

人権の尊重と労働環境の整備

基本的人権の尊重、関係法令の遵守はもちろんのこと、企業価値向上の源泉は「人材」であることを基本に、一人ひとりがやりがい・働きがいをもって仕事ができる、働きやすい労働環境の整備に取り組んでいます。

人権の尊重

人権尊重意識の啓発

当社は、国内外を問わず人権を尊重し、快適で豊かな社会の創造に貢献することを、グループ一体となった事業運営の基本と位置づけており、従業員一人ひとりが人権問題に対する理解を深め、正しく行動するための意識啓発の取組みを推進しています。

具体的には、各種集合研修や事業所ごとの研修など、教育・啓発活動を計画的、継続的に実施しており、2005年度は約5,300名（延べ）の従業員が社内・社外の人権・同和問題研修を受講し、グループ各社も参加しました。

今後も継続して従業員の人権尊重意識を維持・向上させるため、教育・啓発活動を計画的に推進していきます。

人権・同和問題研修

- 採用関係者研修
採用担当管理職等を対象に実施
- 階層別研修
研修カリキュラムの中でグループ討議等を実施
- 機関別研修
本店及び支店・発電所で研修を実施
- 社外研修
行政等が主催する研修会への参加



セクシュアル・ハラスメントへの対応

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）は、その対象となった従業員の尊厳を著しく傷つけ、能力発揮を妨げるだけでなく、企業にとっても職場秩序や仕事の円満な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える重要な問題であるとの認識のもと、従業員のセクハラに関する理解と認識を深め、セクハラ防止の徹底を図っています。

これまでに、「セクハラ相談窓口」を社内・社外に設置するとともに、社内相談窓口担当者のスキル向上を目的とした、カウンセラーなどの専門家によるセミナーの開催や、全従業員へのパンフレット配付などにより、意識啓発を図っており、今後も継続してセクハラ防止を徹底していきます。

セクハラ相談窓口

社内でのセクハラによる悩みやセクハラについての疑問を受けるための「セクハラ相談窓口」を社内及び社外に設置しています。

相談に当たっては、プライバシーは保護され、社外窓口への相談は匿名でも可能となっています。

【社内窓口】

本店人事労務部労務グループ長
各支店総務部人事労務グループ長

【社外窓口】

社外のカウンセリング専門家
*電子メールによる相談も24時間受け付けています。

男女共同参画の推進

能力・適性に基づく雇用管理

組織全体の活性化と企業価値の向上を目指して、性別や年齢等にとらわれない多様な人材の活用を推進するとともに、男女雇用機会均等法の趣旨を踏まえ、男女共同参画に対する企業の社会的責任を果たすため、性別にとらわれない雇用管理を推進しています。

具体的には、すべての学歴・職種で性別による募集制限は行わず、人物本位の採用を実施しています。

また、個人の意欲と能力に応じた適材適所を基本とした配置や適正な評価を通じた公平な昇進選考、性別を制限しない教育訓練等を行っています。

▼従業員基本データ（年度又は年度末）

	2003	2004	2005
従業員数	13,660人	13,505人	13,074人
男性 (比率)	12,694 (92.9)	12,546 (92.9)	12,189 (93.2)
女性 (比率)	966 (7.1)	959 (7.1)	885 (6.8)
管理職数	3,902人	3,984人	3,979人
男性 (比率)	3,866 (99.1)	3,945 (99.0)	3,936 (98.9)
女性 (比率)	36 (0.9)	39 (1.0)	43 (1.1)
採用数	97人	103人	101人
男性 (比率)	88 (90.7)	88 (85.4)	85 (84.2)
女性 (比率)	9 (9.3)	15 (14.6)	16 (15.8)
平均年齢	38.5歳	39.1歳	39.4歳
男性	38.7歳	39.2歳	39.6歳
女性	36.2歳	36.8歳	36.9歳
平均勤続年数	19.2年	19.7年	20.0年
男性	19.4年	19.9年	20.2年
女性	16.8年	17.3年	17.4年
労働組合員数	11,244人	11,049人	10,644人

※平均年齢と平均勤続年数には、執行役員・理事を含まない。

2006年度の活動項目	2006年度の主な行動計画
男女共同参画の推進	○育児・介護休職者の復職支援プログラムの検討 ○育児支援制度（休職・短縮勤務）の充実検討 ○女性の積極的活用の推進
高齢者や障害者等の雇用推進	○高齢者の能力・適性を活かす雇用環境の充実検討 ○障害者雇用に対する理解促進 ○九州字幕放送共同制作センターに対する積極的支援
従業員の意欲・能力向上に資する人事労務施策の推進	○チャレンジ意欲と努力・実力を重視した人材配置の実施 ○適正な労働時間管理の更なる推進 ○社員の向上意欲を重視した教育の推進

仕事と家庭の両立支援

2005年4月の改正育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の施行といった急速な少子高齢化の進展に対応するための法整備の趣旨を十分に踏まえ、従業員が仕事と家庭を両立させながら継続的に就業できるような「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指した支援を推進しています。

■育児・介護支援制度の充実

改正育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、育児・介護支援制度を見直し、2005年4月から運用を開始しました。

(2005年度育児休職取得者72名)

今後も、制度の利用実績や職場の意見・要望等を踏まえ、制度の定着・充実を図っていきます。

■次世代育成支援対策推進法への対応

次世代育成支援対策推進法に基づき、2005年4月から2008年3月までの具体的な行動計画を策定し、労働局へ届出を行いました。

今後、この行動計画に則って、従業員が子育てしやすい職場づくりの取組みを推進していきます。

行動計画の具体的内容

- 計画期間（第1回）
2005年4月1日～2008年3月31日
(法で定められた10年間を2～5年に区切って取り組む)
- 取組みの指標とする目標
 - ・女性社員の育児休職取得率：95%以上
 - ・男性社員の配偶者出産休暇取得率：75%以上
 - ・子育てを行う従業員を対象とした柔軟な勤務制度の充実

育児支援制度を利用して

私は娘が10か月になるまで育児休職を取得し、その後現在まで育児短縮勤務を利用していますが、当社は制度が整備されていて、かつ取得しやすい環境にあると思います。

また、職場の理解と家族の協力を得て両立できていると感謝しています。

休職期間は子供が満2歳になるまで認められているため、これからは育児制度利用者への休職期間中のフォローがさらに大事になるかと思いますが、制度を活用し、仕事と家庭を両立する従業員が増えてほしいと願っています。



中山 奈々絵
(人事労務部 給与福祉グループ)

▼育児・介護支援制度の内容

項目	育児支援	介護支援
休 職	【適用期間】子が満2歳に達するまで 【回数】復職後、同一の子に対する再取得も1回可	【適用期間】同一の被介護者に対して通年2年(730日)まで 【回数】回数制限なし(1回の申請期間は原則1か月以上)
短縮勤務	【適用期間】子が小学校へ入学する年の3月末まで 【短縮可能時間】・1日につき1時間,2時間又は3時間短縮可 ・始終業時刻は10分単位で設定可	【適用期間】介護の必要がなくなるまで 【短縮可能時間】・1日につき1時間,2時間又は3時間短縮可 ・始終業時刻は10分単位で設定可
育児時間の弾力運用 ※女性のみ	【適用期間】子が満1歳に達するまで 【運用時間】1日につき1時間の育児時間を希望する時間帯に付与	—
配偶者出産休暇 ※男性のみ	配偶者が出産した場合,3日を付与	—
看護休暇	小学校入学前の子の病気やケガの看護のため, 年間5日を付与(半日単位での取得可)	—
時間外労働制限措置	本人からの申請に基づき,月24時間・年150時間に制限	—
深夜労働制限措置	本人からの申請に基づき,深夜時間帯(22時～5時)における就業を制限	—
悩み相談	社外の専門家による相談窓口(従業員本人だけでなく,家族からの相談も可)	—
制度紹介	パンフレットやイントラネット等を活用しての支援制度の周知	—

高年齢者・障害者の雇用促進

高年齢者の雇用促進

働く意欲のある方が長年培ってきた豊富な知識や技術を活かし、安心とやりがいを持って働くことができる場を提供するため、定年退職者を再雇用する「エルダー社員制度」を実施し、フルタイム勤務のほかにパートタイム勤務を取り入れるなど、高年齢者の多様な就業ニーズに応えています。

また、業務上の必要性に応じて、あらかじめ登録した方に業務を委嘱する「キャリアバンク制度」も設けています。

今後も高年齢層社員の就業ニーズの高まりや、企業の社会的責任を十分認識し、高年齢者の積極的な活用を図っていきます。

障害者の雇用促進

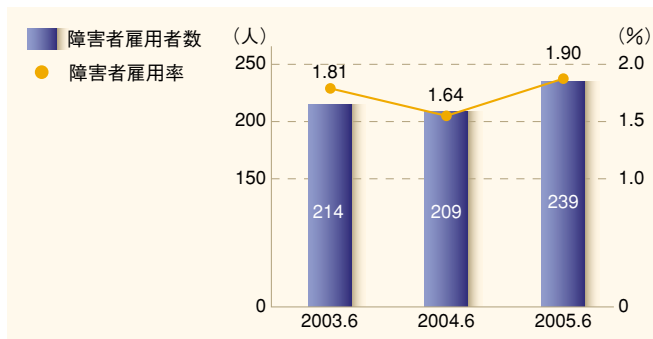
障害者の活動の場を広げ、自由な社会参加を実現するため、学校やハローワークとの連携により計画的な採用を行っています。

2004年6月時点の障害者雇用率は法定雇用率1.8%に対し、1.64%でしたが、2004年7月に特例子会社として（株）九州字幕放送共同制作センターを設立し、障害者

6名を採用するとともに、各支店での高校訪問やハローワークとの連携、就職面談会への参加等の積極的な取組みにより、2005年4月に当社本体で11名を採用した結果、2005年6月時点の障害者雇用率は1.90%となりました。

今後も、継続的な取組みを推進するとともに、障害者雇用に対する職場の理解促進を図っていきます。

▼障害者雇用者数・雇用率の推移



特例子会社「(株)九州字幕放送共同制作センター」

～障害者による障害者のためのテレビのバリアフリーを実現～

音声が届き取りにくい聴覚障害者や高年齢者の方々がテレビを楽しむために必要な字幕放送。

現在、全国ネット番組を中心に急速に増加していますが、地方局で制作される番組にはほとんど字幕が付いていないのが実情です。

九州電力では、字幕放送の普及拡大を社会貢献として位置づけ、地元制作番組の字幕制作を一手に担う「(株)九州字幕放送共同制作センター」を2004年7月に設立しました。

また、字幕制作者には障害者の方を採用し、電気事業の枠を超えた新たな職域として提供しています。

取組みは始まったばかりですが、九州の人気番組を中心に、既に他のエリアにはない突出した字幕放送の普及実績となっています。

従業員も、九州で唯一の字幕制作者として、オンラインの自負と責任のもと活躍しています。



<http://www.q-caption.com>

従業員の意欲・能力向上

事業所建物のユニバーサルデザイン

営業所等の建物については、ハートビル法*の趣旨を踏まえ、そこで働く従業員や来所されるお客さまなど全ての利用者の利便性を考慮し、出入口や廊下、トイレ等へのユニバーサルデザイン（UD）の導入を図っています。

2005年度に竣工した霧島営業所、宇城営業所については、段差のない出入口や障害者用駐車スペース、障害者用トイレ、自動水栓洗面台を設置したほか、点字案内板や誘導用点字ブロック、非常誘導用音声案内なども設置しました。

2006年度に建設計画を行う全営業所についても、建物の出入口、廊下、トイレ等へUDを導入することとしており、また、今後は、既存建物についても、レイアウト変更などの改修計画に合わせて、導入を検討します。

▼誘導用点字ブロック



従業員のモラルアップ

電力市場の競争が本格化する中で経営諸課題に取り組んでいくためには、従業員一人ひとりの能力を十分に発揮させ、組織力の向上に繋げていくことが重要です。

このため、人事労務制度に対する従業員のニーズを的確に把握し、従業員のモラル向上に寄与する施策を継続的に展開しています。

また、人事労務施策に対する従業員の理解促進にも努めていきます。

■従業員満足度調査の実施

経営方針の理解浸透度や人事労務制度に対する評価などを把握するため、毎年1回、全従業員を対象とした従業員満足度アンケート調査を実施しています。

調査結果については、社内イントラネットなどで公開し、問題意

識の共有化を図っており、また、調査により抽出された課題は、中期事業計画策定方針における課題として位置づけ、その対応策が次年度計画に反映されています。

■公平・公正な処遇制度

能力主義に立脚した昇進の厳正運用を図るため、適正な能力評価に基づき、真に昇進させるべき人材を厳選するとともに、降級制度を厳正に運用するなど、能力と処遇の対応関係を明確化しています。

■意欲重視の人材登用

チャレンジ意欲の醸成や意欲ある人材の育成などを目的として、「社内公募」や「ジョブ・チャレンジ」による異動を実施しています。

また、変化に対応しうる視野の広い人材を早期に登用する手法として「チーフ・チャレンジ試験」を実施しています。

▼人材登用制度の概要

	概 要	2005年度実績
社内公募	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人選し、配置する。 → 登用選考の公正化と機会の均等化及びチャレンジ意欲の醸成などの効果	4件の募集に対し、22名が応募、4名が異動
ジョブ・チャレンジ	一般職を対象に、本店及び支店で企画・立案・管理などの業務に従事したい者の申請を受け付け、その中から適任者を人選し配置する。 → 意欲ある人材の育成及びチャレンジ意欲の醸成を図る。	本店職場へ43名、支店職場へ10名の応募があり、本店職場へ18名、支店職場へ2名が異動
チーフ・チャレンジ試験	昇進の機会を能力に応じて均等にし、社員の勤労意欲・能力開発意欲を喚起するとともに、変化に対応しうる視野の広い人材を早期に登用する。	2005年度試験に139名が合格し、2006年4月にチーフに昇進

*用語解説／*ハートビル法：高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律

■成果の的確な把握と人材育成を指向する人事考課

2001年度から全管理職（出向者・派遣者を除く）を対象に、会社全体の目標達成に向けて、年度当初に各人が1年間の業務目標を設定のうえ、その達成を目指して取り組み、年度末に目標の達成状況を評価するとともに次年度の目標設定につなげていくことを目的とした目標管理を導入しています。

一般職は目標管理の対象としていませんが、1次評定者が主要な業務について、各人の等級や業務内容に応じて、業務を行ううえでの「期待されるポイント」を予め年度始めに定め、本人に通知し、人材育成を図るとともに評定の基礎としています。

また、2002年度から、育成・指導を充実させるため、育成評定を補完する「個人面談」を実施しています。

これらの制度を通して、上司と部下の間でのコミュニケーションの機会を多くするとともに、内容の充実を図り、考課の透明性・公平性の向上に努めています。

また、評価に対する納得性を向上させるため、評価者である管理職の評定眼の統一とスキルアップを目的とした評定者研修を実施しています。

■仕事と生活の調和に向けた取組み

仕事と生活の調和に向けた取組みの基本となるものとして、仕事のやり方・させ方や休暇取得状況なども含めた労働時間管理があります。

労働時間の管理に当たっては、「労働基準法等の法令の遵守」及び「従業員の心身の健康維持」の観点から、時間外管理簿を活用した時間外実績の把握など、適正な管理が徹底できるよう取組みを行

うとともに、業務改善による効率化を行っています。

さらに、年次有給休暇についても、労働力の再生産を図るものとして、取得しやすい環境づくりに努めています。

その他、個々の生活への配慮等を目的とした「年次有給休暇の半日行使」、「病気積立休暇」、「ボランティア休暇」、「看護休暇」などの各種休暇制度や、心身のリフレッシュを目的とした年間連続5日間の長期休日である「リフレッシュ休日」制度も導入しています。

今後も、時代変化や価値観・ニーズの多様化を踏まえ、仕事と生活の調和に向けた働きやすい職場づくりに努めていきます。

労使関係

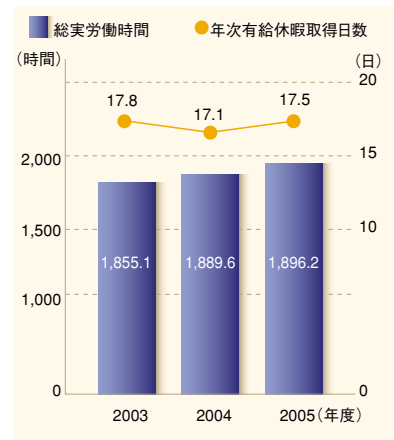
「労働組合は、企業の発展と存続という労使共通の目的に向かっていくビジネスパートナー」という認識のもと、健全で良好な関係の維持に努めています。

このような関係を維持するため、労使経営委員会や経営専門委員会、労使懇談会など各種懇談会の開催とともに、日頃からコミュニケーションを密にし、情報の共有化を図っています。



労働時間等に関する労使懇談会

▼総実労働時間と年次有給休暇取得日数



従業員の能力アップ

当社が長期的な企業価値の向上を目指すためには、その源泉は「人材」であるという認識に立ち、従業員の能力の向上を図り、十分に発揮させていくことが必要不可欠です。

このため、ソリューション営業の展開や新規事業の推進、環境経営などの経営諸課題に取り組むうえで重要となる、高度な専門能力を備えた人材や、自らの役割と責任を認識し、豊かな創造力を持ち、主体的に考え行動する自律的人材の育成を目指しています。

また、九州電力グループとしての総合力を強化するためには、グループ一体となった人材育成にも取り組んでいく必要があります。

このような観点から、会社・職場の「育成の意志」と社員自らの「向上の意欲」を両輪として、社員教育に取り組んでいます。

▼2006年度教育体系

職能等級		人事労務部（教育主管部）			主管部
		階層別研修	特定研修	選択型研修	部門別研修
管理職	EM	新任管理職研修	ビジネスリーダー研修 ベンチャー企業派遣研修	選択型研修 OJT 会計 戦略 法務 マーケティング マネジメント 折衝力 説明力 など	部門別研修（専門知識・技術力の強化）
	MM				
チーフ		プレ・マネージャー研修	国内外大学院派遣		
スタッフ	3級				
	2級				
	1級	新入社員教育			

(注1) 上記の階層別研修のうち、 は受講を必須とする研修コース
 (注2) は、受講希望者（応募者）を対象に実施する研修コース
 (注3) は、九電グループ各社も対象とする研修コース

人材育成理念

21世紀を担う人材の育成をめざして

- 基本姿勢**
人材こそ、企業理念実現の原動力であるという信念のもと、当社は人材育成に全力を尽くします。
- 育成目標**
広い視野と豊かな人間性を持ち、地域社会の繁栄と当社の発展に貢献できる人材の育成を目指します。
- 推進方針**
人材育成は、会社・職場の「育成の意志」と社員自らの「向上の意欲」を両輪として進めます。

2006年度社員教育方針重点項目

- 社会から信頼される人材の育成**
 - コンプライアンス経営の推進に資する教育・研修の実施
 - 新入社員を対象とした人格形成に資する教育・研修の実施
- 競争力強化に向けた専門能力や技術力の向上**
 - 専門能力の向上に資する教育・研修の実施
 - 事業の多角化・国際化等に対応できる能力の向上に資する教育・研修の実施
- 人や仕事に関するマネジメント能力の向上**
 - 人材の育成や活用など人の管理に関する能力の向上に資する教育・研修の実施
 - 業務の管理や革新など仕事に関する能力の向上に資する教育・研修の実施
- 社員の向上意欲を重視した教育の推進**
 - 社員の向上意欲を重視した教育・研修の実施
 - 効果的な教育ツールとしてのeラーニングの実施
- グループ経営基盤の強化に資する教育・研修の実施**
 - 研修の合同実施と研修施設の有効活用
 - 教育・研修に関するグループ企業との連携強化