

自己研鑽、知恵と技術のさきがけ

J-POWERグループは、設立以来、電力・エネルギーの安定供給に資するべく、先端的な技術の導入を含め常に解決困難な課題に取り組み、成果を上げてきました。

こうした取り組みを通じてJ-POWERグループの従業員に醸成された「率先して新しい知識とソリューションを追求するパイオニア精神」は、今後とも長期的に会社を支え、発展させる原動力であり、会社もこれを積極的に支援しています。

従業員支援制度

従業員が自発的に行うキャリアプラン形成、ビジネススキル習得、公的資格取得の取り組みを支援する研修制度として、専門学校・ビジネススクール・語学学校への通学補助や通信教育を導入しています。

また、従業員の費用負担を軽減するために、厚生制度であるカフェテリアプランを活用する制度や、積立有給休暇を使ってこれを行う制度を導入しています。

各種研修制度の利用実績

受講先	人数		
	2003年度	2004年度	2005年度
専門学校・ビジネススクール	17	19	19
語学学校	72	57	69
通信教育	206	140	139

研修における各種制度の利用状況

	利用状況
カフェテリアプラン利用率	1.9%
積立有給休暇取得者数	34名 (のべ488日)

提案制度

従業員の柔軟な発想を業務に活用することにより、業務の効率化・改善の推進や創意工夫および経営参加意欲の高揚を図ることを目的に、提案制度(業務改善制度・アイデア提案制度)を導入しています。

業務改善提案制度

1965年から始まった、業務の効率化と合理化を図るために従業員から改善案を募集する制度です。

アイデア提案制度

2000年から始まった、担当業務に限らず、業務全般の改善・効率化のために自由なアイデアを募集する制度です。

提案制度の実績

制度	提案件数			2005年度優秀提案件名
	2003年度	2004年度	2005年度	
業務改善提案制度	195	241	275	最優秀賞2件 汎用分散処理用ミドルウェアを利用した統合NMS 礪子新2号機工事における解体コンクリート塊とフライアッシュの有効利用
アイデア提案制度	234	256	213	金賞2件 ペットボトルによる現場計器カバー取り付け 貯水池堆積シルトの園芸用土への適用性

豊かな個性と情熱、明日への挑戦

人材は企業のサステナビリティの根幹を担います。また、急速な世代交代や少子高齢化社会の到来など、社会構造が大きく変化するなかで、成長し続ける企業であるためには、豊かな個性をもった人材を育み、働きがいのある企業文化づくりを進めることが大切です。J-POWERグループはこうした人材を採用・育成するためのさまざまな取り組みの推進や、従業員が安心して働ける職場環境の実現に努めていきます。

多様な人材の活用

J-POWERグループでは、社会構造変化や国内外で事業ドメインが広がるなかで、幅広い分野・世代から人材を求め、活躍いただくことが今後一層大切になると考えています。

そのため、新規卒業者以外にも経験者、専門的知見をお持ちの方々など、多様な人材の採用に取り組んでいます。特に今後は女性の採用を積極的に進めるとともに、女性が活躍できる職場づくりの推進に努めていきます。

またグループ全体では、高年齢者の一層の活用を

図るために、60歳から63歳までの継続雇用制度を2006年4月より導入しています。すでに導入している人材登録制度(60歳から65歳までの間のグループ内就労紹介制度)と併せて、グループ内高年齢者の経験・技術と労働意欲を、事業の持続的な発展に一層活かしていきます。

なお、J-POWERの2006年6月1日現在の障がい者雇用率は1.82%となっています。今後も雇用率の向上、事業所建物のバリアフリー化等の就業環境整備に継続的に取り組んでいきます。

採用者の推移

	2003年度		2004年度		2005年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新規卒業者採用	26	0	32	1	39	1
経験者採用(障がい者含む)	10	1	5	5	14	10
計	36	1	37	6	53	11

人材登録制度利用実績

2003年度	197件
2004年度	46件
2005年度	119件

人材育成

J-POWERでは、事業ビジョンを踏まえ、会社が求める人材像を従業員に示すとともに、その育成に効果的な教育・研修体系を用意したCDP[®]を導入しています。このプログラムは、会社の従業員の具体的な育成指針であるとともに、従業員が将来のキャリア形成を考え、自発的に取り組むことができる双方向型の人材育成をめざしているものです。

人材育成の仕組み

J-POWERでは、「OJT(職場内教育)」を基本として、仕事を通じて職務遂行力を高め、従業員の成長を図っていくことが大切であると考えています。同時に、事業ドメインが広がるなかで一人ひとりの従業員の能力が最大限発揮されるよう、体系的かつ計画的に人材を育成する仕

公募留学研修制度実績

留学先	人数		
	2003年度	2004年度	2005年度
国内外大学院	1	2	1

年度は留学開始年度

組みを整えています。

具体的には、資格や年齢に応じた業務知識やマネジ

メントスキルを学ぶための「階層別研修」や、事業環境の変化に迅速に対応していくために、各部門に必要な知識・技術の高度化・専門化を行う「部門研修」「目的別研修」などの「Off-JT(職場外教育)」を実施しています。

また、従業員の将来のキャリア形成希望などを年1回会社に申告する「自己申告制度」や、従業員のキャリア実現意欲を尊重し人材活用を図る「社内人材公募制度」「公募留学研修制度」を導入しています。

プロジェクト人材公募制度実績

	件名	募集人数
2004年度	燃料電池開発プロジェクト人材公募	電気・計装業務要員 1
2005年度	社会的行動推進プロジェクト人材公募	事務局要員 1

2005年度
社会的行動推進プロジェクト人材公募で選出

経営企画部
経営企画グループ
好川 治



私は学生時代から環境分野に興味をもっており、入社後も地球環境のために「企業がどのような社会を創造していきたいのか、そのために自社の資源を活用してどのような活動をしていくのかを考えることが大切だ」と思っていました。そんなとき、人材公募があり、貴重な機会が得られると考えて応募したのです。

人材公募の最大のメリットは、自分のやりたい業務をモチベーションを高くもって取り組むことができるという点です。

また、自分の希望を通すわけですから、当然背負うことになる責任も大きく、いい意味でのプレッシャーを感じることができると考えています。

これから始まるJ-POWERの社会的活動が、企業価値向上に貢献するとともに、J-POWERグループ従業員の活力源となるように取り組んでいきたいと思っています。

労働安全衛生

J-POWERグループ各社は「安全衛生業務計画」を策定し、労働安全衛生に取り組んでいます。

なお、J-POWER「平成17年度 安全衛生業務計画」のなかでは、安全の重点推進項目として以下の3点を掲げ、取り組みました。

一体的保守体制下における安全衛生管理体制の定着

繰り返し型災害(墜落・転落、転倒、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下、感電)の防止
交通事故による労働災害等の防止

2005年度の重傷災害は10件で、残念ながら前年度より増加しましたが、その内訳はグループ関連工事の業者災害が主でした。次年度は、総合的安全管理の一層の徹底を図り、関係業者に対し適切な指導・助言を行うこととしています。

J-POWERグループ関連工事の労働災害人数(件数)

	死亡	重傷	軽傷
2003年度	0	7人(5件)	4人(4件)
2004年度	0	2人(2件)	8人(8件)
2005年度	0	10人(10件)	9人(8件)

J-POWERグループ度数率・強度率

	度数率	強度率
2003年度	0.64	0.02
2004年度	0.41	0.02
2005年度	0.76	0.05

(注) 度数率:労働時間100万時間あたりの労働災害による休業1日以上(1日以上の)の死傷者数を示すもので、災害の発生頻度を示します。
強度率:労働時間1,000時間あたりの労働災害によって失われた労働損失日数を示すもので、災害の軽量の度合いを示します。

従業員と家族の心と体の健康づくり

健康管理体制

労働安全衛生法による定期健康診断等を実施し、有所見者に対しては再検査等を奨励・指導しています。

健康診断等の受診奨励

労働安全衛生法による定期健康診断等を行うとともに、自主的な取り組みとして、人間ドック、歯科健診、眼科検診の受診を社員に奨励しています。

	2004年度	2005年度
J-POWERグループ 春季定期健康診断の受診率	85.9%	93.3%

THP事業の取り組み

体力づくり・心の健康づくり・グループ従業員等のコミュニケーションづくりを重点目標に、健康測定に基づく生活指導(保健・栄養・運動・メンタル)階層別メンタルヘルスケア研修、ウォーキング等の健康づくり支援活動を実施する「THP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)事業」をJ-POWERグループ大で取り組んでいます。



J-POWER本店
健康づくり支援活動「太極拳講座」

快適職場づくりの推進

労働時間の適正管理

2005年度よりICカードによる勤務システムを導入し労働時間の適正管理に努めています。また、労働時間適正化のため、社長メッセージを発信するとともにキャンペーンを実施し、業務実態の分析、それに基づく改善提案や従業員の意識の是正等に取り組み、その結果を全従業員にフィードバックしました。今後も、仕事と私生活の両立支援と併せて取り組んでいきます。

仕事と私生活の両立支援

従業員が個人の時間を創出し、多様化した個々の生活と仕事が両立できるような職場づくりに努めています。また「次世代育成支援対策推進法」等に基づき、家庭で育児や介護にかかわる従業員が安心して働けるよう、利用しやすい諸制度への見直しなどに取り組んでいるところです。今後も、仕事と私生活の両立をめざした従業員活用と就労環境整備に取り組んでいきます。

	2003年度	2004年度	2005年度
育児休業制度	4件	7件	19件
育児短時間勤務制度	4件	6件	10件

セクシャルハラスメント防止

働きやすい職場を実現するため、セクシャルハラスメント防止の相談窓口を本店に設置するとともに、社員にマニュアルを配付して注意の喚起を行っています。

育児休業制度を利用して

火力事業部 磯子火力新2号機建設所
小野口 剛



2005年5月に三男を出産した共働きの妻が、2006年1月に復職することになりました。しかし三男を保育園に預けるには、募集枠が空く4月まで待たねばなりません。長男(6歳)次男(3歳)も含め育児の負担もピークとなるこの時期は、むしろ主体的に育児に取り組む絶好の機会と考え、父親である私が3カ月の育児休業をとることにしました。

休業中は、新たな人脈にも恵まれました。復職後は、すべての業務が新鮮に感じられ、精神的なゆとりが生まれた気がします。