

## 6 社員との係わり:活性化

九州電力は、電気事業を取り巻く経営環境が大きく変化する中で、更なる発展を遂げていくためには、社員が働き甲斐を感じ、安心して働ける環境作りが重要であると考え、社員を活性化させるさまざまな制度を設けています。

### 1 人事制度

社員一人ひとりのやり甲斐・働き甲斐を醸成するとともに、能力発揮・成果達成の意欲を喚起し、変革に積極果敢にチャレンジする企業風土を形成するための、様々な制度を設けています。

#### 人事考課制度

「登用選考の公正化と機会均等」、「社員の隠れた能力の発掘」及び「業務に対するチャレンジ意欲の醸成」等を目的として、特定業務についてオープンな募集を行い、社員の自発的な応募の中から適任者を選任し配置する制度で、2000年度から実施しています。

#### ジョブ・チャレンジ制度

一般職を対象に、「意欲ある人材の早期育成」と「業務に対するチャレンジ意欲の醸成」を目的として、早期に本店や支店で企画・立案・管理等の業務へ従事したい者の応募を受け付け、その中から適任者を選任し配置する制度で、2001年度から実施しています。

#### 目標管理制度

管理職を対象に、成果をより的確に把握し評定するための仕組みとして「目標管理」を導入しており、その結果を業績考課に反映させています。目標管理は自ら目標を設定し、目標達成に向けて努力・工夫するという自主管理のための手法であり、目標設定や達成度評価は上長との面談を通じて決定していきます。

#### チーフ・チャレンジ試験制度

変化に対応し得る視野の広い人材を早期に登用する社内試験制度で、若

手の一般職を対象に筆記・論文・面接試験を行います。学歴・性別を問わず能力主義に基づく昇進の機会均等を図る手法として実施しています。

### 2 教育研修制度

社員の教育及び自己啓発のため、さまざまな制度を設けています。

#### 車座グループ支援制度

車座グループ支援は、各職場において自主的な学習会等を開催するグループに対し、費用面での支援を行う制度で、社員の自己啓発に対する動機づけ及び職場教育風土の醸成を図ることを目的に導入しています。2003年4月現在で、英会話・中国語会話教室や電気工事士の資格取得に向けた学習会などで、33グループがこの制度を活用しています。

#### 社会福祉関連資格取得支援制度

社会福祉関連資格取得支援は、社員がボランティア活動を円滑かつ効果的に行うための資格取得を、受験料・受講料及び交通費を支給することにより支援する制度で、地域社会への貢献についての社員意識高揚にも繋がるものと考えています。

#### 支援対象資格の例

分野	資格名
身障者老人福祉	社会福祉士、手話通訳士、介護福祉士など
スポーツ指導	地域スポーツ指導者、競技力向上指導者など
保険・衛生	救急法救急員、水上安全法救助員など
余暇活用	レクリエーション指導員、キャンプ指導者など

### 3 健康管理

社員の健康管理として、年1回の定期健康診断を実施するとともに、「健康的な生活習慣の確立」に向けて、自主健康管理意識の高揚や日常生活の改善に結び付けることを目的に、「のびのび健康教室(対象者:25,30,35歳)」

や「いきいき健康教室(対象者:生活習慣病の所見がある者)」を開催しています。また、健康管理イントラネットを通して、健康管理に関する各種情報を提供しています。



### 4 セクシュアル・ハラスメント防止への取り組み

社員が能力を十分に発揮するためには、男女それぞれがお互いに対等なパートナーと認識し、ともに尊重しあうことが大切です。

しかし、一般的には、男女間の意識の差やコミュニケーション・ギャップから生じる言動が原因で、やる気をなくして能力発揮を妨げられたり、名誉や人格を傷つけられたりすることは少なくありません。

セクシュアル・ハラスメントは、このような働く権利や人権に関わる重要な問題をはらんでいます。九州電力は、全社員への啓発パンフレットの配布や社外の専門カウンセラーによる「セクハラ・ホットライン」の設置などの対策を講じています。

### 5 業績評価制度

本部・支店の業績(目標達成度)を評価する制度には、「財務」や「お客さま」、「社会的貢献・環境保全」など5つの視点があり、特に環境保全面の視点では、「産業廃棄物リサイクル率」、「古紙リサイクル率」、「SF6ガス回収率」、「原子力発電によるCO2排出抑制量」、「自社開発地熱発電電力量」等を管理項目としています。なお、これら管理項目については、必要に応じて充実・見直しを行っています。