

人財開発

SOCIAL

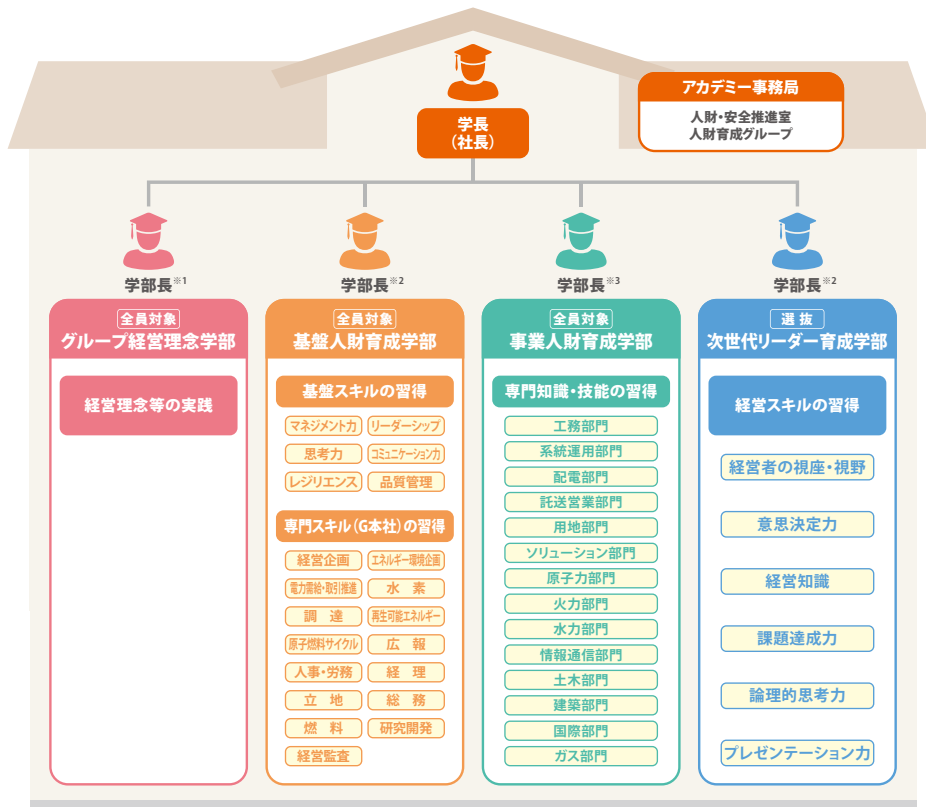


「人財力」改革に向けた育成施策

▶方針・考え方

●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、「人を大切にする経営」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。



※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)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活き活きと活躍し、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新たな育成施策を実施します。さらには、個々人の強みの伸長や啓発点の改善・克服を図るための育成施策、専門技術の確実な継承やデジタル技術を活用し、生産性向上・付加価値創出に向けて行動するための育成施策を実施していきます。

▶目 標

従業員DXリテラシー向上

実践研修を契機とした自律的アクション実施率：50%以上 ※1 ※2

※1 実践研修受講後に実施するアンケートにおいて、研修を契機とする習得した知識の業務での実践や、DXに関する自律的な学習の実施等、従業員の自律性に基づく追加アクションを行ったと回答した者の比率を表す。

※2 実践研修とは別に、全従業員を対象として、2023年度中にDXリテラシー向上に関する基礎的な研修を実施する。

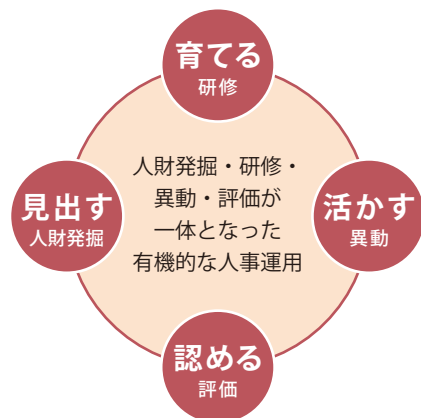


取組み

●「人財力」改革に向けた施策

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生きと活躍し、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。



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。



		ねらい	目指すキャリア
キャリアチャレンジ	グローバルビジネス	国際事業の飛躍的な成長	国際事業領域を中心としたキャリア
	新ビジネス創造	イノベーションのさらなる推進	新規事業領域を中心としたキャリア
	中核グループ事業	グループ事業のさらなる成長	中核グループ事業領域を中心としたキャリア
	スーパープロフェッショナル (データサイエンティスト サイバーセキュリティエンジニア デジタルコンサルティング)	今後の事業運営に必要不可欠な スキル向上	極めて専門性の高い特定のキャリア
	再生可能エネルギー ビジネス	再生可能エネルギー事業の 飛躍的な成長	再生可能エネルギー事業領域を 中心としたキャリア
	水素ビジネス	水素事業の飛躍的な成長	水素事業領域を中心としたキャリア
デュアルワークチャレンジ		多様な業務経験によるさらなる成長を目的に、本来の従業務に加え、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	

【キャリアチャレンジ】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	累計	対前年度比
応募者数	124名	44名	88名	121名	92名	469名	-29名
合格者数	20名	13名	33名	27名	30名	123名	+3名

【デュアルワークチャレンジ】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	累計	対前年度比
応募者数	18名	24名	10名	49名	55名	156名	+6名
合格者数	14名	15名	8名	26名	39名	102名	+13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

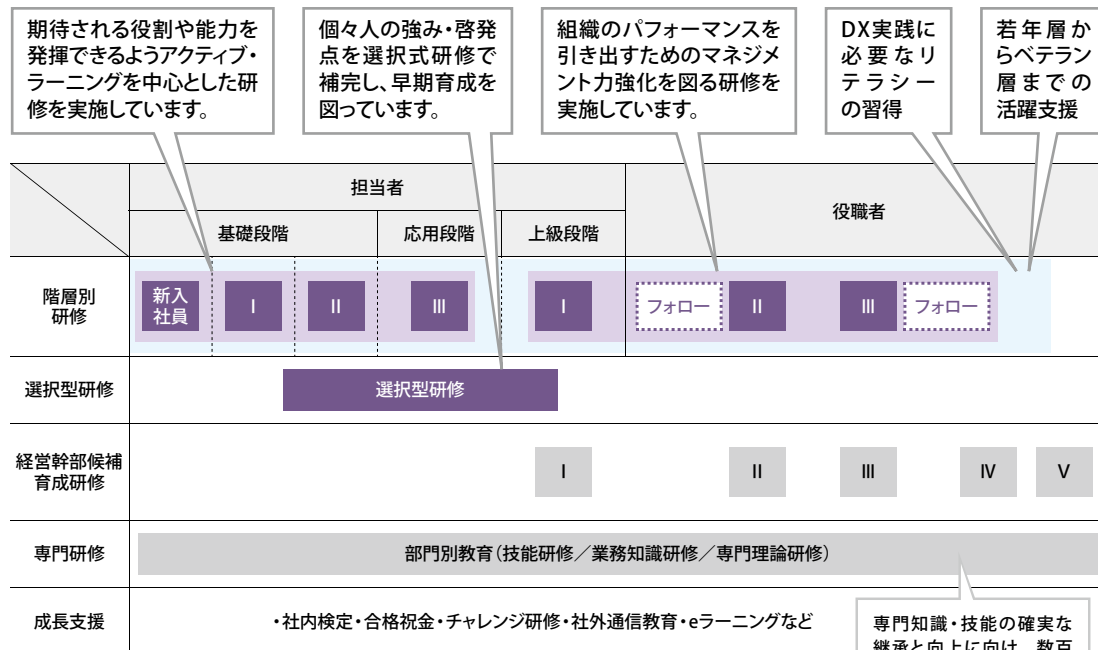
従業員自らが自身のキャリアについて深く考え、気づきを得て成長する環境づくりのため、自律的キャリア形成の支援ツール「セルフデザインブック」を発行しています。冊子を読み、「環境が未来に向かって変化するなかで、自分がどうありたいか、何を大切にしたいか、どう行動していくべきか」について、さまざまな問いかけを通して深く考え、学ぶことで、より自分らしいキャリアを形成するためのきっかけを得ることができます。また、従業員一人ひとりの更なる自律的キャリア形成をさらに後押しするため、それぞれの部門で従業員が具体的なキャリアイメージを描くためのツールを充実させています。



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。

◆研修・育成制度の内容



総受講者数 **38,685人**

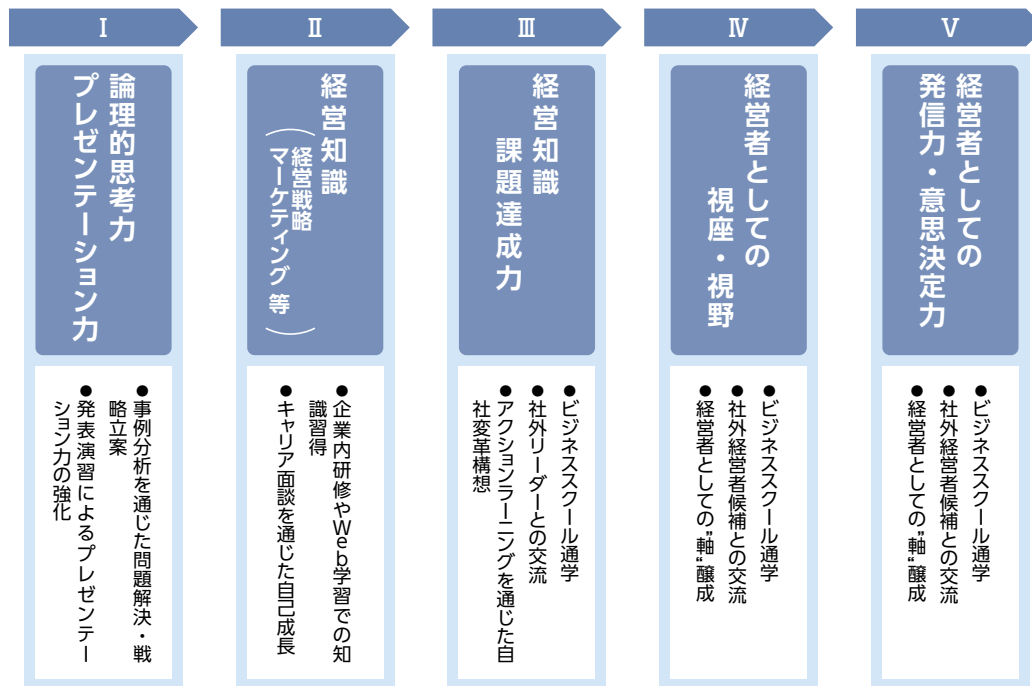
専門知識・技能の確実な継承と向上に向け、数百にわたる専門研修を実施しています。個人ごとの専門スキルの習得目標および習得状況を明確化し、計画的に育成しています。



◆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。従来の業務の枠を超えて、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CLPV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人材の育成—競争力の源泉となる専門性の強化

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人材を育成しています。具体的には、全ての従業員のDXリテラシーの獲得を目指し、階層別等に新たにカリキュラムを追加するとともに、K4Digital(株)とも連携し、DX人材の育成や専門性の強化を図っていきます。

◆自己成長支援

従業員一人ひとりが、自らの能力開発に意欲を持ち、自律的に挑戦する機会として、さまざまな制度を整えています。

合格祝金制度	業務との関連性が高い資格取得の奨励のため、会社指定の国家試験等の合格者に祝金を贈呈する制度(約200資格、最大50万円) ※会社指定の重要資格の早期取得者に対しては合格祝金を増額して贈呈(最大20万円増額)
チャレンジ研修	日常の業務では得がたい幅広い分野の視野の拡大に自発的に取り組む従業員を支援するための公募型研修「体験・見学型」「当事業関連」「資格取得」の3カテゴリを設け、多様なコースを提供
社外通信教育・eラーニング	自らの能力開発に意欲を持ち、視野の拡大に自律的にチャレンジするため成長機会として、ビジネススキルから最先端ITスキルまで、幅広い社外通信教育・eラーニングを提供



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、さら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。

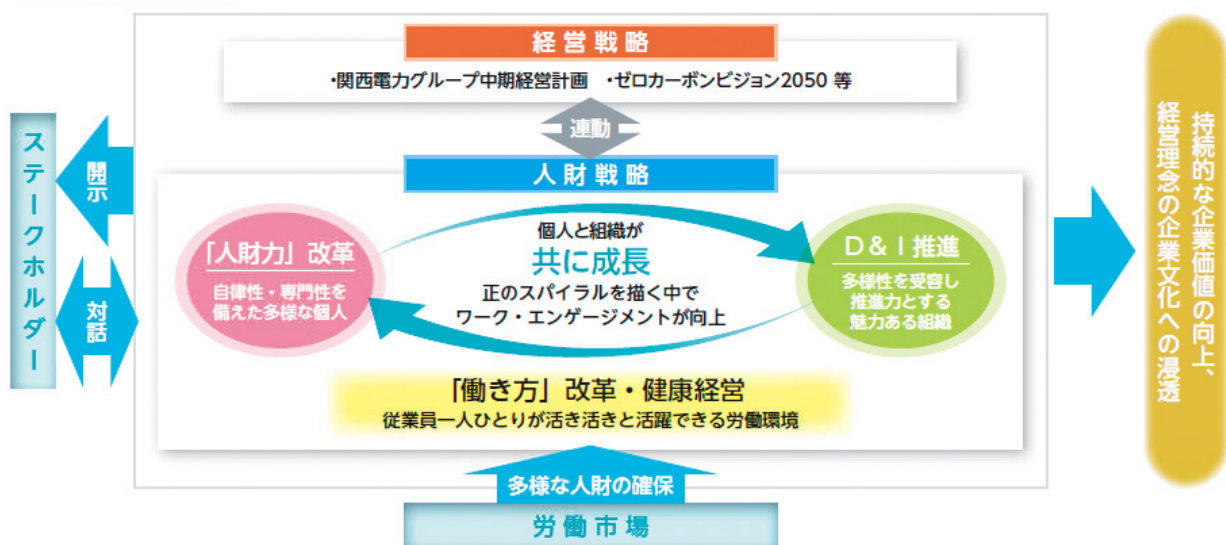
また、当社は多面評価の仕組みを採用しており、一定職位以上の管理職に導入しています。

^{*}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。

●「人材基盤の強化」の全体像

「人材基盤の強化」の全体像 ～人的資本経営の実践に向けて～

- 当社グループは、「働き方」改革・健康経営による労働環境の整備を土台として、「人材力」改革とD&I推進^{*}に取り組むことで、経営理念の大切な価値観である「公正・誠実・共感・挑戦」を体現しながら、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。
^{*}[D & I]=[ダイバーシティ&インクルージョン]
- これら人財戦略を経営戦略と連動させることで、中期経営計画の達成に貢献し、持続的な企業価値の向上、経営理念の企業文化への浸透を図っていきます。



◆「人材力」改革

関西電力グループ中期経営計画で取組みの柱として掲げている、EX・VX・BXを遂行するため、従業員の自律性を高めながら社内における目指すキャリアへの挑戦を促進し、専門性の伸長に資する教育を実施することで、多様な経験の獲得・専門性の実践機会を提供します。また、キャリア採用の拡大に加えて、副業・兼業人財の公募を開始するなど、労働市場から積極的に人財を獲得し、人財の多様性・専門性をさらに充実、向上させることで、経営戦略に連動した人財を育成・確保していきます。

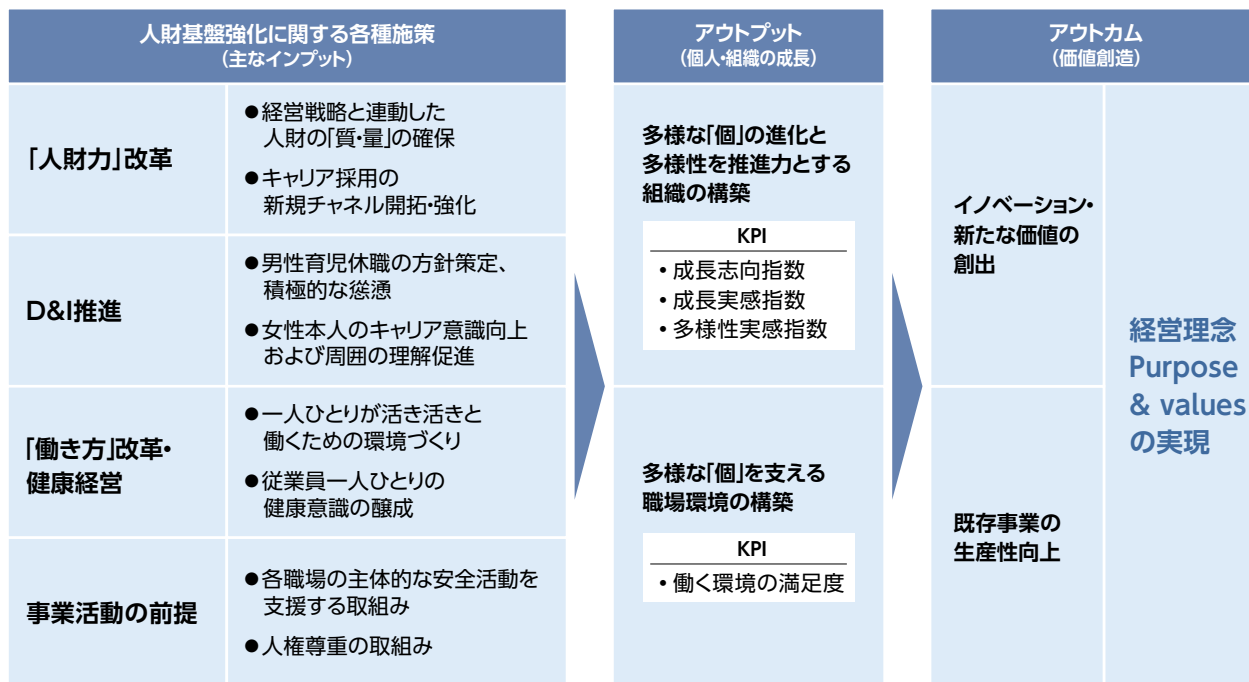
◆D&I推進

一人ひとりの「ちがいを」強みとし、物事の捉え方や発想の多様性を組織の「ちから」に変換することで、組織全体の創造性・柔軟性を向上させるとともに、このような組織が自律性・専門性を備えた多様な個人を惹きつけることで、共感を通じて個人と組織が共に成長する関係を構築します。



◆「働き方」改革・健康経営

デジタル技術活用による業務の高付加価値化や、多様な働き方を実現するための職場整備、職場一体となった健康活動の継続的な展開等に取り組んでいます。より良い就労環境を追求することで、「従業員一人ひとりが生き活きと輝き、豊かな人生を歩む」ことをめざします。



● 関連データ

	2020年度	2021年度	2022年度	対前年度比
研修受講者数(延べ)	29,414人	33,302人	38,685人*	+5,383人
従業員一人あたり教育時間	36.9時間	41.2時間	43.5時間*	+2.3時間
養成費総額	1,540 (百万円)	1,462 (百万円)	1,479 (百万円)*	+17 (百万円)
従業員一人あたり養成費	85,800円	83,000円	85,400円*	+2,400円

※ 推定実績

