

## 人財の尊重

J-POWERグループでは、従業員一人ひとりを「人財」と捉え、多様な人財が安心して新しいことに挑戦し、やりがいを感じて働き続けられることが、企業の持続可能な成長を可能にすると考えています。

そのため、人財のキャリア形成の基盤を強化しつつ、多様性（ダイバーシティ）を活かすための職場環境や制度の整備を進めています。

### 人財の確保・活用

#### J-POWERグループの人財確保の考え方

J-POWERグループでは、持続可能な成長のために安定的な採用を行うとともに、幅広い分野・世代から人財を求め、活躍の場を提供したいと考えています。また性別や年齢などに関係なく、多様な人財が持てる力を十分に発揮し、活躍できる制度・職場環境づくりを進めています。

#### 新規卒業者採用の推移(J-POWER)

|    | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----|--------|--------|--------|
| 男性 | 79名    | 79名    | 92名    |
| 女性 | 12名    | 17名    | 10名    |
| 計  | 91名    | 96名    | 102名   |

#### 人財の定着状況(J-POWER)

|          |                 |
|----------|-----------------|
| 平均勤続年数   | 19.7年(2020年3月末) |
| 入社3年後離職率 | 1.4%(2019年4月)   |

(注)臨時従業員を含まない

#### ダイバーシティ推進への取り組み

高齢者のより一層の活用を図るため、定年後の雇用制度である継続雇用制度により、就労希望者は65歳到達年度末まで働き続けることができます。このほかにもグループ内での就労先を紹介する人財登録制度(70歳到達年度末まで利用可能)と合わせ、グループ内高齢者の経験・技術と労働意欲を事業の持続的な発展に一層活かしていきます。2020年3月末時点の継続雇用制度利用者は146名(J-POWER)となっています。

2020年6月1日時点の障害者雇用率は2.39%となっています。「障害者就労支援・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、今後も雇用率の上昇に努めていきます。

また、多様な人財が活躍できる職場づくりに向けて、各種研修(新入社員研修を含む階層別研修、人権研修等)にて、その基本的な考え方を紹介しています。

#### 従業員の権利の保護

J-POWERグループでは、各国の法令に基づき、児童労働や強制労働の防止、結社の自由に対する権利の保護、団体交渉の権利の保護、最低賃金の遵守をはじめとする従業員の基本的な権利の保護や、出生、国籍、人種、信条、宗教、性別、身体的条件、社会的身分などによる差別の禁止を徹底しています。

また、従業員の権利を保護し、生活水準の維持・向上を図るため、管理職ではない従業員の労働組合への加入を義務付け、会社と労働組合の間で労働協約を結んでいます。給与・賞与をはじめとする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の間で経営方針に関する協議を行っています。

#### インターンシップ

J-POWERグループ各社では、学習や職業選択の一助としてもらうことを目的としたインターンシップを年複数回実施しています。

特に夏期には、J-POWERの発電所などで業務を経験することを目的に、J-POWER、(株)JPハイテック、(株)ジェイペック\*、開発電子技術(株)の四社合同で、大学院・大学・高等専門学校の理系学生を対象としたインターンシップを実施しています。2019年度は、全国各地から95名の学生が参加し、電力設備の保守・運転についての実習に取り組みました。

\* 2020年8月1日に社名を「J-POWERジェネレーションサービス(株)」に変更しています。

### 女性活躍推進への取り組み

(株)J-POWERビジネスサービスでは、約4割を占める女性従業員の活躍推進活動の一環として女性従業員によるワーキンググループを組織しています。女性従業員へのアンケートに基づく提言を行い、会社施策にも反映されています。女性が一堂に会し意見交換するコミュニケーション・カフェの開催など活発に活動し、2019年度は「人間関係・職場環境」「仕事・プライベートの両立」「やりがい・業務内容」の3つのテーマで現状分析と検討を行い、提案を行いました。



多様な意見が出たコミュニケーション・カフェ

## 人財の育成

### 人財育成の仕組み

全従業員が複数の専門的知識と広い視野に基づき組織に貢献する、少数精鋭の自律した「プロフェッショナル人財」となることを目指しており、そのための施策としてCDP (Career Development Program)を導入しています。

### CDPの概要

CDPは「人財要件」「ローテーション」「キャリア形成支援制度」によって構成されています。さまざまな方向からの人財育成施策により、会社と従業員双方の価値向上を図っています。

#### 【人財要件】

「会社が必要とする人財像」を明示し、会社は人財育成の目標とする一方、従業員は自身のキャリア形成および能力開発の指標としています。

#### 【ローテーション】

従業員のキャリアステージ全体を大きく「基礎知識・技術習得時期」「エキスパート」「プロフェッショナル」の3つに分け、ローテーションを通じて、それぞれのステージに応じた能力の習得を促進しています。

#### 【キャリア形成支援制度】

従業員のキャリア形成に対する主体的な取り組みを支援するため、さまざまな支援制度を体系的に整備しています。

|        |   |
|--------|---|
| 自己申告制度 | 従業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等を会社に申告します。会社は申告内容について従業員と面談し、中長期的な人財育成の観点から適切な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。   |
| 研修制度   | 研修制度についても各キャリアステージと連動させており、求められるスキルに応じた階層別研修*1・部門別研修*2のほか、目的別研修・通信教育や通学による自己研鑽研修、国内外留学やNGOを含む社外機関への派遣型研修、経営幹部候補育成研修など、それぞれのキャリアや意欲に合わせた研修制度を充実させています。 |

このような研修を通じた人財育成により、事業に必要となる基礎知識や技術習得のみならず、次世代リーダーの育成、ダイバーシティ(多様な人財の活躍)の推進、ベテラン社員の活躍推進に取り組んでいます。

\*1 新入社員研修、キャリア研修、新任管理職向け研修、ベテラン社員向け研修など  
\*2 技術部門ごと(土木・建築、水力、送変電、通信、火力、原子力の各部門)に研修用施設を設置し、エンジニアの計画的な育成を行っています。

### 女性社員CDP

出産などのライフイベントに伴い生じる一時的な就業制約下でも仕事を継続し、キャリア形成することを目的として、職種別に女性社員CDPを提示し、女性社員ならびに上長がキャリア形成を考えるうえでの参考としています。

### 若手社員育成支援

若年社員の育成と職場内コミュニケーションの活性化を図るために、新入社員に対して職場内にトレーナー\*1を配置し、直属の上長や先輩社員による職場ぐるみでの育成を行う仕組みを通じて、OJTの徹底・強化を図っています。また2年目社員に対しても広い視点でのコミュニケーションを図れるよう、必要に応じ、メンター\*2を配置しています。

\*1 仕事の進め方や成果面等に係るアドバイス・相談に応じる、同じ職場内の先輩。  
\*2 将来的なキャリア形成等についてのアドバイス・相談に応じる、異なる職場の先輩。

### 評価・マネジメント制度

個人目標管理制度を基礎とする評価制度を導入しており、目標達成に向けた取り組みを通じ、従業員に自律的な業務運営と達成意欲・職務遂行力の向上を促すとともに、組織目標に基づき協働することを通じた組織戦略の実現を図っています。

従業員は年度当初に目標を定め、その目標の達成に向けて業務を遂行します。上司は年度当初・期中・期末の従業員との面談を通して、目標の妥当性、期中での進捗状況、最終的な目標達成状況を確認して評価するとともに、目標達成に向けた助言や職場への要望の聞き取りなどを行います。

## 職場活性化に向けた環境整備

### ワークライフバランスの実現に向けて

J-POWERグループは、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・風土づくりを積極的に進めています。育児・介護支援制度などの充実と利用促進、労働時間の適正化を図り、ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

### 労働生産性の向上に向けて

J-POWERでは「多様な人材が集い、それぞれの適性に応じて真に活躍できる会社」を目指した働き方改革の本格推進にあたり、「J-POWER Challenge 30」と銘打ち、2020年度末までに2016年度実績比において超過勤務時間数を30%削減し、有給休暇取得日数を30%増やすなどの目標を掲げ、取り組んでいます。

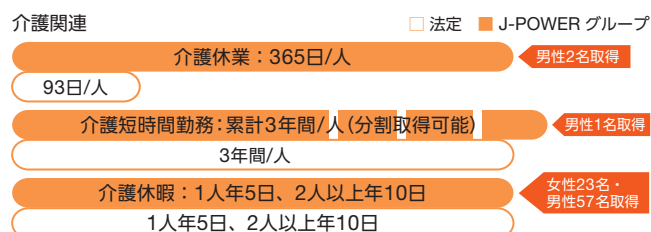
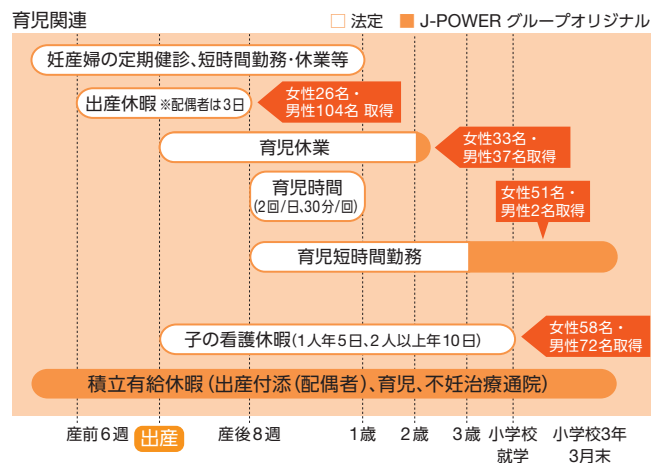
### J-POWER Challenge 30による施策

|                           |
|---------------------------|
| 年次有給休暇の時間単位行使制度の導入        |
| 各職場におけるRPA*の順次導入          |
| 本店での22時完全消灯およびパソコンシャットダウン |
| 全社PCを軽量・可搬性に優れたものへ一括更新    |
| グループウェアの導入                |
| 経営会議体におけるペーパーレス化          |
| 配偶者の転勤等に伴う帯同休暇制度を導入       |
| 在宅勤務制度の導入・拡大              |
| フレックスタイム勤務制度(導入準備中)       |

\* RPA(Robotic Process Automation) :ソフトウェアロボットによる業務自動化

|                   | 2016年度実績 | 2019年度実績 | 2020年度末目標 |
|-------------------|----------|----------|-----------|
| 超過勤務時間数<br>(時間/月) | 24.6     | 21.3     | 17        |
| 有給休暇取得日数<br>(日/年) | 15.4     | 16.7     | 20        |

## 育児・介護支援制度の概要と2019年度実績 (J-POWERグループ)



### 特例認定マーク「プラチナくるみん」

J-POWERは、子育てサポート企業として厚生労働大臣より「くるみん」認定を受け、さらに、より高い水準で取り組んだ優良な企業にのみ与えられる特例認定マーク「プラチナくるみん」を取得しました。今後も全従業員が仕事と生活の調和を図り、十分に能力を発揮できるよう、より良い労働環境を整備していきます。



### 相談窓口

働きやすい職場環境づくりのために、労働時間や職場環境、ハラスメントに関する相談窓口を設置しており、相談窓口では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などにより未然防止に取り組んでいるほか、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を行い、適切に対応できる体制を整えています。