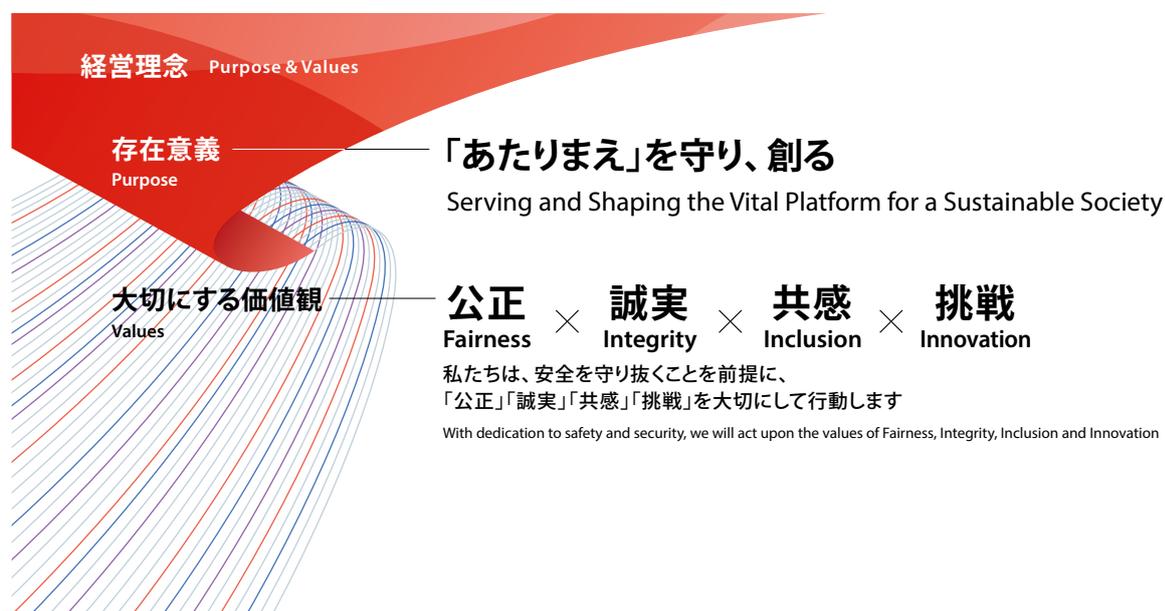


サステナビリティマネジメント

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めざします。

▶ 関西電力グループ経営理念 Purpose & Values



▶ 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、社会のみならず、株主・投資家のみならず、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らず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らず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、生物多様性の向上、資源循環の推進、地域環境の保全等、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への依存と影響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依存していること、また環境へ影響を与えていること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・生物多様性の向上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みます。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みます。
- 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

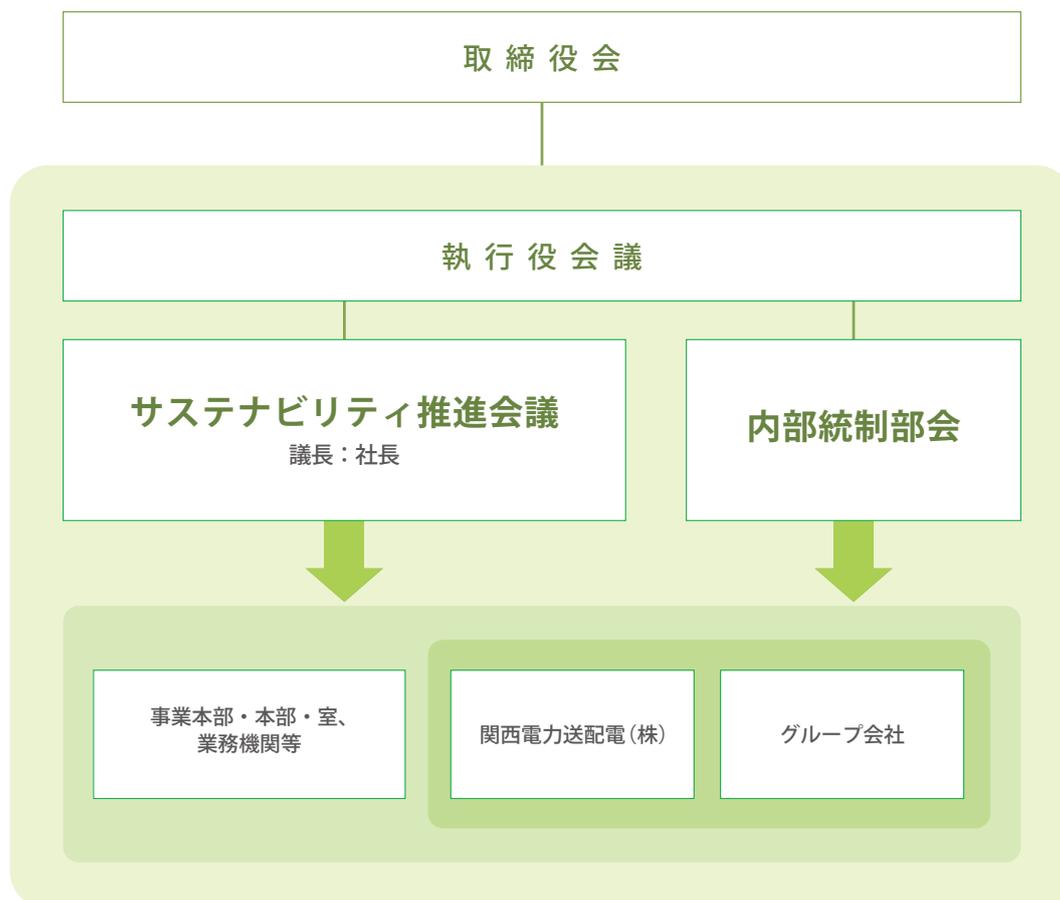
社長をはじめ、関西電力グループの全役員は、本憲章の実践が自らの役割であると認識して経営に当たり、実効性のあるガバナンスを構築して関西電力グループ全体に周知徹底を図ります。また、本憲章に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、全役員が率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

▶ 関西電力グループ経営理念・行動憲章の実践に向けた活動

当社は、経営理念・行動憲章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。2024年度においては、全従業員を対象としたサステナビリティアンケートの結果等を踏まえ、大切にしている価値観の「挑戦」をテーマとする職場ディスカッション、コンプライアンスやダイバーシティ等に関する研修の充実を図るなど、経営理念・行動憲章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めざ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 働きがいと経済成長、9 産業と技術革新の基盤をつくろう、12 つくばるにやさしい消費
E	ゼロカーボンに向けた取組み推進	7 再生可能エネルギーへの移行、12 つくばるにやさしい消費、13 気候変動に具体的な対策を
S	安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	7 再生可能エネルギーへの移行、9 産業と技術革新の基盤をつくろう、11 住み続けられるまちづくりを
	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 働きがいと経済成長、9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献	11 住み続けられるまちづくりを
	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 ジェンダー平等を促進しよう、8 働きがいと経済成長
	人財育成・確保の強化	8 働きがいと経済成長
	サプライチェーンにおける適切なリスク管理	8 働きがいと経済成長、12 つくばるにやさしい消費、16 平和と公正な社会を築こう
	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 つくばるにやさしい消費
G	ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	16 平和と公正な社会を築こう

●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
新たな価値の提供による収益力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> AI進展に伴うエネルギー需要拡大 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
ゼロカーボンに向けた取り組み推進	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
デジタル技術の活用による事業の革新と情報セキュリティ対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 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 ビジネスモデルの革新、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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
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	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 ビジネスモデルの革新、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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
人材育成・確保の強化	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 ビジネスモデルの革新、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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
サプライチェーンにおける適切なリスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	—
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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社事業への理解獲得
ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 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ています。

マテリアリティ	非財務活動項目	2024年度目標	2024年度実績	目標(短中期) ^{※8}
新たな価値の提供による収益力の強化	収益の確保	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 経常利益：5,316億円 FCF：2,329億円 自己資本比率：31.8% ROA：6.1% ROIC：6.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	GHG排出量削減に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動^{※1}に伴うGHG排出量(Scope1,2) 2025年度 ▲55%^{※2} 2030年度 ▲70%^{※2} サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) 2030年度 ▲50%^{※2} 	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動^{※1}に伴うGHG排出量(Scope1,2) ▲59%^{※2} サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) ▲36%^{※2} 	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動^{※1}に伴うGHG排出量(Scope1,2) 2025年度 ▲55%^{※2} 2030年度 ▲70%^{※2} サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) 2030年度 ▲50%^{※2}
ゼロカーボンに向けた取組み推進	再生可能エネルギーのさらなる開発・活用	<ul style="list-style-type: none"> 2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模 	<ul style="list-style-type: none"> 新規開発40万kW、累計開発385万kW^{※3} 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ベンチマーク指標(A：1.00、B：44.3%)の達成^{※4} 	<ul style="list-style-type: none"> ベンチマーク指標を達成 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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：490億kWh) 	<ul style="list-style-type: none"> プラントの安全・安定運転の継続(計画外停止件数：1件、原子力発電電力量：510億kWh) 	<ul style="list-style-type: none"> 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：466億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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 運用容量拡大に向けた系統増強や分散型電源の連系拡大に向けた第2世代スマートメータの開発等を計画通り実施 再エネ最大接続に向け、DER活用による系統混雑緩和の技術課題や業務フローの検討を計画通り実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	温室効果ガス低減機器の導入	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス低減機器の導入台数 植物油入変圧器：3台 SF6代替ガス機器：1台 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス低減機器の導入台数 植物油入変圧器：7台 SF6代替ガス機器：4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	<ul style="list-style-type: none"> 非常災害対策スキル向上および防災意識の高揚を目的とした全社防災訓練、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) 	<ul style="list-style-type: none"> 全社防災訓練参加人数：1,221名 全従業員向けラーニング：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：43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 	<ul style="list-style-type: none"> 非常災害対策スキル向上および防災意識の高揚を目的とした全社防災訓練、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)
	電力品質の維持	<ul style="list-style-type: none"> 安定供給実現に当たっての停電対応・年間停電量：106.4MWh 高経年化対策の適切な実施・鉄塔：106基・コンクリート柱：3,844本 	<ul style="list-style-type: none"> 安定供給実現に当たっての停電対応・年間停電量：137.3MWh 高経年化対策の適切な実施・鉄塔：125基・コンクリート柱：3,999本 	<ul style="list-style-type: none"> 安定供給実現に当たっての停電対応・年間停電量：106.4MWh 高経年化対策の適切な実施(2025年度)・鉄塔：140基・コンクリート柱：4,344本
	電力設備における公衆保安の確保	<ul style="list-style-type: none"> 一般の方の負傷者数：0人 	<ul style="list-style-type: none"> 一般の方の負傷者数：8人 	<ul style="list-style-type: none"> 一般の方の負傷者数：0人

マテリアリティ	非財務活動項目	2024年度目標	2024年度実績	目標(短中期) ^{※8}	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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272億円) 	<ul style="list-style-type: none"> DXによる単年効果額:270億円 	<ul style="list-style-type: none"> 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293億円) 	
	情報セキュリティマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 重大な情報セキュリティ事故件数:0件 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な情報セキュリティ事故件数:0件 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な情報セキュリティ事故件数:0件 	
	DX人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 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人材の育成:44名 部門DX推進者^{※5}の育成:3,800名 全社員必須型のDX動画研修の実施等によるDXリテラシーの底上げ 	<ul style="list-style-type: none"> DX人材育成戦略に基づいた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:43名 専門研修などを通じた部門DX推進者の育成:3,237名 全社員に対して「生成AI」などの動画研修を実施し、DXリテラシーを底上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 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人材の育成:50名 部門DX推進者の育成:5,600名 全社員必須型の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	まちづくりを通じた地域活性化への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 継続的な取組みの実施(お客さまの声に基づく改善件数) 	<ul style="list-style-type: none"> お客さまの声を基にサービスの開発・改善に活かしている。(参考)改善件数:68件 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的な取組みの実施(お客さまの声に基づく改善件数) 	
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	<ul style="list-style-type: none"> 災害度数率:0 	<ul style="list-style-type: none"> 災害度数率:0.45 	<ul style="list-style-type: none"> 災害度数率:0 	
	ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性役職者比率 女性管理職者比率 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 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 女性役職者比率:4.0% 女性管理職者比率:3.6% 採用における女性比率 事務系:42%、技術系:8% 障がい者雇用率:2.7% 「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:68% 	<ul style="list-style-type: none"> 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:50%程度、技術系:10%以上 障がい者雇用率:2.5% 「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年度までに80%以上 	
	働きやすい職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率:90%以上 総労働時間:2015年度比5%削減＝一人当たり所定外労働時間換算190時間(年)相当 男性育児休業取得率 女性取得率と同程度 男性育児休業平均取得日数 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^{※6} 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率:96.0% 従業員一人当たりの所定外労働時間:255.7時間 男性育児休業取得率:104%(女性育児休業取得率:100%) 男性の育児休業平均取得日数:33.6日 離職率:1.1% 多様な「個」を支える職場環境の構築 働く環境の満足度: ①93%、②64% 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率:90%以上 総労働時間:2015年度比5%削減＝一人当たり所定外労働時間換算190時間(年)相当 男性育児休業取得率:女性取得率と同程度 男性育児休業平均取得日数:1ヶ月(30日)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	<ul style="list-style-type: none"> 重大な人権侵害:0件 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な人権侵害:0件 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な人権侵害:0件 	
	よりよい組織風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 組織風土の改革実践指数:2025年度に70%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 組織風土の改革実践指数:59% 	<ul style="list-style-type: none"> 組織風土の改革実践指数:2025年度に70%以上 	
	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	<ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンス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 	<ul style="list-style-type: none"> 新規取引先および既取引先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 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先へのお願い事項に関するガイドライン制定および全取引先への説明 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500社以上に実施

マテリアリティ	非財務活動項目	2024年度目標	2024年度実績	目標(短中期) ^{※8}
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 株主・投資家の声を踏まえ開示内容の充実を図りながら、さまざまな媒体での情報発信を実施 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。) CSAスコアで国内電力トップ水準を維持 CDPスコア：気候変動C、水B 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとのコミュニケーションの推進とより一層の充実 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	<ul style="list-style-type: none"> 「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」 	<ul style="list-style-type: none"> 「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% 	<ul style="list-style-type: none"> 「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年度までに80%以上 成長実感指数：2025年度までに80%以上
	人財確保の強化	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度採用計画：560名(新卒:460名、キャリア:100名) 	<ul style="list-style-type: none"> 新規採用者数 609名(新卒:488名、キャリア:121名) 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度採用計画：640名(新卒:500名、キャリア:140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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な社会コンプライアンス違反件数：2件 重大な環境コンプライアンス違反件数：5件 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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：100% 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス相談窓口の活用を促進する 	<ul style="list-style-type: none"> 受付件数：182件 [2025.3.31までの実績(前年同期：184件)]^{※7} 受付案件の中には、重大なコンプライアンス違反事象が2件含まれる。(受託業務における不適切な処理について(KANSOテクノス)、柱上変圧器における不適切事案等について(関西電力送配電)) 	<ul style="list-style-type: none"> 窓口の活用促進と声をあげやすくする環境の整備

※1 当社、関西電力送配電(株)、(株)関電エネルギーソリューション、関電不動産開発(株)、(株)オペテージを含む

※2 2013年度比

※3 運転開始(竣工済)案件のみ

※4 省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標

※5 累積研修受講者(延べ)

※6 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

※7 ハラスメント相談を含む。また、今回からグループ会社のハラスメント相談も含めて開示

※8 年度を明記していないものは2025年度目標

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.16～17をご参照ください。
<https://www.kepco.co.jp/corporate/report/integrated/>