

人権を尊重し働きやすい職場をつくります

企業価値向上の源泉は「人材」であることを基本に、性別や年齢、階層等に関わらず一人ひとりが能力を最大限に発揮し、働きがいや生きがいをもって仕事ができる労働環境の整備に向けて、ダイバーシティを推進しています。

2013トピックス

- ▶ 一人ひとりが働きやすく、成長や働きがいを感じる明るく前向きな職場環境づくりに取り組んでいます
- ▶ 性別や年齢等にとらわれない多様な人材の活躍を推進しています
- ▶ グループ会社も含めた障がい者の雇用促進や就業支援に取り組んでいます

人権の尊重

人権尊重意識の向上

当社は、人権を尊重し、快適で豊かな社会の創造に貢献するため、九州電力グループ一体となって人権尊重意識の啓発に取り組んでいます。

人権・同和教育については、従業員が人権・同和教育問題を正しく理解し、行動することが、地域社会からの信頼感醸成と明るい職場づくりにつながるという認識のもと、2008年4月に「人権・同和教育実施方針」を制定し、教育・啓発活動を計画的・継続的に実施しています。

また、グループ会社向けの研修等を実施するなど、グループ一体となった人権意識の啓発活動についても推進しています。

▼2013年度教育・啓発活動実績

| | 研修種別 | 実績 |
|------|------|---------|
| 社内研修 | 集合研修 | 11,936名 |
| | 社外研修 | 218名 |

セクシュアル・ハラスメントや パワー・ハラスメントへの対応

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)やパワー・ハラスメント(パワハラ)は、その対象となった従業員の尊厳を著しく傷つけ、能力発揮を妨げるだけでなく、企業にとっても職場秩序や仕事の円滑な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える重要な問題です。

そのため、教育・研修やパンフレットの配布などにより従業員の意識啓発を図るとともに、社内外にセクハラ・パワハラに関する相談窓口を設置するなど、セクハラ・パワハラ防止の徹底を図っています。

▼2013年度セクハラ・パワハラ相談窓口利用実績

セクハラ・パワハラ相談窓口利用実績：8件

働きがいのある生き活きとした職場づくりの推進

総合的な人事労務制度の再構築

「私たちの目指す人材像」(これからの社員に必要な意識と能力：参照P81)を明確化し、「私たちの目指す人材像」に向けた成長を促す取組みをはじめ、人事処遇制度(職能等級、賃金、人事考課)、教育・研修、採用・異動配置の検討など、人事労務制度の再構築を行いました。

労働生産性向上による ワーク・ライフ・バランスの充実

従業員のワーク・ライフ・バランスの充実に向け、ケーススタディを用いたセミナーの開催、フレックスタイム勤務等柔軟な働き方の拡大や、働き方改革などの労働生産性向上に向けた取組みを行っています。

また、従業員の心身の健康維持や、労働基準法等の法令遵守の観点から、従業員個人のパソコン稼働時間の管理等により、労働時間の適正管理の徹底を図っています。

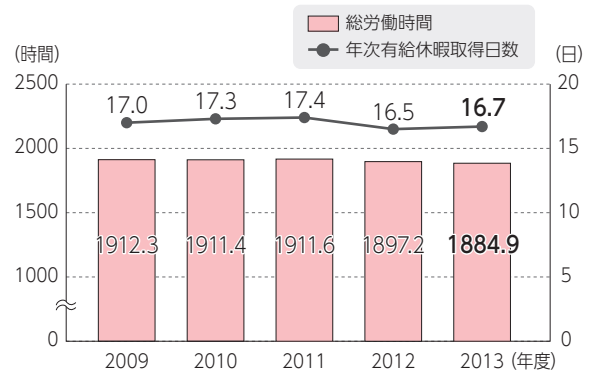
次世代育成支援の取組み

「従業員一人ひとりが、次世代育成支援の必要性を認識するとともに、育児を行う者が性別にかかわらず働きやすい職場風土の醸成を図る」という考えのもと、育児休業・短時間勤務などの両立支援制度の充実や、両立応援セミナー等での意識啓発など、子育て支援の取組みを進めています。

こうした取組みが評価され、2013年に「基準適合一般事業主」の認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

今後も引き続き、制度を利用しやすい環境の整備などを通して、社員の働きがいや安心感の醸成、生き活きとした職場環境の構築に努めます。

▼一人あたりの総実労働時間と年次有給休暇取得日数



「次世代育成支援対策推進法」に基づく
厚生労働大臣認定マーク(愛称:「くるみん」)

意欲重視の人材登用

チャレンジ意欲の醸成や意欲ある人材の育成などを目的として、「社内公募」、「ジョブ・チャレンジ」、「人財バンク」による異動や、変化に対応しうる視野の広い人材を早期に登用する仕組みとして「主任チャレンジ試験」を実施しています。

▼人材登用制度の概要

| 概要 | |
|-----------|--|
| 社内公募 | 意欲や専門能力が鍵となる特定業務について広く社内に公募し、業務ニーズにマッチした人材に登用 |
| ジョブ・チャレンジ | 部門人材育成の一環として、本・支店業務へのチャレンジ意欲を有する人材に登用 |
| 人財バンク | 社員の自己申請に基づく人材情報を登録のうえ、全社で共有し、業務ニーズにマッチした人材に登用(2007年度から実施:登録数16名) |
| 主任チャレンジ試験 | 昇進の機会を能力に応じて均等にし、社員の勤労意欲・能力開発意欲を喚起するとともに、変化に対応しうる視野の広い人材を早期に登用(2013年度は、174名が合格・昇進) |

プロセスを重視した きめ細かな個人業績の把握と評価への反映

社員の業績の評価にあたっては、業績(成果)だけでなく、業務遂行の過程において示された努力・姿勢(プロセス)も含めて評価を実施しています。

特に、一般職に対しては、業務を行ううえでの「期待されるポイント」を年度初めに本人に通知し、評定の基礎としています。

また、一般職においては、評定時の分析内容を育成・指導にも活用し、人材育成を図っています。

従業員の声を反映するための仕組み

人事労務施策に対する納得感を高めるための従業員との対話(人事労務懇談会)や、従業員のモラルや人事労務施策、コンプライアンスなどに関する評価を把握するための従業員満足度アンケート調査などにより、得られた意見を施策に反映させていく取組みを、継続的に実施しています。

多様な人材の活躍環境の整備

意欲・能力に応じた多様な人材の活躍支援

組織全体の活性化による企業価値の向上を目指して、性別や年齢等にとらわれない多様な人材の活躍を支援しています。

- 人物本位の採用(すべての学歴・職種で性別による募集制限を行わない。)
- 個人の意欲と能力に応じた適材適所を基本とした配置
- 適正な評価を通じた公平な昇進選考
- 教育・研修等の実施

▼従業員基本データ(年度又は年度末)

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------|---------------|---------------|---------------|
| 従業員数 | 12,831人 | 13,102人 | 13,186人 |
| 男性(%) | 11,889人(92.7) | 12,126人(92.6) | 12,205人(92.6) |
| 女性(%) | 942人(7.3) | 976人(7.4) | 981人(7.4) |
| 管理職数 | 4,224人 | 4,282人 | 4,326人 |
| 男性(%) | 4,159人(98.5) | 4,215人(98.4) | 4,260人(98.5) |
| 女性(%) | 65人(1.5) | 67人(1.6) | 66人(1.5) |
| 採用数 | 375人 | 361人 | 263人 |
| 男性(%) | 315人(84.0) | 305人(84.5) | 217人(82.5) |
| 女性(%) | 60人(16.0) | 56人(15.5) | 46人(17.5) |
| 平均年齢 | 40.8歳 | 41.3歳 | 41.8歳 |
| 男性 | 41.1歳 | 41.6歳 | 42.2歳 |
| 女性 | 37.1歳 | 37.1歳 | 37.2歳 |
| 平均勤続年数 | 21.2年 | 21.7年 | 22.1年 |
| 男性 | 21.5年 | 22.0年 | 22.5年 |
| 女性 | 17.0年 | 17.4年 | 17.0年 |
| 労働組合員数 | 10,154人 | 9,674人 | 9,726人 |

※平均年齢と平均勤続年数には、執行役員・理事を含まない

グループ会社による長期失業者に対する就業支援

(株)九電ビジネスフロントでは、厚生労働省福岡労働局からの受託事業として、長期失業者の就業支援を実施しています。1年以上の長期失業者を対象にキャリアコンサルティングや就職支援セミナーを開催し、毎月20名程度の受入れを行っています。

これまで、人材派遣や人材紹介で培ってきたノウハウを活用し、長期失業者の雇用される能力向上に向けたスキル・知識の習得を支えるとともに、各人のニーズに応じた求人開拓・職業紹介を行うことで、福岡における長期失業者の雇用実現をサポートしています。

高齢者(60才以上)の雇用環境の充実

個々人の多様な就業ニーズや能力・意欲に応じた活躍の場の提供を基本に、従来の再雇用制度の充実を図るため、2007年度に「シニア社員制度」を導入し、雇用上限年齢を65歳まで引き上げました。

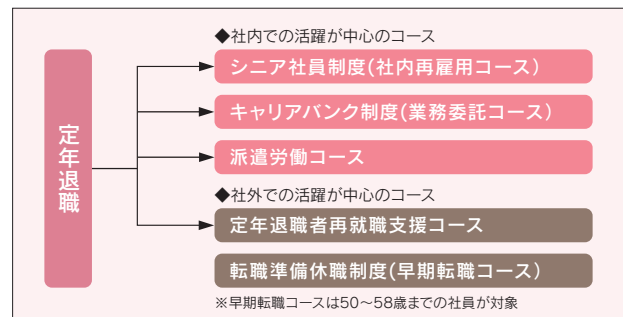
また、退職者の希望に基づき業務を委嘱する「キャリアバンク制度」や、社外での活躍を支援する「再就職支援コース」及び「転職準備休職制度」を整備するなど、高齢者への幅広いサポートを行っています。

今後も、活躍領域拡大等、高齢者の雇用充実策の検討や就業意識啓発の取組みを行っていきます。

▼2013年度シニア社員の就業意識啓発の取組み

- シニア社員希望者と上長との面談

▼高齢者雇用制度等の全体イメージ



| | |
|-------|---|
| 支援対象者 | ①ハローワークに求職の申込みをしていること ②離職して1年以上経過していること ③65歳未満であること ④ハローワークで求職活動を積極的に行ってきたこと ⑤過去にこの支援を受けていないこと など |
| 支援内容 | ・各種就職支援セミナー開催 (応募書類作成、模擬面接、パソコン、ビジネスマナー など) ・キャリアコンサルティング ・求人開拓、職業紹介 ・就職後の職場定着支援(勤務開始後3ヶ月間) など |
| 支援期間 | 最長6ヶ月 |

女性の活躍推進に向けた取組み

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、活力あふれる企業風土の形成を目指すという観点から、「女性のキャリア形成支援」、そしてこれらを支える「意識改革、風土の醸成」について、総合的な取組みを展開しています。

▼女性活躍推進の具体的な取組み内容

| | |
|---------------------|---|
| 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(テレビ・新聞)の活用 ● 講演会の開催 ● イントラ「トライネット」を利用した情報発信 <ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルとなる先輩女性社員の紹介 ・社内取組みの紹介 ・掲示板の設置 ● 管理職への働きかけ <ul style="list-style-type: none"> ・女性部下を持つ管理職を対象としたダイバーシティ推進に関する説明会の開催 ・各支社幹部との意見交換の実施 ● 全社員を対象とした女性活躍推進に関する浸透度調査の実施 |
| 女性の キャリア 形成支援 | <ul style="list-style-type: none"> ● 女性社員のネットワーク構築及び意識改革に向けた各種懇談会の開催 |
| 仕事と家庭の 両立支援 | <ul style="list-style-type: none"> ● 両立支援セミナーの開催 ● 仕事と育児/介護の両立応援ガイドの作成、周知 |

「ダイバーシティ推進のための社内イントラ「トライネット」

ダイバーシティ推進の「意識・組織風土改革」の観点から、全従業員が参加可能なオープンなコミュニケーションの場として、また、ダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランス等に関する継続的な情報発信の場として、全従業員が閲覧・参加できる社内イントラ「トライネット」を2009年1月から開設しています。

【主な内容】

- 社長メッセージ
- 社内外のダイバーシティ推進に関するトピックス
- 講演会や懇談会等、ダイバーシティ推進の取組紹介
- ダイバーシティ推進やワーク・ライフ・バランスに関する掲示板(自由な意見交換が可能)



トライネット トップ画面

TOPICS >>> トライフォーラム「ダイバーシティについて」

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。

2013年は、女性管理職と女性一般職約40名が集まり、キャリアアップや両立に関する悩みや思いについて話し合いました。



仕事と家庭の両立支援

多様な人材の活躍環境の整備のひとつとして、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。引き続き、子育てや介護などに、より柔軟に対応するための制度の充実策を検討していきます。

▼育児・介護支援制度の概要、実績

| 項目 | 休職 | 短縮勤務 | 配偶者出産休暇 | 看護休暇 | 介護休暇 |
|------|---|--|---|--|--|
| 育児支援 | 【適用期間】 子の満2歳到達後の4月末まで 【利用者の推移】 | 【適用期間】 子の小学校3年生の年度末まで 【短縮可能時間】 ・1日につき1時間、2時間又は3時間短縮可 ・始終業時刻は10分単位で設定可 【その他】 フレックスタイム勤務との併用可 【利用者の推移】 | 配偶者が出産した場合、5日付与（※男性のみ） 【利用者の推移】 | 小学校3年生の年度末までの子の病気やケガの看護のため、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を付与（半日単位での取得可） 【利用者の推移】 | — |
| | 【適用期間】 同一の被介護者に対して通算2年(730日)まで 【利用者の推移】 | 【適用期間】 介護の必要がなくなるまで 【短縮可能時間】 ・1日につき1時間、2時間又は3時間短縮可 ・始終業時刻は10分単位で設定可 【その他】 フレックスタイム勤務との併用可 【利用者の推移】 | — | — | 介護が必要な家族が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を付与（半日単位での取得可） 【2013年度利用者】 118名(89名) |

※制度利用者の()内は男性再掲

次世代育成支援に関する行動計画の推進

2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法への対応として、当社は、「従業員一人ひとりが、次世代育成支援の必要性を認識するとともに、育児を行う者が性別に関わらず働きやすい職場風土の醸成を図る」という考え方のもと、第4期行動計画(2013年4月1日～2015年3月31日)を策定し、この行動計画に則って、従業員が子育てしやすい職場づくりへの取組みを推進しています。

第4期行動計画の具体的内容

- 計画期間
2013年4月1日～2015年3月31日
(法で定められた10年間を2～5年に区切って取り組む)
- 取組みの指標とする目標
 - ・女性社員の育児休職取得率：95%以上
 - ・男性社員の育児休職取得者：1人以上
 - ・男性社員の配偶者が出産する際の休暇取得率：90%以上
 - ・子育てを行う従業員を対象とした柔軟な勤務制度の充実、意識啓発の促進

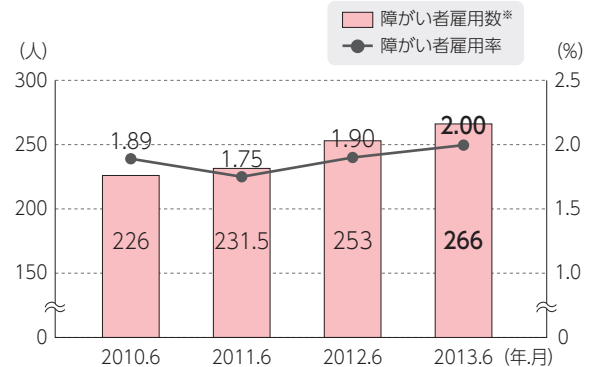
障がい者の雇用促進

障がいを持たれた方も、地域社会の中で他の人々と同じように生活し、活躍することができる社会づくりに貢献するため、障がい者の雇用促進に努めています。

特に、特例子会社である(株)九州字幕放送共同制作センターでは、字幕放送の普及による情報のバリアフリー化とともに、障がい者の職域拡大を図っています。

2013年6月時点の雇用率は2.0%であり、法定雇用率を満たしていますが、将来的な法定雇用率の引き上げを見据え、計画的な採用を進めていきます。

▼障がい者雇用数・雇用率の推移



※厚生労働省が定める基準により、所定労働時間や障がいの程度等に基づき算出

日本語字幕データ制作事業 ~ (株)九州字幕放送共同制作センター ~ <http://www.q-caption.com/>

音声聞き取りにくい聴覚障がい者や高齢者の方々がテレビを楽しむために必要な「字幕付き番組」は、テレビのバリアフリーとして、テレビ放送の地上デジタル化拡大に伴い、全国ネットを中心に増えてきています。

この「字幕付き番組」をローカル局が制作する番組に普及させるため、2004年に九州電力と福岡民放5社の共同出資で設立された会社が、(株)九州字幕放送共同制作センター(Q-CAP)です。

また、Q-CAPの字幕制作担当には障がい者を採用し、障害者雇用促進法に基づく九州電力の特例子会社として、障がい者の方々に働きがいのある新たな職域を提供しています。



日々の字幕放送は、スタッフ同士の支え合いで作られています

社員の思い

字幕放送は、聴覚に障がいのある方や高齢者の方だけでなく、一般の方にも、音声聞き取りづらい状況でテレビを見るときに役立っています。近年では、災害時などにも利用されており、それだけに、文字や言葉遣い、文章表現については、高い技術が求められます。

私は通院しながら、この仕事をしていますが、会社のサポートはもちろん、スタッフ同士が支え合う、通院しやすい環境であることに感謝しています。分かりやすい字幕放送を、これからも皆さまにお届けできるよう、社会的意義の大きなこの仕事にやりがいを感じながら、取り組んでいきたいと思ひます。

(株)九州字幕放送共同制作センター 制作部 うおずみともひと 魚住 朋史



従業員の能力向上と技術力の維持継承

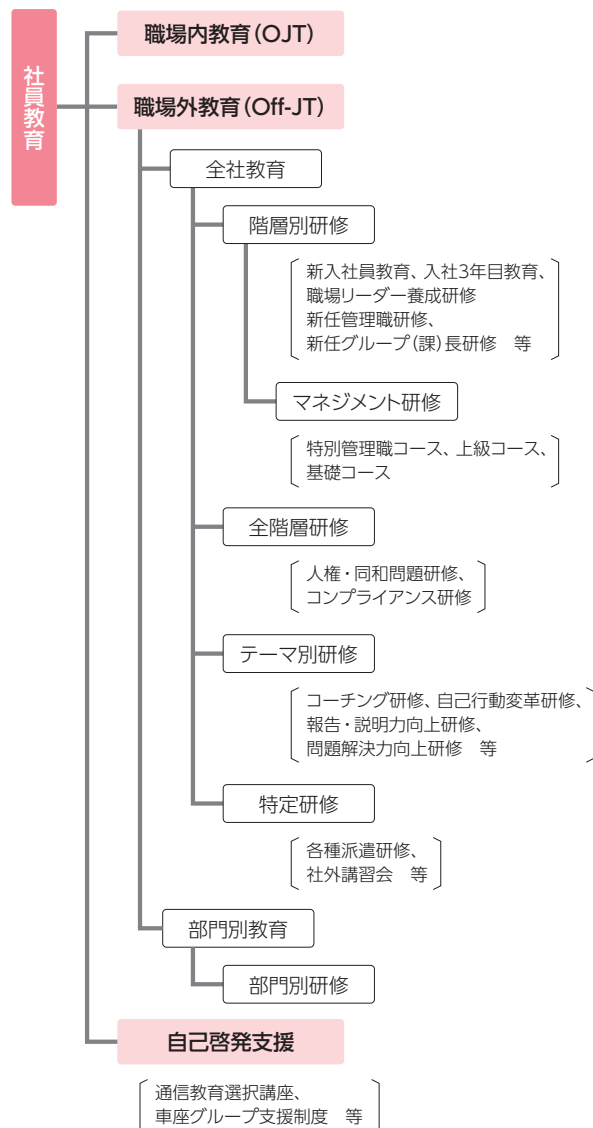
従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、成長していく組織づくりを目指した取組みを展開しています。また、技術力の維持継承に向け、部門別研修や知識・技能向上への取組み等を行っていきます。

「九州電力教育憲章」に基づいた教育・研修の推進

社員教育の指針である「九州電力教育憲章」に基づき、毎年「社員教育方針」を定め、人間力、専門能力、マネジメント能力の向上と人材育成を重視する職場風土づくりに向けて、様々な教育・研修を実施しています。

また、研修の合同実施や研修施設の有効活用などを通じて、九州電力グループの総合力強化を目指した人材育成にも取り組んでいます。

▼教育体系



九州電力教育憲章

九州電力は、人材こそが最も大切な資産であり、企業価値向上の源泉であるとの信念のもと、経営層をはじめ全社員が本憲章を理解・共有し、社員教育を推進する。

1 教育の目的

教育は、会社の発展と、仕事を通じた自己実現のため、社員一人ひとりの人間的・能力的成長を促すことを目的とする。

2 教育の基本姿勢

教育は、「啐啄同時」を基本とし、社員一人ひとりの「向上の意欲」、会社や職場の上長などの「育成の意志」に基づき行う。

3 教育の内容

教育は、社員の人間形成などの意識教育と業務遂行に必要な知識・技術教育により行う。

4 教育の推進体制

教育は、職場内教育を基盤とし、人間形成や社員共通の能力は人材活性化本部が、部門の専門知識や技術は各部門が主体となり推進する。

5 社員の姿勢

社員は、常に九州電力の一員として自覚と向上心を持ち、自己研鑽や相互研鑽に努める。

6 経営層、管理職及び社員の育成責務

経営層、管理職及び社員は、後進の育成が重要な責務であることを認識し、常に愛情と厳しさを持って、自ら教育を行う。

7 教育成果の評価・活用

会社は、教育成果を適正に評価し、発揮の機会を通じて活用することにより、社員の更なる成長と会社の発展を図る。

8 グループ大教育の推進

会社は、九州電力グループの一体的な発展を目指し、教育機会の共有化を図るなど、グループ大の教育に努める。

2014年度社員教育方針

社員教育の指針である「九州電力教育憲章」を基本として「私たちの目指す人材像」に向けた社員の成長を促すため、2014年度の社員教育は下記のとおり重点を置いて取り組んでいます。

【重点項目と主要取組事項】

- 1 環境変化を踏まえた変革意識の向上と管理職のマネジメント力強化**
 - (1) 将来を見据えて変革していく意識や積極的に挑戦する意欲の向上
 - (2) 組織の先頭に立って改革をリードする管理職の意識改革と実行力の向上
 - (3) 業務を的確に遂行するための管理職の果たすべき役割認識と知識・スキルの向上
- 2 的確な業務運営に必要となる専門知識・技能の維持・向上**
 - (1) 業務遂行に直接必要となる部門の専門知識習得や技術・技能の確実な継承
 - (2) 法令や規程等で定められた教育や業務に必要な資格の取得推進
 - (3) 部門の専門実務に関する管理能力の強化
- 3 お客さまや社会からの信頼獲得に向けた教育の推進**
 - (1) 社会人・企業人としての意識や行動規範の向上・徹底
 - (2) お客さま意識の徹底と相手の立場に立った対応力の向上
 - (3) 組織力強化のための職場内及び部門を越えたコミュニケーション力の向上
- 4 人材育成や能力向上に積極的に取り組む職場風土の醸成**
 - (1) 職場におけるOJTを着実に進める施策の展開
 - (2) ステップアップ・サポート・システムを活用した成長の支援
 - (3) 計画的に知識・技能の向上を図る取組みの推進
 - (4) 若年層社員の早期育成に向けた実務能力の効果的な向上支援
 - (5) 自律的な成長を促すための自己啓発・相互研鑽の推進
- 5 社員の基本的な意識・能力向上や九電グループ総合力強化に資する教育の推進**
 - (1) 社員個々人に求められる基本的な意識・能力の養成・強化
 - (2) 安全第一主義の実現に向けた安全意識醸成と基本動作を徹底する教育の推進
 - (3) 一人ひとりが能力を最大限に発揮するためのダイバーシティ意識啓発の促進
 - (4) グループ会社・協力会社を含めた合同教育・研修の実施

【私たちの目指す人材像】

私たちは、「九州電力の思い」の実現に向け、大切にしたい5つの意識(スピリッツ)を持ち、個人として自ら業務遂行する能力、組織に貢献する能力を高めながら、努力・成長する社員を目指します。

大切にしたい5つの意識(スピリッツ)

- **人の尊重**
個性を尊重し、あらゆる立場の人を思いやる
- **倫理の重視**
高い志を持って、誠実に社会の期待に応える
- **使命感の堅持**
社会のためチームの一員として責務を全うする
- **お客さま志向**
常にお客さまを原点に考える
- **チャレンジ**
理想の姿を描き、向上の意欲を持って挑戦する

個人として自ら業務遂行する能力

- **考える**
望ましい姿を描き、それを実現するための課題の本質を見出し、解決に向けた方策を生み出す(構想力、分析力、企画力)
- **行動する**
専門知識や技能を持ち、周囲と意思疎通を図りながら信頼関係を構築し、最適な選択を行い、目標を達成する(実行力、判断力、コミュニケーション力、専門知識・技能)

組織に貢献する能力

- **情熱を持って部下や後輩を導き、育てる**
(指導・育成力)
- **メンバーの意欲を引き出し、チーム全体を引っ張る**
(リーダーシップ)
- **チームメンバーを尊重し、チームの運営を支える**
(チームワーク力)
- **信頼、尊敬され周囲に影響を与える(人望)**

技術力の維持継承に向けた取組み

業務遂行に必要な専門知識、技術・技能の習得を目的に各部門において、部門別研修や知識・技能向上への取組み等を実施しています。

▼技術・技能の習得を目的とした各部門の取組み

| | |
|--------|---|
| 発電本部 | <ul style="list-style-type: none"> ・新入社員の技術系各課への早期配属 [原子力部門] ・グループ会社一体となった人材育成・技術継承による現場力向上への取組み (社員研修所合同研修や発電所へのグループ会社研修生受入れ) [火力部門] |
| お客さま本部 | <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な「配電工事技術訓練」等を通じた配電設備復旧技術の向上への取組み |
| 電力輸送本部 | <ul style="list-style-type: none"> ・グループ会社(株)九電ハイテック)との協業体制の整備・運用による保全技術力維持継承に向けた取組み |

TOPICS >>> 労使関係

「労働組合は、企業の発展と存続という労使共通の目的に向かっていくビジネスパートナー」という認識のもと、健全で良好な関係の維持に努めています。このような関係を維持するため、

労使経営委員会や経営専門委員会、労使懇談会など各種懇談会の開催とともに、日頃からコミュニケーションを密にし、情報の共有化を図っています。



労使懇談会の様子