

コミュニケーション・オン・プログレス (COP)

2022年3月31日

ジャパン・リニューアブル・エナジー株式会社

対象期間 2021年1月～2021年12月について、以下ご報告します。

記

1. 代表取締役社長による UNGC に対する継続的支援の表明

当社のウェブサイトにて継続的支援を表明しており、今般、ここに再度表明します。

<https://www.jre.co.jp/sustainability/statement.html>

深刻化する地球温暖化を抑制しクリーンなエネルギーの利用拡大を図ることは、世界の国々が共通して取り組むべき課題であり、2015年に国連会議で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」においても主要なテーマとして掲げられています。2016年には COP21 のパリ協定が発効し、日本も同協定を批准して温室効果ガス抑制に向けて再生可能エネルギーの大幅な拡大を約束しました。

2020年は世界全体にとって歴史的な転換点となる年となりました。COVID-19の感染拡大に伴う社会生活の変化やデジタル化の進展と同時に、脱炭素化社会への動きが一気に加速しました。10月には菅総理大臣が所信表明演説において、2050年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロにする「2050年カーボンニュートラル」の目標を掲げました。その実現に向けて、2030年度までに温室効果ガスの排出を2013年度に対して46%削減することを宣言しています。日本以外でも120か国以上の国々が2050年カーボンニュートラル化を宣言しています。

ジャパン・リニューアブル・エナジー (JRE) は、東日本大震災後の2012年8月に、地球温暖化の防止とエネルギー自給率向上という課題解決に向け、「再生可能エネルギーで世界を変える」というミッションをもって設立されました。

以来、今日までに太陽光・陸上風力・バイオマスなど、各地で50か所を超える発電所を建設または運営しています。今後は、洋上風力や水力も含めた再生可能エネルギー全般を幅広くカバーし、業界のリーディングカンパニーとして事業展開を図っていきます。

発電所の開発・運営にあたっては地域の皆様、行政機関、施工会社、資金提供者などの理解と支援が欠かせません。社員一同ステークホルダーの信頼を得るべく社会との対話を重視し、誠実に業務に当たっております。

2016年、JREは再生可能エネルギー専門企業として日本で初めて国連グローバル・コンパクト（UNGC）を支持し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに参加しました。このグローバルコミュニティの一員として、人権、労働、環境、腐敗防止に関する「UNGCの10原則」の遵守を表明しています。


2019年には、初めてマテリアリティ（重要課題）分析を実施し、サステナビリティへのJREとしてのアプローチや、情報開示の基盤としました。JREが自らの責任を果たし、グローバル課題の解決に貢献していくうえで、この分析結果が確かな礎になると確信しています。

事業の持続的な成長のためには、社員の安全と健康が欠かせません。2020年は、COVID-19の感染拡大防止のため職場の安全衛生の強化を図るとともに、リモートワークの推進など多様な働き方を実現する環境を整えました。

今後もJREは、サステナビリティへの取り組みの拡充・強化を続け、地域や社会に受け入れられるやり方で再生可能エネルギー事業の拡大を進めてまいります。

2022年3月31日

ジャパン・リニューアブル・エナジー株式会社



代表取締役社長 竹内一弘

2. 取り組み状況

「持続可能な開発目標（SDGs）」のクリーンエネルギーの拡大（目標7）と地球温暖化防止（目標13）について、本業を行うことにより当社是对応しております。

対象期間に太陽光及び風力の発電所が合計3か所新たに運転を開始し、2021年12月31日現在で、日本国内及び台湾の合計51か所の発電所（設備容量約54万kW）が運転中、合計9か所の発電所（設備容量約33万kW）が建設中となっています。

2012年の創業以来、人権・労働・環境・腐敗防止に関するGC10原則を具現化させた各種の社内ルールを整備した上で、それを運用し、安全や環境、公正な取引における問題を発生させないように取り組んできました。

また、2020年には、従前から定めていたEHS（環境、健康、安全）方針に児童労働や強制労働の禁止を新たに盛り込むなどの改定や在宅勤務制度の開始、2021年には、取引先などからの通報窓口の開設や社員が利用する内部通報窓口のリニューアルなど、より一層取り組みを強化しております。

人権

方針	実施状況	評価・成果
従業員の安全・健康の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● EHS*管理規程を制定し(2015年12月)、それを実際に運用(*EHSとは Environment、Health、Safety「環境・健康・安全」を意味する) ● 4半期毎にEHS委員会を開催し、管理状況の確認、課題の抽出、対策の実施についてPDCAサイクルによるマネジメントを行っている 	○
発電所周辺の住民の住環境に配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前調査段階から、住民や自治体と協議を重ねて合意を得ながら、地元住民の生活環境への影響を最小限に留め、事業を進めている 	○
従業員と発電所の工事や運営に携わる他の関係者に対して、安全で衛生的な労働環境を提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生管理規程、防災管理規程、EHS工事管理ガイドライン、発電所管理規則を制定し(2016年3月以降)、それらに従って、従業員および関係者への安全で衛生的な労働環境の提供に努めている 	○ (欄外ご参照)

実績値：

労働安全衛生指標(各年間)	2018	2019	2020	2021
社員の労働災害件数*1(内、休業災害)	1(0)	3(1)	2(0)	1(0)
建設請負会社社員の労働災害件数*1(内、休業災害)	1(1)	2(2)	3(2)	5(0)
死亡災害件数(社員、請負会社社員)	0	0	0	0

*1 業務に起因して発生した休業災害(休業1日以上)の災害と不休災害、通勤災害の合計値

労働

方針	実施状況	評価・成果
長時間労働の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織変更による業務効率化、人員増強による従業員一人当たりの業務負荷低減。2017年2月以降は時間外労働及び休日労働に関する労使協定の月間最大時間外労働時間を100時間から80時間に引き下げ。結果として全従業員平均の年間時間外労働時間は、2017年に対して、2018年は37%、2019年は30%、2020年は23%、2021年は14%それぞれ減少しているが、2018年以降、減少幅は縮小している 	△
選択労働時間制度（2014年導入）の利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社および各部署のミーティングでマネジメント及び管理職から同制度の積極的な活用を呼びかけている 	○
疾病休暇、ボランティア休暇の制度化及び年次有給休暇取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 2017年より試験運用していた疾病休暇を2018年に制度化。この活用と年次有給休暇の積極的な利用を推し進めている。ボランティア休暇も2017年に試験運用し2018年に制度化している。疾病休暇は、制度上1年に5日の付与であるが、2021年はコロナウイルス感染者拡大やワクチン接種の副反応を踏まえ、2日追加で7日の付与としている。 ● 結果として、有給取得率は2016年の53%に対し、2017年および2018年は62%、2019年57%、2020年51%、2021年は54%となっており、在宅勤務制度など柔軟な働き方を導入する中でも5割以上の取得を維持している。 	○
新型コロナウイルス感染症対策の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● コロナ禍における従業員の行動指針として、感染症対策ガイドラインを制定 ● 会議室に飛散防止パネル設置、出入り口および全会議室に消毒液の設置を行っている ● 緊急事態宣言下においては出勤率を3割以下に留めている 	○
在宅勤務制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な働き方に対応するため、2020年より在宅勤務制度を導入した。本制度は新型コロナウイルス感染症の収束後も継続する 	○

環境

方針	実施状況	評価・成果
事業を通して CO2 削減に貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーの発電事業の拡大（運営する発電所増）及び安定的な運転による発電量増加により、CO2 排出削減に貢献（対象期間において対前年同期比で、発電量は約 11%、CO2 削減効果は約 6% 増加） 	○ (欄外ご参照)
事業開発地及び周辺の環境への影響を極小化	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前調査段階から、環境への影響を法令が求めるレベル（必要に応じてそれ以上の基準）で評価し、影響がある場合は影響を極小化する対策を講じたうえで事業を進めている ● 法令等に準拠した環境アセスメントを行い、専門家や行政・住民等の意見を徴し、その内容を反映して発電所の開発を進めている ● EHS 管理規程に従い、周辺環境に配慮しながら事業を行っている ● EHS 工事管理ガイドラインに従い、建設中も施工会社とともに環境に配慮している 	○
環境関係の技術の開発と導入、研究	<ul style="list-style-type: none"> ● 建設会社やメーカーと計画段階から協議しながら、発電量の最大化を図る設計を取り入れるなど、環境関係の技術の開発と最新技術の導入を進めている（例：太陽光発電所において、リングメインユニットを改良した設計思想を取り入れている他、造成による環境負荷を低減するため、傾斜地を地なりに造成する設計を採用している） ● 再生可能エネルギーの安定供給を目指して、大型蓄電池併設の太陽光発電所を建設（太陽光発電所における大型蓄電システムの導入と電力取引を最適化するシステムの活用により、電力供給時間帯のシフト、電力需給のインバランス回避、予測技術の高度化などを実証する） ● 洋上風力の風況解析に関し、大学等と共同研究を進めている（東京大学と新しい風況観測方法の研究、九州大学等と風車ウエイク研究） 	○

実績値（日本国内）：

気候・エネルギー関連指標	2018	2019	2020	2021
運転中発電所の設備容量合計（万 kW） （各年末時点）	29.5	34.5	40.3	54.2
再生可能エネルギーの年間総売電量 （万 kWh）	34,509	50,507	59,821	66,353
年間 CO ₂ 削減効果（t-CO ₂ ）*1	165,904	227,984	267,763	284,449

*1 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく電気事業者ごとの排出係数により算定
（各年の最新の係数にて算定）

腐敗防止

方針	実施状況	評価・成果
法令と企業倫理の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社グループの行動基準の冒頭に「法令と企業倫理の遵守」を掲げ、「法令と企業倫理の遵守」があらゆる企業活動のなかで最も優先されると位置づけ、全従業員に対するトップメッセージや社内研修を繰り返し実施することにより、当該認識が高まるよう、注力している 	○
公正な取引の遂行	<ul style="list-style-type: none"> ● 調達管理規程により、個々の取引および取引先との関係で不公正な取引の有無をチェックするなど、社内の異なる部署間での牽制を効かせることにより、不公正な取引の可能性を排除している 	○
反社会的勢力との取引の遮断	<ul style="list-style-type: none"> ● 取引担当の部署と他部署との複層的なチェック体制により、取引前に問題ないことを確認するとともに、契約書に、取引先自身による反社会的勢力に該当しないことの表明や反社会的勢力排除条項を盛り込み、反社会的勢力との取引を遮断している 	○
政治家及び公務員と透明性の高い公正・公明な関係を維持	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内規程により、政治家・公務員に対する金銭等の授受、政治献金を禁止している ● 政治家と面談する場合、複数名での対応と面談記録を残すことを徹底している 	○
通報窓口の設置	<ul style="list-style-type: none"> ● 役職員のコンプライアンス違反及びその可能性について、社員（退職者1年以内の者を含む）が通報する窓口を設置している。 ● また、取引先の方からも通報を受け付けており窓口をウェブサイトを設置している（2021年1月） 	○

<会社概要>

会社名 ジャパン・リニューアブル・エナジー株式会社
(Japan Renewable Energy Corporation)
所在地 東京都港区六本木6丁目2番31号六本木ヒルズノースタワー
Tel:03-6455-4900 Fax:03-6455-4901
設立 2012年8月20日
資本金等 400億円
主要株主 ENEOS株式会社、三井住友信託銀行株式会社
従業員数 207名(2021年12月31日現在)
事業内容 発電プラント(風力発電、太陽光発電、バイオマス発電その他自然エネルギー発電)に関する事前調査、計画、設計、関連資材調達及び販売、土木工事、建設、運転、保守点検事業並びに売電事業

以上