

J-POWERグループでは、従業員一人ひとりを、企業の持続可能な成長を担う「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ています。

J-POWERグループでは、企業としての持続可能な成長に向け、人財の確保・活用と育成を最重要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諸制度の整備等により、従業員の能力と労働生産性を向上させることを目指しています。

人財の確保・活用

J-POWERグループの人財確保の考え方

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・世代から人財を求め、活躍の場を提供したいと考えています。採用・活用にあたっては、日本をはじめ事業を行うそれぞれの国の労働法規を遵守しているほか、J-POWER「コンプライアンス行動指針」に、人格、人権を尊重し、差別を禁止する旨を定め(59ページを参照ください)、人権研修において啓発教育を行っています。また性別や年齢等に関係なく、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。

新規卒業者採用の推移(J-POWER)

	2015年度	2016年度	2017年度
男性	60名	66名	72名
女性	2名	3名	9名
計	62名	69名	81名

人財の定着状況(J-POWER)

平均勤続年数	20.0年(2017年3月末)
入社3年後離職率	1.6%(2016年4月)

ダイバーシティ推進への取り組み

高年齢者のより一層の活用を図るため、定年後の雇用制度である継続雇用制度により、就労希望者は65歳まで働き続けることができます。このほかにもグループ内での就労先を紹介する人財登録制度(70歳まで利用可能)とあわせ、グループ内高年齢者の経験・技術と労働意欲を事業の持続的な発展に一層活かしていきます。2017年3月末時点の継続雇用制度利用者は128名(J-POWER)となっています。

2017年6月1日時点の障がい者雇用率は2.10%と法定雇用率を上回っています。「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、管理職研修の充実を図っていきます。

従業員の権利の保護

J-POWERグループでは、各国の法令に基づき、児童労働や強制労働の防止、結社の自由に対する権利の保護、団体交渉の権利の保護、最低賃金の遵守をはじめとする従業員の基本的な権利の保護や、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、従業員の権利を保護し、生活水準の維持・向上を図るため、管理職ではない従業員の労働組合への加入を義務付けています。給与・賞与をはじめとする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の間で経営方針に関する協議を行っています。

インターンシップ

J-POWER、(株)JPハイテック、(株)ジェイパックは三社合同で、大学院・大学・高等専門学校の理系学生を対象に、J-POWERの発電所等での一部業務を経験することで、学習や職業選択の一助としてもらうことを目的としたインターンシップ制度(夏期実習)を実施しています。2016年度は、全国各地から54名の学生が参加し、電力設備の保守・運転についての実習に取り組みました。

人財の育成

人財育成の仕組み

全従業員が複数の専門的知識と広い視野に基づき組織に貢献する、少数精鋭の自律した「プロフェッショナル人

財」となることを目指しており、そのための施策としてCDPを導入しています。

CDP概念図



評価・マネジメント制度

2004年から目標管理制度を基礎とする評価制度を導入し、目標達成に向けた取り組みを通じ、従業員に自律的な業務運営と達成意欲・職務遂行力の向上を促すとともに、組織目標に基づき協働することを通じた組織戦略の実現を図っています。

多様な研修制度

Off-JTとして、階層別研修やキャリア研修、目的別研修、部門研修、選抜型リーダーシップ研修、派遣研修*等、様々な研修を実施し、CDPに沿った人財育成を行っています。また、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)に研修用施設を設置し、エンジニアの計画的な育成を行っています。

このような研修を通じた人財育成により、事業に必要な基礎知識や技術習得のみならず、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。

*派遣研修：国内外の経営大学院やビジネススクールへの派遣、公募留学などによる研修

従業員の自発的キャリア形成・能力開発を支援

従業員が将来のキャリア形成希望等を年1回会社に申告し、上司との面談を行う「自己申告制度」を導入しています。また、従業員の自発的な能力開発を支援するための「自己研鑽奨励制度」や「公募留学研修制度」を導入しています。

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

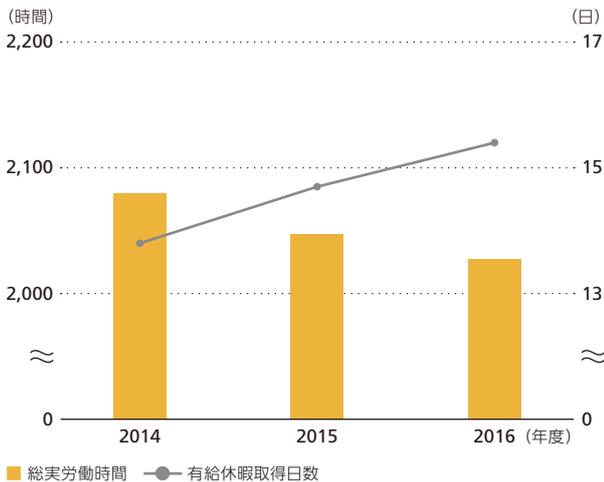
J-POWERグループは、従業員一人ひとりが自律的に仕事と生活を充実させ、創造性の高い仕事に注力できる職場環境・風土づくりを積極的に進めています。育児・介護支援制度などの充実と利用促進、労働時間の適正化を図り、ワークライフバランスの実現を目指しています。

労働時間の削減

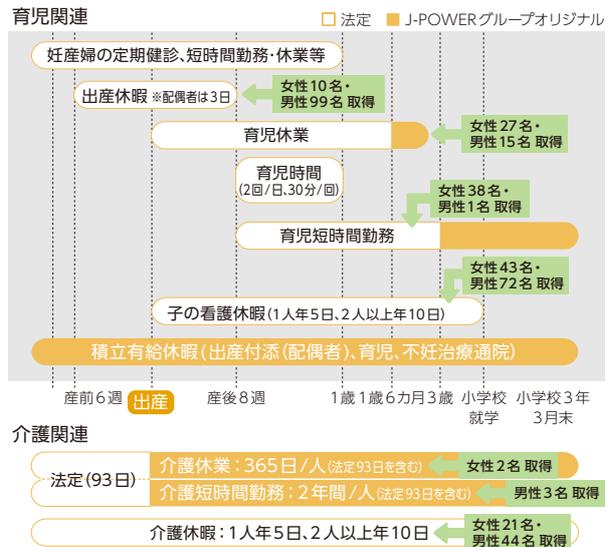
J-POWERでは働き方改革の一環として、「J-POWER Challenge 30」と銘打ち2020年度末までに2016年度実績比において超過勤務時間数を30%削減し、有給休暇取得日数を30%増やすなどの目標を掲げています。本目標達成に向けた施策として、時間有給休暇制度(2018年度導入予定)や業務の見直し、本店においては22時完全消灯、PCシャットダウンの実施等を通じ、「多様な人財が集い、それぞれの適性に於いて真に活躍できる会社」の実現を目指しています。

	2016年度 実績(A)	2020年度末 目標(B)	差(B) - (A)
超過勤務時間数	24.6時間/月	17時間/月	約▲8時間/月
有給休暇取得日数	15.4日/年	20日/年	約+5日/年

総実労働時間と有給休暇取得日数の変化(J-POWER)



育児・介護支援制度の概要と2016年度実績 (J-POWERグループ)



特例認定マーク「プラチナくるみん」

J-POWER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。今後も、全従業員が仕事と生活の調和を図り、十分に能力を発揮できるよう、よりよい労働環境を整備していきます。



相談窓口

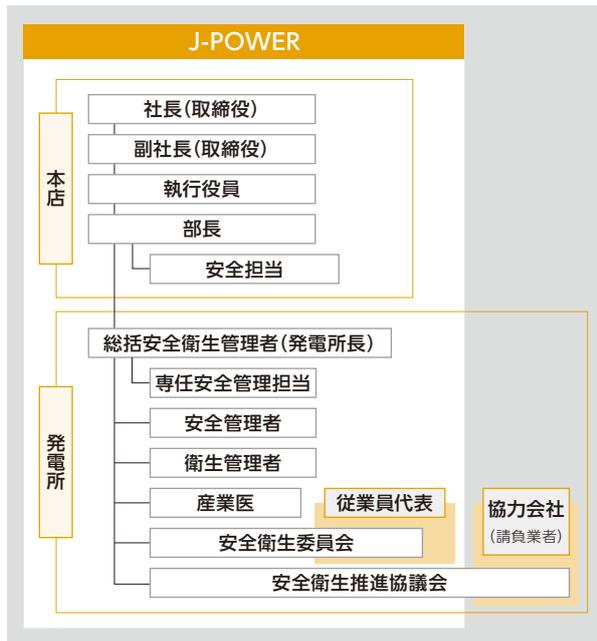
働きやすい職場環境づくりのために、労働時間や職場環境、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに関する相談窓口を設置しています。ハラスメントについては、社内規程、マニュアル等の整備、および階層別研修やポスター等による啓発などにより、未然防止に取り組んでいます。人権と人格を尊重し、多様な人財が安心して働くことができる職場環境を目指しています。

J-POWERグループでは、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、J-POWERとグループ各社が、各々の役割と責務を担いつつ、協働して安全衛生管理を推進していくことにより、労働災害の防止と健康の保持・増進に努めています。

安全衛生管理体制

J-POWERグループでは、法令に基づき、本店および発電所等の現地機関において、従業員代表や協力会社（請負業者）も含めた安全衛生管理体制を整えています。

安全衛生管理体制



(注) 安全管理体制は各機関の業務内容や人数等により異なるため、この図では火力発電所における代表的な体制を示しています。

グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み

J-POWERグループでは、取り組むべき共通の課題と対応について「グループ安全衛生業務計画」として取りまとめ、次の重点項目を設定し、これに基づき各社の安全衛生業務計画を定め、グループで協働して取り組んでいます。

安全業務課題

- ① 職場・事業場における関係者の連携によるコミュニケーションの活性化
- ② 繰り返し型災害の防止
- ③ 交通事故による人身災害・通勤災害の防止

衛生業務課題

- ① 生活習慣病対策
- ② メンタルヘルス対策
- ③ 健康に働くための支援

安全衛生業務計画の実施結果については、年度末に取りまとめて常務会*に報告するとともに、その内容を踏まえて次年度の安全衛生業務計画を定めています。

*常務会：53ページを参照ください。

労働災害防止に向けた取り組み

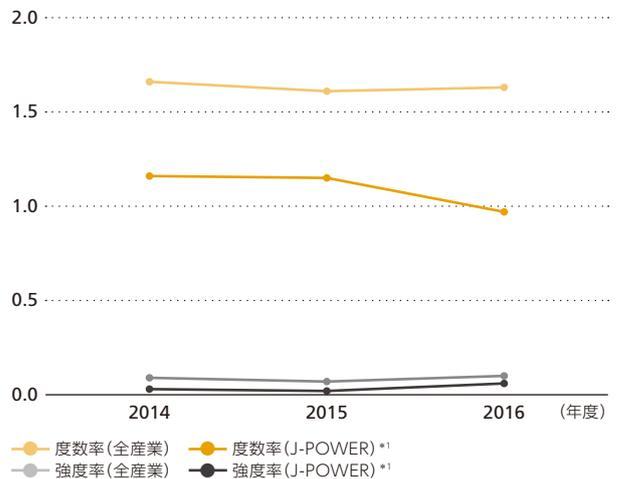
至近年度の労働災害の多くが工事・作業にかかわる業者災害であるため、協力会社も取り込んだ一体的な安全活動の推進が重要です。従って、作業場全体でのコミュニケーションの活性化に努めるとともに安全意識を浸透させ、さらに工事を協力会社に発注する際は施工方法や工程、費用等について安全で衛生的な作業が可能となるよう配慮するなどし、繰り返し型災害を含むあらゆる労働災害や交通災害の未然防止に継続的に取り組んでいます。

なお、労働災害の発生件数や内容、発生態様別分析については、四半期毎に常務会に報告しています。

労働災害発生件数*1

	2014年度	2015年度	2016年度
死亡	—	—	—
重傷	9件	8件	7件
軽傷	12件	13件	11件

度数率*2・強度率*3



*1 J-POWER従業員に係る災害およびJ-POWERの発注工事・作業に係る業者(元方事業者、協力会社)の災害。
 *2 度数率：災害の発生頻度の指数(100万労働時間あたりの労働災害による死者数(休業1日以上を対象)。出向者の災害は含まない。)
 *3 強度率：災害の重篤度の指標(1,000労働時間あたりの労働損失日数。出向者の災害は含まない。)

安全衛生に関する研修

J-POWER本店では、J-POWERグループ全体の安全衛生レベルの向上を目的として、グループ会社対象の安全研修を本店および現地機関において実施しています。また、各現地機関においては新規採用者や転入者に対する法定教育、電気取扱作業に係る特別教育の他、法令研修等各機関の業務内容に対応した安全教育を実施しています。さらに機関長等の幹部社員や安全専任担当者を対象に社外機関が実施しているセミナーや講座等に参加させ、安全衛生知識・管理技術の向上および安全意識の高揚を図っています。2016年度は、このうちJ-POWER本店主催の研修に865名が参加しました。

放射線に関する安全衛生管理

J-POWERでは現在大間原子力発電所の建設を進めています。現在は建設工事中であり従業員や作業員が放射線の影響を受けるおそれはありませんが、今後必要な時期までに放射線に関する安全衛生管理体制を整備していきます。

従業員と家族の心とからだの健康づくり

従業員とその家族の健康保持・増進のため、健康診断受診、保健指導、感染症予防等を推進しています。また、生活習慣病とメンタルヘルス不調に対する予防を重視し、特定検診・特定保健指導や健康保持増進活動等*の実施に加え前年に引き続きストレスチェック制度を実施し、心とからだの健康づくりを推進しています。

*健康保持増進活動等:厚生労働省のTHP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)指針等に基づく心とからだの両面からのトータル的な健康づくり活動に加え、当社独自のコミュニケーション活性化を通じた風通しの良い環境改善の醸成を目指す活動の総称。

健康経営優良法人「ホワイト500」の認定

J-POWERは、経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人2017」の大規模法人部門(ホワイト500)において、特に優良な健康経営を実践している法人として認定されました。この認定には、「生活習慣病・メタボリックシンドローム」と「メンタルヘルス」に対する予防対策を重視した衛生活動への取り組みが評価されたものと捉えていますので、今後も従業員の健康の増進に努めます。



労働安全衛生基本方針

会社は、J-POWERグループの安全かつ健康で働きがいのある職場づくりを目指します。

会社及び機関の長は、自らの役割を十分に発揮し、従業員等の協力を得ながら、確固とした労働安全衛生マネジメントシステムを構築・運用し、法令及び自ら定めたルールを遵守するとともに、総合的な安全管理を推進し、J-POWERグループの安全衛生水準を向上させ、労働災害の防止と健康の保持・増進に努めます。

【働きがいのある職場づくり】

会社は、安全で働きやすい環境を確保し、維持、向上させていくことにより、J-POWERグループの従業員一人ひとりが健康で自己を実現できる、働きがいのある職場づくりに努めます。

【法令等、ルールの遵守】

会社は、関係法令及び社内規程などをはじめ、決められたルールと、決めたルールを遵守し、J-POWERグループの労働災害等の防止と健康の保持・増進に努めます。

【安全衛生管理の充実】

会社及び機関の長は、その機関における安全管理者、衛生管理者、安全担当等を指揮し、従業員等の協力を得ながら、体系的、効率的な労働安全衛生マネジメントシステムを構築・運用して、J-POWERグループの安全衛生レベルの向上に努めます。

【トップの責務】

会社及び機関の長は、本基本方針の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者への周知徹底に努めます。

本趣旨に反するような事態が発生したときには、会社及び機関の長自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努めるとともに、原因の所在を明確にし、適正な処置を行います。

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、その成果を社会と共に分かち合う」との企業理念のもと、良き企業市民として文化・芸術の支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加支援、国際社会への貢献などの社会貢献活動に積極的に参加し、社会の発展に寄与しています。

具体的には、「地域・社会とともに」「エネルギーと環境の共生をめざして」の2つを主たる活動テーマに、地域の皆さまや、エネルギーと環境の共生を目指す様々な人々と話しあい、互いに知恵を出し、学び合うことを大切にしてい、着実に活動に取り組むとともに、従業員が取り組むボランティア活動を支援しています。

社会貢献活動実績

2016年度の社会貢献活動として、次のようなプログラムをはじめ、様々な取り組みを実施しました。

プログラム	概要	対象	協働団体	参加人数等
<p>エコ×エネ体験ツアー(水力編)</p> 	<p>自然環境を伝える専門家との協働で、発電所と自然を五感で体感し、人々の暮らしを支えるエネルギーと環境の繋がりに気づき、お互いに楽しみながら学び合う体験型学習ツアーを開催しています。</p>	<p>小学校親子</p>	<p>(公財) キープ協会、(NPO) 白川郷自然共生フォーラム</p>	<p>親子63組</p>
<p>切手カウントボランティア体験会</p> 	<p>未使用切手のカウントや仕分け等の作業を通じて、飢餓のない世界をつくるために活動するNGOを支援するボランティア体験会を実施しています。</p>	<p>J-POWERグループ社員</p>	<p>(NGO) ハンガー・フリー・ワールド</p>	<p>6回/年</p>
<p>地元中学校 職場体験学習受入(兵庫県)</p> 	<p>高砂火力発電所では、中学校の職場体験学習「トライやる・ウィーク」の受入を行っています。発電に直接携わる仕事以外にも、発電所には様々な仕事があると実感してもらえるよう、様々な業務体験を取り入れています。</p>	<p>高砂市立松陽中学校2年生</p>	<p>—</p>	<p>6名</p>
<p>サンゴウォッチング(高知県)</p> 	<p>水力発電を行う奈半利川流域の奈半利町で開催される小学生トライアスロン大会を後援しています。昨年は大会を盛り上げるため、大会に参加した子供たちを会場近くの海中に生息するサンゴの観察にご招待しました。サンゴ鑑賞遊覧船からサンゴを見てもらい、海を育む森と川のつながりについて考える機会にしてもらいました。</p>	<p>ちびっこトライアスロン大会参加者(小学生)</p>	<p>—</p>	<p>60名</p>

ボランティア活動の支援

従業員によるボランティア活動を支援するため、ボランティア休暇制度をはじめ従業員がボランティア活動を行う環境を整備しています。

人権の尊重

事業を実施するにあたっては人権を尊重することが重要であると考えており、従業員向けの研修プログラムに人権研修を組み込んでいるほか、現地機関のニーズに応じた人権研修も実施しています。