



関西電力グループ power with heart 2021 No.1064

ソリユーション本部に迫る 「ニューノーマルな時代のVX」

関西電力グループは、今春に策定した中期経営計画において、VX (Value Transformation)、「つまり」サービス・プロバイダーへの転換」を掲げ、徹底してお客さま視点に立ってニーズや課題と向き合うことで、お客さまに新たな価値を提供し続けることを目指している。計画を推進するため新設された組織が、ソリユーション本部だ。

新型コロナウイルス感染拡大を機に、世の中は大きく変わった。ソリユーション本部はコロナ後の「ニューノーマル」な時代でも、お客さま視点に立った新たな価値の創造が期待されている。ソリユーション本部の「暮らし」「ビジネス」の分野におけるVXの取組みに迫る。

「暮らし」がますます拡大！

暮らし分野では、日々の暮らしにおいて「もっと安全に」「もっと快適・便利に」「もっとおトクに」をテーマに、エネルギーを中心にしながら、お客さまの暮らしに役立つサービスを提供している。特に積極的にサービスを拡充しているのが「かんでん暮らしモール」である。

これは、関西電力のWEBサービス「はぴeみる電」会員を対象としたECモール（多数の企業や商店のECサイトが集まったインターネット上の仮想的なショッピングモール）である。「暮らし」のお困りごとを解決する「を」をコンセプトに、不動産・住宅、保険、家事サポート、生活サポート、ヘルス



暮らしモール

暮らし分野では、日々の暮らしにおいて「もっと安全に」「もっと快適・便利に」「もっとおトクに」をテーマに、エネルギーを中心にしながら、お客さまの暮らしに役立つサービスを提供している。特に積極的に積極的にサービスを拡充しているのが「かんでん暮らしモール」である。

拡充するサービス

コロナ禍で暮らしのあり方が変わる今、暮らしのサービスもそれに合わせたものが求められている。今年3月の開始時には33ジャンルであった本モールのサービスは、今では

45ジャンルにまで拡充した。増加ジャンルの内訳を見ると、「出張シエフ」「通販スタイル引越越し」「パーソナルフード」「オンライン学習」等、新たな生活様式にあったサービスの提供を進めていることが分かる。

時代が大きく変容する中、新たなニーズの顕在化を先取りし、いかにお客さまにとって魅力あるサービスを開発していくかが鍵だ。



●営業部門リビングソリューショングループ
村松真優(むらまつまゆ)さん

「かんでん暮らしモール」において新たなサービス・出店事業者さまの検討や交渉、お客さまへのプロモーションを担当しています。社会的トレンドやニーズは何か、お客さまに利用いただけるサービスは何か、自分ならどんなサービスを提供したいか、様々な観点でサービスを検討しています。リリース前は、自分が選んだサービスが喜んでいただけるか不安もありましたが、リリース後は、お客さまからお礼のお言葉をいただくこともあり、お客さまに喜んでいただけるサービスが提供できていると実感しています。また、本モールのサービスをより多くのお客さまにご利用いただけるよう、プロモーション施策を行うことにやりがいを感じています。今後は、お客さまのご利用実績を分析し、仮説を立てながら、「かんでん暮らしモール」ならではのサービスを提供していきたいと思っています。

ゼロカーボンビジョン 2050の実現に向けて

ビジネス分野においては、これまで提供してきたエネルギーマネジメントをはじめとするソリューションサービスを「環境・脱炭素」という今日的な切り口で再整理し、脱炭素ソリューションの提供を推し進めている。

積極的な全国向けWEBプロモーションの展開

営業部門(ビジネス)は、今夏ホームページ上の法人向けサイトを一新し、「脱炭素ソリューション」の認知度向上に取り組んでいる。特に注力しているのは法人向けWEBセミナーの積極的な開催だ。コロナ禍で、お客さまとのリアルな接点獲得に制約がかかる中、WEBセミナーの実施により、多数のお客さまへの情報発信を行っている。



▲セミナーに登壇する奥畑さん

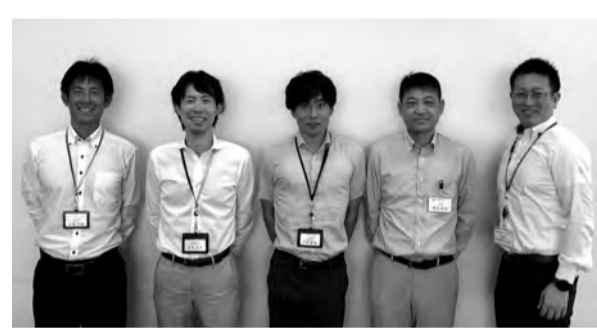
セミナーは関西電力の社員が講師として登壇する。営業部門 法人ソリューショングループリーダーの奥畑悠樹(おくはたゆうき)さんもその一人だ。奥畑さんはWEB開催のため参加者のリアルな反応が見えづらいと苦労を語る一方、「他社も同様のセミナーを実施されている中で、いかに我々のセミナーに参加していただくか、視聴後の満足を得るか、また導入に向けたご検討にまで響く訴求ができるか、参加者目線での工夫に努めている」とも語った。法人営業計画グループのセミナー事務局では、9月15日の本セミナー参加者に

セミナーには毎回様々な業種、業態から200名程度の参加者が集まる。全国から参加を募ることができるところも場所にとわれないWEBセミナーの強みだ。

セミナー事務局は今後の展望について、「日本においても脱炭素に向けた取組みが喫緊の課題である中、少しでも多くのお客さまのお役に立つために、そして関西電力のソリューション認知度向上のために、これからも様々なプロモーションを展開していきたい」と語った。

ゼロカーボンコンサル

「脱炭素ソリューション」の一環として、新たに打ち出したのは、「ゼロカーボンコンサル」サービスである。2050年をターゲットに、お客さまのエネルギーを「減らす」「置き換える」「創る」ためのお客さまごとのカスタマイズした包括的なサービスを提案している。



▲左から①②③④⑤ 法人営業グループ ①チーフマネジャーの吉留さん、③池田さん、⑤生島さん エンジニアリンググループ ②五井さん、④嶋田さん

「2030年度に向けて温室効果ガスの削減目標をどのように立てたのか悩む企業は多い」と語るのは営業部門 法人営業第一部 人営業グループ(産業)マネジャーの生島正之助(いくしましげのすけ)さん。生島さんが担当する大手メーカーのお客さまは、自社の削減目標を打ち出せずにいた。実現に向けた

せたCO₂削減のロードマップを作成。2030年度をターゲットに費用対効果も踏まえたプランであり、お客さまから「実現性も高く、辛いところ」に手が届く」との評価を頂けた提案となった。

生島さんは「他社ではできないソリューションを常に考えなければいけない」とも話す。世間において環境等に配慮した商品に対する購入意向が高まる中、前述のメーカーに対しては、脱炭素商品の検討まで踏み込んだ提案を実施。CO₂削減という課題達成に留まらず、お客さまの新たな価値創造までを見据えた提案だ。

チームのメンバーである池田武史(いけだたけひろ)さんは「お客さまと一緒に目標を達成していくことにやりがいを感じている。関西電力の強みを活かすのは勿論のこと、これまでの常識にとらわれない発想でお客さまのニーズに応え続けていきた」との意気込みを見せた。

提案の実現に向けて、生島さんたちとお客さまの商談は続く。

「コロナ禍で売り上げ好調！ 関電SSS」

モビリティの取組みには、今年3月に始まった「関電SSS」(Safety Support Service) (以下、関電SSS)がある。これは法人のお客さま向けのサービスで、スマートフォンやタブレットの専用アプリを通じて、ドライバーと管理者向けに「安全運転・勤怠管理・日報作成」の3つのサービスを提供し、ドライバーの交通事故の防止、安全運転意識の向上及び業務効率化をサポートするものである。



▲安全運転のスコア化や動態管理のイメージ

関電SSSは、コロナ禍で急増する飲食物等の宅配・公共交通機関以外の移動といった社会的ニーズを受け、飲食・小売・エネルギー関係等の様々な業種のお客さまからお問

い合わせを頂いている。利用アカウント数は1万アカウントを超え、順調に売り上げが伸びている。

特に交通事故削減効果については一定の評価を受けている。8月末からは「急ブレーキが多い」「速度超過が多い」といった各ドライバーの運転の傾向を踏まえ、各ドライバーに応じた講習動画の配信を行うサービスを提供している。このサービスは、従来の集団で受ける安全運転講習と異なり、各ドライバーに特化した動画を配信することで、より効率的な教育が行えることにも、コロナ禍において「密」を回避しながら、より安全に講習機会を提供できる。



▲関電SSS担当の和藤さん(左)と三浦さん(右)

●開発部門 戦略グループ
三浦 佑貴(みづらゆうき)さん

私は関電SSSの開発に携わりました。本サービスは、社有車をご利用される企業さまの「安全を守る手助けをしたい」という思いのもと開発が始まりました。お客さまのお声を反映させるため、お客さまの所へ足を運び、シンブルで使い易い機能への絞り込みや操作画面の実現に注力しました。運転特性を踏まえた安全教育動画サービスによって、コロナ禍での密回避を実現するとともに、ドライバー需要の急増等環境変化を前向きに捉え、営業機会に活かされた点が売上向上の一因だと考えます。今後は、収集された位置情報等のデータを活用し、サービス自体の魅力を向上させることに加え、モビリティ・ゼロカーボン等の他の新サービスと組み合わせることで、更なるVX推進に貢献していきます。

電力小売全面自由化以降、厳しい競争が続く中、いかにお客さまと社会に関西電力グループのサービスをお選びいただくか、ソリューション本部の活動はもとより、VXを掲げる関西電力グループ全体の真価が問われる。

関西電力グループのキャリア形成支援

関電グループにおけるキャリアパスは、「新卒採用」からの「本人の希望や資質等を踏まえた人事異動」のみならず、キャリア採用（中途採用）の拡大や公募型のe-チャレンジ制度の実施により、多様な複線化されつつあり、また、キャリア形成において、従業員の内発的・自発性が発揮できるものとなっている。これらの制度の実施状況や、様々なキャリアを歩む従業員を紹介する。

■キャリア採用

キャリア採用とは関西電力における中途採用制度である。第二新卒（入社3年目までを目安とした若手の方から）、長く他企業で実務を経験した方まで、様々な経歴・年齢の方が採用されており、前職ではエネルギー業界と全く異なる分野の仕事をしていた従業員が多く活躍している。キャリア採用は総合職（事務系・技術系）、プロフェッショナル職（技術系）で募集しており、入社後は職種によって、幅広く配属されている。

キャリア採用の人数は、2018年は8名だったのに対し、2020年は28名と年々増加しており、2021年9月末時点で計71名が入社している。

2020年1月にキャリア採用で入社し、国際事業本部で働く桑野梨江子（かんの りえこ）さんに話を聞いた。


**●国際事業本部 国際開発部門
事業開発第二グループ
桑野 梨江子さん**



フロントエグゼクティブとして、電力供給の「上流」に興味をもち、関西電力に入社しました。現在は、発電・送電案件の開発業務に従事していますが、前職で経験したEPC（設計・調達・建設）事業者O&M（運用&保守）事業者、機器供給者等と連携した仕事もあるため、相手の立場や利害を理解しながら提案、契約交渉等にあたるよう努めています。

国際事業本部には様々な業務を経験できる環境があり、刺激的な日々を送っています。引き続き、専門性を高められるよう頑張っていきたいです。

**●K4 Digital(出向)
コンサルテイングユニット
前後 一郎さん**



以前は法人営業で計画担当に就任していましたが、自己成長のため、デジタルビジネス領域に挑戦しました。現在はソリューション本部のデジタルコンサルを担っており、以前の法人営業でのノウハウや知見を活かしてスピーディーに業務に取り組んでいます。

K4 Digitalは風通しがよく柔軟に働くことができ、かつ自分のやりたいことをサポートしてくれる体制が整っている職場です。また、一緒に働いているアクセンチュアの方からスキルを吸収することも魅力です。幅広い知見を得て経験を積み、デジタルビジネスの第一線で働く人材になりたいです。

国際事業本部には、キャリア採用の方が多数所属している。国際事業本部 人財・安全推進グループチームマネージャーの松田徹（まつた ととる）さんは、「キャリア採用の方は、それぞれの強みや前職での経験・個性を活かして大いに活躍されるだけでなく、異なる目線で課題発見や改善提案を頂くなど、職場に新しい風を吹き込んでくれることで組織風土の改革にも寄与いただいている」と語った。

■e-チャレンジ制度

従業員が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として「e-チャレンジ制度」がある。

キャリアチャレンジ

「キャリアチャレンジ」ではグローバルビジネスや新ビジネス（イノベーション）推進、新規事業創出、再生可能エネルギービジネス等様々な分野で、新たにモチベーション高くチャレンジする人材を募集し、選考を突破した合格者には、当該領域での活躍に必要な能力の獲得・伸長を促すべく、異動配置や研修等による育成機会が付与される。

例年様々な部門が募集を行い、10〜20名程度が合格する。2020年度は新たに脱炭素ビジネスコースの募集もあり、年度内で計33名が合格した。

2020年度に、スーパープロフェッショナルキャリアチャレンジ（デジタルコンサルティング）に合格し、現在はK4 Digitalで働く前田 一郎（まえいしゅんいち）さんに話を聞いた。

**新たなキャリアに挑む
二人のクロストーク**




▲左：高木室長、右：坂田室長

本年7月、人財・安全推進室以下、人安室と経営企画室において異例のキャリアを持つ室長が誕生した。人安室の坂田室長は経理部門のキャリアが長い。他方、経営企画室の高木室長は原子力部門のキャリアをこれまで歩んできた。新たな領域において、どのような思いで諸改革に挑もうとしているのか。二人に語ってもらった。（以下、敬称略）

IT戦略室は前さんの合格したデジタルコンサルティング以外のプロフェッショナルも募集している。IT戦略室IT運営グループマネージャーの内山繁喜（うちやま しげき）さんは「中期経営計画に掲げる「KX」の達成にはデジタル技術の活用が不可欠になっていきます。また、サイバー攻撃への対策と利便性の両立も求められています。IT部門としてこれらに貢献するため、デジタル/セキュリティ技術に精通した人材に一人でも多くの方になってもらいたい」との考えから、この分野に熱い思いを持つ人材を募集しています」と語った。


**●経営企画室 イノベーションラボ
イノベーション推進グループ
北野 谷征吾さん**



私は以前、関西電力送配電の新規事業グループに所属していた際に、2度のデュアルワークを経験しました。デュアルワークでは他部門、社外の方と関わる機会も多いので、興味のある方は「新しい世界を見る」という気持ちで気軽に参加してみてください。

「e-チャレンジ制度」には他にも「デュアルワークチャレンジ」が存在する。これは、社内におけるイノベーションの推進や、多様な業務経験による個々人のさらなる成長を目的として、本来の業務に加え、就業時間の20%程度を活用して他業務特定のプロジェクト業務等にも従事する仕組みである。様々な部署に所属するデュアルワーカーにより、多様なアイデア・価値観が共有されることで、プロジェクトの内容が充実していく。また、参加した従業員は、デュアルワークで得た知識や刺激を、本来の業務にも還元し成長することが出来る。

**さかた みちや
坂田 道哉**



1991年 4月	入社
2005年 6月	経理室 予算グループ M
2006年 6月	経理室 財務グループ M
2008年 6月	人材活性化室 給与厚生グループ M
2010年 6月	経理室 計画グループ M
2012年 6月	経理室 財務グループ CM
2015年 6月	経理室 経理センター 所長
2016年 6月	経理室 財務グループ CM
2017年 4月	経理室 経理部長
2021年 7月	人財・安全推進室長

**たかぎ ひろあき
高木 宏彰**



1994年 4月	入社
2006年 6月	原子力事業本部 保全計画グループ M
2008年 6月	美浜発電所 原子炉保修課長
2011年 11月	原子力事業本部 原子力発電部門 発電グループ M
2012年 9月	原子力事業本部 原子力企画部門 シビアアクシデント対策 PT M
2014年 6月	原子力事業本部 原子力発電部門 発電グループ CM
2016年 4月	原子力事業本部 原子力技術部門 原子力新設グループ CM
2018年 6月	原子力事業本部 原子力技術部門 原子力技術部長
2019年 7月	原子力事業本部 原子力企画部門 原子力企画部長
2021年 7月	経営企画室長

参加し、現在はイノベーションラボで働いている北野谷征吾（きたの やすむ）さんに話を聞いた。

過去のキャリア・知見等が活かされていると思ふこと
坂田 この数年間、経理においては「お金」の観点から、関電グループ全体としてどうあるべきか議論をしてきました。ただ、「人の話になると議論の対象が関西電力と関西電力送配電という「旧関西電力」に限定されていることが多いと最近思っています。その観点では「人」についても、関電グループ全体という視座に変えていかなければいけないと考えています。

高木 私自身、原子力の中ではありますが、技術だけではなく、企画業務、人事業務、訴訟業務等、色々な分野を経験させていただき、また、それは経営企画室であって、も重要な部分があります。

坂田 原子力部門出身の高木さんが経営企画室長に就かれて、新しい観点から色々な意見を仰っていたら、感じているように感じています。原子力のことを知っている方も少なかったですね。

高木 そうですね。やはり、これからは原子力だけではなく他部門と人材交流していくの、いいと思います。技術系の従業員であっても、コーポレート部門、例えば経理、人事、労務、企画の業務を経験するのはいいと思います。経営資源の議論に触れることで、技術系部門の間も、経験やセンスに厚みが増しますよね。

坂田 そうですね。今でも人安室に、技術系の方が何人かいますが、技術系の方が役職者として事務系部門を経験するといった異動もあって、いいと思います。そういった交流を考えていくのが私からの仕事です。

これからの意気込み
高木 私は経営理念にもありますが、「あたりまえ」を守る「あたりまえ」という両方の取組みが必要だと思います。既存領域では徹底的なコストダウンをして、激しい競争に勝つ残りたい。他方で、新しい領域を見つけて、成長の柱にしていかなければならない。長い目で見て、事業にはライフサイクルがあっても、いずれ主役が変わるので、新しい事業をどんどん見つけていかなければならない。これをやるには、「変革を促す」という意志を持って、絶対できないと思いません。そして、そういう新しい事業に経営資源を手当するの、私たちが仕事を考えています。

坂田 「あたりまえ」を創る新しい事業をやっている、というふうな人財に活躍してもらったのか、それこそが私の仕事になるのかな、というふうに思っています。

に、社内の知見だけでやっていくのは限界がある一方、外部リソースの活用等にお金はかかるわけでもないかな。人財によって、1人でも1.5人分の力を発揮する可能性も秘めていますし、そのような人財の育成・配置が必要ですね。

高木 既存の領域から、新しいことをやりたい人を募っていかなければなりません。その人たちのために、再教育、リスキングが大事ですね。そして、人財の採用も大事ですね。採用で新たなコースが始まりました。

坂田 新しいコース創設コースです。今年から始めました。今までの関西電力の総合職の方とは全然違う個性豊かな人材が集まっていたらいいと思います。

高木 新しい事業をやっていくためには、これまでの関西電力とは違う文化が必要ですね。そういう人財を採用する、ということは、今のままの文化を維持するのではなく、新しい文化を創っていく、ということが必要です。そういった人材を創っていく、ということが必要ですね。

坂田 今、イノベーション事業の検討に携わっている従業員は、関西電力グループの中でも、新たな文化を持っている人たちで、他の人とは違う発想が期待できます。ただ、そういう人材が、通常の異動ルーティンによって育成できるのか、それは育成上の課題ではあると思いますが、検討は進んでいきたいと思っています。

キャリア形成に対するアドバイス
坂田 とにかく、いろいろな業務を経験したいという思いで、自身の希望をキャリアアップシートに書いてほしいです。もちろん異動という形で、色々な部署に行っても、うけるチャンスも出てくると思います。ぜひ、「どうやって本人にいろんなことをやらせてあげようか」という気持ちで、何の仕事をするにしても、モチベーションもあがりやすいですね。ほとんどは、理系のみはキャリアを、経ってきた私からの切実なアドバイスです。（笑）

高木 まずは、自分の「コア」をしっかり身に付けてほしいです。しっかりと勉強したことは、後になって活きます。そのうえで、いろいろなことにチャレンジしてほしい。そうしないと人間の幅が広がらないと思います。従業員がポジティブに「やりたい」と考えていることを、会社は叶えてくれると思います。

COP26開催目前！ 気候変動の情勢とポイント

気候変動への対応は喫緊の課題であり、国際的にも地球温暖化対策に向けた機運が高まる中、今年10月からイギリスで開催されるCOP26第26回気候変動枠組条約締結国会議では、各国の新たな温室効果ガス削減目標およびそれに向けた取り組みについて議論がされる予定である。

気候変動の国際的な枠組みについて振り返るとともに、日本が新たな削減目標をCOP26に向けて打ち出すにあたり、エネルギー事業者である私たちは何に注目すべきかを解説する。

■気候変動に関する動向 国連気候変動枠組条約

1992年5月、地球サミットにおいて、地球温暖化防止に向けて大気中の温室効果ガスの濃度を安定させることを目的に国連気候変動枠組条約が採択された。条約は1994年に発効、その翌年から、地球温暖化防止のための枠組みを議論する「締結国会議(COP)」が、概ね毎年開催されている。

1997年のCOP3において、2008年〜2012年までの5年間を第一約束期間とし、先進国全体の温室効果ガス合計排出量を1

990年比で5%削減することを目標とした「京都議定書」が採択された(発効は2004年のCOP10)。

2012年に京都議定書の第一期間を終了し、その後継となる枠組み構築の機運が高まる中、2015年のCOP21において、2020年以降の気候変動に関する国際的な枠組みとして採択されたのが「パリ協定」である(発効は2016年)。

パリ協定について

パリ協定は、産業革命前からの世界の平均気温の上昇を2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力を追求することとしている。各国はNDC(温室効果ガスの削減目標)を作成、提出し、目標達成に向けた国内対策を取らなければならない。ここで言う各国とは先進国だけでなくCOPに参加する全ての国が該当する。先進国のみ削減義務を課した京都議定書とは異なる点である。日本がCOP21に際して提出した目標は「2030年度に2013年度比26%削減」であった。

なお、NDCは5年ごとに提出することになっている。COP26では、2030年の新たなNDCおよび達成に向けて各国がどう取り組むか議論される予定である。

「1.5℃特別報告書」である。報告書では、すでに産業化以前より平均気温が1℃上昇しており、早ければ2030年に1.5℃上昇する可能性が高い「1.5℃上昇すると生物への影響が高い」「1.5℃上昇を防ぐにはCO₂排出量を2030年までに約45%減少、2050年前後に正味ゼロを目指す必要がある」との報告がなされた。2050年カーボンニュートラルは世界中で取り組まなければならないことを示すものとなった。また現在IPCCでは、第6次評価報告書(AR6)を作成しており、今年から来年にかけて、順次報告書が公表されることとなっているため、その中身についても今後、注目が集まると予想される。

1992年	地球サミット開催。国連気候変動枠組条約採択
1997年	COP3開催 「京都議定書」採択
2015年	COP21開催 「パリ協定」採択
2018年	IPCC 1.5℃特別報告書 発表
2020年	日本、10月に「2050カーボンニュートラル」宣言
2021年	4月 気候サミット 日本、「2030年度に2013年度比46%削減」を表明
	10月 COP26開催予定 新たな削減目標について議論予定

■図1 気候変動をめぐる動向

IPCC 1.5℃ 特別報告書が与えたインパクト
新たなNDC策定においては、各国の「野心的な」削減努力が求められている。その背景の一つにあるのは、「国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)」が2018年に公表した

COP26に向けたNDC — 日本の野心的な目標 —

国際的な潮流も背景に、2020年10月、日本は2050年カーボンニュートラルの実現を目指すと言明。また2020年3月、日本は現行掘え置きNDCを一旦は提出したものの、2021年4月に開催された気候サミットにおいて、「2030年度に2013年度比46%削減」と新たな目標を表明した。

■今後注目のべき 国の動向

「2030年度に2013年度比46%削減」の達成に向けて、各種政策の策定がCOP26までに進められる予定である。エネルギー事業者として特に注目すべき政策について紹介する。

地球温暖化対策計画案

パリ協定等を踏まえ、2016年5月に策定された地球温暖化対策計画。今般、その目標を現行水準(2030年度に2013年度比26%削減)から46%削減に見直すことにも、目標達成に向けて、どういった分野でどれくらい減らすべきなのか、そのためにどういった方策が考えられるのかの検討がなされ、その修正案が示された。修正案によれば、温室効果ガス排出量の8割以上を

占めるエネルギー起源CO₂(※)を2013年度比5億5,800万t削減(2013年度比45%削減)することを目標としており、例えば、産業部門で38%、業務その他部門で51%、家庭部門で66%の削減が目標となっている。(図2)

2019年度のCO₂排出量11億800万tのうち、約40%が電力に由来するものである。したがって、各部門の目標の達成においては、当然、発電事業者による「サプライサイド」の低炭素に向けた取り組みが重要となる。修正案によれば「再生可能エネルギー」電気の最大限導入により2013年度比1億2000万〜1億3000万t程度の削減見込みがあるとしている。これはエネルギー起源CO₂削減目標の20%超に及ぶ規模である。

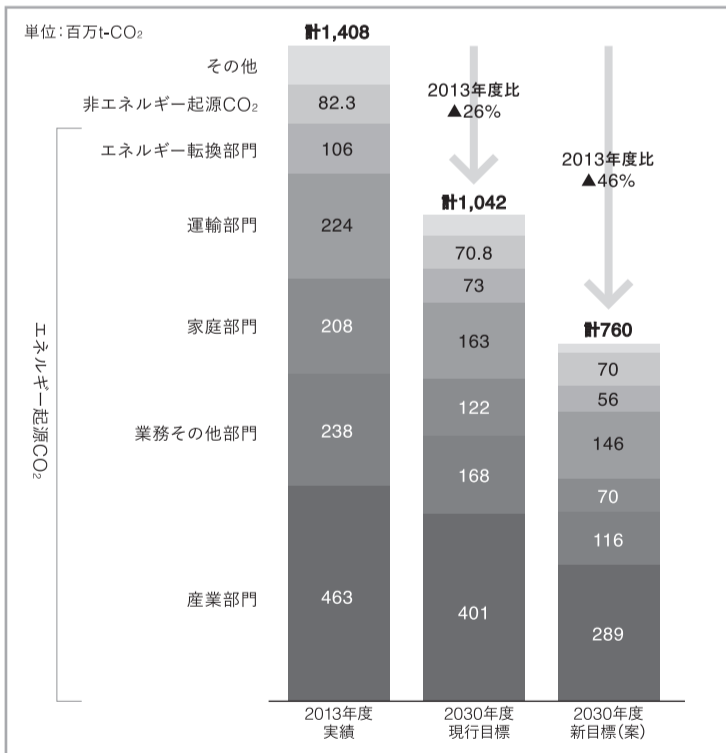
第6次エネルギー基本計画案

エネルギー事業者として特に注視すべきは第6次エネルギー基本計画の内容である。

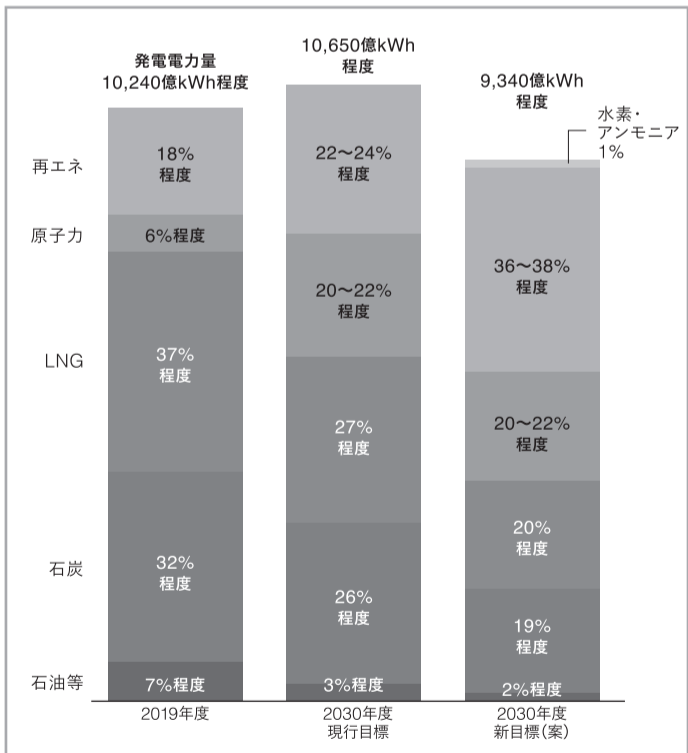
エネルギー基本計画とは、日本の中長期的なエネルギー政策の方針を示すもの。2003年に初めて策定、以後3年程度ごとに見直しがされており、今般、第6次計画案の内容が示されている。

第5次計画案においては、2030年度の発電電力量および電源構成の目標は、現行の温室効果ガス削減目標(2013年度比26%削減)と整合するものとして定められており、今般、削減目標を46%に引き上げるにあたって、第6次計画案において、新たな電源構成の目標が定められた。(図3)

非化石エネルギーに関して述べると、まず、再生可能エネルギーは「主力電源」として最優先の原則の下で最大の導入に取り組み(こととされ、2030年度には約36%とされている。現行目標22%〜38%とされている。24%からの大きな水準引き上げである。また、原子力については、「安全性の確保を大前提に、長期的なエネルギー需給構造の安定性に寄与する重要なベースロード電源」



■図2 日本の温室効果ガス削減目標 [「地球温暖化対策計画」(2016.5.13閣議決定)および「地球温暖化対策計画(案)」(2021.9.3環境省発表)を基に作成]



■図3 電源構成 [「2030年度におけるエネルギー需給の見通し(関連資料)」(令和3年9月 資源エネルギー庁を基に作成)]

コラム：二国間クレジット制度

地球温暖化対策計画の修正案において、二国間クレジット制度(JCM)の活用により、2030年度までの累積で、1億t程度の国際的な排出削減・吸収量を目標とされている。

二国間クレジット制度(JCM)とは、優れた低炭素技術やインフラの導入等を通じて開発途上国における温室効果ガスの排出削減を行い、その削減への日本の貢献を定量的に評価することにより、日本の排出削減目標の達成に活用するもの。17か国との間でJCMを開始するための二国間文書に署名しており、環境省による資金支援事業に採択されたプロジェクトは186件に及ぶ。(2021年6月時点)

この資金支援事業には、関西電力のプロジェクトも採択されている。「関西エナジーソリューション(タイランド)社」はエネルギー利用に関するソリューション提案を目的とした初めての海外子会社として、2018年に設立。以降、タイ王国において複数のプロジェクトを進めている。4件のプロジェクトがJCM資金支援事業に採択されており、温室効果ガスの想定削減量は年間2.3万tに及ぶ。(2021年6月時点)



▲関西エナジーソリューション(タイランド)社で働く従業員の皆さん

関西電力は、日本国内のソリューション提案で培った技術やノウハウを活用し、海外においても、お客様のエネルギーコストや環境負荷の低減を促進し、エネルギー利用に関するソリューションを提供することにより、国際的な脱炭素に向けて取り組んでいく。

関西電力インターンシップに潜入!

このコーナーでは、広報室の新入社員立石が様々な職場やイベントに潜入取材し、実際の現場の様子をお伝えします。今回は、関西電力のインターンシップに潜入しました!

関西電力のインターンシップってどんな?

関西電力では、「挑む。関電」をテーマに、学生の皆さんに電力業界や関西電力の業務内容・設備スケールの大きさ・技術力・仕事のやりがい等を知っていただく機会として、年間を通して様々なインターンシップを開催しています。例えば、8月から9月に実施される夏季インターンシップ「REAL」では、全国から、総勢800名の学生を受け入れたそうです。

※今年も新型コロナウイルス感染症対策の観点から、全面オンラインでの開催でした。

また、これらのコースに加え、2020年度からは新たに長期インターンシップを実施!長期インターンシップでは、学生ならではの柔軟な発想で新規ビジネス立案を行う「新ビジネス創造コース」や、関西電力の内定者が実際の就職活動での経験を通して最適な採用PR方法を検討する「採用プロモーション検討コース」等複数のコースがあり、参加する学生の皆さんの志を踏まえつつ、成長につながるインターンシップとして実施しています。

関西電力は2022年卒就活生に人気のインターンシップランキングでなんと第4位にランクイン!
(2021年4月/公表オンライン編/ビズリーチ調べ)



長期インターンシップ:新ビジネス創造コースに潜入しました!

今回は、現在開催中の新ビジネス創造コースに潜入してきました!このコースは、ベンチャー企業5社とコラボレーションして、大学3年生・修士1年生を対象として8月~12月までの間、隔週1回の頻度で実施しているコースです。

テーマは「ベンチャー企業と共働で世の中を変える新規ビジネスを開発せよ」。参加学生の皆さんは「どんな社会にしたいか」「自分が大切にしているものは何か」といったご自身のビジョンについてプレゼンしたり、協賛ベンチャー企業の社員さんと交流したりして、どの企業のサービスを検討するかを決め、関西電力グループや協賛ベンチャー企業のアセットを用いた新規ビジネス案を考案します。コンテスト形式で競う最終発表に向けて、学生の皆さんは頑張っていました!優勝したビジネス案は実際のサービスとして世の中に打ち出していけるよう、さらなる検討を進めるそうです。

協賛ベンチャー企業5社

- 株式会社ギフトパッド
小売、ECの先にある新たなプラットフォームの創造
- 株式会社レスタス
オーダーメイド品のプラットフォーム運営
- BABYJOB株式会社
おむつ定額サービス等の子育てサポート事業
- Baseconnect株式会社
新しい「知る」のあたりまえを作る
- PUX株式会社
画像認識をコアとしたソフトウェア開発

9/15のプログラム

9月15日には、学生たちは次回の中間発表に向け、懸命にグループワークに取り組んでいました。より良い新規ビジネスを立案するために、各自でアンケート調査や、身近な人へのインタビュー調査まで行ってきているチームもありました!また、この日はグループワーク以外にも、新規ビジネス立案に向けた講義や、他チームのメンバーとお互いのアイデアに対して意見を交わす、ワールドカフェ形式の議論等も行っていました。

みんなお揃いのZOOM背景です!



参加している皆さんにインタビューしました!

■参加学生

小原健人さん(チーム:レスタス)

私は海外インターンシップを運営する学生団体での活動を通して、新規事業をつくるやりがい、チームで何かをつくり上げる楽しさを感じました。そして今度はビジネスとして、社会人の皆さんと共同して新規事業に取り組みたいという思いで、このインターンシップに参加しました。今日は、レスタスの方からマーケティングの視点で助言を頂ける場面もあり、議論を深められました。自分たちが納得して、価値のあるサービスをつくりたいという野望を実現できるよう、最後まで全力でやりきりたいです!



小原さんのチームでは「自分らしさ」を活かすことをテーマに、梅津さんのチームでは「地元愛」をテーマに、白熱した議論を繰り返していました!

梅津綾乃さん(チーム:ギフトパッド)

私はSDGs達成を目指す新規事業立案の学生団体に所属していますが、学生だけでは難しい「利益を生み出す」という視点で事業をつくりたい、また、大学で学んでいる経営学を実践してみたいという思いから、このインターンシップに参加しました。議論ではメンバー一人ひとりの思いが交錯することもあります。そこが難しくも楽しいところだと感じています。これからも社会課題解決につながる事業を考案し、最高のアウトプットを出せるよう全力で取り組んでいきたいです!



■協賛ベンチャー企業社員

株式会社ギフトパッド 肥田一信さん

ギフトパッドは、DXを用いて、お客さまとともに全く新しいマーケットを共創していく会社です。今回は、面白いインターンシップだと直感的に感じたこと、エッジのきいた学生の皆さんと交流したいという思いから協賛しました。議論の様子を見ていると、意見がひとつに偏るのではなく、傾聴しながら議論を進めているところや、個々のタレント性を活かして発信しているところが魅力的だと思いました。今後も学生の皆さんには、既存概念や限界という呪縛から自らを開放し、失敗を恐れず勇気と覚悟をもって取り組んでほしいですね。

肥田さんはギフトパッドの人事領域の責任者であり、休みの日には母校の大学でラクロスの指導にもあたる好奇心旺盛な熱血漢です。



■主催者

人財・安全推進室採用グループ 岸本龍さん

私は、自身も昨年度のインターンシップに参加した経験を活かして、このインターンシップ全体のプロデュースをしています。「関西電力という大企業の中でイノベーションを起こす意義や楽しさについて、もっと学生さんに知ってほしい」という思いで、取り組んでいます。最近は長期間にわたり学生と関わる中で、時に親のような気持ちになることもあります。皆さんにはこのインターンシップにとにかく本気で取り組み、行き詰って失敗しても乗り越える経験をしてほしいと願っています!

採用グループの岸本さんは、私と同じ新入社員でありながら、インターンシップの運営やプログラムを考える主催者として、学生たちをサポートしています!



私が学生たちに持った印象は、「自分の意見をしっかりと持ちながらも、他者の考えや意見を尊重している」とこと、「自分たちが『面白い』『やりたい』と思えるものを基準にして考えている」ということ。こうした柔軟でユニークな発想を持つ若者が、将来的には事務系・技術系の枠を超えて、新事業・サービスを創出していく人財として活躍していくのかもしれない!学生の皆さんの活躍と、これからも成長していく関西電力のインターンシップに期待です!



エリア最前線

エリア最前線では、毎月異なる事業所から、様々な情報を発信しています。今回は「食欲の秋」ということで、黒部川水力センターから、黒部の美味しい食べ物について紹介してもらいます!

こんにちは!黒部川水力センターの魚住です。今回は、私がおすすめする黒部の美味しい食べ物を紹介させて頂きます。宇奈月温泉は観光にもいい所ですよ。ぜひ食べに来てくださいね!



黒部名水ポーク

数々の料理番組などでも取り上げられた、「黒部名水ポーク」。その旨味、食感にはまさに富山の誇るブランド豚です。とんかつや、トンテキなど正に豚が主役となる料理にぴったりです。黒部の4つの農家で生産され、富山県産豚の中でも特に優良品種同士を掛け合わせ、ミネラルを豊富に含んだ黒部川の伏流水や「竹酢(チクサク)」を混ぜた飼料を食べさせることで、旨味成分が多く、柔らかくてジューシーな豚肉となっています。



河鹿の釜めし

宇奈月温泉で釜めしといえば、「河鹿の釜めし」ですが、今年、その釜めしが、種類を大きく増やして黒部峡谷鉄道宇奈月駅前に自動販売機が登場。「峡谷鉄道限定 富山湾釜飯」「紅ズワイガニの釜飯」「ホタルイカの釜飯」、「山菜の釜飯」、など多彩な13種類としています。外や車内で食べる弁当としても、お土産としても利用できることや、富山の名産品を取り入れていることから、話題となっています。「河鹿の釜めし」を食べながら黒部峡谷を満喫するのは、最高ですよ!



ますのすし

富山県ではたくさんの会社が、鱒の切り身の厚さ、酢の強弱、鱒の種類ほか工夫を凝らして独自においしい「ますのすし」を作り、競っています。ここで紹介するのは、黒部宇奈月温泉駅でも販売されている「ヒロ助」です。昔懐かしい竹のわっぱを開けると、笹の緑、鱒の薄紅、酢飯の白。美しい色彩が食欲をそそります。黒部の名水で丁寧に丁寧に仕込まれ、魚の特徴を活かした旨味と、ほどよい食感の酢飯、そしてさわやかな若笹の香り…。いつものますのすしと一味違うかも。



宇奈月ビール

宇奈月温泉で温まった身体にはこれ、「宇奈月ビール」です。黒部川湧水群の地で、二条大麦の栽培から行い、その麦芽と黒部川の伏流水を使用して造られている「地ビール」です。キレが良く、のど越しが爽快でフルーティーですっきりとした黄金色のケルシュスタイルビールの『十字峡』。ホップの苦味が効いたまろやかな味わいと、カラメル麦芽の甘い香りの黒褐色のアルトスタイルビールの『トロッコ』。そのほか、ライスエール『ふれみあむ』など数種類があります。



▼「失敗したくない」という思いは、「尊大な羞恥心」そのものではないだろうか。失敗を恐れていけばいつしか李徴のようになり「虎」と化してしまいかもしれない。中秋の名月の日、帰途に就く傍らに雲間から見える満月を見て、そんなことを考えていた。

▼李徴は、自身が虎になった理由を、「臆病な自尊心」と「尊大な羞恥心」により努力を怠ったためであるという。「人間は誰でも猛獣」である。そして「その猛獣に当るものが、各人の性情」であり、自分にとって「尊大な羞恥心」が猛獣、すなわち「虎」だった。李徴はそう語る。

▼作家・中島敦の有名な作品に『山月記』がある。唐の時代の中国を舞台として、登場人物である李徴が、詩人になるという夢を果たせず、いつしか虎になつてしまつ、という話だ。

▼作家・中島敦の有名な作品に『山月記』がある。唐の時代の中国を舞台として、登場人物である李徴が、詩人になるという夢を果たせず、いつしか虎になつてしまつ、という話だ。

編集者のつぶやま