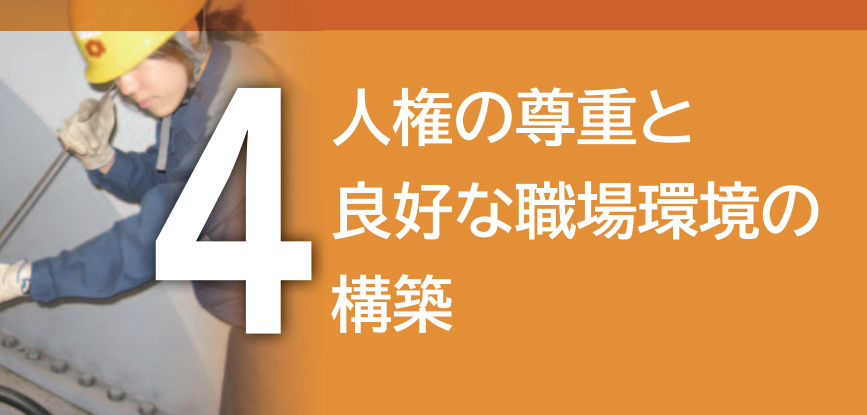




# 人権の尊重と 良好な職場環境の 構築

## Plan 2011年度 基本方針

- 人権を尊重した企業体質づくりと、あらゆる差別のない社会の実現をめざします。
- 従業員一人ひとりの違いを強みとしてとらえ、かつ、最大限に活かす取組みを推進します。
- 従業員の安全と健康の確保を目的として、引き続き、安全衛生活動を積極的に進めます。

## Do Highlight 2011

### 従業員一人ひとりの違いを 強みとしてとらえる組織へ

当社は、2011年6月末に、ダイバーシティ推進グループを発足させました。それ以後、従業員一人ひとりの「多様なものの見方や考え方」を強みとして意識し、この強みを積極的に活かそうとする職場を「当社がめざすダイバーシティの姿」とし、第一線職場の管理職向けの説明会を中心とした活動を進めるとともに、当社社内報『関電新聞』での特集記事の掲載、ダイバーシティ推進サイト「ちが・ちかネット」(ちがいは・ちからネット)の立ち上げなどをおこないました。

#### 意見の多様性推進とその質の向上をめざして

2012年度は、全従業員を対象にした「意見の多様性推進とその質の向上」をテーマとし取り組むこととしました。個々人の『違い』から生まれる、「多様な考え方」が意見として表明されることはもちろんのこと、それらを刺激に互いが切磋琢磨し合うことによって質を高め、一人ひとりの成長につなげていきたいと思っています。

積極的に意見が表明され、みんなで建設的に議論することや、目的達成を意識し多くの異なる視点を入れてアイデアを練ることで、いままでにない解決策が生まれると思います。このような従業員一人ひとりの「多様な考え方」への感受性の高まりが、ひいてはお客さまや社会のみなさまの多様なご意見やご要望への対応力を高めることなどにつながると考えています。



ちが・ちかネット



人材活性化室  
ダイバーシティ推進グループ  
ダイバーシティ推進部長  
森田 文子

#### ■ダイバーシティを推進するための 2012年度の施策

会議や打ち合わせの場などが、多様な意見によって有意義なものとなるよう、会議の進行役としてのスキルを磨く「ファシリテーション研修」を、役職者を中心に実施します。このなかで、ダイバーシティの考え方をどのように日常業務の進め方やマネジメントに活かしていくかなど、継続したフォロー活動も実施し、成果などを検証します。



**ダイバーシティ推進の  
シンボルマーク**  
さまざまな色の輪は一人ひとりの違いや個性。それらが重なり合うことで強い力になる。さらに、はみ出た部分の「個々の違い」を上手く活かせれば、輪はさらに大きくなる。

#### ■ライフステージの変化をサポートする制度

仕事と家庭の両立を支援するため、休職者や勤務制度についての多様な選択肢を、身近な制度として定着させています。

##### ■主な制度

|             |                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------|
| 産前産後休暇      | 産前6週間・産後8週間                                           |
| 配偶者出産休暇     | 配偶者の出産時に5日間の休暇                                        |
| 子の看護休暇      | 小学校就学の始期までの子どもの看護や健康診断                                |
| ファミリーサポート休暇 | 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」や「不妊治療のための通院」のために取得可 |
| 育児休職        | 対象となる子どもが満3歳となる年度末まで                                  |
| 介護休職        | 原則3年または通算93日まで                                        |
| 短時間勤務(育児)   | 対象となる子どもが小学校就学の始期まで                                   |
| 短時間勤務(介護)   | 本人が申請した期間(要介護状態にある間)                                  |
| f-スタッフ制度    | 出産・育児・介護を理由に退職した方の再雇用制度                               |

## 人権の尊重

### 基本方針

関西電力グループは、企業が果たすべき社会的な責任を認識し、同和問題をはじめとするあらゆる差別を解消するために、従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるための取組を進めています。

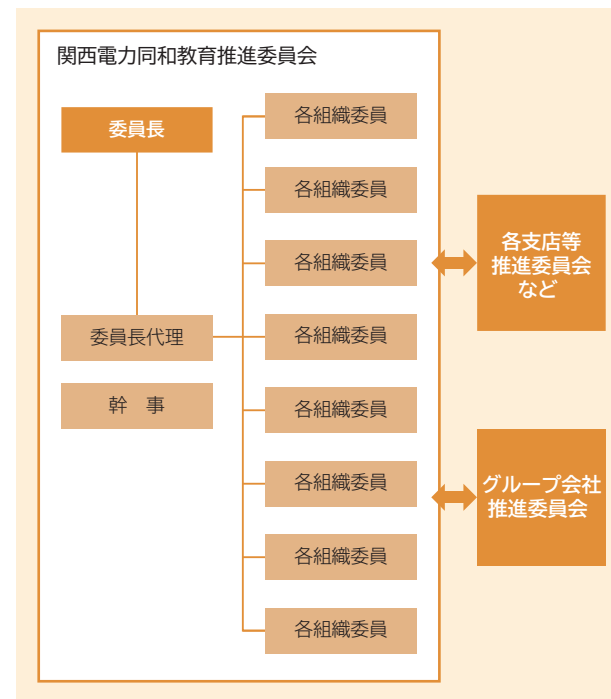
また、人権の尊重と良好な職場環境の構築に努めるとともに、「あらゆる差別を許さない」体質づくりと「差別のない社会」の実現に向けて積極的に活動しています。

さらに、人権尊重に関する国際的な合意事項や基準を理解し、児童労働や強制労働を排除します。また、職場におけるセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについても、ハラスメント相談窓口を設置するとともに、コンプライアンス相談窓口と連携しながら、さまざまな人権侵害を徹底して防止します。

### ■グループ体となった取組み

人権の尊重について、グループ会社と連携した積極的な活動を進めていくために、啓発研修への支援や人権尊重に関するさまざまな情報共有をおこない、取組みのさらなる深化をめざしています。

#### ■推進体制



### 2011年度の取組み

人権尊重に関する啓発活動として、全従業員を対象に同和・人権研修を継続的に実施しており、2011年度は全社で延べ26,500人が受講しました。

また、憲法週間や人権週間に呼応して、人権尊重に関する意識高揚や啓発事業を実施しました。

なかでも、全社的な取組みとして、「人権標語」の募集や社内ポータルサイトを活用した情報提供を展開しました。「人権標語」には、全社から13,332題の応募があり、2011年度は『ちょっとしたあなたの勇気と思いやり、みんなで摘み取るいじめや差別』が優秀作品に選ばれ、社内報賞されるとともに、ポスターとして全事業所に掲示されています。



「人権標語」社内報賞受賞者(左3名)

### ■自治体など一体となった取組み

当社社長をはじめ経営トップが、さまざまな人権尊重について最新の情報を認識し、企業として人権尊重の取組みを推進しています。また、国や自治体の活動をはじめ、大阪市企業人権推進協議会など、人権尊重の諸活動を展開する企業の連絡会組織の活動に対しても積極的に参画しています。

また、関西電力グループとして「グループ会社人権情報交換会」を年2回開催し、人権尊重のための幅広い情報や意見の交換を継続的におこなっています。

このような実績を踏まえ、次年度も関西電力グループとして、人権尊重の取組みを積極的に推進していきます。



同和人権教育推進委員会

# 多様性のある雇用の推進と働きやすい職場づくり

## 多様性のある雇用の推進

### ■女性社員のさらなる活躍に向けた取組み

1986年の男女雇用機会均等法の施行以降、法の要請や趣旨を踏まえ、女性を積極的に採用するとともに、男女わけへだてのない業務への従事を可能にしています。例えば、技術系職場にも積極的に女性社員を配置するなど、その職域拡大を進めています。また、役附登用についても男女の区別なく、個人の能力や適正に応じて、公平・公正におこない、女性の役附社員数は増加傾向にあります。

なお、当社はUNwomenと国連グローバルコンパクトが作成した、女性の社会参画のためのガイドライン「女性のエンパワメントのための指針」に賛同・署名しています。



技術系の職場で活躍する女性社員

|        | 女性社員採用数 | 女性役附社員数 |
|--------|---------|---------|
| 2006年度 | 96名     | 76名     |
| 2011年度 | 120名    | 101名    |

### ■高齢者雇用の促進

当社は、60歳以降の雇用環境整備が、高年齢者等雇用安定法改正によって義務化される10年前の1996年に、定年退職者の再雇用制度を設けています。その後も2001年に「e-スタッフ制度」を設け、従業務の拡大を図るなどの改正をおこなってきました。さらに、2006年には雇用上限を段階的に65歳まで延長するとともに、より幅広い業務に従事できるよう制度を見直しました。現在では、定年退職者の約半数が60歳以降も働くことを選択し、慣れ親しんだ職場で高度な知識やスキルを活かして活躍しています。

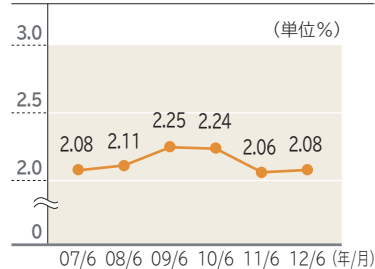
### ■障がい者雇用の促進

特例子会社「かんでんエルハート」（1993年設立）をはじめとして、障がい者雇用を積極的に進めています。その結果、障がい者雇用率は2012年6月時点で2.08%となり、法定雇用率（1.8%）を継続的に達成しています。

また、かんでんエルハートでは、貸農園事業の強化など、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、精神障がい者の方へのサポートの充実にも取り組んでいます。

今後も、障がいのある方の自立と社会参加を目的として、雇用の促進に努めていきます。

#### ■障がい者雇用率の推移



## 働きやすい職場づくり

### ■多様な休暇制度と勤務制度

ゆとりある生活を支援するため、「フレッシュアップ休暇」や「ゆとり休暇」などの長期休暇制度や、「選択勤務時間制」や「フレックスタイム勤務制」などの効率的な働き方をめざした勤務制度を導入しています。

### ■労働時間の適切な管理

労働時間の適正な把握に努め、長時間労働者には産業医の面接指導をおこなうなど、法令に基づく取組みを実行しています。例えば、全従業員に労働時間の適切な管理への意識付けを図り、やむなく時間外労働をする場合は、従業員が管理職の事前指示を受け、結果を自己申告し、その結果については管理職がチェックする仕組みを整備しています。

### ■安定した労使関係の維持

当社は、「関西電力労働組合」とユニオンショップ協定を締結し、「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、50年以上の歴史の積み重ねのなかで、強い信頼関係に基づいた良好な労使関係を築いてきました。現在も、この関係を継続するため、「経営懇談会」を開催するなど、労使間の意思疎通と相互理解を図っています。

### ■従業員の成長を支援する取組み

従業員はすべての事業活動の原動力であり、その成長こそが当社グループの成長につながるという考えから、従業員一人ひとりの成長を持続的にサポートする取組みを積極的に展開しています。例えば、教育・研修施策では、専門分野や能力段階に応じた研修を充実させ、一人ひとりの成長に向けて、教え、教えられる機会をより多く設けるよう努めています。

## Voice

### 希望が持て、安心できる職場に

2カ所の貸農園を、㈱かんでんエルハートの10名のスタッフで運営しています。そのうち5名が私たち障がい者です。仕事の内容はお客さまへの栽培サポートや、広大な農園の維持、販売業務、集客宣伝などさまざまです。私たちは常に自分の体調と向き合い、これまでの訓練を活かし、チームワークによってお客さまに充分満足いただける貸農園をつくりあげるとともに、希望が持てて安心できる職場にしていきたいと考えています。私たちの貸農園は、自信を持っておすすめできる農園です。ぜひ一度、そのよさを見に来てください。



貸農園  
「ほのぼの農園 うさぎの郷」で  
苗の手入れ

# 安全衛生に関する取組み

## 安全衛生活動の方針と計画の策定

従業員が安全で健康に働くことができる職場環境を築くため、「活き活きとした職場づくり」に向けた取組みを推進しています。具体的には、安全衛生活動方針において全社の重点方針を定め、各所は、方針に基づいて年度ごとの取組みを安全衛生活動計画として具体化し、自律的な活動を展開しています。

### 2011年 関西電力安全衛生活動方針 重点方針

#### 安 全

- ① 行動につながる当事者意識と危険感受性の向上
- ② リスク低減活動の推進
- ③ 安全管理基盤の充実
- ④ 安全・安心な車両運転の定着
- ⑤ 協力会社などとのコミュニケーション活動のさらなる充実

#### 衛 生

- ① 従業員の疾病予防と健康保持・増進
- ② 快適な職場環境の保持・推進
- ③ サポート体制の充実

### ■安全衛生委員会の開催

労使一体となって安全衛生活動を推進するため、各所において、毎月「安全衛生委員会」を開催し、年度の活動計画の策定や、従業員の危険防止、健康の保持・増進のため、議論を重ね、方針や方策などを決めています。

### ■全社安全衛生大会の開催

酷暑期における安全と健康の確保をめざした取組みとして、毎年7月から2ヵ月間、「夏季安全衛生強調運動」を全社で展開しています。

この運動については、7月初めに、社長をトップとした「全社安全衛生大会」を開催し、従業員の安全衛生意識の高揚と連帯感の醸成に努めています。



全社安全衛生大会のようす

## 具体的な安全活動

### ■災害の未然防止策・教育

すべての業務における災害「ゼロ」をめざし、従業員の安全意識の高揚に向けた取組みをおこなっています。また、設備や作業に潜むリスクを評価し低減させるリスクアセスメントや安全パトロール、TBM-KY活動など、リスク低減活動を通じて、危険や気がかりを抽出し、その共有と改善によって、災害の未然防止に取り組んでいます。

また、従業員の主体的な安全活動を補完するものとして、法律が規定する安全教育はもとより、さまざまな工夫を凝らした教育を実施し、安全管理体制の強化・充実に努めています。



リスクアセスメント教育のようす



各職場のリスク改善事例を冊子で紹介

### ■車両安全運転管理の徹底

社有車を運転する従業員には、当社独自の「車両運転者認定制度」に基づき、安全運転に関する教育や実技訓練を実施後、運転技能検定に合格することを義務付けるとともに、定期的なフォロー教育・訓練もおこなっています。

また、運転者のなかから、運転者の指導にあたる「安全運転指導員」を計画的に養成し、各職場における安全運転管理を徹底しています。



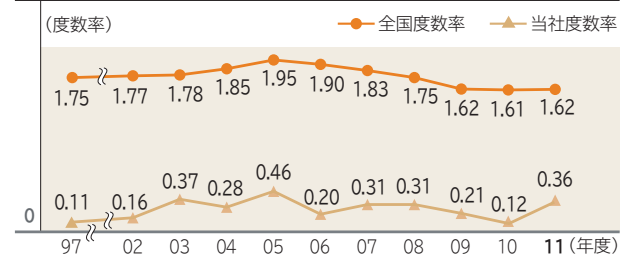
安全運転指導員を養成

### ■災害の再発防止対策の策定

万一、災害が発生した場合は、その災害を「教訓」として活かし、その後の災害「ゼロ」の達成につなげるため、災害内容の調査・分析をおこない、その結果に基づいて再発防止対策を策定し、これを全社に水平展開しています。

これらの取組みの結果として、当社の災害度数率は全国レベルに比べて低い水準にあります。

#### ■災害度数率



※度数率：国際的に広く用いられている災害発生頻度を表す指標。具体的には、延べ100万労働時間あたりの有休災害件数を表す。

### ■グループ体となった安全活動の展開

グループワイドでの安全最優先の組織風土を醸成するため、協力会社や委託人、お客さまなど、当社に関わるすべての人の安全確保を目的とした「関西電力安全文化圏」を構築し、安全に関する情報や技術・ノウハウの共有と、相互理解を深めるための双方向コミュニケーション活動など、グループ体となった取組みを展開しています。



グループ会社の働きでんと  
と合同で安全パトロールを実施



安全運転指導員による交通  
安全研修をグループ会社  
とともに開催

### 具体的な衛生活動

■「こころ」と「からだ」の自主健康づくりのサポート  
健康管理サイト「健康情報ステーション」により、健康保持・増進に役立つ情報を発信し、従業員の心身の自主健康づくりをサポートしています。

このサイトでは、運動習慣、食生活の改善に向けた健康指導や、禁煙に向けた支援など、生活習慣病の予防を目的に、「からだ」の健康づくりに重点をおいて、詳しくアドバイスしています。



健康情報ステーションサイトの  
トップ画面とバックナンバー集



生活習慣病対策のページ  
(健康情報ステーションサイト)

### ■メンタルヘルス対策の推進・強化

ストレスの対処方法を学ぶための教育の充実や、社内外の相談窓口の整備とその利用促進など、「こころ」の健康づくりをサポートしています。

また、社内イントラネットを活用したストレス診断ツールを導入し、セルフケア対策を強化するとともに、メンタルヘルス不調の従業員が円滑に職場復帰を果たせるよう、「復職支援制度」を導入するなど、環境整備をおこなっています。

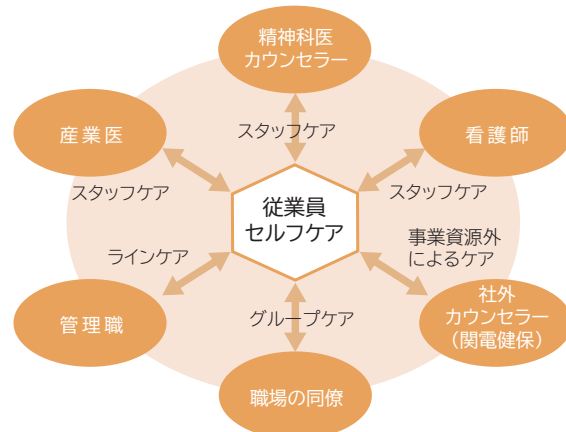
2011年4月には、管理監督者が職場のメンタルヘルスケアについて理解を深め、各職場での実践に役立つよう、『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』を作成し、配布しました。



『管理監督者のためのメンタル  
ヘルスハンドブック』を作成し、  
管理監督者に配布

### ■健康サポート体制の充実

産業医、看護職、カウンセラーなどの衛生スタッフに加え、管理監督者、職場の同僚など、複数のサポート体制を整えています。



### ■新型インフルエンザへの対応

社内ポータルサイトを通じて、感染予防対策や流行状況などの情報を発信するなど、従業員の予防意識の醸成を継続的に実施するとともに、2009年に流行した「インフルエンザ(H1N1) 2009」での経験を踏まえ、社内の規程などを改訂しました。

## Check

### 取組みへの評価

#### 2011年度 基本方針

■人権を尊重した企業体質づくりと、あらゆる差別のない社会の実現をめざします。

■従業員一人ひとりの違いを強みとしてとらえ、かつ、最大限に活かす取組みを推進します。

■従業員の安全と健康の確保を目的として、引き続き、安全衛生活動を積極的に進めます。

#### 取組みが向上した点/今後の課題

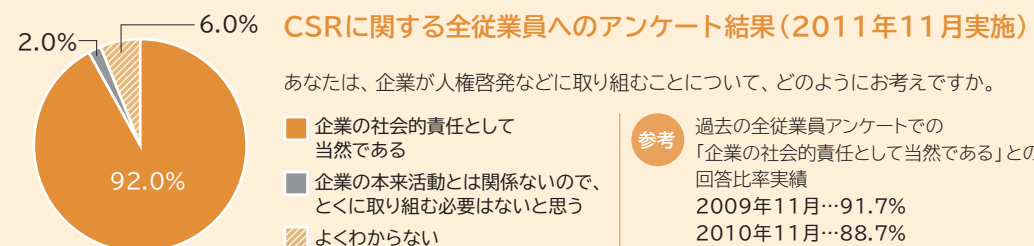
■2011年度も人権に関する啓発活動を継続的に実施し、人権研修は、全従業員を上回る延べ26,500人以上の従業員が受講しました。

■CSRに関する全従業員アンケートを実施した結果、このような人権啓発に関する取組みは「企業の社会的責任として当然である」という理解が従業員に着実に浸透し、全社的に広がっていることが明確になりました。

■「多様な従業員一人ひとりの強みや個性を最大限に活かす取組み」を全社で進めるにあたり、その専任組織としてダイバーシティ推進グループを立ち上げ、取組推進の環境を整えました。以降、第一線職場の管理職向けの説明会を中心とした意識啓発活動を進め、ダイバーシティ推進に関する意識調査などを実施しました。

■2012年度は、2011年度の取組みから見てきた当社の課題を踏まえ、「意見の多様性推進とその質の向上」をテーマに、多様な意見や視点を引き出し、メンバーが共通の目的・目標に向かって議論することで意見の質を高めるような支援スキル（ファシリテーションスキル）を付与する研修を実施します。また、ダイバーシティの考え方をどのように日常業務の進め方や人材育成に活かしていくかなど、継続したフォロー活動も実施し、成果や課題などを検証します。

■グループ体となった安全活動を積極的に展開するとともに、疾病予防や健康保持・増進に向けた取組みを推進するなど、従業員が安全で健康に仕事ができる職場環境の構築に努めることができました。



## Action

### 2012年度以降の方針



関西電力株式会社  
人材活性化室長  
笹川 敬祐

当社グループは、これまでも人権の尊重と良好な職場環境の構築に取り組んでまいりました。2011年度においても、人権啓発活動を継続的に推進したほか、従業員が安全で健康に働くことができる職場環境を築くための取組みを進めました。また、従業員一人ひとりの違いを強みとして活かす取組みを推進するため、ダイバーシティ推進グループを立ち上げました。

2012年度も、引き続き、従業員一人ひとりがやる気・やりがいを高め、活き活きと仕事に取り組むことができる職場づ

くり努めていきます。具体的には、すべての事業の根幹とも言える従業員の安全と健康の確保を第一に、安全面での種々の取組みや「こころ」と「からだ」の自主健康づくりのサポートを継続するとともに、ダイバーシティに対する理解の浸透や意識啓発にかかる取組みに力を入れていきます。

今後とも、事業活動に人権の視点が重要であるとの認識のもと、人権啓発の取組みに関西電力グループを挙げて推し進めたいと思います。