

Kansai Electric Power Group

Passion for Action

関西電力グループ 人財レポート

 **Kansai Electric Power** *power with heart*



「あたりまえ」を守り、創る。

人々の暮らしを支えるエネルギーを、安全に、安定して届け続けること。

その先には、灯りのともる暮らしがあり、動き続ける産業があり、挑戦を続ける社会があります。

私たち関西電力グループは、日々変化する社会のなかで、その一つひとつを支え続ける責任と向き合っています。

「あたりまえ」を守り、創る。

それが、関西電力グループの変わらない使命です。



一人ひとりの熱い思いと行動が、 「あたりまえ」を築いてきた。

安全・安定供給という使命を果たすために、
私たちは時に前例のない挑戦に踏み出し、
困難な状況にも向き合いながら、
一人ひとりの熱い思いと行動を力に、
社会に必要な価値を守り、創り、次の世代へと受け渡してきました。

1891年
一般供給用水力発電所として、
蹴上発電所が日本初の運転を開始

1970年
美浜発電所（加圧水型原子炉）が
日本初の営業運転開始

1998年
サンロケプロジェクトへ参画
（フィリピンの水力発電事業）

2011年
東日本大震災の発生
堺太陽光発電所を全区画営業運転開始

2020年
送配電部門の法的分離

2024年
原子力7基体制の確立

1951年
関西電力設立

1963年
黒部川第四発電所を
竣工

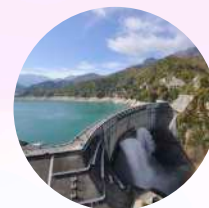
1995年
阪神・淡路大震災の
発生

2004年
FTTHと固定IP電話を
関西全域で提供開始

2016年
電力小売の全面自由化
関電不動産とMID都市開発が合併、
関電不動産開発の発足

2023年
CyrusOne社と
合併会社を設立し、
HSDC事業に参入

2025年
日本初、事業用大型ガスタービン
を活用した混焼率30%（体積比）の
水素発電達成



次の「あたりまえ」を 守り、創り続けていく。

私たちの事業フィールドは関西にとどまらず、日本全国へと広がり、
エネルギー、送配電に加えて、情報通信、不動産や新たな事業にも挑戦しています。
社会や暮らしの変化に向き合いながら、
次の「あたりまえ」を守り、創り続けていく。
その実現に向けて、関西電力グループで働く「人」の
熱い思いと行動に光を当てます。

関西電力が考える「人」

目次・編集方針	03
社長メッセージ	04
関西電力グループ 2040年の目指す姿	05
担当役員メッセージ	06
経営計画2026に掲げる人財にかかる取組み	08
人財にかかる取組みによる価値創造プロセス	09

関西電力で働く「人」 ▶ P.10

多様な人財が集う	12
成長機会が広がる	16
成果が見える	18
働きがいが高まる	20
[参考] 人的資本関連データ	21

編集方針

本レポートでは、従業員の皆さんや、これから当社グループの仲間となる方々に向けて、人財戦略・施策と、それらを活用しながら挑戦し、成長・活躍する仲間の姿を紹介します。「一人ひとりのPassionを見出し、Actionを後押しする」レポートとして、当社グループで働く魅力への理解と共感を深め、新たな行動への一歩につなげることを編集の基本方針としています。

発行部署：関西電力株式会社 人財・安全推進室

発行時期：2026年10月

※掲載している従業員の所属は、2026年7月時点のものです。

皆さんと力を合わせ、 関西電力グループの明日をつくる

私たち関西電力グループは、創業以来、さまざまな課題に向き合い、その時々求められる役割を果たしてきました。経営理念『『あたりまえ』を守り、創る』には、今日の「あたりまえ」を守り、未来の「あたりまえ」を創る存在であり続けたいという、私たちの願いと強い決意を込めています。どれほど時代が変わっても、この理念をしっかりと受け継いでまいります。

2026年4月、「関西電力グループ 経営計画2026」を策定しました。2040年においても、社会基盤を担う企業グループとして、日本の産業とともに成長し、「関西」「電力」を超えて、お客さまや社会のご期待にお応えし続ける。それが私たちの目指す姿です。そのために、社会の変化を見据え、「まず、やってみる」という姿勢で一步を踏み出します。思うように進まなければ、得た学びを次の行動に活かし、軌道修正しながら挑戦を重ねていくことが、これからの関西電力グループを形づくると考えています。長年にわたり磨いてきた技術や知恵も、私たちの大きな強みです。

当社グループの挑戦を支えるのは、人財です。私自身、仕事のなかでやりがいや楽しさを味わい、そこで得たものを貴重な糧としてきました。だからこそ、働く皆さんが自らの業務に手応えを感じられることを、大切にしています。今ともに働く仲間はもちろん、これから当社グループに加わる方々の成長を、事業の進化と新たな価値の創出につなげてまいります。

人財に関する私たちの考えを、より具体的にお伝えするために、このレポートをまとめました。向こう3年間の重点テーマである「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」に沿って、従業員の取り組みや声を紹介しています。職場で経験を重ね、新たな役割を担い、ライフステージに応じた働き方を実践するなど、当社グループを舞台に活躍する皆さんの姿を、ぜひ身近に感じてほしいと思います。

私たちは「Passion for Action」のもと、多様な人財の熱い思いを行動へと変え、当社グループの未来を切り拓いていきます。従業員一人ひとりが安全で健康に、持てる力を最大限に発揮し、いきいきと働き、活躍できることが、私の変わらぬ願いです。その実現に向け、風通しの良い組織風土をさらに広げ、成長や成果を実感できる環境づくりを進めてまいります。



今日のあたりまえを守り、
未来のあたりまえを創る

取締役
代表執行役社長

森 望



KX Kanden Transformation toward 2040

2040年の目指す姿

日本のエネルギーを牽引し、
「関西」「電力」を超えて、強靱な社会基盤を提供する
多様なステークホルダーの皆さまとともに新たな価値を創り、
共感と成長を分かち合う

不動産

関西No.1・全国ベスト10の
総合デベロッパー



送配電

託送事業を進化・革新し、
新たな価値を提供する
プラットフォーマー



エネルギー

需要増加と脱炭素化に応える
発電事業のリーディングカンパニー
お客さまから信頼され選ばれる
サービスプロバイダー



情報通信

大規模データ流通を支える
グローバルネットワーク
ソリューションカンパニー



新領域

挑戦のDNAを受け継ぐ、
First Mover



あなたは、関西電力グループというフィールドで、何に挑みたいですか？



執行役常務
坂田 道哉

一人ひとりの思いと挑戦が、 関西電力グループの未来を創る

人は、制度や仕組みだけで育つものではない

私は、人財に向き合う上で、制度や仕組みを整えるだけでは十分ではないと考えています。

人は、自分の思いや可能性を誰かに受け止めてもらい、期待され、背中を押されることで、一步を踏み出すことができます。そして、挑戦と対話を重ねるなかで、自らの力を伸ばしていくものです。

人口減少による労働力不足、サプライチェーンの脆弱化、デジタルトランスフォーメーション(DX)・AIの急速な進展など、関西電力グループを取り巻く環境は大きく変化しています。こうした変化のなかで、経営戦略や事業戦略を実現し、持続的に価値を生み出していく原動力は、いつの時代も「人財」です。

これまで当社グループを支えてきたのも、日々それぞれの持ち場で役割を果たしてきた一人ひとりの力です。そして、これからの未来を創っていくのも、従業員一人ひとりの思いと行動にほかなりません。

一人ひとりのPassionをActionへ

関西電力グループ 経営計画2026では、人的資本経営の

基本方針として「Passion for Action」を掲げました。

この言葉には、従業員一人ひとりが持つ思いや志を大切に、それを日々の仕事のなかで具体的な行動へとつなげてほしい、という願いを込めています。

「Action」とは、特別な人だけが大きな挑戦をすることではありません。日々の仕事のなかで感じた課題や、「もっとよくできるのではないか」という気づきを、まずは小さな一歩に変えることです。

現場での改善、お客さまや地域の皆さまへの新たな価値の提供、DX・AIの活用、部門や会社を越えた連携、自らの専門性を高める学び。行動の形は、一人ひとり異なっていてよいと思います。

新しい領域に踏み出すことだけが挑戦ではありません。今の仕事をさらに深めること、培ってきた技術や経験を次の世代へつなぐことも、重要な挑戦であり成長です。

当社グループが大切にしてきた「気づく・言える・行動する」という組織風土を土台に、それぞれの持ち場から一步を踏み出してほしいと思います。その一つひとつの積み重ねが、組織を変え、事業を進化させ、関西電力グループの未来を創っていきます。



挑戦を支えることは、経営の責任

一方で、PassionをActionにつなげることを、個人の意欲や努力だけに委ねてはならないと考えています。

多様な人財が集い、それぞれの力を伸ばし、存分に発揮できる環境をつくることは、経営の責任です。

これまでも、段階的な定年延長や、「今の貢献」を重視し、報いる人事・賃金制度への見直しなど、前例にとらわれず制度や施策を変えてきました。今後はさらに、「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」という4つのテーマを軸に、人財基盤を強化していきます。

多様な経験や価値観、専門性を持つ人財が互いの力を活かし合えること。誰もが学びや挑戦の機会を得て、自らのキャリアを主体的に描けること。仕事の成果や組織への貢献を実感し、納得感を持って次の成長へ進めること。そして、安全と健康を基盤に、それぞれの事情や価値観に応じた働き方を選び、力を発揮できること。

そうした環境を、制度と職場風土の両面からつくっていききたいと思います。

なかでも重要なのは、日々の対話です。上司が部下一人ひとりの思いや強みに目を向け、挑戦を受け止め、成長を後押しする。仲間同士が互いの違いを尊重し、率直に意見を交わす。そうした関係があって初めて、制度や仕組みも生きたものになります。

誰もが主役として活躍できる組織へ

若い世代の皆さんには、遠慮することなく、自分の思いや気づきを発信してほしいと思います。これまでのやり方

を尊重しながらも、新しい視点で問い直し、行動の一步を踏み出すことが、組織に新たな可能性をもたらします。

経験を重ねた皆さんには、これまで培ってきた専門性をさらに磨くとともに、技術・技能や仕事への誇りを、次の世代へつないでいただきたいと思います。

そして管理職の皆さんには、部下一人ひとりの成長に真剣に向き合い、それぞれの思いや強みを引き出し、安心して挑戦できる職場をつくる役割を期待しています。人を育てること、活躍を支えることは、組織の未来を創ることであります。

私が40年来大切にしている言葉に、「人生感意気、功名誰復論」があります。人は損得や名誉ではなく、相手の心意気を感じて動くという意味の言葉です。

私はこの言葉に、「人生を楽しむ」という思いも重ねてきました。

仕事を通じて成長することはもちろん大切です。しかし、それだけではなく、一人ひとりが安全と健康を土台に、自分らしく働き、人生そのものを豊かにしてほしい。それが、私の願いです。

関西電力グループの主役は、従業員の皆さん、そして、これから当社グループの仲間となる皆さんです。

一人ひとりのPassionをActionへ。その思いと挑戦を互いに支え合い、組織と事業の進化につなげながら、関西電力グループの未来をともにつくっていきましょう。



人生を楽しもう!

Passion for Action

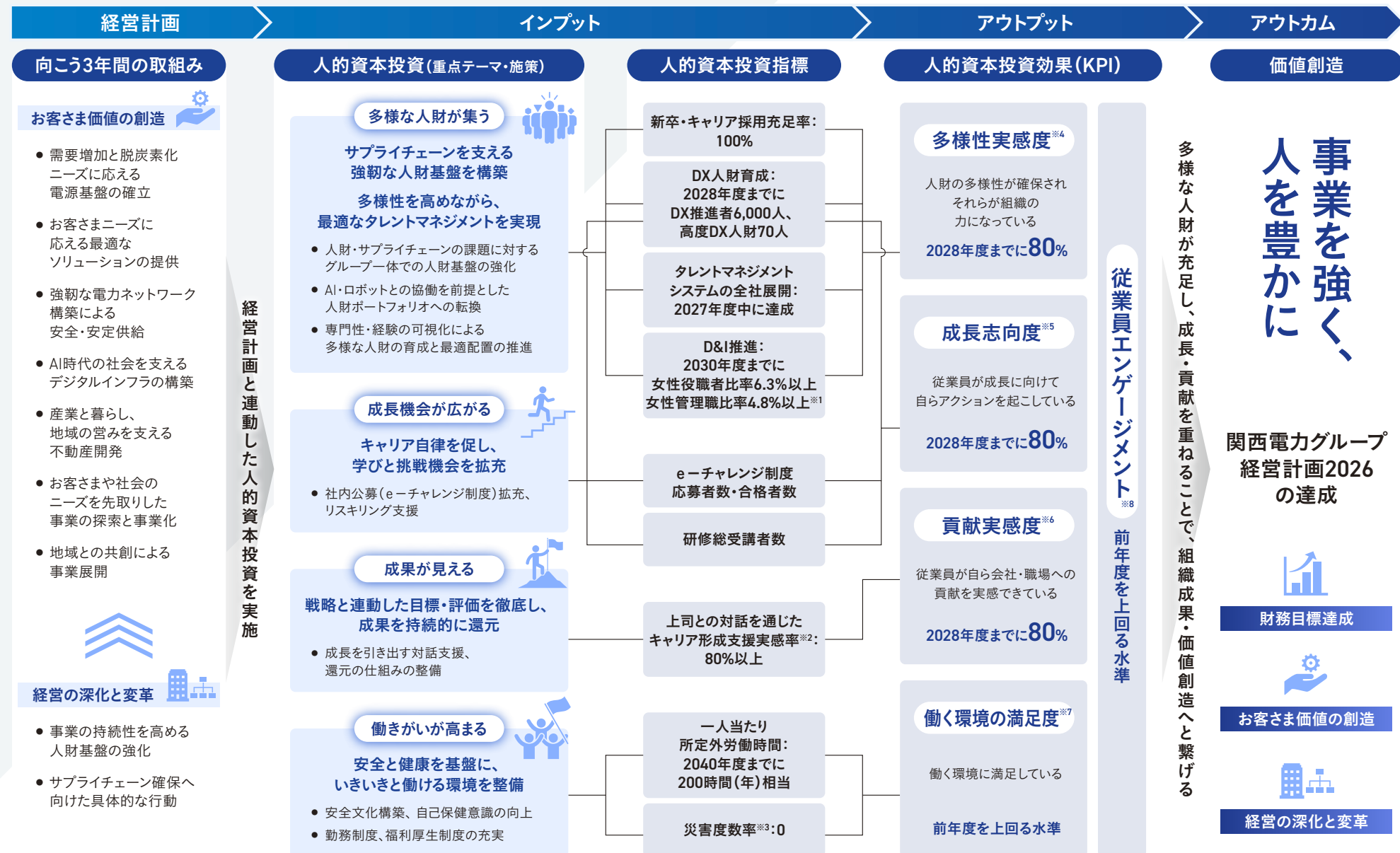
人財の熱い思いを、 事業の進化へとつなげる

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の急速な進展などにより、大きく変化しています。こうした環境変化に対応しつつ、経営戦略・事業戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を高めていく原動力は「人財」です。当社グループは、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・人財基盤の構築を目指しています。この実現に向けて、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考え方を「Passion for Action」と位置付け、人的資本経営の基本方針として掲げています。



人財にかかる取組みによる価値創造プロセス

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を整理しています。人的資本投資の効果を測るKPIとして、4つの重点テーマごとに「多様性実感度」「成長志向度」「貢献実感度」「働く環境の満足度」を設定。さらに、総合指標として「従業員エンゲージメント」をKPIに掲げ、目標達成に向けて取組みを進めています。



(注)指標は関西電力(株)、関西電力送配電(株)を対象とする。連結ベースでの指標およ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わたるため、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、グループ全体の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100万労働時間当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年間において、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年間において、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)当てはまる」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。」

Passion for Action

一人ひとりの挑戦が、 関西電力グループを 前へ進める。

熱意がある。仲間がいる。踏み出す機会がある。

その一歩が、新しい景色をつくっていく。

ここからは働く人の挑戦を支える施策と、そのリアルな声をご紹介します。



関西電力グループでは、一人ひとりが自分らしく力を発揮し、挑戦し続けられる環境づくりを進めています。

キャリアの描き方も、成長のきっかけも、人によってさまざまです。

ここからは、実際に一步を踏み出した人や、その挑戦を支える仲間の声を紹介します。仕事やキャリアに向き合う姿、職場で交わされる対話、誰かの挑戦を支える工夫。

そこには、あなたらしい次の一步を考えるヒントがきっとあります。気になるテーマから、関西電力グループで働く仲間たちのストーリーをのぞいてみてください。



多様な
人財が集う

▶ 仲間のPassionや、仕事への誇りに触れたい



PEOPLE STORY 01

サプライチェーンを
支える第一線職場



P.12

▶ 自分らしく働きたい

▶ ライフイベントにとらわれず挑戦したい



PEOPLE STORY 02 女性活躍推進



P.14

▶ DX・AIにかかわる仕事や人財を知りたい

▶ 仕事にDX・AIを取り入れ、可能性を広げたい



PEOPLE STORY 03 DX人財育成



P.15



成長機会が
広がる

▶ 新しい仕事に挑戦したい

▶ 自分らしいキャリアをつくりたい



PEOPLE STORY 04 e-チャレンジ制度 (ジョブチャレンジ)



P.16

▶ 自分に合う施策を知りたい

▶ 施策の背景を知りたい



PEOPLE STORY 05 人財育成施策



P.17



成果が
見える

▶ 上司・部下とずっと話したい

▶ 自分の成長を実感したい



PEOPLE STORY 06 上司・部下コミュニケーション



P.18



働きがい
が高まる

▶ 家族との時間も大切にしたい

▶ ライフとワークのバランスを考えたい



PEOPLE STORY 07 男性の育休取得促進



P.20

※掲載している施策は、関西電力(株)および関西電力送配電(株)が実施するものです。



多様な人財が集う

PEOPLE STORY 01 〈サプライチェーンを支える第一線職場〉

挑戦と対話が育む、 インフラを支える誇り

～多様な専門性が重なり、未来を創るグループの価値～

電気を安全・安定的に届け続けるために。

発電所の保守から送電設備の設計・施工、協力会社との協働、

そしてDXによる業務変革まで――。

異なるフィールドで情熱を注ぐ5人の関西電力グループ社員が、

それぞれの「仕事のつながり」と「インフラを支える誇り」を語ります。

関西電力送配電(株)
電力システム技術センター
姫路市内地中送電線工事所
岡崎 冬輝

(株)かんてんエンジニアリング
エンジニアリング事業本部 送電事業部
架空線工事部 工事グループ
高見 健太

関電プラント(株)
原子力事業本部 原子力工事部
工事管理グループ
吉田 まりあ

水力事業本部
HpXグループ
岡田 一樹

原子力事業本部 美浜発電所
機械保修課
田中 幸樹



多様な活躍フィールドとそれぞれのミッション

高見 私が普段扱っているのは山の中にある送電線や鉄塔です。鉄塔の建て替えやメンテナンスの施工管理を行っています。現場の主役は協力会社の皆さまで、一人ひとりに真摯に向き合い、安全かつスムーズに作業できる環境を整えることがミッションです。

岡崎 高見さんが「山」なら、私のフィールドは「街」です。道路の地下に電気を通す地中送電設備の新設設計や工事発注を担当しています。分からないことを曖昧にせず周囲と密に相談しながら、何十年も使われる設備の安全性と維持管理まで見据えています。

吉田 私は、美浜・大飯・高浜の3つの原子力発電所を横断する大型工事を担当しています。発電所間で工事内容やコストを比較・整理し、全体を調整する役割です。関西電力と現場の協力会社を結ぶ役割なので、立場や役割の異なる多くの方々と円滑かつ誠実にコミュニケーションをとることが

重要な仕事です。

岡田 私は水力事業のDXや業務変革を進めるグループに所属しており、水力発電の「これからの働き方」をつくる仕事をしています。歴史ある水力発電の現場で、将来的な労働力不足などを見据えて各種デバイスやAIなどのデジタル技術を取り入れ、現場の負担を減らすとともに、人にしかできない仕事に、より力を注げるようにする。そんな水力発電の未来づくりに挑戦しています。

田中 私は、美浜発電所で機械設備の保守点検や修繕工事の管理を担当しています。定期検査などで膨大な工事が発生するなか、協力会社と綿密に連携を取り、トラブルなく計画どおりに設備を健全な状態へ戻すことに全力を注いでいます。

日々の業務で心がける徹底した 安全意識とコミュニケーション

岡崎 地中送電設備というのは、今のことだけでなく将来の

維持管理や安全性まで考えながら設計することが重要です。電気の知識だけでなく、地盤調査や道路管理者との協議、掘削に伴うほかのインフラとの干渉確認など、土木的な視点も不可欠です。各所とコミュニケーションをとりながら確実に業務を進めるため、些細なことでも報告・相談し、確実な業務遂行を心がけています。

高見 鉄塔工事の場合も同じです。たくさんの協力会社が参加していて、基礎工事、鉄塔の組み立て、樹木伐採、地層や測量調査、時にはドローン会社や山中へのアクセスを担うモノレール会社まで、多種多様な専門業者が連携して一つの工事を成立させていきます。小さな認識のズレが、現場では大きな行き違いにつながるがあるので、些細なことも踏み込んで確認し、齟齬のないように仕事を進めることを大切にしています。そして自分の判断一つで多くの協力会社の皆さまに動いていただくことになる責任の重さを強く感じています。

田中 現場運営においては、ほんの小さなエラーも許され

ません。徹底した安全管理がされた上で、一人ひとりがそれぞれの役割を持っています。その日々の仕事を振り返ると、ふと「自分たちがインフラを支えているんだ」という緊張感を持つことはあります。発電所全体が一つの「チーム美浜」として動いているのです。

吉田 安全管理面ではすごく些細な情報共有も怠りません。あの現場で階段から落ちそうになった人がいたから気をつけてね、などの情報を協力会社の皆さまに伝えています。あらかじめ注意喚起をすることが、災害の未然防止につながります。

岡田 現場では、大きな設備の近くでの作業や、山奥での屋外作業などもあり、安全行動をたゆまず実践することが必要です。私も前職では第一線の職場で勤務をしていましたが、そこでの課題を、最先端のテクノロジーで解決できないか?と考えています。新しい技術は本当に効率化につながるのか、安全なのか、人が担うべき作業か。そうした視点で一つひとつ検証しています。

専門性を磨き、困難を越えて育まれる「使命感」

高見 経験を重ねるなかで「なぜこの手順が必要なのか」という本質が見え、使命感が芽生えてきました。山中の過酷な環境下での大型ヘリによる物資運搬や夜間の電線張替工事

など、特殊な専門性が求められる現場を無事故で収めたとき、インフラを第一線で支えている誇りを強く実感します。

岡崎 街中での設計では、地域の方々の懸念に向き合い、粘り強く協議を重ねてご理解を得るといふ泥臭くも重要な調整プロセスがあります。いくつものハードルを越えて無事に工事着工へ道筋をつけられたとき、自分の設計と調整が街の未来の安心につながっていることを実感します。

吉田 原子力では、数カ月におよぶ集中的な定期検査を経て、発電所が再び稼働し電気をつくり始めた瞬間に大きな感動があります。足場組みから電気・機械まで、多種多様なプロフェッショナルである協力会社の皆さまと一体となり、一つの大きな目的に向かって走り抜く達成感は何物にも代えられません。

田中 膨大な工事が発生する定期検査を計画どおりに完遂し、設備を正常な状態へ戻すことが私たちの役割です。トラブルなく無事に稼働を迎えたとき、日々の綿密な点検と管理が、社会の「あたりまえ」の暮らしに直結していることをあらためて噛み締めています。

岡田 事故障害等、現場での緊急対応などを経験するなかで、目の前の設備一つひとつの復旧が、電力の安定供給につながっていることを実感しました。実際の現場で感じたこの緊張感と使命感が、責任感と挑戦への原動力になっています。



強みを掛け合わせ、サプライチェーン全体で未来を創る

高見 今回、岡田さんの水力DXのお話を聞き、他分野の情報も取り込むことで、送電現場の人手不足解消のヒントになるかもしれないと感じました。自部門や自社のなかだけでは出ない発想も、グループ内の知見を掛け合わせることで生まれると感じます。

岡田 水力で実績を積んだデジタル・AI技術や安全管理の手法を、他部門や送配電などほかのフィールドへ水平展開できれば、グループ全体の変革を加速させることができますよね。専門性の垣根を越えた連携をもっと強化していきたいです。

岡崎 専門分野や担当部署は違っても、「安全を最優先し、社会の基盤を守り抜く」という根底にある価値観は全員共通だと再確認できました。現場の知見やノウハウをグループ全体で共有し高め合える仕組みをつくっていききたいですね。

吉田 発電から送電、そしてパートナーである協力会社の皆さままで、このサプライチェーンにかかわる全員が一つの大きなチームです。それぞれの現場で誇りを持って果たす専門性と、互いをリスペクトし助け合う強い絆があるからこそ、あらゆる課題を乗り越えていけると確信しています。

田中 会社の枠や職域を超えて「ワンチーム」となり、互いの強みを結集して挑み続ける。それこそが関西電力グループの真の強みであり、これからもサプライチェーン全体で社会の「あたりまえ」を確固たるものとして支え続けていきたいですね。





自分に誠実に、自分らしく歩む

ソリューション本部 企画部門
本部計画グループ マネジャー 馬込 かほり

「女性活躍」の取材と聞き、最初は「私でよいのだろうか」と思いました。一直線にキャリアアップし、家庭とも完璧に両立する——そんな姿が「女性活躍」の典型だと感じていたからです。でも、活躍の形は一つではありません。迷いながら制度や周囲の力を借りて働き続けてきた私の経験から、「こういう形でもいいんだ」と感じてもらえればと思います。

30代前半までは、会社や周囲に認められることが仕事の原動力でした。転機となったのは、役職者としてステップアップするなかで、それだけを原動力に働き続けることに難しさを感じたことでした。上司の「自分が何をしたら機嫌よく働けるのかを知り、自分で機嫌をとることが大事」という言葉をきっかけに、「自分はどのようなのか」を考えるようになりました。その後もさまざまな経験や周囲との対話を通じ、自分らしく働き続けることが、結果として組織への貢献にもつながると思うようになりました。

一昨年に第一子を出産し、現在は育児と仕事を両立しています。出産を考えた当時は、業務への影響を必要以上に気にしていました。しかし、先輩の「周囲は決して迷惑とは思えない。もっと周りを信頼してよい」という言葉や、妊娠の報告を自分のことのように喜び、温かく支えてくれた周囲の姿から、その懸念は私の思い込みだったと気づきました。会社の仲間は、仕事上のキャリアだけでなく、一人ひとりの人生も大切にしてくれている。そう実感できたことは、大きな支えになりました。

復職後は、カフェテリアプランの枠組みを活用した早

期復職支援メニュー（保育園や病児保育等の利用補助）、ベビーシッター利用支援補助、テレワークなどの制度を柔軟に活用しています。育児の多くを一人で担う日もあり、急な発熱時に病児保育を利用できることや、送迎・寝かしつけに合わせて働く時間と場所を組み替えられることが、働き続ける支えになっています。子どもを持つまでは、こうした制度をほとんど知りませんでした。制度は、知って初めて選択肢になります。必要になってから探すだけでなく、日頃からどんな支援があるのかを知り、自分に合うものを遠慮なく使ってほしいと思います。

職場では、性別にかかわらず、一人ひとりがそれぞれの役割を担って働いています。私自身も、女性だからと特別に構えず、自然体で働くことを大切にしています。異なる価値観を持つ人がいることで、物事を見る視点や選択肢は広がります。現在はマネジャーとして、日々の対話を通じ、メンバーが仕事に限らず何を大切にしているのかを知るよう心がけています。以前は自分が評価されることに喜びを感じていましたが、今はメンバーやチームが認められることが心からうれしいです。メンバーがそれぞれのWillを持って仕事に取り組み、力を発揮できるように支えていきたいと思っています。

私にとってのPassionは、自分に誠実に生きることです。周囲の期待や「こうあるべき」だけにとらわれて、自分の選択肢を狭めなくていい。制度や周囲の支えを力にしながら、「自分はどのようなのか」に向き合い、自分らしく働き続けられる道を選んでほしいと思います。



自分に
誠実に
あること



施策 ポイント解説

多様な人財の活躍推進

性別や年齢などの属性や、ライフイベントにかかわらず、誰もが能力を最大限発揮できるよう、キャリア形成や仕事と育児の両立を支援しています。多様な役割や責任あるポジションへの挑戦を後押しし、多様な視点を活かした組織づくりにつなげています。

#多様性が力になる
#自分らしく挑戦する
#未来を切り拓く



施策の紹介については当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/diversity/woman.html>



DX・AIを、もっと身近な存在へ

出向 K4 Digital(株)

コンサルティングユニット チームリーダー 前 俊一郎



「DX人材」と聞くと、高度な技術や専門知識を持つ人を思い浮かべるかもしれません。私も文系出身で、入社時には自分がDXやAIにかかわる仕事に就くとは想像していませんでした。

転機は、法人営業の戦略・計画立案でデータ分析に取り組んだことです。お客さまや競合他社の状況をデータで示すと、議論の前提が変わり、打ち手が具体化していきました。この経験から、数字が意思決定を左右する面白さを実感し、より実践的に学び、業務改革につなげたいと考え、社内公募制度であるe-チャレンジ制度を通じて現職に挑戦しました。現職ではデジタルコンサルタントとして、データ分析やAIの専門性を理解しながら、事業部門と技術者をつなぎ、業務を変えていく役割にやりがいを感じています。

現職への異動後は、体系化されたOJTを活用しながら、実際の案件でAIやデータ分析に触れ、自分でも手を動かすことで必要な知識やスキルを身につけました。また、上司の仕事を見て実践し、フィードバックを受けながら、自分で案件を担うようになりました。書籍購入の支援や希望する研修を受講できる仕組みも活用し、実務と学習を重ねながら専門性を高めました。

現在は、関西電力グループ全体のDX・AIによる業務変革を支援するとともに、DX研修の講師も務めています。研修で重視しているのは、ツールの使い方だけでなく、「何を変えるのか」「なぜ変えるのか」から考え

ることです。課題を定量化することで、優先して取り組むべき領域や、技術を活かすことで大きな効果が期待できる領域が見えてきます。

優れた技術も、現場の課題と結びつかなければ、手段のままです。一方、事業や業務を深く知る人が技術者となれば、技術をより効果の大きい領域に活かすことができます。DX・AIを進める担い手は専門家だけではありません。現場の課題を知る人の経験や問題意識も、技術を価値に変える重要な力になります。私自身も、多くの要素が複雑に絡むエネルギー事業の現場に触れながら、事業部門と技術者をつなぎ、技術が現場で使われる形にしていくことを意識しています。

生成AIの普及によって、DX・AIへの入り口は大きく広がりました。関西電力では、全社員が生成AIを利用できる環境が整っています。まずは実際に触り、自分の業務課題に当てはめ、簡単なプロトタイプをつくることが、実務での活用につながります。

一方で、日常業務の一部を効率化するだけでは、DX・AIの価値を十分に活かしたとはいえません。これからは、AIの活用を前提に、業務の進め方や意思決定の在り方そのものを再設計していくことが重要です。

私にとってのPassionは、「技術を価値に変えること」です。事業部門と専門家をつなぎ、現場に伴走しながら、業務の変化と成果につなげることが私の役割だと考えています。

技術と
価値を変える

施策 ポイント解説

DX人材育成施策

DX・AIを活用した業務変革を推進するため、役割や習熟度に応じた研修や学習機会を提供しています。学んだ知識やスキルを実務で活かし、AI・ロボットとの協働を前提とした業務の再構築や価値創出を担う力を育みます。

- #AIを使いこなす
- #仕事をアップデートする
- #仕事を進化させる



施策の紹介については当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.kepco.co.jp/corporate/pdf/dx_report_2026.pdf#page=26



「なんとかしよう」と動けば、きっとなんとかなる

エネルギー・環境企画室

アライアンス戦略グループ マネジャー

狩谷 有亮

私は現在、エネルギー・環境企画室で、他社との協業によるLNG火力発電などの事業立ち上げに携わっています。入社当初は、火力発電所運営や開発技術検討などに従事していました。そうしたキャリアを歩むなかで、転機の一つとなったのが、e-チャレンジ制度 (ジョブチャレンジ) への応募です。

自身のキャリアを考えるなかで、技術者として経験を重ねるだけでなく、新たな領域で自ら事業を立ち上げる経験がしたいと考えるようになりました。そんなとき、この制度が新たに始まることを知りました。

会社に異動先を決めてもらうより、自分で行きたい部署に手を挙げられるなら、その方がいい。熟慮の末というより、「やってみたいなら応募してみよう」というシンプルな気持ちで、制度の初回募集に応募しました。上司にその意向を伝え、と、「向いていないと思ったら戻ってきてもいい」と送り出してくれました。その言葉が、挑戦する上での安心感につながりました。

一方、自ら希望して異動したことは周囲にも知られているため、成果を出さなければならないというプレッシャーもありました。現在は制度を利用する人も着実に増え、主体的にキャリアを描くための選択肢として広がっています。今後、こうした挑戦がより自然なものとして受け止められるようになれば、より多くの人が一歩を踏み出しやすくなると思います。

制度への合格後は、新規事業関係部署 (現・イノベー

ション推進本部) に異動し、ベンチャー投資などの経験を経て、水素の事業化に携わりました。その後は水素事業戦略室の設立メンバーとして、事業戦略の策定、他社との協業によるプロジェクト組成、役所との脱炭素や水素関連制度に関する交渉に携わるなど、前例がないなかでやるべきことを考え、社内外のさまざまな関係者との対話や交渉を重ねました。こうした経験を通じて、以前よりも物事に動じず、自信を持って意見を伝えられるようになりましたし、現在の業務にも大いに活かすことができています。

挑戦してみなければ、自分に向いているかどうかは分かりません。やってみて違うと感じたら、その経験を踏まえて次のキャリアを考えればいい。実際に行動したからこそ分かることも、その後の選択を考える大切な材料になります。

私にとってのPassionは、「なんとかなる」です。ただし、待っていれば自然になんとかなるという意味ではありません。まずは「なんとかしよう」と考え、動くことが大切です。私は仕事を進める際、自分で先に納期を決め、関係者と期限を約束するなど、行動せざるを得ない状況をつくっています。

実際に動き始めれば、力を貸してくれる人が現れ、自分自身も次の手段を考えるようになります。最初から全ての答えが見えている必要はありません。まず一歩を踏み出す。その先にきっと「なんとかなる」があるのだと思います。



なんとかやる



施策 ポイント解説

e-チャレンジ制度

自ら手を挙げて、多様なキャリアやフィールドへ挑戦できる制度です。ジョブチャレンジやプロジェクトリーダーチャレンジなど、多様な挑戦機会を通じて、一人ひとりの自律的なキャリア形成を後押しします。新たな経験を通じて専門性や視野を広げ、一人ひとりの成長につなげていきます。

#挑戦を楽しむ
#越境して成長する
#新しい価値を創り出す





成長機会が広がる

PEOPLE STORY 05 〈人財育成施策〉

人財・安全推進室のメンバーより イチ押し施策をご紹介します！



RECOMMENDATION /

人財育成プログラムガイド

人財・安全推進室
D&I推進・人材開発グループ 上田 拓央



施策概要

社内に存在する多様な育成施策やアカデミーの取組みの全体像を体系的に整理し、可視化したガイドブックです。全社員がいつでもポータルサイトからアクセスして育成体系や研修の目的・受講方法を確認できる仕組みを整えています。一覧性を高めて見やすさを追求し、社員が必要な情報へスムーズに辿り着けるようPRや認知向上を図ることで、自主的な学びのきっかけを提供しています。

学びへの第一歩を支える

技術系の部門から異動してきた際、初めて存在を知った研修が数多くありました。「もし前の部門にいた頃を知っていたら、絶対に受講していたのに」と感じたことを今でも覚えています。だからこそ、まずは皆さんに制度の存在を知ってもらいたい。受講者目線で意義や目的を分かりやすく発信することに常に軸を置き、現場での経験を活かしつつ、慣例にとらわれないコンテンツの充実と認知度の向上に努めています。

施策への想い

RECOMMENDATION /

国家試験等合格祝金制度

人財・安全推進室
D&I推進・人材開発グループ 西浦 太志



施策概要

自らの意思で業務関連の資格や検定を取得した際、自己啓発による成果を会社として報いる制度です。約220種類ある対象資格を「最重要資格」「重要資格」「その他」に分類し、合格者に祝金を支給しています。2026年度より環境変化やニーズを踏まえ、DX・AI関連などの対象資格を拡大、贈呈金額の引上げや、自己啓発支援制度との連動強化などを実施し、社員が幅広く挑戦しやすい環境を整えています。

挑戦する人の未来を応援したい

資格によっては相応の費用がかかるため、挑戦への意欲がありながらも、一歩を踏み出すことをためらう社員がいます。そうした姿を目の当たりにしたことで、「挑戦する人の未来を応援したい」という強い想いが芽生えました。制度は資格取得そのものを目的とするものではなく、一人ひとりが自己研鑽に取り組み、成長やキャリア実現につなげるための手段です。だからこそ強みやキャリア志向に応じた学びの機会を提供できるよう、現場の声を拾いながら改善を続けていきたいと思います。

施策への想い

RECOMMENDATION /

e-チャレンジ制度 (プロジェクトリーダーチャレンジ)

人財・安全推進室
D&I推進・人材開発グループ 石野 裕士



施策概要

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す。経験やスキルなどの要件を満たせば、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。2026年度から、制度の対象を管理職から一般社員にまで拡大しており、幅広い世代の従業員に挑戦の機会を提供しています。

主体的なキャリアに寄り添う

「挑戦してみたい」と思ったときに、その気持ちを行動に移せる環境をつくるのが大切だと考えています。そのためには、制度を整えるだけでなく、まずは施策を知ってもらい、興味を持ってもらうことが欠かせません。この制度をきっかけに「やってみたかったことができた」「新しいキャリアを考えるきっかけになった」という社員を一人でも増やし、自律的なキャリア形成を後押ししていきたいと思います。

施策への想い

RECOMMENDATION /

選択型研修

人財・安全推進室
D&I推進・人材開発グループ 南原 祥子



施策概要

自分の関心や課題に応じて受講したい講義を選択できる研修をグループ全体で提供しています。マネジメントや思考力、コミュニケーションなど幅広いテーマを扱う約40もの講座を用意し、一人ひとりの「さらに学びたい」「今の自分に必要なことを学び足したい」という思いに応えます。必要なテーマを自ら選び、効率よく学べることが特長です。新たな学びを仕事や今後のキャリアに活かせる機会を提供しています。

研修のその先を見据えて

研修は受講すること自体が目的ではなく、そこで得た気づきや学びを仕事や行動につなげてこそ価値があると考えています。だからこそ、事務局の視点だけでなく、受講者が本当に求めていること、そして持ち帰ってほしいことの両方を大切にしながら企画しています。一人ひとりが主体的に学び、その学びを仕事で活かせる研修であり続けたい。そして、その積み重ねが、互いに学び合い、成長できる組織につながることを目指しています。

施策への想い



成果が見える

PEOPLE STORY 06 〈上司・部下コミュニケーション〉

立場を越えて情報を補完し、整え、 答えを創り上げるチームワーク



エネルギー需給本部
需給企画・電力取引部門
需給計画グループ リーダー
依田 学樹



エネルギー需給本部
需給企画・電力取引部門
需給計画グループ
井之上 日向子

**上司は部門の新人、
部下は経験を積んだ先輩だった**

依田 私がエネルギー需給本部の需給計画グループに来たのは2025年7月です。社歴では私が10年目、井之上さんが6年目ですが、この部門では井之上さんの方が経験豊富であり、私にとっては先輩です。いざ一緒に業務を始めてみると、最初はコミュニケーションで苦労した部分もあったよね。

井之上 そうですね。依田さんは送配電の立場、私は発電の立場で長く仕事をしてきたので、同じ単語を使っても捉え方やニュアンスが違う、いわゆる言葉の壁がありましたね。

依田 最初は、専門用語を含めて、話の背景や意図をすぐには理解できないことが多々あったように思います(笑)。

井之上 ただ、依田さんは最初から非常に論理的でありながら、気さくに接してくださったので自然体で話すことができました。

依田 上司という立場を前面に出すようなかわり方は絶対にしたくない、というのが私の考えでした。立場の違いにとらわれすぎず、同じ目線で、裏表なく率直に向き合うことを特に心がけていましたね。

井之上 そのフラットさがありがたかったです。私たちが担当する仕事は、国の制度動向をタイムリーに把握し、実務や運

用へどう反映するかを整理する橋渡し役です。私が「これはどの業務に関係するのか」「現場では何が起きそうか」という材料を集めて、整理し、それをもとに、どう対応していくのかを二人で考える。そんな役割分担が自然とできていきました。

**一人で答えを出すのではなく、
情報を持ち寄り、ともに考える**

依田 制度動向を確認するなかで、何が自部門に関係しているのか、当初は見極めに迷うこともありました。だからこそ井之上さんに「これって関係あるのかな」と問いかけ、ディスカッションを重ねながら、情報を整理してもらったんです。

井之上 「教える」というよりは、二人でスムーズに議論できるように必要な情報を集めておくことが自分の役割だと思っていました。

依田 情報が揃ったところで、「じゃあどう組み立てていくか」という抽象化の段階で私の出番が来る。その工程においても、私一人が答えを決めて指示を出すのではなく、お互いの知識や情報を持ち寄って一緒に答えをつくっていくスタイルでしたね。

井之上 本当に二人で密にコミュニケーションをとりながらつくり上げていった感覚です。進捗の確認や課題の整理のために、週に最低1回はまとまった時間を取り、業務が立て込

んでいる時期は臨時で打ち合わせもしていました。

依田 「とりあえず時間を取って話そうか」ってね。お互いに今何をやっているかを把握していないと成り立たない仕事だからこそ、細かなやり取りを絶やさないようにしていました。

**上司が一方向的に答えを持つのではなく
一緒に考えることで、相互に成長できる**

依田 井之上さんはもともと自分の考えをしっかり持っている人ですが、考えだけでなく、その背景や理由まで自然と共有してくれるようになったのが印象的でした。根拠まで伝わるので私も納得できますし、周りの人にも説得力を持って伝えられていると感じます。





井之上 依田さんから常に「なぜ?」「どうして?」と問いかけてもらったおかげです。説明するなかで、言葉の選び方やロジックの組み立て方を意識するようになり、会議で資料説明や質疑応答を行う際にも、根拠を明確にし、自信を持って臨めるようになりました。

依田 そう言ってもらえるとうれしいですね。でも振り返ってみると、着任したばかりの頃は、仕事の任せ方や期待水準の伝え方にすごく迷っていたんです。上司という立場が初めてだったので、どうかかわるのが井之上さんにとって最善なのか分からなかったんですね。

井之上 それこそ「今、リーダーとしてどう引っ張るべきか悩んでるねん」と私に直接話してくださったこともありましたよね?

依田 最初は自分一人で抱え込んで悩んでいたけれど、迷っているという事実も含めて自分の弱みをさらけ出すようにしたんです。一人ひとりが自身のキャリアや成長、組織への貢献を見つめ、上司と今後の方向性をじっくり語り合う「コミュニケーションweeks」を活用し、チーム運営に対する意見や私への要望なども含めて、普段は少し言いにくい本音を聞かせてもらうなど、私のほうから歩み寄るアプローチを心がけてきました。

井之上 依田さんが悩みも含めて率直に話してくれたおかげで、気負わずに意見を伝えられる雰囲気が常にありましたし、

相談しづらいと感じたことはなかったですね。「自分も悩みを話していいんだ」と何でも気軽に相談できました。

依田 上司向けのコミュニケーションサポートツールも充実しており、なかでも「心理的安全性が高い職場づくり」は、日頃の部下とのかかわり方を見つめ直す上で大いに役立ちました。そうしていろいろと実践するなかで出た私なりの結論は、上司と部下のどちらか一方だけが常に答えを持っているとは限らないということ。分からないことは分からないと認め合い、一緒に考えることでお互いが成長できるのだと実感しました。信頼関係とは、単に仲良く世間話をするのではなく、難しい問題に直面したときでも「何でも率直に言い合い、一緒に考え合えること」なのだと思います。

井之上 本当にそう思います。一人で全てを知っている人はいないからこそ、それぞれの知識や経験を持ち寄り、互いに学び合えるチームでありたいと私も思います。

『遊び心』と『好奇心』が響き合い、 ともに考える風土をつくる

依田 私にとってのPassionは「遊び心」です。真剣に仕事に向き合うのは前提ですが、心に少しのゆとりやユーモアを持つことを大切にしています。上司である私が硬くなっていると周囲も少し構えてしまうはず。ちょっとした遊び心があることで弱みや悩みも素直に言い合える心理的安全性が生まれ、誰もが意見を出しやすくなると思うんです。

井之上 確かに、依田さんがいつもユーモアを交えてフラットに接してくださったおかげで、複雑な制度の課題に対しても肩の力を抜いて向き合えました。私のPassionは「好奇心」なのですが、「大変だから対応する」のではなく「面白そうだから理解したい」と思えたのは、このチームの雰囲気も一つの理由だったと思います。

依田 井之上さんのその好奇心があったからこそ、私も学び

を深めることができました。「遊び心」と「好奇心」が、すごく良い形で噛み合っていたのではないのでしょうか(笑)。

井之上 これからも相手への敬意と好奇心を持ってコミュニケーションを楽しみながら、チームで新しい価値を生み出す挑戦を続けていきたいですね!

依田 そうですね。単に情報を伝えるだけでなく、背景や意図まで納得して行動に移すことを追求しながら、互いに学び合い成長できる風土をこれからも大切にしていきたいです。



施策 ポイント解説

上司・部下間でのコミュニケーション支援施策

一人ひとりが自身の役割や成長を実感し、前向きに挑戦し続けられるよう、上司・部下間の対話を大切にしています。部下の強みや成長課題を共有する自己評価シートの活用や対話支援ツールの提供、「コミュニケーションweeks」の実施などを通じて、日々の対話を成長と挑戦につなげています。

#互いを尊重する

#本音で話す

#挑戦を後押しする





働きがいが高まる

PEOPLE STORY 07 〈男性の育休取得促進〉

子どもの成長を見守る時間が、職場にも変化をもたらした

関西電力送配電(株)

大阪南本部 羽曳野配電営業所(保安) 作業長 岩橋 将太

私は、停電復旧や設備の保守・保全などを通じて、電気の安全・安定供給を支える現場の第一線で働いています。災害や停電の復旧後、お客さまから直接「ありがとう」と声をかけていただけたことが、この仕事の大きなやりがいです。

第一子と第二子の誕生に合わせ、私は二度の育休を取得しました。二度目の育休は分割して取得し、計2カ月半ほど育児に専念しました。取得を考えたときに気になったのは、自分が抜けることで職場の仲間に負担をかけてしまうことでした。それでも、会社が男性の育休取得を後押ししていたことや、職場のみんなが「お互いさま」と受け止め、背中を押してくれたことが、取得を決断する支えになりました。

育休中は、子どもの成長を毎日間近で見ることができました。普段、仕事をしていたら気づけなかった表情や変化に立ち会えたことは、かけがえのない経験です。また、出産後の妻をそばで支え、「育休を取ってくれてありがとう。助かった」と言ってもらえたことができたときには、

本当に取得してよかったと感じました。

そして育休は、職場の仕事の進め方を見直すきっかけにもなりました。育休前は、作業長という立場で、自分一人で抱えていた業務をほかのメンバーへ引き継ぐなかで、自分だけが把握していた仕事があることに気づきました。育休をきっかけに業務内容を共有したことで、次の担当者を育てる機会となり、私が不在でも周囲に対応できる体制づくりにつながりました。

また、後輩から「岩橋さんが取ってくれたので、自分たちも育休を取りやすくなりました」と言われたこともあります。自分の選択が、次に続く誰かの選択肢を広げられることにつながったのなら、とてもうれしく思います。

私にとってのPassionは、「みんなの笑顔を守る」ことです。

電気を届ける先にいるお客さま、ともに現場を支える仲間、妻や子ども、そして自分自身。その一人ひとりの笑顔を守るために、これからも仕事と家族のどちらも大切にしながら、誠実に向き合っていきたいと思います。



みんなの
笑顔を守る



施策 ポイント解説

男性の育児休業取得促進

性別にかかわらず、従業員が安心して育児休業を取得し、仕事と家庭を両立できるよう、本人と職場の双方を支援しています。2025年度男性育児休業取得率111%、平均取得日数は42.6日となりました。家族との時間を大切にしながら自分らしい働き方を実現できる環境づくりを進めています。

#仕事も家庭も大切にする
#支え合いを力にする
#安心して挑戦する



COMMENT FROM MEMBER

育休を職場みんなで 支える環境へ

関西電力送配電(株)
大阪南本部 羽曳野配電営業所
保安係長

青野 健司

育休の相談を受けたときは、「ぜひ取得して家族との時間を大切にしたい」と伝えました。ただ、現場の日々の業務を止めることはできません。そこで、取得する本人から担当業務や引き継ぎ内容を共有してもらい、誰が何を担うのかを整理した上で送り出しました。こうした調整ができるのも、仕事以外のことも含め、普段から互いに声を掛け合える関係があるからだと思います。取得する人が安心して相談でき、周囲も納得して支えられる。育休を特別なことにするのではなく、必要なときにはお互いに支え合える。これからも、そんな職場をつくっていきたいと思います。



「働き方」改革・健康経営については当社ウェブサイトをご覧ください。 https://www.kepcoco.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html#jump_con_04

人的資本関連データ

●D&I推進、働きやすい職場づくり

	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
キャリア採用 管理職比率※1	－	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※2の数値
男性育児休業 取得率※1※3	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※2の数値
女性育児休業 取得率※1	－	100%	100%	100%	100%	100%	
	－	96%	100%	100%	98%	96%	関西電力グループ 主要会社※2の数値
男性育児休業 取得日数※1	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※1	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※2の数値
総労働時間※1	－	1,891.3時間 ／年	1,902.3時間 ／年	1,915.9時間 ／年	1,929.3時間 ／年	1,911.0時間 ／年	
一人当たりの 所定外労働時間※1	－	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※2の数値
離職者数※1	－	120人	165人	174人	194人	204人	
離職率※1	－	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※2の数値
男性離職率※1	－	0.62%	0.87%	0.93%	1.12%	1.13%	
女性離職率※1	－	0.68%	1.18%	1.32%	0.97%	1.49%	
年代別	30歳未満離職率※1	－	1.58%	1.83%	2.14%	1.74%	
	30～49歳離職率※1	－	0.34%	0.62%	0.74%	0.61%	
	50歳以上離職率※1	－	0.57%	0.89%	0.79%	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※2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※1※4※6	－	426名	413名	413名	488名	562名	
採用者数 (新卒・中途)※1※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※2の数値

●女性活躍に関する指標

	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※1	－	8.7%	9.3%	9.9%	10.4%	10.9%	
女性役職者数・比率※1	2030年度女性役職者 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年度女性役職者 比率を10%以上	868人 7.1%	953人 8.0%	1048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※2の数値
女性管理職数・比率※1	2030年度女性管理職 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※2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※1	－	17.0年	16.9年	16.6年	16.4年	16.3年	
女性採用者数・ 比率※1※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※2の数値
女性採用者数・ 比率(事務系)※1※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)※1※4※6	毎年10%以上	35人 11%	42人 13%	31人 10%	29人 8%	41人 10%	

※1 数値は医療・運輸職員を除く ※2 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 ※3 男性の育児休業取得率は、分母：当該年度内に配偶者が出産した男性社員数、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として算出(医療・運輸職員を除く)。子が満3歳に達する年度末まで取得可能なため、子の出生年度と取得開始年度のずれにより、100%を超える場合があります。 ※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 (注)特に断りのない項目は、関西電力(株)および関西電力送配電(株)の数値

●労働安全衛生

方針	関西電力グループ安全行動憲章 https://www.kepcoco.jp/energy_supply/supply/ichiisenshin/philosophy/chikai.html
	関西電力グループ行動憲章を含む https://www.kepcoco.jp/corporate/policy/charter/index.html
	健康経営宣言を含む https://www.kepcoco.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
災害度数率	関西電力(株)＋関西電力送配電(株)	0.28	0.29	0.18	0.45	0.24
	グループ会社※	0.84	0.67	0.69	1.07	1.29
死亡災害件数	関西電力(株)＋関西電力送配電(株)	0	0	0	0	0

※2021年度・2022年度：主要工事を請け負うグループ代表3社の平均値、2023年度以降：主要関係会社の平均値

●人材開発

	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

※関西電力(株)および関西電力送配電(株)の数値



次の「あたりまえ」は、 一人ひとりの挑戦から生まれます。

正解があったから、挑戦してきたのではありません。
必要とする人がいたから。守るべき暮らしがあったから。
より良い社会へつなげたいという思いがあったから。
私たちは、目の前の課題に向き合い、考え、行動し、前へ進んできました。

そして、これからも。
今日の「あたりまえ」を守り、未来の「あたりまえ」を創っていくために。

さあ、あなたは、
どんなPassionを抱き、どんなActionを起こしますか？