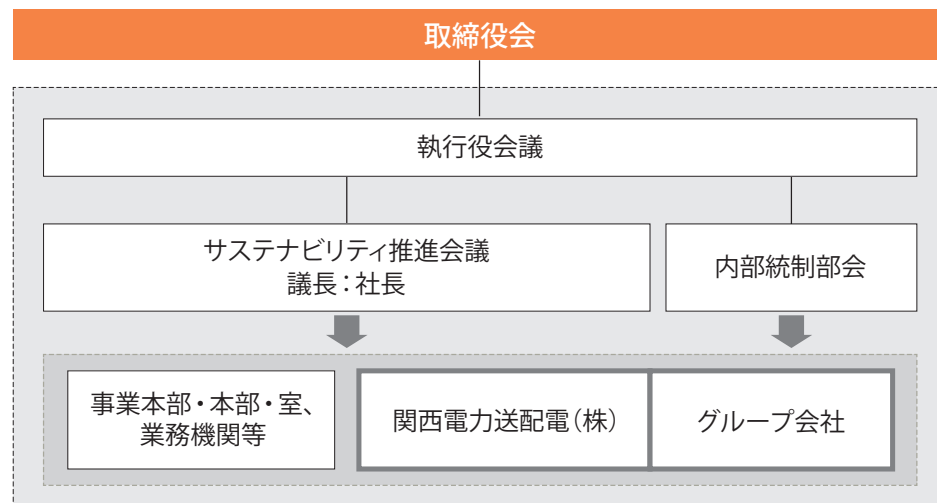


サステナビリティ推進体制とマテリアリティ(重要課題)

サステナビリティ推進体制

体制図



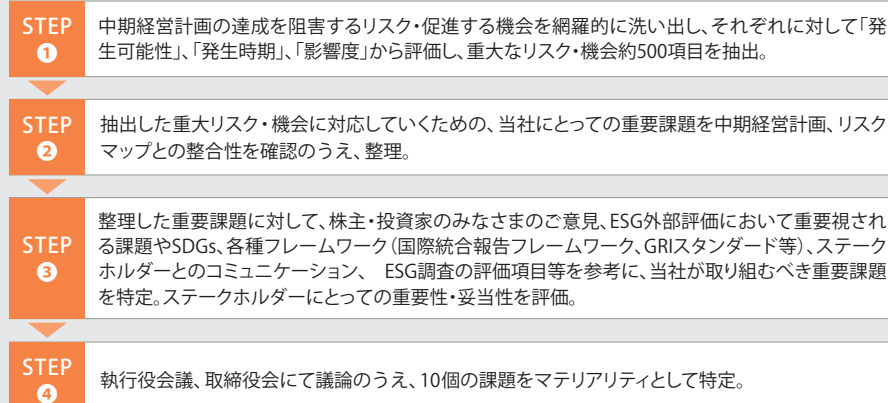
当社グループは、お客さまと社会のお役に立つ企業グループとして持続的な成長・発展をとげるとともに、グローバルな社会課題の解決を通じた持続可能な社会の実現をめざしてサステナビリティに資する取組みを推進しています。こうした取組みをより一層推進するため、社長を議長とした「サステナビリティ推進会議」を設置し、社会の持続的な発展に貢献するためのサステナビリティ推進活動に関する総合的方策の策定をおこない、具体的な活動を展開しています。

「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・評価をおこなっており、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、体制の改善をおこなっています。こうした体制のもと、各事業本部等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。

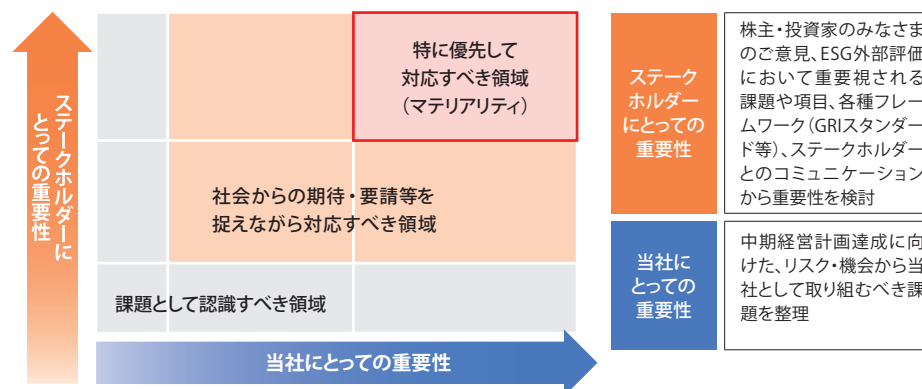
マテリアリティ(重要課題)の特定

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

マテリアリティ特定プロセス

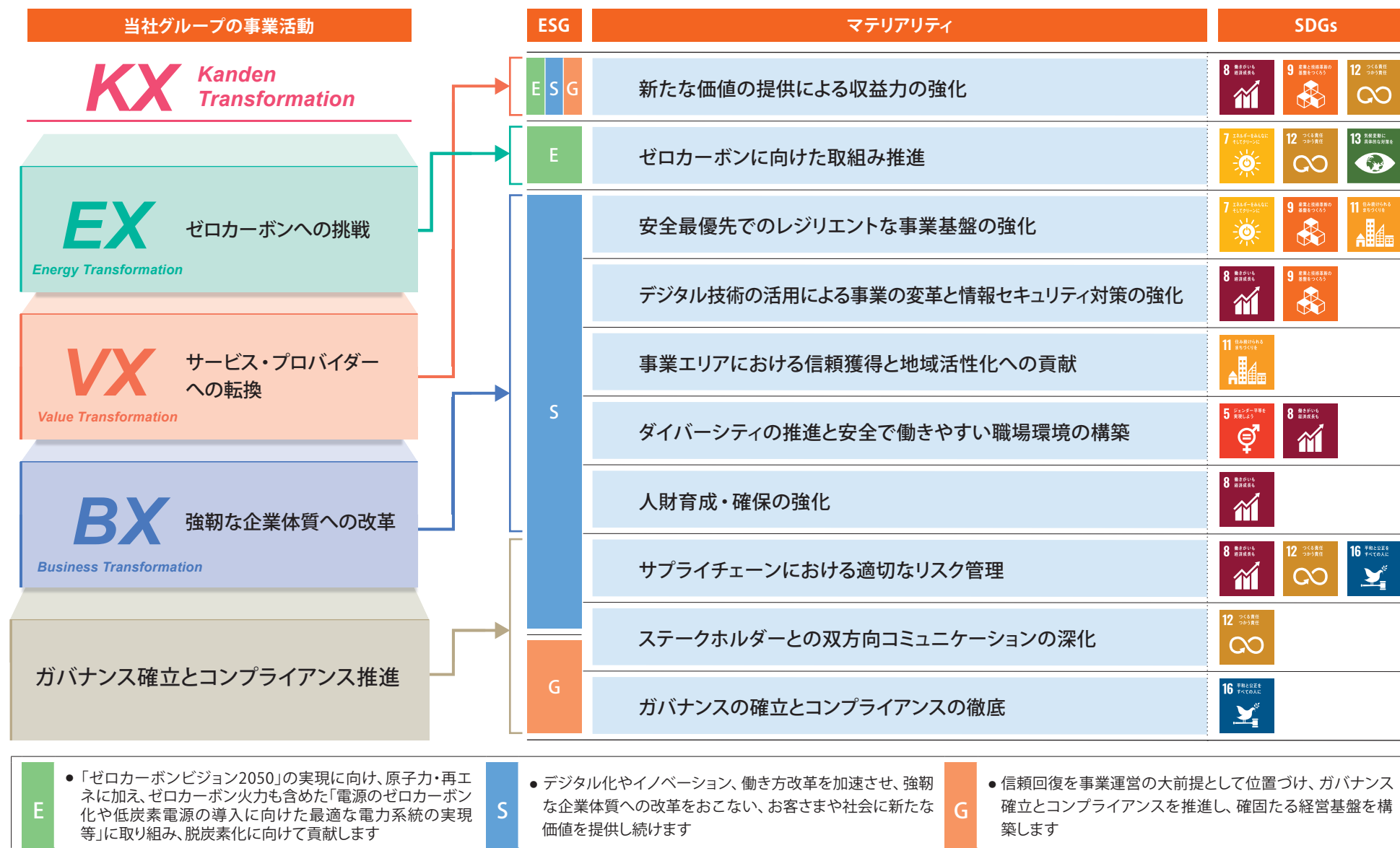


当社におけるマテリアリティ特定の考え方



関西電力グループのマテリアリティ(重要課題)

特定した10個のマテリアリティと関連する当社グループの事業活動やESG、SDGsは以下の通りです。



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

特定したマテリアリティと関連するリスク・機会は以下の通りです。

マテリアリティ	リスク	機会
新たな価値の提供による収益力の強化	- 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	- AI進展に伴うエネルギー需要拡大 - 国内社会課題(医療・介護・高齢化等)の顕在化による事業機会 - 電力・ガス自由化によるビジネスチャンスの拡大(関西エリア以外への進出) - アライアンスの拡大による販売チャネルの充実 - 省エネ進展に伴うエネルギーへの関心の高まり - 技術革新による電気の利用形態の変化 5G普及に伴う国内インフラ事業の拡大 - 分散化等のニーズ多様化による事業機会
ゼロカーボンに向けた取り組み推進	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	- 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	- 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等)や地震・津波等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)需給逼迫	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	- 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財育成停滞による事業機会の喪失	- 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	- 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(関西エリア以外への進出) - 海外エネルギー需要の拡大による事業機会 - 分散化等のニーズ多様化による事業機会
ダイバーシティの推進と安全で働きやすい職場環境の構築	- 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
人財育成・確保の強化	- 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	- 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
サプライチェーンにおける適切なリスク管理	サプライチェーンを含む安全上の問題、重大なコンプライアンス違反による企業価値毀損	—
ステークホルダーとの双方向コミュニケーションの深化	ESG等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	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	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(1/2)

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、重点化を図っています。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	非財務活動項目	2024年度目標	2024年度実績	目標(短中期)※1
ゼロカーボンに向けた取組み推進	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	- 事業活動に伴うGHG排出量(Scope1,2) ▲59%※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
	再生可能エネルギーのさらなる開発・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:40万kW、累計開発:385万kW	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※4(A:1.00、B:44.3%)の達成	ベンチマーク指標※4を達成	ベンチマーク指標※4(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:490億kWh)	プラントの安全・安定運転の継続(計画外停止件数:1件、原子力発電電力量:510億kWh)	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)
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(原子力規制庁による評価:全項目A評価)	- 全社防災訓練参加人数:1,221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:43回 - 原子力事業者防災訓練(原子力規制庁による評価:全項目A評価)	- 非常災害対策スキル向上および防災意識の高揚を目的とした全社防災訓練、教育啓発等の実施 - 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 - 原子力事業者防災訓練(原子力規制庁による評価:全項目A評価)
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	DXを適用した経営課題への取組み(目標値:DXによる単年効果額:272億円)	DXによる単年効果額:270億円	DXを適用した経営課題への取組み(目標値:DXによる単年効果額:293億円)
	情報セキュリティマネジメント	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
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	災害度数率:0	災害度数率:0.45	災害度数率:0
	ダイバーシティの推進	「女性役職者比率」「女性管理職者比率」 - 採用における女性比率:事務系40%以上、技術系10%以上 - 障がい者雇用の促進 「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「多様性実感指数」	- 女性役職者比率:4.0% 女性管理職者比率:3.6% - 採用における女性比率:事務系42%、技術系8% - 障がい者雇用率:2.7% 「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築 多様性実感指数:68%	- 女性役職者比率および女性管理職者比率:2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上 - 採用における女性比率:事務系50%程度、技術系10%以上 - 障がい者雇用率:2.5% 「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築 多様性実感指数:2025年度までに80%以上

※1:年度を明記していないものは2025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、関西不動産開発(株)、(株)オプテージを含む

※3:2013年度比

※4:省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標

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(2/2)

マテリアリティ	非財務活動項目	2024年度目標	2024年度実績	目標(短中期) ^{※1}
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	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 - 離職防止の取組みの充実 - 多様な「個」を支える職場環境の構築「働く環境の満足度^{※2}」	- 有給休暇取得率:96.0% - 従業員一人当たり所定外労働時間:255.7時間(年) - 男性育児休業取得率:104% - 男性育児休業平均取得日数:33.6日 - 離職率:1.1% - 多様な「個」を支える職場環境の構築働く環境の満足度^{※2}:①93%、②64%	- 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か月(30日)以上 - 離職防止の取組みの充実 - 多様な「個」を支える職場環境の構築働く環境の満足度^{※2}:①2025年度までに100%、②前年度を上回る水準
	事業活動における人権侵害の防止	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:2025年度に70%以上	組織風土の改革実践指数:59%	組織風土の改革実践指数:2025年度に70%以上
サプライチェーンにおける適切なリスク管理	調達基本方針の実践と取引先への浸透	人権デュー・ディリジェンス実態調査および取引先とのパートナーシップ構築に向けたアンケートを取引先200社以上に実施	- 新規サプライヤーおよび既取引先575社に人権デュー・ディリジェンス実態調査を実施 - 取引先(主要関係会社の取引先含む)612社にパートナーシップ構築に向けたアンケートを実施	- 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
人財育成・確保の強化	従業員のスキル・能力開発	「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」	「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数:76%」「成長実感指数:65%」	「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数:2025年度までに80%以上」「成長実感指数:2025年度までに80%以上」
	人財確保の強化	2024年度採用計画:560名(新卒:460名、キャリア:100名)	新規採用者数:609名(新卒:488名、キャリア:121名)	2025年度採用計画:640名(新卒:500名、キャリア:140名)
ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底	- 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:5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。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

※1:年度を明記していないものは2025年度目標

※2:①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

マテリアリティに関する全指標については、関西電力グループESGレポートP.10～12ページをご参照ください。

[WEB](#)