

人財育成・マネジメント

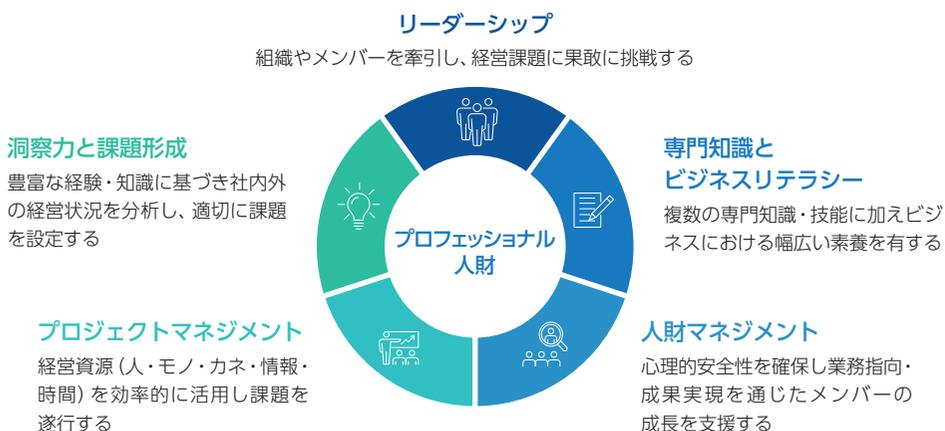
マテリアリティ▶



人の尊重

基本的な考え方

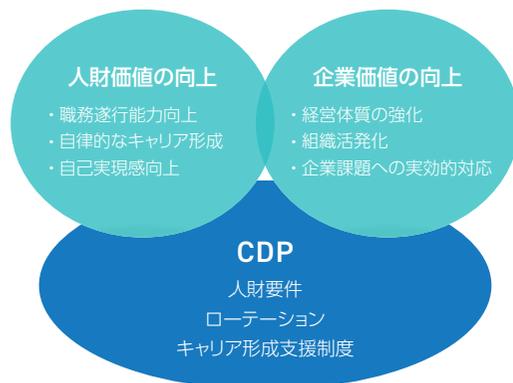
J-POWERグループでは、複数の専門的知識と広い視野を持ち、プロジェクトと人財をマネジメントしながら経営課題に果敢に挑戦していくことのできる「プロフェッショナル人財」の育成を目指しています。また、多様なCDP (Career Development Program) を策定しており、人財要件を意識したローテーションや社員の自律的なキャリア形成を支援する仕組み作りを通じて社員の人財価値向上と企業価値向上に取り組んでいます。



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も整備し、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、42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

機械職として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や燃料運搬設備の保守業務に従事してきました。本制度により2022年1月からJ-POWER陸上風力事業部風力中央制御所に所属しています。風力発電所をカメラ監視し、風力発電所の所員とデータ分析結果を共有することでトラブルを軽減できるように努めています。これまでの火力現場での知識や経験が役立つ場面も多々あり、今後は風力部門のデジタル化も推進していきたいです。新しいフィールドに飛び込むことで得られるものは大いにあると実感しています。



陸上風力事業部 風力中央制御所 K.N

人財育成・マネジメント

マテリアリティ▶



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を行い、ローテーションを計画・実施しています。

1on1ミーティング

当社では上司・部下間のコミュニケーション機会の場を提供するため、外部システムを用いた1on1ミーティングを導入しています。自己申告制度のようなフォーマルな面談に加えて、業務以外のインフォーマルな話題やキャリア開発等を話せるような場と位置付けており、上司・部下間の密なコミュニケーションや心理的安全性確保による信頼関係のある職場づくりに寄与しています。

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。

📖 [研修制度と受講実績については補足資料\(S:社会編\)をご参照ください](#)

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

公募留学制度利用者の声

イノベーションの手法を学ぶために公募留学制度に応募しました。国内の大学院でシステムデザイン・マネジメント学を専攻し、最先端の理論を2年間、集中的に学びました。特に、プロジェクト型の授業において、多様性を活かす難しさに直面しながらも、幅広い年代、様々な経験を持つ方々と共に新しいアイデアを生み出すことは非常に刺激的でした。現在は、身近な業務から学びを展開しており、イノベーションを生み出す職場づくりに貢献できればと考えています。



技術開発部付(当時)、
技術開発部研究推進室
A.K(写真右手前)

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

