

人権の尊重と良好な職場環境の構築



2006年度の方針

人権が尊重される企業風土の定着・発展を図るとともに、安全最優先の組織風土の醸成、従業員一人ひとりがやる気・やりがいを持って、生き活きと働ける職場環境の構築をめざします。また、従業員が安心して働けるしくみを構築できるよう諸制度を充実し、多様化する従業員ニーズに応えるしくみを整備していきます。



重点取り組み項目	2006年度の主な取り組み
人権の尊重 》P.66	<ul style="list-style-type: none"> ●全従業員に対する同和・人権研修の実施 ●人権標語の募集 ●役員研修の実施 ●全支店・支社の取り組みに対する調査 ●グループ会社との情報交換会
ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり 》P.67-68	<ul style="list-style-type: none"> ●カフェテリアプランの拡充 ●f-スタッフ制度・e-スタッフ制度の活用促進 ●適切な労働時間の管理 ●人材育成施策の充実 ●専門技術・技能者制度の導入
安全衛生に関する取り組み 》P.69	<ul style="list-style-type: none"> ●災害防止施策・教育の実施 ●社内健康管理サイトの新設 ●グループ全体での安全活動の展開 ●安全衛生委員会の開催

関西電力グループCSR行動憲章

関西電力グループは、「人権の尊重」を国際的な合意に基づく重要な責務であると認識し、グループの事業活動に関わるすべての人々にとって、差別のない、安全で働きやすい職場の確保に努めます。

人権の尊重

人権侵害を許さない企業づくりと差別のない社会の実現を——。関西電力グループは、従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解を深め、さまざまな活動や制度を通じて、人権の尊重を基調とする企業文化を築いています。

基本方針

当社グループは、企業が果たすべき社会的責任を認識し、同和問題をはじめとするあらゆる差別を解消するため、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ています。さらに、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」の実現に積極的に取り組んでいます。

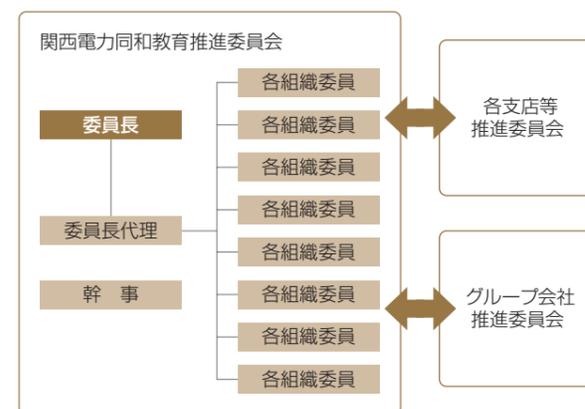
今後は、このような取り組みに加え、人権尊重に関する国際的な合意事項や基準を理解し、強制労働や児童労働を排除します。さらに、職場におけるセクシャルハラスメントや、さまざまな差別を徹底して防止します。

加えて、グループ会社と連携して活動を進めるため、啓発活動への支援など、グループ全体の人権尊重の取り組みの質を高めていきます。



●推進体制

推進委員会では各組織の委員が情報を交換



●同和・人権啓発研修(2007年度計画)

項目	内容
全従業員に対する啓発研修	全従業員の年1回以上の人権啓発研修受講をめざし、事業所別・階層別研修を実施する。
社内人権研修リーダーの養成	社外で実施される人権研修へ積極的に派遣し、社内人権研修のリーダーを養成する。
憲法週間、人権週間に呼応した周知と意識高揚	啓発活動の一環として、社内ポータルサイトなどを活用し周知するとともに、人権尊重の意識高揚を図る。
人権研修資料・教材および情報提供の充実	人権尊重の意識を高めていくために、具体的な研修への支援・連携として研修資料や教材および情報提供を充実させる。
関西電力グループへの情報提供と支援・連携	関西電力グループ全体として人権尊重意識をさらに高めていくための取り組みとして、情報提供と支援・連携を図る。

2006年度の人権啓発の取組み

全従業員への啓発活動として、同和・人権研修を継続的に実施しています。2006年度は全社で延べ27,566人が受講しました。

また、憲法週間、人権週間に呼応し、人権尊重の意識高揚や啓発事業の実施に取り組みました。「人権標語」の募集や「人権講演会」を実施し、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。なお、2006年度の「人権標語」には、8,821題の応募があり、「無関心、見て見ぬ振りは赤信号」が社内入選作となりました。

さらに、社長をはじめ経営トップ自らが人権尊重について最新の情報を認識し、人権尊重の取組みを進めるほか、人権研修に関する実態を把握するために、支店・支社の啓発推進委員会の取組みについて調査し、次年度の計画に反映させています。

また、関西電力グループとしての連携をさらに深めていくため、「グループ会社人権情報交換会」を開催し、人権啓発のための幅広い情報交換や研修資料に関する意見交換を行っています。

このような実績を踏まえ、2007年度も人権尊重の取組みを積極的に推進します。



2006年度の「人権講演会」は「戸籍と人権」がテーマ



「グループ会社人権情報交換会」では、人権啓発のためのさまざまな情報を交換し共有

ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり

個人の能力や適性に応じた「公平かつ公正な雇用と働きやすい職場づくり」の実現を。関西電力はグループ全体で、関係法令の趣旨をふまえながら、さまざまな取組みを進めています。

男女雇用機会均等法を遵守

採用から定年退職までのワークサイクルを通じて、男女の区別なく、人材を活用しています。1986年の男女雇用機会均等法の施行や1999年および2007年の法改正等、各時点での法の要請やその趣旨を踏まえ、従業員が能力を十分に発揮できる環境を整備しています。

ライフスタイル選択の支援

■ 多様な勤務制度

ゆとりある生活をサポートするため、これまでの休暇制度を弾力的に運用し「フレッシュアップ休暇」や「ゆとり休暇」といった長期休暇制度や、効率的な働き方をめざし「選択勤務時間制」「フレックスタイム勤務制」といった勤務制度を導入しています。また、ゆとりと安心のある家庭生活への支援として「半日休暇制度」「傷病積立休暇制度」「子の看護休暇制度」を設けています。

■ カフェテリアプランの拡充

従業員ニーズの多様化への対応と自立性の向上などを目的として「カフェテリアプラン」を導入しています。これは多様なメニューのなかから、各従業員が必要とするサービスを自ら選択し、補助を受けられる制度です。2006年度には、より利便性の高い効果的な支援の仕組みとなるよう、従業員の意見をふまえた制度の見直しを行いました。

■ 育児・介護への支援

仕事と家庭の両立支援施策として、育児や介護に従事する従業員のニーズに応じた選択肢を設けています。例えば、育児休職制度は、法による義務化に先駆け、1991年に制度を導入しました。現在は最長の場合で、対象となる子どもが満3歳になる年度末まで利用できるようになり、女性従業員は対象者のほぼ全員が、また男性従業員の複数名が利用するなど、利用しやすい制度として定着しています。

● 主な育児支援施策

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	7歳
〈産前産後休暇〉	産前6週間 産後6週間							
〈育児休職〉	対象となる子が満3歳となる年度末まで							
〈短時間勤務〉	対象となる子が満3歳となる年度末まで							
〈f-スタッフ制度〉	対象となる子が小学校に入学するまでに再雇用し、以降は、契約を更新 --更新-->							

労働時間の適切な管理

労働時間の適正な把握に努め、長時間労働者に対する産業医による面接指導を確実に実施するなど、法令に基づく取組みを引き続き実施していきます。このためにも、当社では、従業員の時間外労働については、管理職の事前指示を得て、結果は従業員が自己申告することとしています。申告された時間外労働を管理職がチェックする仕組みを整備するとともに、全従業員に対する労働時間の適切な管理への意識付けを図っています。

高齢者雇用の推進

当社における高齢者雇用の取組みは、2006年の高齢者等雇用安定法改定による60歳以降の雇用環境整備の義務化に先駆け、1996年に定年退職者の再雇用制度を新設したことにはじまります。以降、2001年には「e-スタッフ制度」を新設し、従事業務を拡大するなどの改正を行い、2006年には雇用上限を段階的に65歳まで延長するとともに、より幅広い業務に従事していただけるように制度を見直しました。現在では、定年退職者の半数近くがe-スタッフとして60歳以降も働くことを選択し、慣れ親しんだ職場で、豊富な経験に培われた高度な知識やスキルを活かし、活躍しています。

「f-スタッフ制度」について

出産・育児を理由に退職した社員を再雇用する制度「f-スタッフ制度」を導入し、約20名を再雇用しています。また、f-スタッフのうち、勤務実績などをふまえ、本人の意欲に応じて社員に採用する道も設けています。

■ f-スタッフの声

私は、結婚後も社員として勤務していましたが、主人と共働きであり、近くに私たちの両親も住んでいないことから、出産・育児を機に退職しました。その後、二人の子どもが幼稚園に入園できる年齢となり、どこかで働きたいと考えている時、f-スタッフ制度ができたことを知り、2006年4月からf-スタッフとして勤務しています。

この制度のおかげで、子どもたちの幼稚園の送迎時間に合わせた勤務時間が選択できるなど、何とか仕事と育児の両立ができています。これまでの育児休職制度や、育児のための短時間勤務制度の他に、仕事と育児の両立をめざす社員の選択肢が一つ増え、大変ありがたい制度だと感じています。

福知山営業所
吉岡 博子



障がい者雇用の推進

障がいのある方の雇用を継続的に実施しています。例えば、1993年には特例子会社「かんでんエルハート」を設立し、障がい者雇用を積極的に進めてきました。

2006年6月の障がい者雇用率は2.03%となり、2006年度についても、法定雇用率1.8%を達成しています。今後も、障がいのある方の自立と社会参加を目的として、雇用の促進に努めています。



■ かんでんエルハート(重度障がい者多数雇用事業所)

かんでんエルハートでは、現在97名の障がいのある方々が働いています。2006年度には、さらなる雇用拡大をめざし、貸農園「ほのぼの農園“鶴殿の郷”」を開園しました。同社は、障がい者雇用のモデル事業所として全国から多数の見学者があり、これまでに5万人弱の方々がお越しになっています。2006年8月には皇太子殿下も行啓されました。

近年、社会的に就業機会の拡大が要請されている精神障がいのある方を2005年度に2名、2006年度には、さらに2名を雇用しました。また、職場適応が困難な障がいのある方のために、専門的な支援を実施する企業内ジョブコーチ(第2号職場適応援助者)4名を養成しております。今後も、まだまだ雇用が遅れている重度障がい者の方を中心として、精神障がいや発達障がいなどさまざまな障がいのある方の雇用拡大をめざし、障がい特性に応じた新たなモデル事業の開発をしていきたいと考えています。

(株)かんでんエルハート 代表取締役
中井 志郎



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」を労使共通の目的とし、50年以上の歴史の積み重ねの中で、強い信頼関係に基づいた良好な労使関係を築いてきました。この関係を継続するため、会社の経営計画などについて「経営懇談会」を開催するなど、労使間の意思疎通と相互理解を図っています。

■ 主な労使間意思疎通の場

- ・経営懇談会 会社の経営計画などについて労使で意思疎通を図る(毎年開催)
- ・経営協議会 組織改正などの重要案件について労使で協議を行う(都度開催)

人材活性化にむけた制度の充実

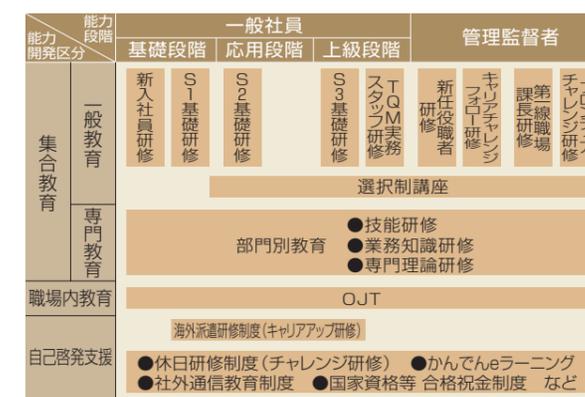
従業員こそが関西電力グループの将来の成長を切り拓く原動力です。この認識のもと、人材の育成やマネジメントに諸制度を導入し、積極的な取組みを展開しています。

■ 人材の育成

従業員一人ひとりの成長につながるような教育施策・支援策を積極的に展開しています。

2006年度は、「安全を最優先に、確実な業務遂行を支える研修施策の実施」を重点方針として、専門分野や能力段階に応じた研修を充実させ、専門知識・技術力の確実な継承とさらなる向上に努めました。また、休日を利用した公募型の「チャレンジ研修」を、件数・内容の両面から充実させました。その結果、151講座に対して、延べ4,311人の応募を受けるなど、従業員の積極的な活用が見られました。

● 2006年度研修体系図



■ 人材マネジメントの推進

従業員一人ひとりが、成長を確認しながら、持てる能力を最大限に発揮し、さらに磨きをかけることのできる環境を整備しています。2006年度は、従来の評価制度を見直し、新たに「貢献度評価」を導入し、第一線職場とコミュニケーションを十分に重ね、この制度の浸透・定着を図りました。今後も「成長」をキーワードに、人事賃金制度をはじめとした、人材活性化諸施策の再整備に向けた検討を進めていきます。

・専門技術・技能者制度の導入

2007年度から「専門技術・技能者制度」を導入しました(詳しくは第一章P24を参照)。本制度によって、電気事業固有の技術・技能がより確実に維持継承されるだけでなく、従業員一人ひとりがやる気ややりがいを持って、自らの技術・技能の向上に取り組むことになるものと期待しています。

安全衛生に関する取組み

従業員の安全と健康は、企業の存立基盤の一つです。当社は、従業員が安全で健康に働くことができる職場づくりに努めています。

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、災害を撲滅し、健康で活力ある「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重点方針を定め、活動計画によって年度ごとの取組みを具体化し、自律的な活動を展開しています。

●2005年～2007年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方針

安全関係	1.安全管理の基盤再整備 2.協力会社他に対する安全活動の充実
衛生関係	メンタルヘルス対策および生活習慣病対策の推進

具体的な安全・衛生活動の取組み

当社は安全と衛生の両面で対策を立て、実践しています。

■ 災害防止施策・教育

業務中の災害を防止するため、安全意識の高揚につながる施策・教育の実施や、設備・作業に潜むリスクの評価、低減活動などの環境づくりを進めています。また、安全管理者をはじめ各層への教育により安全管理体制の強化を図っています。その結果、当社の災害度数率は全国レベルに比べて低い水準にあります。



※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。

■ ヒューマン・ファクター対策

発生した災害を分析し、再発防止策を検討して全社に水平展開しています。また、各事業所では「安全衛生会合」において、ヒューマン・ファクタートレーニングなどを定期的実施しています。

■ 車両安全運転の管理

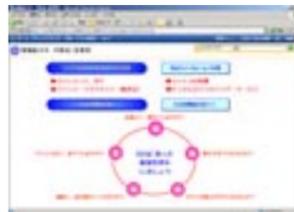
「車両運転者認定制度」を設け、社有車を運転する場合は所定の訓練や運転技能チェックを受けます。また、認定後も定期的にフォローを行うなど、徹底した安全運転管理を実施しています。さらに、継続的な車両訓練により、安全運転意識・技能の向上を図っています。



車両訓練の様子

■ 従業員の健康づくりへの支援

健康に関する情報を発信する社内健康管理サイト「健康情報ステーション」を作成しました。健康増進に役立つ情報を一元的に定期的に提供することで従業員の心と体の健康づくりをサポートしています。



社内健康管理サイト「健康情報ステーション」

■ メンタルヘルス支援の充実

ストレスへの対応を図る教育の充実や、社内外の相談窓口の設置などに取り組んでいます。また、さまざまなストレス解消法を紹介し、心の健康づくりを支援しています。

■ 生活習慣の改善に向けたサポート

生活習慣病に対し、運動習慣・食生活の改善に向けた健康指導や禁煙サポートなどを進めています。今後はメタボリックシンドローム概念を導入した対策も推進します。

グループ全体での安全活動の展開

グループ会社や委託人、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「関西電力安全圏」の構築のため、幅広い安全活動を展開しています。具体的には、毎年「関西電力安全圏推進会」を開催し、グループ全体での災害撲滅に向けた情報交換などを行っています。

安全衛生委員会の開催

安全衛生に関わる事項に、労使一体となって取り組むため、毎月「安全衛生委員会」を開催し、より安全で、健康に働くことができる職場環境の実現に向けて議論を重ねています。

■ 全社安全衛生大会を開催

毎年7月から8月の2ヵ月間は、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「夏季安全衛生強調運動」を展開しています。7月初めには、その趣旨の徹底を図るため、「全社安全衛生大会」を開催し、安全衛生意識の高揚、連帯感の醸成に努めています。



2006年度 全社安全衛生大会

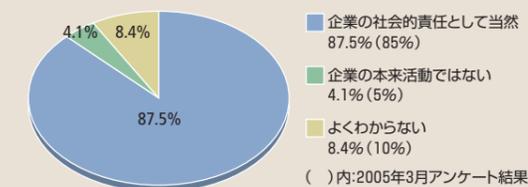
取組みへの評価

○人権啓発については、全従業員が年1回以上人権研修を受講することをめざし取り組んだ結果、平均として一人当たり1.4回(／年)の受講回数となり、また、下記アンケートの結果のとおり、昨年よりも一層人権に関する正しい理解を深めることができました。

○安全衛生に関しては、事業所毎に自律的な安全衛生活動計画を策定し、月々開催する安全衛生委員会において、進捗状況等をフォローすることで、計画した取組みを確実に実行しました。

■ 人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果

●あなたは、企業が人権啓発等に取り組むことについて、どのようにお考えですか。(2006年12月実施)



()内:2005年3月アンケート結果
2005年度に実施した結果より、「企業の社会的責任として当然」と回答した割合が向上しました。

専門家の方のご意見

中央大学法科大学院教授・
(財)人権教育啓発推進センター理事長
横田 洋三 氏



人権の尊重と良好な職場環境の実現に、全社的に取り組んでいることが良く分かり、心強く感じます。「企業がなぜ人権と取り組まなければならないか」という問いに、87.5%の従業員が「社会的責任として当然」と答えたというアンケート結果を見て、経営のトップのみならず従業員の隅々にまで人権教育・啓発活動が徹底していることを知り、大変嬉しく思います。また、同和地区出身者に対する差別をなくすとともに、女性、障がい者、高齢者の雇用に積極的に取り組んでいることも、高く評価できます。こうした人権への配慮には、当事者の意見に謙虚に耳を傾け、良い提言はすぐに実行に移すという姿勢が大切です。今後は、積極的に国や自治体、さらには民間団体が行う人権活動にも支援・協力していただきたいと思います。今日はグローバル化の時代です。社会的責任・貢献も、単に日本という国家の領域に限定せず国際的な人権の課題にも今後は目を向けてほしいと思います。

2007年度以降の方針

当社は従来より、人権の尊重と良好な職場環境の構築に積極的に取り組んでおり、2006年度は、人権啓発活動に継続的に取り組むとともに、従業員向けの健康管理サイトを立ち上げるなど、安全で健康に仕事ができる職場環境づくりに向けた取組みを推進しました。

また、社会的要請が高まっている高齢者雇用や女性の活用に対する支援制度の見直しなど、ダイバーシティの推進にも積極的に取り組み、定年退職者や、出産・育児を理由に退職された方の再雇用に努めました。

2007年度においては、「専門技術・技能者制度」の導入など、これまで以上に従業員一人ひとりがかかる気・やりがいを持って、自らの技術・技能の向上に取り組めるよう従業員の成長をサポートするしくみづくりに注力してまいります。加えて、今後は、横田さんからのご意見にもありますように、従来にも増して積極的な社外活動を通じて、企業の立場から人権尊重の社会づくりに貢献してまいりたいと思います。



関西電力株式会社
人材活性化室長
井上 富夫