

## 人の尊重

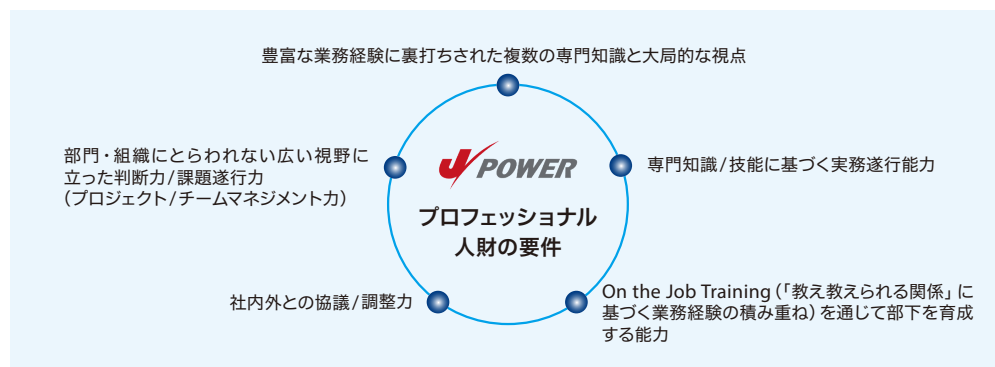
「J-POWERグループ統合報告書2022 ESG補足資料 <S:社会編>」も併せてご覧ください。

[https://www.jpowers.co.jp/ir/pdf/rep2022/s\\_appendix.pdf](https://www.jpowers.co.jp/ir/pdf/rep2022/s_appendix.pdf)

### 人財の育成

J-POWERグループでは、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自律的な「プロフェッショナル人財」を人財ビ

ジョンとして掲げ、人財育成の施策として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。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。また、女性従業員が出産などのライフ

### CDP概念図



イベントに伴い生じる一時的な就業制約が発生することを前提として、それでもなおかつ、主体的にキャリア形成していただけるように、職種別女性CDPを提示しています。

#### ● 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制度を整備しています。

#### 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などを会社に申告し

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アドバイスを行い、ローテーションを計画・実施しています。

#### 研修制度

キャリアステージに応じた階層別研修や部門別研修\*1のほか、目的別研修、通信教育・通学による自己研鑽研修、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。

さらに、若年社員にはOJTトレーナーやメンターを配置し、職場への定着やキャリアアップの支援をしています。このような人財育成施策を通じ、事業に必要な知識や技術に加え、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。

### 評価・マネジメント制度

当社は「目標管理制度による業務成果」と「職務遂行における発揮能力」の両面を評価する制度を導入しております。本制度は従業員に達成意欲・職務遂行力の向上を促すと

ともに、自律的な業務運営により従業員が組織目標に基づき協働することを通じて、組織戦略の実現を図っています。

## 人の尊重

### 部門別研修

#### 国際部門における取り組み事例

当社では、海外事業を推進していくにあたり、法務コンプライアンス・危機管理・プロジェクトファイナンス・海外エネルギー動向・ビジネス英語などに関する研修を適宜、事務系社員、技術系社員共通で実施しています。

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、人材育成の場として活用しています。



コンクリート用型枠検査立会の様子



施工状況検査の様子



現場試験立会の様子



安全パトロールの様子

#### 再生可能エネルギー部門における取り組み事例

風力発電事業を支える人材基盤強化のための施策として、風力技術研修の開発に取り組んでいます。「開発・建設・保守の実践的風力技術を、多くの人に、いつでも学べる機会を提供する」をコンセプトに講座を構築し、2021年6月より運用を開始しました。

従来の集合型研修に加え、柔軟な受講機会を提供するオンデマンド型(eラーニング・ビデオ)研修、最新技術動向などに触れる機会として社外研修の案内など、多様な学びの場を提供しています。今後は洋上風力技術研修など、より高度な学びを狙いに講座拡充に取り組む予定です。



くずまき第二風力発電所の建設工事



若松総合事業所に展示されているナセル



風力 オンデマンドビデオ研修画面



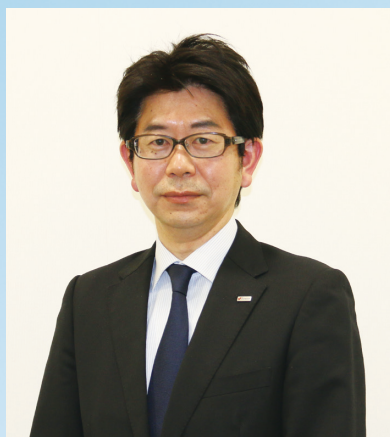
風力 eラーニング受講の様子

## 人の尊重

## ■ 人財育成の取り組み事例

## 英国洋上風力建設プロジェクト技術派遣者へのインタビュー

## 英国洋上風力建設プロジェクトで得た知見を今後の国内外での洋上風力開発に活かす



J-POWER 風力事業部  
響灘洋上風力建設準備室長（取材時点\*）

**笠原 覚**（1996年入社、土木職）

\* 2022年4月よりひびきwindエネルギー株式会社へ出向

当社は2018年8月、英国東部の北海にてトライトン・ノール洋上風力発電プロジェクトへ参画しました。私は2019年1月から2021年6月まで技術派遣者の1人として現地に駐在し、建設に携わりました。

現地ではプロジェクト管理業務が主な業務で、シニアマネジメントやエンジニアらとの議論・交流や現場視察を通じ、洋上風力発電設備の設計手法や、大型作業船を用いた風車据付などの施工方法、洋上作業に係る工程管理や建設マネジメント、安全管理の手法など、多くの知見を得ることができました。

陸上風力に比べ、洋上風力はエリアや設備が大きいことが特徴です。また洋上設備の設計や施工には、海象条件という不確実性も伴います。そのため、できるだけ陸上で組み立てなどの作業を済ませ、事前に洋上での施工方法の確認を念入りに行うなどの工夫をしていました。欧州は、洋上風力開発に適した風況や地形・地質のため洋上風力の導入が進んでおり、開発経験が豊富です。そのため、サプライチャー

ンが整備されていること、設計、施工方法、プロジェクトマネジメントが成熟していることなど、「欧州スタンダード」が確立しています。今後私たちが洋上風力開発を進めるうえで有用なノウハウを学ぶことができました。

私はこれまで新規の水力発電所の計画、設計、建設の経験はありましたが、風力発電所の建設に携わるのは今回が初めてでした。しかし洋上風力の基礎工事でも水力発電所の工事も、土木工事の基本は同じです。プロジェクト会社とのディスカッションの場では、技術課題やプロジェクト管理の進め方について、私がこれまで培った経験や知識を活かしてプロジェクト会社側に助言を行うなど、当社の持つノウハウがプロジェクトの前進に役立つ場面もありました。

私は今、国内の新規洋上風力発電プロジェクトに携わっています。北九州市にある響灘沖の港湾区域にて洋上風力発電所の建設準備を進めているところです。響灘洋上風力プロジェクトでは、トライトン・ノール洋上風力発電所と同規模である単

機出力9.6MWの大型風車を採用予定です。英国で得た知見は、響灘のプロジェクトにおける課題の検討においても貴重な判断基準となっています。

洋上風力開発の知見については定期的に社内情報共有を行うとともに、若手社員対象の研修での情報共有や双方向のディスカッションを通じ、普及・定着に努めています。当社は今後、響灘洋上風力プロジェクトをはじめとして、国内外での洋上風力開発に積極的に取り組んでいきます。本プロジェクトで得た知見を当社の技術ノウハウとして蓄積し、今後の国内外の洋上風力開発に活用していきたいと考えています。



現場視察の様子（向かって右側が笠原さん、左側が事業パートナー会社のプロジェクト・ダイレクターであるジュリアン・カーンジー氏）