

〔多様な人財の育成と活躍推進〕

価値共創・イノベーションの推進 - 人と組織の成長を通じた持続的な価値創出 -

会社や職場のビジョン・目標に共感し、自立的に挑戦する「人の成長」と、多様な人財の力を活かす「組織の成長」に取り組んでいます。これらを通じて、多様な知・経験を有する人財が力を最大限発揮し、協働することで、価値共創やイノベーションを実現していきます。

「求められる行動」の実践

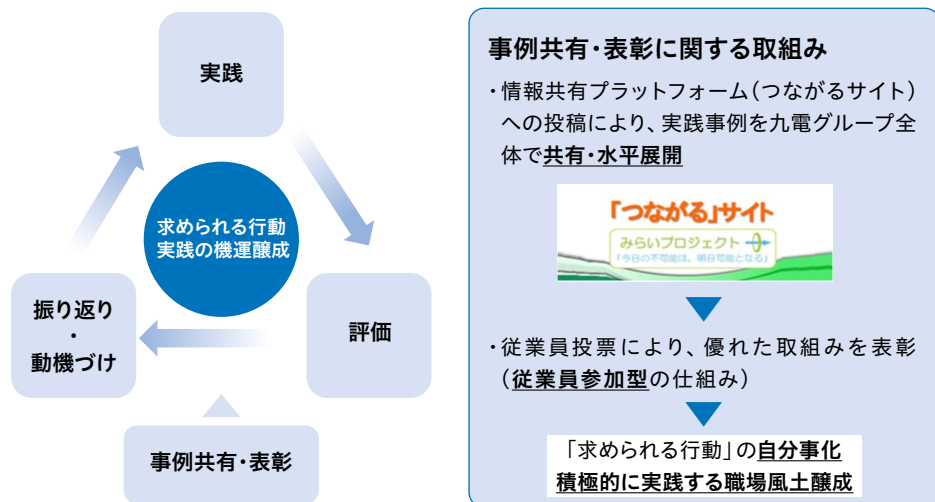
「経営ビジョンの実現に向け一人ひとりに求められる行動」を制定し、その実践を促すことで、「人の成長」につなげていきます。

求められる行動を実践した具体的な事実は、人事評価の中で「チャレンジする姿勢」や「努力プロセス」等の観点から適切に評価します。また、優れた取組みを全社で共有し、表彰することで、更なる実践を促します。そのうえで、一人ひとりの実践状況を上長との面談で振り返り、次の取組み目標を確認することで、実践の動機づけを行っています。

■ 経営ビジョンの実現に向け一人ひとりに求められる行動

- ・オープン ~心を開き、新しい世界を拓く~
- ・スピード&チャレンジ ~迅速に、情熱を持って、挑戦を続ける~
- ・ラーニング ~学び成長する喜びをいつまでも~

■ 実践の機運を高めるサイクル



自律的な挑戦の支援

従業員一人ひとりの自律的な学び、社内外での多様な経験を支援することで、個人のキャリア実現と九電グループとしての価値創出につなげます。

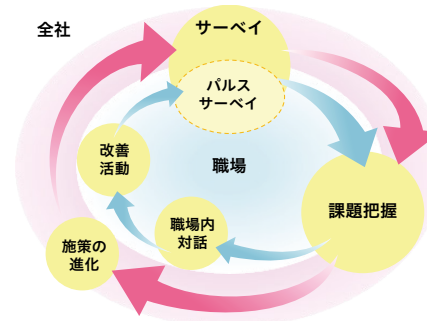
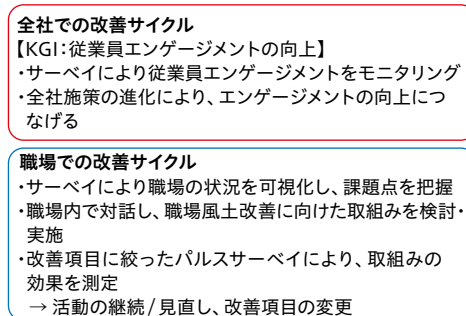
■ 自律的な挑戦の支援

キャリア実現	人財バンク(個人のスキルと部署のマッチング)		
	応募によるキャリア実現	ジョブ・チャレンジ(部門への応募)	制度による異動者(2022年度) ・ジョブ・チャレンジ: 34名 ・社内公募 : 31名
多様な経験	社内での挑戦	社内公募(特定業務への応募)	
	社内での挑戦	アイデア提案	KYUDEN i-PROJECT(新規事業の提案)
		副業・兼業	社内兼業(部門へのアイデア・企画提案)
学び	社外での挑戦	社外副業(社外業務への挑戦)	
	社外での挑戦	自費での大学(院)への進学・留学(学びの休職制度)	
		社費での留学	各種研修(手挙げ)・自己啓発支援

エンゲージメントサーベイを活用した職場の変革支援

従業員エンゲージメント(会社が目指す方向性に共感し、自立的に挑戦する「熱意」)を高める職場へ変革するため、2023年度から段階的に、すべての職場へエンゲージメントサーベイを導入します。これにより、従業員エンゲージメントの状況を全社でモニタリングし、全社の施策を進化させるとともに、職場の状況を可視化し、各職場の改善項目に絞った職場変革に向けた取組みを促進します。

また、全組織の長を対象に、従業員エンゲージメントを高めるマネジメント能力・姿勢を養成する「マネジメント変革研修」を実施し、職場風土の変革を加速します。



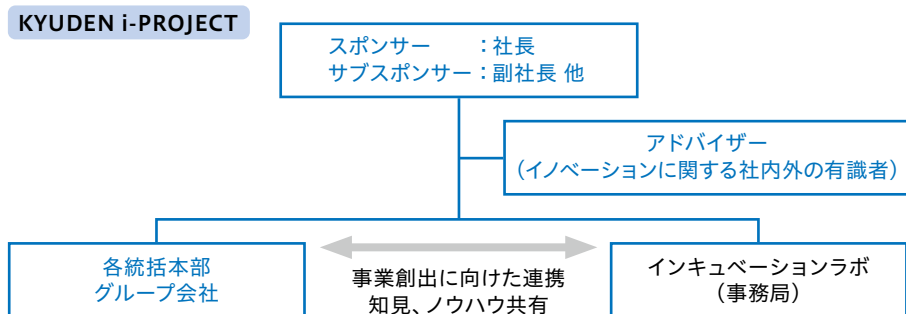
【新たなビジネス・サービスの共創-KYUDEN i-PROJECT-】

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。

取組みの推進体制

KYUDEN i-PROJECTは、従来の組織・業務運営の枠にとど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。

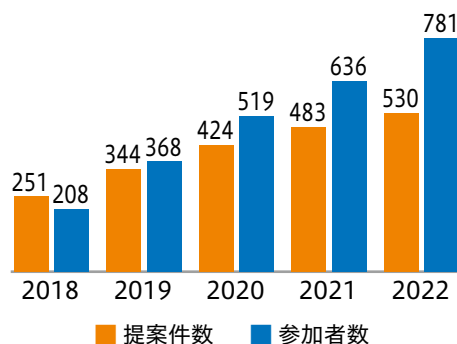
事業化・サービス化の検討にあたっては、ベンチャーキャピタリストや大学教授などをアドバイザーとして起用し、社外の有識者の意見も取り入れています。



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の創出に取り組んでいます。2017年度以降毎年開催し、今年7回目を開催予定です。今まで約500件のビジネスアイデアが提案され、約800名のメンバーが参加しました。

■ i-Challenge 提案件数・参加者数(延べ)



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



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(福岡県豊前市)敷地内に、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



おけいこタウン

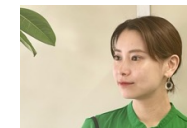
「教えたい人」と「習いたい人」をつなげる習い事マッチングプラットフォーム



VOICE

「型の決まっていない」業務経験を活かし、新規事業の創出・成長に貢献

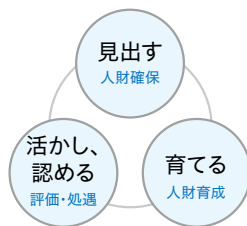
新規事業のサポートを担当しています。これまでは新規事業のプロジェクトそのものに携わり、評価指標の設計や新サービスの開発等「型の決まっていない」業務を経験してきました。特に新サービスの開発においては、具体的にサービスを構築する過程でお客さまへどのような価値を提供できるか検討を重ねました。この経験を活かしつつ、これからも多様な分野にアンテナを張り、イノベティブな事業の創出、成長に寄与できるよう尽力したいと思います。



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
事業創出支援グループ
高田 歩未

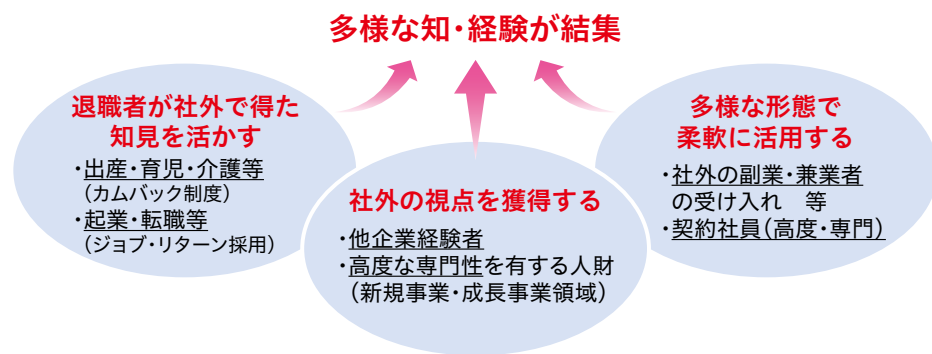
戦略人財の確保・育成

経営戦略の実現に必要な知識・技術を有する人財の確保に、社内での育成と社外からの獲得の両面で行っています。また、多様な知・経験を活かし、認める評価・処遇制度により、人財の獲得と自律的な成長を更に加速します。



見出す：多様な知・経験を有する人財の確保

他企業経験者の採用を通じた多様な視点の獲得や、新規事業・成長事業をターゲットとした高度専門人財の採用、また、出産・育児・介護等を理由とした退職者の再雇用等に取り組んでいます。2021年5月からは、社外の副業・兼業者の受け入れを実施する等、社外人財を柔軟に活用しています。



活かし、認める：多様な人財の評価・処遇

多様な人財が最大限能力を発揮できるよう、キャリアルートの複線化や、客観性・納得感が高く、気づきや更なる成長を促す人事評価を実施しています。

■ 複線型のキャリアルート

プロフェッショナルルート	市場価値の高い稀少な知識・技能、経験、専門性を発揮(市場価値に基づく処遇)
エキスパートルート	社内で養成した専門力を特定分野で発揮

■ 人事評価における取組み

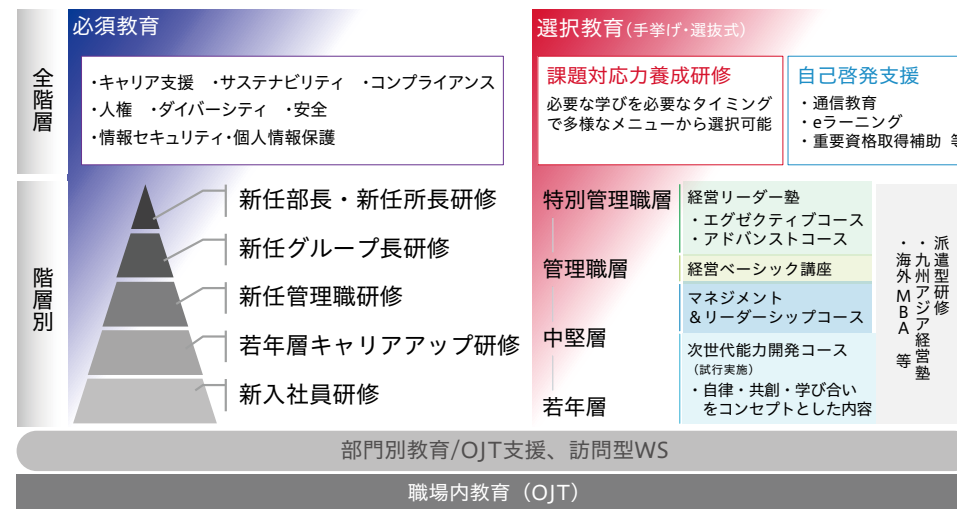
360度評価	被評定者の行動事実等を多面的に収集し、上長の評定を補完
評定結果フィードバック	納得感向上、更なる意欲喚起を目的として、業績判定結果の通知を原則化

育てる：人財育成

全階層への必須教育で人間形成や共通能力を養うとともに、若年層～中堅層の基礎能力開発や中堅層～管理職層のリーダーシップ開発等、各階層で必要な能力を習得し、ステップアップするための階層別教育を実施しています。

また、一人ひとりのニーズに応じ、幅広いメニューから選択可能な研修を提供することで、自律的な学びの意欲を喚起しています。これらに加え、職場内教育や部門別の研修等を通じて、事業に必要な専門性を養成しています。

■ 教育体系の概要図



DX人財の確保・育成

DXは業務の抜本的改革による生産性の向上や新たなビジネス創出につながるものであり、九電グループ経営ビジョン2030の実現に不可欠です。このため、DXロードマップの下で、DXの推進に必要な知識・スキルを有する人財を計画的に育成しています。(詳細は、「DXの推進」P71に記載)

経営人財の育成

将来経営を担う人財を早期に選抜し、経営者に必要なマインド・視座・判断軸等を^{かんよう}涵養するための教育プログラム(経営リーダー塾)を段階的に実施しています。また、受講者は人財プールで管理し、複数領域を経験するための人事ローテーションや、グループ会社要職への実践配置等を通じて、計画的に育成しています。

DXの推進（事業構造・プロセスの変革等）

九電グループでは、DXの本質を「企業変革」と捉えています。デジタル技術やデータを活用し、自社サービス、ビジネスモデル、業務プロセスの抜本的改革を図ることで収益増大、新たな事業創出、業務基盤の強化を目指すとともに、人や組織風土・文化まで変革することで、業務の生産性を向上させ、従業員一人ひとりの働きがいの向上にも貢献していきます。

DXビジョン・DXロードマップ

DXの本質である「企業変革」の実現に向けては、従業員一人ひとりが当事者意識を持って意識改革を進めていくことが重要です。こうした考えのもと、九電グループでは、DXで目指す姿を示したDXビジョンや、DXの推進に関する基本計画であるDXロードマップを策定し、基本的な考え方を明確化・共有することでグループの意識や意思統一を図っています。DXビジョン及びDXロードマップに基づきグループ一体となって取組みを進めることで、九電グループ経営ビジョン2030の実現に貢献します。



推進体制

デジタルを起点とした業務の抜本的改革や新たなビジネスの展開を更に加速させるため、2022年7月1日に最高DX責任者及びDX推進本部を設置しました。DX推進本部と情報通信本部、各事業部門・グループ会社が連携し、デジタル技術を活用した新規事業創出や業務改革に取り組むことで、九電グループの企業価値向上や持続可能な成長につなげていきます。

事業構造・プロセスの変革等に向けた取組み

デジタル技術を活用した業務改革

「現場作業の自動化・集中化」や「需給運用の高度化・効率化」、「データに基づく意思決定の実現」など8テーマ、18施策を設定し、デジタル技術を活用した業務改革に取り組んでいます。取組みにあたっては、各事業部門の部門長等を「業務改革リーダー」と定め、業務改革リーダーのリーダーシップの下、事業部門とDX推進本部及び情報通信本部が連携して推進しています。また、生成AIについては、業務プロセス改善や生産性向上を目的に全従業員が利用可能な環境を整え、積極的に活用を推進しています。（2023年7月から利用開始）

データ活用推進

データドリブンな企業活動の実現に向けて、生産性向上やビジネス改革を進める「組織内及び横断的なデータ活用」を実現、定着させるための取組みを進めています。まずは、データ活用の普及・促進に重点的に取り組むため、セルフBI（可視化や簡易分析）、高度分析（予測や最適化）を推進するとともに、従業員一人ひとりが自律的にデータを活用するために、安全性と高い利便性の双方を備えたバランスの良いデータ活用環境を整備していきます。

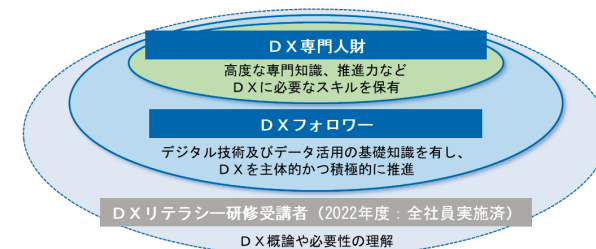
ICT基盤構造改革

「システム開発内製化に向けた簡易開発基盤の整備」、「データ活用基盤の構築」、「仮想化基盤と社外クラウドサービスの拡大」など8テーマ、23施策を設定し、取組みを推進しています。

ICT基盤の構造改革はDXを支える重要な要素であることから、速やかに取組みを行っていきます。

DX人財の育成・確保

デジタル技術・データに関するスキルを有し、ビジネスモデルや業務プロセスの抜本的改革を主導できる人財を育成します。高度な専門的知見を有し、全社及び各部門のDXを主導する「DX専門人財」を育成します。また、全社員を対象にDXの基礎知識・スキル習得を目指した研修を行い、職場でDXに主体的かつ積極的に取り組むことができる「DXフォロワー」を育成します（2025年度までに全社員を育成）。さらに、経営層には、若手社員をメンターとする「逆メンター方式」を取り入れ、デジタル知識の理解促進を図っていきます。



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。

多様な人財の活躍推進

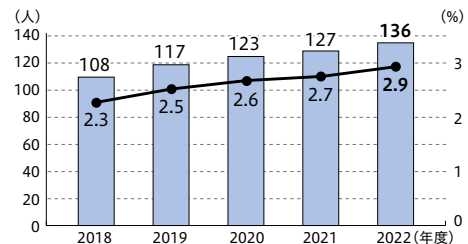
性別に関わらない活躍の推進

性別に関わらず、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し、「女性のキャリア形成支援」「意識改革、風土の醸成」「仕事と家庭の両立支援」を柱とした取組みを推進しています。また、経営判断等を含め、事業活動において多様な知・経験を活かすため、一連の取組みを通じて女性管理職比率の向上を図っています。

九州電力及び九州電力送配電における取組み

女性のキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性の職域拡大 女性社員懇談会、キャリア形成セミナー キャリア形成支援資料の発行、個別相談の実施 等
意識改革、風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 社長メッセージの発信 社内報・イントラネット等での情報発信 管理職への働きかけ(研修、意見交換等) 等
仕事と家庭の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援セミナー、「父親学級」の開催 仕事と育児/介護の両立応援ガイド作成・周知 等

女性管理職数・比率 (九州電力及び九州電力送配電)



女性活躍推進の取組みにより、女性の管理職就任者は着実に増加しています。その結果、下表のとおり、2023年度までの女性管理職に係る目標に対する進捗状況は良好です。

また、九州電力に新卒採用で入社した女性社員2名が役員に就任しています(2023年6月現在)。

2023年度目標	2022年度実績
女性管理職の新規登用数及び組織の長ポストへの登用数(2019~2023年度): 2009~2013年度比3倍以上	女性管理職の新規登用数: 2.72倍 組織の長ポストへの登用数: 4倍

高齢者の活躍支援

「豊富な経験や高度な知識・スキルを有する貴重な人財」である60歳以上の従業員が意欲を持って活躍できる仕組みとして、定年退職者の再雇用制度や、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」を導入しています。

高齢者の活躍推進に向けた環境整備

キャリア社員制度 対象者: 定年退職した65歳までの社員 目的: 定年後の再雇用での継続就業環境整備
キャリアバンク制度 対象者: 定年退職者、満50歳以上の依願退職者等 目的: 業務委託形態での就業環境整備
副業・兼業制度 対象者: 57歳以上の社員、62歳以下のキャリア社員 目的: 当社で就業しながら他社就労や起業を行うことで、社員のセカンドキャリアの実現を支援

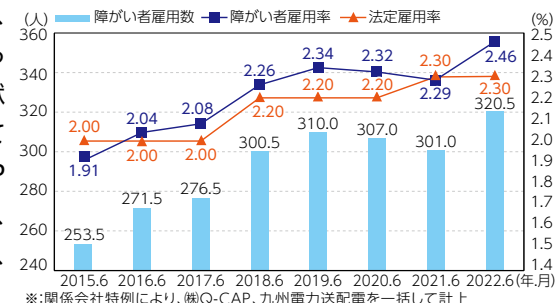
就業意識啓発の取組み

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持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

障がい者の雇用促進

九電グループでは、障がいがある方も、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体となって貢献するため、障がい者雇用の促進に努めています。特に、特例子会社の(株)Q-CAPにおいて、既存の字幕制作事業に加えて、ビジネスサポート事業を展開するなど、障がい者の職域拡大を図っています。

障がい者雇用数・雇用率の推移



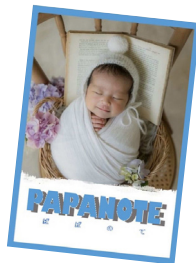
LGBTに関する取組み

従業員の理解促進に向け、階層別研修等の機会を通じてLGBTについて説明するとともに、LGBTに関する内容を掲載したブックレット(ハラスメント防止ブックレット、ダイバーシティブックレット)を作成しています。また、ハラスメント相談窓口において、LGBTに関する相談を受け付けています。

男性の育児参画推進

家族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狙いとして、「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)の発行等、育児休職の取得促進に向けた取組みを実施することで、2023年度に男性の育児休職取得率100%を目指しています。

[2022年度実績:80.6%(九州電力及び九州電力送配電)]



父子手帳
PAPANOTE(ぱぱのて)

「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 私自身の経験を社内に伝え、育休取得のサポート役に

共働き世帯であるため、妻の職場復帰、子どもの保育園入園に合わせて育児休職を取得しました。取得中は育児も家事もイメージどおり進みませんでしたが、その時にしか見られない子どもの成長を見守れたことは、今思うとかけがえのない経験です。まずはこの経験を、取得予定者や後押しする職場に伝えるために、育休中の自身の行動や反省を日記化して社内に共有しました。今後も引き続き、取得経験者の立場から後押ししていきたいです。



九州電力
佐賀支店 企画・総務部
広報グループ
江島亮太

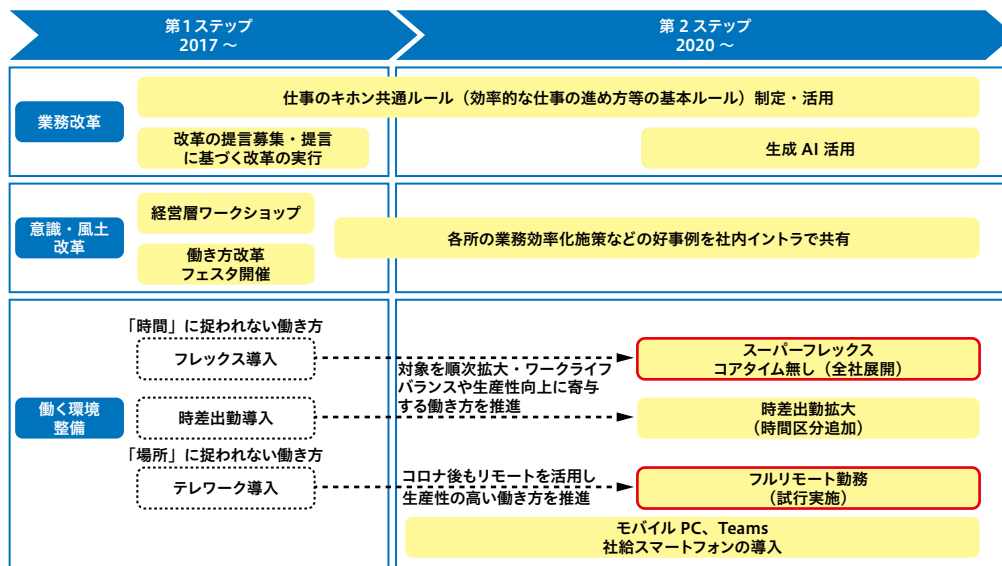


社内に共有した育休の体験記

働き方改革の推進

生産性向上、ワーク・ライフシナジー等を目的として、業務改革、意識・風土改革、働く環境整備の三位一体の取組みを推進しています。第1ステップは、ワークショップを通じて経営層がコミットメントを宣言するなど、全社の機運向上とともに、現場の提言に基づく業務効率化の取組みを実施しました。第2ステップ以降も、より柔軟な働き方を可能とするコアタイム無しのスーパーフレックス制度や、オフィスへの出勤を前提としない、フルリモート勤務制度(試行実施)を導入するなど、「時間」や「場所」に捉われない働き方を推進し、多様な人財の獲得や様々な事情を抱えた人財の活用にも寄与しています。

働き方改革の主な取組み



「時間」や「場所」に捉われない働き方の取組み(再掲)

取組み	導入のねらい
スーパーフレックス コアタイム無し	自律的な働き方による生産性向上や、育児・介護時等において、時間帯を選ばず業務の中断ができるようになるなど、限られた時間を有意義に使うことが可能
フルリモート勤務 (試行実施)	配偶者の九州外など遠方への転勤や、育児・介護等において急な呼出しに対応できるなど、通勤が困難な状況でも場所を選ばず勤務が可能 (制度利用者: 延べ 14 名)

人権の尊重

持続的な企業価値向上のためには、従業員の人権を尊重して人財の力を最大限に高めるとともに、地域社会やサプライチェーン上の人権についても責任ある行動を取ることが重要であると認識しています。九電グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を尊重し、九電グループの事業活動に係るすべてのステークホルダーの皆さまの人権尊重に取り組んでいます。

九電グループ人権方針

2023年4月に策定した「九電グループ人権方針」のもと、人権デュー・デリジェンス[※](以下、人権DD)の取組み等を通じて人権を尊重した事業活動を推進しています。

[※]:企業が、事業活動を通じた人権への負の影響を特定し、防止・軽減するとともに、どのように対処したかについて説明するために実施する一連の行為

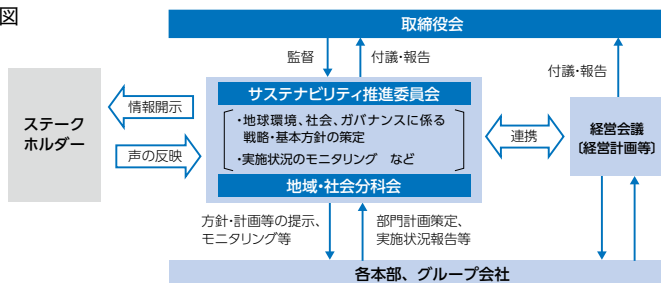
九電グループ人権方針

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 人権尊重へのコミットメント | 5 ステークホルダーとの対話・協議 |
| 2 適用範囲 | 6 役員及び従業員に対する教育・啓発 |
| 3 人権デュー・デリジェンス | 7 情報開示 |
| 4 人権侵害に対する是正と救済 | |
- (各項目の詳細は「ESGデータブック2023」(P60)に掲載)

推進体制

人権方針やそれに基づく施策と実施状況については、社長を委員長とし、取締役会の監督を受けるサステナビリティ推進委員会にて審議しています。また、本委員会の下には、ビジネスソリューション統括本部長を議長とする「地域・社会分科会」を設置し、より専門的な見地から審議を行っています。本委員会や取締役会での議論を踏まえ、各本部やグループ会社で取組みを実行しています。

■ 推進体制図



■ サステナビリティ推進委員会

[構成] 委員長:社長 副委員長:ESG担当役員 委員:社外取締役、関係統括本部長 等	[開催] 原則として年2回のほか、必要に応じて実施
---	-------------------------------------

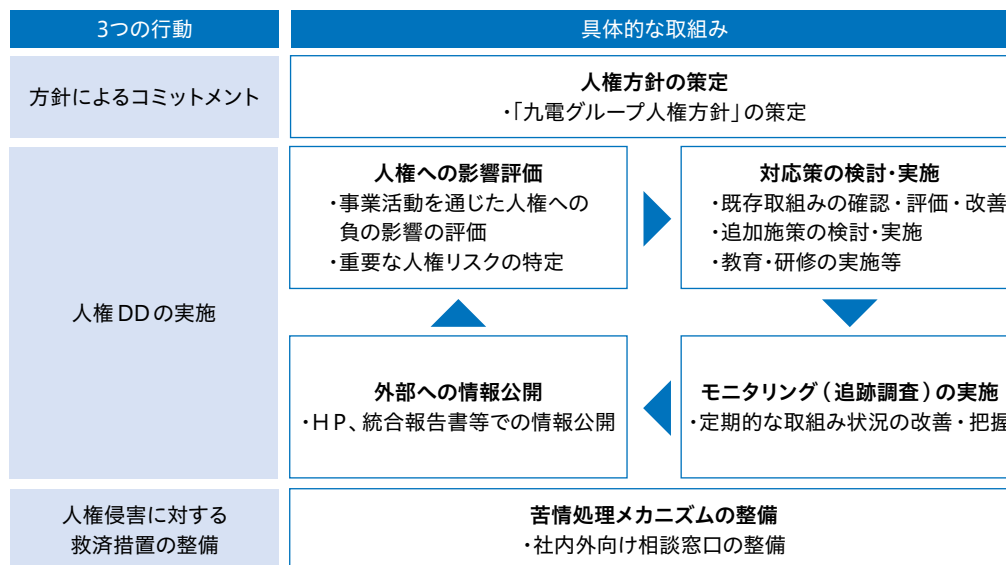
■ 地域・社会分科会

[構成] 議長:ビジネスソリューション統括本部長 副議長:地域共生本部長 委員:関係本部長 等	[開催] 原則として年2回のほか、必要に応じて実施
---	-------------------------------------

人権デュー・デリジェンス

九電グループは、人権DDの仕組みを構築し、人権尊重に係る取組みを実行するとともに、取組みの継続的な改善を行っています。

人権取組みの全体像



「重要な人権リスク」の特定

九電グループの事業活動を通じて発生し得る人権リスクを抽出・評価し、以下のとおり優先的に対応すべき5つの人権リスクを「重要な人権リスク」として特定しました。

■ 重要な人権リスク

- ・差別(ジェンダーギャップを含む) ・地域住民の権利の不適切な侵害
- ・製品・サービスによる事故(公衆感電による死亡事故等) ・環境汚染、破壊 ・ハラスメント

「重要な人権リスク」を中心に、リスクの防止・軽減に向けて、社内環境・制度の整備や役員・従業員に対する教育・研修の実施、サプライチェーンの管理などに取り組んでいます。

救済措置

九電グループでは、人権に関する問題を含め、ステークホルダーの皆さまからの通報・相談を受け付ける窓口を社内外に設置しています。

九電グループの事業活動により、人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることが明らかになった場合、その是正と救済に取り組んでいます。

安全と健康の最優先

「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。

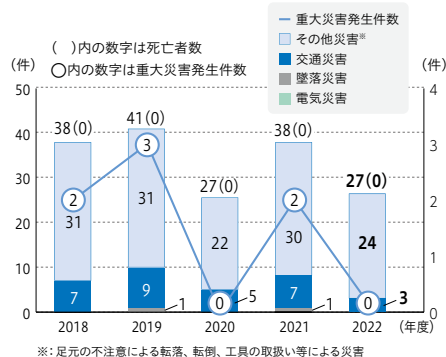
また、健康についても「九州電力健康宣言」及び「九州電力健康経営方針」のもと、従業員が生き生きと働ける取組みを推進しています。

重大災害ゼロに向けた取組みの推進

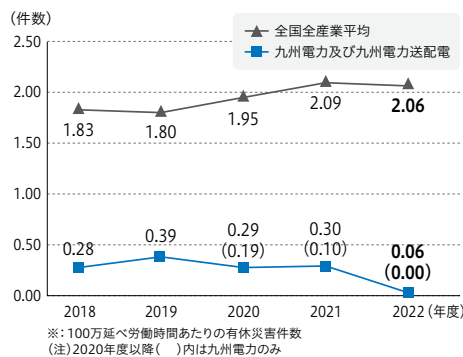
「重大災害ゼロ」を目指して、現場における安全作業の徹底を図るため、リスクアセスメント等の先取り型の災害未然防止対策の推進、災害発生後に根本原因を深掘りした再発防止対策の実施、並びにその実施状況の確認等を行っています。

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。

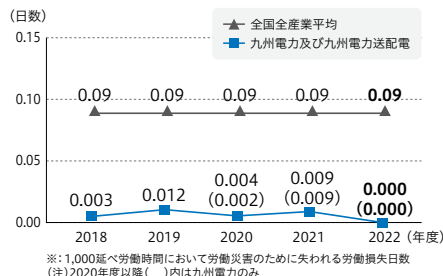
■ 業務上災害件数(九州電力及び九州電力送配電、事故種類別)



■ 労働災害事故発生割合*の推移



■ 労働災害強度率*(被災程度)の推移



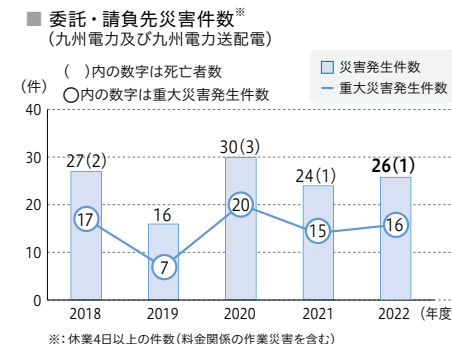
■ 安全教育実績(2022年度)
(九州電力及び九州電力送配電、一部グループ会社含む)

教育項目		受講者数
法定教育	雇入時(新入社員)	252名
	職長	1,233名
	安全管理者	57名
	計	1,542名
階層別研修	一般社員安全研修	794名
	管理職安全研修	466名
	計	1,260名

委託・請負会社と一体となった安全活動の推進

委託・請負会社と一体となり、安全行動の徹底に向けて、発生が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及び現場作業員との直接対話を通じた安全意識の向上に取り組んでいます。



安全文化醸成の取組み

「九電グループ安全大会」では、社外有識者の講演を開催し、安全推進の要である経営トップや現場の長の強い決意を促し、更なる安全牽引の契機とするとともに、「九電グループ安全取組表彰」により各職場での自律的な安全活動の活性化を図る等の安全文化醸成活動を推進しています。

放射線業務従事者の放射線管理

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。

なお、放射線業務従事者が実際に受けている被ばく線量は、2022年度実績: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

TOPICS 九電グループの安全教育施設「安全みらい館」を新設しました

2023年4月、「安全の尊さを学び、安全・安心を追求する九電グループの誇りと決意を喚起する場」及び「グループ一体となって安全文化を創造していく場」として、安全に特化した教育施設「安全みらい館」を新設しました。

今後、九電グループの全従業員を対象に映像装置やVR(仮想現実)機器などを効果的に活用しながら、更なる安全の向上に効果的な教育を展開していきます。



健康経営®の推進

九州電力と九州電力送配電は、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、永続的な会社の発展を目指しています。

2023年3月には、両社における従業員の心身の健康づくりのサポートなどの取組みが評価され、「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。

※:健康経営®は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

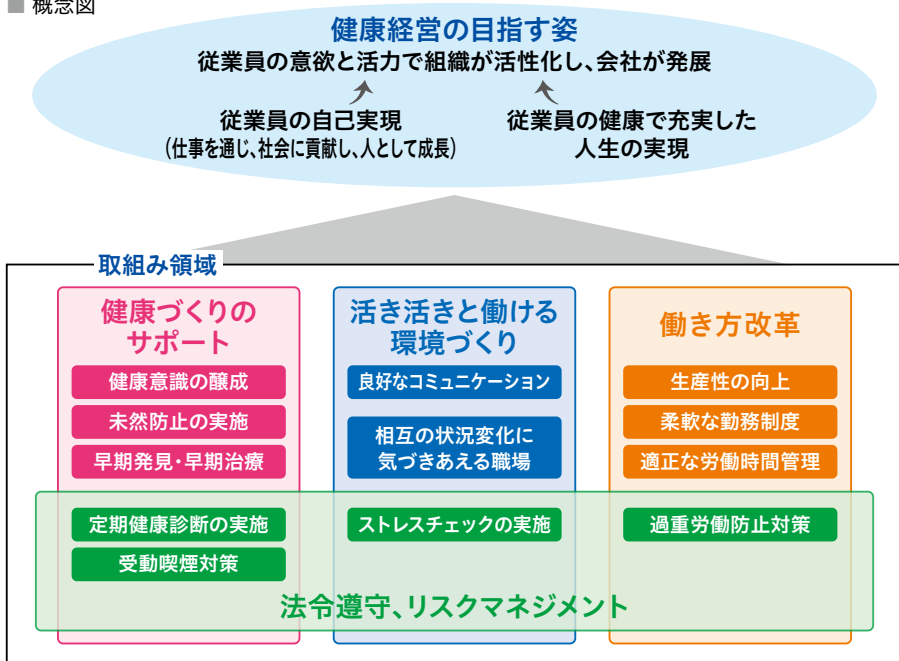


推進体制

産業保健スタッフ(産業医・保健師)を中心に、人材活性化本部、各職場や九州電力健康保険組合が連携しながら、健康経営の各種取組みを行っています。

また、従業員の心身両面の健康状態などを定期的に経営層へ報告し、健康経営の推進を図っています。

■ 概念図



身体面(フィジカル)

① 生活・運動習慣改善への意識づけや具体的な行動につながる取組み

- ・社内放送で社長メッセージを発信する等、経営トップが健康経営を牽引
- ・社内報で、禁煙や女性の健康など健康意識醸成につながる情報発信を実施
- ・生活習慣改善の意識づけを目的とした体力測定会や各種健康教室、健康増進に向けた保健師等によるアドバイス等
- ・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等、運動習慣の定着に向けた取組みを実施

■ 社内報を通じたPR



運動習慣の定着に向けた取組み (全社ウォーキングキャンペーン)

② 受動喫煙の防止や禁煙に向けた対策

- ・原則、屋内禁煙とし、法的基準を満たさない喫煙室を廃止
- ・保健師等による禁煙サポートを実施

精神面(メンタル)

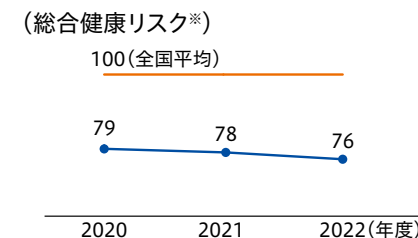
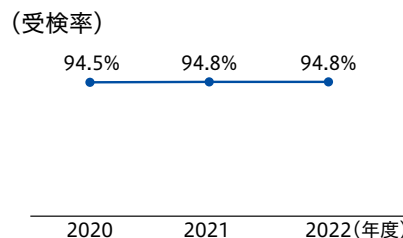
① 全社一斉ストレスチェック

- ・全社一斉のストレスチェックにより、従業員及び職場のストレス状況を把握

② ストレスチェック結果に基づくストレス低減活動

- ・ストレスチェック結果を基にセルフケアを実施
- ・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

■ ストレスチェックの実施状況



※:100以下が良好な状態(全国平均より良好)