

人権の尊重と働きやすい労働環境の整備

企業価値向上の源泉は「人材」であることを基本に、一人ひとりが働きがい・生きがいをもって仕事ができる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、人権を尊重し、快適で豊かな社会の創造に貢献するために、人権尊重意識の啓発に九州電力グループ一体となって取り組んでいます。

人権・同和教育については、従業員が人権・同和問題を正しく理解かつ認識し、正しく行動することが、明るい職場づくりにつながるという認識のもと、2008年4月に「人権・同和教育実施方針」を制定し、教育・啓発活動を計画的・継続的に実施しています。また、グループ会社向けの研修等を実施するなど、グループ一体となった人権意識の啓発活動を推進しています。

2009年度人権・同和問題研修受講実績
12,714名(延べ)

セクシュアル・ハラスメントや パワー・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)やパワー・ハラスメント(パワハラ)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滑な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える重要な問題です。

そのため、教育・研修やパンフレットの配布などにより従業員の意識啓発を図るとともに、社内外にセクハラ・パワハラに関する相談窓口を設置するなど、セクハラ・パワハラ防止の徹底を図っています。

2009年度セクハラ・パワハラ相談窓口利用実績
5件

ワーク・ライフ・バランスの推進、多様な人材の活躍環境の整備

意欲・能力に応じた多様な人材の活躍支援

組織全体の活性化による企業価値の向上を目指し、性別や年齢等にとらわれない多様な人材の活躍を支援しています。

具体的には、すべての学歴・職種で性別による募集制限を行わず、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、教育研修等を行っています。

▼従業員基本データ(年度又は年度末)

	2007	2008	2009
従業員数	12,466人	12,465人	12,553人
男性(%)	11,686人(93.7)	11,648人(93.4)	11,690人(93.1)
女性(%)	780人(6.3)	817人(6.6)	863人(6.9)
管理職数	4,001人	4,036人	4,069人
男性(%)	3,952人(98.8)	3,980人(98.6)	4,004人(98.4)
女性(%)	49人(1.2)	56人(1.4)	65人(1.6)
採用数	94人	287人	376人
男性(%)	85人(90.1)	230人(80.1)	313人(83.2)
女性(%)	9人(9.9)	57人(19.9)	63人(16.8)
平均年齢	40.3歳	40.5歳	40.5歳
男性	40.4歳	40.7歳	40.8歳
女性	37.8歳	37.6歳	37.2歳
平均勤続年数	20.8年	21.0年	20.9年
男性	21.0年	21.2年	21.2年
女性	18.2年	17.7年	17.4年
労働組合員数	9,979人	9,999人	10,044人

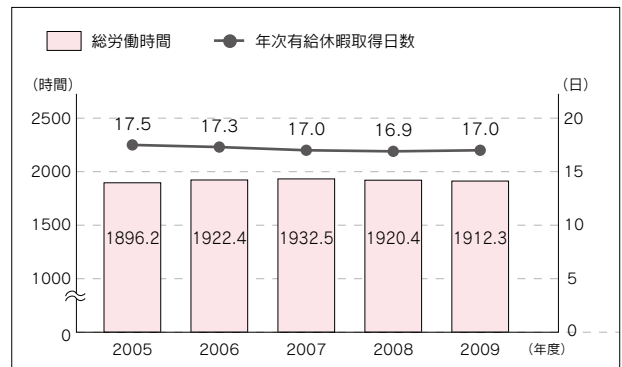
※平均年齢と平均勤続年数には、執行役員・理事を含まない

労働生産性向上によるワーク・ライフ・バランスの充実

従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に向け、社外講師による講演会の開催や、仕事の仕方、させ方の見直しなどにより、時間当たりの労働生産性向上に対する意識づけ等に取り組んでいます。

また、従業員の心身の健康維持や、労働基準法等の法令遵守の観点から、従業員個々人のパソコン稼働時間の管理等により、労働時間の適正管理の徹底を図っています。

▼総実労働時間と年次有給休暇取得日数



仕事と家庭の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた取組みのひとつとして、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環境づくりを推進しています。

2009年度は、配偶者出産休暇の日数拡大(3日→5日)、看護休暇の対象となる子の適用年齢の延長(小学校就学前→小学校3年生の年度末)を行いました。

また、2010年4月からは、看護休暇の日数見直し(一律5日→子が2人以上の場合は10日)や、介護休暇の新設を行っています。引き続き、子育てや介護などに、より柔軟に対応するための制度の充実策を検討していきます。

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く行動計画について、2008年4月から2011年3月までの次世代育成支援に関する第2期行動計画を策定し、労働局への届出を行っており、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への取組みを推進しています。

第2期行動計画の具体的内容

□計画期間

2008年4月1日～2011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
- ・男性社員の配偶者が出産する際の休暇取得率：90%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・介護支援制度の概要、実績

項目	休職	短縮勤務	配偶者出産休暇	看護休暇
育児支援	<p>【適用期間】 子の満2歳到達後の4月末まで</p> <p>【2009年度利用者】 58名(0名)</p>	<p>【適用期間】 子の小学校3年生の年度末まで</p> <p>【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</p> <p>【その他】 フレックスタイム勤務との併用可</p> <p>【2009年度利用者】 124名(1名)</p>	<p>配偶者が出産した場合、5日付与(※男性のみ)</p> <p>【2009年度利用者】 379名</p>	<p>小学校3年生の年度末まで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)</p> <p>【2009年度利用者】 318名(219名)</p>
介護支援	<p>【適用期間】 同一の被介護者に対して通算2年(730日)まで</p> <p>【2009年度利用者】 3名(2名)</p>	<p>【適用期間】 介護の必要がなくなるまで</p> <p>【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</p> <p>【その他】 フレックスタイム勤務との併用可</p> <p>【2009年度利用者】 2名(1名)</p>	—	—

※2009年度利用者の()内は男性再掲



女性活躍推進に向けた取組み

従業員一人ひとりが性別や年齢などに関わらず、働きがい・生きがいをもって仕事ができる職場、活力あふれる企業風土の形成を目指すという観点から、「女性のキャリア形成支援」、「仕事と家庭の両立支援」、そしてこれらを支える「意識改革、風土の醸成」について、総合的な取組みを展開しています。

2009年度には、女性社員を部下に持つ管理職を対象としたセミナーや、女性社員同士の懇談会、各支店の経営幹部との女性活躍推進に関する意見交換などの取組みを行いました。

▼女性活躍推進の具体的取組み実績(2009年度)

意識改革、 風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ●社長メッセージの発信 ●社内報(テレビ・新聞)の活用 ●講演会の開催
	<ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進のためのイントラ「トライネット」の開設 <ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルとなる先輩女性社員の紹介 ・社内取組みの紹介 ・掲示板の設置 ●管理職への働きかけ <ul style="list-style-type: none"> ・女性部下を持つ管理職を対象としたセミナーの開催 ・各支店幹部との意見交換の実施
女性の キャリア形成支援	●女性社員のネットワーク構築及び意識改革に向けた各種懇談会の開催
仕事と家庭の 両立支援	●インターネットを活用した育児休職者と職場とのコミュニケーションの支援

TOPICS

女性活躍推進のための 社内イントラ「トライネット」

女性活躍推進の「意識改革、風土の醸成」の観点から、全従業員が参加可能なオープンなコミュニケーションの場として、また、女性活躍推進や、ワーク・ライフ・バランス等に関する継続的な情報発信の場として、全従業員が閲覧・参加できる社内イントラ「トライネット」を2009年1月から開設しています。

主な内容として、社長メッセージ、ロールモデルとなる先輩女性社員の紹介、講演会や女性社員懇談会など、女性活躍推進の取組みの紹介コーナーがあります。

また、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関する掲示板を整備しており、自由な意見交換をすることができます。



社長メッセージを掲載



ロールモデルの紹介コーナー

TOPICS

女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランス講演会の開催

女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス推進のための意識改革を目的に、2009年12月、講師に株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長の小室淑恵氏をお迎えし、「ワーク・ライフ・バランスとは何か～見直さなくてはならない仕事の仕方～」と題した講演会を開催しました。

講演では、女性の活躍に向けたロールモデルづくりの必要性や、女性社員とのコミュニケーションのヒントについてお話しいただくとともに、私生活での経験や自己啓発で得た知識を活用することで、仕事の質と効率が高まっていくことなど、ワークとライフの相乗効果が会社の活力や組織力の向上に繋げる重要性をわかりやすく解説していただきました。

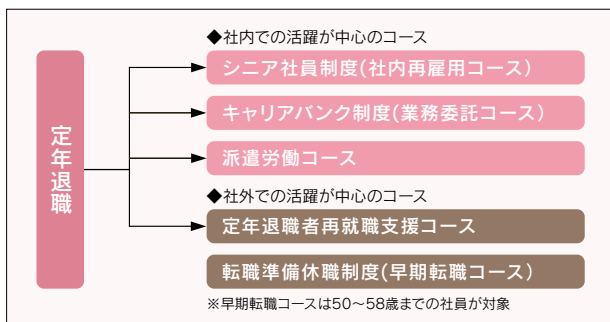


高齢者の雇用促進

個々人の多様な就業ニーズや能力・意欲に応じた活躍の場の提供を基本に、従来の再雇用制度の充実を図るため、2007年度、「シニア社員制度」を導入し、雇用上限年齢を段階的に65歳まで引き上げることとしています。

また、退職者の希望に基づき業務を委嘱する「キャリアバンク制度」や、社外での活躍を支援する「再就職支援コース」及び「転職準備休職制度」を整備するなど、高齢者への幅広いサポートを行っています。

▼高齢者雇用制度等の全体イメージ

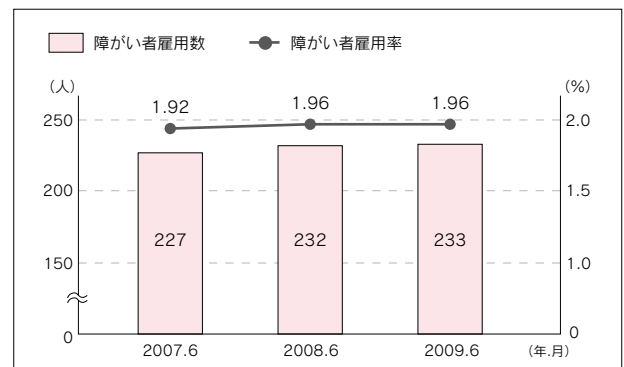


障がい者の雇用促進

障がいを持たれた方も、地域社会の中で他の人々と同じように生活し、活躍することができる社会づくりに貢献するため、障がい者の雇用促進に努めています。特に、特例子会社である(株)九州字幕放送共同制作センターでは、字幕放送の普及による情報のバリアフリー化とともに、障がい者の職域拡大を図っています。

こうした結果、近年の障がい者雇用率は法定雇用率である1.8%を上回って推移しています。

▼障がい者雇用数・雇用率の推移



日本語字幕データ制作事業 ～(株)九州字幕放送共同制作センター～ <http://www.q-caption.com/>

音声聞き取りにくい聴覚障がい者や高齢者の方々がテレビを楽しむために必要な「字幕付き番組」は、テレビのバリアフリーとして、テレビ放送の地上デジタル化拡大に伴い、全国ネットを中心に増えてきています。

この「字幕付き番組」をローカル局が制作する番組に普及させるため、2004年に九州電力と在福岡民放5社の共同出資で設立された会社が、(株)九州字幕放送共同制作センター(Q-CAP)です。

また、Q-CAPの字幕制作担当には障がい者を採用し、障害者雇用促進法に基づく九州電力の特例子会社として、障がい者の方々に働きがいのある新たな職域を提供しています。



人権の尊重と働きやすい労働環境の整備

従業員の意欲・能力の向上

従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、仕事を通じて働きがいを得て、成長していく組織づくりを目指した取組みを展開しています。

「九州電力教育憲章」に基づいた教育・研修の推進

社員教育の指針である「九州電力教育憲章」に基づき、毎年「社員教育方針」を定め、人間力、専門能力、マネジメント能力の向上と人材育成を重視する職場風土づくりに向けて、様々な教育・研修を実施しています。

また、研修の合同実施や研修施設の有効活用などを通じて、九州電力グループの総合力強化を目指した人材育成にも取り組んでいます。

九州電力教育憲章

九州電力は、人材こそが最も大切な資産であり、企業価値向上の源泉であるとの信念のもと、経営層をはじめ全社員が本憲章を理解・共有し、社員教育を推進する。

1 教育の目的

教育は、会社の発展と、仕事を通じた自己実現のため、社員一人ひとりの人間的・能力的成長を促すことを目的とする。

2 教育の基本姿勢

教育は、「啐啄同時」を基本とし、社員一人ひとりの「向上の意欲」、会社や職場の上長などの「育成の意志」に基づき行う。

3 教育の内容

教育は、社員の人間形成などの意識教育と業務遂行に必要な知識・技術教育により行う。

4 教育の推進体制

教育は、職場内教育を基盤とし、人間形成や社員共通の能力は人事労務部門が、部門の専門知識や技術は各部門が主体となり推進する。

5 社員の姿勢

社員は、常に九州電力の一員として自覚と向上心を持ち、自己研鑽や相互研鑽に努める。

6 経営層、管理職及び社員の育成責務

経営層、管理職及び社員は、後進の育成が重要な責務であることを認識し、常に愛情と厳しさを持って、自ら教育を行う。

7 教育成果の評価・活用

会社は、教育成果を適正に評価し、発揮の機会を通じて活用することにより、社員の更なる成長と会社の発展を図る。

8 グループ大教育の推進

会社は、九州電力グループの一体的な発展を目指し、教育機会の共有化を図るなど、グループ大の教育に努める。

▼2010年度研修体系

職能等級		階層別研修	選択型研修	特定研修	部門別研修	
管理職	EM (エグゼクティブ・マネージャー)	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">マネジメント研修(EMコース)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新任グループ長(課長)研修</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 選択型研修 コーチング 管理職タイムマネジメント 中堅社員スキルアップ 後輩育成力向上 ロジカルシンキング ビジネス法務 マーケティング など </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 国内 国外 大学院派遣 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> コンプライアンス研修 人権・向和問題研修 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 部門別研修 </div>
	MM (ミドル・マネージャー)	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">マネジメント研修(MMコース)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新任管理職研修</div>				
一般職	チーフ	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">マネジメント研修(チーフコース)</div>				
	スタッフ	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">入社3年目教育</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新入社員教育</div>				

(注1) 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)対象に実施する研修コース(マネジメント研修については、公募または推薦)

(注3) はグループ各社も対象とする研修コース

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」、「ジョブ・チャレンジ」、「人財バンク」による異動や、変化に対応しうる視野の広い人材を早期に登用する仕組みとして「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2009年度実績

概要(2009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(6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:登録数14名)
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(191名が合格・昇進)

プロセスを重視したきめ細かな個人業績の把握と評価への反映

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」を年度初めに本人に通知し、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。

従業員の声を反映するためのしくみ

人事労務施策に対する納得感を高めるための従業員との対話(人事労務懇談会)や、従業員のモラルや人事労務施策、コンプライアンスなどに関する評価を把握するための従業員満足度アンケート調査などにより、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。

その他、経営幹部と社員との意見交換を継続的に実施しており、2008年に設置した「みんなの声」委員会では、そこでの意見などをもとに経営幹部が対応の方向性を話し合っています。



「みんなの声」委員会

総合的な人事労務制度の再構築

社員の働きがいの実感と成長を目指し、これからの社員に必要な意識と能力の明確化と、これを基本とした採用、教育・研修、異動・配置、評価、処遇など人事労務諸制度の総合的な再構築に取り組んでいます。

TOPICS

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。



労使懇談会の様子

