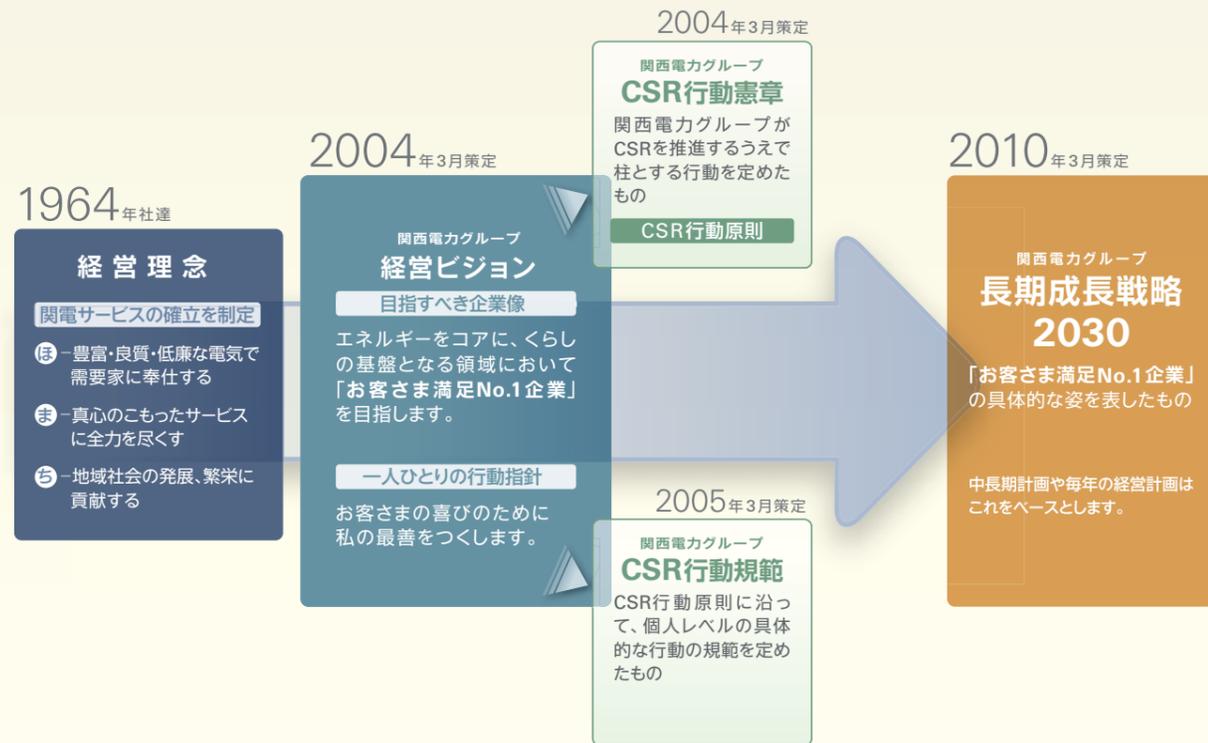


CSRと一体になった関西電力グループの経営

関西電力グループは、2010年3月、「関西電力グループ長期成長戦略 2030」を策定しました。これは、先行きが見通しにくい時代が続くなかで、当社グループが創業以来の「変わらぬ使命」を果たしていくための「羅針盤」ともいべき計画です。この成長戦略のなかにおいても私たちは、「CSR」をすべての活動のベースとすることを明確に打ち出しています。



創業間もない1951年、当社社長、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。その後、経営環境や事業形態が大きく変化するなか、当社グループは2004年に「関西電力グループ経営ビジョン」を策定しました。そして、「お客さま満足No.1企業」という「めざすべき企業像」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たのです。さらに、2010年3月、当社グループは、世界が低炭素社会実現に向けて大きく動きはじめるなど、これまでに経験したことのない変化の到来が予想されることから、「関西電力グループ長期成長戦略 2030」を策定しました。この戦略においても、CSRを「確固たる価値観」として基盤に据え、「低炭素社会のメインプレーヤー」「新時代のエネルギー安定供給のバイオニア」「エネルギーと暮らしのベストパートナー」を一体としてめざすことを「ありたい姿」としています。このように当社グループは、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、取引先、株主・投資家、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いただく信頼こそが、企業としての使命を果たし、持続的な成長を遂げていくための基盤です。当社グループは、社会の一員としての責務を確実に果たすとともに、事業活動に対してみなさまから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、この信頼を確固たるものとしていきたいと考えています。こうした認識のもと、当社グループは、すべての事業活動に対して6つの行動原則を展開し、企業としての社会的責任を全うします。

- CSR行動原則** ※各原則の本文はP2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

「関西電力グループ長期成長戦略 2030」 2030年にありたい姿



関西電力グループCSR行動規範

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、業務遂行に当たっては、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。

コンダクトカードの携帯
 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



- 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>
 - 「関西電力の調達活動」
<http://www.kepco.co.jp/kepa/purchas/index1.html>

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さまによって支えられており、相互に信頼関係の醸成に努め、これまで以上に強固なパートナーシップを構築しながら、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見学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
 2. 環境への配慮
 3. 強固なパートナーシップの確立
 4. 透明性の高い開かれた取引
 5. コンプライアンスの徹底

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や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、取締役の業務執行が適法・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、主要な事業所やグループ会社について、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（41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。

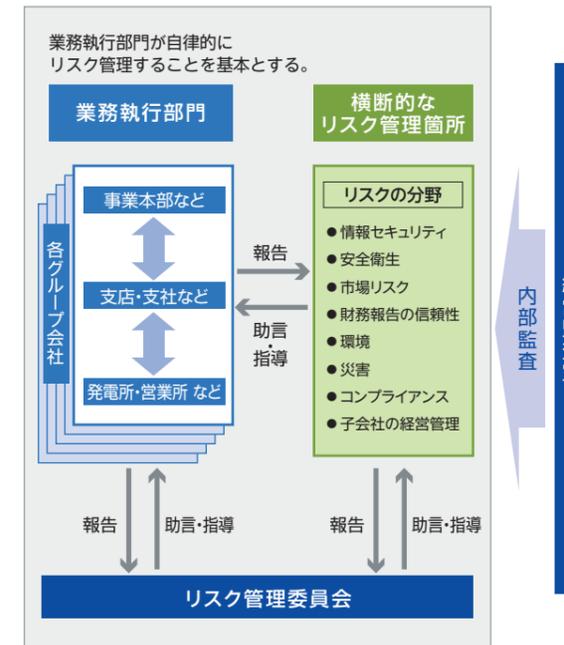
経営監査室、監査役および会計監査人は、コーポレート・ガバナンスの重要な担い手として適宜、連絡を取り合いながら監査を実施するとともに、監査結果について意見を交換するなど、互いに緊密な連携を維持しています。

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、組織横断的に重要とされるリスクに関しては、必要に応じて、専門性を兼ね備えた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。

■ 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。

こうして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。

一方、グループ各社は自律的にCSRを推進することに加え、必要に応じてグループ会社間の情報や意見の交換をおこない、連携を深めています。

■ コンプライアンス委員会

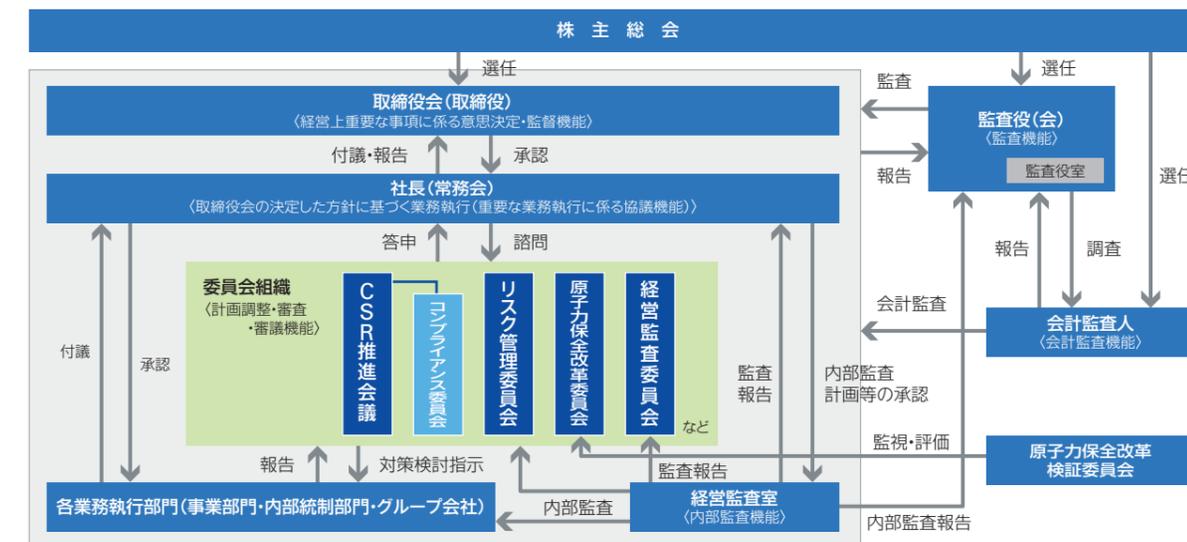
コンプライアンス委員会は、当社のコンプライアンスに関する総合的な方針の策定と具体的な方針の総合調整および実施を促進しています。同委員会の審議を経て、毎年度、策定されたコンプライアンス活動計画は、本店各部門や支店などにおいて、それぞれの所管業務に関する行動計画に具体化され、職場内研修の開催や法令遵守状況のチェックといった活動として実践されます。また、同委員会のもとに設置された「コンプライアンス相談窓口」では、従業員などからのコンプライアンスに関する相談への調査・対応をおこなっています。以上のような活動の状況について、同委員会では適宜、報告を受けて、PDCAが循環していることを確認しています。

■ 環境部会

環境部会は、環境問題への先進的な取り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く環境管理活動を実施し、循環型事業活動に関する具体的な行動計画を策定しています。

加えて、具体的行動計画のチェック・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



執行役員制：取締役会制度の見直しとして、業務執行は執行役員に委ね、取締役は、企業全体の方針の決定・監督に専念することとされており、取締役会の監督機能の強化と意思決定の迅速化を図ることなどを狙いとして導入されている。

循環型事業活動：事業活動に伴う環境負荷（環境へのCO₂や化学物質などの排出量）を極力低減するため、廃棄物の3Rや使用した水の再生利用などを積極的に取り入れる取り組みを指す。

コンプライアンス：→ P14

CSR推進の具体的な取組み

当社グループは、従業員一人ひとりがCSRについての理解を深め、常にCSRを意識しながら業務を遂行することこそがCSRの推進に重要であると考え、従業員自身や各職場単位での自律的な行動および活動を支援しています。

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積極的に第一線職場へ向かい、CSRに対する考え方を「フェイス トゥ フェイス」で直接伝え、理解の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、経営に反映させています。



第一線職場対話活動

CSRキーパーソンの選任と研修を通じた啓発活動

当社では、それぞれの職場に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を通じて全従業員への啓発活動を展開しています。研修では、社長の訓示のほか、社外の専門家によるコンプライアンスやCSRについての講演、小グループでの事例研修などを実施し、問題発見力や課題解決力の向上を図っています。

また、CSRキーパーソンは研修の内容を各職場に持ち帰り、従業員一人ひとりへの啓発活動に活用しています。

2009年度は、個人の意識を高めつつ、お互いに支え合える人間関係や職場風土の醸成に向け、「良心」「思いやり」をテーマとした講演研修などをおこない、CSRキーパーソンはこれを各事業所で展開しました。

このほか階層別研修にもCSRに関する内容を取り入れるなど、さまざまな方法でCSRの定着に取り組んでいます。



キーパーソン研修の様子

※職場の部長・課長クラス約120名をキーパーソンとして選任。

従業員に対するCSR推進活動

従業員に向けては、「CSRの仕事への根付かせ」と「風土改善」といった取組みを重点的に実施しています。

「CSRの仕事への根付かせ」については、従業員一人ひとりの仕事そのものが当社CSRの実践であり、その積み重ねこそがCSR推進に結びつくという考えのもと、さまざまな活動を展開しています。2009年度は、研修を通じて、各従業員は自分の業務やステークホルダーを明確にし、業務や自分に何が期待されているかを考え、また、他の従業員と意見交換をおこなうことで、CSRへの理解を深めるという活動などを実施しました。

「風土改善」については、CSRを実践するうえで土台となるのが各従業員の意識や組織の風土であるという考えから、社会が求める期待に前向きに応えられるよう意識を高めるため、各職場でディスカッションなどをおこなっています。2009年度は、各事業所で「自分たちの職場のよいところをさらに伸ばすには？」などをテーマに議論し、従業員同士の前向きな意見交換を促すことにより、職場風土改善についての気づきを提供したり、価値観の共有を図りました。

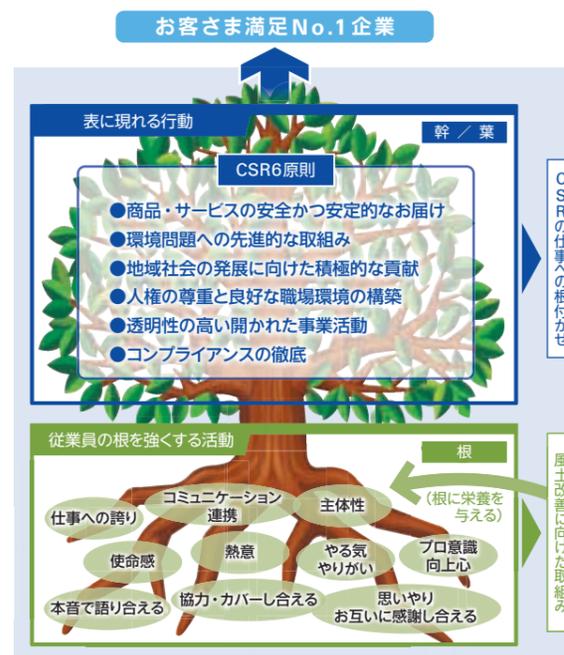
このような取組みを木に例えると、「風土改善」に向けた取組みは、直接目に見えない根の部分（従業員としての意識・意欲）に栄養を与え、より強くする活動といえ、「CSRの仕事への根付かせ」は、表に現れる幹や葉など（6つのCSR行動原則）を立派に大きく成長させる活動といえます。

当社はこれらを両輪として、従業員としての、また、企業としてのCSRを推進していきます。

こうした従業員に対するCSR活動については、毎年、すべての従業員を対象としたアンケート「全従業員アンケート」を実施し、評価と分析をおこなっています。その結果は各部門や各職場へフィードバックし、取組みの改善などに活用しています。

今後も引き続き、CSRの推進に向けて、各事業所の自律的な活動を中心に有益な取組みをおこなっていきます。

CSR推進活動のイメージ



各事業所での取組み

■「働きやすく、働きがいのある職場づくり」に向けての取組み（滋賀支店）

滋賀支店では、「職場一体感の醸成」「一人ひとりの成長の促進」「業務効率化の推進」の3つの柱を掲げ、「働きやすく、働きがいのある職場づくり」を推進しています。

具体的には、お互いをよく知り、認め合うことが必要であるとの考えのもと、従業員同士の親睦行事や社内イントラネットを活用した職場紹介など、職場の垣根を越えた交流を深めています。また、人を褒める力を磨くための「ほめ達（ほめる達人）研修」の実施や、支店独自の報賞制度の設定・活用など、褒め・認めることの実践によって、従業員個々人がお互いに認め合う風土の定着を図っています。さらには、他支

店の業務改善方を積極的にベンチマークして自らの職場に取り入れるなど、効果的な改善活動の推進に努めています。

2010年度は、『働きやすく、働きがいのある職場づくり』のさらなる推進に向けて、「ほめ達研修」の対象者の拡大や支店大のスポーツ大会の開催など、より多くの従業員が参画する活動を展開しています。



ほめ達研修（滋賀支店）

■CSRレポート活用によるCSR推進活動（奈良電力所）

当社では、従業員はCSRの担い手であるとともに重要なステークホルダーと考えています。そこで、2009年度は、当社グループのCSRについての知識習得だけでなく情報の共有を目的に、全従業員約2万人に『関西電力グループCSRレポート2009』を配布しました。レポートが一人ひとりに配られたことにより、各従業員がこれを自己啓発ツールとして活用しただけでなく、各事業所が独自の活用方法によってCSRの推進に役立てました。

例えば、奈良電力所では、所長が所員全員と直接対話をおこなうことを目的に、年2回「電力所長キャラバン」を実施していますが、2009年度も、この機会を利用してCSRレポートの理解・浸透を図るため、所長と所員がCSRレポートを読む場を設け、所長がCSRに対する思いを所員に伝えることで、所員全員が一つの思いを共有しました。

また、所員は、普段は交流機会が少ない事業所のさまざまな活動をCSRレポートを通じて知ることにより、関西電力グループの従業員としての「めざすべき姿」を改めて認識し、CSR行動原則についての意識を高めました。



電力所長キャラバン（奈良電力所）

VOICE

職場ディスカッションの企画・実行に携わって

より効果的なCSRの浸透をめざし新たな方法にも挑戦しています

海南発電所は、当社火力では2番目に大きな総出力を誇り、117名の従業員が所属しています。その一人ひとりにCSRが浸透するよう常に知恵を絞っています。例えば、CSRキーパーソンが受講した研修の内容をメールマガジンで伝えたり、「風土改善」のための職場ディスカッションをひと工夫し

ています。とくに2009年度の職場ディスカッションは、職場や業務ごとではなく、参加者をランダムに選び、また、数分ごとにメンバーやテーマが変わるワールド・カフェ方式を採用しておこないました。その結果、普段は話す機会のない従業員たちと交流が生まれ、意見の内容も充実。今後もさまざまな方法を試しながらCSRのより効果的な浸透をめざしたいと思います。



海南発電所 計画課
森山 真千永 田村 奈三子

VOICE

CSRキーパーソンとして支店活動を推進

従業員の認め合いをCSRの実践につなげたい

滋賀支店では「働きやすく、働きがいのある職場づくり」を推進しています。なかでも、重視しているのは「お互いに認め合う」ことです。人は小さな成功体験を積み重ねるなかで「やればできる」という自信を持ち、大きく成長します。そこで、職場の一人ひとりが小さな成功体験を積み重ねることができるよう、また、小さな成功でもしっか

り褒め、互いに認め合う風土が根付くよう、役職者や職場をリードする人々には、しっかりと役割を果たしてもらいたいと思っています。そして、自信を持ち、成長した従業員が、お客さまや地域社会との対話から、求められていることを的確に把握し、それをご提供できれば、当社の信頼をさらに高めることができると思います。

滋賀支店 支店長室
支店長室長
木村 治久

