

人財開発

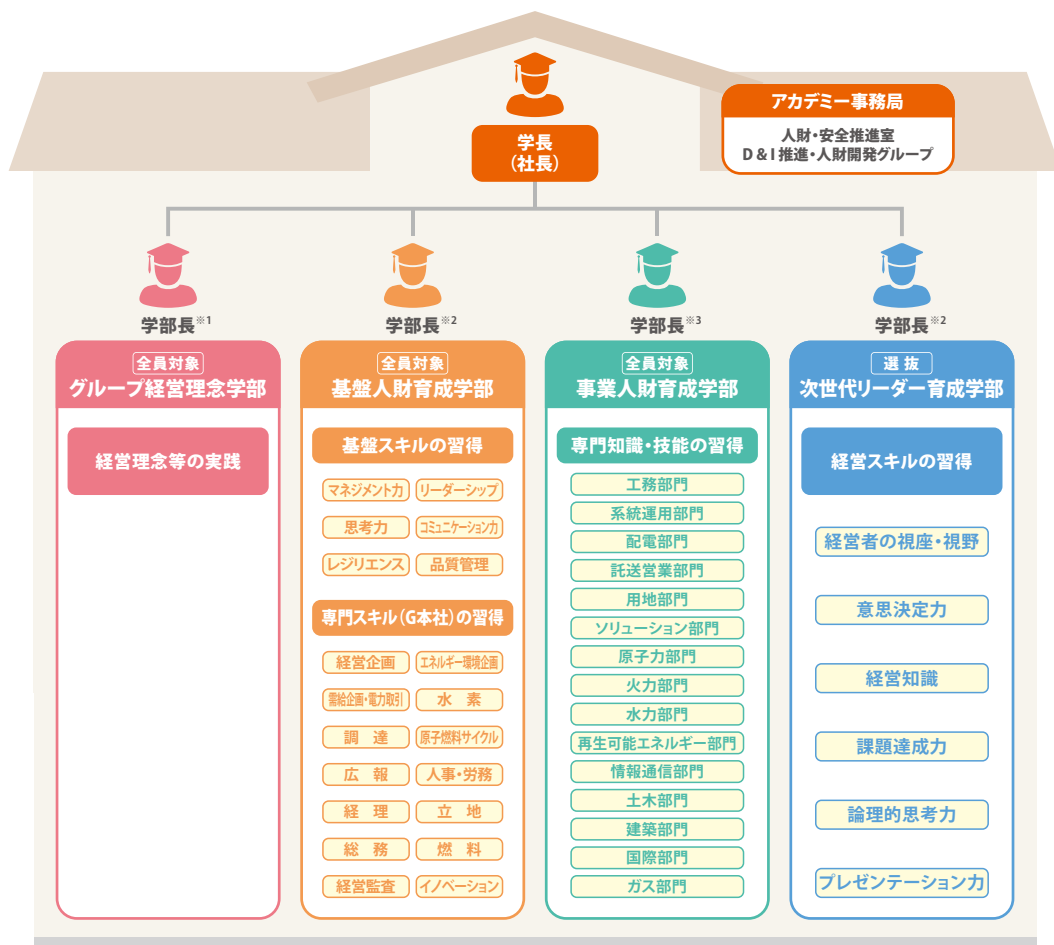
SOCIAL 

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」という考えのもと、「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生き活きと活躍し、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、キャリアプランの実現や個人の自発的な学びを支援する施策を新たに展開します。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、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するとともに、早期育成につながる環境整備にも取り組んでいきます。



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。2024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81.8%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めざし、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	2024年度
DXリテラシー実践研修を契機とした自律的アクション実施率※2	78.9% (受講者数：2,232人)	81.8% (受講者数：2,118人)

※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。

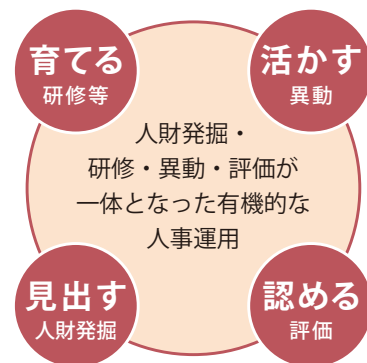
※2 受講対象者は100%受講済み

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生き活きと活躍し、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。

また、2025年度から、従業員の成長機会の拡大と、新たな事業創出の可能性を広げるため、プロジェクトリーダーチャレンジを導入しました。経営課題や新たなフィールドの発掘・探索に取り組むプロジェクトの責任者を公募する仕組みで、経験やスキル等の要件を満たせば、希望するポストに挑戦することが可能です。プロジェクト期間中は、職責に応じた評価、報酬水準が適用されます。従業員にとって魅力的な挑戦機会を提供すると同時に、会社にとってもプロジェクトリーダーを機動的に配置できる仕組みとなっています。

※2025年度は管理職を対象に導入



区分		内容
e チャ レン ジ 制 度	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めざして、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さら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
	プロジェクトリーダーチャレンジ	経営課題や新たなフィールドの発掘・探索に取り組むプロジェクトの責任者を公募する仕組み
公募式短期駐在研修		主に自部門でのキャリア形成を支援する観点から、駐在先でのOJT等で様々な経験をすることで、知見を広げることを目的とした、社内公募型の駐在研修のしくみ

【eチャレンジ制度 応募及び合格者数】

	2022年度	2023年度	2024年度	計
応募者数	147名	117名	173名	437名
合格者数	69名	55名	53名	177名

	累計 (2018～2024年度)
応募者数	915名
合格者数	333名

【eチャレンジ制度区分毎のコース数(2024年度)】

エキスパートキャリアチャレンジ	4コース
ジョブチャレンジ	23コース
デュアルワークチャレンジ	42コース
プロジェクトリーダーチャレンジ	4コース



◆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中で、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。



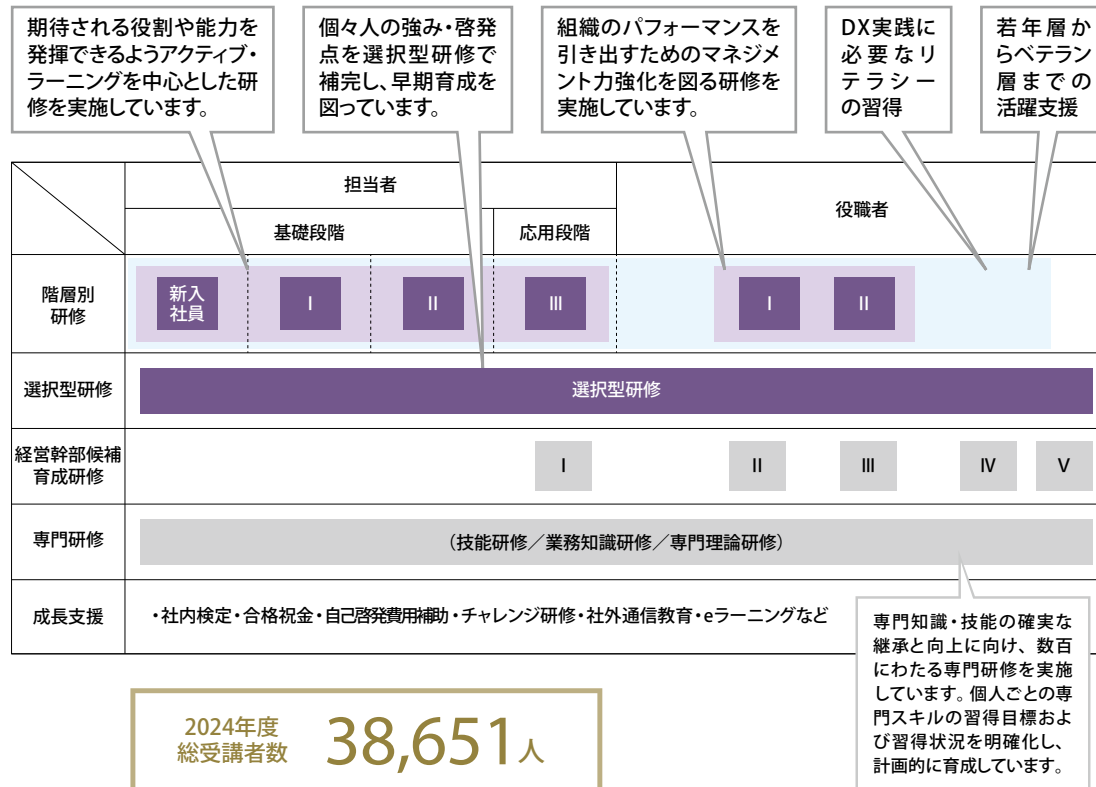
◆マネジメント層向けの支援施策の充実化

上司が部下の成長に真剣に寄り添うとともに、部下の自律的キャリア形成をさらに後押しすることができるよう、上司として期待する行動を促す仕組みや支援施策の充実に取り組んでいます。具体的には、部下の強みや啓発点の認識を共有し、成長に向けたフィードバックを促す「自己評価シート」の導入や、マネジメント・コーチングに関する研修、制度運用のサポートツール提供等、コミュニケーション機会と質の充実を図っています。2025年度からは、キャリアや貢献、成長に関するコミュニケーションを集中的に慫慂する「コミュニケーション weeks」を実施します。

育てる 研修等

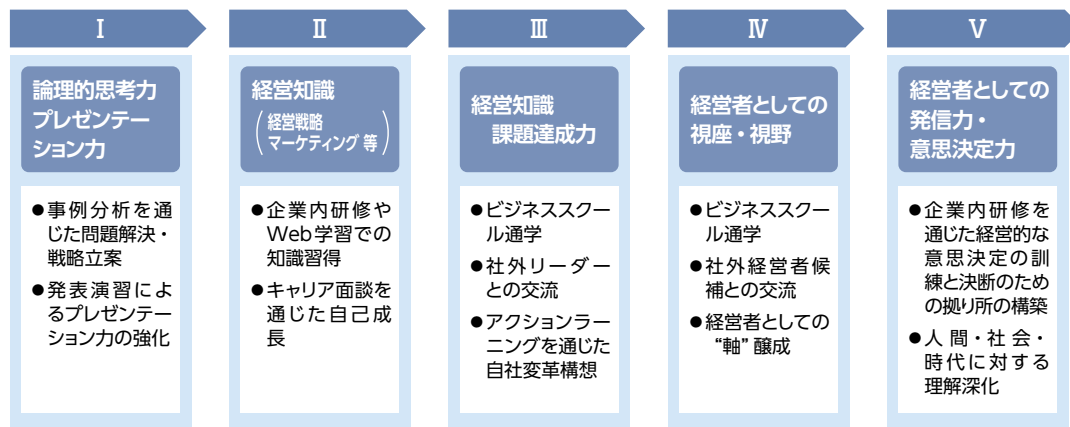
関西電力グループアカデミーを通じた育成施策として、早期育成に向けた階層別研修の他、個々人の強み・啓発点を補完し、早期育成を図る選択型研修や事業の専門性を高めるための専門研修、経営幹部候補育成研修等を実施し、従業員の能力向上や自律的なキャリア形成を支援しています。

◆研修・育成制度の内容



◆次世代リーダー育成－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おり、役員候補者向けには、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。



◆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、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)
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
社内eラーニング	自発的な学びをより一層支援する観点から、全従業員が約1,000本の講座を社内外の端末で受講できる環境を提供
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・賃金制度の見直し

従業員一人ひとりが、挑戦意欲や成長意欲を持って生き活きと働くことができる環境、労働条件の整備を行うため、2025年度から、個々人の「今の貢献」を重視し、報いる制度へ見直しを行いました。単年度の貢献を評価し報いる制度とし、これまで以上にメリハリのある評価を実施していきます。引き続き、評価結果を適切に賃金等に反映するとともに、上司から部下に、成長につながるフィードバックを行うことで、従業員の「成長意欲」や「やる気・やりがい」を一層高めていきます。

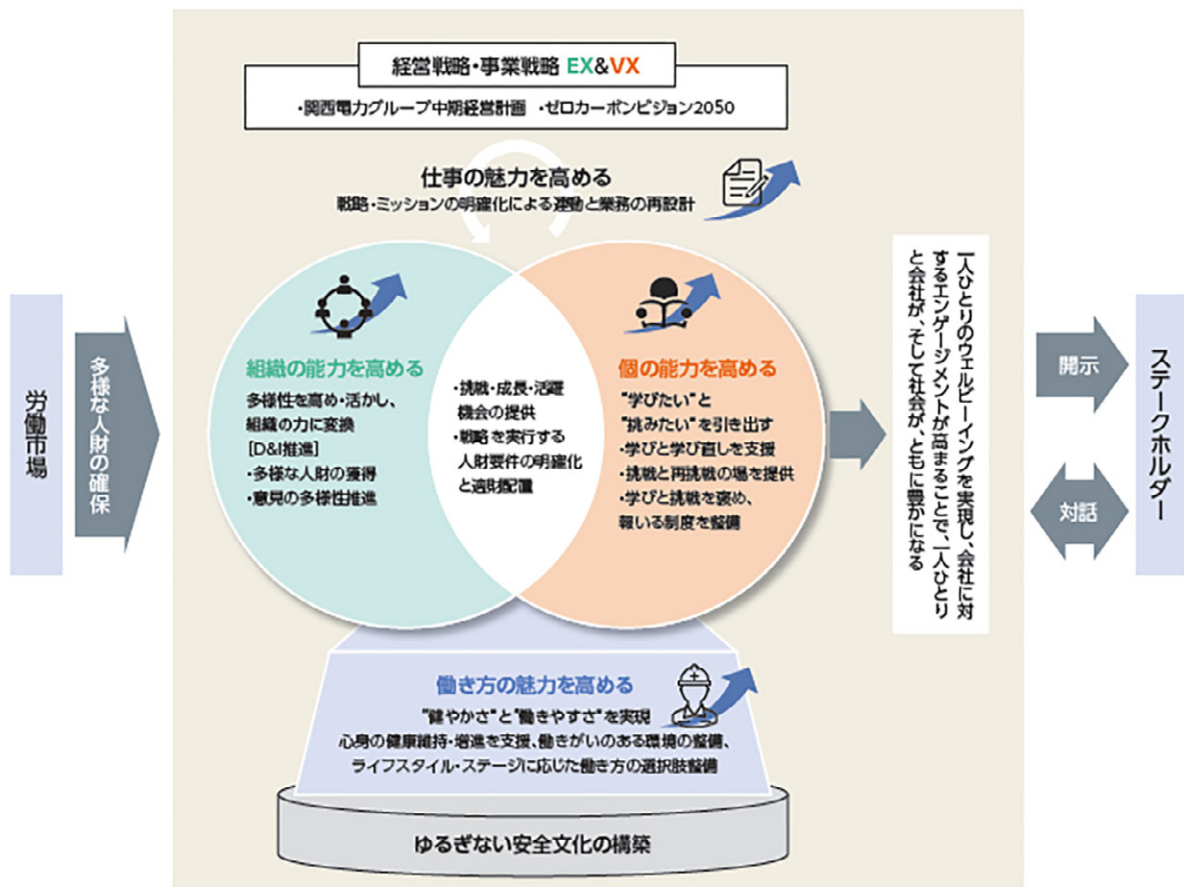
◆多面評価

ハラスメントを許さない、風通しの良い組織風土の醸成や、さらなる成長に向けた気づきの付与を目的として、管理職を対象に多面評価を導入しています。多面評価に携わった関係者を対象として実施したアンケートでは、被評価者の約8割が多面評価のメリットを感じており、フィードバックを通じて、業務運営や部下マネジメントの改善に役立てています。



● 人的資本

関西電力グループ中期経営計画(2021-2025)で掲げた、経営基盤の強化に向けたBXの取組みにおける人財基盤強化の全体像は下図の通りです。ゆるぎない安全文化の構築を前提に経営戦略・事業戦略と人財戦略の連動を図りつつ、4つの「高める」を実現することで個人と組織が共に成長する好循環を生み出していきます。



組織の能力・個の能力・働き方の魅力・仕事の魅力の4つの“高める”を柱に、従業員一人ひとりの挑戦・成長意欲を引き出し、多様な価値観を組織力に変える施策や、健やかで働きやすい環境の整備に取り組んでいます。さらに、人財戦略と事業戦略を連動させ、個人のミッションを明示することで、真に価値ある仕事に注力できる環境を整えています。また、中期経営計画に掲げているEX・VX関連投資の着実な実施に向け、ゼロカーボン電源の開発、データセンター事業、VPP事業、系統用蓄電池事業など、経営戦略上の事業ポートフォリオにおける各事業の推進に必要な人財の確保・育成に取り組んでいます。

◆ 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ます。

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・社外出向や、相互副業[※]を活用した社外副業等により、「挑戦と再挑戦の場を提供」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する等、「学びと挑戦を褒め、報いる制度を整備」する。

※特定の企業間で相互に人財を受け入れあう副業の仕組み



◆組織の能力を高める

一人ひとりの「ちがいを」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生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。

◆価値創造プロセスとアウトプット指標

至近は、いずれのKPIも前年度を維持、あるいは上回る結果となり、特に従業員エンゲージメントが上昇傾向にあります。一方で、目標未達の指標もあるため、さらに取組みを加速すべく、2025年度から「上司が部下の成長に真剣に寄り添うための施策」を展開し、従業員の成長志向や成長実感の向上を図ります。また、多様な価値観や発想、意見を受け入れ、活かすための取組みの推進や、組織風土改革、管理職への多面評価等により、多様な「個」を支える職場環境の構築と、多様性を推進力とする組織の構築をめざします。さらに、仕事の魅力を高めつつ、一人ひとりの自律的キャリア形成を後押しすることで、「将来における仕事のやりがい」を一層高めていきます。なお、従業員からの人財基盤に関する要望については、着手できるものからスピード感をもって実施しています。

人的資本投資の 各種施策 (主なインプット)	アウトプット(個人・組織の成長)						アウトカム (価値創造)
	KPI		目標	2024年度 ()内: 対前年比	評価と今後の取組み		
 個の能力を 高める	「個」の進化と 多様性を推進 力とする組織 の構築	成長志向指数 ^(注1)	2025年度ま でに80%以上	76% (±0%)	(目標達成に向け取組推進) いつでも学べる学習プラットフォームの導 入や、社内公募の仕組みの拡大、上司が 部下の成長に寄り添うための施策展開等 により、従業員の「成長・挑戦したい」を引き 出し、支援しています。	経営理念 Purpose & values の実現 EX ゼロカーボン ビジョン 2050 の実現 VX お客さまに 新たな価値を 提供	
		成長実感指数 ^(注2)		65% (±0%)			
		多様性実感指数 ^(注3)		68% (+1%)	(目標達成に向け取組推進) 属性やキャリア、雇用のあり方を問わない 多様な人財の活用に加え、多様性を受け入 れ、活かすための取組みを推進します。		
 組織の能力を 高める	多様な「個」を 支える職場環 境の構築	働く環境の 満足度 ^(注4)	① 2025年度ま でに100%	93% (+1%)	(目標達成に向け取組推進) 組織風土改革や心理的安全性の高い職場 づくり、管理職への多面評価等により、風 通しの良い職場環境を構築します。		
			② 前年度実績を 上回る水準	64% (+1%)	目標達成 業務の廃止やプロセスの見直し等による業 務効率化を進めるとともに、働き方の多様 性を高める様々な勤務制度の柔軟な運用に より、一層働きやすい環境を構築します。		
 働き方の魅力を 高める	従業員エンゲージメント ^(注5)		①	83.1% (+1.3%)	目標達成 数値の低い②「将来における仕事のやりが い」は、戦略・ミッションの明確化等によ り仕事の魅力を集めつつ、個人の成長や自 律的キャリア形成を後押しすることで一層 の向上を図ります。		
			②	54.3% (+4.0%)			
			③	85.0% (+3.2%)			

(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。」



◆人的資本経営・開示に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、人的資本を意識した経営への取組状況等を基に選出される、「JPX日経インデックス人的資本100」において、人的資本に関する開示や取組みを充実させている企業として構成銘柄に選ばれました。

また、人的資本経営・情報開示の取組みが高水準で実施されているとして「人的資本経営品質2024 シルバー」に初選出されました。

今後も、「Kanden Transformation」の実現にむけて、人的資本経営や開示の推進に努めてまいります。



●関連データ

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	対前年度比
研修受講者数(延べ)	33,302人	38,685人	40,953人	38,651人*	▲ 2,302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	47.5時間*	+ 3.2時間
養成費総額	1,462 (百万円)	1,479 (百万円)	1,886 (百万円)	1,866 (百万円)*	▲ 20 (百万円)
従業員一人あたり養成費	83,000円	85,400円	97,500円	112,300円*	+ 14,800円

※ 推定実績

