

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な取り組み内容

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、各種取り組みの推進
- ・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り組み、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り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)

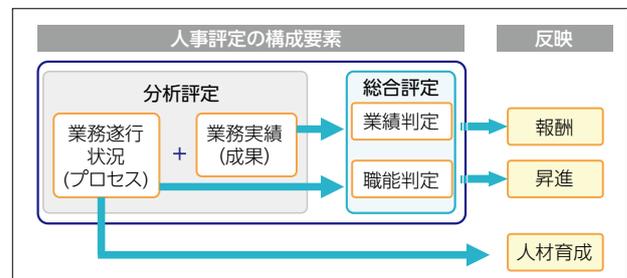
きめ細かな個人業績の把握と評価への反映

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