コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

基本方針

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初めて達成できると考えており、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、また、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるようステークホルダーとの対話に努めています。

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、当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.jpower.co.jp/ir/ann13100.html

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

- **2004年度** 東証一部上場により完全民営化
- **2006年度** 監査役体制の強化（社外監査役**3名**体制へ）
- **2009年度** 社外取締役の招聘（**1名**）（社外取締役比率**1名/14名**）
- **2014年度** 社外取締役**2名**体制へ（社外取締役比率**2名/13名**）
- **2015年度** コーポレートガバナンスに関する基本方針の制定
取締役会実効性評価の開始
- **2016年度** 社外取締役**3名**体制へ（社外取締役比率**3名/14名**）
- **2019年度** 執行役員体制の拡充（業務執行機能の明確化）
指名・報酬委員会の設置
- **2022年度** 監査等委員会設置会社への移行（社外取締役比率**6名/16名**）
業績連動報酬、株式報酬の導入
- **2023年度** 業績連動報酬の支給割合を従来の1割から2割を目安に引き上げ
業績連動報酬の評価指標に非財務指標を追加

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。保有意義の考え方などの詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

■ 特定投資株式銘柄数と貸借対照表上の計上額

	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
銘柄数	17	16*	16*	16*	16*
貸借対照表上の計上額（百万円）	26,177	28,455	28,111	41,613	46,218

* 上場したスタートアップ企業1社を除く

https://www.jpower.co.jp/ir/ann13400.html

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、ウェブサイト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のウェブ開示を和文で約4週間前、英文で約3週間前を目安に行っています。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。

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（違法行為の差し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。

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

IR活動

株主・投資家の皆様との関わり

当社は、有価証券報告書、決算短信などの開示資料のほか、統合報告書、株主通信、株主限定会員組織である「J-POWER Shares」による情報提供をウェブサイト中心に行っており、それらの開示情報を基に、株主総会だけでなく、決算説明会、施設見学会、個人投資家を対象とした会社説明会、機関投資家との個別面談を行うことで株主との対話を行っています。これらの対話を通じて、株主・投資家の皆様に当社が提供する社会的価値、事業戦略に基づく財務的利益についてご理解いただくとともに、対話を通じて頂いたご意見については四半期ごとに取締役会に報告し、事業戦略への反映、開示資料の拡充などの対応を行っています。

株主との対話の実施状況

主な対応者	社長執行役員、常務執行役員（経営企画担当）、経営企画部部長（IR・ESGに関する事項担当）
株主の概要	国内外のアクティブ運用のアナリスト、ポートフォリオマネージャー、パッシブ運用のESGアナリスト、議決権行使担当者、個人投資家
主なテーマ	決算及び業績見通しの状況（株主還元含む）、国内外への投資を含めた今後の事業方針、資本効率の引き上げや企業価値向上に向けた中長期的な対応、資本コストや株価を意識した経営、気候変動問題への対応、当社ガバナンスの実効性
得られた気づき	2024年5月に開示したJ-POWERグループ中期経営計画2024-2026に基づき、「今後の事業ポートフォリオの在り方」・「国内火力のトランジションの方向性」が主要なディスカッションポイントとなった。あるべき事業ポートフォリオ・国内火力発電事業が目指すべきトランジションの方向性に関しては、日本の電力需給の今後の見通し・米国の政権交代など外部環境に大きく左右されることもあり、現段階で確定的な方針を示すことは難しい。一方で現時点での当社の方針・考え方を開示し、株主を含めたステークホルダーと議論を重ねることにより、事業の将来性に関する懸念の低減のみならず、事業の在り方に関して有意なフィードバックを得ることができた。

株主との対話実績（2024年度）

施設見学会	新仁賀保高原風力発電所 バーチャル見学会（Web）約550名（PV数） 池原ダム・池原発電所 現地見学会 2日間で50名
個人投資家説明会	Web開催　約7,080名（PV数）
決算説明会 各種スモールミーティング	Web／実開催　合計5回 うち、社外取締役と投資家・アナリストとのスモールミーティング1回
個別ミーティング	Web・対面等で約130回

IRカレンダー（2024年度）

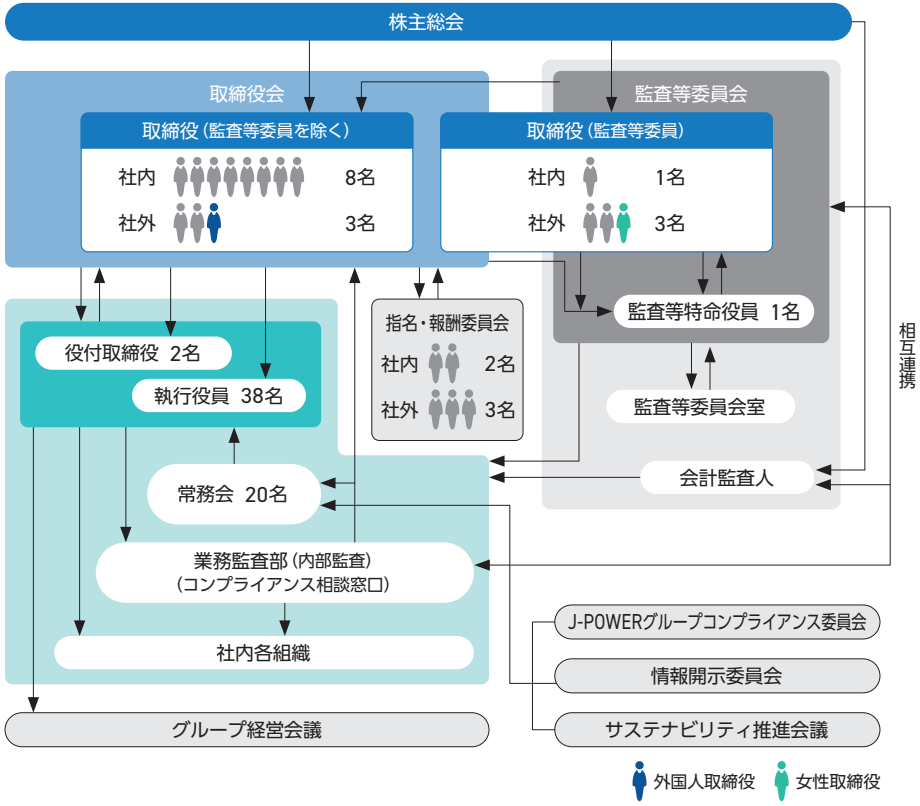
年間を通して、説明会を実施している他、刊行物の発行も行っています。

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

取締役会・各委員会の構成

コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月26日現在）



取締役会および指名委員会・監査委員会への出席状況

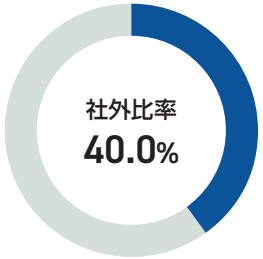
※出席率=各取締役／委員の出席回数の合計÷各取締役／委員の出席対象開催回数の合計

	人数	開催回数	出席率
取締役会	16名	13回	99%
指名・報酬委員会	5名	5回	100%

取締役の構成

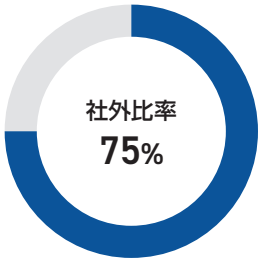
取締役会は豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する取締役から構成し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保しています。取締役の人数は、12名以内の取締役（監査等委員であるものを除く）および4名以内の監査等委員である取締役としています。

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るべく、経験・見識・専門性等を考慮して、独立社外取締役を3分の1以上選任するよう努めています。



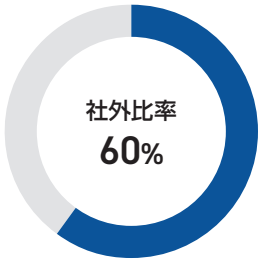
監査等委員会の構成

監査等委員会は、4名以内の監査等委員である取締役により構成しており、その過半数は独立社外取締役とし、常勤の監査等委員を2名選定しています。また、監査等委員には、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。監査等委員会はその構成に由来する強固な独立性と、常勤の監査等委員が保有する高度な情報収集力を組み合わせることで監査の実効性を高めています。



指名・報酬委員会の構成

取締役会の諮問機関として、過半数の委員を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を設置し、取締役および経営陣幹部の指名・報酬などについての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。また審議案件に関し特別の利害関係を有する委員は議決に加わることはできない旨を規程で定めています。



コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

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（社外取締役を含む）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、常勤の監査等委員である取締役および監査等特命役員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。

取締役会が定款の定めに基づき、重要な業務執行（会社法第399条の13第5項各号に定める事項を除く）の決定の一部を役付取締役へ委任し、取締役会、常務会の機能の配分を行うことに加え、役付取締役から権限委譲された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。

* 2024年度は取締役会を13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。監査の結果は、役付取締役及び監査等委員に報告し、被監査箇所に文書で通知して改善を求め、期末に監査等委員会、取締役会、常務会等に報告しています。

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に実施し、業務処理において質的向上を図っています。

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*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、その結果を取締役会に報告することで、利益相反の防止を図っています。

* 議決権10%以上の株式を保有する株主

監査体制

監査等委員会

監査等委員会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。監査等委員は、本店においては取締役会における発言や、重要会議への出席、取締役（監査等委員であるものを除く）・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。

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。

監査等特命役員

監査等委員の監査等業務補助体制として、「監査等特命役員」および「監査等委員会室」を設置しています。当社事業に精通した人財である監査等特命役員が、監査等委員でない取締役の指揮命令系統から独立し、監査等委員会の指揮下にて監査等委員と同等の視点から監査等委員会による監査等を補助することにより、監査等委員会と内部監査部門の連携および執行部門への監査をより実効性あるものとしています。同じく取締役の指揮命令系統から独立した監査等委員会室に在籍する専任スタッフが監査等委員会の行う監査等の補助をしています。

業務監査部

内部監査部門である業務監査部とは互いの監査計画を調整し、期中での監査結果の情報を交換しつつ監査を実施しており、必要な場合には監査等委員会が業務監査部に報告・調査等について指示を行うこととしています。これにより、監査等委員会、業務監査部の相互の連携を強化し、監査等委員会における内部統制システムの活用の充実を図っています。

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発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を図っています。また、監査等委員会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。

税務の透明性　基本的な考え方

当社グループは、確固たる遵法精神と倫理観を持って誠実かつ公正な事業活動を行うことを行動規範の一つとしています。

税務コンプライアンスの維持・向上を図るため、財務担当役員の積極的な関与・指導のもと、適切な経理処理や税務申告に関する教育・啓蒙活動に努めます。

また、事業活動を行うすべての国において適用される税務関連法令を遵守したうえで、適切な申告・納税を行い企業の社会的責任を果たすとともに、税務当局との良好な関係維持に努めます。税務当局からの要請に誠実に対応し、意見の相違が生じた場合には、その解消に向け対話に努めます。

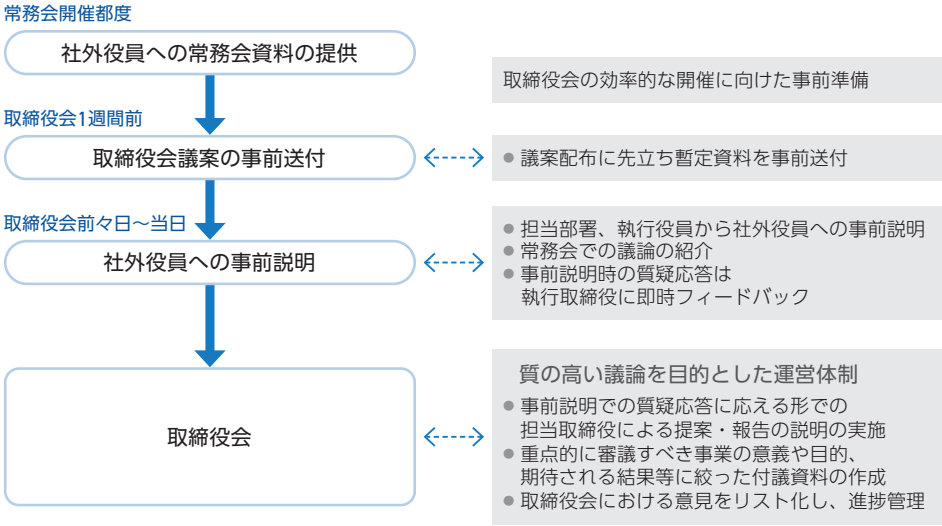
コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

取締役会の議論の活性化に向けた取り組み

コーポレート・ガバナンスの強化を目指し、随時取締役会の運営方法の見直しを実施しています。事前説明や運営体制の整備により取締役会の効率的な開催や議論の一層の充実を図るとともに、取締役会以外の各種インフォーマルな場において自由闊達な議論の機会を設けています。

取締役会の審議の流れ



審議・報告事例

気候変動関連	経営計画／研究開発（大崎クールジェン）／TCFD開示／ESG取り組み状況
財務・決算関連	四半期・期末決算／配当／予算実績・年間見通し
ガバナンス・コンプライアンス	取締役会実効性評価／内部監査結果報告／コンプライアンス推進活動報告
プロジェクト	GENESIS松島プロジェクト 国内洋上風力プロジェクト 海外プロジェクト／大間原子力
その他	政策保有株式に関する確認／IR・SR報告 投融資等案件の途中評価

社外取締役への情報・インフォーマルな議論の場の提供

取締役会のモニタリング機能向上、社外取締役への情報提供の充実、より率直な意見交換機会の設定等を目的として、取締役会以外にも全構成員による意見交換の開催などインフォーマルな取り組みを実施しています。

意見交換においては中長期の経営課題に関する議論のみならず、当社の企業文化・組織の在り方等に関しても、社外取締役の視点から数多くの指摘や助言を受けています。

また、役員と現場従業員との意見交換や、社外取締役の発電所等の視察といった取り組みも行っています。このような対話を通じて得た知見をもとに、コーポレート・ガバナンスを強化し、企業価値の向上に取り組んでいきます。

2024年度の取り組み実績

- 当社の将来像や重要な経営課題に関する集中的意見交換会（2回）
- 取締役会全メンバーによる意見交換（3回）
- 社外取締役向けスモールミーティング（4回）
- 社外取締役（監査等委員である取締役を除く）と監査等委員会の意見交換会を実施（1回）
- 非業務執行取締役の意見交換会（2回）
- 会長・社長と社外取締役との昼食懇談会等
- 社外取締役の発電所等視察（4回）
- エネルギー情勢、取締役の義務と責任に関して社外講師を招いた講演会等

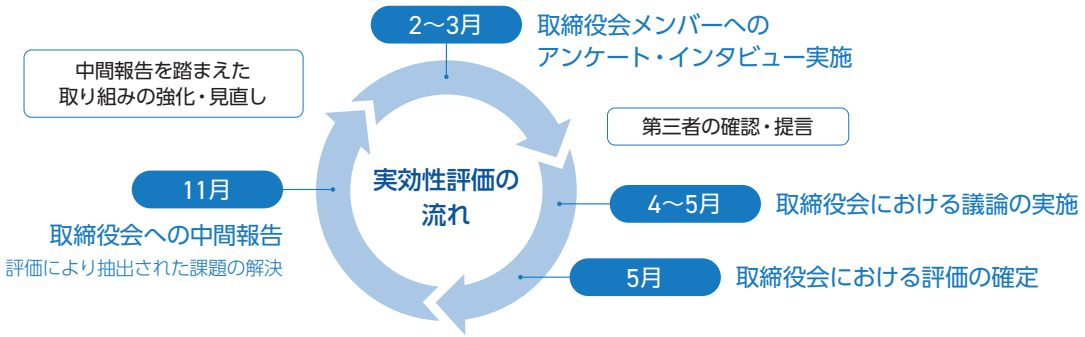
社外取締役の施設見学の様子

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

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・評価を行い、評価結果の概要を開示しています。



2024年度の取り組み

2024年度の取り組み

2024年度は、継続的な取り組みやこれまで継続してきた方策を活用し、「自由闊達な議論の機会の充実」「取締役会の更なる運営改善」という方向性のもと、以下の取り組みを重点的に推進しました。

自由闊達な議論の機会の充実

- 当社の将来像や重要な経営課題に関する議論の場として集中的意見交換会を実施
- 非業務執行取締役の意見交換を実施
- 取締役会全メンバーによる意見交換や社外役員と執行役員・関係部門による少人数での意見交換会（スモールミーティング）の継続的な実施

取締役会の更なる運営改善

- 取締役会指摘事項リストの改善及び進捗確認
- 取締役以外の常務執行役員による取締役会での説明
- 取締役への委任事項の再整理

2024年度 実効性評価の概要

評価プロセス

❶ 2025年2月に第三者機関の支援のもと、社外役員6名を含む全役員16名に対してアンケート調査*を実施。

❷ 3月にアンケート調査の回答内容や2024年度の取り組み等に関するインタビューを実施。

❸ 5月開催の取締役会において、❶❷の集計結果並びに第三者弁護士のレビューを受け議論。

❹ 5月開催の取締役会において評価結果を決定。

***アンケート項目**

- Ⅰ 取締役会の構成
- Ⅱ 取締役会の運営
- Ⅲ 取締役会の議論
- Ⅳ 取締役会のモニタリング機能
- Ⅴ 取締役に対する支援体制
- Ⅵ 株主（投資家）との対話
- Ⅶ 各取締役自身の取り組み
- Ⅷ 総括

評価結果

アンケート・インタビューを通じて、取締役会の実効性は確保されていると評価しました。また、継続的な取り組みについては、実効性確保のために重要と位置付け、今後も着実に推進することを確認しました。

今年度評価における主な意見

- 当社が置かれた事業環境の変化を踏まえ、グループ全体の事業ポートフォリオを含め中長期的な視点での経営の方向性について議論を尽くすことが不可欠。
- 各取締役に応じた的確なサポートや取締役会にて意見のあった課題への対応状況の共有等、取締役会運営に関する意見があり、2024年度までの取り組みの継続・充実が重要。
- 取締役会の構成に関しては、現状が適切であるという意見や引き続き検討をすべきとの意見。

今後の取り組みの方向性

2025年度に関しては、継続的な取り組みやこれまで導入してきた方策を活用し、昨年度同様、

❶ 自由闊達な議論の機会の更なる充実

❷ 取締役会の更なる運営改善

を重点項目として、具体的な取り組みを実施していくことが有効であることを確認しました。今後も、継続的及び更なる取り組みを通じて、取締役会の実効性の向上に取り組んでまいります。

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ ▶ 事業基盤の強化

役員の選解任

取締役会は、経営陣幹部の選任と取締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。

P.89 指名・報酬委員会

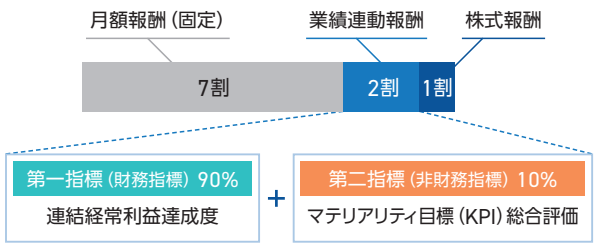
役員報酬

役員報酬の構成

- 取締役（社外取締役および監査等委員であるものを除く）の報酬は、報酬と業績および企業価値との連動性を高め、長期的な業績の持続的向上と企業価値の増大へのインセンティブとするため、「業績連動報酬」および「株式報酬」制度を導入しています。これにより、取締役（社外取締役および監査等委員であるものを除く）の報酬構成は、金銭で支給する「月額報酬」、「業績連動報酬」および「株式報酬」の3部構成となります。
- 取締役（監査等委員であるものを除く）の「月額報酬」と「業績連動報酬」の金銭報酬は年額570百万円以内（うち社外取締役分60百万円以内とし、使用人兼務取締役に対する使用人分給与を除く）とすることを2022年6月28日の第70回定時株主総会において決議しています。取締役の報酬額の決定方法は本決議の範囲内において、取締役会にて決議しています。社外取締役の報酬については、業務執行に対する独立性を担保する観点から、報酬構成には業績連動報酬及び株式報酬を設けず月額報酬のみとしています。また、執行役員については、報酬額の決定方法は取締役会にて決議しています。
- なお、監査等委員である取締役の報酬については、上記総会において年額120百万円以内（役位等をもとに算出した定額の月額報酬）と決議されています。各監査等委員の取締役の報酬は、監査等委員である取締役間の協議により、この報酬総額の範囲内で決定しています。

業績連動報酬

2023年2月28日の取締役会において、「業績連動報酬」の評価指標として、連結経常利益に加え、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みであるマテリアリティ（エネルギー供給、気候変動対応、人の尊重、地域との共生、事業基盤の強化）の組み入れを決議しており、財務・非財務の両面で「業績連動報酬」を決定する仕組みとなっています。なお、本件については、すべて指名・報酬委員会の審議を経て決議しています。



第一指標　指標係数：連結経常利益の決算実績値／期首の連結経常利益の予想値
変動幅：下限0%～上限200%

第二指標　指標係数：マテリアリティ目標[KPI]（収益・財務基盤強化を除く。）総合評価
変動幅：下限0%～上限120%

- 2024年度の業績連動報酬の支給率については次の通りです。

指標	評価割合	達成率	支給率
第一指標（財務指標） 連結経常利益達成度	90%	達成率＝200% 実績：1,400億円／期初目標：620億円	188%
第二指標（非財務指標） マテリアリティ総合評価	10%	達成率＝80% マテリアリティ5項目【エネルギー供給、気候変動対応、人の尊重、地域との共生、事業基盤の強化：ウエイト各20%】を指名・報酬委員会で評価	

※マテリアリティ目標（KPI）と各進捗状況の詳細はP.18をご覧ください。

株式報酬

当社が設定し金銭を拠出する信託が当社株式を取得し、当社が各取締役等に付与するポイント数に相当する数の当社株式が各取締役等に対し交付される仕組みです。

（2022年6月28日 第70回定時株主総会決議内容）

① 本制度の対象者	当社の社外取締役を除く取締役（監査等委員である取締役を除く）
② 対象期間※	2023年3月末日で終了する事業年度から 2025年3月末日で終了する事業年度までの3事業年度
③ ②の対象期間において、①の対象者に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の上限	合計金額165百万円
④ 当社株式の取得方法	自己株式の処分による方法または取引市場（立会外取引を含む）から取得する方法
⑤ ①の対象者に付与されるポイント総数の上限	1事業年度当たり40,600ポイント　※1ポイント＝当社株式1株
⑥ ポイント付与基準	役位等に応じたポイント付与
⑦ ①の対象者に対する当社株式の交付時期	原則として取締役の退任時

※2025年6月26日プレスリリースの通り、本制度の対象期間を3事業年度延長することを取締役会決議しています。
詳細は〈当社ウェブサイト〉をご覧ください。
https://www.jpower.co.jp/news_release/2025/06/news250626_1.html