



# 社会・従業員とのかかわり

## 1. 社会とのかかわり

当社は、顧客、株主、従業員、地域の方々、取引先などによって支えられ信頼されてはじめて生きていくことができる社会的存在です。こうした基本的な認識のもと、さまざまな施策に基づき、社会とともに活動を展開しています。

### J-POWERふれあいコンサート

当社は、1992年より現在まで全国各地で約80回にのぼる「J-POWERふれあいコンサート」を開催しています。当社施設のある地域を中心に本格的なクラシックコンサートを開催しており、地域住民を招待し、音楽を通じた地域とのコミュニケーション活動による地域広報、地域対応への支援や当社の企業イメージの理解促進を図ることを目的としています。

2002年度は以下の通り7地点で開催しました。



J-POWERふれあいコンサート

開催機関	開催日	場 所	入場者(人)
橘湾火力発電所	2002.4.20	阿南市文化会館	430
桂沢電力所	2002.10.5	三笠市民会館	350
松島火力発電所	2002.11.6	大瀬戸コミュニティーセンター	170
松浦火力発電所	2002.11.15	松浦市文化会館	360
川越電力所	2002.11.28	川越市民会館	830
紀和電力所	2002.12.15	西吉野コミュニティーセンター	300
磯子火力発電所	2003.2.1	磯子公会堂	430

### 工作教室

当社では、資源の大切さや、電気の仕組みなどを地域の方々へ体験・学習していくことを目的に、各地で工作教室を実施しました。その一部を紹介します。

- ・松島火力発電所 長崎県 では、11月、大瀬戸町主催のふれあい祭りに、J-POWERグループとして紙すきコーナー等を展出了ました。発電所で育てたケナフを使っての紙すきに、小学生や幼稚園児が多数挑戦し、盛況でした。
- ・高砂火力発電所 兵庫県 では、発電所見学で来訪された小学生等と一緒に、「電池」や「石けん」を作るなど、工作を楽しんでいただくとともに、知識の普及を図っています。
- ・川越電力所 埼玉県 においては、例年、電力所近傍のこども会を対象とした電気工作教室を開催しています。2002年度においては、杉なみ育成会の児童62名が参加し、「ベル」「シグナル」「モーター」作りに挑戦しました。最後には全員、うまく作り上げました。



松島火力発電所(長崎県)



高砂火力発電所(兵庫県)



川越発電所(埼玉県)

### 松島火力発電所自衛消防隊が表彰

松島火力発電所(長崎県)の自衛消防隊が、2003年3月、大瀬戸町長より表彰されました。

この表彰は、1月22日に松島島内で発生した住宅火災において、発電所自衛消防隊約30名が体制を整え、迅速果敢な消防活動を行ったことに対し、贈られたものです。



松島火力発電所自衛消防隊

## 発電所開放デー

石炭火力発電所では、「発電所開放デー」を開催し、地域の方々とのコミュニケーションを図っています。

当日は、発電所の見学をメインに、それぞれの発電所で多様な催しが実施され、多くの方々に参加していただきました。

参加者からは、「日頃見る事のできない発電所の見学は、良い経験ができた」との意見が多く、今後とも地域の方々に対する発電所の理解促進と、コミュニケーションの場として推進していくこととしています。



石川石炭火力発電所（沖縄県）



高砂火力発電所（兵庫県）



磯子火力発電所（神奈川県）



松浦火力発電所（長崎県）

### 2002年度 発電所開放デー開催一覧

開催日	開催機関	名称	参加者(人)
2002.5.26	竹原火力発電所	ふれ愛upたけはら	2,500超
2002.8.15-16	松浦火力発電所	夏休みJ-POWERデー	約300
2002.10.27	石川石炭火力発電所	J-POWER創立50周年感謝デー	3,000超
2002.11.23	高砂火力発電所	わくわく感謝DAY	約1,500
2002.11.27	磯子火力発電所	発電所オープンDAY	約1,100

## 駅伝大会の開催

石川石炭火力発電所(沖縄県)では、2003年2月にJ-POWER創立50周年記念「金武湾さわやか駅伝大会」を初めて開催しました。

同大会には17チーム、133選手(17市町村)が参加し熱戦が繰りひろげられ、J-POWERグループから109人のスタッフが準備にあたりました。



金武湾さわやか駅伝大会

## 森林ボランティア活動

J-POWERグループ社員で構成するボランティア組織「J-POWERフォレストクラブ」(会員30余名)は、日本山岳会自然保護委員会「高尾の森づくりの会」の活動に賛同し会員として森林ボランティア活動に参加しています。

同会は、東京都八王子市裏高尾の小下沢国有林の森づくり活動を実施しており、J-POWERグループ社員も環境保全と健康づくりをテーマにして取り組んでいます。



森林ボランティア活動

## 2 . コンプライアンス

当社は、1998年9月に「企業理念」を制定するとともに、2001年1月には「企業行動規範」を制定するなど、従前よりコンプライアンス経営に力を注いでおり、2003年4月には、コンプライアンス活動を強化するための諸施策の一環として、役員と社員個々人の業務活動に際しての、より具体的な行動の判断基準として、「コンプライアンス行動指針」を制定しました。

役員をはじめ社員の一人ひとりが、この行動指針に示されているように、法令や社内規程に定められたことを守り、社会常識に則った行動を心がけることにより、健全な企業活動を推進していきます。

「企業理念」、「企業行動規範」、「コンプライアンス行動指針」については、「コンプライアンス・ガイドブック」として全員に配布し、周知を図っています。



コンプライアンス・ガイドブック

## 3 . 社内提案制度

社内提案制度としては、総務部主管の「業務改善提案」および「アイデア提案」と、新事業部主管の「新事業提案」の3提案制度があります。

業務改善提案は「広く従業員から担当する業務の効率化および改善に関する自由な提案を求め、業務の活性化と合理化の推進を図ること」という目的で1965年から行われています。アイデア提案は、「自分の担当業務に限らず積極的に、業務全般にわたる改善・効率化に関する自由なアイデアを提案」、また、新事業提案は「社員自らが事業主体となる前提で会社に新たな事業を提案」する制度で、それぞれ2000年度より実施しています。

2002年度の業務改善提案は、提案件数が216件、提案者が延べ562名にのぼり、優秀賞には「熊追発電所土砂流入防止対策による経費の削減について」をはじめ16件が選ばれ表彰されました。

一方、アイデア提案の応募件数は212件で、審査の結果、「社内封筒の作成印刷について」が金賞として表彰されました。



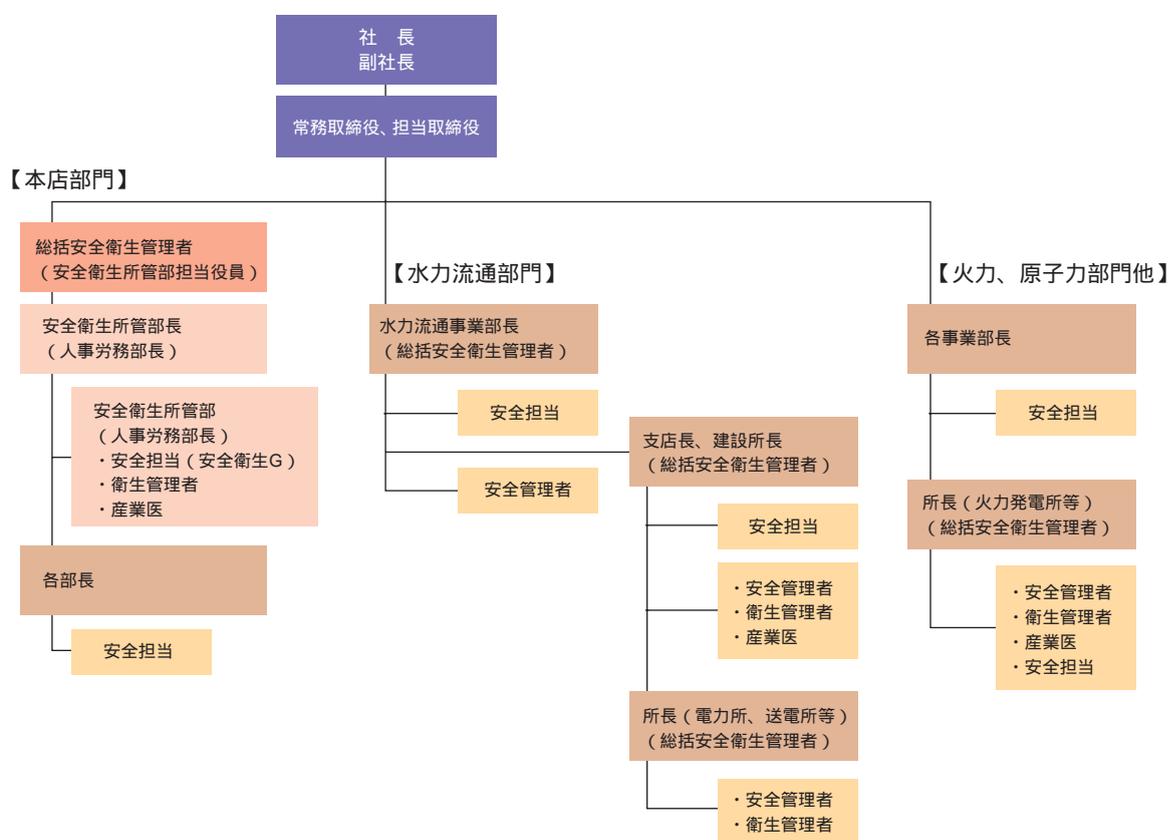
業務改善提案表彰式

## 4 . 安全衛生の取り組み

当社では、1993年1月に制定した安全衛生管理規程に基づき、安全衛生管理体制、安全衛生教育、業者災害および公衆災害の防止、健康保持増進、労働安全衛生マネジメントシステム等の細則を定め、安全衛生管理に取り組み、労働災害の防止等に努めています。

従業員の健康面については、2002年度安全衛生業務計画で「健康の確保と増進は自分から」を基本目標に、「健康診断と生活習慣の見直しによる健康づくりの推進」と「快適職場環境づくりの推進」を重点推進項目に掲げ、健康増進に向けた指導の強化、衛生的で快適な職場環境の整備に努めました。

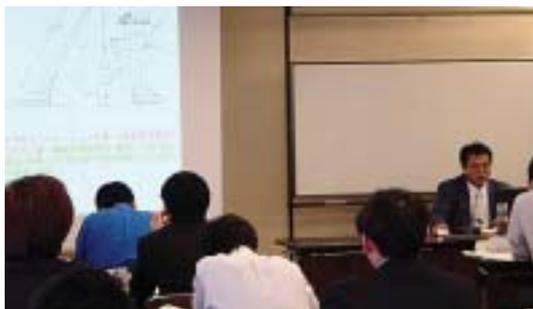
### 安全衛生管理体制



当社の安全衛生管理体制は本店の安全衛生所管部（人事労務部）が安全衛生全体を総括し、現場機関は各事業部の統括の下に管理しています。

## 安全教育研修

当社では、社員の安全技術レベル等の向上を図る目的で、社内での階層別・職能別研修を実施するとともに中央労働災害防止協会等が実施する外部研修に積極的に参加しています。



階層別・職能別研修

また、労働災害の悲惨さ・恐ろしさを実際に体験することを目的とした災害模擬体験学習会を年1回実施しています。

2002年度の主な研修の実績と参加者数は次の通りです。



災害模擬体験学習会

研修内容	実施主体（主催者）	実施回数	延参加者数
階層別・職能別研修	人事労務部	11	275
災害模擬体験学習会	同上	1	82
安全衛生教育トレーナー講座 他	中央労働災害防止協会	21	40

## 安全パトロール

当社では、労働災害の防止を目的に大規模工事、定期点検工事を中心に人事労務部長および支店長による安全パトロールを実施しています。また、重傷災害等発生機関については、災害の発生に至った要因・背景等の特別調査を行い、結果については全社および関係事業者にも水平展開し再発防止に努めています。

## 安全衛生委員会等

当社では、全社の安全衛生管理に関する意見を聞く機関として、安全衛生全社委員会を設け従業員代表の意見を安全衛生業務計画に反映しています。

また、全事業所(10人未満の事業所を含む)に安全衛生委員会、または安全衛生推進委員会を置くことを義務付け定期的に委員会を開催しています。

## 当社・関係工事等業者の労働災害

2002年度は、「労働安全の最優先を実践する」を安全の基本目標に、「転落・墜落、挟まれ、飛来・落下の繰り返し型災害の防止」と「交通災害の防止」を重点推進項目として災害防止に取り組み、発生件数で16件(死亡=ゼロ、重傷=8人/8件、軽傷=9人/8件)で、内7件が繰り返し型災害となりました。

## 安全衛生推進協議会の開催

当社業務にかかわり、工事業者の労働災害の防止および衛生管理の推進面から、安全衛生推進協議会を設け毎月1回定期的に安全衛生に関する情報交換を実施しています。

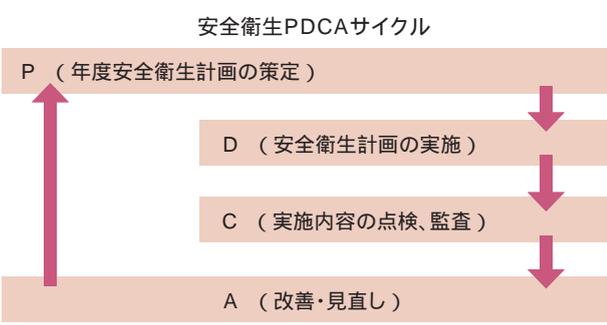
### 労働安全衛生マネジメントシステムの運用

当社は、労働安全衛生活動における安全衛生水準の連続的かつ継続的な向上を目的として、2002年4月に安全衛生管理規程を改正し労働安全衛生マネジメントシステムの導入を制度化し、現在、下表の通り運用しています。

安全衛生マネジメントシステムでは、下図の通り、年間の安全衛生施工業務をPDCAサイクルにより実施すると共に安全衛生活動のノウハウの伝承を図っています。

労働安全衛生マネジメントシステム運用状況

部 門	運用状況	事業所数
火 力	2001年 4月より運用	7
水力流通	2002年10月より運用	4
原子力	2003年 2月より運用	1



### 総合健康管理センター

本店地区の当社社員および関係会社社員の健康管理を目的に総合健康管理センター(診療所、健康相談室、歯科診療所)を設けて、医師、保健師、看護師、歯科衛生士、臨床心理士を配置し、診療所では一般診療・精密検査、健康相談室では各種健康診断・健康相談(メンタルヘルス、栄養指導、保健指導、運動指導、セクハラ)、歯科診療所では歯科診療・歯科健康相談を行っています。

### 法定健康診断および人間ドックの受診状況

労働安全衛生法で規定している定期健康診断、特殊健康診断を実施するとともに自主的取り組みとして、人間ドック、歯科検診の受診を積極的に支援しています。主な受診状況は、次の通りとなっています。

(単位:%)

項 目	2001年度	2002年度
春季健康診断	94	95
人間ドック	59	63

対象人員(人間ドックは35歳以上を対象)に対する受診人員の割合

### メンタルヘルスへの取り組み

仕事の多様化等に伴ない従業員のストレスは多くなってきており、これらに適切に対応するために、総合健康管理センターの健康相談室に産業医、専門嘱託医、カウンセラー、保健師を配置し、メンタルヘルスケアに取り組んでいます。

### 職場における分煙対策

職場における受動喫煙を防止するため、原則事務室内は禁煙とする分煙指針を策定し周知徹底を図るとともに、空間分煙スペースを確保し、職場の快適環境の保持に努めています。

### VDT作業の労働衛生

「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(厚生労働省 2002年4月改訂)に準拠し、VDT作業の労働衛生啓発ポスターの掲示、定時のJ-POWERリフレッシュ体操の推進、眼科検診等の実施によりVDT作業の快適職場環境整備に努めています。

## 5 . 人事労務制度

当社は企業理念の中で、「誠実と誇りを、すべての企業活動の原点とする」、「自らをつねに磨き、知恵と技術のさきがけとなる」、「豊かな個性と情熱をひとつにし、明日に挑戦する」と謳っています。企業の根幹は人であり、成長し続ける企業であるためには常に成長する意欲をもった誠実で豊かな個性が必要です。そのような人材を育成するために、さまざまな施策を実施しています。

### 人材育成と人材の活用

#### 評価マネジメント制度

当社における評価マネジメント制度は、「個人目標管理制度」と「人事考課制度(行動考課・業績考課)」によって構成されています。

#### ・個人目標管理制度

目標達成に向けての取り組みを通じ、従業員に自律的業務運営を促すとともに、組織戦略に基づいた役割分担・相互協働を行うことを通じ、組織戦略の実現を図ります。

#### ・人事考課制度 (行動考課)

従業員が発揮した能力を、具体的な職務行動要素に照らして評定することで、人材評価の客観化を図り、また、その行動要素を指針として提示し、従業員自身の能力開発と行動努力を促進させるものです。(業績考課)

前述の個人目標管理制度により把握した成果を基礎に、期間中の取り組み姿勢を加味して、具体的な業務成果を評価します。

これらの制度はそれぞれ密接に関係し、賞与や基本給等処遇への反映根拠として活用するとともに、上司と部下の面談等を通じて、人材育成の観点から次期に向けた取り組みを促すコミュニケーションツールとしても活用しています。

#### 自己申告制度

人材マネジメントの一環として、「自己申告制度」を設けています。年に1度、今後の職務や勤務機関の希望を聴取することで、従業員個々のキャリア形成、将来設計を主体的に考える機会を設けるとともに、長期的な人材育成・人材配置計画に役立てています。

#### 人材登録制度

高齢者施策の一環として、満60歳到達後も当社グループで働く意欲のある従業員に対し、必要に応じ就業を斡旋する「人材登録制度」を設けています。満60歳以降最長満65歳までの就労を可能としています。勤務形態は、本人の希望も考慮し、常勤または部分就労(週1日~4日)を選択できるものとしています。

### 能力開発支援

#### 自らの意思によるキャリアの形成

従業員の「自律と選択」をキーワードに、自らの能力開発のためにさまざまなプログラムを用意しています。

#### ・キャリアプラン形成支援

従業員自らの意思での計画的なキャリア形成と将来にわたる能力開発を実現するため、年代に応じて各種の「キャリアプラン研修」を実施し、社員の自己実現を支援しています。

#### ・国内外留学公募制度

公募により国内外の大学院や教育研究機関へ従業員を派遣し、当社の事業展開に必要な知見や技術を獲得することで、従業員の自発的な意思に基づく能力の開発を支援しています。

・資格取得推進

従業員のビジネススキルを強化し、業務に関連する資格の取得を推進するため、新たに資格を取得した者に対して祝金を支給しています。

ビジネススキルの修得

社会人としての基礎的な能力のほか、各部門で必要とされる専門的な能力の修得を支援しています。

・新入社員研修

社会人としての基礎的なスキルを身につけることにより、職場への円滑な適応を支援しています。

・ビジネススキル研修

法務や財務に関する基礎的な知識の修得や、コミュニケーションなどに関する実践的なスキルの養成を図っています。

・部門別研修

各部門ごとに必要とされる専門能力や技術力を修得することにより、実践的な業務遂行能力を養成しています。

・自己研鑽支援

従業員自らの意思で学ぶ機会を提供するため、通信教育の受講や各種スクールへの通学を奨励し、一定の条件を満たした学習修了者にはその費用の全額または一部を補助しています。

ビジネスリーダーの養成

職場のリーダーとして活躍する従業員を養成するため、実践的なプログラムを用意しています。

・創発塾

基礎的な理論の修得と実践的なテーマを題材にしたグループワークにより、ビジネスリーダーを養成しています。

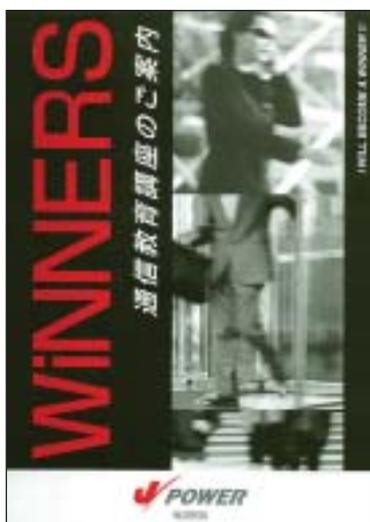
・国内外機関への派遣

国内外の機関へ従業員を派遣し、実践的で専門的なスキルを修得することで、即戦力となるビジネスリーダーを養成しています。

職場環境の整備

セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントを未然に防止するため、パンフレットやビデオ教材による従業員への周知・啓発活動を行うとともに、相談や苦情に対応する窓口を設け対応しています。



通信教育講座パンフレット



セクシュアルハラスメント防止パンフレット