

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

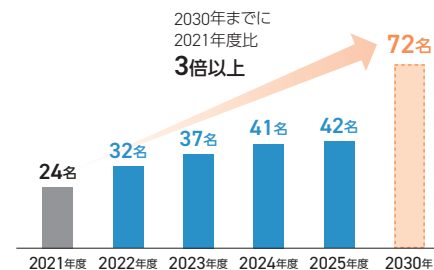
J-POWERグループの持続可能な成長のために、多様な個性を持つ人財の活躍を推進しています。性別、国籍、人種、職歴、経験、年齢、障がいの有無などに関係なく、幅広い人財が持てる力を十分に発揮し、活躍することでより高い付加価値を生み出すことができる制度・職場環境づくりを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン

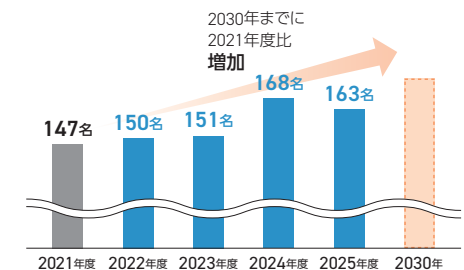
KPI

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。

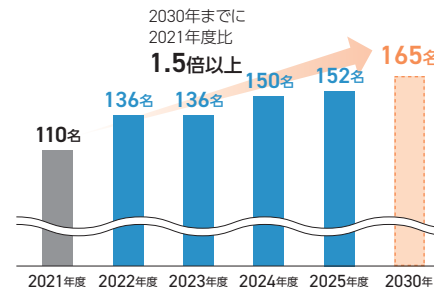
女性の役付社員への登用



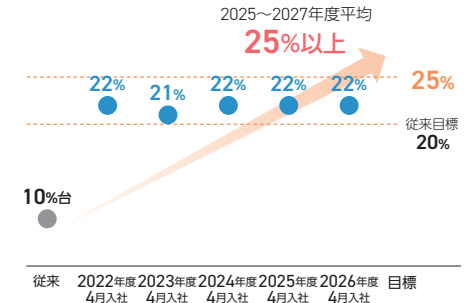
外国人の役付社員への登用



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。

多様な人財が活躍する職場づくり

▶ マテリアリティ



人の尊重

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、さらなる海外事業の発展を目指します。

国内外で再生可能エネルギー開発をはじめとしたプロジェクトの増加に伴い、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た後、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。多様な背景を持つ人財が、それぞれの経験を活かし当社グループで活躍できる環境づくりを進めていきます。

従業員の労働条件向上

当社グループでは、世代を問わず、一人ひとりの能力や成果を適切に評価した上で、会社の業績に応じ、十分に納得感の得られる水準を実現する、という考え方に基つき給与等を決定しています。加えて、昨今の物価上昇を踏まえ、労働組合との協議を通じ、2023年から4年連続でベースアップを実施するなど、人財の確保と定着に向けた取り組みを継続しています。

また、シニア層についても、定年を段階的に65歳まで延長している他、定年後も継続雇用制度や人財登録制度*により、410名（2026年3月末現在）の方が引き続きグループ内で就労する等、当社グループ内で豊富な経験を積んだ人財の活躍を促進しています。

* 70歳までの人財が就労を希望する場合、会社ニーズとマッチングの上、就労機会を斡旋する制度

障がい者雇用

2026年6月1日現在における当社の障がい者雇用率は2.43%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を抑制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.80 研修制度](#)

Topics

ダイバーシティ推進のための取り組み

ダイバーシティ推進のための専任組織「ダイバーシティ推進タスク」を設置し、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。D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）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を行うほか、女性社員のキャリア形成支援の一環として開催する「女性執行役員と語る会」や技術系社員を中心とした職種別の交流・意見交換の機会を通じて、ネットワーク形成やキャリア意識の醸成を促進し、長期的な活躍を支援しています。

多様な人財が安心して業務に取り組める環境整備の一環として、ハーネス（安全ベルト）着用時の身体との密着性確保などによる安全性の向上を図るとともに、女性社員から挙げられた着用時の課題を踏まえた生地・デザインを選定など、多様なニーズに配慮したユニフォームの改良を行い、2027年度以降順次更新していく予定です。

両立支援制度

J-POWERグループでは、法定を超える独自の両立支援制度を整備し、専用の社内ポータルで情報を広く掲示する等、従業員が各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。2025年度には、公的制度と会社制度を分かりやすくまとめた「産休・育休＋不妊治療ハンドブック」をリニューアル掲示することで、新たな支援制度も含め、利用しやすい環境を整えました。また、当社は2016年度より10年連続で、「子育てサポート企業」として高い水準の取り組みを行う「プラチナくるみん」認定を継続しています。さらに、2025年度には「不妊治療と仕事の両立をサポートする企業」として、より高い基準を満たした企業が取得できる「プラチナくるみんプラス」認定を新たに取得しました。今後も多様な従業員が安心して仕事に注力できる環境を整えることで、優秀な人財の採用・定着を通じた企業価値向上を目指していきます。



● 育児休業取得率

男性100%（平均取得日数70.8日） 女性100% 計100% ※2023年度より男女100%継続中

 [両立支援制度の詳細は補足資料〈S：社会編〉をご参照ください。](#)

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就業環境、育児・介護・不妊治療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。本人または配偶者が妊娠・出産した場合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。

多様な人財が活躍する職場づくり

▶ マテリアリティ



I 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、DX推進

2017年からの働き方改革の取り組みにより、過度な長時間労働の抑制については一定の成果が見られています。現在も、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、継続的に労働時間の抑制に取り組んでいます。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、対象外の職場あり）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。

^{*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.43 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

本店および各事業拠点には、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



本店地区では、コミュニティ行事として「J-POWER Group スポーツフェスティバル in 東京有明アリーナ」を開催。従業員・家族合わせて350名が参加。

対象となる従業員の範囲

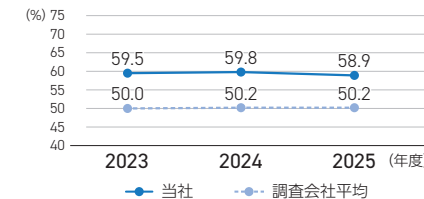
- 寮・社宅：
社内規程に基づく
希望する全社員
- 従業員持株会／
カフェテリアプラン制度：
一部を除く全従業員
- コミュニティ行事：
全社員。一部行事では
社員の家族も対象。

エンゲージメント調査

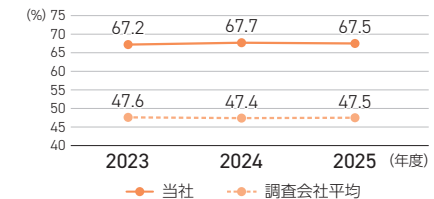
従業員の仕事に対する熱意や姿勢を表す「ワークエンゲージメント」、会社に対する一体感、愛着感を表す「エンプロイヤーエンゲージメント」の二つの側面から従業員の状況を定量的に把握するため、毎年「エンゲージメント調査」を実施しています。2025年度の従業員回答率は96.8%、ワークエンゲージメントに関する設問では58.9%、エンプロイヤーエンゲージメントに関する設問では67.5%の従業員がポジティブな回答をしており、各設問、項目別ともに高い水準にあります。

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。

ワークエンゲージメント



エンプロイヤーエンゲージメント



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。2025年度は当社役員が、主要グループ5社本店を含めた全国20地点を回り、エネルギーの安定供給の最前線で働く従業員（グループ会社含む）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、業務や職場・生活をより良くするための課題として役員間にて議論を実施し、改善の取り組みを行うとともにグループ全体にフィードバックしています。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
グループ事業方針	● 大間原子力計画について ● 広報・PRのさらなる拡充について
人事労務施策	● グループ全体の人財確保について ● 火カトランジションについて
社内コミュニケーション	● 新規事業・イノベーションの進め方について ● 人財育成の進め方について
その他	● グループ全体の従業員コミュニケーション ● さらなる安全意識の向上について ● 地域共生の取り組みについて ● DX推進

また、コメントや意見を受けた取り組みの例として、広報・PRの拡充のためのTVCM放映やデジタル広告の強化、オウンドメディアの拡充、グループ間の従業員コミュニケーション活性化のための社内SNSの活用、イベントなどを実施しています。