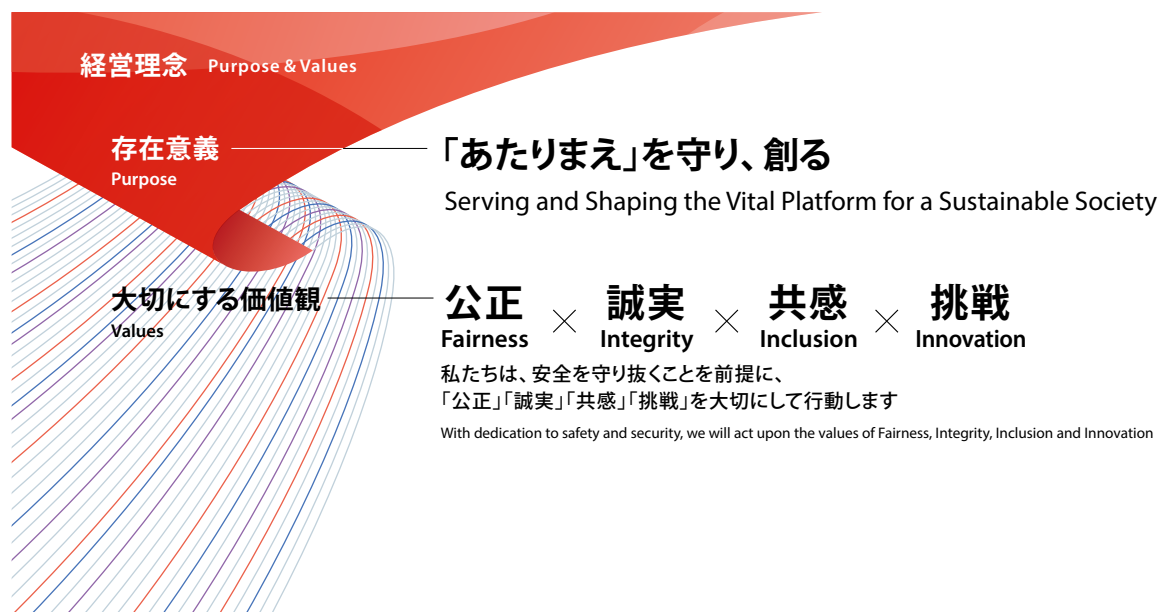


サステナビリティマネジメント

当社グループは、経営の最上位概念である「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」において、お客さまや社会にとっての『「あたりまえ」を守り、創る Serving and Shaping the Vital Platform for a Sustainable Society』という存在意義のもと、「公正 Fairness」「誠実 Integrity」「共感 Inclusion」「挑戦 Innovation」という価値観を大切に事業活動を行うことで持続可能な社会を実現することを掲げています。また、この経営理念のもと、具体的にどのように行動すべきかを「関西電力グループ行動憲章」において定めており、当社グループの全ての役員、従業員が本憲章に基づいて行動することで、当社グループの持続的成長ならびに持続可能な社会の実現を目指します。

▶ 関西電力グループ経営理念



▶ 関西電力グループ行動憲章

● 基本的な考え方

「関西電力グループ行動憲章」は、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」のもと、関西電力グループの役員、従業員が、具体的にどのように行動すべきかを示したものであり、全ての社内規程等の前提として、私たちの事業活動における判断の拠り所となるものです。

関西電力グループの事業活動は、お客さま、社会のみなさま、株主・投資家のみなさま、ビジネスパートナー、従業員といった様々なステークホルダーのみなさまによって支えられています。こうしたみなさまから頂戴する信頼こそが、関西電力グループが企業としての使命を果たし、持続的に成長を遂げていくための基盤です。

関西電力グループは、コンプライアンスを実践・徹底すること、すなわち、法令遵守はもとより時代の要請する社会規範とは何かを常に考え、経営理念に基づき行動し続けることで、社会の一員としての責務を果たします。

また、グループの事業活動に対して様々なステークホルダーの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、みなさまからの信頼を確固たるものとしていきます。

このような認識のもと、関西電力グループは、全ての役員、従業員がそれぞれの持てる知恵を結集し、協働することで、社会の持続的発展に貢献します。

1. コンプライアンスの実践・徹底

関西電力グループは、あらゆる事業活動の基盤として、コンプライアンスを実践・徹底します。業績や事業活動をコンプライアンスに優先させることは断じてありません。また、コンプライアンスに関する問題の提起、報告を行った人に対し、そのことを理由に、いかなる不利益な取扱いも行いません。

（一人ひとりの行動規範）

- ・関西電力グループの一員として、良識と品格を持ち、誠実に行動します。
- ・業務の遂行に当たって、事業を規制する国内外の法令をはじめとした関係法令および社内規程等を遵守することはもちろん、企業倫理や社会常識にもとる行為は行いません。
- ・自分の行動について、以下を自らに問いかけます。
 - ・その行動は、自分の良心に反することにならないか。
 - ・その行動は、家族や大切な人に誇れるものか。
 - ・その行動は、お客さまや社外の方に、堂々と説明することができるか。
 - ・これまでどおりでよいと思ったり、正しいと思い込んでいないか。
 - ・疑問や違和感を感じていることについて、そのままにしようとしていないか。

おかしいと感じたとき、疑問に思ったときは、勇気を持って、上位職位またはコンプライアンス相談窓口へ報告・相談します。

（注）2019年に発覚した当社の役職員が福井県高浜町の元助役から多額の金品を受け取っていた件や、退任役員への報酬を巡る問題により、お客さまや社会のみなさまをはじめとした様々なステークホルダーのみなさまからの信頼を裏切り、多大なご迷惑をおかけしました。本項目は、それを踏まえたものです。

2. 公正な事業活動

関西電力グループは、公正かつ自由な競争ならびに適正な取引を行い、不当な利益の取得を目的とする贈収賄等を行いません。また、持続可能で透明性の高い、責任ある調達に努めます。

（一人ひとりの行動規範）

- ・より価値の高いサービスを、公正な競争を通じて提供します。
- ・独占禁止法や電気事業法等、公正な事業活動に関する法令等を遵守し、ルール違反と決別します。
- ・不適切な贈答・接待の提供および受領を行いません。
- ・特定の個人や企業に対してのみ便宜を供するような行為は行いません。
- ・政治・行政とは健全な関係を保ちます。
- ・反社会的勢力・団体からの不当な要求に対しては、断固として拒否するとともに、個人ではなく組織として毅然とした対応を行い、一切関係を持ちません。

3. 適正な情報開示・管理と対話

関西電力グループは、事業活動に社会の声を的確に反映させるとともに、適時的確な情報公開・発信や、社会のみなさまとのコミュニケーションを一層推進し、社会に対する説明責任を誠実に果たすことを通じて、透明性の高い開かれた事業活動を行います。また、個人情報をはじめとする各種情報を適正に管理します。

（一人ひとりの行動規範）

- ・社会のみなさまとのコミュニケーションを積極的に行います。
- ・社会のみなさまへの情報提供や、事業活動をご理解いただく活動を公正に行います。
- ・事業活動に対して、お客さまや社会のみなさまが抱いておられるご意見・ご要望等を幅広く収集し、それを社内で共有し業務改善につなげます。
- ・個人情報、お客さま情報、企業秘密等は適正に管理します。
- ・業務に関する記録は厳正に取り扱います。
- ・業務運営上の不具合が発生した場合は、迅速かつ的確に事実を報告します。

4. 人権の尊重とダイバーシティの推進

関西電力グループは、「人権」を国際社会共通の普遍的な価値ととらえ、人権に関する国際的な規範を支持し、あらゆる事業活動において人権を尊重します。また、事業活動に関わる誰もが安心して働き、能力を最大限発揮できる働き方の実現と職場風土の醸成を目指し、ダイバーシティを推進していきます。

（一人ひとりの行動規範）

- 事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、ダイバーシティを推進します。
 - 人種、国籍、信条、性別、性的指向、性自認、社会的身分、門地、職業、障がい等を理由にして、差別、嫌がらせ、中傷、悪ふざけや、相手に不快な思いをさせるような言動は行いません。また、このような言動に同調したり見過ごしたりすることはしません。
 - いかなる強制労働および児童労働にも関与しません。
 - 多様な価値観を活かし、健やかに生き活きと働ける職場づくりに努めます。

5. 安全の確保

関西電力グループは「関西電力グループ安全行動憲章」に基づき、ゆるぎない安全文化を構築していきます。

（一人ひとりの行動規範）

- 全ての行動において安全確保を最優先することにより、関わる全ての人の安全を守ります。

（注）2004年8月の美浜発電所3号機事故をはじめとする事故や災害から得た数々の教訓を通じて、安全は全ての事業活動の根幹であり、信頼を賜る源であることを深く心に刻み、「関西電力グループ安全行動憲章」を制定しました。本項目は、それを踏まえたものです。

6. お客さまに選ばれる商品・サービスの提供

関西電力グループは、イノベーション等を通じてお客さまに選ばれる商品・サービスの開発・改善に努め、社会的課題の解決に貢献します。

（一人ひとりの行動規範）

- プロとしての自覚と誇りを持ち、常にサービスの向上に努めるとともに、お客さまのご要望やご相談には誠実、迅速かつ的確に対応し、お客さまの満足につなげます。
- 業務遂行に当たっては、品質を維持向上するため、業務内容やルールを継続的に改善していきます。
- お客さまと社会に新しい価値をお届けするため、イノベーションを推進し、ステークホルダーとの協働を図ります。
- 知的財産の創造と保護に努めるとともに、生み出された知的財産を有効に活用して、社会に有用な商品・サービスを開発・提供します。

7. よりよき環境の創造を目指した取組み

関西電力グループは、環境との関わりが深い事業者として、気候変動問題への取組みをはじめ、資源循環の推進や地域環境保全等、様々な環境問題に取り組むことの重要性を認識し、自らの事業活動に伴う環境負荷および環境リスクの低減に努めます。さらに、環境負荷の少ない商品・サービスの提供を通じて、よりよき環境の創造を目指し、持続可能な社会の構築に積極的に貢献します。

（一人ひとりの行動規範）

- 環境保全の重要性を認識し、自らの業務が環境に与える影響を十分に配慮します。
- 自らの業務において、省資源・省エネルギー等の環境に配慮した行動を実践します。

8. 地域社会の課題解決・発展に向けた取り組み

関西電力グループは、地域や生活に密着した事業者として、地域社会の持続的な発展なくしては、自らの発展はありえないという認識のもと、様々なステークホルダーと連携しながら、地域経済や地域コミュニティの活性化に向け、地域社会の課題解決に積極的に取り組めます。また、海外の事業活動においても、現地の文化や慣習に配慮しながら、それぞれの地域社会の発展に貢献します。

（一人ひとりの行動規範）

- 事業活動に関わる地域社会と連携し、地域社会の課題解決や活性化に取り組めます。
- 地域社会の声に耳を傾けるとともに、自ら実践できることを考え、社会貢献活動に積極的に参加します。

9. 危機管理の徹底

関西電力グループは、社会に不可欠なライフラインを担う事業者として、市民生活や企業活動に脅威を与える事象や災害等の発生に備え、組織的な危機管理を徹底し、商品・サービスの安全かつ安定的なお届けに、日々、万全を期します。

（一人ひとりの行動規範）

- 日常の点検等により、事故災害・不具合につながる要因を把握し、その未然防止に努めます。
- 自然災害・武力攻撃・感染症のまん延・サイバー攻撃等を想定し、研修・訓練等により、これらの有事に備えます。
- 万が一事故や災害等が発生した場合には、全社員が一丸となり、お客さまや社会への正確な情報発信、社内外との連携、支援物資の手配等を含め、迅速な復旧等に努めます。

10. 役員の責任と本憲章の徹底

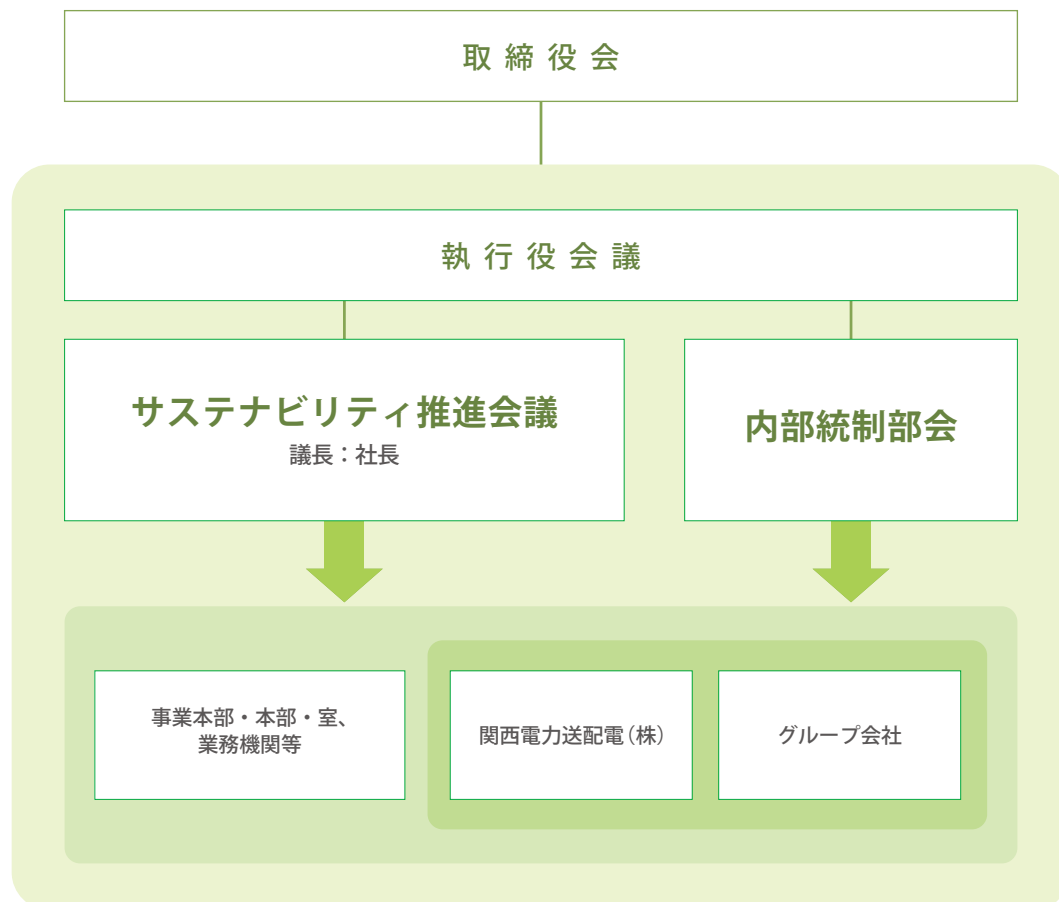
社長をはじめ、関西電力グループの全役員は、本憲章の実践が自らの役割であると認識して経営に当たり、実効性のあるガバナンスを構築して関西電力グループ全体に周知徹底を図ります。また、本憲章に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、全役員が率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

▶ 経営理念・行動憲章の実践に向けた活動

当社は、経営理念を従業員一人ひとりが真に理解し、日々の業務において実践していくための活動計画を定めています。本計画に基づいて、経営層と従業員との意見交換、各種研修、各職場でのディスカッション、メールマガジンの配信、およびグループ会社支援等の活動を積極的に行っています。この活動の一環として、「経営理念」、「コンプライアンスチェック」、「安全行動の誓い」を記載した携帯用のコンダクトカードを全従業員に配布しており、従業員は、このカードの裏面に自らの行動宣言を明記し、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。2023年度においては、経営理念の“自分事化”をテーマとする職場ディスカッションや経営理念を実践する従業員をメールマガジンで紹介するなど、経営理念の更なる理解浸透および実践に繋げる取組みを行いました。

▶ サステナビリティ推進体制

当社グループは、お客さまと社会のお役に立つ企業グループとして持続的な成長・発展をとげるとともに、グローバルな社会課題の解決を通じた持続可能な社会の実現を目指してサステナビリティに資する取組みを推進しています。こうした取組みをより一層推進するため、社長を議長とした「サステナビリティ推進会議」を設置し、社会の持続的な発展に貢献するためのサステナビリティ推進活動に関する総合的方策の策定を行い、具体的な活動を展開しています。「内部統制部会」においては、サステナビリティ関連を含む重要リスク項目の抽出、その管理状況の把握・評価を行っており、リスク評価結果について、定期的に取り締役会まで報告し、必要に応じてリスク管理の仕組み、体制の改善を行っています。こうした体制のもと、各事業本部などはサステナビリティ推進会議で策定された方針に基づき、それぞれの活動を展開しています。グループ会社においても、当社とコミュニケーションを取りながら、自律的にサステナビリティ活動を展開しています。また、業務執行を担う執行役の報酬については業績連動報酬を支給しており、業績指標として、非財務指標を採用しています。



▶ 関西電力グループのマテリアリティ（重要課題）

当社グループが持続的な成長をとげるとともに、SDGs等のグローバルな社会課題の解決を通じて社会の持続的な発展に貢献することを目的とし、中期経営計画(2021-2025)の策定に合わせて10個のマテリアリティ（重要課題）を特定しています。

E

- ・ 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、原子力・再エネに加え、ゼロカーボン火力も含めた「電源のゼロカーボン化や低炭素電源の導入に向けた最適な電力系統の実現等」に取組み、脱炭素化に向けて貢献します

S

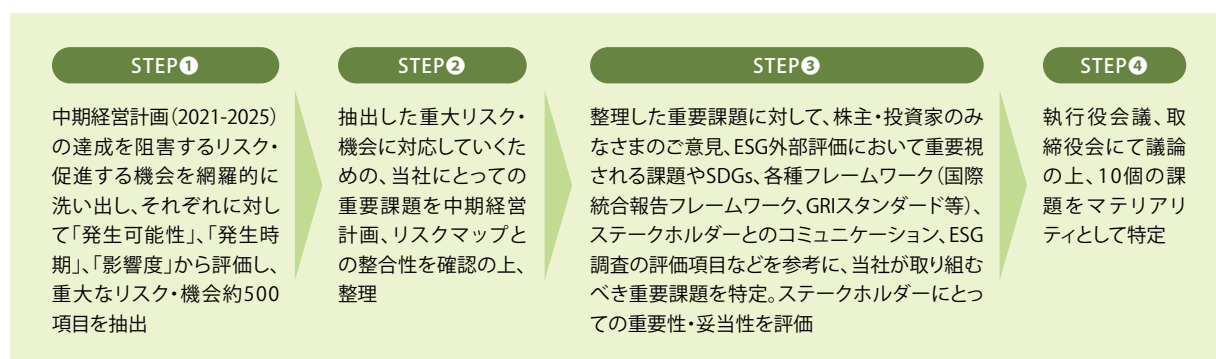
- ・ デジタル化やイノベーション、働き方改革を加速させ、強靱な企業体質への改革を行い、お客さまや社会に新たな価値を提供し続けます

G

- ・ 信頼回復を事業運営の大前提として位置付け、ガバナンス確立とコンプライアンスを推進し、確固たる経営基盤を構築します

ESG	マテリアリティ	SDGs
E S G	新たな価値の提供による収益力の強化	8 働きがいも 経済成長も、9 産業と地域発展の 促進をもつて、12 つの資源の 有効な管理
E	ゼロカーボンに向けた取組み推進	7 安全で 持続可能な エネルギーに ついて、12 つの資源を 有効に管理し、13 気候変動に 対応する
S	安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	7 安全で 持続可能な エネルギーに ついて、9 産業と地域発展の 促進をもつて、11 持続可能な 都市づくり
	デジタル技術の活用による事業の変革と情報セキュリティ対策の強化	8 働きがいも 経済成長も、9 産業と地域発展の 促進をもつて
	事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献	11 持続可能な 都市づくり
	ダイバーシティの推進と安全で働きやすい職場環境の構築	5 ジェンダー平等を 実現し、8 働きがいも 経済成長も
	人財育成・確保の強化	8 働きがいも 経済成長も
	サプライチェーンにおける適切なリスク管理	8 働きがいも 経済成長も、12 つの資源を 有効に管理し、16 平和と公正を 実現する
	ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの深化	12 つの資源を 有効に管理
G	ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	16 平和と公正を 実現する

● マテリアリティの特定プロセス



※見直しを行うにあたり考慮すべき基本要件としてGRIスタンダード(電力固有の側面含む)を参照しています。

●マテリアリティ（重要課題）のリスク・機会

特定したマテリアリティと関連するリスク・機会は以下の通りです。

マテリアリティ	リスク	機会
E S G 新たな価値の提供による収益力の強化	- 人口減少に伴うエネルギー需要の減少 - 国内電力小売競争激化 - 異業種企業参入による既存ビジネスモデルの競争力低下 - FTTH市場、モバイル市場における顧客獲得競争激化 - 国内での不動産優良物件の獲得競争激化 - 海外展開におけるカントリーリスクやマーケットリスク	- AI進展に伴う需要拡大 - 国内社会課題(医療・介護・高齢化など)の顕在化による事業機会 - 電力・ガス自由化によるビジネスチャンスの拡大(関西エリア以外への進出) - アライアンスの拡大による販売チャネルの充実 - 省エネ進展に伴うエネルギーへの関心の高まり - 技術革新による電気の利用形態の変化 5G 普及に伴う国内インフラ事業の拡大 - 分散化などのニーズ多様化による事業機会
	気候変動問題への対策強化に伴う既存事業への規制・政策の大幅な見直し	- ESG投資や脱炭素化の潮流の高まりによる新たな収益拡大機会 - 国内外における再エネ投資機会の拡大 - 新市場設立に伴う収益拡大機会 - 省エネ進展に伴うエネルギーへの関心の高まり
	- 電力供給設備の高経年化の進展 - 台風・豪雨(気候変動に起因する異常気象など)や地震・津波などの自然災害に伴う設備事故 - 原子力をはじめとする大規模電源の計画外停止 - サイバー攻撃や感染症への対策不足による安定供給阻害 - 厳気象による(猛暑および厳寒)需給ひっ迫	レジリエントな事業基盤の強化により、お客さまや社会のみなさまから賜る信頼と、それを通じた事業機会
S 事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献	- サイバー攻撃への対策不足による安定供給阻害 - FTTH市場、モバイル市場における顧客獲得競争激化 - ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人材育成停滞による事業機会の喪失	- 技術革新による電気の利用形態の変化 5G普及に伴う国内インフラ事業の拡大 - デジタル技術を活用した生産性向上・新たな価値の創出
	- 国内電力小売競争激化 - 海外展開におけるカントリーリスクやマーケットリスク - 地域社会とのコミュニケーション不足による信頼低下	- 電力・ガス自由化によるビジネスチャンスの拡大(関西エリア以外への進出) - 海外エネルギー需要の拡大による事業機会 - 分散化などのニーズ多様化による事業機会
	- 労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 - ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人材育成停滞による事業機会の喪失 - コミュニケーション不足などによる、組織としてのパフォーマンス低下	- 多様な人材活用による新たな価値の創造 - 働き方改革推進に伴う生産性向上 - 従業員エンゲージメントの向上による、お客さまや社会のみなさまの期待を超える事業活動の展開
	サプライチェーンを含む安全上の問題、重大なコンプライアンス違反による企業価値毀損	—
	- 労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 - ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人材育成停滞による事業機会の喪失	- 多様な人材活用による新たな価値の創造 - 働き方改革推進に伴う生産性向上
G ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの深化	ESGなどをはじめとする社会要請への対応不足により情報開示が不十分となり、ステークホルダーのみなさまの理解を得ることができないリスク	適時的確な情報発信やステークホルダーとのコミュニケーションによる当事業への理解獲得
	サプライチェーンを含む安全上の問題、重大なコンプライアンス違反による企業価値毀損	—

●マテリアリティ（重要課題）の目標・実績

特定したマテリアリティに関する取組みのうち、中期経営計画の達成に向けて特に重要となる項目を抽出し、重点化を図るとともに目標を設定した。

マテリアリティ	非財務活動項目	2023年度目標	2023年度実績	目標（短中期）
新たな価値の提供による収益力の強化	収益の確保	- 経常利益 「3ヵ年平均1,000億円以上(2021-2023年度)」 「2,500億円以上(2025年度)」 - FCF 「3ヵ年平均▲500億円未満(2021-2023年度)」 「2,000億円以上(2025年度)」 2021-2025年度合計で黒字化 - 自己資本比率 「20%以上(2021-2023年度)」 「23%以上(2025年度)」 - ROA 「3ヵ年平均1.5%以上(2021-2023年度)」 「3.5%以上(2025年度)」	- 経常利益 「3ヵ年平均2,984億円(2021-2023年度)」 「7,659億円(2023年度)」 - FCF 「3ヵ年平均1,049億円(2021-2023年度)」 「7,269億円(2023年度)」 - 自己資本比率 「25.2% (2023年度)」 - ROA 「3ヵ年平均3.7%程度(2021-2023年度)」 「8.9% (2023年度)」	- 経常利益 「3,600億円以上(2025年度)」 - FCF 「2021-2025年度合計で3,000億円以上」 「1,000億円以上(2025年度)」 - 自己資本比率 「28%以上(2025年度)」 - ROA 「4.4%以上(2025年度)」 - ROIC 「4.3%以上(2025年度)」
ゼロカーボンに向けた取組み推進	GHG排出量削減に向けた取組み	- ゼロカーボン発電量国内No.1 2025年度に国内発電事業に伴うCO₂排出量を半減(2013年度比)	- ゼロカーボン発電量国内No.1 継続 2013年度比で、56% 削減 左記目標を2023年度に2年前倒しで達成。 (2013年度排出量：4,850万t-CO₂ 2023年度排出量：2,120万t-CO₂)	- 当社の事業活動に伴うGHG排出量(Scope1,2) 2025年度 ▲55%※ 2030年度 ▲70%※ - サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) 2030年度 ▲50%※ ※ 2013年度比
	再生可能エネルギーの更なる開発・活用	2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW 規模	396.6万kW/900万kW以上(目標) ※社外公表済み案件のみ。再生可能エネルギー事業本部が所管しない電源を含む。	2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模
	火力発電所の熱効率の維持・向上	ベンチマーク指標 (A：1.00、B：44.3%)の達成 ※省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標	ベンチマーク指標を達成	ベンチマーク指標 (A：1.00、B：44.3%)の達成
	原子力プラントの安全・安定運転の継続	運転計画に基づく安全・安定運転の継続(計画外停止件数：0件、原子力発電電力量：453億kWh)	運転計画に基づく安全・安定運転の継続(計画外停止件数：0件、原子力発電電力量：442億kWh)	運転計画に基づく安全・安定運転の継続によるゼロカーボンへの貢献(計画外停止件数：0件、原子力発電電力量：490億kWh)
	電力ネットワークでの再エネ導入やDER利活用の取組み	- 将来の再エネ電源ポテンシャルに対応した迅速・円滑な系統連系・設備増強の推進 - 再エネ導入、DER利活用の最大化に向けたIoT技術の活用等による設備・運用の高度化	- 将来の再エネ電源ポテンシャルに対応した迅速・円滑な系統連系・設備増強に関する取組みを計画どおり実施 - 再エネ導入、DER利活用の最大化のためのIoT技術の活用等による設備・運用の高度化に向けた検討を計画どおり実施	- 将来の再エネ電源ポテンシャルに対応した迅速・円滑な系統連系・設備増強の推進 - 再エネの導入拡大やカーボンニュートラルの実現のための、DER活用機会の拡大・設備運用の高度化に向けた検討
	温室効果ガス低減機器の導入	温室効果ガス低減機器の導入台数 植物油入変圧器「1台」 SF6代替ガス機器「1台」	温室効果ガス低減機器の導入台数 植物油入変圧器「1台」 SF6代替ガス機器「1台」	2024年度目標：温室効果ガス低減機器の導入台数 植物油入変圧器「2台」 SF6代替ガス機器「1台」
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	事故・災害に対する備えと対応	- 全社防災訓練、教育啓発等の実施 - 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 - 原子力事業者防災訓練に対する原子力規制庁の評価：全項目A評価	- 全社防災訓練参加人数「1,260名」 全従業員向けeラーニング「1回」 防災意識啓発を目的とした情報配信「4回」 - 社外防災機関が主催する防災訓練への参加「35回」 - 原子力事業者防災訓練に対する原子力規制庁の評価「全項目A評価」	- 全社防災訓練、教育啓発等の実施 - 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 - 原子力事業者防災訓練(原子力規制庁による評価：全項目A評価)

マテリアリティ	非財務活動項目	2023年度目標	2023年度実績	目標(短中期)
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	電力品質の維持	- 需要家1軒当たりの平均停電時間「世界で最も優れた水準の維持」 - 高経年化対策「事業計画に基づく適切な実施」(鉄塔:149基 コンクリート柱:3,618本)	- 需要家1軒当たりの平均停電時間「9分」 - 高経年化対策「事業計画に基づく適切な実施」(鉄塔:213基 コンクリート柱:3,864本)	- 安定供給実現に当たっての停電対応年間停電量「106.4MWh」 2024年度目標:高経年化対策「事業計画に基づく適切な実施」(鉄塔:106基 コンクリート柱:3,844本)
	電力設備における公衆保安の確保	一般の方の負傷者数「0人」	一般の方の負傷者数「3人」	一般の方の負傷者数「0人」
デジタル技術の活用による事業の変革と情報セキュリティ対策の強化	DXを適用した経営課題への取組み	DXを適用した経営課題への取組(目標値:DXによる単年効果額252億円)	DXによる単年効果額「235億円」	DXを適用した経営課題への取組(目標値:DXによる単年効果額287億円)
	情報セキュリティマネジメント	重大な情報セキュリティ事故件数「0件」	重大な情報セキュリティ事故件数「0件」	重大な情報セキュリティ事故件数「0件」
	DX人材の育成	- DX人材育成戦略を策定し、体系的な育成を実施 - 高度DX人材「31名」の育成 - 部門DX推進者「1,800名」の育成 - 全社員必修型のDX動画研修の実施等による、DXリテラシーの底上げ	- DX人材育成戦略を策定し、体系的な育成を実施 - K4 Digital(株)への出向による高度DX人材の育成「36名」 - 専門研修などを通じた部門DX推進者の育成「1,850名」 - 全社員に対して必須の動画研修を実施	- 策定したDX人材育成戦略を以て、体系的かつ計画的な育成を実施 - 高度DX人材「44名」の育成 - 部門DX推進者※「3,800名」の育成※累積研修受講者(延べ) - 全社員必修型のDX動画研修の実施等によるDXリテラシーの底上げ
事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献	地域社会に対するお役立ち活動	地域社会と連携した需要の維持・創造	構造が実現したサステナブルコミュニティの累計件数「17件」(2024年3月末時点実績)	当社ソリューションによる持続可能で魅力的なまちづくりの実現
	お客さまの声を活かす取組み	継続的な取組みの実施	お客さまの声をサービスの開発や改善に活かしている(参考)改善件数「59件」	お客さまの声をサービスの開発や改善に活かす取り組みの推進
ダイバーシティの推進と安全で働きやすい職場環境の構築	労働災害発生状況	災害度数率「0」	災害度数率「0.18」	災害度数率「0」
	ダイバーシティの推進	- 女性役職者比率および女性管理職者比率「2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上」 - 採用における女性比率「事務系40%以上、技術系10%以上」 - 障がい者雇用の促進 - 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「多様性実感指数」	- 女性役職者比率「3.7%」女性管理職者比率「3.0%」 - 採用における女性比率「事務系48%、技術系10%」 - 障がい者雇用率「2.7%」 - 障多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「多様性実感指数:67%」	- 女性役職者比率および女性管理職者比率「2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上」 - 採用における女性比率「事務系40%以上、技術系10%以上」 - 障がい者雇用の促進 - 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「多様性実感指数:2025年度に80%以上」
	働きやすい職場環境の構築	- 有給休暇取得率「90%以上」 - 総労働時間「2015年度比5%削減＝一人当たり所定労働時間換算190時間(年)相当」 - 男性育児休暇取得率「女性取得率と同程度」 - 男性育児休暇平均取得日数「2025年度までに1か月以上」 - 離職防止の取組みの充実 - 多様な「個」を支える職場環境の構築「働く環境の満足度」	- 有給休暇取得率「97.1%」 - 従業員一人当たり所定労働時間「256.8時間(年)」 - 男性育児休暇取得率「99%」(女性育児休暇取得率「100%」) - 男性育児休暇平均取得日数「21.8日」 - 離職率「0.97%」 - 離多様な「個」を支える職場環境の構築「働く環境の満足度※:①92%、②63%」	- 有給休暇取得率「90%以上」 - 総労働時間「2015年度比5%削減＝一人当たり所定労働時間換算190時間(年)相当」 - 男性育児休暇取得率「女性取得率と同程度」 - 男性育児休暇平均取得日数「2025年度までに1か月以上」 - 離職防止の取組みの充実 - 多様な「個」を支える職場環境の構築「働く環境の満足度※:①2025年度までに100%、②前年度を上回る水準」
	事業活動における人権侵害の防止	人権侵害件数(重大な人権侵害0件)	重大な人権侵害0件	人権侵害件数(重大な人権侵害0件)
	よりよい組織風土の醸成	—	組織風土の改革実践指数「58%」	組織風土の改革実践指数「2025年度に70%以上」

※ ①職場において、いかなるハラスメントも許さないという意識が定着していると感じている者の比率、②働き方について、時間・場所ともに満足している者の比率

マテリアリティ	非財務活動項目	2023年度目標	2023年度実績	目標(短中期)
サプライチェーンにおける適切なリスク管理	調達基本方針の実践と取引先への浸透	調達基本方針およびパートナーシップ構築宣言の浸透のため、取引先へのアンケート調査を実施	- 新規サプライヤーおよび取引先575社に対し、人権デュー・ディリジェンス実態調査を実施。 - 取引先(主要関係会社の取引先含む) 612社に対し、パートナーシップ構築に向けたアンケートを実施。	人権DD実態調査および取引先とのパートナーシップ構築に向けたアンケートを取引先200社以上に実施
ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの深化	株主・投資家への適時的確な情報発信、株主・投資家との建設的な対話	- ステークホルダーとのコミュニケーションの推進 - ESG外部評価の向上	- 株主・投資家に対して、さまざまな媒体を通じて適時的確な情報発信を実施 - 株主・投資家と建設的な対話を実施(詳細は、コーポレートガバナンス報告書の【株主・投資家との対話の実施状況等】を参照ください。) - 株主・投資家の声を踏まえ、開示内容を充実 - CSAスコアで国内電力トップ水準を維持 - CDPスコアの向上	- ステークホルダーとのコミュニケーションの推進 - ESG外部評価の向上
人財育成・確保の強化	従業員のスキル・能力開発	多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数」「成長実感指数」	多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数：76%」「成長実感指数：65%」	多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数：2025年度に80%以上」「成長実感指数：2025年度に80%以上」
	人財確保の強化	2023年度採用計画：「480名(新卒:410名、キャリア:70名)」	新規採用者数「525名(新卒:413名、キャリア:112名)」	2024年度採用計画：「560名(新卒:460名、キャリア:100名)」
ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底	- 重大な社会コンプライアンス違反件数「0件」 - 重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」	- 重大な社会コンプライアンス違反件数「1件」 - 重大な環境コンプライアンス違反件数「7件」	- 重大な社会コンプライアンス違反件数「0件」 - 重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」
	ガバナンス体制の維持・強化	- 取締役会等の実効性評価の年1回の実施および評価結果に基づく継続的な改善 - 取締役会の出席率「75%以上」	- 第三者機関を活用し、取締役会等の実効性評価を実施。結果を踏まえ、今後の主な課題と対応の方向性を取締役会で審議し改善策を展開。 - 取締役会の全体出席率「99.4%」	- 取締役会等の実効性評価の年1回の実施および評価結果に基づく継続的な改善 - 取締役会の出席率「75%以上」
	コンプライアンス窓口活用促進	コンプライアンス相談窓口の活用状況	- 受付件数は172件(2024.3.31までの実績)であり、前年同期(127件)に比して大きく増加。 - なお、受付案件のなかに、重要なコンプライアンス違反事象はなし。	コンプライアンス相談窓口活用促進

中期経営計画の達成に向けて特に重要として抽出した項目については、統合報告書P.19～20ページをご参照ください。
<https://www.kepco.co.jp/corporate/report/integrated/>