

## case 09

# 関西電力株式会社 関西電力送配電株式会社

<https://www.kepco.co.jp/>  
<https://www.kansai-td.co.jp/>

### 従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：大阪府

設立年：1951年 / 2019年

業種：電気・ガス・熱供給・水道業

事業概要：電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業等 /  
一般送配電事業等

従業員数：8,770名 / 8,969名（時点：2020年度末時点）



### Point

- ・ 従業員の自発的な地域活動やボランティア活動の際に取得できるボランティア休暇を導入
- ・ 骨髄提供に伴う一連の活動のためにも、ボランティア休暇を取得可能
- ・ 「働き方」改革と健康経営の一体的推進を図っており、年次有給休暇の取得率は9割超を実現

## 導入背景・制度概要

### 社会貢献や従業員の自己実現のため、ボランティア休暇を導入

- ・ 企業として、事業活動や社会貢献活動を通して、地域の活性化や社会課題の解決に貢献していく上で、従業員による自発的なボランティア活動実践の機運を高めていくことが重要と考え、そのような活動を支援するため、ボランティア休暇を導入している。
- ・ 休暇制度を新たに設けたり変更したりする場合は、労働組合と協議し、労使合意の上で導入している。

### 骨髄提供のためにも、ボランティア休暇を使用可能

- ・ ボランティア休暇を活用した活動として、PTA役員活動や、地域の消防団活動、市町村の民生委員等を例として示している。
- ・ また、ボランティア休暇の取得事由の一つとして、骨髄提供のための特例を設けている。骨髄提供のために通院・入院等が必要な場合、ボランティア休暇を取得することを認めている。

### 従業員が健康で生き生きと働くことができるよう、「働き方」改革・健康経営を促進

- ・ 従業員の自己実現に関連して、従業員一人ひとりが健康で生き生きと働くことが何よりも大切であるとの考えに基づき、「働き方」改革と健康経営の一体的推進を中期経営計画の重点取組として位置付けて、積極的に取組を進めている。
- ・ 顧客や社会のニーズが多様化するなか、様々なニーズに合わせたサービスを提供し、イノベーションを起こしていくことが求められるが、そのためには、従業員の多様な価値観を認め合うことが必要である。



事業所における社会貢献活動の様子【クリーン・ザ・シー】（同社提供資料より）



事業所における社会貢献活動の様子【エジソン記念碑の清掃】（同社提供資料より）

- ・「働き方」改革を推進する際には、一人ひとりが休日を充実させるとともに、それぞれのオフの充実を職場が理解して支援し合うことを重視している。そうした風土の醸成は、ひいては会社のダイバーシティにもつながり、生産性向上や会社の成長につながると考える。

## 取組内容と特徴

### ボランティア休暇により、社会貢献に励む従業員を支援

- ・ボランティア休暇は、従業員が休暇を取得して、一定の条件を満たす社会奉仕活動を行った場合、当該活動に要する日数の2分の1、骨髄提供の場合は特例でその全部を、一年度内に上限5日の範囲内で有給の休暇として認める制度である。「活動に要する日数の2分の1」としている背景としては、休日または年次有給休暇取得による従業員の自発的な活動を基本とした上で、会社が当該従業員に対して特別休暇を付与することにより支援するという考え方に基づいている。
- ・ボランティア休暇の利用実績は、2018年度から2020年度の3か年で平均年間60件程度であった。年間の利用日数は、3か年平均で延べ140日程度である。
- ・2011年には東日本大震災復旧活動にかかる特例措置を実施し、当該活動について、107件、延べ565.5日のボランティア休暇取得実績があった。

### 社会貢献サイトで各事業所のボランティア活動を情報発信

- ・社会貢献活動に励む従業員を支援する目的で、社内ポータルサイト内に「社会貢献サイト」が設けられており、ボランティア活動や各事業所の社会貢献活動を発信している。各事業所における活動の参考情報としても活用することができる。
- ・このほか、社会貢献のための制度として、ボランティア休職制度も導入している。勤続5年以上の従業員が公的福祉機関で社会奉仕活動を長期にわたり継続して行う場合に、原則として1年以内の休職を認めるというものである。

### 「働き方」改革・健康経営委員会も設置し、年次有給休暇の取得率は高い水準を維持

- ・従業員の生産性やモチベーション向上を目指した「働き方」改革と健康経営の推進において、休暇の取得促進にも取り組んでいる。推進に当たっては、トップによるコミットメントを継続・強化、明確な目標、好事例の水平展開の3つの柱としている。
- ・このうち、総労働時間の削減や年次有給休暇の取得率について目標を定めて、対外的にも公表している。年次有給休暇の取得率の目標は9割と定めているが、ほぼ一貫して9割超の取得率で推移している。
- ・そのほか、各部門のトップが参加する「働き方」改革・健康経営委員会を設置し、仕事の進め方の見直し等について議論を行ったり、「『働き方』改革・健康経営年間大賞」という賞を設け、社内の優れた取組を褒めることも行っている。結果だけでなく、どのような創意工夫をしながら取り組んだのかというプロセスにも光を当てるものである。こうした取組を通じて、「働き方」改革と健康経営を一体的に推進している。