

4



人権の尊重とダイバーシティを活かした 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」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します。また、事業活動に関わる全ての人々にとって、安全で働きやすい環境づくりに取り組むとともに、ダイバーシティ（一人ひとりの多様性）を最大限に活かします。

人権の尊重

基本方針

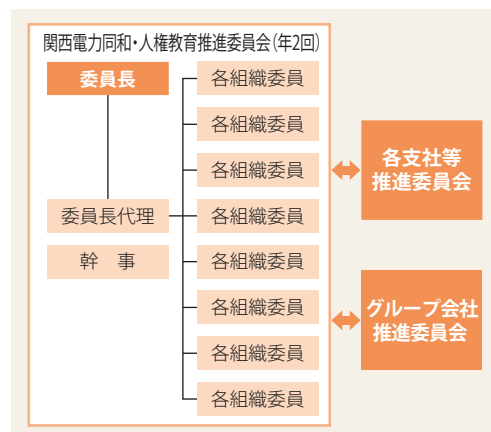
あらゆる事業活動において人権尊重の視点が重要であるとの認識のもと、「差別のない、差別を許さない」企業体質づくりと、「人権が確立された社会」の実現に向けて積極的に活動しています。

同和問題をはじめ、ハラスメント、障がい者理由とする差別など、さまざまな人権問題について、一人ひとりが正しい理解と認識を深めるために、「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・人権教育推進委員会



推進体制



具体的な取組み

■人権啓発の取組み

人権尊重に関する啓発活動として、経営層や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、2015年度は全社で延べ20,620人が受講しました。また、2016年4月1日に施行された「障害者差別解消法」および「改正障害者雇用促進法」の社内周知や研修、相談体制の整備などについても、適切に実施しています。



役員人権研修

特徴的な研修と受講者数

研修内容	対象者	受講者数
役員人権研修 (企業経営と人権)	会長、社長、 経営幹部	60人
人権講演会 (パワー・ハラスメント防止の ためのアンガーマネジメント)	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	22人
障害者差別解消法 などに関する研修	経営幹部、 全従業員	18,602人
LGBTに関する 理解促進研修	人事・労務を 担当する 役職者など	10人

■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回開催するとともに、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。



多様性のある雇用推進と働きやすい職場づくり

①

ダイバーシティ推進の
取組みの詳細は…

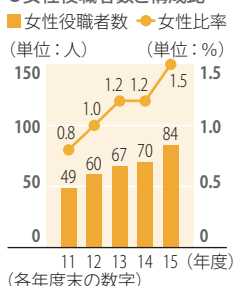
Web 検索

関西電力におけるダイ
バーシティ推進

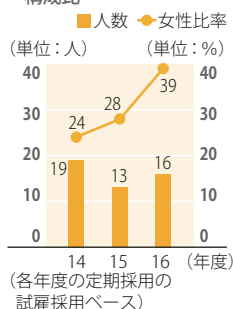
②

女性社員採用数と
女性役職者数の推移*

●女性役職者数と構成比



●事務系女性採用者数と
構成比



*医療・運輸職員を除く
※役職者は係長相当以上

③

主な制度の活用状況

●有給休暇取得率

95.6%

(対象：一般社員のみ)

●女性の育児休業取得率

100%

●男性の出産休業取得率

76.4%

ダイバーシティ推進の取組み^①

■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。また、2015年12月に「関西電力グループ ダイバーシティ推進方針」を制定し、ダイバーシティ推進を経営の基軸の一つに位置づけて取り組んでいます。

組織としての成果向上

それを行動につなげることで

新たな価値・選択肢を創造

互いの考えを刺激し高め合う

多様な意見が表明される



年齢や性別の異なる、多様な経験や
考えを持った従業員

働きやすい職場づくりに向けた 取組み

■働き方改革の推進^②

柔軟な勤務制度の整備や「オン」と「オフ」のメリハリをつけた効率的な働き方の浸透により、「生産性の向上」と「仕事と生活の調和」を図っています。

●主な制度

フレックス勤務	原則として全事業所が対象
在宅勤務	育児・介護などの場合が対象
産前産後休暇	産前6週間・産後8週間(有給)
出産休暇	配偶者の出産時に5日間(有給)
ファミリーサポート 積立休暇	年次有給休暇のなから積み立てた休暇を、育児や介護などの場合に使用できる
育児休業	子が満3歳となる年度末まで 開始から7日間は有給
介護休業	3年以内または通算93日まで
短時間勤務(育児)	子が小学校就学の始期に達するまで
短時間勤務(介護)	介護が必要な期間
fースタッフ制度	出産・育児・介護などを理由に 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

関西電力グループ ダイバーシティ推進方針

- ①一人ひとりの「ちがいを」を尊重し、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、新たな価値が創造される、競争力ある企業グループを実現する。
- ②性別や年齢等の属性やライフイベントにかかわらず、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目指す。

■女性社員のさらなる活躍に向けた取組み^②

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。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「女性のエンパワーメントのための指針」に賛同・署名しているほか、2015年3月に「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の認証を受け、2015年度の市長表彰・優秀賞を受賞しました。

【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。

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。

■高齢者雇用の促進

高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、1996年に定年退職者の再雇用制度を導入しました。現在は定年退職者の半数以上が、これまでに培った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「(株)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、当社の障がい者雇用率は2016年6月現在で2.36%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、精神障がい者の方へのサポートの充実にも取り組んでいます。



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のもと、人材育成を効果的におこなうための取組みを「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、役割や能力などに応じた研修の実施、OJT（On-The-Job Training）の推進、自己啓発への支援を通じて、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

具体的な取組み

●役割・能力などに応じた研修の実施⁴

当社グループでは、従業員の役割の変化や能力の伸長に合わせた「一般研修」や、専門分野



一般研修



専門研修

や能力段階に応じた「専門研修」を適切な時期に受講できる研修体系を整備しています。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。また、「技能発表会」など、技能の修得に対する自己研鑽および相互研鑽の動機付けとなるような研修も実施しています。

■職場でのOJTの推進

OJTを効果的におこなうためには、上司や先輩の適切な指導・助言が重要であることから、技術系部門では、各種テキストやマニュアルの充実に加え、一人ひとりの専門スキル到達状況を把握・記録する「スキルレコードシステム」を整備しています。なお、同システムは、OJTだけでなく研修計画の作成や本人の自己啓発にも活用しています。

■従業員一人ひとりの自己成長への支援⁵

従業員一人ひとりが「自ら学ぶ意欲」を継続することは極めて重要であり、この意欲に応えるさまざまな支援施策を用意しています。また、「チャレンジ研修」など、これら施策の一部は、当社グループ各社も対象としており、グループの垣根を越えた人材育成にも役立っています。

●主な自己啓発制度

社内検定制度	従業員の知識・技能の習熟度合いを確認し、成長実感を高め、さらに自己を磨いていくきっかけとする制度
チャレンジ研修	幅広い分野の専門能力の修得や識見の拡大に自発的に取り組むことを目的とした応募型研修
社外通信教育の しゅうほう 促進	業務遂行能力の開発や教養を高めることを目的とした通信教育の定期的促進

4

教育制度の詳細は…

Web 検索

関西電力 教育制度

5

研修受講者数

●集合研修

43,445人

●チャレンジ研修

1,391人

●人材育成体系

技能段階		一般社員				管理監督者				
能力開発区分		基礎段階		応用段階		上級段階				
集合研修	一般研修	●新入社員研修	●S1基礎研修	●S2基礎研修	●S3基礎研修	●実務スタッフ研修	●主査ステップアップ研修	●新任役職者研修	●新任役職者フォロー研修	●S4マネジメント強化研修
	専門研修									●第一線職場課長研修
職場内研修		●部門別教育（技能研修／業務知識業務研修／専門理論研修）								
自己啓発支援		●OJT								
		●国内外派遣研修制度（キャリアアップ研修）								
		●能力グレード検定／●社外通信教育／●主査チャレンジテスト／●eラーニング／●チャレンジ研修 など								

安全衛生に関する取り組み

基本方針

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」に向けた取り組みを推進しています。毎年、安全衛生活動方針において重点方策を定め、各所は、方針に基づいて年度ごとの取り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。

2015年度 関西電力安全衛生活動方針 重点方策

安全

- ① 危険感受性の向上と仲間も守る安全行動の実践
- 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理解と実践

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、心配りの行き届いた職場環境の保持・推進
- ③ 管理監督者と衛生ラインスタッフの連携強化等による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、毎月、各所において「安全衛生委員会」を開催し、年度の活動計画の策定や進捗の確認のほか、従業員の危険防止や健康の保持・増進のために活発な議論を重ねています。

夏季安全衛生強調運動と 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り組みとして、毎年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月の初めには、社長をトップとした「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

具体的な安全の取り組み

災害の未然防止策・教育

「災害ゼロ」をめざし、従業員の安全意識の高揚に向けた取り組みをはじめ、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。



過去に発生した災害事例を態様別に紹介

車両安全運転管理の徹底①

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後、運転技能検定に合

格することを義務付けるとともに、定期的なフォロー教育・訓練をおこなっています。

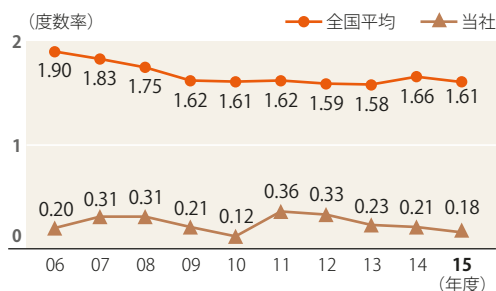
また、運転者のなかから、運転者指導にあたる「安全運転指導員」を計画的に養成し、各職場での安全運転管理を徹底しています。

災害の再発防止対策の策定②

万が一、災害が発生した場合は、その災害を「教訓」として活かすため、調査・分析結果を踏まえて再発防止対策を策定し、全社に水平展開することで「災害ゼロ」をめざしています。

これら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。

災害度数率の推移



①
車両運転認定者数
約11,000人

②
災害度数率
0.18

※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日以上の死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す。

具体的な衛生の取組み

■「こころ」と「からだ」の

自主的な健康づくりのサポート³

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。



健康管理サイト「健康情報ステーション」

■メンタルヘルス対策の推進・強化⁴

ストレス対処方法の教育の充実や、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。近年は、社内ポータルサイトでストレス診断を可能にするなど、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できるよう「復職支援制度」を導入するなどの環境整備をおこなっています。

「管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック」



さらに、『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』の活用のほか、上司や職場の同僚が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、日々の業務や些細な出来事への感謝や賞賛を伝える「かんでん ええやん！メッセージ」などの取組みもおこなっています。



「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、管理監督者や職場の同僚によるサポートなど、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

社内ポータルサイトで感染予防対策や流行状況の情報を発信するなど、従業員の感染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、社内の規程を整備し、対策用品の備蓄などをおこなっています。

3 「健康情報ステーション」
アクセス件数

約45,000件

4 ストレス診断
「セルフマイチェック」
の実施率

83.9%
(2015年6月現在)

今後の方針

当社グループは、これまでも人権の尊重とダイバーシティを活かした良好な職場環境の構築に取り組んできました。2015年度においても、人権啓発活動を継続的に展開したほか、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。

2016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、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も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
人財・安全推進室長
大川 博巳