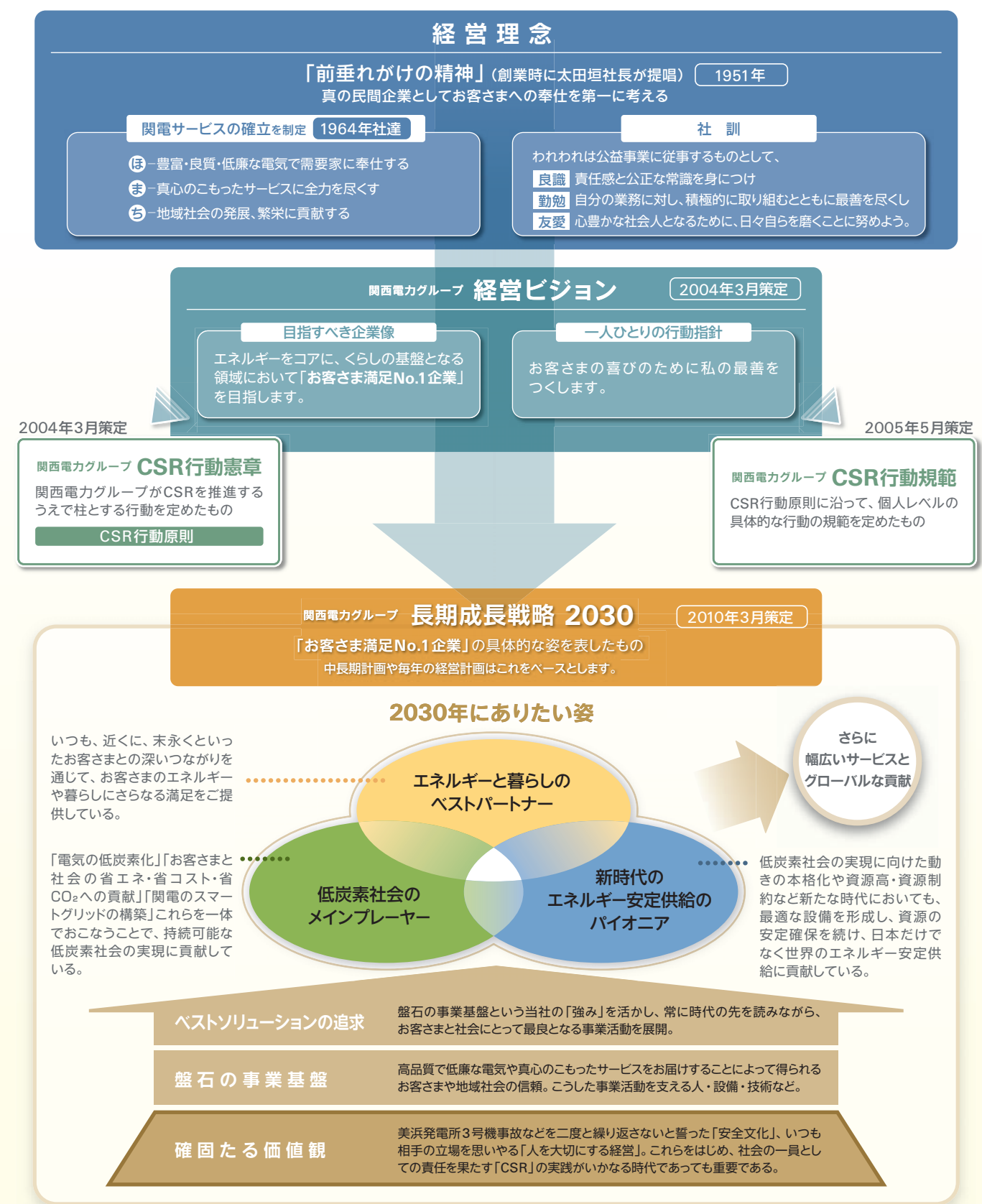


関西電力グループの経営とCSR

関西電力グループは、「お客さまと社会のお役に立つ」という創業以来の変わらぬ使命を果たし続けるために、CSRをグループ全体の確固たる価値観として基盤に据え、すべての事業活動を展開しています。



経営理念と私たちがめざす姿

創業間もない1951年、初代社長、太田垣士郎は「お客さま奉仕を第一に考える」という「前垂れがけの精神」を提唱しました。今日のCSRともいえるこの方針は、1964年に経営理念「ほ・ま・ち」に再編されます。また、太田垣社長が「良き社風の涵養を」と全従業員に説いた「良識・勤勉・友愛」は、社訓としていまも受け継がれています。その後、経営環境や事業形態が大きく変化するなか、2004年に「関西電力グループ経営ビジョン」を策定しました。「お客さま満足No.1企業」という「目指すべき企業像」を掲げるとともに、その実現のための柱として6つの「CSR行動原則」からなる「関西電力グループCSR行動憲章」を発表し、CSRを軸とする経営ビジョンを明確にしました。さらに、当社グループは、今後、予想される大きな経営環境の変化のなかにおいても、「お客さまと社会のお役に立つ」という変わらぬ使命を果たし続けていくため、2010年に「関西電力グループ長期成長戦略 2030」を策定し、2030年における「ありたい姿」を明確に示しました。この戦略においても、CSRをグループ全体の確固たる価値観として根幹に据えており、これまでも、これからもCSRを基盤とした経営を続けてまいります。

関西電力グループCSR行動憲章

関西電力グループの事業活動は、お客さま、地域社会、取引先、株主・投資家、従業員、そのほか社会の多くのみなさまにより支えられています。こうしたみなさまからいただく信頼こそが、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。当社グループは、社会の一員としての責務を確実に果たすとともに、事業活動に対してみなさまから寄せられる期待に誠実にお応えすることにより、社会の持続的発展に貢献し、この信頼を確固たるものとしていきたいと考えています。このような認識のもと、当社グループは、6つのCSR行動原則に基づき、すべての事業活動を展開し、企業としての社会的責任を全うします。

CSR行動原則 ※各原則の本文は2ページをご覧ください

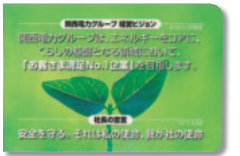
- 商品・サービスの安全かつ安定的なお届け
- 環境問題への先進的な取り組み
- 地域社会の発展に向けた積極的な貢献
- 人権の尊重と良好な職場環境の構築
- 透明性の高い開かれた事業活動
- コンプライアンスの徹底

- Web

 - 「[関西電力グループ経営ビジョン](http://www.kepcoco.jp/corporate/vision/index.html)」
<http://www.kepcoco.jp/corporate/vision/index.html>
 - 「[関西電力グループCSR行動憲章](http://www.kepcoco.jp/corporate/csr/charter.html)」
<http://www.kepcoco.jp/corporate/csr/charter.html>
 - 「[関西電力グループCSR行動規範](http://www.kepcoco.jp/corporate/csr/standards.html)」
<http://www.kepcoco.jp/corporate/csr/standards.html>
 - 「[関西電力グループ長期成長戦略 2030](http://www.kepcoco.jp/corporate/strategy/index.html)」
<http://www.kepcoco.jp/corporate/strategy/index.html>
 - 「[関西電力グループ中長期計画](http://www.kepcoco.jp/corporate/ml_plan/index.html)」
http://www.kepcoco.jp/corporate/ml_plan/index.html
 - 「[関西電力の調達活動](http://www.kepcoco.jp/kepa/purchas/index1j.html)」
<http://www.kepcoco.jp/kepa/purchas/index1j.html>

関西電力グループCSR行動規範

役員および従業員は、常に関西電力グループの一員としての自覚をもち、品位を保つとともに、社会的良識をわきまえて行動します。また、業務遂行にあたっては、安全の確保を最優先に、関連する法令、企業倫理および社内ルールを遵守して、職務に専念し、お客さまの喜びのために自らの最善を尽くします。



コンタクトカードの携帯：関西電力グループの経営ビジョンやCSR行動規範を記載した携帯用カードを全従業員に配布しています。裏面に自らの行動目標を明記し、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

CSR調達方針

当社の購買部門は、設備の最適な形成・維持・運用のために、環境に配慮しつつ、安全・品質・価格面で優れた資機材・サービスを適切な時期に調達しています。このような調達活動は大切なパートナーである取引先のみなさまによって支えられており、相互に信頼関係の醸成に努め、これまで以上に強固なパートナーシップを構築しながら、調達活動を通じたCSRを推進していきたいと考えています。

そのため、当社は以下の5項目からなる「調達活動の行動基準」を制定し、その基準に基づき調達活動を実践するとともに、契約交渉時あるいは現場実態調査に伴う工場訪問などの機会をとらえて、取引先に対しCSR調達方針の説明、浸透に努める活動に取り組んでいます。

- 1. 安全の最優先、品質・技術力の維持・向上**
安全を最優先に考え、設備の最適な形成や維持、運用のための、品質・技術力の維持・向上に資する取組みや対策を講じていきます。
- 2. 環境への配慮**
環境負荷が少ない資機材およびオフィス用品の調達（グリーン調達）を推進し、取引先のみなさまと協働して循環型社会の構築に貢献します。
- 3. 強固なパートナーシップの確立**
取引先とサプライチェーンに対して協働して改善に取り組むことで、取引先のみなさまとの強い信頼関係を構築し、お互いに成長・発展をめざします。
- 4. 透明性の高い開かれた取引**
安全・品質・価格面で優れた資機材やサービスを適切な時期に調達するため、国の内外を問わず、広く門戸を開いています。また、取引先の選定にあたっては、安全性、品質・技術力、環境への配慮、価格、納工期の確実性、保守・管理の実施状況などに基づき、経済的合理性を追求し社会的合理性にも配慮しながら公平・公正におこないます。
- 5. コンプライアンスの徹底**
すべての関係法令およびそれらの精神を遵守し、特に、安全に関する関係法令の遵守、人権尊重（児童労働・強制労働の禁止など）、個人・秘密情報の厳正な管理に充分配慮します。また、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体の活動を助長するような行為はおこないません。

コーポレート・ガバナンス

関西電力グループは、CSRを確固たる価値観として、長期成長をめざしています。そのためには事業運営の透明性や健全性を保つことが重要であると考え、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

コーポレート・ガバナンスの基本体制

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、常務会およびCSR推進会議やリスク管理委員会など各種委員会をおき、職務の執行を適正におこなっています。また、監査役、監査役会および会計監査人をおき、職務の執行が適法・適正かつ妥当であることを、それぞれの立場から確認しています。当社はこうした体制をコーポレート・ガバナンスの基本としています。

業務執行の適正の確保

当社は、定例取締役会を毎月1回、必要に応じて臨時取締役会を開き、経営上重要な事項について審議・決定するとともに、取締役の職務の執行状況について定期的な報告を受け、取締役を監督するなどコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

さらに、重要な業務執行については、迅速で適切な意思決定を実現するため、役付取締役により構成する常務会を原則的に週1回開催し、効率的かつ効果的な会社運営を実施しています。

また、経営の執行機能と監督機能を分け、業務執行の迅速性と効率性を高めるために、執行役員制を導入しています。

透明性と健全性の確保

当社は、取締役の業務執行が適法・適正かつ妥当であることを、継続的かつ効果的に監査するため、監査役制度を採用しています。監査役は、取締役会や常務会などの重要な会議に出席し、意見を述べ、取締役から経営上の重要事項に関する説明を聴取するとともに、主要な事業所やグループ会社について、その業務や財産の状況を調査するなど、監査を通じ、

事業運営の透明性と健全性を確保しています。さらに、代表取締役などとの間で定期的に会合を開催し、意見交換を実施しています。

また、監査役と監査役会の職務を補佐するため、監査役室（12名）を設置しています。これは監査実務や監査役会の運営などを担当する専任組織であり、その独立性を担保すべく、監査役直轄とし、当社グループの執行に係るいかなる職務も兼務していません。

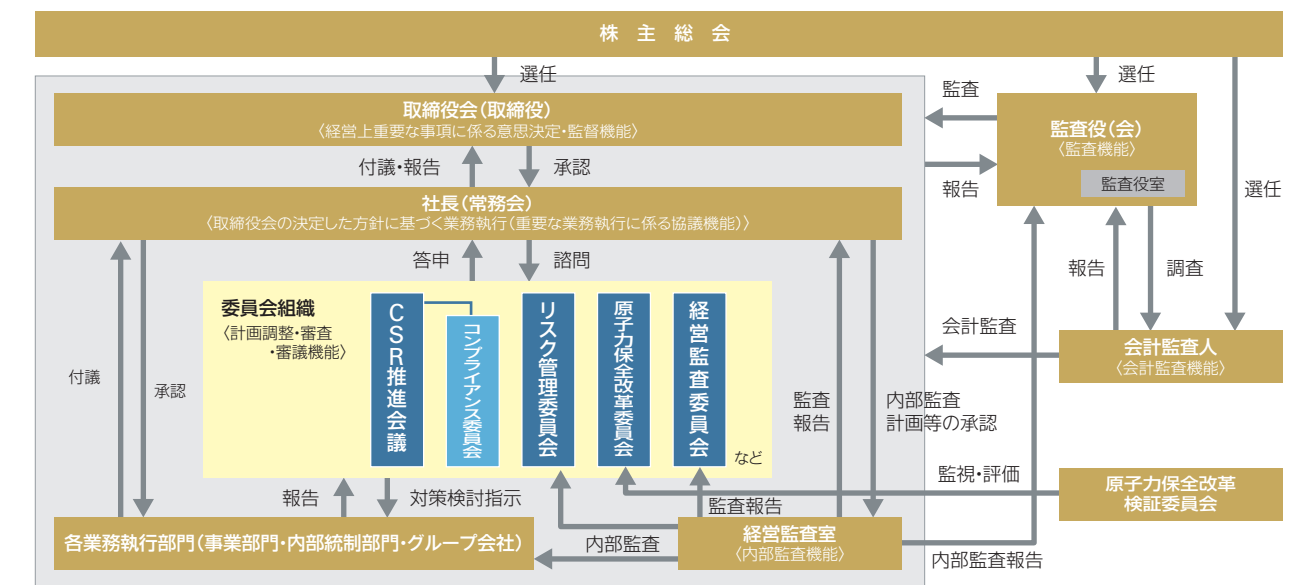
なお、社外役員は、社外取締役3名、社外監査役4名を選任しており、監査役7名のうち過半数が社外監査役となっています。社外取締役および社外監査役と当社との間に特別の利害関係はなく、独立性を確保しています。

内部監査機能の充実

当社は、品質・安全に関する経営上の諸問題を幅広く共有・審議し、社外の見識や情報を取り入れ、公正で専門的な立場から当社グループ全体の内部監査の適正を確保するため、「経営監査委員会」を設置しています。

また、内部監査の専任組織として経営監査室（42名）を設置しており、リスク管理体制とリスクの管理状況などについて定期的に監査するとともに、内部監査計画とその結果について常務会に付議・報告をおこなっています。また、各職場は監査結果を踏まえ、必要な改善活動を進めるなど、適正な業務運営の確保に努めています。

経営監査室、監査役および会計監査人は、コーポレート・ガバナンスの重要な担い手として適宜、連絡を取り合いながら監査を実施するとともに、監査結果について意見を交換するなど、互いに緊密な連携を維持しています。

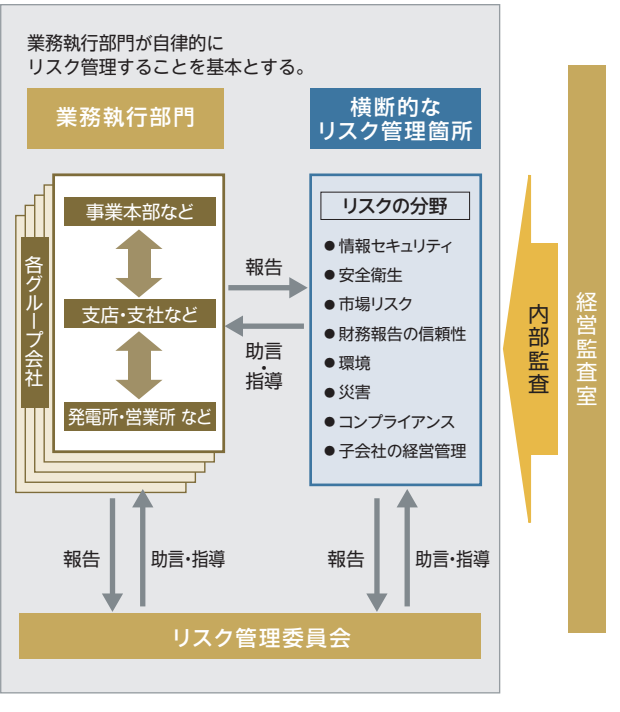


リスクマネジメント

事業に伴うリスクの管理

事業活動に伴うリスクは、「関西電力グループリスク管理規程」に基づき、各業務の執行部門が自律的に管理することを基本としています。そのうえで、組織横断的に重要とされるリスクに関しては、専門性を兼ね備えたリスク管理箇所を定め、各業務執行部門に助言や指導をおこなうことでリスク管理の強化を図っています。さらに、リスクを統括的に管理する「リスク管理委員会」を設置し、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おり、こうしたリスク管理体制のもと、金融商品取引法の定める適正な財務報告およびその信頼性の確保にも積極的に取り組んでいます。

リスク管理体制



CSR推進体制

CSR推進会議を中心としたCSR推進体制

当社は、社長を議長とするCSR推進会議を設置し、当社グループ全体のCSR推進に関する総合的な方針や活動内容を策定するほか、具体的な活動の総合調整とその実施を促進しています。また、各種専門的な課題については「コンプライアンス委員会」や「環境部会」など下部組織にて検討を重ね、方策を策定しています。

CSR推進会議で策定された方針は、各部門や各事業所に伝えられ、それぞれにおいて活動が展開されます。グループ各社においても、当社と情報共有を図りながら、自律的にCSR浸透活動を展開しています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、当社のコンプライアンスに関する総合的な方策の策定と具体的方策の総合調整および実施を促進しています。同委員会の審議を経て、毎年度、策定されているコンプライアンス活動計画は、本店各部門や支店などにおいて、それぞれの所管業務に関する行動計画に具体化され、職場内研修の開催や法令遵守状況のチェックといった活動として実践されます。また、同委員会のもとに設置された「コンプライアンス相談窓口」では、従業員などからのコンプライアンスに関する相談への調査・対応をおこなっています。

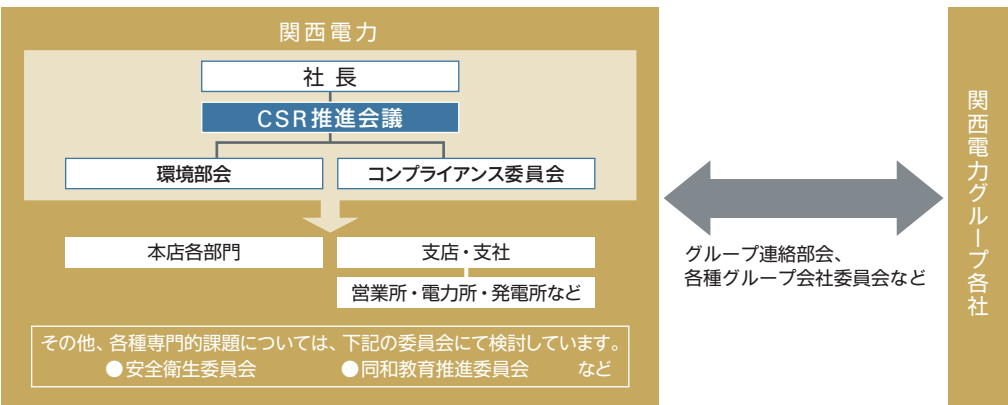
以上のような活動の状況について、同委員会では適宜、報告を受けて、PDCAが循環していることを確認しています。

環境部会

環境部会は、環境問題への先進的な取組みを組織横断的に推進しています。環境問題に対する各種方針に基づく環境管理活動を実施し、循環型事業活動に関する具体的な行動計画を策定しています。

加えて、具体的行動計画のチェック・アンド・レビューをおこない、環境問題に対する着実な対応を進めています。

CSR推進体制



CSR推進の具体的な取組み

関西電力グループは、従業員一人ひとりの仕事そのものがCSRの実践であり、その積み重ねこそが当社グループのCSR推進に結びつくと考えています。この考えに基づき、従業員一人ひとりがそれぞれの持ち場で、ステークホルダーの立場に立ち、思いやり、使命感を持って考え行動できるようさまざまな取組みを展開しています。

経営層と第一線職場のコミュニケーション

当社は、社長をはじめ経営層が積極的に第一線職場へ出向き、CSRに対する考え方を「フェイストゥフェイス」で直接伝え、理解の促進に取り組んでいます。その際には、意見の交換などによって、各職場の課題や問題の早期把握に努め、経営に反映させています。



和歌山支店での対話活動

CSRキーパーソンを通じた啓発活動

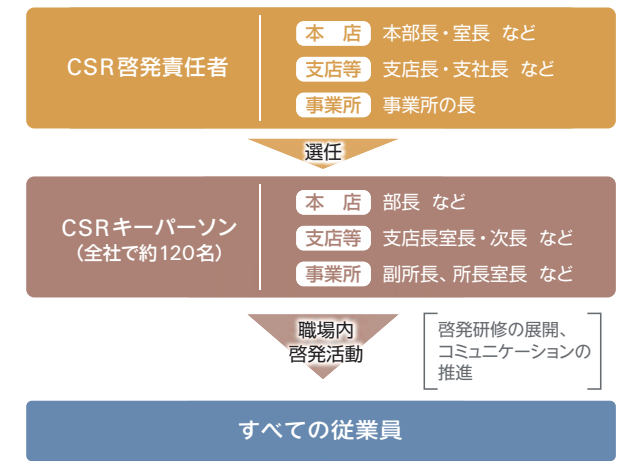
それぞれの職場において、CSR推進のためのCSRキーパーソンを選任し、このCSRキーパーソンへの研修などを通じて全従業員への啓発活動を展開しています。研修では、社長の訓示のほか、社外の専門家による講演や、小グループでの事例研修などを実施し、啓発活動に役立つ知識の提供や課題解決力などの向上を図っています。

2010年度は、組織の総合力を高めるため、「組織の壁を超えた連携」や「組織風土」をテーマにした講演などをおこない、CSRキーパーソンは研修の内容を各職場に持ち帰り、従業員一人ひとりへの啓発活動に活用しました。



キーパーソン研修のようす

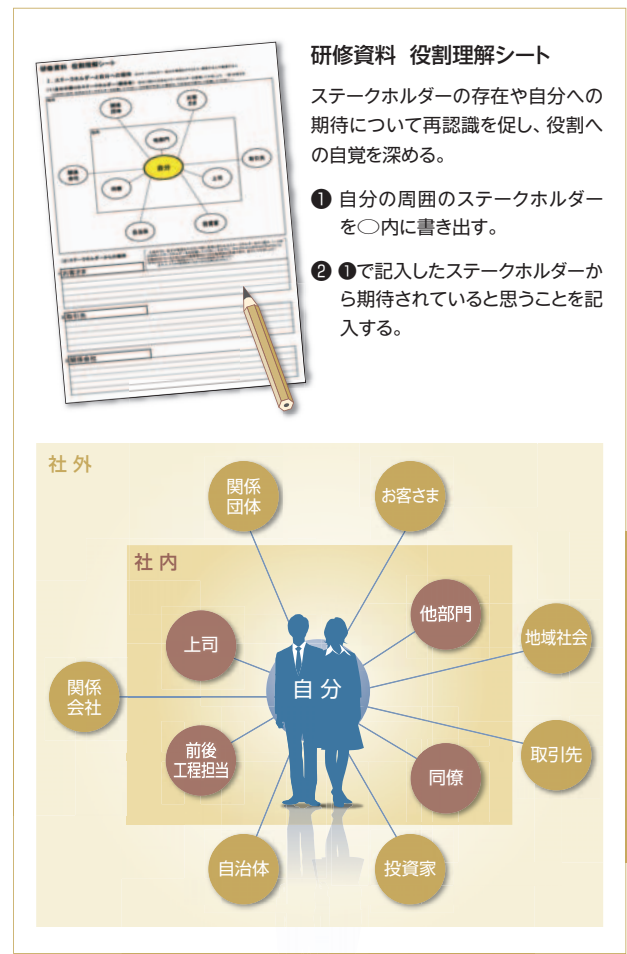
CSRキーパーソンの位置づけ



従業員に対するCSR啓発活動

従業員には「CSRの仕事への根付かせ」と「風土改善」といった取組みを重点的に実施しています。

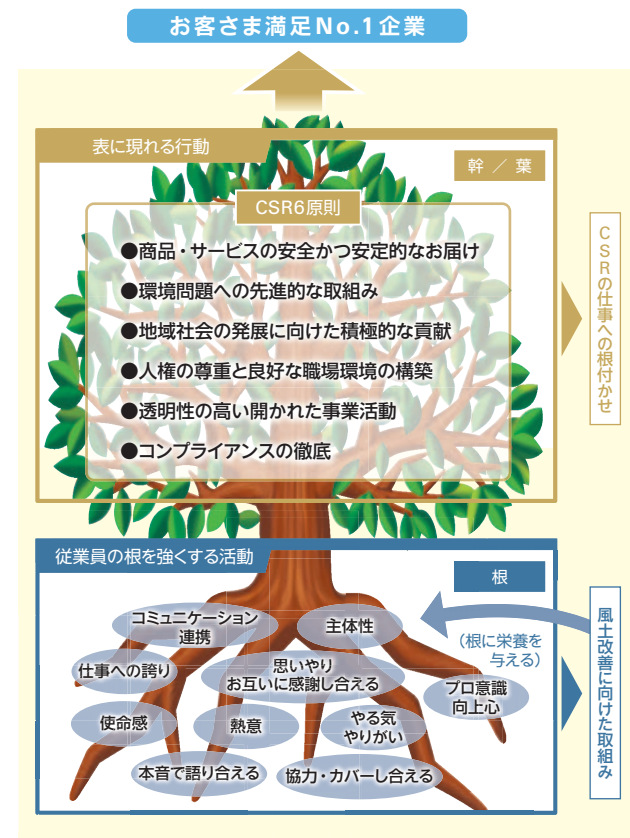
●「CSRの仕事への根付かせ」… 従業員一人ひとりの仕事そのものが当社CSRの実践であるとの考えのもと、2010年度は、研修を通じて各従業員が自分の業務やステークホルダーを明確にし、業務や自分への期待について考え、また、他の従業員との意見交換により、CSRへの理解を深める活動など、多種多様な啓発活動を実施しました。



●「風土改善」… CSRを実践するうえで土台となるのが各従業員の意識や組織風土であるとの考えから、各職場で意識向上や風土改善のためのディスカッションなどをおこなっています。2010年度は、各事業所で「私たちがめざす理想の職場とは？」などをテーマに議論し、従業員同士の前向きな意見交換を促すことにより、職場風土の改善について、気づきの機会を提供したり、価値観の共有を図りました。

こうした取組みを木に例えると、「風土改善」に向けた取組みは、直接目に見えない根の部分（従業員としての意識・意欲）に栄養を与え、より強くする活動で、「CSRの仕事への根付かせ」は、表に現れる幹や葉など（6つのCSR行動原則）を大きく成長させる活動といえます。

CSR推進活動のイメージ



VOICE

**CSRキーパーソンとして
購買部門の一体感を強め
職場風土をより活性化する**

購買室
購買部長
中西 憲一

購買部門は、18ページで紹介したCSR調達方針や調達活動の行動基準のもと、CSR活動を実践しています。また、購買室内での取組みとして、勤務場所が2カ所に分離されている購買室組織の一体感を高め、より活性化された職場風土に改善するため、グループの枠を超えたディスカッションや、全員参加型のイベント、小規模集団での交流活動などのさまざまな取組みを継続して実施しています。

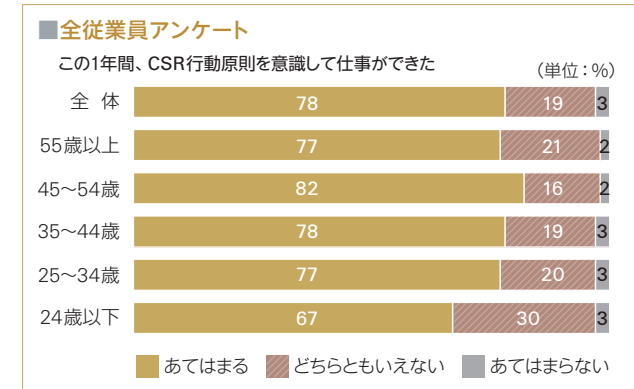
CSRの基本はコミュニケーション＝共有であり、自分の立場をしっかりと認識し、そのうえで相手の立場をいかに理解できるかが大切なポイントです。こういった職場内での地道な取組みが企業としてのCSR推進につながるものと考えています。

全従業員アンケートによる分析・評価

「CSRの仕事への根付かせ（意識浸透）」の状況や、組織の「風土改善」の状況を確認するとともに、広く意見を聞くために、毎年、すべての従業員を対象とした「CSRに関する全従業員アンケート」を実施し、分析と評価をおこなっています。

この結果は、各部門や各職場へフィードバックし、啓発活動の改善などに活用しています。2010年度のアンケートでは、CSRの意識浸透について、約8割の従業員が「CSR行動原則を意識して仕事できた」と回答しています。しかし、年齢別では25歳以上と比較して24歳以下の意識が低いことから、2011年度は特に若年層への早期浸透に向けた研修などを充実させていくこととしています。

今後も引き続き、アンケートなどを活用した活動評価をおこない、改善を図りながら取組みを進めていきます。



勉強会で各事業所などのCSR活動を紹介

当社は、CSRキーパーソンを中心に、各職場単位で工夫をこらしたさまざまな啓発活動を展開しています。こうした各職場の取組みをお互いに紹介することによって、情報の共有や活動の活性化、さらに、やりがいの向上につなげたいとの思いのもと、2007年から毎年「CSR活動の紹介・勉強会」を開催しています。

2010年度は、社内事業所の活動紹介に加えて、西日本高速道路(株)さまをお招きし、工夫をこらした活動事例をご紹介いただきました。参加者からは、「大変よい刺激になる。次回以降も継続してほしい」といった感想が聞かれました。今後もさらなる意識向上・定着を図るために、こうした取組みも継続的に実施していく予定です。



勉強会のようす

各職場での取組み

協力会社と意思疎通を図りながら啓発活動を展開

..... (原子力事業本部)

原子力発電所の運営には、当社社員をはじめ多くの協力会社の方々が携わっています。

安全・安定運転を継続していくためには、一人ひとりがそれぞれの持ち場で、真摯に仕事に取り組むとともに、気になったことなどをお互いに言い合える良好な職場風土・人間関係を醸成することが大切です。原子力発電所の運営を統括する原子力事業本部では、当社と協力会社の社員がCSRという価値観をよりしっかりと共有できるよう、協力会社と十分な意見交換をおこないながら一体となって啓発活動を展開しています。毎年開催しているコンプライアンス研修では、当社と協力会社の管理監督者が一堂に会して受講し、協力会社の方からは「関西電力の社員と同じ研修を受講することで、認識を共有して仕事ができるのでよかった」といった感想が聞かれました。また、各原子力発電所で実施する入所時保安教育では、協力会社の方々並びに社員を対象にCSRを含めた教育を実施しており、2010年度は協力会社の方々延べ5,314名に受講していただきました。

さらに、協力会社ごとに実施している、CSRの意識啓発につながる取組みなどの情報を集めて、各社で水平展開できるように事例紹介などもおこなっています。

コンプライアンス研修のようす
(原子力事業本部)



さまざまなディスカッションを通じて職場風土を醸成

..... (京都営業所)

京都営業所では、所員が活き活きと働くことができる、よりよい職場づくりをめざし、各職場で話し合い、気づき、考え行動し、問題解決などに取り組む「Change Workshop活動」を展開しています。

また、京都支店大の取組みの「メッセージ理解度活動」として、2010年度は、CSRに関わる「コンプライアンス」と「職

場風土改善」をテーマに各職場でディスカッションを実施しました。さらに、全従業員CSRアンケート結果を踏まえ、「コミュニケーションや連携が図れているか」や「助け合う雰囲気があるか」といった職場風土についてすべての職場でディスカッションをおこなうなど、CSR意識向上の取組みを展開しています。

今後も、こうした取組みを通じて、所員の相互理解を深め、CSR推進の土台となる風通しのよい職場風土の醸成に努めていきたいと考えています。

職場ディスカッションのようす
(京都営業所)



啓発冊子『CSR ってなあに?』で意識向上

..... (関電不動産㈱)

関電不動産㈱は、低炭素社会にふさわしい、先進モデルとなる省CO₂のマンションやオフィスビルの供給を手がけています。こうした事業において、「豊かな社会の発展に貢献する」という経営理念を達成するため、従業員が確実にCSRを実践できるよう、さまざまな活動を展開しています。

その一つとして、CSRの考え方をわかりやすく解説した小冊子『CSR ってなあに?』を作成し、全従業員に配布しています。オリジナルのイラストを活用しながら、関西電力グループとしてのCSRの取組みや、不動産事業における具体的な行動例、また他社事例なども紹介し、頭で理解するだけでなく、具体的な実践につなげられるよう工夫を重ねています。

こうした啓発ツールをはじめ、今後もさまざまな活動を通じて、CSR意識の向上を図っていききたいと考えています。

啓発冊子『CSR ってなあに?』



VOICE



姫路支店 支店長室
総務・広報グループ
木畑 真理子

CSRの情報をわかりやすく、思いやりや相互理解の醸成につながるように伝えたい

姫路支店管内の各部署や事業所などに配布・配信する「CSR新聞」や社内情報共有サイトの制作、CSR研修(講演会)の企画・運営など、啓発活動に携わっています。こうした業務のなかで常に心がけているのは、「受け手側の負担感を軽くし、わかりやすく伝えること」「誰にでも一つは興味を持てる内容を盛り込み、関心を高めてもらうこと」「目

標に向かって挑戦する従業員の姿を紹介し、他部門の仕事や人を思いやり、相互理解する“きっかけ”となるよう伝えること」などです。

これからも事務局として、他部署の方にも協力をいただきながらCSRのより一層の浸透をめざし、従業員の心に響き、気づきとなるようなメッセージを、継続して伝えていきたいと考えています。