

OUR WILL, OUR FUTURE

従業員座談会

— 多様なWillが織り重なり紡がれる、
キューデングループの未来 —

キューデングループは、社員一人ひとりの思い、すなわち「Will」と、組織のビジョンを結び付け、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、人的資本経営の中心に据えています。今回、年代や経歴等の異なる3名の社員が集い、それぞれのWillを起点に、多様性がどのように新しい価値を生むのか、そしてこれからのキューデングループのあるべき姿について語り合いました。

岡村 聡(左)

九州電力(株) 国際室 国際事業戦略グループ
(株)キューデン・インターナショナル 経営企画室(兼務)

2017年度入社。前職のエンジニアリング会社で、2度の海外駐在を経験。生まれ育った九州から世界につながる仕事したいと考え、転職。技術部門を経て、より経営に近い業務に関心を持ち、現在は兼務するキューデン・インターナショナルで経営企画室 室長を務める。趣味は、スポーツ、アウトドア、旅行、観葉植物。

福島 碧(中)

九州電力(株)
地域共生本部 環境グループ

2021年度入社。松浦発電所での勤務を経て、現在は環境計画・予算管理等を担当している。2024年度第1回ウィメンズ・カウンシルのメンバーとして活動し、生理休暇の取得環境の改善に向けた提言に携わった。趣味は、ライブや音楽フェスに行くこと、美味しいお酒や食事を楽しむこと。

柴田 ひさの(右)

九州電力(株) 福岡支店 福岡東営業センター 営業グループ
(DX推進本部 DX戦略グループ(兼務))

2016年度入社。現在は法人営業を担当する一方、DXアンバサダーを兼務し、職場のDX推進にも取り組んでいる。「誰も置いていかないDX」の取組みでは、QXアワード2026を受賞した。趣味は、ホームパーティー、モルック、ママさんバレー。

声を上げることが
組織の変化に
つながることを
実感できました。

—— 福島 碧

私たちそれぞれのWill

福島 振り返ると、私のWillの原点は火力発電所での勤務経験にあります。当時の職場には、男性およそ80名に対し、女性社員はわずか4名しかおらず、女性特有の悩みについて、なかなか相談しづらい環境でした。その中で、女性に限らず、みんながもっと働きやすい職場をつくれたら良いなという思いを抱くようになりました。

そうした思いが形になったのが、ウィメンズ・カウンスルでした。ウィメンズ・カウンスルでは、女性社員が集まり、職場で感じる課題や改善に向けたアイデアについて議論します。私たちのチームでは、生理休暇を取得しやすくするための取組みを提言しました。それが実際に会社の制度が変わるきっかけになり、必要なときに以前よりも抵抗なく休めるようになりました。なにより、この経験によって、声を上げることが組織の変化につながることを実感できました。

岡村 私も前職では技術職として勤務していました。職場は関東でしたが、年齢を重ねるうちに、地元九州に根差して働きたいと考えるようになりました。その中でご縁があったのが九州電力です。また、技術職として現場で尽力することにもやりがいを感じていましたが、もっと意思決定に近いところで経営に関わりたいと考え、今の道を選びました。

仕事をする上で常に大事にしているのは、「楽しく、厳しく」というモットーです。和気あいあいと働くことも大切ですが、難しい課題を一つずつ乗り越えるからこそ、達成感や楽しさを感じられるものだと思います。いまは経営に近い立場で次々と難題が降りかかってくるのですが、それを自分たちなりに一つずつ越えていくところに、やりたいことができているという手応えを感じています。

柴田 私は、相手に寄り添い、その人の挑戦と成長を後押しできればと思い、社内公募制度でDXアンバサダーに就くことを決めました。元々、職場のDX推進には課題を感じていたのですが、特別にデジタル分野が得意だったわけではなく、この新しい取組みについて紹介をいただいた際に、自分がやって大丈夫

なのかと悩みました。しかし、同僚に相談した際、「できない人の気持ちができるからこそ見える視点があって、そこに寄り添えるところが、あなたの強みだよ」と言ってもらい、一歩を踏み出すことができました。

デジタルは導入するだけでは変わらず、使う人の意識が変わって初めて活きてくるものです。対話を重ねながら少しずつ社員の意識改革をしていくことは、人と話をするのが好きな私の適性にぴったりのものでした。

それぞれの違いが価値を生む

柴田 職場でDX推進チームを立ち上げたときは、あえて年齢や職位、デジタルスキルが異なるメンバーで構成しました。デジタルが苦手な人にも入ってもらうことで、苦手な人が使えるようになるにはどうしたらよいかという視点を取り入れられると考えたからです。チームの合言葉は、「誰も置いていかないDX」です。得意な人が先に進むことも大事ですが、苦手な人を巻き込むことで、チーム全体でDXを前に進められています。立ち上げから半年ほどで約30件の改善策を検討し、そのうち14件を実装しました。この取組みで、QXアワードも受賞しました。多様な視点が価値を生むという考えのもとで進めてきたことが、形となって評価されたことが、何より嬉しかったです。

皆さんは多様な視点の重要性について、どう考えていますか。

岡村 そこはまさに、日常業務の中で感じている点です。私が働いているキューデン・インターナショナルには中途採用者が多く、約3割が該当します。商社やエンジニアリング、銀行、メーカー等、多様なバックグラウンドを持つ人材が集まっています。2026年4月に制定したキューデン・インターナショナル行動指針にも「違いを力にする」という一項があり、多様な人材をチームに取り込むことで、業務のやり方やアイデアが固定化するのを避け、新しい挑戦に一歩踏み出すことができると感じています。

上司・部下の関係性においても同様です。管理職として部下と関わる中で、自分では見えていなかったポイントに気づかされる瞬間があります。私の考えは必ず部下に伝えるようにしていますが、それを鵜呑みにするのではなく、自分の意見をぶつけてもらうことで、より良い結果につなげていくプロセスと一緒に踏んでほしいと思っています。



いろいろな部門の方と 関わる中で 生まれたアイデアや、 解決できた課題が たくさんありました。

—— 柴田 ひさの



福島 多様な知識や経験を価値につなげるという考え方には、私も共感します。ウィメンズ・カウンスルでは、一人で抱え込んでいた悩みを口に出した際に、「こうしたらいい」「上長にこう言ってみたら」と皆さんから次々とアイデアが出てきて、一人では解決できないことも、いろいろな立場の人が協働することで答えが見えてくるものだと実感しました。

ただし、当社グループの多様性にはまだ課題もあると感じています。規模の大きいグループで、いろいろな立場の人がいるからこそ、相互理解が不十分だと、すれ違いが生じてしまいます。多様性を価値にしていくには、お互いを知り、理解し合うことが欠かせないと考えています。

私はいま、地域共生本部の環境計画グループでサプライチェーンGHG排出量等の管理を担っています。チームには事務系・技術系の社員が混在していて、日々多くの気づき・学びがあります。業務では多くの部門とやり取りをしていますが、それぞれ見ている視点が違うと感じます。私自身、発電所にいた頃は「なぜこんなに忙しい時期に本店から依頼が来るのか」と思っていたことも、いざ依頼する側に立ってみると背景がよく分かり、発想の広げ方がずいぶんと変わりました。自分の視点だけで決めつけず、相手がなぜそうしているのかを想像してみると、部門を越えた仕事も不思議とうまく回っていきます。こうした経験もあり、いまは仕事をする上で、まずは相手の立場に立って物事を考えるということを大事にしています。

柴田 私も、部門間の相互理解が十分に進んでいないことは課題だと感じています。営業所の中だけを見ていると、その慣習・やり方が当たり前になり、考えが凝り固まってしまう。この原因の一つは、他部門の考え方を知る機会がそもそも少ないことだと考えています。今回DXアンバサダーになり、いろいろな部門の方と関わる中で生まれたアイデアや、解決できた課題がたくさんありました。このような他部門との交流の機会をオフィシャルに設けることや、社員一人ひとりが自分からコミュニティに飛び込んでいく勇気を持つことが、相互理解を深めるために必要なのだと思います。

岡村 それはよく分かります。入社した頃とは組織風土も変わってきていると感じますが、いまなお自分のテリトリーを守ろ

うという感覚が強い人も多い印象です。お互いに壁を取り払い、一人ひとりがもう少し相手に関心を持って、一歩踏み出してコミュニケーションを取ることができれば、グループの成長スピードはもっと上がっていくはずです。

福島 壁を取り払うためにも、私は、人からもらった意見に対して否定から入らないことを大事にしています。振り返ると、意見が出しやすかった職場は、まずは考えを受け入れてくれる場所でした。発電所に所属していた頃は、役職や性別に関係なく、お茶の時間に気軽に話す機会がありました。そうした場が、仕事のしやすさにもつながっていたように思います。

岡村 「否定しない空気」は大切ですね。福島さんの話にも通じますが、お互いを認め合い、高め合える空気があると、組織はいい方向に回っていくのだと思います。そして、そうした対話は、人の挑戦を後押しすることにもつながります。私は、成長につながる可能性のある相談を受けたら必ず背中を押すと決めていて、外部での発表や海外研修のような機会があれば「ぜひ頑張って」と送り出すようにしています。自分のチームの仕事に固執して、その人の成長の機会を奪ってはいけませんし、挑戦している人の姿は周りにも伝わって、次の挑戦を生んでいきます。そうやって高め合っていくことが、最終的には会社やグループ全体の成長につながるものと信じています。

柴田 私たちの職場でも、2026年に入ってから毎月、少人数で一つのテーマを話し合う時間を設けています。普段は接する機会のない人とも話せますし、そこで出たアイデアを次につなげ、言っただけで終わらせないようにしています。自分の意見が採用されたと実感できると、また意見を出してみようと前向きになれるので、その小さな連鎖が次の価値創出につながっていくのだと思います。

一人ひとりのWillがキューデングループを成長させる

柴田 これからのグループを考える上で、まずはグループ理念の「ずっと先まで、明るくしたい。」という言葉に立ち返りたいと思います。飛行機から夜景を見るときも「この明かりを守らなければ」と思うのですが、そうした気持ちがグループ理念に表れている気がします。電気を通じて九州を明るくするには、まず社員自身が明るく、生き生きと働くことが第一だと思います。

その上で、これからのキューデングループは、互いに応援し合える組織になると良いなと思います。私自身、DXアンバサダーに手を挙げたときには周りが応援してくれましたし、当社グループに

課題を認識して自ら 解決に向けて 動ける人が増えれば、 グループは大きく 成長していくはずです。

—— 岡村 聡



は、熱い思いを持って、与えられた仕事以外にも挑戦している人が本当に多いです。そういう人がきちんと評価され、光が当たり、それに周りが感化されて「自分も」と続いていく。そんな連鎖が生まれる組織であってほしいです。

そのためには、Willがまだぼんやりしている人が、それを言語化するための対話も必要だと思っています。自分が何を一番大切にしているかは、日頃はなかなか分からないものですが、以前、社内で自分の価値観を見つけるワークショップに参加した際に「私はこれを大切にしている、なぜなら」と人に話して初めて、自分が大事にしていることに気づけました。言語化して初めて分かることもあるのだと、対話の大切さをその時改めて感じました。

福島 そうですね。これからのキューデングループは、そのような一人ひとりが持っているWillを否定せず、自らの考えを正当に主張できる組織であってほしいです。そのためには、やはり対話の機会が一番重要だと思います。価値観は人それぞれ違うので、上司も部下も、みんなで思いを共有し、互いを理解し合える企業グループであるといいですね。

岡村 私は、新しく生まれ変わるキューデングループに、成長を続ける集団であってほしいと思っています。現状に満足せず、ともに高みを目指していくには、まずはお二人が言うように互いを尊

重し合う組織風土が土台にあること。その上で、何事も自分ごととして考えるコンピテンシーが定着していくことが重要です。「誰かがやるだろう」ではなく、課題を認識した人が自ら解決に動き、発信し、体現していく。そういう人が増えれば、グループは大きく成長していくはずです。行動には失敗がつきものですから、もし失敗した場合にもそれを許容する、むしろ行動を起こしたこと自体を評価するような組織であってほしいと思っています。

2027年4月に純粋持株会社体制へ移行し、各基幹会社が本格的に動き出し、それぞれが主役という時代に入っていきます。会社に分かれると、どうしても自身の領域を守るバイアスが働いて個社最適の方向に行きがちになりますが、だからこそグループ全体で価値の最大化を目指し、「壁を破ろう」という大き

な方針を共有しなければならないと思っています。会社は分かれても、同じ方向へ進んでいきたいですね。

私自身は、入社したときから「九州でやっていることを世界につなげたい」という思いがずっとあって、グループのビジョンに掲げられた「九州とともに、そして世界へ」という言葉には、大きな可能性を感じています。そうした大きな流れの中にダイナミックに巻き込まれながら、できれば自分がそこを引っ張っていける存在になりたいと思っています。

福島 各社が切磋琢磨しつつも、グループの方針のもとで、九州から世界に向けてみんなで進んでいくことが大事だと改めて思いました。一方で、体制が変わっていく中でも、みんなが働きやすい職場をつくりたいという思いを、私は引き続き大切にしたいです。技術系社員はまだ女性が少ないので、火力出身の一人として、もっと女性が増えていく流れをつくっていききたい。いまは、理系の女性を増やす「リケジョ育成プロジェクト」にも積極的に参加しているので、そうした活動を通じて、後に続く人が働きやすい環境を少しずつ広げていけたらと思っています。

私のやりたいことをはっきりさせてくれたのが人との対話だったので、私自身も後輩とは積極的に対話して、その人が本当にやりたいことを引き出せるように心掛けていきたいです。

また、先ほど柴田さんが触れていたグループ理念についても、同じ思いです。火力発電所にいた頃は、安定供給の重要性を日々感じており、私たちの業務が九州の暮らしに直結するという責任感を胸に働いていました。そのような根幹にある思いは、これから会社の形がどう変わっても、変わらず大切にしていきたいです。

柴田 私はお客さまとの接点となる営業の業務ですので、九州電力の顔として電気をお届けするという役割を、これからも大切にしたいと思っています。そして、身につけたDXのスキルを人とのつながりを通じて会社還元しながら、皆さんの挑戦と成長を後押しできる存在になりたいです。今日、お二人の話を聞いていても、それぞれのWillはまったく違うのに、その根っこにある部分は同じ方向を向いていて、それらが重なることで新しい価値が生まれていくのだと感じました。体制が変わっていくことへの不安もありましたが、それ以上に今は私たちが一体となったときの可能性にワクワクしています。グループの皆さんのWillを連鎖させながら、これからのキューデングループをともに創っていただけたらいいなと思います。