

人財戦略

担当役員メッセージ

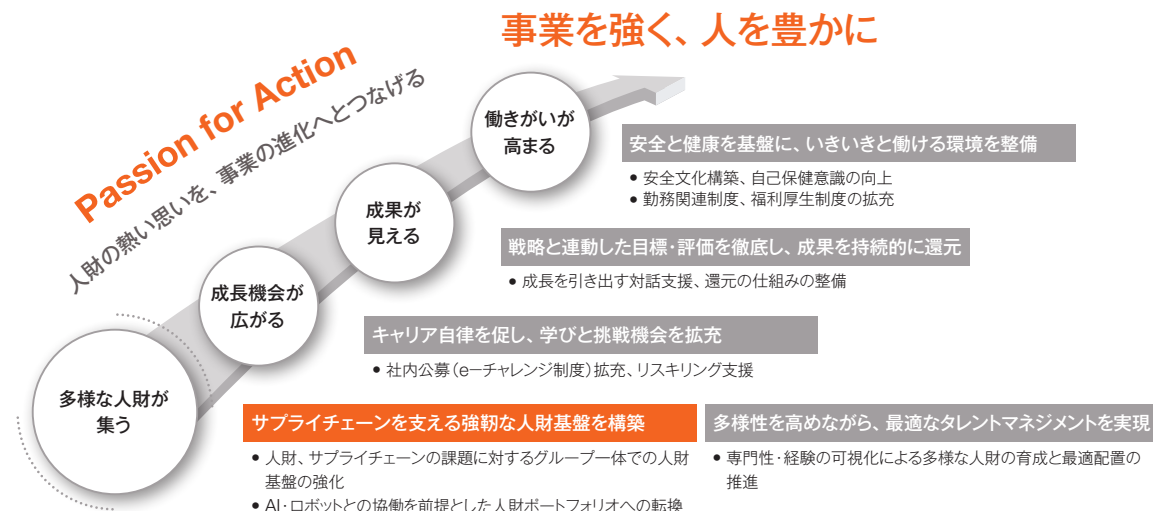


執行役常務

坂田 道哉

2040年を見据えた
事業戦略の実現に向けて、
サプライチェーンを支える強靱な
人財基盤を構築し、
「事業を強く、人を豊かに」する

「関西電力グループ 経営計画2026」に掲げる人財にかかる取組み（人財戦略）



変化の時代の鍵を握る人的資本経営

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、2024年度のアップデートでは、人財戦略の中核として4つの「高める」を掲げ、各種施策を進めてきました。

現在、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、当社グループを取り巻く環境は大きく変化しています。こうした中で、経営戦略・事業戦略を実行し、持続的に企業価値を高めていく原動力は、まさに「人財」です。安全と健康を大前提にいきいきと働ける環境を整備しつつ、事業特性に応じた専門性を持つ多様な人財を確保・育成するとともに、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ていく組織・人財基盤の構築が重要であると考えています。特に、将来にわたる持続的な成長を支える人財の安定的・継続的な確保、技術・技能の着実な継承、およびDX・AIの活用を前提とした業務の高度化・効率化を通じ、人がより高付加価値な業務に注力できる環境の整備を目指しています。

「Passion for Action」のもと、挑戦と成長を事業の進化へ

この実現に向けて、当社グループは、「関西電力グループ 経営計画2026」において、多様な人財の熱い思い（Passion）を挑戦する行動（Action）につなげ、その成長の積み重ねを事業の進化へ結びつけるという考え方を「Passion for Action」と位置づけ、人的資本経営の基本方針として掲げています。

これに基づき、今後3年間ににおいて、「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」の4つの重点テーマのもと、人的資本投資を継続していきます。

具体的には、サプライチェーンを含めた事業セグメント別の人財課題の特定と施策の実行、AI・ロボットとの協働を前提とした人財ポートフォリオへの転換、専門性・経験の可視化による最適なタレントマネジメントの実現、社内公募制度やリスキリング支援の拡充、成長を引き出す対話支援、成果の持続的な従業員還元の仕組み整備、安全文化構築や勤務関連制度・福利厚生制度の拡充等に取り組んでいます。

これらの取組みを通じて、多様な人財一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、事業の進化へとつなげることで、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を実現していきます。

人財戦略

「事業を強く、人を豊かに」の実現に向けて

4つの重点テーマに基づく具体的な方針・施策は以下のとおりです。

多様な人財が集う

経営戦略や事業戦略の実現に必要な専門性・経験を有する多様な人財を確保・育成するとともに、サプライチェーン全体を視野に入れた人財基盤の強化を進めていきます。あわせて、AI・ロボットとの協働を通じた人財ポートフォリオへの転換、専門性・経験の可視化による最適なタレントマネジメントの実現、D&Iの推進を通じて、人財の多様性を組織の力へと転換し、強靱な人財基盤を構築します。

成長機会が広がる

経営戦略・事業戦略の実現には、従業員一人ひとりの主体的な成長の積み重ねが不可欠であるとの考えのもと、学びや社内公募等の挑戦機会の拡充、キャリア形成支援を通じて、自らのキャリアを主体的に描き、環境変化に対応しながら能力を高め続ける人財の育成を進めます。

成果が見える

不確実性の高い事業環境においても、従業員一人ひとりが自らの役割を明確に認識し、納得感と高いモチベーションを持って業務遂行できるよう、戦略と連動した目標設定・評価の徹底、上司・部下間の対話の充実、成果の適切な還元に取り組み、個々人の成長と会社・職場への貢献が結びつく状態を実現し、成果の持続的な創出につなげていきます。

働きがいが高まる

多様な人財が安全かつ健康に、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に向けて、「働き方」改革と健康経営の一体的推進や、ゆるぎない安全文化の構築に向けた取り組みを実践しています。これにより、従業員が、安全を最優先に、日々の充実と成長実感を得ながら、心身とも健やかにいきいきと輝く環境を整備しています。

なお、上記の方針・施策を通じて活躍する従業員の具体事例等を紹介する冊子として、今年度、「Passion for Action—関西電力グループ人財レポート」を発行しています。

 Passion for Action—関西電力グループ 人財レポート

経営計画と人財戦略の連動

経営計画に掲げる「お客さま価値の創造」の実現に向け、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。

また、事業環境の変化が進む中、人財の確保・育成にとどまらず、配置やエンゲージメントも含めた取組みを、事業ごとに具体化し、着実に実行していくことが重要であると考えています。

この考えのもと、サプライチェーンを含む事業セグメント別の人財課題や必要な施策を具体化し、PDCAを回しながら、その実効性を高めていきます。

あわせて、DX・AIの進展や労働人口の制約を踏まえつつ、各事業セグメントにおいて目指すべき人財のあり方と、必要な人財施策を策定し、人財構成や要員水準の変化を継続的に確認することで、取組みの具体化と実効性の向上を図っていきます。

事業戦略と人財ポートフォリオの例

- 需要増加と脱炭素化ニーズに応える電源基盤の確立／
強靱な電力ネットワーク構築による安全・安定供給
中長期的な視点での人財確保・育成を重視し、新卒採用での安定的な人財確保を継続します。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。
また、発電領域において、プロジェクトマネジメントやファイナンス等、高度専門知識・スキルを有する人財を確保するとともに、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。
- お客さまニーズに応える最適なソリューションの提供
電力需給にかかる専門知識や、新規事業・サービス開発に必要な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・育成します。
- お客さまや社会のニーズを先取りした事業の探索と事業化（水素、HSDC等）
新規事業・サービス開発に必要な専門知識・スキルを有する人財を確保します。市場環境の変化に迅速に対応できるよう、機動的な人財配置をおこないます。
- 各事業領域共通
DX・AIを通じた価値創造・生産性向上を牽引する人財を育成します。

人財戦略

価値創造プロセスとアウトプット指標

「関西電力グループ 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は下図のとおりです。

人的資本投資効果を測る指標として、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KPIとしてそれぞれ設定するとともに、総合指標として従業員エンゲージメントをKPIとして設定し、目標達成に向けて取組みを進めています。

新人財戦略における価値創造 (Passion for Action) プロセス



(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及び目標の開示については、各社ごとに事業内容および事業環境が多岐に亘るため、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、グループ大の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100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上死傷者数のことで、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。」

人財戦略

多様な人財が集う

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しています。その結果、キャリア採用数は2020年度比で7倍、総合職採用者に占めるキャリア採用比率は4割程度となるとともに、キャリア採用者の管理職登用率は3.6%と、2020年度比で36倍となっています。引き続き、多様なキャリアを積んだ人財の採用を進め、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。

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け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。

加えて、関西電力グループ全体で必要な人財の安定的確保・活躍につなげるため、グループ大での採用広報の強化や、グループ会社を中心としたD&I推進に関する共同推進体制の構築を進めています。

新卒・キャリア採用 充足率の 目標・実績	【目標】100% 【実績】2025年度：112.2%
----------------------------	-------------------------------

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、豊富な経験と高い技術や技能を活かして活躍できる機会を提供しています。また、あらゆる世代が将来にわたっていきい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。（2026年度における定年年齢は61歳）

※ 2025年度末現在の定年後再雇用者数：約890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）とともに、障がい者雇用の促進を図っています。障がい者雇用率は2.83%（2026年6月1日現在）となっており、2026年7月に法定雇用率が2.50%から2.70%へ引き上げられた後も、これを上回る水準となっています。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）は、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

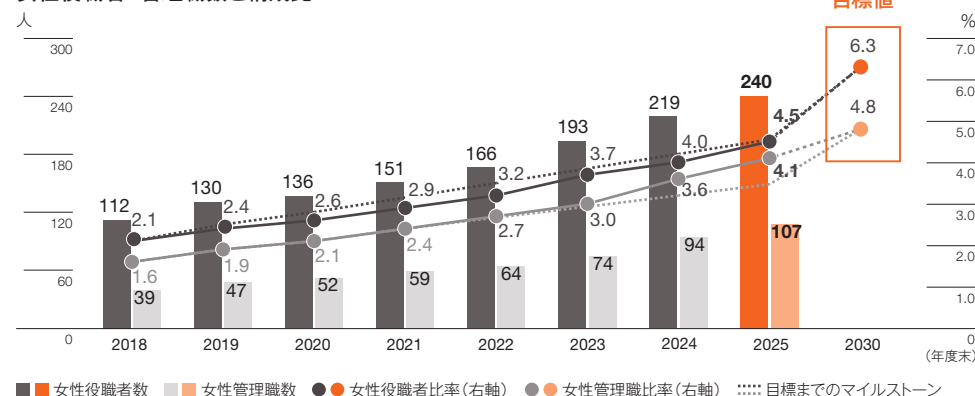
多様な人財が集う 多様な人財の活躍に向けて

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。

女性役職者／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】（2025年度末）役職者比率：4.5%、管理職比率：4.1%
-----------------------	--

女性役職者・管理職数と構成比



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：女性と同程度（100%）、平均取得日数：1カ月（30日）以上 【実績】（2025年度）取得率：111%、平均取得日数：42.6日
----------------------	---

最適なタレントマネジメントの実現

事業推進に必要な専門性・経験の可視化により、多様な人財を育成するとともに、最適配置を推進するための仕組みを整備しており、2027年度にタレントマネジメントシステムの導入を予定しています。

人財戦略

 成長機会が広がる・成果が見える

成長機会が広がる・成果が見える

成長機会が広がる

 研修体系ESGLレポート P.58

人財育成方針

関西電力グループが変化する事業環境に対応し、持続的な成長を実現していくためには、従業員一人ひとりの成長を通じた人財基盤の強化が不可欠です。そのため当社グループでは、2018年に設立した「関西電力グループアカデミー」を中核として、研修や育成制度を体系的に整備しています。「事業を強く、人を豊かに」という経営計画の考え方に沿って、「経営戦略の実現につながる能力伸長施策の実施」と「自律的なキャリア形成の支援」の二軸で取組みを展開し、一人ひとりの成長を事業の進化につなげています。

経営戦略の実現につながる能力伸長施策の実施

個の能力向上・組織マネジメント力の強化に向けた階層別研修や、事業の専門性を高める専門研修、次世代リーダーの早期かつ計画的な育成に向けた経営幹部候補育成研修、業務変革・価値創出につながるDX研修等を実施し、一人ひとりの能力伸長を図っています。

自律的なキャリア形成の支援

従業員の能力開発や自律的な成長・挑戦を支援するため、さまざまな制度や施策・ツールを展開しています。

主体的な学びと成長に向けた自己啓発の支援

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」の提供をおこなっているほか、2026年度から、合格祝金制度における対象資格拡大や贈呈金額の増額、自己啓発補助の拡充を実施しています。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。

※1 特定の企業間で相互に人財を受け入れ合う副業の仕組み

より魅力的な挑戦機会を提供するための社内公募（e-チャレンジ制度）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。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。

成果が見える

成長と成果の実感につながる上司・部下間の対話支援

従業員一人ひとりが自身の役割を認識し、成長を実感しながら、納得感と高いモチベーションを持って活躍できるよう、上司・部下間の対話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す「コミュニケーションweeks」を実施しています。加えて、管理職を対象に多面評価を導入し、多面的な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。

“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いきたい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。

人財戦略



働きがいが高まる

ゆるぎない安全文化の構築

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

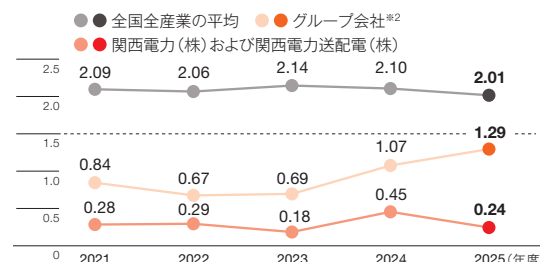
当社グループにかかわる全ての人の安全を守り、不変の目標である「災害ゼロ」の実現に向け、一人ひとりが安全の担い手として、すべての従業員と組織の力を結集した活動を展開することで、安全な職場環境の維持や災害の未然防止・再発防止に取り組んでいます。年度ごとに安全活動のPDCAを回すことで継続的な改善を図るとともに、重点取り組み内容を当社グループ会社、協力会社等とも共有することで、安全活動の実効性をさらに高めています。また、経営層と災害の発生状況や再発防止を定期的に共有し、全社一丸となって安全活動に取り組んでいます。

【2026年度安全活動の重点取り組み事項】

- 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」

- 労働災害撲滅に向けた取り組み
- 関西電力グループ安全行動憲章について

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います

「働き方」改革と健康経営の一体的推進

主な健康経営の取り組み

満年齢が35歳以降5歳おきの年齢に達する従業員および一部事業場等を対象とした定期健康診断等の人間ドックへの置き換え、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、コアタイムのな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：2040年度までに200時間(年)、有給休暇取得率：90%以上
【実績】(2025年度)一人当たり所定外労働時間：248.6時間、有給休暇取得率：94.5%
※ 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

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、従業員がはつらつ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。

※ 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、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。