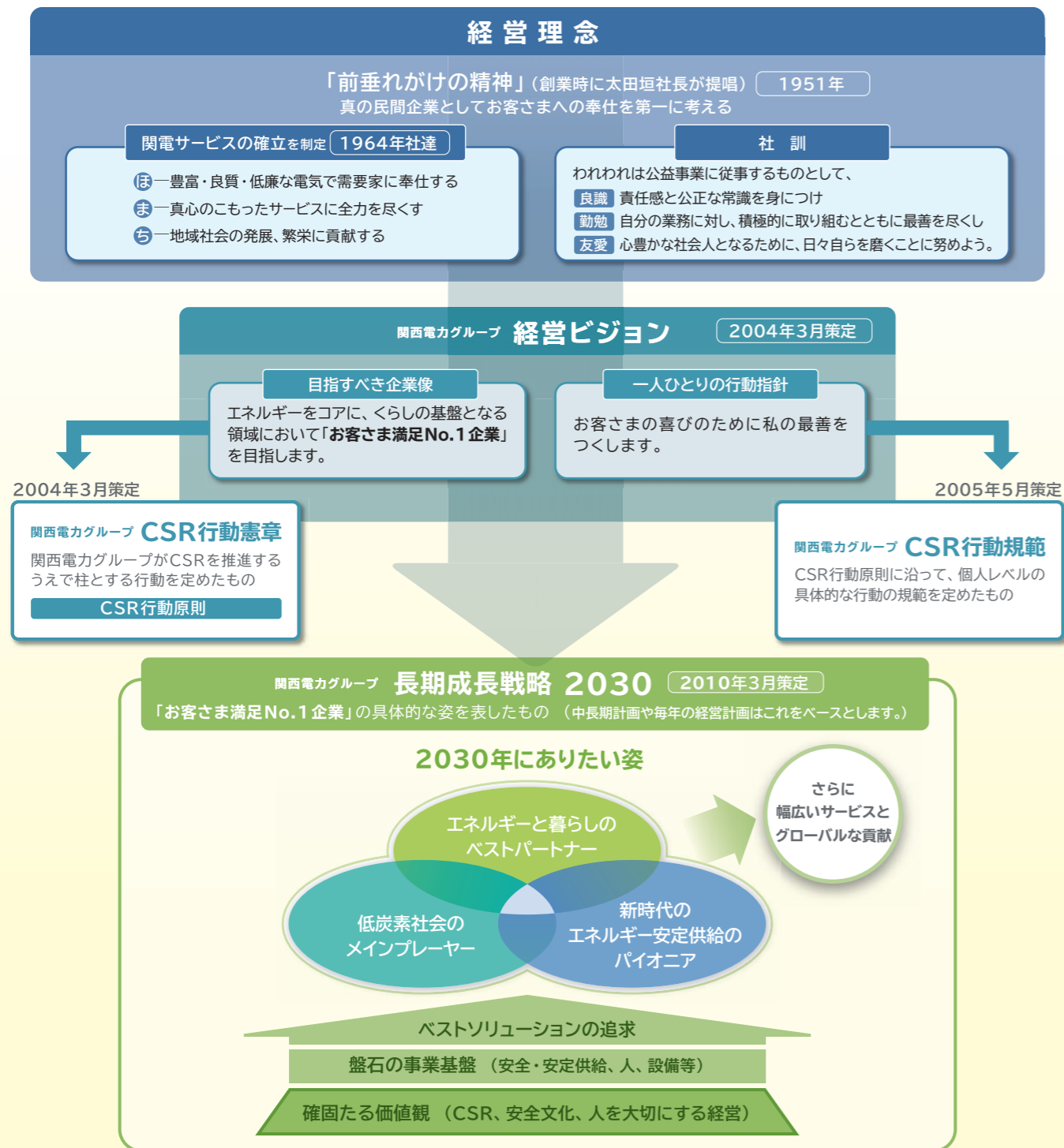


## 関西電力グループの経営とCSR

関西電力グループは、「お客さまと社会のお役に立つ」という創業以来の変わらぬ使命を果たし続けるために、CSRをグループ全体の確固たる価値観として基盤に据え、すべての事業活動を展開しています。



Web 「関西電力グループ経営ビジョン」  
<http://www.kepco.co.jp/corporate/vision/index.html>  
「関西電力グループCSR行動憲章」  
<http://www.kepco.co.jp/corporate/csr/charter.html>  
「関西電力グループCSR行動規範」  
<http://www.kepco.co.jp/corporate/csr/standards.html>

「関西電力グループ長期成長戦略 2030」  
<http://www.kepco.co.jp/corporate/strategy/index.html>  
「関西電力グループ中長期計画」  
[http://www.kepco.co.jp/corporate/ml\\_plan/index.html](http://www.kepco.co.jp/corporate/ml_plan/index.html)  
「関西電力の調達活動」  
<http://www.kepco.co.jp/kepa/purchas/index1j.html>

### 経営理念と私たちがめざす姿

創業間もない1951年、初代社長、太田垣士郎は「お客さま奉仕を第一に考える」という「前垂れがけの精神」を提唱しました。今日のCSRともいえるこの方針は、1964年に経営理念「ほ・ま・ち」に再編されます。また、太田垣社長が「良き社風の涵養」と全従業員に説いた「良識・勤勉・友愛」は、社訓としていまも受け継がれています。その後、経営環境や事業形態が大きく変化するなか、2004年に「関西電力グループ経営ビジョン」を策定しました。「お客さま満足No.1企業」という「目指すべき企業像」を掲げるとともに、その実現のための柱として6つの「CSR行動原則」からなる「関西電力グループCSR行動憲章」を発表し、CSRを軸とする経営ビジョンを明確にしました。さらに、当社グループは、いかなる時代であっても、「お客さまと社会のお役に立つ」という変わらぬ使命を果たし続けていくため、2010年に「関西電力グループ長期成長戦略 2030」を策定し、2030年における「ありたい姿」を明確に示しました。この戦略においても、CSRをグループ全体の確固たる価値観として根幹に据えており、これまでも、これからもCSRを基盤とした経営を続けてまいります。

### 関西電力グループCSR行動憲章

関西電力グループの事業活動は、お客さま、地域社会のみならず、株主・投資家のみならず、ビジネスパートナー、従業員、そのほか社会の多くのみなさまにより支えられています。こうしたみなさまから頂戴する信頼こそが、関西電力グループが企業としての使命を果たし、持続的に成長を遂げていくための基盤です。関西電力グループは、コンプライアンスや透明性の確保など、社会の一員としての責務を確実に果たすとともに、グループの事業活動に対して社会のみならず寄せられる期待に誠実にお応えすることにより、社会の持続的発展に貢献し、みなさまからの信頼を確固たるものとしていきたいと考えています。このような認識のもと、関西電力グループは、以下の原則に基づき、すべての事業活動を展開し、企業としての社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)を全うしていきます。

#### CSR行動原則 ※各原則の本文は2ページをご覧ください

1. 商品・サービスの安全かつ安定的なお届け
2. 環境問題への先進的な取り組み
3. 地域社会の発展に向けた積極的な貢献
4. 人権の尊重と良好な職場環境の構築
5. 透明性の高い開かれた事業活動
6. コンプライアンスの徹底

### 関西電力グループCSR行動規範

#### ■基本姿勢

役員および従業員は、常に関西電力グループの一員としての自覚をもち、品位を保つとともに、社会的良識をわきまえて行動します。また、業務遂行にあたっては、安全の確保を最優先に、

関連する法令、企業倫理および社内ルールを遵守して、職務に専念し、お客さまの喜びのために自らの最善を尽くします。

#### ■CSR行動原則に基づいたCSR行動規範

当社グループは、6つのCSR行動原則に基づいてCSR行動規範を設けています。関西電力グループの経営ビジョンやCSR行動規範を記載した携帯用カードを全従業員に配布しています。裏面に自らの行動目標を明記し、日々の業務における行動や目標の確認に活用しています。



コンダクトカード

#### CSR調達方針

当社の購買部門は、設備の最適な形成・維持・運用のために、環境に配慮しつつ、安全・品質・価格面で優れた資機材・サービスを適切な時期に調達しています。このような調達活動は大切なパートナーである取引先のみならず、相互に信頼関係の醸成に努めることはもちろん、透明性の高い開かれた取引やコンプライアンスの徹底など調達活動を通じたCSRを推進していきたいと考えています。

そのため、当社は以下の5項目からなる「調達活動の行動基準」を制定し、その基準に基づき調達活動を実践するとともに、契約交渉時あるいは現場実態調査に伴う工場訪問などの機会をとらえて、取引先に対しCSR調達方針の説明、浸透に努める活動に取り組んでいます。

#### 調達活動の行動基準

1. 安全の最優先、品質・技術力の維持・向上  
安全を最優先に考え、設備の最適な形成や維持、運用のための、品質・技術力の維持・向上に資する取組みや対策を講じていきます。
2. 環境への配慮  
環境負荷が少ない資機材およびオフィス用品の調達(グリーン調達)を推進し、取引先のみならずと協働して循環型社会の構築に貢献します。
3. 強固なパートナーシップの確立  
取引先とサプライチェーンに対して協働して改善に取り組むことで、取引先のみならずとの強い信頼関係を構築し、お互いに成長・発展をめざします。
4. 透明性の高い開かれた取引  
安全・品質・価格面で優れた資機材やサービスを適切な時期に調達するため、国の内外を問わず、広く門戸を開いています。また、取引先の選定にあたっては、安全性、品質・技術力、環境への配慮、価格、納工期の確実性、保守・管理の実施状況などに基づき、経済的合理性を追求し社会的合理性にも配慮しながら公平・公正におこないます。
5. コンプライアンスの徹底  
全ての関係法令およびそれらの精神を遵守し、特に、安全に関する関係法令の遵守、人権尊重(児童労働・強制労働の禁止など)、個人・秘密情報の厳正な管理に充分配慮します。また、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体の活動を助長するような行為はおこないません。

## コーポレート・ガバナンス

関西電力グループは、CSRを確固たる価値観として、長期成長をめざしています。そのためには事業運営の透明性及び健全性を保つことが重要であると考え、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

### コーポレート・ガバナンスの基本体制

当社は、株主総会から経営の負託を受けた取締役会のもとに、常務会およびCSR推進会議やリスク管理委員会など各種委員会をおき、職務の執行を適正におこなっています。また、監査役、監査役会および会計監査人をおき、職務の執行が適法・適正かつ妥当であることを、それぞれの立場から確認しています。当社はこうした体制をコーポレート・ガバナンスの基本としています。

### 業務執行の適正の確保

当社は、定例取締役会を毎月1回、必要に応じて臨時取締役会を開き、経営上重要な事項について審議・決定するとともに、取締役の職務の執行状況について定期的な報告を受け、取締役を監督するなどコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

さらに、重要な業務執行については、迅速で適切な意思決定を実現するため、役付取締役により構成する常務会を原則的に週1回開催し、効率的かつ効果的な会社運営を実施しています。

また、経営の執行機能と監督機能を分け、業務執行の迅速性と効率性を高めるために、執行役員制を導入しています。

### 透明性と健全性の確保

当社は、取締役の職務執行が適法・適正かつ妥当であることを、継続的かつ効果的に監査するため、監査役制度を採用しています。監査役は、取締役会や常務会などの重要な会議に出席し、意見を述べ、取締役から経営上の重要事項に関する説明を聴取するとともに、主要な事業所について、その業務や財産の状況を調査するなど、監査を通じ、事業運営の透明

性と健全性を確保しています。さらに、代表取締役などとの間で定期的に会合を開催し、意見交換を実施しています。

また、監査役と監査役会の職務を補佐するため、監査役室(13名)を設置しています。これは監査実務や監査役会の運営などを担当する専任組織であり、その独立性を担保すべく、監査役直轄とし、当社グループの執行に係るいかなる職務も兼務していません。

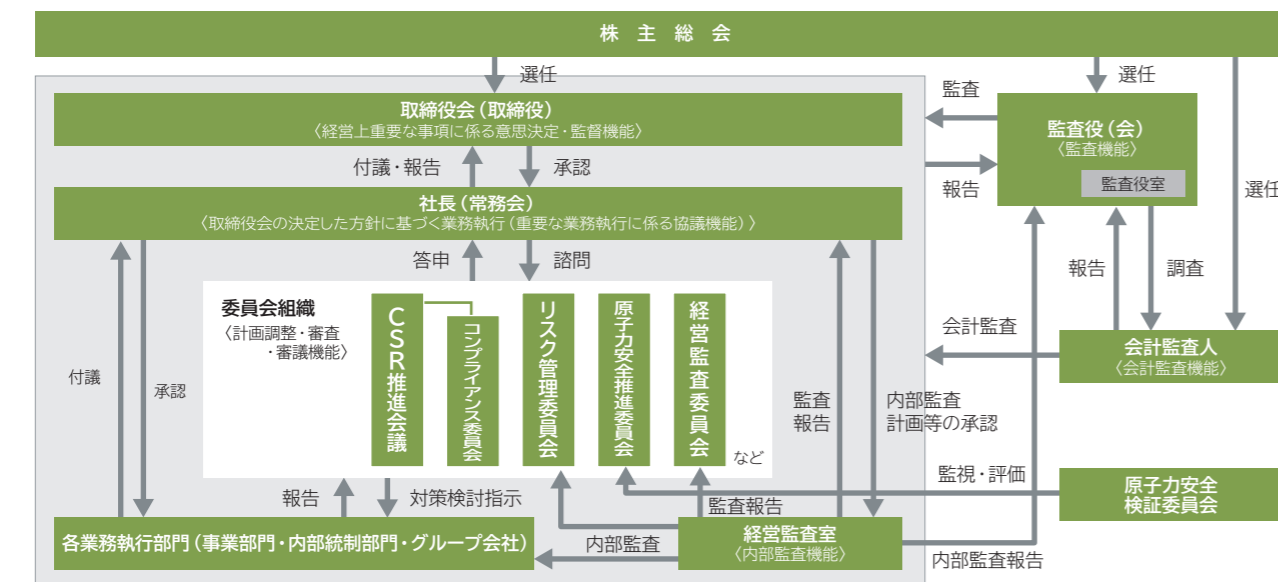
なお、社外役員は、社外取締役3名、社外監査役4名を選任しており、監査役7名のうち過半数が社外監査役となっています。社外取締役および社外監査役と当社との間に特別の利害関係はなく、独立性を確保しています。

### 内部監査機能の充実

当社は、品質・安全に関する経営上の諸問題を幅広く共有・審議し、社外の見識や情報を取り入れ、公正で専門的な立場から当社グループ全体の内部監査の適正を確保するため、「経営監査委員会」を設置しています。

また、内部監査の専任組織として経営監査室(38名)を設置しており、リスク管理体制とリスクの管理状況などについて定期的に監査するとともに、内部監査計画とその結果について常務会に付議・報告をおこなっています。また、各職場は監査結果を踏まえ、必要な改善活動を進めるなど、適正な業務運営の確保に努めています。

経営監査室、監査役および会計監査人は、コーポレート・ガバナンスの重要な担い手として適宜、連絡を取り合いながら監査を実施するとともに、監査結果について意見を交換するなど、互いに緊密な連携を維持しています。



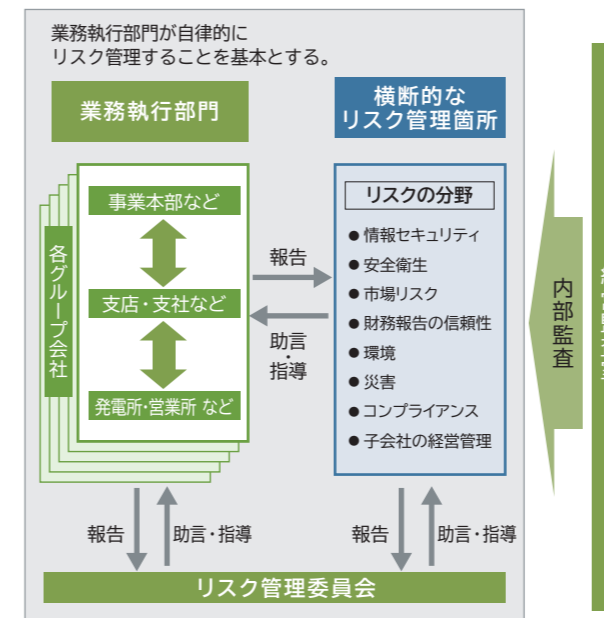
## リスクマネジメント

### 事業に伴うリスクの管理

事業活動に伴うリスクは、「関西電力グループリスク管理規程」に基づき、各業務の執行部門が自律的に管理することを基本としています。そのうえで、組織横断的に重要とされるリスクに関しては、主管するリスク管理箇所を定め、各業務執行部門に助言や指導をおこなうことでリスク管理の強化を図っています。さらに、リスクを統括的に管理する「リスク管理委員会」を設置し、当社グループの事業活動に伴うリスクを適切なレベルに管理するよう努めており、こうしたリスク管理体制のもと、金融商品取引法の定める適正な財務報告およびその信頼性の確保にも積極的に取り組んでいます。

さらに東日本大震災の教訓を踏まえ、現状のリスク想定に固執せず、想定外の事象が起こりうることを念頭においてリスク管理に取り組んでまいります。

### リスク管理体制



## CSR推進体制

### CSR推進会議を中心としたCSR推進体制

当社は、社長を議長とするCSR推進会議を設置し、当社グループ全体のCSR推進に関する総合的な方針や活動内容を策定するほか、具体的な活動の総合調整とその実施を促進しています。また、各種専門的な課題については「コンプライアンス委員会」や「環境部会」など下部組織にて検討を重ね、方策を策定しています。

CSR推進会議で策定された方針は、各部門や各事業所に伝えられ、それぞれにおいて活動が展開されます。グループ各社においても、当社とコミュニケーションを取りながら、自律的にCSR浸透活動を展開しています。

### コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、当社のコンプライアンスに関する総合的な方針の策定と、具体的方策の総合調整および実施を促進しています。同委員会の審議を経て、毎年度、策定されているコンプライアンス活動計画は、本店各部門や支店などにおいて、それぞれの所管業務に関する行動計画に具体化され、職場内研修の開催や法令遵守状況のチェックといった活動として実践されます。また、同委員会のもとに設置された「コンプライアンス相談窓口」では、従業員などからのコンプライアンスに関する相談への調査・対応をおこなっています。

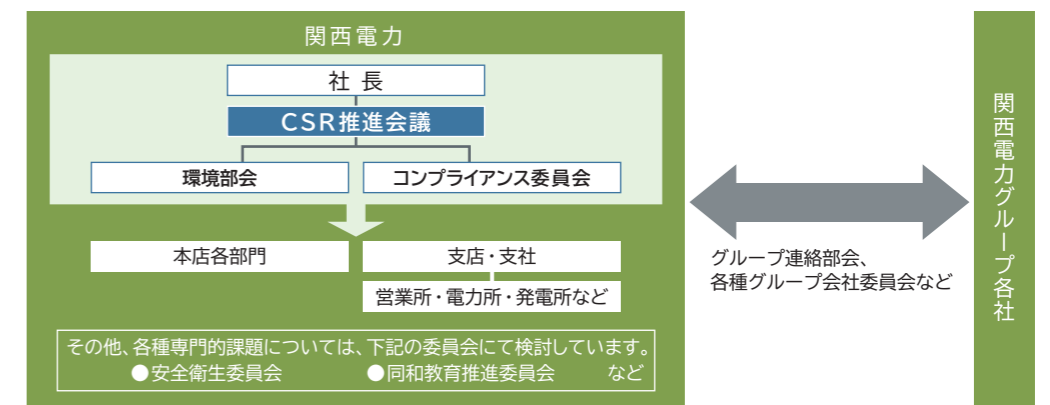
以上のような活動の状況について、同委員会では適宜、報告を受けて、PDCAが循環していることを確認しています。

### 環境部会

環境部会は、環境問題への先進的な取組みを組織横断的に推進しています。環境問題に対する各種方針に基づいて、環境管理活動を実施し、循環型事業活動に関する具体的行動計画「エコ・アクション」を策定しています。

加えて、「エコ・アクション」のチェック・アンド・レビューをおこない、環境問題に対する着実な対応を進めています。

### CSR推進体制



## CSR推進の具体的な取組み

関西電力グループは、お客さまや社会の変化を踏まえて、従業員一人ひとりが日々の業務を確実に遂行することがCSRの実践であり、その積み重ねこそが当社グループのCSR推進に結びつくと考えています。この考えに基づき、従業員一人ひとりがそれぞれの持ち場で、ステークホルダーの立場に立ち、思いやり、使命感を持って考え、行動できるようさまざまな取組みを展開しています。

### 経営層と第一線職場のコミュニケーション

当社は、社長をはじめ経営層がさまざまな機会を通じて積極的に第一線職場へ出向き、安全への思いや大切さなどを直接伝え、CSRへの理解の浸透・促進に取り組んでいます。その際には、意見の交換などによって、各職場の課題や問題の早期把握に努め、その後の経営に反映させていきます。



串本技術サービスセンターでの社長対話

### CSRキーパーソンを通じた啓発活動

当社は、それぞれの職場において、CSR推進のためのCSRキーパーソンを選任し、このCSRキーパーソンへの研修などを通じて全従業員への啓発活動を展開しています。

2011年度は、「職場のモチベーション維持」や「外部環境変化に対する不安感への対処」をテーマにした社外の専門家による講演などを開催しました。またCSRの意義や考え方について理解を深めるとともに、啓発活動に役立つ知識の提供や課題解決力などの向上を図りました。



CSRキーパーソンを対象とした研修

### 従業員に対するCSR啓発活動

従業員には「CSRの仕事への根付かせ」と「風土改善活動」という取組みを重点的に継続しておこなっています。

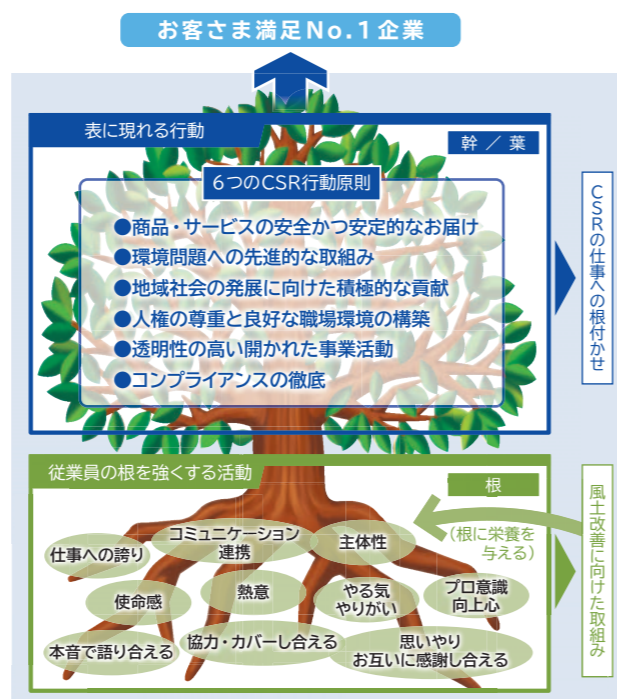
また、東日本大震災以降は、お客さまの意識や社会のニーズが大きく変化したことを踏まえ、信頼を回復するためには「日々の業務を確実に遂行すること（CSRの実践）」が重要であると認識を強め、その実践のための啓発活動に注力しています。

こうした取組みを木に例えると、「風土改善活動」は、直接目に見えない根の部分（従業員としての意識・意欲）に栄養を与え、より強くする活動であり、「CSRの仕事への根付かせ」や「日々の業務の確実な遂行」は、表に現れる幹や葉など（6つのCSR行動原則）を大きく成長させる活動といえます。

このような考えのもと、当社はこれからも各職場・キーマン・全従業員に対する取組みやツール類の充実を図るとともに、グループ一体となってCSRを推進してまいります。

なお、従業員に対するCSR活動については、毎年、全従業員を対象とした「CSRに関する全従業員アンケート」を実施し、分析と評価をおこなっています。この結果は、各部門や各職場へフィードバックし、次年度以降の啓発活動の改善に活用しています。

#### ■CSR推進活動のイメージ



## VoicE

### CSRキーパーソンとして部門を超えた推進活動を実践

関西電力能力開発センターには、発電から営業までさまざまな部門があり、年2回のCSRに関する職場内研修を実施する際には、部門合同でのグループディスカッションをおこない、部門を超えた風通しのよい職場づくりをめざしています。

また、全従業員に共通して必要な知識や技能、

価値観に関する研修を担当する一般研修グループでは、昨今の厳しい経営環境を踏まえ、関電魂ともいべき不屈の使命感やチャレンジ精神などを伝えるとともに、受講者のみなさんを元気づけるような研修を実施し、当社事業の確実な遂行とCSRの実践に貢献したいと考えています。



関西電力能力開発センター一般研修グループ課長 笹倉 芳樹

### 各職場での取組み

#### ■足元の課題の共有と“考動”意識の醸成への取組み

奈良支店では、震災以降のお客さまや社会の変化を踏まえ、職場の一体感や結束力を高めるため、話し合いを重ねながら、思いを込めたスローガンを作成し、従業員一人ひとりにめざすべき方向性などを浸透・定着させる活動を展開しています。また、昨今の電気事業や当社を取り巻くさまざまな情報を正確かつタイムリーに共有するため、幹部（支店・業務機関の長）が情報共有のあり方やコミュニケーションなどについて、合宿形式でオフサイトミーティングを開催しています。



オフサイトミーティングのようす

幹部自らが、「問題意識と危機感を持って議論するという姿勢」を示すことで、従業員一人ひとりの“考動（考え行動する）”意識の醸成に努めていきたいと考えています。

### グループ会社での取組み

#### ■「CSRリーダーシップ賞」を受賞！

アジアで最も社会的責任（CSR）を果たした企業を選ぶ「グローバルCSR賞2012」において、サンロケ・パワー社の川口社長が、「CSRリーダーシップ賞」を受賞しました。「グローバルCSR賞」での受賞は、日系企業としては初めてのことで、

サンロケプロジェクト（フィリピン・ルソン島）とは、1998年、当社が日本の電力会社として初めて海外水力発電事業に参画した先駆的なプロジェクトです。この度、移転住民への生計支援や積極的な社会・自然環境対策などが高く評価され、CSR賞を受賞することとなりました。

当社からは、サンロケ・パワー社役員を含む3名を現地に派遣しており、グループ会社として、同プロジェクトにおけるCSR活動を引き続き支援していきます。



サンロケ・パワー社 川口社長（右）、久保副社長（左：当社より出向）

## VoicE

### フェイストゥフェイスの対話で思いを共有

関電システムソリューションズ㈱では、社長と従業員が意見交換する「社長懇談会」が通算100回目を迎えました。また、従業員の家族を招待し、当社の事業などを理解していただく「オープンオフィス」といった、会社全体の風通しをよくするための取組みを展開しています。

これらの取組みを通じて私が大切にしているこ

とは、「フェイストゥフェイスのコミュニケーション」です。お互いの本当の気持ち（真意）を理解し合い、一人ひとりが会社をよくしたいという思いを共有し合うことが、従業員のやる気、ひいては会社の発展につながると私は考えています。今後も風通しのよい職場環境を築くため、さまざまな取組みを展開してまいります。



関電システムソリューションズ㈱人財部 人事グループ 森川 直樹

#### ■CSRポスターの製作・掲示で意識向上を図る

#### ……………【㈱関電パワーテック】

㈱関電パワーテックは、「企業の社会的責任を全うします」という経営理念のもと、CSR活動を展開しています。

その一つとして、5年前からそれぞれの事業所で従業員一人ひとりの「私の行動宣言」を記載したCSRポスターを毎年製作・掲示し、意識の高揚を図っています。

この他にも、電子社内報にCSR関連のエッセイを定期的に掲載したり、CSR教育の実施や清掃活動への参加などに取り組んでおり、これからもさまざまな活動を通じてCSR意識の向上を図っていきたく考えています。



2012年版の掲示ポスター

#### ■CSR職場討議で意識向上と職場づくりを推進

#### ……………【㈱日本ネットワークサポート】

㈱日本ネットワークサポートでは、さまざまなCSR活動事例について各職場で討議することにより、従業員一人ひとりがCSRの観点で考えることを習慣化し、高い倫理観を持つことができるよう取り組んでいます。2011年度は全社で215回の討議を実施し、いろいろな場面においてCSRの観点で自ら考えることができるようになってきました。

また、CSR推進において最も大事なことは「風通しの良い職場」であるとの考えから、取組みの一つとして役員が現場に出向き、従業員との対話活動を続けています。2011年度は延べ123名との対話を実施し、職場風土の改善につながる課題発掘や意見交換ができました。

今後も、従業員一人ひとりのCSR意識の向上をめざし、こうした取組みを地道に積み重ねていきます。



CSR職場討議のようす