

# S(社会)

## 人材・組織づくり

九電グループは、従業員一人ひとりが個性・能力を最大限に発揮し、成長・やりがいを感じながら働くことができる職場・組織風土づくりに取り組んでいます。

### 人権の尊重

九電グループは、人権に関する正しい理解と意識啓発を目的とした研修・教育を実施するとともに、相談窓口等を活用し、人権侵害リスクの低減や問題の早期発見に努めるなど、グループ一体となって人権の尊重に向けた取り組みを進めています。

#### ●人権課題対応の主な取組み

| ステークホルダー | 主な取組み                                                                                                                                                                         |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 従業員      | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント相談窓口を通じた相談対応</li> <li>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</li> <li>人権尊重意識の啓発に資する各種教育研修の実施</li> <li>グループ会社へ人権研修教材の提供</li> </ul> |
| 取引先      | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>                                                                                           |

### ダイバーシティの推進

九電グループは、経営基盤の強化に向けて、社員が持つ多様な価値観や個性を尊重するとともに、一人ひとりが強みや能力を発揮しながら活躍できる組織を目指し、様々な取組みを進めています。

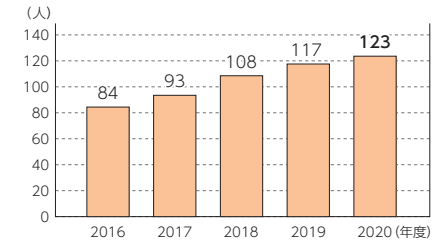
#### ●ダイバーシティ推進に向けた主な取組み

| 項目           | 主な取組み                                                                                                                          |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 性別にかかわらず活躍支援 | <ul style="list-style-type: none"> <li>女性のキャリア形成を支援する個別相談及び情報提供</li> <li>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</li> </ul>             |
| 障がい者の雇用促進    | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>法定雇用率を上回る雇用率2.32%(2020年6月時点)</li> </ul> |
| 高齢者の活躍支援     | <ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「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</li> </ul>         |

#### ●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)<br>[2019～2023年度]   | 18名<br>[2019～2020年度] |
| 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)<br>[2019～2023年度] | 15名<br>[2019～2020年度] |

#### ●女性管理職数の推移 (九州電力及び九州電力送配電)



#### ●「えるぼし」「くるみん」認定

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。



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。

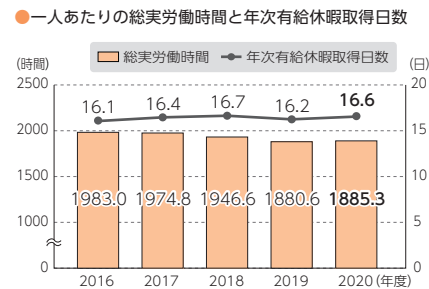


## 働き方改革の推進

九州電力及び九州電力送配電では、従業員の生産性向上に向け、「仕事の改革」、「勤務制度・環境の整備」、「意識・マネジメント改革」を一体で実施する働き方改革を推進しています。

### 働き方改革の主な取り組み

|             |                                                                                                                |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 仕事の改革       | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>効率化・生産性向上に向けた業務改革</li> </ul>     |
| 勤務制度・環境の整備  | <ul style="list-style-type: none"> <li>リモートワーク等、柔軟な働き方を推進する勤務制度の整備</li> <li>サテライトオフィス等、テレワーク実施環境の整備</li> </ul> |
| 意識・マネジメント改革 | <ul style="list-style-type: none"> <li>生産性向上のための意識醸成</li> <li>効果的なマネジメントに関する教育の実施</li> </ul>                   |



## 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、2021年3月には、4年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を受けました。



## 人材の育成

九州電力及び九州電力送配電では、「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・計画を定め、様々な教育・研修を実施しています。また、「経営ビジョン実現に向け一人ひとりに求められる行動(オープン、スピード&チャレンジ、ラーニング)」を制定し、その実践を促す取組みを推進するとともに、多様な経験を有する人材が活躍できる環境を整備する観点から、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材の確保、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"> <li>社内公募、ジョブ・チャレンジ制度</li> <li>人財バンク制度</li> <li>社外での副業及び社内兼業の導入</li> <li>私費留学等の学び休職</li> </ul>                                 |
| 多様な経験を有する人材の受入れ | <ul style="list-style-type: none"> <li>オープン採用(社外の就業経験者の採用)</li> <li>ジョブ・リターン採用(転職した元社員の再雇用)</li> <li>カムバック採用(育児・介護等での退職者の再雇用)</li> <li>社外人材の活用(副業・兼業)</li> </ul> |

## 安全の追求

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。

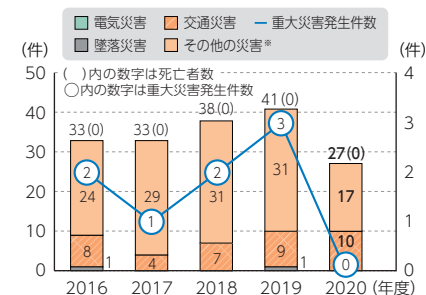
### 重大災害ゼロに向けた取組みの推進

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、安全教育の中での災害事例研修や、危険感受性を高めるための危険体感研修等を実施しています。

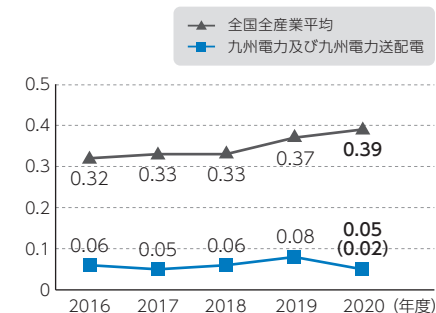
2023年4月には九電グループ安全教育センター(仮称)を新設し、グループ会社を含めた従業員一人ひとりの安全意識の更なる向上に努めていくこととしています。

●九州電力及び九州電力送配電における業務上災害件数(事故種類別)



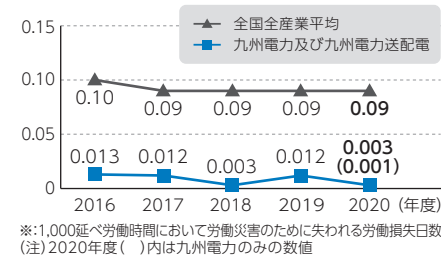
※:足元の不注意による転落、転倒、工具の取扱い等による災害

●労働災害事故発生割合\*の推移



※:20万延べ労働時間あたりの有休災害件数  
(注)2020年度( )内は九州電力のみの数値

●労働災害強度率\*(被災程度)の推移



※: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( )内は九州電力のみの数値

●安全教育実績(2020年度)

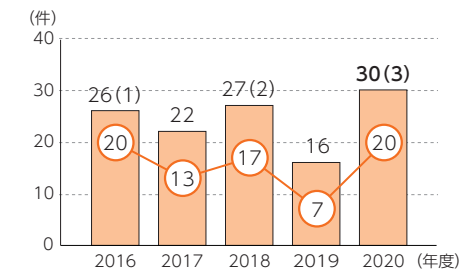
| 教育項目  |           | 受講者数 |
|-------|-----------|------|
| 法定教育  | 雇入時(新入社員) | 295名 |
|       | 職長        | 457名 |
|       | 安全管理者     | 87名  |
|       | 計         | 839名 |
| 階層別研修 | 一般社員安全研修  | 177名 |
|       | 管理職安全研修   | 308名 |
|       | 計         | 485名 |

### 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、安全懇談会や対話活動における事例の共有や、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\*



※:休業4日以上の件数(料金関係の作業災害を含む)

( )内の数字は死亡者数  
○内の数字は重大災害発生件数

### 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、2020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

## 地域・社会の課題解決

九電グループは、九州の地場企業として、地域の持続的な発展が不可欠であるとの考えのもと、地域の皆さまや自治体、学術研究機関、地場企業等と連携し、地域が抱える課題を解決していくことで、持続的なコミュニティの共創に貢献しています。

### ■ 地域の課題解決に向けた取組みの推進 産学官連携による地域活性化モデルの確立

九州電力は、自治体や学術研究機関等と「安全安心なまちづくり」や「活力と魅力のあふれるまちづくり」等に関する包括連携協定を締結し、地域が抱える課題の解決や持続可能なまちづくりを推進しています。

#### ● 包括連携協定の締結状況(自治体)

| 協定期期   | 締結先自治体                                |
|--------|---------------------------------------|
| 2018年度 | 久山町                                   |
| 2019年度 | 熊本県、鹿児島県始良市、粕屋町、朝倉市                   |
| 2020年度 | うきは市、八女市、柳川市、太宰府市、志免町、長崎県対馬市、那珂川市、鞍手町 |

(注) 県名が無いものは福岡県内の自治体

### イノベーションの創出

九電グループでは、グループ全体のイノベーションを推進し、新たな事業やサービスを生み出すためのプロジェクト「KYUDEN i-PROJECT」に取り組んでいます。

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ています。



わたしが動く チームが生まれる 九州から変える

#### ● マンション入居者専用のEVカーシェアサービス

九州電力は、九州及び首都圏において、マンション入居者の「安心」・「便利」・「リーズナブル」なカーライフを実現するEVを活用したカーシェアリングサービス「weev(ウィーブ)」を提供しています。



#### ● ドローンによる空撮・点検・測量サービス

九州電力は、九州全域において、ドローンを活用した空撮や点検、測量、映像編集などを行う「九電ドローンサービス」を提供しています。



#### ● IoTを活用した子どもの見守りサービス

九州電力送配電は、福岡市、粕屋町及び久山町において、子どもや高齢者など大切なひとを見守るサービス「Qottaby(キューオッタバイ)」を提供しており、更なる提供エリアの拡大に向けて取り組んでいます。



Qottaby

## Qでんにぎわい創業プロジェクト

九州電力は、地域の皆さまと連携し、持続性のあるビジネスモデルを構築することで、地域課題の解決を図る「Qでんにぎわい創業プロジェクト」を2019年7月より開始しました。

長崎県東彼杵町では「東彼杵ひとこともの公社」との協業により、「くじら最中」などの物産品の販売を開始したほか、交流拠点の整備も進めています。また、福岡県新宮町相島においても、事業の検討を開始しました。

今後も、本プロジェクトを通じて、「交流人口の拡大」「地場産業の振興」等、地域活性化につながる事業に取り組んでいきます。



2020年に事業を開始した長崎県東彼杵町における新たな特産品「くじら最中」

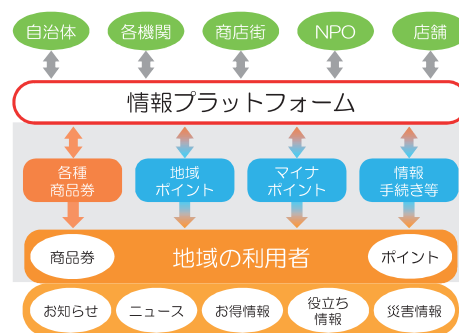


新たな地点・相島での取組みに関する記者発表の様子(福岡県新宮町)

## 地域資源を活用した地域の活性化

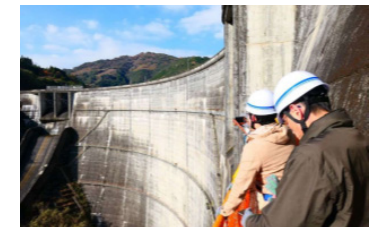
### プレミアム付商品券等を電子化する情報プラットフォームの提供

九州電力、筑邦銀行及びSBIホールディングスの3社は、情報プラットフォームを活用し、プレミアム付き電子商品券・地域通貨等を発行・運用するサービスをはじめとした地方創生及び地域経済の活性化を推進する事業を展開し、地方創生及び地域活性化に取り組んでいます。



## 電力インフラツーリズム

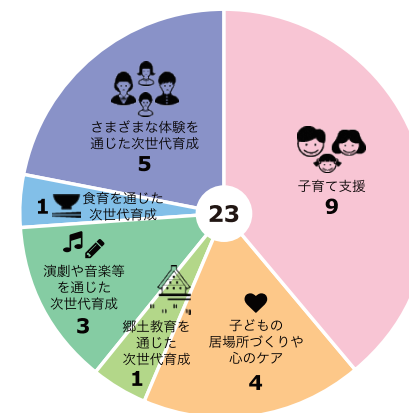
ダム、発電所、送配電設備などの電力インフラを活用したインフラツーリズムを推進し、交流人口拡大による九州の活性化及びPRに貢献していきます。



耳川水系ダム・発電所ツアーの様子

## 次世代育成の支援

九州電力は、自社が設立した九電みらい財団を通じて、九州の未来を担う子どもたちの健やかな成長を応援するため、NPO等の諸団体による次世代育成支援活動への助成事業を実施しています。また、ラグビー部「九州電力キューデンヴォルテクス」によるタグラグビー教室などを通じて、青少年の健全育成や、九州地域のスポーツ振興に取り組んでいます。



助成実績件数(2020年度)



タグラグビー教室