

SECTION

戦略を支える基盤

CONTENTS

- 44 サステナビリティ経営
- 48 気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)
- 56 削減貢献量
- 58 環境
- 61 D&I
- 63 人財
- 69 人権
- 70 社会との共生・共栄
- 72 安全
- 75 ステークホルダーエンゲージメント
- 76 コーポレートガバナンス
- 79 役員紹介
- 81 社外取締役メッセージ
- 84 リスクマネジメント
- 87 情報セキュリティ
- 88 コンプライアンス

サステナビリティ経営

基本的な考え方

当社は、ミッション・ビジョンを達成し、企業を長期的な持続的成長に導くための体制が必要であることを踏まえ、「JERAグループサステナビリティ基本方針」の策定、マテリアリティの改定や非財務KPIの拡充を含めた一連のサステナビリティ経営体系を整理しました。当社は、事業活動を通じて経済価値を向上させるとともに、サステナビリティ経営の実践を通じて環境・社会価値を高め資本コストを低減し、企業価値の最大化を図ってまいります。

サステナビリティ経営

企業理念要素

ミッション

ビジョン

サステナビリティ基本方針

マテリアリティ

中長期戦略・目標

2035ビジョン実現に
向けたJERA成長戦略

ゼロエミッション2050
環境コミット2035/2030

財務KPI

非財務KPI

JERAグループ サステナビリティ基本方針

JERAは、エネルギー事業者として、また企業市民として、持続可能な社会の実現を牽引する存在を目指します。ここに私たちの「在りたい姿」を示し、実現のために優先して取り組む重要事項(マテリアリティ)を設定し、持続可能な経営を推進してまいります。

I.

私たちは、エネルギー事業者として、**Sustainability**(環境負荷を軽減しつつ、地球と社会とともに存続すること)を追求しつつ、**Affordability**(エネルギーを地域特性に応じた経済的に適正な価格で提供すること)、**Stability**(エネルギーを安定・継続して供給すること)を同時に達成し、世の中に必要なエネルギーをお届けします。

II.

私たちは、「Think globally, Act locally」の発想に基づき、アジアを中心とした各国・各地域で異なる課題に正面から向き合い、最適な解決策を提示し、地球規模の課題を解決してまいります。

III.

私たちは、すべてのステークホルダーから信頼される存在として、コンプライアンスを徹底して公明正大に事業を営むと共に、安全最優先の理念を徹底して事業を運営してまいります。

IV.

私たちは、多様性を尊重し、フラットでイノベティブな企業文化を醸成することによって社員一人ひとりの価値創造力を高め、グローバル市場において企業価値を持続的に向上してまいります。

当社は、2020年に22のマテリアリティを特定・公表したのち、2022年に9のマテリアリティに絞り込み、改定を行うなど、内外の環境変化に応じて継続的に見直しを実施しています。この度、2024年5月に公表した「2035年ビジョン実現に向けたJERA成長戦略」や新たに策定した「JERAグループサステナビリティ基本方針」を踏まえ、マテリアリティの改定を行いました。

WEB
「マテリアリティ特定のプロセス」の詳細は、JERAホームページ(以下)をご覧ください。
<https://www.jera.co.jp/sustainability> ホーム>サステナビリティ>マテリアリティ

マテリアリティ	Why(なぜこのマテリアリティか)	What(2035年在りたい姿)
エネルギーの安定供給基盤および適正な価格での供給体制の確立	・日本のエネルギー政策の基本方針としての S+3E (Safety :安全性+ Energy Security :安定供給、 Economic Efficiency :経済効率性、 Environment :環境適合)が掲げられており、適正な価格と電力の安定供給を両立する電源設備を形成していくことを実現するため	・国や地域によって異なる環境に応じたエネルギーソリューションの実現
最先端のソリューション提供によるお客さま価値の創造	・最先端のソリューションとは、各国・地域の事情を踏まえたロードマップを作成した上で、その地域の課題に対する最適なソリューションを提供することを実現するため	・各国の最適なロードマップに応じたソリューションを提供していること
再生可能エネルギーとゼロエミッション火力の相互補完による脱炭素化および環境保全への貢献	・再生可能エネルギーの間欠性を補いつつ、安定供給を維持しながらカーボンニュートラルを実現するためには、ゼロエミッション火力の相互補完がソリューション提供に必要であるため	・2035年ビジョン「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の提供」の実現および、 NOx/SOx 排出の低減を含む環境保全(生態系全体)への貢献
DXによるビジネスモデルの革新	・デジタル技術の活用を通じて、再生可能エネルギーとゼロエミッション火力を最適運用することで、新たな付加価値を提供するため	・安定的かつ経済的なクリーンな電力をお客さまに提供
国内外における地域社会との共生・共栄	・円滑な事業運営のために、地域社会の方々からの信頼が不可欠であるため	・地域社会の一員として課題解決に参画し、地域社会の繁栄に貢献
強靱なガバナンスの構築	・国際エネルギー市場から信任を得るため	・強靱で健全な経営・財務体質を備え、自律的かつ独立した企業文化と公正・迅速な意思決定可能な経営体制の確保
コンプライアンスの徹底	・グループ企業理念実現のための最重要基盤となるため	・一人ひとりがコンプライアンス基本方針に基づき公正・公平に行動
事業に関わる全ての人と地域社会の安全	・事業継続性の確保のためには、事業に取り組む一人ひとりの安全および地域の安全の確保が大前提となるため	・事業に関わる全ての人の安全を適切に管理し、安全最優先の文化が醸成されている状態 ・事故発生時においても地域と連携した対応により地域社会への影響を最小限に抑える防災活動ができる状態
多様な人財によるイノベーション創出	・最先端のソリューションを世界に提供し続けるためにはイノベーションの創出が不可欠なため	・多様性の受容、個性の発揮、フラットでイノベティブなカルチャーの醸成が実現できていることにより、イノベーションが自然と創出される状態
社員と家族の幸せの実現	・「世界中のどのエネルギー企業も持ち合わせていない、JERAならではの個性」を生み出す人財を確保するため	・様々な「社員と家族の幸せ」がJERAだからこそ実現できている状態

「サステナビリティ基本方針-マテリアリティ-非財務KPI」のつながり

サステナビリティ基本方針	マテリアリティ	非財務KPI (在りたい姿実現に向けた具体的目標)	主な取り組み
I. Sustainability、Affordability、Stabilityの同時達成 II. 「Think globally,Act locally」の体現	エネルギーの安定供給基盤および適正な価格での供給体制の確立	・CO ₂ 排出原単位20%減(2030年) ・CO ₂ 排出量60%以上減(2035年) ・NOx・SOx排出抑制における世界最高レベルの維持 ・水素・アンモニア取扱量700万トン(2035年) ・再生可能エネルギー開発容量2,000万kW(2035年)	・火力発電設備のリプレイスおよび適切なメンテナンスによる設備信頼度の向上と柔軟な需給対応 ・デジタル発電所への移行推進によるO&M業務の可視化・最適化推進 ・碧南火力発電所におけるアンモニア燃料20%転換実証試験完了 ・水素・アンモニアサプライチェーンの構築 ・JERA Venturesの設立によるコーポレートベンチャーキャピタル活動 ・JERA Nexの発足による再生可能エネルギーノウハウの集約 ・CCS(Carbon Capture and Storage)プロジェクトの知見獲得・事業機会の追求
	最先端のソリューション提供によるお客さま価値の創造		
	再生可能エネルギーとゼロエミッション火力の相互補完による脱炭素化および環境保全への貢献		
	DXによるビジネスモデルの革新	・バリューチェーン全体のCO ₂ トラッキング ・カーボンフリー電力をお客さまへ24hお届けできる仕組みの構築	・海外を含む主要発電所のデータ収集および整備とデータの最大活用に向けた基盤構築、データ教育の推進 ・デジタル活用に向けたICT先端技術の調査やテクノロジー先進企業との協業検討等 ・企業における脱炭素の取り組みを推進し、24/7カーボンフリー電力の社会実装へ貢献するためJERA Crossを設立
	国内外における地域社会との共生・共栄	・地域課題の把握、課題解決に向けた地域との連携 ・地域課題解決に向けたローカルな取り組みのグローバルな連携・展開	・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 ・地域共生・共栄活動を通じたステークホルダーとの良好な関係構築 ・海外拠点における地域社会のニーズを踏まえたCSR活動
III. コンプライアンスを徹底した公明正大かつ安全最優先の事業を運営	強靱なガバナンスの構築	・独立社外取締役1/3以上を維持 ・取締役のスキルマトリックスの公表・レビュー	・取締役会の実効性向上 ・社外取締役比率の増加による取締役会の多様性推進
	コンプライアンスの徹底	・コンプライアンス違反をおこさないこと※1	・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推進 ・JERA取引監視委員会の設置
	事業に関わる全ての人と地域社会の安全	・災害による死亡者数ゼロ ・地域と連携した訓練による防災活動の実効性向上※2	・トップの継続的なリーダーシップと安全推進体制の構築 ・BCP訓練による防災力の強化
IV. 多様性を尊重したフラットでイノベティブな企業文化の醸成	多様な人財によるイノベーション創出	・拠点間人事交流の活発化 ・社員の属性別比率による多様性担保 ・誰もが個性を最大限発揮できるフラットなカルチャーの浸透	・海外拠点との人事交流の活発化 ・特定の属性が排除されておらず多様性が担保されていることをJERAグループにてモニタリング ・カルチャーの浸透度を図る指標を新たに設け、浸透度をJERAグループにてモニタリング
	社員と家族の幸せの実現	・Job型人財マネジメントの徹底と高度化 ・心身の健康に関する各種施策の推進 ・“成長する幸せ”を実感できる施策の推進	・多様な優秀人財獲得に向けた仕組みの整備・拡充 ・自立的キャリア形成の促進に向けた仕組みの強化 ・Job型人事制度をはじめとする魅力的な処遇基盤の構築 ・グローバルモビリティの推進によるボーダレスな人財活用の実現

※1 危機・緊急事態に相当する不祥事にあたるコンプライアンス違反 ※2 国内火力発電所を対象

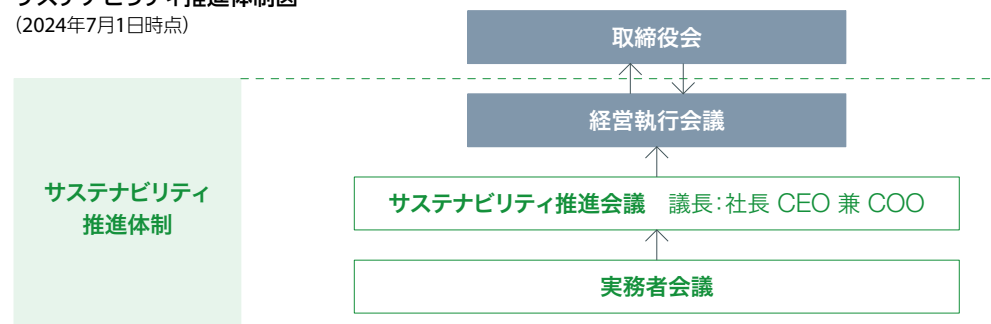
サステナビリティ経営 体制と取り組み

サステナビリティ推進体制

当社では、取締役会の監督の下、社長 CEO兼COOが議長を務める「サステナビリティ推進会議」がサステナビリティに関わる社内外の課題について検討を行い、重要テーマを経営執行会議へ諮る体制を構築しています。

また、2023年度からは、サステナビリティ推進会議の下、サステナビリティ推進専任組織を中心にE（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）の担当部署が集う「実務者会議」を設置し、より全社的・部門横断的な視点でサステナビリティの推進に取り組んでいます。

サステナビリティ推進体制図 (2024年7月1日時点)



サステナビリティ経営の推進



角田 樹哉
執行役員 (CFO付)

2023年度は、サステナビリティ推進会議および実務者会議の場で、当社のサステナビリティ経営の在り方について複数回議論*を重ねてまいりました。サステナビリティ方針の策定・マテリアリティの改定や非財務KPIの拡充に関する議論を通じて、当社の「在りたい姿」について関係者が納得した上で、「JERAグループサステナビリティ基本方針」の策定、マテリアリティの改定と非財務KPIの拡充等を含めた、一連のサステナビリティ経営体系を整備するに至りました。今後は、非財務KPIの進捗管理やステークホルダーエンゲージメントの一層の充実など、サステナビリティ経営のPDCAサイクルをしっかりと回してまいります。そして、今回お示したサステナビリティ経営体系の中で、私たちはミッション・ビジョン達成に向けた取り組みをサステナブルかつ着実に実践しながら、企業価値を最大化してまいります。

※サステナビリティ推進会議計8回、サステナビリティ実務者会議計10回(2023年8月から2024年7月)

サステナビリティ社内浸透の取り組み

当社では、サステナビリティ経営の推進主体は社員一人ひとりであるとの考えの下、「自身にとってのサステナビリティ課題とは何か」をテーマとした社員との対話を大切にしています。2023年度は、サステナビリティ推進専任部署の社員が主体となり、関係部署の協力を得ながら国内の全発電所員を対象としたオンラインでのサステナビリティ説明会(発電所キャラバン)を実施しました。国内発電所を訪問し、現場業務と当社のサステナビリティのつながりを自分ごととして考えるワークショップも実施し、参加者から「サステナビリティ経営への理解が深まった」等のフィードバックを得ました。

また、社外のステークホルダーの当社への期待や、全社的なサステナビリティ活動を社員に共有することを目的に社内ポータルサイトを開設しました。定期的な情報発信を継続することで、社員一人ひとりを起点としたサステナビリティ経営を推進してまいります。



発電所キャラバンでのワークショップ



グローバルレベルのサステナビリティ開示に向けて

当社は、サステナビリティ開示について、投資家等の開示ニーズを踏まえ、グローバルなESG評価機関の基準を参考に、継続的な改善に努めています。また、ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)やCSRD(Corporate Sustainability Reporting Directive:企業サステナビリティ報告指令)などの国内外のサステナビリティ開示基準や開示規制の動向も注視しています。中長期的には、グローバルトップレベルの開示水準を目指します。

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

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、気候変動および自然資本・生物多様性への対応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。2021年よりTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同するとともに、TCFDコンソーシアムに加入しています。また2024年には、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の議論等の活動を支援するTNFDフォーラムに参画しました。

当社は、企業価値を持続的に高めていくことを目的として、気候変動および自然資本・生物多様性に関連する当社の体制や、「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等について、TCFDおよびTNFD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。

今後もTCFDおよびTNFD提言に沿った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いきます。

ガバナンス

気候変動および自然資本・生物多様性の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、会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、気候変動および自然資本・生物多様性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、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および自然資本・生物多様性を含めた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、サステナビリティ活動のさらなる推進に積極的に取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス ▶P.76

サステナビリティ推進体制 ▶P.47

リスク管理

企業活動に伴うリスクの適切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、「オペレーションリスク」「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。気候変動および自然資本・生物多様性関連については企業活動に影響を及ぼす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体制 ▶P.84

戦略

気候変動および自然資本・生物多様性関連のリスク・機会を特定し、自社のレジリエンスを検証するため、TCFD・TNFDのフレームワークを参考に分析を行っています。

気候変動については、2023年度同様シナリオ分析を実施し、当社事業に対する主要なリスク・機会の特定や、財務インパクトの評価を実施の上、適切な対応策の検討・実施を進めています。

自然資本・生物多様性関連については、2024年度新たにLEAPアプローチ*に基づいた分析を実施しました。拠点ベースでの自然との接点の特定と、当社事業の自然への依存・影響、主要なリスク・機会を分析し、対応策の検討や指標の導出等を行っています。

*LEAPアプローチ:TNFDが開示にあたって推奨するステップであり、Locate (発見)、Evaluate (診断)、Assess (評価)、Prepare (準備)の頭文字をとったものです。



気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

戦略－気候変動

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℃シナリオ 参照先:IEA World Energy Outlook 2023 NZE、第6次エネルギー基本計画、 IPCC第6次評価報告書 SSP1-1.9/SSP1-2.6	4℃シナリオ 参照先:IEA World Energy Outlook 2023 STEPS、 IPCC第6次評価報告書 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	- 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 - 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	- 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 - 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	
世界のエネルギー需給の変化	- 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 - 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	- 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 - 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℃シナリオを下回る水準で推移	
	- 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 - これに伴い、天然ガスを含む化石燃料需要は急速に減少	- 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 - 天然ガスを含む化石燃料需要はほぼ横ばいで推移	
	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	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	
世界の気候の変化	- 世界の平均気温上昇は1.5℃程度で安定化 - 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 - 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℃シナリオに比べ限定的	- 今世紀末にかけて世界の平均気温が4℃程度上昇 - 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 - 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	

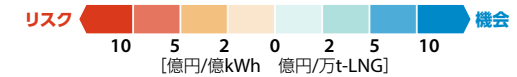
※シナリオ説明中およびグラフ中の数値は、産業革命以前の想定値からの変化量です。また「極端な」とは、10年に一度の確率で起こり得る気象現象を指します。

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)



当事業への影響評価

前ページの設定シナリオに基づき、気候変動に関連した当事業におけるリスクおよび機会を整理しました。抽出された主要リスク・機会の要素に対して、当社への潜在的な財務影響の感度分析を行い、短期(現在～2025年)・中期(2026年～2035年)・長期(2036年～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。

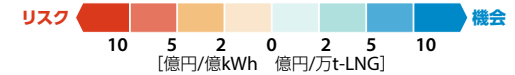


当社は、「JERAゼロエミッション2050」をはじめとする各種の対策・取り組みを通じて、これらのリスクの低減および機会の獲得に努めていきます。

[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	2035	2050	
▼1.5℃シナリオ								
[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		JERAゼロエミッション2050の推進による排出量の削減		
		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		● JERAゼロエミッション2050 → P.26 ● 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.27-28 ● 排出量に関する指標・目標 → P.27		
	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		電源の新陳代謝によるエネルギー消費効率の向上 ● 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) ● 運転期間50年超えの老朽火力の廃止(計1,063万kW)		
[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		発電所の運用コスト低減による電源の価格競争力強化 ● 両株主のベストプラクティスを用いたO&Mモデル効率化 ● 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 ● 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		
	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		ゼロエミッション火力の技術開発の推進 ● 碧南火力発電所4号機における燃料アンモニアの大規模転換実証試験の実施 → P.40 ● 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		
		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		水素・アンモニアサプライチェーンの構築 ● 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 ● クリーン水素・アンモニアの取扱量目標(2035年度累計):700万トン程度		
	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		洋上風力を中心とした再生可能エネルギーの開発促進 ● 再生可能エネルギーの開発出力目標(2035年度累計):2,000万kW → P.35 ● 再生可能エネルギーの開発・導入の拡大に向けた新会社「JERA Nex」の設立 → P.20 ● 石狩湾新港洋上風力発電所の商用運転開始		
		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		蓄電池による再生可能エネルギーの導入支援 ● 電動車用リチウムイオン電池の低炭素負荷型リサイクルプロセスの開発 ● 使用済み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		

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES



[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	2035	2050	
▼1.5℃シナリオ								
[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				市場環境/技術革新/政策動向を踏まえた柔軟な投資配分 ● 3つの戦略的事業領域(LNG、再生可能エネルギー、水素・アンモニア)に対する2024年度から2035年度の累計投資額:5兆円 → P.24
[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				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 ● 保有する上流権益や、輸送船団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 → P.31 ● JERA GMを通じた機動的な調達・転売等の最適化 → P.33 ● LNG/バリューチェーンの構築・強化に向けた協業の検討
		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				クリーンエネルギー供給基盤を通じた付加価値の提供 ● Shizen Connect社と「24/7カーボンフリー電力※」供給の実証試験を開始 ● Flexidao社と時間単位での再生可能エネルギーのデータ管理技術を試験導入 ● 東京大学とデジタルおよびエネルギーを組み合わせたカーボンフリー電力の社会実装に関する基本合意書の締結 ● 企業のGX加速を支援する新会社「JERA Cross」の設立 ※毎日24時間、毎週7日間、すなわち年間365日にわたってCO ₂ を排出しない電力の名称
		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				ステークホルダーへの積極的な情報発信 ● ゼロエミッションに向けた取り組みの適切な情報発信 ● 地域共生施設「JERA museum HEKINAN」を通じた地域社会とのコミュニケーション 資金調達手段の多様化 ● 第1回トランジション・リンク・ボンドの発行 ● トランジション・リンク・ローンによる資金調達の実施
	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				
▼4℃シナリオ								
[急性] 自然災害の頻発化・ 激甚化	災害対策コストの増加	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				大規模災害発生時の体制強化 ● 非常災害対策規定やマニュアル類の整備 → P.86 ● 定期的な防災訓練の実施 → P.86 ● JERA版BCP・BCMの高度化 → P.86
[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							事業の多角化・サプライチェーンの分散化 ● 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 ● 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カ国以上・約30件、上流投資案件:2カ国・6件、LNG輸送船団:23隻)

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

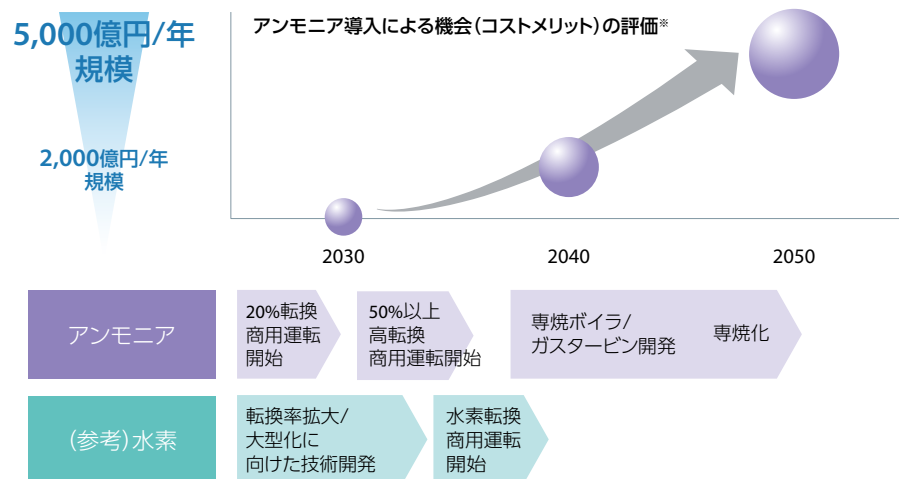
当事業への影響評価～1.5℃シナリオの深掘り～

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。

2023年度に引き続き、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」の世界観および上流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2,000億円規模、2050年時点で年間5,000億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。



気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

戦略-自然資本

TNFDの開示フレームワークで提唱されているLEAPアプローチを用いて、当社事業における自然への依存および影響の関係を把握し、リスクならびに機会を評価しました。

自然との接点の発見



LEAPのL(Locate:発見)段階では、当社事業の拠点が自然資本・生物多様性に影響を受けやすい地域に位置しているかをIBAT^{*1}などのツールを用いて特定しました。評価対象の事業は、当社のバリューチェーンにおける「LNG燃料の上流開発事業」および「火力発電・洋上風力発電事業」としています。

各拠点においてストレス/重要度が高いと判断された地域



IBATなどのツールの分析結果に加え、各拠点における設備の稼働状況および自然資本(特に水資源)の利用実態を鑑み、特に配慮すべき優先地域として5拠点を特定しました。今後も当社では、法規制に則った適切な対策や、ステークホルダーとの対話を行っていきます。

バリューチェーン段階	拠点名		生態系が影響を受けやすい地域			説明 ^{*2}
			保全重要度	水ストレス	先住民族・地域社会	
直接操業(上流開発事業)	ガス田	豪州・ウィートストーンLNG	●	□	○	当社の上流開発事業において最大のLNG調達量を誇るガス田であり、保護区域に重複しています。
直接操業(上流開発事業)	液化プラント	豪州・ウィートストーンLNG	○	■	●	液化プラントが位置するアシュバートン・ノースには、先住民族が管理する土地との重複が確認されます。
直接操業(上流開発事業)	液化プラント	豪州・ゴープンLNG	●	■	○	液化プラントが位置するパロー島は、生物多様性の重要地域および保護区域に重複しており、また高い水ストレスも確認されます。
直接操業(発電事業)	LNG発電	富津火力発電所	●	■	○	当社最大の発電量を誇るLNG火力発電所であり、水資源(工業用水、海水)に依存しています。
直接操業(発電事業)	石炭発電	碧南火力発電所	●	■	○	当社最大の発電量を誇る石炭火力発電所であり、水資源(工業用水、海水)に依存しています。

※1 IBAT:国際自然保護連合(IUCN)等が開発した生物多様性の評価ツールです。

※2 生態系の完全性および、生態系の急激な劣化についてもツールを用いて分析しており、優先地域の特定にあたって勘案しています。

依存と影響の分析



Evaluate(診断)の段階では、ENCORE^{*3}を用いて当社のバリューチェーンにおける自然への依存と影響の関係を整理しました。ENCOREでは、該当する事業や生産プロセスを選択することで、自然への依存・影響の度合いを5段階で分析が可能です。

依存・影響
低 高
空欄は該当なし

依存	供給サービス	繊維など原料 ^{*4}	石炭調達	LNG調達	火力発電	太陽光発電	風力発電	バイオマス発電
		地下水	■	■	■	■		■
	調整サービス	地表水	■	■	■ ^{*5}	■		■
		水量調節	■		■			■
		水質浄化		■	■			■
		生物分解		■	■			■
		ろ過機能		■	■			■
		気候調節	■	■	■	■	■	■
		洪水暴風制御		■	■	■	■	■
		浸食制御	■	■	■	■	■	■
影響	土地利用	陸域の利用	■	■		■	■	
		淡水域の利用	■	■	■		■	
		海域の利用		■			■	
	資源採取	水利用	■	■	■ ^{*5}	■		■
	気候変動	GHG排出	■	■	■			■
		大気汚染	■	■	■			■
		水質汚染	■	■	■	■	■	■
		土壌汚染	■	■	■	■	■	
	汚染	固形廃棄物	■	■	■			■
		攪乱	■	■	■		■	

※3 ENCORE:企業活動が自然にどのように依存しており、影響する可能性があるかを可視化するための分析ツールです。国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター(UNEP-WCMC)や金融機関等が共同で開発しました。2024年3月時点のデータをもとに分析しています。

※4 植物、動物などから得られる繊維等の原料を指し、化石燃料は含まれません。

※5 ENCORE分析の結果では、火力発電における地表水(河川等)への依存および水利用への影響は、「非常に高い」となりましたが、当社の事業実態を踏まえ中程度としています。

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)



リスクと機会の評価およびその対応



A(Assess:評価)、P(Prepare :準備)の段階では、Evaluate(診断)で評価した自然への依存と影響の結果に基づき、当社事業における自然関連のリスクと機会を網羅的に抽出しました。各リスクおよび機会の発生時期は、短期(現在～2025年)・中期(2026年～2035年)・長期(2036年～2050年)の3段階に分けています。また当社事業に対する重要度は、発生する可能性とリスク・機会の大きさを勘案して評価しています。

事業内容	リスク・機会	当社への影響	電源種	重要度	発生時期	当社の対策・関連する当社の取り組み事例
燃料調達	リスク	火力発電の燃料調達段階における環境規制の整備・強化、操業停止・制限	石炭	■	中～長期	環境に配慮した燃料調達 ● 規制動向の注視および法令遵守 ● KOGAS社とLNG/バリューチェーンにおけるメタン排出削減イニシアティブの立ち上げ ● FSC(森林管理協議会)認証、PEFC(森林認証制度相互承認プログラム)認証を取得したペレットの利用 ● 製材時に発生する廃材等(建築や家具材等に利用できない木材)をペレット原料として利用 ● ステークホルダーとの対話
			LNG	■	中～長期	
			バイオマス	■	中～長期	
発電	リスク	火力発電の燃料調達段階における環境影響・地域社会や先住民族への影響と、それに伴い発生する評判リスクの顕在化、および対応コストの発生	石炭	■	中～長期	大気・水質汚染の防止 ● 大気汚染防止等、環境汚染防止のための法令遵守 ● 排煙脱硝、脱硫装置、電気集じん機等の設置や、燃焼方法の改善による大気汚染の防止 →P.59 ● 水質保全対策の実施 →P.60 資源の循環 ● 火力発電所における石灰岩のセメント原料等での再利用 ● プラスチック使用製品の廃棄物抑制、再資源化 環境保全活動の推進 ● 工場立地法等に基づく適切な緑地の維持管理 ● 希少生物の保全・維持(ハヤブサに配慮した低騒音での建設、巣箱の設置による育成環境の保全) ● 命をつなぐPROJECTに参画し、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た活動を実施(知多火力発電所) ● 経団連生物多様性宣言イニシアチブへの参画 ● サステナビリティ推進体制の強化 →P.47 ● 発電所従業員に対する環境教育の実施
			LNG	■	中～長期	
			バイオマス	■	中～長期	
	リスク	廃棄物、水質汚染、土地開発等の環境規制強化や法令対応に伴うコスト増、罰金・罰則の増加	火力全般	■	中～長期	
			洋上風力	■	中～長期	
			太陽光	■	中～長期	
	リスク	自然への影響により発生する評判リスクの増加および、対応コストの発生	火力	■	中～長期	
			洋上風力	■	中～長期	
	リスク	自然関連の影響やリスクに関する報告義務の強化、モニタリングや報告コストの増加	太陽光	■	中～長期	
			共通	■	短～長期	
機会	自然関連のグリーンボンド等の資金調達機会の拡大	共通	■	中～長期		
燃料調達	リスク	自然災害によるサプライチェーン寸断、対応にかかるコスト増	石炭	■	短～長期	事業の多角化・サプライチェーンの分散化 ● 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 ● 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カ国以上・約30件、上流投資案件:2カ国・6件、LNG輸送船団:23隻)
			LNG	■	短～長期	
			バイオマス	■	短～長期	
	リスク	水資源の供給減による生産停止、水管理コストの増加	石炭	■	短～長期	
			LNG	■	短～長期	
			バイオマス	■	短～長期	
	機会	調達先の多角化、資源効率性の向上による調達のレジリエンス確保、調達コストの低減・安定化	石炭	■	短～長期	
			LNG	■	短～長期	
	機会		バイオマス	■	短～長期	
			火力全般	■	短～長期	
発電	リスク	自然災害による操業停止、売上の減少等の対応にかかるコストの増加	洋上風力	■	短～長期	大規模災害発生時の体制強化 ● 非常災害対策規定やマニュアル類の整備 →P.86 ● 定期的な防災訓練の実施 →P.86 ● JERA版BCP・BCMの高度化 →P.86
			太陽光	■	短～長期	
			火力全般	■	短～長期	

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)



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CO₂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。また「JERAグループサステナビリティ基本方針」を策定しており、2024年には非財務KPIを拡充しました。今後も当社は持続可能な経営に向けた取り組みを推進してまいります。

非財務KPIにおける気候変動・自然資本に関連した目標

CO₂排出原単位20%減(2030年)

CO₂排出量60%以上減(2035年)

NOx・SOx排出抑制における世界最高レベルの維持

水素・アンモニア取扱量700万トン(2035年)

再生可能エネルギー開発容量2,000万kW(2035年)

バリューチェーン全体のCO₂トラッキング

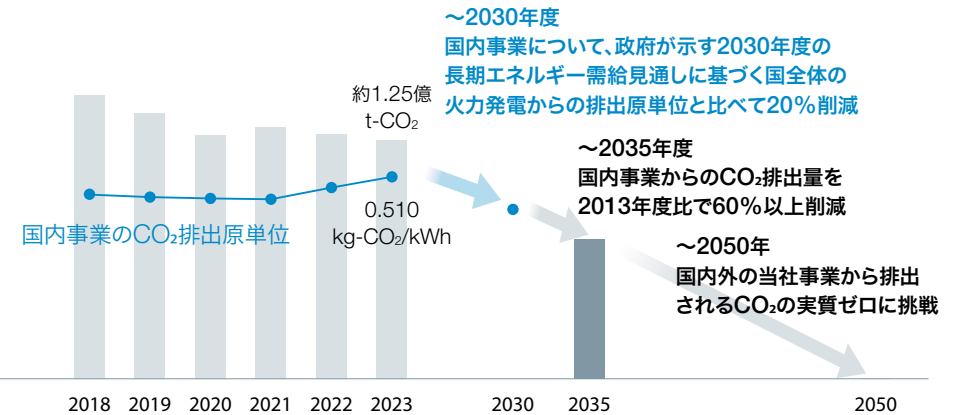
カーボンフリー電力をお客さまへ24hお届けできる仕組みの構築

地域課題の把握、課題解決に向けた地域との連携

地域課題解決に向けたローカルな取り組みのグローバルな連携・展開

国内事業のCO₂排出量

約1.8億
t-CO₂



削減貢献量



削減貢献量とは

削減貢献量とは、企業が提供する製品やサービス等のソリューションを通じて社会全体のGHG(温室効果ガス)の排出削減にどれだけ貢献しているかを評価する指標です。

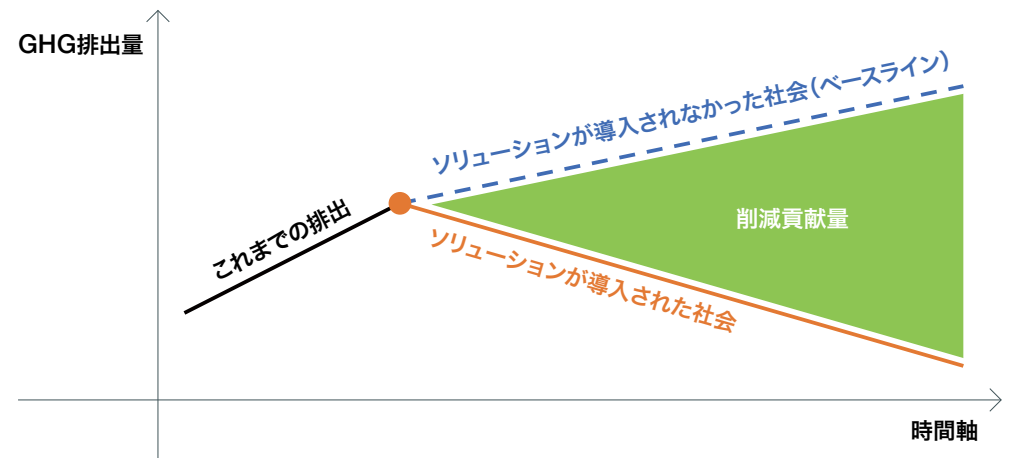
削減貢献量は、企業の排出量を示すスコープ1・2・3とは異なる考え方にに基づき評価されます。

スコープ1は企業自身の直接排出、スコープ2は他社から供給される電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出、スコープ3はサプライチェーン全体でのスコープ1・2以外の間接排出を表します。

一方、削減貢献量は企業が提供するソリューションを通じてGHG排出削減が達成される社会と、これが導入されなかった社会(ベースライン)との差異を評価します。これにより、企業の事業活動が社会全体のGHG削減にどれだけ貢献したかが明らかになり、新しい技術やソリューションの創出による排出削減効果の評価が可能になります。こうした取り組みの促進と適正な削減貢献量の算定を支援するため、WBCSD(World Business Council for Sustainable Development、持続可能な開発のための世界経済人会議)やGXリーグなどが削減貢献量の活用に向けた方法論づくりを推進しております。

当社もこれらを参照しながら、従来のスコープ1・2・3に加え、当社事業による削減貢献量の算定および開示をすることで持続可能な社会の実現への貢献をステークホルダーの皆さまへ説明してまいります。

削減貢献量のイメージ



出典:WBCSD「GUIDANCE ON AVOIDED EMISSIONS」をもとに作成

削減貢献量

当社事業による削減貢献量

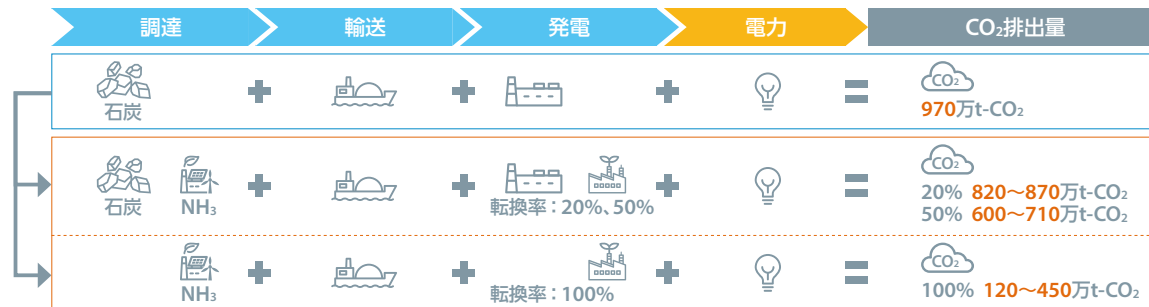
当社の電力・燃料供給に係るソリューションサービス「火力発電所におけるアンモニアへの燃料転換」「再生可能エネルギーの開発」「水素・アンモニアの提供」について、その削減貢献量をWBCSDガイダンスおよびGXリーグ基本指針等を参照して評価を行いました。

当社事業

お客さまによる使用

火力発電所におけるアンモニアへの燃料転換

削減貢献量…最大 **850** 万t-CO₂



削減貢献量の考え方

アンモニアへの燃料転換が進行中の碧南火力発電所を対象に、転換率20%、50%、100%の各段階において従来燃料である石炭の使用回避により実現される削減貢献量を算定

算定条件

ベースライン

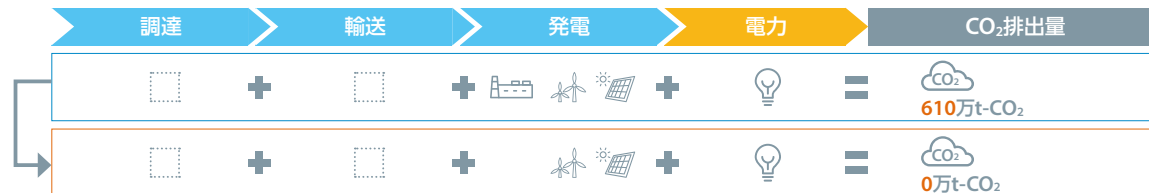
対象：碧南火力発電所4・5号
期間：1年間
使用燃料：石炭
対象バウンダリー：調達～電力使用

ソリューションの導入

対象：碧南火力発電所4・5号
期間：1年間(転換率:20%、50%、100%)
使用燃料：アンモニア(ブルー/グリーン)
対象バウンダリー：調達～電力使用

再生可能エネルギーの開発

削減貢献量…最大 **610** 万t-CO₂



削減貢献量の考え方

「JERA成長戦略」に掲げる2035年度までの2,000万kWの再生可能エネルギーの開発により系統電力の排出原単位*の低減を通じて実現される削減貢献量を算定

算定条件

ベースライン

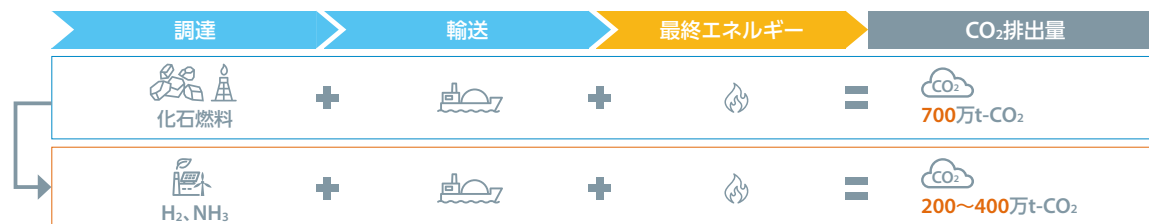
期間：1年間(2035年度)
対象バウンダリー：発電～電力使用

ソリューションの導入

期間：1年間(2035年度)
対象バウンダリー：発電～電力使用

水素・アンモニアの提供

削減貢献量…最大 **500** 万t-CO₂



削減貢献量の考え方

「JERA成長戦略」に掲げる2035年度までの水素・アンモニア700万トン程度(アンモニア換算量)の取扱・提供をもって化石燃料の使用回避により実現される削減貢献量を算定(「火力発電所におけるアンモニアへの燃料転換」で想定するアンモニア消費量については控除)

算定条件

ベースライン

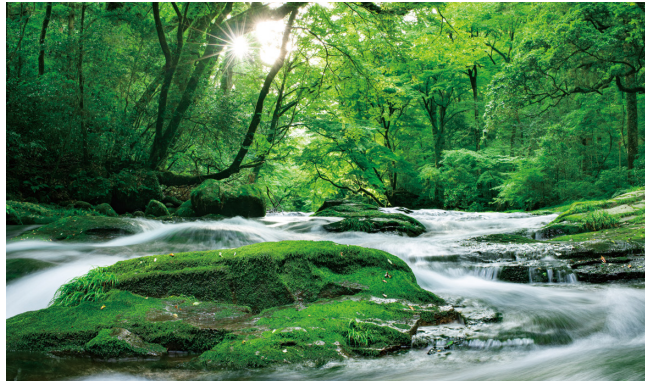
期間：1年間(2035年度)
使用燃料：化石燃料*
対象バウンダリー：調達～最終エネルギー使用

ソリューションの導入

期間：1年間(2035年度)
使用燃料：水素・アンモニア(ブルー/グリーン)
対象バウンダリー：調達～最終エネルギー使用

※ IEA World Energy Outlook 2023 APS (JAPAN) より試算

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、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めます。

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、CO₂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CO₂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、サステナビリティ経営を高度化する目的から、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

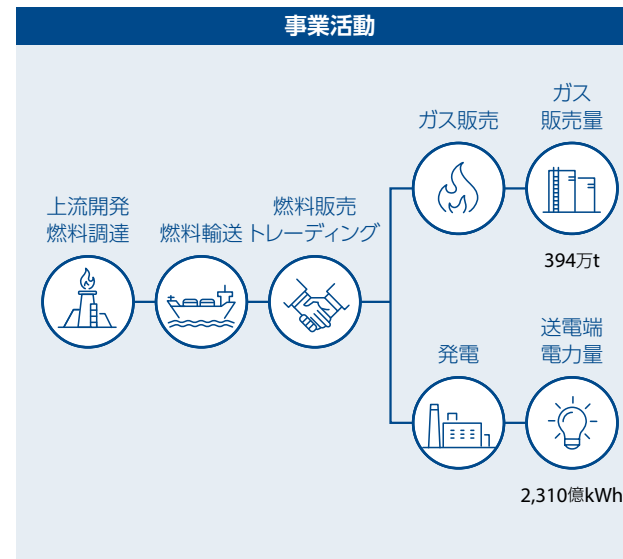
推進会議」を設置しており、環境関連全般の課題とその対応策を検討するとともに、特に重要なものについては経営執行会議へ付議して解決を図ります。今後も環境経営のさらなる高度化を進め、持続可能な社会の構築に貢献していきます。(サステナビリティ推進体制図:P.47)

環境教育

発電所の環境業務等に携わる従業員を対象に、環境業務に必要な知識や技術の研修を実施しています。研修レベルは受講者の職級や習熟度に合わせて設定し、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(2023年度実績*)

INPUT	
燃料消費量	
バイオマス	46万t
LNG・LPG	2,305万t
都市ガス	17億Nm ³
石炭	2,003万t
石油類	22万kl
総エネルギー使用量	
4,844万kl (原油換算)	購入電力量
	17,969万kWh
水使用量	
総取水量	2,125万m ³
工業用水取水量	1,930万m ³
上水取水量	188万m ³
地下水取水量	6万m ³



OUTPUT	
GHG排出量(CO₂換算)	
スコープ1	11,376万t-CO ₂
スコープ2	7万t-CO ₂
スコープ3	3,171万t-CO ₂
計	14,553万t-CO ₂
SOx排出量	総排水量
0.6万t	1,068万m ³
NOx排出量	COD排出量
1万t	30t
埋処分量	
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、合同会社グリーンパワー石狩

環境

CO₂の排出抑制

当社は、将来に向けたCO₂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に最先端のソリューションを提供すること」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事業から排出されるCO₂の実質ゼロに挑戦していきます。

再生可能エネルギーに関する取り組みとしては、2023年12月に当社を代表とする4社のコンソーシアムが、秋田県男鹿市、潟上市および秋田市沖で開発が計画されている大規模洋上風力発電の事業者を選定されました。また2024年1月には、グリーンパワーインベストメント(GPI)とともに、合同会社グリーンパワー石狩を通じて保有する石狩湾新港洋上風力発電所の商用運転を開始しました。同発電所は、日本初の8,000kW大型風車を採用した国内最大規模の洋上風力発電所です。

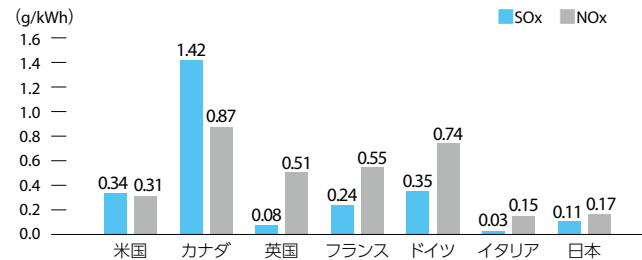
火力発電からのCO₂排出量削減の取り組みとしては、碧南火力発電所において、世界初となる大型の商用石炭火力発電機でのアンモニア20%転換の実証試験を完了しました(国内発電所の取り組み:P.40)。また低炭素の水素・アンモニアの製造に関する複数のプロジェクトや、火力発電所から排出されるCO₂の分離・回収に関する事業の可能性の調査等に取り組んでいます。

当社は、火力発電によりグリーン燃料の導入を進め、発電時にCO₂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、CO₂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。

生態系保全の取り組み

当社火力発電所から排出される大気汚染物質には、主にボイラで発生する硫黄酸化物(SO_x)や窒素酸化物(NO_x)、ばいじんがあります。当社は、法令や条例、各自治体と締結している環境保全協定に基づく排出基準を遵守するため、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より排出量低減に取り組んでいます。2023年度のSO_x排出原単位は0.03g/kWh、NO_x排出原単位は0.06g/kWhとなり、欧米主要国や日本と比べて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_x、NO_xの排出量比較 (2021年)(火力発電所)



出典:電気事業連合会、広報誌・パンフレットのご案内、「エネルギーと環境」P.26
(SO_x、NO_x排出量=OECD Stat、発電電力量=IEA「WORLD ENERGY BALANCES」より電事連にて作成)

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。



E 環境分野データ

<https://www.jera.co.jp/sustainability/data/e>



第三者保証報告書

<https://www.jera.co.jp/sustainability/report>

「TNFDフォーラム」への参画

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)とは、企業などが自身の経済活動によって及ぼす自然資本や生物多様性への影響を評価し、リスクや機会を開示するための国際的な枠組みです。TNFDフォーラムは、TNFDの趣旨に賛同し、議論等の活動を支援する組織です。

当社は、TNFDに関連する動きに積極的に貢献するとともに、持続可能な経営に向けた取り組みを促進していきます。(当社のTNFDに沿った情報開示:P.48)



環境

水質保全対策（海洋環境への配慮）

当社は、法令や条例、各自治体と締結している環境保全協定に基づき排水基準を遵守するため、火力発電所で発生する排水を排水処理設備で浄化し、水質連続測定装置などで常時監視しながら適切に処理しています。また、復水器で使用する海水の水温上昇を抑えるため、取水時は温度の低い深層からゆっくり取り入れ、放流時は放水流速を低減させて緩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。石炭火力発電所から廃棄物として排出される石炭灰は、細粒、軽量、強度を増すなどの優れた材料特性があり、当社は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。2023年度の石炭灰有効活用率は99.99%です。

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。2023年度の廃プラスチックの排出量は、472トン、有効活用率は、96.88%です。



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に関する情報公表が義務付けられています。当社は、廃棄物処理施設を適正に維持管理し、その状況（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）を当社WEBサイトで公表しています。

 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及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、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保全に努めています。2023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

当社は、発電所の設置やリプレイス等の際には、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基づき、周辺環境への影響を考慮した上で、騒音・振動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。

TOPICS

長期脱炭素電源オークションの落札

長期脱炭素電源オークションとは、既設火力のアンモニア・水素への転換を含め、発電時にCO₂を排出しない脱炭素電源を対象として容量収入を長期に固定化する制度です。当社は、第1回オークションに応札し、アンモニア転換を行う碧南火力4・5号機と水素導入を目指すLNG専焼の知多火力7・8号機^{*}を落札しました。JERAゼロエミッション2050の達成に向け、アンモニア・水素等の脱炭素電源の開発を通して、安定供給の確保とカーボンニュートラルの実現に取り組んでまいります。

^{*}短期的な電力需給ひっ迫防止の観点から、2023～2025年度の3年間はLNG専焼火力も対象である

脱炭素電源

案件名（電源等の名称）	電源種（発電方式の区分）	落札容量 [kW]
碧南火力発電所4号機	既設改修（アンモニア転換）	187,334
碧南火力発電所5号機	既設改修（アンモニア転換）	187,315

LNG専焼火力

案件名（電源等の名称）	落札容量 [kW]
知多火力発電所7号機	589,836
知多火力発電所8号機	589,836

D&I推進の全体像

多様な人財によるイノベーションの創出を進めています

当社がミッションの中で掲げる「最先端のソリューション」の提供には、「全く新しい商品、サービス、プロセスを創出」できるイノベーションが不可欠です。

下図の「フラットでイノベティブなカルチャーの醸成」「個性の発揮」「多様性の受容」の継続的な取り組みにより、社員誰もが個性や価値観を最大限発揮することで、イノベーションが生まれやすくなる状態を目指します。

当社のミッション・ビジョンの実現

D&Iのミッション、ビジョンの実現

ミッション

- ・社員やその家族が幸せになること
- ・JERAの企業価値を高めること

ビジョン

- ・誰もが機会を得て、自らの成長と貢献に期待を持てる
- ・多様性を尊重し、対等なコミュニケーションを通じて、新しい価値創造に向けたベクトルを共有する

イノベーションが自然と創出される状態の実現

社員誰もが個性や価値観を最大限発揮することで、イノベーションが生まれやすくなる状態を目指す

多様性の受容

多様な人財を
受容する環境づくり



個性の発揮

社員がイキイキと
働ける環境づくり



フラットでイノベティブなカルチャーの醸成

経営層や社員、社員や社員のフラットなコミュニケーションの活性化・オープンなアイデアの出し合いにより、従来の延長線上から脱却した価値を生み出すカルチャーづくり

経営層

経営層からの想いを発信
社員の想いを把握



社員

経営層の想いを自己理解まで
かみ砕き、主体的に取り組む

JERAグループでのD&I理念の共有

One JERAでの一体感創出



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

ミッション・ビジョンの実現に資する ダイバーシティ&インクルージョンの推進



執行役員
(企業価値創造担当)

藤家 美奈子

当社では現在、社長直轄の企業価値創造部門がダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)を推進しています。経営トップが多様性の重要性をメッセージで言及しており、当社のミッション、ビジョンの実現に不可欠なものとしてD&Iの取り組みを位置付けています。

日本におけるD&Iは、女性管理職比率や障がい者雇用率といった表層的な数値に目が行きがちです。しかし、私たちはより深層的なダイバーシティに注目し、「マイノリティだけではなくマジョリティをも含んだフラットでイノベティブなカルチャーの醸成」に主軸を置いています。

つまり、「性別や国籍、宗教などにとらわれることなく、みんなが活躍できる状況」といった仕組みづくりにとどまらず、さらに一歩踏み込んで、「それぞれの個性や価値観を最大限発揮することで、新しいイノベーションを生み出していく」ことに本気で取り組み、新たなカルチャーをつくりあげていくことが重要だと考えています。

全員が主役となって生産性を高めていく、そんなフラットでイノベティブなカルチャーの醸成に重きを置く視点が、JERAにおけるD&I推進の特徴です。

私たちは発電事業者として、「誰が発電しても安定供給が維持でき、誰がメンテナンスしても品質が保たれる」という同質性を大事にしてきたことも事実です。

これまでの常識を超えた「ゼロエミッション火力の実現」を掲げ、グローバルに展開していこうという現在の当社は、この同質性だけでは先に進むことができません。発電所においてもデジタル化や生成AIの導入など、次世代への変革が急ピッチで進んでいます。同質性の高い集団といっても、それぞれが元々持っている個性や価値観の違いは必ずあるはずなので、今こそその違いを引き出し、イノベーションが自然と創出されるカルチャーを醸成してまいります。

D&I推進の取り組み

社員誰もが個性や価値観を最大限発揮することで、イノベーションが生まれやすくなる状態を目指します。

フラットでイノベティブなカルチャーの醸成

経営層⇄社員、社員⇄社員のフラットなコミュニケーションの活性化・オープンなアイデアの出し合いにより、従来の延長線上から脱却した価値を生み出すカルチャーの醸成を目指します。

● JERAおよびJERA海外拠点によるイベント

日本と海外拠点におけるD&Iの取り組みの推進や、海外拠点との相互理解などを目的に、国内外のメンバーが対面で集まるフォーラムを年次開催しています。国や言語、役職などの壁を超える情報・意見交換を行うことで一体感を醸成しています。

● 有識者を招いた講演・対談

ビジネス面での新たな価値創造のため、多様な価値観に触れることを目的に社内サロンを開催しています。当社の事業とは異なる領域の専門家や芸術家などの多彩な分野の有識者を招き、非日常的なつながりからイノベーションが創出されることを目指しています。

● ワールドカフェ

D&Iやカルチャー、職場づくりなどのテーマについて、普段の業務で接する機会の少ない多様な社員同士が小グループになって議論を交わす、ワールドカフェを開催しています。議論を通じて、課題に対する解決策やアイデアが生み出されています。

● ファミリーイベント

社員の家族やパートナーの方を招いたファミリーデーを開催しています。社員の家族やパートナーの会社理解を深め、JERAのファンになっていただくこと、および社員のエンゲージメント向上に寄与しています。

多様性の発揮(社員がイキイキと働ける環境づくり)

● 社員満足度調査

社員のエンゲージメント向上および当社の企業価値向上の一助とすることを目的に、毎年社員満足度調査を実施しています。会社(経営方針や戦略など)、働く環境(労働時間やチームワークなど)、能力向上(自身の達成感やスキルアップなど)、D&Iなど、それぞれの項目を定量的に把握しています。今後は、調査対象をJERA海外拠点にも拡大し、カルチャーの浸透度を測る指標を設け、同浸透度とエン



海外拠点社員と本社社員の集合写真



社外有識者、奥田社長 CEO 兼COOとの対談



ディスカッションの様子



D&Iファミリーデーでの集合写真

ゲージメントの双方の向上を目指していきます。

● D&I提案BOX

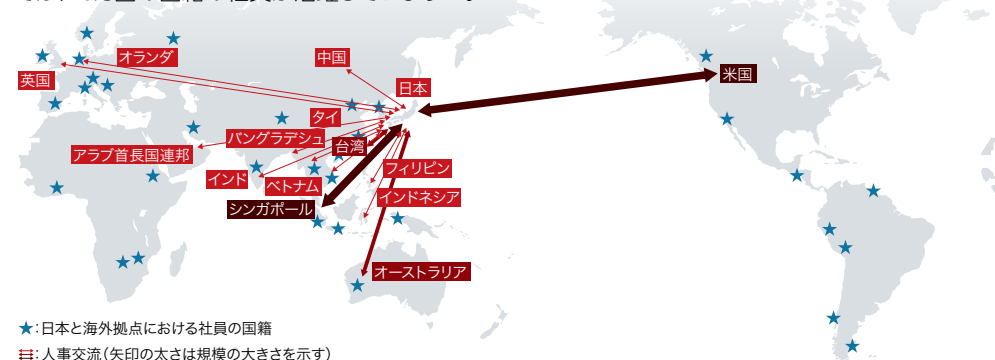
D&Iに関する要望・改善や自職場のD&I推進に関する取り組みなど、社員の生の声を拾い上げる仕組み(社員が匿名/非匿名にて自由に投稿できる仕組み)を導入し、会社側と社員側の意思や感情を交える双方向コミュニケーションの活性化を推進しています。

多様性の受容(多様な人財を受容する環境づくり)

ミッション・ビジョンの実現には、人財面から必要な多様性をJERAグループが擁している必要があると考えています。そのため、日本と海外拠点にて人事交流の活発化および特定の属性が排除されておらず多様性が担保されている状態を目指しています。

● 拠点間の人事交流数・社員の国籍数

日本と海外拠点において、多様な属性の人財が外向により交流しています*1。また、日本と海外拠点では、48カ国の国籍の社員が活躍しています*2。



*1 人事交流は、2024年7月1日時点の外向(海外拠点から日本への受入・日本から海外拠点への送出)の数の規模を掲載。
 *2 国籍は、国内は2024年7月1日時点の社員情報を、海外は主要5拠点における2024年6月末時点の社員情報を集計。

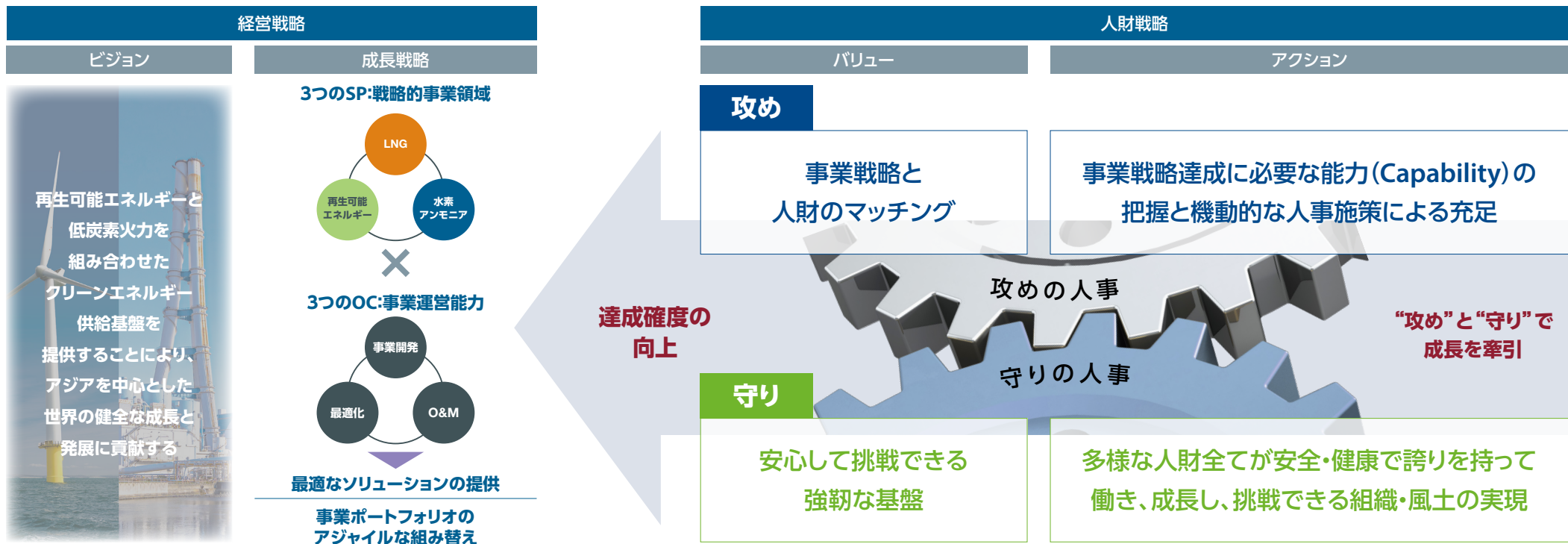
これらの取り組みを通して、今後は、日本と海外拠点で統一したD&I理念を策定・浸透させていくことで、より一層の一体感醸成を目指していきます。

外部評価



当社は、株式会社JobRainbowが主催するD&Iに取り組む企業を認定するアワード「D&I AWARD 2023」において、4ランク中の最上位である「ベストワークプレイス」に認定されました。また、LGBTQ+に関する企業の取り組み指標「PRIDE指標」で、2023年度には「ゴールド」を受賞するなど、外部からも取り組みを評価されました。

経営戦略と人財戦略



人財領域の“攻め”と“守り”で成長を牽引



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

私たちHR部門は、社員のエンゲージメントを高めるには社員だけでなくその家族にまで目を向ける必要があると考え、「社員と家族を幸せにする世界トップクラスの会社」というポリシーを掲げ、この実現に向けて取り組んでいます。私たちはこのポリシーを大切に、人財領域の“攻め”と“守り”の両面からグループの成長・企業価値創造を牽引してまいります。

“攻め”とは、事業部門のビジネスパートナーとして、競争力の源泉である人財の質と量をグループ全体で事業戦略に適合していくことです。ビジョン実現に向けた新しい成長戦略では、3つのSP(戦略的事業領域)と3つのOC(事業運営能力)のコンビネーションによる最適なソリューションの提供と、事業環境の変化に合わせた事業ポートフォリオのアジャイルな組み替えが求められています。私たちHR部門は、事業戦略達成に必要な能力(Capability)の把握と機動的な人事施策を通じて、事業戦略達成の確度を人的資本の側面から高めていきます。

一方、“守り”とは、グローバルに展開するグループのオペレーションサービスを向上するとともに、多様な人財が安心して挑戦できる強靱な基盤を構築することです。社員が安全・健康で働くための健康経営の推進や、全ての社員が自らのスタイルで活躍できる環境を整備してまいります。安全・健康で働くことのできる環境や挑戦できる組織・風土を実現することで、人財一人ひとりが誇りと主体性をもって挑戦し、チームとしての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、グループの成長の源泉です。HR部門は、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整えてまいります。

人財

攻めの人財戦略

▶ 事業戦略と人財のマッチング

私たちの人財戦略は、事業戦略達成に必要な**Capability**を質的・量的に定義し、把握することから始まります。**Job型**人財マネジメントをベースとして、多様なソリューションを提供することで、必要な**Capability**を機動的に充足します。これらの取り組みによって人財ポートフォリオを最適化するサイクルの実践を通じて、グループの事業環境が変化し続ける中においても、事業戦略達成の確度を人的資本の側面から高めていきます。

Capabilityの把握

各部門の業務内容を精緻に整理し、求められる役割や能力をレベル別に分類することで**Capability**を定義します。そして、事業戦略の達成に必要な**Capability**の査定と現有人財の**Capability**を検証・比較し、必要な**Capability**を質・量の両面で可視化します。

事業戦略達成のためのCapability

目指す姿		Lv5	Lv4	Lv x
専門能力	Xxxの構築	20	50	130
	Xxxの運用	30	30	120
	Xxx	40	30	200
一般能力	アカウンティング	20	30	150
	アナリティクス	30	40	180
	Xxx	15	20	140

Gap

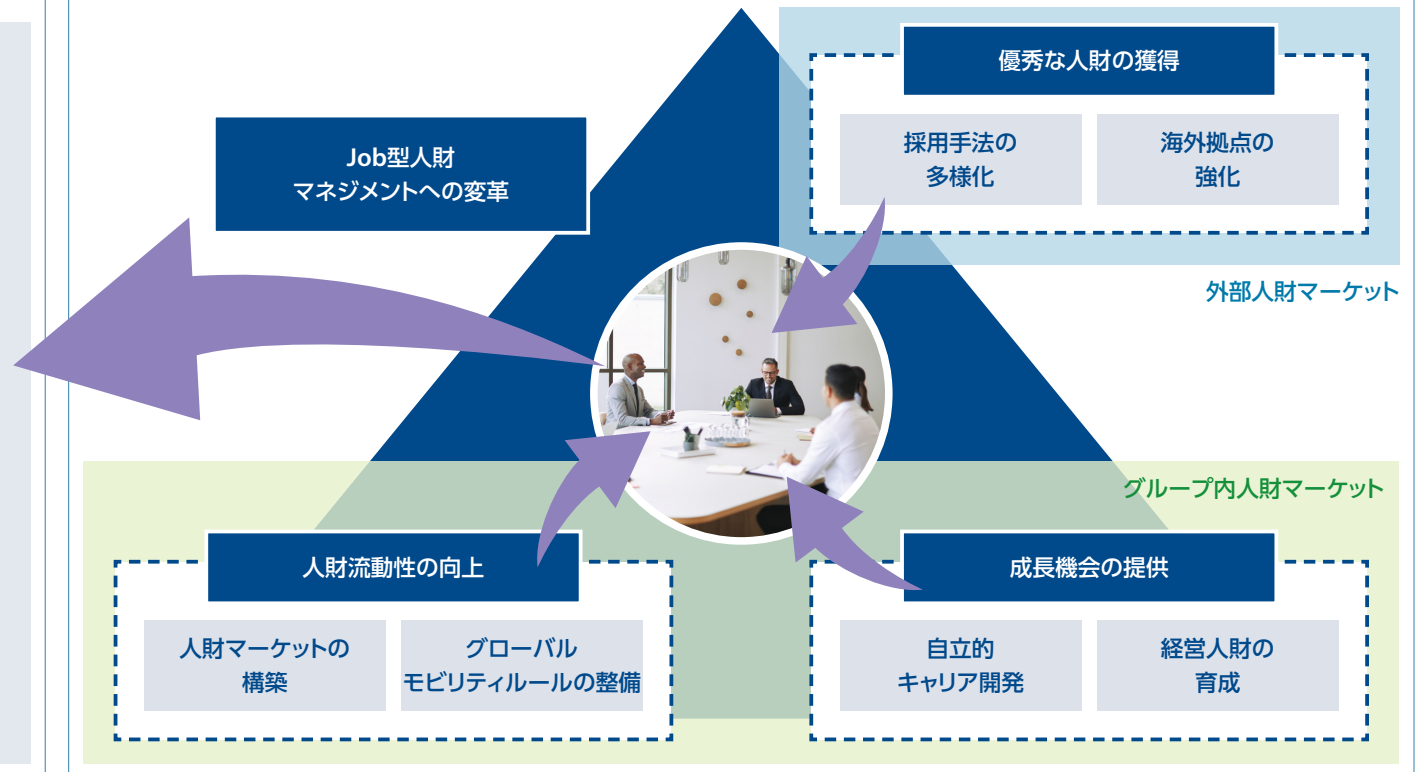
	Lv5	Lv4	Lv x
専門能力	Xxxの構築 ▲15	▲10	20
	Xxxの運用 ▲20	▲15	10
	Xxx ▲35	▲15	0
一般能力	アカウンティング ▲15	▲20	▲10
	アナリティクス ▲25	▲10	20
	Xxx ▲5	0	10

現有人財のCapability

現状(課題)		Lv5	Lv4	Lv x
専門能力	Xxxの構築	20	50	130
	Xxxの運用	30	30	120
	Xxx	40	30	200
一般能力	アカウンティング	5	10	140
	アナリティクス	5	30	200
	Xxx	10	20	150

機動的な人事施策による充足

必要な**Capability**の可視化ののち、優秀な人財の獲得・人財流動性の向上・成長機会の提供の3つの人事施策を主なソリューションとして、事業戦略達成に必要な**Capability**を機動的に充足していきます。そして、これらの取り組みの全てのベースである、**Job型**の人財マネジメントへの変革を進めています。



Job型人財マネジメントへの変革

事業戦略達成の確度を高めていく上で、必要な**Capability**を充足することのできる優秀な人財を獲得することは、重要な課題の1つです。人財獲得競争がグローバルレベルで激化していることはもちろん、日本国内においても、少子高齢化の急激な進展や労働市場の硬直性といった社会課題が人財獲得競争に多大な影響を与えています。さらに、個人レベルにおいても、ライフスタイルや働き方の多様化、個人の価値観やキャリア意識の変容など、近年、人財マネジメントは多層化・複雑化しています。

こうした状況において、高水準の市場競争力を維持・向上し、社員のエンゲージメントを高めるため、**Job**をベースとした人財マネジメント体制への変革を進めています。



Jobをベースとした人財マネジメントへの変革

Jobをベースとした人財マネジメントは、国内の人財流動性の低さや新卒採用におけるポテンシャル採用といった特性を踏まえた上で、報酬水準のほか、雇用形態や採用選考プロセス、業績評価、キャリア開発といった一連のライフサイクルを年功や属性などによらない**Job**をベースとしています。その根底には、会社と社員が対等な関係にあるという基本的な設計思想があります。2024年4月には、全管理職に対して**Job**をベースとした報酬制度を適用しました。

Jobをベースとしたマネジメント体制

	日本市場	Job型人財マネジメント	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	内部公平性重視 (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

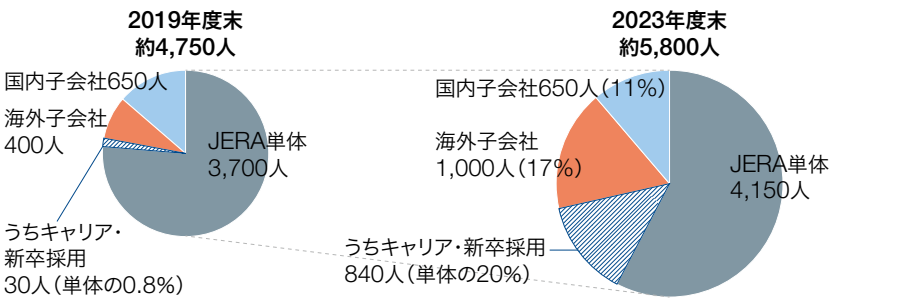
優秀な人財の獲得

事業戦略達成に必要な**Capability**を質的・量的に充足するため、グループ全体で優秀な人財の獲得に力を入れています。キャリア採用では、事業ニーズにマッチしたポジション採用の実施や、リファラル採用を積極的に活用しています。2022年から本格開始した新卒採用では、コース別採用の導入や海外大学留学生の10月入社などにより、専門性や国際性のある人財の獲得に取り組んでいます。また、海外拠点(海外子会社)では、現地採用の拡大や事業買収の進展等を通じ体制を強化しています。

採用手法の多様化		海外拠点の強化
キャリア採用	新卒採用	
● 事業ニーズにマッチしたポジション採用 ● リファラル採用の活用	● コース別採用 ● 海外大学留学生などの10月入社	● 現地採用の拡大 ● 事業買収の進展

これらの取り組みの結果、連結の社員数は2019年度*と比較して約1,000人増加しました。うち600人は海外拠点の社員数増加によるものです。またJERA単体においては、キャリア採用・新卒採用で入社した社員が約20%まで増加しました。引き続き、事業戦略達成や新たな価値創造、持続的な企業価値向上を目指し、優秀な人財の獲得に注力していきます。

本社・支社機能の社員構成



*2019年度:東京電力フュエル&パワー株式会社および中部電力株式会社から既存火力発電事業等を統合し、経営・組織体制を確立

人財

人財流動性の向上

事業戦略と人財の機動的なマッチングと、人財ポートフォリオの最適化を実現するため、グループの人財流動性向上に取り組んでいます。グループ内外からボーダレスに人財を発掘・マッチングできるプラットフォーム(グループ内人財マーケット)の構築と、スムーズな配置を実現する仕組み(グローバルモビリティールール)の整備を進めることで、採用拠点到に捉われることなく、人財価値を最大限に発揮できる人財ポートフォリオの実現を目指します。

グループ内人財マーケットの構築

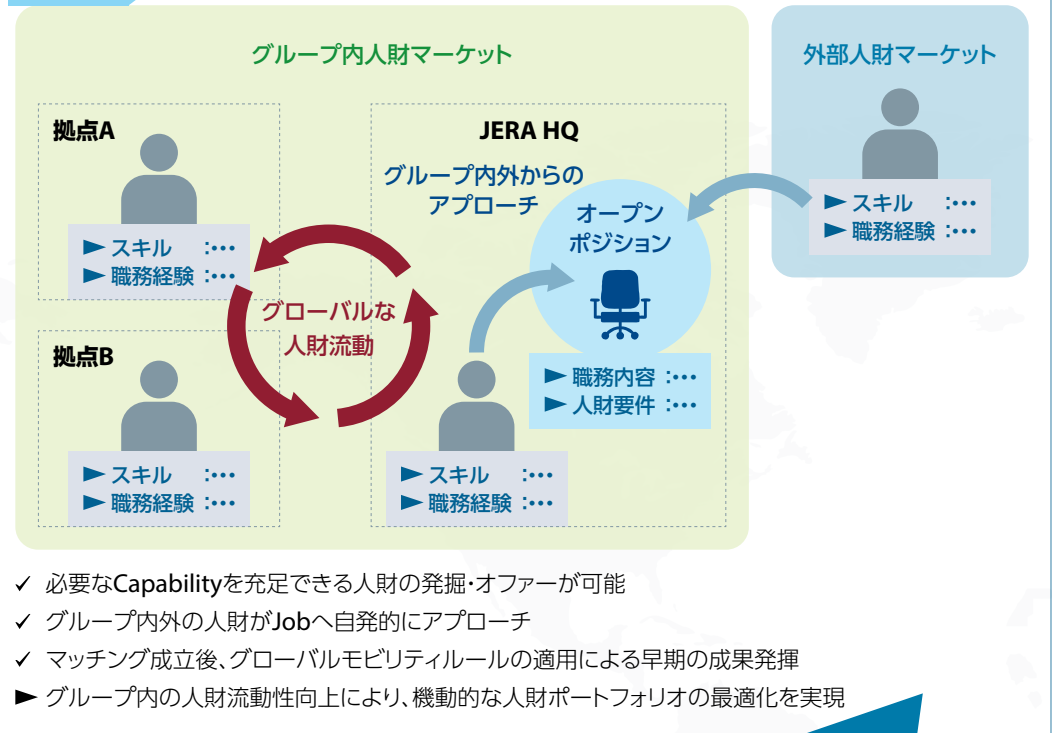
グループの全ての人財の情報が可視化され、各事業の戦略遂行に必要なCapabilityを充足できる人財を発掘し、オファーすることが可能なプラットフォームの開発を進めています。

これに加えて、外部人財マーケットへ魅力的なJob情報を公開することで、成長機会を求めるグループ内外の人財が自発的にJobにアプローチできる仕組みの整備にも取り組んでいます。会社と社員の対等な関係を前提とした、双方の成長が実現可能な人財マーケットの構築を目指します。

グローバルモビリティールールの整備

グループ内人財マーケットを活用した人財とJobのマッチングに対し、スムーズな就労環境の提供と、早期の成果発揮を実現する仕組みとして、配置に際しての対応や諸手続きを体系的に整理したグローバルモビリティールールの整備を進めています。エリアや拠点間のモビリティに限らず、目的や期間、Jobの内容に応じたルールをガイドライン化することで、人財流動性の活性化を目指します。

目指す姿



現状(課題)

- 海外拠点を中心に、どのような人財やJobが存在するのかの把握
- 拠点間の人財流動はHQから各拠点へのモビリティが大半で、その他の流動がごくわずか
- ▶ 事業戦略とマッチした人財ポートフォリオの構築に向けた人財確保

成長機会の提供

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】

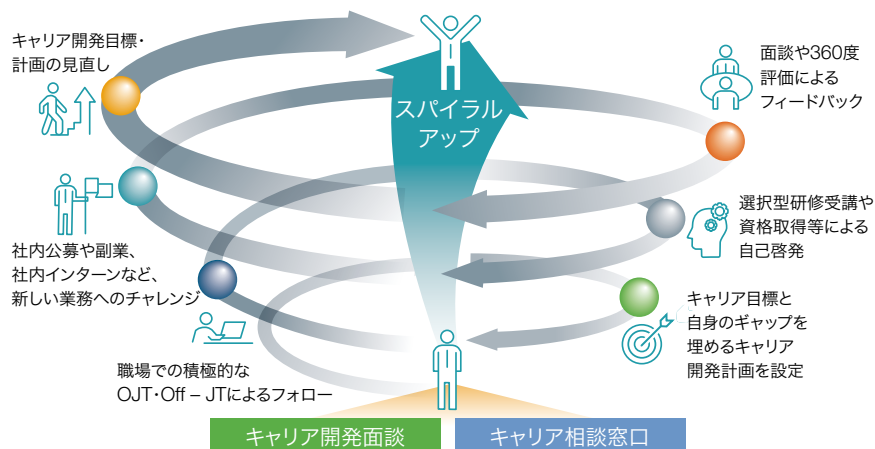
- ①社員自身が成長し続け、自らの人生を力強く生き抜くこと
- ②社員の成長を通じてJERAグループの企業価値を向上させ、ミッション・ビジョンを達成すること

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。

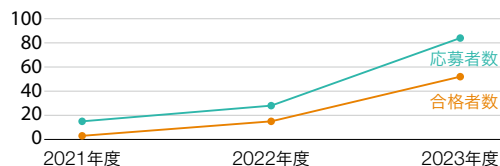
自立的キャリア開発

▶ 社員一人ひとりのキャリア開発を支援

Jobをベースとした人財マネジメントの「本人主導のキャリア開発」「自分自身でJobを選択可能」という考え方にに基づき、社員の自立的なキャリア開発を支援しています。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研修体系、新たな業務へチャレンジするための社内公募制度や副業制度、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多面的に整備しています。



社員一人ひとりが自らのキャリアを築く風土の醸成は着実に進んでおり、一例として、自らキャリアを選択する機会のひとつである社内公募制度による異動者数は年々増加しています。



自立的なキャリア開発をサポートするため、スキルアップを多面的に支援する研修体系を整備しています。約70種類130講義の研修の中から、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。

▶ グローバルに活躍できる人財の育成

グローバル化の進展や社員のグローバル志向の高まりに応えるため、語学習得機会の提供や留学制度、海外拠点への短期研修などを整備しています。2024年度新卒入社社員に対しては、グローバル人財への覚悟と意欲の醸成を目的としたグローバルスタートアップ研修を開始しました。また、外国籍社員の増加に伴い、日本語を母国語としない社員に対する日本語研修や、英語で実施するオンライン研修なども整備しています。グループでの人財交流にも力を入れています。2023年7月からはフィリピン・Aboitiz Power社との間で両社の技術力向上を目的とした技術者派遣による人財交流を実施しました。

国内外への留学制度 大学院でのMBA等取得	語学習得 オンライン英会話や、 外国籍社員向け日本語研修
グローバルスタートアップ研修 新入社員にグローバル人財への 覚悟と意欲を醸成	海外拠点への短期駐在研修 数カ月、海外拠点の 業務にチャレンジ



Aboitiz Power社との人財交流

経営人財の育成

計画的な経営人財の育成にも取り組んでいます。

経営人財の育成は、サクセッションプランと「Future Talent Development System (FTDS)」の2つから構成されます。

FTDSは、早期かつ長期的に経営人財を育成する観点から、キャリア早期からのタフアサインメント・個人特性に応じた外部研修の受講などを通じて経営人財に必要なCapabilityの早期獲得を促す経営人財育成プログラムで、2023年8月から本格運用を開始しました。



※海外拠点も含む

人財

守りの人財戦略

▶ 安心して挑戦できる強靱な基盤

健康経営の推進や職場環境の向上、柔軟な働き方の推進などを通じて、国籍や性別にかかわらずグループの多様な人財全てが安全・健康で誇りを持って働き、持続的に成長し、一人ひとりがより主体性を持って挑戦し、能力を最大限に発揮できる組織・風土の構築を進めています。

健康経営の推進

▶ 健康で、安心して挑戦できる基盤づくり

社員の健康保持・増進は企業価値向上に貢献するという考えの下、グループの全ての社員が健康で安心して挑戦できる基盤づくりに向けた健康経営活動を推進しています。

インセンティブを活用した時間外労働の削減や休暇取得の推奨、ウェアラブル端末活用による健康イベントの開催などの取り組みの成果として、「健康経営優良法人2024」の大規模法人部門に認定されました。今後は、健康に関するデータを活用した健康維持の仕組みの検討などにより、健康経営の取り組みをさらに深化していきます。

▶ JERA健康保険組合の設立

2024年4月、JERA健康保険組合を設立しました。社員への質の高い健康支援を進めるべく、社員への質の高い健康支援を推進するため、設立を機に従来の定期健診を人間ドックに置き換え、社員は無償で受診できるようにしました。全国的な就業エリアに対応できるよう、JERA健康保険組合が契約する全国約400の医療機関にて人間ドックの受診が可能です。

▶ グループでの健康経営推進

グループ全体での健康経営の推進にも取り組んでいます。各海外拠点では、現地の医療機関と提携した迅速かつ適切な医療サービスの提供や、社員が安心して働くことのできる環境を整えるためのセキュリティサービスの導入などを進めています。引き続き、グループで働く全ての社員が健康で安心して挑戦できる組織・風土の構築を進めていきます。



安心して働ける職場環境

▶ ユニフォームのリニューアル

2024年5月に新ユニフォームを導入しました。ユニフォームそのものの安全性を保ったまま、機能性を大きく向上させました。女性でも着用しやすいシルエットを採用するとともに、ポケットの形状や大きさなどを改良した、現場での使いやすさを追求したユニフォームになっています。

また、新ユニフォームの導入に合わせ、環境負荷低減のため、着用済みユニフォームのリサイクルやリユースの仕組みも取り入れています。



柔軟な働き方

▶ 自分のスタイルで活躍できる環境整備

働き方やライフスタイルに対する価値観が多様化する中、社員とその家族の様々なライフスタイル・ライフステージに対応し、その能力を最大限発揮できる環境を整えています。

ハイブリッド型のテレワーク制度や、育児・介護・単身赴任の回避などの特別な事情がある場合のフルテレワーク適用、配偶者の海外勤務に伴う海外でのテレワークや休職制度に加え、2024年度からは外国籍社員のニーズを踏まえた母国でのテレワーク制度などを導入しています。

働き方を選択

- 職場、テレワークのそれぞれの良さを活かしたハイブリッドなテレワーク制度
- 特別な事情がある場合、フルテレワークも可能



働く時間を選択

- フレックスタイム制(7:00～22:00)
- コアタイムなし



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



認め合う・褒め合う風土の醸成

▶ 表彰制度

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・褒め合うことで次なる挑戦への意欲醸成を目的とする表彰制度を導入しています。

社員の声を反映して表彰金額を見直したことなどにより、2022年度の導入時と比較し2023年度の表彰件数は885件と約2倍に増加しました。

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 |



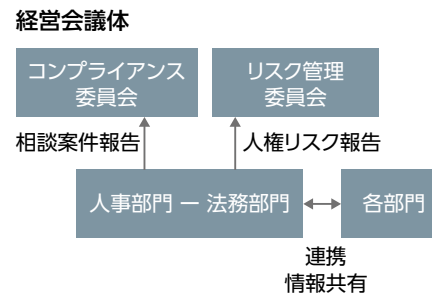
人権

基本的な考え方

当社は、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。この理由は、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人権の尊重が必要と考えるからです。また、当社は従業員が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、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る可能性を認識し、人権侵害に加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2023年8月に全従業員を対象とした人権教育を実施しました。この人権教育を通じ、差別やハラスメントのない働きやすい職場環境づくりと、グローバルな事業展開を行うために必要な人権意識の向上を図っています。また2023年12月には社外講師を招き、人権セミナーを開催しました。約400名の管理職が参加した本セミナーでは、人権の課題の中でも職場ニーズが高い、ハラスメントにならないコミュニケーションについて、事例を交えて学ぶことができました。今後もこうした教育や研修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

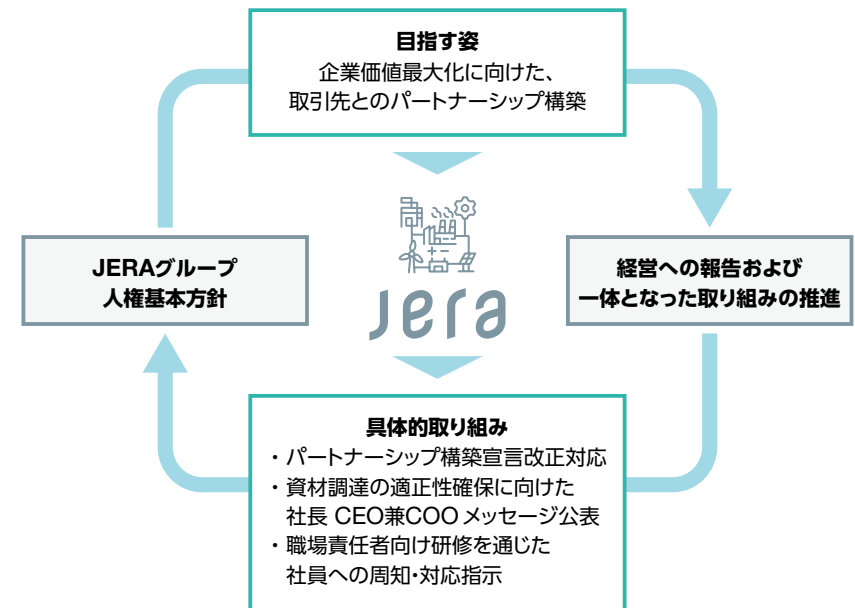
当社では、当社グループに関わる人権侵害を早期に把握・是正するとともに、従業員が働きやすい職場環境の維持を行うため、ハラスメント窓口や内部通報窓口を設置し、セクハラ、パワハラをはじめとする人権を侵害する不適切な行為の防止に努めています。受け付けた相談には丁寧に対応し、相談者の保護、プライバシーの保護を徹底した上で、適切な是正措置を実施しています。また、上記の教育や研修を通じて再発防止にも取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンス(DD)の推進、人権体制の構築・運営

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。

2023年度は、各職場のコンプライアンス責任者・推進担当への調査を通じ、人権リスクの特定・評価を行いました。その上で、サプライチェーン内における共存共栄の観点から、取引先やその従業員の労働環境改善に向けて、中小企業との取引適正化への取り組みを継続的に実施しています。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、今後も取り組んでまいります。

人権リスクの低減に向けた、取引適正化の取り組み例



社会との共生・共栄

基本的な考え方

グローバルに展開する当社は、世界最先端のエネルギーソリューションを提供し、世界のエネルギー問題の解決に貢献することをミッションとしています。各国・各地域で事業開発や運営を円滑に進めていくためには、以下の取り組みが非常に重要であると考えています。

- 各地域の自治体やコミュニティと強固な信頼関係を構築し、地域の皆さまのご理解とご協力をいただくこと
- 各地域のローカルな課題を地域の皆さまと一緒に解決していくこと
- 社会全体の課題解決に主体的に取り組むこと

「社会貢献活動方針」に基づき、サステナブルな社会の実現に貢献

こうした当社の取り組みを強化していくため、2021年に「社会貢献活動方針」を策定しています。この方針に基づき、当社は、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、グローバルな連携も図りつつ、当社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てまいります。

社会貢献活動方針（一部抜粋）

活動目的	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。	
活動の優先領域	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。
	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。
	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。



社会貢献活動方針
<https://www.jera.co.jp/sustainability/contribution>

地域対応の体制

当社は、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関係を強化していくため、Chief Business Support & Solutions Officer (CBSO) の下、ステークホルダー戦略会議を設置するなど、計画的な活動を進めていくための体制を整備しています。

国内の火力発電所近隣地域については各発電所長が、複数の都県を跨ぐ広域範囲については各支社長が、地域の皆さまと連携した日常的な活動を通じて地域社会との信頼関係を構築しています。また新增設やリプレース、水素・アンモニアへの転換や洋上風力など脱炭素社会の実現に向けた新たな取り組みにあたっては、電源立地部がさらに深化した地域社会との連携活動を担っています。こうした一体的な対応体制を構築し、事業内容の丁寧な説明による地域の皆さまからの理解獲得、地域社会の課題解決による信頼関係の強化に取り組んでいます。

今後、海外子会社とも連携し、各国・各地域における地域課題解決に向けた取り組みを共有し、当社ならではの社会との共生・共栄に向けた活動をグローバルに展開することを検討してまいります。

KPI

- 地域課題の把握、課題解決に向けた地域との連携
- 地域課題解決に向けたローカルな取り組みのグローバルな連携・展開

TOPICS

地域社会との連携

各火力発電所は、各々の特色を活かしつつ、地域社会との連携に取り組んでいます。

福島県の広野火力発電所では、構内にあるトンネルの改修工事に際して、地元のふたば未来学園の生徒や協力企業の皆さまに参加いただき、安全や防災の啓発につながる壁画を作成しました。また、川崎火力発電所では、川崎産業観光振興協議会が主催する「川崎工場夜景撮影ツアー」の撮影地になるなどの連携活動を行っています。

今後も地域社会と連携した活動に積極的に取り組んでまいります。



社会との共生・共栄

各取り組みの状況

環境との共生

ブルーカーボンの取り組み

当社は発電所立地地域である横須賀市のブルーカーボンの取り組みに参加し、周辺海域における藻場の再生と保全に向けて、市内関係者と連携しています。

2024年3月には子会社を通じて、ジャパンブルーエコノミー技術研究組合がJブルークレジット®として認証する横須賀市長井沖周辺の藻場のCO₂吸収量を購入しました。



Jブルークレジット®購入証書

清掃・環境美化活動

当社では、地域住民の皆さまへの日頃の感謝の意を込め、火力発電所等をはじめとする事業所で、協力会社や各自治体と協力し、周辺地域の清掃活動や様々な環境美化活動に取り組んでいます。

2023年度に運転を開始した横須賀火力発電所でも、地域住民の皆さま、発電所所員やその家族等と協働で、近隣の海岸清掃活動を行いました。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

教員への民間企業研修の実施

当社は、次世代を担う若者を育成するため、児童を対象とした発電所見学や高校生を対象としたSDGs授業などを実施しています。これらの活動に加え、2023年度より新たな取り組みとして、小中学校等の教員を対象とした研修会の開催を開始しました。発電所の見学や世界のエネルギー事情等に関する講義を行った後、将来のエネルギー利用についてディスカッションを実施し理解を深めていただきました。

今後も次世代育成に向けて様々な活動を続けてまいります。



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財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。

2021年度から継続して、長年にわたりグローバル人財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おり、これまでに延べ15人の学生に対して給付しています。

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続けています。

海外、関係会社への取り組み/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、フィリピンにおいて、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、周辺地域の小学校への備品寄付や、環境保護活動、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活動を実施しています。



基本的な考え方

【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

【JERA安全ビジョン】

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

「安全最優先」を大前提として事業活動を展開する

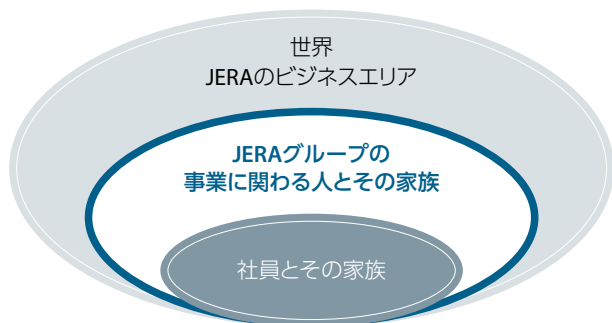
当社のミッションは「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」ことです。発電設備や燃料設備は高温・高圧下で稼働していること、多くの危険物を取り扱っていることから、設備の運転およびメンテナンスに携わるすべての人の災害をなくし、安全かつ安定的にエネルギーをお届けすることが不可欠です。

このため当社では、「安全理念」の下、燃料上流から販売までのすべ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しております。

事業に関わる全ての人を対象とした安全活動

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とともに働く協力企業の皆さまと一緒に実施しています。

このため、当社の安全活動は「JERAグループの事業に関わるすべての人」を対象としています。事業領域が拡大する中、安全最優先とする活動を海外を含め、当社のビジネスエリアに拡大していきたいと考えています。



グループ会社や協力企業との一体的な安全文化醸成

当社の目指す安全を実現していくためには、グループ会社や協力企業など「JERAグループの事業に関わるすべての人」が安全最優先の意識を持って事業に従事することが必要です。

このため、当社は、国籍・人種・所属にかかわらず、誰もが共通の言葉で当社が目指すべき「安全」を語ることができるようにするため、「JERA安全ビジョン」を定め、JERA社員およびグループ会社や協力企業の皆さまが一体となった安全文化醸成活動を展開しています。

災害ゼロに向けて



有田 和之
総務統括部長

世界の様々な国・地域で事業を展開する当社の事業場においては、異なる国籍・考え方・習慣を有する多様な人々がともに働いています。また、現在、アンモニアや水素燃料への転換など、新たな技術の活用にチャレンジしています。このように職場環境が大きく変化する中、これまでの安全活動を継続するだけでは全ての事業場において災害ゼロを実現することは困難です。

このため当社では、日本国内で長年培ってきた安全管理・技術をさらに磨きこむとともに、世界各国の安全管理手法や最先端の安全技術を取り入れ、安全活動の実効性を高める活動を進めています。同時に、一人ひとりが安全意識を高め、自らと仲間の安全確保のために積極的に行動する安全文化の創出にも取り組んでいます。また、こうした活動を通じて災害ゼロを実現することにより、地域社会の方々にご安心いただき、信頼される企業を目指しています。

安全活動戦略

安全理念の実現に向けた安全活動戦略

当社は、2021年に第三者による安全活動診断を受けた際、安全理念を実現するための課題として、リーダーシップ、組織体制、業務運営の各項目の取り組みについて推奨されました。

この診断結果を踏まえ、2022年度に中期的な安全に関する実施事項を「安全活動戦略」として取りまとめ、この戦略の下、年度ごとの活動計画を策定し取り組んでいます。

2023年度-2025年度 安全活動戦略	2023年度の主な取り組み
リーダーシップ 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	- 経営層の率先垂範による安全理念・安全ビジョンの浸透 - 安全活動への参加機会拡大による安全意識向上
組織体制 安全を強力に牽引するマネジメントシステム構築	- 一体的な安全推進体制の構築 - PDCAサイクルを的確に回すための運用方法整備
施策 環境の変化に対応した実効性ある安全活動	- 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 - 各部門の安全推進活動に対するサポート充実

TOPICS

安全表彰式

当社では、当社発電所、グループ会社等を対象として「安全表彰式」を毎年開催しています。

2023年度の表彰式では、ベトナムのメコンエナジー社フーミー2.2発電所、フィリピンのティームエナジー社を含む、延べ47団体、32名が表彰されました。

受賞者からは「他所の取り組みが参考になった」「モチベーション向上につながった」などの声も多くあり、安全活動・文化の共有につながったと評価しています。



安全推進体制

経営レベルが参加する安全推進体制の構築

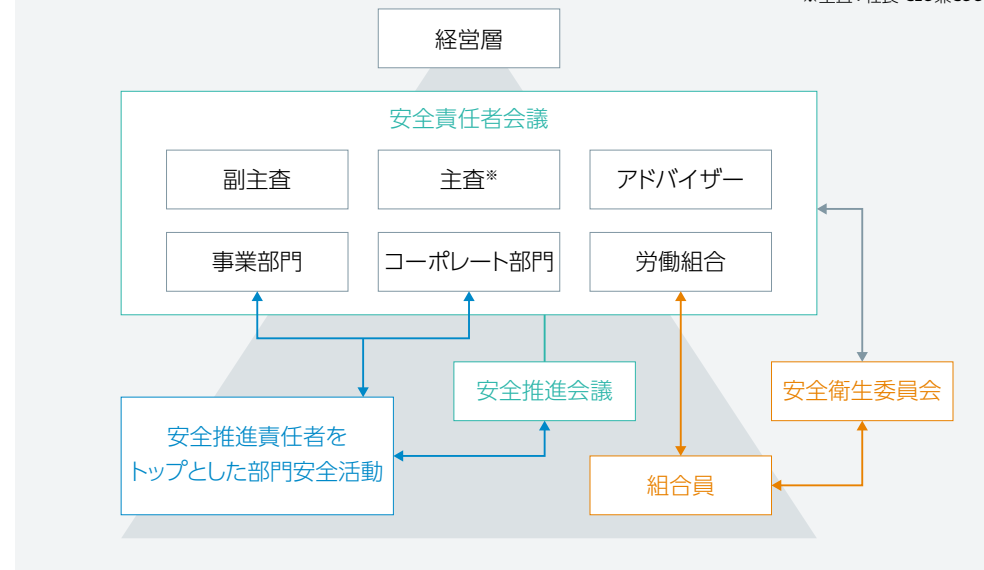
当社は、会社全体で一体となった安全活動を展開していくため、社長 CEO兼COOが主査となり、各部門の安全推進責任者が参加する「安全責任者会議」を設置するなど、安全推進体制の強化にも取り組んでいます。

海外子会社が増加する中、今後、関係会社も参加する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

(2024年4月1日時点)

※主査：社長 CEO兼COO



安全責任者会議での実質的な議論

安全責任者会議には、従業員の代表として労働組合委員長が参加するほか、外部の有識者にも参加していただき、第三者の視点から当社の安全について意見をいただいています。

2023年度は8回開催し、当年度に発生した死亡災害に対する原因究明や再発防止対策が十分であるかの確認や、有事においても安全最優先の行動ができるようにするために何が必要かなど、災害ゼロを実現するための具体的な対策について議論しました。

災害防止に向けた取り組み

災害ゼロを目指し、職場一体となった安全活動を国内外で展開

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。

海外発電所においても、各国・各地域の安全法令を遵守の上、事業場に応じた安全活動を実行しています。

こうした各国・各地域の事業場における安全の取り組みを共有し、JERAグループとして共通の行動基準等の設定に取り組んでまいります。



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、地域社会と連携した各種訓練等を充実しています。

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る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。

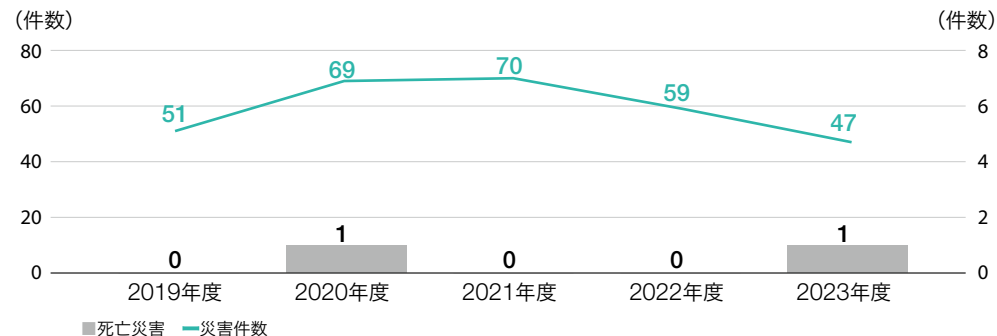
災害実績

安全に関する目標(KPI):死亡災害ゼロ

当社は、「死亡災害ゼロ」をKPIとして設定し、その目標達成に向け様々な活動を行っています。

その結果、2023年度のJERA単体における災害件数は、2019年度の火力発電事業の統合以降、最小の件数となりました。しかし、2023年度は国内のグループ会社で1件の死亡災害が発生しました。

災害件数の推移*



※当社および当社グループ発注先の請負会社・委託会社の従業員が対象:災害件数は不休災害を含む

死亡災害の再発防止対策の徹底

災害発生の日、社長 CEO兼COOより、安全に関する基本的事項の遵守徹底についてのメッセージをグループ全体に発信しました。災害の原因究明、再発防止対策について安全責任者会議でも確認するとともに、各事業場に水平展開を実施しました。

今後、講じた再発防止対策の実施状況および効果の確認も行い、より実効性のある再発防止対策を追求してまいります。

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社の事業活動は、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。当社は、自らが担う社会的な責任を果たし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、ステークホルダーと良好な関係を築き、適切な協働に努めています。

2023年度は、多様なステークホルダーと当社の関わりについて取締役レベルで議論し、共通の課題認識を持つことを目的に、取締役懇談会にて「ステークホルダーエンゲージメント」をテーマにディスカッションを行いました。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適切な評価をいただくとともに、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。



マルチステークホルダー方針

<https://www.jera.co.jp/sustainability/multistakeholder>

TOPICS

地域交流イベント「CHALLENGE FES HEKINAN」を開催

当社は2024年5月11日、碧南火力発電所に隣接する地域共生施設JERA park HEKINANにて、同発電所での燃料アンモニアの利用開始を知っていただくイベント「CHALLENGE FES HEKINAN」を開催しました。当日は、親子で楽しめるイベントも多数用意し、2,600人を超える多くの方々に足を運んでいただきました。今後も地域の皆さまとの積極的なコミュニケーションを通じて事業理解の向上に努めてまいります。



「CHALLENGE FES HEKINAN」の様子

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	- 電力の安定供給 - 顧客満足を追求したエネルギーの供給 - 低炭素/再生可能エネルギーの導入と拡大 - GXに向けた将来像の設計や戦略の策定の支援 - サステナビリティの取り組み推進	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、サステナビリティ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、強固な信頼関係を構築します。	- 営業活動 - WEBサイト - JERA Crossの設立、24/7カーボンフリー電力*の供給 *経済産業省の「電力の小売営業に関する指針」に従い、需要電力量の100%について、CO₂ゼロエミッション電源を電源構成とし、および非化石証書の使用による環境価値をともに供給することを意味する。
ビジネスパートナー	- 環境と社会に配慮した調達と業務委託 - 公正・公平な取引 - 連携強化	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。	- 契約締結時のコンプライアンスチェック - 資材調達方針説明会 - 国内外事業での他企業との連携
地域社会	- 環境に配慮した事業運営 - 地域コミュニティにおける人権への配慮 - 地域経済への貢献 - 事業地域での雇用創出・技能開発	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。	- 地域との共生活動 - 清掃・環境美化活動 - 次世代育成支援
株主・投資家	- 企業価値の向上 - 収益力の強化 - 情報開示の充実	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。	- 株主総会 - IR説明会 - 個別/グループIR面談 - 各種レポート発行 - 統合報告書の発行
従業員	- 社員誰もがイキイキと個性を最大限発揮できる状態の実現 - 魅力ある報酬基盤 - キャリア開発支援 - 健康経営の推進 - 差別・ハラスメントの排除 - 通報制度の実効性向上	多様性の受容(多様な人財を受容する環境づくり)、個性の発揮(社員がイキイキと働ける環境づくり)、フラットでインバーティブなカルチャーの醸成により、社員誰もがイキイキと個性を最大限発揮できる状態を目指します。また、「社員と家族の幸福を実現する」ポリシーのもと、魅力ある報酬基盤を整備・提供するとともに、自立的なキャリア開発を支援します。あわせて、健康経営の推進など、安心して挑戦できる環境整備を進めます。なお、これらの取り組みは人権尊重が基盤となります。	- 経営層⇄社員、社員⇄社員のフラットなコミュニケーションの活性化を図る各種イベントの実施 - 社員満足度調査を2019年から毎年継続実施 - 障がい者の法定雇用率2.5%、「PRIDE指標2023」におけるゴールド認定の取得、「D&I AWARD 2023」における「ベストワークプレイス」認定の取得 - 市場水準を意識した処遇基盤提供 - 社内公募の拡大(2023年度は募集ポジションが前年度比約4倍に拡大) - 多様な人財の活躍環境整備 - 健康経営優良法人2024の認定 - ハラスメント相談窓口での対応

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、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、ステークホルダーの皆さまからの信頼を獲得するため、ガバナンスの継続的な強化に努めています。



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

※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、当社役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中長期的な企業価値の向上を図ることを目的としています。

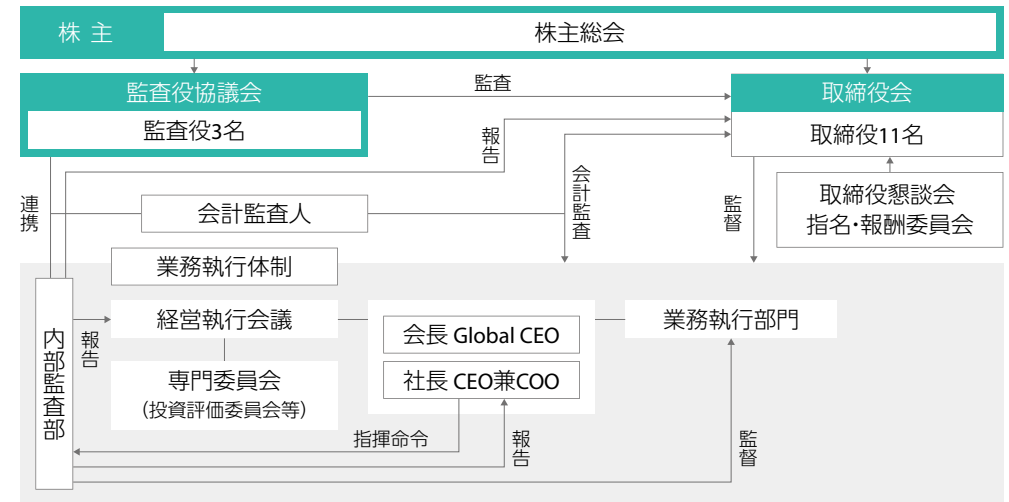
ガバナンス体制

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識見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を監査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基づき業務執行を担う執行役員制度を採用しています。

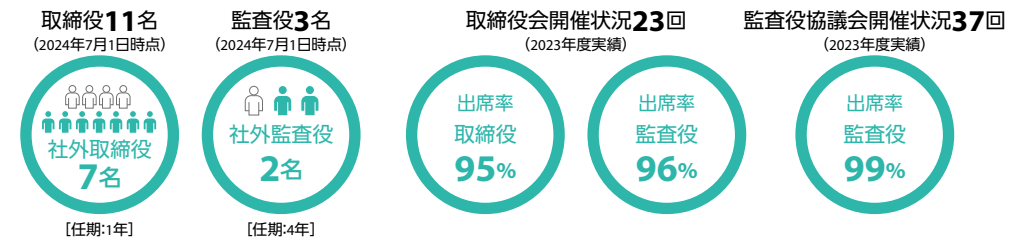
コーポレートガバナンス 体制図

(2024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に加えて独立社外取締役を登用するなど、取締役会全体として知識、経験等様々な要素における多様性を確保しています。議事においては、会長 Global CEOである可児行夫氏を議長と定め、円滑かつ実効的な議事運営を図っています。

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回開催し、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意思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、全取締役が出席す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る多角的な議論を経て決定しています。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。2023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、社内規程に基づき、経営に関する重要事項について審議・決定し、必要な報告を受ける場として、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、原則として全ての主要分野ごとに専門委員会を設置し、経営執行会議に対し専門的見地から助言をし、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、社外取締役2名を含む3名以上の取締役で構成される指名・報酬委員会を設置しています。2023年度において当社は指名・報酬委員会を全8回開催しており、各回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	可児 行夫	全8回中8回
代表取締役社長	奥田 久栄	全8回中8回
社外取締役	勝野 哲	全8回中8回
社外取締役	酒井 大輔	全6回中6回

※ 1. 上記役員およびその役職は、2023年度末時点のものです。
2. 社外取締役 酒井大輔は2023年6月の就任以降に開催された指名・報酬委員会への出席状況を記載しています。

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、グループ会社の取扱事業や所在国における商慣習を尊重し、迅速果断な自律性ある意思決定を支援しつつ、適切な権限や経営資源の配分により当社グループの持続的な企業価値向上を実現することを目的として、グループ会社管理体制の発展に努めています。こうした考えの下、当社は、内部統制決議(企業集団の業務の適正を確保するための体制)に基づき、JERAグループコンプライアンス基本方針・行動基準など、グループ共通の方針等を通じて、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。グループ会社との枠組み合意の実施、および協議・報告・モニタリング事項の各項目に対する遵守事項を決定する仕組みを構築し、具体的には、社内規程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、適切かつ迅速な事業活動ができるよう努めています。連結経営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体制を整備しています。また、法令上必要な対応やグループ管理上重要なリスクを含む管理事項の確認を目的として、グループ会社に対し定期的にまたは必要に応じてモニタリングを行っています。

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、十分な情報のもと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。

2023年度は、2022年度に引き続き脱炭素戦略、財務戦略、地域戦略に加えて最重要課題である安全対策を重点的に再検証し、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、取締役会決議に基づき決定します。

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(2023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	314	253	60	13
監査役	75	75	—	4

※上記賞与金の支給対象には、2023年度中に退任した取締役1名も含まれます。なお、賞与金は社外取締役に支給されません。

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。

2023年度の 主な対応策

- 取締役会規程・付議基準の見直し
- 株主グループとの取引や競合する事業分野の再検証(株主グループとの取引の審議のあり方)
- 取締役会の構成、専門性の補完、研修・教育
- 書面決議を含めたメリハリのある審議時間配分の実施
- 取締役会ポータルシステムの導入

2023年度の 評価結果

- 論点がより明確化された資料作成の必要性
- 引き続き株主出身以外の社外取締役の増員を志向

2024年度に 向けた主な対応策

- 外国人取締役や女性取締役の比率向上など多様性の確保
- 新任役員研修のさらなる体系化
- 取締役会資料作成ガイドラインの充実
- 重要地域(海外含む)での開催

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・執行役員の人事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
- ※3 当社独立性判断基準に定める独立社外取締役を示しています
- ※4 当社独立性判断基準に定める独立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
23/23回(100%)
在任期間 8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UEL&/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UEL&/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
22/23回(96%)
在任期間 4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
23/23回(100%)
在任期間 5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、フォーリハン・ローキータ)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)



再任
取締役副社長 執行役員
Chief O&M-Engineering Officer(COMEO)
渡部 哲也
取締役会出席状況
20/20回(100%)
在任期間 1年

1987年 4月 中部電力(株)入社
2011年 7月 同社発電本部火力部運営グループ部長
2013年 7月 同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 同社火力センター・碧南火力発電所長
2016年 4月 同社発電カンパニー発電企画室長
2018年 4月 同社執行役員・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 最適化本部副本部長
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)



再任 社外 独立
取締役^{※1 ※3}
ジョセフ・M・ネイラー
取締役会出席状況
23/23回(100%)
在任期間 3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 独立
取締役^{※1 ※3}
鈴木 みゆき
取締役会出席状況
23/23回(100%)
在任期間 3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 レグシスネクシス社 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)



再任 社外 独立
取締役^{※1 ※3}
ジョン・リットンハウス
取締役会出席状況
17/20回(85%)
在任期間 1年

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

役員紹介



再任 社外 独立

取締役^{※1 ※3}
リム・フィーホア

取締役会出席状況
12/20回 (60%)
在任期間 1年

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
2020年 7月 International Valuation Standards Council Vice Chairman (現)
2022年 3月 日本ペイント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 社外

取締役^{※1}
渡辺 章博

取締役会出席状況
-

1980年 10月 平和共同会計事務所入所
1982年 5月 Peat Marwick Mitchell & Co. ニューヨーク事務所入社
1990年 7月 同社 パートナー (共同経営責任者)
1994年 7月 KPMGコーポレートファイナンス (株) 代表取締役
2002年 10月 神戸大学ビジネススクール 客員教授
2004年 4月 GCA (株) 代表取締役
2004年 8月 アコロジクス社 (米) 社外取締役
2005年 4月 一橋大学ロースクール 客員教授
2008年 4月 中央大学ビジネススクール 客員教授
2008年 11月 ランバクシー社 (印) 社外取締役
2015年 12月 マルホ (株) 社外取締役 (現)
2016年 9月 ユニー・ファミリーマートホールディングス (株) 社外取締役
2022年 2月 フーリハン・ローキー (株) 会長 (現)
2022年 6月 (株) 東芝 社外取締役
2024年 6月 当社取締役

新任取締役の選任理由

数多くのM&A案件のアドバイザリーや企業価値評価等のサービス展開を主導し、国内外の企業の取締役として、コーポレートガバナンスに関する豊富な経験・実績を有するなど、当社の企業価値向上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。



新任 社外

取締役^{※1}
鍋田 和宏

取締役会出席状況
-

1986年 4月 中部電力 (株) 入社
2015年 7月 中部電力 (株) 執行役員・電子通信部長
2016年 4月 中部電力 (株) 執行役員・グループ経営戦略本部部長
2018年 4月 中部電力 (株) 執行役員・コーポレート本部部長
2020年 4月 中部電力 (株) 専務執行役員・技術開発本部長
2023年 4月 中部電力 (株) 専務執行役員・
技術開発本部長CTO、CSO
2024年 4月 中部電力 (株) 副社長執行役員・経営戦略本部長CIO
2024年 6月 当社取締役
2024年 6月 中部電力 (株) 取締役副社長執行役員・
経営戦略本部長CIO

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電力業界での豊富な経験に基づく、当社の経営戦略・技術開発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。



再任 社外

取締役^{※1}
酒井 大輔

取締役会出席状況
16/16回 (100%)
在任期間 1年

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)

監査役



再任 社外 独立

監査役^{※2 ※4}
大石 英生

取締役会出席状況
20/23回 (87%)
監査役協議会出席状況
36/37回 (97%)
在任期間 5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



監査役
木村 修一

取締役会出席状況
20/20回 (100%)
監査役協議会出席状況
29/29回 (100%)
在任期間 1年

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 社外

監査役^{※2}
小野寺 正洋

取締役会出席状況
-
監査役協議会出席状況
-

1986年 4月 東京電力 (株) 入社
2012年 9月 本店 経営改革本部事務局
兼 原子力改革特別タスクフォース事務局
2013年 6月 本店 原子力・立地本部原子燃料サイクル部長
兼 原子力改革特別タスクフォース事務局
2017年 6月 経営技術戦略研究所リソースアグリゲーション推進室長
兼 原子力改革ユニット原子力改革特別タスクフォース事務局
2018年 2月 原子力・立地本部 原燃輸送 (株) 出向
2018年 6月 原燃輸送 (株) 監査役
2024年 6月 当社監査役

新任監査役の選任理由

東京電力ホールディングス株式会社においてこれまで培ってきた電力業界での経験、および国内企業の監査役としての経験に基づき、当社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。

社外取締役の独立性について

当社は、社外取締役・監査役のうち、所定の独立性基準を満たした者を独立社外取締役・独立社外監査役に指定しています。独立性ある役員に対しては、主要株主や業務執行者から独立した立場で、公益性ある当社の経営および事業において全てのステークホルダーの利害関係を考慮の上、深みと実効性ある取締役会審議のため活躍いただくことを期待し、現に活発な活動をいただいております。当社は、非上場のジョイント・ベンチャーでありながらも、透明性・公正性および公平性を確保した取締役会構成および審議の実現を目指しております。



社外役員の独立性判断基準
https://www.jera.co.jp/sustainability/governance/independence_criteria

社外取締役メッセージ

81 ジョセフ・M・ネイラー (Joseph M. Naylor)

82 鈴木 みゆき

ジョン・リットンハウス (John Rittenhouse)

83 リム・フィーホア (Lim Hwee Hua)

渡辺 章博

ステークホルダーから見たJERA成長戦略

ジョセフ・M・ネイラー (Joseph M. Naylor) 株式会社JERA 社外取締役

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は2024年5月、「2035年ビジョン実現に向けたJERA成長戦略」を公表し、3つの戦略的事業領域、事業運営能力(ケイパビリティ)、成長戦略実現に応じた財務戦略等を明確化しました。私からはサステナビリティの観点に基づく成長戦略の策定とその実行状況をモニタリングする取締役会の役割についてお話しします。

「サステナビリティ」という言葉には様々な側面があります。例えば、企業が地球環境に与える影響や、顧客(お客さま)、投資家、従業員に与える影響という観点からサステナビリティを捉えることができるでしょう。JERAの最終目標は、これらの異なる全ての側面をバランスよく考慮し、戦略を確実に実現することです。

「2035年ビジョン達成のための成長戦略」は、2050年までに国内外の当社事業から排出されるCO₂を実質ゼロにするゼロエミッションの目標を達成するために策定されました。JERAでは、LNG、再生可能エネルギー、水素・アンモニアの3つの事業分野に投資を絞り込んでいます。私たちは、「JERAゼロエミッション2050」で掲げるCO₂排出量実質ゼロの目標を達成するために、新しいサプライチェーンの構築と脱炭素技術開発が必要だと認識しています。また、これら自社事業への投資のみならず、新興国と協業して、各国独自の脱炭素ロードマップ策定に向けた支援をしています。

お客さまにとって、サステナビリティとは、安定的かつ経済的に適正な価格で、よりクリーンなエネルギーを利用できることを意味します。これは、JERAの母国である日本市場で特に重要な点です。JERAはお客さまのニーズにお応えし、日本の電力需要の約3割を供給するという類ない役割を担っています。その役割を十分に認識し、スピード感を持って脱炭素に向けた目標を成し遂げることと、お客さまに安定的かつ経済的に適正な価格で、よりクリーンなエネルギーを提供することの両立がカギとなります。そのため、スピード感を持って脱炭素に向けた目標を成し遂げることと、お客さまに安定的かつ経済的に適正な価格で、よりクリーンなエネルギーを提供することの両立がカギとなります。

JERAには、出資等を通じて経済的利害関係を持つ企業が数多く存在します。彼らにとってのサステナビリティに関する関心事は、私たちにビジネス上の有望性と将来性があるか、十分な利益を上げる見込みがあるか、長期的な投資に対するリターンを提供する力があるかです。その期待に応えるため、JERAは、新たな投資について適切な判断を下し、託された資本を適切に管理しなければいけません。

一方で、従業員にとってのサステナビリティとは、安全な労働環境、雇用の安定、そして、平等に活躍や昇進の機会を与えられることです。過去数年間にわたって、JERAは外部の専門家の協力を受けながら、安全対策を評価するとともに、さらなる改善に向けて取り組んだ結果、大きな成果をあげることができました。また、全ての従業員が公平な環境の下で活躍し、個々の特性や違いを互いに認め尊重し合っていくダイバーシティ&インクルージョンの取り組みにおいても、大きな進展がありました。

取締役会は、これら全ての分野での議論に関与し、各取締役が培ってきた経験や知見に基づいて知恵を出し合い、執行側がサステナビリティのあらゆる側面において最適な意思決定ができるよう助言しています。

社外取締役メッセージ

これからの10年:JERAの成長とエネルギーtransitionへの期待

鈴木 みゆき 株式会社JERA 社外取締役

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ビジネスリーダーとしての経験も持つ。2021年4月よりJERAの取締役。



過去3年間にわたって、JERAの取締役を務めてまいりました。前例のない挑戦とチャンスに恵まれたこのタイミングで、これからの10年に向けて新たな成長戦略を公表することに胸を躍らせています。世界が気候変動への対応という緊急課題に取り組む中、JERAは、2050年までにカーボンニュートラルを実現するための明確かつ測定可能なロードマップを示さなければなりません。安全な事業運営に対する最大限の説明責任を果たすことはもちろんのこと、安定供給を維持しながら(Stability)、経済的に適正な価格で提供し(Affordability)、脱炭素社会への移行(Sustainability)の3つの課題を同時に達成することが成長戦略の柱であり、成功には不可欠です。

日本最大の発電会社として国際的プラットフォームビジネスの領域拡張において、JERAは、LNG、ブルー/グリーンの水素、アンモニア、風力や太陽光などの再生可能エネルギーを活用したソリューションを開発することで、エネルギーtransitionを主導する類まれな存在です。また、JERAは二酸化炭素回収・貯留(CCS)や蓄電池など新たな分野の可能性についても研究開発を進めています。愛知県の碧南火力発電所でのアンモニア転換に係る実証試験の成功は、石炭の燃料アンモニアへの転換が、CO₂排出量実質ゼロ目標達成のための有望な選択肢のひとつであることを示しています。

エネルギーtransitionを効果的かつ収益性の高いものにするために、現経営陣は、JERAの事業開発、最適化、O&Mの3つの事業運営能力を磨き、強化し続けています。この事業運営能力の磨き込みと相まってJERAに最大のリターンと価値をもたらす事業に投資を絞り込むことにより、需要に見合った安定供給を確保し、デジタル化やAIの活用による効率性、予見性、安全性を高めることができると確信しています。そして何よりも、JERAがESG目標を達成すると同時に財務健全性を高めるためにCenter of Excellenceを構築し、今後10年間のロードマップに基づく投資、あるいは成長戦略をさらに加速させるような投資を継続することを期待しています。

JERAが構築する上流開発から電力・ガス販売までのバリューチェーンは他に類をみないものであり、地政学的リスクと市場の不確実性を乗り越えるのに役立つはずです。しかし、サプライヤーや事業主体だけでなく、政府やお客さまとの協業関係の深化なくして、到底なしえないことです。また、JERAは、グローバルな「アセット・バック・トレーディング」のノウハウを活かし、燃料価格の安定化に大きく貢献してきました。このアセット・バック・トレーディングのスキルは、電力取引や他のデリバティブ取引の市場が成熟するにつれて重要になると私は考えています。

また、クリーンな電力生産の究極の理想である再生可能エネルギー分野において、技術革新の先進地域である欧州にJERA Nexが設立されたことを嬉しく思います。JERAは、成長戦略としての柱となる3つの事業目標を掲げて、地球環境、経済、エネルギーの安定供給についてバランスよく解決し、その社会的責任を果たしつつ、未来への展望を確かなものにしてまいります。

エネルギーtransitionにおけるLNGの役割

ジョン・リットンハウス (John Rittenhouse) 株式会社JERA 社外取締役

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。



JERAは2024年5月、「2035年ビジョン実現に向けた成長戦略」を公表し、グループの電力供給の将来について、脱炭素への移行(Sustainability)、経済的に適正な価格(Affordability)、安定供給(Stability)の3つの目標を掲げています。同時に、化石燃料を主とする現在の火力発電を脱炭素化する野心的な目標も打ち出しています。JERAは、時に競合するこれらの課題を同時達成するために、液化天然ガス(LNG)、再生可能エネルギー、水素・アンモニアの3つを事業の柱と定め、今後10年間でほぼ同額の投資を行う予定です。

ではなぜ、戦略の主軸が、CO₂を排出する化石燃料であるLNGなのでしょう。JERAは、再生可能エネルギーの推進、クリーンエネルギーである水素・アンモニア燃料のサプライチェーンの構築、日本の火力発電所における石炭からアンモニアへの燃料転換事業に対して大規模な投資を行っています。ただ、完全な脱炭素への移行の前に、経済的に適正な価格かつ安定供給という課題についても解決しなければいけません。これは日本に限らず、CO₂排出量の多い旧世代の石炭火力や石油火力に依存する多くのアジア諸国にとっても重要です。

低炭素燃料やカーボンフリー燃料の技術や設備が導入・拡大されるまでの間、LNGはtransition燃料として大切な役割を担います。LNG火力は、他の炭化水素燃料に比べてCO₂排出量が少ないだけでなく、電力システムの安定性を確保し、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するからです。また、LNGは貯蔵が可能ですので、電力需要が高まる時期や再生可能エネルギーの供給が乏しい際に柔軟な対応が可能です。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transitionをより費用対効果の高いものにできると考えています。

JERAの成長戦略は、LNGバリューチェーンにおける強みとインフラを活用し、アジア諸国に対して、CO₂排出量の多い石炭や石油火力から脱却し、CO₂排出ゼロに向けた説得力のある、費用対効果の高いソリューションを提供することを目指しています。エネルギー需要が急増しているアジア新興国において、価格競争力と安定供給を満たすベースロード電源が不可欠ですが、それは再生可能エネルギー100%だけでは達成することはできません。完全な脱炭素へ移行するまでの間、経済的に適正な価格と安定供給との両立を可能にするLNGこそが、脱炭素への移行期の足がかりとして最適な選択肢なのです。

社外取締役メッセージ

脱炭素に向けた多角的戦略

リム・フィーホア (Lim Hwee Hua) 株式会社JERA 社外取締役

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。



JERAは、脱炭素社会へ移行すること(Sustainability)、エネルギーを経済的に適正な価格で提供すること(Affordability)、そして最も大切な安定供給を維持すること(Stability)、これら3つの課題を同時達成することを目指しながら、温室効果ガス削減のための多角的戦略に取り組んでいます。この目標は、JERAが日本やアジア、または世界のどの国で事業を展開しようとも変わりません。

私たちは脱炭素化の実現に向け、再生可能エネルギーの建設と低炭素火力によるエネルギー供給基盤の拡大に注力しており、現在は、蓄電池ソリューションの開発や、洋上および陸上の風力発電、太陽光発電を運営しています。しかし、再生可能エネルギーには発電の不安定性という課題があるため、蓄電池のリユースなどの技術と組み合わせ補っていくことに力を注いでいます。

再生可能エネルギーによる電力の安定供給が持続的なものとなるまでは、火力発電への依存は続くでしょう。化石燃料を使用する火力発電において温室効果ガスの発生を抑制するために、JERAは石炭からLNGへと燃料を転換する取り組みと並行して、水素とアンモニアを活用する取り組みをすでに始めています。JERAは2024年6月には火力発電所で利用される石炭の20%をアンモニアに転換する実証試験に成功しました。同様に、火力発電でのLNGの利用を段階的に水素に置き換えていく計画もあります。再生可能エネルギーの安定供給が実現するまでの長期的なトランジション期間において、これらの戦略は温室効果ガス排出量の最小化に大きく貢献するでしょう。

アジア地域における経済の持続的成長を踏まえれば、エネルギーを経済的に適正な価格で安定して供給することこそが、今後のさらなる成長の実現には不可欠です。工業団地から交通システム、オフィスビル、病院、学校、家庭に至るまで、私たちはあらゆる分野にエネルギーを供給できるようにしなければなりません。脱炭素化と世の中の人にあまねく電力を提供することは、持続可能な方法で両立されるべきです。アジアにおいては、経済の成長とともにパートナーとの協業の機会を通じて、新しい設備が導入される可能性もありますが、いずれにしても脱炭素化への試練が続くことは、言うまでもありません。

脱炭素化とアジアの人々が安定してエネルギーにアクセスできる環境の両立には、需要の変動に対する最適化能力を備えたグリーンエネルギー供給基盤の構築が不可欠です。特に再生可能エネルギー事業におけるこれらの基盤では、技術革新が有効である一方で技術者の努力が直ちに実らない可能性があるため、持続的かつ厚い資本が必要となるでしょう。

グリーンエネルギー供給基盤の構築に不可欠なのが、デジタル化です。いわゆる自動化やデータ活用であれ、人工知能(AI)を応用したプラットフォーム管理であれ、デジタル化が供給基盤構築のカギとなるのです。

「地球規模の公器」へ成長し続けるJERA

渡辺 章博 株式会社JERA 社外取締役

数多くのM&A案件のアドバイザーや企業価値評価等のサービス展開を主導し、国内外の企業の取締役として、コーポレートガバナンスに関する豊富な経験・実績を有する。2024年6月よりJERAの取締役に就任。



私は前職でJERA誕生に結びつく東京電力と中部電力との包括的アライアンスプロジェクトに参画しました。その時の関係者の使命感に満ちた目の輝きを忘れることはできません。その後のJERAの成長には目を見張るものがあります。過去40年、M&Aの仕事に携わっていますが、世界でこれほど成功したJVを私は知りません。私は危機意識、多様性、グローバル化の3つがJERA成功の要因だと思います。

そして今、JERAはJVから脱却し、「社会の公器」にとどまらず、「地球規模の公器」を目指して、さらなる進化を続けています。この時期に社外取締役として再びJERAに貢献することに変な責任とやり甲斐を感じています。

私は2001年のエンロン事件をきっかけに公認会計士としてのキャリアを捨ててM&A助言会社(GCA株式会社、現フーリハン・ローキー株式会社)の経営者となりました。その後、米国バイオベンチャー、インドの製薬会社、米国シェールガス開発会社の社外取締役を経験しましたが、いずれも破綻しました。

創業したGCAは売却、非公開化となり、直近では東芝の取締役会議長として株主問題で経営が混乱した同社の非公開化を主導しました。

これら数多くの企業の取締役としての修羅場を経験し、企業はたったひとつの経営判断次第で飛躍的成長を遂げることも破綻することもあるということを学びました。取締役会は毎回真剣勝負と気を引き締めて参加します。そのため、JERA取締役として以下3点を意識したいと思っています。

1. エネルギー業界の素人である自分は業務執行の主体とはならないが、経営の改善について、自らの知見に基づいた客観的な助言を行う。
2. 経営リーダーシップチームが勇気をもって健全なリスクをとれるように最大限、応援する。
3. 株主である東京電力と中部電力に投資家として最大の財務リターンをもたらしたい。

JERAの現場、リーダーシップチーム、取締役会は世界最高水準です。JERAが今後、成長しなければそれは自分の責任という当事者意識を持って取り組んでいます。

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、市場リスク(商品、為替、金利)、エネルギー・環境政策を中心とした政策変更リスク、操業事故や自然災害による当社設備の損傷、操業停止および工事遅延を含む事業投資リスク、コンプライアンスリスクに加え、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、ロシア・ウクライナ情勢や米中関係等、国・地域間の政治的・社会的緊張の高まりにより顕在化する地政学リスクに対しても、カントリーリスクと同様に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みます。

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。

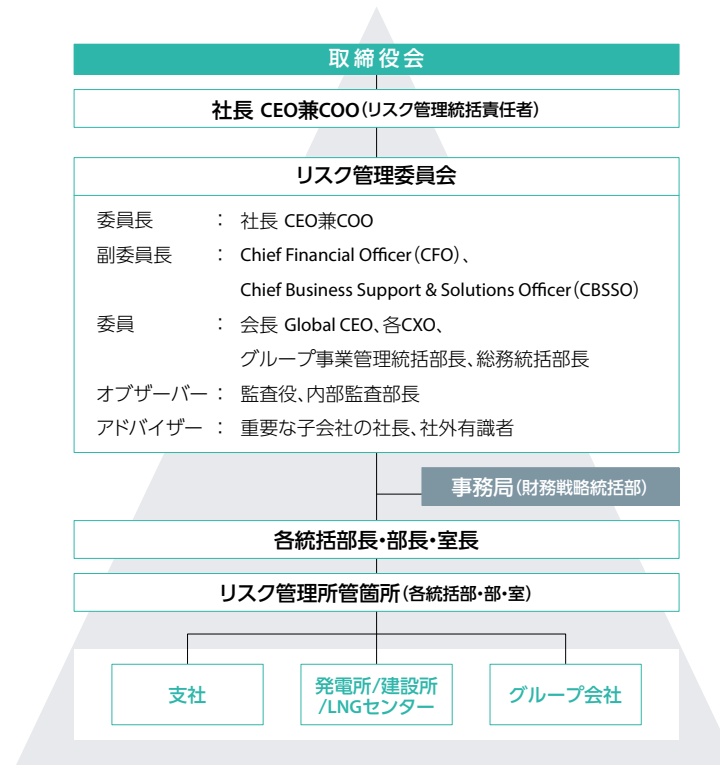
また、当社においては、リスク管理部門である財務戦略統括部

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、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

リスクマネジメント体制図

(2024年7月31日時点)

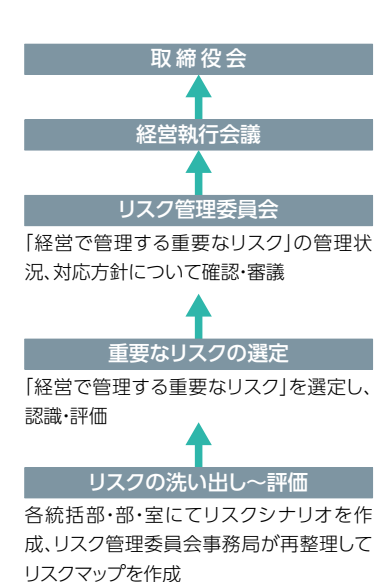


策本部の対応実績について四半期ごとに必要な報告を実施しています。

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

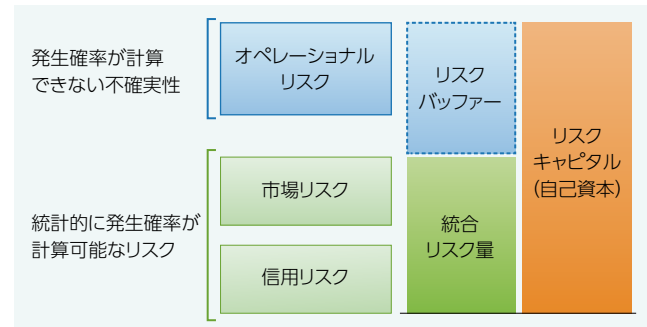
実効性の高いリスクマネジメント

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。



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。

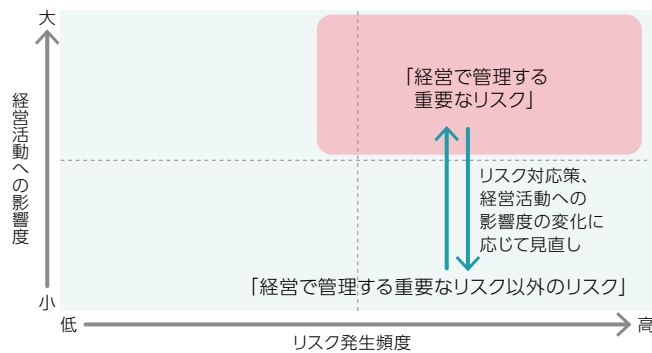
「オペレーショナルリスク」は、「経営活動への影響度」を縦軸、「リスク発生頻度」を横軸とした「リスクマップ」で管理しています。管理しているリスクに対しては、各々のリスクの種類や特性に応じて、各部門・財務戦略統括部間で協調しながら当該リスクへの「保有」

「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、2035年度に向けて財務格付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。

個別案件の投資評価

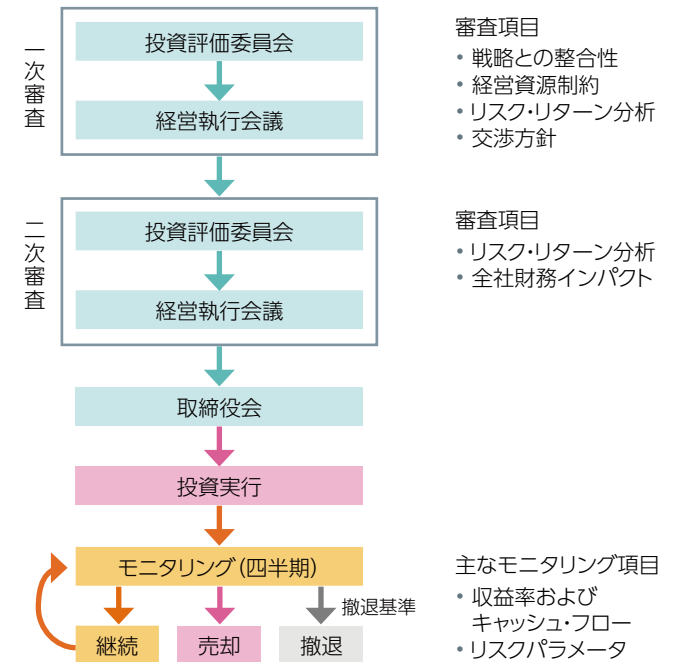
個別案件の投資評価については、分野別投資戦略との整合性を確認した上で、金融機関等で投資審査を経験したメンバーを含む「投資評価委員会」等による審査を実施することで長期的に投資

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の実施しています。

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。

なお、当社のBCP・BCMについては、社外専門家の厳しい目で評価をいただき、2023年7月にレジリエンス認証を取得しました。

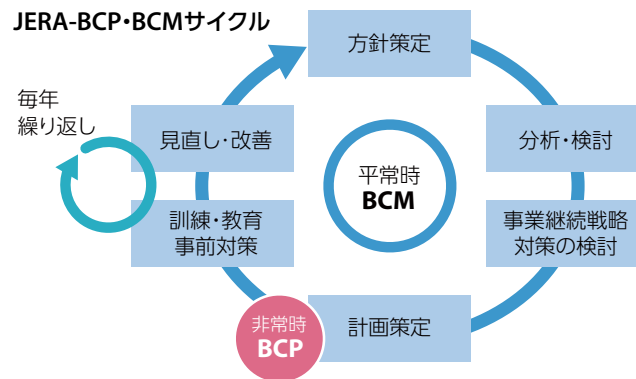


2023年7月
レジリエンス認証取得

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



BCP訓練による実行力向上

BCP訓練では、防災後の需給ひっ迫を想定した火力発電所の復旧計画の立案や被災火力発電所との情報共有、プレスリリース公表までの情報収集・連携などを実施しています。

また、両株主会社との情報連携訓練や交通途絶時における船舶活用訓練、通信不通時における衛星電話を活用した訓練など過酷条件下での訓練も実施し、実行力向上を目指し取り組んでいます。今後、需給ひっ迫時における系統運用者との連携強化に向けた検証も進めてまいります。

これらの訓練で得た気づきや課題等については、見直し・改善を実施し、さらなる実行力の向上につながるよう継続的に取り組んでいます。



社内でのBCP訓練の様子

TOPICS

非常災害時における「社員行動指針」「家族のための防災手引き」を作成

非常災害が発生した場合における社員の取るべき行動を明示し、社員の安全および災害対策の円滑かつ適切な遂行に資することを目的に「非常災害に関する社員行動指針」を作成しました。これまでも明記していた出勤時の扱いに加えて、出張時や在宅勤務者のための行動についても新たな指針を策定しました。

また、社員だけでなく、家族も含めて守りたい、そうすることで初めて社員が災害時の復旧に注力できるとの思いから、地震などの災害時に自宅にとどまる家族向けの防災対策を分かりやすく記載した「家族のためのJERA防災手引き」を作成しました。



家族のためのJERA
防災手引き

これからも非常時において安全最優先で行動できるよう、数々の取り組みにチャレンジしていきます。

火力電源の開発・保有について

当社は、電気事業者として、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、採算性の低い火力電源の開発・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、「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」をミッションとしています。

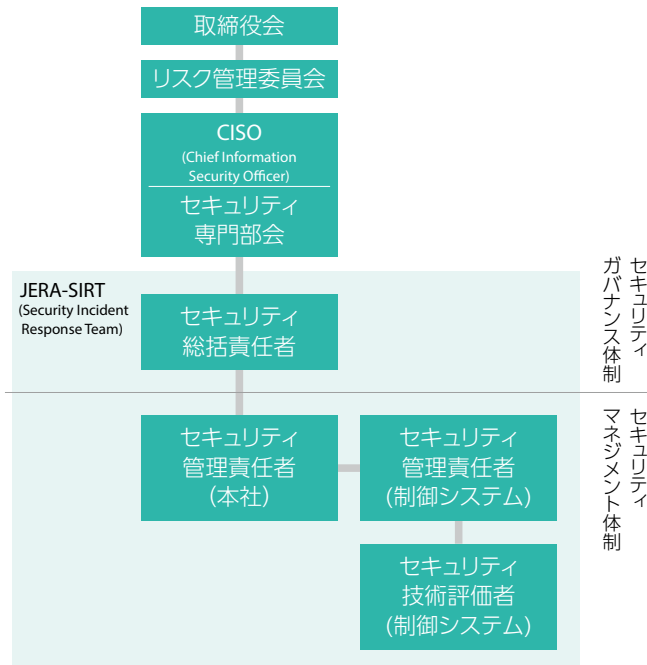
そのミッションを実現する上で情報技術の利活用は不可欠であり、情報資産を的確に保護し、取引の安全性を高めることを目的に「JERAグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、全社で実践しています。

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、CISO (Chief Information Security Officer) を責任者としたサイバー

サイバーセキュリティ管理体制図

(2024年7月1日時点)



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。

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

情報セキュリティ基本方針の適用範囲は、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リスク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。なお、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(2023年度)。

情報資産を扱う全ての要員に対して、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、法令等や本方針の遵守を図っています。

また、情報セキュリティ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のため、遵守事項をまとめた「セキュリティカード」を全従業員に配付しています。

加えて、情報漏洩およびウイルス感染のリスクを低減させるため、全従業員を対象に継続的な標的型攻撃メール訓練やeラーニング等による情報セキュリティ教育を実施しています。

なお、2023年度の実績は次の通りです。

情報セキュリティに関する教育・訓練(2023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 4,471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 4,507名

周期: 1年に2回

実施方法: メール配信

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、セキュリティが確保された生成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や利用方法を含めた「JERA AI利用ガイドライン」を策定し、役員・従業員に向けて周知しています。

国内外のグループ会社の情報セキュリティ対策の強化

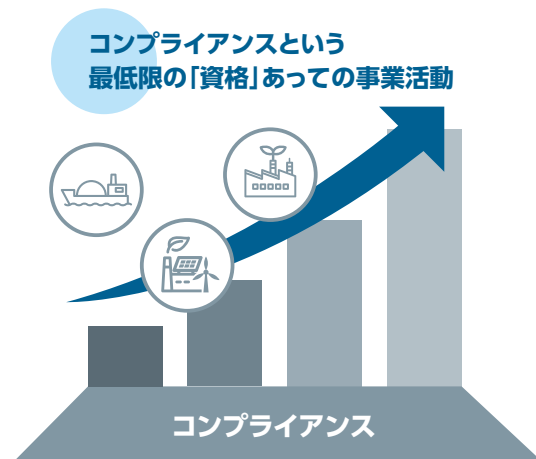
経済産業省が策定した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を参考に、当社グループのセキュリティ対策を検討・実施しています。国内外のグループ会社でもセキュリティマネジメントを推進しており、リスクマネジメントやセキュリティ教育等によるセキュリティ強化を図っています。また、2024年3月にはグループ会社のJERA Crossの一部業務でISMS (Information Security Management System) 認証を取得しました。

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。

燃料上流・調達から発電、電力・ガス卸販売に至る一連のバリューチェーンを保有する企業として、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。

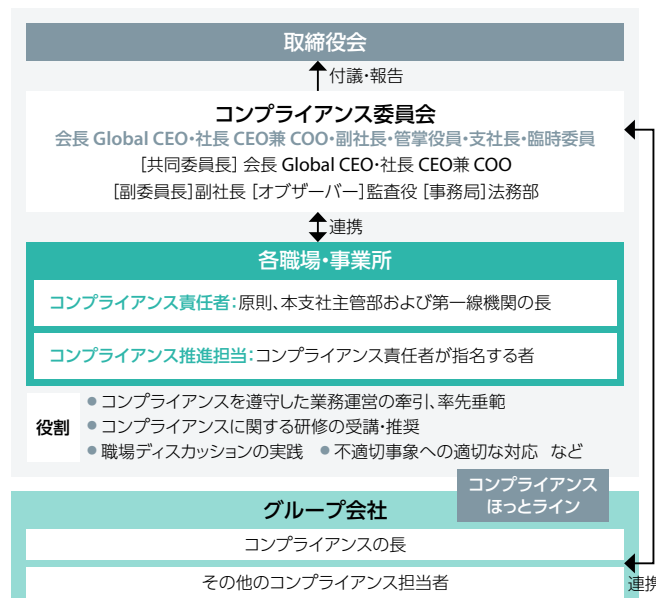


コンプライアンス推進体制

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を含む社内委員と社外弁護士その他外部有識者等の臨時の委員から構成されています。同委員会で審議・決定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っています。また、法務部が同委員会の事務局として、各職場のコンプライアンス責任者・推進担当や、グループ会社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の維持に努めてまいります。

コンプライアンス推進体制図

(2024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。

2023年度は、コンプライアンス基本方針および行動基準の解説資料にあたるJERAコンプライアンスガイダンスの策定や、コンプライアンス推進イベントであるコンプライアンス推進月間の開催、イントラや社内SNSの活用といった取り組みを通じ、コンプライアンス推進を図っています。

2024年度も、全従業員にさらなる浸透を図るべく、分かりやすいコンプライアンス施策や情報発信・研修教育のさらなる強化に焦点をあて、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。

2023年度のコンプライアンス推進施策

コンプライアンスガイダンス策定 SNS・イントラ活用



JERAグループコンプライアンス基本方針
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/ethicspolicy>



JERAグループコンプライアンス行動基準
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/codeofconduct/>

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、社内規程において国内・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や取引先との金品授受に関する報告手続を定めるとともに、各手続の周知や運用状況の監視・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ィリジェンスに努め、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。また、競合他社とのカルテル・入札談合の予防の観点から、2023年度には、新たに「競合との接触に関する規程」を策定しました。

さらに、資材調達においては、「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資材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、取引先の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、取引先との間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/>



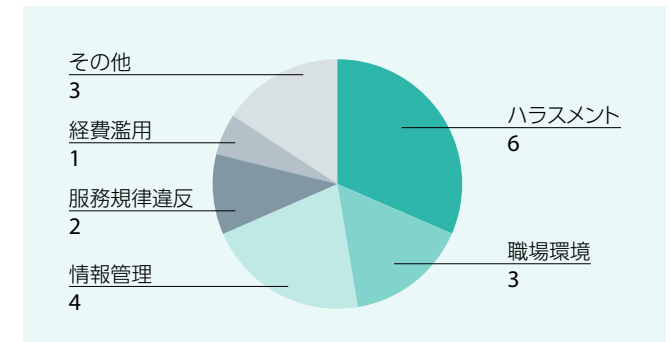
パートナーシップ構築宣言
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/partner/>

内部通報制度とハラスメント相談窓口

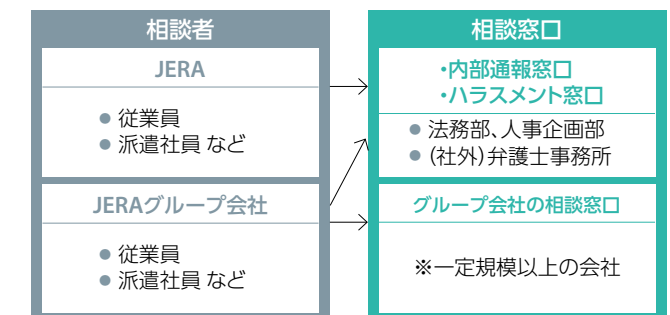
当社は、コンプライアンス違反の未然防止や早期発見・解決のため、内部通報窓口（コンプライアンスほっとライン）を設置しています。同窓口は、実名または匿名で、社内または社外の連絡先へ連絡することによって利用が可能であり、国内外の法令違反をはじめ、社内規程違反に関する相談や通報を広く受け付けています。また、

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。2023年度は、内部通報窓口には19件、ハラスメント相談窓口には25件の相談・通報が寄せられました。

内部通報 案件一覧（2023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い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



伊木 佐和子
法務部長

当社において、コンプライアンスは、安全を守ることと同じように「第一」に考えられています。コンプライアンスを守ることで、仲間や家族を守っています。

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、仲間を大切にし、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、コンプライアンスとは、単に法令や社内のルールを遵守すれば良いという話ではなく、相手の立場に立って、自分がされたくないことは相手にもしないという気持ちに立って、自分の言動で相手はどう感じるのだろうか、仲間や家族を守っていることにつながっているのだろうかと常に立ち止まって考えることではないでしょうか。

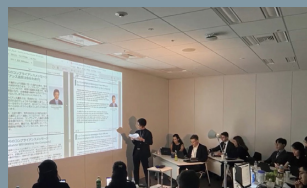
当然、コンプライアンスは全グループ会社、全職場、経営トップから従業員まで全役職員に関わる話ですので、コンプライアンス部門の努力だけで完結するものではありませんが、情報発信や研修等の提供により、自発的な取り組みを支援する等、法務部門からも、コンプライアンス重視の企業カルチャーをつくり上げていく取り組みを行っています。

近年、国内では電力・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。当社国内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。グローバルビジネスを展開する上では、地域ごとに法規制や習慣が異なるため、地域の専門家と相談しながら、適切なコンプライアンス体制を整備してまいります。

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、コンプライアンスを第一にビジネスに取り組んでまいります。



国内発電所との意見交換



海外主要子会社等との意見交換

JERA取引監視委員会

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。

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2023年6月に設置しました。

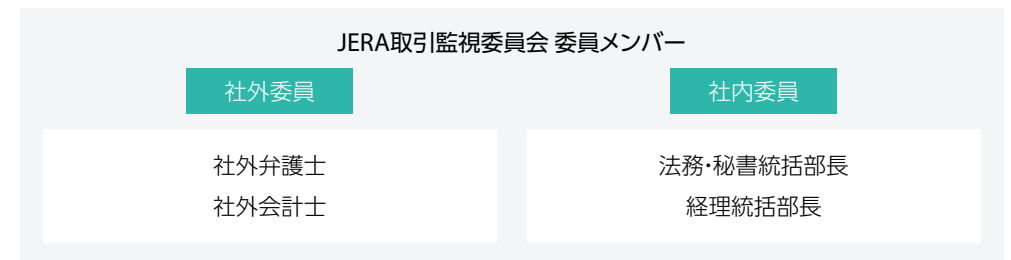


実施内容

- 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

（2024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いきます。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ます。