

WOMEN'S
CAREER DESIGN

HANDBOOK

J-POWERで始める、あなたの未来。



— WOMEN'S CAREER AT J-POWER —

ここから始まる、あなたの未来。

CAREER
01



PROFILE

鹿野 美里 KANO MISATO

TYPE : 事務系

経営企画部付 電源開発送変電
ネットワーク株式会社 出向

DEPARTMENT : (取材当時)

WORK PLACE : 東京都中央区銀座

JOINED YEAR : 2007年

EDUCATION : 総合政策学部 総合政策学科卒

66

育児と両立しながら、
新しい仕事にも挑戦していきたい。

99

エネルギーと環境の共生をキーワードに、日本そして海外という
幅広いフィールドで電力の安定供給に貢献するJ-POWER。
ここで紡がれる女性のキャリア像を伝えます。

CAREER

02



PROFILE

紺野 亜紀子 KONNO AKIKO

TYPE : 技術系[化学]

火力エネルギー部付
大崎クールジェン株式会社 出向
DEPARTMENT : (取材当時)

WORK PLACE : 広島県豊田郡大崎上島町

JOINED YEAR : 2005年

EDUCATION : 理工学研究科 化学工学専攻修了

66

エネルギー問題の解決に、
技術者として貢献したい。

99



CAREER 01

鹿野 美里

KANO MISATO

事務系
経営企画部付 電源開発送変電
ネットワーク株式会社 出向
(取材当時)
2007年入社
総合政策学部 総合政策学科卒

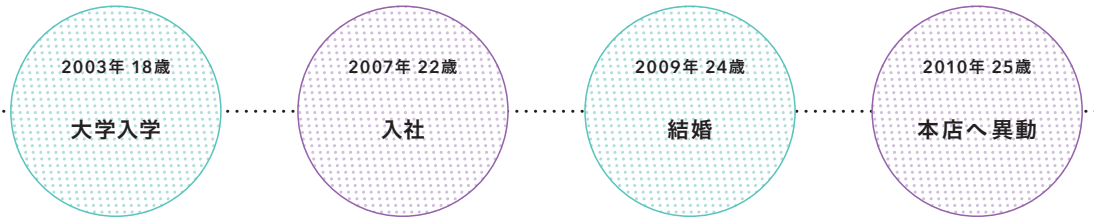
“限られた時間を有効に活用し、
仕事と家庭の両立を目指す。”

大学で国際政治や外交について学ぶなかで、エネルギーが国際政治の重要なファクターになっていることを知り、日本のエネルギー産業に興味を持つようになりました。J-POWERに注目したのは、水力・火力・原子力から再生可能エネルギーまで、自前の設備と技術を持っている点。さらに事務系でも実際に発電所で働けることに魅力を感じ、入社を決めました。

初配属は長崎県の松浦火力発電所。発電の現場を直に体験したいと思っていたので、希望通りの配属でした。事務系なので発電設備に触れるような仕事は少なかったのですが、発電プラントに案内してもらい、定期点検

CAREER STEP

○=プライベート ○=仕事



大学へ進学。国際問題に関する興味をきっかけに総合政策学部へ入学する。

J-POWERへ入社。長崎県の松浦火力発電所に配属となる。



学生時代から付き合っていた相手と結婚。

本店の水力・送変電部へ異動。



CAREER 02

紺野 亜紀子

KONNO AKIKO

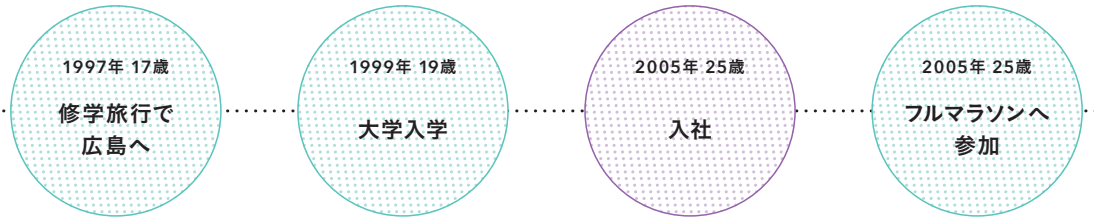
技術系[化学]
火力エネルギー部付
大崎クールジェン株式会社 出向
(取材当時)
2005年入社
理工学研究科 化学工学専攻修了

“技術者としての成長と私生活の充実。
その両方を実現していきたい。”

高校時代、修学旅行で訪れた広島市の平和記念資料館。そこで痛感したのが、戦争の悲惨さと、エネルギーをコントロールする技術の大切さでした。その技術への関心から、工学部への進学を決意。その後、大学でエネルギーについて学ぶうちに、化石燃料の枯渇に危機感を覚え、エネルギーの持続可能性を高めるような仕事がしたいと考えようになりました。就職先としてJ-POWERを選んだのは、水力から原子力までさまざまな電源を持っていることに加え、国内外で幅広い事業を展開しているので、エネルギー問題に対して多様な関わり方ができるのではないかと考えたからです。

CAREER STEP

○=プライベート ○=仕事



広島への修学旅行で、原爆の恐ろしさを学び、エネルギーをコントロールする技術の重要性を認識。

工学部の化学工学科へ入学。

大学院の修士課程を経て、J-POWERへ入社。生まれ育った関東から遠く離れた長崎県の松浦火力発電所へ。



発電所の同僚と那覇マラソンに参加し、生まれて初めてフルマラソンを完走。以来現在まで、ほぼ毎年参加している。

中のタービンなど、電気が生まれる現場に直接触れることができました。

入社3年目に学生時代から付き合っていた相手と結婚。その翌年に本店に戻り、水力発電設備と送電・変電・通信設備を管理する水力・送変電部に配属。ここでの役割は、全国各地の水力・送変電設備の予算のとりまとめや環境法制のマニュアルの整備など。土木、水力発電、送電、変電、通信など、さまざまな分野の技術者に対し、本店としての方針を伝達する必要がありましたが、火力発電所と比べると、技術的なバックグラウンドが多様すぎて、皆が納得できるゴールを探し出せずに苦労した記憶があります。そんな経験をすることで、電力に関する知識の幅が広がっただけでなく、コミュニケーション力や調整力などのスキルも磨くことができましたと感じています。

29歳で、第一子となる長女を出産。約1年間の育児休業*から復職後、32歳で第二子となる長男を出産し、再び育児休業を取得しました。第二子を妊娠した際は、子育て・仕事と両立できるのか不安はありましたが、

スイングタイム制度*で早めに帰宅したり、妊娠定期健診休暇制度*を使わせてもらったりと、社内の制度に助けられました。再び出産休暇*・育児休業を取得することに迷いもありましたが、上司、同じ部署の方々が好意的に支えてくれたことが心強かったです。

現在は子供2人の保育園が別になり、送り迎えに時間がかかるため、育児短時間勤務制度*を使っています。短縮時間は変更も可能なので、子供が保育園に慣れてきたら可能な範囲で勤務時間を長くするなど、柔軟に見直していきたいです。

いま私は全国の変電・通信設備の管理にあたる現場と、本店のコーポレート部門との橋渡しの仕事をしています。復職後は経理や予算管理作成などにも新たに取り組んでいます。いままで、火力・水力をはじめ多くの現場と関わってきたので、現場の社員がより働きやすくなる仕事のやり方を考えていきたいです。将来的には企画部門で会社全体を見渡す仕事をしてみたいと思っています。

※各制度の詳細についてはP18 CAREER SUPPORT SYSTEMをご覧ください。



現在は短時間勤務で仕事と家庭の両立を目指しています。同じ部署にいるメンバーに支えられている自分があることを実感しています。



第一子となる女児を出産し、約1年の育児休業。



育児休業より復職。

最初の勤務地は長崎県の松浦火力発電所。辞令を聞いたときは地の果てに飛ばされるような気がしましたが、実際に行ってみると風光明媚な場所で、自然に囲まれた生活が待っていました。ここで運転員として実際に交替勤務での火力発電所の運転を経験後、発電設備のメンテナンスを担当。現場のいろいろな人と一緒に働くことで予想しなかった学びがありました。

たとえば、私は協力会社の人たちに指示を出す立場でしたが、設備の細かい部分は現場で長い期間にわたって実際に設備に触れてきた作業員さんたちのほうが詳しいため、発電所のためには彼らの知識が重要です。それに気づいてからは、作業計画を立てるにしても「これは現場で働いている人たちが納得するものなのか」と常に考えるようになりました。いまも自分の仕事のベースになっている考え方です。

2009年に本店の火力発電部技術グループへ。そこではJ-POWERが国内に持つ7地点の石炭火力発電所から寄せられる相談や潜在的な課題に対

し、研究機関やメーカーと連携して解決に向けて取り組みましたが、松浦火力発電所で実際の設備を見て、動かしてきた経験が大きく役立ちました。

そして、2014年に広島県の大崎クールジェン(株)に向向。ここは国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の助成事業としてJ-POWERと中国電力(株)が共同で取り組んでいる、石炭ガス化技術・CO₂分離回収技術の実証試験設備です。私の仕事は計画立案、予算管理、情報の収集・発信と多岐にわたります。さらにこのテーマは海外からの注目度も高く、国際会議で発表する機会も増えています。石炭火力発電の技術者として、現場から最先端の技術分野まで一貫した、恵まれたキャリアを積み重ねてこられたことを実感しています。

一方でプライベートの部分で、地方で働いていると大切な人といつも一緒にいられるわけではないのが悩みどころ。正解のない話ですが、技術者としての成長と充実した私生活の両立が、いまの私の大きな目標ですね。



※2018年(38歳)で本店へ異動

本店の火力発電部技術グループへ異動。初めて本店勤務に。

海外でプレゼンテーションを行う機会が増えてきたため、英会話スクールへ。



瀬戸内海に浮かぶ大崎上島に位置する大崎クールジェン(株)に向向。

キャリアが積み重なるごとに、仕事の幅が広がっていくことを実感しています。今後は当社の技術力を活かして、さらにたくさんの人たちと仕事をしていきたいと思っています。

J-POWER WOMEN



鄒 秀雯 CHOW SAUMAN

事務系

財務部 決算室（取材当時）
2012年入社 | 法学部 政治学科卒

あらゆる業務で知見を深め、 電力の安定供給に貢献していきたい

私の所属する決算室は、会社のお金の出入りを一定の会計ルールに従って整理し、取りまとめることで、投資家の皆様に会社の現状を正しく把握していただくというミッションを担っています。会社の取り扱うお金は膨大であり、会計整理の業務は日々発生します。また、月単位や年度単位で集計する必要があり、とくに年度の決算を出すときは大変な作業になります。

仕事で大切にしていることは「ホウレンソウ(報告・連絡・相談)」です。チームで働く私たちは、自分ですべての仕事を担うのではなく、ときには自分で調べ、ときには先輩に教をいただきながらパーツを作り、皆が作ったパーツを組み合わせることで初めて目標が達成されます。密なコミュニケーションを図ることでミスを防げるほか、新しいアイデアを生み出すきっかけにもなります。

私は事務系グローバル社員として、多岐にわたる業務を経験し、広い視野を持ったプロフェッショナルとして電力の安定供給に貢献していきたいと考えており、この経理業務は、その基礎となるスキルになると思っています。まずは経理に精通すべく、日々業務に邁進しています。

MY WORK LIFE BALANCE

週末は料理に腕を振るったり、好きなラーメンを食べ歩いたりしています。また学生時代から続けている友人との年一回の旅行などでプライベートを充実させています。仕事とプライベート、双方を充実させることを大切にしています。



佐藤 舞 SATO MAI

技術系[通信]

経営企画部付 電源開発送変電ネットワーク株式会社 出向（取材当時）
2014年入社 | 電子工学科卒

迅速な判断・対応で、 電力の安定供給を支えている

J-POWERは、発電所を日本全国に保有しているため、全国に自社の通信ネットワークを構築しています。私はこれら情報通信設備のメンテナンスや更新を担当しています。情報通信設備はたとえ小さな異常であっても日本の電力の安定供給を損なうトラブルに繋がるおそれがあり、迅速な対応が不可欠です。夜間に異常を検知した場合、早期復旧のため出勤することもあります。日本の電力の安定供給のために活躍できていることにやりがいを感じています。

通信設備はあらゆる場所に設置されており、なかには車で行くことができない場所も。入社1年目に、徒歩2時間程度の山奥にある通信設備へ行く機会がありました。当初は男性と同じペースで行くことができるかと不安でしたが、途中で全体休憩を挟むなどして問題なく現場に辿り着くことができ、女性としてここでやっていく自信を持つきっかけになりました。

これからの電力会社には変化が求められています。私自身も広い視野で見通しを立てることができる技術者になりたいと思います。

MY WORK LIFE BALANCE

J-POWERは全国に拠点があるため、全国各地への転勤があります。休日は、転勤先の周辺にある観光地巡りやご当地グルメを楽しんで、転勤がある会社ならではの休日を過ごし、リフレッシュすることで、月曜日から仕事に集中できます。

AT WORK J-POWERで働く女性たち



西尾 真由子 NISHIO MAYUKO

技術系 [地質]

原子力技術部 原子力土木室
2013年入社 | 工学系研究科 地球生物圏科学専攻修了

地質のエキスパートとして、 巨大な発電所の基礎を支える

現在建設中の大間原子力発電所(青森県)の地質に関する審査対応のための、技術検討や資料作りを担当しています。仕事は東京の本店で行うことがほとんどですが、詳細な地質構造を解明するためのボーリング調査などを実施する際は、現地を確認を行うこともあります。地質の仕事は、発電所を建設するうえで文字通り基礎となる仕事であり、非常にやりがいを感じています。

この「地質」という分野に携わる女性の人数はそう多くないため、女性にとって働きづらいと思われるかもしれません。しかし、実際に働いてみると、そのイメージは現実と異なることに気づきます。かつては、「トンネル工事現場に女性は入ってはいけない」と言われていたようですが、現在はそんなことはなく、実際にトンネル工事現場に入り地質関連の作業状況の確認も行います。逆に、すぐに顔と名前を覚えてもらえるなど、女性であることで得をすることが多いように感じます。

現在の私の目標は技術士の資格取得です。これは土木地質技術者として一人前になるための最初のステップだと考えており、頑張っで取得したいと思います。

MY WORK LIFE BALANCE

最近ハマっているのがランニング。頭と身体がスッキリし、美味しいビールも堪能できます。またランニングで交流が広がり、仕事やプライベートに関するアドバイスをいただくこともあるため、公私を充実させる原動力になっています。



金澤 紀子 KANAZAWA NORIKO

事務系

火力エネルギー部付 J-POWERジェネレーションサービス株式会社 出向(取材当時)
2008年入社 | 第一文学部 総合人文学科卒

常に新鮮な気持ちで、 仕事に向き合える

横浜という大都市に立地し、世界最高水準の環境保全対策と発電効率を実現する石炭火力発電所が磯子火力発電所です。私はこの発電所で防災業務を担当しており、現在は大規模災害が発生したときの防災訓練の計画と準備を行っています。この訓練は当発電所構内において消防署と近隣企業各社が実施する大規模な合同訓練であるため、実施当日までのスケジュール管理、方針立案、進行表の作成、人員や消防車の動線・配置の検討など準備内容は多岐にわたります。私自身、まだ異動して間もないため、知識や経験の不足を感じつつも、周囲の方々の温かいサポートを得ながら業務に邁進しています。

J-POWERでは、数年おきに部署や担当業務が変わるジョブローテーションを通じて育成を行っています。配属当初は慣れないことが多々ありますが、年次に応じて求められる水準は上がっていくため、異動のたびに身が引き締まります。部署によって求められる知識は異なりますが、過去に仕事を通じて学んだことを新しい職場で活かせるし、常に新鮮な気持ちで仕事に向き合うことができるのが仕事の醍醐味です。

MY WORK LIFE BALANCE

通勤時間が1時間半弱かかるため、プライベートの時間を充実させるべく共働きの夫と試行錯誤しています。家事の効率化・シェア方法を検討する際、2人が仕事で身につけてきたそれぞれの「仕事の進め方」がいいヒントになっています。

J-POWER WOMEN'S TALK SESSION

自分ならではのキャリアを描き、自分らしく輝ける舞台がある

女性社員にとって、働く場所としてJ-POWERはどんな存在なのでしょう。今回はベテランから若手まで4人の女性社員に、それぞれがJ-POWERという場所で感じる仕事の楽しさや課題、これまでのキャリアと今後の展望などについて語り合ってもらいました。



間瀬 志保

MASE SHIHO

事務系
国際営業部
プロジェクト推進室 マネージャー
(取材当時)
1994年入社
政治経済学部 政治学科卒

火力発電所の総務業務を皮切りに、本店での石炭調達・炭鉱開発、資機材調達、人材育成・採用等さまざまな業務を経験。現在は国際営業部で、インドネシアにおける新規石炭火力発電所建設のプロジェクトを担当。

宮尾 明日香

MIYAO ASUKA

技術系[地質]
土木建築部 土木技術室
(取材当時)
2018年入社
創造理工学研究科
地球・環境資源理工学専攻修了

入社後2年間、大間原子力発電所に関する審査対応業務に携わり、その後、発電所の安全を確保するための地質リスク評価業務を担当している。新規発電所プロジェクトに一から参画することが現在の目標。

栗崎 夏代子

KURISAKI KAYOKO

技術系[土木]
土木建築部
企画業務室 室長(取材当時)
1995年入社
理工学研究科 建設工学専攻修了

土木のプロとして発電所の計画・設計・施工監理を担当。国際営業部時代には海外駐在(タイ)も経験し、海外の発電計画を数多く手掛けてきた。現在は土木建築部企画業務室長として部内のさまざまなタスクを統括する。

奥山 遼子

OKUYAMA RYOKO

事務系
風力事業部
事業推進室(取材当時)
2004年入社
政治経済学部 政治学科卒

発電所の企画管理、経営企画、総務を経て、現在は風力事業部で風力発電所の運営管理等に従事。2児の母として、仕事に家庭に忙しい毎日を送っている。現在注力するテーマは「理想的なワークライフバランス」の探求。

少数派だからこそそのメリットも

—— 最近ではJ-POWERにも女性社員が増えてきましたが、かつては非常に少なかったとか。入社に際して不安はなかったですか？

間瀬 私が入社した当時はグローバル社員約130人のうち女性は2人でした。でも、就職活動の頃から女性が少ないことは分かっていたし、この会社なら自分のやりたい仕事ができると思って入社したので、不安は特に感じませんでした。

栗崎 私は大学院で学んだ土木が活かせる仕事を探して、この会社と巡り合いました。学生時代から周りは男性ばかりだったので、女性が少ないことは特に気にならなかったですね。

—— 入社して困ることはなかったですか？

間瀬 最初の配属先である長崎県の松浦火力発電所には男子寮がなく、社宅を借り上げてもらいました。当時女性社員は珍しく、すぐに顔と名前を覚えてもらえたので、むしろ仕事はやりやすかったです。

栗崎 私も特に困ることはなかったですね。職場は仕事が好きなお金の集まりという感じで、アットホームで風通しが良かったです。夜になると「じゃあ飲みに行くか」と毎晩のように飲み連れて行ってもらっていました。

間瀬 とくに現場は他に娯楽が少ないので、みんな当たり前のように飲みに行く。当時はそれがいいコミュニケーションになっていたように思います。

—— お二人の約10年後に入社したのが奥山さんですね。

奥山 当時は会社の入社案内には女性社員が全然載っていませんでしたので、男性中心の会社だろうなと思いましたが、きちんと先輩方がいらっしゃいました(笑)。先駆者である先輩方のおかげで女性社員の対応事例はあり、私が困ることはありませんでした。元国策会社ということで生真面目な社風をイメージしていたのですが、入ってみたら意外とざっばらんな明るい雰囲気でしたね。

—— 実際に仕事をしてみて、どのように感じましたか？

奥山 職場は明るく恵まれています。仕事内容は社会的責任が大きく大変な部分もあると感じました。発電事業は、経済性、安全、環境への配慮に加えて何より地域の方々のご理解も重要で、バランスに悩むことが多いですね。

—— 奥山さんが入社した2000年代も飲み会は多かったですか？

奥山 多かったですね。先輩に仕事の相談をしたり、泣き言を聞いて



もらったり。

宮尾 昔はそんなに飲み会の多い会社だったんですね。いまは先輩や上司と飲みに行くことはさほど多くないように感じます。

間瀬 いまの若者たちはプライベート重視で、誘うと迷惑がられると思ってみんな遠慮しているのかな。

宮尾 少しお酒が入ったほうが深い話ができる。もう少しそういう機会でのコミュニケーションが取れば仕事の幅も広がるのかなと思っています。

間瀬 じゃあ今度みんなで行きましょう(笑)。私たちの世代は女性社員が少なかったこともあってみんな仲良し。年に何回か集まって「姉会」をやっているんです。

奥山 私も以前、参加させてもらったことがあります。

宮尾 楽しそう。ぜひお邪魔させてください。

—— 宮尾さんは、どういう理由でこの会社へ入ったのですか？

宮尾 大学で地質や資源の解析を学び、エネルギー業界に携わりたくなったのが志望理由です。元国策会社なので仕事のやり方も細かく指示されるのかなと思っていたのですが、まずは「こういう仕事があるからやってみて」という感じで仕事を任せてもらい、自分で考えさせてくれる。そのあとに適切な指導をいただく。そのやり方が自分に合っているなと思いました。

女性に対する意識が変わってきた

—— キャリアを重ねていくなかで、女性であることのハンディを感じることはありませんでしたか？

宮尾 出張で現場に行くことが多いのですが、水力発電所の建設予定地はだいたい山奥なので、体力的に「大丈夫?」と心配されることもあります。トイレも仮設トイレだけだったり。そういう気遣いをされるのは女性だからかなと感じます。

間瀬 私は幸いにして女性であるが故のハンディを感じたことはありません。ただそれは自分が独身だからという面もあるかも。出産・育児をしながら働いている方々はいろいろな苦勞をされていると感じます。

栗崎 私は上司から「女性としてどういうキャリアを描いているんだ」と聞かれて反発していた時期がありました。私自身は仕事をするのに男も女も関係ないと思っていたので、答えようがなくて……。

間瀬 上司が異動を検討する際に、「近々結婚を考えているのであれば、タイミングや行先を配慮しなくては」など考えていたのでは？



栗崎 たぶんそうでしょうね。そのうちに気にならなくなりましたけど(笑)。

間瀬 本来、そうした気遣いは男性社員にもあっていいはずですが、私たちの入社した頃はそれが女性にばかり向いていた気がしますね。

—— 奥山さんは産休・育休を2回経験されていますね。

奥山 産休・育休は最長で3年取れますが、一人目の時はあまりプランクを空けたくないと考えて1年で復職。二人目の時は夫の海外赴任も重なって2年間の産休・育休を取りました。復職後は、仕事と家庭の状況に応じて、育児短時間勤務とフルタイムの両方をうまく使わせてもらっています。社員のいろいろな悩み相談を受け、会社も可能な範囲で制度を整備して支援しようとしている気がします。

—— どんな制度が作られたのですか？

奥山 たとえば、テレワーク勤務制度は以前から導入が準備されていましたが、新型コロナウイルス感染症の件でよりその必要性が高まったことを踏まえ、利用可能日数を増やすなど、さらに活用しやすいように見直しが行われました。仕事と家庭の両立という点でも、とてもやりやすくなっていると思います。

—— 産休・育休を取得することで、キャリアに空白ができる心配はなかったですか？

奥山 当時は心配でしたが、実際にやってみると1年、2年という期間はそれほど長いものではありません。当初は職場への後ろめたさもありましたが、会社として受け入れる文化ができていますので、活用したい人は遠慮なく活用していいと思います。

宮尾 産休・育休やテレワーク勤務制度などが充実しているのは心強いです。私も将来的には仕事と家庭を両立させたいと思っているので。

間瀬 会社としてもこれまで経験値を積んで制度を充実させていますし、最近は男性も育休を取る人が増えてきています。

奥山 育児は女性だけのものではなく、男性の参加も進んでいますし、病気や介護で制約が生じることもあります。そういうときは「お互いさま」でサポートしていくのが理想。そうすると女性の産休・育休もその一例でしかなくなるので、より働きやすい職場になっていくと思います。

「女性らしさ」ではなく「自分らしさ」

—— これまでのキャリアにおいて、ご自身で成長の転機となった経験について教えてください。

間瀬 2014年に長崎県の松島火力発電所の企画・管理グループリー



ダーとして、初めて組織を束ねる立場になりました。それまでは自分が成果を出すことだけを考えていればよかったのが、いかにメンバーに力を発揮してもらうかが重要になり、仕事に対する視点が大きく変わりましたね。

—— どんなことに難しさを感じましたか？

間瀬 松島への異動前は、本店で人材育成や組織開発を担当しており、どうすれば人が育ち、組織を活性化できるか、頭では理解しているつもりでした。ところが実践してみるとなかなかうまくできない(笑)。良かれと思ってフォローしたら、本人はもっと任せてほしいと思っていたか。仕事に対する経験や価値観の異なるメンバーに、一つのチームとしてどのように力を発揮してもらうか、セオリー通りにはいかないことを痛感し、困ったときは前の部署の先輩に相談していました。

—— 栗崎さんもマネージャーとして活躍されていますが、ご自身はどのようなマネージャーであると自覚されていますか？

栗崎 私の場合はマネジメントといっても、自分も一緒に手を動かしながら、チームの仲間と一緒にやっていくスタイル。たぶん同じような人は少数派だと思います。リーダーとして一つの仕事をまとめ上げるのはなかなか大変。とくに人間関係を築くのには時間がかかります。でも信頼関係ができて、タスクを完成させたときの喜びは一言では言い表せません。

—— 自分なりのマネージャー像を作り上げていったわけですね？

栗崎 結局マネージャーといっても自分が得意なやり方でやっていけばいいのだと思います。先日社長が「いろんな形のリーダーがいていいだよ」と言ってくださって改めて自信を持つことができました。

もっと多様な価値を認め合う未来へ

—— もっと女性が活躍できる組織にするためには、どんなことが必要だと思いますか？

栗崎 いろんな人の多様性を許容できる組織であれば、みんなが活躍できる。ある部分ではダメなところがあっても、別の角度から見るといいところがある。みんなのいい部分を伸ばして、それを集めていくのがマネージャーの仕事だと思います。

間瀬 一言で女性社員といっても一人ひとり仕事に対する考え方も価値観も違う。男性・女性を問わず多様な価値観を持つ社員の存在を、会社が受け入れることが大事だと思います。

奥山 先輩方が言ってくださったように、制度上も職場の雰囲気も、い



いろいろな立場、考え方の人を許容するようになってきていると思います。あと必要なのは、「自分はこれでいい」と胸を張る勇氣。各自がいいと思う働き方をして、それで楽しそうにしていれば、後輩たちもいろいろな選択肢があると思えるようになるのでは。

宮尾 私はあまり女性ということを意識せずに、キャリアを積み重ねていきたい。それでキャリアアップしていけば、自然と女性が活躍できる職場ができるんじゃないかと思っています。

——では最後に皆さんの今後の展望を聞かせてください。

宮尾 最近J-POWERは再生可能エネルギーに力を入れています、そういった新しい事業に計画から完成まで一貫して携わってみたい。きっと達成感のある仕事になると思っています。

奥山 できるよ！すぐうちの部署(風力事業部)に異動願を出して(笑)。

間瀬 これまで先輩や上司が自分を育ててくださったように、私も自分

が会社で得たことを後輩や部下に還元していきたい。今後の世代に目を向けて、どうしたらもっと仕事がしやすくなるか、個々人が力を発揮できるかを考えながら仕事をしていきたいですね。

栗崎 私は単純に一つでも多くのプロジェクトを実現させたいと思っています。そのために、さっき言ったように一人ひとりが自分の長所を発揮して、お互いにカバーし合える「いいチーム」をつくるのが当面の目標ですね。

奥山 個人的なテーマとしては、理想のワークライフバランスの追求(笑)。会社の制度は整ってきたので、みんながそれをうまく活用して、心身共に健康で「仕事していてよかった」と思える会社になっていくといいなと思っています。

——本日は、いろいろなお話をお聞かせいただき、ありがとうございました。

— PERSONAL COMMENT —

J-POWERってどんな会社？

社会的責任も
仕事のやりがいも
大きい会社

若手のうちから
やりたい仕事に率先して
挑戦できる会社

さまざまな人との
出会いを通じて
自分を成長させてくれる会社

自分の世界を
広げてくれる会社



MASE SHIHO



OKUYAMA RYOKO



KURISAKI KAYOKO



MIYAO ASUKA

ONEDAY SCHEDULE



STAFF 01

土屋 百合香

TSUCHIYA YURIKA

事務系

大間現地本部 大間原子力建設所
総務グループ（取材当時）

2018年入社

教育学部 社会科卒

MY JOB

現在建設中の大間原子力発電所では、日々たくさんの工事・作業が行われています。それらの工事・作業が安全に進捗するよう環境を整備したり、見学に来られる行政機関や企業などのお客様に対して、建設現場の「今」をご理解いただくための対応の準備などを行っています。

START!

8:00

出社

回覧される地元行政の広報誌や業界紙を確認しています。業務上必要なだけでなく、休日のお出かけにも役立つ情報収集タイムです。



8:30

ラジオ体操・
安全標語唱和

ラジオ体操で身体と脳をリフレッシュしたあとはグループ全員で安全標語を唱和します。「ゼロ災でいこう、ヨシ!」と声を掛け合うたびに気持ちが引き締まります。



9:00

安全パトロール

工事現場が安全な状態か、作業員が作業しやすい環境かどうかを協力会社と共に確認。コミュニケーションは安全の大前提。挨拶は「ご安全に!」です。

14:00

議事録作成

早速、先ほどの会議の議事録を作成します。会議に出席していなかった人にも議論の結果を伝えられるよう、簡潔かつスピーディに作成することを心がけています。



13:10

会議

各工事エリアを担当している協力会社との会議で、労働災害防止のためにどのような取り組みを行っているかを共有し、より安全な現場を作るために議論します。



12:10

昼食

食堂のヘルシーでおいしい食事をいただきます。食事後は昼寝をして英気を養います。



15:00

来客対応
の調整

どの施設を見学してもらうか、どこに重点を置いて説明すべきか。遠方から来られるお客様に「来て良かった」と思ってもらえる視察行程を考えるのが醍醐味です。

FINISH!

17:00

終業

明日のスケジュールを確認したら今日の業務は終了です。お疲れ様でした!

〔大切にしていること〕

社会人になり、「心身のリフレッシュ」の大切さを痛感しています。夜はしっかり眠り、昼間も疲れを感じたら休憩時間に仮眠をとって、身体を休めているからこそパワフルに動いているのだと思います。



社員のある1日のスケジュール



STAFF 02

濱田 未来

HAMADA MIKI

技術系[土木]
土木建築部 建設マネジメント室
2007年入社
建設環境工学科卒

MY JOB

土木工事を安全かつスムーズに進めるための最適な施工計画の検討や工事費算出を担当しています。また業務を遂行するうえで必要な土木規程類やマニュアルの作成・更新等も担当しており、誰もが使いやすいものを目指して日々情報収集を行っています。

START!

9:30
出社

子供3人を小学校及び保育園に送り出したあとに出社しています。出社後はまずメールを確認することから始まり、優先順位が高いものから内容確認・返信しています。

>>>

10:00
規準類の確認

業務上必要となる各種規準が更新されていないか確認します。特に、土木規程に関するものについては注意深くチェックします。



>>>

11:00
ミーティング

グループ内において、各担当の業務内容や進捗の確認をしています。



14:30
施工計画の
検討

今後の土木工事の施工計画について検討。工事現場における環境条件や制約を確認し、その現場に応じた施工計画を立案します。疲れたときは喫茶室で休憩することも。

<<<



13:10
打ち合わせ

担当している業務の関係者とテレビ会議を使用して打ち合わせを行います。スケジュールや課題について共有し、課題解決に向けて議論します。

<<<

12:10
昼食

食堂で昼食をいただきます。子供のお弁当を作る日は、自分の分も作って持ってくることもあります。



16:00
終業

育児短時間勤務で働いているので、基本的に16:00で業務終了です。その後、保育園に子供たちを迎えに行きます。

>>>

FINISH!

18:00
帰宅

子供たちからその日の出来事を聞きながら帰宅。全員が我先にと話し出すため喧嘩になることもありますが、楽しそうに話す姿を見ると元氣をもらえます。



[大切にしていること]

育児短時間勤務を利用しているため、時間を有効に使うことを念頭に置いています。課題は早めに共有し、不明な点がある場合は先輩・後輩、部門、職種等に関係なく相談し、早期解決を心がけています。



THE VOICE OF J-POWER

若手女性社員の声

J-POWERを選んだ理由、働いてみて分かったこと。20代の若手女性社員に聞いてみました。

QUESTION 1: J-POWERへの入社において重視したポイント



No.1	事業・仕事内容	29.0%
No.2	社風	18.7%
No.3	安定性	15.0%
No.4	福利厚生	13.1%
No.5	理念・ビジョン	7.5%

(※単数回答/その他の回答:16.7%)

「事業・仕事内容」との回答が3割程度と最も多く、2番目に回答が多かったのが「社風」でした。社員の雰囲気に関心を持ってくれた方が多いようです。3番目に「安定性」、「福利厚生」と続きます。

QUESTION 2: J-POWERへの入社を決め手



- ・面接等でお会いした社員の方の対応や面接の丁寧さから、真摯さを感じたため。
- ・説明会や面接等でお会いした社員に好感を持ち、このような方々と一緒に働きたいと思ったから。
- ・安定した給与と福利厚生制度が整っていること、自分が挑戦してみたい仕事内容であることが決め手でした。
- ・社風が自分の性格に一致していると感じたこと。
- ・社会貢献性の高い仕事ができそうだと感じたため。
- ・会社として安定しており、長く働くことができると考えたから。
- ・生きていくうえでなくてはならないライフラインである電気を作って国内外の人々の生活を支えている。さらに海外事業に力を入れている。

QUESTION 3: 入社前後のイメージギャップ



- ・女性の体力面・精神面への配慮はありつつも、業務では男女の区別なくチャレンジングな仕事を任せられる。
- ・服装など、意外と自由であること。
- ・事務系社員の中だけで仕事をしようと思っていたが、自分の上司以外にも、技術系社員の方やグループ会社の方などさまざまな方と仕事ができる。
- ・上下関係がフランクで、何事も相談しやすい空気。
- ・一年目から自分の考えをもって仕事を進められる。
- ・全国転勤について入社前は不安だったが、今では意外に楽しそうと思えた。
- ・福利厚生の充実も含め、想定していた以上に女性に優しい会社だった。
- ・現場には同年代の女性社員は少ないが、上司や先輩方は皆優しく、女性であることによる不便さはまったく感じないこと。
- ・思っていたよりも仕事を任せてもらえる。休暇が取りやすい。

QUESTION 4: J-POWERに入社して良かったこと



- ・全国に事業拠点があり、地域に根差したさまざまな経験ができる。
- ・一日ひとつは新しい発見があるほど、業務や職場の上司から学ぶことが多く、自分自身の成長を感じる。
- ・ジョブローテーションにより幅広い業務を経験できること。
- ・無理なく着実に人材育成していく社風のため、激務で自分の時間が作れないということはないので良かった。
- ・福利厚生が充実しており、女性向けのキャリア指針等があるため、結婚や出産をしても働くことを諦めなくても良いように感じること。
- ・社会貢献性、事業規模共に、自分にはもったいないくらいのスケールの大きい仕事に携わっていること。

QUESTION 5: 職場の雰囲気について



No.1	意思疎通がしやすい	47.4%
No.2	面倒見が良い	18.4%
No.3	アットホーム・和気あいあい	13.2%
No.4	穏やか	7.9%
No.5	ちょうど良い距離感	5.3%

(※単数回答/その他の回答:7.8%)

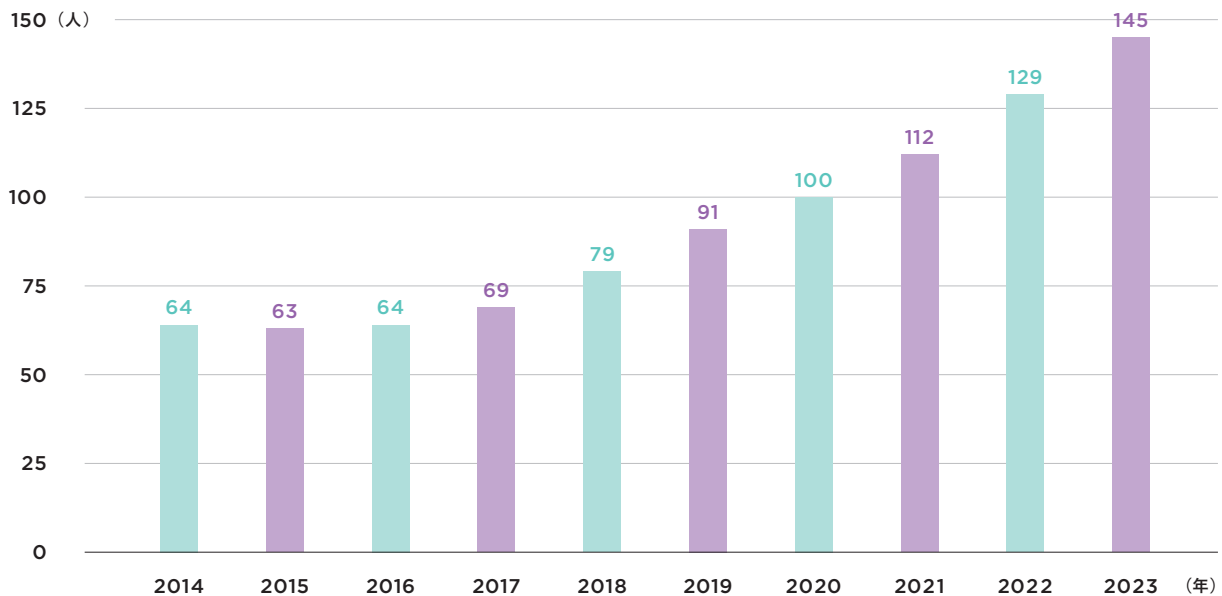
職場の雰囲気については、およそ半数の若手女性社員たちが、「意思疎通がしやすい」と回答しています。次いで2割弱の社員が「面倒見が良い」、「アットホーム・和気あいあい」がランクイン。全般的に好意的な回答が大多数を占めています。

THE DATA OF J-POWER

データで見る女性にとってのJ-POWER

女性のキャリアをつくる場所としてのJ-POWERについて、客観的なデータをご紹介します。

DATA 1: 女性グローバル社員数の推移(過去10年間) 10年間で女性グローバル社員の人数は2倍以上になっています。



DATA 2: 職種別女性人数(グローバル社員のみ、出向・休職・研修中の社員も含む)



事務系の職種では16%程度を女性社員が占めるのに対し、技術系ではおよそ2%。まだまだ数は少ないですが、それぞれの個性を活かして活躍しています。

(2023年4月1日時点)

DATA 3: 女性グローバル社員の採用比率

21.0%

2023年度以降入社の新卒採用者に占める女性比率の目標を20%以上に設定しました。2023年4月に入社した新卒採用者に占める女性の人数は、目標を上回る数値となりました。

DATA 4: 1カ月あたりの平均残業時間

21.4 時間

「ノー残業デー」の設定など各事業所での定時退社キャンペーンを行い、時間外労働時間の削減に努めています。

(2022年度実績)

DATA 5: 平均年次有給休暇取得率

81.5%

全産業平均の取得率※(従業員数1,000名以上)は63.2%で、平均以上の取得率となっていますが、より高い取得率を目指しています。

(2022年度実績)

※厚生労働省 2022年就労条件総合調査

DATA 6: 育児休業・育児目的休暇取得率

女性 100% 男性 86%

育児休業取得率100%を目指しています。法定以上の育児休業制度や復職後の多様な働き方の選択肢を設けており、継続的に育児と仕事の両立のための取り組みを実施しています。実際に、男性においても育児休業取得者はここ数年増加傾向にあり、育児と仕事の両立が進んでいます。

DATA 7: 産休取得後在籍率(グローバル社員のみ)
(2021年度に出生した社員が、2022年度にも在籍している割合)

100%

出産後も安心して職場復帰できる環境が整っています。

DATA 8: 平均勤続年数

19.0 年

平均勤続年数からも、J-POWERは長く安心して働ける会社だと言えます。
(2023年3月末時点)

CAREER SUPPORT SYSTEM

女性のキャリアを支えるための制度・施策

J-POWERは、ライフステージに応じ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・風土づくりを推進しています。今後もより利用しやすい制度への見直しや、環境整備に取り組んでいきます。

出産休暇制度

産前6週間以内・産後8週間以内で有給の休暇を取得することができます。また男性も、配偶者が出産するときは8日以内に限り有給の休暇を取得することができます。

育児休業制度

出産から満2歳到達日を含む翌年度の4月末まで育児休業が可能です。

育児短時間勤務制度

子が小学校3年生の年度末まで1日最大2時間の勤務時間短縮が可能です。

フレックスタイム制度

育児短時間勤務者自らが1日の働く時間を選択することができます。業務の繁閑やライフスタイルに合わせて、勤務時間を変更することが可能です。

育児を事由とした退職者の再雇用制度

育児を理由として退職した女性社員について、退職後もその技能・知見等を活かしてもらおうべく、会社もしくは関係会社等で就労機会を提供する制度があります。

妊娠定期健診休暇制度

妊娠中及び出産1年後以内の女性社員が、保健指導または健康診査を受診する場合には有給の休暇を取得することができます。

ライフサポート休暇(積立有給休暇^{*}の活用)

育児・学校行事を目的として利用することができます。
^{*}年度ごとに付与される有給休暇の残りを一定数積み立てて、一定の目的のために使用することができる制度。

待機児童の無認可保育所利用補助

育児休業から復職時に認可保育所へ入園できず、無認可保育所を利用する場合、利用料の一部を補助します。

女性社員CDP

出産等のライフイベントに伴い生じる一時的な就業制約下でも仕事を継続し、キャリア形成することを目的として、職種別に女性社員CDP(Career Development Program)を提示し、女性社員ならびに上長がキャリア形成を考えるうえでの参考としています。

スイングタイム制度

始業・終業時刻の2時間繰り上げまたは2時間繰り下げ制度(育児短時間勤務中はいずれも30分まで)を実施しています。^{*}一部事業場は対象外

看護休暇制度

小学校就学始期まで当該子が1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内の有給の休暇を取得することができます。1日・半日単位に加えて、1時間単位で取得することができます。

テレワーク勤務制度

本店と指定事業所でテレワーク勤務制度を導入しています。また、育児・介護中など出退勤に特別な配慮が必要な際には、上限日数を緩和するなど個別事情に応じた柔軟な運用も行っています。

配偶者の転勤等に伴う帯同休職制度

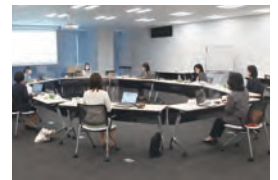
転勤等を理由として海外に滞在する配偶者と共に暮らすことを望む社員に対し、今後も当社で長く活躍してもらおうべく、3カ月超～3年の期間で休職することを認める制度です。

年次有給休暇の時間単位行使制度

1日・半日単位に加えて、1時間単位で取得することができます。

ダイバーシティ推進の取り組み

当社では、多様な人材が活躍できる職場づくりに向けて、ダイバーシティ推進の専任組織を設置しています。特に出産・育児などのライフイベントを迎えた女性従業員が安心して働き続けることができるように、専任組織では育児・介護による休職者に対する日常的なサポートを強化すると共に、休業中のキャリア開発支援や円滑な復職に向けた相談体制の充実を図っていきます。また、社内の女性従業員同士のネットワーク構築を進めて、キャリア形成やライフイベントへの対応経験などの情報を共有できるよう取り組んでいます。



プラチナくるみん

J-POWERは次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定(愛称「プラチナくるみん」)を取得しました。



— MESSAGE —

皆さんと共に新しいJ-POWERを作っていきたい

J-POWERのパンフレットをお読みいただき、ありがとうございます。

J-POWERで働く社員は皆、エネルギーの安定供給のために日々使命感を持って仕事に取り組んでいます。そうした中で、ライフイベントと両立しながら仕事に取り組む社員がいることをご紹介できたかと思えます。ときにハードだと感じることもあるかもしれませんが、しかし当社の仕事には、「大変さ」を上回る面白さ、充実感、達成感があります。

ライフイベントやキャリア形成は人それぞれ異なりますが、当社では社員を支えるさまざまな制度を整備し、長く安心して働ける環境を提供しています。このパンフレットから、社員の様子や、会社としての取り組みをご理解いただければ幸いです。

電力業界はいま、前例のない変革の時を迎えています。この変化の時代に、皆さんと共に新しいJ-POWERを築き上げていけることを、心より楽しみにしています！

J-POWER 電源開発株式会社 採用担当一同

