

4 人権の尊重と良好な職場環境の構築

関西電力グループは、「人権の尊重」を国際的な合意に基づく重要な責務であると認識し、グループの事業活動に関わるすべての人々にとって、差別のない、安全で働きやすい職場の確保に努めます。

2007年度の主な取組み

- 育児支援制度を利用し第一線で働き続ける >> P.63
- 人権の尊重 >> P.64
- ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり >> P.65
- 安全衛生に関する取組み >> P.67

TOPICS Interview

育児支援制度を利用し第一線で働き続ける



大阪南支店 お客さま室
リビング営業グループ
岡 仁子

度末まで休職できるのですが、私は少しでも早く職場復帰をと、短時間勤務制度を利用することにしました。

——— 当社の育児支援制度は選択肢が多いことが特徴の一つです。岡さんは自分に合った制度を利用することで、それまでのキャリアをいまの仕事につなげ、第一線で活躍しています。料理教室やタレントさんと呼んでのイベントを企画するほか、ハウスメーカーの人たちを対象にオール電化の勉強会などを開いています。

休職中はブランクをつくらぬよう、送られてきた社内報を隅から隅まで読むなど努力しました。でも、こうした育児支援制度があればこそ、一人目のときも二人目のいまま、仕事に集中できるのだと思います。

——— 働くお母さんの視点に立った提案は、暮らしを創造する当社にとっても、少子化や虐待といった問題を抱える社会にとっても必要なものです。出産や育児を支援する企業姿勢はこれからも守り育てていかなければいけません。

最近では小学生が巻き込まれる事件が多く、子どもの入学とともに退職するという女性も増えてきました。こうした社会問題に合わせた制度の充実が必要ですね。もちろん働く私たち自身が知恵を出し合うことも大切です。私にも「仕事を辞めよう」と思ったことが何度かありました。そのたびに周囲の人たちが解決策をいっしょに考えてくださったのです。そんな経験が後輩たちにも役に立てばと思います。



この日は当社PR館「はびeライフスクエア南大阪」で岡さん企画のIH料理教室をご案内



短時間勤務制度の利用で育児の時間も大切に

当社は産前・産後休暇に加えて、1991年には育児休職制度を新設しました。それ以後も、妊娠中や育児中の短時間勤務制度を整備するなど出産や育児を幅広く支援しています。その結果、出産後も勤務を続ける従業員の数は増加傾向にあり、育児のための短時間勤務制度を利用した方は、2007年度で約150名となっています。

——— 岡さんは10歳の女の子と2歳の男の子のお母さん。現在も短時間勤務制度を利用して育児と仕事を両立させています。どのようにこの制度を活かしていますか？

この制度は、子どもが3歳になる年度末まで勤務時間を2時間短縮することができます。長女のときは退社時刻を2時間繰り上げましたが、現在は長女の登校時刻に合わせて出社を30分繰り下げ、退社を1時間30分繰り上げています。2002年には育児休職の期間が延長されて、子どもが3歳になる年

人権の尊重

人権を尊重した企業づくりと、あらゆる差別のない社会の実現をめざし、関西電力グループは従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解を深め、さまざまな取組みを通じて人権の尊重を基本とする企業文化を築いていきます。

基本方針

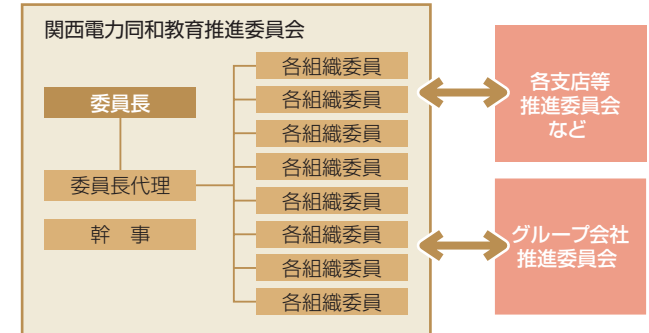
関西電力グループは、企業が果たすべき社会的な責任を認識し、同和問題をはじめとするあらゆる差別を解消するために、従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるための取組みを進めています。

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」の実現に向けた活動を積極的に推進します。

さらに、このような取組みに加えて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ュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、さまざまな人権侵害を徹底して防止します。

加えて、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ます。

■推進体制



ハラスメント相談窓口研修

2007年度の取組み

人権尊重に関する啓発活動として、当社は、全従業員を対象に同和・人権研修を継続的に開いています。2007年度は全社で延べ27,090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。

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おこないました。「人権標語」には全社から10,641題の応募があり、2007年度は「気づいてますか あなたの言葉 見えていますか 心の涙」などが入選しました。こうした社内入選作品はポスターにして全社の事業所で掲示しています。

さらに、社長をはじめ経営トップを対象にさまざまな人権尊重について役員研修を実施し、企業として人権尊重の取組みを推進するとともに、国や自治体、さらには企業の連絡会を通じた活動に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」を定期的に開催し、人権尊重のための幅広い情報や意見の交換をおこなっています。2007年度は、グループ会社の人事・人権担当責任者を対象に、大阪人権博物館での研修を実施し、情報共有と意識高揚を図りました。

このような実績を踏まえ、2008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まいります。



人権啓発講演会

「ストップ! セクシュアル・ハラスメント!」の作成・配布

当社はこれまでもセクシュアル・ハラスメント防止に取り組んできましたが、2007年4月に「改正男女雇用機会均等法」が施行されたのを機に、パンフレット「ストップ! セクシュアル・ハラスメント!」を作成。2007年10月に全従業員に配布し、セクシュアル・ハラスメントの内容や当社方針の周知徹底を図りました。



「ストップ! セクシュアル・ハラスメント!」

南港発電所PR館が「ヒューマンフォトギャラリー」の会場に

大阪市は2007年に「出発!~理解することから」をテーマに「人権フォトコンテスト」を主催。2008年1~3月には、その入賞作品を中心に「ヒューマンフォトギャラリー」が市役所のほか、大阪市内8カ所で開催されました。そのなかで当社は南港発電所PR館の「エル・シティ・ギャラリー」を会場として提供いたしました。



ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり

個人の能力や個性に応じた「公平かつ公正な雇用と働きやすい職場づくり」の実現をめざし、当社はグループ全体で関係法令の趣旨を踏まえながら、さまざまな取組みを進めています。

次世代育成支援に係る取組み

従業員の仕事と家庭の両立を支援するため、休職や勤務制度について、多様な選択肢を設けています。

育児・介護のための休職制度・短時間勤務制度

育児や介護に携わる従業員を支援するため、休職制度と短時間勤務制度を設けています。

例えば、育児休職制度は、法による義務化に先駆け、1991年に制度を導入しました。現在は最長の場合で、対象となる子どもが満3歳になる年度末まで利用することができ、女性従業員は対象者のほぼ全員が、また男性従業員の複数名が利用するなど、利用しやすい制度として定着しています。

■育児支援制度の利用実績

●育児休職

[女性]2007年度中の出産者94名全員が取得(100%)
[男性]1991年制度導入以降、計8名が取得

●育児のための短時間勤務制度

[女性]2007年度中の取得者数146名
[男性]2002年度以降、1名が取得

f-スタッフ制度

出産や育児を理由に退職した社員を再雇用する「f-スタッフ制度」を2005年に導入し、これまで約20名を再雇用しています。また、f-スタッフのうち、勤務実績などを踏まえ、本人の意欲に応じて社員に採用する道も設けており、2008年4月に2名のf-スタッフを社員採用いたしました。また、同年度からは制度をさらに拡大し、介護を理由に退職した社員についても再雇用対象としています。

VOICE

「f-スタッフ制度」で以前の職場に復帰

一人目の子どもとときは、しばらくは「専業主母」になろうと出産を機に退職しました。その後、二人目の出産後に「f-スタッフ制度」のことを聞きましたが、子どもが小さいこともあって迷いました。でも、「仕事はチャンスがあるうちに」と考え、2年前から復帰しました。一般的に再就職は、人間関係が新しくなるなど精神的に大変なことが多いと思います。それに比べて、元の職場に復帰できたことは幸せでした。また、勤務時間が選択できることは、私のように親に頼れない場合でも、子どもに負担をかけずに仕事ができるので、恵まれているなど、そのありがたさを実感しています。



豊岡営業所 豊岡お客さまセンター
羽戸 亜都美

休暇制度

次世代育成支援のための休暇制度として、法の定める「産前産後休暇」や「子の看護休暇」に加え、当社独自の支援施策として、「配偶者出産休暇」「ファミリーサポート積立休暇」の制度を設けています。

「配偶者出産休暇」では、配偶者の出産時に5日間の休暇を、「ファミリーサポート積立休暇」では、本人がいわゆる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、それぞれ取得することができます。

■主な育児支援施策

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	……	10歳
＜産前産後休暇＞	産前6週間 産後8週間							
＜育児休職＞	対象となる子どもが満3歳となる年度末まで							
＜短時間勤務＞	対象となる子どもが満3歳となる年度末まで							
＜f-スタッフ制度＞	対象となる子どもが、満10歳に到達する年度末までに再雇用し、以降は契約を更新							

男女雇用機会均等法を遵守

1986年の男女雇用機会均等法の施行や、その後の改正など、それぞれの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、男女わけへだてなく業務に従事していただいています。例えば、技術系職場にも積極的に女性を配置するなど、その職域拡大を進めています。また、役付登用についても男女の区別なく、個人の能力や適性に応じて、公平・公正におこない、女性の役付社員数は増加傾向にあります。

	女性社員採用数	女性役付社員数
2002年度	66名	61名
2007年度	115名	72名

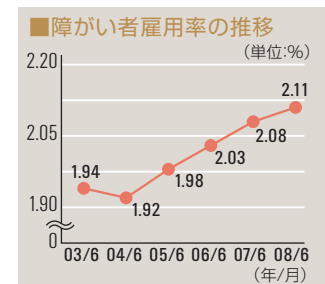
高齢者雇用の推進

2006年、「高齢者等雇用安定法改正」によって60歳以降の雇用環境整備が義務化されました。しかし、当社はそれより10年前の1996年に、定年退職者の再雇用制度を新設しています。その後も2001年に「e-スタッフ制度」を設け、従事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していただけるよう制度を見直しました。現在では、定年

退職者の半数近くが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。

障がい者雇用の推進

障がいのある方の雇用を継続的に実施しています。例えば、1993年には特例子会社「かんでんエルハート」を設立するなど、障がい者雇用を積極的に進めてきました。その結果、当社の障がい者雇用率は、2008年6月時点で2.11%となり、継続的に法定雇用率1.8%を達成しています。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まいります。



VOICE

かんでんエルハートでは、現在98名の障がいのある方々が働いています

私は、赤ちゃんのころに白内障であることがわかりました。さらに1歳のときには腎臓にがんが見つかりました。腎臓の1つは完全に、もう1つは1/3を摘出しています。盲学校の卒業時には、私が働ける職場がほとんどないことを思い知らされました。しかし、保護を受けて生きるのではなく、可能な限り働きたいという思いが強く、マッサージの国家資格を取得しました。その後、運よく「かんでんエルハート」と出会ったのです。

初めてマッサージをしたお客さまが「ありがとう」と言ってくれたときは、これまでにない充実感を覚え、仕事の楽しさや、おもしろさを知るきっかけになりました。まだ入社2年目ですが、お客さま一人ひとりとの出会いを大切に、よりよいマッサージ師になれるよう頑張っていきたいと思っています。

(株)かんでんエルハート
佐藤 まどか



多様な勤務制度

ゆとりある生活をサポートするため、これまでの休暇制度を柔軟に運用した「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、効率的な働き方をめざした「選択勤務時間制」、「フレックス勤務制」などの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、長時間労働者に対する産業医による面接指導を確実に実施するなど、法令に基づく取組みを引き続き実施していきます。このためにも、当社では、従業員の時間外労働については、管理職の事前指示を得て、結果は従業員が自己申告することとしていますが、申告された時間外労働を管理職がチェックする仕組みを整備するとともに、全従業員に対する労働時間の適切な管理への意義付けを図っています。

安定した労使関係の維持

当社は、「関西電力労働組合」との間にユニオンジョブ協定を締結し、「会社の生産性向上とこれに伴う労働条件の向上」を労使共通の目的とし、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。この関係を継続するため、会社の経営計画などについて「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。

■主な労使間の意思疎通の場

- 経営懇談会／会社の経営計画などについて労使で意思疎通を図る(毎年開催)
- 経営協議会／組織改正などの重要案件について労使で協議をおこなう(都度開催)

人材活性化に向けた取組み

従業員こそが当社グループの将来の成長を切り拓く原動力であるとの認識のもと、積極的な取組みを展開しています。

2007年度は、これまでに引き続き「安全を最優先とした確実な業務遂行を支える研修施策の充実」を重点方針として、専門分野や能力段階に応じた研修を充実させるとともに、休日を利用した公募型の「チャレンジ研修」の充実に努め、2007年度は、158講座に対して、前年度を大幅に上回る延べ5,101名が応募するなど、積極的な活用が見られました。

また、従業員間のコミュニケーションなどを促進し、職場全体を活性化させることを目的として、職場行事への支援など、福利厚生施策を充実させました。

「活き活きとした職場づくりに向けた支援」の実施

2007年10月から職場行事や専門部活動への支援などを実施しています。



職場レクリエーション
(ソフトボール大会)

安全衛生に関する取り組み

従業員の安全と健康は、企業の存立基盤の一つです。当社は、従業員が安全で健康に仕事ができる職場づくりを積極的に進めています。

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、「生き生きとした職場づくり」に向けた取り組みを推進しています。具体的には、重点方針を定め、活動計画によって年度ごとの取り組みを具体化し、自律的な活動を展開しています。

■2005年～2007年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方針

安全関係	1.安全管理の基盤再整備 2.協力会社他に対する安全活動の充実
衛生関係	メンタルヘルス対策および生活習慣病対策の推進

具体的な取り組み

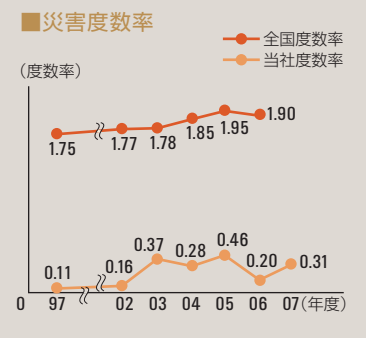
災害の未然防止策・教育

業務中の災害を防止するため、従業員の安全意識の高揚に向けた取り組みや、設備・作業に潜むリスクの評価や低減活動など環境づくりを進めています。また、安全管理者をはじめ、従業員への教育によって安全管理体制の強化を図っています。

災害の再発防止策

災害が発生した場合は、その内容を分析し、再発防止策を検討し、全社に水平展開しています。また、各事業所では、災害の背後要因について、ヒューマンファクターの考えを取り入れた研修会などを実施し、再発防止策の定着に向けた活動をおこなっています。

それら取り組みの結果として、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。



※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。

車両安全運転管理の徹底

「車両運転者認定制度」を設け、社有車を運転する場合は安全運転に関する教育や実技訓練、運転技能チェックを受けます。また、認定後も定期的にフォローをおこない、安全運転管理を徹底させています。さらには、継続的な車両訓練などにより、安全運転意識・技能の向上を図っています。



車両訓練の様子

従業員の健康づくりへの支援

健康に関する情報を発信する健康管理サイト「健康情報ステーション」により、健康増進に役立つ情報を一元的に定期的に提供することで、従業員の心と体の健康づくりをサポートしています。



健康情報ステーション

メンタルヘルス支援の充実

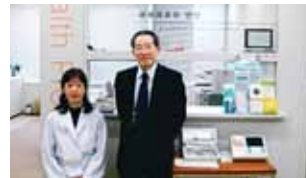
ストレスに関する教育の充実や、社内外の相談窓口の設置などに取り組んでいます。また、さまざまなストレス解消法を紹介し、心の健康づくりを支援しています。

生活習慣の改善に向けたサポート

生活習慣病に対し、運動習慣や食生活の改善に向けた健康指導や禁煙サポートなどを進め、体の健康づくりを支援しています。

従業員の健康サポート体制

一人の従業員に対して、衛生スタッフや管理監督者、職場の同僚など複数のサポート体制を整え、従業員の健康を守っています。



各支店には産業医や看護師などの衛生スタッフが赴任し、従業員の健康指導などに携わっている

グループ一体となった安全活動の展開

グループ会社の従業員や委託人、お客さまなど、当社が関わるすべての人の安全確保を目的とした「関西電力安全圏」の構築のため、幅広い取り組みを推進しています。

具体的には、グループワイドでの情報交換をおこなっているほか、「協力会社に対する安全報奨制度」を創設し、グループ一体となった安全活動を展開。さらなる安全文化構築に向けて取り組んでいます。

安全衛生委員会の開催

毎月「安全衛生委員会」を開催し、より安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向けて、労使一体となった活動を展開しています。

全社安全衛生大会を開催

酷暑期における安全と健康の確保をめざし、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。7月初めには、その趣旨の徹底を図るため、「全社安全衛生大会」を開催し、安全衛生意識の高揚、連帯感の醸成に努めています。

取り組みへの評価

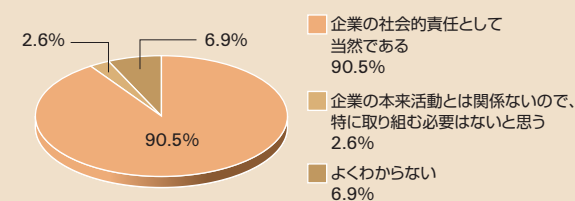
●人権啓発については、これまでも積極的に継続して取り組んでおり、2007年も全従業員が年1回以上人権研修を受講することをめざし取り組んだ結果、全従業員数を大きく上回る延べ27,000人以上の従業員が受講しました。

下記アンケート結果のとおり、このような取り組みについて「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の間に着実に浸透し、全社的に広がってきております。

●安全活動においては、関西電力だけでなく、当社事業に携わるグループ会社や委託人なども含めた取り組みを積極的に実施し、グループ一体となった安全活動を展開し、さらなる安全文化の構築に努めることができました。

人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果

■あなたは、企業が、人権啓発などに取り組むことについて、どのようにお考えですか。(2007年11月実施)



参考:過去の全社アンケート調査での「企業の社会的責任として当然である」との回答比率実績
2005年3月……84.8% / 2006年12月……87.5%

専門家の方のご意見



株式会社クオレ・シー・キューブ
代表取締役社長
岡田 康子 氏

関西電力で初めてハラスメント研修を実施したのは2004年。そのころパワハラ問題に取り組む企業はまだ少なく、先駆的な取り組みでした。その後もハラスメント問題について人材活性化室長との対談をおこなったり、CSRレポートに定期的にこの問題を取り上げています。

また、今年はハラスメント相談窓口研修を実施しました。よく相談者が心配することは①プライバシーが守られるか②相談したことで不利益を受けないか③自分が望まない問題解決がされるのではないかと問うものです。

相談窓口はこうした不安にも応え、適切な問題解決を進めていくことが求められています。それは真摯に一人ひとりの声に耳を傾け、一人ひとりを尊重することから始まるものです。そして、明るく働きやすい職場を構築していくためにも、人権の尊重やハラスメント防止について、継続的に啓発研修を実施し、職場の一人ひとりが理解を深めていく取り組みが大切です。

ハラスメント防止や人権を守ることは「人が人として大切にされること」という、とても「あたりまえ」なことの実践です。「あたりまえなことを考え、伝え続けること」それが人々の生活を支える電力会社としての企業責任の表れでもあると思います。

2008年度以降の方針

当社はこれまでも、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が、2007年度は昨年の方針も受け、社外での人権啓発活動に積極的に取り組み、南港発電所のギャラリーを提供し、大阪市主催のヒューマンフォトギャラリーにご協力させていただきました。

また、会社を支える原動力は人であるとの認識のもと、人材育成にかかる取り組みを充実させるとともに、各職場行事への支援などを通じ、生き生きとした職場づくりに努めました。

2008年度においては、次世代育成支援の観点から、これまで出産を機に退職された方を2005年度より「f-スタッフ」として再雇用してきましたが、その中から改めて社員として再雇用するなど、今まで以上に女性の就業支援に積極的に取り組んでまいります。

加えて、岡田さんのご意見にもありますように、人権の尊重という「人が人として大切にされること」という「あたりまえ」なことを電力会社として責任を持って、引き続き実践してまいりたいと思います。



関西電力株式会社
人材活性化室長
井上 富夫