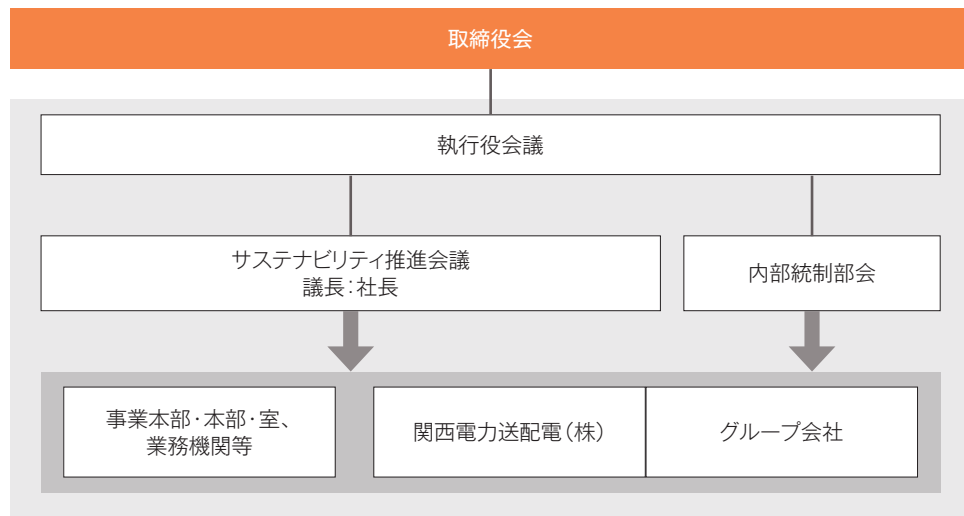


サステナビリティ推進体制とマテリアリティ(重要課題)

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。

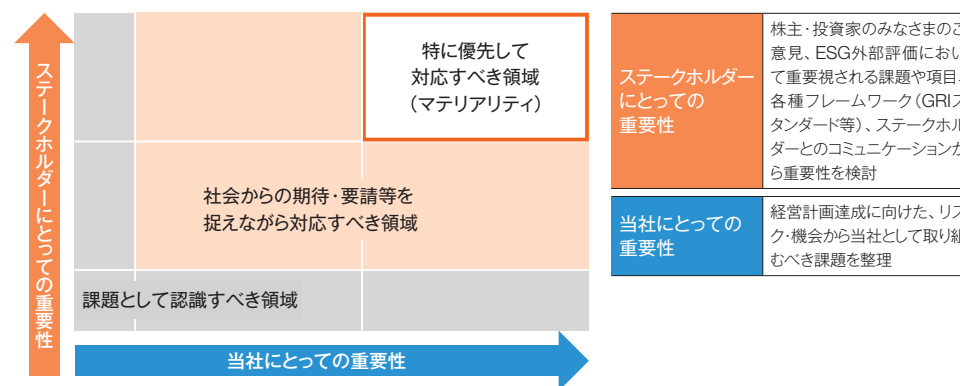
マテリアリティ(重要課題)の特定

当社グループが持続的な成長を遂げるとともに、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、マテリアリティ(重要課題)の特定・見直しをおこなっています。

マテリアリティ特定時のプロセス

STEP ①	中期経営計画の達成を阻害するリスク・促進する機会を網羅的に洗い出し、それぞれに対して「発生可能性」「発生時期」「影響度」から評価し、重大なリスク・機会約500項目を抽出。
STEP ②	抽出した重大リスク・機会に対応していくための、当社にとっての重要課題を中期経営計画、リスクマップとの整合性を確認のうえ、整理。
STEP ③	整理した重要課題に対して、株主・投資家のみならずのご意見、ESG外部評価において重要視される課題やSDGs、各種フレームワーク(国際統合報告フレームワーク、GRIスタンダード等)、ステークホルダーとのコミュニケーション、ESG調査の評価項目等を参考に、当社が取り組むべき重要課題を特定。ステークホルダーにとっての重要性・妥当性を評価。
STEP ④	執行役員会・取締役会にて決定のうえ、マテリアリティとして特定・見直し。

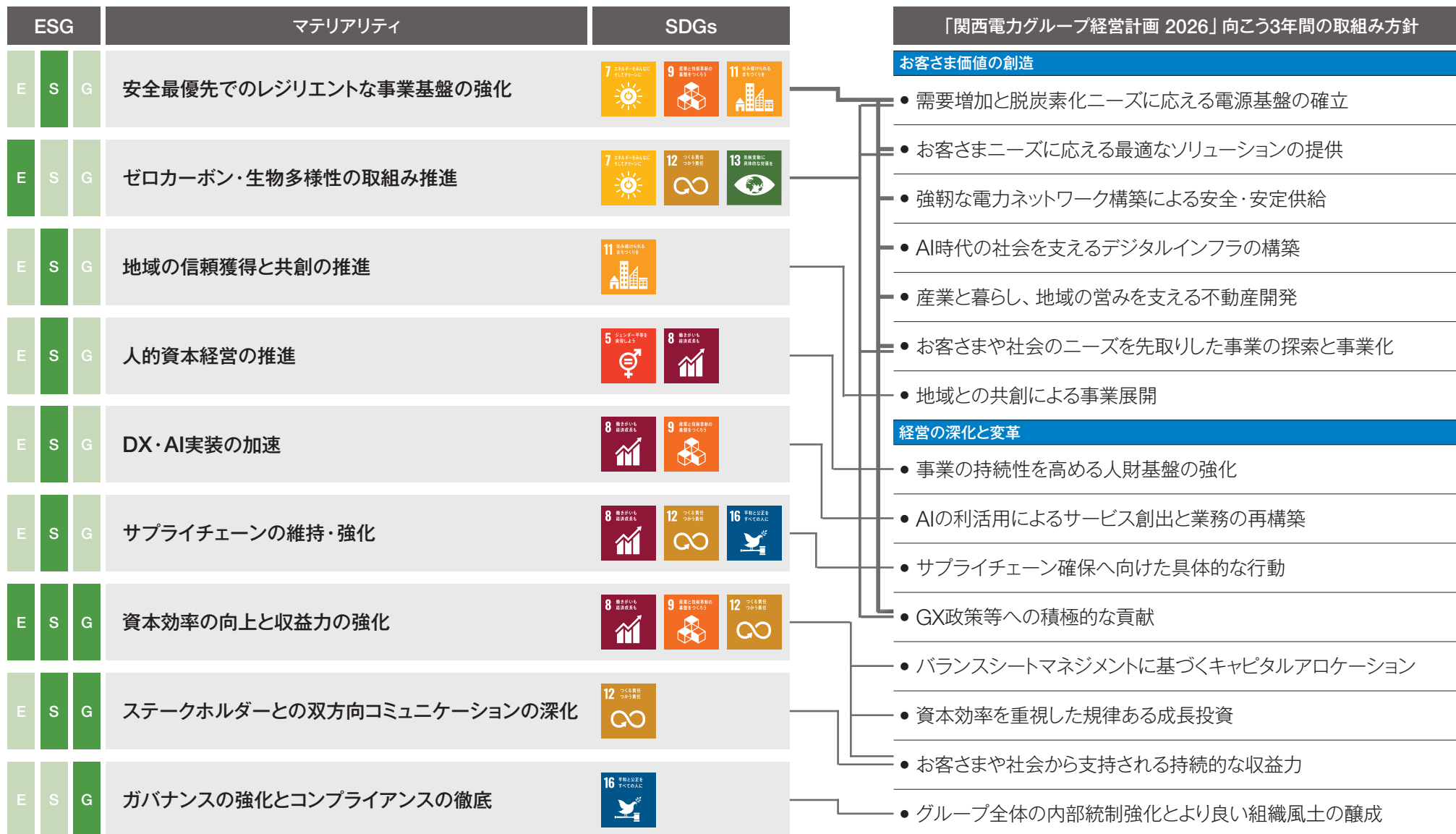
当社におけるマテリアリティ特定の考え方



サステナビリティ推進体制とマテリアリティ(重要課題)

関西電力グループのマテリアリティ(重要課題)

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「関西電力グループ 経営計画2026」向こう3年間の取組み方針とのつながりは、以下のとおりです。



サステナビリティ推進体制とマテリアリティ(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・機会は以下のとおりです。

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材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人材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	—

サステナビリティ推進体制とマテリアリティ(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、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います。

マテリアリティ	非財務活動項目	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
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})
人的資本経営の推進	多様な人材確保の強化・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者比率: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

サステナビリティ推進体制とマテリアリティ(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	2025年度目標	2025年度実績	目標(短中期) ^{※1}
人的資本経営の推進	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:1カ月(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(年) - 男性育児休職取得率:111% - 男性育児休職平均取得日数: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:1カ月(30日)以上 - 働く環境の満足度^{※7}: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)
	より良い組織風土の醸成	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み(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み(目標値:DXによる単年効果額320億円)
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
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	- 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、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

※1 年度を明記していないものは2026年度目標

※2 関西電力(株)、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)オプテージを含む

※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

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をご参照ください。