

# 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、企業の持続可能な成長を担う「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

J-POWERグループでは、企業としての持続可能な成長に向け、人財の確保と育成を最重要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諸制度の整備等により、個人の能力と労働生産性向上を目指します。

### 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グループの人財確保の考え方

J-POWERグループでは、持続可能な成長のために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」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、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)

|    | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|----|--------|--------|--------|
| 男性 | 69名    | 72名    | 67名    |
| 女性 | 8名     | 6名     | 9名     |
| 計  | 77名    | 78名    | 76名    |

#### ▶ ダイバーシティ推進への取り組み

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、2013年4月の高齢者雇用安定法改正にあわせ、制度を見直しました。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。2013年3月31日時点の継続雇用制度等利用者は44名(J-POWER)となっています。

2013年6月1日時点の障がい者雇用率は1.79%となっています。「障がい者就労支援・職場環境相談窓口」の設置や、事業所建物のバリアフリー化など、就業環境整備や職場の理解促進に取り組んでおり、今後も雇用率の上昇に努めていきます。

### 多様な人財が持続的に活躍できる職場づくりを目指して

J-POWERグループを取り巻く事業環境が変化する一方、少子高齢化社会の到来により、企業に対し長く働く社会の実現に向けた社会的要請が高まる中、性別や年齢に関係なく、多様な人財が多岐にわたる業務を分担しながら、事業環境・社会環境の変化に対応していく必要があります。J-POWERグループでは、継続雇用制度の改定や、育児・介護制度の整備・利用促進等により、多様な人財が持続的に活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

人事労務部 人財開発室  
まぜしほ  
間瀬 志保



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

### 人財育成の仕組み

J-POWERグループは、全従業員が複数の専門的知識と広い視野に基づき組織に貢献する、少数精鋭の自律した「プロフェッショナル人財」となることを目指しており、そのための施策としてCDPを導入しています。これにより、OJTとOff-JTを組み合わせ、従業員・会社双方の価値を高める効果的な人財育成を推進しています。

CDP概念図



### 評価・マネジメント制度

J-POWERグループは、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、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、組織目標に基づく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として、階層別研修やキャリア研修、目的別研修、部門研修等、様々な研修を実施し、CDPに沿った人財育成を行っています。

また、技術部門ごと(土木・建築部門、水力・送变电・通信部門、火力部門)に研修用施設を設置し、エンジニアの計画的な育成を行っています。

階層別研修、キャリア研修、目的別研修実績(J-POWER)

|        | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 階層別研修  | 122名   | 138名   | 334名   |
| キャリア研修 | 153名   | 163名   | 248名   |
| 目的別研修  | 188名   | 216名   | 235名   |
| 合計     | 463名   | 517名   | 817名   |

### 従業員の自発的キャリア形成・能力開発を支援

従業員が将来のキャリア形成希望等を年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、従業員の自発的な能力開発を支援するための「自己研鑽奨励制度」や「公募留学研修制度」を導入しています。

自己研鑽奨励制度利用実績(J-POWER)

|      | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 通学   | 58名    | 42名    | 36名    |
| 通信教育 | 63名    | 59名    | 62名    |

## 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グループは、ワークライフバランスをよりよいものとすることで、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。

一斉退社日を増やすなど「定時退社」につながる工夫や、ワークライフバランス、タイムマネジメントに関する研修を実施するほか、各機関の取り組み事例の紹介などの活動を推進しています。

総実労働時間と有給休暇取得の変化(J-POWER)



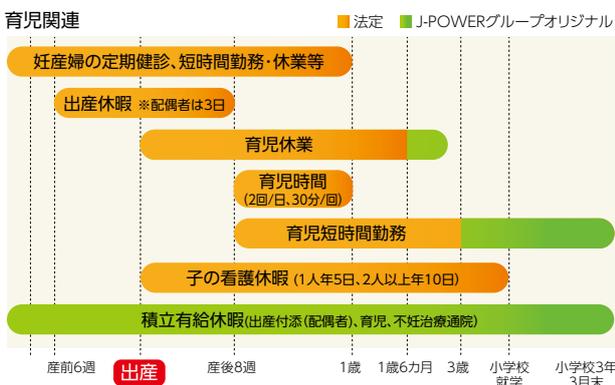
※集計可能範囲の拡大に伴い、過年度の数値も同条件で集計しています。

## 多様な働き方を支援するための職場環境整備

従業員が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、休暇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各種制度を充実させています。

また、ボランティア活動等に参加するための休暇制度等により、従業員の自発的な活動を支援する体制を整えています。(P41 VOICE参照)

### 育児・介護支援制度の概要



### 介護関連



### 2012年度 主な育児・介護支援制度利用実績(J-POWERグループ)

| 制度      | 利用者数 |      |
|---------|------|------|
|         | 女性   | 男性   |
| 出産休暇    | 13名  | 124名 |
| 育児休業    | 24名  | 17名  |
| 育児短時間勤務 | 28名  | 0名   |
| 看護休暇(子) | 43名  | 76名  |
| 介護休業    | 0名   | 1名   |
| 介護休暇    | 8名   | 26名  |

## 次世代認定マーク「くるみん」

J-POWERは、次世代の育成に向けた様々な支援策に積極的に取り組む企業として、2010年度に次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得しています。引き続き、育児に関する制度の柔軟性を高め、利用しやすい職場環境を整備することや、地域社会の一員として若年層の育成に資する活動を目標とし取り組みを進めていきます。



## 介護支援制度を利用しています

郷里の両親は長らく二人暮らしを続けていましたが、一昨年の東日本大震災の直前に、父が急に体調を崩し入院することになりました。

母はその数年前に脳内出血で倒れて要介護状態になり、介護支援サービスを受けて日常生活を成立させていたため、父親の入院時に私自身のサポートは不可欠でした。その際、長期にわたる業務離脱も覚悟したのですが、幸いにも介護特休制度があることを知り、職場の皆さんのご理解を得て、何とか非常事態を乗りきることができ、大変助かりました。

今も昨夏赴任した大間原子力建設所から両親のもとへ移動するときに介護休暇を取得させてもらっています。

J-POWER 大間現地本部 大間原子力建設所  
あらい ひろふみ  
荒井 浩文



## 育児支援制度を利用しています

産休・育休を経て、長男が1歳4カ月のときに短時間勤務で復職しました。育休中は「3歳児神話」という言葉があるように、小さいうちはできるだけ母親の手で育てるべきではないか、仕事に戻ること子どもとの時間が希薄になるのではないかと漠然と考えていました。復職して一番感じたことは家庭以外にも意識が向くことで「心のリセット」ができ、子どもの些細な行動にイライラすることが少なくなったことです。帰宅してからの3時間は家事と育児に追われつつも笑顔で過ごすことができ、私にとっても子どもにとっても幸せなことだと思います。また、仕事でも家庭でも時間が限られているので、より段取りや効率化を考えるようになりました。短時間勤務制度を利用して3年目に入ります。勤務時間の制約から仕事も限られてしましますが、上司、メンバーの方々には理解・サポートしていただき感謝しています。

(株)JPビジネスサービス エリア事業部  
施設運営グループ  
なまつ たえ  
生津 多恵



## 相談窓口

働きやすい職場環境づくりのために、労働時間や職場環境、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに関する相談窓口を設置しています。

ハラスメントについては、社内規程、マニュアル等の整備、および階層別研修やポスター等による啓発などにより、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。

## ▶ 安全衛生管理

J-POWERグループでは、企業行動規範(P6参照)にも定めているように「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の推進により、その水準を向上させていくことで、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と取り組み

J-POWERグループは、取り組むべき共通の課題と対応について、「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、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、総合的に事業場全体の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、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、元方事業者として主体的に安全衛生管理と活動に取り組むものです。

### ▶ 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、「グループ安全衛生業務計画」において、安全衛生活動の共通の課題として次の重点項目を設定し、グループで協働して取り組んでいます。

#### 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

### ▶ 労働災害の防止に向けた取り組み

至近年度の災害の多くは、工事・作業にかかわる協力業者災害であり、労働災害を防止するためには現場の最前線の協力的な活動や連携が必要と考えています。このため、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、安全パトロール、安全研修などの安全活動の推進により職場全体に安全意識を浸透させ、繰り返し型

災害 ■ や交通事故災害の防止に関係者と協働して継続的に取り組んでいます。

なお、2012年度には経常作業等において死亡災害が3件発生したことを重く受け止め、当社と関係グループ会社において原因究明と再発防止策を取りまとめるとともに、各機関の現状や組織的な要因・課題と改善策の検証・検討を行い、抽出された課題の改善に関係グループ会社と合同で取り組み、安全管理の強化を図ることとしています。また、これまで取り組んできた危険源の予測・把握や安全対策の検討、さらに作業時の安全確認や安全管理に留意した取り組みを継続して行うとともにコミュニケーション活動を強化することとしています。

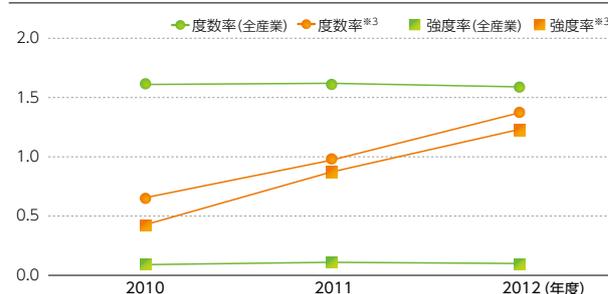


災害模擬体験学習会

労働災害発生件数\*3

|    | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 |
|----|--------|--------|--------|
| 死亡 | 1件     | 2件     | 3件     |
| 重傷 | 6件     | 6件     | 13件    |
| 軽傷 | 6件     | 9件     | 8件     |

度数率\*1・強度率\*2



※1 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。出向者の災害は含まない。)

※2 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(1日未満)の災害を対象。出向者の災害は含まない。)

※3 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。

### ▶ 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。

#### Dictionary

##### 繰り返し型災害:

災害の型が「墜落・転落」、「転倒」、「はさまれ・巻き込まれ」、「飛来・落下」、「感電」に分類される労働災害(発生頻度が高く、被災程度が重篤化しやすい災害)。

##### 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す活動。