

# J-POWER GROUP INTEGRATED REPORT 2021



J-POWERグループ  
統合報告書2021  
補足資料  
＜S：社会編＞

# 目次

## 社会

---

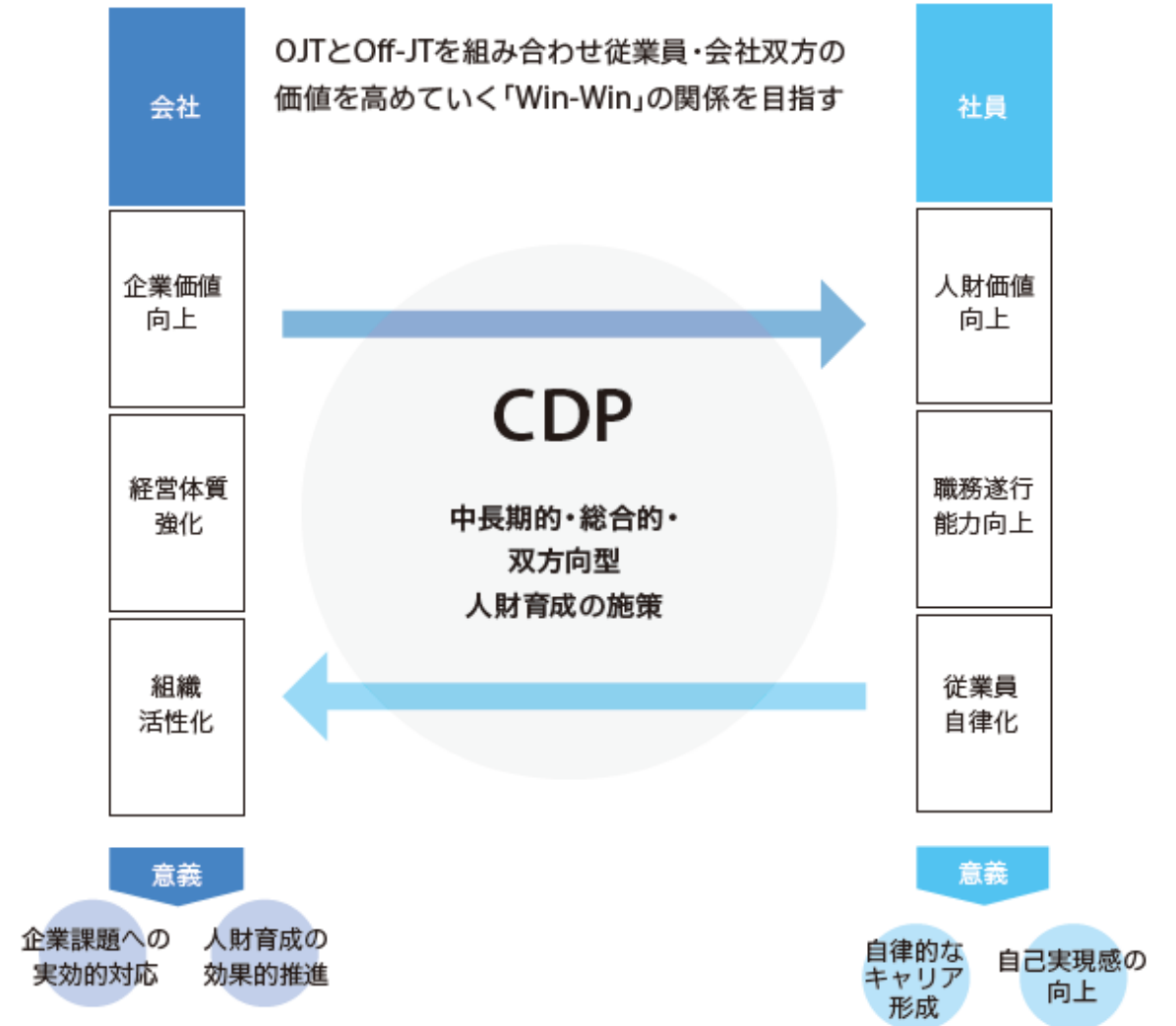
CDP (Career Development Program)	2
女性CDP	3
職場活性化に向けた環境整備	4
研修制度と受講実績	5
データ集	6

統合報告書 参照ページ：51ページ

### 人財育成の仕組み

全従業員が自律した「プロフェッショナル人財」として、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概念図



## 女性CDP

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下でも仕事を継続し、キャリア形成することを目的として、職種別に女性CDPを提示し、女性社員ならびに上長がキャリア形成を考えるうえでの参考としています。

### 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 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 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 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

統合報告書 参照ページ：53ページ

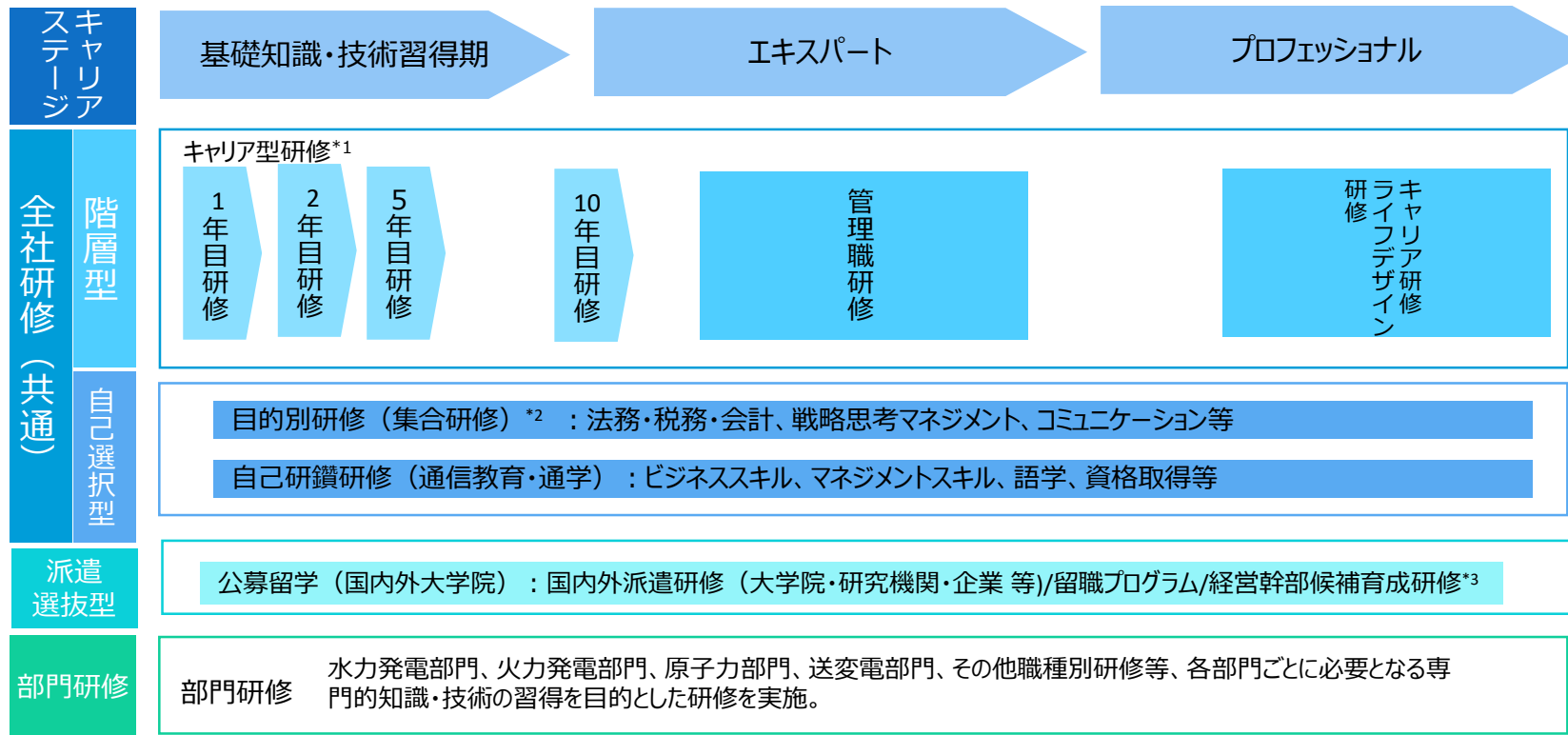
## ワークライフバランスの実現に向けて

ワークライフバランスをより良いものとすることで、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 (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

\*3 経営幹部候補育成研修については、課長級、副部長級、部長級の3階層にそれぞれ継続的に実施

研修	内容	2020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764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528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115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	-

人財の状況 (J-POWER) (2021年3月末現在)

従業員数*1			臨時 従業員数
男性	女性	合計	
1,632人	90人	1,722人	47人

従業員数年代別内訳\*1\*2

年代別	男性	女性	合計
30歳未満	236人	33人	269人
30～39歳	355人	16人	371人
40～49歳	490人	28人	518人
50～59歳	443人	13人	456人
60歳以上	108人	0人	108人

平均 年齢	平均 勤続年数	平均 年間給与	入社3年後 離職率*2	離職者数*3		
				自己都合	会社都合	その他
42.1歳	19.8年	796.7万円	2.5%	23人	0人	7人

\*1 従業員数は臨時従業員を除く就業人員。出向人員等1,251人を含まない

\*2 臨時従業員は含まない。

\*3 2020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

統合報告書 参照ページ：50、53、81ページ

## 役職登用状況 (J-POWER)

	年度	2018	2019	2020
管理職	男性	1,013人	980人	<b>953人</b>
	女性	15人	14人	<b>13人</b>
	合計	1,028人	994人	<b>966人</b>
女性比率		1.5%	1.4%	<b>1.3%</b>

## 障がい者雇用状況 (J-POWER)

	年度	2018	2019	2020
雇用者数		45人	50人	<b>51人</b>
障がい雇用率		2.17%	2.39%	<b>2.49%</b>

## 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	2018	2019	2020
総実労働時間 (時間/人)		1,980	1,979	<b>1,943</b>
有給休暇取得日数 (日/人)		16.9	16.7	<b>14.9</b>



統合報告書 参照ページ：56、57、81ページ

人財育成

年度	2018	2019	2020
従業員あたりの研修平均時間	39.8時間	40.2時間	<b>24.7時間</b>
従業員あたりの研修費用	320千円/人	291千円/人	<b>204千円/人</b>

労働災害発生件数\*1

年度	2018			2019			2020		
	J-POWER	主要6社*2+ 協力業者	計	J-POWER	主要6社+ 協力業者	計	J-POWER	主要6社+ 協力業者	計
死亡	0件	1件	1件	0件	3件	3件	<b>0件</b>	<b>1件</b>	<b>1件</b>
重傷	0件	10件	10件	2件	12件	14件	<b>0件</b>	<b>7件</b>	<b>7件</b>
軽傷	2件	13件	15件	2件	10件	12件	<b>1件</b>	<b>5件</b>	<b>6件</b>

\*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、ジェイパワー・エンテック(株)。

度数率\*3 強度率\*4

年度	2018	2019	2020	
度数率	J-POWER	1.30	1.38	<b>0.85</b>
	全産業	1.83	1.80	<b>1.95</b>
強度率	J-POWER	0.42	1.07	<b>0.49</b>
	全産業	0.09	0.09	<b>0.09</b>

\*3 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。）

\*4 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。）