

働きがいが高まる

●健康・働きやすい職場づくり[労働慣行]

▶方針・考え方

●“健やかさ”と“働きやすさ”を実現

経営計画において、多様な人材が安全かつ健康に、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掲げ、「働き方」改革と健康経営の一体的推進に取り組んでいます。

2023年4月には「健康経営宣言」をリニューアルし、関西電力グループ一体となった取組みを進めています。

◆健康経営宣言

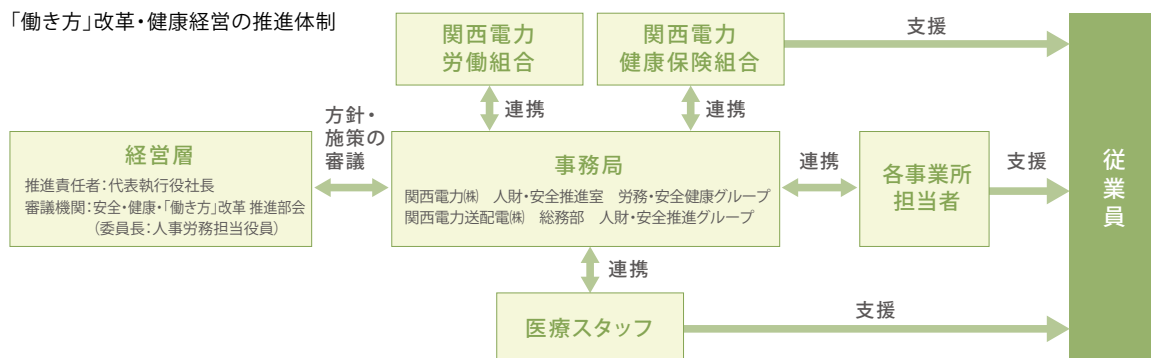
私たち関西電力グループが、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」のもと、持続可能な社会の発展に貢献していくうえで、事業活動を担う一人ひとりが、心身とも健やかに、持てる力を存分に発揮することが重要です。

関西電力グループは、従業員の疾病予防に万全を尽くすことはもとより、それぞれがいきいきと輝き、豊かな人生を歩むための健康づくりを支援し、「働き方」改革と一体となった健康経営を進めてまいります。

▶体 制

「働き方」改革・健康経営の推進責任者である社長のもと、人事労務担当役員が委員長を務める「安全・健康・『働き方』改革 推進部会」での議論を通じて、より柔軟に働ける勤務制度の整備や従業員の健康増進に向けた方針・施策を策定し、労働組合・健康保険組合・医療スタッフ等と連携しながら、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもち、健康でいきいきと活躍できる環境整備をグループ大で推進しています。

「働き方」改革・健康経営の推進体制



▶目 標

所定外労働時間の削減「2040年度までに一人当たり所定外労働時間200時間(年)」

有給休暇取得率「90%以上」

男性育児休職「取得率:女性と同程度(100%)、取得日数:1カ月以上」

自己保健意識の向上

指 標	こ ころ		からだ	BX・DX
	ストレスチェック受検率		人間ドック受診率	Pep Up 導入率
目 標 値	98%		98%	98%
	トリプル98			
当社値	2025年度	96.1%	42.6%	63.7%

※ 人間ドック受診率およびPep Up導入率は2025年度末の実績

※ 人間ドック受診率は満35歳以上を対象

▶ 取組み

● 働きやすい職場環境づくり

当社グループでは、適正な労働時間管理を大前提として、業務そのものの廃止やプロセスの見直しを行い業務効率化を図る一方で、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制や、テレワーク等による働き方の多様性を高める勤務制度の充実、さまざまな目的に応じた休暇・休職制度を整備するとともに、従業員一人ひとりが最も適切な働き方を自律的に考え、選択することが尊重される職場環境の整備を推進しています。

◆ 関西電力における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	仕事とライフイベントと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を目的として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	配偶者が海外転勤する際の同行を目的として休職制度を導入
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
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
2021年 4月～	テレワークの拡大	テレワークの取得事由・回数制限をなしに利用拡大
2021年 4月～	時間単位休暇の導入	年次有給休暇の取得方法の柔軟化を目的に導入
2022年10月～	育児休職の拡大	育児休職の2回分割取得を可能とするとともに、 生児出生日から8週間以内に休職できる出生時育児休業を導入
2023年 2月～	短時間勤務措置の拡大	短時間勤務措置の適用事由に反復・継続する治療を追加 フレックスタイム勤務の短時間勤務の適用を追加
2024年10月～	不妊治療休職の導入	不妊治療(生殖補助医療に限る)への専念を目的として、最大2年間の休職制度を導入
2024年10月～	子の看護等休暇の一部有給化	普通休暇およびファミリーサポート積立休暇の残日数がない場合は有給
2024年10月～	孫の看護休暇の導入	小学校就学の始期に達するまでの孫の看護のための休暇制度を導入
2025年 4月～	子の看護等休暇の対象者および取得要件の拡大	対象者を「小学3年生の年度末に達するまでの子を養育する者」に見直すとともに、 取得要件を「感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式および卒園(卒業)式に出席する場合」にまで拡大
2025年 4月～	ファミリーサポート積立休暇の見直し	時間単位での積み立ておよび取得が可能となるよう見直し
2026年 4月～	育児のための短時間勤務等の措置の適用期間の延長	育児のための短時間勤務等の措置の適用期間を小学校3年生の年度末まで延長
2026年 4月～	テレワークの拡大	テレワークの実施可能場所を「業務情報の厳正な管理が可能かつ業務に集中できる場所」に拡大

※ 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。

●主な健康経営の取組み

健康経営の主な取組みとして、以下の施策を実施しています。

- 定期健康診断等の一部を人間ドックへ置き換え：満年齢が35歳以降5歳おきの年齢に達する従業員および一部事業場等を対象に定期健康診断等を人間ドック化
- 運動習慣の定着に向けたウォーキングラリー大会の開催
- 就業時間内卒煙の実施
- 心身の健康に関する各種講習会の実施、相談窓口の整備等サポート体制の充実

◆取組み事例と効果

全社ウォーキングラリー大会を2019年度から開催しており、2025年度には、関西電力(株)および関西電力送配電(株)において6,500人超の従業員が参加、アンケート回答者の62%が「満足」または「やや満足」と回答しました。週2日以上運動習慣がある者の割合は2018年度の18.4%から徐々に改善、2025年度には41.3%まで上昇しており、運動習慣の改善が進んでいます。また、2025年4月からは全社において就業時間内卒煙を実施しています。関西電力健康保険組合とも連携しながら、禁煙講習会や禁煙プログラム等の支援策を積極的に展開することで、2018年度に26.2%だった喫煙率は、2025年度には18.9%まで減少しています。

●健康経営優良法人2026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」に10年連続で認定されています。



●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(一部地域のみ)、住まいサポート(社宅・寮に代わる新たな家賃補助)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よう、今日的観点等も踏まえて制度内容の見直し・充実に取り組んでいます。

※ 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、事業運営を行っています。

◆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行う(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、公平に行うこととしており、特に広汎な異動を行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。

● 関電ビルディングにおけるウェルネス認証(最高評価Sランク)の取得

当社グループは、従業員が働きやすい環境を整えることで、イノベーションを推進し、一人ひとりと会社の成長に積極的に取り組んでいます。当社の本店ビルである関電ビルディングは、建設段階から従業員の健康性・快適性に配慮した建築計画を採用するとともに、竣工後も継続的に執務環境に関する取組を続けており、2022年には執務環境改善の観点を踏まえた執務室のレイアウト変更を実施しました。当社および関電不動産開発株式会社は、健康性・快適性の観点に加え、環境性能の観点からも評価を実施し、第三者機関が審査・認証を行うウェルネス認証制度の一つである「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証※」の最高評価Sランクの認証を取得しています。

◆ 関電ビルディングにおける評価の概要

〈 主な評価内容(健康性・快適性等) 〉

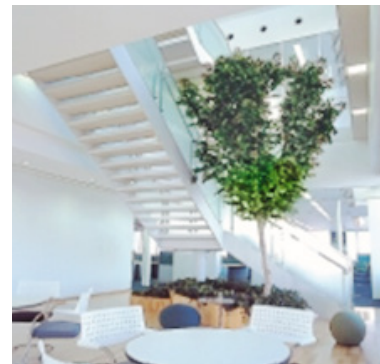
「健康性・快適性」	レイアウト変更や多様な什器によるABW※ ¹ 、フリーアドレス導入
「利便性向上」	各所の打ち合わせスペースやコミュニケーションウェル
「安全・安心性」	耐震性・電力供給の信頼性と その維持
「運営管理」	計画的・適切な保全、快適な 空気環境等
「プログラム」	DWS※ ² ツール、多様なメンタルヘル ス対策等

※ 1 Activity Based Working の略。「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方の意。

※ 2 Digital Work Styleの略。デジタルを活用して生産性の高い働き方を目指すワークスタイルの意。



フリーアドレスの導入と、業務の種類に応じて3つのエリアに座席を分類しABWの実現を図っている。ワーカーの健康性・快適性を考慮し、さまざまなオフィス什器を導入した。



吹き抜けと階段により、上下フロアのコミュニケーションを活性化させることを狙いとした「コミュニケーションウェル」(左写真)を設計当初より設置。

※ 「CASBEE-ウェルネスオフィス認証」を取得した物件のうち、「CASBEE-建築(認証または自主評価登録)」を合わせて取得した建築物は、健康と環境双方に配慮したオフィスビルとして、「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証」を取得することが可能となります。

- 「CASBEE-ウェルネスオフィス認証」の主な評価項目
(1)健康性・快適性 (2)利便性向上 (3)安全・安心性 (4)運営管理 (5)プログラム
- 「CASBEE-建築(認証または自主評価登録)」の主な評価項目
(1)環境性能