

## SECTION

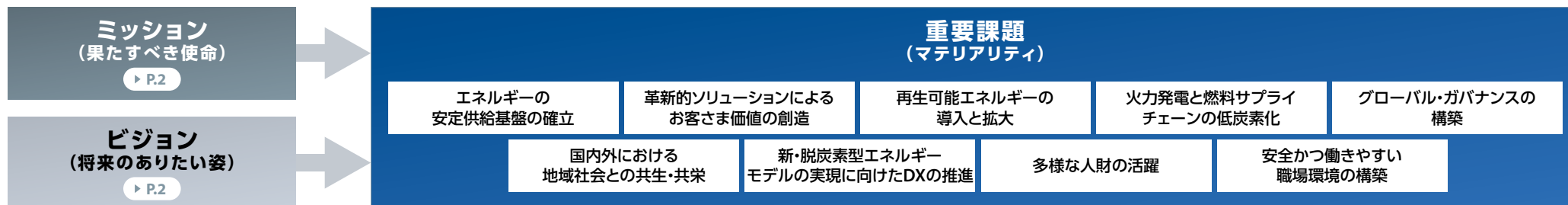
# 戦略を支える基盤

## CONTENTS

- 41 重要課題(マテリアリティ)
- 42 重要課題(マテリアリティ)および主な取り組み一覧
- 43 ESG・サステナビリティマネジメント
- 44 気候変動関連の情報開示(TCFD提言等への対応)
- 49 環境
- 52 人財戦略
- 58 人権
- 59 地域社会との共生
- 61 安全
- 64 ステークホルダーエンゲージメント
- 65 コーポレートガバナンス
- 68 役員紹介
- 70 社外取締役メッセージ
- 72 リスクマネジメント
- 75 情報セキュリティ
- 76 コンプライアンス

# 重要課題 (マテリアリティ)

当社は、2019年4月公表の事業計画で定めた目標に基づき、2020年に初めて重要課題としてマテリアリティを特定・公表しました。内外の環境変化に応じて継続的にマテリアリティの見直しを行っており、2022年度には、2022年5月公表の「2035年に向けた新たなビジョンと環境目標の策定について」に基づき、改めて9つのマテリアリティに絞り込みました。ミッション・ビジョン達成のため、マテリアリティを意識した経営を実行していきます。



## 重要課題 (マテリアリティ) 特定プロセス

重要課題 (マテリアリティ) は、外部からの要請事項や事業戦略をもとに課題を抽出し、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社にとっての重要度」を評価した上で特定しました。重要課題 (マテリアリティ) は、時勢に応じて内容の見直しやKPI設定を行っています。

**STEP 1** 課題の抽出

外部環境や当社の事業計画等を分析し、当社に関連する59の課題をリストアップ

参照した課題項目

- ISO26000
- SDGs
- GRI
- SASB
- FTSE
- 同業他社企業のマテリアリティ課題

**STEP 2** 課題の重要性・妥当性評価

STEP1で抽出した59の課題を、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社にとっての重要度」を評価した上で、当社の戦略やステークホルダー視点で妥当性を検証

評価方法

- ステークホルダーにとっての重要度  
お客さま、ビジネスパートナー、地域社会、株主・投資家、従業員にとっての重要度を定量評価
- 当社にとっての重要度  
収益・費用への影響、評判、コンプライアンス、事業戦略の整合性について定量評価

**STEP 3** 重要課題 (マテリアリティ) の特定

STEP2で検証した課題について、サステナビリティ推進会議 (議長: 社長 CEO兼COO) の承認を得て特定

特定方法

「A: 最重要と認識する課題」「B: 重要と認識する課題」「C: 認識しておく課題」の3段階に分類し、AとBをマテリアリティに特定

The scatter plot shows 'ステークホルダーにとっての重要度' on the y-axis and 'JERAにとっての重要度' on the x-axis, both ranging from 1.0 to 4.0. Three regions are defined: 'A: 最重要と認識する課題' (top-right), 'B: 重要と認識する課題' (middle-right), and 'C: 認識しておく課題' (bottom-left).

**STEP 4** 重要課題 (マテリアリティ) の見直し

社会情勢の変化やステークホルダーからのご意見を踏まえ、マテリアリティの見直しを継続的に実施

2022年度見直しのポイント

- 重要課題 (マテリアリティ) 数 22項目から9項目に絞り込み
- 見直しのポイント  
事業環境の変化等を踏まえ策定した「2035年に向けたビジョン」および「JERA環境コミット2035」に基づき、従来の重要課題から要素を抽出し9つに再編

# 重要課題 (マテリアリティ) および主な取り組み一覧

● 取り組み ○ KPI

	マテリアリティ	主な取り組み・KPI	関連ページ	関連するSDGs
1	エネルギーの安定供給基盤の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安定的な需給運用</li> <li>◎ 国内リプレイス開発: 7~9GW (5~7地点)</li> <li>● グローバルスタンダードに沿ったセキュリティ対策、セキュリティ監視体制の最適化推進</li> <li>● JERA版BCP・BCMの推進拡張</li> <li>● 計画的な教育・訓練による防災力向上</li> <li>● 防災備蓄品整備による防災基盤の構築</li> </ul>	事業取り組み 燃料事業 (P.28) 事業取り組み 海外・再エネ発電事業 (P.31) 事業取り組み 国内火力・ガス事業 (P.34) 国内火力発電所の取り組み (P.37) 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応) (P.44) 安全 (P.61) リスクマネジメント (P.72) 情報セキュリティ (P.75)	
2	革新的ソリューションによるお客さま価値の創造	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持続可能な社会への変化に向けて先行者となり得る新たな技術の開発</li> <li>● 新たな技術と発電技術の組み合わせによるイノベーション推進</li> <li>● 国内外における知財の戦略的取得と新ビジネスへの活用</li> <li>● 当社事業との関連性を強みとするソリューション営業商材の開発・提供</li> </ul>	価値創造プロセス (P.13) JERAゼロエミッション2050 (P.17) ゼロエミッション火力 (P.19) 再生可能エネルギー事業 (P.21) 事業取り組み 海外・再エネ発電事業 (P.31) 事業取り組み 国内火力・ガス事業 (P.34)	
3	再生可能エネルギーの導入と拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 再生可能エネルギーの開発目標: 5GW (2025年度)</li> <li>● 洋上風力キーノウハウの獲得</li> </ul>	JERAゼロエミッション2050 (P.17) 再生可能エネルギー事業 (P.21) 事業取り組み 海外・再エネ発電事業 (P.31) 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応) (P.44)	
4	火力発電と燃料サプライチェーンの低炭素化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 水素・アンモニアサプライチェーンの構築</li> <li>◎ アンモニア利用: 碧南火力発電所4号機20%実証試験 (2023年度 燃焼開始)、20%商用運転開始 (2020年代後半)、50%商用運転開始 (2030年代前半)</li> <li>◎ 水素利用: 商用運転開始 (2030年代)</li> <li>● CCS (Carbon Capture and Storage) プロジェクトの知見獲得・事業機会の追求</li> </ul>	JERAゼロエミッション2050 (P.17) ゼロエミッション火力 (P.19) 事業取り組み 海外・再エネ発電事業 (P.31) 事業取り組み 国内火力・ガス事業 (P.34) 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応) (P.44)	
5	グローバル・ガバナンスの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取締役会の実効性向上</li> <li>● コンプライアンスカルチャーの浸透・実践、グループコンプライアンス体制の強化</li> <li>● 財務・非財務価値の統合開示の高度化</li> </ul>	ESG・サステナビリティマネジメント (P.43) ステークホルダーエンゲージメント (P.64) コーポレートガバナンス (P.65) 役員紹介 (P.68) コンプライアンス (P.76)	
6	国内外における地域社会との共生・共栄	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会貢献活動方針に基づく、環境との共生・次世代育成・地域社会の課題解決等の積極的な実施</li> <li>● 地域共生活動を通じたステークホルダーとの良好な関係構築</li> <li>● 国内外の危機事象に迅速かつ的確に対応するための体制強化</li> <li>● 海外拠点のニーズを踏まえたグローバルCSR活動</li> </ul>	環境 (P.49) 地域社会との共生 (P.59) 安全 (P.61) ステークホルダーエンゲージメント (P.64) リスクマネジメント (P.72)	
7	新・脱炭素型エネルギーモデルの実現に向けたDXの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● R&amp;D環境整備・テクノロジー先進企業との関係構築等によるAIや機械学習などのICT先端技術の獲得</li> <li>● データの最大活用に向けた基盤構築、定義、データ教育の推進</li> <li>● 海外を含む発電所データのデジタル化推進</li> <li>● 全社員に向けたデジタル教育推進</li> </ul>	事業取り組み 国内火力・ガス事業 (P.34) DX (デジタルトランスフォーメーション) (P.38)	
8	多様な人財の活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人財主要取り組みの社内外への発信</li> <li>● 多様な優秀人財獲得に向けた仕組みの整備・拡充 (新卒/キャリア採用の多様化、教育機関との連携強化等)</li> <li>● 自立的キャリア形成の促進に向けた仕組み構築 (職種別キャリアパス・スキル体系の整備、キャリア開発面談、社内公募制度拡大等)</li> <li>● 魅力的な処遇基盤の構築 (Job型人事制度導入、退職給付制度やシニア制度の見直し)</li> <li>● ボーダレスな人財活用の実現 (採用拠点によらないグローバルモビリティの実現等)</li> <li>● 企業カルチャー醸成 (D&amp;I推進、健康経営等)</li> <li>◎ 指導的立場の女性比率向上 (役員: 15%、管理職: 8.5% (2025年度))</li> <li>◎ 従業員エンゲージメントの維持向上 (2022年度社員満足度調査指数: 68.8%)</li> </ul>	人財戦略 (P.52)	
9	安全かつ働きやすい職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>● トップの継続的なリーダーシップと、一人ひとりの安全意識向上</li> <li>● 安全を強力に牽引するマネジメントシステム構築</li> <li>● 環境の変化に対応した実効性ある安全活動</li> <li>◎ 死亡者数: 0人</li> <li>● 海外有事対応計画の整備</li> <li>◎ 健康経営優良法人の継続取得</li> <li>◎ ワークライフバランスの推進 (時間外労働時間の減少、休暇取得の促進)</li> </ul>	人財戦略 (P.52) 安全 (P.61) リスクマネジメント (P.72)	

# ESG・サステナビリティマネジメント



## JERAが目指すESG・サステナビリティ経営

執行役員 (ESG担当)  
角田 樹哉

当社は、東日本大震災後に日本が直面したエネルギー危機を乗り越えるべく、国際的な競争力を持つ真のグローバルエネルギー企業に成長する期待を担って誕生しました。統合効果を最大限に発揮してサステナブルな形で企業価値を最大化するため、コンプライアンスを最優先にグローバル水準のガバナンス体制の構築を進めており、経営やエネルギー領域におけるプロフェッショナルで構成される人材によって、自律的な経営が行われています。

環境領域においては、世界最大級のエネルギー事業者として、エネルギーの安定供給を実現しながら、脱炭素や廃棄物削減といった社会に対する責任も果たしてまいります。私たちの営む事業の根幹に環境への取り組みそのものがあると看做すことも過言ではありません。

社会への取り組みについては、各地域の発電所で長年築いてきた安全文化の下、社員や発電所立地地域の皆さまをはじめとする社内外全てのステークホルダーの安全を守ることが最優先されるという考えを持っています。また、当社は2019年に現在の事業体への完全統合を果たした若い会社でもあります。様々な国籍、キャリア、能力、専門性を持つ人材が活躍する、自由闊達で挑戦意欲に満ちた新たな企業文化を築きつつあります。

今後も、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを深め、ご意見を活かしながら、理想のESG・サステナビリティ経営に向け前進してまいります。

### ESG・サステナビリティ推進体制の強化

当社のESG・サステナビリティ推進体制は、取締役会の監督の下、経営執行会議と社長 CEO兼COOが議長を務める「サステナビリティ推進会議」が一体となって、ESG・サステナビリティやSDGsに関わる社内外の課題につき検討を行う体制に改編しました。これにより、経営判断の迅速性や実効性を高めてまいります。

また、サステナビリティ推進会議の下で、領域別に活動してきた4部会（環境部会、社会・人権部会、ガバナンス部会、広報・IR部会）を、「実務者会議」として集約しました。新設したESG・サステナビリティ専任部署が「実務者会議」の中心となり、より全社的・部門横断的な視点でESG・サステナビリティの推進に取り組んでまいります。

### ESG・サステナビリティに関する取締役会への提言活動

エネルギー業界や企業経営に精通した外部有識者を中心としたアドバイザリーグループ<sup>(注)</sup>により、当社の取り組むべきESG・サステナビリティ課題について、取締役会に助言・提言を行ってまいりました。

(注) Joseph Naylor取締役、Paul Hanrahan GAE\*、田中伸男 GAE、Hendrik Gordenkerシニアアドバイザー等  
\*Global Advisory Experts:グローバル経営に知見の深い社外有識者。アドバイザーとして招聘

### 社内浸透活動～発電所キャラバンの実施～

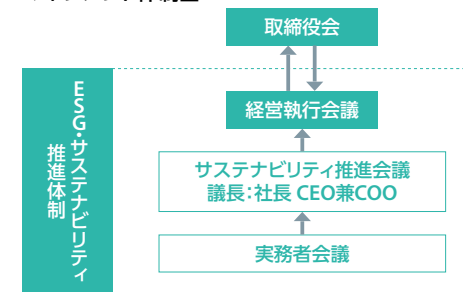
ESG・サステナビリティ経営を推進するのは社員一人ひとりであるとの考えから、ESG・サステナビリティ課題をテーマとした社員との対話を大切にしています。2022年度は、ESG担当役員とD&I担当役員がチームを組んで国内の全発電所を訪問しました。

社外のステークホルダーの当社への期待や、全社的なESG・サステナビリティ活動を社員と共有すると同時に、各発電所が行うESG・サステナビリティ活動や、様々な人材が働きやすい職場を築くための配慮や工夫などにつき意見交換をしています。これらの活動を通じ、一人ひとりのESG・サステナビリティへの取り組みが企業価値の創造につながっているという意識を高めています。(環境への取り組みについてはP. 49参照)



川越火力発電所員との集合写真

### ESG・サステナビリティマネジメント体制図 (2023年8月31日時点)



### TOPICS

#### 国連グローバルコンパクトへの参画

当社は2023年7月、ESG・サステナビリティ経営のさらなる推進のため、国連グローバルコンパクトの趣旨に賛同し、同ネットワークに参画しました。



# 気候変動関連の情報開示(TCFD提言等への対応)

## 基本的な考え方

当社は、日本のみならず世界のエネルギー問題を解決していくグローバル企業として、気候変動対策を経営の最重要課題と考え、関連するマテリアリティを特定しています。

当社は、2021年9月にTCFD<sup>※1</sup>提言に賛同するとともにTCFDコンソーシアム<sup>※2</sup>に加入しており、気候変動のリスクおよび機会を適切に評価し、持続的に企業価値を高めていくことを目的として、気候変動に関する当社の体制および当社の事業全般、並びに「JERAゼロエミッション2050」に掲げる「3つのアプローチ」に代表される取り組みについて、TCFD提言に沿った4つの要素(ガバナンス・リスク管理・戦略・指標と目標)に整理しています。

当社は、今後もTCFD提言等に沿った気候変動関連の情報開示を継続的に進め、投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまとの一層のコミュニケーションの充実を図ってまいります。

※1 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 気候関連財務情報開示タスクフォース):気候変動に起因する金融システムの不安定化を回避するために、G20の財務大臣および中央銀行総裁会議の意向を受け、金融安定理事会(FSB)により設立されたタスクフォースです。企業等に対し、気候変動関連のリスクおよび機会に関する情報開示フレームワークを取りまとめ、提言書を公表しています。

※2 TCFDコンソーシアム:TCFD提言へ賛同する企業や金融機関が一体となって取り組みを推進し、企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論する場として設立されました。企業のTCFD提言に沿った開示のさらなる充実、投資家と企業の建設的な対話(エンゲージメント)の促進等を目的に、各種ガイダンスの発表等を積極的に行うとともに、世界の事業会社と金融機関が集まる場として「TCFDサミット」を開催しています。



## ガバナンス/リスク管理



### ガバナンス

気候変動対策に係る重要な方針や目標設定・見直し等については、コーポレートガバナンス体制の下で取締役会もしくは経営執行会議にて決定します。また、ESG・サステナビリティ経営の高度化を目的として、社長 CEO兼COOを議長とし、全社を部門横断的に統括する「サステナビリティ推進会議」を設置しており、気候変動を含む環境関連全般の課題について、対応策の検討を行っています。

取締役等が社外の有識者や専門機関と意見交換し、経営執行会議等にて最新の情報と知見について情報共有しています。また、従業員を対象として、ESG・サステナビリティに関するセミナーや取締役とのディスカッションも実施しています。取締役から従業員まで気候変動を含めたESG・サステナビリティ経営に関する知見や動向への理解を継続的に深めていくことで、ESG・サステナビリティ活動のさらなる改善に積極的に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス → P.65

ESG・サステナビリティマネジメント体制 → P.43

### リスク管理

企業活動に伴うリスクの適確な把握とその低減のために、社長 CEO兼COOを統括責任者とするリスクマネジメント体制を整備の上、「オペレーショナルリスク」「市場リスク」「信用リスク」に分類した「統合リスク管理」を行っています。気候変動関連についてはこれらに影響を及ぼし得るものと認識した上でリスク抽出を行い、特に取締役が管理すべきものについては「経営で管理する重要なリスク」に選定し、社長 CEO兼COOを委員長とする「リスク管理委員会」においてその管理状況および対応方針を確認・審議するとともに、定期的および必要の都度、取締役会へ付議・報告されています。

リスクマネジメント → P.72

## 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応)

### 戦略



#### シナリオの設定

以下の2つのシナリオを設定し、気候変動に伴う当社事業のバリューチェーン全体でのリスク・機会の分析を行っています。

	1.5°Cシナリオ 参照先: IEA World Energy Outlook 2022 NZE, 第6次エネルギー基本計画, IPCC 第6次評価報告書 第1作業部会報告書 SSP1-1.9/SSP1-2.6	4°Cシナリオ 参照先: IEA World Energy Outlook 2022 STEPS, IPCC 第6次評価報告書 第1作業部会報告書 SSP3-7.0/SSP5-8.5	関連するパラメータの時系列変化
政策・規制の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界の平均気温上昇を抑えるべく、各国で野心的なエネルギー政策が進展</li> <li>広い地域で炭素価格が導入され、ネットゼロ宣言を行った先進国や新興国においては価格が急速に上昇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国の現行のエネルギー政策が維持され、野心的な政策は導入されない</li> <li>炭素価格はすでに導入済みまたは計画中の地域のみで運用される</li> </ul>	
世界のエネルギー需給の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終エネルギー消費量は省エネの進展やエネルギー消費効率の向上に伴い将来にかけて減少</li> <li>一方、電化率が大きく進展することにより、電力需要は堅調に増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終エネルギー消費量はこれまでのトレンドを維持し将来にかけて増加</li> <li>電力需要はこれに伴い増加するものの、電化率は大きく伸びず、結果として1.5°Cシナリオを下回る水準で推移</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーの導入が急速に進み、2030年代半ばには化石燃料に代わり世界の主要なエネルギー源となる</li> <li>これに伴い、天然ガスを含む化石燃料需要は急速に減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーは緩やかなペースで導入され、引き続き長期間にわたり化石燃料が世界の主要なエネルギー源としての役割を担う</li> <li>天然ガスを含む化石燃料需要はほぼ横ばいで推移</li> </ul>	
世界の気候の変化※	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出削減のための技術革新に伴い、水素・アンモニア等の新たな低炭素燃料の生産量が大幅に増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>水素・アンモニア等の新たな低炭素燃料の開発・導入量は限定的</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界の平均気温上昇は1.5°C程度で安定化</li> <li>極端な大雨や高温、干ばつ等の異常気象の頻度や強度は世界各地で微増</li> <li>世界の平均海面水位は今世紀末までに0.4~0.7m上昇するものの、長期的な水位上昇幅は4°Cシナリオに比べ限定的</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今世紀末にかけて世界の平均気温が4°C程度上昇</li> <li>極端な大雨や高温、干ばつ等の異常気象の頻度や強度が世界各地で大幅に増加</li> <li>世界の平均海面水位は今世紀末までに0.8~1.2m上昇し、氷床融解プロセスの不確実性を考慮すると、これまでのトレンドを大幅に上回るペースで水位上昇が進む可能性も否定できない</li> </ul>	

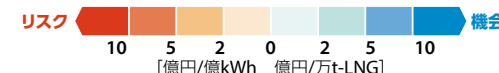
※シナリオ説明中およびグラフ中の数値は産業革命以前の想定値からの変化量。また、「極端な」とは10年に一度の確率で起こり得る気象現象を指します。

## 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応)

### 当社事業への影響評価

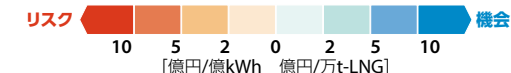
前ページの設定シナリオに基づき、気候変動関連の当社事業のリスクや機会を整理しました。抽出された主要なリスク・機会の要素について当社への潜在的財務影響の感度分析を行い、短期(～2025年)・中期(～2030年)・長期(～2050年)の各時間軸における活動量当たりの財務インパクトを右の凡例の通りリスク・機会それぞれで4段階に色分けして表示しています。

当社は、「JERAゼロエミッション2050」をはじめとする各種の対策・取り組みを通じて、これらのリスクの低減および機会の獲得に努めていきます。



[リスク・機会のカテゴリ] 想定される 事業環境の変化	当社への影響	当社への潜在的財務影響の感度分析					当社の対策・関連する当社の取り組み事例	
		分析方法	対象事業	単位	2025	2030		2050
<b>▼1.5℃シナリオ</b>								
[政策・規制] 化石燃料の使用に対する 規制の強化	カーボンプライシングによる 操業コストの増加	火力発電量当たりの 炭素コスト増の感度	発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>JERAゼロエミッション2050の推進による排出量の削減</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>JERAゼロエミッション2050 → P.17</li> <li>JERAゼロエミッション2050 日本版ロードマップ (ゼロエミッション実現に向けた移行計画) → P.18</li> <li>排出量に関する指標・目標 → P.48</li> </ul>
		LNG生産量当たりの 炭素コスト増の感度	燃料上流	億円 /万t-LNG	■	■	■	<b>エネルギー・温暖化政策への提言・関与</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>GXリーグへの参画 → P.50</li> </ul>
	省エネ規制の強化による エネルギー消費効率の向上	火力発電効率が1ポイント 改善した際の操業コスト減の感度	発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>電源の新陳代謝によるエネルギー消費効率の向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>総額1兆円以上の国内老朽火力の設備リプレースの推進(計731万kW)</li> <li>運転期間50年超えの老朽火力の廃止(計1,063万kW)</li> </ul>
[技術] 非化石エネルギーの 技術開発・導入による エネルギー供給構造の変化	低炭素エネルギーの増加や グリッド分散化による従来型 火力電源の稼働率低下	火力電源の発電量低下による 売上減の感度	発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>発電所の運用コスト低減による電源の価格競争力強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>両株主のベストプラクティスを用いたO&amp;Mモデル効率化</li> <li>スケールメリットを活用した資機材調達・委託による合理化</li> <li>デジタル発電所の推進による発電所の業務・運用の最適化 → P.36, P.37</li> </ul>
	水素・アンモニア燃料の 技術開発・技術コストの 低下によるビジネス機会の拡大	石炭をアンモニアに置き換えること による操業コスト減の感度	発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>ゼロエミッション火力の技術開発の推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>碧南火力発電所4号機における大規模アンモニア実証事業の推進</li> <li>グリーンイノベーション基金事業への参画を通じたLNG火力発電所における水素発電技術の実証事業等の推進</li> <li>米国・リンデンガス火力発電所6号機での水素利用</li> </ul>
		LNGを水素に置き換えることによる 操業コスト減の感度	発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>水素・アンモニアサプライチェーンの構築</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>国内外の有力企業パートナーとのバリューチェーンの各段階における協業の推進 → P.20</li> </ul>
	再生可能エネルギー・ 蓄電池の技術コスト低下による ビジネス機会の拡大	洋上風力発電の建設費・運転維持費低 下による操業コスト減の感度	発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>洋上風力を中心とした再生可能エネルギーの開発促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーの開発出力目標(2025年度累計): 5GW</li> <li>台湾のフォルモサ洋上風力プロジェクトへの参画 → P.22</li> <li>ベルギーの大手洋上風力発電事業者Parkwind社の買収 → P.21</li> <li>再生可能エネルギー発電事業者GPI社等の買収 → P.21</li> </ul>
太陽光・陸上風力発電の建設費・運転維 持費低下による操業コスト減の感度		発電	億円 /億kWh	■	■	■	<b>蓄電池による再生可能エネルギーの導入支援</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>電動車用リチウムイオン電池の低環境負荷型リサイクルプロセスの開発</li> <li>使用済の電動車用バッテリーを用いた大容量スイープ蓄電システムの構築 → P.22</li> </ul>	

## 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応)



[リスク・機会のカテゴリ] 想定される 事業環境の変化	当社への影響	当社への潜在的財務影響の感度分析					当社の対策・関連する当社の取り組み事例
		分析方法	対象事業	単位	2025	2030	
<b>▼1.5℃シナリオ</b>							
[市場・サービス] 経済成長・電化推進による 電力需要の増加	電力供給機会の拡大	販売電力量の増加による 売上増の感度	発電	億円 /億kWh			<b>適切な設備投資による事業機会の獲得</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度から2025年度の累計CAPEX: 1兆4,000億円程度 (うち成長投資1兆2,000億円程度) → P.25</li> </ul>
[市場・サービス] エネルギーの価値の変容	化石燃料の価値の低下による 燃料販売・トレーディングの 売上減少	LNG価格の低下による LNG販売の売上減の感度	燃料上流	億円 /万t-LNG			<b>柔軟かつ競争力のある燃料調達・販売ポートフォリオの維持</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>保有する上流権益や輸送船を活用した安定的かつ運用柔軟性・競争力の高い燃料調達の推進</li> <li>JERAGMを通じた機動的な調達・転売等の最適化 (2022年度LNGスポット調達量: 約700万t)</li> <li>JERA LNG Portfolio Strategyを通じたLNG調達ポートフォリオの価値最大化</li> </ul>
		LNG価格の低下による LNGトレーディングの売上減の感度	輸送・ トレーディング	億円 /万t-LNG			
	非化石価値の上昇による グリーン製品・サービスに対する 需要家ニーズの向上	グリーン電力の生産により 回避される炭素コストの感度	発電	億円 /億kWh			<b>クリーンエネルギー供給基盤を通じた付加価値の提供</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>JDSC社との太陽光発電の発電量予測システムの共同開発</li> <li>NEC社とのダイヤモンドリスポンズなどを活用した電力市場取引の実証事業の開始</li> <li>Sustech社との再生可能エネルギーアグリゲーションビジネスの開始</li> <li>東宝スタジオへの「24/7カーボンフリー電力*」の導入検討</li> </ul>
		グリーン燃料の生産により 回避される炭素コストの感度	燃料上流	億円 /万t-LNG			
[市場サービス/評判] 気候変動に対する世界的な 意識の高まり	化石燃料事業への投資抑制・ 撤退による資金制約	発電事業の資金調達コストが 1ポイント悪化した際の 操業コスト増の感度	発電	億円 /億kWh			<b>ステークホルダーへの積極的な情報発信</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロエミッションに向けた取り組みの適切な情報発信</li> <li>コーポレートサイトの全面リニューアル、ブランドサイト「JERA's Action」の公開</li> </ul>
	クリーンエネルギー事業への 投資機会やトランジション・グリーン ファイナンスの活用機会の拡大	発電事業の資金調達コストが 1ポイント改善した際の 操業コスト増の感度	発電	億円 /億kWh			<b>資金調達手段の多様化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>第1回トランジション債券発行</li> <li>トランジション・リンク・ローンによる資金調達の実施</li> </ul>
<b>▼4℃シナリオ</b>							
[急性] 自然災害の頻発化・ 激甚化	災害対策コストの増加						<b>大規模災害発生時の体制強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>非常災害対策規程やマニュアル類の整備 → P.74</li> <li>定期的な防災訓練の実施 → P.74</li> <li>JERA版BCP・BCMの高度化 → P.74</li> </ul>
[慢性] 気候パターンの慢性的な 変化	渇水等による設備の運転制約の 増加	設備の停止・出力制約に伴う 電源持ち替えによる 操業コスト増の感度	発電	億円 /億kWh			<b>事業の多角化・サプライチェーンの分散化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロエミッション火力の開発や再生可能エネルギーの拡大による電源ポートフォリオの多様化の推進</li> <li>調達先・事業地域の分散化の推進 (海外発電プロジェクト件数: 10カ国・30件以上、上流投資案件: 2カ国・6件、LNG調達国: 15カ国)</li> </ul>

※毎日24時間・毎週7日間、すなわち年間365日にわたってCO2を排出しない電力の名称



## 気候変動関連の情報開示 (TCFD提言等への対応)

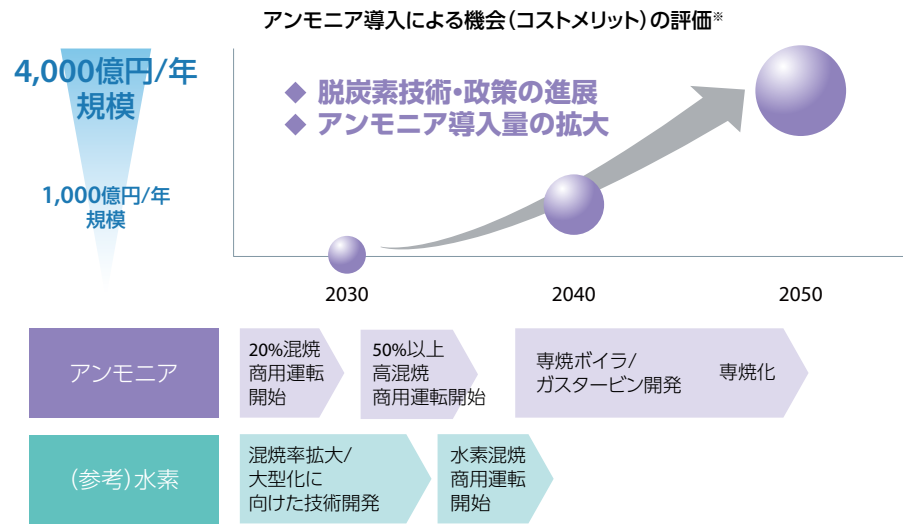
### 当事業への影響評価～1.5℃シナリオの深掘り～

当社は、2020年10月に掲げた「JERAゼロエミッション2050」に基づく事業の着実な進捗および事業環境の変化を踏まえ、長期的に目指す姿として2035年に向けた新たなビジョンを策定するとともに、ビジョン達成に向けた新たな環境目標として「JERA環境コミット2035」を掲げました。この新たな目標に基づき、当社は「JERAゼロエミッション2050 日本版ロードマップ」を更新し、国内の水素・アンモニア導入計画をお示ししています。

前回に引き続き、TCFD提言に沿ったシナリオ分析の深掘りとして、技術開発で先行する発電事業へのアンモニアの導入を対象とし、「1.5℃シナリオ」の世界観および上述の国内のアンモニア導入計画を前提とした際の当社の財務影響分析を実施しました。

分析の結果、アンモニア導入による当社の機会(コストメリット)は、石炭火力を継続利用するケースと比較して、2040年時点で年間1,000億円規模、2050年時点で年間4,000億円規模となる可能性が示されました。

当社は、今後も燃料アンモニアの大規模発電技術をはじめとした脱炭素技術の開発に主体的に取り組むとともに、経済合理性を確保すべく努力を重ね、エネルギーの脱炭素化に貢献してまいります。



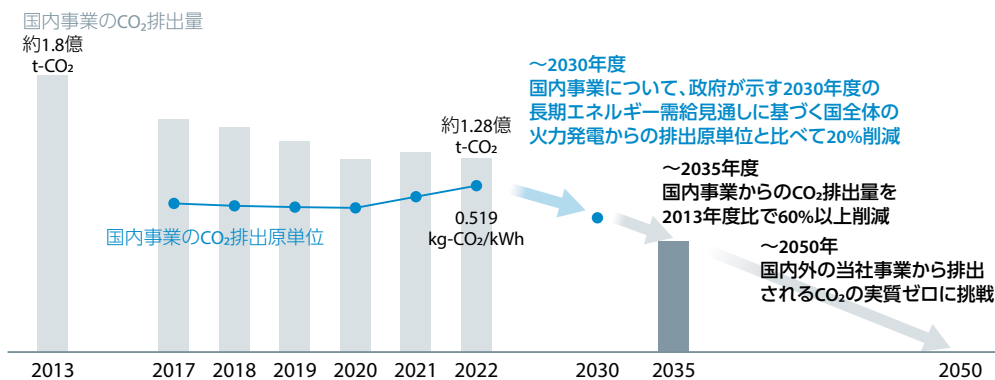
※参照シナリオ等のパラメータを前提とした際の試算結果であり、今後の事業環境の変化に伴い実際のコストメリットは変わり得ます。グラフ中の円の大きさはアンモニア導入量のイメージを示しています。水素は今回の影響評価の対象には含めておらず、導入計画は参考として併記しています。

### 指標・目標

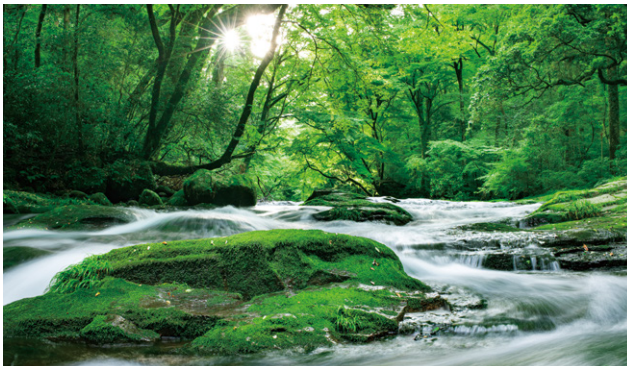
当社は長期目標として「JERAゼロエミッション2050」を掲げ、これを達成するためのロードマップとともに、2030・2035年でのCO<sub>2</sub>排出に係る中間目標を設定の上、毎年継続的に実績値を算定・評価し、進捗の管理を行っています。

→ JERAゼロエミッション2050 日本版ロードマップ P.18

→ 非財務データ集 環境分野 P.84～85



# 環境



## 課題認識

世界人口の増加や世界経済の発展等に伴い、資源の過剰利用や廃棄物・汚染問題、生物多様性の喪失等、地球規模の環境問題が深刻化しています。中でも、人間活動に起因するGHGの排出量増加により地球温暖化が進み、世界各地で異常気象による災害が頻発・激甚化し、人々の生活や経済活動を脅かしています。

こうした中、SDGsやパリ協定が国際社会で合意されたことを受け、気候変動対策や生物多様性の保全、循環型社会の形成に向けた目標や枠組みの整備が加速し、各国政府や企業への取り組み要請や期待が高まっています。

当社は、環境と経済活動が両立する持続可能な社会の実現に向けて、保有する技術やノウハウを活用し、ステークホルダーと連携しながら主体的に環境問題の解決に取り組んでいます。

## 基本的な考え方

当社は、国内火力発電業界のリーダーとしてエネルギー基本計画に代表されるエネルギー・環境政策を尊重するとともに、再生可能エネルギーの開発も積極的に推進しています。

さらに、グローバルエネルギー企業を目指し、地球規模での環境保護の必要性を十分に認識した上で、各国・各地域の環境法令や条例を厳格に遵守し、持続可能な環境・社会・経済の実現を目指して、CO<sub>2</sub>の排出抑制および大気・水質汚染の防止などによる環境負荷の低減や生物多様性の保全に取り組んでいます。

## 環境マネジメント体制

当社は、資源消費や環境負荷物質の発生を最小限に抑えるために、発電効率の向上やCO<sub>2</sub>の排出抑制をはじめ、大気・水質汚染物質の除去、廃棄物のリサイクル、生物多様性の保全などに積極的に取り組んでいます。

また、ESG経営の高度化の目的から、社長 CEO兼COOを議長と

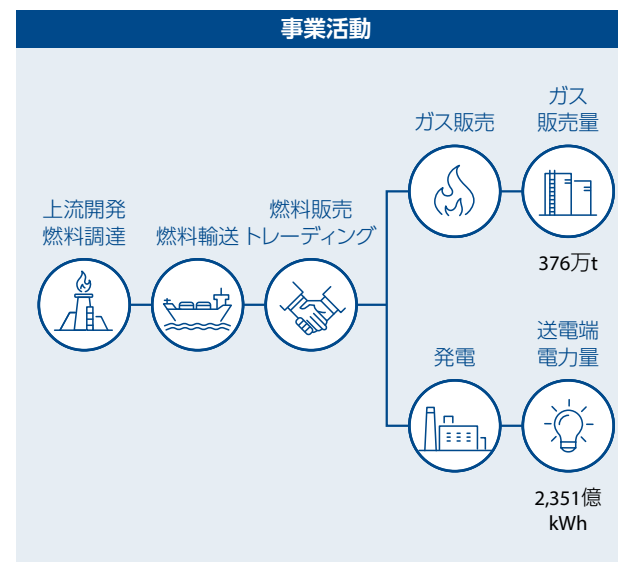
し、全社を部門横断的に統括する「サステナビリティ推進会議」を設置しており、環境関連全般の課題とその対応策を検討するとともに、特に重要なものについては経営執行会議へ付議して解決を図ります。今後も環境経営のさらなる高度化を進め、持続可能な社会の構築に貢献していきます。(ESG・サステナビリティマネジメント体制図:P.43)

## 環境教育

発電所の環境業務等に携わる従業員を対象に、環境に関する必要な知識や技術を習得できる研修を実施しています。研修を受講する従業員の職級や習熟度に合わせ、研修レベルを設定し、従業員の環境教育に取り組んでいます。

## マテリアルバランス (2022年度実績\*)

INPUT	
<b>燃料消費量</b>	
石炭	2,146万t
石油類	4万kl
LNG・LPG	2,367万t
都市ガス	20億Nm <sup>3</sup>
バイオマス	52万t
<b>総エネルギー使用量</b>	
5,004万kl (原油換算)	<b>購入電力量</b>
	7,319万kWh
<b>水使用量</b>	
総取水量	2,018万m <sup>3</sup>
工業用水取水量	1,904万m <sup>3</sup>
上水取水量	98万m <sup>3</sup>
地下水取水量	15万m <sup>3</sup>



OUTPUT	
<b>GHG排出量 (CO<sub>2</sub>換算)</b>	
スコープ1	11,869万t-CO <sub>2</sub>
スコープ2	6万t-CO <sub>2</sub>
スコープ3	3,121万t-CO <sub>2</sub>
計	14,996万t-CO <sub>2</sub>
<b>SOx排出量</b>	<b>総排水量</b>
0.7万t	730万m <sup>3</sup>
<b>NOx排出量</b>	<b>COD排出量</b>
2万t	21t
<b>埋立処分量</b>	
2万t	

\*国内JERA単体、株式会社常陸那珂ジェネレーション、JERA/パワー武豊合同会社、JERA/パワー横須賀合同会社およびJERA/パワー姉崎合同会社

## 環境

### CO<sub>2</sub>の排出抑制

当社は、将来に向けたCO<sub>2</sub>の排出抑制への取り組みとして、2020年10月に「JERAゼロエミッション2050」を掲げました。世界のエネルギー問題への最先端のソリューションの提供を当社のミッションとし、持続可能な社会の実現に貢献するため、2050年時点で国内外の当社事業から排出されるCO<sub>2</sub>の実質ゼロに挑戦していきます。

再生可能エネルギーについては、国内外において積極的に事業を推進していくとともに、関連する組織への参加等を通じ、持続的な取り組みを進めています。洋上風力は、英国・台湾等での海外事業参画に続いて、国内では、北海道・東北地方での開発の検討も進めています。太陽光発電は、アジア諸国のプロジェクトに参加しているほか、国内ではウエストホールディングスとの業務提携契約を締結、2025年度末までに計100万kW以上の開発を計画しています。また、ベルギーの大手洋上風力発電事業者であるParkwind社および国内の再生可能エネルギー発電事業のリーディングカンパニーであるGPI社の買収を行いました。

火力発電からのCO<sub>2</sub>排出量削減については、火力発電所のリプレースや水素・アンモニア活用の実証事業に向けた取り組みを進めています。2021年に一部の旧設備を廃止した姉崎火力発電所では、最新鋭のガスタービン・コンバインドサイクル方式(GTCC)の

国内  
トップレベル

2022年度  
火力総合  
発電効率  
48.7%

【姉崎火力発電所 新1～3号機】ガスタービン・コンバインドサイクル方式(GTCC)を採用した最新鋭のLNG火力発電所

発電効率  
約63%  
(低位発熱量基準)



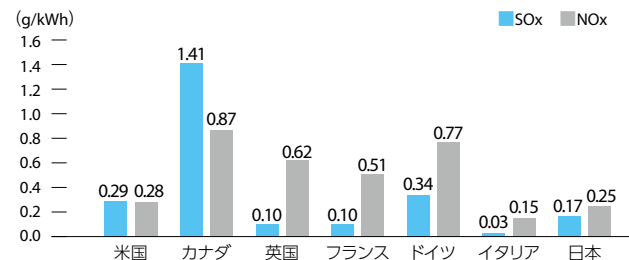
LNG火力発電所へのリプレース工事を進め、2023年8月に新1～3号機(計195万kW)の全基が営業運転を開始しました。

当社は、火力発電によりグリーンな燃料の導入を進め、発電時にCO<sub>2</sub>を排出しないゼロエミッション火力を追求していきます。自然条件に左右されやすい再生可能エネルギーの導入を、CO<sub>2</sub>を排出せず安定的に発電可能なゼロエミッション火力で補完することで、ゼロエミッションの実現を目指します。

### 大気汚染の防止

当社の火力発電所から排出される大気汚染物質には、主にボイラから排出される硫黄酸化物(SO<sub>x</sub>)や窒素酸化物(NO<sub>x</sub>)、ばいじんが挙げられます。当社は、法令・条例の排出基準や、各自治体と締結している環境保全協定にもとづく排出基準を遵守するために、排煙脱硫装置や排煙脱硝装置、電気集じん機などの設置や、燃焼方法の改善に取り組むことで排出量の低減に取り組んでいます。2022年度のSO<sub>x</sub>排出原単位は0.03g/kWh、NO<sub>x</sub>排出原単位は0.07g/kWhとなり、欧米主要国や日本の排出原単位と比較し、極めて低い値を維持しています。

### 主要国の発電電力量当たりのSO<sub>x</sub>、NO<sub>x</sub>の排出量比較 (2020年)(火力発電所)



出典:SO<sub>x</sub>、NO<sub>x</sub>排出量=OECD Stat  
発電電力量=IEA「WORLD ENERGY BALANCES」

## TOPICS

### 環境データに対する第三者保証の取得

当社は環境データのさらなる信頼性の向上を目的として、ホームページにて公開しているGHG排出量などの一部の環境データについて、2021年度報告値より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ます。

WEB E 環境分野データ  
<https://www.jera.co.jp/sustainability/data/e>  
WEB 第三者保証報告書  
<https://www.jera.co.jp/sustainability/report>

### 「GXリーグ」への参画

GX(グリーントランスフォーメーション)とは、温室効果ガス削減目標



の達成に向けた取り組みを経済成長の機会と捉え、排出削減と産業競争力の向上の実現に向けた経済社会システム全体の変革を指します。

当社は、「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」というミッションの下、「JERAゼロエミッション2050」を掲げ、2050年時点で国内外の当社事業から排出されるCO<sub>2</sub>の実質ゼロに挑戦しています。この取り組みと「GXリーグ」の趣旨が整合しているものと考え、2022年の「GXリーグ基本構想」への賛同から引き続き、「GXリーグ」に正式に参画しています。

当社は、自ら主体的に脱炭素技術の開発に取り組むとともに、関係機関・団体やステークホルダーとも協力しながら、様々な課題解決に取り組むことで、今後もエネルギー業界における脱炭素を牽引していきます。

## 環境

### 水質保全対策(海洋環境への配慮)

当社の火力発電所から発生する排水は、法令・条例の排水基準や、各自治体と締結している環境保全協定に基づく排水基準を遵守するために排水処理設備で浄化し、水質連続測定装置などにより、常時監視をしながら適切に排水しています。また、復水器で使用する海水の水温上昇を抑えるため、取水にあたっては温度の低い深層からゆっくり取り入れ、放流においては放水流速を低減させてゆるやかに表層へ放流するなど、周辺海域の環境影響に十分に配慮しています。

### 資源循環に関する取り組み

当社は、限りある資源を有効利用するために、リサイクルに積極的に取り組んでいます。当社から排出される主な廃棄物は、石炭を使用している火力発電所から発生する石炭灰が挙げられます。石炭灰は、細粒、軽量、強度を増すなどの優れた材料特性があることから、セメントの原料や土地造成材としての有効利用を推進しています。2022年度の石炭灰有効活用率は、99.98%となっています。

また、当社は、プラスチック資源循環促進法(プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律)に基づき、事業活動に伴い発生するプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出の抑制・再資源化等の推進にも積極的に取り組んでいます。2022年度の廃プラスチックの排出量および有効活用率は、それぞれ472tおよび96.88%となっています。



### 廃棄物処理施設の維持管理状況

廃棄物処理法(廃棄物の処理及び清掃に関する法律)により、廃棄物処理施設の維持管理の状況に関する情報を公表することが義務付けられています。当社は、当該廃棄物処理施設を適正に維持管理するとともに、維持管理状況(処分した廃棄物の種類と量、放流水の水質測定結果、施設点検結果等)について当社のWEBで公表しています。

 廃棄物処理施設の維持管理状況  
<https://www.jera.co.jp/sustainability/environment/waste/maintenance>

### 化学物質の管理

当社は、火力発電所で使用する化学物質について、PRTR法(特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律)を遵守するとともに、社内規程に基づき厳正な管理と排出低減に取り組んでいます。

### 環境法規制の遵守

当社は、環境法令や条例に加え、各自治体と締結している環境保全協定に基づき事業を実施することで環境の保全に努めています。2022年度は、これら環境法令等の違反による罰金および制裁措置を受けた事例はありません。

### 環境影響評価と発電所の周辺環境への配慮

発電所の設置やリプレース等の際には、環境影響評価法に則り、工事中および発電所の運転開始後における周辺環境への環境影響評価を実施し、その結果を自治体や地域の皆さまに説明し対話を行っています。

また、環境影響評価の結果にもとづき、周辺環境への影響を考慮

した上で、騒音・振動対策や、産業廃棄物対策、景観保全対策などを適切に実施し、周辺環境の保全に努めています。

#### 主な対策

対策	内容
騒音・振動対策	建物・機器の適正配置、低騒音・低振動機器の採用、消音装置・防音壁設置などの騒音・振動対策をしています。
産業廃棄物対策	火力発電所の業務形態に合わせたマニュアルを整備し、廃棄物の適正処理を図っています。
景観保全対策	発電所の景観対策については、コストを考慮しつつ、地域景観との調和を図っています。 → 地域社会との共生「環境との共生」P.60

### 生物多様性の保全

環境影響評価において貴重な動植物が確認された場合には、その生息・生育環境の維持・復元に努めるなど生物多様性の保全に配慮した措置を講じています。

横須賀火力発電所リプレース(1号機、2号機)時の環境影響評価の結果、国内希少野生動植物種であるハヤブサの生息が確認されたことから、建設工事においてはハヤブサの生息環境に影響しないよう、低騒音・低振動型の機械を使用するなどの対策を講じてきました。また、煙突にはハヤブサの巣箱を設置し、営巣できる環境を整えています。緑地の整備を行うなど、今後も生息環境の保全に努めます。

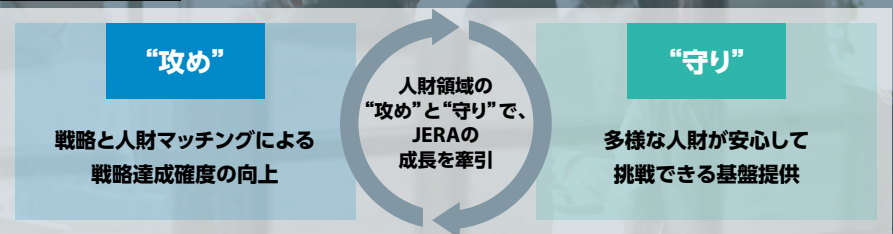
また、知多火力発電所は、「命をつなぐPROJECT」に参加しています。知多半島臨海部の自然環境をひとつの生態系と捉え、企業・行政・専門家、NPO、学生と協働し、生物多様性の向上と生態系ネットワークの形成を目指して活動しています。

# 人財戦略

ミッション	世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する
ビジョン	再生可能エネルギーと低炭素火力を組み合わせたグリーンエネルギー供給基盤を提供することにより、アジアを中心とした世界の健全な成長と発展に貢献する

HR Policy	社員と家族を幸せにする世界トップクラスの会社
-----------	------------------------

## HR Value



## 主要取り組み

1	Job型人財 マネジメントへの変革 → P.53	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業戦略と人財マッチング</li> <li>JERA Job型マネジメント</li> <li>キャリア採用の拡大</li> </ul>
2	人財育成 → P.54	<ul style="list-style-type: none"> <li>自立的キャリア開発支援</li> <li>評価制度</li> <li>グローバル人財、経営人財育成</li> </ul>
3	企業カルチャーづくり → P.56	<ul style="list-style-type: none"> <li>D&amp;I推進</li> <li>健康経営</li> <li>柔軟な働き方</li> <li>表彰制度</li> </ul>

## 人財領域の“攻め”と“守り”で成長を牽引



常務執行役員  
Chief Human Resources Officer (CHRO)  
横田 太祐

私たち人事部門(以下「HR部門」)は、「社員と家族を幸せにする世界トップクラスの会社」をポリシーとしています。社員だけでなく、その家族にまで目を向けることは、社員のエンゲージメントを高めるために必要な姿勢だと考えています。私たちは、この思いを大切に、人財領域の“攻め”と“守り”の両面から当社の成長・企業価値創造を牽引してまいります。

“攻め”とは、経営層・事業部門のビジネスパートナーとして、事業戦略の達成確度を人的資源の側面から高めていくことです。経営環境変化により求められるcapabilityが高度化・多様化する中で、事業部門のニーズを把握し、Job型マネジメントへの変革、市場水準を意識した処遇基盤の整備、人財育成等を通じ、競争力の源泉となる人財の質と量を当社グループ全体で事業戦略に適合させてまいります。

一方、“守り”とは、グローバルに展開する当社グループの定型管理業務のサービス向上だけではなく、多様な人財が安心して働ける基盤を盤石化することです。安全・健康で働けるよう健康経営の推進や、様々なライフステージで力を発揮できるよう柔軟な働き方を整備してまいります。このように働く環境や組織・風土を整えることで、人財一人ひとりが誇りと主体性をもって挑戦し、個としてだけでなくチームとして能力を最大限発揮できるようになると考えています。

人財こそが、当社グループの成長の源泉です。社員が能力とやる気を高め、成長を感じ、やりがいをもって自立して働くことができる環境をHR部門が整えてまいります。社員が自らの力を発揮し成長する中で、会社とその基盤・環境を整備するという関係性を通じて、社員の成長とコラボレーションを原動力に、当社の成長を牽引し、さらに社会の期待に応えていきたいと考えています。

### Job型導入の背景と目的

市場連動報酬により、事業戦略と人財を機動的にマッチング(社内外の優秀人財を採用・育成・配置)

今後、当社は、世界のエネルギー問題を解決するために事業のグローバル化や、水素やアンモニアのサプライチェーン構築などソリューションの高度化が必要となります。これを確実に実行していくためには、優秀な人財が必要不可欠です。内部の優秀人財のリテンションもさることながら、社内で不足している分野の優秀な人財を獲得するために、マーケットと連動した報酬水準が求められます。同時に、事業戦略と人財の機動的なマッチング(社内外の優秀な人財を採用・育成・配置)も必要となります。

また、日本の社会課題である、少子高齢化の進展や労働市場の硬直性も踏まえると、今後優秀な人財を獲得するための競争はますます激化すると見込んでいます。加えて、外国籍社員や女性社員など、これまでよりも多様な人財が増加していることや、転職志向の高まりなど社員のキャリア意識の変化に対応を迫られている背景も見逃すことができません。

これらを踏まえ、当社の事業戦略達成のためには従来のメンバーシップ型人財マネジメントではなく、Job型人財マネジメントの構築が必要であるとの考えの下、現在は一部の管理職にのみ導入しているJob型人事制度を、2024年度を目標とし、全管理職向け(約1,000人)に導入予定です。なお、会社と社員が対等な関係であり、自身でJobやキャリアを選択・追求できることが前提となることから、社内人財マーケットの流動化促進や自立的キャリア開発の基盤整備および浸透を並行して推進していきます。

JERA事業の方向性	日本の社会課題	社員(個人)の変化
事業のグローバル化 (世界のエネルギー問題を解決) ソリューションの高度化 (水素・アンモニア・再生可能エネルギーなど)	少子高齢化の進展 (労働人口の減少) 労働市場の硬直性・閉鎖性	多様な人財の増加 (多国籍・女性・シニア・障がい者) キャリア意識の変化 (転職志向) ライフスタイルの変化 (共働き・WLB重視)

当社の事業戦略を達成するには、従来のメンバーシップ型人財マネジメントではなく、Job型人財マネジメントの構築が不可欠

### JERAが目指すJob型人財マネジメント

Job型雇用制度をベースとしつつ、日本特有の労働環境を踏まえた“JERA流”を構築

日本特有の労働環境(人財流動性の低さ、大学教育との就職関連性等)も踏まえ、当社が目指すべきJob型マネジメントを設定しました。

特徴としては、65歳までの雇用義務を満たしていることや、新卒はポテンシャル採用であること、一般職はメンバーシップ型評価制度を適用することなどが挙げられます。いずれも、海外で適用されているJob型雇用制度をベースにしながらかも、日本特有の労働環境を踏まえた内容としています。

	日本市場	JERA Job型マネジメント	海外市場
雇用慣習	終身雇用 65歳までの雇用義務	終身雇用 65歳までの雇用義務	ステップアップ目的の転職 パフォーマンス起因の解雇
採用	ポテンシャル採用	新卒:ポテンシャル採用 キャリア:ポジション採用	ポジション採用
評価・昇格	年功序列/能力伸長を反映 (Pay for Person)	管理職:ポジション連動 (Pay for Job) 一般職:能力伸長を反映 (Pay for Person)	ポジション連動 (Pay for Job)
報酬設定	市場非連動	産業別市場連動	職種別市場連動
キャリア開発	会社主導	本人主導	本人主導

### Job型導入の進捗<キャリア採用の拡大>

各事業の発展とともにキャリア採用者数が増加。全社員の約1割を占めるまでにキャリア採用を拡大

「Job型導入の背景と目的」でも触れていますが、事業戦略と人財の機動的なマッチングが求められているという背景もありJob型を拡大します。これを裏付けるように、キャリア採用者数は、各事業部を支える役割を果たすコーポレート部門を中心としつつ、当社の各事業セグメント発展とともに年々増加しています(延べ400名程度を採用)。

セグメント別キャリア採用者数(人)

	海外・再エネ発電事業	国内火力・ガス事業	燃料事業	その他コーポレート部門等	総計
2019年度	4	1	1	15	21
2020年度	7	8	5	52	72
2021年度	10	22	11	89	132
2022年度	13	27	9	102	151

## 基本的な考え方

社員のキャリアプランを尊重するとともに、新しい時代を先取りする  
挑戦機会の提供・各専門領域のプロフェッショナルを目指すことを最大限支援

### 人財育成基本方針

JERAグループは社員一人ひとりを重要な財産と考え、以下の考え方に則り人財育成を行います。

#### 【人財育成の目的】

- ① 社員自身が成長し続け、自らの人生を力強く生き抜くこと
- ② 社員の成長を通じてJERAグループの企業価値を向上させ、ミッション/ビジョンを達成すること

#### 【基本的な考え方】

**JERAグループは人財の多様性を尊重し、  
社員が各専門領域のプロフェッショナルを目指すことを支援します**

- ・国内外で圧倒的に勝ち続け、かつ社会の発展に貢献するJERA社員としてのマインド醸成とスキル向上を支援

**JERAグループは新しい時代を先取りすることに挑戦する機会を提供します**

- ・予測不能な時代において俊敏に変革できる人財の育成
- ・社員一人ひとりのさらなる成長と能力発揮ができる場への挑戦支援

**JERAグループは社員のキャリアプランを尊重し、その実現に向けて最大限支援します**

- ・社員一人ひとりが設定したキャリア目標の実現のためのスキルアップとローテーション支援

これらは海外拠点を含むJERAグループ全社員を対象とし、その成長を積極的に支援します。

## JERAが求める人財像

4つの要素を備えた集団を目指します

多様性



性別、国籍、民族性、経験や専門性をはじめとする様々な多様性と役割にとらわれない意見形成を尊重し、組織と個人の成長を追求する

卓越



常に最新の技術や知見を貪欲に取り入れることで専門性を高め、自己の成長を目指す

起業家精神



俊敏に変化を察知し、機会を追求して変革を続ける

公正



何事にも高い倫理観と公正性をもって取り組み、説明責任を果たす

## 自立的キャリア開発の全体像

社員が自立的にキャリア目標を立て、ギャップを埋めるための支援策を積極的に整備

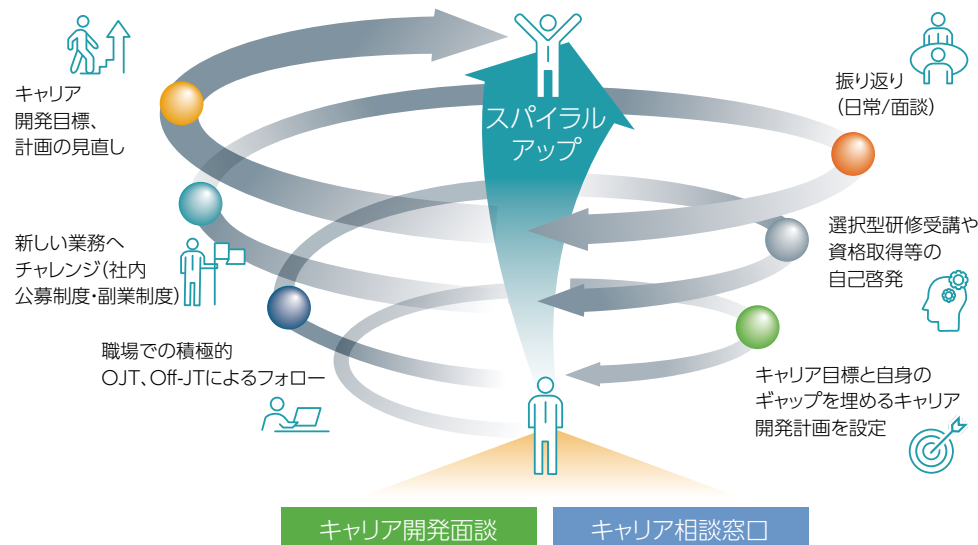
当社では、2020年3月に策定した「人財育成基本方針」に基づき、社員一人ひとりを重要な財産と考え、社員自身の自立的なキャリア開発をサポートする仕組みを導入しています。これは、当社が目指すJob型人財マネジメントにおける、「キャリア開発=本人主導、自身でJobを選択可能」の考え方ともつながるものです。

具体的には、キャリア目標と自身のギャップを埋めるためのキャリア開発計画の設定やキャリア開発面談、スキルアップを多面的に支援するための研修体系、新しい業務へチャレンジするための副業制度や社内公募制度、キャリア開発計画の見直し機会など、社員の自己実現を可能とする環境を整備しています。

当社は、人財こそが成長力の源泉と位置付けており、選択型研修等の整備に加え、自己啓発支援制度・グローバル人財や経営人財の育成なども通じて、人財への投資を積極的に行っています（一人当たり約13万円）。

今後も、当社に在籍する全ての社員が会社の成長とともに自らも成長し、能力を十分発揮できるよう、さらに人財へ投資するとともに、仕組みの充実化や機会の提供などを積極的に行っていきます。

### 自立的なキャリア開発の全体像

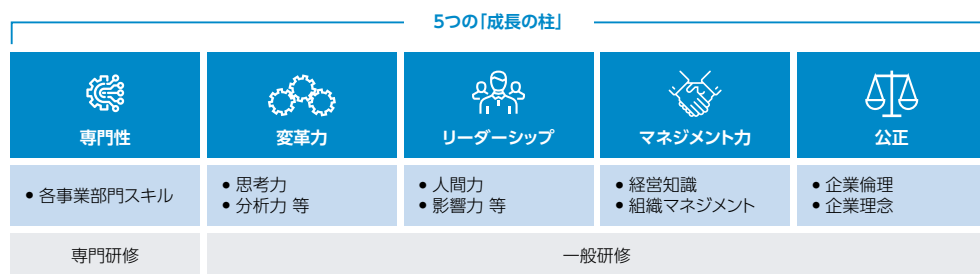


# 人財戦略 人財育成

## 研修体系

自立的キャリア開発をサポートする仕組みとして、スキルアップを支援する研修体系を整備

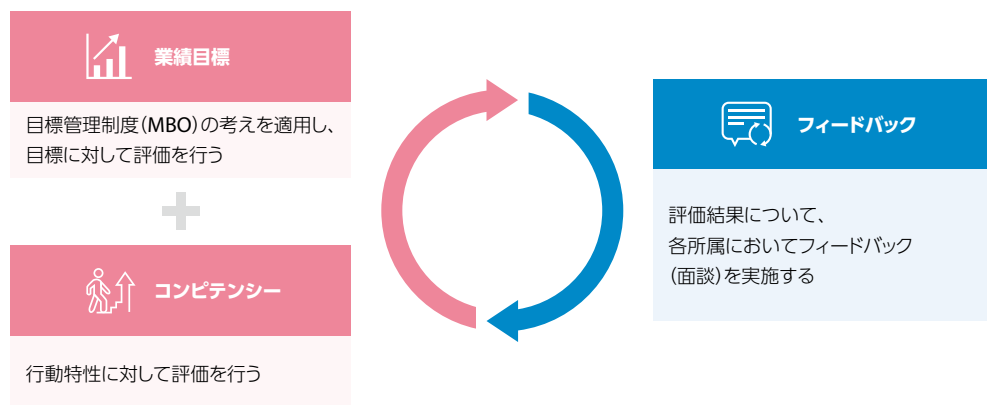
自立的なキャリア開発をサポートする仕組みの一つとして、「成長の柱」を定め、スキルアップを多面的に支援するための研修体系を整備しています。研修はおよそ70種類130講義用意されており、自身の描くキャリアに合わせて選択することができます。また、脱炭素の潮流を踏まえ、Green Innovator Projectへの社員派遣も行っています。



## 評価制度

目標管理制度を中心とした自己成長へつながる評価制度

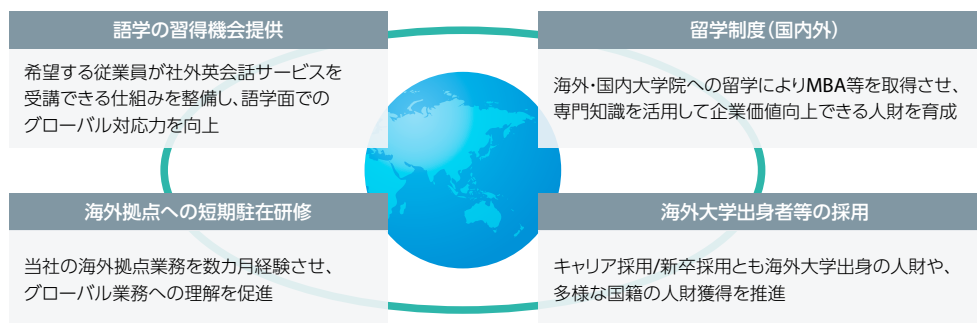
目標管理制度を中心に、コンピテンシー評価も取り入れた評価制度が特徴です。また、PDCAを回し、所属長がフィードバックを行うことで社員の自己成長につながる評価制度としています。



## グローバル人財の育成

人財のグローバル対応力向上に向け、語学習得機会の提供等の各種取り組みを推進

2035年のビジョン達成のためには、人財のグローバル対応力向上も必須と考えています。そのため、語学学習機会の提供や留学制度も積極的に展開しています。語学の習得機会は2022年度から提供し延べ約700人が受講しています。

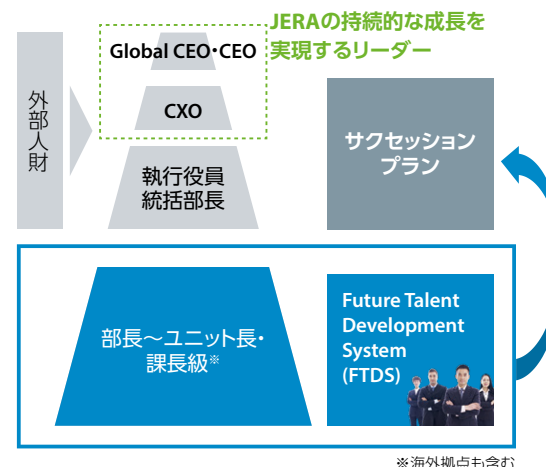


## 経営人財の育成

継続的發展のため、計画的に経営人財を育成

当社が今後も継続的に発展するためには、計画的に次なるグローバルな観点を持つ経営人財を育成する必要があります。

育成施策はサクセッションプランおよびFuture Talent Development System (以下、FTDS)の2階層により構成しています。特にFTDSにおいては、キャリア早期にタフアサインを与え、個人の特性に合わせた外部研修受講により、成長を促進させていることが特徴です。





# 人財戦略 企業カルチャーづくり

## D&I推進の全体像

多様性に基づく新たな価値の創出を進めています

当社のミッション達成のため、グローバル化の進展および、既存概念からの脱却により、新しい価値を創造する必要があります。大切なことは国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、障がいの有無などに縛られず個性を尊重する姿勢です。公平・公正な環境の下、一人ひとりが能力を最大限発揮し、組織への貢献と自己の成長を感じられるJERAを目指します。

### 当社のミッション・ビジョンの達成

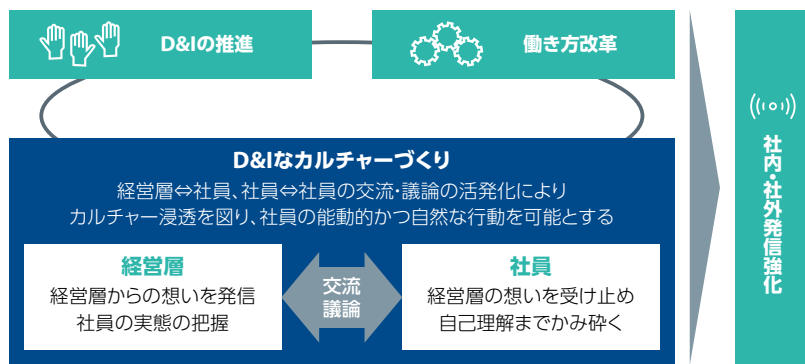
再生可能エネルギーと低炭素火力を組み合わせたクリーンエネルギー供給基盤を提供することにより、アジアを中心とした世界の健全な成長と発展に貢献する

### D&IのMission、Visionの達成

メッセージ：多様性を変革のエネルギーに、社会に最大限貢献する企業にありたい姿：社員、会社、社会の全ての幸せの実現を目指す

### イノベーションが自然と創出されるカルチャーの醸成

下記のD&Iの継続的な取り組みにて、社員が能動的・自発的に行動しやすい状態を目指す  
社員の個性がぶつかり合うことでイノベーションが自然と創出される状態の実現を目指す



WEB ダイバーシティ&インクルージョン  
<https://www.jera.co.jp/corporate/diversity>

## 社員や家族の幸せとともに 企業価値を高める



執行役員  
(企業価値創造担当)

藤家 美奈子

ダイバーシティ&インクルージョン部門では、「社員やその家族が幸せになること」と「企業価値を高めること」の2つをミッションに掲げ、ダイバーシティ&インクルージョンの理解向上・浸透に向けての取り組みを推進しています。

当社は現在、電力会社出身・日本人・男性がマジョリティですが、キャリア人財・外国籍人財、そして女性などの比率がどんどん高まっています。社員とその家族が幸せを感じ、企業価値を向上させるためには、多様な社員がいること(ダイバーシティ)に加え、個々の社員が公平な環境(エクイティ)の下に活躍し、個々の特性や違いを互いに認め尊重し合っていくこと(インクルージョン)が不可欠です。

私たちはまず、女性活躍推進などのマイノリティ支援策に注力してきました。多様な視点で議論し意思決定を行うことにより、今までの固定観念などに捉われない新たな答えが生まれ、イノベーションにつながると考えています。そのためには、従来の慣習などを見直す必要もあり、例えば時間制約のある社員も同じように活躍できるように働き方改革を進めていますし、「家事・育児は女性が行うもの」といったアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)を取り除く働きかけなども行っています。

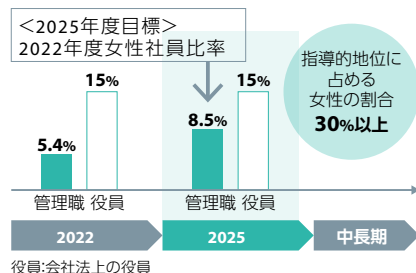
そして、社員が会社のやり方に自分を合わせるのではなく、社員それぞれのバックグラウンドを活かし、それぞれのやり方で活躍できるよう、社員の声を集め施策に活かし、JERAらしい新たなカルチャーをつくり上げていきます。

## D&Iの各種取り組み

多様性を尊重し、受け入れ、活躍の場を提供する取り組みを推進

### ジェンダーダイバーシティ推進に関する取り組み

当社は意欲ある女性社員のさらなる活躍が、企業価値向上に必須と捉えています。新卒採用でも女性社員獲得に向けて各種イベントを実施し、2022年度は文系17名(文系全体の48%)、理系13名(理系全体の23%)を採用しています。また、2021年度からスポンサーシップ制度<sup>※1</sup>を導入し、指導的立場の女性比率向上に取り組んでいます。2025年度では8.5%、中長期では30%以上を目指しています。



※1 対象女性社員に対し、直属ではない上司をスポンサーとして配置し、同上司より機会付与や人脈形成支援等のキャリア開発支援を実施し、直属の上司と連携し育成を行う女性活躍推進施策

### LGBTQ+への支援に関する取り組み

性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく働ける組織を目指し、当社ではLGBTQ+を支援する取り組みを推進しています。社内セミナー開催、専用相談窓口の設置等に取り組んでおり、「PRIDE指標2022<sup>※2</sup>」において、当社はPRIDE指標シルバーを取得しました。今後も、PRIDE指標レインボー取得に向け、施策を拡大・強化していきます。

※2 任意団体work with Pride事務局が認定する職場におけるLGBTQ+に関する取り組みの評価指標



### 障がい者雇用推進に関する取り組み

障がいの有無によらず、誰もが自身の潜在能力を発揮できる社会の創造のため、JERAミライフル<sup>※3</sup>を設立し、障がいを持つスタッフ12名と健常者が互いの個性を認め合い、チーム一丸となり仕事に従事しています。同社がJERAの特例子会社として企業価値向上に貢献するため、事業領域拡大により、障がい者雇用を計画的に推進します。

※3 JERA100%出資の特例子会社

東日本センター(横浜)



横浜ストロベリーパークの  
母栽培



JERA社員のユニ  
フォーム管理



花栽培・花壇管理

## 健康経営

心身ともに安心して快適に

働くことができる環境を整備

社員が、健康で、安心して挑戦できる基盤づくりに向け、健康経営を推進します。時間外削減や休暇取得推奨、健康イベント開催などの取り組みの成果として、「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門に認定されています。

## 2023年度全社衛生活動方針

[方針] 「社員が、健康で、安心して挑戦できる基盤づくり」に向け、経営の重要課題のひとつとして、衛生活動を推進する

1. 衛生関係法令の遵守
2. 国内外の従業員が心身ともに安心・快適に働くことのできる衛生施策の実施
3. 日常的な健康習慣の推進による個人・組織のパフォーマンスの向上



## 柔軟な働き方

全ての社員が自分のスタイルで

活躍できる環境を整備

職場とリモートワークを組み合わせた“ハイブリッド型”のテレワーク制度を導入しています。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とし、社員が働きがいや達成感を高めながら生き生きと働ける会社を目指します。2022年度の社員満足度調査では、働き方に関する満足指数は73%(2021年度比+1%)と、社内でも評価を得ています。

### 1. 働き方を選択

- 対面、非対面のそれぞれの良さを活かしたハイブリッドな働き方へシフト

### 2. 働く時間を選択

- 7:00~22:00の間でのフレックス勤務
- コアタイムの廃止

### 3. 働く場所を選択

- セキュリティ上問題がない場所であれば勤務可能(海外含む)

## 表彰制度

認め合う・褒め合う風土の醸成を推進

社員のモチベーションを高め、パフォーマンスを最大限発揮できる組織とすべく、認め合う・褒め合う風土の醸成を目的とし、2022年度に導入されました。453件の表彰実績があり、着実に取り組みが進んでいます。

## 表彰制度の目的

1	より多様な行動・マインドを評価する
2	社員のモチベーションを高める
3	「褒める」文化を醸成する

“認め合う・褒め合う風土”を醸成し、  
社員のモチベーションを高め、  
最大限のパフォーマンスを発揮できる組織を目指す

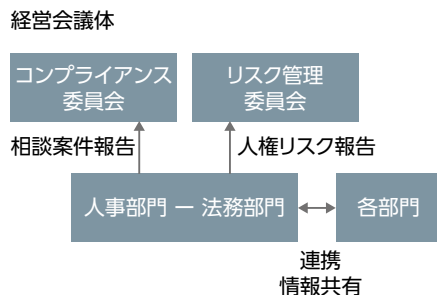
# 人権

## 基本的な考え方

当社が、日本のエネルギーを支え、世界のエネルギー問題の解決に資するバリューチェーンの安定維持および拡大を進めるためには、人権尊重の取り組みを推進する重要性を強く認識しています。また、従業員は差別やハラスメントのない働きやすい職場環境の下でこそ、従業員が能力を最大限に発揮できると考えています。私たちはグローバル企業にふさわしい崇高な倫理観の下誠実に行動し、事業活動のあらゆる局面で人権を尊重することを定め、実践しています。

## JERAグループの人権基本方針と体制

当社は2022年4月、「JERAグループ人権基本方針」を制定しました。本方針では、国連の「世界人権宣言」や、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際ルールを尊重し、当社の活動がお客さまや地域コミュニティを含むステークホルダーの人権に影響を与えうる可能性を認識し、人権侵害に負担しないよう継続的に働きかけることを定めています。本方針に則り、人権リスクの特定・防止・軽減・モニタリング・是正などを行い、社内委員会に報告しています。本方針や人権活動に関する情報はホームページ等で社外へ公表するとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションも継続的に実施しています。



## 人権に関する教育・研修

当社は2022年12月、社外講師を招き、「ビジネスと人権」をテーマにセミナーを開催し、約400名の管理職が参加しました。また2023年8月、「人権リスク、ハラスメント防止」をテーマとし、全従業員を対象にした人権教育を実施しました。これらの活動を継続し人権意識の向上と定着を図っていきます。

## 人権問題を含む救済メカニズム

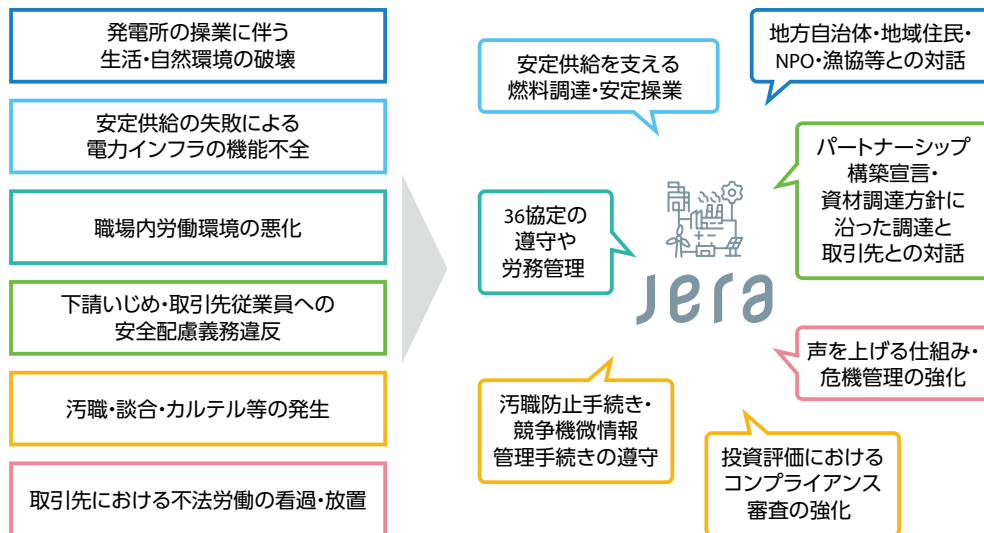
当社では、当社グループに関わる人権侵害を早期に把握・是正するとともに、従業員が働きやすい職場環境の維持を行うため、ハラスメント窓口や内部通報窓口を設置し、セクハラ、パワハラをはじめとする人権を侵害する不適切な行為の防止に努めています。

## 人権DDの推進、人権体制の構築・運営

### 現在の対応状況 - これまでの実施施策

当社は、サプライチェーン全体の人権尊重を目的として、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECDの「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に基づいた、人権デュー・ディリジェンス体制の構築に努めています。2022年度には、政府機関や人権NGOなどが発行するレポートや社内における人権対応状況の聞き取り等を踏まえ、当社のサプライチェーン内で発生しうる負の影響を分析し、特に負の影響が大きいと考えられる人権課題の特定やその対応状況を確認しました。当社では、「JERAグループ人権基本方針」の下、人権課題の定期的な見直しや、その解決・是正に向けて、今後も継続的に取り組んでまいります。

### 潜在的なリスク領域とその対応状況



# 地域社会との共生

## 基本的な考え方

当社は、グローバルに広く事業を展開しており、各地域やコミュニティと連携して、気候変動をはじめとした地球規模の問題に加えて、貧困や格差、資源問題、人口構造の変化など、各国・地域特有の問題の解決に主体的に取り組むことが必須であると認識しています。

地域社会とともに歩む責任ある事業者として、当社は、サステナブルな社会の実現に貢献するため、2021年に「社会貢献活動方針」を策定しました。具体的には、「環境との共生」「次世代育成」「地域社会の課題解決」を活動の優先領域と位置付け、地域共生活動を積極的に推進するとともに、地域社会とのコミュニケーションを進めています。

今後も、当社の強みを活かして各地域の皆さまが抱える問題にしっかりと向き合い、その解決を図りながらステークホルダーとの接点をより強固なものとし、社会からの信頼獲得・企業価値向上の好循環の創出に努めてまいります。

## 管理体制

当社が営む発電所を中心とした各事業所では、「社会貢献活動方針」にもとづき、それぞれの地域に根ざした取り組みを行っています。様々なステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図り、当社の活動をご理解いただけるよう、2023年4月に地域に関わる部署を束ねた「総務・地域統括部」を発足しました。今後、社内で横断的に情報共有し、より充実した活動につなげてまいります。

(2021年7月策定)

## 社会貢献活動方針

### 【基本方針】

JERAグループは、グローバルな事業展開を進めるなか、事業活動に加えて社会貢献活動を積極的に行い、地域社会をはじめとしたステークホルダーの皆さまとの強固な信頼関係を構築し、地域社会とともに持続的な発展を目指します。社会貢献活動に際しては、それぞれの国や地域の文化・習慣、自然や歴史などを尊重し、JERAグループ全体の強みを活かした活動を通じて社会・コミュニティの発展に貢献します。

### > 活動の目的

サステナブルな社会の実現に貢献することを通じて、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を構築し、その信頼関係を企業価値の向上につなげる好循環を創出し続けることを社会貢献活動の目的とします。

### > 活動の優先領域

持続可能な社会の実現に向けて、「環境との共生」、「次世代育成」、「地域社会の課題解決」の3つの領域を優先して取り組みます。

#### 1 「環境との共生」

事業活動における環境への負荷軽減に取り組むとともに、緑化の推進や自然環境の保護などを通じて、より良い地球環境の保全に貢献します。

#### 2 「次世代育成」

事業を通じて培った技術や知見を次世代に継承し、エネルギーの未来を担うグローバルに活躍できる人財の育成に貢献します。

#### 3 「地域社会の課題解決」

防災力の向上や雇用創出、未電化地域の解消など、事業を展開する国や地域における様々な課題の解決に貢献します。

### > 従業員の社会貢献活動の支援

従業員に対して社会参画への機会を提供するとともに、従業員の自発的な社会貢献活動を支援します。

### > ステークホルダーとの協働

ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図るとともに、協働して様々な社会課題に取り組みます。

### > 情報開示

社会貢献活動の基本方針及び社会貢献活動の実施内容を、Webサイトやレポート等を通じて積極的に情報発信します。

## 地域社会との共生

### 環境との共生

#### 火力発電所の環境・景観保全対策

当社が全国各地に保有する火力発電所では、周辺環境への影響を考慮し、景観保全対策を行っています。煙突などには景観シミュレーションを実施し、形状・色彩などを選定しています。また、自然との調和を図るために敷地に樹木を植えるなど、緑化に積極的に取り組み、現在では希少な昆虫なども多く生息する森になっています。

#### 清掃・環境美化活動

火力発電所をはじめとする当社の事業所では、協力会社や自治体と協力して、周辺地域の清掃活動や環境美化活動を実施しています。

また、秋田県では2020年度から毎年、当社が協賛する女子バスケットボールチームアランマーレの選手・スタッフや地域住民の皆さまと協働で、海岸清掃活動を実施しています。



### 次世代育成

#### 中高生ロボコンチーム「サクラテンペスタ」の活動支援

SAKURA Tempesta(サクラテンペスタ)は世界最大の国際ロボット競技会「FIRST Robotics Competition」において、2018年には最高のルーキーチームに送られる「Rookie All-Star Award」を受賞するなど、日本のロボコンチームの中でも注目されるチームです。

当社は、サクラテンペスタのスポンサーとなり、同チームとともに地域貢献活動やワークショップに取り組み、次世代のSTEAM教育\*を推進しています。2022年度は、協働して当社のファミリーデーでロボコンのワークショップを開催し、社員とその家族への理解浸透活動を実施しました。

※STEAM教育: Science(科学)、Technology(技術)、Engineering(工学)、Arts(リベラルアーツ)、Mathematics(数学)を統合した教育概念



写真提供: NPO法人サクラテンペスタ

#### 奨学金プログラムの継続

当社は、将来のアジア諸国の経済発展を担う人材の育成に貢献することを目的として、日本の大学および大学院で学ぶアジア諸国からの留学生を対象とした奨学金プログラム「JERA・アジアスカラーシップ」を2020年12月に創設しました。

2020年度から継続して、長年にわたりグローバル人材の育成に取り組んできた国際大学に対し、アジア諸国から同大学へ留学する学生向けの奨学金を給付しています。

### 地域社会の課題解決

#### 「地産地消地防エネルギー®」を活用した町づくり

当社は、それぞれの地域資源を利用した地産エネルギーを、災害時など防災に活用する「地産地消地防エネルギー®」について、各自治体と連携し、安心・安全な町づくりに活かす取り組みを推進します。

北海道胆振東部地震で被害を受けた厚真町においては、公共施設への再生可能エネルギー発電設備や蓄電池の設備等によるエネルギーマネジメントの取り組みに対して支援を行いました。

#### 海外、関係会社の取り組み/SDGsへの貢献

当社の関係会社であるTeaM Energy Corporation(出資比率JERA50%、丸紅50%)は、フィリピンの社会課題の解決に取り組んでいます。具体的には、非営利法人Team Energy Foundation Inc.を通じ、未電化地域・家庭の電化を通じた貧困問題の解消や環境保護、教育支援、医療支援、麻薬撲滅支援など、様々な取り組みを長年にわたり展開しています。

また、当社の関係会社であるリライアンス・バングラデシュ LNG & パワー社(出資比率JERA49%、リライアンス・パワー社51%)は、周辺地域の4つの小学校への備品寄付や、就労促進のための講習、無料健康診断の実施等、地域のニーズに基づいた地域貢献を実施しています。



# 安全

## 基本的な考え方

### 全ての事業活動において安全を最優先とする

当社のミッションは、「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」ことです。発電設備や燃料設備は高温・高圧下で稼働していること、多くの危険物を取り扱っていることから、設備の運転およびメンテナンスに携わる全ての人の安全確保のため、命の危険を伴うリスクを排除し安定的にエネルギーをお届けすることが不可欠です。

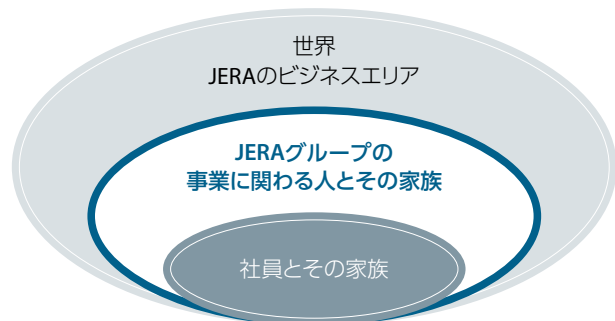
このため当社では、「安全理念」を策定し、燃料上流から販売までの全てのサプライチェーンにおいて「安全最優先」を大前提とした事業活動を展開することを宣言し安全活動に取り組んでいます。

#### -安全理念-

『安全は、事業の基盤であるとともに企業価値の源泉であり、  
すべての事業活動において最優先とする』

### 当社の目指す安全活動の範囲

当社の事業は、社員だけで実施できるものではなく、グループ会社や事業場でともに働く協力企業の皆さまと一緒に実施しています。そのため、当社は、「JERAグループの事業に関わる全ての人」に対して同様の安全活動を実施することを目指しています。そして、安全理念の実現に向けて、職場ではどんな小さなケガも起こさない、起こさせないという信念をもって、日々の安全活動に取り組んでいます。世界最高水準の安全を目指して、当社、グループ会社、そして当社ビジネスエリアへと範囲を拡大していきたいと考えています。



### JERA安全ビジョン

JERAグループとして「安全最優先」の事業運営を実現していくためには、グループの社員一人ひとりが「安全最優先」を理解して活動することが必要です。

このため、2023年2月当社の目指すべき「安全最優先」により実現される将来像を、簡潔で分かりやすく、国籍・人種・所属にかかわらず誰もが共通の言葉で語ることができるようにするために、「JERA安全ビジョン」を策定いたしました。

今後、この「JERA安全ビジョン」の下、グループ会社や協力企業の皆さまとの対話を行い、一体的な安全活動を実施していくことにより、当社グループの安全文化の構築に取り組んでまいります。

JERAグループの事業に関わるすべての人が、  
ケガなく心身ともに健康ではたらき、笑顔で家に帰ることができる  
Every JERA employee and associate can enjoy a physically and  
mentally healthy and safe workplace and go home satisfied.

### 災害ゼロに向けて



常務執行役員  
Chief Business  
Support & Solutions  
Officer (CBSSO)  
大藪 浩志

当社は、日本国内で長年培ってきた安全文化・手法をベースに据えて「JERAの安全」をスタートさせました。しかしながら、世界の様々な国・地域で事業を展開する当社は、異なる国籍・考え方・習慣を有する多様な人々が働く職場においても、災害をゼロにする責任を負っております。

安全は全ての事業活動の大前提です。

従来の日本式の安全手法に加え、世界の安全手法を取り入れ、それらを融合させることで、当社の様々な事業にマッチした「JERAならではの安全文化」を創り上げたいと考えております。

# 安全

## 安全活動の再構築

### 第三者機関による安全活動の診断

当社は、2021年に第三者による安全活動の診断を実施しました。診断の結果、当社の安全文化を向上させ、安全理念を実現するための課題として、以下のことを推奨されました。

- ① 経営層による目に見えるリーダーシップと公約
- ② 効率的かつ強力に安全を牽引する組織体制の構築とガバナンスの強化
- ③ 安全管理の仕組みおよび安全活動の有効性と効果の検証とさらなる改善の実施

2022年度は、これらの推奨事項を踏まえた取り組みを実践し、リーダーシップに関する取り組みとして、中期的な当社グループの安全に関する実施事項を「安全活動戦略」として策定するとともに、この戦略の下、具体的な活動を計画的に取り組んでいます。

### 2022年度安全活動の主な取り組み

重点実施事項	主な取り組み
当社としての安全活動戦略の明確化と全従業員の安全意識の醸成(リーダーシップ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全活動戦略策定</li> <li>● 経営層ワークショップの開催</li> <li>● 安全表彰式の開催</li> </ul>
強靱な安全活動を行うための体制づくり(組織体制)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全責任者会議設置</li> </ul>
安全職場をつくるための安全施策(業務運営)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内イントラ安全情報サイトの充実</li> </ul>

2023年度-2025年度 安全活動戦略	2023年度の主な取り組み
<b>リーダーシップ</b> ✓ トップの継続的なリーダーシップと、一人ひとりの安全意識向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営層の率先垂範による安全理念・安全ビジョンの浸透</li> <li>● 安全活動への参加機会拡大による安全意識向上</li> </ul>
<b>組織体制</b> ✓ 安全を強力に牽引するマネジメントシステム構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一体的な安全推進体制の構築</li> <li>● PDCAサイクルを的確に回すための運用方法整備</li> </ul>
<b>施策</b> ✓ 環境の変化に対応した実効性ある安全活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害ゼロの安全職場を実現するための実効性ある安全活動</li> <li>● 各部門の安全推進活動に対するサポート充実</li> </ul>

## 経営層のリーダーシップ

役員「安全最優先」「災害ゼロの決意」といった安全に対する強い思いを社員に直接伝えるため、役員が事業所を回って対話をする活動を展開するほか、役員が当社の目指す安全を再認識する場として、経営層によるワークショップを開催しました。

また、社員一人ひとりの安全に対する思いを強くするための取り組みの一つとして、事業場で働く社員や協力会社社員の日々の安全活動に対する活動の表彰式を実施し、役員が優秀な活動に対して直接表彰状を授与しています。

### TOPICS

#### 安全表彰式

当社では、発電所や建設所などの事業場やグループ会社で働く皆さんの日々の安全に対する取り組みを称えるとともに、引き続き安全活動に取り組んでいただきたいという思いから、「安全表彰式」を開催しています。

2022年度は、新型コロナウイルス対策に配慮しつつ対面で表彰式を開催し、延べ44団体、24名が出席しました。



#### 経営層ワークショップ

2022年12月に、役員を対象として、「JERA安全の目指す姿」をテーマとしたワークショップを開催しました。ワークショップでは、参加者それぞれが安全についてイメージするキーワードを共有することで安全の目指す姿を共感でき、また当社事業に関わる全ての人に対し、どんな小さなケガも起こさせない決意を確認することができました。

このワークショップで出された役員の安全に対する強い思いを踏まえ、「JERA安全ビジョン」を策定しました。



# 安全

## 安全推進体制

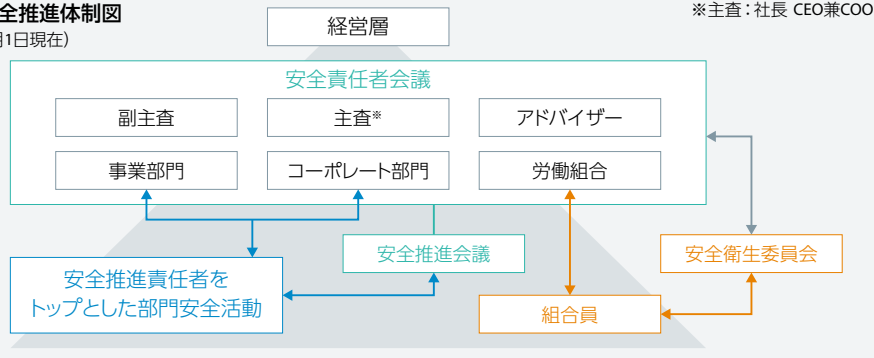
当社は労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制を整備し、事業場の安全管理を的確に遂行しています。これを事業場ごとの安全管理に留めるのではなく、会社全体で一体となった安全活動へ展開したいと考え、社長 CEO兼COOが主査となり、各部門から選任された安全推進責任者を中心とする安全推進体制を構築しました。

安全責任者会議には労働組合代表者のほか、外部の有識者も参加し、全社の安全に関わる事項の決定や課題解決について定期的に議論を行っています。

今後、グループ会社もメンバーに加え、当社グループ一体となった安全推進体制を構築する考えです。

**JERA 安全推進体制図**  
(2023年4月1日現在)

※主査：社長 CEO兼COO



## 実効性ある安全活動～災害ゼロに向けた活動～

当社は、「災害ゼロ」を目指し職場一体となった安全活動を国内外に展開しています。

国内火力発電所では、日々の巡視などを通して設備に潜む危険を認識し、保全等で安全対策を講じています。また、運転員や作業員の操作・作業手順を一つひとつ確認し、必要な安全対策を講じた上で操作・作業を行っています。さらに、発電所長を対象に「災害をゼロにするための対策」をテーマに定期的に議論を実施するとともに、その中で出された各事業場での好事例を共有・水平展開につなげるなど、「災害ゼロ」の信念をより強くする活動を行っています。

一例として、近年急増し当社の災害の大きな一因となっている熱中症災害の撲滅を目標に掲げ、対策品の装備を強化することに加え、熱中症対策グッズを事業場に配布し熱中症防止に対する意識向上を図るなどの取り組みを実施した結果、2022年度の熱中症災害件数を前年度比で3分の2に減少させることができました。



メコンエナジー社フーミー2.2発電所(ベトナム)における安全パトロールの状況

## 緊急時に備えた設備の安全対策

当社の事業は、自然災害などの緊急時でも早期に設備復旧させる必要があります。このため火力発電所では緊急時に備えて関連法規に基づき適切な管理を行うとともに、各種訓練等を実施しています。

## 地震対策

火力発電所は新設時に関連法規や耐震設計規程(JEAC)に基づく耐震設計を施し、建設後は定期的な設備点検にて耐震性能を確認しています。また、内閣府等の公的機関より発表された地震を踏まえた重要設備の耐震性評価を実施し、倒壊・損傷による長期停止を回避するよう耐震補強等の対策を進めています。今後、想定地震の公表など新たな知見を得た際には、従来の地震対策の妥当性を検証した上で必要な対策を実施します。

## LNG取り扱いにおける安全対策

火力発電所やLNG基地では大量のLNGを取り扱っており、万が一のLNG漏洩に備え、第一に「漏洩の防止」、第二に「漏洩の早期発見」、第三に「漏洩の拡大防止」という3つのコンセプトの下に安全対策を実施しています。その他、LNG設備廻りの電気品への防爆構造の採用や管理区域の設定による火気使用制限など、火気取扱上の配慮を行っています。




# ステークホルダーエンゲージメント

## 基本的な考え方

当社は、お客さま、ビジネスパートナー、地域社会、株主・投資家などのステークホルダーの皆さまとの関わりの中で事業活動を行っています。企業として果たすべき社会的責任やステークホルダーの皆さまからの要請や期待を的確に把握し、誠実に応えるべく、積極的にコミュニケーションを図っています。

今後も、ステークホルダーの皆さまとの双方向で活発なコミュニケーションにより、事業活動やサービスを改善していきます。また、非財務情報を含めた適時・適切な情報開示に努めることで、ステークホルダーの皆さまからの適切な評価をいただき、さらには当社の持続的な成長と企業価値の最大化にもつなげていきます。

当社は2023年8月、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、「マルチステークホルダー方針」を策定しました。

 マルチステークホルダー方針  
<https://www.jera.co.jp/sustainability/multistakeholder>

## TOPICS

当社は2023年7月20日、サウジアラビアの政府系ファンドであるPublic Investment Fundとの間で、グリーン水素製造などの共同開発に関する覚書を締結しました。「JERAゼロエミッション2050」の実現に向け、国内外の有力企業とも連携しながら、水素・アンモニアのサプライチェーンの構築、拡大に取り組んでいます。



主なステークホルダー	主な期待・要請	取り組み	主な実績
お客さま 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電力の安定供給</li> <li>● 顧客満足度を追求したエネルギーの供給</li> <li>● 脱炭素/再生可能エネルギーの導入と拡大</li> <li>● ESGの取り組み推進</li> </ul>	地政学的要因や気候変動によってエネルギー需給バランスの不確実性が高まる中であっても、燃料調達から発電、電力/ガス販売に至る一連のバリューチェーンを通じて、世界中のお客さまにエネルギーを安定供給します。また、ESGに配慮した事業運営を基盤に、脱炭素型エネルギーモデルの実現に向けたサービスをご提供し、お客さまの期待にお応えし続けることで、強固な信頼関係を築きます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 営業活動</li> <li>● WEBサイト</li> </ul>
ビジネスパートナー 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境と社会に配慮した調達と業務委託</li> <li>● 公正・公平な取引</li> <li>● 連携強化</li> </ul>	環境と社会に配慮した調達活動と業務委託を推進することで、社会的責任を果たすとともに、お取引先と公正・公平な取引を行います。また、お取引先やパートナーとは相互研鑽と密接なコミュニケーションを図ることで、相互発展を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 契約締結時のコンプライアンスチェック</li> <li>● 資材調達方針説明会</li> <li>● 国内外事業での他企業との連携</li> </ul>
地域社会 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境に配慮した事業運営</li> <li>● 地域コミュニティにおける人権への配慮</li> <li>● 地域経済への貢献</li> <li>● 事業地域での雇用創出・技能開発</li> </ul>	発電所立地地域をはじめとした地域社会の皆さまと積極的に対話を行い、信頼していただける関係を維持・構築することで、地域とともに持続的な成長を目指します。また、それぞれの国や地域の自然や歴史、文化・習慣などを尊重しながら事業を展開し、皆さまの期待に添えるよう、社会貢献活動等を通じて社会の発展に貢献します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域との共生活動</li> <li>● 奨学金プログラム、発電所見学会</li> </ul>
株主・投資家 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業価値の向上</li> <li>● 収益力の強化</li> <li>● 情報開示の充実</li> </ul>	情報開示を充実させるとともに、株主・投資家や格付機関・証券会社・ESG評価機関など資本市場参加者との対話を通じて当社事業に対する理解の浸透と深化を図ります。また、資本市場の声を社内に広くフィードバックし、経営の改善に反映させるとともに、企業価値向上を追求してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主総会</li> <li>● IR説明会</li> <li>● 個別/グループIR面談</li> <li>● 各種レポート発行</li> <li>● 統合報告書の発行</li> </ul>
従業員 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 魅力ある処遇基盤整備</li> <li>● キャリア開発支援</li> <li>● D&amp;Iの推進</li> <li>● 健康経営の推進</li> <li>● 差別・ハラスメントの排除</li> <li>● 通報制度の実効性向上</li> </ul>	魅力ある処遇基盤を整備することで社内外の優秀人材を惹きつけ、事業成長を牽引します。また、社員の自立的キャリア開発を支援し、社員の成長を後押しします。さらに、D&Iの推進や健康経営の推進にも取り組み、多様な人材が安心して成長できる基盤を整備します。なお、これらの取り組みは人権尊重が基盤となります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市場水準を意識した処遇基盤提供</li> <li>● 社内公募の拡大(2022年度は募集ポジションが前年度比約3.5倍に拡大)</li> <li>● 多様な人材の活躍環境整備</li> <li>● 健康経営優良法人2023の認定</li> <li>● ハラスメント窓口設置</li> </ul>

# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

当社は、国際エネルギー市場から信任される強固で健全な経営・財務体質を備え、自律的かつ独立した企業文化と公正・迅速な意思決定が可能となる経営体制を確保することをコーポレートガバナンスの基本理念としています。

この実現に向け、2019年10月に「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、コーポレートガバナンス体制を適切に構築・実践するとともに、その充実・強化に継続的に取り組んでいます。

## 課題認識

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、経営者による的確な意思決定を支えるコーポレートガバナンスが不可欠です。エネルギーセキュリティの確保や脱炭素を巡る世界的な動きの加速、当社を取り巻く環境が急速に変化する中、取締役会のより一層の機能発揮をはじめ、人財の多様性の確保、サステナビリティを巡る課題への取り組み強化など、ガバナンスの諸課題にスピード感をもって取り組むことが求められています。

当社は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまからの信頼を獲得できるよう、ガバナンスの継続的な強化に努めます。

WEB コーポレートガバナンス・ガイドライン  
[https://www.jera.co.jp/corporate/corporate\\_governance/about](https://www.jera.co.jp/corporate/corporate_governance/about)

※本ガイドラインは、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および体制を示し、当社従業員の行動指針とするものであり、これにより当社の持続的な成長と企業価値の向上を図ることを目的としています。

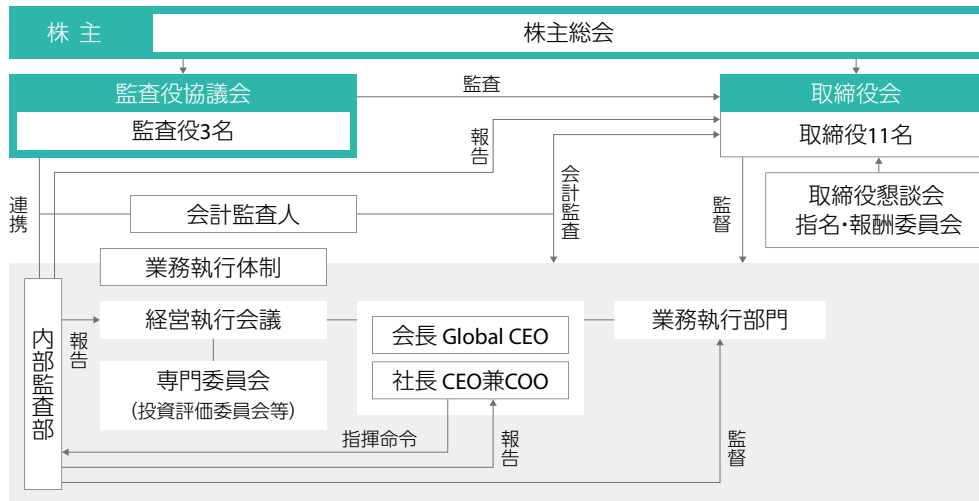
## ガバナンス体制

当社は、多様な領域でグローバルに事業を展開していくため、事業に精通した当社出身の取締役および豊富な知識・経験を有する社外取締役から構成される取締役会が、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行います。また、独任制の機関である監査役が取締役の職務執行状況等の監査を実施する監査役設置会社の体制を採用しています。なお、各監査役が意思疎通を図り、監査および経営、事業その他の関連する情報の提供と意見の交換を行うため、監査役協議会を設置しています。

また、経営の重要な意思決定および監督と、業務執行とを分離し、的確かつ迅速な意思決定と効率的な業務執行を実現するため、執行役員が取締役会における意思決定にもとづき業務執行を担う執行役員制度を採用しています。

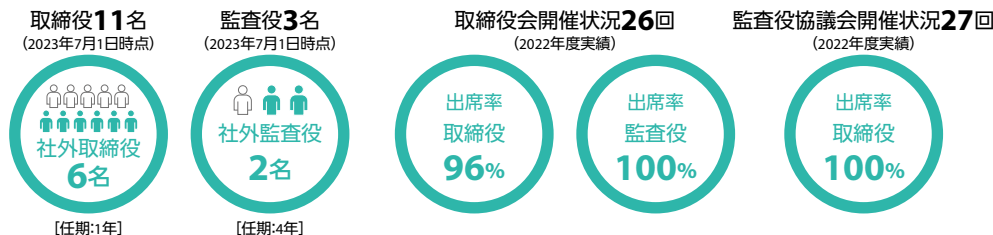
コーポレートガバナンス体制図

(2023年7月1日時点)



## コーポレートガバナンスの概要

【機関設計の形態】監査役設置会社



## 取締役会の役割・責務と多様性

取締役会は、適用法令並びに当社定款および社内規程に基づき、経営目標や事業戦略、その他当社の経営上の重要な意思決定を行うとともに、業務執行を監督しています。

また、当社は、多様な領域でグローバルに事業を展開していくためには、事業環境に迅速かつ適切に対応することおよびその判断の客観性と健全性を確保することが必要であると考えます。このため、取締役には、当社出身の業務執行取締役、当社の株主出身の取締役に加えて、当社および当社の株主出身以外の者を登用するなど、取締役会全体として知識、経験その他様々な要素における多様性を確保しています。

## コーポレートガバナンス

### 取締役会の主な審議内容

取締役会は、原則月1回開催するものとし、当社の経営戦略・事業計画等の経営の基本方針や経営戦略上重要な大型投資決定などを行うとともに、業務執行を監督しています。経営の基本方針の決定にあたっては、全ての取締役により構成される取締役懇談会において綿密な議論を重ね、刻々と変化する国際情勢や経営環境、当社の果たすべき役割等について多様な取締役によりもたらされる多角的な意見を取り入れ決定しています。業務執行の監督においては、定期・随時の業務執行取締役からの報告体制を敷き、適時適切な情報把握と対応に努めています。2022年度における主要議案は以下の通りです。

### 取締役会の主な議論内容

カテゴリ	内容
危機対応	ウクライナ侵攻を受けた諸施策、エネルギーセキュリティ
経営戦略	新長期ビジョン、新環境コミット、財務戦略、新経営目標、成長戦略、安全対策
地域戦略	世界各地における地域事業戦略
脱炭素戦略	ゼロエミッション火力開発および水素・アンモニアに係るバリューチェーン構築戦略
投資決定	ベルギー、米国、アジア各国、日本等における事業投資・M&A案件の決定

### 経営執行会議および専門委員会

当社は、取締役会で定められた方針に基づき、経営に関する重要事項について審議・決定するとともに、必要な報告を受けるとして、会長 Global CEO、社長 CEO兼COOおよびCXO (Chief X Officer) により構成される経営執行会議を設置しています。

また、経営執行会議の補助機関として、原則としてその所管する全ての主要な分野に関して複数の専門委員会を設置し、経営執行会議に対し専門的な見地から助言をし、その審議を補助しています。取締役会に付議・報告される案件は、原則として全てについて関連する専門委員会からの助言を踏まえて経営執行会議で審議・決定されます。経営執行会議での審議結果は、専門委員会からの助言とともに取締役会に報告されます。

### 指名・報酬委員会の役割と議論内容

当社は、取締役、監査役および執行役員の人事および報酬に関する事項を協議するため、当社株主出身の社外取締役2名を含む3名以上の取締役をもって構成される指名・報酬委員会を設置しています。

2022年度において当社は指名・報酬委員会を全10回開催しており、個々の指名・報酬委員会の出席状況については次の通りです。

### 指名・報酬委員会の出席状況

役職	氏名	出席回数
代表取締役会長	佐野 敏弘	全10回中10回
代表取締役社長	小野田 聡	全10回中10回
社外取締役	勝野 哲	全10回中10回
社外取締役	守谷 誠二	全10回中10回

(注) 上記役員およびその役職は、2022年度末時点のものである。

指名・報酬委員会における具体的な検討内容は、取締役および執行役員の指名・役位・分掌等の決定、並びに報酬額の決定(別途取締役会決議)です。

### グループガバナンスの強化

当社は、グループ会社において業務の適正を確保するための体制をグループ会社が自律的に整備・運用できるよう、適切な支援を行っています。具体的には、関係会社管理規程等による責任と権限の明確化等により、グループ会社が効率的な意思決定を行い、適切かつ迅速な職務執行ができるよう努めています。職務執行上重要な事項については、関係会社管理規程に従い、グループ会社から事前協議や報告を受けるとして体制を整備しています。

2021年度は、グループ全体でのより高度な内部統制システムの構築のため、グループ会社の規程体系等の整備支援やグループ会社管理体制の強化に取り組みしました。

2022年度からは、その運用状況の確認を行う等、グループガバナンスの継続的な強化を図っています。また、グループ会社を含む新任の役員または候補者向けに、ガバナンスのあるべき姿など、取締役・監査役に求められる役割と責務の理解を深めるための教育・研修を定期的実施しています。

## コーポレートガバナンス



### 取締役への支援

当社は、各取締役に対する適切かつ充実した情報の提供や、当社の中核事業に関する国際的な外部専門家から知見および助言を直接得る機会等を通じて、取締役が期待される職務を適切に遂行するために必要な支援を実施する体制を整えています。各取締役に対しては、会日の数日前に資料を提供するよう努めるとともに、社外取締役に対しては、会日に先立って議案の事前説明・質疑応答の場を設けることで、十分な情報の下充実した審議を行い、限られた審議時間を有効活用できる体制を確保することに努めています。

2022年度は、2021年度に引き続き脱炭素戦略、財務戦略、地域戦略に加えて安全への取り組み状況などの経営の重要課題を複数回議論するなど、多岐にわたるテーマを懇談で取り上げました。

### 役員報酬の設計

取締役の報酬は、株主総会で承認された金額の範囲内で、指名・報酬委員会の協議を踏まえ、取締役会決議にもとづき決定します。

取締役の報酬については、固定報酬に加え、当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブを付与するという観点から、業績連動報酬を活用しています。

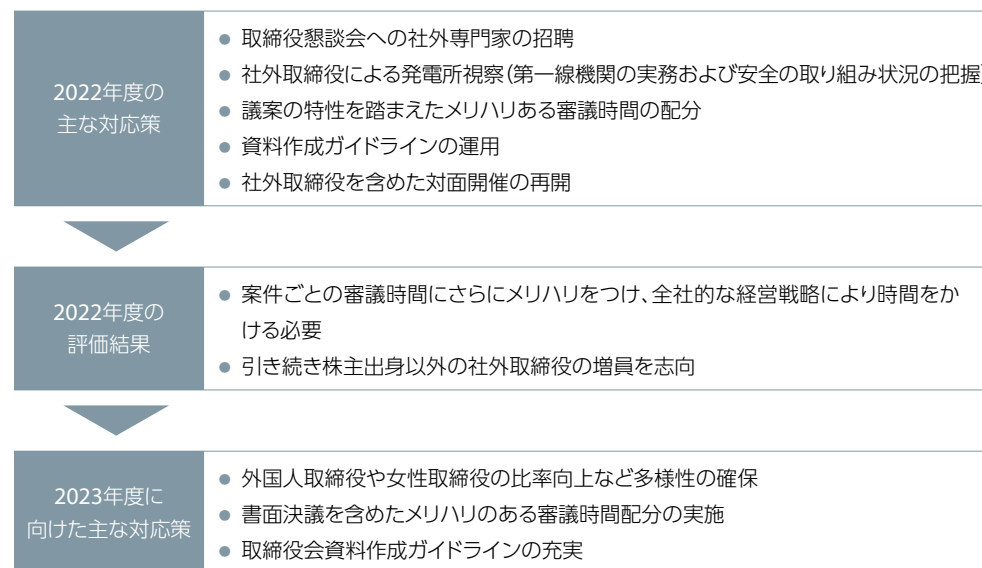
### 役員報酬の総額(2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数(人)
		報酬	賞与金	
取締役	311	238	73	8
監査役	77	77	-	3

(注) 上記賞与金の支給対象は、2022年度末時点の取締役(社外取締役を除く)5名である。

### 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の継続的な向上・改善につなげるため、全ての取締役および監査役に対して、1年に一度、取締役会の審議状況や運営状況等に関する調査を実施しています。取締役会は、これらの調査結果を分析・評価し、抽出した課題への対応策を検討・実施し、常に取締役会の実効性の機能向上に努めています。



# 役員紹介

## 取締役の選任について

取締役候補者については、取締役の多様性を確保することを前提に、当社の取締役にふさわしい個人的素養および主要な能力並びに取締役会の構成も勘案の上、指名・報酬委員会での協議を経て取締役会の決議により決定しています。指名・報酬委員会は、当社の株主出身の社外取締役2名を含む3名以上の取締役に構成され、取締役・監査役・執行役員の人選および報酬に関する事項を協議するために設置されています。

※1 会社法第2条第15号に定める社外取締役を示しています

※2 会社法第2条第16号に定める社外監査役を示しています

## 取締役



再任

代表取締役会長  
Global CEO  
可児 行夫

取締役会出席状況  
25/26回 (96%)  
在任期間 7年

- 1986年 4月 東京電力(株)入社
- 2013年 4月 東京電力(株)執行役員
- 2015年 4月 東京電力(株)常務執行役員  
兼 フェエル&パワー・カンパニーバイスプレジデント
- 2016年 4月 当社常務取締役
- 2016年 7月 当社常務取締役 経営企画本部長  
兼 東京電力フェエル&パワー(株)取締役(非常勤)
- 2019年 4月 当社取締役副社長 事業開発本部長
- 2020年 4月 当社取締役副社長執行役員 事業開発本部長
- 2022年 4月 当社取締役副社長執行役員 事業開発管掌
- 2023年 4月 当社代表取締役会長 Global CEO



再任

代表取締役社長  
CEO兼COO  
奥田 久栄

取締役会出席状況  
26/26回 (100%)  
在任期間 3年

- 1988年 4月 中部電力(株)入社
- 2017年 7月 中部電力(株)グループ経営戦略本部  
アライアンス推進室長
- 2019年 4月 当社常務執行役員  
経営企画本部長
- 2020年 4月 当社取締役常務執行役員  
経営企画本部長
- 2021年 4月 当社取締役副社長執行役員  
経営企画本部長
- 2022年 4月 当社取締役副社長執行役員  
経営企画管掌
- 2023年 4月 当社代表取締役社長 CEO兼COO



再任

取締役副社長 執行役員  
Chief Financial Officer (CFO)  
酒入 和男

取締役会出席状況  
25/26回 (96%)  
在任期間 4年

- 1987年 4月 (株)東京銀行(現、(株)三菱UFJ銀行)入行
- 1995年 1月 Bank of Tokyo Trust Company  
(ニューヨーク)バイスプレジデント
- 2002年 11月 三菱証券(株)(現、三菱UFJモルガン・スタンレー証券(株))財務開発本部 M&Aチームヘッド
- 2006年 6月 GCA(株)(現、フォーハン・ローキー(株))  
シニアディレクター
- 2015年 1月 GCA(株)執行役員、マネージングディレクター、  
アジア地区統括責任者
- 2019年 4月 当社取締役常務執行役員 財務・経理本部長(CFO)
- 2022年 4月 当社取締役副社長執行役員 財務・経理管掌(CFO)
- 2023年 7月 当社取締役副社長執行役員(CFO)



新任

取締役副社長 執行役員  
Chief O&M-E Officer (COMEO)  
渡部 哲也

取締役会出席状況  
-

- 1987年 4月 中部電力(株)入社
- 2011年 7月 当社発電本部火力部運営グループ部長
- 2013年 7月 当社発電本部火力部運営グループ部長  
兼 企画グループ部長
- 2014年 7月 当社火力センター 碧南火力発電所長
- 2016年 4月 当社発電カンパニー 発電企画室長
- 2018年 4月 当社執行役員・発電カンパニー 発電企画室長
- 2019年 4月 当社常務執行役員 最適化本部副部長
- 2021年 4月 当社常務執行役員 O&M・エンジニアリング本部長
- 2022年 4月 当社常務執行役員 O&M・エンジニアリング管掌
- 2023年 6月 当社取締役
- 2023年 7月 当社取締役副社長執行役員 (COMEO)

### 新任取締役の選任理由

30年以上にわたり火力発電の計画・建設・運営業務に従事し、高効率発電による電力安定供給、ガス供給事業の開発の経験を有しており、調達から発電・販売に至るバリューチェーンの強靭化への貢献を期待できることから、取締役として適任であると考えている。



再任

社外

取締役\*1  
ジョセフ・M・ネイラー

取締役会出席状況  
26/26回 (100%)  
在任期間 2年

- 1982年 9月 Chevron社入社
- 2006年 7月 Sasol Chevron社(英) CEO/COO
- 2009年 3月 Chevron社(カリフォルニア)ジェネラル・マネージャー (Business Development, Projects担当, Upstream Strategy and Planning担当)
- 2013年 8月 Chevron社(カリフォルニア)コーポレート・バイス・プレジデント (Strategic Planning担当)
- 2016年 4月 Chevron社(カリフォルニア)コーポレート・バイス・プレジデント (Policy, Government and Public Affairs担当)
- 2021年 4月 当社取締役



再任

社外

取締役\*1  
鈴木 みゆき

取締役会出席状況  
24/26回 (92%)  
在任期間 2年

- 2002年 3月 日本テレコム(株)専務執行役員  
兼 コンシューマー事業本部長
- 2004年 6月 レクシスネクシス社 アジアパシフィック代表  
取締役社長 兼 CEO
- 2007年 1月 KVH(株)代表取締役社長
- 2011年 12月 ジェットスター・ジャパン(株)代表取締役社長
- 2015年 5月 シスコシステムズ合同会社代表執行役員 社長
- 2018年 1月 CISCO SYSTEMSアジアパシフィック、日本、  
中国(シンガポール)プレジデント
- 2021年 4月 当社取締役
- 2021年 7月 Western Digital Corporation 社外取締役(現)
- 2022年 8月 Twilio Inc. 社外取締役(現)



新任

社外

取締役\*1  
ジョン・リットンハウス

取締役会出席状況  
-

- 1980年 8月 Arthur Young & Co.(米)
- 1983年 9月 Brandeis Intsel(米)
- 1986年 11月 Intermarket Capital Partners(米)
- 1989年 10月 Louis Dreyfus Energy(英)
- 1998年 10月 EDF Trading Limited(英) CFO/Managing Director
- 2008年 7月 EDF Trading Limited CEO/取締役
- 2020年 12月 D. Trading BV(蘭)社外取締役(現)
- 2022年 1月 JERA Americas(米)社外取締役(現)
- 2022年 5月 DTEK Renewables Int. BV(蘭)社外取締役(現)
- 2023年 2月 Spearmint Energy LLC(米)社外取締役(現)
- 2023年 6月 当社取締役

### 新任取締役の選任理由

コモディティ業界において40年のキャリアを有し、グローバルなコーポレートガバナンスにおける専門的な知見とともに、最適化事業における統合的なエネルギー取引の実現とリスク管理の強化への貢献を期待できることから、取締役として適任であると考えている。

## 役員紹介



新任 社外  
取締役<sup>#1</sup>  
リム・フィーホア

取締役会出席状況  
-

1996年12月 シンガポール共和国国会議員  
2000年8月 Temasek Holdings (Private) Limited Managing Director  
2002年4月 シンガポール共和国国会副議長  
Public Accounts Committee, Chairman  
2004年8月 Minister of State for Finance and for Transport  
2008年4月 Senior Minister of State for Finance and for Transport  
2009年4月 Minister in the Prime Minister's Office  
Second Minister for Finance and for Transport  
2011年7月 Jardine Cycle&Carriage Limited Independent Director (現)  
2020年7月 International Valuation Standards Council Vice Chairman (現)  
2022年3月 日本ベイントHD (株) 社外取締役 (現)  
2023年4月 Japfa Ltd Independent Chairman (現)  
2023年6月 当社取締役

### 新任取締役の選任理由

アジアにおける政治経済的動向に関する豊富な知見と経験を有しており、グローバルなアセット/リスク管理、アジア地域における事業/ネットワークの拡大への貢献を期待できることから、取締役として適任であると考えている。



再任  
取締役  
佐野 敏弘

取締役会出席状況  
25/26回 (96%)  
在任期間 8年

1977年4月 東京電力(株)入社  
2014年6月 東京電力(株)取締役兼代表執行役副社長  
2015年4月 当社取締役 (非常勤)  
2016年4月 東京電力HD(株)取締役、  
東京電力フュエル&パワー(株)代表取締役社長  
2017年6月 東京電力フュエル&パワー(株)代表取締役会長  
2019年4月 当社代表取締役会長  
2023年4月 当社取締役



再任 社外  
取締役<sup>#1</sup>  
勝野 哲

取締役会出席状況  
22/26回 (85%)  
在任期間 2年

1977年4月 中部電力(株)入社  
2013年6月 中部電力(株)代表取締役  
副社長執行役員 経営戦略本部長  
2015年6月 中部電力(株)代表取締役社長  
社長執行役員  
2020年4月 中部電力(株)代表取締役会長 (現)  
2021年4月 当社取締役



新任 社外  
取締役<sup>#1</sup>  
酒井 大輔

取締役会出席状況  
-

1994年4月 東京電力(株)入社  
2016年4月 東京電力フュエル&パワー(株)経営企画室長  
2019年4月 東電物流(株)代表取締役社長  
2021年4月 東京電力HD(株)経営企画ユニット企画室長  
2022年4月 東京電力HD(株)常務執行役経営企画担当  
(共同)兼事業構築・アライアンス担当  
東京電力フュエル&パワー(株)代表取締役社長 (現)  
2023年4月 東京電力HD(株)代表執行役副社長  
経営企画担当 (共同)  
2023年6月 当社取締役  
2023年6月 東京電力HD(株)取締役代表執行役副社長  
経営企画担当 (共同) (現)

### 新任取締役の選任理由

株主としての視点に加え、これまで培ってきた豊富な経験に基づく、コーポレートガバナンスおよび経営戦略の高度化への貢献を期待できることから、取締役として適任であると考えている。

## 監査役



再任 社外  
監査役<sup>#2</sup>  
大石 英生

取締役会出席状況  
26/26回 (100%)  
監査役協議会出席状況  
27/27回 (100%)  
在任期間 4年

1985年4月 日本開発銀行入行  
2015年6月 (株)日本政策投資銀行取締役常務執行役員  
(2018年6月まで在任)  
2016年6月 (株)日本政策投資銀行設備投資研究所長  
2019年4月 当社監査役



新任  
監査役  
木村 修一

取締役会出席状況  
-  
監査役協議会出席状況  
-

1991年4月 中部電力(株)入社  
2018年4月 中部電力(株)発電カンパニー火力発電事業部保守計画  
グループ長 (部長)  
2019年4月 当社O&M本部川崎火力発電所 所長  
2021年4月 中部電力(株)技術開発本部原子力安全技術研究所長  
(当社O&M・エンジニアリング統括部技術部付)  
2023年4月 当社監査役業務室上席推進役  
2023年6月 当社監査役

### 新任監査役の選任理由

火力発電の運転・メンテナンス・建設業務に加え、ガス販売部門など幅広い実務経験を有しており、安全性と先進技術の活用に重点を置いた監査プロセスの改善等への貢献を期待できることから、監査役として適任であると考えている。



社外  
監査役<sup>#2</sup>  
近藤 通隆

取締役会出席状況  
26/26回 (100%)  
監査役協議会出席状況  
27/27回 (100%)  
在任期間 1年

1985年4月 東京電力(株)入社  
2020年10月 東京電力HD(株)監査特命役員  
2022年4月 当社監査役

# 社外取締役メッセージ

## グローバルエネルギーリーダーへの道： ESG目標の統合

株式会社JERA 社外取締役

ジョセフ・M・ネイラー (Joseph M. Naylor)

Chevron社のコーポレート・ヴァイス・プレジデントとして、Policy, Government and Public Affairs等を担当。2021年4月よりJERAの取締役。



JERAのミッションは、「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」ことです。このミッションには、事業を展開する地域や事業の内容と事業の進め方の両面で、よりグローバルな企業になるという思いが込められています。JERAの事業運営を改善し続ける上で重要な方法の一つに、環境・社会・ガバナンス(ESG)目標を全体の戦略・計画に組み込むことが挙げられます。

### ネットゼロの未来と多様で公平な職場の実現に向けて当社のミッションを果たす

投資家、地域社会、政策立案者が期待するESGは進化し続けています。脱炭素、人権、労働者福祉など歴史的に重視されてきた分野は、ESGのほんの一部に過ぎません。また、ウクライナ侵攻、インフレの進行と景気後退の可能性、世界の特定地域における反ESG感情など、昨今の揺り戻しは変化のペースに影響を与えるかもしれませんが、全体的なESGの方向性に影響を与える可能性は極めて低いでしょう。

このような状況の中で、JERAは過去数年間、ESGに関して大きな進歩を遂げてきました。

- JERAは、2050年までに事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量をネットゼロにする目標を掲げています。こうした努力の一環として、JERAは再生可能エネルギー事業を(その一部はM&Aを通じて、また一部は自社で)成長させてきました。また、既存の火力発電所でのアンモニアおよび水素の活用を検討し、アンモニアと水素を生産して必要とされる場所に輸送するバリューチェーンの構築にも着手しています。
- JERAは、全役職員が指針とすべき人権基本方針を策定し、公表しています。
- JERAは、従業員の多様性、公平性、包摂性(DEI)を向上し続けています。当初は職場における女性活躍に重点を置いていましたが、現在は、全ての従業員が職場で真に尊重され、大切にされていると実感できるようにすることに重点を置いています。
- JERAは、この統合報告書で開示している情報のように、過去3年間、ESG情報開示を拡充してきました。

取締役会はJERAのESGへの取り組みに全面的に関与しており、取締役会の場のみならず、取締役と従業員との個別対話も行っています。私たちは、JERAのESGの進捗状況、直面している課題、そしてこれらの課題をどのように克服していくかを議論してきました。こうしたESGへの取り組みを経営戦略や計画に組み込むことで、JERAはグローバルエネルギー企業への道を順調に歩みつつあります。

## イノベーションと成長の両立： 取締役会の多様性が果たすべき役割とグローバルな展望

株式会社JERA 社外取締役

鈴木 みゆき

豪州や英国、イタリアなどの海外で育ち、欧州、中東、北米およびアジア太平洋など8カ国での生活、職務経験を通じて、多様な文化に触れる。IT業界での営業やマーケティングやマネジメント、航空業界での勤務や起業家としての経験も持つ。2021年4月よりJERAの取締役。



グローバルな時代において、多様性と国際的な視野はあらゆる日本企業にとって重要なものですが、大手エネルギー企業であるJERAにとってはなおさらです。エネルギー情勢が急速に変化する中、JERAは、脱炭素分野で重要な役割を果たすことを期待されています。取締役会に多様性を受け入れ、国際的に通用する幅広い考え方を培って、変革のための最も革新的なソリューションを推進すると同時に、お客さまが引き続き安全で安定的なエネルギーの供給を受けられるように努めなければなりません。

### イノベーションを解き放つ：多様な取締役会の役割

多様性のある取締役会を目指すには、様々なバックグラウンド、文化、経験を持つ個人が集まり、専門知識を補完し合う必要があります。多様な専門性を持つ役員を迎えることで、JERAはより幅広い視点や考えを取り入れることができます。また、社外取締役の存在は、進化し続けるエネルギー業界が直面する複雑な課題に取り組む上で貴重なものとなります。取締役会メンバーである私たちには、常に現状に安住せず、前提に疑問を投げかけ、「既成概念にとらわれない」思考を持つことが求められます。取締役会は、安全性、コンプライアンス、ESGとCSRの目標、財務規律といった分野で(業界)最高水準を維持する一方で、将来の成長と差別化を両立するために、計算されたリスクテイクを推奨すべきです。

地政学的な不確実性、気候変動への懸念の高まり、技術的な混乱が支配する世界情勢において、リスク管理は最も重要です。多様性のある取締役会で、こうしたリスク、規制の枠組み、市場の動向をより包括的に理解し、予測し、グローバルなパートナーシップと成長を追求しながら、戦略を修正することで、脆弱性を軽減することができます。実際に、取締役会メンバーが持つネットワークは、世界中の業界リーダー、政策立案者、潜在的パートナーとの連携を強化し、知識とベストプラクティスの共有を促進することで、JERAがエネルギー業界発展の最前線に立ち、競争力を維持することを可能にします。JERAの取締役会は、このように、より広い視野を持つことで、日本国内のみならず、海外におけるビジネスチャンスを取りこぼさず、成長のための新たな収益機会の確保、新技術の開発、事業ポートフォリオの多様化を実現できます。

### 「DEI」は単なる流行言葉ではない

JERAの成功のために、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)」が重要であることは前述の通りです。それは、単に判断の質を高めるだけでなく、重要な人財を引き付けることにもなります。取締役会の多様化を促進することで、JERAは、DEIと企業の社会的責任に対するコミットメントを示しています。また、国際的な連携と関係性を追求することで、世界的なエネルギー転換の取り組みと持続可能な開発目標の達成に積極的に貢献できます。JERAは、真に相互に関連した世界で事業を展開しており、大きな責任を担うとともに、卓越したリーダーシップを発揮する役割を担っています。取締役会は、JERAが将来にわたってこの約束を果たすことができるよう努力を続けていきます。

## 社外取締役メッセージ

### JERAの企業価値最大化とサステナビリティの両立

株式会社JERA 社外取締役

ジョン・リットンハウス (John Rittenhouse)

コモディティ業界で40年のキャリアを持ち、グローバル・コーポレートガバナンスに精通。  
2023年6月よりJERAの取締役に就任。



6月にJERAの取締役に就任し、エネルギー業界における脱炭素化を牽引する重要なグローバルエネルギー企業の一員になったことを光栄に思います。私はこれまで、エネルギー卸売市場におけるファイナンシャル・現物取引を活用した大規模エネルギー事業者の資産価値最大化に尽力してきました。ゼロエミッションと収益性を両立するためには、JERAの資産および調達販売ポートフォリオを、既存・今後の開発分を含めて最適化し、価値を最大限に引き出していかなければなりません。

#### 高いハードルを乗り越えて：ゼロエミッションに向けたJERAの挑戦

JERAは、2050年までにゼロエミッションを目指すという野心的な計画を掲げています。この計画には明確かつ具体的なマイルストーンが示されていますが、その達成に向けては、世界規模でのクリーン燃料の生産量の大幅拡大や輸送・貯蔵設備の増設、新しい発電技術の確立が必要不可欠です。

これらの設備や技術が導入・拡大されるまでの間、LNGは以下の1)~4)の理由によりトランジション燃料として需給ギャップを補完する大切な役割を担います。なぜならば、1) LNGは他の炭化水素燃料に比べてCO<sub>2</sub>排出量が少なく、2) LNGは電力システムの安定性を確保して安定供給を支える柔軟で信頼性の高い電力供給を可能とし、風力や太陽光を補完します、3) 貯蔵されたLNGは、電力需要の高い時期や再生可能エネルギーの供給が限られているときに使用できます、4) すでにJERAはLNGの生産、輸送、卸売販売のためのインフラを確立しており、エネルギー・トランジションをより費用対効果の高いものにできると考えているためです。

#### 資産の最適化：持続可能な利益のための重要なツール

JERAは、世界最大級のLNGの買主として、長期オフテイクのコミットメントを開発者に提供することを通じて大規模投資を支えるという、グローバルなLNG供給において重要な役割を果たしています。このLNG長期購入をベースとした自社のLNGバリューチェーンをさらに強化することを目的に、JERAGMを設立しました。JERAGMは、エネルギー卸売と輸送の市場を活用して、LNGのプライシング、輸送、貯蔵を最適化しています。また、それに伴うリスクを管理し、JERAの持つLNGアセットの価値を引き出すとともに日本市場への安定供給を強固なものにしています。

米国では、JERA Americasが、同様に卸売市場を利用して、電力やガスの価値を最大化するチームを、また日本においても、JERAは、発電と供給が最適な方法で行われることを確かなものとするためのシステムと卸売市場チームを構築しています。

これら市場に相対して最適化を行う3つのユニットは、リスク管理とアセット最適化のベストプラクティスを確立し、ゼロエミッションと収益の両立に向けた道筋において不可欠な役割を果たすことになるでしょう。

### 官民の架け橋： 「ミッション」に対するユニークな視点を

株式会社JERA 社外取締役

リム・フィーホア (Lim Hwee Hua)

シンガポールの国会議員や企業経営者としての長年のキャリアを含め、アジアの新しい政治・経済動向に関する幅広い知識と経験を有する。2023年6月にJERAの取締役に就任。



私はこれまで、経済の両面をなす官と民の両部門にて、複数回にわたり様々な職務を経験する機会に恵まれてきました。

民間部門では、金融サービス、特に投資銀行/資本市場とプライベート・エクイティに深く関わり、国有企業に対するコーポレートガバナンスの導入、再構築にも4年間携わりました。

公共部門では、公共政策の立案・実行チームのメンバーから、後には議員、大臣として重要な国家的イニシアティブを主導した経験まで、様々な分野で研鑽を積んできました。

#### ガバナンス、リスク管理、地政学への理解を通じてグローバル・ポジションを強化

シンガポールは金融、ビジネス、交通のハブとしての役割を担っているため、地理、人口規模、経済構造、成長段階といった観点から、より大きなアジア市場を見渡さなければなりません。地政学をたどり、特に東南アジア周辺の様々な貿易圏を切り抜けていくことは、私にとって第二の天性・習性のようなものです。

パンデミックの影響はあるものの、東南アジア経済圏は全体として、より成熟した経済圏を凌駕することが想定されます。インドおよびインドネシアの成長見通しについても楽観的な見方が続いています。その結果、これらの市場のエネルギー需要も増加すると予想されています。

このような状況の中、JERAは、アジアの多くの国々に対し、よりクリーンで、適正な価格で、信頼性の高いエネルギー・ソリューションを提供するのに適した立場にあります。再生可能エネルギーと技術革新に向けたJERAの取り組みは、新興経済圏と成熟経済圏の双方にとって有益です。

#### 民間金融から公的政策まで様々な経験からの貢献

私は、JERAの取締役を務めることを光栄に思い、以下の点で貢献したいと考えています。

- アジア経済圏の成長段階(新興国か先進国を問わず)、脱炭素化に関する政府の目標やエネルギー転換へのアプローチ、経営目標を達成するために利用可能な投資、そして最も重要なことは、その時々々の政治に特に注意を払いながら、様々なアジア経済について見識を共有することです。ほとんどの国でエネルギーに厳しい規制がなされている中、私は政府がどのような行動を取るだろうかという観点での議論に貢献します。
- 発電と想定される消費行動の両面で、グリーンエネルギー供給基盤への転換を図る能力とソリューションの様々な観点から、JERAの強みを活かします。
- アジア域内の地政学を含むグローバルなファクターに関する議論に加え、ガバナンスとリスク管理をさらに強化できるような示唆をします。
- 特に政府が主要なパートナーである場合、事業の実現可能性に関して、財務的な見通しを示します。



# リスクマネジメント

## 基本的な考え方と課題認識

当社は企業活動に伴うリスクを的確に把握し、発生時の損失の最小化に努めることが、企業価値向上とステークホルダーに対する社会的責任を果たすことと考え、実効性の高いリスクマネジメントに取り組んでいます。

当社の企業活動に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクとしては、操業事故や自然災害による当社設備の損傷、操業停止や工事の遅延、サイバーテロやウイルス感染等による発電所制御システム等への影響などがあります。

また、世界経済の発展やボーダレス化の進展等を受け、格差・貧困、政情不安などのグローバルリスクをはじめとする、昨今の多様化・複雑化するリスクに対しても、適切に対処することが求められています。

当社グループは、社会基盤を支えるエネルギー事業者としての社会的責任を全うするため、リスク管理の高度化に継続的に取り組めます。

## リスクマネジメント体制

当社は、エネルギーの安定供給をはじめとした重要な社会的責任を果たすために、社長 CEO兼COOを統括責任者とする実効性の高いリスクマネジメント体制を構築しています。

事業活動に伴うリスクについては、平常時は、業務所管箇所が職務執行の中で管理することを基本とし、複数の所管に関わる場合は、組織横断的に対応の上、適切に管理しています。これに対し、危機発生時には、経営に及ぼす影響を最小限に抑制すべく、社長 CEO兼COOを本部長とする緊急対策本部を設置し、迅速かつ的確に対応しています。

また、当社においては、リスク管理部門である財務戦略部を、事

業を進める各部門から組織的・構造的に独立させ、健全な緊張関係が保たれる体制を構築しています。

統括責任者である社長 CEO兼COOを委員長とする、リスク管理委員会を四半期ごとに開催し、各部門のCXOまたは担当役員、監査役、内部監査部をはじめとするメンバーが参加することで、適切なリスクのモニタリングに努めています(下図リスクマネジメント体制図参照)。特に、経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクに対する対応方針、具体的な施策について報告することで、リスクの顕在化の予防に努めています。また、万一リスクが顕在化した場

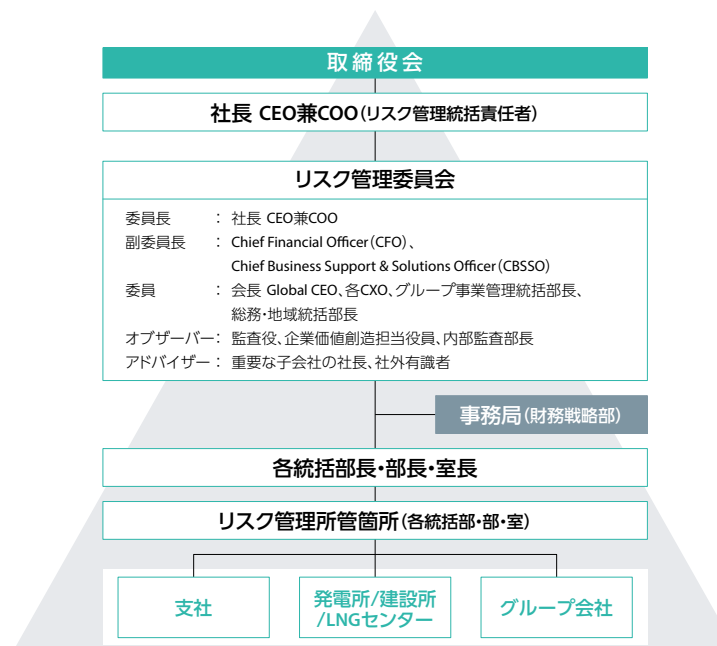
合は、緊急対策本部の対応実績について四半期ごとに必要な報告を実施しています。

リスク管理委員会で議論された内容は、都度、経営執行会議および取締役会に報告しており、執行役員、取締役および社外取締役等の意見も反映しています。

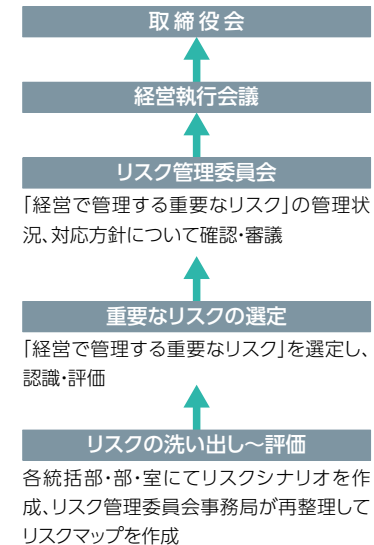
また、新任の社外取締役に対しては当社のリスク管理体制およびリスク管理手法について説明するとともに、意見交換等を通して、社外取締役の意見も取り入れています。

リスクマネジメント体制図

(2023年7月31日時点)



## リスクマップ策定フロー



## 主要なリスクカテゴリー

- ① 操業事故
- ② 財務
- ③ 規制/法改正/地政学
- ④ 外部ステークホルダー
- ⑤ 経営戦略
- ⑥ 労務/人事
- ⑦ インプット/アウトプット
- ⑧ 商品/エネルギー価格
- ⑨ 自然災害
- ⑩ 投資管理
- ⑪ 暴動/犯罪
- ⑫ サイバーセキュリティ
- ⑬ 法務/倫理
- ⑭ 環境/気候変動

# リスクマネジメント

## 実効性の高いリスクマネジメント

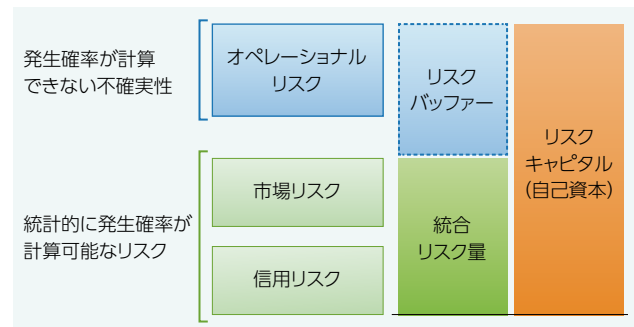
当社のリスク管理は、「統合リスク管理」「財務健全性評価」並びに「個別案件の投資評価」を基本に、これらを複合的に機能させて行っています。

### 統合リスク管理

統合リスク管理については、当社が保有するリスクを「オペレーショナルリスク」「市場リスク」「信用リスク」の3つに定義・分類し、「市場リスク」「信用リスク」から「統合リスク量」の定量化を実施しています。

また、統合リスク量とリスクキャピタルとの差分を「リスクバッファ」として算出しています。

### 統合リスク管理



リスクバッファは、発生確率が計算できない不確実性としての「オペレーショナルリスク」を考慮し、一定の水準を維持することとしています。

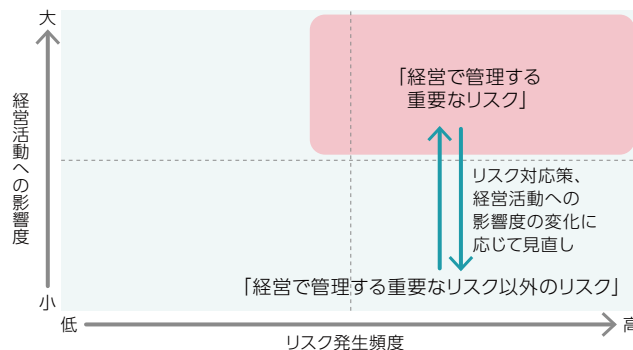
「オペレーショナルリスク」は、「経営活動への影響度」を縦軸、「リスク発生頻度」を横軸とした「リスクマップ」で管理しています。管理

しているリスクに対しては、各々のリスクの種類や特性に応じて、各部門・財務戦略部間で協調しながら当該リスクへの「保有」「軽減」並びに「移転」等の対策を講じています。

また、「オペレーショナルリスク」のうち、「経営活動への影響度」と「リスク発生頻度」がともに高いリスクについては、「経営で管理する重要なリスク」として特定しています。

四半期ごとに開催するリスク管理委員会、経営執行会議並びに取締役会では、統合リスク量とともに、特にこの「経営で管理する重要なリスク」への対応方針や具体的な施策を中心に議論をしています。

リスクマップイメージ



### 財務健全性評価

財務健全性評価については、格付機関の格付け手法を用いて、事業計画策定フローの中で長期的な財務格付水準の見通しを評価し、2025年度までは財務格付A格を維持するためのバランスシートマネジメントを実施しています。(CFOメッセージ：P.23～25)

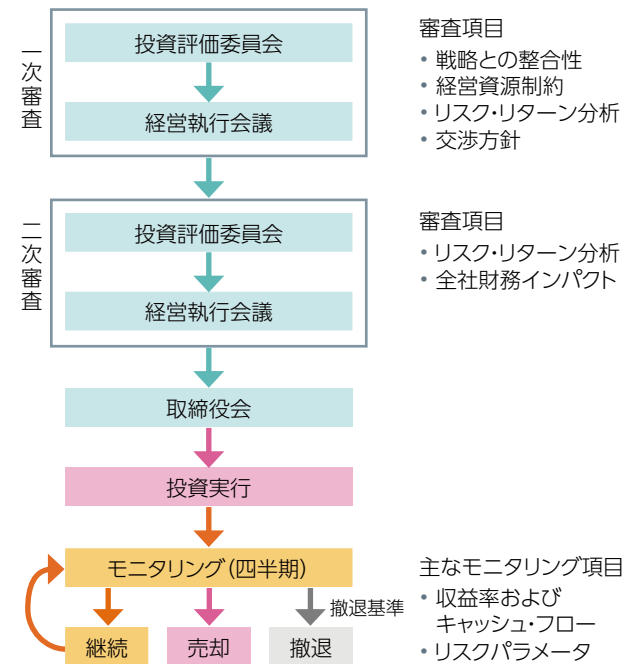
## 個別案件の投資評価

個別案件の投資評価については、分野別投資戦略との整合性を確認した上で、金融機関等で投資審査を経験したメンバーを含む「投資評価委員会」等による審査を実施することで長期的に投資適格性が確保できていることを確認しています。

また、定期的なモニタリングの実施と、撤退基準の設定により、リスクの適切な評価、管理を実施しています。

なお、リスク・リターン分析の際には、投資対象国および事業ごとに算定した200を超えるガイドラインレートを活用しています。

### 投資評価プロセス



## リスクマネジメント

### 大規模災害発生時の対策

日本最大の発電容量を有する当社は、災害対策基本法に基づき「防災業務計画」「国民の保護に関する業務計画」「新型インフルエンザ等対策業務計画」を策定し公表しています。また、有事の際に、迅速な意思決定、対応が実施できるよう非常災害対策規程やマニュアル類を整備しています。

昨今懸念されている、首都直下型地震や南海トラフ沖地震、並びに富士山噴火等の自然災害に対しては、国や自治体による被害想定や防災対策の見直しなどを踏まえ、耐震対策を含む必要な設備対策を講じるとともに、大規模災害を想定した訓練を定期的実施しています。

JERA-BCP訓練では、両株主との情報連携訓練をはじめ、交通途絶や通信不通時等を想定した代替戦略訓練も計画し、常に防災力向上を目指し取り組んでいます。

### JERA版BCP・BCMの高度化

当社は、2019年の火力事業等統合後における当社事業領域の拡大や、経営環境の変化を踏まえ、事業継続性のさらなる向上を目指し、様々な取り組みを進めています。

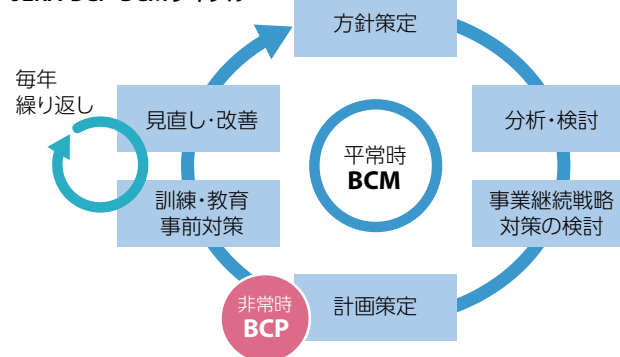
大規模災害が発生した場合でも、当社グループの重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い時間で復旧させるために、平常時からのマネジメント活動を強化するため、事業継続マネジメント(以下BCM)規程を定めました。

同規程に基づき、リスク管理委員会の下部組織としてBCM部会を設置し、事業継続計画(以下BCP)の策定・見直しや、災害訓練や事前対策の進捗状況を定期的に確認し、リスク管理委員会に報告しています。

#### JERA版BCP・BCM基本方針

- いかなる災害・リスク事象の発生においても人身の安全安心を最優先とし、法令遵守を前提に公衆保安を確保します。
- 国内の社会基盤を支えるエネルギー事業者としての責任を全うするため、中核事業である電力/ガスの供給に関する事業を早期復旧・継続し、社会・地域への貢献を果たします。

#### JERA-BCP・BCMサイクル



### 防災備蓄品の充実と「安心」の提供

大規模災害時における帰宅困難者や社員のための食事の『安心』は重要です。これまでも非常食の備えはありましたが、グローバル企業として、食文化の違いやアレルギー、食事制限を持つ人も安心して食べられるよう、ハラルやアレルギーに対応した、バリエーション豊かな「JERA 防災備蓄食一日セット品」を考案しました。このセットは、必要な備蓄食がコンパクトにまとまっているため、配布や管理が容易です。最終的には自治体やフードバンクとも連携し、社外への展開も計画しています。



## TOPICS

### レジリエンス認証の取得

レジリエンス認証とは、政府の内閣官房国土強靱化推進室が、国土強靱化の趣旨に賛同し、事業継続に関する取り組みを積極的に行っている事業者を認証する制度です。当社のBCP・BCMについても、社外専門家の厳しい目で事業継続に係る方針、事業影響度分析・評価、事前対策等について評価をいただき、2023年7月にレジリエンス認証を受けました。



2023年7月  
レジリエンス認証取得

### 火力電源の開発・保有について

電気事業を営む上では、将来の不確実性の中で想定され得る事業環境の変化とその対応の選択肢を備えた戦略の柔軟性とレジリエンスを確保する必要があると考えています。

新規電源の開発および既存電源の保有に係る計画の策定にあたっては、将来の電力市場環境に係る複数のシナリオ設定を行い、このシナリオにおいては、火力電源にとって事業機会が縮小されるリスクケースも想定しています。

将来の電力需要と電力市場における価格競争力を踏まえつつ、経年化した既存設備と最新鋭の高効率設備への入れ替えを図りながら、採算性のない火力電源の開発・保有(いわゆる座礁資産化)の回避とともに収益の最大化を図っています。

# 情報セキュリティ

## 基本的な考え方

当社は、国際競争力のある電力・エネルギー供給を通じて、世界の人々の豊かなくらしと産業・経済の活力向上へ貢献することを使命としています。

その使命を実現する上で情報技術の利活用は不可欠であり、情報資産を的確に保護し、取引の安全性を高めることを目的に「JERAグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティ対策に努めています。

## サイバーセキュリティ管理体制

当社は、サイバーセキュリティを推進していくため、経営層を責任者としたサイバーセキュリティ管理体制を構築し、セキュリティリスク管理を行っています。

### サイバーセキュリティ管理体制図

(2023年7月1日時点)



全体的なリスクマネジメント体制であるリスク管理委員会との整合を図りつつ、平常時よりサイバーセキュリティに関する活動を推進するため、CISO (Chief Information Security Officer) を責任者とするセキュリティ専門部会を設置しています。

また、CISOや経営層を補佐し、セキュリティ対策やインシデント対応を組織横断的に統括するためセキュリティ統括機能およびSIRT (Security Incident Response Team) を設置しています。

## 情報セキュリティ対策の強化

当社グループの情報セキュリティ基本方針の対象は、当社業務に携わる全ての要員、業務に使用する物・環境など全てのリソースにわたり、関連する情報資産を適切に管理・保護するとともに、サイバー攻撃などの脅威に対応すべくセキュリティ対策の強化に取り組んでいます。

情報資産を扱う全ての従業員に対して、情報セキュリティに関する意識向上と技術レベルの向上を目的として継続的に教育を実施し、法令や本方針および関連する規則などの遵守の徹底を図っています。

また、全従業員に対しては、情報セキュリティへの意識付けおよび情報セキュリティ事故発生時の迅速な対応を図るため、遵守事項をまとめた「セキュリティカード」を配付しています。

加えて、標的型攻撃メールによる情報漏洩およびウイルス混入のリスクを低減させるため、全従業員を対象に標的型攻撃メール訓練の継続的な実施やeラーニング等による教育も実施しています。なお、2022年度も、情報セキュリティおよび個人情報保護に関わる重大な事故は発生していません。

なお、2022年度の情報セキュリティ教育と標的型攻撃メール訓練の実績は以下の通りです。

## 情報セキュリティに関する教育・訓練(2022年度実績)

### セキュリティ教育

対象人数: 役員・従業員・派遣社員等 4,241名

周期: 1年に1回

実施方法: eラーニング

### 標的型攻撃メール訓練

対象人数: 役員・従業員・派遣社員等 4,259名

周期: 1年に2回

実施方法: メール配信

当社は、グループ全体の情報セキュリティ向上のためのグローバルセキュリティ基盤の確立計画等、今後のセキュリティ施策に関するロードマップを策定しました。

また、生成AI利用による業務効率化推進のため、セキュリティ遵守事項も含めた「JERA AI利用ポリシー」を策定しました。

JERAとして社外に公開しているサーバに関するセキュリティ強化を実施し、社外からの悪意のあるハッカー等からの攻撃の防御と分析をするための施策を実施しました。

## 国内外のグループ会社の情報セキュリティ対策の強化

経済産業省が策定した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に従い、当社グループのセキュリティ対策を検討・実施しています。JERAと同様に国内外のグループ会社でもセキュリティ教育を1回/年以上実施しています。

また、グループ各社に対してセキュリティリスクアセスメントを1回/年実施し、結果の評価・分析、改善要求を行い、グループ各社のセキュリティ強化も図っています。

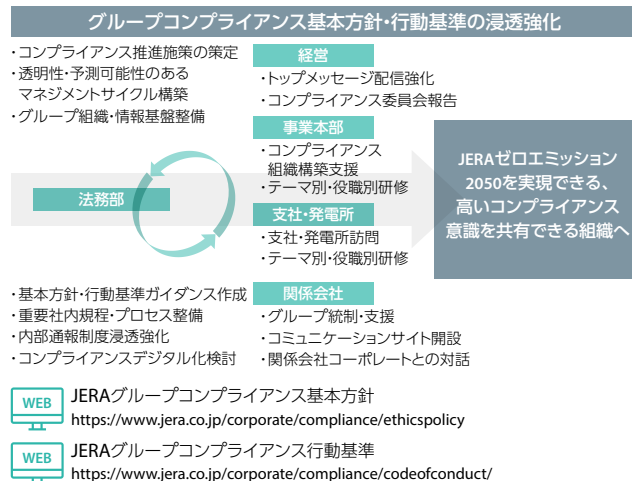
# コンプライアンス

## 基本的な考え方と課題認識

当社は、「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」とのミッションの下、「JERAグループコンプライアンス基本方針」および「JERAグループコンプライアンス行動基準」に基づき、コンプライアンスの徹底を図り、ステークホルダーからの信頼の獲得・維持に努めています。

国内では、電力の安定供給を支える重要な一員として、海外では、燃料調達や再生可能エネルギー・低炭素火力を牽引する企業として、当社には、競争法・贈収賄・人権・環境等の様々なコンプライアンス課題に対応する責務があります。また、当社の従業員はグローバル企業にふさわしい崇高な倫理観の下、これらの課題に関する法令や規制、社会規範を誠実に遵守しています。

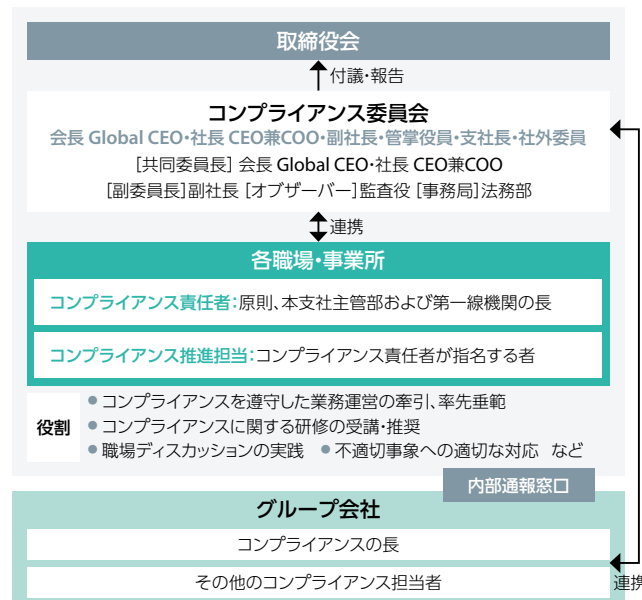
エネルギー業界を巡る事業環境が一層大きく変化する中であっても、当社の役職員が、その責務にふさわしい行動を取り続けることができるよう、当社は、グループ一体となってコンプライアンスに取り組んでまいります。



## コンプライアンス推進体制

当社は、コンプライアンスに関する諸施策等を審議・決定する機関として「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス経営を推進しています。同委員会は、会長 Global CEOや社長 CEO兼COOを含む社内委員と外部有識者からなる社外委員によって構成されています。同委員会に審議・報告されたコンプライアンス施策や不正等に関する調査・是正・再発防止措置等の内容は、随時取締役会に付議または報告を行うこととされています。また、法務部が同委員会の事務局として、各職場・事業所のコンプライアンス責任者・推進担当や、グループ会社のコンプライアンスの長と連携してコンプライアンスに取り組むことで、経営層から従業員レベルまで、グループ一体となってコンプライアンスを推進する体制を整備しています。

コンプライアンス推進体制図 (2023年7月1日時点)



## コンプライアンス推進教育・研修

当社は、コンプライアンス委員会において、外部有識者の意見や従業員アンケートの結果を取り込みながら、毎年度のコンプライアンス推進施策を審議・決定するとともに、その進捗状況のモニタリングを行っています。

2022年度は、コンプライアンス基本方針および行動基準の浸透に向けて、パートナーシップ構築宣言や反社会的勢力排除規程の整備、コンプライアンス責任者・推進担当連絡会の開催や発電所訪問、トップメッセージ配信強化やイントラサイトの大幅リニューアルといった取り組みを通じ、コンプライアンス推進を行ってまいりました。

2023年度も、全従業員にさらなる浸透を図るべく、分かりやすいルール策定や情報発信・研修教育のさらなる強化に焦点をあてながら、コンプライアンス意識の定着と徹底を図ってまいります。

## 2022年度～2023年7月の主なコンプライアンス推進施策

カテゴリ	実施項目
ルール策定	● パートナーシップ構築宣言の策定・公表
	● 反社会的勢力排除基本方針・規程・マニュアルの策定
	● 取引先スクリーニングツールの導入・運用開始
	● 公益通報者保護法改正に基づく内部通報規程の改訂
体制強化	● 競争法事業提携に関する情報遮断規程の策定
	● JERA取引監視委員会の設置
	● コンプライアンス責任者・推進担当連絡会の開催
	● Global Legal Forum、海外グループ会社訪問、発電所訪問の実施
情報発信 & 研修教育	● コンプライアンス従業員アンケートの実施
	● コンプライアンス通信・手続き配信
	● コンプライアンスニュース配信(不定期)
	● コンプライアンス基本方針・行動基準研修 ● 役職別研修・規制別研修の実施

## コンプライアンス

### 腐敗防止

当社は、「JERAグループコンプライアンス基本方針」および「JERAグループコンプライアンス行動基準」が定める腐敗防止を徹底するため、「公務員等贈賄防止規程」や「金品授受取扱規程」を制定し、国内・海外の公務員等への接待・贈答、寄付および代理店等の起用に関する承認手続きや取引先との金品授受に関する報告手続きを定めるとともに、社内教育による各手続の周知や各手続の運用状況の監視・監督、コンプライアンス委員会への報告を行っています。

また、腐敗指数の高い国・地域における取引やM&Aを中心に、取引等における腐敗防止のデューデリジェンスに努め、当社が不測の腐敗リスクを負うことのないよう取り組んでいます。

#### 腐敗防止に関する基本方針

##### （「JERAグループコンプライアンス行動基準」より抜粋）

- お取引先とは常に節度ある健全な関係を保ち、社会通念を超える金銭、贈物、接待その他の経済的利益を供与しません。また、社会通念を超える経済的利益を受け取りません。
- 調達活動においては、国内外を問わずオープンで公正かつ公平な参入機会を提供し、合理的かつ透明性の高い手続きにより取引先を選定します。
- 各国・各地域の政治・行政とは国内外の法令および社内規程等を遵守し、公正で開かれた関係を構築・維持します。
- 国内外を問わず、公務員またはこれに準じる立場の者への不正な接待・贈答・便益の供与とその他経済的な利益の供与は行いません。
- 代理店やコンサルタント等に対する支払いの一部が公務員またはこれに準じる立場の者への不正な働きかけのために流用されること、またはその疑いがあることを知った場合には、このような支払いは行いません。

### お取引先との公正・公平な取引 （CSR/ESGに配慮した責任ある調達）

当社は、自由貿易と市場競争を尊重し、公正・公平を旨とした取引および事業活動を行っています。

発電事業者としては「適正な電力取引についての指針」の遵守や内外無差別性の確保をはじめとする、電力の適正な競争確保のための活動の徹底を、エネルギー・バリューチェーンを支える発注者の一員としては、「パートナーシップ構築宣言」に基づく取引先や下請先等との連携・共存共栄を、推進しています。

さらに、調達活動においては、「資材調達方針」を定め、品質確保や適切な調達コストの管理のほか、法令や企業倫理の遵守、安全確保、BCPなど、CSR/ESGに配慮した責任ある調達活動に取り組んでいます。このほか、取引先との相互研鑽と密接なコミュニケーションを図るために調達方針説明会を実施し、意見や要望を聞きながら、当社のグループコンプライアンス基本方針・行動基準に則った取り組みへの協力を求めるとともに、取引先からのさらなる信頼関係の構築に努めています。

 資材調達方針  
<https://www.jera.co.jp/corporate/procurement/>

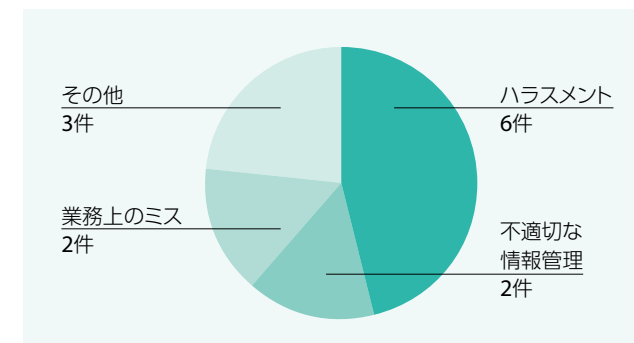
 パートナーシップ構築宣言  
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/partner/>

#### 内部通報制度とハラスメント相談窓口

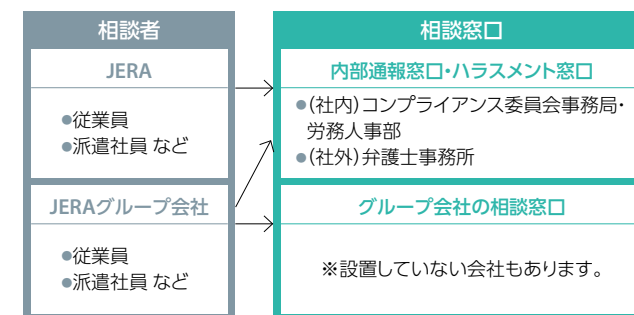
当社は、コンプライアンス違反の未然防止や早期発見・解決のため、内部通報窓口を設置しています。同窓口は、実名または匿名で、電子メールまたは郵便にて、社内または社外の連絡先へ連絡することによって利用が可能であり、国内外の法令違反をはじめ、就業規則および社内規程違反に関する相談や通報を広く受け付けています。また、2021年度からは、ハラスメント相談窓口を新たに設置

し、ハラスメント等の労務問題の相談・通報を専門に受け付けています。2022年度は、内部通報窓口には計13件、ハラスメント相談窓口には、計11件の相談・通報が寄せられました。

#### 内部通報 案件一覧(2022年度)



なお、当社では、2022年度の改正公益通報者保護法の施行を受け、内部通報窓口およびハラスメント窓口における公益通報対応体制の整備や公益通報対応業務従事者の指定・研修教育等を実施しています。また、内部通報制度の利用を促すため、通報者の意向を踏まえた調査や通報等に関する秘密保持、通報者への不利益取扱や報復禁止の徹底等、内部通報制度の信頼性向上に向けた取り組みや定期的な周知を行っています。



## コンプライアンス

### 法務部長に聞く



法務部長 多賀谷 健司

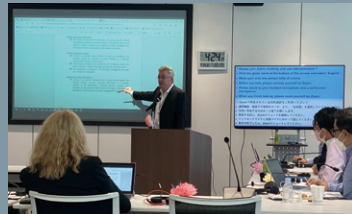
当社において、コンプライアンスとは、「ビジネスをする上での資格」と位置付けております。優先順位の問題ではなく、これを守らないと、ビジネスをする資格がないという考えです。

また、コンプライアンスとは、単に法令を遵守すれば良いという話ではなく、社外、そして社会の目、日本の古い言い回しを引用すれば「お天道様」の下で、正々堂々とビジネスを行っていくことだと考えています。

当然、コンプライアンスは社内の全部署、全職場、経営トップから従業員まで全役職員に関わる話ですので、コンプライアンス部門の努力だけで完結するものではありませんが、全部署・職場に、コンプライアンス責任者・推進担当を配し、情報発信や研修の提供により、自発的な取り組みを支援する等、法務部門からも、コンプライアンス重視の企業カルチャーをつくり上げていく取り組みを行っています。

近年、電力・エネルギー業界において、コンプライアンス上の問題が相次いだことを、当社では大変重く受け止めています。経営トップからも繰り返し、コンプライアンスとは決して難しい話ではなく、「相手（お客さま、取引先や投資家、そして同僚）の立場と気持ちを考えること」「嘘をつかず、仲間を大切に、信頼すること」と発信し、従業員と対話を繰り返していますが、合わせて、当社ビジネスの根幹である電力ガスの卸取引については、「JERA取引監視委員会（後述）」を設置し継続的に外部専門家の意見を取り入れる等、自助努力を重ねております。

当社は今後とも公益企業としての大きな社会的責任を意識し、襟を正してビジネスに取り組んでまいります。



### JERA取引監視委員会が6月に始動

#### JERA取引監視委員会設置の背景

当社は、国内に電力・ガスをお届けするエネルギー事業者として、その責務にふさわしい行動を続けるよう、市場競争を尊重するとともに、法令の遵守はもとより、公正・公平を旨とした取引や事業活動を行っています。

このたび、そうした取引や活動を第三者視点で確認・検証することを通じ、その透明性をさらに高めることを目的に、外部有識者を含む「JERA取引監視委員会」を社長 CEO兼COO直属の組織として設置いたしました。

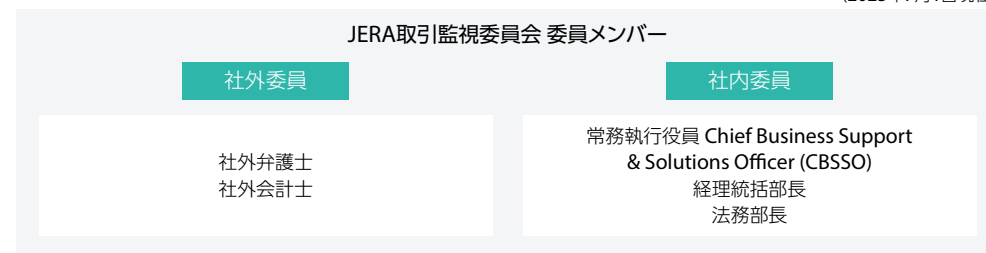


#### 実施内容

- ・電力・ガス卸市場取引の適法性・妥当性の確認
- ・電力・ガス卸販売契約の内外無差別性・妥当性の確認
- ・その他の取引（対株主取引を含む）における、競争法上、事業法上の適法性・妥当性の確認

#### 体制図

（2023年7月1日現在）



当社は、本委員会の設置、運営を通じ、国内の公正・公平な電力・ガス取引の市場づくりを先導してまいります。同時に、公正・公平な取引をより一層徹底することで、市場競争を通じて事業者の利益が最終消費者であるお客さまに還元されることを追求してまいります。