



人と組織が成長し続ける組織文化の醸成により未来の価値を創出します

人権尊重の取組み

九電グループは、2023年4月に「九電グループ人権方針」を策定しました。本方針のもと人権デュー・ディリジェンス^(※)に取り組み、人権を尊重した事業活動を推進しています。また、九電グループが優先的に対応すべき「重要な人権リスク」を特定し、これらのリスクへの対応を進めています。

^(※)企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為

九電グループ人権方針 [検索](#)

重要な人権リスク

- ・差別(ジェンダーギャップ含む)
- ・製品・サービスによる事故(公衆感電事故等)
- ・環境汚染・破壊
- ・地域住民の権利の不適切な制限
- ・ハラスメント

ダイバーシティ&インクルージョン^(※)の推進

九州電力及び九州電力送配電では、多様な人財の活躍に向けて各種制度や職場環境の整備を進めています。

^(※)人財の多様性(ダイバーシティ)を、お互いに包摂(インクルージョン)することで、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、企業価値の向上につなげること

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・兼業制度(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)
年齢・性別等に関わらない活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立に向けたセミナーの開催 ・女性のキャリア形成を支援する個別相談・情報提供、セミナーの開催 ・「キャリア社員制度」による定年後の継続雇用での就労環境整備 ・障がい者法定雇用率を上回る雇用率2.46%(2022年6月時点)
時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・フルリモート勤務の導入(本店職場) ・スーパーフレックス制の導入



「えるぼし」認定マーク

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「えるぼし認定」を取得しています。



「くるみん」認定マーク

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「くるみん認定」を取得しています。

安全最優先の取組み

九電グループは、「九電グループ安全行動憲章」に基づき、安全を最優先する風土・文化の醸成に努めています。2023年4月には、旧唐津発電所跡地(佐賀県)にて、九電グループの安全教育施設として「安全みらい館」の運用を開始しました。当施設を活用し、従業員一人ひとりの安全意識の向上に努めていきます。



安全みらい館

イノベーションの推進

KYUDEN i-PROJECT

九電グループ全体のイノベーションを推進し、新たな事業・サービスを生み出すためのプロジェクト「KYUDEN i-PROJECT」を立ち上げ、グループ横断のアイデア創出や、有望案件の事業化・サービスに向けた検討を行っています。

[主な事業化案件]

九電スマートリース
KYUDEN SMART LEASE

九電スマートリース
電気給湯機・IHクッキングヒーターや蓄電池、太陽光発電システム等を、初期費用0円、修理費や定期点検費込みの月々定額払いで提供するサービス。



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。安心・安全な国内水産物の安定供給に貢献。

▼詳細はこちら



ひらめきと共創

社外の企業等が持つ独創的で斬新なビジネスアイデアと、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事業の創出を目指すオープンイノベーションプログラムに取り組んでいます。

本取組みは、2022年に情報通信アセットを対象に開始した「ひらめきと共創」の続編として、2023年度は土木建築部門にて実施するものです。2023年4月に「当社アセットを活用したビジネスアイデア」及び「土木建築分野における既存業務の大幅アップデート」をテーマとして募集し、2023年11月までの選考を経て優秀賞等を表彰する計画としています。受賞企業とは新規ビジネス創出等に向けて協働検討していきます。



成長を支えるガバナンスを確立します

コンプライアンス経営の徹底

九州電力は、「社会の皆さまからの信頼なくして当社グループの存続はない」という認識のもと、一人ひとりが誠実で公正な事業運営を行うため、「コンプライアンス経営」を推進しています。

2022年度に発生した公正取引委員会による行政処分、新電力顧客情報等の不適切な取扱いの事案を踏まえ、再発防止策を講じるとともに、改めてコンプライアンスを最優先とした事業活動を行うよう、グループ一体となり努めてまいります。

推進体制

九州電力では、取締役会の付託・監督を受けるコンプライアンス委員会のもと、業務執行機関の長を「コンプライアンス責任者」として、活動計画を策定・実践するとともに、社内外に相談窓口を設置する等の体制を整備しています。

また、グループ会社に対しては、各社で構成するグループ総務部会において、コンプライアンスに関する情報共有や意見交換等を行うほか、グループ会社の指導・支援に関する管理部門の役割を明確化するなど、九電グループ全体での推進体制の強化を図っています。

【コンプライアンス委員会の体制】

【役割】

- コンプライアンスに関する
 - ・方針や対策等の提言・審議
 - ・実施状況のモニタリング

- 社会的影響の大きい不祥事が発生した場合のコンプライアンス委員会社外有識者による助言等

【構成】

- 委員長：社長
- 委員：社外有識者(3名)
- 労働組合委員長
- 関係役員

【開催】

- 原則として年2回

【2022年度の主な審議・報告事項】

- ・各所の取組み状況
- ・コンプライアンス相談窓口の運用状況
- ・コンプライアンス違反事案の原因・再発防止策



コンプライアンス委員会

コンプライアンス意識向上への取組み

【コンプライアンス行動指針】

判断に迷ったときの行動基準や、ステークホルダーとの関係における留意点等を具体的に記載した「コンプライアンス行動指針」を全役員及び全従業員に周知しています。

【教育・研修による従業員の意識向上】

全従業員がコンプライアンスについて主体的に考え、日常の行動に繋がっていくため、各種研修・教育を実施しています。

- ・身近な事例を題材とした意見交換を通じた職場研修
- ・新入社員研修・新任管理職研修等の階層別研修における、年代や職位に応じて必要なコンプライアンス知識に関する教育
- ・グループ会社への研修素材提供等による教育の実施支援

サプライチェーンマネジメントの強化

九州電力は、サプライチェーン全体で企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に取り組んでいくため、2022年12月に、「サステナブル調達ガイドライン」を制定し、お取引先の皆さまに遵守・ご協力いただきたい事項を明確にしました。また、お取引先への説明会やアンケート等の機会を通じて、サステナビリティ向上の取組みに対する協力依頼を行うなど、サプライチェーンマネジメントの強化に取り組んでいます。

情報セキュリティの確保

九州電力は、社長を最高責任者、情報通信本部長を情報セキュリティ総括責任者(CISO)とする推進体制の下、九電グループ全体の情報セキュリティ確保に取り組んでいます。

具体的には、サイバーセキュリティ対策室を中核としてグループ全体のセキュリティマネジメントサイクルを推進するとともに、全社員のセキュリティ教育・訓練の実施や、ウイルス対策ソフト導入等の対策を行っています。

