です。具体的には評価や表彰といったものかもしれませんが、そこまでしっかりと経営が見ていかないと続きませんし、社員の信頼が得ら

れません。そういった良い循環をつくっていく、一つひとつを丁寧に大事に、最後まで責任をもって社員を育てていくという気持ちが会社にはないといけません。社員が前に出るとき、重要な意思決定をするときは覚悟と勇気がいるに違いありません。そのときに、「やってみよう」という勇気を持たせられるかが重要です。それができると良い循環をつくれば、社員たちは信頼して、動きは加速していくと思います。

忍：確かに、当社グループの社員には「安定供給を守る」という使命感が染み付いていて、台風や雷が来るといって、自ら何をしなければならないかを自分で考え、不測の事態に備える文化が根付いています。

大川：そのぐらいの強度で、今申し上げたことが根付けばさらに良くなっていくと思いますが、こういったものは、今日始めて明日根付くものではありません。時間



がかかります。ですから、今すぐに始めなければならない、行動しなければならないのです。

— 新たな価値創造の循環を生み出すための経営としての決意

忍：会社というものは、お客さまに選ばれてはじめて存続できます。ですから、お客さまに選んでいただける価値のある商品やサービスを提供し続けていくことが、まず大前提だと思います。他方で当社グループの事業、もっと言えばエネルギー産業自体が大きく変わっていく時代にあっては、経営戦略と人財戦略をしっかりと合致させることが大事だと思っています。先ほどから出ているような、経営理念、経営戦略、人財戦略、これらが一体的に関連しあっていることが、最上位のところで求められると思っています。しかし、人の育成やカルチャーの変革は時間がかかりますから、私たち経営が将来のめざすべき方向性を社員に対してしっかりと明示する、会社の社員への期待を示すことが大事だと思っています。また、それに対する社員一人ひとりの納得感を醸成していく活動、これがまさにマネジメントなのだと思いますが、そういう活動を私たちはしていかなければならないと思います。社員の皆さんには、失敗を恐れずに挑戦をして欲しいですし、そういう社員の意欲・挑戦を会社として後押ししていくことが経営の使命だと思います。

大川：新しいものを生み出す原動力は、そもそもは



「こうありたい」や「こうしたい」というような夢や希望です。ですから、まず一つ目は社員の皆さんが夢や希望を持つことが可能な会社であること。これは非常に大事だと思います。二つ目は、そこに向かって行動できる会社であること。「思いはあるが、行動できない」ではなく、安心して行動できる環境があること、つまりそういった環境整備が必要です。この二つがスタート地点として大事であり、経営としては「社員が夢や希望を持てているか」ということをよく確認する、「持った夢や希望を行動に移せる環境をきちんと整えているか」ということを自問自答することです。さらに、これらを簡単な言葉で言い表すことは、経営の決意が社員に正確に伝わり理解につながります。もし、これらができていないと感じたら、常にここに立ち返ることです。社員の皆さんが夢や希望を持てているか、それを行動に移せる環境が整えられているか、私も経営の一員として、これらを確認していきます。

Risk and Opportunity

リスクと機会

企業が持続可能な成長を実現するためには、事業に関連するリスクと機会を的確に把握し、それに基づいた戦略的な意思決定を行うことが不可欠です。2025年3月に公表されたSSB]基準においては、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標および目標」の4つの構成要素を介して、企業が直面するリスクと事業戦略を通じて得られる機会をどのように認識し、対応しているかを開示することが求められています。

TEPCOグループはSSB]基準を踏まえ、リスクと機会の特定・評価のプロセスの見直しとともに、財務的影響の定量的な評価手法の確立に取り組んでいます。

- 事業環境変化 P13
- リスクと機会の抽出・評価..... P14
- 評価結果 P15



事業環境変化

TEPCOグループは、人的資本への投資を通じて将来的な利益損失を回避・軽減し、新たな事業機会の創出を促進することが、持続的な成長のために重要と考えています。当社グループでは人的資本に関する戦略や具体的施策の策定に必要な、将来的に発生し得る潜在的なリスクと機会を的確に把握するため、人的資本に関連する事業環境変化を体系的に認識しています。

人的資本に関する事業環境変化の認識



リスクと機会の抽出・評価

TEPCOグループを取り巻く事業環境変化を認識した後は、それらの変化が当社グループにとってどのようなリスクや機会となり得るのかを「人財・労働安全・人権」の3つの軸から抽出し、評価しています。

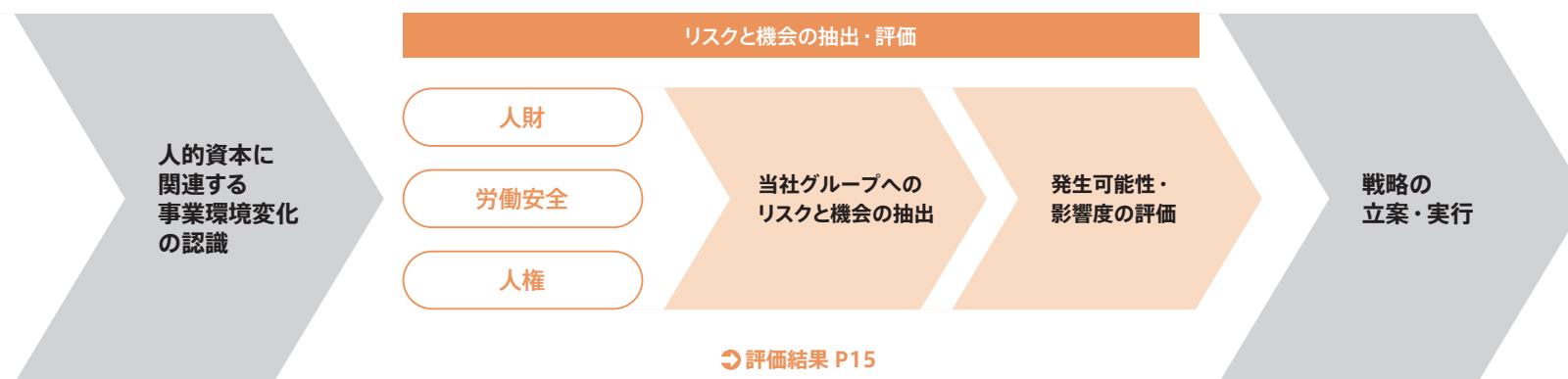
リスクと機会の抽出に際しては、当社グループにおける人財戦略に加え、SASBスタンダードやISSB（国際サステナビリティ基準審議会）において実施されているリスクと機会に関するリサーチプロジェクトのうち、人的資本に関する内容を参照しました。

抽出：抽出した事業環境変化により、発生し得る当社グループへのリスクと機会について、「人財・労働安全・人権」の軸で抽出します。

評価：抽出した当社グループへのリスクと機会を、以下の観点から評価します。

時間軸	短期	1～3年後	中期	4～10年後	長期	11年以降
発生可能性	低	稀に発生	中	時折発生	高	頻繁に発生
影響度	小	限定的な影響	中	一定の影響	大	重大な影響

発生可能性：事業環境の変化により、当社グループへのリスクと機会が発生する可能性を評価
 影響度：当社グループに与えるリスクと機会の大きさを評価



※時間軸の設定変更やシナリオの精緻化等により、より実効性の高い評価を実施した結果、2024年発行の「TEPCO統合報告書2024」における評価結果と一部異なる箇所があります。

評価結果

「人財・労働安全・人権」の軸で整理した事業環境変化に対し、当社グループへのリスクと機会を抽出し、発生可能性と影響度を総合的に評価しました。これらの評価を踏まえ、戦略のさらなる高度化に活かしてまいります。

区分	事業環境変化		軸	リスク/ 機会	当社グループ事業への波及可能性	短期		中期		長期		対応戦略
						発生可能性	影響度	発生可能性	影響度	発生可能性	影響度	
経済	調達市場のグローバル化	サプライチェーンのグローバル化が進む中で、企業には、調達先における人権・環境リスクへの対応を含む、責任あるサプライヤーマネジメントの強化がますます求められるようになる	人権	リスク	サプライヤーにおける人権侵害が発生した場合、代替調達対応費用、工期遅延回避のための追加費用等が発生	中	小	高	小	中	小	基盤強化
社会	採用環境の変化	少子高齢化に加え電力関係学科の相対的な魅力低下により、電力事業における新卒採用の競争が激化する	人財	リスク	新卒採用人数の計画未達成が慢性的に続き、若手人財の人数不足に伴いリソースマネジメント機能が低下し、戦略の遂行に支障をきたし、利益が減少	低	小	低	小	中	中	リソース マネジメント
			人財	リスク	採用人数に対して離職人数が超過した場合、人財不足が発生し、リソースマネジメント機能が低下、戦略の遂行に支障をきたし、利益が減少。キャリア人財比率や外国籍人財比率が同業他社と比べて少ない場合、海外事業を含む新規事業における競争力が相対的に低下し、利益が減少	低	小	低	小	中	中	
			人財	機会	キャリア人財比率や外国籍人財比率が同業他社と比べて多い場合、新規事業や海外事業における競争力が相対的に上昇し、利益が増加	低	中	中	中	中	中	
			労働安全	リスク	外国籍人財の増加に伴う労働安全上の追加的な対応を講じなかった場合、国内外事業での災害件数が増加し、対策費用、労災補償費用等が発生。また、求職者からのレピュテーション低下により採用人数の計画が未達成となり、戦略遂行に支障をきたし、利益が減少	低	小	低	小	中	中	
	ESGに対する社会的感度の上昇	ステークホルダーのESGテーマへの関心が高まり、企業のESGへの取り組みに対する注目度が高まる	人財	機会	多様性に配慮した職場環境や社内文化が醸成され、多様な視点を獲得でき、イノベーションが促進されることによる利益が増加	中	中	中	中	中	中	DEI
			人権	リスク	情報漏洩が発生した場合、原因究明等の事務的費用、賠償金、罰金が発生。お客さまの失注や求職者からのレピュテーション低下により利益が減少。発生後の対応失策により、投資家からの評価が低下し、資本コストが増加	中	小	中	小	高	中	基盤強化
			人権	機会	人権に配慮した職場環境や社内文化の醸成による、社員・パートナー企業社員のエンゲージメントが向上し、生産性の上昇や人件費の減少。人権尊重への取り組みが他社より優れているとの外部評価獲得による、求職者からのレピュテーション向上、新規事業や海外事業における競争力の相対的上昇、利益の増加。投資家からのESG評価向上による、資本コストの減少	中	小	高	小	高	中	
技術	AI・デジタル技術のさらなる進展	さらなる技術革新が進み、自動化・データ活用により、企業の生産性が向上することに加え、技術を活用した新サービスの創出が可能となる	人財	機会	業務効率化の実現により人件費が減少。DX人財の育成と戦略的人財配置が他社より進んでいる場合、新たなサービスを先駆的に開発・提案することで、利益が増加	高	中	高	中	高	大	両利きの経営、TWI
法律	法規制の強化	労働法や関連規制が強化され、労働時間等に関する制限が発生し企業における対応が必要となる	人財	リスク	法規制対応に関する追加的な人件費が発生。法令違反を起こしてしまった場合の罰金等が発生	高	小	高	中	高	中	基盤強化
環境	自然災害の激甚化	大規模な自然災害の増加により、インフラ企業の設備への損傷の頻度が上昇し、設備復旧の長期化や過酷な状況下での作業が増加する	人財/ 労働安全	リスク	設備復旧や追加的な点検に要する人件費が増加	高	小	高	小	高	小	基盤強化

Strategy

人財戦略

TEPCOグループは、経営戦略と連動した人財戦略として、人財マネジメント方針において「5つの優先領域」を定め、総合KPIとして「社員幸福度」と「人的資本ROI」を設定しています。また、各領域における施策の実効性を担保するため、各領域においてもKPIを設定しています。これらの定期的なモニタリングを通じて、施策の成果と進捗を継続的に検証・改善することで、社員一人ひとりが経営理念を体現する世界に通用するプロフェッショナル人財へと成長することを後押ししていきます。前セクションで示した「リスクと機会」への対応戦略は、人財マネジメント方針に基づく「5つの優先領域」の中で体系的に整理されており、必要な取り組みが計画的かつ継続的に実施されています。

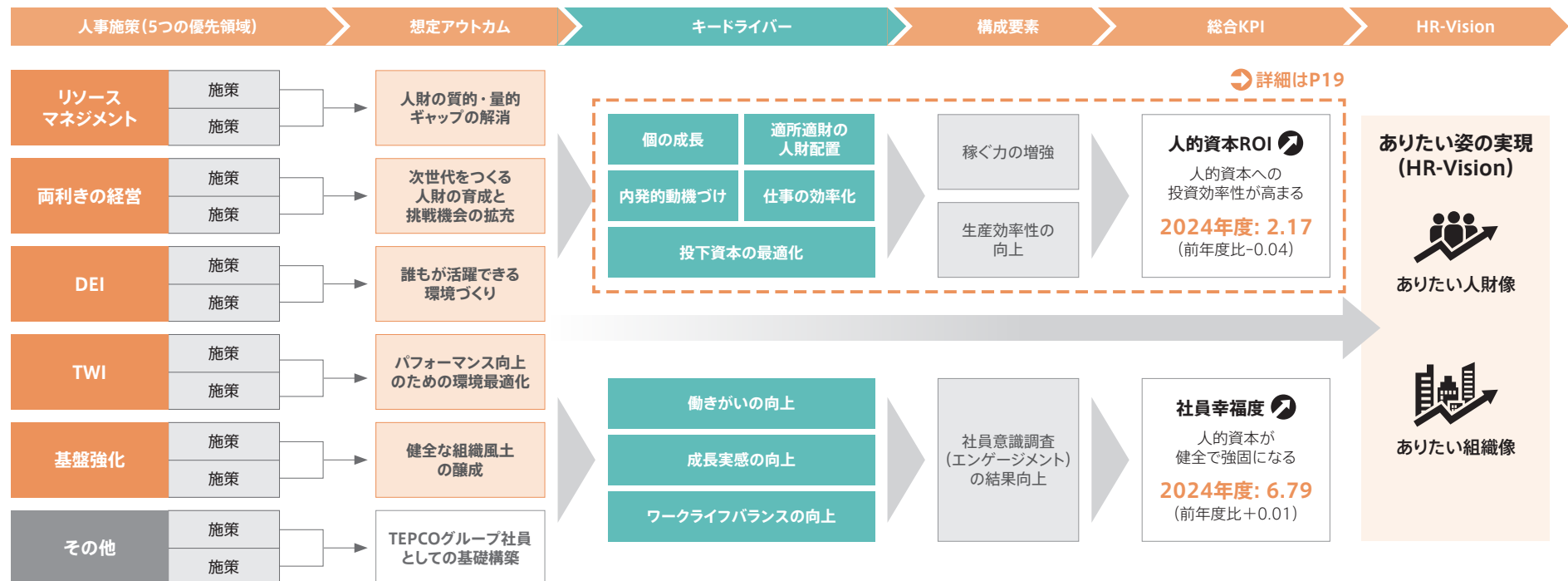
- 人財戦略の体系 P17
- 社員幸福度 P18
- 人的資本ROI P19



人財戦略の体系

TEPCOグループは、持続的な企業価値の向上をめざし、経営戦略と連動した人財戦略として、5つの優先領域を設定し、取り組みを重点的に進めることで、社員一人ひとりの意欲や能力、組織のパフォーマンスの最大化に資する戦略を推進しています。5つの優先領域に基づく人事施策を起点とし、成果（アウトカム）を引き出すキードライバーや構成要素を経て、人的資本ROIや社員幸福度といった総合KPI、そして最終的に「HR-Vision（人と組織のありたい姿）」の実現へとつながる道筋について、下図のインパクトパスイメージで体系的に示します。人事施策の各取り組みがどのように企業価値の向上に結びついているのかを可視化するとともに、成果や進捗をモニタリングすることにより、人財戦略のさらなる磨き込みにつなげてまいります。

インパクトパスイメージ

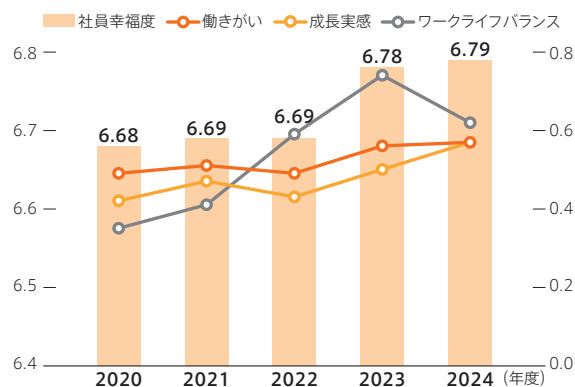


社員幸福度

人と組織の活力、生産性を高める上では、社員のエンゲージメントの向上が重要と考え、「社員幸福度」を総合KPIとして設定しています。「社員幸福度」を構成する3つの重要指標として、社員一人ひとりの「働きがい」、「成長実感」、「ワークライフバランス」を設定し、社員意識調査によって測定しています。社員意識調査の結果は、各職場にフィードバックし、自職場の強みや弱みの理解を促した上で、エンゲージメント向上につながる施策の自律的な展開、好事例やノウハウの水平展開を推進しています。

実績推移

至近では、「両利きの経営」に基づく人財育成の取り組みにより、「働きがい」や「成長実感」は前年度を上回り、上昇傾向を示しています。一方で、「ワークライフバランス」は前年度を下回りました。これは、コロナ禍からの回帰に伴う働き方の変化が影響したと分析しています。これまで、働きやすさ向上につながる諸制度の定着により「ワークライフバランス」は改善してきましたが、今後は、TEPCO Work Innovation (P37) の取り組みを通じて、柔軟な勤務制度やデジタル活用による業務効率化など、働き方改革をさらに推進し、各指標の向上に努めてまいります。

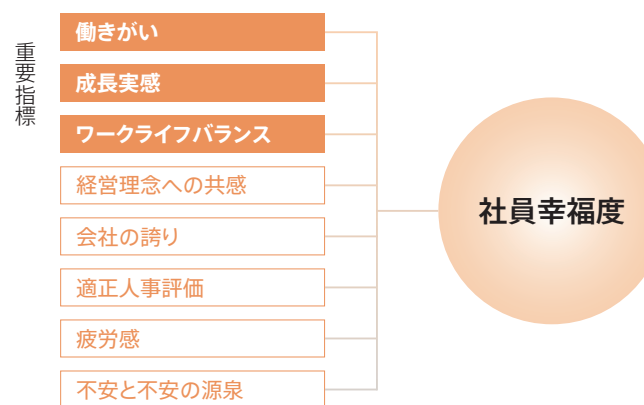


注) 重要指標のスコア：-2～2の5段階を平均
社員幸福度スコア：0～10の11段階を平均

社員幸福度に与える影響の可視化

社員意識調査の結果の分析を通じて、社員幸福度への影響が大きい指標や財務情報との関係を可視化することで、人財マネジメント施策が社員一人ひとりのエンゲージメント向上や価値創造に結びついているかを検証する取り組みを進めています。

社員幸福度への影響が大きい指標は、重要指標である「働きがい」、「成長実感」、「ワークライフバランス」のほか、「経営理念への共感」や「会社の誇り」となっています。電力の安定供給を支える事業者としての誇りに加え、エネルギーの未来を切り拓くというありたい姿への共感が大きな影響を与える指標となっているのが特徴です。

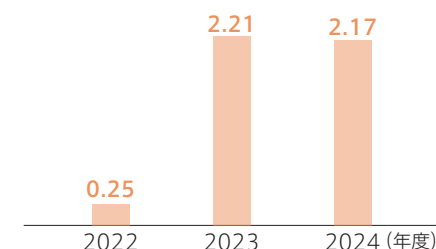


注) AI・機械学習によるモデル分析により、社員意識調査の47指標から社員幸福度を与える影響を分析

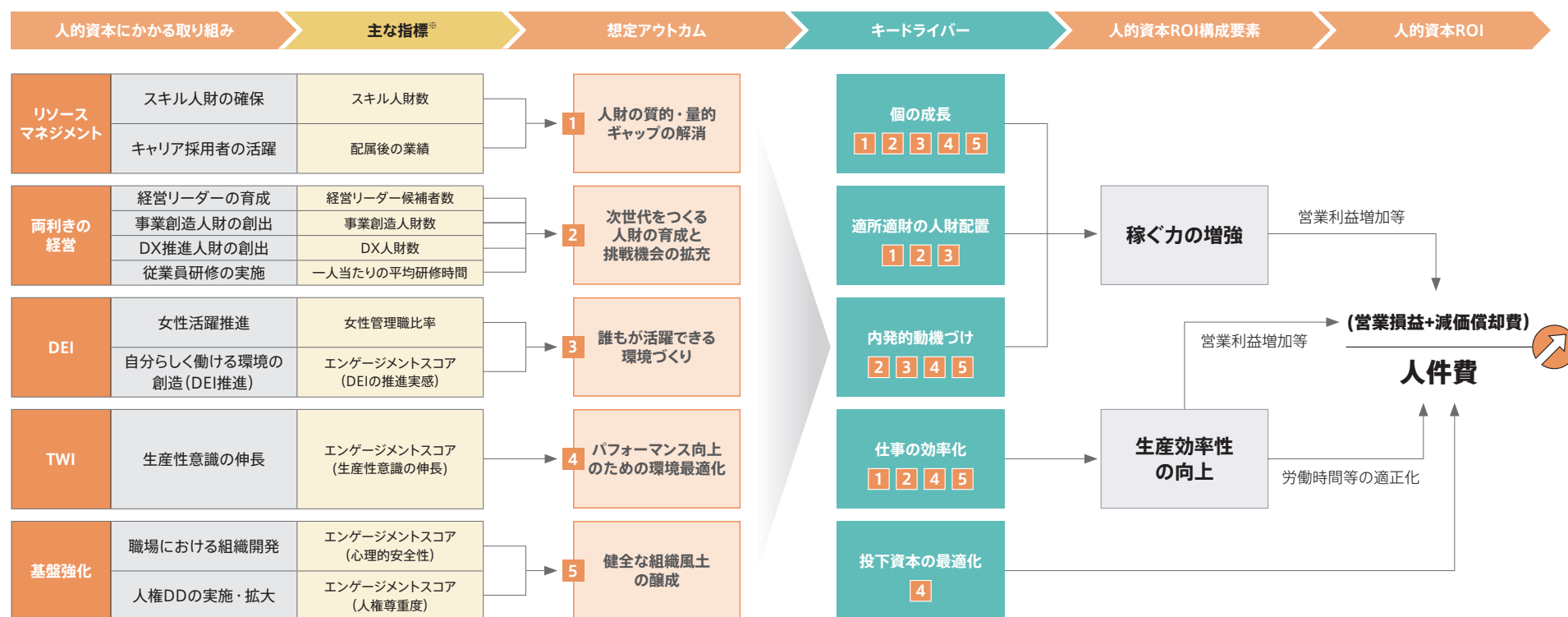
人的資本ROI (Return on Investment)

人財への投資が企業価値の向上につながるとの考えのもと、人的資本の成果を定量的に把握・評価する指標として「人的資本ROI」を設定しています。この指標は、人財育成やエンゲージメント施策等への投資が、いかに生産性や付加価値の向上として実を結んでいるかを可視化するものです。人的資本への投資効果を継続的に測定・改善することで、戦略的な人財マネジメントと持続的な価値創造の実現をめざしています。

人的資本ROI 実績



人的資本ROIの向上につながるインパクトパス



※内部管理指標含む

Metrics and Targets

取り組みと指標・目標

総合KPIである「社員幸福度」と「人的資本ROI」の向上に向けて、人的資本経営の中核を担う施策群を、人財戦略における「5つの優先領域」に整理しています。これらの領域は、人財の確保、育成・配置を支える基盤であり、人財戦略の実効性を担保する設計としています。各領域における取り組みについては、主要なKPIを設定し、成果や進捗を評価するとともに、指標や目標も随時、見直しを行ってまいります。

- リソースマネジメントP22
- 両利きの経営P25
- DEI: Diversity, Equity and InclusionP31
- TWI : TEPCO Work InnovationP37
- 基盤強化P41

※本セクションに掲載する指標・実績については、注釈がない限り東京電力グループ5社（東京電力ホールディングス、東京電力フュエル&パワー、東京電力パワーグリッド、東京電力エナジーパートナーおよび東京電力リニューアブルパワー）の範囲を集計しています。



主な指標一覧

総合KPI	HR-Vision		5つの優先領域	主な指標	目標	2024年度実績
社員幸福度 6.79※1 (前年比+0.01)	あるべき人財ポートフォリオ		リソースマネジメント	人財の確保 (新卒採用充足度)	2024年度： 対計画数100%充足	99%
	重要経営課題への 人財リソース充足度	充足度 100%		即戦力人財の確保 (キャリア採用充足度)	2024年度： 対計画数100%充足	96%
	ありたい人財像		両利きの経営	経営リーダー育成	経営リーダー候補 500人 ミッション付与率 100%	517人 82%
	働きがい	0.57※2 (前年比+0.01)		事業創造人財の創出数	2027年度： 2,700人創出	1,723人 (累積)
人的資本ROI (営業損益+減価償却費) 人件費 2.17 (前年比-0.04)	成長実感	0.57※2 (前年比+0.07)	DEI (Diversity, Equity and Inclusion)	女性管理職比率	2035年度： 10%	6.4%
	ワークライフバランス	0.62※2 (前年比-0.12)		DEIの推進実感	前年度より増加	前年比 -0.03 (0.86※2)
	年間総労働時間/人	1,952※3 (前年比+6)				
ありたい組織像			TEPCO Work Innovation	働き方改革の推進実感	前年度より増加	前年比 -0.14 (0.67※2)
経営理念行動実践	1.11※2 (前年比-0.07)	生産性意識の伸長		前年度より増加	前年比 -0.16 (0.20※2)	
価値創造風土	0.59※2 (前年比+0.01)	基盤強化	健康施策の推進実感	前年度より増加	前年比 +0.04 (0.79※2)	
心理的安全性	1.01※2 (新設)		人権デュー・ディリジェンス 実施率	2025年度： 100%	56%	

リスクKPI (2024年度実績)

依願退職率 1.3% (前年1.2%)	長時間労働者数 ^{※4} 85人 (前年250人)	ストレスチェック 高ストレス者率 10.9% (前年11.9%)	業務外傷病による 長期休務者数 ^{※5} 260人 (前年215人)	人権窓口への相談件数のうち 懲戒にいたった件数 1件 (前年3件)
----------------------------------	---	--	---	---

※1 社員意識調査のスコア11段階 (0~10) を平均 ※2 社員意識調査のスコア (-2~2の5段階) を平均 ※3 管理職除く/全社平均 ※4 年度中に1か月間の時間外労働および休日労働の合計が100時間以上となった者の人数 ※5 年度中に業務外傷病により休職した者の人数

リソースマネジメント

事業を取り巻く環境が変化する中、限られた人財で事業運営をしていく上では、経営戦略と人財戦略の連動を強化し、人財を戦略的に確保・育成・配置していくリソースマネジメントが重要となっています。

人財の確保に向けては、採用手法の多様化を進めることで、新卒人財や即戦力人財を計画的に採用するとともに、若年層のリテンション強化や、ミドル層・中高年層の意欲とパフォーマンスを引き出し、活躍を継続できるよう、魅力ある研修・処遇制度を整備しています。

また、重要経営課題に必要な人財を優先配置するとともに、事業構造の変革や経営基盤の強化に向けては、中長期にわたり事業戦略上必要なスキルや経験を特定し、担い手となる人財を質・量ともに計画的に確保・育成することで、適所適財をめざします。

1. 質的ギャップの解消

- 研修制度
- 処遇制度

2. 量的ギャップの解消

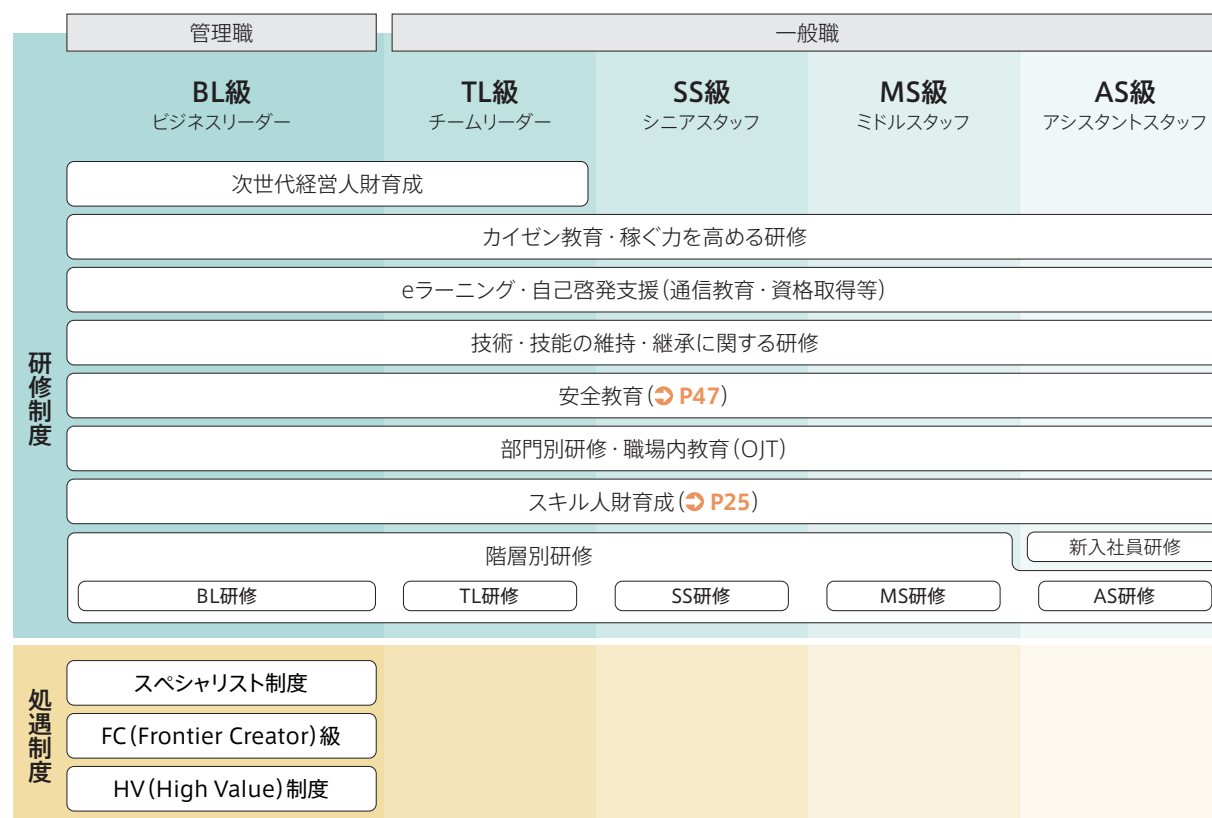
- 採用強化
- リテンション強化
- キャリア選択の多様化



1. 質的ギャップの解消

TEPCOグループでは組織を牽引する人財を育てるための「次世代経営人財育成」や年代や職級に応じた「階層別研修」等を展開し、各層に必要なスキル習得の機会を提供しています。またカイゼンによる生産性向上をめざし、「カイゼン教育・稼ぐ力を高める研修」等を実施しています。これらの研修制度を通じて、個々の能力を高めるだけでなく、職場でその力を発揮できるよう、現場へのサポートも行っています。

高度な専門性を持つ人財（スペシャリスト）等に対しては、その挑戦を支援するため、専門性や経営への貢献度を適切に評価し、成果に応じてダイナミックに報酬水準を決定する処遇制度を運用しています。



処遇制度

スペシャリスト制度

66名

余人に代えがたい高度な専門性を活かした成果をあげ、組織業績に顕著な貢献をする社員を「スペシャリスト」として認定。希少性の高い専門能力を保持・強化するとともに、後継者の育成等、技術・技能の蓄積に貢献

FC (Frontier Creator) 級

22名

組織横断的なプロジェクトを遂行し、会社収支に直接的に大きな提供を及ぼすミッションを専任で責任を担う職務にアサインされた者や市場における処遇水準が高い専門職種に従事する者等に適用

HV (High Value) 制度

3名

総合特別事業計画に掲げる「高度専門職への外部人財の登用や貢献に応じた処遇」の実現に向け、市場価値の高い専門（High Value人財）の獲得リテンションを高める制度。年俸に占める業績給の割合を最大限に高めており、ダイナミックに報酬水準を決定

2. 量的ギャップの解消

福島への責任を全うしながら、安定的かつ低廉な電力をお届けするという使命を果たすため、競争を勝ち抜き、企業価値の向上に資する人財を確保することが必要であり、採用手法の拡大、リテンション強化、キャリア選択の多様化を志向しています。

採用強化

採用競争が激しくなる中、電気事業を支える人財を安定的に確保するため、採用手法の拡充や戦略の磨き込み等、取り組みを強化しています。また、原子力立地地域における地元採用の推進、第二新卒採用の活用、学部不問での技術職募集の拡大等、多様な人財を迎え入れるための採用手法の拡大にも積極的に取り組んでいます。

リテンション強化

社員一人ひとりが自身の心身の不調に早期に気づき、適切に対処できるようセルフケアの促進を図るとともに、各職場ではメンバーの状態を定量的に把握し、タイムリーな対応を可能にする「コンディショニングチェックシステム」を導入・運用しています。

さらに、1on1ミーティング等を通じて上司とメンバーのコミュニケーションを深め、個々の状況に応じた助言やフォローを行うことで、人材育成の質を高め、円滑な業務運営につなげています。

キャリア選択の多様化

タイムリーなチームアップの実現や社員一人ひとりが新しい仕事に挑戦する機会を増やし、キャリアの自律的な選択を後押しすることを目的として、現在の業務を継続しながら、自身の興味を持つ業務を経験できる社内兼業制度（キャリアチャレンジ）の取り組みを進めています。

指標・目標

新卒採用充足度

キャリア採用充足度

対計画数 **100%** 充足
(毎年度)

実績

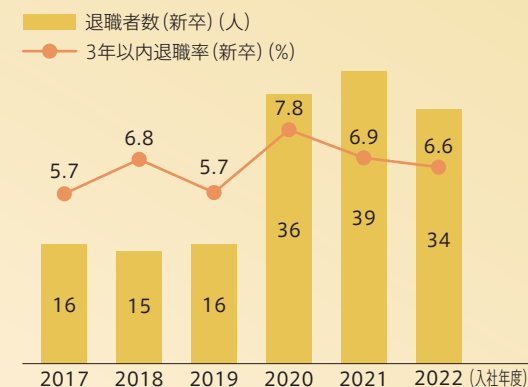
新卒採用充足度

2024年度：99%

キャリア採用充足度

2024年度：96%

新卒退職者数・依願退職率推移



両利きの経営

TEPCOグループは、既存の電気事業を安定的に運営することで、電力の安定供給を果たすとともに、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、分散型エネルギーリソースを活用した設備サービス事業の推進等事業構造の変革を進めています。そのためには、電気事業を支える人財を安定的に確保し、DXや事業創造等、新たな重要経営課題に必要な人財を確保・育成・配置するリソースマネジメントを戦略的に実行することにより、既存事業の選択・深化と新規事業の拡大の双方を実現する「両利きの経営」をさらに加速していく必要があります。

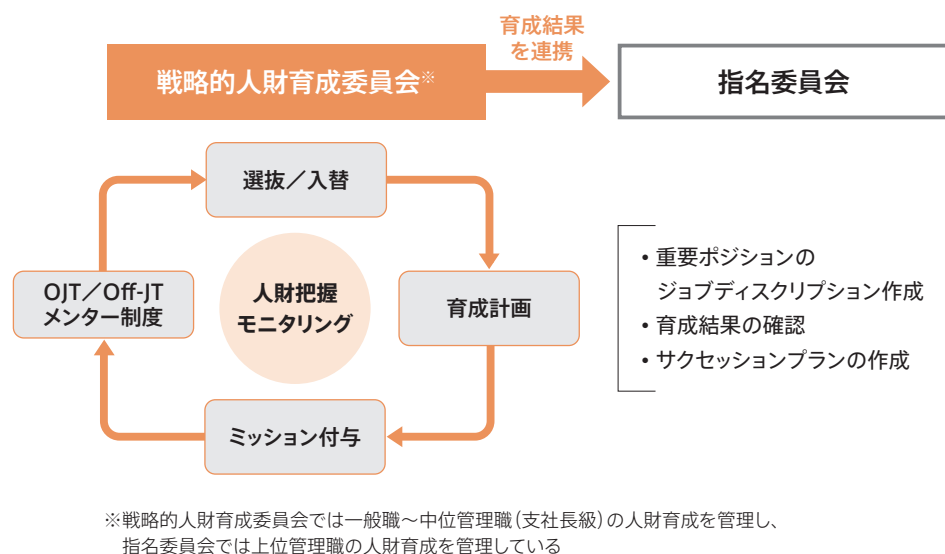
そのため、事業環境変化に対応し、事業を牽引する経営リーダーや、新たな事業を創造できる稼ぐ力を持つ人財、そして技術・技能の継承を担う電力プロフェッショナル人財の育成に向けたサイクルを構築し、挑戦と選択の機会を提供しています。また、社員一人ひとりのスキルや経験等の人財情報を一元管理し、タレントマネジメントによる、適所適財を実現していきます。

1. 経営リーダー育成
2. 事業創造人財
3. DX人財
4. グローバル人財
5. 電力プロフェッショナル人財



1. 経営リーダー育成

経営リーダーの安定的かつ継続的な輩出に向けて、候補人財の選抜や早期育成を目的とした戦略的人財育成委員会を設置しています。選抜、育成、モニタリング等の育成サイクルには経営層が直接関わり、指名委員会と連携した後継者育成の仕組みを構築しています。



経営リーダー育成研修

経営リーダー候補には、リーダーが持つべき資質について気づきを得るための機会として半年間にわたる研修を付与しています。受講対象者には、部・室長級上級管理職、課長級管理職を対象としたプログラムをそれぞれ実施し、事業構想力を鍛える実践的な内容としています。

また、一般職を対象としたプログラムも展開しており、受講後には育成状況に応じてファイナンスやマーケティング等の学習ができる動画コンテンツの提供を行い、経営リテラシー獲得に向けたサポートを実施しています。

指標・目標

「経営リーダー候補」の輩出目標

500人

(毎年度)

実績

2024年度：517人

2023年度：510人

2022年度：491人

戦略的人財育成委員会 開催実績

18回

(2024年度)

経営層が直接対象者の選定やアサインするミッションの最終決定等に関与することで経営リーダー候補の育成を強化しています。また、事業成長と人財育成の両立の観点から、グループ会社役員への登用も行っています。

経営リーダー育成研修 受講者実績(累計)

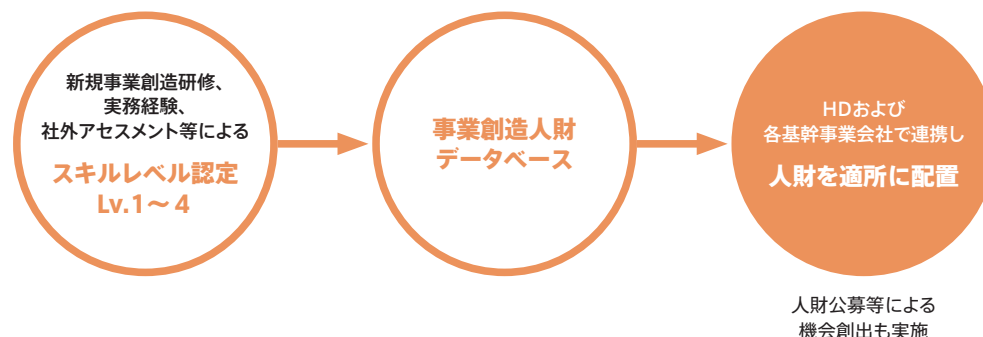
- 上級管理職向けプログラム(ELT) 57人
- 管理職向けプログラム(NLT) 188人
- 一般職向けプログラム(YLT・JLT) 356人

2. 事業創造人財

市場のニーズや競争状況に適応しながら、新しいビジネスアイデアを生み出し、実現するための能力を持つ人財（＝事業創造人財）を適所に配置することで、新事業領域の速やかな拡大を図り、TEPCOグループの企業価値の向上をめざします。

事業創造人財の育成・配置

研修やアセスメントを通じてスキルレベルを認定することで、人財情報をレベル別に把握・管理するとともに、人財公募等を活用することで、新事業領域での新たな活躍の機会を提供しています。



新規事業創造研修

本研修では、事業創造に必要な思考や検討手法を習得し、ビジネスのアイデアを事業プランとして立案し、プレゼンテーションの経験を経ることで、研修後に各領域でのさまざまな新規プロジェクトに対応できる人財（イントレプレナー）を育成しています。



指標・目標

「事業創造人財」の育成人数目標

2,700人
(2027年度)

実績

2024年度：1,723人

2023年度：1,418人

2022年度：1,199人

事業創造人財のスキルレベル：

戦略性・創造性・ビジネススキルといった事業創造における必要な能力の習得や実務経験等により認定

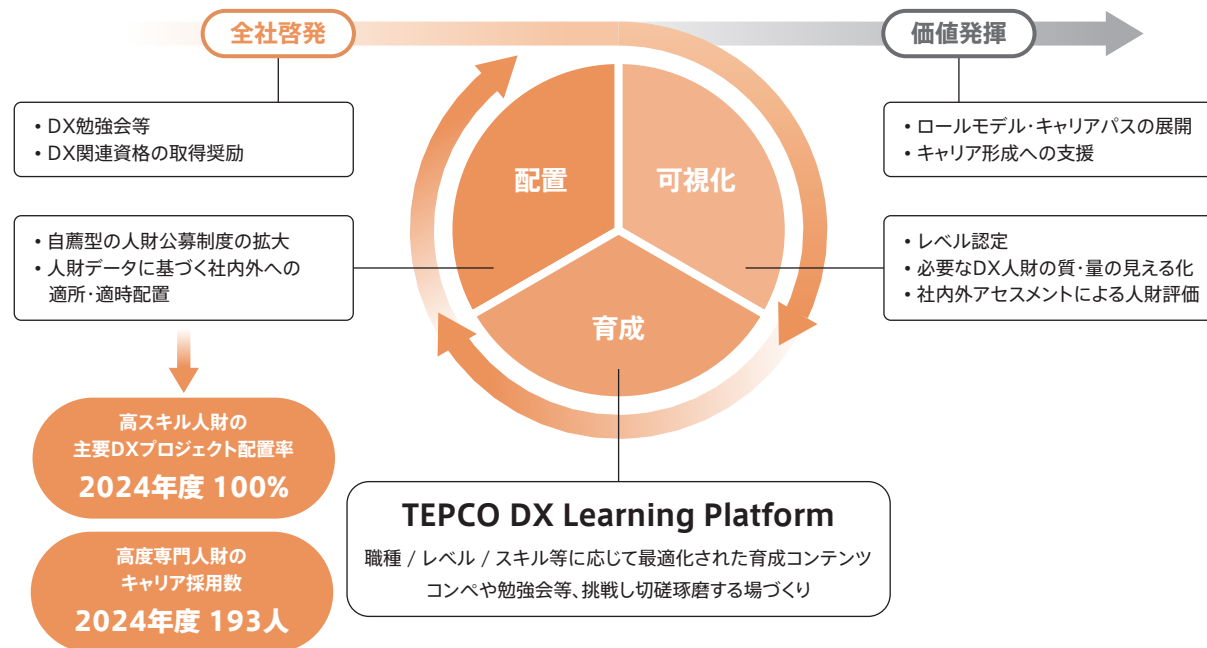
Lv.4	指導者レベル 事業立上げの経験を持ち、後進の指導者的役割を担う人財
Lv.3	中核者レベル ビジネスプランの作成の中心人物として、企画立案が可能な人財
Lv.2	初級者レベル 上位レベルの指導のもと、ビジネスプランの部分的な企画立案が可能な人財
Lv.1	入門者レベル ビジネスプラン作成に必要な基礎知識を有する人財

3. DX人財

TEPCOグループにおけるDXは、電力安定供給とカーボンニュートラル実現の両立に向けた事業構造変革の推進方策のひとつです。経営理念や事業戦略に加え、生成AI等の最新技術の動向を踏まえた「DX人財育成方針」を策定し、全社啓発・可視化・育成・配置・価値発揮のDX人財開発サイクルにより、社員一人ひとりのマインド・スキルの向上を図り、組織全体のパフォーマンス最大化をめざしています。

DX人財開発サイクル

社内のDX人財育成やキャリア採用を実施し、主要なプロジェクトへの配置・活躍を促進することで、DX人財が事業構造変革を推進します。



指標・目標

「DX人財」の育成人数

8,000人

(2025年度) 全社員の約3割

実績

2024年度：約6,300人

2023年度：約5,200人

2022年度：約2,300人

デジタルスキル標準をもとに「6職種」と「4段階のスキルレベル」を定義

6職種

プロジェクトマネージャー	IT/ システム開発
ビジネスアーキテクト	サイバーセキュリティ
データサイエンティスト	UX/UIデザイナー

スキルレベルと期待役割

Lv.4	高度専門・指導 高い専門性を持って、全社DXを牽引するとともに、指導役を果たす
Lv.3	推進 DXの各PJの推進において中心的な役割を果たす
Lv.2	実践 Lv.3 人財の支援のもと各組織に求められる役割を遂行する
Lv.1	理解 DXの方法論・技術を理解している
Lv.0	基礎 DXの重要性を知っている

4. グローバル人材

「採用―育成―活躍」のサイクルを確立することで、時々刻々と変化する海外事業を取り巻く外部環境に機動的に対応し、事業戦略に反映します。若手にも海外出張・駐在・事業開発の経験を積極的に付与し、早期からグローバルマインド・スキルを身に付けることで海外人材を育成します。

「採用―育成―活躍」のサイクル



実績

採用



インターンシップ参加者

約**300**人

(2020―2024年度累計)



海外部門キャリア採用者在籍比率

約**15**%

育成



海外駐在者比率

約**20**%



社外機関派遣者数

32人



海外出張者数

約**1,100**人

活躍



海外子会社・関連会社取締役

63人

5. 電力プロフェッショナル人材

安定供給やお客さまサービスの向上、人身・設備の安全、さらには経営効率化がますます重要視される中で、電力設備の運転、保守、工事等を担う技術系社員のスキル向上と技術継承のための現業技術・技能認定制度を設けています。

現業技術・技能認定制度

技術・技能レベルを4段階で設定しており、技術者がめざすべき最高峰が「S級」です。「S級」とは、「TEPCO SUPER ENGINEER」の称号であり、認定保有者は全技術系社員の4%です。選ばれしスーパーエンジニアとしての誇りを持ちながら、卓越した電力の専門技術とVUCA[※]の時代に即した経営層への提言力を兼ね備え、エネルギー分野の先駆者として新たな道を切り拓く存在です。

S級認定保有者は、卓越した専門技術をもとにカイゼンやDXを取り入れた技術革新を先導的に行っています。海外事業を含めた多くのプロジェクトへ参画しリーダーシップを発揮するなど、技術発展の中心的立場として活躍し、企業価値向上に貢献しています。

※VUCA：Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った言葉で、将来の予測が困難で不確実な経営環境を示す概念。



S級認定保有者は特別なユニフォームを着用（左から2人目）

実績

S級認定保有者数

963人

（2025年6月時点）全技術系社員の約4%

現業技術・技能認定ランク

S級

安全確保・効率改善・品質向上の観点から社内外への提言・技術判断等の業務や技術継承・人材育成を責任を持って遂行し得る水準

A級

高度な応用業務の処理、異常事態の感知ならびに対応等を責任を持って遂行し得る水準

B級

通常の現業業務を責任を持って遂行し得る水準

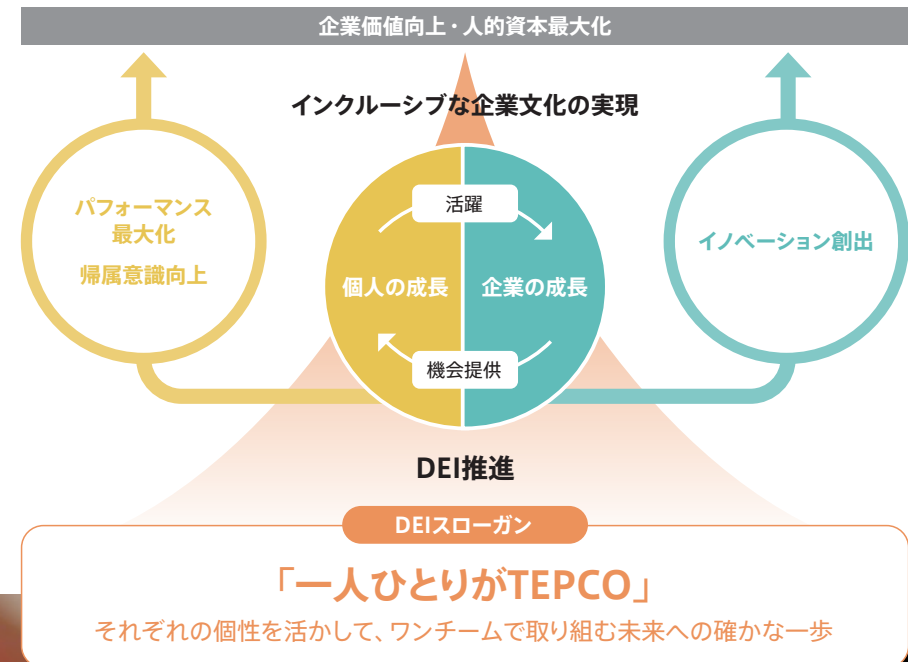
C級

初歩的な現業業務を責任を持って遂行し得る水準

DEI: Diversity, Equity and Inclusion

TEPCOグループでは、多様な人財が互いに尊重し合い、それぞれの力を最大限に発揮できる組織づくりを、経営の重要なテーマの一つとして掲げています。一人ひとりがDEI※に取り組むことで、インクルーシブな企業文化の醸成を実現し、企業価値の向上をめざします。

1. 女性活躍推進
2. 男性育児参加
3. 障がい者雇用
4. シニア人財活躍推進
5. LGBTQ



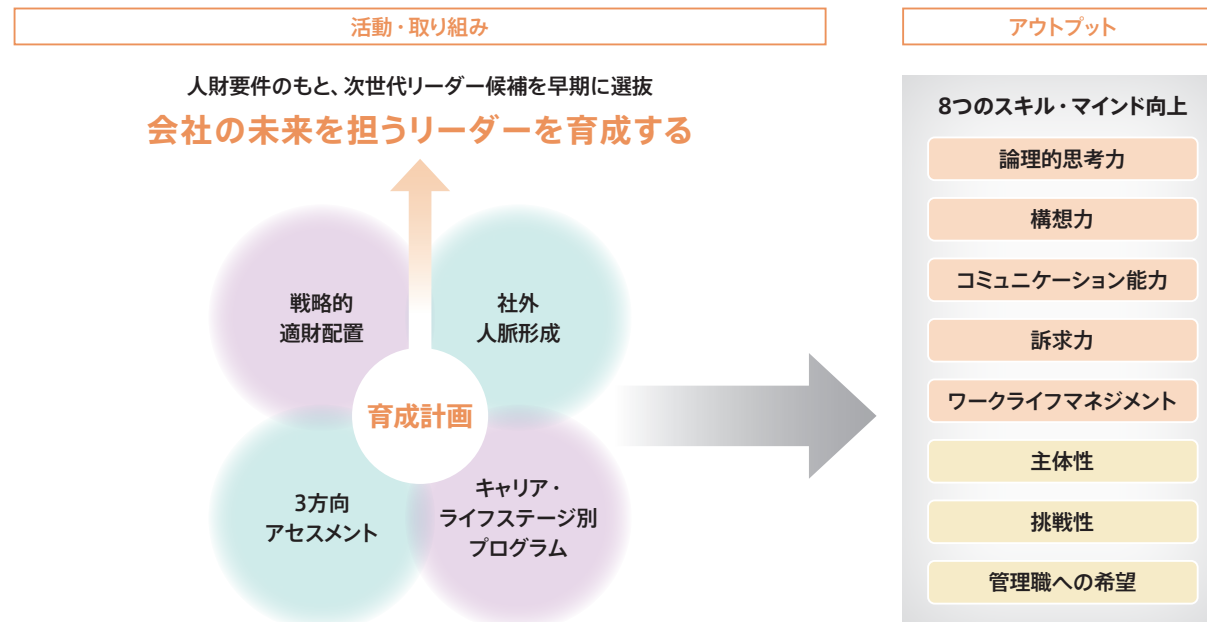
※当社グループは、政府のガイドライン等も踏まえ、より公平な機会提供とインクルーシブな企業文化の醸成に向けて「D&I」から「DEI」へと方針を進化させています。

1. 女性活躍推進

女性管理職比率の向上に向けては、育成等を強化し、次世代リーダーの候補者層の拡大を進めています。女性管理職比率は2024年度末までに6.4%、一般職を含むチームリーダー級以上の比率は7.4%となり、いずれも10年間で4%以上上昇しました。多様な経験や、感性がもたらすリーダーシップがTEPCOグループの成長の推進力となるよう、全ての人が最大限に力を発揮できる環境づくりを展開していきます。

また、管理職・チームリーダー層を中心として活躍を支援するため、育成計画に基づいた成長機会を提供しています。8つのスキル・マインドを可視化し、人・戦略・業務に関する高度な組織マネジメントスキルを保有し、ワークライフマネジメントの推進等活躍が期待できる人財の育成に注力しています。

女性管理職候補の育成計画に基づいた成長機会の提供



指標・目標

女性管理職比率

10%以上

(2035年度)

実績

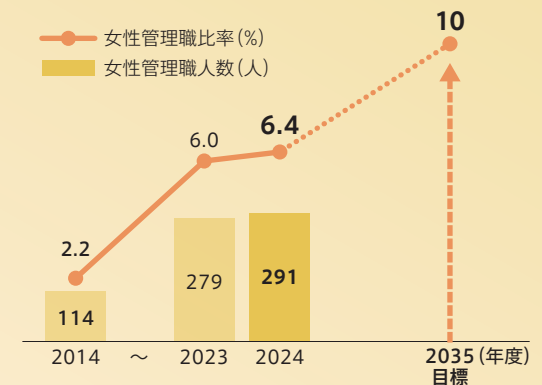
2024年度: 6.4%

2023年度: 6.0%

2022年度: 5.9%

2021年度: 5.8%

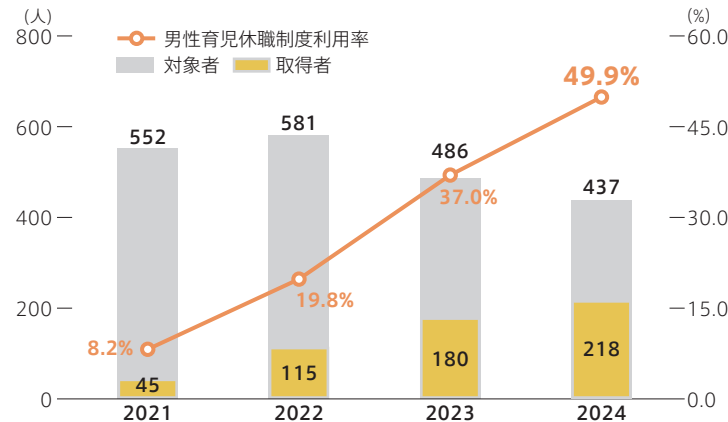
女性管理職比率の推移



2035年度目標に向けて、10年後までに管理職任用が期待される女性管理職候補者・チームリーダー級候補者を2024年度時点で360人選定し、育成計画に基づいた成長機会を提供しています。

2. 男性育児参加

TEPCOグループは、男性社員の主体的な育児参画を、家庭の充実と自身の成長をもたらす一大機会と捉えています。育児を通じて培ったスキルを活かし、復帰後もいっそう高いモチベーションをもって活躍することが、生産性の向上につながると思っています。このような男性社員の育児参画をいっそう後押しするため、当社は男性育児休職制度を改定しました。その結果、過去3年間で取得率は4倍に向上、対象者の約50%が制度を利用しており、さらには配偶者出産休暇を含む取得率は89%となっています。誰もが柔軟な働き方ができる環境を整備することで、働きやすさと安心感を高め、社員の心理的安全性を確保しています。



育児期の社員が利用できる制度の概要

目的		両立支援制度	制度概要
育児	妊婦出産		
	◆●	傷病休暇	妊産婦の保健指導、健康調査、夫婦ともどもの不妊治療のための休暇
	◆	勤務の軽減措置	妊産婦の保健指導、健康診査に基づく指導事項による勤務の軽減等の措置
	◆	出産休暇	産前6週間前～出産翌日から8週間を経過するまでの休暇
	●	配偶者出産休暇	配偶者の出産に伴う休暇(5日)
●		育児休職①	出生後8週の間に最長4週間まで休業することができ、2分割での取得可能な休業
◆●		育児休職②	3歳未満の子を養育するための休業
◆●		子の看護等休暇	子を看護する等のための休暇(5日/年)
◆		育児時間	満1歳に達しない子を育てる女性が1日について2回(各回30分)勤務免除
◆●		育児短時間勤務	小学校6年生までの子の養育のために所定労働時間を最大2時間短縮
◆●	◆	深夜勤務の免除	妊産婦および未就学児の養育のため深夜(22～5時)の勤務制限
◆●	◆	時間外・休日労働の制限	妊産婦および未就学児の養育のため24時間/月、150時間/年を超えた時間外・休日労働の禁止
◆●	◆	時間外・休日労働の免除	妊産婦および未就学児の養育のため時間外・休日労働免除
◆●	◆●	フレックスタイム勤務	日ごとに勤務時間数、時間帯を変更

◆女性 ●男性

実績

男性育児休職取得率

※育児休職①+配偶者出産休暇

89%

(2024年度)

2024年度：89.2%

2023年度：87.7%

2022年度：80.9%

男性育児休職制度利用率

※育児休職②

2024年度：49.9%

2023年度：37.0%

2022年度：19.8%

男性の育児休職平均取得日数

2024年度：58.8日

2023年度：67.0日

育児休職からの復職率(男性)

2024年度：100%

2023年度：100%

2022年度：100%

3. 障がい者雇用

TEPCOグループでは、障がいのある従業員も活き活きと働くことができる職場環境の提供をめざし、「東電ハミングワーク株式会社」を、2008年に特例子会社として設立しました。印刷・清掃・園芸・ビジネスサポート・リユース事業・カフェ事業等、同社の事業は年々拡大しており、会社設立時、45名（うち障がい者25名）だった社員数は、2024年には223名（うち障がい者154名）まで拡大、成長しています。



 東電ハミングワーク株式会社

東電ハミングワークの特長

1 安定した定着率と働きがい

東電ハミングワークでは、嘱託で入社した社員も1年後はほとんどが正社員となり、スタッフの定着率は90%を維持し、業界平均を大きく上回っています。

勤続10年目には勤務の継続を讃え表彰も行っています。

年に1回、働きやすさや、やりがい等を確認する「働きがい調査」を実施し、3年連続で8割以上の社員が「満足」「まあ満足」と回答しています。



清掃事業部

2 きめ細かいサポート

安定雇用と職場定着のために発足した定着支援担当と看護職によるサポートチームが、各事業部や支援機関とも連携・協力して、就労や健康、生活等多面的にスタッフを支援しています。職場指導者が業務指導の専門性を高めるために研修へ参加することも推奨。52名の職業生活相談員講習、16名の企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ[※]）養成研修を修了したメンバーが、日々業務指導やサポートにあたっています。

障がいのあるなしに関わらず能力を最大限に発揮できるように、勤続期間に合わせた研修を実施しています。他の事業部の職場や仕事を体験する相互研修もあり、視野を広げ、今後のキャリアを考える機会となっています。

※障がい者が円滑に就労できるよう職場内外の環境を整える者

3 障がい者雇用につながる活動

毎年、地域の特別支援学校や就労移行支援事業所から実習生を受け入れています。またジョブコーチ養成研修の実技研修の場ともなっています。実習生や研修生に接したり、実際に指導することによって、現場の指導者にも障がいのあるスタッフにも良い刺激と新たな気づきを得る機会となり、スキルアップやモチベーションアップにつながっています。

地域のスポーツ大会や親会社と協働した自治体イベントへの参加等を通じて、「地域」や「社会」との関わりにも積極的に取り組んでいます。



園芸事業部

実績

障がい者雇用率（連結）

2.57%

（2024年度）

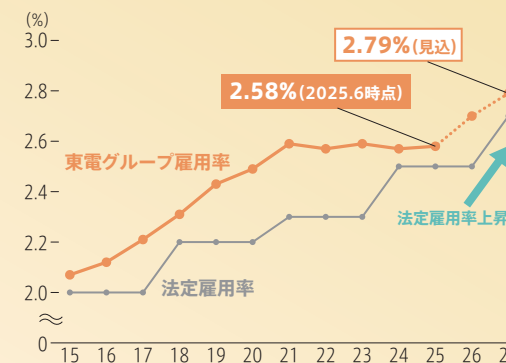
2023年度: 2.59%

2022年度: 2.57%

2021年度: 2.59%

障がい者雇用率は、2025年6月末時点実績2.58%と法定雇用率を達成維持しています。新しい雇用の創出と、障がいのある従業員も活き活きと効率的に働くことができる職場環境づくりを計画的に進めています。

TEPCOグループ雇用率推移



4. シニア人財活躍推進

少子高齢化の進展により、人財リソースの確保が課題となる中で、豊富な経験や技術技能を持つシニア人財は、TEPCOグループの持続的な事業運営や人財の多様性を支える重要な存在です。そのため、年齢にとらわれず、役割や貢献に応じた活躍の場の拡大をめざし、シニア期の処遇の柔軟な運用、高度な役割や新たな挑戦の機会の提供、リスクリングの支援等、活躍を推進する取り組みを進めています。

シニア人財の活躍を高めるための取り組み

高度な役割の付与

役職者であるチームリーダーに相当する高度な役割を付与するとともに、こうした役割を担う人財には、年齢にとらわれず、役割と貢献に応じた処遇を適用できるよう、柔軟な処遇制度を整備

シニア人財公募

シニア人財の自律的なキャリア構築を支援するため、豊富な経験や技術技能を活かす機会を提供

弾力的な勤務体系

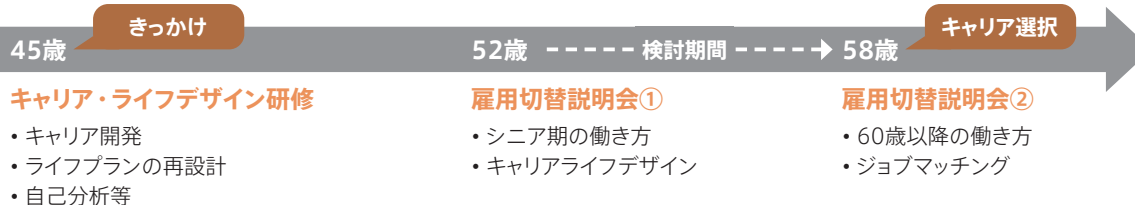
60歳以降は、自身の体調や家庭事情等に応じて、週2日～4日および短時間の弾力的な勤務を選択可能

成果に報いる仕組み

パフォーマンス高く活躍しているシニア人財に報いるよう、業績に応じて昇級する仕組みを構築

キャリア構築の支援

シニア期に向けて、自身のキャリアを振り返る機会を早期に設け、自己分析やキャリア開発、リスクリングの重要性等を伝える



実績

60歳以上社員数

1,882人
(2024年度)

65歳以上社員数

476人
(2024年度)

高度役割を付与するシニア社員数

310人 (2024年度)

2024年度: 16.4%

2023年度: 14.7%

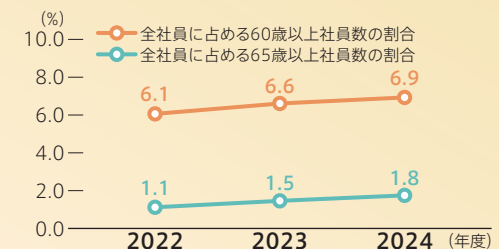
2022年度: 12.8% ※シニア社員に占める比率

シニア人財公募

14案件 9人成立 (2024年度)

弾力勤務を適用するシニア社員数

379人 (2024年度)



5. LGBTQ

TEPCOグループは、多様性を尊重し、全ての社員が安心して能力を発揮できる職場づくりを進めています。実現に向けては、社内に性的マイノリティに関する取り組みの推進支援を行うコミュニティ活動「Allies in TEPCO」を設立するとともに、同性パートナーが利用可能な制度の拡充、「LGBTマニュアル」の策定、LGBTQの基礎知識や取り組み事例などをまとめた『DEIガイドブック』の発行など、LGBTQフレンドリーな企業文化の定着を推進しています。

サプライヤー・社員への取り組み

サプライヤー	基本方針の遵守	「東京電力グループ人権方針」においてLGBTQを含むあらゆる差別の禁止を明記しており、取引先にも同方針に則った企業活動への協力を求めている。（「東京電力グループサステナブル調達ガイドライン」に明記）
	基本方針策定	社員の行動規範として「性的マイノリティに関する基本業務」マニュアルを制定し、LGBTQおよびSOGIに関する差別禁止を明記。
全社員	相談窓口の設置	LGBTQに関する相談窓口を、社内社外それぞれに設定。
	社内制度の整備	同性パートナーを法律上の「配偶者」と同等に扱い、家賃補助、婚姻休暇、家族手当などの福利厚生が受けられる制度の拡充を進めている。
	理解促進活動	専門家監修のもとで制作したハンドブックの社内展開や、LGBTQへの理解を深める参加型の研修やセミナーを全社員に実施。

社内コミュニティ活動

「Allies in TEPCO」はTEPCOグループにおける全社員が参加可能な性的マイノリティの支援者コミュニティの呼称です。セミナーや研修、情報発信によるセクシュアルマイノリティに関わるDEI理解促進活動を定期的に実施し、さまざまな部署のメンバーがアイデア・意見を持ち寄り、活動しています。

Allies in TEPCO

指標・目標

DEIの推進実感

0.89以上

（前年度より増加）

実績

2024年度：0.86

2023年度：0.89

2022年度：0.65

外部評価

当社グループの取り組みが評価され、企業内のLGBTQに対する取組評価指標「PRIDE指標2024」において、最高位となる「ゴールド」を3年連続で受賞しました。

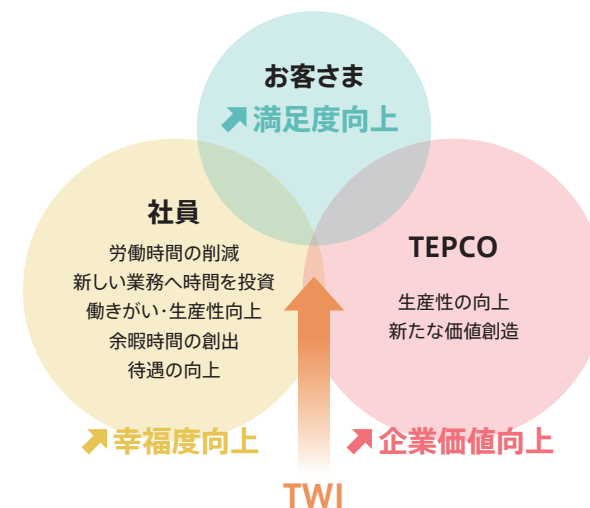


TWI: TEPCO Work Innovation

TEPCOグループは、アフターコロナにおける本格的な働き方改革と仕事の変革を“TWI: TEPCO Work Innovation”と称し、「いつでも・どこでも・誰とでも ～時間・場所・組織にとらわれない仕事と働き方の実現～」により、ワークライフバランス実現と幸福度向上を目的に、社員一人ひとりが快適に働くことができる環境づくりを進めています。

このTWIの推進により、社員一人ひとりの幸福度や企業価値の向上につなげ、その結果、お客さまの満足度が向上する、お客さま・社員・会社のWin-Win-Winとなる環境の実現をめざしています。

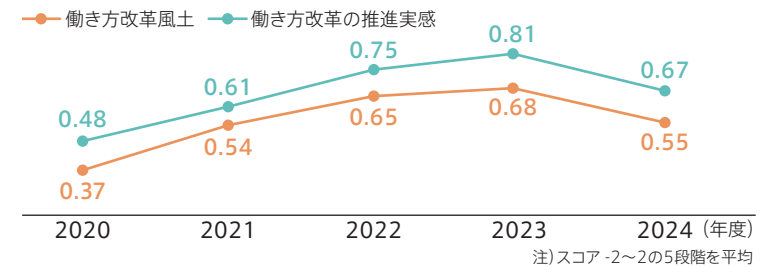
1. 働き方改革
2. 仕事の変革
3. 社員の成長、組織の活力向上



1. 働き方改革

社員一人ひとりのワークライフバランス実現と幸福度向上を目的に、個々の事情に応じて快適かつ効率的に働ける環境を整備し、柔軟な勤務制度を活用した働き方改革をいっそう推進します。

社員意識調査における働き方改革に関するスコア推移



フレックスタイム勤務制度



- ワークライフバランス向上を推進し、仕事とプライベートの両立や通勤負担を軽減する目的で、始業・終業時刻を柔軟に設定できるフレックスタイム勤務制度を導入しています。
- 職場によっては、コアタイムのないスーパーフレックスタイム勤務を適用するなど、社員にとって仕事とプライベートの両立等に資する、柔軟な勤務が可能となっています。

ライフステージに合わせた制度



- ライフステージにおいて、社員が柔軟な働き方を選択しながら最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、制度の充実を図っています。
- たとえば、育児との両立において、6年生までの子がいる場合は、本人の希望により所定労働時間を最大2時間短縮できる短時間勤務制度や、小学校の入学式・卒業式への参加を目的に子の看護等休暇が取得できるようにするなど、法定を上回る制度を整備しています。

休暇・ワーケーション制度

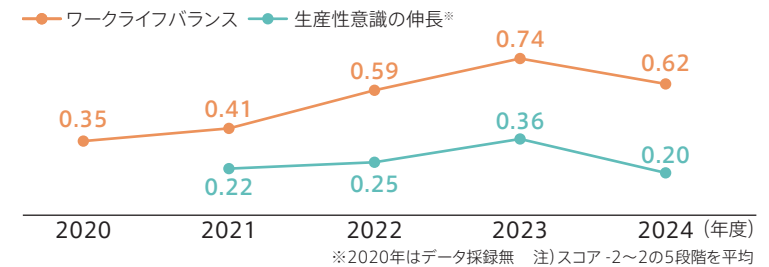


- ワークライフバランス向上の観点から、年次有給休暇をさらに有効に活用できるよう、時間単位で取得可能な年次有給休暇制度を導入しています。
- また、帰省先の実家等で長期滞在しながら仕事ができるようにするなど、働く場所の選択肢を増やすよう、TEPCOワーケーション制度を導入しています。

2. 仕事の変革

ワークライフバランス実現と幸福度向上を目的に、社員一人ひとりが快適に働くことができる環境づくりを進める中で、「時間・場所・組織にとらわれない働き方」を実現するため、仕事の変革も推進しています。

社員意識調査におけるワークライフバランスのスコア推移



ハイブリッドワーク



- 当社グループは、リモートワークの利用回数に制限を設けていないなど、社員が生産性高く柔軟に働くことができる環境を整備しており、その日の業務内容に合わせて働き方を柔軟に変えることで、仕事の効率化や生産性の向上、ワークライフバランスの向上をめざしています。

ITツール活用による労働時間マネジメント



- 外出や出張時、またリモートワーク環境下においてもICTを活用した労働時間マネジメントの適正化が実現できるよう、アプリに日々の勤務予定を入力することで、時間外上限時間に近づいた際のアラートや月の時間外累計時間数が手軽に確認できる労働時間管理システムを導入しています。

働く“場”の拡充



- 自宅のほかにも、サテライトオフィス等の働く“場”としての選択肢を拡大し、複数の働き方を組み合わせることが可能となる、柔軟な勤務制度を導入しています。
- また、第一線の業務を担う社員の心身の負担軽減やワークライフバランスの向上を図る観点から、これまで事故等への早急な対応のため、会社で実施していた当直勤務を、会社が認めた場合には自宅等でも実施できるようにする制度を導入しています。

3. 社員の成長、組織の活力向上

社員の成長や組織の活力向上を目的に、社員一人ひとりの“個”に着目し、個人の力が最大限発揮できるよう、個人の成果と成長に向き合う、対話・支援型のマネジメント力を強化するための取り組みを展開しています。

マネジメント力の全社的な底上げ

管理職を対象とした360度行動観察の結果の分析およびフィードバックや、ロールモデルとなる管理職のマネジメント行動の見える化と実践内容の社内展開などを通じて、マネジメント力の全社的な底上げに取り組んでいます。社員同士の信頼関係を深めることで心理的安全性を高めるとともに、社員一人ひとりの成長や組織の活力向上を促進してまいります。

(取り組み例)

- ・管理職研修のマネジメントカリキュラムの充実
- ・マネジメントをサポートする関連資料の充実
- ・360度行動観察結果の分析・フィードバック
- ・管理職のマネジメント支援として、講演会の実施
- ・メルマガ発信、管理職交流会を実施

対話・支援型のマネジメント力強化

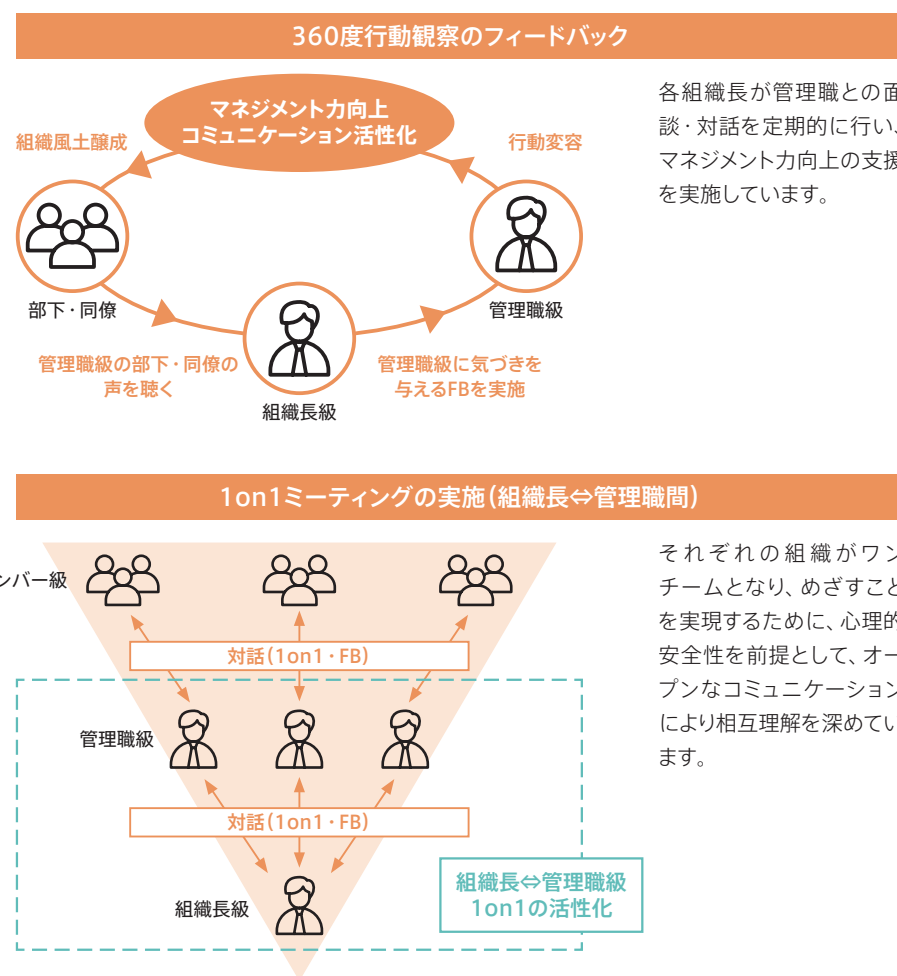
対話・支援型のマネジメント力強化に向けて、「1on1ミーティング」のトレーニングや外部講師によるセミナーの開催、人事考課面談の四半期化等に取り組んでいます。

(取り組み例)

- ・管理職層への1on1トレーニング拡充

473名参加、有益度 4.77/5.0pt

- ・1on1トレーニングを刷新
- ・ガイドブックや動画コンテンツの拡充



基盤強化

TEPCOグループは、一人ひとりが生き活きと安心・安全に働ける基盤づくりを進め、人権尊重や心身の健康増進、社員の幸福度向上につながる環境をめざしています。心身の健康を支える仕組みや、誰もが尊重される職場環境、働きがいや成長を実感できる仕組みを整えることで、社員の挑戦を後押しします。社員が安心して能力を発揮できる職場づくりが、企業価値の源泉と考えています。

1. 人権

2. 健康経営

ex) 社員幸福度 ➡ P18



1. 人権 詳細はP48

TEPCOグループは、あらゆるステークホルダーの人権が尊重されるよう、人権への負の影響を防止・軽減するための取り組みを行っています。当社グループは「東京電力グループ人権方針」をコミットメントとし、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)を展開しています。人権DDにおいては、優先して対応するスコープとして「自社」「連結子会社」「サプライヤー」を特定し、取り組みを進めています。取り組みの実効性を高めるためには社員の理解が欠かせないため、当社グループでは、社員の人権方針理解度等について2030年度目標を設定し、研修等を実施しています。

自社(ホールディングス・基幹事業会社)

従業員に共通する人権課題に対し、教育やシステム導入等による防止・軽減を図っています。また、事業ごとの特性を反映するため、組織単位での人権DDを進めています。セルフアセスメントの結果等を踏まえて、人権への負の影響を及ぼす可能性のある組織を抽出し、外部専門家を交えた面談を行っています。これまでの取り組みからは、人権への負の影響が生じた、またはその恐れがある事項、ならびに法令に関わる事項等は着実に対応していることを確認しています。また、指導原則等の国際規範に基づき「望ましい」とされている取り組みについても、関係箇所と優先度や進め方を協議しながら対応を進めています。

連結子会社

主要な連結子会社では、社内体制の整備状況やサプライヤーへの対応、太陽光発電パネル等の製品の使用状況について、毎年セルフアセスメントを実施しています。アセスメント結果をもとにホールディングスにて個別インタビューを実施し、各社の取り組みを推進しています。また、連結子会社における人権方針の取り組み推進ガイドラインを策定しており、各社がガイドラインに沿った取り組み計画を策定するとともに、ホールディングスにてモニタリングと達成支援を行っています。

サプライヤー

サプライチェーン全体での持続可能な社会の実現に向け、サプライヤーに対して「サステナブル調達ガイドライン」を示し、その精神の共有とガイドラインの遵守を求めるとともに、リスク評価を実施しています。さらに契約書の条項に人権に関する遵守事項を追加し、契約上の強化を図っています。

指標・目標

人権DD実施率(自社)

100%

(2025年度)

実績	2023年度	2024年度
自社	31.8%	56.0%
連結子会社	100%	100%
サプライヤー	62.0%	100%

〈算出方法〉

- ・ 自社：評価を実施した組織の人員数÷各社総人員数
- ・ 連結子会社：評価を実施した会社数の割合
- ・ サプライヤー：人権に関する遵守事項の要請率

指標・目標

人権方針理解度・人権尊重度

1.8

(2030年度)

[社員意識調査によるスコア-2～2の5段階を平均]

実績	2023年度	2024年度
人権方針理解度	1.05	1.26
人権尊重度	1.31	1.35

2. 健康経営

従業員一人ひとりが健康で生き活きと働ける職場環境に実現をめざし、「カラダ・ココロ・組織」の健康を3本柱として健康経営を推進していきます。従業員自らが健康について「知る・考える・行動する」ことを習慣化できるような取り組みを推進し、ヘルスリテラシー向上、生産性・幸福度の向上をめざします。

こうした取り組みは、社員意識調査の結果にも表れており、「社員の健康推進に向けて積極的に取り組んでいると思いますか」という設問への肯定的な回答は、調査開始以来、毎年上昇しています。健康経営の推進が着実に職場へ浸透し、従業員の信頼や実感につながっていると評価しています。

カラダの健康

従業員の健康を維持・向上させるため、健康増進に関するセミナーの開催や、日常的な健康に役立つ情報発信を行っています。また、健康診断の結果等に基づき、生活習慣病等のリスクが高い社員に対しては、産業医による対面での保健指導を実施し、早期の生活習慣改善や医療へのつながりを支援しています。

ココロの健康

ラインケア（管理者によるメンバーへのケア）を行う職場管理者を対象にメンタルヘルス不調の予防を目的として、ガイドブックを配付しています。また新任管理職、チームリーダーを対象に定期的な研修を通じてメンタルヘルスケアに関する教育を行いメンタルヘルスに関する知識と対応力の強化を図っています。

組織の健康

職場における心理的安全性の確保と従業員が安心して働ける職場環境づくりに努めています。

また、高ストレス職場の管理者を対象に、職場マネジメントに関する気づきや悩みを共有・相談できるワークショップを開催し、ストレス要因の可視化とマネジメント力の向上を支援しています。

		実績		目標
		2023年度	2024年度	2025年度
カラダの健康	メタボリック対象者率の低減	10.4%	10.7%	10.4%以下
	ハイリスク者 ^{※1} への保健指導実施率	—	—	100%
	喫煙者率の低減	25.2%	26.0%	25%以下
ココロの健康	ストレスチェックに基づく高ストレス者率の低減	11.9%	10.9%	前年度以下
	メンタルヘルス長期休務者 ^{※2} 率	2.19%	2.32%	前年度以下
組織の健康	社員意識調査による健康施策の推進実感 ^{※3}	0.75	0.79	前年度以上

※1 健康診断においてD判定（所見があり、コントロールできていない）以上のうち産業医が対面での保健指導を必要と判断をした者

※2 暦日連続30日以上休務者

※3 -2～2の5段階を平均

Occupational Safety

労働安全

TEPCOグループは、あらゆる業務において、安全最優先、安全の追求に終わりは無いという認識のもと、ともに働く人々とさらなる安全を日々磨き込むことを、重要な事業基盤としています。これをさらに強化するには、安全最優先の原則に基づき決めたルールを徹底的に守り抜き、自ら考え行動できる企業文化の醸成が必要です。この企業文化と安心・安全に働ける作業環境をつくるために、安全がすべてに優先するという大原則のもと、TEPCOグループの社員一人ひとりが自分自身とともに働く人々の安全を守る行動を実践します。

- 安全活動推進に向けた戦略 …… P45
- 安全活動計画 …… P46
- 従業員教育・研修 …… P47

安全方針

「安全がすべてに優先する」

1. 安全最優先の風土を醸成するため、職場のトップ自らが行動する
2. パートナー企業も含めてコミュニケーションを深め、全員で安全意識を共有する
3. 過去の災害・トラブルから学び、広く未然防止に役立てる
4. 安全管理の力量を高め、現場のリスクを見抜き低減措置を確実に行う
5. あらゆる仕事に安全の視点を組み込み、PDCAを回し改善をし続ける



安全活動推進に向けた戦略

日々の活動における安全管理体制、災害発生時の原因調査・対策検討、安全教育等の取り組みごとに、責任と権限、業務手順を明確に定めたマニュアルを整備し、PDCAを回すことで現場と一体となって実効性の高い安全活動を行っています。

日々の活動においては、現場施工にいたるまでの各プロセスにおけるリスクアセスメントや好事例の水平展開等を行っています。災害発生時には、速やかに情報共有を行い、重篤な災害の場合は、二度と同様の災害を起こさないよう、根本原因を追究し、再発防止対策だけでなく既存ルール of 改善等の水平展開をするなど、平時、有事いずれにおいてもTEPCOグループの会社間で連携して展開しています。

安全活動のPDCA

Plan : 安全活動計画

過去の災害や現場実態を把握・分析し、抽出したリスクに対する対策を計画に反映

Do : 安全活動の取り組み

- ・現場特有のリスク抽出や危険源に重点を置いたリスクアセスメント
- ・危険源に人が近づけない工法や適正配置の策定等、安全視点のカイゼン活動

Action : 見直し後の安全活動

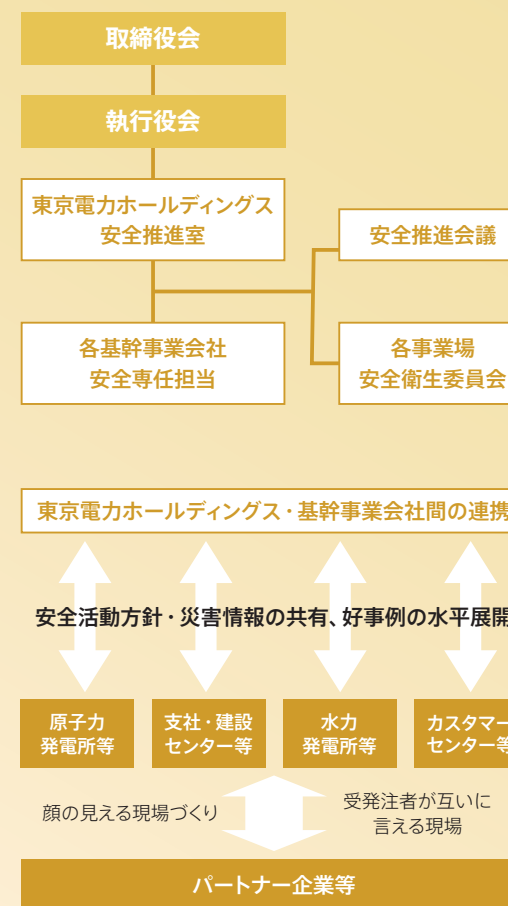
評価や改善内容による見直しを踏まえた安全活動を協力企業を含めて展開

Check : 安全活動の実施状況を確認・評価

現場コミュニケーションや他業種の知見、再発防止対策を踏まえた安全活動の質の向上

ガバナンス体制

東京電力ホールディングスおよび基幹事業会社において、専任の組織や担当を設置し、連携した安全活動を推進しています。なお、重大な災害等安全衛生に関する重要事項は、取締役会に付議・報告しています。



安全活動計画

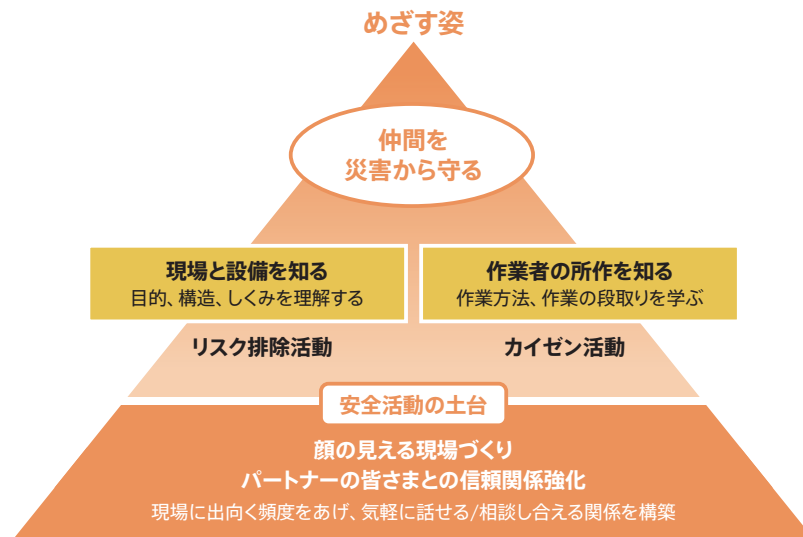
災害ゼロに向けては直接的なリスク低減の活動だけでなく、活動を支える「土台」であるパートナーの皆さまとの信頼関係の強化が必要です。2025年度の安全活動計画の施策では、現場に出向き、作業者と対話を重ね、気軽に相談できる関係の構築をめざす「顔の見える現場づくり」の取り組みを進めているほか、リスク排除のため「現場と設備を知る」活動や、カイゼン手法で安全手順を作りこむ「作業者の所作を知る」安全視点でのカイゼン活動を推進しています。

特に、2024年度は「転倒つまずき/はさまれ災害」が災害の5割を占めていることから、現場作業者とともに、作業動線を良く見て、転倒つまずきの原因を排除する取り組みを行うと同時に、社員自ら安全行動を実践する

取り組みとして、2025年8月より『「あんぜんプロジェクト」STOP！転倒災害』を展開しています。これらの活動を通じて、現場の危険箇所を見出す具体的な取り組みを実施し、より安全な作業環境を作っていきます。



HD経営層と現場作業者との現場コミュニケーション

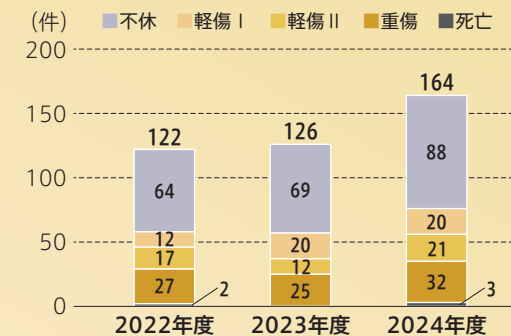


指標・目標

一つひとつの現場・仕事で 災害ゼロにつながる行動を継続する

各職場の工程は必ず現場・お客さまとつながっています。仕事でつながる全ての人が、相手の立場に立って、自分事として考え行動することで「東京電力では安心して働ける、働きたい」と思ってもらえる安全な現場・職場をつくります。

傷害程度別発生件数



休業度災害度数率

	2022年度	2023年度	2024年度
LTIFR(従業員)	0.14	0.20	0.12
LTIFR(請負・委託員)	0.57	0.44	0.66

➡ 安全衛生に関する指標 P68

従業員教育・研修

安全に関する教育・取り組み

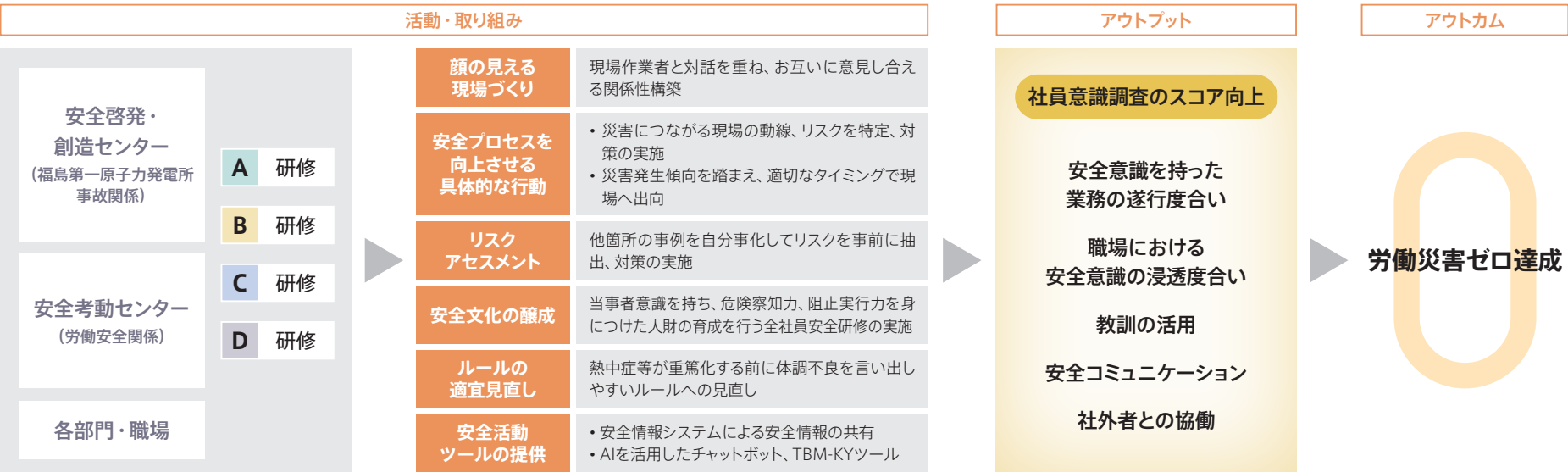
TEPCOグループは従業員の労働安全を最優先に考え、多様な教育・研修プログラムを展開しています。安全意識の向上を目的とした研修を通じて、従業員は法律や具体的な安全対策についての知識を深め、安心して働ける職場環境の維持に努め、一つひとつの現場・仕事で災害ゼロにつながる行動を実行します。

安全に関する研修(右図参照)

安全第一やお客さま本位等「当たり前のこと」が当たり前になるよう社員一人ひとりの意識・風土改革を繰り返し促しながら、安全文化の醸成を図っています。

対象	教育・研修プログラム	2024年度実績
A	全社員安全研修	11,399名
	原子力事故の事実と教訓を伝える全社員研修	6,561名
	雇い入れ時の安全教育	全新入社員
B	事故調査・分析(SAFER)研修・指導者向け育成研修	約50名
C	安全管理者選任時研修	約80名
	化学物質管理者向け教育	約100名
	保護具着用管理責任者向け教育	約70名
	リスクアセスメント研修	約680名
	安全スタッフ(新任安全品質担当)安全研修	約250名
	ヒューマンファクター研修	約50名
	KYT(危険予知)研修	約100名
	第一線事業所長安全研修	約50名
D	階層別安全教育	約180名
	部門毎の技術・技能認定研修	1,753名
	職場でのOJT	—

A: 全社員 B: 実務者 C: 管理者・安全担当者 D: 部門別の担当者



Human Rights

人権

TEPCOグループは、事業活動の根幹として人権を尊重します。

当社グループは、あらゆるステークホルダーの人権が尊重されるよう、人権への負の影響を防止・軽減するための取り組みを行っています。当社グループが事業活動を行う国や地域の法改正等、外部環境の変化にも目を配り対応することで、グローバルビジネスにおけるリスクの予見や管理にも寄与しています。こうした取り組みを進めるためには、各ステークホルダーとのエンゲージメントが欠かせません。当社グループは、信頼され選ばれ続ける企業グループをめざし、社内外のステークホルダーとともに人権尊重の取り組みを推進してまいります。

- ・「ビジネスと人権に関する
指導原則」に則った取り組み…………… P49
- ・サプライヤーとの連携 …………… P50
- ・救済メカニズム、従業員教育 …………… P51

人権方針

東京電力グループは、信頼され選ばれ続ける企業グループを目指し、企業行動憲章に基づき人権尊重の取り組みが不可欠であることを強く認識し、事業活動の根幹として人権を尊重します。

 東京電力グループ 人権方針

＜東京電力グループ人権方針の項目＞

1. 人権方針の適用範囲
2. 人権尊重へのコミットメント
3. 人権尊重のガバナンス体制
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 救済メカニズム
6. ステークホルダーエンゲージメント
7. 情報開示
8. 人権方針の周知浸透／教育
9. 人権方針の改定・見直し

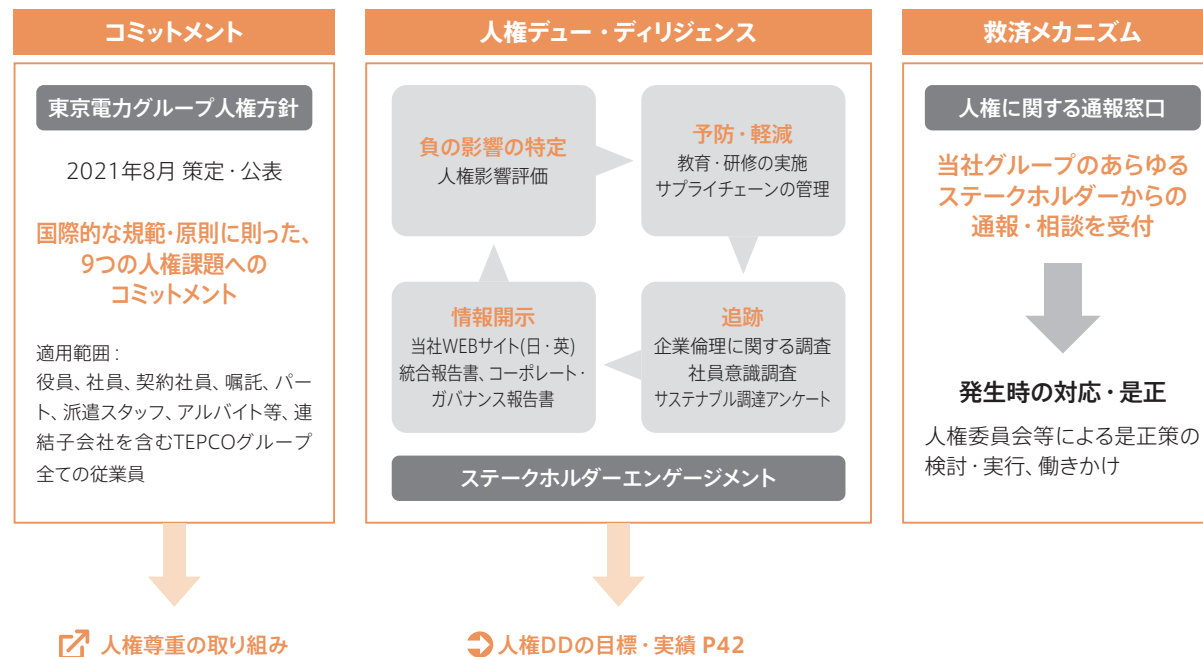


「ビジネスと人権に関する指導原則※」に則った取り組み

TEPCOグループは「東京電力グループ人権方針」をコミットメントとし、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）を展開するとともに、救済メカニズムを構築しています。人権DDにおいては、優先して対応するスコープとして「自社」「連結子会社」「サプライヤー」を特定し、取り組みを進めています。

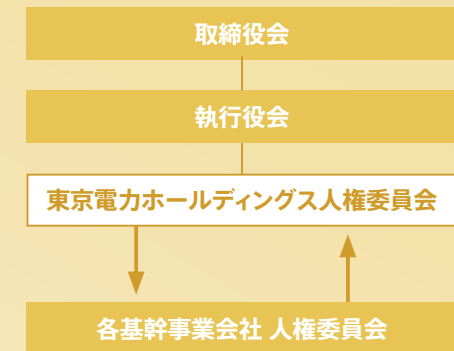
※国際連合における「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー原則）」
企業の人権尊重に関する具体的取り組みとしてコミットメント、人権DD、救済メカニズムについて言及

戦略



ガバナンス体制

CHROが委員長を務める人権委員会にて、当社グループ全体の計画を主導しています。取り組み状況は定期的に取り締役に報告し、取締役会が執行側を監督する体制を整えています。



具体的な人権課題へのコミットメント

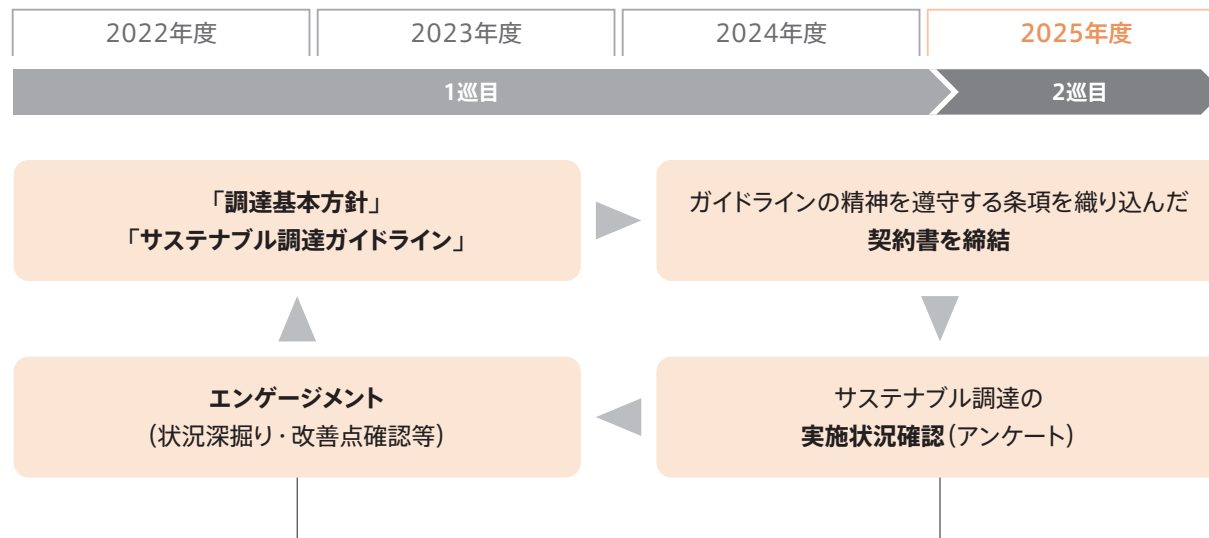
- (1) 人身取引および強制労働、児童労働の禁止
- (2) 結社の自由および団体交渉権等の尊重
- (3) 多様性の尊重および機会均等
- (4) あらゆる形態の差別やハラスメント、いじめ、不公平な扱いの禁止
- (5) 適正な労働時間の管理と過剰な労働時間の削減
- (6) 最低賃金の確保と生活賃金の支持
- (7) 健康かつ安全な職場環境の確保
- (8) 個人情報およびプライバシーの保護
- (9) 消費者および地域コミュニティの安全確保と透明性のある情報開示

サプライヤーとの連携

サプライチェーン全体での持続可能な社会の実現に向け、サプライヤーに対して「サステナブル調達ガイドライン」を示し、その精神の共有とガイドラインの遵守を求めており、さらに契約書の条項に人権に関する遵守事項を追加し、契約上の強化を図っています。

サプライヤーへのエンゲージメントとして、社会的責任に関する方針の有無やESGの取り組み等を網羅的にアンケート調査し、回答へのフィードバックの際に環境や人権に関する研修資料や自社の取り組み状況を他社と比較できる資料を送付するなど、調達元としてサプライヤーの取り組み強化を支援しています。

サプライヤーの人権尊重を徹底する仕組み



契約書への人権に関する遵守事項の追加

受注者の義務として、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」の遵守および、自らの責任において契約上のサプライチェーンにおける人権DDを行うことを契約書で規定しています。また、人権DDにより人権への負の影響が明らかになった場合、または受注者の事業活動において人権侵害が判明した場合、速やかに発注者に申し出て互いに是正に向けた取り組みを行うことを規定し、サプライヤーと合意の上契約締結しています。

サステナブル調達アンケートとエンゲージメントの実施

人権をはじめ、CSR、コンプライアンス、労働安全衛生、環境、リスクマネジメント、サプライチェーン全体での持続可能な発展と地域社会への貢献に関する約60問についてアンケートを実施しています。アンケートの結果から、「人権」の領域については、人権DDの理解浸透等に調達元としての取り組み余地があることが確認されたことから、解説資料を作成し、各社での研修にお使いいただけるよう、アンケートのフィードバック時に添付し送付しています。

このほか、継続的なエンゲージメントとして、取引先との個別対話を実施し、コミュニケーション強化と潜在リスクの把握を図るとともに、人権DDの実施を要請しています。

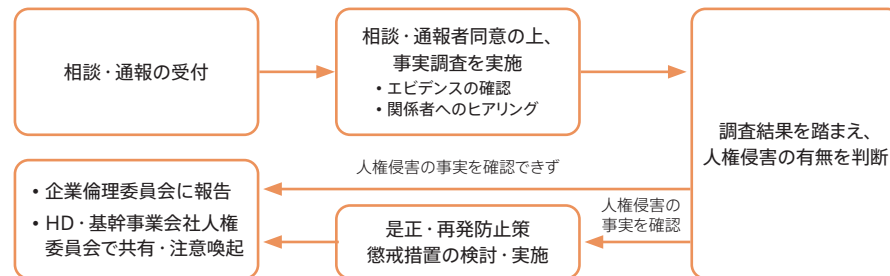
救済メカニズム、従業員教育

救済メカニズム

人権に関する問題に適切に対応するため、社内向け相談窓口のほか、TEPCOグループに関わる全てのステークホルダーが利用できる社外向け通報窓口を設けています。相談・通報への対応においては、相談・通報者の匿名性や、相談・通報内容の秘匿性の確保はもちろんのこと、相談・通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、相談・通報者の保護を徹底します。

当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こした、またはそれに関与したことが明らかになった際は、適切な手続き・対話を通じて救済・是正に取り組みます。

相談・通報案件の対応フロー



- 調査対応においては、「公益通報者保護法」に則り、相談・通報者の保護を徹底
- 匿名案件を除き、相談・通報者へ調査結果を報告（懲戒措置については伝えない）
- 企業倫理委員会には、四半期ごとに全案件を報告（対応中の案件も含む）

カスタマーハラスメント方針の策定 東京電力グループ カスタマーハラスメント方針

当社グループは、社会通念上不相当な要求に苦慮する従業員の声を踏まえ、従業員一人ひとりが心身ともに安心して業務に従事できる就業環境を確保するとともに、お客さま等との良好な関係を構築するため、「東京電力グループ カスタマーハラスメント方針」を策定しています。

従業員への教育・研修

人権尊重の取り組みの実効性を高めるためには社員の理解が欠かせません。社員の人権方針理解度・人権尊重度について2030年度目標を設定し、研修等を実施しています。

教育・研修実績	対象者	2024年度実績
人権週間におけるHD社長メッセージ発信	連結子会社含む全社員	約40,000名
「東京電力グループカスタマーハラスメント方針」の理解を深める研修(eラーニング)	連結子会社含む全社員	24,853名
職場管理者向けハラスメント防止研修	職場管理者	2,214名
「ビジネスと人権」研修(外部専門家講師)	人権尊重推進担当 連結子会社人権担当	193名
人権方針の理解を深める研修	新入社員、キャリア入社社員	1,044名
各職場での人権尊重に関する対話活動	各職場の社員	18,609名
連結子会社向け人権尊重研修(随時)	連結子会社社員	1,426名

人権方針理解度・人権尊重度

	実績		目標
	2023年度	2024年度	2030年度
人権方針理解度	1.05	1.26	1.80
人権尊重度	1.31	1.35	1.80

[社員意識調査によるスコア-2～2の5段階の平均]

Work Engagement[※]

社員インタビュー

「ワークエンゲージメント」は、次の三つの要素から構成され、仕事と個人との強い結びつきによって、ポジティブな心理・行動が持続していくことにより成立します。

活 力
Vigor

仕事から活力を得て生き活きとしている

情 熱
Dedication

仕事に誇りとやりがいを感じている

没 頭
Absorption

仕事に熱心に取り組んでいる

TEPCOグループの「人財戦略」に基づくさまざまな人事施策は、社員一人ひとりのワークエンゲージメントを高めることにより、生産性の向上、働きがいの向上、ロイヤリティ向上によるリテンション強化といった効果の発現を期待しています。

本セクションでは、それぞれの人事施策の対象となる社員のインタビューに基づき、ワークエンゲージメントの実態について、社員の声とともにケース別にご紹介します。

※従業員の仕事に対する熱意や活力によって高いパフォーマンスが生まれる心理・活動状態を表す概念。2002年にオランダ・ユトレヒト大学の組織心理学者であるウィルマー・B・シャウフェリ氏が提唱。

技術で未来を照らす

研究よりも社会に貢献したい

大学では原子力工学を専攻していましたが、研究室ではレーザーや流体力学等、原子力に限らず幅広いテーマに取り組んでいました。博士課程の終盤、自分の研究が社会にどう役立つのかが見えなくなり、研究職ではなく、社会に貢献できる仕事を選ぼうと決意し、原子力の未来を技術でリードできる会社として、東京電力ホールディングスを選びました。

技術者としての経験と学び

入社後、柏崎刈羽原子力発電所に配属され、使用済み燃料ラックの交換業務を通じて、原子炉物理や構造計算の知識を実務で再確認しました。その後、本社でMOX燃料（混合酸化物燃料）^{*}の設計に携わり、プルトニウムの有効活用をめざして特許取得にも挑戦しました。東通原子力発電所の設置許可申請では、安全評価や新しい技術の導入に取り組み、原子力の安全思想を深く学びました。その後担当している福島第一原子力発電所事故の解析では、原子炉格納容器や原子炉システム全体の挙動を理解し、燃料設計だけにとどまらない、広い技術的視野を得ることができました。

※使用済み核燃料から再処理したプルトニウムとウランを混ぜて作る再利用型の原子力燃料

世界とつながる仕事

2013年から福島第一原子力発電所の炉心・格納容器の状態を推定する報告書を継続的に作成しています。最初は社内



東京電力ホールディングス株式会社
福島第一廃炉推進カンパニー
福島第一原子力発電所
燃料デブリ取り出しプログラム部

溝上 伸也

でも反対意見がありましたが、今では当社の継続的な事故調査として高く評価されています。OECD/NEA（経済協力開発機構／原子力機関）が主催する国際プロジェクトにも参加し、世界の専門家と議論を交わす中で、常に刺激を受けています。スペシャリストとして認定されてからは、事故関連の課題が発生した時には、最初に私に声がかかるようになり、社外でも客員研究員や学会理事として活動しています。

スペシャリストとしての使命

原子力部門でのスペシャリストとして、自らがロールモデルとなれるよう、道を切り拓いていく責任を強く感じています。福

島第一原子力発電所事故の教訓から、技術的な課題を他人任せにせず、自分で理解する姿勢の重要性を若手社員に伝え続けています。スペシャリストというキャリアの選択肢を魅力的にするため、若手社員を海外出張に帯同させるなど、広い世界を見せることも意識しています。社外から「TEPCOが事故分析を続けていることは素晴らしい」と評価される瞬間は、何よりやりがいを感じます。今後も事故の分析を継続し、将来に向けても何らかの形でこの取り組みに関わり続けたいと考えています。

戦略を描き、経営へつなげる



東京電力パワーグリッド株式会社
海外事業推進室
海外送電プロジェクト推進グループ

江連 誠

戦略主導の挑戦

海外事業推進室海外送電プロジェクト推進グループに所属し、海外事業戦略の策定や投資案件の検討を行っています。これまでのキャリアの中でも特に印象に残っているのが、入社11年目に東京電力パワーグリッドとして初めて海外事業戦略を策定した経験です。当時はメンバー級の立場でしたが、事業性調査から競合分析まで自ラ行い、ターゲットとする事業領域や地域を定めていきました。経営企画室の幹部への説明も担当し、最終的には経営会議に付議してオーソライズを得ることができました。その際、当時のグループマネージャーから「江連くんのおかげだよ」と言われた瞬間は非常に嬉しく、大きな達成感を得られたことを今でも鮮明に覚えています。

NLT研修で得た気づきと仲間との絆

その後、2024年に次世代経営リーダートレーニング（NLT）を受講しました。将来は経営層をめざしたいという思いがあり、ちょうどマネージャーとして海外事業推進室での投資案件が一段落したタイミングでもあったため、思い切って参加を決めました。NLT研修は、自分の成長につながると確信していたからです。

研修では合宿もあり、参加者全員がライフチャートを共有する機会がありました。普段は語ることのない個人的な経験を打ち明け合うことで、距離が一気に縮まり、強い一体感が生まれました。

さらに、自分の「ありたい姿」を設計し、リーダーシップ宣言

を発表する場もありました。悩みながらも、「自分は会社をどうしたいのか」という問いに向き合い、答えにたどり着いて言葉にしたとき、心から納得できる感覚を得ることができました。

思考の変化が活きる瞬間

NLTを通じて、思考にも大きな変化がありました。受講前は「べき論」や「正論」を軸に突き進むところがありましたが、今では理想だけでなく、現実の制約や課題も踏まえた上で、最適な手法や道筋を見つけることの重要性を意識するようになりました。この変化は、海外事業の検討にも活かされています。事業環境やリソースの活かし方を柔軟に考え、取り組み方を工夫することで、より多くの事業機会を得ることにつながっていると感じています。

経営に関わる未来を見据えて

現在は年度計画の策定や事業構造改革の検討にも携っており、経営に近い立場で成果を出して、少しでも会社を良い方向に導くことをめざしています。将来的には、これまでの海外事業の経験を活かし、グローバルな舞台で経営に関与していきたいと考えています。自らの挑戦を通じて、会社の未来を切り拓いていく——そんな思いを胸に、これからも一步一步前進していきます。

未来を見据えた価値創造への歩み

新規事業創造研修での学びと気づき

私は2023年に新規事業創造研修を受講しました。この研修で学んだことの一つは、事業検討を進める際に、提供者目線で机上の空論を繰り返すだけでは意味がないということです。実際には、データを恣意的に解釈してしまったり、論理的な思考が不足していることに気づかされました。研修を通じて、実際に事業を構想する際には、お客さまのリアルなニーズに対する洞察や調査を重ね、アイデアを健全な批判精神で見直すことが不可欠だと実感しました。さらに、そのアイデアを柔軟にスクラップ&ビルドしていく重要性も強く感じました。

未来を見据える思考法

特に研修で印象的だったのは、「未来洞察」と「バックキャスト思考」について学んだことです。これまで漠然と未来をイメージすることはありましたが、この研修を通じて、将来起こりうる課題を具体的に予測し、その解決策を考えることの重要性を再認識しました。

また、異なる業務経験を持つ方々とともに新規事業を検討することで、普段自分が見えていない会社の強みや事業の幅広さに気づくことができ、とても刺激的な経験となりました。

現場で実感した 新規事業の難しさややりがい

研修受講後、私はエリアエネルギーイノベーション事業室に着任しました。エリアエネルギーイノベーション事業室では、家庭や企業に太陽光発電や蓄電池、EVを導入してもらうための商材・サービスを検討しています。新しい商品やサービスを生み出すには、一つひとつの課題を丁寧に解決し、最終的にローンチしてお客さまに届け、実際に喜んでいただくことが大切であり、研修で得た学びを、今まさに実践する日々を送っています。成果や価値は自動的に形になるものではなく、想像以上の努力と時間が必要であることを痛感しています。一方で、検討を重ねていくことで、お客さまに伝わる価値が徐々に明確になっていく瞬間があります。成果が得られた

際の喜びややりがい、達成感は本当に大きなものです。

新規事業の意義と自身の成長

新規事業について学べば学ぶほど、商品やサービスを創り出すことの難しさを実感しています。ただし、会社にとっての「新規事業」の価値や意義は、必ずしも金銭的な成果に限られるものではないと私は感じています。新規事業での成功事例を重ねることで、会社全体の企業価値向上につなげていきたいという思いがあります。新規事業部門だけがその役割を担っているわけではありませんが、これからも研修や実践を通じて得た知見を活かし、自分自身の強みを育てていきたいと考えています。



東京電力ホールディングス株式会社
エリアエネルギーイノベーション事業室
エリア共創第二グループ

佐々木 優衣

実践から生まれるデータの力



東京電力エナジーパートナー株式会社
DX推進室
データアナリティクスグループ

笹山 悦宏

DX推進室での歩みの始まり

私は、空調メーカー、戦略コンサルティングファームを経て、2021年に入社しました。

入社後はDX推進室に所属し、データサイエンティストとして社内のデータ分析プロジェクトを複数担当しました。現在はデータアナリティクスグループのチームリーダーとして、複数のプロジェクトのマネジメントや分析作業を実施しています。

電力予測で得た挑戦と成長

入社してもっとも印象に残っているのが、データサイエン

ティストとして初めて挑んだ「電力需要予測プロジェクト」です。このプロジェクトは、当社のお客さまの電力需要を予測し、その予測を経営判断に役立てることが目的でした。前職でデータ分析の基礎的な知識は身に付けていたものの、時系列分析の実務経験がなく、これが初めての業務となりました。当時のチームは小規模で、手探り状態の中、自力で進めることが多く、試行錯誤を繰り返しながら業務を進めていく非常に挑戦的なプロジェクトでした。

必要な知識を自分で学びながら、既存のアルゴリズムを徹底的に試すことを繰り返し、モデル構築を進めました。その中で、ただ単に「来月の需要量」を予測するだけではなく、「電力量の幅の提示」や「切り口の異なる分析・予測」等、プラスアルファの価値を提供することを意識しました。この積み重ねが

データサイエンティストとしてのスキルアップにつながったと感じています。最終的には、開発のための外注費削減や、毎月の需要想定作業の自動化に成功しました。

知識だけではなく、実践で成長する

私はデータサイエンティストとして成長するために、「実践すること」を強く意識しています。

もちろん基礎的な知識も必要ですので、「Udemy Business」などの時間や場所を選ばず学習できる動画コンテンツを活用し、効率的に学習を進めました。しかし、知識を詰め込むことだけでなく、ある程度理解したら、実際のコードを書いて動かしてみることで実践を重ねました。

Meta Platforms社の創業者マーク・ザッカーバーグの言葉に、「Done is better than perfect.」とあるように、完璧な知識を身に付けるよりも、とにかくやってみる、という姿勢が大切だと強く感じています。

今後の目標と展望

今後は、個人としてのスキルアップだけではなく、データ分析の知見を伝えていくことで、組織としてのデータ活用力を高めていくことが目標です。組織全体のマネジメントや育成にも力を入れることで、革新的な商品やビジネスを創出、最終的には既存業務を徹底的に改革し、業務負荷を軽減していきたいと考えています。

挑戦の連続が成長を生む

入社の経緯と決意

私は大学と大学院で法律と英語を学んできました。この2つの分野を活かせる仕事をしたいと考えていたとき、採用プロセスを通じて「国際室（現・海外事業室）」という部署の存在を知り、業務内容に強く惹かれました。国際室では、海外コンサルティングや投資事業を行っており、法務・財務・技術などさまざまなバックグラウンドを持つ人たちが英語を使って仕事を進めていることを知りました。それを聞いて、自分が思い描くような仕事ができるのでは、と考え入社を決めました。

入社直後の実践経験

入社後、希望通り国際室に配属され、国際法務を担当することになりました。入社してすぐに、相当額の投資が伴う洋上風力投資案件の法務担当としてアサインされたため、最初はかなりプレッシャーを感じましたが、海外出張をして外国企業との交渉を行い、契約書を作成し、最終的には無事に契約を締結することができました。この経験を通じて、海外投資の一般的なプロセスを学ぶだけでなく、法務の枠を超えて財務や技術的な知識の重要性も実感しました。

シンガポールでの挑戦と成長

入社7年目にして、念願だったシンガポール駐在が決まりました。以前から海外駐在を希望していたため、辞令を受け取ったときは素直に嬉しく、胸が高鳴りました。

シンガポールには駐在前から何度も出張で訪れていたこともあり、現地の文化や生活に対する不安はほとんどありませんでした。外国人が多く住む国であり、これまで海外の方々とコミュニケーションにも慣れていたので、新しい環境にもスムーズに順応できるという自信がありました。

現在は、アジア太平洋地域における屋根置き太陽光事業および蓄電池事業の事業開発、さらに既設の屋根置き太陽光案件の事業管理を担当しています。事業開発は思うように進まないことも多く、事業管理においてもトラブルが多く、さまざまな課題に対応しています。

こうした状況の中で、英語での交渉力や、その場で臨機応変に対応する力が着実に身に付いてきており、自分自身の成長を実感しています。困難な環境だからこそ得られる経験を糧に、今後も挑戦を続けていきたいと思っています。

橋渡しの力

海外駐在では、人と人、また国と国（シンガポールと日本）をつなぐ役割が非常に重要だと感じています。業務の多くは両者の間に立って進めるものであり、その中で関係者との信頼関係をいかに築くかが鍵となります。

日々の業務では、「どのような対話をすれば、相手方が納得して共感してくれるのか」を常に考えながら取り組んでいます。言葉の選び方一つで、反応や協力の度合いが大きく変わることを実感しています。

今後もこうしたコミュニケーションスキルを磨き続けるとともに、法務・財務・技術・語学力等の総合的なスキルを高め、海外事業分野でのキャリアをさらに積み重ねていきたいと考えています。



東京電力ホールディングス株式会社
海外事業室

及川 亮祐

成長の原動力は“憧れ”

S級取得をめざしたきっかけ

S級取得をめざすようになったのは、私が配電保守グループの班長を務めていたときのことです。

当時、職場のS級取得者の方々を見て、物事を多角的に捉える洞察力、関係部署を巻き込む行動力、チームを的確に導く統率力といった力に圧倒されました。その姿はまさに憧れであり、自分の理想のリーダー像でした。「自分もそうなりたい」「後輩たちにとって憧れの存在でありたい」という思いが、S級取得をめざす原動力になりました。そして、自らにプレッシャーをかけることで、よりいっそう成長していけるのではと考えたのがきっかけです。

私が考えるS級の役割

現在は、工法高度化グループの一員として、配電工事の現場改善や新しい工具の開発、型式試験等を推進しています。その中で大切にしているのは、パートナー企業とTEPCOの双方がWin-Winとなる関係づくりです。パートナー企業の方のご意見も尊重しながら、より良い製品・技術をとともに形にしていけることが、信頼関係を築く第一歩だと考えています。

S級はパワーグリッド以外の方からの信頼度も高く、S級取得者からの要望であれば、より真剣に受け止めてもらえる場面も多くあります。こうした資格の強みを活かして、関係強化に貢献していきたいと思っています。

また、私は現業に加え、海外向けの技術紹介動画への出演

や技術記事の執筆等にも取り組んでいます。S級を取得すると、こうした幅広い分野に携わる機会も増えます。その魅力を後進にも伝えていきたいと思っています。

カイゼンを横展開

配電部門では、職場全体でカイゼン活動への意識が根付いてきています。今後は、配電部門だけでなく、他部門、たとえば工務とも連携し、より広い視点でのカイゼン活動を展開していきたいと考えています。

そのためには、配電と工務での工種の違いをまず理解し、類似する工種を見つけ出し、それらへのカイゼン施策を横展開できるかを丁寧に検証していく必要があります。まずはその第一歩を踏み出したいと思っています。

これからの目標

今後は、電力事業をはじめとしたインフラ業界全体に向けて、カイゼンの意識を広げていきたいと考えています。各社と連携し、働く人の負担を軽減、かつ生産性を向上させる仕組みをつくり、業界全体の効率化に貢献していくことが目標です。

また、人財育成にも強い関心を持っています。日本全体で生産年齢人口の減少が進む中で、福島の実践責任のためにも、国内外を含めた多様な人財の確保・育成のためのスキーム構築が必要だと考えており、そのような業務に携わっていきたいと考えています。



東京電力パワーグリッド株式会社
配電部
配電エンジニアリングセンター
工法高度化グループ

加瀬 知弘

技術者への道

目標とする上司との出会い

1994年に入社して以来、栃木県や群馬県等、水力部門の第一線現場事業所を中心に業務に取り組んできました。入社当初は「これをやりたい」という明確な目標を持っていませんでしたが、30歳を過ぎた頃に転機が訪れました。当時、水力訓練センターで指導されていた上司の非常に優れた技術力と考え方に大きな感銘を受け、「自分もこのような技術者になりたい」と思い、勧められた水車発電機技術チームに参加することを決意しました。

また、そのチーム在籍中に本社の水力グループマネージャーから、仕事に対する考え方を一から厳しく、丁寧に学ばせてもらったことが、私の意識を変化させてくれました。まさに、このお二人との出会いによって今の私があると思っています。

S級の取得と社員の役割

目標とする上司に出会ったことをきっかけに、仕事に対する意識が変わり、自分自身が成長したいという強い思いが芽生えてきました。成果を形として表すには、技術者としてめざすべき最高峰であるS級の取得が一つの目標だと考え、S級取得に向け勉強に励みました。そして2015年3月、水力部門のS級社員として認定されました。S社員の役割は技術的な信頼を得ることは大前提ですが、所作や人間性にも気を配り、社外の方々へ「これがTEPCOのエンジニアだ!」と胸を張って言えるような社員であることだと考えています。若手社員にとっての手本となることも、重要な役割の一つです。

未来を見据えた課題と私の目標

現在、私は東京電力リニューアブルパワーの水力部海外技術グループに所属し、技術支援と人材育成に携わっています。海外技術の業務に取り組む中で、TEPCOグループの仕事の進め方や日本の常識が通用しない場面にも直面しますが、まずは相手が求めることを理解し、それに対して最適な対応を親身になって行うことで、信頼関係を築き、さまざまな提案や意見を伝えることができると実感しています。これからの技術

者には、単なる技術力だけではなく、社外や海外の情勢・知見を学び、柔軟に適応していく力とコミュニケーション能力も求められると感じています。

私の目標は、当社グループの海外水力発電事業の発展に、電機技術者として貢献することに尽きます。

今はまだ出資している発電所への限られた技術支援が中心ですが、将来的には新規建設段階から技術支援に関わりたいと考えています。そのためにも、今後更に知見を深め、技術や知識を向上させ続けたいと思っています。



東京電力リニューアブルパワー株式会社
水力部
海外技術グループ

藤原 秀樹

キャリアは、描ける

電力会社の最前線へ

高度経済成長期、電気の安定供給が国の発展を支えていた時代。身近にいた電気事業に関わる人たちのキラキラした姿に、子供ながらにロマンを感じていたことが電気の道を志すきっかけになりました。

入社後は杉並支社の料金課で、口座振替の業務に携わりました。定型業務が中心でしたが、TQC（総合的品質管理）活動の一環で、郵送用の宛名ラベルを効率化する提案をしたことを覚えています。当時は個人用パソコンもなく、支社に数台あるデスクトップパソコンで工夫していた時代でした。支社には営業課や配電課等があり、電力会社の基礎業務を間近で体験できたことは、今でも大きな財産になっています。

対話が未来を拓く

営業部ではショールーム企画グループのマネージャーとして、オール電化住宅の普及に取り組みました。展示や運営の企画は楽しく、やりがいのある仕事でした。しかし2011年の福島第一原子力発電所事故を受けて、全てのショールームを閉鎖し、グループ会社（東電ピーアール）を解散することになり、雇用を守ることの責任の重さと難しさを痛感しました。東電ピーアールの社員の再雇用のために社内外の多くの方に助けていただき、「人としてのあり方」を学ぶ機会になりました。

その後、e-Mobility Powerの社長として電気自動車の充電インフラ構築に挑戦しました。電気事業、自動車製造業、金融業等バックグラウンドが異なる株主間の意思疎通の難しさを感じながらも、共通の目的に向かって動き出すと、1社では

東京電力ホールディングス株式会社
執行役員
福島本部ふくしま流通促進室長

四ツ柳 尚子

成し得なかった成果が次々と実現しました。根気強く、諦めずに対話することの大切さを学びました。会社をゼロから立ち上げ、M&Aを経て事業を軌道に乗せるまでの経験は、私のキャリアの中でも特に濃密な時間でした。

現在は、福島本部ふくしま流通促進室の室長として、被災地域のさまざまな立場の方々と向き合い、少しずつでも信頼関係を築きながら進める仕事に、これまでの経験が活かしていると感じていますし、新たな学びも多いです。

自分自身に向き合い、 想いを伝えることで、変わる

入社当時は、管理職になれるとは思っていませんでした。男女共同参画社会基本法が制定されて、女性労働者に対する時間外労働の制限等がなくなったのは入社から7年後。そんな時代だったからです。

それでも役員や上司は「期待しているよ」「支社長にだってなれると思うよ」と声をかけてくれました。その言葉が私の

意識を変えてくれたのだと思います。その経験から、私自身も「言葉にして伝える」ことを大切にしていますし、後進の社員にも、そのことの大切さを繰り返し話しています。

女性は、多様なキャリアパスが選べることを、まだ十分信じ切れていない印象があります。面談でも「私には管理職は務まらない」と話す女性社員が少なくありません。また、男性の上司は、その言葉をそのまま受け取ってしまいがちです。信じ切れていない、自信を持っていないからこそ「あなたに期待している」「あなたならできる」というメッセージを伝え続けることが大切だと思います。

DEIの取り組みでは、女性管理職の拡大等が議論になりますが、しかし、大切なことは、性別に関係なく、「何を大切にしたいのか」「何に貢献したいのか」を自分自身に問いかけ、自分の「価値観の軸」を意識することです。また、自分の大切にしたいことを周囲に伝えることで、自分の行動が変化し、応援してくれる人が増え、願いが叶う確率が高くなると思うのです。自分の可能性を自分自身が信じ、自分の価値観の軸に照らして新たな挑戦を積み重ねていくことが大切であると考えています。

女性のキャリア実現と自己成長のために



東京電力パワーグリッド株式会社
人財開発室
人財第二グループ

松下 瑞帆

配電保守グループでの挑戦と葛藤

私は入社後、配電保守グループで配電設備の維持管理を担当しました。もともと結婚や出産といったライフイベントを経ても仕事を続けたいという強い希望があり、「女性でも活躍できる場があるはず」と考え入社しました。当時、技術系職場で働く女性は少なく、電柱に上って作業していると通行人に珍しそうに見られることもありました。また、職場の先輩たちも女性への指導方法に戸惑う様子が見受けられました。実際に体力的な差から第一線の現場仕事を辛いと感じることもありましたが、それでも「自分に何ができるか」を考え、前向きに業務に取り組むように心がけていました。

管理職を意識したきっかけ

私は現在、東京電力パワーグリッドの人財開発室でマネージャーを務めています。入社当初は身近に女性の管理職がいなかったこともあり、管理職になるということを意識することはありませんでした。本社へ異動となり配電部で勤務していた頃、女性管理職として活躍する方の姿に憧れを抱くとともに、初めて管理職を意識しました。上司からの後押しも大きな励みとなり、管理職をめざすきっかけとなりました。

制度の充実と働きやすい文化の醸成

2004年に育児休職を取得し、翌年復職した際には、子育てと仕事の両立の難しさを痛感しました。現在、当社は女性の活躍推進に向けて、キャリア開発や仕事と家庭の両立支援等、さまざまな取り組みに力を入れており、女性社員にも多くの活躍の機会が与えられていると感じています。ただし、制度が整っていても、それを利用しやすい文化や雰囲気があれば、社員は制度の利用をためらうことがあります。また、女性の昇進が「実力評価」ではなく「女性優遇」と捉えられることもあり、女性自身がキャリアアップに対して悔しさや後ろめたさを感じることもあります。こうした状況を改善し、多様なキャリアの実現を支えるためには、会社として「女性だから」ではなく「実力で評価する」ことが重要だと考えています。

女性リーダーの育成と自身の成長

私が入社した頃と比べ、女性のキャリア形成は、いま大きく進化しています。女性役員や女性管理職の他、多くの部門で女性社員が活躍しています。多様性が求められる現代において、女性リーダーの育成は企業にとって必要不可欠だと強く感じています。私自身、若手女性社員の声に積極的に耳を傾け、メンターとして関わりながら、彼女たちが管理職をめざせるように具体的なサポートをしていきたいと考えています。そして、自分自身もこれまでのマネジメント経験を活かして当社グループの成長に貢献するとともに、さらなる自己成長をめざしていきたいと考えています。

育児と仕事を両立し、会社の未来図を創る



東京電力ホールディングス株式会社
企画室
経営戦略領域

上田 漠

育児と仕事の両立

現在、私は未就学の子どもの育てながら、育児と仕事を両立しています。そのため、1日のタスクを細分化し、時間帯ごとに育児と仕事を効率的に進めるようにしています。育児では「朝の戦場タイム」と「お迎え後の忍耐タイム」と一日の時間帯を区切り、仕事では「家族が起きる前の早朝タイム」や「会議の合間のコーヒープレイクタイム」等を設定して、限られた時間を有効活用しています。タスクの細分化により、家族や職場のメンバーの協力が得やすくなり、育児と仕事の両立ができています。周囲の支えがあるからこそ、毎日を効率的に過ごせています。

息子の成長と自分の成長

育児とキャリアを両立するために大切にしているのは、「状

況に応じて変えていく」ことです。育児も仕事もまるでジェットコースターのように変化していく中で、その都度最適な方法を模索し、変化を楽しむようにしています。また、「息子の成長を自分の成長につなげる」ことを心がけています。息子が新しいことに挑戦する中で、私自身も新たな挑戦をしています。息子の成長が自分の「秘密のパワー」となり、日々のエネルギー源になっています。

「我慢しない」「無理をしない」

育児において大切にしていることは、「我慢しない」「無理をしない」ことです。夫婦で協力し、家庭内での役割分担を決める際には、「できる範囲を決めておく」ことを心がけています。完璧を求め過ぎない、得意なことや苦手なことをお互いが理解し、できる範囲を決めて、協力し合っています。

「任せる」「任せられる」関係性も重要です。時には「本当にそれで大丈夫？」と心配されることもありますが、お互いが寛容でパートナーに任せることが重要であり、育児の負担が軽減されていると感じています。

職場の育児理解の重要性

男性が育児に参加する中で感じる違和感の一つは、職場での働き方に関する価値観です。たとえば、男性は平日の「9時～17時」の決まった時間は働いているという思い込みがあります。息子から「今日は早く迎えに来て」と言われると急いで帰らなければならないことがあります。会議が予想以上に長引くこともあります。こうした状況を改善するためには、育児に対する理解を深めるための社員教育や啓発活動が必要です。職場全体で育児参加を支援する文化を醸成することが、今後ますます重要になると感じています。

柔軟な働き方で企業価値を高める

私は会社のリモートワークやシェアオフィスの制度を活用し、育児と仕事を柔軟に両立しています。現在、東京電力ホールディングスの企画室で、外部環境変化を踏まえたグループの未来像を描く仕事に取り組んでおり、「会社の未来図」の創造に奮闘しています。社員一人ひとりの行動が当社グループの企業価値向上につながることを明確にし、グループが一体となつての取り組みを大切にしながら、仕事に邁進していきます。

多様な個性と向き合う

東電ハミングワークから得た 学びと気づき

東日本大震災直後、私は本店グループ事業部（当時）に所属し、グループ会社の皆さんと接する機会が多くありました。各社の成長戦略や業務効率化をともに考える中で、TEPCOグループは多くのグループ会社に支えられて成り立っていると強く感じました。

2024年12月、私は東京電力ホールディングス（東京電力HD）の特例子会社、東電ハミングワークに出向しました。仕事柄、会社の概要については理解しているつもりでしたが、実際に働いてみると新たな気づきの連続でした。「障がい者スタッフ」と一括りでは表現できないほど、働くスタッフの皆さん一人ひとりが多様な個性を持ち合わせています。私自身が一人ひとりと向き合い、その人に合ったコミュニケーションを重ねることで、関係性を深めていくことの大切さを日々感じています。

働きがいがある雇用環境づくり

現在、私がもっとも大切にしているのは、スタッフにとって働きがい・魅力のある職場環境をつくることです。作業場所や休憩室等の執務環境はもちろん、東電ハミングワークで働くことが定着するよう、「支援担当チーム」を設置しました。また、外部の支援機関と連携しながら、スタッフ一人ひとりが充実した社会人生活を送れるようにさまざまなサポート体制を構築しています。

仕事をやり遂げる雇用スタッフの 役割と責任

東電ハミングワークは特例子会社としてスタッフの成長支援に力を入れています。一方で、受注した仕事を確実に仕上

げていくという責任もあります。このバランスを取ってくれているのが、班長職の社員です。どうしてもスタッフの働きがいや環境整備が注目されがちですが、班長にとっても魅力のある職場づくりは欠かせません。これは会社を成長させるにあたって、重要なポイントだと考えています。

雇用促進に向けた新たなチャレンジ

今後、障がい者雇用をさらに促進していくためには、既存事業拡大や新規事業構築を通じて、働く場所そのものを増やしていく必要があります。現在、東電ハミングワークでは、カフェの新店舗出店を検討しているほか、事業の拠点となっている多摩以外のエリアからの採用を拡大するため、都内の新たな事業拠点の構築を進めています。スタッフの雇用は、通勤訓練から始まり、複数回の研修を経て適性を見極め、本配属・採用へとつなげるという、丁寧なステップを踏みながら進めています。

共に育つ、グループの力

私はこれからもTEPCOグループの企業価値向上に貢献できる仕事を続けたいと考えています。特に、東電ハミングワークのような中小規模のグループ会社では、物事を進めるにあたり、親会社である東京電力HDの協力が不可欠です。私は東京電力HDの社員として、両者をつなぐ橋渡し役となり、グループ全体の成長と共生に貢献していきたいと思っています。



東京電力ホールディングス株式会社
グループ事業管理室

山下 和秀

一人でも多くの後輩を一人前に

シニア専任スタッフとしての役割

57歳の役職定年の節目を迎え、シニア人財公募制度に応募し合格することができました。現在、「シニア専任スタッフ」として、渋谷支社の品川地域を担当する配電建設グループに着任し、工事監理業務全般を担当しています。公募の募集要項に「工事監理業務全般」と記載されていた通り、配電建設の委託管理から工事会社との打ち合わせ・調整業務まで、幅広い業務に携わっています。また、この業務を通じて、経験の浅い社員や若手社員のサポート・助言といったシニア社員としての役割にも積極的に取り組んでいます。

シニアの経験を活かし、会社・職場へ貢献

人財公募制度の存在は以前から知っていましたが、シニアに特化した制度があることは知りませんでした。当時の上司から「こんな制度があるよ」と勧められ、これまで取り組んできた業務内容に近く、入社時の配属先でもあったため、今の仕事に興味を持ちました。新しい職場に飛び込むことに迷いもありましたが、「シニア期を迎えても、まだ自分にはやるべきことがある。この会社に貢献できることがある」と考え、応募を決意しました。選考過程では、配属先の事務所を訪問し、上司との面接を通じて、現在の職場との違いや今後担うべき仕事・役割について理解を深めることができました。不安もありました

が、最終的には「だからこそ、自分の経験を活かし、この職場の力になろう」と強く思い、決意を固めました。

私の働きがいと、変わらぬ仲間への思い

私は今「一人でも多くの後輩を一人前に育てあげる」ことを目標に日々仕事に取り組んでいます。「シニア」と聞くと、第一

線から退き、後進育成や業務補佐に専念するイメージがあるかもしれません。しかし私は、これまでと同様に現場の第一線で働く仲間とともに業務を続けられていることにも、大きな働きがいを感じています。「シニア専任スタッフ」として働く中で、自分が担うべき使命がより明確化され、よりいっそう意欲的に仕事に取り組んでいることを実感しています。シニア期を迎える皆さんには、せっかくのチャンスがあるなら、ぜひ私と同じように果敢にチャレンジしていただきたいと思っています。



社員の健康は、組織の力になる

予防と早期介入で支える社員の健康

私は現在、健康推進グループに所属し、社員の健康に関する業務を担当しています。社員の中には、健康の重要性を理解しながらも、日々の忙しさから十分に意識を向けられない人や、そもそも健康への関心が薄い人もいます。しかし、看護師として病院に勤務していた経験から、生活習慣病やメンタル不調等、さまざまな疾病に対して「予防」や「早期介入」が非常に重要であると実感しています。そのため、社員の健康の保持・増進を通じて、QOL（生活の質）の向上ならびに組織の生産性向上に貢献できるよう、日々取り組んでいます。

看護職として一人ひとりに寄り添う

数年前、健康診断後の保健指導を担当した社員のケースが、今でも印象に残っています。その社員は指導を受け、食事の改善や運動に一生懸命取り組んだことで、見事に大幅な減量に成功されました。指導前は揚げ物中心の食生活でしたが、丁寧な対話を重ねることで、徐々に野菜を多く取り入れたカラフルな献立に変わっていきました。さらに、奥様と一緒に散歩に出かけるようになったと嬉しそうに報告してくれたときは、私も心から嬉しく、看護職としてのやりがいをあらためて感じることができました。

これからも社員の健康を支えるために

私は、産業看護を通じて社員一人ひとりに寄り添い、健康面からサポートできる存在でありたいと考えています。「健康管理室に相談してもいいのかな」といった日常の小さな悩みでも、気軽に相談できる環境づくりを大切にしています。個々の悩みに対して丁寧に向き合うことはもちろん、組織全体の健康課題にも目を向け、健康経営の視点から具体的な施策を展開していくことが、これからの当社がめざす産業保健であると考えています。



東京電力ホールディングス株式会社
ビジネスソリューション・カンパニー
オフィスサービスセンター
健康推進グループ

土田 真帆

「カラダ・ココロ・組織」の健康をめざす

2018年の「TEPCO健康経営宣言」から7年ぶりに新たな健康経営方針を策定しました。今回の基本方針は「従業員一人ひとりが健康で活き活きと働ける職場環境の実現」を掲げ、キーワードは「カラダ・ココロ・組織」の健康です。各健康管理室に駐在する産業保健スタッフが中心となり、全社を巻き込んだ健康づくりを推進しています。

これまで、健康診断やストレスチェック、長時間労働者やメンタル不調者に対する面談、職場巡視、安全衛生委員会への参加等、現場に根差した支援を行ってきました。さらに2025年度は、新入社員向けのメンタルヘルス研修を企画しており、多様化した健康課題に応じた柔軟な支援の継続をめざしています。

視座を高め、組織の未来を描く

東電タウンプランニングでの仕事

私はTEPCOグループの一員である東電タウンプランニングで事業計画策定や進捗管理、営業推進業務を担当しています。東電タウンプランニングは、配電事業、電線の地中化推進、無電柱化・地域開発事業、電柱広告等の広告事業を展開している会社です。

生活に欠かせない「電気」。この会社で働くことを通じて、社会に貢献できるのではないかと、そしてお客さまの暮らしをより豊かにするサポートができるのではないかと感じています。

10年目の転機

入社後は総務・労務・経理等、一般管理業務を中心に経験を積んできました。10年目に企画部への異動という転機が訪れました。企画部では広報業務を担当し、知見がほとんどない中で、WEBサイトのリニューアルやコーポレートスローガンの策定等を行いました。初めての経験で、不安や困難も多くありましたが、周囲の協力を得ながら、実行に移すことを通じて、会社全体の仕組みを知る機会にも恵まれました。業務の幅が広がるとともに、仕事の楽しさを実感することができました。

視座を高めた出向経験

入社15年目に、東京電力ホールディングスのグループ事業管理室へ出向する機会をいただきました。出向前、上司か

ら「視座を高く持って」と言われ、その言葉が今でも心に深く残っています。当初はその意味を理解することができませんでしたが、東京電力ホールディングスや基幹事業会社をはじめ、グループ全体の経営計画や経営管理に携わる中で、役員の意見や指示を直接聞く機会を得て、物事の捉え方や視点が大きく変化しました。何より、多くの「人」と出会い、関係を築けたことが、かけがえのない財産となりました。この出向を通じて、さまざまな人々と直接関わることで、何でも相談できる信頼関係が築けたことに、心から感謝しています。

業務改善への取り組み

その後、東電タウンプランニングに復帰し、営業推進部に着任しました。出向で得た経営管理の知識を活かすことができた職場であり、営業方針の策定・提示や、営業活動を定量

的に評価するための指標の設定等、業務の改善に取り組みました。当初は新しい手法に対して周囲の抵抗もありましたが、徐々に職場の理解が深まり、取り組みが定着していきました。

共創でめざす会社の新しい未来

現在は企画部にて、事業計画策定や売上拡大に向けた事業進捗のモニタリング・体制の検討に取り組んでいます。経営課題に直面する中で、会社をさらに成長するためには何が必要かを考え、実行に移すことに大きなやりがいを感じています。今後は、TEPCOグループとしての連携をいっそう強化し、業務面にとどまらず、経営基盤や戦略、経営管理に関する課題も解決していきたいと考えています。これからも、自分にできることを前向きに捉え、積極的に取り組んでいきたいです。



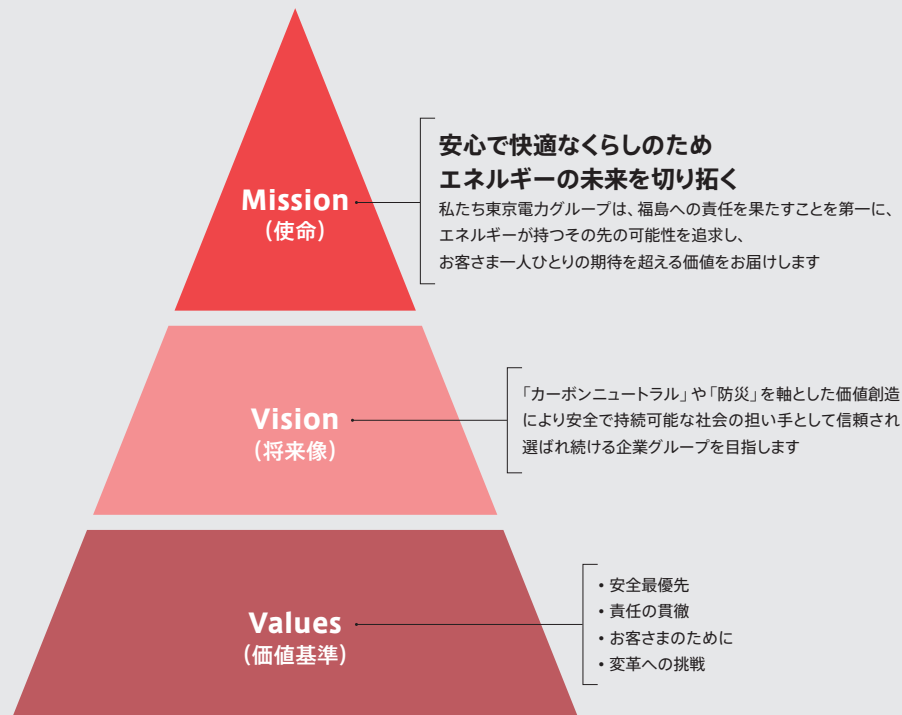
東電タウンプランニング株式会社
企画部 企画グループ

海瀬 広美

Data Book

データブック

東京電力グループ経営理念



Missionに掲げるのは、東京電力グループの使命です。

福島への責任を果たすことを第一に、お客さま、ビジネスパートナーなど全てのステークホルダーの「安心で快適なくらし」の実現に向け、電気やガスの安定供給にとどまらず、「エネルギーの未来を切り拓く」ことで、お客さま一人ひとりの期待を超える価値を提供していくことが私たちの使命であり、存在意義です。

Visionは、5～10年先の未来に実現していく将来像を示します。

東京電力グループの事業はステークホルダーの皆さまからの信頼で成り立っています。「安全で持続可能な社会」を実現するための、「カーボンニュートラル」や「防災」を軸とした事業展開により、新しい価値の創造に取り組み、「信頼され選ばれ続ける企業グループ」を目指します。

Valuesは、東京電力グループ全体で共有し、Mission/Visionを実現するために

社員一人ひとりが常に大切にすべき価値基準です。

「安全最優先」と「責任の貫徹」は、東京電力グループにとって欠くことのできない行動原則です。また、常に「お客さまのために」、「変革への挑戦」を続けることで、社員とともに企業体としても成長していきます。

連結子会社一覧 2025年3月31日時点

東京電力ホールディングス

東京電力フュエル&パワー(株)
東京電力パワーグリッド(株)
東京電力エナジーパートナー(株)
東京電力リニューアブルパワー(株)
東電不動産(株)
東京パワーテクノロジー(株)
東電設計(株)
(株)テブコシステムズ
テブコ・リソーシズ社
東電ハミングワーク(株)
東双不動産管理(株)
東京電力ベンチャーズ(株)
TEPCOフィンテック(株)
テブコ・グローバル・エナジー社
東京電力タイムレスキャピタル(株)
リサイクル燃料貯蔵(株)
(株)当間高原リゾート
東双みらいテクノロジー(株)
東双みらい製造(株)
(株)e-Mobility Power
飯館バイオパートナーズ(株)
(株)東設土木コンサルタント
テブコ・イノベーション・アンド・インベストメンツ・ユーエス社
テブスコ・ベトナム社
東京電力タイムレスキャピタル第一号投資事業有限責任組合
東京電力タイムレスキャピタル第二号投資事業有限責任組合
東京電力タイムレスキャピタル第三号投資事業有限責任組合
東京電力タイムレスキャピタル共同投資第一号投資事業有限責任組合
TF内幸町特定目的会社
東京レコードマネジメント(株)

東京電力パワーグリッド

東京電設サービス(株)
東電タウンプランニング(株)
東電用地(株)
テブコ・ソリューション・アドバンス(株)
テブコ・パワー・グリッド・ユーカー社
(株)アジャイルエナジーX
東電物流(株)
(株)エナジーゲートウェイ
TEPCO光ネットワークエンジニアリング(株)
F11社

東京電力エナジーパートナー

テブコカスタマーサービス(株)
(株)ファミリーネット・ジャパン
日本ファシリティ・ソリューション(株)
東京電力フロンティアパートナーズ合同会社
(株)PinT
日本自然エネルギー(株)
TEPCOホームテック(株)
テブコ・エナジー・パートナー・インターナショナル(タイ)社
NFパワーサービス(株)

東京電力リニューアブルパワー

テブコ・リニューアブル・パワー・シンガポール社
フローテーション・エナジー社
東京発電(株)
フローテーション・エナジー・タイワン社
ブラックウォーター・オフショア・ウインド・ホールド社
ブラックウォーター・オーダブルエル・オフショア・ウインドファーム社
フローテーション・エナジー・ピーティーワイ社
フローテーションエナジー(株)
グレイストーンズ・オフショア・ウインド・ホールド社
グレイストーンズ・オーダブルエル・オフショア・ウインドファーム社
ホワイ・クロス・オフショア・ウインド・ホールド社
ホワイ・クロス・オフショア・ウインドファーム社
シードラゴン・ホールド社
フローテーション・エナジー・シードラゴン・ピーティーワイ社
シードラゴン・オフショア・ウインド・ピーティーワイ社
タイワン・オフショア・ウインド社
都留バイオマス発電合同会社

社会(Social)

1. 東京電力グループ5社

(東京電力ホールディングス、東京電力フュエル & パワー、東京電力パワーグリッド、東京電力エナジーパートナーおよび東京電力リニューアブルパワー)

(1) 従業員に関する指標

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
1	従業員数(※1)	全体	27,585	27,369	27,158	2-7 405-1
		男性	23,937	23,686	23,441	
		女性	3,648	3,683	3,717	
2	平均年齢	全体	45.6	45.7	45.6	405-1
		男性	45.9	46.0	45.9	
		女性	43.7	43.8	43.7	
3	勤続年数	全体	24.5	24.4	24.2	-
		男性	24.9	24.8	24.5	
		女性	22.4	22.4	22.3	
4	離職率	全体	4.9	5.2	5.5	401-1
		男性	5.0	5.3	5.6	
		女性	4.2	4.2	5.0	
5	依願退職率	全体	1.0	1.2	1.3	401-1
		男性	1.0	1.2	1.3	
		女性	1.0	1.2	1.3	
6	管理職登用	最速年齢	37	37	36	405-1
		女性管理職数	279	279	291	
		女性管理職比率	5.98	6.06	6.41	
7	障がい者雇用	雇用率	2.20	2.20	2.20	405-1
8	新卒採用数	全体	518	611	709	401-1
		男性	432	508	581	
		女性	86	103	128	
9	キャリア人財採用数	全体	199	237	265	401-1
		男性	162	193	223	
		女性	37	44	42	
10	正規雇用労働者の中途採用比率	全体	27.8	27.9	27.2	-
		男性	27.3	27.5	27.7	
		女性	30.1	29.9	24.7	
11	介護休職制度利用数	全体	6	4	8	-
		男性	4	4	5	
		女性	2	0	3	
12	育児休職制度取得率	全体	29.7	44.9	56.9	401-3
		男性	19.8	37.0	49.9	
		女性	89.6	89.5	87.9	
13	男性の育児休職平均取得日数	日	-	67.0	58.8	401-3
14	男性の育児休暇取得率(※2)	%	77.3	70.2	80.5	401-3

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
15	育児休職からの復職率	全体	99.2	99.3	99.1	401-3
		男性	100	100	100	
		女性	98.6	98.3	96.3	
16	役員平均年齢(※3)	歳	56.8	57.6	58.5	-
17	組合加入従業員比率	%	100	100	100	2-7
18	人的資本ROI	-	0.25	2.21	2.17	-
19	一人当たり年間総労働時間(※4)	延べ時間数	1,935	1,946	1,952	-
20	人権デュー・ディリジェンス実施率	%	28.8	31.8	56.0	-
21	長時間労働者数(※5)	人	191	250	85	-
22	ストレスチェック高ストレス者率	%	11.8	11.9	10.9	-
23	業務外傷病による長期休務者数	人	202	215	260	-
24	人権窓口への相談件数のうち懲戒に至った件数	件	0	3	1	-
25	フルタイム当量(FTE)(※6)	FTE	25,662	25,606	25,487	-

(2) 安全衛生に関する指標(※9)

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
1	休業災害度数率(LTIFR)(従業員)(※7)	-	0.14	0.26	0.12	403-2
	休業災害度数率(LTIFR)(請負・委託員)		0.57	0.44	0.66	
2	労働災害強度率(従業員)(※8)	-	0.01	0.02	0.01	403-2
3	従業員負傷数	全体	8	15	6	403-2
		男性	7	12	5	
		女性	1	3	1	
4	請負・委託員負傷者数	人	45	41	71	403-2
5	死亡者数(従業員)	全体	0	★0	0	403-2
		男性	0	0	0	
		女性	0	0	0	
6	死亡者数(請負・委託員)	全体	2	★0	3	403-2
		男性	2	0	3	
		女性	0	0	0	

(3) 人材育成・研修に関する指標

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
1	従業員研修費用(全社共通研修等)	百万円	381	378	277	404-1
2	従業員研修時間数(全社共通研修等)	延べ時間数	105,900	111,437	110,824	404-1

(4) ダイバーシティ&インクルージョンに関する指標

基幹事業会社別の女性管理職比率等

2024年度	HD	PG	EP	RP	合計
女性管理職比率	6.3%	5.8%	11.1%	2.9%	6.4%
女性社員比率	12.4%	11.8%	30.1%	7.9%	13.7%
新卒採用女性比率	15.4%	15.8%	32.1%	21.9%	18.1%
全社員数(人)	7,689	15,475	2,758	1,236	27,158

基幹事業会社別の男女賃金格差

2024年度	HD	PG	EP	RP	合計
全労働者	84.4%	79.2%	82.1%	75.8%	81.9%
管理職	95.8%	97.7%	94.0%	102.6%	96.4%
一般職	89.5%	81.2%	86.5%	78.6%	85.1%
正規雇用労働者	83.3%	79.8%	81.0%	73.1%	81.4%
パート・有期労働者	84.6%	67.0%	87.3%	77.7%	73.3%

(5) 従業員エンゲージメントに関する指標(※10)

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
1	社員幸福度(※11)	-	6.69	6.78	6.79	-
2	働きがい	-	0.49	0.56	0.57	-
3	成長実感	-	0.43	0.50	0.57	-
4	ワークライフバランス	-	0.59	0.74	0.62	-
5	経営理念行動実践	-	1.13	1.18	1.11	-
6	価値創造風土	-	0.45	0.58	0.59	-
7	心理的安全性	-	1.06	1.13	1.01	-
8	ダイバーシティの推進実感	-	0.65	0.89	0.86	-
9	働き方改革の推進実感	-	0.75	0.81	0.67	-
10	生産性意識の伸長	-	0.25	0.36	0.2	-
11	健康施策の推進実感	-	0.64	0.75	0.79	-

2. 東京電力グループ(連結)

(1) 従業員に関する指標

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
1	従業員数(※1)	人	38,027	38,121	38,190	2-7
	男性		32,278	32,181	32,260	405-1
	女性		5,749	5,940	5,930	
2	平均年齢	歳	45.9	45.8	45.7	405-1
	男性		46.3	46.4	46.3	
	女性		43.1	43.0	42.6	
3	勤続年数	年	22.1	21.8	21.4	-
	男性		22.6	22.4	21.9	
	女性		18.9	18.5	18.3	
4	離職率	%	6.0	5.2	5.5	401-1
	男性		6.3	5.3	5.6	
	女性		4.8	4.4	4.8	

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
5	依願退職率	%	-	1.6	1.8	401-1
	男性		-	1.6	1.7	
	女性		-	2.0	2.1	
6	管理職登用	歳	32	32	34	405-1
	女性管理職数	人	360	368	415	
	女性管理職比率	%	5.53	5.96	6.21	
7	障がい者雇用	%	2.57	2.59	2.57	405-1
8	新卒採用数	人	801	928	1,050	401-1
	男性		622	722	804	
	女性		179	206	246	
9	キャリア人財採用数	人	613	690	766	401-1
	男性		443	506	588	
	女性		170	184	178	
10	介護休職制度利用数	人	12	15	12	-
	男性		6	10	7	
	女性		6	5	5	
11	育児休職制度取得率	%	34.7	50.2	51.6	401-3
	男性		22.2	39.5	44.6	
	女性		97.8	94.4	72.9	
12	男性の育児休暇取得率(※2)	%	-	-	87.5	401-3
13	育児休職からの復職率	%	99.0	98.0	98.9	401-3
	男性		100	100	100	
	女性		98.3	94.7	96.0	
14	役員平均年齢(※3)	歳	54.8	56.6	54.2	-
15	組合加入従業員比率	%	99.6	99.4	99.5	2-7
16	一人当たり年間総労働時間(※4)	時間	-	-	1964	-
17	長時間労働者数(※5)	人	-	-	301	-
18	業務外傷病による長期休務者数	人	-	-	387	-
19	フルタイム当量(FTE)(※6)	人	-	-	36,060	-
20	FTEあたり売上	百万円/人	-	-	188.9	-
21	FTEあたりEBIT	百万円/人	-	-	8.4	-

(2) 人材育成・研修に関する指標

	項目	単位	実績			GRI Standard
			2022年度	2023年度	2024年度	
1	従業員研修費用(全社共通研修等)	百万円	-	920	870	404-1
2	従業員研修時間数(全社共通研修等)	延べ時間数	-	290,329	282,370	404-1

・★で示す数値については、ESGデータ集で開示されている値に対して、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けている

※1 従業員数は、出向・派遣を含む在籍人数

※2 社員の育児支援のために設けている休暇制度

※3 社外役員および非常勤を除く

※4 管理職を除く全社員平均

※5 年度中に1か月間の時間外労働および休日労働の合計が100時間以上となった者の人数

※6 総従業員数の年間の総労働時間÷フルタイム従業員の年間所定労働時間

※7 度数率は100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数(休業災害を含む・被害災害は除く)

休業災害度数率 = 労働災害による死傷者数 ÷ 延べ労働時間数 × 1,000,000

2024年度は熱中症災害を除く

算定対象は、東京電力グループの正社員および派遣社員・出向社員を含む

※8 強度率は、1,000延べ労働時間当たりの延べ労働損失日数(被害災害は除く)

労働災害強度率 = 労働災害による延べ労働損失日数 ÷ 会計期間中の延べ労働時間数 × 1,000

算定対象は、東京電力グループの正社員および派遣社員・出向社員を含む

※9 (2)3-6は不労災害除く・被害災害含む

※10 (5)2-11は社員意識調査のスコア(2-2の5段階)の平均

※11 社員意識調査のスコア11段階(0-10)を平均

「人的資本レポート2025」制作 組織・労務人事室



鈴木 豪
労務人事総括グループ
課長

橋本 淳
組織・労務人事室長

小野 麻美
労務人事総括グループ
総括チームリーダー

人的資本・ダイバーシティ関連の認定



次世代育成支援対策
推進法に基づく「くるみん」



女性活躍推進法に
基づく「えるぼし」



人的資本経営品質2024
(シルバー) 受賞



PRIDE指標
「ゴールド」認定



Facebook
www.facebook.com/OfficialTEPCO



X (旧: Twitter)
www.tepco.co.jp/twitter/index-j.html



Instagram
www.instagram.com/tepco.official/



YouTube
www.youtube.com/user/TEPCOofficial

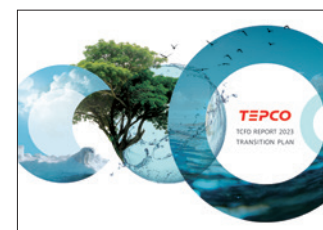


TEPCOグループ 環境・社会・ガバナンス (ESG) 情報
www.tepco.co.jp/about/esg/index-j.html



TEPCO統合報告書2024

[TEPCO統合報告書](#)



TEPCO TCFD REPORT 2023
TRANSITION PLAN

[TEPCO TCFD REPORT](#)



TEPCO BIODIVERSITY REPORT 2024

[TEPCO BIODIVERSITY REPORT](#)



TEPCO DX白書 2024

[TEPCO DX白書](#)

問い合わせ先

東京電力ホールディングス株式会社 組織・労務人事室
〒100-8560 東京都千代田区千代田1丁目1番3号
TEL 03-6373-1111 (代表) EMAIL admin-esg@tepco.co.jp
ホームページアドレス www.tepco.co.jp

www.tepco.co.jp