

# 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。

## 重点 取り組み

- 社員一人ひとりが働きがいを得て成長する組織を目指し、組織・業務運営体制を見直すとともに人事労務制度を再構築。
- ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた取り組みとして、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを目指して、育児・介護制度を充実。



## 人権の尊重

### 人権尊重意識の向上

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、九州電力グループ一体となって人権尊重意識の啓発に取り組んでいます。

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し、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。2010年度は、人権に関する基本を再認識するとともに、具体的な人権課題について正しい知識の習得を図るため、「eラーニング」を活用

した教育を実施しました。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。

#### ▼2010年度教育・啓発活動実績

	研修種別	実績
社内研修	eラーニングを活用した研修	12,279名 (受講率99.5%)
	集合研修	3,864名
社外研修		246名

### 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。

#### ▼2010年度セクハラ・パワハラ相談窓口利用実績

- セクハラ・パワハラ相談窓口利用実績：10件

## 働きがいのある職場づくりとワーク・ライフ・バランスの推進

### 社員の働きがいの実感と成長を目指した組織・業務運営体制の見直しと人事労務制度の再構築

2011年7月、お客さまや地域のニーズの高度化・多様化、今後の設備の高経年化や社員の高齢化など、社内外の環境変化に迅速・的確に対応するとともに、社員一人ひとりがこれまで以上に働きがい・達成感を感じていけるよう、組織・業務運営と人事労務制度の見直しを行いました。

#### ●支店・現業機関の組織・業務運営の見直し

今後の高度化・複雑化する専門的な課題へ迅速・的確に対応するため、現行の支店を廃止し、支社とセンターを設置しました。

お客さまサービスや電力の安定供給、地域との共生

などに関する責任を明確化するとともに、お客さまや設備に近い現場に業務・権限・人を移すことにより、現場が自ら考え行動できる自律的な業務運営体制を構築しました。

#### ●本店部制の見直し

2010年7月、多岐にわたる経営課題に対して、関係する部門が有機的に連携し、総合力を発揮していける体制を構築するため、本部制の導入箇所を拡大しまし

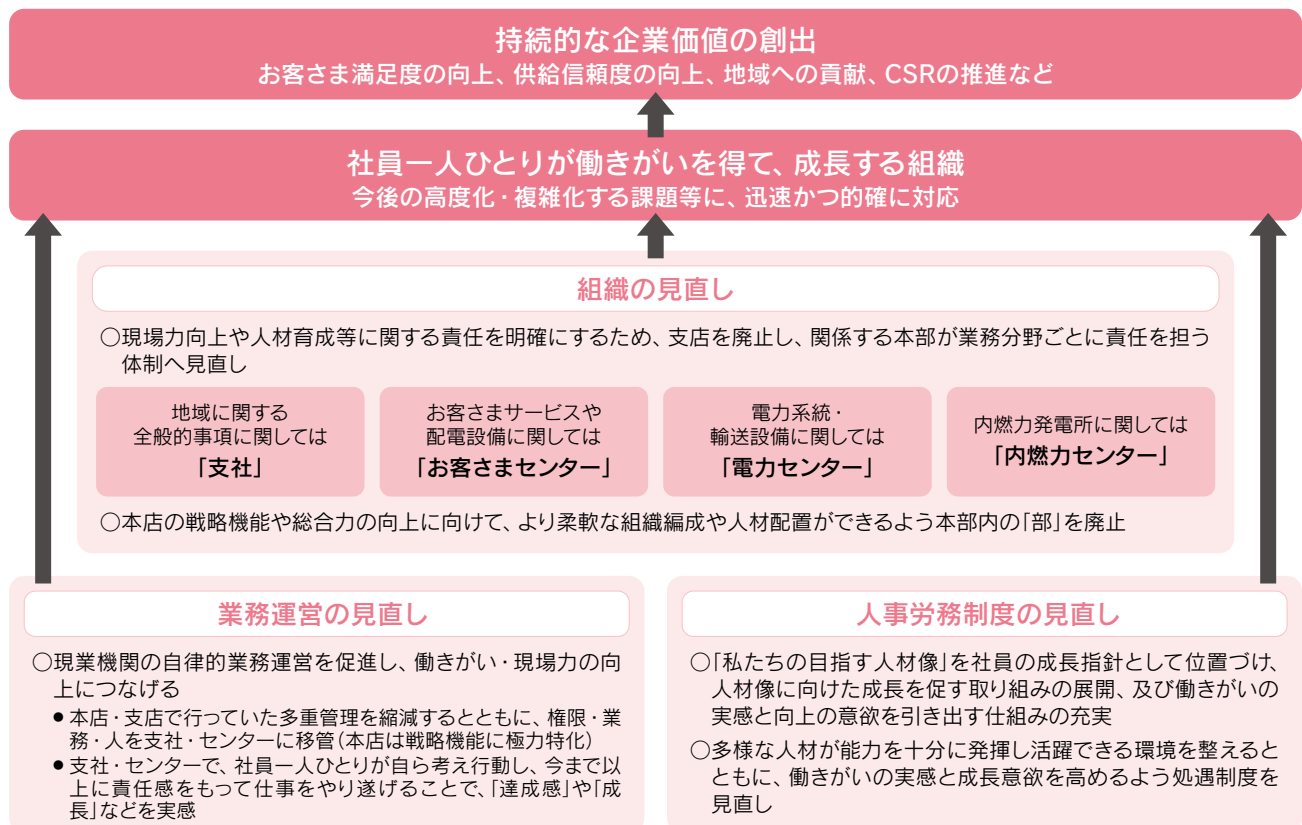
た。これに引き続き、2011年7月には、本部長のリーダーシップの下、柔軟な組織編成・人材配置等ができるよう、本部内の「部」を廃止しました。

#### ●総合的な人事労務制度の再構築

「私たちの目指す人材像」(これからの社員に必要な意識と能力：参照P59)を明確化し、「私たちの目指す人材像」に向けた成長を促す取り組みをはじめ、人事処遇

制度(職能等級、賃金、人事考課)、教育・研修、採用・異動配置の検討など人事労務制度の再構築に取り組んでいます。

#### ▼支店・現業機関の組織・業務運営の見直しの全体像



## 仕事と家庭の両立支援

ワーク・ライフ・バランスの充実に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しやすい職場環境づくりを推進しています。

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。

## ▼ワーク・ライフ・バランスの充実策

2010年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>介護休暇の新設</li> <li>所定外労働を免除する制度について法を上回る小学校入学前の子を養育する従業員を対象として新設</li> </ul>
2011年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者出産休暇の適用期間拡大</li> <li>不妊治療に対する休暇制度の新設</li> <li>単身赴任者時差出勤制度の充実</li> </ul>

## ▼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	介護休暇
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>[利用者の推移]</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>[利用者の推移]</p>	<p>配偶者が出産した場合、5日付与(※男性のみ)</p> <p>[利用者の推移]</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、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を付与(半日単位での取得可)</p> <p>[利用者の推移]</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>[利用者の推移]</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>[利用者の推移]</p>	—	—

※度利用者の( )内は男性再掲

## 次世代育成支援に関する行動計画の推進

2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法への対応として、当社は、「従業員一人ひとりが、次世代育成支援の必要性を認識するとともに、育児を行う者が性別に関わらず働きやすい職場風土の醸成を図る」という考え方のもと、第2期行動計画(2008年4月1日～2011年3月31日)を策定し、目標達成に向けた取組みを実施してきました。

第2期行動計画については、全ての目標を達成できたことから、各人の子育て環境やニーズに応じた柔軟な制度の構築を図ることができたと考えています。

今回策定した第3期行動計画については、育児参加にかかる意識の更なる定着を図るため、第2期行動計画の取組みを基本的に踏襲しますが、平成20年度以

降、男性社員の育児休職の取得実績がないことを踏まえ、男性社員の育児休職取得を目標に追加し、引き続き目標達成に向けた取組みを実施していきます。

### 第3期行動計画の具体的内容

#### ■ 計画期間

2011年4月1日～2013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

- ・女性社員の育児休職取得率：95%以上(継続)
- ・男性社員の育児休職取得者：1人以上(新規)
- ・男性社員の配偶者が出産する際の休暇取得率：90%以上(継続)
- ・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、意識啓発の促進(継続)

## 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、働き方改革の取組みなどにより、労働生産性向上に向けた取組みを行っています。

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。

### 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<sup>\*</sup>」を実施しています。

※人事労務制度の再構築(2011年10月)にあわせ、人材育成と職場リーダーの選考に更に寄与するものとなるよう「主任チャレンジ試験」へ変更

### 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

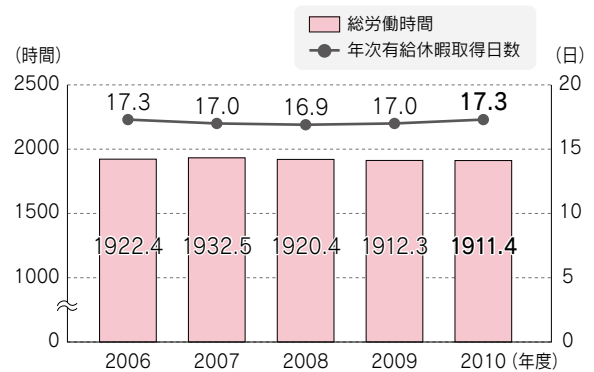
社員の業績の評価にあたっては、業績(成果)だけでなく、業務遂行の過程において示された努力・姿勢(プロセス)も含めて評価を実施しています。

特に、一般職に対しては、業務を行ううえでの「期待

### 従業員の声を反映するための仕組み

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

▼総実労働時間と年次有給休暇取得日数



▼人材登用制度の概要と2010年度実績

概要(2010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を登用(6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を登用(9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を登用(1名が異動)(2007年度から実施:登録数9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(182名が合格・昇進)

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。

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組みを、継続的に実施しています。

## 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て、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。

- 人物本位の採用(すべての学歴・職種で性別による募集制限を行わない。)
- 個人の意欲と能力に応じた適材適所を基本とした配置
- 適正な評価を通じた公平な昇進選考
- 教育・研修等の実施

### ▼従業員基本データ(年度又は年度末)

	2008	2009	2010
従業員数	12,465人	12,553人	12,689人
男性(%)	11,648人(93.4)	11,690人(93.1)	11,795人(93.0)
女性(%)	817人(6.6)	863人(6.9)	894人(7.0)
管理職数	4,036人	4,069人	4,153人
男性(%)	3,980人(98.6)	4,004人(98.4)	4,088人(98.4)
女性(%)	56人(1.4)	65人(1.6)	65人(1.6)
採用数	287人	376人	373人
男性(%)	230人(80.1)	313人(83.2)	325人(87.1)
女性(%)	57人(19.9)	63人(16.8)	48人(12.9)
平均年齢	40.5歳	40.5歳	40.7歳
男性	40.7歳	40.8歳	41.0歳
女性	37.6歳	37.2歳	37.2歳
平均勤続年数	21.0年	20.9年	21.1年
男性	21.2年	21.2年	21.4年
女性	17.7年	17.4年	17.2年
労働組合員数	9,999人	10,044人	10,127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

### 高齢者(60才以上)の雇用環境の充実

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年度に「シニア社員制度」を導入し、雇用上限年齢を65歳まで引き上げました。

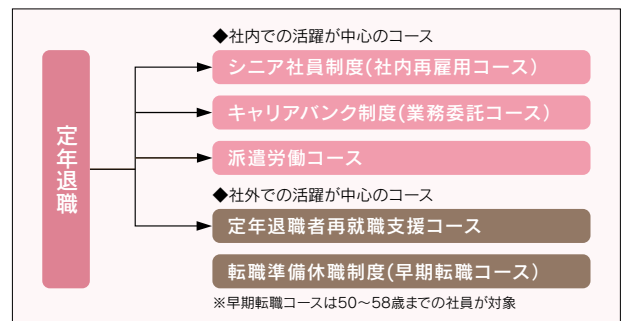
また、退職者の希望に基づき業務を委嘱する「キャリアバンク制度」や、社外での活躍を支援する「再就職支援コース」及び「転職準備休職制度」を整備するなど、高齢者への幅広いサポートを行っています。

今後も、活躍領域拡大等、高齢者の雇用充実策の検討や就業意識啓発の取組みを行っていきます。

### ▼2010年度シニア社員の就業意識啓発の取組み

- キャリアデザイン(働き方)セミナーの実施
- ロールモデルとなる先輩シニア社員の紹介
- セミナー参加者へのリマインドメール送信
- シニア社員希望者と上長との面談

### ▼高齢者雇用制度等の全体イメージ



## 女性の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」、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。

### ▼2010年度女性活躍推進の具体的取組み内容

意識改革、 風土の醸成	● 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
	● 女性活躍推進のためのイントラ「トライネット」の開設 ・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
女性の キャリア形成支援	● 管理職への働きかけ ・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
	● 全社員を対象とした女性活躍推進に関する浸透度調査の実施
仕事と家庭の 両立支援	● 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
	● 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 ● 両立支援セミナーの開催

### 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】

- 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
- 講演会や女性懇談会等、女性活躍推進の取組紹介
- 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(自由な意見交換が可能)



ロールモデルの紹介コーナー

## TOPICS

### トライ・フォーラム「チーム力の向上」

女性活躍推進の「意識改革、風土の醸成」の取組みの一環として、女性社員のネットワーク構築及び仕事を通じた成長に役立つ学びの場を提供することを目的に、全社の女性一般職を対象とした懇談会(トライ・フォーラム)を、毎年、開催しています。

3回目となる2010年度は、「チーム力の向上」をテーマとし、女性管理職

(3名)によるパネルディスカッションなどを開催しました。

参加者からは、「女性でも活躍できることを実感でき、自分のやる気につながった。」「(管理職は)自分たちとは違う視点で物事を考えている大変さが分かり、自分自身も成長したいという気持ちになった。」など、意識改革に繋がる意見が聞かれました。



女性管理職による  
パネルディスカッションの様子



イントラ  
ワーク・ライフ・バランス

ロールモデル

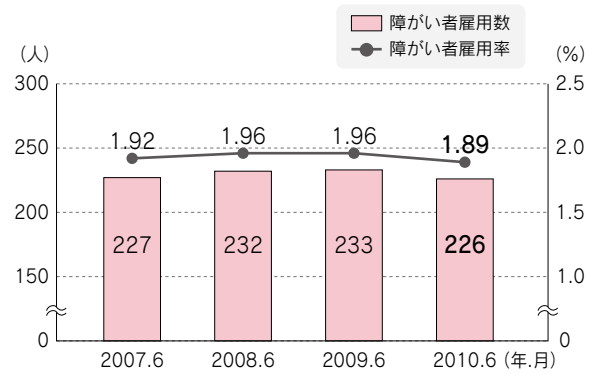
## 障がい者の雇用促進

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。

しかしながら、2010年7月の障がい者雇用率制度における除外率制度見直しにより、障がい者雇用の法定雇用率である1.8%が未達成(2011年3月末:1.78%)となっており、学校やハローワークとの連携による人材情報の収集などにより、計画的採用を進めていくことで、法定雇用率の達成維持を図っていきます。

▼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。



## 従業員の能力向上と技術力の維持継承

従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、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。また、技術力の維持継承に向け、部門別研修や知識・技能向上への取組み等を行っています。

### 「九州電力教育憲章」に基づいた教育・研修の推進

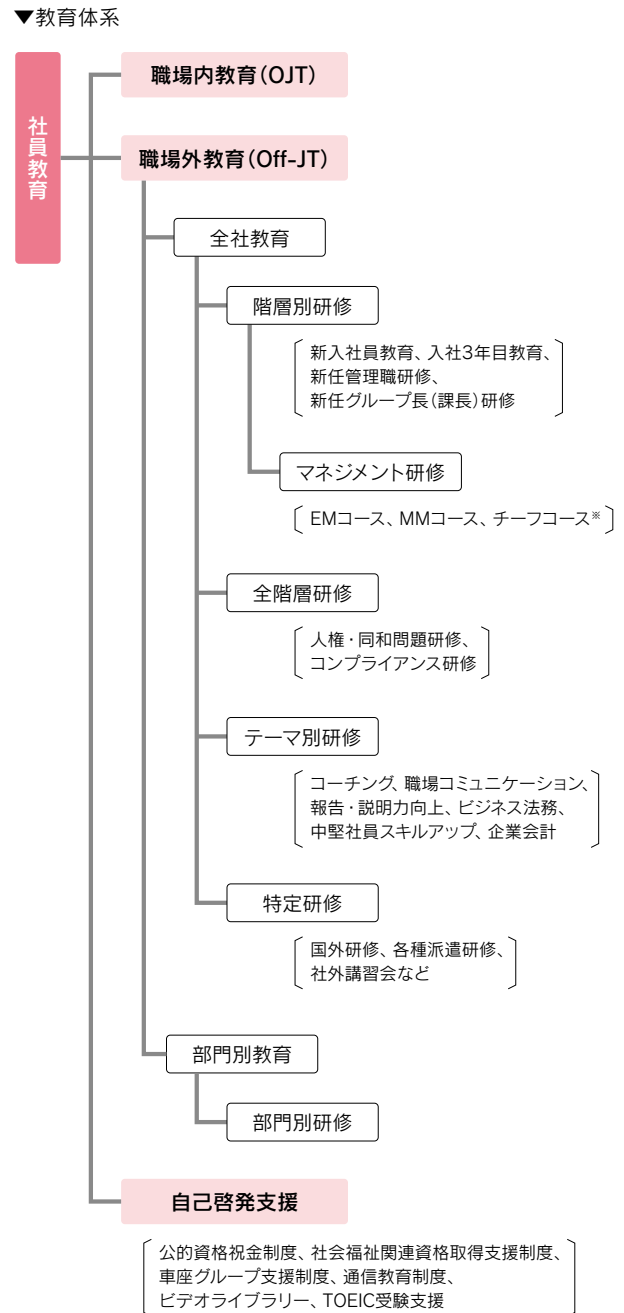
社員教育の指針である「九州電力教育憲章」に基づき、毎年「社員教育方針」を定め、人間力、専門能力、マネジメント能力の向上と人材育成を重視する職場風土づくりに向けて、様々な教育・研修を実施しています。

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材活性化本部が、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。



※マネジメント研修のコースの名称は変更となる可能性あり

人権の尊重と働きやすい労働環境の整備



## 平成23年度社員教育方針

平成23年度の社員教育は、社員教育の指針である「九州電力教育憲章」を基本とし、「私たちの目指す人材像」に向けた成長への支援、人材育成を重視する職場風土の醸成及びグループ大の教育推進に取り組んでいます。

### 【基本方針と重点項目】

#### 1. 「私たちの目指す人材像」に向けた成長を支える取組みの展開

- (1) 「私たちの目指す人材像」に向けた成長意欲を引き出す教育施策の実施
- (2) 人材育成と組織目標達成を担う管理職のマネジメント力向上
- (3) 自ら考え、行動できる人材の育成

#### 2. 社会からの信頼向上に向けた教育の推進

- (1) 企業の社会的責任を全うできる人材の育成
- (2) 若年層を対象とした人間力の向上
- (3) 安全第一主義に向けた意識・行動改革の徹底

#### 3. 専門能力の向上と技術力の維持・継承に向けた取組みの展開

- (1) 現場力の向上を目指した専門能力の向上、技術力の維持・継承
- (2) 経営環境や事業展開のグローバル化に対応できる人材の育成

#### 4. 人材育成に積極的に取り組む職場風土の醸成

- (1) 職場におけるOJTの着実な実施
- (2) 働き方の改革推進
- (3) 対話を基本とした職場コミュニケーションの活性化
- (4) 教育・研修に関する情報の発信

#### 5. 九電グループの一体的発展を目指した教育の推進

- (1) グループ合同教育・研修の拡大
- (2) グループ企業間の連携強化

### 【私たちの目指す人材像】

私たちは、「九州電力の思い」の実現に向け、大切にしたい5つの意識（スピリッツ）を持ち、個人として自ら業務遂行する能力、組織に貢献する能力を高めながら、努力・成長する社員を目指します。

#### ■大切にしたい5つの意識（スピリッツ）

- **人の尊重**  
個性を尊重し、あらゆる立場の人を思いやる
- **倫理の重視**  
高い志を持って、誠実に社会の期待に応える
- **使命感の堅持**  
社会のためチームの一員として責務を全うする
- **お客さま志向**  
常にお客さまを原点に考える
- **チャレンジ**  
理想の姿を描き、向上の意欲を持って挑戦する

#### ■個人として自ら業務遂行する能力

- **考える**  
望ましい姿を描き、それを実現するための課題の本質を見出し、解決に向けた方策を生み出す（構想力、分析力、企画力）
- **行動する**  
専門知識や技能を持ち、周囲と意思疎通を図りながら信頼関係を構築し、最適な選択を行い、目標を達成する（実行力、判断力、コミュニケーション力、専門知識・技能）

#### ■組織に貢献する能力

- **情熱を持って部下や後輩を導き、育てる**  
（指導・育成力）
- **メンバーの意欲を引き出し、チーム全体を引っ張る**  
（リーダーシップ）
- **チームメンバーを尊重し、チームの運営を支える**  
（チームワーク力）
- **信頼、尊敬され周囲に影響を与える**（人望）

## 技術力の維持継承に向けた取組み

業務遂行に必要な専門知識、技術・技能の習得を目的に各部門において、部門別研修や知識・技能向上への取組み等を実施しています。

### ▼技術・技能の習得を目的とした各部門の取組み

原子力発電本部	・新入社員の技術系各課への早期配属
火力発電本部	・グループ会社と研修施設を相互利用したグループ一体となった教育の推進
お客さま本部	・「配電工事技術発表会」や「全社配電技術研修会」等の機会を通じた新技術の導入拡大や復旧技術の向上への取組み

## 協力会社を含めた 保全技術力の維持継承に向けた業務運営

発電電・送電・保護装置設備の高経年化の進展に伴い、高度な設備改修工事計画の策定、設備保全方針・ルール立案など、保全高度化へ対応できる技術力が不可欠であり、この技術力の習得には、現場、現物との接触機会を通じた保全実務の経験が効果的です。

このため、保全サポート会社を現場保全技術力習得拠点と位置付け、電力社員が直営作業等の保全実務を通じて技術力を習得する体制を整備します。

電力会社と委託会社(保全サポート会社)が一体となって技術力継承への取組みを行うことで、専門能力を向上させ、より一層の保全業務運営の高度化、保全技術力の着実な維持継承を図っていきます。

### ▼体制整備内容

- 保全サポート会社の支社に、専属的に直営作業を実施する直営作業班を構成、作業内容を充実
- 当社のベテラン層・高齢者等は、当社若年層等への技術指導を実施
- 請負工事会社のベテラン層は、保全サポート会社において、技能指導を実施
- 電力本体社員は、異動ローテーションに基づき、保全サポート会社へ一定期間出向し、現場保全実務を経験

### ▼保全サポート会社の概要

既存の委託会社を再編し、発電電・送電・保護装置設備の保全実務全般を一貫して実施するために新たに設立

商号	株式会社九電ハイテック
事業内容	保全業務の受託、電気設計業務の受託
本社所在地	福岡市
出資金	4億円
出資構成	九州電力株式会社100%
役員	取締役4人、監査役1人
従業員	230人程度(事業開始当初)
設立登記日	2011年4月
事業開始日	2011年7月1日



## 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