

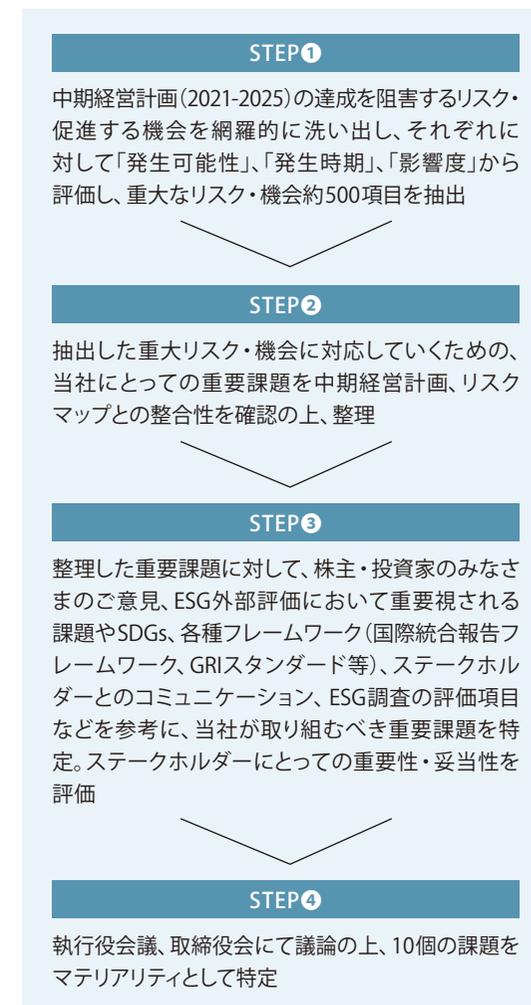
関西電力グループのマテリアリティ(重要課題)

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 収入も豊かに	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう	12 つくる責任 つかう責任
E	ゼロカーボンに向けた取組み推進	7 エネルギーに 関する課題	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に 適応する
S	安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	7 エネルギーに 関する課題	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 収入も豊かに	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 推進しよう	8 働きがいも 収入も豊かに	
	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 収入も豊かに	12 つくる責任 つかう責任	16 平和と公正を すすめていく
	人財育成・確保の強化	8 働きがいも 収入も豊かに		
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	12 つくる責任 つかう責任		
	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 すすめていく		

マテリアリティの特定プロセス



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

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

マテリアリティ	リスク	機会
新たな価値の提供による収益力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少に伴うエネルギー需要の減少 国内電力小売競争激化 異業種企業参入による既存ビジネスモデルの競争力低下 FTTH市場、モバイル市場における顧客獲得競争激化 国内での不動産優良物件の獲得競争激化 海外展開におけるカントリーリスクやマーケットリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 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
ゼロカーボンに向けた取組み推進	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動問題への対策強化に伴う既存事業への規制・政策の大幅な見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ESG投資や脱炭素化の潮流の高まりによる新たな収益拡大機会 国内外における再エネ投資機会の拡大 新市場設立に伴う収益拡大機会 省エネ進展に伴うエネルギーへの関心の高まり
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 電力供給設備の高経年化の進展 台風・豪雨(気候変動に起因する異常気象など)や地震・津波などの自然災害に伴う設備事故 原子力をはじめとする大規模電源の計画外停止 サイバー攻撃や感染症への対策不足による安定供給阻害 厳気象による(猛暑および厳寒)需給ひっ迫 	<ul style="list-style-type: none"> レジリエントな事業基盤の強化により、お客さまや社会のみなさまから賜る信頼と、それを通じた事業機会
デジタル技術の活用による事業の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
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)
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
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 	—
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
ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの深化	<ul style="list-style-type: none"> ESGなどをはじめとする社会要請への対応不足により情報開示が不十分となり、ステークホルダーのみなさまの理解を得ることができないリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 適時的確な情報発信やステークホルダーとのコミュニケーションによる当社事業への理解獲得
ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを含む安全上の問題、重大なコンプライアンス違反による企業価値毀損 	—

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)の目標・実績

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

マテリアリティ	非財務活動項目	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標
ゼロカーボンに向けた取組み推進	CO ₂ 排出抑制取組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> ゼロカーボン発電量国内No.1 2025年度に国内発電事業に伴うCO₂排出量を半減(2013年度比) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼロカーボン発電量国内No.1を継続(電力調査統計に基づく調査、比較による) 2013年度比で、約49%削減 	<ul style="list-style-type: none"> ゼロカーボン発電量国内No.1 2025年度に国内発電事業に伴うCO₂排出量を半減(2013年度比)
	再生可能エネルギーのさらなる開発・活用	<ul style="list-style-type: none"> 2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模 	<ul style="list-style-type: none"> 392万kW/900万kW以上(目標) ※社外公表済み案件のみ。再生可能エネルギー事業本部が所管しない電源を含む。 	<ul style="list-style-type: none"> 2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模
	火力発電所の熱効率の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> ベンチマーク指標(A:1.00、B:44.3%)の達成 ※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"> 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
	原子力プラントの安全・安定運転の継続	<ul style="list-style-type: none"> 運転計画に基づく安全・安定運転の継続(計画外停止件数:0件) 	<ul style="list-style-type: none"> 高浜発電所4号機において計画外停止が1件※発生したものの原因究明・対策の後、速やかに発電を再開。他の発電所においては安全・安定運転を継続。 ※高浜発電所4号機 原子炉自動停止(2023年1月30日～2023年3月25日) 	<ul style="list-style-type: none"> 運転計画に基づく安全・安定運転の継続(計画外停止件数:0件、原子力発電電力量:453億kWh)
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	事故・災害に対する備えと対応	<ul style="list-style-type: none"> 全社防災訓練実施 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「1,002人」 社外防災機関が主催する防災訓練への参加「41回」(実施回数) 教育、演習受講者数「約5,300人」 訓練回数「約7,100回」 	<ul style="list-style-type: none"> 全社防災訓練、教育啓発等の実施 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 原子力事業者防災訓練に対する原子力規制庁の評価:全項目A評価
デジタル技術の活用による事業の変革と情報セキュリティ対策の強化	DXを適用した経営課題への取組み	<ul style="list-style-type: none"> 新たな価値の創出推進 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな価値の創出「41件」 	<ul style="list-style-type: none"> DXを適用した経営課題への取組【新規】(目標値:DXによる単年効果額252億円)
	情報セキュリティマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 重大な情報セキュリティ事故件数「0件」 	<ul style="list-style-type: none"> 1件(送配電含む) 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な情報セキュリティ事故件数「0件」

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)の目標・実績

マテリアリティ	非財務活動項目	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標
ダイバーシティの推進 と安全で働きやすい 職場環境の構築	労働災害発生状況	<ul style="list-style-type: none"> 災害度数率「0」 	<ul style="list-style-type: none"> 災害度数率「0.29」 	<ul style="list-style-type: none"> 災害度数率「0」
	ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性役職者比率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」 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「3.2%」、女性管理職比率「2.7%」 採用における女性比率「事務系49%、技術系14%」 障がい者雇用率「2.5%」 	<ul style="list-style-type: none"> 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」 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
	働きやすい職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率「90%以上」 総労働時間「2015年度比5%削減＝一人当たり所定外労働時間換算190時間(年)相当」 男性育児休職取得率「女性取得率と同程度」 男性育児休職平均取得日数「2025年度までに1か月以上」 離職防止の取組みの充実 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率「99.4%」 従業員一人あたり所定外労働時間「250時間(年)」 男性育児休職取得率「124%」 男性育児休職平均取得日数「14.5日」 離職率「0.90%」 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率「90%以上」 総労働時間「2015年度比5%削減＝一人当たり所定外労働時間換算190時間(年)相当」 男性育児休職取得率「女性取得率と同程度」 男性育児休職平均取得日数「2025年度までに1か月以上」 離職防止の取組みの充実
	事業活動における人権侵害の防止	—	—	—
サプライチェーンにおける適切なリスク管理	調達基本方針の実践と取引先への浸透	<ul style="list-style-type: none"> 調達基本方針の浸透のため、取引先へのアンケート調査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 新規サプライヤーに対し、調達活動に関するアンケートを実施 主な取引先および新規サプライヤーに対し、人権デューデリジェンス実態調査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 調達基本方針およびパートナーシップ構築宣言の浸透のため、取引先へのアンケート調査を実施
人財育成・確保の強化	従業員のスキル・能力開発	<ul style="list-style-type: none"> 厳しい競争環境を勝ち抜く人財育成の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 研修受講者数「38,685人」 養成費総額「1,479百万円」 従業員一人当たり教育時間「43.5時間」 従業員一人当たり養成費「85,400円」 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度より以下のKPIを設定 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築 「成長志向指数」「成長実感指数」「多様性実感指数」 多様な「個」を支える職場環境の構築 「働く環境の満足度」
	人財確保の強化	<ul style="list-style-type: none"> 採用計画の着実な達成「2023年度採用計画:470名(新卒:400名、キャリア:70名)」 キャリア採用の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 新規採用者数「484名(新卒:414名、キャリア:70名)」 キャリア採用計画 2023年度「70名」、2024年度「70名」 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度採用計画:「480名(新卒:410名、キャリア:70名)」
ガバナンスの確立と コンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 重大な社会コンプライアンス違反件数「0件」 重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な社会コンプライアンス違反件数「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「0件」 重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」
	ガバナンス体制の維持・強化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会等の実効性評価の年1回の確実な実施および評価結果に基づく継続的な改善 内部統制システムの整備運用状況の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 第三者機関を活用し、取締役会等の実効性評価を実施。結果を踏まえ、今後の主な課題とそれらの課題への対応の方向性を取締役会で報告。 適切に実施 詳細は本報告書 P101～111を参照ください。 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会等の実効性評価の年1回の実施および評価結果に基づく継続的な改善 取締役会の出席率「75%以上」

名

マテリアリティに関する全指標については ESG レポート 10～12 ページを参照