

# Jera

エネルギーを新しい時代へ

# JERAにおける ダイバーシティ & インクルージョン

2022年6月16日  
株式会社JERA

# ありたい姿：トップコミットメント 多様性を変革のエネルギーに、社会に最大限貢献する企業に

## JERAにおけるダイバーシティとインクルージョンを推進するビジョン

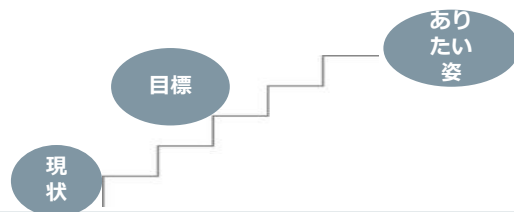
- ・ 社員やその家族が幸せになること
- ・ JERAの企業価値を高める成長を促すこと



JERAでは、たゆまぬ進化を実現するための戦略の中核に、ダイバーシティとインクルージョンの推進を据えています。性別、国籍、民族性、性的指向・性自認、経験や専門性をはじめとする様々な側面からのダイバーシティに富む組織を目指すことはもちろん、その多様な人々が、公平・公正な環境の中で、互いに尊重し合い、大いに力を発揮して、組織への貢献と自己の成長を果たせる「インクルージョン」を実現していきます

代表取締役会長 佐野敏弘・代表取締役社長 小野田聡

# 目標設定



原則 多様な価値観・グローバル視点を活かす／フェアネスを徹底する

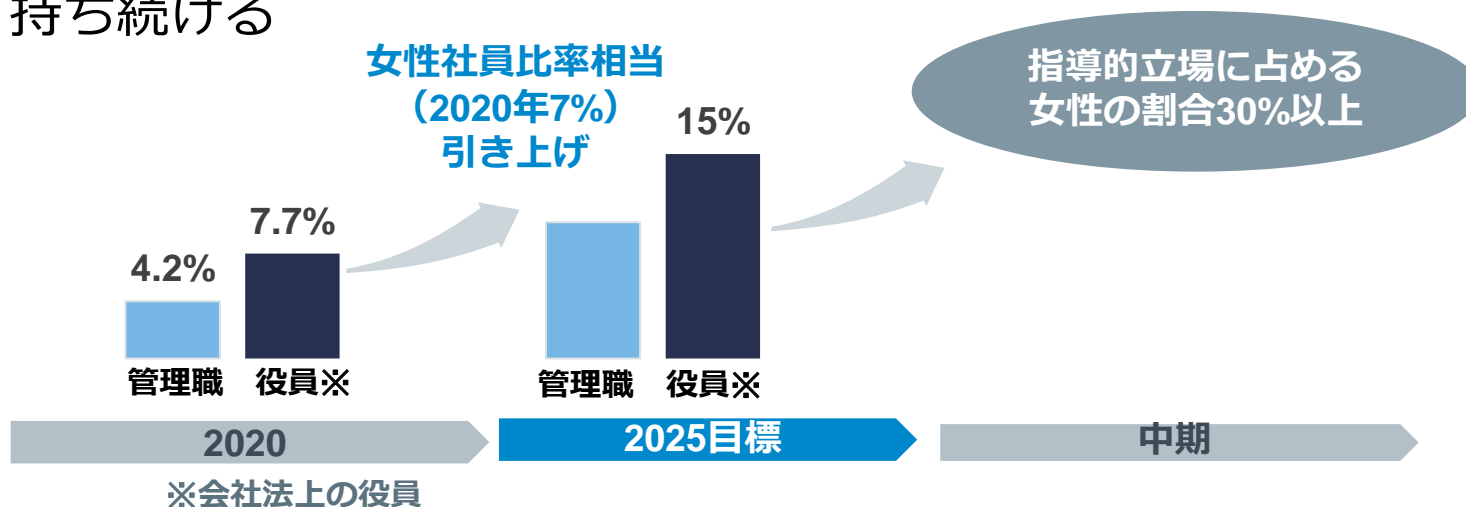
## 戦略

### ■ 指導的立場の女性比率を目標設定

- ✓ 女性社員に積極的に成長の機会を与えキャリア開発を支援。  
評価はフェアに

### ■ 女性社員の積極的な採用

- ✓ そもそもの女性社員の人数を増やすことで組織の中に多様性を持ち続ける



# ジェンダー以外の取り組み



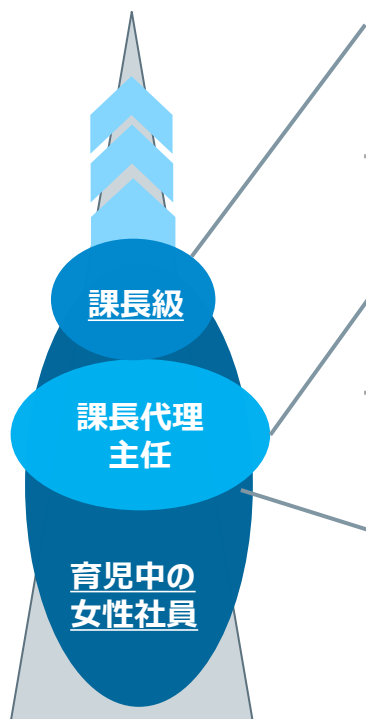
(株)JERAミライフル設立  
特例子会社を設立して  
障がい者雇用に取り組み

国籍を問わず、  
多種多様な  
プロフェッショナルが  
JERAに在籍

性的志向・性自認に  
関して全社員に  
eラーニングを実施

D & I のビジョン実現に向け、多様な人財が活躍できる組織・風土へ

# 女性を対象とした活躍推進施策



## ■ スポンサーシップ

- ▶ シャドウイング実施。スポンサーからネットワーク構築、露出の機会を提供

## ■ 異業種女性リーダーと交流／セルフブランディング

- 女性に多く見られる内なる壁を打破し、**自分らしいリーダーシップ**を考える研修。先輩女性社員の講話により活躍をイメージ

- **育児中の女性社員へキャリア開発支援研修**。上司とキャリアプランを共有

- ワーキングペアレンツランチ会による**ネットワークづくり**

- (参考：対象全社員) 上司とのキャリア面談

- 産学連携グローバルリーダーシップPJ

確実にパイプラインを育成

# 柔軟な働き方推進

## 新テレワーク制度 3つのポイント

### POINT 01

#### 働き方を選択



- 対面・非対面のそれぞれの良さを活かしたハイブリッドな働き方へシフト

### POINT 02

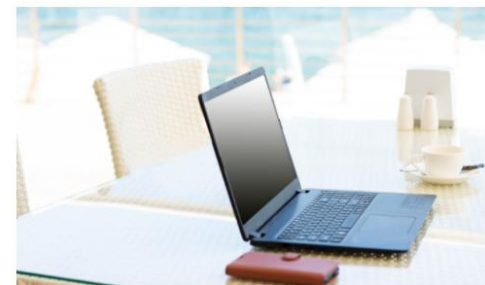
#### 働く時間を選択



- 7:00~22:00の間でのフレックス勤務
- コアタイムの廃止

### POINT 03

#### 働く場所を選択



- セキュリティ上問題が無い場所であれば勤務可能

自由度や柔軟性の高い働き方ができる環境を構築することで、社員がベストパフォーマンスを発揮し、会社全体でより高度な業務運営を実現

## まとめ&今後の展望

- 施策開始後、女性活躍に関する数値は改善傾向。高い目標の達成に向け、中長期的に粘り強く取り組む
- D&Iのビジョン実現のため、女性活躍、障がい者雇用、LGBTQ+、グローバルなど幅広く深く活動する
- D&Iをそれぞれの職場や業務と結び付けて考えられるよう工夫する

当社が、D & I 推進においてもエネルギー業界の  
トッランナーかつインフルエンサーになることを目指す