

人材育成と活力のある職場づくり

J-POWERグループは、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格・個性を尊重し、常に新しいことに挑戦していく働きがいのある企業風土づくりに努めます。

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。企業として持続可能な成長を支えるには、従業員一人ひとりが技術と能力を磨くことで、新たな発想と付加価値の創造を図る必要があります。

2008年度にスタートした新中期経営計画では、持続可能な成長に向けて、企業としての基盤の強化を図るうえで、人材の確保と育成は最も重要度が高い施策と位置付けています。CDPを中心に人事・労働全般について対策を強化しつつ、高齢者や女性など多様な人材や価値観を活かす職場環境や制度の整備と併せ、ワーク・ライフ・バランスの推進により、個人の能力と労働生産性の向上を目指します。

～グループ全体での人材育成と職場の活性化～

人材の確保

- グループとしての持続可能な成長を支える安定的な採用による人材基盤の構築
- 労働市場環境や事業内容の変化に即応した人材の多様化の推進

人材の育成

- グループ全従業員の能力向上（グループCDPの策定・連携）
- 技術継承や国内外に展開する事業内容に対応したローテーションと研修（OJT、OFF JT）の強化

人材は企業の
サステナビリティの
根幹

人材の活性化

- 従業員一人ひとりがやりがいをもって活躍できる職場環境の整備
- 個人の能力と労働生産性の向上を目指す取り組みの推進（ワークライフバランス推進による時間づくり）
- 高齢者や女性など多様な人材が活躍できる職場環境や制度の整備

雇用

J-POWERグループでは、「エネルギーと環境の共生」を目指して持続的に成長するため、安定的な採用を行うとともに、幅広い分野・世代から人材を求め、活躍の場を提供したいと考えています。

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。現在、性別や年齢等に関係なく、多様な人材が持てる力を十分に発揮し、活躍できる環境・制度づくりを進めています。

■ 新規卒業者採用の推移（J-POWER単体）

	2006年度	2007年度	2008年度(4月)
男性	23名	36名	40名
女性	2名	5名	8名
計	25名	41名	48名

○ 高齢者活用の推進

高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（2008年度末時点）

148名

○ 障がい者雇用の推進

2008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1.98%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。

THEME

人材育成

J-POWERグループでは、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・研修体系としてCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム：従業員個々のキャリア・能力開発の長期的な計画)を導入しています。このプログラムは会社にとって従業員の具体的な育成指針であるとともに、従業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概念図



人材育成の仕組み

J-POWERグループでは、「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。

■ 階層別研修、キャリア研修実績

	2005年度	2006年度	2007年度
新任主事格	78名	69名	65名
新任課長格	97名	83名	120名
キャリアプラン研修	87名	57名	55名
CLDS*	125名	79名	91名
合計	387名	288名	331名

※CLDS：キャリア&ライフデザインセミナー

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。

○従業員の自発的なキャリア形成・能力開発を支援

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図るために、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「自己申告制度」を導入しています。また、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」や「公募留学研修制度」により、従業員の自発的な能力開発を支援しています。

■ 自己研鑽奨励制度利用実績

	2005年度	2006年度	2007年度
通学	88名	47名	74名
通信教育	139名	116名	101名

さらなる業務の活性化と合理化を図るために ～業務改善提案制度～

業務改善提案制度は、「業務の効率化および改善に関する自由な提案を求め、その創意工夫を活用することにより、業務の活性化と合理化の推進をはかること」を目的に、1965年より実施しており、J-POWERにとって非常に歴史のある制度です。2004年度からは、J-POWERグループの制度として、毎年、業務の効率化・合理化等に資する提案がされています。

2007年度も、全国各地から提案が寄せら

れ、そのなかには「発電利用率の向上につながる提案」や「コストダウンにつながる提案」も多く見受けられました。

これらの提案については、所定の審査により、最優秀賞および優秀賞が決定されています。受賞者に対しては、中垣J-POWER社長より褒賞状の授与が行われました。

今後も提案制度を活用し、業務の活性化と合理化の推進に取り組んでいきます。



最優秀賞・優秀賞 授賞式

COLUMN

労働安全衛生

J-POWERグループでは、「事業活動の基盤として安全かつ健康で働きがいのある職場づくり」を目指しています。グループ内の労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用により、グループ各社が役割と責務を果たし、総合的な安全管理を推進していくことで、労働災害の防止と健康の保持・増進に努めています。

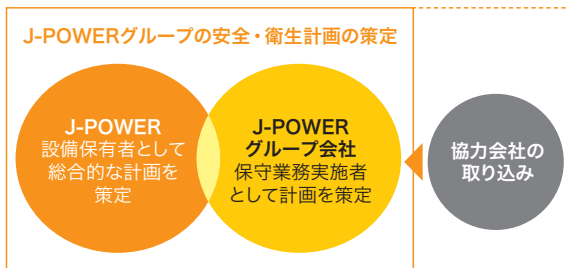
相互連携を基本とした計画の策定

J-POWERグループにおいては、グループ全体で取り組むべき共通課題と対応について、各社が協議のうえ、J-POWERグループ安全衛生業務計画として取りまとめ、これに基づきグループ各社の立場や役割に応じた安全衛生業務計画を策定しています。

J-POWERは、設備保有者および発注者の立場から、総合的な安全管理が適切に行われていることを把握・確認し、一方、J-POWERグループ会社は、保守業務を直接責任を持って実施する主体としての観点から、計画を策定するものです。

さらに、労働災害を防止するには現場の最前線の協力会社をも取り込んだ相互の活動や連携が基本と考え、各事業場において、安全推進協議会、現場安全パトロール、安全研修、交通安全講習等の安全活動を関係者の協働により取り組んでいます。

■ 相互連携による労働安全衛生の計画策定



J-POWERグループの安全衛生活動の取り組み

J-POWERグループでは、安全衛生活動の共通課題として次の重点化項目を設定しています。

1. 安全業務課題
 - ①安全意識の高揚およびそのためのコミュニケーションの活性化
 - 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
2. 衛生業務課題
 - ①心と体の健康づくりの推進

■ 災害発生件数

	死亡	重傷	軽傷
2005年度	0	10件	8件
2006年度	0	2件	10件
2007年度	2件	5件	8件

■ 度数率・強度率

	度数率※	強度率※
2005年度	0.76	0.05
2006年度	0.48	0.01
2007年度	0.58	0.82

※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

残念ながら2件の死亡災害が発生しましたが、いずれも繰り返し型災害であり、基本的な安全動作とコミュニケーション強化により再発防止に取り組みます。

従業員と家族の心と体の健康づくり

J-POWERグループでは、従業員とその家族の健康保持・増進を目的とした取り組みについて、健康診断などの受診奨励や保健指導を推進していくとともに、社会現象となっている「メンタル不調」や「メタボリックシンドローム」に対する予防策を重視し、研修やカウンセリングによるメンタルヘルスクアの充実と生活習慣病の予防・啓発等の取り組みを一層強化していきます。

■ 健康診断等の受診奨励

	春季定期健康診断の受診率
2006年度	99%
2007年度	99%

COLUMN

J-POWERグループ コミュニケーションデー in東京ドーム(THPコミュニケーションイベント)

2006年度に引き続き2007年7月に、本店地区THP事業コミュニケーションイベントとして、従業員およびその家族を対象としたイベントを開催しました。これは、J-POWERグループとしての一体感をさらに高めるとともに、従業員と家族の健康増進を図ることを目的

として企画されました。家族も交えたスポーツゲーム、家族を対象とした各種イベント、そして、社会貢献を身近に感じてもらうチャリティ募金※などをとおして、グループの一層の団結と家族のふれあいに大いに貢献しました。

※日本赤十字社等を通じて募金しました。



ワークライフバランスに向けた職場環境整備

J-POWERグループでは、ワークライフバランスをよりよいものとする事で労働力の健全な再生産を図り、効率向上につなげたいと考えています。仕事と生活の相互を充実させ、多様な人材が力を発揮できる職場を作ることで、従業員の新たな発想、付加価値の創造を目指していきます。

2007年度従業員意識調査結果

2006年度に設置した「ワークライフバランス推進委員会」のもと、2007年度に「従業員意識調査」を実施しました。調査の結果、多くの従業員が会社や仕事に満足している一方で、仕事の複雑さや調整による業務負荷を感じていること、仕事の効率性に対する問題意識が高いこと、会社の労務施策の認知について性別や年代別で大きな差があることなどがわかってきました。

この結果を踏まえ、ワークライフバランスの実現に向けたアプローチとして：

- ・労働時間の制約はあるが、意欲と能力を持つ人材が活躍できる職場環境整備
 - ・労働時間のマネジメント強化による「時間づくり」
- の2点を重点化項目として推進していきます。

具体的な推進策

まず、「時間づくり」の取り組みのため、従業員個々にタイムマネジメントを意識したり考えてもらう動機付けとして、各機関の組織目標に労働時間の適正化目標を共通課題として新たに設定、管理職を対象としたタイムマネジメント研修も導入することとしました。また、本店における「定時退社」の取り組みを強化し、消灯、エレベーターの

停止、見回りなどを行うこととしました。

その他、労働法令等のルールの遵守や健康管理についても取り組みを強化していきます。

また、管理職も利用者も等しく制度を理解できるよう、労務制度の“見える化”を推進していくなど、職場環境整備を進め、ワークライフバランスの向上に努めていきます。

■ 主な制度の利用状況

	育児休業制度	育児短時間勤務制度
2005年度	15件	8件
2006年度	13件	8件
2007年度	20件	10件

労使の協調関係

会社は、JPGU(電源開発関連労働組合総合連合)との円滑な業務運営のため業務会議を適宜開催し、労働条件などについて協議を行い、合意した内容を労働協約として締結するなど、安定した労働条件の整備に努めています。

また、ワークライフバランスといった労使一体となった取り組みが必要となる施策については、従業員に対して従業員意識調査への参加を呼びかけてもらうなど、日頃からコミュニケーションを十分にとり、協力関係を築いています。

多様な人材が活躍できる職場環境へ (将来的な取り組み)

労働時間や職場環境に関する相談はもちろん、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどに対する社内相談窓口を設けて問題解決と未然防止に取り組むなど、人権と人格を尊重し、多様な人材が持てる力を十分に発揮し、活躍できる職場環境づくりを目指しています。

従業員がやりがいを感じながら働き続けられるよう、ワークライフバランスに関する活動、支援に今後も注力し、グローバルに展開する企業活動においてダイバーシティがポジティブに寄与する取り組みを進めていきます。

育児休業制度を利用して

出産のため、約1年半の育児休業を経て2008年4月に復職しました。休業前、私の部署は多忙な時期にありましたが、上司や同僚が快くサポートしてくれたことに感謝しています。また、休業中も自宅でイントラネットを通じて会社の動きを知ることができたため、不安は大いに軽減されました。

復職後は、「仕事」と「家庭」に一層のメリハリをつけ、ともに充実した日々となっていますが、今後は、転勤などのハードルをどう越えるか、制度を作り勧める立場としてもさらに検討していきたいと考えています。



人事労務部 山岡 美登里

COLUMN