

INTEGRATED REPORT

CHAPTER 4

価値創出を支える取り組み

J-POWERグループと環境	P.69
地域環境との共生	P.70
地域社会との共生	P.72
人権尊重の取り組み	P.74
サプライチェーンマネジメント	P.77
グループの競争力を高める人財戦略	P.78
人財育成・マネジメント	P.79
多様な人財が活躍する職場づくり	P.80
労働安全衛生・健康経営	P.83
コーポレート・ガバナンス	P.85
[特集] 指名・報酬委員会の活動	P.92
社外取締役と投資家との対話	P.93
リスクマネジメント	P.94
コンプライアンス・腐敗防止	P.95
危機管理	P.98
役員一覧	P.100



J-POWERグループと環境

[▶ マテリアリティ](#)


気候変動対応



地域との共生

J-POWERグループは、エネルギー供給に携わる企業として環境との調和を図りながら、日本と世界の持続可能な発展に貢献しています。

J-POWERグループ環境基本方針

気候変動問題への取り組み	不断のエネルギー提供と持続可能な社会の実現に向けて、これまで培ってきた経験と技術をもとにカーボンニュートラルの実現に取り組めます。
地域環境問題への取り組み	事業活動に伴う環境への影響を少なくするよう対策を講じるとともに、省資源と資源の再生・再利用に努め廃棄物の発生を抑制し、地域環境との共生を目指します。
透明性・信頼性への取り組み	あらゆる事業活動において法令等の遵守を徹底し、幅広い環境情報の公開に努めるとともにステークホルダーとのコミュニケーションの充実を図ります。

J-POWERグループ環境目標 [2025年度の主な実績については「J-POWERグループ 統合報告書2026補足資料\(E:環境編\)」をご覧ください。](#)

気候変動問題への取り組み	- CO₂フリー電源の開発加速化 - 温室効果ガス (GHG) 排出量削減 2030年度までに国内再生可能エネルギー発電電力量年間+40億kWh (2022年度比) - 安全を大前提とした大間原子力計画の推進 2025年度までに国内発電事業からのCO₂排出量 ▲ 920万t (2013年度実績比) 達成済み 2030年までに国内発電事業からのCO₂排出量 ▲ 2,250万t (▲ 46%) (2013年度実績比) 2030年度までに省エネ火力発電ベンチマークの達成	P.47 気候変動シナリオ分析 (TCFD提言に基づく開示)
地域環境問題への取り組み	- 循環型社会形成の推進 - 生物多様性の保全・回復 - 水環境の保全 - 産業廃棄物の有効利用率97%程度 - 廃プラスチックの排出抑制と再資源化等の推進 - 事業活動における生物多様性の保全・回復への配慮 - 事業活動における河川および海域環境の保全への配慮	P.70 地域環境との共生 > 地域環境問題への取り組み
透明性・信頼性への取り組み	- 環境マネジメントレベルの向上 - 環境法令・協定などの遵守徹底 - 環境コミュニケーション活動の推進 - EMSの継続的改善 - 環境法令・協定などの重大な違反件数ゼロ - 地域社会や社内での環境コミュニケーション活動の推進	P.71 地域環境との共生 > 透明性・信頼性への取り組み

J-POWERグループ環境行動指針

取り組むべき課題および主な取り組み細目 [詳細は「J-POWERグループ 統合報告書2026補足資料\(E:環境編\)」をご覧ください。](#)

J-POWERグループ部門別環境目標

各部門がJ-POWERグループ環境目標および環境行動指針を考慮し、自ら設定し取り組むもの

地域環境との共生

▶ マテリアリティ



気候変動対応



地域との共生

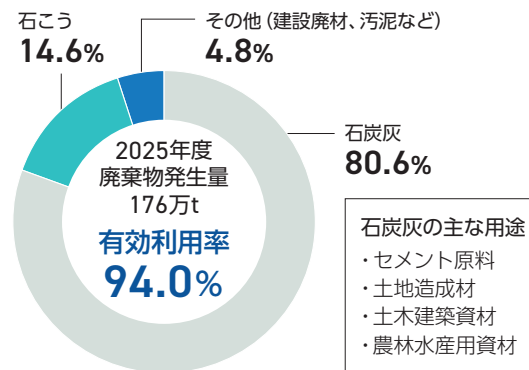
J-POWERグループは発電事業や送变电事業など大規模な設備を広い地域に保有し、長期にわたり事業を営んでおり、マテリアリティに「地域との共生」を掲げています。事業の各段階における環境への配慮を掲げ、最新の技術と知見により地域環境保全に努めながら、地域社会との信頼関係構築に取り組んでいます。

地域環境問題への取り組み

循環型社会形成の促進

産業廃棄物の有効利用率の維持向上

2025年度の当社グループからの産業廃棄物の排出量は176万tでした。このうち95%は、火力発電所から排出する石炭灰と石こうであり、これらの9割以上をセメント原料や土地造成材などに有効利用し、廃棄物の削減に取り組んでいます。2025年度の産業廃棄物全体の有効利用率は94%でした。今年度以降も引き続き、環境目標である「廃棄物の有効利用率97%程度」を目指し、有効利用に取り組んでいきます。



廃プラスチックへの対応

廃プラスチックの排出抑制ならびに再資源化を推進するため、分別や排出量・再資源化等の把握徹底と3Rの推進に取り組んでいます。

当社グループからのプラスチック使用製品等廃棄物の発生量と再資源化等の情報は、補足資料〈E：環境編〉をご覧ください。

資源利用量の削減

J-POWERグループではカーボンニュートラル社会を目指し、非効率石炭火力発電所をフェードアウトするとともに、各地点の特性、設備状況等を踏まえて、バイオマス、水素、アンモニアなど最適な技術を選択していきます。このような施策を通じて、石炭利用量の削減を図り、資源の枯渇を防ぐとともに廃棄物の発生を抑制し、循環型社会の構築を促進していきます。

国内火力トランジションの方向性

環境配慮型高性能リサイクル繊維の事業化

当社は、新日本繊維(株)と連携し、石炭灰を原料とする高性能リサイクル繊維「BASHFIBER®」の事業化に取り組んでいます。

NEDO助成事業を活用して茅ヶ崎研究所に構築した量産化検証設備を活用し、石炭灰由来繊維の製造技術確立と、高強度・耐熱性を有するガラス繊維代替素材としての実用化検証を行っています。この取り組みを通じて、資源利用量や廃棄物の削減に加え、産業界のサプライチェーンリスク低減へ貢献していきます。



BASHFIBER®製品群

生物多様性の保全・回復

事業活動に伴う自然資本への依存および影響を踏まえ、希少動植物の生息・生育地の保全に取り組んでいます。また、教育や保全活動を通じ、生物多様性の保全・回復に向けた意識向上を推進しています。

P.61 TNFD提言に基づく開示をご覧ください。

水環境の保全

事業活動に伴う水利用や排水が水循環に与える影響を把握し、ダム湖や下流域での水質・堆積土砂対策など、関係法令や環境保全協定に基づく海域への排水管理、処理排水の再利用による節水に取り組んでいます。

P.61 TNFD提言に基づく開示をご覧ください。

分散型水道と高度浄水処理

水インフラ事業を通じ、浄水処理分野の技術高度化と環境負荷低減を推進しています。2026年3月にはゼオライト株式会社と資本業務提携を締結し、地域水インフラの老朽化対策および高度浄水処理の普及に向けた新規材料・製品の共同開発(センサー開発、ベンチャー企業とのPoCなど)に取り組んでいます。



分散型水道(伊島簡易水道)

地域環境との共生

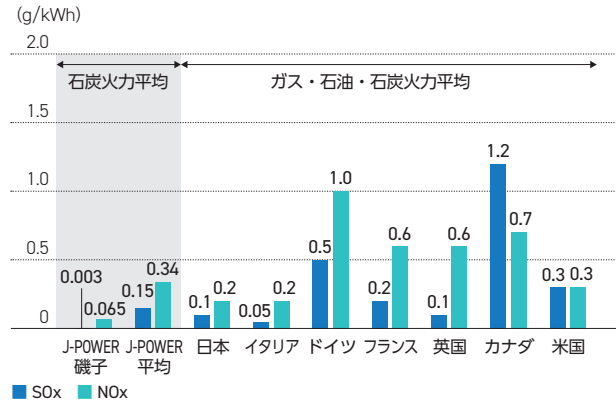
環境負荷物質の抑制

火力発電所からは窒素酸化物（NOx）や硫黄酸化物（SOx）、ばいじん等、環境負荷となる物質が排出されます。燃焼方法の改善や排ガス浄化装置の安定運転により、これらの排出を高い効率で抑制しています。

また、火力発電所の運転状態と排煙状況を24時間監視し、環境負荷物質の排出が関係法令および環境保全協定の基準値以内であることを確認しています。

当社が運営する石炭火力発電所からのNOx、SOx排出量は下図の通り、燃料区分なく平均した各先進国の値と遜色なく、最新鋭機では世界的に見ても環境負荷の少ない運転をしています。

火力発電における発電電力量当たりのSOx、NOx排出量の国際比較



※ 排出量／OECD Stat Extracts 発電電力量／IEA Data and statistics より作成
※ J-POWER平均、J-POWER磯子（石炭）は2025年度

環境アセスメント

発電所の計画・設計では、法令に従って環境アセスメントを実施しています。地域の皆様からもご意見を伺い、環境保全に努めています。運転開始後も締結した環境保全協定等に基づきモニタリングし、環境保全対策の有効性を確認しています。2026年7月末現在、環境影響評価手続き中の事業数は17件です。

透明性・信頼性への取り組み

環境マネジメントレベルの向上

各事業所において国際標準化機構規格（ISO14001）および日本産業規格（JIS Q 14001）に準じた環境マネジメントシステム（EMS）を運用しており、環境マネジメントレベルの向上に努めています。EMSの内部監査については年1回以上実施しています。浄水事業では、水の安全確保が特に重要であることから、それを支える環境管理体制の信頼性確保のために、ISO14001認証を取得しています。

また、さまざまな環境負荷を伴う事業の当事者として、従業員一人ひとりが環境管理を理解し、責任感を持って働けるようそれぞれの立場や役割を意識した研修を各種実施しています。

法令・協定などの遵守徹底

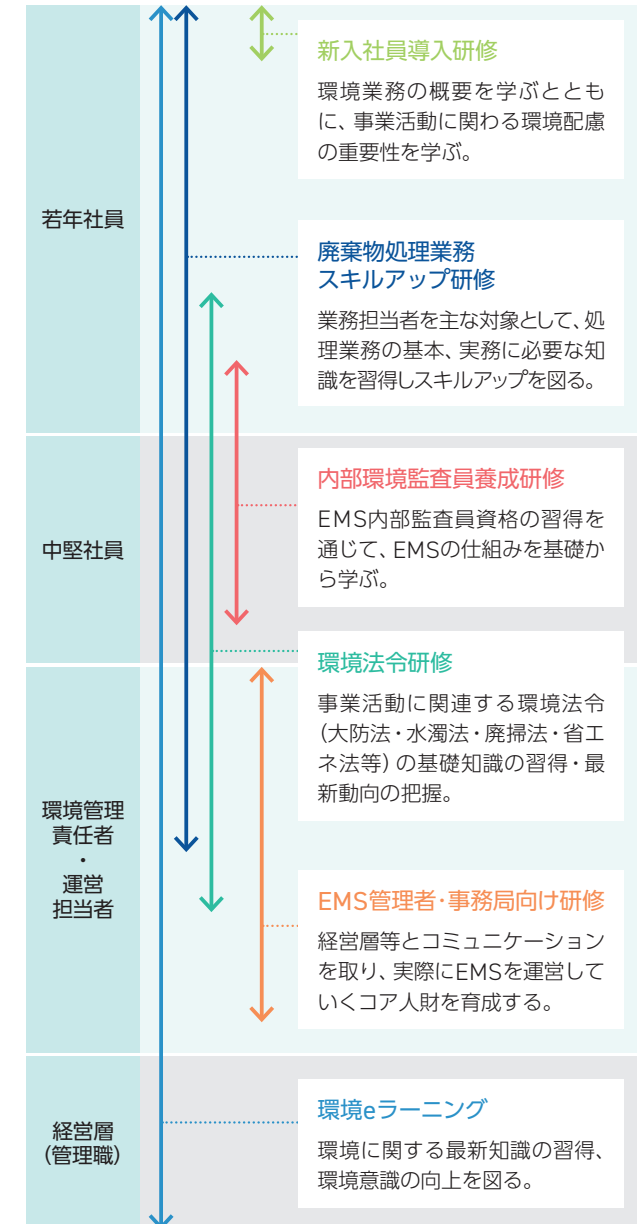
事業活動による環境影響を低減するため、法令・協定などを遵守しながら、設備の保全および運用改善に努めています。環境トラブルが発生した場合を想定し、影響の拡大防止や速やかに情報共有する体制を整備しています。

また、過去に発生したトラブルの再発防止にも努めています。

環境コミュニケーション活動の推進

環境情報の開示を充実させるとともに、周辺地域の清掃活動など環境保全活動を通じて、さまざまなステークホルダーの皆様との環境コミュニケーションに取り組んでいます。また、社内での環境管理情報を共有するための環境情報交流会等を開催して、社内でのコミュニケーションの充実も図っています。

主な環境教育（2025年度実績）



▶ マテリアリティ



気候変動対応



地域との共生

地域社会との共生

▶ マテリアリティ



地域との共生

地域社会への貢献

J-POWERグループは、エネルギーの安定供給という事業特性から、地域社会との信頼関係の構築と地域社会の持続的な発展が、経営基盤の維持・向上に直結する重要課題と捉え、マテリアリティの一つとして「地域との共生」を掲げています。国内外での積極的な地域貢献活動を通じて、地域社会との信頼関係の構築、地域活性化への貢献を目指しています。

取り組み方針

J-POWERグループは、取り組み方針「J-POWERグループ社会貢献活動の考え方」を定め、良き企業市民として地域社会への協力、文化・芸術活動の支援、ボランティア活動への参加支援、海外を含めた地域社会への貢献活動に積極的に参加しています。

J-POWERグループ 地域共生活動の考え方

<https://www.jpowers.co.jp/sustainability/contribution/policy.html>

各地の地域共生活動の実績・計画は、サステナビリティ推進会議で取りまとめ、取締役会に報告を行っています。体制をさらに強化するため、2024年4月に地域共生に関する特命事項を担う執行役員・審議役を選任し、方針を実行に向けて具体的な行動に移すため、2025年4月に地域共生に関する業務を広報部と統合し、組織名称を「広報・地域共生部」に変更しました。

従業員によるボランティア活動の促進と体制の整備

J-POWERグループは、従業員が地域社会の一員としてボランティア活動に従事することを推奨し、これを支援するための制度を構築しています。

- ボランティア休暇制度：通常の有給休暇とは別に、ボランティア活動を目的とした専用の休暇取得を認める制度を設けています。
- 復興支援活動希望者の事前登録：予期せぬ災害発生時に地元自治体やボランティア団体等からの要請に対して迅速に社員派遣ができるよう、復興支援活動希望者の事前登録を行っています。

活動実績

2025年度の活動件数は1,128件で、当社グループ従業員延べ9,166名*が参加しました。取り組み内容は植林・清掃活動などの地域環境保全・美化活動のほか、教育機関と連携した出前授業（環境教育など）の開催が挙げられます。また、施設見学の受け入れ、地域交流・地元行事への参加や交通安全立哨など幅広く活動を行っています。

*2024年度より米国・タイ、2025年度よりインドネシアでの活動実績を合わせて集計

国内での活動事例

当社は日本全国61カ所に水力発電所を有しており、それぞれの河川流域で多様な取り組みを実施しています。

新潟県魚沼市では、当社グループ企業である奥只見観光（株）が市との共同事業として、奥只見湖での遊覧船事業（2025年度利用者人数：約6万人）のほか奥只見丸山スキー場（2025年度利用者人数：約3万人）、宿泊施設「緑の学園」（2025年度宿泊者数：約6千人）を営業し、観光事業を通じて地域の活性化およびスポーツ振興に貢献しています。

福島県の只見・田子倉発電所や新潟県の奥只見発電所などでは、東日本旅客鉄道（株）（JR東日本）グループである（株）JR東日本びゅうツーリズム&セールスと連携したインフラツアーを実施しています（2025年度ツアー参加者：107人）。2025年度は新たに、宮城県の鬼首地熱発電所へ訪問するコースを加えるなど、ツアーを通じた地域の魅力の新たな発見や価値提供を目指しています。

火力発電所・事業所立地地点では、J-POWERジェネレーションサービス（株）による地域交流イベント・施設見学会を開催しています。こうしたイベントは、地域の皆様に当社グループの発電所や施設を身近に感じてもらい、交流を深める貴重な機会です。

また大間原子力発電所立地地域では、現地の高校・中学校・小学校の生徒を対象に科学教室・地層見学会・理科授業への助勢・職場見学会などを実施しています。

風力事業においては、国立高等専門学校機構が実施する函館・秋田・八戸高専における洋上風力履修プログラムへの協力を実施しています。これらの取り組みは、設備の立地地域における理解の醸成とともに、潜在的なサプライチェーンの強化・人材採用の裾野の拡大を目的としています。

当社は、次世代を担う子どもたちの健やかな成長と教育を受ける権利を尊重し、事業活動を展開する各地域において、スポーツや教育プログラムを通じた支援を積極的に行っています。



御母衣発電所 荘川桜公園清掃活動の様子



橘湾火力発電所 阿南の夏まつりの様子

地域社会との共生

▶ マテリアリティ



地域との共生

J-POWERグループは、国内外の事業展開において、地域社会への社会的・経済的貢献を重要な責任と捉えています。事業を展開する各地域において、現地雇用および現地調達の推進、マイクロファイナンス事業支援などのコミュニティ投資の実施、インフラの整備、健康支援、子どもたちへの教育支援等の様々な取り組みを通じて、地域経済の活性化と強靱な事業基盤の構築を両立させていきます。

インドネシアでの活動事例

インドネシアのバタン発電所では、周辺地域社会の自立と継続的な発展を目指し、事業会社であるBhimasena Power Indonesia社 (BPI社) を通じ、事業活動やプログラムを通じた子どもたちへの教育支援や地元雇用創出支援、マイクロファイナンス事業の実施等を展開しています。同社における社会貢献活動の方針・詳細実績については、ウェブサイトをご覧ください。

Bhimasena Power Indonesia CSR Program Summary

<https://www.bhimasenapower.co.id/content/15/rangkuman-csr/5>

活動事例

経済活動支援

住民グループによる小規模事業（ランドリー、縫製など）^{*1}や地域のマイクロファイナンス事業の支援（トレーニングなど）、雇用創出支援 など

^{*1} 2025年までに累計209グループ、3,021人への支援を実施

教育支援

インドネシア政府の環境教育プログラムと連携した地域の学校への支援（各種プログラム実施）、学力向上支援 など

健康支援

サプリメントフード・メディカルキット等の提供、村の診療所サポート、村民の健康強化支援、衛生環境の改善支援 など

社会文化・環境支援

生態系の再生支援（マングローブの植林、魚礁ブロック投入による人工魚礁の設置など）、町の清掃活動 など

インフラ整備^{*2}

浄水衛生管理サポート、未居住住宅改築支援、公共インフラ（モスク、学校など）の修繕支援 など

^{*2} 2025年までに1,011件の整備を実施

オーストラリアでの活動事例

J-POWERの100%子会社であるGenex社は、オーストラリアにおけるクリーンエネルギーへの移行を支援しています。Genex社は、地域社会からの信頼と理解の獲得が事業推進に不可欠なソーシャル・ライセンスの維持に直結するとの認識のもと、責任ある事業運営、地域社会への影響管理、透明性の高い対話および良き隣人としての姿勢を柱とするコミュニティ・エンゲージメント戦略を策定しています。

開発プロジェクトにおいては、社会的影響への配慮を重視し、地域社会、土地所有者、政府関係者、先住民を含む社外ステークホルダーと連携しながら、影響の最小化と持続的な価値の創出に取り組んでいます。

運転中および建設中のプロジェクトについては、年次ステークホルダー・エンゲージメント計画を実施し、地域社会の皆様が諸課題について意見を交わし、経済的機会に関与し、プロジェクトの主要な節目に関する最新情報を受け取ることができるよう努めております。

こうした取り組みの一環として、Genex社では、健康、教育およびウェルビーイングの向上を支援するとともに、地域の優先課題を踏まえた地元の取り組みやイベントを支援しています。

2026年の主な活動としては、洪水被害に対する救済活動支援、地域におけるコミュニティスペース再整備への協力、地域説明会の開催や地域イベントへの参加に取り組みました。

アメリカでの活動事例

J-POWER米国現地法人であるJ-POWER USA Development社および各発電会社は、地域の非営利団体等と協働しながら、ボランティア活動や寄付を通じて地域社会の発展に努めています。例えば、地域のニーズを踏まえ、地域住民への食事支援活動や、学生への教育支援、また文化施設への協賛などを実施しています。



インドネシアにおける教育支援活動



オーストラリアにおけるコミュニティスペースの再整備への協力



米国におけるボランティア活動

人権尊重の取り組み

▶ マテリアリティ



人の尊重

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、「J-POWERグループ人権基本方針」を制定しています。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。

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。

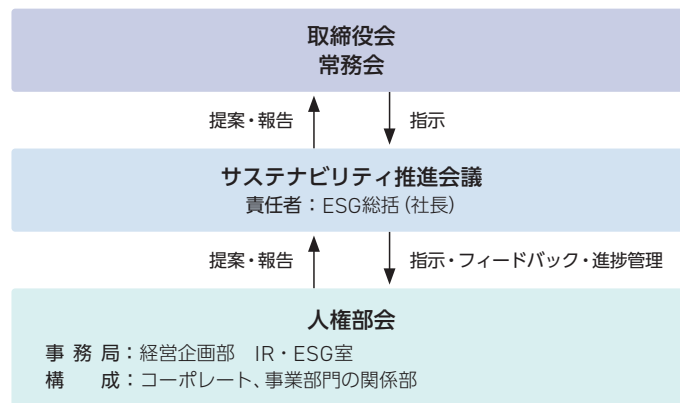
https://www.jpowers.co.jp/sustainability/contribution/human_rights/

推進体制

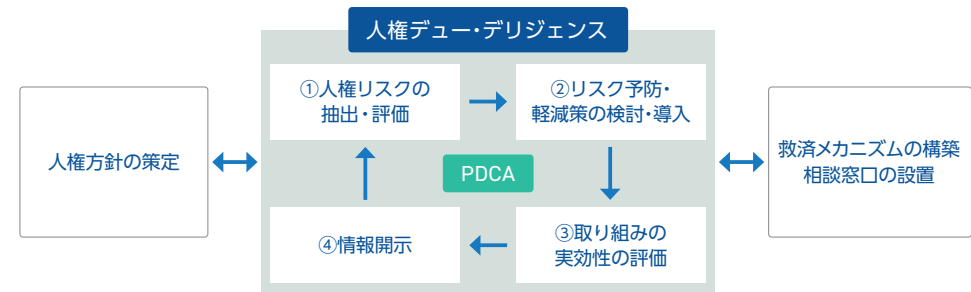
J-POWERグループでは、ESG総括（社長）が監督責任を担う「サステナビリティ推進会議」の下部組織として、人権に関する課題を関係部門横断で議論する「人権部会」を設置しています。人権尊重の取り組みを実効的に推進するため、経営企画部を事務局とし、人権デュー・デリジェンスの実務や情報収集を担う専任的な経営資源を配置しています。人権部会にはコーポレート部門や事業部門の関係部署が参画し、人権方針の周知や具体的な取り組みの検討・推進を行っています。

また、人権尊重に関する重要事項は「サステナビリティ推進会議」でも審議され、その結果を取締役会へ定期的に提案・報告しています。取締役会はこれらの報告に基づき、人権尊重に関する方針や施策について適切な指示を行うことで、グループ全体のガバナンスを確保しています。

人権尊重の取り組み体制



人権尊重の取り組みの全体像



人権基本方針の概要・コミットメント

- 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

▶ マテリアリティ



人の尊重

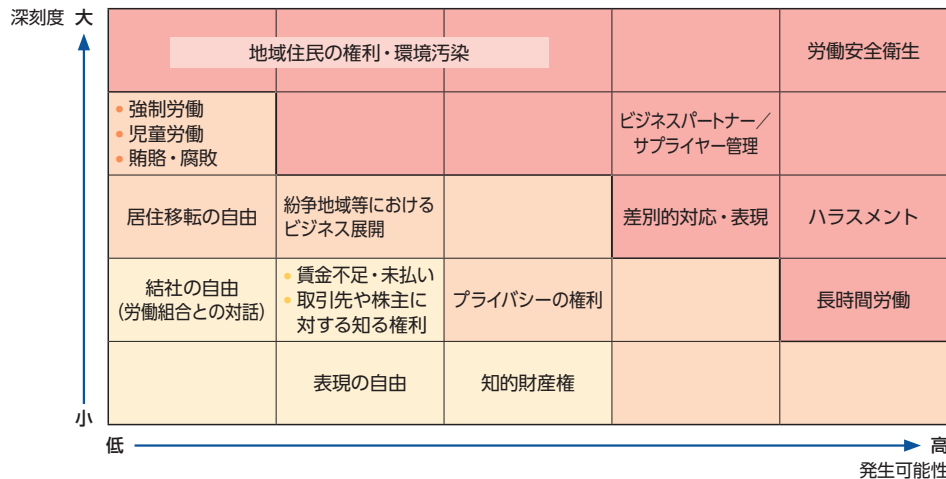
人権デュー・デリジェンス

J-POWERグループは、人権デュー・デリジェンスのプロセスを通じて特定された優先度の高いリスク項目に対し、負の影響を回避・予防・軽減するための具体的な措置を講じています。

人権リスクの特定・評価

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。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、電力業界および当社特有の状況も踏まえて、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。アンケート等の回答結果を数値化し、「発生可能性」の軸に反映させるとともに、外部基準に基づく「深刻度」を掛け合わせることで、客観的な評価を行っています。リスクの高い項目を優先的に、予防・軽減対策を実施しています。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。

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。

特定された人権リスクと防止・削減の取り組み

特定された顕著な人権リスク

人権デュー・デリジェンスの結果、事業活動の特性およびステークホルダーへの影響度等の要素を考慮し、以下の項目を自社グループにとって顕著な人権リスクとして特定しています。

- ▶ 地域住民の権利・環境汚染 ▶ 労働安全衛生 ▶ ハラスメント
- ▶ ビジネスパートナー／サプライヤー管理 ▶ 差別的対応・表現 ▶ 長時間労働

防止策・軽減策の実施の例

特定した人権リスクのうち、労働安全衛生リスクの防止・軽減策の例として、以下のような措置を実施しています。

【多様な人財に配慮した労働災害リスクの軽減策】

労働災害リスクを軽減するため、外国人、シニア層、未熟練者など多様な人財の特性を考慮した配慮を行っています。安全標識等の多言語化のほか、eラーニング、災害再現動画の活用などによる安全教育の充実、作業場の照度確保や転倒防止対策などを実施しています。

この他の人権リスクに関する取り組みについては、各ページをご覧ください。

- 📖 P.84 労働安全衛生
- 📖 P.77 サプライチェーン
- 📖 P.82 ワークライフバランスの実現
- 📖 P.81 ダイバーシティの推進

人権問題に関するステークホルダーとの対話

J-POWERグループは、事業活動に関係するステークホルダーとの対話を通じて人権リスクを特定し、その改善を図るためのエンゲージメントを継続的に実施しています。

具体的な活動

- ビジネスパートナーへの直接要請：2025年4月より、主要なビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して「人権尊重に向けた取り組みに関するお願い」文書を送付し、本方針の遵守を要請しています。
- パートナー企業との意見交換会：パートナー企業の従業員の人権（労働安全衛生、適切な労働条件）を確保するため、定期的な意見交換会を実施し、設備・運用面への要望や工期・コスト・人材確保など様々な課題を聞き取りしています。
- 外部イニシアチブへの参画：「国連グローバル・コンパクト」に参画し、最新の国際標準や他社の先進事例を取り入れることで、当社のエンゲージメント活動の高度化を図っています。

人権尊重の取り組み

▶ マテリアリティ



人の尊重

個別の課題への対応

J-POWERグループは、事業を展開するオーストラリアにおいて、サプライチェーン上の強制労働等の防止に関する法令である「豪州現代奴隷法」に則り、必要な情報を開示しています。

また、「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子どもの権利を尊重しつつ事業活動の実施に努めます。

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（2025年度）

階層別研修	• 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係る講義を実施（363名参加）
人権&コンプライアンス研修	• 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係る講義を実施（48名参加）
eラーニング	• 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6,456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6,043名）
勉強会・講演会	• グループ従業員を対象としてコンプライアンス違反防止に係る研修を実施（開催2回、参加者延べ1,098名） • グループ会社と共同でダイバーシティ講演会を実施（60名参加）

人権に関する苦情処理制度および救済メカニズム

苦情処理制度（相談窓口）

J-POWERグループは、事業活動に伴う人権への負の影響を特定・是正し、影響を受けた個人および地域社会を救済するため、人権問題に関する苦情処理制度を構築しています。

- 報告対象：労働における強制労働、児童労働、あらゆる差別の禁止、ハラスメントなどの人権侵害をはじめ、腐敗防止や贈収賄を含む広範なコンプライアンス違反を対象としています。
- 利用対象者：本制度は、当社グループの全役職員（正社員、非正規社員）だけでなく、協力会社・請負業者等の取引先の従業員および役員の皆様から相談を受け付けています。（相談の日から1年以内に従業員及び役員であった者を含む）
- 機密性および匿名性の保証、報復禁止の徹底：相談者のプライバシーおよび秘密情報は厳重に管理され、匿名での通報も受け付けています。また、相談・通報を行ったことを理由に、当社から不利益な扱いを受けることがないよう、社内規程により保護を徹底しています。

2025年度の受付件数は以下の通りです。

相談・通報の区分	2025年度
コンプライアンスに関する相談	13件
ハラスメントに関する相談	35件
（合計）	48件

是正・救済

相談・通報を受けた際は、速やかに事実確認を実施し、課題の把握と是正に取り組みます。当社グループの事業活動が人権への負の影響を引き起こす、またはこれを助長したことが明らかになった場合には、適切な手続きを通じて、救済に取り組みます。

[📖 P.96 コンプライアンス](#)

人権侵害問題の発生状況

2025年度において、J-POWERグループの事業活動に関連し、法的措置を伴うような重大な人権侵害問題（強制労働、児童労働、人身売買、先住民族の権利侵害等）は発生していません。

サプライチェーンマネジメント

調達の基本原則とパートナーシップ構築宣言

J-POWERは、ビジネスパートナーやサプライヤーを含めたサプライチェーン全体で持続可能な社会に貢献していきたいと考えています。そのため、調達にあたっては「調達の基本原則」を定め、「公開性」「公平性」「経済合理性」「長期的な相互信頼」「法令の遵守」「人権の尊重・労働安全衛生の確保」の六つの原則に基づいて行動し、当社ウェブサイトでも公開しています。また、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を目指し、2022年3月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

調達の基本原則

https://www.jpowers.co.jp/company_info/procurement/principle.html

パートナーシップ構築宣言

https://www.jpowers.co.jp/company_info/procurement/partnership.html

調達の基本原則

1 | 公開性

弊社は、経済的で質の良い物品を調達するため、日本国内の企業だけでなく、広く海外の企業に対しても門戸を開いています。弊社は、意欲ある新たな取引先の参加を常に歓迎いたします。

2 | 公平性

弊社は、取引先の選定にあたっては、製品の品質、価格、信頼性、納期の確実性、互換性、企業の技術的能力、経営状態、アフターサービス、環境への配慮などに基づき、公正に選定します。

3 | 経済合理性

弊社は、「より優れた製品をより経済的な価格で」という経済合理性に基づいて物品の調達を行います。

4 | 長期的な相互信頼

弊社は、売買契約締結後のアフターサービスが取引の重要要素のひとつであると考えており、取引先との長期的な信頼関係を培っていきたくと願っています。

5 | 法令の遵守

弊社は、取引先の方々と弊社の双方が、取引を行うにあたって関係法規ならびにその精神を遵守することが重要であると考えています。

6 | 人権の尊重・労働安全衛生の確保

弊社は、「J-POWERグループ人権基本方針」の精神に則り、サプライチェーンを含む全てのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たしてまいります。

また、公衆及び関係者の安全を最優先に、取引先と弊社は互いに責務を全うしつつ、協力して安全衛生への意識を高め、労働災害防止と働きやすい環境の確保に努めます。

J-POWERグループでは、適正な調達業務遂行のため、社内で「調達の基本原則」の周知を実施するとともに、資材担当者向けに研修を実施しています。また、当社グループでは、公正で開かれた取引を実施すべく、取引を希望される皆様に調達情報や調達手続きをウェブサイト上で公表するとともに、調達手続きに関する相談窓口を設置しています。

資料調達情報 https://www.jpowers.co.jp/company_info/procurement/

サプライチェーン全体での人権の尊重

「J-POWERグループ人権基本方針」で定める通り、すべてのステークホルダーに対して、人権尊重の取り組みを推進しています。2025年4月より主要なビジネスパートナーやサプライヤーに対して、「人権尊重に向けた取り組みに関するお願い」文書を送付する取り組みをはじめ、本方針支持の働きかけを強化しています。また、当社グループの取引先従業員も利用が可能な機密・匿名を担保したコンプライアンス相談窓口を設置しています。

[P.74 人権尊重の取り組み](#)

Topics

国内外のバイオマス燃料調達先とのエンゲージメント

当社グループでは、石炭火力発電所におけるバイオマス混焼を通じてCO₂排出量の削減に取り組んでいます。バイオマス燃料の持続的かつ安定的な調達に向けて、日本国内では未利用資源である林地残材を活用した木質燃料などサステナブルなバイオマス燃料の製造事業にも取り組んでいます。

その一例として、2011年に宮崎県小林市において未利用林地残材を原料とする木質ペレット製造会社である宮崎ウッドペレット(株)(当社出資比率98.3%)を設立し、製造から当社石炭火力発電所での混焼利用までを一貫体制で実施しています。

海外からの調達についても、第三者による認証・認定を活用し、持続可能性が担保されていることを調達の都度証明書類により確認しています。

さらに、これら国内外のサプライヤーに対しては毎年視察を実施し、工場や従業員の安全衛生、森林の維持状況、地域とのコミュニケーションなどについて定期的にヒアリングや意見交換を行っています。



間伐材の状況視察(宮崎県)



木質ペレット工場(ベトナム)の視察

グループの競争力を高める人財戦略

▶ マテリアリティ



人の尊重

基本的な考え方

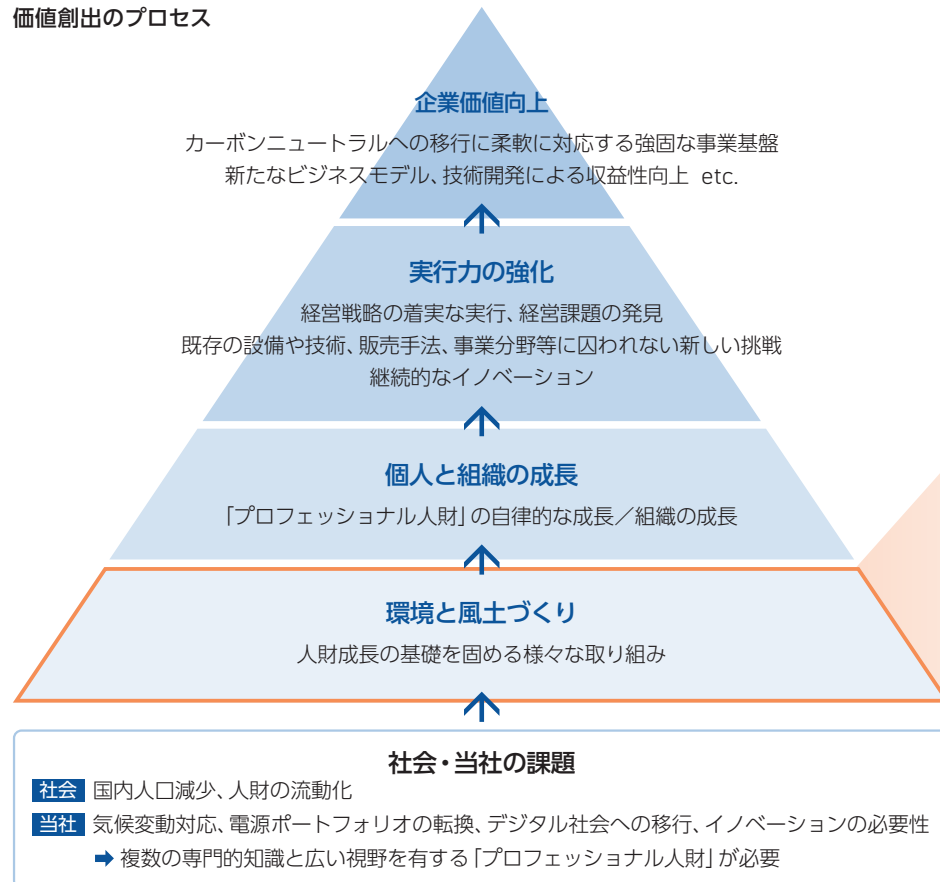
J-POWERグループは、エネルギー安定供給と気候変動対応の両立のために、事業ポートフォリオやビジネスモデルを変革させながら、持続可能な社会の実現を目指しています。

中期経営計画2024-2026では、「人財」を通じたグループ競争力の向上を重要項目の一つと位置付け、豊かな個性とチャレンジ精神を有した多彩な人財の確保・育成に取り組んでいます。

例えば、幅広い事業フィールドを有するという当社の特徴を生かし、従業員へ多様な業務経験機会を提供していくとともに、チャレンジを支援する人財制度の整備・充実を図ることで、経営計画推進の担い手たるプロフェッショナル人財の育成を目指します。加えて、多様な個性を持つ人財が活躍できる職場づくりを推進し、イノベーションを促進していきます。このように、当社グループの人財が活躍することで、グローバルにもローカルにも、日本と世界が直面する様々な社会課題の解決に貢献し、価値を提供していきます。

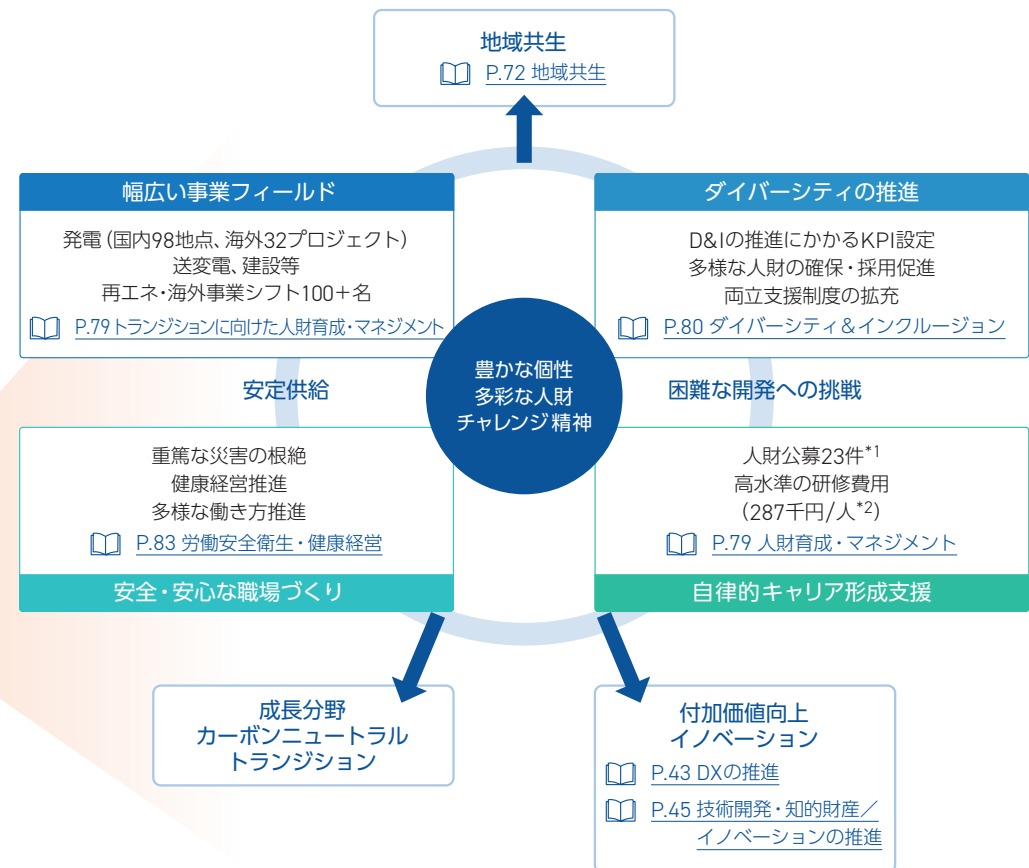
📖 [P.26 価値関連性分析\(非財務価値の可視化\)](#) 📖 [P.31 中期経営計画](#)

価値創出のプロセス



📖 [P.23 マテリアリティ](#)

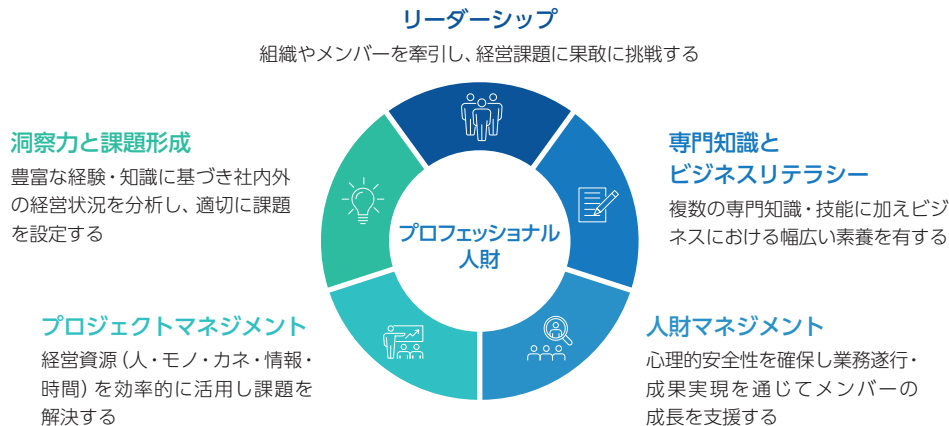
人財戦略の全体像



*1 2025年度までの累計実績 *2 2025年度実績

人財育成・マネジメント

J-POWERグループでは、専門的知識と広い視野を持ち、プロジェクトと人財をマネジメントしながら経営課題に果敢に挑戦していくことのできる「プロフェッショナル人財」の育成を目指しています。また、多様なCDP (Career Development Program) を策定しており、人財要件を意識したローテーションや社員の自律的なキャリア形成を支援する仕組み作りを通じて社員の人財価値向上と企業価値向上に取り組んでいます。

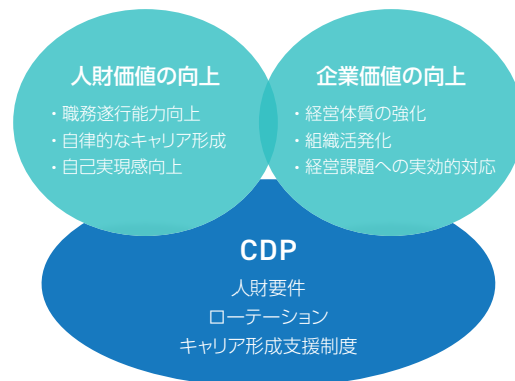


CDP (Career Development Program) の策定

CDPは「人財要件」「ローテーション」「キャリア形成支援制度」から構成され、社員の自律的なキャリア形成・能力開発を支援・促進するものです。CDPを通じて、中長期的・総合的な視点から会社と社員の双方の価値向上につながる人財育成を目指しています。

📖 CDPについては
補足資料(S:社会編)をご参照ください。

CDPの概要



Topics

トランジションに向けた人財育成・マネジメント

J-POWERグループでは、幅広い事業フィールドでの人財活躍や、事業ポートフォリオとビジネスモデルのトランジションに向けた人財施策を推進しています。事業展開に応じて機動的に人財を配置し、当社グループの従業員が幅広く経験を積む機会を創出するとともに、DX等の新たな知見に関するリスクリングを推進することで、グループの競争力強化を図ります。

グループ横断的CDP

当社グループをめぐる事業環境の変化に柔軟に対応し事業を成長させるために、グループ会社間での人財交流制度「グループ横断的CDP」を実施しています。これまで、45人の火力系グループ会社の技術職社員がJ-POWER本店やグループ内の水力、風力、通信、ITに出向しています。

経験者の声

機械職としてJ-POWERジェネレーションサービス(株)に入社し、これまで火力発電所の主要機器の運転業務や燃料運搬設備の保守業務に従事してきました。本制度により2022年1月からJ-POWER陸上風力事業部風力中央制御所に所属しています。風力発電所をカメラ監視し、風力発電所の所員とデータ分析結果を共有することでトラブルを軽減できるように努めています。これまでの火力現場での知識や経験が役立つ場面も多々あり、今後は風力部門のデジタル化も推進していきたいです。新しいフィールドに飛び込むことで得られるものは大いにあると実感しています。



所属：陸上風力事業部 風力中央制御所

重点分野に対応した人財育成のための研修実施

特に再エネ・海外事業の開発分野において基礎的・実践的知識を学べる「キャリアを切り拓く!プロジェクト人財基礎スクール」を開催しています。2025年度は自らのキャリア形成を考え本研修に応募した、部門・職種さまざまな32名の受講者が、半年間にわたって経営戦略やマーケティング等の研修を受講しました。

経験者の声

これまで現業機関において、火力発電所の運転業務や技術開発に携わってきましたが、今後のキャリア形成を見据え本研修を受講しました。本研修は、座学とグループ討議を通じて、マーケティング、ビジネス法務、キャッシュフロー計算、ロジカルシンキングなど幅広いテーマを体系的に学ぶ内容であり、大きな刺激を受けました。4月に配属された新部署では、キャッシュフローモデルの分析や意見が異なる他社との折衝など、早速研修内容を実務に活かす機会があり、今後も本研修で得た知見を業務に活かしていきたいと考えています。



所属：欧州中東・企画部 欧州・中東室

▶ マテリアリティ



人の尊重

人財育成・マネジメント

自律的なキャリア形成

自己申告制度

社員は毎年自らの職務遂行状況・保有能力等を確認のうえ将来展望などを会社に申告します。会社は申告内容について社員と面談し、中長期的な人財育成の観点からアドバイスをを行い、ローテーションを計画・実施しています。

1on1ミーティング

当社では上司・部下間のコミュニケーション機会の場を提供するため、外部システムを用いた1on1ミーティングを導入しています。自己申告制度のようなフォーマルな面談に加えて、業務以外のインフォーマルな話題やキャリア開発等を話せるような場と位置付けており、上司・部下間の密なコミュニケーションや心理的安全性確保による信頼関係のある職場づくりに寄与しています。

研修制度とチャレンジ支援

新入社員研修の他、社員のキャリア・ライフステージに応じた研修制度を行っています。目的別研修ではビジネススキルの他、DXやカーボンニュートラルなど事業環境の変化に対応した独自の研修も実施しています。さらに、次世代の経営幹部候補育成を目的に、経営課題の発見・解決策の立案や役員とのディスカッションなどを行う研修を実施しています。また、社内インターンやプロジェクトごとの人財公募、留学・留職など社員の自律的なキャリア形成や能力開発のためのチャレンジを支援する取り組みも充実させています。

📖 研修制度と受講実績については補足資料〈S: 社会編〉をご参照ください。

研修制度

- ・階層別研修、部門別研修
- ・目的別研修、経営幹部養成研修
- ・自己研鑽の奨励

チャレンジ支援・公募制度

- ・プロジェクト人財公募
- ・社内インターン
- ・留学（国内外の大学院）
- ・留職（途上国での就業経験）

📖 P.44 DX人財の育成

評価マネジメント

当社は「目標管理制度による業務成果」と「職務遂行における発揮能力」の両面から社員を評価しています。これらの評価や職務遂行状況と、社員の将来展望や希望などの自己申告内容は一元的に管理されており、人財育成や戦略的な人財配置などの各施策に反映されます。社員のキャリアサポートやモチベーション維持を通じた個人目標の達成、適正な人財配置による組織目標の達成を図り、経営目標の達成につなげています。

📖 評価マネジメントのイメージについては補足資料〈S: 社会編〉をご参照ください。

多様な人財が活躍する職場づくり



人の尊重

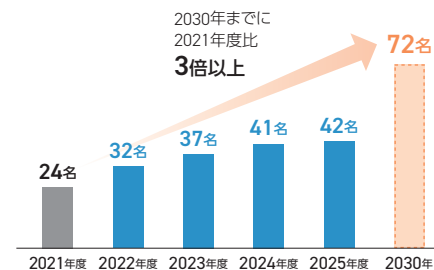
J-POWERグループの持続可能な成長のために、多様な個性を持つ人財の活躍を推進しています。性別、国籍、人種、職歴、経験、年齢、障がいの有無などに関係なく、幅広い人財が持てる力を十分に発揮し、活躍することでより高い付加価値を生み出すことができる制度・職場環境づくりを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン

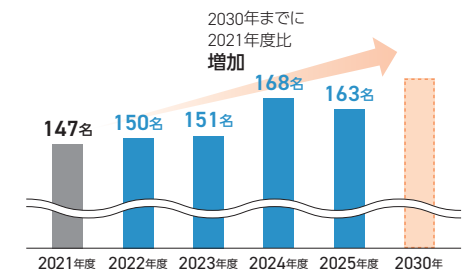
KPI

当社はグローバル社員のうち役付社員を中核人財と位置付けています。コーポレートガバナンス・コードの原則に基づき、女性、外国人および経験者採用者の2030年までの役付社員への登用目標および新卒採用者に占める女性比率について3力年平均の目標を設定し、ダイバーシティを推進します。

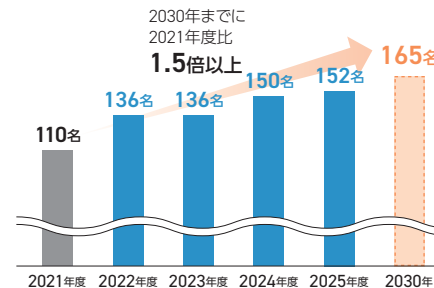
女性の役付社員への登用



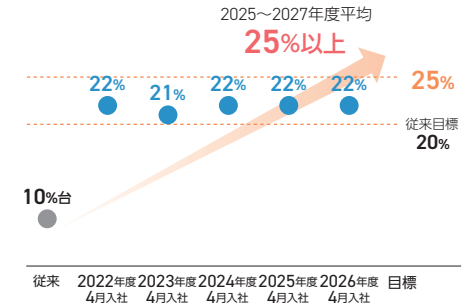
外国人の役付社員への登用



経験者採用者の役付社員への登用



新卒採用者に占める女性比率



📖 男女間賃金差異等のデータは補足資料〈S: 社会編〉をご参照ください。

多様な人財が活躍する職場づくり

▶ マテリアリティ



人の尊重

外国人・経験者・アルムナイ採用・リファラル採用

当社にとって海外事業は主力事業の一つであり、現地法人における採用などを通じて各国や地域の状況を熟知した人財を役付社員に登用することで、当社グループ全体で外国人の役付社員を増加させ、さらなる海外事業の発展を目指します。

国内外で再生可能エネルギー開発をはじめとしたプロジェクトの増加に伴い、プロジェクトマネジメント、ファイナンス、法務、海外事業、DX、燃料・資材調達などさまざまな分野・業界から、即戦力となる人財の採用を強化しています。

また、知識や経験を活かして活躍している従業員の中には、一度当社を退職し、多様なフィールドで活躍した後、当社に再入社するアルムナイ採用や、当社従業員他からの紹介により入社するリファラル採用による入社者もいます。多様な背景を持つ人財が、それぞれの経験を活かし当社グループで活躍できる環境づくりを進めていきます。

従業員の労働条件向上

当社グループでは、世代を問わず、一人ひとりの能力や成果を適切に評価した上で、会社の業績に応じ、十分に納得感の得られる水準を実現する、という考え方に基つき給与等を決定しています。加えて、昨今の物価上昇を踏まえ、労働組合との協議を通じ、2023年から4年連続でベースアップを実施するなど、人財の確保と定着に向けた取り組みを継続しています。

また、シニア層についても、定年を段階的に65歳まで延長している他、定年後も継続雇用制度や人財登録制度*により、410名（2026年3月末現在）の方が引き続きグループ内で就労する等、当社グループ内で豊富な経験を積んだ人財の活躍を促進しています。

* 70歳までの人財が就労を希望する場合、会社ニーズとマッチングの上、就労機会を斡旋する制度

障がい者雇用

2026年6月1日現在における当社の障がい者雇用率は2.43%となっています。「障がい者就労支援・職場環境相談窓口」の設置や、事業所建物のバリアフリー化など、就業環境整備や職場の理解促進に取り組んでおり、今後も雇用率の向上に努めていきます。

次世代ミドルマネジメント層育成に向けた早期登用

当社では2004年の民営化前後に新卒採用を抑制していたことなどから、ミドルマネジメント層の年齢が高い傾向にあります。現在、若年層のミドルマネジメント層への早期登用を図るとともに、幹部候補社員養成研修などの人財育成施策にも取り組んでいます。

 [P.80 研修制度](#)

Topics

ダイバーシティ推進のための取り組み

ダイバーシティ推進のための専任組織「ダイバーシティ推進タスク」を設置し、研修・育成、人事労務制度検討などの各機能を集約し、一体性・一貫性のある施策や制度・職場環境づくりに取り組んでいます。D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に関する講演会の開催、グループ社内報での継続的な情報発信を行うほか、女性社員のキャリア形成支援の一環として開催する「女性執行役員と語る会」や技術系社員を中心とした職種別の交流・意見交換の機会を通じて、ネットワーク形成やキャリア意識の醸成を促進し、長期的な活躍を支援しています。

多様な人財が安心して業務に取り組める環境整備の一環として、ハーネス（安全ベルト）着用時の身体との密着性確保などによる安全性の向上を図るとともに、女性社員から挙げられた着用時の課題を踏まえた生地・デザインを選定など、多様なニーズに配慮したユニフォームの改良を行い、2027年度以降順次更新していく予定です。

両立支援制度

J-POWERグループでは、法定を超える独自の両立支援制度を整備し、専用の社内ポータルで情報を広く掲示する等、従業員が各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。2025年度には、公的制度と会社制度を分かりやすくまとめた「産休・育休＋不妊治療ハンドブック」をリニューアル掲示することで、新たな支援制度も含め、利用しやすい環境を整えました。また、当社は2016年度より10年連続で、「子育てサポート企業」として高い水準の取り組みを行う「プラチナくるみん」認定を継続しています。さらに、2025年度には「不妊治療と仕事の両立をサポートする企業」として、より高い基準を満たした企業が取得できる「プラチナくるみんプラス」認定を新たに取得しました。今後も多様な従業員が安心して仕事に注力できる環境を整えることで、優秀な人財の採用・定着を通じた企業価値向上を目指していきます。

● 育児休業取得率

男性100%（平均取得日数70.8日） 女性100% 計100% ※2023年度より男女100%継続中

 [両立支援制度の詳細は補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。](#)



相談窓口

労働時間や職場環境、障がい者就労者支援、ハラスメント、性の多様性に起因する就業環境、育児・介護・不妊治療に関する相談窓口を設置しています。相談窓口では守秘義務を遵守し相談者のプライバシーが保護されています。ハラスメントについては、社内規程、マニュアルなどの整備および階層別研修やポスターなどによる啓発により未然防止に取り組んでいます。各部署の責任者には万が一問題が発生した際の対応に関する研修も行い、適切に対応できる体制を整えています。本人または配偶者が妊娠・出産した場合も従業員からの相談に対して個別での制度説明・必要に応じた面談を実施しています。

多様な人財が活躍する職場づくり

▶ マテリアリティ



I ワークライフバランスの実現

J-POWERグループでは従業員一人ひとりが自律的に仕事と生活を充実させ、創造性の高い仕事に注力できる職場環境・風土づくりを推進しています。

柔軟な働き方、DX推進

2017年からの働き方改革の取り組みにより、過度な長時間労働の抑制については一定の成果が見られています。現在も、ノー残業デー等、各機関で定時退社キャンペーンを実施し、継続的に労働時間の抑制に取り組んでいます。オンラインツールの活用や最大2時間のスイングタイム制度^{*1}、テレワーク勤務制度（一部、対象外の職場あり）など、業務効率化や多様な働き方を支援する制度を導入しています。これらの取り組みと合わせて、DXにより運転保守業務の軽減や場所を問わない業務を可能にすることで、「よりよく^{*2}」の創出を目指しています。

^{*1} 自己選択による労働時間の繰り上げ・繰り下げ勤務制度 ^{*2} 余力・与力・予力

📖 P.43 DXの推進 📖 働き方にかかる取り組み、実績については補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。

福利厚生

本店および各事業拠点には、全国転勤を行う従業員とその家族へ寮・社宅を完備するなど、従業員やその家族の生活の充実化を目指して、各種福利厚生制度を設けています。

主な福利厚生の例

- 各地点における寮・社宅の完備
- 従業員持株会
- カフェテリアプラン制度
- 健康保持増進活動（コミュニティ行事）の開催



本店地区では、コミュニティ行事として「J-POWER Group スポーツフェスティバル in 東京有明アリーナ」を開催。従業員・家族合わせて350名が参加。

対象となる従業員の範囲

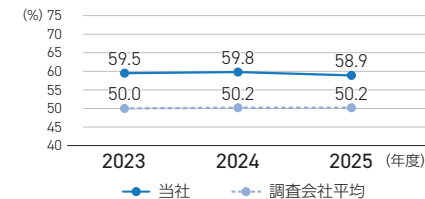
- 寮・社宅：
社内規程に基づく
希望する全社員
- 従業員持株会／
カフェテリアプラン制度：
一部を除く全従業員
- コミュニティ行事：
全社員。一部行事では
社員の家族も対象。

エンゲージメント調査

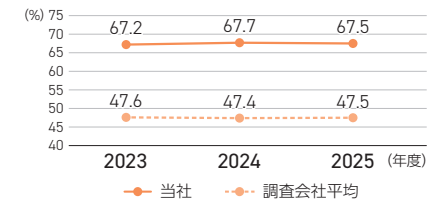
従業員の仕事に対する熱意や姿勢を表す「ワークエンゲージメント」、会社に対する一体感、愛着感を表す「エンプロイヤーエンゲージメント」の二つの側面から従業員の状況を定量的に把握するため、毎年「エンゲージメント調査」を実施しています。2025年度の従業員回答率は96.8%、ワークエンゲージメントに関する設問では58.9%、エンプロイヤーエンゲージメントに関する設問では67.5%の従業員がポジティブな回答をしており、各設問、項目別ともに高い水準にあります。

一方で、法定実施のストレスチェックではミドル層（中間管理職世代）の課題があると認識しており、ストレスの軽減およびそれによるエンゲージメントの向上を目的として、ミドル層向けのセルフケア研修を実施しています。本調査を継続的に実施することで、引き続き当社が重点的に取り組むべき課題を明らかにし、より効果的な研修等を実施するとともに、人事労務施策に反映していきます。

ワークエンゲージメント



エンプロイヤーエンゲージメント



経営懇談会の実施

J-POWERグループでは経営層と従業員が直接意見交換を実施する“J-POWERグループ経営懇談会”を実施しています。2025年度は当社役員が、主要グループ5社本店を含めた全国20地点を回り、エネルギーの安定供給の最前線で働く従業員（グループ会社含む）と意見交換を実施しました。各機関から寄せられた意見やコメントは、業務や職場・生活をより良くするための課題として役員間にて議論を実施し、改善の取り組みを行うとともにグループ全体にフィードバックしています。今回の経営懇談会で寄せられたコメント・意見の一部は以下の通りです。

分類	主な意見
グループ事業方針	● 大間原子力計画について ● 広報・PRのさらなる拡充について
人事労務施策	● グループ全体の人財確保について ● 火カトランジションについて
社内コミュニケーション	● 新規事業・イノベーションの進め方について ● 人財育成の進め方について
その他	● グループ全体の従業員コミュニケーション ● さらなる安全意識の向上について ● 地域共生の取り組みについて ● DX推進

また、コメントや意見を受けた取り組みの例として、広報・PRの拡充のためのTVCM放映やデジタル広告の強化、オウンドメディアの拡充、グループ間の従業員コミュニケーション活性化のための社内SNSの活用、イベントなどを実施しています。

労働安全衛生・健康経営

▶ マテリアリティ



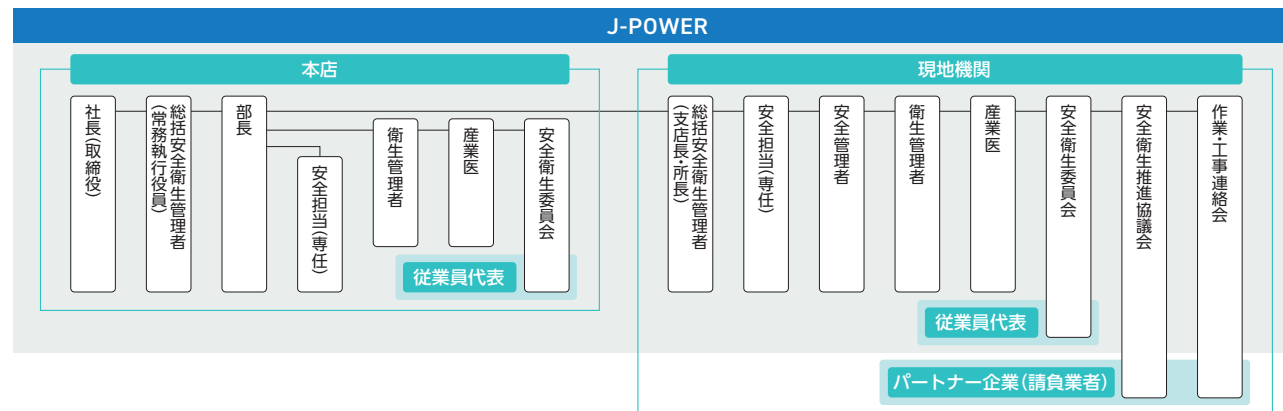
- J-POWERグループでは、労働安全衛生基本方針を制定し、「安全の確保」を最優先に、事業活動の基盤として「安全かつ健康で働きがいのある職場づくり」を目指しています。
- マテリアリティの一つである「人の尊重」においても労働安全衛生の確保を掲げ、取り組みを推進しています。
- J-POWERグループ各社が協働して安全衛生管理を推進することにより、パートナー企業も含めた労働災害を未然に防ぎ、従業員の健康の保持・増進に努めています。

📖 労働安全衛生基本方針については補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。

安全衛生管理体制

J-POWERグループでは社長をトップとする安全衛生管理体制のもと、社長による労働安全衛生基本方針の表明、取締役会による労働災害の発生状況、再発防止策の監督などをおこなっています。法令に基づき、本店および発電所等の現地機関において安全衛生委員会を中心に従業員の危険、健康障害防止への取り組みを行っています。安全衛生委員会は、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、労働組合の代表で構成され、従業員が行う作業等の事前のリスク評価・対策の検討や発生した労働災害や健康障害に関する再発防止策等について、定期的に労使間での対話を行っています。また、安全衛生推進協議会等では、J-POWERグループ各社やパートナー企業との連携を図り、発電所等での作業や工事も含めた全体の安全衛生管理に努めています。J-POWERでは「総合安全・保安推進部」を設置し、労働安全と設備保安の連携および両者の専門的知見を有する人材育成の強化や、J-POWERグループ全体での安全意識・水準の向上を図っています。

安全衛生管理体制図



グループ安全衛生業務計画

J-POWERグループでは、「グループ安全衛生業務計画」とこれを踏まえた各社の「安全衛生業務計画」を年度毎に定め、目標の達成に向けて、一丸となって取り組みを推進しています。

2026年度 グループ安全衛生業務計画

大目標	安全業務	重篤な災害の根絶
	衛生業務	生活習慣病・感染症の予防とメンタルヘルスケアの充実

労働災害防止に向けた取り組み

J-POWERグループにおける労働災害のほとんどは、工事・作業に関わるものです。災害の未然防止に向けて、計画段階からリスクアセスメントを確実に実施し、安全な環境下での作業が可能となるように、本質安全化とともに、「設備」「管理」「人」の三位一体の取り組みを進めています。

- 設備
 - 危険箇所を把握し、現場の実情（環境、多様な人材、作業頻度等）に応じた確実な設備対策と関係者への共有を行う
- 管理
 - 個人任せにせず組織的な安全管理を徹底するとともに、継続的な点検・改善を行う
 - 特に「初めて・変更・久しぶり（3H）」に加え、「一人」作業に注意する
- 人
 - 安全意識浸透のため、各種行事や啓発活動の充実、速やかな情報発信・周知等を通じてコミュニケーションの活性化を図る
 - 安全水準の底上げのため、OJT、教育、研修の充実による安全人材の育成を図る

上記取り組みに加えて、全国安全週間やJ-POWERグループ安全衛生大会等で、社長が安全のメッセージを発信し、安全最優先の行動に向けた意識付け・浸透を図っています。また、労働災害発生時には速やかに救護を行い、災害の状況・原因を究明して再発防止策を定め、水平展開を実施するとともに常務会や取締役会に対して発生の都度および定期的に報告しています。

労働安全衛生・健康経営

▶ マテリアリティ



安全衛生に関する研修

J-POWERグループ全体の安全衛生レベルの向上を目的として、J-POWERグループ対象の安全衛生研修を本店および現地機関で実施しています。各現地機関においては、新規採用者や転入者に対する法定教育、電気取扱作業に係る特別教育のほか、法令研修等各機関の業務内容に対応した安全教育、メンタルヘルスに関するラインケアおよびセルフケア研修を実施しています。さらに、機関長をはじめとする幹部社員や安全専任担当者を対象に、社外機関が実施しているセミナー等への参加を通じて、安全衛生知識・管理レベルの向上および安全衛生意識の高揚を図っています。なお、2025年度のJ-POWER本店主催の研修に約1,100名が参加しました。また、定期的な安全研修に加えて、労働者へ適切な個人防護具の提供、適切な作業スケジュールの計画策定に取り組んでいます。加えて、パートナー企業への配慮として、外国人労働者を含む作業関係者への安全教育の充実（研修・動画等）および安全管理支援ツールの提供等も行っています。

📖 労働災害リスクにかかる取り組みについては補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。



危険体感研修



安全管理研修

放射線に関する安全衛生管理

J-POWERでは、青森県下北郡大間町において、大間原子力発電所の建設を進めています。現状、従業員や作業員が放射線の影響を受けることはありませんが、今後必要な時期までに放射線に関する安全衛生管理体制を構築する計画です。

従業員と家族の心とからだの健康づくり

従業員とその家族の健康保持・増進のため、健康診断の結果に基づく、きめ細かい保健指導、感染症予防対策を推進しています。生活習慣病とメンタルヘルス不調に対する予防を重視しており、人間ドックにおいては、高受診率（90%以上）の維持・向上を目指した結果、2025年度は92.7%と目標を達成しました。また、ストレスチェックの結果に基づくメンタルヘルス研修等の各種フォロー、健康保持増進活動等を実施することで、心とからだの健康づくりを推進しています。

健康経営の推進

J-POWERグループは「治療から予防へ」を合言葉に、PDCAサイクルを意識しながら、グループ従業員と家族の心とからだの健康づくりに向けた健康経営を推進しています。2025年度は体力向上・生活習慣病予防などの健康増進のきっかけ作りを目的とした健康測定会、禁煙支援プログラムへの費用補助ならびに利用の推奨、経営層を含めた全従業員向けに、健康長寿を目指し予防医学（フレイル対策）を目的とした医師による健康セミナーを実施しました。加えて、2025年度もインフルエンザ予防接種を会社負担で実施し、電力の安定供給に万全を期しました。2026年度からは新たに喫煙率低減・適正体重を目標に掲げ、さらなる健康経営を推進していきます。

このような取り組みが評価され、当社は経済産業省と日本健康会議が合同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人」に認定されました（8年連続）。また、（株）J-POWERビジネスサービス（5年連続）、（株）J-POWER設計コンサルタント（4年連続）も同認定を受けています。今後も健康経営の取り組みを加速させ、従業員の健康改善・満足度改善を通じて更なる企業価値向上を目指します。

📖 グローバルな健康問題にかかる取り組みについては補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。

ウェルビーイングサポートセンターの取り組み

当社グループでは従業員一人ひとりの心身のコンディショニングを支援すべく、専任組織（ウェルビーイングサポートセンター）を設置しています。定期健康診断やストレスチェックの結果を一元的に管理し、心身の健康状態を継続してフォローするとともに、グループ全体として従業員の健康増進に向けた施策を通じ、当社グループの事業を支える人財が活躍できる環境を整えていきます。

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

基本方針

J-POWERグループは、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.jpowers.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(当時)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
- 2025年度 ○ 取締役総数の削減(社外取締役比率6名/15名)

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

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末
銘柄数	16*	16*	15*	15*	14*
貸借対照表上の計上額(百万円)	28,699	28,298	41,613	46,218	68,674

* 上場したスタートアップ企業1社を除く

<https://www.jpowers.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、対話を通じていただ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）、経営企画部部长（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ならびに2025年5月に開示した中期経営計画のアップデート資料をベースとしてディスカッションを実施した。GX-ETS等の事業環境の変化を踏まえた、今後の当社が目指すべき事業ポートフォリオやビジネスモデルに関する当社の現段階の取り組み・方針の説明と、投資側の認識などの意見交換が行われた。あるべき事業ポートフォリオに関しては、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（2025年度）

決算説明会 各種スモールミーティング	ウェブ／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
機関投資家個別ミーティング	ウェブ・対面等で約150回
施設見学会	竹原火力発電所 現地見学会 3日間で77名
個人投資家説明会	YouTube動画配信（9.6万PV）
株主アンケート実施	回答者数 23,331名
株主会員組織運営	J-POWER Shares（会員数1万名超） IRメール配信、動画コンテンツ配信ほか

IRカレンダー（2025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。

刊行物	● 2025年6月 有価証券報告書			● 2025年9月 統合報告書発行								
	● 2025年6月 株主通信発行						● 2025年11月 中間株主通信発行					
説明会	● 2025年5月 決算説明会 (アナリスト・機関投資家向け)						● 2025年11月 第2四半期決算説明会 (アナリスト・機関投資家向け)					
							● 2026年1月 個人投資家向け YouTube動画配信					
4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月												
個人 株主対象 施設 見学会										● 2026年2月 竹原火力発電所 現地見学会		
決算・ 株主総会	● 2025年5月 年度末決算		● 2025年7月 第1四半期決算				● 2025年10月 第2四半期決算		● 2026年1月 第3四半期決算			
	● 2025年6月 第73回定時株主総会											

コーポレート・ガバナンス

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。

* 2025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 of 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

J-POWER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、2026年4月1日にはJ-POWERグループ税務方針を制定しました。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・啓発活動に努めます。

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

常務会開催都度

社外役員への常務会資料の提供

取締役会の効率的な開催に向けた事前準備

取締役会1週間前

取締役会議案の事前送付

● 議案配布に先立ち暫定資料を事前送付

取締役会前々日～当日

社外役員への事前説明

- 担当部署、執行役員から社外役員への事前説明
- 常務会での議論の紹介
- 事前説明時の質疑応答は執行取締役に即時フィードバック

取締役会

質の高い議論を目的とした運営体制

- 事前説明での質疑応答に応える形での担当取締役による提案・報告の説明の実施
- 重点的に審議すべき事業の意義や目的、期待される結果等に絞った付議資料の作成
- 取締役会における意見をリスト化し、進捗管理

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 IEA WEO2025に関する報告
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／NEXUS佐久間プロジェクト 海外プロジェクト／国内陸上風力・洋上風力プロジェクト／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／減損案件に関する振り返りと今後の展望 高砂火力発電所の廃止

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。

2025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議論の場として集中的意見交換会（1回）
- 取締役会全メンバーによる意見交換会（3回）
- 社外取締役と執行役員・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）（3回）
- 非業務執行取締役の意見交換会（2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（1回）
- 社外取締役による幹部社員向け講演会等の実施（5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（3回）
- デジタルインフラビジネスとワット・ビット連携に関して社外講師を招いた講演会



社外取締役の施設見学の様子

コーポレート・ガバナンス

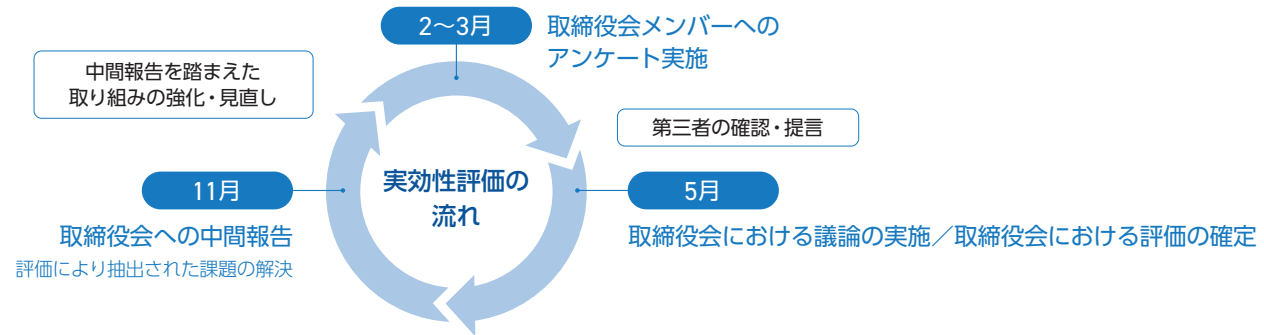
▶ マテリアリティ



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。



2025年度の取り組み

2025年度の取り組み

2025年度は、「自由闊達な議論の機会の更なる充実」、「取締役会の更なる運営改善」を進めることが有効であると確認し、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更なる充実

- 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（1回）
- 取締役会全メンバーによる意見交換（3回）や社外取締役と執行役員・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）の実施（3回）
- 非業務執行取締役の意見交換を実施（2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）

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他による取締役会での説明
- 理解醸成としてのスモールミーティング及び早期の事前説明の実施

2025年度 実効性評価の概要

評価方法・プロセス

- ① 2026年2月に社外取締役を含む全取締役に対して、アンケート調査を実施。
- ② 2026年5月12日の取締役会において、上記アンケート調査の結果を踏まえて議論を実施。
- ③ 2026年5月22日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 経営戦略・経営計画
- IV 内部統制・リスク管理
- 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

左記の評価方法・プロセスを通じ、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、取締役会として、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、継続して議論されることが重要との意見がありました。
- 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、今年度までの取り組みの継続・充実が重要との意見がありました。
- 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の一方で、事業環境に応じた構成等を引き続き検討すべきとの意見も見られました。

今後の取り組みの
方向性

2026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、

- ① 自由闊達な議論の機会の更なる充実
 - ② 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、取り組みの継続、議論の充実を通じて、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

I 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、決定します。なお、当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上の観点から、経営人財の確保・育成を重要な経営課題と認識しており、継続的に取り組んでいます。

 [P.87 指名・報酬委員会](#)

I 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

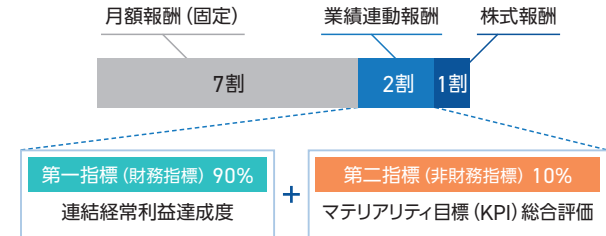
2023年2月28日の取締役会において、「業績連動報酬」の評価指標として、連結経常利益に加え、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みであるマテリアリティ（エネルギー供給、気候変動対応、人の尊重、地域との共生、事業基盤の強化）の組み入れを決議しており、財務・非

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

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%
------	--	------	---

- 2025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=97.9% 実績 ^{*1} ：1,165億円／期初目標：1,190億円	
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	96.1%

※1 連結経常利益の決算実績値に重要と認められる経営事業を考慮した値を用いています。

※2 マテリアリティ目標(KPI)と各進捗状況の詳細はP.24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

*上記定時株主総会決議において、取締役会の決定により3事業年度以内の期間を都度定めて延長し、当該延長分の対象期間の事業年度数に55百万円を乗じた金額を上限とする金銭を追加拠出して本制度を継続することがある旨を決議しておりますこと、2025年6月26日開催の取締役会にて、本制度の対象期間を3事業年度延長することを決議しております。詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

 https://www.jpowers.co.jp/news_release/2025/06/news250626_1.html

[特集] 指名・報酬委員会の活動



取締役会の機能の独立性と 透明性を高める存在として 指名・報酬委員会の役割を 果たしていきます

取締役
横溝 高至

私は2023年6月の社外取締役就任時より、指名・報酬委員会委員長を務めています。

指名・報酬委員会は、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で構成し、取締役および経営陣幹部の指名、その報酬などについて審議することを通じて、意思決定の独立性と透明性の向上に寄与しています。

指名

当社における取締役および経営陣の選任にあたっては、指名・報酬委員会での面接および審議を経て、社長が推薦し、取締役会が決定するプロセスとなっており、指名・報酬委員会において人物を評価するステップを踏んでいます。

当委員会では、候補者の豊富な業務経験や実績に加え、経営判断に資する高い見識や電気事業をはじめとする高度な専門性、組織を導くリーダーシップなどを踏まえ、総合的な観点から人物の評価を行っています。

2025年度の経営トップの選任においても、当該プロセスに基づき、委員会として十分な審議を行いました。

取締役会の構成や多様性のあり方については、株主・投資家の意見を踏まえながら継続的に検討しています。2026年度の株主総会においては、女性取締役や国際経験の豊富な取締役の新任を承認いただき、体制の充実を図ることができました。今後も、取締役会に求められる役割を踏まえ、最適な体制の構築に取り組んでいきます。

報酬

現在、当社の役員報酬は、月額報酬・業績連動報酬・株式報酬の3つで構成されています。

指名・報酬委員会では、報酬制度全体のあり方について継続的に検討を行うとともに、特に業績連動報酬については毎年議論を行い、評価を決定しています。なお業績連動報酬の

評価指標の一つとなるマテリアリティ目標の達成状況については数値目標だけでなく定性的な評価に関し慎重に検討を行い、時には意見が分かれることもありますが、しっかりとした議論を経て決定しています。

また、株主・投資家からは、株式報酬の割合などに関するご意見もいただいております。株主との目線の共有という観点から、今後の検討課題の一つとして認識しています。

2019年の指名・報酬委員会設置以降、よりよい指名のあり方や報酬体系づくりに努めており、徐々に一定の成果として表れてきていると感じています。今後も当社の企業価値向上に資する経営陣の選任および報酬制度の充実に努めていきます。

指名に係る主な審議内容

- ・翌年度4月1日以降の執行役員の選任と担当職務の決定
- ・取締役（監査等委員であるものを除く）候補者の決定
- ・監査等特命役員の選任
- ・代表取締役および役付取締役の内定

報酬に係る主な審議内容

- ・2021、2022年度：役員報酬制度※の内容及び報酬水準等を改定
※役員報酬（月額報酬・業績連動報酬・株式報酬の3部構成へ変更）
- ・2023年度：業績連動報酬の評価指標に「マテリアリティ目標（KPI）評価」を導入
- ・2024年度：マテリアリティ実績に対する評価案を審議・反映

2025年度開催実績

主な内容	
第1回	業績連動報酬の業績評価
第2回	指名・報酬委員会委員長選任
第3回	指名に関する審議
第4回	指名に関する審議
第5回	翌年度役員候補者内定

[特集] 社外取締役と投資家との対話

2025年10月に社外取締役と投資家とのスモールミーティングを実施しました。投資家の皆様からの主なご質問と社外取締役からの回答をご紹介します。

スモールミーティングの概要

- 開催日：2025年10月1日
- 開催形式：当社本店での座談会方式
- 出席者：機関投資家・アナリスト 15名

〈社外取締役 監査等委員〉安部 静生 〈社外取締役〉伊藤 友則 横溝 高至

Q 御社が重要だと考えている経営課題にはどのようなものがありますか？

伊藤取締役：当社の最大の課題は大間原子力発電所の建設です。投資金額が大きく、審査や建設に非常に時間がかかっているため、これをいかに着実に進めていくかが最大の経営課題です。現状、審査が進展する中で、ファイナンス面では長期脱炭素電源オークションの活用を検討しています。落札できれば、得られるキャッシュフローで建設コストの相当部分をカバーできます。また、資金調達面ではGX推進機構によるファイナンス保証スキーム等も活用できると考えています。あらゆる手段の活用を検討し、建設コストのカバーやファイナンスが可能な仕組みづくりを目指しています。

Q J-POWERのガバナンス面について、他の企業と比べてどのような違いを感じていますか？

横溝取締役：意思決定過程が非常に慎重で、間違いが起こらないように進める文化が根付いています。リスクを間違いなく解消できることを説明した上で進めるため、結論が出るまでに時間がかかる傾向があります。これは間違いを起こさないという点では良い面もありますが、効率的かつ迅速に進める必要がある場面において、今後はより突き抜けた視点やスピード感を持つ必要があると考えています。

Q 火力のトランジションのロードマップにおいて、技術的な実現性と採算性をどのように両立させていくのでしょうか。

安部取締役：火力トランジションは技術的にも採算性の面でも課題があります。現在、取締役会や意見交換会でもまさにこの点について議論を重ねており、技術開発のスピードと市場のニーズのバランスをどう取るかが重要だと認識しています。最大の課題はコストであると考えています。技術的には既に一定の水準に達しているものも多いですが、社会実装や大規模な普及に向けてはコスト面での課題解決が不可欠です。CCSや水素混焼などの新技術については、段階的な導入を進めつつ、コストダウンや政府の支援策活用等の可能性を探ることで採算性の確保に努めたいと思います。

Q 今回初めて自社株買いが実行されることになりましたが、その際の取締役会でどのような議論があったのでしょうか。

伊藤取締役：本来、企業は成長して、利益をしっかりと出して株価を上げて投資家の期待に応えることが本筋だと思っています。そのため自社株買いに対して個人的には消極的な立場ですが、今回、自社株買いを200億円実施することについては、経営陣として投資家の皆様の期待に応えたいと考えました。特に2024年度は利益をしっかりと出していたため、その利益を投資家の皆さんに還元する方が良いのではないかとということで決定しました。

対話を終えて



伊藤取締役*

当社に対する懸念として、ROEの水準、株主還元の方針、大間原子力発電所の建設コストと投資回収など、が挙げられていました。一方で、米国などにおいて、資産回転型の新しいビジネスモデルを構築した実態について、投資家の皆さんに理解していただいていた点は心強く感じられました。株主還元については、配当だけでなく、株価の上昇によって、株主の皆さんの投資リターンを上げていくのが重要だということを再認識しました。投資家の視点と企業経営の視点と、両方の見方が共有でき、とても有益な議論ができたと思います。

*2026年6月25日開催の第74回定時株主総会終結の時をもって退任しております。



横溝取締役

投資家の皆様が常に企業価値を高める経営をしていくこと、企業の将来の展望を見据えつつ、迅速、適切に判断・決定することを当社に期待していると対話を通して改めて痛感しました。また、指名・報酬委員会の役割として、取締役指名の関係では、委員会の積極的な関与、ダイバーシティの視点、社外取締役の適正な任期等についても十分検討してほしいという意見があり、取締役の報酬の関係では、株式報酬の割合を増やす必要があるのではないかというご指摘をいただきました。指名・報酬委員会としていただいたご意見も踏まえて議論を深めていきたいと思っています。



安部取締役監査等委員

投資家の皆様からは、まさに取締役会メンバーで議論中の、火力・原子力をどう導き将来の事業に備えるかを問われると同時に、自身のキャリアに関連し、コスト重視の自動車業界と当社の社風や取り組み内容の違いに大変興味を持っていただきました。社外取締役の一人として社内議論の方向性や、異業種経験者からの事業視点の改善ポイントを投資家の皆様に早く示せるようになるよう尽力していきたいと思っています。

リスクマネジメント

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

基本的な考え方

J-POWERグループは、社内規程に基づき、経営に重大な影響を及ぼす財務リスクのみならず、気候変動や人権等のサステナビリティに関するリスクを管理する体制を構築しています。この体制のもと、取締役会の監督による迅速な意思決定と、現場および専門会議体による自律的なリスク管理を両立させることで、企業価値の維持・向上と持続可能な社会への貢献を目指します。

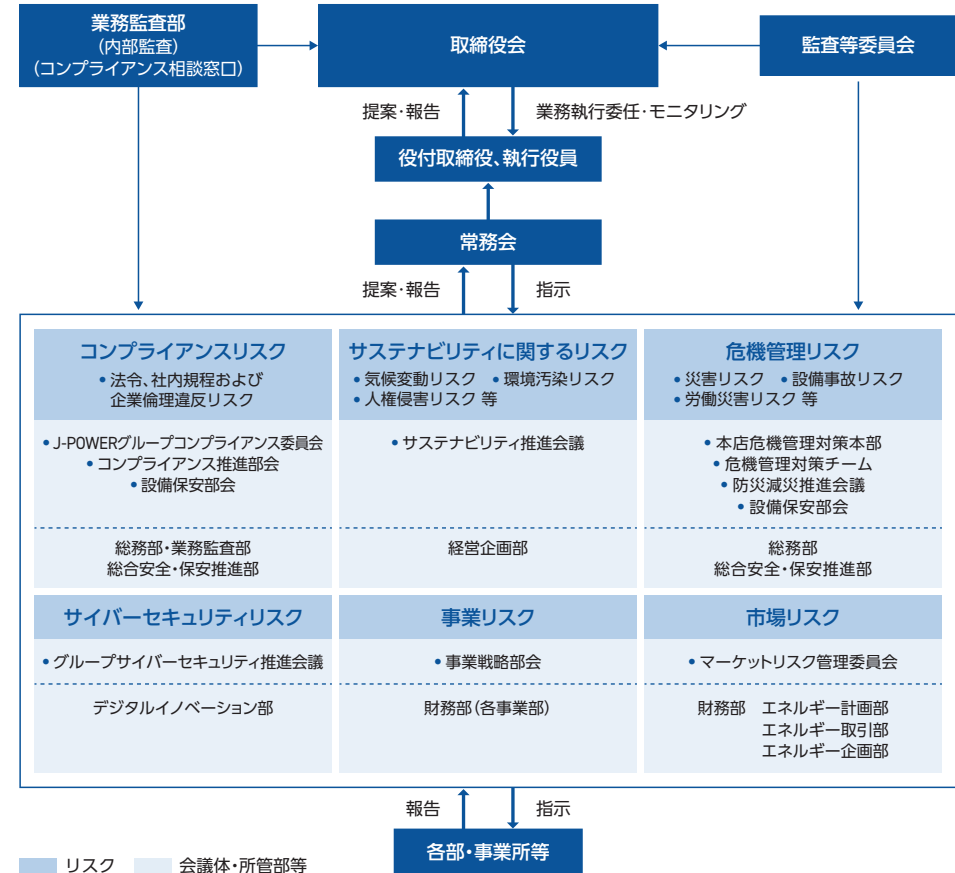
リスク管理体制

J-POWERグループでは、財務健全性と企業価値の維持・向上を目的として、企業活動に伴うさまざまなリスクを各部が自律的に管理しつつ、全社横断的に管理すべき重要なリスクについては各専門の部会にて把握・分析・評価のうえ、対応策の検討、実施を行っています。各事業所等が平常時の危機管理としてあらかじめリスクを発見、評価および対策の検討を行うことを定め、そのリスク情報の集約を実施しています。そのうえで、取締役会が定期的な事業遂行状況の報告を受けることで、取締役会としてリスクを早期に把握して統合的に管理することが可能となり、適切な経営議論や意思決定の支えとなっています。これらの取り組みにより、社内の規程や体制が適切に見直し・整備され、企業活動の遂行にあたっての適切なリスクマネジメントの実現や、リスク発生時の影響の最小化を図っています。

各リスクへの対応

- コンプライアンスリスク [P.95 コンプライアンス](#)
- サステナビリティに関するリスク [P.21 サステナビリティの推進・マネジメント](#) [P.74 人権](#)
ESGリスクのフレームワーク
<https://www.jpowers.co.jp/sustainability/governance/riskmanagement/>
- 危機管理リスク [P.98 危機管理](#)
- 労働災害リスク [P.83 労働安全衛生](#)
- サイバーセキュリティリスク [P.99 サイバーセキュリティ](#)
- 事業リスク [P.59 投資案件に係るリスク管理 \(TCFDレポート\)](#)

リスク管理体制図



● 市場リスク管理

財務・企画・販売の各部門を所掌する執行役員および当該各部長で構成する「マーケットリスク管理委員会」において、電力取引における市場価格の変動などのリスク管理について審議し、ヘッジ対応他、リスク管理上必要な対策を検討・実施しています。また、燃料の調達や価格等の変動リスクに対しては、オーストラリア、インドネシア、北米など調達地域や積出港を分散化・多様化するほか、長期契約やスポット契約を組み合わせることで調達することに加え、一部の炭鉱権益を保有することで、それらのリスク分散を行っています。

コンプライアンス・腐敗防止

▶ マテリアリティ



- J-POWERグループは、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、「企業行動規範」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」を定めています。

当社グループの「企業行動規範」および「コンプライアンス行動指針」については当社ウェブサイトをご覧ください。

企業行動規範 https://www.jpowers.co.jp/company_info/philosophy/

コンプライアンス行動指針 https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/guidelines.html

コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの推進については、最高責任者を会長とし、社長は会長の補佐、コンプライアンス担当役員が会長、社長を補佐する体制としています。また、当社グループのコンプライアンスの推進を図るための委員会として、会長を委員長とする「J-POWERグループ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、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っています。加えて、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、J-POWERグループコンプライアンス委員会の下に、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つの部会を設けています。各部会の部会長には知見を備えた執行役員が就き、コンプライアンス推進活動の実施状況を確認しています。

さらに、全国の主要事業所、発電所、グループ各社においては、各々の特性に合わせたコンプライアンス活動が展開できるよう、個別に「コンプライアンス委員会」を設置し、活動を展開しています。

コンプライアンス推進活動

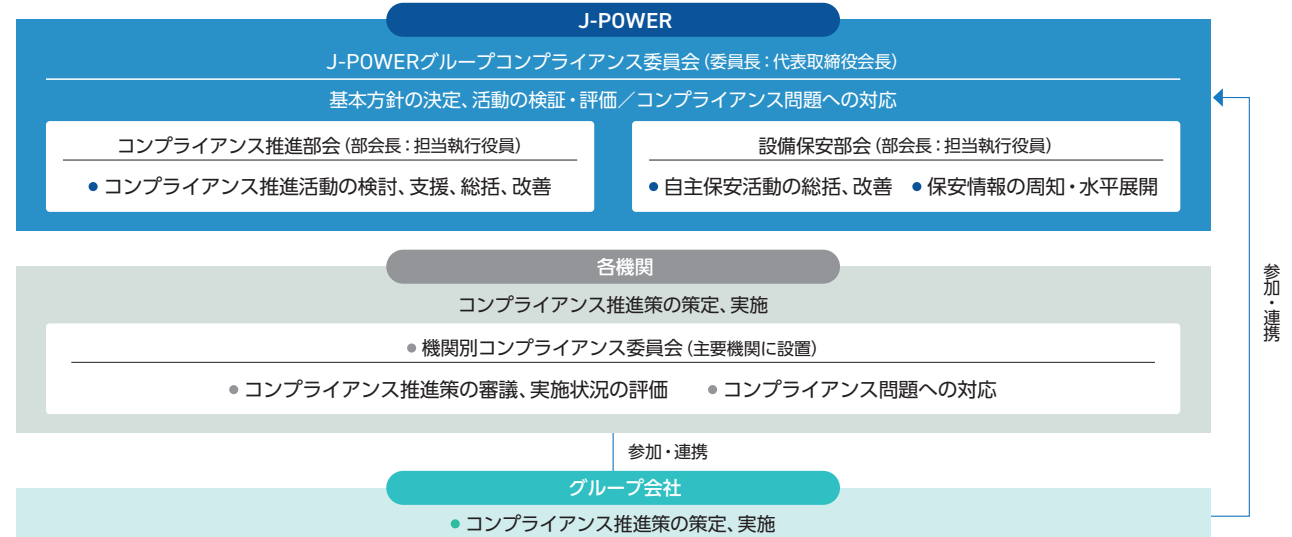
J-POWERグループコンプライアンス委員会では各年度のコンプライアンス推進活動の計画を定め、年度末にはその結果を評価し、それをもとに次年度のコンプライアンス推進活動の計画を定めるというPDCAサイクルを実行しています。なお、コンプライアンス推進活動の計画および評価については取締役会に報告しています。

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など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J-POWERグループコンプライアンス委員会が事実関係および原因などを調査するとともに、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



コンプライアンス

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

コンプライアンスアンケート

J-POWERグループでは、毎年全従業員にアンケートを実施し、コンプライアンスに関連するリスクの把握に努めています。回答者から問題があるとして寄せられた報告に対しては、コンプライアンス相談窓口が回答者にコンタクトして内容を聴取しています。また、アンケートでは、職場の状況、コミュニケーション、業務量に関する従業員の意識も継続的に調査しており、グループ各機関は調査結果を活用して職場環境の改善に活かしています。

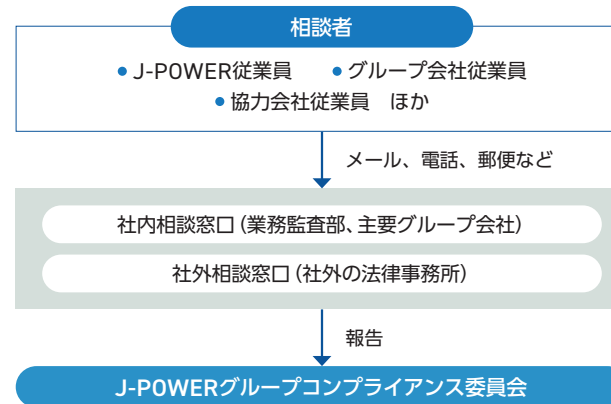
コンプライアンス相談窓口（内部通報窓口）

コンプライアンス上の問題が生じた際の相談窓口として、業務監査部、外部の法律事務所および主要なグループ会社に、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、課題の把握と改善に取り組んでいます。これらの相談窓口は、人権侵害やあらゆる腐敗防止および贈収賄をはじめとした反コンプライアンス問題について、当社すべての従業員および協力会社・請負業者等の当社取引先の従業員および役員が、匿名で相談・通報可能です。相談者のプライバシーは厳格に保護され、機密性と匿名性を保証しており、当社より相談・通報による不利益な扱いを受けることはありません。

 [P.76 人権に関する苦情処理制度および救済メカニズム](#)

 [P.81 人事労務・ハラスメント等に関する相談窓口](#)

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など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。

役員と従業員の意見交換会

コミュニケーションに根差したコンプライアンスの意識向上に資する取り組みとして、役員が本店機関・現場機関（グループ会社・海外子会社を含む）の従業員と直接対話する意見交換会を毎年実施しています。コンプライアンスやコミュニケーションに関して設定したテーマを基本としつつも、当該テーマ以外のコンプライアンス事項などを含めて、毎回幅広い議論がなされています。議論の内容については、J-POWERグループコンプライアンス委員会に報告しています。

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る「財務報告に係る内部統制報告制度」について、J-POWER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。

2025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、2026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財務報告の信頼性確保に努めていきます。

腐敗防止

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

腐敗防止方針

J-POWERグループは、「企業行動規範」および「コンプライアンス行動指針」において、事業を展開する国内外のあらゆる地域における腐敗（賄賂、度を越えた接待、贈答）防止に関する指針を掲げ、全従業員に向けて伝達しています。

腐敗行為（贈賄、度を越えた接待・贈答等）の防止

- 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。
- 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。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。
- 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。

また、2021年4月より国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止を表明しているほか、国際部門においてもいかなる形態の腐敗および汚職も許容しない「ゼロ・トレランス・ポリシー」を採用し、社外者を含むすべてのJ-POWER関連業務従事者が、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。

コンプライアンス行動指針

https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/guidelines.html

腐敗防止の方針・取り組み

https://www.jpowers.co.jp/company_info/compliance/anti_corruption.html

腐敗防止の監督

当社における腐敗防止の基本方針を定めた「J-POWERグループコンプライアンス行動指針」は、取締役会の承認を経て制定・改定されています。取締役会は、本指針が適切に運用されているかを継続的に監督する責務を負っています。

腐敗防止方針に関する全従業員とのコミュニケーション

策定した方針を組織全体に浸透させるため、以下の活動を全従業員対象に実施しています。

- コンプライアンスガイドブックの配布：左記の腐敗防止の方針を含むコンプライアンス行動指針等を掲載した「コンプライアンスガイドブック」を周知し、常に参照可能な体制を整えています。
- コンプライアンス宣誓書の携行：全従業員に対し、あらゆる形態の腐敗防止を含むコンプライアンス行動指針の遵守を誓約する「コンプライアンス宣誓書」を配布、署名し携帯を呼びかけています。これにより、個々の従業員が腐敗防止に対する高い意識と責任を持つことを求めています。

腐敗防止方針に関する従業員研修の実施

J-POWERグループでは、策定した「コンプライアンス行動指針」を実効性のあるものとするため、従業員を対象に、腐敗防止を含むコンプライアンス研修を毎年定期的に実施しています。研修を通じて、当社の「コンプライアンス行動指針」が定める「あらゆる形態の腐敗行為の禁止」を組織全体に徹底しています。

[P.76 人権・コンプライアンスに関する研修・教育](#)

腐敗防止の定期的な監査

グループ会社の事業所も含め、年1回実施する内部監査およびコンプライアンス監査において、企業倫理や腐敗防止・コンプライアンスの遵守状況のチェックを定期的に行っています。監査の結果は取締役会まで報告し、必要に応じて規程・マニュアル等の見直しなどを行っています。

[P.88 監査体制](#)

Topics

海外事業での対応

海外事業における事業環境の特性を踏まえ、腐敗・汚職リスクへの対応をより明確化する観点から、2022年に「ゼロ・トレランス・ポリシー」を制定し、具体的に以下の遵守事項を定めています。

- あらゆる形態の腐敗および汚職*を許容せず、社外者含むすべてのJ-POWER関連業務従事者に本ポリシーを遵守させるべく努めること。
- 腐敗および汚職により、直接関与した個人・組織のみならず、J-POWER自身も刑事責任を追及されかねない点を常に理解すること。
- 良識ある社会人として高い倫理観を常に持ち、腐敗／汚職防止の精神に則って行動すること。また、法令及び規律違反を黙認せず、疑わしい行為に遭遇した場合には適切な窓口で報告すること。
- 腐敗／汚職防止のための研修に積極的に参加すること。また、腐敗／汚職防止に向けた取り組みの最新動向を注視するよう努めること。
- 適用される国内外のすべての腐敗／汚職防止に関する法令、規則そのほかのルールを順守すること。

また、国際企業法務・コンプライアンスを専門とする弁護士を講師に招き、国際部門の幹部、従業員向けの研修を実施しています。

*「腐敗および汚職」には、贈収賄、利益供与、ファシリテーション・ペイメント、詐欺、強要、談合、マネーロンダリングなどの行為のほか、企業の事業活動における不正・違法・背信行為を誘発するものや、着服、横領、あっせん収賄、職権乱用、不正蓄財、隠蔽、司法妨害を含みます。

危機管理

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

危機管理体制

J-POWER本店に危機管理対策チームを常設しているほか、危機の予見・発生時に緊急対策の必要がある場合に危機管理対策本(支)部を組織します。

危機管理対策チームでは、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っており、有事の際は、各地区の危機管理対策本(支)部と連携し、災害や設備事故など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・管理を行っています。

また、毎年本店および対象地区の対策本(支)部と連携して総合防災訓練を実施するとともに、定期的に、当社社員およびグループ会社社員の安否報告訓練を実施しています。

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。

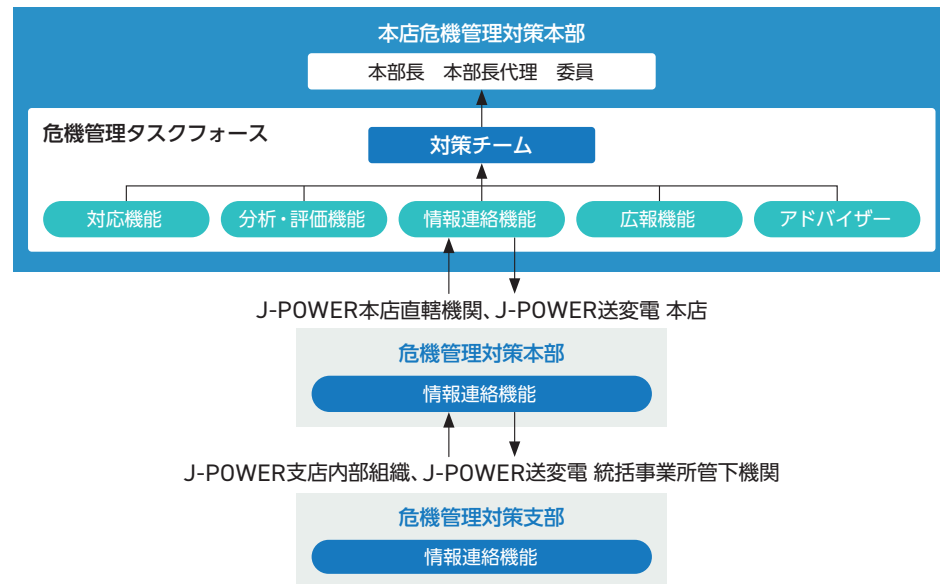
- ① 地震・台風・落雷・津波などの自然災害に対する適切な設備対応と非常時の復旧体制の整備
- ② 悪戯や暴力行為などに対する警備強化
- ③ 重大な供給支障防止に備えた日常の設備点検の強化、老朽化・機能低下・損傷設備に対する適切な修繕または更新
- ④ パンデミックなど、事業運営に重大な影響を及ぼす事象に対する行動計画等の作成

防災・事業継続への取り組み

当社は、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など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。

なお、フルリモートの防災訓練を実施することで、社員の出社状況に拠らない防災体制も構築しています。

危機管理対策本部の連絡体制



本店危機管理対策本部の構成

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・地域共生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)
情報連絡機能	情報連絡、情報収集、情報管理
分析・評価機能	分析、評価、対策立案
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
広報機能	メディア対応
アドバイザー	分析、評価、対策立案等に関する助言

危機管理

▶ マテリアリティ



事業基盤の強化

サイバーセキュリティ

基本方針

近年、サイバー攻撃は増加するだけでなく高度化、巧妙化しています。当社は「サイバーセキュリティ基本法」に定める重要社会基盤事業者として、コンピュータウイルス対策や不正アクセス、情報漏えい対策など最新の知見を踏まえた技術的対策を実施しています。また、電力の安定供給のため電力制御システムなどのセキュリティ確保のため、「電力制御システムセキュリティガイドライン」を遵守しています。

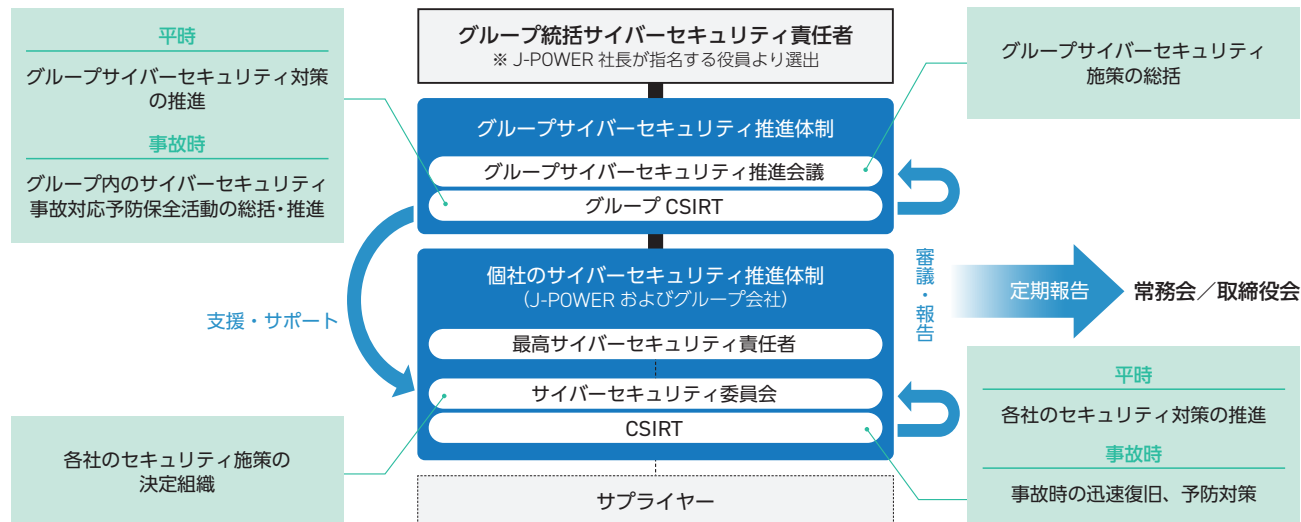
さらに、内閣サイバーセキュリティセンターより発表された「重要インフラのサイバーセキュリティに係る行動計画」に基づき、重要社会基盤事業者としてサイバーセキュリティ対策に万全を期す体制を整備し、更なる対策強化を進めています。

サプライチェーン全体での対応力強化においては「J-POWERグループサイバーセキュリティ基本方針」ならび

に情報系と制御系を包含する「サイバーセキュリティ規程」を制定しています。事業運営にかかる重大なサイバーセキュリティ事案の発生状況についてはグループサイバーセキュリティ推進会議にて定期的な報告を行い、各社にて取締役会へも報告することで、グループ大での連携強化に努めています。（2025年度の重大な情報セキュリティ事故発生なし）

体制

J-POWER社長に指名された役員がグループ統括サイバーセキュリティ責任者としてグループサイバーセキュリティ推進会議を運営しており、定期的なサイバーセキュリティ評価および社内・社外による監査を実施し、サイバーセキュリティの状況は定期的に取り締会へ報告を実施しています。



サイバー攻撃に対する継続的な監視および訓練の実施

J-POWERグループはサイバー攻撃に備え、継続的な監視と訓練を実施し、脆弱性を分析し、リスクを管理しています。

インシデントレスポンス

サイバー攻撃による万が一の被害発生時においても迅速に対処し、復旧できるようサイバーセキュリティに関する危機管理体制である「J-POWER CSIRT*」を設置しており、サイバーセキュリティ事故の未然防止と被害最小化に取り組んでいます。また、社内の危機管理やサイバーセキュリティ関連規程にもサイバーセキュリティリスクを明記し、従業員がサイバーセキュリティ事故の発生、または、発生したと想定される事象を発見した場合、迅速な通報・対応が行われるよう対応フローを整備しています。2025年度は、サイバーセキュリティ事故発生時の事業の継続または早期復旧・再開を図るための基本的な対応事項を改めて見直しています。

* CSIRT (Cyber Security Incident Response Team) : サイバーセキュリティ推進・対応チーム [注：本来CIはComputerの頭文字であるが当社ではCyberとしている]

情報セキュリティ教育の実施

全従業員を対象に、サイバーセキュリティに関するeラーニングや標的型メール攻撃に備えた訓練・研修を毎年、継続的に実施しています。

2025年度eラーニング実績

ドメインパスワード強化、標的型メールの見分け方・初動対応方法、テレワーク実施時の注意事項についてのeラーニングを毎年、継続的に実施（全3回、受講者数延べ19,740人）

当社は重要インフラを有し国民生活に多大な影響を与える企業として、サイバーセキュリティの確保に関する基本方針を制定しています。J-POWERグループサイバーセキュリティ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.jpowers.co.jp/privacy/privacy_003.html

役員一覧

取締役（監査等委員である取締役を除く）



代表取締役会長
渡部 肇史

取締役会への出席率 13回/13回
保有株数 40,285株 (10,085株)

現任
2023年6月 当社代表取締役会長
2024年7月 富国生命保険相互会社社外監査役



取締役
関根 良二

取締役会への出席率 13回/13回
保有株数 13,943株 (6,443株)

現任
2024年6月 当社取締役 副社長執行役員



取締役
横溝 高至 社外 独立

取締役会への出席率 13回/13回
保有株数 0株

現任
2008年4月 サンライズ法律事務所パートナー弁護士
2023年6月 当社社外取締役



代表取締役社長
加藤 英彰

取締役会への出席率 13回/13回
保有株数 10,398株 (5,598株)

現任
2026年4月 当社代表取締役社長 社長執行役員



取締役
越後 正一

取締役会への出席率 —
保有株数 14,899株 (5,599株)

現任
2026年6月 当社取締役 副社長執行役員



取締役
村井 暁子 社外 独立

取締役会への出席率 —
保有株数 300株

現任
2020年5月 株式会社フェニクシー社外取締役
2025年4月 京都大学経営管理大学院特命教授
2026年6月 当社社外取締役



代表取締役
嶋田 善多

取締役会への出席率 13回/13回
保有株数 25,258株 (7,138株)

現任
2024年6月 当社代表取締役 副社長執行役員



取締役
原田 淳

取締役会への出席率 —
保有株数 8,686株 (5,486株)

現任
2026年6月 当社取締役 副社長執行役員



取締役
貞森 恵祐 社外 独立

取締役会への出席率 —
保有株数 0株

現任
2026年6月 当社社外取締役



取締役
萩原 修

取締役会への出席率 13回/13回
保有株数 19,855株 (7,555株)

現任
2022年6月 当社取締役 副社長執行役員



取締役
加藤 和男

取締役会への出席率 —
保有株数 10,834株 (5,334株)

現任
2026年6月 当社取締役 常務執行役員

監査等委員である取締役



取締役（監査等委員）
木村 英雄

取締役会への出席率 13回/13回
監査等委員会への出席率 12回/12回
保有株数 11,400株

現任
2024年6月 当社取締役（監査等委員）



取締役（監査等委員）社外 独立
宮原 隆

取締役会への出席率 —
監査等委員会への出席率 —
保有株数 0株

現任
2026年6月 当社社外取締役（監査等委員）



取締役（監査等委員）社外 独立
大賀 公子

取締役会への出席率 13回/13回
監査等委員会への出席率 12回/12回
保有株数 0株

現任
2019年6月 スカパーJSAT株式会社社外取締役
2020年3月 株式会社ブロードバンドタワー
社外取締役（監査等委員）
2022年6月 当社社外取締役（監査等委員）



取締役（監査等委員）社外 独立
安部 静生

取締役会への出席率 13回/13回
監査等委員会への出席率 12回/12回
保有株数 0株

現任
2024年6月 当社社外取締役（監査等委員）

※ 取締役が所有する当社の株式数には、株式報酬制度に基づき退任後に交付される予定の株式数を含めて表示しており、（ ）内に当該株数を内数として表示しています。

※ 選任理由については第74回定時株主総会招集ご通知を参照ください。

<https://www.jpowers.co.jp/ir/pdf/ann04001-74a.pdf>

役員一覧

I スキル・マトリックス

当社では、取締役会の役割・責務については、コーポレート・ガバナンス基本方針第18条において以下の通り示しています。

- i) 経営計画等の大きな方向性を示すこと ii) 経営陣によるリスクテイクを支える環境整備を行うこと iii) 独立した客観的な立場から経営陣に対する実効性の高い監督を行うこと

スキルセットはこの役割と責務のもと、5つのマテリアリティを達成するために必要なスキルとして選定しています。マトリックスは、各取締役に必要な専門性や経験のうち主なもの、強みを発揮できる分野を最大3つまで記載したものであり、各人に必要なすべての専門性や経験を表すものではありません。

取締役（監査等委員である取締役を除く）

氏名	経営全般/ サステナビリティ	財務戦略/ 会計	法務/ リスク管理/ ガバナンス	事業開発/ 販売	エンジニアリング/ イノベーション	グローバル	指名・ 報酬委員会	備考
取締役会長 渡部 肇史	○	○	○				委員	
取締役社長 加藤 英彰	○	○	○				委員	
取締役 嶋田 善多	○			○	○			
萩原 修	○			○	○			原子力事業本部長
関根 良二	○	○				○		国際事業本部長
越後 正一	○	○	○					
原田 淳	○			○		○		再生可能エネルギー本部長
加藤 和男			○	○	○			
横溝 高至	社外 独立	○	○				委員長	
村井 暁子	社外 独立	○	○			○		
貞森 恵祐	社外 独立	○		○		○		

スキル項目の定義

スキル項目	定義
経営全般/ サステナビリティ	経営戦略等の当社グループの大きな方向性の提示や、エネルギー供給を通じた気候変動への対応など社会課題の解決への貢献、人的資本の充実をはじめ持続的な企業価値向上によるサステナビリティの実現、およびその監督のための企業経営者としての経験や知見。
財務戦略/会計	健全な財務基盤の形成や財務的視点での成長戦略推進のマネジメントおよびその監督のための財務・会計の専門的な経験や知見。
法務/リスク管理/ ガバナンス	公正な企業活動や健全な業務運営およびその監督のための企業法務・リスク管理・ガバナンス等の専門的な経験や知見。
事業開発/販売	開発から運転保守、販売に至る一貫した事業の遂行、他社との協業を含めた多様な開発スキームや新たな販売・ソリューションによるビジネスモデルのトランジションを通じた利益の創出およびその監督のための事業開発や販売の経験や知見。
エンジニアリング/ イノベーション	エネルギーの安定供給と気候変動対応の両立という課題の達成に向けた保守・品質管理やカーボンニュートラルへのトランジションに向けた技術力の向上、次世代技術の研究開発、イノベーションの活用、DXへの取り組みおよびその監督のための技術的な経験や知見。
グローバル	持続可能な発展への貢献に向けた海外事業の拡大・強化およびその監督のためのグローバル企業や海外事業での経験や知見。

監査等委員である取締役

氏名	経営全般/ サステナビリティ	財務戦略/ 会計	法務/ リスク管理/ ガバナンス	事業開発/ 販売	エンジニアリング/ イノベーション	グローバル	指名・ 報酬委員会	備考
取締役 監査等委員 木村 英雄	○	○		○				
宮原 隆	社外 独立	○	○			○		
大賀 公子	社外 独立	○		○	○		委員	
安部 静生	社外 独立	○		○	○		委員	

役員一覧

執行役員体制 (2026年6月25日付)

職名	氏名			
社長執行役員	加藤 英彰	ESG総括		
副社長執行役員	嶋田 善多	業務全般、技術統括 総合安全・保安推進部、資材調達部		
	萩原 修	業務全般 原子力事業本部長(事務委嘱)		
	関根 良二	業務全般 国際事業本部長(事務委嘱)		
	越後 正一	業務全般 秘書部、財務部、人事労務部、総務部 総合安全・保安推進部、ESGに関する事項担当		
	原田 淳	業務全般 再生可能エネルギー本部長(事務委嘱) 水素事業開発に関する特命事項		
常務執行役員	加藤 和男 田中 龍博 斉藤 文彦	毛利 哲明 森本 成 池田 俊弘	白戸 孝治 外村 健次郎	首藤 敦 岩崎 豪徳
執行役員待遇	森田 健次 相良 秀晃	池口 幸宏	河合 智也	石田 靖
執行役員	中山 寿美枝 井上 益秀 石倉 重行 松本 健司 紀太 道英 佐野 正幸	赤星 康 藪本 晃 棚木 俊雄 中澤 孝彦 桑田 要一郎 茂島 章博	小泉 真吾 柴山 益男 松本 博昭 鈴木 雅芳 山縣 清憲	三隅 健 石井 達也 下田 総一郎 三好 極 岡田 賢治
監査等特命役員	内永 浩幸	前田 千絵		