人財開発

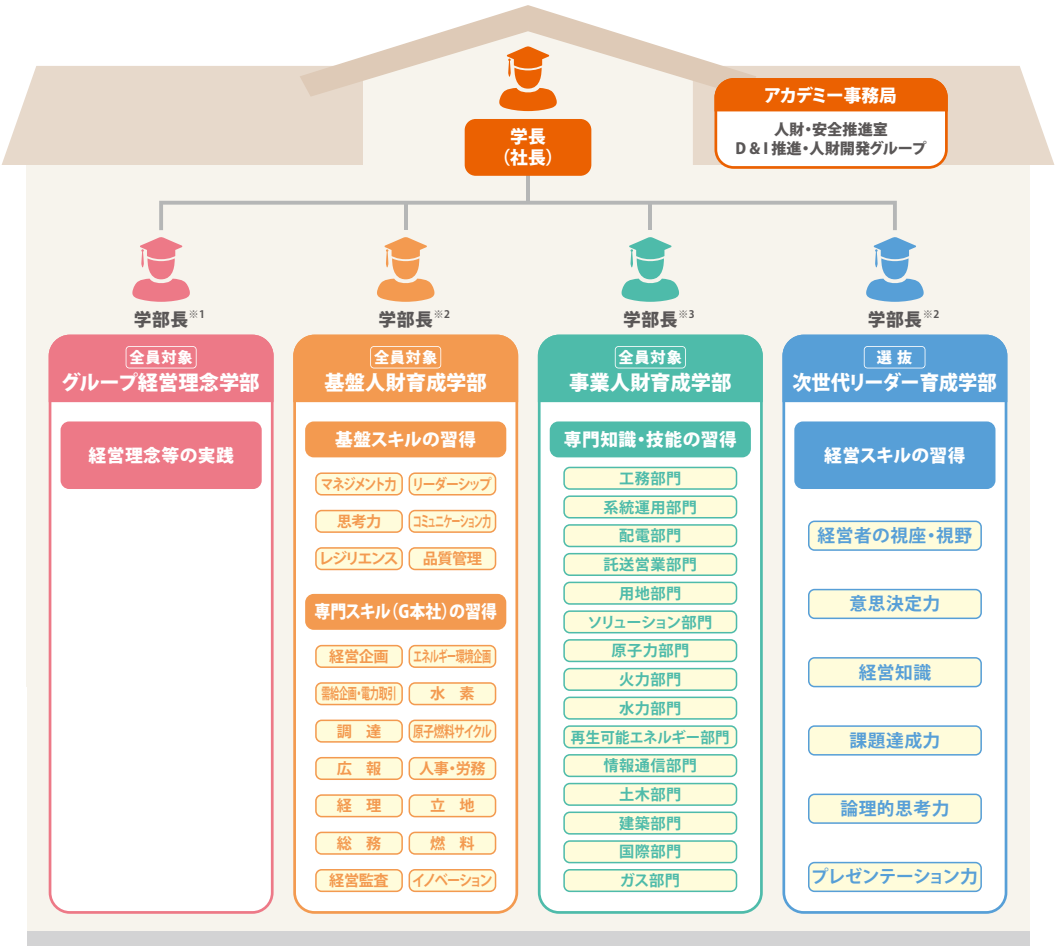
SOCIAL

個の能力を高める

▶方針・考え方

●関西電力グループアカデミーについて

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



※1：経営企画室担当役員　※2：人財・安全推進室担当役員　※3：各事業部門長・関西電力送配電（株）社長

●育成方針について

関西電力グループアカデミーでは、新たな「働き方」を通じて従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもって活き活きと活躍し、ひいては「Kanden Transformation」の実現につながるような能力伸長施策を展開するとともに、従業員の「自律的なキャリア形成」を支援していきます。具体的には、 経営理念を体現するための意識・行動面の変革につながる育成施策を実施します。また、今後の事業環境・「働き方」の変化を先取りすべく、若年層からベテラン層まで、リスキリングを含めた育成施策を実施するとともに、個人の自発的な取組みをより一層支援する施策を新たに導入します。更には、専門技術の確実な継承、環境変化を捉えた新たな技術や高い専門性の獲得、およびデジタル技術を活用した生産性向上・付加価値創出等につながる育成施策を実施していきます。

▶目　標

●DX人財の育成

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DX人財を育成しています。2023年度は、実践研修を契機とした自律的アクション実施率は78.9%となり、従業員のDXリテラシー向上に繋がっていることを確認しています。全ての従業員のDXリテラシーの獲得を目指し、K4 Digital（株)とも連携のうえ、DX人財の育成や専門性の強化を図っていきます。

従業員DXリテラシー向上	実践研修を契機とした自律的アクション実施率：50%以上※1
2023年度実績	実践研修を契機とした自律的アクション実施率：78.9%（受講者数：2,232人）※2

※1 実践研修受講後に実施するアンケートにおいて、研修を契機とする習得した知識の業務での実践や、DXに関する自律的な学習の実施等、従業員の自律性に基づく追加アクションを行ったと回答した者の比率を表す。
※2 受講対象者は100%受講済み

▶取組み

●育成施策について

関西電力グループ中期経営計画の取組みを進める力の源泉は、一人ひとりの従業員であるという認識のもと、従業員一人ひとりが、その多様な属性を活かしながら、成長意欲や挑戦意欲をもって活き活きと活躍し、その成長や成果が、会社組織の収益力向上や持続的な成長につながるという好循環を生み出すことをめざしています。
具体的には、人財の発掘や研修、異動、評価といった一連のプロセスを通じて、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。

見出す 人財発掘　活かす 異動

◆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自発的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。

区分	内容
エキスパートキャリアチャレンジ	極めて高度な専門性の習得を目指して、中長期的に活躍する人財を発掘・育成する仕組み
ジョブチャレンジ	新たな業務経験によりキャリアの幅を広げたい等、個々人のキャリア選択のニーズに対応する公募式の異動の仕組み
デュアルワークチャレンジ	多様な業務経験による個々人の更なる成長を目的として、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)にも従事する仕組み

【エキスパートキャリアチャレンジ（2018年度創設）】※2023年度よりキャリアチャレンジのコースの一部をジョブチャレンジに移管

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	累計	対前年度比
応募者数	124名	44名	88名	121名	92名	10名	479名	-82名
合格者数	20名	13名	33名	27名	30名	3名	126名	-27名

【ジョブチャレンジ（2023年度創設）】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	累計	対前年度比
応募者数	–	–	–	–	–	50名	50名	–
合格者数	–	–	–	–	–	10名	10名	–

【デュアルワークチャレンジ（2018年度創設）】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	累計	対前年度比
応募者数	18名	24名	10名	49名	55名	57名	213名	+2名
合格者数	14名	15名	8名	26名	39名	41名	143名	+2名

◆キャリアデザイン

従業員のキャリア形成をサポートするための取組みとして、年に1度、上司と部下との面談の機会を設けています。面談は、個々人の強みや啓発点、キャリアプラン等を記載した「キャリアデザインシート」を基に実施しており、従業員の特性やキャリアについての考え方を上司部下の間で共有するとともに、その内容をOJTや異動配置に活用することで、従業員のキャリア形成を支援しています。

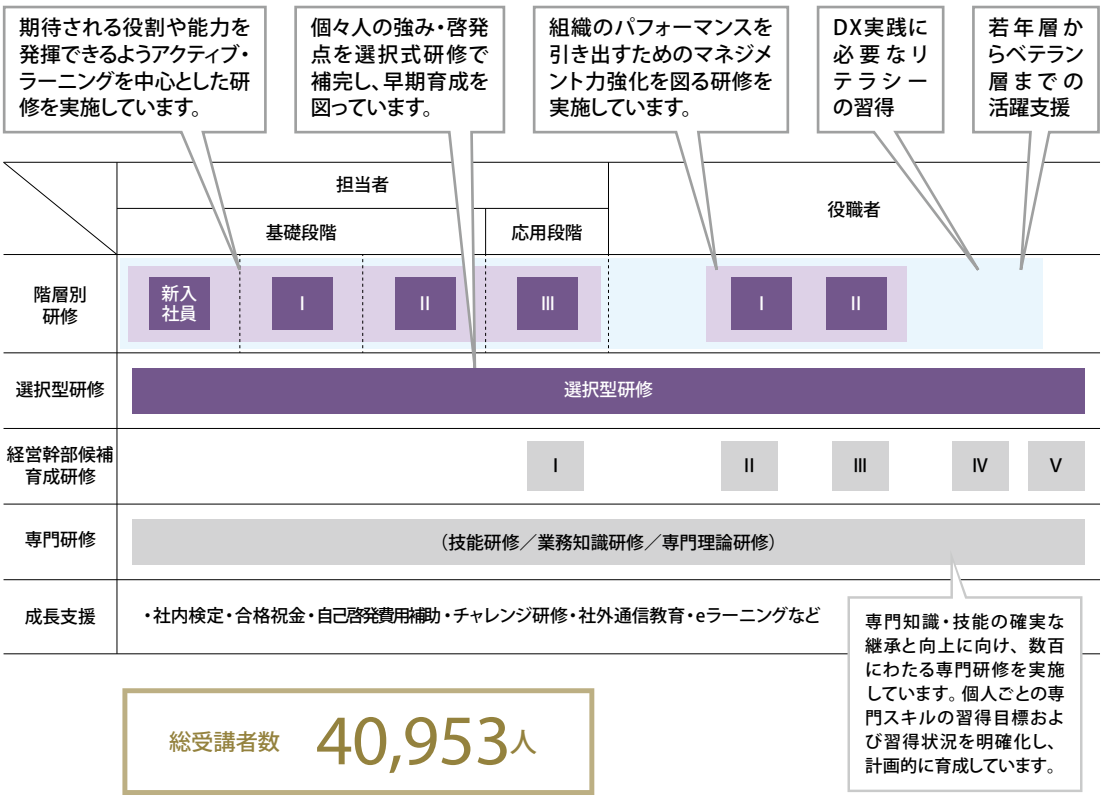
◆自律的キャリア形成の支援ツール

従業員自らが自身のキャリアについて深く考え、気づきを得て成長する環境づくりのため、自律的キャリア形成の支援ツール「セルフデザインブック」を発行しています。冊子を読み、「環境が未来に向かって変化するなかで、自分がどうありたいか、何を大切にしたいか、どう行動していくべきか」について、さまざまな問いかけを通して深く考え、学ぶことで、より自分らしいキャリアを形成するためのきっかけを得ることができます。また、従業員一人ひとりの更なる自律的キャリア形成を更に後押しするため、それぞれの部門で従業員が具体的なキャリアイメージを描くためのツールを充実させています。

育てる 研修

関西電力グループアカデミーを通じた育成施策として、早期育成に向けた階層別研修の他、個々人の強み・啓発点を補完し、早期育成を図る選択型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自律的なキャリア形成を支援しています。

◆研修・育成制度の内容



総受講者数　40,953人

◆次世代リーダー育成ー経営幹部候補者育成研修

当社グループを取り巻く環境が大きく変化するなかで、前例の踏襲から脱却し、変革を牽引する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、キャリアストレッチの機会として段階的な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。

2021年度からは、役員候補者向けとしてCLPⅤを新設し、後継者育成計画との連動を意識したカリキュラムを取り入れています。

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
論理的思考力 プレゼンテーション力	経営知識（経営戦略 マーケティング 等）	経営知識 課題達成力	経営者としての視座・視野	経営者としての発信力・意思決定力
●事例分析を通じた問題解決・戦略立案 ●発表演習によるプレゼンテーション力の強化	●企業内研修やWeb学習での知識習得 ●キャリア面談を通じた自己成長	●ビジネススクール通学 ●社外リーダーとの交流 ●アクションラーニングを通じた自社変革構想	●ビジネススクール通学 ●社外経営者候補との交流 ●経営者としての“軸”醸成	●企業内研修を通じた経営的な意思決定の訓練と決断のための拠り所の構築 ●人間・社会・時代に対する理解深化

◆経営層と従業員との交流機会創出

会社人生の節目に、経営層から動機付けを行い、経営の考えを共有するとともに、従業員の意見や考えを汲み上げることを目的として、2021年度より経営層と従業員の交流機会を設けています。
具体的には、入社２年目および新任特別管理職登用のタイミングで、経営層と受講者による少人数制のコミュニケーションを実施しています。

◆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、さまざまな制度を整えています。

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（約200資格） ※ 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
自己啓発費用補助制度	自律的キャリア形成を目的として実施する社外セミナー受講や書籍購入等に要する費用に対して半額補助を行う制度
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公募型研修「体験・見学型」「当社事業関連」「資格取得」の3カテゴリを設け、多様なコースを提供
社外通信教育・eラーニング	自らの能力開発に意欲を持ち、視野の拡大に自律的にチャレンジするため成長機会として、ビジネススキルから最先端ITスキルまで、幅広い社外通信教育・eラーニングを提供

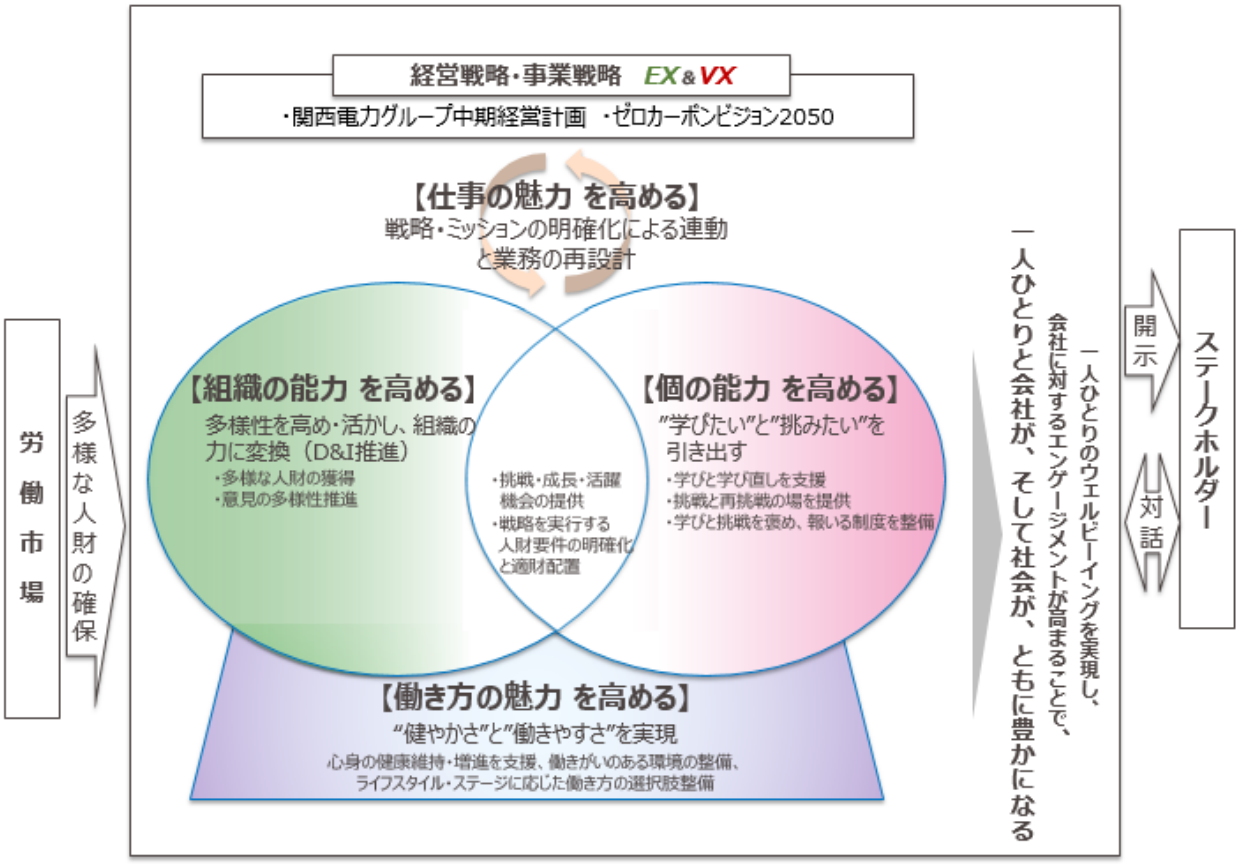
認める 評価

◆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「姿勢・能力・資質」や会社業績への「貢献度」について、経営理念の実践の観点も踏まえてきめ細かく評価※し、賃金等に反映する仕組みを整えており、評価結果については、上司から部下にフィードバックするとともに、更なる成長に向けコミュニケーションを行う機会を設けています。
また、当社は多面評価の仕組みを採用しており、一定職位以上の管理職に導入しています。

※評価に際し、特に並外れた姿勢・能力・資質を有する場合は、既定の範囲内での評価点に加えて、更なる加点評価もできるような仕組みとしています。

●人的資本



◆仕事の魅力を高める

新たな価値の創出につながる仕事や付加価値の高い仕事に注力できるようにすることで、当社における仕事の魅力を高めていく。

具体的には、各部門、各職場における対話活動等により、一人ひとりのミッションを明示することを通じて、仕事に対する動機付けを行うとともに、ミッション達成に向け求められる組織・個人のケイパビリティを明確化することで、経営戦略・事業戦略と以下に掲げる「３つの高める」との連動を図る。　また、各自のミッションに照らして、ゼロベースで業務を再設計することで、真に価値ある仕事に注力できる環境を整えていく。

◆個の能力を高める

関西電力グループが経営理念のもと、変化する事業環境に対応し、持続的成長を実現していくためには、個の能力を高めることが必要であり、従業員一人ひとりの"学びたい"と"挑みたい"を引き出すべく、各種取組みを推進していく。

具体的には、関西電力グループアカデミーにおいて、「Kanden Transformation」の実現をめざし、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもって自身の能力伸長に取り組むことができるよう、学習プラットフォームを刷新し、学びたいときにいつでも学べる環境を整備することで、「学びと学び直しを支援」する。

また、社内公募制度・社外出向・副業派遣の拡大により、「挑戦と再挑戦の場を提供」するとともに、挑戦の結果だけでなく、挑戦したこと自体についても認めて報賞を行う等、「学びと挑戦を褒め、報いる制度を整備」する。

◆組織の能力を高める

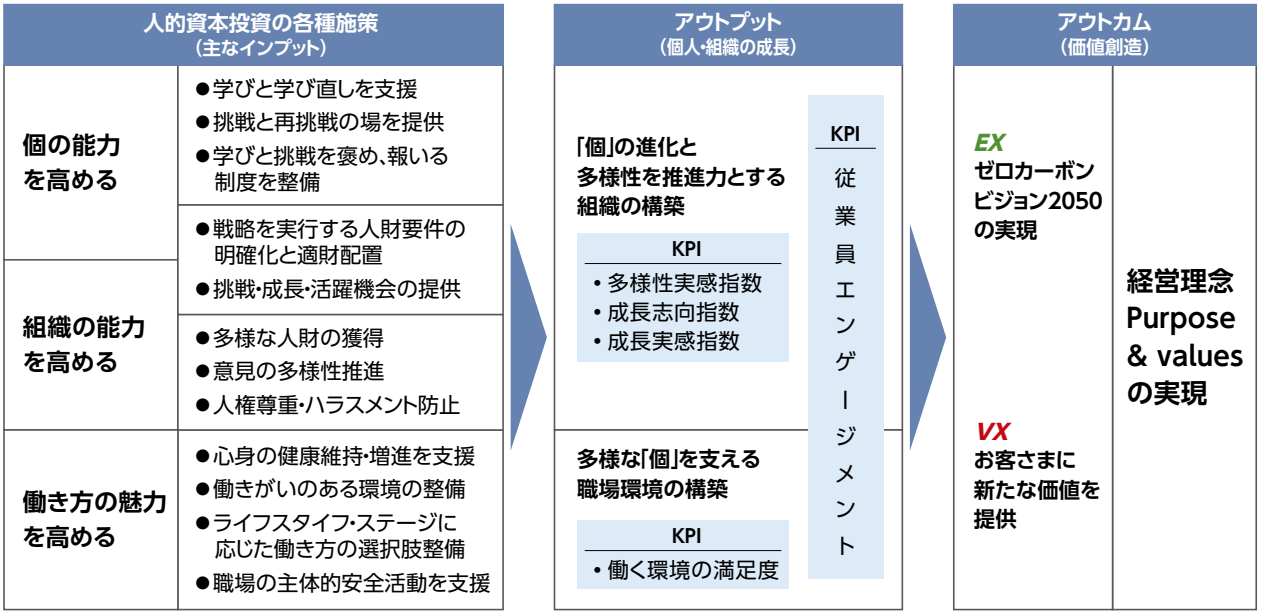
一人ひとりの「ちがい」を尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にする（Ｄ＆Ｉ推進）ことで、人財の多様性を組織の力に変換すべく、各種取組みを推進していく。

具体的には、キャリア採用を拡大する他、社外からの出向・副業受入や委託による外部専門人財の活用、離職者ネットワークの構築により、「多様な人財を獲得」するとともに、ファシリテーション研修の充実・強化により、組織内における「意見の多様性を推進」する。

◆働き方の魅力を高める

ハラスメント防止やコンプライアンス遵守の取組みを大前提として、従業員一人ひとりの健康づくりを支援するとともに、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の整備ならびに個々の働き方を尊重する職場風土の醸成を通じて、従業員一人ひとりが健康で活き活きと活躍できる環境を整備する。

具体的には、健康促進イベントの開催や定期健康診断の充実等の健康施策を展開することで、「心身の健康維持・増進を支援」するとともに、業務の都合上、勤務地制約がある従業員に対する住宅制度をはじめとした福利厚生面の充実や、孫の看護休暇、不妊治療休職の新設等により、「働きがいのある環境の整備」、「ライフスタイル・ステージに応じた働き方の選択肢整備」を図る。



指標	目標	実績（2023年度）
成長志向指数（注１）	2025年度までに80%以上	76%
成長実感指数（注２）		65%
多様性実感指数（注３）		67%
働く環境の満足度（注４）	① 2025年度までに100% ② 前年度実績を上回る水準	① 92% ② 63%
従業員エンゲージメント（注５）	前年度実績を上回る水準	① 81.8% ② 50.3% ③ 81.8%

（注）1　過去１年間において、成長志向を持ち、自らアクションを起こした者の比率
2　過去１年間において、成長実感が得られた者の比率
3　多様性を活かす職場であると感じている者の比率
4　①職場において、いかなるハラスメントも許さないという意識が定着していると感じている者の比率
②働き方について、時間・場所ともに満足している者の比率
5　社内アンケートにおける、以下３設問に対して「（かなり＋わりと）あてはまる」と回答した者の比率。
①「あなたは、自分の仕事にやりがいや誇りを感じている。」
②「あなたは、将来において、会社での仕事のやりがいが高まっていると思う。」
③「あなたは関西電力・関西電力送配電が好きですか。」

●関連データ

	2021年度	2022年度	2023年度	対前年度比
研修受講者数（延べ）	33,302人	38,685人	40,953人※	＋2,268人
従業員一人あたり教育時間	41.2時間	43.5時間	44.3時間※	＋0.8時間
養成費総額	1,462（百万円）	1,479（百万円）	1,886（百万円）※	＋407（百万円）
従業員一人あたり養成費	83,000円	85,400円	97,500円※	＋12,100円

※ 推定実績