

労働慣行



SOCIAL



ダイバーシティの推進

■ 方針・考え方

専任組織を設置(2011年)し、性別や年齢、性的指向、性自認、障がいの有無等の属性や、育児や介護などの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めざし、制度整備をおこなうとともに、定期的な情報発信や、各種研修などさまざまな取組みを実施しています。

● 関西電力グループ ダイバーシティ推進方針 (2015年12月制定)

1. 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。
2. 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。



■ 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



■ 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% (2021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まれています。



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。

※2021年3月末時点の再雇用者(定年退職者)数:約850名

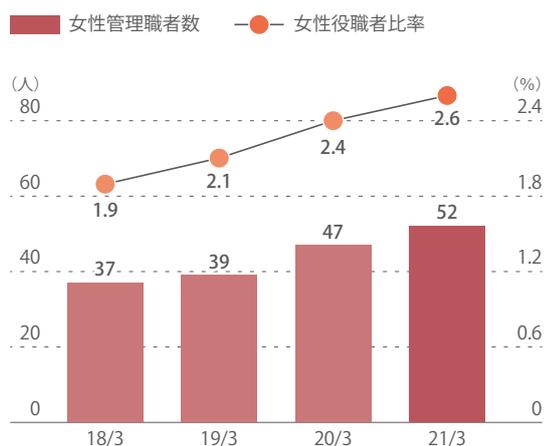
● 女性従業員のさらなる活躍に向けた取組み

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。

◆ 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者数を2018年度の3倍以上とする (2020年度実績:女性役職比率2.6%、女性管理職者数52人) |
| 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 (2021年度実績:事務系47%、技術系10%) |

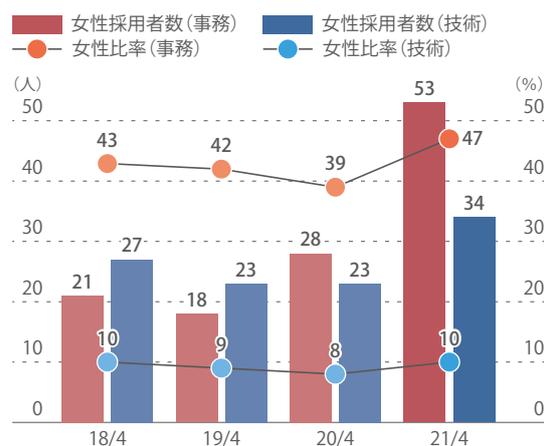
◆ 女性管理職者数と女性役職者比率



(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

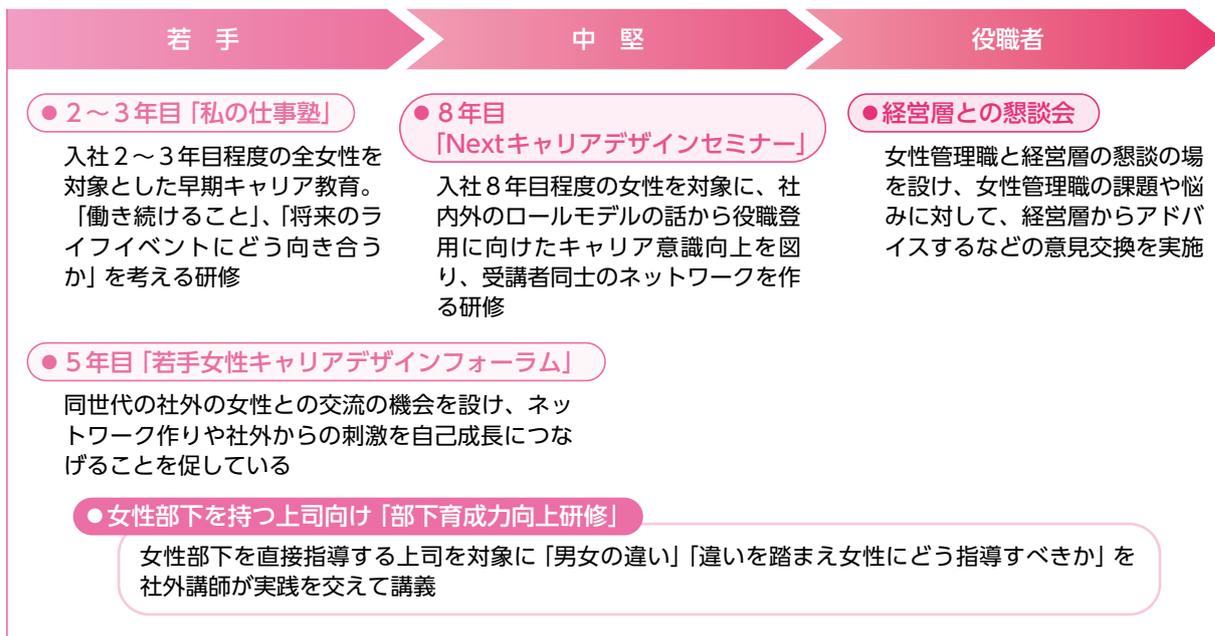
◆ 女性採用者数と構成比



(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、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

● 「プレママセミナー上司向け説明会」

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。



●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、育児休職開始から7日間を有給化するとともに、子が生まれた男性従業員およびその上司に、育児休職を呼びかけるメールを配信したり、育児休職を取得した男性従業員の体験談を社内イントラネットにて公開したりしています。



●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おこなっています。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。

| 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 |
| クワイ | 上の定義に当てはまらないリディの人 |

2. LGBTQとは (用語の説明)

第3章 性的指向・性自認に関するハラスメント防止

6. カミングアウトとアウトイング

カミングアウトとは
 自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること。
 カミングアウトを受けるということは、それはその人から信頼されているという証です。まずは「打ち明けてくれてありがとう」と伝え、その後本人の意向をきいて交流しましょう。

アウトイングとは
 本人の性のあり方を、**同意なく**第三者に暴露してしまうこと。
 「他の部署」に該当する(ワハラ)であり、善意悪意であったとしても避けるべき行為です。また、性的指向・性別に関する情報は、差別の問題に空振しているという認識も必要です。

LGBTQに該当する人の割合は**8.9% (11人に1人)**とされています
電通デューパリティ・ラボ、2018

カミングアウトとは、Coming out="coming out of the closet"のことです。社会の差別・偏見や周囲の無理解から自分のセクシュアリティを隠さざるを得ない状態を「クローゼットに押し込まれている状態」にたとえ、そこから出て、誰のあつても場所にも自分を置く決意をいいます。カミングアウトは、自分のセクシュアリティを受け入れ、健全な道程でもあり、自分らしく生きていくための手段の一つです。しかし、カミングアウトするかどうかや、いつ、誰に、どのように伝えるかは、当事者本人が決めることであり、周囲の人が、カミングアウトを強要するようなことは、決してあってはなりません。

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

推進責任者：森本 孝（代表執行役社長）

審議機関：「働き方」改革・健康経営委員会

事務局：人財・安全推進室 労務健康グループ

■ 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」
→2020年実績：一人当たり所定外労働時間 236時間（年）
- 男性育児休職・有給休暇取得率90%以上
→2020年実績：男性育児休職取得率 98%、有給休暇取得率 95.5%
- 健康経営先進企業並への健康指標の向上（体重・運動・喫煙・睡眠・飲酒習慣）
→達成：運動・喫煙・睡眠・飲酒習慣、未達：体重

■ 取組み

● 働きやすい職場づくりの整備

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おこなっています。

◆ 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 | 仕事と家庭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のため、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 | 配偶者が海外に転勤する際、同行のための休職制度を導入 |
| 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 |
| 2019年6月～ | サテライトオフィス勤務の導入 | 最寄り事業所等で勤務可能、あわせて在宅勤務の要件も拡大 |
| 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、時間単位休暇の導入 | テレワークを回数等の制限なく利用可能に、休暇取得方法の柔軟化 |

※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2021（ホワイト500）に認定

当社グループにおける「人を大切にする経営」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5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の実施や、全社大での禁煙の日の設定などをおこなっています。

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・寮、住まいサポートなどの住宅施策、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、事業運営をおこなっています。

◆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おこなう（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、公平におこなうこととしており、特に広汎な異動をおこな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、従業員自身と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るため、新型コロナウイルスのワクチン接種にかかる特別休暇を設けるとともに、新型コロナウイルスワクチンの社会全体の接種スピード加速化に貢献するため、職域接種にも取り組んでいます。

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。

● 関連データ

◆ ダイバーシティ・働き方改革

| | 2019/3 | 2020/3 | 2021/3 | |
|--------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------|
| 従業員数 ^{※3} | 18,884人 (32,597人) | 18,141人 (31,850人) | 17,739人 (31,933人) | |
| 平均年齢 ^{※3} | 43.2歳 | 43.3歳 | 43.4歳 | |
| 平均勤続年数 ^{※3} | 22.4年 | 22.5年 | 22.4年 | |
| 平均年間給与 | 791万円 | 799万円 | 836万円 ^{※2} | |
| 男性育児休業取得率 ^{※3} | 144% | 109% | 98% | |
| 女性育児休業取得率 ^{※3} | 100% | 100% | 100% | |
| 男性育児休業取得日数 ^{※3} | 8.5日 | 6.8日 | 8.3日 | |
| 有給休暇取得率 | 97.0% | 97.1% | 95.5% | |
| 総労働時間 | 1910.3時間/年 | 1873.8時間/年 | 1908.0時間/年 | |
| 離職者数 ^{※3} | 149人 | 148人 | 112名 | |
| 離職率 ^{※3} | 0.73% | 0.74% | 0.58% | |
| 男性離職率 ^{※3} | 0.66% | 0.67% | 0.52% | |
| 女性離職率 ^{※3} | 1.67% | 1.65% | 1.24% | |
| 年代別 | 30歳未満 ^{※3} | 1.82% | 1.70% | 1.40% |
| | 30～49歳 ^{※3} | 0.43% | 0.46% | 0.32% |
| | 50歳以上 ^{※3} | 0.65% | 0.70% | 0.56% |
| 障がい者雇用率 | 2.5% | 2.6% | 2.6% | |
| | 2019/4 | 2020/4 | 2021/4 | |
| 新規採用者数 ^{※3 ※4} | 314人 | 373人 | 448人 | |

◆ 女性活躍に関する指標

| | 2019/3 | 2020/3 | 2021/3 |
|---------------------------------|-----------|-------------|-------------|
| 女性従業員比率 ^{※3} | 7.5% | 7.7% | 8.1% |
| | — | (12.5%) | (13.1%) |
| 女性役職者数・比率 ^{※3} | 112人 2.1% | 130人 2.4% | 136人 2.6% |
| | — | (680人 5.8%) | (726人 6.2%) |
| 女性管理職者数・比率 ^{※3} | 39人 1.6% | 47人 1.9% | 52人 2.1% |
| | — | (113人 2.1%) | (118人 2.2%) |
| 女性平均勤続年数 ^{※3} | 16.7年 | 17.1年 | 17.3年 |
| | — | (12.5年) | (12.7年) |
| | 2019/4 | 2020/4 | 2021/4 |
| 女性採用者数・比率 ^{※3 ※4} | 41人 13% | 51人 14% | 87人 19% |
| | — | (161人 21%) | (236人 26%) |
| 女性採用者数・比率(事務系) ^{※3 ※4} | 18人 42% | 28人 39% | 53人 47% |
| 女性採用者数・比率(技術系) ^{※3 ※4} | 23人 9% | 23人 8% | 34人 10% |

※1 括弧書きは連結数値

※2 関西電力(株)単体数値

※3 数値は運輸・医療職員を除く

※4 定期採用者を対象とする