

関西電力グループ ESGレポート 2026

ESG Report 2026

編集方針

▶ ESGレポートの位置づけ

本レポートは、ステークホルダーのみなさまに、関西電力グループのサステナビリティに関する取組みについてご理解を深めていただくため、統合報告書やウェブサイト等で開示しているESG関連情報を一元的に集約し、さらに内容を充実化して報告するものです。GRIスタンダード等のESGレポーティングガイドラインを参照のうえ、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の項目別に整理し、情報の一覧性を高めています。

当社グループの成長戦略、およびサステナビリティに関する特に重要な取組み等については、統合報告書において報告しておりますので、併せてご確認ください。

当社グループは、本レポートを通じてステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを一層深めるとともに、いただいたご意見を今後の取組みに活かし、持続的な企業価値の向上と社会の持続的発展に貢献してまいります。

報告範囲

対象期間：2025年4月1日～2026年3月31日

(上記期間以外の重要な情報についても一部報告しています)

対象範囲：関西電力(株)および関西電力グループ会社

「当社」は関西電力(株)単体を指し、グループ会社の事項は社名を明記しています。

なお、特に限定していない場合は、関西電力(株)および関西電力送配電(株)の取組みを記載しています。

発行時期

2026年10月発行／2027年版：2027年秋頃発行予定

参考にしたガイドライン

GRIスタンダード、環境報告ガイドライン(2018年版)、ISO26000、SASBスタンダード等

会社概要

会 社 名 関西電力株式会社

所在地(本店) 〒530-8270 大阪市北区中之島3丁目6番16号

設 立 年 月 日 1951年5月1日

資 本 金 6,300億円

主 な 事 業 電気事業、ガス事業、熱供給事業、電気通信事業 等

発行箇所

関西電力株式会社 経営企画室 サステナビリティ推進グループ

TEL：(06) 6441-8821 (代表)

サステナビリティに関する情報開示

関西電力グループ統合報告書 [☞](#)

TNFDレポート [☞](#)

Passion for Action—関西電力グループ 人財レポート [☞](#)

コーポレート・ガバナンス報告書 [☞](#)

有価証券報告書 [☞](#)

関西電力ホームページ サステナビリティ Webサイト [☞](#)

関西電力グループ 経営計画2026 [☞](#)

目次

編集方針	1
サステナビリティマネジメント	3

環 境

ENVIRONMENT

環境マネジメント	14
気候変動	25
生物多様性	34
循環経済	35
水資源	38
汚染防止	39

社 会

SOCIAL

人的資本経営	46
多様な人財が集う[労働慣行]	49
成長機会が広がる・成果が見える[人財開発]	58
働きがいが高まる	65
ー健康・働きやすい職場づくり[労働慣行]	65
ー労働災害撲滅に向けた取組み[労働安全衛生]	69
人権の尊重	72
顧客に対する責任	75
安定供給への取組み	75
安全を最優先にした原子力発電への取組み	77
サイバーセキュリティ対策の取組み	89
お客さまのニーズにあったサービスのお届け	90
品質の高い電気をお届けするために	93
電気事故を防止するために	95
防災の取組み	96
コミュニティ	99
持続可能なサプライチェーンの構築	110

ガバナンス

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス体制	113
コンプライアンス	124
リスクマネジメント	129

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 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、従業員といったさまざま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さまざま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

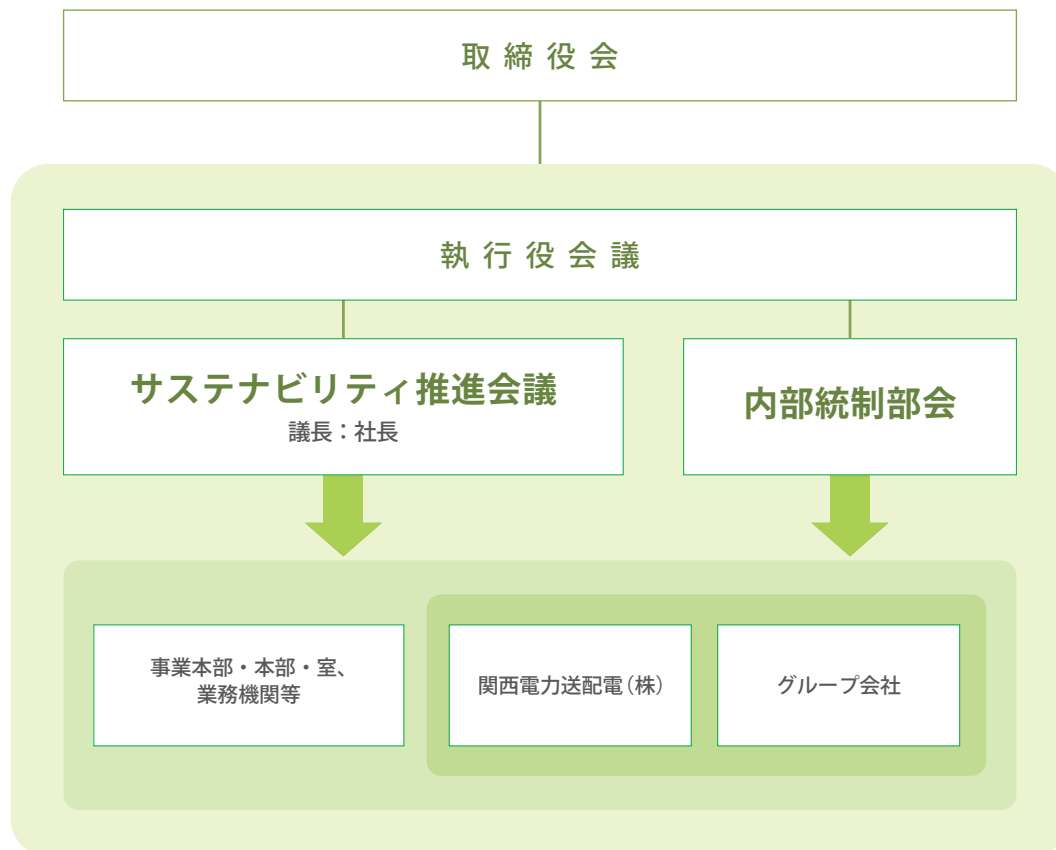
社長をはじめ、関西電力グループの全役員は、本憲章の実践が自らの役割であると認識して経営に当たり、実効性のあるガバナンスを構築して関西電力グループ全体に周知徹底を図ります。また、本憲章に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、全役員が率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

▶ 経営理念・行動憲章の実践に向けた活動

当社は、経営理念・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、および全従業員を対象としたサステナビリティアンケートを通じた経営理念・行動憲章に係る意識傾向・実践度合いの把握、ならびに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。2025年度においては、サステナビリティアンケートの結果等を踏まえ、存在意義の『あたりまえを』守り、創る』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・行動憲章のさらなる理解浸透および実践に繋げる取組みを行いました。グループ会社においても、各社のアンケート結果等を踏まえ、当社とコミュニケーションを取りながら、経営理念・行動憲章の浸透および実践に向けた活動を実施しています。

▶ 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・発展を遂げるとともに、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）

「関西電力グループ 経営計画2026」（以下、経営計画）策定に伴いマテリアリティを一部見直しました。
マテリアリティと関連するESGやSDGsは以下のとおりです。

ESG	マテリアリティ	SDGs
E S G	安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	  
E S G	ゼロカーボン・生物多様性の取組み推進	  
E S G	地域の信頼獲得と共創の推進	
E S G	人的資本経営の推進	 
E S G	DX・AI実装の加速	 
E S G	サプライチェーンの維持・強化	  
E S G	資本効率の向上と収益力の強化	  
E S 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	
E S G	ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底	

●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
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	- 電力供給設備の高経年化の進展 - 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)需給逼迫 - 地政学リスクの高まりによる燃料・資機材調達の不確実性増大	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の信頼、それを通じた事業機会
ゼロカーボン・生物多様性の取り組み推進	- 異常気象激甚化 - GHG排出に対する新たな環境規制の導入・強化による発電コストの上昇	- 脱炭素電源として原子力発電の優位性向上 - 電力需要の拡大や、脱炭素社会への移行と関連技術の進展により、新たな収益機会が創出
地域の信頼獲得と共創の推進	- 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 - 海外エネルギー需要の拡大による事業機会 - 分散型電源等の技術革新により、電気の利用形態が多様化し、新たなビジネス機会が拡大 - GXを起点とした地域との共創による成長機会
人的資本経営の推進	- 労働人口減少に伴う人財獲得競争激化 - ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人財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等による、組織としてのパフォーマンス低下	- 多様な人財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
DX・AI実装の加速	- サイバー攻撃への対策不足による安定供給阻害 - DX・AIの進展への対応遅れやDX人財不足による競争力の低下	- 技術革新による電気の利用形態の変化 - AIを活用した生産性向上・新たな価値の創出
サプライチェーンの維持・強化	取引先の人手不足や採算性悪化等によるサプライチェーンの不安定化・断絶	- 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の信頼、それを通じた事業機会 - エネルギー需要拡大に伴う電源増加等の事業機会
資本効率の向上と収益力の強化	- 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 - インフレ・金利上昇に伴う収益性の低下	- DX・AIの進展に伴うエネルギー需要拡大および国内インフラ事業の拡大 - 社会課題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 - 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 - 分散型電源等の技術革新により、電気の利用形態が多様化し、新たなビジネス機会が拡大
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	情報開示やステークホルダーとの対話・意見反映不足による理解・信頼低下、成長機会の逸失	適時的確な情報開示やステークホルダーとの対話・意見反映を通じた理解促進・信頼向上、成長機会の獲得
ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底	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、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。

また、目標については毎年、サステナビリティ推進会議での議論を経て設定しております。

マテリアリティ	活動項目	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期) ^{*1}
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	- 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（原子力規制庁評価指標による評価：全項目A評価）	- 全社防災訓練参加人数：1,194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：49回 - 原子力事業者防災訓練（原子力規制庁評価指標による評価：全項目A評価）	- 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（原子力規制庁評価指標による評価：全項目A評価）
	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
	電力品質の維持	- 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：140基 - コンクリート柱：4,344本	- 安定供給実現に当たっての停電対応 - 年間停電量：101.566MWh - 高経年化対策の適切な実施 - 鉄塔：119基 - コンクリート柱：4,694本	- 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：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	一般の方の負傷者数：0人	一般の方の負傷者数：9人	一般の方の負傷者数：0人
ゼロカーボン・生物多様性の取組み推進	GHG排出量削減に向けた取組み	- 事業活動^{*2}に伴うGHG排出量 (Scope1,2) 2025年度 ▲55%^{*3} 2030年度 ▲70%^{*3} - サプライチェーン全体のGHG排出量 (Scope1,2,3) 2030年度 ▲50%^{*3}	- 事業活動^{*2}に伴うGHG排出量 (Scope1,2) ▲63%^{*3} - サプライチェーン全体のGHG排出量 (Scope1,2,3) ▲36%^{*3}	- 事業活動^{*2}に伴うGHG排出量 (Scope1,2) 2030年度 ▲70%^{*3} 2040年度 ▲80%^{*3} - サプライチェーン全体のGHG排出量 (Scope1,2,3) 2030年度 ▲50%^{*3}
	再生可能エネルギーの開発・活用	2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模	新規開発約40万kW、累計開発387万kW^{*4}	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^{*5} (A：1.00、B：44.3%)の達成	ベンチマーク指標^{*5}を達成	ベンチマーク指標^{*5} (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：466億kWh^{*6})	プラントの安全・安定運転の継続(計画外停止件数：0件、原子力発電電力量：485億kWh^{*6})	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：406億kWh^{*6})
	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	- 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・設備増強の推進
	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：7台 - SF₆代替ガス機器：4台	- 温室効果ガス低減機器の導入台数 - 植物油入変圧器：5台 - SF₆代替ガス機器：3台	- 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：6台
	生物多様性の向上	生物多様性の向上に積極的に取り組む	- 依存と影響、リスクの評価の範囲を再エネや燃料調達などに拡大、各部門のリスクへの対応状況を確認 - 飛騨万波山林の保全活動の「自然共生サイト」認定	生物多様性の向上に積極的に取り組む

マテリアリティ	活動項目	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期) ^{※1}
地域の信頼獲得と共創の推進	まちづくりを通じた地域活性化への貢献	・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	- 自治体等が進めるスマートコミュニティ構想・脱炭素化等の具体化サポートや、新技術等を活用した地域活性化に向けた取組を積極的に実施し、地域の社会課題解決に当社グループが関与するチャンスを広げる機会を創出 - 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	・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
	お客さまの声を踏まえた取組み	・継続的な取組みの実施(お客さまの声を起点とした改善件数)	お客さまの声を起点としたサービスの開発・改善に活用している。(参考)改善件数：47件	・継続的な取組みの実施(お客さまの声を起点とした改善件数)
人的資本経営の推進	多様な人財確保の強化・D&Iの推進	2025年度採用計画：640名(新卒:500名、キャリア:140名) - 採用における女性比率 事務系：50%程度、技術系：10%以上 - 女性役職者比率および女性管理職比率2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上 - 障がい者雇用率：2.5% - 多様性実感指数：2025年度までに80%以上	- 新規採用者数：718名(新卒:562名、キャリア:156名) - 採用における女性比率 事務系：56%、技術系：10% - 女性役職者比率：4.5% 女性管理職比率：4.1% - 障がい者雇用率：2.8% - 多様性実感指数：72%	- 新卒採用・キャリア採用充足率(100%) - 採用における女性比率 事務系：50%程度、技術系：10%以上 - 女性役職者比率および女性管理職比率2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上 - 障がい者雇用率：法定雇用率以上 - 多様性実感度：2028年度までに80%以上
	成長機会の提供と貢献実感の向上	- 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	- 成長志向指数：75% - 成長実感指数：65%	- 成長志向度：2028年度までに80%以上 - 貢献実感度：2028年度までに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 - 働く環境の満足度^{※7}： ①2025年度までに100%、 ②前年度を上回る水準	- 有給休暇取得率：94.5% - 従業員一人当たり所定外労働時間：248.6時間 - 男性育児休業取得率：111% - 男性育児休業平均取得日数：42.6日 - 離職率：1.17% - 働く環境の満足度^{※7}： ①94%、②77%	- 有給休暇取得率：90%以上 - 一人当たり所定外労働時間：2040年度までに200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 - 自己保健意識の向上を測る3つの指標の向上(トリプル98) ・人間ドック受診率：98% ・ストレスチェック受検率：98% ・健康ポータルサイトPep Up導入率：98% - 働く環境の満足度：前年度を上回る水準
	労働災害発生状況	・災害度数率：0	・災害度数率：0.24	・災害度数率：0
	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 ^{※8} ：2025年度に70%以上	・組織風土の改革実践指数 ^{※8} ：59%	・組織風土改革KPI ^{※9} ：2028年度に85%以上
DX・AI実装の加速	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293億円)	・DXによる単年効果額：301億円	・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320億円)
	DX人財の育成	- 策定したDX人財育成戦略を以て、体系的かつ計画的な育成を実施 - 高度DX人財の育成：50名 - 部門DX推進者^{※10}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	- DX人財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人財の育成：51名 - 専門研修などを通じた部門DX推進者の育成：5,920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	- 策定したDX人財育成戦略を以て、体系的かつ計画的な育成を実施 - 高度DX人財の育成：2026年度 56名 2028年度までに70名 - 部門DX推進者の育成^{※11}：2026年度 2,530名 2028年度までに6,000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

マテリアリティ	活動項目	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期) ^{※1}
サプライチェーンの維持・強化	責任ある調達活動の推進と取引先とのパートナーシップ構築によるサプライチェーン強化	- 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	2025年8月に「関西電力グループ調達ガイドライン」を制定。2025年9月に取引先への説明会を開催し、未参加の取引先へはメールにて周知 - パートナーシップ構築に向けたアンケートを実施し、763社から回答を受領	「関西電力グループ調達ガイドライン」の取組み状況に関するアンケートを主要な取引先200社以上に実施 - 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
資本効率の向上と収益力の強化	収益の確保	- 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)	- 経常利益：5,185億円 - FCF：2021-2025年度合計で6,281億円804億円(2025年度) - 自己資本比率：35.1% - ROA：5.8% - ROIC：5.7%	- ROIC：3.3%以上^{※12} - ROE：8.0%以上^{※12} - Net Debt/EBITDA：5倍程度^{※12} - 自己資本比率：30%台半ば^{※12} - EBITDA：8,000億円以上^{※12} - 純利益：2,700億円以上^{※12}
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とより一層の充実 - ESG外部評価の向上	- 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^{※13} - 株主・投資家と積極的な対話を実施^{※13} - 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A-、水セキュリティA-	- 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
ガバナンスの強化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：2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：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。その結果を踏まえ、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%	- 取締役会等の実効性評価の年1回の確実な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	窓口の活用促進と声をあげやすくする環境の整備	受付件数：231件^{※14}(前年度：182件)	窓口の活用促進と声をあげやすくする環境の整備

※1 年度を明記していないものは2026年度目標

※2 当社、関西電力送配電(株)、(株)関西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

※3 2013年度比

※4 運転開始(竣工済)案件のみ

※5 省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標

※6 発電端の数値

※7 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

※8 「気づく、言える、行動する」の実践状況に関する指数

※9 組織風土改革の定着・事業成果への影響に関する肯定回答率

※10 DX研修受講者(延べ人数)

※11 2026年度より、部門DX推進者の定義を「DX研修受講者(延べ人数)」から「一定以上のDXスキル定着度を有する従業員(実人数)」に変更したことに伴い、育成目標数を見直している。新定義に基づく2025年度末時点の部門DX推進者数は1,600名

※12 2026-2028年度平均

※13 詳細は、コーポレートガバナンス報告書の【株主との対話の実施状況等】を参照ください

※14 グループ会社からの相談分含む、コンプライアンス相談窓口とハラスメント相談窓口の合算で開示(内訳：コンプラ相談窓口157件、ハラスメント相談窓口74件)

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  をご参照ください。

環境

ENVIRONMENT

環境マネジメント

気候変動

生物多様性

循環経済

水資源

汚染防止

環境マネジメント

ENVIRONMENT 

▶方針・考え方

●環境方針

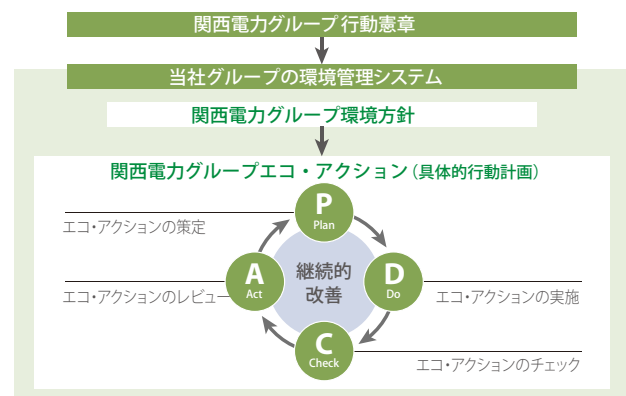
当社グループは、「関西電力グループ行動憲章」において、環境との関わりが深い事業者として、気候変動問題への取組みをはじめ、生物多様性の向上、資源循環の推進、地域環境の保全等、さまざまな環境問題に取り組むことの重要性を認識し、自らの事業活動に伴う環境への依存と影響および環境リスクの低減に努めます。さらに、環境負荷の少ない商品・サービスの提供を通じて、よりよい環境の創造を目指し、持続可能な社会の構築に積極的に貢献することを定めています。また、一人ひとりの行動規範として、環境保全の重要性を認識し、自らの業務が環境に依存していること、また環境へ影響を与えていることを十分に配慮すること、自らの業務において、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することを求めています。

当社グループは、中長期的に目指す環境管理の方向性を、「関西電力グループ環境方針」として定めています。「関西電力グループ環境方針」では、「気候変動への対応」をはじめとする7つの取組みを掲げており、それぞれの取組みの推進に努めています。2026年度は、ゼロカーボン・ネイチャーポジティブ・循環経済を一体的に捉え、それぞれの取組みの相乗効果を高めるとともに、相互のトレードオフにも配慮しつつ、事業活動や意思決定への反映を進めることで、事業の持続性を高め、更なる企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指すため、環境方針（「3. 循環経済の推進」）を見直しました。今後も環境方針は、必要に応じて、サステナビリティ推進会議の審議を経て見直しを行い、当社およびグループ会社に浸透を図り、環境に配慮した事業活動を推進していきます。

●環境管理システム

当社グループでは、ISO14001の考え方を取り入れた環境管理システムを構築し、よりよい環境の創造を目指した取組みおよび環境に関するリスク管理を推進しています。環境管理システムは、トップマネジメントのもと、環境方針の策定、環境管理に関する具体的行動計画である関西電力グループエコ・アクションの策定・実施およびチェック・アンド・レビュー、サステナビリティ推進会議でのマネジメントレビューを継続的に実施することを通じて、PDCAサイクルを着実に回すことにより、継続的な改善に努めています。エコ・アクションは、事業活動とオフィス活動について設定しており、オフィス活動のエコ・アクションについては、グループ各社共通で、省資源・省エネルギーに取り組んでいます。

◆当社グループの環境管理システム（PDCAサイクル）



●関西電力グループ環境方針

1. 環境法令等の遵守

関西電力グループは、環境法令等を遵守します。

2. 気候変動への対応

関西電力グループは、気候変動問題を経営上の重要課題として認識し、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とともに、お客さまや社会のゼロカーボン化を目指す中で、温室効果ガスの排出削減に向け積極的に取り組みます。

また、気候変動の悪影響にあらかじめ備える適応に取り組めます。

3. 循環経済の推進

関西電力グループは、天然資源が限りあるものであることを認識し、事業活動において、ライフサイクル全体を通じて天然資源の消費および廃棄物の発生を抑制するとともに、3R (Reduce, Reuse, Recycle)による資源の循環利用を推進します。また、資源の有効活用や新たな価値の創出を通して、社会全体の循環経済の実現に貢献します。

4. 地域環境の保全

関西電力グループは、地域環境の保全を推進するために、事業活動において、環境汚染の予防を図るとともに、有害化学物質の厳正な管理および低減に取り組めます。

5. 生物多様性の向上

関西電力グループは、生物多様性に依存し、また影響を与えていることを認識し、生物多様性の向上に積極的に取り組むことで事業の持続性確保と機会を創出します。

6. 環境コミュニケーションの推進

関西電力グループは、環境意識啓発および環境情報の公開に積極的に取り組みます。

7. 継続的な改善

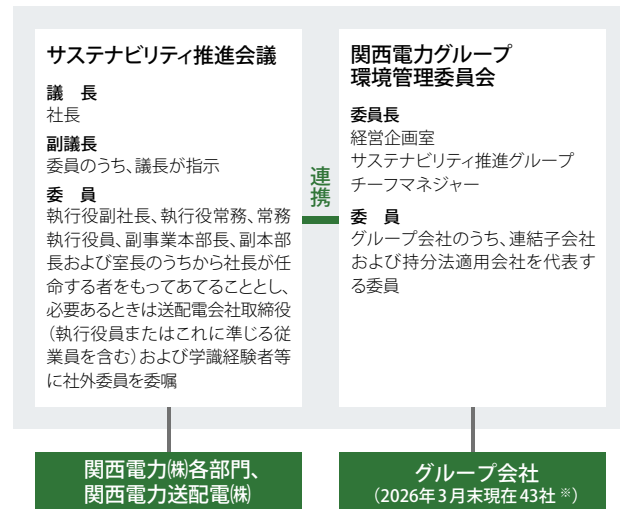
関西電力グループは、環境パフォーマンスの向上に向けて、環境管理システムの継続的改善を図ります。

▶ 体制

当社では、環境管理責任者である社長のもと、部門、組織単位で責任者を設置し、環境管理を推進しています。経営企画室、エネルギー・環境企画室は環境分野での専門的知見を活用し、全社の環境管理を推進するとともに、各事業本部等に対して、環境管理の推進に必要な助言・指導等を行うなど、自律的な環境管理をサポートしています。

「サステナビリティ推進会議」では、環境管理システムに係るマネジメントレビューを行い、審議結果については、環境管理システムに反映していきます。グループ会社については、連結子会社および持分法適用会社を代表する委員で構成される「関西電力グループ環境管理委員会」を原則年1回開催し、当社グループの環境管理活動の推進に関する事項等についてコミュニケーションしています。

◆ 当社グループの環境管理推進体制



※ 連結子会社109社および持分法適用会社9社のうち、関西電力送配電(株)および環境負荷の小さい会社等を除いた42社

▶ 目標

● 環境管理システム(エコ・アクション一覧表)

関西電力グループエコ・アクション 2025年度実績および2026年度目標

◆ 気候変動への対応

項目	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期)
GHG排出量削減に向けた取組み ^{※1}	- 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%	- 事業活動に伴うGHG排出量(Scope1,2) ▲63% - サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) ▲36%	- 事業活動に伴うGHG排出量(Scope1,2) 2030年度▲70% 2040年度▲80% - サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) 2030年度▲50%
原子力プラントの安全・安定運転の継続 ^{※2}	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)	プラントの安全・安定運転を継続 (計画外停止件数: 0件、原子力発電電力量: 485億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: 406億kWh)
再生可能エネルギーのさらなる開発・活用 ^{※3}	2040年までに新規開発: 500万kW、累計開発: 900万kW規模	新規開発: 約40万kW、累計開発: 387万kW^{※4}	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 ^{※2}	ベンチマーク指標^{※5}の達成(A:1.00、B:44.3%)	ベンチマーク指標^{※5}を達成	ベンチマーク指標^{※5}の達成(A:1.00、B:44.3%)
温室効果ガス低減機器の導入 ^{※6}	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	温室効果ガス低減機器の導入台数 植物油入変圧器5台 SF6代替ガス機器3台	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6台
電力ネットワークでの再生エネ導入やDER利活用の取組み ^{※6}	- 再生エネ導入、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 - 将来の再生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	- 再生エネ導入、DER利活用の最大化に向けたIoT技術の活用等による設備・運用の高度化に向けた検討を計画どおり実施 - 将来の再生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	- 再生エネ導入、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 - 将来の再生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
SF ₆ ガスの排出抑制(暦年値)(機器点検時・撤去時のガス回収率)	[点検時] 97% [撤去時] 99%	[点検時] 99.7% [撤去時] 99.6%	[点検時] 97% [撤去時] 99%

※1 事業活動には、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。また、削減比率は2013年度比。

※2 当社のみ目標

※3 当社およびグループ会社を含めた目標(関西電力送配電(株)を除く)

※4 運転開始(竣工済)案件のみ

※5 省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標

※6 関西電力送配電(株)のみ目標

◆生物多様性の向上

項 目	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期)
生物多様性の向上	生物多様性の向上に積極的に取り組む	- 依存と影響、リスクの評価の範囲を再エネや燃料調達などに拡大、各部門のリスクへの対応状況を確認 - 飛騨万波山林の保全活動の「自然共生サイト」認定	生物多様性の向上に積極的に取り組む

◆資源循環の推進

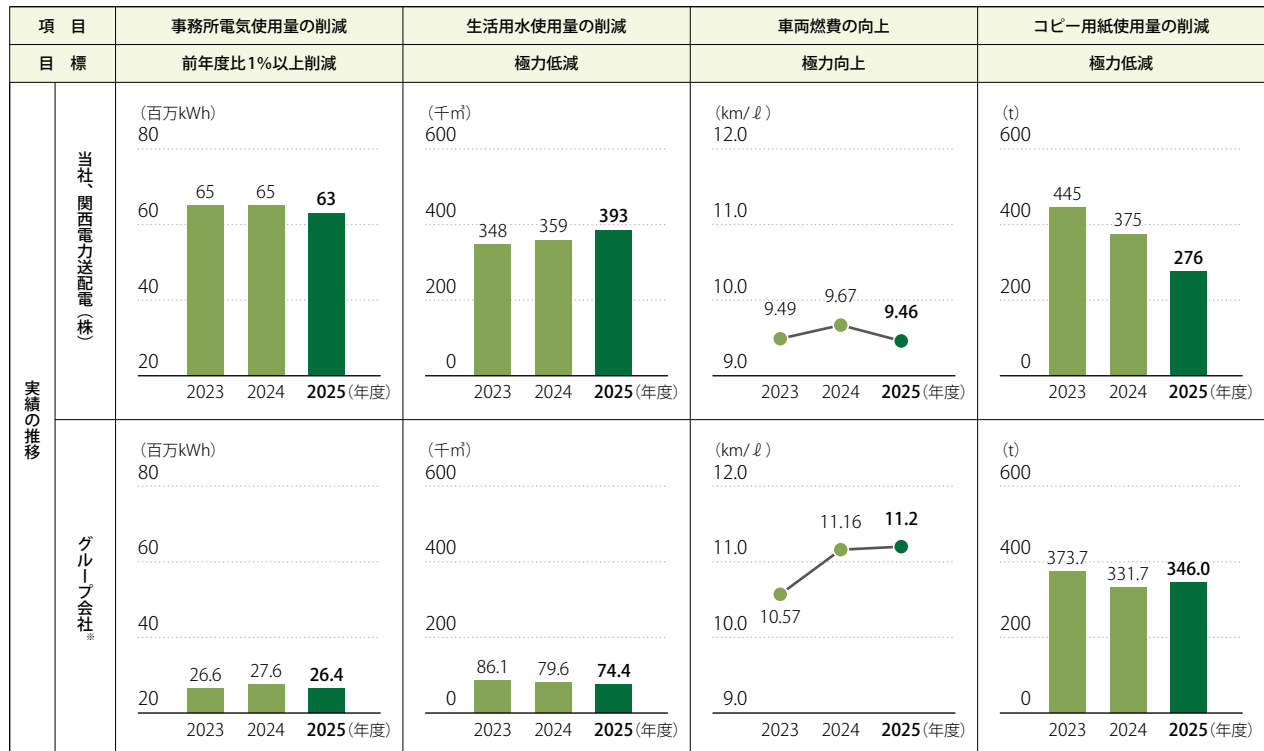
項 目	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期)
産廃リサイクル率の維持	99.5% (当社+関西電力送配電(株)の合計) 95% (関西電力グループ)	99.8% (当社+関西電力送配電(株)の合計) 96.0% (関西電力グループ)	99.5% (当社+関西電力送配電(株)の合計) 95% (関西電力グループ)

※ 廃プラスチック類排出に関する取組み
(2025年度実績) 廃プラスチック排出量 当社：415.6t、関西電力送配電(株)：565.9t
(2026年度目標) 可能な限り廃プラスチックの排出抑制、再資源化に努める

◆地域環境の保全

項 目	2025年度目標		2025年度実績	目標(短中期)	
発電電力量当たりの 硫黄酸化物(SOx) 窒素酸化物(NOx) 排出量の維持	SOx	排出原単位: 世界で最も少ない水準の 維持 排出量: 各発電所の協定値の遵守	全社：0.015g/kWh 火力：0.040g/kWh 協定値超過の事象なし	SOx	排出原単位: 世界で最も少ない水準の 維持 排出量: 各発電所の協定値の遵守
	NOx		全社：0.031g/kWh 火力：0.085g/kWh 協定値超過の事象なし	NOx	

◆オフィスの省エネ・省資源活動(グループ共通項目)



※ 2023～2025年度の3ヶ年を通じてデータがある連結子会社36社を対象に算出。(関西電力送配電(株)は除く)

※ 2024年度生活用水使用量について、集計方法の見直しに伴い、一部数値の修正を実施しております。

▶ 取組み

●環境コンプライアンスについて

当社グループは「ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底」をマテリアリティ(重要課題)の1つとし、重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」を目標に掲げ、活動を展開しております。

2023～2025年度における重大な環境コンプライアンス違反の件数は下表のとおりです。

◆重大な環境コンプライアンス違反件数

項 目	目 標	実 績		
		2023年度	2024年度	2025年度
重大な環境コンプライアンス違反件数	0	7	5	0

※ 各年度に発生または発覚した重大な環境コンプライアンス違反を対象としております。

※ 「重大な環境コンプライアンス違反」の定義は「周辺環境や人の健康に影響を及ぼした(または及ぼす可能性のあった)違反」としております。

※ これらの重大な環境コンプライアンス違反事象のうち、罰金が科せられた事象はありません。

環境コンプライアンス違反に対しては発生原因を究明のうえ、法令遵守のための社内ルールの改善、社員への教育などの再発防止策を実施しております。

また、引き続き原因究明、再発防止に取り組むとともに、再発防止策の実効性を高めるため、各現場の法令遵守に関する仕組みの整備状況および運用状況を確認することで、環境コンプライアンス違反撲滅を目指して取り組んでいます。

● パフォーマンスデータ

● エコアクション関連

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
SF ₆ ガス排出量		t	0.2	0.1	0.1
	・点検時		0.1	0.0	0.0
	・撤去時		0.1	0.0	0.1
SF ₆ ガス回収率					
	・点検時	%	99.6	99.1	99.7
	・撤去時		98.3	99.4	99.6

● オフィス関連

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
省エネ・省資源 (オフィス部門)	事務所電気使用量	百万kWh	65	65	63
	生活用水使用量※ ¹	千m ³	348	359	393
	車両燃費	km/ℓ	9.49	9.67	9.46
	車両燃料使用量(ガソリン)	千kℓ	1.4	1.3	1.3
	車両燃料使用量(軽油)		0.8	0.7	0.8
	コピー用紙使用量	t	445	375	276
オフィス活動に伴うCO ₂ の排出※ ²	事務所電気	万t-CO ₂	2.7	2.7	2.6
	生活用水		0.01	0.01	0.02
	車両燃料		0.5	0.5	0.5

※¹ 生活用水使用量の実績については、算定対象の範囲の見直しを実施。

※² 事務所電気使用に伴うCO₂排出量＝電気使用量×調整後排出係数、生活用水使用に伴うCO₂排出量＝生活用水使用量×排出係数、車両利用に伴うCO₂排出量＝車両燃料使用量×燃料別係数

● 資材関連・緑地率

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
石灰石使用量※ 1		千t	54	50	39
アンモニア使用量※ 1			6	6	5
緑地率※ 2 (年度末)	火力発電所	%	41	39	37
	原子力発電所		66	66	66
	電力所(変電所)		27	27	27

※¹ 当社のみの数値

※² 緑地率＝(事業所緑地面積÷事業所敷地面積)×100

● 送配電線の地中化率(%)※

	2023年度	2024年度	2025年度
送電線の地中化率(年度末)	15.6	15.7	15.7
配電線の地中化率(年度末)	10.4	10.5	10.5

※ 関西電力送配電(株)のみの数値

※ 今年度より送電線の地中化率の算定対象範囲を見直したことに伴い、2023年度および2024年度についても同様の基準で再計算を実施。

●環境保全コスト

当社は、事業活動における環境保全のコストとその活動により得られた効果を明確にするため、当社と関西電力送配電(株)を対象とした環境会計とグループ会社を対象とした環境会計を導入し、これを公表しています。

◆2025年度の評価

環境保全コストについて、投資は約66.8億円となり、前年度に比べて約10.2億円減少しました。費用は、放射性廃棄物処理費用等の増加により約301.1億円となり、前年度に比べて約33.6億円増加しました。

◆環境保全コスト(億円)

分類	投資		費用		主な項目
	2024年度	2025年度	2024年度	2025年度	
1. 地球環境保全コスト (CO ₂ 削減対策など)	0.0	0.0	4.0	3.6	SF ₆ ガス回収
2. 地域環境保全コスト	72.7	53.9	50.2	42.8	—
(1)環境影響測定・監視	1.9	1.3	21.6	16.8	放射線測定管理、大気環境濃度測定、海洋海域調査
(2)公害防止(大気汚染・水質汚濁防止、漏油対策など)	70.9	52.6	18.7	17.8	大気汚染防止対策、水質汚濁防止対策
(3)自然保護	0.0	0.0	10.3	8.2	緑化対策
3. 循環型社会構築コスト	4.2	12.9	154.5	159.0	—
(1)産業廃棄物処理・リサイクル	4.2	7.0	48.9	57.9	産業廃棄物処理、PCB処理
(2)一般廃棄物処理・リサイクル	0.0	0.0	0.1	0.1	古紙リサイクル
(3)放射性廃棄物処理	0.0	5.6	105.6	101.0	低レベル放射性廃棄物処理
(4)グリーン購入	0.1	0.3	0.0	0.0	再生アスファルトの利用
4. 環境管理コスト	0.0	0.0	0.1	0.1	環境報告書
5. 研究開発コスト	0.0	0.0	58.1	95.6	負荷平準化、環境保全、省エネ・リサイクル、自然エネルギー
6. その他のコスト	0.0	0.0	0.0	0.0	研究所修繕
計	77.0	66.8	267.4	301.0	—
当該期間の設備投資の総額	5,130.9	5,806.8	—	—	—
当該期間の営業費用	—	—	38,682.3	36,190.8	—

※「環境会計ガイドライン2005年度版」(環境省)を参考にしています。費用には減価償却費は計上していません。複合コストについては、1. 差額集計 2. 合理的基準による按分集計 3. 簡便な基準による按分集計のいずれかの方法により計上しています。原子力発電に係るコストについては、環境保全の個別対策の全額が環境保全コストと認められるもの(放射線管理・測定、低レベル放射性廃棄物処理など)を計上しています。端数処理により合計が合わないことがあります。

※2024年度実績について、集計方法の見直しに伴い、一部数値の修正を実施しております。

●環境保全効果

◆2025年度の評価

当社グループは、「ゼロカーボンエネルギーのリーディングカンパニー」として、原子力発電所の安全・安定運転の継続並びに再生可能エネルギーの開発・導入に取り組んでいます。

◆環境保全効果

分類	項目	単位	2024年度	2025年度	対前年度比
1. 地球環境保全	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope1) ※1 ※2	万t-CO ₂	1,944.7	1,719.0	▲ 225.7
	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope2) ※1 ※3		0.2	0.3	+0.1
	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope3) ※1 ※4		3,699.5	3,915.1	+215.6
2. 地域環境保全	公害防止				
	SOx排出量※5	t	1,638	1,445	▲ 193
	SOx排出原単位※6	g/kWh	0.040	0.040	0
	NOx排出量※5	t	3,402	3,083	▲ 319
	NOx排出原単位※6	g/kWh	0.082	0.085	+0.003
	環境調和				
	緑化面積	千m ²	2,997	2,665	▲ 332
3. 循環型社会構築	産業廃棄物等排出量	千t	479.9	462.7	▲ 17
	産業廃棄物等リサイクル率	%	99.6	99.8	+0.2
	低レベル放射性廃棄物※7	本数	▲ 1,688	33	+406.0

※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。「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（ver.2.8）」（環境省／経済産業省）に基づきサプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量を算定。

※2 直接的な温室効果ガス排出量（Scope1）では、「地球温暖化対策の推進に関する法律（以下、温対法という）」に基づく報告（事業者）中の直接的な温室効果ガス排出量（エネルギー起源 CO₂、非エネルギー起源 CO₂、CH₄、SF₆、N₂O）と、温対法に基づく報告（事業者）に含まれない車両燃料由来の CO₂ 排出量を合算。なお、ここで考慮している SF₆ は暦年値である。

※3 間接的な温室効果ガス排出量（Scope2）では、温対法に基づく報告（事業者）のうち、間接的な CO₂ 排出として、他社から購入した電気と熱による CO₂ 排出量を合算。

※4 Scope1 および Scope2 以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

※5 SOx、NOx 排出量：自社発電分のみ

※6 SOx、NOx 排出原単位：自社火力発電電力量当たり

※7 低レベル放射性廃棄物：正味の発生量（発生量－減容量）

●環境保全対策に伴う経済効果

◆2025年度の評価

経済効果については、不用品などの売却益の増加等により、前年度に比べて約1,600億円増加しました。

◆環境保全対策に伴う経済効果（億円）

分類	2024年度	2025年度	主な項目
収益	90.1	1,733.8	リサイクルなどによる事業収入 不用品などの売却益（リサイクル）
費用削減	0.5	0.8	再使用、リサイクルなどによる費用節減 リサイクル品購入による費用節減
計	90.6	1,734.5	—

●環境会計(グループ会社)

◆グループ会社における環境会計

グループ会社の環境会計は、「グループ環境管理委員会」に参加する企業を対象としており、2025年度実績の参加企業数は19社です。

◆環境保全コスト(千円)

分類	主な項目	投資		費用	
		2024年度	2025年度	2024年度	2025年度
公害防止コスト	大気汚染・水質汚濁・土壌汚染の防止	25,564	4,656	85,281	34,697
資源循環コスト	一般・産業廃棄物の処理、リサイクル	0	0	89,847	81,078
管理活動コスト	事業所および周辺における環境保全活動、環境教育等	3,800	3,400	34,316	23,648
社会活動コスト	社外における環境保全活動、活動団体への寄付・支援	0	0	74	88
研究開発コスト	環境保全に資する製品等の研究開発	0	0	30	0
環境損傷対応コスト	自然修復、損害賠償等	0	0	189	222
その他コスト		—	—	0	0
合計		29,364	8,056	209,737	139,733

※ グループ会社のうちグループ環境管理委員会に参加する企業で実績がある企業のみ（関西電力送配電（株）は含まない）

◆環境保全効果(物量効果)

分類	項目	単位	2024年度	2025年度
地球・地域環境保全	CO ₂ 排出量	万t-CO ₂	17.8	16.9
	SOx排出量	t	0.4	0.4
	NOx排出量	t	12.8	12.4
環境管理	ISO外部認証取得※	箇所	4	4
循環型社会構築	産業廃棄物排出量	千t	46.9	49.0

※ 年度末時点の累積実績

※ グループ会社のうちグループ環境管理委員会に参加する企業で実績がある企業のみ（関西電力送配電（株）は含まない）

◆環境保全対策に伴う経済効果(百万円)

分類	主な項目	2024年度	2025年度
収益	リサイクルによる事業収入	75.8	97.7
費用削減	再使用、リサイクル等による費用削減	0.3	50.5
合計		76.1	148.2

※ グループ会社のうちグループ環境管理委員会に参加する企業で実績がある企業のみ（関西電力送配電（株）は含まない）

◆放射性物質、放射性廃棄物

項目			単位	2023年度	2024年度	2025年度
気体廃棄物	発電所周辺公衆の線量 評価値(希ガス)	美浜発電所	ミリシーベルト※1	<0.001	<0.001	N.D.
		高浜発電所		<0.001	<0.001	<0.001
		大飯発電所		N.D.	<0.001	N.D.
	発電所周辺公衆の線量 評価値(ヨウ素)	美浜発電所	ミリシーベルト※1	N.D.	N.D.	N.D.
		高浜発電所		N.D.	N.D.	N.D.
		大飯発電所		N.D.	N.D.	N.D.
液体廃棄物	発電所周辺公衆の線量 評価値	美浜発電所	ミリシーベルト※1	<0.001	<0.001	<0.001
		高浜発電所		<0.001	<0.001	<0.001
		大飯発電所		<0.001	<0.001	<0.001
放射性気体廃棄物放出量(希ガス)		美浜発電所	ベクレル※2	2.8E+08	1.8E+08	N.D.
		高浜発電所		1.5E+09	4.5E+09	3.0E+10
		大飯発電所		N.D.	1.4E+09	2.4E+07
放射性気体廃棄物放出量(ヨウ素)		美浜発電所	ベクレル※2	N.D.	N.D.	N.D.
		高浜発電所		N.D.	N.D.	N.D.
		大飯発電所		N.D.	N.D.	N.D.
放射性液体廃棄物放出量(トリチウム除く)		美浜発電所	ベクレル※2	N.D.	N.D.	N.D.
		高浜発電所		N.D.	N.D.	N.D.
		大飯発電所		N.D.	N.D.	N.D.
放射性液体廃棄物(トリチウム)放出量		美浜発電所	ベクレル※2	1.0E+13	9.8E+12	9.9E+12
		高浜発電所		3.2E+13	2.9E+13	4.4E+13
		大飯発電所		4.8E+13	3.7E+13	4.2E+13
放射性固体廃棄物発生量(200ℓドラム缶相当)※4			本相当	12,242	9,247	10,222
・美浜発電所		2,141		2,033	2,629	
・高浜発電所		5,807		3,043	4,434	
・大飯発電所		4,294		4,171	3,159	
放射性固体廃棄物減少量(200ℓドラム缶相当)※5			本相当	14,336	10,935	10,189
・美浜発電所		2,227		2,226	2,410	
・高浜発電所		6,817		3,564	4,656	
・大飯発電所		5,292		5,145	3,123	
放射性固体廃棄物発生量－放射性固体廃棄物減少量 (200ℓドラム缶相当)※6			本相当	▲ 2,094	▲ 1,688	33
・美浜発電所		▲ 86		▲ 193	219	
・高浜発電所		▲ 1,010		▲ 521	▲ 222	
・大飯発電所		▲ 998		▲ 974	36	
放射性固体廃棄物累積保管量(200ℓドラム缶相当)※7・8			本相当	96,938	95,249	95,282
・美浜発電所		27,848		27,654	27,873	
・高浜発電所		42,491		41,971	41,749	
・大飯発電所		26,599		25,624	25,660	

※1 ミリシーベルト(実効線量):放射線によって人体にどれだけ影響があるかを表す単位

※2 ベクレル:放射能を表す単位(1ベクレルは、1秒間に1個の原子が崩壊し、放射線を放出することを表す。)

※3 ※4～※7は発電所における保管状況

※4 当該年度に発生した低レベル放射性固体廃棄物の量

※5 低レベル放射性固体廃棄物を当該年度に焼却等により減容した量と施設外へ搬出した量の合計

※6 低レベル放射性固体廃棄物に関する当該年度に発生した量から当該年度に減少した量を差し引いた正味の増加量

※7 低レベル放射性固体廃棄物の累積保管量

※8 ドラム缶換算後の端数処理により、合計が合わない場合があります。

※9 表中のN.D.は測定時において検出限界以下であったことを表す。

※10 当社のみの数値

▶本書が対象とする範囲(捕捉率)

●関西電力(株)および連結子会社93社における捕捉率(2026年3月末現在)

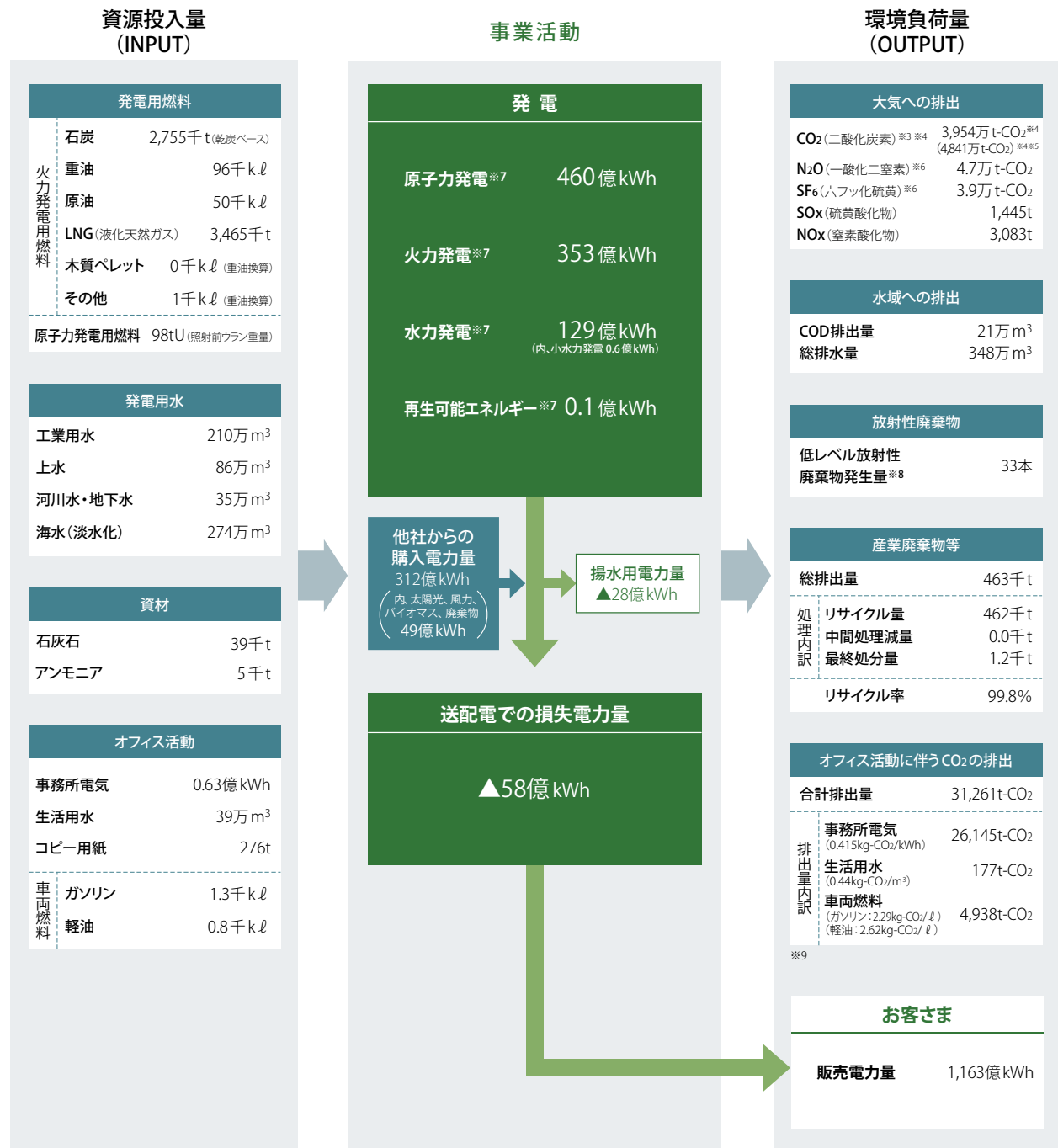
事務所における電気使用量など具体的な環境負荷データを把握し、
本レポートで報告しているもの ⇒ **99.5%**

<説明>

関西電力(株)および連結子会社93社のうち、エコ・アクションを実施している会社の比率(売上高の比率)としました。

◆具体的な算定方式

$$\frac{\left(\begin{array}{l} \text{関西電力(株)の} \\ \text{2025年度売上高} \end{array} \right) + \left(\begin{array}{l} \text{2026年3月末現在エコ・アクションを} \\ \text{実施している連結子会社36社の} \\ \text{2025年度売上高} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{l} \text{関西電力(株)の} \\ \text{2025年度売上高} \end{array} \right) + \left(\begin{array}{l} \text{連結子会社93社の} \\ \text{2025年度売上高} \end{array} \right)}$$

◆事業活動と環境負荷の現状(2025年度実績)^{※1※2}

※1 端数処理の関係で合計が合わない場合があります。

※2 火力発電の数値にはバイオマス発電を含んでいません。

※3 他社購入電力分含む

※4 2025年度の数値は暫定値であり、正式には「地球温暖化対策の推進に関する法律」等に基づき、国からCO₂排出係数の実数が別途公表されます。※5 CO₂クレジット等反映後の排出量※6 CO₂換算

※7 発電所内用電力量を含まない

※8 正味の発生量(発生量-減容量)

※9 () 内は、CO₂排出係数。事務所電気についてはCO₂クレジット等反映後排出係数。

気 候 変 動

ENVIRONMENT



▶ 方針・考え方

● 社会的背景

気候変動対策の枠組みを定めたパリ協定のもと、日本政府は2020年10月に2050年カーボンニュートラルの実現を目指すこと、また2021年10月には2030年度までに2013年度比で温室効果ガスを46%削減する目標を設定しました。さらに2025年2月には、1.5℃目標に整合的で野心的な目標として、2035年度までに60%削減、2040年に73%削減を目指す新たな目標を設定しています。

◆＜関西電力グループ環境方針 2. 気候変動への対応＞

2. 気候変動への対応

関西電力グループは、気候変動問題を経営上の重要課題として認識し、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とともに、お客さまや社会のゼロカーボン化を目指す中で、温室効果ガスの排出削減に向け積極的に取り組みます。また、気候変動の悪影響にあらかじめ備える適応に取り組めます。

＜気候変動に関する情報開示について＞

当社は「気候変動に関する情報」について、毎年統合報告書等にて、TCFD提言^{*}に沿った開示を積極的に行っています。

詳細については、[統合報告書P.39～43](#)をご参照ください。

関西電力グループ 統合報告書

^{*} TCFDはTask Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）の略称。当社は、2019年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言」へ賛同署名、提言に沿った情報開示を行う意思表示を表明した。

● 目標および目標実現へ向けた取組み

当社グループは、「関西電力グループゼロカーボンビジョン2050」および、それを実現するための道筋を定めた「関西電力グループゼロカーボンロードマップ」で示しているとおり、発電事業をはじめとする事業活動に伴うCO₂排出を2050年までに全体としてゼロとします。

具体的には、再生可能エネルギーの積極的開発や、原子力の最大限活用、火力のゼロカーボン化、ゼロカーボン燃料の活用および社会全体のゼロカーボンの取組みを支えるための最適な電力系統の実現によりCO₂排出量削減を着実に進めます。さらには電化や蓄電池などの多様なソリューションの提案により、お客さまや社会のみならず、社会全体のCO₂排出量も削減していきます。

また、ロードマップでは目標実現に向けた当社グループの取組みの道筋をお示ししています。加えて、当社は日本の電気事業者有志で設立した「電気事業低炭素社会協議会」に参画しており、このような当社グループの取組みを推進していくことで、協議会の取組みについても引き続き貢献していきます。

[関西電力グループ ゼロカーボンビジョン2050 !\[\]\(ea1c6ab1505194223fc4c2e624548812_img.jpg\)](#)

[関西電力グループ ゼロカーボンロードマップ !\[\]\(bef4da0cf65ffceda071fca767b0662e_img.jpg\)](#)

目 標

GHG排出量削減に向けた取組み

- 当社の事業活動に伴う排出量(Scope1,2) 2030年度▲70%※1 2040年度▲80%※1
- サプライチェーン全体の排出量(Scope1,2,3) 2030年度▲50%※1

原子力プラントの安全・安定運転の継続※2

- 安全を最優先とした原子力発電所の運転

再生可能エネルギーの開発・活用

- 2040年までに国内で新規開発500万kW、累計開発量900万kW規模

火力発電所の熱効率の維持・向上※2

- ベンチマーク指標達成※3(A:1.00、B:44.3%)

温室効果ガス低減機器の導入

- 植物油入変圧器 3台 • SF₆代替ガス機器 6台

電力ネットワークでの再エネ導入やDER利活用の取組み

- 電力ネットワークでの再エネ導入やDER利活用の取組み

SF₆ガスの排出抑制(暦年値)(機器点検時・撤去時のガス回収率)

- 点検時:97% • 撤去時:99%

※1 2013年度比

※2 当社のみの目標および実績

※3 省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標

取組み

●当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量

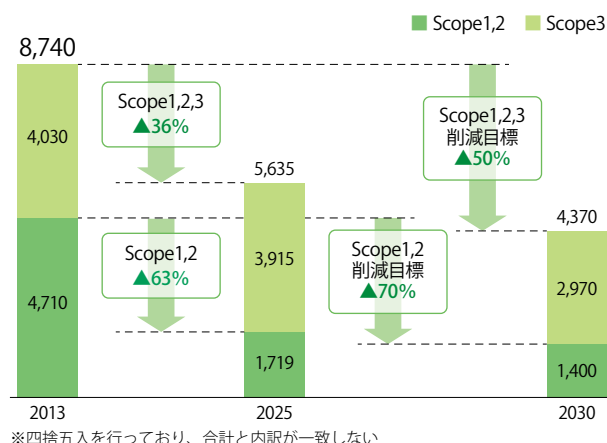
「ゼロカーボンビジョン2050」の実現に向け、当社グループは「ゼロカーボンロードマップ」を策定し、中間地点とした2030年度の目標を設定しています。加えて、当社グループは2024年度より、ゼロカーボン関係の取組み状況をKPIとして設定し、目標達成に向けて、進捗の管理を実施しています。

2025年度の排出量実績値はScope1,2で1,719万t-CO₂(2013年度比63%減)、Scope1,2,3で5,634万t-CO₂(2013年度比36%減)となりました。「ゼロカーボンロードマップ」で掲げる、2025年度に「事業活動による温室効果ガス排出量(Scope1,2)を2013年度比で55%削減する」との目標を達成し、取組みは着実に進捗しています。

2026年4月に公表した新経営計画では、ゼロカーボン社会実現に向けた新たな取組みや、2040年度の事業活動に伴う温室効果ガスの削減目標等を掲げました。当社グループは、「ゼロカーボンビジョン2050」の実現に向け、引き続きあらゆるステークホルダーのみなさまと力を合わせて社会全体のゼロカーボン化に取り組んでいきます。

		目 標	実 績
GHG排出量*	Scope1,2 (2013年度比)	2025年度 55%削減	2025年度 63%削減
		2030年度 70%削減	
	Scope1,2,3 (2013年度比)	2030年度 50%削減	2025年度 36%削減

※算定対象は当社および関西電力送配電(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)オペレーティング



●原子力プラントの安全・安定運転の継続

原子力発電は、発電時にCO₂を排出しないゼロカーボン電源であることから、温暖化対策として重要であり、最大限活用していく必要があると考えております。当社は、立地地域のみなさまのご理解のもと、プラントの安全・安定運転を継続するとともに、原子力規制委員会の検査等への適切な対応に加え、規制の枠組みにとどまらない安全対策を自主的かつ継続的に推進していきます。

●再生可能エネルギーのさらなる開発・活用

当社グループは、ゼロカーボンエネルギーのリーディングカンパニーとして、電力事業で培ってきた安定供給を支える技術やノウハウ強みに、再生可能エネルギーの開発から販売・運営までバリューチェーン全体にわたる取組みを進めています。2040年までに国内で1兆円規模の投資を行い、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模を目指しています。国内では、既存の水力発電所の出力向上に加え、洋上風力、陸上風力、太陽光、地熱、バイオマスなど多様な電源の開発に取り組んでいます。2026年3月末時点で、新規開発した約40万kWの電源が運転を開始しています。

〈国内における取組状況〉

- 2025年12月、当社は、合同会社佐野バイオマス発電を通じて、栃木県佐野市における木質専焼のバイオマス発電事業に参画することとしました。また、同発電所を活用し、東京地下鉄株式会社へ再生可能エネルギー由来の環境価値を提供するバーチャルPPAを締結しました。
- 2026年1月、当社が参画する五島フローティングウィンドファーム合同会社は、国内初の浮体式洋上ウィンドファーム「五島洋上ウィンドファーム」の商用運転を開始しました。
- 2026年3月、当社は、笠置発電所3号機の水車・発電機等の設備更新を完了し、運転を再開しました。これにより、同発電所1～3号機すべての設備更新が完了し、最大出力は27,500kW増の69,200kWとなりました。また、最大使用水量も増加し、水資源をより有効に活用できるようになりました。

◆国内の新規開発した運転開始(竣工済)案件の再エネ設備持分容量 約40万kW（2025年度末現在）

〈海外における取組状況〉

- 2025年4月、スペインの大手電力会社イベルドロラ社が出掛けるドイツ連邦共和国のヴィンダンカー洋上風力発電事業へ参画しました。
- 2025年10月、アイルランド共和国に拠点を置く洋上風力発電開発事業者シンプリー・ブルー・エナジー社への出資を決定し、株式引受契約を締結しました。当社が洋上風力発電の開発事業者に出資するのは初めてとなります。
- 2026年8月、ドイツ連邦共和国のボークムリフグルンド3洋上風力発電事業が商業運転を開始しました。



ヴィンダンカー洋上風力発電事業



ボークムリフグルンド3洋上風力発電事業

●火力発電の高効率化、ゼロカーボン化

電力需要増加と脱炭素ニーズに応える電源基盤の確立を目指し、将来のゼロカーボン化を前提としたLNG火力電源の設備更新を推進しています。

具体的には南港発電所および姫路第一発電所の設備更新を進めており、これらの設備更新により、発電効率の向上やCO₂排出係数の低減が期待できます。また、最新のエネルギー政策や技術開発の動向を踏まえながら、将来的なCCS技術の導入や水素混焼・専焼運転の実現を目指して取り組み、社会全体のゼロカーボン化に貢献していきます。



南港発電所 ※設備更新後、完成予想図



姫路第一発電所

●水素社会の実現に向けた取り組み

水素は、燃焼時にCO₂を排出しない特性に加え、再生可能エネルギー等を水素に変換して貯め、運ぶことができるため、発電・産業・モビリティといった多様な分野での活用が期待されています。水素の社会実装には安価で安定かつ大量の水素調達が不可欠であり、当社は、「つくる」「ためる・はこぶ」「つかう」といった一連のサプライチェーンの構築に向けて、海外での大規模な水素製造や輸送等に向けた検討を実施しています。また地元自治体や関連企業等と連携しながら、国内では輸送・利活用の調査や姫路第二発電所での水素混焼発電実証を実施いたしました。

今後とも、水素社会の実現を目指し、あらゆる可能性を追求しながら各種取り組みを進めていきたいと考えています。

●姫路地区を起点としたグリーン水素の大規模輸送・利活用に向けた調査

2024年度、NEDO^{※1}が進める水素社会構築技術開発事業にパートナー企業^{※2}と検討を進めている「姫路地区を起点としたグリーン水素の大規模輸送・利活用に向けた調査」が採択されました。2024年度から2025年度にかけて、各社のインフラを最大限活用した輸送に関する検討を実施いたしました。具体的には、姫路エリアからの貨物鉄道輸送や、線路敷・通信管路を活用したパイプラインによる水素輸送、燃料電池等の水素利活用に関する検討、水素供給管理システムの検討・モデル構築等を行いました。

当社はこれらのパートナー企業と連携して、2030年代を目途に大規模で低コストかつ低炭素な水素サプライチェーンの確立をめざし、検討を進めていきます。

※1 NEDO：国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

※2 西日本旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、日本電信電話株式会社、NTTアノードエナジー株式会社、パナソニック株式会社、関西電力株式会社

●姫路第二発電所 水素混焼発電実証

経済産業省およびNEDOが進めるグリーンイノベーション基金事業に採択を受け、水素発電に関する実現可能性調査により想定される技術課題やその解決方法の確認ならびに水素発電に伴う火力発電所の改造範囲等について詳細な検討を行い、次のフェーズとして水素発電設備および実証に必要な関連設備の設計・製作・据付作業を進め、2024年度に既設発電設備の改造および水素供給設備の設置・試運転が完了し、2025年4月から9月まで水素混焼発電実証試験を実施し、事業用大型ガスタービンでは国内初となる混焼率30%（体積比）を2025年6月6日に達成いたしました。本実証を通じて、水素発電の信頼性・安全性等の検証を行うことで、事業化に伴い必要となる設備の運転・保守・安全対策など総合的な運用管理技術の確立を目指してまいります。



姫路第二発電所

本実証で発電した電力の一部を2025年4月から大阪・関西万博会場へ供給しました。なお、本実証で用いる水素混焼発電用燃料の一部には、原子力由来の福井県産水素および再生可能エネルギー由来の山梨県産水素を利用しています。なお、当社の取り組みについては、万博開催前の報道機関向け公開日に会場内の「EXPOホール シャインハット」の壁面に、開催期間中は、バス停においてそれぞれ投影する等で、広く社会に発信いたしました。

●舞鶴発電所におけるCO₂分離・回収技術研究

舞鶴発電所において、NEDO事業である「CO₂分離回収技術（固体吸収法）の石炭燃焼排ガスへの適用性研究[※]」への協力を行っています。2023年度上期までの試運転工程を経て、2024年1月からは試験設備を用いた実証試験を開始しています。実証試験に用いる固体吸収法は、従来の技術と比べて、CO₂分離・回収に要するエネルギーを大幅に低減できる可能性があり、次世代の分離・回収技術として期待されています。

※ カーボンリサイクル・次世代火力発電等技術開発／CO₂分離・回収技術の研究開発／先進的二酸化炭素固体吸収材の石炭燃焼排ガス適用性研究

●姫路第二発電所におけるCO₂分離・回収技術に関する実証試験

姫路第二発電所において、三菱重工業株式会社と、液体アミン型CO₂分離・回収システムのパイロットスケール試験設備を建設し、2025年5月から実証試験を開始しています。近年火力発電設備の主流になっているコンバインドサイクル発電方式に適應したCO₂回収プロセスや、さらに高性能な吸収液の開発を目指します。

● 堺泉北エリア他でのCCSバリューチェーン構築

CO₂を分離・回収し、輸送～貯留までの一連のCCSバリューチェーン構築の検討を行っています。堺泉北エリアではコスモ石油株式会社と共同で、一連の設備設計および経済性の評価を進めており、2024年度以降、JOGMEC^{*1}事業である「先進的CCS事業に係る設計作業等」^{*2}に当社が参画する事業が採択されました。将来的には堺泉北エリアにCO₂排出源を持つ他事業者との協業も視野に検討を進めていきます。

※1 独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構

※2 2024～2025年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」、2026年度「先進的CCS事業船舶輸送案件に係る分離回収・液化・一時貯蔵・出荷設備の設計作業等」

◆ CO₂の回収・貯蔵・出荷に関する検討・調査のイメージ図



● 舞鶴発電所におけるCO₂船舶輸送に関する技術開発および実証試験

舞鶴発電所において、NEDO事業である「CO₂船舶輸送技術確立のための研究開発および実証試験事業^{*}」への参画・協力を行っています。これは、本事業用諸設備(CO₂液化、貯蔵および荷役等)と実証船を使用し、①液化CO₂の船舶一貫輸送技術確立するための研究開発、②液化CO₂の船舶輸送実証試験の実施、③CCUSを目的とした船舶輸送の事業化調査を研究開発項目とするもので、2024年11月から船舶輸送実証を開始しています。



※ CCUS研究開発・実証関連事業/苫小牧におけるCCUS大規模実証試験/CO₂輸送に関する実証試験/CO₂船舶輸送に関する技術開発および実証試験

● エネルギーを効率的にご利用いただくために

当社は、お客さまと社会の省エネ・省コスト・省CO₂の実現に向けて、太陽光や蓄電池、EV等の分散型エネルギーリソース(DER)ならびに電化設備などの提案に加え、エネルギーを見える化するサービスの提供など、多様なソリューションサービスをエネルギーと組み合わせ、最適なサービスとして提供する「エネルギー 3.0」を推進しています。

ご家庭のお客さまには、省エネ給湯器「エコキュート」と安心・快適・便利な「IHクッキングヒーター」を中心とした電化機器の導入による「オール電化」に加え、電気を見える化するサービス「はぴeみる電」の活用によって、エネルギーをより上手に使い、快適・便利な暮らしを実現するご提案をしています。また、インターネットを活用した「はぴeみる電」では、過去の電気やガスの料金や使用量を確認できることに加え、光熱費を入力することで、ご家庭の総CO₂排出量(電気・ガス・ガソリン等の使用によるもの)が確認できるほか、登録機器や電気使用状況に応じた省エネに関するアドバイスなど、お役立ち情報を提供しています。

法人のお客さまには、ゼロカーボン社会の実現に向けて、CO₂削減計画の策定から具体策の実行まで、当社グループのさまざまなサービスをお客さまの実態に合わせて組み合わせ、「ゼロカーボンパッケージ」としてご提供しています。

具体的には、太陽光発電設備や蓄電池といった分散型電源設備を初期費用0でご利用いただく「太陽光発電オンサイトサービス」や、独自開発のAIによる空調の自動制御サービス「おまかSave-Air[®]」等の各種ソリューションサービスを提供しています。加えて、エネルギーマネジメントシステム「SenaSon」の活用により、複数拠点のエネルギー使用状況を精緻に予測したうえで、分散型エネルギーリソース(DER)を、最適に制御することで、省CO₂・省コストを実現します。

● 温室効果ガス低減の取組み

関西電力送配電(株)では、温室効果ガスの削減を目指し、植物油を使用した変圧器やSF₆代替ガス機器を導入することで、ゼロカーボンに向けた取組みを推進しています。変圧器の電気絶縁油として使用される植物油は、原料の育成過程でCO₂を吸収するため、ライフサイクル全体でのCO₂排出量を削減できます。また、SF₆ガスの地球温暖化係数はCO₂の23,500倍と非常に高いため、環境に優しいドライエアの活用にも取り組んでいます。

● グループ会社の再生可能エネルギーに関する取組み

(株)関電エネルギーソリューションは、自社保有する太陽光、風力の各発電所の運営により、エネルギーの低炭素化に貢献しています。また総合エネルギー事業者として、分散型再エネや蓄電池の導入促進、エネルギーマネジメントシステムの高度化・汎用化による省エネの推進により、お客さまや社会のゼロカーボン化に取り組んでいます。

◆ 主な実績

太陽光発電 有田太陽光発電所 (和歌山県有田市)



発電出力	29,700kW
発電電力量	約3,100万kWh/年 (一般家庭約10,000世帯の年間電気使用量に相当)
CO ₂ 排出削減量	約16,000t/年*
敷地面積	約45ha
運転開始	2015年10月

※ CO₂排出削減量は運転開始時の算出値

風力発電 淡路風力発電所 (兵庫県淡路市)



発電出力	12,000kW (2,000kW×6基)
発電電力量	約2,000万kWh/年 (一般家庭約6,500世帯の年間電気使用量に相当)
CO ₂ 排出削減量	約7,000t/年*
運転開始	2012年12月

● パフォーマンスデータ

● GHG排出量※1

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
直接的な温室効果ガス排出量 (Scope1) ※2		1,987.5	1,944.7	1,718.9
エネルギー起源CO ₂		1,977.7	1,932.6	1,707.3
車両燃料由来CO ₂		0.5	0.5	0.5
非エネルギー起源CO ₂		—	—	1.7
CH ₄		—	2.3	0.7
N ₂ O		5.3	5.2	4.7
HFC		—	—	—
PFC		0.0	0.0	0.0
SF ₆		3.9	4.0	3.9
NF ₃		0.0	0.0	0.0
間接的な温室効果ガス排出量 (Scope2) ※3	マーケット基準	0.2	0.0	0.0
	ロケーション基準	0.3	0.0	0.0
その他の間接的な温室効果ガス排出量 (Scope3) ※4		3,236.6	3,233.7	3,470.2
カテゴリー1 ※5	万t-CO ₂	147.6	158.0	174.0
カテゴリー2 ※6		90.0	109.7	99.2
カテゴリー3 ※7		2,544.4	2,516.2	2,828.5
カテゴリー4 ※8		0.0	0.2	0.4
カテゴリー5 ※9		0.9	0.7	0.7
カテゴリー6 ※10		0.2	0.2	0.2
カテゴリー7 ※11		0.6	0.6	0.6
カテゴリー8 ※12		—	—	—
カテゴリー9 ※12		—	—	—
カテゴリー10 ※12		—	—	—
カテゴリー11 ※13		452.8	448.0	366.6
カテゴリー12 ※12		—	—	—
カテゴリー13 ※12		—	—	—
カテゴリー14 ※12		—	—	—
カテゴリー15 ※12		—	—	—

※1 「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン (Ver. 2.8)」(環境省／経済産業省)に基づきサプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量を算定。排出原単位については「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver.3.6)」に基づき算定。算定対象は当社および関西電力送配電(株)。

※2 「地球温暖化対策の推進に関する法律 (以下、温対法という)」に基づく報告(事業者)中の直接的な温室効果ガス排出量(エネルギー起源CO₂、非エネルギー起源CO₂*1、CH₄*2、N₂O、SF₆*3)と、温対法に基づく報告(事業者)に含まれない車両燃料由来のCO₂排出量を合算。*1 2025年度から算定対象。*2 2024年度から算定対象。*3 暦年値

※3 温対法に基づく報告(事業者)のうち、間接的なCO₂排出として、他社から購入した電気と熱によるCO₂排出量を合算。電気は電気事業者別排出係数の調整後排出係数を使用。熱は、原則として熱供給事業者ごとの排出原単位を使用。

※4 Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)。

※5 $\Sigma \{(\text{自社が購入・取得した製品またはサービスの金額データ}) \times (\text{排出原単位})\}$

なお、使用済燃料再処理等拠出金費等の原子力関連の費目については、現時点で適切な排出原単位がなく合理的な算定が困難と判断し、算定からは除外。

※6 $\Sigma \{(\text{設備投資額}) \times (\text{排出原単位})\}$ * 無形固定資産(ソフトウェア)含む。

※7 $\Sigma \{(\text{燃料・熱消費量}) \times (\text{排出原単位})\} * 1 + \Sigma \{(\text{他社購入電力量}) \times (\text{排出原単位})\} * 2 + \Sigma \{(\text{他社販売電力量}) \times (\text{電気事業者別排出係数})\} * 3$

*1 排出原単位はIDEA(Ver.4.0)の気候変動IPCC 2021 GWP 100a with LULUCFを利用。*2 他社購入電力の採掘・輸送にかかるCO₂排出。なお、送配電の需給調整取引は算定から除外。*3 他社販売電力の生成にかかるCO₂排出。

※8 $\Sigma \{(\text{貨物自動車・資機材の燃料消費量}) \times (\text{排出原単位})\}$

※9 ①産業廃棄物処分(埋立て・リサイクル)および②産業廃棄物輸送*による排出量。* 省エネ法(荷主)に基づき、委託輸送分を計上・自家輸送はスコープ1に計上。

① $\Sigma \{(\text{廃棄物処理量(有価物除く)}) \times (\text{廃棄物種類・処理方法別の排出原単位})\} + ② \Sigma \{(\text{燃料消費量}) \times (\text{排出原単位})\}$

※10 $\Sigma \{(\text{従業員数}) \times (\text{排出原単位})\}$

※11 $\Sigma \{(\text{従業員数}) \times (\text{営業日数}) \times (\text{排出原単位})\}$ 勤務形態・都市階級別に計上。

※12 事業特性上の理由等から該当なし。

※13 $\Sigma \{(\text{ガス総販売量}) \times (\text{排出原単位})\} * \quad * \text{ガス事業者別排出係数を使用}$

・グループ会社含むGHG排出量^{※1}

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
直接的な温室効果ガス排出量 (Scope1) ^{※2}			1,987.8	1,944.7	1,719.0
間接的な温室効果ガス排出量 (Scope2) ^{※3}	マーケット基準		0.4	0.2	0.3
	ロケーション基準		0.6	0.2	0.2
その他の間接的な温室効果ガス排出量 (Scope3) ^{※4}			3,596.2	3,669.5	3,915.1
	カテゴリー1 ^{※5}	万t-CO ₂	192.8	207.9	221.6
	カテゴリー2 ^{※6}		127.2	144.3	143.5
	カテゴリー3 ^{※7}		2,766.5	2,797.8	3,129.3
	カテゴリー4 ^{※8}		2.2	2.6	2.7
	カテゴリー5 ^{※9}		0.9	0.7	0.8
	カテゴリー6 ^{※10}		0.3	0.3	0.3
	カテゴリー7 ^{※11}		0.7	0.7	0.7
	カテゴリー8 ^{※15}		—	—	—
	カテゴリー9 ^{※15}		—	—	—
	カテゴリー10 ^{※15}		—	—	—
	カテゴリー11 ^{※12}		490.9	491.1	398.8
	カテゴリー12 ^{※13}		0.1	0.2	0.2
	カテゴリー13 ^{※14}		14.5	24.0	17.2
	カテゴリー14 ^{※15}		—	—	—
	カテゴリー15 ^{※15}		—	—	—

※1 「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン (Ver.2.8)」(環境省/経済産業省)に基づきサプライチェーン全体の温室効果ガスの排出量を算定。排出原単位については「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver.3.6)」に基づき算定。算定対象は、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)および(株)オプテージ。

※2 「地球温暖化対策の推進に関する法律(以下、温対法という)」に基づく報告(事業者)中の直接的な温室効果ガス排出量(エネルギー起源CO₂、非エネルギー起源CO₂^{※1}、CH₄^{※2}、N₂O、SF₆^{※3})と、温対法に基づく報告(事業者)に含まれない車両燃料由来のCO₂排出量を合算。 ※1 2025年度から算定対象。 ※2 2024年度から算定対象。 ※3 暦年値

※3 温対法に基づく報告(事業者)のうち、間接的なCO₂排出として、他社から購入した電気と熱によるCO₂排出量を合算。電気は電気事業者別排出係数の調整後排出係数を使用。熱は、原則として熱供給事業者ごとの排出原単位を使用。

※4 Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)。

※5 $\Sigma \{(\text{自社が購入・取得した製品またはサービスの金額データ}) \times (\text{排出原単位})\}$

なお、使用済燃料再処理等拠出金費等の原子力関連の費目については、現時点で適切な排出原単位がなく合理的な算定が困難と判断し、算定からは除外。

※6 $\Sigma \{(\text{設備投資額}) \times (\text{排出原単位})\}$ ※無形固定資産(ソフトウェア)含む。

※7 $\Sigma \{(\text{燃料・熱消費量}) \times (\text{排出原単位})\}^{\ast 1} + \Sigma \{(\text{他社購入電力量}) \times (\text{排出原単位})\}^{\ast 2} + \Sigma \{(\text{他社販売電力量}) \times (\text{電気事業者別排出係数})\}^{\ast 3}$

※1 排出原単位はIDEA(Ver.4.0)の気候変動IPCC 2021 GWP 100a with LULUCFを利用。 ※2 他社購入電力の採掘・輸送にかかるCO₂排出。なお、送配電の需給調整取引は算定から除外。 ※3 他社販売電力の生成にかかるCO₂排出。算定対象グループが(株)関電エネルギーソリューションに委託する小売販売取引分を除外。

※8 $\Sigma \{(\text{貨物自動車・資機材の燃料消費量}) \times (\text{排出原単位})\}$ 2023年度から(株)関電エネルギーソリューションのローリー配送によるLNG販売に伴うCO₂排出量を計上しており、 $\Sigma \{(\text{輸送距離}) \div (\text{燃費}) \times (\text{単位発熱量}) \times (\text{排出係数}) \times 44/12\}$ にて算定。

※9 ①産業廃棄物処分(埋立て・リサイクル)および②産業廃棄物輸送[※]による排出量。 ※省エネ法(荷主)に基づく/委託輸送分を計上・自家輸送はスコープ1に計上。

① $\Sigma \{(\text{廃棄物処理量(有価物除く)}) \times (\text{廃棄物種類・処理方法別の排出原単位})\} + ② \Sigma \{(\text{燃料消費量}) \times (\text{排出原単位})\}$

※10 $\Sigma \{(\text{従業員数}) \times (\text{排出原単位})\}$

※11 $\Sigma \{(\text{従業員数}) \times (\text{営業日数}) \times (\text{排出原単位})\}$ 勤務形態・都市階級別にて計上。

※12 ①ガス販売および②不動産販売ならびに③通信サービス販売事業による排出量。

① $\Sigma \{(\text{ガス総販売量}) \times (\text{排出原単位})\} + ② \Sigma \{(\text{不動産の売却量(戸数or延床面積)}) \times (\text{排出原単位}) \times (\text{残存法定耐用年数})\} + ③ \Sigma \{(\text{対象年度の開通実績数}) \times (\text{生涯排出期間}) \times (\text{1日当たりの使用製品の電力使用量}) \times (\text{排出原単位})\}$

※13 ①不動産販売および②通信サービス販売事業による排出量。

① $\Sigma \{(\text{不動産売却量(m}^2\text{)}) \times (\text{排出原単位})\} + ② \Sigma \{(\text{物販重量}) \times (\text{排出原単位})\}$ ※売り切り製品以外は算定から除外。

※14 $\Sigma \{(\text{エネルギー使用量}) \times (\text{排出原単位})\}$ 賃貸する不動産、情報通信機器、エネルギー関連設備等のお客さまによる使用に伴うCO₂排出量。

※15 事業特性上の理由等から該当なし。

・当社電源の排出原単位(kg-CO₂/kWh)

	2023年度	2024年度	2025年度
CO ₂ 排出原単位(発電電力量あたり) ^{※1 ※2}	0.20	0.18	0.18

※1 CO₂排出原単位は、国内電源の発電電力量1kWhあたりのCO₂排出量。(揚水発電は除く)

※2 当社のみのデータ

・当社のCO₂小売排出係数および排出量

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
CO ₂ 排出量(未調整) ^{※1}	万t-CO ₂	3,733	3,872	3,954
CO ₂ 排出量(調整後) ^{※2}		4,704	4,570	4,841
CO ₂ 排出係数(未調整)(販売電力量当たり) ^{※3}	kg-CO ₂ /kWh	0.318	0.335	0.340
CO ₂ 排出係数(調整後)(販売電力量当たり) ^{※3}		0.401	0.396	0.416

※1 CO₂排出量は、お客さまへ販売する電気由来のCO₂排出量。

※2 調整後には、固定価格買取・FIT非化石電源の調達や国内および海外認証削減量等による調整を含む。

※3 CO₂排出係数は、関西電力(株)の電気1kWhで使用あたりのCO₂排出量。

※1～3 暫定値であり、正式には温対法などに基づき、国からCO₂排出係数の実績値が公表される。

・原子力発電設備利用率および火力総合送電端熱効率(%)

	2023年度	2024年度	2025年度
原子力発電設備利用率 ^{※1 ※3}	76.6	88.5	84.1
火力総合送電端熱効率 ^{※2 ※3}	49.4	49.7	50.0

※1 原子力発電設備利用率 = 発電電力量 ÷ (認可出力 × 暦時間数) × 100

※2 火力総合送電端熱効率 = (送電電力量 × kWhあたり熱量) ÷ 投入総熱量(低位発熱量基準) × 100

※3 当社のみのデータ

・エネルギー消費量

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
総エネルギー使用量※ 1		千GJ	337,005	341,272	318,693
火力燃料消費量※ 2	石炭	千t	3,453	2,947	2,755
	LNG		3,801	4,096	3,465
	原油	千kℓ (重油換算)	46	11	50
	重油		115	126	96
	木質ペレット		0	0	0
	その他		4	2	1
原子力発電用燃料(照射前ウラン重量)※ 2		tU	137	74	98

※1 「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律施行規則」に基づき算定

※2 当社のみのデータ

・国内の再生可能エネルギーの開発・普及(万kW)

		2023年度	2024年度	2025年度
再生可能エネルギーの開発・普及	運転開始(竣工済)案件	384.5	384.5	386.9
	現在取組み中の案件	12.1	28.0	27.4
	累計設備容量	396.6	412.5	414.3
	・太陽光発電	24.0	41.0	42.5
	・風力発電	6.1	5.0	5.0
	・水力発電	340.9	340.9	340.9
	・バイオマス発電	25.7	25.7	26.0
	・地熱発電	0.0	0.0	0.0

※1 四捨五入による端数処理を行っていることから、合計値と内訳が一致しない場合がある

※2 当社およびグループ会社を含めた数値(関西電力送配電(株)を除く)

・海外の再生可能エネルギーの開発・普及(万kW)

		2023年度	2024年度	2025年度
再生可能エネルギーの開発・普及	運転開始(竣工済)案件	105.6	105.6	105.6
	現在取組み中の案件	3.2	3.2	18.7
	累計設備容量	108.8	108.8	124.2
	・風力発電	71.3	71.3	86.7
	・水力発電	37.5	37.5	37.5

※1 四捨五入による端数処理を行っていることから、合計値と内訳が一致しない場合がある

※2 当社およびグループ会社を含めた数値(関西電力送配電(株)を除く)

※3 開発中の案件については、持分出力に含めていない

生物多様性

ENVIRONMENT 

▶方針・考え方

当社グループは、インフラ事業を軸としてさまざまな事業を実施しており、サプライチェーン全体において自然との接点を有しているため、さまざまな形で自然環境・生態系から恵みを受けると同時に、影響を与えている密接な関係にあります。そこで、2025年4月に「関西電力グループにおける生物多様性の取組みに関する基本方針」を制定しました。今後も、当社グループは、生物多様性の向上に積極的に取り組むことで、事業の持続性を追求し、ステークホルダーのみならず信頼される企業になります。

◆＜関西電力グループ環境方針 5. 生物多様性の向上＞

5. 生物多様性の向上

関西電力グループは、生物多様性に依存し、また影響を与えていることを認識し、生物多様性の向上に積極的に取り組むことで事業の持続性確保と機会を創出します。

関西電力グループにおける生物多様性の取組みに関する基本方針

(1) ありたい姿

関西電力グループは、生物多様性の向上に積極的に取り組むことで、事業持続性を追求し、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業になる。

(2) 取組内容

【事業の持続性確保】

各部門が生物多様性への依存と影響に関して事業活動に与えるリスクを特定し、事業の持続性の確保に資する取組みを実施する。

【機会の創出】

自社事業やアセット等を活用し、生物多様性の向上と事業継続(ビジネス)を両立した取組みの拡大・創出を行う。

【積極的な開示】

生物多様性の取組みについて積極的な開示を行う。

▶目 標

生物多様性の保全

生物多様性の向上に積極的に取り組む

▶取組み



当社グループは、自然関連のリスクへの適切な対応を進めるとともに、各地域における生物多様性の保全・向上に取り組んでいます。これらの取組み等の詳細については、TNFDレポートにおいて開示しています。今後も、生物多様性に関する取組みを推進するとともに、情報開示のさらなる充実に努めます。

[TNFDレポート](#) 

循環経済

ENVIRONMENT 

▶方針・考え方

当社グループは、産廃リサイクル率の維持・向上を目標として、これまで3R (Reduce、Reuse、Recycle)活動をはじめ、事業活動に伴う廃棄物の発生抑制や再使用、再資源化など、資源循環に継続して取り組んできました。

近年、地政学リスクの顕在化や世界的な資源需要の増加など、資源を取り巻く環境が大きく変化する中、資源の安定確保は重要な課題となっています。こうした中、循環経済(CE)への移行は、環境負荷の低減にとどまらず、経済安全保障・資源安全保障の強化や産業競争力の向上にもつながるものとして、その意義が広がっています。

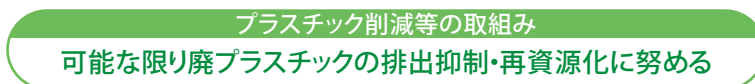
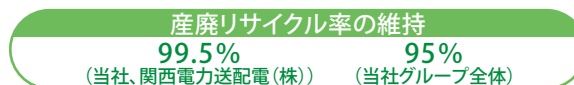
発電・送配電・情報通信設備等に多くの資源を必要とする当社グループにとって、設備の長寿命化や再利用・再資源化等を通じて一次資源への依存を低減し、資源の安定確保と調達リスクへの耐性を高めることは、事業の持続性と競争力を支えるうえで重要です。こうした認識のもと、これまでの資源循環の取り組みをさらに発展させ、資源面から事業基盤を支えるとともに、資源の有効活用や新たな価値の創出を通じて、事業の持続性と競争力の向上、さらには社会全体の循環経済の実現に貢献していきます。

◆＜関西電力グループ環境方針 3. 循環経済の推進＞

3. 循環経済の推進

関西電力グループは、天然資源が限りあるものであることを認識し、事業活動において、ライフサイクル全体を通じて天然資源の消費および廃棄物の発生を抑制するとともに、3R (Reduce、Reuse、Recycle)による資源の循環利用を推進します。また、資源の有効活用や新たな価値の創出を通して、社会全体の循環経済の実現に貢献します。

▶目 標



▶取り組み

●産業廃棄物への取り組み

当社グループが排出する主な産業廃棄物には、石炭火力発電所から発生する石炭灰や、配電工事に伴い発生する廃コンクリート柱のがれきなどがあります。当社グループは、循環経済の実現に向け、産業廃棄物のリサイクル率について「99.5%以上(当社および関西電力送配電(株))、95%以上(当社グループ全体)」という目標を掲げています。この目標の達成に向け、石炭灰をセメント原料や道路の路盤材等として全量リサイクルするなど、廃棄物の発生抑制や資源の有効活用に積極的に取り組んでいます。2025年度のリサイクル率は、全社大でのリサイクルの取り組みにより、当社、関西電力送配電(株)が99.8%、当社グループ全体では96.0%となり、目標を達成しました。

一般廃棄物については、オフィスから排出されるコピー用紙などの減量化やリサイクルに取り組んでいます。

●プラスチック削減等の取り組み

プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律に対応するため、プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量把握および排出の抑制ならびに再資源化について目標を設定し取り組んでいます。また、設備運用や工事等に伴い発生する廃プラスチックをリサイクルするとともに、関西電力本店社屋売店におけるレジ袋の削減やマイボトル活用、本店から排出されるペットボトルの水平リサイクル※に取り組んでいます。

※使用済の製品から再び同一製品を製造するリサイクル

(プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律に基づく目標と実績)

2026年度目標：可能な限り廃プラスチックの排出抑制、再資源化に努める

2025年度排出量実績：当社 415.6 t、関西電力送配電(株) 565.9 t

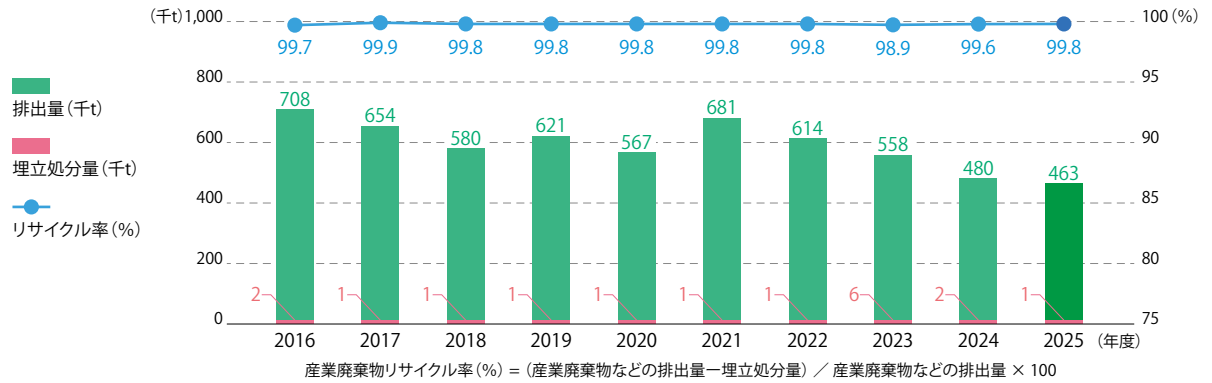
●グリーン調達への推進

当社グループは循環型社会の構築に向けてグリーン調達を推進しています。

◆グリーン調達の基本的な考え方

- (1) 調達するすべての物品や工事で使用する建設機械・工法が、環境に対して何らかの負荷を与えているという認識を持ち、可能な限り、環境負荷低減に配慮したオフィス用品や資機材、建設機械・工法を購入・使用します。
- (2) 物品の購入時には、その物品が本当に必要か否かの再考(Rethink)を行うとともに、購入量の節減(Reduce)を検討する。また、購入物品の長期使用および不用となった物品の他所での再使用(Reuse)、再資源化(Recycle)、修理(Repair)に努めます。

◆産業廃棄物などの排出量とリサイクル率の推移



取組み事例は[統合報告書P.38](#)をご参照ください。

[関西電力グループ 統合報告書](#)

● パフォーマンスデータ

● 廃棄物関連※1※2

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
産業廃棄物等排出量		千t	557.6	479.9	462.7
			(609.8)	(526.8)	(511.7)
	・ばいじん(重原油灰、石炭灰など)		340.8	288.3	291.2
			(340.8)	(288.3)	(291.2)
	・汚泥(脱硫石こう、排水処理汚泥など)		97.9	88.3	81.6
			(101.2)	(93.4)	(93.6)
	・燃え殻		41.0	28.8	26.8
			(41.0)	(28.8)	(26.9)
	・がれき類(コンクリート電柱など)		15.8	15.4	15.7
			(48.1)	(42.3)	(38.8)
	・金属くず		25.2	36.7	24.5
			(26.4)	(37.9)	(26.0)
	・ガラス・陶磁器くず(保温材くず、磚子くずなど)		1.6	2.2	2.2
			(7.6)	(5.6)	(3.9)
	・廃油		3.2	2.0	1.6
			(4.2)	(2.6)	(2.5)
産業廃棄物埋立て処分量	・廃プラスチック	千t	0.9	1.1	1.0
			(2.5)	(4.1)	(2.6)
	・(再掲)灰・石膏		459.1	399.8	390.7
			(459.1)	(400.2)	(390.7)
	・その他		31.2	17.2	18.0
			(37.5)	(23.9)	(26.0)
	(再掲)特別管理産業廃棄物		17.3	16.8	17.6
			(17.6)	(16.9)	(17.9)
			6.2	1.8	1.16
			(15.2)	(14.2)	(20.4)
	・ガラス・陶磁器くず(保温材くず、磚子くずなど)		0.13	0.79	0.55
			(1.0)	(1.4)	(1.7)
	・汚泥(排水処理汚泥など)		0.40	0.02	0.07
			(1.7)	(3.9)	(11.1)
	・がれき類		0.00	0.01	0.00
			(3.1)	(3.8)	(1.5)
産業廃棄物リサイクル率※3	・燃え殻	千t	4.54	0.01	0.01
			(4.54)	(0.01)	(0.01)
	・廃プラスチック		0.15	0.26	0.22
			(0.6)	(0.6)	(0.9)
	・金属くず		0.08	0.03	0.02
			(0.1)	(0.1)	(0.2)
	・その他		0.88	0.67	0.27
			(3.8)	(4.4)	(4.7)
	(再掲)特別管理産業廃棄物を除く総処分量		5.34	1.14	1.08
			(14.1)	(13.5)	(20.2)
		%	98.9	99.6	99.8
			(97.5)	(97.3)	(96.0)
	灰・石膏リサイクル率※3		100	100	100.0
			(100)	(100)	(100)

※1 端数処理の関係で合計が合わない場合があります。

※2 括弧書きはグループ会社を含めた数値(一部会社を除く)

※3 産業廃棄物リサイクル率＝[(産業廃棄物などの排出量－埋立て処分量)÷(産業廃棄物などの排出量)]×100

※補捉率はp.23のとおり

水資源

ENVIRONMENT



▶方針・考え方

物理的な水不足問題は、当社事業に対して影響を及ぼすと考えています。具体的には、工業用水や上水道などの供給制限は、水を利用する火力発電所や原子力発電所の運営に影響を与える可能性があります。

火力発電所および原子力発電所では大量の水を利用しています。このうち、冷却水は海水を利用しており、冷却水以外の発電用水についても、その半分程度を海水淡水化装置によって賄っています。

なお2024年度、当社が運営する発電所の湯水に係る水リスク評価を実施したところ、重大なリスクがないことを確認しました。

このように、国内の発電所において湯水等にかかる事業上のリスクは大きくないものの、引き続き、取組み欄に記載の通り、水資源の適切な利用とリスク管理について各取組みを推進していきます。

また、グループ共通の取組み(関西電力グループエコ・アクション)として、オフィスの水使用量の極力低減に取り組んでいます。

▶目 標

生活用水使用量の削減

極力低減

▶取組み

●水リスク評価の取組み

当社が運営する発電設備や蓄電池、情報通信設備、データセンターおよび不動産の湯水に係る水リスク評価を実施したところ、現時点で、水不足が発生するという重大なリスクはないことを確認しています。なお、世界資源研究所^{*}(WRI)が提供するAqueductの情報を利用しました。

※ 地球の環境と開発の問題に関する政策研究と技術的支援を行う独立した機関

これらの具体的な内容はTNFD レポートに掲載しています。 [📄](#)

●パフォーマンスデータ

●水使用量(100万m³)^{※1}

		2023年度	2024年度	2025年度
淡水使用量 ^{※2}		3.84	3.75	3.30
		(4.35)	(4.38)	(4.09)
	河川水	0.35	0.32	0.35
		(0.35)	(0.32)	(0.35)
	地下水	0.00	0.00	0.00
		(0.50)	(0.30)	(0.46)
	都市用水使用量	3.49	3.43	2.95
		(3.50)	(3.76)	(3.28)
	工業用水使用量(発電用)	2.48	2.41	2.10
		(2.49)	(2.44)	(2.13)
	上水使用量(発電用)	1.01	1.01	0.86
		(1.01)	(1.32)	(1.17)
海水(淡水化) ^{※3}		2.75	2.84	2.74
		(2.75)	(2.84)	(2.74)

※1 括弧書きはグループ会社を含めた数値(一部会社を除く)

※2 海水(淡水化)使用量は除く

※3 淡水化して利用した海水

※ 捕捉率はp.23のとおり

汚 染 防 止

ENVIRONMENT



▶方針・考え方

大気汚染や水質汚濁等の予防とともに、石綿・PCB等の有害化学物質の厳正な管理および低減に取り組むことで地域環境の保全を推進しています。

例えば発電所では、環境に関する法律や条例、環境保全協定などに基づき、環境保全対策を確実に実施し、大気、水質、騒音、振動などを監視・測定しています。

◆＜関西電力グループ環境方針 4. 地域環境の保全＞

4. 地域環境の保全

関西電力グループは、地域環境の保全を推進するために、事業活動において、環境汚染の予防を図るとともに、有害化学物質の厳正な管理および低減に取り組みます。

▶目 標

●大気汚染対策

発電電力量当たりの硫黄酸化物(SOx)排出量の維持

「排出係数：世界で最も少ない水準の維持、
排出量：各発電所の協定値の遵守」

発電電力量当たりの窒素酸化物(NOx)排出量の維持

「排出係数：世界で最も少ない水準の維持、
排出量：各発電所の協定値の遵守」

●化学物質への対応

PCB廃棄物の適正処理

法定期限内処理に向けた確実な対応

石綿含有物の適切な取扱い

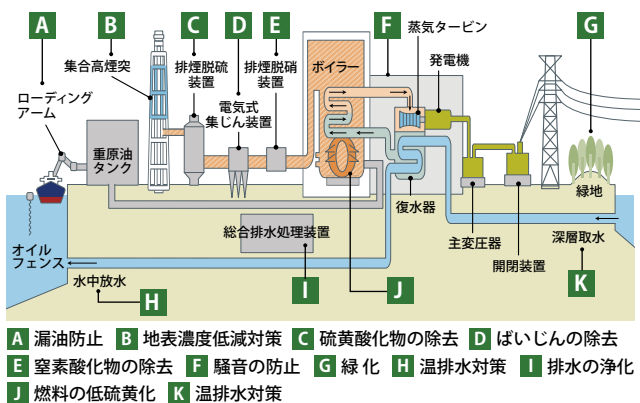
法令に基づいた適切な管理・処理

▶取組み

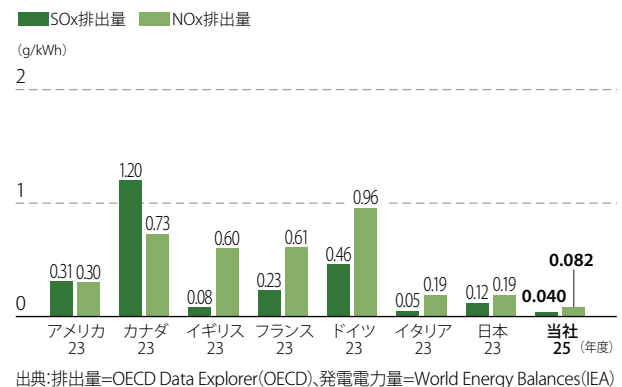
●大気汚染防止対策(SOx、NOx、ばいじん)

当社は火力発電所からのSOx（硫黄酸化物）の排出量を低減する対策として、低硫黄の火力燃料の使用や排煙中のSOxを取り除く排煙脱硫装置の設置などを行っています。また、NOx（窒素酸化物）については、燃焼方法の改善や排煙脱硝装置の設置などにより排出量を低減しています。その結果、発電電力量当たりのこれらの排出量は欧米主要国と比較して著しく低く、世界で最も少ない水準を維持しています。さらに、ばいじんについても、高性能電気集じん器の設置などにより排出量を低減しています。

◆火力発電所の環境対策



◆世界各国の火力発電電力量当たりのSOx・NOx排出量



●化学物質への対応

◆石綿への対応

石綿が含まれる建物・設備については、石綿の除去や非石綿製品への取替えを計画的に進めており、関係法令を遵守しながら、石綿の適正な管理の徹底に取り組んでいます。

・石綿の使用状況(建物・設備)

対 象		使用箇所	現状(使用状況など)
石綿を含有する吹付け材		自社建物の吸音材、断熱材、耐火材、変圧器の防音材	・自社建物 188棟(全体の約3%) ・変圧器等防音材 6台(全体の約0.2%)
石綿含有製品	建材	建物の耐火ボード、屋根材、床材等	・自社建物 2006年8月以前に使用した建材に含有の可能性有り
	石綿セメント管	地中線用の管路材料(送電設備・配電設備・通信設備)	・送電管路 約656.0km(亘長)(全長の約41%) ・配電管路 約573.1km(亘長)(全長の約11%) ・通信管路(送配電)約2.3km(亘長)(全亘長の約11%) (再エネ)約0.2km(亘長)(全亘長の約5%)
	保温材	発電設備(火力設備・原子力設備)	・石綿含有製品残数(火力)約15,358㎡(全数の約6%) (原子力)約1,889㎡(全数の約20%)
	シール材・ジョイントシート	発電設備(火力設備・原子力設備)	・シール材 石綿含有製品残数(火力)約1万7千個(全数の約23%) (原子力)約4.7千個(全数の約3%) ・ジョイントシート 石綿含有製品残数(火力)約3.3千個(全数の約9%) (原子力)約0.9万個(全数の約5%)
	緩衝材	送電設備等の懸垂碍子	・送電設備 約56万個(全数の約11%) ・配電設備 3,375個(全数の約5%)
	増粘剤	架空送電線用の電線 水力設備のダム	・送電設備 約238km(亘長)(全亘長の約2%) ・ダムのアスファルト表面遮水壁の一部 1施設(多々良木ダム)
	絶縁材料	電気機関車の主電動機、主回路ヒューズ 水車発電機、遮断器	・主電動機 4両(4台/車両) ・主回路ヒューズ 4両(1台/車両) ・水車発電機(固定子)49台 ・水車発電機(回転子)55台 ・磁気遮断器 16台
		通信用無停電電源装置の変圧器	・変圧器 1台
	摩擦材	巻上機等のブレーキ	・水車発電機ブレーキ 11台 ・変圧器LTCブレーキ 1台 ・クレーンブレーキ 42台 ・インクラインブレーキ 1台 ・エレベータブレーキ 1台 ・ゲート巻上機ブレーキ 100台 ・除塵機ブレーキ 6台
	断熱材	非常用発電機	・非常用発電機 3台

※ 本表は、2026年3月末時点の建物・設備における石綿の使用状況を集計

◆PCB処理推進の取組み

当社グループは、PCBを含有している、変圧器やコンデンサー、安定器等について、PCB特別措置法など関連法令に基づき、使用中の機器は厳正に管理し、廃棄時は適正に処分します。

なお、低濃度PCBを含有する使用中の柱上変圧器については、2026年度末までの全量処分完了を目指しています。

◆その他化学物質への対応

有害化学物質を厳正に管理するとともに、化学物質排出移動量届出制度(PRTR)を遵守し適正に対応しています。

●パフォーマンスデータ

●大気排出物・排水※¹

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
SOxの排出量※ ²	t	1,905 (1,905)	1,638 (1,638)	1,445 (1,445)
SOx排出原単位(発電端)※ ³	g/kWh	0.019	0.016	0.015
SOx排出原単位(火力発電電力量当たり)(発電端)※ ⁴		0.047	0.04	0.04
NOx排出量※ ⁵	t	3,524 (3,539)	3,402 (3,415)	3,083 (3,095)
NOx排出原単位(発電端)※ ⁶	g/kWh	0.036	0.033	0.031
NOx排出原単位(火力発電電力量当たり)(発電端)※ ⁷		0.086	0.082	0.085
オゾン層破壊物質排出量	t-CO ₂	176	238	567
HCFC		17	180	397
その他		159	58	170
COD排出量※ ⁸	t	19 (20)	17 (17)	21 (21)
PCB廃棄物処分量	千t	16.6 (16.7)	16.2 (16.3)	16.8 (16.8)

※¹ 括弧書きはグループ会社を含む数値(一部会社を除く)

※² 燃料中の硫黄分からの算出および排ガス中のSOx濃度(測定値)と排ガス量からの算定。

※³ SOx排出原単位(発電端) = SOx排出量 ÷ 発電電力量(発電端)

※⁴ SOx排出原単位(火力発電電力量当たり)(発電端) = SOx排出量 ÷ 火力発電電力量(発電端)

※⁵ 排ガス中のNOx濃度(測定値)と排ガス量からの算定。

※⁶ NOx排出原単位(発電端) = NOx排出量 ÷ 発電電力量(発電端)

※⁷ NOx排出原単位(火力発電電力量当たり)(発電端) = NOx排出量 ÷ 火力発電電力量(発電端)

※⁸ 排水濃度分析値から算定

※ 補捉率はp.23のとおり

◆化学物質管理(PRTR)

対象化学物質名	単位	2023年度	2024年度	2025年度
石綿	t/年	0.0	0.0	0.0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)
エチルベンゼン		7.4	5.9	6.6
		(7.4)	(5.9)	(6.6)
キシレン		8.1	6.4	7.2
		(8.1)	(6.4)	(7.2)
スチレン	mg-TEQ/年	1.3	0.0	2.6
		(1.3)	(0.0)	(2.6)
ダイオキシン類	mg-TEQ/年	0.014	0.083	0.000
		(0.014)	(0.083)	(0.000)
トリメチルベンゼン	t/年	—	—	—
		(—)	(—)	(—)
トルエン		3.5	4.4	4.8
		(3.5)	(4.4)	(4.8)
ヒドラジン		<0.1	<0.1	<0.1
		(<0.1)	(<0.1)	(<0.1)
ヘキサン		0.1	<0.1	<0.1
		(0.1)	(<0.1)	(<0.1)
ベンゼン		<0.1	<0.1	<0.1
		(<0.1)	(<0.1)	(<0.1)
ほう素化合物		0.0	0.0	0.0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)
P C B		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
メチルナフタレン		1.4	1.2	1.2
		(1.4)	(1.2)	(1.2)
ブロモトリフルオロメタン		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
ポリ(オキシエチレン)＝ノニルフェニルエーテル		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
エチレンジアミン四酢酸		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
マンガンおよびその化合物		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
2-アミノエタノール		<0.1	<0.1	<0.1
		(<0.1)	(<0.1)	(<0.1)
2-メチルプロパン-2-チオール		0.0	0.0	0.0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)
シクロヘキセン		—	0.0	0.0
		(—)	(—)	(—)
メチルイソブチルケトン		—	—	1.0
		(—)	(—)	(—)
2,6-ジ-ターシャリ-ブチル-4-クレゾール		(0.0)	(0.0)	(—)
メタノール		(0.0)	(—)	(—)
4-メチル-2-ペンタノン		(0.0)	(—)	(—)
クロロホルム		(0.0)	(—)	(—)
ジクロロメタン		(0.0)	(—)	(—)
水銀		(0.0)	(—)	(—)
テトラクロロエチレン		(—)	(—)	(—)
ヘブタン		(—)	(0.0)	(—)

対象化学物質名	単位	2023年度	2024年度	2025年度
石綿	t/年	136.1	11.8	18.0
		(136.1)	(11.8)	(18.0)
エチルベンゼン		<0.1	<0.1	<0.1
		(<0.1)	(<0.1)	(<0.1)
キシレン		<0.1	0.1	0.1
		(<0.1)	(0.1)	(0.1)
スチレン	mg-TEQ/年	0.0	0.0	0.0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)
ダイオキシン類	mg-TEQ/年	0.00071	0.00084	0.00000
		(0.00071)	(0.00084)	(0.00000)
トリメチルベンゼン	t/年	—	—	—
		(—)	(—)	(—)
トルエン		0.0	0.1	0.1
		(0.1)	(0.1)	(0.2)
ヒドラジン		4.1	4.3	6.3
		(4.1)	(4.3)	(6.3)
ヘキサン		0.0	0.0	0.0
		(1.6)	(0.0)	(1.2)
ベンゼン		0.0	0.0	0.0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)
ほう素化合物		2.0	5.7	2.9
		(2.0)	(5.7)	(2.9)
P C B		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
メチルナフタレン		0.0	0.0	0.0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)
ブロモトリフルオロメタン		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
ポリ(オキシエチレン)=ノニルフェニルエーテル		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
エチレンジアミン四酢酸		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
マンガンおよびその化合物		—	—	—
		(—)	(—)	(—)
2-アミノエタノール		0.0	<0.1	<0.1
		(0.0)	(<0.1)	(<0.1)
2-メチルプロパン-2-チオール		<0.1	1.2	1.2
		(<0.1)	(1.2)	(1.2)
シクロヘキセン		—	<0.1	<0.1
		(—)	(<0.1)	(<0.1)
メチルイソブチルケトン		—	—	0.0
		(—)	(—)	(—)
2,6-ジ-ターシャリ-ブチル-4-クレゾール		<0.1	<0.1	<0.1
		(<0.1)	(—)	(—)
メタノール		<0.1	(—)	(—)
		(<0.1)	(—)	(—)
4-メチル-2-ペンタノン		<0.1	(—)	(—)
		(<0.1)	(—)	(—)
クロロホルム		<0.1	(—)	(—)
		(<0.1)	(—)	(—)
ジクロロメタン		<0.1	(—)	(—)
		(<0.1)	(—)	(—)
水銀		<0.1	(—)	(—)
		(—)	(—)	(—)
テトラクロロエチレン		(—)	(—)	(—)
		(—)	(0.1)	(<0.1)

※ 1 本表は、PRTR 法に基づく届出値を集計

※ 2 「0」表記は、届出対象事業所において排出量・移動量がない場合

※ 3 「<0.1」表記は、排出量などが 0.1t/ 年未満の場合

※ 4 「—」表記は、集計の対象となる事業所がない場合

※ 5 有効数字は 2 桁で表示

※ 6 括弧書きは当社、関西電力送配電（株）およびグループ会社を含む数値（一部会社を除く）

※ 補捉率は p.23 のとおり

◆火力保全

項目				堺港 発電所	堺LNG センター	関空 エネセン	舞鶴 発電所	御坊 発電所	姫路第一発 電所 5・6U	姫路第二発 電所	赤穂 発電所	
主燃料				LNG	LNG	灯油	石炭	重油／原油	LNG	LNG	重油／原油	
大気 関係	硫酸化合物	1 時 間 排 出 量 (m³N/h)	大防法 (総量規制)	84	－	13	515※1	6,510※2	122	195	2,158※2	
			協定値	－	－	－	255	184	－	－	180	
			実績値	－	－	－	172	52	－	－	32	
		日 間 排 出 量 (t/日)	協定値	10.1	－	－	－	－	－	－	－	－
			実測値	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		年 間 排 出 量 (t/年)	協定値	940	－	－	1,523× 10³m³N	970× 10³m³N	－	－	650× 10³m³N	
			実測値	－	－	－	483× 10³m³N	20,988× 10³m³N	－	－	1.71× 10³m³N	
	窒素化合物	1 時 間 排 出 量 (m³N/h)	大防法 (総量規制)	625	－	－	－	－	－	－	－	
			協定値	－	－	－	244	110	104	72	94	
			実績値	42.9	－	－	211	38	59	59	29	
		日 間 排 出 量 (t/日)	協定値	7.7	－	堺港発電所 協定値 に含まれる	－	－	－	－	－	
			実測値	1.8	－	0	－	－	－	－	－	
		年 間 排 出 量 (t/年)	協定値	1,420	－	堺港発電所 協定値 に含まれる	1,457× 10³m³N	560× 10³m³N	590× 10³m³N	505× 10³m³N	340× 10³m³N	
			実測値	316.4	－	0.057	959× 10³m³N	9,837× 10³m³N	133.72× 10³m³N	250× 10³m³N	5.19× 10³m³N	
	ばいじん	排出濃度 (g／m³N)	大防法	0.04	0.05	0.05	0.1	0.07	0.05	0.05	0.05	
			協定値	0.02	－	－	0.009	0.01	－	－	0.015	
			実績値	<0.002 (3号機)	<0.002	<0.002 (1,2号機)	0.004	0.005	<0.002 (6号機)	<0.002 (1,2,3号機)	0.002	
	水質 関係	水素イオン濃度指数		水濁法・条例	5.8～8.6	－	－	5.0～9.0	－	5.0～9.0	5.0～9.0	5.0～9.0
				協定値	－	－	－	5.8～8.6	5.8～8.6	5.8～8.6	5.8～8.6	5.8～8.6
				実績値	NO.1排水口：8.0 NO.3排水口：7.5	－	7.2～8.6	6.1～8.1	6.2～7.9	6.5～7.7	6.8～7.4	6.7～7.2
		化学的酸素要 求量	最大濃度 (mg/ℓ)	水濁法・条例	NO.1排水口：12 NO.3排水口：160	－	－	160	－	70	70	70
協定値				－	－	－	15	10	15	15	15	
実績値				NO.1排水口：2.9 NO.3排水口：1.3	－	6.2	7.4	5.0	3.2	5.2	4.2	
汚濁負荷 量(kg/日)			水濁法・条例	NO.1排水口：209.2 NO.3排水口：－	－	－	－	－	38.8	54.6	85.5	
			協定値	－	－	－	22	36.8	15.2	35	22.4	
			実績値	NO.1排水口：16.69 NO.3排水口：－	－	－	7.70	6.7	3.9	9.6	7.2	
浮遊物質量		最大濃度 (mg/ℓ)	水濁法・条例	50	－	－	200	－	90	90	90	
			協定値	－	－	－	15	20	20	20	20	
			実績値	NO.1排水口：3 NO.3排水口：<2	－	7	7	1.8	9	5	<1	
ノ ル マ ル ヘ キ サ ン 抽出物質含有量		最大濃度 (mg/ℓ)	水濁法・条例	2	－	－	5	－	5	5	5	
			協定値	－	－	－	1	1	1	1	1	
			実績値	NO.1排水口：<1.0 NO.3排水口：<1.0	－	－	<1.0	0.3	0.1	<0.1	<0.5	

※ 1 京都府環境を守り育てる条例施行規則規制値

※ 2 K値規制値



社会

SOCIAL

人的資本経営

- 多様な人財が集う[労働慣行]
- 成長機会が広がる・成果が見える[人財開発]
- 働きがいが高まる
 - ー健康・働きやすい職場づくり[労働慣行]
 - ー労働災害撲滅に向けた取組み[労働安全衛生]

人権の尊重

顧客に対する責任

- 安定供給への取組み
- 安全を最優先にした原子力発電への取組み
- サイバーセキュリティ対策の取組み
- お客さまのニーズにあったサービスのお届け
- 品質の高い電気をお届けするために
- 電気事故を防止するために

防災の取組み

コミュニティ

持続可能なサプライチェーンの構築

人的資本経営

SOCIAL 

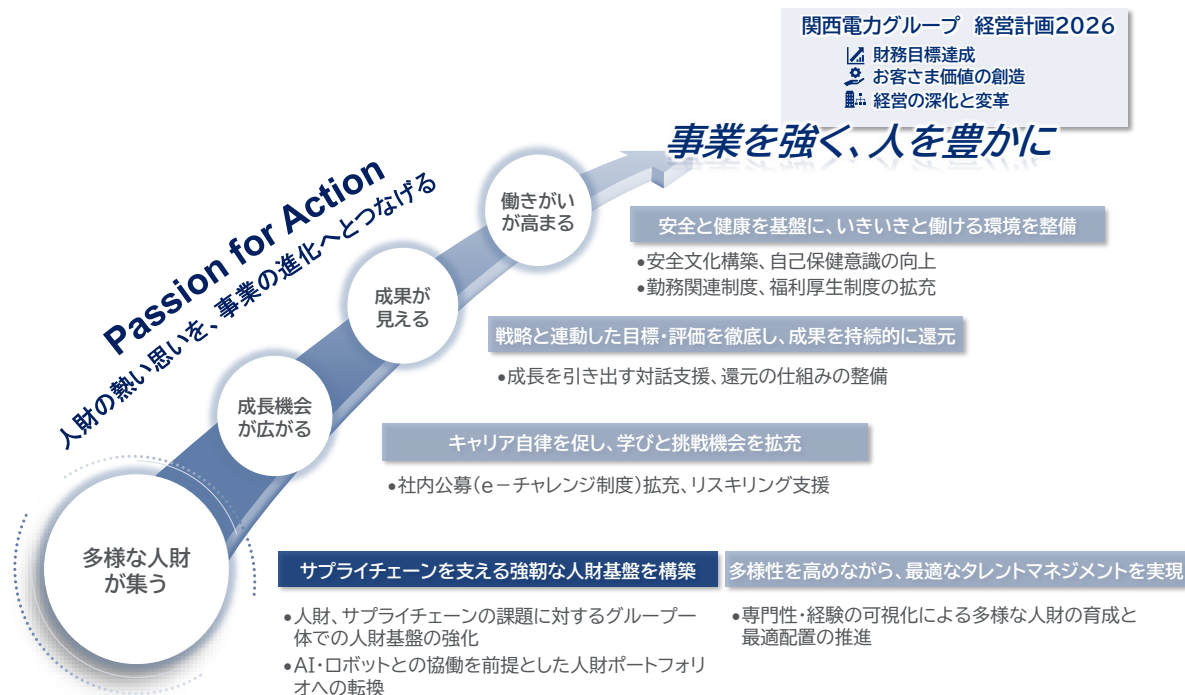
▶方針・考え方

当社グループを取り巻く事業環境は、人口減少による労働力不足、サプライチェーンの脆弱化、DX・AIの急速な進展等により、大きく変化しています。こうした環境変化に対応し、経営戦略・事業戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を向上させていくうえでの原動力は「人財」です。安全と健康を大前提にいきいきと働ける環境を整備しつつ、事業特性に応じた専門性を有する多様な人財を確保するとともに、一人ひとりが主体的に学び、挑戦し、その成果を事業の進化につなげられる組織・人財基盤を構築することが重要です。

このため当社グループは、目指すべき人財ポートフォリオとして、事業ポートフォリオの変化やAI・ロボットとの協働を踏まえ、各事業に必要な専門性・経験を有する人財を確保・育成しつつ、戦略実現に向けて柔軟に配置・再配置できる人財基盤の構築を目指しています。特に、将来にわたる持続的な成長を支える人財の安定的・継続的な確保、技術・技能の着実な継承、およびDX・AIの活用を前提とした業務の高度化・効率化を通じ、人がより高付加価値な業務に注力できる環境の整備を目指しています。

この実現に向けて、足元では、サプライチェーンを含めた人財基盤の強化や、AI・ロボットとの協働を前提とした人財ポートフォリオと業務の再設計、専門性の可視化や最適配置の高度化等が課題となっています。

こうした課題認識のもと、当社グループは、「関西電力グループ 経営計画2026」において、多様な人財の熱い思い(Passion)を挑戦する行動力(Action)に変え、その成長の積み重ねを事業の進化へ結びつけるという考え方を「Passion for Action」と位置づけ、人的資本経営の基本方針として掲げています。これに基づき、今後3年間に、「多様な人財が集う」「成長機会が広がる」「成果が見える」「働きがいが高まる」の4つの重点テーマのもと、人的資本投資を継続していきます。



〈多様な人財が集う〉

経営戦略・事業戦略の実現に必要な専門性・経験を有する多様な人財を確保・育成するとともに、サプライチェーン全体を視野に入れた人財基盤の強化を進めていきます。

あわせて、AI・ロボットとの協働を前提とした人財ポートフォリオへの転換、専門性・経験の可視化による最適なタレントマネジメントの実現、D&Iの推進を通じて、人財の多様性を組織の力へと転換し、強靱な人財基盤を構築します。

〈成長機会が広がる〉

経営戦略・事業戦略の実現には、従業員一人ひとりの主体的な成長の積み重ねが不可欠であるとの考えのもと、学びや社内公募等の挑戦機会の拡充、キャリア形成支援を通じて、自らのキャリアを主体的に描き、環境変化に対応しながら能力を高め続ける人財の育成を進めます。

これにより、従業員が担う役割を広げ、事業の進化を支える成長基盤の強化を図ります。

〈成果が見える〉

不確実性の高い事業環境においても、従業員一人ひとりが自らの役割を明確に認識し、納得感と高いモチベーションを持って業務遂行できるよう、戦略と連動した目標設定・評価の徹底、上司・部下間の対話の充実、成果の適切な還元に取り組み、個々人の成長と会社・職場への貢献が結びつく状態を実現し、成果の持続的な創出につなげていきます。

〈働きがいが高まる〉

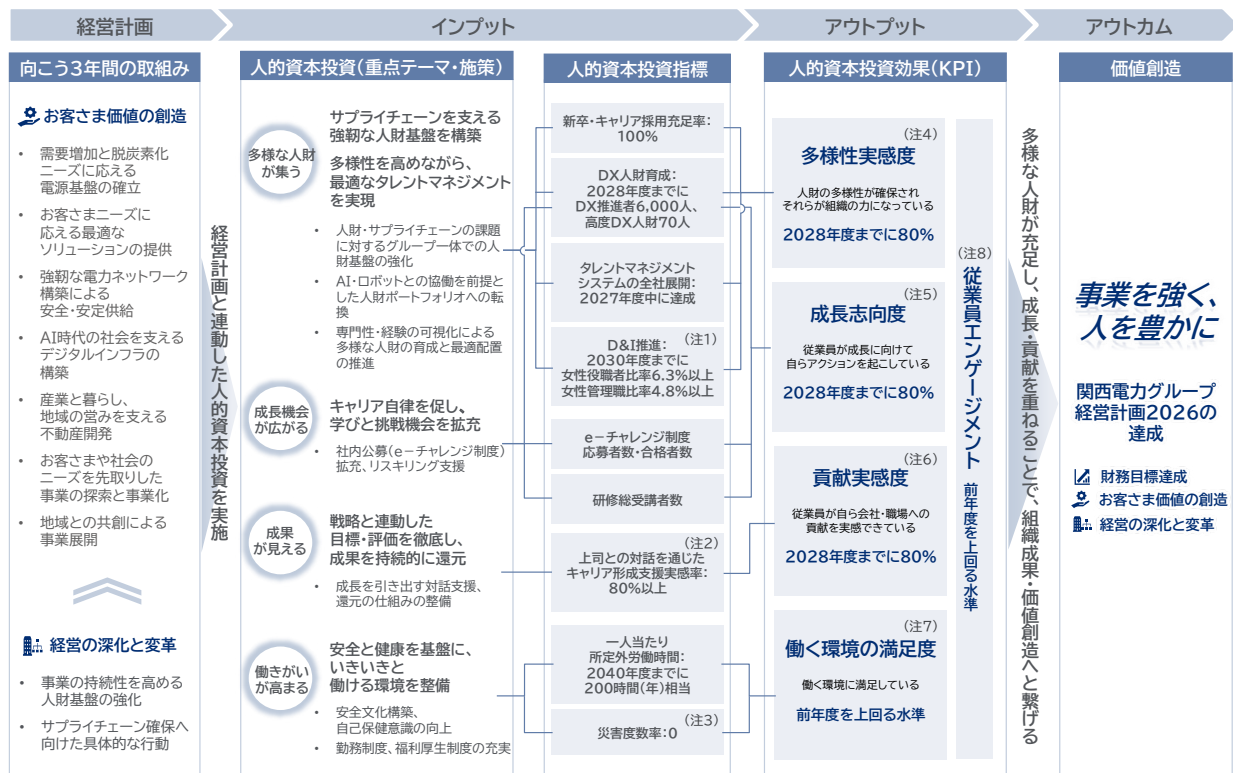
多様な人財が安全かつ健康に、能力を最大限発揮できる働き方の実現と職場風土の醸成に向けて、「働き方」改革と健康経営の一体的推進や、ゆるぎない安全文化の構築に向けた取り組みを実践しています。これにより、従業員が、安全を最優先に、日々の充実と成長実感を得ながら、心身ともに健やかにいきいきと輝く環境を整備しています。

◆価値創造プロセスとアウトプット指標

関西電力グループ 経営計画2026の達成に向けて、人的資本投資を価値創造につなげるプロセスは下図の通りです。

人的資本投資効果を測る指標として、4つの重点テーマ毎に、多様性実感度、成長志向度、貢献実感度、働く環境の満足度をKPIとしてそれぞれ設定するとともに、総合指標として従業員エンゲージメントをKPIとして設定し、目標達成に向けて取り組みを進めています。

◆人財にかかる取り組みによる価値創造 (Passion for Action) プロセス



(注) 指標は関西電力、関西電力送配電を対象とする。連結ベースでの指標及び目標の開示については、各社毎に事業内容および事業環境が多岐に亘るため、連結グループに属する全ての会社を統合した指標は、設定していない。ただし、「DX人財育成」の指標に限り、グループ大のIT・DX推進活動に参加する連結子会社を含む。

1 医療・運輸職員を除く

2 上司とのコミュニケーションを通じて、自分のキャリア形成につながる気づきを得られている者の比率

3 延べ100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上の死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す

4 多様性が活かされ、職場・組織の力になっていると感じている者の比率

5 過去1年間で、成長に向けて自らアクションを起こしている者の比率

6 過去1年間で、職場・会社への貢献を実感している者の比率

7 働き方について、時間・場所ともに満足している者の比率

8 社内アンケートにおける、以下3設問に対して「(かなり)わりとあてはまる」と回答した者の比率

①「あなたは、仕事にやりがいや誇りを感じている。」

②「あなたは、この先、仕事にやりがいや誇りを持っていると思う。」

③「あなたは、関西電力・関西電力送配電が好きですか。」

なお、関西電力グループ中期経営計画(2021-2025)をアップデートした2024年度以降は、以下のKPIを掲げ、人的資本にかかる取組みを進めてまいりました。その結果、いずれのKPIもおおむね前年度水準を維持、あるいは上回る結果となりました。多様性実感指数については、キャリア採用の積極的な実施や副業人財の受入れ、部門間の人事交流の推進等、人財の多様性のさらなる向上に向けた取組みの結果、数値が上昇しました。また、働く環境の満足度(②)については、男性従業員の育児参画促進や、各種勤務制度・両立支援制度のさらなる充実等を通じた、働きやすい環境構築に取り組んだ結果、大幅な改善が見られました。これらをはじめとしたさまざまな取組みが総合的に効果を発揮したことで、従業員エンゲージメントも着実に向上しています。一方で、従業員の成長に関する指数はほぼ横ばいとなるなど、従業員一人ひとりの成長志向や成長実感の向上は、引き続き課題と認識しています。今後も、学びの支援や社内公募等の拡充、自律的なキャリア形成やリスクリングへの支援を通じて、従業員の成長や挑戦を後押ししていきます。

指 標	目 標	2025年度 ()内は対前年度比
成長志向指数 ^(注1)	2025年度までに80%以上	75% (▲1%)
成長実感指数 ^(注2)		65% (±0%)
多様性実感指数 ^(注3)		72% (+4%)
働く環境の満足度 ^(注4)	①2025年度までに100% ②前年度実績を上回る水準	① 94% (+1%) ② 77% (+13%)
従業員エンゲージメント ^(注5)	前年度実績を上回る水準	① 84.2% (+1.1%) ② 57.6% (+3.3%) ③ 87.5% (+2.5%)

(注) 1 過去1年間において、成長志向を持ち、自らアクションを起こした者の比率

2 過去1年間において、成長実感が得られた者の比率

3 多様性を活かす職場であると感じている者の比率

4 ①職場において、いかなるハラスメントも許さないと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

5 社内アンケートにおける、以下3設問に対して「(かなり+わりと)当てはまる」と回答した者の比率

①「あなたは、自分の仕事にやりがいや誇りを感じている。」

②「あなたは、将来において、会社での仕事のやりがいが高まっていると思う。」

③「あなたは関西電力・関西電力送配電が好きですか。」

◆人的資本経営・開示に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、人的資本を意識した経営への取組み状況等を基に選出される、「JPX日経インデックス人的資本100」において、人的資本に関する開示や取組みを充実させている企業として構成銘柄に選ばれました。

また、人的資本経営・情報開示の取組みが高水準で実施されているとして「人的資本経営品質2025 シルバー」に選出され、昨年に続き、2年連続の受賞となりました。今後も、人的資本経営や開示の推進に努めてまいります。



人的資本経営品質
2025

多様な人財が集う[労働慣行]

▶方針・考え方

●サプライチェーンを支える人財基盤の構築

経営計画に掲げる「事業の持続性を高める人財基盤の強化」に向けて、経営戦略や事業戦略の実現に必要な専門性・経験を有する多様な人財を確保・育成するとともに、サプライチェーン全体を視野に入れた人財基盤の強化を進めていきます。

合わせて、AI・ロボットとの協働を前提とした人財ポートフォリオへの転換、専門性・経験の可視化による最適なタレントマネジメントの実現、D&Iの推進を通じて、人財の多様性を組織の力へと転換し、強靱な人財基盤を構築します。

●D&I推進

2022年4月に「関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」を策定しました。方針実現に向けて、多様な人財を獲得するとともに、多様な価値観や発想を組織の力にするため、意見の多様性の推進(オピニオンダイバーシティ)に取り組んでいます。また、従業員が高いモチベーションのもと、能力を最大限発揮できるよう、多様なキャリアパスや「働き方」が実現できる社内環境を整備します。今後も定期的な情報発信、研修等の取組みに加えて、各部門・職場での取組み好事例を全社およびグループ会社とも共有・展開する仕組みを構築するなど、各部門が自律的にD&I推進を行うための後押しをするべく、新たな仕組みの整備や制度の充実を図ってまいります。

◆関西電力グループ

ダイバーシティ&インクルージョン推進方針

- 1.一人ひとりの「ちがい」を尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にすることで、イノベーションを創出し、競争力ある企業グループを実現する。
- 2.性別、年齢、国籍、障がい等の属性やライフスタイル、キャリアにかかわらず、誰もが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す。



▶目 標

新卒・キャリア採用充足率

100%

採用における女性比率

事務系採用における女性比率50%程度、技術系採用における女性比率10%以上

タレントマネジメントシステムの全社展開

2027年度中に達成

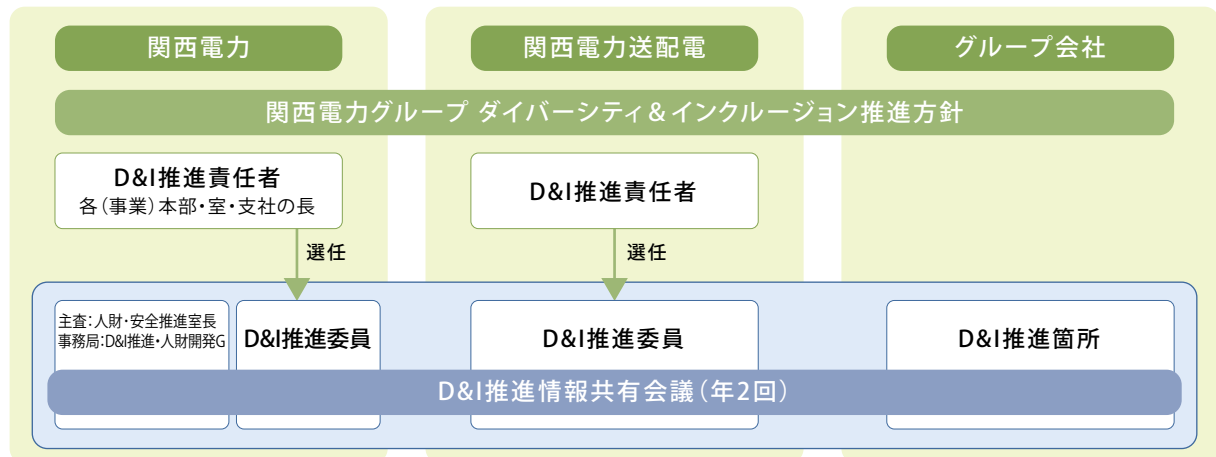
女性役職者比率および女性管理職比率

2030年度末までに2018年度の3倍以上

▶ 体制

所管役員：関西電力(株) 坂田 道哉(執行役常務)

事務局：関西電力(株) 人財・安全推進室 D&I推進・人財開発グループ



▶ 取組み

● 副業受入れ

社会全体で働き方の多様化が進展し、労働市場に副業人材が拡大している中、さらなる人財の多様性確保や社内にはない専門性・経験の獲得等をねらいとして、幅広く副業人材の受入れを実施しており、さまざまな領域で新たな価値創造につなげています。

● 障がい者雇用の促進

特例子会社(株)かんでんエルハートを設立(1993年)し、関西電力送配電(株)* (2020年4月分社化)とともに、障がい者雇用の促進を図っています。かんでんエルハートでは、行政および関係団体、高等支援学校等と連携し、障がいのある方を職場実習として受入れる等、積極的な採用活動を展開しています。

その結果、当社の障がい者雇用率は2.83% (2026年6月1日時点)となっており、2026年7月に法定雇用率が2.50%から2.70%へ引き上げられた後も、これを上回る水準となっています。今後も継続的な達成に向けて、採用活動や職域拡大、働きやすい環境整備を一層推進してまいります。

また、事務アシスト作業など、障がいのある方が活躍できる多様な仕事を開拓するとともに、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

この他、関西電力グループの株式会社ボンデテックでは、特例子会社における安全で高付加価値な仕事の創出の観点から、使用済みPCの再生業務に係るノウハウ提供等を実施しており、これにより、社会全体の障がい者雇用の促進に貢献しています。

※ 関西電力送配電(株)は、関係会社特例(グループ適用)の認定を受け、当社の障がい者雇用率の算定対象に含んでいます



用紙補充作業の様子

● ベテラン社員の活用促進

希望者全員を定年退職以降再雇用しています。社員には、これまで培った知識や経験をより一層活かしていただけるよう、継続して環境整備に取り組んできており、現在、定年退職者の多くが、豊富な経験と高い技術や技能を活かして、当社やグループ会社での幅広い業務で活躍しています。

また、あらゆる世代が将来に亘って生き活きと活躍できる環境整備の一環として、定年年齢を2025年度より2年に1歳ずつ引き上げており、2033年度より65歳に延長します。(2026年度における定年年齢は61歳)

※ 2025年度末時点の定年後再雇用者数：約890名

● 女性従業員の更なる活躍促進

自身が持つ可能性を過小評価せず最大限伸ばせるよう、また、ライフステージの変化に際しても、働きながら自己成長を続けるという意欲を持ち、積極的に仕事と家庭などの両立を図ることができるよう、さまざまな研修や取組みを実施しています。

部長級以上の女性経営幹部の育成を図るための施策として、役員による「メンター制度」を導入しています。当社の役員がメンターとなり課長級の女性社員に対し、キャリアに関する意識改革や能力伸張をサポートする取組みにより、女性経営幹部の育成・充実に努めています。

また、当社は、従業員一人ひとりの能力、役割および会社業績への貢献等を総合的に勘案し、賃金および賞与等に反映することを基本としており、性別によって賃金体系を分けてはいませんが、平均勤続年数の差異等により男女の賃金差異が生じています。この点については、従来より仕事と育児等の両立を支援する施策を実施していることに加えて、女性役職者比率や女性管理職比率目標を掲げて、積極的に役職登用を行っています。

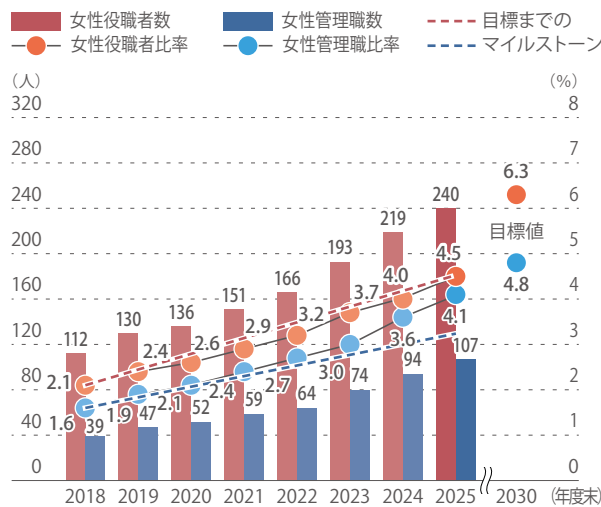
◆男女の賃金差異

男性の賃金に対する女性の賃金の割合

全労働者	68.3%
正社員	71.1%
パート・有期社員	59.7%

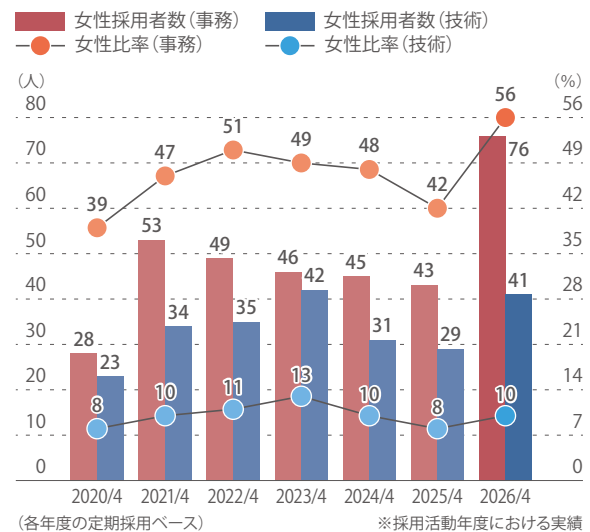
※ 関西電力(株)単体数値 ※ 2025年度
 ※ 基本給、時間外手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
 ※ 出向者・休職している者は除く。
 ※ 男女の賃金差異(正社員)の基礎となる平均勤続年数の差異は、7.6年。
 ※ 医療・運輸職員も含む。

◆女性役職者数・比率と女性管理職数・比率



※ 医療・運輸職員を除く
 ※ 関西電力(株) + 関西電力送配電(株)の数値
 ※ 役職者比率は係長相当職以上の比率

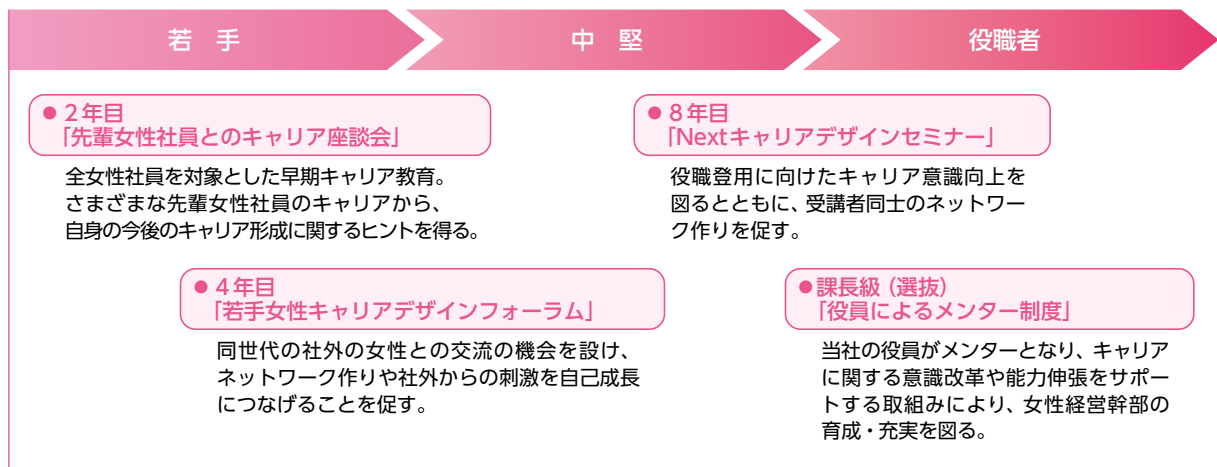
◆女性採用者数と構成比



※採用活動年度における実績

◆女性活躍推進に関する取組み一覧

●キャリアステージに応じた支援・施策



● ライフイベントに応じた施策・支援

● 「プレママ・プレパパセミナー」

本人あるいは配偶者が出産予定の社員が対象。
ねらいは、夫婦ともに仕事と育児を両立しながらキャリアを形成していけるよう、両立のために必要な考え方や方法について学ぶことと、自分にとって最適な復職時期および復職後の働き方を考え、夫婦それぞれが必要な時期・期間の育児休職等を取得し、希望する時期に復職できるようにすること。

● 「復職者上司向けセミナー」

育児休職から復職した従業員の上司が対象。ねらいは、部下の復職後の不安や課題を踏まえ、上司としての関わり方や支援のあり方を考えること。

● 育児休職中の研修等への参加

育児休職中に研修や昇格試験が実施される場合、本人の希望により受講・受験することが可能

● 早期復職支援メニュー

子が1歳未満の早期に復職した従業員に対し、子の保育にかかる金銭的な支援を実施

● 「復職者セミナー」

育児休職から復職した従業員本人が対象。
ねらいは、仕事と育児の両立に関する不安を払拭し、積極的な両立に向けたヒントを得ることと、子どもの成長をイメージしながら、自分の成長にもつながる今後の働き方について考えること。

● 「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」

これから子が生まれる(あるいは子が生まれた)社員の上司が対象。
ねらいは、妊娠中の女性部下を持つ上司に期待される役割や、部下とコミュニケーションを取る際のポイント等について学ぶことと、男性の育児参画・育児休職取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行えるようにすること。

● 育児休職中のパソコン貸与サービス

育児休職中も会社の動きに関する情報や業務を取り巻く状況の変化を知ることができるよう、また会社とのコミュニケーションにより復帰を支援する一助となるようパソコンを貸与

● 社内サイトでの情報発信

ダイバーシティ&インクルージョン推進社内サイト「ちが・ちかネット」(「ちがいは、ちから。」ネット)で、日々のセミナーの様子などを紹介したり、ライフステージごとの両立支援制度について分かりやすく掲載



研修風景



研修風景



ちが・ちかネット

◆ 女性活躍推進に関する社外からの評価

これら各種取組みの結果、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、女性活躍推進法に基づく「えるぼし(最高位、3段階目)」、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」といった認証を受けるとともに、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において「準なでしこ」に選ばれました。



準なでしこ銘柄



くるみん認定



えるぼし(最高位)

大阪市女性活躍
リーディングカンパニー大阪府「男女いきいきプラス」
事業者認定

● 男性従業員の育児参画促進

男性従業員が家族との絆を深め、育児の経験を通じて個人として成長することや、仕事の効率化や仕事へのモチベーション向上にもつながること、そして女性の更なる活躍にもつながることをねらいとして、男性の育児参画を促進しています。

男性の育児休職取得率については「女性の取得率と同程度」という目標(2025年度の女性の育児休職取得率: 100%)を掲げるとともに、男性の育児休職平均取得日数についても、「1か月(30日)以上」という目標を掲げ、その実現に向けて男性従業員の育児参画をさらに促進しています。

◆男性の育児休業取得に関する目標

取得率	女性の取得率と同程度(2025年度の女性の育児休業取得率：100%)
平均取得日数	1か月(30日)以上

◆男性の育児休業取得実績

	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業取得率	99%	104%	111%
育児休業平均取得日数	21.8日	33.6日	42.6日

男性の育児休業取得率の算出方法：

- ・分子：当該年度内に子に対する初めての出生時育児休業または育児休業を開始した男性社員数
- ・分母：当該年度内に配偶者が出産した男性社員数

※ 医療・運輸職員を除く。

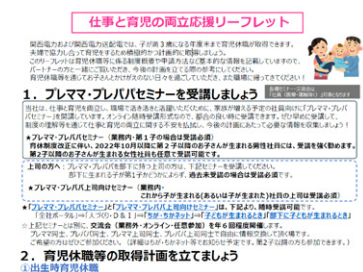
※ 子が満3歳に達する年度末まで育児休業の取得が可能であることから、子の出生年度と、その子に対する初めての出生時育児休業または育児休業の取得開始年度のずれにより、取得率が100%を超える場合がある。

◆男性の育児参画や育児休業取得を促進する施策

部下から本人もしくは配偶者の妊娠・出産の申し出があった際に上司が配布する「仕事と育児の両立応援リーフレット」では、男性の育児参画や育児休業取得の重要性やメリット等を伝達する「プレママ・プレパパセミナー」の受講を案内するとともに、上司とのコミュニケーションに活用できる「育児休業等 取得計画書」の作成を推奨し、男性も必要な時期に必要な期間の育児休業を取得することを促進しています。

これから子が生まれる部下を持つ上司に対しては「プレママ・プレパパ上司向けセミナー」の受講を必須とし、男性の育児参画や育児休業取得が本人だけでなく会社や社会にもたらすメリット等を正しく理解し、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備を行うよう伝達しています。

さらに、子が生まれた男性従業員およびその上司への育児休業の取得を奨励するメール配信や、育児休業を取得した男性従業員の体験談の社内イントラネットへの公開といった取組みも実施しています。



●多様な人財の採用・登用

人財の多様性や専門性をさらに充実させ、新たな価値の創出や変革を加速していくため、キャリア採用を拡大しています。その結果、キャリア採用数は2020年度比で7倍、総合職採用者に占めるキャリア採用の比率は4割程度となるとともに、キャリア採用の管理職登用率は3.6%と、2020年度比で36倍となっています。引き続き、多様なキャリアを積んだ人財の雇用を進め、社外の知見を得た人財が当社で活躍してもらえるように取り組んでいきます。

●アルムナイコミュニティ「モトカン」の開設

貴重な人的資本であるアルムナイとの繋がりを構築するため、2024年度にアルムナイコミュニティ「モトカン」を開設しました。多様な価値観や発想を組織の力にすることを目的に、オンラインプラットフォームを通じた交流や対面での懇親会を実施しています。加えて、2025年度よりアルムナリファラル採用の取組みを開始し、アルムナイからの紹介を通じた人財獲得にも取り組んでいます。情報交換による新たな視点の獲得とともに、既存事業はもとより新規事業における協業の可能性や、事業戦略に対応する多様な人財の獲得につなげ、競争力ある企業グループの実現を目指します。

●仕事と介護の両立支援

従業員が介護に関する基本的な知識や公的支援、自社の制度について理解しておくことで、介護に直面した際の離職を防ぎ、仕事との両立を可能にすることをねらいに、以下の取組みを実施しています。

- 「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成
- 仕事と介護の両立支援に関する社内外相談窓口の設置
- 従業員および管理職向けの仕事と介護の両立支援に関する動画コンテンツの配信
- 従業員向けの仕事と介護の両立支援リーフレットの作成、配布



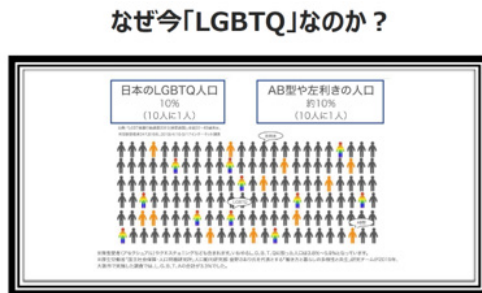
仕事と介護の両立支援ハンドブック



相談窓口の案内資料抜粋

●LGBTQに関する取組み

従業員がLGBTQに関する理解を深め、当事者を含む誰もが働きやすい職場づくりを目指し、全従業員を対象としたLGBTQに関する基礎知識やハラスメント防止について記載したハンドブックを作成するとともに、社内相談窓口を設置しています。2023年度より、LGBTQ当事者を含め、従業員への当社の取組み方針などを示した「LGBTQ&ALLYサポートブック」の発刊、社外相談窓口の設置、SOGI/ハラスメント防止に向けた各職場でのディスカッションや、LGBTQ支援者養成研修を通じた啓発活動を実施しています。



LGBTQ支援者養成研修資料抜粋



LGBTQ&ALLYサポートブック

●意見の多様性の推進

従業員一人ひとりの異なる視点や発想を尊重し、受け入れ、活かし、多様な価値観や発想を組織の力にするため、意見の多様性の推進（オピニオンダイバーシティ）に取り組んでいます。

具体的には、階層別研修や選択型研修等において、一人ひとりが多様な意見を聴く力・引き出す力を高めるとともに、意見の対立を健全なものとして捉え、成果を最大化するためのファシリテーションスキルを実践的に学ぶプログラムを実施しています。2024年度からは、選択型研修の対象範囲をより幅広い年代・職位の従業員に拡大し、ファシリテーションスキルを身につける機会を提供しています。

また、多様な意見が出やすい職場環境を実現するため、心理的安全性の高い職場づくりや、1 on 1ミーティング等の手法を用いたコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。

●勤務制度、両立支援制度

社内ポータルサイトにおいて、各種勤務制度・両立支援制度を一元的に掲載するだけでなく、新しく導入する制度に関しては、適宜従業員に対して説明を実施しています。

区 分	制 度	内 容
働き方の柔軟性を高める制度	スーパーフレックスタイム	コアタイム指定のないフレックス制度
	テレワーク	事由、回数の制限なく、業務情報の厳正な管理ができ、かつ業務に集中できる場所での勤務が可能
	時間単位休暇	1時間単位で休暇取得が可能(上限5日/年)
仕事と育児の両立支援制度	産前産後休暇	産前6週間 産後8週間(有給)
	出産前後休暇	配偶者の妊娠が判明した時点から出産後2週間以内の時点において5日間(有給)
	育児休職	子が満3歳になる年度末まで(期間中に2回まで取得可能) 無給(いずれか1回、育児休職取得開始から最大7日間有給)
	出生時育児休職	出産(予定)日～8週間以内に合計4週間まで取得可能 (2回まで分割取得可能)
	早期復職支援メニュー	子が満12ヶ月未満で復職した場合に、保育等にかかる費用を支援
	短時間勤務(育児)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (子が小学校3年生の年度末まで)
	ベビーシッター利用補助	こども家庭庁ベビーシッター割引券制度を活用し、ベビーシッター利用料金を補助
	子の看護等休暇	小学校3年生の年度末に達するまでの子の看護や、予防接種や健康診断を受けさせる場合もしくは、感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式および卒園(卒業)式に出席する場合、1年度につき5日間(子が2人以上の場合は10日間)取得可能
	ファミリーサポート積立休暇	年次有給休暇の中から積み立てた休暇を、子の学校行事等、不妊治療、配偶者および親族の看護・介護、人間ドックの受診等のために日・半日・時間単位で取得可能
仕事と介護の両立支援制度	介護休暇	配偶者、父母、子または親族の介護を行う場合、1年度につき5日間(対象となる者が2人以上の場合は10日間)取得可能
	介護休職	原則3年以内または通算93日まで取得可能
	短時間勤務(介護)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (要介護状態にある間で本人が申請した期間)
	短時間勤務(治療)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (本人の「がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病」「不妊治療」)
仕事と治療の両立支援制度	短時間勤務(治療)	1日2時間を限度に10分単位で取得可能 (本人の「がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病」「不妊治療」)
再雇用制度	f-スタッフ制度	妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療を理由に退職した方の再雇用制度

●サプライチェーン大での人財基盤強化に向けた事業セグメント別人財戦略の策定・実行

事業環境の変化が進む中、人財の確保・育成にとどまらず、配置やエンゲージメントも含めた取組みを、事業ごとに具体化し、着実に実行していくことが重要であると考えています。この考えのもと、サプライチェーンを含む事業セグメント別の人財課題や必要な施策を具体化し、PDCAを回しながら、その実効性を高めていきます。

合わせて、DX・AIの進展や労働人口の制約を踏まえつつ、各事業セグメントにおいて目指すべき人財のあり方と、それに向けて必要な人財施策を策定し、人財構成や要員水準の変化を継続的に確認することで、取組みの具体化と実効性の向上を図っていきます。

●最適なタレントマネジメントの実現

事業推進に必要な専門性・経験の可視化により、多様な人財を育成するとともに、最適配置を推進するための仕組みを整備しており、2027年度中にタレントマネジメントシステムの導入を予定しています。

● 関連データ

◆ D&I推進、健康・働きやすい職場づくり

備考で特に断りのない項目については、関西電力(株)と関西電力送配電(株)の数値です。

	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
従業員数	—	17,469人	17,130人	16,797人	16,427人	16,534人	
	—	31,963人	31,628人	31,437人	31,428人	32,482人	連結ベース
平均年齢	—	43.3歳	43.3歳	43.2歳	43.0歳	43.0歳	
平均勤続年数	—	22.2年	22.1年	21.9年	21.5年	21.3年	
平均年間給与	—	820万円	856万円	831万円	973万円	939万円	関西電力(株) 単体数値
年間報酬総額の比率 ^{※1}	—	9.0倍	8.0倍	4.7倍	8.7倍	10.5倍	関西電力(株) 単体数値
キャリア採用管理職比率 ^{※2}	—	0.3%	0.6%	1.4%	2.5%	3.6%	
	2030年度までに 2割以上	11%	11%	12%	11%	13.7%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
男性育児休暇取得率 ^{※2}	毎年 女性取得率と 同程度	117%	124%	99%	104%	111%	
	毎年 女性取得率と 同程度	86%	98%	85%	91%	102%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性育児休暇取得率 ^{※2}	—	100%	100%	100%	100%	100%	
	—	96%	100%	100%	98%	96%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
男性育児休暇取得日数 ^{※2}	2025年度 1か月(30日)以上	10.4日	14.5日	21.8日	33.6日	42.6日	
有給休暇取得率 ^{※2}	毎年 90%以上	96.4%	99.4%	97.1%	96.0%	94.5%	
	—	85.2%	91.1%	87.5%	90.2%	88.7%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
総労働時間 ^{※2}	—	1891.3時間/年	1902.3時間/年	1915.9時間/年	1929.3時間/年	1911.0時間/年	
一人当たりの所定外労働時間 ^{※2}	—	241時間	249.7時間	256.8時間	255.7時間	248.6時間	
	—	203時間	208.7時間	230.5時間	217.1時間	204.4時間	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
離職者数 ^{※2}	—	120名	165名	174名	194名	204人	
離職率 ^{※2}	—	0.63%	0.90%	0.97%	1.10%	1.17%	
	—	3.20%	3.24%	2.82%	3.04%	3.32%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
男性離職率 ^{※2}	—	0.62%	0.87%	0.93%	1.12%	1.13%	
女性離職率 ^{※2}	—	0.68%	1.18%	1.32%	0.97%	1.49%	
年代別	30歳未満離職率 ^{※2}	—	1.58%	1.83%	2.14%	2.05%	1.74%
	30～49歳離職率 ^{※2}	—	0.34%	0.62%	0.74%	0.67%	0.61%
	50歳以上離職率 ^{※2}	—	0.57%	0.89%	0.79%	1.24%	1.57%
障がい者雇用率	毎年 法定雇用率を 達成	2.61%	2.58%	2.54%	2.68%	2.84%	
	毎年 法定雇用率を 達成	2.4%	2.4%	2.6%	2.8%	3.0%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
労働組合加入率 ^{※5}	—	—	86.8%	86.4%	83.0%	83.9%	
新規採用者数 ^{※2 ※4 ※6}	—	426名	413名	413名	488名	562名	
採用者数(新卒・中途) ^{※2 ※6}	—	1,792名	1,520名	2,170名	1,908名	1,973名	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
適正な体重	BMIが18.5以上 25未満の者の 割合が71%以上	67.5%	67.3%	67.1%	65.8%	65.7%	
運動習慣	週2日以上の運動をする 者の割合が21%以上	37.1%	39.2%	39.6%	40.1%	41.3%	
喫煙習慣	喫煙者の割合が 26%未満	22.9%	21.7%	20.8%	20.2%	18.9%	
睡眠	睡眠により十分な休養 が取れていると回答す る者の割合が60%以上	81.0%	79.7%	77.9%	77.1%	77.1%	
飲酒習慣	1日平均2合以上飲酒 している者の割合が 14%未満	10.4%	12.8%	13.7%	17.1%	17.6%	

※1 当社従業員の年間給与と中央値と代表執行役社長の年間報酬等総額比率 ※2 数値は医療・運輸職員を除く ※3 当社、関西電力送配電(株)
および主要関係会社を含めた数値 ※4 定期採用者を対象とする ※5 ユニオン・ショップ協定に基づき、対象者の労働組合加入率は100%
※6 採用活動年度における実績

◆女性活躍に関する指標

備考で特に断りのない項目については、関西電力(株)と関西電力送配電(株)の数値です。

	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
女性従業員比率 ^{※2}	—	8.7%	9.3%	9.9%	10.4%	10.9%	
女性役職者数・比率 ^{※2}	2030年度までに 女性役職者比率を 2018年度の3倍 (6.3%)以上	151人 2.9%	166人 3.2%	193人 3.7%	219人 4.0%	240人 4.5%	
	2030年度までに 女性役職者比率を 10%以上	868人 7.1%	953人 8.0%	1,048人 8.7%	1,091人 8.8%	1,131人 9.1%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性管理職数・比率 ^{※2}	2030年度までに 女性管理職比率を 2018年度の3倍 (4.8%)以上	59人 2.4%	64人 2.7%	74人 3.0%	94人 3.6%	107人 4.1%	
	2030年度までに 女性管理職比率を 5%以上	114人 2.0%	120人 2.2%	143人 2.6%	166人 3.0%	185人 3.3%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性役員比率	—	6.9%	9.7%	12.9%	13.3%	15.6%	
女性平均勤続年数 ^{※2}	—	17.0年	16.9年	16.6年	16.4年	16.3年	
女性採用者数・比率 ^{※2 ※4 ※6}	—	84人 20%	88人 21%	76人 18%	72人 15%	117人 21%	
	毎年 30%以上	180人 23%	218人 27%	191人 22%	195人 21%	274人 26%	関西電力グループ 主要会社 ^{※3} の数値
女性採用者数・比率(事務系) ^{※2 ※4 ※6}	毎年 50%程度	49人 51%	46人 49%	45人 48%	43人 42%	76人 56%	
女性採用者数・比率(技術系) ^{※2 ※4 ※6}	毎年 10%以上	35人 11%	42人 13%	31人 10%	29人 8%	41人 10%	

※1 当社従業員の年間給与中央値と代表執行役社長の年間報酬等総額比率 ※2 数値は医療・運輸職員を除く ※3 当社、関西電力送配電(株)および主要関係会社を含めた数値 ※4 定期採用者を対象とする ※5 ユニオン・ショップ協定に基づき、対象者の労働組合加入率は100% ※6 採用活動年度における実績

成長機会が広がる・成果が見える[人財開発]

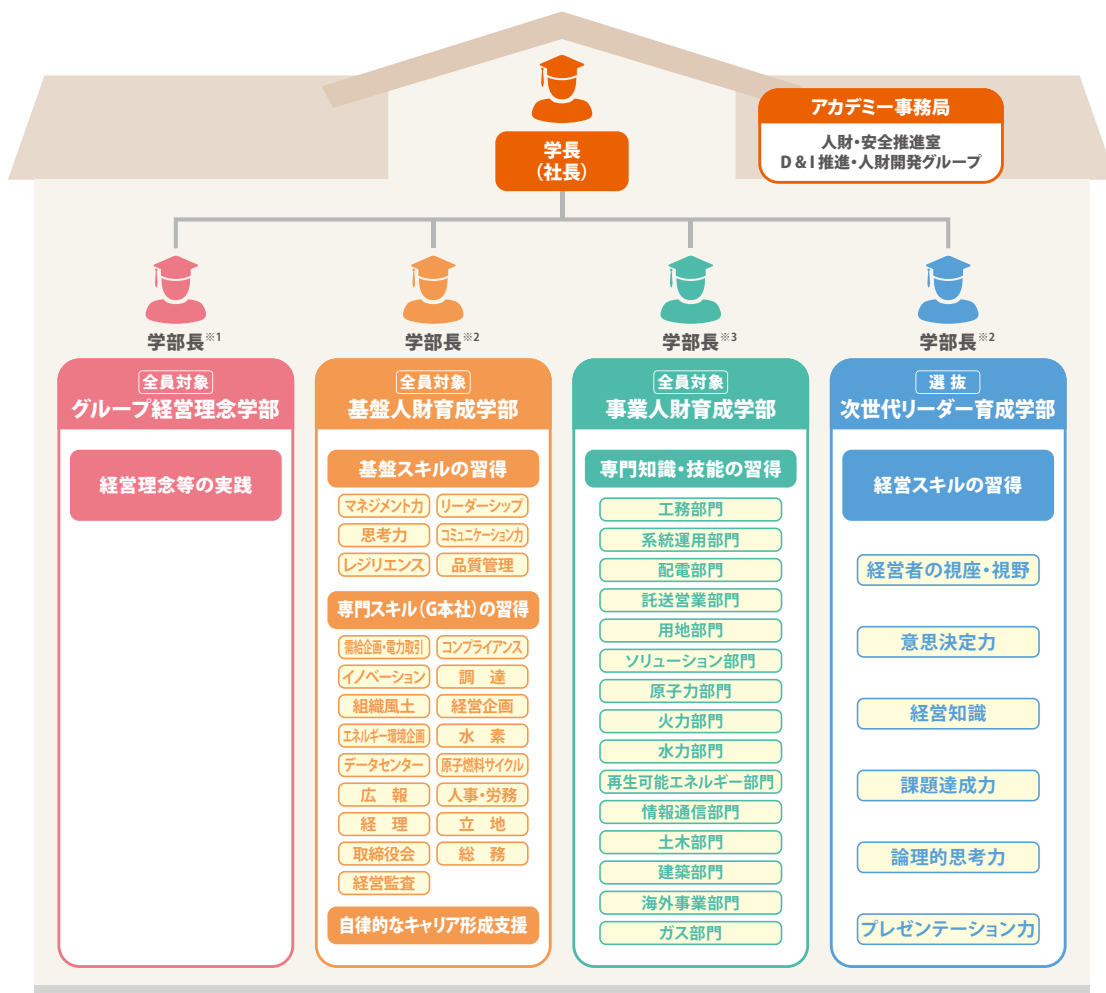
▶方針・考え方

関西電力グループが経営理念のもと、変化する事業環境に対応し、持続的成長を実現していくためには、人財の確保・育成・配置・活躍を一体的に捉えた人財基盤の強化が不可欠です。そのためには、従業員一人ひとりが主体的に学び、挑戦しながら、能力や専門性を高めるとともに、その成果や成長を実感しながら活躍できる環境を整備していくことが重要です。

こうした従業員の成長と挑戦を支える基盤として、当社グループは2018年に、「人を大切にする経営」という考えのもと、「厳しい競争環境で勝ち抜く人財の育成が不可欠である」という会社の思いを具現化するものとして、「関西電力グループアカデミー」を設立し、研修や育成制度を体系化しました。

関西電力グループアカデミーでは、経営計画に掲げる「事業を強く、人を豊かに」の考えに沿って、グループ大で、経営戦略の実現に向けた能力伸長施策を展開するとともに、従業員の自律的なキャリア形成の支援にも取り組んでいくことを、人財育成方針として掲げています。

また、従業員一人ひとりの成長や挑戦を促進するためには、その成果や成長が適切に認識され、更なる挑戦へとつながる好循環を生み出すことが必要です。そのために、上司・部下間の対話の充実や適切な評価・処遇を通じて、従業員が自身の成長や成果を実感できる環境づくりを進めています。



※1:経営企画室担当役員 ※2:人財・安全推進室担当役員 ※3:各事業部門長・関西電力送配電(株)社長

目 標

DX人財育成

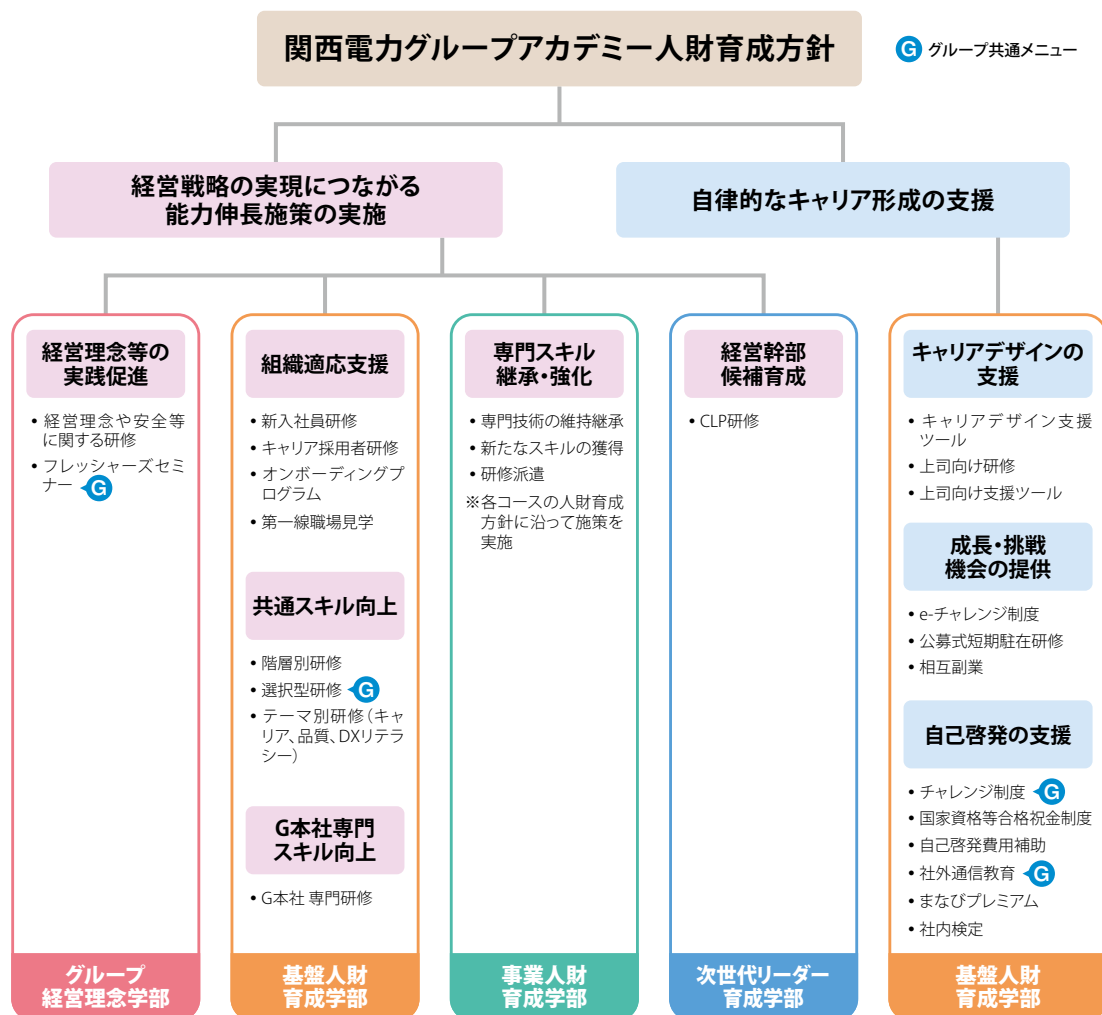
2028年度までにDX推進者6,000人、高度DX人財約70人

上司との対話を通じたキャリア形成支援実感率

80%以上

取組み

人財育成方針のもと、「経営戦略の実現につながる能力開発施策」と「自律的なキャリア形成の支援」の二軸で、下表のとおり育成施策を展開し、従業員一人ひとりの成長と挑戦を後押しすることで、さまざまなフィールドでの活躍につなげています。



●経営戦略の実現につながる能力伸長施策の実施

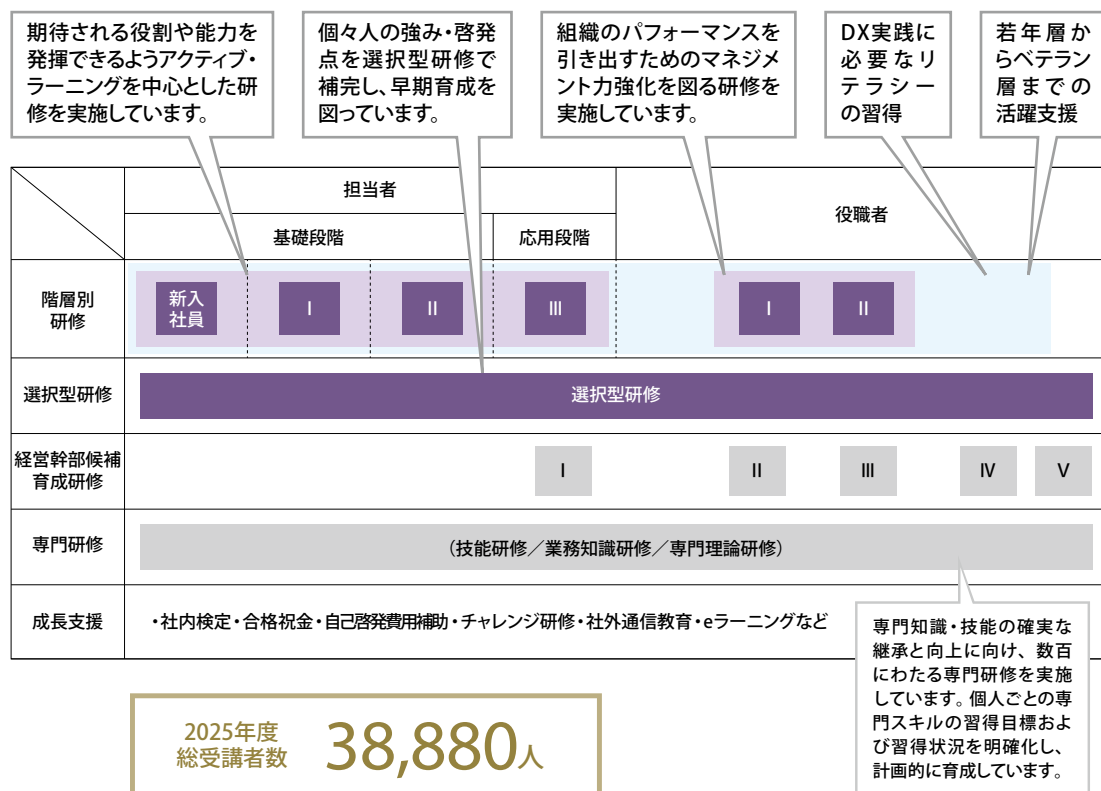
◆関西電力グループ大の育成施策

経営理念をはじめ、関西電力グループ従業員として必要な意識・マインドの醸成や、グループ事業の概要、エネルギー業界を取り巻く環境、コンプライアンスに関する理解を深めるとともに、グループの一体感を醸成するため、希望するグループ会社の新入社員を対象にフレッシュャーズセミナーを実施しています。

また、希望するグループ会社を対象に、一人ひとりの強みの伸長や課題の克服を目的とした選択型研修に加え、専門能力の向上や識見の拡大に向けて自律的に学ぶことができるチャレンジ研修や社外通信教育を実施しています。これらの取組みを通じて、関西電力グループ全体で人材育成を支える基盤を整備しています。

◆能力開発とキャリア形成の支援体系

早期育成に向けた階層別研修に加え、一人ひとりの強みの伸長や啓発点の克服を支援する選択型研修、事業の専門性を高める専門研修、経営幹部候補育成研修等を実施し、従業員の能力伸長を支援しています。



◆専門スキル継承・強化に向けた取組み

関西電力グループの各事業は、それぞれ固有の高度な技術・知識によって支えられています。これらを着実に継承・発展させるとともに、環境変化に応じた新たなスキルの習得を進めるため、各事業部門等において専門研修体系を整備しています。

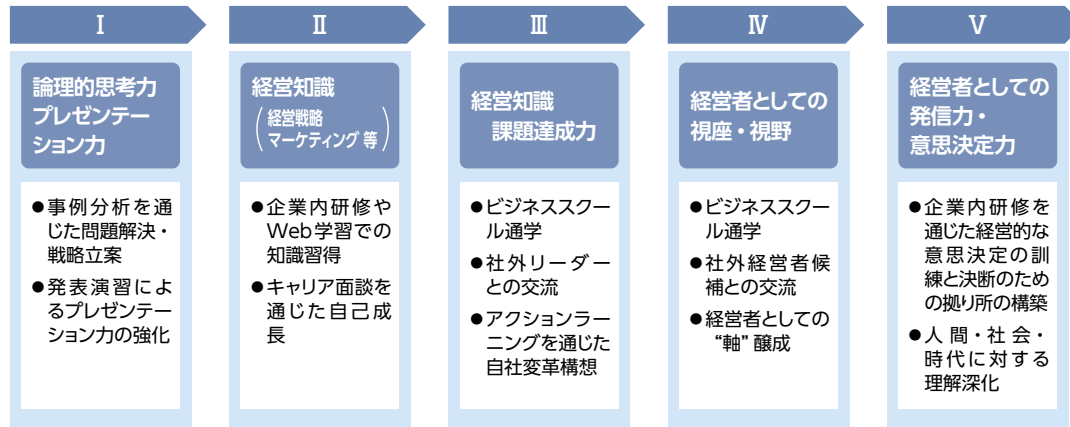
また、技術系部門では、業務遂行に必要な専門スキルを明確化するとともに、その習得状況を把握・記録する仕組みとして「専門スキルレコードシステム(SRS)」を整備しています。これにより、従業員の自律的な能力開発を促進するとともに、専門人材の計画的な育成につなげています。

◆DX人材の育成

DX推進を担う人材の育成に向け、育成対象者を高度DX人材／各部門のDX推進者／全従業員の3層に分類し、対象者・習熟度に基づいた育成施策を展開しています。AIやデータ活用に関する専門講座、生成AIの活用スキル研修、業務に直結するデジタルツールの活用講座等を通じて、従業員が自身の業務やキャリアに応じて主体的に学び、DX・AIを活用した業務変革や価値創出につなげられる環境を整えています。

◆次世代リーダー育成・経営幹部候補者育成研修

当社グループを取り巻く環境が大きく変化するなかで、前例の踏襲から脱却し、変革を牽引する次世代リーダーを早期かつ計画的に育成していくために、キャリアストレッチの機会として段階的な社外研修プログラムを取り入れています。従来の業務の枠を超えて、異業種との接点を組み込むとともに、常に経営戦略とリンクしたカリキュラムを実施しており、役員候補者向けには、CLPVを新設し、後継者育成計画との連動を意識したカリキュラムを取り入れています。



◆経営層と従業員との交流機会創出

会社人生の節目に、経営層から動機付けを行い、経営の考えを共有するとともに、従業員の意見や考えを汲み上げることを目的として、経営層と従業員の交流機会を設けています。

具体的には、入社2年目および新任特別管理職登用のタイミングで、経営層と受講者による少人数制のコミュニケーションを実施しています。

●自律的なキャリア形成の支援

キャリアデザインの支援、成長・挑戦機会の提供、自己啓発の支援の3つの切り口から、キャリア形成支援に取り組んでいます。

	キャリアデザインの支援	成長・挑戦機会の提供	自己啓発の支援
本人向け	セルフデザインブック	eチャレンジ制度	チャレンジ研修
	部門別パンフレット		国家資格等合格祝金
	キャリアを考えるヒント(動画)		自己啓発費用補助
	面談サポートツール		社外通信教育・eラーニング
上司向け	部下育成力向上研修	公募式短期駐在研修	まなびプレミアム
	面談サポートツール(上司向け)	相互副業	社内検定

◆キャリアデザインの支援

従業員のキャリア形成をサポートするための取組みとして、年に1度、上司と部下との面談の機会を設けています。面談は、個々人の強みや啓発点、キャリアプラン等を記載した「キャリアデザインシート」を基に実施しており、従業員の特性やキャリアについての考え方を上司部下の間で共有するとともに、その内容をOJTや異動配置に活用することで、従業員のキャリア形成を支援しています。

また、従業員自らが自身のキャリアについて深く考え、気づきを得て成長する環境づくりのため、自律的キャリア形成の支援ツール「セルフデザインブック」を発行しています。冊子を読み、「環境が未来に向かって変化する中で、自分がどうありたいか、何を大切にしたいか、どう行動していくべきか」について、さまざまな問いかけを通して深く考え、学ぶことで、より自分らしいキャリアを形成するためのきっかけを得ることができます。また、従業員一人ひとりの更なる自律的キャリア形成をさらに後押しするため、それぞれの部門で従業員が具体的なキャリアイメージを描くためのツールを充実させています。



◆成長・挑戦機会の提供

【e-チャレンジ制度(社内公募の仕組み)】

従業員が、高いモチベーションのもと、これまで以上に能力を最大限発揮できるよう、個々人の自律的なキャリア形成を支援し、多様なキャリアやフィールドに自発的にチャレンジできる社内公募型の異動等の仕組みを導入しています。

また、2025年度から、従業員の成長機会の拡大と、新たな事業創出の可能性を広げるため、プロジェクトリーダーチャレンジを導入しました。経営課題や新たなフィールドの発掘・探索に取り組むプロジェクトの責任者を公募する仕組みで、経験やスキル等の要件を満たせば、希望するポストに挑戦することが可能です。プロジェクト期間中は、職責に応じた評価、報酬水準が適用されます。従業員にとって魅力的な挑戦機会を提供すると同時に、会社にとってもプロジェクトリーダーを機動的に配置できる仕組みとなっています。

※ 2025年度は管理職を対象に制度を導入。2026年度より一般社員へ対象を拡大。



区分		内容
e-チャレンジ制度	エキスパートキャリアチャレンジ	極めて高度な専門性の習得をめざして、中長期的に活躍する人材を発掘・育成する仕組み
	ジョブチャレンジ	新たな業務経験によりキャリアの幅を広げたい等、個々人のキャリア選択のニーズに対応する公募型の異動の仕組み
	デュアルワークチャレンジ	多様な業務経験による個々人のさらなる成長を目的として、本来の従業務に加え、就業時間の一部を用いて他業務(特定のプロジェクト業務等)にも従事する仕組み
	プロジェクトリーダーチャレンジ	経営課題や新たなフィールドの発掘・探索に取り組むプロジェクトの責任者を公募する仕組み
	アカデミックチャレンジ	キャリアアップに向け、さらなる高度な専門知識・技術を身に付けたいと考えている社員に大学進学之机をを与え、その向学心に応える仕組み
公募式短期駐在研修		主に自部門でのキャリア形成を支援する観点から、駐在先でのOJT等でさまざまな経験をすることで、知見を広げることを目的とした、社内公募型の駐在研修の仕組み

【e-チャレンジ制度 応募および合格者数】

	2023年度	2024年度	2025年度	計
応募者数	117名	173名	67名	357名
合格者数	55名	53名	41名	149名

	累計 (2018～2025年度)
応募者数	982名
合格者数	374名

【e-チャレンジ制度区分毎のコース数(2025年度)】

エキスパートキャリアチャレンジ	5コース
ジョブチャレンジ	24コース
デュアルワークチャレンジ	33コース
プロジェクトリーダーチャレンジ	2コース

【相互副業】

従業員の挑戦・成長意欲の向上や、自律的キャリア形成の支援の一環として、社外副業を推進しています。社外での業務経験を通じて、新たな知見やスキルを習得するとともに、そこで得た気づきや経験等を当社業務に活かすことで、さらなる成長と活躍につなげることを目指しています。また、社外副業推進の一環として、特定の企業間で相互に人財を受け入れ合う「相互副業」を通じた副業案件の募集も実施しています。

◆自己啓発の支援

従業員一人ひとりが、自らの能力開発に意欲を持ち、自律的に挑戦する機会として、さまざまな制度を整えています。

合格祝金制度	業務との関連性が高い資格取得の奨励のため、会社指定の国家試験等の合格者に祝金を贈呈する制度(約220資格)
自己啓発費用補助制度	自律的キャリア形成を目的として実施する社外セミナー受講や書籍購入ならびに資格取得等に要する費用に対して半額補助を行う制度
チャレンジ研修	日常の業務では得がたい幅広い分野の視野の拡大に自発的に取り組む従業員を支援するための公募型研修「体験・見学型」「当社事業関連」「資格取得」の3カテゴリを設け、多様なコースを提供
社内eラーニング	自発的な学びをより一層支援する観点から、全従業員が1,000本以上の講座を社内外の端末で受講できる環境を提供
社外通信教育・eラーニング	自律的な能力開発や視野の拡大などに取り組むための成長機会として、ビジネススキルから最先端ITスキルまで、幅広い社外通信教育・eラーニングを提供

◆成長と成果の実感につながる上司・部下間の対話支援

従業員一人ひとりが自身の役割を認識し、成長を実感しながら、納得感と高いモチベーションを持って活躍できるよう、上司・部下間の対話の充実に取り組んでいます。上司が部下の成長やキャリア形成に寄り添い、適切なフィードバックを行えるよう、部下の強みや成長課題を共有する「自己評価シート」の導入や、マネジメントに関する研修、制度運用を支援するツールの提供等を通じて、コミュニケーションの機会と質の向上を図っています。

また、2025年度からは、キャリアや貢献、成長に関する対話を集中的に促進する「コミュニケーションweeks」を実施し、従業員が自身の成長や成果を実感するとともに、更なる挑戦につなげられる環境づくりを進めています。

◆人事評価・賃金制度の見直し

従業員一人ひとりが、挑戦意欲や成長意欲を持っていきいきと働くことができる環境、労働条件の整備を行うため、2025年度から、個々人の「今の貢献」を重視し、報いる制度へ見直しを行いました。単年度の貢献を評価し報いる制度とし、これまで以上にメリハリのある評価を実施していきます。引き続き、評価結果を適切に賃金等に反映するとともに、上司から部下に、成長につながるフィードバックを行うことで、従業員の「成長意欲」や「やる気・やりがい」を一層高めていきます。

◆多面評価

ハラスメントを許さない、風通しのいい組織風土の醸成や、さらなる成長に向けた気づきの付与を目的として、管理職を対象に多面評価を導入しています。多面的なフィードバックを通じて、業務運営や部下マネジメントの改善に役立てています。

●関連データ

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	対前年度
研修受講者数(延べ)	38,685人	40,953人	38,651人	38,880人	+229人
従業員一人当たり教育時間	43.5時間	44.3時間	47.5時間	50.4時間	+2.9時間
養成費総額	1,479 (百万円)	1,886 (百万円)	1,866 (百万円)	2,127 (百万円)	+261 (百万円)
従業員一人当たり養成費	85,400円	97,500円	112,300円	129,000円	+16,700円

働きがいが高まる

● 健康・働きやすい職場づくり[労働慣行]

▶ 方針・考え方

● “健やかさ”と“働きやすさ”を実現

経営計画において、多様な人材が安全かつ健康に、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掲げ、「働き方」改革と健康経営の一体的推進に取り組んでいます。

2023年4月には「健康経営宣言」をリニューアルし、関西電力グループ一体となった取組みを進めています。

◆ 健康経営宣言

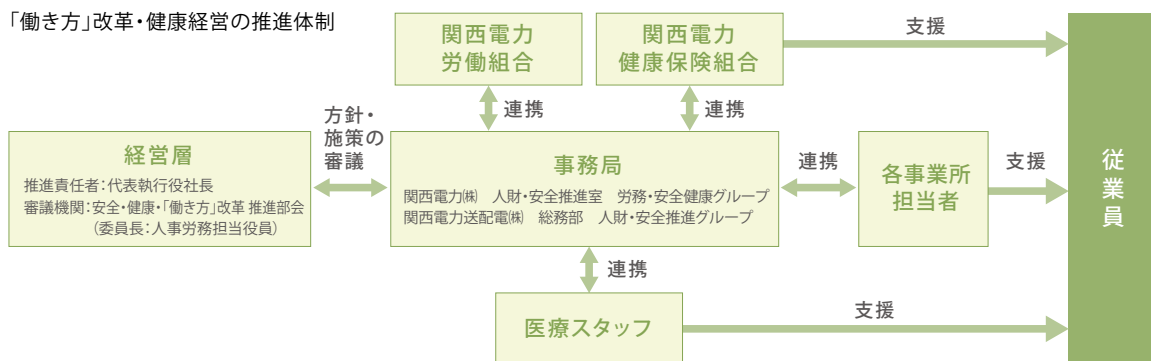
私たち関西電力グループが、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」のもと、持続可能な社会の発展に貢献していくうえで、事業活動を担う一人ひとりが、心身とも健やかに、持てる力を存分に発揮することが重要です。

関西電力グループは、従業員の疾病予防に万全を尽くすことはもとより、それぞれがいきいきと輝き、豊かな人生を歩むための健康づくりを支援し、「働き方」改革と一体となった健康経営を進めてまいります。

▶ 体 制

「働き方」改革・健康経営の推進責任者である社長のもと、人事労務担当役員が委員長を務める「安全・健康・『働き方』改革 推進部会」での議論を通じて、より柔軟に働ける勤務制度の整備や従業員の健康増進に向けた方針・施策を策定し、労働組合・健康保険組合・医療スタッフ等と連携しながら、従業員一人ひとりが成長意欲や挑戦意欲をもち、健康でいきいきと活躍できる環境整備をグループ大で推進しています。

「働き方」改革・健康経営の推進体制



▶ 目 標

所定外労働時間の削減「2040年度までに一人当たり所定外労働時間200時間(年)」

有給休暇取得率「90%以上」

男性育児休職「取得率:女性と同程度(100%)、取得日数:1カ月以上」

自己保健意識の向上

指 標	こ ころ		からだ	BX・DX
	ストレスチェック受検率		人間ドック受診率	Pep Up 導入率
目 標 値	98%		98%	98%
	トリプル98			
当社値	2025年度	96.1%	42.6%	63.7%

※ 人間ドック受診率およびPep Up導入率は2025年度末の実績

※ 人間ドック受診率は満35歳以上を対象

▶ 取組み

● 働きやすい職場環境づくり

当社グループでは、適正な労働時間管理を大前提として、業務そのものの廃止やプロセスの見直しを行い業務効率化を図る一方で、コアタイムの無いフレックスタイム勤務制や、テレワーク等による働き方の多様性を高める勤務制度の充実、さまざまな目的に応じた休暇・休職制度を整備するとともに、従業員一人ひとりが最も適切な働き方を自律的に考え、選択することが尊重される職場環境の整備を推進しています。

◆ 関西電力における近年の主な勤務制度改定

2015年 4月～	アニバーサリー休暇の導入	本人または家族の記念日等に特別休暇を付与
2016年 4月～	テレワークの導入	仕事とライフイベントとの両立を目的として導入
2016年 4月～	育児休職の一部有給化	男性の育児休職取得促進を目的として7日間を有給化
2018年10月～	配偶者海外転勤同行休職の導入	配偶者が海外転勤する際の同行を目的として休職制度を導入
2019年 4月～	勤務間インターバルの導入	原則11時間以上の確保を促進
2020年 4月～	スーパーフレックスタイム勤務制の拡大	原則として全事業所のコアタイムを廃止
2021年 4月～	テレワークの拡大	テレワークの取得事由・回数制限をなしに利用拡大
2021年 4月～	時間単位休暇の導入	年次有給休暇の取得方法の柔軟化を目的に導入
2022年10月～	育児休職の拡大	育児休職の2回分割取得を可能とするとともに、 生児出生日から8週間以内に休職できる出生時育児休業を導入
2023年 2月～	短時間勤務措置の拡大	短時間勤務措置の適用事由に反復・継続する治療を追加 フレックスタイム勤務の短時間勤務の適用を追加
2024年10月～	不妊治療休職の導入	不妊治療(生殖補助医療に限る)への専念を目的として、最大2年間の休職制度を導入
2024年10月～	子の看護等休暇の一部有給化	普通休暇およびファミリーサポート積立休暇の残日数がない場合は有給
2024年10月～	孫の看護休暇の導入	小学校就学の始期に達するまでの孫の看護のための休暇制度を導入
2025年 4月～	子の看護等休暇の対象者および取得要件の拡大	対象者を「小学3年生の年度末に達するまでの子を養育する者」に見直すとともに、 取得要件を「感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式および卒園(卒業)式に出席する場合」にまで拡大
2025年 4月～	ファミリーサポート積立休暇の見直し	時間単位での積み立ておよび取得が可能となるよう見直し
2026年 4月～	育児のための短時間勤務等の措置の適用期間の延長	育児のための短時間勤務等の措置の適用期間を小学校3年生の年度末まで延長
2026年 4月～	テレワークの拡大	テレワークの実施可能場所を「業務情報の厳正な管理が可能かつ業務に集中できる場所」に拡大

※ 非正規雇用労働者についても、これら多くの制度が対象となります。

●主な健康経営の取組み

健康経営の主な取組みとして、以下の施策を実施しています。

- 定期健康診断等の一部を人間ドックへ置き換え：満年齢が35歳以降5歳おきの年齢に達する従業員および一部事業場等を対象に定期健康診断等を人間ドック化
- 運動習慣の定着に向けたウォーキングラリー大会の開催
- 就業時間内卒煙の実施
- 心身の健康に関する各種講習会の実施、相談窓口の整備等サポート体制の充実

◆取組み事例と効果

全社ウォーキングラリー大会を2019年度から開催しており、2025年度には、関西電力(株)および関西電力送配電(株)において6,500人超の従業員が参加、アンケート回答者の62%が「満足」または「やや満足」と回答しました。週2日以上運動習慣がある者の割合は2018年度の18.4%から徐々に改善、2025年度には41.3%まで上昇しており、運動習慣の改善が進んでいます。また、2025年4月からは全社において就業時間内卒煙を実施しています。関西電力健康保険組合とも連携しながら、禁煙講習会や禁煙プログラム等の支援策を積極的に展開することで、2018年度に26.2%だった喫煙率は、2025年度には18.9%まで減少しています。

●健康経営優良法人2026に認定

当社グループにおける「人を大切にする経営」の理念や、従業員の健康に対する取組みが評価され、2017年より「健康経営優良法人」に10年連続で認定されています。



●従業員を支える福利厚生制度

弔慰金、各種保険制度などの生活保障施策、社宅・寮(一部地域のみ)、住まいサポート(社宅・寮に代わる新たな家賃補助)などの住宅施策、持家財形貯蓄、持株会などの財産形成支援施策、福利厚生代行サービス、カフェテリアプラン、従業員食堂、退職金制度など、従業員やその家族の生活の安定を図り、従業員が澁刺と安心して業務に取り組むことができるよう、今日的観点等も踏まえて制度内容の見直し・充実に取り組んでいます。

※ 一部制度を除き、非正規雇用労働者も利用可能としています。

●安定した労使関係の維持

「関西電力労働組合」とユニオン・ショップ協定を締結しており、「会社の生産性向上とこれに伴う労働条件の向上」を労使共通の目的に掲げ、長年の歴史を経て構築した強い信頼関係を基に良好な労使関係を築いています。現在も、この関係を継続するため、労使間で懇談や協議を実施し、労使間の相互理解を図りながら、事業運営を行っています。

◆主な労使間意思疎通の場

経営懇談会	会社の経営計画等について労使で意思疎通を図る(毎年開催)
経営協議会	組織改正等の重要案件について労使で協議を行う(都度開催)

◆従業員の異動にかかる労使間の対応

関西電力(株)および関西電力送配電(株)は、労働協約において、業務の都合上、従業員の異動を必要とするときは、本人の意向、生活条件および技能等を考慮して、公平に行うこととしており、特に広汎な異動を行う必要があるときは、その異動の基準について、労働組合と協議することとしています。

● 関電ビルディングにおけるウェルネス認証(最高評価Sランク)の取得

当社グループは、従業員が働きやすい環境を整えることで、イノベーションを推進し、一人ひとりと会社の成長に積極的に取り組んでいます。当社の本店ビルである関電ビルディングは、建設段階から従業員の健康性・快適性に配慮した建築計画を採用するとともに、竣工後も継続的に執務環境に関する取組を続けており、2022年には執務環境改善の観点を踏まえた執務室のレイアウト変更を実施しました。当社および関電不動産開発株式会社は、健康性・快適性の観点に加え、環境性能の観点からも評価を実施し、第三者機関が審査・認証を行うウェルネス認証制度の一つである「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証※」の最高評価Sランクの認証を取得しています。

◆ 関電ビルディングにおける評価の概要

〈 主な評価内容(健康性・快適性等) 〉

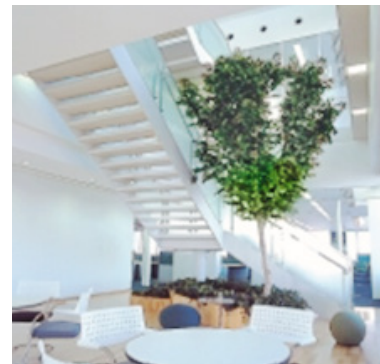
「健康性・快適性」	レイアウト変更や多様な什器によるABW※ ¹ 、フリーアドレス導入
「利便性向上」	各所の打ち合わせスペースやコミュニケーションウェル
「安全・安心性」	耐震性・電力供給の信頼性と その維持
「運営管理」	計画的・適切な保全、快適な 空気環境等
「プログラム」	DWS※ ² ツール、多様なメンタルヘル ス対策等

※ 1 Activity Based Working の略。「時間」と「場所」を自由に選択できる働き方の意。

※ 2 Digital Work Styleの略。デジタルを活用して生産性の高い働き方を目指すワークスタイルの意。



フリーアドレスの導入と、業務の種類に応じて3つのエリアに座席を分類しABWの実現を図っている。ワーカーの健康性・快適性を考慮し、さまざまなオフィス什器を導入した。



吹き抜けと階段により、上下フロアのコミュニケーションを活性化させることを狙いとした「コミュニケーションウェル」(左写真)を設計当初より設置。

※ 「CASBEE-ウェルネスオフィス認証」を取得した物件のうち、「CASBEE-建築(認証または自主評価登録)」を合わせて取得した建築物は、健康と環境双方に配慮したオフィスビルとして、「CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証」を取得することが可能となります。

- 「CASBEE-ウェルネスオフィス認証」の主な評価項目
(1)健康性・快適性 (2)利便性向上 (3)安全・安心性 (4)運営管理 (5)プログラム
- 「CASBEE-建築(認証または自主評価登録)」の主な評価項目
(1)環境性能

●労働災害撲滅に向けた取組み[労働安全衛生]

▶方針・考え方

●関西電力グループ安全行動憲章について

美浜発電所3号機事故の教訓から、「安全を守る。それは私の使命、我が社の使命」との社長の宣言のもと、当社グループの事業活動にかかわるすべての人の安全を守ることを第一に、安全活動を続けています。

この宣言に込めた思いを継承していくため、「関西電力グループ安全行動憲章」において、「私たちの安全に対する思い」を永続的かつグループワイドの安全理念として共有し安全意識を高めるとともに、「安全行動の誓い」を規範として安全行動をたゆまず実践することで、安全の実績を着実に積み重ね、経営計画に掲げている「ゆるぎない安全文化の構築」を実現します。

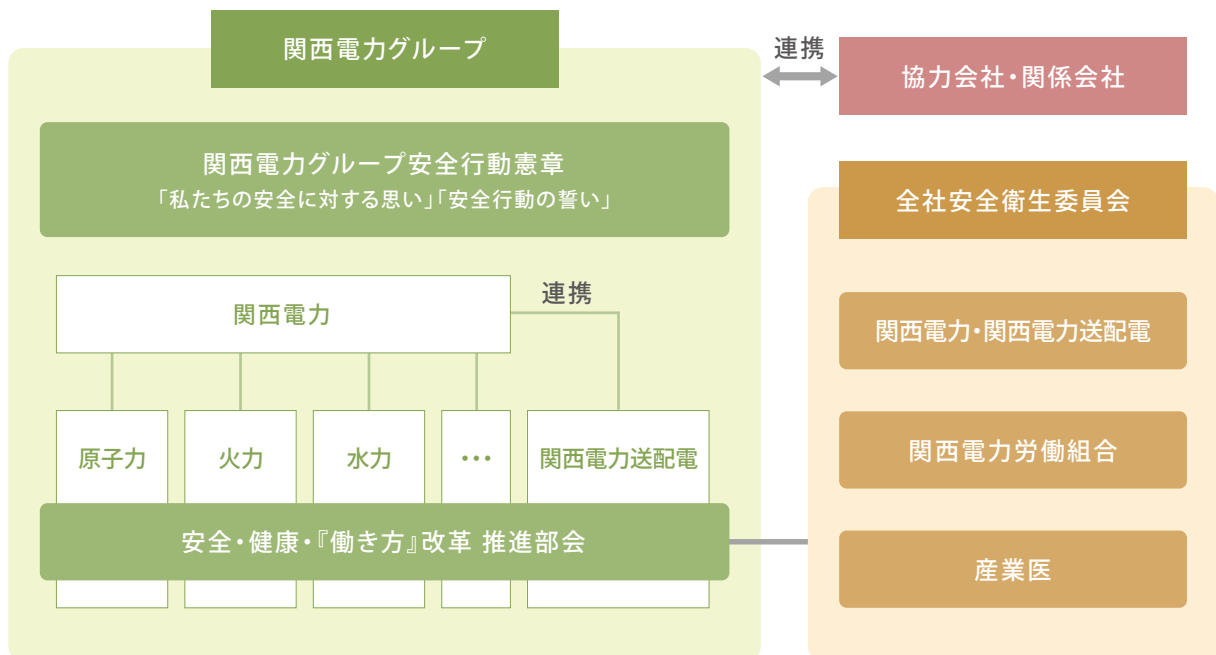
関西電力グループ安全行動憲章 [🔗](#)

▶体制

所管役員：関西電力(株) 坂田 道哉(執行役常務)

審議機関：安全・健康・『働き方』改革 推進部会

事務局：関西電力(株) 人財・安全推進室 労務・安全健康グループ

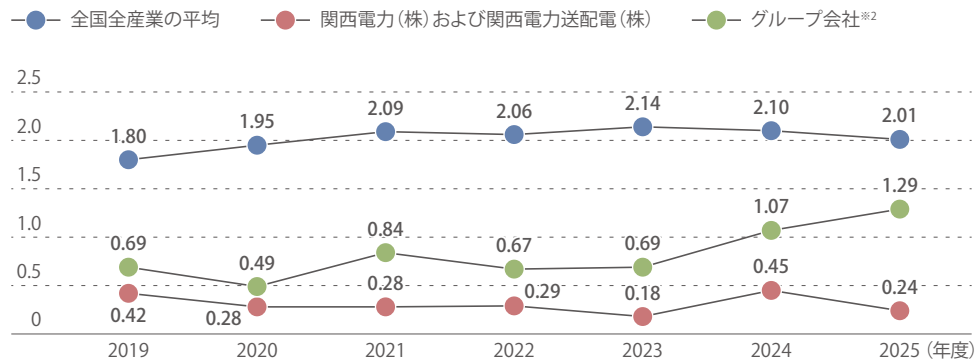


- 安全・健康・『働き方』改革 推進部会は、グループワイドでのゆるぎない安全文化の構築を目指し、全社の活動方針や部門横断的な課題を審議することが主なミッションです。安全・健康・『働き方』改革 推進部会で審議された内容は、関西電力(株)ならびに関西電力送配電(株)の全社へ展開されるとともに、必要に応じて関西電力グループの協力会社ならびに関係会社へ連携することとしています。
- 当社では、法定の事業所単位的安全衛生委員会に加え、より大局的な観点から安全健康活動を審議するため、全社大の委員会を設置しています。委員会を通じて、従業員(労働組合)の意見を十分反映させ、労使が協力して安全健康活動を推進することとしています。

目 標

当社グループにかかわるすべての人の安全を守り、不変の目標である「災害ゼロ」を実現する。

◆災害度数率^{*1}の推移



^{*1} 延べ100万労働時間あたりの労働災害による休業1日以上の死傷者数のことで、災害の発生頻度を表す。

^{*2} 2022年度までは主要工事を請け負うグループ会社代表3社の平均値、2023年度以降は主要関係会社の平均値。

取組み

●グループワイドでのゆるぎない安全文化の醸成に向けて

美浜発電所3号機事故の教訓から、当社グループの事業活動にかかわるすべての人の安全を守ることを第一に、安全活動を続けています。協力会社の方も含めて「共に働く仲間とその家族を不幸にしない」という強い思いを共有し、情報共有やコミュニケーションを深めるなどグループワイドでゆるぎない安全文化の醸成に努めています。

グループワイドで災害防止に向けた取組みをより一層促進するため、関西電力安全文化圏活動として、各種会議体等を通じてグループ全体で相互理解、安全に関する知見共有を図るとともに、協力会社の創意工夫を凝らした安全活動に対して報奨制度を設けるなど、当社と協力会社を含めたグループ会社相互の連携を密にして活動を推進しています。

●安全活動のPDCA

当社グループにかかわるすべての人の安全を守り、不変の目標である「災害ゼロ」を実現するために、一人ひとりが安全の担い手として、すべての従業員と組織の力を結集した活動を展開することで、安全な職場環境の維持や災害の未然防止・再発防止に取り組んでいます。

具体的には、年度ごとに労働災害の発生状況を分析するとともに、コミュニケーション等により従業員および協力会社等の安全に関する意識・受け止めを理解するなどし、その実態を踏まえて経営層を含めた社内関係箇所間で議論を行っています。

加えて、労働組合とともに次年度に重点的に取り組む事項を定めて全社大・全職場でリスク評価を含めた活動を展開しています。

年度ごとに安全活動のPDCAを回すことで継続的な改善を図るとともに、重点取組み内容を当社グループ会社、協力会社等とも共有することで、安全活動の実効性をさらに高めています。

◆2026年度 安全活動の重点取組み事項

- ①安全・安心な職場環境・作業環境づくり
- ②危険予測に基づく安全“考動”の習慣化
- ③協力会社等との“相方向”コミュニケーションに基づく安全活動の推進
- ④職場が一体となり実現する「全ての運転者と同乗者による安全運転行動の徹底」

また、安全に関わる管理・運用の一部については、経営監査室による内部監査も受けており、その結果や指摘事項を踏まえて必要な対応を行うことで、その適切性の確保に努めています。

●具体的な安全の取組み内容

◆安全教育、社外知見を学ぶ取組み

従業員の安全意識を高めるとともに、協力会社等を含めた仲間を守るため、一人ひとりの自律的な安全活動の実践に向けた教育を実施しています。加えて、社外有識者による安全に関する講演や研修を通じてグループ会社とともに新たな知見を学ぶことで、グループ全体で安全活動レベルの向上を図っています。

これらの安全活動の取組み結果として、当社の災害度数率は全国平均に比べ低い水準にあります。

◆協力会社等との“相方向”コミュニケーション

従業員があらゆる場面を通じて、設備の建設・保全作業の現場に足を運び、協力会社等とのコミュニケーション機会を積極的に創出、充実させていくことを通じて相互理解を深め、ともに安全活動を推進していくことを目的とした“相方向”コミュニケーションを積極的に展開し、安全意識の高揚、災害発生リスクの低減を図っています。

協力会社等との“相方向”コミュニケーション



◆安全“考動”の習慣化に向けた取組み

近年で発生件数の多い災害、季節的要因により発生する災害について、特定の期間を設定し、その防止に向けた取組みを全社大で展開することで、各職場の安全活動の活性化につなげています。

■夏季安全健康強調運動

熱中症予防対策を中心とした夏季特有災害の未然防止を図る

■冬季無災害運動

積雪や凍結などの自然要因による転倒災害や交通災害を中心とした冬季特有災害の未然防止を図る

■「墜落・転落」「転倒」災害防止強化月間

発生件数の多い「足元」に起因する災害に焦点を当て、工事稼働が増加する5月に実施し、災害の未然防止を図る



安全“考動”を促すポスター

◆同種災害発生防止に向けた取組み

関係部門に対して災害発生状況の迅速な周知を行い、同種災害の防止に取り組んでいます。特に、重大災害指定となった災害等については災害速報連絡会、災害連絡会を実施し、関係部門に対してスピード感を持って情報提供しています。作業者と同じ目線に立って、要因の深掘りやルールの見直し、コミュニケーション等を行うことで、作業者の安全行動の実践につなげています。

◆車両安全運転の徹底

車両を運転する従業員に対しては、社会一般よりも一段高い安全運転レベルを目指し、当社グループ独自の「車両運転者認定制度」を設けています。安全運転に関する教育や実技訓練を経て、車両運転者認定証を付与するとともに、定期的に教育・訓練を繰り返すことで、安全運転の徹底を図っています。

車両安全運転の徹底



●関連データ

労働災害撲滅に向けた取組み〔労働安全衛生〕

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
災害度数率	関西電力(株) + 関西電力送配電(株)	0.28	0.29	0.18	0.45	0.24
	グループ会社※	0.84	0.67	0.69	1.07	1.29
死亡災害件数	関西電力(株) + 関西電力送配電(株)	0	0	0	0	0

※ 2021年度・2022年度は主要工事を請け負うグループ代表3社の平均値を採用し、2023年度以降は主要関係会社の平均値を採用しております。

方針	
労働安全衛生方針	関西電力グループ安全行動憲章 https://www.kepco.co.jp/energy_supply/supply/ichiisenshin/philosophy/chikai.html
	関西電力グループ行動憲章に含む https://www.kepco.co.jp/corporate/policy/chapter/index.html
	健康経営宣言に含む https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html

健康・働きやすい職場づくり〔労働慣行〕にかかるデータは、P.56に掲載しております。

人権の尊重

SOCIAL 

▶方針・考え方

当社グループは、関西電力グループ行動憲章において、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する旨を記載するとともに、人権尊重への取組みを推進してきました。

このような中、「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)」の公表等、今日、社会における人権尊重への意識がより高まっていることを踏まえ、「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した人権尊重に関する方針として、2021年12月、「関西電力グループ人権方針」を制定しました。

本方針は、「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」に基づいた人権に関する最上位の方針として位置づけています。

当社グループは、本方針に掲げる「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」および人権に関する国際規範等に則り、事業活動に関連する人身取引および強制労働、児童労働、差別、ハラスメント、労働安全衛生上のリスク、プライバシー侵害、環境に関する権利等を含む国際的に認められた人権侵害による人権への負の影響の防止・軽減にむけた取組み(人権デュー・ディリジェンス)を推進し、企業としての人権尊重への責任を果たし、全ての人間の尊厳と人権が尊重される社会の実現を支援していきます。

◆関西電力グループ人権方針 前文

関西電力グループは、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」のもと、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、全ての人間の尊厳と人権が尊重される社会の実現を支援していきます。

関西電力グループは、当社グループの事業活動に関わる全ての方々の人権の尊重を表明するために、「関西電力グループ人権方針(以下「本方針」といいます。)」をここに定め、人権尊重の取組みを推進します。

本方針は、「関西電力グループ経営理念」、「関西電力グループ行動憲章」に基づいた人権に関する最上位の方針として、関西電力グループの全ての事業活動における基盤とします。

●人権デュー・ディリジェンスの体制

事業活動と関係する負の影響(人権侵害リスク)を特定し、防止・軽減する取組みの状況等について、社長を議長とするサステナビリティ推進会議に報告し、本会議で人権デュー・ディリジェンスの実施状況を確認しています。

●人権デュー・ディリジェンスの取組み状況について

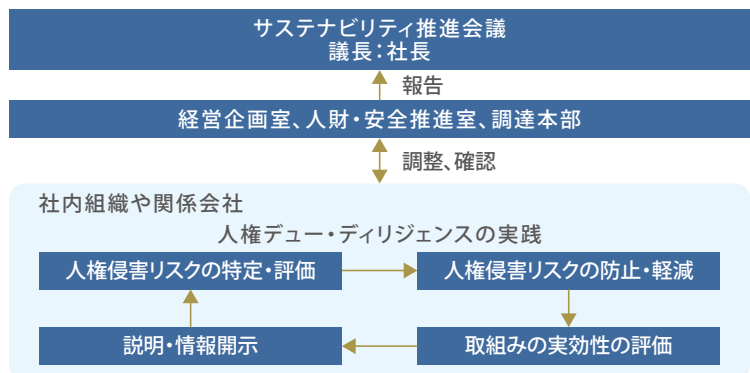
2025年度は、当社および関西電力送配電(株)の全ての部門へ対象を拡大するとともに、2024年度に選定した重要な人権テーマを踏まえ、各部門において人権侵害リスクの見直しを行いました。各部門では、特定した人権侵害リスクの顕在化を予防・低減するための対策を策定し、継続的に実施しています。また、人権を含む調達ガイドラインの各項目について、主要な取引先にアンケートを実施するとともに、説明会等の機会を活用して取引先のみなさまへフィードバックを実施しています。

今後の取組みについては、社会情勢およびステークホルダーからのフィードバックを踏まえ、人権侵害リスクを適宜見直すとともに、対策の実効性を評価しながら、継続的な取組みを推進していきます。

また、関西電力グループへの取組みの拡大にあたっては、当社での先行実施結果を踏まえながら、グループ会社とのコミュニケーションを進めつつ、展開していきます。

なお、詳しい取組み状況については、当社ホームページで公開しています。 

<http://www.kepcoco.jp/sustainability/society/due-diligence/index.html>



●救済窓口

当社および関西電力送配電(株)では従業員だけでなく、あらゆるステークホルダーからの相談を受け付けています。

「コンプライアンス相談窓口」と「人権・ハラスメント相談窓口」を整備しており、従業員向けには、社内ポータルサイトに掲載するとともに、研修等を通じて周知しています。また、お客さま、地域社会、取引先などの方は、当社ウェブサイト上の「お問い合わせ」窓口等で相談を受け付けています。相談者が安心して相談できる、かつ実効的な仕組みとなるよう、救済窓口の担当職員を対象にグリーンバンスメカニズムの考え方等に関する勉強会を開催しています。今後も、救済窓口のあり方について社外有識者の助言を得て継続的に見直しを行い、人権への負の影響が生じた場合には、適切かつ効果的な救済が行われる体制の強化を進めていきます。

●対話・協議

当社および関西電力送配電(株)は、人権方針の策定や啓発活動の実施にあたり、社外の有識者から助言を得ながら進めてきました。

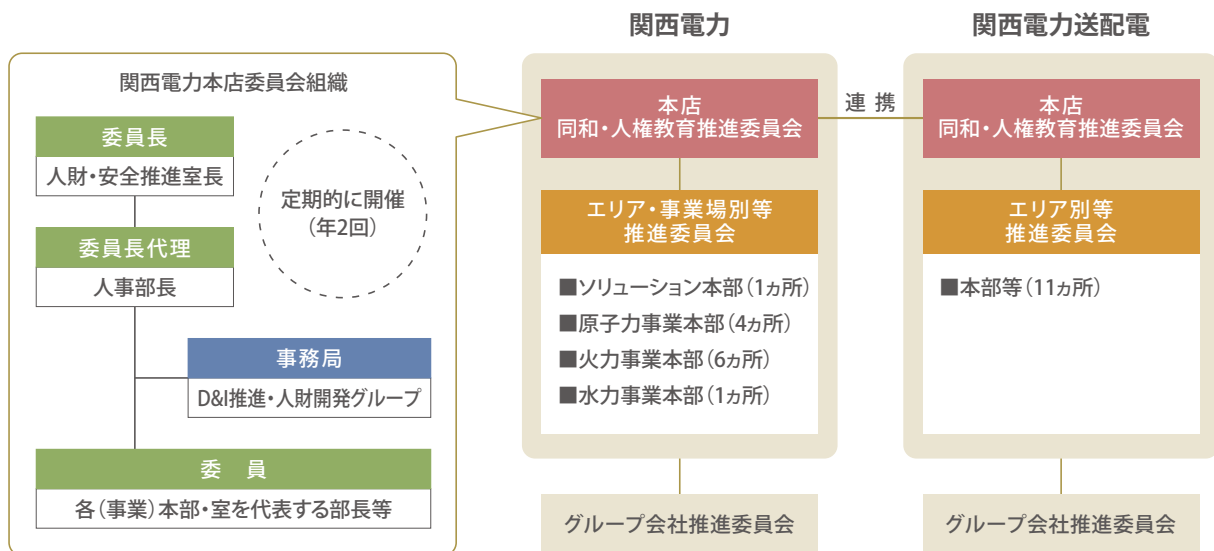
2025年度は、人権デュー・ディリジェンスをより充実したものとするため、ILO駐日事務所プログラムオフィサー 渉外・労働基準専門官の田中竜介さまにご協力をいただき、取組みへのレビュー、アドバイスなどをいただき、参加者からも取組みの実効性の評価や現場の視点の活かし方など多くの質問が出され、活発な意見交換となりました。

今後も、ステークホルダーとの対話・協議を通じて人権尊重の取組みを推進していきます。

▶体 制

●人権教育推進体制

当社および関西電力送配電(株)では、本店および各地域の事業活動拠点等において「同和・人権教育推進委員会」を設置し、年度の人権教育基本計画の策定や人権啓発・研修の実施状況の確認などを行うとともに、さまざまな人権課題を共有し、人権尊重の取組みをグループ全体で推進しています。



▶目 標

2026年度関西電力同和・人権教育基本計画

すべての従業員が
年1回以上受講することを目標に、
人権研修を推進する。

2026年度関西電力送配電同和・人権教育基本計画

2025年度実績 一人当たりの受講回数

2.59回 (前年比較 +0.87回)
延べ 47,535人受講

※2024年度実績 1.72回

▶ 取組み

● 人権啓発やハラスメント防止に向けた取組み

当社および関西電力送配電(株)では、人権を尊重する企業の責任について理解と認識を深めるとともに、あらゆる事業活動において一人ひとりが責任ある行動をとれるように、経営層や全従業員を対象に人権研修を継続的に実施しています。

2025年度は、従業員全体を対象としたビジネスと人権に関する理解促進を図るためのeラーニングや、各部門でビジネスと人権を推進する実務者を養成するための人権デュー・ディリジェンス実務者向け研修を実施しています。

また、従業員が、マイノリティをはじめとした個々人の多様性を尊重する意識を持つことは、事業活動におけるあらゆる人権問題の予防にもつながることから、「多様性」をテーマに、多くの講演実績を有する立教大学の西井開特任准教授を講師に迎え、「男性の特権と抵抗そしてポジティブな変化へ向けて」と題して、アンコンシャス・バイアスや男性特権についてご講演いただきました。さらに、当社グループの人権に対する考え方や具体的な取組みを、ビジネスパートナーやサプライヤーをはじめとするステークホルダーのみなさまに分かりやすくお伝えするためにリーフレットを作成しました。

◆ 2025年度における特徴的な研修と受講実績

研修内容	対象者
ビジネスと人権eラーニング	16,553人
人権デュー・ディリジェンス実務者向け研修	163人
人権講演会 ～男性の特権と抵抗そしてポジティブな変化へ向けて～	136人
LGBTQ ALLY研修	1,711人
ハラスメント防止に関する職場ディスカッション	7,356人

◆ 人権講演会

「男性の特権と抵抗そしてポジティブな変化へ向けて」



◆ ビジネスパートナー向けリーフレット



● グループや自治体など一体となった取組み

グループ全体で人権尊重の取組みを推進していくために、「グループ会社人権情報交換会」を年2回開催するとともに、国や自治体の活動をはじめ、大阪市企業人権推進協議会などの連絡会組織の活動に対しても積極的に参画しています。

● 関連データ

[関西電力グループ人権方針](#) [人権デュー・ディリジェンス](#) [救済・対話](#) [人権啓発](#)

▶ カスタマーハラスメントに対する取組み

グループで働く一人ひとりが心身ともに安心できる職場環境を確保し、お客さまやお取引先のみなさまと一層良好な関係を構築するため、「関西電力グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定・公表しています。

● 関連データ

[カスタマーハラスメントに対する基本方針](#)

顧客に対する責任

SOCIAL 

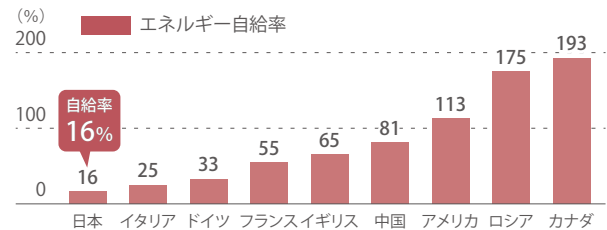
安定供給への取り組み

▶方針・考え方

●日本が抱えるエネルギーリスク

日本のエネルギー自給率は原子力発電を含めても16%程度です。世界の主要国と比較しても非常に低い数値で、化石燃料のほとんどを輸入に頼っています。エネルギー資源は地球上に無限に存在しているわけではないため、日本にとって、エネルギー資源を安定的に確保していくことは最重要課題です。これからも電気を安定してお届けしていくためには、一つの発電方法に頼るのではなく、さまざまな発電方法をバランスよく組み合わせることが重要となります。

◆主要国のエネルギー自給率(2023年度、日本のみ2024年度)



※ 参考：電気事業連合会「原子力コンセンサス2026」
<https://www.fepc.or.jp/pr/pamphlet/consensus/>

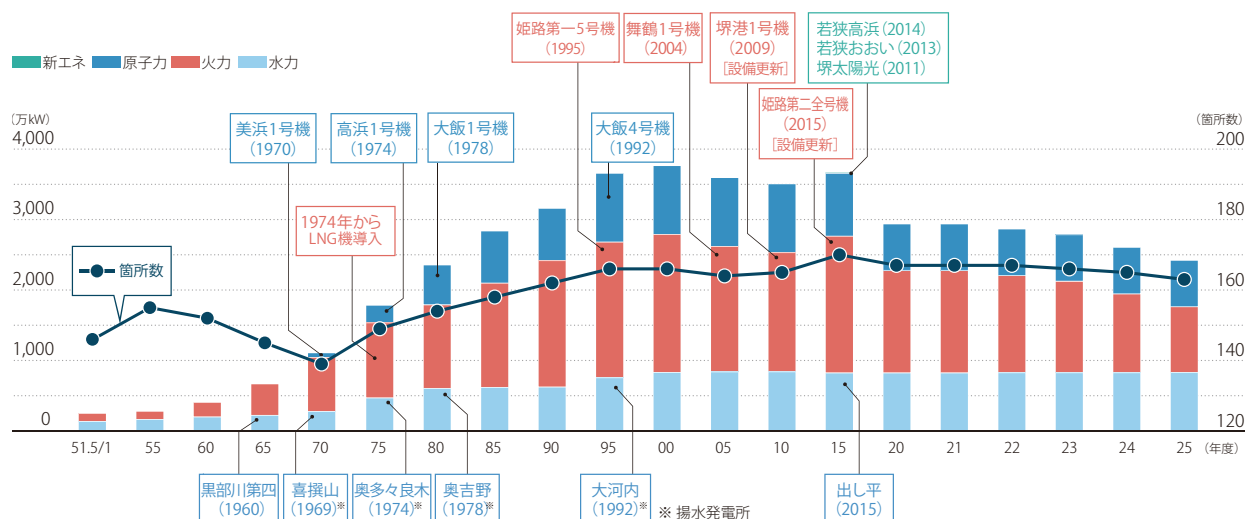
●脱炭素化に向けた日本政府の動き

日本政府は2020年10月に、2050年カーボンニュートラルの実現を目指すこと、また、2021年4月に行われた気候変動サミットにおいて、2030年度に温室効果ガスを2013年度から46%削減を目指すことをそれぞれ表明しました。さらに2025年2月には、1.5℃目標に整合的で野心的な目標として、2035年度までに60%削減、2040年に73%削減を目指す新たな目標を設定しました。またこれらの目標と整合する形で、第7次エネルギー基本計画とGX2040ビジョンが策定され、DXやGXの進展による需要増加も見据え、エネルギー安定供給と脱炭素を両立していくというエネルギー政策の方向性が示されました。

●S+3Eの観点を考慮した設備形成

こうした観点から、当社は、安全性(Safety)の「S」を大前提として、エネルギーの安定供給・安全保障(Energy Security)に、経済合理性・効率性(Economic Efficiency)、脱炭素(Environment)を加えた、3つの「E」を同時に達成することのできるバランスのとれた最適な電源の組み合わせの実現を目指します。具体的には、今後の需要増加と脱炭素ニーズに応える電源基盤を確立するため、ゼロカーボン電源への積極投資を進めます。再生可能エネルギーの積極的開発、原子力の最大限活用に加え、将来のゼロカーボン化を前提としたLNG火力の電源開発を推進します。これらの取り組みを通じて、2040年には発電設備容量3割増とするとともに、GHG排出量(Scope1、2)を2013年比で80%削減することを目指します。

◆当社における電源設備構成の推移



目 標

S(安全性)を大前提に、全ての電気をゼロカーボン化し、3E(安定供給を含めたエネルギーセキュリティの確保や経済性、環境性)を同時に達成する電源の最適な組合せの実現をめざします。

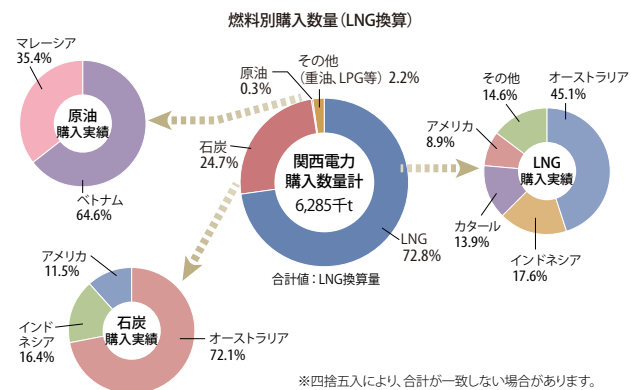
取組み

S+3Eの実現を目指し、最適な設備形成に加え、燃料の安定調達に向けた取組みや、原子燃料サイクルの着実な推進、使用済燃料対策を進めています。

●燃料の安定調達に向けた取組み

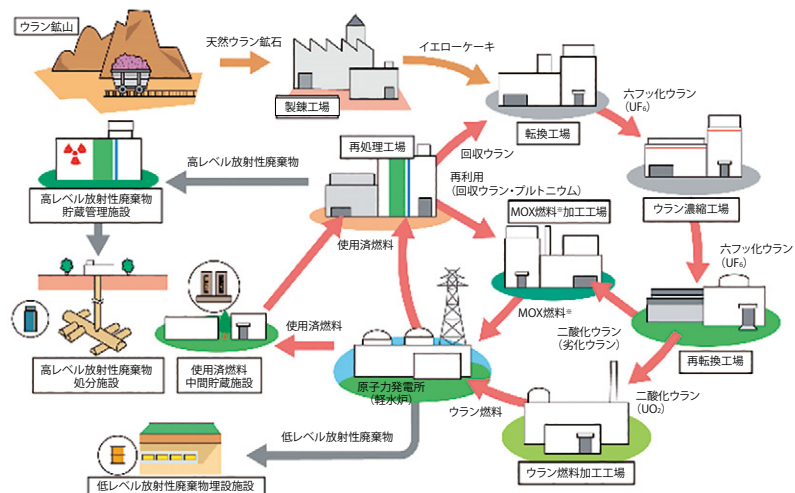
当社は、燃料調達の安定性を確保し、電力需要の変動にタイムリーに対応する柔軟性を向上させるとともに、更なる経済性の強化にも取り組んでいます。そのために、調達先の分散化や価格決定方式の多様化に取り組むほか、LNGの上流(権益保有)、中流(輸送)等の、生産から受入れまでのLNGバリューチェーン全体に関与し、幅広い事業活動を推進しています。また、シンガポールおよびロンドンのLNGトレーディング拠点における知見やネットワークを活用し、LNGの機動的な取引を行うことで、柔軟な需給調整の実現と経済性向上の両立に取り組んでいます。引き続き、国際情勢や燃料市況の動向を注視し、燃料の安定的かつ経済的な調達に向けての取組みを一層強化していきます。

◆関西電力の火力燃料購入実績2025年度



●原子燃料サイクルの着実な推進

原子力発電の燃料となるウランは、政情の安定した国々に埋蔵されていることから安定確保が可能です。また、少しの燃料で長期間発電に使うことが可能なおうえ、使い終わった燃料は再処理することで再び燃料として使用できることなどから、準国産のエネルギー資源になります。原子力発電所で使用した燃料中のプルトニウム等を燃料として再利用する「原子燃料サイクル」を進めることは、資源に乏しい日本にとって、エネルギー資源の有効活用およびエネルギーを安定的に確保していくために効果的であるといえます。



●使用済燃料対策

当社は使用済燃料対策推進計画に基づき、中間貯蔵施設の操業に向けた取組み等を展開。2030年頃の中間貯蔵施設の操業に向けて、使用済燃料対策推進計画を補完する指針として、使用済燃料対策ロードマップ(以下、ロードマップ)を策定しました。使用済燃料対策として「六ヶ所再処理工場へ使用済燃料の搬出」、「使用済MOX燃料再処理実証研究に伴う仏国オラノ社へ使用済燃料の搬出」および「中間貯蔵施設の2030年頃の操業開始、操業に向けた準備」を進めることとしております。また、使用済燃料の中間貯蔵施設へのより円滑な搬出、さらに搬出までの間、電源を使用せずに安全性の高い方式で保管できるよう、発電所からの将来の搬出に備え発電所構内の乾式貯蔵施設の設置に取り組んでいます。なお、2024年の六ヶ所再処理工場の操業計画の見直しに伴い、2025年2月に見直し公表したロードマップでは、六ヶ所再処理工場への当社の使用済燃料の搬出において、2030年度まで3年間で198トン(同期間における再処理量の約6割)と明確化し、使用済MOX燃料の再処理実証研究においても、実証研究の実効性向上を目的としたデータの充実化のための使用済燃料の搬出容量枠を約200トン追加しています。このロードマップに従って取り組むことで、使用済燃料貯蔵量はプールが満杯にならず推移し、将来的には使用済燃料貯蔵量が減少する見通しであることを示しており、使用済燃料対策に全力で取り組んでいます。

安全を最優先にした原子力発電への取り組み

● 美浜発電所3号機事故の教訓を風化させないために

▶ 方針・考え方

2004年8月9日、当社は美浜発電所3号機の復水配管が破損する事故を起こしました。このような事故を二度と起こしてはならないと固く誓い、「安全を守る。それは私の使命、我が社の使命」との社長宣言のもと、再発防止対策を確実に実施しています。原子力部門では、事故の再発防止に係る「5つの基本行動方針」を、「安全を第一とした原子力事業の運営に係る品質方針」に掲げ、適宜、見直しながら、この方針に基づき、安全性向上の取り組みを推進しています。毎年8月9日を「安全の誓い」の日とし、全ての役員、従業員が黙祷を捧げ、事故の教訓を風化させず、安全最優先の事業運営を図るため安全文化醸成活動に取り組んでいます。

◆ 安全を第一とした原子力事業の運営に係る品質方針

1. 安全を何よりも優先します
2. 安全のために積極的に資源を投入します
3. 原子力の特性を十分認識し、リスク低減への取り組みを継続します
4. 地元をはじめ社会の皆さまとのコミュニケーションを一層推進し、信頼の回復に努めます
5. 安全への取り組みを客観的に評価します

[美浜発電所3号機事故再発防止に係る行動計画](#)

[安全文化醸成活動](#)

▶ 目 標

美浜発電所3号機事故の教訓を風化させず、安全最優先の事業運営を図る。

▶ 取組み

● 「安全の誓い」の日の取組み

- 二度と同じような事故を起こさないとの誓いを新たにするため、美浜発電所構内に石碑を建立しました。
- 8月9日の事故発生時刻(15:22)に全ての役員、従業員が黙祷を行い、被災された方に対する哀悼の意を表し、一人ひとりが毎年「安全最優先」の思いを新たにしています。
- 社長等が毎年、石碑の前で安全を改めて誓い、黙祷を捧げています。
- 全ての役員、従業員がコンダクトカードに自らが記入した安全行動宣言を再確認しています。

● 経営層と現場第一線社員との対話活動

社長が全事業所を訪問して対話する活動や役員層(原子力部門以外を含む)が発電所の所員と膝詰めで対話する活動により、現場第一線の声を経営層に直結しています。

● メーカー、協力会社とのコミュニケーションの充実

原子力発電所の安全性の継続的な向上のために、双方向のコミュニケーションにより連携強化を築くとともに、協力会社アンケートを通じていただいたご意見は当社の安全文化醸成活動に活かし、原子力発電所における不安全箇所の改善や労働環境の改善につなげています。

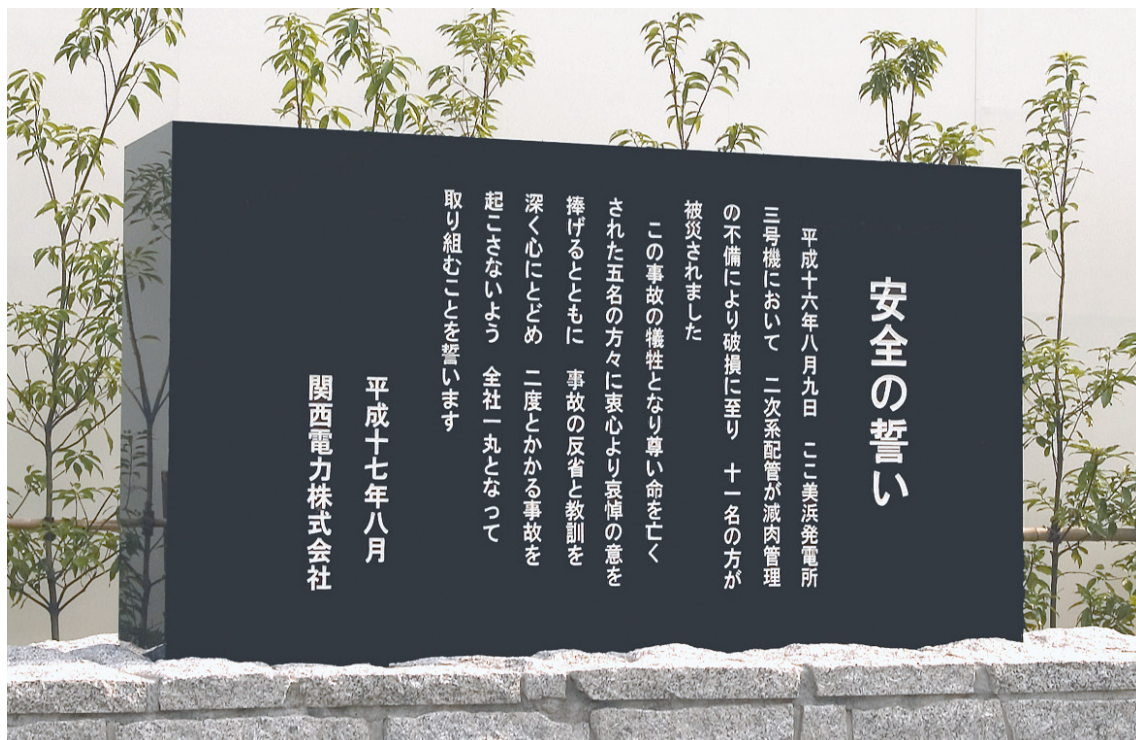
● 各戸訪問活動

原子力事業本部長をはじめとする当社役員、従業員が、立地町(福井県美浜町、おおい町、高浜町)で戸別訪問し対話を行っています。

● 社内研修

新入社員から新任役職者まで階層別の研修において、美浜発電所3号機事故の概要や反省、教訓を学んでいます。

美浜発電所3号機事故再発防止に係る行動計画 [🔗](#)



●社達「原子力発電の安全性向上への決意」の制定

▶方針・考え方

東京電力福島第一原子力発電所事故をうけ、当社の原子力安全についての理念を明文化した「原子力発電の安全性向上への決意」を最上位の社内規程である社達として2014年8月1日に制定しました。この社達は、全ての役員、従業員が原子力発電の特性とリスクを十分認識し、事故の重大性を片時も忘れることなく、社長のリーダーシップのもと全社一丸となって、立地地域をはじめ社会のみなさまの安全を守り、環境を守るため、原子力発電のたゆまぬ安全性向上に取り組んでいくという決意を示したものです。

◆〈構成と要旨〉

【はじめに】 （福島第一原子力発電所事故を踏まえた反省と決意）	事故から得た教訓を胸に刻み、立地地域をはじめ社会のみなさまの安全を守り、環境を守るため、原子力発電の安全性のたゆまぬ向上に取り組む
原子力発電の特性、リスクの認識	大量の放射性物質を扱い、被ばくや環境汚染のリスクがあるという、原子力発電の特性、リスクを十分認識し、重大な事故を起こせば甚大な被害を与えることを片時も忘れない
リスクの継続的な除去・低減	「ここまでやれば安全である」と過信せず、リスクの継続的な除去・低減に取り組む
安全文化の発展	リスクの継続的な除去・低減に取り組む基盤は安全文化。これまで以上に問いかけ、学び、社会の声に耳を傾ける姿勢を徹底し、安全文化を高める
安全性向上への決意	社長のリーダーシップのもと、当社経営の最優先課題である原子力発電の安全性向上に全社一丸となり、取り組む

社達「原子力発電の安全性向上への決意」[🔗](#)

▶目 標

福島第一原子力発電所事故から得た教訓を胸に刻み、立地地域をはじめ社会のみなさまの安全を守り、環境を守るため、原子力発電の安全性のたゆまぬ向上に取り組む。

▶取組み

●社内研修

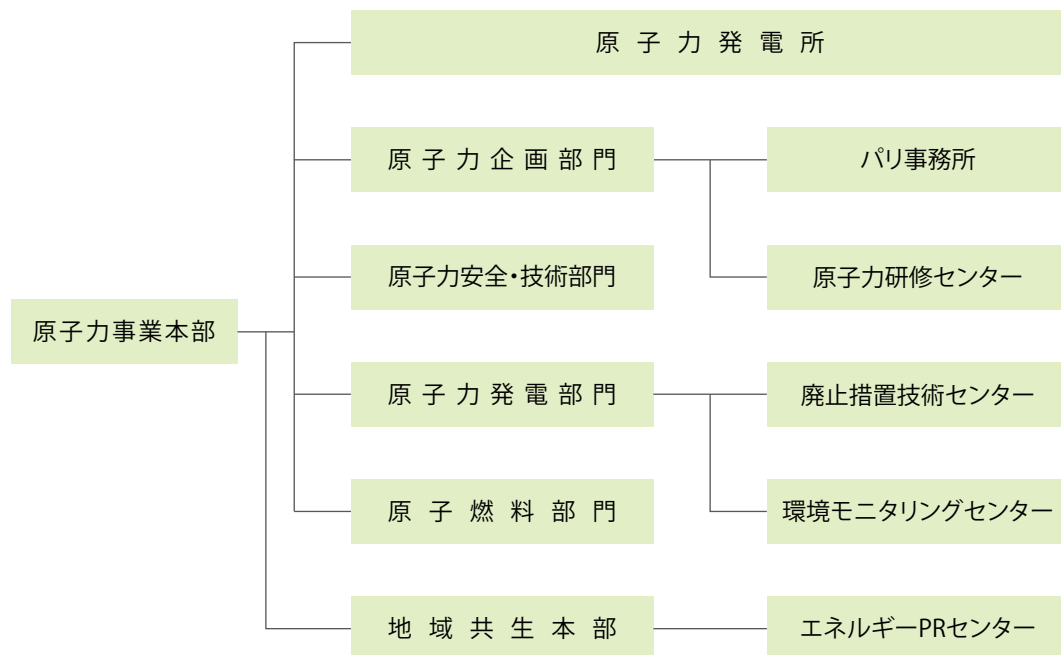
- 全従業員を対象に社達「原子力発電の安全性向上への決意」の理解浸透を目的としたeラーニング研修を実施しています。
- 各部門で自主的に、グループディスカッションや役職者によるメッセージの発信などの浸透活動に取り組んでいます。

●プラントの安全・安定運転

▶方針・考え方

原子力発電の安全性をたゆまず向上させていくとの強い意志と覚悟のもと、安全最優先で緊張感を持って、細心の注意で運転・保全に万全を期します。

▶体 制



▶目 標

当社の原子力事業については、美浜発電所、高浜発電所および大飯発電所の7基全てのプラントが運転を継続しております。引き続き、安全最優先で緊張感を持って、運転・保全に万全を期していくとともに、原子力発電所の安全性を自主的かつ継続的に向上させていくことにより、今後も安全・安定運転を継続していきます。

▶取組み

●安全を支える基本的な取組み

◆入念な点検・検査

原子力発電所の安全・安定運転を維持するうえで、現場を担う運転員・保守員の安全・安定運転のため、原子力発電所では日常的に設備や機器の点検を行うとともに、法令に基づき発電所を止めて定期検査を行っています。

- 定期検査（一定期間ごと）／設備の状態に関するデータなどを評価して、各設備の特性に応じた点検内容や頻度を定めて点検や修理を実施しています。

◆運転員・保守員等の発電所要員の教育・訓練

原子力発電の安全・安定運転を維持するうえで、現場を担う運転員・保守員等の発電所要員の技術力の向上を図ることは大変重要です。このため定期的に教育や訓練を社内外で実施しています。

- 日常の業務を通じて実務訓練を行っています。
- 運転員は通常の運転操作や故障の際の対応などをシミュレータを使って定期的に確認しています。
- 保守員等は、原子力研修センターで発電所と同様の機器を使って点検作業などの訓練を行っています。

◆多重防護システム

原子力発電所では、機器の故障や操作ミスを防ぐ設計としており、万が一異常が発生した場合でも原子炉をただちに停止し、さらに原子炉を冷やし、放射性物質を閉じ込めます。

◆原子炉の冷却手段

原子力発電所が停止したあとは、電動の余熱除去ポンプで冷却器を使って1次系の水を冷却します。また、万が一、電源がすべてなくなった場合でも、蒸気の力で動くタービン動補助給水ポンプにより蒸気発生器へ水を供給し、1次系の水を冷却します。

その他にも、万が一の事故に備えて、さまざまな冷却手段を有しています。

◆放射性物質を閉じ込める5重の壁

原子力発電所では、ウラン燃料の核分裂に伴い、放射性物質が発生します。この放射性物質はペレット、被覆管、原子炉圧力容器、原子炉格納容器、外部遮へい壁の5重の壁で、建物の中に閉じ込める仕組みになっています。

●さまざまなリスクへ備える安全対策

◆安全性・信頼性のさらなる向上のために

新規規制基準では、福島第一原子力発電所の事故を教訓として、地震・津波への対策に加え、同様の事故を防ぐべく設計基準を強化しており、自然災害が多い日本の特徴を踏まえ、考慮する自然現象は地震、津波のほか火山・竜巻・森林火災など広範囲にわたっています。当社では新規規制基準に基づいて許認可を受けた発電所に関し、シビアアクシデントへの対応工事、地震や津波、竜巻、火災等への対策工事を着実に推進するとともに、自主的な取組みにより、プラントの安全性を向上させています。

また、原子炉建屋への故意による大型航空機の衝突やその他のテロリズム等に備え、特定重大事故等対処施設を設置しています。



竜巻防護対策



津波防護対策(防潮堤)

◆核物質防護対策

核物質を盗取しようとする者や、原子力施設を破壊しようとする者から核物質や施設を守るため、法令等に基づき、区域の設定や、障壁の設置、巡視、侵入検知、出入管理等の防護対策をしています。また、事態発生時には、それを速やかに検知して、警察や海上保安庁へ通報し、連携して対応する体制を整えています。さらに、原子力発電事業者全体の取組みとして相互レビューを実施し、他社への学びを通じた改善への取組みや、「重要施設の周辺地域の上空における小型無人機等の飛行の禁止に関する法律」を踏まえ、原子力発電所付近での小型無人機等飛行に係る治安機関との連携強化も進めています。

◆サイバーセキュリティ対策

サイバーテロを含む不正アクセス行為を防止するため、原子炉施設や核物質防護設備等の操作に係る情報システムが、電気通信回路を通じた不正アクセス行為を受けることがないように、外部からのアクセスを遮断する設計としています。また、防護された区域内においても、物理的対策、論理的対策および管理的対策を多層に講じることで、原子炉施設や核物質防護設備等の操作に係る情報システムへの不法な接近を防止する設計としています。

●万が一の重大事故に備えた技術力の向上と体制の整備

◆国や自治体等と連携する原子力防災訓練

原子力発電所、原子力事業本部ならびに本店などをはじめ、国や自治体、メーカー、協力会社等と連携した原子力防災訓練を行っています。当社においては、過酷な条件を想定し、訓練参加者に訓練シナリオを事前に開示しないブラインド形式で総合的な訓練を実施しています。日ごろから個別に実施している送水車や可搬式代替低圧注水ポンプなどを用いた事故収束活動の実効性や各対策本部における情報連絡体制の確認など、実践的かつ総合的に検証、確認することにより、緊急時対応能力の強化を図っています。



送水車設置訓練



遠隔操作資機材による操作訓練

◆それぞれの役割に応じた教育・訓練

万が一の重大事故が発生した場合に備え、指揮者や運転員など、それぞれの役割に応じた、必要な教育や訓練を繰り返し行い、重大事故への対応能力や技術力の維持・向上を図っています。重大事故対応に係る教育や訓練の種類、対象者を福島第一原子力事故以前よりも拡充し、重大事故時のプラント挙動等を学ぶ机上教育の受講者数や、重大事故対応手順等の習熟訓練の回数を大幅に増加させています。

●対応体制の充実

◆休日・夜間の対応体制の構築

福島第一原子力発電所事故の知見等を踏まえ、美浜発電所、高浜発電所、大飯発電所において、構内に初動対応を行う要員を24時間常駐し、事故発生から6時間以内に事故対応を行う要員を召集できる体制を構築しています。

◆原子力事業者間の協力

原子力事業を進めていくにあたって、事業者間の自主的かつ技術的な協力をを行い、原子力の安全性・信頼性の更なる向上を図っています。

●原子力緊急事態支援センターの充実

原子力事業者が協力して整備してきた原子力緊急事態支援センター（福井県美浜町）は、2016年12月に本格運用を開始し、多様かつ高度な災害対応を行うための遠隔操作資機材の拡充や各事業者の要員の訓練を行っています。また、緊急時には、これらの資機材を発災発電所に向けて搬送し、発災発電所構内で発災事業者と協業して作業員の被ばくを可能な限り低減するために遠隔操作資機材による支援活動を実施します。

●西日本5社の相互協力協定

北陸電力株式会社、中国電力株式会社、四国電力株式会社、九州電力株式会社、当社の5社による相互協力協定を締結しています。この協定は、5社の地理的な近接性を活かして、万が一、原子力災害が発生した場合の協力要員の派遣や資機材の提供など、原子力災害時の対応の充実に目的としています。また、廃止措置を安全かつ円滑に進めるための取組みや特定重大事故等対処施設設置にかかる対応等についても技術的な協力をを行い、原子力の安全性・信頼性のさらなる向上を図る活動を行っています。

●加圧水型原子炉(PWR)電力4社の技術協力協定

同じ加圧水型の原子力発電所を保有する北海道電力株式会社、四国電力株式会社、九州電力株式会社、当社の4社による技術協力協定を締結しています。この協定により、PWRを保有する事業者として、さらなる安全性向上対策を抽出するための方法に関する情報交換、次世代軽水炉の新技術の調査・検討の推進といった内容について、技術的な協力をを行っています。

●自治体避難計画への支援協力

◆原子力防災に関する取組み

当社の原子力発電所ではさまざまな安全対策を実施していますが、万が一、外部への放射性物質の大量放出を伴うような原子力災害が発生した場合、周辺地域のみなさまへの放射線の影響を緩和するため、国・地方自治体と連携した対応を行います。

これらの活動は災害対策基本法、原子力災害対策特別措置法などに基づくものであり、平常時から国・地方自治体・原子力事業者それぞれが体制を強化し、原子力安全・防災対策に全力で取り組んでいます。

◆原子力災害発生時の情報連絡

万が一、原子力災害が発生した場合には、当社(原子力事業者)より国や府・県、市・町等にただちに連絡を行います。国、府・県、市・町、および当社は、原子力防災センターに参集し、情報共有や状況に応じた住民防護対策が検討・決定されます。原子力防災センターにおいて決定された内容は、市や町の原子力災害対策本部より住民のみなさまへ伝達されます。

◆原子力災害発生時の被災者支援活動

●住民のみなさまの避難の際に必要な輸送力の提供

避難行動要支援者を含めた住民のみなさまの避難の際に必要な輸送力として、当社従業員送迎バスや福祉車両の提供、協定を締結しているヘリや船舶も活用することとしています。

●避難退域時検査における協力体制・対応

UPZ^{*}圏内からの避難者に対する避難退域時検査場所での避難退域時検査について、自治体からの要請に基づき、支援協力として、避難退域時検査要員の派遣および検査に必要な資機材(汚染サーベイメータやタイベックスーツ等)の提供を行います。

●避難退域時検査要員のさらなる拡充(3000人規模)を図るため、原子力事業者間の協定を2021年3月に見直しを行っています。

●生活物資等の備蓄・提供

食料品、毛布などの生活物資の備蓄や、放射線防護対策施設を提供いたします。

※ 緊急時防護措置を準備する区域

◆関係自治体防災訓練への参加

当社は、関係自治体主催の防災訓練に参加し、バス・福祉車両の提供や避難退域時検査への要員派遣など円滑な住民避難支援実施に取り組んでいます。今後も関係自治体と連携して、円滑な住民避難支援が実施できるよう取り組んでいきます。

●40年以降の運転について

▶方針・考え方

当社は3E（エネルギー安定供給、経済効率性、環境適合）のバランスに優れる原子力発電を、安全の確保を大前提として、最大限活用していきたいと考えています。また、将来に亘って原子力発電を一定規模確保することにより、わが国全体の原子力安全に資する技術・人材基盤の維持にも、貢献していきたいと考えています。そのためにも、安全性の確認された40年超プラントの運転が必要であり、当社としては、安全確保を大前提として、有効に活用していきたいと考えています。

▶目 標

当社は、40年以降運転が認可されている美浜発電所3号機および高浜発電所1,2,3,4号機の安全・安定運転を継続していきます。

▶取組み

当社は、原子力発電所の設備に対し、定期的な点検や計画的な機器の取替えなどの保守管理活動を継続的に実施して設備の健全性を維持しています。さらに、運転開始から40年以降の運転にあたっては、原子炉容器などに対して特別点検を実施するとともに、経年劣化に対する技術評価を行って60年の運転期間を想定しても安全上重要な設備の健全性が確保できることを確認しています。

美浜発電所3号機および高浜発電所1、2号機については2016年に、高浜発電所3、4号機については2024年に、当時の原子炉等規制法に基づき、原子力規制委員会から運転期間延長の認可を取得しました。立地地域のみなさまのご理解のもと、美浜発電所3号機は、新規制基準下でわが国初となる40年以降運転のプラントとして2021年に再稼動を実現しており、続いて2023年8月に高浜発電所1号機、同年9月に高浜発電所2号機も再稼動しております。また、高浜発電所3、4号機は、それぞれ2025年1月、6月以降は40年以降運転プラントとして、運転を継続しております。

なお、2023年5月に改正（2025年6月施行）された原子炉等規制法により、高経年化した発電用原子炉の安全規制が見直されました。当社は、2024年6月に、大飯発電所3、4号機の長期施設管理計画について、全国初となる認可を取得し、その後、高浜発電所3、4号機、美浜発電所3号機ならびに高浜発電所1、2号機についても認可を取得し、7基全ての長期施設管理計画について、認可を取得しました。

このような当社プラントの40年以降の運転についてご理解を深めていただくため、発電所見学会や各地でのイベント、エネルギー説明会などさまざまなコミュニケーション活動を実施しています。また、報道機関への現地公開やプレスリリースを通じて情報を発信しています。引き続き、立地地域をはじめ社会のみなさまとのコミュニケーションを積極的に推進していきます。



高浜発電所



イベントでの説明



エネルギー説明会

● 着実な廃止措置について

▶ 方針・考え方

- 廃止措置の実施にあたっては、法令等を遵守することはもとより、安全の確保を最優先に、放射線被ばく線量および放射性廃棄物発生量の低減に努め、保安のために必要な機能を維持管理しつつ着実に進めます。
- 廃止措置を安全かつ着実に進めていくため、「廃止措置技術センター」を主体に、発電所、協力会社と一体となって進めます。
- 福井県、美浜町およびおおい町と締結した「原子力発電所の廃止措置等に関する協定書」に基づき、廃止措置に係る一連の安全対策、環境保全対策および地域振興対策を継続的に実施します。

▶ 目 標

人と環境の安全確保

安全の確保を最優先に、放射線被ばく線量および放射性廃棄物発生量の低減に努め、保安のために必要な機能を維持管理しつつ着実に進めます。

安全遂行に向けた工法・技術の確立

周辺の公衆および放射線業務従事者の放射線被ばくを低減するよう、廃棄物処理に必要な設備の機能を維持しつつ、効果的な除染技術、遠隔装置の活用等を講じた解体撤去の手順および工法を策定し実施します。

▶ 取組み

● 着実な廃止措置の推進

廃止措置は、原子力規制委員会の認可を受けた廃止措置計画に基づき、約30年をかけて、大きく4段階に分けて進めていきます。廃止措置の実施にあたっては、必要な対策等を講じ、安全の確保を最優先に着実に進めています。

◆ 美浜発電所1、2号機の廃止措置工事

○ 2次系設備等の解体撤去

放射性物質による汚染の無いタービン建屋内等に設置されたタービン、復水器、脱気器などの大型設備の解体撤去、ならびに配管、架構、小型設備などの大型設備の撤去に支障となる干渉設備の解体撤去を実施しました。今後、発電機等の解体に着手する予定です。

○ 原子炉周辺設備の解体撤去

管理区域である、原子炉補助建屋内に設置された比較的放射能汚染レベルの低い機器(新燃料保管庫など)の解体撤去を順次進めています。

◆ 大飯発電所1、2号機の廃止措置工事

○ 2次系設備等の解体撤去

放射性物質による汚染の無いタービン建屋内等に設置されたタービン、湿分分離加熱器などの大型設備の解体撤去、ならびに配管、架構、小型設備などの大型設備の撤去に支障となる干渉設備の解体撤去を順次進めています。

● 放射性廃棄物の管理・廃棄

◆ 放射性固体廃棄物の管理

廃止措置によって発生する廃棄物の約94%は、放射性廃棄物でない一般廃棄物となります。放射性廃棄物については、それぞれの放射能レベルに応じて、廃止措置の終了までに廃棄施設に廃棄します。

また、放射性廃棄物のうち、放射能レベルが極めて低く、人の健康への影響を無視できるもの(クリアランス対象物)は、国の確認を経て、可能な限り再生利用します。

◆ 放射性気体廃棄物および放射性液体廃棄物の管理

放射性気体廃棄物および放射性液体廃棄物は、適切に処理を行ったうえで、監視して放出します。

●廃止措置のパイオニアとしての活動

◆国内初の加圧水型原子炉(PWR)の系統除染

美浜発電所1、2号機の系統除染工事は、国内加圧水型原子炉における廃止措置段階での初めての事例であり、多くの除染実績を有する海外メーカーや、プラントを熟知した国内メーカーなどと協力し、除染前の放射線線量率の大幅な低減を達成しました。

◆海外事例や知見の活用

当社は、美浜発電所1、2号機を加圧水型原子炉(PWR)の廃止措置のパイオニアとして、大学や、若狭湾エネルギー研究センターなどと連携を図りながら廃止措置を進めています。

また、米国やフランス、スペイン、韓国など世界の原子力事業者と情報交換協定を締結し、廃止措置を含む、原子力発電の取組みについて情報交換を行っています。

●国内原子力事業者との連携

当社は、北陸電力株式会社、中国電力株式会社、四国電力株式会社、九州電力株式会社と5社による原子力事業における相互協力に係る協定を締結し、廃止措置を安全かつ円滑に進めるための取組み(大型工事における技術・調達検討、廃止措置の状況などの情報共有)などの対応について相互協力を行っています。また、2024年4月の法改正に伴い、日本全体の廃炉の総合的なマネジメントや廃炉資金の確保等の廃炉推進業務を使用済燃料再処理・廃炉推進機構(NuRO)が担うため、当社はNuROと連携し、円滑かつ着実な廃止措置の実施に取り組んでいきます。

◆大型工事における技術・調達の検討

各社の原子炉容器内の調査などの大型工事の実施時期に合わせ、資材等の共同調達などを実施することで、安全性の向上や効率化を図っています。

◆廃止措置の状況などの情報共有

廃止措置を安全最優先かつ着実に進めるため、各社の廃止措置工事の実施状況等を相互に確認するとともに、海外の知見や良好事例、懸念事項を共有するなど、積極的な情報交換を行っています。

●地元企業の発展・雇用促進策の取組み

「原子力発電所の廃止措置等に関する協定書」(2016年2月10日：福井県および美浜町と締結、2018年11月22日：おおい町と締結)に基づき、廃止措置工事に関する具体的な内容、実施時期等に関する計画を作成し、廃止措置に係る地元企業の発展・雇用促進策として取り纏め、公表しています。

◆個別工事毎の情報交換会

若狭湾エネルギー研究センターと協力し、地元企業の技術力に応じた参入機会の充実を図るため、廃止措置工事の元請会社と地元企業との情報交換会を開催しています。

○美浜1、2号機 情報交換会5回実施(2017年3月、2018年1月、2019年1月、2022年10月、2026年3月)

○大飯1、2号機 情報交換会4回実施(2020年3月、2021年7月、2022年2月、2024年4月)

◆地元企業との共同研究

地元企業等と連携して廃止措置に関する研究開発に努め、廃止措置作業関連の技術課題の解決を図っていくことにより、作業の効率化、信頼性向上を果たしながら、技術開発に意欲のある地元企業等を支援しています。

○2016年度以降、毎年度実施しており、これまで合計22件採択。

◆廃止措置に係る人材育成

若狭湾エネルギー研究センターと協力し、廃止措置工事の概要や必要な技術等に関する講義や現地見学、体感研修を実施しています。

○2016年度以降、毎年度実施しており、延べ46回実施。

◆福井県嶺南Eコースト計画への協力

「嶺南Eコースト計画」の一環として進めている原子力リサイクルビジネスについて、福井県や地元自治体等との協定締結、「福井県原子力リサイクルビジネス準備株式会社」の設立、同社への人的・技術的支援など、クリアランス集中処理事業の実現に向けた取組みを進めています。

●自主的な安全性向上の取組み

▶方針・考え方

当社は、美浜発電所3号機事故の反省を踏まえ安全最優先の事業運営を行ってきましたが、その中で、東京電力福島第一原子力発電所事故から、原子力発電固有のリスクへの認識や向き合う姿勢が十分ではなかったことを学びました。これらの教訓を踏まえ、社達「原子力発電の安全性向上への決意」を制定し、将来世代まで引き継いでいく原子力安全に係わる理念の明確化、さらには原子力発電の特性やリスクを認識し、原子力発電の安全性向上に向けた自主的かつ継続的な取組みをさらに充実・推進しています。また、この取組みの枠組みは、これまで「安全最優先の理念の浸透および定着」や「安全性向上に係る基盤整備」などをはじめとする5本柱で整理していましたが、これまでの取組みの中で継続・強化すべき要素の明確化を行い、2025年度からは「安全文化」、「人材」、「仕組み」および「社会・外部機関との連携」の4つの要素に再整理を行った上で、引き続き、安全性向上への取組みを日常業務の中で取り組んでいきます。

▶目 標

『「原子力発電の安全性向上への決意」に基づき、継続的・自立的な安全性向上のために必要な仕組みの構築、取組みを推進するとともに、外部の知見等も活用し、確実に改善を図る。』という我々が目指す原子力安全の「ありたい姿」の実現に向けた活動を継続的に展開します。

▶取組み

●2025年度の主な取組み

2025年度、当社は安全文化の評価や取組みの改善、人材育成および地域との対話を通じて、原子力の安全性向上に取り組ましました。

●安全文化

当社では、美浜発電所3号機事故以降、「安全最優先」の考え方が現場に根づいているかについて、継続的に確認しています。

2025年度の原子力部門における安全文化評価結果については、従業員および協力会社のみなさまからのアンケート結果や、経営層による評価、外部有識者による確認等を踏まえ、2024年度に引き続き「全体として高い水準で安全文化が維持されている」と評価しています。

◆安全最優先の理念の共有

○社達「原子力発電の安全性向上への決意」に関する全社員向けeラーニングや、経営層の発電所社員との対話などを通じて、安全最優先の理念の浸透・定着を図っています。今後もこれらの取組みを継続し、さらなる定着を目指します。

◆原子力安全に対する経営のガバナンス強化

○全ての部門の役員等が委員となっている「原子力安全推進委員会」での審議において、原子力部門に対する「支援機能」、「牽制機能」を発揮することにより、経営全体として原子力安全の向上のための取組みを進めています。

◆安全文化の発展

○「全役員・全従業員が職位や所属を越えて自身の思いや気付きを率直に語り合える」組織を目指し、「気づく・言える・行動する」のスローガンをもとに、心理的安全性に関する動画研修や講演会等を実施し、風通しのよい職場づくりに取り組み、組織文化を醸成する活動を進めています。

○今後も外部の視点を取り入れながら、安全文化のさらなる向上を目指します。

●人財

- 原子力発電所の持続的活用に向け、各種教育の実施による知識・スキル向上や、作業現場におけるリスク感受性向上など、諸課題に対応した人財育成計画を策定し、引き続き、安全・品質を支える体制強化や人財の確保に取り組んでいます。
- 選ばれる職場、魅力ある職場づくりの取り組みを推進することで、社員のエンゲージメント向上を目指しています。
- 事故対応に関する教育・訓練や、自治体と連携した訓練、西日本電力5社相互協力訓練により、事故時対応能力の維持・向上に取り組んでいます。

●仕組み

◆稼働プラントの自主的安全性向上対策の推進

- 規制当局と産業界の議論を踏まえた安全性向上に資する設備対策等、予防保全の観点から、稼働プラントの自主的安全性向上対策を進め、規制の枠組みにとどまらず、自主的な安全性向上対策を継続的に取り組んでいます。
- 安全・品質向上と効率化の両立を目指し、デジタル技術活用のための取り組みを進めています。
- 管理者が現場等を確認し、作業の進め方や安全確認の状況をチェックする取り組み(マネジメントオブザベーション)を継続的に実施しています。

◆リスクマネジメントをはじめとするマネジメントシステムの確立・改善

- 従来のリスク管理・評価にとどまることなく、確率論的リスク評価(PRA)の知見を融合させて、総合的に安全に関わる意思決定を行い、継続的な安全性向上活動を進めています。
- 労働災害防止に向けた危険箇所の見直し・除去を優先的に考慮するリスクアセスメントの展開など、リスクマネジメントシステムの改善に向けた取り組みを進め、本質安全化に向けた設備対策により、継続的に安全性向上を図っています。
- 発電所のパフォーマンス向上を目的として、パフォーマンス指標(PI)を用いた客観的な視点での観察により、パフォーマンスの劣化を早期に検出し、是正を促すとともに、発電所の課題を定量的に評価把握しています。これらの活動を通じて、継続的な安全性の向上を図っています。

●社会・外部機関との連携

◆社会との連携

- 立地地域のみなさまとの対話活動や発電所見学会・セミナーの開催等、さまざまな機会を通じて、双方向コミュニケーションを進めています。こうした立地地域および電力消費地のみなさまとのリスクコミュニケーションについては、より分かりやすいコミュニケーションに向けた内容の継続的な改善に加え、子育て世代の幅広い層をターゲットにツアーを実施する等対象層の拡大にも取り組んでいます。今後も社会のみなさまとの信頼関係の維持・向上に努める活動を継続的に実施し、引き続き、立地地域をはじめ社会のみなさまとのコミュニケーションを推進しています。

◆外部機関との連携

- WANO/JANSIピアレビューの受け入れや、他電力から派遣されたレビュワーによるオーバーサイトで得られた提言・気付き事項を踏まえたアクションプランの実施により、発電所の安全性向上につなげる取り組みを進めています。

サイバーセキュリティ対策の取組み

▶方針・考え方

世界各国で重要インフラ事業者をターゲットとしたサイバー攻撃が増えている中、当社グループは、電気事業を営む重要インフラ事業者として、サイバーセキュリティの確保による電力の安全・安定供給が、顧客・社会に対する責務と考えています。そのため、サイバーセキュリティリスクは経営リスクとの認識を持って経営トップ主導のもとで、関係法令(サイバーセキュリティ基本法、経済安全保障推進法、重要経済安保情報保護活用法、サイバー対処能力強化法等)、サイバーセキュリティ経営ガイドライン、社内規定等に則り、必要な対応を行うとともに、「サイバーレジリエンスの強化」、「サプライチェーン・内部不正対策」などを柱とした関西電力グループセキュリティ戦略を策定し、サイバーセキュリティ対策を強化しています。また、サイバー攻撃の手法は複雑化、巧妙化するなど日々進化していることから、国内外のサイバー攻撃情報や最新のセキュリティ情報の入手に努め、早期対策を実施しています。

▶体制

担当役員：関西電力(株) 浜田 誠一郎(執行役常務 CISO[※])

審議機関：執行役会議

事務局：IT戦略室 サイバーセキュリティグループ(情報セキュリティ事務局)

※ Chief Information Security Officerの略。最高情報セキュリティ責任者。

▶目標

重大な情報セキュリティ事故件数0件

▶取組み

社外で発生したセキュリティ事故やサイバー攻撃等の脅威を迅速に把握し、日常業務で利用している事務処理系(IT)と電力の安定供給にかかわる制御系(OT)における課題を把握したうえで、必要となるセキュリティ対策を継続的に実施しています。

具体的には、IT/OTの各システムを対象に世界標準のフレームワークに基づいてセキュリティレベルを評価し、必要な技術対策を実施するとともに、IT/OTそれぞれの専用監視センターで24時間365日の監視を行っています。また、インシデント発生時の緊急対応体制を整備し、全社訓練、部門別訓練や標的型メール攻撃訓練などサイバー攻撃への対応訓練や従業員への研修などを継続して実施しています。また、電気事業者間でサイバー攻撃情報の共有・分析を行う組織である電力ISAC[※]の活動や、関係省庁・関係機関との官民連携の枠組みなどを通じて、国内外を問わず、社外で発生しているサイバー攻撃の情報や最新のセキュリティ情報の収集を行い、対策の見直しも随時行っています。

加えて、フロンティアAIの出現により脆弱性が早期に発見されることを踏まえ、それらの悪用によるサイバー攻撃の脅威に対応するため、発見された脆弱性に早期に対応するとともに、ゼロトラスト型セキュリティへの移行を進めています。

※日本の電気の安定供給を守るため、サイバーセキュリティの観点で関係する事業者が情報共有・分析等を行う組織

2025年度サイバー攻撃対応訓練実績

12回



監視センターによる24時間365日監視の様子

お客さまのニーズにあったサービスのお届け

▶方針・考え方

●「お客さまとともに幸せな未来を創る」

当社グループは、これまで電気を中心とする総合エネルギーや情報通信、生活・ビジネス関連などのグループサービスを組み合わせたトータルソリューションをご提供し、お客さまや社会のさまざまなニーズにお応えしてきました。

脱炭素化の潮流加速とともにお客さまや社会のニーズが多様化するなか、今後も、お客さまに当社グループをお選びいただけるよう、コンプライアンス徹底のもと、お客さま起点で、暮らし、ビジネス、コミュニティ領域においてお客さまや社会に貢献するサービス・ソリューションを創出・ご提供し、お客さまの期待に応えてまいります。

▶取組み

●ご家庭のお客さまへのサービス

当社は、お客さまのライフスタイルに合わせた電気料金メニューをご用意しておりますが、ゼロカーボン化に向けた電化等の普及促進のために、一定量までの電気料金と住宅設備のリース料金がセットになったサブスクリプションメニュー（「はぴeセット」、「はぴeセット ソラレジ」、「はぴeセット ストレジ」）などお客さまの快適・便利で経済的な暮らしを実現するためのさまざまなサービスについてもご用意しています。

また、暮らしのお困りごとを駆けつけるサービスや、暮らしのお役立ちサービスに特化したかんでん暮らしモールの運営など、お客さまにより充実した暮らしをお送りいただくためのサービスもご用意しており、お客さまのニーズやライフスタイルに合わせたご提案を行っています。

当社はエネルギー事業者として、お客さまにご満足いただけるサービスの拡充をより一層推進していきます。

はぴeセット

一定量までの電気料金とエコキュートの機器リース料金がセット

はぴeセット

になった10年間・月々コミコミ定額の「電化のサブスクリプションメニュー」です。お客さまの暮らしにマッチした「料金プラン」と「機器」を自由に組み合わせ、安心・快適・便利な新しい電化ライフをご提供するサービスです。

はぴeセット ソラレジ

一定量までの電気料金と太陽光発電設備の機器リース料金をセットにし、安心・快適な暮らしをお求めやすい定額料金でご提供する、新築のお客さま向けのパッケージメニューです。

はぴeセット ソラレジ

はぴeセット ストレジ

一定量までの電気料金と蓄電池設備の機器リース料金を

はぴeセット ストレジ

セットにしたパッケージメニューです。蓄電池と太陽光発電設備を組み合わせることで、太陽光発電による再生可能エネルギーを無駄なく効果的に利用し、購入電力量を抑えることができるとともに、災害などによる万が一の停電対策として住まいのレジリエンス向上が期待できます。

かんでん暮らしモール

「お客さまの暮らしのお困りごとを解決する」をコンセプト

かんでん暮らしモール

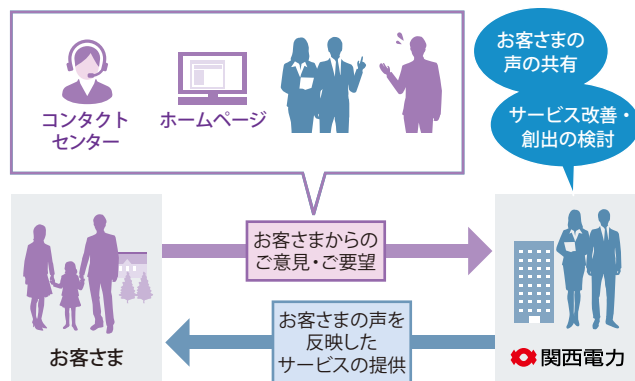
に当社が運営するECモールです。「不動産・住宅」「保険」「金融」「家事サポート」「生活サポート」「ヘルスケア・学び」「介護」の分野のショップが出店し、暮らしに関するお困りごとを解決する幅広いサービスがラインナップされています。

◆お客さまの声を起点としたサービスの改善や創出

お客さまのニーズにお応えするため、コンタクトセンターやホームページなどにお寄せいただくお客さまの声を丁寧にお聴きし、サービスの改善や創出に活用しています。

お客さまの声を起点としたサービスの改善や創出
(2025年度実績)

47件



◆「電話応対品質評価」の実施

お引越しなどに伴う電気・ガスのご契約手続きに関する電話受付では、お客さまに受付担当者の説明の分かりやすさをご評価いただく「電話応対品質評価」を実施しています。多くのお客さまから高い評価をいただいております。その結果をサービス向上や業務改善に活用しています。今後も、お客さまにより一層ご満足いただけるよう、継続的な品質向上に取り組んでまいります。

電話で
手続きを
された

90.7%

のお客さま
が満足

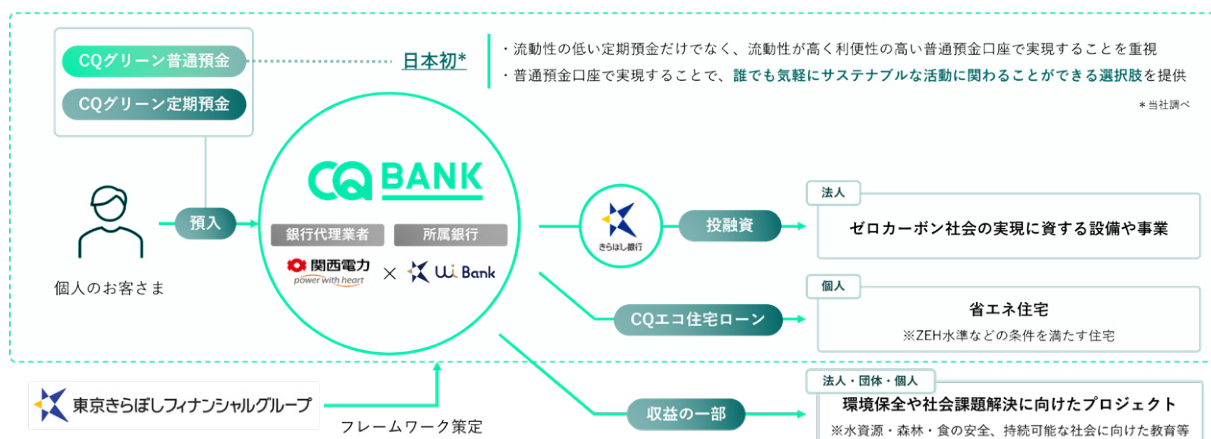
(2025年度実績)

●「預けるだけで、サステナブル。」な銀行サービス CQ BANK

預金を全てゼロカーボンの実現に資する事業へ投融資する「グリーンバンク」を2025年11月に開始しました。流動性の低い定期預金だけでなく、流動性が高い普通預金口座で実現することで、お客さまが誰でも気軽に、預金を通じてサステナブルな活動に関わることができます。省エネ住宅向けの「CQ エコ住宅ローン」や、収益の一部を社会還元する仕組みを設け、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。



「預けるだけで、サステナブル。」な銀行サービス CQ BANK



CQ BANK の仕組み

●法人のお客さまへのサービス

当社は、脱炭素に向けた環境ニーズへの対応や、自然災害の激甚化といった事業環境の変化など、多様化・複雑化するお客さまの経営・社会的課題をとともに解決するために、エネルギー販売やエネルギー・マネジメントシステム関連のサービス、太陽光発電・蓄電池・電化(工業炉等の燃焼設備含む)等をはじめとしたエネルギーソリューションに加え、モビリティやビジネスソリューションサービスなど、幅広いサービスをご提供してまいります。

法人向けソリューションサイト [🔗](#)

◆法人のお客さまへのサービス事例

法人のお客さまへのサービス事例	
SenaSon [関西電力(株)]	分散型エネルギーリソースをAIにより最適制御するソリューション。AIで建物内の電力需要や太陽光発電量を精緻に予測し、それに合わせて蓄電池からの放電や空調設備等の稼働をリアルタイムに最適制御することで、お客さまの省エネ・省コスト・省CO ₂ 等を実現します。
太陽光発電オンサイトサービス [関西電力(株)]	太陽光発電設備や蓄電池といった分散型電源設備を当社グループの負担でお客さま構内に設置させていただき、長期間運用させていただくサービスです。お客さまは当社グループの運用設備からのエネルギーをお使いいただくことで、環境負荷の低減が可能となります。
コーポレートPPA (フィジカルPPA) [関西電力(株)]	再エネ発電設備を設置する場所が無くても、新規追加性のある再エネ電力を初期費用ゼロ、長期間安定した価格でご利用いただけるサービスです。発電事業者が、お客さまの敷地外(オフサイト)にお客さま専用の再エネ発電設備を設置し運用します。発電した再エネ電力は、契約期間にわたって、当社がお客さまにお届けします。
おまかSave-Air® [関西電力(株)]	独自開発のAI自動チューニング機能を搭載した新しい空調制御サービスです。現在お使いの空調機に制御用コンピュターを取付け、利用状況に応じて空調の自動制御をすることで、「快適性」を維持しながら「省エネ」を実現します。
工業炉ソリューション [関西電力(株)]	工業炉の脱炭素に向け、工業炉の診断や省エネ改修をご提案いたします。新設をご検討の場合、お客さまのニーズに寄り添いながら、適切な工業炉の提案から設計・施工・保守まで一貫してサポートさせていただきます。
設備オンサイトサービス [関西電力(株)]	脱炭素に向けて、生産プロセスで使用する電化設備(産業用ヒートポンプ等)の導入から設計・施工・保守運営までを一貫してご提供することで、お客さまの初期投資が不要となるサービスです。関西電力グループの豊富な実績に基づき、省エネ・省コスト・省CO ₂ 等を実現する最適なエネルギーシステムや、脱炭素に資する設備をご提案いたします。
ユーティリティサービス® [(株)関電エネルギーソリューション]	エネルギーに関するユーティリティ設備(受電設備・空調熱源設備・ボイラ等)の資金調達・設計・施工・保守運営までを一貫してご提供することで設備管理のアウトソースが可能となり、お客さまの初期投資も不要となるサービスです。さまざまな付加価値を含め、お客さまのニーズや設備の特性に応じてカスタマイズしたサービスをご提案・ご提供いたします。
海外ソリューション事業のご紹介 [K-EST (タイ)、K-ESV (ベトナム)、K-ESI (インドネシア)]	お客さまの海外拠点(工場)に対して、太陽光発電設備、コジェネレーションシステム、冷水チラー・ボイラーのオンサイトサービスやI-REC®のご提案、省エネコンサル等のさまざまなソリューションをご提供することで、お客さまの海外拠点の省エネ・省コスト・省CO₂等の実現をサポートいたします。 ※ I-REC<International Renewable Energy Certification>：国際環境証書 K-EST Kansai Energy Solutions (Thailand) K-ESV Kansai Energy Solutions (Vietnam) K-ESI PT. Kansai Energy Solutions Indonesia

◆「ユーティリティサービス®」のご採用事例

2024年6月1日に開業した神戸須磨シーワールドさまに、ユーティリティサービス®をご採用いただき、エネルギー関連設備※1を導入いたしました。今後は設備の運用管理からメンテナンスまで、長期的なパートナーとして包括的なサービスを提供いたします。同館は、神戸市の「須磨海浜水族園・海浜公園再整備事業」の中核施設であり、『『つながる』エデュテインメント※2水族館』をコンセプトに、地域における教育・文化の振興を担うことが期待されています。

お客さまからは、初期投資の抑制に加え、設備の設計・施工から補助金申請サポート、開業後の保守・運用まで一貫して任せられることが採用の決め手であったとお言葉をいただきました。専門的な設備管理を(株)関電エネルギーソリューションにお任せいただくことで、お客さまの本来の事業である水族館運営へ専念できる体制づくりに貢献できたと考えており、今後は24時間遠隔監視やデータ分析に基づく運用改善提案を通して、生きものの生命を支えるエネルギーの安定供給と、省エネ・脱炭素化の両立を目指しています。

※1 受変電設備、熱源設備、24時間遠隔暖房・監視設備

※2 「エデュケーション(教育)」と「エンターテインメント(娯楽)」を組み合わせた言葉



神戸須磨シーワールド 外観

●関連データ

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
お客さまの声に基づく改善件数	60件	53件	59件	68件	47件
お客さま満足度(お引越し)	88.9%	87.1%	88.5%	86.9%	90.7%
「はびeみる電®」加入件数	725.4万件	795.3万件	981.8万件	978.7万件	955.7万件

※ 電気・ガスの料金や使用量のWEB通知サービス

品質の高い電気をお届けするために

▶方針・考え方

●電気工作物の保安に係る品質方針

安全の確保

高い供給信頼度の維持

上記事項について万全を期すために、極めて厳しい経営環境下において、供給信頼度に関するリスク管理に見落としがないか確認する、安全と品質を犠牲にしないことを前提とした業務効率化を推進するなど、今までの業務のやり方を確認し必要な見直しを図りつつ以下の活動を行います。

- ・安全確保をベースに、電気工作物を維持します。
- ・ヒューマンエラー事故の防止に努めます。
- ・法令を遵守し、社内ルールにもとづき業務を遂行します。
- ・本方針に沿った品質目標の設定およびレビューを実施します。
- ・本方針を組織の第一線まで周知、徹底します。
- ・本方針が引き続き適切であることをレビューします。

▶目 標

安定供給実現に当たっての停電対応

年間停電量目標「106.4MWh[※]」の達成

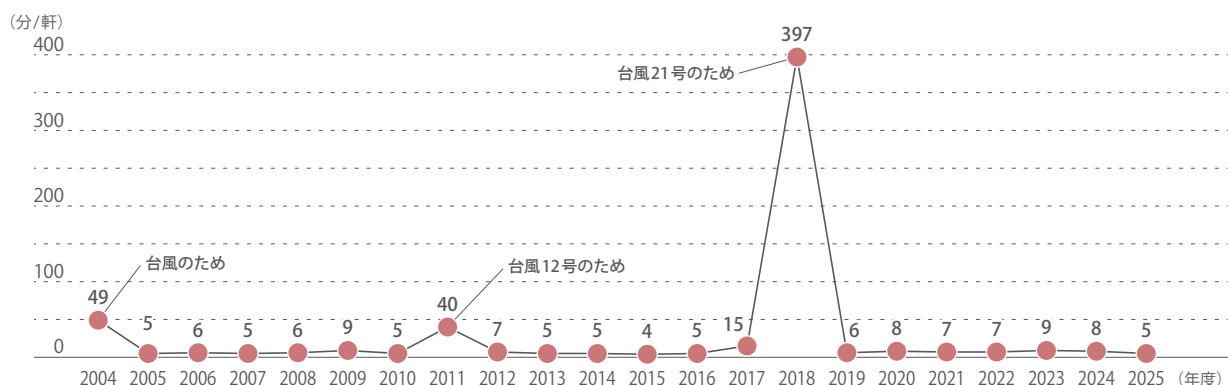
※ 新託送料金制度(第一規制期間)における事業計画値(低圧(電灯)需要家における年間停電量について、外生要因(自然災害等)および作業停電を除く過去5か年(2017~2021年)実績の平均値)

▶取組み

●安定供給に向けて

発電所とお客さまとを繋ぐ電力系統の確実な運用と最適な設備形成に努めると共に、「停電発生抑制」に向けて、高経年化設備の計画改修や新規用品の開発・導入等に取り組み、「停電復旧の早期化」に向けて、新たな技術の導入やシステム開発、復旧訓練に取り組んでいます。

◆お客さま1軒当たりの年間停電時間の推移



●電力レジリエンスへの対応

全国大でも激甚化する自然災害への対応を受け、電力レジリエンスWG^{*}にて非常災害時への対応について取りまとめられ、2020年7月1日に「エネルギー供給強靱化法」が施行され、迅速な復旧による電力供給義務を果たすことを目的に、一般送配電事業者間および、関係機関(地方自治体や自衛隊等)の連携について、「災害時連携計画」を策定し運用を開始しております。この計画に則り、これからも電気を安全かつ安定的にお届けし、社会のみなさまの暮らしを支えるという大切な使命を果たしてまいります。そのためにも、より一層、事故の未然防止や迅速な復旧を目指し、新技術や新工法の開発・導入および、設備の高経年化への計画的な対応に加え、社内外の連携や体制の強化など、今後も、非常災害時の迅速な復旧に向けた取組みを強化してまいります。

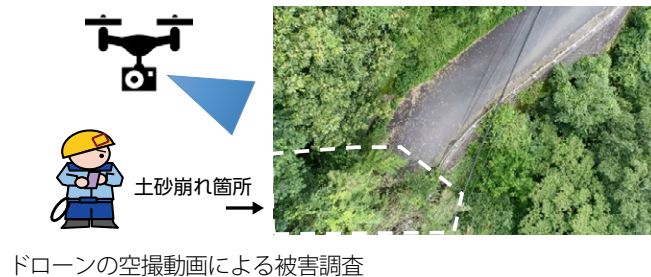
※ 総合資源エネルギー調査会電力・ガス基本政策小委員会と、産業構造審議会電力安全小委員会のもとに、設置された合同ワーキンググループ

◆迅速な復旧に向けた対策例

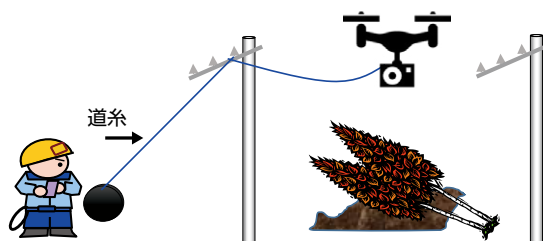
- ・スマートフォンを活用した迅速な情報収集
- ・ドローンによる被害把握および復旧工事への活用
- ・スマートメーターデータを活用した停電情報収集
- ・社内外における広域応援体制の強化
- ・タイムリーに停電情報や復旧状況をお客さまにお届けできるように環境を整備

●ドローンによる被害把握および復旧工事への活用

土砂崩れなどの進入困難な箇所においても、ドローンを活用して設備の被害状況を確認することで、被害全容の早期把握を図る。電線張替時の道糸をドローンにより架線するなど、復旧工事での活用も想定。



ドローンの空撮動画による被害調査



ドローンによる電線張替のための道糸を架線



ドローンが道糸をつけて離陸する様子

●関連データ

	2023年度	2024年度	2025年度
スマートメーターの導入率および導入台数	2022年度以降 100% (約1,306万台)		
専門技術・技能者数	109人	106人	115人
一般の方の負傷者数	3人	8人	8人
送配電損失率	6.89%	6.44%	4.53%

※ 関西電力送配電(株)のみの数値

●SASB関連データ 系統強靱性

コード	指標	2023年度	2024年度	2025年度
IF-EU-550a-2 ^{*1}	需要家一軒当たりの年間平均停電時間(SAIDI)	9分	8分	5分
	需要家一軒当たりの年間平均停電回数(SAIFI)	0.1	0.1	0.1
	一回の停電が復旧するまでの平均時間(CAIDI)	90	80	50
IF-EU-000.C ^{*2}	送電線・配電線の長さ	送電線18,829km 配電線133,459km	送電線18,841km 配電線133,633km	送電線18,856km 配電線133,748km

※ 関西電力送配電(株)のみの数値

※ 1 米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)の定めるコードであり、需要家一軒当たりの年間平均停電時間(SAIDI)、需要家一軒当たりの年間平均停電回数(SAIFI)、1回の停電が復旧するまでの平均時間(CAIDI)を指す。

※ 2 米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)の定めるコードであり、送電線・配電線の長さを指す。

電気事故を防止するために

▶方針・考え方

●電気工作物の保安に係る品質方針

「品質の高い電気をお届けするために」と同様

▶目 標

電気設備における公衆保安の確保

一般の方の負傷者数「0人」

▶取組み

関西電力送配電(株)の送配電設備などに接近・接触または損傷が発生すると、停電のみならず感電による負傷や死亡事故につながる恐れがあります。このような電気事故を防止するため、送配電設備付近で工事をされる場合に、電線への防護カバーの取り付け等の安全措置を確実に実施いただくことや、切れた電線に触れないことなどを当社および関西電力送配電(株)のホームページやマスメディアを通じてお願いするなど、さまざまなPR活動を実施しています。

●電気事故防止に対するPR

①ホームページやマスメディアでのアナウンス

- ・クレーン作業や足場の組み立て時における注意喚起と防護カバーの取付けに関する紹介
- ・切れた電線への接触等に関する注意喚起
- ・電気のメーターや変成器の異常に関する注意喚起
- ・日常生活・非常災害時の注意点のお知らせ
- ・台風襲来前の飛来物防止の注意喚起

②現場でのPR

電線等への防護カバー未取付など感電防止の措置をしていない危険な工事現場を発見した場合に、事業者さまに対して、電気の危険性の注意喚起や防護カバーお申込みのお願いといったPR活動を実施しています。

③啓発活動

各種業界団体での講演会やクレーン作業など各技能講習会の場をお借りし、電気の危険性や電気事故の事例・対応策等を紹介する活動を実施しています。

電気事故防止のお願い

[ホームページ](#) 

防災の取組み

SOCIAL 

防災の取組み

▶方針・考え方

●大規模災害への備え

地震、台風をはじめとする大規模災害発生時には、従業員とその家族の安全を確保するとともに、関西電力(株)と関西電力送配電(株)が一体的に、電力・ガスの安定供給の責務を果たします。これに向け両社は、「災害に強い設備づくり」「早期復旧に向けた防災体制の確立」を基本とする防災対策に取り組んでいます。とりわけ、将来、発生が懸念されている南海トラフ巨大地震に対しても、国が公表する防災対策の基本計画などを踏まえ、綿密な防災対策を進めています。

また、防災イベント、講演会などを通じて、災害に関する情報や備えておくべきことをご紹介するなど、地域社会の防災意識啓発に取り組んでいます。

●災害発生時の対応体制の強化

災害発生時の速やかな初動対応に向け、初動対応者の指定や初動対応を統括する者の宿直を行っているほか、初動統括者・対応者向けの特別訓練を年に複数回実施するなど、対応体制を整えています。

また、関西電力(株)の社長を非常災害対策総本部長とし、関西電力(株)と関西電力送配電(株)が一体となった当社グループの全社防災訓練を毎年実施しており、南海トラフ巨大地震の発生を想定したケースをはじめ、電力需給が逼迫したケース、台風接近による大規模停電が発生したケースなどさまざまなシビアアクシデントを想定し、災害対応スキルの向上と防災意識の高揚を図っています。

さらに、大規模災害発生時には、全従業員とその家族に対して災害情報を一斉に連絡するとともに、休日・夜間に発災した場合についても行動基準を策定することにより、発災後速やかに対応体制が構築できるようにしています。



全社防災訓練

全社防災訓練
参加人数

2025年度全社防災訓練

1,194人

▶体制

関西電力(株)：総務室 防災グループ

関西電力送配電(株)：地域コミュニケーション部 防災グループ

▶目標

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

▶ 取組み

● 南海トラフ巨大地震に備えた対応

2025年7月、南海トラフ巨大地震に備え、国・自治体・事業者・住民が実施すべき防災対策の基本方針を定めた政府計画「南海トラフ地震防災対策推進基本計画」が改定されました。

当社においては、「防災業務計画」において『南海トラフ地震防災対策推進計画』を定めており、防災訓練の実施、マニュアル類の整備、設備の浸水対策など、ハード・ソフト両面からさまざまな施策を組み合わせた、総合的な防災・減災対策を推進してまいります。

● 災害発生時の対応体制強化

経済産業省に届出している災害時連携計画に基づき、非常災害時や発災前において甚大な被害が予想される場合において、一般送配電事業者間および関係機関と連携を図り、迅速な災害復旧や災害予防をめざし、電力の安定供給に取り組んでいます。今後も災害時連携計画に基づき、関係機関との非常災害時における合同訓練を実施し、電力レジリエンスの強化に向けてさらなる連携を図り、災害発生時の迅速な復旧に向けた取組みを強化してまいります。

● 社外関係機関との連携強化

電力、ガスの早期復旧に向けて、自治体・警察・消防・自衛隊・海上保安庁・民間企業などの社外関係機関と緊急時における円滑な相互協力を行うため、協定の締結や、訓練・意見交換会を通じ、平時から関係の構築に努めています。

具体的には、自治体や指定公共機関主催の防災訓練へ積極的に参加するほか、自衛隊や海上保安庁と災害時における連携体制の構築に基づく合同訓練を実施いたしました。



海上自衛隊舞鶴地方総監部との海上輸送訓練



陸上自衛隊中部方面隊とのヘリ輸送訓練



第五管区海上保安本部との海上輸送訓練

●地域社会の防災意識啓発への貢献

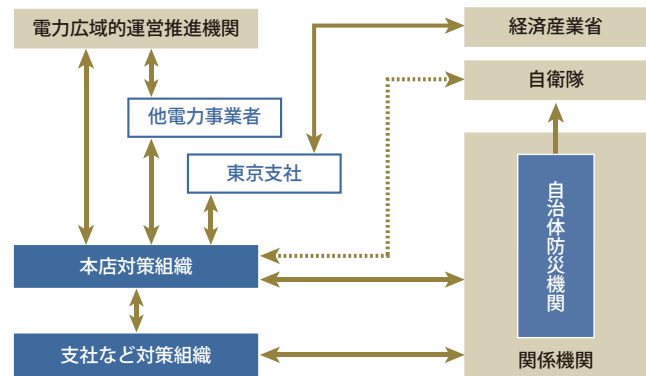
自治体主催の防災訓練、防災イベントにおいてブースを出展し、防災ハンドブックの配布や、停電情報アプリの紹介、感震ブレイカーの展示説明、台風襲来時の注意事項を記載したチラシの配布などを行い、地域社会の防災意識啓発に取り組んでいます。また、学校に出向いて行うエネルギー教室等において、防災対策を含めた災害への備え等について説明することを通じて、防災への理解促進に取り組んでいます。

◆家族みんなの防災ハンドブック

ご家庭での防災にお役立ていただける「防災ハンドブック」をホームページで公開
『家族みんなの防災ハンドブック』[📄](#)



◆緊急時の関係機関との連絡体制



●関連データ

	2023年度	2024年度	2025年度
全社防災訓練参加人数	1,260人	1,221人	1,194人
社外防災機関が主催する防災訓練への参加	35回	43回	49回
全社員向けeラーニング実施回数	1回	1回	1回
防災意識啓発を目的とした情報配信	4回	4回	4回

方針	
非常災害時における対応方針	防災業務計画に含む https://www.kepcoco.jp/corporate/notice/notice_pdf/20230804_1_1.pdf

コミュニティ

SOCIAL

地域に向き合い、地域とともに成長する

▶方針・考え方

●地域社会への当社グループ事業の理解促進と共創による事業展開

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、地域経済や地域コミュニティの活性化に努めてまいりました。

今後とも、地域との対話等を通じ、幅広い事業活動の理解促進を図り、地域社会との関係強化に努めるとともに、産・官・学の多様なパートナーと連携しながら、地域のポテンシャルと自らの強みを活かして事業を展開し、地域とともに成長してまいります。

▶体制

関西電力(株)

担当役員：奥戸 義昌(執行役常務)

地域対応統括組織：総務室 地域戦略グループ

各地域における対外対応拠点：支社 支社長(拠点責任者)、コミュニケーション統括グループ

関西電力送配電(株)

担当役員：井上 秀之(執行役員)

地域対応統括組織：地域コミュニケーション部 地域コミュニケーショングループ

各地域における対外対応拠点：エリア本部 本部長(拠点責任者)、統括グループ

▶目標

地域社会との信頼関係構築を通じた共創の推進

▶取り組み

●地域社会とのコミュニケーション・連携の強化

関西電力グループは、これまでから、エネルギー情勢や当社グループ事業全般について自治体等と双方向のコミュニケーションを重ねています。具体的には、当社グループ施設の見学会や勉強会等を開催することで当社グループ事業への理解情勢に努めています。また、近年、台風等自然災害の被害が甚大化していることを受け、災害時の各自自治体との連携体制も強化しています。自治体をはじめとする地域のみならず、さまざまな意見やご要望は、経営層をはじめ関係部門や現場第一線とも共有を図り、より良い事業運営に役立ててまいります。



自治体等との勉強会



自治体等の合同訓練

●関連データ

	2023年度	2024年度	2025年度
自治体へのご理解促進活動	約8,400回	約9,900回	約9,800回

地域の課題解決や価値向上を目指す“まちづくり”の推進

▶方針・考え方

●地域の活性化に向けた取組み

お客さまや社会のみなさまからのエネルギー領域にとどまらない多様なニーズにしっかりと耳を傾け、「共に考え、共に未来を創る」という想いのもと、地域活性化と持続的発展に向けた取組みを進めています。

●当社ソリューションによる地域活性化への貢献

当社グループは、幅広い知見やソリューションを活用し、地域の課題解決や新たな価値の創出に取り組んでいます。具体的には、グラングリーン大阪における最先端の技術導入による低炭素まちづくりや、スマートエコタウン星田でのエリアマネジメントサポートサービスなどを実施してきました。今後も自治体をはじめとする地域のみなさまと連携し、持続可能で魅力あるまちづくりに貢献していきます。

▶体制

関西電力(株)：ソリューション本部

▶目標

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

▶取組み

◆グラングリーン大阪における最先端の技術導入による低炭素まちづくり実現への貢献

JR大阪駅北側の梅田貨物駅跡地のうめきた地区のうち、「グラングリーン大阪(2期区域の約9ha、2024年9月先行まちびらき)」では、関電エネルギーソリューションのユーティリティサービス^{※1}を2024年5月からご採用いただいています。対象には、国家戦略特区制度を活用^{※1}した全国初の帯水層蓄熱や、大阪市内で初^{※2}の民間事業者による下水熱、地中熱利用など、最先端の環境技術・資源循環インフラを活用した先導的な省CO₂技術を含み、CO₂排出量削減に貢献しています。地域冷暖房やコジェネレーションの事業者等と連携し、エリアエネルギーマネジメントの一翼を担います。

グラングリーン大阪の開発計画段階において、国の補助事業を活用した、まちづくりにおけるエネルギー利活用モデルの構築検討に当社が係わり、まちづくり方針に反映されています。さらに、開発段階において、関電不動産開発は、開発事業者JVとして参画し、関西電力グループが国の補助事業を活用したエリアエネルギーマネジメントの取組みの実現に向けたサポートを行いました。

関西電力グループは、今後もグループの総合力を発揮し、ゼロカーボン社会の実現や持続可能なまちづくりの実現に取り組んでまいります。

※1 国家戦略特区による規制緩和として建築物用地下水の採取に係る特例を適用。

※2 2018年に施行された大阪市下水道条例及び規則等の改正後。

◆次代の移動サービス実現に向けて大阪府豊中市でEVバスによる自動運転実証

当社は、豊中市、損害保険ジャパン株式会社、阪急電鉄株式会社と協力して、2025年3月26日から3月28日の3日間、豊中市で初めてとなるEVバスによる「自動運転レベル2^{※1}」の実証(以下、本実証)を実施しました。

本実証では、運転手不足という地域課題の解決や、運輸部門のゼロカーボン化を見据え、自動運転対応の小型EVバスにて、豊中市新千里東町を走行するとともに、EV向けワイヤレス給電の社会実装に向けた調査を合わせて実施しました。

本実証で得られた知見や、試乗いただいた方々のご意見などの成果を活かし、引き続き官民協働により、EV自動運転およびワイヤレス給電の社会実装を目指していきます。

※1 自動運転レベル2…ハンドル、アクセル、ブレーキの操作を部分的に支援した自動運転



2025年3月26日 豊中市EVバス自動運転実証 出発式風景

●スマートエコタウン星田でエリアマネジメントサポートサービスを提供

関電不動産開発が手掛けるスマートエコタウン星田において、地域住民や地域事業者が主体となり、地域の価値を持続的に高めるエリアマネジメント活動をサポートしています。

具体的には、防犯防災に寄与する取組みとして、非常時は蓄電池としても活用できるEVカーシェアやみまもりカメラを計画・設置いたしました。また、地域の防犯情報を発信できるポータルの運営も行っております。その他、有事の際に地域の方向士で助け合えるように、日頃からのつながりを生み出すためのイベント企画・運営支援等も実施しています。

加えて、同エリアおよびその周辺の複数スーパーにおいて、買物支援・地域の利便性向上を目的としたラストワンマイル配送サービス(りんくるさん)の実証を2023年から実施。サービスが地域に根付いた2026年2月から、グループ会社である関電サービス株式会社に運営主体を変更し、より地域に密着した持続的なサービスとして提供しております。

地域のポテンシャルと自らの強みを活かして事業を展開し、私たちがサービスを提供する地域とともに成長していきます。



●地域マイクログリッド事業への事業運営サポート

地域マイクログリッドは、地震や台風などの災害による停電時において、限られた地域コミュニティ内で再生可能エネルギー（太陽光発電など）を活用し、蓄電池などで電力量を調整することで、既存の配電線を通じて電力を供給するシステムです。この仕組みにより、地域全体でエネルギーの地産地消を実現し、レジリエンスの向上を目指します。当社は、2023年度に豊岡市の中核工業団地内で地域マイクログリッドの構築サポート実績があり、これからも地域マイクログリッドをはじめとするさまざまなニーズに対応できる取組みを進めてまいります。

●黒部特定送配電事業

当社は、黒部宇奈月キャニオンルートの一般開放・旅行商品化に合わせて、富山県や大手携帯キャリアと連携し、2023年から携帯電話基地局向け電力供給を開始しました。これにより携帯電話不感地域(サービスエリア外)であった黒部奥山で携帯電話の使用が可能となり、観光客の利便性向上や登山客の安全・安心確保に加え、災害発生時等の連絡確保に貢献できると考えております。なお、本事業の実施に当たり、当社は2023年に旧一般電気事業者初の「登録特定送配電事業者」として登録しています。

●関連データ

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
構想が実現したサステナブルコミュニティの累計件数*	15件	17件	17件	17件

※ 当社のみの数値

地域や社会との共生

▶方針・考え方

●地域や社会の課題解決や活性化に向けた社会貢献活動

当社グループは、「関西電力グループ行動憲章」において、地域や生活に密着した事業者として、さまざま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む旨を記載し、当社グループの事業活動などを通じて社会貢献活動を実施してきました。

近年、人口減少や環境問題をはじめとした社会課題が先鋭化、鮮明化する中、企業市民としての活動も含めた社会貢献活動をこれまで以上に積極的に展開していくため、2024年6月、「関西電力グループ社会貢献活動方針」を制定しました。

当社グループは、保有する経営資源を活用し、事業活動ならびに良き企業市民としての活動を通じて、地域や社会の課題解決や活性化に積極的に取り組みます。また、従業員一人ひとりの社会貢献活動への積極的な参加を支援していきます。

◆関西電力グループ社会貢献活動方針

地域や社会の『力』になりたい

関西電力グループは、「関西電力グループ社会貢献活動方針」を以下のように定め、この基本方針に沿って、事業活動を通じて地域や社会の期待に応えるとともに、良き企業市民として、様々な活動を行っていきます。

- (1) 関西電力グループは、地域や社会の持続的な発展のために、様々なステークホルダーと連携し、地域や社会の課題解決や活性化に積極的に取り組みます。
- (2) 関西電力グループは、地域や社会のみなさまとの対話を大切に、保有する経営資源を活用した取り組みを行います。
- (3) 関西電力グループは、従業員一人ひとりの自発的な活動を尊重し、社会貢献活動への積極的な参加を支援します。

【重点分野】 環境保全、地域活性化、次世代層育成

▶体 制

関西電力(株)：広報室

関西電力送配電(株)：地域コミュニケーション部 ほか

▶目 標

地域・コミュニティとの共生に向けた積極的な貢献

▶取組み

当社グループは、「関西電力グループ社会貢献活動方針」に掲げた重点分野を中心に、地域や社会の課題解決や活性化に取り組んでいます。

●環境保全

山林保全や植樹活動に加えて、当社グループのノウハウを活かした清掃活動や、発電所周辺の生態系保全、地域のみなさまと連携した美化活動などに取り組んでいます。



アマモの保全活動



事業所周辺清掃



木曽川でのアマゴ放流

◆CIELIA TREE PROJECT（関電不動産開発(株)）

関電不動産開発(株)では、分譲マンション「シエリア」または分譲戸建て住宅「シエリアガーデン」のご契約1件につき1本の苗木を植える取組み「シエリアツリープロジェクト」において、2024年10月から2025年5月までの期間において認定NPO法人環境リレーションズ研究所が運営する「Present Tree」を通じて累計651本分の苗木を寄付しました。2025年6月以降は関電不動産開発(株)が長野県大町市に所有する「関電不動産開発 くろよんの森」に植樹先を変更し、「シエリアツリープロジェクト」として659本の植樹を実施しました。

CIELIA TREE PROJECT
シエリアツリープロジェクト

●地域活性化

地域に根差した伝統文化や芸術、スポーツ支援をはじめ、地域への貢献・活性化の取組みを地域のみなさまとともに進めています。



祇園祭山鉦の配電検査



高所作業車を活用した文化財や街路灯等の清掃・点検



びわ湖マラソンボランティアへの参加



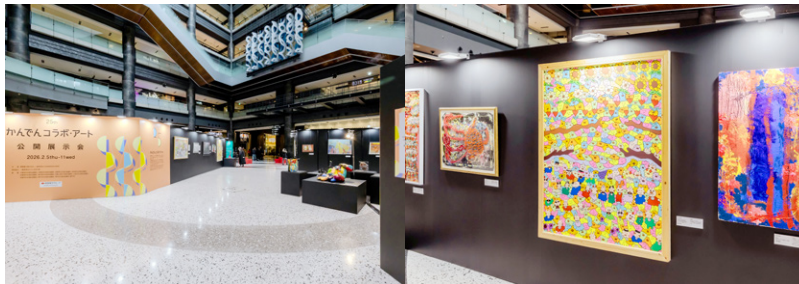
大阪クラシック2025への協力



関西電力ボート部

◆かんでんコラボ・アート

障がいのある方々にアートの創造を通じて自己を表現する喜びを感じていただくとともに、作品をご覧いただく方々にその魅力や作者の可能性を感じていただくことを目的に、2001年から障がい者アートの公募展「かんでんコラボ・アート」を開催しています。受賞作品などは公開展示会やホームページを通じて紹介しています。また、2025年度には25周年を記念して、展示会を実施しました。



公開展示会(グランフロント大阪)



25周年記念作品展示会(関電ビルディング)

◆世界遺産「紀伊山地の霊場と参詣道」の維持・修復活動

奥深い歴史と豊かな自然を併せ持つ世界遺産・熊野古道。和歌山県と共同でこの参詣道の維持・修復活動「道普請」を実施しています。関西に根付いた企業として1千年以上受け継がれてきた貴重な資産を良好な状態で保全し、次世代に受け継ぐ活動に取り組んでいます。



道普請の様子

●次世代層育成

エネルギーミックスやゼロカーボンの重要性について幅広い層の方々に共に考えていただく機会を創出するため、説明会や小・中学生向け授業、職業体験の機会提供などを実施しています。



Minecraftカップのゴールドパートナーとして協力



ワークショップの様子



エネルギー教室



地域イベントへの当社ブース出展

◆地域新価値共創プロジェクト～ WACCA2040 ～

産官学が連携して、和歌山県の地域活性化等に資する人材創出のため、「地域新価値共創プロジェクト～ WACCA2040 ～」を実施。本プロジェクトを通じた次世代の地域の担い手創出により、和歌山県が抱える地域課題の解決、ひいては地域の発展に貢献します。



WACCA2040の協定式

◆キッズニースポンサーデーイベント(関西電力送配電(株))

関西電力送配電(株)は、未来を担う子どもたちが将来の仕事について考えるきっかけづくりとして、キッズニア甲子園に「送配電会社」パビリオンを出展しています。パビリオンでは、高所作業車に乗り、停電からの復旧作業を模擬体験することで、電気を安全・安定的にお届けし、人々の暮らしを支える仕事の大切さややりがいを感じてもらうことを目指しています。2026年2月には、特別イベントを開催し、子どもたちに通常のキッズニア体験に加え、当社主催のクイズラリーや当社キャラクター「おくりん」との写真撮影にご参加いただきました。



キッズニア甲子園(関西電力送配電(株))

●社会貢献活動に励む従業員を支援

従業員の自発的な活動を支援するため、ボランティア休暇制度などを設けています。また、社内ポータルサイトにある「社会貢献活動サイト」では、ボランティア情報や各事業所での活動事例などを発信しています。

●事業活動を通じた社会貢献の取組み

社会課題の解決に資するため、銀行サービスや社会貢献活動促進サービスなど、地域や社会のみなさまの行動のきっかけとなる取組みを展開しています。



「預けるだけで、サステナブル。」な銀行サービス CQ BANK



「はぴeポイント」で地域・社会を応援

◆社会貢献活動促進サービス「モアクト」

ゼロカーボンをはじめさまざまな社会課題の解決に取り組む企業・団体や自治体などと生活者を結び、生活者の社会貢献への意識や行動変容を促すサービス「モアクト」の実証を2024年11月に開始しました。2025年8月には新規申込の受付を再開し、2026年7月1日には株式会社モアクトを設立し、事業を開始しました。このサービスはスマートフォンなどで利用可能なアプリ「モアクト」上で、社会課題の解決につながる幅広いジャンルの“ミッション”(=社会貢献につながる行動)を提供することで、行動変容を目指すものです。本サービスを通じて社会課題の解決につながる“ミッション”を提供する企業・自治体は40社を超え、約17万人が登録しています。(2026年8月末時点)



モアクトのサービス概要

社会課題に関連する「ミッション」をクリアしてお得なポイントをゲット。
＜ソーシャルグッドなアクションアプリ＞

「トクつむ。トクする。」

徳

得



モアクトのイメージ

社内外との積極的なコミュニケーション

▶方針・考え方

●広報活動を通じた社内外とのコミュニケーション

広報活動を通して、ステークホルダーのみなさまに適切に情報発信を行い、当社グループ事業にご理解をいただくとともに、頂戴したご意見やご要望について、経営層や従業員と共有を図り、事業活動に反映させるという双方向のコミュニケーションを心がけ、信頼を賜ることができるよう努めています。

また、このような活動を通じて、当社グループ事業への理解獲得を図るとともに、ブランドステートメント「power with heart」に込めた“まごころと熱意を込めたサービスで、お客さまや社会の『力』になりたい”という想いのもと、透明性の高い開かれた事業活動を展開していきます。

▶体制

関西電力(株)：広報室

関西電力送配電(株)：地域コミュニケーション部 ほか

▶目標

全てのステークホルダーからの理解・共感・信頼の獲得

▶取り組み

●ステークホルダーへの情報開示の充実

当社グループは株主をはじめとするステークホルダーのみなさまに向けて、有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書、統合報告書等にて会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る非財務情報等について、積極的に開示を行っています。その際、会社法等の法令で定められる内容のみならず、株主をはじめとするステークホルダーのみなさまとの対話に有用と考えられる情報については、正確かつ具体的な内容で開示する等、付加価値の高い説明となるよう努めています。また海外投資家に向けての情報提供として必要に応じて英語版の媒体を作成しています。

当社グループは、株主・投資家との建設的な対話を促進し、法令遵守をはじめとする当社の基本姿勢や経営計画等をはじめとする経営の基本方針についてのご理解を得るとともに、いただいた建設的な意見を経営に反映することで、株主・投資家のみなさまと長期にわたり確固たる信頼関係を築いていきます。

●報道機関への対応

報道機関が報じる情報は、お客さまの当社グループに対するご理解やイメージに大きく影響することから、適時適切な情報発信が必要となります。そのため、社長会見をはじめとした、報道機関への情報発信を積極的に実施するとともに、報道機関からの取材にも迅速かつ的確に対応することで、当社グループ事業への理解促進を図っています。また、会見のWeb配信を実施するなど、情報発信方法の多様化にも取り組んでいます。

●メディアを活用した情報発信

ブランドステートメント「power with heart」に込めた想いのもとで取り組む、当社グループの事業活動に関する情報をお客さまや社会のみなさまにわかりやすくお伝えするため、さまざまなメディアを活用しています。

テレビCMや新聞広告、Web広告、そしてホームページやSNS、広報誌などのツールを用いてより多くのお客さまとのコミュニケーションを活性化させることで、当社グループ事業への理解・信頼獲得を図っています。

◆テレビCM・新聞広告・Web広告による情報発信

映像や音楽で分かりやすく情報をお伝えできるテレビCMやWeb広告、比較的多くの情報をじっくりとご覧いただける新聞広告など、それぞれの媒体が持つ特性を生かして、当社グループの取組みを発信しています。



当社テレビCM

◆ホームページによる情報発信

エネルギーの安全・安定供給やサステナビリティの取組み、IR、採用活動、プレスリリースなどの企業活動に関する情報を掲載しています。お客さまにとってより見やすく分かりやすいホームページを目指し、トレンドに沿ったレイアウトへの見直しなど、視聴者目線を徹底し、継続的な工夫・改善を図っています。



当社ホームページ

◆オウンドメディア「かんでんWITH YOU」による情報発信

『日々を楽しむ情報をシェアするお役立ちメディア』をコンセプトに、関西エリアのトレンドや暮らしに役立つ情報を発信しています。暮らしの中の身近な疑問や関心ごとに対して、ナビゲーターが読者と同じ目線で情報を紹介しながら、一緒に答えを探していく構成としています。合わせて、当社事業やサービスに関連するテーマも取り上げることで、当社への親近感の醸成や事業活動への理解促進を図っています。



かんでん WITH YOU



かんでん WITH YOU

◆SNSによる情報発信

当社グループの事業活動に共感していただくことをめざし、ソーシャルメディアを活用しています。

X・Facebookでは、リアルタイム性やトレンドを意識した投稿や従業員にフォーカスを当てた投稿を実施。加えて、Xでは非常時のコミュニケーションツールとして、災害などの発生時に迅速に情報を発信しています。

Instagram・TikTokでは、暮らしに役立つ情報をテーマとし、節約術やライフハック術などを発信。身近で親しみやすいアカウントを目指し、トークンや映像・デザイン面にも工夫を取り入れています。

公式X・Facebook



公式Instagram・TikTok

◆Web動画の公開による情報発信

経営理念『あたりまえ』を守り、創る』に込めた想いはじめ、当社グループの事業活動や社会貢献活動について理解を深めていただけるよう、Web動画を公開しています。



Web限定動画



社会貢献動画

◆広報誌「YOU'S」による情報発信

当社グループの事業活動についての理解を深めていただくことを目指し、Webメディア「YOU'S」を発行しています。お客さまや社会のみなさまの関心事をテーマとして取り上げながら、当社グループとみなさまを繋ぎ、面白くて役立つ情報をお届けしています。なお、「YOU'S」は2026年8月をもって冊子での発行を終了し、以降は当社ホームページ内の「YOU'S」専用ページを通じて情報を発信してまいります。

YOU'S



●エネルギーに関する理解活動

エネルギーミックスやゼロカーボンの重要性について、幅広い層の方々に共に考えていただく機会を創出するため、説明会や小・中学生向け授業などを実施しています。実施にあたっては、VRを用いた発電所見学体験を取り入れるなど、より直感的かつ分かりやすく学べるよう工夫しています。また、パソコンやスマートフォンなどから参加できる「オンライン見学会」も活用し、発電所内部の見学や所員とのコミュニケーションなどを通じて、現地見学に近い体験機会を提供しています。さらに、2024年度からは、中学校・高等学校の授業時間内で、エネルギーについて学ぶ探究型プログラム『「未来」に向けたエネルギー探究学習』にも取り組んでいます。

2025年度には、大阪・関西万博会場において、SDGsの観点からエネルギーの未来について考えていただく体験型イベントを実施しました。



大阪・関西万博での体験型イベント

●インターナルコミュニケーションの活性化

経営理念や中期経営計画の取組みをはじめとした経営上の重要事項や、当社グループの事業に関する情報、各職場や従業員の取組みなどを、社内ポータルサイトなどを通じて、適時当社グループ内へ情報発信しています。



経営層からのメッセージ

また、従業員のエンゲージメント向上を目的に、経営層と従業員、従業員間の双方向コミュニケーションを深める取組みを実施しています。経営層と従業員間のコミュニケーションにおいては、社内ポータルサイトおよびグループポータルサイト上に、経営層からのメッセージを掲載し、従業員が自由にコメントできるようにしています。従業員間のコミュニケーションにおいては、社内ポータルサイト上に、従業員が気軽にニックネームで投稿できる掲示板「みんなdeトーク」を設置し、ワークライフバランスのコツや、業務に活用できる便利なアイデアなど、さまざまなテーマで自由闊達に意見交流ができるようにしています。

●社会のみなさまの声を事業活動に反映

当社グループは、ステークホルダーのみなさまからの声に耳を傾け、頂戴したご意見やご要望について、経営層や従業員と共有を図り、事業活動に反映させることで、信頼を賜ることができるよう努めています。

●関連データ

	2023年度	2024年度	2025年度
ボランティア休暇取得	50件(61日)	80件(149日)	138件(264日)
社会貢献活動回数(エネルギー教室含む)	1,517回	1,224回	1,269回
社会貢献活動額 ^{※1}	2,027百万円	2,791百万円	2,448百万円
うち寄付金額	171百万円	296百万円	165百万円
うち福井県・立地町における新たな地域振興の仕組みによる寄付実績額 ^{※2}	—	—	74百万円

※1 2020年度実績より事業活動を通じた社会貢献活動額も一部計上

※2 2025年度の信託銀行への拠出額は20,777百万円

持続可能なサプライチェーンの構築

SOCIAL 

▶方針・考え方

関西電力グループは、「関西電力グループ行動憲章」、「関西電力グループ調達基本方針(以下、本方針)」および「パートナーシップ構築宣言」に基づき、あらゆる事業活動において、持続可能で透明性の高い、責任ある調達活動に努め、取引先のみならず、みなさまとの連携によるサプライチェーンの強化に取り組んでまいります。

2025年8月には本方針の実践と持続可能なサプライチェーン構築のための取引先のみならず、みなさまへのお願い事項をまとめた「関西電力グループ調達ガイドライン」(以下、調達ガイドライン)を制定しました。我々の調達活動は大切なパートナーである取引先のみならず、みなさまによって支えられています。取組みにあたっては、みなさまとのコミュニケーションを大切にしながら進めていきます。

●関西電力グループ調達基本方針

1.コンプライアンスの実践・徹底

あらゆる調達活動の基盤として、コンプライアンスを実践・徹底し、すべての関係法令およびそれらの精神を遵守します。

また、個人・秘密情報・知的財産の厳正な管理・保護には十分配慮します。

2.透明性の高い責任ある調達活動

透明性の高い、責任ある調達活動を行います。不当な利益の取得を目的とする贈収賄等を行わず、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。また、反社会的勢力・団体とは一切関係を持ちません。

国内外を問わず広く新たな企業との取引を推進し、取引先選定にあたっては、以下の取引先選定基準に則り、経済的・社会的合理性を考慮したうえで公平・公正に行います。

取引先選定基準：

コンプライアンス、人権の尊重、安全性、品質・技術力、環境への配慮、経営状況、価格、納工期の確実性、保守・管理の実施状況、アフターサービス、事故・不具合への対応状況等

3.人権の尊重

人権を尊重し、いかなる差別や非人道的取扱い(強制労働・児童労働等)にも関与しません。

また、労働者の権利(結社の自由・団体交渉権、適切な賃金の支払等)を尊重します。

4.強固なパートナーシップの確立

取引先のみならず、みなさまとの双方向のコミュニケーションを深め、協働して改善に取り組むことで、強固なパートナーシップの確立を目指します。また、材料調達から製造、物流、保守に至るサプライチェーン全体の最適化に向けて協業して取り組む等、相互発展に向けた関係の構築に努めます。

5.安全の確保

全ての行動において安全確保を最優先とし、労働災害や労働疾病の防止、公衆保安等を徹底します。

6.コスト低減と品質の維持向上

技術革新や新たな発想による原価低減、取引先のみならず、みなさまとの連携強化により、持続的な調達コストの低減取組みを推進します。また、お客さまに選ばれる商品・サービスの提供のため、品質・技術力の維持向上に取り組めます。

7.環境への配慮と地域社会への貢献

環境負荷の少ない資機材の調達を推進し、脱炭素社会および循環型社会の構築へ貢献します。
また、取引先のみならずとともに地域社会の発展への貢献に努めます。

8.継続的な安定調達

取引先のみならずと連携し、発注方法の改善等による継続的な安定調達に取り組みます。また、事故や自然災害、感染症のまん延等の発生に備えた組織的な危機管理を徹底し、これらの発生時には、迅速な資機材等の手配に努めます。

●パートナーシップ構築宣言に則った調達活動の実施

当社は、2020年10月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。また、受託中小企業振興法に基づく「振興基準」が2026年1月に改正されたことを受けて、同年1月付で新たなひな形に基づき宣言を更新しました。本宣言に則った調達活動を実施するため、宣言内容について、社内外への周知徹底を図るとともに、取引先のみならずからのお申し出やご相談に対して、真摯に対応することで、共存共栄の関係構築に取り組んでいます。

▶体制

所管役員：関西電力(株) 坂田 道哉(執行役常務)

事務局：関西電力(株) 調達本部

▶目標

調達基本方針の実践と取引先への浸透

「関西電力グループ調達ガイドライン」の取組み状況に関するアンケートを主要な取引先200社以上に実施

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

▶取組み

●研修の実施

関西電力調達本部では、調達基本方針の浸透および実践を目的として、転入者および新入社員への研修を実施しています。

●取引先への浸透

取引先のみならずに対しては取引先登録等の機会を活用して調達基本方針の説明を実施するとともに、契約書に調達ガイドラインの順守について明記し合意いただいています(適用率100%)。また、調達ガイドラインに関するアンケート(200社以上)およびパートナーシップ構築に関するアンケート(500社以上)を実施し、説明会等の機会を活用して取引先のみならずへフィードバックを実施しています。

●関連データ

方針	
調達基本方針	https://www.kepcoco.jp/sustainability/csr/proc/index.html
関西電力グループ調達ガイドライン	https://www.kepcoco.jp/corporate/procurement/guidelines/index.html
パートナーシップ構築宣言	https://www.kepcoco.jp/corporate/procurement/partnership/index.html



ガバナンス

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス体制

コンプライアンス

リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス体制

GOVERNANCE



コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

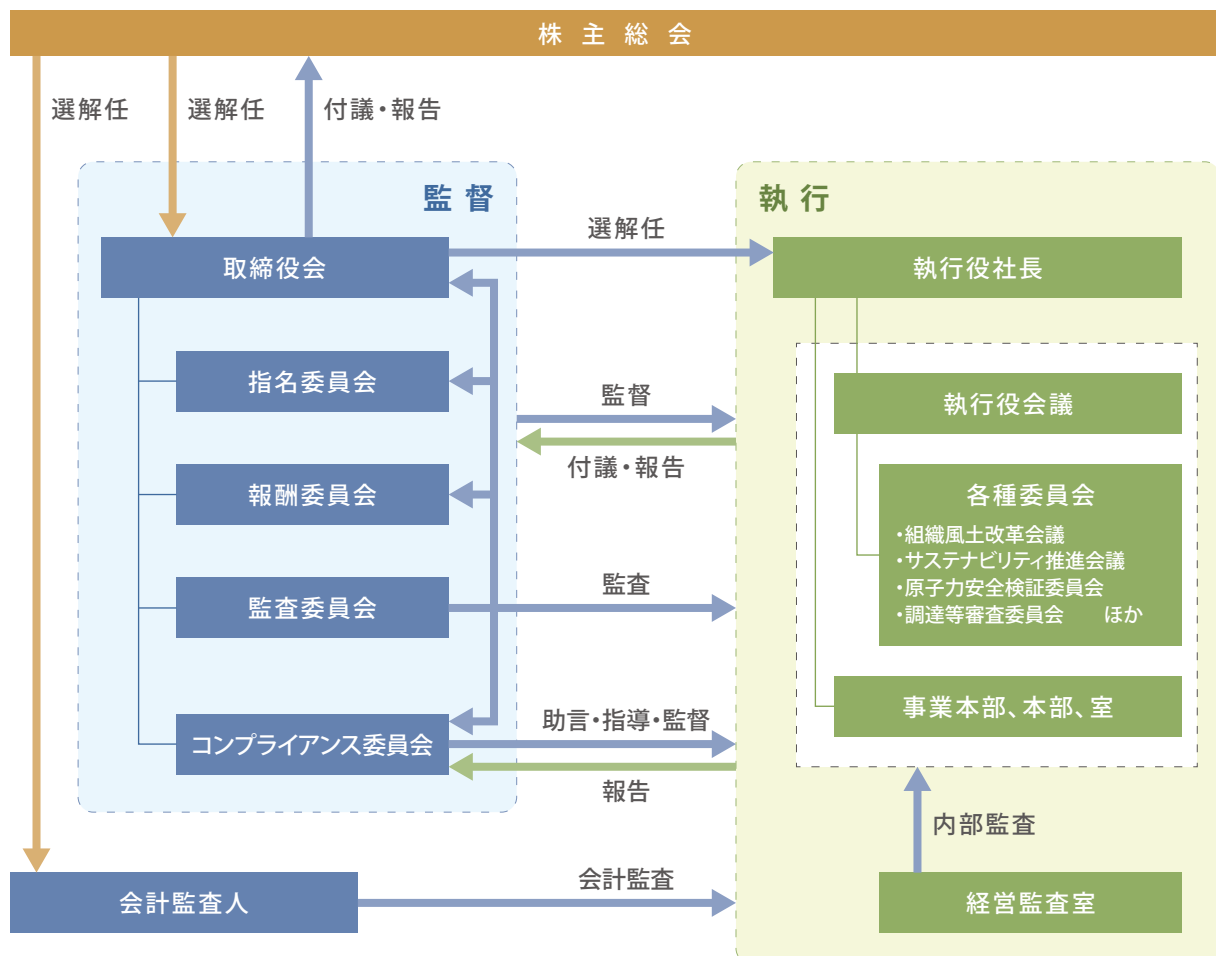
当社グループは「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」に基づき、ステークホルダーのみなさまのご期待にお応えし続けることで、持続的な企業価値の向上と社会の持続的発展に貢献します。

その実現に向けた経営の最重要課題は、コーポレート・ガバナンスの強化であると認識し、当社のコーポレート・ガバナンスにおいては、経営の透明性・客観性を高めることを目的に、執行と監督を明確に分離した「指名委員会等設置会社」の機関設計を採用しています。

監督においては、ステークホルダーのみなさまの視点を反映するため、取締役会を中心に外部の客観的かつ多様な視点を重視した体制を構築し、執行に対して適切な監督を行うことで、経営の透明性・客観性の向上を図ります。

コーポレート・ガバナンスの概要

当社は、株主総会から経営の負託を受けた取締役会のもとに、執行役員会議および各種委員会を置き、業務の執行を適正に行うとともに、取締役会等を通じて取締役および執行役の職務執行を監督しています。



コーポレート・ガバナンス体制

1. 監督

●取締役会

◆構成

取締役会については、当社の事業規模、事業内容、経営課題への対処、および監督機能の観点から、ジェンダー、国際性、職歴や年齢などの多様性と適正な規模の両立を図り、さまざまな分野の経営者や専門家として培われた豊富な経験と識見を有する独立社外取締役(9名)と、当社事業について豊富な経験と識見を有する社内取締役(5名)により、全体としてバランスのとれた構成としています。

また、適切な意思決定と実効的な監督を行う観点から、取締役会を構成する取締役の員数は、20名以内とし、その過半数を独立社外取締役としています。

なお、取締役会議長は、独立社外取締役が務めることとしています。

◆役割と責務

取締役会は、多様で幅広いステークホルダーの立場を踏まえ、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上のために、「企業戦略等の大きな方向性を示すこと」、「執行役による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと」、「独立した客観的な立場から、経営に対する実効性の高い監督を行うこと」を主要な責務としています。経営計画等の経営の基本方針については、多様な観点から十分に議論を行ったうえで決定し、その進捗状況を定期的にモニタリングし、その結果を今後の方針に反映させます。実効的な内部統制やリスク管理の体制を整備し、特にコンプライアンスの観点から経営を監督しつつ、執行役の迅速・果断な意思決定を支援します。また、特に重要な事項については、重点的に報告を求める等、取締役会による特別監督を行います。

執行と監督を明確に分離する観点から、取締役会は、経営の基本方針に基づく業務執行の決定については、原則として執行役に委任します。なお、執行役への委任の有無にかかわらず、特に重要な業務執行の決定については、必要に応じ、検討段階において取締役会で事前に議論を行い、執行役は社外取締役をはじめとする取締役からの適切な意見・助言を得ます。

●指名委員会

指名委員会の委員長は独立社外取締役であり、また委員4名全員が独立社外取締役です。

当委員会は、「取締役候補者の指名を行うに当たっての方針」を定め、取締役の選解任に関する株主総会議案を決議するほか、その他役員人事に関する事項について、決議・審議を行います。また、グループ全体の持続的成長と、中長期的な企業価値の向上のため、執行役社長の選定を最も重要な戦略的意思決定であると考え、十分な時間と資源をかけて後継者計画の策定・運用および後継者候補の計画的育成に取り組みます。後継者計画の策定にあたり、次の執行役社長に期待する成果や必要な経験・スキル、コンピテンシー（能力）、ポテンシャル(素質)、価値観、人柄について審議し、「社長のあるべき姿像」を確認します。

加えて、社内評価や、第三者機関による外部評価等も活用し、多面的に候補者の情報を収集するとともに、指名委員が直接面談するなど、選任プロセスを明確化し、高い透明性・客観性を確保しています。

委員長：榊原定征

委 員：真鍋精志、園潔、本島なおみ

●報酬委員会

報酬委員会の委員長は独立社外取締役であり、また委員4名全員が独立社外取締役です。

当委員会は、「取締役および執行役の報酬等の決定に関する方針」を定め、取締役および執行役の個人別の報酬を決議するほか、その他役員報酬に関する事項について、決議・審議を行います。また、取締役の報酬水準など、報酬に関する諸課題の検討にあたっては、外部専門機関のデータや他社状況等を活用しています。

委員長：真鍋精志

委 員：榊原定征、矢萩典代、遠藤信博

●監査委員会

監査委員会の委員長は独立社外取締役であり、独立社外取締役4名と執行役を兼務しない社内取締役2名で構成しています。監査委員会を構成する取締役には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとしています。

監査委員会は、その職務を執行するために必要な基本方針、規則等を定め、当社または当社の子会社の執行役、取締役または従業員等の職務執行について適法性・妥当性の観点から監査を行うとともに、監査の状況・結果について取締役会に報告・意見表明等を行っています。また、必要に応じて執行役等に対して助言または勧告を行います。

監査委員会、内部監査部門および会計監査人は、適宜、連携して監査を実施することおよび監査計画や監査結果の意見交換等を通じて互いに緊密な連携を図ることで、効率的かつ実効性のある監査に努めています。

また、監査委員は、執行役会議などの重要な会議体に出席し、執行役から経営上の重要事項に関する説明を聴取しています。

委員長：友野宏

委 員：内藤文雄、園潔、原悦子、西澤伸浩、荒木誠

●コンプライアンス委員会

当社グループにおけるコンプライアンスに係る監督機能強化のため、執行から独立した「コンプライアンス委員会」を取締役会直下に設置しています。コンプライアンス委員会は委員長を含む委員の過半数を社外有識者として、コンプライアンスに係る基本方針や、取締役および執行役等に関する問題事象の対処方針など特に重要なものについて、審議・承認するとともに、社長等執行に対して必要に応じ直接指導、助言、監督し、取締役会に定期的に報告を行っています。

委員長：菊地伸(弁護士)

委 員：松山遙(弁護士)、中谷常二(大学教授)、森望(関西電力社長)、池田雅章(関西電力CCO)

●取締役

◆指名方針

当社取締役は、「関西電力グループ経営理念Purpose & Values」のもと、その全員が、コンプライアンスはもとより、サステナビリティの観点を重視し、自らの職務を執行することができる人物である必要があります。

そのうえで、取締役候補者の指名については、ジェンダー、国際性、職歴や年齢などの多様性を踏まえたうえで、適切な意思決定と実効的な監督を行う観点から、能力、経験、人格、識見などについて、当社取締役としてふさわしい人物かどうかを総合的に勘案し、指名委員会が審議し、決定しています。その際、十分な経営経験を有するものを一定数選任することとしています。

社外取締役候補者については、外部の客観的な視点から、取締役会の監督機能強化の役割を担う観点から、株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件を踏まえ、下記のとおり、指名委員会が策定した独立性基準に照らして、独立性を有していることを確認しています。

社外取締役が他の上場企業の役員を兼任する場合には、当社の社外取締役としての役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できるよう、兼任数を合理的な範囲内としています。

【当社が定める独立性基準】

当社は、社外取締役が以下1～9のいずれにも該当しない場合に、独立性を有するものと判断しています。

1	当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
2	当社の主要な取引先またはその業務執行者
3	当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
4	当社から多額の寄付・会費を受けている者またはその業務執行者
5	当社の監査法人の業務執行者
6	当社の主要株主である者またはその業務執行者、および当社が主要株主である会社の業務執行者
7	当社または当社子会社から役員を受け入れている会社の業務執行者
8	最近において、上記1～7のいずれかに該当していた者
9	次のいずれかに掲げる者(重要でない者を除く)の配偶者または二親等以内の親族
	(1) 上記1～3までに掲げる者 (2) 現在または最近における当社または当社子会社の業務執行者

【取締役のスキル・マトリックス】

指名委員会が選定した当社の取締役会が有すべき経験や識見、および取締役のスキルの保有状況は次のとおりです。

取締役	経営経験	特に期待する知見・能力						
		法務・ガバナンス	財務・会計	環境・エネルギー	テクノロジー・イノベーション	顧客・社会エンゲージメント	グローバルビジネス	人財開発
榊 原定 征	●	●		●	●		●	
友 野 宏	●	●		●	●		●	
内 藤 文 雄		●	●					
真 鍋 精 志	●	●	●			●		●
園 潔	●	●	●			●	●	
矢 萩 典 代						●		●
原 悦 子		●					●	
遠 藤 信 博	●	●			●		●	
本 島 なおみ	●			●		●		●
森 望	●	●		●	●	●		●
小 川 博 志		●		●				●
田 中 徹	●	●	●					●
西 澤 伸 浩		●	●					
荒 木 誠	●	●			●	●		

◆役割と責務

取締役は、取締役会等において、積極的に意見を表明し、建設的な議論を尽くすものとし、また、職務を執行するにあたり、他の取締役や執行役に対し説明を求めることを含め、十分な情報収集に努めています。

社外取締役は、経営者や専門家としての豊富な経験や識見を活かし、外部の客観的な視点から、取締役会の監督機能強化の役割も担っています。また、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、社外取締役同士で意見交換を活発に行うとともに、執行役とも十分に連携しています。

◆トレーニング

取締役に対して、その役割・責務を果たすうえで必要な知識を付与するため、就任の際、また就任後も定期的に研修を行う等、適切なトレーニングの機会を設けています。社外取締役に対しては、その役割・責務を果たすうえで必要な知識を習得できるよう、就任の際、また就任後も継続的に、当社グループの事業・財務・組織等に関する説明を行っています。さらに、事業内容の理解促進を目的とした当社施設の視察や第一線職場との対話等も適宜行っています。

●スキル・マトリックス作成の考え方

当社は、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」を最上位概念として、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、安全を守り抜くことを大前提に「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い、持続可能な社会を実現することを掲げており、「コンプライアンス」や「サステナビリティ」については、取締役全員が備えるべき視点・姿勢と位置付けています。

この理念のもと、経営計画の達成に向けて、特に重要となる9個のマテリアリティを特定しております。これらマテリアリティの解決・達成に向けて、経営の監督機能を適切に発揮するため、経営経験者には、経営戦略の策定やリスクマネジメント、組織運営など、総合的な知見の発揮を期待するとともに、取締役会全体として備えるべき専門的な知見・能力を下記のとおり特定いたしました。

法務・ガバナンス	公正な事業活動、持続的な企業価値向上に向けて、法令遵守状況や、コーポレート・ガバナンス・内部統制・リスク管理の体制構築・運用状況を監督できる知見・能力が重要であるため
財務・会計	正確な財務報告や財務健全性の維持、企業価値の向上に向けた成長投資の推進、財務戦略や資本政策等を監督できる知見・能力が重要であるため
環境・エネルギー	エネルギーをはじめとするグループ各事業において、社会情勢や政策動向等を踏まえながら、ゼロカーボンへの挑戦をはじめとする環境負荷の少ない事業推進を監督できる知見・能力が重要であるため
テクノロジー・イノベーション	当社の事業基盤を支え、新たな価値を提供していくためには、最新の技術動向を踏まえ、DX・イノベーション推進等を監督できる知見・能力が重要であるため
顧客・社会エンゲージメント	多様なステークホルダーから信頼され、共に成長・発展していくためには、広報、コミュニケーション、マーケティング、地域共生等に関する取組みを監督できる知見・能力が重要であるため
グローバルビジネス	異なる文化・商慣習に即した海外事業の展開や収益性向上、ビジネスパートナーとの良好な関係構築等を監督できる知見・能力が重要であるため
人材開発	従業員一人ひとりが、意欲や能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍するためには、人材育成やDE&I推進、人事制度等の人材基盤の強化の取組みを監督できる知見・能力が重要であるため

2. 執行

● 執行役

◆ 選任方針

執行役は、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」および「関西電力グループ行動憲章」等に定めた経営の基本的方向性や行動の規範に従い、また、社長による「ステークホルダーのみなさまに対する宣誓」、「公正な競争の実現に向けたコミットメント」の趣旨に則り、率先して、自らの職務の執行を律することが求められています。執行役の選解任については、当社事業の各分野における豊富な専門的知識と経験、業務執行能力、人格などについて、当社執行役としてふさわしい人物かどうかを総合的に勘案し、取締役会において審議し、決定しています。

◆ 役割と責務

執行役は、取締役会決議により、取締役会から委任された業務執行の決定を行い、かつ、会社の業務を執行しています。

◆ トレーニング

執行役に対して、その役割・責務を果たすうえで必要な知識を付与するため、就任の際、また就任後も定期的に研修を行うなど、適切なトレーニングの機会を設けています。

● 執行役会議、各種委員会

取締役会の決定した基本方針に基づいて、当社グループ全般の重要な業務執行方針および計画ならびに業務執行に関し審議するとともに、必要な報告を受けるため、執行役社長を議長に全ての執行役で構成する「執行役会議」を原則として毎週開催し、迅速かつ適切な会社運営を実施しています。上記に加え、当社は、執行の適正化と円滑化を図るため各種委員会組織を設置し、執行役会議を通じた意思決定や各部門の業務執行を支援しています。これらは各目的に関連する業務を担当する執行役を主として構成し、定期的に開催または必要に応じて適宜開催しています。

◆ 組織風土改革会議

「組織風土改革会議」については、組織風土改革をはじめとした新電力顧客情報の不適切な取扱いに係る事案および小売電気事業における独占禁止法違反に係る事案の再発防止策を総合的に推進します。同会議は、当該事案に係る全社的な課題の把握・分析、再発防止に向けた総合的方策の策定、組織風土改革や内部統制の強化に向けた具体的方策の検討・推進および実施状況の確認等を行っています。

◆ 内部統制部会

当社グループの事業活動に伴うリスクを適切なレベルに管理し、当社グループの持続的な成長を実現するため、「内部統制部会」を設置しています。同部会では、内部統制システムの整備・運用状況の評価や、改善に係る総合的方策の検討、また、不備事項の改善指示および改善状況の確認・支援を行っています。

◆ サステナビリティ推進会議

サステナビリティに係る課題の対応については、当社グループとしての基本的な考え方や、遵守すべき行動の規範を「関西電力グループ行動憲章」に定めるとともに、執行役社長の森望を議長に計23名で構成する「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や、実践状況の確認等を行うことで、具体的な活動を展開・推進しています。

◆ 原子力安全推進委員会・原子力安全検証委員会

原子力安全については、将来世代の従業員まで引き継いでいく原子力安全に係る理念を社達「原子力発電の安全性向上への決意」として明文化し、これに基づき、たゆまぬ安全性向上に取り組んでいます。また、「原子力安全推進委員会」において、美浜発電所3号機事故を踏まえた再発防止策の推進や安全文化の醸成、福島第一原子力発電所事故を踏まえた自主的・継続的な取組みに関して、広い視野から確認、議論を行い、全社一丸となり、取組みを推進しています。

さらに、社外の有識者を主体とする「原子力安全検証委員会」において、独立的な立場から助言等を得て、安全性向上の取組みに反映しています。

◆ 調達等審査委員会

工事の発注や契約手続き、寄付金や協力金に関する拠出手続きの適切性、透明性を確保することを目的に、社外有識者を過半数とする「調達等審査委員会」を設置し、外部の専門家の視点で審査する仕組みを構築しています。

●内部監査

内部監査については、リスクベースで客観的なアシュアランス業務およびアドバイザリー業務などにより、経営理念の実現に寄与し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献することを目的としており、「経営監査規程」に基づき、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況に係る適正性・有効性などの監査を行っています。

内部監査の専任組織として、公認内部監査人や公認情報システム監査人を擁する「経営監査室」を設置しております。また、社外の有識者を含む「経営監査委員会」を設置し、社外の見識や情報を取り入れ、公正かつ専門的な立場から、グループ全体の内部監査の適正を確保しています。

内部監査計画については、当社グループを巡るさまざまなリスク事象などを踏まえ、執行役会議に付議し、監査委員会に報告しています。また、監査結果については、執行役会議、取締役会および監査委員会に報告を行っています。なお、各職場は、監査結果を踏まえ、必要な改善活動を行うなど、適正な業務運営の確保に努めており、経営監査室は、適宜、監査における指摘事項のフォローアップを実施しています。

また、経営監査室は内部監査の有効性・効率性向上を目的に、監査品質の向上に取り組むとともに、グループ各社の内部監査部門に対しても研修機会や個々の監査におけるノウハウの提供といった支援も行っています。

加えて、その時々の子会社の重要事項に関して、経営層のメッセージが伝わっているかを確認し、職場の受け止めや反応を取りまとめ、執行役会議などに報告する「Auditコミュニケーション」と称する対話活動も実施し、「経営層と職場の橋渡し」にも取り組んでいます。

3. 顧問

当社は下記のような顧問制度を採用しています。

◆制度

当社グループの持続的な発展に寄与する場合、必要に応じて顧問を置くことができることとしています。

◆委嘱・報酬決定プロセス

客観性を確保する観点から、取締役および執行役を退任した者に顧問等を委嘱する場合は、その委嘱の必要性ならびに業務内容および報酬について、指名委員会および報酬委員会ならびに取締役会において、厳正に審議し、決定するとともに、顧問の委嘱業務および個別の報酬額について開示しています。

◆役割

顧問は、自らの経験や人脈等を活かし、業界活動、地域経済からの要請への対応など、関西経済および当社グループ事業の発展につながる社会貢献活動等を行う一方、経営への指導および助言活動は行いません。

4. 取締役・執行役の報酬

◆取締役および執行役の報酬等の決定に関する方針

（報酬制度の方針および概要）

取締役および執行役の報酬は、会社法の規定に基づき、報酬委員会において決定しています。

業務執行を担わない取締役の報酬については、その役割を踏まえ、基本報酬のみの構成としています。

業務執行を担う執行役の報酬については、企業業績と企業価値の持続的な向上に資するよう、各執行役の地位等に応じて求められる職責等を勘案した基本報酬に加えて、短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬および中長期インセンティブ報酬としての株式報酬で構成し、その支給割合については、目安として「基本報酬：業績連動報酬：株式報酬＝5：3：2」となるよう、設定しています。

（報酬決定プロセス）

社外取締役のみで構成している報酬委員会において、「取締役および執行役の報酬等の決定に関する方針」を定めたうえで、この方針に則り、取締役および執行役の個人別の報酬を決議しています。

また、報酬水準など、報酬に関する諸課題の検討に当たっては、外部機関のデータや他社状況などを活用しています。

◆報酬体系（基本報酬、業績連動報酬、株式報酬）

（基本報酬）

当社の基本報酬は、各取締役および執行役の地位等に応じて求められる職責等を勘案して、役位に応じた基準額を支給しています。

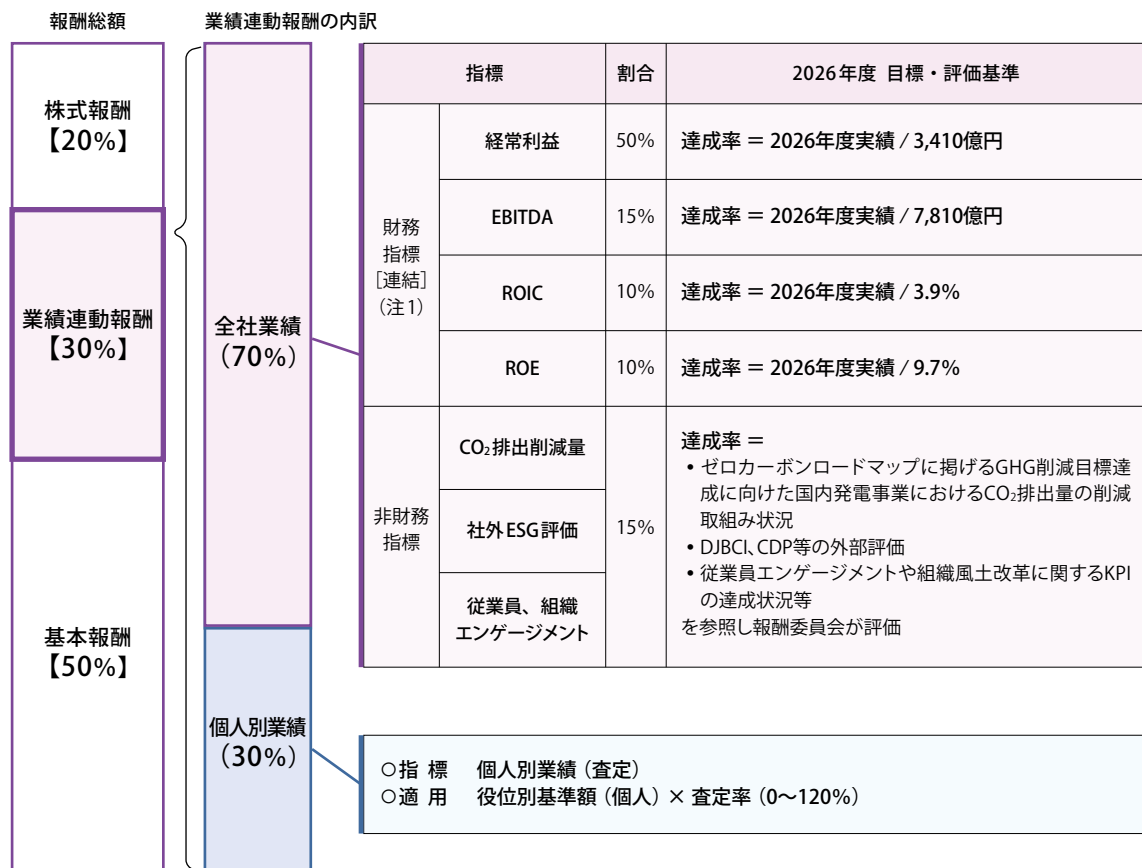
（業績連動報酬）

全社業績および個人別業績に基づき、年1回、7月に賞与として支給しております。経営計画の達成に向けたインセンティブとなるよう、全社業績は、経営計画で掲げる財務目標やESGの取り組み等に、また個人別業績は、各担当部門の取り組み等に基づき指標を設定し、評価しております。その支給額については、役位ごとの基準額に、目標に対する達成率を乗じて算定しています。

（株式報酬）

当社の株式報酬は、執行役等に、役位に応じた基準額に基づき、毎年一定のポイントを付与し、退任時にポイントの累積値に応じて、当社株式を交付および当社株式の換価処分金相当額の金銭を支給しています。

◆報酬体系



（注）1 経常利益、EBITDA、ROIC、ROEは、期ずれ調整後

2 業績連動報酬の役位別基準額（年額）

・取締役執行役社長 3,600万円 ・取締役執行役副社長 2,412万円 ・執行役副社長 2,232万円 ・執行役常務 1,512万円

3 全社業績は、業績の達成率に応じて0～150%の範囲で変動する。

4 個人別業績は、個人別の成果などに応じて0～120%の範囲で変動する。なお、執行役社長は、個人別業績を適用せず、全社業績の割合を100%とする。

5. 子会社のマネジメント

子会社に対しては、「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」および「関西電力グループ行動憲章」等の経営の基本的方向性や行動の規範について、浸透を図るとともに、子会社管理に係る社内規程に基づき、子会社における自律的な管理体制の整備を支援、指導することにより、企業集団の業務の適正を確保しています。具体的には、各種会議体でのコミュニケーションを通じ経営状況を定期的に把握するとともに、子会社における重要な意思決定については事前に関与しています。特に、当社グループの成長の柱となる事業を担う会社については、重要な業務執行方針および計画を執行役会議で審議しています。加えて、会社法をはじめとする法令等に基づく責務・役割の徹底を図るために、外部講師による集合研修を実施しています。

6. 取締役会の実効性評価と対応方針

取締役会は、年1回、第三者機関を活用し、全取締役を対象に、取締役会等の実効性に関するアンケート等を実施し、その分析結果を踏まえて、取締役会等の実効性について評価を行い、取締役会の運営をはじめとしたコーポレート・ガバナンスの改善を図っています。

(1) 2025年度の実効性評価の概要

評価・分析方法	評価項目
・2025年11月～12月、全取締役を対象として、第三者機関によるアンケート（5段階評価＋自由記述）を実施。 ・2026年1月～2月、アンケート結果を踏まえ、第三者機関が全取締役に対して個別インタビューを実施。 ・第三者機関による分析結果を踏まえ、取締役会等の実効性および課題、今後の取組み方針等について、2026年4月30日開催の取締役会にて審議・評価。	1. 取締役会の役割・機能 2. 業務改善計画に基づく取組み状況 3. 取締役会の構成・規模 4. 取締役会の運営 5. 指名・報酬・監査委員会の運営 6. 社外取締役の役割・サポート体制 7. 株主・投資家等との関係 8. 課題への対応状況

2025年度の調査結果の総評

取締役会の強みとして、「社外取締役中心の多様な取締役会構成と高い関与度」、「社外取締役の意見に対する執行側の真摯な対応による信頼関係」および「心理的安全性の高い議論環境と高度な事務局機能」が一体となって、取締役会の実効性を高めているとの分析結果を確認しております。

また、前回調査における主な課題のうち、「ステークホルダーとのコミュニケーションの強化」については、関連する設問の大幅な評点向上に加え、株主・投資家との対話の充実等を中心に肯定的なコメントが多数寄せられるなど、大きく改善していることを確認しております。

一方、「グループガバナンスに対する監督」については、取組みが着実に進んでいることは評価されているものの、グループ会社を含めた一体的な統制の確立と意識改革が引き続き課題として挙げられております。

なお、2023年度以降、取締役会による特別監督として、業務改善計画に掲げる各種取組みの進捗状況はもとより、グループ全体の内部統制強化や組織風土改革の取組み状況について、取締役会で定期的に報告を受け、外部の客観的な視点から、具体的な対応や改善策について助言・指導を行ってまいりました。加えて、社外取締役は、第一線職場従業員との対話も積極的に展開し、各種取組みの浸透状況を直接確認してさらなる監督に活かすことで、業務改善計画の着実な推進を図ってまいりました。その結果、第三者機関から、特別監督は非常に有効な仕組みとしてガバナンス強化に大きく寄与し、当社のガバナンスは一定の水準に達していると評価されており、特別監督の所期の目的は達成されたものと判断しております。

今後は、特別監督により強化・定着した執行側の自律的なPDCAサイクルや内部監査機能、コンプライアンス委員会や監査委員会の機能を存分に発揮しながら、グループガバナンス等の重点課題に監督の軸足を置き、グループ全体でのコンプライアンスの徹底とさらなるガバナンス機能の発揮を目指してまいります。

(2) 2025年度の実効性向上の主な取組みと評価結果

2024年度の主な課題	2025年度の主な取組み	評価結果
グループガバナンスに対する監督	・グループ会社に対するガバナンス強化の取組みについて、取締役会による特別監督の一環として重点的に審議。伴走支援をはじめとするグループ会社の自律的な内部統制整備に向けた取組みや、不適切事象に対する実効的な再発防止策の立案・実行とグループ会社への展開等について、徹底的な監督・指導を実施。 ・監査委員会においても、特別監査の一環として、グループ会社の内部統制に関する執行側の取組状況を確認。	・グループガバナンスの強化に向けた取組みは着実に進んでおり、内部通報機能の定着等、一定の改善が見られる。 ・一方、グループ会社への浸透・定着には一定の時間を要することから、引き続き、グループ会社を含めた一体的な統制の確立と意識改革に取り組む必要がある。（取締役からの主なコメント） ・取締役会への報告は十分に行われており、グループ会社でも改善が見られる。 ・意識改革は着実に進んでいるが、グループ会社に十分に浸透したとは言えず、今後も継続的な監督が必要。
ステークホルダーとのコミュニケーションの強化	・株主・投資家との対話活動を中心に、取締役会による監督を強化。四半期ごとおよび必要の都度、株主・投資家等のご意見やその対応状況について取締役会で報告を受けるとともに、対話機会の拡充や開示資料、説明内容の充実等について、徹底的に審議。 ・執行側でのコミュニケーション強化に加えて、監督側としても、新たに社外取締役複数名による機関投資家等との対話を実施。	・株主・投資家とのコミュニケーションは質・量ともに大きく進展。 ・一方で、株主・投資家以外のステークホルダーに係る取組みについては充実の余地があり、取締役会での議論・監督をさらに強化していくことが望ましい。（取締役からの主なコメント） ・この1年間で、株主・投資家とのコミュニケーションは大きく改善されている。 ・多方面のステークホルダーとの関係性強化には、さらなる改善の余地がある。

(3) 今後の主な課題と取組み方針

今後の主な課題	取組み方針
(継続課題認識) グループガバナンスに対する監督	グループ会社に対するガバナンス強化の取組みを取締役会の重点モニタリング項目と位置づけ、グループ全体の傾向や真因分析・対策に監督の軸足を置くことで、グループ全体でのガバナンス機能のさらなる改善を図る。
(さらなる取組み高度化) マルチステークホルダー視点での監督	株主・投資家はもとより、お客さまや地域社会等への対応に関する取締役会の監督・指導を一層強化し、マルチステークホルダー視点での開示内容の充実やコミュニケーション強化等、さらなる高度化を図る。

● 2025年度の運営状況

◆ 取締役会

法令および取締役会規則に基づき、株主総会議案や各委員会の構成、執行役人事、「関西電力グループ 2025年度計画」の策定、生物多様性の向上に向けたグループ行動憲章の改正等、当社グループの経営に関わる重要事項等について決議しています。また、四半期ごとの決算を含む中期経営計画の進捗状況、新たな経営計画の策定に向けた検討状況、内部統制に関する運用状況、および株主・投資家をはじめとする各種ステークホルダーとの対話状況等について報告を受け、審議を行っています。加えて、2025年度も、新電力顧客情報の不適切な取扱いによる電気事業法違反等ならびに特別高圧電力および高圧電力の取引に関する独占禁止法違反を受け策定した業務改善計画のもと、各種再発防止策の進捗状況、組織風土改革および内部統制の抜本的強化の取組み状況について、取締役会による特別監督として、取締役会の開催に合わせ、徹底的に審議を行っています。上記の決議および審議を行うに当たって、取締役会議論の充実およびコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、2025年度は、取締役による意見交換会を4回、独立社外取締役のみで構成する会合を1回、取締役および執行役による役員合同研修会を1回開催し、次期中期経営計画策定を念頭に置いた当社グループが目指す姿や、人事制度・人財戦略等、当社の経営課題や将来的な成長戦略の方向性等について幅広く議論しています。

これらの意見交換会や会合等を通じて得た意見は、以降の取締役会での議論等を通じて経営に反映しています。

また、独立社外取締役は、取締役会議題等に係る事前説明の聴取、原子力発電所をはじめとする第一線職場の視察、従業員との対話等、年間を通じて、積極的に当社の状況把握に努めています。

◆ 指名委員会

株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定、取締役の選任方針の決定を行うほか、執行役社長の後継者計画の内容および育成プロセスや顧問の委嘱等について、審議を行います。2025年度、重点的に審議・意見交換を行った事項には、以下を含みます。

- ・執行役社長の後継者計画の運用と後継者候補の育成
- ・株主総会に提案する取締役人事
- ・社外取締役の後継者計画

◆ 報酬委員会

取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に関する方針の決定、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容の決定を行うほか、顧問の報酬等について、審議を行います。2025年度、重点的に審議・意見交換を行った事項には、以下を含みます。

- ・他社の役員報酬水準や報酬方針の動向等に係る調査結果を踏まえた当社役員報酬のあり方
- ・業績連動報酬の仕組みや財務、非財務目標の設定

※ 上記議論の結果、「関西電力グループ 経営計画2026」の策定を踏まえ、報酬ミックスや業績連動報酬における業績指標・目標を見直しました。

◆監査委員会

取締役会で決定した当社グループの経営にかかわる重要事項等を踏まえた監査計画を策定し、当社グループの事業活動が適法・適正に行われているか、また、リスクの管理と企業価値の向上に資する適切・妥当な意思決定や業務執行が行われているか、との観点から監査を行うとともに、取締役会や執行役への報告、意見表明等を行います。2025年度、重点的に行った監査等の事項には、以下を含みます。

- ・コンプライアンスの徹底に係る取組みの監視、検証
- ・重要な経営課題に関する業務執行の監視、検証
- ・グループガバナンス強化の監視、検証
- ・金品受取り問題および役員退任後の嘱託等の報酬に関する問題について、当社が提起した旧役員を被告とする損害賠償請求訴訟の対応

監査委員会は、会計監査人から、期初の段階で、監査計画の説明を受けるとともに、その実施状況について、中間期に期中レビューの状況、期中および期末に年度監査の状況報告を受け、意見交換を行うなど、互いに緊密な連携を保っています。また、監査上の主要な検討事項(KAM)についても、会計監査人と年度中に複数回協議し、意見交換を行っています。

監査委員会と会計監査人との主な連携の状況は次のとおりです。

項 目 ^(※1)	時 期	概 要
監査計画の説明	7月 ^(※2)	当事業年度の監査計画の説明を受ける。
期中レビュー報告	10月	会計監査人から中間期の期中レビュー結果について報告を受け、意見交換を行う。
監査の期中報告	7、12、1、3月	会計監査人監査の進捗状況の報告を受け、意見交換を行う。
監査の期末報告	5、6月	会計監査人監査の期末報告(内部統制監査状況を含む)を受けるとともに、会計監査人の職務の遂行状況に関する詳細報告を受領する。
監査上の主要な検討事項(KAM)	10、12、3、5、6月	KAMについて監査委員と会計監査人が協議し、意見交換を行う。 ^(※3)

※1 監査委員会が選定する監査委員と会計監査人との連携を含みます。

※2 年度を通じて、各報告時に、監査計画の見直しがあればその報告を受けています。

※3 KAMに関連する情報開示の適切性・整合性についても確認をしています。

◆取締役の活動状況

2025年度の取締役会および指名・報酬・監査委員会の開催状況ならびに個々の取締役の出席状況は次のとおりです。

氏 名	開催状況および出席状況			
	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
榊 原定 征 [※]	◎100% (13/13回)	◎100% (8/8回)	100% (5/5回)	—
友 野 宏 [※]	100% (13/13回)	—	—	◎100% (13/13回)
高 松 和 子 [※]	100% (13/13回)	100% (8/8回)	◎100% (5/5回)	—
内 藤 文 雄 [※]	100% (13/13回)	—	—	100% (13/13回)
真 鍋 精 志 [※]	100% (13/13回)	100% (8/8回)	100% (5/5回)	—
園 潔 [※]	100% (13/13回)	100% (8/8回)	—	100% (13/13回)
矢 萩 典 代 [※]	100% (13/13回)	—	100% (5/5回)	—
原 悦 子 [※]	100% (12/12回)	—	—	100% (11/11回)
森 望	100% (13/13回)	—	—	—
荒 木 誠	100% (13/13回)	—	—	—
小 川 博 志	100% (13/13回)	—	—	—
島 本 恭 次	100% (13/13回)	—	—	100% (13/13回)
西 澤 伸 浩	100% (13/13回)	—	—	100% (13/13回)

(注)・()は出席回数/在任中の開催回数を示しています。

・◎は議長または委員長を示しています。

・※は独立社外取締役を示しています。

コンプライアンス

GOVERNANCE 

コンプライアンス推進体制

当社グループでは、グループ全体のコンプライアンス推進、内部統制強化を図るため、執行側に「コンプライアンス推進本部」、監督側に取締役会直下の任意委員会として「コンプライアンス委員会」を設置しています。

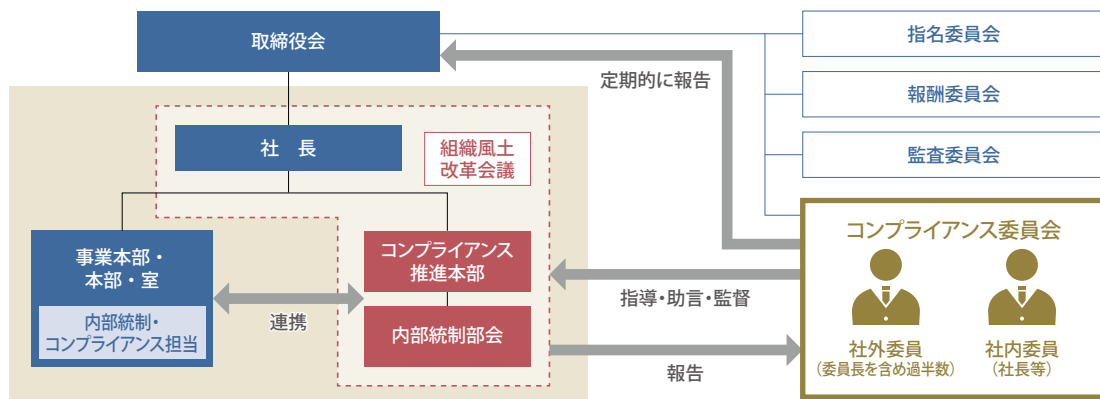
コンプライアンス委員会は、社長等執行から独立しており、委員長を含め過半数が社外委員で構成されています。(P.115参照)
また、コンプライアンス推進の最高責任者としてCCO（チーフ・コンプライアンス・オフィサー）を設置し、併せて、グループ全体のリスク管理をはじめとした内部統制について審議を行うために内部統制部会を設置しています。加えて、第一線職場を含めた事業部門における内部統制の実効性を高めるべく、各事業部門に内部統制・コンプライアンス担当を設置し、コーポレート部門との連携強化に向けた体制整備を図っています。

コンプライアンス推進本部は、法的知見を有するスタッフのほか、多様な職歴を有するスタッフで構成されています。グループ全体のコンプライアンス推進活動の統括、支援および問題事象への対応を担うとともに、各種コンプライアンス研修や、法令等遵守のためのコーポレート部門と連携した働きかけ、各業務部門等に対する取組み状況のヒアリング・指導を行います。

また、コンプライアンスに係る諸事象について、コンプライアンス委員会に報告、付議しています。そして、コンプライアンス委員会の指導、助言、監督のもと、社長等執行が具体的な取組みを行っています。

※ リスクマネジメントの詳細についてはP.129～130

◆コンプライアンス推進体制



●〈参考〉コンプライアンス委員会の開催状況(2025年度)

コンプライアンス委員会は、四半期ごとの定期開催に加え、特に重大な問題事象発生時には、機動的に開催することとしています。

2025年度は、コンプライアンス上の問題事象に関する報告や組織風土・内部統制基本方針、コンプライアンスに係る研修等についての審議を中心に、計11回開催しました。またコンプライアンス委員会の職務執行については開催の都度、取締役会に報告しています。

コンプライアンス推進の取組み

当社グループでは、コンプライアンス上のリスクを毎年評価し、対応すべきコンプライアンスリスク項目を選定しています。

2026年度は、新たに策定したコンプライアンスビジョンも踏まえ、「活き活きと、安心して働ける職場」につながる取組みとして、「各職場において、一人ひとりの従業員が『気づく、言える、行動する』を実践できる環境づくり」「より実効的で持続可能な内部統制基盤の構築」「事業の多様性を生かし、成長に資する企業集団の内部統制強化」に取り組めます。

具体的な取組み

1.各職場において、一人ひとりの従業員が「気づく、言える、行動する」を実践できる職場づくり

〈多面的なコミュニケーションの実施〉

◆第一線職場への組織風土改革と内部統制の理解浸透活動

第一線職場の従業員の組織風土改革と内部統制（コンプライアンス含む）の理解をさらに深めるため、内部統制のキーパーソンとなる第一線職場の所属長とのコミュニケーションを図るとともに、内部統制に関する教材を提供します。

◆コンプライアンス委員会社外委員と従業員の対話活動の実施

コンプライアンス意識を浸透させ、行動へ活かすべく、コンプライアンス委員会社外委員と従業員とのコミュニケーションを行います。

〈コンプライアンス遵守等に向けた研修、啓発活動の推進〉

◆コンプライアンス研修の実施

知識の習得にとどまらず、日々の業務において真にコンプライアンスを徹底・実践するための実効的なコンプライアンス研修を、当社およびグループ会社の役員・従業員に対して実施します。その他各法令遵守に関連する研修も実施します。

（2025年度実績）

研修名	対 象	実施時期
コンプライアンス研修	役員・全従業員・グループ各社	2025年度下期
リスク管理研修 （リスク感度向上研修）	リスク管理担当者（各部門・グループ各社）	2026年1月
グループ会社役員研修	グループ各社社長および役員	2025年7、8月
行為規制研修	役員・全従業員・行為規制担当役職者	2025年8、10月
独占禁止法研修	役員・全従業員・指定部門	2025年10～11月
外国公務員等贈賄防止研修	海外業務従事者	2026年2～3月

◆メールマガジンの配信

全従業員およびグループ会社に対して、毎月1回、内部統制の強化・コンプライアンス意識の向上（各部門の内部統制改善事例、グループ内や他社において発生した不適切事案の紹介等）に資する情報を発信します。

◆全従業員参加型企画の実施

全従業員の「気づく、言える、行動する」の意識を喚起し、能動的で気軽に参加できる企画を展開。（2022年度クイズラリー、2023年度標語募集、2024年度まちがい探し、2025年度クロスワードパズル）引き続き能動的にコンプライアンスについて考えることができるツールの展開や、参加型のイベントを実施します。

2.より実効的で持続可能な内部統制基盤の構築

各リスクオーナーのもとPDCAを着実に回し自律的なリスク管理を実施します。また、CCOとリスクオーナーとの内部統制やリスクに係るコミュニケーションをはじめとした多面多層的なモニタリングを継続的に実施します。先進的AI等を活用し、社内各部門からの問合せに対応する AI Chatbotの検討や、業務実施時に関連する法令や必要な手続きを特定し法令遵守をサポートするツールを継続的に整備し、業務運営基盤の高度化・効率化に取り組みます。

3.事業の多様性を生かし、成長に資する企業集団の内部統制強化

リスクレベルや成熟度に応じ、親会社として適切なサポートも行いながら、多様な事業を営む当社グループの各社のリスクオーナーを軸とした内部統制を強化するため、グループ会社役員研修の充実、グループ会社のコミュニケーションを通じた内部統制・リスク管理の基本機能のモニタリングやグループ個社の状況に応じた重点的な支援を実施します。

コンプライアンス相談窓口

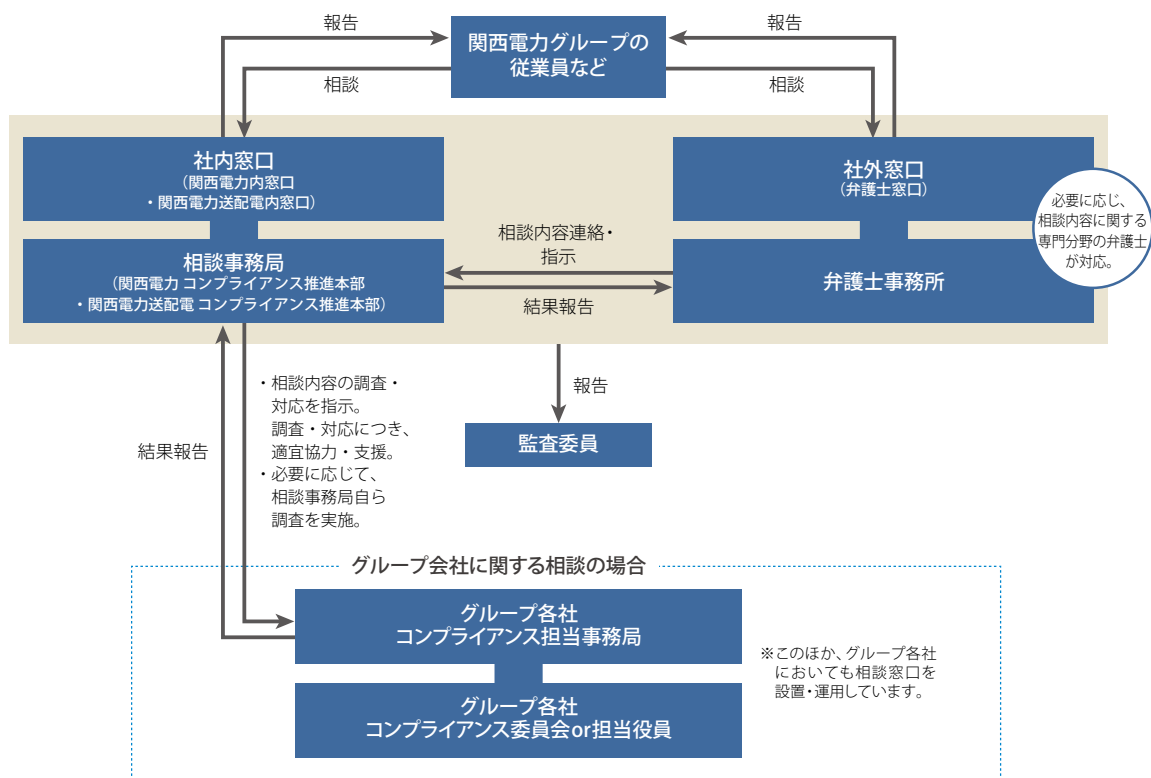
当社グループでは、関西電力グループ行動憲章において、コンプライアンス上の疑問や違和感を覚えた際の、窓口への報告・相談について定めています。

当社が開設している「コンプライアンス相談窓口」は、公益通報をはじめとした各種法令違反、不適切な業務運営といった、職場においてコンプライアンス上疑問を感じることにについて相談を受け付けています。当社グループ各社とその取引先の役員、従業員に加えて、それらを退任・退職した者の利用も可能で、コンプライアンス上問題となる行為の未然防止、早期発見および是正を図ることを目的としています。さらに、必要に応じ、事象に即した分野の専門弁護士が対応することとし、自らの判断でコンプライアンス委員会あるいは監査委員会に対処を求め、実効的措置を講じることができる仕組みとなっています。

窓口は匿名での相談を可能としたり、女性相談員を配置するなど、相談しやすい環境整備に努めており、相談したことによる相談者への不利益取扱いの禁止を徹底しています。相談者の秘密保護に細心の注意を払っており、相談者の氏名は、事実調査・対応に最低限必要な関係者にしか開示せず、当該関係者には守秘義務を課しています。事実調査を行うにあたっては、相談者の意向を確認しながら進めています。また、2023年度には、社内リエンシー制度を導入しました。

窓口利用の重要性に鑑み、当社各部門、グループ各社に対し、イントラネットやポスター、リーフレット等各種ツールにより、窓口の周知や活用の啓発を継続的に行っています。

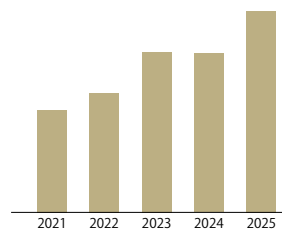
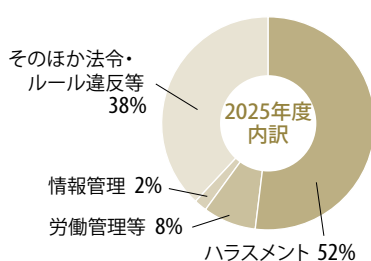
◆ 関西電力グループコンプライアンス相談窓口



コンプライアンス相談窓口受付件数
(ハラスメント相談窓口受付件数を含む)

182件
2024年度

231件
2025年度



〈相談窓口受付件数推移〉

コンプライアンス違反への対応

当社および関西電力送配電(株)では、2019年度に定めた業務改善計画を踏まえ、問題事象発生時の報告体制について整備し、役員、従業員の報告ルールについて社内規程に明記しました。

各部門の長は、その所管する部門等において、当社および関西電力送配電(株)の対外的信頼等に影響する、重大な法令違反(法令等により定められた手続きの遺漏含む。)や不正等のコンプライアンス上問題となる事象に関する情報を察知した際は、ただちにCCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)に報告し、CCOは、当該事象に適切に対処するとともに、コンプライアンス委員会に報告し、指導、助言および監督を受けます。

また、役員は、コンプライアンス上問題となる事象、またはその発生のおそれを認識した場合、コンプライアンス委員会の社外委員および取締役会議長に報告することとしています。従業員については、同様の場合において、上司へ報告することとしており、また報告内容にかんがみ、社内外に設置するコンプライアンス相談窓口への報告が適切であると判断した際は、上位職位へ報告する代わりに当該窓口へ報告することも可能であり、当該窓口は、報告を受けた場合、必要に応じて関係部門または関係者と協力して調査、対応を行います。調査の結果、法令違反等が明らかになった場合は、関係各部門または関係者がすみやかに是正措置および再発防止策を講じることとしており、必要に応じて、関係行政機関への報告や、報道機関への公表等を実施します。CCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)は、関係部門または関係者に対して、必要に応じてフォローアップを実施することとしており、是正措置や再発防止策が十分に機能しているか、コンプライアンス上問題となる行為が再発していないかなどを確認し、コンプライアンス上の問題行為が再発している場合は、当該部門やその他関係する部門などと、必要な対応について協議することとしています。

▶過去の違反事象への対応

◆当社グループ子会社における不適切事案

株式会社かんでんエンジニアリングにおいて、過去に発生した油漏えい事故および工事の警備費用に関する不適切な取扱いが判明しました(消防署への虚偽報告1件、私的な利益の受領1件)。その後、社外弁護士による調査を実施し、それぞれ調査結果を公表し、経営層を対象としたコンプライアンス研修を実施するなど、再発防止対策に取り組んでいます。

▶税務コンプライアンスの推進

税務の透明性確保に向けて、「関西電力グループ税務方針」を制定し、グループ全体の税務コンプライアンス意識の浸透およびガバナンスの一層の向上に取り組んでいます。

◆関西電力グループ税務方針

1. 税務コンプライアンス

関西電力グループは、「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」「コンプライアンスポリシー」に基づき、事業活動を行う全ての国および地域において適用される税務関連法令を遵守し、適切な申告および納税を行います。

2. 税務ガバナンス

関西電力グループは、税務コンプライアンス意識向上を図るため、経理を所管する役員の指揮のもと、適切な経理処理や税務申告に関する教育・啓発活動に努めます。また、重要な税務上の課題が生じた場合は、経理を所管する役員へ適時に報告し対処します。

3. 税務リスク管理

関西電力グループは、税務関連法令の解釈に不確実性を認識した場合は、外部専門家や税務当局への相談を行い、税務リスクの低減に努めます。

4. 税務プランニング

関西電力グループは、事業活動を行う国および地域において適用される税務関連法令を遵守したうえで、優遇税制の活用や二重課税の排除を通じ、適切な税負担となるよう努めます。

5. 税務当局との関係

関西電力グループは、適切な申告・納税を行うとともに、税務当局との良好な関係維持に努めます。税務当局からの要請に誠実に対応し、意見の相違が生じた場合には、その解消に向け対話に努めます。

各部門・グループ各社の特性に応じたコンプライアンスの推進

▶ 当社各部門・グループ各社のコンプライアンス推進

各部門・グループ各社が能動的にPDCA サイクルを機能させ、コンプライアンスを推進することで、「コンプライアンスが経営の基盤である」という考え方のグループ全体の浸透・定着を図っています。

具体的には、各部門では、基本方針や重点テーマ、各部門の事業・業務特性、経営環境の変化に伴い今後生じうるコンプライアンスリスク、社内外で過去に発生した不祥事などを踏まえ、各部門において自律的にコンプライアンス推進の実践、評価および改善を図っています。

また、グループ各社では、基本方針、重点取組みを踏まえ、それぞれの事業特性、経営規模などの実態に即してコンプライアンスを推進しています。

▶ 各部門・グループ各社の活動に対する支援

コンプライアンス推進本部は、グループ全体のコンプライアンス推進を牽引するとともに、各部門、グループ各社の取組みをサポートしています。グループで発生した不祥事事例も共有し、不祥事の未然防止を図っています。

▶ 海外贈賄防止に係る取組み

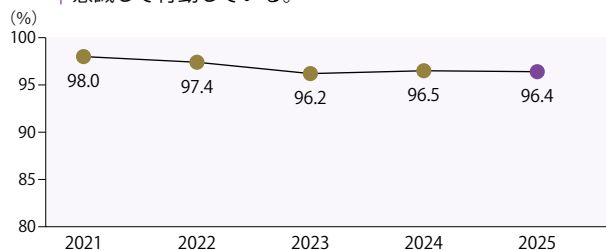
当社グループは、アジア・北米・欧州のほか、さまざまな地域でグローバルな事業展開を進めており、現地の法令やルールを遵守することがグローバル事業展開の大前提であると考えています。

特に、贈賄規制の強化が世界的な潮流であることから、外国公務員等に対する贈賄防止に関する社内規程を制定し、不正な意図を持った贈答接待などの禁止事項や遵守すべき事項を明確化するとともにグローバルEX事業本部を含む国際取引に携わる部門に対し、研修等を通じて、継続的に周知しています。引き続き、これらの取組みにより、不適切な贈賄防止に努めます。

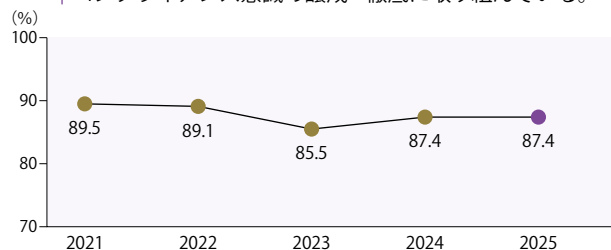
▶ コンプライアンス意識等に関する全従業員アンケート結果

当社および関西電力送配電(株)は「サステナビリティアンケート(2006年度より毎年実施)」を行っており、そのなかでコンプライアンス意識等に関する調査を実施しています。総じて数値が高く維持されており、各種取組みに効果が見られます。引き続き、コンプライアンスを重視する健全な組織風土の醸成に取り組んでいきます。

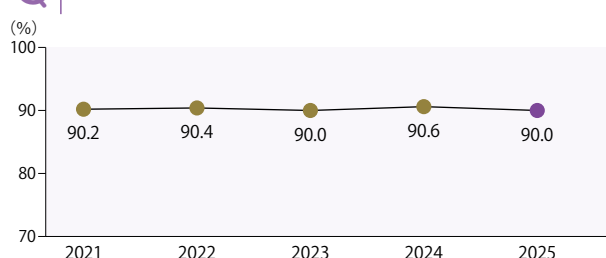
Q あなたは、日頃コンプライアンスを意識して行動している。



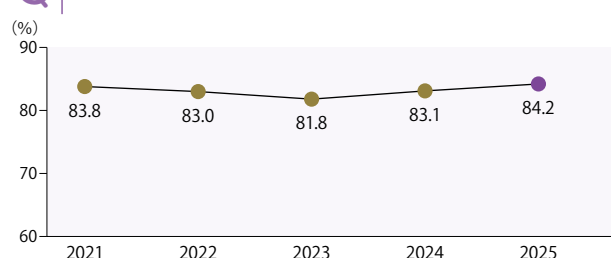
Q あなたの上司は、自ら先頭に立って、コンプライアンス意識の醸成・徹底に取り組んでいる。



Q あなたは、使命感を持って業務に取り組んでいる。



Q あなたは、自分の仕事にやりがいや誇りを感じている。



実施期間: 2025年11月4日(火)～11月21日(金)

【図表の見方】経年変化のグラフは、回答実績のうち「かなり当てはまる」「わりと当てはまる」の割合を合計した値の推移。

回答対象者: 関西電力株式会社および関西電力送配電株式会社 全従業員

回答者数: 15,794名【回答率 93.5%】

リスクマネジメント

GOVERNANCE



▶方針・考え方

リスクマネジメントについては、2006年4月に定めた「関西電力グループリスク管理規程」に則り、組織目標の達成に影響を与える可能性のある事象をリスクとして認識、評価したうえで、必要な対策を実施するとともに、対策後にその評価を行い、改善していく一連のプロセスにより、当社グループへの影響を適切なレベルに管理しています。

▶体 制

当社グループの事業活動に伴うリスクについては、各業務執行部門が自律的に管理することを基本とし、組織横断的かつ重要なリスク(情報セキュリティ、子会社の経営管理、人財基盤、市場リスク、財務報告の信頼性、環境、エネルギー政策、災害、コンプライアンス(競争環境における法令含む)、調達の適正性)については、必要に応じてリスクの分野ごとに専門性を備えたリスク管理箇所を定め、業務執行部門に対して、助言・指導を行うことで、リスク管理の強化を図っています。

これらの取組みを「コンプライアンス推進本部」がサポートし、グループ全体のコンプライアンス推進やリスクマネジメント等を一元的に推進しています。*

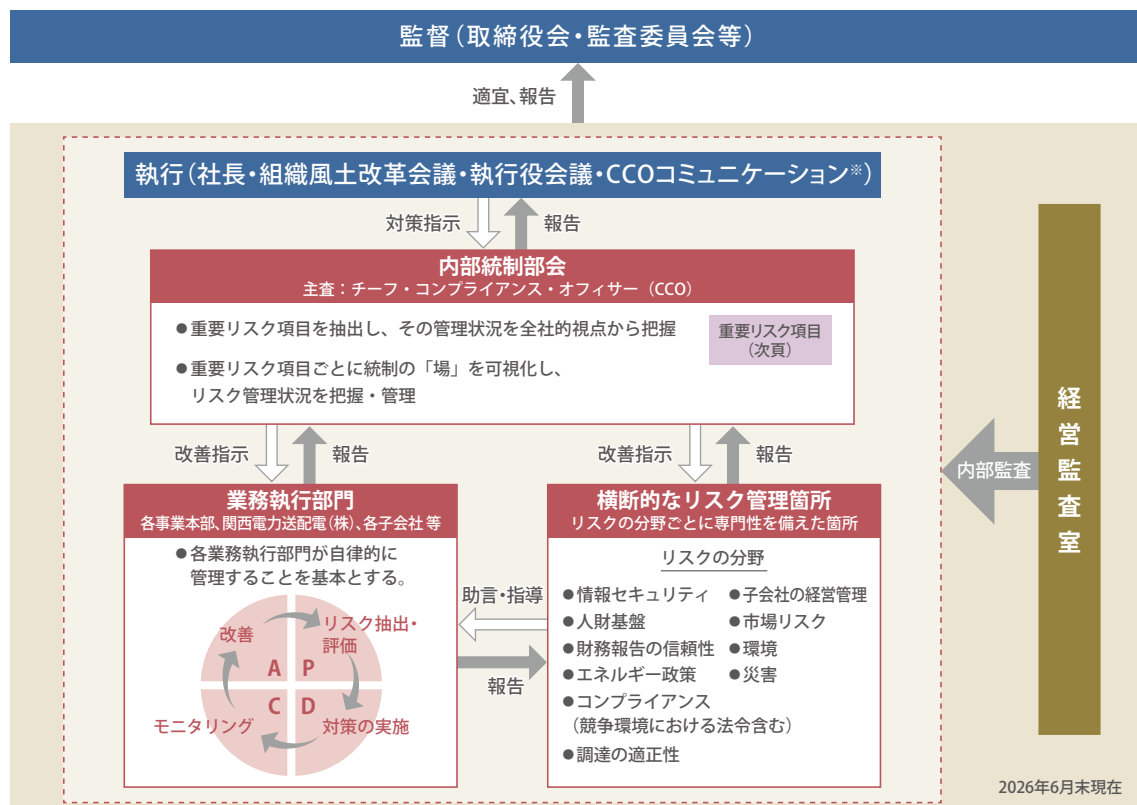
※コンプライアンス推進体制の全体像についてはP.124

また、リスクを統括的に管理する「内部統制部会」を設置し、その主査であるコンプライアンス推進本部長(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)を「当社グループのリスク管理統括責任者」とする体制のもと、当社グループの事業活動に伴うリスクを適切なレベルに管理するよう努めています。

内部統制部会は、リスク評価結果等を定期的に組織風土改革会議および取締役会へ報告し、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。

さらに、リスク管理体制の整備と運用に関しては、経営監査室による内部監査を受け、監査結果を基に、改善を図っています。

◆リスク管理体制図



※コンプライアンス推進の最高責任者(CCO)が、各部門のリスク管理状況を把握・評価するために、各役員と行っている対話活動

取組み

2025年度中に内部統制部会を7回開催し、当社グループの事業活動に大きく影響を与える重要リスク項目を抽出し、その管理状況を全社的視点から把握・評価しています。

重要リスク項目は、リスク対策を実効的かつ適切に行っていく観点から、経営層で議論を重ね、収支に影響を与える各構成要素に着目して抽出し、事業別(事業ウェイトの大きい電気事業特有と全事業共通)と要因別(戦略、オペレーション、ハザード、財務・金融)の観点で、体系立てて整理するとともに、システム不具合等、近時のリスク事象への対応を踏まえた項目としています。

電気事業特有のリスクは、《1》気候変動、《2》原子力関連リスク、《3》広域停電等、《4》競争環境の急激な変化への対応遅れ、全事業共通のリスクは、《5》法規制・規制政策変更、《6》イノベーションの停滞、《7》資産価値毀損、《8》人財基盤の揺らぎ、《9》サプライチェーンの不安定化・断絶、《10》ITガバナンス・情報セキュリティリスク、《11》ガバナンス・コンプライアンスリスク、《12》環境問題(環境法令違反等)、《13》自然災害・国際情勢の変化等、《14》市場・市況変動リスクとしました。

(分類、重要リスク項目、具体的なリスクの内容は、下表のとおり)

◆重要リスク項目

分類		重要リスク項目	具体的なリスク内容
電気事業 (エネルギー・送配電)	戦略/ハザード	《1》気候変動	ゼロカーボン化の推進遅延および気候変動による温暖化等の異常気象激甚化への対応が遅れるリスク
	戦略/オペレーション	《2》原子力関連リスク	放射性物質の放出などにより立地地域をはじめ社会のみならず甚大な影響を及ぼすリスク 設備保全の不備による停止、サイクル事業を取り巻く状況変化(フロントエンド事業・バックエンド事業等)、関連規制の変化への対応遅れや原子力発電の差し止め訴訟等により事業性が低下するリスク
		《3》広域停電等	設備保全や需給運用などの重大な不備等により、安定供給に支障をきたすリスク
	全事業共通	戦略	《4》競争環境の急激な変化への対応遅れ
《5》法規制・規制政策変更			電力システム改革の制度設計、エネルギー・環境政策の変更、その他税制改正など事業環境の変化により顧客が減少するリスク
《6》イノベーションの停滞			政治、経済、社会、技術等、外部環境の変化に適応できず、ステークホルダーからの評価が著しく低下するリスク
《7》資産価値毀損			規制変更、技術革新等により、当社グループの各事業の資産価値が毀損するリスク
戦略/オペレーション		《8》人財基盤の揺らぎ	業務上の死傷事故の発生、従業員の家族を含めた心身の不調、やる気や働きがい・使命感の低下により、従業員のモチベーション、エンゲージメントが低下するリスク 事業継続に必要な人財を質・量の両面で確保できないリスク
		《9》サプライチェーンの不安定化・断絶	取引先における人手不足、採買性悪化等により、従来のサプライチェーンが不安定化・断絶するリスク
		《10》ITガバナンス・情報セキュリティリスク	IT・DX推進に関して、戦略や資源配分の不備、システム開発・維持運用の不備により遅延、支障がでるリスク サイバー攻撃への対策不備、情報漏えいなどによる業務支障、社会的信頼が低下するリスク
		《11》ガバナンス・コンプライアンスリスク	グループ会社を含む内部統制システムの不備、コンプライアンス違反、財務報告の誤り、情報開示の不徹底などにより、社会的信頼が低下するリスク
オペレーション		《12》環境問題(環境法令違反等)	事業活動が環境法令に違反すること、または法令違反には至らないものの環境汚染につながることで、周辺環境に影響を与えたり社会的信頼が低下するリスク
ハザード/戦略		《13》自然災害・国際情勢の変化等	自然災害、武力攻撃、感染症のまん延などによるサービス供給支障や国際情勢の変化、これに伴い求められる経済安全保障(内部脅威を含む)への対応遅れにより事業活動に影響がでるリスク
財務・金融	《14》市場・市況変動リスク	JEPX、燃料、不動産価格などの市場変動や、金利、為替の市況変動により事業活動に影響が出るリスク	

重要リスク項目に関連するリスクについては、事業毎の実態・特性を見極めつつ、発生可能性や影響度などの観点から重要度を評価した上で、対策の検討を行い、期中のリスク対策結果を踏まえ、改めて期末に重要度評価を実施することで、リスク管理のPDCAを回しています。

情報セキュリティ対策

▶方針・考え方

個人情報に対する意識の高まりやデジタル化の進展に伴うデータ利活用が加速する中、個人情報保護法により、個人情報を取扱う事業者が遵守すべき義務が強化されてきました。

当社グループは、お客さまをはじめとした社会の多くのみなさまからの信頼に応え、企業としての使命を果たしていくために、個人情報を含む情報資産の適切な保護が重要な責務であると考えています。当社およびグループ会社が保有するお客さま等の個人情報については、個人の人格尊重の理念の基に慎重に取り扱われるべきものであることを十分認識し、個人情報保護法やガイドライン等を遵守するとともに、プライバシー権等の権利にも配慮した適切な取扱いを行います。

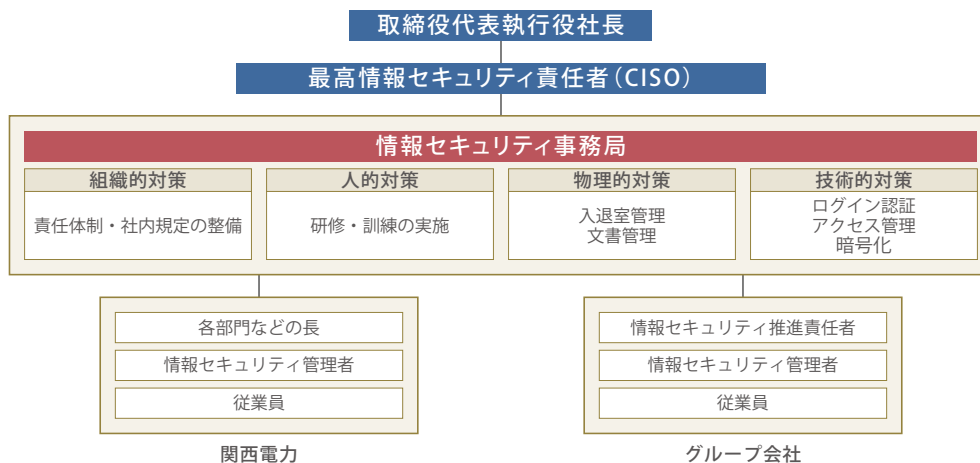
また、個人情報だけでなく業務情報の適切な取扱いを含む情報セキュリティについても、組織的対策、人的対策、物理的対策、技術的対策を実施しています。各対策については、社内外の事象や最新の技術・知見を取り入れて、適宜見直しをするなど改善に努めています。

▶体 制

所管役員：浜田 誠一郎 [関西電力(株) CISO (執行役常務)]

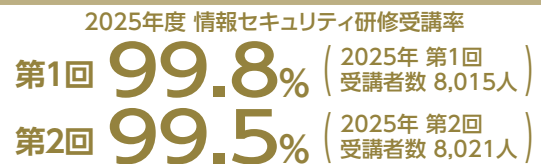
審議機関：執行役会議

事 務 局：IT戦略室 サイバーセキュリティグループ(情報セキュリティ事務局)



▶取組み

当社グループでは、入退室管理や情報システムのアクセス管理などの物理的・技術的な対策の強化に取り組むとともに、社内ルールの見直しや従業員への研修、標的型メール訓練など、組織的・人的対策も継続して実施することで、情報セキュリティの強化に取り組んでいます。



●関連データ

	2023年度 第1回	2023年度 第2回	2024年度 第1回	2024年度 第2回	2025年度 第1回	2025年度 第2回
情報セキュリティ研修受講者	7,623人	8,016人	7,887人	7,984人	8,015人	8,021人
重大な情報セキュリティ事故件数 [*] ※ 当社およびグループ会社を含めた数値	0件	0件	0件	0件	0件	0件

.....

power with heart

“まごころと熱意を込めたサービスで、
お客さまや社会の『力』になりたい”