

マテリアリティ：多様な人財の育成と活躍推進

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

九電グループでは、経営基盤の強化に向け、ダイバーシティ&インクルージョンを重視した職場風土づくりを行っています。

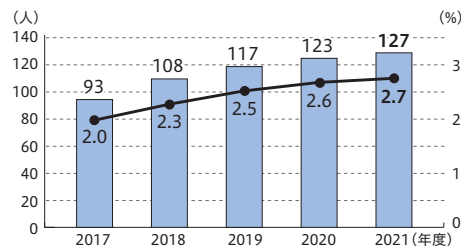
性別・年齢・国籍・信条等を問わず、一人ひとりの強みや個性・能力を最大限に発揮し、企業価値の向上を図っていくとともに、多様な人財が働きやすく、成長・働きがいを感じながら働くことにより、「九州から未来を創る九電グループ」の実現を目指していきます。

■ ダイバーシティ推進に向けた主な取組み

項目	主な取組み
性別にかかわらず活躍支援	・女性のキャリア形成を支援する個別相談及び情報提供 ・男性、女性を対象とした仕事と家庭の両立に向けたセミナーの開催
障がい者の雇用促進	・特例子会社(株)Q-CAPにおける字幕制作事業及びビジネスサポート事業の展開 ・法定雇用率(2.30%)を上回る雇用率2.46%(2022年6月時点)
高齢者の活躍支援	・「キャリア社員制度」による定年後の再雇用での継続就労環境整備 ・「キャリアバンク制度」による業務委託形態での就労環境整備

■ 女性管理職新規登用目標・実績
(九州電力及び九州電力送配電)

項目	目標	実績
女性管理職新規登用数	2009～2013年度比の3倍以上(54名) [2019～2023年度] [上記、登用数により女性管理職比率2.8%以上]	33名 [2019～2021年度] 【現：女性管理職比率2.7%】
組織の長ポストへの女性登用数	2009～2013年度比の3倍以上(延べ21名) [2019～2023年度]	22名 [2019～2021年度]

■ 女性管理職数・比率
(九州電力及び九州電力送配電)

■ 「えるぼし」「くるみん」認定の取得

・厚生労働大臣が、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を認定する「えるぼし」を取得しています。

・厚生労働大臣が次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業を認定する「くるみん」を取得しています。



「えるぼし」認定マーク 「くるみん」認定マーク

VOICE 私が思う九州電力の職場風土



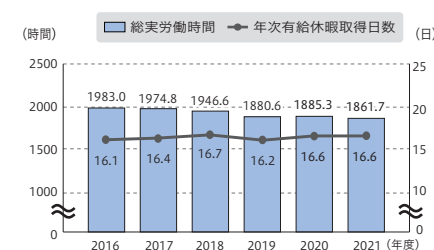
九州電力
コーポレート
戦略部門
ESG統括
グループ
レオニー・
ハブラケン

これまで4年近く九州電力で働き、海外事業や燃料調達、IR、ESGの業務に携わってきました。初めの頃は、欧州企業と比べて上司・部下の関係が少し堅苦しく感じたこともありましたが、今では、チーム内のコミュニケーションはとてもオープンで、意見を言いやすいと感じています。人財の多様性は、経営としての課題であると同時に、一人ひとりの取組みを通じて実現されるものであるため、こうした柔軟な姿勢が多様性強化の根幹だと考えます。

●働き方改革の推進

九州電力及び九州電力送配電では、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。

■ 一人あたりの総実労働時間と年次有給休暇取得日数



■ 働き方改革の主な取組み

仕事の改革	・既存業務の抜本的見直しによる仕事のスリム化、時間外労働の削減 ・仕事の進め方に関する全社共通ルールの浸透や好事例の共有による業務改革の推進 ・DXによる業務改革の推進
リモートワークの推進・勤務制度の整備	・リモートと出社を効果的に組み合わせる「ハイブリッド・ワーク」の実践 ・リモートワークの更なる進展・定着やスーパーフレックス制 [※] の導入、サテライトオフィスの拡大等により、時間と場所に捉われない柔軟な働き方を実現 ※：コアタイムのないフレックス勤務制度(今後実施予定)
意識改革・組織風土改革	・管理職研修等を通じた生産性向上のための意識醸成や効果的なマネジメントスキル向上 ・全従業員対象の研修実施によるリモートハラスメント防止等の意識醸成

●男性の育児参画推進

九州電力及び九州電力送配電では、家族との絆を深めるとともに、育児の経験を通じた人間的な成長やタイムマネジメント力、新たな発想力の向上等をねらいとして、「いくQ-over 2 weeks-」をスローガンに掲げ、男性社員が2週間以上休職を取得し育児に専念することを推奨しています。

育児休職の一部有給化や、パパとしての心構え等を掲載した独自の父子手帳(PAPANOTE)の発行など、育児休職取得推進に向けた各種取組みを実施することにより、2023年度に男性の育児休職取得率が100%となることを目指しています。



父子手帳
PAPANOTE(ぱぱのて)

人財の確保・育成

九州電力及び九州電力送配電では、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、教育方針・計画を策定し、様々な教育・研修を通じて人財育成に取り組んでいます。

「九電グループ経営ビジョン2030」の実現に向けては、特に意識して取り組む必要がある行動を「経営ビジョン実現に向け一人ひとりに求められる行動」として制定し、社員の優れた取組みの表彰を行う等、実践を促す取組みを推進しています。

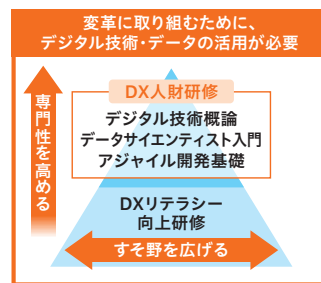
また、社員の主体的なチャレンジや成長を支援するとともに、多様な経験を有する人財が活躍できる環境を整備し、人財と組織の成長・進化を加速していくことを目的に、2021年度から副業・兼業等の各種制度を導入しています。

■ 経営ビジョン実現に貢献する人財の確保、育成に向けた取組み

社員の主体的なチャレンジを支援	<ul style="list-style-type: none"> 社内公募、ジョブ・チャレンジ制度 人財バンク制度 社外での副業及び社内兼業の実施 私費留学等の学び休職
多様な経験等を有する人財の受入・活用	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用(高度・専門人財の採用、他企業経験者採用) 副業・兼業の実施(社外での副業や社内兼業、社外人財の活用) ジョブリターン(転職をした元社員の再雇用)、カムバック採用(育児・介護等での退職者の再雇用) 自治体等との人事交流

● DXの推進に向けた人財の育成

DX推進に向けた体制強化の取組みとして、2022年4月から、DXに関する知識・スキルの習得を目的とした社員研修を拡大・充実させ、全社員に対してリテラシー教育を行うとともに、2026年度末までに、DXに必要な専門教育を3,500名程度に対し実施していきます。併せて、専門的な知見を有する社外人財の登用や協業にも積極的に取り組んでいきます。



● グループ一体となった人財育成

九州電力では、九電グループの一体的発展を目指し、グループ総合力の向上につながる効果的な教育研修を展開していくために、毎年、「九電グループ教育懇談会」を開催しています。2021年度は、グループ会社31社の教育担当者31名が参加し、グループディスカッションを通じて、人財育成の方向性や課題等について議論しました。各社のニーズを把握し、2022年度も、グループ合同での教育研修を「九電グループみらい塾」として体系的に実施していきます。

VOICE

太宰府市の皆さまとコロナ禍に立ち向かった経験を活かして

人事交流で2年間太宰府市に勤務しました。観光経済部長や理事を拝命し、新型コロナウイルスの影響で疲弊した太宰府の観光・経済を立て直すべく、梅プロジェクト[※]による地場みやげ産業活性化や経済対策などに携わりました。市の皆さまに支えられ、お蔭さまで2年間の職務を全うできました。この経験を若年層などの社員教育に活かして、経営ビジョン実現に向け求められる「オープン」なマインドセット醸成につなげていきます。

※:「令和発祥の都太宰府『梅』プロジェクト推進事業」。史跡地に関する規制緩和を追い風に「太宰府の梅」の価値を高め、新たな地場みやげ産業として振興し、ふるさと納税を通じた税収や経済効果の飛躍的向上を図る事業



九州電力
人材活性化本部
社員研修所
教育計画グループ
東谷正文

人権の尊重

九電グループは、人権を尊重し、快適で豊かな社会の創造に貢献するため、九電グループ企業行動規範において「人権尊重[※]・働きがいのある職場づくり」を掲げ、グループ一体となって人権尊重意識の啓発に取り組むとともに、「人権デューデリジェンス」の取組み充実も図っています。

※:世界人権宣言、国際人権章典、国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記載された中核的労働基準の4分野(結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃)8条約に記載されている内容等、「国際的に認められた人権」は当然に守られるべき水準であるものと定義

■ 人権課題対応(人権デューデリジェンス)の主な取組み

ステークホルダー	主な取組み
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント相談窓口を通じた相談対応 役員や本店部長等を対象とした、経営層に求められる役割に関するセミナーの開催 人権尊重意識の啓発に資する各種教育研修の実施 グループ会社へ人権研修教材の提供
取引先	<ul style="list-style-type: none"> 取引先アンケートを通じた人権課題等への取組状況の把握、好事例の共有

● 人権・同和研修の実施

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。

■ 2021年度人権・同和研修、啓発活動実績

研修種別		実績
九州電力	社内研修	12,215名
九州電力送配電	社外研修	210名
グループ会社		43社 6,073名

安全と健康の最優先

九電グループでは、「安全はすべてに優先する」という認識のもと、その基本方針を示した「九電グループ安全行動憲章」を意識と行動のベースとして、「経営の基盤である安全」に関わる取組みを推進しています。

また、健康についても「九州電力健康経営方針」を定め、従業員が健康で生き生きと働ける取組みを推進しています。

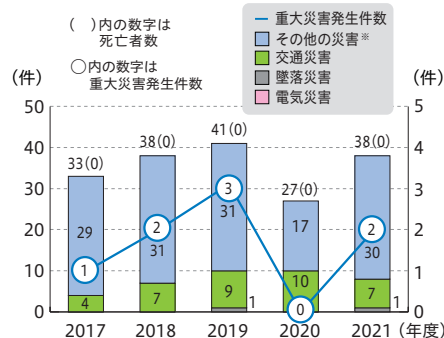
● 重大災害ゼロに向けた取組みの推進

現場における安全作業の徹底を図るため、リスクアセスメント等の先取り型の災害未然防止対策の推進、災害発生後に根本原因を深掘りした再発防止対策の実施、その実施状況の確認等を行うなど、「重大災害ゼロ」を目指した取組みを推進しています。

また、コンプライアンスの観点からの労働安全衛生法令に関する教育、階層別の安全教育、高齢者層労働災害防止のための安全教育等を実施しています。

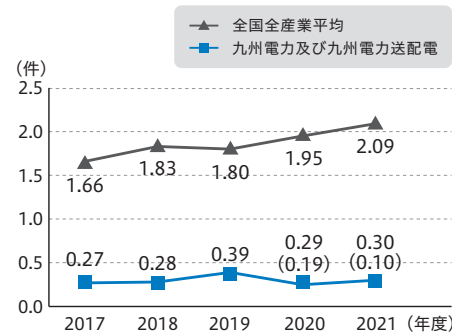
2023年4月には九電グループ安全教育センター(仮称)を新設し、グループ会社を含めた従業員一人ひとりの安全意識の更なる向上に努めていくこととしています。

■ 業務上災害件数
(九州電力及び九州電力送配電、事故種別)



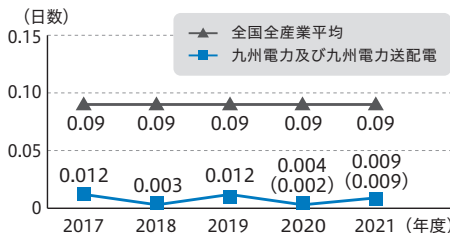
※: 足元の不注意による転落、転倒、工具の取扱い等による災害

■ 労働災害事故発生割合*



※: 100万延べ労働時間あたりの有休災害件数
(注) 2020年度以降()内は九州電力のみの数値

■ 労働災害強度率*(被災程度)



※: 1,000延べ労働時間において労働災害のために失われる労働損失日数
(注) 2020年度以降()内は九州電力のみの数値

■ 安全教育実績
(九州電力及び九州電力送配電、一部グループ会社含む)

教育項目	受講者数(2021年度)	
	法定教育	階層別研修
雇入時(新入社員)	290名	
職長	1,196名	
安全管理者	52名	
計	1,538名	
一般社員安全研修		2,098名
管理職安全研修		461名
計		2,559名

● 放射線業務従事者の安全管理

九州電力の原子力発電所では、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・自動化等を行っています。

放射線業務従事者が実際に受けている被ばく線量は、2021年度において平均0.3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。

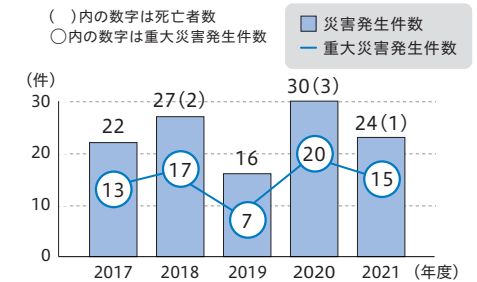
※: 発電所等で働く作業員に対する制限(年間): 5年間につき100ミリシーベルトかつ1年間につき50ミリシーベルトを超えない

● 委託・請負会社と一体となった安全活動の推進

安全行動の徹底に向けて、委託・請負会社と一体となり、発生の多い災害に的を絞った安全活動を推進しています。

具体的には、4大重大災害(感電・墜落・挟まれ・重機類)撲滅のための基本事項の共有や、安全パトロール・安全コンサルタントの診断による現場の安全管理状況の確認等に取り組んでいます。

■ 委託・請負先災害件数*
(九州電力及び九州電力送配電)



※: 休業4日以上の件数(料金関係の作業災害を含む)
(注) 2019年度以前は九州電力の実績

● 健康経営®の推進

九州電力及び九州電力送配電は、あらゆる事業運営の基盤である従業員の意欲や活力を高め、その力で組織を活性化し、持続的な会社の発展を目指す「健康経営®の推進」に取り組んでいます。

そうした従業員の健康づくりのサポートに取り組んでいること等が評価され、2022年3月には、5年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門)」の認定を受けました。

※: 健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



イノベーションの推進

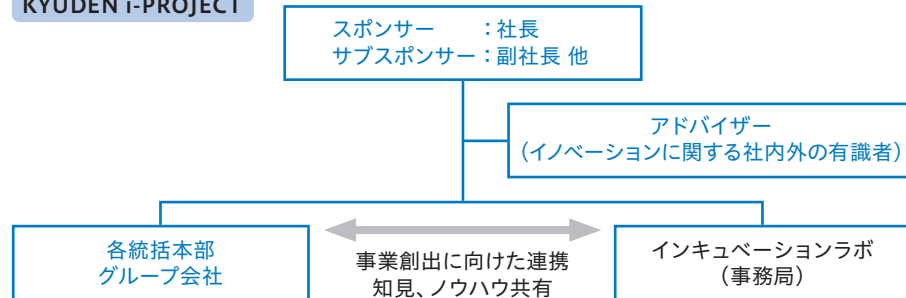
九電グループの基盤である九州において、イノベーションへの取り組みを通じ、お客さまの快適で環境にやさしい毎日に貢献するとともに、九州から、世界に誇れる事業・サービスを生み出し、世界を変えていくことを目指し、「KYUDEN i-PROJECT」を2017年1月に立ち上げ、グループ全体でのイノベーションを推進しています。

● KYUDEN i-PROJECT

KYUDEN i-PROJECTは、従来の組織・業務運営の枠に留まらない迅速かつ柔軟な意思決定を行うため、社長直轄のプロジェクトとしています。

事業化・サービス化の検討にあたっては、ベンチャーキャピタリストや大学教授などをアドバイザーとして起用し、社外の有識者の意見も取り入れています。

KYUDEN i-PROJECT



イノベーション創出に向けた主な取り組み

ビジネスアイデア創出企画「i-Challenge」	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、有望なビジネスアイデアを創出する企画。 2017年度以降毎年開催しており、参加者数は毎年100名を超えています。
九州電力オープンイノベーションプログラム2022「ひらめきと共創」	スタートアップ企業等が持つ独創的で斬新なアイデアと、九電グループが保有する経営資源を組み合わせる新たなビジネスの創出を目指すオープンイノベーションプログラム。 2022年1月に「ICTを活用したビジネスアイデア」を募集テーマとし、九電グループの情報通信アセットと組み合わせるビジネス創出を目指すプログラム「ひらめきと共創」を開始しました。 スタートアップ企業ほか大手企業から個人まで、全国から100件の応募をいただき、6月に最終選考を行い、その中から7件が受賞しました。受賞企業とは引き続き新規ビジネスの創出に向けて活動を継続していきます。

KYUDEN i-PROJECTから生まれた主な事業化案件

weev(ウィーブ)

マンション居住者専用のEVシェアリングサービス。居住者に「安心」、「便利」、「快適」なEVカーライフを提供。



PriEV(プライブ)

マンション向けEV充電サービス。駐車場の各区分に個人専用のEV充電設備を整備し、快適なEV充電環境を提供。



リチウムイオン蓄電池パック製造・販売事業

九州電力が保有する電池制御監視技術等を活用し、EVのリチウムイオン電池を用いて産業用機械向けに電池パックの製造・販売を行う事業。



PDLOOK(パドルック)

特別高圧・高圧事業者の自家用構内ケーブルを無停電で、事業活動を止めることなく健全性を測定・診断し、安全管理に有益な異常の兆候をトレンド監視・診断するサービス。



みらいサーモン

豊前発電所内敷地（福岡県豊前市）を活用し、サーモン陸上養殖場を建設。年間生産能力約3,000トンを目指し、国内水産物の安定供給に貢献する。



おけいこタウン

「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。



VOICE

イノベーションで、「お客さまの暮らしをより良く」を目指して

ご家庭向け新規サービスの開発を担当しています。以前は配電部門において電力の安全・安定供給のため、ルールが十分に整備された環境で系統運用の業務に従事していました。新規事業では、正解がない中でゼロから様々なものを作り出すため、日々課題や難しさに直面しており、試行錯誤の繰り返しではありますが、お客さまの暮らしに思いを尽くし、より良い毎日への貢献を目指してこれからも挑戦を続けていきます。



九州電力
コーポレート戦略部門
インキュベーションラボ
スマートライフプロジェクトグループ
久保田 小絵