

事業運営の大前提

ガバナンス確立とコンプライアンス推進
金品受取り問題等の反省に立ち、信頼回復に全力を尽くします

取組みの柱 KX: Kanden Transformation

ゼロカーボンへの挑戦
EX: Energy Transformation

サービス・プロバイダーへの転換
VX: Value Transformation

強靱な企業体質への改革
BX: Business Transformation

▲ 関西電力グループ中期経営計画(2021-2025) 目指す姿の実現に向けた取組みの柱

TIME LINE 2023.1→12

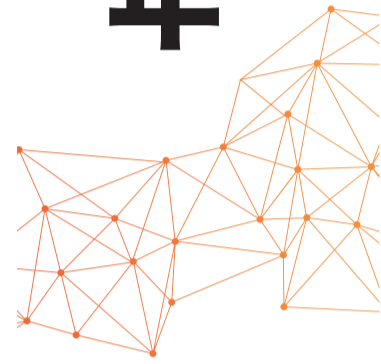
- 1.6 播州メガソーラーの商業運転開始
- 1.19 AIで分散型エネルギーリソースを最適に制御する「SenaSon」の提供開始の発表
- 1.31 「緊急対策本部」の設置
- 1.31 秋田県秋田港及び能代港における洋上風力発電プロジェクトの全面商業運転開始
- 3.24 相生バイオマス発電所の本格運転開始
- 4.1 新たな託送料金制度(レベニューキャップ制度)開始
- 4.3 新会社「E-Flow合同会社」設立
- 4.17 電気事業法に基づく経済産業大臣からの業務改善命令の受領(新電力顧客情報の不正閲覧)
- 5.12 「関西電力グループ2023年度計画」の策定
電気事業法に基づく業務改善計画の提出(新電力顧客情報の不正閲覧)
- 5.22 米CyrusOne社と関西電力による新会社「関西電力サイラスワン株式会社」の設立発表
- 5.23 当社初となる副業・兼業人材の募集開始
- 7.1 関西電力グループ中期経営計画を推進するための組織改正
「夏のDRプロジェクト2023」の実施
- 7.7 コーポレートPPA活用に向けた「KDS太陽光合同会社」の設立
- 7.11 第1回組織風土改革会議の開催
- 7.14 電気事業法に基づく経済産業大臣からの業務改善命令の受領(独占禁止法に違反する行為)
- 7.31 「停電費用保険」の販売開始
- 8.1 スペインビルバオ港沖での浮体式洋上風力実証プロジェクトへの参画
関西電力送配電において「関西電力送配電グループビジョン」を策定
- 8.10 電気事業法に基づく業務改善計画の提出(独占禁止法に違反する行為)
- 8.22 造幣局からの「くろよん」竣工60周年を記念した貨幣セットの贈呈
- 8.28 高浜発電所1号機の本格運転再開
- 9.28 女性経営幹部育成のためのメンター制度の導入発表
- 10.5 福井県嶺南地域における水産事業の共同研究等に関する協定締結
- 10.10 使用済燃料対策ロードマップ策定
- 10.11 原子力由来水素の利用に係る実証開始
- 10.13 美浜発電所3号機および高浜発電所1,2号機の運転継続に関する福井県知事のご理解
- 10.16 高浜発電所2号機の本格運転再開<原子力7体制実現>
- 11.13 関西電力送配電において事故点標定(事故時波形から不具合箇所特定)のフィールド検証を実施
- 11.30 大阪万博開始まで500日 関西ビル頂上部を「ミャクミャク」カラーにライトアップ
- 12.1 冬のはぴeポイント祭の実施
「冬のDRプロジェクト2023」の実施
関西電力送配電において託送供給等約款の変更認可申請

2023年を振り返って

ウクライナや中東における国際情勢の深刻化により、世界的に資源価格が大きく変動した一方で、コロナ禍からの脱却が進み、経済・社会活動が正常化してきた2023年。関西電力グループは、電力の安定供給に十分な燃料確保や発電所・電力ネットワーク設備の保全に全力を尽くし、グループ一丸となって安全・安定供給に取り組みながら、中期経営計画に掲げた3つの取組みの柱を着実に進めてきた。

この1年の出来事を振り返るとともに、ガバナンスの確立とコンプライアンス推進を大前提に、KX(Kanden Transformation)に挑み、成長への道を切り拓いてきた従業員のみなさんのコメントを紹介する。

成長への道を切り拓いた1年



関西電力グループ power with heart

2023 No.1077



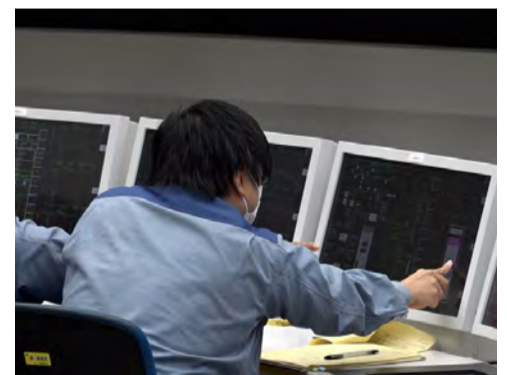
▲ 秋田港洋上風力発電所



▲ 「関西電力サイラスワン株式会社」調印式の様子



▲ 組織風土改革会議の様子



▲ 高浜発電所2号機 並列

ガバナンス確立とコンプライアンス推進 「ドキドキワクワクしながら働ける会社に」



関西電力 組織風土改革室 組織風土改革グループ
二反田 松平さん

今年の10月から、組織風土改革室に配属されました。前職では原子力事業本部に所属していたので、全く畑違いの部門になりましたが、当社の組織風土を改革すべく日々奮闘しています。現在は、各部門の組織風土改革キーパーソンのみなさんにもご協力いただきながら、組織の課題抽出を行い、その解決につながる施策を検討しているところです。

来年は、本格的にそれら施策を展開し、当社の組織風土を大きく変えていく「組織風土改革元年」になります。少しでも当社の組織風土が、目に見えるような形で変わり、みなさんが毎日ドキドキワクワクしながら働ける会社に改革していきたいと思ひます！

EX:ゼロカーボンへの挑戦 「船上生活で経験したノウハウを活かす」



関西電力 再生可能エネルギー事業本部 事業開発第七グループ
リーダー 橋川 達朗さん

2023年8月、スペイン北部ビルバオ港沖でのバージ型浮体式洋上風力発電設備の実証プロジェクトに参画しました。浮体設備の曳航や係留作業に立ち会うため、一月のスペイン出張のほとんどの期間を、作業船の上で屈強かつ陽気な欧州人と日夜共にしました。オフの時は、アニメやゲーム、食事等の文化の話で盛り上がりましたが、オンになるとピリッとスイッチが入り、巨大な船を操船し、作業員の見事な連携で浮体式洋上風力を設置する姿に感動するとともに、多くの知見・ノウハウを吸収することができました。現地で学んだことを国内の浮体式洋上風力の新規開発にフィードバックし、ゼロカーボンへの取組みを加速させていきたいと思ひます。

VX:サービス・プロバイダーへの転換 「電気事業の枠を超えた新たな価値を」



E-Flow合同会社 経営本部 コーポレートグループ
桐生 翔平さん

お客様の保有する再生可能エネルギーや蓄電池、自家発電設備といった様々なリソースを最適に運用し、新たな価値を創造していくために、2023年4月にE-Flowを設立しました。すでに事業を行っていた関西電力からE-Flowにスムーズに移行できるように社内外の関係者とコミュニケーションを行ってきました。また、事業計画の作成や資金繰り、組織設計等、慣れない業務が多岐にわたりましたが、苦勞しつつも周囲のサポートも得ながら進め、無事に会社設立につながりました。今後も、関西電力グループの一員として、従来の電気事業の枠を超えた新たな価値をお客さまとともに創造できるように取り組んでいきます。

BX:強靱な企業体質への改革 「より安定した電力供給を目指して」



関西電力送配電 配電部 配電高度化グループ
前坂 達哉さん

電力の安定供給をさらに確実なものにするべく、新技術を積極的に活用した配電網高度化研究に取り組んでいます。中でも、「事故点標定システム」は、停電発生時に不具合箇所をピンポイントで特定することができ、停電時間短縮が大きく期待されています。

今年11月で3回目となる模擬系統でのフィールド検証では、実際に事故を発生させデータ収集を行い、標定ロジックの解明に努めました。机上検討では見えてこなかった傾向や課題が浮き彫りとなり戸惑う場面もありましたが、本検証から得られた知見をもとに研究を加速させ、より安定した電力供給を目指し、配電網の高度化に貢献したいと思ひます。

内部統制と組織風土改革

そもそも内部統制強化と組織風土改革の関係って？

内部統制と聞くと難しく聞こえますが、仕事の目標を達成するうえで、無理なく自然とルールを守れるように、それぞれの職場において仕事のやり方を継続して改善していくことです。そうした改善を積み重ねることで、当社の根底にある組織風土面の課題解決にも繋がると考えています。

至近の取組み

内部統制強化

業務運営における法令遵守の徹底に向けて、関連部門の実務者によるタスクフォースを立ち上げ、重要法令と社内ルールの整合性確認を実施中。

組織風土改革

各部門から人選されたキーパーソンの協力を得て、第一線職場を含む各部門の実態を反映した、実効性ある施策を検討中。

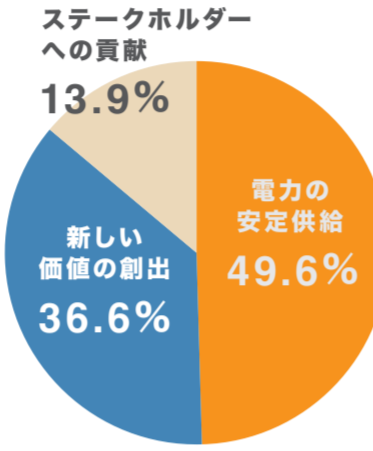


Q.1 関西電力の1番の存在意義とは？

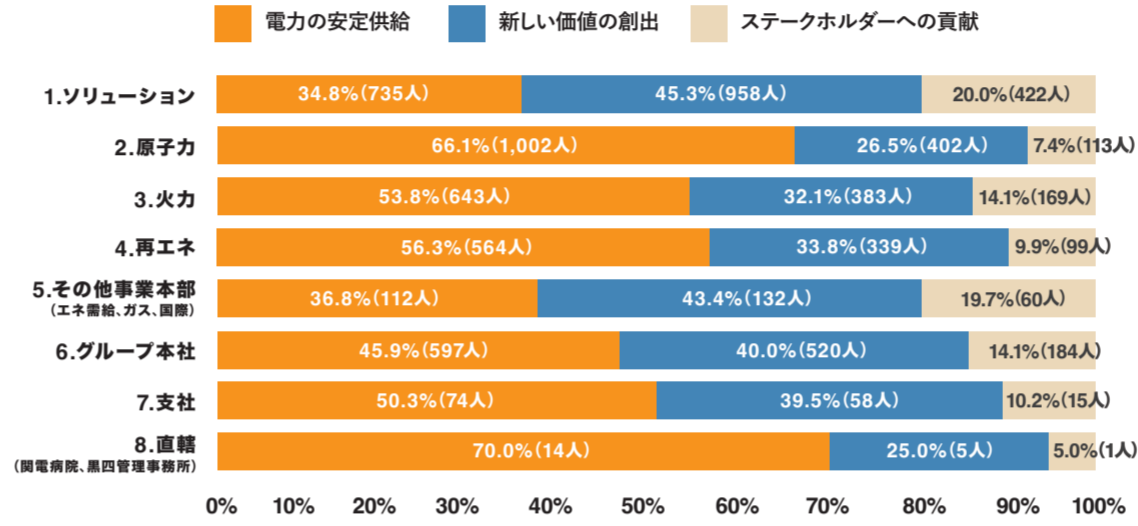
A. 我々がDNA! 電力の安定供給による貢献

関西電力の1番の存在意義

- 電力の安定供給を通じて社会全体の公益に貢献していく。
- 電力のインフラ企業としての責務を果たしつつ、常に新しい事業に挑戦し新たな価値を生み出していく。
- 競争市場の中の事業者として、収益の持続的な拡大を図ることで、株主・お客さま・従業員等のステークホルダーに貢献する。



- 発電部門では、その傾向がより顕著。安定供給の最前線としての矜持か!
- ソリューション本部や発電部門以外の事業本部では、「新たな価値の創出」が上回る結果に。成長の道を模索中!



Q.2 関西電力の好きな点、嫌いな点、課題は？

好きな点

- 真面目で誠実
- 真摯な対応
- 新しいことに挑戦する姿勢
- 従業員を大切にしている
- 良い職場の雰囲気・環境

嫌いな点

- 官僚主義
- 事なかれ主義
- 内向き体質
- 縦割り意識
- 付度意識

! 課題に感じていること・気になっていること

- 職場の風通し
- 新しいことに挑戦できているか
- 安全最優先が徹底されているか
- 過度な社内ルール運用

関西電力

大解剖!

見えてきた課題とは!?

2023年10月、関西電力社員を対象に、組織風土の実態把握のためのアンケートを実施。関西電力における組織風土改革の現在地を紹介します!

【対象者】関西電力株式会社に所属する社員(出向者・休職者は除く) 【回答期間】2023年10月2日(月)~10月20日(金)
【回答方法】Web回答方式 【回答者数】7,841名(回答率95.2%)



関西電力送配電

組織風土改革の取組み

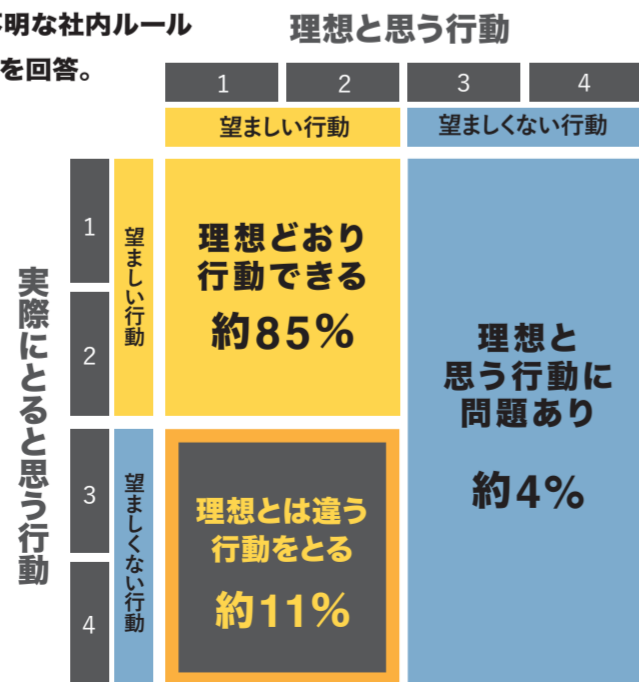
関西電力送配電では、これまで組織風土に関する取組方針の策定は、基本的に本店主導で行われており、第一線職場との間で、課題の認識ギャップや抽出不足の可能性が考えられました。そこで全社一丸となった組織風土を改革すべく、組織風土改革ワーキンググループを始動し、各部門から第一線職場の従業員を含む14名をキーパーソンとして、送配電のありたい姿の実現に向けて活動しています!

Q.3 「目的・趣旨が不明な社内ルール」に遭遇したらどうする? 理想と実際のギャップとは?

業務繁忙中、対応期日が迫る業務において、目的や趣旨が不明な社内ルールに遭遇した時の、「理想と思う行動」と「実際にとる行動」を回答。

<選択肢>

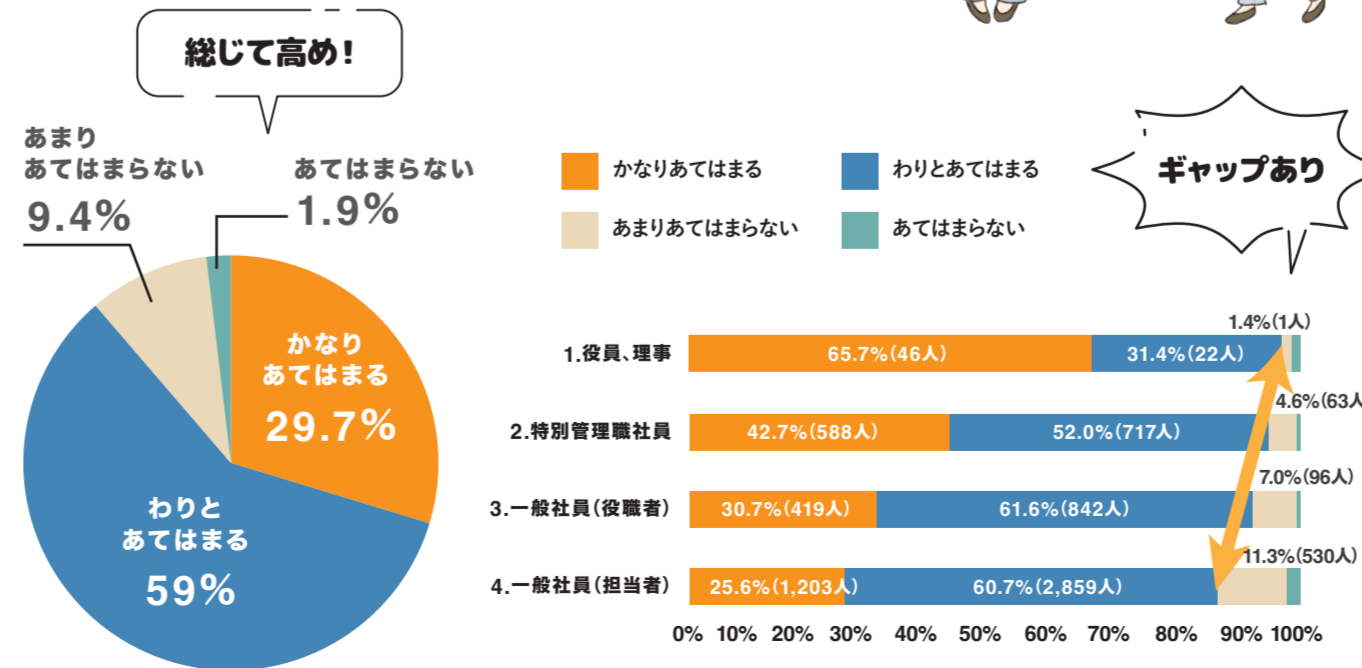
- (望ましい行動)
- 業務遅延を覚悟の上、ルールを制定した主管部署からの回答を得て対応。
 - 情報収集の上、上司へ状況を報告し、指示を仰ぐ。
- (望ましくない行動)
- 何かあった時に上司に説明できる材料だけを揃えて十分に確認しないまま業務を進める。
 - 過去トラブルもないため、自分の経験上、最善の手順を踏んで業務を進める。



ポイントは上司との**良好な関係!** これがないとギャップが生まれる要因に

Q.4 心理的安全性はあるのか? 難しい問題・課題を互いに指摘しあえるか

所管部署では難しい問題・課題を互いに指摘しあえる(心理的安全性)



Q.5 経営理念・価値観の実践状況は?

<自身の実践状況> 実践できている割合

- 公正: 96.9%
- 誠実: 95.8%
- 共感: 92.0%
- 挑戦: 87.6%

<上司の実践状況> 実践不足の割合

- 公正: 4.2%
- 誠実: 5.6%
- 共感: 11.4%
- 挑戦: 17.2%

金品受取り問題等を経て、「公正」「誠実」は高い実践状況に! 一方、「挑戦」は相対的にまだまだ伸びしろのある状況なので、上司と部下がお互いに遠慮なくチャレンジできる環境づくりを!



アンケートの結果を踏まえた今後の方向性

アンケートから見えた課題

- 課題1** 一方通行になりがちなコミュニケーション
双方向型のコミュニケーションの実現には、上司と部下の間での良好な関係性がポイント。主管部署や上司に対して部下が自然に相談できる環境を作ることが重要。
- 課題2** 判断軸が定まっていないことによる形式的行動
雰囲気等に流されることなく、リスクに対して適切に判断し、実際の行動に繋がられるよう判断基準を確立していくことが重要。

今回、みなさんにご協力いただいたアンケートの結果として明らかになった傾向や課題も踏まえ、組織風土改革に向けた施策を各部門のみなさんとともに検討し、実施してまいります。

みなさんの「今年の漢字」は何ですか？

全社共通ポータルニックネーム制掲示板「みんなdeトーク」、および関西電力送配電WEB社内報に寄せられた漢字の一部をご紹介します！

今年も残り二週間程となりました。みなさんにとって、今年はどのような一年になりましたか？関西電力および関西電力送配電の従業員のみなさんに、2023年を総括する“今年の漢字”一字と漢字に込めた思いをお聞きしました！

吉

今年には色々ネガティブな事象も出てきましたが、会社が良くなる機会と捉えて。

他にも、

- 自** 不祥事が続いている中、他部門の事例でもいかに自分事として捉えるかがキーワードとなっている。
- 耐** 物価高や燃料価格高騰に耐える一年。会社・仕事も耐え忍ぶことが多かったですが…来年は飛翔する一年になってほしいです！
- 正** 社内リエンシー制度の整備等、一歩踏み込んだ正しい事業活動のための対策に踏み込んだ一年だったため。

虎

阪神タイガースのAREでしょうか！

他にも、

- 勝** 阪神タイガース、オリックス・バファローズがリーグ優勝したから。
- 頂** WBCの侍ジャパン日本一、メジャーリーグでの日本人本塁打王、将棋界での八冠制覇、阪神タイガース日本一等。

再

新型コロナウイルスが5類に移行し、社会には再び活気が。仕事においても、再び良い状態へ戻すべく、コロナが原因で制限されていた業務を再開することができました！

他にも、

- 顔** マスクをはずし、顔が見えるように。
- 声** WEBや電話を通してではなく、人と顔を合わせて「声」を交わすことができるように！
- 動** コロナも一段落し、当社も“待て”の状態から“動”へ。

挑

挑戦の「挑」です！入社以降、初めて会社以外で新しいことに挑戦し、視野が広がった一年でした。

七

原子力発電所7基体制の実現。これに伴い様々な好影響が。

その他にも...

生 可愛い初孫が誕生！	関 関西の盛り上がりや、人間関係の変化。	福 良いことばかり起こった一年！	騰 世界的な猛暑やスポーツ界の盛り上がり。	退 今年度で定年退職！
忙 異動やプライベートで忙しい一年...	昇 物価上昇等、いろんなものの値段が上がった一年。	暑 今年の夏はとにかく暑く、確実に温暖化が進んでいることを実感した一年。	涙 スポーツ界の盛り上がりを楽しんでいる一方で、海外での戦争報道で辛い気持ちになったりと、喜怒哀楽を感じる涙が多い一年。	遷 次世代のエネルギープラットフォームに向けて、新しいフェーズへ。

BIG NEWS!

社内報アワード2023グランプリ受賞

「関電新聞臨時号」新体制がスタート！森望社長つとどんな人！

2023年7月に発行した「関電新聞臨時号」新体制がスタート！森望社長つとどんな人！が、全国の企業の社内報を審査する「社内報アワード」の紙社内報部門でグランプリを受賞しました。

社内報アワードは社内広報のコンサルティング等を手掛けるウイズワークス株式会社が主催。紙媒体、ウェブ/アプリ、動画等の各部門で専門家が審査を行います。今回は「紙社内報部門/特集・単発企画7ページ以下」の区分で、応募のあった全62件の中でグランプリを獲得しました。

臨時号は、森望社長の社長就任にあわせて発行したもので、1面では「森望社長の望むこと、集めてみました！」と題して、森望社長の考えや趣味等について一問一答形式で紹介。2面では、幼少期から社長就任までを当時の写真と振り返るとともに、過去に森望社長と同じ職場で働いていた従業員に森望社長について「ぶっちゃけて」もらう等、遊び心を盛り込みながら、森望社長の人柄や仕事・会社への想いを紹介しています。



関電新聞No.1076に寄せられた感想のご紹介

【関電新聞No.1076】

- 1面：猛暑の今夏、安定供給に尽力した最前線の取組み。更なるDX推進を目指す。ChAGPT導入導入中。グループ会社紹介第5弾。関西メディアカルネット。
- 3面：電気・ガス料金の負担緩和策延長。
- 4面：発電側課金制度の導入。黒部ダム60周年観光振興の取組みに潜入。

●(1面について)安定供給のために第一線職場のみなさんが地道に努力している姿が見える化されており、普段は見ることができない第一線職場の苦労がよく伝わりました。取組みによって日々の暮らしが支えられていることに感謝を申し上げます。

●(2面について)世界的に注目されているツールのひとつであり、当社としてのスタンスや今後の展望についてコンパクトにまとめられており、分かり易かった。是非、各現場への実導入を見据えて継続的に取り組んでいただきたい。

●(3面について)家計に直結する内容で非常に興味があった。そもそも燃料費調整とは何か理解できていないところもあったが、記事を読んで理解が深まった。●(4面について)60周年おめでとうございます！コロナの影響もあり、足を運ぶことができておりませんが、観光振興に向けて魅力的な企画メニューの検討ありがとうございます。機会を見つけてまた行きたいなあと心から思いました。

今回の関電新聞の感想もお待ちしております!!

ご感想・ご意見の送付先 kepcportal@d4.kepco.co.jp