

多様な人財が集う[労働慣行]

▶方針・考え方

●サプライチェーンを支える人財基盤の構築

経営計画に掲げる「事業の持続性を高める人財基盤の強化」に向けて、経営戦略や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。

合わせて、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。

●D&I推進

2022年4月に「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定しました。方針実現に向けて、多様な人財を獲得するとともに、多様な価値観や発想を組織の力にするため、意見の多様性の推進(オピニオンダイバーシティ)に取り組んでいます。また、従業員が高いモチベーションのもと、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境を整備します。今後も定期的な情報発信、研修等の取組みに加えて、各部門・職場での取組み好事例を全社およびグループ会社とも共有・展開する仕組みを構築するなど、各部門が自律的にD&I推進を行うための後押しをするべく、新たな仕組みの整備や制度の充実を図ってまいります。

◆関西電力グループ

ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

- 1.一人ひとりの「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ことで、イノベーションを創出し、競争力ある企業グループを実現する。
- 2.性別、年齢、国籍、障がい等の属性やライフスタイル、キャリアにかかわらず、誰もが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を目指す。



▶目 標

新卒・キャリア採用充足率

100%

採用における女性比率

事務系採用における女性比率50%程度、技術系採用における女性比率10%以上

タレントマネジメントシステムの全社展開

2027年度中に達成

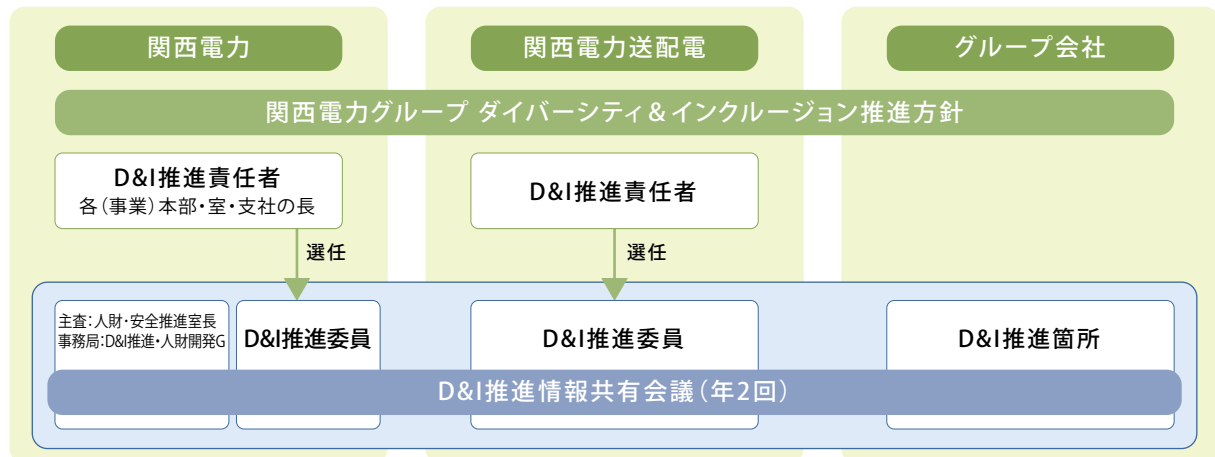
女性役職者比率および女性管理職比率

2030年度末までに2018年度の3倍以上

▶ 体制

所管役員：関西電力(株) 坂田 道哉(執行役常務)

事務局：関西電力(株) 人財・安全推進室 D&I推進・人財開発グループ



▶ 取組み

● 副業受入れ

社会全体で働き方の多様化が進展し、労働市場に副業人材が拡大している中、さらなる人財の多様性確保や社内にはない専門性・経験の獲得等をねらいとして、幅広く副業人材の受入れを実施しており、さまざまな領域で新たな価値創造につなげています。

● 障がい者雇用の促進

特例子会社(株)かんでんエルハートを設立(1993年)し、関西電力送配電(株)* (2020年4月分社化)とともに、障がい者雇用の促進を図っています。かんでんエルハートでは、行政および関係団体、高等支援学校等と連携し、障がいのある方を職場実習として受入れる等、積極的な採用活動を展開しています。

その結果、当社の障がい者雇用率は2.83% (2026年6月1日時点)となっており、2026年7月に法定雇用率が2.50%から2.70%へ引き上げられた後も、これを上回る水準となっています。今後も継続的な達成に向けて、採用活動や職域拡大、働きやすい環境整備を一層推進してまいります。

また、事務アシスト作業など、障がいのある方が活躍できる多様な仕事を開拓するとともに、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

この他、関西電力グループの株式会社ボンデテックでは、特例子会社における安全で高付加価値な仕事の創出の観点から、使用済みPCの再生業務に係るノウハウ提供等を実施しており、これにより、社会全体の障がい者雇用の促進に貢献しています。

※ 関西電力送配電(株)は、関係会社特例(グループ適用)の認定を受け、当社の障がい者雇用率の算定対象に含んでいます



用紙補充作業の様子

● ベテラン社員の活用促進

希望者全員を定年退職以降再雇用しています。社員には、これまで培った知識や経験をより一層活かしていただけるよう、継続して環境整備に取り組んできており、現在、定年退職者の多くが、豊富な経験と高い技術や技能を活かして、当社やグループ会社での幅広い業務で活躍しています。

また、あらゆる世代が将来に亘って生き活きと活躍できる環境整備の一環として、定年年齢を2025年度より2年に1歳ずつ引き上げており、2033年度より65歳に延長します。(2026年度における定年年齢は61歳)

※ 2025年度末時点の定年後再雇用者数：約890名

● 女性従業員の更なる活躍促進

自身が持つ可能性を過小評価せず最大限伸ばせるよう、また、ライフステージの変化に際しても、働きながら自己成長を続けるという意欲を持ち、積極的に仕事と家庭などの両立を図ることができるよう、さまざまな研修や取組みを実施しています。

部長級以上の女性経営幹部の育成を図るための施策として、役員による「メンター制度」を導入しています。当社の役員がメンターとなり課長級の女性社員に対し、キャリアに関する意識改革や能力伸張をサポートする取組みにより、女性経営幹部の育成・充実に努めています。

また、当社は、従業員一人ひとりの能力、役割および会社業績への貢献等を総合的に勘案し、賃金および賞与等に反映することを基本としており、性別によって賃金体系を分けてはいませんが、平均勤続年数の差異等により男女の賃金差異が生じています。この点については、従来より仕事と育児等の両立を支援する施策を実施していることに加えて、女性役職者比率や女性管理職比率目標を掲げて、積極的に役職登用を行っています。

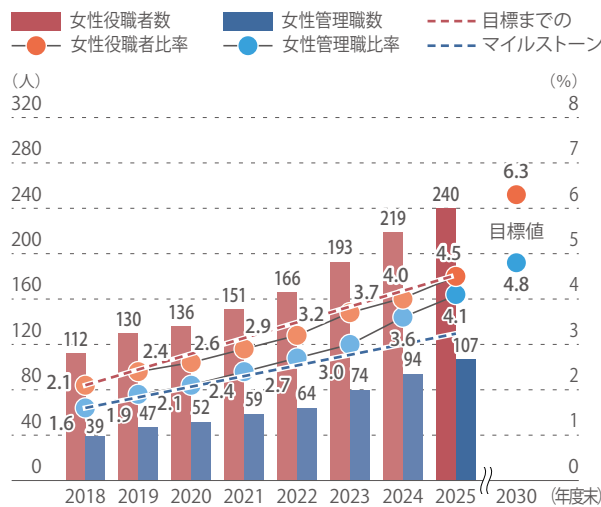
◆男女の賃金差異

男性の賃金に対する女性の賃金の割合

全労働者	68.3%
正社員	71.1%
パート・有期社員	59.7%

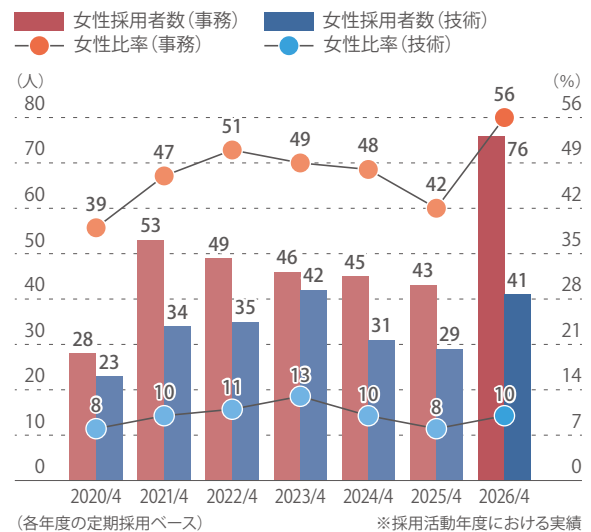
※ 関西電力(株)単体数値 ※ 2025年度
 ※ 基本給、時間外手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
 ※ 出向者・休職している者は除く。
 ※ 男女の賃金差異(正社員)の基礎となる平均勤続年数の差異は、7.6年。
 ※ 医療・運輸職員も含む。

◆女性役職者数・比率と女性管理職数・比率



※ 医療・運輸職員を除く
 ※ 関西電力(株) + 関西電力送配電(株)の数値
 ※ 役職者比率は係長相当職以上の比率

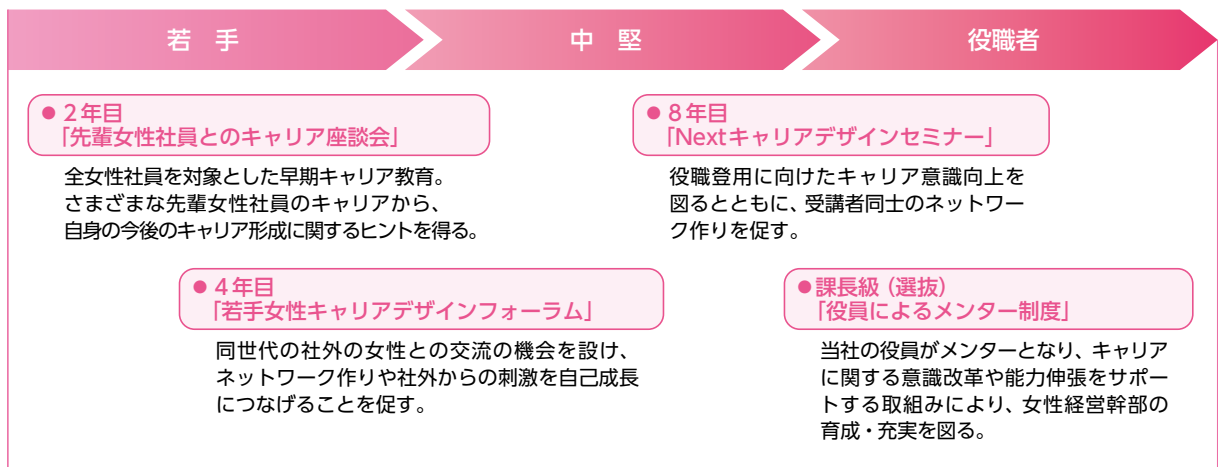
◆女性採用者数と構成比



※採用活動年度における実績

◆女性活躍推進に関する取組み一覧

●キャリアステージに応じた支援・施策



● ライフイベントに応じた施策・支援

● 「プレママ・プレパパセミナー」

本人あるいは配偶者が出産予定の社員が対象。
ねらいは、夫婦ともに仕事と育児を両立しながらキャリアを形成していけるよう、両立のために必要な考え方や方法について学ぶことと、自分にとって最適な復職時期および復職後の働き方を考え、夫婦それぞれが必要な時期・期間の育児休業等を取得し、希望する時期に復職できるようにすること。

● 「復職者上司向けセミナー」

育児休業から復職した従業員の上司が対象。ねらいは、部下の復職後の不安や課題を踏まえ、上司としての関わり方や支援のあり方を考えること。

● 育児休業中の研修等への参加

育児休業中に研修や昇格試験が実施される場合、本人の希望により受講・受験することが可能

● 早期復職支援メニュー

子が1歳未満の早期に復職した従業員に対し、子の保育にかかる金銭的な支援を実施

● 「復職者セミナー」

育児休業から復職した従業員本人が対象。
ねらいは、仕事と育児の両立に関する不安を払拭し、積極的な両立に向けたヒントを得ることと、子どもの成長をイメージしながら、自分の成長にもつながる今後の働き方について考えること。

● 「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」

これから子が生まれる(あるいは子が生まれた)社員の上司が対象。
ねらいは、妊娠中の女性部下を持つ上司に期待される役割や、部下とコミュニケーションを取る際のポイント等について学ぶことと、男性の育児参画・育児休業取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行えるようにすること。

● 育児休業中のパソコン貸与サービス

育児休業中も会社の動きに関する情報や業務を取り巻く状況の変化を知ることができるよう、また会社とのコミュニケーションにより復帰を支援する一助となるようパソコンを貸与

● 社内サイトでの情報発信

ダイバーシティ&インクルージョン推進社内サイト「ちが・ちかネット」(「ちがいは、ちから。」ネット)で、日々のセミナーの様子などを紹介したり、ライフステージごとの両立支援制度について分かりやすく掲載



研修風景



研修風景



ちが・ちかネット

◆ 女性活躍推進に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、女性活躍推進法に基づく「えるぼし(最高位、3段階目)」、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」といった認証を受けるとともに、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において「準なでしこ」に選ばれました。



準なでしこ銘柄



くるみん認定



えるぼし(最高位)

大阪市女性活躍
リーディングカンパニー大阪府「男女いきいきプラス」
事業者認定

● 男性従業員の育児参画促進

男性従業員が家族との絆を深め、育児の経験を通じて個人として成長することや、仕事の効率化や仕事へのモチベーション向上にもつながること、そして女性の更なる活躍にもつながることをねらいとして、男性の育児参画を促進しています。

男性の育児休業取得率については「女性の取得率と同程度」という目標(2025年度の女性の育児休業取得率: 100%)を掲げるとともに、男性の育児休業平均取得日数についても、「1か月(30日)以上」という目標を掲げ、その実現に向けて男性従業員の育児参画をさらに促進しています。

◆男性の育児休業取得に関する目標

取得率	女性の取得率と同程度(2025年度の女性の育児休業取得率：100%)
平均取得日数	1か月(30日)以上

◆男性の育児休業取得実績

	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業取得率	99%	104%	111%
育児休業平均取得日数	21.8日	33.6日	42.6日

男性の育児休業取得率の算出方法：

- ・分子：当該年度内に子に対する初めての出生時育児休業または育児休業を開始した男性社員数
- ・分母：当該年度内に配偶者が出産した男性社員数

※ 医療・運輸職員を除く。

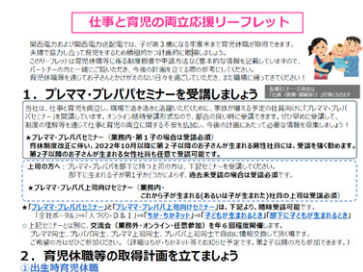
※ 子が満3歳に達する年度末まで育児休業の取得が可能であることから、子の出生年度と、その子に対する初めての出生時育児休業または育児休業の取得開始年度のずれにより、取得率が100%を超える場合がある。

◆男性の育児参画や育児休業取得を促進する施策

部下から本人もしくは配偶者の妊娠・出産の申し出があった際に上司が配布する「仕事と育児の両立応援リーフレット」では、男性の育児参画や育児休業取得の重要性やメリット等を伝達する「プレママ・プレパパセミナー」の受講を案内するとともに、上司とのコミュニケーションに活用できる「育児休業等 取得計画書」の作成を推奨し、男性も必要な時期に必要な期間の育児休業を取得することを促進しています。

これから子が生まれる部下を持つ上司に対しては「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」の受講を必須とし、男性の育児参画や育児休業取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行うよう伝達しています。

さらに、子が生まれた男性従業員およびその上司への育児休業の取得を奨励するメール配信や、育児休業を取得した男性従業員の体験談の社内イントラネットへの公開といった取組みも実施しています。



●多様な人財の採用・登用

人財の多様性や専門性をさらに充実させ、新たな価値の創出や変革を加速していくため、キャリア採用を拡大しています。その結果、キャリア採用数は2020年度比で7倍、総合職採用者に占めるキャリア採用の比率は4割程度となるとともに、キャリア採用の管理職登用率は3.6%と、2020年度比で36倍となっています。引き続き、多様なキャリアを積んだ人財の雇用を進め、社外の知見を得た人財が当社で活躍してもらえるように取り組んでいきます。

●アルムナイコミュニティ「モトカン」の開設

貴重な人的資本であるアルムナイとの繋がりを構築するため、2024年度にアルムナイコミュニティ「モトカン」を開設しました。多様な価値観や発想を組織の力にすることを目的に、オンラインプラットフォームを通じた交流や対面での懇親会を実施しています。加えて、2025年度よりアルムナリファラル採用の取組みを開始し、アルムナイからの紹介を通じた人財獲得にも取り組んでいます。情報交換による新たな視点の獲得とともに、既存事業はもとより新規事業における協業の可能性や、事業戦略に対応する多様な人財の獲得につなげ、競争力ある企業グループの実現を目指します。

●仕事と介護の両立支援

従業員が介護に関する基本的な知識や公的支援、自社の制度について理解しておくことで、介護に直面した際の離職を防ぎ、仕事との両立を可能にすることをねらいに、以下の取組みを実施しています。

- 「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成
- 仕事と介護の両立支援に関する社内外相談窓口の設置
- 従業員および管理職向けの仕事と介護の両立支援に関する動画コンテンツの配信
- 従業員向けの仕事と介護の両立支援リーフレットの作成、配布



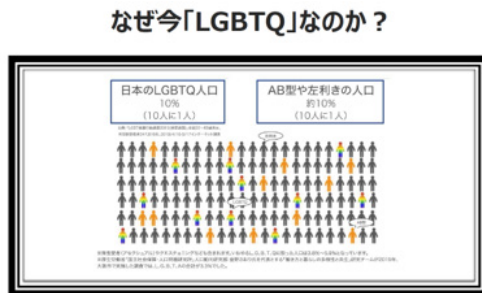
仕事と介護の両立支援ハンドブック



相談窓口の案内資料抜粋

●LGBTQに関する取組み

従業員がLGBTQに関する理解を深め、当事者を含む誰もが働きやすい職場づくりを目指し、全従業員を対象としたLGBTQに関する基礎知識やハラスメント防止について記載したハンドブックを作成するとともに、社内相談窓口を設置しています。2023年度より、LGBTQ当事者を含め、従業員への当社の取組み方針などを示した「LGBTQ&ALLYサポートブック」の発刊、社外相談窓口の設置、SOGI/ハラスメント防止に向けた各職場でのディスカッションや、LGBTQ支援者養成研修を通じた啓発活動を実施しています。



「佐藤」さん・「鈴木」さん・「高橋」さん・「田中」さんの割合（約5%、20人に1人）よりも多い割合です。

LGBTQ支援者養成研修資料抜粋



LGBTQ&ALLYサポートブック

●意見の多様性の推進

従業員一人ひとりの異なる視点や発想を尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にするため、意見の多様性の推進（オピニオンダイバーシティ）に取り組んでいます。

具体的には、階層別研修や選択型研修等において、一人ひとりが多様な意見を聴く力・引き出す力を高めるとともに、意見の対立を健全なものとして捉え、成果を最大化するためのファシリテーションスキルを実践的に学ぶプログラムを実施しています。2024年度からは、選択型研修の対象範囲をより幅広い年代・職位の従業員に拡大し、ファシリテーションスキルを身につける機会を提供しています。

また、多様な意見が出やすい職場環境を実現するため、心理的安全性の高い職場づくりや、1 on 1ミーティング等の手法を用いたコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。

●勤務制度、両立支援制度

社内ポータルサイトにおいて、各種勤務制度・両立支援制度を一元的に掲載するだけでなく、新しく導入する制度に関しては、適宜従業員に対して説明を実施しています。

区 分	制 度	内 容
働き方の柔軟性を高める制度	スーパーフレックスタイム	コアタイム指定のないフレックス制度
	テレワーク	事由、回数の制限なく、業務情報の厳正な管理ができ、かつ業務に集中できる場所での勤務が可能
	時間単位休暇	1時間単位で休暇取得が可能(上限5日/年)
仕事と育児の両立支援制度	産前産後休暇	産前6週間 産後8週間(有給)
	出産前後休暇	配偶者の妊娠が判明した時点から出産後2週間以内の時点において5日間(有給)
	育児休職	子が満3歳になる年度末まで(期間中に2回まで取得可能) 無給(いずれか1回、育児休職取得開始から最大7日間有給)
	出生時育児休職	出産(予定)日～8週間以内に合計4週間まで取得可能 (2回まで分割取得可能)
	早期復職支援メニュー	子が満12ヶ月未満で復職した場合に、保育等にかかる費用を支援
	短時間勤務(育児)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (子が小学校3年生の年度末まで)
	ベビーシッター利用補助	こども家庭庁ベビーシッター割引券制度を活用し、ベビーシッター利用料金を補助
	子の看護等休暇	小学校3年生の年度末に達するまでの子の看護や、予防接種や健康診断を受けさせる場合もしくは、感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式および卒園(卒業)式に出席する場合、1年度につき5日間(子が2人以上の場合は10日間)取得可能
	ファミリーサポート積立休暇	年次有給休暇の中から積み立てた休暇を、子の学校行事等、不妊治療、配偶者および親族の看護・介護、人間ドックの受診等のために日・半日・時間単位で取得可能
仕事と介護の両立支援制度	介護休暇	配偶者、父母、子または親族の介護を行う場合、1年度につき5日間(対象となる者が2人以上の場合は10日間)取得可能
	介護休職	原則3年以内または通算93日まで取得可能
	短時間勤務(介護)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (要介護状態にある間で本人が申請した期間)
	短時間勤務(治療)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (本人の「がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病」「不妊治療」)
仕事と治療の両立支援制度	短時間勤務(治療)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (本人の「がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病」「不妊治療」)
再雇用制度	f-スタッフ制度	妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療を理由に退職した方の再雇用制度

●サプライチェーン大での人財基盤強化に向けた事業セグメント別人財戦略の策定・実行

事業環境の変化が進む中、人財の確保・育成にとどまらず、配置やエンゲージメントも含めた取組みを、事業ごとに具体化し、着実に実行していくことが重要であると考えています。この考えのもと、サプライチェーンを含む事業セグメント別の人財課題や必要な施策を具体化し、PDCAを回しながら、その実効性を高めていきます。

合わせて、DX・AIの進展や労働人口の制約を踏まえつつ、各事業セグメントにおいて目指すべき人財のあり方と、それに向けて必要な人財施策を策定し、人財構成や要員水準の変化を継続的に確認することで、取組みの具体化と実効性の向上を図っていきます。

●最適なタレントマネジメントの実現

事業推進に必要な専門性・経験の可視化により、多様な人財を育成するとともに、最適配置を推進するための仕組みを整備しており、2027年度中にタレントマネジメントシステムの導入を予定しています。

● 関連データ

◆ D&I推進、健康・働きやすい職場づくり

備考で特に断りのない項目については、関西電力(株)と関西電力送配電(株)の数値です。

	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
従業員数	—	17,469人	17,130人	16,797人	16,427人	16,534人	
	—	31,963人	31,628人	31,437人	31,428人	32,482人	連結ベース
平均年齢	—	43.3歳	43.3歳	43.2歳	43.0歳	43.0歳	
平均勤続年数	—	22.2年	22.1年	21.9年	21.5年	21.3年	
平均年間給与	—	820万円	856万円	831万円	973万円	939万円	関西電力(株) 単体数値
年間報酬総額の比率 ^{※1}	—	9.0倍	8.0倍	4.7倍	8.7倍	10.5倍	関西電力(株) 単体数値
キャリア採用管理職比率 ^{※2}	—	0.3%	0.6%	1.4%	2.5%	3.6%	
	2030年度までに 2割以上	11%	11%	12%	11%	13.7%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
男性育児休暇取得率 ^{※2}	毎年 女性取得率と 同程度	117%	124%	99%	104%	111%	
	毎年 女性取得率と 同程度	86%	98%	85%	91%	102%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性育児休暇取得率 ^{※2}	—	100%	100%	100%	100%	100%	
	—	96%	100%	100%	98%	96%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
男性育児休暇取得日数 ^{※2}	2025年度 1か月(30日)以上	10.4日	14.5日	21.8日	33.6日	42.6日	
有給休暇取得率 ^{※2}	毎年 90%以上	96.4%	99.4%	97.1%	96.0%	94.5%	
	—	85.2%	91.1%	87.5%	90.2%	88.7%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
総労働時間 ^{※2}	—	1891.3時間/年	1902.3時間/年	1915.9時間/年	1929.3時間/年	1911.0時間/年	
一人当たりの所定外労働時間 ^{※2}	—	241時間	249.7時間	256.8時間	255.7時間	248.6時間	
	—	203時間	208.7時間	230.5時間	217.1時間	204.4時間	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
離職者数 ^{※2}	—	120名	165名	174名	194名	204人	
離職率 ^{※2}	—	0.63%	0.90%	0.97%	1.10%	1.17%	
	—	3.20%	3.24%	2.82%	3.04%	3.32%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
男性離職率 ^{※2}	—	0.62%	0.87%	0.93%	1.12%	1.13%	
女性離職率 ^{※2}	—	0.68%	1.18%	1.32%	0.97%	1.49%	
年代別	30歳未満離職率 ^{※2}	—	1.58%	1.83%	2.14%	2.05%	1.74%
	30～49歳離職率 ^{※2}	—	0.34%	0.62%	0.74%	0.67%	0.61%
	50歳以上離職率 ^{※2}	—	0.57%	0.89%	0.79%	1.24%	1.57%
障がい者雇用率	毎年 法定雇用率を 達成	2.61%	2.58%	2.54%	2.68%	2.84%	
	毎年 法定雇用率を 達成	2.4%	2.4%	2.6%	2.8%	3.0%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
労働組合加入率 ^{※5}	—	—	86.8%	86.4%	83.0%	83.9%	
新規採用者数 ^{※2 ※4 ※6}	—	426名	413名	413名	488名	562名	
採用者数(新卒・中途) ^{※2 ※6}	—	1,792名	1,520名	2,170名	1,908名	1,973名	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
適正な体重	BMIが18.5以上 25未満の者の 割合が71%以上	67.5%	67.3%	67.1%	65.8%	65.7%	
運動習慣	週2日以上の運動をする 者の割合が21%以上	37.1%	39.2%	39.6%	40.1%	41.3%	
喫煙習慣	喫煙者の割合が 26%未満	22.9%	21.7%	20.8%	20.2%	18.9%	
睡眠	睡眠により十分な休養 が取れていると回答す る者の割合が60%以上	81.0%	79.7%	77.9%	77.1%	77.1%	
飲酒習慣	1日平均2合以上飲酒 している者の割合が 14%未満	10.4%	12.8%	13.7%	17.1%	17.6%	

※1 当社従業員の年間給与と中央値と代表執行役社長の年間報酬等総額比率 ※2 数値は医療・運輸職員を除く ※3 当社、関西電力送配電(株)
および主要関係会社を含めた数値 ※4 定期採用者を対象とする ※5 ユニオン・ショップ協定に基づき、対象者の労働組合加入率は100%
※6 採用活動年度における実績

◆女性活躍に関する指標

備考で特に断りのない項目については、関西電力(株)と関西電力送配電(株)の数値です。

	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
女性従業員比率 ^{※2}	—	8.7%	9.3%	9.9%	10.4%	10.9%	
女性役職者数・比率 ^{※2}	2030年度までに 女性役職者比率を 2018年度の3倍 (6.3%)以上	151人 2.9%	166人 3.2%	193人 3.7%	219人 4.0%	240人 4.5%	
	2030年度までに 女性役職者比率を 10%以上	868人 7.1%	953人 8.0%	1,048人 8.7%	1,091人 8.8%	1,131人 9.1%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性管理職数・比率 ^{※2}	2030年度までに 女性管理職比率を 2018年度の3倍 (4.8%)以上	59人 2.4%	64人 2.7%	74人 3.0%	94人 3.6%	107人 4.1%	
	2030年度までに 女性管理職比率を 5%以上	114人 2.0%	120人 2.2%	143人 2.6%	166人 3.0%	185人 3.3%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性役員比率	—	6.9%	9.7%	12.9%	13.3%	15.6%	
女性平均勤続年数 ^{※2}	—	17.0年	16.9年	16.6年	16.4年	16.3年	
女性採用者数・比率 ^{※2 ※4 ※6}	—	84人 20%	88人 21%	76人 18%	72人 15%	117人 21%	
	毎年 30%以上	180人 23%	218人 27%	191人 22%	195人 21%	274人 26%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性採用者数・比率(事務系) ^{※2 ※4 ※6}	毎年 50%程度	49人 51%	46人 49%	45人 48%	43人 42%	76人 56%	
女性採用者数・比率(技術系) ^{※2 ※4 ※6}	毎年 10%以上	35人 11%	42人 13%	31人 10%	29人 8%	41人 10%	

※1 当社従業員の年間給与中央値と代表執行役社長の年間報酬等総額比率 ※2 数値は医療・運輸職員を除く ※3 当社、関西電力送配電(株)および主要関係会社を含めた数値 ※4 定期採用者を対象とする ※5 ユニオン・ショップ協定に基づき、対象者の労働組合加入率は100% ※6 採用活動年度における実績