

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」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

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

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2019年6月時点で2.51%となり、法定雇用率(2.2%)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

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。

女性従業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、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」に選定されています。

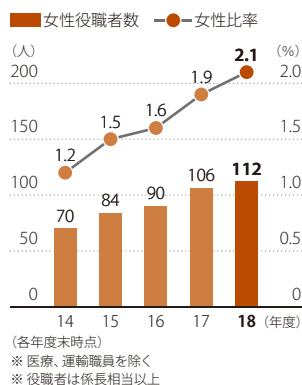


なでしこ銘柄「準なでしこ」

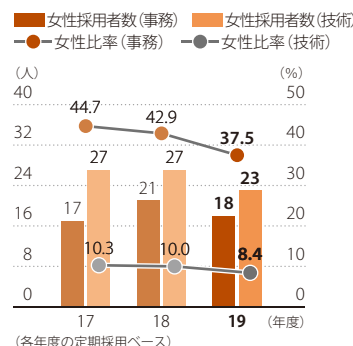
女性活躍推進の目標

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者数を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

女性役職者数と構成比※



女性採用者数と構成比



男性従業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。



男性育児休職取得率※

144.2%

※ 2018年度に育児休職を取得した男性 / 2018年度に子が誕生した男性

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



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

「働き方」改革と健康経営の推進

当社は、従業員一人ひとりが、「時間の達人」「健康の達人」をめざすという目標を掲げ、価値創造に軸足をおいた「働き方」、時間や場所の柔軟性を高める「働き方」、自分磨きを楽しむことができる「休み方」を志向するとともに、体重・運動・喫煙・睡眠・飲酒の5項目について、健康行動の実践を促す取組みを展開しています。

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に加え、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、具体的な目標、目安を掲げて取り組んでいます。

「働き方」改革・健康経営の取組み

「働き方」改革・健康経営委員会の運営

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、経営層を含む各部門のトップが、時間外労働や休暇等の全社の目標や取組みについて議論するなど、PDCAサイクルを確実に実施しています。

健康経営宣言の制定

社長のリーダーシップのもと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。さらに、取組みを加速すべく、健康経営先進企業並みへの健康指標の向上を目標に掲げています。引き続き、従業員の心身の健康増進ならびに従業員一人ひとりとその家族も含めた生活の質の向上を積極的に支援していきます。

健康経営宣言

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。

2018年1月29日 取締役社長 岩根 茂樹

働きやすい職場づくりの整備

適正な労働時間管理を大前提として、フレックスタイム勤務制の拡大や、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、計画的かつ有意義な休暇取得の^{しょうよう}態など、仕事を効率的にすすめ、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。

近年の主な勤務制度改定

2015.4	アニバーサリー休暇の導入	本人または家族の記念日等に、特別休暇を付与
2016.4	フレックスタイム制の拡大	原則として全事業所に拡大
2016.4	在宅勤務の導入	育児・介護・治療への対応が対象
2016.4	育児休職一部有給化	男性育児取得促進のため、7日間を有給化
2018.10	配偶者海外転勤同行休職の導入	配偶者が海外に転勤する際、同行のための休職制度を導入
2018.10	配偶者出産時の特別休暇を拡大	配偶者の出産以降に付与していた特別休暇を、妊娠以降取得できるよう拡大
2019.4	勤務間インターバルの導入	原則11時間以上の確保を促進
2019.4	スーパーフレックスタイム勤務制の導入	本店等一部事業所について、コアタイムを廃止
2019.6	サテライトオフィス勤務の導入	最寄事業所等で勤務可能あわせて在宅勤務の要件も拡大

「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定

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、2017年より「健康経営優良法人(ホワイト500)」に3年連続で認定されています。



主な健康経営の取組み

当社では、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の実施や、健康行動応援アプリの導入、全社大でのスポーツイベントであるAJTA(玉入れ)大会の実施をおこなっています。

また、管理職向けの研修の実施など、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。

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。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おこなう (都度開催)

労働災害撲滅に向けた取組み

安全活動のPDCA

当社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、私たちが過去に経験した災害を繰り返し発生させないために、年度ごとに災害の発生内容を分析・評価し、経営層を含めた社内関係箇所間で議論をおこない、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

2019年度 安全活動の重点取組み事項

- ① 危険予測に基づく安全“考動”の習慣化
- ② コミュニケーションを軸とした仲間も守る安全活動の推進
- ③ 職場が一体となった安全運転行動の実践と思いやり運転の浸透

を図るとともに、重点取組み内容を当社グループ会社等にも共有することで、安全活動の実効性をさらに高めています。

具体的な安全の取組み内容

安全教育、社外知見を学ぶ取組み

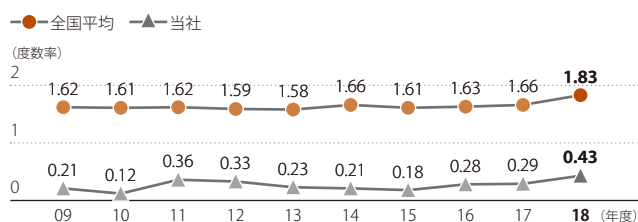
従業員の安全意識を高めるとともに、協力会社等を含めた仲間も守るため、一人ひとりの自律的な安全活動の実践に向けた教育を実施しています。加えて社外有識者からの安全に関する講演や研修の実施を通じて、グループ会社も含めて新たな知見を学ぶ機会を設けることで、安全活動レベルの向上を図っています。

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。

災害度数率※

0.43

災害度数率の推移



※ 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。

仲間の安全も守る“相方向”コミュニケーション

従業員が定期的に設備の建設・保全作業の現場に足を運び、協力会社等との対話を通じて相互理解を深め安全活動を推進することを目的とした“相方向”コミュニケーションを積極的に展開することで作業環境の改善、安全意識の高揚につなげ、災害発生リスクの低減を図っています。



車両安全運転の徹底

車両を運転する従業員に対しては、社会一般よりも一段高い安全運転レベルをめざし、当社独自の「車両運転者認定制度」を設けています。安全運転に関する教育や実技訓練を経て、車両運転者認定証を付与するとともに、定期的に教育・訓練を繰り返すことで、安全運転の徹底を図っています。



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

「人財力」改革に向けた育成施策

関西電力グループアカデミー ➡P38 を通じた育成施策として、階層別研修や事業の専門性を高めるための専門研修等を実施し、従業員の能力向上や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 ➡P38 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

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。				個々人の強み・啓発点を選択式研修で補完し、早期育成を図っています。				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。			
	担当者				上級段階	役職者					
	基礎段階		応用段階								
階層別研修	新入社員	I	II	III	I	フォロー	II	III	フォロー		
選択式研修	選択式研修										
経営幹部候補育成研修					I	II		III	IV		
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)										
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										

総受講者数

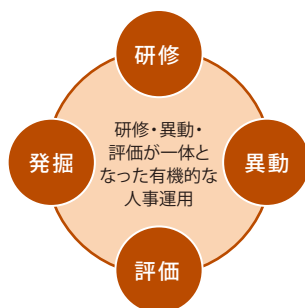
36,551人

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。

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「能力」や会社業績への「貢献度」をきめ細かく評価し、賃金等に反映する仕組みを整えています。

また、研修や異動、評価といった一連のプロセスを通じて、個々人の能力や資質を把握(発掘)することで、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。



自己成長への支援

従業員一人ひとりが、自らの能力開発に意欲を持ち、自律的に挑戦する機会として、さまざまな制度を整えています。

主な支援制度

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 ※ 会社指定の重要資格の早期取得者に対しては合格祝金を増額して贈呈
チャレンジ研修	日常の業務では得がたい幅広い分野の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	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実施

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。2018年度は、従業員の安全と健康の確保を第一に、競争環境の激化に対応する人財力の強化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きました。また、「働き方」改革・健康経営のリーディングカンパニーをめざして、「健康経営宣言」をベースに、「働き方の好循環」実現に向けた取組みを推進してきました。2019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、「関西電力グループアカデミー」を通じた人材育成の強化や、多様な属性を活かし、誰もが能力を最大限発揮できる環境の整備を継続していきます。さらに、従業員一人ひとりが「時間の達人」「健康の達人」になることを目標とし、さらなる取組みを加速していきます。



関西電力株式会社
人財・安全推進室長
宮本 信之