

ほくでんグループ人権に関する取り組み内容（2025年度）

ほくでんグループ人権方針の浸透・人権教育

- ・ほくでんグループでは、「ほくでんグループ人権方針」の制定を機に、同方針の浸透および人権に関する正しい知識の習得を目的として、ほくでんグループの全従業員を対象に人権に関する教育を計画的・継続的に行っています。
- ・なお、2025年度は13社の従業員約1万人が受講（2024年度：13社の従業員約9,600人が受講）しています。

ハラスメント防止に向けた取り組み

- ・北海道電力および北海道電力ネットワークにおけるハラスメントに関する概況調査の組織診断結果および救済メカニズムを通じてハラスメント事案が確認されている実態を踏まえ、従業員の人権侵害リスクへの影響が高いハラスメントを防止するために以下のとおり取り組みを推進しています。
- ・2024年度よりすべての管理職を対象としたハラスメント教育（※）、さらに2025年度からは新任管理者を対象とした社外講師によるハラスメント防止研修を実施するなど、ハラスメント撲滅に向けた取り組みを計画的・継続的に行っています。
（※）管理職自らがハラスメントを「しない」、同僚・部下にハラスメントを「させない」ようにするために、職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメント、カスタマーハラスメント）に関する正しい知識とハラスメントが発生した場合や部下から相談があった場合の対処方法等を取りまとめた内容
- ・また、2025年3月に、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を制定、2026年2月には、カスタマーハラスメントに関する「被害防止」「加害行為防止」「正当な申出の判断」の三つの視点を踏まえ、従業員が適切かつ冷静に対応できるよう、全社共通の「カスタマーハラスメント対応マニュアル」を制定しました。

長時間労働抑制・適正な労働時間管理に向けた取り組み

- ・北海道電力および北海道電力ネットワークにおいて、社内における至近の事案発生状況やアンケート調査結果に加え、人権デュー・ディリジェンスにおいて長時間労働が従業員の人権侵害リスクを高める要因であることを確認しています。この評価結果を踏まえ、長時間労働に起因するリスクを抑制するため、以下のとおり取り組みを推進しています。。
- ・毎年、適正な労働時間管理の徹底に関する文書を全社周知することで、従業員一人ひとりの労働時間管理意識の醸成を図るとともに、パソコンの起動時間と勤怠実績を使用した労働時間調査（点検）を実施するなど、継続的に労働時間管理状況を確認しています。
- ・本調査の結果、時間外労働の申告漏れ等が発生した場合は、長時間労働や賃金不払い残業の可能性が生じることから、適切に指導を行うことで、適正な労働時間管理に努めています。また、月80時間以上の残業、2ヵ月連続60時間以上の残業を原則禁止とすることにより、長時間労働の抑制に注力しています。

グループ各社との対応状況

- ・ほくでんグループでは、毎年、北海道電力主催による「ほくでんグループ人事労務担当連絡会議」を実施しており、その中で各社における人権デュー・ディリジェンスの取り組みや人権侵害リスクの発生状況および対応状況、救済メカニズムの整備状況等について確認・共有することで、グループ全体の人権意識の高揚および取り組みの充実化を図っています。

取引先との対応状況

- ・「調達の基本方針」および「取引先さまへのお願い」のうち「法令・社会規範の遵守」に人権を含む旨を明記しています。
- ・また、取引先登録申込の際、人権の尊重に関する取り組みの遵守に努めていることをすべての取引先に確約いただくこととしています。
- ・そのうえで、人権委員会事務局と調達部門等が連携し、取引先を選定のうえ、人権に関するアンケート調査を毎年実施し、計画的・継続的に人権侵害リスクの特定を行っています。
- ・本調査において、人権侵害リスクの可能性が認められる場合は、個別にヒアリングを実施し詳細な状況を確認しています。
- ・2025年度は35社に対してアンケート調査を実施（2024年度は33社）し、いずれも人権侵害リスクがないことを確認しています。