

マテリアリティ▶



多様な人財が活躍する職場づくり

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

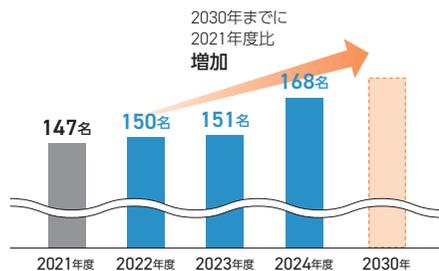
KPI

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。新卒採用者に占める女性比率については、20%の目標達成を踏まえ、更なるダイバーシティ推進を図るため、目標を25%以上(2025~2027年度平均)に引き上げました。

女性の役付社員への登用



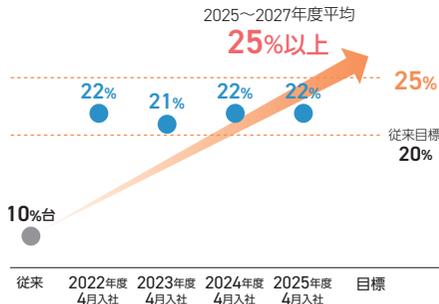
外国人の役付社員への登用



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



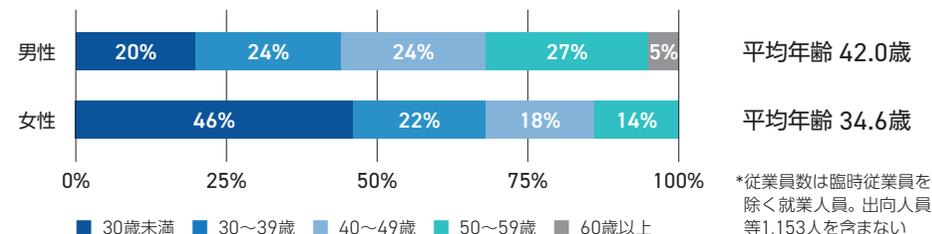
女性のキャリア形成支援

当社女性従業員の年代別内訳では、30歳未満の比率が46%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.79 多様なCDP](#)

J-POWER従業員年代別内訳 (2025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 (60.1%)、社員 (60.4%)、有期雇用者 (66.4%)
- 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)
20代以下 (97.1%)、30代 (98.2%)、40代以上 (103.4%)

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・リファラル採用

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、知識や経験を活かして活躍している従業員の中には一度当社を退職し、多様なフィールドで活躍し、当社に再入社するアルムナイ採用や、当社従業員他からの紹介により入社するリファラル採用による入社者もいます。

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2025年3月末現在で378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

2025年6月1日現在における当社の障がい者雇用率は2.39%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

タイのパートナー企業を交えた技術交流

J-POWERグループでは、発電所の保守・運用技術の向上を図るため、国内外のグループ会社・パートナー企業との連携を深めています。2024年度は、J-POWERの火力発電所の保守・運用を担う「火力部門保守・運用技術成果発表会」に、国内各火力発電所をはじめ、グループ会社である大崎クールジェン社、タイ現地法人J-POWER Generation (Thailand) とタイのパートナー企業も加わり、火力部門における保守・運用・建設と多岐に亘るテーマで各発電所現場の創意工夫を発表し、日頃の努力と改善力を相互に分ち合いました。

この発表会においてパートナー企業からは、既存のプラント監視システムに自社開発したプログラム（マシンラーニング）を追加したことによる外注費低減と信頼性向上の実現への取り組みについて発表していただきました。

今後も国内外のグループ会社・パートナー企業とともに知恵を絞って火力発電所の保守・運用技術を向上させて、火力部門の価値向上に取り組んでいきます。



火力部門保守・運用技術成果発表会 集合写真

多様な人材が活躍する職場づくり



ワークライフバランスの実現

J-POWERグループでは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。

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、テレワーク勤務制度（一部現業機関を除く）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。また、本店ノー残業デー等、各機関で定時退社キャンペーンを実施し、従業員の業務効率意識向上を通じた労働時間の削減にも取り組んでいます。

*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.45 DXの推進](#) [働き方にかかる取り組み、実績については補足資料\(S:社会編\)をご参照ください](#)

福利厚生

本店及び各事業拠点には、全国転勤を行う従業員とその家族へ寮・社宅を完備するなど、従業員やその家族の生活の充実化を目指して、各種福利厚生制度を設けています。

■ 主な福利厚生の例

- 各地点における寮・社宅の完備
- 従業員持株会
- カフェテリアプラン制度
- 健康保持増進活動(コミュニティ行事)の開催

対象となる従業員の範囲

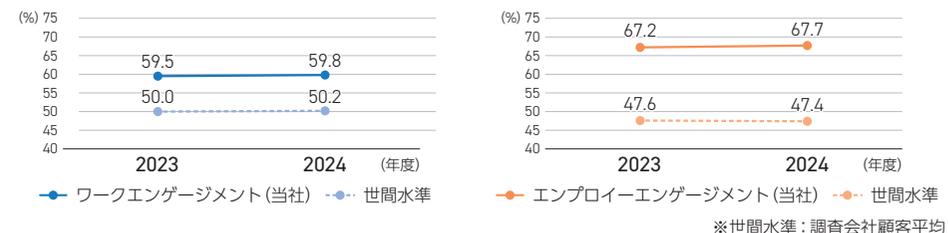
- 寮・社宅：社内規程に基づく希望する全社員
- 従業員持株会／カフェテリアプラン制度：一部有期雇用者を除く全従業員
- コミュニティ行事：全社員。一部行事では社員の家族も対象。



本店地区では、コミュニティ行事として「ファミリースポーツデー2024 in横浜」を開催。従業員・家族合わせて424名が参加。

エンゲージメント調査

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、毎年「エンゲージメント調査」を実施しています。2024年度の従業員回答率は96.0%、ワークエンゲージメントに関する設問では59.8%、エンプロイヤーエンゲージメントに関する設問では67.7%の従業員がポジティブな回答をしており、高い水準にあります。2023年度からは「企業理念・ビジョンへ共感」「経営層との信頼関係」「キャリアへの配慮」の項目でスコアが大きく改善しました。一方で、法定実施のストレスチェックではミドル層（中間管理職世代）の課題があると認識しており、ストレスの軽減およびそれによるエンゲージメントの向上を目的として、ミドル層向けのセルフケア研修を実施しています。本調査を継続的に実施することで、引き続き当社が重点的に取り組むべき課題を明らかにし、より効果的な研修等を実施するとともに、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。2024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、業務改善の課題として取締役会や常務会等にて議論を実施しています。過去の経営懇談会での意見をもとに、職場環境や情報伝達方法の改善・見直し、社内SNS導入等の各種施策に取り組んでいます。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
グループ事業方針	● 火力トランジションについて ● 新中期経営計画について
人事労務施策	● グループ全体の人材育成について ● 福利厚生施策について
新たな取り組みアイデア	● 新たなビジネスアイデアについて ● 調達・契約方法の工夫について
社内コミュニケーション	● 事業部門を超えた従業員のコミュニケーション機会について

多様な人材が活躍する職場づくり

マテリアリティ▶



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。2024年度は、前年度に引き続き、男女ともに育児休業取得率100%を達成しました。従業員の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おり、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」を掲示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(2016年度より9年連続)。

- 育児休業取得率

- 男性100% (取得日数33.5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

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。相談窓口では守秘義務を遵守し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](#)

[P.75 人権尊重の取り組み](#)

両立支援制度

専用の社内ポータルサイトを運営し、情報を広く掲示することで従業員が各種両立支援制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。2025年4月より女性特有の健康に関する課題と仕事の両立を支援するため、従来の生理休暇を「フェムケア休暇」に変更し、PMS、妊娠中のつわり、更年期障害や不妊治療に伴う体調不良時にも休暇を取得できるように整備しました。また、40歳以上の従業員向けに社内介護制度周知や個別周知を開始しました。育児のみならず様々な両立支援制度を通じて、多様な従業員が安心して仕事に注力できる環境を整えています。

■ 両立支援制度の例

	制度名	内容
仕事と育児の 両立支援制度	産前・産後休暇	産前6週～産後8週 ※医師の休務診断があれば産前8週から取得可能
	出産休暇	配偶者の妊娠期間中～産後2週間に8日間
	育児休業	2歳を超えて迎える4月末まで (法定は原則1歳、最長2歳まで)
	看護休暇	小学校3年生年度末まで (年5回、子が2人以上で年10回) (法定通り)
	育児短時間勤務	小学校3年生年度末まで (法定は3歳まで) フレックスタイム適用も可能
仕事と介護の 両立支援制度	育児時間	1歳に達するまで (2回/日、30分/回) (法定通り)
	介護休業	1人に対して365日まで (法定は93日まで)
	介護短時間勤務	1人に対して3年間まで 分割制限なし
その他	介護休暇	1人 年5日 / 2人以上 年10日
	フェムケア休暇	女性特有の事由で就業が著しく困難な場合に利用可能
	その他 (ライフサポート休暇)	育児、介護、不妊治療などで利用可能