

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 (p. 69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。また性別や年齢などに関係なく、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)

	2017年度	2018年度	2019年度
男性	72名	79名	79名
女性	9名	12名	17名
計	81名	91名	96名

### 人財の定着状況 (J-POWER)

平均勤続年数	19.6年 (2019年3月末)
入社3年後離職率	9.7% (2018年4月)

(注) 臨時従業員を含まない

### ダイバーシティ推進への取り組み

高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歳到達年度末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歳到達年度末まで利用可能) と合わせ、グループ内高齢者の経験・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。2019年3月末時点の継続雇用制度利用者は146名 (J-POWER) となっています。

2019年6月1日時点の障がい者雇用率は2.14%となっています。「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、会社と労働組合の間で労働協約を結んでいます。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) ジェイペックは三社合同で、大学院・大学・高等専門学校の理系学生を対象に、J-POWERの発電所など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。2018年度は、全国各地から91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。

また、J-POWERでは文系就職を考えている学生を対象にしたインターンシップを夏期・冬期と複数回実施しています。

## 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 (Career Development Program) を導入しています。

### CDPの概要

CDPは「部門ビジョン・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。さまざまな方向からの人財育成施策により、会社と従業員双方の価値向上を図っています。

#### 【部門ビジョン・人財要件】

各部門では、事業環境の変化や企業戦略を反映した「部門ビジョン」を定め、その部門ビジョンから導き出される「会社が必要とする人財像」を人財要件として明示しています。会社と従業員はこの人財要件を共有し、会社はこれを人財育成の目標として人財育成の具体的な仕組みに反映する一方、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・技術習得時期」「エキスパート」「プロフェッショナル」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ため、さまざまな支援制度を体系的に整備しています。

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等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適切なアドバイスをを行い、ローテーションを計画・実施しています。
研修制度	研修制度についても各キャリアステージと連動させており、求められるスキルに応じた階層別研修*1・部門別研修*2のほか、目的別研修・通信教育や通学による自己研鑽研修、国内外留学やNGOを含む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。

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。

\* 1 エキスパート研修、人財・マネジメント実務研修など

\* 2 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。

### 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。

## 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向上に取り組んでいます。

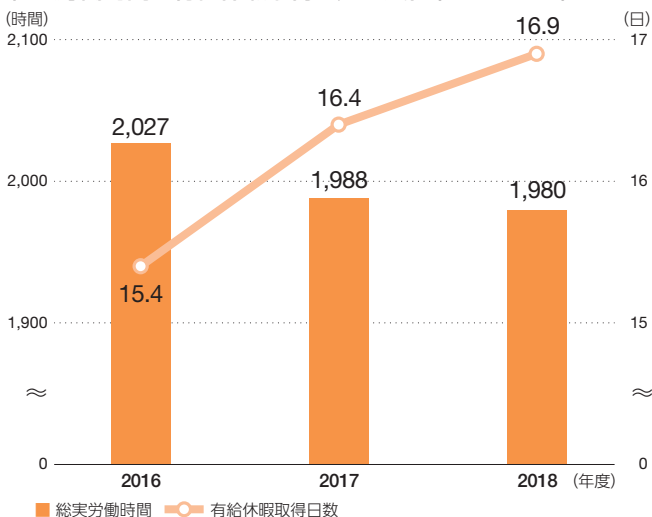
### 労働生産性の向上に向けて

J-POWERでは働き方改革の本格推進にあたり「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、取り組んでいます。本目標達成に向けた施策として、年次有給休暇の時間単位行使制度を導入したほか、各職場におけるRPA\*の順次導入、本店で22時完全消灯およびパソコンシャットダウンを実施しています。また、全社PCを軽量・可搬性に優れたものへ一括更新、グループウェアを新たに搭載する等ハード面へ投資し、それらを活用した経営会議体におけるペーパーレス化等、さらなる業務効率化を推進しています。このほか、フレックスタイム勤務制度や在宅勤務制度について、2019年度中の導入に向けて準備中であり、「多様な人材が集い、それぞれの適性に応じて真に活躍できる会社」の実現を目指し、労働生産性の向上に向けたさまざまな施策を進めています。

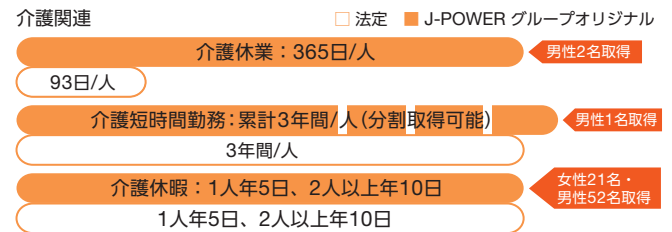
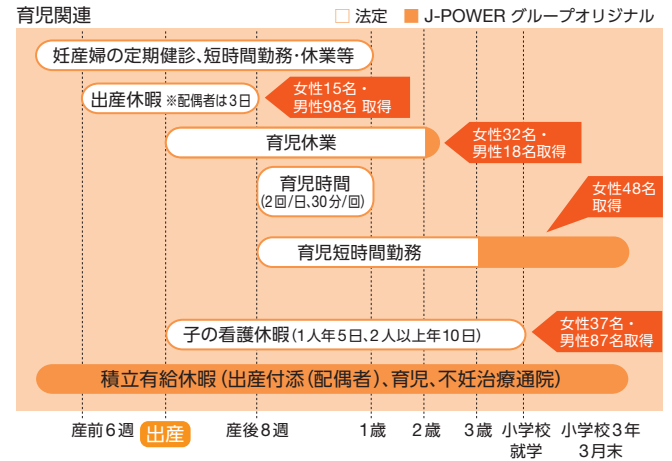
\* RPA (Robotic Process Automation): ソフトウェアロボットによる業務自動化

	2016年度実績	2018年度実績	2020年度末目標
超過勤務時間数 (時間/月)	24.6	21.7	17
有給休暇取得日数 (日/年)	15.4	16.9	20

### 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2018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、より良い労働環境を整備していきます。



### 相談窓口

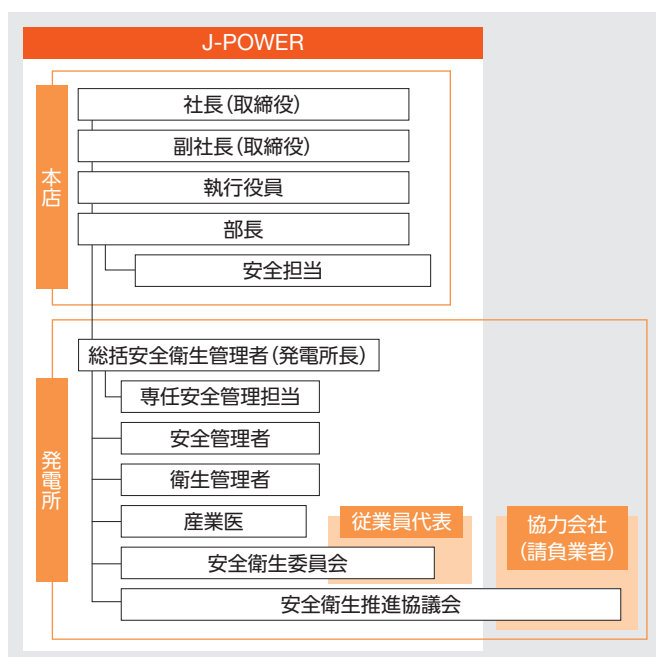
働きやすい職場環境づくりのために、労働時間や職場環境、ハラスメントに関する相談窓口を設置しており、相談窓口では相談者のプライバシーが保護されています。ハラスメントについては、社内規程、マニュアルなどの整備、および階層別研修やポスターなどによる啓発などにより未然防止に取り組んでいるほか、各部署の責任者には万が一問題が発生した際の対応に関する研修も行い、適切に対応できる体制を整えています。

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、協力会社（請負業者）も含めた労働災害の未然防止と従業員の健康の保持・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)安全衛生管理体制は各機関の業務内容や人数などにより異なるため、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、グループ全体で「グループ安全衛生業務計画」を定め、さらにこれに基づきグループ各社が「安全衛生業務計画」を定め、グループで協働して安全衛生の推進に取り組んでいます。

グループ各社により役割、業務内容、職場環境などが異なることから、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ため、グループ安全衛生業務計画においてはグループ大で取り組むべき大目標のみを定め、その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については、年度末に取りまとめ常務会\*および取締役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：p. 58を参照ください。

2019年度 グループ安全衛生業務計画		
大目標	安全業務	重篤な災害の根絶（グループの各職場、協力会社を含めたすべての関係者）
	衛生業務	生活習慣病の予防・啓発とメンタルヘルスケアの充実

### 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ことから、労働災害の防止に向けては協力会社も取り込んだ体系的な安全活動の推進が重要です。そのため、「安全意識・コミュニケーションの向上」、「安全管理の強化」、「再発防止・安全対策の実施」を重点項目として掲げ、労働災害の未然防止に継続的に取り組んでいます。

また、ここ数年の災害発生件数の高止まり傾向や重篤な災害発生状況を鑑み、J-POWERグループ安全衛生大会を開催し、安全最優先・安全行動の意識付け・浸透を図っています。

工事を協力会社に発注する際は施工方法や工程等について安全で衛生的な作業が可能となるよう配慮しています。

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、四半期ごとに常務会および取締役会に報告しています。



安全衛生大会時の安全唱和  
(件)

#### 労働災害発生件数\*1

	2016年度			2017年度			2018年度		
	J-POWER グループ	協力 業者	計	J-POWER グループ	協力 業者	計	J-POWER グループ	協力 業者	計
死亡	0	0	0	0	0	0	0	1	1
重傷	1	7	8	1	10	11	0	10	10
軽傷	4*	8	12	3	9	12	7	8	15

\* 公衆災害1件を含む

#### 度数率\*2 強度率\*3

		2016年度	2017年度	2018年度
度数率	J-POWER	0.97	1.14	1.30
	全産業	1.63	1.66	1.83
強度率	J-POWER	0.06	0.03	0.42
	全産業	0.10	0.09	0.09

\*1 労働災害発生件数  
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 度数率  
労働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傷者数（休業1日以上の災害を対象）。出向者の災害は含まない。）

\*3 強度率  
労働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衛生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ほか、法令研修等各機関の業務内容に対応した安全教育、メンタルヘルスに関するラインケアおよびセルフケア研修を実施しています。さらに機関長ら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などに参加させ、安全衛生知識・管理技術の向上および安全衛生意識の高揚を図っています。2018年度は、このうちJ-POWER本店主催の研修に1,211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、感染症予防などを推進しています。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、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、従業員の健康保持・増進を行ううえでの課題への取り組み施策を中心に評価いただき、経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人2019」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。今後も従業員の健康保持・増進に関する活動に継続して取り組みます。



2019  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500

## 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。

会社および機関の長は、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、「J-POWERグループ社会貢献活動の考え方」に基づき、良き企業市民として文化・芸術活動の支援、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。

**J-POWERグループ社会貢献活動の考え方** (2009年4月1日制定)

私たち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。

私たちは、次のふたつを主たる活動テーマに、地域の皆さま、エネルギーと環境の共生をめざす様々な人々と話し合い、互いに知恵を出し学びあうことを大切にして、着実に活動に取り組むとともに、社員が取り組むボランティア活動を支援します。

**「地域・社会とともに」**

私たちの企業活動は、発電所など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めざします。

**「エネルギーと環境の共生をめざして」**

人々が心豊かに暮らしていくためには、暮らしを支えるエネルギーとよりよい環境が両方とも必要です。これまでの事業活動を通じて培ってきた環境に関する知見を活かして、エネルギーと環境の共生をめざす様々な人々と協働し、エネルギーと環境を大切に作る心と技術を育てる活動を通じて、日本と世界の持続可能な発展に貢献します。

**社会貢献活動実績**

2018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、さまざま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	参加人数など
<p><b>エコ×エネ体験ツアー</b></p> 	<p>J-POWERは、エネルギーと環境の共生を目指して、体験しながらエコとエネのつながりについて学ぶエコ×エネ体験ツアーを開催しています。</p> <p>水力編は、岐阜県の御母衣、新潟・福島県境の奥只見発電所を舞台に小学生親子ツアー、学生ツアー、小学校教師ツアーを、火力編は神奈川県の大磯火力発電所を舞台に学生ツアーを行いました。</p> <p>このうち奥只見ツアーでは、グループ会社・奥只見観光(株)が運営する青少年等向け教育・宿泊施設「緑の学園」や「奥只見湖遊覧船」を利用して、奥只見湖や周辺のブナ林の雄大な大自然の中で、見て、触れて、考えて、楽しめる体験型の学びの場を提供しています。</p>	<p><b>【親子編】</b> 小学4～6年生の親子</p> <p><b>【学生編】</b> 高専・大学・大学院生</p> <p><b>【教師編】</b> 小学校の先生</p>	<p>キープ協会、トヨタ白川郷自然学校、高倉環境研究所、(株)ジェイベック、奥只見観光(株)、リポーン</p>	<p><b>【親子編】</b> 親子ペア16組×4回(計128名)</p> <p><b>【学生編】</b> 高専・大学・大学院生30人</p> <p><b>【教師編】</b> 30名</p>
<p><b>早明浦 地元小学生のたけのご掘り体験(高知県)</b></p> 	<p>J-POWERグループの全国の発電所・送電線事務所等では、さまざまな地域との交流、共生活動を行っています。</p> <p>高知県の早明浦発電所(水力、42,000kW)では、社有地に竹を植林し、春になると地元の小学生を招いてたけのご掘りの体験活動を実施しています。</p>	<p>地元本山町の小学1～6年生</p>	<p>小学校の先生</p>	<p>生徒32名、先生12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。

## セントラルジャワプロジェクトにおける社会貢献活動

現在インドネシア共和国において推進しているセントラルジャワプロジェクトでは、環境親和型高効率発電のモデルケースとなる石炭火力発電所(200万kW)を建設しています。本プロジェクトの影響を受ける立地地域の皆様が自立して永続的に発展できるよう、J-POWERグループは事業会社であるBhimasena Power Indonesia社(BPI社)を通じ、さまざまな支援活動を展開しています。活動内容の選定・実施にあたり地域の皆様や関係自治体から寄せられたニーズに従って進めた結果、BPI社は優れた活動を行う企業としてインドネシア国内外で数々の賞を受賞してきました。



植樹活動に参加する小出CEO(当社出向社員)

### 活動事例

経済活動支援	住民グループによる小規模事業(ランドリー、縫製など)と地域のマイクロファイナンス事業の支援(機材提供、トレーニングなど) 2018年までに累計173グループ、2,536人への支援を実施
医療支援	村の診療所にて乳幼児、老人向けのサプリメント提供、メディカルキット提供、医療ボランティアのトレーニング
教育支援	インドネシア政府の環境教育プログラム支援、国営電力会社と共同で小学生・中学生を対象とした奨学金プログラム提供、地方政府とコカ・コーラ基金と提携して、村落図書館の整備支援等
インフラ整備	公衆トイレの整備、モスクの修繕、診療所の整備、道路の修復など 2018年までに279件の整備を実施
社会文化・環境支援	廃品回収活動、植林事業、マングローブの再整備、町の清掃活動など

### 主な受賞歴

- Special Award as The Best Environmental Concerned Company on Indonesia Best Electricity Award (IBEA) 2016
- TOP CSR Improvement 2017
- TOP Leader on CSR Commitment 2017 for Takashi Irie\*
- AREA (Asia Responsible Entrepreneurship) Awards for category Social Empowerment (2017)
- Indonesia CSR Leadership Award 2017
- Certificate of appreciation for BPI contribution to national program on community based disaster risk reduction program in affected villages around power plant project
- AREA (Asia Responsible Entrepreneurship) Awards for category Health Promotion (2018)

\* BPI社CEO、J-POWERからの出向者(当時)