

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。

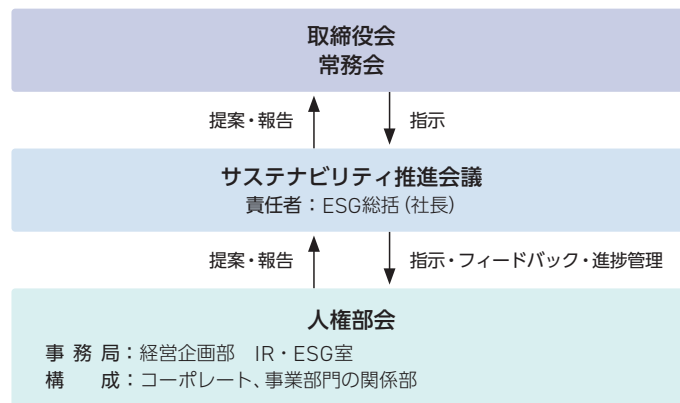
https://www.jpowers.co.jp/sustainability/contribution/human_rights/

推進体制

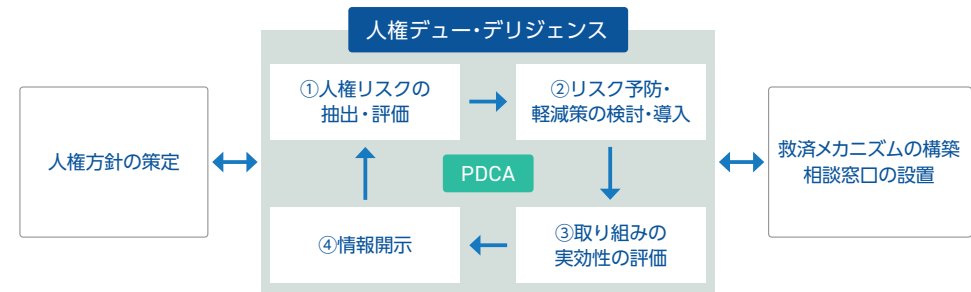
J-POWERグループでは、ESG総括（社長）が監督責任を担う「サステナビリティ推進会議」の下部組織として、人権に関する課題を関係部門横断で議論する「人権部会」を設置しています。人権尊重の取り組みを実効的に推進するため、経営企画部を事務局とし、人権デュー・デリジェンスの実務や情報収集を担う専任的な経営資源を配置しています。人権部会にはコーポレート部門や事業部門の関係部署が参画し、人権方針の周知や具体的な取り組みの検討・推進を行っています。

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

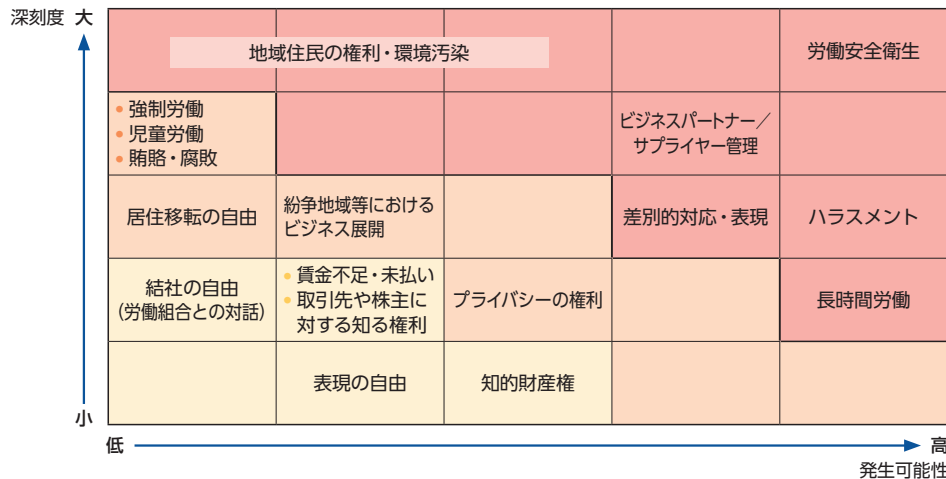
人権デュー・デリジェンス

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。