



J-POWER GROUP INTEGRATED REPORT 2024

J-POWERグループ 統合報告書



J-POWERグループ統合報告書

補足資料 <S: 社会篇>

目次

社会 Social

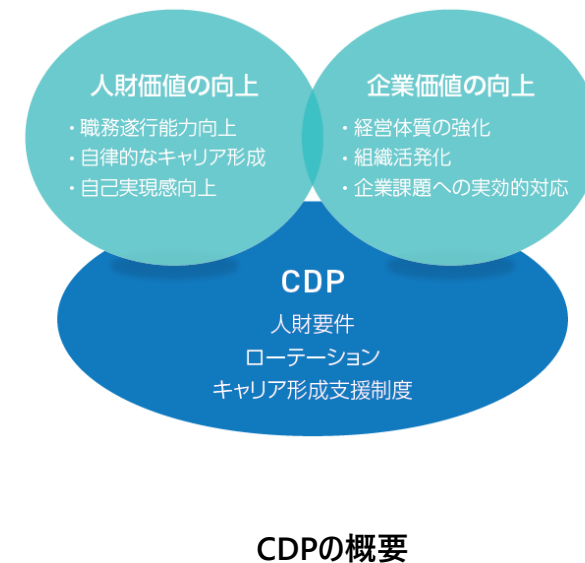
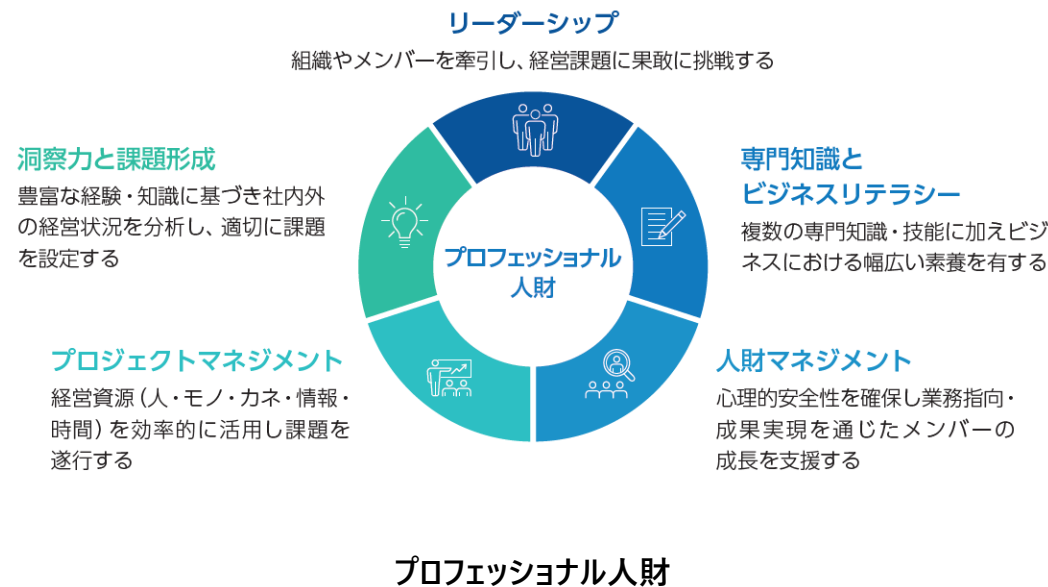
- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. CDP（Career Development Program） | P.3 |
| 2. 若年社員育成支援・女性CDP | P.4 |
| 3. 研修制度と受講実績 | P.5-6 |
| 4. 職場活性化に向けた環境整備 | P.7 |
| 5. グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み | P.8 |
| 6. データ集 | P.9-10 |

CDP（Career Development Program）

※統合報告書参照ページ：85ページ

人財育成の仕組み

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自律的な「プロフェッショナル人財」を人財ビジョンとして掲げ、人財育成の施策としてCDP（Career Development Program）を導入しています。



若年社員育成支援・女性CDP

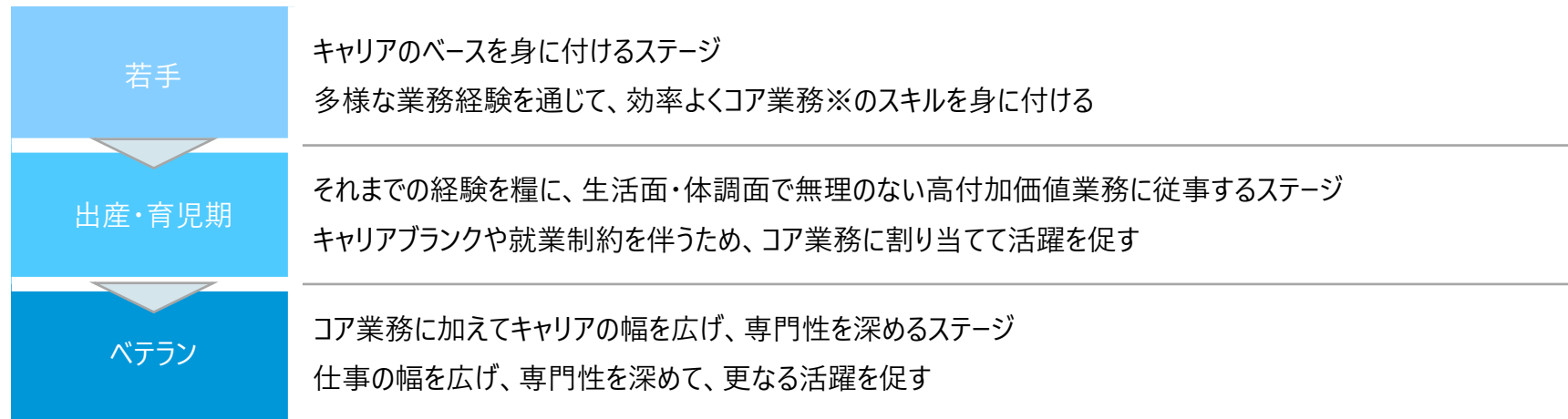
※統合報告書参照ページ：85ページ

若年社員育成支援

若年社員にはOJTトレーナーやメンターを配置し、職場への定着やキャリアアップの支援をしています。このような人財育成施策を通じ、事業に必要な知識や技術に加え、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。

女性CDP

女性従業員に出産などのライフイベントに伴う一時的な就業制約が発生した時のキャリア形成支援として、職種別の女性CDPを提示しています。

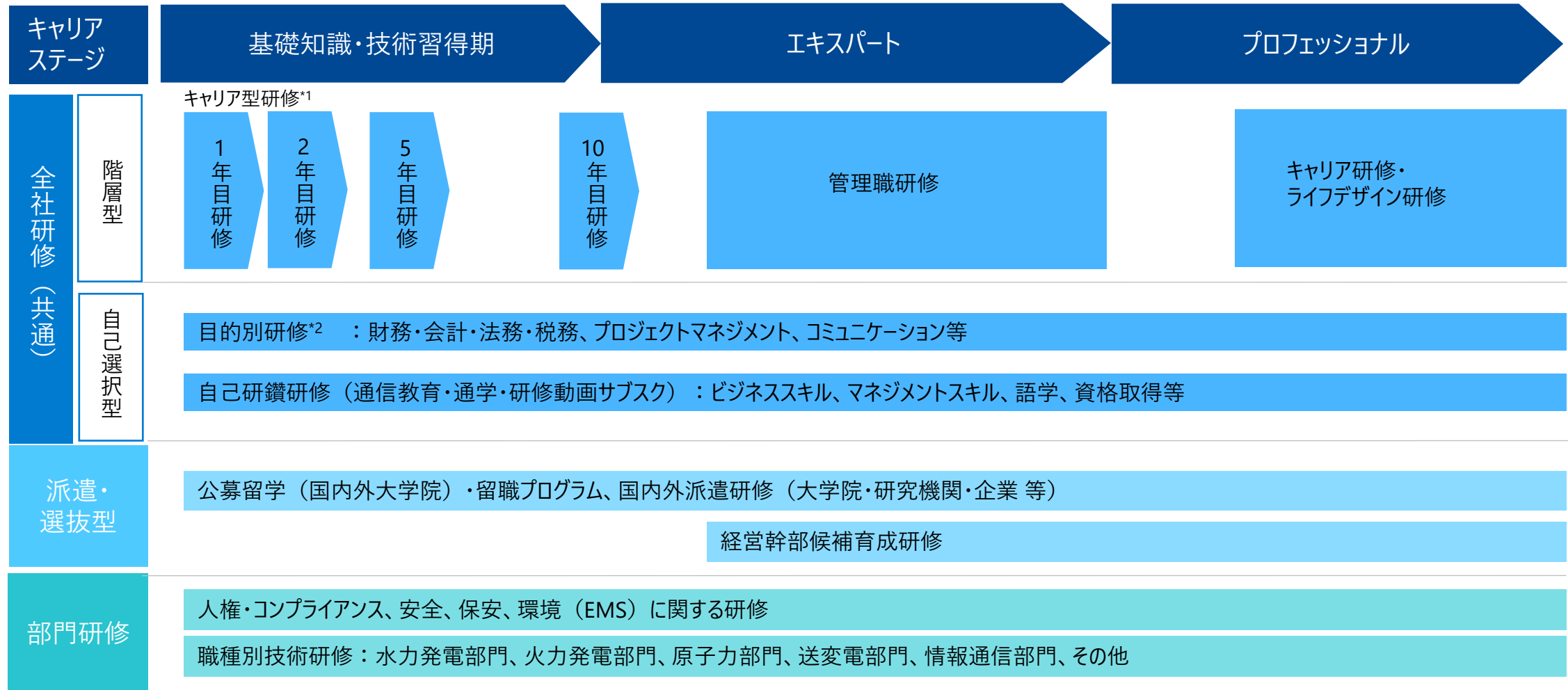


※コア業務：本人の希望・適正等を踏まえ、個人の特性（体調・体力等）に配慮しやすい業務

研修制度と受講実績

※統合報告書参照ページ：86ページ

研修制度（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

研修制度と受講実績

※統合報告書参照ページ：86ページ

研修受講実績

研修	内容	2023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 832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 840名
派遣・選抜型	公募留学・留職、国内外教育機関等への派遣、経営幹部候補の育成	のべ 121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	—

公募・チャレンジ支援の事例

自律的なキャリア形成やスキルアップを支援する取り組みとして、社内インターン制度や若年社員の海外留職プログラムへの派遣を実施しています。社内インターンでは、専門知識の有無や職種に関わらず希望者が興味のある事業分野に応募し、短期間業務に携わることができます。自身の所属部署とは異なる視点や会社全体の視点などを獲得しながら、自己のキャリアをさらに深く考える機会となっています。

留職プログラムでは、参加者は社会課題解決に取り組む新興国の企業や団体に約3か月間派遣されます。そこで課題を見つけ周囲を巻き込みながら解決を目指すことで、若年社員のグローバルなリーダーシップ醸成を目指しています。



留職プログラム

職場活性化に向けた環境整備

※統合報告書参照ページ：84ページ

ワークライフバランスの実現に向けて

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。

制度の例

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

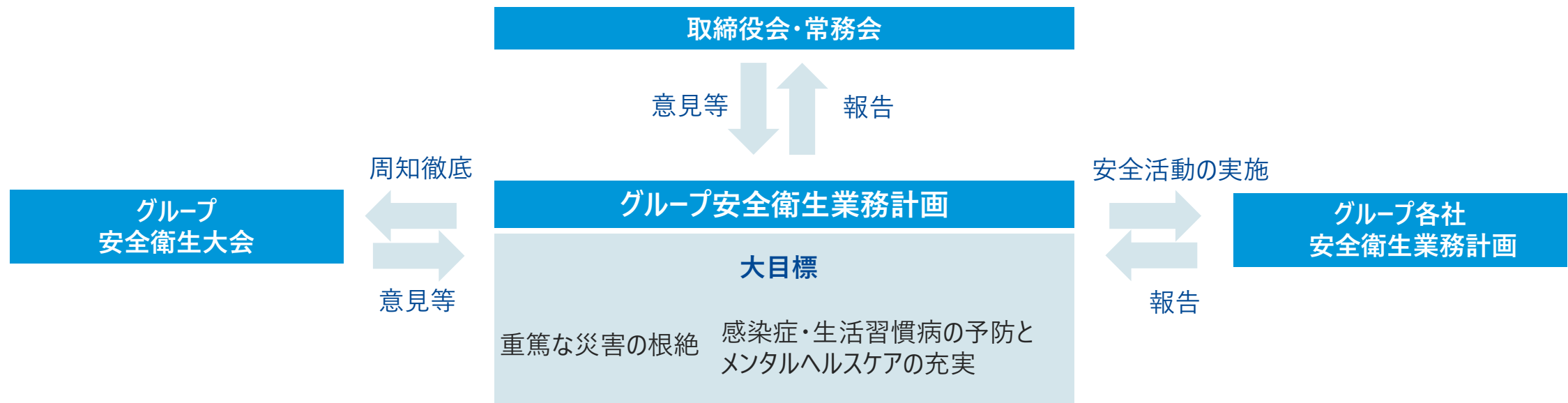
グループ安全衛生業務計画に基づく取り組み

※統合報告書参照ページ：87ページ

J-POWERグループでは、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べく、グループ安全衛生業務計画においてグループとして取り組むべき大目標を定め、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。

各社の計画および実施状況については、定期的にグループ大で確認し、評価、改善を行い、計画の確実な遂行を目指しています。

また、安全衛生業務計画、その実施結果等は、取締役会および常務会に報告し、さらに当社および各社の役員や機関長が参加するグループ安全衛生大会において周知徹底しています。



データ集 (J-POWER単体)

※統合報告書参照ページ：82, 113ページ

人財の状況 (2024年3月末現在)

従業員数（人）	男性	1,724
	女性	138
	合計	1,862
臨時従業員数（人）		46
平均年齢（歳）		41.7
入社3年後離職率（%） ^{*1}		2.0
離職者数（人） ^{*1*2}	自己都合	44
	会社都合	0
	その他	10
平均勤続年数（年）	男性	19.8
	女性	9.8
	合計	19.1

※ 特記の無い限りJ-POWER就業人員を対象に集計。出向人員等1,198人及び臨時従業員は含まない。

^{*1} 出向人員等を含んだJ-POWER在籍人員を対象に集計（臨時従業員は含まない）

^{*2} 2023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

従業員数年代別内訳（人）(2024年3月末現在)

年代別	男性	女性	合計
30歳未満	324	63	387
30～39歳	405	27	432
40～49歳	437	30	467
50～59歳	449	18	467
60歳以上	109	0	109

平均年間給与、男女賃金比率

平均年間給与 ^{*3} （万円）		1,045.9
男女賃金比率 ^{*1*4*5} （%）	20代以下	97.8
	30代	100.8
	40代以上	102.3

一人あたり総実労働時間と有給休暇取得日数の変化

年度	2021	2022	2023
総実労働時間（時間）	1,976	1,951	1,968
有給休暇取得日数（日）	15.4	16.4	16.8

^{*3} 平均年間給与は、基準外賃金および賞与を含む。なお、当事業年度より管理職を含めて算定。

^{*4} 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を表わす。

^{*5} （参考）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%）

データ集 (J-POWER単体)

※統合報告書参照ページ：113ページ

労働災害発生件数*¹

		年度	2021	2022	2023
死亡	J-POWER・J-POWER送変電		0	0	0
	主要グループ会社* ² + 協力会社		0	0	0
	計		0	0	0
重傷	J-POWER・J-POWER送変電		0	0	0
	主要グループ会社 + 協力会社		11	8	7
	計		11	8	7
軽傷	J-POWER・J-POWER送変電		0	2	2
	主要グループ会社 + 協力会社		11	5	15
	計		11	7	17

労働災害の度数率*³および強度率*⁴

		年度	2021	2022	2023
度数率	J-POWER + 主要グループ会社* ² + 協力会社		1.27	0.91	1.39
	全産業		2.09	2.06	2.14
強度率	J-POWER + 主要グループ会社* ² + 協力会社		0.06	0.05	0.04
	全産業		0.09	0.09	0.09

*³ 度数率：労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000

*⁴ 強度率：延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000

*¹ J-POWERおよびJ-POWER送変電従業員に係る労働災害および同社の発注工事・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）

