

グループ会社役員研修

内部統制の強化と組織風土改革

組織風土改革の取組み

当社は、一連の不適切事象の再発防止対策として、業務改善計画に基づき、内部統制の強化とあわせて組織風土改革を推進しています。役員・従業員一人ひとりが「気づく、言える、行動する」を自然と実践しつつ、誇りとやりがいを持ち、いきいきと安心して仕事ができる組織を創り上げることに加え、社外の方々から「ええやん!関電」と言ってもらえる会社を目指し、取組みを進めています。

2023年7月の「組織風土改革会議」新設以降、複数部門が連携して抽出した重要課題（業務過多の常態化、硬直的・同質的な組織など）の解消に向けた、制度・仕組みの見直しに加え、ロゴ・ポスターでのスローガン掲出や研修、エンゲージメントサーベイの導入など、改革の「自分事化」および各職場での取組み実践・定着を働きかける施策を展開してきました。

2025年度には、全社一律の施策に加えて、エンゲージメントサーベイを活用した各職場での自律的な取組みを推進しました。

今後も、各職場・各従業員に改革のペースとなる火を灯し、維持・共有し、さらに火を大きくするための取組みを実施していきます。

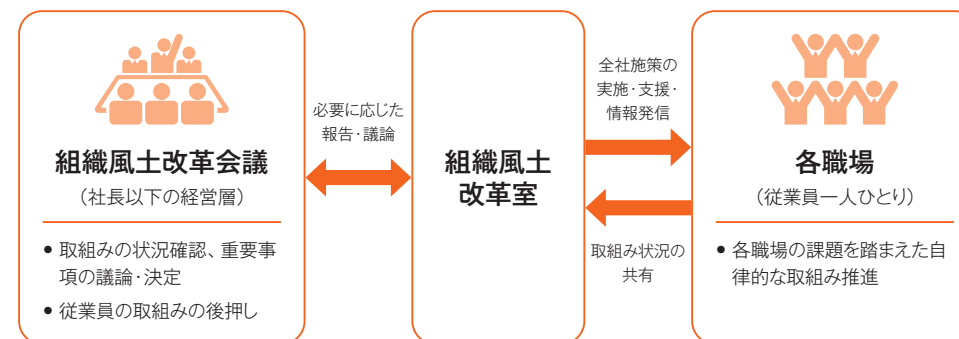
スローガンロゴマーク



社内掲示ポスター



推進体制

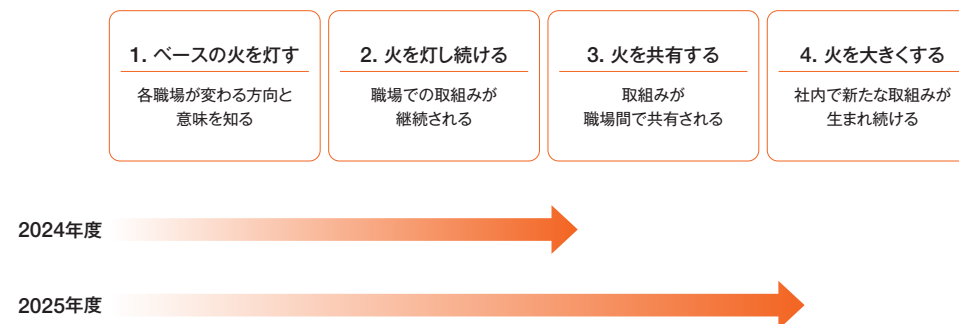


KPIの推移

組織風土改革において定着させたいアクションとしている「気づく、言える、行動する」の実践状況に関する指数 (KPI) は、2025年度59%となり、目標としていた70%には未達となりました。

一方で、KPIを構成する各要素には着実な進捗が見られることから、引き続き取組みを推進するとともに、KPIについては組織風土改革の定着度や事業成果への影響を端的に評価できる方法に見直していきます。

取組みフェーズ



内部統制の強化と組織風土改革

組織風土改革 2025年度の進捗

2025年度は、各職場の自律的な取組みを後押しし、改革の火を社内に広げていくことを目的とした各種施策を展開しました。

取組み①

エンゲージメントサーベイを活用した各職場の取組み

エンゲージメントサーベイによって可視化された各職場の課題(例 業務の属人化、自職場の使命・目標の浸透不足 など)に対し、職場一体となって改善策を検討・実施しています。取組みを通じて、改革の「自分事化」や自律的な活動の拡大を目指しています。

加えて、各職場における取組み事例の共有や伴走支援などを展開し、改善活動のさらなる定着・深化を図っています。



取組み②

心理的安全性の醸成

2024年度に引き続き、2025年度は役職者向け「認め・褒めるコミュニケーション講座」や、選択型研修「心理的安全性研修」を実施しました。

また「認め・褒める」が自然発生するきっかけづくりを目的に、サンクスカードツール「ええやん!ギフト」を導入しました。認め・褒める機会を増やすことで、安心して発言・挑戦できる職場づくりにつなげています。



取組み③

全社イベント「ええやん! Day」の開催

「組織風土改革を、本音で語る一日」をテーマに、改革の火を灯し、全社へ共有・拡大することを目的とした全社イベントを開催しました。

チームを牽引した経験を有する著名人と社長との対談に加え、寄せられた1,000件を超える「ええやん!」な取組み事例の中から、約13,000票に及び従業員投票によって選出されたものを表彰しました。

95拠点・約2,800名の従業員が参加し、「やってみる気持ちが高まった」という声が多数寄せられました。



2026年度以降も、エンゲージメントサーベイを活用した各職場の自律的な取組みを中心に、それらを支援することで組織風土改革が持続的な取組みとなるよう、働きかけを続けていきます。

受賞歴

- (株)ZENtech主催 心理的安全性AWARD2025 ゴールドリング賞 受賞※1
- (株)リンクアンドモチベーション主催 Best Motivation Company Award 2026 Motivation Company賞(大手企業部門)受賞※2

※1 関西電力(株)受賞

※2 関西電力(株)、関西電力送配電(株)受賞