

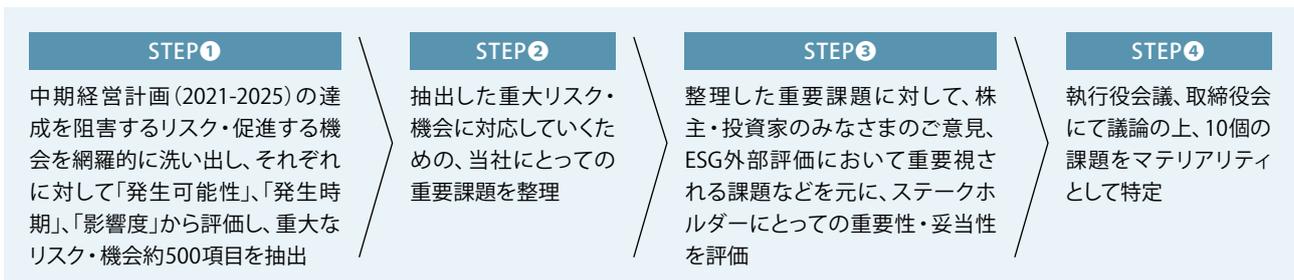
関西電力グループのマテリアリティ(重要課題)

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

特定したマテリアリティと関連するSDGs

ESG	新たな価値の提供による収益力の強化	8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくも責任 つかう責任
E	ゼロカーボンに向けた取組み推進	7 エネルギーもみんなに とくしくらんに 12 つくも責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を
S	安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	7 エネルギーもみんなに とくしくらんに 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 11 住み続けられる まちづくりを
	デジタル技術の活用による事業の変革と 情報セキュリティ対策の強化	8 働きがいも 経済成長も 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう
	事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献	11 住み続けられる まちづくりを
	ダイバーシティの推進と安全で働きやすい職場環境の構築	5 ジェンダー平等を 実践しよう 8 働きがいも 経済成長も
	サプライチェーンにおける適切なリスク管理	8 働きがいも 経済成長も 12 つくも責任 つかう責任 16 平和と公正を すべての人に
	人財育成・確保の強化	8 働きがいも 経済成長も
	ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの深化	12 つくも責任 つかう責任
G	ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	16 平和と公正を すべての人に

マテリアリティの特定プロセス



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

関西電力グループのマテリアリティ(重要課題)

マテリアリティ(重要課題)のリスク・機会および目標・実績

マテリアリティ	リスク	機会	バウンダリ (集計範囲)	
新たな価値の提供による 収益力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少に伴うエネルギー需要の減少 国内電力小売競争激化 異業種企業参入による既存ビジネスモデルの競争力低下 FTTH市場、モバイル市場における顧客獲得競争激化 国内での不動産優良物件の獲得競争激化 海外展開におけるカントリーリスクやマーケットリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 電力・ガス自由化によるビジネスチャンスの拡大(関西エリア以外への進出) 省エネ進展に伴うエネルギーへの関心の高まり 技術革新による電気の利用形態の変化 アライアンスの拡大による販売チャネルの充実 5G普及に伴う国内インフラ事業の拡大 国内社会課題(医療・介護・高齢化など)の顕在化による事業機会 分散化などのニーズ多様化による事業機会 	連結ベース	
ゼロカーボンに向けた 取り組み推進	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動問題への対策強化に伴う既存事業への規制・政策の大幅な見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ESG投資や脱炭素化の潮流の高まりによる新たな収益拡大機会 国内外における再エネ投資機会の拡大 新市場設立に伴う収益拡大機会 省エネ進展に伴うエネルギーへの関心の高まり 	関西電力グループ 関西電力 関西電力送配電 関西電力	
安全最優先での レジリエントな 事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 電力供給設備の高経年化の進展 台風・豪雨(気候変動に起因する異常気象など)や地震・津波などの自然災害に伴う設備事故 原子力をはじめとする大規模電源の計画外停止 サイバー攻撃や感染症への対策不足による安定供給阻害 厳気象による(猛暑および厳寒)による需給ひっ迫 	<ul style="list-style-type: none"> レジリエントな事業基盤の強化により、お客さまや社会のみならずから賜る信頼と、それを通じた事業機会 	関西電力送配電 関西電力 関西電力送配電	
デジタル技術の活用による 事業の変革と 情報セキュリティ対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃への対策不足による安定供給阻害 FTTH市場、モバイル市場における顧客獲得競争激化 ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人材育成停滞による事業機会の喪失 	<ul style="list-style-type: none"> 技術革新による電気の利用形態の変化 5G普及に伴う国内インフラ事業の拡大 デジタル技術を活用した生産性向上・新たな価値の創出 	関西電力 関西電力送配電 関西電力グループ	
事業エリアにおける 信頼獲得と 地域活性化への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 国内電力小売競争激化 海外展開におけるカントリーリスクやマーケットリスク 地域社会とのコミュニケーション不足による信頼低下 	<ul style="list-style-type: none"> 分散化などのニーズ多様化による事業機会 海外エネルギー需要の拡大による事業機会 電力・ガス自由化によるビジネスチャンスの拡大(関西エリア以外への進出) 	関西電力 関西電力 関西電力送配電	
ダイバーシティの推進と 安全で働きやすい 職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人材育成停滞による事業機会の喪失 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材活用による新たな価値の創造 働き方改革推進に伴う生産性向上 	関西電力 関西電力送配電	
サプライチェーンにおける 適切なリスク管理	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを含む安全上の問題、重大なコンプライアンス違反による企業価値毀損 	—	関西電力	
人財育成・確保の強化	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 ビジネスモデルの変革、技術革新への対応遅れや専門人材育成停滞による事業機会の喪失 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材活用による新たな価値の創造 働き方改革推進に伴う生産性向上 	関西電力 関西電力送配電	
ステークホルダーとの双方向 コミュニケーションの深化	<ul style="list-style-type: none"> ESGなどをはじめとする社会要請への対応不足により情報開示が不十分となり、ステークホルダーのみならずの理解を得ることができないリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 適時的確な情報発信やステークホルダーとのコミュニケーションによる当社事業への理解獲得 	関西電力グループ	
ガバナンスの確立と コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを含む安全上の問題、重大なコンプライアンス違反による企業価値毀損 	—	関西電力グループ 関西電力	

主な取組みと目標		2020年度実績
<ul style="list-style-type: none"> ● 収益の確保 	経常利益 —— 「3ヵ年平均1,000億円以上(2021-2023年度)」 「2,500億円以上(2025年度)」 自己資本比率 —— 「20%以上(2021-2023年度)」 「23%以上(2025年度)」 ROA —— 「3ヵ年平均1.5%以上(2021-2023年度)」 「3.5%以上(2025年度)」 FCF —— 「3ヵ年平均▲500億円未満(2021-2023年度)」 「2,000億円以上(2025年度)」 2021-2025年度合計で黒字化	<ul style="list-style-type: none"> ● 経常利益「1,538億円」 ● 自己資本比率「20.9%」 ● ROA「2.2%」 ● FCF「▲2,915億円」
<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂排出抑制取組みの推進 	ゼロカーボン発電量国内No.1 2025年度に国内発電事業に伴うCO ₂ 排出量を半減(2013年度比)	<ul style="list-style-type: none"> ● ゼロカーボン発電量国内No.1(電力調査統計に基づく調査、比較による) ● 2013年度比で4割程度削減(2020年度実績:約3,040万t-CO₂)
<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーのさらなる開発・活用 	再エネ開発 設備容量、開発量「2030年代に設備容量600万kW、国内外での新規開発200万kW以上」	<ul style="list-style-type: none"> ● 再エネ開発 設備容量、開発量 「設備容量約414万kW、開発中約61万kW」
<ul style="list-style-type: none"> ● 火力発電所の熱効率の維持・向上 	ベンチマーク指標(A:1.00、B:44.3%)の達成※ ※省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標	<ul style="list-style-type: none"> ● ベンチマーク指標※(A:1.00、B:44.3%)達成
<ul style="list-style-type: none"> ● 送配電ロスの低減 	送配電損失率の維持・低減に努める	<ul style="list-style-type: none"> ● 送配電損失率「5.1%」
<ul style="list-style-type: none"> ● 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)	<ul style="list-style-type: none"> ● プラントの安全・安定運転を実施 (計画外停止件数:0件)
<ul style="list-style-type: none"> ● 電力品質の維持 	1軒あたりの平均停電時間「世界で最も優れた水準の維持」 (高経年化対策) 鉄塔、コンクリート柱の更新の「適切な実施」	<ul style="list-style-type: none"> ● 1軒当たりの年間停電時間「8分」 (高経年化対策) 鉄塔、コンクリート柱について計画的に更新を実施
<ul style="list-style-type: none"> ● 事故・災害に対する備えと対応 	全社防災訓練参加人数「800人以上」 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 (原子力災害への備え) 教育、演習受講者数、訓練回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社防災訓練参加人数「1,175人」 ● 社外防災機関が主催する防災訓練への参加「12回」(実施回数) (原子力災害への備え) 教育、演習受講者数「約5,400人」、訓練回数「約5,200回」
<ul style="list-style-type: none"> ● 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」	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般の方の負傷者数「6人」
<ul style="list-style-type: none"> ● DX人材の育成 	専門研修などを通じたDX人材の育成推進	<ul style="list-style-type: none"> ● DX研修受講者数「214人」
<ul style="list-style-type: none"> ● 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」	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大な情報セキュリティ事故件数「1件」
<ul style="list-style-type: none"> ● 地域に対するお役立ち活動 	構想が実現したサステナブルコミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> ● 構想が実現したサステナブルコミュニティ「11件」
<ul style="list-style-type: none"> ● お客さまの声を活かす取組み 	継続的な取組みの実施	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さまの声に基づく改善件数「140件」
<ul style="list-style-type: none"> ● お客さま対応の品質向上 	お客さま満足度「90.0%以上」	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さま満足度「91.5%」
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の安全衛生 	災害度数率「0」	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害度数率「0.28」
<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティの推進 	女性役職者比率および女性管理職者数「2030年度末までに2018年度の3倍(役職者比率6.3%、管理職者数117人)以上」 採用における女性比率「事務系40%以上、技術系10%以上」 障がい者雇用の促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性役職者比率「2.6%」、女性管理職者数「52人」 ● 採用における女性比率「事務系47%、技術系10%」 ● 障がい者雇用率「2.6%」
<ul style="list-style-type: none"> ● 働きやすい職場環境の構築 	有給休暇取得率「90%以上」 総労働時間の削減「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「90%以上」 離職防止の取組みの充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 有給休暇取得率「95.5%」 ● 従業員一人当たり所定外労働時間「236時間(年)」 ● 男性育児休業取得率「98%」 ● 離職率「0.58%」
<ul style="list-style-type: none"> ● 調達基本方針の実践と取引先への浸透 	新規サプライヤー(調達本部契約)の調達活動に関するアンケート実施率「100%」 取引額上位200社程度の取引先に対し、2019~2021年度において調達活動に関するアンケートを実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規サプライヤー(調達本部契約)の調達活動に関するアンケート実施率「75%」 ● 取引先に対する調達活動に関するアンケート実施率「42%」
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員のスキル・能力開発 	厳しい競争環境を勝ち抜く人材育成の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修受講者数「30,547人」 ● 従業員一人当たり教育時間「37.6時間」 ● 養成費総額「1,540百万円」 ● 従業員一人当たり養成費「85,800円」
<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保の強化 	採用計画の着実な達成 ● 「新規採用者数(計画)450人」 ● キャリア採用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規採用者数「476名」 ● キャリア採用者数「28名」 ※今後さらなる拡大を計画(2022年度採用計画「35名」)
<ul style="list-style-type: none"> ● 株主・投資家への情報発信、対話実施(ESG含む) ● 適時的確な情報発信 	ステークホルダーとのコミュニケーションの推進 ESG外部評価の向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 「株主(投資家)へのさまざまな媒体を通じた適時的確な情報発信と対話の実施」 ● 「株主(投資家)の声を踏まえた開示内容の充実」 ● 「DJSI Asia Pacific銘柄への選定継続」
<ul style="list-style-type: none"> ● 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」	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大な社会コンプライアンス違反件数「7件」 ● 重大な環境コンプライアンス違反件数「1件」
<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス窓口活用促進 	コンプライアンス相談窓口の受付件数およびそのなかでの重要なコンプライアンス違反の件数	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス相談窓口の受付件数「74件」およびそのなかでの重大なコンプライアンス違反の件数「1件」
<ul style="list-style-type: none"> ● 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回の確実な実施および評価結果に基づく継続的な改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 「指名委員会等設置会社への移行をはじめとした新たな経営管理体制の構築」 ● 「第三者機関を活用した取締役会等の実効性に関するアンケートの実施およびさらなる改善に向けた評価結果の活用」