

人権の尊重と ダイバーシティを活かした 良好な職場環境の構築

関西電力グループは、「人権」を国際社会共通の普遍的な価値ととらえ、人権に関する国際的な規範を支持し、あらゆる事業活動において人権を尊重します。

また、事業活動に関わる全ての人々にとって、安全で働きやすい環境づくりに取り組むとともに、ダイバーシティ(一人ひとりの多様性)を最大限に活かします。



人権の尊重

基本方針

あらゆる事業活動において人権尊重の視点が重要であるとの認識のもと、「差別のない、差別を許さない」企業体質づくりと、「人権が確立された社会」の実現に向けて積極的に活動しています。

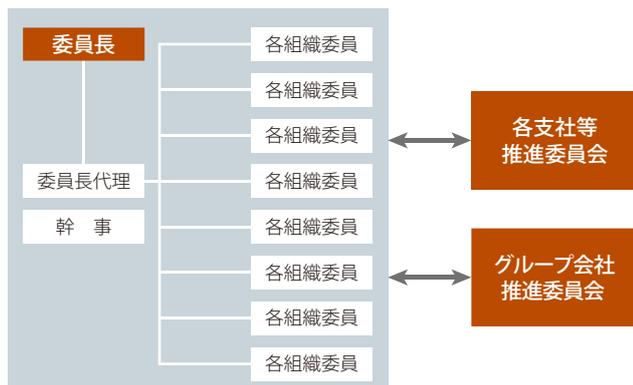
同和問題をはじめ、ハラスメント、障がい者を理由とする差別など、さまざまな人権問題について、一人ひとりが正しい理解と認識を深めるために、「同和・人権問題」に関する啓発・研修を継続的にこなっています。



同和・人権教育推進委員会

推進体制

関西電力同和・人権教育推進委員会(年2回)



具体的な取組み

人権啓発の取組み

人権尊重に関する啓発活動として、経営層や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、2017年度は、全社で延べ26,498人が受講しました。



役員人権研修

特徴的な研修計画と受講者数

研修内容	対象者	受講者数
役員人権研修 (企業経営と人権)	会長、社長、経営幹部	73人
人権講演会 (部落差別解消推進法等)	経営幹部、推進委員、 役職者など	176人
企業の社会的責任と人権に 関する研修 (国際人権規範、同和問題、 LGBT、ハラスメント)	従業員	10,461人
合理的配慮のための 障がい理解促進研修	従業員	871人
ハラスメント相談員研修	相談窓口責任者	12人

グループや自治体などと一体となった取組み

当社グループでは、「グループ会社人権情報交換会」を年2回開催するとともに、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。

4 人権の尊重とダイバーシティを活かした良好な職場環境の構築

「働き方」改革と健康経営の一体的推進

当社は、時間より価値創造に軸足を置いた「働き方」、時間や場所の柔軟性を高める「働き方」、生活の質の向上に資する「休み方」を志向するとともに、生活習慣改善やコミュニケーションの活性化により健康経営を推進しています。

具体的には、「生産性」と「心身の健康確保」に対する従業員一人ひとりの意識改革および組織風土としての定着や、長時間労働やサービス残業の撲滅など、労働時間管理にかかわるコンプライアンスの徹底、ワークライフバランスやダイバーシティのさらなる推進をめざして、具体的な数値目標を掲げて取り組んでいます。

「働き方」改革・健康経営の取り組み

「働き方」改革・健康経営委員会の運営

2017年1月、社長を委員長とする「『働き方』改革・健康経営委員会」を設置しました。委員会では、経営層を含む各部門のトップが、時間外労働や休暇等の全社の目標や取り組みについて議論するなど、PDCA サイクルを確実に実施しています。

健康経営宣言の制定

社長のリーダーシップのもと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。今後も、引き続き従業員の心身の健康増進ならびに従業員一人ひとりとその家族も含めた生活の質の向上を積極的に支援していきます。

適正な労働時間管理の徹底

2017年9月、労働基準監督署から労働時間管理に関する是正勧告および指導を受けましたが、同月中に対策を報告し、適切に対応が完了していることを確認いただいています。

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、「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、「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。

「働き方」改革・健康経営の取り組み状況



ダイバーシティ推進

ダイバーシティ推進の取組み

当社がめざすダイバーシティの姿

2011年に専任組織を設置し、全従業員を対象に一人ひとりの「ちがいを強みとして活かしていくための意識改革・行動変革をめざし、個人の力を組織の力につなげるための定期的な情報発信や、職場単位での研修などの取組みを進めています。また、2015年12月に「関西電力グループダイバーシティ推進方針」を制定し、取組みを徹底・加速しています。

関西電力グループ ダイバーシティ推進方針

- 一人ひとりの「ちがいを尊重し、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、新たな価値が創造される、競争力ある企業グループを実現する。
- 性別や年齢等の属性やライフイベントにかかわらず、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目指す。

組織としての成果向上

それを行動につなげるにより

新たな価値・選択肢を創造

互いの考えを刺激し高めあう

多様な意見が表明される



年齢や性別の異なる、多様な経験や考えを持った従業員

高齢者雇用の促進

高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、1996年に定年退職者の再雇用制度を導入しました。現在は定年退職者の半数以上が、これまでに培った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

当社では、特例子会社「(株)かんでんエルハート」(1993年設立)をはじめとして、障がい者雇用に積極的に進めています。その結果、当社の障がい者雇用率は2018年6月時点で2.44%となり、法定雇用率(2.2%)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、精神障がい者の方へのサポートの充実にも取り組んでいます。



事務アシスト作業の様子

女性従業員のさらなる活躍に向けた取組み

仕事を通じた能力開発と自己成長による、組織への継続的な貢献を促すとともに、ライフステージが変化しても、意欲高く働き続けられるような環境整備に取り組んでいます。また、当社はUN Womenと国連グローバルコンパクトが作成した「女性のエンパワーメントのための指針」に賛同・署名しているほか、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、2015年度の大阪市長表彰・優秀賞を受賞しています。

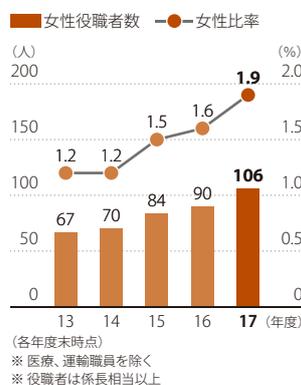


大阪市女性活躍リーディングカンパニー

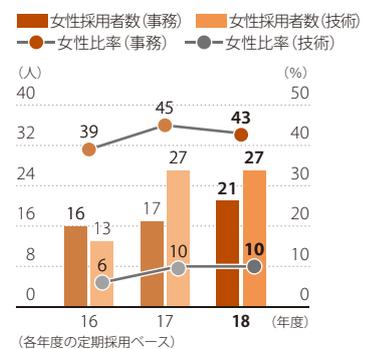
女性活躍推進の目標

役職登用	2020年度末までに、女性役職者比率を2013年度の倍以上とする。
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。

女性役職者数と構成比*



女性採用者数と構成比



男性従業員の育児や家事への参画促進

男性本人に意識啓発をおこなうとともに、男性も育児・家事に参画しやすい職場環境づくりに努めています。

また、育児休職開始から最大7日間を有給化し、男性の育児休職の取得を推進するなど、積極的な活動をおこなっています。



男性育児休職取得率※ **190.0%**

※ 2017年度に育児休職を取得した男性 / 2017年度に子が誕生した男性

WEB [ダイバーシティ推進の取組みの詳細は…](#)

関西電力におけるダイバーシティ推進

4 人権の尊重とダイバーシティを活かした良好な職場環境の構築

「人財力」改革に向けた育成施策

めざすべき「人財力」

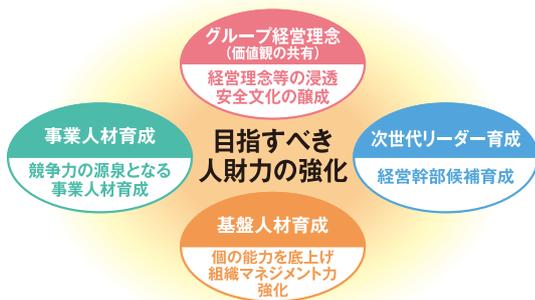
関西電力グループの確固たる価値観である「経営理念」の実現に向けた「私たちの基本姿勢」等を参考にして、本格的な競争時代のなかで、当社グループが持続的成長を果たすために、関西電力グループの従業員が備えるべき特性を「人財力」（「お客さま志向」、「モラル・使命感」、「チャレンジ精神」、「自立力」、「実行力」）として策定しました。

関西電力グループアカデミーについて

関西電力グループアカデミーの開校

当社は、2018年7月1日に、社長を学長とする「関西電力グループアカデミー」を開校しました。アカデミーには、これまで実践してきた「人を大切にする」という考えとともに、「厳しい競争環境で勝ち抜くには人材の育成が最も大切である」という会社の思いを込めています。さまざまな研修や育成制度を用意し、個々人が自らの成長に合わせてキャリアを描けるよう、従業員の自律的なキャリア形成をサポートしていきます。

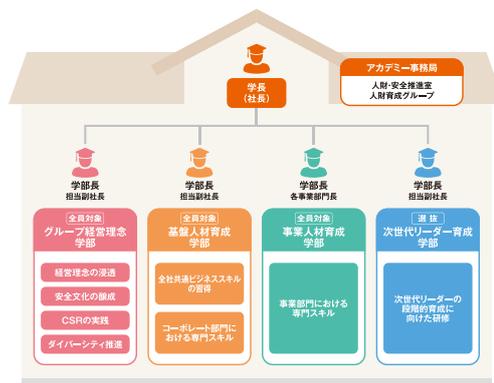
関西電力グループアカデミーにおける4つの人材育成体系



研修受講者数(全集合研修) **40,893人**

関西電力グループアカデミーの組織・運営

関西電力グループアカデミーの学長は社長とし、4つの育成体系を「学部」として設定しています。各学部を所管する学部長・副学部長は関連する部門の各役員が就任し、従業員の成長に責任を負います。



e-チャレンジ制度

従業員が、これまで以上に幅広い領域で活躍・成長できる機会を促し、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、個々人の自律的なキャリア形成を支援し、多様なキャリアやフィールドにチャレンジできる社内公募型の仕組みとして「e-チャレンジ制度」を導入します。

多様なキャリア・フィールド



当社の研修・育成制度の概要

能力開発区分	技能段階	担当者			役職者					
		基礎段階	応用段階	上級段階						
集合研修	一般研修	新入社員研修	開発プログラム I II III			basic I	basic I フォロー	basic II	advance	advance フォロー
	専門研修	部門別教育 (技能研修/業務知識研修/専門理論研修)								
自己啓発支援	・能力グレード検定・合格祝金・チャレンジ研修・社外通信教育・主査チャレンジテスト・eラーニングなど									

安全衛生に関する取組み

基本方針

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。

毎年、安全衛生活動方針において重点方策を定め、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。

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、毎月、各所において「安全衛生委員会」を開催し、「働き方」改革・健康経営の目標・取組みに関する審議も含めて、活発な議論を重ねています。

夏季安全衛生強調運動と全社安全衛生大会の開催

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、従業員の安全衛生意識の高揚と連帯感の醸成を図るため、7月の初めに、社長をトップとした「全社安全衛生大会」を開催しています。

2018年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方策

- 【安全】① 危険予測に基づく安全“考動”の習慣化
② コミュニケーションを軸とした仲間も守る安全活動の推進
③ 運転者や同乗者が守るべき事項の理解・励行と思いやり運転の浸透
- 【衛生】① 職場ぐるみでの健康行動の継続的な実践
② 管理監督者によるきめ細やかなマネジメントの実践
③ スタッフケアのさらなる充実と各職場との連携維持・強化

具体的な安全の取組み

災害の未然防止策・教育

当社にかかわるすべての人の安全を守るため、従業員の安全意識の高揚や仲間も守る安全活動の実践に向けた取組みを

はじめ、リスクアセスメントや危険予知活動などを通じて、危険や気がかりを抽出し、その共有・改善による、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、法定教育はもとより、各種工夫を凝らした教育を実施し、安全管理体制の強化・充実を図っています。

車両安全運転管理の徹底

社有車を運転する従業員には、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経て、車両運転認定を付与し、その後も定期的なフォロー教育・訓練をおこなっています。

車両運転認定者数
約10,300人

また、運転者のなかから、「安全運転指導員」を計画的に養成し、各職場での安全運転管理を徹底しています。

災害の再発防止対策の策定

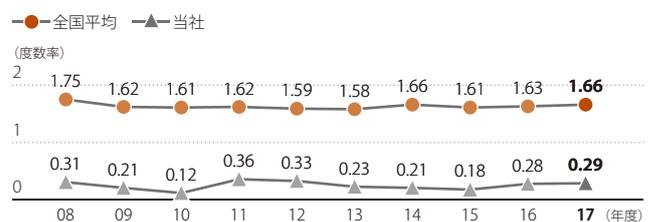
万が一、災害が発生した場合は、その災害を「教訓」として活かすため、調査・分析結果を踏まえて再発防止対策を策定し、全社に水平展開することで「災害ゼロ」をめざしています。

これらの取組み結果として、当社の災害度数率※は全国平均に比べ低い水準にあります。

※ 延べ100万労働時間当たりの労働災害による休業1日以上死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す。

災害度数率※
0.29

災害度数率の推移



今後の方針

当社グループは、これまで人権の尊重とダイバーシティを活かした良好な職場環境の構築に取り組んできました。2017年度においても、人権啓発活動を継続的に展開したほか、「『働き方』改革と健康経営の一体的推進」に取り組む、従業員の誰もが、健康で、生き活きと活躍し能力を発揮できる職場環境の整備に注力しました。2018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、仕事に取り組むことができる職場づくりに努めていきます。

具体的には、すべての事業の根幹ともいえる従業員の安全と健康の確保を第一に、競争環境の激化に対応する人材力の強化や女性活躍推進等の多様性を活かすための取組みを継続していきます。さらに、「働き方」改革・健康経営のリーディングカンパニーをめざして、「健康経営宣言」をベースに、「働き方の好循環」実現に向けた、さらなる取組みを推進します。



関西電力株式会社
人財・安全推進室長
宮本 信之