

# 多様な人財が活躍する職場づくり

マテリアリティ▶



## 基本的な考え方

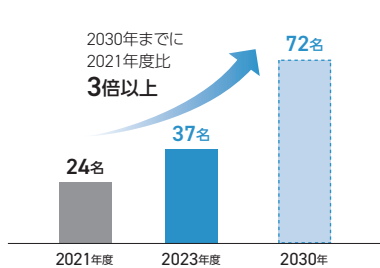
J-POWERグループの持続可能な成長には、多様な個性を持った人財の活躍が不可欠です。性別、国籍、人種、職歴、経験、年齢、障がいの有無などに関係なく、幅広い人財が持てる力を十分に発揮し、活躍することでより高い付加価値を生み出すことができる制度・職場環境づくりを進めています。

## ダイバーシティ&インクルージョン

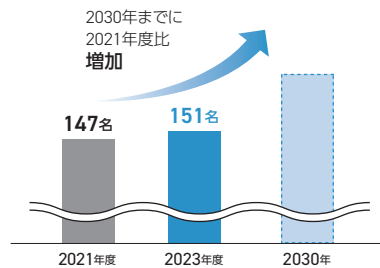
### KPI

当社はグローバル社員のうち役付社員を中核人財と位置付けています。コーポレートガバナンス・コードの原則に基づき、女性、外国人および経験者採用者の2030年までの役付社員への登用目標を設定しています。また、新卒採用者に占める女性比率は20%以上を目標としています。

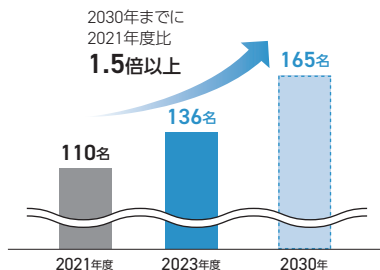
#### 女性の役付社員への登用



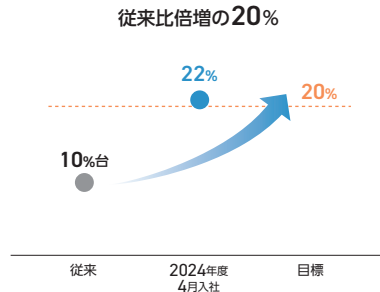
#### 外国人の役付社員への登用



#### 経験者採用者の役付社員への登用



#### 新卒採用者に占める女性比率



## 女性採用数の増加

当社およびグループ会社の人員構成は技術系社員の比率が高く、採用対象となる工学系学生の8割超は男性であることから、在籍社員の男性比率は高水準で推移しています。当社では女性の採用増加を目指しており、理系の女子学生を対象としたキャリア支援イベントなどを通じて当社の技術系女性社員の活躍を積極的に紹介するなどの取り組みを実施しています。

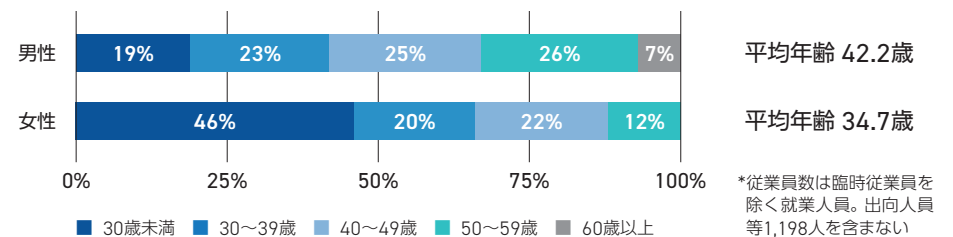
## 女性のキャリア形成支援

当社女性従業員の年代別内訳では、30歳未満の比率が40%を超えており最も多くなっています。出産・育児などライフイベントを迎えても安心して働き続けられるよう、女性社員同士の情報交換と連携の強化の取り組みや、女性社員CDP\*の策定などのキャリア形成支援に取り組んでいます。

\* Career Development Program

[P.85 多様なCDP](#)

## ○ J-POWER従業員年代別内訳 (2024年3月末時点)



## Topics

### 男女間賃金差異

人員構成差を要因として、男女間の賃金に差が生じていますが、報酬制度において、性別による処遇差はありません。

- 女性活躍推進法に基づき算出した労働者の男女の賃金の差異  
全労働者 (59.0%)、社員 (58.8%)、有期雇用者 (70.0%)
- グローバル社員の基本給の比較 (男性を100%とした女性賃金比率)  
20代以下 (97.8%)、30代 (100.8%)、40代以上 (102.3%)

## 多様な人財が活躍する職場づくり

マテリアリティ▶



### 外国人・経験者・アルムナイ採用

当社にとって海外事業は主力事業の一つであり、現地法人における採用などを通じて各国や地域の状況を熟知した人財を役付社員に登用することで、当社グループ全体で外国人の役付社員を増加させる方針です。

経験者についても、近年は国内外で再生可能エネルギー開発をはじめ新規のプロジェクトが増えているため、プロジェクトマネジメント、ファイナンス、法務、海外事業、DX、燃料・資材調達などさまざまな分野・業界から、即戦力となる人財の採用を強化しています。

また、一度、当社を退職し、様々なフィールドで活躍してきた元従業員が、当社に再入社（アルムナイ採用）し、経験・知識を活かして活躍している実績もあります。

### シニア雇用・若年層の労働条件向上

2021年より定年年齢を段階的に65歳まで引き上げています。労働意欲を持つシニア層の活躍を図り、専門的な知識や経験を活かしています。継続雇用制度やグループ内で就労先を紹介する人財登録制度\*の利用者は2024年3月末現在で458名（J-POWERグループ）となっています。

若年層に対しては、労働条件の向上に継続的に取り組むとともに、自律的なキャリア形成の支援を通じて、やりがいを持って仕事ができる仕組みを目指しています。

\* 70歳到達年度末まで利用可能

### 障がい者雇用

2024年6月1日現在における当社の障がい者雇用率は2.4%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、今後も雇用率の向上に努めていきます。

### 次世代ミドルマネジメント層育成に向けた早期登用

当社では2004年の民営化前後に新卒採用数を縮小していたことなどから、ミドルマネジメント層の年齢が高い傾向にあります。現在、若年層のミドルマネジメント層への早期登用を図るとともに、幹部候補社員養成研修などの人財育成施策にも取り組んでいます。

[P.86 研修制度](#)

### Topics

#### ダイバーシティ専任組織による取り組み

「ダイバーシティ推進タスク」ではダイバーシティの推進、研修・育成、人事労務制度検討などの各機能を集約し、一体性・一貫性のある施策や制度・職場環境づくりに取り組んでいます。育休・産休に関する勉強会やD&Iに関する講演会の開催、グループ社内報での継続的な情報発信、女性社員のキャリア形成支援の一環として「女性執行役員と語る会」などを開催しています。



女性執行役員と語る会

#### バタン発電所からの研修生の受け入れ

インドネシアのバタン発電所（BPI社）は、現地で採用した社員が設備の運転・保守を担っており、日本の発電所への研修受け入れや日本からの技術系社員の派遣などを行うことで、当社グループの運転・保守技術の共有による運転・保守技能の高度化を図っています。

2024年5月には、松浦火力発電所で2名の研修生の受け入れを行いました。研修生がバタン発電所で担当するタービン、回転部品の予防保全手法（PdM\*解析）について、発電所員からの講義を実施したほか、設備や定期点検作業の見学を実施しました。研修生は振動測定やリスクアセスメント等を中心とした当社グループにおける保守手法に係る広範な質疑により、知見を深めることができました。

こうした取り組みを通じ、国を越えて過去のトラブル対応の要点共有による現地採用人員の技能向上を図ることで、発電所の安定的・安全な運転を実現し、海外発電資産の収益力向上に繋げていきます。

\* PdM: Predictive Maintenance



振動測定についての説明



定期点検の視察

## 多様な人財が活躍する職場づくり

マテリアリティ▶



### ワークライフバランスの実現

#### 育児休業の取得

J-POWERグループでは育児休業取得率100%の目標を掲げ、育児休業を取得しやすい職場環境整備に努めています。ライフプランに応じて取得できるよう、法定を超える独自の支援制度を整備しています。公的制度と会社制度を分かりやすくまとめた「産休・育休ハンドブック」を全社員に配布するなど育児休業を取得しやすい職場環境を整えています。

当社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」を取得しています。

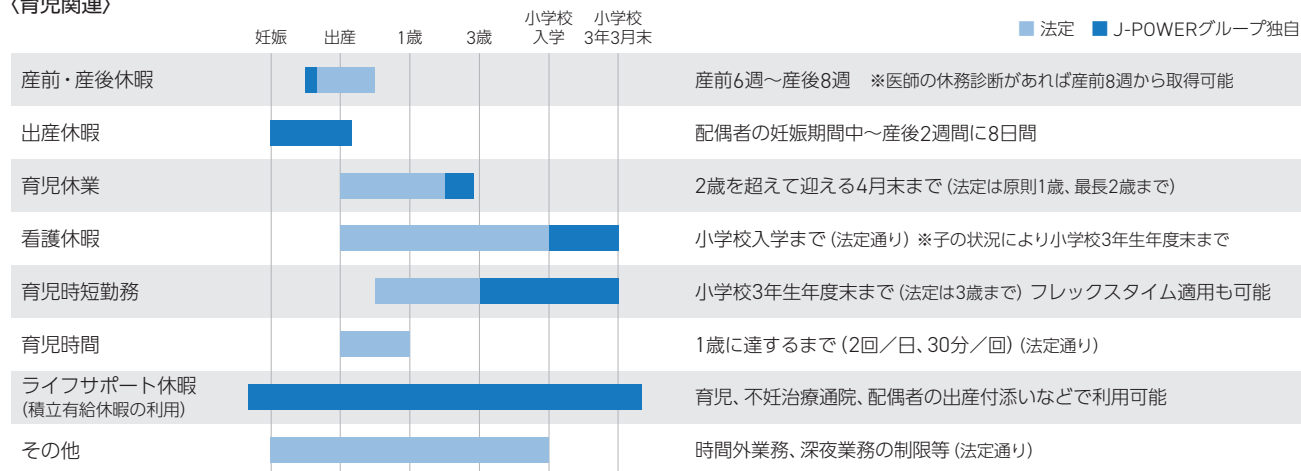
- 育児休業取得率
  - 男性100% (取得日数15.8日)
  - 女性100%
  - 計100%



産休・育休ハンドブックをグループ全従業員に配布

#### ● 育児・介護支援制度の概要

##### 〈育児関連〉



##### 〈介護関連〉

介護休業	365日/人 法定は93日/人
介護短時間勤務	3年間/人 分割制限なし 法定は分割2回以上
介護休暇	1人年5日 / 2人以上年10日 法定通り

#### 柔軟な働き方とDX推進

オンラインツールの活用や最大2時間のスイングタイム制度\*1、本店を中心としたテレワーク勤務制度など、業務効率化や多様な働き方を支援する制度を導入しています。これらの取り組みと合わせて、DXにより運転保守業務の軽減や場所を問わない業務を可能にすることで、「よりよく\*2」の創出を目指しています。

\*1 自己選択による労働時間の繰り上げ・繰り下げ勤務制度 \*2 余力・与力・予力

[P.39 DXの推進](#)

#### 相談窓口

労働時間や職場環境、障がい者就労者支援、ハラスメント、性の多様性に起因する職場環境、産休・育休に関する相談窓口を設置しています。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により未然防止に取り組んでいます。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。産休・育休についても従業員からの相談に対して個別での制度説明・必要に応じた面談を実施しています。

[P.98 コンプライアンスの推進](#) [P.78 人権の尊重](#)