

**Environment**

**Social**

**Governance**

# ESGスモールミーティング

2024年12月13日

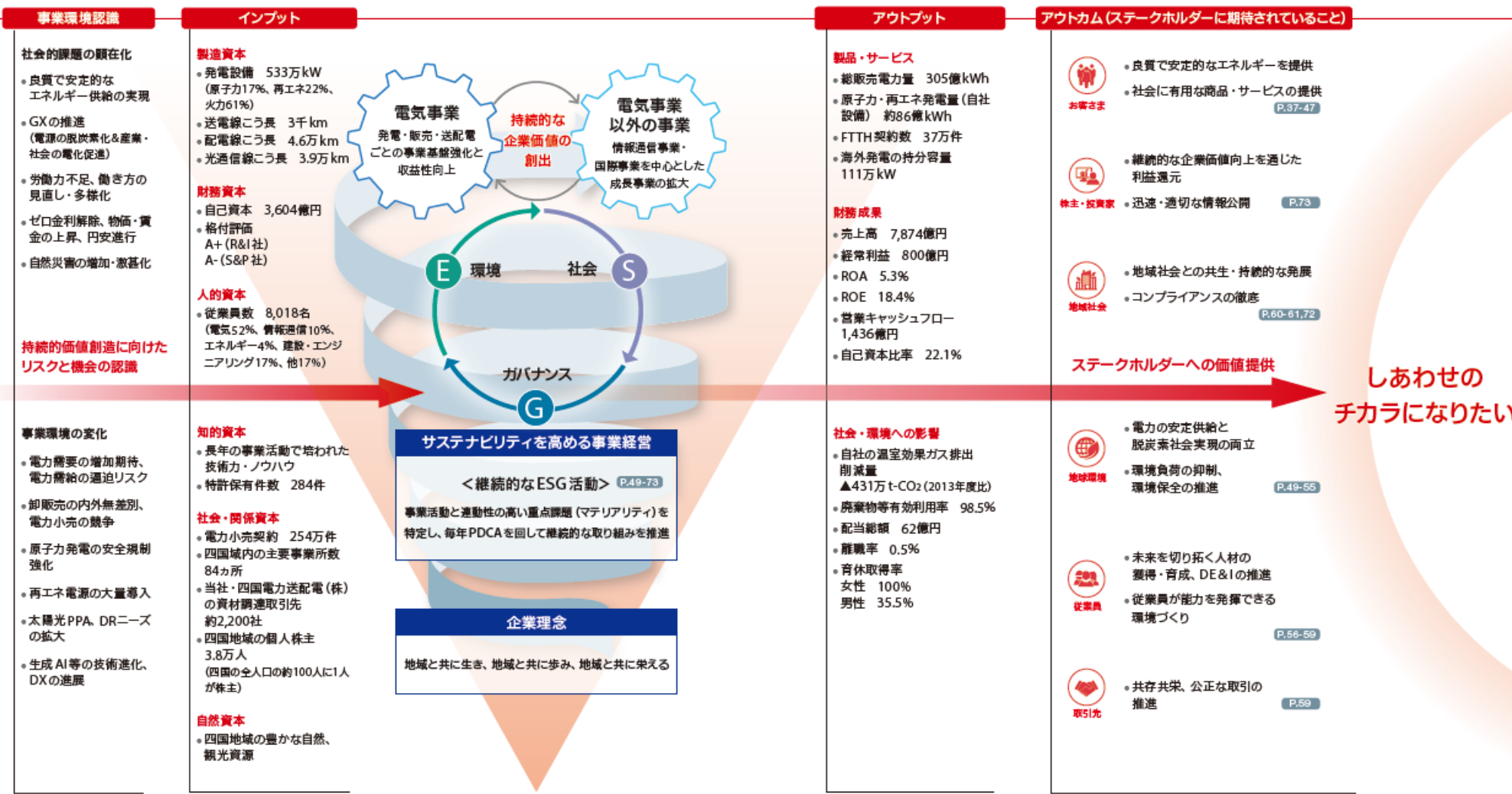
四国電力



# 当社グループの持続的価値創造プロセス

詳細は統合報告書  
P.20-21参照

○当社グループは、企業理念や使命・存在意義等を踏まえ、サステナビリティを高める事業経営を通じて持続的な企業価値の創出を図ることを目指しています。



しあわせのチカラになりたい

※時点記載のないデータは2023年度末時点

※時点記載のないデータは2023年度末時点

**Environment**

**Social**

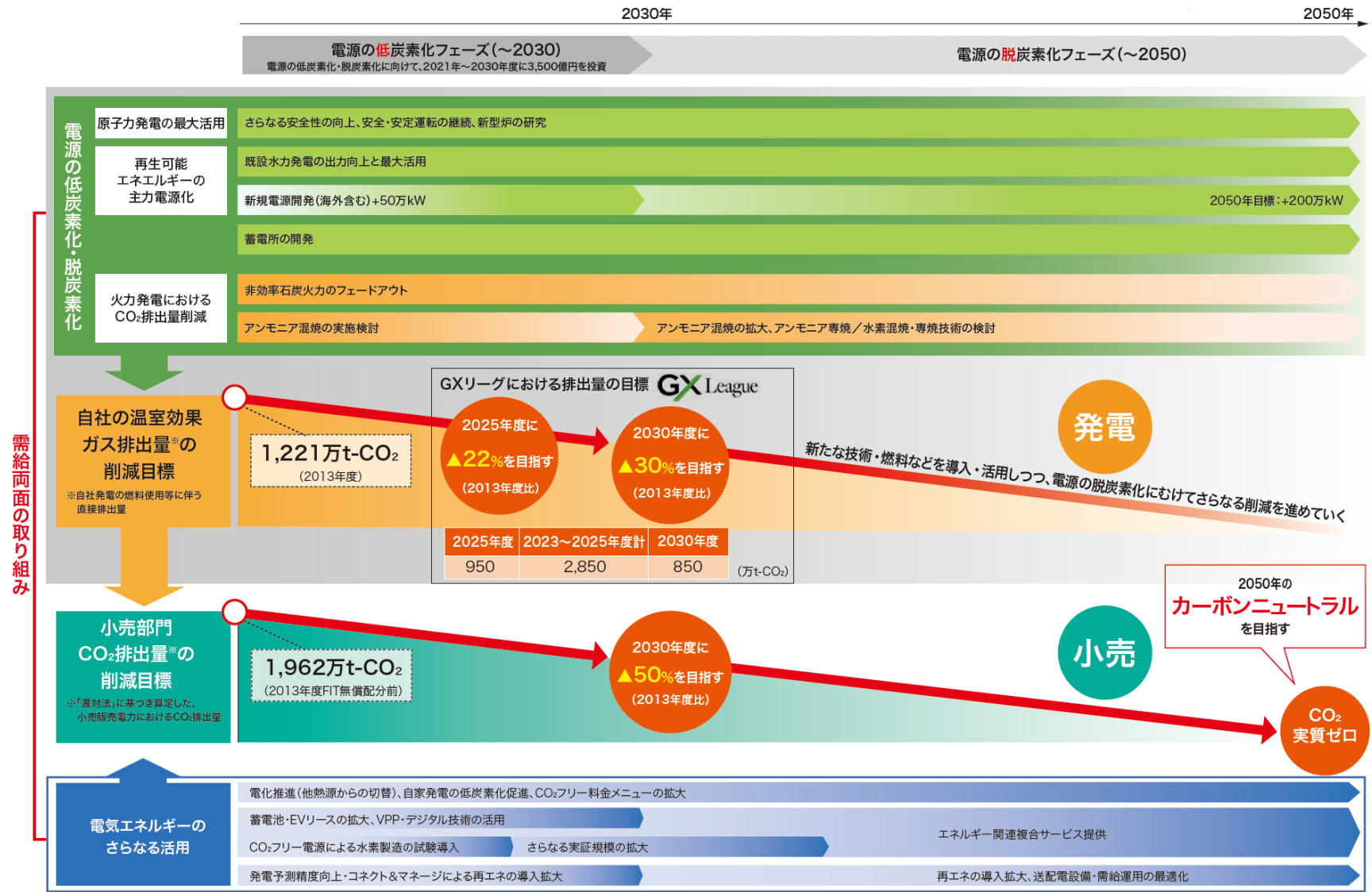
**Governance**

E:環境に関する取り組み

# 2050年カーボンニュートラルへの挑戦

詳細は統合報告書  
P28-29参照

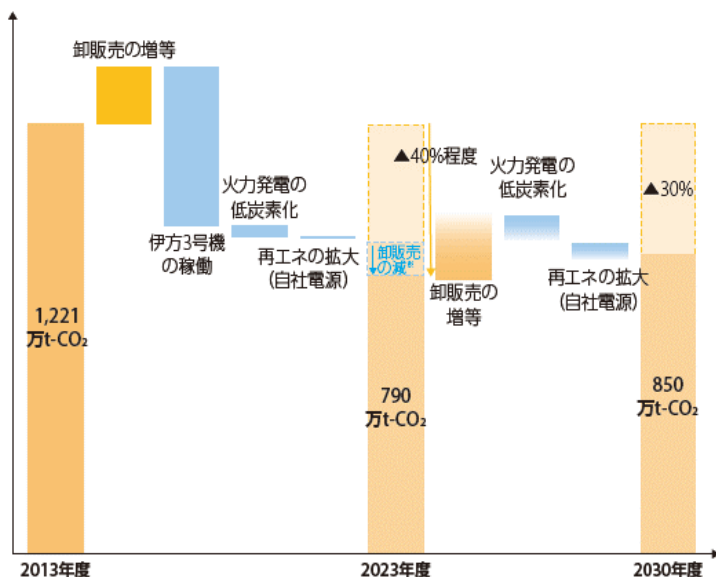
○エネルギー供給を支える責任ある事業者として、電源の低炭素化・脱炭素化に取り組むとともに、電化の推進等による電気エネルギーの活用拡大を図ることで、2050年のカーボンニュートラル実現に貢献してまいります。



○発電・小売部門のCO2排出量等をはじめとする気候関連指標において目標を設定し、その達成に向けて取り組みを進めています。

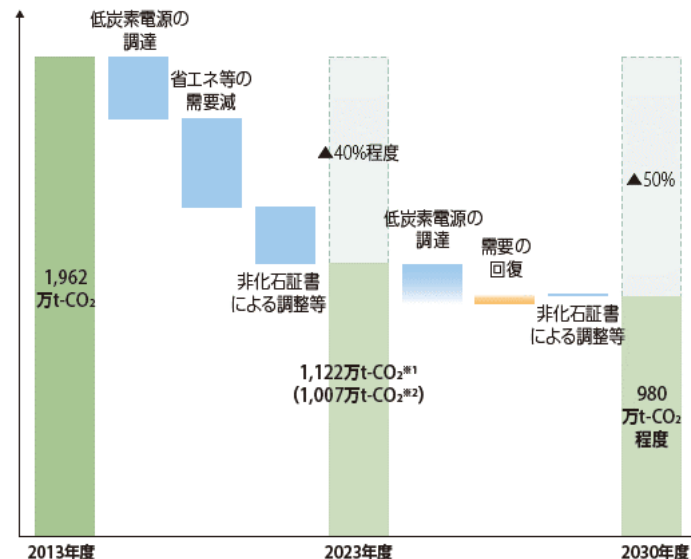
## CO2排出量の削減目標に向けた進捗と見通し

### 発電



※ 2023年度は、卸市場価格の低下により例年に比べ卸販売量が減少し、排出量が抑制された

### 小売



※1 2030年度目標と同じベースのFIT無償配分を除く排出量  
 ※2 FIT無償配分を含む排出量 (地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく値)

### ■ 電源の低炭素化・脱炭素化に向けた投資

	(実績) 2021~23年度 累計	(目標) 2021~30年度 累計
投資額 (実績・目標)	約1,600億円	3,500億円

○電源の低炭素化・脱炭素化に向けた具体的な施策として、水素・アンモニア導入に向けた検討や、分散型エネルギー事業の拡大などを進めています。

## 水素・アンモニア導入に向けた検討

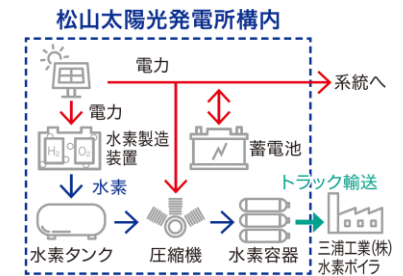
### 波方ターミナルを活用した燃料アンモニア導入・利活用の検討

- ・当社と三菱商事(株)が共同事務局となり、愛媛県や今治市をオブザーバーとして設立した協議会において、愛媛県今治市の波方ターミナルの既存LPガスタンクをアンモニアタンクに転換し、2030年までに年間約100万トンのアンモニアを受入可能な拠点とするための開発検討を実施中

### 太陽光発電を活用したグリーン水素製造の実証試験

- ・松山太陽光発電所の構内で、2025年度からグリーン水素製造の実証試験を計画（三浦工業（株）、愛媛大学および当社が愛媛県と連携し、水素サプライチェーンモデル構築に向けたプロジェクトを推進中）
- ・実証試験で製造した水素は、三浦工業（株）の水素ボイラにおける実証試験に利用し、本件を通じて水素の製造・運搬・利用に関する知見を蓄積し、将来的な水素エネルギーの本格利用を目指す

### ■ グリーン水素製造の流れ



## 分散型エネルギー事業の拡大

- ・開発余地が残るため池を有効活用した水上太陽光発電の新規開発や、イオンモール（株）の商業施設屋外駐車場におけるソーラーカーポートの導入、松山太陽光発電所に隣接する蓄電所の開発など、電気エネルギーのさらなる活用を目指し、分散型エネルギー事業を拡大

### ■ 分散型エネルギー事業の取り組み事例



ため池水上太陽光



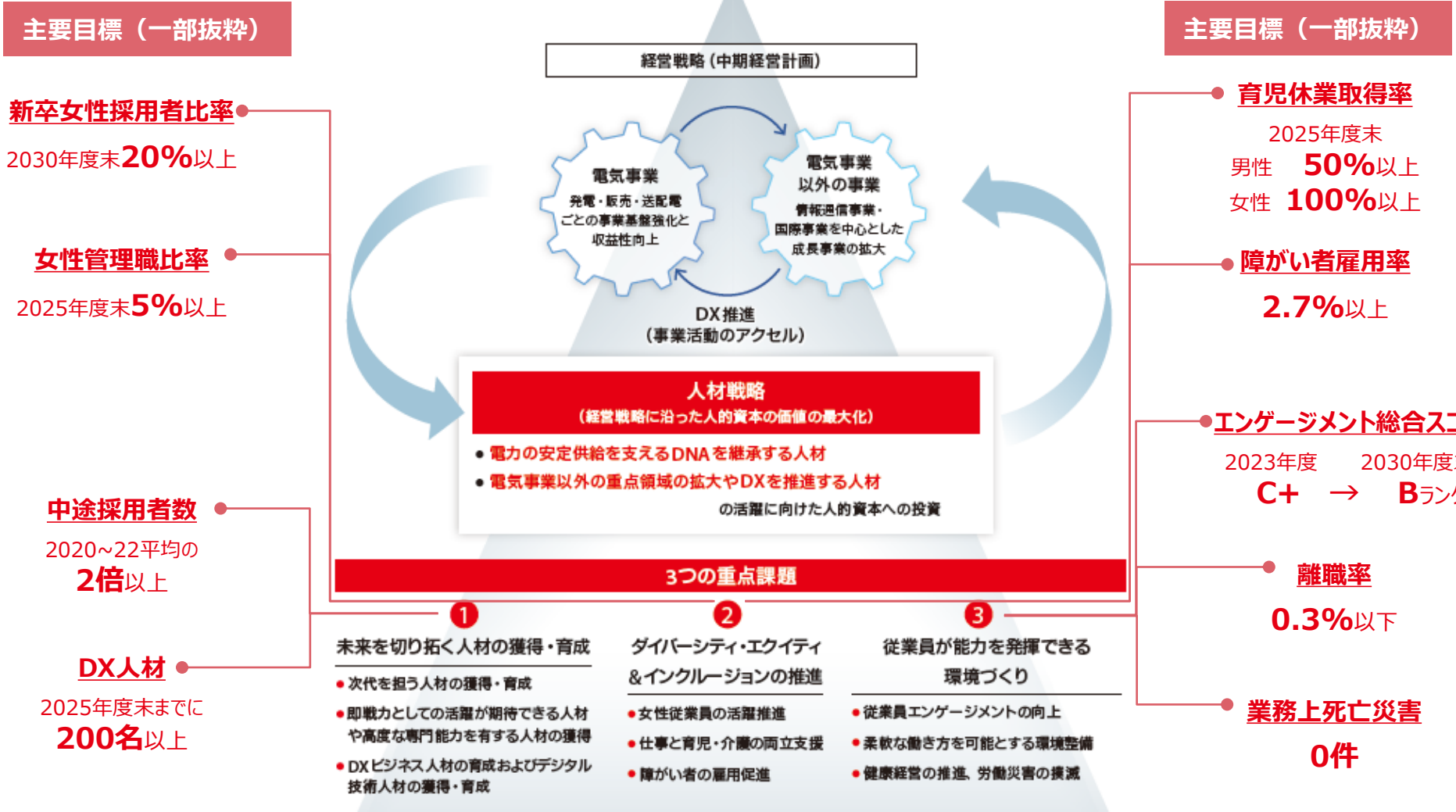
ソーラーカーポートのイメージ

# Environment **Social** Governance

S: 人的資本経営の実践



○当社グループでは、「人」こそがサステナビリティを推進するための最大の原動力であるという考えのもと、従業員が「やりがい」や「充実感」を持って積極的かつ創造的に仕事に取り組み、持てる能力を最大限発揮できるよう、一人ひとりの人格や多様性を尊重し、価値観や経験、技術・技能を活かせる職務の付与や育成を図るとともに、風通しの良い活力ある職場環境の整備に取り組んでいます。



○「電力の安定供給を支えるDNAを継承する人材」と「重点領域の拡大やDXを推進する人材」を確保するため、人材の獲得および育成のそれぞれのフェーズにおいて、アプローチを工夫しています。

## 人材の獲得に向けたアプローチ

### 採用活動における接点強化

- インターンシップによる就業体験の提供
- 座談会を通じた参加者との接点充実



### 採用制度充実による多様な人材の確保

- 当社・四国電力送配電(株)を退職した方向けに「カムバック採用」制度を開始
- 「キャリア採用」や、新卒採用における「事業開発コース」の設定で、多様な人材を獲得

## 人材の育成に向けたアプローチ

### 電力の安定供給を支えるDNAの継承

- 主に技術系部門において、部門毎の教育プログラムに基づき、必要な技術力や知識を計画的に習得
- 人員のスリム化等が進むなかでも技術力を維持できるよう、稀頻度工事の機会を捉えた研修などにより、現場経験の機会を確保



### 重点領域の拡大やDXを推進するスキルの育成

- 能力・適性のある人材について、異なる部門への育成配置や社内インターンを実施し、適性を伸長
- DX人材については、社内認定制度を開始し、DXを推進・リードする中級以上の人材を計画的に育成

持続的な価値創造に必要な人材を確保

# 人的資本経営の実践③

○人材の多様な視点、経験、個性を掛け合わせ、新たな価値創出や社会課題の解決を推進していくため、従業員がお互いを尊重して認め合う風通しの良い活力ある職場風土の醸成や、一人ひとりの状況に応じた活躍機会と最適なサポートの提供を行っています。

2010/3～

2021/3～

2024/3～

DE&Iの定着

## DE&I推進

- 社内の意識醸成や理解促進を積極的に推進するため、「DE&I推進室」を整備
- 「一人ひとりの自律的なキャリア形成」と、「管理職のマネジメント力発揮」、「多様な人材の能力・特性を生かすための環境・ルール整備」を柱に、各施策を実施（次頁参照）

## ダイバーシティ推進

- 女性活躍からダイバーシティ推進へと取り組みを拡大（併せて、推進組織名も変更）
- 従業員の多様な価値観や生活スタイルを尊重し、働き方改革やワークライフバランスを推進
- グループ大で障がい者雇用を促進

## 女性活躍推進

- 女性従業員の職域拡大や管理職への登用、仕事と育児・介護の両立支援に向けて「女性活躍推進チーム」を設置
- 育児を支援するフレキシブルな勤務制度の導入や各事業所での懇談会を開催



# (参考)DE&Iに関する取り組みの一例

## 女性従業員の活躍推進

- 女性の採用拡大や管理職登用に向けた計画的な育成・配置を推進
- 管理職登用後のフォロー面談やセミナー派遣などの支援活動を実施



## 仕事と育児・介護の両立支援

- 社内啓発により育児休職等の支援制度利用を促進し、特に男性の育児休職取得率は大幅に上昇

### ■ 育児休職取得率の推移

(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
女性	100	100	100	100	100
男性	0.6	3.3	5.7	9.6	35.5

※当社・四国電力送配電(株)の2社合計 育児目的特別休暇を含めると99.2%が取得



## 社外取締役による講演会の開催

- 社外取締役が登壇し、女性従業員向けのキャリア形成に関する講演会や、管理職向けのDE&Iに関する意識啓発の講演会を開催



## 障がい者や高齢層などの活躍推進

- 障がい者特例子会社「(株)よんでんプラス」を通じてグループ大で障がいのある方々の雇用を拡大
- 熟練技術者や高度で専門的な知識・技能を有する人材を専門職として認定し特定分野で活用
- 定年後再雇用制度により、豊富な経験を有する高齢層が活躍できる環境を整備

# Environment Social Governance

G: ガバナンスに関する取り組み

○取締役会は、専門分野や経歴の異なる業務執行取締役と独立した複数の社外取締役を選任することで、多様性と適正規模を確保しつつ、全体で事業経営に必要な知識・経験・能力をバランスよく備えた構成としています。

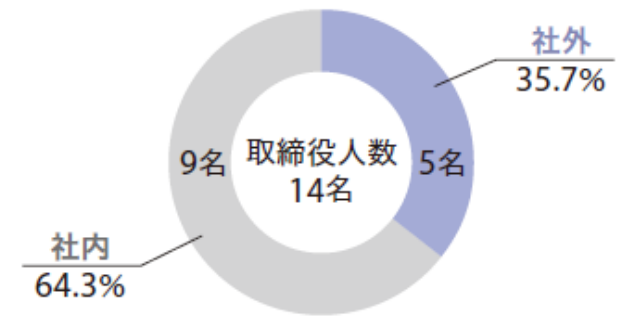
○社外取締役については、上記に加え、東証が定める独立性基準を満たす独立性を備えていること、豊富な経験と高い見識を有し、四国地域に事業基盤を置く当社への理解・関心が高いことなども考慮して選任しています。

## 社内取締役

 <p><b>長井 啓介</b> 取締役会長</p>	 <p><b>宮本 喜弘</b> 取締役社長 社長執行役員</p>	 <p><b>白井 久司</b> 副社長執行役員 事業開発室長、 経理部・資材部・ 情報システム部担当</p>	 <p><b>川西 徳幸</b> 副社長執行役員 原子力本部長、 土木建築部担当</p>	 <p><b>宮崎 誠司</b> 常務執行役員 総合企画室長、 再生可能エネルギー部・ 広報部担当</p>
 <p><b>杉ノ内 謙三</b> 常務執行役員 総務部・立地環境部・ 人事労務部・総合研修 所・総合健康開発セン ター担当</p>	 <p><b>大林 伸二</b> 常務執行役員 営業推進本部長、 東京支社担当</p>	 <p><b>石田 英芳</b> 常務執行役員 火力本部長</p>	 <p><b>川原 央</b> 監査等委員会 委員長</p>	

## 社外取締役（監査等委員を兼任）

 <p><b>香川 亮平</b> 報酬検討委員会 委員長  (日本橋不動産(株) 取締役社長)</p>	 <p><b>高畑 富士子</b> 人事検討委員会 委員長  (株)ときわ 取締役社長)</p>	 <p><b>大塚 岩男</b>  (株)いはぎんホールディングス 取締役会長)</p>
 <p><b>西山 彰一</b>  (宇治電化学工業(株) 取締役会長)</p>	 <p><b>泉谷 八千代</b>  (大阪大学 理事、元(株)IHIイカイ文化センター取締役社長)</p>	



取締役会開催回数	14回
出席率	98%



- 取締役会の実効性については、毎年、全ての取締役に対して、取締役会の構成・ガバナンス・運営などの実効性に関するアンケート調査を実施しており、頂いたご意見を踏まえて実効性向上に資する改善を継続的に実施しています。

## アンケートの項目

- **取締役会の構成**
  - 規模や多様性、取締役会として備えるべき知識・経験・能力などのバランスは適切か
- **取締役会によるガバナンス・取締役会の運営**
  - 報告・決議事項の範囲、開催頻度・審議時間は適切か
  - 資料の内容・分量は適切か、議論を活性化するために何が必要か
  - ステークホルダー視点を踏まえた議論ができているか
  - 会社の意思決定と職務執行の監督が有効に機能しているか
- **取締役への情報提供、研修・対話機会の充実**
  - 職務遂行に必要な情報提供がなされているか
  - 取締役間での自由な意見交換機会は確保されているか

## 評価や課題と対応状況

- **取締役会によるガバナンス・取締役会の運営**
  - ＜2023年度の評価＞
    - ・事前説明の拡充等により取締役会の議論がより充実した。
    - ・常務会での議論状況なども情報提供があるとありがたい。
  - ＜2024年度の実効性向上への取り組み＞
    - ・取締役会での資料説明については、事前説明の状況も踏まえて、引き続き濃淡をつけて行う。
    - ・説明時に担当役員としての所感や常務会での審議状況等も付言することで、議論をより充実させる。
- **取締役への情報提供、研修・対話機会の充実**
  - ＜2023年度の評価＞
    - ・職務執行に必要な情報は適切に提供されていると判断。
    - ・全取締役が参加する意見交換会や社外講師による勉強会は有意義だった。
  - ＜2024年度の実効性向上への取り組み＞
    - ・社外・社内双方の取締役が気づきを得られるようなテーマ設定で、自由に意見交換できる機会を引き続き確保する。

# (参考) ESG主要データ①

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
E (環境)	CO <sub>2</sub> 排出量	FIT無償配分除 <sup>※1</sup>	万t-CO <sub>2</sub>	1,024	1,372	1,312	1,170	1,122
		FIT無償配分含む <sup>※2</sup>		914	1,252	1,186	1,041	1,007
	CO <sub>2</sub> 排出係数 (FIT無償配分含む) <sup>※2</sup>		kg-CO <sub>2</sub> /kWh	0.408	0.569	0.526	0.447	0.454
	非化石電源比率 <sup>※3</sup>		%	39	24	30	31	32
	サプライチェーン全体での 温室効果ガス	スコープ1 <sup>※4</sup>	万t-CO <sub>2</sub>	739	854	966	809	791
		スコープ2 <sup>※5</sup>		0	0	0	0	0
		スコープ3 <sup>※6</sup>		669	648	721	635	533
	火力発電所の 熱効率ベンチマーク <sup>※7</sup>	A指標	-	1.03	1.02	1.02	1.04	1.04
		B指標	%	43.1	43.1	42.1	43.5	43.4
		石炭指標	%	-	-	-	39.43	41.18
太陽光・風力の接続量		万kW	303	321	340	361	370	
S (社会)	従業員数	男性	名	4,048	4,001	3,935	3,870	3,801
		女性	名	361	373	374	393	395
	勤続年数	男性	年	22.6	22.4	21.9	21.2	20.5
		女性		19.4	18.7	18.2	17.2	17.0
	新卒採用者数	男性	名	74	89	92	103	106
		女性 (比率)	名 (%)	18 (19.6)	18 (16.8)	20 (17.9)	24 (18.9)	19 (15.2)
	※8 女性管理職比率		%	2.6	2.8	3.1	3.5	4.2
	女性従業員比率		%	8.2	8.5	8.7	9.2	9.4

※1 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく小売販売に係る値 (固定価格買取制度等による調整を反映)からFIT無償配分を除いた値 (当社の2030年度目標と同じベース)

※2 地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく小売販売に係る値 (固定価格買取制度等による調整を反映)

※3 エネルギー供給構造高度化法に基づく小売販売の指標

※4 自社発電の燃料使用等に伴う排出量 (CO<sub>2</sub>、SF<sub>6</sub>、N<sub>2</sub>O、フロン類を含む)

※5 他社から購入した電気の本社事業場 (オフィス) 使用等に伴う排出量

※6 他社から調達した売電用の電気等に含まれる排出量 (2021年度以降は投資に関する排出量を含む)

※7 エネルギーの使用の合理化等に関する法律 (省エネ法) に基づく指標 (石炭指標は、省エネ法の改正に伴い、2022年度実績から報告)

※8 当社・四国電力送配電線の2社合計により算出



# (参考) ESG主要データ②

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
S (社会)	育児休職取得率	男性	%	0.6	3.3	5.7	9.6	35.5
		女性		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有給休暇取得日数 <sup>※9</sup>	男性	日	15.8	15.9	16.5	17.2	18.7
		女性		14.7	15.8	15.9	16.1	18.5
	離職率 <sup>※10</sup>	男性	%	0.3	0.3	0.2	0.5	0.4
		女性		0.8	0.0	1.9	1.9	1.3
	障がい者雇用率 <sup>※11</sup>		%	2.2	2.4	2.5	2.6	2.7
労働災害度数率（正社員のみ） <sup>※12</sup>		-	0.00	0.12	0.36	0.24	0.12	
※13 業務上休業 災害発生件数	正社員（死亡災害件数）	件	0 (0)	1 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)	
	契約社員（死亡災害件数）		7 (0)	3 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	
G (ガバナンス)	取締役総数 <sup>※14</sup>		名	15	15	14	14	14
		社外取締役	名	4	5	5	5	5
		女性取締役	名	1	2	2	2	2
	取締役会	開催回数	回	11	11	12	11	14
		出席率	%	98.2	98.2	100.0	98.7	98.0
	監査等委員会	開催回数	回	18	17	19	18	18
		出席率	%	98.1	99.1	99.2	97.7	99.1
	コンプライアンス	コンプラ教育受講率	%	99.9	99.8	99.9	100.0	100.0
		コンプラ窓口への相談件数	件	6	2	8	9	15

※9 管理監督者等は除く

※10 自己都合退職のみ

※11 「特例子会社」制度の活用により、当社・四国電力送配電(株)他、計4社の雇用率

※12 100万延べ労働時間当たりの死傷者数（休業は1日以上が対象）

※13 当社・四国電力送配電(株)の2社合計により算出

※14 6月の定時株主総会後の状況