

強靱な企業体質への改革 **BX**

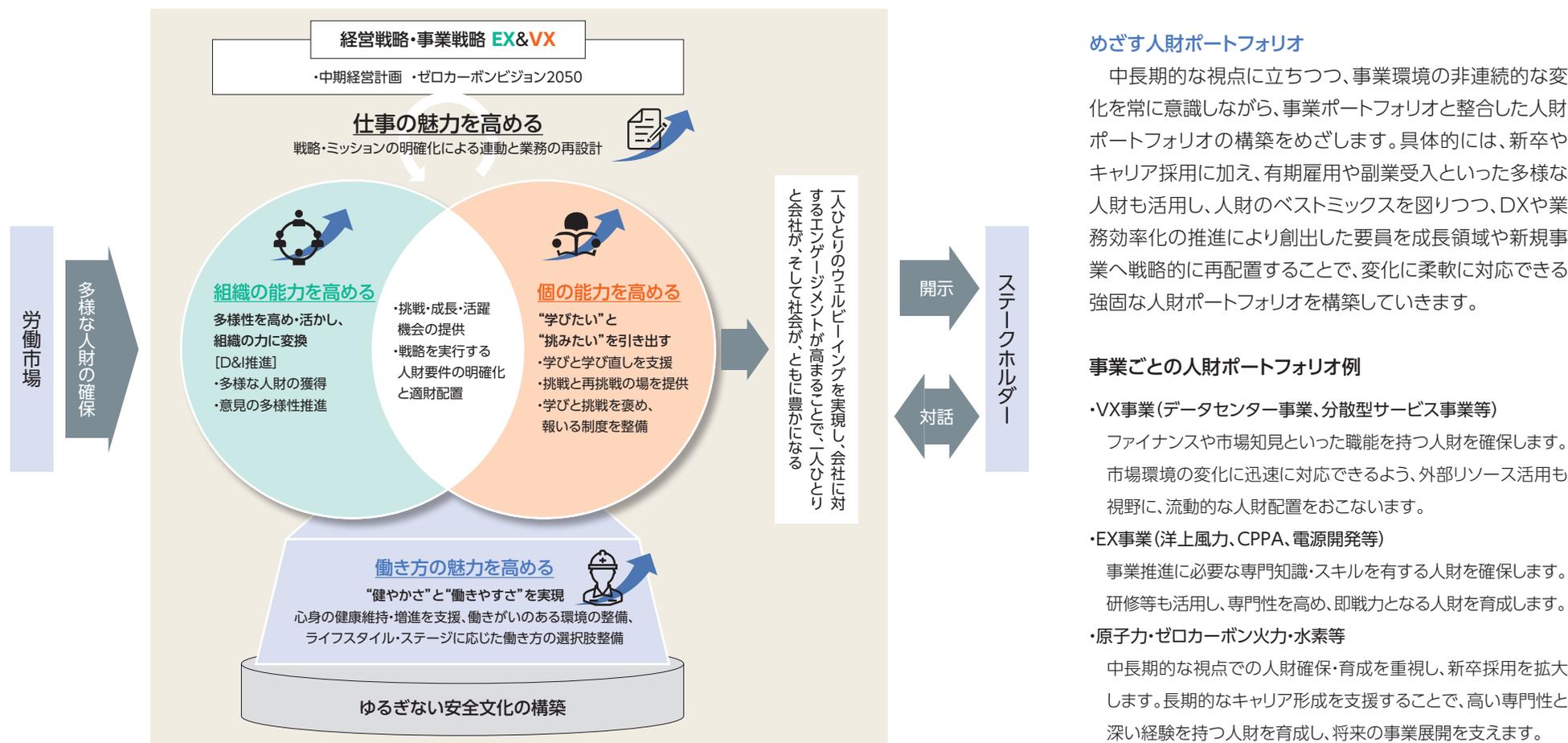
「人」と「しくみ」の取組みを強化するとともに、DX、イノベーション、コスト構造改革を推進します。

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。ゆるぎない安全文化の構築を前提に、経営戦略・事業戦略と人財戦略の連動を図りつつ、4つの「高める」を実現することで個人と組織が共に成長する好循環を生み出していきます。



経営戦略と人財戦略の連動

中期経営計画に掲げているEX・VX関連投資の着実な実施に向け、ゼロカーボン電源の開発、データセンター事業、VPP事業、系統用蓄電池事業等、経営戦略上の事業ポートフォリオにおける各事業の推進に必要な人財の確保・育成に取り組んでいます。

めざす人財ポートフォリオ

中長期的な視点に立ちつつ、事業環境の非連続的な変化を常に意識しながら、事業ポートフォリオと整合した人財ポートフォリオの構築をめざします。具体的には、新卒やキャリア採用に加え、有期雇用や副業受入といった多様な人財も活用し、人財のベストミックスを図りつつ、DXや業務効率化の推進により創出した要員を成長領域や新規事業へ戦略的に再配置することで、変化に柔軟に対応できる強靱な人財ポートフォリオを構築していきます。

事業ごとの人財ポートフォリオ例

・VX事業(データセンター事業、分散型サービス事業等)

ファイナンスや市場知見といった職能を持つ人財を確保します。市場環境の変化に迅速に対応できるよう、外部リソース活用も視野に、流動的な人財配置をおこないます。

・EX事業(洋上風力、CPPA、電源開発等)

事業推進に必要な専門知識・スキルを有する人財を確保します。研修等も活用し、専門性を高め、即戦力となる人財を育成します。

・原子力・ゼロカーボン火力・水素等

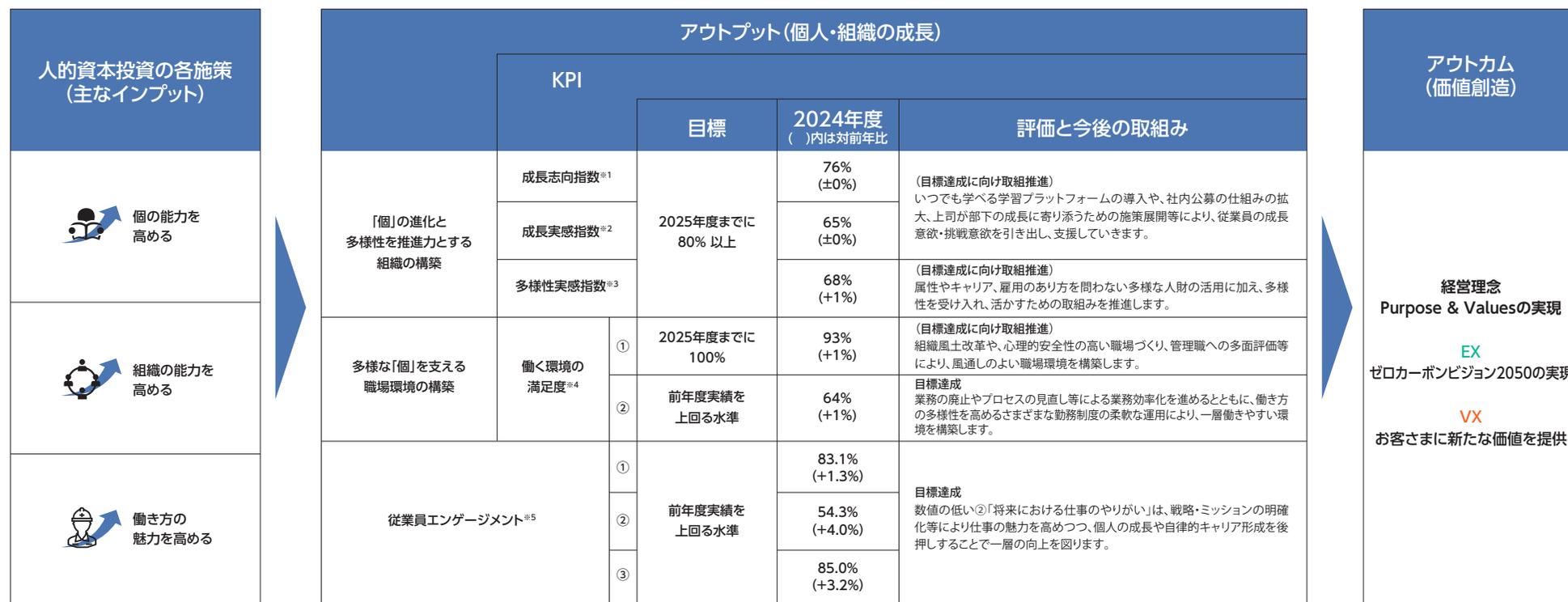
中長期的な視点での人財確保・育成を重視し、新卒採用を拡大します。長期的なキャリア形成を支援することで、高い専門性と深い経験を持つ人財を育成し、将来の事業展開を支えます。

人財戦略 **BX**

価値創造プロセスとアウトプット指標

人的資本投資の各施策が、経営理念やKXの実現に近づいているかを把握するため、アウトプットKPIを設定しています。

至近は、いずれのKPIも前年度を維持、あるいは上回る結果となり、特に従業員エンゲージメントが上昇傾向にあります。一方で、目標未達の指標もあるため、さらに取組みを加速すべく、2025年度から「上司が部下の成長に真剣に寄り添うための施策」を展開し、従業員の成長志向や成長実感の向上を図ります。また、多様な価値観や発想、意見を受け入れ、活かすための取組みの推進や、組織風土改革、管理職への多面評価等により、多様な「個」を支える職場環境の構築と、多様性を推進力とする組織の構築をめざします。さらに、仕事の魅力を高めつつ、一人ひとりの自律的キャリア形成を後押しすることで、「将来における仕事のやりがい」を一層高めていきます。なお、従業員からの人財基盤に関する要望については、着手できるものからスピード感をもって実施しています。



(注) 関西電力(株)、関西電力送配電(株)を対象に実施

※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、成長実感を得られた者の比率 ※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)当てはまる」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

個の能力を高める

WEB

従業員一人ひとりの“学びたい”と“挑みたい”を引き出し、支援することで、従業員と関西電力グループの持続的な成長につなげます。

全従業員の活躍を促す育成施策

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めざしています。

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。

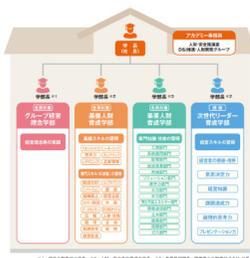
育てる
研修等

研修体系「関西電力グループESGレポート P.69」

WEB

関西電力グループアカデミー

「人を大切に作る経営」の考えのもと、人財育成の方針や研修・育成制度を体系化した「関西電力グループアカデミー」を通じて、早期育成に向けた階層別研修や、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図るとともに、自律的なキャリア形成支援にも取り組んでいます。



見出す
人財発掘

活かす
異動

■上司部下間でのコミュニケーション強化によるキャリア形成の支援

上司が部下の成長に真剣に寄り添うとともに、部下の自律的なキャリア形成をさらに後押しすることができるよう、上司として期待する行動を促す仕組みや支援施策の充実に取り組んでいます。具体的には、部下の強みや啓発点の認識を共有し、成長に向けたフィードバックを促す「自己評価シート」の導入や、マネジメント・コーチングに関する研修、制度運用のサポートツール提供等、コミュニケーション機会と質の充実を図っています。2025年度からは、キャリアや貢献、成長に関するコミュニケーションを集中的に促進する「コミュニケーションweeks」を実施しています。

認める
評価

■“今の挑戦”を評価する人事・賃金制度への見直し

従業員一人ひとりが、挑戦意欲や成長意欲を持って生き活きと働くことができる環境、労働条件の整備をおこなうため、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おこないました。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。また、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おこなうことで、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。

■生産性向上、価値創出に向けたDX人財の育成

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。2024年度は、実践研修を契機とした自律的アクション実施率が81.8%となり、従業員のDXリテラシー向上につながっています。

■“成長意欲・挑戦意欲”を引き出し支援する仕組み

従業員の能力開発や自律的な成長・挑戦を支援するため、多機能な学習プラットフォームを導入しています。2024年度から、約1,000タイトルの講座を社内外の端末でいつでも受講可能な「まなびプレミアム」の提供や、自己啓発費用の一部補助もおこなっています。また、「相互副業※1」を活用した社外副業の推奨をおこなっています。

■より魅力的な挑戦機会を提供するための社内公募制度の拡充

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。2025年度からは、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※2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。

■風通しのよい組織風土の醸成に向けた多面評価

ハラスメントを許さない、風通しのよ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。多面評価に携わった関係者を対象として実施したアンケートでは、被評価者の約8割が多面評価のメリットを感じており、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。

※1:特定の企業間で相互に人財を受け入れあう副業の仕組み

※2:2025年度は管理職を対象に導入

人財戦略 **BX**



組織の能力を高める(D&I推進)

組織の能力を高める [WEB](#)多様な人財の活躍に向けて [WEB](#)

一人ひとりの「ちがひ」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、イノベーションを創出します。

多様な人財の確保と活用促進

性別、年齢、国籍、障がい等の属性やキャリアを問わず、多様な人財を確保し、活躍を促進することで、多様な価値観や発想を組織の力に変え、価値創造につなげていきます。また、誰もが、自分らしく生き活きと働き、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ています。

■多様な人財の採用・登用・活用

人財の多様性や専門性をさらに充実させ、新たな価値の創出や変革を加速していくため、キャリア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。その結果、キャリア採用数は2020年度比で5倍、総合職のキャリア採用比率は4割程度となり、キャリア採用者の管理職登用は、2021年度より掲げた目標を達成しています。引き続き、多様なキャリアを積んだ人財の雇用を進め、社外の知見を得た人財が当社で活躍してもらえるよう取り組んでいきます。

キャリア採用者の 管理職登用の目標・実績

【目標】2030年度末までにキャリア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
【実績】2020年度末:0.1%、2023年度末:1.4%、2024年度末:2.5%

また、さらなる人財の多様性確保や社内にはない専門性・経験の獲得等を目的に、幅広く副業人財の受入れを実施しており、さまざまな領域で新たな価値創造につなげています。

これらの多様性を受け入れ、活かし、組織の力に変えるべく、ファシリテーションスキルを実践的に学ぶ研修プログラムの実施や、心理的安全性の高い職場づくり、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。

■ベテラン社員の活躍促進

希望者全員を定年退職以降再雇用しており、豊富な経験と高い技術や技能を活かして活躍しています。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。(2025年度における定年年齢は61歳)

※2024年度末現在の定年後再雇用者数:約1,050名

■障がい者雇用促進

特例子会社(株)かんでんエルハートを設立し、関西電力送配電(株)と共に、障がい者雇用の促進を図っています。障がい者雇用率は2.77%(2025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、障がいのある方が活躍できる多様な仕事を開拓し、働きやすい環境整備に取り組んでいます。

※関西電力送配電(株)、関係会社特例(グループ適用)の認定をうけ、当社の障がい者雇用率の算定対象に含んでいます。

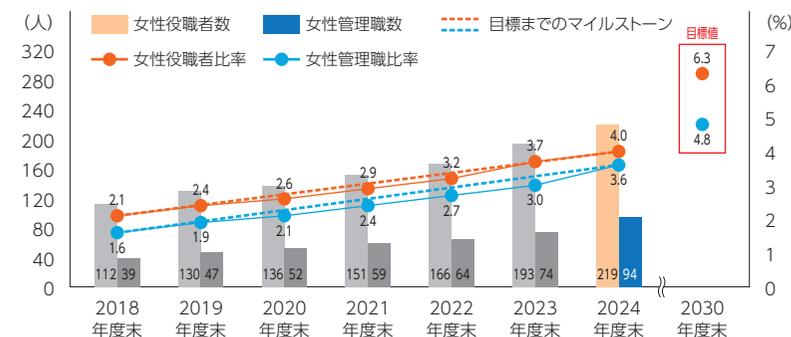
■女性従業員のさらなる活躍促進

自身の可能性を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、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。

女性役職/管理職比率 の目標・実績

【目標】2030年度末までに役職者比率および管理職比率を2018年度の3倍以上とする
【実績】(2024年度末)役職者比率:4.0%、管理職比率:3.6%

女性管理職・役職者数と構成比



■男性従業員の育児参画促進

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、そして女性のさら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。

男性の育児休職に関する 目標・実績

【目標】取得率:女性の同程度(100%)、平均取得日数:1か月(30日)以上
【実績】(2024年度) 取得率:104%、平均取得日数:33.6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**



働き方の魅力を高める

働き方の魅力を高める(P.56以降)

WEB

「働き方」改革と健康経営の一体的推進等により、「従業員一人ひとりが活き活きと輝き、豊かな人生を歩む」ことをめざします。

“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、一步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。これにより、従業員が、心身の健康をベースに、日々の充実と成長実感を得ながら活き活きと輝く環境を整備しています。

■主な健康経営の取組み

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とした定期健康診断等の人間ドック化、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といった施策の推進により、従業員の心身の健康維持・増進につなげています。

■働きやすい職場環境づくり

適正な労働時間管理を大前提として、業務効率化を図る一方、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、さまざまな目的に応じた休暇・休職制度を整備しています。また、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
目標・実績

【目標】一人当たり所定外労働時間:年190時間、有給休暇取得率:90%
【実績】(2024年度)一人当たり所定外労働時間:255.7時間、有給休暇取得率:96.0%
※数値は医療・運輸職員を除く

■従業員を支える福利厚生制度

※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。

弔慰金、各種保険制度等の生活保障施策、社宅・寮(一部地域)、住まいサポート(家賃補助)等の住宅施策、持家財形貯蓄、持株会等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、食堂、退職金制度等、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の見直し・充実を図っています。

■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、強い信頼関係を基に良好な労使関係を築いています。労使間で懇談や協議を実施し、相互理解を図りながら、事業運営をおこなっています。

ゆるぎない安全文化の構築

労働災害撲滅に向けた取組み

WEB

関西電力グループ安全行動憲章

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。

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」の実現に向け、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。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。また、経営層と災害の発生状況や再発防止を定期的に共有し、全社一丸となって安全活動に取り組んでいます。

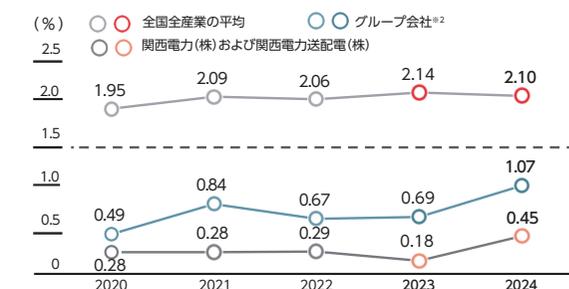
【2025年度安全活動の重点取組み事項】

- 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「すべての運転者と同乗者による安全運転行動の徹底」

関西電力グループ安全行動憲章について

WEB

災害度数率の推移^{※1}



※1: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

※2:2022年度まで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年度以降は主要関係会社の平均値を採用しております

人財戦略 **BX**

担当役員メッセージ



当社グループは、経営理念「『あたりまえ』を守り、創る」のもと、2021年から5年間の中期経営計画を推進し、本年度はその最終年度を迎えました。2024年度にアップデートした計画の完遂と、次の更なる成長に向け、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、VX、BXの3本柱の取組みを推進しています。

このような経営理念、経営戦略、そして当社グループの持続的な成長を実現する源泉が、従業員一人ひとりであることは言うまでもありません。これまで標榜してきた「人を大切にする経営」という原点に立ち返りながら、経営戦略と人財戦略の連動を図りつつ、様々な取組みを行ってきました。

人財戦略の中核を成すのは、「4つの高める」です。経営戦略を実現するための「人財の確保・育成」に加え、多様な価値観を組織の力に変え、従業員の挑戦意欲や成長意欲を高め、健やかで働きやすい環境づくりに注力しました。

「人財の確保・育成」の観点では、経営戦略に連動した柔軟な人財戦略とすべく、事業ポートフォリオに整合した人財ポートフォリオの構築を目指しています。特に、事業に必要となる人財を、性別、年齢、国籍、これまでのキャリア等を問わず、多様性を重視し、スピード感をもって採用してきました。また、ベテラン社員が、当社で培った豊富な経験と、高い技能・技術を活かし、技能等の伝承も含めた活躍ができるよう、2025年度から段階的な定年延長もスタートしています。加えて、外部人財の副業受入を導入しており、事業にあわせ、多様な人財の経験、スキル、価値観等をベストミックスすることで、新たな価値・サービスの創出を加速しています。

また、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、働きやすさを実感しながら、個々の多様性を活かして活躍できる環境づくりに取り組んでいます。成長意欲や挑戦意欲を高めるため、2024年度には、学習プラットフォームを刷新し、いつでも学べる環境を整備するとともに、2025年度は、「今の挑戦や貢献」を重視し報いる人事・賃金制度の導入や、経営課題や新領域開拓プロジェクトの責任者を社内公募する仕組みを整備しました。これらの施策により、従業員の成長と会社の収益力向上、持続的成長の好循環を目指しています。

その結果として、従業員エンゲージメントのスコアも向上傾向にあります。特に、「自分の仕事にやりがいや誇りを感じている」、「関西電力・関西電力送配電が好き」という項目のポイントが高まっていますが、今後さらに「将来における仕事のやりがい」や「成長実感」を高めていきたいと考えています。

変化の激しい事業環境下で、従業員一人ひとりが、将来にわたって、当社グループで働くことにやりがいをもち、会社とともに成長し続けるためには、会社の戦略ストーリーと個人の自律的キャリア形成のストーリーが共鳴することが不可欠です。経営層・マネジメント層は、変遷する経営戦略を個々のミッションとして明確化し、仕事の魅力を高め、個人の成長とキャリア形成を支援していくことが求められます。特に大切なことは、身近な上司が、自身の言葉でミッションを語るとともに、個々の成長に寄り添い、対話と支援を続けることです。そのために、マネジメント層向けの支援施策を充実させ、上司・部下がキャリアや貢献、成長について集中的にコミュニケーションをおこなう「コミュニケーションweeks」を2025年度から実施しています。

今後も、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、一人ひとりと会社が、そして社会が、ともに豊かになる、そのような姿を追求しながら、経営戦略に連動した人財戦略に基づき、様々な取組みを続けていきます。