

# 4 | 人権の尊重と良好な職場環境の構築

## Plan ▶▶ 2012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。
- 従業員一人ひとりの「ちがいを強み」としてとらえ、かつ、最大限に活かす取組みを推進します。
- 従業員の安全と健康の確保を目的として、引き続き、安全衛生活動を積極的に進めます。

## Do ▶▶

### 人権の尊重

#### 基本方針

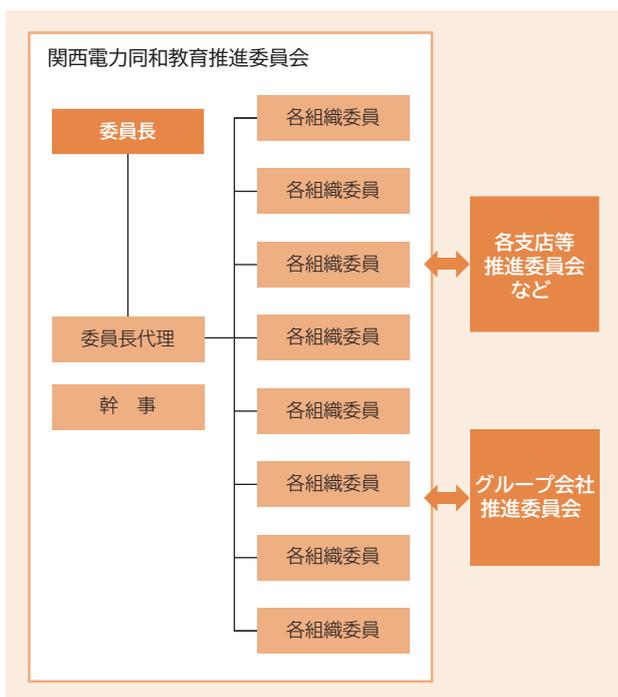
関西電力グループは、企業が果たすべき社会的な責任を認識し、同和問題をはじめとするあらゆる差別を解消するために、従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるための取組みを進めています。

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。

#### ■グループ一体となった取組み

人権の尊重について、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



#### 2012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、2012年度は全社で延べ25,543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14,211題の応募がありました。

#### ■自治体などと一体となった取組み

当社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、次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いきます。



同和人権教育推進委員会

## 多様性のある雇用の推進と働きやすい職場づくり

### 多様性のある雇用の推進

#### ■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以降、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、技術系職場にも積極的に女性社員を配置するなど、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依りて、公平・公正におこなっており、女性の役付社員数は増加傾向にあります。

なお、当社はUN Womenと国連グローバル・コンパクトが作成した、女性の社会参画のためのガイドライン「女性のエンパワーメント原則」に賛同・署名しています。



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
2007年度	104名	78名
2012年度	150名	112名

#### ■高齢者雇用の促進

高齢者雇用安定法の主旨を踏まえ、1996年に定年退職者の再雇用制度を導入。現在は定年退職者の約半数がこの制度を利用し、高度な知識やスキルを活かしています。

#### ■障がい者雇用の促進

特例子会社「かんでんエルハート」（1993年設立）をはじめ、障がい者雇用を積極的に進めています。その結果、障がい者雇用率は2013年6月時点で2.10%となり、法定雇用率（2.0%）を継続的に達成しています。また、かんでんエルハートでは、貸農園事業など、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。

## Voice

### 責任感と、やる気・やりがいのある仕事です

「かんでんエルハート」では、関西電力本店ビルに届く郵便や社内連絡便を仕分けし、各部署へ届ける仕事をしています。これまでは、健常者の責任者に頼って仕事をしてきましたが、いまは3名の作業リーダーを中心に12名の知的障がい者が、主体となって活躍しています。「私たち作業リーダーが中心となり、知的障がい者主体で仕事ができるようになりました。みんなを引っ張っていくのは難しいことありますが、以前に比べ責任感も強くなり、やる気ややりがいをもち、日々の仕事に取り組んでいます」



社内連絡便の発送準備の様子

### 働きやすい職場づくり

#### ■ライフステージの変化をサポートする制度

仕事と家庭の両立を支援するため、多様な選択肢を身近な制度として定着させています。

##### ■主な制度

産前産後休暇	産前6週間・産後8週間
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に5日間
子の看護休暇	小学校就学の始期までの子どもの看護や健康診断
ファミリーサポート休暇	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」や「不妊治療のための通院」のために取得可
育児休業	対象となる子どもが満3歳となる年度末まで
介護休業	原則3年以内または通算93日まで
短時間勤務（育児）	対象となる子どもが小学校就学の始期まで
短時間勤務（介護）	本人が申請した期間（要介護状態にある間）
f-スタッフ制度	出産・育児・介護を理由に退職した方の再雇用制度

#### ■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」を労使共通の目的に掲げ、60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います。

#### ■従業員の成長を支援する取組み

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組みを積極的に展開しています。

例えば、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、教え、教えられる機会をより一層作り出すことに力を注いでいます。

#### ■関西電力のダイバーシティ推進の取組み

当社のダイバーシティ推進は、全従業員を対象とし、一人ひとりの「ちがいを「強み」として認め、個々人の成長と組織の力を高めることをめざしています。そのために、社内サイトでの情報発信や研修など、さまざまな取組みを進めています。



## 安全衛生に関する取組み

### 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。

#### 2012年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方策

##### 安全

- ① 行動につながる当事者意識と危険感受性の向上
- ② リスク低減活動の推進
- ③ 安全管理基盤の充実
- ④ 安全・安心な車両運転の定着
- ⑤ 協力会社などとの相互啓発活動の推進

##### 衛生

- ① 従業員の疾病予防と健康の保持・増進
- ② 快適な職場環境の保持・推進
- ③ サポート体制の充実

#### ■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。

#### ■全社安全衛生大会の開催

酷暑期における安全と健康の確保をめざした取組みとして、毎年7月から2ヵ月間、「夏季安全衛生強調運動」を全社で展開しています。

7月初めには、社長をトップとした「全社安全衛生大会」を開催し、従業員の安全衛生意識の高揚と連帯感の醸成に努めています。



全社安全衛生大会の様子

### 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組みをはじめ、設備や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や、安全パトロール、TBM-KY活動などのリスク低減活動を通じて、危険や気がかりを抽出し、その共有と改善によって、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、法律が規定する安全教育はもとより、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。



リスクアセスメント教育の様子



各職場のリスク改善事例を冊子で紹介

#### ■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実施し、その後、運転技能検定に合格することを義務付けるとともに、定期的なフォロー教育・訓練もおこなっています。

また、運転者のなかから、運転者の指導にあたる「安全運転指導員」を計画的に養成し、各職場における安全運転管理を徹底しています。

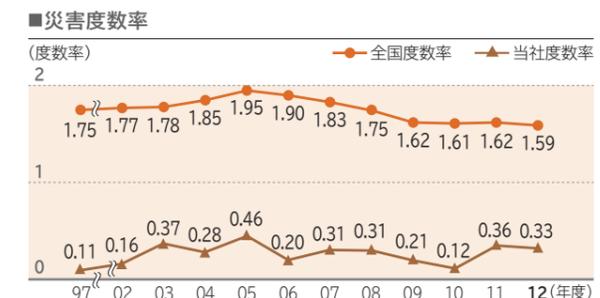


安全運転指導員を養成

#### ■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」として活かし、将来にわたって災害「ゼロ」を達成できるよう、その内容を調査・分析して、再発防止対策を策定し、これを全社に水平展開しています。

これらの取組みの結果として、当社の災害度数率<sup>※</sup>は全国レベルに比べて低い水準にあります。



<sup>※</sup>災害度数率：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「関西電力グループ安全文化圏」の構築をめざし、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、グループ体となった取組みを展開しています。



安全運転指導員によるグループ会社を交えた交通安全研修のようす

安全パトロールのようす

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

健康管理サイト「健康情報ステーション」により、健康保持・増進に役立つ情報を発信し、従業員の心身の自主健康づくりをサポートしています。

このサイトでは、運動習慣、食生活の改善に向けた健康指導や、禁煙支援など、生活習慣病の予防を目的に、「からだ」の健康づくりに重点をおいて、詳しくアドバイスしています。



健康情報ステーションサイトのトップ画面とバックナンバーを集めた冊子



生活習慣病対策のページ (健康情報ステーションサイト)

■メンタルヘルス対策の推進・強化

ストレス対処方法を学ぶ教育の充実や、社内外の相談窓口の整備とその利用促進など、「こころ」の健康づくりをサポートしています。

また、イントラネットを活用したストレス診断ツールを導入し、セルフケア対策を強化するとともに、メンタルヘルス不調の従業員が円滑に職場復帰を果たせるよう、「復職支援制度」を導入するなど、環境整備をおこなっています。

職場のメンタルヘルスカケアについては、各職場での『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』の活用を訴求しています。

『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』



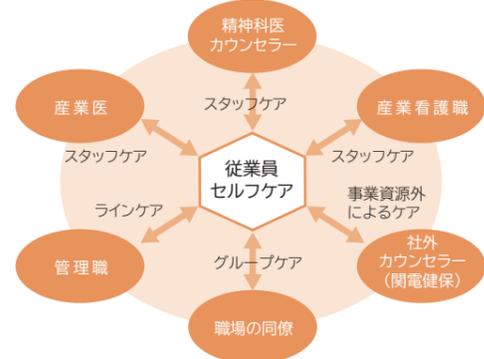
さらに、上司や職場の同僚が相互にサポートしやすい環境づくりと、コミュニケーションの活性化を図るため、日々の業務や些細な出来事に対し、感謝や賞賛の気持ちを紙に書いて手渡す「かんでん ええやん！メッセージ！」などの取組みを2013年度から始めました。



職場の仲間などへの感謝や賞賛の気持ちを伝える「かんでん ええやん！メッセージ！」

■健康サポート体制の充実

産業医、産業看護職、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ています。



■新型インフルエンザへの対応

ポータルサイトを通じて、感染予防対策や流行状況などの情報を発信するなど、従業員の予防意識の醸成を継続的に実施するとともに、2009年に流行した「インフルエンザ (H1N1) 2009」の経験を踏まえ、社内の規程などを整備し、対策用品の備蓄などをおこなっています。

Check 取組みへの評価

2012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。

●従業員一人ひとりの「ちがいを」強みとしてとらえ、かつ、最大限に活かす取組みを推進します。

●従業員の安全と健康の確保を目的として、引き続き、安全衛生活動を積極的に進めます。

取組みが向上した点/今後の課題

■2013年度も人権に関する啓発活動を継続的に実施し、人権研修は、全従業員を上回る延べ25,000人以上の従業員が受講しました。

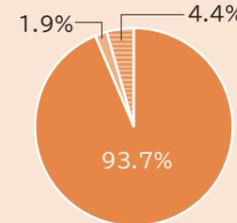
■CSRに関する全従業員アンケートを実施した結果、このような人権啓発に関する取組みは「企業の社会的責任として当然である」という理解が従業員に著実に浸透し、全社的に広がっていることが明確になりました。

■社内サイトを通じ、各職場での自主的な取組みにつながるような情報提供や意識啓発活動をおこないました。

■「意見の多様性推進とその質の向上」をテーマに、ファシリテーションスキルを核とした活動を事業所2カ所で試行し、その成果や課題を検証しました。2013年度は、この結果を踏まえ、実施事業所を増やすなど、活動を拡大していきます。

■女性の部下を持つ上司向けの研修や、女性自身のキャリアビジョン形成を支援するための研修などを実施しました。

■グループ体となった安全活動を積極的に展開するとともに、疾病予防や健康保持・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づくりに努めることができました。



CSRに関する全従業員へのアンケート結果 (2012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。

- 企業の社会的責任として当然である (93.7%)
■ 特に取り組む必要はないと思う (1.9%)
■ よくわからない (4.4%)

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
2011年11月...92.0%
2010年11月...88.7%

Action 2013年度以降の方針



関西電力株式会社 人材活性化室長 大川 博巳

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。2012年度においても人権啓発活動を継続的に推進したほか、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の取組みを進めました。

2013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、活き活きと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言える従業員の安全と健康の確保を第一に、安全面での種々の取組みや「こころ」と「からだ」の自主健康づくりのサポートを継続するとともに、ダイバーシティに対する理解の浸透や意識啓発にかかる取組みに力を入れていきます。

今後とも事業活動に人権の視点が重要であるとの認識のもと、人権啓発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。