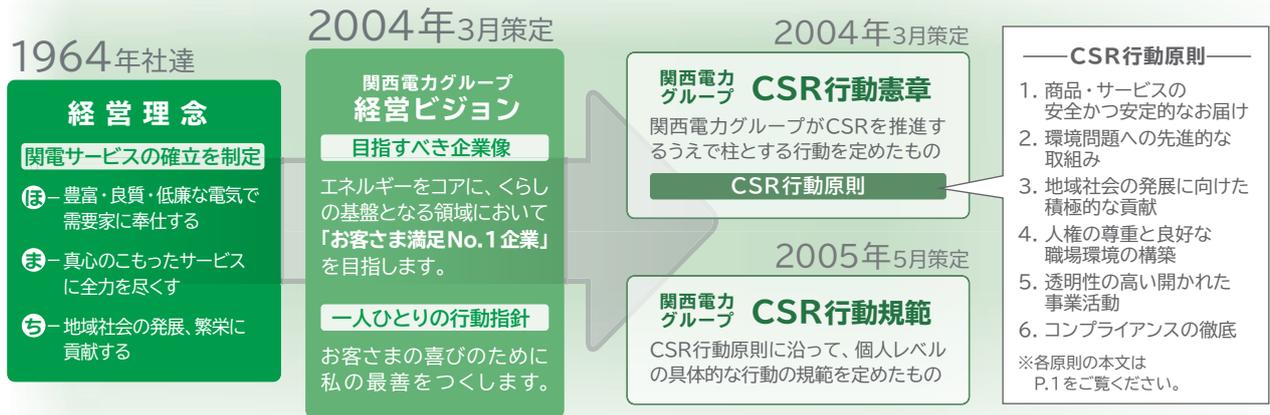


関西電力グループの経営とCSR

創業間もない1951年、初代社長、太田垣士郎は「お客さまへの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、経営理念、社訓として再編されています。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。当社グループは、CSRをグループ全体の確固たる価値観として根幹に据え、「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、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

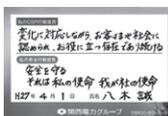
■基本的な考え方

関西電力グループの事業活動は、お客さま、地域社会のみならず、株主・投資家のみならず、ビジネスパートナー、従業員、そのほか社会の多くのみならずにより支えられています。こうしたみなさまから頂戴する信頼こそが、関西電力グループ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。関西電力グループは、コンプライアンスや透明性の確保など、社会の一員としての責務を確実に果たすとともに、グループの事業活動に対して社会のみならず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、みなさまから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、関西電力グループは、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（CSR：Corporate Social Responsibility）を全うしていきます。

Web [関西電力グループCSR行動憲章](#) 検索



CSRコンダクトカード



社長の行動宣言

関西電力グループCSR行動規範

■基本姿勢

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。

■規範などの共有と行動の確認

関西電力グループは、6つのCSR行動原則に基づいてCSR行動規範を設けています。この行動規範は関西電力グループの経営ビジョンとともに携帯用のコンダクトカードに記載しています。また、安全はすべての事業活動の根幹であるとしてきたことを踏まえ、一人ひとりが安全意識を高める安全行動を実践していくことを定めた「関西電力グループ安全行動憲章」「安全行動の誓い」*も合わせて記載しています。このコンダクトカードは、全従業員に配付しており、従業員は裏面に自らの行動宣言を明記し、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。

*詳細はP.82をご覧ください。

Web [関西電力グループCSR行動規範](#) 検索

CSR調達方針

当社の調達部門は、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らずによって支えられており、相互に信頼関係の醸成に努めることはもちろん、透明性の高い開かれた取引やコンプライアンスの徹底など調達活動を通じたCSRを推進していきます。

そのため、当社は下記の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取引先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。

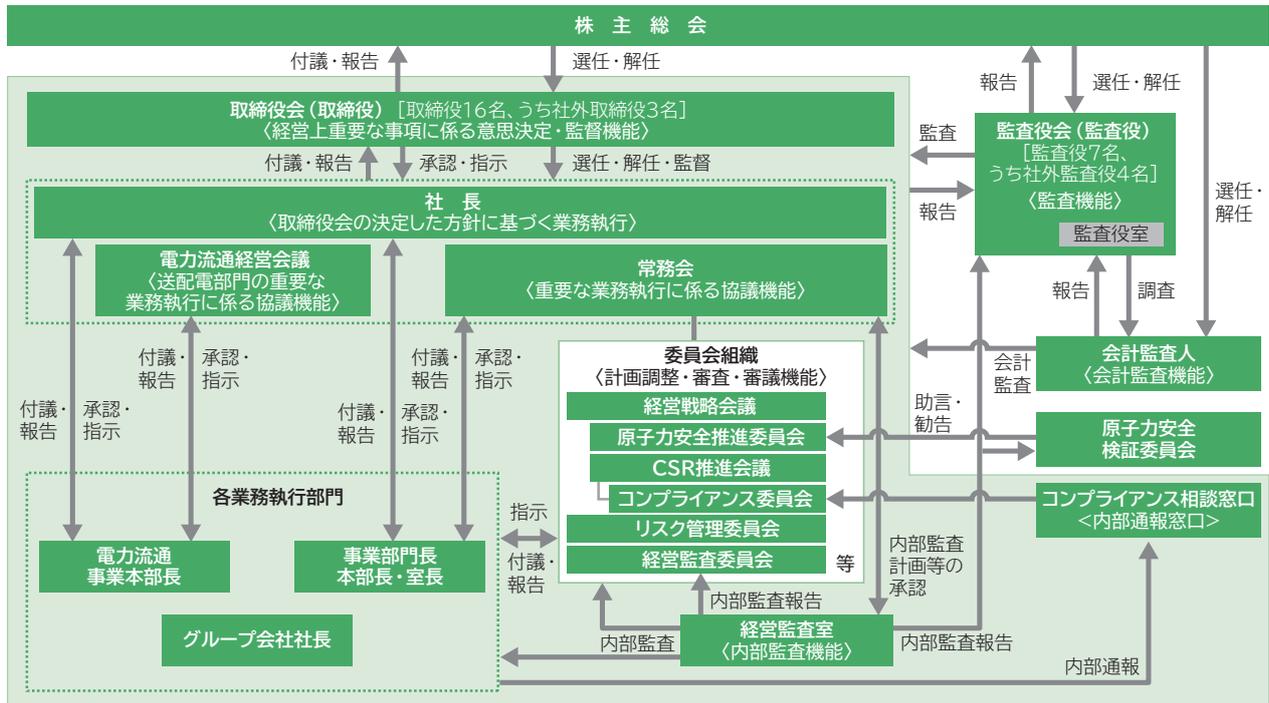
— 調達活動の行動基準 —

1. 安全の最優先、品質・技術力の維持・向上
2. 環境への配慮
3. 強固なパートナーシップの確立
4. 透明性の高い開かれた取引
5. コンプライアンスの徹底

Web [関西電力 調達活動](#) 検索

コーポレート・ガバナンス

関西電力グループは、事業運営の透明性・健全性を確保しつつ、持続的な企業価値の向上を実現するために、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上重要な取組みと位置づけ、その実現に努めています。



基本的な体制

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、常務会および各種委員会を置き、職務の執行を適正におこなうとともに、監査役、監査役会および会計監査人を置き、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する体制をコーポレート・ガバナンスの基本としています。

重要事項の審議・決定と適正な業務執行

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催し、経営上の重要な事項について審議・決定するとともに、定期的に取締役の職務の執行状況などに関する報告を受け、取締役を監督しています。

なお、経営全般に対して、独立した立場での監督・助言機能を強化する観点から、取締役16名のうち3名を当社との間に特別の利害関係がない社外取締役とし、経営の透明性を確保しています。

また、経営の執行機能と監督機能を分離し、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。重要な業務執行については、迅速かつ適切な意思決定を実現するため、役付取締役および役付執行役員により構成する常務会を原則週1回開催し、効果的かつ効果的な会社運営を実施しています。

中立性・公平性確保が必要な送配電部門の業務執行については、「電力流通経営会議」を設けています。

監査の独立性・透明性・健全性確保

当社は、取締役の職務執行が適法、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。監査役については、現在、7名の体制としており、常任監査役3名および、より独立した立場での監査を実施する観点から、過半数の4名を社外監査役（うち女性1名）としています。また、常任監査役には当社経理部門の主要職位歴任者を含めており、財務および会計に関する知見を有する監査役を確保しています。さらに、監査役および監査役会の職務を補助する専任組織として監査役室（13名）を設置するなど、監査機能の充実にも努めています。監査役室については、その独立性を担保するために監査役直轄とし、当社グループの業務執行に係るいかなる職務の兼務もおこなっていません。

監査役は、取締役会に出席し、意見を述べ、取締役など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、業務の適正を確保するための体制の整備状況を監視・検証するなど、取締役の職務執行について適法性・妥当性の観点から監査をおこなっています。また、常任監査役は、取締役会以外の重要な会議にも出席し、主要な事業所の業務および財産の状況を調査するなど、日常的に監査しており、監査役会にて、社外監査役に定期的に報告しています。また、監査役は代表取締役等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。

各種委員会による適正かつ円滑な業務遂行

経営全般にわたる重要な業務に関する方針、実施計画などについて、執行の適正化と円滑を図るため、「計画調整」「審査」「審議」の3つの機能を中心とした各種委員会を定期的もしくは必要に応じて開催し、常務会の意思決定や各部門の業務遂行を支援しています。

●リスク管理委員会

〈リスク管理の考え方〉

当社は、2006年4月に定めた「関西電力グループリスク管理規程」に則り、組織目標の達成に影響を与える可能性のあるリスクを認識、評価したうえで、必要な対策を実施するとともに、対策後にその評価をおこない、改善していく一連のプロセスにより、当社グループへの影響を適切なレベルに管理しています。

〈リスク管理体制〉

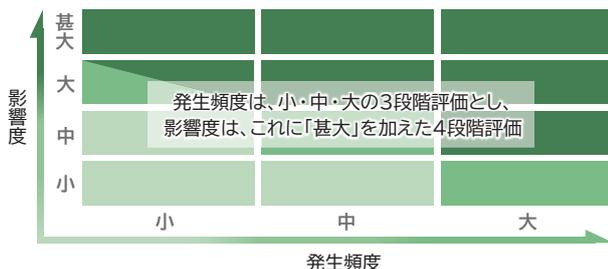
リスク管理活動は、各業務執行部門が自律的におこない、そのうえで、組織横断的に重要とされるリスクに関しては、専門性を備えたリスク管理箇所が、各業務執行部門に助言や指導をおこなうことで、リスク管理の強化を図っています。

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、リスク管理委員会の委員長を「リスク管理統括責任者」とする体制のもと、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います。

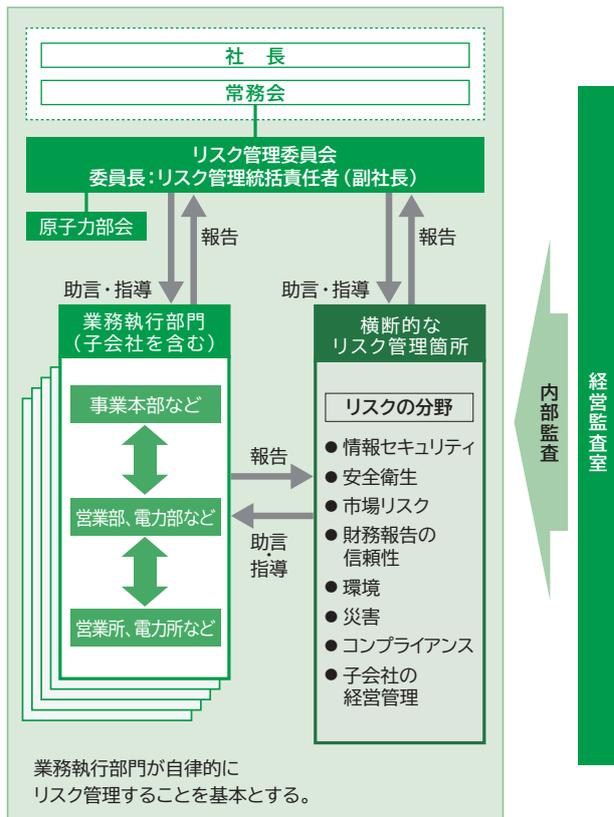
リスク管理委員会は、定期的に業務執行部門などのリスク管理状況を、全社的視点から把握評価しています。また、必要に応じてリスク管理の仕組み、体制の評価および改善指示をおこなっています。加えて、全社的視点での重要リスク33項目について、影響度、発生頻度をリスクマップ上で評価し、さらにリスク対策の有効度や他のリスクへの波及影響も勘案したうえで、事業経営における重要度を判定しています。こうしたリスク管理状況は、定期的に常務会へ報告しています。

重要リスクのうち、影響度が甚大である「放射性物質の放出リスク」については、リスク管理委員会のもとに設置された「原子力部会」にて、リスク管理統括責任者のもと、審議を重ねる体制を構築しています。

◆リスクマップ



◆リスク管理体制



●原子力安全推進委員会

当社は、全社を挙げて原子力安全を推進するためにすべての部門の役員などで構成する原子力安全推進委員会を設置し、美浜発電所3号機事故の再発防止対策や安全文化醸成活動について議論をおこなっています。

東京電力福島第一原子力発電所事故以降は、原子力発電の自主的・継続的な安全への取組みや原子力リスクマネジメントについても議論の対象に加え、全社的に原子力安全を推進しています。

●原子力安全検証委員会

当社は、社外の有識者を主体とした原子力安全検証委員会を設置し、美浜発電所3号機事故の再発防止策について独立的な立場から有効性を検証するとともに、安全文化醸成活動についてもご意見、ご助言をいただいで改善に努めています。

さらに、東京電力福島第一原子力発電所事故以降は、この事故を踏まえた原子力発電の自主的・継続的な安全への取組みについてもご意見、ご助言をいただき、継続的な改善に支えられた安全の確保をより確実なものとするよう努めています。

●経営監査委員会

安全・品質に関する経営的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グループ全体の内部監査の適正を保つため、「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(38名)」を設置し、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況に係る適正性・有効性等を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・報告しています。さらに、各職場は監査結果を踏まえ、必要な改善活動をおこなうなど、適正な業務運営の確保に努めています。

なお、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、監査計画や

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。

企業集団としての業務の適正確保

子会社に対しては、「関西電力グループ経営ビジョン」や「関西電力グループCSR行動憲章」などの経営の基本的方向性や行動の規範について浸透を図るとともに、子会社管理に係る社内規程に基づき、子会社における自律的な管理体制の整備を支援、指導すること等によって企業集団の業務の適正を確保しています。

また、子会社における重要な意思決定については、当社が事前に関与するとともに、経営状況を定期的に把握することによって、グループ全体の企業価値の毀損を未然に防止し、これを最小化するよう努めています。

■取締役および監査役

2015年6月25日現在
※1は代表取締役



取締役会長
森 詳介 ※1



取締役社長
八木 誠 ※1



取締役
副社長執行役員
生駒 昌夫 ※1



取締役
副社長執行役員
豊松 秀己 ※1



取締役
副社長執行役員
香川 次朗 ※1



取締役
副社長執行役員
岩根 茂樹 ※1

取締役
常務執行役員

土井 義宏 杉本 康
岩谷 全啓 勝田 達規
八嶋 康博 湯川 英彦

取締役

白井 良平 沖原 隆宗 ※2
井上 礼之 ※2 小林 哲也 ※2

※2は社外取締役

常任監査役

神野 榮
田村 康生
泉 正博

監査役

土肥 孝治 ※3 槇村 久子 ※3
森下 洋一 ※3 十市 勉 ※3

※3は社外監査役

■役付執行役員

常務執行役員

岡田 雅彦 井上 富夫 森中 郁雄 大石 富彦 森本 孝 彌園 豊一 片岡 正憲

(注) 取締役兼務執行役員を除く

CSR推進体制とその取り組み



～ CSRの木から森へ～
一人ひとりのCSRの木が集まって、CSRの森へ成長していきます。

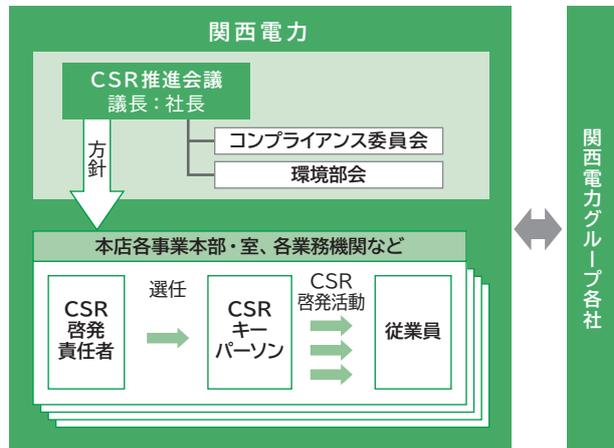
当社グループは、お客さまや社会の変化を踏まえて、従業員一人ひとりが日々の業務を確実に遂行することがCSRの実践であり、その積み重ねこそが当社グループのCSR推進に結びつくと考えています。

こうした考えに基づき、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。

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を策定し、具体的な活動を展開しています。また、専門的な課題は、「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ています。こうした体制のもと、各事業本部などはCSR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。CSR意識の啓発においては、各部門などの長をCSR啓発責任者とし、各職場にCSRキーパーソンを選任することでCSR啓発活動を推進しています。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CSR活動を展開しています。

◆CSR推進体制



従業員に対するCSR啓発活動

従業員には「CSRの実践」と「職場風土の改善」という取組みを継続しておこなっています。「日々の業務を確実に遂行すること（CSRの実践）」がお客さまや社会のみなさまからの信頼につながるとの認識を強め、その実践のための啓発活動に注力しています。

こうした取組みを木に例えると、「職場風土の改善」は、直接目に見えない根の部分（従業員一人ひとりの意識・職場風土）に栄養を与え、より強くする活動であり、「CSRの実践＝日々の業務の確実な遂行」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。このような考えのもと、当社は各職場でCSR推進役として選任されたCSRキーパーソンが中心となって、自律的な取組みを実施し、全従業員に対して啓発活動をおこなっています。また、全従業員を対象とした「CSRに関する全従業員アンケート」を毎年実施しており、従業員に対するCSR活動の分析と評価、各職場へのフィードバックをおこなっています。

◆CSR推進活動のイメージ（CSRの木）



■CSRに関する全従業員アンケートの結果（2014年11月実施）

あなたは、この1年間、CSR6原則を意識して業務をおこなうことができたか

「あてはまる」… 85.6%

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さまざまな機会を通じて積極的に第一線職場へ出向いています。社長対話においては、安全への思いや大切さを直接伝え、CSRへの理解の浸透・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、その後の経営に反映させています。



八木社長による対話は三田営業所で延べ200カ所を数えた（2015年3月現在）