

労働慣行

SOCIAL



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

▶方針・考え方

2022年4月に「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定しました。方針実現に向けて、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲を持って生き活きと活躍し、「Kanden Transformation」の実現につながるような人財育成に取り組むとともに、従業員が高いモチベーションのもと、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境を整備します。今後も専任組織を中心に、定期的な情報発信、研修等の取組みに加えて、各部門・職場での取組み好事例を全社およびグループ会社とも共有・展開する仕組みを構築(2023年度から実施)するなど、各部門等が自律的にD&I推進を行うための後押しをするべく、新たな仕組みの整備や制度の充実を図ってまいります。

●関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

1. 一人ひとりの「ちがいを尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、イノベーションを創出し、競争力ある企業グループを実現する。
2. 性別、年齢、国籍、障がい等の属性やライフスタイル、キャリアにかかわらず、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めざす。



▶体制

所管役員：関西電力(株) 宮本 信之(執行役常務)

事務局：関西電力(株) 人財・安全推進室 D&I推進グループ(専任組織 2011年設置)



取組み

● 障がい者雇用の促進

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。かんでんエルハートでは、行政および関係団体、高等支援学校等と連携し、障がいのある方を職場実習として受入れる等、積極的な採用活動を展開しています。

その結果、当社の障がい者雇用率は2.5% (2023年6月1日)となっており、法定雇用率(2.3%)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、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

この他、関西電力グループの株式会社ボンデテックでは、特例子会社における安全で高付加価値な仕事の創出の観点から、使用済みPCの再生業務に係るノウハウ提供等を実施しており、これにより、社会全体の障がい者雇用の促進に貢献しております。

※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。



集配作業の様子

● 高齢者雇用の推進

希望者全員を満60歳定年退職以降再雇用しています。ベテラン社員には、これまで培った知識や経験をより一層活かしていただけるよう、継続して環境整備に取り組んできており、現在、定年退職者の多くが、豊富な経験と高い技術や技能を活かして、当社やグループ会社での幅広い業務で活躍しています。また、あらゆる世代が将来に亘って生き生きと活躍できる環境整備の一環として、定年を65歳まで延長する協議を労使間で進めています。

※2023年3月末時点の定年退職後再雇用者数：約950名

● 女性従業員のさらなる活躍に向けた取組み

新たな施策として、役員メンター制度を導入します(2023年1月から試行。本年度下期から本格実施。)当社の役員がメンターとなり課長級の女性社員に対し、キャリアに関する意識改革や能力伸張をサポートする取組みにより、女性経営幹部の育成・充実を図っていきます。なお、当社は性別によって賃金体系を分けてはいませんが、平均勤続年数の差異等により男女の賃金差異が生じています。この点については、従来より仕事と育児等の両立を支援する施策を実施していることに加えて、女性役職者比率や女性管理職比率目標を掲げて、積極的に役職登用を行っています。

◆ 男女の賃金差異

男性の賃金に対する女性の賃金の割合

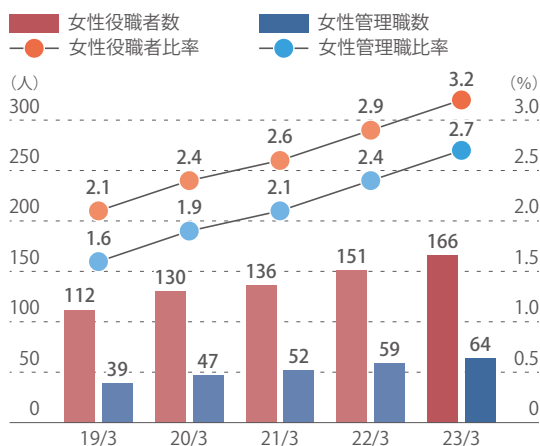
全労働者	65.0%
正社員	68.4%
パート・有期社員	67.0%

※当社のみの数値 ※2022年度
 ※基本給、時間外手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
 ※出向者・休職している者は除く。
 ※男女の賃金差異(正社員)の基礎となる平均勤続年数の差異は、9.1年。
 ※関西電力病院に勤務している医療職員も含む。

◆ 女性活躍推進の目標

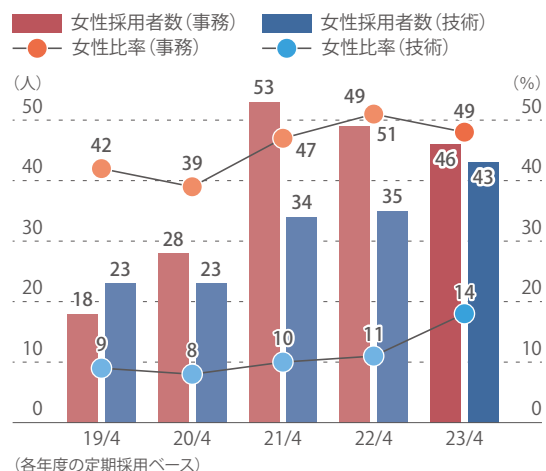
役職登用	2030年度末までに女性役職者比率および女性管理職比率を2018年度の3倍以上とする (2022年度実績：女性役職者比率3.2%、女性管理職比率2.7%)
採用	事務系採用における女性比率を40%以上、技術系採用における女性比率を10%以上とする (2023年度実績：事務系49%、技術系14%)

◆ 女性役職者数・比率と女性管理職数・比率



(各年度末時点)
 ※ 医療・運輸職員を除く
 ※ 役職者比率は係長相当職以上の比率

◆ 女性採用者数と構成比

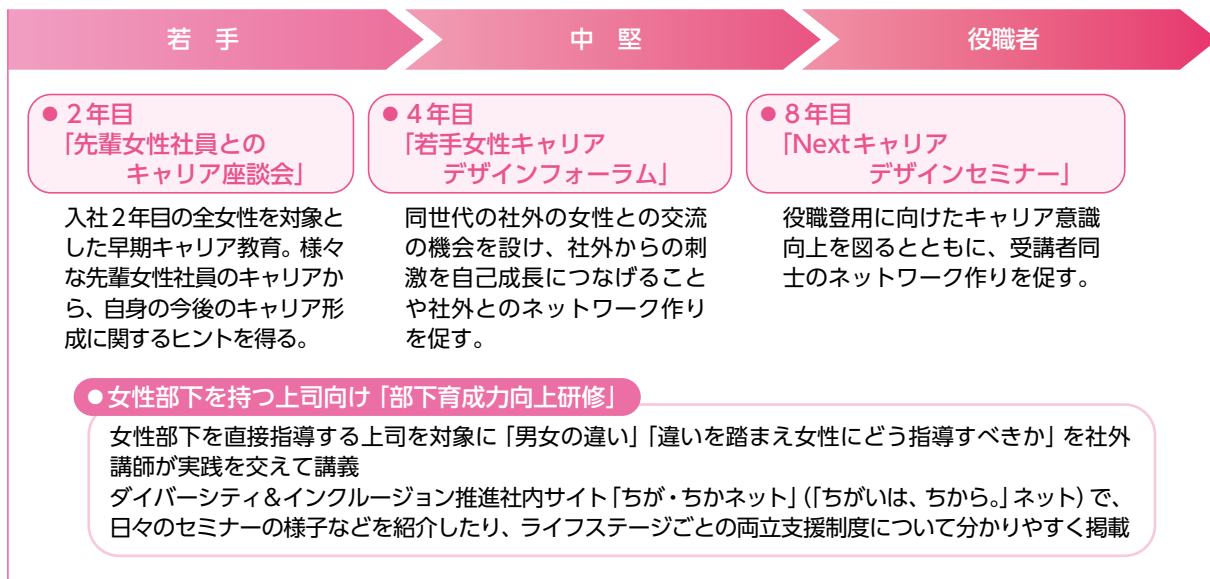


(各年度の定期採用ベース)



◆女性活躍推進に関する取組み一覧

●キャリアステージに応じた支援・施策



●ライフイベントに応じた施策・支援

●「プレママ・プレパパセミナー」

本人あるいは配偶者が出産予定の社員が対象。
ねらいは、夫婦ともに仕事と育児を両立しながらキャリアを形成しているよう、両立のために必要な考え方や方法について学ぶことと、自分にとって最適な復職時期および復職後の働き方を考え、夫婦それぞれが必要な時期・期間の育児休職等を取得し、希望する時期に復職できるようにすること。

●「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」

これから子が生まれる(あるいは子が生まれた)社員の上司が対象。
ねらいは、妊娠中の女性部下を持つ上司に期待される役割や、部下とコミュニケーションを取る際のポイント等について学ぶことと、男性の育児参画・育児休職取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行えるようにすること。

●早期復職支援メニュー

子が1歳未満の早期に復職した従業員に対し、子の保育にかかる金銭的な支援を実施

●「復職者セミナー」

育児休職から復職した女性および社内結婚の場合はその配偶者が対象。
ねらいは、仕事と育児の両立に関する不安を払拭し、積極的な両立に向けたヒントを得ることと、子どもの成長をイメージしながら、自分の成長にもつながる今後の働き方について考えること。

●育児休職中の研修等への参加

育児休職中に研修や昇格試験が実施される場合、本人の希望により受講・受験することが可能

●育児休職中のパソコン貸与サービス

育児休職中も会社の動きに関する情報や業務を取り巻く状況の変化を知ることができるよう、また会社とのコミュニケーションにより復帰を支援する一助となるようパソコンを貸与

●社内サイトでの情報発信

ダイバーシティ&インクルージョン推進社内サイト「ちが・ちかネット」(「ちがいは、ちから。」ネット)で、日々のセミナーの様子などを紹介したり、ライフステージごとの両立支援制度について分かりやすく掲載



研修風景



研修風景



ちが・ちかネット



◆女性活躍推進に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、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。



●男性従業員の育児参画促進

男性従業員が家族との絆を深め、育児の経験を通じて個人として成長することや、仕事の効率化や仕事へのモチベーション向上にもつながること、そして女性のさらなる活躍にもつながることをねらいとして、男性の育児参画を促進しています。

改正育児・介護休業法が施行された2022年10月からは、男性の育児休職取得率については「女性の取得率と同程度」という目標(2022年度の女性の育児休職取得率：100%)を掲げるとともに、男性の育児休職平均取得日数についても、新たに「2025年度末までに1か月以上」という目標を掲げ、その実現に向けて男性従業員の育児参画をさらに促進しています。

◆男性の育児休職取得に関する目標

取得率	女性の取得率と同程度(2022年度の女性の育児休職取得率：100%)
平均取得日数	2025年度末までに1か月以上

◆男性の育児休職取得実績

	2020年度	2021年度	2022年度
育児休職取得率	98%	117%	124%
育児休職平均取得日数	8.3日	10.4日	14.5日

男性の育児休職取得率の算出方法：

- ・分子：当該年度内に子に対する初めての出生時育児休職または育児休職を開始した男性社員数
- ・分母：当該年度内に配偶者が出産した男性社員数

※医療・運輸職員を除く。

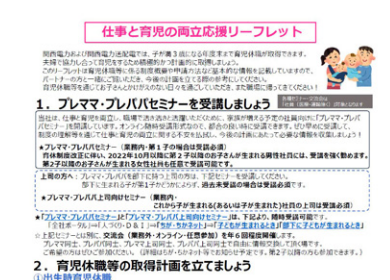
※子が満3歳に達する年度末まで育児休職の取得が可能であることから、子の出生年度と、その子に対する初めての出生時育児休職または育児休職の取得開始年度のずれにより、取得率が100%を超える場合がある。

◆男性の育児参画や育児休職取得を促進する施策

部下から本人もしくは配偶者の妊娠・出産の申し出があった際に上司が配布する「仕事と育児の両立応援リーフレット」では、男性の育児参画や育児休職取得の重要性やメリット等を伝達する「プレママ・プレパパセミナー」の受講を案内するとともに、上司とのコミュニケーションに活用できる「育児休職等 取得計画書」の作成を推奨し、男性も必要な時期に必要な期間の育児休職を取得することを促進しています。

これから子が生まれる部下を持つ上司に対しては「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」の受講を必須とし、男性の育児参画や育児休職取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行うよう伝達しています。

さらに、子が生まれた男性従業員およびその上司への育児休職の取得を奨励するメール配信や、育児休職を取得した男性従業員の体験談の社内イントラネットへの公開といった取組みも実施しています。



● 中途採用者および外国人材の管理職登用に関する取組み

今後も多様性を重視した採用を推進し、中途採用を拡大するとともに、積極的に管理職へ登用していきます。また、外国人材についても、積極的な採用・管理職登用を行ってまいります。

中途採用者の管理職の登用については、2021年度より、以下の目標を掲げています。

2030年度末までに中途採用者が管理職に占める比率を2020年度末の10倍以上とする。

(2020年度末実績：0.1%、2021年度末実績：0.3%、2022年度末実績：0.6%)

さらに、他社でキャリアを積んだ離職者の積極的な再雇用を進め、社外の知見を得た人材が当社で活躍してもらえるように取り組んでいきます。

中途採用の状況	2021年度 (実績)	2022年度 (実績)	2023年度 (計画)
キャリア採用者数	28名	42名	70名

● 仕事と介護の両立支援

従業員が介護に関する基本的な知識や公的支援、自社の制度について理解しておくことで、介護に直面した際の離職を防ぎ、仕事との両立を可能にすることをねらいに「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成や仕事と介護の両立セミナーを開催しています。



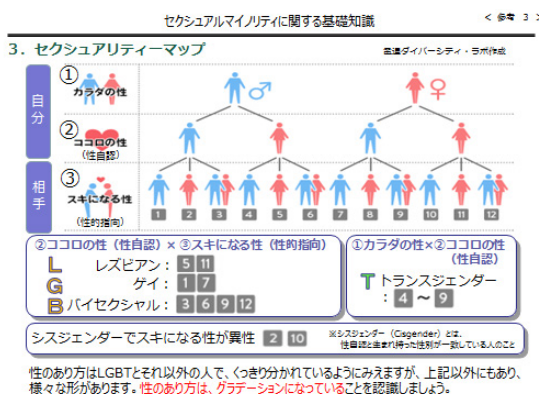
仕事と介護の両立支援ハンドブック



介護セミナーの様子

● LGBTQに関する理解促進

従業員がLGBTQ（性的マイノリティ）に関する理解を深め、当事者を含む誰もが働きやすい職場づくりをめざし、全従業員を対象としたLGBTQに関する基礎知識やハラスメント防止について記載したハンドブックの作成するとともに、相談窓口の設置しています。2022年度は、さらに従業員のLGBTQへの理解促進を図るため、SOGIハラスメントケーススタディを通じた啓発活動を実施しました。また、当社は2021年4月には大阪市LGBTリーディングカンパニーの三つ星認証を取得し、2022年度は、PRIDE指標(任意団体「work with Pride」が策定したLGBTQに関する企業の取組みを評価する指標)において、最高位の「ゴールド」認定を取得しています。



●勤務制度、両立支援制度

社内ポータルサイトにおいて、各種勤務制度・両立支援制度を一元的に掲載するだけでなく、新しく導入する制度に関しては、適宜従業員に対して説明を実施しています。

区 分	制 度	内 容
働き方の柔軟性を高める制度	スーパーフレックスタイム	コアタイム指定のないフレックス制度
	テレワーク	事由・回数の制限なく自宅やサテライトオフィスでの勤務が可能
	時間単位休暇	1時間単位で休暇取得が可能(上限5日/年)
仕事と育児の両立支援制度	産前産後休暇	産前6週間 産後8週間(有給)
	出産前後休暇	配偶者の妊娠が判明した時点から出産後2週間以内の時点において5日間(有給)
	育児休職	子が満3歳になる年度末まで(期間中に2回まで取得可能) 無給(いずれか1回、育児休職取得開始から最大7日間有給)
	出生時育児休職	出産(予定)日～8週間以内に合計4週間まで取得可能 (2回まで分割取得可能)
	早期復職支援メニュー	子が満12ヶ月未満で復職した場合に、保育等にかかる費用を支援
	短時間勤務(育児)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (子が小学校1年生の9月末まで)
	子の看護休暇	小学校就業の始期に達するまでの子の看護や、予防接種や健康診断を受けさせる場合、1年度につき5日間(子が2人以上の場合は10日間)取得可能
	ファミリーサポート積立休暇	年次有給休暇の中から積み立てた休暇を、子の学校行事等、不妊治療、配偶者及び親族の看護・介護、人間ドックの受診等のために取得可能
仕事と介護の両立支援制度	介護休暇	配偶者、父母、子または親族の介護を行う場合、1年度につき5日間(対象となる者が2人以上の場合は10日間)取得可能
	介護休職	原則3年以内または通算93日まで取得可能
	短時間勤務(介護)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (要介護状態にある間で本人が申請した期間)
仕事と治療の両立支援制度	短時間勤務(治療)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (本人の「がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病」「不妊治療」)
再雇用制度	f-スタッフ制度	妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療を理由に退職した方の再雇用制度



「働き方」改革と健康経営の推進

▶方針・考え方

●「働き方」改革と健康経営の一体的推進

中期経営計画では、デジタル技術活用による業務の高付加価値化、時間や場所にとられない柔軟な働き方の加速、職場一体となった健康活動の継続的な展開、一歩踏み込んだラインケアの促進を掲げ、「働き方」改革と健康経営の一体的推進に取り組んでいます。

2018年1月に健康経営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制定した「健康経営宣言」について、関西電力グループ一体となって取り組んでいく姿勢を明確化するため、2023年4月、下記のとおりリニューアルしました。

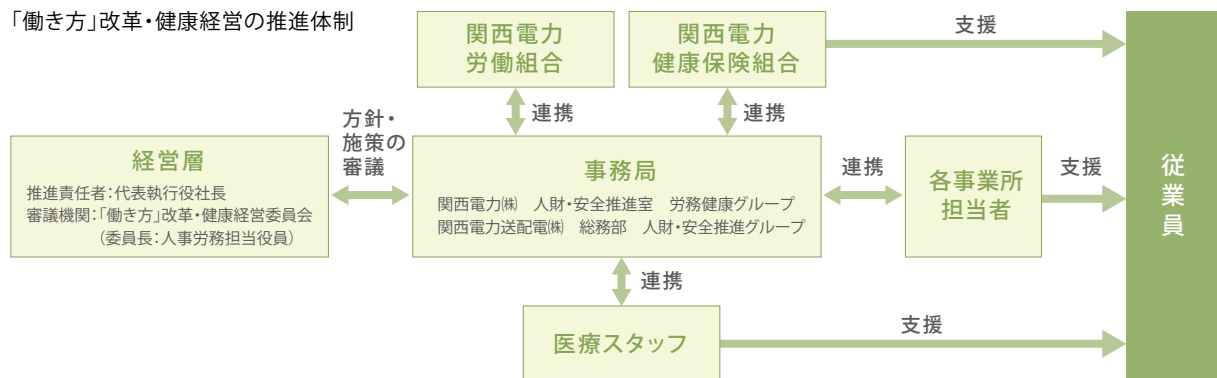
◆健康経営宣言(2023年4月リニューアル)

私たち関西電力グループが、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」のもと、持続可能な社会の発展に貢献していくうえで、事業活動を担う一人ひとりが、心身とも健やかに、持てる力を存分に発揮することが重要です。

関西電力グループは、従業員の疾病予防に万全を尽くすことはもとより、それぞれが生き活きと輝き、豊かな人生を歩むための健康づくりを支援し、「働き方」改革と一体となった健康経営を進めてまいります。

▶体制

「働き方」改革・健康経営の推進責任者である社長のもと、人事労務担当役員が委員長を務める「『働き方』改革・健康経営委員会」での議論を通じて、より柔軟に働ける勤務制度の整備や従業員の健康増進に向けた方針・施策を策定し、労働組合・健康保険組合・医療スタッフ等と連携しながら、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもち、健康で生き活きと活躍できる環境整備をグループ大で推進しています。



▶目 標

- 総労働時間の削減「2015年度比5%削減 = 一人当たり所定外労働時間換算190時間(年)相当」
→2022年実績：一人当たり所定外労働時間 250時間(年) (2021年実績：241時間)[※]
- 男性育児休職・有給休暇取得率90%以上
→2022年実績：男性育児休職取得率 124% (2021年実績：117%)[※]
有給休暇取得率 99.4% (2021年実績：95.5%)[※]
- 健康経営先進企業並への健康指標の向上

指 標	目 標	2021年度	2022年度
適正な体重	BMIが18.5以上25未満の者の割合が71%以上	67.5%	67.3%
運動習慣	週2日以上の運動をする者の割合が21%以上	37.1%	39.2%
喫煙習慣	喫煙者の割合が26%未満	22.9%	21.7%
睡眠	睡眠により十分な休養が取れていると回答する者の割合が60%以上	81.0%	79.7%
飲酒習慣	1日平均2合以上飲酒している者の割合が14%未満	10.4%	12.8%

※ 数値は運輸・医療職員を除く



▶ 取組み

● 働きやすい職場づくりの整備

当社グループでは、適正な労働時間管理を大前提として、業務そのものの廃止やプロセスの見直しを行い業務効率化を図るとともに、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制や、テレワーク等による働き方の多様性を高める勤務制度の充実、時間単位休暇の導入や休暇取得の促進など、グループ方針に基づき、各社で取組みを推進しています。

◆ 関西電力における近年の主な勤務制度改定

2015年4月～	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年4月～	テレワークの導入	仕事とライフイベントとの両立を目的として導入
2016年4月～	育児休職の一部有給化	男性の育児休職取得促進を目的として7日間を有給化
2018年10月～	配偶者海外転勤同行休職の導入	配偶者が海外転勤する際の同行を目的として休職制度を導入
2019年4月～	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
2020年4月～	スーパーフレックスタイム勤務制の拡大	原則として全事業所のコアタイムを廃止(2019年4月～一部事業所にて導入済)
2021年4月～	テレワークの拡大	テレワークの取得事由・回数制限をなしに利用拡大
2021年4月～	時間単位休暇の導入	年次有給休暇の取得方法の柔軟化を目的に導入
2022年10月～	育児休職の拡大	育児休職の2回分割取得を可能とするとともに、生児出生日から8週間以内に休職できる出生時育児休業を導入
2023年2月～	短時間勤務措置の拡大	短時間勤務措置の適応事由に反復・継続する治療を追加 フレックスタイム勤務の短時間勤務の適用を追加

※非正規雇用労働者についても、これら多くの制度が対象となります。

● 健康経営優良法人2023（ホワイト500）に認定

当社グループにおける「人を大切に経営」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7年連続で認定されています。



● 主な健康経営の取組み

当社グループでは、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やウォーキングラリー大会の実施、禁煙の日の設定などを行っています。また、管理職向けのラインケアに関する研修の実施など、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。

● 従業員を支える福利厚生制度

弔慰金、各種保険制度などの生活保障施策、社宅・寮(一部地域のみ)、住まいサポート(社宅・寮に代わる新たな家賃補助)などの住宅施策、持家財形貯蓄、持株会などの財産形成支援施策、福利厚生代行サービス、カフェテリアプラン、従業員食堂、退職金制度など、従業員やその家族の生活の安定を図り、従業員が澁刺と安心して業務に取り組むことができるよう、今日的観点等も踏まえて制度内容の見直し・充実を図りながら、環境を整えています。

※一部制度を除き、非正規雇用労働者も利用可能としています。

● 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ており、「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、事業運営を行っています。



◆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)

◆従業員の異動にかかる労使間の対応

関西電力(株)および関西電力送配電(株)は、労働協約において、業務の都合上、従業員の異動を必要とするときは、本人の意向、生活条件および技能等を考慮して、公平に行うこととしており、特に広汎な異動を行う必要があるときは、その異動の基準について、労働組合と協議することとしています。

●関電ビルディングにおけるウェルネス認証(最高評価Sランク)の取得

当社グループは、従業員が働きやすい環境を整えることで、イノベーションを推進し、一人ひとりと会社の成長に積極的に取り組んでいます。当社の本店ビルである関電ビルディングは、建設段階から従業員の健康性・快適性に配慮した建築計画を採用するとともに、竣工後も継続的に執務環境に関する取組みを続けており、2022年には執務環境改善の観点で踏まえた執務室のレイアウト変更を実施しました。当社および関電不動産開発株式会社は、健康性・快適性の観点に加え、環境性能の観点からも評価を実施し、第三者機関が審査・認証を行うウェルネス認証制度の一つである「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証※」の最高評価Sランクの認証を取得しています。

◆関電ビルディングにおける評価の概要

〈主な評価内容(健康性・快適性等)〉

「健康性・快適性」	レイアウト変更や多様な仕器によるABW※1、フリーアドレス導入
「利便性向上」	各所の打ち合わせスペースやコミュニケーションウェル
「安全・安心性」	耐震性・電力供給の信頼性と その維持
「運営管理」	計画的・適切な保全、快適な 空気環境等
「プログラム」	DWS※2ツール、多様なメンタルヘル ス対策等

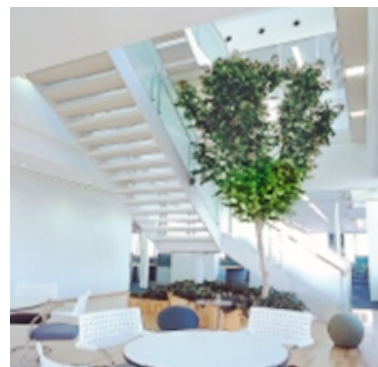


※1: Activity Based Working の略。「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方の意。

※2: Digital Work Styleの略。デジタルを活用して生産性の高い働き方を目指すワークスタイルの意。



フリーアドレスの導入やABWを踏まえた執務室内の座席性格の3区分化によりABWの実現を図っている。様々なオフィス仕器を導入・選択することができワーカーの健康性・快適性を実現。



吹き抜けと階段により、上下フロアのコミュニケーションを活性化させることを狙いとした「コミュニケーションウェル」を設計当初より設置。

※「CASBEE-ウェルネスオフィス認証」を取得した物件のうち、「CASBEE-建築(認証または自主評価登録)」をあわせて取得した建築物は、健康と環境双方に配慮したオフィスビルとして、「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証」を取得することが可能となります。

- 「CASBEE-ウェルネスオフィス認証」の主な評価項目
(1)健康性・快適性 (2)利便性向上 (3)安全・安心性 (4)運営管理 (5)プログラム
- 「CASBEE-建築(認証または自主評価登録)」の主な評価項目
(1)環境性能



● 関連データ

◆ ダイバーシティ・働き方改革

	目標	2020年度	2021年度	2022年度	備考	
従業員数	—	17,739人	17,469人	17,130人		
平均年齢	—	31,933人	31,963人	31,628人	連結ベース	
平均勤続年数	—	43.4歳	43.3歳	43.3歳		
平均年間給与	—	22.4年	22.2年	22.1年		
中途採用管理職比率 ^{※1}	—	836万円	820万円	856万円	当社のみの数値	
	2030年度 1%以上	0.1%	0.3%	0.6%		
	2030年度 2割以上	—	11%	11%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
男性育児休職取得率 ^{※1}	—	98%	117%	124%		
	毎年 女性取得率と同程度	—	86%	98%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
女性育児休職取得率 ^{※1}	—	100%	100%	100%		
	—	—	96%	100%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
男性育児休職平均取得日数 ^{※1}	—	2025年度 1か月以上	8.3日	10.4日	14.5日	
	毎年 90%以上	95.5%	96.4%	99.4%		
有給休暇取得率 ^{※1}	—	—	85.2%	91.1%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
総労働時間 ^{※1}	—	1908.0時間/年	1891.3時間/年	1902.3時間/年		
	190時間	—	241時間	250時間		
一人あたりの所定外労働時間 ^{※1}	—	—	203時間	209時間	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
離職者数 ^{※1}	—	112名	120名	165名		
離職率 ^{※1}	—	0.58%	0.63%	0.90%		
	—	—	3.20%	3.24%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値	
男性離職率 ^{※1}	—	0.52%	0.62%	0.87%		
女性離職率 ^{※1}	—	1.24%	0.68%	1.18%		
年代別	30歳未満離職率 ^{※1}	—	1.40%	1.58%	1.83%	
	30～49歳離職率 ^{※1}	—	0.32%	0.34%	0.62%	
	50歳以上離職率 ^{※1}	—	0.56%	0.57%	0.89%	
障がい者雇用率	—	毎年 法定雇用率を達成	2.6%	2.6%	2.5%	
	—	毎年 法定雇用率を達成	—	2.4%	2.4%	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値
労働組合加入率 ^{※4}	—	—	—	86.8%		

	目標	2020年度	2021年度	2022年度	備考
新規採用者数 ^{※1 ※3 ※5}	—	448人	426名	414名	
採用者数(新卒・中途) ^{※1 ※5}	—	—	1,792名	1,520名	関西電力グループ 主要会社 ^{※2} の数値

◆ 女性活躍に関する指標

	目標	2020年度	2021年度	2022年度	備考
女性従業員比率 ^{※1}	—	8.1%	8.7%	9.3%	
女性役職者数・比率 ^{※1}	—	136人 2.6%	151人 2.9%	166人 3.2%	
	2030年度 女性役職者比率を 2018年度の3倍(6.3%)以上	726人 6.2%	868人 7.1%	953人 8.0%	2020年度は連結ベース、2021年度以降は 関西電力グループ主要会社 ^{※2} の数値
	2030年度 女性役職者比率を 10%以上	—	—	—	
女性管理職者数・比率 ^{※1}	—	52人 2.1%	59人 2.4%	64人 2.7%	
	2030年度 女性管理職比率を 2018年度の3倍(4.8%)以上	118人 2.2%	114人 2.0%	120人 2.2%	2020年度は連結ベース、2021年度以降は 関西電力グループ主要会社 ^{※2} の数値
	2030年度 女性管理職比率を 5%以上	—	—	—	
女性平均勤続年数 ^{※1}	—	17.3年	17.0年	16.9年	

	目標	2020年度	2021年度	2022年度	備考
女性採用者数・比率 ^{※1 ※3 ※5}	—	87人 19%	84人 20%	89人 22%	
	毎年 30%以上	236人 26%	180人 23%	218人 27%	2020年度は連結ベース、2021年度以降は 関西電力グループ主要会社 ^{※2} の数値
女性採用者数・比率(事務系) ^{※1 ※3 ※5}	—	53人 47%	49人 51%	46人 49%	
女性採用者数・比率(技術系) ^{※1 ※3 ※5}	—	34人 10%	35人 11%	43人 14%	

※1 数値は運輸・医療職員を除く ※2 当社、関西電力送配電(株)および主要関係会社を含めた数値 ※3 定期採用者を対象とする
 ※4 コニオン・ショップ協定に基づき、対象者の労働組合加入率は100% ※5 採用活動年度における実績

