

労働基準

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、働き方改革に取り組んでいます。

2018年5月には、働き方改革を推進するため、「九電働き方改革フェスタ2018」を開催し、経営層によるパネルディスカッションや各事業所による好事例の共有を行いました。

主な取組み

1. 業務効率化・組織風土改革
 - ・経営層ワークショップの開催
 - ・仕事の進め方に関する「全社共通ルール」の制定
2. 柔軟な働き方に資する制度の充実
 - ・フレックスタイム制度の適用拡大
 - ・テレワークの活用促進



「九電働き方改革フェスタ2018」の様子

女性の活躍推進に向けた取組み

女性管理職登用の目標達成率 **111%** (2018年3月末)

2016年に「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、結婚や育児を理由として退職した社員を再雇用する制度の導入や、女性を育成する研修の実施など、女性活躍の一層の推進に取り組んでいます。

2014年度から2018年度の女性管理職の新規登用数を過去5年間(2009年度から2013年度)の2倍にする目標を設定し、2017年度に達成しました。

高齢者の雇用環境の充実

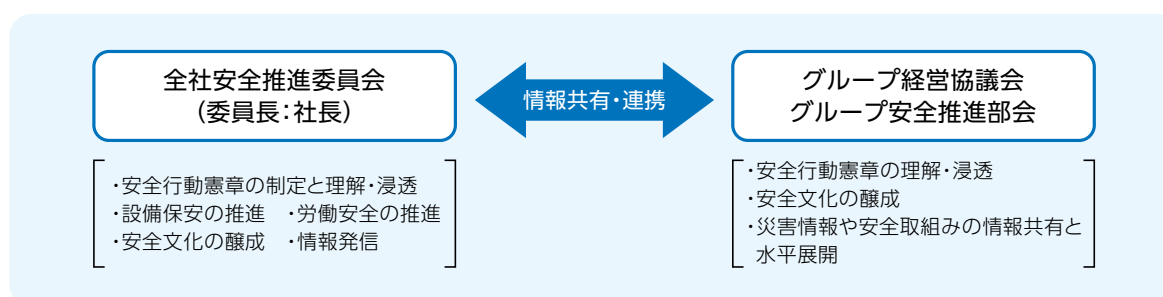
60歳以上の従業員を「豊富な経験や高度な知識・スキルを有する貴重な人材」として、意欲を持ってより一層活躍できる仕組みとして、2015年度から「キャリア社員制度」を導入するなど、再雇用制度の充実を図っています。

健康と安全

グループ一体となった安全の取組み推進

2017年に、社長を委員長とする「全社安全推進委員会」及びグループ会社（42社）の安全担当役員等が参画する「グループ安全推進部会」を設置しました。

これら2つの会議体が情報共有・連携するとともに、「九電グループ安全行動憲章」を制定し、理解・浸透に努めることで、グループ一体となった安全文化の醸成を図っていきます。



放射線業務従事者の放射線管理

原子力発電所では、放射線業務従事者の被ばく線量を可能な範囲で低減するため、作業時に放射線を遮へいする設備の設置や作業の遠隔化・自動化などを行っています。

なお、放射線業務従事者が実際に受けている被ばく線量は、2017年度実績で平均0.1ミリシーベルトであり、法定線量限度*を大きく下回っています。

※5年間につき100ミリシーベルトかつ1年間につき50ミリシーベルトを超えない

地域・社会との共生

次世代育成支援活動への助成事業

環境活動及び次世代育成支援活動を目的に設立した「九電みらい財団」は、子供たちの健やかな成長を応援するため、NPOなどの諸団体が取り組む次世代育成支援活動への助成事業を実施しています。

2017年度は、20団体に、総額約1,400万円の助成を行いました。



【職人フェスティバル】

職人技の体験を通じて、子どもたちにもものづくりの面白さを伝える活動