

# 4 人権の尊重と 良好な職場環境の構築



仕事と家庭の両立のため、積極的に育児支援制度を利用しています。

## 2008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。
- 次世代育成支援に係る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、安全衛生活動を推進します。
- 事業運営を支える従業員の能力を最大限に引き出す人材マネジメントを推進します。

## 人権の尊重

人権を尊重した企業づくりと、あらゆる差別のない社会の実現をめざして、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、さまざまな取組みを通じて、人権の尊重を基本とする企業文化を築いていきます。

### 基本方針

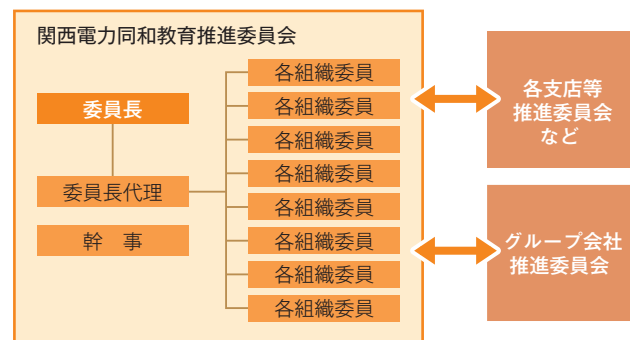
関西電力グループは、企業が果たすべき社会的な責任を認識し、同和問題をはじめとするあらゆる差別を解消するために、従業員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるための取組みを進めています。

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。

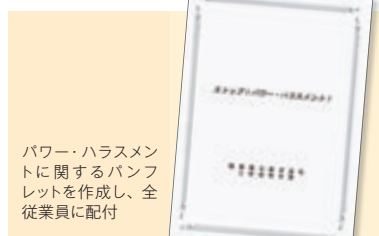
さらに、このような取組みに加えて人権尊重に関する国際的な合意事項や基準を理解し、児童労働や強制労働を排除します。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、さまざまな人権侵害を徹底して防止します。

加えて、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



人権研修の一環として「人権啓発講演会」を開催



パワー・ハラスメントに関するパンフレットを作成し、全従業員に配付



人権標語優秀作品の社内報賞のようす

### 2008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、2008年度は全社で延べ27,029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10,382題の応募があり、2008年度は「思いやる 心があれば皆笑顔 なくそう差別 守ろう人権」が優秀作品に選ばれ、社内報賞されるとともに、ポスターとして全事業所に掲示されています。

さらに、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、2009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まいります。

## ダイバーシティの推進と働きやすい職場づくり

個人の能力や個性に応じた「公平かつ公正な雇用と働きやすい職場づくり」の実現をめざし、当社はグループ全体で関係法令の趣旨を踏まえながら、さまざまな取組みを進めています。

### 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や、その後の改正など、それぞれの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、男女わけへだてのない業務への従事を可能にしています。例えば、技術系職場にも積極的に女性を配置するなど、その職域拡大を進めています。また、役附登用についても男女の区別なく、個人の能力や適性に応じて、公平・公正におこない、女性の役附社員数は増加傾向にあります。

	女性社員採用数	女性役附社員数
2003年度	69名	61名
2008年度	116名	74名

### 次世代育成支援に係る取組み

従業員の仕事と家庭の両立を支援するため、休職や勤務制度について、多様な選択肢を設けています。

#### ■ 主な育児支援制度

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	……	10歳
〈産前産後休暇〉								
産前6週間 産後8週間								
〈育児休職〉								
対象となる子どもが満3歳となる年度末まで								
〈短時間勤務〉								
対象となる子どもが満3歳となる年度末まで								
〈f-スタッフ制度〉								
対象となる子どもが、満10歳に到達する年度末までに再雇用し、以降は契約を更新								

### 育児・介護のための休職制度・短時間勤務制度

育児や介護に携わる従業員を支援するため、休職制度と短時間勤務制度を設けています。

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することができ、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。

#### ■ 育児支援制度の利用実績

##### 育児休職

- [女性] 2008年度中の出産者85名全員が取得 (100%)
- [男性] 1991年制度導入以降、計9名が取得

##### 育児のための短時間勤務制度

- [女性] 2008年度中の取得者数143名
- [男性] 2002年度以降、1名が取得

### f-スタッフ制度

出産や育児を理由に退職した社員を再雇用する「f-スタッフ制度」を2005年に導入し、これまで約20名を再雇用しています。また、f-スタッフのうち、勤務実績などを踏まえ、本人の意欲に応じて社員に採用する道も設けており、これまで3名のf-スタッフを社員採用しました。また、2008年度からは制度をさらに拡大し、介護を理由に退職した社員についても再雇用対象としています。

### 休暇制度

次世代育成支援のための休暇制度として、法が定める「産前産後休暇」や「子の看護休暇」に加え、当社独自の支援施策として、「配偶者出産休暇」「ファミリーサポート積立休暇」といった制度を設けています。

「配偶者出産休暇」では、配偶者の出産時に5日間の休暇を、「ファミリーサポート積立休暇」では、本人がいわゆる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、それぞれ取得することができます。

#### 一般事業主行動計画について

当社は、仕事と子育てを両立できるような環境の整備に向けて、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「一般事業主行動計画」をたて、その目標の達成に向けて取り組んでいます。現在は、第2回行動計画を推進しています。

#### 第2回行動計画 (2009年4月1日～2013年3月31日)

- ① 妊娠・出産・育児に係る各種制度についての従業員の理解を深める
- ② 従業員が、育児休職等の制度を取得しやすい風土を醸成する
- ③ 育児休職期間中の会社とのコミュニケーションを図りやすい環境を整備する
- ④ 育児休職制度の取得者が、職場に復帰しやすい環境を整え、復帰を支援する
- ⑤ 地域の活性化に貢献し、子どもの教育、青少年の健全な育成を支援する

### 高齢者雇用の推進

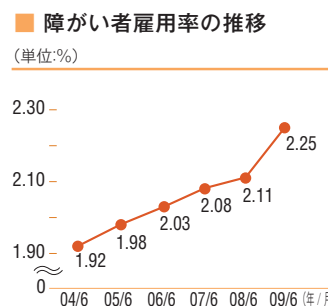
2006年、「高齢者等雇用安定法改正」によって60歳以降の雇用環境整備が義務化されました。しかし、当社はそれより10年前の1996年に、定年退職者の再雇用制度を設けています。その後も2001年に「e-スタッフ制度」を設け、従事業務の拡大を図るなどの改正をおこなってきました。さらに、2006年には雇用上限を段階的に65歳まで延長するとともに、より幅広い業務に従事できるよう制度を見直しました。現在では、定年退職者の約半数近くが60歳以降も働くことを選択し、慣れ親しんだ職場で高度な知識やスキルを活かして活躍しています。



## 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。

2009年6月時点で障がい者雇用率は2.25%となり、法定雇用率を継続的に達成しています。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きます。



## 精神障がい者雇用促進に向けた取組み

かんでんエルハートでは、現在102名の障がいのある方が働いています。2009年5月には厚生労働省から、とくに雇用を進めていく必要がある精神障がい者の雇用を促進するために「精神障がい者雇用促進モデル事業」の委託を受けました。現在は、職域の開拓や職場定着のためのサポートなど、多くの企業の参考になるような精神障がい者雇用に関するノウハウを構築しています。

## Voice

### 理解のある職場でアフターファイブも楽しく

私は大学卒業後、オーストラリアの農場で働いていたときに統合失調症を発症しました。帰国後、精神科で治療を受けましたが3年間は自宅に閉じこもった生活を送っていました。その後、多くの支援者に支えられ、少しずつ外に出られるようになり、発症から6年の歳月を経て、2年前からかんでんエルハートで働いています。現在は企業内ジョブコーチである上司の下で働いております。私は業務上の会話になると緊張が強まるのですが、上司がYESかNOかで答えられるように質問してくださるなどサポートしてくれています。上司だけでなく職場のみなさんも私のことを大変理解していただいており、アフターファイブにもよく食事に誘っていただくなど、楽しい職業生活を送っています。



かんでんエルハート  
平瀬 拓也

## 多様な勤務制度

ゆとりある生活をサポートするため、従来の休暇制度を弾力的に運用した「フレッシュアップ休暇」や「ゆとり休暇」などの

長期休暇制度、効率的な働き方をめざした「選択勤務時間制」「フレックス勤務制」などの勤務制度を導入しています。

## 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おこなっています。例えば、当社では、時間外労働をおこなう場合、従業員が管理職の事前指示を受け、結果を自己申告することになっています。この自己申告による結果についても、管理職がチェックをおこなう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。

## 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おこなう(都度開催)

## 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、2009年度からは、従業員が「成長意欲」や「やる気・やりがい」をより一層高められるよう、「能力」や会社業績への「貢献度」をきめ細かく評価して賃金などに反映する仕組みを整えました。また、仕事に必要な知識・技能の向上につながる新しい社内検定制度を導入。自らの成長度合いがより的確に確認できる人事・賃金制度へと見直しをおこなっています。

また、教育・研修施策においては、職場における人材育成の担い手となる役付社員をはじめ、指導者層への研修を強化するほか、専門分野や能力段階に応じた研修を充実させることで、一人ひとりの成長に向けて、より一層、教え、教えられる機会をつくり出すことに注力しています。

さらに職場全体を活性化させることを目的として、職場行事や専門部活動への支援などをおこなっています。



職場行事のようす

# 安全衛生に関する取組み

当社は、「安全最優先の組織風土の醸成」および「一人ひとりの成長を支える仕組みづくり」に向け、従業員の安全と健康の確保を目的として、安全衛生活動を推進するとともに、グループワイドでの「安全圏活動」に取り組んでいます。

## 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、「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計画として具体化し、自発的な活動を展開しています。

### 2008年度 関西電力安全衛生活動方針重点方策

#### 【安全】

- ① 安全管理体制の充実とリスクの低減
- ② 行動につながる安全当事者意識と相互啓発意識の醸成
- ③ 安全・安心運転の定着
- ④ 協力会社等との安全圏活動の充実

#### 【衛生】

- ① 従業員の疾病予防と健康保持・増進に向けた取組み
- ② 快適な職場環境を保持する取組み
- ③ 自主健康づくりや快適な職場環境保持をサポートする体制づくり

## 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。

## 全社安全衛生大会を開催

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、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、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と連帯感の醸成に努めています。



2008年度全社安全衛生大会

## 具体的な安全活動

### 災害の未然防止策・教育

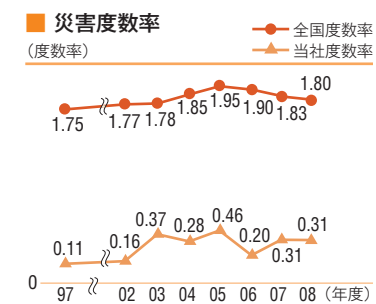
業務中の災害を防止するため、従業員の安全意識の高揚に向けた取組みや、設備・作業に潜むリスクを評価し、低減させるリスクアセスメントなどを進めています。また、安全管理者をはじめ各層への教育によって、安全管理体制の強化を図っています。

用語解説  
● ヒューマンファクター:人間の行動や心理に関わるすべての人的要因のことを指し、これによるマイナスの結果をヒューマンエラーという。ハットヒヤリや事故・災害には、ヒューマンファクターが背景にあることが多い。

## 災害の再発防止対策の策定

災害が発生した場合は、その内容を調査・分析して、再発防止対策を策定し、全社に水平展開しています。また、各事業所では、災害の背後要因について、ヒューマンファクターの考えを取り入れた研修会などを実施し、再発防止対策の定着に向けた活動をおこなっています。

これらの取組みの結果として、当社の災害度数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。

## 車両安全運転管理の徹底

社有車を運転する従業員には、安全運転に関する教育や実技訓練、運転技能チェックを受け、「車両運転者認定制度」に基づく認定試験に合格することを義務付けています。また、認定後も定期的なフォローや、継続的な車両訓練をおこなうなど、安全運転管理を徹底しています。こうした活動を進めるなか、2008年9月には、「全社交通安全大会」を開催し、社外の知見や各所の交通安全施策を共有するとともに、人にやさしい安全・安心な運転の定着を図りました。

「全社交通安全大会」での事例発表



## グループ一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「関西電力安全圏」を構築し、安全に関する情報や技術・ノウハウの共有により、安全レベルをもとに高めていく活動を展開しています。

また、協力会社のみなさまの日頃の創意工夫をこらした安全活動などに対して、感謝の気持ちを伝えるため、「協力会社に対する安全報奨制度」を設けるなど、グループ一体となった安全活動を展開し、さらなる安全文化構築に向けて取り組んでいます。



報奨式では協力会社に感謝状を贈呈



## 具体的な衛生活動

### 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健康管理サイト「健康情報ステーション」により、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。



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、運動習慣の定着や食生活の改善に向けた健康指導、禁煙サポートなどを進め、体の健康づくりを支援しています。

また、2008年4月から、40～74歳の被保険者と被扶養者に対して、メタボリックシンドロームに着目した特定健康診査・特定保健指導をおこなうことが、健保組合に義務づけられました。

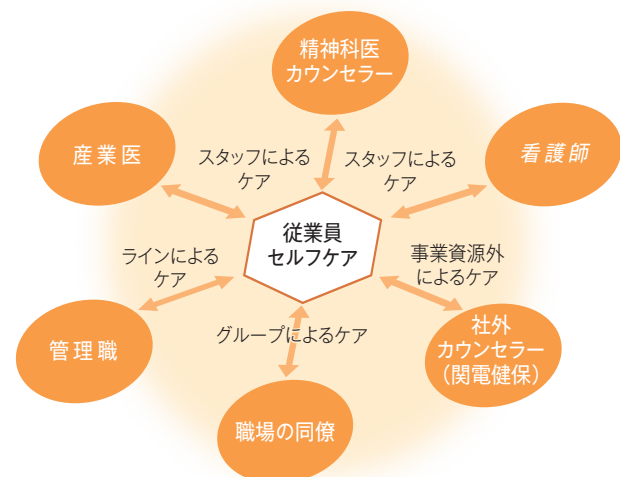
当社は、メタボリックシンドローム対策について、健保組合と一体となって取り組んでいくとともに、引き続き、従業員の体の健康づくりをめざしていきます。

### 従業員の健康サポート体制

一人の従業員に対して、衛生スタッフ、管理監督者、職場の同僚など複数のサポート体制を整え、従業員の健康を守っています。



各支店には産業医や看護師など衛生スタッフが赴任し、従業員の健康指導などに携わっています



## 新型インフルエンザへの対応

当社は、新型インフルエンザ対応として、2007年4月に以下の行動計画を策定し、経済産業省に報告するとともに、行動計画に基づいた対策を講じています。また、2009年3月にハンドブックを配布したほか、同年4月に社内ポータルサイトに「新型インフルエンザ情報ステーション」を新設しました。

### 関西電力

#### 新型インフルエンザ対策に関する行動計画(抜粋)

##### ① 行動計画の目的

本行動計画は、「事業者・職場における新型インフルエンザ対策ガイドライン」(2007年3月26日新型インフルエンザ専門家会議において策定)に基づき、新型インフルエンザ大流行時において、従業員などの健康の確保に最大限努力し、安全確保を最優先として電力を安定的に供給していくために、当社がおこなうべき対応などの確かつ迅速な実施に資することを目的とする。なお、新型インフルエンザの大流行は、必ずしも予測されたように展開するものではなく、発生する事態もさまざまであると想定されることから、今後の情勢の変化などを踏まえて、本行動計画は、随時見直し、必要に応じて、修正を加える。

##### ② 危機管理体制および情報収集

1. 危機管理体制の整備(対策組織の設置)
2. 情報収集及び周知方法の整備

##### ③ 新型インフルエンザ流行時の事業運営体制

##### ④ 従業員などへの感染予防および事業所内での感染拡大防止のための措置

##### ⑤ 海外勤務、海外出張する従業員などへの感染の予防のための措置



ハンドブック



新型インフルエンザ情報ステーション

## 取り組みへの評価

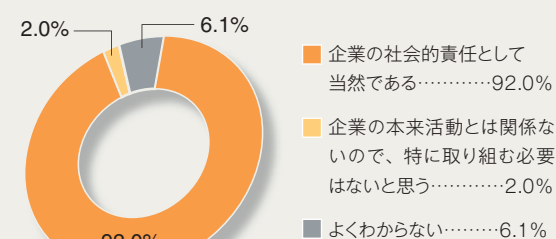
■人権啓発に関しては、これまでの取り組みを継続し、2008年度も全従業員が年1回以上人権研修を受講することをめざしました。

その結果、当年度も全従業員数を大きく上回る延べ27,000人以上の従業員が受講しました。また、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り組みは「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、全社的に広がってきていることが明確になりました。

■安全衛生に関しては、グループ一体となった安全活動を積極的に展開するとともに、新型インフルエンザ対応といった新たな課題についても迅速に対策を講じるなど、従業員が安心して働ける仕組みを強化しました。

### 人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果 (2008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。



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  
2006年12月…87.5% 2007年11月…90.5%

### 2009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取り組んでおりますが、昨年の岡田さんのご意見も受け、2008年度は「人が人として大切にされること」という「あたりまえ」なこととして、継続的に人権啓発研修を実施し、人権に関する正しい理解を深める取り組みを着実に実践してまいりました。

また、次世代育成支援にかかる取り組みを充実させるとともに、人事・賃金制度の見直しや新しい社内検定制度の導入など、事業活動を支える従業員一人ひとりが成長を実感しながら、やる気・やりがいをより一層高められるような制度づくりに努めました。

2009年度においては、従業員の成長をサポートするこれらの新たな制度と、従来からある人材育成の仕組みとを連動させ、従業員が能力を最大限に発揮できる

## 専門家の方のご意見

株式会社クオレ・シー・キューブ  
代表取締役社長

岡田 康子 氏



組織の中でのハラスメントは力の強い者が弱い者へとおこなう傾向があります。通常組織内で職権という正式なパワーを持つ上司がその加害者となりがちです。しかし、組織のなかのパワーはそれだけではありません。社員同士や非正規社員間でも、非公式なパワーを使っているいろいろなハラスメントがおこなわれています。親会社と子会社、顧客や取引先の間に存在する力の差もハラスメントを実行できるパワーとなります。グループ会社も含めた多くの人たちにハラスメント防止意識を持っていただくためには、今回配布された『ストップ!パワー・ハラスメント!』などの冊子はとても役立つものとなるでしょう。また問題が発生したときの対応についてもグループ一丸となって取り組む必要があります。そのためには今年も企画されているハラスメント相談窓口研修をグループ各社にも広げていくことはとても有意義なことです。

よう取り組んでまいります。

加えて、岡田さんのご意見にもありますように、グループ会社も含めた多くの方にハラスメント防止意識を持っていただくとともに、引き続き、人権研修の実施や情報共有、連携強化に取り組んでまいります。

関西電力株式会社  
人材活性化室長  
井上 富夫

