

2020 J-POWERグループ 統合報告書

補足資料
〈社会〉 〈ガバナンス〉



2020

J-POWERグループ
統合報告書

J-POWER Group Integrated Report

目次

社会

CDP (Career Development Program)	2
女性社員CDP	3
研修制度と受講実績	4
データ集	5

ガバナンス

取締役会、指名・報酬委員会	6
社外役員の独立性判断基準	7
報酬	8
コンプライアンス行動指針	9
コンプライアンス関連データ	12
危機管理対策本部	13

人財育成の仕組み

全従業員が複数の専門的知識と広い視野に基づき組織に貢献する、少数精鋭の自律した「プロフェッショナル人財」となることを目指しており、そのための施策としてCDP (Career Development Program) を導入しています。

CDP概念図



統合報告書 参照ページ：48ページ

女性社員CDP

出産などのライフイベントに伴い生じる一時的な就業制約下でも仕事を継続し、キャリア形成することを目的として、職種別に女性社員CDPを提示し、女性社員ならびに上長がキャリア形成を考えるうえでの参考としています。

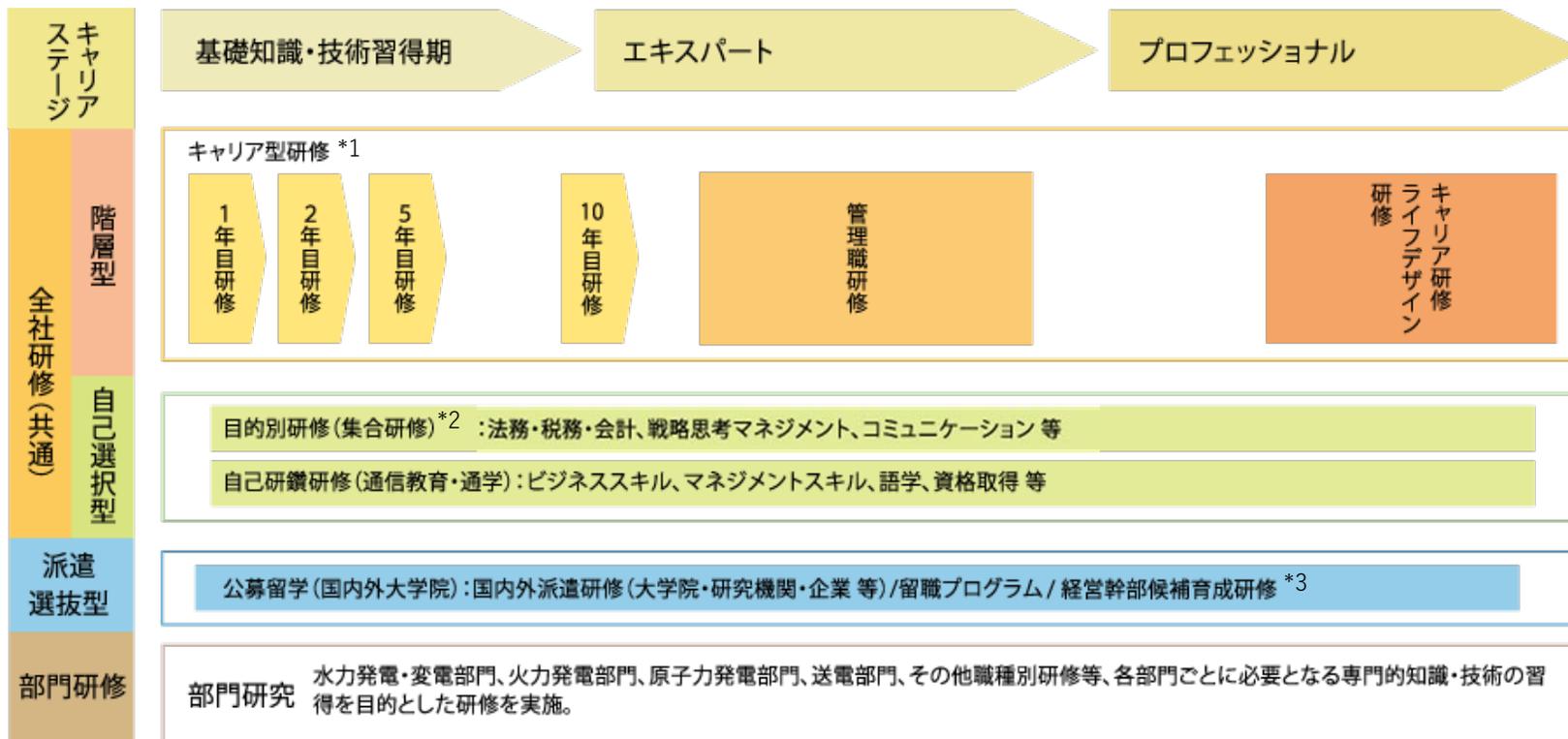
女性社員CDP(J-POWER)



若手	キャリアのベースを身に付けるステージ 多様な業務経験を通じて、効率よくコア業務※のスキルを身に付ける
出産・育児期	それまでの経験を糧に、生活面・体調面で無理のない高付加価値業務に従事するステージ キャリアブランクや就業制約を伴うため、コア業務に割り当てて活躍を促す
ベテラン	コア業務に加えてキャリアの幅を広げ、専門性を深めるステージ 仕事の幅を広げ、専門性を深めて、更なる活躍を促す

※コア業務：本人の希望・適正等を踏まえ、個人の特性（体調・体力等）に配慮しやすい業務

研修制度と受講実績 (J-POWER)



*1 各キャリアステージに到達した全従業員が対象者

*2 全従業員（派遣社員含む）が受講可能

*3 経営幹部候補育成研修については、課長級、副部長級、部長級の3階層にそれぞれ継続的に実施

研修	内容	2019年度参加人数
全社研修（階層型）	各キャリアステージで求められるスキルの習得	のべ781名
全社研修（自己選択型）	社員のニーズに応じた目的別研修、通信教育等への自己研鑽支援	のべ322名
派遣・選抜型	国内外教育機関等への派遣、経営幹部候補の育成	のべ86名
部門研修	各キャリアステージで求められるスキルの習得	

統合報告書 参照ページ：47、49、50ページ

人財の状況 (J-POWER) ※2020年3月末時点

従業員数*1	平均年齢	平均勤続年数	臨時従業員数	離職者数*2					
2,449人	41.1歳	19.7年	49人	自己都合	33人	会社都合	0人	その他	6人

*1 従業員数は臨時従業員を除く就業人員。出向人員等627人を含まない

*2 2019年度の離職者数。定年退職及び臨時従業員は含まない。「その他」は役員就任等

一人あたり総実労働時間と有給休暇取得日数の変化 (J-POWER)

年度	2017	2018	2019
総実労働時間 (時間)	1,988	1,980	1,979
有給休暇取得日数 (日)	16.4	16.9	16.7

労働災害発生件数*3

年度	2017			2018			2019		
	J-POWER グループ	協力業者	計	J-POWER グループ	協力業者	計	J-POWER グループ	協力業者	計
死亡	0	0	0	0	1	1	2	1	3
重傷	1	10	11	0	10	10	2	12	14
軽傷	3	9	12	7	8	15	3	9	12

*3 J-POWER従業員に係る労働災害およびJ-POWERの発注工事・作業に係る業者（元方事業者、協力会社）の労働災害のうち、「死亡・休業災害」の件数を示す。

度数率*4 強度率*5

	年度	2017	2018	2019
度数率	J-POWER	1.14	1.30	1.80
	全産業	1.66	1.83	1.55
強度率	J-POWER	0.03	0.42	0.09
	全産業	0.09	0.09	0.42

*4 度数率：労働災害の発生頻度の指数（100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数（休業1日以上）の災害を対象）。出向者の災害は含まない。）

*5 強度率：労働災害の重篤度の指標（1,000労働時間あたりの労働損失日数。出向者の災害は含まない。）

統合報告書 参照ページ：54、55ページ

2019年度 取締役会の出席状況

取締役				監査役	
北村 雅良 ^{*1}	12回中12回	杉山 弘泰	12回中12回	福田 直利	12回中12回
渡部 肇史	12回中12回	筑田 英樹 ^{*1}	12回中12回	藤岡 博	12回中12回
村山 均	12回中12回	本田 亮	12回中12回	河谷 眞一	12回中12回
内山 正人 ^{*1}	12回中12回	菅野 等 ^{*2}	10回中10回	大塚 陸毅	12回中12回
浦島 彰人	12回中12回	梶谷 剛	12回中12回	中西 清	12回中12回
尾ノ井 芳樹	12回中12回	伊藤 友則	12回中12回		
南之園 弘巳	12回中11回	John Buchanan	12回中12回		

*1 北村雅良、内山正人、筑田英樹は2020年6月開催の株主総会をもって取締役を退任しました

*2 菅野等は2019年6月開催の株主総会において新たに取締役に選任されました

2019年度 指名・報酬委員会開催実績

開催回数		4回
委員の出席状況	梶谷社外取締役	4回
	大塚社外監査役	4回
	中西社外監査役	4回
	北村代表取締役会長*	4回
	渡部代表取締役社長	4回

* 北村代表取締役会長は2020年6月の定時株主総会で取締役を退任したことに伴い、指名・報酬委員会委員を退任しました。

社外役員の独立性判断基準

当社は、以下のいずれの項目にも該当しない社外役員について、独立性を有するものと判断する。

1. 過去に当社または当社の子会社の業務執行者であった者
2. 当社もしくは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
3. 当社もしくは当社の子会社の主要な取引先*1またはその業務執行者
4. 当社または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（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。）
5. 過去10年において上記2から4までのいずれかに該当していた者
6. 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
 - （1）上記2から5までに掲げる者
 - （2）当社または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）当社または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事業年度の当社または当社の子会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。

統合報告書 参照ページ：56ページ

2019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	413百万円
	社外取締役	3名	28百万円
	計	14名	442百万円
監査役	監査役（社外監査役を除く）	2名	68百万円
	社外監査役	3名	51百万円
	計	5名	119百万円
合計		19名	562百万円

（注）取締役の支給額には、2019年度に係る業績給49百万円が含まれています。

2019年度に支払った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2019年度に支払った報酬等の額は、監査業務に対する報酬が151百万円、監査業務以外に対する報酬が32百万円でした。

コンプライアンス行動指針（2019年10月10日改定）

[1] 基本事項

わたしたちJ-POWERグループの社会的責任（CSR）の原点である企業理念を実践するためには、わたしたちの働きだけでなく、協力会社、立地地域に暮らす方々、株主の方々、お客さまなど、多くの人たちの協力や信頼が不可欠です。

そのためにも、わたしたちJ-POWERグループは、社会の常識や社会から期待される行動を踏まえ、高い倫理観を持って、以下の項目を遵守していきます。

(1) 法令や社内規程等で決められたことを守る

わたしたちJ-POWERグループは、企業活動において国内外の法令や社内規程等で決められたことを守りながら、事業活動や業務を遂行していきます。

どんな理由であれ、違法行為を行った場合は社会問題となり、最悪の場合は会社の存亡にも関わる重大事象になり得ることを、認識して行動します。

(2) 社会規範・社会常識に従って行動する

わたしたちJ-POWERグループは、法令や社内規程を守るだけでなく、社会規範や社会常識に沿って、人権を尊重し、良識ある行動をしていきます。

社会環境の変化に伴い、社会の常識も変化しており、以前からやっていたこと、皆やっていたことでも、今は許されるとは限らないことを、認識して行動します。

どう行動すべきか迷ったときは、自分だけで判断せず、同僚や上司、その他の関係者とよく相談し、コミュニケーションとチームワークを心掛けて行動します。

[2] 遵守事項

1. 企業の社会的責任

(1) 社会への貢献

- ① J-POWERグループの一員として自覚と誇りをもって職務を遂行し、電力の安定供給などの使命を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 社会人として良識と責任をもって行動し、飲酒運転など、社会に対し危険を及ぼす行為は、絶対に行いません。
- 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。

(2) 適切な情報の開示と保護

- ① 改ざん、隠ぺいは決して行わず、適切な情報開示を行います。また、多様な意見を尊重し、誠実な情報発信を行い、社会から寄せられている信頼の維持に努めます。
- ② 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 業務上知りえた個人情報については、関係法令を遵守し、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えいしないよう厳重に管理します。

2. 関係法令の遵守

- 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 データを改ざん、事実の隠ぺいなど、社会の信頼を失うような行為は行いません。
- ③ 不適切な事案を発見した場合には、速やかに関係者に報告・連絡・相談します。

3. 職場の安全衛生

(1) 職場での事故発生の防止

- ① 安全の確保を最優先に職場環境の整備に努めます。また、自らの安全を確保し、働く仲間の安全を守るよう努めます。
- ② 万一、業務上の災害が発生した場合は、人命を最優先にその被害を最小限に止めます。
また、報告等所定の手続きを確実に実施するとともに、再発の防止に努めます。
- ③ 常に、自ら心身の健康状態を良好に保つよう努めるとともに、職場の仲間の心身の健康状態にも留意します。

(2) 安全衛生関係法令の遵守

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。

4. 顧客・取引先・競合会社等との関係

(1) 安全性と信頼性

- ① 常に安全の確保を最優先に考え、関連法規、基準等を遵守するとともに、細心の注意を払って保守、運転を実施することにより、良質かつ安全な電力他のエネルギーの安定供給に努めます。
- ② 商品販売とサービスの提供においても同様に、安全を最優先に関連法規、基準等を遵守し、お客さまからの信頼と満足が得られるよう、より高度な安全性と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) 我が国および諸外国の競争法令の遵守

- ① 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、独占禁止法および諸外国の法令に違反となる行為を行わず、公正で自由な企業間競争を行います。
- ② 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。
- ③ 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「不正な取引方法」は用いません。

(3) 取引先との適正取引

- ① 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。
- ② 取引先の選定にあたっては、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かつ公平に評価し、決定します。
- ③ 特定の取引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。
- ④ 下請法を十分に理解・留意し、取引先と契約および取引を行います。

(4) 不正競争の防止

- ① 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) 知的財産の保護と尊重

研究・開発活動その他の業務より得た会社の知的財産（発明、考案、意匠、商標、著作物、ノウハウやデータなどの技術情報等）は、重要な会社資産であり、その知的財産権の保全に努め、これらを適切に利用します。

また、他者の知的財産権を侵害する行為は行いません。

(6) 輸出入関連法の遵守

- 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 外為法を遵守し、先端技術の輸出規制等、輸出入貿易管理を適切に行います。

(7) 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、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 会社または自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。

(8) 寄付・政治資金規制の遵守

- 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努めます。

(9) 腐敗行為（贈賄、度を越えた接待・贈答等）の防止

- ① 公務員またはこれに準ずる者に対しては、刑法はもちろん、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。
- ② 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。
- ③ 取引先等への接待・贈答を行う場合は、社交的儀礼の範囲内とします。
- ④ 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とします。

(10) 情報システムの適切な利用

- ① 重要インフラ事業者としてサイバーセキュリティ対策への取り組みは社会的責任であることを自覚し、適切に行います。
- 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、機密情報の漏えい、盗難を防ぎます。
- ④ 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、メールの利用に関しても、不審なメールは開かないなど注意します。

私生活においてもソーシャルメディア等の投稿を含め、社会的信用を失墜させるような行為は行いません。

5. 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、き損、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。事実の仮装・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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

6. 働く仲間との関係

(1) 人権の尊重

- ① 従業員を含む全ての人々の人権を尊重し、差別や人格否定につながる行為は一切行いません。
- ② 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) ダイバーシティの推進

全従業員の人格、個性を尊重し、多様な人財が働きやすい職場の環境づくりを行います。

(3) ハラスメントのない職場

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントをはじめとした性別や職権・地位などを背景として個人の尊厳を傷つける一切のハラスメント(いやがらせ)を行いません。また、こうした行為を認めません。

(4) 労働関係法令および就業規則の遵守

- ① 労働関係法令を遵守し、多様な人財が働きやすい職場環境の維持に努めます。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 就業規則を遵守します。
- ⑥ 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。

統合報告書 参照ページ：60、61ページ

コンプライアンス関連データ

2019年度のコンプライアンス相談窓口への内部通報件数は、J-POWER社内窓口4件、社外窓口4件の計8件でした。これまでに贈賄や汚職、腐敗の事案により罰金等を支払った例はありません。

統合報告書 参照ページ：62ページ

危機管理対策本部

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、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）	
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

