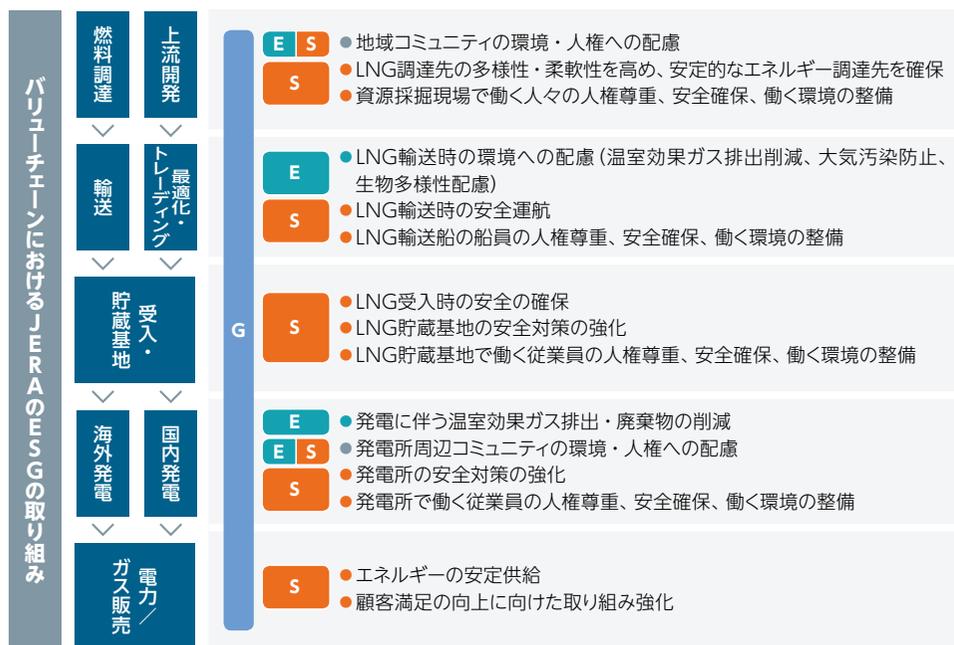


# 価値創造の基盤

## JERAのESG

### JERAの事業とESG経営

グローバルに事業を展開する当社は、「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Missionとして掲げており、事業活動が社会や環境に及ぼす影響に加え、事業環境の変化が当事業に与える影響をしっかりと把握・管理しながら経営することが重要と考え、バリューチェーン全体でESG経営の高度化に取り組んでいます。



**E** 環境側面 **S** 社会側面 **G** ガバナンス側面(バリューチェーン上の環境・社会側面の影響を把握・管理)

### サステナビリティマネジメント体制

2019年5月、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」を設置しました。

サステナビリティ推進会議の下には、ESGの観点から「環境」「社会・人権」「ガバナンス」「広報・IR」のテーマ別で課題の検討や施策を推進する4つの部会を設置するとともに、全ての部門が関与しながらサステナビリティに関する案件などの検討を進めています。

今後も事業活動と一体化したサステナブルな活動を推進し、事業の発展と社会課題の解決を目指す取り組みを進めていくとともに、SDGsの達成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



# 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、当社は、「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。

### コーポレートガバナンス・ガイドラインの制定(2019年10月)

2019年4月の既存国内火力発電事業の承継による会社の規模の拡大やグローバル企業化のさらなる進展を踏まえ、2019年10月に「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しました。

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企業価値の向上を図ることを目的としています。

 株式会社JERA 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/)

### コーポレートガバナンスの概要



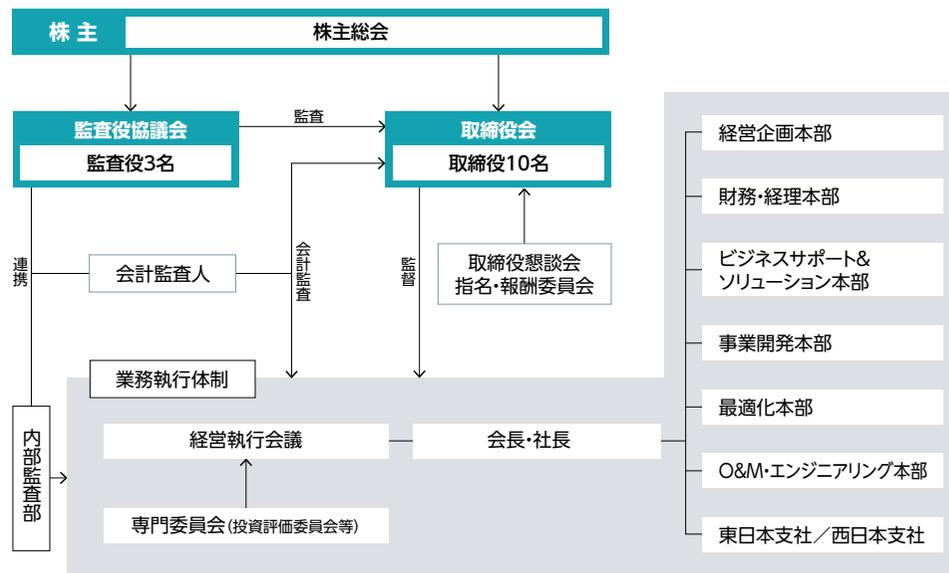
## ガバナンス体制

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。

### コーポレートガバナンス体制図

(2020年10月末時点)



# コーポレートガバナンス

## 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。

## 取締役への支援

当社は、各取締役に對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。

2019年度には、発電・燃料の各分野での世界的な専門家とともに、容量市場、洋上風力事業、LNG市場の動向等をテーマに議論を行い、事業戦略に磨きをかけるとともに、先駆的なグローバル企業として事業領域のさらなる開発に資する知見を得ました。

また、各取締役間の十分かつ率直な議論及び社外取締役の知見の有効活用の推進を図り、取締役会における議論及び取締役会による業務執行の監督機能の実効性を確保することを目的に、各取締役が当社の重要な経営課題に関する包括的な議題について自由な意見交換を行う場として、取締役懇談会を開催しています。

2019年度の懇談テーマは、環境方針、人財戦略、PMIの取り組みなど多岐にわたっています。

## 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。

2019年度は、会社規模の拡大やグローバル企業化のさらなる進展を踏まえ、外国人取締役を含む専門的な知見を有する取締役を外部から招聘するとともに、各取締役間の十分かつ率直な議論及び社外取締役の知見の有効活用のための取締役懇談会も開催し、経営課題の審議の充実化を図りました。また、社外取締役による当社事業への理解を促進するため、当社施設・事業所の視察機会の提供等も行いました。

2019年度の実効性に関する自己評価においては、取締役会全体の実効性は概ね確保されているものの、審議の充実化に向けたさらなる改善も必要であると評価しました。これを受け、2020年度は、取締役会における審議ポイントを明確化するための資料の見直しや、社外取締役に対する議案の事前説明の充実化、取締役懇談会の開催頻度の増加等により、取締役会の審議のさらなる充実化の取り組みを行っています。

## 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、副社長及び執行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、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。また、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るものとしています。

# 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

## 取締役



代表取締役会長  
**佐野 敏弘**

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



代表取締役社長  
**小野田 聡**

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



取締役副社長執行役員  
事業開発本部長  
**可見 行夫**

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)常務執行役兼フュエル&パワー・カンパニーバイスプレジデント  
2016年4月 当社常務取締役  
2016年7月 当社常務取締役 経営企画本部長兼東京電力フュエル&パワー(株)取締役(非常勤)  
2019年4月 当社取締役副社長 事業開発本部長



取締役常務執行役員  
経営企画本部長  
**奥田 久栄**

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



取締役常務執行役員  
財務・経理本部長  
**酒入 和男**

1987年4月 (株)東京銀行(現、三菱UFJ銀行)入社  
2002年11月 三菱証券(株)財務開発本部 M&Aチームヘッド  
2006年6月 GCA(株)シニアディレクター  
2015年1月 GCA(株)執行役員  
2019年4月 当社取締役常務執行役員 財務・経理本部長



取締役  
**ヘンドリック・ゴードンカー**

1996年1月 アレントフォックス法律事務所(ワシントンDC)パートナー  
2000年3月 ホワイト&ケース外国法事務所 弁護士事務所 東京オフィス パートナー  
2015年2月 東京電力(株)シニアアドバイザー  
2015年5月 当社シニアアドバイザー 兼社外有識者  
2016年4月 当社代表取締役会長  
2019年4月 当社取締役上級副社長  
2020年4月 当社取締役シニアアドバイザー



取締役\*1  
**デビッド・クレイン**

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



取締役\*1  
**マイク・ウィンケル**

1995年10月 Westmecklenburgische Energieversorgung AG 入社  
2000年8月 E.ON Energie AG 入社 ヴァイスプレジデント  
2016年4月 ポストンコンサルティンググループ シニアアドバイザー(マドリッド)  
2017年1月 当社Expert Advisory Board メンバー  
2018年1月 Dolma Group シニアアドバイザー、投資委員会メンバー  
2019年4月 当社取締役



取締役\*1  
**水野 明久**

1978年4月 中部電力(株)入社  
2005年7月 中部電力(株)執行役員  
2009年6月 中部電力(株)代表取締役副社長執行役員  
2010年6月 中部電力(株)代表取締役社長 社長執行役員  
2015年6月 中部電力(株)代表取締役会長  
2019年4月 当社取締役  
2020年6月 中部電力(株)相談役



取締役\*1  
**守谷 誠二**

1986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)常務取締役  
2018年9月 東京電力ホールディングス(株)取締役代表執行役副社長・最高財務責任者兼社長補佐、東京電力フュエル&パワー(株)代表取締役社長  
2019年4月 当社取締役

## 監査役



監査役\*2  
**荒木 重洋司**

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



監査役\*2  
**大石 英生**

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



監査役\*2  
**藤家 美奈子**

1988年4月 東京電力(株)入社  
2016年7月 東京電力パワーグリッド(株) 鶴見支社長  
2019年4月 当社監査役

### 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名以上の取締役に構成され、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。

# コンプライアンス



## 基本的な考え方

当社グループは、グローバルにビジネスを展開する一員としての使命を自覚し、国内外の法令の遵守を徹底するとともに、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など、「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」に則った行動を実践することにより、ステークホルダーからの信頼を獲得・維持していきます。

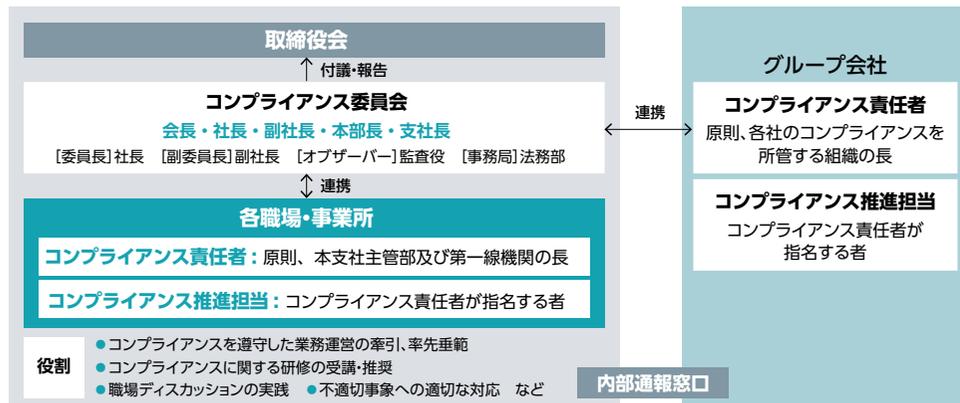
**WEB** JERAグループコンプライアンス基本方針  
<https://www.jera.co.jp/corporate/compliance/ethicspolicy>

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

当社グループでは、コンプライアンスの実践・定着を図るための諸施策等を審議・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。

コンプライアンス推進体制図



当委員会は、会長、社長、副社長、本部長及び支社長によって構成され、委員長は必要に応じて、社外弁護士その他の外部有識者等を臨時の委員として指名することができる体制となっています。

また、コンプライアンス委員会において審議されたコンプライアンス全般に関わる施策の検討及び評価等並びに調査・審議された不正行為等及びその是正措置及び再発防止措置その他の重要事項については、必要に応じて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。

## コンプライアンスの推進

当社グループは、従業員に対するアンケートによる調査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、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。

今後も継続的にコンプライアンス研修を実施するなど、様々な諸施策を実施することにより、コンプライアンス意識の定着と徹底を図っていきます。

### 2019年度の主なコンプライアンス推進施策

| 施策          | 内容  |
|-------------|---|
| トップメッセージ    | 経営トップからコンプライアンスに関するメッセージを発信(4月/10月)   |
| 事例集の作成      | 事例集を作成して社内サイトで共有、事例集を用いた職場ディスカッションを実施   |
| 研修          | 社外講師を招きコンプライアンス責任者に対して研修を実施   |
| eラーニング      | 外国公務員等と接点のある事業部門の新任者等(1,061名)及び海外子会社等の関係者(235名)に対して外国公務員贈賄防止に係るeラーニングを実施(受講率:98.9%)   |
| アンケート       | コンプライアンス意識に関するアンケートの実施(回答率:94.6%)   |
| グループ推進体制の整備 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●グループ会社に、コンプライアンス責任者・推進担当を設置</li> <li>●グループ会社に対してコンプライアンス推進体制に関するアンケートを実施</li> </ul> |

# コンプライアンス

## 腐敗防止

当社グループでは、「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」に則り、あらゆる形態の腐敗防止に関する行動基準を定めています。

2020年2月には、関西電力(株)の金品受領問題を受けて、お取引先との公正・誠実な関係性を確保することを目的として「金品授受取扱規程」を制定し、お取引先との金品授受時の具体的な取り扱いも決めました。

### 「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せず、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及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に配慮した調達)

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、取引及び事業活動に際して公正・公平を旨として行動すること、加えて、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。

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、安全確保など、CSRに配慮した調達活動に取り組んでいます。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、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/](https://www.jera.co.jp/corporate/procurement/)

## 内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンス違反行為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、電子メールにて24時間利用することが可能であり、法令違反行為をはじめ、贈収賄等を含むあらゆる腐敗行為、就業規則や社内規程に違反する行為、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等に関する相談・通報を受け付けています。

通報は、実名または匿名のいずれも可能であり、通報者の意向を踏まえた調査等を行います。通報内容や調査で得られた秘密の保持はもちろん、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置の禁止を定め、通報者保護を徹底しています。また、万が一、コンプライアンス違反が確認された場合には、各種是正措置及び再発防止措置を行うこととしています。

2019年度は計12件の相談・通報がありました。今後も内部通報制度の利用を促すため、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等を行い、コンプライアンス違反行為の未然防止や早期発見に取り組めます。

## TOPICS 内部通報制度の自己適合宣言登録※について

当社の内部通報制度が、エネルギー企業として初めて、消費者庁が定める認証基準への適合が認められ、2020年10月30日に自己適合宣言登録が完了しました。

認証基準には主に、相談に係る秘密保持の徹底を図るために必要な措置や、相談者や調査協力者の保護の徹底(不利益取り扱い禁止等)が図られているかなどが盛り込まれており、当社の内部通報制度はこれらの基準を充足していると判断されました。

※内部通報制度の自己適合宣言登録制度：消費者庁が所管する公的な制度で、2019年2月から開始。事業者が消費者庁の定める認証基準を基に自ら内部通報制度を評価した上で申請し、指定登録機関が認証基準に適合していると判断された場合に登録できる制度



# リスクマネジメント



## 基本的な考え方

当社グループ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、企業価値の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。

## リスクマネジメント体制

当社グループでは、社長を統括責任者とするリスク管理体制を整備し、経営に重大な影響を及ぼすリスクについて、平常時から認識・評価し、適切に対応することで、顕在化するリスクを最低限にする取り組みを行っています。

リスクマネジメント体制図(2020年10月末時点)



リスク管理委員会の構成と主な役割

|        |  |
|--------|--|
| 委員長    | 社長   |
| 副委員長   | 経営企画本部長  |
| 委員     | 会長、各本部長、Global-CIDO <sup>※</sup> 、企画部長、総務部長  |
| オブザーバー | 監査役  |
| 事務局    | 経営企画本部   |
| 主な役割   | (i) リスク管理方針の審議、検討<br>(ii) リスク管理に係る組織・体制についての審議、検討<br>(iii) JERAグループの経営に重大な影響を及ぼすリスクの管理及び必要に応じた改善策の審議、検討<br>(iv) リスク管理全般の情報交換<br>(v) リスク管理事務局から付議された案件等の審議、検討<br>(vi) 危機管理事務局・緊急対策本部等の危機管理対応箇所からの報告の受領及び必要に応じた追加対応の指示 |

## 実効性の高いリスクマネジメント

当社グループは、電力の安定供給という重要な社会的責任を果たすために、平常時のリスク管理については「リスク管理規程」に、危機・緊急事態発生時への対応については「危機管理規程」に定め、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。また、リスク管理責任者は、管理しているリスク項目に重大な変化があった場合は、随時、リスク管理委員会に報告しています。

経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについては、社長を委員長とするリスク管理委員会において、リスクの顕在化の予防に努めています。万一顕在化した場合には迅速かつ的確に対応することにより、経営に及ぼす影響を最小限に抑制するよう努めるとともに、四半期ごとにリスク管理委員会に必要な報告を行っています。

また、リスク管理委員会は、当社グループの事業活動に関するリスクの管理状況や対応方針について、定期的にまた必要に応じて取締役会に付議・報告し、取締役は各リスクを把握するとともに適切な管理がされていることを監督しています。

## 主要な事業等のリスク

|            |  |
|------------|--|
| 外部環境に係るリスク | ①経済状況及び天候状況 ②燃料価格の変動等 ③金利の変動 ④競争環境の変化<br>⑤環境規制の強化 ⑥為替の変動 |
| 事業活動に係るリスク | ①発電事業 ②燃料事業 ③自然災害や不測の事故等                                 |
| その他のリスク    | ①コンプライアンス ②情報管理 ③ESGを含む各種規制・動向等                          |

※CIDO: Chief Information and Digital Officer (最高情報・デジタル責任者)

# リスクマネジメント

## 大規模災害発生時の対策

災害発生時や発生が予想される場合には、直ちに非常態勢を発令し、各事業所に災害対策本部を設置するなど、迅速に復旧作業を行う体制を整備しています。

昨今懸念されている、首都直下型地震や南海トラフ地震などについては、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、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。

「地震対策」及び「LNG受入基地の安全対策」  
»P45-46

## 人権課題への取り組み

ハラスメントや不当な差別、ビジネスのグローバル化に伴うサプライチェーンにおける人権問題が世界で深刻化する中、企業には人権課題を重要なリスクとしてマネジメントすることが求められています。

当社は、「JERAグループコンプライアンス基本方針」において、グローバル社会における良き一員として、世界人権宣言に提唱されている人権の保護を支持し、各国・各地域の多様な文化・習慣を尊重することを表明しています。また、「JERAグループコンプライアンス行動基準」では、事業活動のあらゆる局面で人権を尊重することに加え、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位またはこれに類するいかなる事由による差別も行わないことを定めています。

今後は、人権課題への取り組みの実効性を向上させるために人権方針の策定やリスクの特定、影響評価（デューデリジェンス）を行うなど、引き続き人権に配慮した事業活動を実施していきます。

## TOPICS 人権セミナーの開催

当社では、2020年1月、外部講師（人と組織と地球のための国際研究所代表者 川北秀人氏）をお招きし、「国内外の人権への配慮を踏まえた、多様な人財の活躍のあり方」をテーマに講演いただきました。事業展開先の各国の文化的な背景・歴史等を認識した上で人権に配慮していくことの必要性や、先進的な企業の取り組み事例などを通して、人権を尊重し、活力にあふれた職場を目指していくことを確認しました。

## 情報セキュリティ対策の強化

電力・エネルギーの安定供給を通じて、世界の人々の豊かなくらしと産業・経済の活力向上へ貢献することを使命とする当社は、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ることから、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「情報セキュリティ基本方針」を定めています。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に取り組んでいます。

なお、2019年度は、情報セキュリティ及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。

## 情報セキュリティに関する教育・浸透

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に向けて、情報資産を扱う全ての従業員に対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、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」を全従業員に対して配付しています。

## サイバー攻撃への対策

サイバー攻撃に対する脅威が高まる中、電気の安定供給を担う事業者として、適切かつ迅速に対応できる仕組みの構築が不可欠です。当社は、日々高度化・巧妙化しているサイバー攻撃に対して、電気事業者間のサイバーセキュリティに関する情報共有・分析を行う組織「電力ISAC」の活動にも参加し、サイバーセキュリティに関する情報を収集の上、対策を講じています。

2019年度は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を実施しました。訓練の結果、定期的な注意喚起が効果的であることが分かったため、今後も定期的な注意喚起や訓練を実施していきます。

# 新型コロナウイルスの感染拡大への対策について

## 基本的な考え方

当社は、グローバルに事業を展開し、国内では火力発電所の約半分を保有するエネルギー業界を代表する企業として、新型コロナウイルスの世界的な流行下においても、エネルギーの安定供給を維持し、社会に貢献し続けることが最も重要な社会的責任であると考えています。

そのために、国民の皆さまと、従業員とその家族の安全と健康を守ることを第一に、職場における感染対策を徹底するとともに、状況の進展に応じて、不要不急の業務を縮小・休止し、当社事業の継続に真に必要な業務に資源を集中させることを基本的な考え方として対処しています。

## 安全・健康を守り、安定供給を果たすために

|  | 感染予防・感染拡大防止対策  | 感染拡大後の事業継続対策   |
|--|--|--|
| <br><b>発電所</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 中央制御室への入室規制</li> <li>● 各発電所の運転操作可能な当直代勤要員の確保</li> <li>● 当直要員に対し自家用車の利用を推奨</li> <li>● 当直要員を保護すべく食事等の専用スペースを確保</li> <li>● 当直要員の宿泊可能設備・場所の確保</li> <li>● 日勤者は可能な限り執務スペースを分割する等の対応を実施</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 当直要員が感染した場合、感染者が所属する当該班は在宅勤務へ移行</li> <li>● 現場業務のための出勤者を必要最小限とし、その他は在宅勤務へ移行</li> <li>● 感染者が発生した執務スペースを分離し作業継続</li> <li>● 作業継続が困難な場合はユニット単位で原則2週間業務を中断</li> </ul> |
| <br><b>本社・支社機能</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 出社対応が必要な業務及び対象者の抽出</li> <li>● 時差出勤、テレワークの推奨</li> <li>● 経営会議等主要な会議をWEB形式に移行</li> <li>● フロア閉鎖・ビル閉鎖に備えた代替勤務場所の確保</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 感染者発生フロアを閉鎖し、テレワークと最低限の出社業務の体制へ移行</li> <li>● 本社・支社の建物が利用できなくなった場合は、代替勤務場所での最低限の出社業務体制へ移行</li> </ul>   |
| <br><b>調達</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 工期・納期への影響につき全お取引先との情報共有の実施</li> <li>● 世界中のLNG・石炭の生産設備や受入基地の状況、市場動向の把握</li> <li>● 燃料受入に際し、LNG船と基地関係者の直接の接触を極力避ける荷役方法（非接触型荷役）を準備済み</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 工事の延期・中止を検討（法定工事等は所管官庁と調整）</li> <li>● 把握した情報に基づき代替調達を実施</li> <li>● 燃料受入業務は非接触型荷役へ移行</li> </ul>  |

# DX

(デジタルトランスフォーメーション)



## データドリブン カンパニーへの 変革

会社全体の取り組みとして『デジタル変革プロジェクト』を立ち上げ、東京電力FPと中部電力から承継した数百十のシステムの統廃合を含む、デジタル化に向けたシステム開発を推進しています。

導入済みのERP\*システムを中心に、会社全体で整合性の取れたシステムへと再構築することで、データに基づき迅速かつ正確な意思決定を行う「データドリブンカンパニー」への変革を目指しています。

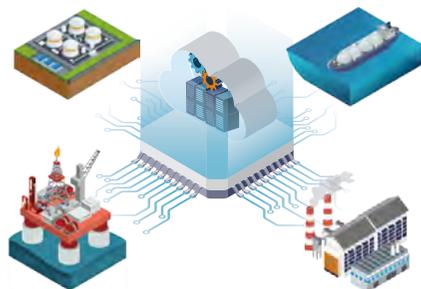
\*ERP: Enterprise Resource Planning (企業内データを統合データベースで一元管理し、経営戦略への活用を可能にするシステム)

## フルクラウド化 の取り組み

セキュリティレベルを確保しつつ、事業環境の急速な変化に迅速かつ柔軟に対応するため、2020年5月までに、基幹系システムをクラウドに移行しました。これは、システムの安定性が必要とされるエネルギー企業において、初の取り組みとなります。

今後もクラウド利用を拡大し、システムリソースを最適化することで、地球環境への負荷低減に努めるとともに、クラウドにAIやIoTといった最新テクノロジーを組み合わせることで、デジタルトランスフォーメーションを推進していきます。

なお、当社では、従業員にモバイルPCやスマートフォンなどを配布し、どこからでも業務を遂行できるOA環境を実現しており、コロナ禍においても、支障なく業務遂行でき、働き方改革の実現に大きく寄与しています。

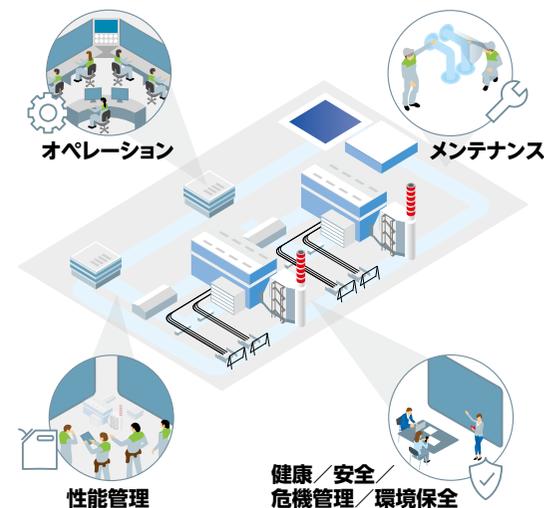


## デジタル発電所の 推進

グローバルに事業を展開していくため、運営業務をデジタル技術によって変革させる「デジタル発電所プロジェクト」を推進しています。

当社独自のKaizen力と技術力に、AIによる膨大なデータ活用を掛け合わせることで、発電所運営を高度化し、競争力と市場対応力の飛躍的な向上を実現します。

開発したアプリケーションは、国内外の発電事業者へも展開していく方針です。



## デジタル人材の 確保、育成

国籍、年齢問わず、高度なICT知識を持つ優秀な外部人材の確保や要員の強化・拡充を積極的に推進しており、現在、要員数は約100名、出身国も10カ国と人材の多様化も進んでいます。

また、従業員全体のITリテラシー向上を目的とした人材育成にも積極的に取り組んでいます。

# 環境マネジメント



## 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CO<sub>2</sub>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

当社の事業は、様々な資源を投入することで発電し、人々の豊かな暮らしや産業を支える電気やガスを安定供給することで、社会に貢献しています。一方、事業活動からはCO<sub>2</sub>や廃棄物などの環境負荷物質を排出しています。

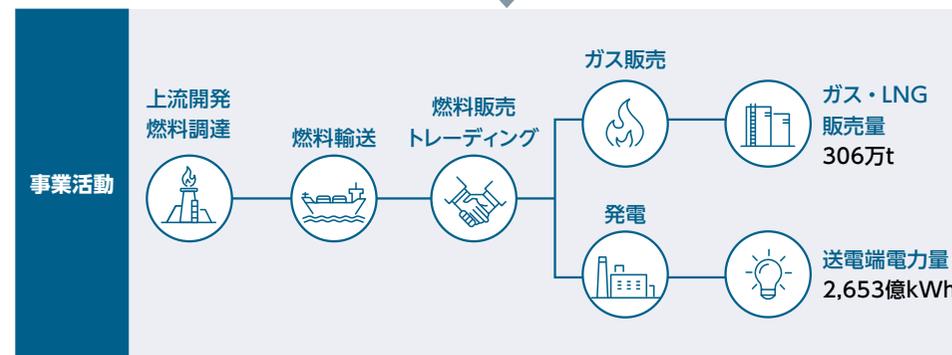
当社は、資源消費や環境負荷物質の発生を最小限に抑えるために、発電効率の向上やCO<sub>2</sub>の排出抑制をはじめ、大気汚染物質の除去、廃棄物のリサイクルなどに積極的に取り組んでいます。今後も、サステナビリティ推進会議の下に設置した環境部会が中心となり、環境経営の高度化を進め、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

## 環境教育／コミュニケーション

発電所の環境業務に携わる従業員を対象に、必要な知識を習得できる研修を実施しています。また、昨今の非財務情報の開示要請の高まりを踏まえ、環境データ等の積極的な開示も進めていきます。

## マテリアルバランス (2019年度実績<sup>※1</sup>)

| INPUT | 発電用燃料消費量          |         | 総エネルギー使用量                 |  | 水使用量    |                      |
|-------|-------------------|---------|---------------------------|--|---------|----------------------|
|       | 石炭                | 1,483万t | 5,525万kL(原油換算)            |  | 工業用水受入量 | 1,812万m <sup>3</sup> |
|       | 石油類               | 37万kL   | オフィス等での消費電力量<br>1,092万kWh |  | 上水受入量   | 87万m <sup>3</sup>    |
|       | LNG <sup>※2</sup> | 3,121万t |                           |  | 地下水使用量  | 2万m <sup>3</sup>     |
|       | バイオマス             | 39万t    |                           |  | 計       | 1,901万m <sup>3</sup> |



| OUTPUT | GHG排出量 (CO <sub>2</sub> 換算) |                          | SO <sub>x</sub> 排出量           | 総排水量               | 埋立処分量 |
|--------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------|-------|
|        | スコープ1                       | 12,461万t-CO <sub>2</sub> | 0.750万t                       | 760万m <sup>3</sup> | 1万t   |
|        | スコープ2                       | 0.5万t-CO <sub>2</sub>    | NO <sub>x</sub> 排出量<br>2.11万t | COD排出量<br>21t      |       |
|        | スコープ3                       | 2,391万t-CO <sub>2</sub>  |                               |                    |       |
|        | 計                           | 14,852万t-CO <sub>2</sub> |                               |                    |       |

※1 国内のJERA単体(関係会社の保有する事業所を除く)のデータ

※2 都市ガス・LPGを含む

# 環境マネジメント

## CO<sub>2</sub>の排出抑制

JERA  
ゼロエミッション2050  
▶P9-11

当社は、将来に向けたCO<sub>2</sub>の排出抑制への取り組みとして、2020年10月に「JERAゼロエミッション2050」を掲げました。

世界のエネルギー問題への最先端のソリューションの提供を当社のミッションとし、持続可能な社会の実現に貢献するため、2050年において国内外の事業のCO<sub>2</sub>ゼロエミッションに挑戦していきます。

これまででも、再生可能エネルギーについては、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、秋田港・石狩湾での開発についても検討に着手しており、太陽光発電においても東南アジア諸国で展開しています。

また、ゼロエミッション火力の追求と合わせて、CO<sub>2</sub>排出量が比較的小さいLNG火力発電のさらなる高効率化にも努めます。

今後も、「JERAゼロエミッション2050」の実現に向けて、各種取り組みを進めていきます。

### 【函名古屋火力発電所7号系列】LNGを燃料とする高効率コンバインドサイクル

設計効率  
(低位発熱量基準)

62%以上



世界最高水準の発電効率のコンバインドサイクル発電設備で、燃料消費量とCO<sub>2</sub>排出量を低減

国内トップレベル

2019年度  
火力総合発電効率  
(低位発熱量基準)

50.1%

## TOPICS 「洋上風力世界フォーラム」への参加について

当社は、「World Forum Offshore Wind<sup>\*</sup>（洋上風力世界フォーラム）」に参加しています。

また「洋上風力世界フォーラム」の下部組織として「浮体式洋上風力委員会」を立ち上げ、2020年6月より活動を開始しています。

当社は、「洋上風力世界フォーラム」及び「浮体式洋上風力委員会」への参加を通じて、浮体式洋上風力発電に必要な支援や制度、コスト低減、高度な安全基準、ステークホルダーとの連携等に関して、参加企業・団体と協力しながら推進することによって、浮体式洋上風力発電の導入拡大にも貢献していきます。

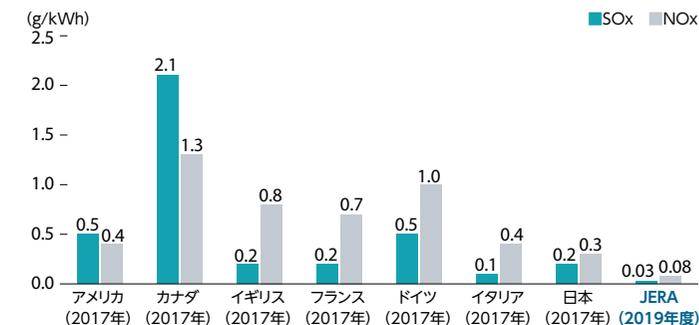


※World Forum Offshore Wind：洋上風力発電の世界的な普及に向け、洋上風力発電に関する情報収集・発信や各国の政府関係者への理解活動等を行うNPO組織で、2018年にドイツで発足しました（ホームページ：<https://wfo-global.org/>）

## 大気汚染の防止

当社の火力発電所から排出される大気汚染物質には、主にボイラーから排出される硫黄酸化物（SOx）や窒素酸化物（NOx）、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。2019年度のSOx排出原単位は0.03g/kWh、NOx排出原単位は0.08g/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。

### 発電電力量あたりのSOx、NOxの排出量



出典：OECD Stat ホームページ(OECD)、「World Energy Balances 2019」(IEA)をもとに作成

## 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、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。

# 環境マネジメント

## 資源の有効利用



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。2019年度の石炭灰有効活用率は、99.99%となっています。

## PCB廃棄物の適切な保管と処理

当社の火力発電所で保有するPCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物は、関連法令に基づき、的確な保管・管理を行うとともに、計画的に処理を進めています。なお、PCBを絶縁油として使用していた機器（高濃度PCB機器）については、JESCO（中間貯蔵・環境安全事業（株））へ委託処理を行っています。

## 廃棄物処理施設の維持管理状況

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、2019年4月に廃棄物処理法に基づき、東京電力FP及び中部電力より当該廃棄物処理施設に関する許可施設設置者等の地位を承継し、過去の維持管理状況についても当社のWEBで公表しています。

 [廃棄物処理施設の維持管理状況  
https://www.jera.co.jp/business/thermal-power/environment/waste/maintenance](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。2019年度は、これらに基づく行政処分の事例はありません。

## 発電所の周辺環境への配慮

発電所の設置やリブレース等の際には、環境影響評価法に則り、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。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。

### 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。<br>関連ページ ▶P47 |

## TOPICS 生物多様性の保全

横須賀火力発電所（1号機、2号機）のリブレース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ました。

そこで、工事中には、ハヤブサの生育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。



# 環境データ



| 項目*1   | 単位                 | 2017年度実績*2 | 2018年度実績*2 | 2019年度 実績 |
|--|--------------------|------------|------------|-----------|
| <b>発電用燃料消費量</b>  |                    |            |            |           |
| 石炭   | 万t                 | 1,745      | 1,626      | 1,483     |
| 石油類  | 万kL                | 111        | 54         | 37        |
| LNG・LPG・都市ガス   | 万t                 | 3,414      | 3,310      | 3,121     |
| バイオマス  | 万t                 | 9          | 19         | 39        |
| <b>送電端電力量</b>  | 億kWh               | 2,922      | 2,834      | 2,653     |
| <b>ガス販売量</b>   | 万t                 | 266        | 266        | 306       |
| <b>総エネルギー使用量(原油換算)</b>                                   | 万kL                | 6,214      | 5,968      | 5,525     |
| <b>火力総合発電効率(低位発熱量基準)</b>                                 | %                  | 49.3       | 49.7       | 50.1      |
| 省エネ法 火力発電効率ベンチマークA指標                                     | —                  | 0.986      | 0.994      | 1.002     |
| 省エネ法 火力発電効率ベンチマークB指標                                     | %                  | 45.9       | 46.3       | 46.8      |
| <b>オフィス等での消費電力量</b>                                      | 万kWh               | 1,347      | 1,160      | 1,092     |
| <b>オフィス等エネルギー消費原単位</b>                                   | MJ/m <sup>2</sup>  | 3,004      | 2,587      | 1,686     |
| <b>工業用水受入量</b>   | 万m <sup>3</sup>    | 1,968      | 1,908      | 1,812     |
| <b>上水受入量</b>   | 万m <sup>3</sup>    | 41         | 39         | 87        |
| <b>地下水使用量</b>  | 万m <sup>3</sup>    | 2          | 2          | 2         |
| <b>発電事業に伴うGHG(温室効果ガス)排出量(スコープ1)</b>                      | 万t-CO <sub>2</sub> | 14,041     | 13,498     | 12,461    |
| CO <sub>2</sub> 排出量                                      | 万t-CO <sub>2</sub> | 14,029     | 13,485     | 12,450    |
| N <sub>2</sub> O(亜酸化窒素)排出量                               | 万t-CO <sub>2</sub> | 12         | 12         | 11        |
| SF <sub>6</sub> (六フッ化硫黄)排出量*3                            | 万t-CO <sub>2</sub> | 1          | 1          | 0.4       |
| HFC(代替フロン)排出量*3  | 万t-CO <sub>2</sub> | 0.06       | 0.03       | 0.06      |
| [国内・JERAグループ]<br>発電事業に伴うCO <sub>2</sub> 排出量(スコープ1)*4     | 万t-CO <sub>2</sub> | 15,369     | 14,862     | 13,901    |
| [国内外・JERAグループ]<br>発電事業に伴うCO <sub>2</sub> 排出量(スコープ1)*4 *5 | 万t-CO <sub>2</sub> | 16,881     | 16,630     | 16,111    |
| 燃料上流事業に伴うCO <sub>2</sub> 排出量(スコープ1)*4 *5                 | 万t-CO <sub>2</sub> | 14         | 15         | 24        |
| 燃料輸送事業に伴うCO <sub>2</sub> 排出量(スコープ1)*4 *5                 | 万t-CO <sub>2</sub> | 19         | 20         | 30        |
| 事業活動に伴う建物等での電力消費によるCO <sub>2</sub> 排出量(スコープ2)            | 万t-CO <sub>2</sub> | 0.7        | 0.5        | 0.5       |

| 項目*1   | 単位                      | 2017年度実績*2 | 2018年度実績*2 | 2019年度 実績 |
|--|-------------------------|------------|------------|-----------|
| <b>その他の間接的なCO<sub>2</sub>排出量(スコープ3)</b>          | 万t-CO <sub>2</sub>      | 2,660      | 2,549      | 2,391     |
| 購入した商品・サービス                                      | 万t-CO <sub>2</sub>      | 0.01       | 0.01       | 0.01      |
| 資本財  | 万t-CO <sub>2</sub>      | 65         | 58         | 77        |
| 燃料及びエネルギーに関連する活動                                 | 万t-CO <sub>2</sub>      | 2,574      | 2,470      | 2,297     |
| 上流部門における輸送と流通                                    | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 事業によって発生する廃棄物                                    | 万t-CO <sub>2</sub>      | 21         | 21         | 16        |
| 出張   | 万t-CO <sub>2</sub>      | 0.06       | 0.06       | 0.06      |
| 従業員の通勤   | 万t-CO <sub>2</sub>      | 0.1        | 0.1        | 0.1       |
| 上流部門のリース資産                                       | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 下流部門における輸送と流通                                    | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 販売した製品の加工  | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 販売した製品の使用  | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 販売した製品の廃棄後の処理                                    | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 下流部門のリース資産                                       | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| フランチャイズ  | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| 投資   | 万t-CO <sub>2</sub>      | —          | —          | —         |
| <b>発電事業のCO<sub>2</sub>排出原単位*6</b>                | kg-CO <sub>2</sub> /kWh | 0.480      | 0.476      | 0.469     |
| [国内・JERAグループ]発電事業のCO <sub>2</sub> 排出原単位*4 *6     | kg-CO <sub>2</sub> /kWh | 0.497      | 0.493      | 0.492     |
| [国内外・JERAグループ]発電事業のCO <sub>2</sub> 排出原単位*4 *5 *6 | kg-CO <sub>2</sub> /kWh | 0.503      | 0.499      | 0.496     |
| SF <sub>6</sub> (六フッ化硫黄)回収率(点検時)                 | %                       | 99.4       | 99.7       | 99.8      |
| SF <sub>6</sub> (六フッ化硫黄)回収率(撤去時)                 | %                       | 99.0       | 100        | 100.0     |
| SO <sub>x</sub> (硫黄酸化物)排出量                       | 万t                      | 1.04       | 0.924      | 0.750     |
| SO <sub>x</sub> (硫黄酸化物)排出原単位*6                   | g/kWh                   | 0.04       | 0.03       | 0.03      |
| NO <sub>x</sub> (窒素酸化物)排出量                       | 万t                      | 2.39       | 2.32       | 2.11      |
| NO <sub>x</sub> (窒素酸化物)排出原単位*6                   | g/kWh                   | 0.08       | 0.08       | 0.08      |
| 総排水量   | 万m <sup>3</sup>         | 793        | 700        | 760       |
| COD(化学的酸素要求量)排出量                                 | t                       | 22         | 20         | 21        |
| 産業廃棄物・副生成物発生量                                    | 万t                      | 220        | 239        | 199       |
| 埋立処分量  | 万t                      | 2          | 2          | 1         |
| 石灰灰有効利用率   | %                       | 99.98      | 99.98      | 99.99     |
| 重大な漏出の発生件数                                       | 件                       | 0          | 0          | 0         |
| PCB(ポリ塩化ビフェニル)含有<br>トランス・コンデンサー類廃棄台数             | 台                       | 833        | 111        | 16        |
| PCB(ポリ塩化ビフェニル)汚染絶縁油処理量                           | kL                      | 733        | 124        | 86        |
| 環境法令等の違反による罰金及び制裁措置を受けた件数                        | 件                       | 0          | 0          | 0         |

※1 特記のないものについては国内のJERA単体(関係会社の保有する事業所を除く)のデータ ※2 2017年度・2018年度(既存火力発電事業統合前)のデータは、2019年4月1日時点の当社保有設備を集計対象として算出

※3 暦年での集計値 ※4 共同事業については出資比率ベースで当社持分を算出 ※5 海外事業は原則として現地の会計年度・現地の報告基準で集計 ※6 送電端電力量ベースで算出

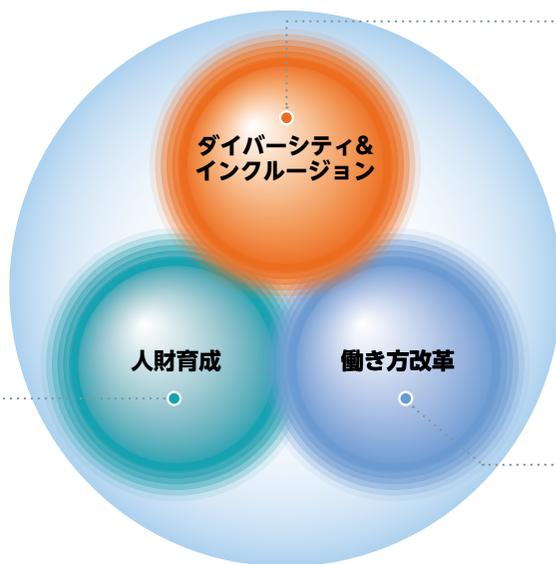
# 人財



## 人財に対する 3つの柱

### 自律的なキャリア形成 を支援

D&I視点を取り入れたキャリア開発の仕組みづくりやメンター制度の再構築等に取り組みます。従業員一人ひとりが設定したキャリア目標の実現に向けたスキルアップを支援し、ローテーションを実施します。



### インクルーシブな組織づくり

ダイバーシティは、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を組織に保有すること。インクルージョンは、その多様な人々が、公平で公正な環境の中で互いに尊重し合い大いに力を発揮して、組織への貢献と自己の成長を果たせるようにすることです。当社は、D&Iに関する様々な情報発信やセミナーの開催などを通じて従業員のD&Iに対する理解を深め、インクルーシブな組織風土の形成に取り組みます。

### 多様化するニーズに応じた働き方の推進

D&I視点を考慮したフレキシブルワーク(在宅・サテライト)の活用など、従業員の求めるものと時代に適した働き方を推進します。

### 担当役員メッセージ

#### 多様な人財が能力を最大限発揮できる企業を目指して

当社グループの成長力の源泉は「人財」にほかなりません。「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」、「人財育成」、「働き方改革」を人財に対する3つの柱に位置付け、従業員一人ひとりの感性や能力を磨き、強みを活かすための取り組みをしています。

D&Iでは、一人ひとりの多様性や個性を尊重した組織づくりを行い、公平・公正な環境の中で成果を上げられるようにしています。また、当社が求める人財像に合わせた独自の研修体系を構築し、全従業員に対してスキルや能力、役割に合わせた人財育成を行っています。そして、働き方改革を推進し、生産性の向上はもとより、各々が望むスタイルを選択しながら、能力を最大限に発揮できる制度の充実を図っております。

当社がサステナブルに成長していくためには、従業員の成長を通じて当社の企業価値を向上し、Mission & Visionを達成する必要があります。今後も、自らのキャリアパスや働き方を選択できる制度をはじめ、グローバル人財の採用、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。

## JERAが求める 人財像

### 4つの要素を備えた集団を目指します



#### 多様性

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



#### 卓越

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



#### 起業家精神

俊敏に変化を察知し、機会を追求して変革を続ける



#### 公正

何事にも高い倫理観と公正性をもって取り組み、説明責任を果たす

常務執行役員  
ビジネスサポート&  
ソリューション本部長  
**瀧澤 昌宏**



# 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

### 多様性を変革のエネルギーに、社会に最大限貢献する企業に!

“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”-これが、私たちJERAのミッションです。これを現実のものにするために、JERAでは、クリーンエネルギー経済の達成に向け、LNGと再生可能エネルギーを両輪に据えたグローバルリーダーを目指しています。このたいへん野心的な目標を実現するためには、過去の常識や成功体験に捉われることなく、未来志向で全社員の経験や知識、情熱や希望を結集させ、JERA自身が絶えず進化を遂げなければなりません。

JERAでは、たゆまぬ進化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の推進を据えています。性別、国籍、民族性、経験や専門性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、その多様な人々が、公平・公正な環境の中で、互いに尊重し合い、大いに力を発揮して、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」を実現することが重要です。大変革を実現するためにJERAでは、最も重要な経営資源である人財一人ひとりの魅力を活かし、個人が成長していく取り組みを行っていきます。

### 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

具体的には、以下の4点の実現に取り組めます。

1. 現在・将来の全JERA社員が活躍の場を拡大し、「より良い仕事」を目指し「働きがい」を実現
2. 全ての壁を取り払ったビジネスの飛躍的革新
3. 地球規模の持続可能性や将来世代の幸福まで見据えた新たなエネルギーソリューションの提供
4. 世界中のステークホルダーに選択されるグローバルな企業ブランドの構築

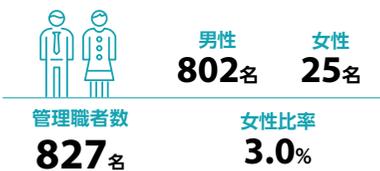
私たちは、全社一丸となって、社会に唯一無二の価値を創造する新しいJERAを創って参ります。

## D&Iの推進

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を実現するため、2020年4月に設置したD&I推進室を中心に、D&I視点を取り入れた柔軟な働き方の提案やキャリア形成支援、またワークショップやセミナーを通じたD&Iの浸透活動等を推進しています。私たちが持つ多様性を最大限に活かし、新しい価値を創造していきます。

### 主なD&I推進施策

| 施策         | 内容  |
|------------|---|
| D&Iビジョンの策定 | 当社のD&Iのありたい姿(ビジョン)を全従業員でつくり上げるための従業員参加型イベントを開催      |
| D&Iセミナーの開催 | D&I浸透活動の一環として、管理職向けに「アンコンシャスバイアス=無意識の偏見」に関するセミナーを開催 |
| 従業員意識調査    | D&Iに対する認知拡大や自分ごと化が浸透し、取り組みへの共感者が拡大していくよう、意識調査を実施    |
| 情報発信       | 当社のD&Iの取り組みを、大学や研究機関で構成される「全国ダイバーシティネットワーク」において情報発信 |



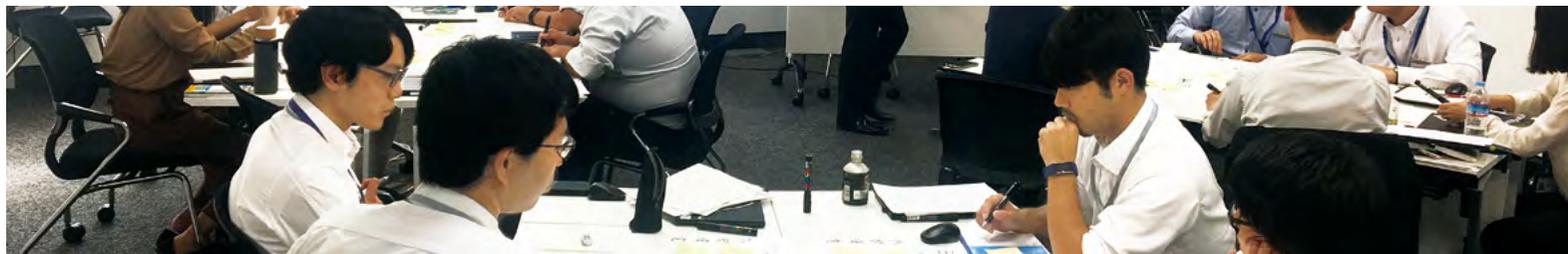
## TOPICS より一層の女性活躍推進に向けてEMPOWERへ参画

当社は、2020年11月に女性のエンパワーメントと経済参画促進のための民間セクターアライアンスのEMPOWER<sup>®</sup>へ参画しました。

今後はEMPOWER参画企業と情報共有を図るとともに、ワークグループへの参加などを通して、女性活躍をより一層推進していきます。

※EMPOWER: 2019年6月に開催されたG20大阪サミットの首脳宣言をもとに発足した各国の民間企業のアライアンスであり、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ています  
(内閣府男女共同参画局ホームページ: [http://www.gender.go.jp/international/int\\_kaigi/int\\_g20/empower.html](http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_g20/empower.html))

# 人財育成



## 人財育成方針

(2020年3月策定)

JERA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、人生100年を力強く生き抜くこと
- 2 社員の成長を通じてJERAの企業価値を向上し、Mission/Visionを達成すること

### 【基本的な考え方】

- JERAは多様性を尊重するとともに、各専門領域毎のプロフェッショナルを育成します
  - ・国内外で圧倒的に勝ち続け、かつ社会の発展に貢献するJERA社員としてのマインド醸成とスキル向上を支援
- JERAは新しい時代を先取りすることに挑戦する社員を育成します
  - ・予測不能な時代において俊敏に変革できる人財の育成
  - ・社員一人ひとりのさらなる成長と能力発揮ができる場への挑戦支援
- JERAは社員のキャリアプランを尊重し、その実現に向けて最大限支援します
  - ・社員一人ひとりが設定したキャリア目標の実現のためのスキルアップとローテーション支援

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

人財価値最大化 人財マネジメントの基盤を構築し、各プロセスに関わる活動を展開していきます。



## 人財育成計画

当社では、2020年3月に策定した人財育成方針に基づき、自律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独自の人財育成体系を構築しています。

「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(下図参照)、そして一人ひとりの社員がプロフェッショナルに成長するための多様な仕組みを拡充することで、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。

### 研修体系

| 個人のスキルや能力に合わせた研修/制度 |                             |                              |        |              |                              | 役割に応じた研修            |                |            |     |                     |             |
|---------------------|-----------------------------|------------------------------|--------|--------------|------------------------------|---------------------|----------------|------------|-----|---------------------|-------------|
| 専門/技術               |                             |                              |        | 目的別一般研修/各種制度 |                              | 階層別研修等              |                |            |     |                     |             |
| コーポレート              | 事業開発                        | 最適化                          | O&M    |              |                              |                     |                |            |     |                     |             |
| スキルレベル              | 事業部特有の専門技術力向上 <sup>*1</sup> |                              |        | O&M 専門       | ビジネススキル強化研修 <sup>*2</sup> 上級 | Kaizen、通信教育、eラーニング等 | 語学研修(TOEIC受験等) | 駐在研修、海外研修等 | 管理層 | 職位別研修 <sup>*3</sup> | 中堅・ベテラン向け研修 |
|                     | O&M 上級                      | ビジネススキル強化研修 <sup>*2</sup> 中級 | 若手新人層  |              |                              |                     |                |            |     |                     |             |
|                     | 中級                          | ビジネススキル強化研修 <sup>*2</sup> 基礎 |        | 若手社員研修       |                              |                     |                |            |     |                     |             |
|                     | 初級                          | ビジネススキル強化研修 <sup>*2</sup> 基礎 | 新入社員研修 |              |                              |                     |                |            |     |                     |             |

※1 具体的な内容、レベルについては、各事業部の要請に基づき今後検討予定

※2 コミュニケーション、異文化理解、財務三表、プレゼンテーション、ダイバーシティ、課題解決力等

※3 新任管理職、課長代理研修等

# 働き方改革



## 基本的な考え方

当社は、全ての従業員が仕事と生活の調和を保ち、日々活力をもって働ける職場の実現に向けて、社会の変化に適応した働き方改革を推進します。生産性の向上はもとより、業務の繁閑に応じた働き方を実現し、様々なライフイベントにも対応しながら安心して働き続けることができるよう、各種支援制度の充実に努めます。

## 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の一環として、柔軟な働き方ができるように、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子育てをサポートする制度を設けるなど、多様な人材が活躍できるような働き方に取り組んでいます。

今後も従業員の声を取り入れながら働き方の多様化を進めていきます。

### ワークライフバランスを実現する諸制度

| 制度       | 内容と実績  |
|----------|--|
| テレワーク制度  | <ul style="list-style-type: none"><li>● 2019年2月から試行し、2020年2月から本格運用開始(在宅勤務・サテライト勤務)</li><li>● 利用目的に制限はなく、従業員が希望する日に実施可能(週2回かつ月8回まで)</li></ul> |
| 子育てサポート  | <ul style="list-style-type: none"><li>● 育児に携わる従業員の仕事と家庭の両立をするための制度として、全従業員を対象に導入</li><li>● 2019年9月から男性従業員1名が育児休職を取得</li></ul>                |
| 本社一斉定時退社 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 時間外労働時間削減の取り組み</li><li>● 毎月第2金曜日に設定</li></ul>  |

## 時間外労働の削減と有給休暇の取得促進

当社では、勤怠管理システムの導入や時間外労働に関する各種施策の展開により、適正な労働時間管理の徹底を図っています。具体的には、時間外実績の経営層への定例報告、時間外に労働する場合の事前指示に加え深夜時間帯に労働する場合には部門長による事前指示を徹底するほか、本社においては毎月第2金曜日を一斉定時退社推進日に設定するなど、職場と一体となり時間外労働の削減に取り組んでいます。

また、2019年4月施行の改正労働基準法を遵守するよう、年次有給休暇の取得促進を図るために、2カ月に1日程度の休暇取得や、夏季休暇等と併せた連続休暇取得を推奨するなど、計画的な休暇取得を推進しています。

## TOPICS 「ニューノーマル」における新しい働き方を考えるセミナーを開催

当社では、新型コロナウイルスの感染が収束するまでの間、テレワーク制度の利用日数の上限を撤廃し、従業員の出退社の移動を抑制して感染防止に努めています。

国から緊急事態宣言が発令されるなど、これまでの常識を超える「ニューノーマル」といわれる状況の中で、従業員同士が有効なコミュニケーションを図り、効果的なチーム運営をしていくために、管理職以上を対象に『「ニューノーマル」における新しい働き方を考えるセミナー』を2020年7月に外部講師を招き開催しました。

参加者からは、テレワーク下における仕事の仕方やチーム運営の心得などがとても参考になったという声のほか、今後の働き方についても考えるきっかけとなり、非常に有用なセミナーだったという声が多く寄せられました。今回の緊急事態宣言下での経験を活かし、引き続き「ニューノーマル」における新しい働き方を模索しながら社会の変化に適応していきます。

# 安全・衛生



## 基本的な考え方

国民生活に不可欠なエネルギーの安定供給の一翼を担う当社において、国内火力発電所及び燃料基地では、設備の持つ能力を最大限引き出すため、設備の障害等を未然に防ぐ体制を整えています。また、従業員等の健康の確保が、当社の重要な存立基盤であるという認識に基づき衛生管理を整備しています。

## 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確実に実施しています。なお、万一運転中に不具合等が発生した場合には、協力会社とともに早期復旧できる体制を整備しています。

## 防災対策



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等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、その規模に応じ以下の対策を講じています。

- 防災管理者、副防災管理者の選任及び防災規程作成による管理体制の確立
- 自衛防災組織、共同防災組織による化学消防車、油回収船、オイルフェンス展張船など防災資機材等の設置及びこれに必要な防災要員の配置
- 連絡通報体制その他防災体制の確立
- 万が一の災害が発生した場合に備え、臨機応変に対応可能な非常災害体制を整備

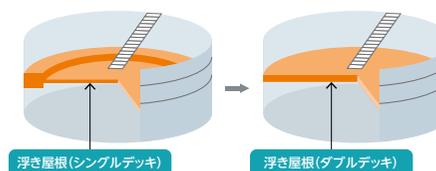
## 地震対策

当社の火力発電所は、新設時に建築基準法や消防法等の関連法規、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、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・損壊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、必要な対策を検討します。

### 過去の地震による設備被害に鑑みた個別対策の例

- 旧耐震設計基準による建物 (タービン本館、事務本館) の補強
- 燃料油タンクのスロッシング<sup>\*1</sup>対策 (浮き屋根機能の強化→ダブルデッキ化)
- 変圧器、消火配管等の基礎不等沈下対策



<sup>\*1</sup> タンク内の燃料油が地震による外部からの比較的長周期な振動によって揺動すること。この揺動により、燃料油タンクの浮き屋根が破壊されたり、燃料油がタンクからあふれ出る被害などが問題となる

### 主な耐震補強設備

- 煙突
- HRSG (排熱回収ボイラ) 支持架構
- LNG気化器架構、LNG配管橋
- 開閉所<sup>\*2</sup>建屋

<sup>\*2</sup> 発電所構内に設置された遮断器などの開閉装置により、電路を開閉するところ



姉崎火力発電所 煙突耐震補強 富津火力発電所 HRSG耐震補強

# 安全・衛生

## 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(特別管理区域含む)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40年間以上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。

### 主な安全対策

| 施策       | 対応策   |
|----------|---|
| 漏えいの防止   | 極低温に強い材料の選定、溶接構造の積極的な採用                           |
| 漏えいの早期発見 | ガス検知器、低温検知器、構内監視カメラを設置し、中央操作室で常時集中監視              |
| 漏えいの拡大防止 | 地上タンク周辺への遮断材、気化抑制設備(Hi-Ex設備)、漏えいガス拡散促進設備(水幕設備)の設置 |

## 安全意識の醸成

当社は火力発電設備及び燃料設備を多数有していることから、設備で働く従業員及び協力会社・請負会社の従業員の安全を確保するため、各人の安全意識を醸成させる取り組みを継続的に実施しています。

火力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などにおいて、それぞれの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。

当社では、機械装置等に潜む危険を認識する「危険感受性」を高め自分の身を守る訓練として「危険体感研修」を実施しています。具体的には、模擬装置を用いて発生させた危険状態を経験し、危険状態を発生させないための行動を学んでいます。

また、安全を確保した状態で作業が実施できるよう、構内における安全情報の共有やパトロール、勉強会の実施など、当社及び協力会社・請負会社が一体となって安全活動を展開しています。

### 安全衛生に関する主なデータ

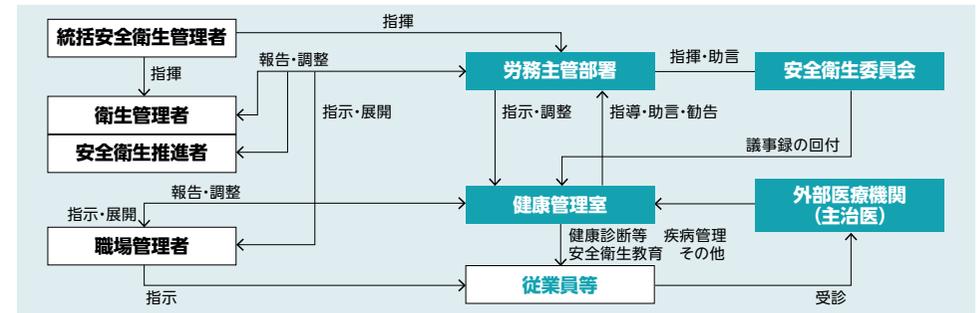
2019年度

|             |   |
|-------------|---|
| 労働災害件数(件)   | 7 |
| 労働災害死亡者数(名) | 0 |

## 衛生管理体制

当社は、従業員の健康の確保が企業の重要な存立基盤であるとの認識に立ち、各事業所に設置された安全衛生委員会において従業員の健康確保が図る施策の審議等を行い、それに基づき、労務主管部署と保健衛生スタッフ等が中心となり、従業員の健康維持・増進に向けた様々な取り組みを行っています。なお、健康管理室には、産業医・保健師を配置し、従業員の個別フォロー体制を整えています。

衛生管理体制図



## 健康維持・増進の取り組み

当社では、安全衛生活動方針・計画のもと、各事業所で重点実施事項を定め、計画的に取り組んでいます。具体的には、所定外時間労働の多い部署への注意勧告や対象者への産業医面談実施など、過重労働による健康障害防止対策を強化しています。

また、定期健康診断の有所見者への保健衛生スタッフによる面談・健康指導の徹底のほか、全国労働衛生週間に合わせて従業員の健康意識の醸成に向けた情報発信を行うなど、生活習慣病等の疾患予防対策にも注力して取り組んでいます。

## メンタルヘルス対策

当社のメンタルヘルス対策としては、未然防止(セルフケア)として、一般職へのメンタルヘルス教育や全従業員対象のストレスチェックを実施しています。また、管理職に対しては、早期発見と早期治療(ラインケア)を目的とした教育を実施しています。

なお、ストレスチェックの結果は集計・分析し、職場の環境改善に活かしています。

# 地域社会との共生



## 基本的な考え方

当社は、地域社会と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。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を通じて、社会全体の発展に寄与していきます。

## 地域とのコミュニケーション

当社は地域の方々の声や期待に応えながら、地域とともに発展していくために、全国の各拠点において様々なコミュニケーションの機会を設けています。

### [JERAの電力館]

- 川越電力館テラ46  
(川越火力発電所／三重県三重郡川越町)
- へきなんたんトピア  
(碧南火力発電所／愛知県碧南市)
- 知多電力館  
(知多電力館／愛知県知多市)

### 電力館を通じた地域貢献

当社が展開する3カ所の電力館は、当社が保有する火力発電所に併設されており、年間を通じて学校や地域団体、企業に向けて発電所見学を受け入れ、地域との交流や当社の事業活動への理解促進に努めています。

電力館は、電気や発電、エネルギーの大切さを伝え、環境を守る取り組みを発信するほか、次世代を担う子どもたちを対象に知育・学習イベントや交流イベントを随時開催し、エネルギーやリサイクル、環境について楽しみながら考える機会を提供しています。

### 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に積極的に参加しています。

## 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。煙突や本館などには景観シミュレーションを施し、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。

なお、当社横浜火力発電所は、2019年度緑化優良工場等表彰の「日本緑化センター会長賞」を受賞しました。



横浜火力発電所



川崎火力発電所

# 地域社会との共生

## 海外・関係会社の取り組み／SDGsへの貢献

当社は、関係会社であるフィリピンのTeaM Energy Corporation (以下、「TeaM Energy社」)に出資をしています(JERA50%、丸紅50%)。

TeaM Energy社は非営利法人TeaM Energy Foundation Inc. (TEFI)を通じ、長年にわたりCSR活動を行ってきました。フィリピンの社会課題の解決に貢献するために、貧困問題の解消や環境保護をはじめ、教育支援や医療支援、麻薬撲滅支援など、様々な取り組みを展開してきました。

2019年度も、「未電化地域・家庭の電化」「環境」「教育」「社会貢献」の4領域を中心に活動しました。今後もSDGs達成に貢献すべく、積極的に取り組んでいきます。

### 貢献領域

### 主な取り組み内容

#### 未電化地域・家庭の電化



フィリピン政府が掲げる未電化地域解消プロジェクト(2022年までに家庭の電化率100%達成を目指す)に参画し、電力系統から隔絶された村落や経済的な理由で電力を受けられない家庭に太陽光パネルと蓄電池を用いた電化支援を実施。加えて、太陽光発電で得られた電力を利用した農業機械や食品加工機械の導入支援や、地域での起業教育と起業資金の提供など、その地域が電化を足掛かりに継続的に発展するための様々な支援を実施。

#### 環境



生物多様性の保全に向けて、自然保護区内のビジターセンターの建設(フィリピン環境天然資源省との共同事業)や野鳥実数調査への協力、発電所近隣の小学校での環境教育、環境保護イベントへの協賛、植林地帯への森林火災防止対策など、多くのステークホルダーと協働で環境保護活動を実施。

#### 教育



TeaM Energy社の従業員による学校設備修理ボランティア(延べ184名参加、3校で椅子・机・壁面の再塗装を実施)をはじめ、教育備品の寄付や学校の教室増築支援、経済的な理由での就学困難な生徒への支援などを実施。

#### 社会貢献



台風・地震などの被災地域への支援物資提供や、TeaM Energy社の従業員による災害ボランティア活動、発電所周辺地域での医療支援・麻薬撲滅支援などを実施。2020年度は、新型コロナウイルス対策支援として、発電所周辺地域に医療用防護用品や抗体検査キットを提供。



フィリピンでのTEFIの活動



Bangladeshへの医療物資提供

## TOPICS バングラデシュへの医療物資の提供

当社は、バングラデシュにおいて、新規ガス火力発電事業の開発や、同国最大のIPP(卸発電事業者)であるSummit Power International Limited(以下、「Summit Power社」)への出資を通じて、持続的な経済発展に貢献しています。

新型コロナウイルスの世界的な蔓延により、バングラデシュにおいても医療物資が不足していました。そこで当社は、2020年7月から救急車両2台、人工呼吸器3台、防護服やマスクをはじめとした医療用防護用品などの医療物資を無償で提供しました。この取り組みは、バングラデシュで新型コロナウイルス対策を支援するSummit Power社から当社に対する要請をきっかけとしたもので、提供する医療物資は、当社の取り組みに賛同いただいた各企業から調達しました。今後も、事業活動を行うそれぞれの国や地域に根差した社会貢献活動を通じて、社会全体の発展に寄与していきます。

# 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"> <li>● 電力の安定供給</li> <li>● 顧客満足度を追求したエネルギーの供給</li> <li>● 脱炭素／再生可能エネルギーの拡大</li> <li>● ESGの取り組み推進</li> </ul>   | <p>「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」というミッションに基づき、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。</p> <p>また、ESGに配慮した事業運営を基盤に、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"> <li>● 営業活動</li> <li>● WEBサイト</li> </ul>   |
| ビジネスパートナー  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公正・公平な取引</li> <li>● 連携強化</li> </ul>  | <p>CSRに配慮した調達活動を推進することで、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。</p> <p>また、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ことで、相互発展を目指します。</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 資材調達方針説明会</li> <li>● 国内外事業での他企業との連携</li> <li>● 洋上風力世界フォーラム等への参加</li> </ul>  |
| 地域社会       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境に配慮した事業運営</li> <li>● 地域コミュニティにおける人権への配慮</li> <li>● 地域経済への貢献</li> <li>● 事業地域での雇用創出・技能開発</li> </ul>  | <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。</p> <p>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"> <li>● 発電所見学会</li> <li>● 地域行事への参加</li> <li>● 海外での医療物資提供</li> </ul>   |
| 株主・投資家     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業価値の向上</li> <li>● 収益力の強化</li> </ul>   | <p>情報開示の充実や株主・投資家との対話を通じて理解の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"> <li>● 株主総会</li> <li>● IR説明会</li> </ul>  |
| 従業員        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバル人財・戦略人財の確保・育成</li> <li>● 職場の安全衛生／従業員の健康管理</li> <li>● 多様性の尊重</li> <li>● ワークライフバランスの推進</li> <li>● 差別・ハラスメントの排除</li> <li>● 通報制度の実効性向上</li> </ul> | <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"> <li>● インクルーシブな組織づくり</li> <li>● 自律的なキャリア形成の支援</li> <li>● 多様化するニーズに応じた働き方の推進</li> <li>● 社長と若手・中堅従業員によるランチ会</li> <li>● 従業員満足度調査</li> </ul> |



# 従業員とのコミュニケーション



## 基本的な考え方

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、ワンチームとして団結し、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めます。

## 社長と若手・中堅従業員によるランチ会

### 2019年度の開催実績

| 実施回数 | 参加人数                         |
|------|------------------------------|
| 33回  | 198名<br>(管理職19名、<br>一般職179名) |

小野田社長と若手・中堅従業員によるランチ会を2019年6月から定期的に開催しています。社長と直接対話する機会を設けることで、従業員にとっては仕事に対するモチベーションの向上や、会社の方針・施策に対する理解浸透に加え、従業員同士の交流促進にもつながっています。また、社長にとっては、従業員が当社で実現したい夢や、不安・不満など、生の声が聞ける良い機会となり、社長・従業員双方にとって有意義な場となっています。(2020年3月以降は新型コロナウイルスの影響から、開催を控えています)

## One Coin Café

従業員同士の接点を増やし、コミュニケーションを活性化させることを目的に、定期的に「One Coin Café」をオフィス内で開催しています。Eat-inコーナーには、香ばしいコーヒーの香りに誘われて多くの従業員が集まり、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。(2020年3月以降は新型コロナウイルスの影響から、開催を控えています)



### 2019年度の開催実績

| 実施回数 | 参加人数     |
|------|----------|
| 11回  | 延べ1,750名 |

15時になると、店員役としてエプロン姿の小野田社長と従業員が現れ、「お疲れ様!」とコーヒーとお菓子を従業員に提供しています。

## なんでもポスト

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。これまで多くの投稿が寄せられ、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ています。

## 従業員満足度調査

従業員の仕事に対する意見や働きがいなど、現状の従業員の実情を定量的に把握するために「従業員満足度調査」を実施しました(2019年8月)。

調査では、「仕事と評価」「働く条件と環境」「会社へのロイヤリティ」など、カテゴリーごとに従業員の満足度を確認しました。今回の調査で浮き彫りとなった課題は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に役立てていきます。

なお、従業員満足度調査は今後も定期的(年1回程度)に実施することで、企業価値の向上にもつなげていきます。

### その他の主なコミュニケーション活性化施策

| 施策                 | 内容   |
|--------------------|--|
| 社内報                | 2020年5月に社内報「知っておきたいJERAのこと」を創刊し、各職場の魅力や人物を取り上げ、従業員の将来キャリアパス設計やモチベーションの向上を図っています。                   |
| 従業員発信型コミュニケーションサイト | 本社・支社・発電所でのイベントなどをリアルタイムで紹介する「誰でもレポーター!!」コーナーや、本社の若手従業員が職場を紹介する「職場ウォッチング」コーナーなど、従業員発信型の情報共有サイトを運用。 |
| 社長ブログ              | 定期的に小野田社長がブログを更新。  |