

労働慣行

SOCIAL



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

▶ 方針・考え方

2022年4月に「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定しました。方針実現に向けて、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲を持って生き活きと活躍し、「Kanden Transformation」の実現につながるような人財育成に取り組むとともに、従業員が高いモチベーションのもと、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境を整備します。今後も専任組織を中心に、制度整備や定期的な情報発信、研修等のさまざまな取組みを進め、こうした取組みを、グループ会社全体にも広げていきます。

2021年には、ダイバーシティ推進の機運を高めるため、社外取締役と従業員との懇談会、社外講師による講演会、従業員からのダイバーシティ推進に関する意見・アイデア募集等を実施しました。挙げられた意見・アイデアは「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」に反映するとともに、多様性を重視した採用やライフスタイルに合わせた勤務制度の拡充等、具体的な取組みとして進めていきます。

● 関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

1. 一人ひとりの「ちがいを」尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、イノベーションを創出し、競争力ある企業グループを実現する。
2. 性別、年齢、国籍、障がい等の属性やライフスタイル、キャリアにかかわらず、誰もが能力を最大限発揮できる働き方の実現と職場風土の醸成をめざす。



▶ 体制

所管役員：関西電力（株） 宮本 信之（執行役常務）

事務局：関西電力（株） 人財・安全推進室 ダイバーシティ推進グループ（専任組織 2011年設置）



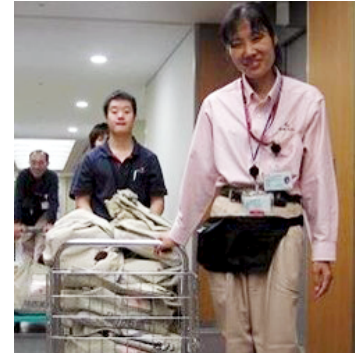
取組み

障がい者雇用の促進

特例子会社(株)かんでんエルハートを設立(1993年)し、関西電力送配電(株)* (2020年4月分社化)と共に、障がい者雇用の促進を図っています。かんでんエルハートでは、行政および関係団体、高等支援学校等と連携し、障がいのある方を職場実習として受入れる等、積極的な採用活動を展開しています。

その結果、当社の障がい者雇用率は2.6%(2022年6月1日)となっており、法定雇用率(2.3%)を継続的に達成しています。また、事務アシスト作業など、障がいのある方が活躍できる多様な仕事を開拓するとともに、精神障がい者へのサポートの充実にも取り組んでいます。

*関西電力送配電(株)は、関係会社特例(グループ適用)の認定を受け、当社の障がい者雇用率の算定対象に含んでいます。



集配作業の様子

高齢者雇用の推進

希望者全員を満60歳定年退職以降再雇用しています。ベテラン社員には、これまで培った知識や経験をより一層活かしていただけるよう、継続して環境整備に取り組んできており、現在、定年退職者の多くが、豊富な経験と高い技術や技能を活かして、当社やグループ会社での幅広い業務で活躍しています。

*2022年3月末時点の再雇用者(定年退職者)数:約900名

女性従業員のさらなる活躍に向けた取組み

自身が持つ可能性を過小評価せず最大限伸ばせるよう、また、ライフステージの変化に際しても、働きながら自己成長を続けるという意欲を持ち、積極的に仕事と家庭などの両立を図ることができるよう、さまざまな研修や取組みを実施しています。

◆男女の賃金差異 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

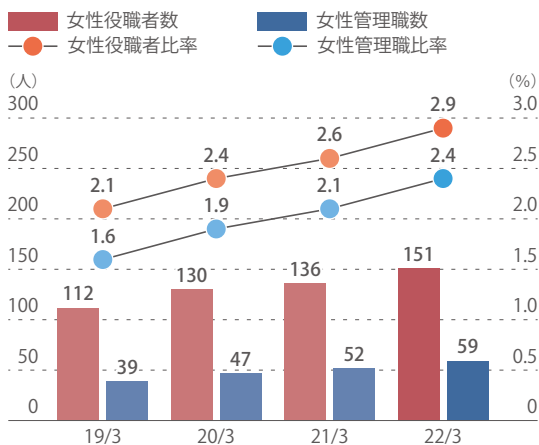
全労働者	64.6%
正社員	69.0%
パート・有期社員	55.7%

*関西電力(株)単体数値 ※2021年度
 ※基本給、時間外手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
 ※出向者・休職している者は除く。
 ※男女の賃金差異(正社員)の基礎となる平均勤続年数の差は、8.9年。
 ※関西電力病院に勤務している医療職員も含む。

◆女性活躍推進の目標

役職登用	2030年度末までに女性役職者比率および女性管理職比率を2018年度の3倍以上とする (2021年度実績:女性役職者比率2.9%、女性管理職比率2.4%)
採用	事務系採用における女性比率を40%以上、技術系採用における女性比率を10%以上とする (2022年度実績:事務系51%、技術系11%)

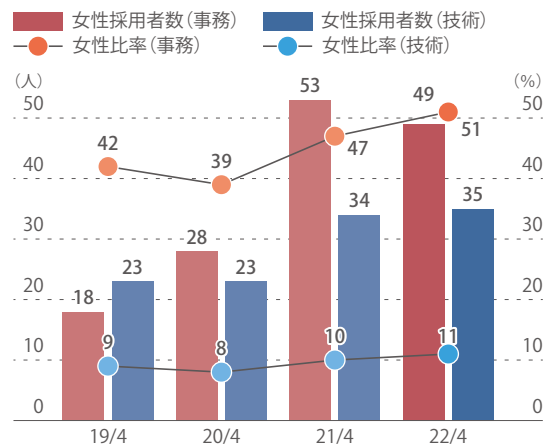
◆女性役職者数・比率と女性管理職数・比率



(各年度末時点)

* 医療・運輸職員を除く
 * 役職者比率は係長相当職以上の比率

◆女性採用者数と構成比

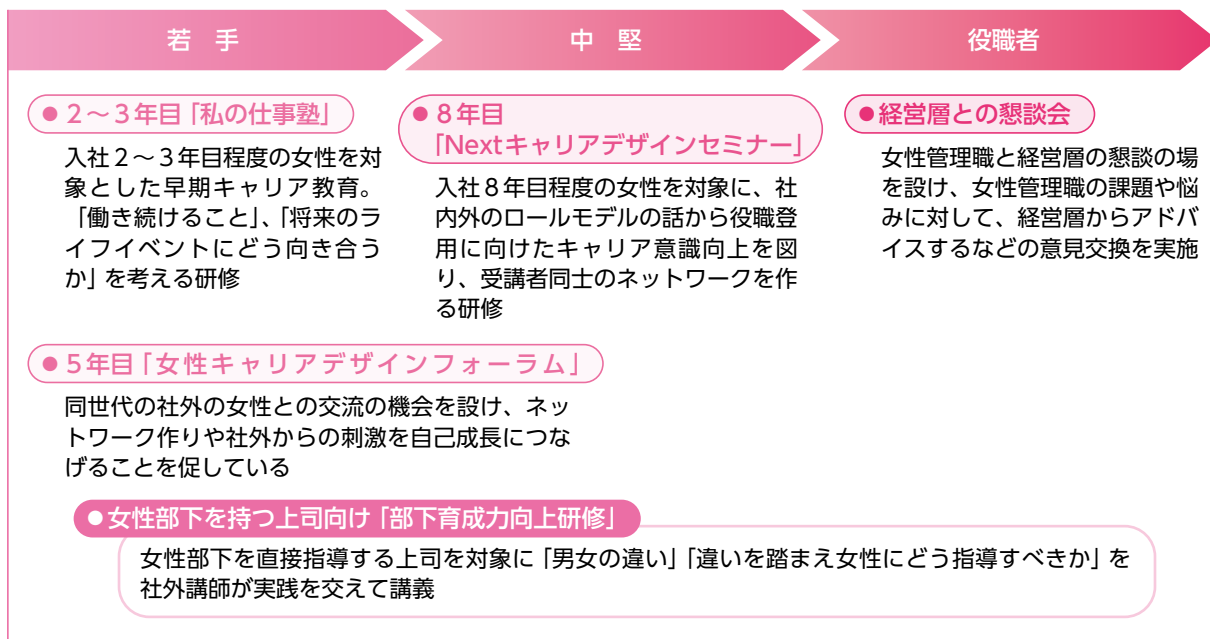


(各年度の定期採用ベース)



◆女性活躍推進に関する取組み一覧

- キャリアステージに応じた支援・施策



- ライフイベントに応じた施策・支援

●「プレママセミナー」

妊娠中の女性（および社内結婚の場合はその配偶者）を対象に、当社の制度、保活のコツ、女性特有の健康課題、復職のタイミングや仕事・育児の両立に向けたノウハウを伝えている

●「プレママ上司向けセミナー」

妊娠中の女性の上司を対象に妊娠中の女性部下を持つ上司に期待される役割や、部下とコミュニケーションを取る際のポイント等について説明

●早期復職支援メニュー

子が1歳未満の早期に復職した従業員に対し、子の保育にかかる金銭的な支援を実施

●「復職者セミナー」

育児休職から復職した女性（および社内結婚の場合はその配偶者）を対象に社外講師や先輩ロールモデルの話から仕事と育児の両立ノウハウを学ぶとともに、今後の仕事と育児の積極的な両立について考える

●育児休職中の研修等への参加

育児休職中に研修や昇格試験が実施される場合、本人の希望により受講・受験することが可能

●育児休職中のパソコン貸与サービス

育児休職中も会社の動きに関する情報や業務を取り巻く状況の変化を知ることができるよう、また会社とのコミュニケーションにより復帰を支援する一助となるようパソコンを貸与

●社内サイトでの情報発信

ダイバーシティ&インクルージョン推進社内サイト「ちが・ちかネット」(「ちがいは、ちから。」ネット)で、日々のセミナーの様子などを紹介したり、ライフステージごとの両立支援制度について分かりやすく掲載



研修風景



研修風景



ちが・ちかネット



◆女性活躍推進に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、女性活躍推進法に基づく「えるぼし（最高位、3段階目）」、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」といった認証を受けるとともに、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において「準なでしこ」に選ばれました。



準なでしこ銘柄

くるみん認定

えるぼし(最高位)

大阪市女性活躍リーディングカンパニー

大阪府「男女いきいきプラス」事業者認定

●男性従業員の育児参画促進

男性従業員が家族との絆を深め、育児の経験を通じて個人として成長するとともに、仕事の効率化の進展および仕事へのモチベーションの向上等をねらいとして、男性の育児参画を促進しています。具体的には男性の育児休職取得率90%以上という目標を掲げ、子が生まれた男性従業員およびその上司への育児休職の取得を慫慂するメール配信や、育児休職を取得した男性従業員の体験談の社内イントラネットへの公開といった取組みを展開しています。改正育児・介護休業法が施行される2022年10月からは、男性の育児休職取得率については「女性の取得率と同程度をめざす」という目標（2021年度の女性の育児休職取得率：100%）を掲げるとともに、男性の育児休職平均取得日数についても、新たに「2025年度までに1か月以上取得」という目標を掲げ、その実現に向けて男性従業員の育児参画をさらに促進していきます。



社内イントラネット

●中途採用者および外国人材の管理職登用に関する取組み

今後も多様性を重視した採用を推進し、中途採用を拡大するとともに、積極的に管理職へ登用していきます。また、外国人材についても、積極的な採用・管理職登用を行ってまいります。中途採用者の管理職の登用については、2021年度より、以下の目標を掲げています。

2030年度末までに中途採用者が管理職に占める比率を2020年度末の10倍以上とする。

(2020年度末実績：0.1%、2021年度末実績：0.3%)

さらに、他社でキャリアを積んだ離職者の積極的な再雇用を進め、社外の知見を得た人材が当社で活躍してもらえるように取り組んでいきます。

中途採用の状況	2021年度(実績)	2022年度(実績)	2023年度(計画)
キャリア採用者数	28名	42名	70名

●仕事と介護の両立支援

従業員が介護に関する基本的な知識や公的支援、自社の制度について理解しておくことで、介護に直面した際の離職を防ぎ、仕事との両立を可能にすることをねらいに「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成や仕事と介護の両立セミナーを開催しています。



仕事と介護の両立支援ハンドブック



介護セミナーの様子



●LGBTQに関する理解促進

従業員がLGBTQ（性的マイノリティ）に関する理解を深め、当事者を含む誰もが働きやすい職場づくりをめざし、全従業員を対象としたeラーニングの実施、LGBTQに関する基礎知識やハラスメント防止について記載したハンドブックの作成、相談窓口の設置等を行っています。また、任意団体work with Prideが策定したLGBTQに関する企業の取組みを評価する指標において、当社は2016年度から2020年度の5年連続、最高位の「ゴールド」認定を取得するとともに、2021年4月には大阪市LGBTリーディングカンパニーの三つ星認証を受けました。

The screenshot shows an e-learning interface with two main sections:

- 2. LGBTQとは (用語の説明)**: A glossary table with columns for English terms and Japanese definitions.

英語	(大まかな) 定義
L レズビアン	同性を好きになる女性
G ゲイ	同性を好きになる男性
B バイセクシャル	異性を好きになることも同性を好きになることもある人
T トランスジェンダー	心と体の性別が一致しない
クエスチョニング	性自認や性的指向が定まらず揺れ動いている人
クイア	上の定義に当てはまらないリディの人
- 6. カミングアウトとアウトティング**: Text explaining the concepts of coming out and outing, including a note that outing is a violation of privacy.

eラーニング

●勤務制度、両立支援制度

区分	制度	内容
働き方の柔軟性を高める制度	スーパーフレックスタイム	コアタイム指定のないフレックス制度
	テレワーク	事由・回数制限なく自宅やサテライトオフィスでの勤務が可能
	時間単位休暇	1時間単位で休暇取得が可能（上限5日/年）
育児との両立支援	産前産後休暇	産前6週間・産後8週間
	出産休暇	配偶者の妊娠が判明した時点から、出産後2週間以内までの時点において5日間
	育児休暇	対象となる子どもが満3歳となる年度末まで。開始から最大7日間を有給化
	早期復職支援メニュー	子が満12ヶ月未満で復職した場合に、保育等にかかる費用を支援
	短時間勤務（育児）	対象となる子どもが小学1年生の9月末まで
	子の看護休暇	小学校就業の始期に達するまでの子どもの看護や健康診断を受けさせる場合
	ファミリーサポート積立休暇	年次有給休暇のなかから積み立てた休暇を「配偶者や親族の看護や介護」「不妊治療のための通院」「学校行事への参加」などのために取得可
介護との両立支援	介護休職	原則3年以内または通算93日まで
	短時間勤務（介護）	本人が申請した期間（要介護状態にある期間）
再雇用制度	f-スタッフ制度	妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療を理由に退職した方の再雇用制度



働き方改革

▶ 方針・考え方

● 「働き方」改革と健康経営の推進

会社として、健康経営により強力に取り組んでいくという不退転の決意を示すことを目的に「健康経営宣言」を制定しました。中期経営計画では、デジタル技術活用による業務の高付加価値化、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の加速、職場一体となった健康活動の継続的な展開、一歩踏み込んだラインケアの促進を掲げ、取り組んでいます。

◆ 健康経営宣言（2018年1月制定）

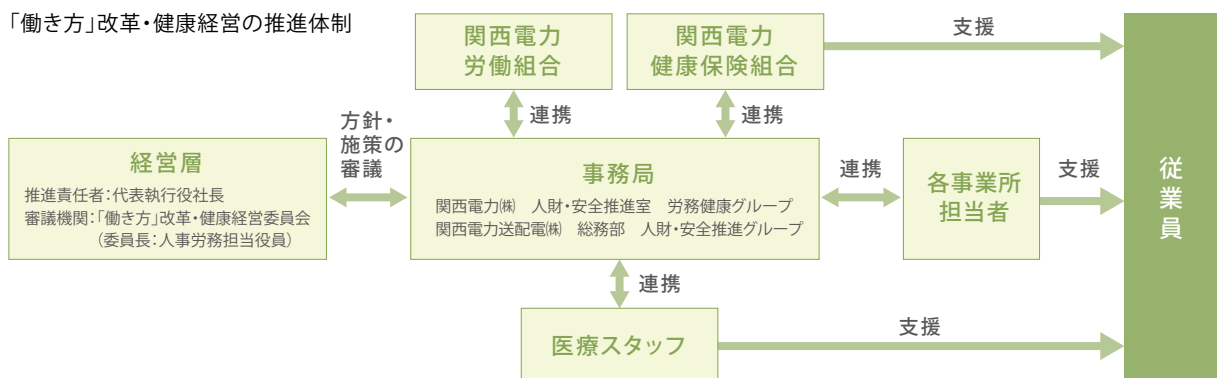
関西電力は、「お客さまと社会のお役に立ち続ける」という使命を全うするため、従業員の健康を経営の柱とし、従業員の心身の健康の保持増進ならびに生活の質の向上を積極的に支援します。

あわせて、時間より価値創造に軸足を置いた働き方を実践し、生産性の向上や長時間労働解消はもとより、ダイバーシティ推進、人財力改革を通じたダイナミックなイノベーションを実現し、健康経営の効果を一層高めます。

関西電力は、これからも、人を大切にするという考えのもと、従業員の健康増進に努め、「明るく豊かな未来の実現」に貢献してまいります。

▶ 体制

「働き方」改革・健康経営の推進責任者である社長のもと、人事労務担当役員が委員長を務める「働き方」改革・健康経営委員会での議論を通じて、より柔軟に働ける勤務制度の整備や従業員の健康増進に向けた方針・施策を策定し、労働組合・健康保険組合・医療スタッフ等と連携しながら、従業員一人ひとりが健康で生き活きと活躍できる環境整備に取り組んでいます。



▶ 目標

- 総労働時間の削減「2015年度比5%削減＝一人当たり所定外労働時間換算 190時間（年）相当」
→2021年実績：一人当たり所定外労働時間 241時間（年）（2020年実績：247時間）※1※2
- 男性育児休職・有給休暇取得率90%以上
→2021年実績：男性育児休職取得率 117%（2020年実績：98%）※1※2
有給休暇取得率 96.4%（2020年実績：95.5%）※1※2
- 健康経営先進企業並への健康指標の向上※1

指 標	目 標	2020年度	2021年度
適正な体重	BMIが18.5以上25未満の者の割合が71%以上	67.7%	67.5%
運動習慣	週2日以上運動をする者の割合が21%以上	35.7%	37.1%
喫煙習慣	喫煙者の割合が26%未満	24.2%	22.9%
睡眠	睡眠により十分な休養が取れていると回答する者の割合が60%以上	80.1%	81.0%
飲酒習慣	1日平均2合以上飲酒している者の割合が14%未満	13.0%	10.4%

※1 関西電力（株）＋関西電力送配電（株）の実績 ※2 数値は運輸・医療職員を除く



▶ 取組み

● 働きやすい職場環境の整備

適正な労働時間管理を大前提として、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制の全社拡大や、テレワークの要件拡大による時間や場所の柔軟性を高める勤務制度の充実、計画的かつ有意義な休暇取得の奨励など、仕事を効率的に進め、休むときはしっかり休むといった「オン」「オフ」のメリハリをつけるための柔軟な勤務制度の整備を行っています。

中でもテレワークについては、従業員の意見を聴きながら、文書の電子化やITツールの拡充などの環境整備を進めるとともに、本店をはじめとした一部の職場ではフリーアドレスにも取組んでおり、新しい働き方の一つとして、全社的に定着・浸透しています。

(2021年度のオフィスワーク職場のテレワーク率：46.6%)

◆ 近年の主な勤務制度改定

2015年4月～	アニバーサリー休暇の導入	本人または家族の記念日等に、特別休暇を付与
2016年4月～	テレワークの導入	仕事とライフイベントとの両立を目的として導入
2016年4月～	育児休職の一部有給化	男性の育児休職取得促進を目的として7日間を有給化
2018年10月～	配偶者海外転勤同行休職の導入	配偶者が海外転勤する際の同行を目的として休職制度を導入
2019年4月～	勤務間インターバルの導入	原則11時間以上の確保を促進
2020年4月～	スーパーフレックスタイム勤務制の拡大	原則として全事業所のコアタイムを廃止(2019年4月～一部事業所にて導入済)
2021年4月～	テレワークの拡大	テレワークの取得事由・回数制限をなしに利用拡大
2021年4月～	時間単位休暇の導入	年次有給休暇の取得方法の柔軟化を目的に導入
2022年10月～	育児休職の拡大	育児休職の2回分割取得を可能とするとともに、生児出生日から8週間以内に休職できる出生時育児休業を導入
2022年下期～	短時間勤務措置の拡大	短時間勤務措置の適応事由に反復・継続する治療を追加

※非正規雇用労働者についても、これら多くの制度が対象となります。

● 健康経営優良法人2022 (ホワイト500) に認定

当社グループにおける「人を大切に経営」の理念や、従業員の健康に対する取組みが評価され、2017年より「健康経営優良法人(ホワイト500)」に6年連続で認定されています。



● 主な健康経営の取組み

当社グループでは、健康管理意識の改善啓発や、セルフケア力の向上をめざし、運動・食事に関する講習会やウォーキングラリー大会の実施、禁煙の日の設定などを行っています。また、管理職向けのラインケアに関する研修の実施など、上司が部下のサポートをしやすい環境の整備や、産業医、産業看護職、社外カウンセラーによる相談窓口の整備など、サポート体制の充実にも取り組んでいます。

● 従業員を支える福利厚生制度

弔慰金、各種保険制度などの生活保障施策、社宅(一部地域のみ)・寮、住まいサポート(社宅に代わる新たな家賃補助)などの住宅施策、持家財形貯蓄、持株会などの財産形成支援施策、福利厚生代行サービス、カフェテリアプラン、従業員食堂、退職金制度など、従業員やその家族の生活の安定を図り、従業員が澁刺と安心して業務に取り組むことができるよう、今日的観点等も踏まえて制度内容の見直し・充実を図りながら、環境を整えています。

※一部制度を除き、非正規雇用労働者も利用可能としています。



●安定した労使関係の維持

「関西電力労働組合」とユニオンショップ協定を締結しており、「会社の生産性向上とこれに伴う労働条件の向上」を労使共通の目的に掲げ、長年の歴史を経て構築した強い信頼関係を基に良好な労使関係を築いています。現在も、この関係を継続するため、労使間で懇談や協議を実施し、労使間の相互理解を図りながら、事業運営を行っています。

◆主な労使間意思疎通の場

経営懇談会	会社の経営計画等について労使で意思疎通を図る（毎年開催）
経営協議会	組織改正等の重要案件について労使で協議を行う（都度開催）

◆従業員の異動にかかる労使間の対応

関西電力（株）および関西電力送配電（株）は、労働協約において、業務の都合上、従業員の異動を必要とするときは、本人の意向、生活条件および技能等を考慮して、公平に行うこととしており、特に広汎な異動を行う必要があるときは、その異動の基準について、労働組合と協議することとしています。

●新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染拡大を防止し、電力・ガスの安全・安定供給を継続するため、新型コロナウイルス対策総本部を立ち上げるとともに、テレワークの活用を推進することで、人流抑制に取り組んでいます。また、出勤する場合には、感染予防の観点からマスクの着用を徹底し、執務室環境について、席の間隔を離すなど、密を避ける取組みを実施しています。加えて、職域接種の実施やワクチン接種にかかる特別休暇の付与により、従業員や家族の安全と健康を確保し、安心して仕事に取り組める環境を整えています。新型コロナウイルス感染症の収束まで長期化が予想されることから、オンラインを活用した働き方の見直し等、感染防止と持続的な事業活動の両立をめざしてまいります。

〈職域接種 実施概要〉

接種実績	延べ約2万回（1、2回目接種、3回目接種の合計）
接種会場	本店、各原子力発電所（美浜／高浜／大飯）
対象者	関西電力（株）・関西電力送配電（株）の従業員と、その家族、グループ会社従業員、協力会社従業員のうち、上記接種会場での接種を希望する者



● 関連データ

◆ ダイバーシティ・働き方改革

備考欄で特に断りのない項目については、「関西電力(株) + 関西電力送配電(株)」の数値となります。

	目標	2020/3	2021/3	2022/3	備考	
従業員数	—	18,141人	17,739人	17,469人		
	—	31,850人	31,933人	31,963人	連結ベース	
平均年齢	—	43.3歳	43.4歳	43.3歳		
平均勤続年数	—	22.5年	22.4年	22.2年		
平均年間給与	—	799万円	836万円	820万円	関西電力(株)単体数値	
中途採用管理職比率 ^{※1}	2030年度 1%以上	—	0.1%	0.3%		
	2030年度 2割以上	—	—	11%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
男性育児休業取得率 ^{※1}	女性取得率と同程度	109%	98%	117%		
	女性取得率と同程度	—	—	86%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
女性育児休業取得率 ^{※1}	—	100%	100%	100%		
	—	—	—	96%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
男性育児休業取得日数 ^{※1}	2025年度 1か月以上	6.8日	8.3日	10.4日		
有給休暇取得率 ^{※1}	毎年 90%以上	97.1%	95.5%	96.4%		
	—	—	—	85.2%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
総労働時間 ^{※1}	—	1886.6時間/年	1919.4時間/年	1891.3時間/年		
一人あたりの所定外労働時間 ^{※1}	190時間	246時間	247時間	241時間		
	—	—	—	203時間	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
離職者数 ^{※1}	—	148人	112名	120名		
離職率 ^{※1}	—	0.74%	0.58%	0.63%		
	—	—	—	3.20%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
男性離職率 ^{※1}	—	0.67%	0.52%	0.62%		
女性離職率 ^{※1}	—	1.65%	1.24%	0.68%		
年 代 別	30歳未満離職率 ^{※1}	—	1.70%	1.40%	1.58%	
	30～49歳離職率 ^{※1}	—	0.46%	0.32%	0.34%	
	50歳以上離職率 ^{※1}	—	0.70%	0.56%	0.57%	
障がい者雇用率	毎年 法定雇用率を達成	2.6%	2.6%	2.6%		
	毎年 法定雇用率を達成	—	—	2.4%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	

	目標	2020/4	2021/4	2022/4	備考
新規採用者数 ^{※1 ※3}	—	373人	448人	426名	
採用者数(新卒・中途) ^{※1}	—	—	—	1,792名	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値

◆ 女性活躍に関する指標

	目標	2020/3	2021/3	2022/3	備考
女性従業員比率 ^{※1}	—	7.7%	8.1%	8.7%	
女性役職者数・比率 ^{※1}	2030年度 女性役職者比率を 2018年度の3倍(6.3%)以上	130人 2.4%	136人 2.6%	151人 2.9%	
	2030年度 女性役職者比率を 10%以上	680人 5.8%	726人 6.2%	868人 7.1%	2021/3までは連結ベース、2022/3は 関西電力グループ主要会社 ^{※2} の数値
女性管理職者数・比率 ^{※1}	2030年度 女性管理職比率を 2018年度の3倍(4.8%)以上	47人 1.9%	52人 2.1%	59人 2.4%	
	2030年度 女性管理職比率を 5%以上	113人 2.1%	118人 2.2%	114人 2.0%	2021/3までは連結ベース、2022/3は 関西電力グループ主要会社 ^{※2} の数値
女性平均勤続年数 ^{※1}	—	17.1年	17.3年	17.0年	

	目標	2020/4	2021/4	2022/4	備考
女性採用者数・比率 ^{※1 ※3}	—	51人 14%	87人 19%	84人 20%	
	毎年 30%以上	161人 21%	236人 26%	180人 23%	2021/3までは連結ベース、2022/3は 関西電力グループ主要会社 ^{※2} の数値
女性採用者数・比率(事務系) ^{※1 ※3}	毎年 40%以上	28人 39%	53人 47%	49人 51%	
女性採用者数・比率(技術系) ^{※1 ※3}	毎年 10%以上	23人 8%	34人 10%	35人 11%	

※1 数値は運輸・医療職員を除く ※2 関西電力(株) + 関西電力送配電(株) + 主要関係会社24社 ※3 定期採用者を対象とする

