

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努めていきます。

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、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。

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。

ヘリポート用地提供および除草活動〔長崎県〕

長崎県西海市大瀬戸町松島の松島火力発電所では、2007年より地域の要請に基づき、同所が保有する「吉原グラウンド」をドクターヘリのヘリポート用地として提供しています。ここでは松島の皆さま方との協働で、夏と冬の年2回、除草作業を行っており、2010年度は1月23日に実施しました。

当地は離島であるため、勤務する私たち従業員はもとより、松島の皆さま方にとっても非常に有効な施設であり、「ここにすれば命が助かる」と、大きな安心感が得られる場所になっているそうです。松島の皆さま方とともに除草作業をすることで、より緊密な地域との関係が広がっています。



除草作業中の様子（松島火力発電所／長崎県）

少年サッカー大会〔兵庫県〕

2011年3月5日に、兵庫県高砂市の高砂火力発電所において、同所が主催する少年サッカー大会「J-POWERカップ」が開催されました。

この大会は2002年より開始し、今年で10回目となります。現在では、地元の高砂市、加古川市はもちろん遠く豊岡市から参加するチームもあります。本大会は、参加者の保護者や地元サッカーチームと協働で運営にあたっており、特に小学6年生たちは卒業前の最後の大会であることから、この大会に出場することがひとつの目標であるとのこと。今年も大会目的である「サッカーを通じて『思いやり』『感謝する気持ち』『仲間意識』を醸成し、サッカーの技術の向上とともに、心豊かな人間に育って…」に相応しいプレーが随所に見られました。今後も地域に親しまれる活動として継続して開催していきます。



熱戦の模様（高砂火力発電所／兵庫県）

さくら道ネイチャーラン〔岐阜県〕

2010年4月17日に、名古屋市と金沢市を全行程250kmで結ぶ「さくら道国際ネイチャーラン」が開催され、J-POWER御母衣電力所では、「エイドステーション」の運営にボランティアスタッフとして協力しました。この大会は「荘川桜」のエピソードに感銘を受けた、故・佐藤良二氏の「桜の木で太平洋と日本海をつ



エイドステーション内の様子（御母衣電力所／岐阜県）

なごう」とされた逸話にちなんで、1994年より開始され、同電力所は第1回大会より運営に協力しています。当日は桜並木に沿って、太平洋から日本海まで、人々の善意がつながりました。

● 荏川桜

 <http://www.sakura.jpower.co.jp/>

飯積神社祭礼【愛媛県】

2010年10月16、17日の両日、愛媛県西条市にある飯積神社祭礼が開催され、J-POWERグループ西条地区の各機関が、お祭りの運営に協力しました。お祭り前日には、当社グループ従業員・家族によって祭礼会場の下草刈りなどの清掃活動を実施しました。このお祭りでは、老若男女100名以上で運行される豪華絢爛な「太鼓台」と呼ばれる台車11台が市中を練り歩きます。お祭りの当日は、会社敷地を台車の休憩ポイントとして提供し、お祭りの参加者へは、J-POWERグループ従業員が一体となってお茶やトイレを提供して、地域のお祭りに協力しています。



休憩中の太鼓台 (J-POWER西条地区／愛媛県)

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す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。

サケの稚魚放流会【北海道】

2010年4月13日に、北海道岩見沢市の幾春別川^{いくしゅんべつ}において、市民によるサケの稚魚放流会が開催されました。この活動は河川の美化と豊かな環境を次世代に残していきたいとの、地域の方の思いから1992年より始まりました。J-POWERはこの活動に際して桂沢発電所^{かつらざわ}の水量調整を行い、放流が確実かつ安全に実施されるよう協力しています。当日は約1万4,900匹の稚魚が放流されました。このサケの稚魚は市内の各教育施設等53カ所に支給され、支給先の児童らが約3カ月間かけて飼育しました。参加した子どもたちは、稚魚がふるさとの川に戻ってくるよう声をかけていま



またこの川に帰ってきてね! (桂沢発電所／北海道)

発電所一日開放デー【広島県】

2010年5月23日、広島県竹原市にある竹原火力発電所において、17回目となる発電所開放デー「ふれ愛UPたけはら」が開催されました。当日はあいにくの雨により、来場者は例年の約半分程度でしたが、それでも1,700名を超す地域の方々にご来場いただきました。所員が企画した、3号本館内を巡る「発電所見学会」や、温排水を利用した「マダイ・ヒラメの稚魚放流大会」は、子どもたちはもとより大人にも大人気でした。また、催し物には、地元の竹原中学校吹奏楽部による演奏会や、竹原警察署、竹原消防署のパトカーや消防車の展示、福祉団体の手作りクッキー販売等、地元の方々にもご出展いただき、地域と一体となって取り組む楽しい行事として定着しています。



開放デー催事の様子 (竹原火力発電所／広島県)

電気の教室【岡山県】

2010年7月29日、岡山県倉敷市にある西日本送電管理所において、地元の本荘小学校4年生を対象に「電気の教室」を開催しました。子どもたちはレモンを使って「果物電池」を作ったり、紙おむつに使用されている超吸収性樹脂を利用した「蓄電池」の実験等を通じて、電気について学びました。実験後、子どもたちはバスに乗って瀬戸大橋を渡り、J-POWERの設備である「地中電線路」を見学しました。担任の先生から「私たちの生活には電気は欠かせないことと、その電気は多くの方に支えられていることを子どもたちが理解できたと感じます」との言葉をいただきました。ささやかな活動ですが、参加した子どもたちが少しでも理科に親しみ、電気を大事に使ってくれるとうれしいです。



子どもたちにわかりやすくアドバイス (西日本送電管理所／岡山県)

■ エコ×エネ体験プロジェクトの拡がり

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」を目指して取り組んでいる社会貢献活動のプログラムです。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、どちらも大切に作る心と技術を育てることが必要です。

持続可能な社会を目指す方々と協働して「エコ×エネ体験ツアー」と「エコ×エネ・カフェ」を開催しており、プロジェクトの開始から6年を経過した現在、様々な拡がりをみせています。

● エコ×エネ体験ツアー

自然環境を伝える専門家との協働で、発電所と自然を五感で体験し、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”に気づき、お互いに楽しみながら学びあう体験学習ツアーです。本ツアーは、2005年から検討を開始し、2007年より小学生親子を対象とした「奥只見編」を実施しました。また、内容を大学生向けにアレンジして、「大学生ツアー」も開始しています。その後、開催場所を岐阜県白川村にも広げ、「御母衣ツアー」を2010年より開始しました。

各ツアーとも、参加者の皆さんから「楽しかった」「また機会があれば参加したい」と好評を得ています。



発電所内を親子で見学中(御母衣発電所/岐阜県)

● 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。このカフェも過去のツアーに参加した学生さんからの「もっとエコ×エネについて学びたい」というリクエストに応じる形で、2009年より開始しました。カフェでは、対話を通じてお互いに学び合い「エコ×エネ」と人々の暮らしの“つながり”に気づき、学びを深めていきます。エコ×エネ体験ツアーに参加した大学生を中心に、J-POWERグループ従業員と一般社会人の方にも参加していただいております。



みんなの意見を書きながら対話します(秘書広報部 広報室/東京都)

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

Voice 参加者の声

J-POWERと白川村のファンが増えるといいですね

御母衣ダムの建設により、川下へ移住して旅館業を始めたのが私の祖父です。J-POWERとの関係はそれ以来続いています。J-POWERには、地元白川村のどぶろく祭りや運動会にも参加いただき、大いに助かっています。今回、ツアーに参加してみて、子どもたちが目を輝かせて楽しんでいたのが非常に印象的でした。また、地元の大自然を舞台に、森と水と電気をつながりについて学べるプログラムに感激しました。これからもツアーを長く続けて、J-POWERと白川村のファンを増やしてください。

地元で旅館業を営まれている日下部さん



撮影:児玉成一氏

Voice 参加者の声

身近なところから「エコ」と「エネ」を考えて

「エコ×エネ・カフェ」には、エコ×エネ体験ツアーに参加した際、担当の方から勧められ参加しました。「ワールド・カフェ」形式の場は初めてではありませんでしたが、多くの社会人の方と交流することができ、大変刺激を受けました。

大きなことを言うのは簡単ですが、それを実行することは難しいと思います。これまでの自分の生活を振り返って、「エコ」「エネ」について身近なところから実行していきたいと思います。一人ひとりができることは小さいけれど、小さいことを多くの人が実行すればそれは大きな力になると思います。

学生ツアーとカフェに参加した茂野さん



海外での取り組み

環境に配慮した発電所建設

中国^{さんせい}山西省・天石^{てんせき}火力発電所

中国山西省・天石火力発電所は、J-POWERが中国側パートナーと合併して設立した低品位炭焚き火力発電所です。天石火力発電所の立地点はコークス^{くろくす}の産地です。コークスの生産に伴って廃棄されるボタ^{ぼた}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。

天石火力発電所近隣地域の小学校への支援

私たちは、上記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。

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。発電所へ見学に訪れた地元小学生



プ(夏期実習)を実施しています。2010年度については全国各地から35名の学生が参加し、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。



設備の安全パトロールに同行する学生

社会とのコミュニケーション

ISOGOエネルギープラザ

地域との共生を実現すべく2010年8月にオープンしたISOGOエネルギープラザ(PR館)では、石炭火力としては世界最高水準の発電効率と環境性能を誇る磯子火力発電所の仕組みを詳しく学べます。具体的には、PR館1階の展示室には1/100スケールの発電所全体模型をはじめ、各発電設備の模型や映像を展示しています。また、PR館2階には屋上緑化施設「はまかぜ広場」があります。PR館へは地域の皆さまが自由に入出入り、散策していただくことができます。



ISOGOエネルギープラザ(PR館/神奈川県)

- 開館時間：PR館 10時～16時30分
はまかぜ広場 9時～16時30分
- 休館日：火曜日・年末年始

社会との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



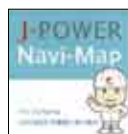
電子メール、電話による「お問合せ」窓口を設置し、皆さまとの双方向のコミュニケーションに努めています。

● 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。

次世代の育成

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)ジェイパック)は3社合同にて、大学院・大学・高等専門学校^{こうとんがっこう}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の発電所等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



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。

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。

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。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にあります。



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」を通じて事業内容等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、「J-POWER倶楽部」と名付けた、各種パンフレット等の送付やメールマガジンの配信などを行う、会員制の情報提供サービスも実施しています。

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いと考えています。

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、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。水力発電所、火力発電所を問わず、なるべく多くの皆さまに当社施設をご覧いただけるよう今後も取り組んでいきます。



発電所見学会(磯子火力発電所/神奈川県)

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。

下水汚泥低温炭化技術(P58参照)で温室効果ガス削減

J-POWERグループは、月島機械グループと共同で、下水汚泥の低温炭化燃料製造技術を用い、施設の設計・施工・維持管理・運営・燃料化物販売・石炭火力発電所での混焼利用まで一貫体制で実施する、下水汚泥燃料化リサイクル事業を推進しています。月島機械グループは、下水汚泥処理分野において多数の実績を有しており、この事業のコア技術である下水汚泥低温炭化技術の研究開発から、共同で取り組んできています。これまでに、広島市西部水資源再生センター(脱水汚泥50t/日×2系)、大阪市平野下水処理場(脱水汚泥150t/日)、熊本市南部浄化センター(脱水汚泥50t/日)での燃料事業化を進めており、下水処理場で約13,100t-CO₂/年、石炭火力発電所で約19,800t-CO₂/年の温室効果ガス削減が見込まれています。今後も普及拡大に向けて共同で取り組んでいきます。



建設中の下水汚泥燃料化施設(広島市西部水資源再生センター)

Voice ビジネスパートナーからの声

長期安定的リサイクルシステムの普及拡大を目指して

下水汚泥低温炭化技術は燃料化物の利用先であるJ-POWERと一から共同開発してきた技術であり、開発から客先提案、事業化に至るまで両者一丸となって取り組んできました。侃々諤々議論を交わし、ときには苦しい時期もありましたが、互いの熱意でこれを乗り越え、これまでの3件の受注に結び付けてくれたものと強く感じています。今後はこれに留まることなく、さらなる改善を図り、J-POWERとともに燃料化事業のトップランナーとして事業の普及拡大に向け、全力を尽くす所存です。

月島機械株式会社
水環境事業本部 ソリューション技術部
熟技術第2グループリーダー
横幕 宏幸 様



廃棄物処理法遵守徹底に向けた取り組み

J-POWERグループでは、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃棄物処理法)の遵守徹底の取り組みとして、株式会社アミタ持続可能経済研究所に協力していただき、廃棄物リスク診断や廃棄物処理業務スキルアップ研修を実施しています。

廃棄物リスク診断では現地機関を回り、廃棄物処理契約に関する書類の確認およびマニフェスト伝票管理状況の確認、廃棄物置場等の現場確認を行っています。2010年度末までに26地点の現地機関でリスク診断を行ってきました。リスク診断の結果については、それぞれJ-POWER本店主管部を通じて各現地機関へ周知し、情報の共有化を図るよう努めています。

一方、廃棄物処理業務スキルアップ研修では、廃棄物処理法の理解促進と廃棄物処理業務の一層の適正化を目的に、「廃棄物処理法の基礎」、「廃棄物処理委託契約」、「マニフェスト伝票管理」を中心に研修を実施しています。2010年度末までに延べ481名のJ-POWERグループ従業員が研修を受講しています。

今後も廃棄物リスク診断と廃棄物処理業務スキルアップ研修を通じて、廃棄物処理法の遵守徹底・廃棄物処理リスクの低減に努めていきます。

Voice ビジネスパートナーからの声

廃棄物処理法の遵守に向けて

廃棄物管理については、外部にアピールしやすいリサイクルの推進だけでなく、法令遵守や処理業者の信頼性の確保が重要です。いわば裏方的業務であるため、この分野の取り組みが不十分な企業が多いというなか、J-POWERグループの積極的な取り組み姿勢には敬意を抱いています。実際、2006年から各事業所を訪問し廃棄物処理法の遵守状況を確認し、処理委託業者のチェックリスト、廃棄物処理法のQ&A集などを整備しつつ、毎年2回以上のセミナーを実施してきました。今年は廃棄物処理法の改正もあり一層の取り組みが必要ですが、弊社としても微力ながらJ-POWERグループの廃棄物管理のご支援をさせていただければと思います。

株式会社アミタ 持続可能経済研究所
環境リスクアドバイザー室 室長
堀口 昌澄 様



人財育成と活力ある職場づくり

J-POWERグループでは、従業員一人ひとりを、企業のサステナビリティの根幹を担う財産としての「人財」と捉え、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。

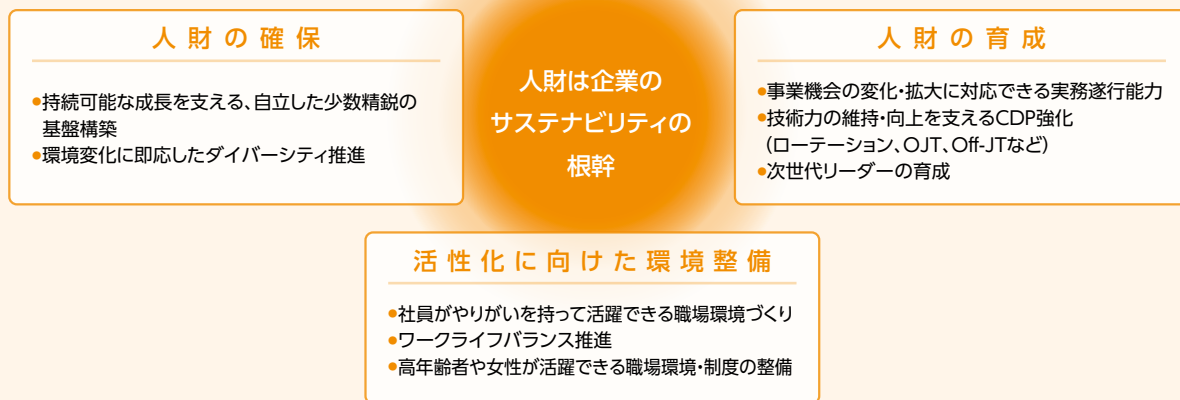
J-POWERグループの人財に対する基本的な認識

グループの持続可能な成長を支える人財基盤をつくる

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。

J-POWERグループでは、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、人財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 を中心にキャリア形成の基盤を強化しつつ、多様性(ダイバーシティ)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財育成と職場の活性化～



人財の確保

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・世代から人財を求め、活躍の場を提供したいと考えています。

採用・活用にあたっては、J-POWER「コンプライアンス行動指針」(P82参照)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(2010年度の各機関内の人権研修受講者総数:67名)。

また性別や年齢等に関係なく、多様な人財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)

	2009年度	2010年度	2011年度
男性	60名	75名	69名
女性	5名	5名	8名
計	65名	80名	77名

高齢者活用の推進

高齢者のより一層の活用を図るために、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財登録制度とあわせ、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。2011年3月31日時点の継続雇用制度等利用者は、320名となっています。

障がい者雇用の推進

2011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1.90%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。



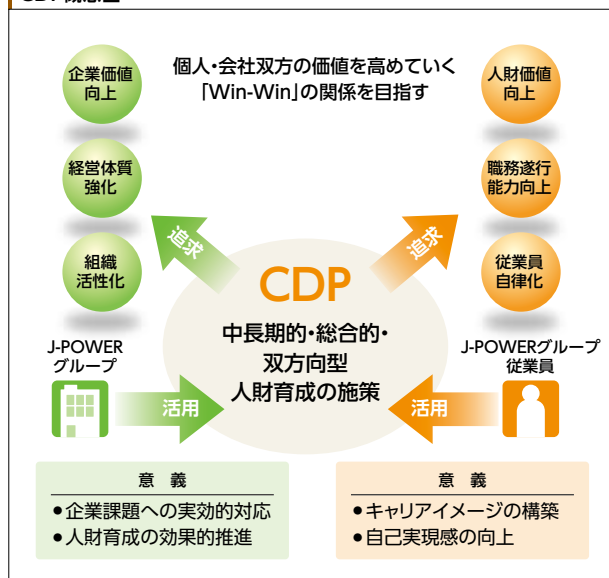
CDP キャリア・ディベロップメント・プログラム

キャリア形成を通じた人財育成・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、人財育成を効果的に推進することを目指す。

人財の育成

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財（プロフェッショナル人財）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・人財価値向上に取り組む、双方向型の人財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



人財育成の仕組み

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財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。

多様な研修制度

J-POWERグループでは「Off-JT（職場外教育）」として、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」、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」、広範な業務スキルを身に付ける「目的別研修」、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」など、様々な研修を実施しています。

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、人財開発センター（東京都）において階層別研修などを行い、CDPに沿った育成を図っています。

階層別研修、キャリア研修実績、目的別研修実績（J-POWER）

	2008年度	2009年度	2010年度
階層別研修	193名	180名	122名
キャリア研修	162名	176名	153名
目的別研修	185名	202名	188名
合計	540名	558名	463名



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）

	2008年度	2009年度	2010年度
通学	76名	66名	58名
通信教育	78名	75名	63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。

■ 活性化に向けた職場整備

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中で、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。

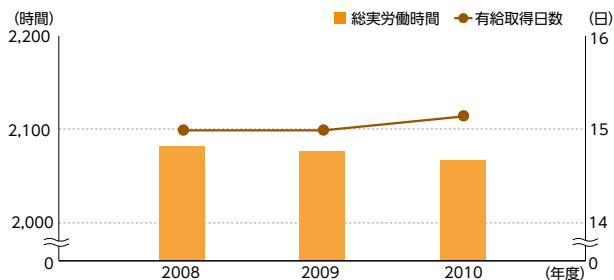
一斉退社日の増加など「定時退社」につながる工夫や、社外講師を招きワークライフバランスに関する講演会を開催するほか、各機関の取り組み事例の紹介や研修会などの活動を推進しています。

「連続休暇 取得推進キャンペーン」

J-POWERグループでは、年間総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行っており、休暇取得率の高い夏期・冬期に、勤務表システム、社内ポータルサイトの画面に従業員の連続休暇取得を奨励するテロップを流すなどのキャンペーンを展開しています。



総実労働時間と有給休暇取得の変化 (J-POWER)



多様な働き方を支援する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幅広い選択肢を設けています。

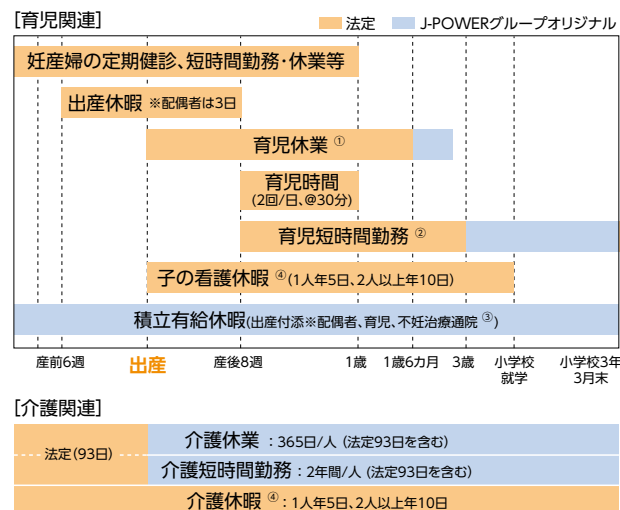
特に、育児や介護にあたる従業員には、休職や勤務時間短縮などにより、ワークライフバランスの実現に対応できるよう両立支援制度を充実させています。

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。

ワークライフバランスの実現に向けた両立支援制度の概要

2011年度 両立支援制度の主な改定

- 育児休業** ① 満2歳の到達日を含む当該年度の翌年4月末まで延長
最初の2週間を有給化
- 育児短時間勤務** ② 小学校3年3月末まで延長
- 積立有給休暇** ③ 「不妊治療のための通院」を使用要件に追加
- 看護・介護休暇** ④ 1日単位に加え、半日単位での取得も可能



くるみんマークを取得しました

J-POWERは、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」に定めた目標を全て達成したことから、2010年度に東京労働局から同法に積極的に取り組む企業として認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得しました。

今回の認定は、第1期行動計画(2005年4月1日～2010年3月31日)において育児休業・短時間勤務制度などの利便性向上、時間外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進、家族を職場に招待する日(ファミリーウェルカムデー P42参照)の実施などが評価されたものです。

引き続き、第2期行動計画を策定し、現在この計画に則って次世代育成支援に関する取り組みを推進しています。



くるみんマーク

COLUMN

第2期行動計画の具体的内容

- 計画期間** 2010年4月1日～2013年3月31日
- 目 標**
- ① 育児に関する制度等の柔軟度を高めるとともに、利用しやすい職場環境を整備する。
 - ② ワークライフバランス推進のための「時間づくり」への取り組み。
 - ③ 地域との交流をはかり、子供や若年者の育成を支援する。

Voice 「育児休暇制度*」を利用して

※「育児休暇制度」は同様の仕組みを備えた「育児休業制度」へ統合しました。(2011年度改定)

育児休暇は、次男が4カ月のときに取得しました。長男が幼稚園に通っていたために産後の里帰りができず、家事をはじめとする妻の負担を少しでも軽減したいと思い取得しました。

一緒に過ごすことで、子どもの日々の成長を肌で実感することができ、また、次男の面倒を見るだけでなく長男とも向きあう時間を確保できたことで、長男との距離もより縮まったように感じています。常に子どもと向き合っている緊張感に疲れるときもありましたが、世話をすればするほど、子どもへの愛情がわいてくるのを感じました。その間の育児・家事を通じて、改めて父親としての覚悟ができたように思います。

現在も、休日は、育児・家事への参加を習慣付け、また平日も少しでも長く子どもの成長を間近で見るべく、仕事にメリハリをつけ、帰宅を急ぐモチベーションとなっています。

J-POWER
財務部財務室
横井 和也



J-POWER
財務部付
中島 亮輔

育児休暇は、長女が9カ月のときに取得しました。平日はどうしても子どもとふれあう時間が少なく、1日の大半を妻に任せている状況なので、妻への負担軽減や子どもとのコミュニケーションの時間を少しでも取れればと思いこの制度を利用しました。

短期間ではありましたが、毎日子どもと一緒に過ごしたことで、ちょっとした行動や表情で何を訴えようとしているかなど、子どもの気持ちもわかってやることもできましたし、父親が子育てにとって大切な存在なんだと改めて認識することができました。妻は家庭と育児、私は仕事と育児を両立させることで家族の絆や笑顔が生まれるんだということを確信した機会となりました。

このような体制や環境をつくってくださった上司や同僚に感謝しています。

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程、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。

ハラスメント相談窓口に寄せられた問題については、相談者のプライバシー保護に留意しながら事実関係の確認を行い、解決に向けて対処しています。

人権と人格を尊重し、多様な人財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。



ハラスメント防止小冊子

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、従業員への的確な情報提供を心掛けています。

2010年度にはコミュニケーション行事として、従業員家族を対象としたJ-POWER本店社屋見学会「ファミリーウェルカムデイ」を開催しました。この行事は、従業員を支えている家族に仕事や職場への理解をより深く、家族の存在を再認識してもらおうと企画したものです。

ワークライフバランスといった施策については、労働組合とコミュニケーションを十分にとりながら取り組み、協力関係を築いていきます。



本店社屋見学会

Voice 労働組合活動を通して

私の労働組合執行活動は1999年6月に始まり、春闘交渉、労使協議、安全衛生、ワークライフバランス推進、男女平等参画推進、組織運営などに取り組み、J-POWERグループユニオン副会長、ジェイパック労働組合執行委員長を経て、現在はJ-POWERグループユニオン特別執行委員として電力総連の組織局で活動を継続しています。ひとりではできないことも、労働組合という組織になることで大きな力になり、よりよい働く環境に一步步近づけることができます。

様々な労働組合の活動を通して、私は「自ら行動を起こすことの大切さと人との出会いとつながりの威力」を知りました。自分を応援してくれる人をたくさんつくりましょう。そうすると自然に“行動”へとつながり“パワー”がわいてきます。労働組合の活動はそれができるところです。

J-POWERグループユニオン 特別執行委員 畠山 薫



安全衛生管理

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。

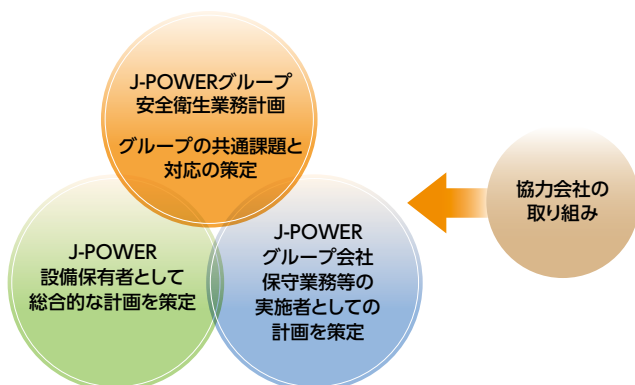
相互連携を基本とした計画の策定と活動

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、主体的に安全衛生管理と活動に取り組むものです。

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。

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

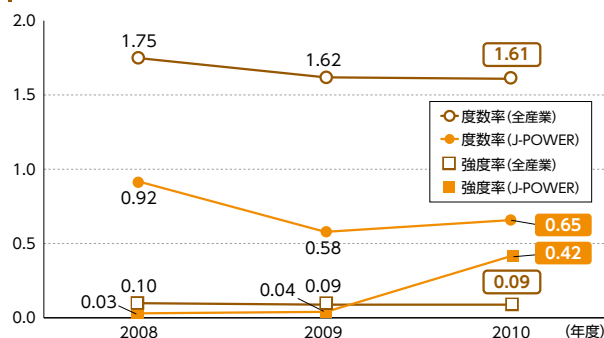
- ① 心とからだの健康づくりの推進

労働災害発生件数

	2008年度	2009年度	2010年度
死亡	0件	1件	1件
重傷	8件	6件	6件
軽傷	9件	5件	6件

※労働災害発生件数：J-POWER従業員（出向者を含む）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※・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、休業1日以上を対象。出向者の災害は含まない。今年度より内規から厚生労働省発表の算定方法に変更。影響は軽微。）

※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、休業1日以上を対象。出向者の災害は含まない。今年度より内規から厚生労働省発表の算定方法に変更。影響は軽微。）

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、グループ従業員等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運動講座「休憩時間等を利用したボールエクササイズ」風景

Dictionary

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。