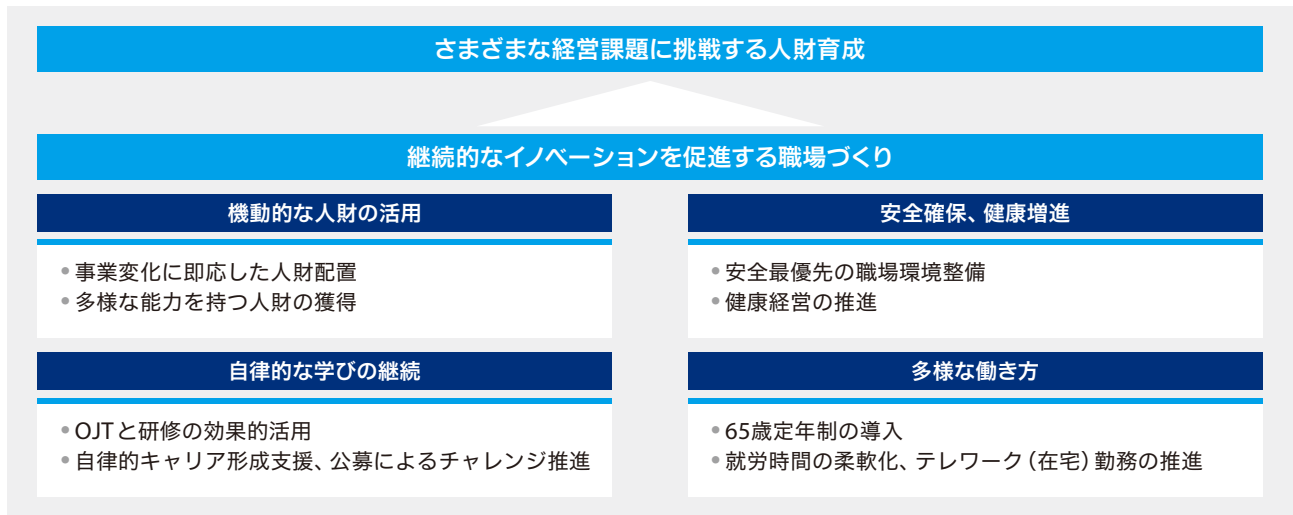


# J-POWERグループと人財

J-POWERグループでは、世代を問わず学び続ける風土を醸成し、多様な人財の自律的成長を支援することで、さまざまな経営課題に挑戦する人財を育成しています。柔軟な働き方を通して個人の多様なニーズに応えるとともに、職場の安全と従業員の健康を十分に確保することで、多様な人財が意欲的に活躍し、継続的なイノベーションを促進する職場づくりに取り組んでいます。



## ■ 人財の確保・活用

### 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・世代から多様な人財を求め、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。

### ダイバーシティ推進への取り組み

女性活躍推進について、J-POWERでは新規採用者に占める女性比率を10%以上にするを目標としており、2021年度の新卒採用者104名のうち女性は15名(14.4%)(J-POWER)となっています。

高齢者雇用については、2021年4月から定年の段階的な引き上げを行い、定年を65歳まで延長します。従来の継続雇用制度や、グループ内で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、経験・技術と労働意欲を持つ高齢者の一層の活躍を、事業の持続的な発展に活かします。2021年3月末現在の継続雇用・人財登録制度利用者は554名(J-POWERグループ)となっています。

障がい者雇用については、2021年6月1日現在の障がい者雇用率は2.45%(J-POWER)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、階層別研修や人権研修でJ-POWERグループの基本的な考え方の浸透を図っています。

### 従業員の権利の保護

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や団体交渉の権利の保護、最低賃金の遵守等の従業員の基本的な権利の保護とともに、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。

従業員の権利保護や生活水準の維持・向上のため、管理職ではない従業員の労働組合加入を義務付け、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。

### 人財戦略と経営戦略

J-POWERグループの人財戦略では、世代を問わず学び続ける風土を醸成し、多様な人財の自律的な成長を支援しています。自己と会社の変革に果敢に挑戦する人財を育成することで経営課題への取り組みを促し、人財面から経営戦略の推進を図ります。

## ■ 人財の育成

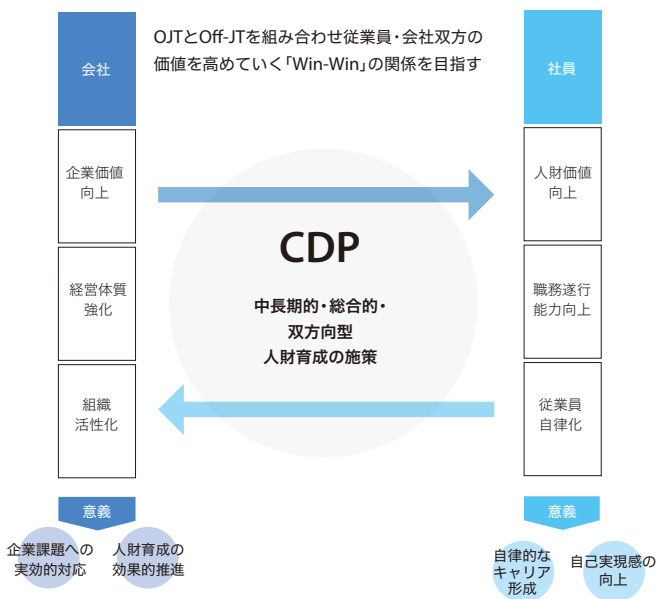
### 人財育成の仕組み

J-POWERグループでは、人財育成の施策としてCDP (Career Development Program)を導入しており、全従業員が自律的な「プロフェッショナル人財」として、複数の専門的知識と広い視野に基づき経営課題に挑戦する人財開発を推進していきます。

### 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。OJTとOff-JTを組み合わせた人財育成施策により、さまざまな方向からの取り組みを通じ従業員と会社双方の価値向上を図っています。

### CDP概念図



### ● 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活用しています。

### ● 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・技術習得期」「エキスパート期」「プロフェッショナル期」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】

各キャリアステージにて求められるスキルに応じた階層別研修・部門別研修\*1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、選抜型リーダーシップ研修など、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。また、各種公募制度\*2を通じ自律的なキャリア形成や新たなチャレンジへの支援を行っています。

\*1 技術部門ごと(土木・建築部門、水力・送変電・通信部門、火力部門、原子力部門)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。  
\*2 公募による国内外留学、途上国における社会課題解決型ビジネスへの参加、社内インターンシップ等。

このような研修を通じた人財育成により、事業に必要な基礎知識や技術のみならず、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。

### ● 女性CDPの支援

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OJTトレーナーを配置し、直属の上長や先輩社員による職場ぐるみ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。

### ■ 評価・マネジメント制度

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、目標達成に向け業務を遂行します。上長は年度当初・期中・期末の従業員との面談を通じて、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。

### ■ 人財育成の取り組み事例

#### 国際部門における取り組み事例

当社では、海外事業を開発および運営していくにあたり、国際法務・税務・ファイナンス・危機管理・コンプライアンス・ビジネス英語などに関する研修を事務系社員、技術系社員共通で実施しております。

また、技術系社員を対象に、海外コンサルティング事業に関するOJT研修を実施し、海外における発電所・電力設備に関する設計・施工監理を通じた知見や技術力を習得するとともに、人財育成の場として活用しています。

#### 再生可能エネルギー部門における取り組み事例

水力発電所や風力発電所の運転・保守を行っている連結子会社の(株)J-POWERハイテックでは、部門を超えた人材交流を行っています。2020年度は、水力発電所や変電所で勤務している社員が風力発電所における巡視点検を体験するというような技術交流の取り組みを試行的に実施しました。こうした取り組みを通じて、異なる部門の知識・ノウハウを習得し人財の育成を図っています。

### 海外コンサルティング事業におけるOJT研修経験者インタビュー



#### ラオス国における既設ダム式水力発電所 拡張プロジェクトのOJT研修に参加

研修期間：2018年1月～2019年3月(1年3ヵ月間)

J-POWER 国際営業部 技術室 兼 プロジェクト推進室  
甲木 守 (2010年入社、土木職)

JICA(独立行政法人国際協力機構)の円借款事業として実施されたプロジェクトに、OJT研修生として参加しました。私は主に土木工事の施工監理業務に携わり、現場立会い、工場検査、安全パトロール等に従事しました。本研修を通じて、海外プロジェクトを進めるための知見や視座を得ることができたのは貴重な経験でした。

本プロジェクトの関係者は日本、ラオス、ベトナム、フィリピンと多国籍であり、母国語はもちろん技術的知識や経験なども各々異なるため、関係者間の円滑

な情報共有と合意形成のためには、国内よりも一層丁寧なコミュニケーションが重要だと実感しました。

また、近年は国内における水力発電所の大規模開発や拡張等のプロジェクトに従事する機会は限られており、研修を通じて実際の工事経験を積めたことも大きな収穫でした。

現在私は、引き続き海外事業に携わっており、本研修で得られた海外現場の経験は、他のプロジェクトにおいても現場状況の理解や課題把握など、業務を進める上で大いに役立っています。



工場での検査に立ち会う様子  
(右から3番目が甲木さん)

## ■ 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

2017年度から2020年度まで、「J-POWER Challenge 30」と銘打ち働き方改革の取り組みを行いました。ワークライフバランスをより良いものとする中で、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。家庭で育児や介護にかかわる社員が安心して働けるよう、育児・介護に伴う短時間勤務者を対象としたフレックスタイム制度や、看護・介護休暇の時間単位取得など、育児・介護支援制度の充実と利用促進、労働時間の適正化を実施しています。また、配偶者が海外転勤した際の帯同休職制度の導入により、柔軟なキャリア形成に配慮しています。今後もより利用しやすい制度への見直しや、環境整備に取り組んでいきます。

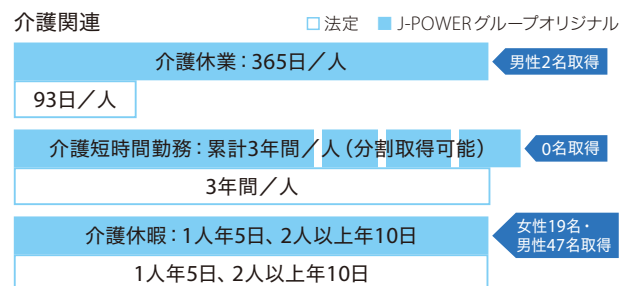
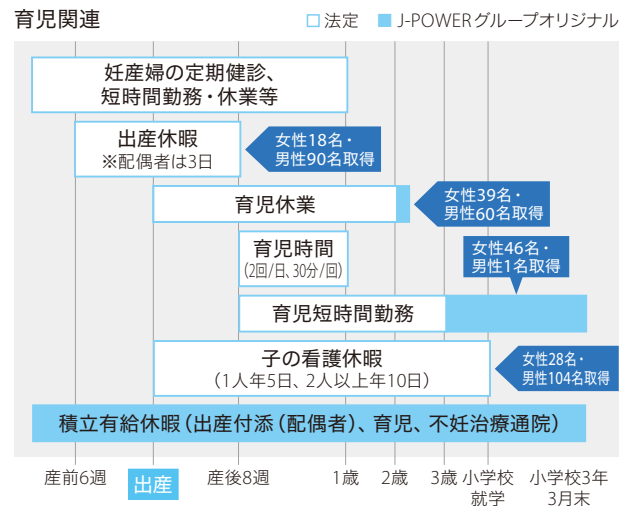
### 労働生産性の向上に向けて

J-POWERグループは「多様な人財が集い、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を推進しています。会議の開催方法の見直しや最大2時間の時差出勤制度など、業務効率化のための施策や多様な働き方を支援する制度の導入を行ってきました。また、本店を中心とした機関でテレワーク勤務制度を導入し、柔軟な働き方の後押しをしながら、災害等の対策にもなる制度として活用しています。

### 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います。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ます。さらに、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。

### 育児・介護支援制度の概要と2020年度実績



### 特例認定マーク「プラチナくるみん」

当社は、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実現し、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。

