



人権尊重・働きがいのある職場づくり

人権を尊重し、多様な人材が健康で最大限の能力を発揮できる職場環境をつくります。

2017年度の主な取組み内容

人権の尊重 P107

- 人権尊重意識の向上に向け、人権・同和問題研修を実施しました。
- ハラスメント防止の意識啓発を図るため、パンフレットを配付するとともに、相談窓口担当者の対応力向上に向け、連絡会やセミナーなどを実施しました。

働きがいのある活き活きとした職場づくり P107~108

- ワーク・ライフ・バランスの充実や、子育て支援の取組みを推進しました。
- 意欲重視の人材登用を行うとともに、きめ細かな個人業績の把握と評価への反映を行いました。

多様な人材が活躍できる環境づくり P109~112

- 「女性活躍推進に関する行動計画」に基づき、結婚や育児を理由として退職した社員の再雇用や、キャリア形成両立支援の研修を行いました。
- 高齢者が意欲をもって、より一層活躍できる仕組みとして、再雇用制度の見直しを行いました。
- 障がい者の計画的な採用を進め、継続して法定雇用率を達成しています。

従業員の能力向上と技術力の維持継承 P113~115

- 2017年度の社員教育計画に基づき、階層別研修などの教育を行うとともに、各部門において、業務遂行に必要な専門知識、技術・技能の習得に向けた取組みを行いました。

2018年度の主な行動計画

人権の尊重

- 従業員一人ひとりが、人権・同和問題を正しく理解し、行動するよう、教育・啓発活動を実施していきます。
- ハラスメント防止に向け、従業員の意識啓発・注意喚起や、従業員からの相談への対応などの取組みを、継続的に実施していきます。

働きがいのある活き活きとした職場づくり

- 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などの柔軟な働き方の活用推進や、総実労働時間の縮減・年次有給休暇の取得促進に取り組んでいきます。

多様な人材が活躍できる環境づくり

- 女性社員のキャリア形成支援の充実や、多様な働き方を実現する施策など、女性活躍推進に向けた施策を積極的に展開していきます。
- 高齢者が意欲をもって、より一層活躍できるよう、新たな再雇用制度などの仕組みを活用し、引き続き雇用環境の充実に取り組んでいきます。
- 障がい者の法定雇用率以上の雇用数維持・拡大に向け、計画的な採用を進めていきます。

従業員の能力向上と技術力の維持継承

- 「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」、「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」等に重点を置き、社員教育を進めていきます。
- 技術力の継続継承に向け、専門知識や技術・技能を習得する教育・研修を継続して行っていきます。

人権の尊重



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。

●2017年度教育・啓発活動実績

研修種別		実績
当社	社内研修	12,861名
	社外研修	391名
グループ会社		45社 4,512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。

●2016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：17件

働きがいのある活き活きとした職場づくり

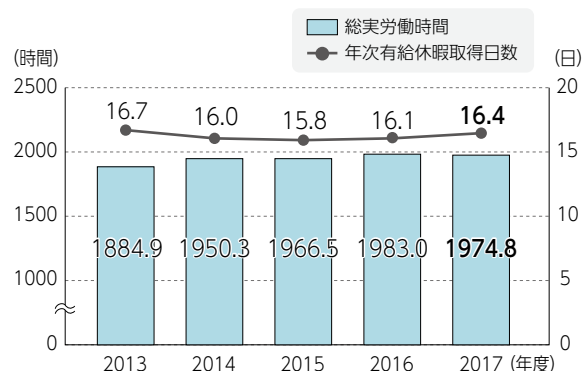


ワーク・ライフ・バランスの充実

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。

●一人あたりの総実労働時間と年次有給休暇取得日数



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。

●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28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(2018年度は、合格者132名が昇進)

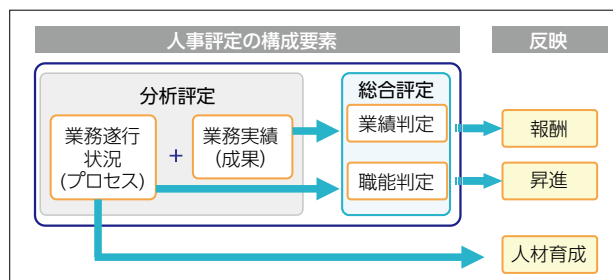
きめ細かな個人業績の把握と評価への反映

社員の業績の評価にあたっては、業績(成果)だけでなく、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。

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。

【具体的な取組み】

- 労働生産性向上を目指した業務効率化・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 など
- 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 など



経営層ワークショップ

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

多様な人材が活躍できる環境づくり



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、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

● 従業員基本データ(年度又は年度末)

	2015	2016	2017
従業員数	13,132人	13,053人	13,022人
男性(%)	12,139人(92.4%)	12,055人(92.4%)	12,005人(92.2%)
女性(%)	993人(7.6%)	998人(7.6%)	1,017人(7.8%)
管理職数	4,507人	4,535人	4,589人
男性(%)	4,428人(98.2%)	4,451人(98.1%)	4,496人(98.0%)
女性(%)	79人(1.8%)	84人(1.9%)	93人(2.0%)
採用数	206人	205人	254人
男性(%)	155人(75.2%)	168人(82.0%)	211人(83.1%)
女性(%)	51人(24.8%)	37人(18.0%)	43人(16.9%)
平均年齢*	42.8歳	43.2歳	43.6歳
男性	43.2歳	43.7歳	44.1歳
女性	37.5歳	37.8歳	38.1歳
平均勤続年数*	23.1年	23.5年	23.8年
男性	23.5年	23.9年	24.3年
女性	17.5年	18.1年	17.9年
労働組合員数	9,298人	9,212人	9,103人

※執行役員・理事を含まない

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」を導入するなど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。

● 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

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などを実施し、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、働き方の希望など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、労働市場における需給調整機能の一端として、お役に立ちたいと考えます。



履歴書・職務経歴書の添削

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。

女性活躍推進に関する行動計画

<計画期間>

2016年4月1日～2019年3月31日

<女性管理職登用に関する目標>

2018年度まで(2014年～2018年)の女性管理職の新規登用数を過去5年間(2009年～2013年)の2倍にすることを目指します。*

(※)2017年度に目標達成

<主な取り組み>

- ▶ 長期的キャリア形成の観点からの業務付与・異動・配置の実施
 - ・結婚や出産等のライフイベントを考慮した計画的な育成・異動・配置
 - ・管理職に対する育成支援(セミナーの開催等)
- ▶ 結婚後や育児中も働き続けられる環境の更なる充実
 - ・育児休職者も対象とするe-ラーニングの導入
 - ・結婚や育児等により、やむを得ず退職した社員の再雇用制度の導入
- ▶ 女性社員の育成段階に応じたキャリア形成セミナーの開催
 - (若年層)人材活性化部門による対話の実施
 - (中堅層)女性のためのキャリアアップ研修の新設
 - (育児層)両立応援セミナーの開催
- ▶ 社内専用サイトでのロールモデル紹介など情報提供
 - ・ロールモデル、経営層インタビューなどの掲載

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 ▶



2016年3月には、「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。

●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
	● イントラ「トライネット」を利用した情報発信 ・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 ・社外の情報、セミナー等の紹介
女性のキャリア形成支援	● 管理職への働きかけ ・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 ・各支社幹部との意見交換の実施
	● 女性の職域拡大 ● 女性社員懇談会の開催
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

「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】

- 社長メッセージ
- 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

「女性のためのキャリアアップ研修」の開催

女性のキャリア形成支援の取組みの一環として、中堅層の女性社員を対象とした「女性のためのキャリアアップ研修」を実施しています。

2017年度は、本店・支社・営業所や配電事業所などから女性社員31名が参加し、自分の立場・役割を振り返りながら課題を抽出するとともに、多様なリーダーシップのタイプやリーダーとしてのコミュニケーションのポイントなどを学び、今後目指していきたいリーダー像や、それに向けての取組みなどについて認識を深めました。



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

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。

●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	【適用期間】 子の満2歳到達後の4月末まで 【利用者の推移(人)】 【復職率(%)】	【適用期間】 子の小学校3年生の年度末まで 【短縮可能時間】 ・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 【その他】フレックスタイム勤務との併用可 【利用者の推移(人)】	配偶者が出産した場合、5日付与(※男性のみ) 【利用者の推移(人)】	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) 【利用者の推移(人)】	—
介護支援	【適用期間】 同一の被介護者に対して通算2年(730日)まで 【利用者の推移(人)】	【適用期間】 介護の必要がなくなるまで 【短縮可能時間】 ・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 【その他】フレックスタイム勤務との併用可 【利用者の推移(人)】	—	—	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) 【2017年度利用者】 160名(131名)

(注)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

「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5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年には、2013年に引き続き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。



「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」)

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

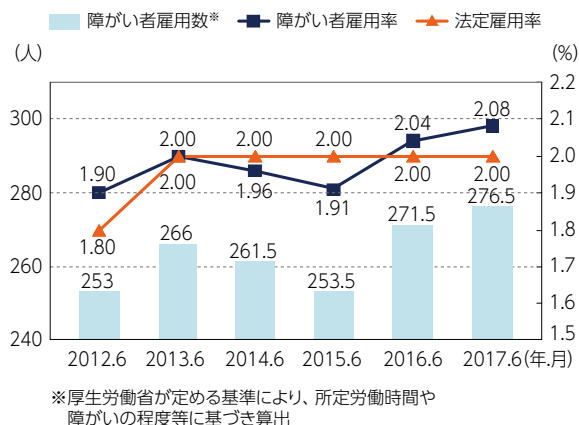
障がい者の雇用促進

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)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。

2017年6月時点の雇用率は2.08%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」の実施など、計画的な採用を進めています。

●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います。

この「字幕付き番組」をローカルテレビ局が制作する番組に普及させるため、2004年に当社と在福岡民放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。

Q-CAPでは、字幕制作担当に障がい者を採用し、障害者雇用促進法に基づく当社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。



営業の第一線で、お客さまへの顔の見える営業活動をリードしています。



営業所長に就任し、お客さまへの顔の見える営業活動を担う現場第一線の長として、地域・社会とのコミュニケーションの推進も担っています。

私は、男女雇用機会均等法施行の年に入社しました。広報や営業というお客さまと接するやりがいのある仕事とめぐり逢えたこと、仕事と育児の両立への職場や家族の支え、そして「働き続けたい」という強い思いがあったから、30年続けてこられました。

管理職になって、人材育成には「覚悟」を持った働きかけが必要だと感じています。営業所のメンバーには、やるべきことを自分で考える人材になってほしいと思い、若手をリーダーとしたプロジェクトチームを作るなど、いろいろと工夫して取り組んでいるところです。

ふじもと くみ
福岡営業センター福岡営業所長 藤本 久美



1日営業店にて



お客さまとの対話

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の取り組みの展開や、技術力の維持継承に向け、研修や知識・技能向上への取り組み等を実施しています。

「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、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）

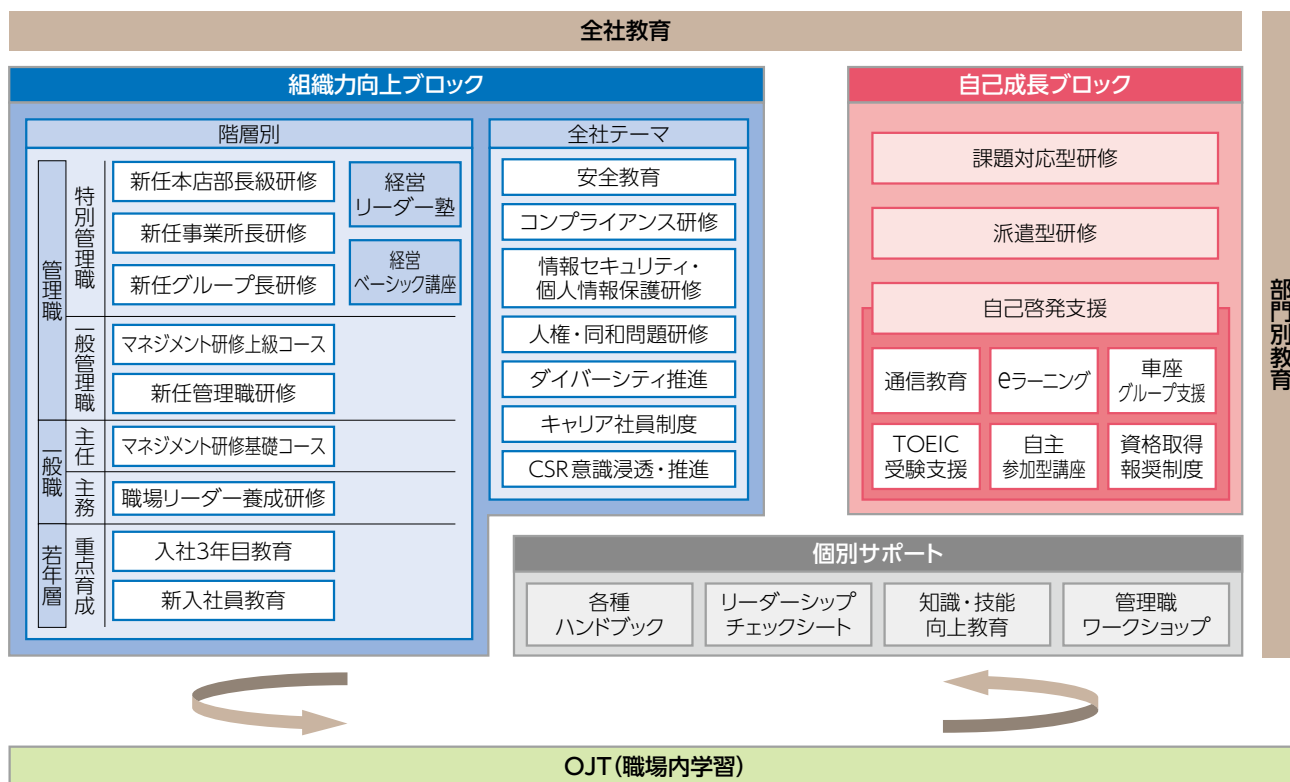
組織に貢献する能力

- 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2018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。



【重点項目と主要取組み事項】

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

- ・組織を変革に導くリーダー人材の育成のため、経営リーダー塾や新任本店部長級研修などを実施
- ・各階層に求められるリーダーシップとマネジメントの理解及び職場での実践促進のため、マネジメント研修や新任の管理職への研修などを階層別で実施
- ・職場での実践の振り返りと内省の支援のため、管理職ワークショップやリーダーシップチェックシートなどを展開

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

- ・業務遂行に必要な専門知識・技術・技能等の習得のため部門別教育の実施
- ・「グループ総合力発揮」「一体的成長」を目指したグループ会社・協力会社を含めた合同教育・研修の実施
- ・業務改革やイノベーションにつながる知識習得や発想の転換に向けた課題対応型研修等を展開
- ・グローバル感覚の習得や、多面的発想による業務改革の実践力等を養成する国外研修の実施

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

- ・「九電グループ安全行動憲章」、「九電グループの安全の誓いと一人ひとりの安全行動3か条」に基づく、安全意識の向上や安全行動を徹底する教育の実施
- ・ダイバーシティ推進の一環として、一人ひとりの能力発揮に向けた、女性やキャリア社員などを対象にした教育研修や、職場の意識醸成の支援を実施
- ・コンプライアンスや人権尊重に関する意識の向上のための研修を実施

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

- ・個人の成長と職場のチーム力向上により生産性の向上を図るため、OJT支援や各種研修に加えて、より個や職場に焦点を当てた個別サポートの実施
- ・若年層社員の早期育成に向けて、入社3年目までを重点育成期間とし、新入社員教育等の研修とOJTとの連携を図り、実務能力の効果的な向上を支援
- ・個人や職場の自律的な成長のために、自己成長支援として自ら選んで学ぶ研修や自己啓発支援の充実

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



人を育てる仕事は「やりがい」があります！

社員研修所では4月から、グループ会社を含め376名の新入社員を受け入れています。エネルギーというライフラインを支える会社の社員としての使命感をはじめ、仕事をしていくための知識・スキル・態度を身につけてもらうための教育を行っています。

昨年、初めて新入社員教育を担当しました。「新入社員の模範となっているだろうか」と自問する毎日でしたが、新入社員から配属する際に「ありがとうございました。がんばってきます」という言葉を言われたときに「やりがいのある仕事だ」と実感しました。

「人を育てる」ことを通じて、九電グループの思い「ずっと先まで、明るくしたい。」を実現していくために、私自身も日々スキルアップしていきたいと思っています。

人材活性化本部
社員研修所 教育計画グループ

あゆかわ よしふみ
鮎川 嘉文

