

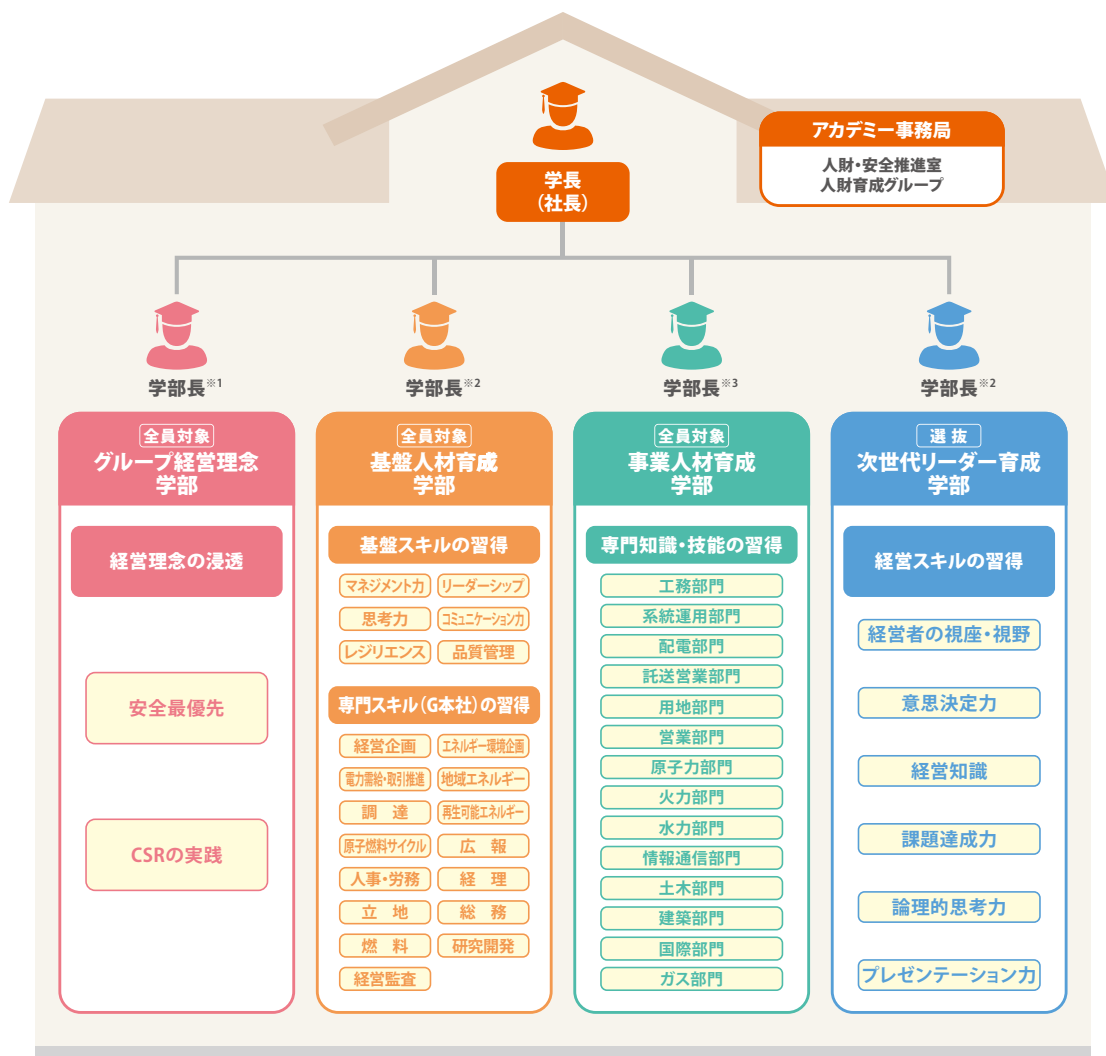
人材開発

「人財力」改革に向けた育成施策

◆◆◆ 方針・考え方 ◆◆◆

● 関西電力グループアカデミーについて

「人を大切にする経営」という当社グループの理念とともに、「厳しい競争環境で勝ち抜く人材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、2018年に「関西電力グループアカデミー」を設立し、当社の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

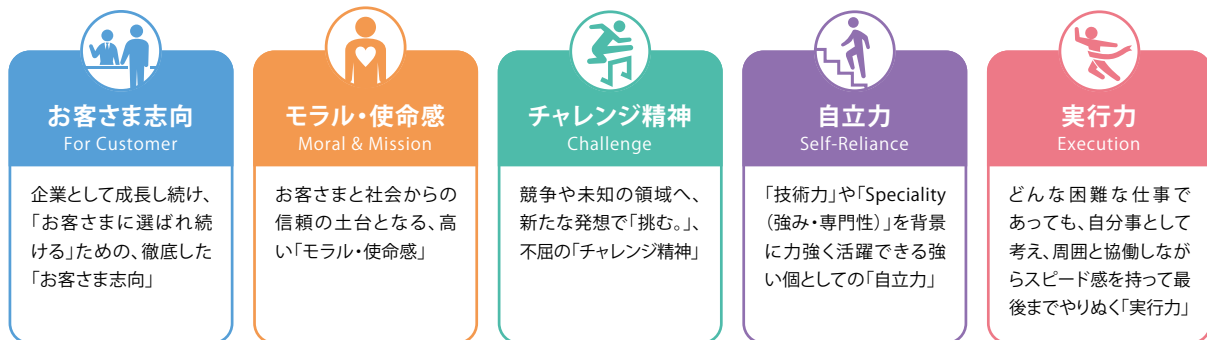
関西電力グループアカデミーでは、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもって活き活きと活躍し、高い生産性や成長に繋がるような能力伸長施策を展開していきます。

具体的には、安全最優先やCSRの全うといった意識の醸成・行動の変容につながる研修等の実施に加えて、個々人の強みの更なる伸長や啓発点の改善・克服を図るための制度の運用、更には専門技術の確実な継承やデジタル技術を活用した生産性向上・付加価値創出を推進するための育成施策を実施していきます。

◆◆◆ 目 標 ◆◆◆

●めざすべき「人財力」

当社グループが持続的成長を果たすために従業員が備えるべき特性を「人財力」として策定しています。

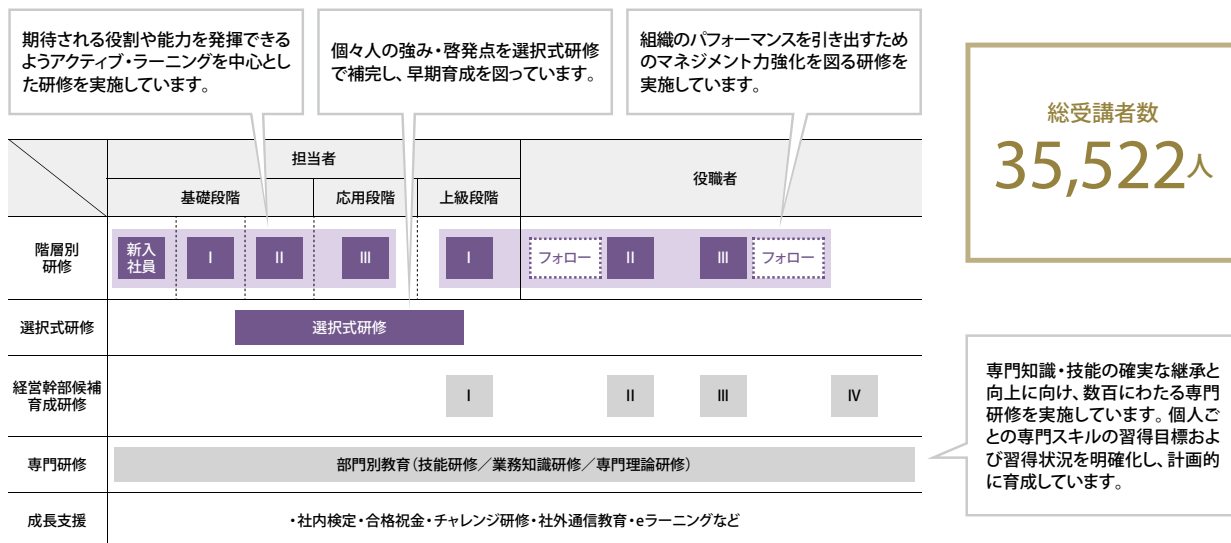


◆◆◆ 取組み ◆◆◆

●「人財力」改革に向けた育成施策

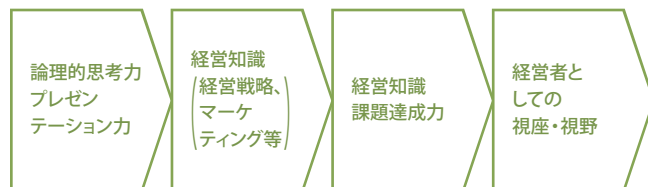
関西電力グループアカデミーを通じた育成施策として、階層別研修や事業の専門性を高めるための専門研修、経営幹部候補育成研修等を実施し、従業員の能力向上やキャリア形成を支援しています。また、人事評価制度、社内公募制度も取り入れており、従業員が「成長意欲」や「やる気・やりがい」をより一層高められるようにしています。

◆研修・育成制度の内容



◆次世代リーダー育成—幹部候補育成

変革を牽引していく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、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。



◆DX人材の育成—競争力の源泉となる専門性の強化

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、部門のキーマンとなるDX人材を育成しています。具体的には、K4 Digital(株)・各部門での実務を通じたOJTや「データ分析基礎研修」「可視化ツール活用研修」等を実施しています。

◆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。

• 主な支援制度

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 ※ 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して贈呈
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応募型研修
社外通信教育	業務遂行能力の開発や教養を高めることを目的とした通信教育やeラーニングの定期的修得

◆社内公募型の仕組みの導入（e-チャレンジ制度）

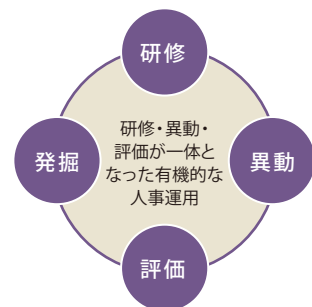
従業員が、高いモチベーションのもと、これまで以上に能力を最大限発揮できるよう、個々人の自律的なキャリア形成を支援し、多様なキャリアやフィールドにチャレンジできる社内公募型の仕組みを導入しています。

キャリアチャレンジ	様々なキャリアに、新たにモチベーション高くチャレンジする人材を発掘・育成する (グローバルビジネス、新ビジネス創造等)
デュアルワークチャレンジ	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

◆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「能力」や会社業績への「貢献度」をきめ細かく評価し、賃金等に反映する仕組みを整えています。

また、研修や異動、評価といった一連のプロセスを通じて、個々人の能力や資質を把握(発掘)することで、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。



●関連データ

		2018/3	2019/3	2020/3
研修受講者数(延べ)	単体	40,893人	36,551人	35,522人
従業員一人あたり教育時間	単体	—	—	36.3時間
養成費総額	単体	1,705(百万円)	1,598(百万円)	1,738(百万円)
従業員一人あたり養成費	単体	—	—	86,300円