



# 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。

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、グループ各社からも参加しています。

今後も、教育・啓発活動を計画的に推進し、継続して従業員の人権尊重意識の維持・向上を図っていきます。

また、海外事業等におけるサプライチェーンの取組みについても推進していきます。

■2006年度人権・同和問題研修受講実績  
:約5,900名(延べ)

### 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、セクハラ防止の徹底を図っています。

全従業員へのパンフレット配付や各種研修会において意識啓発を図るとともに、「セクハラ相談窓口」を社内・社外に設置し、社内相談窓口担当者のスキル向上を目的としたセミナーを開催しています。社外相談窓口(セクハラホットライン)については、2006年度からグループ会社へも利用を拡大しました。

このような取組みにより、今後も継続してセクハラ防止を徹底していきます。

■2006年度セクハラ相談窓口利用実績:5件

## 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おり、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)

	2004	2005	2006
従業員数	13,505人	13,074人	12,670人
男性(%)	12,546人(92.9)	12,189人(93.2)	11,876人(93.7)
女性(%)	959人(7.1)	885人(6.8)	794人(6.3)
管理職数	3,984人	3,979人	3,946人
男性(%)	3,945人(99.0)	3,936人(98.9)	3,901人(98.9)
女性(%)	39人(1.0)	43人(1.1)	45人(1.1)
採用数	103人	101人	105人
男性(%)	88人(85.4)	85人(84.2)	91人(86.7)
女性(%)	15人(14.6)	16人(15.8)	14人(13.3)
平均年齢	39.1歳	39.4歳	39.8歳
男性	39.2歳	39.6歳	40.0歳
女性	36.8歳	36.9歳	37.2歳
平均勤続年数	19.7年	20.0年	20.4年
男性	19.9年	20.2年	20.5年
女性	17.3年	17.4年	17.6年
労働組合員数	11,049人	10,644人	10,191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。

## 仕事と家庭の両立支援の推進

改正育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、2005年度に、育児・介護支援制度の充実を図るなど、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。

2006年度は、同制度の定着・充実を図るため、新任管理職研修において、育児休職制度に関する意識啓発などを実施しました。

今後も、制度の利用実績や職場の意見・要望等を踏まえ、子育てを行う従業員を対象とした柔軟な勤務制度の検討などを行います。

### 2006年度育児・介護支援制度利用者実績

- 育児休職 59名 (2名)
  - 介護休職 2名 (2名)
  - 育児短縮 115名 (1名)
  - 介護短縮 0名
- ※ ( ) 内は男性再掲

## ● 次世代育成支援に関する行動計画の推進

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月までの次世代育成支援に関する行動計画を策定し、労働局へ届出を行っており、現在、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ます。

### 育児支援制度を利用して

当社は子供が満2歳になるまで育児休職が取得できます。私もこの制度を活用して子供が1歳2ヶ月になるまで休職し、ゆっくりと子育てに専念する時間が取れました。

また、復職後も短縮勤務や看護休暇といった制度が整っており、働く女性にとって仕事と家庭の両立が可能な環境が整備されていると思います。

こういった支援体制の充実と職場の理解があって、結婚・出産後も仕事を続けられることに感謝しています。

今後も多くの方が、こうした支援制度を活用し、子育てと両立しながら働きつづけることを願っています。



経理部 決算グループ  
瀧下 亜希子

### ▼育児・介護支援制度の概要

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算2年(730日)まで  [回数] 回数に制限なし(1回の申請期間は原則1ヶ月以上)
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 ・始業時刻は10分単位で設定可
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)	—————

### 行動計画の具体的内容

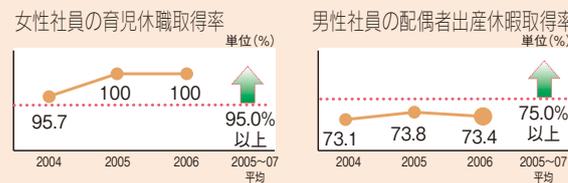
#### □計画期間 (第1回)

2005年4月1日～2008年3月31日  
(法で定められた10年間で2～5年に区切って取り組む)

#### □取組みの指標とする目標

- ・女性社員の育児休暇取得率：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

### ▼女性社員の育児休暇・男性社員の配偶者出産休暇の実績と目標



## 女性の活躍を更に進めるための推進組織の設置

女性が活躍できる環境づくりをより一層推進していくため、2007年7月に専任組織を設置し、「女性社員の育成支援」、「仕事と家庭の両立支援」、「これらを支える社内の意識醸成」について総合的、継続的に取り組んでいきます。

## 高年齢者・障がい者の雇用促進

### 高年齢者の雇用促進

厚生年金支給開始年齢の引上げや高年齢者雇用安定法の改正など高年齢層を取り巻く環境が大きく変化する中で、長年の経験で培った知識や能力を持った高年齢者が活躍できる社会が求められています。

こうした中、当社はこれまで定年退職者を再雇用する「エルダー社員制度」をはじめとした各種制度を実施してきましたが、長年培った知識や能力をより一層発揮できる環境を整備するとともに、個々人の多様な就業ニーズに応じた活躍の場を提供するという考え方のもと、2007年4月から雇用制度等の充実を図ることとしました。

具体的には、「エルダー社員制度」を廃止し、新たな再雇用制度である「シニア社員制度」を構築するとともに、社内に限らず社外でも活躍していただく環境整備を行いました。

#### ▼高年齢者雇用制度等の全体イメージ



### 障がい者の雇用促進

障がい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。

また、2004年7月に特例子会社として設立した(株)九州字幕放送共同制作センターにおいては、障がい者による障がい者のための事業を行っています。

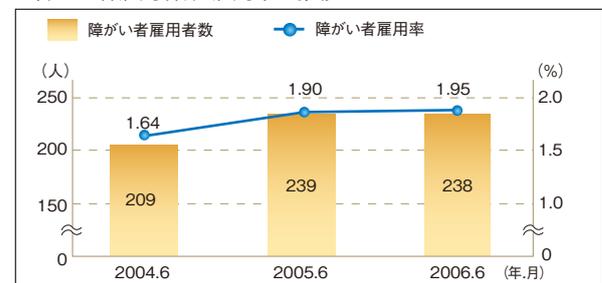
このような取組みにより、2006年4月に当社本体で10名、特例子会社で2名を採用し、2006年6月時点の障がい者雇用率は1.95%となりました。

今後も、継続的な取組みを推進するとともに、

障がい者雇用に対する職場の理解促進を図っていきます。

☞(株)九州字幕放送共同制作センターホームページ  
<http://www.q-caption.com/>

#### ▼障がい者雇用者数・雇用率の推移



### 従業員の意欲・能力の向上

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、企業価値向上の源泉は「人材」であるとの認識に立ち、従業員一人ひとりの能力の向上を図り、その能力を十分に発揮させ、組織力の向上につなげていくことが重要です。

このため、各種研修による従業員の能力向上に積極的に取り組んでいます。

また、意欲重視の人材登用や従業員の声を人事労務施策に反映させる取り組みなど、従業員の意欲向上に寄与する施策を継続的に展開しています。

#### ●従業員の能力向上

経営環境の変化への対応や組織力向上の観点か

ら、専門能力、マネジメント能力の向上や、豊かな創造力を持ち、主体的に考え行動する自律型人材の育成を目指した教育・研修に取り組んでいます。

また、グループ経営の観点から、研修の合同実施や研修施設の有効活用などを通じて、九電グループとしての総合力強化を目指した人材育成についても取り組んでいます。

さらに、今後は、人材育成を重視する企業風土への改革を目指して「九州電力教育憲章」を制定するとともに、若年層の人間力向上や管理職のマネジメント能力向上などを目的とした教育・研修の充実を図っていきます。

## ●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」、「人財バンク」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と2006年度実績

	概要(2006年度実績)
社内公募	意欲や専門能力が鍵となる特定業務について広く社内に公募し、業務ニーズにマッチした人材に登用(7名が異動)
ジョブ・チャレンジ	部門人材育成の一環として、本・支店業務へのチャレンジ意欲を有する人材に登用(16名が異動)
人財バンク	社員の自己申請に基づく人材情報を登録のうえ、全社で共有し、業務ニーズにマッチした人材の人選等に活用(2007年度から実施)
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(173名が合格・昇進)

## ●的確な成果把握と人材育成に資する人事考課

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。

一般職に対しては、業務を行ううえでの「期待されるポイント」を予め年度始めに本人に通知し、人材育成を図るとともに評価の基礎としています。また、育成・指導を充実させるため、育成評価を補完する「個人面談」を実施しています。

## ●従業員の声を反映させるしくみ

### 従業員との対話(人事労務懇談会)

人事労務施策の納得感を高めるため、従業員との対話(人事労務懇談会)を定期的実施し、対

話により得られた意見を施策に反映させていく取り組みを、継続的に実施しています。

### 従業員満足度調査の実施

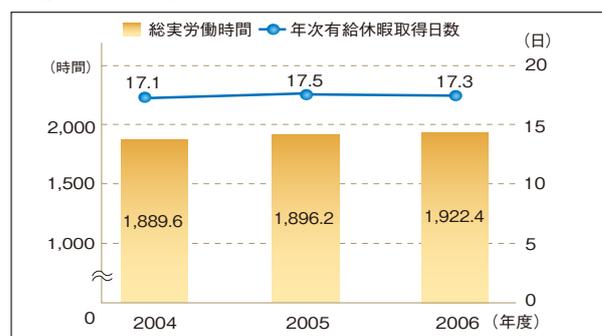
従業員のモラル及び人事労務制度やコンプライアンスに関する評価などを把握するため、毎年1回、全従業員を対象とした従業員満足度アンケート調査を実施しています。

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、その対応策を次年度計画に織り込んでいます。

## ●仕事と生活の調和に向けた取り組み

仕事と生活の調和に向けて、「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、労働時間の適正な管理を徹底するとともに、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。

### ▼総実労働時間と年次有給休暇取得日数



### 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。