

人材育成と活力のある職場づくり

J-POWERグループは、安全作業や法令遵守を最優先する職場や、従業員が仕事のやりがいを実感できる環境を整備し、会社と従業員が一体となって持続的な成長を目指します。

J-POWERグループの人材に対する基本的な認識

人材は企業のサステナビリティの根幹を担います。急速な世代交代や少子高齢社会の到来など、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あり、こうした人材を採用・育成するために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く必要があります。

J-POWERグループでは、これまでもこうした職場環境の整備に取り組んできましたが、今後も長期にわたって持続的に安定的な成長を実現することを経営目標としていることを踏まえ、より一層取り組みを広げてい

くことが必要と考えています。従業員が元気に仕事に取り組むことができる職場であるべく、仕事の進め方や職場環境等の整備とあわせ、個々の従業員が直面する介護や育児などの問題に対して、可能な限り制度面の充実を図るとともに、職場の理解も得て、会社と従業員が一体となってこれら問題に向き合い、従業員一人ひとりがいきいきと仕事が続けられる、そんな会社を作っていきたいと考えています。

今後こうした目標を実現していくために、J-POWERグループでは、経営戦略の一環としてワークライフバランスへ取り組んでいきます。

雇用

J-POWERグループでは、社会構造が変化し、国内外での事業ドメインが拡大するなかで、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。

多様な人材の活用

新規卒業者以外にも経験者、専門的知識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、現在、女性が活躍できる職場づくりを進めるとともに、海外事業展開を加速するため、外国人の採用を行っています。

新規卒業者採用の推移(J-POWER単体)

	2005年度	2006年度	2007年度(4月)
男性	27名	23名	36名
女性	1名	2名	5名
計	28名	25名	41名

高年齢者活用の推進

高年齢者の一層の活用を図るために、定年後も引き続き63歳まで雇用する継続雇用制度などを2006年4月より導入しています。既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。

継続雇用制度等の利用実績

継続雇用制度等利用者(2007年3月31日時点)
71人

障がい者雇用の推進

2007年6月1日時点の障がい者雇用率は、法定雇用率を超える1.93%となっています。また、「障がい者就労支援・職場環境相談窓口」を設置し、事業所建物のバリアフリー化などの就業環境整備や職場の理解促進に向けて継続して取り組んでいます。



公募留学生の紹介

乗原 哲 人事労務部付

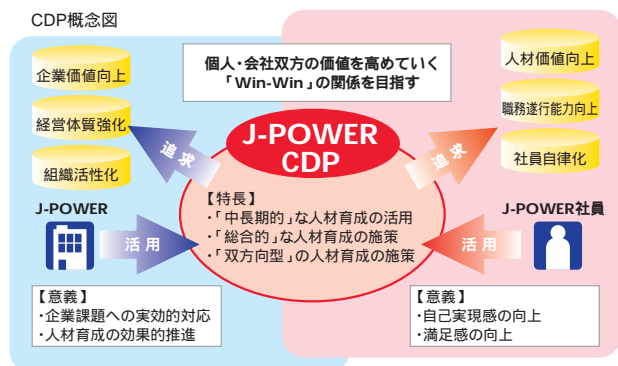
私は土木技術者として建設工事に携わった後、新エネルギーやITにかかわる新事業に従事しました。そこで技術に加え経営に関する知識が重要であることを痛感し、ビジネススクールへの留学を目指して公募留学制度に応募しました。

仕事を続けながらの留学準備でしたが、上司や同僚の協力を得て希望の大学に合格でき、今は学生として米国で忙しい日々を送っています。マネジメントスキルに加え、グローバルな感覚を持った人材として将来活躍できるようがんばりたいと思います。

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社員に示すとともに、その育成に効果的な教育・研修体系としてCDPを導入しています。このプログラムは会社にとって社員の具体的な育成指針であるとともに、社員にとって将来のキャリア形成を自ら考え、自発的に能力開発・人材価値向上に取り組む、双方向型の人材育成ツールとして位置付けており、積極的な活用を推進しています。

CDP: キャリア・ディベロップメント・プログラム(社員個々のキャリアまたは能力開発の長期的な計画)



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できるよう、体系的かつ計画的に人材を育成する仕組みを整えています。

●多様な研修制度

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、これまでの自己のキャリアを振り返るとともに次のキャリアを自ら考える「キャリア研修」、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。

技術研修用施設を神奈川県茅ヶ崎市(土木・建築部門)、埼玉県川越市(水力発電・送電・通信部門)、福岡県北九州市(火力部門)に設置し、各技術部門におけるエンジニアの計画的な育成を行うとともに、人材開発センター(東京都中央区)において階層別研修などを行い、CDPに沿った人材の育成を図っています。

階層別研修、キャリア研修実績

	2004年度	2005年度	2006年度
新任主事格	61名	78名	69名
新任課長格	126名	97名	83名
キャリアプラン研修	75名	87名	57名
CLDS	-	125名	79名
合計	262名	387名	288名

CLDS: キャリア&ライフデザインセミナー

●キャリア形成支援制度

将来のキャリア形成希望などを年1回会社に申告し、上司との面談を行うことで、会社と従業員との間でキャリアに関するコミュニケーションをとる「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。

●従業員の自発的な能力開発を支援

就業後や休日を利用して語学学校やビジネススクールへの通学、通信教育講座を受講する従業員に対して補助を行う「自己研鑽奨励制度」を導入しています。

自己研鑽奨励制度利用実績

	2004年度	2005年度	2006年度
学校通学	76名	88名	47名
通信教育	140名	139名	116名

労働安全衛生

J-POWERグループは、「企業における事業活動のすべてに優先するのは安全」の認識のもと、グループ全体で安全管理について一層の徹底強化を図っています。

この目的に向けて、J-POWERグループ各社は、毎年度「安全衛生業務計画」を策定し、労働安全衛生活動に取り組んでいます。J-POWER「平成18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。

- (1) 一体的保守体制下における安全衛生管理の実効性確保
- (2) 業者災害(繰り返し型災害)の防止
- (3) 交通事故による労働災害等の防止

具体的には、コミュニケーションの充実による安全意識の高揚を図るために、経営層や労働組合などと合同で、現地機関での安全パトロールや意見交換などを実施し、J-POWERグループでの安全管理体制の強化を図っています。また、現地全機関においては、既に導入済の労働安全衛生マネジメントシステムの適切な運用に努め、取り組み強化を図っています。

2006年度の重傷災害は2件であり、前年度より8件の減少をみることができました。次年度は、コミュニケーションの活性化を含め、グループ従業員の安全意識の高揚を図ること、総合的安全管理の実効性確保による業者災害を防止することなどに積極的に取り組むこととしています。

災害発生件数

	死亡	重傷	軽傷
2004年度	0	2件	18件
2005年度	0	10件	18件
2006年度	0	2件	10件

度数率・強度率

	度数率	強度率
2004年度	0.41	0.02
2005年度	0.76	0.05
2006年度	0.48	0.01

度数率:100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数
強度率:1,000労働延時間あたりの労働損失日数

従業員と家族の心と体の健康づくり

重点推進項目として以下の2点に取り組んでいます。

●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などの受診率向上を図るとともに、自主的な取り組みとして健康保険組合との共同で、人間ドック、歯科健診、眼科健診の受診を従業員に積極的に奨励しています。

健康診断等の受診奨励

	2005年度	2006年度
J-POWER春季定期健康診断の受診率	98%	99%

●THP事業の取り組み

生活習慣の改善、体力づくり、心の健康づくり、さらに職場のコミュニケーションづくりを重点目標に、健康診断に基づく生活指導(保健・栄養・運動・メンタル)、階層別メンタルヘルスケア研修、各事業所単位でのウォーキングなどの健康づくりや、さまざまなコミュニケーション活動を実施する「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。

column

ファミリーウエルカムデー(THPコミュニケーションイベント)

J-POWERグループでは、2006年12月に本店地区勤務の従業員家族を対象とした本店社屋での交流・見学会「ファミリーウエルカムデー」を開催しました。本イベントは、働くお父さんやお母さんの仕事について家族の理解を深め、「ワークライフバラ

ンス」の観点から「家族とは」「会社とは」というそれぞれの関係を見つめ直すきっかけとなるよう企画したものです。現業機関においても、地域の特性を活かした納涼祭など家族の交流する場を設けています。



電気工作をするグループ従業員とその家族



育児休暇制度を利用して

芳川 陽二 原子力事業部

長女が2007年4月6日に誕生したのにあわせ、育児休暇を取得しました。もともと、出産後の家事や長男の世話を期待できる親兄弟が私にも妻にもいないため、子供が生まれたら有給休暇を取らざるを得ない状況でしたが、2007年度より育児休暇制度が折よく導

入され、さっそく申請したものです。産後の妻の負担軽減をどうにか果たし、一方、休暇中に小学校入学を迎えた長男とは、スキンシップを深める充実した日々となりました。

職場環境

ワークライフバランスへの取り組み

これまで経営層や管理職において議論を重ね、また社外者による講演会にて認識・理解の共有化を図るとともに、ワークライフバランスの一層充実した検討・推進が行われるよう「ワークライフバランス推進委員会」を設置しました。同会は、副社長を委員長とし、委員は主な各事業系関係部門長にて構成されています。また同委員会の下部には、複数のワーキンググループを設け、今後、従業員の参加も得て、J-POWERグループとして広く取り組んでいきます。

同推進委員会では、これまでに社会環境の変化に応じて導入されたさまざまな労務施策が、従業員のニーズに合致したものなのか再度評価するとともに、J-POWERグループが今後重点的に取り組むべき課題を整理し、施策等を検討していきたいと考えています。現在、同推進委員会では、重点的な課題として(1)仕事のやり方と意識の改革、(2)従業員の能力向上と多様化の促進、(3)就労環境の整備を挙げ、従業員の就労意識を調査し、その結果を反映させていきたいと考えています。

育児や介護制度の充実

これまでに「次世代育成支援対策推進法」などにに基づき、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制度を見直してきましたが、ワークライフバランスの観点から、引き続き利用しやすい諸制度への見直しや環境整備などに取り組んでいます。2007年度からは、2週間の育児休暇制度（有給）を導入し、従業員がより育児を行いやすい環境整備を図ることとしています。また、介護についても同様に一部制度を改訂し、利便性の向上に努めました。

主な制度の利用状況

	2004年度	2005年度	2006年度
育児休業制度	7件	15件	13件
育児短時間勤務制度	5件	8件	8件

労働時間管理

2005年度よりグループとして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、J-POWERでは労働時間適正化のキャンペーンなどを実施し、優良機関を公表するとともに表彰してきました。また、長時間労働を行った者に対しては、医師による面談を徹底し、従業員の健康管理にも努めています。

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一環として、セクシャルハラスメント防止に努めています。苦情や相談のための窓口を設置するとともに、従業員にマニュアルを配布し、防止の重要性、実際起こった場合の対応方法や相談する際のフローを紹介し、これらの発生を未然に防ぎ、より働きやすい環境づくりに努めています。

健全な労使関係

会社は、JPGU(電源開発関連労働組合総合連合)と労働条件や労働組合の地位などについて、協議・合意した内容を労働協約にて締結し、安定した労働条件の整備に努めています。

また、業務の運営を円滑にするため業務会議を設置するとともに、日頃から労使間のコミュニケーションを十分に取るように努めています。

従業員意識調査

(ワークライフバランスへの取り組みに向けて)

ワークライフバランスへの取り組みにあたり、従業員が仕事、職場についてあるいは日々の生活についてどのように考えているのかを把握することが重要であることから、これらの実態をアンケート調査し、その結果を踏まえ、今後の施策などの検討・推進に反映・役立てていきたいと考えています。

この従業員意識調査にあたっては、社外コンサルタントにお願いし、個々のプライバシーなどには十分に配慮し、2007年度上期に実施します。