

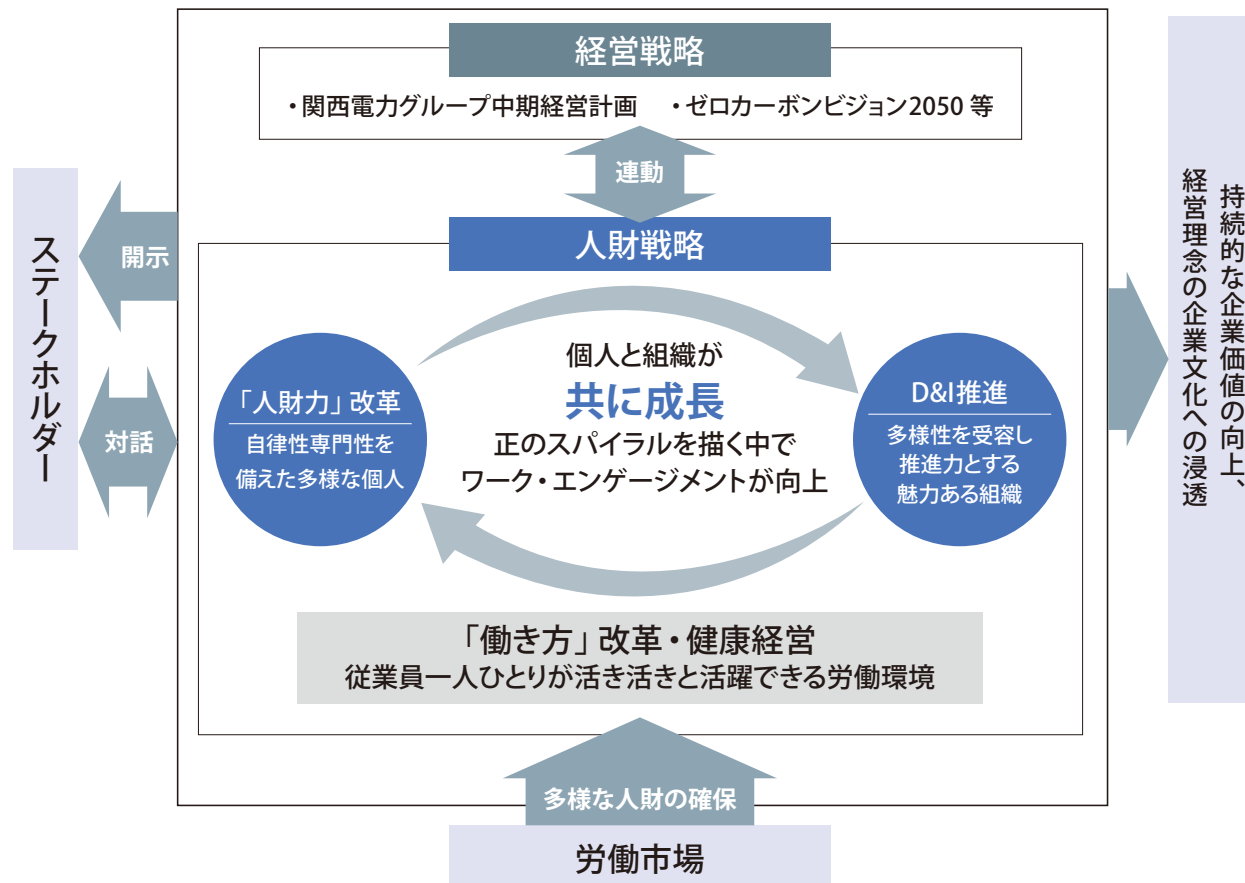
人財戦略 **BX**

「人財基盤の強化」の全体像

「人財基盤の強化」の全体像 ～人的資本経営の実践に向けて～

- 当社グループは、「働き方」改革・健康経営による労働環境の整備を土台として、「人財力」改革とD&I推進※に取り組むことで、経営理念の大切な価値観である「公正・誠実・共感・挑戦」を体現しながら、個人と組織が共に成長する好循環を生み出していきます。
- これら人財戦略を経営戦略と連動させることで、中期経営計画の達成に貢献し、持続的な企業価値の向上、経営理念の企業文化への浸透を図っていきます。

※「D&I」＝「ダイバーシティ&インクルージョン」



人財戦略 **BX**

「人財力」改革

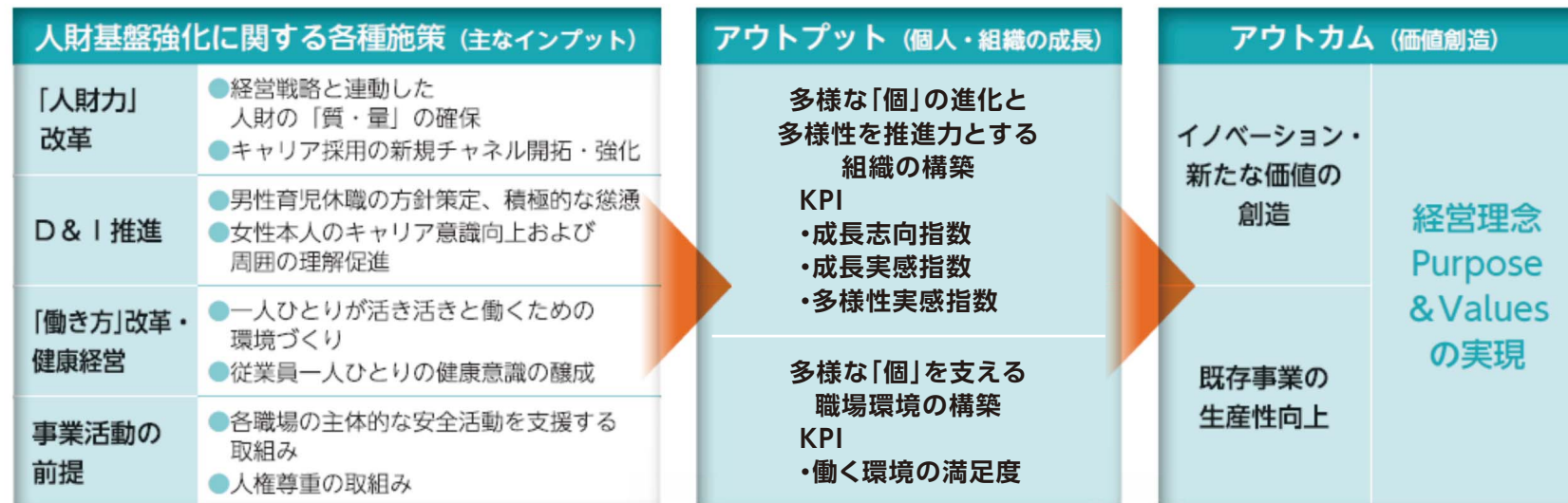
関西電力グループ中期経営計画で取組みの柱として掲げている、E X・V X・B Xを遂行するため、従業員の自律性を高めながら社内における目指すキャリアへの挑戦を促進し、専門性の伸長に資する教育を実施することで、多様な経験の獲得・専門性の実践機会を提供します。また、キャリア採用の拡大に加えて、副業・兼業人財の公募を開始するなど、労働市場から積極的に人財を獲得し、人財の多様性・専門性をさらに充実、向上させることで、経営戦略に連動した人財を育成・確保していきます。

D&I推進

一人ひとりの「ちがいを強みとし、物事の捉え方や発想の多様性を組織の「ちから」に変換することで、組織全体の創造性・柔軟性を向上させるとともに、このような組織が自律性・専門性を備えた多様な個人を惹きつけることで、共感を通じて個人と組織が共に成長する関係を構築します。

「働き方」改革・健康経営

デジタル技術活用による業務の高付加価値化や、多様な働き方を実現するための職場整備、職場一体となった健康活動の継続的な展開等に取り組んでいます。より良い就労環境を追求することで、「従業員一人ひとりが生き生きと輝き、豊かな人生を歩む」ことをめざします。



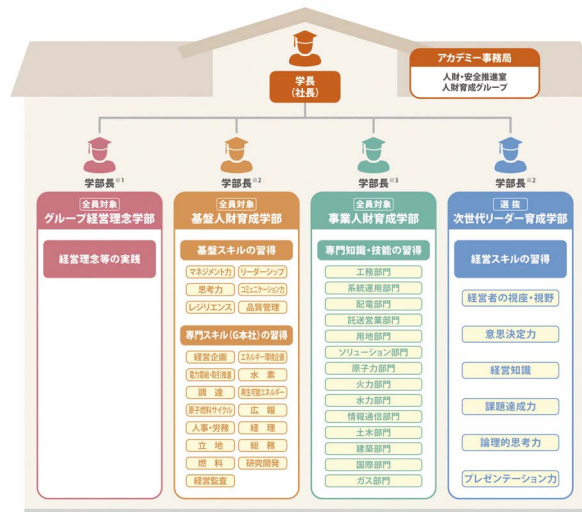
人財戦略 BX

「人財力」改革

関西電力グループアカデミーについて

当社グループは2018年に、「人を大切にする経営」という理念とともに、「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、「関西電力グループアカデミー」を設立し、研修や育成制度を体系化しました。

アカデミー組織図



※1:経営企画室担当役員 ※2:人財・安全推進室担当役員 ※3:各事業部門長・関西電力送配電（株）社長

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も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を実施します。また、今後の事業環境・「働き方」の変化を先取りすべく、若年層からベテラン層まで、リスクリングを含めた新たな育成施策を実施します。さらには、個々人の強みの伸長や啓発点の改善・克服を図るための育成施策、専門技術の確実な継承やデジタル技術を活用し、生産性向上・付加価値創出に向けて行動するための育成施策を実施していきます。

指標	従業員DXリテラシー向上
目標	実践研修を契機とした自律的アクション実施率：50%以上※1,2 ※1 実践研修受講後に実施するアンケートにおいて、研修を契機とする習得した知識の業務での実践や、DXに関する自律的な学習の実施等、従業員の自律性に基づく追加アクションを行ったと回答した者の比率を表す。 ※2 実践研修とは別に、全従業員を対象として、2023年度中にDXリテラシー向上に関する基礎的な研修を実施する。

「人財力」改革に向けた育成施策

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も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目指しています。

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。

育てる・活かす・認める・見出す



人財戦略 BX

見出す
人財発掘

活かす
異動

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	めざすキャリア
キャリアチャレンジ(例)	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
	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
	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	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	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、本来の従事業務に加え、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

キャリアチャレンジ

	2020年度	2021年度	2022年度	累計
応募者数	88名	121名	92名	301名
合格者数	33名	27名	30名	90名

デュアルワークチャレンジ

	2020年度	2021年度	2022年度	累計
応募者数	10名	49名	55名	114名
合格者数	8名	26名	39名	73名

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中で、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。また、従業員一人ひとりの更なる自律的キャリア形成をさらに後押しするため、それぞれの部門で従業員が具体的なキャリアイメージを描くためのツールを充実させています。

人財戦略

育てる 研修

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の他、個々人の強み・啓発点を補完し、早期育成を図る選択型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。

研修・育成制度の内容

	DX実践に必要なリテラシーの習得	若年層からベテラン層までの活躍支援	担当者					役職者				
			基礎段階		応用段階	上級段階						
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											

経営幹部候補育成研修の内容

I	II	III	IV	V
論理的思考力 プレゼンテーション力 - 事例分析を通じた問題解決・戦略立案 - 発表演習によるプレゼンテーション力の強化	経営知識 (経営戦略・マーケティング等) - 企業内研修やWeb学習での知識習得 - キャリア面談を通じた自己成長	経営知識 課題達成力 - ビジネススクール通学 - 社外リーダーとの交流 - アクションラーニングを通じた自社変革構想	経営者としての 視座・視野 - ビジネススクール通学 - 社外経営者候補との交流 - 経営者としての“軸”醸成	経営者としての発信力・ 意思決定力 - ビジネススクール通学 - 社外経営者との交流 - 経営者としての“軸”醸成

次世代リーダー育成ー経営幹部候補者育成研修

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。

経営層と従業員との交流機会創出

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汲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2年目および新任特別管理職登用のタイミングで、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。

DX人財の育成

デジタルトランスフォーメーション(DX)の実現に向け、デジタル技術を活用した生産性向上・付加価値創出の取組みを推進するDX人財を育成しています。具体的には、全ての従業員のDXリテラシーの獲得を目指し、階層別等に新たにカリキュラムを追加するとともに、K4 Digital(株)とも連携し、DX人財の育成や専門性の強化を図っていきます。

人財戦略 **BX**

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、一定職位以上の管理職に導入しています。

※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、更なる加点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

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、定期的な情報発信、研修等の取り組みに加えて、各部門・職場での取り組み好事例を全社およびグループ会社とも共有・展開する仕組み

を構築（2023年度から実施）するなど、各部門が自律的にD&I推進を行うための後押しをするべく、新たな仕組みの整備や制度の充実を図ってまいります。

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

1. 一人ひとりの「ちがいを」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。
2. 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。

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2.5%（2023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、障がいの特性に

応じた働きやすい環境の整備に取り組んでいます。この他、関西電力グループの株式会社ボンデテックでは、特例子会社における安全で高付加価値な仕事の創出の観点から、使用済みPCの再生業務に係るノウハウ提供等を実施しており、これにより、社会全体の障がい者雇用の促進に貢献しています。

※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。また、あらゆる世代が将来に亘って生き活きと活躍できる環境整備の一環として、定年を65歳まで延長する協議を労務間で進めています。

※2023年3月末時点の再雇用者（定年退職者）数：約950名

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。新たな施策として、役員メンター制度を導入します(2023年1月から試行。本年度下期から本格実施。)当社の役員がメンターとなり課長級の女性社員に対し、キャリアに関する意識改革や能力伸張をサポートする取り組みにより、女性経営幹部の育成・充実に図っていきます。

また、当社は性別によって賃金体系を分けてはいませんが、平均勤続年数の差異により男女の賃金差異が生じています。この点については、従来より仕事と育児等の両立を支援する施策を実施していることに加えて、女性役職者比率や女性管理職比率目標を掲げて、積極的に役職登用を行っています。

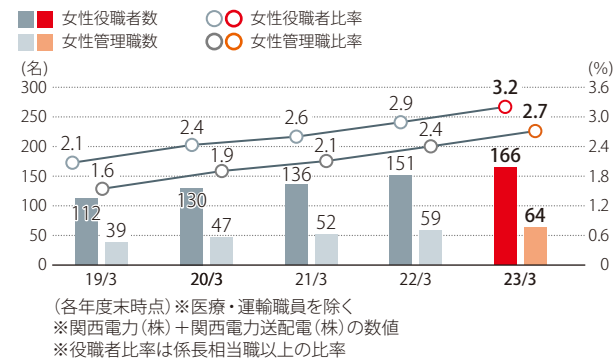
男女の賃金差異※(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全労働者	65.0%	※関西電力(株)単体数値 ※2022年度 ※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	68.4%	※出向者・休職している者は除く
パート・有期社員	67.0%	※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、9.1年 ※関西電力病院に勤務している医療職員も含む

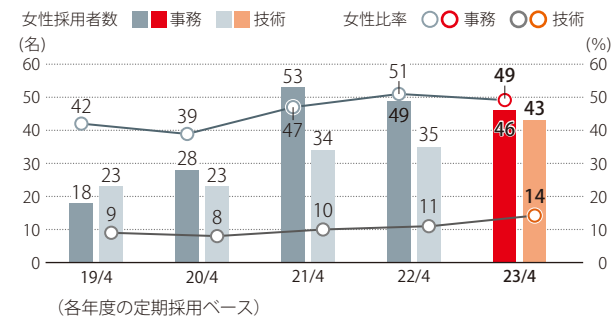
女性活躍推進の目標

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 (2022年度実績：女性役職者比率3.2%、女性管理職比率2.7%)
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 (2023年度実績：事務系49%、技術系14%)

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

各種取り組みの結果、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。

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ことや、仕事の効率化や仕事へのモチベーション向上にもつながること、そして女性のさらなる活躍にもつながることをねらいとして、男性の育児参画を促進しています。

改正育児・介護休業法が施行された2022年10月からは、男性の育児休業取得率については「女性の取得率と同程度」という目標(2022年度の女性の育児休業取得率：100%)を掲げるとともに、男性の育児休業平均取得日数についても、新たに「2025年度末までに1か月以上」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ます。

男性の育児休業取得に関する目標

取得率	女性の取得率と同程度 (2022年度の女性の育児休業取得率：100%)
平均取得日数	2025年度末までに1か月以上

男性の育児休業取得実績

	育児休業取得率	育児休業平均取得日数
2020年度	98%	8.3日
2021年度	117%	10.4日
2022年度	124%	14.5日

男性の育児休業取得率の算出方法：

●分子：当該年度内に子に対する初めての出生時育児休業または育児休業を開始した男性社員数

●分母：当該年度内に配偶者が出産した男性社員数

※医療・運輸職員を除く。

※子が満3歳に達する年度末まで育児休業の取得が可能であることから、子の出生年度と、その子に対する初めての出生時育児休業または育児休業の取得開始年度のずれにより、取得率が100%を超える場合がある。

人財戦略 **BX**

男性の育児参画や育児休職取得を促進する施策

部下から本人もしくは配偶者の妊娠・出産の申し出があった際に上司が配布する「仕事と育児の両立応援リーフレット」では、男性の育児参画や育児休職取得の重要性やメリット等を伝達する「プレママ・プレパパセミナー」の受講を案内するとともに、上司とのコミュニケーションに活用できる「育児休職等 取得計画書」の作成を推奨し、男性も必要な時期に必要な期間の育児休職を取得することを促進しています。

これから子が生まれる部下を持つ上司に対しては「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」の受講を必須とし、男性の育児参画や育児休職取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行うよう伝達しています。

さらに、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り組みも実施しています。

中途採用者および外国人材の管理職登用にに関する取り組み

今後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、外国人材についても、積極的な採用・管理職登用を行ってまいります。

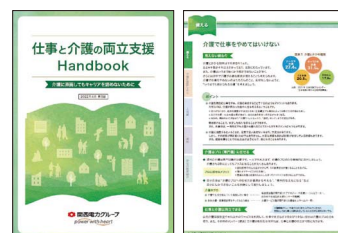
中途採用者の管理職の登用については、2021年度より、以下の目標を掲げています。

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%、2022年度末実績：0.6%)
-------	---

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材が当社で活躍してもらうように取り組んでいきます。

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。



仕事と介護の両立支援
ハンドブック

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するとともに、相談窓口の設置しています。2022年度は、さらに従業員のLGBTQへの理解促進を図るため、SOGIハラスメントケーススタディを通じた啓発活動を実施しました。

また、当社は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取得し、2022年度は、PRIDE指標(任意団体「work with Pride」が策定したLGBTQに関する企業の取り組みを評価する指標)において、最高位の「ゴールド」認定を取得しています。

人財戦略 BX

勤務制度、両立支援制度

社内ポータルサイトにおいて、各種勤務制度・両立支援制度を一元的に掲載するだけでなく、新しく導入する制度に関しては、適宜従業員に対して説明を実施しています。

勤務制度、両立支援制度

区分	制度	内容
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	コアタイム指定のないフレックス制度
	テレワーク	事由・回数の制限なく自宅やサテライトオフィスでの勤務が可能
	時間単位休暇	1時間単位で休暇取得が可能(上限5日/年)
仕事と育児の両立支援制度	産前産後休暇	産前6週間 産後8週間(有給)
	出産前後休暇	配偶者の妊娠が判明した時点から出産後2週間以内の時点において5日間(有給)
	育児休暇	子が満3歳になる年度末まで(期間中に2回まで取得可能) 無給(いずれか1回、育児休暇取得開始から最大7日間有給)
	出生時育児休暇	出産(予定)日～8週間以内に合計4週間まで取得可能(2回まで分割取得可能)
	早期復職支援メニュー	子が満12ヶ月未満で復職した場合に、保育等にかかる費用を支援
	短時間勤務(育児)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能(子が小学校1年生の9月末まで)
	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子の看護や、予防接種や健康診断を受けさせる場合、1年度に付き5日間(子が2人以上の場合は10日間)取得可能
仕事と介護の両立支援制度	ファミリーサポート積立休暇	年次有給休暇の中から積み立てた休暇を、子の学校行事等、不妊治療、配偶者および親族の看護・介護、人間ドックの受診等のために取得可能
	介護休暇	配偶者、父母、子または親族の介護を行う場合、1年度につき5日間(対象となる者が2人以上の場合は10日間)取得可能
	介護休職	原則3年以内または通算93日まで取得可能
	短時間勤務(介護)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能(要介護状態にある間で本人が申請した期間)
仕事と治療の両立支援制度	短時間勤務(治療)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (本人の「がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病」「不妊治療」)
再雇用制度	f-スタッフ制度	妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療を理由に退職した方の再雇用制度

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」改革と健康経営の一体的推進

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、「働き方」改革と健康経営の一体的推進に取り組んでいます。

2018年1月に健康経営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制定した「健康経営宣言」について、関西電力グループ一体となって取り組んでいく姿勢を明確化するため、2023年4月、下記のとおりリニューアルしました。

〈健康経営宣言〉(2023年4月リニューアル)

私たち関西電力グループが、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」のもと、持続可能な社会の発展に貢献していくうえで、事業活動を担う一人ひとりが、心身とも健やかに、持てる力を存分に発揮することが重要です。関西電力グループは、従業員の疾病予防に万全を尽くすことはもとより、それぞれが生き活きと輝き、豊かな人生を歩むための健康づくりを支援し、「働き方」改革と一体となった健康経営を進めてまいります。

働きやすい職場づくりの整備

当社グループでは、適正な労働時間管理を大前提として、業務そのものの廃止やプロセスの見直しをおこない業務効率化を図るとともに、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制や、テレワーク等による働き方の多様性を高める勤務

人財戦略 BX

制度の充実、時間単位休暇の導入や休暇取得の促進など、グループ方針に基づき、各社で取組みを推進しています。

「働き方」改革に関する主な指標と実績

	目標	2021年度	2022年度
一人当たり所定外労働時間	年190時間	241時間	250時間
有給休暇取得率	90%以上	96.4%	99.4%

※数値は運輸・医療職員を除く

健康経営優良法人2023(ホワイト500)に認定

当社グループにおける「人を大切にする経営」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7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おこなっています。

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・寮(一部地域のみ)、住まいサポート(社宅・寮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、事業運営をおこなっています。

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)

従業員の異動にかかる労使間の対応

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、公平におこなうこととしており、特に広汎な異動をおこな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。

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。

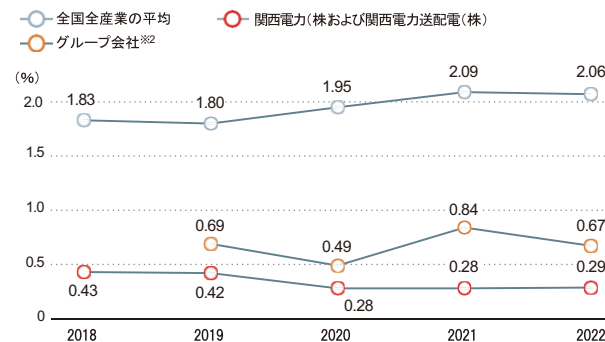
人財戦略 BX

加えて、労働組合ととも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。

〈2023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「全ての運転者と同乗者による安全運転行動の徹底」



※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、一人ひとりの自律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ともに新たな知見を学ぶことで、グループ全体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、とも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。



協力会社等との“相方向”コミュニケーション

安全“考動”の習慣化に向けた取組み

近年で発生件数の多い災害、季節的要因により発生する災害について、特定の期間を設定し、その防止に向けた

取組みを全社大で展開することで、各職場の安全活動の活性化につなげています。

- 夏季安全衛生協調運動・・・熱中症予防対策を中心とした夏季特有災害の未然防止を図る
- 冬季無災害運動・・・積雪や凍結などの自然要因による転倒災害や交通災害を中心とした冬季特有災害の未然防止を図る
- 「墜落・転落」「転倒」災害防止強化月間・・・発生件数の多い「足元に起因する災害」に焦点を当て、工事稼働が増加する5月に実施し、災害の未然防止を図る



安全“考動”を促すポスター

同種災害発生防止に向けた取組み

関係部門に対して災害発生状況の迅速な周知を行い、同種災害の防止に取り組んでいます。特に、重大災害指定となった災害等については災害速報連絡会、災害連絡会を実施し、関係部門に対してスピード感を持って情報提供しています。作業者と同じ目線に立って、要因の深掘りやルールの見直し、コミュニケーション等を行うことで、作業者の安全行動の実践につなげています。