

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

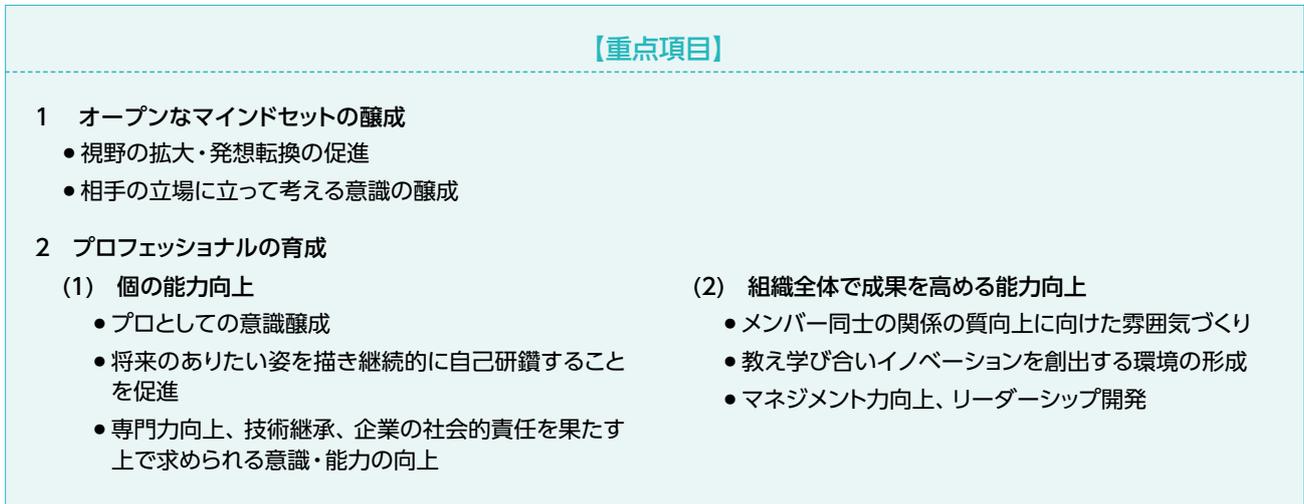
OJT (職場内教育)
Off-JT (職場外教育)

●教育方針[2020年度～]及び2020年度教育計画

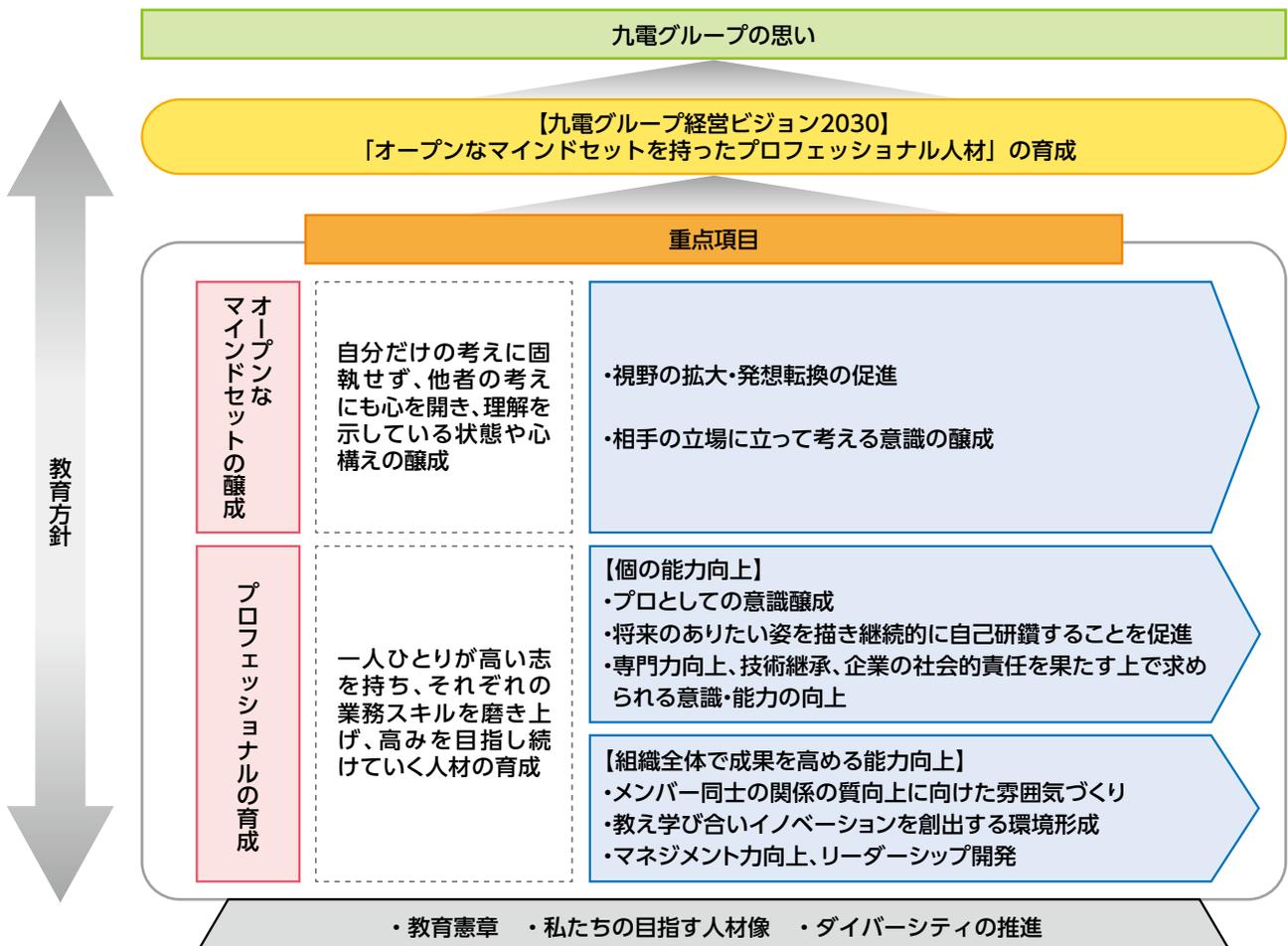
九州電力(株)及び九州電力送配電(株)では、社員教育の指針である「九州電力教育憲章」を基本として「私たちの目指す人材像」に向けた社員の成長を促すため、重点項目等を定め社員教育に取り組んでいます。

〔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)	送変電本部 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^(※1)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 ^(※2) [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
女性のキャリア 形成支援	●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
	●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
女性のキャリア 形成支援	●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

「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



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 ▶



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	【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)】 	【利用者の推移(人)】 	【利用者の推移(人)】 	—
	【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) 【2019年度利用者】 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)^(*)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」)

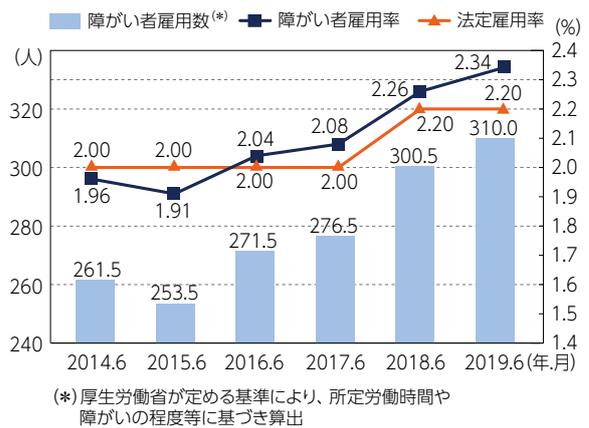
●障がい者の雇用促進

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