

成長機会が広がる・成果が見える[人財開発]

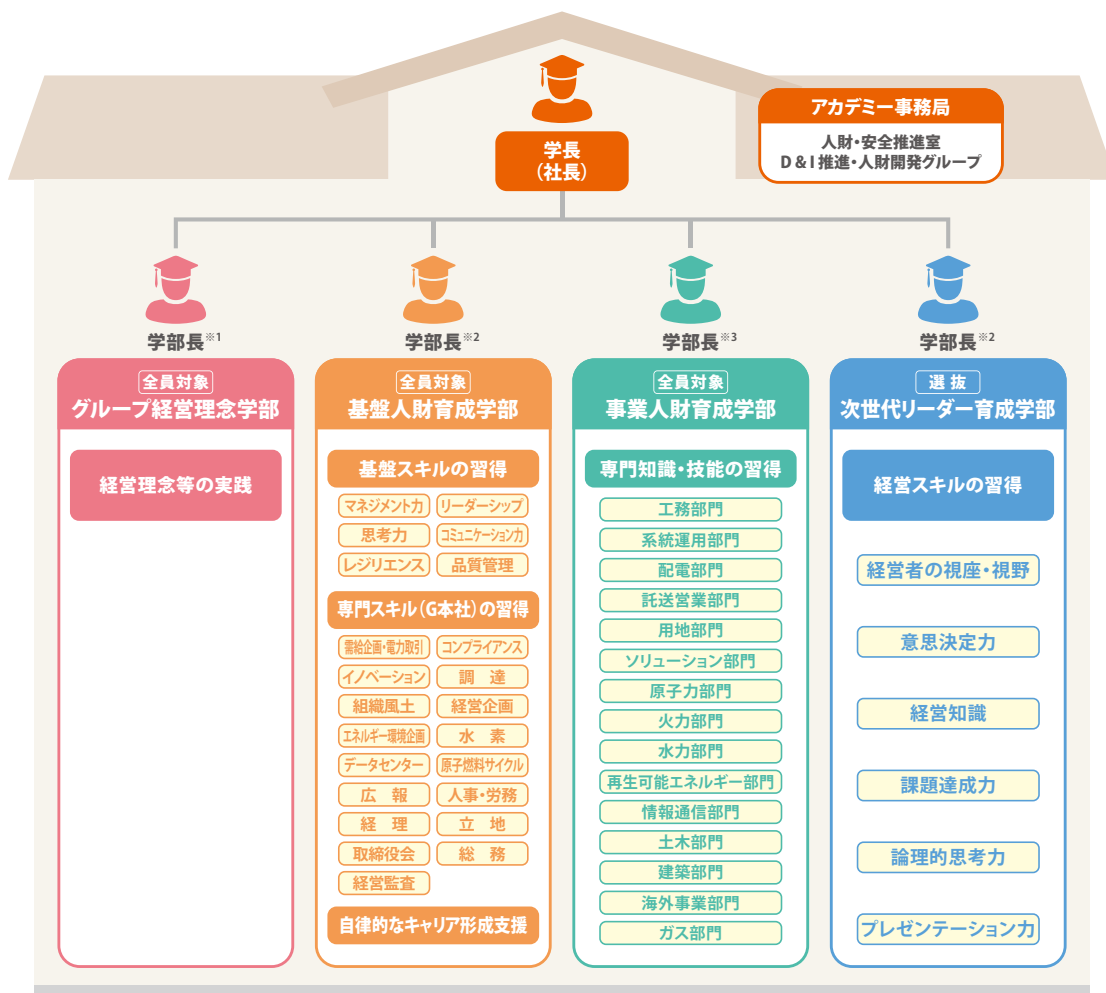
▶方針・考え方

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、人財の確保・育成・配置・活躍を一体的に捉えた人財基盤の強化が不可欠です。そのためには、従業員一人ひとりが主体的に学び、挑戦しながら、能力や専門性を高めるとともに、その成果や成長を実感しながら活躍できる環境を整備していくことが重要です。

こうした従業員の成長と挑戦を支える基盤として、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。

関西電力グループアカデミーでは、経営計画に掲げる「事業を強く、人を豊かに」の考えに沿って、グループ大で、経営戦略の実現に向けた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の支援にも取り組んでいくことを、人財育成方針として掲げています。

また、従業員一人ひとりの成長や挑戦を促進するためには、その成果や成長が適切に認識され、更なる挑戦へとつながる好循環を生み出すことが必要です。そのために、上司・部下間の対話の充実や適切な評価・処遇を通じて、従業員が自身の成長や成果を実感できる環境づくりを進めています。



※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

目 標

DX人財育成

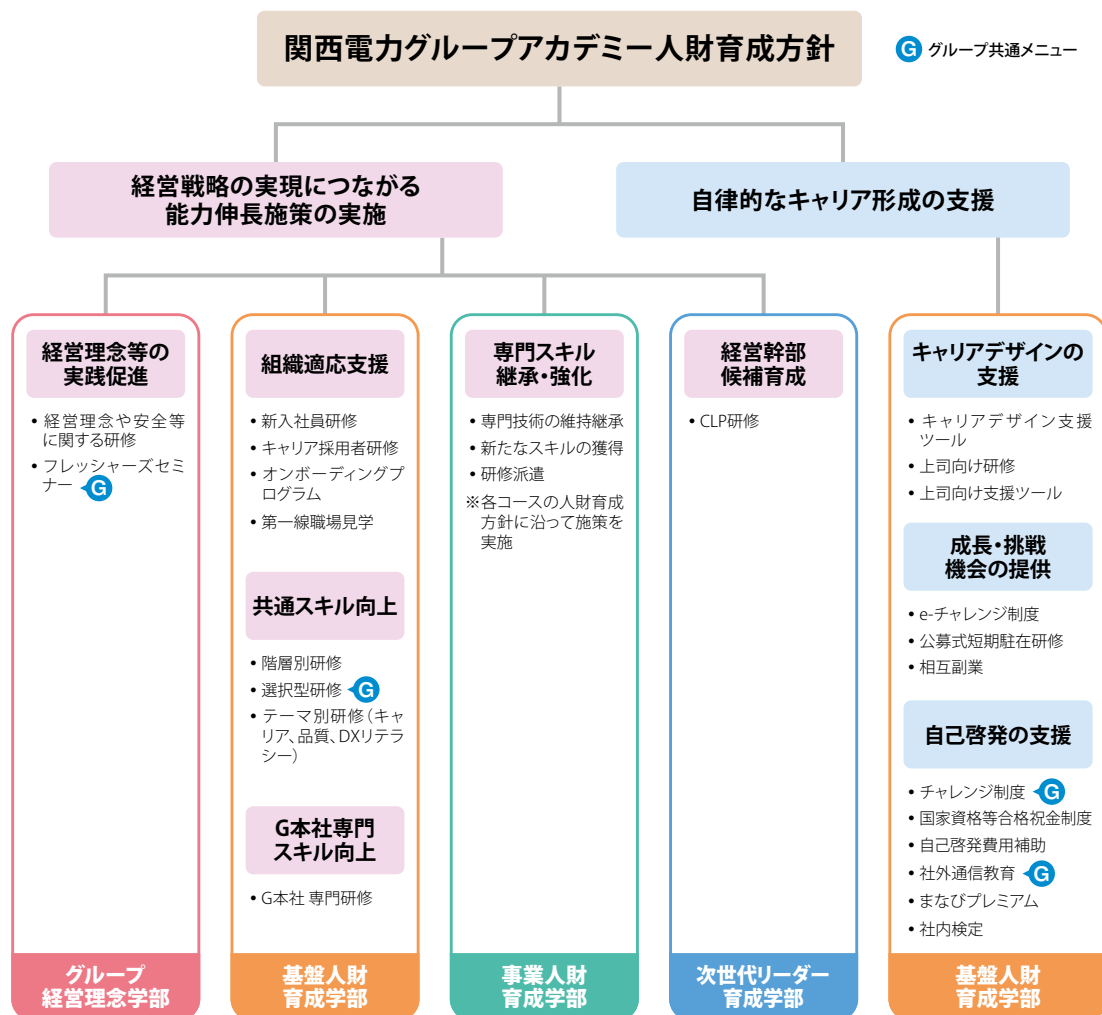
2028年度までにDX推進者6,000人、高度DX人財約70人

上司との対話を通じたキャリア形成支援実感率

80%以上

取組み

人財育成方針のもと、「経営戦略の実現につながる能力開発施策」と「自律的なキャリア形成の支援」の二軸で、下表のとおり育成施策を展開し、従業員一人ひとりの成長と挑戦を後押しすることで、さまざまなフィールドでの活躍につなげています。



●経営戦略の実現につながる能力伸長施策の実施

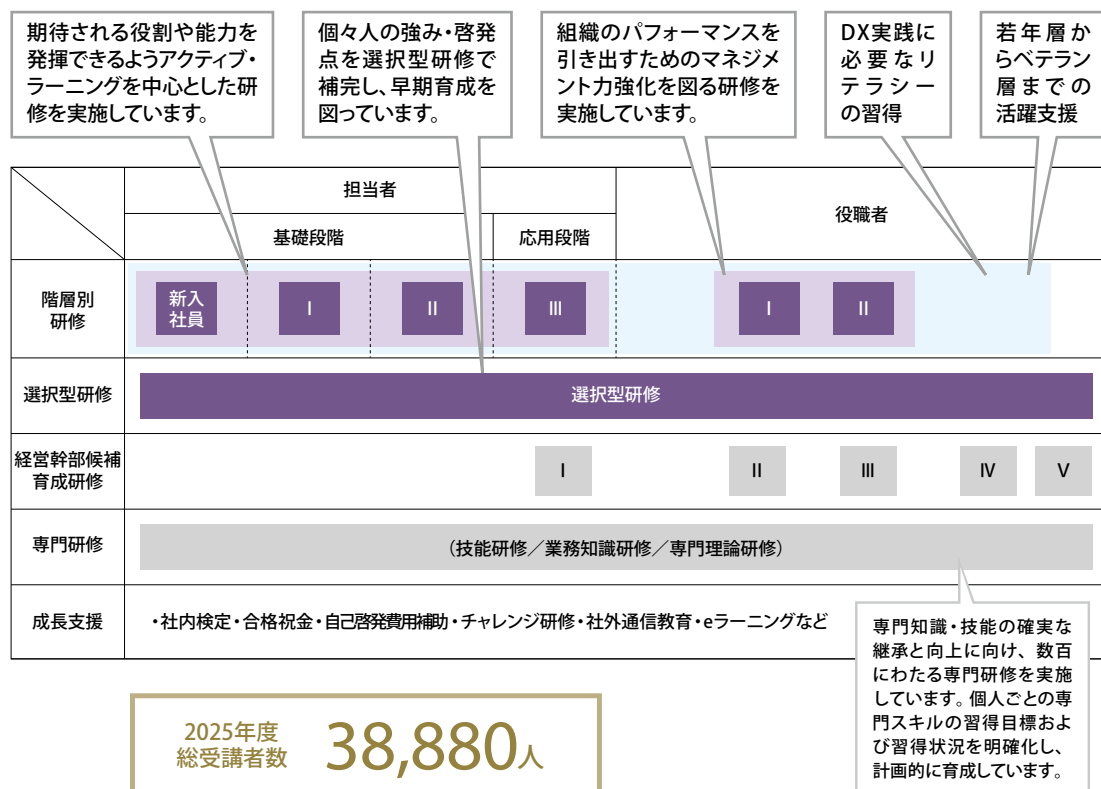
◆関西電力グループ大の育成施策

経営理念をはじめ、関西電力グループ従業員として必要な意識・マインドの醸成や、グループ事業の概要、エネルギー業界を取り巻く環境、コンプライアンスに関する理解を深めるとともに、グループの一体感を醸成するため、希望するグループ会社の新入社員を対象にフレッシュャーズセミナーを実施しています。

また、希望するグループ会社を対象に、一人ひとりの強みの伸長や課題の克服を目的とした選択型研修に加え、専門能力の向上や識見の拡大に向けて自律的に学ぶことができるチャレンジ研修や社外通信教育を実施しています。これらの取組みを通じて、関西電力グループ全体で人材育成を支える基盤を整備しています。

◆能力開発とキャリア形成の支援体系

早期育成に向けた階層別研修に加え、一人ひとりの強みの伸長や啓発点の克服を支援する選択型研修、事業の専門性を高める専門研修、経営幹部候補育成研修等を実施し、従業員の能力伸長を支援しています。



◆専門スキル継承・強化に向けた取組み

関西電力グループの各事業は、それぞれ固有の高度な技術・知識によって支えられています。これらを着実に継承・発展させるとともに、環境変化に応じた新たなスキルの習得を進めるため、各事業部門等において専門研修体系を整備しています。

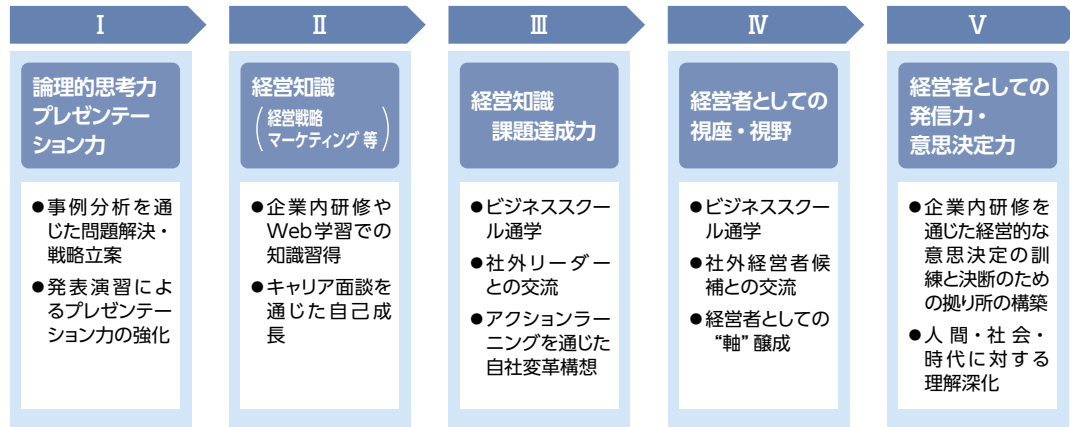
また、技術系部門では、業務遂行に必要な専門スキルを明確化するとともに、その習得状況を把握・記録する仕組みとして「専門スキルレコードシステム(SRS)」を整備しています。これにより、従業員の自律的な能力開発を促進するとともに、専門人材の計画的な育成につなげています。

◆DX人材の育成

DX推進を担う人材の育成に向け、育成対象者を高度DX人材／各部門のDX推進者／全従業員の3層に分類し、対象者・習熟度に基づいた育成施策を展開しています。AIやデータ活用に関する専門講座、生成AIの活用スキル研修、業務に直結するデジタルツールの活用講座等を通じて、従業員が自身の業務やキャリアに応じて主体的に学び、DX・AIを活用した業務変革や価値創出につなげられる環境を整えています。

◆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。

●自律的なキャリア形成の支援

キャリアデザインの支援、成長・挑戦機会の提供、自己啓発の支援の3つの切り口から、キャリア形成支援に取り組んでいます。

	キャリアデザインの支援	成長・挑戦機会の提供	自己啓発の支援
本人向け	セルフデザインブック	eチャレンジ制度	チャレンジ研修
	部門別パンフレット		国家資格等合格祝金
	キャリアを考えるヒント(動画)		自己啓発費用補助
	面談サポートツール		社外通信教育・eラーニング
上司向け	部下育成力向上研修	公募式短期駐在研修	まなびプレミアム
	面談サポートツール(上司向け)	相互副業	社内検定

◆キャリアデザインの支援

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。

また、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さらに後押しするため、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。



◆成長・挑戦機会の提供

【e-チャレンジ制度(社内公募の仕組み)】

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異動等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制度を導入。2026年度より一般社員へ対象を拡大。



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材を発掘・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
	アカデミックチャレンジ	キャリアアップに向け、さらなる高度な専門知識・技術を身に付けたいと考えている社員に大学進学之机をを与え、その向学心に応える仕組み
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等でさまざま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仕組み

【e-チャレンジ制度 応募および合格者数】

	2023年度	2024年度	2025年度	計
応募者数	117名	173名	67名	357名
合格者数	55名	53名	41名	149名

	累計 (2018～2025年度)
応募者数	982名
合格者数	374名

【e-チャレンジ制度区分毎のコース数(2025年度)】

エキスパートキャリアチャレンジ	5コース
ジョブチャレンジ	24コース
デュアルワークチャレンジ	33コース
プロジェクトリーダーチャレンジ	2コース

【相互副業】

従業員の挑戦・成長意欲の向上や、自律的キャリア形成の支援の一環として、社外副業を推進しています。社外での業務経験を通じて、新たな知見やスキルを習得するとともに、そこで得た気づきや経験等を当社業務に活かすことで、さらなる成長と活躍につなげることを目指しています。また、社外副業推進の一環として、特定の企業間で相互に人財を受け入れ合う「相互副業」を通じた副業案件の募集も実施しています。

◆自己啓発の支援

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220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ならびに資格取得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1,000本以上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	自律的な能力開発や視野の拡大などに取り組むための成長機会として、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

◆成長と成果の実感につながる上司・部下間の対話支援

従業員一人ひとりが自身の役割を認識し、成長を実感しながら、納得感と高いモチベーションを持って活躍できるよう、上司・部下間の対話の充実に取り組んでいます。上司が部下の成長やキャリア形成に寄り添い、適切なフィードバックを行えるよう、部下の強みや成長課題を共有する「自己評価シート」の導入や、マネジメントに関する研修、制度運用を支援するツールの提供等を通じて、コミュニケーションの機会と質の向上を図っています。

また、2025年度からは、キャリアや貢献、成長に関する対話を集中的に促進する「コミュニケーションweeks」を実施し、従業員が自身の成長や成果を実感するとともに、更なる挑戦につなげられる環境づくりを進めています。

◆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いきい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、風通しのい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。多面的な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。

●関連データ

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	対前年度
研修受講者数(延べ)	38,685人	40,953人	38,651人	38,880人	+229人
従業員一人当たり教育時間	43.5時間	44.3時間	47.5時間	50.4時間	+2.9時間
養成費総額	1,479 (百万円)	1,886 (百万円)	1,866 (百万円)	2,127 (百万円)	+261 (百万円)
従業員一人当たり養成費	85,400円	97,500円	112,300円	129,000円	+16,700円