



[社会編]

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。

1. 社会とのかかわり

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80回を超える「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。



J-POWERふれあいコンサート

2003年度は以下の通り5地点で開催しました。

開催機関	開催日	場 所	入場者(人)
高砂火力発電所	2003.9.23	高砂市文化会館	761
北山川電力所	2003.9.28	海山町立中央公民館	451
上土幌電力所	2003.9.28	足寄町民センター	197
南九州電力所	2003.11.4	鶴田町中央公民館	350
磯子火力発電所	2004.1.25	みなとみらい大ホール	1,316

発電所等開放デー

石炭火力発電所などでは、「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、設備の見学をメインに、それぞれの発電所など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」「子供たちへも教えることができた」との意見が多く、今後とも地域の方々に対する当社事業の理解促進と、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。



磯子火力発電所(神奈川県)



松島火力発電所(長崎県)



竹原火力発電所(広島県)

2003年度 発電所等開放デー

開催日	開催機関	参加者
2003.6.8	竹原火力発電所	3,500
2003.8.24	若松総合事業所、若松研究所、若松火力センター	2,200
2003.8.31	松浦火力発電所	1,000
2003.10.13	松島火力発電所	1,800
2003.11.3	磯子火力発電所	700
2003.11.9	石川石炭火力発電所	1,800
2003.11.23	高砂火力発電所	1,500
2003.12.23	茅ヶ崎研究所	2,000
2004.3.28	橘湾火力発電所	3,500



茅ヶ崎研究所(神奈川県)

各機関で実施している社会的な活動の一部を紹介します。

NPOとの共同活動

茅ヶ崎研究所では、茅ヶ崎市内のNPO団体などが共同で実施している「千の川クリーンキャンペーン」活動に参加しています。この活動の一環として、「生き残れ川の応援団」と共同して河川水などの水質測定方法について啓発活動を実施しました。



「千の川クリーンキャンペーン」活動 茅ヶ崎研究所(神奈川県)

神奈川マラソン コース清掃および給水 応援ボランティア



磯子火力発電所(神奈川県)

大間中学校におけるエネルギー教室



大間原子力建設準備事務所(青森県)

わかふじ国体でのボランティア

国体ボート大会が2003年9月に天竜ボート場(船明ダム湖)で開催され、この大会の公式練習時にJ-POWERグループによるレスキュー(小型船からの監視・救助)のボランティアを実施しました。

佐久間電力所(静岡県)

J-POWER CUP サッカー大会



高砂火力発電所(兵庫県)

松島火力自衛消防隊による住宅火災消火

松島火力発電所自衛消防隊は、2003年10月に発生した島内住宅火災において迅速な消防活動を行い火災鎮圧に大きく貢献したことから、大瀬戸町長より感謝状を受けました。



松島火力発電所自衛消防隊(長崎県)

除雪ボランティア

湯沢町除雪ボランティア実行委員会に協力し、自力により除雪できない要援護世帯の除雪作業にJ-POWERグループで参加しました。

奥清津電力所(新潟県)

2. コンプライアンス

当社は「企業理念」および「企業行動規範」に基づき、従前よりコンプライアンスに力を注いでまいりましたが、コンプライアンス活動を更に強化すべく、2003年4月に、社員の業務活動に際しての、具体的な行動基準として「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、法令や社内規程に定められたことを守り、社会常識に則って行動することにより、健全な企業活動を推進していきます。



コンプライアンス・ガイドブック



コンプライアンス講演会

3. 従業員とのかかわり

業務改善・アイデア提案

社内提案制度としては、「業務改善提案」および「アイデア提案」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」する制度で、2000年度より実施しています。

2003年度の提案件数、優秀提案は、以下のとおりとなりました。

制 度	提案件数	優秀提案件名
業務改善提案	195件	最優秀賞(社長褒賞) 2件 「高水圧型半円筒形鋼コンクリート仮締切工法の開発」 「松浦火力発電所排水処理最適運用によるコスト削減及び運用効率化」
アイデア提案	234件	金賞 1件 「行き先表示カードの活用」



業務改善提案表彰式

安全衛生の取り組み

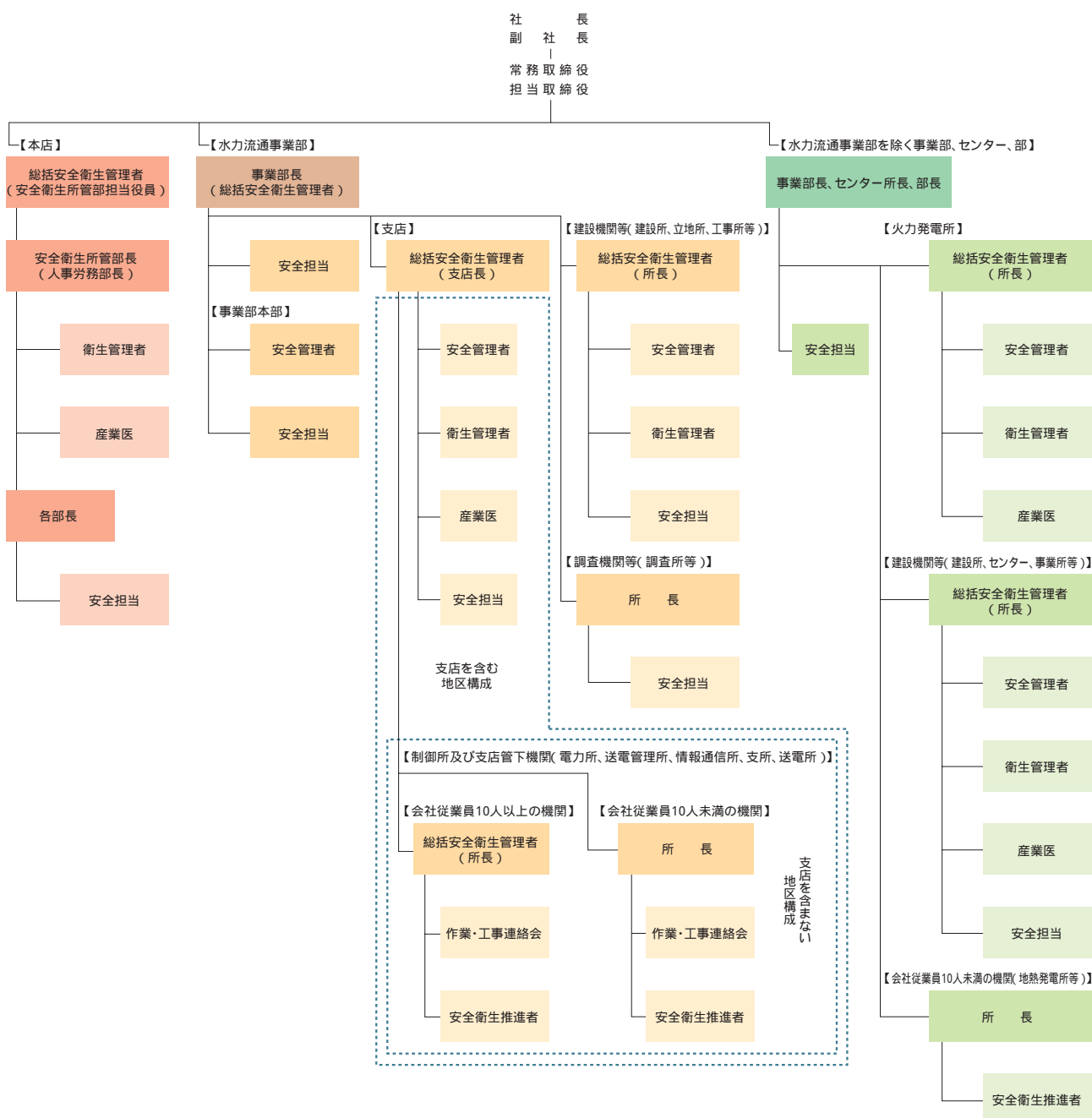
当社では、1993年1月に制定した安全衛生管理規程に基づき、安全衛生管理体制、安全衛生教育、業者災害および公衆災害の防止、労働安全衛生マネジメントシステム等の細則を定め、安全管理に取り組み、労働災害の防止等に努めています。

社員の健康面については、2003年度安全衛生業務計

画で「心とからだの健康づくりに取り組もう」を基本目標に、「健康診断と生活習慣の見直しによる心とからだの健康づくりの推進」と「快適職場づくりの推進」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ています。

安全衛生管理体制

安全衛生管理組織図



安全衛生管理体制

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。



災害模擬体験学習会

2003年度 研修実績

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	309
災害模擬体験学習会	同上	1	322
安全衛生教育トレーナー講座 他	中央労働災害防止協会	20	41
ヒューマンファクター研修	電力中央研究所	9	1307

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再発防止に努めています。



発電所定期点検前の朝礼

安全衛生委員会等

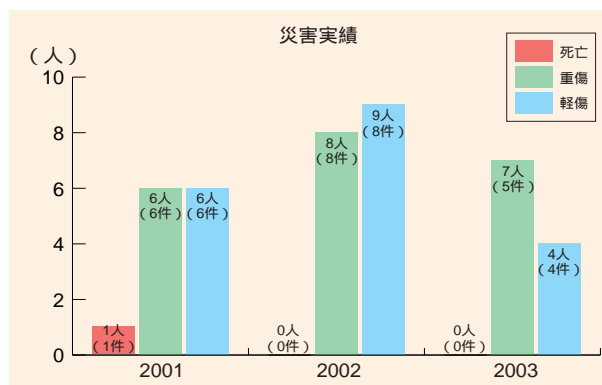
当社では、全社の安全衛生管理に関する意見を聴く機関として安全衛生全社委員会等を設置し、また各機関でも安全衛生委員会等を設け従業員代表の意見を安全管理活動に反映しています。



安全衛生推進連絡会

当社・関係工事等業者の労働災害

2003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、「繰り返し型災害（墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下、感電）の防止」「一体的保守体制下における安全衛生体制の確立と推進」を重点推進項目として災害防止に取り組んだ結果、災害発生件数は前年度より約40%少なくなりました。



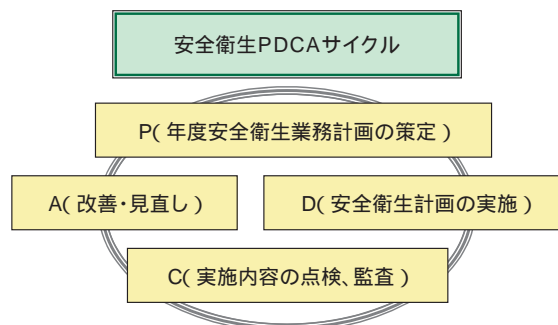
安全衛生推進協議会の開催

当社発注工事にかかわり、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連絡調整を行っています。

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、その後運用しています。



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、管理栄養士、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・歯科健診・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、歯科健診、眼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。

受診状況

(単位:%)

項目	2002年度	2003年度
春季健康診断	95	94
人間ドック	63	67

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



人事労務部安全衛生グループ 健康相談室
保健師 志田 小壽恵(左)、石川 裕子(中)
管理栄養士 大屋 みつこ(右)

J-POWERグループ大で健康保持増進事業（心とからだの健康づくり）を展開し、疾病予防及健康の保持増進のための保健指導や禁煙指導、食生活の改善指導を実施しています。

THP(トータルヘルスプロモーション・プラン)事業の取り組み

体力づくりと生活習慣病等の予防的措置として、全社において運動・保健・栄養・メンタルヘルスの各プログラムを関係会社と一体となって実施推進しています。

メンタルヘルスへの取り組み

職場環境の変化、業務内容の変更に伴ない社員の心身への負荷が懸念されており、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。

セクシャルハラスメント防止への取り組み

セクシャルハラスメントは、個人としての尊厳、名誉、人格などを不当に傷つけ、当人の意欲や能力を阻害する場合があります。職場環境に重大な影響を及ぼします。そこでセクシャ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社員への周知・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て対応しています。

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、眼科健診等の実施によりVDT作業の快適職場環境整備に努めています。

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、原則事務所内並びに社有車内は禁煙とする「全社喫煙対策指針」を制定し周知徹底を図るとともに、禁煙への理解促進に取り組み、職場の快適環境の保持に努めています。



本店THP体力測定



セクシャルハラスメント防止パンフレット



喫煙室(本店)

人材の育成・活用

当社は企業理念の中で、「誠実と誇りを、全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。経営方針を実現しながら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。

経営方針と自己実現を両立させる人材育成・活用諸施策



達成感・やりがいの創出、希望する職務への挑戦、キャリア形成の支援、第二の人生設計支援 など



人事労務部研修グループ 仙波 久重

経営資源としての人材の重要性が高まるなかで、キャリア・ディベロップメント・プログラムに基づき、社員の能力開発のためにさまざまな研修を用意しています。