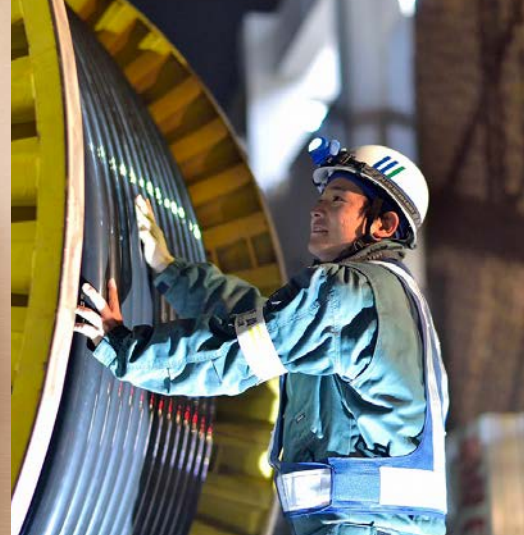




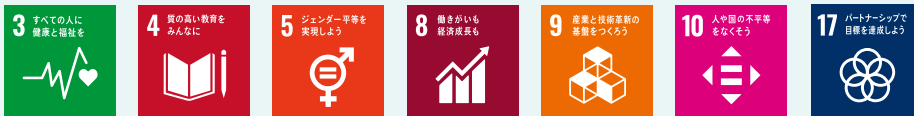
組織基盤を強化する取組み

# 九電グループ約2万人の力で 新たな価値を創造します。

九電グループには約2万人の従業員が在籍しています。  
九電グループが今後も社会に必要とされる存在であり続けるためには、  
これら従業員一人ひとりの能力を最大限引き出し、  
社会的課題の解決に向けた新たな価値を創造していくことが必要です。



関連する主なSDGs



# 従業員のチャレンジを促し、 組織基盤を強化します。

九電グループは、従業員一人ひとりの個性や価値観を大切にし、  
チャレンジを支援することで、お客さまや社会に新たな価値を創造します。

## ■ 九電グループ全体での イノベーションの推進



KYUDEN GLOBAL事業(外国人材活用と定住促進事業)

## ■ 性別や年齢を問わず多様な人材の 活躍を促すダイバーシティの推進



女性管理職懇談会

## ■ 働き方改革などを通じた 働きがいのある職場づくり



サテライトオフィスの設置(福岡)

## ■ コーポレート・ガバナンスの充実を 通じた企業価値の向上



経営概況説明会

CSR重要課題	KPI(主な管理指標・項目)	2020年度目標	2019年度実績
イノベーションの創出	[KYUDEN i-PROJECT <sup>(※1)</sup> ]への参画者数	100人	170人
	事業化・サービス化最終提案に至る個別案件数	3~5件	6件
人材育成	①女性管理職新規登用数、 ②組織の長ポストへの女性登用数	2019~23年度で それぞれ3倍以上 (①54人、②21人以上) ※2009~13年度を基準	①10人 ②7人
	障がい者雇用率	2.3%	2.34%
働きやすい職場づくり	総実労働時間	可能な限り縮減	1880.6時間
	テレワーク環境整備率 <sup>(※2)</sup>	テレワーク環境整備率向上	テレワーク環境整備率 対前年比約14%増
コーポレート・ガバナンスの 実効性確保	経営概況説明会	2回	2回
	個人投資家説明会(IRG)	5回程度	5回

(※1)九電グループ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

(※2)テレワーク環境が利用可能な社員数/全社員数

## ① 九電グループ全体でのイノベーションの創出

CSR  
重要課題

### イノベーションの創出



九電グループでは、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。

### ●イノベーションの推進

#### 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ビジネス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。

2019年度には、グループ横断のビジネスアイデア創出企画「i-Challenge3」を実施しました。



i-Challenge3の様子

#### KYUDEN i-PROJECT

わたしが動く チームが生まれる 九州から変える

九電グループ全体から、イノベーションに熱意・関心のある「人」や「チーム」を公募し、ワークショップや社外有識者のメンタリング等による「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、有望なアイデアの創出に取り組みました。



#### 他企業等との共創(オープンイノベーション)

自社の有するリソースだけではなく、社外と連携することによって、技術やノウハウ、アイデアを共有し、新しいビジネスやサービスを共創していきます。

##### ・先進的な蓄電池の制御技術を有するNEXT-e Solutions(株)と提携

2019年9月、九州電力(株)は、NEXT-e Solutions(株)が行う第三者割当増資に応じるとともに、リユース蓄電池を活用した定置型蓄電システムの事業化に向けて協業を開始しました。

電動フォークリフトで使用したリチウムイオンを大規模の定置用蓄電池システムにリユースする仕組みを検討しており、分散型電源社会の到来を見据え、その課題解決に資する事業の創出を目指しています。



##### ・次世代植物工場の検討

九州電力(株)は、(株)九電工・東京センチュリー(株)・(株)スプレッドの3社と豊前発電所遊休地を活用した次世代植物工場<sup>(\*)</sup>の事業化検討を行っています。

この工場は、レタスの生産能力日産5トンと世界最大級のもので、野菜の安定供給に貢献する社会的意義が非常に大きな事業です。

VPP<sup>(\*\*)</sup>リソースとしての活用や再エネ電源との組み合わせによる低環境負荷のレタス提供等、新たな付加価値創出の可能性についても検討していきます。



事業化検討開始の記者発表

(\*) (株)スプレッドの次世代型農業生産システム(Techno Farm™)を導入し、建物内でLEDと養液を用いてレタス等の作物を栽培する工場

(\*\*) バーチャルパワープラント: 仮想発電所。電力の需給バランスを保つため、電力を使用する側の機器を制御し、発電所のように活用すること



## 【プロジェクトから生まれた案件】

### 〔事業化案件(準備中含む)〕



ベトナムに設立した現地法人「Kyuden Innovatech Vietnam」による水力発電運用改善事業



優秀な外国人材の就業と、定住による地域活性化を目指す「KYUDEN GLOBAL事業」



マンション入居者専用の電気自動車シェアリングサービス「weev(ウィーヴ)」



「教えたい人」と「習いたい人」をつなげる習い事マッチングプラットフォーム「あけいこタウン」



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、三次元画像等の作成サービス「九電ドローンサービス」



女性消防設備士チームにより、マンション・アパート等の消防設備点検サービスを提供する事業「TEQNICO」

### 〔実証実験中の案件〕



離れていても、感じられる。

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「こねQと」



電柱を活用した防災情報伝達サービス

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。

## ② 性別や年齢を問わず多様な人材の活躍を促すダイバーシティの推進

C S R  
重要課題

人材育成



### ●「九州電力教育憲章」に基づく教育・研修

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、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、様々な教育・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等を通じて、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  
2020年4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  
2020年4月改正

(九州電力(株)及び九州電力送配電(株)共通)

用語集

コンプライアンス  
啐啄同時

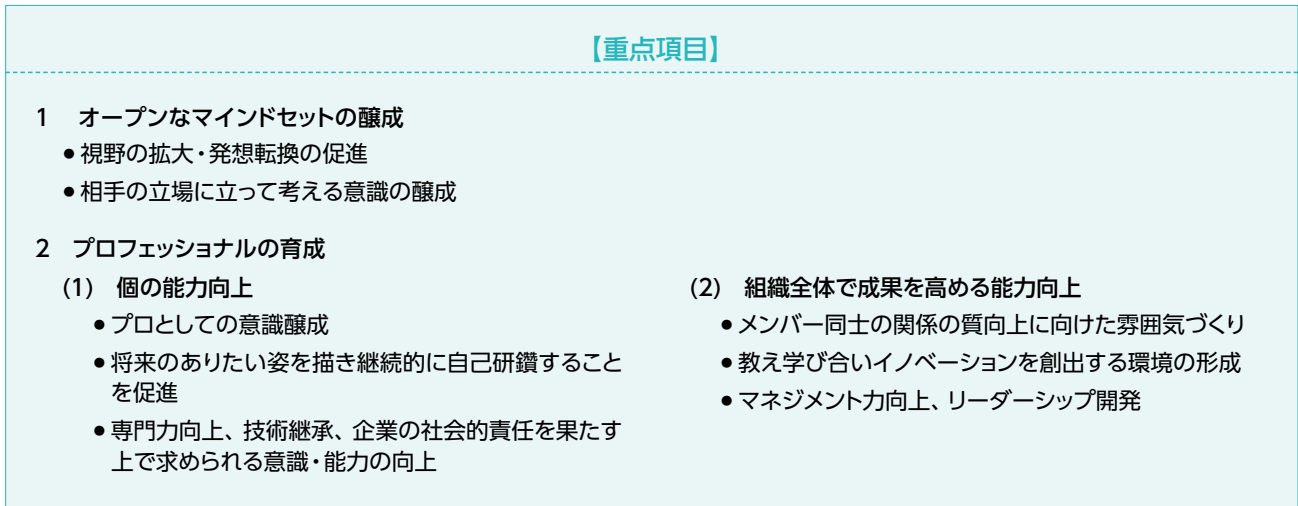
OJT (職場内教育)  
Off-JT (職場外教育)

## ●教育方針[2020年度～]及び2020年度教育計画

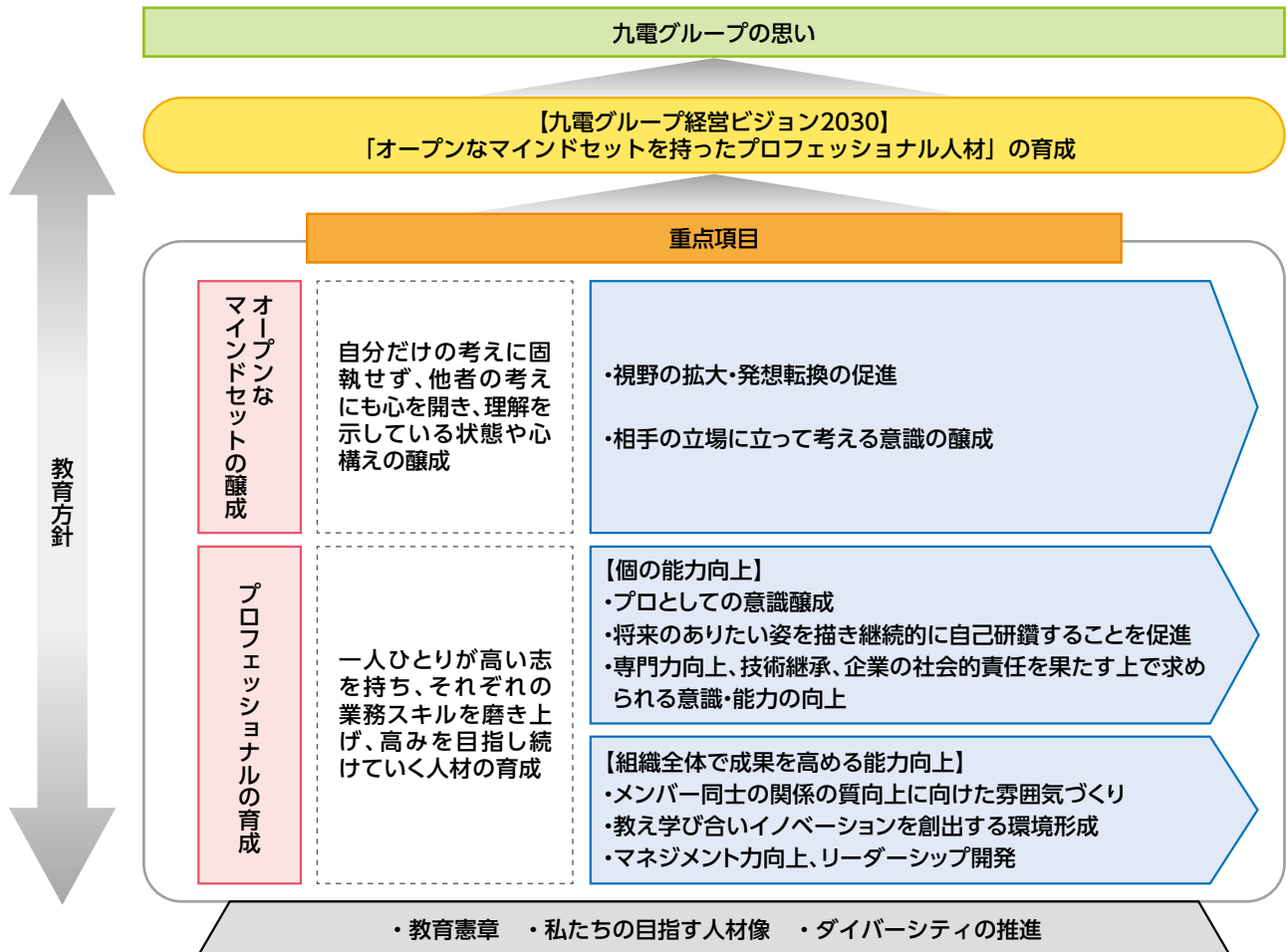
九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、社員教育の指針である「九州電力教育憲章」を基本として「私たちの目指す人材像」に向けた社員の成長を促すため、重点項目等を定め社員教育に取り組んでいます。

〔基本的な考え方〕

九電グループの更なる進化に向け、「九電グループ経営ビジョン2030」で掲げる「オープンなマインドセットを持ったプロフェッショナル人材」を育成するため、ダイバーシティの推進とともに、以下を重点項目として取り組む。



### 【 教育方針(イメージ) 】



## ●技術力の維持継承に向けた取組み

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、業務遂行に必要な技術・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。中途採用者には、新人社員教育プログラムにおいて、コンプライアンス等必要な項目を受講させているほか、異動等で従事する業務が大きく変更した社員に対しても各職場において適宜フォローを行っています。

### ■技術・技能の習得を目的とした各部門の取組み

九州電力(株)	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	・マネジメント力や現場の向上に向けた専門研修や現場密着型の教育の実施
	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や保守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
	情報通信本部	・電気事業の高度化・効率化に必要な情報通信技術の維持・継承への取組み ・ドローンやセキュリティ、IoT、AI等、今後のデジタル化推進に向けた技術力向上への取組み
九州電力送配電(株)	送变电本部 系統技術本部	・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

## ●グループ一体となった人材育成に取り組んでいます

九州電力(株)では、2019年12月、グループ会社の女性社員を対象にキャリア形成支援に向けた「女性社員ワークショップ」を実施し、18社21名が参加しました。

参加者からは、社外講師による講演や「理想の働き方」をテーマにしたグループディスカッションを通じて、「今後のキャリアを考える良い機会になった」との声が聞かれました。



集合セッション

### TOPICS

## 開発途上地域の経済発展を担う「人づくり」への寄与

グループ会社の九州メンテナンス(株)では、2019年11月より開発途上地域等への技能・技術移転を図りその地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的に、ベトナムより技能実習生9名を受入れ、福岡市内のオフィスビルや商業施設等での環境衛生や作業中の安全管理に関する技能実習を実施しています。



## ●意欲・能力に応じた多様な人材の活躍支援

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、組織全体の活性化による企業価値の向上を目指して、多様な人材の活躍を支援しています。

- 人物本位の採用
- 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<sup>(※1)</sup>基本データ[各年度末(採用数のみ年度)]

	2017	2018	2019
従業員数 (社員+キャリア社員)	13,022人	12,947人	12,829人
男性(%)	12,005人(92.2%)	11,904人(91.9%)	11,791人(91.9%)
女性(%)	1,017人(7.8%)	1,043人(8.1%)	1,038人(8.1%)
管理職数	4,589人	4,651人	4,684人
男性(%)	4,496人(98.0%)	4,543人(97.7%)	4,567人(97.5%)
女性(%)	93人(2.0%)	108人(2.3%)	117人(2.5%)
採用数	254人	281人	259人
男性(%)	211人(83.1%)	227人(80.8%)	219人(84.6%)
女性(%)	43人(16.9%)	54人(19.2%)	40人(15.4%)
平均年齢	43.6歳	43.8歳	44.0歳
男性	44.1歳	44.3歳	44.5歳
女性	38.1歳	38.3歳	38.4歳
平均勤続年数	23.8年	24.0年	24.2年
男性	24.3年	24.5年	24.7年
女性	17.9年	18.2年	18.1年
労働組合員数 <sup>(※2)</sup> [対全従業員比(%)]	9,219人 (70.8%)	9,125人 (70.5%)	8,820人 (68.8%)

### ■離職率(「自己都合退職者数/期首社員数」×100)

	2017	2018	2019
離職者数 (定年退職者含む)	330	404	421
自己都合退職者数(再掲)	(75)	(70)	(96)
期首社員数	13,149	13,095	12,929
離職率	0.57%	0.53%	0.74%

### ■契約社員数・派遣社員数

	2017	2018	2019
契約社員数	21	29	164
派遣社員数	488	606	645

### ■組織の長・重要な使用人の人数(2019年度末)

	組織の長	重要な使用人(再掲)
男性	1,309	(97)
女性	19	(3)
計	1,328	(100)

(※1)送配電部門の従業員(2020年4月の分社で九州電力送配電(株)に籍を変更した従業員)を含む。なお、執行役員・理事は含まない

(※2)労働協約の対象となる者の数。ユニオン・ショップ協定に基づき、社員(特別管理職等を除く)は、労働組合員となっており、当該対象者の労働組合加入率は100%

## ●高齢者の雇用環境の充実

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、60歳以上の従業員を「豊富な経験や高度な知識・スキルを有する貴重な人材」として、意欲をもってより一層活躍できる仕組みとして、2015年度から「キャリア社員制度」を導入する等再雇用制度の充実を図っています。

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」を整備する等、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。

### ■就業意識啓発の取組み

#### キャリアデザイン研修

対象者：53～55歳の者  
目的：自身の将来をより具体的に意識して今後の職業人生の充実や定年退職後の進路を考えるきっかけ作りを行う

#### キャリア社員雇用前研修

対象者：59歳の者(制度利用希望者)  
目的：キャリア社員として役割が変化することへの意識転換や現役世代と調和して意欲をもって働くような心構え等の準備を行う

#### キャリア形成相談窓口

対象者：社員  
目的：キャリアコンサルタントへの相談を通じて、自分の適性、能力や関心に気付き、職業観を醸成することでキャリアプランを明確にする

## ●グループ会社による就業支援

(株)九電ビジネスフロントでは、福岡市から受託し、就職相談窓口事業を行っています。専任のキャリアコンサルタントによる個別相談、職業紹介、就職活動支援セミナー等を実施し、相談者の就職活動を応援しています。

相談者は、一般求職者、就業中の方、学生等が対象であり、働き方の希望等を幅広くヒアリングしたうえで、ご相談に応じています。

人材派遣や人材紹介で培ったノウハウを活用し、人を求める企業と職を求める人の笑顔と喜びに貢献したいと考えます。



今後の働き方等の個別相談



## ●女性の活躍推進

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、従業員一人ひとりが性別や年齢等に関わらず、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ため、「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。

また、出産・育児等、止むを得ない事由により退職した社員を再雇用する制度や配偶者の転勤に同行するための休職制度の導入等、結婚・出産後も働き続けられる環境の充実を図っています。なお、女性活躍推進法については2019年2月には第二期行動計画を策定し、女性の育成に一層取り組んでいます。

### 女性活躍推進に関する行動計画

#### <計画期間>

2019年4月1日～2024年3月31日

#### <目標>

2023年度までの5年間(2019年～2023年度)で、①女性管理職の新規登用数及び②組織の長ポストへの女性の登用数を、それぞれ行動計画導入前5年間(2009年～2013年度)の3倍以上とすることを目指します。

#### <今後5年間の主な取組み>

- ▶ **女性の「仕事を通じた成長」を支援する施策の充実**
  - ・結婚や出産・育児等のライフイベントを考慮した計画的な育成・異動・配置
  - ・長期的キャリア形成の観点からの管理職の部下育成支援
  - ・育成段階(若年層・中堅層・育児層)に応じたキャリア形成支援
- ▶ **組織をリードする女性の育成・登用**
  - ・マネジメント能力を継続的に伸ばさせる計画的な育成・異動・配置
  - ・経営的視点や意識を養うセミナーの実施
  - ・将来の経営幹部候補としての視点を培う機会の提供
- ▶ **男女ともに家事・育児をしながら安心して活躍し続けられる環境の更なる充実**
  - ・家事・育児をしながら仕事に集中して取り組める環境の充実
  - ・結婚・出産後も退職せずに働き続けられる環境の充実
  - ・男性の家事・育児参加を応援するセミナーの新設やロールモデル紹介等の情報提供

### ■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)の活用
	● イントラ「トライネット」を利用した情報発信 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ロールモデルとなる先輩女性社員の紹介</li> <li>・社内取組みの紹介</li> <li>・社外の情報、セミナー等の紹介</li> </ul>
女性のキャリア 形成支援	● 管理職への働きかけ <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職を対象としたダイバーシティ推進に関する説明会の実施</li> <li>・各支社幹部との意見交換の実施</li> </ul>
	● 女性の職域拡大 ● 女性社員懇談会、キャリア形成セミナーの開催
仕事と家庭の 両立支援	● 両立支援セミナーの開催 ● 仕事と育児/介護の両立応援ガイドの作成、周知 ● 男女ともに家事・育児をしながら安心して活躍し続けられる環境の整備

### 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定

女性活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業として、2016年7月に当社、2018年2月にグループ会社の九電産業(株)が、厚生労働大臣の認定を受けました。

「えるぼし」認定マーク ▶



### 「ダイバーシティ推進のための社内イントラ「トライネット」

ダイバーシティ推進の「意識・組織風土改革」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、ダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランス等の継続的な情報発信の場として、社内イントラ「トライネット」を設置しています。

#### 【主な内容】

- 経営層メッセージ
- 多様な社員の活躍事例紹介
- 社内外のダイバーシティ推進に関するトピックス
- 講演会や懇談会等、ダイバーシティ推進の取組紹介
- ダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランスに関する掲示板(自由な意見交換が可能)

トライネット画面



## TOPICS

### キャリア形成支援資料の発行及び個別相談の実施

女性のキャリア形成支援に向けた取組みの一環として、社会人生活の早い段階からの自律的なキャリア開発と成長を促していくため、2020年2月に社内向けキャリア形成支援資料を発行しました。

また、個々のキャリア形成及び将来に関する悩みや不安の解消に向け、希望者に対して個別相談を実施する等、一人ひとりにあった活躍を目指して取り組んでいます。



#### 用語集

イントラネット(イントラ)  
ダイバーシティ

ロールモデル  
ワーク・ライフ・バランス

## ●仕事と家庭の両立支援

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、多様な人材の活躍環境の整備のひとつとして、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。

引続き、子育てや介護等に、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。

### ■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	<b>【適用期間】</b> 子の満2歳到達後の4月末まで  <b>【利用者の推移(人)】</b>  <b>【復職率(%)】</b> 	<b>【適用期間】</b> 子の小学校3年生の年度末まで  <b>【短縮可能時間】</b> ・1日につき30分、1時間、1時間30分、2時間、2時間30分又は3時間短縮可 ・始終業時刻は10分単位で設定可 <b>【その他】</b> フレックスタイム勤務との併用可  <b>【利用者の推移(人)】</b> 	<b>【利用者の推移(人)】</b> 	<b>【利用者の推移(人)】</b> 	—
	<b>【適用期間】</b> 同一の被介護者に対して通算2年(730日)まで  <b>【利用者の推移(人)】</b> 	<b>【適用期間】</b> 介護の必要がなくなるまで  <b>【短縮可能時間】</b> ・1日につき30分、1時間、1時間30分、2時間、2時間30分又は3時間短縮可 ・始終業時刻は10分単位で設定可 <b>【その他】</b> フレックスタイム勤務との併用可  <b>【利用者の推移(人)】</b> 	—	—	介護が必要な家族が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)  <b>【2019年度利用者】</b> 169名(145名)

※制度利用者の( )内は男性再掲

## ●次世代育成支援に関する行動計画の推進

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)<sup>(\*)</sup>では、「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」という考えのもと、第6期行動計画を策定し、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。

こうした取組みが評価され、2015年に、九州電力(株)は2013年に引続き2回目の「基準適合一般事業主」の認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

(\*)行動計画策定時は九州電力(株)

### 第6期行動計画の具体的内容

#### ■計画期間

2018年4月1日～2021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
- ・男性社員の育児休職取得者：計画期間において、年度平均1人以上
- ・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、意識啓発の促進



「次世代育成支援対策推進法」に基づく  
厚生労働大臣認定マーク(愛称:「くるみん」)

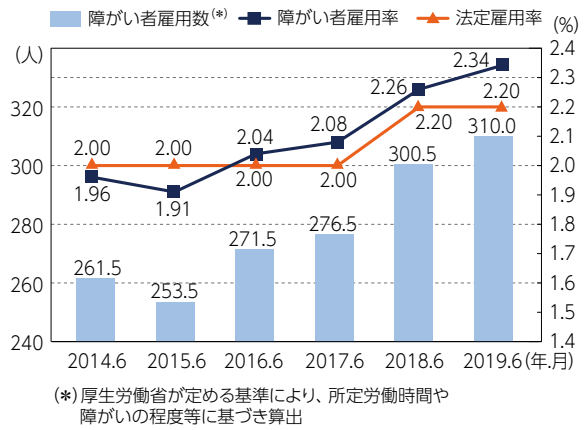
## ●障がい者の雇用促進

九電グループでは、障がいのある方も、地域・社会の中で活躍することができる社会づくりにグループ一体となって貢献するため、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)Q-CAPでは既存の字幕制作事業に加え、新たにビジネスサポート事業を開業し、障がい者の職域拡大を図っています。

2019年6月時点の雇用率は2.34%であり、法定雇用率以上の雇用数維持・拡大に向け、定期採用における「障がい者特別選考」の実施等、計画的な採用を進めていきます。

### ■障がい者雇用数・雇用率の推移



### 特例子会社 (株)Q-CAP

(株)Q-CAPは、2004年に「(株)九州字幕放送共同制作センター」として設立されて以来、聴覚障がい者や高齢者のために、テレビ番組やCM、YouTube動画の字幕制作を行っています。

また、2019年には新たにビジネスサポート事業を立ち上げ、資料の印刷やPDF化、データ入力等のサービスを開始しました。

これを機に、2020年、社名を「(株)Q-CAP」に変更し、これからも様々なサービスを通して、お客さま・社会・弊社の「三方よし」を原点に、関係するすべての方々に喜びと満足をお届けしてまいります。



字幕制作イメージ



ビジネスサポート事業

### ③ 働き方改革などを通じた働きがいのある職場づくり

CSR  
重要課題

働きやすい職場づくり



#### ●働き方改革の推進

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、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、働きがいを感じる事ができ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取組み内容

##### I 意識改革

- ・各職場の働き方改革推進担当者との連携を通じた、各種取組みの推進
- ・好事例の共有等による、会社全体で「働き方改革」に取り組む意識の醸成

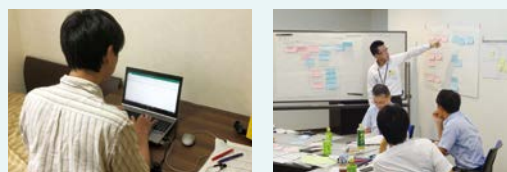
##### II 業務効率化

- ・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」の浸透による業務の効率性・品質の向上
- ・会議のスリム化を目指すスマート会議運動の実施

##### III 柔軟な働き方に資する制度の充実

- ・テレワークの適用職場拡大
- ・フレックス、時差出勤制度の適用職場拡大 等

〔働き方改革推進担当のミーティング〕



〔全社共通ルール〕

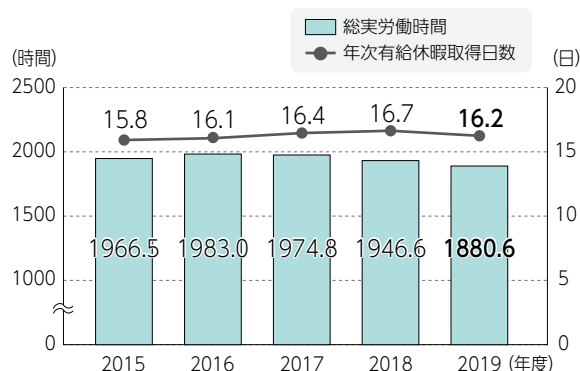


#### ワーク・ライフ・バランスの充実

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、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等、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。

■一人あたりの総実労働時間と年次有給休暇取得日数



## ●健康経営の推進

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、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。

2020年2月、九州電力(株)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等が評価され、昨年に続き3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。



※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

#### ●運動・生活習慣改善への意識づけや具体的行動につながる取組み

- 生活習慣改善の意識付けを目的として、各種健康教室を実施
- 職場の仲間同士で参加できる全社ウォーキングキャンペーンや全社ダイエット作戦等運動習慣の定着に向けた取組みを実施

#### ●改正健康増進法に基づく受動喫煙防止対策

- 原則、屋内禁煙とし、法的基準を満たさない喫煙室は廃止するとともに、保健師等による禁煙サポートを実施



「全社ウォーキングキャンペーン」入賞チーム

## ●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。

### ■2019年度教育・啓発活動実績

研修種別		実績
当社	社内研修	11,660名
	社外研修	456名
グループ会社		44社 7,852名

## ●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等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等、ハラスメント防止の徹底を図っています。

### ■2019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：9件

## ●働きがいのある生き活きとした職場づくり

### 意欲重視の人材登用

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、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。

#### ■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35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)

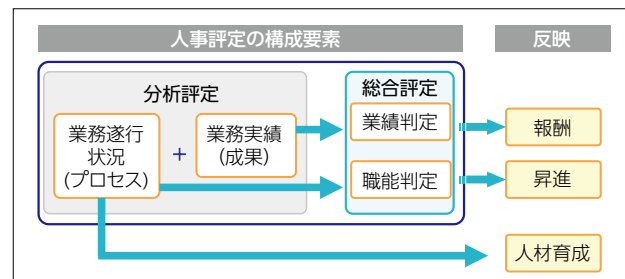
### きめ細かな個人業績の把握と評価への反映

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、社員の業績の評価にあたり、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

九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、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、コンプライアンス等に関する評価を把握する従業員満足度調査等により、得られた意見を施策に反映させていく取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、労使懇談会等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

●コーポレート・ガバナンス体制の構築・強化

【コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方】

九州電力(株)では、「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。

また、自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、より一層柔軟かつ迅速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。

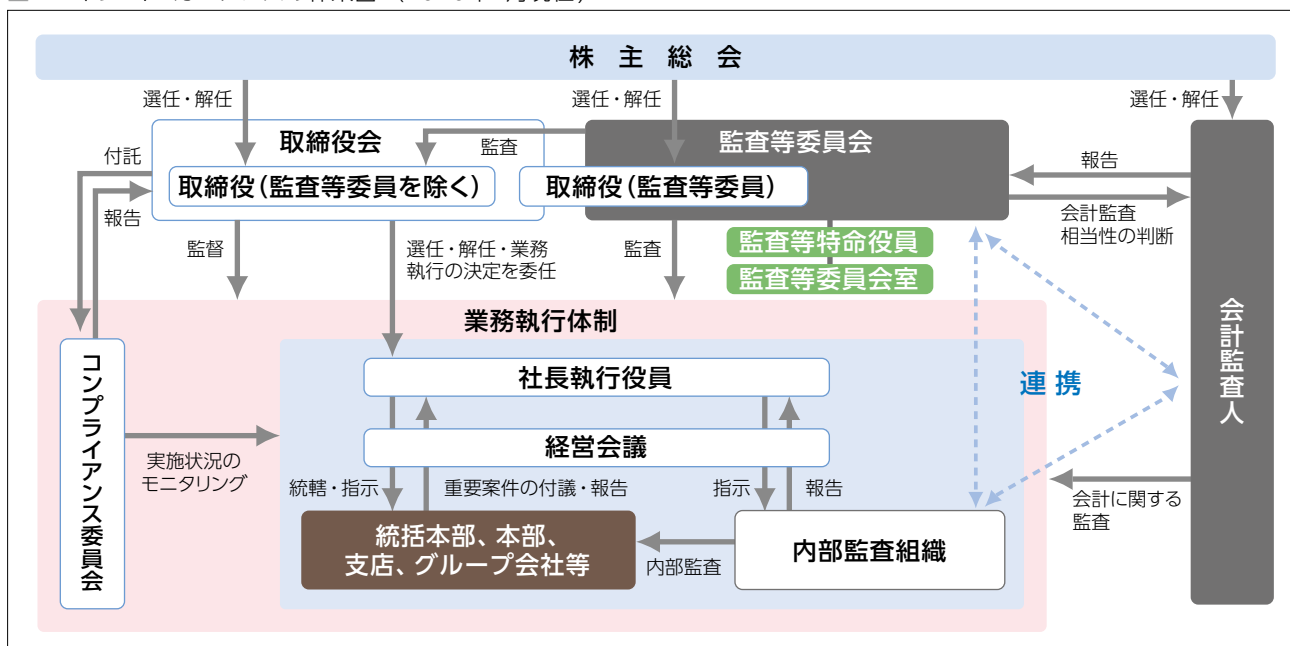
今後もコーポレート・ガバナンスの充実を図り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

【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 (2020年7月現在)



**九州電力(株)における各会議体等の概要**

体制	役割	メンバー (2020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16名 (うち社外取締役5名)	原則月1回 (2019年度17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18~24名 (6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 (2019年度36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 ➡取締役会等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(11名)を設置	原則月1回 (2019年度15回開催)
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(18名) ・原子力監査室(10名) ・送配電カンパニー監査室 <sup>(*)</sup> (8名)	※業務として常時実施

(\*) 2020年4月の九州電力送配電(株)分社以降、九州電力(株)の組織外

**【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
- ・2名以上の社外取締役の設置
- ・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
- ・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
- ・業務執行状況等の内部監査と原子力等の品質保証に関する監視体制

**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監査等特命役員及び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  
2020年6月改正



## ●コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるための取組み

### リスクマネジメント

九電グループの経営に影響を与えるリスクについては、九州電力(株)の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、非常災害等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。

### ■九州電力(株)が公表している事業等のリスク(2020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。

- 競争環境等の変化
  - ・ 国内電気事業
  - ・ 海外事業
  - ・ エネルギー関連事業、ICTサービス事業、その他の事業
- 原子力発電を取り巻く状況
  - ・ 原子力の安定稼働
  - ・ 原子力燃料サイクル・原子力バックエンド事業
- 市場価格の変動
  - ・ 燃料費の変動
  - ・ 金利の変動
- 電気事業関係の制度変更等
  - ・ エネルギー基本計画に基づく制度設計
  - ・ 電力システム改革に伴う市場・ルールの整備
- 気候変動に関する取組み
- 設備事故・故障、システム障害
  - ・ 自然災害
  - ・ 設備の高経年化等
  - ・ システム障害
  - ・ サイバー攻撃
- オペレーショナルリスク
  - ・ 業務上の不備
  - ・ 法令違反等
  - ・ 感染症の流行
  - ・ 人材・スキル不足
- その他
  - ・ 固定資産の減損
  - ・ 繰延税金資産の取崩し

### 危機管理

様々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(九州電力(株)副社長)及び危機管理担当部長を設置するとともに、九州電力(株)及び九州電力送配電(株)の各本部等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。

## 株主・投資家ニーズを踏まえたコミュニケーション活動

九州電力(株)では、株主・投資家の皆さまとの双方向コミュニケーションの充実により、信頼関係の構築と満足度向上を図るため、「IR基本方針」を定め、様々なIR活動を推進しています。

各種説明会や訪問活動を実施し、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションを図るとともに、ホームページに説明会時の資料やIRツール、財務情報、株式情報等を公開し、積極的かつわかりやすい情報発信に努めています。

さらに、株主総会においては、

- ・インターネットによる議決権行使の仕組みの導入
- ・招集通知発送前のホームページへの掲載

を行う等、株主の皆さまの視点に立った参加しやすくわかりやすい総会の運営に努めています。

### ■主なIR活動

対象	内容
アナリスト 機関投資家	・経営概況説明会 ・国内・海外機関投資家訪問 ・IR関連情報のホームページへの掲載
個人投資家	・個人投資家説明会 ・各種媒体を通じた株主・投資家への情報発信

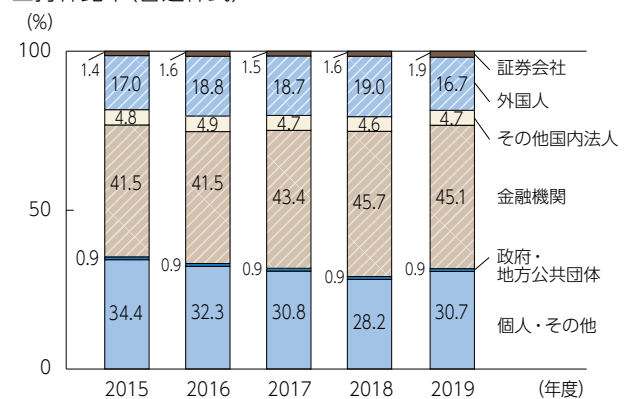


経営概況説明会



個人投資家説明会

### ■持株比率(普通株式)



### ホームページ

企業・IR情報➡株主・投資家の皆さま

〔IRに関するお問い合わせは、ホームページ「株主・投資家の皆さま」内「IRお問い合わせ」にて受け付けています。〕

## IR基本方針

### 基本姿勢

- ◆当社は、経営品質を高め、企業価値の持続的向上を図ることによって、株主・投資家の皆さまの満足度の向上に努めます。
- ◆積極的な情報開示や双方向のコミュニケーションを継続的に実施することにより、資本市場から適正に評価していただくとともに、株主・投資家の皆さまとの信頼関係を構築します。

### 行動指針

- ◆適時・的確かつ積極的に伝えます — 透明性の高い情報開示 —
  - 法令を遵守し、適時・的確に開示します。
  - 投資判断に必要な会社情報を積極的かつわかりやすく開示します。
  - 開示情報へのアクセス機会の公平性を確保します。
- ◆皆さまの意見を適切に活かします — 双方向コミュニケーションの重視 —
  - 当社からの情報開示だけでなく、株主・投資家の皆さまとの双方向のコミュニケーションを重視します。
  - 株主・投資家の皆さまからのご意見やご要望を社内にフィードバックし、業務運営に適切に反映させていきます。
- ◆全社一丸となって取り組みます — 組織的なIR活動の実践 —
  - IRは、経営の重要事項の一つであると認識し、経営トップのリーダーシップのもと、全社一丸となった活動を展開します。
  - 効果的な双方向コミュニケーションの前提となる全社IR意識の向上に努めます。