

従業員クロストーク!!

# 未来への挑戦

～目指すは関電グループの有名人!?～

イノベーション? × 水素? × 託送事業変革? × WEB3?

2024年一発目の関電新聞では、“未来への挑戦”をテーマに、明るい未来を切り拓くべく日々奮闘する関西電力グループの方々によるクロストークを実施! 挑戦にあたっての苦労や楽しさ、やりがいについて、ざっくばらんに語り合いました。



関西電力送配電  
フロンティアラボ

**井上 智弘 さん**

2014年入社。系統運用部門に配属後、関西電力送配電にて国際関係業務に従事。その後同社の企画部にて調査業務を経験し、その経験を活かして、フロンティアラボでは、2030年、2050年に向けて託送事業を進化・変革するために何をすべきかを調査・探求中。

関西電力 水素事業戦略室  
サプライチェーン構築グループ

**福本 真奈 さん**

2023年キャリア採用(前職:エンジニアリングメーカー)。前職では技術職として水素基地をはじめとしたプラントの基本設計から詳細設計を担当。現職では、水素サプライチェーン構築に向け、液化水素受入基地に関する技術検討の最前線で健闘中。

関西電力 イノベーション推進本部  
イノベーション推進グループ

**斉藤 寛 さん**

2022年キャリア採用(前職:鉄道会社)。前職では商業施設開発や地方創生に携わった後、CVC<sup>\*1</sup>でのベンチャー企業とのオープンイノベーションを経験。現職では、関西電力グループのイノベーションの推進担当として、社内・社外を股にかけて活躍中。

オペレーティング ソリューション事業推進本部  
ソリューション事業統括部門  
DXビジネス開発部 DXビジネス開発チーム

**大場 藍 さん**

2021年キャリア採用(前職:商社・鉄道会社等)。商社や鉄道会社での営業・新規事業経験を経て、オペレーティングに入社。現在は、ゼロカーボンやWEB3<sup>\*2</sup>を担当し、新時代のインフラの担い手となるべく、早期参入に向けて奮闘中。

\*1 事業会社が自己資金でファンドを組成し、主に未上場の新興企業(ベンチャー企業)に出資や支援を行う活動組織  
\*2 次世代の分散型インターネット。ブロックチェーン等の技術を活用してデータを分散管理することで、プラットフォームのサーバーを経由することなく、ユーザー自身の手でデータを管理・運用することができるもの



関西電力グループ  
power with heart

# 2024

No.1078

## あなたの“未来への挑戦”は?

**斉藤** イノベーションに前向きな部門やグループ会社を中心に、良い案件・ベンチャー企業を見つけるお手伝いをしています。ベンチャーとの接点を作り出す橋渡し役ですね。一方で、入社して1年半が経ち、イノベーションの文化に触れていない方が多いと分かったので、僕らから「こんな会社と新しいことができませんか」と働きかけることで、イノベーションの実現、ひいては未来に向けて取り組んでいます。そのため、まずは興味を持ってもらえるよう社内営業をしています。社内部門一覧を並べて、「ここまで接点がない、話してみよう」と感じて(笑)。



**井上** 社内営業をする時って、具体的にどうされているんですか?

**斉藤** いきなりメールやチャットが来ても、「誰ですか?」ってなるので、「まずは一回会いましょう、そんな悪いことにはしませんから」と(笑)。雑談からどんどん広がっていく風土を作りたいなど、難しいですが、色んな人がいるので楽しいです。

**井上** 私もまさに同じようなことを考えています。2030年や2050年という先の目標を会社として定めるためにフロンティアラボが設立され、将来、関西電力送配電としてどんな事業で価値提供していくかを、ラボの調査担当として考えています。

**大場** そういう未来の調査って、何をベースに探しているんですか? 強みとか?



**井上** 自社の強みがメインになりますが、2050年という長期を見ているので、「今は強みとして存在しないもの」も含めて検討しています。ラボのメンバーで合宿と称して会議室に籠って、「価値は?強みは?」とワイワイやって、ようやく事業案が見えてきましたが、まだまだ生煮えです。事業案の提供する価値について、海外事例等を調査していますが、正直手探りで途方に暮れることもあります(笑)。ただ、幅広くに検討する中で、S+3Eの中でも特に今後重要性が増すと考えているカーボンニュートラルとレジリエンスを重視して見ていきたいと思っています。環境とビジネスをどう結びつけるかは、すごい興味があります。大場さんはゼロカーボンも担当しているんですよね?

**大場** はい、ゼロカーボンも担当していて、日本のスタートアップを調べましたが、すでに大企業と提携していて面白みがなく(笑)。欧米の先進的スタートアップも調査し、ビジネスモデルを考えましたが、日本はまだ市場が立ち上がっておらず事業として成り立たないんですね。将来性は誰かが分かっていますが、「慈善事業ではなく営利事業としてどう仕組みづくりすべきか」という課題感があります。送配電さんもゼロカーボンに取り組んでいることを知らなかったの、ぜひまたお話をさせてください。

**井上** ぜひぜひ、お願いします!

**福本** 今のお話は耳が痛いなあ。やる気だけではうまくいかず、事業性も見えないといけない。一方で私が取り組む液化水素の分野は、新しい技術だからこそ法令も未整備の状態、技術も未成熟な部分が多く、事業として成り立たせる難しさは、水素事業の最前線に立つ身としても、常日頃感じるところです。ただ、やりがいはすごくある、やる気もすごくあります。

**全員** (笑)

## “挑戦”の苦労、“新しい価値”を担うプレッシャーは? だからこそ感じる“喜び”や“やりがい”は?

**福本** やはり、技術が未成熟であることが一番難しいところ。水素は液体状態だとマイナス253度で、それより温度が上がると一瞬で気化してしまう。その取扱いには高い技術力が必要です。やってみないと分からないことが多く出てきた課題に対してどう解決しようかと毎日毎日考えても、また次の日には新しい課題が出てくる、そんな日々を過ごしています。正解のない課題に向き合い続ける根気が必要な業務ですが、それに対して嫌な気持ちは全くなくて、「課題は出ただけ出てこい」と。後はなんとか乗り越えてみせるからっていう気概でやっています(笑)。そういうところに、すごい楽しさとかやりがいを感じる仕事です。

**大場** 新規事業ってほとんどがうまくいかないですね。いざ動き出したら、「思ったのと違うな」と。一気に全ての課題が出てきたらどんなに楽しもうって毎日思います(笑)。私はWEB3も担当していて、そのインフラ部分をオペレーティングが担当しています。WEB3の世界も基本的にはサーバー等のITの基盤の上に成り立っているの、おのずとそれらのIT基盤の構築・運用が必要になります。今は暗号資産交換所に対して、そういったIT基盤を提供するPoC(概念実証)を実施して

ます。その他にも関西電力の様々な部署と協業を目指して議論を進めているところです。苦労としては、WEB3もゼロカーボンも、まだ市場が立ち上がっていないこと。だからこそ、いかに早く参入して、ポジションを得ていくかが重要だと思っています。オペレーティングは関西の会社というイメージが強いので、全国のお客さまに対して、いかに認知度を上げていくかが課題です。

**斉藤** 私の業務でもWEB3とか、他にもDX等の様々なワードが出てきますが、全部を把握するのは正直できないので、当社との関わりや、何ができるか想像できるくらいは勉強しています。アンテナ高く、限られた時間で本質を汲み取ることに苦労しています。社内でも、何に困っていて、何が強みなのか等を踏まえて、ニーズを汲み取ることが大事。ニーズから外れたものを繋ぎ合わせたら、鬱陶しがられるだけなので(笑)。みなさんの本業を邪魔しちゃうと信頼してもらえないので、そのバランスを取るの難しい。ただ、CVCでの経験もあって、社内でも社外でも、全然知らない人に自分からコンタクトをとって、細く長くコミュニケーションを取り続ける。そしてきっかけがあれば一緒にしようということ、それなりにできるのかなど、あまり人に嫌われないことが強みになっていると自負しています(笑)。

**大場** 人に嫌われずに仕事するコツを教えてください(笑)。

**斉藤** 僕自身が何かをゼロから作る立場ではなく、一緒になって推進する立場なので、そういう意味では人間関係が全てと思って、そこに全力投球しています。



**福本** 私は前職でエンジニアリングメーカーにいたので、0から1をつくるメーカーの気持ち、大変さが何となくわかります。今はユーザーとして交渉しないといけない立場になり、やりやすさとやりにくさの両面を感じます。ただ、立場は違いますが、新しいことに挑戦しているということにお互い変わりはないので、立場を超えて、水素社会の実現という一つの課題と一緒に挑戦したい。そういう思いがあれば、うまく回っていくんじゃないかと思っています。

**井上** WEB3で規制面の話がありましたが、すごく難しいですよね。送配電事業者って小売事業者と発電事業者を中立に扱わないといけな。行為規制という壁がすごくあって、新しいことをやろうとすると、「そこ大丈夫か?」みたいな。あまりがらめになると、「もう何もできひんやんけ!」となってしまいます。規制って結構大きなハードルだと感じています。でも、本当に重要な価値を提供できるのであれば、すぐには難しいかもしれませんが、中立性は保った上で規制だっただけ変えられると思うんです。

**大場** 私もうやりがいは大きく二つ感じていて、一つは自己成長、もう一つはコミュニティや仲間が広がること。今まで繋がってなかった人たちが繋がれることは非常に楽しい。そこから事業と一緒にやりませんかと発展したりするので、協業によりグループ全体としての価値創造にも繋がると感じます。新サービスを関西域外にも展開していくことで、関西圏に留まらない企業となることを目標として掲げているので、自分の成長だけではなく、会社の成長を見ていきたい。自分の成長は会社の成長に繋がると感じています。



## 2024年はどんな年にしたい?

**大場** そうですね、「関西電力グループで有名人になる」でしょうか(笑)。ゼロカーボンとWEB3のことなら、私と思ってもらえる相談窓口みたいな感じになれるといいなと思っています。何でも情報が入ってくるような。

**斉藤** 思っていたこと取られたな(笑)。イノベーションの頼れる人になりたいなと思います。今までは部門のニーズが起点でしたが、今年は自分が起点となって、将来、関西電力に良い影響を与えるニーズをゼロから作り出したい。自発的な探索活動を通して、会社のためになるものを先回りして自分で生み出したいと思います。

**福本** ユーザーとしてのいわゆる事業者目線を養いたいと思っています。これまで技術者目線で物事を見てきたため、関西電力に転職してきてから考えの違っていることが多々ありました。ただ、技術者目線を捨てるのではなく、どちらの視点も持って物事を広く捉えて、課題に対して幅広い思考の選択技を持つよう、自分の能力を高めていきたいと思っています。

**井上** 送配電事業に関わるからこそ、お客さまや社外の方と積極的にコミュニケーションを取って、理解を深めていきたい。社内では、託送事業を進化・変革させていくビジョンを示したいです。

# 新年特別企画 森社長&従業員座談会 より良い

## 組織風土に向けて

## 私たちが

## 思うこと・できること



一人ひとりが  
誇りを  
持てるように！

2024年を組織風土改革を加速させる一年とするためには、一人ひとりが組織風土改革を「自分事」と捉えることが鍵となります。どのような組織風土でありたいか、自分自身に何ができるか、森社長と各部門の最前線で活躍する従業員に語り合っていました。



進行役 野地小百合さん  
関西電力 組織風土改革室長

トークテーマ  
TALK THEME

・どのような組織風土でありたいか。  
・より良い組織風土とするために、自分自身に取り組めることは？

### 職場のみんなで「ちょっとやってみようか！」

**名越** 働く人が自分の仕事に誇りや自負を持っているような組織風土でありたいです。自分の仕事に自負をもって取り組んで、その結果が社会やお客さまの役に立って認められる。それが嬉しくて、また頑張るというサイクルが回って、お客さまに価値を提供できる。そんな状況が作り出せる組織がいいなと思っています。



名越 徹さん

**森社長** 自負を持って仕事することは本当に大事。ここ何年かはそれが難しい状態にあったので、もう一度、自負をもって仕事をできる状況を取り戻すことが、関西電力や関西電力送配電の目指す大きな方向性だと思いますね。

**名越** 私は人事業務を担当していて、仕事柄、閉鎖的な空間で仕事をしていました。そこで最近、雰囲気を変えるためにグループのみんなで執務室の「大掃除」をしました。単純なことですが、周りのメンバーからもすごい褒められて。自分たちでやったからこそ、グループとしてもチームの一体感と達成感を得られて良かった。環境を良くしようとする小さな積み重ねによって、良いサイクルが回るのかなと思っています。

**森社長** 「大掃除」というのも、一つひとつ小さなことからやってみようという一つの事例ですね。一緒に職場のみんなで作ることで、その成果が実感でき、共感できる。その積み重ねを、役員も含めてみんなでやっていかないといけない。「ちょっとやってみようか」と、今まで手つかずになっていたことに取り組んでくれることが大事じゃないかなと。

### 当社を支える“現場力” –受け継がれる“マイブラント意識”–

**血原** 私は上司や同僚、協力会社の方と立場の壁を超えて何でも言える風通しの良い職場でありたいと思っています。どんな些細なことも情報共有することを意識しています。水質監視に関する機器に不具合が生じたときにも、普段から運転状況を共有していたおかげで、異変にもすぐ気づき、みんなで連携して早急に対応できたという経験があります。また、何か意見することで一時的に仕事は増えてしまいますが、それを一人で抱え込まずに、みんなと協力して取り組むことが大事かなと考えています。今後の化学系の品質向上や業務効率化に繋がるように、積極的に改善のために意見していきたいです。



血原 未奈さん

**森社長** 正常ではない事態が起こった時に、どのように対応できるかが勝負の分かれ道。その時のために、日頃から設備だけでなく、その仕事に関係する人との良い関係を作っていくことが大事。人間としての関係を作り上げていくことが積み重なって、組織全体が有事の際にもうまく機能する、これが現場力であり、大きな設備を抱えている当社の根底を支えるものだと思いますよ。

**桑山** 現場力といえば、水力発電所では、昔から電力を支えてきた先人から、発電所を自分の家のように愛着を持つ「マイブラント意識」を受け継いでいて、これを意識した組織風土でありたいと思っています。水力発電所で早朝から油漏れのトラブルがあった時、それぞれにできることを任せながら、「最終判断は自分がする」と言って対応にあたったところ、一人ひとりが知恵を絞ってみんなが同じ方向を見ながら、最短で復旧ができたという経験があります。この根底には、所員みんなに共通したマイブラント意識があったことが良かったのかなと、身をもって感じました。



桑山 佳文さん

**松本** 火力発電所にも近い設備があるので、苦勞が目に見えます。やはり私たちが根底にあるのは安全・安定供給という価値観であり、それをまさに体現して、所員一丸となって人海戦術で取り組んだような事例かなと。お話を聞いて感心というか、嬉しい気分になりました。

**桑山** 現場は、そういうところにプライドというか、生きがい、自分の強みを持っているので、自分ができることをどんどん率先して動いていくところは、素晴らしいなと感じています。

### 組織を超えた“オーバーリーチ”で

**小須田** 大阪北支社では同じフロアに法人営業の二つの部があって、自分の部では、私みたいな若手から、リーダー、マネージャーの方たちと一緒にしっかりとコミュニケーションが取れている一方で、もう片方の部の方とのコミュニケーションはあんまりなくて、自分の所属以外を知らないなということを課題として感じています。



小須田 帆南さん

**森社長** すぐ横の部門ですら話ができないというのはもったいないと思うんです。お互いにヒントがもらえて、事例として積み上がっていくことが見れば、それぞれの仕事ももっとうまくいくことが実感できると思うので、ぜひ、自分の置かれている組織の少し外側は、関わり合いをもって、オーバーリーチしながら仕事をしていくということを、今の時代だからこそ、身に付けてほしいと思います。

**小須田** まさに組織風土のために私に取り組めることとしては、2年目という自分の立場を活かして、私から部を問わずに上司や先輩にボトムアップの空気をつくっていきたくと思っています。また、私はこの7月に大阪北に異動するまで、本店に半年間いたので、今所属している組織外の話ではありますが、そこで知り合った先輩や同期がいるという強みを活かして、本店と支社の間を繋ぐ橋渡しのような存在になっていけたらと思っています。

**森社長** 様々な人との繋がりが大事だと思うんですよ。私も元は地中送電部門の出身ですが、そこからずっと「外」が広がっています。技術的なことも事務的なことも飲み込んで、混成していく力が

### フラットな組織のカギは“相手を認める”ことと“感謝を伝える”こと

**松本** 私がありたいと思う組織は、それぞれが業務範囲や役割を超えて、後工程や関係先の組織の領域まで踏み込んで、積極的に意見出しができることです。また、逆に相手先、関係先からの意見も素直に受け入れて、全体として組織や職場の目標達成等に向けて、より良い方向に相互作用し合っていくような組織でありたいなど感じています。そのような組織風土を目指していく上で、案件対応等ではチームメンバーに対して、関係先の事情やニーズまで深く掘り下げて確認することを促し、全体最適の視点で考えることを意識付けしていきたいと考えています。



松本 佳之さん

**森社長** もちろん役割は分担するんだけど、みんなが同じ問題・目的意識を持つことが、仕事のやり方としてフラットな組織だと思っています。フラットな組織って、間の階層を抜いたらいいと言われるんですが、そうではなくて、部下と上司の関係が上下ではなく、一体感が醸成されるようなコミュニケーションができていくかどうかによって、階層に関係なく、フラットな組織ができていくと思っています。階層は必要なものだと思っていて、それは抜けばいいというものでなく、それぞれが意識を持って、上と下の関係がフラットであれば、その階層が重なっても全体はフラットなんだと思います。おっしゃっていただいた、物事の本質をお互いに確認するようなコミュニケーションをぜひ続けてほしいなと思います。



伊藤 北斗さん

**伊藤** 僕の職場では係長同士の繋がりがまさにフラットで、年齢が私の一回り上の方もいらっしゃいますが、なにかお願いされる時も「ごめんな、よろしく頼むわ」と必ず一言添えて、フラットに話をしてくれます。昨年、私に子どもが生まれて育児を取らせてもらった際には、私のフォローカレンダーを作ってくれたんです。みんなが「常に誰かがフォローに入れるようにしようか」と言ってくれたので、気持ちよく育児休暇が取れました。こういったフラットな関係のために何ができるかを考えると、やはり「感謝」、「お礼の言葉」ではないかと思います。何か揉める時には、お互いに

大事だと思うし、そういう意味でも組織を超えたコミュニケーションが大事だなと。将来、そういうところで繋がった人たちの絆は、また自分にとっても力になっていくので、繋がりを広げていただきたいですね。

**大石** 今のお話に少し被るんですが、私は技術職場にいて、部門の壁というか縦割りが強いと感じています。仕事って、自部門だけで完結することはなく、どこかに繋がっていくので、そういった繋がりを knowing、お互いに助け合うことがすごく大切なこと。自分の関連する部門のことを知る。そして後工程のことをきちんと知った上で、連携を密にして、自部門だけでなく他部門も含めたオーバーリーチな仕事を心がける、簡単に言うと、他部門とも「お互いさま」が言い合えるような組織風土を作っていきたいと思っています。



大石 彩加さん

**森社長** オーバーリーチを意識してやることによって、自分自身の仕事の質も上がるし、次の人たち、あるいは関係する人たちの仕事もやりやすくなる。かつてこの会社自身が外との繋がりを大事にしていなかったと感じたことがあったんです。震災後、値上げや節電のお願いについて社外に説明しなければならぬ局面で、社内の説明資料が全く役に立たないということを実感しました。外の立場になってみると、社内を変えていかないといけないと、すごく思いました。世間からどう思われているか、社外と繋がるためにはどうしたらいいかを考えることは本当に大事で、それぞれの小さな単位の組織が少しずつ外に繋がっているということは、是非これからも意識していただきたいです。

お礼の回数が少ないのではないかなと。何かあった時には、相手の近くに行ってお礼を一言でも伝える。これを積み重ねていくことで、社長がおっしゃった、役割としての階層構造はあっても、関係性としてはフラットな組織が出来上がるのかなと。そのためのヒントが感謝の言葉の口に出すことだと思っています。

**森社長** 感謝の言葉というのは、大事なことだし、一人ひとりがすぐにできることだと思うんですよ。でも、これがなかなか出ていない人もいますよね。私も、部下が「今いいですか」と来てくれた時、正直、忙しい時もあるけれども、出来る限り「もちろん、全然かまへんで」と言うつもりです。もう一つは、「さすが」という言葉も使うようにしています。お互いに、まずは相手を認める、リスペクトする気持ちが、あまり重たくなく、純粋に伝わっていくということがまずスタートだと思うし、そこから相互関係ができることが大事ではないかなと。これがフラットな組織という意味にも繋がっていくし、コミュニケーションを拡大していく入り口だとも思います。育休カレンダーなんてすごく良い事例だと思うし、自然にそんなことができる職場は素晴らしいですよ。

### 「ええやん聞電」と言ってもらえるように!!

今日は本当にみなさんそれぞれが思いを持って、様々なことを意識しながら日々仕事をしていただいていることが実感できて、僕にとって非常に有意義で楽しい時間でした。組織風土改革は不祥事がきっかけの取組みではありませんが、この取組みを進めることは、一人ひとりが会社に誇りを持ち、社外からも「ええやん聞電」と言ってもらえるような会社にしていくことにも繋がります。みなさんには、今日場で感じ取っていただいたことを活かして、それぞれの職場で何か新しいことに取り組んでいただければと思います。今日はありがとうございました。



# みなさんの 辰年における 抱負をご紹介します！

今回は、関西電力グループの辰年生まれの方々に、今年の抱負を伺いましたのでご紹介します。



関西電力 エネルギー需給本部  
需給企画・電力取引部門  
需給統括グループ  
武内有沙さん

## 「一人前」

入社してあっという間に9カ月が過ぎていて驚いています。今は部門内でいくつかの業務を経験しながら、日々多くの学びを得ており、周りの方々にも恵まれ、とても充実しています。業務は難しいですが、会社の収支に直接繋がる仕事でもあり、とてもやりがいがあります。少しでも早く一人前になれるよう、より一層励んでいきます。



関西電力 ガス事業本部  
収支・契約管理グループ  
田村一真さん

## 「厄年ではなく辰年」

ガスの払出計画作成や部門内の経理業務を担当しています。昨年は、一年目の社員として、ガス事業に対する知識や経理業務等、新しいことを学び続けた一年でした。今年は、より深い知見を獲得するため職場の最重要資格取得に挑戦します！厄年を気にして億劫になるのではなく、年男として更なる挑戦の一年に向け邁進します。



関西電力 IT戦略室  
サイバーセキュリティグループ  
リーダー  
寺林光太郎さん

## 「当社グループ大の 情報セキュリティ向上！」

2023年は初の試みとして、グループ各社の最高情報セキュリティ責任者のみなさんに向けた研修会を開催し、「セキュリティは他人任せでないと実感できた」等の好評をいただきました。2024年は、各社とのコミュニケーションを重ねると共に、ガバナンスの取組みを見直して、引き続きインシデント「0」を目指します。



関西電力 調達本部  
委託契約グループ  
西山結さん

## 「竜頭蛇尾ならぬ竜頭竜尾で！」

とにかく関西が好きで関西に貢献したい！という気持ちと共に入社し、2年弱。当社と取引先さま、その先のお客さまにとって良い調達を目指し奮闘中です。担当業務は、主にソリューション部門の契約業務ですが、希望していた万博案件も担当でき、日々やりがいを感じています。竜頭蛇尾ならぬ竜頭竜尾で何事も最後まで頑張ります！



関西電力 京都支社  
コミュニケーション統括グループ  
佐々木裕介さん

## 「進化・深化・真価」

昨年は、組織改正により新たに発足した京都支社において、手探りながらもチーム一丸となり、エネルギー理解活動をはじめとした支社のミッションに邁進した年でした。今年は、自分自身が進化することで情報発信力を高め、お客さまとの関係をより深化させ、京都支社の真価を発揮できる年になりたいと思います。



関西電力 土木建築室  
建築環境エネルギーグループ  
リーダー  
山口麻有さん

## 「建物のエネルギーマネジメントで ゼロカーボンに貢献」

建物のゼロカーボン化に寄与する技術開発を担当しています。昨年は、スマートメーターから得られる電力量を用途別に分解することで、建物のエネルギーマネジメントに役立てる手法の開発等に取り組みました。今年は、これらの技術をお客さまにもご利用いただけるよう、サービス化に向けて尽力したいと思っています。



関西電力 立地室  
立地統括グループ リーダー  
佐藤 佑資さん

## 「常に挑戦を心掛けて」

新年あけましておめでとうございます。昨年は、原子力、火力、再エネ案件の推進に向けた社内調整、地元対応支援を行ってきました。入社後2回目の年男となる2024年については、各案件の推進に向けて、前回(2012年)年男を迎えた時のようなフレッシュでチャレンジングな気持ちに加え、常に「挑戦(Innovation)」を心掛けて業務に取り組みます！



関西電力送配電 託送営業部  
ネットワークサービスセンター  
料金グループ  
北崎千聖さん

## 「トップランナーを目指して」

昨年はカイゼンキーパーソンとしてプロジェクトに参加し、業務効率化の実現に向けて尽力した一年でした。今年は新託送料金制度においてトップランナー水準(誤処理0件)を達成すべく、カイゼンの視点を生かして、さらなる業務プロセスの磨き込みを行い、組織全体で未然防止が機能する仕組みを確立したいと思います。託送領域へのさらなる寄与を目指して今年も頑張ります！



関西電力送配電 東海本部  
用地グループ  
清水 悠生さん

## 「顔」

用地業務では土地等を取得する際に地権者さまの信頼を得ることが不可欠であると考えています。その為にまずは、顔を覚えてもらうことが大切だと、入社してからの2年間で実感しました。業務知識や交渉スキルの向上はもちろん、龍のように飛躍し、社内外問わず、顔を覚えてもらえるよう、先頭に辰(タツ)で、頑張ります！



関西電力送配電 和歌山本部  
和歌山電力所 変電係長  
矢野 順一さん

## 「より良く変える意識を持って」

あけましておめでとうございます。昨年は、事業計画の完遂に向け工事等を確実に遂行しつつ、南海トラフ発生時の浸水対策等の検討と実施を推し進めました。今年は、引き続き安全最優先で、電力の安定供給に努めることはもちろん、業務も組織(職場)風土も、これまで以上に「より良く変える」意識を持ち、チーム一丸となって取組みを進めていきます！



関電不動産開発 首都圏事業本部  
住宅事業部 用地開発グループ  
田村彩夏さん

## 「全国トップクラスの不動産会社への 躍進のために...！」

新卒1年目の為、昨年は研修で会社の事業や歴史について知識を深めました。そして配属後は新たなマンション用地取得に向けて関係事業者さまへの営業活動に尽力してまいりました。今年は会社の年度目標に向けて、いち早く自身も貢献できるよう何事にも果敢に挑戦し、関西に留まらず首都圏での事業拡大に寄与したいと思っています。

# 天 翔 け る 一 年 へ



2024年は「甲辰(きのえたつ)」の年。甲辰の年は、「成功の芽が成長していき、姿を整えていく年」と言われ、これまでの努力の成果が実を結ぶ年とされています。また、「辰」は十二支の中では唯一の架空の生き物、龍(竜)を意味し、「龍が現れるとめでたいことが起こる」と言い伝えられてきました。

令和6年能登半島地震によって被害を受けられたみなさまに、心よりお見舞い申し上げますとともに、お亡くなりになられた方々に謹んでお悔やみ申し上げます。被災地の一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

