

CSRマネジメント

当社では、CSR報告書をコミュニケーションツールとして、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの「声」をお聴かせいただき、その「声」を経営や業務運営に反映させるCSRマネジメントサイクルを構築しています。

CSR推進体制

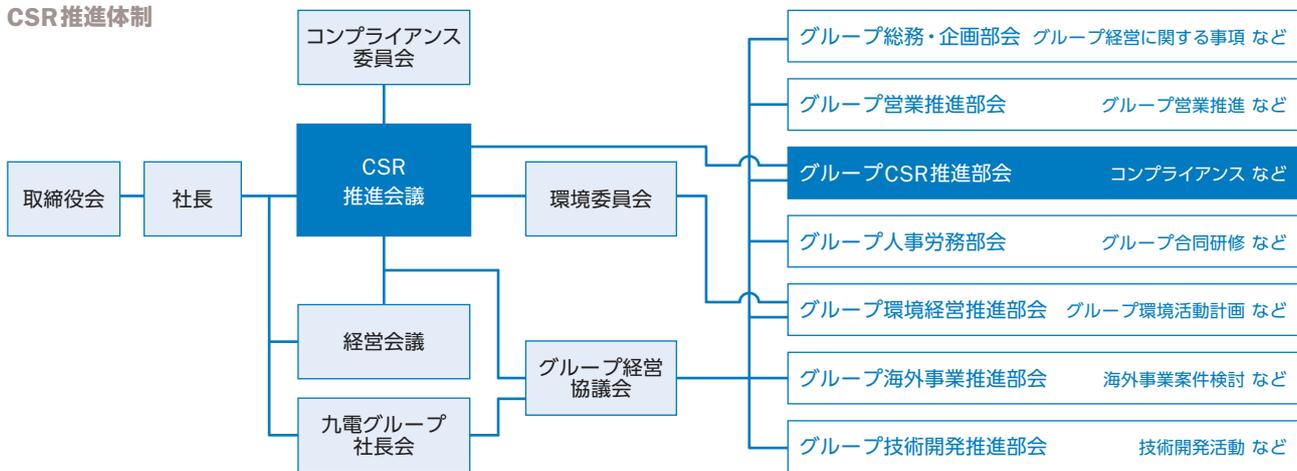
〈CSR推進会議〉

CSR担当役員を任命するとともに、社長を委員長とするCSR推進会議を設置し、CSR行動計画の策定等を行い、CSRの取組みの充実を図っています。

〈グループCSR推進部会〉

九州電力グループでのCSRの取組推進のため、グループCSR推進部会を設置し、CSR行動計画のPDCAを行っています。

CSR推進体制



重点項目

1 社会とのコミュニケーションを大切にします

2 安全・安心を第一に考えます

3 地域と協働してよりよい社会づくりに貢献します

4 環境にやさしい企業活動を目指します

5 人権を尊重し働きやすい職場をつくれます

6 コンプライアンス経営を推進します

1 社会とのコミュニケーションを大切にします

積極的な情報公開

当社の事業活動や原子力発電などへの理解促進を図ることを目的に、社長記者会見や記者発表により、積極的に情報を発信しています。会見時には、図表を用いるなど、分かりやすさを

を意識するとともに、会見時の動画を当社ホームページで公開しています。

また、正確な報道に繋がるよう、報道機関を対象とした現場公開や見学会、説明会などを実施しています。

記者会見や報道機関を対象とした現場公開等の実績

2012年度実績		
記者会見	12回	・社長記者会見 ・電気事業連合会での記者会見
記者発表	306件	-
現場公開	11回	・原子力発電所における防災訓練 ・需給ひっ迫時対応訓練 など
見学会	8回	・天山発電所見学会 など
説明会	3回	・電力系統の概要と需要想定について など



電源供給訓練公開の様子

2 安全・安心を第一に考えます

「災害ゼロの達成」に向けた取組み

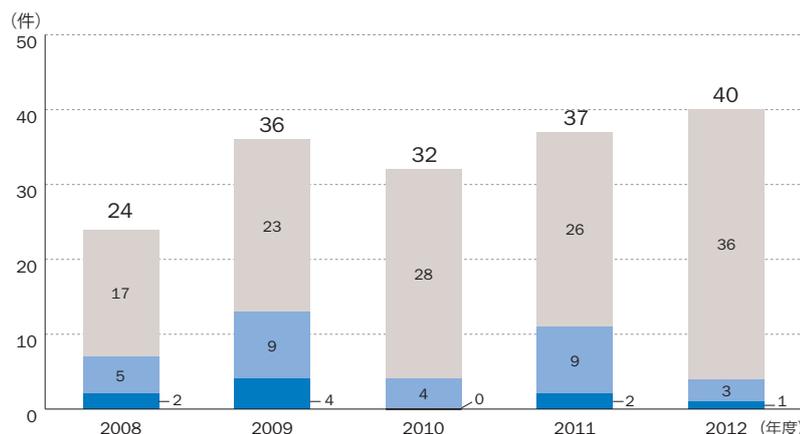
当社は「安全と健康は、すべてに優先する」との考えのもと、全社安全衛生管理方針、計画を策定し、職場安全衛生委員会での審議を行い各職場で安全衛生諸施策を推進しています。

近年、社員による業務上災害や委託・請負先災害は増加傾向であることから、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に基づく災害の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検討と実施、及びその実施状況の確認等によるフォロー・徹底に取り組んでいます。

また、コンプライアンスの観点から労働安全衛生法令に関する教育や、危険感受性を高めるために危険体感研修等の安全教育を計画的に実施しています。

業務上災害件数(事故種類別)



■電気災害 ■交通災害 ■その他の災害

※その他の災害とは、足元の不注意による転落、転倒、工具の取扱いなどによる災害をいう。



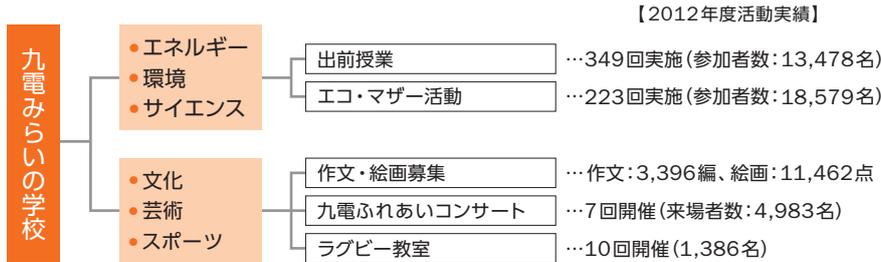
安全パトロールの様子

3 地域と協働してよりよい社会づくりに貢献します

次世代層支援プロジェクト「九電みらいの学校」の展開

将来を担う次世代層を対象に、当社社員が学校等を訪問し、電気をつくる仕組みや省エネ、環境等について授業を行う「出前授業」や、地域のお母さま方が「エコ・マザー」として保育園

などを訪問し、環境問題への「気づき」となる環境紙芝居の読み聞かせなどを行う「エコ・マザー活動」など、エネルギー・環境問題等への関心を育てる活動を行うとともに、ラグビー教室など、地域に密着した活動に取り組んでいます。



出前授業の様子

4 環境にやさしい企業活動を目指します

CO₂排出抑制への取組み

2012年度の販売電力当たりのCO₂排出量は0.599kg-CO₂/kWhとなり、2011年度に比べ19%の増加となりました。これは原子力発電所の運転停止が継続し、これを代替するために火力発電量が大幅に増加したことによるものです。

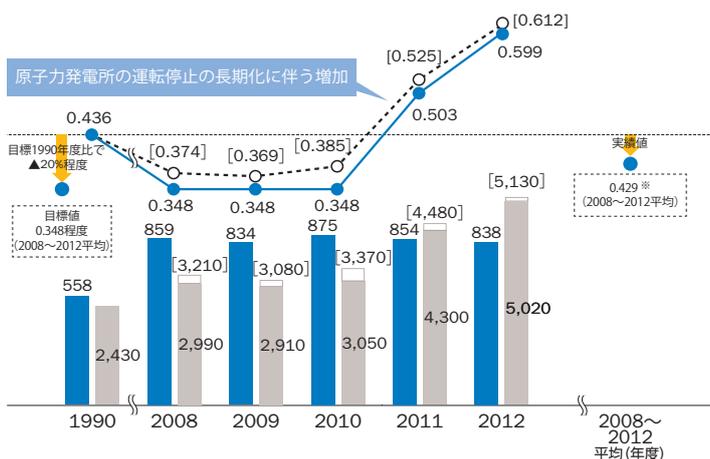
当社は、京都議定書第一約束期間(2008～2012年度)の5か年平均のCO₂排出係数を1990年度実績比で20%程度低減することを自主目標として、CO₂排出抑制に取り組んでまいりましたが、原子力発電所の運転停止の長期化に伴い、5か年平均の排出係数は1990年度実績比で1.6%の低減にとどまりました。

目標水準には到達できませんでしたが、電気の供給面と使用面の両面にわたりCO₂排出抑制に取り組むとともに、5年間で約1千万トンのCO₂排出クレジットを調達するなど、原子力発電所の停止による影響を除けば、20%程度低減の水準にまで到達できるよう、CO₂削減努力をしてきました。

当社は、今後新たに策定される国の地球温暖化対策計画等を踏まえ、引き続きCO₂排出抑制に努め、低炭素社会の実現に向けた取組みを進めていきます。

CO₂排出量と販売電力量当たりのCO₂排出量

・2010年度までは目標を達成していたが、2011年度以降は原子力発電所の運転停止の長期化に伴い大幅に増加



CO₂排出抑制自主目標

2008～2012年度平均の販売電力量当たりのCO₂排出量を1990年度実績比で20%程度低減(0.348kg-CO₂/kWh程度にまで低減)

● 販売電力量当たりのCO₂排出量(kg-CO₂/kWh)
■ 販売電力量(億kWh) ■ CO₂排出量(万トン-CO₂)
[]内はCO₂排出クレジットを反映する前の値

(注)国が定めた「事業者別排出係数の算定方法」により算定
※5か年平均のCO₂排出係数は、今後、国連の審査手続き等により遅れて発行されるクレジットを追加して反映するため、若干、変更される可能性があります。

5 人権を尊重し働きやすい職場をつくります

多様な人材が活躍できる環境の整備

従業員一人ひとりが性別や年齢などに関わらず、働きがい・生きがいをもって仕事ができる職場、活力あふれる企業を目指しています。

女性の活躍推進や高齢者の雇用環境の充実、障がい者の雇

用促進などのほか、従業員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりも推進しています。

近年では、少子高齢化に伴い、子育てだけではなく、介護支援に関する従業員のニーズも高まっており、より柔軟に対応できるように充実策を引き続き検討していきます。

TOPICS：トライフォーラムの開催

ダイバーシティ推進の「意識・組織風土改革」の取組みの一環として、女性社員のネットワーク構築と仕事を通じた成長に役立つ学びの場を提供することを目的に、全社女性懇談会(トライフォーラム)を、毎年開催しています。

2012年度は、少数派である技術系部門の女性社員(グループ会社含む)約50名が参加し、「5～10年後のありたい姿」を描き、自分ができること、上司や職場へお願いしたいことについて話し合いました。



トライフォーラムの様子

6 コンプライアンス経営を推進します

コンプライアンス推進体制の強化

当社では社長を委員長とす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などの体制を整備し、コンプライアンス経営を推進しています。

2012年7月には意見投稿呼びかけ問題における第三者委員会からの指摘等を踏まえ、推進体制を強化しました。

コンプライアンス推進体制強化の主な取組み(2012年7月)

- ・コンプライアンス所管部門の一元化による主体的な推進体制の確立
- ・社会的影響の大きい不祥事発生時におけるコンプライアンス委員会の機能強化(社外有識者からの助言等)
- ・従業員教育を目的とした全支社(東京除く)への「コンプライアンス担当職位」の設置 など

コンプライアンス経営の推進体制全体図

