

人の尊重

J-POWERグループはマテリアリティとして「人の尊重」を掲げており、従業員を含むすべての人々の人権の尊重や、ダイバーシティの推進、J-POWERの活動を支える従業員をはじめとした人財が活躍できる環境整備などに積極的に取り組んでいます。

J-POWERグループ人権基本方針の制定

J-POWERグループは人権尊重に対する姿勢を明示し責任を果たすため、2022年6月に、人権尊重に関する基本的な考え方を示した「J-POWERグループ人権基本方針」を制定し、ホームページにて公表しました。今後、本方針に基づきサプライチェーンを含むすべてのステークホルダーの人権尊重の取り組みを推進していきます。

J-POWERグループ人権基本方針

J-POWERグループは企業理念のもと、事業活動を通じて社会に貢献し、社会と共に持続的に発展していくことを目指します。当社グループの「サステナビリティ基本方針」に基づき、事業活動が影響を及ぼし得る人々の人権を尊重する責任があることを強く認識し、この責任を果たすように努めます。

当社グループは「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）、国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則及び権利に関する宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基に、J-POWERグループ人権基本方針（以下：本基本方針）を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

■ 適用範囲

本基本方針は当社グループ全ての従業員と役員に適用します。また、当社グループのビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても本基本方針を支持し、人権の尊重を努めて頂くよう働きかけていきます。

■ 人権尊重の取り組み

- 当社グループは本基本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にし、実施状況を監督します。
- 当社グループは人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響およびそのリスクについて把握するとともに、その防止および軽減することに努めます。
- 当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こす、またはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手続きを通じて、救済に取り組めます。

- 当社グループは国際人権基準を最大限尊重し、以下の権利と尊厳を尊重します。

1. 人身売買及び強制労働、児童労働の禁止
2. 結社の自由および団体交渉等の尊重
3. 適切な労働時間の管理、過剰な労働時間の削減
4. 最低賃金の確保と生活賃金への配慮
5. 健康かつ安全な職場環境の確保
6. 個人情報およびプライバシーの保護
7. あらゆる形態の差別^{*}やハラスメント、いじめ、不公平な扱いの禁止

* 人種、皮膚の色、性、言語、宗教、国籍、年齢、性的指向・性自認・性表現、障がいの有無、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位またはこれに類するあらゆる事由による差別をいいます。

- 本基本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、私たちの事業の影響を受ける人びととの協議を、誠意をもって行います。
- 当社グループは、本基本方針に基づく取り組み状況を定期的に情報開示します。
- 本基本方針がグループ全体の事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるように、適切な研修・教育を行います。

2022年6月28日制定

電源開発株式会社
代表取締役社長
社長執行役員

渡部肇史

人の尊重

人権の尊重

J-POWERグループは国際人権章典、ILO国際労働基準、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則、および国連のビジネスと人権に関する指導原則などの国際規範を支持しています。

前述のJ-POWERグループ人権基本方針に基づき、児童労働や強制労働の防止、結社の自由に対する権利や団体交渉の権利の保護、最低賃金の遵守などの従業員の基本的な権利

の保護とともに、出生、国籍、人種、信条、宗教、性別、身体的条件、社会的身分などによる差別の禁止を徹底しています。

また当社の従業員との関係では、会社と労働組合の間で労働協約を結び、給与・賞与をはじめ労働条件の重要な変更については労働組合と協議するほか、従業員の意見を経営方針に反映するため、年に一度労働組合と経営方針に関する協議を行っています。

人権・コンプライアンスに関する取り組み

当社では10年以上にわたり従業員が人権尊重に係る理解を深め、また各種ハラスメントやコンプライアンスに関する知識を得られるようさまざまな機会を通じて研修を実施しています。また、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や障がいがある方の起業などをテーマにした講演会や、有識者をお招きしてのLGBTQに関する正しい知識の習得・理解

促進などを通じ、ダイバーシティ推進にも積極的に取り組んでいます。あわせて、従業員のコンプライアンス意識やグループを取り巻く環境の変化を定期的に把握し、今後のコンプライアンス施策の展開に活かすことを目的として「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。

2021年度実施状況

内訳	概要	参加者数(名)
階層別研修	新入社員研修および管理職研修にて人権、コンプライアンス、各種ハラスメント防止に係る講義を実施	332
人権&コンプライアンス研修	対象機関勤務の従業員を対象として人権、コンプライアンス、各種ハラスメント防止に係る講義を実施	226

J-POWERグループと人財

J-POWERグループは、社員一人ひとりを社会の持続可能な発展と企業の成長を担う「人財」と捉え、世代を問わず学び続ける風

土を醸成し、多様な人財の自律的成長を支援することで、さまざまな経営課題に挑戦する人財を育成しています。

経営戦略と人財戦略

当社は中期経営計画の具体的な取り組みである「事業基盤の強化」の1つとして「人財」を掲げており、多様な人財の自律的な成長を支援し、複数の専門的知識と広い視野に基づき経営課題に挑戦する人財を育成し、経営戦略の推進を図ります。

上記目標を達成するための具体的な施策として、機動的な人財活用、自律的な学びを支援する仕組みの整備、従業員の安全と健康の確保、多様な働き方を支える職場環境の整備の4点を軸に人的資本の強化を図っています。

