

人的資本経営

SOCIAL 

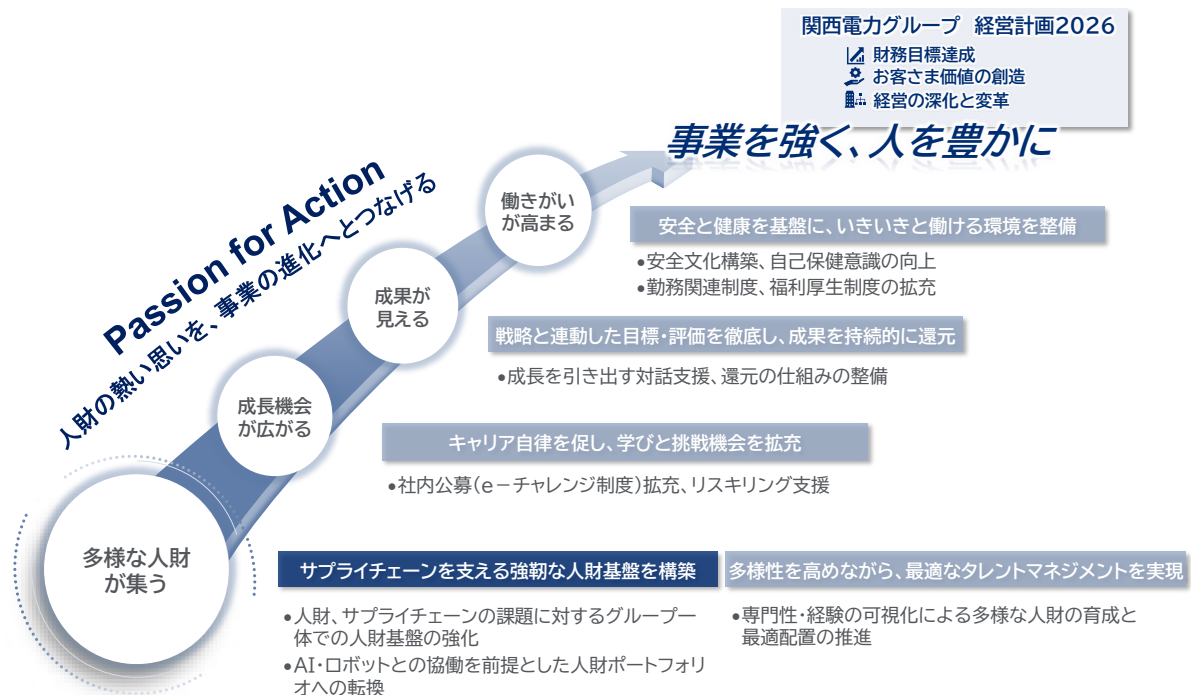
▶方針・考え方

当社グループを取り巻く事業環境は、人口減少による労働力不足、サプライチェーンの脆弱化、DX・AIの急速な進展等により、大きく変化しています。こうした環境変化に対応し、経営戦略・事業戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を向上させていくうえでの原動力は「人財」です。安全と健康を大前提にいきいきと働ける環境を整備しつつ、事業特性に応じた専門性を有する多様な人財を確保するとともに、一人ひとりが主体的に学び、挑戦し、その成果を事業の進化につなげられる組織・人財基盤を構築することが重要です。

このため当社グループは、目指すべき人財ポートフォリオとして、事業ポートフォリオの変化やAI・ロボットとの協働を踏まえ、各事業に必要な専門性・経験を有する人財を確保・育成しつつ、戦略実現に向けて柔軟に配置・再配置できる人財基盤の構築を目指しています。特に、将来にわたる持続的な成長を支える人財の安定的・継続的な確保、技術・技能の着実な継承、およびDX・AIの活用を前提とした業務の高度化・効率化を通じ、人がより高付加価値な業務に注力できる環境の整備を目指しています。

この実現に向けて、足元では、サプライチェーンを含めた人財基盤の強化や、AI・ロボットとの協働を前提とした人財ポートフォリオと業務の再設計、専門性の可視化や最適配置の高度化等が課題となっています。

こうした課題認識のもと、当社グループは、「関西電力グループ 経営計画2026」において、多様な人財の熱い思い(Passion)を挑戦する行動力(Action)に変え、その成長の積み重ねを事業の進化へ結びつけるという考え方を「Passion for Action」と位置づけ、人的資本経営の基本方針として掲げています。これに基づき、今後3年間に、「多様な人財が集う」「成長機会が広がる」「成果が見える」「働きがいが高まる」の4つの重点テーマのもと、人的資本投資を継続していきます。



〈多様な人財が集う〉

経営戦略・事業戦略の実現に必要な専門性・経験を有する多様な人財を確保・育成するとともに、サプライチェーン全体を視野に入れた人財基盤の強化を進めていきます。

あわせて、AI・ロボットとの協働を前提とした人財ポートフォリオへの転換、専門性・経験の可視化による最適なタレントマネジメントの実現、D&Iの推進を通じて、人財の多様性を組織の力へと転換し、強靱な人財基盤を構築します。

〈成長機会が広がる〉

経営戦略・事業戦略の実現には、従業員一人ひとりの主体的な成長の積み重ねが不可欠であるとの考えのもと、学びや社内公募等の挑戦機会の拡充、キャリア形成支援を通じて、自らのキャリアを主体的に描き、環境変化に対応しながら能力を高め続ける人財の育成を進めます。

これにより、従業員が担う役割を広げ、事業の進化を支える成長基盤の強化を図ります。

〈成果が見える〉

不確実性の高い事業環境においても、従業員一人ひとりが自らの役割を明確に認識し、納得感と高いモチベーションを持って業務遂行できるよう、戦略と連動した目標設定・評価の徹底、上司・部下間の対話の充実、成果の適切な還元に取り組み、個々人の成長と会社・職場への貢献が結びつく状態を実現し、成果の持続的な創出につなげていきます。

〈働きがいが高まる〉

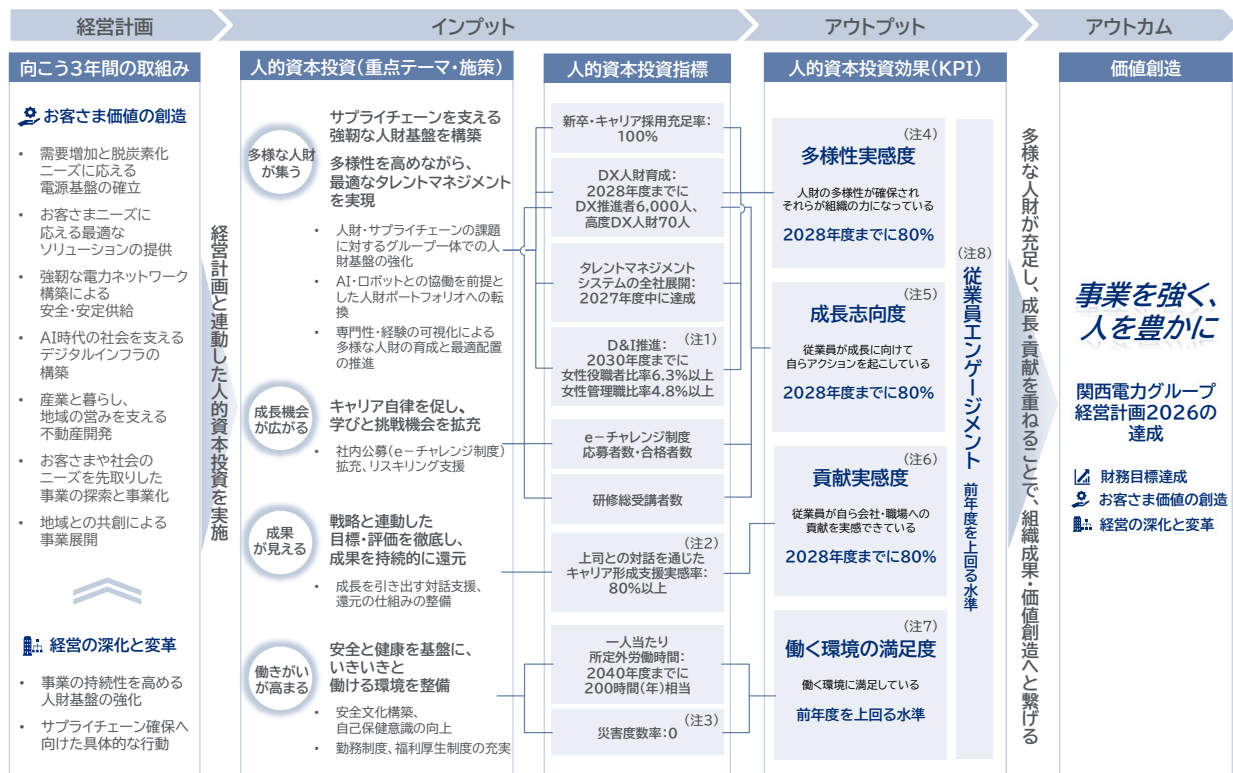
多様な人財が安全かつ健康に、能力を最大限発揮できる働き方の実現と職場風土の醸成に向けて、「働き方」改革と健康経営の一体的推進や、ゆるぎない安全文化の構築に向けた取組みを実践しています。これにより、従業員が、安全を最優先に、日々の充実と成長実感を得ながら、心身ともに健やかにいきいきと輝く環境を整備しています。

◆価値創造プロセスとアウトプット指標

関西電力グループ 経営計画2026の達成に向けて、人的資本投資を価値創造につなげるプロセスは下図の通りです。

人的資本投資効果を測る指標として、4つの重点テーマ毎に、多様性実感度、成長志向度、貢献実感度、働く環境の満足度をKPIとしてそれぞれ設定するとともに、総合指標として従業員エンゲージメントをKPIとして設定し、目標達成に向けて取組みを進めています。

◆人財にかかる取組みによる価値創造 (Passion for Action) プロセス



(注) 指標は関西電力、関西電力送配電を対象とする。連結ベースでの指標及び目標の開示については、各社毎に事業内容および事業環境が多岐に亘るため、連結グループに属する全ての会社を統合した指標は、設定していない。ただし、「DX人財育成」の指標に限り、グループ大のIT・DX推進活動に参加する連結子会社を含む。

1 医療・運輸職員を除く

2 上司とのコミュニケーションを通じて、自分のキャリア形成につながる気づきを得られている者の比率

3 延べ100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上の死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す

4 多様性が活かされ、職場・組織の力になっていると感じている者の比率

5 過去1年間で、成長に向けて自らアクションを起こしている者の比率

6 過去1年間で、職場・会社への貢献を実感している者の比率

7 働き方について、時間・場所ともに満足している者の比率

8 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、仕事にやりがいや誇りを感じている。」

②「あなたは、この先、仕事にやりがいや誇りを持っていると思う。」

③「あなたは、関西電力・関西電力送配電が好きですか。」

なお、関西電力グループ中期経営計画(2021-2025)をアップデートした2024年度以降は、以下のKPIを掲げ、人的資本にかかる取組みを進めてまいりました。その結果、いずれのKPIもおおむね前年度水準を維持、あるいは上回る結果となりました。多様性実感指数については、キャリア採用の積極的な実施や副業人財の受入れ、部門間の人事交流の推進等、人財の多様性のさらなる向上に向けた取組みの結果、数値が上昇しました。また、働く環境の満足度(②)については、男性従業員の育児参画促進や、各種勤務制度・両立支援制度のさらなる充実等を通じた、働きやすい環境構築に取り組んだ結果、大幅な改善が見られました。これらをはじめとしたさまざまな取組みが総合的に効果を発揮したことで、従業員エンゲージメントも着実に向上しています。一方で、従業員の成長に関する指数はほぼ横ばいとなるなど、従業員一人ひとりの成長志向や成長実感の向上は、引き続き課題と認識しています。今後も、学びの支援や社内公募等の拡充、自律的なキャリア形成やリスクリングへの支援を通じて、従業員の成長や挑戦を後押ししていきます。

指 標	目 標	2025年度 ()内は対前年度比
成長志向指数 ^(注1)	2025年度までに80%以上	75% (▲1%)
成長実感指数 ^(注2)		65% (±0%)
多様性実感指数 ^(注3)		72% (+4%)
働く環境の満足度 ^(注4)	①2025年度までに100% ②前年度実績を上回る水準	① 94% (+1%) ② 77% (+13%)
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 84.2% (+1.1%) ② 57.6% (+3.3%) ③ 87.5% (+2.5%)

- (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)当てはまる」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み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2025 シルバー」に選出され、昨年に続き、2年連続の受賞となりました。今後も、人的資本経営や開示の推進に努めてまいります。

