

# 4 人権の尊重と 良好な職場環境の構築

## 2009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。
- 次世代育成支援に係る取組みを推進します。
- 従業員一人ひとりの成長を持続的にサポートするしくみを強化します。
- 従業員の安全と健康の確保を目的として、安全衛生活動を積極的に進めます。

## 人権の尊重

### 基本方針

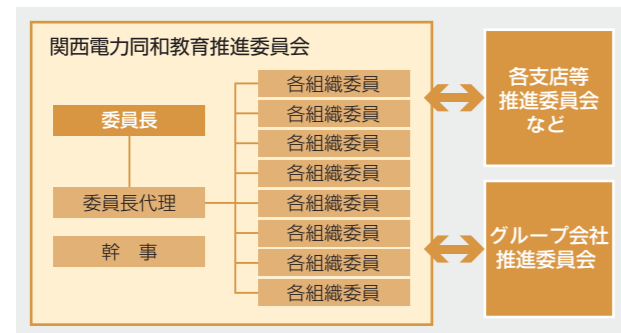
関西電力グループは、企業が果たすべき社会的な責任を認識し、同和問題をはじめとするあらゆる差別を解消するために、従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるための取組みを進めています。

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ュアル・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。

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ています。

### 推進体制



ハラスメント相談窓口研修のようす



「人権啓発講演会」にて介助犬について研修を実施



人権標語優秀作品の社内報賞のようす

### 2009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、2009年度は全社で延べ26,256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、全社から昨年度より約2,000題多い12,099題の応募があり、2009年度は「『それもいい!』『これもいい!』個性の違いは みんなの輝き」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。

さらに、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こなっています。

このような実績を踏まえ、2010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。

# ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり

## 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。



技術系の職場で活躍する女性社員

|        | 女性社員採用数 | 女性役付社員数 |
|--------|---------|---------|
| 2004年度 | 71名     | 63名     |
| 2009年度 | 105名    | 79名     |

## 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。

### ■ 主な育児支援制度

|            | 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<br>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<br>小学校就学の始期まで延長(2010年4月より) |    |    |    |    |    |    |     |
| 〈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          |    |    |    |    |    |    |     |

### ■ 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。



子育て中の女性従業員を育児支援制度でサポート

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、短時間勤務は2010年度から、対象となる子どもの小学校就学始期まで延長が可能になりました。こうした制度は、女性従業員の対象者のほぼ全員が、また男性従業員の複数名が利用し、身近な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] 2009年度中の出産者73名のうち72名が取得。残る1名も取得予定<br>[男性] 1991年制度導入以降、計9名が取得 |
| 短時間勤務 | [女性] 2009年度中の取得者数144名<br>[男性] 2003年度以降、2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30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、これまで4名のf-スタッフを社員採用しました。また、2008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。

### ■ 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」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。

### 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設けています。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できるように制度を見直しました。現在では、定年退職者の約半数近くが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。



技術継承のため積極的に後輩を指導

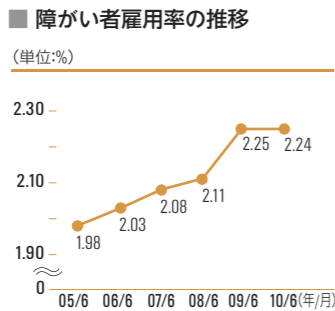
パワー・ハラスメント: 職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範囲を越えて、人格尊厳を侵害する言動を繰り返しおこなうことで、就業者の働く環境を悪化させること、あるいは、雇用不安を与えること。

コンプライアンス: → P14

ダイバーシティ: 従業員一人ひとりが持つさまざまな違い(人種・性別・年齢・学歴など)を受け入れ、価値として認めるとともに、個性を活かし能力を発揮できるような組織によって、それぞれの違いを企業の競争力につなげようとする考え方。

### 障がい者雇用の推進

障がいのある方の雇い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」を設立し、障がい者雇いを積極的に進めています。こうした取り組みの結果、障がい者雇用率は2010年6月時点で2.24%となり、法定雇用率（1.8%）を継続的に達成しています。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いきます。



### ■ 精神障がい者雇用促進に向けた取り組み NEW

かんでんエルハートでは、現在、障がいのある方々が112名働いています。2009年5月には厚生労働省から、とくに雇用を進めていく必要がある精神障がい者の雇用を促進するために「精神障がい者雇用促進モデル事業」の委託を受け、精神障がい者9名と社内カウンセラー3名を同時に採用しました。現在は、多くの企業の参考になるよう、職域の開拓や職場定着のためのサポートなど、精神障がい者雇用モデルとしての施策に、当社グループ一丸となって取り組んでいます。

### 多様な勤務制度

ゆとりある生活をサポートするため、従来の休暇制度を弾力的に運用した「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、法令に基づく取り組みを実行しています。例えば、当社では、時間外労働をおこなう場合、従業員が管理職の事前指示を受け、結果を自己申告

しています。この自己申告による結果についても、管理職がチェックするしく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識付けを図っています。



各事業所では朝礼・終礼を実施し、風通しの良い職場環境づくりに努めています

### 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。

### 従業員の成長を支援する取り組み

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認識に立ち、従業員一人ひとりの成長を持続的にサポートする取り組みを積極的に展開しています。

例えば、従来にも増して、意欲ある従業員の成長を持続的にサポートするために、人事・賃金制度の見直しをおこないました。

また、教育・研修施策においては、専門分野や能力段階に応じた研修を充実させるなど、一人ひとりの成長に向けて、より一層教え、教えられる機会をつくり出すことに注力しています。

さらに職場全体を活性化させることを目的とし、職場行事や専門部活動などを積極的に支援しています。



職場行事のようす

## VOICE

### 精神障がい者が働き続けられる職場をつくる

#### 相手の力を信じて、思いを伝え続けて

精神障がい者の方は、病気のためにさまざまな面で“やり辛さ”を持っています。私は社内カウンセラーとして、まず、カウンセリングによって、日々の作業で生じる不安や悩みに耳を傾けたり、一緒に課題と向き合って解決策を考えたりします。さらに、そうしたことで明らかになった“やり辛さ”を現場へフィードバックしながら、職場の人たちとの潤滑油になることが重要だと感じています。

かんでんエルハートでは、企業内ジョブコーチや障害者職業生活相談員、そして私たちカウンセラーなど、常に対応可能なスタッフが存在し、精神障がいに関する研修会や精神科医のアドバイス、短時間勤務での対応など、充実したサポート体制によって精神障がい者の職場定着が進んでいます。それを実感しながら、今までにないやりがいを持ってサポートに取り組んでいます。

(株)かんでんエルハート  
社内カウンセラー  
松本 貴子



ユニオンショップ協定：雇用された労働者が雇用から一定期間内にその会社の労働組合に加入しなければならないとする制度。

## 安全衛生に関する取り組み

### 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」に向けた取り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り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。

#### 2009年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方針

##### 【安全】

- ① リスク低減活動の推進
- ② 行動につながる当事者意識と相互啓発意識の醸成
- ③ 安全管理基盤の充実
- ④ 安全・安心な運転の定着
- ⑤ 協力的会社等とのコミュニケーション活動の充実

##### 【衛生】

- ① 従業員の疾病予防と健康保持・増進に向けた取り組み
- ② 快適な職場環境を保持する取り組み
- ③ 自主健康づくりや快適な職場環境保持をサポートする体制づくり

### ■ 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、議論を重ねています。また、委員会活性化に向けた良好事例を全社で情報共有しています。

### 具体的な安全活動

#### ■ 災害の未然防止策・教育

すべての災害「ゼロ」をめざし、従業員の安全意識の高揚に向けた取り組みや、設備・作業に潜むリスクを評価し、低減させるリスクアセスメントなどに取り組んでいます。また、安全管理者をはじめ、各層への教育により安全管理体制の強化を図るほか、重点方針を推進していくために、各所のリスク低減活動の定着に向けたリスクアセスメント実践サポート研修などを実施しています。



リスクアセスメント実践サポート研修のようす

#### ■ 災害の再発防止対策の策定

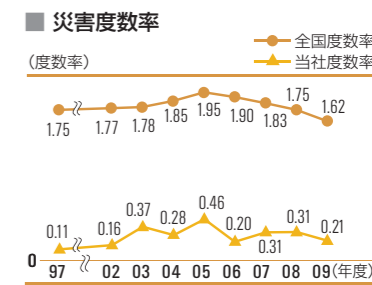
災害が発生した場合は、その内容を調査・分析して、再発防止対策を策定し、全社に水平展開しています。

#### ■ 車両安全運転管理の徹底

社有車を運転する従業員には、「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などをおこなったあと、運転技能の試験を受け合格することを義務付けるとともに、定期的な運転技能のフォロー、教育・訓練もおこなって

います。また、運転者の指導にあたるトレーナーも計画的に養成し、各所に配置するなど、安全運転管理を徹底しています。

これらの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。

### ■ グループ一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」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、グループ一体となった取り組みを展開しています。

### 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

社内健康管理サイトにより、健康保持・増進に役立つ情報を提供し、従業員の自主的な健康意識の向上に努めています。また、家族向けにも健康に関する理解、関心を深める啓発パンフレットを作成しました。

#### ■ メンタルヘルス対策の推進 NEW

ストレスへの対処方法を学ぶ教育の充実、社内外の相談窓口の新設、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。



家族向けパンフレット「ココロスイッチ」と「カラダスイッチ」

#### ■ 生活習慣改善に向けた対策

運動習慣、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、「からだ」の健康づくりをサポートしています。

#### ■ 健康サポート体制の充実

産業医、看護師、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、従業員の健康を守っています。

#### ■ 新型インフルエンザ (A/H1N1) への対応

新型インフルエンザ対応として、従業員などへの感染予防および事業所内での感染拡大防止のための措置を迅速におこないました。

## 4章 取組みへの評価

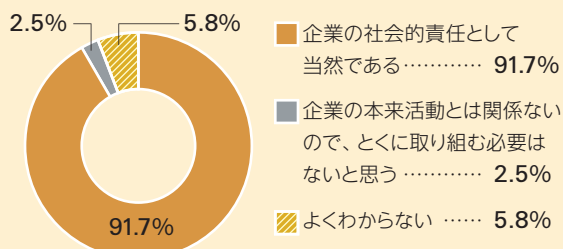
▶ 人権啓発に関しては、これまでの取組みを継続し、2009年度も全従業員が年1回以上、人権研修を受講することをめざしました。その結果、当年度も全従業員数を大きく上回る延べ26,000人以上の従業員が受講しました。

また、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。

▶ 安全衛生に関しては、グループ一体となった安全活動を積極的に展開するとともに、疫病予防や健康保持・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。

### ■ 人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果 (2009年11月実施)

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。



#### 参考

過去の全従業員アンケートでの「企業の社会的責任として当然である」との回答比率実績  
2007年11月…90.5% 2008年11月…92.0%

### 専門家の方のご意見



中央大学法科大学院教授  
法務省特別顧問  
財団法人権教育啓発推進センター  
理事長  
**横田 洋三 氏**

#### 評価できること

関西電力グループの『CSRレポート2009』に掲載されている「人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果」を見て驚きました。「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」という問いに、92%の人が「企業の社会的責任として当然である」と答えているのです。これに対し、「企業の本来活動とは関係ないので、とくに取り組む必要はないと思う」と答えた人はわずか2%にすぎません。いかに関西電力での人権啓発活動が大きな成果をあげているかを端的に示す事実です。

#### 要望したいこと

通常企業においては、人権は、一部の人権担当者に委ねられる傾向があります。しかし、本来人権は、人権担当者やトップが職務として理解しているだけでは十分ではありません。すべての社員が人権の意味を理解し、日常的に自分の業務との関連で人権を実践することが重要です。その意味で、関西電力の全社、全グループを挙げての人権との取組みは、模範的です。これをぜひ継続・強化し、人権を全従業員が理解し実践することが会社の成功と発展にも寄与することを示して、他の企業への刺激としていただきたいと思います。

### 2010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。2009年度においても、前年の取組みに対する「専門家の方のご意見」を受け、人権啓発活動を継続的に推進し、従業員が互いの人権を尊重しながら各人の強みを発揮できる、そんな職場環境

づくりを進めました。また、社会的要請が強い高齢者雇用の促進や女性従業員の活躍を支援するしくみづくり、さらには、自らの成長意欲に対する支援の充実など、必要な人材の確保、人材の育成、やる気・やりがいの向上につながる施策に、これまで以上に積極的に取り組みました。

2010年度は、すでに育児のための短時間勤務の適用期間を延長していますが、今後も次世代育成支援に努めます。また、従業員一人ひとりが夢と誇りを持って、生き生きと仕事に取り組むことができる職場づくりを推進します。

最後に、横田さまのご意見にもありますように、人権の尊重は全従業員が理解し実践することが重要であるとの認識のもと、新たな課題を着実に解決しながら、引き続き、人権啓発のための取組みを関西電力グループを挙げて推し進めたいと思います。