



関西電力グループ
power with heart

2024
No.1080

ゼロカーボン化の 更なる加速を目指して

ゼロカーボンロードマップの改定

関西電力グループは、持続可能な社会の実現に向け、事業活動に伴うCO₂排出を2050年までに全体としてゼロとする「ゼロカーボンビジョン2050」を定め、グループの総力を結集して取り組んでいる。

また、本ビジョン実現に向けた道筋である「関西電力グループゼロカーボンロードマップ」(以下、ロードマップ)を策定以降、原子力7基の再稼働等により、多くのゼロカーボン電源を確保。これにより、当初掲げた「2025年度時点で発電によるCO₂排出量半減」という目標を2年前倒しで達成した。

これらの取組みの進捗や世界的な脱炭素化の潮流の加速を踏まえ、「ゼロカーボンビジョン2050」の実現に向け、4月にロードマップを改定した。

今回、その改定内容とゼロカーボンに向けた関西電力グループの至近の取組みを紹介する。

チャレンジングな目標を新たに設定

今回、2030年度におけるサプライチェーン全体の温室効果ガス(以下、GHG)削減目標を含む目標を新たに設定した。

具体的には、関西電力の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量(Scope 2)を、2013年度比で2025年時点で55%削減、2030年時点で70%削減としている。また、原材料の調達や輸送等に伴う間接排出(Scope 3)を含むサプライチェーン

全体のGHG排出量(Scope 1,2,3)についても、2030年時点で50%削減を目標としている。これは、国が掲げる46%の削減を超える水準であり、チャレンジングな目標だ。

また、国際的に注目度が上がっている削減貢献量(Scope 4)については、「お客さまや社会のみならず、CO₂排出量700万t以上削減」という目標を再設定した。これは、電化や再エネ導入といった各種サービスを通じて社会全体のCO₂排出量を700万t以上削減するという目標だ。

| これまでの目標と実績 | | 新たな目標 | |
|-----------------------------------|----|--|--|
| 発電によるCO ₂ 排出量 | 目標 | 2025年 2013年度比 半減 2030年 トップランナー水準 | ※3 Scope 1,2 (2013年度比) 2025年 55% 削減 2030年 70% 削減 |
| | 実績 | 2022年度 約49% 削減 2025年目標を2023年度時点で 2年前倒しで達成 | Scope 1,2,3 (2013年度比) 2030年 50% 削減 |
| 社会全体のCO ₂ 排出量削減 | 目標 | 2030年 700万t 以上 | 再設定 削減貢献量 (社会全体のCO ₂ 排出量削減) Scope 4 2030年 700万t 以上 |
| | 実績 | 2022年度 約190万t | |
| 保有する社用車電動化率 | 目標 | 2030年 100% | 継続 保有する社用車電動化率 2030年 100% |
| | 実績 | 2022年度 約9% ※1 | |
| お客さまにお届けする電気のCO ₂ 排出係数 | 目標 | トップランナー水準 | 継続 お客さまにお届けする電気のCO ₂ 排出係数 トップランナー水準 |
| | 実績 | 2022年度 0.42 kg-CO ₂ /kWh ※2 | |

■ゼロカーボンロードマップにおける目標値の見直し概要
※1 関西電力+関西電力送配電 ※2 電気事業低炭素社会協議会会員事業者全体の調整後排出係数 0.437kg-CO₂/kWh(2022年度確報値) ※3 GXリーグへ2023年9月に提出した際の排出量目標値と同じ



ゼロカーボン化に 向けた至近の取組み

関西電力は、電力の安定供給およびエネルギーの脱炭素化への貢献を目的として、発電所の設備更新に向けた事業性評価を進めてきた。

このたび、資源エネルギー庁が実施する脱炭素電源への新規投資促進を目的とした入札制度「長期脱炭素電源オークション」において落札された関西電力の取組みを紹介する。

※リプレースや改修を含む新規電源投資を促進し、長期にわたり脱炭素電源による供給力を調達するために2024年度から実施されたオークション制度

南港発電所のリプレース

南港発電所は、運転開始から30年以上経過した関西電力で最も古いLNG火力発電所であり、設備の高齢化が進んでいる。最新の効率率コンバインドサイクル機に更新することで、発電効率が約4割向上し、既存設備よりもCO₂排出量を約3割低減することが期待されている。また、中長期的には水素やアンモニアといったゼロカーボン燃料等の最新技術の導入も目指している。



■南港発電所 外観



関西電力株式会社
火力事業本部 火力企画部門
事業計画グループ(事業計画)
成瀬 里樹さん

今回活用した長期脱炭素電源オークションは制度上、入札価格によって20年以上先までの固定費収入が決まります。そのため、事業として成立する価格かつ競争力のある価格を実現する必要があり、苦労しました。火力部門だけでなく、多くの方のご協力が実現できた入札だったため、落札できてとても嬉しく思います。

またスタートラインに立ったところで、本格的にプロジェクトが動き出すのは、これからです。発電所の建設から廃止まで一貫通して検討してきたこれまでの経験を生かし、発電所のリプレースに向けて貢献していきたいです。

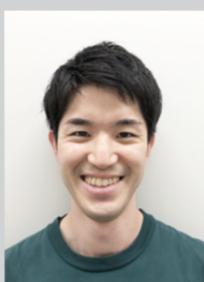
奥多々良木発電所 3・4号機のリプレース

2050年ゼロカーボンビジョンの実現に向け、再生可能エネルギーの調整力として期待される揚水発電所。この揚水発電所を最大限活用できるよう、奥多々良木発電所では、2030年以降の運転開始を目指し、リプレース工事が計画されている。具体的には、3・4号機の水車および発電電動機を分解し、部品の点検や手入れを実施するとともに、発電電動機変圧器制御盤の更新を行う。3号機は現在休止中であり、2033年度の運転開始を予定。4号機は、2026年4月から停止して現地着工し、2030年度に運転開始を予定している。



■奥多々良木発電所 3号機

関西電力グループは今回改定したロードマップをもとに、「関西電力グループゼロカーボンビジョン2050」の実現に向け、引き続きさまざまな取組みに積極的に挑戦し、社会全体のゼロカーボン化に取り組んでいく。



関西電力株式会社
再生可能エネルギー事業本部
計画グループ
加藤 遼太さん

奥多々良木3号機は、2015年に設備事故が発生して停止し、2019年から休止しています。また、4号機についても設備の経年劣化が進行している状況です。これらをリプレースすることは水力部門としての悲願であり、落札が決まった時はみんな喜んでを分かち合いました。本オークションは今年度から新たに開始されたため手探りでしたが、朝来水力センターや水力エンジニアリングセンター、エネルギー・環境企画室等、関係者のみなさんのご協力のおかげで無事に入札し、落札することができました。

今後も揚水発電をはじめ、水力の活用に向けた検討を進め、ゼロカーボン化に貢献していきたいです。

経営基盤の更なる強化 BXをアップデート

関西電力グループは、足元の経営環境や中長期的な方向性を踏まえ、更なる成長への道筋を確かなものとするべく、4月に中期経営計画をアップデートした。E・X・V・Xの更なる飛躍を果たすためには、「人」「人」「しくみ」「財務」の3つの観点からBXに取り組み、経営基盤を強化していく必要がある。

今回は、BXのアップデート内容と各施策について紹介する。

BXの方向性

これまでの3年間は、厳しい収支想定の中、利益を上げることが課題であった。特にコスト構造改革に注力してきた。引き続き、コスト構造改革は継続していくが、不確実性の高い状況で将来への成長を加速するため

には、人財基盤の強化と仕事の進め方の改革が必要である。そこで、残りの2年間は、「人」「しくみ」の取組みにより、BXをさらに強化していく。具体的には経営のリーダーシップのもと、「個の能力を高める」「組織の能力を高める」「仕事の魅力を高める」「働き方の魅力を高める」といった4つの「高める」を力強く進めていく。

4つの「高める」

●「個の能力」を高める

これまでも関西電力は、人財基盤を強化するため「人財力」改革を掲げ、従業員の自律性を高めながら社内における目指すキャリアへの挑戦を促進し、専門性の伸長に資する教育を実施する等、各種施策を実施してきた。これらの取組みをさらに強化する

とともに、従業員が自律的に能力を高めることができる支援を充実させるべく、学びたいときにいつでも学ぶことができる学習プラットフォーム「まなび」を導入し、年間15,000円を上限に自己啓発費用の半額を補助する制度を新設した。

また、従業員の挑戦・再挑戦を促していくため、社内公募制度「eチャレンジ」や社外出向等の機会を拡大していく予定だ。加えて、挑戦の結果だけではなく、挑戦したことが主体についても表彰を行う等、従業員の主体的な挑戦に対し、会社としてしっかりと報いる施策を実施していく。

●「組織の能力」を高める

社外からの出向・副業受入や委託による外部専門人材の活用、キャリア採用の拡大により、多様な人材を機動的に確保することで組織の能力を高めたい。また、関西電力を離職された方のネットワークを構築し、当社事業との協業や再就職ができる機会の提供にも取り組んでいく。

2023年には、中長期的な目標で政治・経済・社会・技術等の幅広い観点から、社会変化をいち早く捉え、新たな価値の創造に繋がることを目的として、イノベーション推進本部を新設。未来志向型価値創造プロセスを稼働し、従前に比べてより長い時間軸で幅広く世の中の動向を調査している。

得られた示唆を活かし、ベンチャー投資や実証等の具体的なアクションを通じて仮説のフラッシュアップに繋げる等、イノベーション活動は着実に進化していく。

今後は、未来調査起点の価値創造プロセスの浸透・定着を図り、イノベーション活動の高度化を図っていく。また自社グループの成長に向けて、オーガニクな成長にこだわらず、M&Aやアライアンスを加速する仕組みを構築していく。

●「仕事の魅力」を高める

各部門・各職場において、対話活動やコミュニケーション等を継続的に実施する中で、従業員一人ひとりに対して、事業戦略に照らした各自のミッションを明示し、意義付け、動機付けに取り組みしていく。また、経営のリーダーシップのもと、業務をゼロベースで再設計し、真に価値のある仕事すなわち新たな価値の創出に繋げていく。

●「働き方の魅力」を高める

従業員一人ひとりが生き生きと働くことができるよう、ライフステージやライフスタイルに寄り添った働き方の選択肢を充実していく。具体的には、孫の看護休暇や不妊治療休暇を新設することとしている。また、整備した制度をしっかりと活用できるように、個々の働き方を尊重する組織風土を醸成していくことも肝要であり、組織風土改革と連動して取り組んでいく。

健康面においては、疾病予防に留まらず、従業員が自らの健康に関心を持ち、積極的に健康増進に取り組むことができるよう、健康促進イベントの開催や定期健康診断の充実（ポイント年齢での人間ドック受診等の施策を展開していく）。

また、福利厚生面においても、住宅制度のさらなる充実、従業員の財産形成への支援、社内コミュニケーション活性化に寄与する施策展開等さまざまな観点で充実を図っていく。

今後は関西電力グループでは、BXをさらに加速するべく、DX推進やコスト構造改革等に引き続き取り組むとともに、「人」「人」「しくみ」の取組みを強化していく。

「内部統制」って どんなもの？

関西電力グループは、事業運営の大前提として「ガバナンス確立とコンプライアンス推進」を掲げ、組織風土改革を推進するとともに、内部統制の強化に取り組んでいる。

「内部統制」というと難しく聞こえるが、ねらいは「私たちが安心して仕事ができる環境を整えること」にある。一人ひとりが、日頃の業務を進めていく中で、自然とルールを守るように、また、自分の仕事をやりやすくするために、どうすればよいか考え、仕事のやり方や仕組みを変えていくことを目指していく。関西電力グループを挙げて推進する中、各職場でも工夫を凝らした様々な動きが広がっている。今回は、「新しい目標」の気づきを活かして業務を改善していく注目の取組みを紹介する。

内部統制 = 私たちが安心して仕事ができる環境を整えること

談実施後は洗い出された不安事項を整理し、原因の所在を明確にして解消した後、誰でもルール通りに業務を行えるよう作業内容を統一する。

最初に本取組みを始めた同本部の配電グループでは、本取組みを通して、「担当業務におけるシステムやルールの変更時に、適切な処理ができていない」といった、各個人の不安を明らかにし、原因の追求・対応策の検討を進めている。担当者には、「引き続き、本音ベースの対話を通じて、みんながより安心して働ける業務環境を実現したい」と語る。今年度からは大阪南本部全体へと水平展開し、取組みを進めていく。

関西電力 京都料金センターの取組み

京都料金センターでは、「コンプライアンス/ミニ・コミュニケーション」と題し、コンプライアンスについての言い出しにくい疑問や違和感を発言する場を設け、自由な意見交換を行うことで、職場に潜む課題の顕在化をねらう。

月に2回の頻度で開催し、普段とは異なるチームの役職者・担当者5名程度で行う。自身の意見を発表することにも、相互の認識を共有する機会となり、コンプライアンスに対する前向きな意識の変化が見られた。これまでに実施した28回で延べ149名が参加し、参加者からは「少人数のため発言がしやすい」「普段は聞くことがない他チームの業務や人を知る」ことができた等の声があった。

また、その他にも、転入や担当業務の変更の際に役職者による面談を実施。これは、新しく赴任してきた従業員こそ、その職場の違和感に気づきやすいという点に着目した取組みだ。着任後1カ月を目途に、作業手順や業務運営に関し

関西電力送配電 大阪南本部の取組み

大阪南本部では、過去に起きた顧客情報漏洩等の不適切な事実を未然に防止するため、役職者と担当者の個別面談を実施し、各担当者の業務上の不安を明確化し、解消する取組みを行っている。

面談の際、漠然とした質問になってしまいがちで、具体的な回答が得られるように質問内容を工夫した「聞き取りシート」を活用することで、聞く側、聞かれる側の双方が認識を共有し、不適切な事象の発生に繋がる種が顕在化されるようにしている。同シートは異動して1カ月の転入者との面談でも活用し、外部からの「気づき」を得られるようにしている。面

談でも活用し、外部からの「気づき」を得られるようにしている。面

(参考) 聞き取りシートの質問項目

- 1 自分の担当業務で、不安を感じていたり、ルールが明確でない業務はないか。
- 2 自分の担当業務において、前任からの引継ぎ時は社内ルール(標準・マニュアル・業務連絡等)に基づいて説明してもらえたか。
- 3 自分の担当業務を遂行する上で、必要なサポートはないか。
- 4 自分以外の周囲の方の業務遂行状況において、不安に思うこと(人・業務等)はないか。

以上のように、「内部統制」は決して難しいものではなく、各職場で自分たちが働きやすくなるよう、少しの工夫やトライアルを積み重ねることによって、自ずと強化されていくといえる。

引き続き、グループ一丸となって取組みを進めていく。

「人」と「しくみ」の取組みの強化

EX、VXの戦略を一人ひとりが理解し、経営のリーダーシップのもと、4つの「高める」をやり切る

| | |
|---|--|
| 個の能力を高める ～“学びたい”と“挑みたい”を引き出す～  <ul style="list-style-type: none">● 学びと学び直しを支援● 挑戦と再挑戦の場を提供● 学びと挑戦を褒め、報いる制度を整備 | 組織の能力を高める ～“多様性(D&I)”と“機動性”のある組織へ～  <ul style="list-style-type: none">● 戦略に対応する多様な人材の確保と一人ひとりが活躍できる組織● オーガニクな成長にこだわらず、M&Aやアライアンスを加速する仕組みを整備● 未来志向型のイノベーション活動の深化 |
| 仕事の魅力を高める ～真に価値ある仕事へ～  <ul style="list-style-type: none">● 戦略に照らした一人ひとりのミッションの明確化● 業務をゼロベースで再設計 | 働き方の魅力を高める ～“健やかさ”と“動きやすさ”を実現～  <ul style="list-style-type: none">● 心身の健康維持・増進を支援● 働きがいのある環境の整備● ライフスタイル・ステージに応じた働き方の選択肢整備 |

一人ひとりのウェルビーイング※を実現し、会社に対するエンゲージメントが高まることで、
一人ひとりと会社が、そして社会が、ともに豊かになる

※身体的・精神的・社会的に満たされた状態

電力の安定供給に向けて 需給調整市場で 全ての調整力の取引を開始

今年4月から、需給調整市場において全ての調整力の取引が開始（以下、調整力の全面市場化）された。電力の安定供給を行うには、需要と供給のバランスを調整し、周波数を一定に保つ必要がある。本市場は、そのための調整力を広域的に調達する仕組みを目的としている。

調整力の全面市場化は、今後の関西電力グループの収支に影響を与えるおそれがあり、注視が必要だ。本記事では、需給調整市場の変遷と調整力の全面市場化による影響について解説する。

「調整力」とは

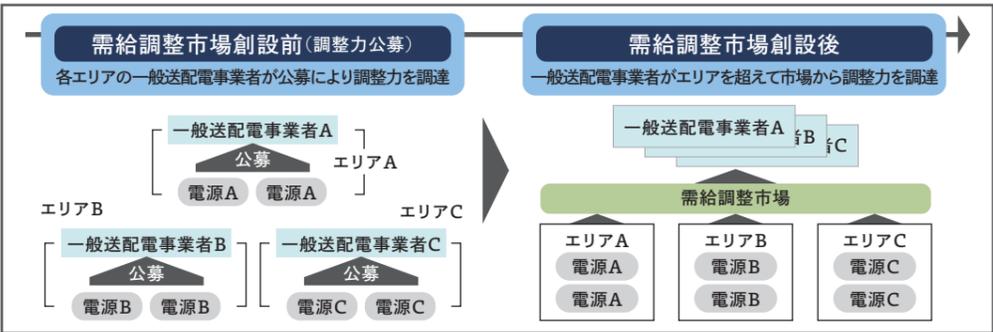
調整力とは、一般送配電事業者（以下、一送）が周波数を一定に保つために、供給力の不足を補ったり、必要に応じて需要を増減させたりする能力のことを指す。具体的には、発電設備や蓄電池等による出力調整が挙げられる。

一送が活用する調整力には、主に起動時間・発電出力が変化するまでにかかる時間や継続時間（変化した出力を継続する時間）といった性質により、一次調整力から三次調整力に分けられている。一次調整力が最も応答時間、継続時間ともに短く、次に二次調整力、三次調整力と続く。

「需給調整市場」は

こうした調整力は、これまでは各エリアの一送がエリア内で公募調達する「調整力公募」で確保してきた。

本公募とは別に、2021年4月には、エリアを越えた広域的な調整力の調達・運用を行うため、電力需給調整力取引所が運営する「需給調整市場」が開設された。市場原理による競争活性化・透明化による調達費用の低減もねらった。需給調整市場で取引される調整力は、広域的な調整力の運用が可能となることを確認しながら、順次、対象範囲を拡大。今年



【出典】資源エネルギー庁「一般送配電事業者を取り巻く情勢と今後の費用回収の在り方について」（2022年6月30日）

4月に、一次から三次全ての調整力の市場取引を開始し、調整力の全面市場化に至った。

※1 「需給調整市場」の開始から調整力の全面市場化に至るまでは、「調整力公募」と同様に調整力を確保。

調整力の全面市場化による影響

調整力の全面市場化により、広域的な調整力の調達・運用が可能となった一方で、調達費用がかさむといった現象が発生している。これは定元で募集量に対して応札量が届かない「未達が続いている」からである。通常、価格競争により取引単価の低減が見込まれるが「未達」によって市場原理が働かず、高値の応札であっても調整力確保のために一送が落札することになっているのが現状だ。

「未達」の原因の一つである応札量不足に関しては、複数の要因があると考えられる。資源エネルギー庁等による発電事業者へのヒアリングによると、需給調整市場では実需給前に調整力の約定価格が決定されるため、状況変化により調整力を提供するための費用が約定価格以上にかかってしまう場合があることや、需給調整市場以外で調整力を提供した方が確実に費用回収できることから、需給調整市場への応札にインセンティブが働いていないといった要因が挙げられていた。

「未達」による調達費用がかさむ状態が続くと、今後の送配電事業の収支に影響を与えるおそれがあり、関西電力グループの業績見直しにおいても、減益の要因となるおそれがある。

グループ会社特集第六弾

かんでんエルハート

多彩なハートを力に変える

1993年に関西電力の特例子会社として設立し、昨年30周年を迎えた「かんでんエルハート」。多彩な方々と協働することで、グループのダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）を牽引する同社の取組みを紹介する。

30周年を迎えて

創業以来、関西電力、関西電力送配電とともに歩み続ける「かんでんエルハート」は、昨年12月に30周年を迎えた。これにあたり、自社の企業理念や存在意義を改めて確認し、同社独自のマスコットキャラクターやスローガンを作成した。今回、マスコットキャラクターとして生み出された「ハートフル」には、社名にある「ハート」からやさしい心や思いやりの気持ち、加えて、言葉が似ている「鳩」から平和への思いが込められている。また、スローガンは「多彩なハートを力に変える」と定め、D&Iの理念を分かりやすく言葉で表現した。これらの取組みは同社従業員への公募、投票によって行われ、同社が体現する価値観や従業員の思い等を形にした。



■マスコットキャラクター「ハートフル」

かんでんエルハートとは

同社が分類される「特例子会社」とは、法律に基づき一定割合以上の障がい者雇用の義務を持つ親会社とともに、その雇用を担う子会社のこと。一定の要件を満たす場合は、特例子会社に雇用されている従業員を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を算定することが認められている。関西電力は事業の性格上、障がい者が安全に働くことができない場合に限られていたこともあり、同社設立前は、法定雇用率は未達の状況であった。そこで、関西電力として障がい者雇用を拡大するにも、あらゆる障がい者が活躍できる会社をめざして、特例子会社であるかんでんエルハート」を設立。特に、就労が進んでいなかった知的障がい者や重度身体障がい者を積極的に雇用し、その後、精神障がい者も他社に先駆けて雇用してきた。創業以来、関西電力や関西電力送配電を中心としたグループ各社等から多くの業務を受託し、業務内容や業務量は拡大を続け、従業員数は創業当時の約4倍の規模になった。

社会的な動き

定元では、障害者雇用促進法の改正により、今年4月から法定雇用率が2.5%に引上げられ、2026年には2.7%になることが決定している。この動きを受け、各企業は障がい者の採用を加速させている。0.2%の引上げは関西電力、関西電力送配電の従業員総数約2万人に対して約40人に相当し、関西電力および関西電力送配電での直接雇用を含め、障がい者の採用を推進する必要がある。加えて、IT化、ペーパーレス化や働き方改革によって電力事業において業務のスリム化が行われる中、増加する従業員に応じた業務の創出も課題となる。また、採用により法定雇用率を達成したとしても、障がい者が生き生きと活躍できる環境を整えることができれば、従業員は離れていってしまう。そのため、特例子会社としても雇用の拡大を図るとともに、個々の特性に応じて多彩な方々が活躍できる魅力ある業務を創出していくことも重要である。

現在の取組み

関西電力の中でもさまざまな部門から受注し、業務を拡大してきたことで、同社スタッフが実施する業務は30年の間に多様性を増した。連絡便の仕分け配送や團雲等、創業5年時から続けている業務から、電線リサイクルやPC再生事業等の新しい業務まで、他の特例子会社と比べても、業務の幅広さの一つの特徴となっている。しかし、先挙げた業務のスリム化によって印刷や連絡便等の業務は縮小傾向にある。このような状況の中でも、同社は、D&I推進に向け、障がい者雇用の拡

大や、従業員が多彩に活躍できる新たな業務の創出に力を入れている。2020年にスタートしたPC再生業務も、関西電力や子会社のポンドテックと連携し、障がい者の特性を活かす業務として創出している。このように、30年の歴史を通して培ったノウハウを活用し、障がい者が従事できる業務の開拓に向け、関西電力や関西電力送配電の各部門とともに知恵を絞っている。



■園芸業務の様子



■PC再生業務の様子

新たな取組み

今後の業務拡大に対応していくため、今年5月、新たに5箇所目となる事業所を西宮市の鳴尾に開設した。ここに文書のPDF化業務やPC再生業務を移管する等、今後拡大をめざすPC関連業務の拠点としていく考えである。

この他、同社は関西電力、関西電力送配電の各支社ビルにおいてもそれぞれ数名の障がい者スタッフが連絡便の集配やシュレックター席の交換、コピー用紙の補充等の事務アシスト業務を実施しているが、今後は、車両の水拭き清掃等さまざまな新しい業務にチャレンジしていく予定である。今後も、関西電力および関西電力送配電の特例子会社として、障がい者が活躍できる場を拡大するため挑戦を続けていく。

FOCUS

これからも、
お客さまとともに

関西電力のファンベースの取組みをご紹介します！

関西電力は、お客さまとの双方向のコミュニケーションを通じて関係を強め、当社をより好きになっていただくことで、中長期的に企業価値や売上を高めていく「ファンベース」の活動を行っています。企業が大切にする価値観を支持して下さる方(=ファン)の「共感」・「愛着」・「信頼」を増やし、ファンのみなさんとともに未来の価値を創出し、成長していくことを目指しています。今回は、当社のファンベースの取組みやファンコミュニティサイト「ファンでん」についてご紹介します！

新入社員の
吉村です！



ファンベースって？

昨今では、世の中に情報があふれ、企業が発信する情報がお客さまに届きづらくなっています。そこで、ファンのみなさんと中長期にわたる強い関係性を構築し、その声を事業活動に活かすとともに、ファンのみなさんを通じてファン以外の方々にも関心を持っていただく「ファンベース」の取組みが必要となってきています。

関西電力におけるこれまでの取組み

当社は、「ファンベース」の考え方に基づいてファンのみなさんと交流し、より良い関係性を築くことを目指しています。事業に関する情報発信や共創の取組み等を行うため、ファンのみなさんと従業員の交流の場となるイベントをこれまでに計10回実施しており、延べ397名ものファンのみなさんにご参加いただきました！(2024年3月末時点)

EVENT これまでに実施したイベント

なかやまきんに君とギネス世界記録™に挑戦

お笑い芸人のなかやまきんに君をお招きしてエネルギーに関係するイベントを実施しました。なかやまきんに君と一緒に「発電自転車対決」や「同時にタンクトップを着た最多人数」のギネス世界記録™への挑戦でファンのみなさんと交流しました。



関西電力本店ビル食堂ランチ会

普段は従業員しか利用できない食堂ですが、ファンのみなさんから「社員食堂を利用してみたい」というお声をいただき、初めての食堂ランチ会を開催しました。



参加したファンの方のコメント

「これからもファン心をくすぐるようなイベントを開催してください。」
「もっとたくさんの方々との輪が広がり、おしゃべりができたら嬉しいです。」

美浜発電所見学会

美浜発電所へファンのみなさんをお連れし、発電所構内の見学会を実施しました。

参加したファンの方のコメント

「普段電気を使う中で感じられなかったようなさまざまな苦労や安全対策があることを実感した。」
「一生の思い出に残るような楽しい体験ができた。」

発電所内での説明を実施した、美浜発電所長(当時)高島さんのコメント

「普段なかなか知ることのできない、当社グループを支えていただいているファンの方がたくさんいるということが間近に実感できました。そういった機会はなかなかないので、他の発電所や他事業の方々もファンのみなさんに支えられているという実感を持っていただくためにも、こういったファンイベントがどんどん続いていくことを期待しています。」

IH料理教室

ファンのみなさんと当社従業員がIHクッキングヒーターを使用して一緒に料理を行い、食事をとりながらお話ししました。



参加したファンの方のコメント

「お料理も美味しかったし、笑顔で過ごさせていただきました！」

従業員スタッフのコメント

「当社ファンのみなさんと直接交流することができる貴重なイベント運営に携われたこと、満足いただけたことを嬉しく思います。」

構想中新サービスのアイデア交換会

当社で構想中の新しいサービスについて、ファンのみなさんとアイデア交換を行いました。みなさんから得られたフラットなご意見やプロモーションに繋がるヒントをサービスの具体化に活用し、共創を進めることを目的としています。



ファンのみなさんと共創したい取組みがあれば、広報室に相談してみてもいいかもしれませんか？



かんでんファンミーティング

関西電力本店ビルの4階で開催。当社に関するクイズや取組み紹介の後、「かんでんの好きなところ」「かんでんをもっと好きになるには」というテーマでディスカッションを実施しました。スタッフとして参加する従業員は全社から募集し、さまざまな部門から9名が参加しました。

参加したファンの方のコメント

「思っていることや疑問点を社員の方に直接話せて良かったです。」
「より応援したくなりました。」

ファンのみなさんの生の声が仕事の励みになります！



ONLINE ファンコミュニティサイト「ファンでん」



対面に限らず、オンラインでもファンのみなさんとコミュニケーションを行うべく、2023年4月、関西電力のファンコミュニティサイト「ファンでん」をオープンしました。本サイトでは、ファンのみなさんや当社従業員がお気に入りの写真・出来事をSNSのように投稿したり、当社に関する情報発信を通じて、日々自由にコミュニケーションを行っています。また、「ファンでん」会員のみなさんだけにお楽しみいただけるコンテンツを定期的にお届けしている他、会員限定のイベント等を実施しています。これからもファンのみなさんと一緒に「楽しい！」と盛り上がる事ができる企画やコンテンツを実施していく予定です。まだご登録されていない方は、この機会にぜひご登録ください！

●「ファンでん」会員限定のコンテンツを一部ご紹介！



月間アワード
「ファンでん」をご愛用いただいているみなさんに感謝の気持ちをお伝えすべく、毎月「いいね」や「コメント」のランキングを集約し、「月間アワード」として表彰を行っています。



イベントレポート
ファンミーティングやイベントの実施後、当日の様子を「イベントレポート」としてご紹介しています。



「ファンでん」オリジナルコラム
普段は表に出ない明かりのプロから、「今まで意識しなかった」プロ視点の「明かりの知識」や「電気や明かりの舞台裏」を教えてください！

ファンでん

会員登録はこちら



■ファンのみなさんの日常の投稿



■「ファンでん」会員の方限定のキャンペーン