

地域・社会および従業員とのかかわり

社会貢献活動の考え方

J-POWERグループは、「環境との調和をはかり、地域の信頼に生きる」「利益を成長の源泉とし、その成果を社会とともに分かち

合う」の企業理念の下、社会の一員として、社会の健全な発展、持続可能な発展を願い、息長く社会貢献活動に取り組みます。



電気工作教室

「地域・社会とともに」(主要テーマI)

J-POWERグループの企業活動は、発電所等の地域の人々によって支えられています。社員一人ひとりがそれぞれの地域において良き住民であるように、各地の事業所もまた「良き企業市民」として地域・社会に役立つ存在でありたいと思います。地域の人々から信頼され、親しまれる活動を通じて、地域とともに生き、社会とともに成長することを目指します。

取り組みテーマ	主な取り組み内容
地域行事・伝統行事への参加、交流活動	発電所等の立地地域で開催される祭りへの協力、発電所等の立地地域でのふれあいコンサートの開催、地域清掃活動等
次世代育成、支援	出前授業、電気工作教室、インターンシップの実施、等
東日本大震災の被災地支援活動	義援金・支援物資の拠出、被災地の農産品等の購買・社員食堂での利用、コンポスト技術を利用したコミュニティ形成支援活動
社会とのコミュニケーション	火力発電所等での発電所開放デーの開催、地域の小学校等の発電所・変電所見学等の積極的受け入れ、一般見学の受け入れ、等
海外での取り組み	タイ洪水災害に対する協力支援、フィリピンCBKプロジェクトにおける地元住民向け職業訓練、等



エコ×エネ体験ツアー

「エネルギーと環境の共生を目指して」(主要テーマII)

人々の心豊かな暮らしは、エネルギーと自然環境に支えられています。限りあるエネルギー資源と自然の恵みを有効に活用し、社会が持続可能な発展を遂げていくためには、エネルギーと自然環境を相反する存在ではなく“つながり”として捉え、どちらも大切にすると技術を育てることが必要です。これまで培ってきた豊富な知見を活かして、エネルギーと環境の共生を目指すさまざまな人々と協働して、エコ×エネ体験プロジェクトをはじめ多様な活動を進めています。

取り組みテーマ	主な取り組み内容
体験型エネルギー・環境学習プログラムの提供	エコ×エネ体験ツアー、エコ×エネ・カフェ、風の子塾、ワークショップ「エネルギー大臣になろう」の開催、等
地域環境保全活動	森林保全活動、花いっぱい運動・植栽活動の実施、等
自然観察・科学教室	発電所等の立地地域での体験教室や自然観察会の開催、等

人財育成と活力ある職場づくり

J-POWERグループでは、従業員一人ひとりを、企業のサステナビリティの根幹を担う財産としての「人財」と捉え、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格・個性を尊重

し、常に新しいことに挑戦していく働きがいのある企業づくりに努めます。

J-POWERグループの人財に対する基本的な認識

グループの持続可能な成長を支える人財基盤をつくる

企業として持続可能な成長を支えるには、従業員一人ひとりが技術と能力を磨き、新たな発想により付加価値を生み出し続ける必要があります。

J-POWERグループでは、持続可能な成長に向けて、企業としての基盤の強化を図る上で、人財の確保と育成は最も重要度が高い施策と位置付けています。キャリア・ディベロップメント・プログラム（CDP）を中心にキャリア形成の基盤を強化しつつ、多様性（ダイバーシティ）を活かす職場環境や制度の整備、ワークライフバランスの推進により、個人の能力と労働生産性の向上を目指します。



グループ全体での人財育成と職場の活性化

人財の確保

- 持続可能な成長を支える、自立した少数精鋭の基盤構築
- 環境変化に即応したダイバーシティ推進

人財の育成

- 事業機会の変化・拡大に対応できる実務遂行能力
- 技術力の維持・向上を支えるCDP強化（ローテーション、OJT、Off-JT等）
- 次世代リーダーの育成

活性化に向けた環境整備

- 社員がやりがいを持って活躍できる職場環境づくり
- ワークライフバランス推進
- 高齢者や女性が活躍できる職場環境・制度の整備

人財の確保と育成

J-POWERグループでは、安定的な採用を行うとともに、幅広い分野・世代から人財を求め、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。

採用・活用にあたっては、J-POWER「コンプライアンス行動指針」の遵守事項に、人格、人権を尊重し、差別を禁止する旨を定めるとともに、階層別研修・各機関内の人権研修において啓発教育を行っています。

また、全従業員が複数の専門的知識と技能を磨き、広い分野に立って組織の目標達成に貢献する少数精鋭の自律型人財（プロフェッショナル人財）となることを目指しており、そのために効果的な育成・研修体系としてCDPを導入しています。このプログラムは会社にとって従業員の具体的な育成指針であるとともに、従業員にとって将来のキャリア形成を自ら考え、自発的に能力開発・人財価値向上に取り組む、双方向型の人財育成ツールとして位置付けており、積極的な活用を推進しています。

人財の活性化と職場環境の整備

従業員がそれぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、休暇や勤務制度について幅広い選択肢を設けています。特に、育児や介護に当たる従業員には、休職や勤務時間短縮等により、ワークライフバランスの実現に対応できるよう各種制度を充実させています。また、地域交流行事やボランティア活動に参加するための休暇制度等により、従業員の自発的な活動を支援する体制を整えています。

労働衛生管理においては、企業行動規範にも定めているように「事業の推進に当たり常に安全意識の高揚を図り、公衆および作業従事者の安全の確保を最優先」とするとともに「事業活動の基盤として安全かつ健康で働きがいのある職場づくり」を目指しています。そのために労働安全衛生マネジメントシステムを運用し、総合的な安全衛生管理を推進し、その水準を向上させていくことで、労働災害の防止と健康の保持・増進に努めています。