

特集  
2

創生コミュニケーション

# 新たな関西電力創生に向けた 経営層と従業員との コミュニケーション



当社および関西電力送配電(株)では、新たな関西電力グループの創生に向けた経営層と従業員のコミュニケーション(創生コミュニケーション、通称:創生コミ)を定期的実施しています。創生コミでは、参加者が自由に決めたテーマで、経営層と従業員が対話を行っており、改革に欠かすことのできない、何でも話し合える風通しのよい企業風土の醸成につながっています。

## 創生コミの概要

### 目的

業務改善計画(2020年3月策定)について、経営層と従業員がさまざまな意見を交換しながら、再発防止や必要な改革に取り組んでいくことを目的に、2020年4月からコミュニケーションを開始しました。

2021年度以降、引き続き、当社の創生に向けた従業員の率直な意見・提言を聞き取るとともに、経営理念(2021年3月策定)について従業員の共感・理解を得ることや、中期経営計画の実現に向けた役員の決意を示すことを目的として、継続して取り組んでいます。

### 実績

当社および関西電力送配電(株)において、毎年100回以上のコミュニケーションを開催しており、これまでに延べ2,000人以上の従業員が参加しています。新型コロナウイルス感染拡大の影響で、2021年度まではリモート開催としておりましたが、2022年度からは、経営層が各事業所に赴き、感染症対策に十分留意したうえで、対面でのコミュニケーションも行っています。また、各回のコミュニケーションの内容については、参加者だけでなく全従業員が閲覧できるように社内サイトで公開しています。

コミュニケーション実施後のアンケートでは、多くの参加者が、「役員へ率直な意見を述べる機会と感じた」、「役員の生の声を聴くことのできる機会と感じた」と回答しており、経営層と従業員の考えを共有する機会として有効に機能しています。



「役員の生の声を聴くことのできる機会と感じた」と回答した割合 **97%**

「役員へ率直な意見を述べる機会と感じた」と回答した割合 **96%**

## 主なコメント

### 経営理念

従業員コメント

- 非常にシンプルで共感できる。業務を進めるうえでの拠り所としている。
- 新たに理念が策定されて、変わらなければいけないという思いを強く感じた。

経営層コメント

電気が社会のみなさまには水や空気のように、あたりまえとあっていただいていることは我々が最も誇りにすべきことであり、社会に提供する最大の価値であると考えている。みなさんには、第一線職場でのさまざまな経験も踏まえ、意味づけ、味付けし、浸透活動をお願いしたい。

### 組織風土

従業員コメント

- ガバナンス体制の構築やコミュニケーションの実施等、各種取組みを展開しているが、組織風土の変革につながっていくことが重要。
- 役員メッセージ、創生コミ等、役員が率先して従業員の目線に立ち、我々に語りかける姿を心強く感じている。今後もそのような取組みをお願いしたい。

経営層コメント

多様な人財の採用に加え、自由な意見を言い合えるダイバーシティの取組みや、役員と従業員の双方向のコミュニケーション、役員を含めたコンプライアンス研修等が重要であり、取組みを通じて時間はかかっても組織風土は変わっていくと考えている。

### 中期経営計画

従業員コメント

- 2021年度～2023年度はその先の飛躍に向けてパワーを溜め込む時期だと認識している。
- 職場でもコスト意識の変化が着実に進んでいる。
- 時代をとらえて柔軟に対応している様子がうかがえる計画だと思う。

経営層コメント

この3か年のコスト構造改革を達成できれば、次の成長に踏み込むことができる。そのために、いまから知恵を使う必要があり、例えばコスト構造改革で生み出されたキャッシュを、次の成長に向けた投資に回していくといった議論をしている。

### ゼロカーボンビジョン2050

従業員コメント

- ゼロカーボンへの挑戦は業界をけん引していくチャレンジなものであり将来への期待を感じた。
- 公表前と後では、お客さまの反応が大きく変わったことを実感している。

経営層コメント

当社は原子力、水力など、旧一般電気事業者のなかで脱炭素電源の比率・発電量がNO.1という強みを持っている。カーボンニュートラルは、社会にとって非常に厳しいチャレンジではあるが、当社にとっては追い風だと思っている。グループ全体としてチャンスに変えていきたい。

#### 担当役員コメント

当社と関西電力送配電(株)は、2020年4月以降、風通しのよい企業風土の醸成をめざして、経営層と従業員が対話を重ねてまいりました。開始当初は、金品受取り問題等について、経営層に対する不信感を表明する意見が多ありましたが、その後の経営理念見直しや中期経営計画の策定等も踏まえ、関西電力グループのめざす姿の実現に向けた前向きな質問や意見が増えており、何でも話し合える風通しのよい企業風土が醸成されつつあると実感しています。

従業員からは、経営理念の『「あたりまえ」を守り、創る』に関しての考えや、自身の業務に関する課題や悩みなど、多岐にわたるテーマで質問を受けて、私もその場で、誠心誠意できる限りの回答を行っています。また、「経営層の、創生に向けた決意や思いを聞きたい」という参加者意見を踏まえ、全従業員の「創生に向けた宣誓」を社内サイトで公開するなど、参加者意見を取組みにも反映しております。参加者の事後アンケートにおいて、「参加者からの質問に対して、その場で熱心に返答してくれたことは素直にとっても頼もしく感じた。」という感想も聞いており、我々、経営層の思いは、しっかりと参加者に伝わっているものと受け止めています。

経営層が従業員一人ひとりと向き合って対話を重ね、本音で考えや思いを共有することは重要と考えており、引き続き、健全で風通しのよい企業風土の醸成等のため、従業員との対話を継続してまいりたいと考えています。



執行役常務  
荒木 誠

価値創造を支える基盤