

SECTION

戦略を支える基盤

- 41 サステナビリティ経営
- 45 自然資本
- 47 気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)
- 56 カーボンニュートラル社会の実現に向けた削減効果の見える化
- 58 人的資本(人財)
- 64 人的資本(D&I)
- 66 デジタルトランスフォーメーション
- 67 安全
- 71 社会・関係資本(ステークホルダーエンゲージメント)
- 72 社会・関係資本(地域社会との共生・共栄)
- 74 コーポレートガバナンス
- 77 スキル・マトリックス
- 78 役員紹介
- 80 社外取締役メッセージ
- 82 リスクマネジメント
- 86 情報セキュリティ
- 87 コンプライアンス
- 90 人権



サステナビリティ経営

当社は、サステナビリティ基本方針に基づき、サステナビリティ経営を着実に推進するための体制を整備するとともに、社内への理解・浸透に向けた様々な取り組みを行っています。

JERAグループ サステナビリティ基本方針

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

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

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

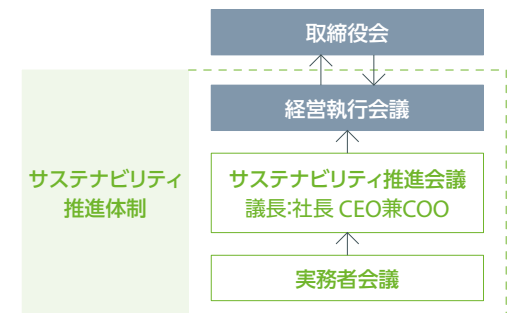
III 私たちは、すべてのステークホルダーから信頼される存在として、コンプライアンスを徹底して公明正大に事業を営むと共に、安全最優先の理念を徹底して事業を運営してまいります。

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

サステナビリティ推進体制

当社では、取締役会の監督の下、社長CEO兼COOを議長とする「サステナビリティ推進会議」がサステナビリティに関わる社内外の課題を検討し、重要テーマを経営執行会議に諮る体制を整備しています。また、サステナビリティ推進会議の下、サステナビリティ推進専任組織を中心としてE（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の各担当部署が集う「実務者会議」を設置し、全社的かつ部門横断的にサステナビリティ推進に取り組んでいます。

サステナビリティ推進体制図（2025年7月1日時点）



サステナビリティ社内浸透の取り組み

社員一人ひとりがサステナビリティを自分ごととして捉え、自らの行動につなげるための社内浸透を進めています。2024年度は、全社員を対象にサステナビリティのeラーニングを実施し、サステナビリティ経営の意義や一連の取り組み内容の理解促進に努めました。研修を通じて、社員からは「未財務価値や社外ステークホルダーからの期待を意識するようになった」といった声が多数寄せられたのに加え、「企業価値とサステナビリティの取り組みとのつながりや、当社のサステナビリティ課題についてさらに知りたい」などの意見もありました。今後は、2025年度に新たに作成した「未財務価値フロー（➡P.44）」も活用し、より深い理解を醸成することで、社員一人ひとりを起点としたサステナビリティ経営を推進していきます。

グローバルレベルのサステナビリティ開示に向けて

当社は、サステナビリティ開示について、投資家等の開示ニーズを踏まえ、グローバルなESG評価機関の基準を参考に、継続的な改善に努めています。

また、ISSB（International Sustainability Standards Board：国際サステナビリティ基準審議会）やCSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive：企業サステナビリティ報告指令）などの国内外のサステナビリティ開示基準や開示規制の動向も注視しています。中長期的には、グローバルトップレベルの開示水準を目指します。

サステナビリティ経営

マテリアリティと未財務KPI

当社は2024年5月に公表した「2035年ビジョン実現に向けたJERA成長戦略」や「JERAグループサステナビリティ基本方針」を踏まえ、マテリアリティの改定と未財務KPIの設定を行いました。これからも内外の環境変化に応じて継続的に見直していきます。

マテリアリティ	未財務KPI	未財務KPIの進捗状況(2024年度)
エネルギーの安定供給基盤 および適正な価格での 供給体制の確立		●世界最高水準の発電効率を誇る最新鋭の火力発電設備へのリプレイス(2024年5月に五井火力発電所の営業運転開始)と知多火力発電所の2029年度営業運転開始に向けた開発の検討 ●武豊火力発電所の2026年度末頃のバイオマス混焼による復旧を目指すことや、低需要期における同火力発電所の稼働抑制の計画的な実施といったCO₂排出量に関する追加対応などの復旧方針の公表 ●火力発電所におけるNO_x・SO_x排出量の協定値遵守による排出原単位の世界最高レベルの維持(NO_x排出原単位: 0.06g/kWh、SO_x排出原単位: 0.03g/kWh(2024年度)) ●碧南火力発電所におけるアンモニア燃料20%転換実証試験が完了し、商用運転開始に向けた準備開始 ●低炭素アンモニア製造プロジェクトBlue Pointの最終投資決定(2025年4月)など、水素・アンモニアサプライチェーン構築を加速 ●再生可能エネルギー事業の拠点として2024年にJERA Nexを英国に設立、同年12月にbpとの洋上風力発電事業合弁会社JERA Nex bp設立を発表 ●青森県沖日本海(南側)における洋上風力発電事業者に選定
最先端のソリューション提供に よるお客さま価値の創造	●CO₂排出原単位20%減(2030年) ●CO₂排出量60%以上減(2035年) ●NO_x・SO_x排出抑制における世界最高レベルの維持 ●水素・アンモニア取扱量700万トン程度(2035年) ●再生可能エネルギー開発容量2,000万kW(2035年)	
再生可能エネルギーと ゼロエミッション火力の 相互補完による脱炭素化 および環境保全への貢献		
DXによるビジネスモデルの 革新	●バリューチェーン全体のCO₂トラッキング ●カーボンフリー電力をお客さまへ24hお届けできる仕組みの構築	●各種規制対応(CSRDやSSBJ等)に向けたトラッキング範囲の検討、環境価値のマーケティング戦略を立案中 ●24/7カーボンフリー電力の社会実装に向けた、JERA Crossによる企業の脱炭素の取り組みへの支援(日本初となる水素専焼のゼロエミッション火力発電による東宝スタジオへの電力供給など)
国内外における地域社会との 共生・共栄	●地域課題の把握、課題解決に向けた地域との連携 ●地域課題解決に向けたローカルな取り組みのグローバルな連携・展開	●地域ステークホルダーとの関係構築に向けて訪問活動の方針を作成。同方針に基づき、地域ステークホルダーの訪問計画を各発電所で作成し、積極的なコミュニケーション活動を通じて、地域課題把握の仕組みを構築 ●各国・各地域における地域課題解決に向けた活動を共有する仕組みの構築に向けて、主要な海外拠点との間で共有すべき取り組み内容や共有方法について整理し運用を開始

サステナビリティ経営

マテリアリティと未財務KPI

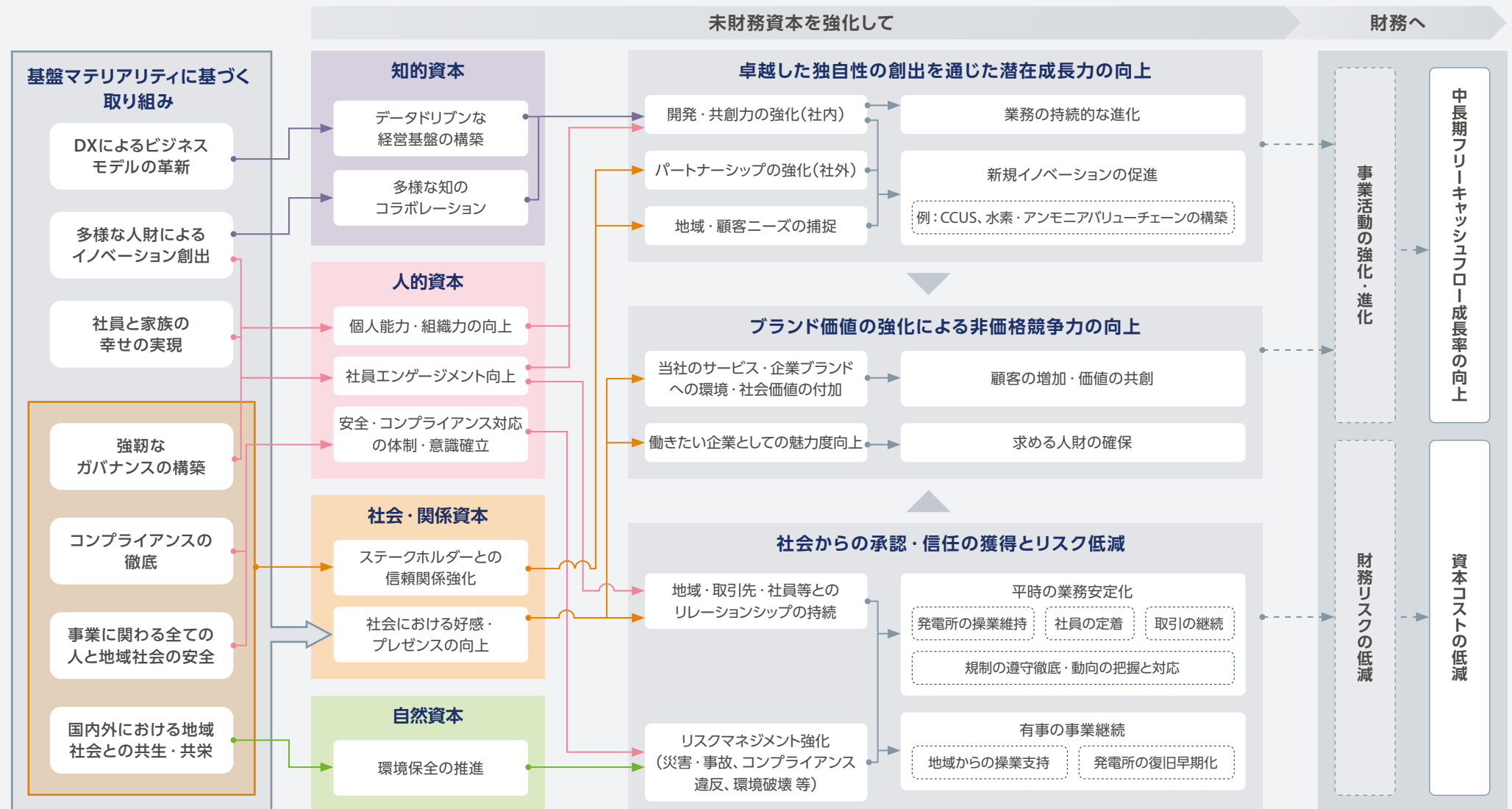
マテリアリティ	未財務KPI	未財務KPIの進捗状況(2024年度)
強靱なガバナンスの構築	●独立社外取締役3分の1以上を維持	●多様な領域でのグローバルな事業展開のため、事業に精通した当社出身の取締役および豊富な識見を有する社外取締役からなる取締役会を構成(独立社外取締役比率: 46%(2025年6月末時点))
	●取締役のスキル・マトリックスの公表・レビュー	●新成長戦略の実現や次期ガバナンスモデルを見据え、取締役会が保有すべきスキルを特定の上、スキル・マトリックス策定・公表(2025年5月)
コンプライアンスの徹底	●コンプライアンス違反を起こさないこと※1	●スポット市場未供出事象に関し、電力・ガス取引監視等委員会から業務改善勧告受領。JERAの目指すコンプライアンスの姿(To be)を策定し、3線管理体制を強化していく予定。勧告の事象については、教育・研修の充実などの「社内風土の醸成」といった再発防止策を実施中
事業に関わる全ての人と地域社会の安全	●災害による死亡者数ゼロ	●発注先の請負会社において1件の死亡災害が発生。災害の原因究明、再発防止対策を安全責任者会議において審議の上取締役会に報告し、各事業場に水平展開を実施
	●地域と連携した訓練による防災活動の実効性向上※2	●地域と連携した訓練標準化に向け、発電所地元警察・消防と連携した訓練を順次実施し課題を整理。発電所への不審者侵入などの危機事象発生時を想定した訓練を計画・実施
多様な人財によるイノベーション創出	●拠点間人事交流の活発化	●グループ内の人財およびポジション情報を可視化し、事業戦略遂行に必要な人財の発掘・オファー可能な仕組みの開発に着手 ●スムーズに国を跨ぐ拠点間異動の実現を目指し、グループ統一のルールを導入
	●社員の属性別比率による多様性担保	●国籍、性別によらない優秀人財の獲得(女性向け、海外留学生向け採用イベント出展等) ●ダイレクトスカウトをはじめとした採用手法の多様化および海外拠点による現地採用の拡大
	●誰もが個性を最大限発揮できるフラットなカルチャーの浸透	●グループ全体でD&I推進を進めていくための共通言語となるD&Iステートメントの策定 ●社員満足度調査でカルチャー浸透度の継続計測
社員と家族の幸せの実現	●Job型人財マネジメントの徹底と高度化	●Job型人事制度適用ポストのジョブディスクリプション整備および社内公開 ●Jobに見合った市場競争力のある報酬水準の実現
	●心身の健康に関する各種施策の推進	●「JERA健康エキスパートモデル」を定義し、その達成を目標とした健康イベントを開催 ●全社員を対象とした人間ドックの無償化
	●“成長する幸せ”を実感できる施策の推進	●育成施策の体系化による自立的キャリア開発の促進 ●社内公募制度の利用拡大をはじめとした社員自らがキャリアを築き上げる風土の醸成

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

サステナビリティ経営

未財務価値フローの具体像

本ページでは、P.16に示した未財務価値フローの考え方に沿って、基盤マテリアリティに基づく各取り組みが未財務資本の強化につながり、当社の成長力や競争力、信頼を高め、最終的に企業価値の向上へと結実するプロセスを可視化しています。フローの要素は、ミッション・ビジョンを踏まえた当社の事業特性や強み、大切にしていることを踏まえて選定しました。



※ 代表的な要素・つながりを掲載しています。

自然資本

基本的な考え方

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

さらに、グローバルエネルギー企業を目指し、地球規模での環境保護の必要性を十分に認識した上で、各国・各地域の環境法令や条例を厳格に遵守しています。これらの基本的な考え方に基づき、持続可能な環境・社会・経済の実現を目指して、CO₂の排出抑制および大気・水質汚染の防止などによる環境負荷の低減や生物多様性の保全に取り組んでいます。

環境教育

発電所の環境業務等に携わる従業員を対象に、環境業務に必要な知識や技術の研修を実施しています。研修レベルは受講者の職級や習熟度に合わせて設定し、従業員の環境教育に取り組んでいます。

CO₂の排出抑制

当社は、将来に向けたCO₂の排出抑制への取り組みとして、2020年10月に「JERAゼロエ

ミッション2050」を掲げました。「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」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。

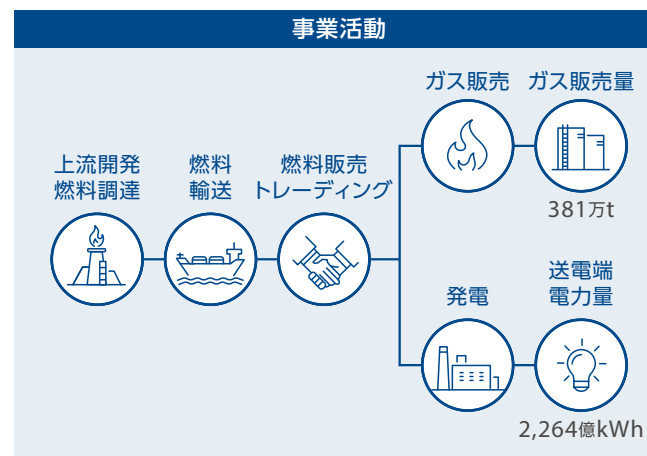
再生可能エネルギーの分野では、bpとの合併による「JERA Nex bp」の設立を通じて、グローバルでの洋上風力発電事業を加速しています。両社の運転中および開発中の持分容量は合わせると最大1,300万kWを誇り、世界最大級の洋上風力発電事業会社となります。国内では2024年12月に、当社を代表とするコンソーシアムである「つがるオフショアエナジー共同体」が青森県沖日本海(南側)にて計画されている61万5,000kW規模の着床式洋上風力発電事業の事業者を選定されました。本プロジェクトは国内最大規模となる予定です。

一方、火力発電の脱炭素化にも積極的に取り組んでいます。2024年6月、碧南火力発電所においては、世界初となる大型の商用石炭火力発電機でのアンモニア20%転換の実証試験を完了しました。さらに2024年11月には、日本初の水素専焼ゼロエミッション火力による発電電力の商用利用を開始し、東宝スタジオへの電力供給を実現しました。

当社は自然条件に左右されやすい再生可能エネルギーの導入を、CO₂を排出せず安定的に発電可能なゼロエミッション火力で補完することで、ゼロエミッションの実現を目指します。

マテリアルバランス (2024年度実績*)

INPUT			
燃料消費量		水使用量	
水素・アンモニア等	5万t	総取水量	2,128万m ³
バイオマス	0.2万t	工業用水取水量	1,899万m ³
LNG・LPG	2,247万t	上水取水量	224万m ³
都市ガス	14億Nm ³	地下水取水量	5万m ³
石炭	2,053万t		
石油類	33万kl		
総エネルギー使用量		購入電力量	
4,767万kl(原油換算)		41,535万kWh	



OUTPUT			
GHG排出量 (CO ₂ 換算)		SOx排出量	
スコープ1	11,324万t-CO ₂	0.7万t	
スコープ2 (マーケット基準)	17万t-CO ₂	NOx排出量	
スコープ3	3,082万t-CO ₂	1万t	
計	14,424万t-CO ₂	総排水量	
		700万m ³	
COD排出量		埋立処分量	
34t		0.4万t	

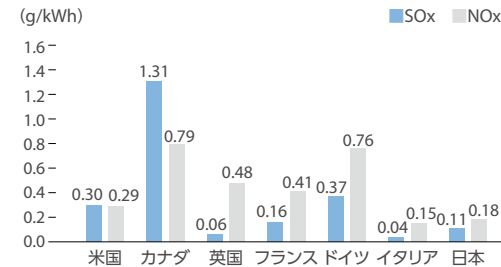
※ 国内JERA単体、株式会社常陸那珂ジェネレーション、JERAパワー武豊合同会社、JERAパワー横須賀合同会社、JERAパワー姉崎合同会社、五井ユナイテッドジェネレーション合同会社および合同会社グリーンパワー石狩

自然資本

大気汚染の防止

当社火力発電所から排出される大気汚染物質には、主にボイラで発生するSOxやNOx、ばいじんがあります。当社は、法令・条例や環境保全協定に基づく排出基準を遵守するため、環境保全設備の設置や燃焼方法の改善により排出量低減に取り組んでいます。2024年度のSOx排出原単位は0.03g/kWh、NOx排出原単位は0.06g/kWhとなり、欧米主要国や日本と比べて極めて低い値を維持しています。

主要国の発電電力量当たりのSOx、NOxの排出量比較(2022年)(火力発電所)



出典：電気事業連合会、広報誌・パンフレットのご案内、「エネルギーと環境」P.26
(SOx、NOx排出量=OECD Stat、発電電力量=IEA「WORLD ENERGY BALANCES2024」より電気事業連合会にて作成)

水質保全対策(海洋環境への配慮)

当社は、法令・条例や環境保全協定に基づく排水基準を遵守するため、火力発電所で発生する排水を排水処理設備で適切に浄化しています。また、起動時に発生する排水を回収し、再利用することで、発電用水の使用量を削減しています。さらに、復水器で使用する海水の水温上昇を抑えるため、温度の低い深層からゆっくり取水し、放流時も流速を抑えて表層へ放流するなど、周辺海域の環境影響に十分に配慮しています。

資源循環に関する取り組み

当社は、限りある資源を有効利用するために、リサイクルに積極的に取り組んでいます。石炭火力発電所から廃棄物として排出される石炭灰は、細粒、軽量、強度を増すなどの優れた材料特性があり、当社はセメントの原料や土地造成材としての有効利用を推進しています。2024年度の石炭灰有効活用率は99.99%です。

また、当社は、プラスチック資源循環促進法(プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律)に基づき、事業活動に伴い発生するプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出の抑制・再資源化等の推進にも積極的に取り組んでいます。2024年度の廃プラスチックの排出量は、247トン、有効活用率は、96.99%です。

廃棄物処理施設の維持管理状況

廃棄物処理法(廃棄物の処理及び清掃に関する法律)により、廃棄物処理施設の維持管理に関する情報公表が義務付けられています。当社は、廃棄物処理施設を適正に維持管理し、処分した廃棄物の種類と量、放流水の水質測定結果、施設点検結果等を当社WEBサイトで公表しています。

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。

環境影響評価と発電所の周辺環境への配慮

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

また、環境影響評価の結果に基づき、周辺環境への影響を考慮した上で、騒音・振動対策や、動植物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・振動対策を行っています。
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。
動植物保全対策	動植物や生態系への影響を回避・低減できるよう、緑地を確保するなどハヤブサ等の希少種を保全しています。

環境法規制の遵守

当社は、環境法令や条例、各自治体と締結している環境保全協定に基づき事業を実施することで環境保全に努めています。2024年度は、これら環境法令等の違反による罰金および制裁措置を受けた事例はありません。

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

基本的な考え方

当社は、日本のみならず世界のエネルギー問題を解決していくグローバル企業として、気候変動および自然資本・生物多様性への対応を経営の重要課題と捉え、関連するマテリアリティを特定しています。2021年よりTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、TCFDコンソーシアムに加入しています。また2024年には、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の議論等の活動を支援するTNFDフォーラムに参画しました。

当社は、企業価値を持続的に高めていくことを目的として、気候変動および自然資本・生物多様性に関連する当社の体制や、「JERAゼロエミッション2050」に掲げる「3つのアプローチ」に代表される取り組み等について、TCFDおよびTNFD提言に沿った4つの要素(ガバナンス・リスク管理・戦略・指標と目標)に整理しています。その際、ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)およびSSBJ(サステナビリティ基準委員会)が開発する基準への整合も併せて意識したものとされています。

今後もTCFDおよびTNFD提言に沿った情報開示を継続的に進め、投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまとの一層のコミュニケーションの充実を図っていきます。

ガバナンス

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

取締役等が社外の有識者や専門機関と意見交換し、経営執行会議等にて最新の情報と知見について情報共有しています。また、従業員を対象とした、サステナビリティに関するセミナーや取締役とのディスカッションも実施しています。取締役から従業員に至るまで気候変動および自然資本・生物多様性を含めたサステナビリティ経営に関する知見や動向への理解を継続的に深めていくことで、サステナビリティ活動のさらなる推進に積極的に取り組んでいきます。コーポレートガバナンス ➡ P.74-76

サステナビリティ経営 ➡ P.41

リスク管理

企業活動に伴うリスクの適切な把握とその低減のために、社長 CEO兼COOを統括責任者とするリスクマネジメント体制を整備の上、「オペレーショナルリスク」「市場リスク」「信用リスク」に分類した「統合リスク管理」を行っています。気候変動および自然資本・生物多様性関連については企業活動に影響を及ぼすと認識した上でリスクおよび機会を評価しています。特に取締役が管理すべきリスクについては「経営で管理する重要なリスク」に選定し、社長 CEO兼COOを委員長とする「リスク管理委員会」においてその管理状況および対応方針を確認・審議するとともに、定期的および必要の都度、取締役会へ付議・報告されています。機会についても「投資評価委員会」等を通じた審議・報告がなされています。なお、報告年度において管理体制の変更はありません。

リスクマネジメント ➡ P.82-85

戦略

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

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

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

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



気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

戦略 — 気候変動

シナリオの設定

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

	1.5℃シナリオ 参照先：IEA World Energy Outlook 2024 NZE、第7次エネルギー基本計画、 IPCC第6次評価報告書 SSP1-1.9/SSP1-2.6	4℃シナリオ 参照先：IEA World Energy Outlook 2024 STEPS、 IPCC第6次評価報告書 SSP3-7.0/SSP5-8.5	関連するパラメータの時系列変化
政策・規制の変化	- 世界の平均気温上昇を抑えるべく、各国で野心的なエネルギー政策が進展 - 広い地域で炭素価格が導入され、ネットゼロ宣言を行った先進国や新興国においては価格が急速に上昇	- 各国の現行のエネルギー政策が維持され、野心的な政策は導入されない - 炭素価格はすでに導入済みまたは計画中の地域のみで運用される	
世界のエネルギー需給の変化	- 最終エネルギー消費量は省エネルギーの進展やエネルギー消費効率の向上に伴い、将来にかけて減少 - 一方、電化率が大きく進展することにより、電力需要は堅調に増加	- 最終エネルギー消費量はこれまでのトレンドを維持し、将来にかけて増加 - 電力需要はこれに伴い増加するものの、電化率は大きく伸びず、結果として1.5℃シナリオを下回る水準で推移	
	- 再生可能エネルギーの導入が急速に進み、2030年代半ばには化石燃料に代わり世界の主要なエネルギー源となる - これに伴い、天然ガスを含む化石燃料需要は急速に減少	- 再生可能エネルギーは緩やかなペースで導入され、引き続き長期間にわたり化石燃料が世界の主要なエネルギー源としての役割を担う - 天然ガスを含む化石燃料需要はほぼ横ばいで推移	
	温室効果ガス排出削減のための技術革新に伴い、水素・アンモニア等の新たな低炭素燃料の生産量が大幅に増加	水素・アンモニア等の新たな低炭素燃料の開発・導入量は限定的	
世界の気候の変化※	- 世界の平均気温上昇は1.5℃程度で安定化 - 極端な大雨や高温、干ばつ等の異常気象の頻度や強度は世界各地で微増 - 世界の平均海面水位は今世紀末までに0.4~0.7m上昇するものの、長期的な水位上昇幅は4℃シナリオに比べ限定的	- 今世紀末にかけて世界の平均気温が4℃程度上昇 - 極端な大雨や高温、干ばつ等の異常気象の頻度や強度が世界各地で大幅に増加 - 世界の平均海面水位は今世紀末までに0.8~1.2m上昇し、氷床融解プロセスの不確実性を考慮すると、これまでのトレンドを大幅に上回るペースで水位上昇が進む可能性も否定できない	

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

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

当事業への影響評価

当社は、気候変動に関連するリスクおよび機会の影響が生じると合理的に見込まれる時間軸について、短期(現在~2030年)・中期(2031年~2035年)・長期(2036年~2050年)と定義しており、これは当社が戦略的意思決定に用いる環境目標である「JERA環境コミット2030」「JERA環境コミット2035」および「JERAゼロエミッション2050」の期間と整合しています。こうした時間軸の下、前ページの設定シナリオに基づき、気候変動に関連した当事業におけるリスクおよび機会を整理しました。

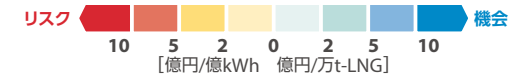
また、抽出された主要リスク・機会の要素に対して、それらが発現・集中する事業活動を特定した上で、該当する事業活動への潜在的な財務影響の感度分析を行い、短期(現在~2030年)・中期(2031年~2035年)・長期(2036年~2050年)の各時間軸における活動量当たりの財務インパクトを右の凡例の通り、リスク・機会それぞれで4段階に色分けして表示しています。

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

リスク 機会
[億円/億kWh 億円/万t-LNG]

[リスク・機会のカテゴリー] 想定される事業環境の変化	当社への影響	当社への潜在的財務影響の感度分析						当社の対策・関連する当社の取り組み事例
		分析方法	対象事業	単位	2030	2035	2050	
▼1.5℃シナリオ								
[政策・規制] 化石燃料の使用に対する 規制の強化	カーボンプライシングに よる操業コストの増加	火力発電量当たりの炭素コスト増の感度	発電	億円/ 億kWh		JERAゼロエミッション2050の推進による排出量の削減 ● JERAゼロエミッション2050 ➡ P.19 ● JERAゼロエミッション2050 日本版ロードマップ （ゼロエミッション実現に向けた移行計画）➡ P.20-21 ● 排出量に関する指標・目標 ➡ P.20 エネルギー・温暖化政策への提言・関与 ● GXリーグへの参画		
		LNG生産量当たりの炭素コスト増の感度	燃料上流	億円/ 万t-LNG				
	省エネルギー規制の強化に よるエネルギー消費効率の 向上	火力発電効率が1ポイント改善した際の 操業コスト減の感度	発電	億円/ 億kWh		電源の新陳代謝によるエネルギー消費効率の向上 ● 国内老朽火力の設備リプレースの推進 ● 非効率な石炭火力発電所の停廃止 発電所の運用コスト低減による電源の価格競争力強化		
[技術] 非化石エネルギーの 技術開発・導入による エネルギー供給構造の変化	低炭素エネルギーの増加や グリッド分散化による従来 型火力電源の稼働率低下	火力電源の発電量低下による 売上減の感度	発電	億円/ 億kWh		● 両株主会社のベストプラクティスを用いたO&Mモデル効率化 ● スケールメリットを活用した資機材調達・委託による合理化 ● デジタル発電所の推進による発電所の業務・運用の最適化		
	水素・アンモニア燃料の技 術開発・技術コストの低下 によるビジネス機会の拡大	石炭をアンモニアに置き換えることによる 操業コスト減の感度	発電	億円/ 億kWh		ゼロエミッション火力の技術開発の推進 ● 横須賀火力発電所においてCCUSバリューチェーン構築に向けた検討の開始 ● 株式会社デンソーと高効率水素生成技術の共同開発並びに共同実証試験の実施 水素・アンモニアサプライチェーンの構築		
		LNGを水素に置き換えることによる 操業コスト減の感度	発電	億円/ 億kWh		● 国内外の有力企業パートナーとのバリューチェーンの各段階における協業の推進 ● グリーン水素・アンモニアの取扱量目標(2035年度累計): 700万トン程度		
	再生可能エネルギー・蓄電 池の技術コスト低下による ビジネス機会の拡大	洋上風力発電の建設費・運転維持費低下 による操業コスト減の感度	発電	億円/ 億kWh		再生可能エネルギーの開発推進 ● 再生可能エネルギーの開発出力目標(2035年度累計): 2,000万kW ● bp社との洋上風力発電事業合弁会社「JERA Nex bp」設立 ● 横須賀火力発電所においてペロブスカイト太陽電池の共同実証試験の実施 蓄電池による再生可能エネルギーの導入促進		
		太陽光・陸上風力発電の建設費・運転 維持費低下による操業コスト減の感度	発電	億円/ 億kWh		● 株式会社パワーエックスとの蓄電池関連事業の共同推進に向けた包括的協業に関する 基本合意		

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)



[リスク・機会のカテゴリー] 想定される事業環境の変化	当社への影響	当社への潜在的財務影響の感度分析						当社の対策・関連する当社の取り組み事例
		分析方法	対象事業	単位	2030	2035	2050	
▼1.5℃シナリオ								
[市場・サービス] 経済成長・電化推進による 電力需要の増加	電力供給機会の拡大	販売電力量の増加による売上増の感度	発電	億円/ 億kWh		市場環境/技術革新/政策動向を踏まえた柔軟な投資配分 ● 3つの戦略的事業領域(LNG、再生可能エネルギー、水素・アンモニア)に対する2024年度から2035年度の累計投資額：5兆円 ➡ P.03		
[市場・サービス] エネルギーの価値の変容	化石燃料の価値の低下による 燃料販売・トレーディング の売上減少	LNG価格の低下による LNG販売の売上減の感度	燃料上流	億円/ 万t-LNG		柔軟かつ競争力のある燃料調達・販売ポートフォリオの維持 ● 保有する上流権益や、輸送船団を活用した安定的かつ運用柔軟性・競争力の高い燃料調達の推進 ➡ P.32 ● JERAGMを通じた機動的な調達・転売等の最適化 ➡ P.33 ● LNGバリューチェーンの構築・強化に向けた協業の検討		
		LNG価格の低下による LNGトレーディングの売上減の感度	輸送・トレー ディング	億円/ 万t-LNG				
	非化石価値の上昇による グリーン製品・サービスに対 する需要家ニーズの向上	グリーン電力の生産により回避される 炭素コストの感度	発電	億円/ 億kWh		グリーンエネルギー供給基盤を通じた付加価値の提供 ● 24/7カーボンフリー電力 ^{*1} 実現のための予測・最適制御技術に関する特許の取得 ● JERA Crossを通じたHourly Matching ^{*2} の電力供給の開始 ※1 毎日24時間・毎週7日間、すなわち年間365日にわたってCO₂を排出しない電力の名称 ※2 2時間単位でカーボンフリー電力の消費電力と発電電力を一致させる考え方		
		グリーン燃料の生産により回避される 炭素コストの感度	燃料上流	億円/ 万t-LNG				
[市場・サービス/評判] 気候変動に対する世界的な 意識の高まり	化石燃料事業への投資抑 制・撤退による資金制約	発電事業の資金調達コストが1ポイント 悪化した際の操業コスト増の感度	発電	億円/ 億kWh		ステークホルダーへの積極的な情報発信 ● ゼロエミッションに向けた取り組みの適切な情報発信 ● 地域共生施設「JERA museum HEKINAN」を通じた地域社会とのコミュニケーション 資金調達手段の多様化 ● トランジション・リンク・ボンドの発行 ● トランジション・リンク・ローンによる資金調達の実施		
	クリーンエネルギー事業へ の投資機会やトランジ ション・グリーンファイナ ンスの活用機会の拡大	発電事業の資金調達コストが1ポイント 改善した際の操業コスト増の感度	発電	億円/ 億kWh				
▼4℃シナリオ								
[急性] 自然災害の頻発化・ 激甚化	災害対策コストの増加	設備の停止・出力制約に伴う電源 持ち替えによる操業コスト増の感度	発電	億円/ 億kWh		大規模災害発生時の体制強化 ● 非常災害対策規定やマニュアル類の整備 ● 定期的な防災訓練の実施 ➡ P.85 ● JERA版BCP・BCMの高度化 ➡ P.85 ● 災害時の復旧活動における第四管区海上保安本部との相互協力に関する協定の締結 事業の多角化・サプライチェーンの分散化 ● ゼロエミッション火力の開発や再生可能エネルギーの拡大による電源ポートフォリオの 多様化の推進 ● 調達先・事業地域の分散化の推進		
[慢性] 気候パターンの慢性的な 変化	渇水等による設備の運転制 約の増加							

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

当事業への影響評価～1.5℃シナリオの深掘り～

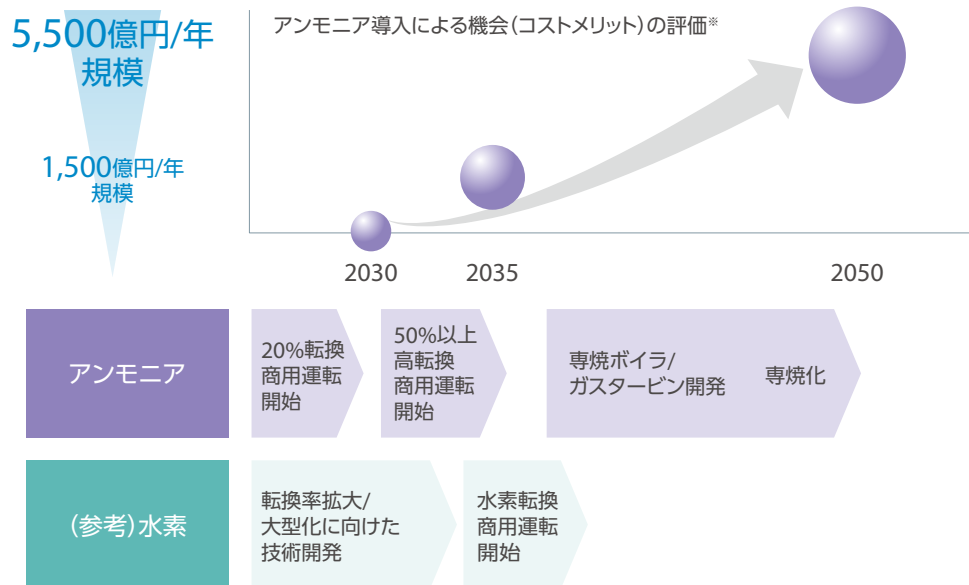
当社は、2020年10月に掲げた「JERAゼロエミッション2050」に基づく事業の着実な進捗と事業環境の変化を踏まえ、2035年に向けた新たな長期ビジョンを策定しました。また、このビジョンの達成に向けた新たな環境目標として「JERA環境コミット2035」を掲げています。

この新たな目標に基づき、当社は「JERAゼロエミッション2050 日本版ロードマップ」を更新し、国内の水素・アンモニア導入計画を示しています。

2024年度に引き続き、TCFD提言に沿ったシナリオ分析の深掘りとして、技術開発で先行する発電事業へのアンモニアの導入を対象とし、「1.5℃シナリオ」の世界観および上流の国内のアンモニア導入計画を前提とした際の当社の財務影響分析を実施しました。

分析の結果、アンモニア導入による当社の機会(コストメリット)は、石炭火力を継続利用するケースと比較して、2035年時点で年間1,500億円規模、2050年時点で年間5,500億円規模となる可能性が示されました。

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



気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

戦略 — 自然資本

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

自然との接点の発見



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

各拠点においてストレス/重要度が高いと判断された地域



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

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

※1 IBAT: 国際自然保護連合(IUCN)等が開発した生物多様性の評価ツールです。 ※2 生態系の完全性、および生態系の急激な劣化についてもツールを用いて分析しており、優先地域の特定にあたって勘案しています。

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

依存と影響の分析



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

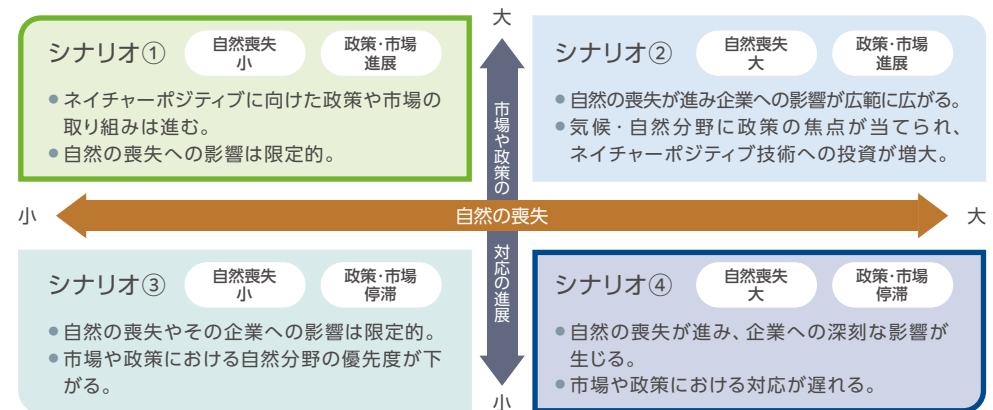
依存・影響度								
低			高					
空欄は該当なし								
			石炭調達	LNG調達	火力発電	太陽光発電	風力発電	バイオマス発電
依存	供給サービス	バイオマス						
		水						
	調整サービス	水流調節						
		水質浄化						
		固形廃棄物浄化						
		空気ろ過						
		気候調節						
		洪水軽減						
		暴風雨軽減						
		浸食制御						
			石炭調達	LNG調達	火力発電	太陽光発電	風力発電	バイオマス発電
影響	土地利用	陸域						
		淡水域						
		海底						
	資源採取	水の消費量						
	気候変動	GHG						
	汚染	GHG以外						
		有害物質(水・土壌)						
		栄養物質(水・土壌)						
		固形廃棄物						
攪乱	外来種の侵入							

※ ENCORE：企業活動が自然にどのように依存しており、影響する可能性があるのかを可視化するための分析ツールです。国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）や金融機関等が共同で開発しました。2024年10月時点のデータをもとに分析しています。

リスクと機会の評価およびその対応



TNFDでは、「自然の喪失と企業への影響(=物理リスク)」「政策や市場の対応の進展(=移行リスク)」の2つの不確実性軸を想定した、4つのシナリオが例示されています。当社はこのうち、当社事業への影響が特に大きいと想定される2つのシナリオを選定し、リスクと機会の評価を実施しています。



出典：Recommendations of the Taskforce on Nature-related Financial Disclosuresをもとに作成

① 政策・市場・企業のネイチャーポジティブへの移行が進むシナリオ

自然喪失 抑制、回復 政策・市場 大きく進展

ネイチャーポジティブに向けた政策や市場の整備、企業の取り組みが進むことで、自然の喪失が減少・回復するシナリオ。発電事業においては自然の喪失による影響を受けにくい。燃料調達や直接操業においては、環境規制の整備・強化により操業停止・制限などの大きな影響が生じる。

④ ネイチャーポジティブへの移行が停滞し、自然の喪失が進むシナリオ

自然喪失 大きく進展 政策・市場 概ね現状同様

ネイチャーポジティブに向けた政策や市場の整備、企業の取り組みが停滞することで、自然の喪失が進むシナリオ。水資源供給の減少に伴う発電事業のオペレーションへの影響や、自然喪失に伴う災害の増加により、事業への大きな影響が生じる。

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

リスクと機会の評価およびその対応



A (Assess: 評価)、P (Prepare: 準備) の段階では、Evaluate で評価した自然への依存と影響の結果に基づき、当事業における自然関連のリスクと機会を網羅的に抽出しました。各リスクおよび機会の発生時期は、短期(現在～2030年)・中期(2031年～2035年)・長期(2036年～2050年)と定義しており、当社が戦略的意思決定に用いる環境目標である「JERA環境コミット2030」、「JERA環境コミット2035」および「JERAゼロエミッション2050」の期間と整合しています。またそれらが発現・集中する対象事業を特定した上で、その事業の重要度について、発生する可能性とリスク・機会の大きさを勘案して評価しています。



バリューチェーン段階	概要	対象事業	重要度	発生時期	当社の対策・関連する当社の取り組み事例
▼移行シナリオ：政策・市場・企業のネイチャーポジティブへの移行が進むシナリオ					
燃料調達	火力発電の燃料調達段階における環境規制の整備・強化、操業停止・制限	石炭	■	短～長期	環境に配慮した燃料調達 ● 規制動向の注視および法令遵守 ● KOGAS社とLNGバリューチェーンにおけるメタン排出削減イニシアティブの立ち上げ ● FSC(森林管理協議会)認証、PEFC(森林認証制度相互承認プログラム)認証を取得したペレットの利用 ● 製材時に発生する廃材等(建築や家具材等に利用できない木材)をペレット原料として利用 ● ステークホルダーとの対話
		LNG	■	中～長期	
		バイオマス	■	中～長期	
	火力発電の燃料調達段階における環境影響・地域社会や先住民への影響と、それに伴い発生する評判リスクの顕在化、および対応コストの発生	石炭	■	短～長期	
		LNG	■	中～長期	
		バイオマス	■	中～長期	
発電	廃棄物、水質汚染、土地開発等の環境規制強化や法令対応に伴うコスト増、罰金・罰則の増加	火力全般	■	中～長期	大気・水質汚染の防止 ● 大気汚染防止等、環境汚染防止のための法令遵守 ● 排煙脱硝、脱硫装置、電気集じん機等の設置や、燃焼方法の改善による大気汚染の防止 → P.46 ● 水質保全対策の実施 → P.46 資源の循環 ● 火力発電所における石炭灰のセメント原料等での再利用 ● プラスチック使用製品の廃棄物抑制、再資源化 環境保全活動の推進 ● 工場立地法等に基づく適切な緑地の維持管理 ● 希少生物の保全・維持(ハヤブサに配慮した低騒音での建設、巣箱の設置による育成環境の保全) ● 命をつなぐPROJECTに参画し、生物多様性の向上と生態系ネットワークの形成を目指した活動を実施(知多火力発電所) ● 経団連生物多様性宣言イニシアチブへの参画 ● サステナビリティ推進体制の強化 → P.41 ● 発電所社員に対する環境教育の実施
		洋上風力	■	中～長期	
		太陽光	■	中～長期	
	自然への影響により発生する評判リスクの増加、および対応コストの発生	火力全般	■	短～長期	
		洋上風力	■	短～長期	
		太陽光	■	短～長期	
	自然関連の影響やリスクに関する報告義務の強化、モニタリングや報告コストの増加	共通	■	短～長期	
	自然関連のグリーンボンド等の資金調達機会の拡大	共通	■	短～長期	
	自然にプラスの影響(保護区等)を与える活動や、地域社会との共生による投資家、NGO、地域社会からの評判向上	共通	■	短～長期	
	▼物理シナリオ：ネイチャーポジティブへの移行が停滞し、自然の喪失が進むシナリオ				
燃料調達	自然災害によるサプライチェーン寸断、対応に係るコスト増	石炭	■	短～長期	事業の多角化・サプライチェーンの分散化 ● ゼロエミッション火力の開発や再生可能エネルギーの拡大による電源ポートフォリオの多様化の推進 ● 調達先・事業地域の分散化の推進 大規模災害発生時の体制強化 ● 非常災害対策規定やマニュアル類の整備 ● 定期的な防災訓練の実施 → P.85 ● 当社版BCP・BCMの高度化 → P.85 ● 災害時の復旧活動における第四管区海上保安本部との相互協力に関する協定の締結
		LNG	■	短～長期	
		バイオマス	■	短～長期	
	水資源の供給減による生産停止、水管理コストの増加	石炭	■	短～長期	
		LNG	■	短～長期	
		バイオマス	■	短～長期	
発電	調達先の多角化、資源効率性の向上による調達のレジリエンス確保、調達コストの低減・安定化	石炭	■	短～長期	
		LNG	■	短～長期	
		バイオマス	■	短～長期	
	自然災害による操業停止、売上の減少等の対応に係るコストの増加	火力全般	■	短～長期	
		洋上風力	■	短～長期	
		太陽光	■	短～長期	
渇水や水質汚染等による工場への給水制限、生産量の減少、売上の減少	火力全般	■	短～長期		

気候変動・自然資本関連の情報開示(TCFD/TNFD提言への対応)

生物多様性保全の取り組み

30by30アライアンスへの参画

当社は、「2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復軌道に乗せるネイチャーポジティブというゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標(30by30(サーティ・バイ・サーティ))」に貢献できるよう、「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画しています。発電所の設置やリプレース等の際には、環境影響評価を実施し、事業活動による生物多様性への負の影響を低減するため、ミティゲーションヒエラルキー(回避、最小化、再生など)を考慮の上、生物多様性の保全に取り組んでいます。



横須賀火力発電所の全景

自然共生サイトの認定取得(よこすか発電所くりはまの森)

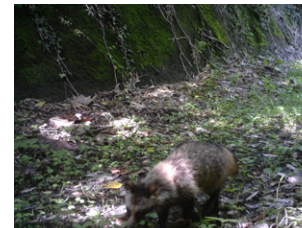
「自然共生サイト」はネイチャーポジティブの実現に向けた取り組みのひとつとして、企業の森や里地里山、都市の緑地など「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を環境省が認定する区域であり、2023年度から始まりました。2025年度からは法制化され、「地域における生物の多様性の増進のための活動の促進等に関する法律」が施行されています。

「よこすか発電所くりはまの森」は神奈川県横須賀市に位置し、横須賀火力発電所の緑地として管理されてきた10.5haの区域であり、2024年度に「自然共生サイト」として認定されました。当社では2023年度に周辺企業やNPOと連携し、知多火力発電所の一部が「知多半島グリーンベルト」として「自然共生サイト」に認定されています。

横須賀火力発電所では1960年の運転開始以来、継続的に除草・伐採・剪定等の維持管理作業を行ってきました。自然林に近い形で保全されてきたサイトで、「オオシマザクラ植林」等植栽を起源とする種と、植生自然度上高く評価される「スダジイ」等が入り混じり共生する二次的な自然環境が存する場であり、希少種も含め多種多様な動植物のすみかとなっています。

2024年の調査では植物32種、動物235種を確認しており、そのうち環境省や神奈川県レッドリスト掲載の希少種は植物3種、鳥類7種、爬虫類2種、昆虫類4種を確認しています。過去には、国内希少野生動植物種であるハヤブサが発電所内にて営巣・抱卵する姿も確認しています。

「自然共生サイト」を適切に維持管理することで、生物多様性への負の影響を最小化し、効果的に保全を図っています。



タヌキ



ハヤブサ



スダジイ群落

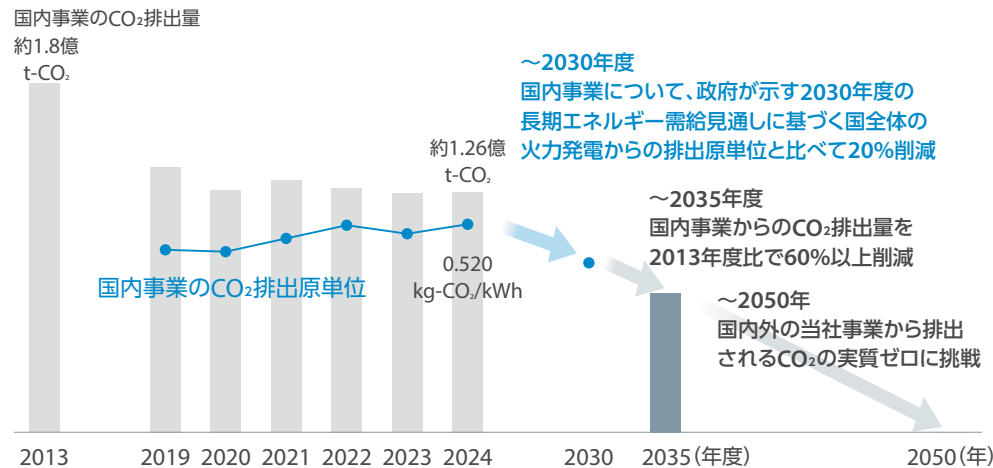
気候変動・自然資本関連の情報開示 (TCFD/TNFD提言への対応)

指標・目標

当社は長期目標として「JERAゼロエミッション2050」を掲げ、これを達成するためのロードマップとともに、2030年～2035年でのCO₂排出に係る中間目標を設定の上、毎年継続的に実績値を算定・評価し、進捗の管理を行っています。また「JERAグループサステナビリティ基本方針」を策定しており、2024年には未財務KPIを拡充しました。今後も当社は持続可能な経営に向けた取り組みを推進していきます。

ゼロエミッション ➡ P.19-21

サステナビリティ基本方針・未財務KPI ➡ P.41-43



カーボンニュートラル社会の実現に向けた 削減効果の見える化

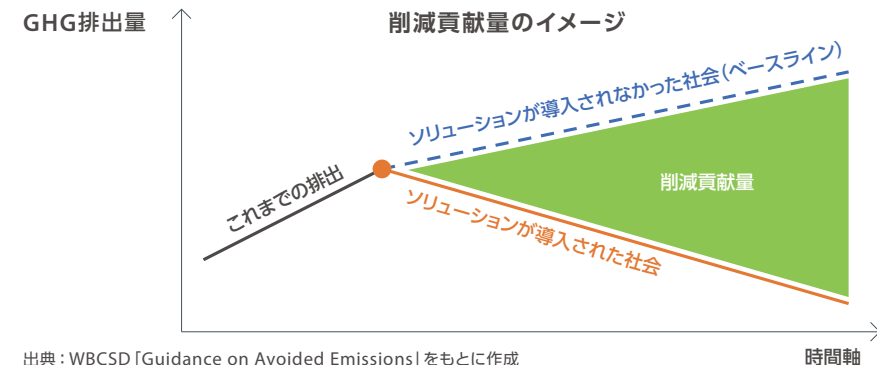
削減貢献量とは

削減貢献量とは、企業が提供する製品やサービス等のソリューションを通じて、社会全体のGHG(温室効果ガス)排出の削減に貢献した、または貢献する可能性のある量を、一定の前提条件の下に評価・算定した指標のことです。この削減量は、すでに導入されたソリューションによって実際に削減された排出量(実績)に基づく場合もあれば、将来の導入により見込まれる排出削減効果を試算する場合もあります。

削減貢献量は、企業の直接・間接排出を捉えるスコープ1・2・3とは異なる考え方に基づきます。スコープ1は企業自身の事業活動に伴う直接排出、スコープ2は外部から購入する電力・熱・蒸気の使用による間接排出、スコープ3はサプライチェーン全体におけるその他の間接排出を表します。

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

当社もこれらを参照しながら、従来のスコープ1・2・3に加えて、将来的な排出削減の可能性や実績を反映した環境貢献指標として削減貢献量を算定・開示し、持続可能な社会の実現に向けた当社の取り組みをステークホルダーの皆さまへ説明していきます。



出典: WBCSD「Guidance on Avoided Emissions」をもとに作成

カーボンニュートラル社会の実現に向けた削減効果の見える化

当社事業による削減貢献量

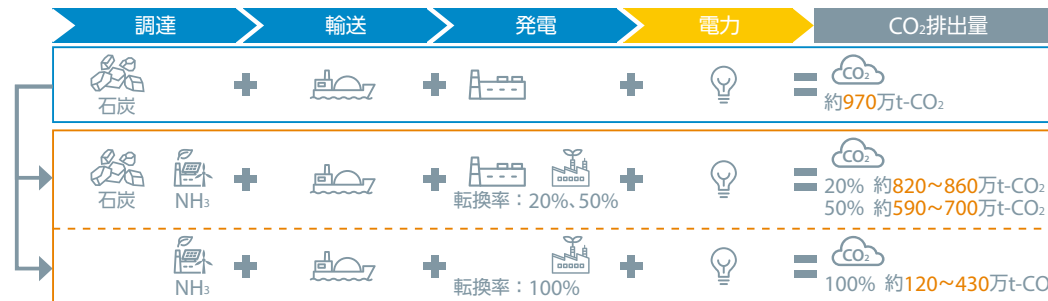
当社の電力・燃料供給事業に係るソリューションサービス「火力発電所におけるアンモニアへの燃料転換」「再生可能エネルギーの開発」「水素・アンモニアの提供」について、一定の前提条件に基づき、将来的に見込まれる削減貢献量を評価・算定しています。評価にあたってはWBCSDガイダンスおよびGXリーグ基本指針等を参照し、ライフサイクル全体を考慮した上で、1年間当たりの排出削減量（フローベース）を算出しています。

当社事業

お客さまによる使用

火力発電所におけるアンモニアへの燃料転換

削減貢献量・・・最大約**850**万t-CO₂



削減貢献量の考え方

アンモニアへの燃料転換が進行中の碧南火力発電所を対象に、転換率20%、50%、100%の各段階において、従来燃料である石炭の使用回避による削減貢献量を算定しています。アンモニアは従来の石炭火力からの燃料転換を前提としているため、比較対象として同発電所の石炭専焼時の排出量を設定しています。

算定条件

水素・アンモニア戦略 ▶ P.26-27

ベースライン

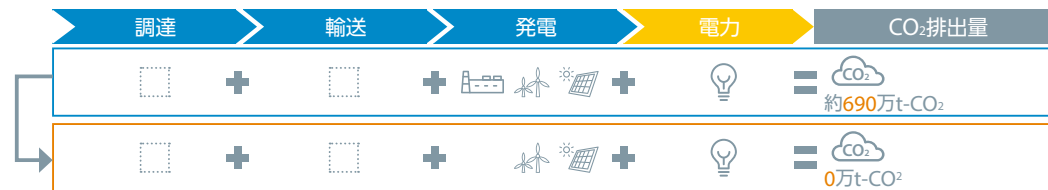
対象：碧南火力発電所4・5号
期間：1年間
使用燃料：石炭
対象バウンダリー：調達～電力使用

ソリューションの導入

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

再生可能エネルギーの開発

削減貢献量・・・最大約**690**万t-CO₂



削減貢献量の考え方

「JERA成長戦略」に掲げる2035年度までの2,000万kWの再生可能エネルギーの開発により系統電力の排出原単位*の低減を通じて実現される削減貢献量を算定しています。新規に再生可能エネルギーを開発した場合、特定の電源の置き換えではないため、比較対象として系統電力の排出原単位を設定しています。

算定条件

再生可能エネルギー戦略 ▶ P.28-29

ベースライン

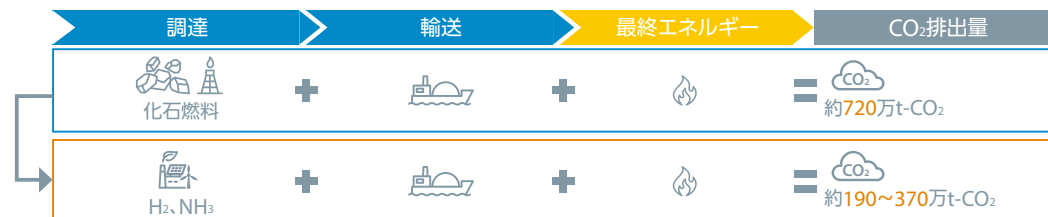
期間：1年間（2035年度）
対象バウンダリー：発電～電力使用

ソリューションの導入

期間：1年間（2035年度）
対象バウンダリー：発電～電力使用

水素・アンモニアの提供

削減貢献量・・・最大約**530**万t-CO₂



削減貢献量の考え方

「JERA成長戦略」に掲げる2035年度までの水素・アンモニア700万トン程度（アンモニア換算量）の取扱・提供をもって化石燃料の使用回避により実現される削減貢献量を算定しています。既存の化石燃料の使用を当社が提供する水素・アンモニアへ転換することを想定しており、比較対象として化石燃料使用に伴う排出量を設定しています。（「火力発電所におけるアンモニアへの燃料転換」で想定するアンモニア消費量については控除）

算定条件

水素・アンモニア戦略 ▶ P.26-27

ベースライン

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

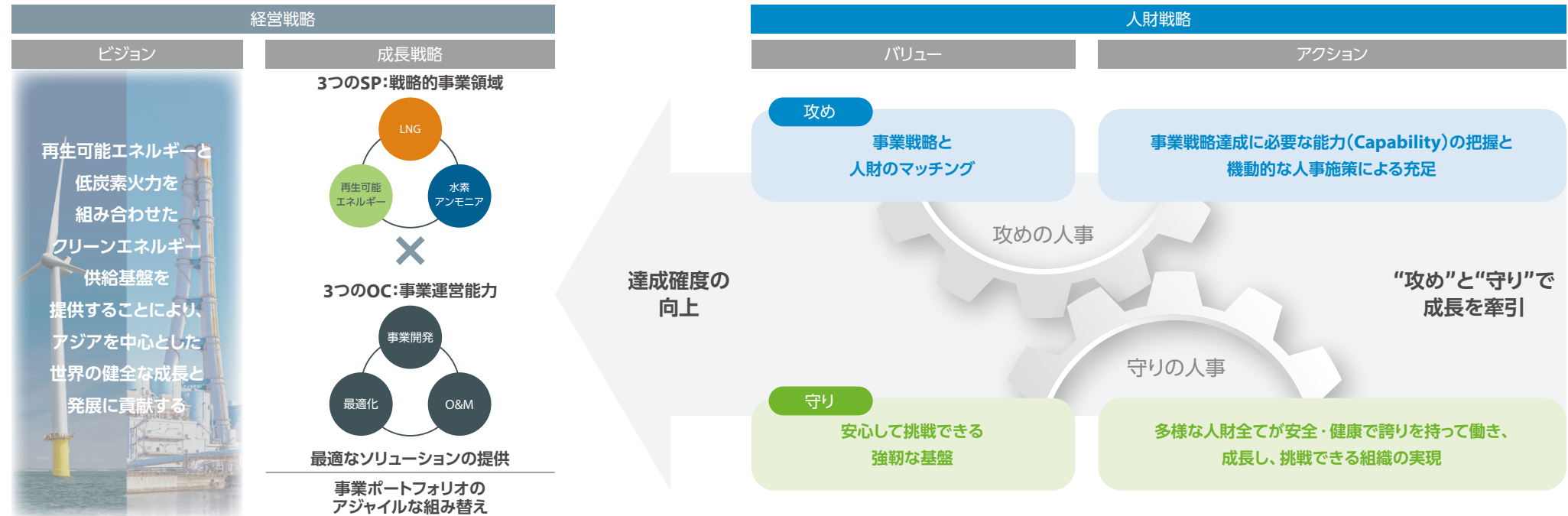
ソリューションの導入

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

※ IEA World Energy Outlook 2024 APS (JAPAN) より試算

人的資本(人財)

経営戦略と人財戦略



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

社員と家族の幸せを目指して

HR部門は人財こそが当社グループ成長の源泉と捉え、「社員と家族を幸せにする世界トップクラスの会社」をHRポリシーとして掲げています。「幸せ」のカタチは、個人の価値観やバックグラウンドによって異なることから、あらゆる「幸せ」を実現できる様々な人事施策を展開していきます。

また、多様な人財の「幸せ」実現には社員それぞれの個性や価値観が発揮され、イキイキと働くことができるフラットでインノベティブなカルチャーの醸成が不可欠です。ダイバーシティ&インクルージョンの推進を通して、組織内の人財や部署間のつながりを強化することで、それぞれの「幸せ」と企業価値向上を実現します。

人事領域の“攻め”と“守り”で成長を牽引

人財領域における“攻め”と“守り”の両面から、当社グループの成長と企業価値創造を牽引していきます。

“攻め”とは、事業部門のビジネスパートナーとして、事業ポートフォリオのアジャイルな組み替えに合わせ、人財ポートフォリオを迅速に最適化することです。不足する人的Capabilityを柔軟かつ機動的に充足することで、人的資本の側面から戦略達成確度向上に貢献します。一方、“守り”とは、社員が安心して挑戦できる強靱な基盤を築くことです。社員との対話を通じて職場の実態を把握し、ニーズに合った人事施策を展開することで、当社で働く社員の皆さまの安全・健康を確保します。これにより、誇りと主体性を持って挑戦できる環境を整えていきます。

人的資本(人財)

攻めの人財戦略

～事業戦略と人財のマッチング～

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

Capabilityの把握

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

事業戦略達成のためのCapability

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

Gap

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

現有人財のCapability

現状(課題)		Lv5	Lv4	Lv X
専門能力	XXXの構築	5	40	150
	XXXの運用	10	15	130
	XXX	5	15	200
一般能力	アカウンティング	5	10	140
	アナリティクス	5	30	200
	XXX	10	20	150

機動的な人事施策による充足

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



人的資本(人財)

Job型人財マネジメントへの変革

事業戦略達成の確度を高めていく上で、必要なCapabilityを充足することのできる優秀な人財を獲得することは、重要な課題のひとつです。人財獲得競争がグローバルレベルで激化していることはもちろん、日本国内においても、少子高齢化の急激な進展や労働市場の硬直性といった社会課題が人財獲得競争に多大な影響を与えています。さらに、個人レベルにおいても、ライフスタイルや働き方の多様化、個人の価値観やキャリア意識の変容など、近年、人財マネジメントは多層化・複雑化しています。こうした状況において、高水準の市場競争力を維持・向上し、社員のエンゲージメントを高めるため、Jobをベースとした人財マネジメント体制への変革を進めています。

事業展開	日本の社会課題	人財の多様化
事業のグローバル化 ソリューションの高度化	少子高齢化の進展 労働市場の硬直性	ライフスタイルの多様化 キャリア意識の多様化

Jobをベースとした人財マネジメントへの変革

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

Jobをベースとしたマネジメント体制

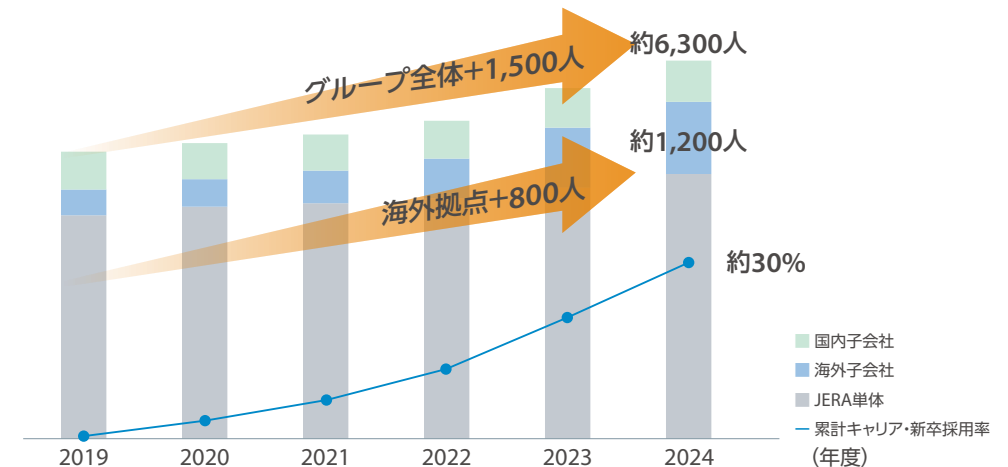
	日本市場	Job型人財マネジメント	海外市場
雇用慣習	終身雇用 65歳までの雇用義務	終身雇用 65歳までの雇用義務	ステップアップ目的の転職 パフォーマンス起因の解雇
採用	ポテンシャル採用	新卒:ポテンシャル採用 キャリア:ポジション採用	ポジション採用
評価・昇格	内部公平性重視 (Pay for Person)	管理職:ポジション連動(Pay for Job) 一般職:能力伸長を反映(Pay for Person)	ポジション連動 (Pay for Job)
報酬設定	市場非連動	産業別市場連動	職種別市場連動
キャリア開発	会社主導	本人主導	本人主導

優秀な人財の獲得

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

採用手法の多様化		海外拠点の強化
キャリア採用	新卒採用	
事業ニーズにマッチしたポジション採用	- コース別採用 - 海外大学留学生などの10月入社	- 現地採用の拡大 - 他企業との協働

これらの取り組みの結果、連結の社員数は2019年度*と比較して約1,500人増加しました。うち半数以上は海外拠点の社員数の増加によるものです。またJERA単体においては、キャリア採用・新卒採用で入社した社員の割合が約30%まで増加しました。引き続き、事業戦略達成や新たな価値創造、持続的な企業価値向上を目指し、優秀な人財の獲得に注力していきます。



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

人的資本(人財)

グループ内人財流動性の向上

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

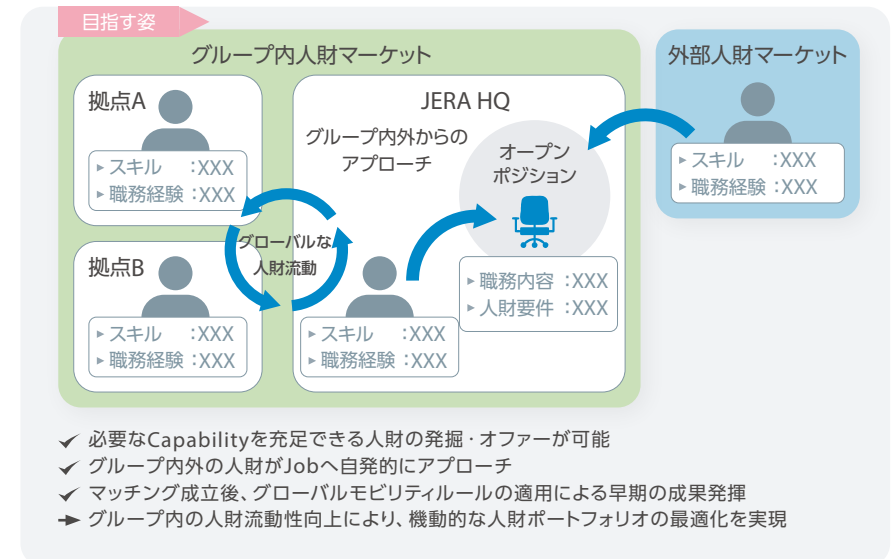
グループ内人財マーケットの構築

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

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

グローバルモビリティールールの整備

グループ内人財マーケットを活用した人財とJobのマッチングに対し、スムーズな就労環境の提供と、早期の成果発揮を実現する仕組みとして、配置に際しての対応や諸手続きを体系的に整理したグローバルモビリティールールの整備を進めています。エリアや拠点間のモビリティに限らず、目的や期間、Jobの内容に応じたルールをガイドライン化することで、人財流動性の活性化を目指します。なお、本施策は2025年7月に主要な海外拠点へ導入済みであり、順次対象拠点を拡大していく予定です。



VOICE (グローバルモビリティールールプロジェクト参画メンバー)



将来の赴任者に“安心感”と“透明性”の提供を目指して

アデル ボナデオ
JERA Australia Senior Manager

本プロジェクトにJERA Australiaの代表として参画しました。従来の日本起点を前提とした仕組みを見直し、拠点間異動、現地の生活・働き方への対応を可能とする柔軟な制度の構築を目指し、プロジェクトを開始しました。プロジェクトを通じて、グローバルHRチームが一堂に会し、これまでの経験を共有し、モビリティに関する課題に取り組むことは、非常に貴重な経験となりました。新たなグローバルモビリティールールは、JERAがグローバル規模で人財育成に注力していることを示すものです。また一貫したフレームワークは、出身国や赴任先を問わず、将来の赴任者に安心感と透明性をもたらすことでしょう。今回のプロジェクトは国や地域を超えたコラボレーションの好事例となりました。

人的資本(人財)

成長機会の提供

人財育成基本方針

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

【人財育成の目的】

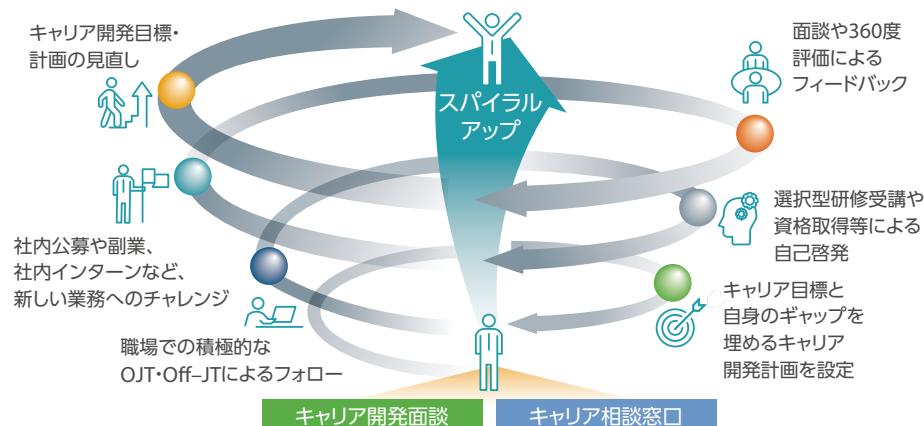
- ① 社員自身が成長し続け、自らの人生を力強く生き抜くこと
- ② 社員の成長を通じてJERAグループの企業価値を向上させ、ミッション・ビジョンを達成すること

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

自立的キャリア開発

社員一人ひとりのキャリア開発を支援

当社はミッションに「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」を掲げ、その実現には多様なアイデアを出し合い、化学反応を起こしながら、圧倒的なスピードで改善を重ねる力と知恵が欠かせません。そのためには、社員一人ひとりが自分の「強み」と「好き」を理解し、自ら学び、考え、行動し続ける前向きなカルチャーを育てていくことが重要です。当社では階層別の一律研修をほとんど実施していません。学びたいと思い立ったときに、一人ひとりが自身に必要なものを選択し、自ら受講・成長していくことを「自立的キャリア開発」の基本的な考え方としています。



自身の課題や目標に向けて行動を起こすそのときに、自分に合ったコンテンツに出会えるよう、キャリアパスに応じた「5つの成長の柱+注力育成領域」の切り口から社員の成長をサポートする施策を提供しています。また、社内公募制度による異動は年々増加（2024年度は73件成立）し、社員が自らキャリアを築く風土の醸成は着実に進んでいます。

育成コンテンツマップ(施策全体像)

対象		カテゴリー						
		5つの成長の柱			注力育成領域			
		専門性	公正	変革力 マネジメント力	リーダーシップ	グローバル	自立的な キャリア開発支援	当社社員としての 価値観・現場理解
全体 シニア ミドル 若手	各部門提供のコンテンツ	ESG/D&I/理念・価値観浸透 コンプライアンス法令リスク管理	安全衛生Kaizen教育	著名人講演		語学 (オンライン英会話等)	業務機会提供 (社内公募、社内インターン等)	
				外部講師LIVEセミナー			キャリア意識醸成	
				eラーニング、書籍要約サービス			自己学習支援 (自己啓発ポイント等)	
							セカンドキャリア支援	
				管理職昇格前後の研修			新規入社支援 (発電所研修など)	
				次世代経営リーダー候補者育成				
				国内外大学院留学				
				若手育成施策(イノベーション研修/リーダー研修)				
						グローバルでの実践経験		
				新卒3カ年トレーニングプログラム		新卒への集中的なグローバル経験		

経営人財の育成

計画的な経営人財の育成にも取り組んでいます。

経営人財の育成は、「Future Talent Development System(FTDS)」と「サクセッションプラン」の2つから構成されます。FTDSは、早期かつ長期的に経営人財を育成する観点から、キャリア早期からのタフアサインメント・個人特性に応じた外部研修の受講などを通じて経営人財に必要なCapabilityの早期獲得を促す経営人財育成プログラムで、2023年から本格運用を開始しました。さらに、FTDSの修了者や社外候補者も含む人財プールを対象に、アセスメント等を通じて次期CEO・CXO候補者の選抜・育成を行う仕組みを、サクセッションプランとして運営しています。これら2段階の育成体系を通じ、成長戦略の実現に資する持続的な経営・執行体制構築につなげています。



※ 海外拠点も含む

人的資本(人財)

守りの人財戦略

～安心して挑戦できる強靱な基盤～

当社のHRポリシーである「社員と家族を幸せにする世界トップクラスの会社」の実現に向け、“幸せ”をカギとした「社員に寄り添った施策の推進」「健康経営の推進」「柔軟な働き方」を通じて、全ての多様な人財が安全・健康で誇りを持って働き、成長し、挑戦できる組織の構築を進めています。

社員に寄り添った施策の推進

社員ニーズを踏まえた職場環境改善

国内発電事業の戦略的位置付けが一層重要となる中、事業の最前線で働く社員が職場に魅力を感じ、よりやりがいを持って活躍できる環境を構築することが、HR部門の重要なミッションとなっています。これらの実現に向け、2024年度はCHRO自らが全24カ所の国内火力発電所および東西プラント運用センターを訪問し、年齢や役職といった垣根のないタウンホールミーティングを開催することで、現場で働く社員が抱えている人的課題の把握に努めました。これらの経営層と現場間での直接の対話に加え、全社員を対象とした労務サービスに関するアンケートを実施し、HR部門に求める社員のニーズを収集してきました。勤務ロケーションや勤務体系に起因する、本社と比較した際の不便さに関する要望等、幅広い声が寄せられました。これらの声に対し、根本的な原因を分析し、適切な対策を講じることで、就労環境によらず、多様な価値観を持つ人財がパフォーマンスを最大限に発揮できる環境整備に取り組んでいきます。

カテゴリー	具体施策
人事制度	【2025年4月より導入済み】 - 自家用車を用いた通勤者への手当改善 - 食事手当の拡充 - 資格取得報奨を可能とする既存制度の改修 【2025年度導入予定】 - 住宅制度の改正
人財	- 現場志向を持つ人財の積極採用・育成 - 安定操業に資する適正配置



横田CHRO(左端)と川越火力発電所員とのタウンホールミーティング

健康経営の推進

健康で、安心して挑戦できる基盤づくり

ミッションを達成するためには、社員がイキイキと働くことが不可欠です。そのためには、職場が安心・安全な環境であること、ワークライフバランスが良好であること、何よりも社員自身が心身ともに健康でなければなりません。

社員の健康保持・増進こそが企業価値向上に貢献するという考えの下、社長 CEO兼COOを最高責任者、CHROを執行責任者とした体制にて、グループの全ての社員が健康で安心して挑戦できる基盤づくりに向けた健康経営活動を推進しています。こうした考えに基づき、各種取り組みを推進してきた結果、「健康経営優良法人2025」の大規模法人部門に3年連続で認定されています。今後も取り組みをさらに深化していきます。

取り組み例	2024年度実績(定量)
ワークライフバランスの推進による時間外労働時間の削減	時間外労働時間24h/月 (前年度比0.5h削減)
「JERA健康エキスパートモデル」を作成し、その達成を目標とした健康イベントの開催	約1,500人参加
全社員を対象とした人間ドックの無償化	人間ドック受診率99%
産業保健スタッフによる若年層向けの社員全員に対する面談	新卒1、2年目/キャリア採用(20代)との100%面談実施

柔軟な働き方

自分のスタイルで活躍できる環境整備

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

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

人的資本(D&I)

D&Iの推進

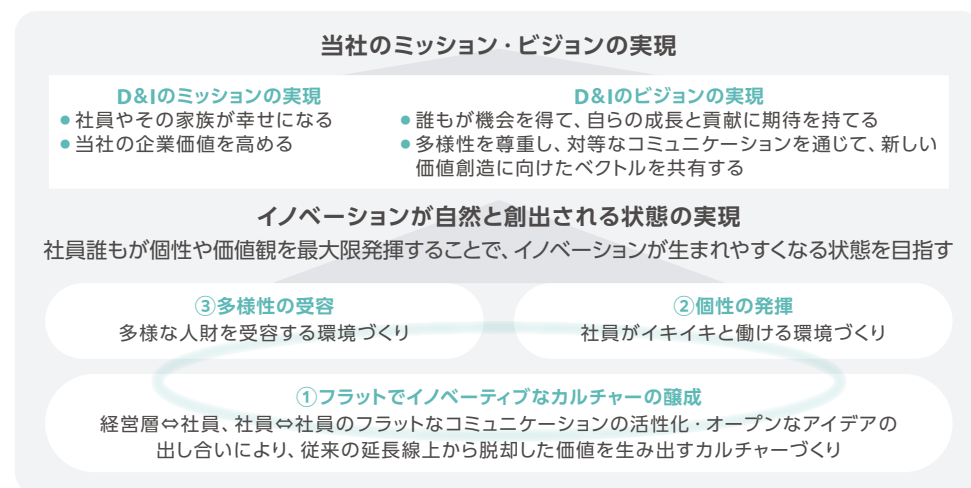
組織内の人財や部署同士のつながりを強化するためには、当社グループにおけるカルチャー醸成が不可欠であると考えます。HR部門では、イノベーションが自然と創出されるカルチャーの醸成を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進にグループで取り組んでいきます。

D&Iステートメント

当社グループとしてD&I推進に取り組んでいくために、海外を含めた社員の声を集め、D&Iステートメントを策定しました。今後は本ステートメントをグループの共通言語としてD&Iの取り組みを進め、さらなるカルチャー醸成を目指していきます。

F	A	I	R
Free from bias	All employees	Innovative	Respectful
既成概念や自分の価値観にとらわれることなく、多様な背景や異なる価値観を持つ人々が、対等な立場で意見を交わす	全ての社員が自身の個性や能力を発揮しイキイキと働く	価値観やアイデアの新しい組み合わせによって、新たな解決策を見つける	互いの価値を受容し尊重する

当社の国内拠点においては、下記①②③の継続的な取り組みによりイノベーションが生まれやすくなる状態を目指します。



D&I推進の取り組み

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

①フラットでイノベティブなカルチャーの醸成

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

JERAおよびJERA海外拠点によるイベント

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



海外拠点社員と本社社員の集合写真

VOICE



カルチャー醸成に向けた新たな一歩へ (JERAおよびJERA海外拠点によるイベント担当者より)

荻原 里佳

組織人財開発部 組織開発ユニット

本イベントは、当社の海外拠点のひとつである豪州で実施し、5カ国から50名超の参加者が集まりました。当社グループでD&Iの進むべき方向性を共有するために必要なカルチャーについて議論するだけでなく、参加者の皆さまのコミュニケーションが活発に行われることも目指していました。各組織と業務におけるD&Iの取り組み実績や課題などを話し合い、JERAカルチャーが多様かつインクルーシブであること、それが当社の活力につながっていることを再認識できる機会になったと思います。

人的資本(D&I)

有識者を招いた講演・対談

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



QuizKnockの伊沢氏(右)と奥田代表取締役社長 CEO兼COOの対談

ワールドカフェ

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



ディスカッションの様子

ファミリーイベント

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



D&Iファミリーデーでの集合写真

②個性の発揮(社員がイキイキと働ける環境づくり)

職場と個人単位でそれぞれの課題を吸い上げ、その解決を図ることによって、社員がイキイキと働ける環境づくりを目指しています。

社員満足度調査(職場単位)

社員のエンゲージメント向上および当社の企業価値向上の一助とすることを目的に、毎年社員満足度調査を実施しています。会社(経営方針や戦略など)、働く環境(労働時間やチームワークなど)、能力向上(自身の達成感やスキルアップなど)、D&Iなど、それぞれの項目を定量的に把握し、その結果を受け、各部門が改善に向けて取り組んでいます。

2024年度の社員満足度(総合ポイント)は65.1%で、国内ベンチマーク※と比較して総合では同程度、項目別ではいくつかの項目で日本平均を上回る結果となりました。また、2024年度より、調査対象を当社海外拠点にも拡大しました。今後は、同調査の中でカルチャーの浸透度を計測し、浸透度とエンゲージメントの双方の向上を目指していきます。

※ 調査会社(米国クアルトリクス)が有する日本国内における他企業の満足指数の平均値

D&I提案BOX(個人単位)

D&Iに関する要望・改善や自職場のD&I推進に関する取り組みなど、社員の生の声を拾い上げる(社員が匿名/非匿名にて自由に投稿できる)仕組みを導入しています。会社側と社員側の想いを交わす双方向コミュニケーションを通じて、社員の声を施策に取り入れています。

③多様性の受容(多様な人財を受容する環境づくり)

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

●拠点間の人事交流数・社員の国籍数

日本と海外拠点において、多様な属性の人財が出向により交流しています※1。また、日本と海外拠点では、49カ国の国籍の社員が活躍しています※2。



※1 人事交流は、2025年7月1日時点の出向(海外拠点から日本への受入出向、日本から海外拠点への送出出向を含む)数の規模を掲載
 ※2 国籍は、国内および海外主要5拠点における2025年6月末時点の社員情報を集計

2024年度の外部評価



当社は、女性活躍の推進に積極的に取り組む企業を厚生労働省が認定する制度「えるぼし認定」の2つ星を取得、LGBTQ+に関する企業の取り組み指標「PRIDE指標」※1で、最高評価のゴールドを2年連続取得しました。また、企業のD&Iの取り組みを評価する「D&I AWARD 2024」※2にて、最高認定のベストワークプレイスに2年連続で認定されました。

※1 一般社団法人work with Prideが策定する指標 ※2 株式会社JobRainbow主催

デジタルトランスフォーメーション

デジタル戦略の方針

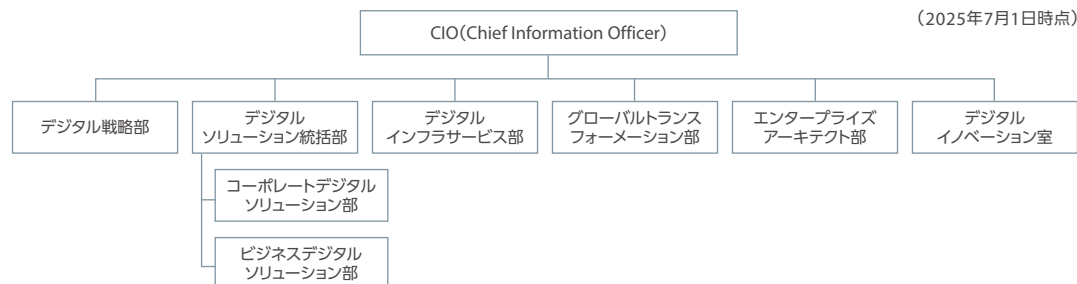
当社は世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供するため、デジタル技術を活用します。安定供給と脱炭素化を両立する供給基盤を構築し、アジアを中心とした世界の健全な成長に貢献することで企業価値最大化を目指しています。戦略として、3つの戦略的事業領域(SP: Strategic Positioning)と3つの事業運営能力(OC: Operational Capabilities)のコンビネーションによる最適なソリューション提供を推進しています。

当社のデジタル戦略は、バリューチェーン効率化、ポートフォリオ最適化、業務デジタル化基盤提供により、ビジネス成果への直接的な貢献を基本方針としています。顧客中心の視点に立ち、迅速な意思決定を可能とするデータドリブン経営を推進します。データに基づいた投資先の絞り込み、並びに事業運営の高度化を通じて、当社の競争力を一層強化していきます。



デジタル戦略の推進体制

国内ビジネスに必要なシステム開発体制を維持しつつ、今後のグローバルなシステム展開およびシステム構成の見直しによるコスト最適化を実現する組織体制を構築しています。



主要施策

デジタルトランスフォーメーションに係る各施策を、下表の通り着実に進めています。また、事業のSPとOCを支えるAIの活用を推進しています。積極的なAIの導入を通じて当社のコアコンピタンスの強化に貢献していきます。

	2024年度実績	2025年度目標
エンタープライズトランスフォーメーション	S/4HANAの開発、一部海外関連会社での導入	S/4HANAの国内展開、海外主要拠点への展開推進
ビジネスアライメント	システム開発の適正化 厳格な投資評価導入	ビジネスとデジタルを融合した全体計画の策定
デリバリー体制強化	事業領域ごとに適性を保有する取引先を厳選、適正化 (取引先数を約50%削減)	取引先のさらなる厳選、プロジェクト品質改善

主要プロジェクト

データの整流化と迅速な経営判断に貢献する「S/4HANA」の導入

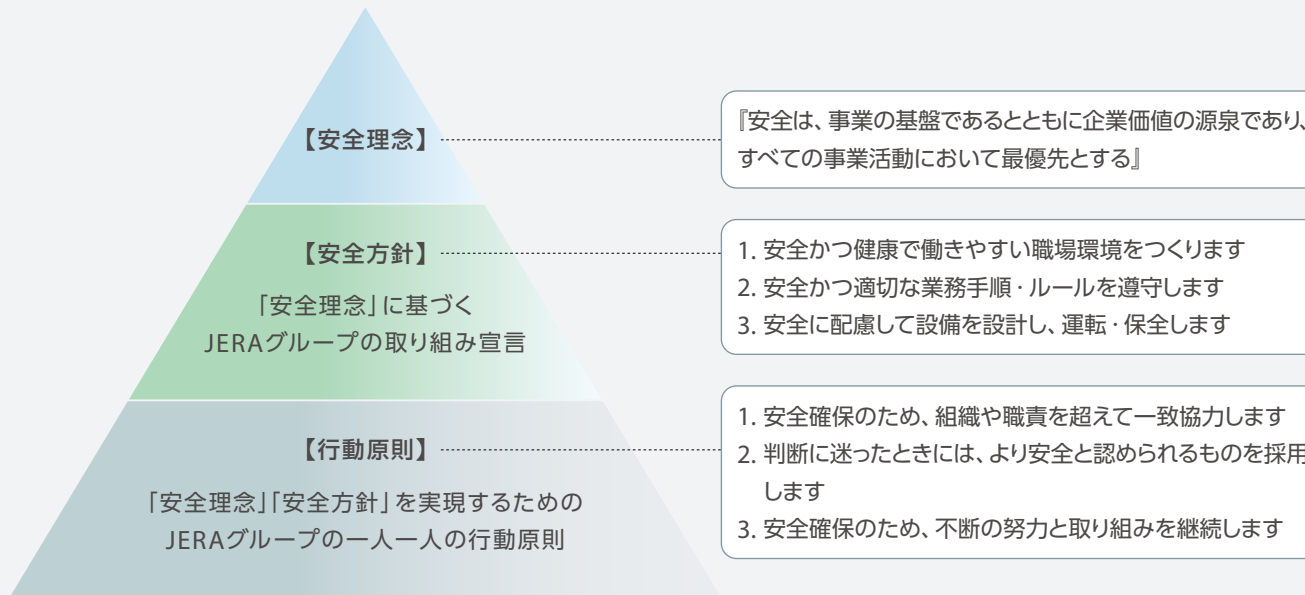
企業の経営資源を一元管理する統合基幹業務システム「SAP」の最新版、「S/4HANA」を導入中です。当社成長戦略のSPとOCを両立するため、データ・業務プロセスの標準化、情報共有化を進め、データドリブンな会社経営を実現します。

世界的課題の多くがエネルギーと密接に関係しており、当社も気候変動や地政学リスクなどの課題に直面しています。リアルタイムに集約されたデータ基盤を活用した問題の予兆管理を行い、データに基づく迅速な経営判断を目指します。

また、蓄積したデータにより、国内外の当社グループ各社を同じモノサシで測定できるようになります。経営層は最新のデータに基づき迅速な意思決定が可能となり、社員は標準化された業務プロセスの下で情報収集時間を削減し、分析や計画策定等の高付加価値業務に集中できます。SPとOCに貢献するデータ基盤を構築し、企業のアジリティを高めることで、企業価値向上に貢献します。

安全

JERAグループ安全基本方針



JERA安全ビジョン

JERAグループの事業に関わるすべての人が、
ケガなく心身ともに健康ではたらき、
笑顔で家に帰ることができる



VOICE



災害ゼロに向けて

横田 太祐

常務執行役員

Chief Business Support & Solutions Officer (CBSSO)

安全は当社の全ての事業の基盤です。当社は現在、世界で事業を展開し、文化が異なる多様な人々が事業活動に従事しています。また、アンモニアや水素燃料など、新技術の活用にチャレンジしています。このような職場環境においては、職場に潜むリスクを特定・評価および軽減し、安全な職場環境を構築していくことが不可欠です。

2024年に発生した武豊火力発電所での火災事故や広野火力発電所での協力会社作業員の死亡災害に関する原因分析・再発防止対策も踏まえ、現在当社では、安全に関する気付きについて発言するための仕組みの構築、働く人の健康と安全を確保するための体調管理ポリシーの策定、安全施策に必要な投資判断の仕組みの構築などの施策を進めています。

また、各組織の役割・責任を明確化した3線モデルに基づくリスクベースのグローバルな安全管理システム構築にも取り組んでいます。

こうした取り組みにより、当社で働く全ての方が安全に働くことができるよう、安全対策の実効性を一層高め、引き続き災害ゼロに向けた活動を着実に進めていきます。

安全

方針・基本的な考え方

燃料上流から販売までの全てのサプライチェーンにおいて、「安全最優先」を大前提として事業活動を展開

当社では、発電設備や燃料設備を高温・高圧下で運用するとともに、発電所構内では可燃性や有毒性を有する危険物を多数取り扱っています。こうした事業特性を踏まえ、設備の運転やメンテナンスに携わる全ての人の災害を防ぐことが、安全かつ安定的にエネルギーをお届けするためには必要です。

このため当社では、「安全理念」の下、中期の安全活動戦略や各年度の安全活動計画および重点項目を策定し、安全に関するKPIとして「死者数ゼロ」を設定の上、安全活動の着実な実施・継続的改善を行い、燃料上流から販売までの全てのサプライチェーンにおいて「安全最優先」を大前提とした事業活動を推進しています。

JERAグループの事業に関わる全ての人を対象とした安全活動を展開

当社の事業活動は当社の社員だけで行えるものではなく、事業場でともに働く協力企業や地域社会の皆さまなど多くの関係者のご協力によって支えられています。こうした背景から、当社の安全活動は協力企業や地域社会の皆さまなども含めた「JERAグループの事業に関わる全ての人」を対象としており、国内外の幅広いビジネスエリアで様々な安全活動を実施しています。

そのために、当社が目指す「安全」が達成された状態を「JERA安全ビジョン」として言語化し、目指すべき「安全」について誰もが共通のイメージを持ちながら、当社と協力企業の皆さまが一体となった安全文化醸成活動を展開しています。

安全活動においては、現場で働く方々とのコミュニケーションを重視し、社員や協力企業の皆さまから安全に関する意見を本社へ直接いただく仕組み（Anzen Post）や、安全責任者会議への経営層、労働組合の代表者、外部有識者の参加などにより、現場で働く方々の声を経営層まで確実に届け、実効性ある各種活動に取り組んでいます。

安全活動戦略

安全理念の実現に向けた安全活動戦略・安全活動計画の策定と実践

当社は、2021年に第三者による安全活動診断を受けた際、安全理念を実現するための課題として、リーダーシップ、組織体制、業務運営の各項目の取り組みについて推奨されました。この診断結果を踏まえ、2022年度に安全に関する中期の実施事項を「安全活動戦略」として取りまとめ、この戦略の下、年度ごとの活動計画を全社および各部門において策定し、「死者数ゼロ」を安全に関するKPIとして、安全活動の実施および継続的改善に取り組んでいます。

安全活動戦略や安全活動計画の進捗状況とKPIの実績については、経営層、労働組合の代表者、外部有識者が参加する安全責任者会議で確認し、取締役会に報告しています。

2023年度～2025年度 安全活動戦略	2025年度の主な取り組み
リーダーシップ トップの継続的なリーダーシップと、一人ひとりの安全意識向上	『仲間の安全を守る』意識向上策の展開 -社員一人ひとりの安全意識を向上させるための施策
組織体制 安全を強力に牽引するマネジメントシステム構築	グローバル企業にふさわしい安全管理システム構築・運用 -3線モデルによる安全管理システムの構築 -プロセス安全の仕組みの構築
施策 環境の変化に対応した実効性ある安全活動	災害ゼロ実現に向けた実効性ある安全活動 -安全活動に必要な予算・人員を確保するための施策 -働く人の健康と安全を確保するための施策

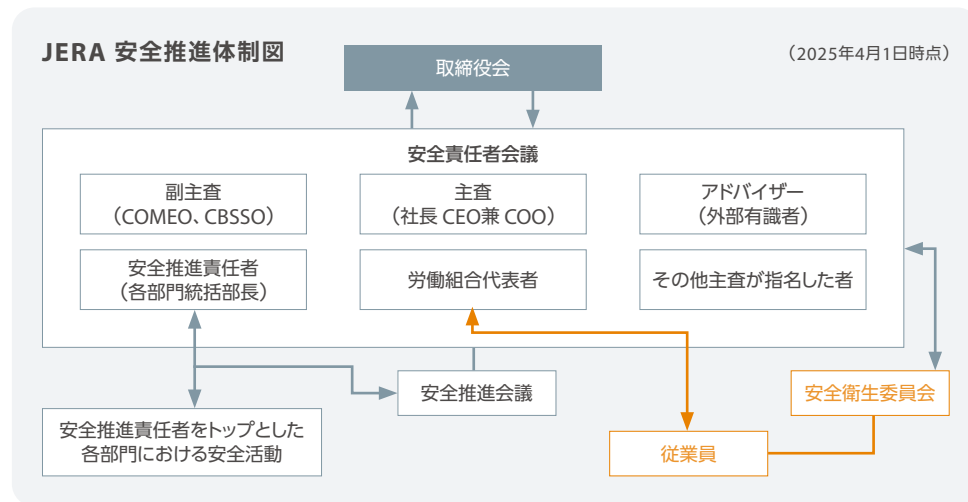
安全

安全推進体制

経営層が参加する安全推進体制の構築

当社は、社長 CEO兼COOが主査となり、各部門の安全推進責任者、労働組合の代表者、外部有識者等が参加する「安全責任者会議」を設置し、当社の安全に関わる事項について2カ月に1回議論を行い、その下で各部門が安全活動を行うことにより会社全体で一体となった安全活動を展開しています。安全責任者会議での主な審議内容に関しては、四半期ごとに取締役会に報告しています。

今後、3線モデルの考え方に基づいて現場や本社関係組織それぞれの役割を明確化するなど推進体制を整備・強化し、安全の一層の推進に取り組んでいきます。



安全責任者会議において実質的な議論を実施

安全責任者会議には、経営層に加えて従業員の代表として労働組合の代表者が参加するほか、アドバイザーとして外部の有識者にもご参加いただき、第三者の視点から当社の安全について意見をいただいています。2024年度は8回開催し、当年度に発生した死亡災害に関する原因究明や再発防止対策の有効性の確認、設備の新設・除却時における設計面の安全に関するガイドライン制定に向けた検討など、災害ゼロを実現するための具体的な対策について議論を行いました。

安全のための具体的取り組み

安全に関する社内階層別研修の実施

安全文化の醸成においては、トップのリーダーシップと一人ひとりの意識付けが重要な役割を果たします。また、安全の確保のために求められる役割や影響力は社員の階層ごとに異なることから、役員、統括部長・部長、課長、課長代理(一般職)の4つの階層に区分し、各階層の役割に応じた安全研修を2024年度に導入しました。

マネジメント層から各職場の社員に至るまで、各階層に応じた安全重視のリーダーシップの実践を促すとともに、安全を最優先する意識と行動を会社全体に広げ、安全文化の醸成・浸透を力強く後押ししています。



社内研修の様子

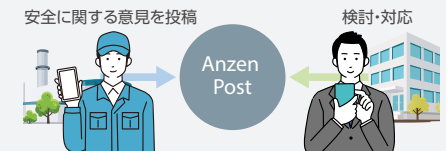
働く人の安全・健康の確保に向けた取り組み

安全の確保のためには、働く人が健康であるとともに、安全な職場環境を構築・維持することが重要です。このため、安全責任者会議において、当社グループの事業に関わる全ての方が、健康な状態で業務に従事するために、会社および働く本人が果たすべき役割や、安全確保に必要な予算や人員を確保する仕組みについて議論を重ねています。今後、就業時の体調確認に関するルールや、安全施策に必要な投資判断の仕組みを構築していく予定です。

TOPICS

Anzen Post

安全・安心な職場を形成するためには、現場で働く方々とのコミュニケーションが重要です。このため、当社では働く方々が安全に関する意見を発信する「Anzen Post」という仕組みを2024年に導入しました。Anzen Postは、当社社員に加え協力企業の皆さまからも安全に関する意見を本社に直接伝えていただける仕組みであり、匿名での意見投稿も可能としています。また、寄せられた意見の内容や会社側の検討状況・結果を全社員が見られるようにすることで、現場で働く人たちの声が確実に届き、適切に反映されていることが実感できるようにしています。現在、月に10件以上の投稿があり、いただいた意見をもとに安全な職場づくりを進めています。



安全

発電所での災害防止に向けた取り組み

火力発電所における安全対策

火力発電所では様々な燃料を使用して発電していることから、それぞれの燃料特性に合った安全対策を講じています。

火力発電所やLNG基地では大量のLNGを取り扱っており、万一のLNG漏洩に備え、第一に「漏洩の防止」、第二に「漏洩の早期発見」、第三に「漏洩の拡大防止」という3つのコンセプトの下に安全対策を実施しています。その他LNG設備周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。

石炭火力発電所では安全マニュアルに基づいた取り扱いを実施しています。例えばバイオマス扱う石炭火力発電所では、2024年1月の武豊火力発電所における火災事故から学んだ再発防止策として、粉じん濃度と着火源リスクの低減に取り組んでいるほか、バイオマス搬送に関して、改めてリスクアセスメントを行っています。設備および運用変更が生じた場合のリスクアセスメントについても実施する仕組みを構築していきます。

また、石炭火力発電所では脱硝用として少量のアンモニアを長年取り扱ってきており、十分な安全上の知見がありますが、今後アンモニア発電の商用運転に向けては、脱硝用とは比較にならない大量の取り扱いが必要になります。そこで、取り扱い量の規模に応じた適切な安全対策として、防護の階層化に基づく未然防止、早期発見、漏洩の局所化・拡大防止の3段階での安全マニュアルを整備し、安全対策に万全の体制を整えています。

自然災害に備えた設備の安全対策

当社の事業は、台風や地震といった緊急時でも早期に設備復旧させる必要があります。このため火力発電所では緊急時に備えて関連法規に基づき適切な管理を行うとともに、地域社会と連携した各種訓練等を充実させています。

火力発電所では新設時に関連法規や耐震設計規程(JEAC)に基づく耐震設計を実施しており、建設後は定期的な設備点検にて耐震性能を確認しています。また、内閣府等の公的機関より発表される地震を踏まえた重要設備の耐震性評価を実施し、倒壊・損傷による長期停止を回避するよう耐震補強等の対策を進めています。

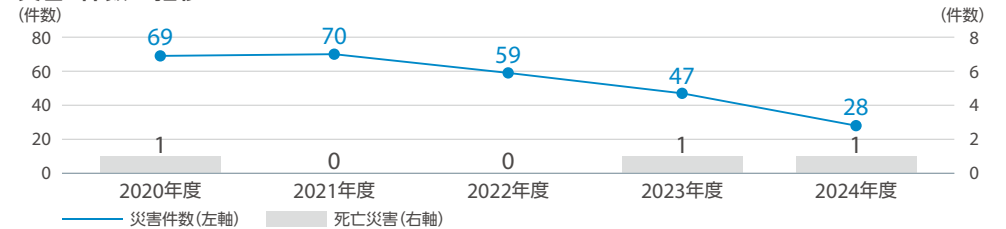
災害実績

安全に関する目標(KPI): 災害による死者数ゼロ

当社は、安全理念の実現に向けて「死者数ゼロ」をKPIとして設定し、様々な安全活動を行っています。

2024年度の災害件数は28件となり、残念ながら当社発注先の請負会社において1件の死亡災害が発生しました。

災害*件数の推移



※ 災害: 当社の事業活動に起因して、当社事業に従事する当社、当社の関係会社、当社もしくは当社の関係会社の発注先の請負会社・委託会社の役職員、または公衆に発生した負傷、疾病または死亡。負傷または疾病に関しては医師による治療を受けたものに限る。2024年度より社内報告・集約する「災害」の範囲を見直したことに伴い、下記は2023年度までは災害件数に含み、2024年度以降は含まない。

・熱中症のうち、熱中症1度など、医師による治療を要さない軽症のもの

・当社の役職員以外における負傷および疾病のうち、当社の関係会社が実施(発注)した業務(工事等)によるもの

労働災害に関するインシデントが発生した際の調査手順

災害発生時は、被災者の救護および二次災害防止措置を実施後、以下の手順により調査・原因究明を行い、再発防止対策を講じています。

現場調査	再発防止対策、災害情報の展開
- 速やかに現場で災害調査体制を整備 - 現場確認、事情聴取、作業行動調査、物件調査、関係資料調査などを行い、事実関係を確認	- 事実関係に基づき、災害原因の特定、再発防止対策の検討・実施 - 社内に情報共有、水平展開

死亡災害の再発防止対策の徹底

2024年度は残念ながら当社発注先の請負会社において1件の死亡災害が発生しました。これを受けて災害の原因究明、再発防止対策を安全責任者会議において審議の上、取締役会に報告するとともに、各事業場に水平展開を実施しました。今後、講じた再発防止対策の実施状況および効果の確認を行い、より実効性のある再発防止対策を追求してまいります。

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

さらには、ステークホルダーとの関係性や共通課題についても継続的に検討を行い、「ステークホルダーエンゲージメント」の強化に取り組んでいます。

今後も、ステークホルダーの皆さまとの双方向で活発な対話と、未財務情報を含めた適時・適切な情報開示に努めることで、持続的な成長と企業価値の最大化を図ります。



マルチステークホルダー方針

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

株主・投資家とのコミュニケーション

当社は、上場会社レベルの開示水準実現に向けた各種施策の実施を目指します。株主・投資家や格付機関・証券会社・ESG評価機関など資本市場参加者との対話において情報開示を充実させるとともに、当社事業に対する理解醸成と深化を図ります。また、資本市場の声を社内にフィードバックし、開示内容の改善に反映させるとともに、企業価値向上を追求していきます。

活動	状況(対応者)	回数
定時株主総会	—	年1回
決算説明会	CEO、CFO等	年2回
国内・海外投資家等との個別面談	CFO、グローバルIR部等	随時
施設見学会	グローバルIR部等	随時
ESGスモールミーティング	グローバルIR部	年1回

主なステークホルダー	主な期待・要請	取り組み
お客さま	- 電力の安定供給 - 顧客満足を追求したエネルギーの供給 - 低炭素/再生可能エネルギーの導入と拡大 - GXに向けた将来像の設計や戦略の策定の支援 - サステナビリティの取り組み推進	地政学的要因や気候変動によってエネルギー需給バランスの不確実性が高まる中であっても、燃料調達から発電、電力/ガス販売に至る一連のバリューチェーンを通じて、世界中のお客さまにエネルギーを安定供給します。また、お客さまが直面するエネルギー面の諸課題に対して、当社の強みを活かしたトータルソリューションをご提供し、お客さまの期待にお応えし続けることで、強固な信頼関係を構築します。
ビジネスパートナー	- 環境と社会に配慮した調達 - 公正・公平な取引 - 連携強化	環境と社会に配慮した調達活動と業務委託を推進することで、社会的責任を果たすとともに、取引先と公正・公平な取引を行います。また、取引先やパートナー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。
地域社会	- 環境に配慮した事業活動 - 地域コミュニティにおける人権への配慮 - 地域経済への貢献 - 事業地域での雇用創出・技能開発	発電所立地地域をはじめとした地域社会の皆さまと積極的に対話を行い、信頼していただける関係を構築・強化することで、地域とともに持続的な成長を目指します。また、それぞれの国や地域の自然や歴史、文化・習慣などを尊重しながら事業を展開し、皆さまの期待に添えるよう、社会貢献活動等を通じて社会の発展に貢献します。
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	株主・投資家や格付機関・証券会社・ESG評価機関など資本市場参加者との対話において情報開示を充実させるとともに、当社事業に対する理解醸成と深化を図ります。また、資本市場の声を社内にフィードバックし、開示内容の改善に反映させるとともに、企業価値向上を追求していきます。
従業員	- 魅力ある報酬基盤 - キャリア開発支援 - 健康経営の推進 - 差別・ハラスメントの排除 - 通報制度の実効性向上 - イノベーションが自然と創出されるカルチャーの実現	「社員と家族を幸せにする世界トップクラスの会社」をHRポリシーに掲げ、魅力ある報酬基盤を整備・提供し、自立的なキャリア開発を支援します。併せて、心身の健康、柔軟な働き方、人権尊重など、誇りを持って働き、安心して挑戦できる環境整備を進めます。さらに、イノベーションが自然と創出されるカルチャーの醸成を目指し、D&I推進に取り組むことで、人的資本価値の最大化につなげていきます。

社会・関係資本(地域社会との共生・共栄)

基本的な考え方

～国内外における地域社会との共生・共栄～

当社が各国・各地域で円滑に事業活動を進めていくためには、地域の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す必要があります。

そのため、当社はマテリアリティに「国内外における地域社会との共生・共栄」を掲げ、「社会貢献活動方針」の下、以下の3つの活動に優先的に取り組んでいます。

環境との共生

次世代育成

地域社会の課題解決

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、当社グループ全体の強みを活かしつつ、地域のステークホルダーの皆さまが抱える問題に真摯に向き合い、国内外の地域社会における課題解決に貢献していきます。



社会貢献活動方針

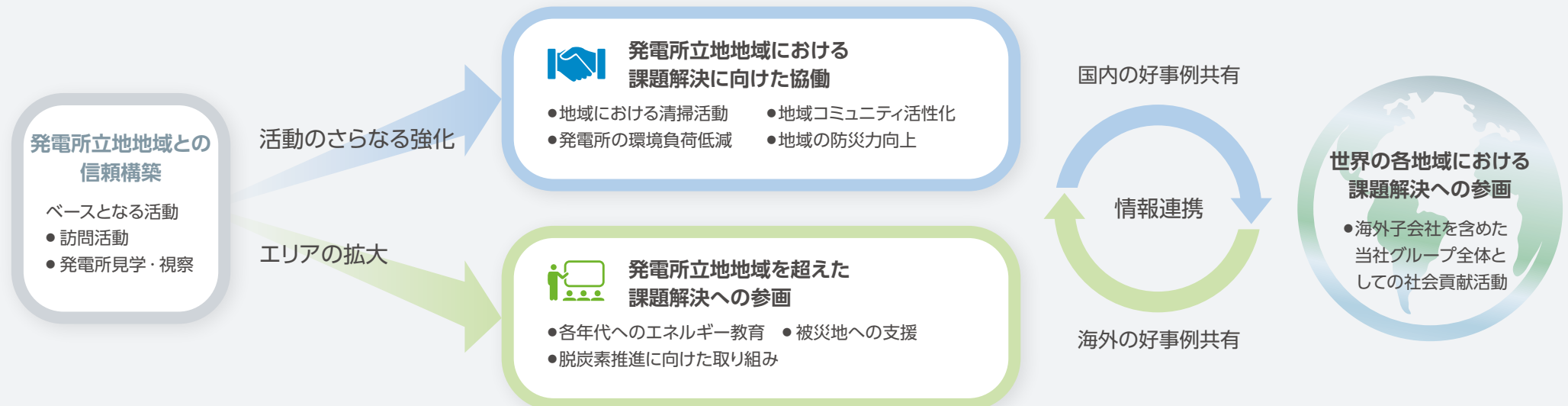
<https://www.jera.co.jp/sustainability/contribution>

共生・共栄に向けた推進体制

～「地域社会に愛され、ともに成長する発電所」へ～

地域社会との共生・共栄に向けた取り組みを積極的に推進するため、Chief Business Support & Solutions Officer(CBSSO)の下、計画的に活動を進めていく体制を整備しています。具体的には、様々な活動を通じて得られた知見や地域の皆さまの声を関係各部署で共有・議論し、さらなる活動領域の拡大に取り組んでいます。

立地地域との信頼構築	発電所立地地域におけるステークホルダー訪問活動や発電所見学・視察等を通じて、自治体やコミュニティとの信頼関係構築に取り組んでいます。
立地地域における課題解決	「地域社会に愛され、ともに成長する発電所」を目指して、地域の清掃活動や防災力向上活動へ参加するなど、地域社会の課題解決に向けて協働していきます。
立地地域を超えた課題解決	次世代層へのエネルギー教育や被災地の支援など、全国的な課題解決に向けた取り組みに積極的に参画していきます。
世界の各地域における課題解決	海外子会社を含めた当社グループ全体で、各地域のニーズに応じた社会貢献活動を推進しています。活動の好事例は当社グループ内で情報連携・共有していきます。



社会・関係資本(地域社会との共生・共栄)

取り組みの状況

発電所立地地域との信頼構築

● ステークホルダー訪問活動等による対話の推進

日頃よりステークホルダーの訪問や発電所見学・視察等の機会を通じて、当社の事業活動を丁寧に説明するとともに、地域の皆さまのご意見やニーズを伺う双方向のコミュニケーション活動を積極的に行っています。これらの活動を通じて得られた地域の皆さまのご意見を、役員が参加する社内会議でレビューし、次年度の業務計画へ反映しています。

(2024年度実績：発電所見学・視察受入 約17,000人)

社内レビューの流れ



発電所立地地域における課題解決に向けた協働

● 地域と連携した清掃活動

地域の皆さまへの日頃の感謝の意を込め、協力的な会社や自治体と協働し、周辺地域の清掃活動に取り組んでいます。2024年度は、発電所立地地域における清掃活動のほか、NPBセ・リーグ6球団の協力を得て、ペットボトルを資源として回収し、再利用するサーキュラーエコノミーにつながるアップサイクルを実施しました。



● 地域社会との協働による防災力強化

防災力強化のためには地域社会との連携が不可欠であり、消防署との合同訓練などを行っています。2024年度は、さらなる連携強化に向け、第四管区海上保安本部との間で、災害時における復旧活動の迅速化に向けた相互協力に関する協定を締結しました。



発電所立地地域を超えた課題解決への参画

● 未来を担う次世代層への教育支援

未来を担う次世代の子どもたちにエネルギーや環境問題に興味・関心を持っていただくことを目的として、各年代に応じた教育支援を行っています。

エネルギーや漁業振興等をテーマとして地域の小中学校を訪問し授業を行う「出前授業」のほか、地域の大学と連携し、将来のエネルギーのあり方をテーマとした「大学エネルギー講座」を開催しています。さらに、小中学校の教員を対象とした研修を実施し、教員のエネルギー教育を支援する活動にも取り組んでいます。(2024年度は約1,000人が参加)



南知多町立篠島中学校「出前授業」

VOICE



- エネルギー分野の課題は複雑かつ多岐にわたることを実感し、環境問題やエネルギー政策に関心を持ち続けることの重要性を改めて感じました。

● 世界の各地域における課題解決への参画

海外拠点においても、各国・各地域の社会課題解決のための取り組みを進めています。JERA Americasでは、75人以上の社員がヒューストン・フード・バンクでのボランティア活動に参加し、約1万8,200食分の食事を食料不安を抱える家族に届けました。



TOPICS

地域共生施設「JERA park YOKOSUKA」オープン

2025年11月に「JERA park YOKOSUKA」が横須賀火力発電所内にオープンします。共生施設には、広大な「芝生エリア」のほか、スポーツを楽しめる「多目的グラウンド」を設置します。今後、イベント開催等を通じて、地域活性化に積極的に取り組んでいきます。



JERA park YOKOSUKA 特設サイト
https://www.jera.co.jp/pr_yokosuka/

コーポレートガバナンス

取締役への支援

取締役への適時・適切な情報提供や現地視察との組み合わせにより、実効性の高い議論を実現

当社は、各取締役に対する適切かつ充実した情報の提供や、当社の中核事業に関する国際的な外部専門家から知見および助言を直接得る機会等を通じて、取締役が期待される職務を適切に遂行するために必要な支援を実施する体制を整えています。2024年度は、海外拠点（ベルギー）にて取締役会を開催し、海外子会社視察や現地従業員とのコミュニケーションを通じて、現地事業の理解促進を図っています。

新任取締役に対しては、就任時ブリーフィングを整備し、各事業部門の責任者による事業説明や当社発電所等の重要拠点の視察および交流等を通じて、当社事業の早期理解を図っています。

また、取締役懇談会では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取り上げました。



ベルギー・Parkwind社での取締役会開催（2024年12月）



社外取締役による東扇島火力発電所視察（2024年9月）

経営執行会議および専門委員会

経営執行会議とその補助機関として各分野のエキスパートが参画する専門委員会を運営

当社は、社内規程に基づき、経営に関する重要事項について審議・決定し、必要な報告を受ける場として、会長 Global CEO、社長 CEO兼COOおよびCXO（Chief X Officer）により構成される経営執行会議を設置しています。

また、経営執行会議の補助機関として、原則として全ての主要分野ごとに専門委員会を設置し、経営執行会議に対し専門の見地から助言し、その審議を補助しています。取締役会に付議・報告される案件は、原則として関連する専門委員会からの助言を踏まえて経営執行会議で審議・決定されます。経営執行会議での審議結果は、専門委員会からの助言とともに取締役会に報告されます。

指名・報酬委員会の役割と議論内容

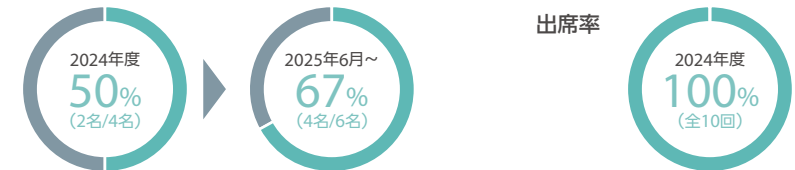
専門性と客観性向上の観点から、独立社外取締役を含む委員会体制へ変更

当社は、取締役および執行役員の人事および報酬に関する事項を協議することを目的に、指名・報酬委員会を設置しています。

本委員会は4名の取締役で構成されており、半数は社外取締役から選任しています。2025年6月からは、専門性と客観性を高める観点から、本委員会を任意設置の指名委員会と報酬委員会に分割するとともに、初めて独立社外取締役を委員に選任し、両委員会を社外取締役4名を含む6名体制に変更しています。

委員構成

■ 社外取締役比率



2024年度の指名・報酬委員会の出席状況

役職	委員長	氏名	出席回数	主な検討・議論内容
代表取締役会長	○	可児 行夫	全10回中10回	- 指名・報酬委員会の役割と体制 - サクセッションプランの体系と運用 - 次期執行体制 - 次期取締役候補者 - 役員報酬に関する外部環境 - 取締役および執行役員の報酬制度 - 取締役および執行役員の個人別の報酬額
代表取締役社長		奥田 久栄	全10回中10回	
社外取締役		勝野 哲	全2回中2回 ^{※1}	
社外取締役		鍋田 和宏	全8回中8回 ^{※2}	
社外取締役		酒井 大輔	全10回中10回	

※1 社外取締役 勝野哲は2024年6月の退任以前に開催された指名・報酬委員会への出席状況を記載しています。

※2 社外取締役 鍋田和宏は2024年6月の就任以降に開催された指名・報酬委員会への出席状況を記載しています。

2025年度の指名・報酬委員

代表取締役会長 可児 行夫	代表取締役社長 奥田 久栄	社外取締役 ジョセフ・M・ネイラー	社外取締役 渡辺 章博	社外取締役 鍋田 和宏	社外取締役 酒井 大輔
指名委員長	指名委員	指名委員	指名委員	指名委員	指名委員
報酬委員	報酬委員	報酬委員	報酬委員長	報酬委員	報酬委員

コーポレートガバナンス

役員報酬の設計

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

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

役員報酬の総額(2024年度)*

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる 役員の員数(人)
		報酬	賞与金	
取締役	328	267	62	14
監査役	75	75	—	4

※ 上記賞与金の支給対象には、2024年度中に退任した取締役2名も含まれます。なお、賞与金は社外取締役には支給されません。

取締役会の実効性評価

取締役会のあるべき姿の実現に向け、PDCAの改善サイクルを実施

当社は、取締役会の実効性の継続的な向上・改善につなげるため、全ての取締役および監査役に対して、年1回、取締役会の審議状況や運営状況等に関するアンケート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向上に努めています。

アンケート調査方法の概要

記名式にて、「当社の目指す取締役会のあるべき姿」に関する事項を5段階で評価しています。また、具体的な問題点や改善点を記述できるよう各セクションに自由記述欄を設けています。

2024年度に評価・改善された事項

- 書面決議・報告の活用による重要課題に係る議論時間の確保
- 新任役員研修プログラムの体系化および実施
- 海外拠点での取締役会の開催

2025年度に向けた主な対応策

- 資料形式の変更による論点のさらなる明確化、資料の削減
- 取締役のスキル・マトリックスに基づく多角的な専門性を有する取締役会の構成
- 重要拠点との交流機会の提供、現地事業理解の促進のため、海外拠点における取締役会の継続開催

グループガバナンスの強化

グループ共通方針の整備等を通じて、各社の自律的な事業活動を支援

当社は、グループ会社の取扱事業や所在国における商慣習を尊重し、迅速果断な自律性ある意思決定を支援しつつ、適切な権限や経営資源の配分を通じて、グループ会社管理体制の発展に努めています。こうした考えの下、当社は、内部統制決議(企業集団の業務の適正を確保するための体制)に基づき、JERAグループコンプライアンス基本方針・行動基準など、グループ共通の方針等を通じて、「業務の適正を確保するための体制」をグループ各社が自律的に整備・運用できるよう、適切な支援を行っています。加えて、グループ会社と協議・報告・モニタリング事項遵守の仕組みも構築しており、連結経営上重要な事項については、関係会社管理規程に従い、グループ会社から事前協議や報告を受ける体制を整備しています。また、法令上必要な対応やグループ管理上重要なリスクを含む管理事項の確認を目的として、グループ会社に対し定期的または必要に応じてモニタリングを行っています。

スキル・マトリックス

当社は2024年5月、2035年に向けた新たな成長戦略を公表しました。取締役会においては、新成長戦略の実現に向けて、経営の最重要課題について、多角的な専門性を有する取締役が大局的な視点から議論することが重要と認識していることから、当社取締役会として備えるべき経験、知見、専門性等を以下の通り定め、スキル・マトリックスとして公表しています。

氏名	当社における 地位・役職	グローバル経営		事業運営		イノベーション	コーポレート		
		企業経営・戦略	サステナビリティ	地域	エネルギー事業	DX・R&D	法務・リスクマネジメント	財務・会計	人財(D&I)
可児 行夫	代表取締役会長	●	●	● (グローバル)	●				●
奥田 久栄	代表取締役社長	●	●	● (日本)	●				●
酒入 和男	取締役		●	● (日本・アジア)	●		● (リスク)	●	
渡部 哲也	取締役		●	● (日本)	●	●			
ジョセフ・M・ネイラー	独立社外取締役	●	●	● (米国)	●			●	
鈴木 みゆき	独立社外取締役	●	●	● (アジア・日本)		●			●
ジョン・リットンハウス	独立社外取締役	●		● (欧州)	●		● (リスク)	●	
リム・フィーホア	独立社外取締役	●		● (アジア)	●			●	●
渡辺 章博	社外取締役	●		● (日本)			● (リスク)	●	●
デビッド・クレイン	独立社外取締役	●	●	● (米国・欧州)	●		● (法務・リスク)		
国谷 史朗	独立社外取締役		●	● (日本)			● (法務)		
鍋田 和宏	社外取締役		●	● (日本)	●	●			
酒井 大輔	社外取締役		●	● (日本)	●	●			

	スキルセット	選定理由
グローバル経営	企業経営・戦略	経営資源配分や組織マネジメントなどの総合的な見地からの判断が求められており、企業経営や組織がバナンスの経験を必要とするため
	サステナビリティ	経済価値の向上とともに、環境・社会価値を高めることで企業価値の最大化を目指しており、サステナビリティ経営等の経験、知見、専門性を必要とするため
事業運営	地域(政策・規制、政財界リレーション)	顧客・地域・国ごとのニーズに応えるためには、重点地域におけるビジネス経験およびエネルギー・環境政策、規制に関する知見、専門性を必要とするため
	エネルギー事業	バリューチェーンビジネスモデルの高度化や「カーボンフリー電力」などの新しい価値を提供するためには、エネルギー事業に関する経験、知見、専門性を必要とするため
イノベーション	DX・R&D	エネルギーのトリレンマ(安定供給、経済性、脱炭素)を同時に解決するためには、エネルギーやデジタル関連の最先端テクノロジーに関する経験、知見、専門性を必要とするため
コーポレート	法務・リスクマネジメント	当社の成長実現のためには、法令・規制に適合するだけでなく、コンプライアンスを遵守した適正な業務遂行やリスク管理が不可欠であるため
	財務・会計	持続的な企業価値の向上のためには、適切な財務管理、資本配分の下での成長分野への投資や、資本政策を含む財務戦略が必要不可欠であるため
	人財(D&I)	当社の成長の源泉は「人財」であり、人財価値を最大限に発揮できる環境の実現や最先端のソリューション提供のためのフラットでイノベティブなカルチャーの醸成が不可欠であるため

役員紹介

取締役



再任
代表取締役会長
Global CEO
奥田 久栄

取締役会出席状況
24/24回(100%)
在任期間 9年

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



再任
代表取締役社長
CEO兼COO
奥田 久栄

取締役会出席状況
24/24回(100%)
在任期間 5年

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



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

取締役会出席状況
24/24回(100%)
在任期間 6年

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



再任
取締役副社長 執行役員
Chief O&M-Engineering Officer(COME)
渡部 哲也

取締役会出席状況
24/24回(100%)
在任期間 2年

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



再任 社外 独立
取締役^{#1} #3
ジョセフ・M・ネイラー

取締役会出席状況
24/24回(100%)
在任期間 4年

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



再任 社外 独立
取締役^{#1} #3
鈴木 みゆき

取締役会出席状況
24/24回(100%)
在任期間 4年

2002年 3月 日本テレコム(株)専務執行役員
兼 コンシューマー事業本部長
2004年 6月 レクシスネクシス社 アジアパシフィック
代表取締役社長 兼 CEO
2007年 1月 KVH(株)代表取締役社長
2011年 12月 ジェットスター・ジャパン(株)代表取締役社長
2015年 5月 シスコシステムズ合同会社代表執行役員 社長
2018年 1月 CISCO SYSTEMSアジアパシフィック、
日本、中国(シンガポール)プレジデント
2021年 4月 当社取締役
2021年 7月 Western Digital Corporation 社外取締役(現)
2022年 8月 Twilio Inc. 社外取締役(現)
2025年 2月 SanDisk Corporation 社外取締役(現)
2025年 6月 (株)三菱UFJフィナンシャル・グループ
社外取締役(現)



再任 社外 独立
取締役^{#1} #3
ジョン・リットンハウス

取締役会出席状況
22/24回(92%)
在任期間 2年

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



再任 社外 独立
取締役^{#1} #3
リム・フィーホア

取締役会出席状況
22/24回(92%)
在任期間 2年

1996年 12月 シンガポール共和国国會議員
2000年 8月 Temasek Holdings(Private)Limited Managing Director
2002年 4月 シンガポール共和国国会副議長
Public Accounts Committee, Chairman
2004年 8月 Minister of State for Finance and for Transport
2008年 4月 Senior Minister of State for Finance and for Transport
2009年 4月 Minister in the Prime Minister's Office
Second Minister for Finance and for Transport
2011年 7月 Jardine Cycle&Carriage Limited Independent Director
2020年 7月 International Valuation Standards Council Vice Chairman(現)
2022年 3月 日本ペイントホールディングス(株) 社外取締役(現)
2023年 4月 Japfa Ltd Independent Chairman
2023年 6月 当社取締役
2024年 6月 International Valuation Standards Council Chairman(現)
2024年 11月 Tokai Private Limited Chairman Advisory Board(現)
2024年 11月 SBT Investment 2 Pte Ltd Chairman(現)
2025年 3月 Sembcorp Environment Pte Ltd Chairman(現)
2025年 3月 SembWaste Pte Ltd Chairman(現)

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の素養および主要な能力並びに取締役会の構成も勘案の上、指名・報酬委員会(2025年6月から指名委員会)での協議を経て取締役会での決議により決定しています。本委員会は、当社の株主出身の社外取締役2名を含む3名以上の取締役に構成され、取締役・監査役・執行役員の人事および報酬に関する事項を協議するために設置されています。

役員紹介



再任 社外
取締役^{#1}
渡辺 章博
取締役会出席状況
21/21回(100%)
在任期間 1年

1980年 10月 平和共同会計事務所入所
1982年 5月 Peat Marwick Mitchell & Co. ニューヨーク事務所入社
1990年 7月 同社 パートナー(共同経営責任者)
1994年 7月 KPMGコーポレートファイナンス(株) 代表取締役
2002年 10月 神戸大学ビジネススクール 客員教授
2004年 4月 GCA(株) 代表取締役
2004年 8月 アコロジクス社(米) 社外取締役
2005年 4月 一橋大学ロースクール 客員教授
2008年 4月 中央大学ビジネススクール 客員教授
2008年 11月 ランバクシー社(印) 社外取締役
2015年 12月 マルホ(株) 社外取締役(現)
2016年 9月 ユニー・ファミリーマートホールディングス(株) 社外取締役
2022年 2月 フーリハン・ローキー(株) 会長(現)
2022年 6月 (株)東芝 社外取締役
2024年 6月 当社取締役
2025年 6月 第一三共(株) 社外取締役(現)



新任 社外 独立
取締役^{#1} ^{#3}
デビッド・クレイン
取締役会出席状況
—

1984年 11月 White & Case(米)
1991年 6月 ABB Group Energy Ventures(香港) Vice President
1996年 6月 Lehman Brothers(米) Senior Vice President
2000年 3月 International Power PLC(英) COO
International Power PLC(英) CEO
2003年 12月 NRG Energy, Inc.(米) CEO
2016年 4月 Pegasus Capital Advisors(米) Senior Operating Executive
2020年 4月 当社取締役
2020年 9月 Climate Real Impact Solutions(米) CEO(Non executive)
2021年 1月 Saudi Electricity Company(沙) 社外取締役
2021年 6月 Climate Transition Capital Acquisition I B.V 社外取締役
2021年 10月 Tata Steel 社外取締役
2021年 12月 Heliogen Inc. 社外取締役
2023年 6月 Under Secretary for Infrastructure, United States
Department of Energy
2025年 6月 Generate Capital, PBC, Executive Chairman, Board of
Directors,(米)(現)
2025年 6月 当社取締役

新任取締役の選任理由

世界全体の政治・経済・産業・文化等、国際動勢に関する見識に加え、米国の政策・規制に知悉し、政財界トップマネジメントとのリレーションも併せ持ち、米国内外のグローバルエネルギー企業の取締役としてグローバルレベルの経営経験とエネルギー業界に関する幅広い知見を有するなど、当社の企業価値向上への貢献を期待できることから、取締役として適任であると考えている。



新任 社外 独立
取締役^{#1} ^{#3}
国谷 史朗
取締役会出席状況
—

1982年 4月 日本弁護士連合会登録
1982年 4月 大江橋法律事務所 入所
1986年 9月 Morgan, Lewis & Bockius LLP(米国)
1986年 9月 大江橋法律事務所 パートナー
1987年 5月 米国ニューヨーク州弁護士登録
1997年 6月 サンスター(株) 社外監査役
2002年 8月 弁護士法人大江橋法律事務所 代表社員・パートナー
2006年 6月 日本電産(株) 社外監査役
2012年 3月 (株)ネクソン 社外取締役(現)
2012年 6月 (株)荏原製作所 社外取締役
2013年 6月 ソニーフィナンシャルグループ(株) 社外取締役
2013年 6月 武田薬品工業(株) 社外監査役
2016年 6月 武田薬品工業(株) 社外取締役
2021年 6月 東亜建設工業(株) 社外取締役(現)
2023年 2月 弁護士法人大江橋法律事務所 パートナー(現)
2025年 6月 当社取締役

新任取締役の選任理由

日米を中心とした弁護士としての豊富な国際取引、紛争解決、M&A、企業不正・不祥事対応、コーポレートガバナンス、リスクマネジメント等の経験を有しており、国内の複数のグローバル企業の社外役員を歴任。これらの経験を通じて培われた企業法務および経営視点の下に客観的かつ専門的な見地からコンプライアンスをはじめとした当社グループの経営への助言、業務執行に対する適切な監督を行うことを期待できることから、取締役として適任であると考えている。



再任 社外
取締役^{#1}
鍋田 和宏
取締役会出席状況
13/14回(93%)
在任期間 1年

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



再任 社外
取締役^{#1}
酒井 大輔
取締役会出席状況
16/16回(100%)
在任期間 2年

1994年 4月 東京電力(株) 入社
2016年 4月 東京電力フェュエル&パワー(株) 経営企画室長
2019年 4月 東電物流(株) 代表取締役社長
2021年 4月 東京電力ホールディングス(株) 経営企画ユニット企画室長
2022年 4月 東京電力ホールディングス(株) 常務執行役員経営企画担当
(共同) 兼事業構築・アライアンス担当
東京電力フェュエル&パワー(株) 代表取締役社長(現)
2023年 4月 東京電力ホールディングス(株) 代表執行役員副社長 経営企画担当(共同)
2023年 6月 当社取締役
2023年 6月 東京電力ホールディングス(株) 取締役代表執行役員副社長
経営企画担当(共同)(現)



社外 独立
監査役^{#2} ^{#4}
大石 英生
取締役会出席状況
24/24回(100%)
監査役協議会出席状況
25/27回(93%)
在任期間 6年

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



監査役
木村 修一
取締役会出席状況
21/24回(88%)
監査役協議会出席状況
27/27回(100%)
在任期間 2年

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



社外
監査役^{#2}
小野寺 正洋
取締役会出席状況
21/21回(100%)
監査役協議会出席状況
21/21回(100%)
在任期間 1年

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

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

社外取締役メッセージ

多くの実績を積み重ねた10年

エネルギーを取り巻く環境が変化を続ける中、さらなる成功に向けて

企業価値の創出と安全文化の共創

2021年より社外取締役を務めていらっしゃいますが、この役職におけるご自身の役割について、いかがお考えでしょうか。

社外取締役としての私の役割は、経営陣による企業価値の創出と毀損防止の取り組みを支援することです。国際的なエネルギー企業(Chevron社)で36年間培った経験を、JERAが直面する課題の解決に活かせるよう努めています。

例えば、経営陣による戦略・計画の策定と実行、計画に沿った人的資本・財務資本の配分を支援するのが取締役会の重要な役割のひとつです。私はChevron社で戦略・事業計画策定の責任者を務めていましたが、この経験をJERA取締役会での戦略や計画に関する議論に活かすことができます。

また、エネルギーtransitionにより規制環境が変化し、JERAが国際的にポートフォリオを拡大する中、政府や地域社会との関係をどのようにうまく維持・構築していくかも特に重要です。Chevron社で政府対応・渉外チームを率いた私の経験は、JERAの国内外における活動に直接役に立つものであると考えています。

最後に、企業の安全への取り組みについても、私の知見を活かすことができます。JERAと同様、Chevron社も安全を何よりも大事であると考えています。取締役(特に社外取締役)にはJERAが行う全ての業務において、安全対策が徹底されるよう力を尽くす責任があると考えています。安全文化のさらなる醸成と実績の積み上げを目標に、Chevron社の安全理念をJERAの経営陣と共有していきます。

オープンかつ率直な議論の場

取締役会の議論やガバナンスのあり方についてのお考えはいかがでしょうか。

取締役会等では、非常にオープンで率直な議論が重視され、各取締役は、各々の経歴や経験に基づき発言することが期待されています。全会一致の決定がほとんどですが、意見が完全に一致しない場合でも、多数派の見解を支持することで合意した場面もありました。これは取締役会が健全であることの表れであり、他の取締役や経営陣の見解に異議があっても多様な意見を自由に発言できる環境があるということだと思います。

また、取締役(特に社外取締役)がしっかり課題を理解できるような仕組みも徹底されてい

ジョセフ・M・ネイラー (Joseph M. Naylor)

株式会社JERA 独立社外取締役

Chevron社のコーポレート・バイス・プレジデントとして、政策、政府関係、および渉外を担当していた。2021年4月に当社の取締役に就任。



ます。取締役会の前には毎回、事前説明が実施され、細かな質問ができるほか、関心のある分野について経営陣と一対一で話す機会も設けられています。

取締役会と経営陣は、株主との関係を含め、コーポレートガバナンスを非常に重視しています。出資者でもあり、顧客でもあり、競合他社でもある株主。JERAは近年この多面性をより深く認識するようになり、適切な関係を確保するためのプロセスを整備してきました。

エネルギー環境が変わる中、ミッション・ビジョンの達成には重点分野への注力がカギ

JERAは2025年に創立10周年を迎えましたが、今後の期待やご要望をお聞かせください。

創立10周年を心よりお祝い申し上げます。社員の皆さんは、これまで成し遂げた成果に、大きな誇りを持つべきです。JERAは、あらゆるステークホルダーからその価値や存在を評価され、世界中の政策決定者や世論形成者から意見を求められる、真にグローバルなエネルギー企業となりました。

将来を見据えると、JERAには非常に明るい未来が待っており、ミッションとビジョンを実現するためには、変わりゆく環境の中、適切に対応していかなければなりません。エネルギーtransitionやそれに伴うエネルギー政策の変更、効果的なtransitionのための新技術の開発等により状況が変わる中、法令が社会と産業界の利益に資するよう、主要な政策決定者と引き続き連携が必要です。また、販売商品をよりクリーンに、経済的に適正な価格で、信頼性のあるものにしていくために、新技術の開発も継続しなければなりません。

加えて、株主会社が主要顧客だった電力の販売先も多様化しました。新たなスキルセット、業務プロセス、システムが求められるほか、より外部志向の意識への転換が求められます。

最後に、JERAには、今後も安全を第一に考え、社員を大切にするとともにその活躍を後押しし、最良のビジネスパートナーを惹き付け、社会に価値ある貢献をする企業として認識されるような文化であり続けることを期待しています。

社外取締役メッセージ

持続可能なエネルギーソリューションでより良い世界を

ー 私たちの責務

持続可能なエネルギー：ネット・ゼロへの道

2023年より社外取締役を務めていらっしゃいますが、この役職におけるご自身の役割について、いかがお考えでしょうか。

独立社外取締役としての私の役割は、第一に、政治、地政学、財政問題や規制に関する政府の検討事項、官民両方の視点、東南アジア地域経済や民間セクター（特に金融）の知識など、私自身の様々な経験を活かして見解や視点を示すことだと考えています。

次に、全てのプロジェクトについて、本質性の検証がなされていることを確認することも私の役割です。つまり、CO₂排出量の削減、燃料の調達や取引を含め、発電におけるあらゆる面でJERAの核となる強みを活かせるプロジェクトなのか、取締役として納得できるものでなければなりません。また、規制を遵守することはもちろん、必要最低限の収益も確保する必要があります。最も重要なのは、手掛けるプロジェクトが2050年のゼロエミッションに向けた脱炭素化の目標に明確に沿ったものであるということです。

そして、JERAが事業を展開する様々な市場において全社的に適切なガバナンス体制が構築されるよう努め、検討中のプロジェクトについて、特にプロジェクトリーダーを対象として適切なレポートラインと責任の所在、明確なKPIが設定されるよう、役割を果たしていきます。

最後に、ミッション/ビジョンが真に実現されるよう尽力するとともに、必要に応じてこれを修正するよう後押しします。ここまで、JERAは著しい発展を遂げており、独立社外取締役の役割にやりがいを感じています。

事業領域・ガバナンスに対する視野の拡大と使命感の醸成には、多様な視点が欠かせない

ダイバーシティの観点から取締役会での議論やガバナンスについていかがお考えでしょうか。

各取締役が多様なスキルセットと経験を有していることから、取締役会の議論では幅広い意見が交わされています。業務執行取締役と非業務執行取締役が揃う理想的な組み合わせに加え、株主を代表する2名の取締役もいます。取締役の多くは、グローバルビジネス（特に戦略策定、M&A、リスク管理、サステナビリティ・気候変動問題）、エネルギー・トレーディング、または政府規制における経験を有する一方、財務、テクノロジー、コンサルティングの分野に精通している取締役も含まれます。取締役全員が健全かつ強固なガバナンスの原則を重視しています。

リム・フィーホア (Lim Hwee Hua)

株式会社JERA 独立社外取締役

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



多様なスキルセットと経験を持つことから、取締役会では活発かつ徹底した議論が行われています。議長は、厳しい議論であれ、容易な議論であれ、円滑な議事進行に努めており、発言を望む取締役の意見に常に耳を傾けています。また、いつでも適切かつプロフェッショナルに課題や懸念に対応できる経営陣も評価できるでしょう。

今後、各取締役が持つ幅広く多様なスキルと経験を活用できれば、取締役会の議論は深く、強固なものであり続けます。同様に、経営陣のサクセッションプランについても、的確な業務遂行に必要なスキルと経験を備えたメンバーとなるよう、引き続き計画を作成する必要があります。

より持続可能でクリーンなエネルギーへ

JERAは2025年に創立10周年を迎えましたが、今後の期待やご要望をお聞かせください。

JERAはこの10年で大きな成長を遂げ、以下の実績に誇りを持つことができます。

- 株主（東京電力・中部電力）主導から脱却し、その真価を発揮。国内外の燃料および火力発電事業の統合に成功
 - ベルギーの洋上風力発電会社Parkwind社買収を含む、再生可能エネルギー分野での新規クリーンエネルギープロジェクトの立ち上げおよび洋上風力発電事業のJERA Nex bpへの統合
 - JERAの目標である「JERAゼロエミッション2050」に向けた水素・アンモニア転換の取り組みを通じ、特に既存の火力発電所のCO₂排出量の削減に向けた、脱炭素化への移行
 - 液化天然ガスの調達・取引におけるリーダーシップを確立
 - 既存プロジェクトをはじめ、トレーディングや新たなクリーンエネルギーソリューションまで多方面にわたる財務管理能力
 - 規制により企業の完全所有権が認められない地域において、買収・権益取得を進めたり地域のパートナー企業への投資を検討したりすることで、グローバル企業としての地位を確立
- 持ち前の慎重かつ責任ある姿勢で、JERAが世界中で様々なエネルギーソリューションへの参画検討を続けていくことを期待し、JERAの今後何十年にもわたる成功を祈っています。

リスクマネジメント

基本的な考え方と課題認識

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

当社の企業活動に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクとしては、市場リスク(商品、為替、金利)、エネルギー・環境政策を中心とした政策変更リスク、人件費・資機材価格等の高騰、燃料の性状に関する品質管理上の問題、操業事故や自然災害による当社設備の損傷、操業停止および工事遅延を含む事業投資リスク、コンプライアンスリスク、レピュテーションリスクに加え、サイバーテロやウイルス感染等による発電所制御システムへの影響などがあります。

また、ロシア・ウクライナ情勢や米中関係等、国・地域間の政治的・社会的緊張の高まりにより顕在化する地政学リスクに対しても、カントリーリスク(当該国の政情不安等によるリスク)と同様に適切に対処することが求められています。

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

リスクマネジメント体制

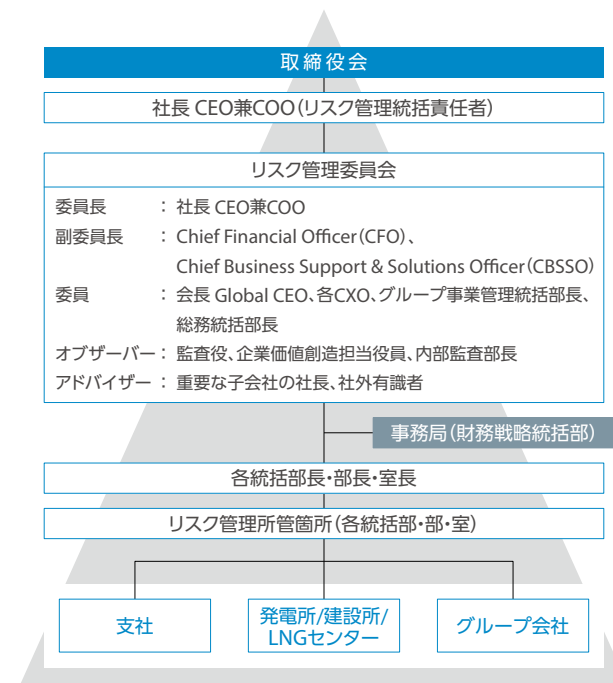
当社は、エネルギーの安定供給をはじめとする重要な社会的責任を果たすために、社長 CEO兼COOを統括責任者とする実効性の高いリスクマネジメント体制を構築しています。事業活動に伴うリスクについては、平常時は、業務所管箇所が職務執行の中で管理することを基本とし、複数の所管に関わる場合は、組織横断的に対応の上、適切に管理し

ています。これに対し、危機発生時においては、経営に及ぼす影響を最小限に抑制すべく、社長 CEO兼COOを本部長とする緊急対策本部を設置し、迅速かつ的確に対応しています。

また、当社においては、リスク管理部門である財務戦略統括部を、事業を進める各部門から組織的・構造的に独立させ、健全な緊張関係が保たれる体制を構築しています。統括責任者である社長 CEO兼COOを委員長とする、リスク管理委員会を四半期ごとに開催し、各部門のCXO、監査役、内部監査部をはじめとするメンバーが参加することで、

リスクマネジメント体制図

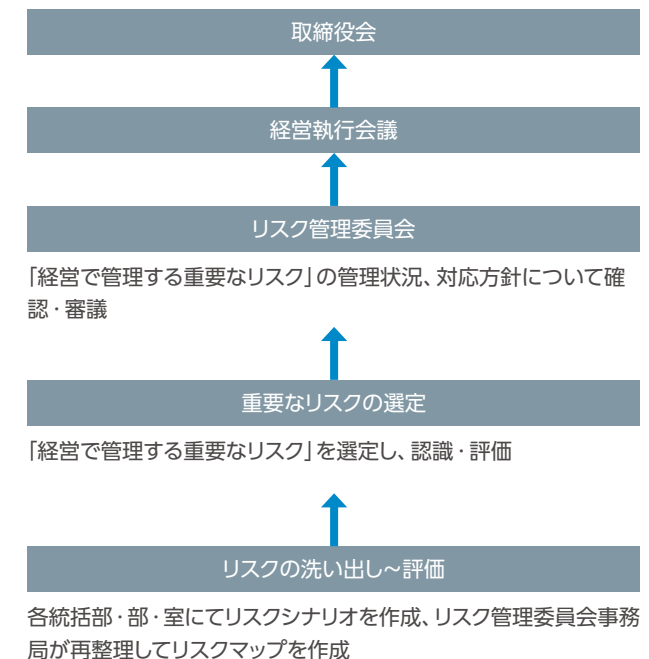
(2025年7月31日時点)



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、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、取締役会等に報告するとともに、新任の社外取締役に対しては当社のリスク管理体制およびリスク管理手法について説明、意見交換を行うことで、社外取締役等の意見も取り入れています。

リスクマップ策定フロー



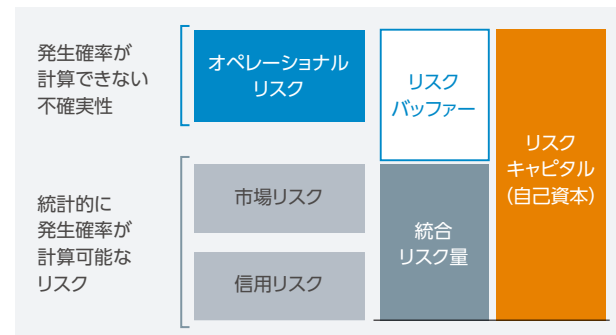
リスクマネジメント

実効性の高いリスクマネジメント

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

統合リスク管理

統合リスク管理については、当社が保有するリスクを「オペレーショナルリスク」「市場リスク」「信用リスク」の3つに定義・分類し、「市場リスク」「信用リスク」から「統合リスク量」の定量化を実施しています。また、「統合リスク量」と「リスクキャピタル」との差分を「リスクバッファ」として算出しています。



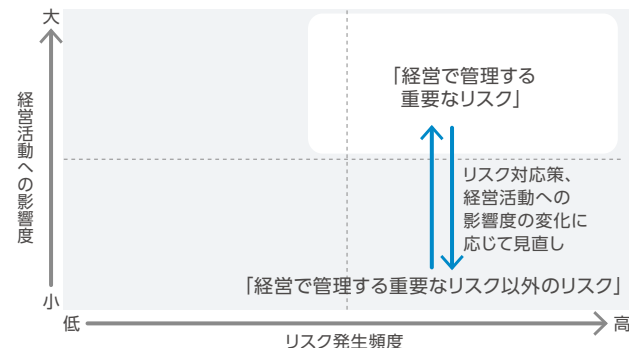
「リスクバッファ」は、発生確率が計算できない不確実性としての「オペレーショナルリスク」を考慮し、一定の水準を維持することとしています。

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

策を講じています。

また、「オペレーショナルリスク」のうち、「経営活動への影響度」と「リスク発生頻度」がともに高いリスクについては、「経営で管理する重要なリスク」として特定しています。四半期ごとに開催するリスク管理委員会、経営執行会議並びに取締役会では、「統合リスク量」とともに、特にこの「経営で管理する重要なリスク」への対応方針や具体的な施策を中心に議論しています。

リスクマップイメージ



なお、「経営で管理する重要なリスク」の内容を反映するものとして、当社グループの業績や財政状態等に影響を及ぼす可能性のある主なリスクを次ページにて記載しています。

財務健全性評価

財務健全性評価については、格付機関の格付手法を用いて、事業計画策定フローの中で長期的な財務格付水準の見通しを評価し、2035年度に向けて財務格付A格を維持するためのバランスシートマネジメントを実施しています。

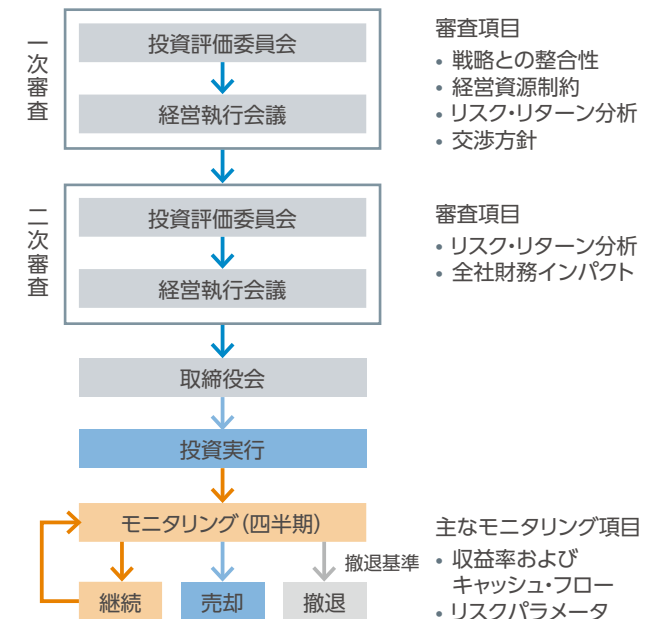
個別案件の投資評価

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

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

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

投資評価プロセス



リスクマネジメント

当社グループの事業等のリスク

当社グループの業績や財政状態等に影響を及ぼす可能性のある主なリスクは以下の通りです。

リスク項目	内容	対応策
(1)株主等との関係に係るリスク		
①株主との資本関係	● 株主間の見解相違	● 3社協議等を通じたより良いコミュニケーションの実施
②株主グループ会社との取引	● 契約・取引内容等に変化が生じた場合	● 2025年度契約は締結済み、期中は協議対応
(2)外部環境に係るリスク		
①経済状況および天候状況	● 景気動向や気温の変動に伴う販売電力量への影響	● 景気動向の継続的な注視 ● 発電所の増出力運転や補修期間の調整等
②燃料価格の変動等	● 市場価格および為替相場変動による燃料費への影響	● 主要な販売先との間で燃料調達に係る市況の変動を適宜反映
③競争環境の変化	● エネルギー需給の見通しがより複雑化 ● GX-ETS導入に向けた制度議論の加速化 ● 原子力再稼働や再生可能エネルギー導入拡大の進展	● 競争力と柔軟性を備えた燃料調達ポートフォリオの確立 ● 水素・アンモニア等の低炭素火力発電や、老朽化設備のリプレイスによる高効率化の推進
④脱炭素社会への適応	● 新たな法的規制や制度の導入・強化の進展	● 経年化した既存設備と最新鋭の高効率設備への入れ替えによる採算性のない火力電源の座礁資産化の回避
⑤為替の変動	● 円高時に自己資本が減少するリスク(為替換算調整勘定リスク)	● 外貨建負債の保有によるリスクの一部軽減
⑥金利の変動	● 支払利息の増加リスク	● 有利子負債残高の大部分は固定金利で調達
(3)事業活動に係るリスク		
①燃料事業	<各事業共通> ● 事業環境の変化(例：人件費/資機材価格等の高騰) <燃料事業>	<各事業共通> ● 新規投資時の厳格審査、投資実行後の定期的なモニタリングの実施、撤退基準の設定 <燃料事業>
②海外・再エネ発電事業	● 価格変動リスクや信用リスク ● 投資先国での政策変更リスク <海外・再エネ発電事業>	● 価格変動リスクや信用リスク：リスク枠の設定、遵守状況のモニタリング ● 政策変更リスク：日本政府やローカルパートナーを通じた事業環境の安定化を追求 <海外・再エネ発電事業>
③国内火力・ガス事業	● サプライチェーンの混乱 <国内火力・ガス事業> ● 需要や市場環境の変化、規制の変更等	● グローバル体制の構築、安全かつ効率的な資産運用、プラットフォーム投資の効果的管理 <国内火力・ガス事業> ● 相対取引/市場取引の活用による優れた販売ポートフォリオの構築
④自然災害や不測の事故等	● 自然災害、設備事故、テロ、戦争・暴動	● 最適な設備の形成、保全/災害に強い設備形成の実現
(4)その他のリスク		
①コンプライアンス	● 法令違反等の企業倫理に反した行為が発生	● 企業倫理を遵守した業務運営を定着させるための取り組み ● 業務改善勧告を受けての取り組み：3線管理に向けた新組織の設置、社内ルールの明確化
②情報管理	● 情報漏洩リスク	● 社内規程の整備や、従業員教育等を通じた情報の厳正な管理

(注) 上記表は、当社有価証券報告書(第10期)の記載情報をもとに作成

リスクマネジメント

事業継続マネジメント(BCM)の整備

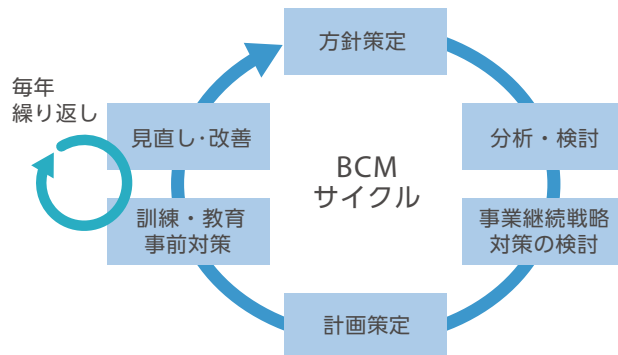
自然災害や感染症の蔓延等の重大リスクが発生した場合であっても、当社グループの重要な事業を中断させない、あるいは早期に復旧するためには、平常時からの活動が重要です。このため、当社は、法令に基づき、「防災業務計画」「国民の保護に関する業務計画」「新型インフルエンザ等対策業務計画」を策定することはもちろん、国際基準に基づき事業継続マネジメント(BCM)を整備しています。

BCM基本方針に基づく計画的な活動

当社は、以下の通り基本方針を定めています。

- 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。

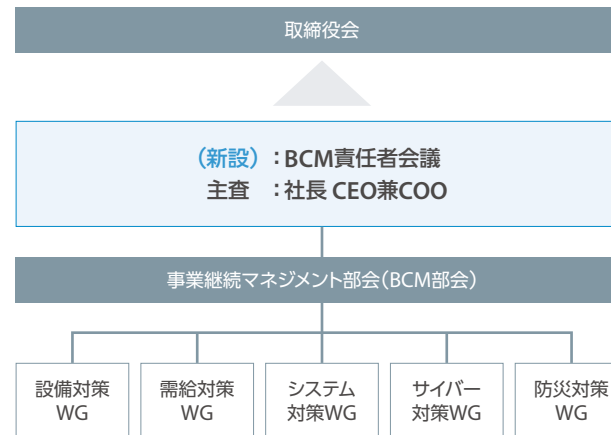
この基本方針の下、毎年度、BCM推進計画を策定し、訓練や事前対策、教育等のBCM活動を計画的に実践しています。



BCMの推進体制

BCM活動の進捗状況については、BCM部会および専門のワーキンググループ(WG)を設置し、訓練計画の策定や事前対策の進捗確認などに取り組んでいます。

2025年度より、これらの取り組みに対する検証や全社BCMに関わる重要事項を経営層で審議・意思決定する場として、社外アドバイザーも参加する「BCM責任者会議」を新設しています。



訓練による実効力向上

訓練では、大規模地震が発生した際の需給逼迫を想定し、火力発電所復旧計画の立案から、被災火力発電所との情報共有、プレスリリース公表までの情報収集・連携を行っています。訓練シナリオの策定にあたっては、広域にわたって停電や通信が途絶するなどの過酷条件下を想定し、バックアップ電源や衛星通信の活用、送電系統事業者との情報連絡訓練も実施しています。

また、発電所への不審者侵入や燃料船トラブル時の対応訓練といった様々な危機事象が発生した際の個別訓練も実施するなど、非常時における対応力の向上に取り組んでいます。



社内での訓練の様子

サイバー攻撃への対応強化

近年、サイバー攻撃による被害が増加していることを踏まえ、発電所へのサイバー攻撃を想定した復旧対応および情報連絡訓練を継続的に実施しています。

また、サイバー攻撃を受けた際のシステム障害に対する事業継続計画を策定するため、「サイバー対策WG」を新設し、重要システムへの影響を再評価しています。今後、サイバー攻撃を受けた場合の復旧・対応方針を策定し全社大の訓練も実施する計画です。

BCMに対する第三者評価

当社の事業継続に関する取り組みについては、社外専門家の厳しい目で評価をいただき、2023年7月にレジリエンス認証を取得しています。また各種訓練においても第三者機関の評価をいただき、実効力向上に努めています。



情報セキュリティ

基本的な考え方

当社は、「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」をミッションとしています。

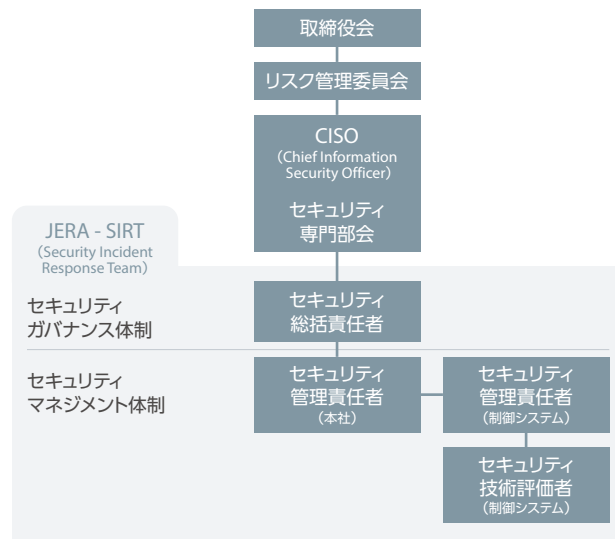
そのミッションを実現する上で情報技術の利活用は不可欠であり、情報資産を的確に保護し、取引の安全性を高めることを目的に「JERAグループ情報セキュリティ基本方針」を定め、全社で実践しています。

 JERAグループ情報セキュリティ基本方針
https://www.jera.co.jp/security

サイバーセキュリティ管理体制

当社は、サイバーセキュリティを推進していくため、経営層、CISO(Chief Information Security Officer)を責任者としたサイバーセキュリティ管理体制を構築し、セキュ

サイバーセキュリティ管理体制図 (2025年7月1日時点)



リティリスク管理を行っています。

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

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

情報セキュリティ対策の強化

情報セキュリティ基本方針の適用範囲は、業務に携わる全ての要員、業務に使用する物・環境など全てのリソースにわたります。定期的な脆弱性診断と脆弱性管理の一元化を行うなど、関連する情報資産を適切に管理・保護するとともに、サイバー攻撃などのリスクに対応すべくセキュリティ対策の強化に取り組んでいます。

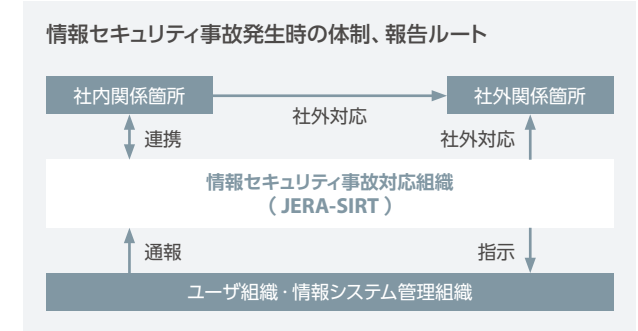
2024年度は情報セキュリティおよび個人情報保護に関わる重大な事故は発生しませんでした。

情報資産を扱う全ての要員に対して、情報セキュリティに関する意識向上と技術レベルの向上を目的として継続的に教育を実施し、法令等や本方針の遵守を図っています。

情報セキュリティに関する教育・訓練(2024年度実績)

セキュリティ教育	攻撃メール訓練
対象人数: 役員・社員・派遣社員等 4,747名	対象人数: 役員・社員・派遣社員等 4,858名
実施頻度: 1年に1回	実施頻度: 1年に2回
実施方法: eラーニング	実施方法: メール配信

情報セキュリティ事故発生時の体制



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

また、セキュリティが確保された生成AI利用による業務効率化推進のため、セキュリティ遵守事項や利用方法を含めた「JERA AI利用ガイドライン」を策定し、役員・従業員に向けて周知しています。

国内外のグループ会社の情報セキュリティ対策の強化

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

コンプライアンス

コンプライアンス推進活動の基本的な考え方 目指すコンプライアンスの姿(To be)を策定し、JERAらしいコンプライアンス活動を推進

当社グループは、企業理念を実現していくための基盤として、取締役会で承認されたコンプライアンス基本方針等を制定・公表し、全ての役職員が遵守すべき事項を明らかにしています。燃料上流・調達から発電、電力・ガス卸販売に至る一連のバリューチェーンを保有する企業として、当社には、様々なコンプライアンス課題に対応する責務があります。近時の不適切事象も踏まえ、当社が目指すコンプライアンスの姿(To be)を策定し、それに基づく3線管理体制(➡P.89)を強化するとともに、改めてコンプライアンスを最優先とした事業活動を行うべく、グループ体となり努めていきます。

To be	規律と自律	- グループ共通の基本方針の下、各部門・関係会社が自律的にコンプライアンス活動を推進 - 社内の視点ではなく、社会・ステークホルダーの視点の規律
	リスク後追ひから先取りへ	- 不適切事象発生前に、不適切事象エリアを分析・特定し、メリハリを付けたリスク先取り対応 - 平時のコンプライアンスリスク対応強化と、有事のコンプライアンス違反の影響最小化
	声を上げられる企業風土の醸成	「何かおかしい」と思ったときには声を上げられる企業風土の醸成と定着 - コンプライアンス活動にインセンティブを与える取り組みの強化

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

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

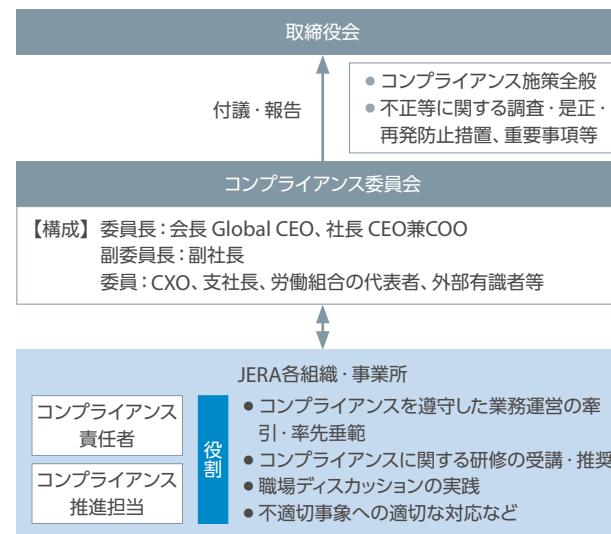
コンプライアンス推進体制

コンプライアンス委員会の下、各組織・事業所にコンプライアンスの責任者を配置し、自律的な施策を推進

当社は、コンプライアンスに関する諸施策等を審議・決定する機関として「コンプライアンス委員会」を設置し、年2回以上開催することとしています。経営層から従業員レベルまで、コンプライアンス推進体制の維持に努めていきます。

コンプライアンス推進体制図

(2025年7月1日時点)



コンプライアンス推進教育・研修

コンプライアンス推進月間や発電所訪問など、声を上げられる企業風土醸成に取り組む

当社は、コンプライアンス委員会での委員の意見や従業員の声を取り込みながら、コンプライアンス教育活動や研修を進めています。

2024年度は、双方向のコミュニケーションを意識した各種教育研修や情報発信を実施しました。

2025年度は、リスクの先取りを意識した施策を実施するとともに、さらに声を上げられる企業風土醸成を目指し、教育や研修を充実させていきます。

2024年度のコンプライアンス教育研修施策

- 役員コンプライアンスメッセージを全従業員向け毎月配信
- JERAコンプライアンスガイダンスおよび事例集改定
- コンプライアンス推進月間の実施(コンプライアンス責任者のメッセージを、各組織・事業所のディスカッションで活用、基本方針等に基づくeラーニングの実施)
- 発電所訪問を実施し、従業員の懸念の声や改善余地のある事案の検討を実施
- 各種ツールを活用した効果的な情報発信チャネルの整理

重要なコンプライアンス課題

公正・公平な取引および腐敗防止に重点的な対応

当社グループは、国内外の法令を遵守し、自由貿易と市場競争を尊重し、ステークホルダーとの公正・公平を旨とした事業活動を行っています。また、各国・各地域の政治・行政と公平で開かれた関係を構築・維持し、適正な事業活動をグローバルに展開します。

エネルギー事業法遵守の最優先

「適正な電力取引についての指針」の遵守や内外無差別性の確保をはじめとした、競争法、電気事業法の遵守を最優先します。

コンプライアンス

ステークホルダーとの共存共栄

- 「パートナーシップ構築宣言」に基づいて、取引先や下請先等とのさらなる連携・共存共栄を宣言。2025年は新たに「健康経営に係るノウハウの共有または提供、勉強会の実施等の推進」に基づく行動についても宣言。
- 品質確保や適切な調達コストの管理のほか、法令や企業倫理の遵守、安全確保、BCPに関する取り組みなど、CSR・ESGに配慮した責任ある資材調達活動の実施。
- 競合他社とのカルテル・入札談合の予防の観点から、2024年に「競合との接触に関する規程」を策定、運用を開始。

贈収賄リスクへの重点対応

- 当社は国内外の公務員等への贈賄に関し、未然に防止することを目的に、あらゆる贈賄行為を禁止する社内規程を作成し遵守。監視・監督を実施。
- 贈収賄防止に関する、eラーニングを実施。
- 腐敗指数の高い国・地域における取引やM&Aを中心に、取引等における腐敗防止のデュー・ディリジェンスを実施。

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

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

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

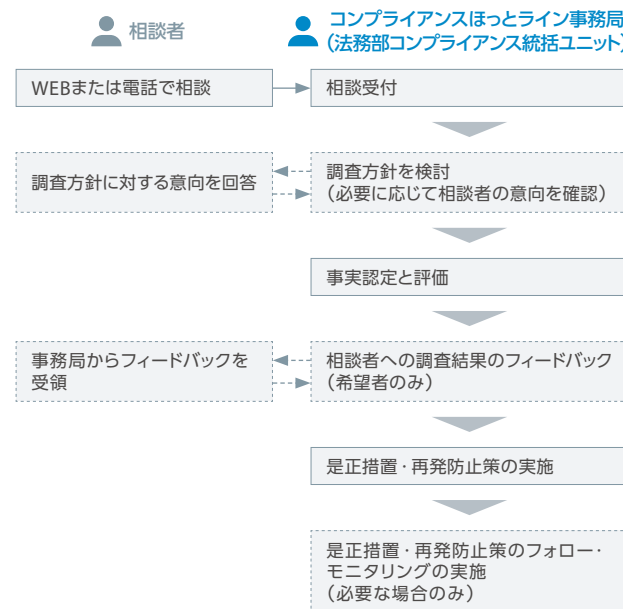
JERAグループコンプライアンス行動基準
<https://www.jera.co.jp/sustainability/compliance/codeofconduct/>

内部通報制度

内部通報制度の利便性向上により、声を上げられる企業風土を醸成

当社は、コンプライアンス違反の未然防止や早期発見・解決のため、内部通報窓口（コンプライアンスほっとライン）を設置しています。内部通報規程では、匿名通報が可能なこと、報復などの不利益取り扱いの禁止、社外を含む多様な窓口の設置等を規定しています。また、全社員を対象とした内部通報に関するeラーニングを実施しています。

内部通報制度の一連の流れ



（注1）事情聴取の方法は、相談者の希望を踏まえて決定（Teams会議やメール、WEB通報システムを通じたやりとりなど）

（注2）調査にあたっては、必要に応じて関係先に調査への協力を依頼

2024年度は内部通報制度の利便性向上施策を実施

- 内部通報規程の改定
より積極的な内部通報の促進を目的として、内部通報規程を改定することで、内部通報による不正行為等の早期発見・是正を努力義務化するとともに、社内リニエンシー制度を明確化・強化。
- WEB通報システム・電話受付窓口の導入
内部通報窓口の利便性の向上および匿名性の確保を目的として、外部委託先（第三者）が運営するWEB通報システムと電話受付窓口を導入。
- 人事制度との連携強化
懲戒に係る社内規程を改定し、内部通報に関する社内リニエンシー制度と懲戒制度との連動性を確保。

2024年度は、内部通報窓口にて25件の相談・通報が寄せられました。内訳は、ハラスメント14件、経費濫用5件、労務問題4件、その他2件となっています。声を上げやすい体制・利用促進を強化し、専任担当者を配置するなど、内部通報制度の信頼性向上に向けた取り組みや定期的な周知を行っています。

当社の代表的な窓口

コンプライアンス ほっとライン (内部通報窓口)	社内窓口 + 社外窓口
ハラスメント相談窓口	社内窓口 + 社外窓口
労働時間相談窓口	社内窓口
Anzen Post	社内窓口

コンプライアンス

業務改善勧告事象と再発防止策

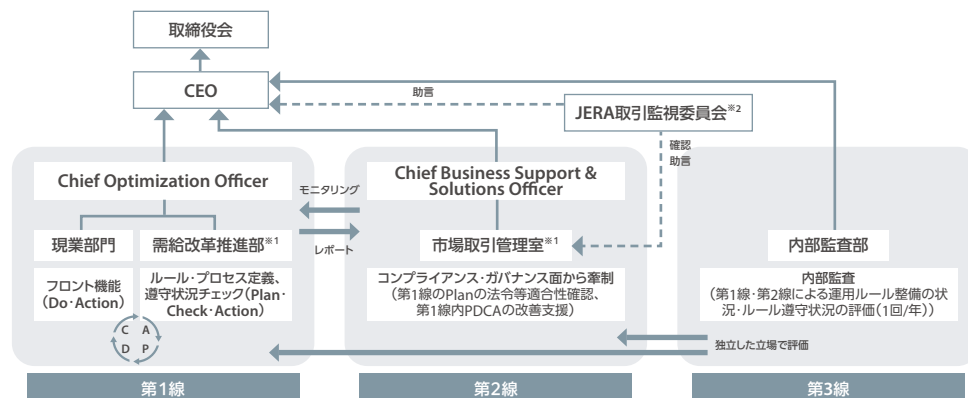
事案概要

当社は、一般社団法人日本卸電力取引所（JEPX）のスポット市場における電力の売り入札に関し、当社発電設備の余剰電力の一部を供出していなかった事象について、2024年11月12日、電力・ガス取引監視等委員会から業務改善勧告を受けました。

当該未入札が発生していること自体は一部職員によって認識されていましたが、それが「適正な電力取引についての指針」（公正取引委員会、経済産業省）に違反する行為であるという認識には至っておらず、結果として当社は未入札を長期継続させてしまいました。背景には、取引実施部門とその他の部門との間の取引業務への共通理解の不足があり、その根本的な原因は、仕組みの不足と社内風土の醸成の不十分にあったと分析しています。

再発防止策の概要

上記の原因分析も踏まえ、当社は、不適切な事象が発生するリスクを低減し、早期に発見・改善するため、「仕組みの構築」と「社内風土の醸成」を軸に、再発防止策を策定しました。「仕組みの構築」のひとつの施策として、電力市場取引業務について、事業・法令等に対する理解に基づく社内ルール・プロセスを定義し遵守状況チェックを実施する部署を第1線内に設置し第1線内のPDCAを強化するとともに、電力市場取引に特化した専任の第2線部署を設置し牽制を強化することで、新たに3線管理体制を構築しました。これにより、事業環境の変化に対応しつつ、不適切な事象の発生を多重的に予防していきます。



※1 3線管理体制構築にあたり新設した組織

※2 外部有識者を含む社長・CEO兼COO直属の会議体。電力・ガス取引の適法性・妥当性を確認しています。

再発防止策の進捗

「仕組みの構築」の軸では、電力市場の規制・制度に関する教育等の充実、社内ルール体系の見直し・業務プロセス見直しルールの明確化、適正なデータ管理のフレームワーク強化などにより、不適切な事象の発生リスク低減、早期発見・改善ができる仕組みの強化に取り組んでいます。

「社内風土の醸成」の軸では、社長・CEO兼COOとCOPTOによる現業部門の職員とのミーティング実施、組織間でのケーススタディ・ディスカッション実施、電力市場取引担当部署間のコミュニケーションの充実、相談窓口の設置・相談先の周知などにより、日常業務の中で不安を感じたら気軽に相談できる、声を上げやすい環境の整備を図っています。

引き続きこれらの再発防止策に取り組むとともに、各施策のゴールと評価手法を設定し、自ら取り組みを振り返ることで、さらなる改善を着実に進めていきます。

VOICE



**コンプライアンスは仕事をする上での前提条件。
私自身が先頭に立ち、再発防止を徹底します。**

奥田 久栄

代表取締役社長・CEO兼COO

当社は、一般社団法人日本卸電力取引所のスポット市場における電力の売り入札に関し、余剰電力の一部を市場供出していなかった事象について、市場関係者の皆さまにご迷惑をおかけするとともに、電力・ガス取引監視等委員会から業務改善勧告を受領したことに、ご心配をおかけしました。

本件事象が発生したことを重く受け止め、改めてコンプライアンスの重大性を認識しました。私自身が先頭に立ち、本件事象を経営課題と捉え、再発防止策について不断にその有効性の確認・見直しを行うことで、「仕組みの構築」と「社内風土の醸成」の2つの軸で再発防止策を推進し、市場取引業務の改善に努めていきます。

本件事象に限らず、当社グループを取り巻く環境を適宜に捉えて、コンプライアンスに取り組んでいきます。

人権

基本的な考え方

人権の尊重は全ての事業活動の土台

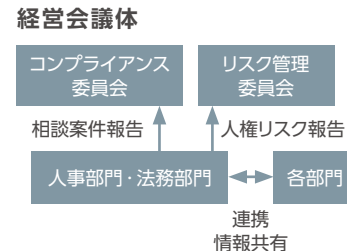
当社は、人権尊重の取り組みを推進する重要性を強く認識しています。私たちは、存在意義として、「世界のグローバル問題」の解決に貢献することを掲げています。グローバルな事業活動を通じて、日本のみならず世界のエネルギー問題の解決に貢献し、社会とともに持続的な成長を果たしていくためには、人権の尊重は全ての事業活動の土台と考えるからです。

また、当社は従業員が差別やハラスメントのない働きやすい職場環境の下でこそ、能力を最大限に発揮できると考えています。私たちはグローバル企業にふさわしい崇高な倫理観の下、誠実に行動し、事業活動のあらゆる局面で人権を尊重することを定め、実践しています。

JERAグループ人権基本方針と体制

人権方針の制定および人権リスクの社内報告体制を整備

当社は2022年4月、「JERAグループ人権基本方針」を制定しました。本方針においては、国連の「世界人権宣言」や、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際ルールを尊重し、当社の活動がお客さまや地域コミュニティを含むステークホルダーの人権に影響を与え得る可能性を認識し、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。この方針に則り、人権リスクの特定・防止・軽減・モニタリング・是正などを行い、社内委員会に報告しています。本方針や人権活動に関する情報はコーポレートサイト等で社外へ公表するとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションも継続的に実施しています。



人権デュー・ディリジェンス(DD)の推進、人権体制の構築・運営

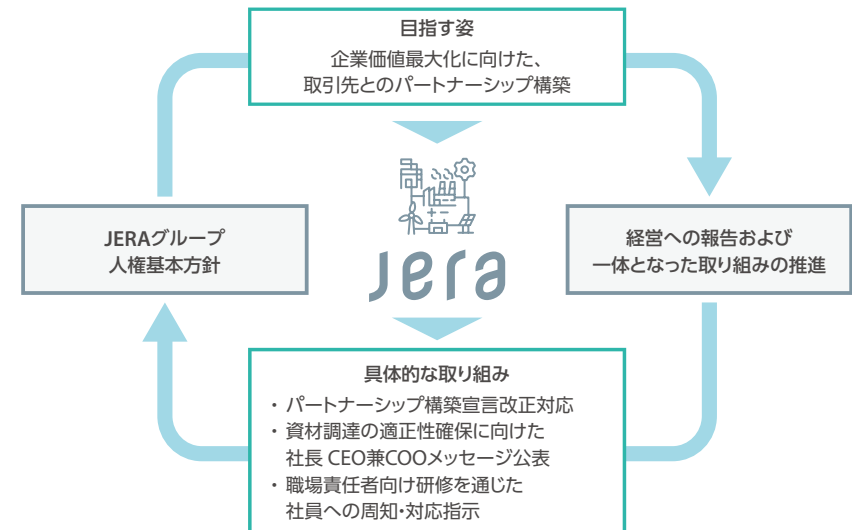
世界のエネルギー問題の解決に資するバリューチェーンの安定維持および拡大に、人権デュー・ディリジェンス構築の観点から取り組む

当社は、サプライチェーン全体の人権尊重を目的として、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、OECDの「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に基づいた、人権デュー・ディリジェンス体制の構築に努めています。これまでの主な取り組みは以下の通りです。

- 各職場における人権リスクの特定・評価に加え、2024年度は、サプライチェーンや人権の 카테고리を含む全従業員対象のアンケートを実施し、従業員の疑問や懸念の声に応え、人権リスクに関する改善活動を実施。
- サプライチェーン内における共存共栄の観点から、取引先やその従業員の労働環境改善に向け、中小企業との取引適正化への取り組みを継続的に実施。

当社は、「JERAグループ人権基本方針」の下、人権課題の定期的な見直しや、その解決・是正に向けて、今後も取り組んでいきます。

人権リスクの低減に向けた、取引適正化の取り組み例



人権

人権問題を含む救済メカニズム

ハラスメント専門の相談窓口を設置

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

コンプライアンス「内部通報制度」▶ P.88

ハラスメント相談窓口

ハラスメント相談窓口の利便性向上

ハラスメント相談窓口を、社内外（社外相談窓口は、社外弁護士が担当）に設置し、これまで電子メールにて相談を受け付けていましたが、2024年度より、従来の電子メールに加え、電話、専用システム等の複数の方法で受付を開始しました。ハラスメント相談窓口は、公益通報者保護法に定める内部公益通報口としての機能を有しており、相談者への不利益な扱いの禁止、相談者の匿名性確保等、相談者保護を徹底しています。「声を上げられる企業風土」醸成や相談方法の利便性向上への取り組みの結果、2024年度ハラスメント相談窓口の受付件数は、18件となりました。

人権に関する教育・研修

「人権週間」を設定し、教育・啓発活動を実施

当社は2024年12月、世界人権デーを含む1週間を社内の人権週間と定め、全従業員を対象とした人権教育を行いました。この人権教育を通じ、差別やハラスメントのない働きやすい職場環境づくりと、グローバルな事業展開を行うために必要な人権意識の向上を図っています。また同月には社外講師を招き、人権の課題の中でも職場ニーズが高いハラスメントについて、事例を交えたセミナーを当社全管理職を対象に実施しました。今後もこうした教育や研修活動を通じて、人権意識の向上と定着を図っていきます。

ハラスメント相談の対応の流れ

