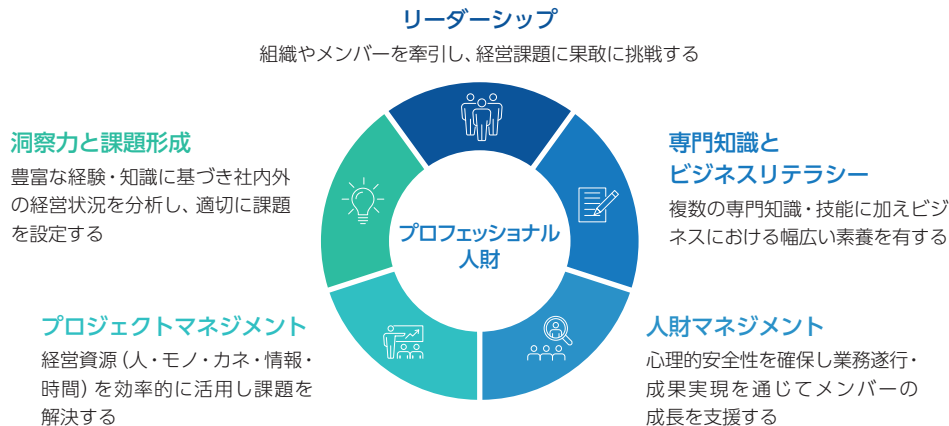


人財育成・マネジメント

J-POWERグループでは、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。

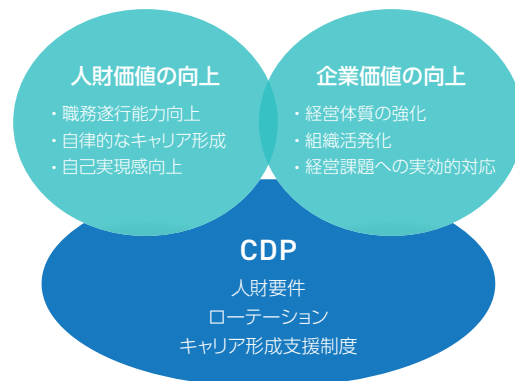


CDP (Career Development Program) の策定

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・能力開発を支援・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については
補足資料(S:社会編)をご参照ください。

CDPの概要



Topics

トランジションに向けた人財育成・マネジメント

J-POWERグループでは、幅広い事業フィールドでの人財活躍や、事業ポートフォリオとビジネスモデルのトランジションに向けた人財施策を推進しています。事業展開に応じて機動的に人財を配置し、当社グループの従業員が幅広く経験を積む機会を創出するとともに、DX等の新たな知見に関するリスクリングを推進することで、グループの競争力強化を図ります。

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、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、45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に出向しています。

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)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。



所属：陸上風力事業部 風力中央制御所

重点分野に対応した人財育成のための研修実施

特に再エネ・海外事業の開発分野において基礎的・実践的知識を学べる「キャリアを切り拓く!プロジェクト人財基礎スクール」を開催しています。2025年度は自らのキャリア形成を考え本研修に応募した、部門・職種さまざまな32名の受講者が、半年間にわたって経営戦略やマーケティング等の研修を受講しました。

経験者の声

これまで現業機関において、火力発電所の運転業務や技術開発に携わってきましたが、今後のキャリア形成を見据え本研修を受講しました。本研修は、座学とグループ討議を通じて、マーケティング、ビジネス法務、キャッシュフロー計算、ロジカルシンキングなど幅広いテーマを体系的に学ぶ内容であり、大きな刺激を受けました。4月に配属された新部署では、キャッシュフローモデルの分析や意見が異なる他社との折衝など、早速研修内容を実務に活かす機会があり、今後も本研修で得た知見を業務に活かしていきたいと考えています。



所属：欧州中東・企画部 欧州・中東室

▶ マテリアリティ



人の尊重

人財育成・マネジメント

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。さらに、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）

📖 P.44 DX人財の育成

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、経営目標の達成につなげています。

📖 評価マネジメントのイメージについては補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。

多様な人財が活躍する職場づくり



人の尊重

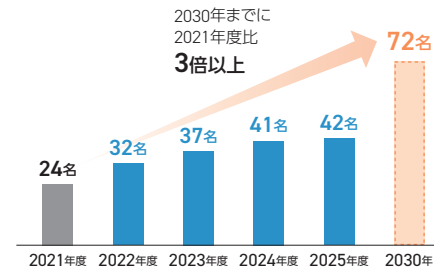
J-POWERグループの持続可能な成長のために、多様な個性を持つ人財の活躍を推進しています。性別、国籍、人種、職歴、経験、年齢、障がいの有無などに関係なく、幅広い人財が持てる力を十分に発揮し、活躍することでより高い付加価値を生み出すことができる制度・職場環境づくりを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン

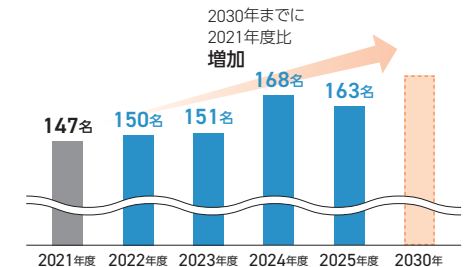
KPI

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および新卒採用者に占める女性比率について3力年平均の目標を設定し、ダイバーシティを推進します。

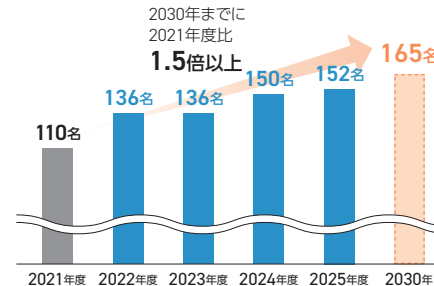
女性の役付社員への登用



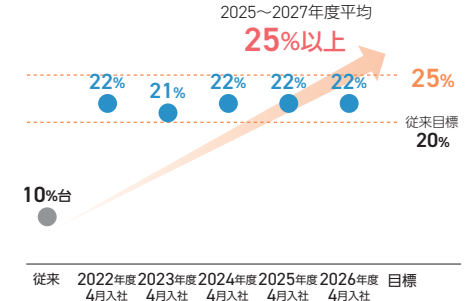
外国人の役付社員への登用



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



📖 男女間賃金差異等のデータは補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。