

人財戦略

※当社グループの「財産」である従業員一人ひとりを大切に、持てる能力・資質を最大限に発揮し活躍いただく環境をこれまで以上に整備していくというメッセージを込めて、特にそのための戦略等において「人財」を使用

人権の尊重

基本方針

当社グループは、CSR行動原則において「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」を掲げ、人権に関する行動規範を定めています。人権を国際社会共通の普遍的な価値ととらえ、事業活動をおこなうそれぞれの国または地域における法令等を遵守し、国際的な人権規範を最大限尊重するとともに、サプライチェーンを含めた人権尊重の取組みを推進しています。

また当社および関西電力送配電(株)では、本店および各地域の事業活動拠点等において「同和・人権教育推進委員会」を設置し、年度の人権教育基本計画の策定や人権啓発・研修の実施状況の確認などをおこなうとともに、さまざまな人権課題を共有し、人権尊重の取組みをグループ全体で推進しています。

〈具体的な取組み例〉

- 事例に基づいた職場ディスカッション
- グループ会社人権情報交換会の実施

人材開発

「人財力」改革に向けた育成施策

「人を大切にする経営」という当社グループの理念とともに、「厳しい競争環境で勝ち抜く人材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、2018年に「関西電力グループアカデミー」を設立し、当社の研修や育成制度を体系化しました。

研修・育成制度の内容

	担当者				役職者			
	基礎段階	応用段階	上級段階		フォロー	II	III	フォロー
階層別研修	新入社員	I	II	III	I	II	III	IV
選択式研修	期待される役割や能力を發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。			選択式研修	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。			
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							

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。

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。

育成方針について

関西電力グループアカデミーでは、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、高い生産性や成長につながるような能力伸長施策を展開していきます。

具体的には、安全最優先やCSRの全うといった意識の醸成・行動の変容につながる研修等の実施に加えて、個々人の強みのさらなる伸長や啓発点の改善・克服を図るための制度の運用、さらには専門技術の確実な継承やデジタル技術を活用した生産性向上・付加価値創出を推進するための育成施策を実施していきます。

めざすべき「人財力」

当社グループが持続的成長を果たすために従業員が備えるべき特性を「人財力」として策定しています。



研修・育成制度

関西電力グループアカデミー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、経営幹部候補育成研修等を実施し、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。

自己成長支援

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、合格祝金制度、社外通信教育などの制度を整えています。

次世代リーダー育成 幹部候補育成

変革を牽引していく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、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。



DX人材の育成 競争力の源泉となる専門性の強化

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、部門のキーマンとなるDX人材を育成しています。具体的には、K4Digital(株)・各部門での実務を通じたOJTや「データ分析基礎研修」「可視化ツール活用研修」等を実施しています。

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。

キャリアチャレンジ	さまざまなキャリアに、新たにモチベーション高くチャレンジする人材を発掘・育成する(グローバルビジネス、新ビジネス創造等)
デュアルワークチャレンジ	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

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。

ダイバーシティ推進

当社がめざす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

専任組織を設置(2011年)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。

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。

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。その結果、当社の障がい者雇用率は2.6%(2020年6月1日)となっており、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、精神障がい者へのサポートの充実にも取り組んでいます。

※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。

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

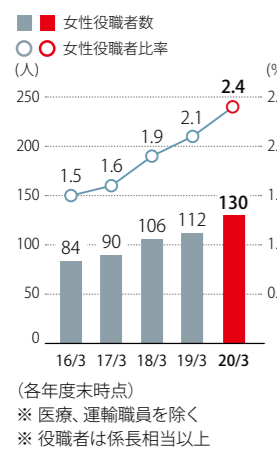
トが作成した「女性のエンパワーメントのための指針」に賛同・署名しているほか、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、女性活躍推進法に基づく「えるぼし(最高位、3段階目)」、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」といった認証を受けるとともに、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において「準なでしこ」に選ばれました。



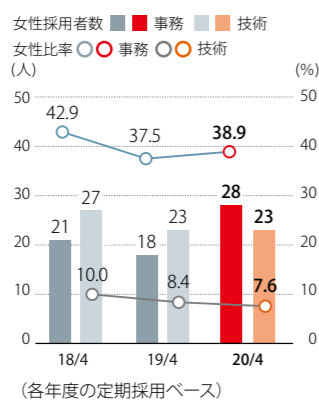
女性活躍推進の目標

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



(各年度末時点)
 ※ 医療、運輸職員を除く
 ※ 役職者は係長相当以上

男性従業員の育児や家事への参画促進

男性の育児・家事参画をねらいとして、育児休職開始から7日間を有給化するとともに男性従業員およびその上司に働きかける等、男性の育児休職取得を促進しています。



「働き方」改革と健康経営の推進

「働き方」改革・健康経営の取り組み

健康経営宣言の制定

会社として、健康経営により強力に取り組んでいくという

不退職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。中期経営計画では、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て掲げ、取り組みを加速しています。今後も、価値創造に軸足を置いた、時間や場所の柔軟性が高い「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、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〉(2018年1月制定)

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。

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、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制の原則全社拡大や、時間や場所の柔軟性を高めるテレワーク制度の充実、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」「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。

健康経営優良法人2020(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り組みが評価され、2017年より「健康経営優良法人(ホワイト500)」に4年連続で認定されています。



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。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)

新型コロナウイルス感染症への対応

当社グループでは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、原則全従業員が時差出勤や在宅勤務、サテライトオフィス勤務を実施できるよう勤務制度の運用を変更しました。また、在宅勤務者向けITツールを導入し、さらなる在宅勤務の活用を推進しています。

出勤する場合には、感染予防の観点からマスクの着用を徹底し、執務室環境について、席の間隔を離すなど、感染予防の観点から、「3つの密」を避ける取り組みを実施しています。

新型コロナウイルス感染症の収束まで長期化が予想されることから、コロナとの共存(withコロナ)を前提に、オンラインを活用した働き方の見直し等、感染防止と持続的な事業活動の両立をめざしていきます。

労働災害撲滅に向けた取り組み

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、「経営理念」において安全最優先を経営の基軸と位置づけ、加えて「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おこなうことで、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。

〈2020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「すべての運転者と同乗者による安全運転行動の実践」

具体的な安全の取り組み内容

安全教育、社外知見を学ぶ取り組み

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共に新たな知見を学ぶことで、グループ大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。

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、共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。