

マテリアリティ目標 (KPI) の進捗状況

マテリアリティ	取り組み項目	目標 (KPI)	2025年度実績	2025年度評価／参照
 人の尊重	人権尊重	人権基本方針に基づき、継続して人権デューデリジェンス、人権研修などリスク低減の取り組みを実施する	- 継続して人権デューデリジェンス、人権研修を実施 - サプライヤーへの働きかけ、グループ会社との意見交換、人権リスクについて社内情報共有を実施	【推進中】 P.74
	人財育成	継続的なイノベーションを促進する職場づくりを通じて、さまざまな経営課題に挑戦する人財育成	- 従業員当たりの研修時間 …… 36.7時間/人 (前年度と同等) - 従業員当たりの研修費用 …… 287千円/人 (前年度と同等)	【推進中】 P.78
	労働安全衛生の確保	- 重篤な災害の根絶 (死亡・重傷災害ゼロ) - 人間ドック高受診率 (90%以上) の維持・向上 ※2025年度まで - エンゲージメント調査スコア昨年度同等以上*4	- 死亡災害: 1件、重傷災害: 18件 (未達) - 人間ドック受診率: 93% (達成) - エンゲージメント調査スコア: 昨年度同等 (達成) - ワークエンゲージメント: 59.8→58.9 エンployeeエンゲージメント: 67.7→67.5	【達成、一部未達】 P.82-84
		2026年度から「人間ドック高受診率」のKPIを以下に変更 - 適正体重 (5年後に60.2→65.2%以上) ※適正体重: BMI 18.5~25未満 - 喫煙率の低減 (5年後に20.6→18%以下)	2026年度より目標設定 2026年度より目標設定	—
	ダイバーシティの推進	- 女性役付社員数*4 2030年までに2021年度 (24名) の3倍以上 - 外国人の役付社員への登用 2030年までに海外事業の拡大に応じ2021年度 (147名) より増加 - 経験者採用者の役付社員数*4 2030年までに2021年度 (110名) の1.5倍以上 - 新規採用者に占める女性比率*4 25%以上 (2025~2027年度平均) - 社員の育児休業取得率*4 100%	- 女性役付社員数 …… 42名 (推進中) - 外国人の役付社員への登用 …… 163名 (推進中) - 経験者採用者の役付社員数 …… 152名 (推進中) - 新規採用者に占める女性比率 …… 2025年度 22% (推進中) - 社員の育児休業取得率 …… 100% (達成)	【推進中、一部達成】 P.80
 地域との共生	地域環境の保全	- 環境法令・協定などの重大な違反件数: ゼロ - 産業廃棄物の有効利用率: 97%程度	- 環境法令・協定などの重大な違反件数: ゼロ (達成) - 産業廃棄物の有効利用率: 94% (概ね達成)	【達成】 前年度から国内セメント向けの石炭灰の有効利用が減少し、取引先拡大などにより昨年同等を維持 P.70
	地域との信頼関係構築	地域貢献活動に積極的に参画	- 活動件数: 1,128件 (前年度: 1,039件) - J-POWERグループ従業員延べ9,166名が参加 (前年度9,381名) - 間伐・植林・環境美化・清掃活動、出前授業、施設見学の受入、地域交流・地元行事への参加や資金等の支援、交通安全立哨など。	【推進中】 P.72
 事業基盤の強化	コーポレート・ガバナンスの徹底	取締役会実効性評価を通じた課題の抽出と改善に向けた継続的な取り組み	- 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及び非業務執行取締役による意見交換を実施 - 取締役会指摘事項リストの改善及び進捗確認等を実施	【推進中】 P.90
	コンプライアンスの徹底	J-POWERグループコンプライアンス委員会による、コンプライアンス活動報告、課題把握、事案分析を通じた取り組みの深化	- 役員と社員 (国内外の現地機関、本店) が直接対話する懇談会を開催 - 税法や中小受託取引適正化法 (旧下請法) について関係者への情報共有・弁護士の講演を実施するなど、各種コンプライアンス研修を実施 - 重大な不正事案に関する調査・分析及び、全社的な課題の抽出	【推進中】 P.95
	収益・財務基盤の強化	2026年度 - 連結経常利益: 900億円程度 - ROE: 5%程度、稼働資産ROIC: 3.5%程度	- 連結経常利益: 1,585億円 - ROE: 4.3%、稼働資産ROIC: 4.5%	【推進中】 P.38 P.41

*4 J-POWER在籍人員 (一部出向者を含まない)