

# J-POWER GROUP INTEGRATED REPORT 2022



J-POWERグループ 統合報告書



# J-POWERグループ 統合報告書 2022

補足資料 <S:社会編>

## 社会編 目次

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| 1.CDP（Career Development Program） | P.2    |
| 2.若手社員育成支援・女性CDP                  | P.3    |
| 3.職場活性化に向けた環境整備                   | P.4    |
| 4.研修制度と受講実績                       | P.5～6  |
| 5.グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み            | P.7    |
| 6.データ集                            | P.8～10 |

# CDP (Career Development Program)

※統合報告書参照ページ：60ページ

## 人財育成の仕組み

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概念図



## 若手社員育成支援・女性CDP

※統合報告書参照ページ：60ページ

### 若手社員育成支援

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。

### 女性CDP

女性従業員が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が発生することを前提として、それでも尚且つ、主体的にキャリア形成していけるように、職種別女性CDPを提示しています。

#### ■ 女性CDP(J-POWER)

|        |  |
|--------|--|
| 若手     | キャリアのベースを身に付けるステージ<br>多様な業務経験を通じて、効率よくコア業務※のスキルを身に付ける                          |
| 出産・育児期 | それまでの経験を糧に、生活面・体調面で無理のない高付加価値業務に従事するステージ<br>キャリアブランクや就業制約を伴うため、コア業務に割り当てて活躍を促す |
| ベテラン   | コア業務に加えてキャリアの幅を広げ、専門性を深めるステージ<br>仕事の幅を広げ、専門性を深めて、更なる活躍を促す                      |

※コア業務：本人の希望・適正等を踏まえ、個人の特性（体調・体力等）に配慮しやすい業務

## 職場活性化に向けた環境整備

※統合報告書参照ページ：63ページ

### 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。

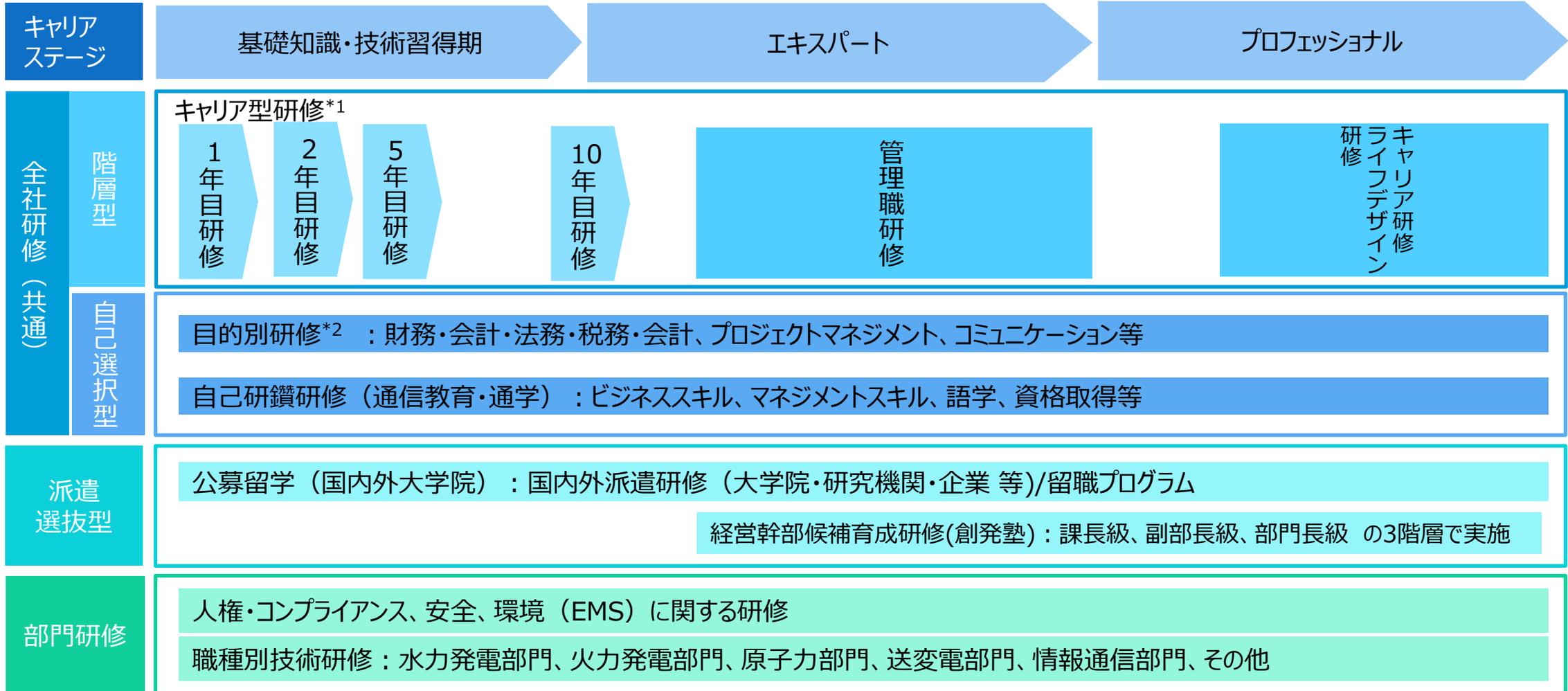
#### ■これまでの取り組み

|                        |   |
|------------------------|---|
| スイングタイム勤務制度            | 自己選択による労働時間の繰り上げ・繰り下げを認めています  |
| 短時間勤務制度                | 妊娠・育児・介護を理由とする短時間勤務を認めています  |
| フレックスタイム勤務制度           | 短時間勤務制度利用者のうち希望者に適用しています  |
| テレワーク勤務制度・サテライトオフィスの活用 |   |
| 年次有給休暇の時間単位行使制度        |   |
| ライフ・サポート休暇             | 年次有給休暇とは別に、本人の傷病や家族の看護、学校行事等に利用できる休暇です  |
| 配偶者の転勤等に伴う帯同休職制度       | 転勤その他やむを得ない事由により、海外に滞在する配偶者と生活を共にすることを希望し、復職後引き続き勤務する意思を有する者に対し3カ月超～3年の期間で休職を認めています |

# 研修制度と受講実績

※統合報告書参照ページ：60ページ

## ■研修制度（J-POWER）



\*1 各キャリアステージに到達した全従業員が対象者

\*2 全従業員（派遣社員含む）が受講可能

## 研修制度と受講実績

※統合報告書参照ページ：60ページ

### ■ 研修受講実績

| 研修          | 内容                            | 2021年度参加人数 |
|-------------|-------------------------------|------------|
| 全社研修（階層型）   | 各キャリアステージで求められるスキルの習得         | のべ794名     |
| 全社研修（自己選択型） | 社員のニーズに応じた目的別研修、通信教育等への自己研鑽支援 | のべ639名     |
| 派遣・選抜型      | 国内外教育機関等への派遣、経営幹部候補の育成        | のべ122名     |
| 部門研修        | 各キャリアステージで求められるスキルの習得         | -          |

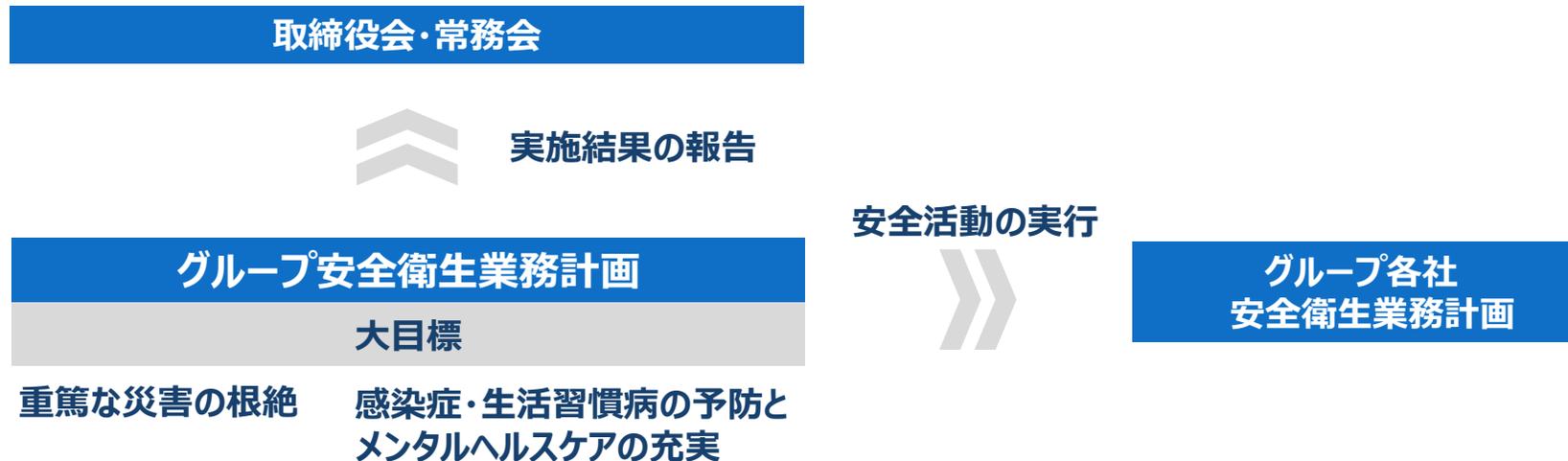
## グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み

※統合報告書参照ページ：64-65ページ

J-POWERグループでは、グループ全体でより効率的かつ実効性のある取り組みとするべく、グループ安全衛生業務計画においてグループとして取り組むべき大目標を定め、目標達成のための具体的な安全活動については、グループ各社が安全衛生業務計画において実情や実態に即して定めることとしています。

また、各社の安全衛生業務計画および実施状況については、グループ大で確認、評価、改善を行い、計画の確実な実施を目指します。

安全衛生業務計画の実施結果は、常務会および取締役会に報告し、さらに当社および各社の役員や機関長が参加する安全衛生大会において周知徹底しています。



# データ集

## ■ 人財の状況（J-POWER）（2022年3月末現在）

| 従業員数（人）*1 |     |       | 臨時従業員数（人） |
|-----------|-----|-------|-----------|
| 男性        | 女性  | 合計    |           |
| 1,676     | 109 | 1,785 | 46        |

| 平均勤続年数 |     |      |
|--------|-----|------|
| 男性     | 女性  | 合計   |
| 20.4   | 9.8 | 19.7 |

| 平均年齢（歳） | 入社3年後離職率(%)*2 | 離職者数(人)*3 |      |     |
|---------|---------------|-----------|------|-----|
|         |               | 自己都合      | 会社都合 | その他 |
| 42.0    | 4.4           | 38        | 0    | 9   |

\*1 従業員数は臨時従業員を除く就業人員。出向人員等1,241人を含まない

\*2 臨時従業員は含まない。

\*3 2021年度の離職者数。定年退職及び臨時従業員は含まない。「その他」は役員就任等

## ■ 従業員数年代別内訳\*1\*2

| 年代別    | 男性  | 女性 | 合計（人） |
|--------|-----|----|-------|
| 30歳未満  | 254 | 42 | 296   |
| 30～39歳 | 376 | 22 | 398   |
| 40～49歳 | 467 | 28 | 495   |
| 50～59歳 | 454 | 17 | 471   |
| 60歳以上  | 125 | 0  | 125   |

## ■ 平均年間給与\*5

| 平均給与（万円） |
|----------|
| 793.9    |

## ■ 男女賃金比率\*6\*7

| 年代別   | 賃金比率  |
|-------|-------|
| 20代以下 | 0.963 |
| 30代   | 0.957 |
| 40代以上 | 1.036 |

\*5 平均年間給与は、基準外賃金および賞与を含んでおります。なお、管理職等は算定対象に含まれておりません。

\*6 グローバル社員の基本給の比較。男性を1とした女性賃金比率を表わす。

\*7 （参考）有価証券報告書で開示予定である、平均年間給与における男性賃金を1とした場合の女性賃金比率は、全体=0.690、正規雇用=0.690、非正規雇用=0.680。

## データ集

### ■ 役職登用状況 (J-POWER)

|          | 年度 | 2019 | 2020 | 2021       |
|----------|----|------|------|------------|
| 管理職 (人)  | 男性 | 980  | 953  | <b>985</b> |
|          | 女性 | 14   | 13   | <b>13</b>  |
|          | 合計 | 994  | 966  | <b>998</b> |
| 女性比率 (%) |    | 1.4  | 1.3  | <b>1.3</b> |

### ■ 障がい者雇用状況 (J-POWER)

|            | 年度 | 2019 | 2020 | 2021        |
|------------|----|------|------|-------------|
| 雇用者数 (人)   |    | 51   | 50   | <b>50</b>   |
| 障がい雇用率 (%) |    | 2.39 | 2.45 | <b>2.42</b> |

\*2020、2021、2022年6月1日時点

### ■ 一人あたり総実労働時間と有給休暇取得日数の変化 (J-POWER)

|                | 年度 | 2019  | 2020  | 2021         |
|----------------|----|-------|-------|--------------|
| 総実労働時間 (時間/人)  |    | 1,979 | 1,943 | <b>1,976</b> |
| 有給休暇取得日数 (日/人) |    | 16.7  | 14.9  | <b>15.4</b>  |

\*2019年度、2020年度、2021年度実績

# データ集

## ■ 人財育成

|                   | 年度 | 2019 | 2020 | 2021        |
|-------------------|----|------|------|-------------|
| 従業員あたりの研修平均時間（時間） |    | 40.2 | 24.7 | <b>34.2</b> |
| 従業員あたりの研修費用（千円/人） |    | 291  | 204  | <b>232</b>  |

## ■ 労働災害発生件数\*1

| 年度 | 2019    |             |    | 2020    |             |   | 2021    |             |    |
|----|---------|-------------|----|---------|-------------|---|---------|-------------|----|
|    | J-POWER | 主要5社 + 協力会社 | 計  | J-POWER | 主要5社 + 協力会社 | 計 | J-POWER | 主要5社 + 協力会社 | 計  |
| 死亡 | 0       | 3           | 3  | 0       | 1           | 1 | 0       | 0           | 0  |
| 重傷 | 2       | 12          | 14 | 0       | 7           | 7 | 0       | 11          | 11 |
| 軽傷 | 2       | 10          | 12 | 1       | 5           | 6 | 0       | 11          | 11 |

\*1 J-POWER従業員に係る労働災害およびJ-POWERの発注工事・作業に係る業者（元方事業者、協力会社）の労働災害のうち、「死亡・休業災害」の件数を示す。

\*2 J-POWERが設備保守を委託している主な連結子会社。(株)J-POWERビジネスサービス、(株)J-POWERハイテック、J-POWERジェネレーションサービス(株)、J-POWERテレコミュニケーションサービス(株)、(株)J-POWER設計コンサルタント。

## ■ 度数率\*3 強度率\*4

|     | 年度      | 2019 | 2020 | 2021        |
|-----|---------|------|------|-------------|
| 度数率 | J-POWER | 1.55 | 0.85 | <b>1.27</b> |
|     | 全産業     | 1.80 | 1.95 | <b>2.09</b> |
| 強度率 | J-POWER | 1.41 | 0.49 | <b>0.06</b> |
|     | 全産業     | 0.09 | 0.09 | <b>0.09</b> |

\*3 度数率：労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000

\*4 強度率：延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000

