

人権尊重の取り組み

マテリアリティ▶



J-POWERグループ人権基本方針

J-POWERグループは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ており、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「J-POWERグループ人権基本方針」を制定しました。本方針は、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基に定めています。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ます。

J-POWERグループ人権基本方針はウェブサイトで公開しています。

https://www.jpower.co.jp/sustainability/contribution/human_rights/

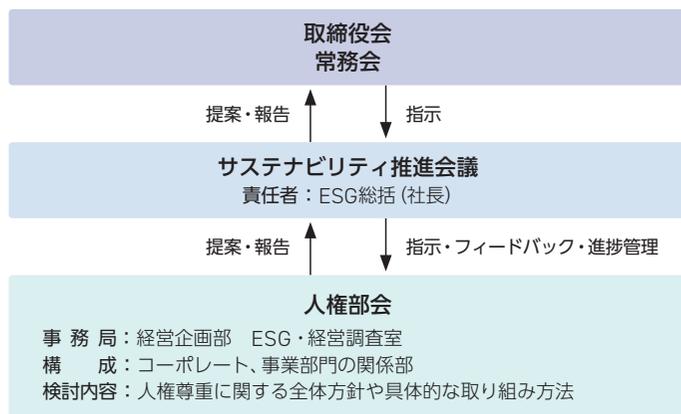
取り組み範囲

J-POWERグループ人権基本方針は、当社グループ全ての従業員、役員に適用します。また、ビジネスパートナー・サプライヤーに対しても本方針の支持について働きかけを行います。

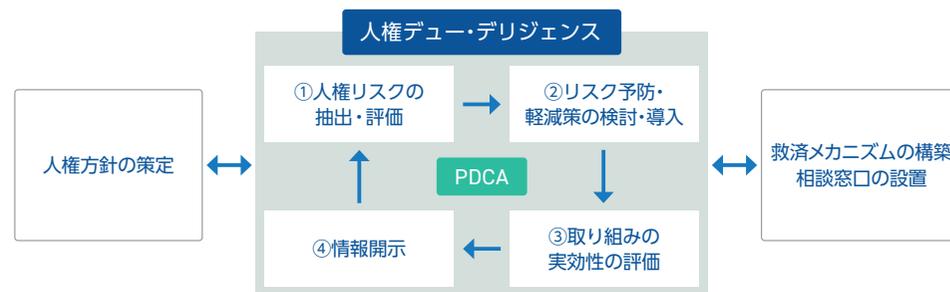
推進体制

2022年度に、ESG総括（社長）を責任者とするサステナビリティ推進会議の下部に、人権に関する課題を関係部で横断的に議論する人権部会を設置しました。コーポレートや事業部門の関係部が出席し、人権尊重に関する方針や具体的な取り組みを議論しています。本部会での議論や取り組み状況は、サステナビリティ推進会議を通じて、取締役会まで報告し、取締役会からは取り組みへの指示を出しています。

人権尊重の取り組み体制



人権尊重の取り組みの全体像



人権侵害防止の取り組み概要

- 人権基本方針に基づき、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リスクの把握に努めます。負の影響等が生じた場合には、適切な手続きを通じて救済措置に取り組みます。
- 児童労働や強制労働の禁止のほか、あらゆる事由による差別の禁止を徹底しています。あらゆる事由とは、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、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位またはこれに類するものです。
- 結社の自由や団体交渉権の尊重、最低賃金の遵守などの従業員の基本的な権利を保護しています。会社と労働組合の間では労働協約を結び、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。
- 独立した外部の専門知識を活用するとともに、取り組み状況の定期的な情報開示や、役員・従業員への研修・教育を実施していきます。



人権尊重の取り組み

人権デュー・デリジェンス

J-POWERグループはサステナビリティ推進会議の下部に設置した人権部会において、人権デュー・デリジェンスを実施しています。潜在的な人権に対する負の影響およびリスクの把握を行うため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際ガイドラインに基づき、外部専門家の協力を得ながら人権課題を整理しました。2023年度は、社内人権リスクを洗い出すためにアンケートおよびヒアリングを実施し、その結果および当社事業や電力業界、当社特有の状況を踏まえて、人権リスクの評価（リスクマッピング）を行い、リスクの高い項目を特定しました。リスクの高い項目を優先的に、予防・軽減対策を検討のうえ実施しています。また年度末には取り組みの実効性評価を人権部会にて実施し、その結果を役員へ報告、次年度の取り組みへ反映しています。具体的な取り組みについては各ページをご参照ください。

[P.85 労働安全衛生](#) [P.77 サプライチェーン](#) [P.83 ワークライフバランスの実現](#)

■ 人権リスクマップ



【リスクマップ作成の考え方】

- ▶ 縦軸：深刻度、横軸：発生可能性とし、優先順位付けの判断基準は経済産業省「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実務参照資料」を参照。
- ▶ 深刻度は、上記基準に基づき、規模・範囲・是正不能性をそれぞれ、高度、中程度、低度と設定し、評価を実施。
- ▶ 発生可能性は、上記基準に基づくとともに、社内アンケート回答結果を数値化し評価を実施。

救済メカニズム

当社グループはハラスメントやコンプライアンスに関する問題に対応するため、各種相談窓口を社内外に設置しており、相談者の個人情報や秘密は厳重に管理しプライバシーおよび守秘義務を守り、不利益を受けることがないよう、また匿名でも利用可能な相談窓口のルールを定めています。また、これらの相談窓口は従業員の他、社外のステークホルダーの方からの相談も受け付けています。通報を受けた際は、事実確認を実施し課題の把握と改善に取り組んでおり、負の影響が生じた場合においては、適切な手段で救済措置に取り組みます。

[P.98 コンプライアンス](#)

人権・コンプライアンスに関する研修・教育

役員・従業員に対し、人権基本方針の理解を深める研修をはじめとして、コンプライアンス、ハラスメント、ダイバーシティなど人権尊重に関する知識を得られるよう、さまざまな研修を実施しています。

人権の尊重は当社グループのコンプライアンス行動指針にも定められており、本指針は全従業員に配布されています。また、グループ全従業員に「コンプライアンス・アンケート」を実施し、従業員の意識やコンプライアンスリスク、環境変化を定期的に把握し、施策の展開に活かしています。

■ 主な研修実績 (2024年度)

階層別研修	<ul style="list-style-type: none"> 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かかる講義を実施(351名参加)
人権&コンプライアンス研修	<ul style="list-style-type: none"> 対象機関勤務の従業員を対象に、人権、コンプライアンス、各種ハラスメント防止にかかる講義を実施(215名参加)
eラーニング	<ul style="list-style-type: none"> グループ役員・従業員を対象にハラスメント防止に係るeラーニングの実施(修了者延べ5,313名) グループ役員・従業員を対象に心理的安全性に係るeラーニングの実施(修了者延べ4,029名) グループ役員・従業員を対象にビジネスと人権に係るeラーニングの実施(修了者延べ5,111名)
勉強会・講演会	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス違反防止(独占禁止法)に関する勉強会を実施(53名参加) グループ会社と共同でダイバーシティ講演会を実施(100名参加)