

CSR重要課題の解決に繋がる取組み

チャレンジし続ける人材・組織づくり

■ SDGsへの対応

CSR重要課題	関連する主なSDGs
イノベーションの創出	 
人材育成	 
働きやすい職場づくり	 
コーポレート・ガバナンスの実効性の確保	

■ 主な目標・実績

2018年度目標	2018年度実績	2019年度目標	該当するCSR重要課題
<ul style="list-style-type: none"> 従業員の仕事と家庭の両立支援制度の活用促進や、時間外労働を減らす取組みを推進し、総実労働時間数を縮減します。 	総実労働時間数： 1,946.6時間	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の仕事と家庭の両立支援制度の活用促進や、時間外労働を減らす取組みを推進し、総実労働時間数を縮減します。 	働きやすい職場づくり



イノベーションの創出

九電グループ全体のイノベーションを推進し、新たな事業やサービスを生み出すためのプロジェクト「KYUDEN i-PROJECT」に取り組んでいます。

九電グループの基盤である九州において、イノベーションへの取り組みを通し、お客さまや社会の課題を解決

することで、お客さまの快適で環境に優しい毎日に貢献していきます。

そして、九州から、世界に誇れる事業・サービスを生み出し、世界を変えていくような取り組みを目指していきます。

プロジェクトにおける具体的アクション

グループ横断イノベーション

・九電グループ横断でのイノベーション創出

2017年1月よりKYUDEN i-PROJECTを立ち上げ、様々なアプローチからイノベーションアイデアの創出および事業化・サービス化に取り組んでいます。

2018年度には、グループ横断のアイデア創出企画「i-Challenge 2」を実施しました。九電グループ

KYUDEN i-PROJECT

わたしが動く チームが生まれる 九州から変える

プ全体から、イノベーションに熱意・関心のある「人」を公募し、ワークショップ等による「育てるフェーズ」と、プレゼンテーションによる「選抜のフェーズ」を組み合わせることで、有望なアイデアの創出に取り組みました。



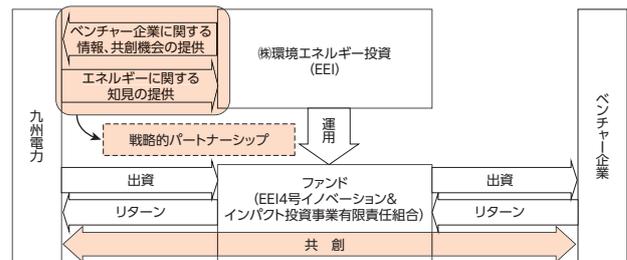
i-Challenge 2の様子



他企業等との共創(オープンイノベーション)

・ベンチャーキャピタルとの戦略的パートナーシップ構築

環境・エネルギー分野に特化した日本で唯一のベンチャーキャピタルである株式会社環境エネルギー投資と戦略的パートナーシップを構築しており、スタートアップ企業等との共創による新たな事業・サービス創出を加速します。



・スタートアップとの事業創出

高出力蓄電池を活用した次世代蓄電池システム等の開発をおこなっている東京大学発のスタートアップ企業、エクセルギー・パワー・システムズ株式会社と提携。当社の電気事業の知見を活かし、エクセルギー社が有する優れた蓄電池システムを用いて、アイルランド島にて協働で事業化に取り組むなど、スタートアップ企業との更なる共創を目指します。

【プロジェクトから生まれた案件】

〔事業化案件(準備中含む)〕



オリジナル音声AIを活用したIoTサービス「QuUn(キューン)」



ベトナムに設立した現地法人「Kyuden Innovatech Vietnam」による、水力発電収益改善事業



位置情報を活用した見守りサービス「Qottaby(キューオッタバイ)」



ドローンを活用した動画空撮、映像編集、三次元画像等作成サービス



インターネットを経由して海外の優秀な人材に仕事を依頼できる
海外の第一線で活躍している外国人を即戦力として採用できる
外国人クラウドワーカーの活用と九州への定住促進サービス

〔実証実験中の案件〕



スマートフォン制御型宅配ボックスによる再配達問題の解決



センサーを活用したアクティブシニア自立支援・健康寿命延伸サポートサービス

この他にも、多数の案件について実証実験に取り組んでいます。

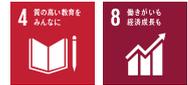
「創造的基地『QBS-Lab』」の開設

2018年12月、グループ会社の九電ビジネスソリューションズ(株)(QBS)では、研究開発や社員交流の拠点として「QBS-Lab(キュービーエスラボ)」を開設。「創造的基地」をコンセプトに、プレゼンテーションに適したサークル型スペースや、集中作業に最適なソロブースなどを設けています。

部署やプロジェクトの枠を越えたコミュニケーションを促進することで、クリエイティブな発想やイノベーションを引き起こし、これまでのスタイルの中では成しえなかった新しい価値を社会に提供していきます。



「QBS-Lab」の内観



人材育成

「九州電力教育憲章」に基づく教育・研修

社員教育の指針である「九州電力教育憲章」に基づき、教育方針・計画を定め、社員一人ひとりが向上の意欲を持ち、人間的・能力的成長を促すとともに、人材育成を重視する職場風土づくりに向けて、さまざまな教育・

研修を実施しています。

また、グループ会社との研修の合同実施や研修施設の有効活用などを通じて、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。

2007年10月制定
2011年8月改正

【私たちの目指す人材像】

私たちは、「九電グループの思い」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)**

2011年4月制定
2018年3月改正

教育方針[2017年～2019年度]及び2019年度教育計画

社員教育の指針である「九州電力教育憲章」を基本として「私たちの目指す人材像」に向けた社員の成長を促すため、重点項目等を定め社員教育に取り組んでいます。

〔基本的な考え方〕

「企業は人なり」と言われるとおり、いかなる経営環境においても企業が存続し発展を続けていくためには、人材育成は最も重要な取り組みの一つである。

九電グループが今後の競争環境下においても、「九電グループの思い」を実現し、お客さまから信頼され、選ばれ続けるためには、戦略実行に必要な人材の育成を進めていかなければならない。

特に、小売の全面自由化をはじめとした電力システム改革など九電グループをとりまく環境が大きく変化する

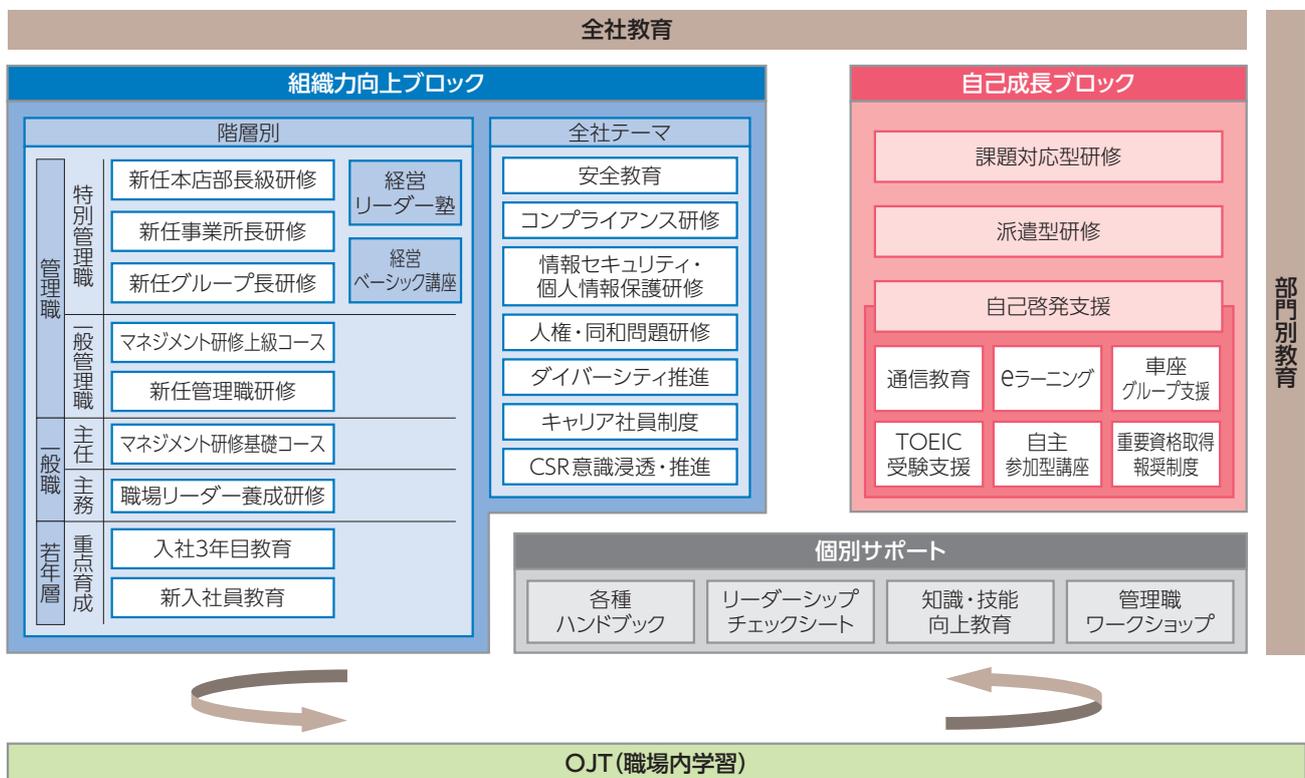
中で、お客さま本位を徹底し、高い技術力と変革に挑戦する意欲を持ち、リーダーシップを発揮して実行していくことが求められている。

そのためには、社員一人ひとりが向上の意欲を持つとともに、会社や上司が育成の意志を持って人材育成に取り組み、社員の人的・能力的成長を促していくことが大切である。

こうした状況を踏まえ、以下の4つの項目に重点を置き、社員教育を推進していくものとする。

【重点項目】

- 1 一人ひとりのリーダーシップとそれを引き出す管理職のマネジメント力強化
- 2 強固な事業基盤の基礎となる専門知識・技能の維持・向上と九州電力グループ一体となった競争力強化に向けた教育の推進
- 3 企業の社会的責任を果たす上で求められる意識・能力の向上
- 4 OJTを基盤とした人材育成や能力向上に積極的に取り組む職場風土の醸成



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、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

電力輸送本部	・グループ会社(株)九電ハイテック)との協業体制の整備・運用による保全技術力維持継承に向けた取組み
配電本部	・定期的な「配電工事技術訓練」等を通じた配電設備復旧技術の向上への取組み
火力発電本部	・教育計画に基づく一人ひとりの成長度合いを踏まえた教育の実施 ・発電所建設業務による発電所設計・建設に関する技術力の蓄積・継承への取組み
土木建築本部	・専門研修や現場力、マネジメント力向上への取組み
原子力発電本部	・プラントの運転や設備等の幅広い知識の習得に向けた取組み ・設備の保守管理、放射線や原子燃料の管理等を行う専門知識の早期取得への取組み ・発電所訓練センターに設置している運転シミュレーターや保修訓練設備及び社外の各種訓練施設や研修を有効に活用した実践的な教育訓練への取組み

グループ一体となった人材育成に取り組んでいます

2019年5月、九電グループ全体の視点やつながりを知り、一体感を醸成するとともに、リーダーシップやコミュニケーション力の基礎を学ぶことを目的に、九電グループの新入社員が一堂に会する「集合セッション」を実施しました。

30社の新入社員561名が、会社混成のチームに分かれ、「理想の九電グループ」についてディスカッション。参加者からは、「これからの九電グループをつくっていくという自覚や責任感を再認識できた」といった声が聞かれました。



昨年に続き2回目の開催となる「集合セッション」

働きやすい職場づくり



人権尊重意識の向上への取組み

人権を尊重し、快適で豊かな社会の創造に貢献するため、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。

従業員が人権・同和問題を正しく理解し、行動することが、人権を尊重した明るい職場づくりにつながるという認識のもと、「人権・同和教育実施方針」を制定し、教育・啓発活動を実施しています。

●2018年度教育・啓発活動実績

研修種別		実績
当社	社内研修	11,201名
	社外研修	1,025名
グループ会社		44社 6,561名

働きがいのある活き活きとした職場づくり

●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、フレックスタイム勤務等柔軟な働き方の活用推進、働き方改革による労働生産性向上への取組み、全社一斉ノー残業デーや年次有給休暇取得促進など、総実労働時間の縮減の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、従業員が使用するパソコンの稼働時間により、労働時間の管理を徹底しています。

●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を育成するため、「社内公募」、「ジョブ・チャレンジ」、「人財バンク」による異動や、経営環境の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「主任チャレンジ試験」を実施しています。

ハラスメントへの対応

セクハラやパワハラに代表されるハラスメントは、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付などにより従業員の意識啓発を図るとともに、社内外にハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、ハラスメント防止の徹底を図っています。

●2018年度ハラスメント相談窓口利用実績

ハラスメント相談窓口利用実績：8件

●一人あたりの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

概要	
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
ジョブ・チャレンジ	部門人材育成の一環として、本店・支社業務へのチャレンジ意欲を有する人材に登用
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に登用 (2007年度から実施：登録数29名)
主任チャレンジ試験	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、経営環境の変化に対応しうる視野の広い人材を早期に登用 (2019年度は、合格者136名が昇進)

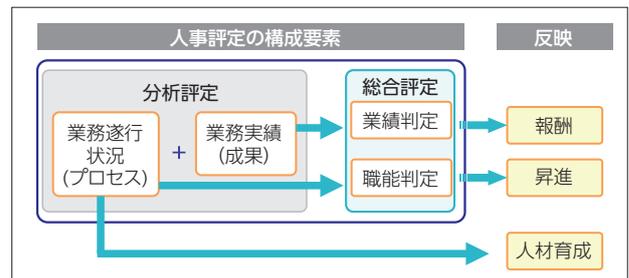
●きめ細かな個人業績の把握と評価への反映

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

特に、一般職には、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、評価の基礎としています。

また、一般職に対する評価時の分析内容については、育成・指導にも活用し、人材育成を図っています。

●人事評価の仕組み



●従業員の声を反映する仕組み

人事労務施策に対する納得感を高めるため、従業員との対話(人事労務懇談会)を実施しています。

また、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従業員満足度調査などにより、得られた意見を施策に反映させていく取り組みを実施しています。

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

働き方改革の推進

従業員が活力を持って仕事に取り組める環境づくりや、抜本的な業務効率化による労働生産性の向上、チャレンジできる組織風土への変革を目的として、働き方改革に全社を挙げて取り組んでいます。

働き方改革の推進により、従業員が持てる力を最大限発揮し、働きがいを感じることができている組織風土や職場をつくっていきます。

●働き方改革の具体的な取組み内容

I 意識改革

- ・「九電働き方改革フェスタ」を開催し、会社全体の改革意識・風土の醸成
- ・「働き方改革」に関する経営層ワークショップを開催。論議した内容を「経営層としての実践行動」として全社にコミットし、経営層が改革を牽引

II 業務効率化

- ・社員からの業務効率化に関する提言の募集、提言に基づく改革の実践
- ・仕事の進め方に関する「全社共通ルール」の制定による業務の効率性・品質の向上

III 働く環境の整備

- ・フレックスタイム制度、テレワークの適用職場拡大
- ・サテライトオフィスの導入 など

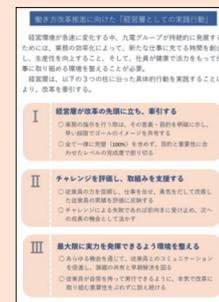
〔九電働き方改革フェスタ〕



〔経営層ワークショップ〕



〔経営層としての実践行動〕



〔全社共通ルール〕



健康経営の推進

あらゆる事業運営の基盤である従業員の健康保持・増進を目的に健康経営を推進しています。

2019年2月には、従業員の健康づくりのサポート等に取り組んでいることなどが評価され、昨年に続き2年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を受けました。



2019
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

※健康経営優良法人認定制度
経済産業省と日本健康会議
が共同で、特に優良な健康経営
を実践している法人を顕彰する制度

●従業員の健康増進に向けた具体的な取組み

- ・定期健康診断の結果に基づく全従業員への保健師面談
生活習慣改善が必要な者への保健指導だけでなく、健康な者へも各人の状況に合わせたアドバイス等を実施
- ・ストレスチェック結果に基づく各職場での話し合いや改善に向けた取組み
職場単位のストレスチェック結果を踏まえ、自職場の強み・弱みについて話し合い、全員参加で職場環境改善に向けた取組みを実施
- ・異動者・業務付与変更者に対する職場と産業保健スタッフの連携強化によるフォロー
メンタルヘルス面での異変等を感じた者へは職場管理職と保健師等が相互に情報共有を行いながら対応

- ・「健康教室」対象者の若年層への拡大
35歳の社員を対象としていた健康教室を20代にも拡大し、若年層の有所見者等に対して早期に生活習慣改善の動機づけを実施

- ・健康増進に向けた具体的な行動を促すための職場の仲間同士で取り組める行事等の実施

全社ウォーキングキャンペーン(歩数競争)の開催等



「全社ウォーキングキャンペーン」入賞チーム



コーポレート・ガバナンスの実効性の確保

【コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方】

当社は、「九電グループの思い」のもと、長期的な視点で社会的に有意義な事業活動を行っていくことが、全てのステークホルダーにとっての価値を持続的に生み出していくことになると考えています。こうした事業活動を適切に遂行していくため、経営上の重要な課題として、コーポレート・ガバナンスの体制構築・強化に努めています。

当社を取り巻く経営環境は急速に変化しており、その変化に対して、より一層柔軟かつ機動的に対応していくためには、ガバナンス強化と意思決定の迅速化の両立が重要と考え、監査等委員会設置会社としています。

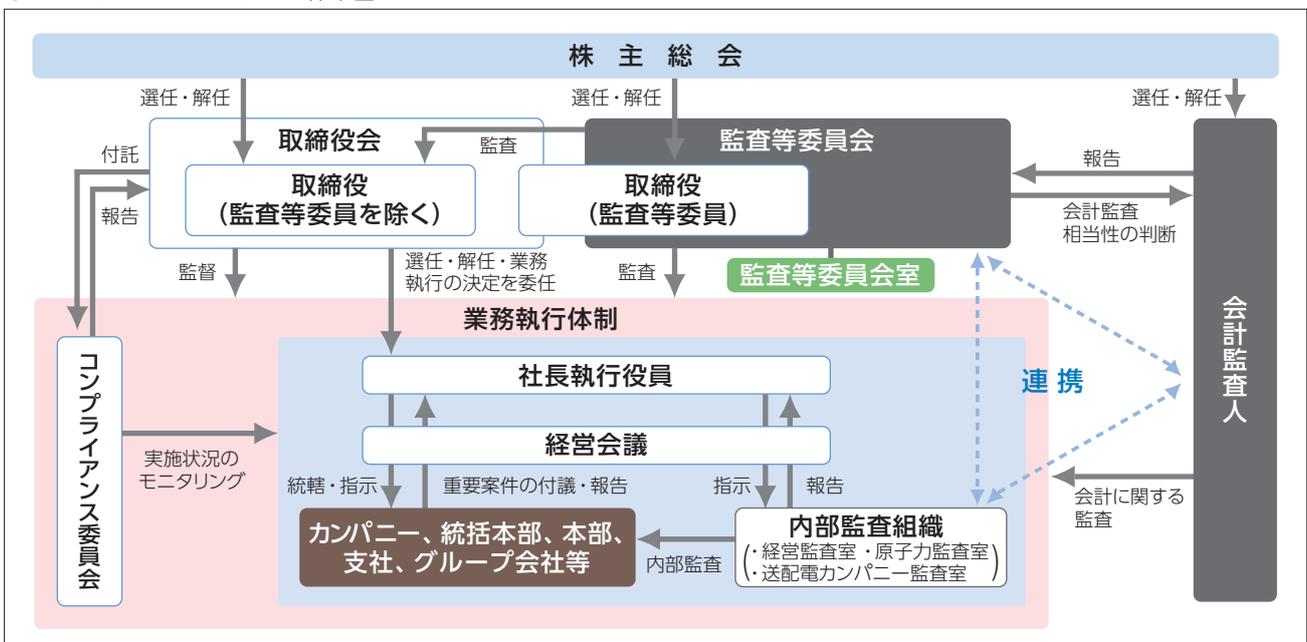
今後もコーポレート・ガバナンスの充実を図り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

【具体的な取組み】

会社業務の適正を確保するための体制の整備に係る基本方針(内部統制の基本方針)を定め、継続的な体制の充実に努めています。

- 独立性の高い社外取締役を複数選任することによる監督機能の強化
- 内部監査組織との連携等による監査等委員会の監査の実効性確保
- 取締役と執行役員による監督と執行の役割の明確化
- コンプライアンスの徹底
- 中立性を維持した内部監査体制の充実
(原子力及び送配電事業については、別途専任の内部監査組織を設置)

● コーポレート・ガバナンスの体系図



●各会議体等の概要

体制	役割	メンバー (2019年3月末現在)	開催頻度等
取締役会	・企業経営の重要事項の決定 ・職務の執行状況の監督	・全取締役19名 (うち社外取締役5名)	原則月1回 (2018年度19回開催)
経営会議	・取締役会決定事項のうちあらかじめ協議を必要とする事項の協議 ・執行上の重要な意思決定	・社長、副社長、常務執行役員、 上席執行役員等17~24名 (7名は議題に応じて出席) ※上記に加え社外取締役2名も出席	原則週1回 (2018年度38回開催)
監査等委員会	・取締役の職務の執行状況全般に関する監査 →取締役会などの重要な会議への出席 →執行部門、連結子会社等からのヒアリング →事業所実査 →法令や定款に定める監査に関する重要事項の協議、決定	全監査等委員5名 (うち社外監査等委員3名) ※監査等委員の職務を補助するための専任の組織として監査等委員会室(12名)を設置	原則月1回 2018年度 ・監査役会:5回 (監査等委員会設置 会社移行前) ・監査等委員会:11回 (移行後)
内部監査組織	・各部門・事業所及びグループ会社における法令等の遵守や業務執行状況等の監査 ・保安活動に係る品質保証体制及びこれに基づく業務執行状況等の監査	・経営監査室(19名) ・原子力監査室(9名) ・送配電カンパニー監査室(8名)	※業務として常時実施

【内部統制の基本方針の概要】

1 取締役の職務執行の

法令等への適合を確保するための体制

- ・取締役会による経営上重要な事項の審議・決定、取締役及び執行役員の職務執行の監督
- ・取締役、執行役員及び従業員がコンプライアンスを推進する仕組み
特に、託送業務における公平・中立の確保の徹底
- ・反社会的勢力からの不当要求に対する関係の遮断
- ・取締役及び執行役員の職務執行に対する監査等委員会又は監査等委員の勧告・助言の尊重

2 取締役の職務執行に係る

情報の保存・管理に関する体制

- ・情報の適正な保存・管理体制と情報セキュリティの確保

3 リスク管理に関する体制

- ・経営における重要リスク、個別案件のリスク等への適切な対応
- ・複数の部門等に関わるリスク及び顕在化のおそれがある重大なリスクについて、関連部門等による情報共有及び対応体制の明確化、適切な対応の実施
- ・社外の知見や意見等を踏まえた幅広いリスク把握、情報共有による原子力に関するリスクの継続的な低減の推進
- ・非常災害や社会的信用を失墜させる事態、その他会社経営、社会へ重大な影響を与える事象に対する危機管理体制

4 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

- ・適正かつ効率的な業務執行体制及び責任と権限の明確化

5 従業員の職務執行の

法令等への適合を確保するための体制

- ・コンプライアンス委員会等による企業倫理・法令等の遵守の推進
- ・全ての事業活動の規範となるCSR憲章、行動指針の浸透・定着
- ・財務報告の信頼性の確保
- ・業務の内部監査と原子力等の品質保証に関する監査体制

6 企業グループにおける

業務の適正を確保するための体制

- ・グループの経営課題への対応、コンプライアンスの推進及び緊密な情報連携

7 監査等委員会の職務執行の実効性を

確保するための体制

- ・監査等委員会を補助する専任組織としての監査等委員会室の設置
- ・監査等委員会スタッフの取締役からの独立性の確保
- ・グループ会社も含めた監査等委員会への報告体制の確保
- ・その他監査の実効性を確保する体制

2006年7月制定
2018年6月改正

独立した立場からのチェック

経営の監督機能を向上させることを目的に、社外取締役を選任し、取締役会等において当社から独立した立場から助言を受けています。

また、原子力の業務運営の透明性確保を目的に「原子

力の業務運営に係る点検・助言委員会」を設置し、同委員会においても社外有識者の方から原子力の安全性、コミュニケーション、コンプライアンス等について助言を受けています。

リスクマネジメント

経営に影響を与えるリスクについては、リスク管理に関する規程に基づき定期的にリスクの抽出、分類、評価を行い、全社大及び部門業務に係る重要なリスクを明確にしています。

各部門及び事業所は、明確にされた重要なリスク及び個別案件のリスク等への対応策を事業計画に織り込み、適切に管理しています。

複数の部門等に関わるリスク及び顕在化のおそれがある重大なリスクについては、関連する部門等で情報を共有したうえで、対応体制を明確にし、適切に対処しています。

特に、原子力については、社外の知見や意見等も踏まえ、幅広いリスクの把握に努めるとともに、取締役、執行役員等による情報の共有化を行い、継続的にその低減を図っています。

また、非常災害などの事象が発生した場合に迅速、的確に対応するため、予めその対応体制や手順等を規程に定めるとともに、定期的に訓練等を実施しています。

●公表している事業等のリスク(2018年6月現在)

当社グループ(連結)の経営成績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある主なリスクには、以下のようなものがあります。

- 電気事業を取り巻く制度変更等
- 原子力発電を取り巻く状況
- 販売電力量等の変動
- 燃料価格の変動
- 原子力バックエンド等に関するコスト
- 地球温暖化対策に関するコスト
- 電気事業以外の事業
- 繰延税金資産
- 金利の変動
- 情報の流出
- 自然災害等
- コンプライアンス

危機管理

さまざまな危機に備えるため、危機管理体制を整備し、リスクが顕在化した場合(危機発生時)の影響の極小化に努めています。

具体的には、危機管理官(副社長)及び危機管理担当部長を設置するとともに、各本部等及び各支社に危機管理担当を設置し、危機発生時の情報共有や連携を図るこ

ととしています。

また、「リスク・危機管理対策会議」を適宜開催し、リスク管理と危機管理との連携強化、危機発生時における対応策の検討を行うとともに、専門的・先進的な知見を有する社外専門家による支援体制を整備しています。

●危機管理体制

