

# 人財育成・マネジメント

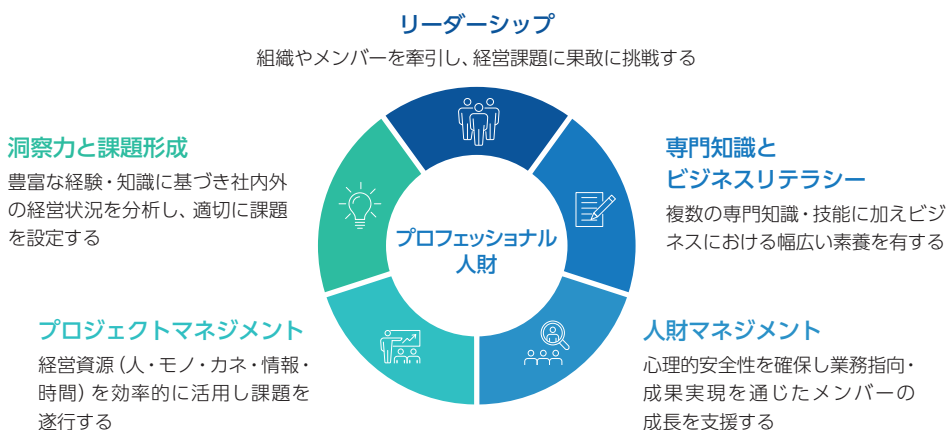
マテリアリティ▶



人の尊重

## 基本的な考え方

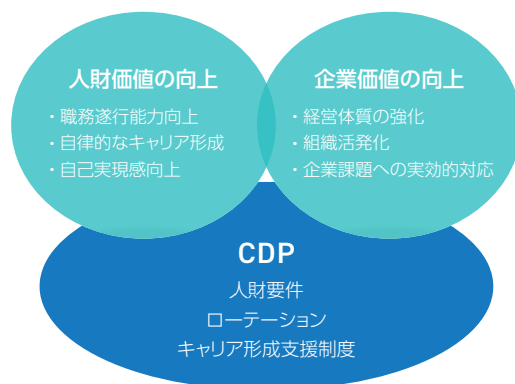
J-POWERグループでは、複数の専門的知識と広い視野を持ち、プロジェクトと人財をマネジメントしながら経営課題に果敢に挑戦していくことのできる「プロフェッショナル人財」の育成を目指しています。また、多様なCDP (Career Development Program) を策定しており、人財要件を意識したローテーションや社員の自律的なキャリア形成を支援する仕組み作りを通じて社員の人財価値向上と企業価値向上に取り組んでいます。



## CDP (Career Development Program) の策定

CDPは「人財要件」「ローテーション」「キャリア形成支援制度」から構成され、社員の自律的なキャリア形成・能力開発を促進するものです。CDPを通じて、中長期的・総合的な視点から会社と社員の双方の価値向上につながる人財育成を目指しています。

### ○ CDPの概要



## 多様なCDP

女性社員がライフイベントを踏まえながら主体的なキャリア形成を実現していけるよう、女性社員CDPを提示しています。また、事業部門やグループ会社の垣根を越えた横断的なCDPもスタートしており、将来の電源構成やビジネスモデルの変化に対応できるような柔軟な人財配置を目指しています。

## 人財要件とローテーション

職種、事業部門、職務別また職位に応じて会社が必要とする人財像を「人財要件」として定義し、必要な能力（行動要件）、知識・技能、推奨される資格や研修などを明示しています。また、社員のキャリアステージ全体を大きく「基礎知識・技術習得期」「エキスパート期」「プロフェッショナル期」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。

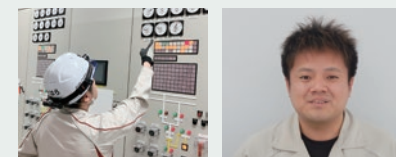
### Topics

#### グループ横断的CDP

当社グループをめぐる事業環境の変化に柔軟に対応し事業を成長させるために、2021年からグループ会社間での人財交流制度「グループ横断的CDP」を実施しています。これまで、34人の火力系グループ会社の技術職社員がJ-POWER本店やグループ内の水力、風力、通信、IT部門に出向しています。従業員に対し幅広い知見の獲得、キャリアアップの機会を提供するとともに、会社を超えて経験を共有することで、グループの競争力強化を図ります。

#### 経験者の声

電気職としてJ-POWERジェネレーションサービス株式会社に入社し、これまで火力発電所の主要機器の運転業務に従事してきました。2022年1月から本制度で水力発電所の運転保守を担う株式会社J-POWERハイテック上士幌事業所で働いています。現在は、電気設備・安全用具・配電線の点検や変圧器の更新作業などの工事を担当しています。ここで身に付けた保守業務の知識と技術は、火力現場でも十分に活かせると考えています。一つの会社だけでは経験できない業務ができるので、確実に自分の成長に繋がっていると感じています。



株式会社J-POWERハイテック 上士幌事業所 電気グループ 田原 祐樹

## 人財育成・マネジメント

マテリアリティ▶



人の尊重

### 自律的なキャリア形成

#### 自己申告制度

社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などを会社に申告します。会社は申告内容について社員と面談し、中長期的な人財育成の観点からアドバイスを行い、ローテーションを計画・実施しています。

#### 研修制度とチャレンジ支援

新入社員研修の他、社員のキャリア・ライフステージに応じた研修制度を行っています。目的別研修ではビジネススキルの他、DXやカーボンニュートラルなど事業環境の変化に対応した独自の研修も実施しています。また、次世代の経営幹部候補育成を目的に、経営課題の発見・解決策の立案や役員とのディスカッションなどを行う研修を実施しています。

また、社内インターンやプロジェクトごとの人財公募、留学・留職など社員の自律的なキャリア形成や能力開発のためのチャレンジを支援する取り組みも充実させています。

#### 研修制度

- 階層別研修、部門別研修
- 目的別研修、経営幹部養成研修
- 自己研鑽の奨励

#### チャレンジ支援・公募制度

- プロジェクト人財公募
- 社内インターン
- 留学（国内外の大学院）
- 留職（途上国での就業経験）

### Topics

#### プロジェクト人財公募制度利用者の声

入社当初から海外事業に興味があったため、ベトナム現地法人への人財公募に応募しました。現在は、ベトナムにおける新規案件参画を目指し、市場調査やローカルパートナーとの協議を行っています。異国の地での仕事や生活を通じ、未経験の環境や業務への対応力や、異なる文化を持つ人々とのコミュニケーションスキルを身に付けました。今後、海外市場への理解やプロジェクト開発のノウハウ・スキルを高め、将来的に、当社の海外プロジェクトでリーダーシップを発揮できるよう挑戦したいです。



J-POWER VIETNAM  
Co., Ltd. 出向  
相野 那奈子

### 評価マネジメント

当社は「目標管理制度による業務成果」と「職務遂行における発揮能力」の両面から社員を評価しています。これらの評価や職務遂行状況と、社員の将来展望や希望などの自己申告内容は一元的に管理されており、人財育成や戦略的な人財配置などの各施策に反映されます。

社員のキャリアサポートやモチベーション維持を通じた個人目標の達成、適正な人財配置による組織目標の達成を図り、経営目標の達成に繋げています。

#### ● 人財マネジメントのイメージ

