

4

人権の尊重と良好な職場環境の構築

Plan 2013年度の基本方針

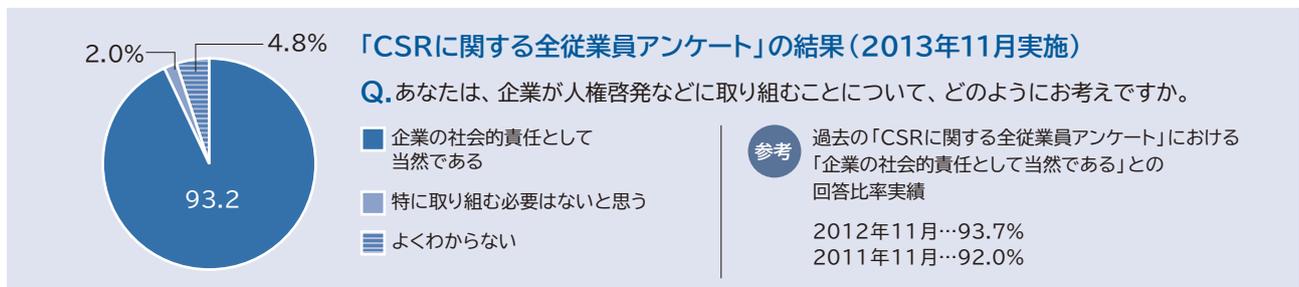
- 人権を尊重した企業体質づくりと、あらゆる差別のない社会の実現をめざします。
- 従業員一人ひとりの「ちがいがい」を強みとしてとらえ、かつ、最大限に活かす取組みを推進します。
- 従業員の安全と健康の確保を目的として、引き続き、安全衛生活動を積極的に進めます。

DO

■人権の尊重の基本方針	P61	■安全衛生活動の方針と計画の策定	P63
■人権の尊重の2013年度の取組み	P61	■具体的な安全活動	P63
■多様な人材の雇用推進	P62	■具体的な衛生活動	P64
■働きやすい職場づくり	P62		

Check 取組みへの評価 (取組みが向上した点/今後の課題)

- 人権**
- 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、全社で延べ2万5,000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」の結果、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、従業員に着実に浸透していることが明確になりました。
- ダイバーシティ(多様性)**
- 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社内ウェブサイトを通じておこないました。
- 安全衛生**
- 「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中心にした活動を新たに6事業所で展開し、その有用性や課題を検証しました。
 - 女性の部下を持つ上司向けや、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。
 - グループ一体での安全活動をはじめ、疾病予防や健康保持・増進に向けた取組みを積極的に推進し、従業員にとって安全で健康的な職場環境の構築に努めることができました。



Action 2014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きました。2013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推進しました。

2014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、生き生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浸透や各職場で多様性を活かすための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。

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。

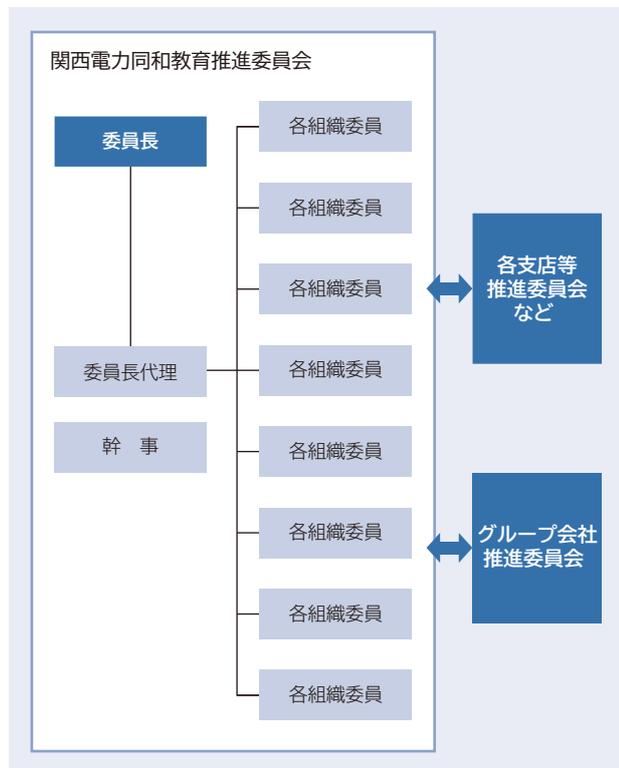
また、人権を尊重する良好な職場環境づくりに努めるとともに、社内にとどまらず「差別のない社会」の実現に向け、積極的に活動しています。

職場でのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについても、「ハラスメント相談窓口」を設置し、「コンプライアンス相談窓口」と連携を図りながら、「いかなるハラスメントも許さない」という強い姿勢で、防止し、根絶できるような職場づくりを進めています。

●グループ一体となった取組み方針

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



2013年度の取組み

これまでも、当社社長をはじめ、経営トップが人権に関する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きました。

まず、人権尊重のための啓発活動として、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、2013年度は全社で延べ2万5,045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のための人権講演会など、さまざまな啓発活動を実施しました。

なかでも、「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は全社的な取組みの一つで、2013年度は、「人権標語」に、1万3,667題の応募がありました。



役員を対象にした同和・人権研修

●グループ、自治体と一体となった取組み

関西電力グループでは、「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。

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も積極的に参画しています。

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。



関西電力同和教育推進委員会

多様な人材の雇用推進と働きやすい職場づくり

多様な人材の雇用推進

●女性社員のさらなる活躍に向けた取組み

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、個人の能力や適性をもとに公平・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のための原則」に賛同・署名しています。また、近年は「ダイバーシティ西日本勉強会」に参加し、他企業とも積極的に情報共有を図っています。

	女性社員(定期)採用数	女性役付社員数
2008年度	59名	31名
2013年度	74名	67名

(医療・運輸職員を除く)

●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半数以上が高度な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

特例子会社「かんでんエルハート」(1993年設立)をはじめとして、障がい者雇用を積極的に進めています。その結果、障がい者雇用率は2014年6月で2.12%となり、法定雇用率(2.0%)を継続的に達成しています。同社は、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、精神障がい者の方のサポートを充実させるための取組みを続けています。

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
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」のために取得可
育児休職	対象となる子どもが満3歳となる年度末まで
介護休職	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)	社員本人が申請した期間(要介護状態にある期間)
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、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つくり出すことに注力しています。

●関西電力のダイバーシティ推進の取組み

当社では、一人ひとりの多様なものの見方や考え方を活かしていく職場を「当社がめざすダイバーシティの姿」に掲げ、その実践に向けて、社内ウェブサイトによる情報発信や管理職などを対象とした研修など、さまざまな取組みを進めています。



Voice

より質の高い議論をめざして「ファシリテーション」を実践

福知山営業所では、2013年度は「ダイバーシティ集中実施事業所」として、個人の多様性に気づき、それを活かす組織力の強化に取り組みました。具体的には、「ファシリテーション」を実践し、一人ひとりの「ちがいを」活かしながら議論の質を向上させました。こうした取組みは、部門横断的な連携を円滑にし、明るく、前向きな職場づくりにつながるだけでなく、お客さまとのコミュニケーションを深める原動力となりますので、今後も重点的に進めていきたいと考えています。



福知山営業所 所長
河島 勝仁

ユニオンショップ協定：雇用された労働者が、雇用した会社の労働組合に加入しなくてはならないとする制度。

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。

2013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保持・増進
- ② 快適な職場環境を保持・推進
- ③ サポート体制の充実と連携強化

●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カ月間、「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。



全社安全衛生大会を開催

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・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・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を実施



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。



安全運転指導員を計画的に養成

Voice

「安全衛生代表リーダー」とともに築く安全衛生活動

京都支店では、職場の安全衛生活動の担い手として、また、複数の安全衛生サークルの取りまとめ役として、「安全衛生代表リーダー」を選んでいます。同リーダーが日常のコミュニケーションなどから集めた安全衛生に対する職場の声を、所属長や安全衛生の担当箇所に伝え、その後の安全衛生活動などに反映し、取組みの活性化を図っています。私は、これからも「安全衛生代表リーダー」と連携し、より自律的な活動を展開することで、安全で健康な職場づくりを推進したいと思います。



京都支店 支店長室
人材活性化グループ
服部 達

●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、再発防止対策を策定して、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[※]は全国災害度数率に比べて低い水準にあります。



※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事件数を表す。

●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「関西電力安全文化圏」の構築をめざしています。その実現に向け、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。



安全パトロールのようす

具体的な衛生活動

●「からだ」と「こころ」の健康づくりをサポート

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、従業員の自主的な心身の健康づくりをサポートしています。

このサイトでは、運動習慣の定着や食生活の改善に向けた健康指導のほか、禁煙の支援など、生活習慣病の予防をはじめ、「からだ」と「こころ」の健康づくりをわかりやす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
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、インター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、環境整備を行っています。

職場のメンタルヘルスケアについては、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』の活用をすすめています。また、上司・職場の同僚による相互にサポートしやすい環境の醸成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『かんでん ええやん！メッセージ！』で相手に伝えるなどの取組みもおこなっています。



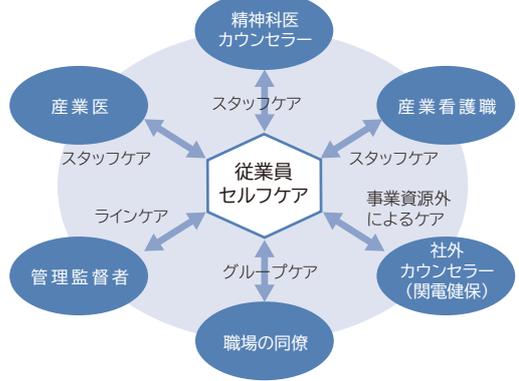
『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』



職場の仲間の親切や元気、頑張りなどに気づき、感謝や賞賛の気持ちを言葉に書いて伝える『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等への対応

ポータルサイトを通じて、感染予防対策や流行状況等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。