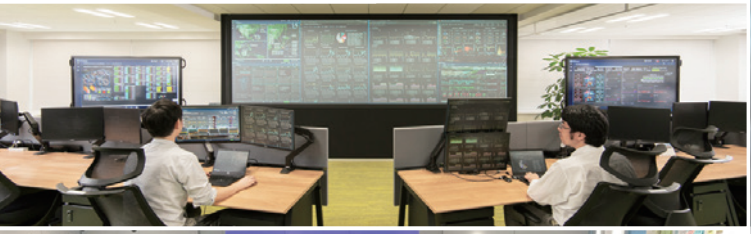
価値創造の基盤

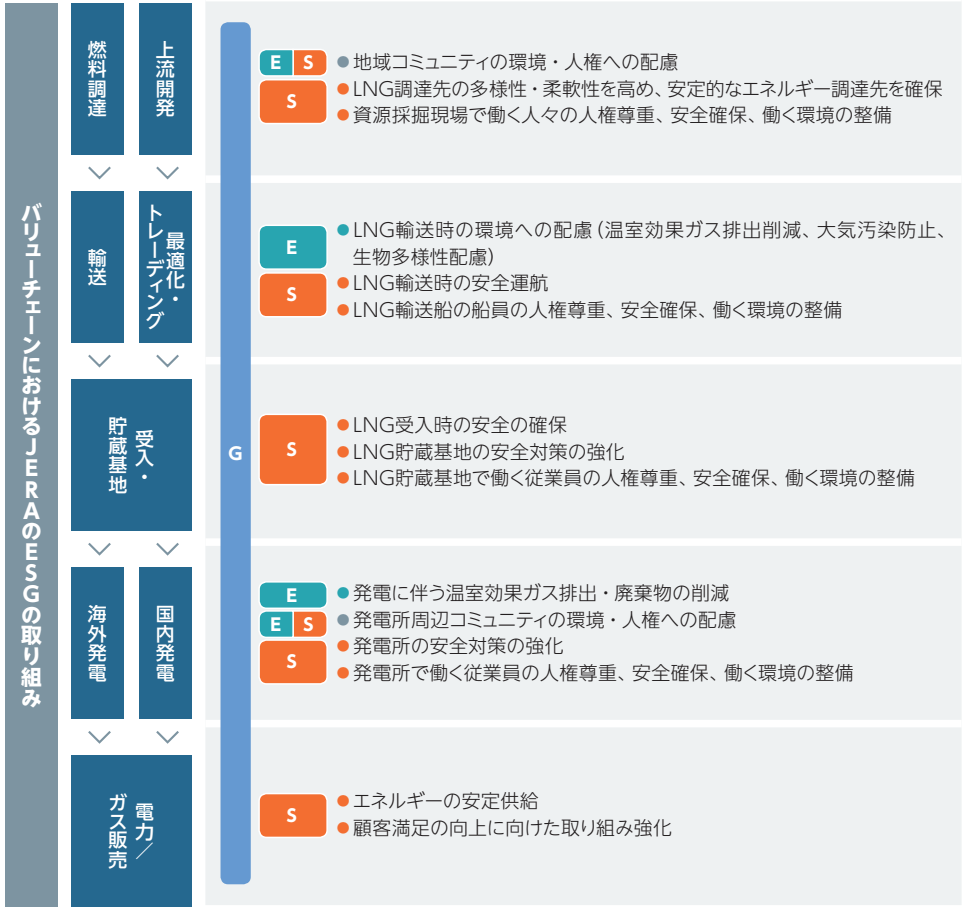
当社グループは、従業員一丸となって社会課題の解決と企業価値の向上に取り組んでいます。



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社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）

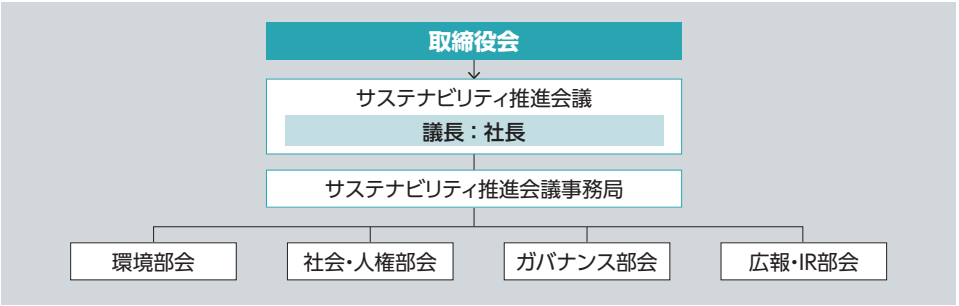
サステナビリティマネジメント体制

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の観点を踏まえて「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　（2021年8月31日時点）



2020年度のサステナビリティ推進会議開催実績

2020年度は2回開催し、第1回の推進会議では前年度の各部会の活動報告や当年度の活動方針について議論しました。

第2回の推進会議では、JERAのマテリアリティやコーポレートコミュニケーションブック2020の掲載内容を議題として議論し、マテリアリティを特定・承認の上、公表いたしました。

JERAの重要課題（マテリアリティ）

不確実性が増す社会において、事業環境の変化に柔軟に適応しながら持続的に成長するためには、外部環境が当社に及ぼす影響と、当社の事業活動がステークホルダーや社会に及ぼす影響を把握し、管理していくことが重要です。当社は、社会課題の解決と当社の中長期的な企業価値の向上を同時実現するために、マテリアリティを特定しています。

マテリアリティ特定プロセス

（詳細はCORPORATE COMMUNICATION BOOK 2020、P12-13参照）

STEP 1 課題の抽出

外部環境や当社の事業戦略等を分析し、当社に関連する59の課題をリストアップ

STEP 2 課題の重要性評価

STEP1で抽出した59の課題を「ステークホルダー／社会」と「自社」、それぞれの重要度を評価

STEP 3 妥当性評価

STEP2で評価した課題を、当社の戦略やステークホルダー視点で妥当性を検証

STEP 4 マテリアリティの特定

STEP3で検証した課題について、サステナビリティ推進会議（議長：社長）の承認を得て特定

Mission
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

jera

Vision
クリーン・エネルギー経済へと導くLNGと再生可能エネルギーにおけるグローバルリーダー

環境

- 脱炭素／再生可能エネルギーの拡大
- 環境法規制の遵守
- 火力発電の熱効率向上

人財

- 多様性の尊重
- グローバル人財・戦略人財の確保・育成
- 技術力の確保・育成
- 職場の安全衛生／従業員の健康管理
- ワークライフバランスの推進

社会

- 顧客満足を追求したエネルギーの供給
- デジタル技術の活用
- 保有技術を活用した各分野への貢献
- 地域とのコミュニケーション
- 途上国のエネルギーインフラの整備

人権

- 地域コミュニティにおける人権への配慮

ガバナンス

- コーポレートガバナンスの強化
- リスクの特定と管理・対応
- 収益力の強化
- 電力の安定供給
- 設備の保安（防災対策）
- 大規模災害・パンデミックへの対応
- コンプライアンスの徹底
- ステークホルダーとの双方向コミュニケーション

JERAのマテリアリティ

●取り組み　◎KPI

カテゴリー	マテリアリティ	関連するSDGs	主な取り組み	関連ページ
環境	脱炭素／再生可能エネルギーの拡大		●JERAのゼロエミッション2050の推進 ◎LNG火力国内リプレース開発：7～9GW（5～7地点 2025年）　◎再生可能エネルギーの持分出力：5GW（2025年） ◎政府が示す2030年度における国全体の火力発電からのCO_2排出原単位と比べて20%減	P15-22
	火力発電の熱効率向上			
	環境法規制の遵守		●環境法令、条例及び各自治体との協定等に基づく環境保全の実施　◎環境法令等の違反件数「0」	P43-46
人財	多様性の尊重		●女性を対象としてキャリアに対する意識を高めるリーダー・管理職研修の実施 ◎指導的立場の女性比率向上（役員：15%、管理職：女性従業員比率相当） ●JERAミライフル（障がい者雇用特例子会社）を設立（2021年4月）し、障がい者雇用の推進	P48
	グローバル人財・戦略人財の確保・育成		●事業に応じた新規・中途の柔軟な採用　●自立的なキャリア開発をサポートする多種多様な研修	P49
	技術力の確保・育成		●技術の内製化の推進　●技術系社員共通で修得すべき知識・技術・技能の認定	P29-30, P49
	職場の安全衛生／従業員の健康管理		●安全理念・方針・行動原則を策定（2021年3月）し、グループ会社を含めた安全意識を醸成 ◎死亡災害発生件数「0」　◎無災害連続日数の更新 ●メンタルヘルスに関する教育の継続的実施　◎ストレスチェック健康総合リスク 100点（全国平均）以下	P51-52
	ワークライフバランスの推進		●新たな働き方を実現するため、職場、仕組み、企業風土をデザインするためJERA Work Designを推進	P50
社会	顧客満足を追求したエネルギーの供給		●長期・大規模から短期の需要をはじめとしたお客さまの多様なニーズに柔軟にお応えできる電力／ガスの販売	P27-28
	デジタル技術の活用		●グローバルを含めたクラウド化の推進とネットワーク整備、システム共用化 ●Kaizen力と技術力にデジタル技術を組み合わせた「デジタル発電所」の推進	P24, P30
	保有技術を活用した各分野への貢献		●再生可能エネルギーを活用した脱炭素化の推進・災害時のレジリエンス強化による地域貢献	P54
	地域とのコミュニケーション		●社会貢献活動方針を策定（2021年7月）し、国内外で社会貢献活動を実施 ●地元自治体・行政機関との定期的な情報交換の実施など、地域との連携強化に向けた体制構築及び施策の実施	P53-54
	途上国のエネルギーインフラの整備		●各国の事情に合わせたゼロエミッションの推進 ●フィリピンでの未電化地域解消プロジェクトの推進（フィリピン政府が掲げる2022年までに家庭の電化率100%への貢献）	P15-20, P54
人権	地域コミュニティにおける人権への配慮		●国内外の全ての関係者の働く環境の整備や安全確保をはじめとした人権の尊重 ●セミナー等を通じた人権啓発の推進	P40
ガバナンス	コーポレートガバナンスの強化		●取締役会の実効性評価結果等を踏まえた審議の充実化　●取締役会の多様性の確保（女性、外国籍役員の選任）	P35-37
	リスクの特定と管理・対応		●企業活動に伴うリスクの的確な把握と顕在化の予防	P38-39
	収益力の強化		◎連結経常利益2,000億円（2025年）　◎財務格付A格以上（2025年）　◎統合後5年以内に1,000億円／年のシナジー効果	P11-12, P21-22
	電力の安定供給		●バリューチェーン全体（燃料調達～発電）の最適化を通じた需給変動対応 ●アベイラビリティ（稼働可能率）の向上、IoTを活用した発電設備の異常予兆検知	P27-30
	設備の保安（防災対策）		●安定供給の継続・復旧を可能とするBCP／BCMの高度化　●発電所構内での火災を想定した関係自治体や近隣企業との総合訓練実施 ●大規模地震等による発電所運転停止を想定した応急復旧訓練実施	P39, P51-52
	大規模災害・パンデミックへの対応			
	コンプライアンスの徹底		●コンプライアンス基本方針・行動基準のさらなる浸透　●トップメッセージをはじめコンプライアンスに関する情報発信の強化 ●役員及び従業員向けのeラーニングを実施	P41-42
	ステークホルダーとの双方向コミュニケーション		●全てのステークホルダーとの積極的な相互コミュニケーション　●株主・投資家への適時適切な情報発信・意見交換 ●様々な媒体を通じた適時適切な情報発信	P55

コーポレートガバナンス

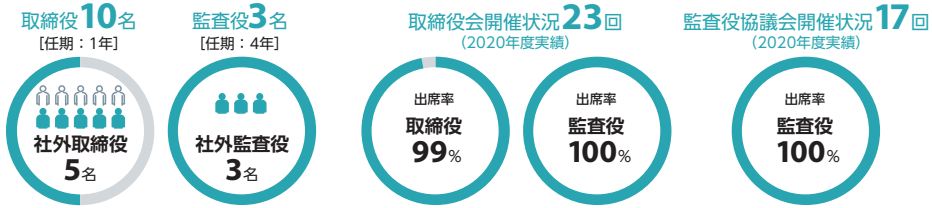
課題認識

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。企業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の概要

［機関設計の形態］監査役設置会社



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。

WEB コーポレートガバナンス・ガイドライン
https://www.jera.co.jp/corporate/corporate_governance/

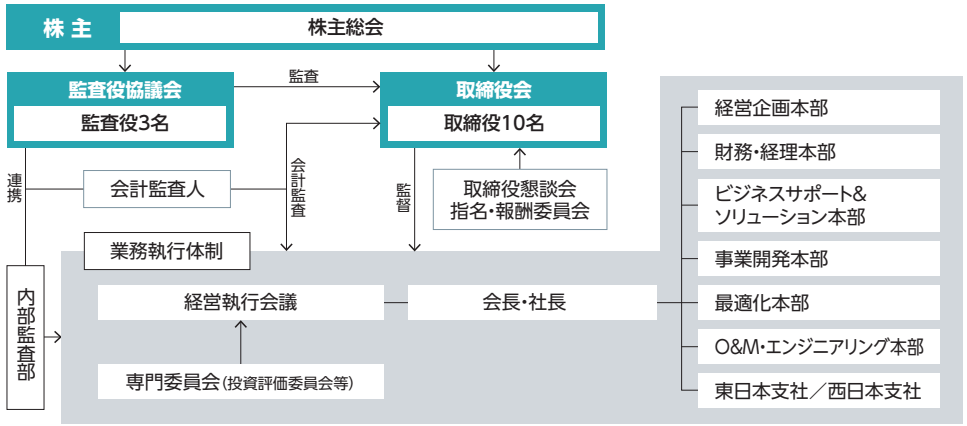
※本ガイドラインは、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び体制を示し、当社役員の行動指針とするものであり、これにより当社の持続的な成長と企業価値の向上を図ることを目的としています。

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。

コーポレートガバナンス体制図　（2021年8月31日時点）



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。

2020年度には、重点地域であるアジア及び北米での事業戦略について、専門的な知見に基づくアドバイスを受けて検討を重ねたほか、グローバル企業にふさわしい情報開示やESGの取り組みについて取り上げるなど、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。

2020年度の懇談テーマは、脱炭素戦略、地域戦略、人財戦略などの経営の重要課題に加え、国内外の最新の制度・政策動向の共有と分析を複数回行うなど、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。

2020年度は、事業領域のさらなる拡大と脱炭素社会に向けた先駆的な対応を可能とするため、社外取締役への事前説明の充実化、会社の基礎的な状況に係る事項の定例報告化など、取締役会がより戦略的な議論に集中できる環境づくりを図りました。また、TV会議の積極的な活用、取締役会及び取締役懇談会の開催頻度の増加など、コロナ禍においても取締役会の実効性を維持・向上させるための取り組みを進めました。

2020年度の取締役会の実効性に関する自己評価においては、特にコロナ禍での会議運営等に一定の成果が認められたものの、議論のポイントの設定や外部専門家の知見の活用などの点で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、2021年度は、取締役会付議・報告事項に係る基準の見直し、より戦略的な視点を意識した資料構成の工夫、高度かつ重要な課題について外部専門家の知見を取り入れるための仕組みの構築等により、取締役会の審議のさらなる充実化を図っています。

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。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。

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・研修を定期的に実施しています。

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

再任

代表取締役会長
佐野 敏弘

■取締役会出席状況
23／23回(100%)

1977年4月　東京電力(株)入社
2014年6月　東京電力(株)取締役兼代表執行役副社長
2015年4月　当社取締役(非常勤)
2016年4月　東京電力ホールディングス(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

再任

代表取締役社長
小野田 聡

■取締役会出席状況
23／23回(100%)

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

再任

取締役副社長執行役員
事業開発本部長
可児 行夫

■取締役会出席状況
22／23回(96%)

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
2020年4月　当社取締役副社長執行役員 事業開発本部長

再任

取締役副社長執行役員
経営企画本部長
奥田 久栄

■取締役会出席状況
23／23回(100%)

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(現)

再任

取締役常務執行役員
財務・経理本部長
酒入 和男

■取締役会出席状況
23／23回(100%)

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

再任　社外

取締役※1
デビッド・クレイン

■取締役会出席状況
23／23回(100%)

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(現)
2021年1月　Saudi Electricity Company 取締役(現)

新任　社外

取締役※1
ジョセフ・M・ネイラー

■取締役会出席状況
ー

1982年9月　Chevron社入社
2003年11月　Chevron社(カリフォルニア) ヴァイス・プレジデント (Strategy, Planning & Business Support, Global Gas担当)
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,Policy, Government and Public Affairs担当)
2021年4月　当社取締役

新任　社外

取締役※1
鈴木 みゆき

■取締役会出席状況
ー

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)

新任　社外

取締役※1
勝野 哲

■取締役会出席状況
ー

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 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

再任　社外

取締役※1
守谷 誠二

■取締役会出席状況
22／23回(96%)

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(現)
2019年4月　当社取締役

監査役

社外

監査役※2
荒木 重洋司

■取締役会出席状況
23／23回(100%)
■監査役協議会出席状況
17／17回(100%)

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

社外

監査役※2
大石 英生

■取締役会出席状況
23／23回(100%)
■監査役協議会出席状況
17／17回(100%)

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

社外

監査役※2
藤家 美奈子

■取締役会出席状況
23／23回(100%)
■監査役協議会出席状況
17／17回(100%)

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。

リスクマネジメント

グローバル企業としてJERA版BCP・BCMの高度化に着手

情報セキュリティに関わる重大な事故 **0**件

課題認識

自然災害の頻発化・激甚化や感染症をはじめ、気候変動や様々な資源の枯渇、格差・貧困、政情不安など、複雑に連関したグローバルリスクやESG課題が顕在化しています。世界経済の発展やボーダレス化の進展と相まって、そうしたリスクが年々、多様化・複雑化する中、企業には様々なリスクに適切に対処するための体制整備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。

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

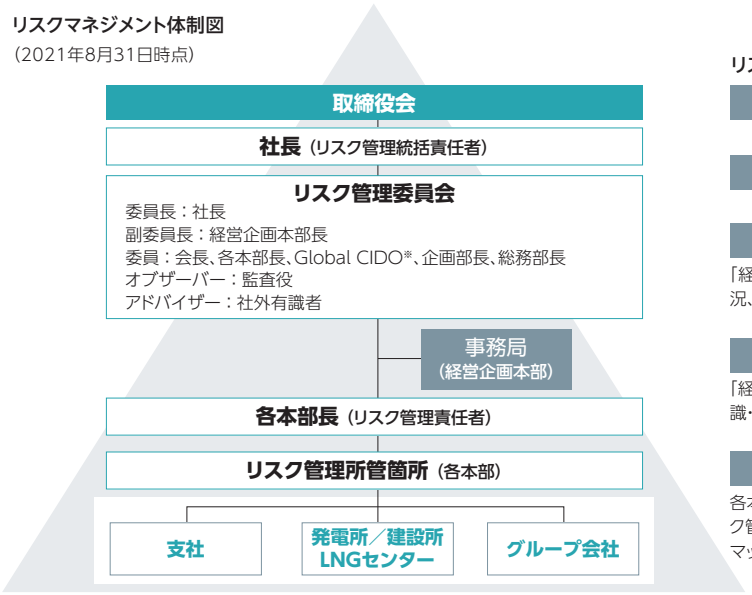
当社グループは、エネルギーの安定供給をはじめとした重要な社会的責任を果たすために、平常時のリスク管理については「リスク管理規程」に、危機・緊急事態発生時の対応については「危機管理規程」に定め、社長を統括責任者とする実効性の高いリスクマネジメント体制を構築しています。

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。

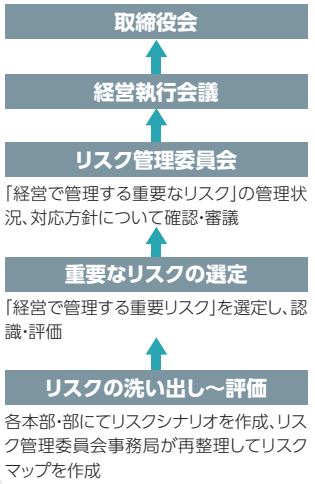
経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについては、社長を委員長とするリスク管理委員会において、リスクの顕在化の予防に努めています。万一顕在化した場合には、迅速かつ的確に対応することにより、経営に及ぼす影響を最小限に抑制するよう努めるとともに、四半期ごとにリスク管理委員会に必要な報告を行っています。

経営に重大な影響を及ぼすリスクのうち、特に取締役が管理すべきリスクを「経営で管理する重要リスク」として選定し、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。

リスクマネジメント体制図
(2021年8月31日時点)



リスクマップ策定フロー



主要なリスクカテゴリー

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

※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

実効性の高いリスクマネジメント

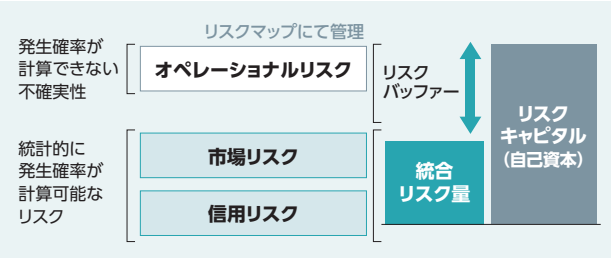
当社グループのリスク管理は、「統合リスク管理」、「財務健全性評価」、「個別案件の投資評価」での管理を基本に、これらを複合的に機能させることで適切なリスク管理を行っています。

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つに定義し、「市場リスク」「信用リスク」から「統合リスク量」を定量化の上、リスクキャピタルとの差分を「リスクバッファー」として算出しています。「オペレーショナルリスク」はリスクバッファー内でのカバーを基本とし、「リスクマップ」にて詳細管理を行っています。

一方、財務健全性評価については、格付機関の格付手法を用いて財務健全性を確認した上で、事業計画策定フローの中で長期的な財務格付け水準の見通しを評価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。

なお、投資等の個別案件のリスクについては、投資評価委員会による審査を経て、適切に評価・管理・モニタリングを行っています。

統合リスク管理



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」を策定し公表するとともに、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、耐震対策など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に実施しています。

JERA版BCP・BCMの高度化

当社は、大規模災害発生に備えて様々な対策を講じていますが、現在の計画や規程等は、東京電力と中部電力からJERAに火力事業が統合された際に承継された計画や規程等を基に策定されています。

統合後の当社事業領域の拡大や経営環境の変化を踏まえ、さらなる災害対応力の向上を目指し、現在、既存の対策を検証の上、国際規格に準じたグローバル企業にふさわしいJERA版BCP・BCMの策定を進めています。

また、こうした取り組みを通じて当社グループの災害対応力を向上させるだけでなく、得られた知見を活用して地域や他企業の防災業務の支援にも取り組んでいきます。

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。

新型コロナウイルスへの対応

当社グループは、新型コロナウイルスの世界的な流行下においても、安定供給を維持す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、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しています。

取り組みの具体例

全社	●感染状況に応じて不要不急の業務を縮小し、当社事業の継続に真に必要な業務に集中
発電所	●電力供給上で重要な施設における中央制御室への入室規制 ●当直代替要員の確保等の応援体制の整備　等
本社・支社	●出社対応が必要な業務及び対象者を抽出 ●感染状況に応じて、時差出勤、テレワークを最大限活用 ●経営会議等の主要な会議をWEB形式に移行　等
調達	●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　等

TOPICS　高いテレワーク率を実現

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iPhoneを配布して、国内外を問わず「いつでも、どこでも」を実現できるIT利用環境を整備してきました。この結果、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き、これまでテレワーク率が最も高かったのは2020年5月中旬で9割近くに達しましたが、事業活動に支障が出ることはありませんでした。

算定対象範囲※	対象期間	目標値	実績（平均値）
本社、東・西日本支社	2021年4月26日～2021年5月28日	80%（緊急事態宣言中）	80%

※電力の安定供給のために出社が必要な発電所などの職場を除いた人数（約1,770名）

情報セキュリティ

基本的な考え方

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す。当社は、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、情報セキュリティ対策に努めています。

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。

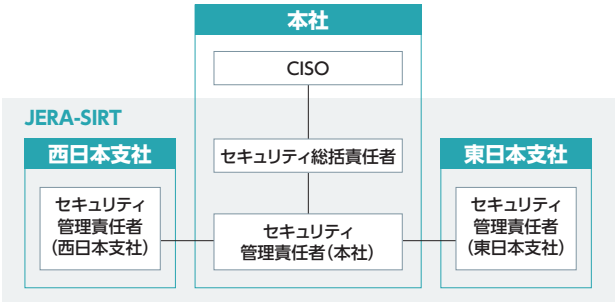
情報資産を扱う全ての従業員に対して、情報セキュリティに関する意識向上と技術レベルの向上を目的として継続的に教育を実施し、法令や本方針及び関連する規則などの遵守の徹底を図っています。

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、2020年度も、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。

サイバー攻撃への対策

高まるサイバー攻撃の脅威に対しては、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・巧妙化しているランサムウェア等の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」の活動に継続的に参加し、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。2020年度には、組織対応力を一層強化するために、内閣サイバーセキュリティセンター主催の訓練にも参加しました。

サイバーセキュリティ管理体制図　（2021年8月31日時点）



人権

基本的な考え方

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」においては、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、国民性もしくは社会的出身、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、実践しています。

人権尊重への取り組み

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、人権尊重の実効性向上を重要な課題と捉えています。

現在、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権方針の策定を進めるとともに、国内外の全ての関係者が働く環境の整備や安全確保をはじめとした人権が尊重されるよう、人権デュー・デリジェンスの仕組みの構築に取り組んでいます。

また、2021年3月には、外部講師（安西法律事務所　本田敦子弁護士）をお招きし、「ハラスメントの予防と対応」をテーマにセミナーを開催しました。働き方の多様化や社会情勢の変化に伴って生じる様々なハラスメントを職場で発生させない指導方法や発生時の対応について理解を深めるとともに、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いたしました。今後も定期的な教育・啓発活動を実施していきます。

TOPICS　ハラスメント相談窓口の設置

当社では、ハラスメントのない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。規程には職場におけるハラスメントの防止・排除及びハラスメントに起因する問題が生じた場合の措置等についてまとめています。また、当社には以前より内部通報窓口を設置していましたが、規程の制定に合わせて、ハラスメントに特化した相談窓口を社内外（社内：労務人事部門、社外：弁護士事務所）に新たに設けました。

コンプライアンス

2020年10月
内部通報制度の
自己適合宣言登録

コンプライアンス
意識の一層の浸透

課題認識

企業の不祥事が絶えない中、企業を見る社会やステークホルダーの目は年々厳しくなっています。特に近年は、贈収賄や競争法の問題等に加え、サプライチェーン上の人権に関する問題も大きく取り上げられるようになり、企業には、法令や国際ルールはもとより、社会規範も遵守することが強く求められています。

当社グループは、国内及びグローバル社会で提唱されているコンプライアンスに関わる憲章を支持し、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します。

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

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。

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の専門家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。

さらに、当社の各職場・事業所にコンプライアンス責任者・同推進担当を設置するとともに、グループ会社にも設置し、当社とグループ会社が一体となってコンプライアンスを推進する体制を整備しています。

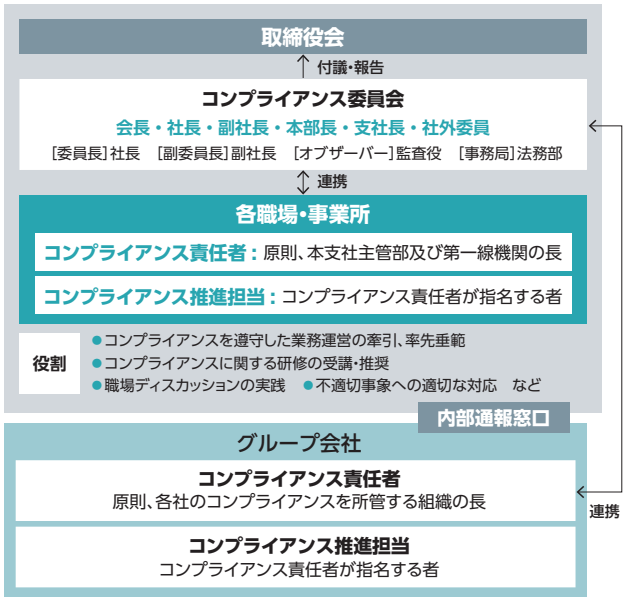
コンプライアンスの推進

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。

また、当社は、国内外のグループ会社とコンプライアンスに関するミーティングを設け、グループ全体でコンプライアンスに関する取り組みや課題を共有しながら、グループコンプライアンスの推進を強化しています。

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。

コンプライアンス推進体制図　（2021年8月31日時点）



コンプライアンス

2020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）
研修	社外講師を招きコンプライアンス委員会及びグループコンプライアンス推進協議会の場で研修を実施し、録画を全従業員に公開
eラーニング	全役員・職員（約4,400名）に対して、2回に分けてコンプライアンス行動基準に係るeラーニングを実施（受講率：第1回99.5%、第2回98.6%）
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：77.0%）
グループ推進体制の整備	●国内子会社との定期的なグループコンプライアンス推進協議会を開催 国内のグループコンプライアンスに関する実務的な協議を深化 ●主要な海外子会社とのグループコンプライアンス体制の構築に関する協議・対応検討の開始 （各社のコンプライアンス体制や重要なリスク管理状況に関する現状把握を含む）

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、他電力の不適切事例を踏まえ、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の具体的な禁止事項を定めるとともに、調達方針説明会等でお取引先の皆さまにお伝えしています。

「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／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、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。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。なお、2020年は新型コロナウイルス対策により書面開催としました。

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。

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

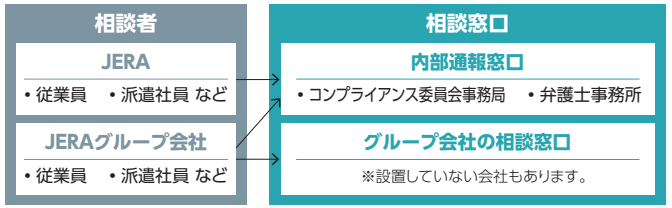
内部通報制度

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。なお、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っています。

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。

2020年度は計12件の相談・通報がありました。なお、当社の内部通報制度は、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。

Whistleblowing Compliance Management System



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みます。

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CO_2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_2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_2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（2020年度実績※1）

INPUT

発電用燃料消費量

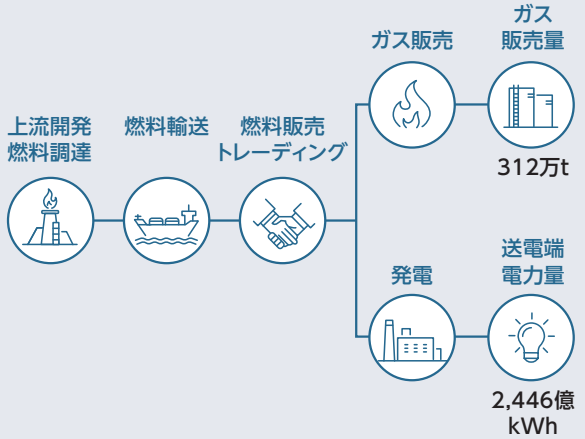
石炭	1,307万t
石油類	2万kL
LNG※2	2,740万t
バイオマス	39万t

総エネルギー使用量	オフィス等での消費電力量
5,070万kL（原油換算）	951万kWh

水使用量

工業用水受入量	1,771万m^3
上水受入量	81万m^3
地下水使用量	18万m^3
計	1,870万m^3

事業活動



OUTPUT

GHG排出量（CO_2換算）

スコープ1	11,495万t-CO_2
スコープ2	0.4万t-CO_2
スコープ3	2,068万t-CO_2
計	13,564万t-CO_2

SOx排出量	総排水量
0.509万t	751万m^3

NOx排出量	COD排出量
1.78万t	20t

埋立処分量
1万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のデータ。　※2　都市ガス・LPGを含む。

環境

CO_2の排出抑制

当社は、将来に向けたCO_2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_2ゼロエミッションに挑戦していきます。

これまでも、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、秋田県沖・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アジア諸国で展開しています。

自然条件に左右されやすい再生可能エネルギーの導入を、CO_2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。

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。

国内トップレベル
2020年度
火力総合発電効率
(低位発熱量基準)
49.7%

[西名古屋火力発電所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

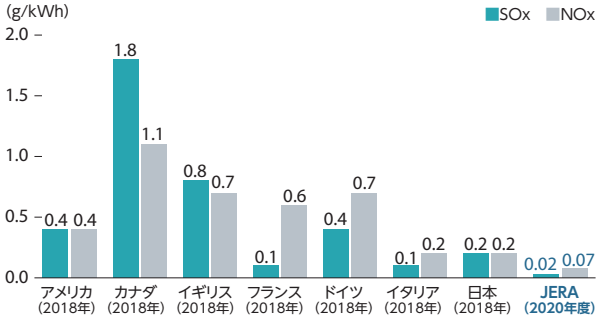
世界最高水準の発電効率のコンバインドサイクル発電設備で、燃料消費量とCO_2排出量を低減

JERA
ゼロエミッション2050 ≫P15

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。2020年度のSOx排出原単位は0.02g/kWh、NOx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。

発電電力量あたりのSOx、NOxの排出量



出典：排出量=OECD Stat Extracts、発電電力量=IEA World Energy Balances 2020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。

TOPICS

「海洋再生可能エネルギー連合」への参加

当社は2020年より、「Ocean Renewable Energy Action Coalition（海洋再生可能エネルギー連合）」に参加し、2050年に向けて洋上風力発電を持続的に拡大するために、各国政府や産業界に必要な取り組みを検討しています。

当社は、再生可能エネルギーにおけるグローバルリーダーを目指し、国内外において大規模な洋上風力発電事業を積極的に推進していくとともに、業界団体への参加等を通じ、洋上風力発電の持続的な普及にも貢献します。

当社が参画する台湾のフォルモサ1洋上風力発電事業の建設時の様子
© Formosa I Wind Power Co., Ltd. All rights reserved.

環境

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。2020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。

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。2020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

発電所の設置やリプレース等の際には、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 関連ページ ➡P54

TOPICS 生物多様性の保全

横須賀火力発電所（1号機、2号機）のリプレース時の環境影響評価の結果、国内希少野生動植物種であるハヤブサの生息が確認されました。

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。

発電所内で確認されたハヤブサ

環境

環境データ

項目※1	単位	2018年度実績※2	2019年度実績	2020年度 実績
発電用燃料消費量				
石炭	万t	1,626	1,483	1,307
石油類	万kL	54	37	2
LNG・LPG・都市ガス	万t	3,310	3,121	2,740
バイオマス	万t	19	39	39
送電端電力量	億kWh	2,834	2,653	2,446
ガス販売量	万t	266	306	312
総エネルギー使用量（原油換算）	万kL	5,968	5,525	5,070
火力総合発電効率（低位発熱量基準）	%	49.7	50.1	49.7
省エネ法 火力発電効率ベンチマークA指標※3	—	0.994	1.002	1.000
省エネ法 火力発電効率ベンチマークB指標※3	%	46.3	46.8	46.8
オフィス等での消費電力量	万kWh	1,160	1,092	951
オフィス等エネルギー消費原単位	MJ/m²	2,587	1,686	1,437
工業用水受入量	万m³	1,908	1,812	1,771
上水受入量	万m³	39	87	81
地下水使用量	万m³	2	2	18
発電事業に伴うGHG（温室効果ガス）排出量（スコープ1）	万t-CO_2	13,498	12,463	11,495
CO_2排出量	万t-CO_2	13,485	12,450	11,483
CH_4（メタン）排出量	万t-CO_2	—	1	1
N_2O（亜酸化窒素）排出量	万t-CO_2	12	11	10
SF_6（六フッ化硫黄）排出量※4	万t-CO_2	0.7	0.4	0.6
HFC（代替フロン）排出量※4	万t-CO_2	0.03	0.06	0.04
[国内・JERAグループ] 発電事業に伴うCO_2排出量（スコープ1）※5	万t-CO_2	14,862	13,901	12,744
[国内外・JERAグループ] 発電事業に伴うCO_2排出量（スコープ1）※5 ※6	万t-CO_2	16,630	16,111	14,792
燃料上流事業に伴うCO_2排出量（スコープ1）※5 ※6	万t-CO_2	15	24	35
燃料輸送事業に伴うCO_2排出量（スコープ1）※5 ※6	万t-CO_2	20	30	33
事業活動に伴う建物等での電力消費によるCO_2排出量（スコープ2）	万t-CO_2	0.5	0.5	0.4

項目※1	単位	2018年度実績※2	2019年度実績	2020年度 実績
その他の間接的なCO_2排出量（スコープ3）	万t-CO_2	2,549	2,391	2,068
購入した商品・サービス	万t-CO_2	0.008	0.007	0.004
資本財	万t-CO_2	58	77	71
燃料及びエネルギーに関連する活動	万t-CO_2	2,470	2,297	1,980
上流部門における輸送と流通	万t-CO_2	—	—	—
事業によって発生する廃棄物	万t-CO_2	21	16	17
出張	万t-CO_2	0.06	0.06	0.06
従業員の通勤	万t-CO_2	0.1	0.1	0.1
上流部門のリース資産	万t-CO_2	—	—	—
下流部門における輸送と流通	万t-CO_2	—	—	—
販売した製品の加工	万t-CO_2	—	—	—
販売した製品の使用	万t-CO_2	—	—	—
販売した製品の廃棄後の処理	万t-CO_2	—	—	—
下流部門のリース資産	万t-CO_2	—	—	—
フランチャイズ	万t-CO_2	—	—	—
投資	万t-CO_2	—	—	—
発電事業のCO_2排出原単位※7	kg-CO_2/kWh	0.476	0.469	0.469
[国内・JERAグループ]発電事業のCO_2排出原単位※5 ※7	kg-CO_2/kWh	0.493	0.492	0.491
[国内外・JERAグループ]発電事業のCO_2排出原単位※5 ※6 ※7	kg-CO_2/kWh	0.499	0.496	0.493
SF_6（六フッ化硫黄）回収率（点検時）	%	99.7	99.8	99.9
SF_6（六フッ化硫黄）回収率（撤去時）	%	100.0	100.0	99.4
SOx（硫黄酸化物）排出量	万t	0.924	0.750	0.509
SOx（硫黄酸化物）排出原単位※7	g/kWh	0.03	0.03	0.02
NOx（窒素酸化物）排出量	万t	2.32	2.11	1.78
NOx（窒素酸化物）排出原単位※7	g/kWh	0.08	0.08	0.07
総排水量	万m³	700	760	751
COD（化学的酸素要求量）排出量	t	20	21	20
産業廃棄物・副生成物発生量	万t	239	199	204
埋立処分量	万t	2	1	1
石炭灰有効活用率	%	99.98	99.99	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）含有トランス・コンデンサー類廃棄台数	台	111	16	57
PCB（ポリ塩化ビフェニル）汚染絶縁油処理量	kL	124	86	510
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　特記のないものは、国内JERA単体及び株式会社常陸那珂ジェネレーションのデータ。
※2　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　国内JERA単体のデータ。
※4　暦年での集計値。
※5　共同事業については出資比率ベースで当社持分を算出。
※6　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。　※7　送電端電力量ベースで算出。

人財

課題認識

企業には多様な人財が活躍できる職場環境を整え、柔軟な働き方が可能となる制度を構築することで、労働参加率を高めていくことが期待されています。さらに、企業のグローバル化が進展する中においては、各国・各地域の多様な文化・習慣・歴史等を尊重した上で、従業員が安全かつ健康に働ける職場環境の整備や、公正な雇用と登用、公平な評価・処遇を実現することは、企業が果たすべき責務といえます。

当社は、グループの成長力の源泉こそが人財と位置付け、重点取り組み事項のもと様々な施策を推進します。

JERAが求める人財像

4つの要素を備えた集団を目指します

多様性

性別、国籍、民族性、経験や専門性をはじめとする様々な多様性と役職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

人財に関する重点取り組み事項

企業カルチャー
- 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

人事制度（給与／評価／昇級）
- 人事制度（給与／評価／昇給）
- 実力主義を前提とした人事制度

社員・家族

キャリア形成
- 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

働き方／福利厚生
- テレワーク拡大
- サテライトオフィス設置（首都圏、名古屋）
- 福利厚生の充実（休暇、手当等）

担当役員メッセージ

当社のミッション・ビジョンを達成するための成長力の源泉は「人財」にほかなりません。「企業カルチャー」「キャリア形成」「働き方／福利厚生」「人事制度」を人財に関する重点事項と位置付け、「社員と家族の幸せ」を実現したいと考えています。ダイバーシティ&インクルージョン（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、社員が自らの目指す姿を設定し、これに対しキャリアパスの提示や各種研修などによるスキルや能力の向上を支援する、自立的なキャリア形成の仕組みを展開しています。そして、多様な働き方をデザインする取り組み「JERA Work Design」にて各種施策を推進し、多様な人財が能力を最大限発揮しつつワークライフバランスの充実も図っております。これら取り組みを支える制度の充実も併せて実施し、社員の成長を通じて当社のサステナブルな成長を支えていく取り組みを進めていきます。

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

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、性的指向、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

具体的には、以下の4点の実現に取り組みます。

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

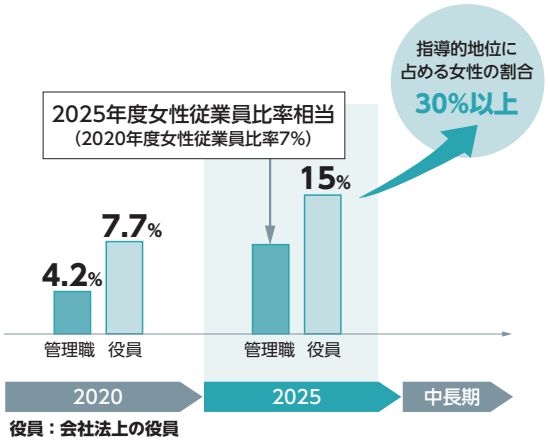
私たちは、全社一丸となって、社会に唯一無二の価値を創造する新しいJERAを創って参ります。

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



D&I推進戦略の全体像

当社は、2020年4月に設置したD&I推進室を中心に、D&Iを推進するビジョンの実現に向けて、様々な施策を展開しています。

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します。

	施策	内容
インクルーシブな組織形成	D&I月間	●全従業員に向けたオンラインのワークショップやイベントを2021年3月に開催 ●先進企業に学ぶ女性活躍推進、グローバル企業・団体に学ぶD&I、川柳グランプリに延べ約550名が参加
	ダイバーシティマネジメント研修	●管理職向けにアンコンシャスバイアスやインクルーシブリーダーシップ等をテーマとした研修を実施
	e-ラーニングの実施	●男性従業員の育児休職推進と様々な働き方を認め合う風土醸成を目的としたe-ラーニングを実施。約3,800名が参加
	従業員意識調査	●D&Iに対する理解浸透度を把握し、改善施策につなげるための意識調査を実施
ジェンダーダイバーシティの取り組み	指導的立場の女性比率向上に向けたキャリア開発支援	●女性管理職にスポンサーを配置し、キャリア開発の意識付け、機会獲得やネットワーク構築等を支援 ●キャリア開発に対する意識を醸成するための研修実施
	社外ネットワーク構築・連携	●EMPOWER（G20（2019年6月）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る）への参画 ●経団連「2030年30%へのチャレンジ」に賛同

TOPICS 新会社「JERAミライフル」設立

当社は2021年4月、障がいのある方により多くの働く機会を提供するための新会社「株式会社JERAミライフル」を設立しました。JERAミライフルは、社会的に就労が進んでいない障がいのある方の自立と社会参加を促進すべく、さらなる就労機会の創出を目的としています。主な事業拠点を横浜市内と名古屋市内に設け、当社から、制服管理業務、園芸業務（花・苺の栽培、花壇管理）、事務補助業務等を受託し、2022年4月から事業を開始する予定です。

ロゴマークには、「誰もが笑顔で活き活きと働ける会社でありたい」という思いが込められています。

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］

❶ 社員自身が成長し続け、自らの人生を力強く生き抜くこと
❷ 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は人財の多様性を尊重し、社員が各専門領域毎のプロフェッショナルを目指すことを支援します
- 国内外で圧倒的に勝ち続け、かつ社会の発展に貢献するJERA社員としてのマインド醸成とスキル向上を支援

JERAは新しい時代を先取りすることに挑戦する機会を提供します
- 予測不能な時代において俊敏に変革できる人財の育成
- 社員一人ひとりのさらなる成長と能力発揮ができる場への挑戦支援

JERA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

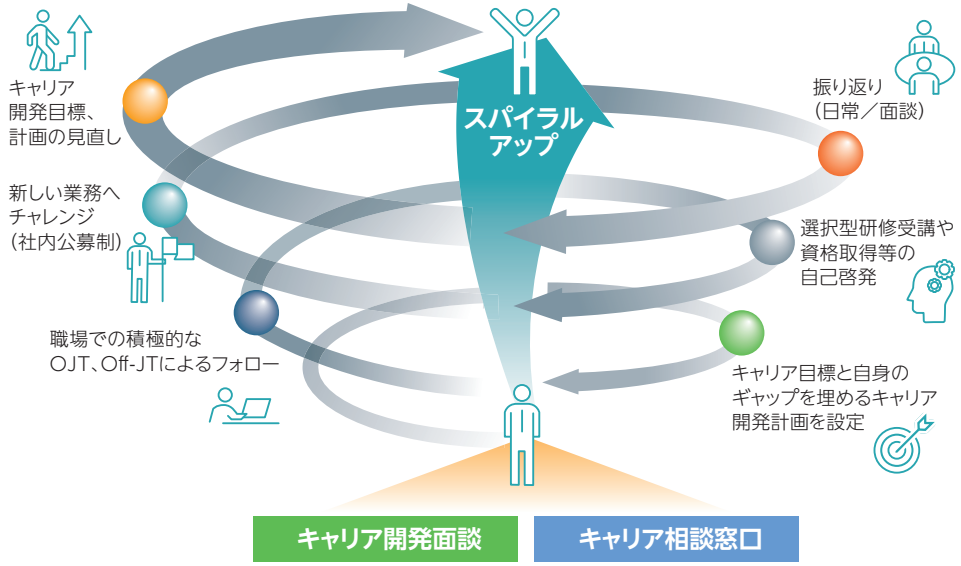
これらは海外拠点を含むJERAグループ全社員を対象とし、その成長を積極的に支援します。

人財育成計画

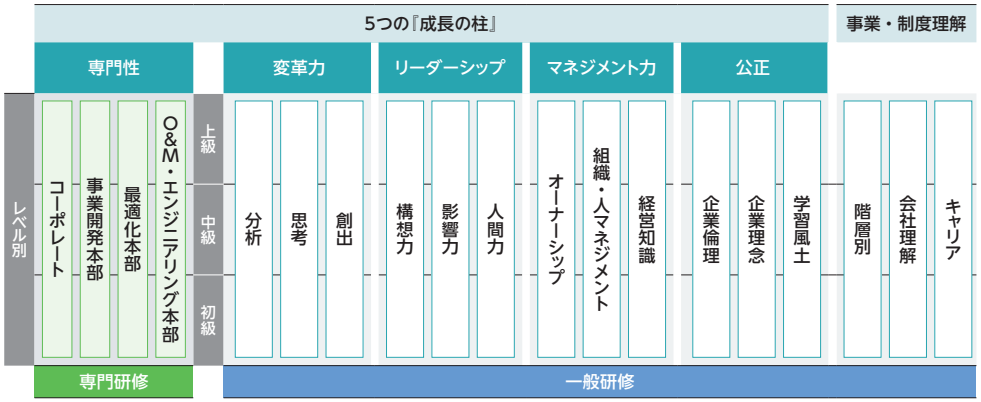
当社では、2020年3月に策定した人財育成方針に基づき、自立的なキャリア開発やプロフェッショナル人財の育成など、社員の成長を戦略的にサポートするための仕組みを構築しています。「自分のキャリアは自分で築く」ためのキャリア開発の仕組みや、そのキャリア形成実現のためのスキルアップを多面的に支援するための研修体系、そしてキャリアの多様化のための新しいチャレンジを支援する人財公募制度など、社員の自己実現を可能とする支援環境を整備しています。

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



■ 専門研修：各本部で計画される部門に必要な共通スキル、並びに最先端のソリューション、高度な専門知識・スキルを発揮するための部門特有のスキル研修。
■ 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。

働き方改革 ～JERA Work Design～

JERA Work Designの推進

2021年4月、東京電力フュエル&パワー株式会社及び中部電力株式会社から当社へ出向していた従業員の約9割が当社へ転籍しました。エネルギー事業を取り巻く環境が大きく変化する中、エッセンシャルワーカーとしての社会的な使命を果たしながら、従業員とその家族の幸せと企業価値の向上の同時実現を目指します。

そのために、多様な人財が能力を最大限発揮できるよう、オフィスとリモートをバランスよく組み合わせ、ハードとソフトの両面から多様な働き方をデザインしていきます。

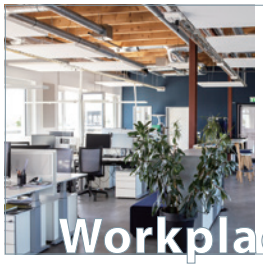
JERA Work Design　3つの施策

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（横浜サテライトオフィス試行運用開始（2021年7月））

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整備

WEB JERA Work Design
2021年度からJERA Work Designの取り組みを本格化していきます。
https://www.jera.co.jp/corporate/workstyle/

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、柔軟な働き方ができるよう、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	●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） ●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）
ライフサポート休暇	●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
本社一斉定時退社	●時間外労働時間削減の取り組み ●毎月第2金曜日に設定

TOPICS　イクボス宣言

多様な価値観を持つ人財が最大限能力を発揮するには、多様な働き方を認め合う風通しの良い企業風土づくりが必要です。

男性社員も堂々と育児休職を取得でき、全社員が自分らしく活躍できる風土を目指して、イクボス宣言をしました。（厚生労働省イクメンプロジェクトWEBに掲載）

安全・衛生

2021年3月
安全理念・
方針を策定

労働災害
死亡件数目標 0件

無災害連続
日数の更新

（2021年3月策定）

［安全理念］

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

JERAグループの使命は、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あり、この使命を全うするためには、事業活動を安全に行い、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、JERAグループは、燃料上流から販売までのすべてのサプライチェーンにおいて「安全最優先」を大前提として事業活動を展開し、社会のみなさまにご安心していただけるよう、さらなる安全対策に取り組んでいきます。

［安全方針］

JERAグループは、安全理念に基づき、以下のことに取り組んでいきます。

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**

［行動原則］

安全理念・安全方針を実現するため、社員一人一人は、以下の行動原則に基づき行動します。

1. **安全確保のため、組織や職責を超えて一致協力する**
2. **判断に迷ったときには、より安全と認められるものを採用する**
3. **安全確保のため、不断の努力と取り組みを継続する**

課題認識

自然災害の頻発や国際エネルギー情勢の変化、電気供給を巡る環境変化等を踏まえ、強靭かつ持続可能な電気の供給体制の確保が求められています。特に近年、地震や自然災害が頻発・甚大化し、被害範囲が広域化していることから、災害に対するレジリエンスの向上が強く求められています。

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は、設備の安全管理や防災対策を徹底します。また、従業員の安全と健康の確保が事業運営の基盤であるという認識に基づき衛生管理を整備します。

安全意識の醸成

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。当社は、毎年策定する安全活動計画のもと、協力会社・請負会社と一体となった安全活動を展開しています。特に設備で働く従業員に対しては、危険感受性を高めるための「危険体感研修」を実施しているほか、構内の安全情報の共有やパトロール、勉強会を実施し、安全を確保した状態で作業ができるよう努めています。

今後は、新たに策定した安全理念・安全方針を当社グループ及び協力会社・請負会社であらためて共有し、安全意識のさらなる醸成に努めます。

2020年度安全活動の主な実績

重点実施事項	主な実績
安全に関する諸施策の実施	●災害事例や災害情報、好事例の共有と水平展開 ●安全に係る表彰制度の見直し
安全文化醸成に向けた安全管理体制の強化	●安全管理体制の強化に向けて、安全検討プロジェクトを設置 ●総務部安全・防災ユニット設置（2020年10月） ●安全理念・安全方針策定（2021年3月）
安全品質向上を目指した安全管理の実施	●マネジメントシステムに基づいた的確なチェック&レビューの実施 ●子会社・関連会社と連携した安全管理の実施 ●海外駐在者・渡航者の安全管理方法の検討
全国展開活動と連携した安全活動の実施	●夏季の全国労働安全週間に合わせた「安全活動強調期間」の実施 ●年末年始無災害運動に合わせた「冬季安全活動強化運動」の実施

安全・衛生

健康経営の推進

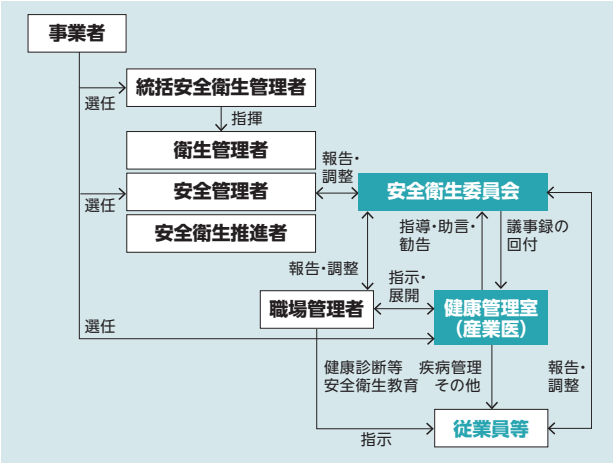
当社は、「安全と健康は事業運営の基盤である」という認識のもと、安全衛生活動を経営の重要課題の一つとして推進するために社長を責任者とする安全衛生管理体制を構築しています。各事業所に設置された安全衛生委員会は、健康管理室を中心に産業医や保健師、健康保険組合、労働組合と連携し、安全衛生活動計画を毎年策定し、従業員の健康維持・増進に向けた取り組みを推進しています。

2020年度は、在宅勤務の増加に起因するメンタル不調や生活習慣病等の低減に向けた施策を中心に取り組みました。今後も安全かつ働きやすい職場環境づくりに向けて、職場と産業保健スタッフの連携を強化し、疾病の早期発見・早期治療と予防の両輪を支える仕組みを整備し、各種施策を推進していきます。

2020年度安全衛生活動の主な実績

重点実施事項	主な実績
安全衛生関係法令の遵守	●定期健康診断受診率100% ●職種別健康診断の実施 ●受動喫煙対策に関する改正健康増進法への対応完了 ●禁煙希望者への治療誘導、情報提供等、禁煙サポートを実施
メンタルヘルス対策	●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 ●一般職対象のセルフケア研修を実施 ●ストレスチェック受検率97.0%（2019年度：94.8%） ●高ストレス者に対し産業医面談、社外相談を勧奨
過重労働等による健康障害防止対策	●長時間労働者に対する産業医面談を実施 ●長時間外労働対象者の上長や対象者自身へ、注意喚起メールの発信
生活習慣病等の発症予防対策	●海外駐在者を含む健康診断事後措置の充実 ●毎月の安全衛生委員会での衛生・健康講話や、イントラによるニュースレター発行

安全衛生管理体制図　（2021年8月31日時点）



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、協力会社とともに早期復旧できる体制を整備しています。

安全管理・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、その規模に応じた対策を講じています。

WEB 主な安全管理・防災対策
https://www.jera.co.jp/corporate/safety/prevention

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。

WEB 過去の地震による設備被害に鑑みた個別対策の例や、主な耐震補強設備
https://www.jera.co.jp/corporate/safety/earthquake

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。

地域社会との共生

2021年7月に
社会貢献活動方針を策定

バングラデシュへの医療物資の提供

課題認識

気候変動をはじめとした地球規模の課題に加え、貧困や格差、資源問題、人口構造の変化など、各国・地域ではそれぞれ特有の問題が深刻化する中、企業にはこうした地域・コミュニティが抱える課題に主体的に取り組むことが期待されています。

グローバルに事業を展開する当社は、地域・コミュニティが抱える課題をしっかりと理解し、当社の強みを活かした社会貢献活動を様々なステークホルダーの皆さまと協働で取り組むことで、地域・コミュニティの経済的・社会的発展に貢献します。

社会貢献活動方針

（2021年7月策定）

[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

横浜火力発電所

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。

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。コロナ禍で制限がある中、2020年度は、360名が環境美化活動へ参加しました。

TOPICS　ビーチクリーンアップ活動

当社は、2021年4月に秋田県秋田市を本拠地とする女子バスケットボールチーム「プレステージ・インターナショナル アランマーレ※」の選手・スタッフと地域住民の皆さま、当社従業員が協働で秋田県内の海岸清掃活動を実施しました。

※アランマーレ：2015年に創設された女子バスケットボールチーム。2021-2022シーズンから、東北地方のチームとして初めて、国内1部のWリーグへの参加が決定（運営：株式会社プレステージ・インターナショナル）。当社は、2021年3月に、2021-2022シーズンから3シーズンのユニフォームパートナー契約を締結。

次世代育成

奨学金プログラムの創設

当社は、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・アジアスカラーシップ」を2020年12月に創設しました。本プログラムは、日本で学ぶ留学生を経済的に支援することによって、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います。

2020年度は、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に対し、奨学金を給付しました。

発電所見学会

2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、見学受付を休止しておりましたが、2020年9月からオンライン見学会（川崎火力発電所）を実施しています。発電所へ来所せずに自宅からWEBで見学できることから遠方の皆さまにもご参加いただくことが可能となり、好評を博しています。小学生・親子参加向けコースでは、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

地域社会の課題解決

厚真町への企業版ふるさと納税を活用した寄付

当社は、2021年3月に北海道勇払郡厚真町の「地産地防」エネルギー6次産業化プロジェクト※に対し、同町の地産エネルギーを通じて地域の防災を担うという考えに共感し、企業版ふるさと納税を活用して、7億4千万円の寄付を行いました。

※エネルギーの地産地消の推進に加え、災害時に地産エネルギーを地域の防災に活かすことを目的として、同町が公共施設への再生可能エネルギー発電設備や蓄電池を設置し、エネルギーマネジメントに取り組むプロジェクトです。

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する中、当社は2020年7月から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医療物資を無償で提供しました。

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に出資をしています（JERA50%、丸紅50%）。同社は、フィリピンの社会課題の解決に貢献するために、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。

ステークホルダーエンゲージメント

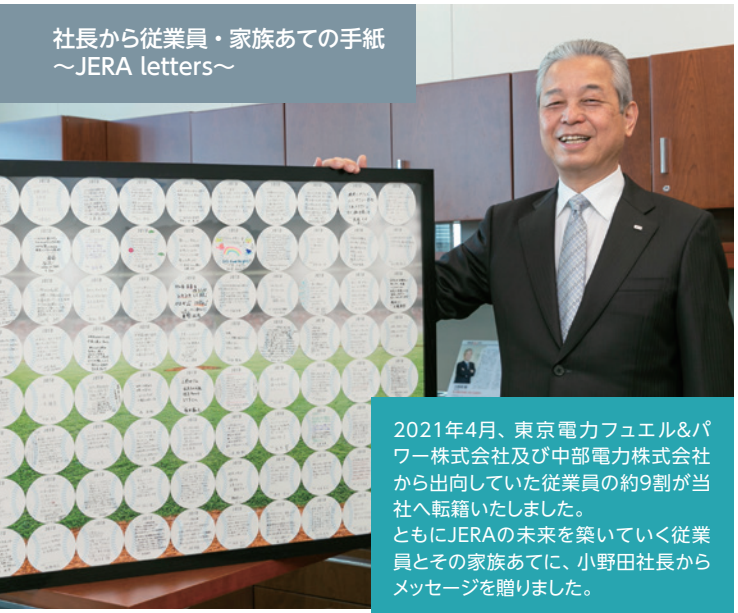
基本的な考え方

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	●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拡大 ●ESGの取り組み推進	「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。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。	●営業活動 ●WEBサイト
ビジネスパートナー	●公正・公平な取引 ●連携強化	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。 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。	●資材調達方針説明会 ●国内外事業での他企業との連携 ●海洋再生可能エネルギー連合等への参加
地域社会	●環境に配慮した事業運営 ●地域コミュニティにおける人権への配慮 ●地域経済への貢献 ●事業地域での雇用創出・技能開発	発電所立地地域をはじめとした地域社会の皆さまと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。	●発電所見学会 ●地域行事への参加 ●海外での医療物資提供
株主・投資家	●企業価値の向上 ●収益力の強化	情報開示の充実や株主・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。	●株主総会 ●IR説明会
従業員	●グローバル人財・戦略人財の確保・育成 ●職場の安全衛生／従業員の健康管理 ●多様性の尊重 ●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	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。	●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 ●従業員満足度調査

従業員とのコミュニケーション



2021年4月、東京電力フュエル&パワー株式会社及び中部電力株式会社から出向していた従業員の約9割が当社へ転籍いたしました。
ともにJERAの未来を築いていく従業員とその家族あてに、小野田社長からメッセージを贈りました。

課題認識

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、企業にとっては、解決すべき重要な課題です。

近年、働き方の多様化が進んだことや新型コロナウイルスの影響によりテレワークが増加するなど、コミュニケーションの活性化に向けた施策が急務になっています。

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。

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みます。

オンラインカフェ

テレワーク下においても、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オンラインカフェ（リモートコーヒーブレイク with 社長）を開催しています（週2回、45分／回）。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ィ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。

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に紹介する「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
●社長と若手・中堅従業員によるランチ会 ●One Coin Café ●One Coin Bar	新型コロナウイルスの影響から一時中断中

2019年
One Coin Caféの様子

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。2020年度は90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。

従業員満足度調査

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、2019年度から「従業員満足度調査」を実施しています（2020年度からはグループ会社への出向者も対象）。

「仕事と評価」「働く条件と環境」「会社へのロイヤリティ」の3つのカテゴリーで調査した結果、総合ポイントは前年から1ポイント改善された一方で、テレワーク下における仕事の仕方や働き方改革に関する改善要望が多く見受けられました。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や企業価値の向上につなげていきます。

TOPICS

JERA lettersが「国際ECHO賞」で高評価

JERA lettersの取り組みが、1929年創設の長い歴史をもつ世界的権威のあるマーケティング表彰「国際ECHO賞」において、高評価を得ました。経営トップが従業員とその家族へ直接メッセージを発信し、回答する取り組みが極めて特徴的であると評価されました。