

# 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いきます。

## 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めます。

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て、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。 [http://www.jpowers.co.jp/company\\_info/kouken/index.html](http://www.jpowers.co.jp/company_info/kouken/index.html)

### 地域・社会とともに

J-POWERグループの企業活動は、発電所などの地域の人々によって支えられています。社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めざします。

#### ■ J-POWERふれあいコンサート

「J-POWERふれあいコンサート」は、1992年から全国で開催している社会貢献の自主プログラムです。

「ふれあいコンサート」は、いずれも第一線で活躍している演奏家のご協力を得て、奏者と聴衆とが接近したなかで、本格的なクラシック演奏をゆったりとくつろいだ雰囲気の中で聴いていただき、演奏曲目はクラシックを中心に、抒情歌や楽器の特性を活かした曲、アニメなどの誰もがよく耳にする曲も組み込み、幅広い年齢層に楽しんでいただけるよう努めています。全国各地において事業を展開するJ-POWERが、発電所などの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開催しています。



ふれあいコンサート(茅ヶ崎研究所/神奈川県)

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



Dictionary

#### ■ サルビアロード(北海道)

2009年6月15日に、七飯町峠下地区町内会の方々、峠下小学校の先生、児童、そしてJ-POWERグループ従業員が、北本連系電力所近くの国道5号線沿い約2kmにわたりサルビアの苗およそ3万本を植栽しました。

この道路は、秋の最盛期には燃えるように赤いサルビアの花の帯が延びる「サルビアロード」の名で地域の皆さまに親しまれています。

なお、1997年11月には、国道を彩るサルビアが七飯町の副花に選定されています。



サルビアの植栽の様子(北本連系電力所他/北海道)

#### ■ 若郷湖さわやかフェスティバル(福島県)

2009年7月25日、「若郷湖さわやかフェスティバル(主催:森と湖に親しむ旬間実行委員会)」が開催されました。今年で21回目となるイベントであり、今回もJ-POWERグループは下郷発電所と展示館をスタンプラリーの中継所として提供しました。

発電所には146名の方々が訪れ、水力発電の設備を実に見学し、その仕組みなどについて理解を深めていただきました。



若郷湖さわやかフェスティバル(下郷電力所/福島県)

## まるやせせんまいだ 丸山千枚田田植え(三重県)

2009年5月17日に、三重県熊野市紀和町にある丸山千枚田で「田植えの集い(主催:紀和町ふるさと公社)」が開催され、J-POWERグループ北山川地区、西日本支店他、グループ従業員家族も含め有志27名が参加しました。

丸山千枚田は、日本有数の棚田であり日本の棚田百選にも選ばれている景勝地です。地元では、この貴重な棚田を維持するため、1996年よりオーナー制度が発足し、J-POWER北山川電力所と西日本支店もその一員となっています。

あいにくの雨模様でしたが、雨合羽を羽織って参加者全員で苗を植えま



丸山千枚田(西日本支店他/三重県)

## 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良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に貢献します。

## えこえね J-POWERエコ×エネ体験プロジェクト

エコ×エネ体験プロジェクトは、J-POWERグループが「エネルギーと環境の共生」をめざして取り組んでいる社会貢献の活動です。

人々の心豊かな暮らしは、エネルギーと自然環境に支えられています。限りあるエネルギー資源と自然の恵みを有効に活用し、社会が持続可能な発展を遂げていくためには、エネルギーと自然環境を相反する存在ではなく「つながり」として捉え、どちらも大切にする心と技術を育てることが必要です。持続可能な社会をめざす方々と協働して「エコ×エネ体験ツアー」「エコ×エネ・カフェ」を開催しています。

### ・エコ×エネ体験ツアー

環境教育の専門家と協働で、五感を使って発電所と自然を体験し、人々の暮らしを支えるエネルギーと自然環境のつながりを、楽しみながら学びあう体験学習ツアーです。

一般の小学校高学年の親子向けと大学生向けにプログラムを用意して開催しています。

### ・エコ×エネ・カフェ

ゲストから提供される話題をきっかけに、気軽かつ真面目に、自  
分事としてエコロジーとエネルギー  
を考える新しい学びの場です。参加者が対話を通して、お互いに学  
びあい、「エコ×エネ」と人々の暮らしの  
つながりに気づき、学びを深め  
ていただきます。



エコ×エネ・カフェの様子

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

## ■ 若松総合事業所(福岡県)の取り組み



2009年10月9日に、若松総合事業所の屋上緑化施設にて事業所と同じ若松区内にある花房小学校の5年生を対象に、エネルギー・環境学習プログラム「米作り体験」を実施しました。この他に事業所では、所内の施設見学や近隣の森林で自然観察、学校への「出前授業」を実施し、様々なエネルギー・環境問題をわかりやすく学習するプログラムを提供しています。


この屋上緑化施設は「環境教育の場」として優れた機能がデザインされていることから、2006年に財  
都市緑化技術開発機構より「屋上緑化大賞・環境大  
臣賞」を受賞しています。



屋上緑化(若松総合事業所/福岡県)

## ■ 中部支店<sup>みほろ</sup>御母衣電力所(岐阜県)の取り組み

2009年8月22日に、御母衣ダムサイドパーク  においてCOP10  パートナーシップ事業(「御母衣からの発信、水と自然(動物、植物)そして人間のアンサンブル」)を開催しました。

愛知大学経済学部大澤教授の司会のもと、トヨタ白川郷自然学校山田様、中部ESD  拠点推進会議星野様、J-POWER御母衣電力所長の3名をパネリストとして御母衣、白川郷、COP10をキーワードにディスカッションしていただきました。

引き続き、愛知大学の学生による環境クイズや、雄大なロックフィルダムである御母衣ダムをバックとした環境ライブなどのイベントを実施しました。御母衣の地を訪れた多くの親子連れに参加していただき、環境問題やCOP10について理解を深めていただきました。



環境座談会(COP10パートナーシップ事業)(御母衣電力所/岐阜県)

### 御母衣ダムサイドパーク

当社PR施設で、「さくら道」で有名な荘川桜の移植ビデオを上映しています。

### COP10

2010年10月に名古屋で開催される「生物多様性条約第10回締約国会議」のこと。COPはConference Of the Partiesの略称。

### ESD

持続可能な開発のための教育。Education for Sustainable Developmentの略称。

■ アサヒ・J-POWER風の子塾(熊本県)

2009年9月24日から25日にかけて、熊本県西原村にて「アサヒ・J-POWER風の子塾」を開催しました。アサヒビール(株)とJ-POWERが共同出資し西原村、大津町で運転を行っている風力発電所「阿蘇にしはらウインドファーム」に関連して、(社)日本環境教育フォーラムとNPO法人コミネット協会などの協力を得て、2006年から実施しています。


24日は大津町の2小学校から5、6年生52名が、25日は西原村の2小学校から5年生72名が参加しました。今回は風を感じる体験として凧作り・凧揚げに挑戦した後、阿蘇の自然環境や風力発電設備などの実物に見て、触れて、楽しみながら学んでいただきました。





風の子塾(阿蘇にしはらウインドファーム/熊本県)

地球市民としての取り組み


■ 高倉式コンポスト(インドネシア国 スラバヤ市)

J-POWERグループのジェイバック若松環境研究所では、TAKAKURA Method  を活用して、途上国のゴミ問題解決に貢献しています。

東南アジア諸国では、ゴミ処理施設の不足や回収システムの未整備により、生ゴミが大きな社会問題になっています。ゴミの問題解決には、発生時点での分別から収集と運搬、またその処理といった行政と市民が一体となった取り組みが必要です。インドネシア国スラバヤ市を対象とした事業では、北九州市の持つ「ゴミ行政に関する経験」と、同市、KITA 、IGES  の持つ「環境国際協力のノウハウ」に加えて、ジェイバックの持つ「コンポスト技術指導」により、効率的で衛生的な生ゴミのコンポスト化(コンポストセンター用・家庭用の二方法)が導入され、地域技術として定着しました。

このコンポスト活動を通じて、行政とともに市民まで含めた環境・衛生意識の向上をもたらし、自立的な展開がなされました。その結果、ゴミの減量化の成功と市全域の環境整備にも貢献してお

り、現在はインドネシア国内の5市区、マレーシア国シブ市、フィリピン国セブ市へも広がっています。



スラバヤ市でのコンポスト活動は、2006年に環境省による「2006年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰」の「国際貢献部門」に選ばれ、スラバヤ市長からは感謝楯をいただいています。また、マスコミにも取り上げられる  など、適正技術で途上国の社会課題を解決する企業の社会貢献活動として高い評価を受けています。



高倉式コンポスト(インドネシア国/スラバヤ市)

■ 環境に配慮した発電所建設

中国山西省・天石石炭火力発電所は、J-POWERが中国側パートナーと合併して設立した低品位炭焼き火力発電所です。

天石石炭火力発電所の立地点は  の産地です。コークスの生産に伴って廃棄されるボタ  の不法投棄によって環境悪化が進み社会問題化していたなかで、J-POWERは低品位炭およびボタを燃料として有効利用するプロジェクトに参画することとしました。

本プロジェクトは、環境に配慮した資源節約総合利用型発電プロジェクトとして、中国で初めての外資案件として成立したものであり、2001年5月の運転開始以降、順調に運転を続けています。

私たちは、こうしたプロジェクトを通して電力の安定供給に努めるとともに、発電所を設置する地域に対して、何らかの社会貢献ができないかと検討を重ねてきました。

近隣地域の小学校への支援

中国では「児童節」(日本でいう「こどもの日」)が設けられており、毎年6月1日がそれにあたります。

天石石炭火力発電所の近隣には4つの村があり、それぞれの自治体が小学校を設置しています。そこで、天石石炭火力発電所ではこの児童節を記念日として、2005年度から、毎年ひとつの村の小学生を発電所に招待し、発電所の見学および質問コー

 Dictionary

 TAKAKURA Method


2004年に開始したインドネシア国スラバヤ市の生ゴミ堆肥化にかかわる技術・システム構築により開発されたゴミ問題解決法。

 KITA

財北九州国際技術協力協会。Kitakyushu International Techno-cooperative Associationの略称。

 IGES

財地球環境戦略研究機関。Institute for Global Environmental Strategiesの略称。

 マスコミにも取り上げられる

ガイアの夜明け(テレビ東京2008.12.30放送)・ザ・ベストハウス123(フジテレビ2010.3.3放送)

ナーの開催などを実施しています。また、その他の村の小学校には、文房具を寄付しています。発電所の玄関には、子どもたちの書いた発電所の絵が貼られ、大変喜ばれています。

私たちは、今後もこのような活動に積極的に取り組み、近隣地域への貢献に努めていきます。



熱心に見学する地元小学生

## ■ インターンシップの実施

J-POWERグループ(J-POWER、(株)JPハイテック、(株)ジェイベック)は3社合同にて、大学院・大学・高等専門学校の理系学生を対象として、日本の電力の安定供給に貢献するJ-POWERの発電所などでの業務の一部を経験することにより、学習成果の確認、学習意欲の向上、さらには今後の職業選択の一助となることを目的としてインターンシップ(夏期実習)を実施しています。2009年度については全国各地から54名が参加し、電力設備の保守・運転に関する実習にチャレンジしました。

## 社会貢献活動を着実に 推進していくために

～事務局に聞いてみました～



**Q J-POWERグループ社会貢献活動の考え方(P29&30参照)を制定した背景には、どんな考えがありましたか?**

**A** 従来から取り組んできた地域共生活動を基盤に、地域・社会の健全な発展に貢献していく企業でありたい、これまでの活動を力強く継続していきたい、との思いがありました。

**Q 2009年の活動を振り返って、如何ですか?**

**A** 情報の収集・発信により活動の価値向上ができるよう、各地の活動取材し、グループ広報誌「J-POWERs」および一般向け広報誌「GLOBAL EDGE」へ記事を掲載するとともにホームページでも紹介しました。(P39参照)J-POWERグループが行う社会貢献活動の情報発信は、2010年も重点課題として取り組んでいきます。

**Q グループで情報を共有するために、どんな工夫をしていますか?**

**A** 社会貢献活動に関する情報共有のためのグループ内ブログ「CO-COB」を設け、各機関の活動から個人のボランティアまで、幅広い情報を掲示して共有しています。また、年に一度のJ-POWERデーにて、「社

秘書広報部広報室  
(社会貢献活動推進事務局)

南 栄助(左) 小林 庸一(右)




会貢献活動事例発表会」を開催し、企業の社会貢献活動をテーマとする講演や各機関の活動発表、ボランティア体験会などを実施しています。これからも、経営層から若手まで、顔の見えるコミュニケーションを通じて、活動の意義を共有していきたいですね。

**Q 広報室は、社会貢献活動の相談窓口にもなっているそうですね。**

**A** 各機関が取り組む活動に対して、主に情報面での支援を行っています。2009年度は5件の問い合わせがあり、植樹活動に関する注意点、ボランティア活動の情報提供などを行いました。

**Q 自主プログラムの活動は、如何でしたか?**

**A** おかげさまで、これまで取り組んできた「ふれあい(ミニ)コンサート」(5回)、「エコ×エネ体験ツアー」(5回)を無事開催できましたし、2009年は新たに「エコ×エネカフェ」(3回)も実施できました。参加いただいた多くの方に喜んでいただき、我々も元気をもらっています。2010年は、これまでの取り組みに加えて、白川郷の御母衣発電所でもエコ×エネ体験ツアーを実施する予定です。

 コークス

石炭を高温で乾留して揮発分を除いた灰黒色・多孔質の固体。

 ボタ

炭鉱で選炭したあとの廃石や質の悪い石炭。

 CO-COB

「ここぶ」と読みます。Community Contribution Blogの略称。

 J-POWERデー

J-POWERが株式を上場した10月6日のこと。J-POWERグループが新たなスタートを切った第二の創立記念日として位置付けています。

## 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とともに

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、ファクトブックなどの各種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。

[http://www.jpowers.co.jp/annual\\_rep/index.html](http://www.jpowers.co.jp/annual_rep/index.html)

#### ■ 個人投資家の皆さまとともに

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、ホームページなどを通じた情報発信および開示の充実を努めています。

J-POWERのホームページ上に「個人投資家の皆さまへ」というコーナーを設け、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環境を整えています。



個人投資家向け説明会

#### ■ 個人株主の皆さまとともに

個人株主の皆さまに対しては、年2回発行の「株主通信」を通じて事業内容などをより一層ご理解いただくとともに、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、コミュニケーションの充実・改善を心掛けています。また、2009年10月より、「J-POWER倶楽部」と名付けた、各種パンフレットなどの送付やメールマガジンの配信などを行う、会員制の新たな情報提供サービスも開始しています。

#### ■ さらなるコミュニケーションの充実のために

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くと考えています。

#### ■ 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。



アニュアル・レポート／株主通信／ファクトブック／「J-POWER倶楽部」お申し込みのご案内

#### ■ 発電所見学会

機関投資家および株主の皆さまを対象に、当社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。




発電所見学会（郡山市引高原風力発電所／福島県）

## 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。

### ■ 石炭輸送船オペレーション

J-POWERの石炭火力発電所の燃料として使用される石炭は、豪州などの石炭産出国から輸入されていますが、その輸送においては、日本郵船(株)を含む邦船社が運航しているバルク積船を使用しています。石炭輸出国から日本まで、何千海里と離れているため、発電所に石炭が到着するまでの間、石炭積出港の状況、航海水域の海象および気象によって、J-POWER発電所への到着日が刻々と変更されます。J-POWER発電所の安定的な運転を確保するには、船会社によって実施されている船舶の安定的な運航はもちろんのこと、J-POWERの配船担当者と船会社の運航担当者との日々の連絡・調整というコミュニケーションが極めて重要なファクターとなっています。(P25参照)



石炭専用船「SOUTHERN CROSS」

### ■ 燃料転換による国内CO<sub>2</sub>排出削減事業

共同リネンサプライ(株)は、クリーニング最大手白洋舎のグループ会社で、国内のラグジュアリーホテル、私鉄系ホテルチェーン、大手ファミリーレストランなどにホテル用リネン品やユニフォームを提供しています。リネンサプライ業界でも省エネ化や環境問題は重要なテーマとなっており、東京工場(東京都大田区)ではJ-POWERの技術提供により、油焚きボイラからガス焚きボイラへの燃料転換事業を2009年12月に実施しました。

本事業は、年間250t程度の二酸化炭素の削減効果が見込まれることから、2010年1月に経済産業省から国内クレジット制度(P55参照)に基づくCO<sub>2</sub>排出削減事業としての事業認定を取得し、認定された国内クレジットについては全量をJ-POWERに移転されることになっています。



共同リネンサプライ(株) 工場内部

 バルク積船

石炭などの貨物を袋や箱に詰めずにバラバラの状態ですべて船内に詰め込んで運ぶ船のこと。

## Voice

### 安定した石炭輸送に努めています

日本郵船(株)  
燃料炭グループ  
燃料炭チーム長  
下村 達也 様



わが国の電力安定供給のため、日々まい進されているJ-POWERから、その重要な燃料である石炭の海上輸送をご用命いただいておりますことを誇りに思います。

わが社としては、その重責を全うすべく、緊密なコミュニケーション/お客さまのご要望にきめ細かく対応できる運航体制/ハード・ソフトともに良質な本船の提供/陸上からの支援体制を活かし、今後も安全かつ安定的な輸送サービスの提供に努めて参りたいと思います。

## Voice

### 250tのCO<sub>2</sub>削減効果が見込まれます

共同リネンサプライ(株)  
代表取締役社長  
中村 好光 様



当社は、「人々の清潔で、快適な生活空間づくりのために、たゆまぬ技術革新と感動を与えるサービスを提供し、社会に貢献します」を企業理念に掲げ、積極的に環境・衛生問題にも取り組むこととしております。東京工場におけるCO<sub>2</sub>削減事業は、当社の国内クレジットの第1号案件であり、J-POWERのビジネスパートナーとしてJ-POWERの排出削減に貢献するとともに、今後も省エネルギー・環境問題に積極的に取り組んでいきたいと考えています。

## 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。

### J-POWERグループの人材に対する基本的な認識

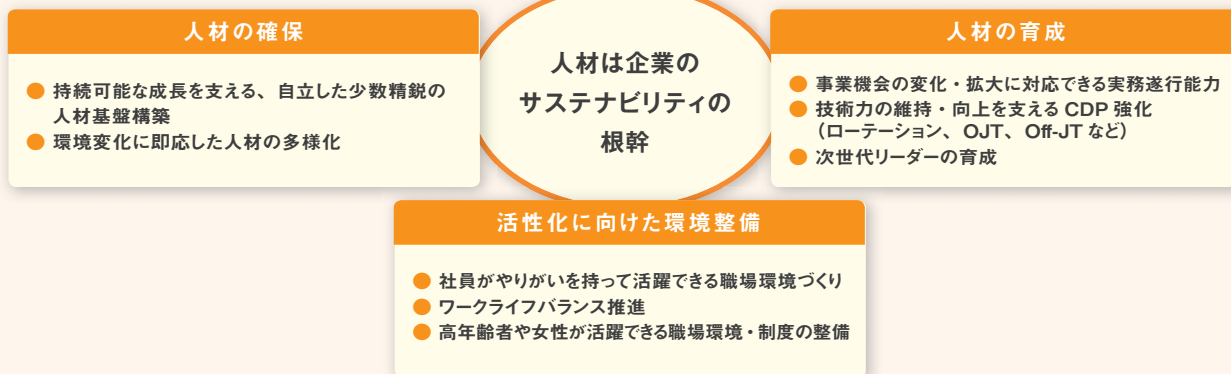
#### グループの持続可能な成長を支える人材基盤をつくる。

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を中心にして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」(P75参照)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。

また性別や年齢などに関係なく、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)

	2008年度	2009年度	2010年度
男性	40名	60名	75名
女性	8名	5名	5名
計	48名	65名	80名

### ■ 高齢者雇用の推進

高齢者がより一層活躍できるよう、定年後の雇用制度である継続雇用制度について、2010年度より雇用期限を65歳までに拡充しています。このほかにもグループ内での就労を紹介する人材登録制度とあわせ、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。2010年3月31日時点の継続雇用制度の利用者は、262名となっています。

### ■ 障がい者雇用の推進

2010年6月1日現在の障がい者雇用率は法定雇用率を超える1.87%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取り組んでいます。

### Dictionary

CDP キャリア・ディベロップメント・プログラム

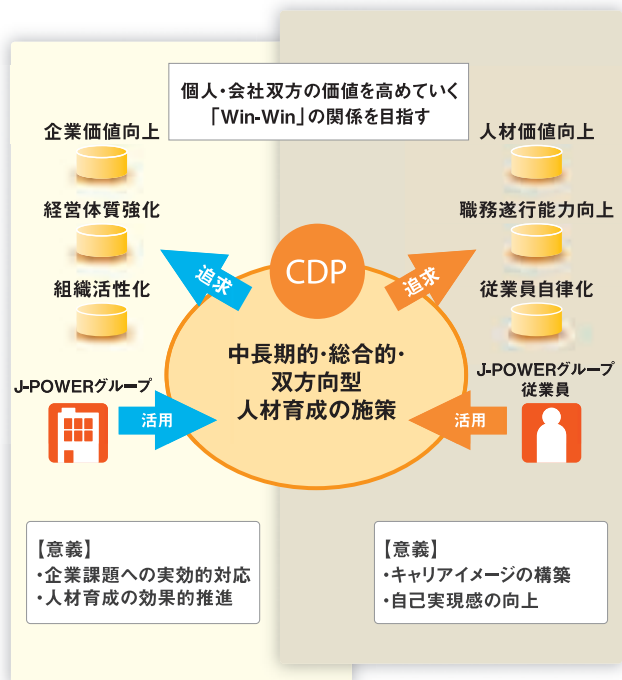
キャリア形成を通じた人材育成・能力開発の施策。

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、全従業員が複数の専門的知識と技能を磨き、広い視野に立って組織の目標達成に貢献する少数精鋭の自律型人材(プロフェッショナル人材)となることを目指しており、そのために効果的な育成・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。P24参照)」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り組みを通じて各社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。

## ■ 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・送变电・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)

	2007年度	2008年度	2009年度
新任主事格	65名	64名	74名
新任課長格	120名	129名	106名
キャリアプラン研修	55名	80名	68名
CLDS*	91名	82名	108名
合計	331名	355名	356名

\*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



火力部門新入社員研修



合同ビジネスリーダー研修

## ■ 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 (J-POWER)

	2007年度	2008年度	2009年度
通学	74名	76名	66名
通信教育	101名	78名	75名

### Off-JT(職場外教育)

Off the Job Trainingの略称。知識やスキルを習得させるために職場を離れて学習させる能力開発手法。



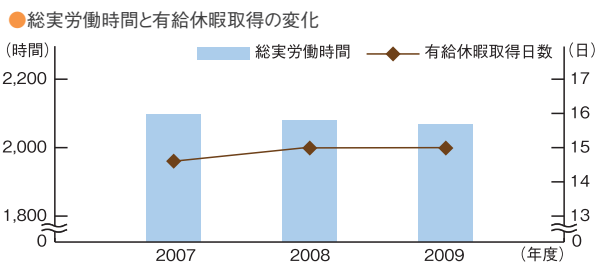
活性化に向けた環境整備

■ ワークライフバランスの実現に向けて

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、労働力の生産性を高め効率向上につなげたいと考えています。従業員一人ひとりが自立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。

■ 「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を共通課題として設定しています。各事業所での「定時退社」の強化や社外講師を招いてワークライフバランスに関する講演会を開催するほか、取り組み事例の紹介や研修会開催などの活動を推進しています。



■ ハラスメント相談窓口

労働時間や職場環境に関する相談は勿論、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等に関する相談窓口の設置や社内規定、マニュアル等の整備、および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。

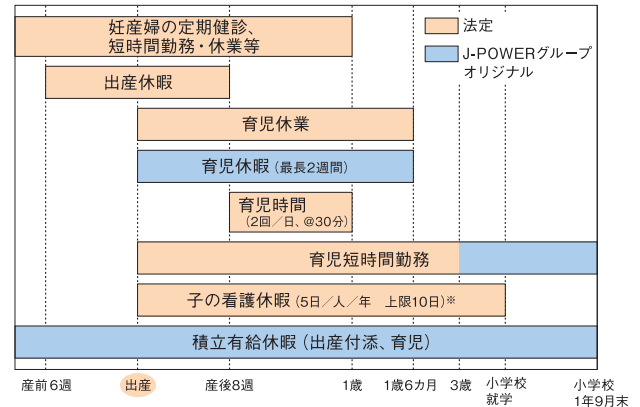
■ 多様な働き方を支援するための制度

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。特に、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により、従業員がワークライフバランスの実現に対応できるよう制度を充実させています。また、従業員が地域交流行事やボランティア活動に自発的に参加するための休暇制度等により、幅広い活動を支援する体制を整えています。

● 主な制度の利用状況

	2007年度	2008年度	2009年度
育児休業制度	20件	19件	13件
育児休暇制度	19件	26件	27件
育児短時間勤務制度	10件	19件	21件

● 両立支援制度の概要 (育児関連)



※子の看護休暇: 子1人につき年5日まで、2人以上10日を上限に取得が可能(2010年改正)

(介護関連)

法定 (93日)	介護休業:365日/人 (法定93日を含む)
	介護短時間勤務:2年間/人 (法定93日を含む)
	介護休暇:5日/人/年 上限10日/年**

※介護休暇: 家族1人につき年5日まで、2人以上10日を上限に取得が可能(2010年新設)

Voice

ボランティア休暇制度を活用しています



若松総合事業所 設備・環境グループ  
荒木 敬夫

若松総合事業所・若松研究所では、2006年から有志が北九州市若松区のボランティアセンターに登録し活動を続けています。主な活動内容は、ボランティア団体所有の福祉車輛を使い、地元(若松区)のお年寄りを対象に、病院への通院、買い物などの送迎を行っています。

実際に体験した所員から勧められ何かお手伝いができればと思い、さらにボランティア休暇制度があったことから活動を始めました。お年寄りの笑顔や「ありがとう」という感謝の言葉をいただくと、少しながらお役にたてたのかなと、ほっとします。

今後も、所員への啓蒙活動を行い、所内にボランティアの輪を上げていきたいと考えています。

## 職場環境の整備

J-POWERグループでは、「事業の推進にあたり常に安全意識の高揚を図り、公衆および作業従事者の安全の確保を最優先」とするとともに「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を運用し、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。

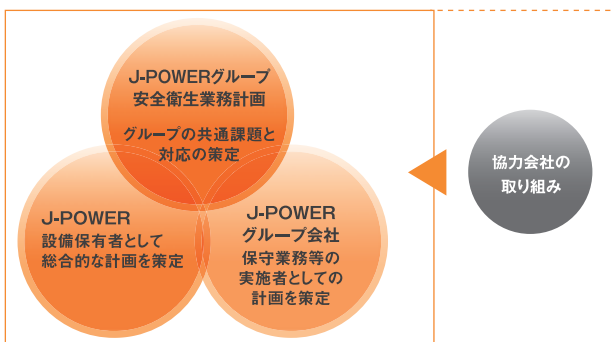
### ■ 相互連携を基本とした計画の策定

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、「J-POWERグループ安全衛生業務計画」として取りまとめ、これに基づき各社は各々の役割に応じた安全衛生業務計画を策定し、グループの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、総合的な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などの実施主体としての観点から、計画を策定するものです。

至近年度の災害の大部分は工事・作業に係る業者災害であり、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必要と考えています。このため、協力会社を含め安全意識が浸透するために職場および関係者間

#### ● 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

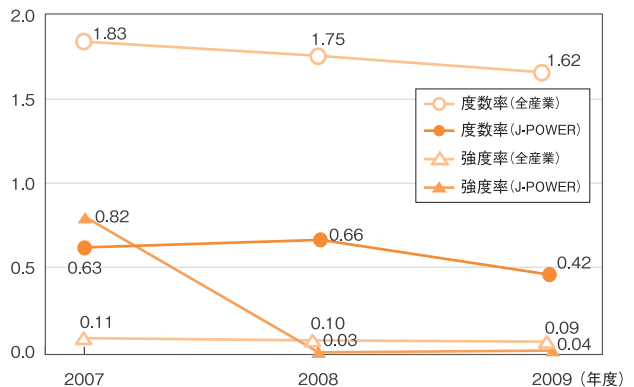
のコミュニケーションの活性化に努めるとともに、各事業場における安全推進会議、安全パトロール、安全研修、交通安全講習等の安全活動を実施し、繰り返し型災害や交通事故災害の防止に関係者の協働により継続的に取り組んでいます。

#### ● 労働災害発生件数\*

	2007年度	2008年度	2009年度
死亡	2件	0件	1件
重傷	5件	8件	6件
軽傷	8件	9件	5件

※労働災害発生件数：J-POWER従業員に係る災害およびJ-POWERの発注工事・作業に係る業者（元方事業者、協力会社）の災害

#### ● 度数率\*および強度率\*\*



※度数率：災害の発生頻度の指標（100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数）

※強度率：災害の重篤度の指標（1,000労働時間あたりの労働損失日数）

### ■ 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「メンタルヘルス不調」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。

THP活動では、体力づくり、心の健康づくり、グループ従業員などのコミュニケーションづくりを重点目標として、各職場において、保健・栄養・運動の指導や体力測定、講演や体験カウンセリングによるメンタルヘルスケアなどの活動を行っています。

また、ウォーキングなどの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行事もあわせて実施しています。



THPヨガ講座

#### 📖 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。

また、文化体育活動やTHP活動(P38参照)を通じて年齢・職種を超えた交流が行われ、J-POWERグループとしての一体感をさらに高めています。

労使関係においては安定した労働条件の整備やワークライフバランスといった、労使が一体となった取り組みが必要となる施策については、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。



### コミュニケーションツール

J-POWERグループでは環境保全をはじめとした取り組みを公表するとともに、広報活動を通じて様々な情報を発信しています。各種パンフレット、PRビデオ、テレビCM、新聞広告などを利用し、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。

#### ● J-POWER Navi-Map



J-POWERの事業と取り組みが地図で一目でわかるように紹介しています。

#### ● J-POWER CARD



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。

## Voice


### 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  を設置して、会社組織とも適宜連携して運営しています。

### Dictionary

 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。