

# 労働安全衛生・健康経営

マテリアリティ▶

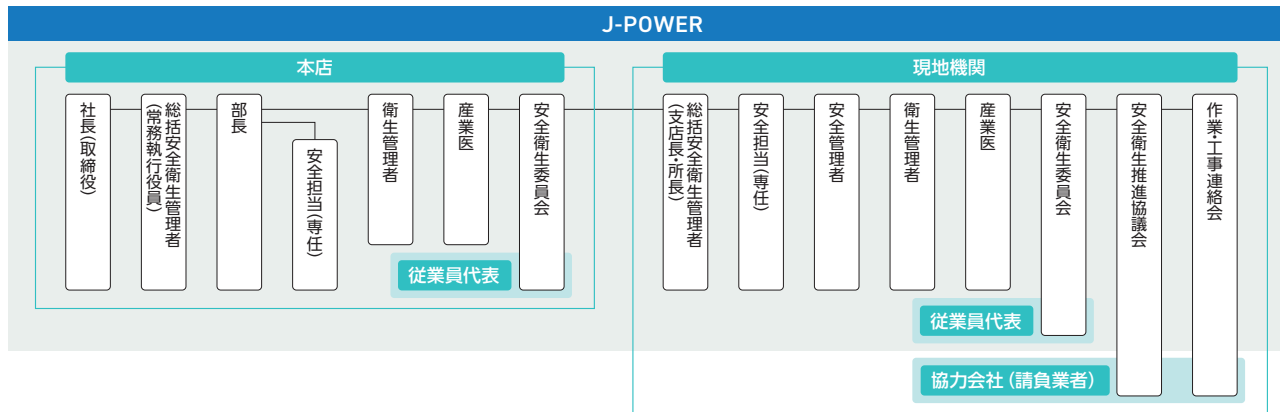


- J-POWERグループでは、事業活動の基盤として「安全かつ健康で働きがいのある職場づくり」を目指しています。
- マテリアリティの一つである「人の尊重」においても労働安全衛生の確保を掲げ、取り組みを推進しています。
- J-POWERグループ各社が協働して安全衛生管理を推進することにより、協力会社（請負業者）も含めた労働災害を未然に防ぎ、従業員の健康の保持・増進に努めています。

## 安全衛生管理体制

当社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安全衛生委員会を中心に従業員の危険、健康障害を防止するための取り組みを行っています。安全衛生委員会は、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、労働組合の代表で構成され、従業員が行う作業などについて事前のリスク評価、対策の検討、発生した労働災害や健康障害に関する再発防止策の検討などを行っています。安全衛生推進協議会等では、発電所等全体として安全衛生の取り組みを進めるためグループ各社や協力会社との連携を図っています。

### ○安全衛生管理体制図



また2023年10月より、労働安全・設備保安に関する機能を統合し、専任組織として「総合安全・保安推進部」を設置しました。他の執行部門から独立した同部を新たに設置することで、労働安全と設備保安の連携および両者の専門的知見を有する人材育成の強化やグループ全体での安全意識の一層の向上を図ります。

## グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み

当社グループ全体の「グループ安全衛生業務計画」と、それを踏まえた各社の「安全衛生業務計画」を毎年定め、グループ一丸となって安全衛生の取り組みを推進しています。

### 2024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
	衛生業務	生活習慣病・感染症の予防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

当社グループにおける至近年度の労働災害の多くは工事・作業に関わるものです。これらの大半は「繰り返し型災害」であり、重篤な災害につながりかねないものです。災害の未然防止と根絶に向けては、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。当社グループでは安全業務の取り組み項目である、「設備」「管理」「人」の三位一体をスローガンに掲げ、それを意識したより実効性のある活動を推進し、労働災害の未然防止に注力しています。

設備：「リスクアセスメント」を踏まえ、現場の実情に応じた確実な設備対策を講じること

管理：
 

- 個人任せにせず組織的な安全管理を徹底すること
- 「初めて・変更・久しぶり（3H）」に加え「一人（1H）」作業を意識した取り組みを実施すること

人：
 

- 安全意識の向上のため、指導・訓練・教育や情報共有等により、コミュニケーションの活性化を図ること

- 若手・中堅の安全人財の育成を積極的に進め、グループ全体の安全水準の底上げを図ること

また、社長以下が参加するJ-POWERグループ安全衛生大会において、安全最優先の行動の意識付け・浸透を図っています。工事を発注する際には、施工方法や工程などについて安全・衛生的な環境下での作業が可能となるよう配慮しています。なお、災害の状況・原因・再発防止対策などについては、発生の都度および定期的に、常務会および取締役会にて報告し、共有しています。

## 労働安全衛生・健康経営

マテリアリティ▶



### 安全衛生に関する研修

当社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で実施しています。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。2023年度は、このうち当社本店主催の研修に約1,000名が参加しました。



危険体感研修



安全管理研修

### 放射線に関する安全衛生管理

当社では、青森県下北郡大間町において、大間原子力発電所の建設を進めています。現状、従業員や作業員が放射線の影響を受けることはありませんが、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構築する計画です。

### 労働安全衛生基本方針

会社は、「安全の確保」を最優先に、J-POWERグループの事業活動の基盤となる『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、自らの役割を果たし、従業員等の協力を得ながら、総合的な安全衛生管理により、J-POWERグループの安全衛生水準を向上させ、労働災害の防止と心とからだの健康づくりに努めます。

#### ① 働きがいのある職場づくり

高齢労働者を含む多様な人財の活躍を推進するため、従業員一人ひとりが安全かつ健康で、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。

#### ② 安全衛生水準の向上

法令、社内規程等を遵守するとともに、本方針及び安全衛生業務計画に基づいた活動・取り組みについて、労働安全衛生マネジメントシステムを適切に運用し、継続的な安全衛生水準の向上に努めます。

#### ③ 労働災害の防止

「本質安全化」を念頭に、三位一体（設備・管理・人）となった実効性のある取り組みを推進し、ゼロ災害を目指します。

#### ④ 心とからだの健康づくり

従業員と家族の心とからだの健康づくりに向け、「治療から予防へ」を合い言葉に、従業員が生き活きと働ける取り組みや就業環境の整備を行います。

会社及び機関の長は、率先垂範によって、本方針の実現に努めます。

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、適正に対応します。

## 労働安全衛生・健康経営

マテリアリティ▶



### 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、健康診断の結果に基づく、きめ細かい保健指導、感染症予防対策を推進しています。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ており、人間ドックにおいては、高受診率（90%以上）の維持・向上を目指した結果、2023年度は91.6%と目標を達成しました。また、ストレスチェックの結果に基づくメンタルヘルス研修などの各種フォロー、健康保持増進活動などを実施することで、心とからだの健康づくりを推進しています。

#### 健康経営の推進

当社グループは「治療から予防へ」を合い言葉に、PDCAサイクルを意識しながら、グループ従業員と家族の心とからだの健康づくりに向けた健康経営を推進しています。具体的には、従業員とその家族を対象としたウォーキングイベント、歩行姿勢や脳内年齢をゲーム感覚で測定する健康測定会の実施、禁煙支援プログラムへの費用補助ならびに利用の推奨、更年期の方が抱える健康課題に関する医師によるセミナー等を実施しました。加えて、2023年度もインフルエンザ予防接種を会社で実施し、電力の安定供給に万全を期しました。

このような取り組みが評価され、当社は経済産業省と日本健康会議が合同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人」に認定されました（6年連続）。また、(株) J-POWERビジネスサービス（3年連続）、(株) J-POWER設計コンサルタント（2年連続）も同認定を受けています。今後も健康経営の取り組みを加速させ、従業員の健康改善・満足度改善を通じてさらなる企業価値向上を目指します。



健康測定会の様子

#### ウェルビーイングサポートセンターの取り組み

当社グループでは従業員一人ひとりの心身のコンディショニングを支援するべく、専任組織（ウェルビーイングサポートセンター）を設置しています。定期健康診断やストレスチェックの結果を一元的に管理し、心身の健康状態を継続してフォローすると共に、グループ全体として従業員の健康増進に向けた施策を通じ、当社グループの事業を支える人財が活躍できる環境を整えていきます。

### 従業員エンゲージメント

従業員の仕事に対する熱意や姿勢を表す「ワークエンゲージメント」、会社に対する一体感、愛着感を表す「エンプロイヤーエンゲージメント」の二つの側面から従業員の状況を定量的に把握するため、「エンゲージメント調査」を実施しています。2023年度の従業員回答率は96.7%、ワークエンゲージメントに関する設問では59.5%、エンプロイヤーエンゲージメントに関する設問では67.2%の従業員がポジティブな回答をしています。

経営と従業員のコミュニケーション活性化等によりエンゲージメント向上に引き続き取り組むと共に、本調査を継続的に実施することで、当社が重点的に取り組むべき課題を明らかにし、人事労務施策に反映していきます。

#### 経営懇談会の実施

J-POWERグループでは経営層と従業員が直接意見交換を実施する“J-POWERグループ経営懇談会”を実施しています。2023年度は当社並びにグループ会社役員が、主要グループ5社本店を含めた全国30地点（グループ対象機関130超）を回り、エネルギーの安定供給の最前線で働く従業員と意見交換を実施しました。各機関から寄せられた意見やコメントは、業務執行改善の課題として取締役意見交換会等にて議論を実施しています。今回の経営懇談会で寄せられたコメント・意見の一部は以下の通りです。

分類	主な意見
人事労務	人育成や自律的なキャリア形成について
業務効率化	効率的な業務遂行に向けた適切な権限委譲基準の見直しについて
DX	現地機関での個々のDXに向けた予算設定について
社内コミュニケーション	事業部門を越えた従業員による会社の経営戦略に関する意見交換の実施について

また、エンゲージメント向上施策の一つとして、組織横断のコミュニケーション活性化、誰もが安心して意見が言える職場環境づくりの一環として、本店に勤務する若手社員が部門を越えて意見交換を実施する本店若手交流会を実施しました。交流会で出た意見やコメントは、匿名にて各機関長へフィードバックを行い各種改善の取り組みを進めています。