



CSR
行動原則

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

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。

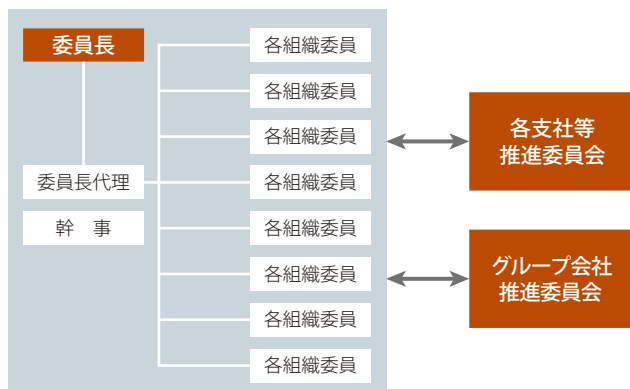
同和問題をはじめ、ハラスメント、障がいを理由とする差別など、さまざまな人権問題について、一人ひとりが正しい理解と認識を深めるために、「同和・人権問題」に関する啓発・研修を継続的におこなっています。



同和・人権教育推進委員会

推進体制

関西電力同和・人権教育推進委員会(年2回)



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、2016年度は全社で延べ23,524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。



人権講演会

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 (LGBTと企業の2つの接点)	経営幹部、推進委員、 役職者など	177人
合理的配慮のための 障がい理解促進研修	従業員	513人
ハラスメント相談員研修	相談窓口責任者	10人

グループや自治体などと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。

「働き方」改革と健康経営の一体的推進

当社は、時間より価値創造に軸足を置いた「働き方」、時間や場所の柔軟性を高める「働き方」、生活の質の向上に資する「休み方」を志向するとともに、生活習慣改善やコミュニケーションの活性化により健康経営を推進しています。

具体的には、「生産性」と「心身の健康確保」に対する従業員一人ひとりの意識改革および組織風土としての定着や、長時間労働やサービス残業の撲滅など、労働時間管理にかかわるコンプライアンスの徹底、ワークライフバランスやダイバーシティのさらなる推進をめざして、具体的な数値目標を掲げて取り組んでいます。

「働き方」改革の取組み

働きやすい職場づくりの整備

働きやすい職場づくりに向け、フレックスタイム勤務制の拡大、在宅勤務の導入による時間や場所の柔軟性を高める勤務制度の充実や、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、休むときはしっかり休むといった「オン」と「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おこなっています。

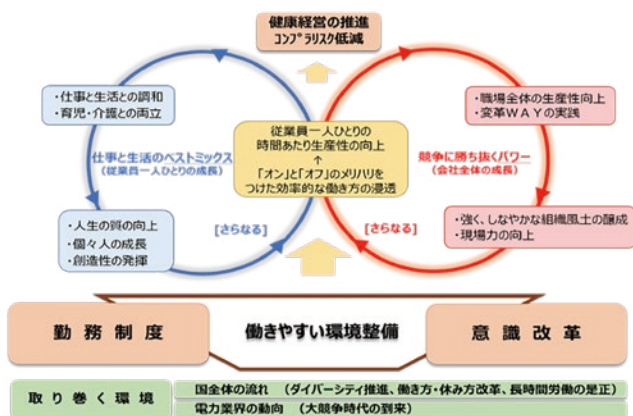
■ 主な制度

フレックスタイム勤務	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
育児休職	子が満3歳となる年度末まで(開始から7日間は有給)
短時間勤務(育児)	子が小学校就学の始期に達するまで

「働き方」改革・健康経営委員会の設置

2017年1月、社長を委員長とする『「働き方」改革・健康経営委員会』を設置しました。委員会では、適正な労働時間管理のあり方や、意識改革・仕事のやり方の見直し、多様な勤務制度の活用状況や長時間労働の是正に向けた各種取組みの議論など、PDCAサイクルを確実に実施しています。

■ 働き方の好循環「会社と従業員の成長のダブルループ」



健康経営の取組み

「ストレス対応力の向上」と「適正な生活習慣の実現」

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、ストレスチェック制度の活用をおこなうとともに、セルフケア講習会やeラーニング、25・30歳の従業員を対象とした運動・栄養指導などを実施しています。

また、健康行動応援アプリを導入し、一人ひとりの健康状態や日常生活を可視化し、主体的な健康行動を促すことで、継続的な健康状態の改善や増進を図るとともに、職場行事の展開など、職場でのコミュニケーションを促進しています。

ラインケア・スタッフケアの推進・強化

管理監督者向けの研修の実施など、上司が部下をサポートしやすい環境の醸成に向けた取組みをおこない、ラインケアの充実を図っています。また、産業医、産業看護職、社外カウンセラーなどによる相談窓口を整備するなど、スタッフケアによるサポート体制の充実にも取り組んでいます。

「健康経営優良法人2017(ホワイト500)」に認定

2017年2月には、当社における「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、「健康経営優良法人2017
(ホワイト500)」に認定されています。



適正な労働時間管理の徹底

2016年12月から翌年2月にかけて、複数の事業所において労働基準監督署から労働時間管理にかかわる是正勧告および指導を受けましたが、いずれも2017年4月に各労働基準監督署に対策を報告し、適切に対応が完了していることを確認いただいています。

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、「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。

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

ダイバーシティ推進

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。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、取組みを徹底・加速しています。

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。

組織としての成果向上

それを行動につなげることにより

新たな価値・選択肢を創造

互いの考えを刺激し高めあう

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

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)かんでんエールハート」(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2017年6月時点で2.41%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。



事務アシスト作業の様子

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。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、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、2015年度の大阪市長表彰・優秀賞を受賞しています。

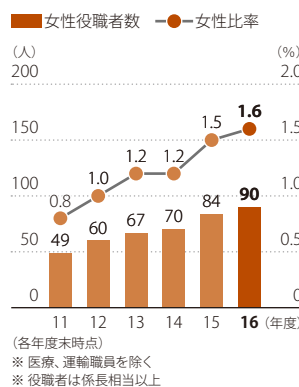


大阪市女性活躍リーディングカンパニー

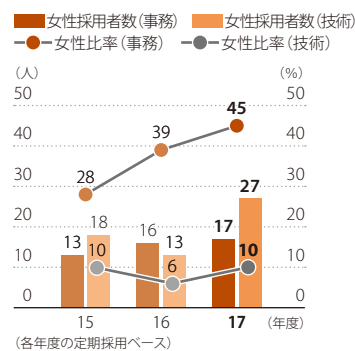
女性活躍推進の目標

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、技術系採用における女性比率を10%以上とする。

女性役職者数と構成比



女性採用者数と構成比



男性社員の育児や家事への参画促進

男性本人に意識啓発をおこなうとともに、男性も育児・家事に参画しやすい職場環境づくりに努めています。

また、育児休職開始から最大7日間を有給化し、男性の育児休職の取得を推進するなど、積極的な活動をおこなっています。



WEB [ダイバーシティ推進の取組みの詳細は…](#)

[関西電力におけるダイバーシティ推進](#) 🔍

「人財力」改革に向けた育成施策

「人財力」改革の基本的な考え方

当社が今後の熾烈な競争に打ち勝ち、さらなる成長を続けていくためには、それぞれの従業員の持つ強みや特定分野の専門性を深める「Speciality」と、人や組織それぞれにある固有のSpecialityの違いを活かしながら、全体の力としてまとめ、引き出していく「Diversity」の観点が必要であると考えています。これらを両輪として、競争時代を勝ち抜く強く自立した人材の育成や、一人ひとりの従業員の活力を高める基盤の整備等を通じた、エネルギー新時代にふさわしい人材基盤の強化により、変革と挑戦を加速していきます。

具体的な取組み

研修体系の抜本的な見直し

人材基盤の強化を実現するため、人材育成の観点からは、早期育成に向けて研修の受講タイミングを従来より前倒しするとともに、個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「選択型研修」の新設、役職者のマネジメント力のさらなる向上に向けた研修の新設など、研修体系を抜本的に見直しました。こうした見直しをおこなう中においても、安全・安定供給および確実な業務遂行という変わらぬ使命を果たし続けるための人材を確実に育成していくため、専門技術・技能の確実な継承・向上に向けた専門研修も引き続き実施していきます。これらの取組みを通して、さらなる「人財力」の強化を図っています。



一般研修



専門研修

■ 人材育成体系

能力開発区分	技能段階	担当者			役職者					
		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	デベロップメントプログラム I II III			マネジメント強化 basic I basic I フォロー basic II advance advance フォロー				
	専門研修	選択型研修			部門別教育 (技能研修/業務知識研修/専門理論研修)					
職場内研修	OJT									
自己啓発支援	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・合格祝金・チャレンジ研修・社外通信教育・主査チャレンジテスト・eラーニングなど						

■ 研修体系見直しの概要

早期育成	従来、昇格後に一律で受講していた研修を職場での役割やジョブローテーション等に応じて、昇格前に受講できるよう受講タイミングの早期化・柔軟化を図る。
習得度確認の実施	講義に対する集中力を高め、研修内容の確実な習得を図るために習得度の確認を実施する。加えて確認結果をきっかけとし、個人の強み・啓発点を客観的に確認し、OJTに役立てる。
選択型研修の新設	業務経験等に応じて必要となる知識やスキルを適切なタイミングで付与し、個々の強みのさらなる伸長や啓発点の補完を図る多様かつ柔軟な選択型研修を新設する。
マネジメント力強化	役職者層を中心に職場の核としてのさらなる活躍を支援するために、マネジメント力強化を図る研修を充実する。

従業員一人ひとりの自己成長への支援

人材基盤の強化に向けては、従業員が「自ら学ぶ意欲」を継続することが極めて重要であり、その意欲に応えるさまざまな支援施策を充実させています。また、「チャレンジ研修」などの施策の一部は、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
合格祝金制度	業務との関連性が高い資格取得の奨励のため、会社指定の国家試験等の合格者に祝金を贈呈する制度
チャレンジ研修	日常の業務では得がたい、幅広い分野における視野の拡大に自発的に取り組む従業員を支援するための応募型研修
社外通信教育の促進	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やeラーニングの定期的な促進



幅広いキャリア形成

複数の分野やグループ会社間も含めた幅広い人材交流や、特定分野のプロとなることをねらいとしたキャリア形成など、さまざまな人材育成・配置をバランス良く推進しています。

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

安全衛生に関する取組み

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、「生き生きとした職場づくり」に向けた取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。

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、「働き方」改革・健康経営の目標・取組みに関する審議も含めて、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

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、従業員の安全衛生意識の高揚と連帯感の醸成を図るため、7月の初めに、社長をトップとした「全社安全衛生大会」を開催しています。

2017年度関西電力安全衛生活動方針 重点方針

- 【安全】**
- ① 危険予測に基づく安全“考動”の習慣化
 - ② 協力会社等と一体となった仲間も守る安全活動の推進
 - ③ 運転者や同乗者が守るべき事項の理解・励行と思いやり運転の浸透
- 【衛生】**
- ① 自己保健意識の向上による継続的な健康行動の推進
 - ② 職場ぐるみの健康活動とコミュニケーションの促進
 - ③ 衛生ラインスタッフと管理監督者・各職場とのさらなる連携強化

具体的な安全の取組み

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組みをはじめ、リスクアセスメントや安全パトロール、危険予知活動など

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、法定教育はもとより、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。

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経て、車両運転認定を付与し、その後も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、「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。

車両運転認定者数
約11,000人

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。

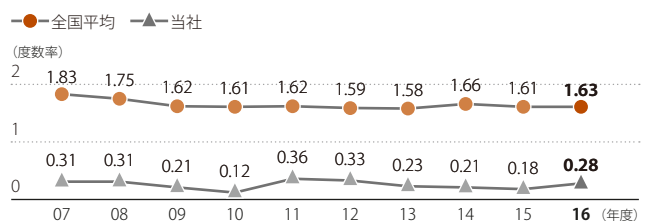
これらの取組み結果として、当社の災害度数率※は全国平均に比べ低い水準にあります。

災害度数率※

0.28

※ 延べ100万人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。

災害度数率の推移



今後の方針

当社グループは、これまで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。2016年度においても、人権啓発活動を継続的に展開したほか、「『働き方』改革と健康経営の一体的推進」に取り組む、従業員の誰もが、健康で、生き生きと活躍し能力を発揮できる職場環境の整備に注力しました。2017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、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、事業活動の原動力である人材育成や、女性活躍推進等の多様性を活かすための取組みを継続していきます。さらに、長時間労働やサービス残業の撲滅等、労働時間管理にかかるコンプライアンスの徹底はもちろんのこと、「生産性」と「心身の健康確保」に対する従業員一人ひとりの意識改革や、組織風土としての定着にも力を入れていきます。



関西電力株式会社
人財・安全推進室長
大川 博巳