

4

CSR 行動原則に基づいた取組み

人権の尊重と良好な職場環境の構築



CSR行動原則

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。

CSR 行動原則に基づいた取組み

1
2
3
4
5
6

人権の尊重と良好な職場環境の構築

人権の尊重

基本方針

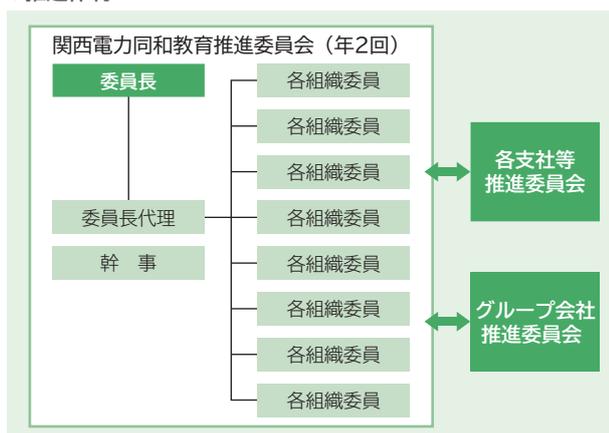
当社グループは、「人権」を国際社会共通の普遍的な価値ととらえ、あらゆる事業活動において人権尊重の視点が重要であるとの認識のもと、「いかなる差別や人権侵害も容認しない」企業体質づくりと、「人権の確立された社会」の実現に向けて積極的に活動しています。

また、同和問題をはじめ、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、障がいを理由とする差別など、さまざまな人権問題について、従業員一人ひとりが正しい理解と認識を深め、自らの問題として向き合い行動することが、良好な職場環境の構築だけでなく、お客さまや社会からの信頼の醸成につながるものと確信し、「同和・人権問題」に関する啓発・研修を継続的にこなっています。



同和教育推進委員会

◆推進体制



人権啓発活動の取組み

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、2014年度は全社で延べ25,342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のための人権講演会や、「人権標語」の募集、社内ポータルサイトを活用した情報提供をおこないました。「人権標語」には、全社から14,246題の応募がありました。



経営幹部などを対象にした人権に関する講演会

実績（2014年度の特徴的な研修と受講者数）

研修内容	対象者	受講者数
人権講演会（障がい者の人権）	経営幹部 推進委員、役職者など	170人
ハラスメント相談員研修	相談窓口責任者	19人
LGBT※が働きやすい職場づくりのための研修	経営幹部（人事担当） ダイバーシティ・人権担当者など	11人

※LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった性的少数者（マイノリティ）の総称。

■グループや自治体など一体となった取組み

当社グループでは、「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。

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。

このように人権に関する情報を幅広く共有しながら、次年度も当社グループとして、人権尊重の取組みを積極的に推進していきます。

多様性のある雇用の推進と働きやすい職場づくり

ダイバーシティ推進の取組み

■当社がめざすダイバーシティの姿

2011年に専任組織を設置し、全従業員を対象に一人ひとりの「ちがいを」強みとして活かしていくための意識改革・行動変革をめざし、個人の力を組織の力につなげるための定期的な情報発信や、職場単位での研修などの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

仕事を通じた能力開発と自己成長による、組織への継続的な貢献を促すとともに、ライフステージが変化しても、意欲高く働き続けられるような環境整備に取り組んでいます。女性役職者数は、2009年度末の30人から、2014年度末には、70人に増えました。

また、当社はUN Womenと国連グローバルコンパクトが作成した、「女性のエンパワメントのための指針」に賛同・署名しています。

実績（女性社員採用数と女性役職者数）

	女性社員（定期）採用数	女性役職者数
2014年度	37人	70人

（医療職員・運輸職員を除く）

【女性活躍推進の目標】

役職登用	2020年度末までに、女性役職者比率を2013年度の倍以上とする。
採用	事務系採用における女性比率を40%以上とする（2015年度実績28%）

働きやすい職場づくり

■高齢者雇用の促進

高齢者雇用安定法の主旨を踏まえ、1996年に定年退職者の再雇用制度を導入。現在は定年退職者の半数以上が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

当社では、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、障がい者雇用に積極的に進めています。その結果、当社の障がい者雇用率は2015年6月現在で2.24%となり、法定雇用率（2.0%）を継続的に達成しています。また、事務アシスト業務など、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。

■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、多様な選択肢を設け、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
出産休暇	配偶者の出産時に5日間
子の看護休暇	小学校就業の始期に達するまでの子どもの看護や健康診断を受けさせる場合
ファミリーサポート 積立休暇	年次有給休暇のなかから積み立てた休暇を、「配偶者および親族の看護や介護」や「不妊治療のための通院」などのために取得可
育児休暇	対象となる子どもが満3歳となる年度末まで
介護休暇	介護が必要な親族がいる場合、原則3年以内または通算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に達するまで
短時間勤務（介護）	介護が必要な親族がいる場合、介護が必要な期間において、本人が申請した期間
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

■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「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。

Voice

女性がより活躍できるよう環境整備を促進

当社は「2020年度末までに、女性役職者比率を2013年度の倍以上とする」という目標を掲げて、女性活躍推進に取り組んでいます。女性の採用、技術系職場への職域拡大、就業継続意欲・キャリア意識向上に向けた研修などの女性本人向けの施策の実施に加えて、上司層に向けても研修などをおこなっています。

また、育児・介護などによる時間制約があるなかでも、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できるような「働き方」の実現をめざし、制度・仕組みの整備や職場環境づくりに努めています。今後も、「ちがいは、ちから。」を合言葉に、ダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいきます。



人材活性化室
ダイバーシティ推進グループ
チーフマネージャー
森田 文子

人材の育成

基本方針

当社グループでは、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と、職場の上司による人材育成を効果的におこなうため、知識・技能のみならず、安全最優先の意識、リーダーシップなど、さまざまな面から持続的にサポートする取組みを「能力開発基本計画」として定め、積極的に展開しています。

具体的には、一人ひとりのスキル把握や指導体制の確立による職場でのOJT(On-the-Job Training)の推進、自己啓発の支援、役割や能力に応じた研修の実施を通じて、職場全体での「教え、教えあう」雰囲気づくりに努めています。

●2015年度 能力開発基本計画 重点項目

1. 将来にわたり安全・安定供給の完遂を支える人材育成
2. お客さま・社会のご期待に応えるための人材育成
3. 新たな経営環境を見据えた事業基盤の充実・強化に向けた人材育成

◆教育施策の体系図

対象層	分類	OJT	集合研修				自己啓発支援施策			
			一般研修		女性活躍推進		専門研修		自己啓発支援施策	
管理職社員	スキルレコードシステム・ 職場内研修		第一線職場課長研修	本店マネジャー研修(リーダーシップ他)	女性部下を持つ上司向け部下育成力向上研修	管理監督段階専門研修	チャレンジ研修(応募制教育施策)	国家資格等取得支援	MBA・奨学生など	社外研修派遣
			新任役職者研修	S4マネジメント強化研修						
一般社員			各ステージでの基礎研修(経営方針・CSR・安全・品質他)	主査ステップアップ研修(部下マネジメント)	キャリアストレッチセミナー	応用段階専門研修	技術発表会	主査チャレンジテスト	能力グレード検定	
			新入社員研修(共通)	実務スタッフコース(実践研究会)(品質管理)	私の仕事塾	基礎段階専門研修	新入社員研修(各部門)			

■役割・能力に応じた集合研修の実施

当社グループでは、従業員の役割や能力に応じた集合研修を実施しています。新入社員研修をはじめ、能力の伸長や役割の変化に合わせ、新任役職者研修などの「一般研修」を用意しています。また、専門分野や能力段階に応じた「専門研修」の充実を図り、OJTを補完し、技術・技能を伝承しています。さらに、女性活躍の支援に向けた研修の充実にも努めています。

これらは、グループワークやシミュレータ訓練のほか、直営技術力向上を目的に毎年実施している「技能発表会」など、効果的な方法を選び、それらを改善しながら実施しています。



新入社員研修(一般研修)でのグループワーク



シミュレータ訓練(原子力部門専門研修)

具体的な取組み

■職場でのOJTを効果的に支援

従業員の能力を高めるのは、まず、上司や先輩の適切な指導・助言によるOJTであることから、当社グループでは、各種テキストやマニュアルの整備に加え、技術系部門では、一人ひとりの専門スキル到達状況を把握・記録するデータベース「スキルレコードシステム」を整備し、日々のOJTだけではなく、研修計画や本人の自己啓発に活用しています。



復旧訓練のOJT



点検作業のOJT

■従業員一人ひとりの自己成長を支援

育成にあたっては、上司からの働きかけと合わせて、従業員一人ひとりの成長意欲に根ざした育成が重要です。当社グループでは、意欲がある従業員を積極的に支援するため、さまざまな自己啓発支援施策を用意しています。さらなる活躍をめざす従業員の意欲に応える社内検定制度や、休日・夜間に開催する応募型の研修制度(チャレンジ研修)、社外通信教育の懇意施策など、機会の提供を通じて従業員の自己啓発意欲を引き出しています。

また、自己啓発支援施策の一部は当社グループ各社にも公開され、グループの垣根を越えた人材育成にも役立っています。

実績(2014年度の受講者数)

集合研修(会社施策)	延べ	42,024人
チャレンジ研修(自己啓発支援施策)	延べ	1,432人

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。

2014年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方策

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 協力会社等との相互啓発による安全活動の推進
- ③ 車両安全運転遵守事項の徹底

衛生

- ① 従業員自らの疾病予防と健康保持・増進
- ② 目配り、気配りの行き届いた職場環境の保持・推進
- ③ サポート体制の充実と連携強化

具体的な安全活動

■災害の未然防止策・教育

すべての業務での災害「ゼロ」をめざし、従業員の安全意識の高揚に向けた取組みをはじめ、設備・作業に潜むリスクを評価・低減させるリスクアセスメントや、安全パトロール、TBM-KY活動などのリスク低減活動を通じて、危険や気がかりを抽出し、その共有・改善による、災害の未然防止に取り組んでいます。また、従業員の主体的な安全活動を補完するものとして、法律が規定する安全教育はもとより、各種工夫を凝らした教育を実施し、安全管理体制の強化・充実を図っています。



各職場のリスク改善事例を冊子で紹介

■車両安全運転管理の徹底

社有車を運転する従業員には、当社独自の「車両運転者認定制度」に基づき、安全運転に関する教育や実技訓練を実施し、その後、運転技能検定に合格することを義務づけるとともに、定期的なフォロー教育・訓練をおこなっています。また、運転者のなかから、運転者の指導にあたる「安全運転指導員」を計画的に養成し、各職場における安全運転管理を徹底しています。



安全運転指導員教育

■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。

■全社安全衛生大会の開催

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、毎年7月から2カ月間、「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、社長をトップとする「全社安全衛生大会」を開催し、従業員の安全衛生意識の高揚と連帯感の醸成に努めています。



全社安全衛生大会

■災害の再発防止対策の策定

万が一、災害が発生した場合は、その災害を「教訓」として活かし、将来にわたって災害「ゼロ」を達成できるよう、その内容を調査・分析し、再発防止対策を策定して、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、当社の災害度数率[※]は全国平均に比べ、低い水準にあります。

◆災害度数率の推移



※災害度数率：延べ100万労働時間当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。

■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、協力会社やお客さまなど、当社がかかわるすべての人の安全確保を目的とした「関西電力安全文化圏」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を実施するなど、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」の自主的な健康づくりをサポート

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、従業員の心身の自主健康づくりをサポートしています。

このサイトでは、運動習慣、食生活の改善に向けた健康指導や、禁煙の支援など、生活習慣病の予防を目的に、「からだ」の健康づくりに重点をおいて、詳しくアドバイスしています。



健康情報ステーションサイトのトップページ(左)とメンタルヘルス対策および生活習慣病対策のページ(右)

■メンタルヘルス対策の推進・強化

ストレス対処方法を学ぶ教育の充実や、社内外の相談窓口の整備とその利用促進など、「こころ」の健康づくりをサポートしています。

また、社内ポータルサイトを活用したストレス診断ツールを整え、セルフケア対策を強化するとともに、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」を導入するなど、環境整備をおこなっています。

職場のメンタルヘルスケアについては、各職場での『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』の活用や、上司・職場の同僚による相互にサポートしやすい環境の醸成とコミュニケーションの活性化を図るため、日々

『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』



の業務や些細な出来事に対し、感謝や賞賛の気持ちを「かんでん ええやん！メッセージ！」で相手に伝えるといった活動も展開しています。

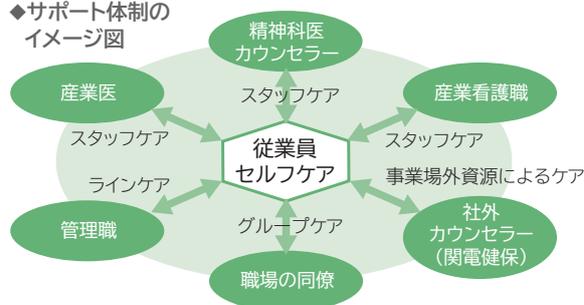


「かんでん ええやん！メッセージ！」。職場仲間の親切や元気、頑張りなどに気づき、感謝や賞賛の気持ちを言葉に書いて伝える

■サポート体制の充実

産業医、産業看護職、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、社外カウンセラーなど、複数のサポート体制を整えています。

◆サポート体制のイメージ図



■新型インフルエンザへの対応

社内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、社内の規程などを整備し、対策用品の備蓄などをおこなっています。

今後の方針

当社グループは、これまでも人権の尊重と良好な職場環境の構築に取り組んできました。2014年度においても、人権啓発活動を継続的に推進したほか、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の取組みを推進しました。

2015年度も、引き続き、従業員一人ひとりがやる気・やりがいを高め、活き活きと仕事に取り組むことができる職場づくりに努めていきます。

具体的には、すべての事業の根幹ともいえる従業員の安全と健康の確保を第一に、安全面での種々の取組みや「こころ」と「からだ」の自主健康づくりのサポートを継続するとともに、多様性を活かすための取組みや、事業活動の原動力である人材の育成に力を入れていきます。

今後とも、事業活動には人権の視点が重要であるとの認識のもと、人権啓発の取組みを当社グループを挙げて推し進めたいと思います。



関西電力株式会社
人材活性化室長
大川 博巳