

労働慣行

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、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。



● 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めざす。

◆◆◆ 体 制 ◆◆◆

● ダイバーシティ推進

所管役員：宮本 信之（執行役常務）

事務局：人財・安全推進室 ダイバーシティ推進グループ

◆◆◆ 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
→2019年度実績：女性役職比率2.4%、女性管理職者数47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
→2020年度実績：事務系38.9%、技術系7.6%

(注1) いずれも単体ベース

(注2) 関西電力(株)と関西電力送配電(株)は一括で採用を実施

◆◆◆ 取組み ◆◆◆

● 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。その結果、当社の障がい者雇用率は2.6%（2020年6月1日）となっており、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んでいます。

● 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多く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。

● 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、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。

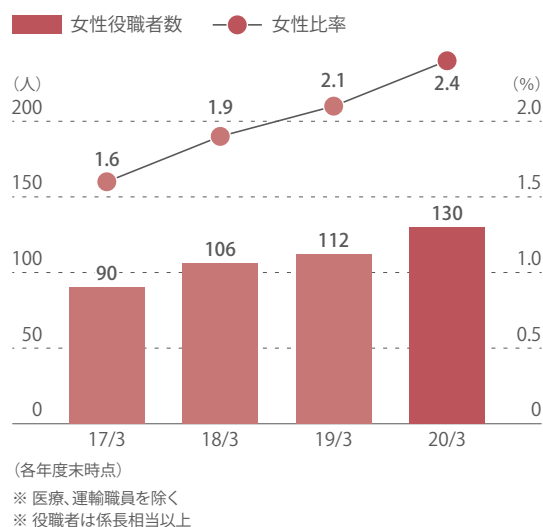


なでしこ銘柄「準なでしこ」

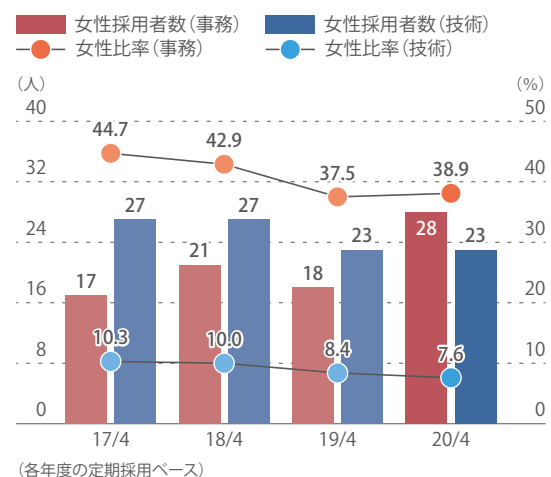
◆ 女性活躍推進の目標

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
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

男性の育児・家事参画を狙い、育児休職開始から7日間を有給化するとともに男性従業員およびその上司に働きかける等、男性の育児休職取得を促進しています。



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、従業員一人ひとりが、「時間の達人」「健康の達人」になることを目標として掲げ、取組みを加速しています。今後も、価値創造に軸足を置いた、時間や場所の柔軟性が高い「働き方」、自分磨きを楽しむことができる「休み方」を志向するとともに、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。

◆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2015年度比5%削減
→2019年実績：2%削減
- ・男性育児休職・有給休暇取得率90%以上
→2019年実績：男性育児休職取得率 109%、有給休暇取得率 97.1%
- ・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・良い飲酒）
→達成：運動・喫煙・睡眠、未達：適正な体重・飲酒習慣

◆◆◆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原則全社拡大や、在宅勤務の導入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～	在宅勤務の導入	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率促進のため、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）

●健康経営優良法人2020（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4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、健康行動応援アプリの導入、全社大でのスポーツイベントであるAJTA（玉入れ）大会の実施をおこなっています。

また、管理職向けの研修の実施など、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。

●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、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）

●新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループでは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、原則全従業員が時差出勤や在宅勤務、サテライトオフィス勤務を実施できるよう勤務制度の運用を変更しました。また、在宅勤務者向けITツールを導入し、さらなる在宅勤務の活用を推進しています。

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、感染予防の観点から、「3つの密」を避ける取組みを実施しています。

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、コロナとの共存（withコロナ）を前提に、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

方針		
ダイバーシティ推進方針	有	関西電力グループ ダイバーシティ推進方針 https://www.kepco.co.jp/sustainability/csr/diversity/policy.html 女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 https://www.kepco.co.jp/sustainability/csr/diversity/action_plan_woman.html

		2018/3	2019/3	2020/3
従業員数	単体	19,243 人	18,884 人	18,141 人
	連結	32,527 人	32,597 人	31,850 人
平均年齢	単体	43.0 歳	43.2 歳	43.3 歳
平均勤続年数	単体	22.3 年	22.4 年	22.5 年
平均年間給与	単体	757 万円	791 万円	799 万円
男性育児休業取得率	単体	190.0%	142.2%	109.0%
女性育児休業取得率	単体	100%	100%	100%
有給休暇取得率	単体	96.1%	97.0%	97.1%
総労働時間	単体	1,890.0 時間/年	1,910.3 時間/年	1,873.8 時間/年
離職率	単体	0.63%	0.74%	0.76%
障がい者雇用率	単体	2.44%	2.51%	2.60%
		2018/4	2019/4	2020/4
新規採用者数	単体	320 人	322 人	373 人

◆ 女性活躍に関する指標

		2018/3	2019/3	2020/3
女性従業員比率	単体※1	7.2%	7.5%	7.7%
	連結	—	—	12.5%
女性役職比率	単体※1	106 人 1.9%	112 人 2.1%	130 人 2.4%
	連結※1	—	—	680 人 5.8%
女性平均勤続年数	単体※1	16.4 年	16.7 年	17.1 年
	連結※1 ※2	—	—	8.7 年
		2018/4	2019/4	2020/4
女性採用者数・比率	単体	48 人 15.0%	41 人 12.7%	51 人 13.7%
	事務系	21 人 42.9%	18 人 37.5%	28 人 38.9%
	技術系	27 人 10.0%	23 人 8.4%	23 人 7.6%
	連結	—	—	166 人 21.6%

※1 運輸・医療職員を除く

※2 女性従業員が在籍する会社の平均（一部会社を除く）