

多様な人財が活躍できる環境づくり — 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 —

九電グループを取り巻く事業環境が大きく変化する中で、経営ビジョン2030やカーボンニュートラルビジョン2050を実現する原動力となるのは人材です。九電グループでは、「個人の思い(Will)と組織のビジョン等を結び付け、人と組織が共に成長しながら価値創出につなげていく」ことを基本的考え方として、人的資本経営の更なる強化に取り組んでいます。

また、DXについても、多様な人材の活躍や価値創出に向けた重要な経営戦略として推進しています。

人的資本経営における人材戦略の柱と価値創造プロセス

人的資本経営の実現に向けて、経営戦略と連動した人材戦略を展開するとともに、人的資本経営強化に向けた基本的考え方を踏まえた重要目標達成指標(KGI)により、その実現状況をモニタリングしながら、取組みを推進しています。

人材戦略の柱

マテリアリティを再編し、以下の5つを人材戦略の柱として施策を展開しています。

① 人と組織の進化による価値創出 P74

個人の思いを起点に価値創出を実現する人材・組織への変革加速

② 経営戦略の実現に必要な人材の獲得・育成 P76

経営戦略を踏まえた多様な知・経験を有する人材の獲得・育成・活用

③ 自らの可能性にチャレンジできる仕組みづくり P77

社内外での多様な学び・経験を通じた自律的なキャリア形成支援

④ 多様な人材が働きがいを持ち活躍できる環境づくり P78

一人ひとりが能力を最大限発揮できる制度・環境づくり

⑤ 安心して働く基盤づくり P81

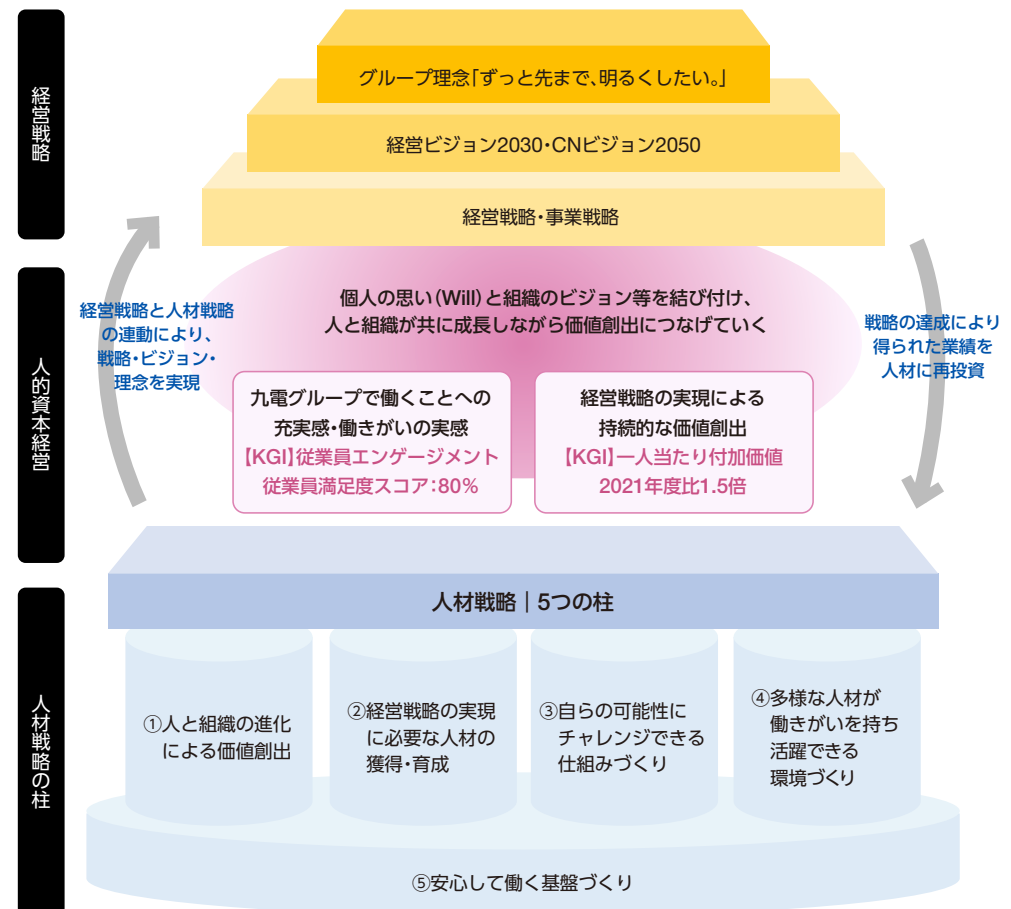
安全を最優先とした事業運営、健康経営の推進、人権尊重の取組み

重要目標達成指標(KGI)

「人と組織が共に成長しながら価値創出につなげていく」人的資本経営の実現に向けて、重要目標達成指標(KGI)として以下を設定しています。

- ・人の成長：従業員が九電グループで働くことへの充実感を覚え、働きがいを実感する観点から「従業員エンゲージメントの向上」
- ・組織の成長：経営戦略の実現による持続的な価値創出の観点から「一人当たり付加価値の向上」

人的資本経営における人材戦略と価値創造プロセスの全体概念



〔多様な人材が活躍できる環境づくり〕

人と組織の進化による価値創出

会社や部門、職場のビジョン・目標に共感し、前向きに挑戦する一人ひとりの力を組織の力に変える取組みを推進しています。

個人の思いを尊重・支援しながら、価値創出につなげる組織風土へ変革する観点から、QX (Qden Transformation) に取り組むとともに、従業員のイノベーションへの熱意・アイデアを新たな事業・サービス創出につなげるためKYUDEN i-PROJECTを実施しています。

QX (Qden Transformation)

人と組織が共に成長する組織風土を醸成する「QX (Qden Transformation)」に2023年度より取り組んでいます。

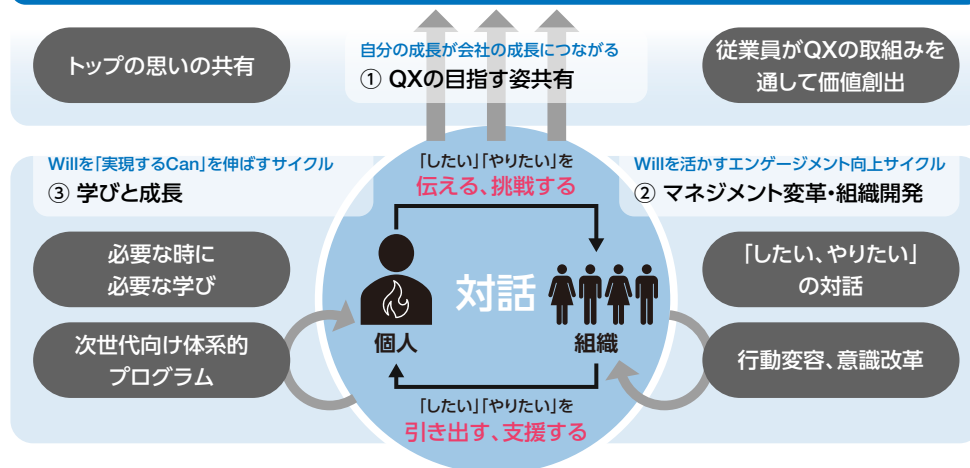
QXでは、対話を通じて従業員の「こうしたい」という思いを引き出し、組織のビジョン等と結び付けながら、一人ひとりが改善改革や新たな事業・サービスの創出に自律的に取り組む活動を推進しています。

これを実効性あるものとするため、「QXの目指す姿共有」「マネジメント変革・組織開発」「学びと成長」等の体系的な取組みを実施しています。

QXの取組み概要

「思いをカタチに」：人と組織がともに成長し、価値を創出

- 個人の「Will」が会社や組織のビジョンとつながり、人と組織が共に成長する
- 全従業員が主役となり熱意を持って行動することで、個人の「Will」が価値創出につながる未来を創る



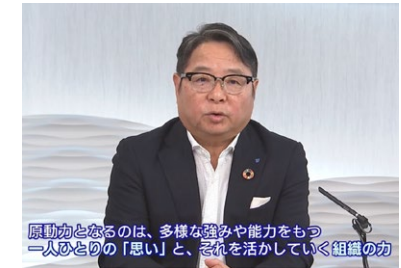
QXの目指す姿共有

〔トップ層のコミットメント〕

- QXの開始にあたり、社内放送での社長メッセージの発信を皮切りに、すべての統括本部長・本部長・支店長などが自らの言葉でメッセージを発信し、QXの取組みにコミット

〔取組みへの理解浸透〕

- 全従業員を対象とした動画研修により、取組みの必要性への理解浸透を図り、意識・行動変容を促進



社内放送での社長メッセージ発信

マネジメント変革・組織開発

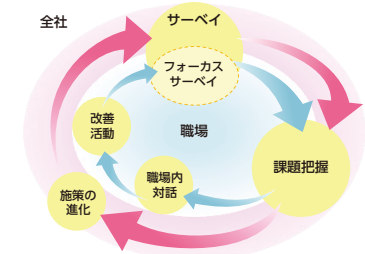
エンゲージメントサーベイの活用と、全組織の長を対象とした「マネジメント変革研修」を組み合わせた体系的な取組みにより、QXを実践する職場への変革を加速しています。

〔エンゲージメントサーベイ活用〕

- サーベイにより職場状況を可視化し、職場対話・改善活動を実践
- 各職場の改善項目に絞った「フォーカスサーベイ」により、職場変革の進展を共有し、更なる対話・職場変革を促進

〔マネジメント変革研修〕

- 職場対話の鍵となるすべての組織の長を対象に、これから必要なマネジメント能力を養成するとともに、サーベイの結果を踏まえアクションプランを立案する研修を実施



サーベイの活用イメージ

学びと成長

〔個の自律的な学び〕 P76

- 一人ひとりが学びたい時に、学びたい内容を学べる仕組みを導入し、個人の思いを実現するための自律的なスキル獲得が可能な環境を整備

〔取組み実践に向けたプロセス支援〕

- 全部門に共通するスキルや考え方を習得し、職場での実践・成果につなげる体系的なプログラムとして、「次世代能力開発コース」を実施
 - 自身の思いや強み等の自己理解を深化
 - 思考力、リーダーシップ等、個人の思いを起点とした活動に必要なスキルを習得
 - 職場・部門横断でチームを組成し、具体的な施策を提案（アクションラーニング）

VOICE 「越境」での学びを活かし、Willの実現に挑戦

「自分のWillを見つけ、九州電力で実現したい」という思いで、次世代能力開発コースを受講しました。職場を超えて、「当たり前」が通用しない場に身を置くことで、新たな視点が得られ、自身の強みにも気づくことができました。また、チームでWillを交わり、提案までつなげた経験は、自分のWillを真っすぐ伝えることへの自信につながりました。こうした学びは普段の業務にも活かしており、職場でも、一人ひとりがWillを声に出し、より良い取組みへとつなげる対話が一層活発になったと感じています。

現在は社内兼業を活用し、研修で育んだWillの実現にも挑戦しており、新たな学びをまた、組織にも還元していきます。



九州電力
情報通信本部
ICT事業推進グループ
塩畑 七望

TOPICS キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024
「企業文化の変革部門」最優秀賞を受賞しました

QX及びこれと連動した教育施策等、企業文化を変革し、従業員の自律的な挑戦を組織の成長につなげる一連の体系的な取組みが評価され、キャリアオーナーシップ経営AWARD 2024実行委員会主催の「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024※」において、「企業文化の変革部門」の最優秀賞（大企業の部）を受賞しました。

※：人的資本を最大化する実践論として「キャリアオーナーシップ経営」を目指す企業を広く募集し、その活動を称え、特に世の中に広めたい優れたアウトプットや成果を出している企業を表彰するもの



新たなビジネス・サービスの共創ーKYUDEN i-PROJECTー

九電グループでは、従業員のイノベーションへの熱意やビジネスアイデアを育み、新たな事業やサービスの創出を支援・検討する「KYUDEN i-PROJECT」を実施しています。

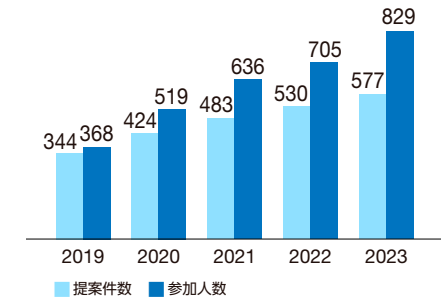
既存の事業領域に捉われないイノベーションへの取組みを通じ、お客さまの快適で環境にやさしい毎日に貢献するとともに、九州から世界に誇れる事業・サービスを生み出すことを目指しています。

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おり、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するなど、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8回目を開催予定です。今まで約600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・累積）



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



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、保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



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



九電スマートリス
電気給湯機・IHクッキングヒーターや蓄電池等を、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利用できるサービス



九電でんきバスサービス
スクールバスやコミュニティバスなどを保有・運行する自治体や民間企業等向けに、電気バス、充電器、エネルギーマネジメントなどをパッケージとして定額制（サブスクリプション）で提供



九電ドローンサービス
空を飛んで、実業をカタチに。九電ドローンサービス
電気事業で培ったノウハウと実績をもとに、ドローンを活用した点検、測量、空撮、農業・林業サービスを提供

事業化に向けて検討中の主な案件

新規事業の検討では、より電力事業の枠にとらわれず大胆な挑戦を続けています。

- ・デジگار（九電デジタル画廊）：NFTアートの販売と学芸員がその作品の価値を伝えるキュレーションを組み合わせたサービス
- ・巡礼スポット支援：観光地などに設置した二次元コードからスマートフォンで支援（デジタル奉納）・返礼品を受け取れるサービス

経営戦略の実現に必要な人材の獲得・育成

経営ビジョンに掲げる成長事業の収益拡大や、新たな事業創出に必要な人材を明らかにする人材ポートフォリオの策定に着手しており、これをベースに社外からの「多様な知・経験を有する人材獲得・活用」と「社内人材の育成」の両面で行います。また、多様な知・経験を活かし、認める評価・処遇制度により、人材の獲得と自律的な成長を更に加速します。

経営戦略実現に必要な人材ポートフォリオ策定

経営ビジョン達成に向けて、電気事業を支える人材の獲得・育成に加え、成長分野の収益拡大やDX等の事業構造変革が求められる領域において、新たな事業・プロジェクトを牽引するプロマネ人材、燃料取引等の特定事業・領域のプロ人材等、事業別に求められる人材の質と量を明らかにした「人材ポートフォリオ」の策定を進めています。

今後、当該ポートフォリオの実現に向けたロードマップを策定するとともに、事業の優先度に基づく人材リソース配分や、採用手法の多様化などに取り組めます。

多様な知・経験を有する人材の獲得・活用

多様な視点の獲得に向けた他企業経験者採用の拡大や、成長事業推進・新たな収益源確保に資する高度専門人材の採用、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。

さらに、社外の副業・兼業者の受け入れや契約社員等の柔軟な雇用形態により、社外人材を獲得・活用しています。

また、2023年度からは、多様な人材が能力を最大限発揮して活躍できる複線型のキャリアルートを導入し、専門人材の活躍推進につなげています。

多様な人材の確保に向けた取組み

多様な視点の獲得	キャリア採用(他企業での就業経験者) 高度専門採用(成長事業・新規事業領域)
退職者が社外で得た知見を活かす	カムバック制度(出産・育児・介護等) ジョブ・リターン採用(起業・転職等)
多様な形態で柔軟に活かす	契約社員(高度専門) 社外の副業・兼業者の受け入れ

複線型のキャリアルート

プロフェッショナルルート	市場価値の高い希少な知識・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

社内人材の育成

「戦略実現のための計画的育成」と「個の自律的な学び」の両面から教育を体系化し、人材育成を強化しています。

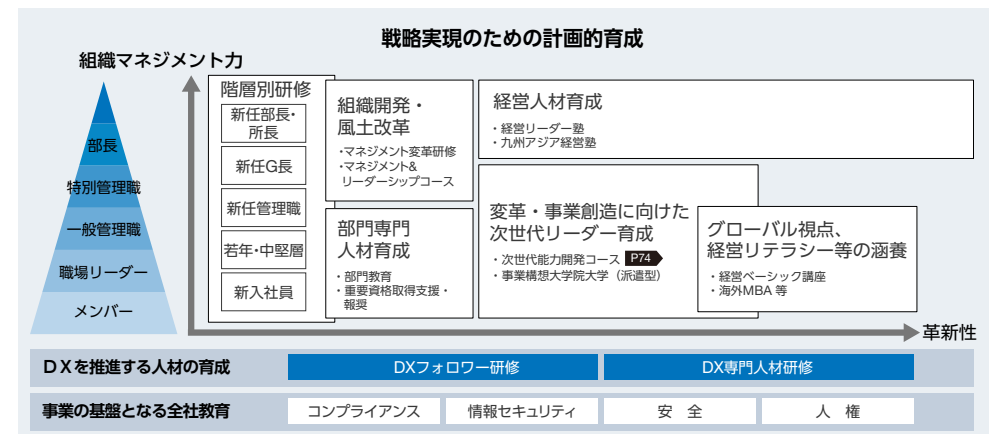
戦略実現のための計画的育成

- ・階層別研修により、各階層で必要な能力を養成し、更なるステップアップにつなげる
- ・部門専門人材育成を通じて、各部門の業務に必要な専門力や技術力を向上・継承
- ・経営戦略の実現に不可欠な知識・スキルとして、DXを推進する人材を計画的に育成
 - DXフォロワー研修:基礎知識・スキルの習得(全社員を対象とした裾野の拡大)
 - DX専門人材研修:全社及び各部門のDXを主導する高度な専門性を習得

個の自律的な学び

- ・ビジネススキル、DXリテラシー、コミュニケーション、キャリア形成等、3,000以上のメニューから、自らに必要な学びを必要な時に選択できる「MY choice研修」の提供
- ・教育研修や自己啓発等、学びに関するコンテンツを一元化したプラットフォーム「Q-learning」を開設し、隙間時間で学べるコンテンツ配信等により自律的な学びを支援

教育体系の概要図



個の自律的な学び 必要な時に必要な学びを得られる多様な学びの機会を提供

MY choice研修	自己啓発支援	Q-learning(学びのプラットフォーム)
-------------	--------	-------------------------

自らの可能性にチャレンジできる仕組みづくり

社内外での多様な学び・経験の機会を充実させることで、一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するとともに、多様な経験を通じた成長につなげます。その上で、会社としてこれらのチャレンジをした人材を見出し、適所適材の人材配置や更なる能力伸長、適正な評価・処遇を実施することで、一人ひとりのチャレンジを経営戦略実現の力としていきます。

自律的なチャレンジの機会

個の自律的な学びや、社内外での副業・兼業等の多様な経験の機会を充実させるとともに、手挙げでの異動公募等の仕組みを整備しています。

自律的なチャレンジの機会・活用実績

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）			制度による異動者（2023年度） ・ジョブ・チャレンジ:36名 ・社内公募:22名
	手挙げでの異動公募	ジョブ・チャレンジ制度		
		社内公募制度		
多様な経験	社内での挑戦	アイデア提案	KYUDEN i-PROJECT P75	実施者数（累計） ・社内兼業:163名（38件名） ・社外副業:18名（19件名）
			社内兼業制度	
	副業・兼業		社外副業制度	
		社外での挑戦	個人の希望による大学（院）への進学・留学（学びの休職制度）	
学び		海外MBAへの派遣 P76		・手挙げ研修受講者（2023年度）：1,769名（MY choice研修）
		個の自律的な学び P76		

キャリア実現:手挙げでの異動公募

自ら手を挙げ異動ができる仕組みの導入により、従業員が自身のキャリアを自律的に考え、自らの可能性にチャレンジできる環境を整備するとともに、チャレンジした人材を適所適材に配置することで、経営戦略実現の力にしています。

- ・若年層社員が希望する部門の業務に挑戦する「ジョブ・チャレンジ制度」
- ・特定の業務や職務に対する「社内公募制度」

2024年度には、組織の長ポストを対象とした公募を初めて実施する等、管理職層に対するキャリアの自己選択機会の創出、更なるチャレンジ風土醸成に取り組んでいます。

多様な経験:副業・兼業制度

社内外で多様な経験にチャレンジする機会を提供することで、従業員が自律的に学び、成長しながら、自らキャリアを拓くとともに、新たな視点での業務改革や付加価値創出へとつなげていきます。

- ・業務時間の15%以内で他部門の業務にチャレンジ可能な「社内兼業制度」
 - －部門が提示したプロジェクトに応募・参画し、課題解決にチャレンジする「募集型」
 - －自らのアイデア・企画を提案・実行する「提案型」
- ・業務時間外で他社の業務に挑戦し、視野を拡大するとともに、新たな事業創出や既存事業の競争力強化に活かせる能力・スキル等を獲得する「社外副業制度」(試行導入)

なお、これまで社内兼業に挑戦した従業員のうち24名が、兼業を実施した部門に配属される等、多様な経験機会が従業員の自律的なキャリア形成と適所適材の人材配置につながっています。

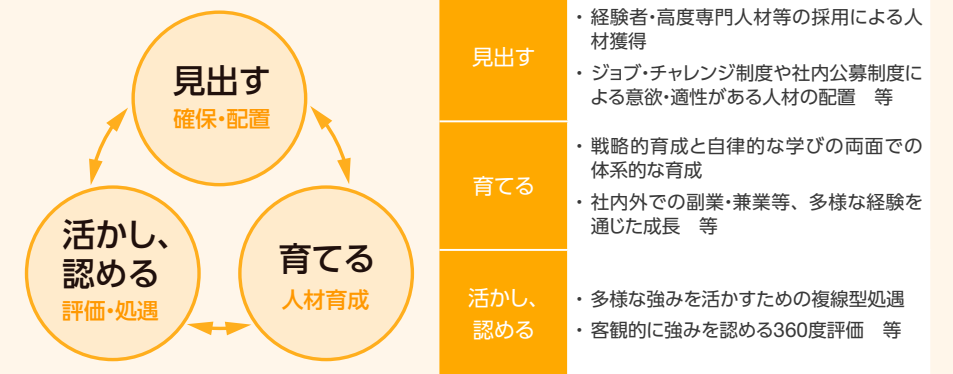
POINT

施策間の連鎖 ～見出す・育てる・活かす、認める～

「経営戦略の実現に必要な人材の獲得・育成」及び「自らの可能性にチャレンジできる仕組みづくり」は、密接に関連しています。

「見出す」「育てる」「活かす、認める」取組みを有機的に連鎖させながら実行することで、経営戦略の実現による価値創出と、多様な人材の自律的なキャリア形成とを同時に実現していきます。

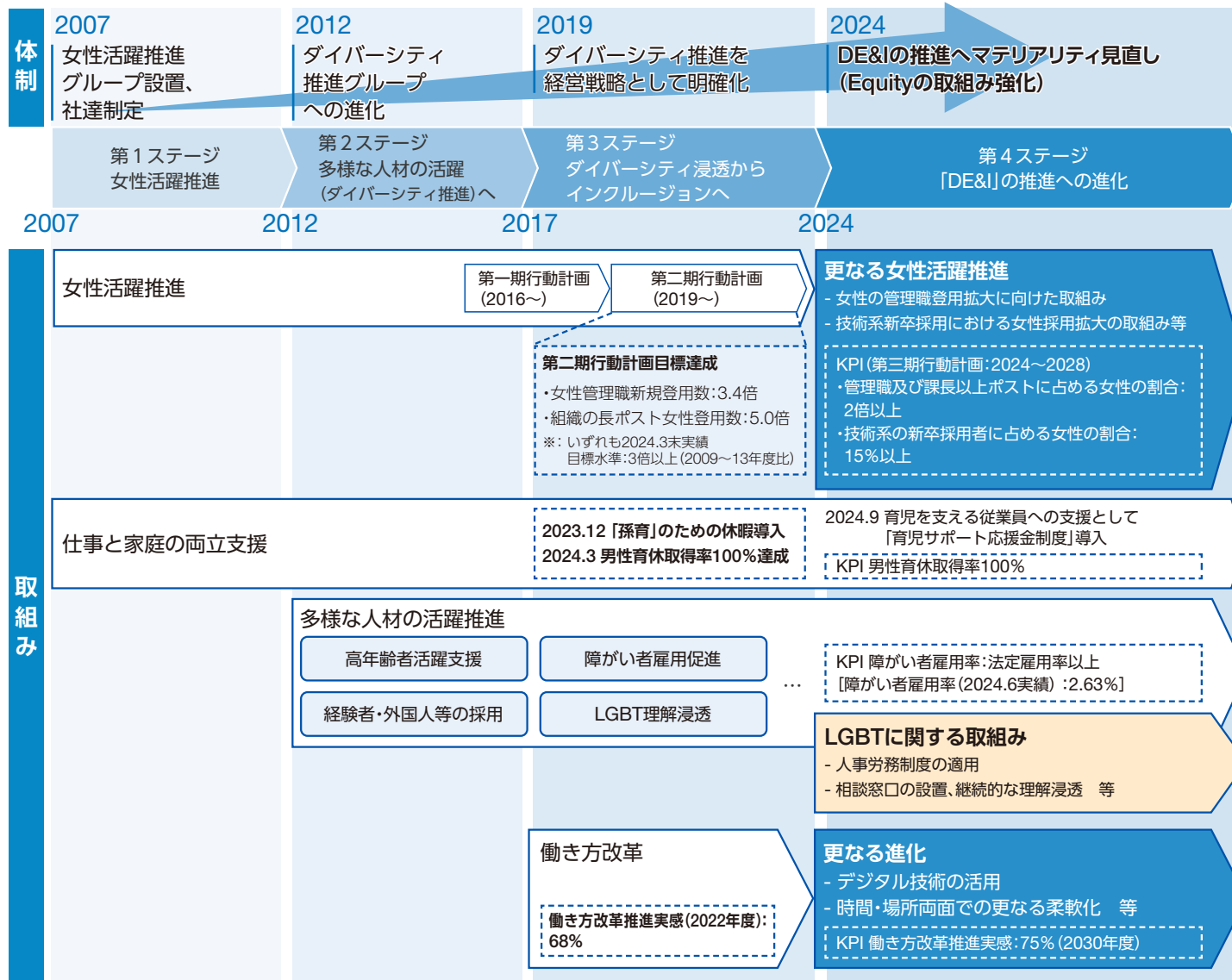
施策の関連イメージ



多様な人材が働きがいを持ち活躍できる環境づくり — DE&Iの推進 —

九電グループでは、性別・年齢・国籍・信条等を問わず、一人ひとりが強みや能力を最大限発揮することで、企業価値創造につなげるとともに、多様な人材が働きやすく、成長・働きがいを感じる職場づくりに向けた取組みを推進しています。

2024年度より、エクイティ（公平性）の観点を取り入れ、更なる女性活躍推進やLGBTに関する取組み等を強化し、DE&Iを経営戦略として推進していきます。また、仕事と家庭の両立支援や高齢者の活躍支援、障がい者の雇用促進、働き方改革等についても、取組みを進化させ、多様な人材が働きがいを持ち活躍できる環境づくりにつなげていきます。



LGBTに関する取組み — 2024年度からの強化施策 —

九電グループでは、2024年度よりLGBTに関する取組みを強化しました。性的指向やジェンダーアイデンティティを多様性の一つとして尊重し、従業員が安心して自分らしく働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

人事労務制度の適用

当事者が安心して自分らしく働くことができるよう、就業環境や福利厚生の整備に取り組んでいます。

- ・同性パートナー及びその子を社内制度上の「家族」とみなし、人事労務制度を適用※

※: 居住する自治体にパートナーシップ宣誓制度がない場合でも、当社独自の宣誓書の提出により適用可能

- ・トランスジェンダーの従業員が自認する性に基づき就業できるよう、性同一性障害の治療に対する休暇適用や、通称名の使用を可能とする等の支援

同性パートナー及びその子が対象となる制度例

服務	特別休暇、短縮勤務 等
福祉	社宅・寮、育児費用補助金 等
休職	育児・介護休職 等
給与	世帯手当、住宅手当 等
人事	通称使用 等

相談窓口の設置・継続的な理解浸透

相談窓口の設置や理解浸透に係る取組みにより、当事者が安心して活躍できる職場風土を醸成しています。

- ・社内外にLGBT相談窓口を設置し、当事者や職場の相談に応じる体制を整備
- ・全従業員を対象とした研修等により、LGBTに関する理解浸透を促進
- ・LGBTや、LGBT以外の多様な性に関する基礎知識や、ハラスメント等の留意事項を記載した独自のガイドラインを作成し、全社に公開

女性活躍推進

貴重な人材の力を最大限に活かすため、女性活躍を経営戦略として推進しています。これまでの取り組みにより、目標水準を超えて女性活躍推進法に基づく第二期行動計画における数値目標を達成する等、女性活躍推進の取り組みは着実に進展しています。

今後、更なる女性活躍推進に向けて、女性の管理職登用拡大に向けた取り組み、技術系新卒採用における女性採用拡大の取り組み等を推進していきます。

女性の管理職登用拡大に向けた取り組み

男女間での管理職への就任状況の差について、出産・育児等のライフイベントが業務経験に影響していること等がその主要因であることを踏まえ、エクイティの観点から、以下のとおり女性の管理職登用拡大に取り組んでいます。

【キャリアの早回し】

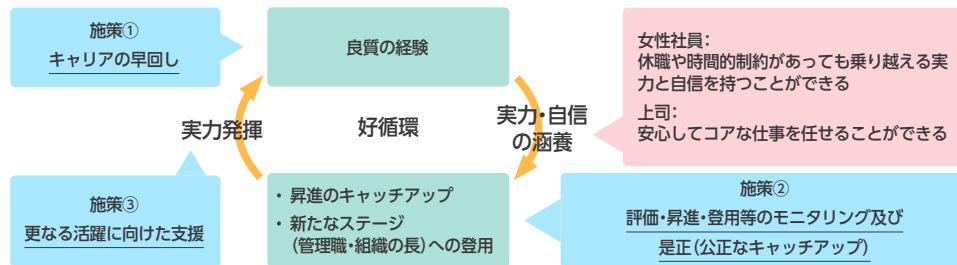
- ・出産・育児等の前に、部門の中核となる業務やチャレンジングな業務を早期に付与

【公正なキャッチアップ】

- ・人事考課や昇進・職位登用の状況をモニタリングし、是正アクションを実行

【更なる活躍に向けた支援】

- ・ライフイベント中の勤務地の配慮
- ・女性の声を活躍環境整備に活かし、女性同士のネットワークを強化する「ウィメンズ・カウンスル」の設置



技術系新卒採用における女性採用拡大の取り組み

技術系部門においては、女性が極めて少数であることを踏まえ、以下のとおり採用拡大に取り組んでいます。

- ・当社で活躍する技術系女性社員が業務や働く環境の魅力を伝える動画を発信
- ・理工系へ進む女性増加に向けて、自治体・教育機関等と連携し、「リケジョ育成プロジェクト」を実施



きゅうでんリケジョ座談会 (Youtubeにて公開)

仕事と家庭の両立支援

多様な人材が活躍できる環境整備の一環として、法を上回る育児休職制度を整備するとともに、あらゆる世代が子育てに参画し支え合う職場風土づくりに取り組む等、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。

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、男性の育児参画推進に取り組んでいます。

- ・育児休職の一部有給化
- ・「いくQ-over 2 weeks-」をスローガンに、男性社員に2週間以上の育児取得を推奨
- ・育児休職制度の内容や、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
- ・子が生まれた従業員に対して、社長からのオリジナルメッセージカード「ハローベビーカード」を送付 等



これらの取り組みによって、九州電力及び九州電力送配電では、2023年度に男性の育児休職取得率100%を達成しました。

「孫育」(祖父母世代の育児参画推進)のための休暇

子育て世代に加え、あらゆる世代が育児参画し、支え合う風土を醸成することを目的として、孫の看護等のために取得できる「孫育」のための休暇制度を2023年12月に導入しました。

VOICE 誰もが育児に参画しやすい職場づくりに向け

孫の看護をするため、「孫育休暇」を活用しました。妻も息子夫婦も、「九州電力は孫のために休暇があるんだ!」と驚いていました。

休暇中は自宅で孫を預かり、絵本を読んであげたりしながら過ごしました。普通休暇とは異なり、新鮮な気持ちで育児に向き合い、充実した孫との時間を過ごせました。

職場でも、孫ができた人には取得を勧めたいと思います。私が率先して利用することで、育児世代の人も休暇が取りやすくなる等、良い影響を与えられると思います。



九州電力
大分支店 営業部
大分営業センター長
有吉 吾一

高年齢者の活躍支援

「豊富な経験や高度な知識・スキルを有する貴重な人材」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、定年退職者を再雇用する「キャリア社員制度」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。

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一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。

なお、2024年6月時点の障がい者雇用率は2.63%であり、法定雇用率2.50%を上回っています。*

※：関係会社特例により、九州電力、九州電力送配電、Q-CAPを一括して計上

働き方改革

生産性向上、ワーク・ライフシナジー等を目的とし、業務改革、意識・風土改革、働く環境整備の三位一体で取組みを推進しています。今後も、デジタル技術の活用や、「時間」と「場所」に捉われない働き方の柔軟化等、更なる取組み進化につなげていきます。

- ・生成AIの活用等、DXの推進により、更なる生産性向上やデータドリブンな業務運営の推進等、業務改革を加速
- ・コアタイム無しのスーパーフレックス制度の活用促進、フルリモート勤務の試行実施対象拡大等により、時間・場所両面での一層の柔軟な働き方を推進
- ・全従業員への社給スマートフォンへの貸与等、柔軟な働き方に資する基盤の整備
- ・生産性向上や付加価値創出につながるオフィスに刷新する等、従業員の主体性を引き出す働きやすい職場環境の整備

TOPICS

令和5年度 福岡県子育て応援宣言企業・事業所
知事表彰を受賞しました

男性の育児参画促進や、時間・場所に捉われない柔軟な働き方の推進等の取組みが高く評価され、「男性従業員の育児参加の促進に向けて効果的で特色ある取組みを実施している企業」として、福岡県知事表彰を受けました。



PICK UP

従業員の主体性を引き出す働きやすい職場環境の整備

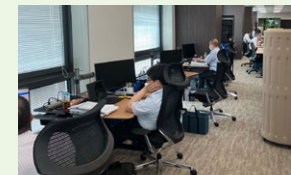
多様な人材が働きやすく、能力を最大限発揮することで、生産性向上や付加価値創出につながるオフィス改革に取り組んでいます。

<オフィス改革の観点(指針)>

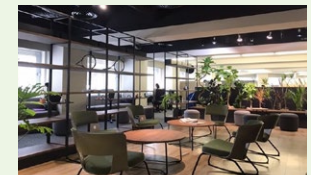
- ・**効率性**: 多様なワークスタイルに合わせ、個々人が集中して能力を最大限に発揮できる環境
 - 多様な働き方に合わせ集中ブースや会議・ミーティングスペースの充実
- ・**創造性**: 人と人のつながりから交流が生まれ、自由で柔軟な発想が育まれる環境
 - 壁のない空間やカフェテリアなど自然に偶発的な交流が生まれる仕掛けの充実
- ・**快適性**: 健康と活力に満ち、前向きな姿勢でイキイキと楽しく働ける環境
 - グリーンを取り入れるなど気分転換やリラックスできる仕掛けの充実



フリーアドレスでその日の働く場所を自由に選択できるオフィス

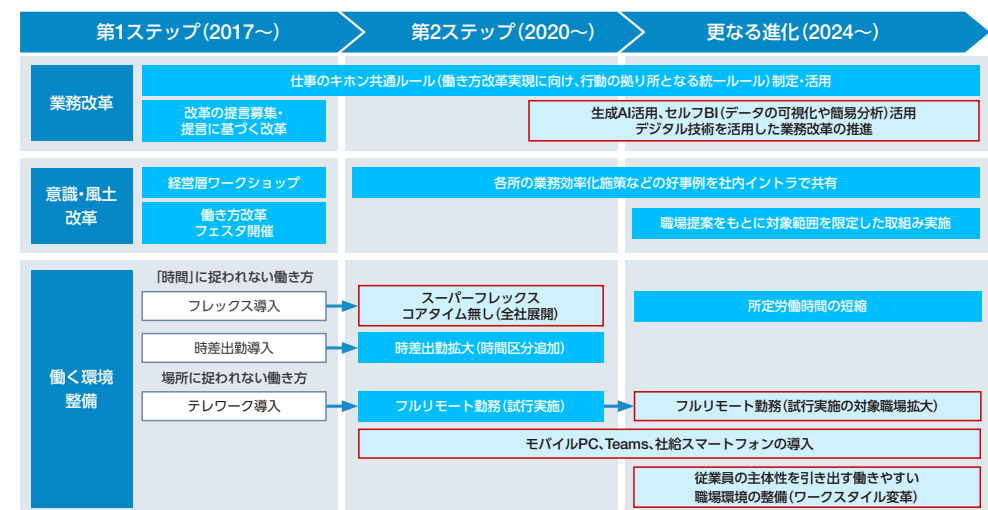


集中して業務に打ち込めるスペース



リフレッシュでき、偶発的な会話が生まれるカフェテリアスペース

働き方改革 取組み進化のステップ



安心して働く基盤づくり

九電グループでは、多様な人材が安心して働き、能力を発揮する基盤として、安全・健康・人権尊重に関わる取組みを推進しています。

安全に関わる取組みの推進

「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。

九電グループ安全行動憲章

九電グループは、事業に関わるすべての人たちの安全を守り、その先にある安心と信頼につなげることを目指します。
このため、労働安全、設備保安の観点から、経営の基盤である安全を最優先する企業活動に向け、次の5つの行動を徹底します。

- 1 安全の創造と進化
- 2 声の反映と情報発信
- 3 風通しの良い環境づくり
- 4 自己研鑽
- 5 DNAの伝承

安全推進体制

九電グループ全体の安全に関わる審議機関として、社長を委員長とする「九州電力安全推進委員会」を年2回開催しています。経営レベルで審議・調整を図り、安全のガバナンスを強化することで、災害防止の徹底を図っています。

また、グループ会社の安全担当役員が参画する「グループ安全推進部会」と当委員会が連携し、グループ一体となった安全推進体制を構築しています。

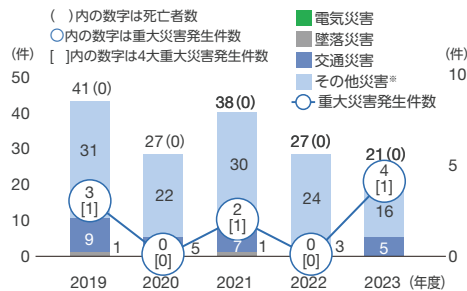
重大災害ゼロに向けた取組みの推進

「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、従来の「災害の原因を取り除くことで再発を防止する取組み」に加え、ヒヤリハットで済んだ事例等にも焦点を当て、「災害に至らなかった要因にも着目し、上手くいった理由を探る」という、新たな視点(セーフティI)を取り入れた再発防止策や安全活動にも取り組んでいます。さらに、労働安全衛生法令に定められた安全教育や階層別の安全研修を計画的に実施し、受講者の安全意識と知識レベルの向上を図っています。

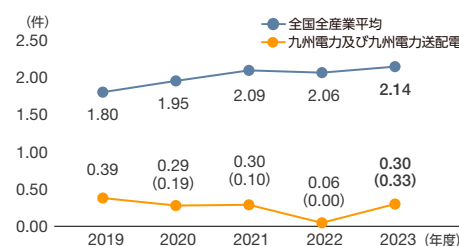
業務上災害件数

(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*の推移



※：100万延べ労働時間あたりの有休災害件数

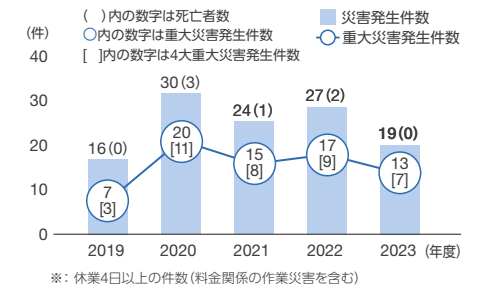
(注) ()内は九州電力単体の数値

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、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及び現場作業員との対話を通じた安全意識の向上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日以上件数(料金関係の作業災害を含む)

安全文化醸成の取組み

「安全みらい館」での安全研修

九電グループ全従業員が安全への決意を育み、グループ一体となって安全文化を創造していくため、2023年4月に「安全みらい館」を新設しました。災害再現映像などのコンテンツを活用しながら「災害の悲惨さや周りへの影響の大きさを改めて実感」した上で、ヒューマンエラーやリスクテイキング、心理的安全性の観点から「災害を誘発する人間特性への理解」を深め、また体感装置を活用して「安全行動の有効性」を学ぶとともに「危険感受性向上」を図るなど、更なる安全意識の向上に効果的な教育を実施しています。2023年度は、2,191名が受講しました。

「九電グループ安全推進大会」

「九電グループ安全推進大会」では、社外有識者による講演などを通じて、経営層をはじめ、各職場の従業員が安全に関する認識を深めるとともに、各職場の安全推進に関する優れた取組みを表彰し、発表することで、一人ひとりが安全を自分事として捉え、職場での安全の取組みを向上させ、進化させることを目指しています。



安全推進に関する取組み表彰

TOPICS

「安全みらい館」において、グループ外企業・団体向け安全研修を開始しました

当館をご視察いただいたお客さまから研修受講のご要望をいただいたことや、自らの安全を追求する企業・団体に対して教育サービスを通じてお役に立ちたいとの思いから、2024年6月から九電グループ以外の企業・団体向け安全研修を開始しています。今後も、従業員の安全意識向上に努めるとともに、お客さまの声に耳を傾け、地域社会のニーズにお応えしていきます。



体感装置を用いた研修

健康経営^{®※}の推進

九州電力及び九州電力送配電は、「九州電力健康宣言」及び「九州電力健康経営方針」のもと、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しています。

2024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。

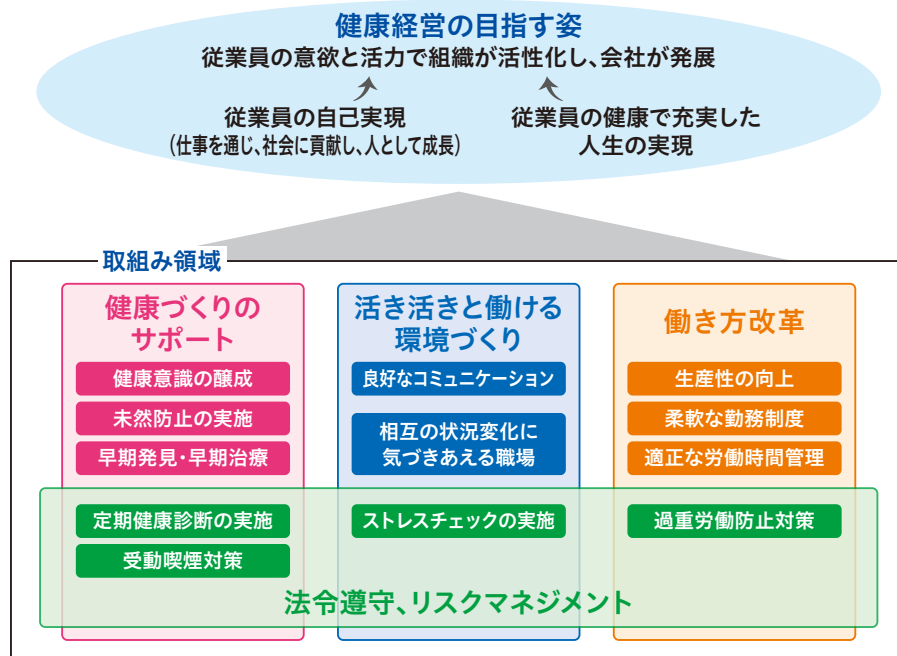


推進体制

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)

「経営層の取組み牽引による意識浸透」「全社的取組みによる意識・実践力向上」「保健師による専門的サポート」等により、従業員の身体健康増進に取り組んでいます。

「経営層の取組み牽引による意識浸透」

- ・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
- ・役員や従業員が広く出演するラジオ体操動画を作成し、社内放送することで健康意識や職場一体感を向上

「全社的取組みによる意識・実践力向上」

- ・社内報で、禁煙や女性の健康等、健康意識醸成につながる情報発信を毎月実施
- ・健康づくり月間(10月)における全社ウォーキングキャンペーン^{*}等、職場の仲間同士で参加できる取組みを実施

※：ウォーキングの実績を全社でタイムリーに共有する歩数管理アプリを導入。全社一体で競い合い、励まし合い、楽しみながらウォーキングに取り組み、健康づくりの実践を推進



経営トップも含めたラジオ体操動画

「保健師による専門的サポート」

- ・生活習慣改善の意識づけを目的として、体力測定会や各種健康教室等の取組みを実施
- ・健康増進に向けた保健師等によるアドバイス、禁煙サポート等を実施

精神面(メンタル)

従業員の心の健康増進に向けては、ストレスチェックの全社一斉受検や、その結果に基づくストレス低減活動などを幅広く実施しています。

- ・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
- ・ストレスチェック結果に基づくセルフケアや、職場ごとに強み・弱みについて話し合い、職場環境改善に向けて取り組むストレス低減活動を実施

2023年度 ストレスチェック実施結果

受検率	総合健康リスク
95.8%	76pt [*]

※：全国平均100ptと比較し、リスクは低く、良好な状態

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材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人権尊重に取り組んでいます。(推進体制は **P42**▶ 参照)

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

2 適用範囲

3 人権デュー・デリジェンス

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2024」(P62)に掲載)

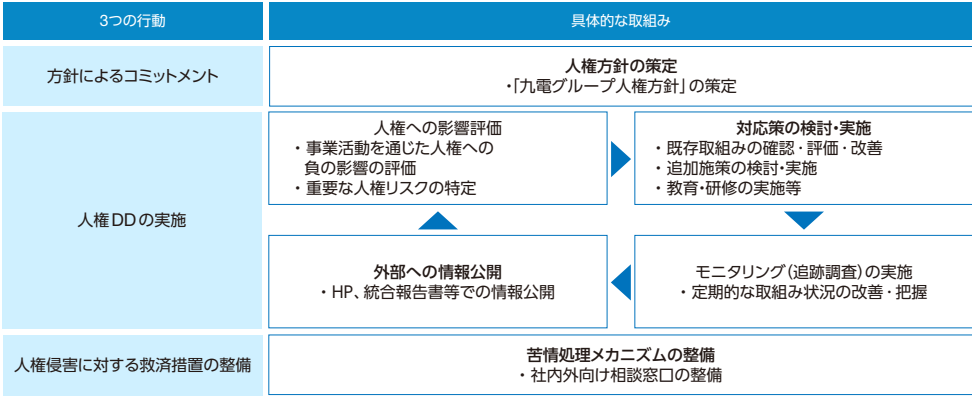
5 ステークホルダーとの対話・協議

6 役員及び従業員に対する教育・啓発

7 情報開示

人権取組みの全体像

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DDの実施状況

人権DDの各プロセスにおいて、国連の指導原則や各種ガイドライン等を参考にしつつ、具体的な取組みを拡充しています。

人権DDの各プロセスにおいて企業に求められる行動		当社の主な取組み
負の影響の特定・評価	自社の事業を通じて引き起こされるかもしれない人権への負の影響(人権リスク)を特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価	・人権リスクの分析・評価 ・「重要な人権リスク」の特定
負の影響の防止・軽減	人権リスクの防止・軽減に向けて、教育・研修等による啓発や社内環境・制度の整備、サプライチェーンの管理等を実施	社内環境／制度の整備 ・「重要な人権リスク」への対応策を、サステナビリティ経営推進に向けた中期計画へ織り込みマネジメント ・行動指針等への反映 教育・研修の実施 ・人権意識の涵養に向けた教育・研修の実施 サプライチェーンの管理 ・サステナブル調達ガイドラインの制定 ・お取引先アンケートの実施 ・海外エネルギー事業及び燃料サプライチェーンにおける人権リスク評価のための調査
取組みの実効性の評価	人権取組み施策の実効性を把握し、継続的に改善を進めて行くため、ステークホルダーとの意見交換等も含めたモニタリング(追跡調査)を実施	・「重要な人権リスク」のマネジメント ・各種アンケートや、ESG格付け機関による評価結果等を活用したモニタリング
説明・情報開示	企業の人権取組みについて、報告書等を通じた情報公開や、ステークホルダーへの説明を実施	・自社媒体での発信内容の充実 ・投資家・株主との対話等の機会を活用した情報発信

「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」として特定しています。(特定プロセスはESGデータブック2024 **P63**▶を参照)

- ・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制限
- ・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

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。

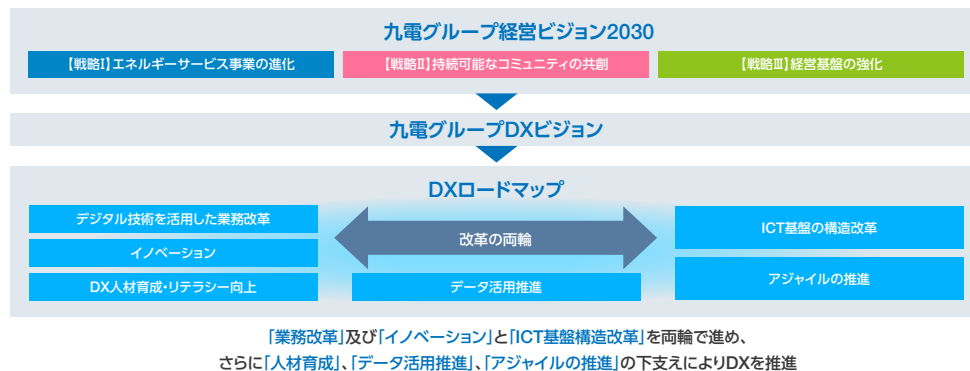
九電グループの事業活動により、人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることが明らかになった場合、その是正と救済に取り組んでいます。

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、2022年7月に設置したDX最高責任者及びDX推進本部を中心に、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、基本的な考え方等を明確化・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。



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「業務改革担当」と定め、業務改革担当のリーダーシップのもと、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等を目的に、全従業員が利用可能な環境を整えるとともに、研修の開催等により活用スキルの向上に努めています(2023年度受講者数:1,850名)。なお、2024年7月には、AIに対する基本的な姿勢や理念を明確化した「九電グループAI基本方針」を策定しており、本方針のもと、今後も積極的に活用を推進していきます。

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組織内及び横断的なデータ活用ができるようにその体制を強化していきます。

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、統制管理基盤の構築」など8テーマ、16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人材の育成・確保

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さらに加速させるため、2023年度は、データ分析・可視化、レポート作成など、実践的な演習型研修である「DX専門人材研修」と、全社員向けに基礎知識・スキル習得を目的とした「DXフォロワー研修」を実施しました。2024年度も、「DX専門人材研修」、「DXフォロワー研修」を継続し、DXに自主的に取り組む人材を更に育成していきます。(2024年度のDX専門人材教育累計受講者数目標:300名程度)

また、経営層には、若手社員をメンターとする「逆メンター」制度を導入しています。若手社員とのコミュニケーションを通じて、最新のテクノロジーや多様な世代の考え方・行動様式などの新しい知識や視点を積極的に取り入れるとともに、フラットな組織風土を醸成していきます。さらに、DXに関する知識やスキルを可視化する目的で、スキルアセスメントを取り入れ、研修効果の測定や社内に潜在する人材発掘につなげ、今後の人材戦略においても活用します。

VOICE

逆メンターという貴重な経験を通じて更なる成長を

デジタル技術に関心があり、業務効率化を積極的に推進する中で、経営層に対するメンタリングを通じて更なるスキルアップを目指したいと思い、全社で公募していた逆メンターに挑戦しました。

テーマは、デジタル技術に関する内容に留まらず、立場や部門、世代が異なるという組合せの特性を活かして様々な切り口で設定しました。活発なコミュニケーションが図れ、新しいアイデアや多様な視点に気づくなど、DXにつながる多くの学びを得たことを経営層とともに実感しました。

この経験を個人だけでなく会社としての成長や変革に寄与できるよう、職場へ還元していきたいと思っています。



九州電力
火力発電本部
新大分発電所
メンテナンス第二グループ
緒方 友亮