

人権の尊重

基本方針

当社グループは、関西電力グループ行動憲章において、人権を国際社会共通の普遍的な価値ととらえ、人権に関する国際的な規範を支持し、あらゆる事業活動において人権を尊重する旨を記載するとともに、人権尊重への取組みを推進してきました。

このようななか、「ビジネスと人権に関する行動計画 (NAP)」の公表等、今日、社会における人権尊重への意識がより高まっていることを踏まえ、「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した人権尊重に関する方針として、2021年12月、「関西電力グループ人権方針」を制定しました。

本方針は、「関西電力グループ経営理念」、「関西電力グループ行動憲章」に基づいた人権に関する最上位の方針として位置づけています。

当社グループは、本方針に掲げる「国際人権章典」、国際労働機関 (ILO) の「労働の基本原則および権利に関する宣言」および人権に関する国際規範等に則り、事業活動に関連する人身取引および強制労働、児童労働や、さまざまな人権侵害による人権への負の影響の防止・軽減にむけた取組みを推進し、企業としての人権尊重への責任を果たし、すべての人間の尊厳と人権が尊重される社会の実現を支援していきます。

[WEB](#) 詳細は… [関西電力人権方針](#)

人権啓発やハラスメント防止に向けた取組み

当社および関西電力送配電 (株) では、人権を尊重する企業の責任について理解と認識を深め、あらゆる事業活動において一人ひとりが責任ある行動をとれるように、経営層や全従業員を対象に人権研修を継続的に実施しています。

特にハラスメント防止に関しては、いかなるハラスメントも許さない職場風土づくりに向けて、2021年に、ハラスメント防止規程やハラスメント防止ハンドブックを制定するとともに、ハラスメント被害を相談しやすいよう社内外に相談窓口*を整備しています。

*ハラスメントを含む人権・差別等に関する相談窓口として、「コンプライアンス相談窓口」と「人権・ハラスメント相談窓口」を整備しています。2021年度にこれらの窓口を通じて寄せられたハラスメントを含む人権・差別等に関する相談件数は38件、うち、懲戒等の処分件数は4件です

主な研修の受講実績 (2021年度)

研修内容	対象者	受講者数
人権研修	全従業員	延べ 45,712人
人権講演会 職場におけるハラスメント防止のために	推進委員 役職者等	193人
ハラスメント相談員研修	相談窓口担当者	52人

人財開発

関西電力グループアカデミー

「人を大切に経営」という当社グループの理念と共に、「厳しい競争環境で勝ち抜く人財の育成が不可欠である」という会社の思いを具現化するものとして、2018年に「関西電力グループアカデミー」を設立し、当社グループの研修や育成制度を体系化しました。

育成方針について

関西電力グループアカデミーでは、新たな「働き方」を通じて従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲を持って生き活きと活躍し、ひいては「Kanden Transformation」の実現につながるような能力伸長施策を展開するとともに、従業員の「自律的なキャリア形成」を支援していきます。

具体的には、経営理念を体現するための意識・行動面の変革につながる育成施策の実施に加えて、個人々の強みのさらなる伸長や啓発点の改善・克服を図るための育成施策、さらには専門技術の確実な継承やデジタル技術を活用した生産性向上・付加価値創出を推進するための育成施策を実施していきます。

「人財力」改革に向けた施策

関西電力グループ中期経営計画の取組みを進める力の源泉は、一人ひとりの従業員であるという認識のもと、従業員一人ひとりが、その多様な属性を活かしながら、成長意欲や挑戦意欲を持って生き活きと活躍し、その成長や成果が、会社組織の収益力向上や持続的な成長につながるという好循環を生み出すことをめざしています。

具体的には、人財の発掘や研修、異動、評価といった一連のプロセスを通じて、全従業員がさまざまなフィールドで最大限に活躍できるよう取り組んでいます。



人財戦略 **BX**



キャリアデザイン

従業員のキャリア形成をサポートするための取組みとして、年に1度、上司と部下との面談の機会を設けています。

面談は、個々人の強みや啓発点、キャリアプラン等を記載した「キャリアデザインシート」を基に実施しており、従業員の特性やキャリアについての考え方を上司部下の間で共有するとともに、その内容をOJTや異動配置に活用することで、従業員のキャリア形成を支援しています。

自律的キャリア形成の支援ツール

従業員自らが自身のキャリアについて深く考え、気づきを得て成長する環境づくりのため、自律的キャリア形成の支援ツール「セルフデザインブック」を発行しています。冊子を読み、「環境が未来に向かって変化するなかで、自分がどうありたいか、何を大切にしたいか、どう行動していくべきか」について、さまざまな問いかけを通して深く考え、学ぶことで、より自分らしいキャリアを形成するためのきっかけを得ることができます。

社内公募型の仕組みの導入 (e-チャレンジ制度)

従業員が、高いモチベーションのもと、これまで以上に能力を最大限発揮できるよう、個々人の自律的なキャリア形成を支援し、多様なキャリアやフィールドに自発的にチャレンジできる社内公募型の仕組みを導入しています。

	ねらい		キャリアチャレンジ				
	ねらい	めざすキャリア		2020年度	2021年度	累計	
キャリアチャレンジ	グローバルビジネス	国際事業の飛躍的な成長	国際事業領域を中心としたキャリア				
	新ビジネス創造	イノベーションのさらなる推進	新規事業領域を中心としたキャリア	応募者数	88名	121名	377名
	中核グループ事業	グループ事業のさらなる成長	中核グループ事業領域を中心としたキャリア	合格者数	33名	27名	93名
	スーパープロフェッショナル データサイエンティスト サイバーセキュリティエンジニア デジタルコンサルティング 先進技術開発(新設) 燃料トレーディング(新設)	今後の事業運営に 必要不可欠なスキル向上	極めて専門性の高い特定のキャリア				
	再生可能エネルギービジネス	再生可能エネルギー事業の 飛躍的な成長	再生可能エネルギー事業領域を 中心としたキャリア				
	水素ビジネス(新設)	水素事業の飛躍的な成長	水素事業領域を中心としたキャリア				
デュアルワークチャレンジ	多様な業務経験によるさらなる成長を目的に、本来の従業務務に加え、就業時間の一部を用いて他業務(特定のプロジェクト業務等)にも従事する						
			デュアルワークチャレンジ	応募者数	10名	49名	101名
				合格者数	8名	26名	63名



関西電力グループアカデミーを通じた育成施策として、早期育成に向けた階層別研修や事業の専門性を高めるための専門研修、経営幹部候補育成研修等を実施し、従業員の能力向上や自律的なキャリア形成を支援しています。また、人事評価制度、社内公募制度も取り入れており、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にしています。

研修・育成制度の内容

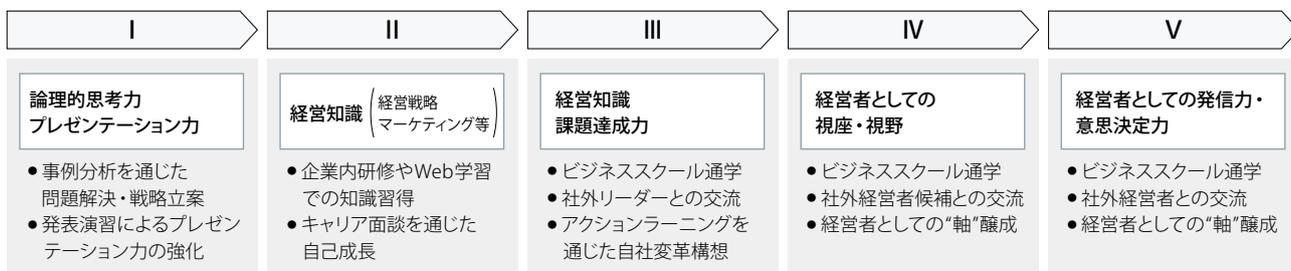
	担当者					役職者					
	基礎段階	応用段階	上級段階			フォロー	II	III	フォロー		
階層別研修	新入社員	I	II	III	I	フォロー	II	III	フォロー	組織のパフォーマンスを引き出すためのマネジメント力強化を図る研修を実施しています。	
選択型研修	期待される役割や能力を発揮できるようアクティブ・ラーニングを中心とした研修を実施しています。					選択型研修					個々人の強み・啓発点を選択型研修で補完し、早期育成を図っています。
経営幹部候補育成研修						I	II	III	IV	V	
専門研修	部門別教育(技能研修/業務知識研修/専門理論研修)										専門知識・技能の確実な継承と向上に向け、数百にわたる専門研修を実施しています。個人ごとの専門スキルの習得目標および習得状況を明確化し、計画的に育成しています。
成長支援	・社内検定 ・合格祝金 ・チャレンジ研修 ・社外通信教育 ・eラーニングなど										

次世代リーダー育成—幹部候補育成

当社グループを取り巻く環境が大きく変化するなかで、前例の踏襲から脱却し、変革を牽引する次世代リーダーを早期かつ計画的に育成していくために、キャリアストレッチの機会として段階的な社外研修プログラムを取り入れています。

従来の業務の枠を超えて、異業種との接点を組み込むとともに、常に経営戦略とリンクしたカリキュラムを実施しています。

2021年度からは、役員候補者向けとしてCLP Vを新設し、後継者育成計画との連動を意識したカリキュラムを取り入れています。



自己成長支援

会社人生の節目に、経営層から動機付けを行い、経営の考えを共有するとともに、従業員の意見や考えをくみ上げることを目的として、2021年度より経営層と従業員の交流機会を設けています。

具体的には、入社半年後および新任管理職登用のタイミングで、階層別研修に併せて、経営層と受講者による少人数制のコミュニケーションを実施しています。

認める
評価

人事評価制度

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、従業員一人ひとりの「姿勢・能力・資質」や会社業績への「貢献度」について、経営理念の実践の観点も踏まえてきめ細かく評価※し、賃金等に反映する仕組みを整えており、評価結果については、上司から部下にフィードバックするとともに、さらなる成長に向けコミュニケーションを行う機会を設けています。

また、当社は多面評価の仕組みを採用しており、2021年度時点で一定レベル以上の管理職に導入済みです。

※評価に際し、特に並外れた姿勢・能力・資質を有する場合は、既定の範囲内での評価点に加えて、さらなる加点評価もできるような仕組みとしています

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

2022年4月に「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定しました。方針実現に向けて、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲を持って生き活きと活躍し、「Kanden Transformation」の実現につながるような人財育成に取り組むとともに、従業員が高いモチベーションのもと、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境を整備します。今後も専任組織を中心に、制度整備や定期的な情報発信、研修等のさまざまな取組みを進め、こうした取組みを、グループ会社全体にも広げていきます。

2021年には、ダイバーシティ推進の機運を高めるため、社外取締役と従業員との懇談会、社外講師による講演会、従業員からのダイバーシティ推進に関する意見・アイデア募集等を実施しました。挙げられた意見・アイデアは「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」に反映するとともに、多様性を重視した採用やライフスタイルに合わせた勤務制度の拡充等、具体的な取組みとして進めていきます。

人財戦略 **BX**

**関西電力グループ
ダイバーシティ&インクルージョン推進方針**

- 一人ひとりの「ちがいを」を尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、イノベーションを創出し、競争力ある企業グループを実現する。
- 性別、年齢、国籍、障がい等の属性やライフスタイル、キャリアにかかわらず、誰もが能力を最大限発揮できる働き方の実現と職場風土の醸成をめざす。

ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組み

女性従業員のさらなる活躍に向けた取組み

自身が持つ可能性を過小評価せず最大限伸ばせるよう、また、ライフステージの変化に際しても、働きながら自己成長を続けるという意欲を持ち、積極的に仕事と家庭などの両立を図ることができるよう、さまざまな研修や取組みを実施しています。

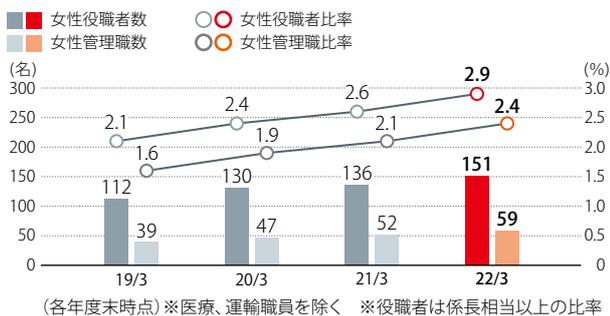
男女の賃金差異※(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全労働者	64.6%	(2021年度)※関西電力(株)単体数値 ※基本給、時間外手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く
正社員	69.0%	※出向者・休職している者は除く
パート・有期社員	55.7%	※男女の賃金差異(正社員)の基礎となる平均勤続年数の差は、8.9年 ※関西電力病院に勤務している医療職員も含む

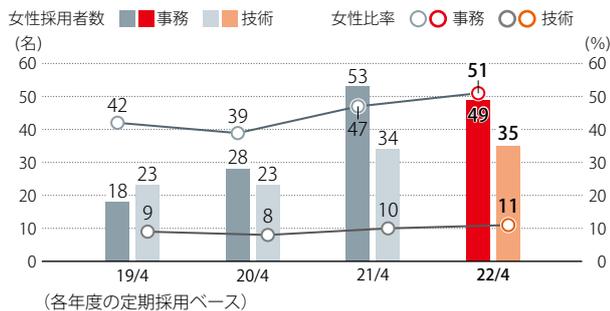
女性活躍推進の目標

役職登用	2030年度末までに女性役職者比率および女性管理職比率を2018年度の3倍以上とする
採用	事務系採用における女性比率を40%以上、技術系採用における女性比率を10%以上とする

女性管理職・役職者数と構成比※



女性採用者数と構成比



女性活躍推進に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、女性活躍推進法に基づく「えるぼし(最高位、3段階目)」、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」といった認証を受けるとともに、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において「準なでしこ」に選ばれました。

障がい者雇用の促進

特例子会社(株)かんでんエルハートを設立(1993年)し、関西電力送配電(株)※(2020年4月分社化)と共に、障がい者雇用の促進を図っています。かんでんエルハートでは、行政および関係団体、高等支援学校等と連携し、障がいのある方を職場実習として受入れる等、積極的な採用活動を展開しています。その結果、当社の障がい者雇用率は2.6%(2022年6月1日)となっており、法定雇用率(2.3%)を継続的に達成しています。

また、事務アシスト作業など、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、精神障がい者へのサポートの充実にも取り組んでいます。

※関西電力送配電(株)は、関係会社特例(グループ適用)の認定を受け、当社の障がい者雇用率の算定対象に含んでいます

高齢者雇用の推進

希望者全員を満60歳定年退職以降再雇用しています。ベテラン社員には、これまで培った知識や経験をより一層活かしていただけるよう、継続して環境整備に取り組んできており、現在、定年退職者の多くが、豊富な経験と高い技術や技能を活かして、当社やグループ会社での幅広い業務で活躍しています。

※2022年3月末時点の再雇用者(定年退職者)数:約900名

中途採用者および外国人財の

管理職登用に関する取組み

今後も多様性を重視した採用を推進し、中途採用を拡大するとともに、積極的に管理職へ登用していきます。また、外国人財についても、積極的な採用・管理職登用を行っていきます。

中途採用者の管理職の登用については、2021年度から以下の目標を掲げています。

管理職登用	2030年度末までに中途採用者が管理職に占める比率を2020年度末の10倍以上とする。 (2020年度末実績:0.1%、2021年度末実績:0.3%)
-------	--

中途採用の状況

	2021年度(実績)	2022年度(実績)	2023年度(計画)
キャリア採用者数	28名	42名	70名

さらに、他社でキャリアを積んだ離職者の積極的な再雇用を進め、社外の知見を得た人財が当社で活躍してもらえるように取り組んでいきます。

男性従業員の育児参画促進

男性従業員が家族との絆を深め、育児の経験を通じて個人として成長するとともに、仕事の効率化の進展および仕事へのモチベーションの向上等をねらいとして、男性の育児参画を促進しています。具体的には男性の育児休職取得率90%以上という目標を掲げ、2017年度～2021年度まで5年連続達成しました。また、育児休職開始から7日間を有給化するとともに、子が生まれた男性従業員およびその上司への育児休職の取得を奨励するメール配信や、育児休職を取得した男性従業員の体験談の社内イントラネットへの公開といった取組みを展開しています。改正育児・介護休業法が施行される2022年10月からは、男性の育児休職取得率については「女性の取得率と同程度をめざす」という目標(2021年度の女性の育児休職取得率：100%)を掲げるとともに、男性の育児休職平均取得日数についても、新たに「2025年度までに1ヵ月以上取得」という目標を掲げ、その実現に向けて男性従業員の育児参画をさらに促進していきます。

仕事と介護の両立支援

従業員が介護に関する基本的な知識や公的支援、自社の制度について理解しておくことで、介護に直面した際の離職を防ぎ、仕事との両立を可能にすることをねらいに「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成や仕事と介護の両立セミナーを開催しています。

LGBTQに関する理解促進

従業員がLGBTQ(性的マイノリティ)に関する理解を深め、当事者を含む誰もが働きやすい職場づくりをめざし、全従業員を対象としたeラーニングの実施、LGBTQに関する基礎知識やハラスメント防止について記載したハンドブックの作成、相談窓口の設置等を行っています。また、任意団体work with Prideが策定したLGBTQに関する企業の取組みを評価する指標において、当社は2016年度から2020年度の5年連続、最高位の「ゴールド」認定を取得するとともに、2021年4月には大阪市LGBTリーディングカンパニーの三つ星認証を受けました。

勤務制度、両立支援制度

区分	制度
働き方の柔軟性を高める制度	スーパーフレックスタイム
	テレワーク
	時間単位休暇
育児との両立支援	産前産後休暇
	出産休暇
	育児休職
	早期復職支援メニュー
	短時間勤務(育児)
	子の看護休暇
	ファミリーサポート積立休暇
介護との両立支援	介護休職
	短時間勤務(介護)
再雇用制度	f-スタッフ制度

WEB 詳細は… 多様な人財の活躍に向けて

「働き方」改革と健康経営の推進

「働き方」改革と健康経営の推進

健康経営宣言の制定

会社として、健康経営により強力に取り組んでいくという不退転の決意を示すことを目的に「健康経営宣言」を制定しました。中期経営計画では、デジタル技術活用による業務の高付加価値化、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の加速、職場一体となった健康活動の継続的な展開、一歩踏み込んだラインケアの促進を掲げ、取り組んでいます。

〈健康経営宣言〉(2018年1月制定)

関西電力は、「お客さまと社会のお役に立ち続ける」という使命を全うするため、従業員の健康を経営の柱とし、従業員の心身の健康の保持増進ならびに生活の質の向上を積極的に支援します。あわせて、時間より価値創造に軸足を置いた働き方を実践し、生産性の向上や長時間労働解消はもとより、ダイバーシティ推進、人財力改革を通じたダイナミックなイノベーションを実現し、健康経営の効果を一層高めます。関西電力は、これからも、人を大切にするという考えのもと、従業員の健康増進に努め、「明るく豊かな未来の実現」に貢献してまいります。

働きやすい職場環境の整備

適正な労働時間管理を大前提として、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制の全社拡大や、テレワークの要件拡大による時間や場所の柔軟性を高める勤務制度の充実、計画的かつ有意義な休暇取得の奨励など、仕事を効率的に進め、

人財戦略 **BX**

休むときはしっかり休むといった「オン」「オフ」のメリハリをつけるための柔軟な勤務制度の整備を行っています。

なかでもテレワークについては、従業員の意見を聴きながら、文書の電子化やITツールの拡充などの環境整備を進めるとともに、本店をはじめとした一部の職場ではフリーアドレスにも取り組んでおり、新しい働き方の一つとして、全社的に定着・浸透しています。

2021年度のオフィスワーク職場のテレワーク率	46.6%
-------------------------	-------

「働き方」改革に関する主な指標と実績

	目標	2020年度	2021年度
一人当たり所定外労働時間	年190時間	247時間	241時間
有給休暇取得率	90%以上	95.5%	96.4%

※数値は運輸・医療職員を除く

健康経営優良法人2022(ホワイト500)に認定

当社グループにおける「人を大切に経営」の理念や、従業員の健康に対する取組みが評価され、2017年より「健康経営優良法人(ホワイト500)」に6年連続で認定されています。

主な健康経営の取組み

当社グループでは、健康管理意識の改善啓発や、セルフケア力の向上をめざし、運動・食事に関する講習会やウォーキングラリー大会の実施、禁煙の日の設定などを行っています。

また、管理職向けのラインケアに関する研修の実施など、上司が部下のサポートをしやすい環境の整備や、産業医、産業看護職、社外カウンセラーによる相談窓口の整備など、サポート体制の充実にも取り組んでいます。

従業員を支える福利厚生制度

弔慰金、各種保険制度などの生活保障施策、社宅(一部地域のみ)・寮、住まいサポート(社宅に代わる新たな家賃補助)などの住宅施策、持家財形貯蓄、持株会などの財産形成支援施策、福利厚生代行サービス、カフェテリアプラン、従業員食堂、退職金制度など、従業員やその家族の生活の安定を図り、従業員が澁刺と安心して業務に取り組むことができるよう、今日的観点等も踏まえて制度内容の見直し・充実を図りながら、環境を整えています。

※一部制度を除き、非正規雇用労働者も利用可能としています

安定した労使関係の維持

「関西電力労働組合」とユニオンショップ協定を締結しており、「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、長年の歴史を経て構築した強い信

頼関係を基に良好な労使関係を築いています。現在も、この関係を継続するため、労使間で懇談や協議を実施し、労使間の相互理解を図りながら、事業運営を行っています。

主な労使間意思疎通の場

経営懇談会	会社の経営計画等について労使で意思疎通を図る(毎年開催)
経営協議会	組織改正等の重要案件について労使で協議を行う(つど開催)

従業員の異動に係る労使間の対応

関西電力(株)および関西電力送配電(株)は、労働協約において、業務の都合上、従業員の異動を必要とするときは、本人の意向、生活条件および技能等を考慮して、公平に行うこととしており、特に広汎な異動を行う必要があるときは、その異動の基準について、労働組合と協議することとしています。

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染拡大を防止し、電力・ガスの安全・安定供給を継続するため、新型コロナウイルス対策総本部を立ち上げるとともに、テレワークの活用を推進することで、人流抑制に取り組んでいます。また、出勤する場合には、感染予防の観点からマスクの着用を徹底し、執務室環境について、席の間隔を離すなど、密を避ける取組みを実施しています。加えて、職域接種の実施やワクチン接種に係る特別休暇の付与により、従業員や家族の安全と健康を確保し、安心して仕事に取り組める環境を整えています。

新型コロナウイルス感染症の収束まで長期化が予想されることから、オンラインを活用した働き方の見直し等、感染防止と持続的な事業活動の両立をめざしていきます。

〈職域接種 実施概要〉

接種実績：延べ約2万回

(1、2回目接種、3回目接種の合計)

接種会場：本店、各原子力発電所(美浜/高浜/大飯)

対象者：関西電力・関西電力送配電の従業員と、その家族、グループ会社従業員、協力会社従業員のうち、上記接種会場での接種を希望する者

労働災害撲滅に向けた取組み

関西電力グループ安全行動憲章について

美浜発電所3号機事故の教訓から、「安全を守る。それは私の使命、我が社の使命」との社長の宣言のもと、当社グ

ループの事業活動にかかわるすべての人の安全を守ることを第一に、安全活動を続けています。

この宣言に込めた思いを継承していくため、「関西電力グループ安全行動憲章」において、「私たちの安全に対する思い」を永続的かつグループワイドの安全理念として共有し安全意識を高めるとともに、「安全行動の誓い」を規範として安全行動をたゆまず実践することで、安全の実績を着実に積み重ね、ゆるぎない安全文化を構築していきます。

[WEB](#) 詳細は… [関西電力グループ安全行動憲章](#)

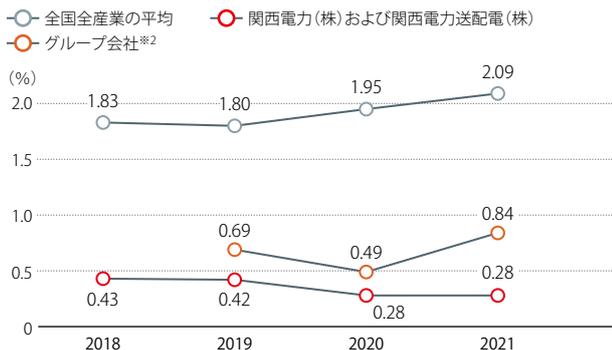
安全活動のPDCA

当社グループにかかわるすべての人の安全を守り、不変の目標である「災害ゼロ」を実現するために、一人ひとりが安全の担い手として、すべての従業員と組織の力を結集した活動を展開することで、安全な職場環境の維持や災害の未然防止・再発防止に取り組んでいます。具体的には、年度ごとに労働災害の発生状況を分析するとともに、コミュニケーション等により従業員および協力会社等の安全に関する意識・受け止めを理解するなどし、その実態を踏まえて経営層を含めた社内関係箇所間で議論を行っています。加えて、労働組合と共に次年度に重点的に取り組む事項を定めて全社大で活動を展開しています。年度ごとに安全活動のPDCAを回すことで継続的な改善を図るとともに、重点取り組み内容を当社グループ会社等とも共有することで、安全活動の実効性をさらに高めています。

〈2022年度 安全活動の重点取り組み事項〉

- ①安全・安心な職場環境・作業環境づくり
- ②危険予測に基づく安全“考動”の習慣化
- ③協力会社等との“相方向”コミュニケーションに基づく安全活動の推進
- ④職場が一体となり実現する「すべての運転者と同乗者による安全運転行動の実践」

災害度数率※1の推移



※1 延べ100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す

※2 主要工事を請け負うグループ会社代表3社の平均値を採用しています

具体的な安全の取り組み内容

安全教育、社外知見を学ぶ取り組み

従業員の安全意識を高めるとともに、協力会社等を含めた仲間も守るため、一人ひとりの自立的な安全活動の実践に向けた教育を実施しています。加えて、社外有識者による安全に関する講演や研修を通じてグループ会社と共に新たな知見を学ぶことで、グループ大で安全活動レベルの向上を図っています。

これらの安全活動の取り組み結果として、当社の災害度数率は全国平均に比べ低い水準にあります。

協力会社等との“相方向”コミュニケーション

従業員があらゆる場面を通じて、設備の建設・保全作業の現場に足を運び、協力会社等とのコミュニケーション機会を積極的に創出、充実させていくことを通じて相互理解を深め、共に安全活動を推進していくことを目的とした“相方向”コミュニケーションを積極的に展開し、安全意識の高揚、災害発生リスクの低減を図っています。