

2 コミュニケーションの 充実に向けて

J-POWERグループは、幅広いステークホルダーの皆さまに支えられる存在です。これからも皆さまの信頼を得られるよう、誠実を旨とした事業活動を行うとともに、コミュニケーションの充実に向けて努めていきます。

Close up J-POWERグループの社会との共生

J-POWERグループ社会貢献活動の考え方

私たちJ-POWERグループは、「環境との調和をはかり、地域の信頼に生きる」「利益を成長の源泉とし、その成果を社会と共に分かち合う」との企業理念の下、社会の一員として、社会の健全な発展、持続可能な発展を願い、息長く社会貢献活動に取り組みます。

私たちは、「地域・社会とともに」「エネルギーと環境の共生をめざして」のふたつを主たる活動テーマに、地域の皆さま、エネルギーと環境の共生をめざす様々な人々と話し合い、互いに知恵を出し学びあうことを大切にしながら、着実に活動に取り組むとともに、社員が取り組むボランティア活動を支援します。

web http://www.jpowers.co.jp/company_info/kouken/index.html

2009年4月制定

ACTION 地域・社会とともに

私たちの企業活動は、発電所などの地域の人々によって支えられています。

従業員一人ひとりがそれぞれの地域において良き住民であるように、各地の事業所もまた「良き企業市民」として地域・社会に役立つ存在でありたいと思います。地域の人々から信頼され、親しまれる活動を通じて、地域とともに生き、社会とともに成長することを目指します。

地域・社会への貢献活動

各地に個性、特性があるように、各事業所ではそれぞれ地域の声に耳を傾け、より社会のお役に立てるよう多様な取り組みをしています。

例えば、豪雪地帯の奥清津発電所（新潟県）では除雪ボランティア、離島にある松島火力発電所（長崎県）では長崎県ドクターヘリ事業に協力、下郷電力所（福島県）では高齢化の進む地域で様々な地域行事に参加、(株)JPビジネスサービス（東京都）では事業活動の中でフェアトレード商品を活用、(株)ジェイベック若松環境研究所（北九州市）では東南アジアのゴミ問題解決のため画期的な生ゴミ処理技術を提供しています。

J-POWERふれあいコンサート

J-POWER創立40周年記念事業としてはじまった「ふれあいコンサート」は、1992年より全国123地点（2009年3月現在）で公演を開催してきました。事業地域の皆さまに対し、日頃のご理解、ご協力への感謝の意を示すとともに、地

域・社会の一員として、より一層信頼され親しまれる会社でありたいと考え、取り組んでいます。

2004年までは集客型（大型ホール等）で実施する本格的なクラシックコンサートを開催してきましたが、完全民営化を機に、施設訪問型のコンサート（ふれあいミニコンサート）を積極的に実施しています。学校や特別養護老人ホーム、障がい者職業訓練施設などを訪問し、クラシック演奏を中心とした約45分のコンサートを提供しています。演奏家の方々は、国内、国際コンクールに優勝もしくは上位入賞の経験をもち、世界の舞台で活躍をしている方もいます。日頃クラシック音楽になじみのない方々にも、くつろいだ気分で楽しんでいただけるようなトークなどを盛りこみながら、親しみやすいコンサートづくりを心がけています。

2008年度は6カ所でふれあいミニコンサートを開催し、参加いただいた皆さまから「質の高い素晴らしい演奏に大変感動しました」と好評をいただいています。

これからも皆さまとのふれあいを大切に取り組んでいきます。

web <http://www.jpowers.co.jp/concert/index.html>



ふれあいミニコンサート（茅ヶ崎研究所／神奈川県）



エコ×エネ体験プロジェクト(福島県・新潟県)

ACTION エネルギーと環境の共生をめざして

人々が心豊かに暮らしていくためには、暮らしを支えるエネルギーとよりよい環境が両方とも必要です。

これまでの事業活動を通じて培ってきた環境に関する知見を活かして、エネルギーと環境の共生をめざす様々な人々と協働し、エネルギーと環境を大切に作る心と技術を育てる活動を通じて、日本と世界の持続可能な発展 **用語集** に貢献します。

エネルギーと環境の共生に向けた取り組み

J-POWERグループでは、2008年度よりエコ×エネ体験プロジェクトを開始しました。これは、(財)キープ協会(環境系NPO)との協働による体験型エネルギー環境学習支援の取り組みで、体験・協働・学びあいをキーワードに、プログラムを提供しています。

web www.jpowers.co.jp/econoene/index.html

また、全国の各機関においても、森林保全活動への参加や自然観察会、科学教室などを実施しています。

石川石炭火力発電所(沖縄県)の取り組み

地域の方々を対象に発電所内の自然観察会「発電所の生きもの調査隊」を実施しています。

2005年に発電所構内の動物生息状況調査を行い、多種多様な動植物が生息していることが確認されました。これを機に調査隊を発足し、この豊かな自然と触れ合い、自然環境への関心を高めていただくために、観察会を開催しています。(これまでに計8回、238名が参加)

2008年12月に実施した観察会では、地元の児童32名に参加していただき、カワセミやアダンの葉のトゲを利用して身を守るシマキンバラという小さな鳥などを観察し自然の大切さを実感してもらいました。また、観察した植物を使った沖縄の伝統料理づくりなどの沖縄の文化を伝える活動にも取り組んでいます。



生きもの調査隊(石川石炭火力発電所)

北山川電力所(三重県・尾鷲地区)の取り組み

2007年から銚子川漁業協同組合との協働による環境学習を実施しています。

地元の児童が日頃親しんでいる銚子川の上流には、J-POWERのクチスボダムや尾鷲第一発電所があり、「ダムや発電所の見学」と「稚鮎の放流」を通して、電気・河川環境・水産資源の大切さを学習することが目的です。

小学5年生を対象に、ダムや発電所の仕組みを説明した後、実際に設備を見学することで電気の大切さを学習してもらい、その後は、漁協組合長のご協力のもと、鮎の生態や水産資源の大切さなどを学習してもらいました。

また、最後はみんなで稚鮎の放流も行い、普通の授業では体験することのできない貴重な学習の時間となりました。



稚鮎の放流(尾鷲地区)

事業活動の推進にあたって

J-POWERグループは、誠実を原点とした事業活動を推進することで、株主・投資家の皆さま、ビジネスパートナーの皆さまより信頼を得られるよう努めています。また、コミュニケーションの充実を図ることで、事業活動へのご理解、ご意見等をいただき、さらなる信頼関係の構築に努めています。

株主・投資家の皆さまとともに

J-POWERグループでは、会社情報の適時適切な開示を行うとともに、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの重要性を認識し、事業活動への理解を深めていただくため、様々な活動を実践しています。

機関投資家の皆さまに対しては、経営計画や決算に関する説明会を開催するとともに、随時積極的にミーティングを実施し、経営層を含めたメンバーと直接対話いただく機会を設けるよう努めています。また、アニュアルレポート、ファクトブック等の各種IRツールの提供およびホームページ上での情報発信を通じ、経営メッセージと詳細情報をお伝えしています(※1)。

個人投資家の皆さまに対しては、会社説明会の開催、個人投資家向け企業情報誌、ホームページ等を通じた情報発信および開示の充実に取り組んでいます。2008年4月にはJ-POWERのホームページ上に「個人投資家の皆様へ」というコーナーを新設し、個人投資家の皆さまが欲しい情報に容易にアクセスできるようにしました。

個人株主の皆さまに対しては、年2回発行の「株主通信」を通じて事業内容等をより一層ご理解いただくとともに、双方向コミュニケーションの一環として定期的にアンケートを実施し、いただいたご意見を参考に、発信する情報の内容や方法について常に改善を心がけています。

また、機関投資家および株主の皆さまを対象に、J-POWERグループをより一層身近に感じ、理解を深めていただくことを目的に、年に数回、全国にある発電所の見学会を実施しています。

今後とも株主・投資家の皆さまとのさらなるコミュニケーションの充実を図っていきたいと考えております。

●各種IRツール

株主・投資家の皆さまに対して、ホームページをはじめとした様々なIRツールを通じて情報発信を行っています。



個人投資家向け説明会



発電所見学会(奥清津発電所/新潟県)



アニュアル・レポート

ファクトブック

key word

※1: J-POWERホームページ「株主・投資家の皆様」

web http://www.jpowers.co.jp/annual_rep/index.html

ビジネスパートナーの皆さまとともに

J-POWERグループの事業活動は、多くのビジネスパートナーの皆さまによって支えられています。私たちは、ビジネスパートナーの皆さまとの良好な関係をもとに、日本と世界の持続可能な発展に貢献していきます。

●土地活用と省エネルギー技術でトマト生産 —響灘菜園株式会社—

トマトのカゴメで1世紀。カゴメ生鮮トマト事業は創業の原点に立ち、もう1度トマトそのものを栽培し、販売する取り組みを始めて10年が経過します。国産農産物が減少する中、将来の農業は大規模化、高効率化が進むと考え、2005年、J-POWERと共同で響灘菜園事業に着手しました。

響灘菜園は、福岡県北九州市若松区響灘地区のJ-POWER埋立地の一面に、栽培面積85,000m²の温室を有しておりトマトの樹約20万本を育て、年間約2,500tの出荷を誇るハイテク菜園です。ここでは、温度、湿度、灌水などの自動制御や、温室の被覆材に日射透過性の高い特殊フッ素フィルムを利用し、温室効果を高めてトマトの光合成を促進するなど、安定的な生鮮トマトの生産を図りつつ、省エネルギー技術を活かして環境への配慮も行っています。



響灘菜園の生鮮トマトとハウス内の様子(北九州市)

PERSON

トマトと電気の相乗効果

トマトを作って売る。事業そのものは単純でシンプルなことですが、自然や生物を相手にすることは実に奥が深く、難しいものです。

一方、J-POWER若松総合事業所内で業務をご一緒させていただく中で、J-POWERの一つ一つの仕事を安全かつ確実に実施することへの意識の高さや取り組みは素晴らしいと感じています。

トマトと電気、扱う商品は全く違いますが、この事業が両社の相乗効果に繋がるよう、努力して参ります。

響灘菜園(株) 代表取締役社長
那須野 崇之様



●カライド酸素燃焼プロジェクトへの参画 —株式会社IHI—

(株)IHIは、J-POWERおよび三井物産(株)と、豪州のクィーンズランド州にあるカライドA発電所で行われるカライド酸素燃焼プロジェクトに参画しています。本プロジェクトは、既設石炭火力発電所に酸素燃焼技術を導入し、CCS【用語集】技術の一貫システムを検証する世界初の実証試験です。

酸素燃焼技術は1974年に世界に先駆けて日本で発案され、J-POWERとIHIが開発を行ってきたもので、予め空気から窒素を取り除いた後の高濃度の酸素で石炭を燃焼するため、排ガス中のCO₂分離回収が容易となるものです。

本プロジェクトでは、既設石炭火力発電所を利用し、スケールアップされた規模で適用可能な技術を実証し、排出されるCO₂の90%以上を削減することによって、極めて高いCO₂削減効果の達成を目指しています。



カライド石炭火力発電所(オーストラリア国)

PERSON

既設火力発電所のゼロエミッションを目指して

J-POWERおよび三井物産(株)と共同で豪州におけるカライド酸素燃焼プロジェクトに参加しております。本プロジェクトは、日本政府と豪州連邦政府の補助事業にもなっており、プロジェクトの実施、運営にあたっては、3社が協調しながら一丸となって取り組んでいくことに醍醐味があります。

J-POWERは、その中において“何事にも基本に忠実”という印象で、今後も引き続き石炭火力の先進的かつ発展的研究にまい進してほしいと願っております。

(株)IHI 電力事業部 開発部
山田 敏彦様



人材育成と活力ある職場づくり

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づくりに努めます。

TOPIC J-POWERグループの人材に対する基本的な認識

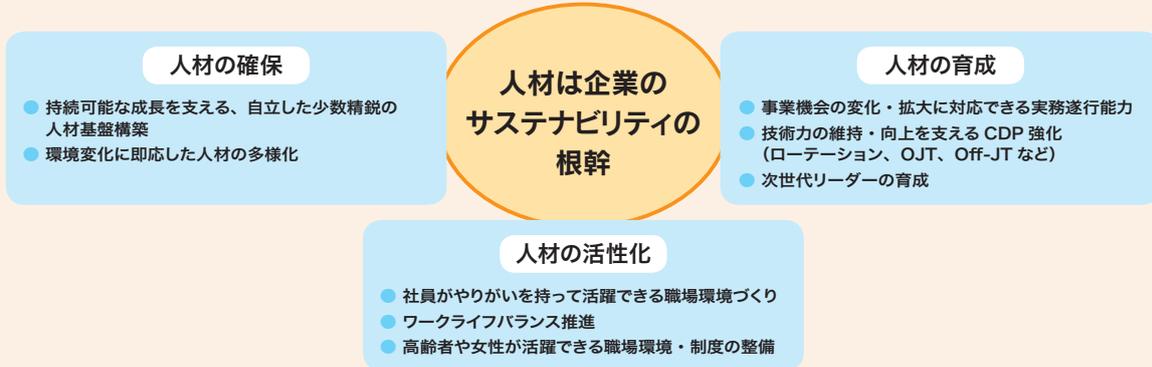
グループの持続可能な成長を支える人材基盤をつくる。

人材は、企業のサステナビリティの根幹を担います。企業の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き、新たな発想により付加価値を生み出し続ける必要があります。

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、

人材の確保と育成を最も重要度が高い施策と位置付けています。CDP(※1)を中心にキャリア形成の基盤を強化しつつ、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、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

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。

人材の採用・活用にあたっては、J-POWER「コンプライアンス行動指針」(P73参照)の遵守事項に、人格、人権を尊重し、差別を禁止する旨を定めるとともに、階層別研修・各機関内の人権研修において啓発教育を行っています。

また、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、活躍できる制度・職場環境づくりを進めています。

>>> 新規卒業者採用の推移 (J-POWER)

	2007年度	2008年度	2009年度
男性	36名	40名	60名
女性	5名	8名	5名
計	41名	48名	65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や、60歳から65歳までの間にグループ内での就労を紹介する人材登録制度などにより、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。2009年3月31日時点の継続雇用制度等利用者は、228名となっています。

● 障がい者雇用の推進

2009年6月1日時点の障がい者雇用率は、1.72%となっています。法定雇用率を満たしていませんが、引き続き採用活動に積極的に取り組むとともに、「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取り組んでいます。

key word

※1: CDP キャリア・ディベロップメント・プログラム

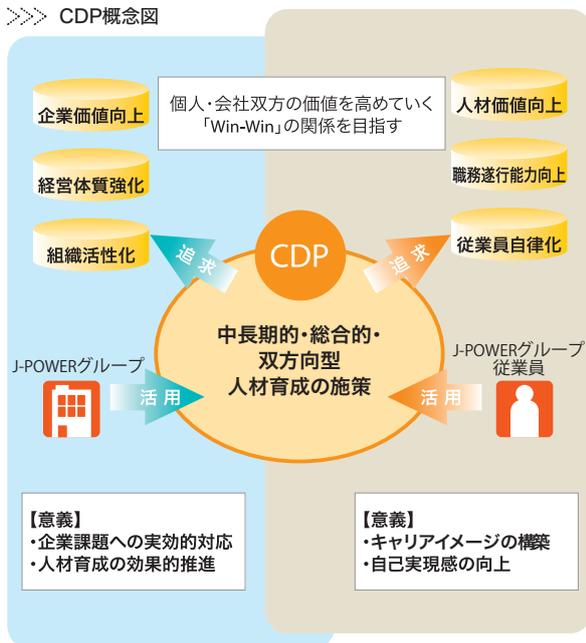
キャリア形成を通じた人材育成・能力開発の施策。

日々の職務遂行を通じた「知見・経験の蓄積」による能力開発 (OJT) と、日常業務から離れた「研修 (自己研鑽を含む)」による能力開発 (Off-JT) とを組み合わせ、人材育成を効果的に推進することを目指す。

人材の育成

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育成・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。

●評価・マネジメント制度

J-POWERグループでは、2004年から目標管理制度を基礎とする評価制度を導入し、目標達成に向けた取組みを通じて各従業員に自律的な業務運営と達成意欲・職務遂行力の向上を促すとともに、組織・目標に基づいた相互協働を行うことを通じて組織戦略の実現を図っています。

※2: CLDS キャリア&ライフデザインセミナー
セカンドライフにおけるライフキャリア構築のための、ライフデザインやマネープランに関する研修。

●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・送変電・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）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（J-POWER）

	2006年度	2007年度	2008年度
新任主事格	69名	65名	64名
新任課長格	83名	120名	129名
キャリアプラン研修	57名	55名	80名
CLDS（※2）	79名	91名	82名
合計	288名	331名	355名



ダムシミュレータ研修



目的別研修の様子

●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とるために、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（J-POWER）

	2006年度	2007年度	2008年度
通学	47名	74名	76名
通信教育	116名	101名	78名

人材の活性化

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つくることで、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。

ワークライフバランスの実現に向けて、従業員一人ひとりが自律的に仕事と生活を充実させ、創造性の高い仕事に注力できる職場環境・風土づくりを積極的に進めています。

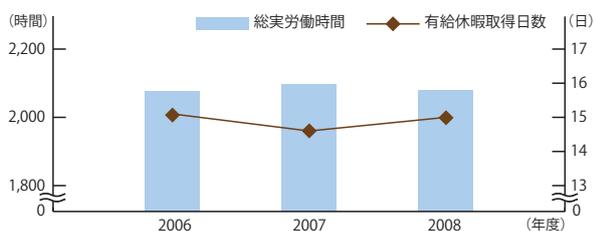
- 2008年当初に実施した「従業員意識調査」結果を踏まえ、
- ①労働時間のマネジメント強化による「時間づくり」
 - ②労働時間の制約はあるが多様な人材が活躍できる職場環境整備
- の2点を重点的に取り組んでいます。

●「時間づくり」のために

適正な労働時間管理と労働生産性向上の観点から、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設定しています。これに加え、従業員が“働き方の見直し”を意識し、活力と意欲を高める施策として、2008年度より、賞与算定の一部にその目標達成率を反映することとしました。

また、各事業所での「定時退社」の強化やワークライフバランスの推進に積極的な組織をモデル機関として認定したり、各地で研修会を実施するなどの取り組みを推進しています。

総実労働時間と有給休暇取得の変化(J-POWER)



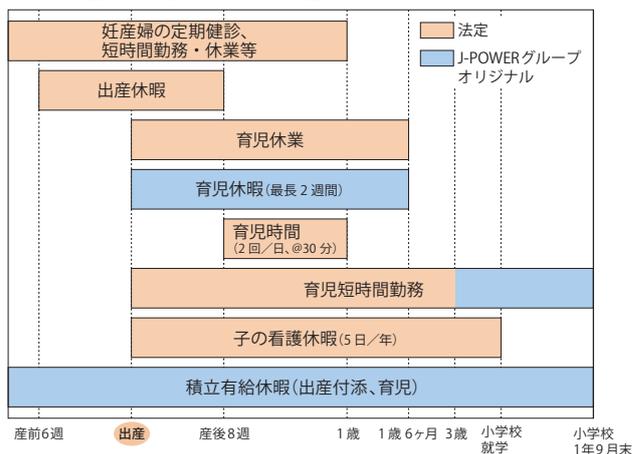
●次世代育成のための職場環境整備

従業員がそれぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、休暇や勤務制度について多様な選択肢を設けています。育児や介護にあたる従業員には、休職や勤務時間短縮などの制度があり、特に、従業員の育児参加をより一層支援するため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、仕事と家庭の両立のための諸制度の充実と職場づくりを進めています。

主要な制度の利用状況

	2006年度	2007年度	2008年度
育児休業制度	13件	20件	19件
育児休暇制度(※1)	—	19件	26件
育児短時間勤務制度	8件	10件	19件

両立支援制度の概要(育児関連)



●ハラスメント相談窓口

労働時間や職場環境についての相談は勿論、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等に関する相談窓口の設置や階層別研修にて啓発教育を実施するなど、問題解決と未然防止に取り組んでいます。人権と人格を尊重し、多様な人材が安心して働くことができる職場環境を目指しています。

COLUMN J-POWER本店カエルデー

長時間労働の傾向のある本店では、2008年度より毎月第2・4金曜日を「本店カエルデー」として「定時退社」の取り組みを強化しました。ポスター類の掲示をはじめ、放送や電子メールでのアラーム、消灯、エレベーター運用制限などを実施し、当日残っている従業員とカエルデーの週末に出勤した従業員を部署毎に通知し、機関長会議にて実績報告しています。その結果、本店勤務の従業員の時間外労働は昨年度比で約2%減、また、使用電力量も約4%減という副次的効果も得られており、コストダウンのみならず省エネルギーにも貢献しています。今後もアイデアを加えながら継続していきます！



key word

※1: 育児休暇制度
子が満1歳6カ月になるまでに2週間の有給休暇の取得が可能。(2007年度新設)

職場環境の整備

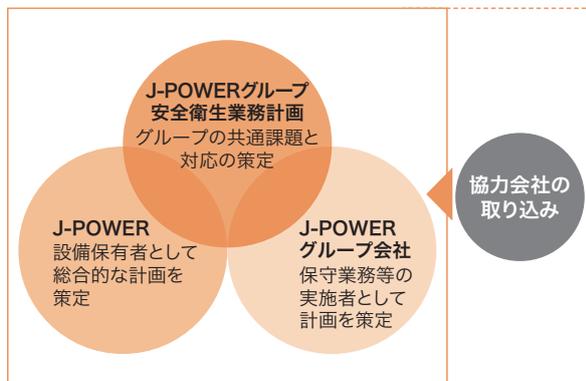
J-POWERグループでは、「事業活動の基盤として安全かつ健康で働きがいのある職場づくり」を目指しており、グループ内の労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用により、グループ各社が役割と責務を果たし、総合的な安全衛生管理を推進していくことで、労働災害の防止と健康の保持・増進に努めています。

● 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の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、これに基づき各社の立場や役割に応じた個々の安全衛生業務計画を策定し、グループ安全衛生活動を推進しています。

J-POWERは、設備保有者および発注者の立場から、総合的に安全衛生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、直接の責任を持つ保守業務等の実施主体としての観点から、計画を策定するものです。

>>> 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の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 コミュニケーションの活性化
- ② 繰り返し型災害の防止
- ③ 交通事故による人身災害・通勤災害の防止

2. 衛生業務課題

- ① 心とからだの健康づくりの推進

>>> 災害発生件数(※2)

	死亡	重傷	軽傷
2006年度	0	2件	10件
2007年度	2件	5件	8件
2008年度	0	8件	9件

>>> 度数率・強度率

	度数率(※3)	強度率(※4)
2006年度	0.48	0.01
2007年度	0.63	0.82
2008年度	0.66	0.03

至近年度の災害の大部分は工事・作業にかかわる業者災害であり、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一体的な活動や連携が基本と考えます。このため、各事業所における安全推進協議会、安全パトロール、安全研修、交通安全講習等の安全活動を通じて、職場内および関係者間のコミュニケーションの活性化に努めるとともに、繰り返し型災害や交通事故災害の防止に関係者との協働により継続的に取り組んでいます。

● 従業員と家族の心とからだの健康づくり

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として、健康診断などの受診奨励や保健指導と感染症予防を推進しています。また、社会現象となっている「メタボリックシンドローム(生活習慣病)」と「メンタル不調」に対する予防を重視し、2008年度から制度化された特定健診・特定保健指導の実施やTHP活動(※5)の実施により、心とからだの健康づくりを推進しています。

>>> 健康診断の受診率

	定期健康診断の受診率
2006年度	99%
2007年度	99%
2008年度	99%

THP活動では、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として、健康診断等の結果に基づいた健康指導(保健、栄養、運動、メンタル)による生活習慣の改善と生活習慣病の予防・啓発、研修やカウンセリングによるメンタルヘルスケアの充実などを一層強化していきます。

また、ウォーキングなどの運動行事による運動習慣づくりやコミュニケーションを促進する活動・行事も併せて実施しています。

※2: 災害発生件数 J-POWER発注工事・作業に係る業者(元方事業者、協力会社)災害を含む。

※3: 度数率 100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数。

※4: 強度率 1,000労働時間あたりの労働損失日数。

※5: THP活動 THP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)に関する厚生労働省の指針等に基づき、心とからだの両面からトータルな健康づくりを目指した活動。

従業員とのコミュニケーション

J-POWERグループでは、経営情報を従業員一人ひとりに確実に伝達するために、社内ポータルサイトを通じた情報発信を行うほか、グループ内広報誌『J-POWERs』を毎月発行しています。特に重要な情報については、特集記事として内容をわかりやすく解説するなど、従業員への的確な情報提供を心がけています。さらに広報誌に関するアンケートを実施するなど、従業員にとって役立つ情報源となるよう随時、見直しを図っています。

また、2008年度銀座地区THP活動（P40参照）のコミュニ

ケーションイベントとして、従業員家族を対象としたJ-POWER本店社屋での交流・見学会「ファミリーウエルカムデイ2008」を開催しました。このイベントは、働く従業員の存在について家族で改めて考え、「家族とは」「会社とは」それぞれの関係を見つめ直すきっかけになればという企画意図のもと開催され、社長室での記念撮影や社員食堂体験等、各種イベントにおいてコミュニケーションが図られました。



社長室での記念撮影

PERSON 従業員代表として

J-POWERグループユニオン会長 大野 靖

私たち労働組合は、1956年に電源開発労働組合として結成し、賃金をはじめ各種労働条件の向上に取り組んできました。また、グループ経営時代の労働運動に対応するため、2004年にJ-POWERグループユニオンとしてグループ従業員を代表する組織に衣替えしました。

具体的には、従来より組合員の総意による民主的な組織運営を心がけており、雇用の安定、労働条件の維持改善につい

ては、グループ労務委員会との交渉によって確保しています。

また、J-POWERグループ経営の健全性を維持するため、業務会議や労使協議などによりチェック機能を果たし、グループの発展に寄与しています。日常活動においては、組合員が困ったときの支えや身近な問題解決のため、各種相談窓口（※1）を設置して、会社組織とも適宜連携して運営しています。



※1：各種相談窓口

生活よらず相談（法律相談）、労働相談窓口、セクハラ・パワハラ相談窓口、FP相談室、コンプライアンス相談窓口。

コミュニケーションツール

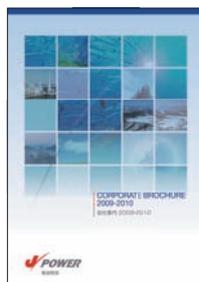
J-POWERグループは、地域の一人として信頼され、親しまれ、地域とともに生きる存在になるため、環境保全をはじめとした取り組みを公表するとともに、広報活動を通じてさまざまな情報を発信しています。各種パンフレット、PRビデオやテレビCM・新聞広告などにより、皆さまに「エネルギーと環境の共生」についてわかりやすくお伝えしています。

● J-POWERホームページ



電子メール、電話による「お問合せ」窓口を設置し、皆さまとの双方向のコミュニケーションに努めています。

● 会社案内



J-POWERの事業活動全般について概要を紹介しています。

● おしえて!「Jパワー」って?



J-POWERになじみの薄い方を対象として、事業内容をわかりやすく紹介しています。

● J-POWERは力もち



子ども向けにJ-POWERの取り組みなどを紹介しています。

● GLOBAL EDGE



「エネルギーと環境の共生」をテーマに、寄稿やインタビュー記事を掲載。グループの技術・ビジネスを紹介する広報誌です。

● 石炭 - SEKITAN POWER



石炭と石炭火力発電所の大切さと、J-POWERグループの地球環境問題への取り組みなどを紹介しています。