

当社は、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に、「企業理念」に基づき、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組みます。

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しています。「コーポレートガバナンスに関する基本方針」については、J-POWERホームページをご参照ください。

▶ <http://www.jpowers.co.jp/ir/ann13100.html>

株主の権利の尊重

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、さまざまなステークホルダーの協力があってはじめて達成できると考えています。当社では重要なステークホルダーとしての株主と適切に協働できるよう、株主の権利を尊重しています。

株主の権利・平等性の確保

株主総会における議決権をはじめとする株主の権利については、これを尊重するとともに、実質的な平等性を確保する方針です。また、少数株主にも認められている上場会社およびその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）の行使の確保に配慮します。

株主総会

株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、招集通知、参考書類および事業報告の充実を図るとともに、決算短信、適時開示、ホームページへの掲示などにより随時提供しています。

株主が株主総会議案の検討期間を十分確保し、適切に議決権を行使することができるように、定時株主総会の招集通知を開催日の約3週間前を目途に早期発送するとともに、その発送に先立ち、招集通知に記載した情報を和文・英文でインターネットで公表するように努めています。また、株主総会開催日はいわゆる集中日を回避するよう努めています。

2019年3月期の株主総会

開催日	6月26日(集中日を回避)
招集通知	【ホームページ掲載】 和文:5月21日 英文:6月5日 【発送】 5月31日(法的期限より11日早期発送)

政策保有株式

政策保有株式については、保有意義が認められる場合を除いて保有しません。

保有意義が認められる場合とは、保有によるリターンなどを適正に把握したうえで収益性を検証し、協働事業の展開や取引関係の維持・強化・構築など保有の狙いも総合的に勘案して、当社の持続的な成長と中長期的な価値向上につながると判断した場合としています。

また、個別の政策保有株式について、毎年取締役会において、保有目的との整合性や収益性と当社の資本コストとの見合いなどの観点から保有することの是非や合理性・必要性を確認し、保有意義が認められないと判断した銘柄については、市場への影響等配慮しつつ売却を行います。

政策保有株式の議決権については、当社および保有先企業の中長期的な企業価値の向上の観点から十分に検討を行ったうえで、保有目的も考慮しながら適切に行使しています。

株主・投資家の皆様とのかかわり

J-POWERでは、株主総会だけでなく、株主様向け施設見学会や個人投資家の皆様を対象とした会社説明会、機関投資家の皆様との個別面談などを通して、株主・投資家の皆様に当社事業についてご理解いただくとともに、いただいたご意見を経営で共有し、事業運営に役立てています。



株主様向け施設見学会

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社を採用しており、独立的な観点から当社の経営の意思決定に参加する社外取締役も出席する取締役会等を通じて各取締役が相互に監督し合う体制が築かれています。

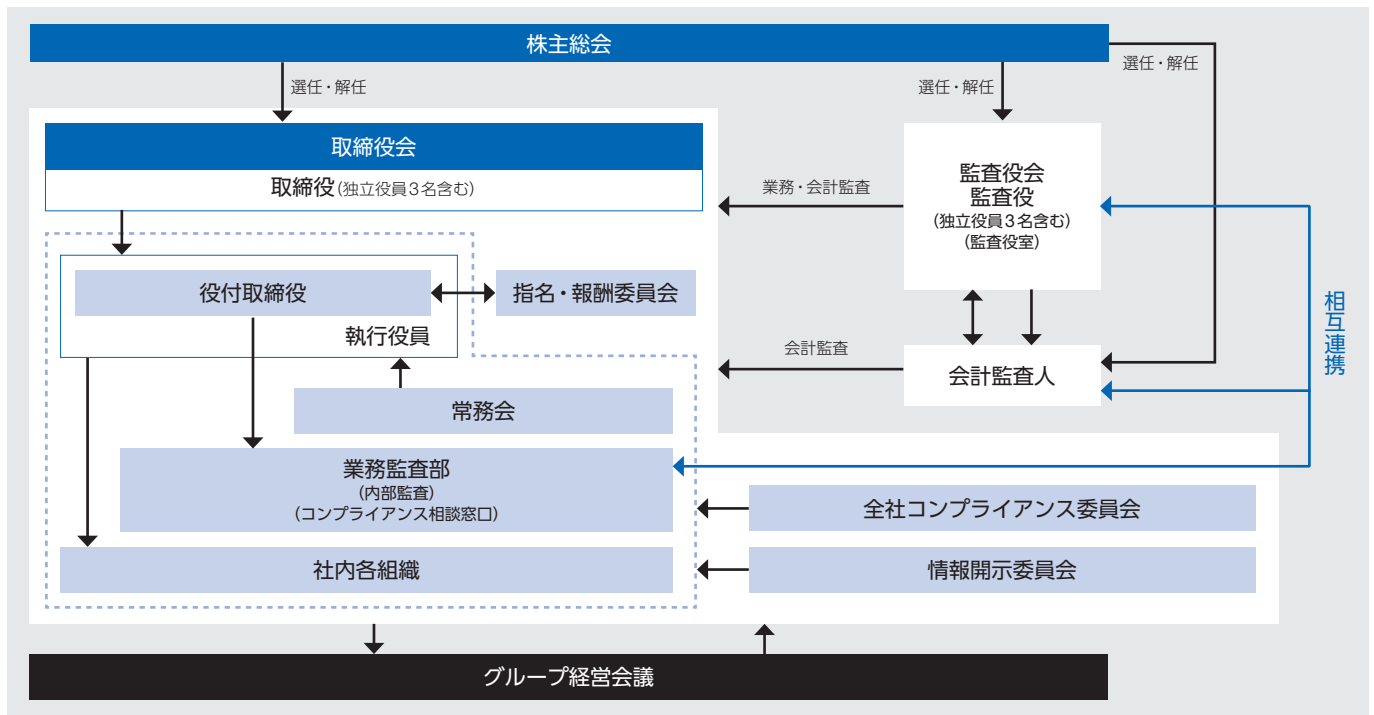
また、2019年度からは過半数の委員を独立役員とする指名・報酬委員会を設置し、取締役および経営陣幹部の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しています。

指名・報酬委員会構成員 (2019年6月26日現在)	
独立役員 3名	社内役員 2名
【委員長】梶谷社外取締役 大塚社外監査役 中西社外監査役	北村代表取締役会長 渡部代表取締役社長

さらに、国内有数の上場企業の経営や行政実務など、経験豊富な社外監査役を含む監査役が取締役会をはじめとする会議への出席などを通じて取締役の職務の執行状況を常に経営監視しており、コーポレート・ガバナンス機能が十分に発揮できる体制であると考えています。

上記の他、常務会を設置しています。

コーポレート・ガバナンス体制および内部統制体制図 (2019年6月26日現在)



取締役会・監査役会の構成

取締役会の構成

取締役会は豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する取締役から構成し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することとしており、取締役の人数は14名以内としています。

また、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、経験・見識・専門性等を考慮して、独立社外取締役を2名以上選任するよう努めています。

現在、取締役は全14名であり、うち3名が独立社外取締役です。

監査役会の構成

監査役会は5名以内の監査役により構成し、その半数以上は社外監査役とすることとしています。また、監査役には、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任することとしています*。

現在、監査役は全5名であり、うち3名が独立社外監査役です。

* 常任監査役藤岡博（独立社外監査役）は、財政・金融等の行政実務に長年携わった経験を通じ、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

取締役の職務執行体制

職務執行の効率性の確保

当社は、すべての取締役と監査役（社外取締役・社外監査役を含む）が出席する取締役会を原則月1回（必要に応じて随時）開催しています*。また、全役付取締役、全役付執行役員、常勤の全監査役が出席する常務会を原則毎週開催し、取締役会に付議する案件、および取締役会が決定した方針に基づく社長および副社長の業務執行のうち、全社的な重要事項および個別の業務執行に係る重要事項について審議を行っています。

取締役会、常務会によって機能の配分を行うことに加え、執行役員制度によって、役付取締役と執行役員が業務執行を分担する体制を構築することで、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。

* 2018年度は取締役会を12回開催しました。

職務執行の適正性の確保

適正な業務執行を確保するために「業務監査部」を設け、他の機関から独立した立場で内部監査を行っています。また、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定期的実施しています。

利益相反の防止

取締役は企業理念や企業行動規範、コンプライアンス行動指針*1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しています。また、会社が取締役や主要株主*2との間で取引を行う場合には、取締役会の承認を受けて実施し、その結果を取締役に報告することで、利益相反の防止を図っています。

* 1 企業行動規範、コンプライアンス行動指針についてはp. 67～69を参照ください。

* 2 議決権10%以上の株式を保有する株主

監査役による監査

監査役は会社法に基づき設置され、取締役の職務執行の適法性や適正性を監査しています。本店においては取締役会をはじめとする重要会議への出席や、取締役・執行役員等から職務執行状況の聴取を実施することなどにより監査を行っています。現地機関や国内・海外の子会社については往査等を実施しています。

また会計監査では、会計監査人と連携し、監査計画や監査実施結果について定期的に報告を受け意見交換を実施することなどにより、会計監査人の監査の方法および結果の相当性を判断しています。

これらの監査の実施に際しては、内部監査部門である業務監査部と連携しています。

なお、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の行う監査の補助をしています。

グループガバナンス

関係会社の管理にあたっては、当社グループの経営計画に基づき、グループ全体としての総合的發展を図ることを基本方針としています。関係会社の管理は社内規程に従って行い、加えて「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に努めています。また、監査役および業務監査部が関係会社の監査を実施することで、企業集団における業務の適正さを確保しています。

取締役会の実効性評価

当社は毎年、取締役会の実効性について分析・評価を実施しています。

取締役会の実効性向上のため、毎月の取締役会での議論の充実に努めるとともに、以下の取り組みを実施しています。

- ・取締役会以外の場合を活用した社外役員と社内役員との意見交換
- ・社外役員への情報提供の充実、常務会における議論の紹介
- ・社外役員の発電所等視察
- ・社内役員向け研修 他

2019年は、昨年の分析・評価結果を踏まえ実施した取り組みの状況や、社外役員を含む全役員に対するインタビュー・アンケートの結果をもとに、取締役会において議論した結果、取締役会の実効性は十分に確保されていると評価しました。今後とも、事業環境の変化を踏まえた議論の充実等に努めながら、取締役会の実効性の向上に継続的に取り組んでいきます。

社外役員

当社の社外取締役および社外監査役は、いずれも東京証券取引所の定める独立役員の要件および当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしている独立役員です。

社外役員の独立性判断基準

1. 当社および当社の子会社を主要な取引先*1とする者またはその業務執行者ではないこと。
2. 当社および当社の子会社の主要な取引先*1またはその業務執行者ではないこと。
3. 当社および当社の子会社から役員報酬以外に多額の金銭*2その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家ではないこと。
(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
4. 過去10年において次の(1)から(3)までのいずれかに該当していた者ではないこと。
 - (1) 上記1から3に掲げる者
 - (2) 当社および当社の子会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
 - (3) 当社および当社の子会社の監査役
5. 次の(1)から(4)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の近親者ではないこと。
 - (1) 上記1から4までに掲げる者
 - (2) 当社および当社の子会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
 - (3) 当社および当社の子会社の監査役
 - (4) 過去10年において前(2)または(3)に該当していた者

*1「主要な取引先」とは、過去3事業年度の当社との年間取引額が当社の連結総売上高または相手方の連結総売上高の2%を超えるものをいう。

*2「多額の金銭」とは、過去3事業年度の平均において年間1,000万円以上の金銭をいう。

役員の選解任

取締役会は、経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっては、社長の推薦を受けて審議のうえ、経営陣幹部または取締役・監査役としてふさわしい豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する人物を選任・指名します。なお、社長は、指名・報酬委員会における審議を経て、経営陣幹部と取締役候補者の推薦を行います。

取締役会は、経営陣幹部・取締役に不正または不当な行為があったとき、その他職務執行継続に著しい支障があると認められる事由が生じたときには、当該経営陣幹部・取締役の解職その他の処分について、指名・報酬委員会における審議を経て、審議のうえ決定します。

役員報酬

経営陣幹部・取締役の報酬については、指名・報酬委員会における審議を経た社長の提案に基づき、発電所等の長期間の操業を通じて投資回収を図るという当社事業の特徴を踏まえつつ、会社業績や役職等を総合的に勘案し、取締役会で審議のうえ決定します。

取締役の報酬総額については2006年6月28日開催の第54回定時株主総会において、年額625百万円以内(役職等をもとに算定した定額の月例給および年1回の業績給。ただし、使用人兼務取締役に対する使用人分給与を除く。)と決議されています。各取締役の報酬は、この報酬総額の範囲内で決定しています。

監査役の報酬総額については上記の株主総会で年額120百万円以内(役職等をもとに算定した定額の月例給)と決議されています。各監査役の報酬は、監査役間の協議により、この報酬総額の範囲内で決定しています。

2018年度に支払った取締役及び監査役の報酬

区分		支給人員	支給額
取締役	取締役(社外取締役を除く)	11名	395百万円
	社外取締役	3名	28百万円
	計	14名	424百万円
監査役	監査役(社外監査役を除く)	2名	67百万円
	社外監査役	3名	51百万円
	計	5名	118百万円
合計		19名	543百万円

(注) 1. 取締役の支給額には、2018年度に係る業績給47百万円が含まれています。
2. 取締役の支給人員には、2018年6月27日開催の第66回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

会計監査人に対する報酬

当社グループの会計監査を行った会計監査人に対し当社および連結子会社が2018年度に支払った報酬等の額は、監査業務に対する報酬が152百万円、監査業務以外に対する報酬が25百万円でした。

役員一覧 (2019年6月26日現在)



代表取締役会長

北村 雅良

全社コンプライアンス総括

代表取締役社長
社長執行役員**渡部 肇史**代表取締役
副社長執行役員**村山 均**業務全般
生産・技術統括
デジタルイノベーション部、資材
調達部代表取締役
副社長執行役員**内山 正人**業務全般
エネルギー営業本部長(事務委嘱)
経営企画部、財務部、総務部代表取締役
副社長執行役員**浦島 彰人**業務全般
原子力事業本部長(事務委嘱)取締役
副社長執行役員**尾ノ井 芳樹**業務全般
国際事業本部長(事務委嘱)取締役
副社長執行役員**南之園 弘巳**業務全般
原子力事業本部副本部長(事務委嘱)
秘書広報部、人事労務部、立地・環
境部取締役
常務執行役員**杉山 弘泰**再生可能エネルギー本部長(事務委嘱)
原子力事業本部長代理(事務委嘱)
土木建築部、再生可能エネルギー
事業戦略部、火力建設事業および
国際事業に関する特命事項取締役
常務執行役員**筑田 英樹**火力発電部、火力建設部、国際事業
に関する特命事項取締役
常務執行役員**本田 亮**国際事業本部副本部長(事務委嘱)
財務部、資材調達部、国際業務部、
国際営業部、経営企画業務に関す
る特命事項取締役
常務執行役員**菅野 等**経営企画部、総務部、立地・環境
部、開発計画業務に関する特命
事項取締役
梶谷 剛*1、3取締役
伊藤 友則*1、3取締役
ジョン ブ カ ナ ン
John Buchanan*1、3

常任監査役

福田 直利
藤岡 博*2,3
河谷 真一

監査役

大塚 陸毅*2,3
中西 清*2,3

常務執行役員

楠瀬 昌作
嶋田 善多
鈴木 亮**静間 久徳**
笹津 浩司

執行役員

星 克則
倉田 一秀
池田 正昭
野村 京哉
萩原 修**関根 良二**
謝花 たかし
佐藤 俊哉
木村 英雄
森田 健次
出町 伸一

*1 社外取締役 *2 社外監査役 *3 独立役員

独立社外取締役 (2019年6月26日現在)

梶谷 剛 (1936年11月22日生)

略歴		
1967年	4月	弁護士登録(第一東京弁護士会入会) 梶谷法律事務所(現梶谷総合法律事務所)入所
1998年	4月	第一東京弁護士会会長、日本弁護士連合会副会長
1999年	4月	梶谷総合法律事務所主宰者
2003年	6月	ニチアス株式会社監査役
2004年	4月	日本弁護士連合会会長
2007年	6月	総務省年金記録確認中央第三者委員会委員長
2009年	6月	当社取締役(社外取締役)(現任)
2011年	4月	日本司法支援センター理事長
2011年	6月	横浜ゴム株式会社監査役

選任理由

弁護士としての高い見識と法曹界における豊富な実務経験を有しているため。

2018年度の主な活動状況

取締役会には12回中12回出席し、主に弁護士としての高い見識と幅広い経験から発言を行いました。

伊藤 友則 (1957年1月9日生)

略歴		
1979年	4月	株式会社東京銀行入行
1990年	3月	東京銀行信託会社ニューヨーク支店インベストメント・バンキング・グループバイスプレジデント
1994年	4月	株式会社東京銀行ニューヨーク支店エマージング・マーケット・グループバイスプレジデント
1995年	3月	スイス・ユニオン銀行営業開発第二部長
1997年	8月	同行東京支店長兼投資銀行本部長
1998年	6月	UBS証券会社投資銀行本部長マネージングディレクター
2011年	4月	一橋大学大学院国際企業戦略研究科特任教授
2012年	5月	株式会社パルコ取締役
2012年	10月	一橋大学大学院国際企業戦略研究科(現一橋大学大学院経営管理研究科)教授(現任)
2014年	6月	株式会社あおぞら銀行取締役(現任)
2016年	6月	当社取締役(社外取締役)(現任)

選任理由

国内外における投資銀行業務分野の豊富な実務経験および一橋大学大学院経営管理研究科教授としての金融理論に関する研究を通じて培われた高い見識を有しているため。

2018年度の主な活動状況

取締役会には12回中11回出席し、主に国内外における投資銀行業務分野の豊富な実務経験および金融理論に関する研究を通じて培われた高い見識と豊富な経験から発言を行いました。

ジョン ブカナン (1951年10月31日生)

略歴		
1974年	10月	ロイズ銀行グループ入社
1981年	1月	同社大阪支店長
1983年	8月	同社バルセロナ支店長
1987年	10月	エス・ジー・ウオーバーク・アンド・カンパニー入社
1992年	10月	同社取締役
1995年	10月	株式会社住友銀行ロンドン支店入社
2000年	5月	大和証券SBCMヨーロッパ・リミテッド入社
2006年	8月	ケンブリッジ大学ビジネスリサーチセンターリサーチアソシエイト(現任)
2016年	6月	当社取締役(社外取締役)(現任)

選任理由

国内外における投資顧問業務分野の豊富な実務経験およびケンブリッジ大学におけるコーポレート・ガバナンスに関する研究を通じて培われた高い見識を有しているため。

2018年度の主な活動状況

取締役会には12回中12回出席し、主に国内外における投資顧問業務分野の豊富な実務経験およびコーポレート・ガバナンスに関する研究を通じて培われた高い見識と豊富な経験から発言を行いました。

独立社外監査役 (2019年6月26日現在)

藤岡 博 (1954年6月2日生)

略歴		
1977年	4月	大蔵省入省
2008年	7月	財務省関税局長
2009年	7月	国土交通省政策統括官
2012年	1月	独立行政法人住宅金融支援機構副理事長
2014年	1月	財務省大臣官房審議官
2014年	6月	当社監査役(社外監査役)
2015年	6月	当社常任監査役(社外監査役)(現任)
2016年	6月	株式会社西日本シティ銀行監査役
2016年	10月	同社取締役監査等委員(現任)

選任理由

長年にわたり行政実務に携わった高い見識と豊富な経験を有しているため。

2018年度の主な活動状況

取締役会には12回中12回出席し、また、監査役会には12回中12回出席し、主に財政・金融等の行政実務に携わった高い見識と豊富な経験から発言を行いました。

大塚 陸毅 (1943年1月5日生)

略歴		
1965年	4月	日本国有鉄道入社
1987年	4月	東日本旅客鉄道株式会社入社財務部長
1990年	6月	同社取締役人事部長
1992年	6月	同社常務取締役人事部長
1997年	6月	同社代表取締役副社長総合企画本部長
2000年	6月	同社代表取締役社長
2006年	4月	同社取締役会長
2007年	4月	当社仮監査役(社外監査役)
2007年	6月	当社監査役(社外監査役)(現任)
2011年	5月	一般社団法人日本経済団体連合会副会長
2012年	4月	東日本旅客鉄道株式会社相談役(現任)
2013年	6月	JXホールディングス株式会社(現JXTGホールディングス株式会社)取締役(現任)
2014年	6月	新日鐵住金株式会社(現日本製鉄株式会社)取締役(現任)

選任理由

上場会社の取締役としての高い見識と豊富な経験を有しているため。

2018年度の主な活動状況

取締役会には12回中12回出席し、また、監査役会には12回中12回出席し、主に上場会社経営に携わった高い見識と豊富な経験から発言を行いました。

中西 清 (1945年4月2日生)

略歴		
1970年	4月	トヨタ自動車工業株式会社(現トヨタ自動車株式会社)入社
1997年	1月	トヨタ自動車株式会社第4開発センター第3エンジン技術部部長
2000年	6月	同社取締役
2003年	6月	同社常務役員
2004年	6月	同社顧問
2004年	6月	株式会社コンボン研究所代表取締役所長
2010年	6月	同社顧問
2010年	6月	株式会社豊田中央研究所顧問
2010年	6月	トヨタテクノクラフト株式会社(現株式会社トヨタカスタマイジング&ディベロップメント)監査役
2011年	6月	当社監査役(社外監査役)(現任)

選任理由

上場会社の取締役としての高い見識と豊富な経験を有しているため。

2018年度の主な活動状況

取締役会には12回中11回出席し、また、監査役会には12回中11回出席し、主に上場会社経営に携わった高い見識と豊富な経験から発言を行いました。



取締役会の議長である北村雅良代表取締役会長と
ジョン・ブカナン社外取締役が、J-POWERグループの
コーポレート・ガバナンスについて語りました。

J-POWERグループのコーポレート・ ガバナンスに対する評価について

北村 ブカナンさんは当社の社外取締役に就任されてから3年になりますが、当社のコーポレート・ガバナンスにどのような印象をお持ちですか？

ブカナン コーポレート・ガバナンスについてはさまざまな解釈がありますが、私の定義では「会社の在り方を定める方式」です。その観点からいうと、J-POWERグループのコーポレート・ガバナンスは健全な状態だと思います。なぜなら、何よりも取締役だけでなく、従業員全体が会社のために働いている気持ちが強いからです。J-POWERグループの従業員は誰でも、会社のためだと思えば物を言う勇気があります。そうでなければ、上意下達主義のコーポレート・ガバナンスになってしまいますから、これは非常に重要です。

一方で、J-POWERグループのコーポレート・ガバナ

ンスが、英国的・米国的なコーポレート・ガバナンス、いわゆる西洋ベストプラクティスとまったく同じかというところ、やはりそうではありません。日本の会社ですから、いろいろな伝統があります。しかしそれは大きな問題ではないと思います。例えば、取締役会でも率直な意見交換がなされていますが、すべてを取締役会で議論するわけではありません。取締役会とは別に、経営戦略について議論する場として設けられた「取締役意見交換の会」(後述)での議論もあります。それが今のJ-POWERグループの健全なコーポレート・ガバナンスに貢献していることは確かです。

北村 ブカナンさんが仰ったように、当社の経営陣、従業員とも、非常に明確に当社の使命や社会への役割に関する共通理解を持っていて、これは発電所の現場でも本店でもほとんど変わらないと昔から感じていました。ブカナンさんも同じように感じていて、非常にうれしいと思います。会社全体の健全な成長によって企業価値を持続的に高めることで、社会に貢献できる。さらには、会社を支え

てくださっている沢山のステークホルダーにも報いることができると思うのです。そのステークホルダーの大きな要素が株主であることは事実ですが、株主だけでなく、顧客、従業員、取引先、あるいは地域の皆様、これらが皆ステークホルダーです。ブカナンさんは長い間、ケンブリッジ大学で日本企業のコーポレート・ガバナンスを研究してきました。私としては、企業のステークホルダーはさまざまであるのに、日本のコーポレート・ガバナンスの概念が、あるステークホルダーに偏っていくことを懸念していますが、この点についてどのようにお考えでしょうか？

ブカナン ステークホルダーのバランスについて、私はいつも、大きな針のあるゲージのような考え方をしています。例えば、極端な株主義や極端な従業員主義のように、どちらかに偏りすぎるのは危険で、重要なのは健全な均整が取れた態度だと思います。今はJ-POWERグループも含めて、日本は徐々に株主義の方向に向かっていますが、ゲージで例えるとまだ均衡点に針が来ていないので、株主に偏りすぎた危険な状態ではないと考えています。

北村 当社は2004年に完全に民営化して株式を100% 公開しましたので、上場会社としての歴史はまだ浅いのです。盛んにコーポレート・ガバナンスが叫ばれた当時、欧米投資家からは、「日本企業は株主を大事にしない」と言われていましたので、株主の視点をかなり意識して会社の新たな仕組みづくりをしてきたつもりです。その点では、当社は古い歴史を持つ典型的な日本企業とは少し違うところがあると思いますが、日本のコーポレート・ガバナンスを研究してきたブカナンさんはどのように感じられますか？

ブカナン J-POWERグループの場合、民間会社として上場するまでは、株主は不特定多数ではなかったため、「株主意識ゼロ」という状態から上場することになって、他の多くの会社よりも株主に対する意識が強かったと思います。株主を無視する、あるいは軽視するという姿勢は一切感じないですし、顧客や従業員、地域の皆様といった多くのステークホルダーとのバランスがうまく取れていると感じています。

独立社外取締役に期待する役割

北村 ブカナンさんは当社の経営に関与する独立社外取締役としてどのような役割が期待されているとお考えですか？

ブカナン 社外取締役の役割の一つとして、株主や他のステークホルダーの代表という側面があると思います。その観点から私は、二つの大きな原則があると考えています。一つは、執行案件に対する安全装置の役割、いわゆるチェック機能です。自分の経験からみて案件が妥当であるかどうかを判断しますが、これはどちらかというと受け身の立場での役割です。もう一つは、戦略的な役割です。社内者は時に視野が狭くなる恐れがありますが、社外者は第三者の目で、広い視野で物事を見ることができます。いずれの役割においても、自分の経験から得たさまざまな知識が時によって役に立っています。それから、もう一つ大事なことがあります。私が社外取締役に就任した当初は特別意識していなかったのですが、この3年で徐々に分かるようになったことは、結局社外取締役の役割は、経営権を奪うことではないということです。もし私の意見がすべて無視されるのであれば、辞任を考えるべきかもしれませんが、逆に私の意見が100%認められ、実行されるということも無理があります。要するに、いくら社外者が第三者的な目で見ているといっても、私たちには社内者が持っている知識や経験がありません。だからこそ、社内者の経験を尊重する必要があります。外部の意見が必ず正しいという考え方は、役に立たないし危険な考え方です。外部的な観点と内部的な観点を合わせて、より良い結果を生み出すことが、私たち社外取締役の重要な役割だと思います。

北村 私たち社内者はずっと当社で仕事をしていますから、会社組織の運営、従業員の物の考え方、電力事業というビジネスも分かっていますし、事業環境が変化している中で、今までと同じやり方ではなく変化に対応していく必要があるということも分かっています。こうした中で、経験や知識も含めて社内の考え方に染まっていない社外の立場から見て、当社の経営が資本市場にきちんと応えているのか意見をいただけることは、やはりとても意味があり、ありがたいと思うようになりました。

ブカナン 私たち社外取締役の意見を通じて、社外者がどのようにJ-POWERグループを見ているかを伝えることができます。会社の中では当たり前に見えることでも、場合によっては社外者は違う視点で見ていることがあるので、こうしたことを社外取締役が指摘するののも一つの役割ですね。



取締役会の実効性確保に向けた取り組み

北村 取締役会の実効性確保に向けては、当社もさまざまな取り組みを行っていますが、真の取締役会の実効性とは何だと思いますか？

ブカナン 非常に難しい質問です。厳密に言えば、取締役会での議論がより活発化することが、あるべき姿だと思います。例えば、欧米で最近基本とされているのは、すべてを取締役会場で議論することです。つまり、取締役会以外は、意味のある議論ではないということになります。しかし、すべてを取締役会場で議論するということは、J-POWERグループだけでなく、日本企業の伝統にはないことです。例えば、既に常務会でさまざまな率直な意見が出て議論されている場合に、常務会に属している取締役が取締役会でもまったく同じ議論を繰り返すことはありません。常務会で議論すること自体は、非常に健全です。すべての議論を取締役会に持ってくると、何をどこで言うべきか分からなくなる恐れがあります。伝統が根付いていますから、そう簡単には変えられないのです。だからといって、常務会に属している取締役が取締役会でじっと黙って社外取締役が一通り意見を述べるのを待って、議論することなくすべてに賛成するというのは問題ですが、J-POWERグループではそのような問題は起こっていません。社内取締役は、当初は社外取締役の質問に答えることが多かったのですが、次第に自らの意見を述べるようになってきています。社外取締役と社外監査役が中心となって議論する傾向にはありますが、それも薄まってきて非常に健全な方向に向かっていると思います。

北村 取締役会で最終的により良い意思決定をするため、常務会では気付かなかったことも含めて、意見を述べていただくことはとても良いことだと思っています。「実効性評価」という切り口でチェックしたとき、本当に有用なミー

社外取締役 ジョン ブカナン

1974年 6月 ケンブリッジ大学東洋学部卒

2006年 7月 ケンブリッジ大学ジャッジ・ビジネススクール 博士課程修了
(コーポレート・ガバナンスを研究)

1974年10月 ロイズ銀行グループ入社

1987年10月 エス・ジー・ウォーバーク・アンド・カンパニー入社

1992年10月 同社取締役

1995年10月 株式会社住友銀行ロンドン支店入社

2000年 5月 大和証券SBCMヨーロッパ・リミテッド入社

2006年 8月 ケンブリッジ大学ビジネスリサーチセンターリサーチアソシエイト(現任)

2016年 6月 当社取締役(社外取締役) (現任)

ティングになっているかが重要です。取締役会の実効性確保に向けた議論の中で、社外役員からの要望として、ただ案件を処理するだけではなく、会社の今後の方向性や経営戦略こそ取締役会で議論すべきであり、経営戦略の議論にもっと時間を割いてほしいというご意見がありました。この要望に応えるため、取締役会に付議する案件を投資規模の比較的大きいものに限り、将来を左右するような重要な経営課題についての意見交換、議論にもっと時間を割けるよう、「取締役意見交換の会」という場を新たに設けましたが、これについてはどう思われますか？

ブカナン 取締役会でない場で議論するのはおかしいという人はいると思いますが、私はおかしいとは思っていません。このお陰で取締役会の実効性が向上したと思っており、むしろ取締役会を支えている活動だと感じています。日本の伝統的な取締役会は、いくら発展しても堅苦しいのです。そうした別の場を設けることで、社内取締役が以前に増して物を言うようになっており、より率直な議論がなされるようになっていきます。そうした場での議論が取締役会にも自動的に反映され、もっと戦略的な話をする機会が増えており、これによって取締役会そのものの実効性も高まっているのです。最終的には、取締役会に組み入れられるかもしれませんが、今の段階では、非常に健全なやり方だと思います。

指名・報酬委員会の設置について

北村 当社のコーポレート・ガバナンス改革の一環として、指名・報酬委員会を2019年4月に設置しました。社外役員を主要な構成員とした委員会で事前審議をし、それを取締役会に諮るというものです。役員の選・解任や報酬に関する透明性の確保等が狙いですが、委員会の設置についてはどう思われますか？

ブカナン 指名・報酬委員会は、制度が整っていることを外部に示すという意味でも非常に重要です。委員会の構成員も、



物事を非常にはっきり言う方々が揃っていますから信頼できます。これは、本格的な変化になるに違いありません。

北村 役員の選・解任や報酬といった、会社にとっても株主にとっても重要な事項について、客観的で透明性のあるやり方で決める仕組みを整備したという点で意義深いものだと思います。重要な役割を担うのは、この委員会の社外役員でしょう。

ブカナン 私もそう思います。一種の保障としての委員会ですから、万が一の際にも機能すると思います。外部にもそうした機能があることを示すことができ、内部的にも非常に重要な役割を必要に応じて果たすことができます。いわゆる安全装置があるのは重要だと思います。

J-POWERグループのコーポレート・ガバナンスについての今後の課題

北村 最後に、今後の課題について伺いたいと思います。私は、コーポレート・ガバナンスの仕組みは、コーポレートガバナンス・コードに合致していればよいのではなく、これからも変わっていくべきものだろうと考えています。時代に応じて合わなくなったら直せばいいし、コーポレートガバナンス・コードが改訂されたから変えるというのではなく、私たち自身が主体的に変えていってよいと思っています。また、考え方を文言で明示することは非常に大切ですが、問題は実際のガバナンスの中身です。経営陣同士、経営陣と従業員、経営陣と投資家・株主がそれぞれに、ガバナンスがどのように行われているかを常に見ていくことが大事だと思います。ブカナンさんのお考えをお聞かせください。

ブカナン J-POWERグループのコーポレート・ガバナンスは現状健全だと思いますが、どの会社も完璧ではないので、必ず課題はあります。まず、今までのやり方には非常に良いところがあるので、それを失わないようにしながら新しいことを導入することが必要です。古いものがすべて悪いということではないので、コーポレートガバナンス・コードに

対応しつつも、今までの良さを失わないことが非常に重要です。次に、これはJ-POWERグループだけでなく日本企業全体の問題でもあります。取締役会の習慣として多くの場合、異議なしの全会一致で賛成します。第三者から見ると、あまりにも機械的で不自然な感じがします。全会一致となるまで議論を尽くすことも大事ですが、最終的に疑問を若干抱いている人がいたということを隠さなくてもいいと思います。一部反対意見があったとしても決めていけるように、徐々に変わればよいと思います。

もう一つの課題は、最近よく聞く話題の「多様性」です。さまざまな背景や経験、思想を持つ人たちが活躍していることはディスカッションにとって非常に有利です。しかし、ただの取締役会の飾りだと思ったら大きな間違いですし、会社全体に多様性がなければ意味がありません。どのように多様性を生み出すか、ふさわしい人材を見つけどのように活かすかをこれから考えるべきだと思います。何よりも、女性の活躍の推進になるのではないのでしょうか。例えば技術職に女性をもっと採用し、能力に応じてキャリアアップしてもらうことも、もう一つの長期的な課題です。

北村 コーポレート・ガバナンスというキーワードを目にするのも思うのは、私たちが自ら定めたミッションや仕事に対するプライドを持って仕事していくことが大事だということです。企業理念は、ちょっと評判が悪くなってきたからとか、情勢が変わってきたからといってコロコロ変えるようなものではないと考えています。今の企業理念は、民営化が決まった時に、従業員皆で議論して作ったものです。ですから、コーポレート・ガバナンスが企業理念と合致しているのか、常に検証することが必要だと考えています。

ブカナン コーポレートガバナンス・コードは何をやっているか、あるいは何を最低限としてやるべきかという指針であって、コーポレート・ガバナンスのすべてではありません。コーポレート・ガバナンスは企業理念と非常に密接に結びついた、もっと広い概念ですから、それは正しい考え方だと思います。

J-POWERは、「企業理念」に基づき、事業を遂行するうえで守るべき遵法精神・企業倫理に則った行動の規範として、コンプライアンス活動の中核を成す「企業行動規範」(p. 67を参照ください)を制定しています。また、経営者も含めた社員一人ひとりの業務活動における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」(p. 68を参照ください)を定めています。社員全員にこれらを配布しているほか、「コンプライアンス宣誓書」に署名し携帯させることにより、コンプライアンス意識の喚起を図っています。

取締役はこれら企業理念や企業行動規範、コンプライアンス行動指針に従い、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。

また、取締役会は定期的な事業遂行状況の報告を受けることにより、ESGの観点も含むリスクの早期把握に努めているほか、社内での意思決定の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、企業活動の遂行にあたってのリスクの認識と回避策を徹底するとともに、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。

コンプライアンス推進体制

全社のコンプライアンスについては会長が統括し、その推進体制として、会長、社長を補佐し、推進業務を執行するコンプライアンス担当役員を配置しているほか、全社に係るコンプライアンス推進策の審議および実施状況の評価、反コンプライアンス問題への対応を図る組織として、会長を委員長とする「全社コンプライアンス委員会」を設置し、グループ会社も参加して、グループ全体で取り組みを進めています。また、全社コンプライアンス委員会の下にコンプライアンス推進に係る業務を迅速かつ的確に進めるため、全社に係るコンプライアンス推進活動と保安規程に基づく自主保安活動に関する2つの部会を設けており、2名の副社長が各部会長を務めています。

支店、流通システムセンターや火力発電所等の主要機関については、「機関別コンプライアンス委員会」を設置して、各機関の特性に合わせたコンプライアンス活動を展開しています。

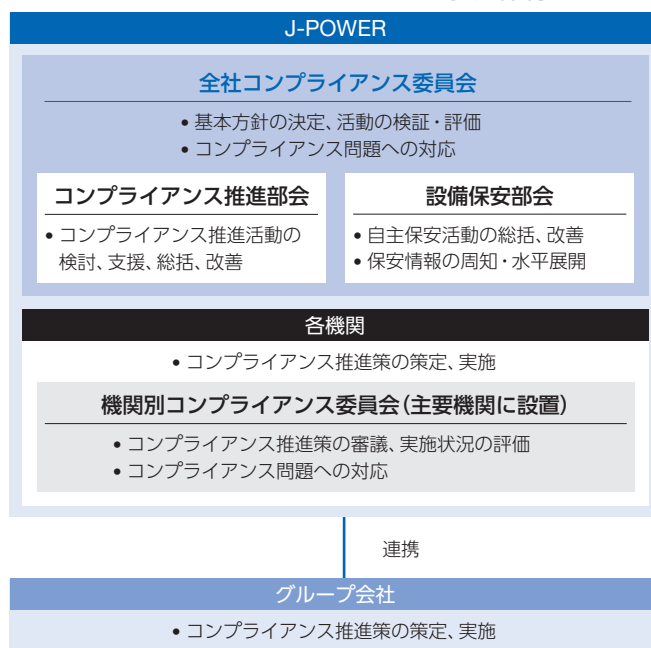
コンプライアンス推進活動

全社コンプライアンス委員会では各年度のコンプライアンス推進活動の計画を定め、年度末にはその結果を評価し、それを元に次年度のコンプライアンス推進活動の計画を定めるというPDCAサイクルを実行しています。なお、コンプライアンス推進活動の計画および評価については取締役会に報告しています。

従業員に対しては、法令の改正情報を周知しているほか、コンプライアンスに関する事例の紹介、事業に係る法令やコンプライアンスに関する研修の実施等を通してコンプライアンスの浸透を図っています。

反コンプライアンス問題が発生した場合は全社コンプライアンス委員会が事実関係および原因等を調査するものとするとともに、必要に応じ、改善指示、再発防止策の実施指示など適切な措置を取ることとしています。

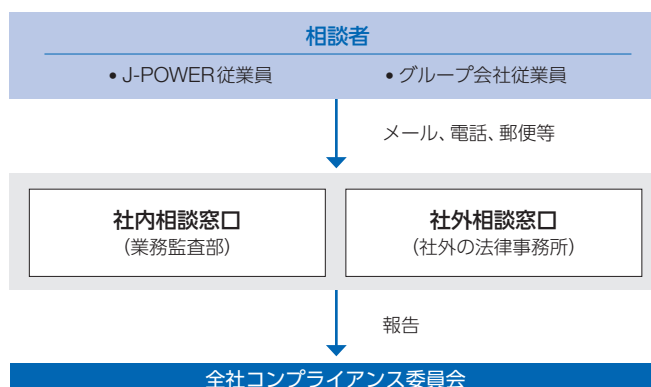
J-POWERグループのコンプライアンス推進体制



相談窓口(内部通報窓口)

社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、業務監査部および外部の法律事務所に、相談者の保護を徹底した「コンプライアンス相談窓口」を設置し、従業員に周知しています。

J-POWERグループのコンプライアンス相談窓口



反社会的勢力との関係遮断

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とはいかなる関係も持たないこととしているほか、反社会的勢力から要求等を受けた場合の社内窓口部署を定め、速やかに情報を収集し、外部専門機関と連携して適切に対応する体制を整備しています。

贈賄や汚職、腐敗の防止

贈賄、利益供与、違法な政治献金、国家公務員倫理法や各官庁で定める規程等に抵触するような公務員に対する接待・贈答等は禁止しています。また外国政府の役職員に対しても不正な利益や便宜の見返りとして金銭等の利益の供与を行いません。J-POWERグループは政治・行政との癒着という誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係づくりに努めています。

情報開示

社外への情報開示に関しては、企業活動の透明性とアカウンタ

ビリティーの向上を図るため、社長を委員長とした「情報開示委員会」を設置して、公正かつ透明な企業情報の開示を、適時、積極的に行っています。

内部統制報告制度への対応状況

金融商品取引法に定められる「財務報告に係る内部統制報告制度」について、当社グループでは、財務部および業務監査部が中心となり、内部統制システムの整備・運用・評価を行っています。

2018年度は前年度に引き続き、金融庁より示された実施基準等に基づいて、「全社的な内部統制」「業務プロセスに係る内部統制」「IT を利用した内部統制」の各項目の整備状況と運用状況に関して経営者による評価を行った結果、財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。この評価結果は「内部統制報告書」として取りまとめ、監査法人の監査を経たうえで、2019年6月に関東財務局長へ提出しています。

今後も当社グループにおける内部統制システムの確認を行い、財務報告の信頼性確保に努めていきます。

企業行動規範 (2004年4月1日改定)

【信頼度の高いエネルギーの提供】

当社は、経験豊かな人材と最新の技術により、国の内外を問わず、信頼度の高いエネルギーの提供に全力を尽くします。

【安全の確保】

当社は、事業の推進にあたっては、常に安全意識の高揚を図り、公衆及び作業従事者の安全の確保を最優先します。

【環境の保全】

当社は、当社の事業活動が環境問題と深く関わっているとの認識に立ち、環境保全活動に積極的に取り組みます。

【社会とのコミュニケーションの確保】

当社は、公正かつ透明な情報開示や広報活動を行い、社会とのコミュニケーションを確保します。

【社会への貢献】

当社は、「良き企業市民」として、海外を含め、積極的に社会貢献活動に取り組むとともに、地域社会の発展に貢献します。

【働きがいのある企業風土づくり】

当社は、安全で働きやすい環境を確保するとともに、社員の人格・個性を尊重し、常に新しいことに挑戦していく働きがいのある企業風土づくりに努めます。

【法令と企業倫理の遵守】

当社は、確固たる遵法精神と倫理観をもって誠実かつ公正な事業活動を行います。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固対決します。

【経営トップの対応】

経営トップは、本規範の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者への周知徹底に努めます。

本規範の趣旨に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努めるとともに、責任を明確にした上、自らも含めて厳正な処分を行います。

コンプライアンス行動指針 (2014年10月1日改定)

[1] 基本事項(省略)

[2] 遵守事項

1. 社会との関係

(1) 社会への貢献

- ① J-POWER グループの使命である電力の安定供給を、高い信頼のもと果たしていくことを通して、日本と世界の持続可能な発展に貢献します。
- ② 社会人としての良識と責任をもって行動することはもとより、J-POWERグループの一員としての自覚と誇りをもって職務を遂行します。
- ③ 良き企業市民として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。文化・芸術の支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加支援、国際社会への貢献などの社会貢献活動を継続的に実施し、良き企業市民としての役割を果たします。

(2) 適切な情報の開示

- ① 事実と異なる情報やデータを公表したり、発表すべき内容を意図的に隠ぺいするなど、社会から信頼を失うような行為は行いません。
- ② 多様な意見を尊重し、健全な世論の形成を阻害するような行為は行いません。
- ③ 広報活動にあたって発信する文書・情報には、他者を誹謗・中傷するような表現や社会的差別につながる用語は一切使用しません。

(3) 寄付・政治献金規制

- ① 政治献金や各種団体等への寄付などを行う際には、公職選挙法や政治資金規正法などの関係法令を遵守し、正規の方法に則って行います。
- ② 各種献金・寄付の実施については、事前に社内規程に従って承認を受けます。
- ③ 贈賄・利益供与や違法な政治献金はもとより、政治・行政との癒着というような誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係作りにも努めます。

(4) 反社会的勢力との関係遮断

- ① 違法行為や反社会的行為に関わらないよう、基本的な法律知識、社会常識と正義感を持ち、常に良識ある行動に努めます。
- ② 市民社会の秩序または安全に脅威を与える反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持ちません。また、反社会的勢力などから不当な要求を受けた場合、毅然とした態度で接し、金銭などを渡すことで解決を図ったりしません。
- ③ 会社またはみずからの利益を得るために、反社会的勢力を利用しません。
- ④ 反社会的勢力および反社会的勢力と関係ある取引先とは、いかなる取引も行いません。

(5) 環境の保全

あらゆる事業活動において、常に環境保護の重要性を認識し、環境に関する諸法令等を遵守するとともに、「環境経営ビジョン」に基づき地球環境問題や地域環境問題に積極的に取り組みます。

(6) 情報システムの適切な使用

- ① 重要インフラ企業の情報セキュリティは社会的責任であることを自覚します。
- ② 会社の情報システムは業務のためのみに使用し、個人的な目的のために使用しません。
- ③ 会社の情報は厳重に管理し、持出し時には暗号化を行い機密情報の漏洩、盗難を防ぎます。
- ④ パソコン、外部記憶媒体を使用する際には、ウィルス感染チェックを行い、ウィルス感染等の損害を防ぎます。
- ⑤ 自分のID、パスワードを適切に管理し、システムに不正にアクセスしたりしません。
- ⑥ インターネットの利用にあたっては、常に適切な利用に努め、私生活においても、社会的信用を失墜させるような行為は行いません。
- ⑦ ソフトウェアは適切に利用し、フリーソフトやファイル共有ソフトなど情報漏洩などの危険性の高いソフトウェアはインストールしません。

(7) 知的財産権の保護

研究・開発活動その他の業務より得た会社の知的財産権(発明、実用新案、意匠、著作物、商標、ノウハウ、技術情報等)は、重要な会社資産であり、これらを適切に利用し、その権利の保全に努めます。

- ① 会社に帰属する成果については、速やかに出願・登録等を行うなどし、会社の知的財産権の保全に努めます。
- ② 他者のコンピュータソフトの無断コピーなど、他者の知的財産権を侵害するような行為は行いません。
- ③ 取引先の知的財産権は適切な契約を締結したうえで使用し、不正に使用しません。

(8) 輸出入関連法令の遵守

- ① 商品の輸出入にあたっては、関係法令に従って適切な輸出入通関手続を行います。
- ② 輸出禁制品の輸出および輸入禁制品の輸入は決して行いません。

2. 顧客・取引先・競争会社との関係

(1) エネルギー供給と商品販売の安全性と信頼性

- ① 電力他のエネルギーを社会に供給するにあたっては、常に安全の確保を最優先に、関連法規、基準等を十分理解し、これを遵守するとともに、保守、運転に細心の注意を払うことにより、良質かつ安全で安定的な供給となるよう努めます。
- ② 商品販売に関しても同様に、開発・製造から販売、保修・修理等にいたるまで、安全に関する法律および安全基準を十分理解し、これを遵守するとともに、より高度な信頼性を目指します。
- ③ 安全性・信頼性を阻害する情報を入手した場合、直ちに事実関係を確認するとともに、問題があることが判明した場合には、関係部署に連絡し適切な対応をとります。

(2) 独占禁止法の遵守

いかなる状況であっても、カルテルや談合、再販売価格の維持、優越的地位の濫用など独占禁止法違反となるような行為を行わず、公正で自由な企業間競争を行います。

- ① 他の事業者との間で、販売価格や取引条件に影響を及ぼすような取り決めを行ったり、入札談合を行うなど「不当な取引制限」は行いません。
- ② 不当に安い価格で商品を販売したり、販売先の販売価格を拘束するなど「不公正な取引方法」は行いません。

(3) 調達先との適正取引

調達先との取引においては、良識と誠実さをもって接し、公平かつ公正に扱います。

- ① 複数の業者の中から調達先を選定する場合には、品質、価格、納期、技術開発力、安定供給、信用状態等諸条件を公平に比較、評価し、最適な取引先を決定します。
- ② 特定の調達先に不当に有利な待遇を与えるような影響力を行使しません。
- ③ 取引先に製造委託、修理委託、情報成果物作成委託または役務提供委託を行う際には、下請法を十分に理解したうえで支払遅延等の行為を行わないように留意し、契約および取引を行います。

(4) 不正競争の防止

- ① 窃盗等不正な手段により他社の営業秘密を取得・使用しません。
- ② 不正な手段により取得されたものであること、またはそのおそれがあることを知りながら、他社の営業秘密を取得・使用しません。

(5) 接待・贈答

- ① 取引先への接待・贈答を行う場合は、社交的儀礼の範囲内とします。
- ② 顧客や取引先等からの接待・贈答をやむを得ず受けざるを得ない場合は、あくまで社交的儀礼の範囲内とします。

3. 会社資産・会計・株主・投資家との関係

(1) 会社資産の適切な使用

会社の資産は、効率的に活用し、常に利用できる状態におく必要があることを認識し、有形無形を問わず、毀損、盗難等を防ぐよう適切に取り扱います。個人的な目的で会社の資産や経費を使用しません。

(2) 適正な会計管理と税務処理

会計帳簿への記帳や伝票への記入にあたっては、関係法令や社内規程に則り記載します。事実の偽装・隠ぺいや虚偽または架空の記載を行ったり、簿外の資産を築いたりしません。

(3) 経営情報の開示

株主・投資家等に対して、当社の財務内容や事業活動状況等の経営情報を適時・適切に開示するとともに、会社の経営理念・経営方針を明確に伝え、それらに対する意見・批判を真摯に受け止めます。

(4) インサイダー取引の禁止

業務上知りえた内部情報を利用して、当社株式・社債を売買しません。

業務上関係のある取引先、競合相手、顧客に関する業務上知りえた内部情報を利用して、一般の投資家に対して情報が公開される前に、これら企業の株式・社債を売買しません。

内部情報を利用した株式取引が行われないよう、内部情報は適切に管理し、業務関係者以外に口外しません。

4. 官庁・公務員との関係

(1) 適正な許認可、届出手続き

- ① 許認可取得および届出等の手続きを確実に実施します。
- ② 届け出るべき必要のある届出を怠ったり、データを改ざするなど、社会の信頼を失うような行為は行いません。

(2) 公務員に対する接待・贈答

公務員またはこれに準ずる者に対しては、国家公務員倫理法やその他各官庁で定める規程等に抵触するような接待・贈答は行いません。

また、外国政府の役職員に対して、営業上の不正な利益を得るために、またはビジネス上の便宜供与の見返りとして、金銭等の利益の供与を行わず、その約束・申し出も行いません。

5. 社員との関係

(1) 人権尊重

常に健全な職場環境を維持することに努め、人権を尊重し、差別や人格否定につながる行為は一切行いません。

- ① 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あらゆる差別を行いません。
- ② パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、その他のこれに類似する行為を行いません。

(2) プライバシーの保護

業務上知りえた社員および社外の個人情報については、業務目的のみに使用し、厳重に管理します。また、外部にこれらの情報が漏洩しないよう厳重に管理します。

(3) 職場の安全衛生

安全・衛生の確保を最優先に職場環境の整備に努め、また、業務上の安全・衛生に関する法令等を理解し、これを遵守します。万一、業務上の災害が発生した場合は、事故を最小限に止め、また、再発を防止するため、即時報告等所定の手続きを確実に実施します。

(4) 労働関係法の遵守

労働関係法を遵守し、多様な人材が働きやすい健康な職場環境の維持に努めます。

- ① 労働基準法を遵守し、過度な労働、残業等を強いるような業務の押しつけは行いません。
- ② 36協定を遵守し、サービス残業は行わず、また行わせません。
- ③ 労働組合と誠実に協議を行い、健全な労使関係を構築します。
- ④ 常に、自らの心身の健康状態を良好に保つよう努めるとともに、部下の心身の健康状態にも留意します。

(5) 就業規則の遵守

- ① 勤務規律を守るとともに、就業規則に定められた事項を遵守します。
- ② 就業規則に定められた従業員の権利についてはこれを尊重します。

危機管理に係る取り組み

国民生活に不可欠な電力の安定供給は電気事業者としての責務であり、電力を生産・流通する設備への障害を未然に防ぐとともに、障害が発生した場合は速やかに復旧する必要があります。このため、J-POWERグループでは以下の取り組みを行っています。

- ① 地震・台風・落雷・津波などの自然災害に対する適切な設備対応と非常時の復旧体制の整備
- ② 悪戯や暴力行為等に対する警備強化
- ③ 重大な供給支障防止に備えた日常の設備点検の強化、老朽化・機能低下・損傷設備に対する適切な修繕または更新
- ④ パンデミック等、事業運営に重大な影響を及ぼす事象に対する行動計画等の作成

災害や設備事故等の危機事象に対する的確な予見・防止、および顕在化した場合の迅速かつ適切な対応・管理のため、J-POWERグループとして以下の体制を定めています。

危機管理体制

(1) 危機管理対策チーム

J-POWER本店における常設組織。危機の予見、発生時の迅速な初期対応および危機管理対応業務の総括を行います。

(2) 危機管理責任者、担当者

本店および現地機関にて選任し、迅速な初期対応と情報伝達を行うよう努めています。

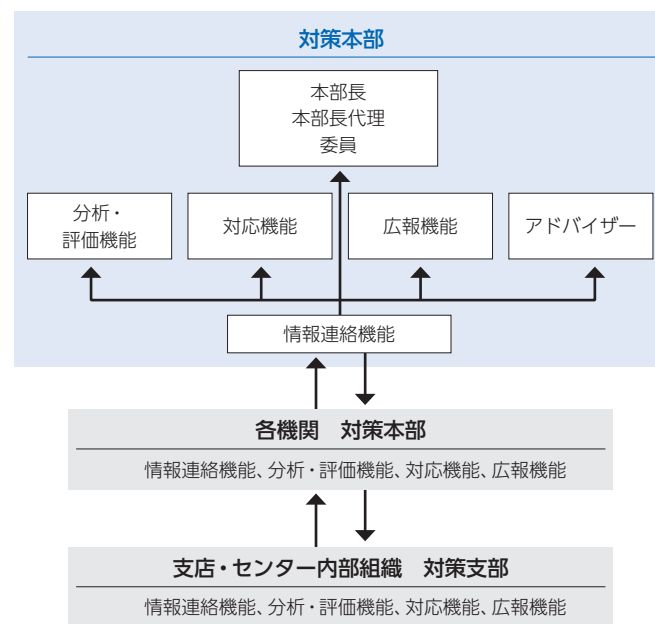
(3) 危機管理対策本(支)部

危機の予見・発生時において、その重大性から緊急対策の必要がある場合に組織します。

対策本部の組織(本店)

組織	構成
本部長	社長
本部長代理	副社長
委員	総務部担当役員および関係役員 総務部長、秘書広報部長および関係部長
危機管理タスクフォース	危機管理対策チームおよび関係部
(タスクフォースの構成)	(分掌事項)
① 情報連絡機能	情報連絡、情報収集、情報管理
② 分析・評価機能	分析、評価、対策立案
③ 対応機能	復旧対応、渉外、被害者対応、消費者対応、IRに関する情報
④ 広報機能	メディア対応
⑤ アドバイザー	分析、評価、対策立案等に関する助言

対策本部の連絡体制



防災・事業継続への取り組み

J-POWERは、基幹ライフラインを担う電気事業者として、災害対策基本法等に基づき指定公共機関に指定されています。

このため、大規模な自然災害も想定したハード対策とともに、災害発生等における規程類を整備し、本店から現地各機関までの体系的な防災体制等のソフト対策を積極的に進めることで、想定を超える災害被害に際しても事業を継続できるよう、防災体制の一層の強化を図っています。

情報セキュリティ

企業における高度情報化やIT活用が進む一方、特定の企業等を対象としたサイバーテロ攻撃事例の増加など、情報セキュリティの重要性がますます高まる中、重要インフラ事業者として国内外の電力安定供給や原子力発電所建設を担うJ-POWERグループには、より高いレベルでの情報セキュリティ確保が求められます。

また、電力の安定供給に向け電力制御システムなどの重要システムのセキュリティ確保などの重要性も高まっています。

J-POWERグループでは、「情報セキュリティ基本方針」を制定するとともに、具体的な対策については、前年度の活動状況を踏まえ、毎年度の計画を作成し、実施しています。

また、関係省庁および電力業界全体での連携体制の強化を進め、IT面からの電力安定供給への貢献も図っています。大間原子力発電所建設においても、IT部門が原子力部門と連携して、強固な対策を施すことにしています。

(注)「情報セキュリティ基本方針」および情報セキュリティ対策についてはJ-POWERホームページを参照ください。

▶ <http://www.jpowers.co.jp/privacy/>