

## 持続可能な社会と企業のために

わたしたちが目指すべきは「社会の持続可能な発展とともに企業の持続可能な発展を目指すこと」であると考えています。

当社グループは「エネルギーと環境の共生」を基調にしたエネルギービジネスの展開を通じて、人々の豊かで安全・安心な暮らしを支える企業でありたいと願い、事業活動に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス P30

環境経営の取組み P33

地域・社会および従業員とのかかわり P34

※上記事項に関する具体的な取組みについては「サステナビリティレポート2007」にて詳細に紹介しています。  
(当社ウェブサイト<http://www.jpowers.co.jp>にも掲載)

## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

当社は、「人々の求めるエネルギーを不断に提供し、日本と世界の持続可能な発展に貢献する」との企業理念の下、長期的な企業の発展と企業価値の向上を図り、さまざまなステークホルダーからの信頼を得るため、コーポレート・ガバナンスの充実とコンプライアンスの徹底は極めて重要な経営課題であると考えています。

2006年7月より、グループ全体として以下の体制によりその充実を図っています。

### コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役制度を採用し、取締役13名、監査役5名(うち社外監査役3名)にて構成しており、コーポレート・ガバナンス体制および内部統制体制の概要は次のとおりです。なお、会計監査人については、新日本監査法人と契約を結び、会計監査を受けています。

#### (1) 取締役の職務執行体制について

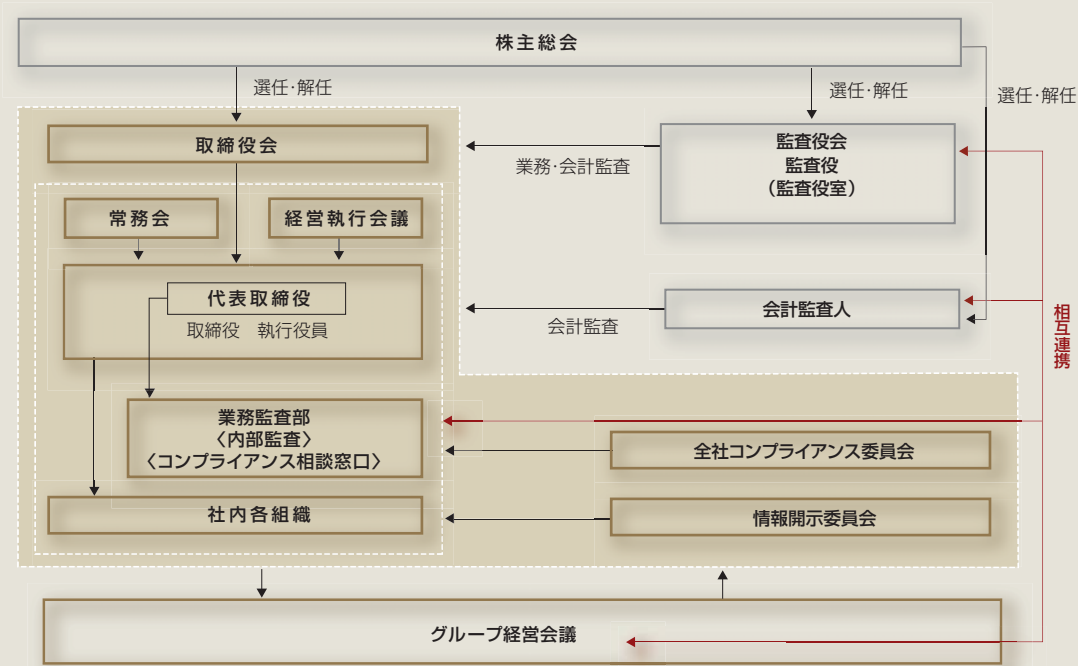
取締役は「企業理念」の下「電源開発企業行動規範」に従い、確固たる遵法精神と倫理観に基づく誠実かつ公正な行動を率先垂範するとともに、その社員への浸透を図っています。

効率的かつ迅速な業務執行の観点から執行役員制度を導入し、取締役と執行役員とが取締役会の決定に基づき業務執行を分担する体制を築いています。また、取締役の経営責任を明確化し、環境変化に即応できる経営体制を構築するため、取締役の任期は1年としています。

取締役会を原則として月1回、必要に応じて随時開催するほか、全取締役、全常務執行役員、全常任監査役が出席する常務会を原則として毎週開催し、取締役会に付議する案件並びに取締役会が決定した方針に基づく社長の業務執行のうち、全社的重要事項について審議を行うなど、責任と権限を明確にし、的確かつ迅速な意思決定と効率的な会社運営を行っています。また、社長および副社長、関係取締役・執行役員、常任監査役で構成する経営執行会議を原則として月2回開催し、取締役会、常務会および経営執行会議の機能の再配分を行うことにより、取締役の職務執行の効率性の充実を図っています。

取締役は職務執行状況を定期的にまた必要に応じて随時、取締役会または常務会に報告し、その内容につき関係する法令および社内規程に従い議事録を作成し、適正に保存および管理しています。

## コーポレート・ガバナンス体制および内部統制体制 (2007年7月1日現在)



また適正な業務執行を確保するため、社長直属の組織として業務監査部を設けて業務執行に関する内部監査を行うほか、各機関においても当該機関の業務執行に関する自己監査を行うことにより、適正な業務執行を確保しています。

さらに、企業活動の透明性とアカウンタビリティの向上を図るため、社長を委員長とした「情報開示委員会」を設置しており、積極的、公正かつ透明な企業情報の開示を適時に実施しています。

### 株式購入ガイドラインの設定

経営に株主等の視点を反映するとともに、長期的に株主価値の向上に努めるよう促す観点から、取締役及び執行役員は、役員持株会を通じて当社株式を毎月取得、保有することとしています。

### (2) リスクの管理体制について

企業活動を遂行するにあたってのリスクについては、意思決定過程における相互牽制、各種会議体での審議、社内規程に基づく平時からの危機管理体制の整備等によりリスクの認識と回避策を徹底し、またリスク発生時の損失による影響の最小化を図っています。

### (3) グループガバナンスについて

2007年3月期より、当社グループは全連結会計に移行しました。グループの総合力としての連結業績の一層の重要性を認識

し、グループ各社の役割を明確化し、分業体制によって価値増大を図ります。

関係会社管理にあたっては、当社グループの経営計画に基づき、グループ全体として総合的發展を図ることを基本方針とし、社内規程に従い関係会社の管理を行うのに加え、グループ経営会議により、企業集団における業務の適正さの充実を図っています。また、監査役および業務監査部による関係会社監査も実施しています。

### (4) 監査役の監査について

監査役は、取締役会等の重要会議への出席や、取締役会等からの業務執行状況の聴取によって取締役の職務執行状況を監査するほか、会計監査並びに社内各機関および主要子会社の監査を実施しています。監査役スタッフの体制については、取締役の指揮命令系統から独立した監査役室を設置し、専任スタッフが監査役による監査の補助を行っています。

会計監査の実施に際しては、会計監査人と連携をとり、監査計画の調整や監査結果に関する意見交換を実施し、自らの監査結果に照らして会計監査人の監査結果の相当性を判断しています。

社内各機関の監査に際しては、内部監査部門である業務監査部と、主要子会社の監査に際しては、各子会社の監査役とそれぞれ連携をとり、それぞれの監査結果の報告を聴取しつつ監査を実施しています。

## 海外事業等の実施を決定するプロセスと管理の体制について

当社では、海外事業戦略として、投資規模、地域・電源種別などの方針について、毎年ローリングで見直しを行っています。

海外における事業推進の役割を担う国際事業部は、これらの方針に基づき、数多くの候補の中からフィージビリティスタディや関係者との協議など初期的スクリーニングを実施し、具体的に推進する案件を選別します。

このようにして着手された案件は、複数の階層によるチェックと審議を経て、機関決定されることとなります。最初に企画・法務・財務部門を交えた実務者クラスによる詳細な検討により、案件のリスク要因や懸案事項が抽出され、経営議論の論点として整理されます。

これらの論点について、社長を含めた関係役員による「経営執行会議」が開催され、各論点を経営レベルで審議します。案件によっては、社内の決定権限基準に基づき、この段階で決定されるプロジェクトも存在します。

基準を超える案件については、さらに審議が継続され、取締役全員が出席する常務会を経て取締役会で最終決定となります。

この間、個別案件の経済性については、社内で制定するガイドラインに基づき、事業期間、コマーシャルリスク、カントリーリスクなどを総合的に評価し、資本コストとの比較などを実施しています。

また、機関決定を経て、着手した事業については、定期的なモニタリングを実施し、状況把握および問題の早期発見と対応に努めています。

なお、国内の新事業についても同様のプロセスを経て実施しています。

### 事業開始時における投融資の審議・決定体制



### (5) 日本版SOX法への対応状況について

J-POWERグループでは、2006年に成立した金融商品取引法(日本版SOX法)への対応として、財務報告に係る内部統制システムの整備を進めています。

2006年7月には、内部統制に関するワーキング・グループを設置し、取り組みの進め方やJ-POWER業務に関しての内部統制診断を実施しました。さらに、2006年12月から2007年1月にかけては、副社長をリーダーとするプロジェクト・チームにより、業務の可視化(文書化)について、サンプル・プロジェクトを実施しました。

2007年2月に金融庁企業会計審議会内部統制部会より示された実施規程に基づき、内部統制診断やサンプル・プロジェクトの結果を考慮した上で作成された全体計画のもと、2007年4月以降、財務部内に内部統制整備推進グループを設置し、法対応に向けた当社グループにおける本格的な対応を開始しています。

こうした取り組みを通じて、財務報告にかかわるリスクを明確に把握し、そのコントロールを適正に行っていくことで、当社グループにおける内部統制システムを確立していきます。

### コンプライアンスの徹底

当社は「電源開発企業行動規範」を定めていますが、コンプライアンス活動を推進するため、経営者も含めた社員個々人の業務活動に際しての、より具体的な行動の判断基準として「コンプライアンス行動指針」を制定しています。また全社的なコンプライアンス推進方策の検討、および反コンプライアンス問題に対する迅速な対応と再発防止を図る組織として、社長を委員長とする「全社コンプライアンス委員会」を設置しています。従業員がコンプライアンス上の問題に直面した場合の相談窓口として、「コンプライアンス相談窓口」を業務監査部に設置し、その利用を促しています。相談にあたってはプライバシーを保護し、相談者が不利益を受けることがないようにしています。

当社は2006年11月以降、国や自治体から発電設備に係るデータ改ざんや必要な手続き等の有無に関する調査指示や申し入れを受け、点検・調査を行ってまいりました。その結果、水力および火力発電設備に関するデータ改ざんや必要な手続きの不備等の不正な取扱いがあったことが判明し、関係する行政機関から保安規程の変更命令および厳重注意等の処分を受けました。当社といたしましては、これらの事態を重く受け止め、真摯な反省のもとに、経営管理責任の観点から、役員報酬の減額等の措置を行いました。その上で、当社グループ全体として企業風土・社員気質の改革に取り組み、内部統制システムの整備と実効的運用を図るとともに、コンプライアンス強化を進め、再発防止対策を確実に実施し、社会的信頼の回復に努めてまいります。



## 環境経営の取組み

当社グループは、エネルギーと環境の共生を目指す企業理念を踏まえ、持続可能な社会の発展にさらに貢献していくため、環境配慮と経済価値の向上を同時に実現する「環境経営」に取り組んでいます。

2004年に「環境経営」の取組み姿勢を明らかにした「J-POWERグループ環境経営ビジョン」の「基本方針」を定めるとともに、2005年度にはそれに基づく中長期的なアクションプログラム策定し、目標達成に向けた活動を進めています。

### J-POWER グループ環境経営ビジョン(概要)

#### 基本姿勢

エネルギー供給に携わる企業として環境との調和を図りながら、人々の暮らしと経済活動に欠くことのできないエネルギーを不断に提供することにより、日本と世界の持続可能な発展に貢献します。

#### 基本方針

##### 地球環境問題への取組み

国連気候変動枠組条約の原則に則り、地球規模での費用対効果を考慮して地球温暖化問題に取り組めます。そのため、エネルギー利用効率の維持・向上、CO<sub>2</sub>排出の少ない電源の開発、技術の開発・移転・普及、および京都メカニズムの活用などを合理的に組み合わせることにより、販売電力量あたりのCO<sub>2</sub>排出量を、継続的に低減していきます。さらに、究極の目標としてCO<sub>2</sub>の回収・固定などによるゼロエミッションを目指し、努力を続けます。

##### 地域環境問題への取組み

事業活動に伴う環境への影響を小さくするよう対策を講じるとともに、省資源と資源の再生・再利用に努め廃棄物の発生を抑制し、地域社会との共生を目指します。

##### 透明性・信頼性への取組み [環境マネジメント推進体制充実]

あらゆる事業活動において法令等の遵守を徹底し、幅広い環境情報の公開に努めるとともにステークホルダーとのコミュニケーションの充実を図ります。

#### アクションプログラム

##### [地球温暖化対策]

**目標** 販売電力量あたりのCO<sub>2</sub>排出量削減  
(JPOWERグループの国内外発電事業)

**目標年度** 2010年度

**目標数値または範囲** 10%程度削減(2002年度比)

##### [循環型社会の形成]

産業廃棄物ゼロエミッション

2010年度

有効利用率97%

##### [環境マネジメント推進体制充実]

JPOWERグループ全体に環境マネジメントシステムを導入

2007年度

全連結子会社

#### アクション

地球規模での費用対効果を考慮し、以下の対策を経済合理的に組み合わせて実施

- エネルギー利用効率の維持・向上
  - 電力設備の高効率運転の維持
  - 機器更新時の効率性向上
  - 効率的な運用管理による所内率の低減
  - 新設設備における高効率技術の採用
- CO<sub>2</sub>排出の少ない電源の開発
  - 大間原子力発電所の開発推進
  - 再生可能エネルギーの開発推進(風力発電、石炭火力におけるバイオマス混焼発電等)
  - ガスタービン・コンバインド・サイクル発電の開発推進
- 京都メカニズムの活用など
  - 共同実施(JI)、クリーン開発メカニズム(CDM)および排出量取引による排出削減クレジットの取得など
- 技術の開発・移転・普及
  - バイオマス系燃料利用技術の確立
  - 長期的・継続的に発電電力量あたりのCO<sub>2</sub>を低減するための技術開発の推進。
  - 石炭ガス化技術、石炭ガス化燃料電池複合発電技術(IGFC)の開発等

- 石炭灰の有効利用促進
- 発電所の保守運転等に伴い発生する全産業廃棄物の削減

環境マネジメントシステム導入  
(2005年度、当社全発電事業所においてISO14001認証取得済)

## 京都メカニズムの活用

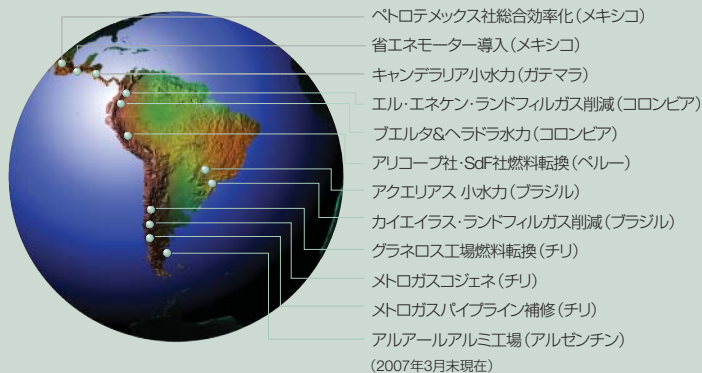
### ～J-POWERグループのCDMプロジェクトへの取組み～

2005年2月に京都議定書が発効し、同年11月にモントリオールで開催されたCOP11・COP/MOP1で、京都メカニズムの運用細則が正式に採択されました。京都メカニズムとは、議定書の数値目標達成のための一つ的手段として盛り込まれた柔軟メカニズムで、以下の3つの仕組みが盛り込まれています。

- > クリーン開発メカニズム (CDM) : 先進国が途上国において共同で温室効果ガス排出削減や吸収の事業を実施し、そこで得られた削減分あるいは吸収分を先進国がクレジットとして獲得する仕組み。
- > 共同実施 (JI) : 先進締約国同士が、共同して温室効果ガス排出削減や吸収の事業を実施し、そこで得られた削減分あるいは吸収分を投資国がクレジットとして獲得する仕組み。
- > 排出量取引: 京都議定書に定められた各国の排出削減目標を達成するため、先進国間で排出量を売買する制度。

当社グループは、京都議定書発効以前からCDMプロジェクトの開発を中心に京都メカニズムの活用を進めています。当初は経験を積むことを目的として、受け入れ姿勢が良好な中南米諸国を中心に小規模なCDMプロジェクトに参加していましたが、京都議定書の発効以降は大規模プロジェクトにも参加し、開発に携わったCDMプロジェクト数は12件にのぼります。前期までに国連CDM理事会に登録されたチリのネスレ社グラネロス工場燃料転換プロジェクト、およびブラジルのカイエイラス・ランドフィルガス削減プロジェクトに加えて、当期には、ブラジルのアクエリアス小水力プロジェクト、およびコロンビアのプエルタ&ヘラドラ水力も登録されました。

### 当社が参加するCDMプロジェクト



## 地域・社会および従業員とのかかわり

### 地域・社会とのかかわり

当社グループは、本業を通じて「地域社会」および「地球規模」レベルで持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えており、国内外で様々な取組みを積極的に行っています。

#### ● 地域社会との交流・協働

従業員一人ひとりが「良き企業市民」として、地域の人々から信頼され、親しまれるため、様々な活動を行っています。

- 地域環境保全活動(森林保全・清掃活動・植栽活動)
- 地域行事・伝統行事への参加、交流活動

#### ● エネルギー・環境学習支援

「エネルギーと環境の共生」社会に向けた社会全体の意識向上に結びつく活動として、体験型エネルギー・環境学習支援や科学教室を実施しています。

#### ● 地球市民としての取組み

過去40年以上にわたる世界各地での事業を通して得られた経験とネットワークを活かし、それぞれの地域に根ざした国際社会への貢献活動を行っています。

### 従業員とのかかわり

当社グループは、安全作業や法令遵守を最優先する職場や、従業員が仕事のやりがいを実感できる職場を整備し、会社と従業員が一体となった持続的な成長を目指します。

#### ● 多様な人材の採用と育成

新規卒業者・経験者・女性・障がい者等の採用を積極的に進めるとともに、継続雇用制度を導入し、高年齢者の経験・技術の活用を図っています。また、キャリア・ディベロップメント・プログラムに基づく自発的な人材育成を進めています。

#### ● 労働災害の防止・従業員と家族のこころと体の健康づくり

#### ● 職場環境(ワークライフバランス)

従業員が生活と仕事の両立ができるように、労働時間の適正管理や育児・介護に係る諸制度の改善に取り組んでいます。