

人の尊重

人権の尊重

J-POWERグループは国際人権章典、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支持しています。

前述のJ-POWERグループ人権基本方針に基づき、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、最低賃金の遵守など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。

また当社の従業員との関係では、会社と労働組合の間で労働協約を結び、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。

人権・コンプライアンスに関する取り組み

当社では10年以上にわたり従業員が人権尊重に係る理解を深め、また各種ハラスメントやコンプライアンスに関する知識を得られるようさまざまな機会を通じて研修を実施しています。また、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)や障がいがある方の起業などをテーマにした講演会や、有識者をお招きしてのLGBTQに関する正しい知識の習得・理解

促進などを通じ、ダイバーシティ推進にも積極的に取り組んでいます。あわせて、従業員のコンプライアンス意識やグループを取り巻く環境の変化を定期的に把握し、今後のコンプライアンス施策の展開に活かすことを目的として「コンプライアンス・アンケート」を実施しています。

2021年度実施状況

内訳	概要	参加者数(名)
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	332
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として人権、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	226

J-POWERグループと人財

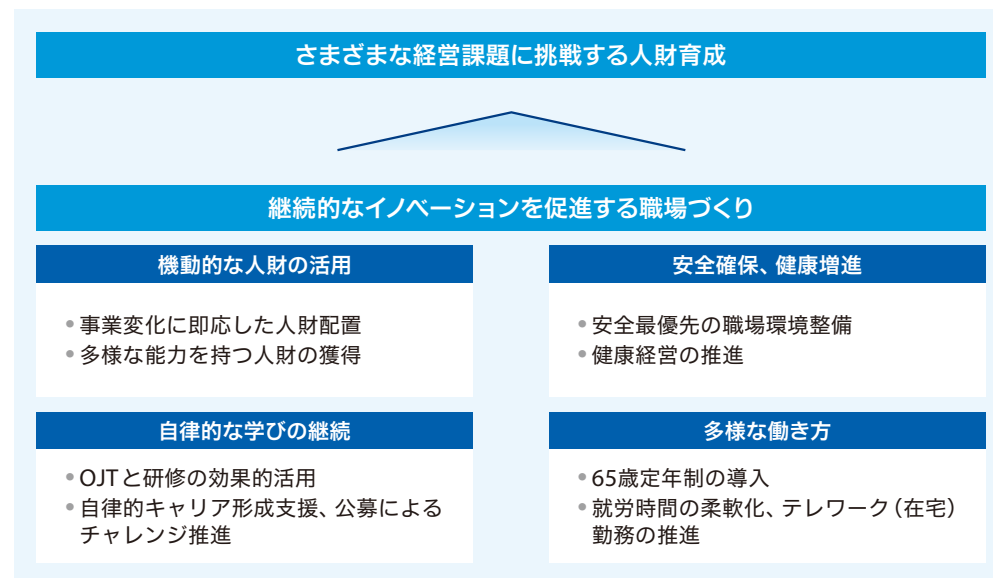
J-POWERグループは、社員一人ひとりを社会の持続可能な発展と企業の成長を担う「人財」と捉え、世代を問わず学び続ける風

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。

経営戦略と人財戦略

当社は中期経営計画の具体的な取り組みである「事業基盤の強化」の1つとして「人財」を掲げており、多様な人財の自律的な成長を支援し、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を育成し、経営戦略の推進を図ります。

上記目標を達成するための具体的な施策として、機動的な人財活用、自律的な学びを支援する仕組みの整備、従業員の安全と健康の確保、多様な働き方を支える職場環境の整備の4点を軸に人的資本の強化を図っています。



人の尊重

■ 人財の確保・活用 (ダイバーシティ&インクルージョン)

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、国籍、職歴、経験、年齢、障がいの有無などに関係なく、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。

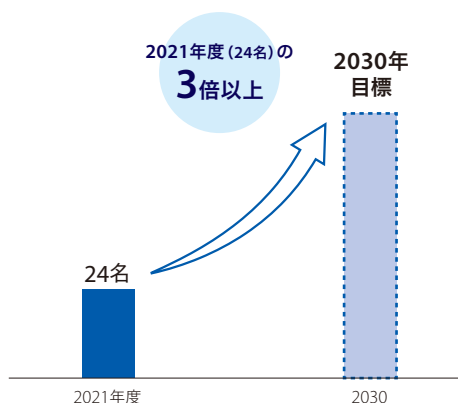
当社はグローバル社員のうち役付社員を中核人財と位置づけ、その登用などにおける多様性の確保について、コーポレートガバナンス・コードの原則に基づき、女性、外国人および中途採用者の2030年までの目標を設定しました。

女性については、女性活躍推進のための取り組みを強化するとともに、女性の役付社員を2021年度(24名)の3倍以上にします。

外国人については、J-POWERグループの主力事業の1つに成長している海外事業の現地法人において、現地採用社員を活用してJ-POWERグループ全体で事業を推進しています。海外事業のさらなる拡大に応じ、J-POWERグループ全体で、外国人の役付社員を2021年度(147名)より増加させます。

中途採用者については、30年以上前から積極的に採用活動に取り組んでおり、特に近年は、多様性の確保・即戦力の確保の観点から、さら

■ 女性の役付社員への登用

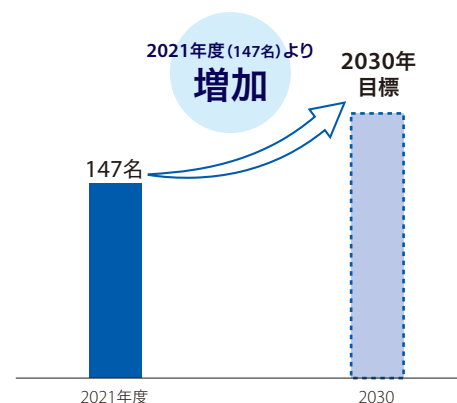


に採用を強化してきました。引き続き、中途採用に取り組むことで、中途採用者の役付社員を2021年度(110名)の1.5倍以上にします。

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は、これまで当社では新規採用者に占める女性比率を10%以上にすることを目標としており、2022年4月の新卒採用者97名のうち女性は16名(16.5%) (当社)となっています。当社は技術系社員の比率が高く、新規採用時も技術系で男性の割合が多くなる傾向があります。そのため女性の採用を増やし、ダイバーシティを推進して生産性や競争力を高め、企業価値向上につなげ

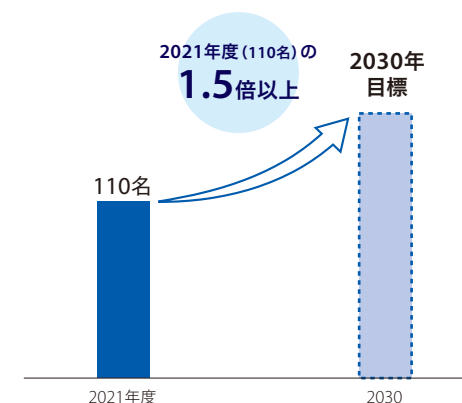
■ 外国人の役付社員への登用



るべく取り組みを行っています。なお、2023年4月入社予定の新卒採用では、新規採用者に占める女性比率を従来比倍増の20%以上に目標を改定しました。

高齢者雇用については、65歳定年制を目指し、2021年4月から定年年齢を段階的に引き上げています。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。2022年3月末現在の継続雇用・人財登録制度利用者は546名(J-POWERグループ)となっています。

■ 中途採用者の役付社員への登用



障がい者雇用については、2022年6月1日現在の障がい者雇用率は2.42%(当社)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、2022年4月にダイバーシティ推進の専任組織を設置しました。専任組織では、特に出産・育児などのライフイベントを迎えた女性従業員が安心して働き続けることができるように、休業中のキャリア開発支援や円滑な復職に向けた相談体制の充実を図っていきます。