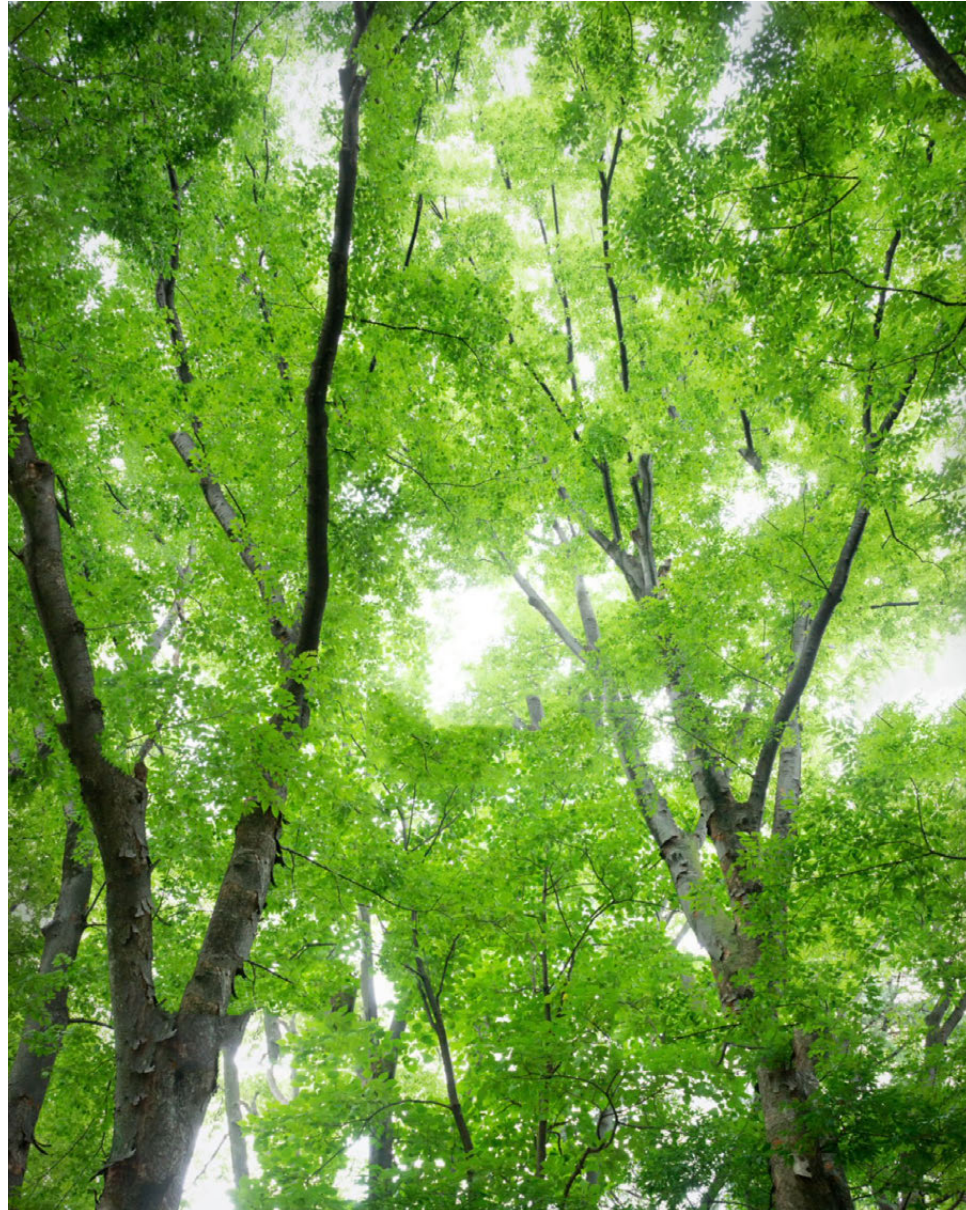




価値創造の基盤

- 51 ESGマネジメント
- 53 環境
- 56 人材育成
- 57 ダイバーシティ&インクルージョン
- 58 人材育成 人材の「DEI」こそソリューションとイノベーションの源泉
- 59 ダイバーシティ&インクルージョン 個の強みが活きる組織へ
- 61 従業員とのコミュニケーション
- 62 働き方改革 JERA Work Design
- 63 人権
- 64 地域社会との共生
- 66 安全・衛生
- 68 ステークホルダーエンゲージメント
- 69 コーポレートガバナンス
- 71 コーポレートガバナンス JERAの自律的経営を支える健全な取締役会
- 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
- 78 役員紹介

ESGマネジメント



JERAが目指すESG経営

当社のESG経営の目指す方向性は明確かつユニークです。当社が、社会生活の基盤となるエネルギーの安定供給を固有の事業領域としていること(S)、世界最大級の発電事業者の責任としてエネルギーバリューチェーンの脱炭素化に新しい技術や発想で挑戦していること(E、S)、これまでの日本の電力業界の殻を破り真にグローバルな事業展開を目指していること(S、G)は、ESG経営そのものといえます。

日本は、欧米と異なり、深い海に囲まれ、山地が多いという国土面の制約から、再生可能エネルギーの普及に限界があります。また、降水量や台風が多く、再生可能エネルギーの出力変動が大きいという特徴があります。電気をお客さまに安定的にお届けするには機動的な稼働が可能

である火力発電で出力を補完することが必要です。当社のユニークな点は、環境課題を解決するため、再生可能エネルギーの開発に注力するだけでなく、強みである火力発電の燃料を水素・アンモニアにシフトし、火力発電自体を低炭素化するという大胆な戦略に、トップランナーとしていち早く踏み出した点です。そして、培ったノウハウや技術を活用し、多様な地域特性に応じた次世代につながる持続的なエネルギー供給体制を、経済成長著しいアジアを中心とする海外の各地域とともに構築し、ともに成長することが、当社のESG経営の目指す姿ともなっています。

当社のESG経営の原動力は、経営やエネルギーのプロフェッショナルで構成される自律的なグローバル経営体制と、様々な個性や能力、専門性を持つ人財の活躍です。ESG経営を深化させるには、それらに磨きをかけていかねばなりません。特に、当社の強みであるユニークな組織文化をさらに伸ばしていくために、性別、国籍、キャリアの違う幅広い人財が、お互いに尊重し、刺激し高め合えるような気持ちの良い職場を創り上げていく努力を重ねてまいります。

社外のステークホルダーの皆さまからのご意見をESG経営の高度化に活かすと同時に、持続的な社会発展への貢献を志す当社の覚悟と取り組みもしっかりと皆さまにお伝えし、エンゲージメントを深めていきたいと考えております。



執行役員 (ESG担当)
角田 樹哉

ESGマネジメント

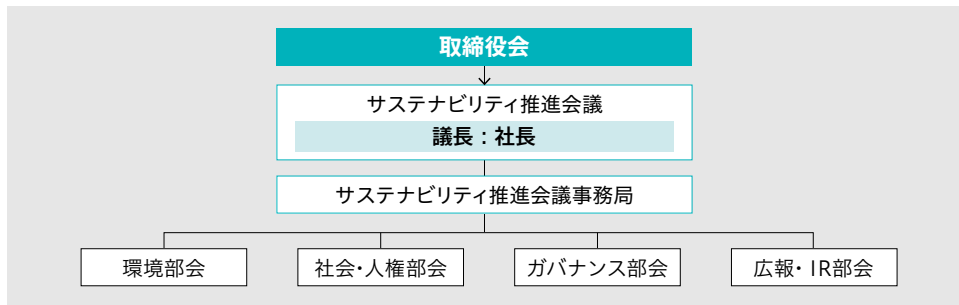
サステナビリティ推進活動

当社のサステナビリティマネジメントは、社長が議長を務める取締役会直属の「サステナビリティ推進会議」が、全社のサステナビリティ推進やSDGsにつながる社内外の課題につき検討を行っています。2022年度は、特にマテリアリティや価値創造プロセスにつき、多くの議論を行っています。

また、執行側に設置した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）では、ESGの観点を踏まえたサステナブルな事業活動につき部門横断で取り組み、統合報告書に代表されるステークホルダーへの発信高度化や、社内での浸透活動等につき検討を進めています。

サステナビリティマネジメント体制図

(2022年8月31日時点)



ESGに関する取締役会への提言活動

2021年9月にESGのアドバイザリーグループが任意の会議体として発足し、取締役会や、必要に応じて執行に対し、ESGの観点から助言・提言を行っています。メンバーは、コーディネーターの酒入取締役副社長執行役員をはじめ、Joseph Naylor取締役、Paul Hanrahan GAE^{※1}、田中伸男 GAE、Hendrik Gordenkerシニアアドバイザー等となっています。

このグループは、エネルギー業界や企業経営に精通した外部有識者^{※2}を中心に構成され、ESGに関する問題に取り組んでいます。これまでに10回を超える会議を通じて、当社に影響を及ぼすESG分野の動向や資本市場参加者のESGへの見方、並びにESG視点からの事業計画や開示のあり方等について活発な議論を行っています。その成果として、事業計画にESG視点を取り入れることや、当社の中長期戦略やCO₂排出量目標に関する非財務情報の開示等について取締役会に助言・提言を行ってきました。

今後も、ESGの動向や資本市場参加者の視点・課題認識等を経営陣と共有し、当社のガバナンスに取り入れ、情報開示の高度化を通じて、当社の企業価値向上に努めていきます。

〈主な検討事項〉

- 企業価値向上に資するESG戦略
- ステークホルダーへの効果的な開示戦略
- ESGに関する世界的潮流や動向の提供・提案

※1 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

※2 Paul Hanrahan氏(元AES CEO)、田中伸男氏(元国際エネルギー機関(IEA)事務局長)、Hendrik Gordenker氏(当社前会長)

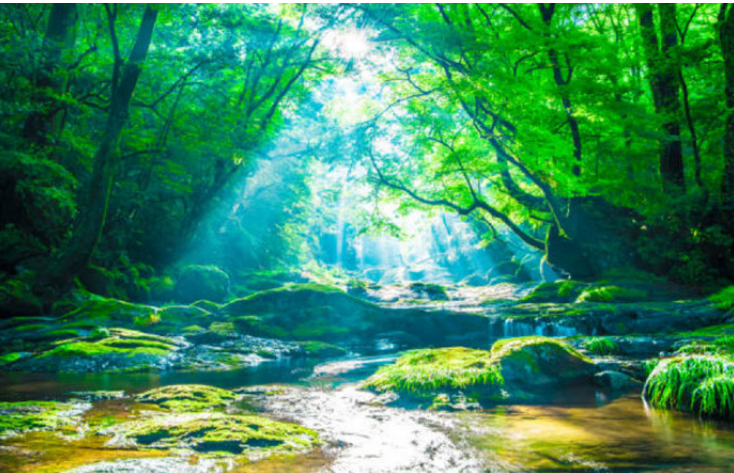
ESGへの関心をともに育む活動

ESGへの関心をともに育むため、ESGをテーマとした社員同士の交流も活発に行っています。オンライン環境を活用し、多様なロケーションや年齢層の社員が少人数で自主的に集まり、各職場のESGに関連する取り組みや課題認識について情報交換し、各職場の新たな取り組みを生み出す試みです。JERAがグループとして目指すESG戦略を共有し、ディスカッションする場ともなっています。

2022年度は対面による実施も並行して実施し、ESGという全社的なテーマを通じて社員間の交流を深め、共通目的を育む場として活用してまいります。



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。なかでも、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、地球的規模での環境保護の必要性を十分に認識し、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排出量削減をはじめとした、環境負荷の低減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、大気汚染物質の除去、廃棄物のリサイクルなどに積極的に取り組んでいます。

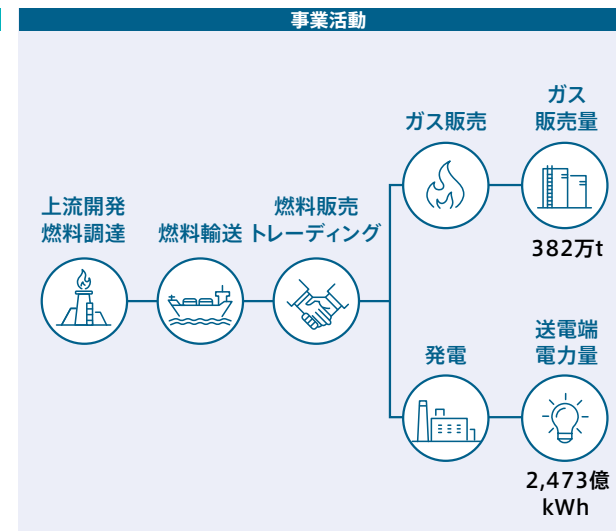
また、ESG経営の高度化を目的として、社長を議長とし、取締役会直属で全社を部門横断的に統括する「サステナビリティ推進会議」を設置しており、環境関連全般について環境部会から毎年度の取り組み計画と実績報告を行います。今後も環境部会が中心となり、環境経営の高度化を進め、持続可能な社会の構築に貢献していきます。(サステナビリティマネジメント体制図：P.52)

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 (2021年度実績^{※1})

INPUT	
燃料消費量	
石炭	2,004万t
石油類	4万kl
LNG ^{※2}	2,743万t
バイオマス	38万t
総エネルギー使用量	
購入電力量	8,475万kWh
5,080万kl (原油換算)	
水使用量	
工業用水受入量	1,816万m ³
上水受入量	86万m ³
地下水使用量	12万m ³
計	1,915万m ³



OUTPUT	
GHG排出量 (CO₂換算)	
スコープ1	12,110万t-CO ₂
スコープ2	3.7万t-CO ₂
スコープ3	3,251万t-CO ₂
計	15,364万t-CO ₂
SOx排出量	0.632万t
NOx排出量	1.77万t
総排水量	719万m ³
COD排出量	20t
埋立処分量	2万t

※1 国内JERA単体及び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のデータ。 ※2 都市ガス・LPGを含む。

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ついては、これまでも、国内外において事業を積極的に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・台湾等での事業参画に続いて、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、国内では株式会社ウエストホールディングスとの業務提携契約を締結し、2025年度末までに計100万kW以上の開発を計画しています。

火力発電からのCO₂排出量削減については、2022年8月に営業運転を開始した武豊火力発電所5号機において、大規模な木質バイオマス混焼(混焼率 発熱量比約17%)を実施しているほか、水素・アンモニア混焼の実証事業に向けた取り組みを進めています。

国内トップレベル

2021年度
火力総合発電効率
(低位発熱量基準)

48.2%

【武豊火力発電所5号機】超々臨界圧発電方式(USC)を採用した高効率な石炭火力発電

木質バイオマス
混焼率

17%

木質バイオマス燃料の混焼により、CO₂排出量を削減

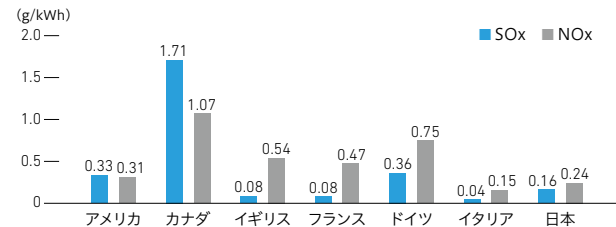


当社は、火力発電によりグリーンな燃料の導入を進め、発電時にCO₂を排出しないゼロエミッション火力を追求していきます。自然条件に左右されやすい再生可能エネルギーの導入を、CO₂を排出せず安定的に発電可能なゼロエミッション火力で補完することで、ゼロエミッションの達成を目指します。

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、主にばいじんから排出される硫黄酸化物(SO_x)や窒素酸化物(NO_x)、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基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。2021年度のSO_x排出原単位は0.03g/kWh、NO_x排出原単位は0.07g/kWhとなり、欧米主要国と比較し、極めて低い値を維持しています。

主要国の発電電力量あたりのSO_x、NO_xの排出量比較
(2019年)(火力発電所)



出典：排出量 = OECD Stat
発電電力量 = IEA World Energy Balances 2021

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。

TOPICS

「GXリーグ基本構想」への賛同

GX(グリーントランスフォーメーション)とは、温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取り組みを経済の成長の機会と捉え、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。



2022年2月1日に経済産業省により、GXに積極的に取り組む「企業群」が官・学・金のプレーヤーとともに経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として「GXリーグ」を設立し、これが目指す世界観や取り組み等が「GXリーグ基本構想」として示されました。

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もと、「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CO₂の実質ゼロに挑戦しており、この取り組みと「GXリーグ基本構想」の趣旨が整合しているものと考え、本構想に賛同しています。

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化を牽引していきます。

環境

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。2021年度の石炭灰有効活用率は、99.99%となっています。

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)が2022年4月に施行されました。当社は、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。2021年度の廃プラスチックの排出量及び有効活用率は、それぞれ362t及び98.56%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。なお、2021年度においては、新たに衣浦1号地最終処分場の維持管理状況の公表を開始しました。

WEB 廃棄物処理施設の維持管理状況
<https://www.jera.co.jp/business/thermal-power/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、環境法令や条例に加え、各自治体と締結す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。2021年度は、これら環境法令等の違反による罰金及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、環境影響評価法に照り、工事中及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ご説明し対話を行っています。

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。 関連ページ⇒P.65地域社会との共生「環境との共生」

なお、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、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。

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ました。また、新設する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ました。今後もハヤブサの狩場環境に配慮した緑地の整備を行うなど、生息環境の保全に努めます。



横須賀火力発電所の緑地整備イメージ

人財育成

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

<p>多様性</p> <p>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</p>	<p>卓越</p> <p>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</p>	<p>起業家精神</p> <p>俊敏に変化を察知し、機会を追求して変革を続ける</p>	<p>公正</p> <p>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</p>
--	--	--	--

人財に関する重点取り組み事項

<p>企業カルチャー</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職向けのマネジメント研修 ● インナーコミュニケーション(意識改革) ● ダイバーシティ & インクルージョン 	<p>人事制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社内外から見て魅力的な処遇基盤の構築 ● 実力主義を前提とした制度運用(給与/評価/昇級) 	<p>働き方/福利厚生</p> <ul style="list-style-type: none"> ● テレワーク拡大 ● サテライトオフィス設置(横浜、名古屋) ● 福利厚生の充実(休暇、手当等) 	<p>キャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自立的キャリア形成の仕組み導入 ● キャリアパスの提示/キャリア開発面談の実施 ● 選択型研修・階層別研修・選抜研修の充実 ● 社内公募制の導入
---	---	--	--

社員・家族

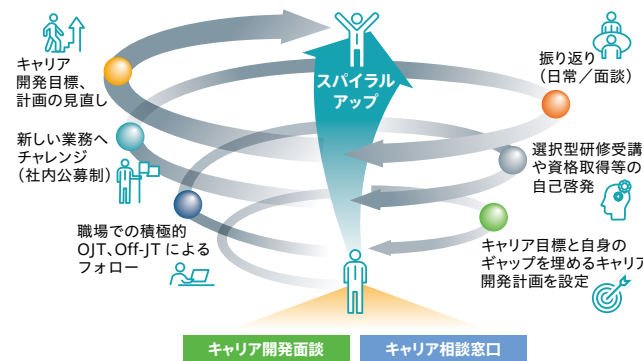
人財育成計画

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、自立的なキャリア開発やプロフェッショナル人財の育成など、社員の成長を戦略的にサポートするための仕組みを構築しています。

「自分のキャリアは自分で築く」ためのキャリア開発の仕組みや、そのキャリア形成実現のためのスキルアップを多面的に支援するための研修体系、そしてキャリアの多様化のための新しいチャレンジを支援する人財公募制度など、社員の自己実現を可能とする支援環境を整備しています。

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、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



研修体系

レベル別	5つの「成長の柱」					事業・制度理解
	専門性	変革力	リーダーシップ	マネジメント力	公正	
上級	O & M・エンジニアリング領域					
中級	最適化領域	分析	思考	創出	構想力	影響力
初級	コーポレート					
専門研修	組織・人マネジメント					
一般研修	経営知識	企業倫理	企業理念	学習風土	階層別	会社理解
						キャリア

■ 専門研修：各領域で必要とされる共通スキル、並びに最先端のソリューション、高度な専門知識・スキルを習得するための研修。

■ 一般研修：人財育成総括管理部門で計画される各種選択型研修、階層別研修等。

ダイバーシティ&インクルージョン

トップコミットメント

JERAでは、ミッションを実現するための戦略の中核に、ダイバーシティとインクルージョン(以下D&I)の推進を据えています。性別、国籍、民族性、障がい(の有無)、性的指向・性自認、経験や専門性、年代をはじめとする様々な側面からのダイバーシティに富む組織を目指すことはもちろん、その多様な人材が、公平・公正な環境の中で、互いに尊重し合い、大いに能力を発揮して、組織への貢献と自己の成長を果たせる「インクルージョン」を実現していきます。

JERAにおけるダイバーシティとインクルージョンを推進するビジョン

- ・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成長を促すこと

私たちは、全社一丸となって、社会に唯一無二の価値を創造する新しいJERAを創って参ります。

代表取締役会長 佐野 敏弘

代表取締役社長 小野田 聡

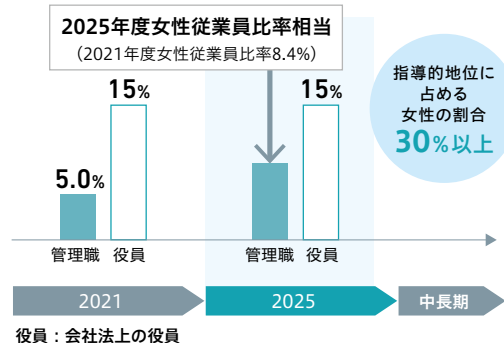
上記のトップコミットメント実現に向け、アカウントビリティを重視する取り組みとして、各部門の管掌役員が「D&I行動宣言」を全社員へ発信(2022年1月)。D&Iに関する取り組みを進めています。

D&I推進戦略

指導的立場の女性比率向上

多様な価値観を活かし、フェアネスを徹底することを原則として、多様性の様々な側面の中でも、インパクトのあるジェンダーダイバーシティに重点を置いて取り組みます。数値目標を設定し、積極的に女性従業員に機会を付与することで、指導的立場の女性比率向上を目指します。

WEB <https://www.jera.co.jp/corporate/diversity>



D&I推進戦略の全体像

当社は、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全従業員で共有するとともに、誰もが機会を得て、自らの成長と貢献に期待を持てるインクルーシブ(包摂的)でフェアな組織風土を醸成するため、様々な施策を展開しています。

施策		
インクルーシブな組織形成	D&I月間	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員に向けたワークショップやイベントを2021年11月に開催 JERAにとってのD&I、キャリアと育児の両立、男性の育児休職をテーマに4回ワークショップを開催。延べ約950人が参加
	D&Iアワード	<ul style="list-style-type: none"> 各組織のD&Iの取り組み事例を募集・従業員の投票によりグランプリを決定
	D&Iを加速する男性リーダープログラム	<ul style="list-style-type: none"> 部長、発電所長、約80名を対象にequity(公平・公正)やインクルーシブリーダーシップをテーマとした男性チェンジリーダープログラムを全3回実施
女性活躍の取り組み	指導的立場の女性比率向上に向けたキャリア開発支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職に対し、スポンサーを配置しキャリア開発の意識付け、機会の獲得やネットワーク構築等を支援 女性リーダーシップ研修、仕事と育児の両立研修、異業種交流等、キャリア開発に対する意識を醸成するための研修を実施
	社外ネットワーク構築・連携	<ul style="list-style-type: none"> G20 EMPower(企業における意思決定層への女性の参画の拡大を目的とした民間企業のアライアンス)へ参加。好事例を集約したベストプラクティスプレイブック2021・2022に当社が掲載される 経団連「2030年30%へチャレンジ」に賛同 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会(内閣府)への社長参加
障がい者雇用推進		<ul style="list-style-type: none"> 特例子会社JERAミライフの運営・障がい者の雇用拡大 横浜ストロベリーパークのリニューアルオープン
LGBTQ+への理解促進	JERA PRIDE月間	<ul style="list-style-type: none"> 2022年6月をPRIDE月間と位置付け、LGBTQ+への理解深化を目的としたeラーニングを全従業員に実施、約3,800名が受講。 「Tokyo Rainbow Pride2022」への協賛及びイベントへの従業員参加
Employee Resource Group	従業員の自主的な活動グループ	<ul style="list-style-type: none"> 従業員主体のボトムアップアクションとして、自主的にグループを形成し、D&Iに関する課題改善に向けた活動を行うERGを支援 育児とキャリアの両立、LGBTQ+アライの会、2つのグループが2022年度に活動開始

TOPICS

「JERAミライフ」が事業開始

JERAミライフは、2021年4月、障がいのある方の就業を通じた社会的自立を促進すべく設立された、JERA100%出資の特例子会社です。

2022年4月より、新卒社員を迎えて本格的に事業を開始しました。障がいを持つスタッフ12名と健常者がお互いの個性を認め合い、思いやりを大切にしながら、チーム一丸となって仕事に取り組んでいます。



東日本センター(横浜):
横浜ストロベリーパークの
母栽培、施設清掃ほか



西日本センター(名古屋):
花栽培・発電所の花壇管理ほか

人財育成 人財の「DEI」こそソリューションとイノベーションの源泉



株式会社JERA 社外取締役
鈴木みゆき

オーストラリアやイギリス、イタリアなどの海外で育ち、欧州、中東、北米、及びアジア太平洋など8カ国にて文化の多様性に直接触れながら生活と職務を経験。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月より当社取締役

人財獲得競争はますます激しくなり、企業が優秀な人財を確保することは成功と差別化を達成するためのカギとなっています。優秀な人財を引き付け、成長させ、引き留めることは、経営の最も重要な役割の一つであり、そのためのフレームワークを作成するには、企業の戦略的目標との整合が求められます。JERAはミッションで「革新的なエネルギーソリューションを提供し、アジアを中心にグローバルで脱炭素化と持続可能な開発を推進すること」を表明しています。これこそが、JERAが社会に存在する「理由」であり、まずこのメッセージを全ての従業員と潜在的な従業員に強調し、人々がJERAのものだとわかるような全社的なパーパスの意識を醸成する必要があります。今や働き手はますます職場から金銭的報酬以上のものを求めています。すなわち、従業員は自分たちが価値ある目標に貢献していると感じる必要があります。その目標は自らのキャリアを豊かにし、周りの世界に前向きな変化をもたらすものでなければなりません。

私たちが世界的な不確実性と息を呑むような変化の中で生きている昨今、ビジネスでは従来型ではなく画期的なアプローチが求められています。JERAは解決すべき多くの課題と問題に直面しているため、全ての従業員はオープンマインドかつ具体的な形で多様性を受け入れ、グローバルな展望を持つことが不可欠です。「DEI」の重要性(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)が叫ばれますが、これはとりわけ今の時代において重要です。多数の研究により、最も創造的なソリューションや画期的なイノベーションは、人財の様々なバックグラウンド、経験、視点の力を利用しながら、多様な人財が協業することから生まれることが証明されています。

多様な組織の管理は決して容易ではありません。自分たちと似た人財を雇い、一緒に仕事をする方がはるかに容易です。しかし、経営方針と高い意識をもって多様な組織を構築する努力をしなければ、既存概念にとらわれずに考えることがもたらす多くの便益を享受することはできません。

実り多い「DEI」を醸成するため、JERAは透明性が高く協調的な文化を築かねばなりません。そこでは従業員が職位や上下関係によらず自らの意見と提言を表明でき、敬意を持たれ、成功のために必要な情報と支援を得られる必要があります。「E」のエクイティとは、従業員が潜在能力を最大限に発揮できるよう、従業員が教育プログラム、昇給、機会に平等にアクセスできる公平性を意味します。「D」のダイバーシティとそのメリットは、「I」のインクルージョンなしには享受できません。つまり、従業員自身が、価値観と組織目標を共有するチームの一員として有意義に貢献できると感じなければなりません。

もちろん、報酬と表彰は重要です。従業員個人は自分の組織への貢献が高く評価され、優れた仕事が適切に評価され、昇給が在職期間や年功序列ではなく、成果に基づいて決定されていることを感じる必要があります。経営陣は日本のみならず世界でも通用するような透明性の高い人事制度(職位、構造、報酬)を展開し、従業員がスキルや経験や視野を広げることのみならず、自国の外で働く機会を得られるようなジョブローテーションを促さねばなりません。

ESGやSDGsに大きな焦点が当てられている今日、人権の擁護であれ、環境保護への取り組みであれ、社会的及び道義的責任を果たしている企業は、当然、就職希望者や優良な投資家、取引先、顧客にとってより魅力的です。JERAは将来の世代のために、健康で、安全で、公正な世界を残すために、全力を尽くさなければなりません。

前述のように、私たちは将来を予測できない時代に生きています。同時に、多層的な不連続性がある変化の特徴でもあります。少し前にはとても考えられなかったような方法で、物事が進んでいきます。不連続な出来事は、私たちに何ができるのかを再考することを迫ります。それはイノベーションへの強力な触媒であり、新しい機会を生み出します。JERAは、これらの不連続性を喜んで受け入れるだけでなく、変化を見極められる人財で組織を構築することにより、人財が成長できる職場環境を構築し、世界をリードできる大胆で革新的なソリューションを生み出すことができます。



ダイバーシティ&インクルージョン 個の強みが活きる組織へ

JERAは株主である電力会社からの転籍者と、様々なバックグラウンドを持つキャリア採用者が混じりあい、独自の企業文化を形成しています。今後、JERAがより良い会社、より強い会社になるためにどうあるべきか、執行役員(ダイバーシティ&インクルージョン担当)の藤家美奈子が若手社員と一緒に探ります。



中村：0歳児を育児中

藤家：自身も2人(現在は成人)
の育児経験者

ボルドマー：5歳児を育児中

藤家 JERA社員の多くは、日本人男性社員が多数を占める両株主会社からの転籍者です。そのため、外国籍社員や女性社員は少数派です。多数派/少数派にかかわらず、全ての社員が尊重され、力を発揮していくために何が必要なのかを探っていきたいと思います。

社内外から見たJERAの現状

藤家 ボルドマーさんは、JERAにどのような魅力を感じ転職されましたか。

ボルドマー 事業のスケールがとにかく大きいこと、それ以上に、社員の皆さんが、エネルギーを通じて会社や社会により良い変化を起こしたいと奮闘している姿に魅力を感じました。そのような環境であれば、私の今までの経験や培ってきた能力が発揮され、JERAへの貢献と自身の成長を実現できると感じたことがJERAを選んだ理由です。

藤家 JERAに入社されてからの印象は。

ボルドマー 基本的にはイメージ通りです。あえて言うならば、個々人のパワーを組織として最大化できていない面があると感じています。JERA発足後に急速に多様化が進んだことで、社員の皆さんがまだ遠慮がちなのかもしれません。JERAには誇るべきバックグラウンド、専門性を有する人が多いので、年齢や役職に関係なく、より自由に意見を言い合える風土になるといいと思っています。

藤家 中村さんは株主会社からJERAへ移るにあたり、どのような期待や不安がありましたか。

中村 実力主義のJERAで、自身の力が通用するの不安でした。一方で、新しい仕事に触れる機会や、フェアでチャレンジングな世界観に対し、期待も感じていました。

転籍して1年が経ちますが、個々の意見を尊重し、チャレンジを応援してくれる会社だと日々感じています。若手である私自身の意見を業務に反映できることも多く、自信につながっています。



執行役員
(ダイバーシティ&インクルージョン担当)
藤家 美奈子 Minako Fujiie

1988年4月東京電力(株)入社。
2022年3月まで(株)JERA監査役。

ダイバーシティ&インクルージョン

藤家 個人が尊重され、チャレンジが推奨される風土があれば、さらに実力を付けていくことができますね。多様性が尊重され、活かされている状態、つまりインクルージョンが進めば、一人ひとりが成長し、組織としての創造性も高まるため、企業価値の向上にもつながっていきます。

多様な人財・多様な働き方

藤家 JERAは、柔軟な働き方ができる制度を整えるとともに、多様な働き方を認め合う風土醸成に力を入れています。育児をしながらの勤務や、自身の育児休職の取得について、どのように感じていますか。また、周囲のサポートはありましたか。

ボルドマー 私のチームでは、一人ひとりが強みを持ち、自立して働いていますので、ストレスはあまり感じていません。工夫した点は、突発的に休む場合に備え、プロジェクトが停滞しないよう、上司や関係者への情報共有を密に行っていたことです。互いに助け合うことで、チーム全体の生産性がより高まったと感じています。

中村 私たちの世代では、夫婦共働き、家事は分担制という家庭が大半を占めています。私は、第1子誕生の際、育児休職を取得しました。少数派とはいえ、社長の力強いメッセージや、上司や同僚の後押しもあったため、特に不安はありませんでした。現在もテレワークを活用しながら、夫婦で分担して育児をしています。

藤家 皆さんご自身の工夫や、制度の充実に加え、多様な働き方を認める風土が醸成されれば、皆さんのさらなる活躍が期待できます。また、男性の育児休職が広がることで、「育児・家事は女性の仕事」という無意識の思い込みが、「育児・家事を男女がともに担う」という意識に変わり、JERAの重要な取り組みである女性活躍も推進されます。

より強い会社になるために

藤家 最後に、JERAがより良い、より強い会社になるために必要なことについてお考えをお聞かせください。

ボルドマー JERAには様々な強みを持ち、パーソナリティにも魅力がある人が多いと感じています。私の部署では日々の出来事を会議のアイスブレイクとして共有していますが、全社的にもそのようなオープンな雰囲気が広がることで、お互いの理解が深まり、ダイバーシティとインクルージョン



海外洋上風力事業部
海外洋上風力事業第一ユニット
課長代理
ジャルガルサイハン
ボルドマー
Boldmaa Jargalsaikhan
2019年6月キャリア採用。
2歳の育児をしながら(株)JERAへ
転職。



OME統括部 運営部
運転管理ユニット 担当
中村 敬史
Keishi Nakamura
2010年4月東京電力(株)入社。
2021年4月(株)JERAへ転籍。
2021年に1カ月間の男性育児休職
を取得。現在も0歳の育児と仕事を
両立中。

がさらに発展するのではないかと思います。また、心に余裕を持って仕事に臨むには、家族、趣味、勉強などのプライベート時間を充実させることも重要です。一人ひとりが社内においても社会においても個性や魅力を発揮できる状態であるべきだと思います。オープンでフェアな職場環境が社内に確立されれば、JERAは自然に成長していきます。経営層も同じ考えであってほしいですし、会社全体がそういう雰囲気になっていくことを楽しみにしています。

中村 私もボルドマーさんの話に共感しました。私自身、育児休職を取ったことで、業務では今まで関わりのなかった人から「育休の手続きを教えてほしい」という連絡があります。ポジティブなコミュニケーションが増え、男性の育児休職推進や、多様な働き方の浸透につながっています。社員同士が相互に学び合い、刺激し合い、社内でも家庭・社会でも新しく多様な経験を生み出していくことができれば、会社全体もより良い、強い組織になるのではないのでしょうか。

藤家 新型コロナウイルス感染拡大の影響でコミュニケーションが難しくなったと言われていますが、だからこそ、ありがたい姿を共有し、実現に向けて一人ひとりの声を聴くことが重要です。多様な視点や経験、能力が活かされ、一人ひとりが組織へ貢献していると感じられることで、組織全体が活性化します。JERAのD&I推進ビジョンでは「社員やその家族が幸せになること」と「JERAの企業価値を高める成長を促すこと」を掲げています。JERAがより良い、より強い会社になるために、ダイバーシティとインクルージョンを組織全体に浸透させビジョンを実現させていくことの重要性を改めて認識しました。お二人と同じように、全社員が充実して幸せに働ける職場環境を確立するために、引き続き取り組んでまいります。

従業員とのコミュニケーション

基本的な考え方と課題認識

異なる企業文化を持つ2つの電力会社が統合して誕生した当社が、統合のシナジーを最大限に発揮して成長するためには、One Teamとして団結し、真に融合することが何よりも重要です。当社では、様々な社内交流を企画・展開し、社内融合・統合の「深化」に向けて継続的に取り組みます。

社内コミュニケーションの不足は、従業員のモチベーション低下やストレス増加を招き、生産性の低下にもつながることから、企業が解決すべき重要な課題です。

昨今のコロナ禍によりリモートワークが浸透する中、当社は、オフィスとリモートを組み合わせたハイブリッド型の「新テレワーク制度」を導入しました。多様な働き方を前提としつつ、従業員がOne Teamという意識を持ち、生き生きと働く環境を整えます。

そのため、当社は社内コミュニケーションを重要施策の一つに位置付け、様々な社内交流企画を展開し、社内融合・統合の「深化」に取り組みます。

オンラインカフェ

リモートワークが浸透する中、従業員同士のコミュニケーションを活性化させることを目的に、小野田社長を交えてのコーヒーブレイクや全社員オンライン交流イベント(One JERA Party)を開催しています。

コミュニケーションに関する悩みの共有やその解決手段など、様々な題材で話し合う貴重な交流の場となっており、雑談の中からアイデアやイノベーションが生まれるきっかけにもなっています。

対策

内容

コーヒーブレイク with 社長 社長と従業員がオープンに対話する機会を設け、フラットな組織風土を醸成します。

なんでもポストを通じた経営層と従業員のコミュニケーション

従業員からの疑問・質問、改善提案、不安や悩みごと、喜びの声などを自由に社内イントラから匿名で投稿できる「なんでもポスト」を設置しています。投稿内容は経営層まで報告され、主管部署からの対応案と併せて全社にフィードバックしています。2021年度は75件の投稿が寄せられ、疑問の解消だけでなく、身近な業務改善につながる事例も多く生まれました。



従業員とのコミュニケーションを促すオープンなデザインのオフィス

従業員満足度調査

当社は従業員の仕事に対する意見や働きがいなどを定量的に把握するために、年に1回「従業員満足度調査」を実施しています。

調査項目は「仕事と評価」「働く条件と環境」「会社へのロイヤリティ」の3つのカテゴリーで、2021年度の回答率は94.4%でした。

JERAの従業員満足度(総合ポイント)は69%で、委託した調査会社で実施している全企業平均よりも11ポイント高く、今年度も良好な水準を維持できていることを確認しています。調査で浮き彫りとなった課題については、経営トップが改善に向けて対応策を検討するとともに、今後の会社施策や経営戦略策定のための基礎データとしても活用し、より魅力ある職場づくりや企業価値の向上にもつなげています。

TOPICS

全国から337名が参加した「One-JERA Party-2021-」

2022年2月に3回にわたり開催された全従業員対象のバーチャル懇親会「One-JERA Party-2021-」。本社、支社、中部・関東・東北エリアの発電所の従業員がそれぞれのパソコンからオンラインで参加しました。コロナ禍で失われつつあった組織の一体感醸成を目的に開催し、小野田社長の乾杯から始まり、全員で楽しめる格付けゲームや席替えありのグループ交流などのコンテンツを企画しました。337名の従業員が参加して交流を深めました。





働き方改革 JERA Work Design

JERA Work Designの推進

当社は、新たな働き方の目的を「生産性・効率性の追求」「社員の期待への対応」「優秀な人財確保」と位置付け、現状の制度見直し案を整理し、ソフト及びハードの両面から新たな働き方を進めていくことを目指しています。

そこで多様な人財が最大限能力を発揮できるよう、対面とリモートをバランスよく組み合わせ、多様な働き方をDesignしていきます。これをJERA Work Designとして以下の通り進めています。

- 多様な人財が柔軟に働くことができる仕組みをデザイン
- 多様な働き方を支え、イノベーションを生み出す職場をデザイン
- 多様な働き方を認め、風通しのよい企業風土をデザイン

これらの取り組みにより、エッセンシャルワーカーとしてのJERAの社会的な使命を果たし、「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成長を促すこと」の実現を目指します。

ワークライフバランスの推進

当社では、ワークライフバランス推進の一環として、柔軟な働きができるよう、2020年2月から利用目的に制限を設けないテレワーク制度を本格施行しました。また、女性だけでなく男性の育児参加支援も推進するライフサポート休暇などの子育てをサポートする制度を設け、多様な人財が活躍できるよう働き方改革に取り組んでいます。

社員や家族の幸せを追求

国内外に多くの拠点を持つJERAでは単身赴任をしている社員も少なくありません。そこで2021年12月から単身赴任を希望しない社員にはフルリモートワークを可能にしました。加えて、これまでは配偶者が海外赴任となり同行する際は休職せざるを得ませんでした。社員が希望し、会社が許可する場合、海外からのフルリモートワークで働き続けることができるようになりました*。

社員一人ひとりの事情を考慮し、社員の望む働き方で活躍してもらうことで、社員やその家族の幸せを追求します。

* 適用には一定の条件が必要です。

JERA Work Design 3つの施策

1

多様な人財が柔軟に働くことができる仕組みをデザイン

オフィスワークとリモートワークの柔軟な組み合わせ

- リモートワークの取得要件を緩和し、より柔軟な働き方を実現

リモートワークの業務プロセスの標準化

- 業務プロセスの標準化・見える化の促進、オンライン会議ガイドラインの作成等により、効率的な業務運営と適切な労務管理を実現

リモート機能を活かした社員のスキル

アップ制度

- オンラインを活用した研修体系を整備し、社員の自立的なキャリア開発を支援

2

多様な働き方を支え、イノベーションを生み出す職場をデザイン

サテライトオフィスの設置

- サテライトオフィスを活用し、単身赴任や遠距離通勤の負担を軽減(名古屋・横浜にて運用中)

リモートワークを前提とした職場づくり

- オフィスのフリーアドレス化を促進し、オフィスを効率的に活用
- レイアウト変更等により出会いを促進し、イノベーションを創造

3

多様な働き方を認め、風通しのよい企業風土をデザイン

D&Iの浸透

- 従業員が気軽に参加できるオンラインのイベントを企画・実施
- グループワークや意見交換等を通じてインクルーシブで風通しのよい企業風土を醸成

多様な働き方推進のためのマネジメント支援

- リモートワークにおける業務マネジメントに係る管理職研修の実施
- デジタルを活用したコミュニケーションツールの活用

TOPICS

男性社員の育児休職推進

多様な働き方を認め合う風土が醸成され、男性の育児休職制度の活用事例が増えてきました。

- 社長からのメッセージや、男性育児休職制度の詳細・上司の具体的な行動例をまとめたイクボスハンドブックを全社員に配信しました。
- 社内報を活用し、育児休職経験者や上司へのインタビュー等を発信しています。

男性社員の育児休職取得実績

2021年度
取得者12人 期間：平均5カ月

2022年度(8月時点)
取得者22人 期間：平均1カ月



人権

基本的な考え方と課題認識

当社は、エネルギーの安定供給という社会・経済を支える公益性の高い重要な責務を担っています。ハラスメントや不当な差別・労働環境などの人権問題が深刻化する中、燃料の上流開発から輸送・貯蔵、発電・販売までのグローバルなバリューチェーンを保有する当社は、サプライチェーンの安定維持及び拡大を進め、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。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及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もとでこそ、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もと誠実に行動し、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。

WEB JERAグループ人権基本方針
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/human-rights-policy/>

JERAグループ人権基本方針と体制

当社は2022年4月、前述の理念を実現していく基盤として「JERAグループ人権基本方針」を制定しました。この人権基本方針においては、世界人権宣言、ビジネスと人権に関する指導原則などの人権に関する国際ルール・社会規範を尊重し、当社の全ての役員及び従業員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。同方針に則り、人権に対して特に注意を払うべき事

項の特定・防止・軽減・モニタリング・是正などを行う体制を構築中です。この方針は、ホームページを通じて社外へ公表するとともに、社内やグループ会社への周知を行いました。今後もグループ会社との定期的な連絡会の実施により、人権活動に関する情報共有を行ってまいります。

人権に関する教育・研修

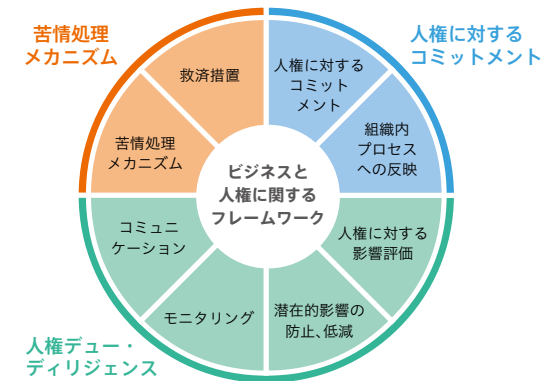
当社は2022年8月、企業と人権リスク、ハラスメントの防止等のテーマで、全従業員を対象にした社内の人権教育を初めて実施しました。企業活動にインパクトを与え得る人権問題やハラスメント防止のための注意点、LGBTQ+への配慮などについて、具体的な事例を交えた紹介と、受講後の理解度テストも実施し、人権意識の向上と定着を図りました。

こうした人権教育に加え、人権週間に合わせたセミナーの開催等、定期的な教育・啓発活動を実施していきます。

人権DDの推進、人権体制の構築・運営

当社はグローバルな事業展開を目指していく上で、サプライチェーンまで含めた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為のデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」に基づいた、人権デュー・ディリジェンス(DD)の仕組みの構築を目指しています。2021年度には、外部専門家の助言・協力を受けながら、過去の人権インシデント発生状況や政府機関や人権NGOなどが発行するレポートを基に、負の影響が大きいと考えられるセグメントを対象に人権課題の特定を実施しました。実施結果に基づき、社内リスク管理委員会と取締役会にて経営層に進捗と方向性

について報告しました。



人権問題を含む救済メカニズム

当社では、従業員が働きやすい職場環境の維持を目的として、2021年度に「ハラスメント防止規程」を定めました。就業規則では、性的言動や職場内の優位性を背景にしたハラスメントをはじめとする人権を侵害する不適切な行為は禁止され、解雇を含む懲戒について定めていますが、こうした不適切な行為をより具体的に示し、かつ、その行為があった場合の対応等について明確に定めたものがハラスメント防止規程になります。

同規程に則り、ハラスメントをはじめとする人権を侵害する不適切な行為に対する相談窓口を社内外(社内：労務人事部門、社外：弁護士事務所)に設けました。相談に対しては、人事部門が職場と連携し、また、必要に応じて社外弁護士と相談し、適切に対応しています。

2022年度からは、この窓口を拡大し、グループ会社や取引先の方からの相談にも対応できる体制づくりを進めています。

地域社会との共生

世界では、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・地域特有の問題が深刻化しています。グローバルに広く事業を展開する当社は、各地域やコミュニティと連携して、これら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おります。

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、昨年「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、説明責任を果たすため、地域社会とのコミュニケーションを進めてまいります。

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。



常務執行役員
ビジネスサポート&ソリューション管掌 兼 秘書部長
大藪 浩志

(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住む森になっています。

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、協力会社や各自治体と協力して、周辺地域の清掃活動や環境美化活動を実施しています。コロナ禍で制限がある中、2021年度は、火力発電所員延べ757名が環境美化活動へ参加しました。

また、秋田県では昨年に引き続き、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ました。

次世代育成

発電所見学会

コロナ禍の中でも少しでも発電所を見学いただけるよう、広野火力発電所、川崎火力発電所にてオンライン見学会を実施し、1,486名の方々にご参加いただきました。小学生の親子向けに、身近な電気を学習できるコンテンツをはじめ、実験やクイズなどのコンテンツの充実を図り、親子で一緒に楽しく学べるよう工夫しており、好評を博しています。

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贈られる「Rookie Inspiration 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※を推進していきます。

※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



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、日本の大学及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・アジアスカラシップ」を2020年12月に創設しています。

2020年度に引き続き2021年度も、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ました。

地域社会の課題解決

新型コロナウイルス感染拡大に対する支援活動

新型コロナウイルスの世界的な蔓延を受け、当社はアジア地域におけるコロナ対策の支援活動を行っています。2020年度は、バングラデシュへの医療物資(救急車両や人工呼吸器、防護服やマスクをはじめとした医療用防護用品など)の無償提供を実施しました。

また2021年度は、ベトナムにおける新型コロナウイルスの急拡大を受け、ハイフォン市のコロナ拡大防止基金への寄付を実施しました。

※当社は2020年8月に米ExxonMobil社(以下「EM」)とハイフォン市におけるLNG to Power案件(以下「本案件」)開発に係る覚書を締結し、2020年10月にはEM、ハイフォン市との間で、同市における本案件開発に関する協業について定めた覚書を締結しています。

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は、フィリピンの社会課題の解決に取り組んでいます(出資比率JERA 50%、丸紅50%)。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。

WEB PR・電力館
<https://www.jera.co.jp/corporate/pr>

WEB 発電所見学のご案内
<https://www.jera.co.jp/node/17>

安全・衛生



労働災害
死亡件数目標 **0** 件

安全文化の醸成

当社では、安全最優先の事業活動を実現するため、職場で働く全ての方が、安全理念を共有し、互いに声を掛け合って安全な職場づくりに取り組んでいくことを実現したいと考えています。

こうした安全文化の醸成に向けて、現在、役員が発電所や建設所などの事業場に赴き、当社の「災害ゼロ」を目指す思いを直接伝える活動を展開しています。また、「安全活動強調期間」を設定し、様々な安全啓発活動を実施するほか、事業場で働く社員や協力企業社員の安全活動に対し表彰式を実施しています。

全ての事業活動において安全を最優先とする

当社の使命は、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・高圧の状態で作稼していること、また複雑な機械装置で構成されていることから、設備の運転時及びメンテナンス時には、携わる全ての人の安全を確保する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、2020年度末に「安全理念」、「安全方針」

[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

[安全方針]

1. 安全かつ働きやすい職場環境をつくります
2. 安全かつ適切な業務手順・ルールを遵守します
3. 安全に配慮して設備を設計し、運転・保全します

「災害ゼロ」に向けた新たな取り組み

当社は毎年策定する安全活動計画のもと、「災害ゼロ」を目指し職場一体となった安全活動を展開しています。発電設備及び燃料設備は多くの機械装置等で構成されており、日々の巡視や設備の保全等において、各機械装置に潜む危険を認識し安全対策を施す必要があります。

近年、当社の事業場での作業経験が少ない協力企業社員も増えていることから、安全情報の迅速な共有により類似災害の未然防止を図るとともに、危険感受性を高めるため、VRを活用した危険体感訓練なども実施しています。

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
JERA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"> 「相互啓発型」の安全文化を目指した安全活動戦略の策定 安全意識醸成に向けた安全講演会・ワークショップの実施 安全イベントを通じた全社員の安全意識の醸成
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"> 海外グループ会社を含めた安全活動の推進体制の構築 ステークホルダーとの連携強化に向けた取り組み
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"> 安全に関する情報の充実と活用 災害ゼロの安全職場を目指した実効性ある安全活動

安全・衛生

健康経営の推進

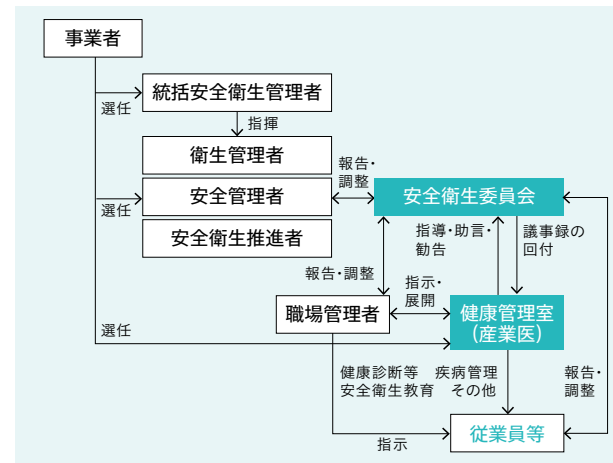
当社は「安全と健康は事業運営の基盤である」という認識のもと、安全衛生活動を経営の重要課題の一つとして推進するために社長を責任者とする安全衛生管理体制を構築しています。安全活動計画／衛生活動計画は事業場で安全・衛生を担っている部署が作成しています。社員の健康維持・増進に向けた取り組みを推進しています。

2021年度は、メンタルヘルス不調や生活習慣病等の低減に向けた施策に加え、新型コロナウイルスの感染拡大防止にも積極的に取り組みました。今後、社員が健康で安心して挑戦できる環境づくりに向けて、ワークライフバランスの推進及び疾病の予防や早期発見・早期治療のための各種施策を推進していきます。

2021年度安全衛生活動の主な実績

安全衛生関係法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> 各種健康診断の実施 ストレスチェックの実施 →総合健康リスク全国平均以下を達成
メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> 管理職対象のラインケア研修や医師・臨床心理士による産業保健スタッフ面談を実施 ストレスチェック結果に基づく職場環境改善活動の実施
生活習慣病等の発症予防対策	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断で要治療・要精密検査が必要と判定を受けた者に対する再検査の推奨強化
過重労働等による健康障害防止対策	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働者に対する産業医面談を実施
新型コロナウイルス感染拡大防止対策	<ul style="list-style-type: none"> ワクチンの職域接種を実施 抗原検査キットの導入
海外駐在者の健康診断実施率向上	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で出入国など移動制限がある中でも、海外駐在者の健康診断受診を可能にするための環境を整備

安全衛生管理体制図



※50人未満の事業場には、安全衛生委員会がないところもあります。

安全・安定運転

当社の火力発電所では、中央操作室が24時間体制で運転状況を監視し、安全・安定運転を徹底しています。日々の巡視点検では、設備の外観点検を徹底するとともに、各機器の温度や振動、異音など、わずかな変化も見逃すことがないように細かく点検し、異常の早期発見に努めています。

また、電気事業法で定められている定期事業者検査や当社独自の定期自主検査など、設備を安全に運転するため定期的な点検も的確に実施しています。なお、万一運転中に不具合等が発生した場合には、協力企業とともに早期復旧できる体制を整備しています。

設備の安全対策

多くの危険物を取り扱っている当社の火力発電所では、消防

法や石油コンビナート等災害防止法、高圧ガス保安法等の関連法規に基づき適切な管理を行っています。特に石油コンビナート等特別防災区域における火力発電所においては、その規模に応じた対策を講じています。

〈地震対策〉

当社の火力発電所は、新設時に建設規程や消防法などの関連法規、並びに火力発電所の耐震設計規程 (JEAC) 等に基づく耐震設計を施し、建設後は定期的な設備点検により耐震性能を確認しています。なお、過去の地震による設備被害を踏まえ随時個別対策を実施しています。

また、内閣府の中央防災会議等の公的機関により公表された地震について、各発電所の重要設備の耐震性評価を行い、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、新たな想定地震の公表など新たな知見が得られた際は、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受入基地の安全対策

当社のLNG受入基地では、万が一のLNG漏えいに備え、第一に「漏えいの防止」、第二に「漏えいの早期発見」、第三に「漏えいの拡大防止」という3つのコンセプトのもと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、火気取り扱い上の配慮を行っています。

LNGの導入から約50年間にわたり安全に操業を続けていますが、一層の安全対策の強化に努め、運用面においても万全を期していきます。






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・適切な情報の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。

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"> 電力の安定供給 顧客満足を追求したエネルギーの供給 脱炭素／再生可能エネルギーの導入と拡大 ESGの取り組み推進 	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 営業活動 WEBサイト
 ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>発電所立地地域をはじめとした地域社会の皆さまとの積極的な対話を行い、強固な信頼関係を構築することで、地域とともに持続的な発展を目指します。また、事業活動を行うそれぞれの国や地域、自然や歴史、文化・習慣などを尊重しながら事業を展開し、地域に即した社会貢献活動等を通じて社会の発展に貢献します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域との共生活動 奨学金プログラム、発電所見学会 新型コロナウイルス感染拡大に対する支援活動
 株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値の向上 収益力の強化 	<p>情報開示をさらに充実させ、株主・機関投資家や格付機関・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理解の浸透と深化を図るとともに、企業価値向上を通じて期待に応えていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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
 従業員	<ul style="list-style-type: none"> グローバル人財・キャリア人財の確保・育成 職場の安全衛生／従業員の健康管理 多様な人財の活躍 ワークライフバランスの推進 差別・ハラスメントの排除 通報制度の実効性向上 	<p>人権尊重を基盤に、従業員の健康と安全を確保し、快適で良好な職場環境づくりに努めます。また、多様な人財が能力を最大限発揮できるよう、自らのキャリアパスや働き方を選ぶことができる制度を整えるとともに、グローバル人財やキャリア人財の採用、女性活躍、障がい者雇用の促進などの諸施策を積極的に進めていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> インクルーシブな組織づくり 自立的なキャリア形成の支援 多様化するニーズに応じた働き方の推進 WEBページでの公募 従業員満足度調査



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顕在化等、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。

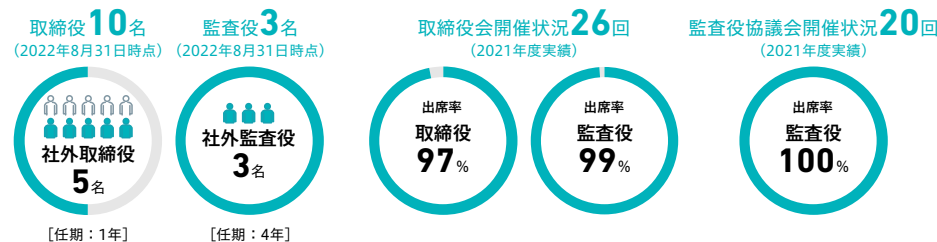
当社は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまからの信頼を獲得できるよう、ガバナンスの継続的な強化に努めます。

[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/)
https://www.jera.co.jp/corporate/corporate_governance/

※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及び体制を示し、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。

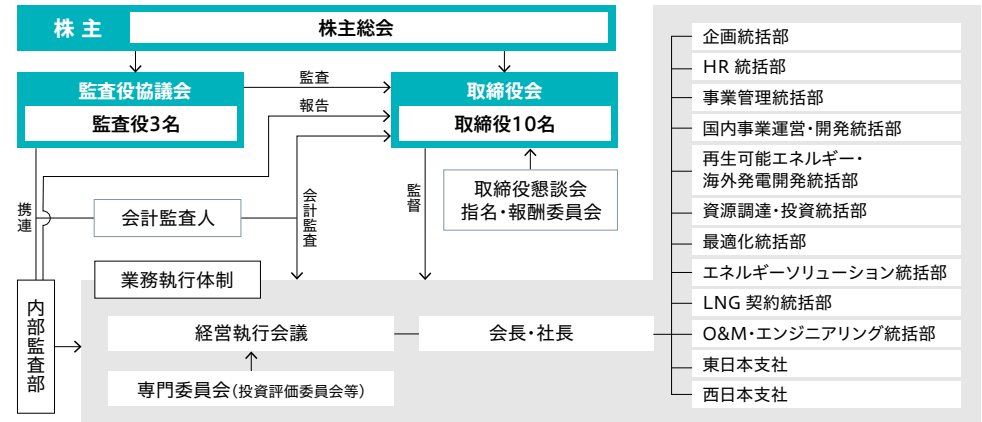
コーポレートガバナンスの概要

【機関設計の形態】 監査役設置会社



コーポレートガバナンス体制図

(2022年7月1日時点)



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及び豊富な知識・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及び業務執行の監督を行うとともに、独任制の機関である監査役が取締役の職務の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。

また、経営の意思決定及び監督と、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。

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及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及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、当社及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及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。

2021年度には、ESGやDX、トレーディング、技術戦略などの高度な専門性が求められる分野について外部専門家の経験・知見に基づくアドバイスを受けて検討を重ねるなど、取締役会での審議に先進性と深みを与えるとともに、事業領域のさらなる開発に資する知見を得ました。

また、2021年度は新たなビジョンと環境目標の策定に向けて、脱炭素戦略、グローバル人事戦略、財務戦略、地域戦略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。

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、全ての取締役及び監査役に対して、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。

取締役会運営の改善

2021年度は取締役会付議・報告に係る基準の見直し、戦略的な視点を意識した資料構成の工夫（ガイドラインの作成）などの施策とともに、当社の経営への影響が大きい事業環境変化や、対応状況などについて、定例的に報告の上で議論・審議を行うこととし、審議の充実化、実効性向上を図っています。

社外取締役に対する説明・業務理解機会の充実

取締役会の議題については事前に説明を実施するとともに、エネルギー業界に関する制度・市場動向や報道について共有することで、積極的な議論参加、審議の充実化を図っています。

自己評価状況

コロナ禍が継続する中における会議運営や、戦略的な議論の充実化、事前説明等の情報提供支援などについて一定の成果が認められたものの、さらなる充実化が必要であると評価しました。

今後の課題

2022年度は経営執行会議における審議概要の共有による議論の充実化とともに、コロナ禍の状況を見極めつつ対面開催の再開や、発電所の視察などの取り組みにより、取締役会の実効性の向上を図っていきます。

経営執行会議及び専門委員会

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場として、会長、社長及び管掌役員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。

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ました。

2022年度は、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 JERAの自律的経営を支える健全な取締役会



株式会社JERA 社外取締役
デビッド・クレイン

White & Case法律事務所の弁護士としてのキャリアを皮切りに、複数のエネルギー企業のマネジメントを歴任。2020年4月に当社取締役役に就任。2022年8月に米大統領よりエネルギー省インフラ担当次官に指名された。

両株主はJERAの自律的な経営を尊重

JERAは、東京電力フュエル&パワー株式会社と中部電力株式会社が折半出資するジョイントベンチャーです。両社は、JERAの経営陣を内部人財で固めることもできましたが、エネルギー分野で数十年の経験と専門知識を持った外国人及び日本人で構成される取締役会による統治を選びました。熱意ある社内外の取締役が適切な割合で取締役会を構成しており、このような体制を自発的に選択したことで、JERAはコーポレートガバナンスの観点から特別な存在になっています。

JERAは、日本だけでなく国際的にも重要で、かつ影響力のある企業です。JERAは日本では最大、世界でも最大級の発電・LNG企業です。エネルギー事業は規模が重要であり、特に世界の人口が80億人に近づいている今、私たちはこれらの人々が現代的な生活を送るための方法を一丸となつて見つけ出さねばなりません。しかもこの生活を支える電力は、安全、安価で信頼できるのみならず、ゼロ・カーボンである必要があります。

私がJERAの取締役会に参画した理由がここにあります。JERAのミッションとビジョン、そしてJERAが重きを置く価値(コアバリュー)は私自身が抱くものと一致していました。JERAの経営陣は、電力事業の大規模な脱炭素化のグローバルリーダーとなるという目標に強くコミットしています。さらに、この不確実性の高い時代の中で私たちは経済、環境、そして地政学的な課題に直面していますが、JERAはこれらの課題に対する最良のエネルギーソリューションを見出すために必要な技術力、運用力、洞察力、そして財務規模を備えているのです。

「取締役懇談会」でも活発に議論

JERAの取締役会はその使命を果たすために全力を尽くしています。私たち取締役は、正式な場としては、頻繁かつ定期的に行われる取締役会において、健全なコーポレートガバナンスに資する平時の管理・監督の役割を果たしています。エネルギー産業は非常に資本集約的であるため、取締役会は資金調達や投資に関してJERAの執行側が提案する案件の適否を検討しています。これらの意思決定は多くの場合、新規開発プロジェクトまたは戦略的事業に関連しています。JERAは事業地域の多様化と技術的な経験・ノウハウの獲得のために、積極的に事業展開しているためです。

他方で、私たち取締役は、「取締役懇談会」と呼ばれる定例会議も行っています。JERAが直面している長期的な戦略的課題や事業機会について、取締役会より時間をかけてじっくりと自由な議論を行うためです。私はこの取締役懇談会での議論こそ、JERAの方向性についてより長期的なインパクトを与えてきたと感じています。JERAが2020年に長期的なCO₂排出量実質ゼロ宣言(JERAゼロエミッション2050)を決定した時や、アジアと北米の地域戦略策定の際に、急速に変化する日本国内の戦略との連続性を導く助言を行った時などがその例です。

最高の企業への道のりはこれから

会社の設立以来、ほぼずっと何らかの形でJERAに関わり続けてきて、様々な議論や意思決定の場に立ち会えたことは、私にとって大きなやりがいでした。JERAは両株主会社とは別個に、次世代における先進的なエネルギー企業としての企業文化を短期間で築き上げ、アイデンティティを確立してきました。JERAの最高の企業に向けた取り組みはどれもまだ道半ばですから、社外取締役としてともに歩むことができたことは私にとって刺激的な経験でした。この度、私は米国政府の招聘により、エネルギー省において新たなクリーンエネルギーインフラを実現させる任に就くこととなり、大変心残りではありますが、JERAを去ることになりました*。とはいえ、私はJERAが今後も究極の成功への道を着実に進めていくものと楽観的な見方をしています。そしてJERAの顧客のみならず、グローバル社会全体もいずれJERAの成功の恩恵を受けることになるでしょう。

(※本寄稿は2022年8月時点のものです。デビッド・クレイン氏は2022年9月5日付で当社の取締役を退任されました。)

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の適確な把握とその防止に加え、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みます。

リスクマネジメント体制

リスク管理体制

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、危機発生時においては、経営に及ぼす影響を最小限に抑制すべく、社長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。

リスク管理委員会、経営執行会議並びに取締役会への報告

統括責任者である社長を委員長とする、リスク管理委員会を四半期ごとに開催し、各部門の管掌役員、監査役、内部監査部、リスク管理部門である財務戦略部及び危機対応部門である総務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

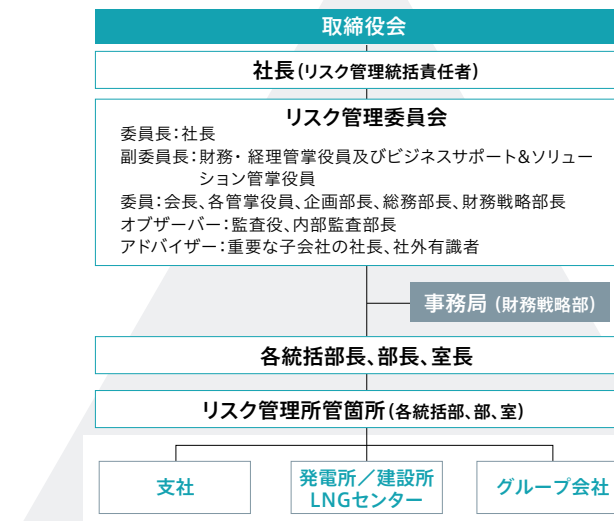
対する対応方針、具体的な施策について報告することで、リスクの顕在化の予防に努めています。また、万一リスクが顕在化した場合は、緊急対策本部の対応実績について四半期ごとに必要な報告を実施しています。

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

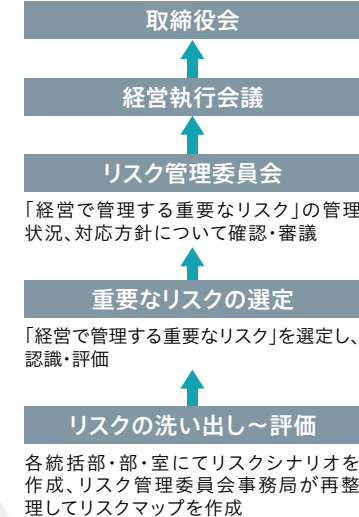
また、新任の社外取締役に對しては当社のリスク管理体制及びリスク管理手法について説明するとともに、意見交換等を通して、社外取締役の意見も取り入れています。

リスクマネジメント体制図

(2022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 投資管理
- ⑩ 暴動/犯罪
- ⑪ サイバーセキュリティ
- ⑫ 法務/倫理
- ⑬ 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

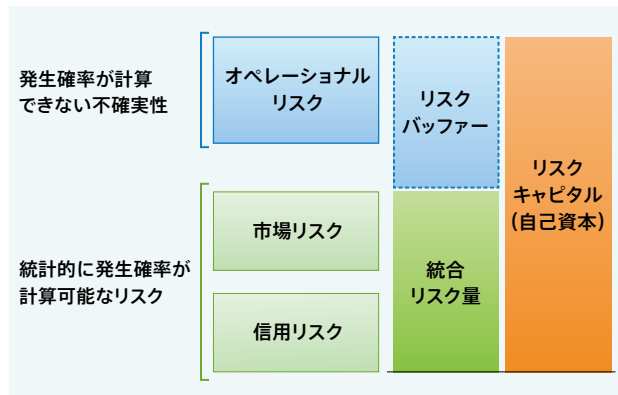
当社のリスク管理は、「統合リスク管理」、「財務健全性評価」並びに「個別案件の投資評価」を基本に、これらを複合的に機能させて行っています。

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。

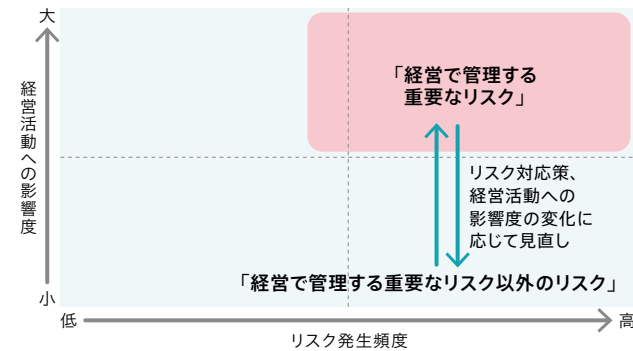
「オペレーショナルリスク」は、「経営活動への影響度」を縦軸、

「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「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。(P.41財務戦略(CFOメッセージ)「財務戦略」参照)

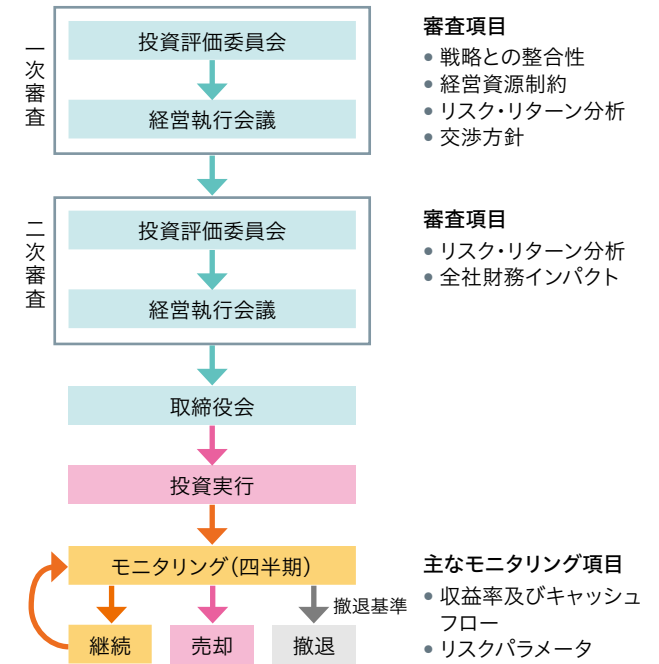
個別案件の投資評価

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、投資対象国及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

国内火力発電所の約半分を保有する当社は、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、上記の通り、大規模災害発生時の対応体制を整備しています。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。

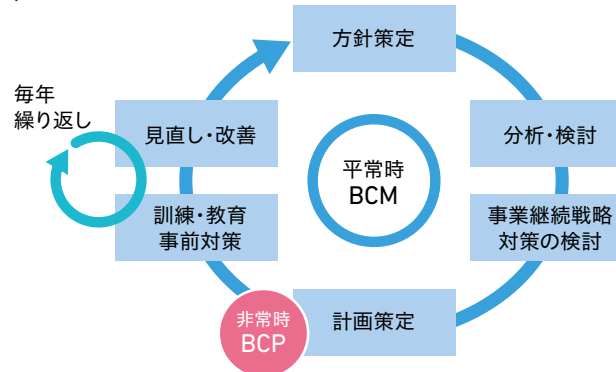
大規模災害が発生した場合でも、JERAグループの重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い時間で復旧させるために、平常時からのマネジメント活動を強化するため、事業継続マネジメント(以下BCM)規程を定めました。

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



新型コロナウイルスへの対応

当社では、設立当初からグローバルな事業活動を念頭に、全従業員へノートパソコンとスマートフォンを配布して、国内外を問わず「いつでも、どこでも」業務を行うことができるIT利用環境を整備してきました。この結果、新型コロナウイルスの感染状況に応じて、テレワークの利用目安を変化させることが可能となり、最大では社員の9割程度(電力の安定供給のために出社が必要な発電所などの従業員を除く)がテレワークを実施しましたが、感染予防対策を実施しながら、安定供給を維持することができました。

TOPICS

事業継続のための「食」の安心へ

大規模災害時における帰宅困難者や事業継続のための食事の「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、アレルギー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、配布や管理が容易になるよう、1日の活動に必要な備蓄食などをコンパクトにまとめており、最終的には自治体やフードバンクとも連携して有効活用を図ることを計画しています。

来春を目途に、地域や企業の皆さまにも活用いただけるよう、準備を進めてまいります。



情報セキュリティ

基本的な考え方

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。

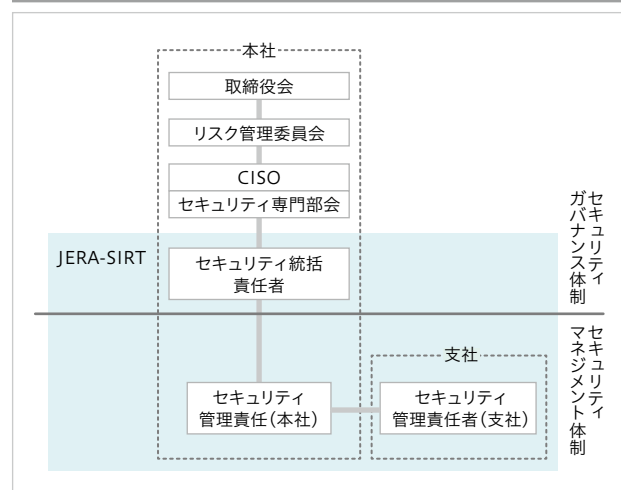
サイバーセキュリティ管理体制

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。

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

サイバーセキュリティ管理体制図

(2022年7月1日時点)



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及び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及び、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、法令や本方針及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及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えい及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、2021年度も、情報セキュリティ及び個人情報保護に関する重大な事故は発生していません。

なお、2021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(2021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 3,738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 4,066名
 周期: 1年に1回
 実施方法: メール配信

当社は、JERA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。

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、JERA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を掲げ、「JERAグループコンプライアンス基本方針」及び「JERAグループコンプライアンス行動基準」のもと、国内外の法令の遵守の徹底と、グローバル企業にふさわしい崇高な倫理観に則った行動を実践し、ステークホルダーからの信頼を獲得・維持していきます。

世界のエネルギーバリューチェーンの一角を占める存在として、当社は、国内外の法令はもとより、グローバル企業にふさわしい崇高な倫理観のもとで誠実に行動することが期待されています。特に近年は、贈収賄や競争法の問題等に加え、環境問題やサプライチェーン上の人権に関する問題も、コンプライアンスの文脈から取り上げられるようになってきました。世界各地において、エネルギー問題がクローズアップされ、経営環境が大きく変化する中であっても当社の役員・従業員が、その責務にふさわしい行動を続けるよう、グループ体となってコンプライアンスに取り組んでいきます。

WEB 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>

WEB 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/>

コンプライアンス推進体制

当社では、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、社長を委員長とする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。

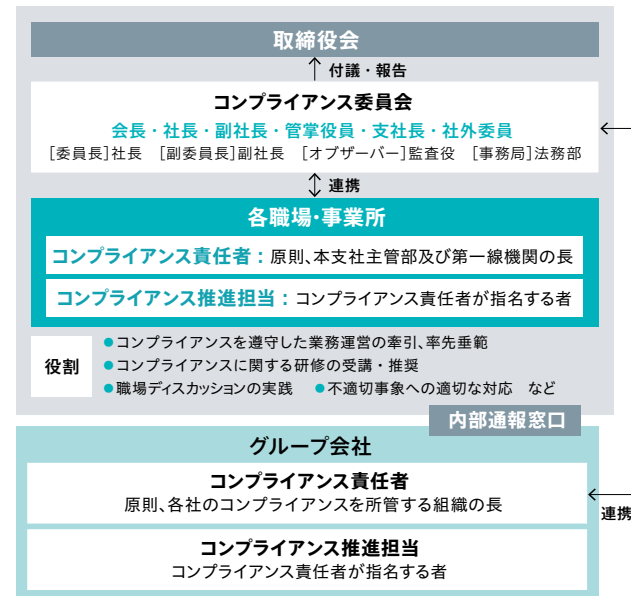
同委員会は、会長、社長、副社長、管掌役員、支社長、労働組合代表者と、外部有識者など臨時委員によって構成されており、同委員会で審議されたコンプライアンス施策や不正等に関する

調査・是正・再発防止措置等については、随時取締役会に付議または報告を行うこととしています。

また、同委員会の事務局である法務部が、各職場・事業所及びグループ会社に設置されたコンプライアンス責任者・同推進担当と連携することで、経営層から従業員レベルまで、グループ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

(2022年8月31日時点)



コンプライアンス推進教育・研修

当社は、従業員に対するアンケートの結果等も踏まえながら、コンプライアンス委員会において毎年度のコンプライアンス推進施策を審議・決定し、「JERAグループコンプライアンス基本

方針」及び「JERAグループコンプライアンス行動基準」に則った行動の実践・定着を図っています。

2021年度は、トップメッセージなど情報発信、研修の強化やグループコンプライアンス推進体制の構築を中心に、コンプライアンス推進の取り組みを強化してきました。

2021年度の主なコンプライアンス推進施策

項目	実施結果
トップメッセージ	●コンプライアンス委員長・副委員長メッセージの配信(4月、10月、1月)
情報発信	●コンプライアンス通信の配信(月次) ●公務員等贈賄防止規程・金品授受取扱規程に基づく啓発(10月、12月) ●内部通報窓口の周知(10月-3月)
研修	●コンプライアンス研修「変化の時代のコンプライアンス」(3月) ●独占禁止法研修「不当な取引制限」(1月) ●社内規程研修「公務員等贈賄防止規程」研修(6月) ●新規子会社派遣役員研修(7月)、キャリア採用者向け研修(7月、3月)
グループ推進体制整備	●関係会社管理体制に沿ったグループコンプライアンス組織体制見直し(通年) ●グループ・コンプライアンス会議体(国内・海外)の開催(8月/2月) ●国内子会社向けコンプライアンスサイトの構築・トライアル運用開始(9月-)
グループ方針整備	●JERAグループ反社会的勢力排除基本方針、JERAグループ人権基本方針、JERAグループ税務基本方針の策定・公表(3月)
アンケート	●外部機関の協力に基づくコンプライアンス意識調査の実施(12月)(4,076人中3,903人回答・回答率95.8%) ●82.2%が「コンプライアンス基本方針・行動基準の内容を十分に理解」と回答

腐敗防止

当社では、「JERAグループコンプライアンス基本方針」及び「JERAグループコンプライアンス行動基準」において、腐敗防止に関する行動基準を定めています。

また、同基本方針・行動基準の趣旨を徹底するため、当社は「公務員等贈賄防止規程」や「金品授受取扱規程」を制定してい

コンプライアンス

ます。国内・海外の公務員等への接待・贈答、寄付及び代理店等の起用に関する承認手続きや、お取引先との金品授受に関する禁止事項や報告手続きを定めています。また、社内eラーニングシステムを通じた同規程の周知や、法務部による各手続きの運用状況の監視・監督及びコンプライアンス委員会への報告を行っています。

「JERAグループコンプライアンス行動基準」に定めている腐敗防止に関する内容(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、国内外のいずれにおいても、法令の遵守はもとより、公正・公平を旨とした取引及び事業活動を行っています。また、自由貿易と市場競争を尊重し、独占禁止法及び国内外の関係

法令に基づき、お取引先と公正な取引を行っています。

当社は2022年5月に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、お取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることを表明しています。

調達活動においては、「資材調達方針」を定め、品質確保や調達コストの低減のほか、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、お取引先とは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ています。お取引先からのご意見やご要望を伺うことで、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

当社では、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、社内及び社外に相談を受け付ける内部通報窓口を設置しています。窓口は、実名または匿名で、電子メールまたは郵便にて24時間利用することが可能です。相談・通報対象は、贈収賄等をはじめとするあらゆる腐敗行為から、ハラスメントや人権侵害行為、当社グループの名誉または社会的信用を侵害する行為まで、法令違反、就業規則及び社内規程に違反する行為を幅広く含みます。

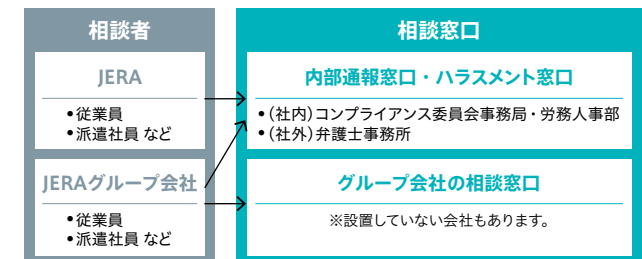
当社は2021年7月より、ハラスメント相談窓口を新たに設置し、ハラスメント等の労務問題の通報・相談を専門に受け付けています。

2021年度は、内部通報窓口には計17件、ハラスメント相談

窓口には、計12件の相談・通報が寄せられました。

なお、改正公益通報者保護法の施行(2022年6月)を受け、当社では、内部通報窓口及びハラスメント窓口の運用における公益通報対応体制の強化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。

当社は、内部通報制度の利用を促すため、公益通報者保護法の遵守を徹底しています。通報者の意向を踏まえた調査の実施や、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を徹底する等、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継続的に行っています。



税務コンプライアンス

当社は2022年2月、経営層の関与を伴う税務ガバナンス強化のため、当社の税務に係る基本的な方針を記載した「JERAグループ税務基本方針」を制定し、外部に公表しています。

当社は、当社の適正な税務上の義務履行及び社会的責任の貫徹のため、税務ガバナンスの強化を通じた、税務リスクの一層の低減を図ってまいります。

JERAグループ税務基本方針
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/taxpolicy/>



役員紹介




※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 デビッド・クレイン氏は2022年9月5日付で当社取締役を退任しました。

取締役

 <p>再任 代表取締役会長 佐野 敏弘 取締役会出席状況 26/26回(100%)</p> <p>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員副社長 2015年 4月 当社取締役(非常勤) 2016年 4月 東京電力ホールディングス(株)取締役、東京電力フェUEL&パワー(株)代表取締役社長 2017年 6月 東京電力フェUEL&パワー(株)代表取締役会長 2019年 4月 当社代表取締役会長</p>	 <p>再任 代表取締役社長 小野田 聡 取締役会出席状況 26/26回(100%)</p> <p>1980年 4月 中部電力(株)入社 2018年 4月 中部電力(株)副社長執行役員・発電カンパニー社長、当社取締役(非常勤) 2018年 6月 中部電力(株)代表取締役副社長執行役員 2019年 4月 当社代表取締役社長</p>	 <p>再任 取締役副社長執行役員 事業開発担当 可児 行夫 取締役会出席状況 26/26回(100%)</p> <p>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 事業開発担当</p>	 <p>再任 取締役副社長執行役員 事業企画担当 奥田 久栄 取締役会出席状況 26/26回(100%)</p> <p>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 経営企画担当</p>	 <p>再任 取締役副社長執行役員 財務・経営管理(CFO) 酒入 和男 取締役会出席状況 25/26回(96.2%)</p> <p>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・ローキーク(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・経営管理(CFO)</p>
---	--	---	--	--

 <p>再任 社外 取締役^{※1,3} デビッド・クレイン 取締役会出席状況 23/26回(88.5%)</p> <p>1984年 11月 White & Case法律事務所 1991年 6月 ABB Group Energy Ventures(香港)バイスプレジデント 1996年 6月 Lehman Brothers シニア・バイスプレジデント 2000年 3月 International Power PLC COO International Power PLC CEO 2003年 12月 NRG Energy, Inc. CEO 2016年 4月 Pegasus Capital Advisors シニア・オペレーティング・エグゼクティブ 2020年 4月 当社取締役 2020年 9月 Climate Real Impact Solutions CEO 2021年 1月 Saudi Electricity Company 取締役 2021年 10月 Tata Steel 取締役(非常勤) 2021年 10月 Source Global 取締役(非常勤) 2021年 12月 Heliogen Inc. 取締役(非常勤)</p>	 <p>再任 社外 取締役^{※1,3} ジョセフ・M・ネイラー 取締役会出席状況 26/26回(100%)</p> <p>1982年 9月 Chevron 入社 2006年 7月 Sasol Chevron 社(英国) 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・ヴァイス・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・ヴァイス・プレジデント(Policy, Government and Public Affairs担当) 2021年 4月 当社取締役</p>	 <p>再任 社外 取締役^{※1} 鈴木 みゆき 取締役会出席状況 25/26回(96.2%)</p> <p>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 2019年 9月 メットライフ生命保険(株)社外取締役(現) 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)</p>	 <p>再任 社外 取締役^{※1} 勝野 哲 取締役会出席状況 25/26回(96.2%)</p> <p>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</p>	 <p>再任 社外 取締役^{※1} 守谷 誠二 取締役会出席状況 23/26回(88.5%)</p> <p>1986年 4月 東京電力(株)入社 2016年 4月 東京電力フェUEL&パワー(株)常務取締役 2018年 9月 東京電力ホールディングス(株)取締役代表執行役員副社長 最高財務責任者 兼 社長補佐、東京電力フェUEL&パワー(株)代表取締役社長 2019年 4月 当社取締役 2022年 4月 東京電力ホールディングス(株)取締役代表執行役員副社長 最高リスク管理責任者 兼 社長補佐(現)</p>
--	---	--	---	--

監査役

 <p>再任 社外 監査役^{※2} 荒木 重洋司 取締役会出席状況 26/26回(100%) 監査役協議会出席状況 20/20回(100%)</p> <p>1985年 4月 中部電力(株)入社 2018年 4月 中部電力(株)執行役員・発電カンパニー火力発電事業部長 2019年 4月 当社監査役</p>	 <p>再任 社外 監査役^{※2} 大石 英生 取締役会出席状況 25/26回(96.2%) 監査役協議会出席状況 20/20回(100%)</p> <p>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 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</p>	 <p>新任 社外 監査役^{※2} 近藤 通隆 取締役会出席状況 — 監査役協議会出席状況 —</p> <p>1985年 4月 東京電力(株)入社 2020年 10月 東京電力ホールディングス(株)監査特命役員 2022年 4月 当社監査役</p>
--	---	---

取締役の選任

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及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名以上の取締役で構成され、取締役・監査役・執行役員の人事及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。