

# BX Business Transformation

人財戦略

DX戦略

イノベーションの推進

コスト構造改革 (VA) の推進

2021-2023年度 (実績)

コスト構造改革・バリューアナリシス (VA)、イノベーション推進、DX推進、人財力向上等の取組みが着実に進捗

**コスト構造改革実績** 2023年度単年 870億円

2025年度 (目標)

**コスト構造改革** 900億円 (2025年度単年)

## 取組みの3本柱 KX:Kanden Transformation

### 強靱な企業体質への改革 BX

経営基盤の強化、競争力の向上に向けて、「人」、「しくみ」、「財務」の視点で、中期経営計画 (2021-2025) における残り2年間、注力すべき取組みを抽出しました。

DX推進やコスト構造改革等に引き続き取り組むとともに、「人」と「しくみ」の取組みを強化します。

#### 1. 「人」

##### 人財基盤の強化

- 多様な人財の確保と一人ひとりが活躍できる組織
- 一人ひとりのミッションの明確化
- 学びと学び直しを支援
- 業務をゼロベースで再設計
- 挑戦と再挑戦の場を提供
- イノベーション活動の深化
- 心身の健康維持・増進を支援
- 働きがいのある環境の整備
- DX推進
- コスト構造改革
- 自己資本の充実

「人」と「しくみ」の取組みを強化

#### 2. 「しくみ」

##### 仕事の進め方の改革

#### 3. 「財務」

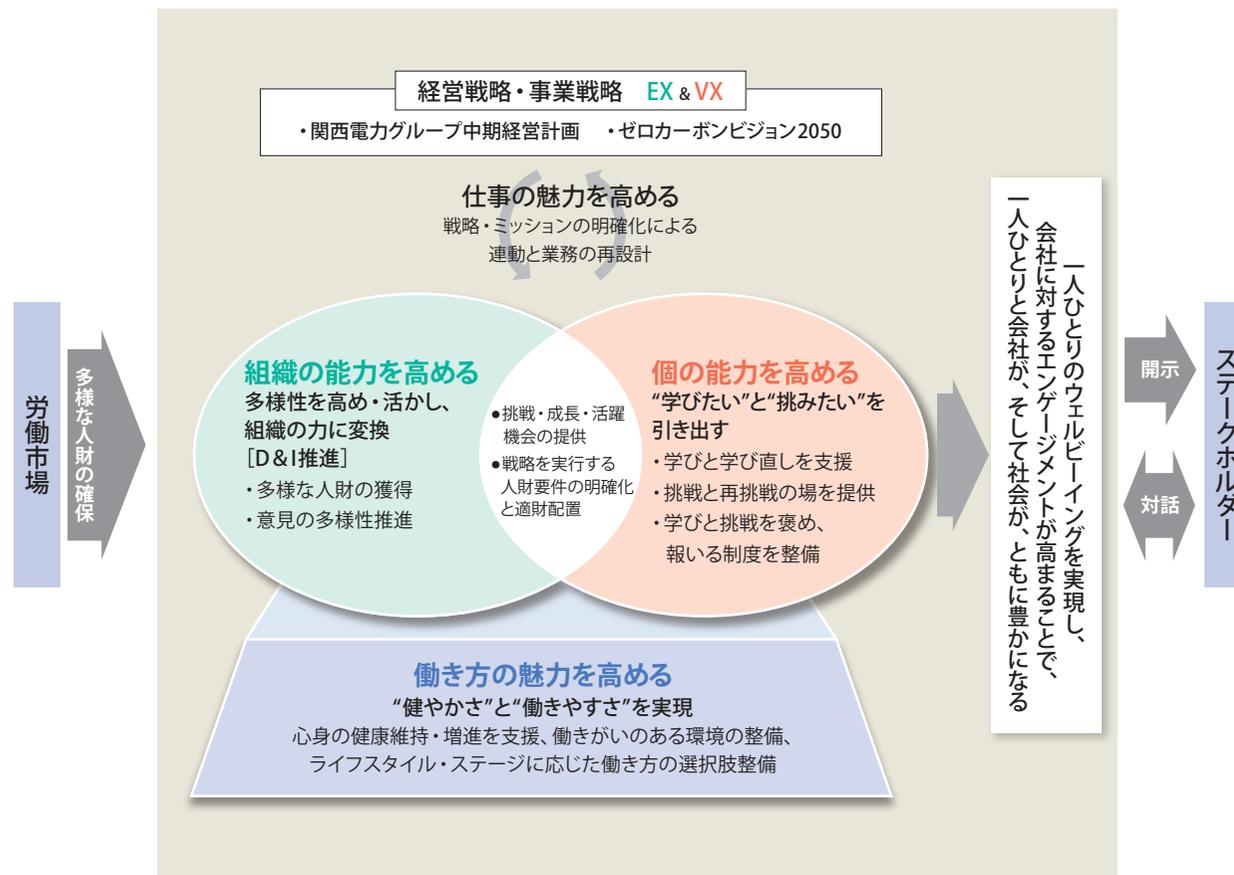
##### 財務体質の強化

# 人財戦略 **BX**

## 「人財基盤の強化」の全体像

### BXの方向性を踏まえた人財戦略の全体像

- 関西電力グループ中期経営計画(2021-2025)で掲げた、経営基盤の強化に向けたBXの取組みにおける人財基盤強化の全体像は下図の通りです。



## 仕事の魅力を高める

新たな価値の創出につながる仕事や付加価値の高い仕事に注力できるようにすることで、当社における仕事の魅力を高めていきます。

具体的には、各部門、各職場における対話活動等により、一人ひとりのミッションを明示することを通じて、仕事に対する動機付けを行うとともに、ミッション達成に向け求められる組織・個人のケイパビリティを明確化することで、経営戦略・事業戦略と以下に掲げる「3つの高める」との連動を図ります。また、各自のミッションに照らして、ゼロベースで業務を再設計することで、真に価値ある仕事に注力できる環境を整えていきます。

## 個の能力を高める

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、個の能力を高めることが必要であり、従業員一人ひとりの“学びたい”と“挑みたい”を引き出すべく、各種取組みを推進していきます。

具体的には、関西電力グループアカデミーにおいて、「Kanden Transformation」の実現を目指し、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもって自身の能力伸長に取り組むことができるよう、学習プラットフォームを刷新し、学びたいときにいつでも学べる環境を整備することで、「学びと学び直しを支援」します。

また、社内公募制度・社外出向・副業派遣の拡大により、「挑戦と再挑戦の場を提供」とともに、挑戦の結果だけでなく、挑戦したこと自体についても認めて報賞を行う等、「学びと挑戦を褒め、報いる制度を整備」します。

# 人財戦略 **BX**

## 組織の能力を高める

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(D&I推進)ことで、人財の多様性を組織の力に変換すべく、各種取組みを推進していきます。

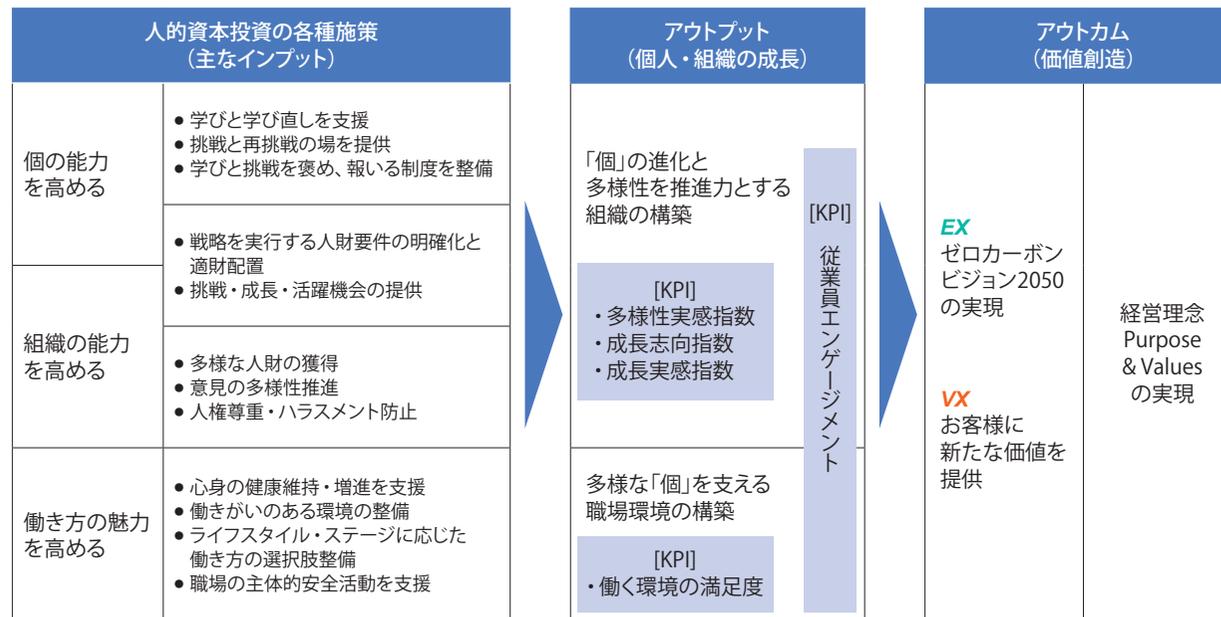
具体的には、キャリア採用を拡大する他、社外からの出向・副業受入や委託による外部専門人財の活用、離職者ネットワークの構築により、「多様な人財を獲得」するとともに、ファシリテーション研修の充実・強化により、組織内における「意見の多様性を推進」します。

## 働き方の魅力を高める

ハラスメント防止やコンプライアンス遵守の取組みを大前提として、従業員一人ひとりの健康づくりを支援するとともに、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の整備ならびに個々の働き方を尊重する職場風土の醸成を通じて、従業員一人ひとりが健康で生き活きと活躍できる環境を整備します。

具体的には、健康促進イベントの開催や定期健康診断の充実等の健康施策を展開することで、「心身の健康維持・増進を支援」するとともに、業務の都合上、勤務地制約がある従業員に対する住宅制度をはじめとした福利厚生面の充実や、孫の看護休暇、不妊治療休職の新設等により、「働きがいのある環境の整備」、「ライフスタイル・ステージに応じた働き方の選択肢整備」を図ります。

## 人財戦略における価値創造プロセス



## アウトプット指標

指標	目標	実績 (2023年度)
成長志向指数(注1)	2025年度までに 80%以上	76%
成長実感指数(注2)		65%
多様性実感指数(注3)		67%
働く環境の満足度(注4)	① 2025年度までに100% ② 前年度実績を上回る水準	① 92% ② 63%
従業員エンゲージメント(注5)	前年度実績を上回る水準	① 81.8% ② 50.3% ③ 81.8%

※関西電力(株) + 関西電力送配電(株)を対象に実施

- (注) 1. 過去1年間において、成長志向を持ち、自らアクションを起こした者の比率  
 2. 過去1年間において、成長実感が得られた者の比率  
 3. 多様性を活かす職場であると感じている者の比率  
 4. ① 職場において、いかなるハラスメントも許さないという意識が定着していると感じている者の比率  
 ② 働き方について、時間・場所ともに満足している者の比率  
 5. 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)あてはまる」と回答した者の比率。  
 ①「あなたは、自分の仕事にやりがいや誇りを感じている。」  
 ②「あなたは、将来において、会社での仕事のやりがいが高まっていると思う。」  
 ③「あなたは関西電力・関西電力送配電が好きですか。」

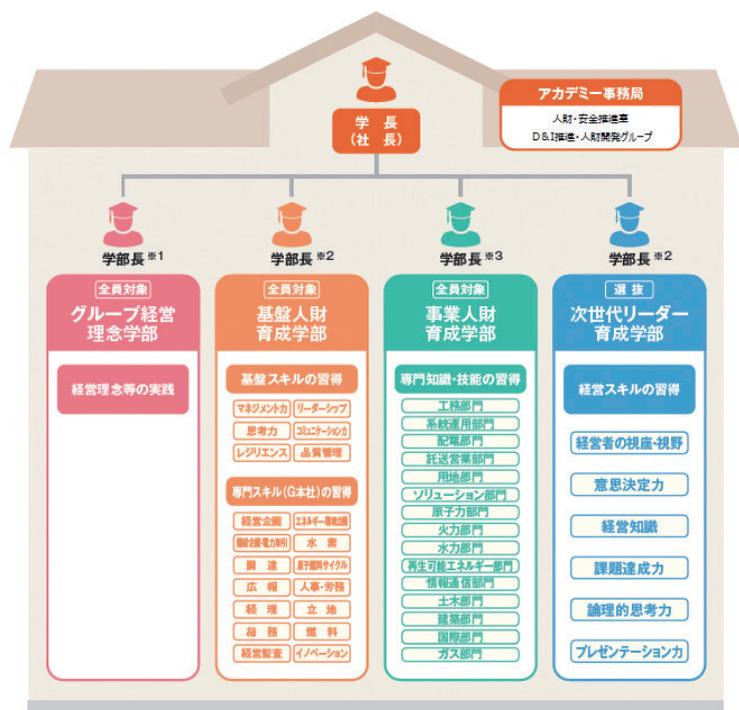
# 人財戦略 **BX**

## 個の能力を高める

### 関西電力グループアカデミーについて

当社グループは2018年に、「人を大切に作る経営」という理念とともに、「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。

### アカデミー組織図



※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・関西電力送配電株式会社 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、新たな「働き方」を通じて従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもって生き活きと活躍し、ひいては「Kanden Transformation」の実現につながるような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」を支援していきます。

具体的には、経営理念を体現するための意識・行動面の変革につながる育成施策を実施します。また、今後の事業環境・「働き方」の変化を先取りすべく、若年層からベテラン層まで、リスキリングを含めた育成施策を実施するとともに、個人の自発的な取り組みをより一層支援する施策を新たに導入します。更には、専門技術の確実な継承、環境変化を捉えた新たな技術や高い専門性の獲得、およびデジタル技術を活用した生産性向上・付加価値創出等につながる育成施策を実施していきます。

### 育成施策について

関西電力グループ中期経営計画の取組みを進める力の源泉は、一人ひとりの従業員であるという認識のもと、従業員一人ひとりが、その多様な属性を活かしながら、成長意欲や挑戦意欲をもって生き活きと活躍し、その成長や成果が、会社組織の収益力向上や持続的な成長につながるという好循環を生み出すことを目指しています。

具体的には、人財の発掘や研修、異動、評価といった一連のプロセスを通じて、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。

### 育てる・活かす・認める・見出す



# 人財戦略 **BX**

見出す

人財発掘

活かす

異動

## 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自発的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。

区分	内容
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目指して、中長期的に活躍する人財を発掘・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更なる成長を目的として、本来の従業務務に加え、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

エキスパートキャリアチャレンジ(2018年度創設) ※2023年度よりコースの一部をジョブチャレンジに移管

	2021年度	2022年度	2023年度	創設以降の延べ人数
応募者数	121名	92名	10名	479名
合格者数	27名	30名	3名	126名

ジョブチャレンジ(2023年度創設)

	2021年度	2022年度	2023年度	創設以降の延べ人数
応募者数	—	—	50名	50名
合格者数	—	—	10名	10名

デュアルワークチャレンジ(2018年度創設)

	2021年度	2022年度	2023年度	創設以降の延べ人数
応募者数	49名	55名	57名	213名
合格者数	26名	39名	41名	143名

## キャリアデザイン

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。

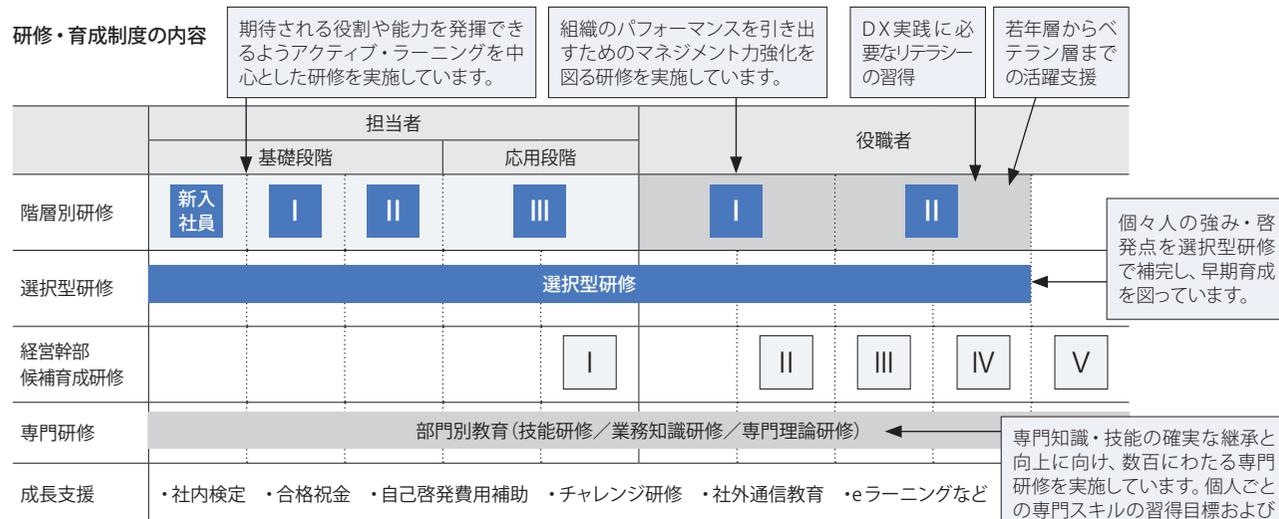
## 自律的キャリア形成の支援ツール

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。

# 人財戦略 **BX**

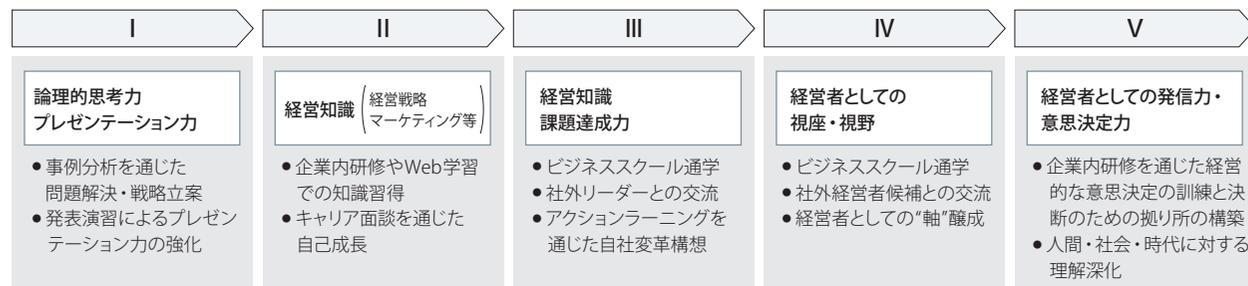
## 育てる 研修

関西電力グループアカデミーを通じた育成施策として、早期育成に向けた階層別研修の他、個々人の強み・啓発点を補完し、早期育成を図る選択型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自律的なキャリア形成を支援しています。



総受講者数 **40,953人**

### 経営幹部候補育成研修の内容



### 次世代リーダー育成—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。2021年度からは、役員候補者向けとしてCLP V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、2021年度より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。

### DX人財の育成

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DX人財を育成しています。2023年度は、実践研修を契機とした自律的アクション実施率は78.9%となり、従業員のDXリテラシー向上に繋がっていることを確認しています。全ての従業員のDXリテラシーの獲得を目指し、K4Digital(株)とも連携のうえ、DX人財の育成や専門性の強化を図っていきます。

# 人財戦略 **BX**

認める  
評価

## 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「姿勢・能力・資質」や会社業績への「貢献度」について、経営理念の実践の観点も踏まえてきめ細かく評価※し、賃金等に反映する仕組みを整えており、評価結果については、上司から部下にフィードバックするとともに、更なる成長に向けコミュニケーションを行う機会を設けています。

また当社は多面評価の仕組みを採用しており、一定職位以上の管理職に導入しています。

※評価に際し、特に並外れた姿勢・能力・資質を有する場合は、既定の範囲内での評価点に加えて、更なる加点評価もできるような仕組みとしています。

## 組織の能力を高める(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、研修等の取り組みに加えて、各部門・職場での取り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(2023年度から実施)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いきます。

### 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

- 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。
- 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。

## 中途採用者および外国人人財の管理職登用に 関する取組み

多様性を重視した採用を推進し、中途採用を拡大するとともに、積極的に管理職へ登用しています。また、外国人人財についても、積極的な採用・管理職登用を行っていきます。

中途採用者の管理職の登用については、2021年度より、以下の目標を掲げています。

管理職登用	2030年度末までに中途採用者が管理職に占める比率を2020年度末の10倍以上とする。 (2020年度末実績：0.1%、2021年度末実績：0.3%、2022年度末実績：0.6%、2023年度末実績：1.4%)
-------	--

引き続き、多様なキャリアを積んだ人財の積極的な雇用を進め、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。

## 副業受入

社会全体で働き方の多様化が進展し、労働市場に副業人財が拡大している中、更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、副業人財の受入を2023年度より実施しています。実施初年度においては、主に新規事業開発領域を中心に案件を設定していましたが、2024年度においては、受け入れ部門・グループ会社を拡大し、副業受入を実施しています。

## 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)と共に、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け入れる等、積極的な採用活動を展開しています。

その結果、障がい者雇用率は2.68%(2024年6月1日)となっており、法定雇用率(2.50%)を継続的に達成しています。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ポンデテックでは、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。

# 人財戦略 **BX**

## 高齢者雇用の推進

希望者全員を満60歳定年退職以降再雇用しています。ベテラン社員には、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、2033年度より65歳に延長します。

※2024年3月末時点の再雇用者(定年退職者)数：約990名

## 女性従業員の更なる活躍に向けた取組み

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、2023年度下期から、役員による「メンター制度」を導入しています。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長をサポートする取り組みにより、女性経営幹部の育成・充実を図っていきます。

また、当社は性別によって賃金体系を分けてはいたませんが、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。

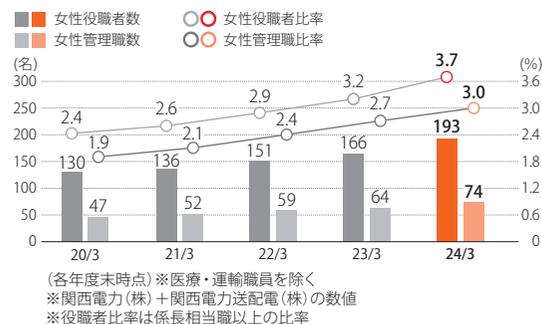
## 男女の賃金差異※(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全労働者	66.4%	※関西電力(株)単体数値 ※2023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
正社員	69.1%	※出向者・休職している者は除く
パート・有期社員	69.5%	※男女の賃金差異(正社員)の基礎となる平均勤続年数の差は、8.5年 ※医療職員・運輸職員を含む。

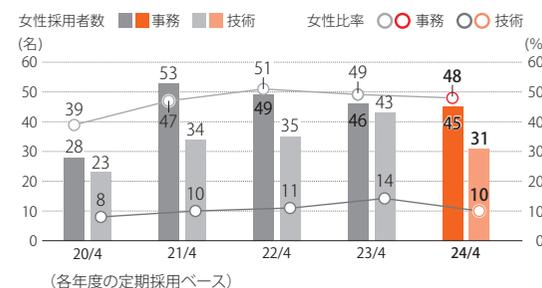
## 女性活躍推進の目標

役職登用	2030年度末までに女性役職者比率および女性管理職比率を2018年度の3倍以上とする (2023年度実績：女性役職者比率3.7%、女性管理職比率3.0%)
採用	事務系採用における女性比率を40%以上、技術系採用における女性比率を10%以上とする (2024年度実績：事務系48%、技術系10%)

## 女性管理職・役職者数と構成比※



## 女性採用者数と構成比



## 女性活躍推進に関する社外からの評価

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。

## 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。

改正育児・介護休業法が施行された2022年10月からは、男性の育児休職取得率については「女性の取得率と同程度」という目標(2023年度の女性の育児休職取得率：100%)を掲げるとともに、男性の育児休職平均取得日数についても、「2025年度末までに1か月以上」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。

## 男性の育児休職取得に関する目標

取得率	女性の取得率と同程度 (2023年度の女性の育児休職取得率：100%)
平均取得日数	2025年度末までに1か月以上

## 男性の育児休職取得実績

	育児休職取得率	育児休職平均取得日数
2021年度	117%	10.4日
2022年度	124%	14.5日
2023年度	99%	21.8日

### 男性の育児休職取得率の算出方法：

- 分子：当該年度内に子に対する初めての出生時育児休職または育児休職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職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職または育児休職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。

# 人財戦略 **BX**

## 男性の育児参画や育児休職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職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「育児休職等 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職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職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職の取得を奨励するメール配信や、育児休職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。

## 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「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成や仕事と介護の両立セミナーを開催しています。



仕事と介護の両立支援ハンドブック

## 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。

### 勤務制度、両立支援制度

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・回数の制限なく自宅やサテライトオフィスでの勤務が可能
	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1年生の9月末まで)
	子の看護休暇	小学校就業の始期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、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
仕事と介護の両立支援制度	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取得可能
	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)
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

WEB 勤務制度、両立支援制度  
<https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/diversity/woman.html>

# 人財戦略 **BX**

## LGBTQに関する取組み

従業員がLGBTQ(性的マイノリティ)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(ALLY)養成研修を通じた啓発活動を実施しています。

また、2023年度、PRIDE指標(任意団体「work with Pride」が策定したLGBTQに関する企業の取組みを評価する指標)において、「シルバー」認定を取得しています。

## 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、1on1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。

## 働き方の魅力を高める

### “健やかさ”と“働きやすさ”を実現

中期経営計画において、デジタル技術活用による業務の高付加価値化、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の加速、職場一体となった健康活動の継続的な展開、一歩踏み込んだラインケアの促進を掲げ、「働き方」改革と健康経営の一体的推進に取り組んでいます。

2023年4月には「健康経営宣言」をリニューアルし、関西電力グループ一体となった取組みを進めています。

#### 〈健康経営宣言〉

私たち関西電力グループが、「関西電力グループ経営理念 Purpose&Values」のもと、持続可能な社会の発展に貢献していくうえで、事業活動を担う一人ひとりが、心身とも健やかに、持てる力を存分に発揮することが重要です。関西電力グループは、従業員の疾病予防に万全を尽くすことはもとより、それぞれが生き活きと輝き、豊かな人生を歩むための健康づくりを支援し、「働き方」改革と一体となった健康経営を進めていきます。

## 働きやすい職場づくりの整備

当社グループでは、適正な労働時間管理を大前提として、業務そのものの廃止やプロセスの見直しを行い業務効率化を図る一方で、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制や、テレワーク等による働き方の多様性を高める勤務制度の充実、様々な目的に応じた休暇・休職制度を整備するとともに、従業員一人ひとりが最も適切な働き方を自律的に考え、選択することが尊重される職場環境の整備を推進しています。

## 「働き方」改革に関する主な指標と実績

	目標	2022年度	2023年度
一人当たり所定外労働時間	年190時間	250時間	257時間
有給休暇取得率	90%以上	99.4%	97.1%

※数値は医療・運輸職員を除く

## 主な健康経営の取組み

健康経営の主な取組みとして、以下の施策を実施しています。

- 定期健康診断等の一部人間ドック化：満年齢が35歳以降5歳おきの年齢に達する従業員を対象に定期健康診断等を人間ドック化
- 運動習慣の定着に向けたウォーキングラリー大会の開催
- 就業時間内卒煙の実施
- 心身の健康に関する各種講習会の実施、相談窓口の整備等サポート体制の充実

## 取組事例と効果

全社ウォーキングラリー大会を2019年度から開催しており、2023年度には、関西電力(株)および関西電力送配電(株)において8,000人超の従業員が参加しました。週2日以上運動習慣がある者の割合は2018年度の18.4%から徐々に改善、2023年度には39.6%まで上昇しており、運動習慣の改善が進んでいます。また、2025年4月までに全社において就業時間内卒煙を実施する計画であり、禁煙の日の拡大や卒煙プログラムの実施等、創意工夫を凝らした取組みを展開しています。本店を含めた一部事業所では既に就業時間内卒煙を実施しており、2018年度に26.2%だった喫煙率は、2023年度には20.8%まで減少しています。

## 人財戦略 **BX**

### 健康経営優良法人2024(ホワイト500)に認定

当社グループにおける「人を大切にする経営」の理念や、従業員の健康に対する取組みが評価され、2017年より「健康経営優良法人(ホワイト500)」に8年連続で認定されています。



### 従業員を支える福利厚生制度

弔慰金、各種保険制度などの生活保障施策、社宅・寮(一部地域のみ)、住まいサポート(社宅・寮に代わる新たな家賃補助)などの住宅施策、持家財形貯蓄、持株会などの財産形成支援施策、福利厚生代行サービス、カフェテリアプラン、従業員食堂、退職金制度など、従業員やその家族の生活の安定を図り、従業員が澁刺と安心して業務に取り組むことができるよう、今日的観点等も踏まえて制度内容の見直し・充実を図りながら、環境を整えています。

※一部制度を除き、非正規雇用労働者も利用可能としています。

### 安定した労使関係の維持

「関西電力労働組合」とユニオンショップ協定を締結しており、「会社の生産性向上とこれに伴う労働条件の向上」を労使共通の目的に掲げ、長年の歴史を経て構築した強い信頼関係を基に良好な労使関係を築いています。現在も、この関係を継続するため、労使間で懇談や協議を実施し、労使間の相互理解を図りながら、事業運営を行っています。

### 主な労使間意思疎通の場

経営懇談会	会社の経営計画等について労使で意思疎通を図る(毎年開催)
経営協議会	組織改正等の重要案件について労使で協議を行う(都度開催)

### 従業員の異動にかかる労使間の対応

関西電力(株)および関西電力送配電(株)は、労働協約において、業務の都合上、従業員の異動を必要とするときは、本人の意向、生活条件および技能等を考慮して、公平に行うこととしており、特に広汎な異動を行う必要があるときは、その異動の基準について、労働組合と協議することとしています。

### 労働災害撲滅に向けた取組み

#### 関西電力グループ安全行動憲章について

美浜発電所3号機事故の教訓から、「安全を守る。それは私の使命、我が社の使命」との社長の宣言のもと、当社グループの事業活動にかかわるすべての人の安全を守ることを第一に、安全活動を続けています。

この宣言に込めた思いを継承していくため、「関西電力グループ安全行動憲章」において、「私たちの安全に対する思い」を永続的かつグループワイドの安全理念として共有し安全意識を高めるとともに、「安全行動の誓い」を規範として安全行動をたゆまず実践することで、安全の実績を着実に積み重ね、ゆるぎない安全文化を構築していきます。

WEB [https://www.kepcoco.jp/energy\\_supply/supply/ichisenshin/philosophy/chikai.html](https://www.kepcoco.jp/energy_supply/supply/ichisenshin/philosophy/chikai.html)

### 安全活動のPDCA

当社グループにかかわるすべての人の安全を守り、不変の目標である「災害ゼロ」を実現するために、一人ひとりが安全の担い手として、すべての従業員と組織の力を結集した活動を展開することで、安全な職場環境の維持や災害の未然防止・再発防止に取り組んでいます。具体的には、年度ごとに労働災害の発生状況を分析するとともに、コミュニケーション等により従業員および協力会社等の安全に関する意識・受け止めを理解するなどし、その実態を踏まえて経営層を含めた社内関係箇所間で議論を行っています。

加えて、労働組合とともに次年度に重点的に取り組む事項を定めて全社大で活動を展開しています。

年度ごとに安全活動のPDCAを回すことで継続的な改善を図るとともに、重点取組み内容を当社グループ会社等とも共有することで、安全活動の実効性をさらに高めています。

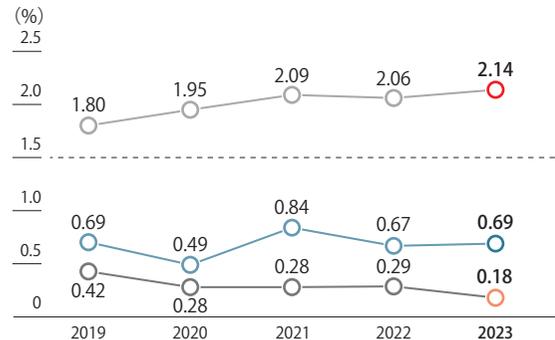
#### 〈2024年度安全活動の重点取組み事項〉

- ①安全・安心な職場環境・作業環境づくり
- ②危険予測に基づく安全“考動”の習慣化
- ③協力会社等との“相方向”コミュニケーションに基づく安全活動の推進
- ④職場が一体となり実現する「全ての運転者と同乗者による安全運転行動の徹底」

# 人財戦略 **BX**

## 災害度数率の推移<sup>※1</sup>

○● 全国全産業の平均 ○● グループ会社<sup>※2</sup>  
 ○● 関西電力(株)および関西電力送配電(株)



※1 延べ100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上者の死者数のことで、災害の発生頻度を表す

※2 2021年度・2022年度は主要工事を請け負うグループ会社代表3社の平均値を採用し、2023年度は主要関係会社の平均値を採用しております

## 具体的な安全の取組み内容

### 安全教育、社外知見を学ぶ取組み

従業員の安全意識を高めるとともに、協力会社等を含めた仲間も守るため、一人ひとりの自律的な安全活動の実践に向けた教育を実施しています。加えて、社外有識者による安全に関する講演や研修を通じてグループ会社とともに新たな知見を学ぶことで、グループ全体で安全活動レベルの向上を図っています。

これらの安全活動の取組み結果として、当社の災害度数率は全国平均に比べ低い水準にあります。

### 協力会社等との“相方向”コミュニケーション

従業員があらゆる場面を通じて、設備の建設・保全作業の現場に足を運び、協力会社等とのコミュニケーション機

会を積極的に創出、充実させていくことを通じて相互理解を深め、ともに安全活動を推進していくことを目的とした“相方向”コミュニケーションを積極的に展開し、安全意識の高揚、災害発生リスクの低減を図っています。



協力会社等との“相方向”コミュニケーション

### 安全“考動”の習慣化に向けた取組み

近年で発生件数の多い災害、季節的要因により発生する災害について、特定の期間を設定し、その防止に向けた取組みを全社大で展開することで、各職場の安全活動の活性化につなげています。

- 夏季安全衛生強調運動・・・熱中症予防対策を中心とした夏季特有災害の未然防止を図る
- 冬季無災害運動・・・積雪や凍結などの自然要因による転倒災害や交通災害を中心とした冬季特有災害の未然防止を図る
- 「墜落・転落」「転倒」災害防止強化月間・・・発生件数の多い「足元」に起因する災害に焦点を当て、工事稼働が増加する5月に実施し、災害の未然防止を図る



安全“考動”を促すポスター

### 同種災害発生防止に向けた取組み

関係部門に対して災害発生状況の迅速な周知を行い、同種災害の防止に取り組んでいます。特に、重大災害指定となった災害等については災害速報連絡会、災害連絡会を実施し、関係部門に対してスピード感を持って情報提供しています。作業者と同じ目線に立って、要因の深掘りやルールの見直し、コミュニケーション等を行うことで、作業者の安全行動の実践につなげています。

# 人財戦略 **BX**

## 人事担当役員メッセージ



執行役常務

宮本 信之

戦略、事業戦略の方向性や組織風土改革における取組みに整合すべく、スピード感をもってさまざまな取組みを行ってきました。

この間の取組みにおいて特に意識したのは、「開かれたコミュニケーションのための透明性向上」と「人財獲得・活用両面での多様性推進」です。

「透明性向上」に関する取組みの一例としては、多面評価を経営層から導入し、管理職層へと拡大してきた点が挙げられます。組織風土改革における取組みのキーワードである「気づく」・「伝える」・「行動する」を浸透、定着させていくとともに、風通しのよい職場としていくためには、経営層や上司との信頼関係の再構築が不可欠であり、経営層から範を示すべく、導入、拡大してきました。

加えて、従業員とのコミュニケーションを通じてあげられた人財基盤に関する多様な要望について、着手できるものからスピード感をもって実施してきました。このような取組みを通じて、自身の思いや気づきを率直に語り合える組織風土の醸成を推進していきます。

「多様性推進」に関しては、事業戦略上の新たな挑戦領域の拡大を踏まえ、人財獲得面でキャリア採用を拡大してきた結果、5年前と比べて約5倍の採用規模となり、年間採用計画数の約2割を占めるまでになりました。加えて、さらに新たな価値・サービスの創出を加速することを目的として、外部人財の副業受け入れを導入しています。一方で人財活用面では、社内公募による人事異動の拡大等を行うことで、従業員個々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への自発的なチャレンジを後押ししています。

これらの取組みを推し進めた結果、一連の不適切事案を受け、低下した従業員エンゲージメントのスコアにも一定の改善が見られつつあります。

また、このたびの中期経営計画のアップデートでは、計画期間の後半において、その後に見据える中長期的にありたい姿の実現に向けて、より一層BXに注力することにしました。

事業環境のボラティリティが増す中で、当社グループの事業戦略は、事業分野ごと、ターゲット期間ごとの違いを取り込んだベストミックスを指向しつつ、柔軟に修正していくことが求められます。人財戦略もそれらと機動的に連動すべく、各取組みを加速しなければなりません。

その際、重要なのは経営層・マネジメント層と個々の従業員との建設的な対話により、変遷する事業戦略を個々のミッションとして見える化し、仕事の魅力を高めながら、個々人の自律的成長、キャリア形成との連動を実感できるようにしていくことと考えています。会社の戦略ストーリーが、個々人の自律的キャリア形成のストーリーと共鳴し合うことで、従業員一人ひとりのウェルビーイングを実現し、会社とともに成長し続ける、そのような姿を追求していきます。

2025年には、“今の挑戦”をより重視する制度への見直しや、魅力的な挑戦機会を提供する仕組みの導入を予定しており、段階的な定年延長もスタートします。強靱な企業体質への改革に向けて、私たちの取組みはこれからも続いていきます。

当社グループは2021年に経営理念を新たに策定するとともに、この理念のもと、ガバナンス確立とコンプライアンス推進を事業運営の大前提に、EX、VX、BXを取組みの3本柱とするKXの実現に向け、成長軌道への道筋を示す5年間の中期経営計画をスタートさせました。

私たちは、内部統制の抜本的強化と組織風土改革に取り組みつつ、EXでは、ゼロカーボンロードマップに沿って、原子力7基の再稼働を実現するとともに、再生可能エネルギーの推進や水素、CCUS等の新領域への挑戦を明確化し、VXでは、既存事業の周辺領域、重なり合う領域で、お客さまに新たな価値を提供していくことを打ち出しました。

このような経営戦略、事業戦略を踏まえ、BXの重要な部分を占める人財戦略においては、これまで標榜してきた「人を大切に経営」という原点に立ち返りながらも、経営