

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート



会社名/団体名

九州電力株式会社

会社/団体のサイトURL

<https://www.kyuden.co.jp/>

事業内容

国内電力事業、海外事業、エネルギーサービス事業、都市開発事業、ICTサービス事業他

従業員数

4,774人（当社及び連結子会社全体での従業員：21,096人）

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取組む目的

背景

九電グループを取り巻く事業環境は大きく変化する中、経営ビジョン2030及びカーボンニュートラルビジョン2050を制定（複数事業ポートフォリオの構築とGXに向けた強力な推進）。

目的

上記実現に向けた原動力となるのは人材であり、「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」することを目指す姿として設定

自社の求める自律・自走する人材の要件

「個と組織の可能性を解き放つ」

個と組織の可能性を最大限引き出し、すべての人が学びと成長の実感をもって働き、未来を切り開いていく人材であふれる状態を目指す。「自律・共創・学び合い」をキーワードとした取り組みを推進。
（全社教育方針として全社に明示）

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

人的資本経営の更なる強化について社内外にコミット（2023年度統合報告書等）。また、「人と組織が共に成長する企業文化の醸成」に向けた推進体制としてQX（Qden transformation）プロジェクトを立ち上げ、全社の組織風土改革の取り組みを推進。

社長コミットメントを全社員に発信・周知し、社員と経営層との対話（全事業所対象）でメッセージに織り込み発信。併せて、各部門の長（執行役員）がそれぞれの立場でQXについてコミットし、独自のメッセージを発信。

全社推進体制として、部門横断でチームを組成。役員が二名体制でスポンサーにつき、具体方策を段階的に展開。

また、上記の「個と組織の可能性を解き放つ」を実現するための、教育改革プロジェクト「Re:Project」を立ち上げ、教育施策改革を順次実施

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

九電グループは経営ビジョン2030及びカーボンニュートラル2050を挙げ、GXをはじめとする変革を通して、持続的な企業価値向上を目指している。その原動力となるのは人材であり、「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」することを目指す姿とし、人的資本経営の更なる強化を図る。

KGIとして、「従業員エンゲージメントの向上」と「一人あたり付加価値の向上」を定量指標として設定し、目指す姿の達成状況を的確に把握

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

「QXプロジェクト」による全社組織変革 × 「Re:Project」による教育改革

- QXプロジェクト（全社組織改革） -

QXプロジェクトを通じ、従業員の「こうしたい」というビジョン実現に向けた思いを起点に、一人ひとりが熱意を持って自律的・自発的に行動し、共創しながら組織の力としていく「人と組織の成長」「付加価値創出」の取組みを加速。

全ての組織の長を対象としたMX（Management Transformation: マネジメント変革）プログラムを展開。従業員一人ひとりとの対話を通して、新たな一人ひとり「Will」を発見し、挑戦に結び付けることにより付加価値向上を目指す（全員が主役）。

- Re:Project（教育改革） -

QXプロジェクトと併行して、「個と組織の可能性を解き放つ」をスローガンに教育方針・教育計画を抜本的に見直し、全ての施策をゼロベースで再構築する「Re:Project」を立ち上げ。

「自律・共創・学び合い」を実現するプログラム群及び必要な時に必要な学びを自律的に行い、自らのキャリアを積み上げていく仕組みを構築。職場における対話を行い、キャリアを対話の中で積み上げていく仕組みを構築

上記二つの取組みが相乗効果をもたらすように設計することで、類の見ない新規性の高い企業変革（CX）プロジェクトに進化し続けている。設計の中心には、部門横断で異質人材を中核メンバーとしてアサインし推進。推進の人的リソース捻出のため150もの改善・効率化活動をプロジェクト推進部署内（社員研修所）で実施

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

- QXプロジェクト（全社組織改革） -

1 経営層のフルコミットと徹底的なコミュニケーション

社長自ら会社の想いを全社員にトップメッセージを伝え、経営層全てがそれぞれの言葉で各組織にコミットメントを共有。全従業員に今後求められる具体的な行動変容についてQX動画（マイクロラーニング方式）で周知

今後、継続的に経営層と社員との対話（全事業所で実施）に織り込み対話を継続

2 全ての組織の長を対象としたMXプログラム展開

全ての組織の長対象とした過去最大のオンラインセミナー、エンゲージメントサーベイ、サーベイをもとにした研修、職場での実践、フォーカスサーベイ）を一連の取組みとして設定し、1年半で全てを完了予定。グループ会社へ展開も視野。

3 全社員が主役となるWill活動の展開

組織の長と従業員との対話を通じて、社員一人ひとりの「こうしたい」に基づくWill活動を設定し展開（内容は既存業務の改善改革から新事業立案・実行まで）

- Re:Project（教育改革） -

1 手挙げ型「MY choice研修」の新設・充実化

3000以上のメニューから独自のキャリア構築に資する学びを計画的に受講

2 次世代能力開発コース「Journey to Hope」立ち上げ

自らのWillを開拓する「Will開発プログラム」新設。参加者とのCo-creation型研修

3 学びのプラットフォーム「Q-learning」創設

必要なときに必要な学びが得られるプラットフォームを構築

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

社長含む全ての本部長等（経営層）による各自の言葉にしたメッセージ発信

QX動画（マイクロラーニング）実施完了率 95.2%

MXプログラムは組織の長全員を対象にセミナー実施。研修（一日終日）と実践プログラムは、2024年度末までに組織の長に加え関係者が全員が受講

エンゲージメントサーベイの回答率 96%

新設（手挙げ式）の次世代能力開発コースには定員70名を上回る100名以上が応募

「MY choice研修」（新たな手挙げ式研修）への参画者（昨年類似研修の2倍の申し込み）

参考資料添付①

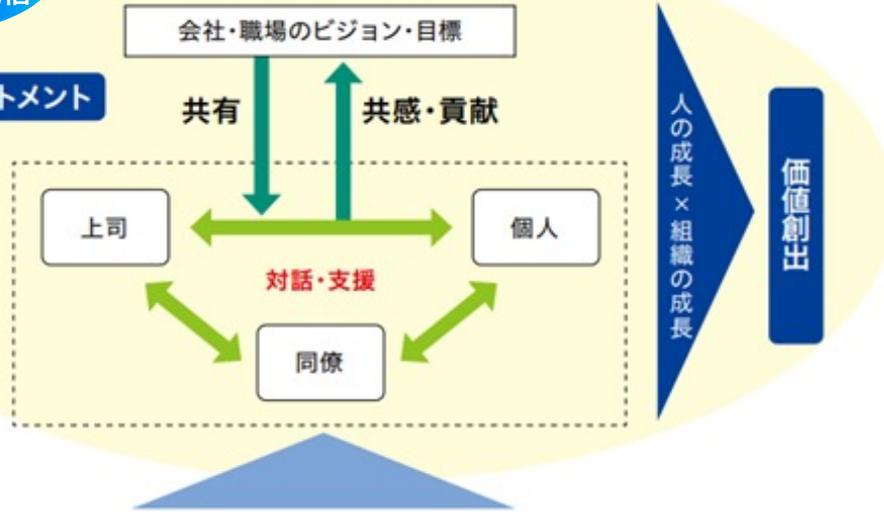
■ QX(Qden Transformation)プロジェクト

人的資本経営の更なる強化に向けて、従業員の「こうしたい」というビジョン実現に向けた思いを起点に、一人ひとりが熱意を持って自律的・自発的に行動し、共創しながら組織の力としていく「人と組織の成長」「付加価値創出」の取り組みを加速します。

これを企業文化として定着させるため、2023年度に「QXプロジェクト」を立ち上げました。本プロジェクトでは、社長自ら従業員へメッセージを発信する等、経営層の強いリーダーシップの下、全社を挙げて取り組みを強力に推進していきます。

社長及び全本部長が
コミットメント発信

経営層のコミットメント



職場への支援

エンゲージメントサーベイによる現状把握・改善支援

すべての組織の長に対し、マネジメントのあり方を変革する研修を実施

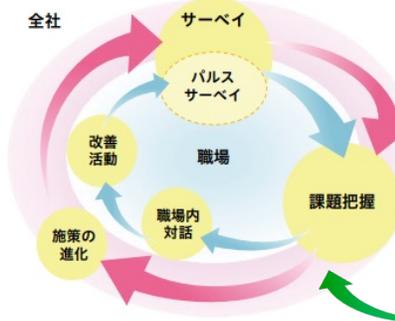
全社共通プラットフォームを整備し、多様な学びの機会(マネジメント、チームワーキング等)を提供

全社理解浸透活動

QXの取り組みについて、全社全従業員を対象とした動画研修を展開し、95%以上が履修完了

	タイトル
1	社長コミットメント 〇Xの御社みについて ～人と組織が共に成長しながら価値を創出する企業風土をめざして～
2	QXの取り組みについて (九電グループニュース)
3	「人」が中心 ～職場に不可欠なインクルージョン～
4	インクルーシブな職場づくり
5	可能性を引き出し合うコミュニケーション
6	【ダウンロード資料】 「インクルーシブ・チェック」 「インクルーシブ・チェックの進め方」
7	個人の「思い (思い)」から始める人と組織がともに成長する職場づくり
8	【ダウンロード資料】 「活動を具体化していくための実践リスト」
9	振り返りを個人と組織の成長へ

全社・職場両輪での改善サイクル構築 ～対話・研修・実践サイクル～



マネジメント変革研修
全ての組織長に対し、
マネジメント能力・姿勢を
養成する研修を実施。
職場の状況を踏まえ、職場の
従業員エンゲージメントを高める
打ち手の検討を支援。

学びのプラットフォーム「Q-learning」 (詳細は次頁以降)



CHALLENGE 私が変わる
会社が変わる
みんなが変わる

学びのプラットフォーム「Q-learning」は、
変化を恐れずに挑戦を続けるための
『ヒントを探す場所』として誕生しました。

このコンテンツを利用することによって
個と組織の可能性を最大限引き出し、
九電グループの従業員として学びと成長の実感を持って働き、
未来を切り開いていく人材であふれる状態を目指します。

参考資料添付①

Re:Project

「働くことがワクワクするミライをつくる」をコンセプトとした全社教育改革プロジェクト

新たな教育方針の策定



個と組織の可能性を解き放つ

個と組織の可能性を最大限引き出し、すべての人が学びと成長の実感をもって働き、未来を切り開いていく人材である状態を目指す。



個

自律的学びと成長



組織

多様性と共創



基盤

学び合いの文化

新教育プログラムの創設

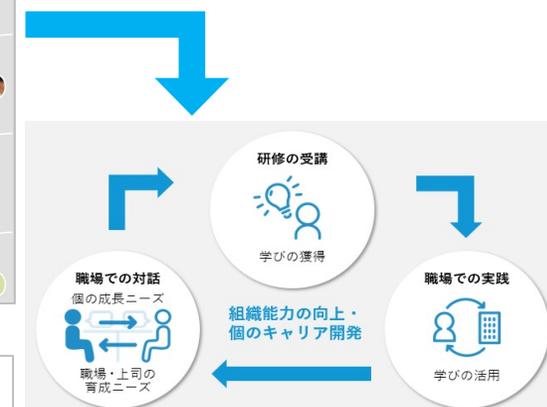
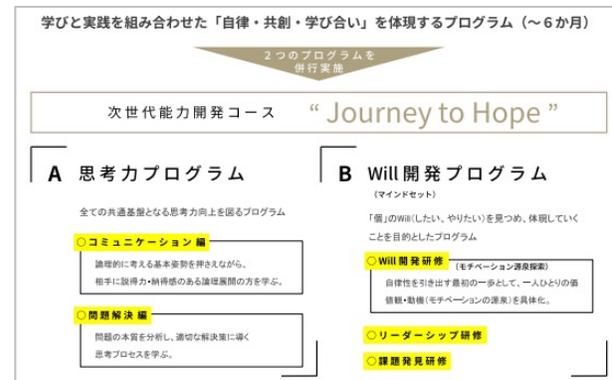
My choice研修

3,000以上の多様なメニューから、各従業員が自らに必要な学びを選択可能な研修を新設。学びたいときに学べる環境を整備し、従業員それぞれのキャリア構築に資する学びの提供によって、成長を支援。



次世代能力開発コース

「Journey to Hope」をテーマに、次世代層を対象にしたアクションラーニング型の実践型プログラムを創設。「自律・共創・学び合い」を前面に打ち出し、参加者は半年をかけ「個」のWill（したい、やりたい）を見つめ、自律的な学びのコミュニティを形成し、最終的に「2030年に向けた会社への提言」を発表。



「学び・実践・対話」サイクル

参考資料添付①

学びのプラットフォーム
「Q-learning」

各従業員の自律的な学びを生むことを目的とし、本プラットフォームを構築。
研修情報や学習コンテンツの掲載を通して、従業員の必要なタイミングでのスキル獲得を支援。



CHALLENGE

私が変わる
会社が変わる
みんなで変える

学びのプラットフォーム「Q-learning」は、
変化を恐れずに挑戦を続けるための
『ヒントを探す場所』として誕生しました。

このコンテンツを利用することによって
個と組織の可能性を最大限引き出し、
九電グループの従業員として学びと成長の実感を持って働き、
未来を切り開いていく人材であふれる状態を目指します。

学びのプラットフォーム
Q-LEARNING を通してできること



学ぶ

コミュニケーション能力を高めたい
もっと共感力を発揮したい
今の自分に必要な「学び」が得られます



知る

人材育成や仕事と育児/介護の両立...
キャリアアップをしていく上で大事な
「学び要素」が集約されています



繋がる

一従業員として「個」のやりがいを見出し
「集団」の一員として
仲間の声を知る社員同士が繋がることで
学びの場も成長します

Pickup
この時期に読んでおきたい記事

QX

(Qden Transformation)

～ 人と企業が共に成長しながら
価値を創出する企業風土をめざして ～





「学び・実践・対話」サイクル連携

学びのコンテンツ
スキルアップ講座 全従業員対象のすき間で学べるコンテンツです



中堅社員向けオーナーシップ研修

自身・チームの担当業務や課題に「当事者意識」を持って関わるマインドを醸成します。また、多方面に影響を与えられる存在を目指しコミュニケーションスキルの強化を図ります。



フォローアップ

フォローアップにはリーダーを「支援する力」と「提言する力」の2つがあるという定義のもと、リーダーの判断軸を理解した上で手画に話ができるようになるための方法を学びます。

新着おすすめ 今月最新の学習コンテンツをご紹介します

NEW!



MY choice研修

キャリア形成・業務上の必要性等から「今自分に必要な学び」は何かを考え、3,000以上の研修メニューと124の会社推奨メニューから課題に合うものを選択できる研修です。

九電図書館



D&I (ダイバーシティ&インクルージョン)

一人ひとりが働きやすく、成長・働きがいを感じながら働くため、そして、様々な違いを受け入れ、活かし、新たな価値を生み出していくために、当社のD&I推進の考え方や具体的な取組みを学びます。

自己啓発支援



自己啓発e-ラーニング

PCやスマホでいつでも・どこでも学べるe-ラーニングプログラムです。今の自分に必要な学びの目的・レベルに合わせて「動画見放題・学び放題」サービスを活用しましょう。