

4 人権の尊重と 良好な職場環境 の構築

Plan>> 2010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。
- 多様性のある雇用の促進や働きやすい職場づくりにかか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、安全衛生活動を積極的に進めます。

Do>>

従業員一人ひとりの違いを 強みとしてとらえる組織へ

ダイバーシティ推進グループを新設

当社は、これまでも「人づくり」を重点項目の一つに掲げ、種々の取組みを進めてきました。その一環として、2010年からダイバーシティ推進グループの立ち上げに着手し、2011年6月に新設しました。グループをつくるにあたって、私が特に注力したのは、こうした取組みによく見られるような、女性だけを対象にするのではなく、全従業員に向けた活動に広げることでした。当社従業員一人ひとりの違いを強みとして意識し、なおかつ、活かす組織風土を醸成したいと考えています。違いを活かすことは、多くの視点を得ることになり、その結果、新たなアイデアが生まれ、リスクを予測できるようになります。また、違いへの感受性が高まり、お客さまの多様なご意見やご要望への対応力が増すなど、変化に強い企業体質をつくることにつながります。なにより、違いを強みとして肯定された従業員は、前向きになり、互いの違いを刺激に成長し、能力や行動力を向上させていくことでしょう。

違いに気づき、違いを活かす

具体的な活動としては、「違いがあるということに気づく」「違いが何であるかを知る」「その違いを活かす方法を考える」といった3つの行動ステップが自然に実践されるような取組みを考えています。2011年秋からは、各事業所の管理職に対して、意識啓発や研修をおこないます。また、全従業員を対象にした意識調査などのデータをもとに、部門や事業所に合わせた個別の活動を進めます。その一方で、従業員の子育てや親の介護などライフステージの変化に伴って生じる家庭や地域での役割について理解し、そのような負担の多い時期でもそれまでと変わりなく働けるような職場風土をつくっていきたいと考えています。

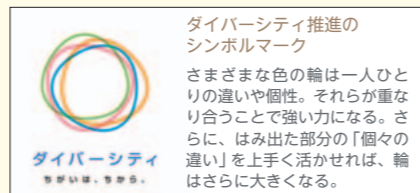
人材活性化室
ダイバーシティ推進グループ
ダイバーシティ推進部長
森田 文子



CSR Highlight

●関西電力のダイバーシティ推進のねらい

- 多様な人がいること、多様な意見があること、それらを理解し、受け止め、活かせる力を従業員一人ひとりが身に付けることで
 - よりよいやり方や考え方・アイデアが生まれる
 - いままで気づかなかったリスクなどを予測し対応できる
 - お客さま視点・生活者目線で物を考える力が養われる
 - 変化に対応できる強い組織になれる
- 自分の強みが受容・承認されることで
 - 仕事へのやる気・やりがいが増える
 - 他者との違いを刺激に自己が成長する
 - 自己肯定により自信・能力が向上する



●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、休職や勤務制度についての多様な選択肢を、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日間の休暇
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

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。

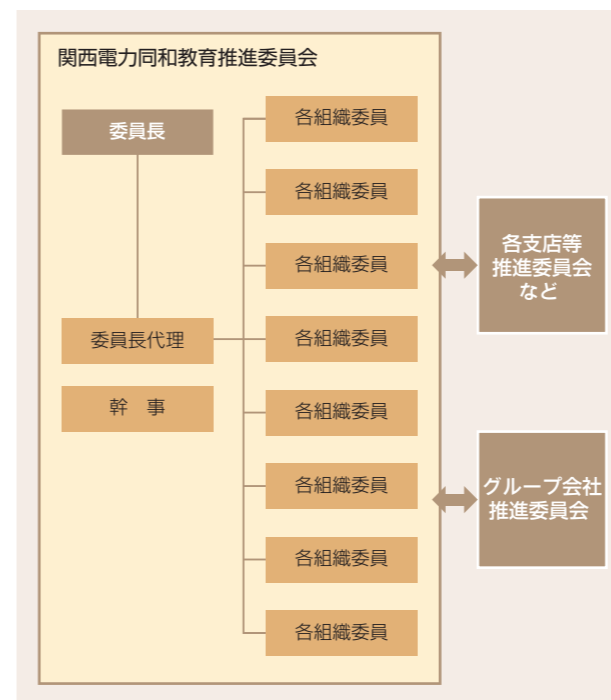
また、人権の尊重と良好な職場環境の構築に努めるとともに、「あらゆる差別を許さない」体質づくりと「差別のない社会」の実現に向けて積極的に活動しています。

さらに、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・ハラスメントについても、ハラスメント相談窓口を設置するとともに、コンプライアンス相談窓口と連携しながら、さまざまな人権侵害を徹底して防止します。

グループ体となった取組み

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



2010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、2010年度は全社で延べ25,300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、全社から昨年度より約1,200題多い13,331題の応募があり、2010年度は『見つめよう 相手の心 みつめなおそう 自分の言動』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。



「人権標語」社内報賞受賞者たち(右3名)

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おこなっています。

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

Do>>

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、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。



技術系の職場で活躍する女性社員

なお、当社はUNwomen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指針」に賛同・署名しています。

	女性社員採用数	女性役附社員数
2005年度	60名	75名
2010年度	112名	88名

高齢者雇用の推進

当社は、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る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2011年6月時点で2.06%となり、法定雇用率（1.8%）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、貸農園事業の強化など、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。

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。



働きやすい職場づくり

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」「フレックスタイム勤務制」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の面接指導を確実に実施するなど、法令に基づく取組みを実行しています。例えば、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としています。また、その結果について管理職がチェックする仕組みを整備するとともに、全従業員に対して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、会社として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。

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つくり出すことに注力しています。

VOICE

栽培体験などで自信と希望をもつことができました

（かんでんエルハートで働く私たち精神障がい者4名は、2009年9月から高槻市内にあります高槻フラワーセンターで、カウンセラー（臨床心理士）などの就労支援を受けながら農園事業を運営できる能力を身に付けるために就労訓練に励んできました。

手掘りでの畑造成、炎天下での農作業などとてもきつかった記憶もありますが、約500㎡でのナス栽培の成功などから自信と希望をもつことができました。最近ではお客さまからお声をかけていただいて、栽培方法について会話するなど信頼関係ができてきたことを嬉しく思っています。

今後も「地域でイチ押し」の農園をめざし、ベストを尽くしていきたいと考えています。



貸農園事業における畑造成作業の様子

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針を定め、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。

2010年 関西電力安全衛生活動方針 重点方針

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 協力会社などとのコミュニケーション活動のさらなる充実

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。

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に取り組んでいます。また、安全管理者をはじめ、従業員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。



各職場のリスク改善事例を紹介

産業界を引っ張っていく取組みに期待します

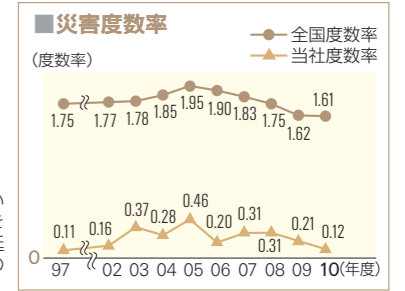


財労働科学研究所 所長 酒井 一博 氏

大きな組織で安全を確保するには、経営の取組みと現場の活動が共鳴することが大事です。関西電力の経営層をはじめとした、みなさまの安全に対する姿勢に力強いものを感じます。特にコミュニケーションを重視し、協力会社も含めたグループ大の安全活動への展開は、他社からも参考にされるでしょう。ライフラインを抱える電力会社として、産業界を引っ張っていく取組みに期待します。

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。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体災害件数を表す。

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みなさまを対象とする、ゆるぎない安全文化を構築し、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、グループ一体となった取組みを展開しています。

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

2010年にリニューアルした健康管理サイト「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。

メンタルヘルス対策の推進・強化

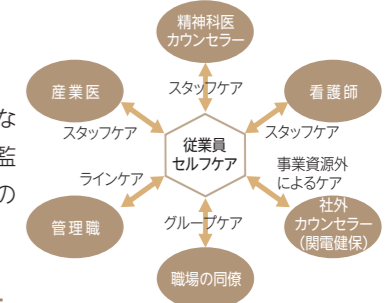
2010年6月からイントラネットを活用したストレス診断ツールを開始し、セルフケア対策を強化しました。また、メンタルヘルス不調の従業員が円滑に職場復帰を果たせるよう「復職支援制度」を導入しました。

生活習慣改善に向けた体制の充実

運動習慣、食生活の改善に向けた健康指導や、禁煙に向けた支援など、生活習慣病の予防を目的に、「からだ」の健康づくりをサポートしています。

健康サポート体制の充実

産業医、看護師、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、社内の規程などを改訂しました。

Check>> 第4章 取組みへの評価

取組みが向上した点

●人権啓発に関しては、これまでの取組みを継続し、2010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25,000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、全社的に広がっていることが明確になりました。

●ダイバーシティの推進に関しては、「多様な従業員一人ひとりの強みや個性を最大限に活かす取組み」を全社を挙げて進めていくにあたり、その専任組織の立ち上げに着手するなど、より一層、従業員一人ひとりの違いを強みとしてとらえることができる職場環境の構築に努めることができました。

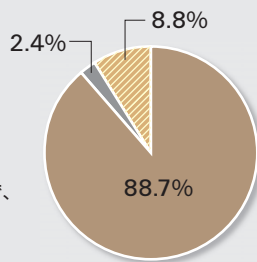
今後の課題

●2011年6月に先述の専任組織を新設したことから、今後は、各事業所の管理職を対象とした講演や研修を実施したり、意識調査などのデータを踏まえて部門や事業所に合わせた個別の活動をおこなうなど、「違いに気づき、違いを活かす」職場環境づくりの推進を図っていきます。

人権啓発に関する全従業員へのアンケート結果 (2010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
- 企業の本来活動とは関係ないので、とくに取り組む必要はないと思う
- よくわからない



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
2008年11月…92.0% 2009年11月…91.7%

専門家の方のご意見



(財)人権教育啓発推進センター
理事長
法務省特別顧問
横田 洋三 氏

評価できること

関西電力では、グループが一丸となって人権啓発活動に積極的に取り組んでいることが素晴らしい。また、社長以下のトップをはじめ全従業員に対して人権啓発活動を実施しており、こうした点も高く評価できる。実際、アンケート調査において、社員の大多数が人権に関して深い理解をもっていることが示されている。人権啓発活動に際しても「ダイバーシティの推進」、「安全衛生に関する取組み」など、具体性のある独創的な手法を開発し、進化していることが読み取れる。

要望したいこと

関西電力グループ内での人権啓発活動はかなり充実したものとなっているが、企業の社会的責任という点では、さらにサプライ・チェーンや消費者、地域住民など企業の周辺のステークホルダーへの働きかけもおこなっていく必要がある。実際にはこのような活動もある程度実施されているのだろうが、今後はそれを意識的に展開していくことと、そのことをCSRレポートに反映させることが望ましい。また、東日本大震災および原子力発電所事故のような大規模な災害に対して、関西電力グループがどう取り組むかを人権の観点から検討することも、課題である。

Action>> 2011年度以降の方針



関西電力株式会社
人材活性化室長
笹川 敬祐

当社グループは、これまで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。2010年度においても、前年の取組みに対する「専門家の方のご意見」を受け、人権啓発活動を継続的に推進し、従業員が互いの人権を尊重しながら各人の強みを発揮できる、そんな職場環境づくりを進めました。また、高齢者雇用の促進や女性従業員の活躍を支援するしくみづくり、さらに、人材の育成、やる気・やりがいの向上につながる施策に、これまで以上に積極的に取り組みました。

2011年度は、6月に新設したダイバーシティ推進グループを中心として「多様な従業員一人ひとりの強みや個性を最大限に活かす取組み」を推進していきます。また、従業員一人ひとりが夢と誇りを持って、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ます。

最後に、横田さまのご意見にもありますように、当社グループに関わるステークホルダーの方々にも当社グループの人権啓発の取組みをご理解していただくことも重要であるとの認識のもと、新たな課題を着実に解決しながら、引き続き、人権啓発のための取組みを関西電力グループを挙げて押し進めたいと思います。