

## 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)

### ■ 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

従業員一人ひとりが自立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・介護に伴う時短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時間のスイングタイム制度（自己選択による労働時間の繰り上げ・繰り下げ勤務制度）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、災害など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、産休・育休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。産休・育休についても従業員からの相談に対して個別での制度説明・必要に応じた面談を実施しています。

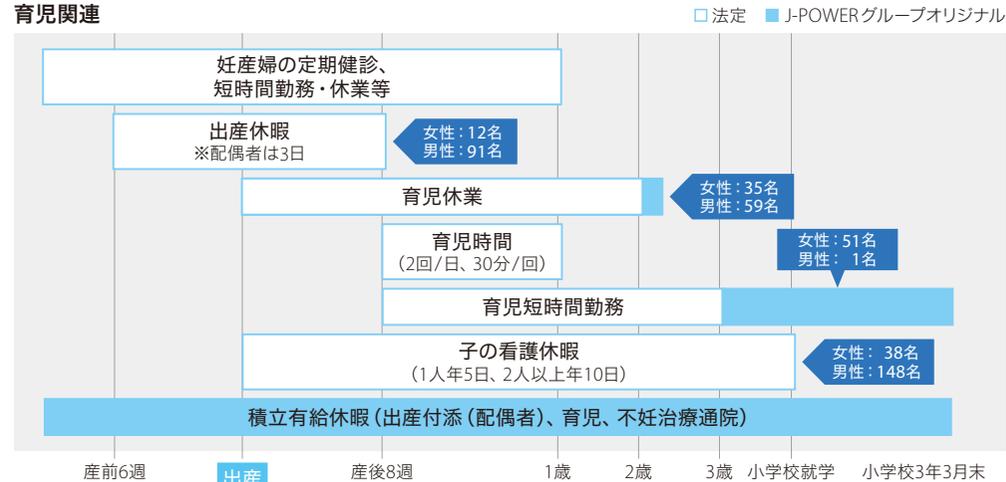
#### 特例認定マーク「プラチナくるみん」

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。2022年4月には全従業員に対し育児休業取得率100%のメッセージを掲げ、さらに育児休業を取得しやすい職場環境を整備していきます。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。

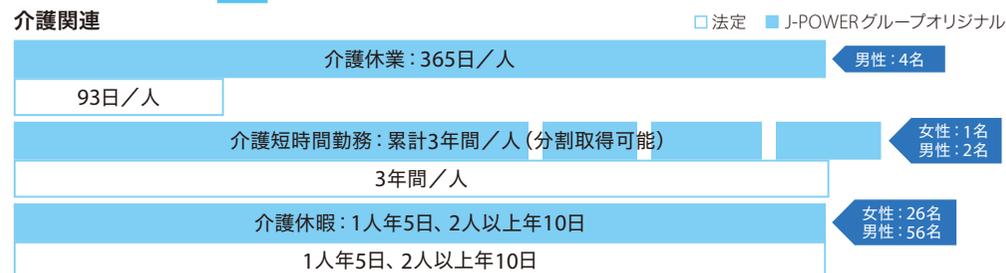


#### 育児・介護支援制度の概要と2021年度実績

##### 育児関連



##### 介護関連



\* 上記人数は対象年度において各種制度を利用した人数の合計値です。  
\* 同一社員が複数の制度を利用した場合、各々の制度の実績に計上しています。  
\* 年度をまたいで取得している場合、各々の年度の実績に計上しています。

【参考値】2021年度に出生した従業員⇒12名  
2021年度に配偶者が出生した従業員⇒128名

#### 従業員エンゲージメント

当社は2021年度より、従業員満足度（仕事のやりがいや企業風土、労働環境、処遇・福利厚生施策などに対する総合的な満足度）を定量的に把握し、今後重点的に取り組むべき人事労務課題を明らかにすることを目的に、

当社従業員を対象に「従業員満足度調査」を実施しています。「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、本調査結果を活用してまいります。