

未来を照らすチカラになる ～サステナビリティを高める事業経営～

- P.49 環境問題への対応
- P.56 人的資本経営の実践
- P.60 地域共生活動の推進
- P.62 コーポレートガバナンスの充実・強化



環境問題への対応

当社グループは、地球のため、地域のため、未来のため、気候変動対策および環境保全活動に積極的に取り組み、環境負荷の継続的な低減を図ります。

気候変動問題への取り組み



持続的な企業価値創造に向けた取り組みの実効性を高めるため、ESGの観点から、社会的なニーズの変化やリスク要因の把握に努め、事業運営に反映しています。その一環として、2019年9月にTCFD*提言への賛同を表明し、気候変動に関する情報開示の充実を図ることで、ステークホルダーの皆さまへの説明責任を果たしていきます。

*Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略。主要国の金融当局で構成される金融安定理事会 (FSB) が、G20財務大臣および中央銀行総裁会合からの要請を受け、2015年12月に設立し、2017年6月に気候関連のリスクと機会に関する情報開示のあり方についての提言を公表。

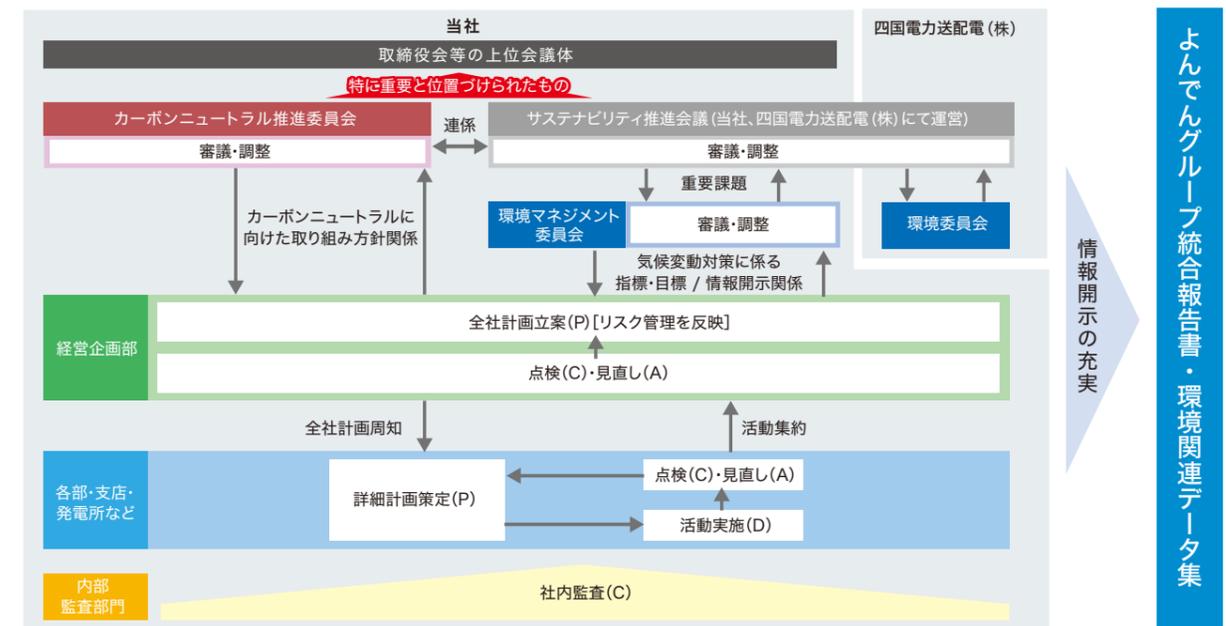
■ガバナンス

気候変動対策に関するガバナンス・推進体制

気候変動問題への対応を経営の重要課題と位置づけ、サステナビリティ推進会議 (委員長: 社長) や環境マネジメント委員会 (委員長: 総合企画室長)、カーボンニュートラル推進委員会 (委員長: 社長) が中心となり、気候変動対策を推

進しています。

各会議体の審議の過程で特に重要と位置づけられたものは、取締役会を含む上位会議体に付議し、各年度の経営計画等に反映することで、取り組みの改善・充実を図っています。



よんでんグループ 統合報告書・環境関連データ集

情報開示の充実

環境マネジメント委員会	気候変動対策に係る目標設定や、その達成状況の評価・管理・情報開示の充実に関して、重点的に審議
カーボンニュートラル推進委員会	2050年カーボンニュートラルを目指して推進する需給両面での様々な取り組み (→P.28-29参照) の方針について、重点的に審議

気候変動対策を考慮した業績連動報酬制度

当社は、取締役等を対象とした「業績連動報酬制度 (→P.69)」を導入しており、低炭素化・脱炭素化を進めてい

くため、気候変動対策への取り組み状況も報酬に加味しています。

環境問題への対応

■ リスク管理

気候変動関連のリスク管理の重要性を強く認識しており、毎年、リスクの発生可能性や収支影響（費用増等）などを総合的に勘案し、経営に重大な影響を及ぼす可能性のある気候変動関連リスクを抽出したうえで、経営層がチェックアン

ドレビューを行い、次年度の経営計画に反映することで、リスクの発生防止と低減に努めていきます。

※気候変動関連のリスク管理体制は、全社でのリスク管理体制に統合（→P.70参照）

■ 戦略

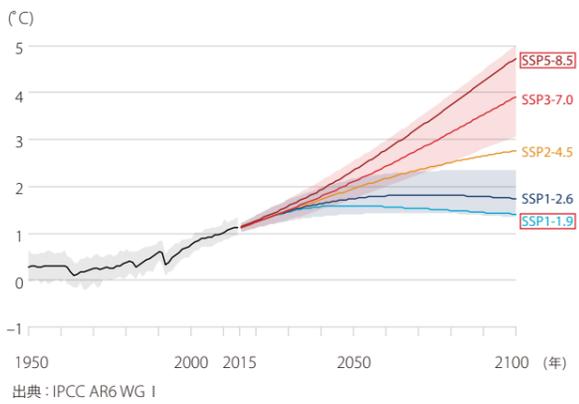
一定の将来シナリオのもと、気候変動関連のリスクや機会が、当社の事業運営にどのような影響を及ぼすのか、継続的に評価・確認するとともに、その結果を踏まえ、必要な対策を立案し、実行に移していきます。

シナリオの選定

気温上昇の抑制に向けて、現状を超える追加的な対策は講じられないシナリオ（4°Cシナリオ※1）、現状公表されている政策を完全に達成したうえで、さらなる対策が講じられるシナリオ（1.5°Cシナリオ※2）を選定し、それぞれのシナリオのもとでの電気事業の将来像を想定しました。

※1 国際エネルギー機関（IEA）が示す既存政策シナリオ（STEPS）、IPCC第6次報告書におけるSSP5-8.5等を参照
 ※2 国際エネルギー機関（IEA）が示すネットゼロシナリオ（NZE）、IPCC第6次報告書におけるSSP1-1.9等を参照

1850～1900年を基準とした世界平均気温の変化



■ 電気事業の将来像

項目		1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
政策	エネルギー政策	・脱炭素に向けた急激な政策変更（再生可能エネルギーや原子力、水素エネルギーの開発を推進）	・脱炭素に向けた緩やかな政策変更（現行政策の延長で再生可能エネルギーを導入しつつ、安定供給・経済性を考慮し、火力を維持）
	その他政策	・炭素税や排出量取引制度の導入が急速に進む	・炭素税や排出量取引制度の導入が緩やかに進む
技術	低・脱炭素技術	・低・脱炭素発電の技術革新が急速に進展する	・低・脱炭素発電の技術革新が緩やかに進展する
燃料価格	化石燃料	・化石燃料の使用量が減少し、燃料価格も下落する	・化石燃料の使用量が緩やかに減少し、燃料価格も緩やかに下落する
市場	エネルギー需要	・脱炭素化に向けて、電化が進展することにより、電力需要は増加する	・脱炭素に向けた社会の機運が醸成されず、電化が進まないことにより、電力需要は現状程度に留まる
	顧客のニーズ	・低・脱炭素電力のニーズが大幅に増加する	・低・脱炭素電力のニーズの増加は一定程度に留まる
災害	異常気象	・台風等の災害は発生するが、被害の大きさは現状とさほど変わらない	・台風等の災害が激甚化し、被害が現状よりも甚大となる

リスクと機会

1.5°Cシナリオ、4°Cシナリオにおいて、気候変動関連のリスクと機会を抽出しました。そして、それらが今後当社事業に収支面でどのような影響を及ぼすのか、各シナリオにおいて主要なものについて評価・確認したところ、主に「非化石電源の比率拡大／火力電源の規制強化」や「カーボンプライシングの導入」によるコスト増加の可能性がある一方で、

「非化石電源の価値向上」や「電化の進展／低・脱炭素電力ニーズの拡大」による収支好転も期待できることを確認できました。

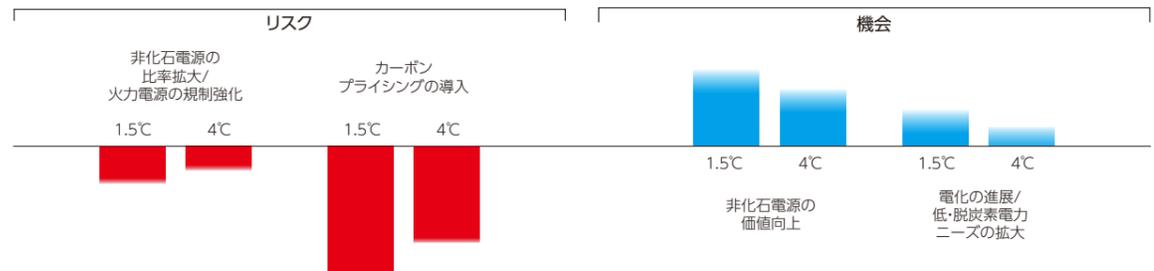
さらに、リスクの最小化と機会の最大化を図るための対応策を検討しました。各対応策は、当社グループの中期経営計画に反映しており、その着実な推進を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ 各シナリオから抽出した主要なリスク・機会と対応策

分類		影響期間*	リスク・機会の内容	主な対応策
移行リスク	政策・法規制	短/中/長	・非化石電源の比率拡大や火力電源の規制強化による費用の増加	・水素・アンモニア発電等、新技術の研究開発・導入
	市場	中/長	・カーボンプライシング導入による費用の増加	・再エネ電源のさらなる導入拡大 ・エネルギー政策への提言・関与
	評判	短/中/長	・分散型電源の普及による販売電力量の減少 ・火力電源由来の環境価値が低いプランの受容性が低下し、販売電力量が減少	・分散型リソースを活用した事業を通じた収益機会の検討 ・電源の低・脱炭素化の推進
物理的リスク	慢性	短/中/長	・投資家の投資意欲の低下、評判低下による資金調達コストの上昇や株価の低下、ダイベストメント	・ステークホルダーの皆さまへの適切な情報開示
	急性	短/中/長	・異常気象の慢性化	・電気エネルギーのさらなる活用等を通じた供給力・調整力の確保 ・発電効率の向上や運用の最適化
機会	エネルギー源	短/中/長	・原子力発電所の優位性向上 ・再エネ発電量拡大による収益の増加	・原子力発電所の安全・安定運転の継続 ・再エネ電源への投資拡大
	製品/サービス	中/長	・研究開発の進展による水素活用技術等の商用化	・メーカーや他電力等との共同研究開発や実証試験の実施
	レジリエンス	短/中/長	・電化の進展／低・脱炭素電力ニーズの拡大	・低・脱炭素電源のさらなる導入拡大や電化の推進 ・CO ₂ フリー料金メニュー等の提供
	レジリエンス	短/中/長	・供給力・調整力確保の必要性の高まり ・防災・減災ニーズの向上	・全国的に供給力・調整力が不足し、市場価格が上昇 ・設備対策の強化や自治体・関係機関との連携強化など、災害対応力のさらなる充実

※短期：～2025年、中期：～2030年、長期：～2050年

■ 各シナリオにおける2030年度の主な影響評価



環境問題への対応

移行計画 ～ 2050年カーボンニュートラルへの挑戦～

当社グループは、中期経営計画の長期重点課題として、2050年カーボンニュートラルへの挑戦を掲げています。

このため、中期経営計画に反映した気候変動関連のリスク・

■ 指標と目標

小売部門や発電部門からの排出量をはじめとする様々な気候関連指標について、目標を設定しています。これらの目標の達成を目指して取り組みを推進することを通じ、気候変動関連リスクの最小化と機会の最大化を図ります。

2030年度の温室効果ガス排出量削減目標

当社は、2030年度に、自社の温室効果ガス排出量（自社発電の燃料使用等に伴う直接排出量）について2013年度比で30%削減（1,221万t→850万t）、小売部門からのCO₂排出量について2013年度比で半減（1,962万t→980万t程度）という目標を掲げています。今後も、原子力の最大活用や再生可能エネルギーの主力電源化、火力発電の高効率化等による「電源の低炭素化・脱炭素化」と、産業・運輸部門も含めた電化の推進等による「電気エネルギーのさらなる活用」を推進することで、目標の達成を目指していきます。

※2023年度の排出量実績はP.29を参照

グリーン・ボンドの発行

2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、資金調達が多様性の観点から、資金使途を環境改善効果のある事業に限定したグリーン・ボンドを発行しています。発行にあ

■ グリーン・ボンド発行概要および充当状況（2024年3月末時点）

	第1回	第2回
発行日	2022年10月25日	2023年9月25日
調達金額	100億円	100億円
充当金額	充当完了	充当完了
うちリファイナンス	95億円	65億円
利率	年0.889%	年1.002%
資金使途	再生可能エネルギー電源の開発、建設、運営、改修	左記に加え蓄電池事業の実施

機会への対応策を基に、2030年度、さらにその先の2050年を視野に入れた「電源の低炭素化・脱炭素化」と「電気エネルギーのさらなる活用」の両面でのロードマップ（P.28-29）を策定し、環境保全等にも配慮しつつ取り組みを推進しています。

■ GXリーグにおける当社の排出量目標

排出量[万t-CO ₂]	基準	目標		
	2013年度	2025年度	2023～2025年度計	2030年度
スコープ1	1,221	950	2,850	850
スコープ2	0.0465	0.0240	0.0720	0.0240

■ サプライチェーン全体での2023年度の排出量実績*1

	スコープ1**2	スコープ2**3	スコープ3**4
排出量[万t-CO ₂]	791**5	0	533

スコープ3の内訳	排出量[万t-CO ₂]
資本財	54
燃料およびエネルギーに関する活動	430
投資	24
上記以外	25

*1 「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（ver.2.6）」（環境省／経済産業省）等を参照し、当社および連結子会社（排出量が僅少な企業を除く）について算定

**2 自社発電の燃料使用等に伴う直接排出量

**3 他社から購入した電気の自社事業場（オフィス）使用等に伴う間接排出量

**4 他社から調達した売電用の電気等に含まれる間接排出量

**5 2023年度は、卸市場価格の低下により、例年に比べて卸販売電力量が減少し、排出量が抑制された

たっては、第三者評価機関であるDNVビジネス・アシュアランス・ジャパン（株）から、グリーンファイナンスの各種原則等に適合しているとの評価を取得しています。

■ 第2回グリーン・ボンド充当対象事業の環境改善効果（2024年3月末時点）

発電種別	再生エネ開発量*1 (MW)	CO ₂ 排出削減量*2 (t)
水力	17.9	6,607
風力	0.9	—
太陽光	116.6	42,967
蓄電池	6.6	—
合計	142.0	49,574

*1 建設中あるいは建設準備中の案件も含む

*2 再生エネ開発量のうち、運開済案件の発電実績とCO₂排出係数を使用し算定

指標と目標																	
小売部門の有する非化石証書量の販売電力量に対する割合 2030年度に44%以上達成	<p>低・脱炭素電力へのニーズ向上などの機会に対応していくため、小売部門の有する非化石証書量の販売電力量に対する割合（高度化法の非化石電源比率に相当）について、2030年度に44%以上とすることを目指します。また、非化石電源である原子力発電所の安全・安定運転の継続、水力発電所の出力増強などにも積極的に取り組んでいきます。</p> <p>■ 小売部門の有する非化石証書量の販売電力量に対する割合</p> <p>※ 高度化法では、小売電気事業者等に対し、再生可能エネルギーや原子力などの非化石電源の比率について目標が設定されており、2030年度において販売する電気のうち44%以上を非化石電源由来とすることが求められている。</p>																
電源の低炭素化・脱炭素化に向けた投資 2021～2030年度の10ヵ年累計3,500億円	<p>気候変動関連のリスク・機会に対応していくため、2021～30年度の10ヵ年累計で3,500億円を投資し、電源の低炭素化・脱炭素化を推進します。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021～2023年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>電源の低炭素化・脱炭素化に係る投資額</td> <td>約1,600億円</td> </tr> </tbody> </table>		2021～2023年度実績	電源の低炭素化・脱炭素化に係る投資額	約1,600億円												
	2021～2023年度実績																
電源の低炭素化・脱炭素化に係る投資額	約1,600億円																
内部炭素価格を導入	<p>当社は、再生可能エネルギー開発などの低・脱炭素化に向けた設備投資を加速していくため、内部炭素価格を導入し、投資判断に活用しています。</p>																
想定される洪水リスクへの備えが不十分である発電所数ゼロ	<p>過去の災害等を踏まえ、想定される洪水に対する発電所のリスク評価を行っており、評価の結果、対策が必要となった発電所に対しては、対策工事を完了しています。今後も、従来想定されていなかったような災害への対応も含め、設備対策面や防災訓練などのソフト面での対応を通じ、リスクへの備えに努めていきます。</p>																
2030年度にベンチマーク指標（省エネ法）達成 （A指標：1.00以上、B指標：44.3%以上、石炭指標：43.00%以上）	<p>火力発電所の熱効率率は、稼働時間とともに、設備の劣化等が原因となり徐々に低下していきますが、当社では日々の機器点検・運転管理と、機器更新などを適切に行い、既設火力の熱効率維持に努めるとともに、高経年化火力のリプレースを推進することにより、火力発電の効率向上に取り組んでいます。</p> <p>これらの取り組みを通じ、2030年度に省エネ法のベンチマーク指標の目標達成を目指します。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> <th>2023年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A指標**1</td> <td>1.02</td> <td>1.04</td> <td>1.04</td> </tr> <tr> <td>B指標(%)**1</td> <td>42.1</td> <td>43.5</td> <td>43.4</td> </tr> <tr> <td>石炭指標(%)**1,2</td> <td>—</td> <td>39.43</td> <td>41.18</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 省エネ法では、特定の業種・分野について、当該業種に属する事業者の省エネ状況を業種内で比較できるよう、ベンチマーク指標が設定されており、2030年度においてA指標を1.00以上、B指標を44.3%以上、石炭指標を43.00%以上にすることが目指すべき水準とされている。 A指標：燃料種毎の発電実績効率率の目標値に対する達成度合いに関する指標 B指標：火力発電の総合的な発電効率に関する指標 石炭指標：石炭火力発電の発電効率に関する指標 ※2 省エネ法の改正に伴い、2022年度実績から報告</p>		2021年度	2022年度	2023年度	A指標**1	1.02	1.04	1.04	B指標(%)**1	42.1	43.5	43.4	石炭指標(%)**1,2	—	39.43	41.18
	2021年度	2022年度	2023年度														
A指標**1	1.02	1.04	1.04														
B指標(%)**1	42.1	43.5	43.4														
石炭指標(%)**1,2	—	39.43	41.18														
再生可能エネルギー新規開発 グループ全体で、2030年度までに50万kW、2050年度までに200万kW	<p>四国内外で積極的に案件の発掘・開発を進めた結果、新規開発容量は、2023年度末で35万kW（前年度比+5万kW）となりました。今後も、目標達成を目指して、グループ一丸となって再生可能エネルギー開発の取り組みを進めていきます。</p>																

環境問題への対応

環境保全活動の推進

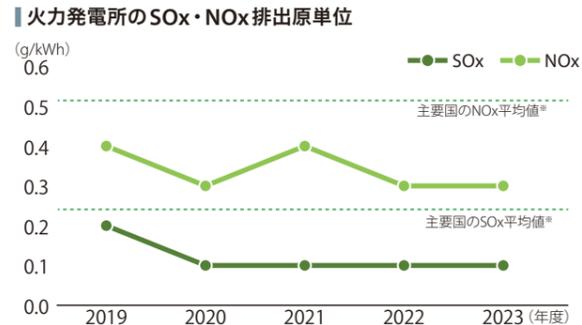
当社グループでは、事業活動に伴う環境負荷の低減や地域と一体となった環境保全活動に継続的に取り組んでいます。

大気汚染の防止

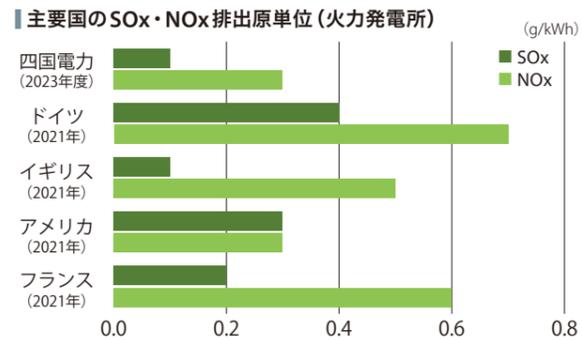


火力発電所から排出される硫黄酸化物(SOx)や窒素酸化物(NOx)の大気中への排出を抑制するため、硫黄分の少ない燃料の使用や排煙脱硫・脱硝装置の設置、燃焼管理の徹底などの対策を行っています。

また、坂出發電所の老朽石油火力を計画的にLNGコンバインドサイクルへリプレースし、石油による発電量を抑制してきたこと、西条発電所の1号機を老朽石炭火力から最新鋭の排煙脱硫・脱硝装置等にリプレースしたことで、近年は、SOx、NOxの排出原単位が低い水準で推移しています。



※ 主要4カ国(ドイツ、イギリス、アメリカ、フランス)の2021年データから算出



※ 電気事業連合会ホームページ「エネルギーと環境」を基に作成

石炭灰の有効利用



石炭火力発電所で発生する石炭灰については、セメント原料、コンクリート混和材などとして、橋梁や道路、建築用外壁など様々な分野で活用されており、ほぼ全量を再資源化しています。

最近の活用事例

香川県の五色台トンネル(坂出側工区)の躯体吹付け材に石炭灰を活用しています。



発注者：香川県 施工者：安藤ハザマ・真部組JV

撤去資材のリサイクル

古くなって取り替えた銅電線やアルミ電線については、新たな電線などとして、全量をリサイクルしています。

また、撤去したコンクリート柱は粉砕して、鉄筋と分離したうえで、建設用骨材(道路舗装用路盤材)として全量を再利用しています。

電線・コンクリート柱のリサイクル状況



生物多様性の保全

生物多様性や自然への関心が高まる中、「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)」が2021年6月に設立されました。TNFDは、自然に関係するリスクと機会を評価し開示するフレームワークの構築を進め、2023年9月にTNFDとしての提言が公表されました。

企業活動の自然への依存や影響は、自然に関するリスクおよび機会として捉えることができますが、リスクおよび機会の特定にあたっては、自社の事業活動が自然に与えている影響や、自然への依存を認識する必要があります。

当社としてもTNFDの動向を引き続き注視するとともに、事業活動における依存および影響度を把握することで、その重要性を認識し、ネイチャーポジティブな社会の実現に貢献できるよう取り組んでいきます。

発電所での取り組み

水力発電所では、取水量に係る法令遵守はもとより、河川環境への影響を最小化していくために、

- ・ 取水時には、濁りの少ない水を取水できる設備を設置し、発電に活用した後は下流に戻すこと
- ・ ダム下流における環境改善のために、維持流量の放流を行うこと
- ・ 貯水池の流木・塵芥を除去し、バイオマス燃料などに利用すること

などの取り組みを実施しています。

火力・原子力発電所では、発電に必要な取水量の低減に努めるとともに、排水時は法令等による基準の遵守を徹底しています。このほか、蒸気等を冷却するための海水については、自治体との協定に基づき取放水の温度差を管理しています。

また、発電所の建設にあたっては、環境アセスメントを実施し、建設工事や発電所の稼働が周辺に及ぼす影響を事前に予測・評価し、その結果を環境保全対策に反映しています。



ダムに集まった流木は、収集して引き上げた後、住宅用建材や家具の材料などに利用(小見野ダム)

環境保全活動

コウノトリの保全活動

生物多様性保全の観点から、国の特別天然記念物に指定されているコウノトリの保全に係る取り組みを実施しており、営巣塔を自治体へ寄贈するなど、生息環境の保全に努めています。



営巣塔の点検・保守(西予市) 飛来したコウノトリ(西予市)

地域と一体となった環境保全活動

環境省が主催する「環境月間」を中心に、年間を通じて四国各地で地域の皆さまと共に清掃活動や森林保全活動など、環境保全活動に取り組んでいます。

「四万十よんでんの森」での活動状況

高知支店では、高知県の「環境先進企業との協働の森づくり事業」に参加し、「四万十よんでんの森」と名づけた協定林(四万十町)において、地元自治体や地域の方々と共に、植樹や下草刈り等の森林保全活動を行っています。



森林保全活動

人的資本経営の実践

人的資本の価値最大化に向けた人材戦略

P.30-31 人材戦略の全体像・各重点項目の主要目標

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。

この方針の下、中期経営計画2025で掲げる「電気事業と電気事業以外の事業を両輪とした持続的な企業価値創出」の原動力となる人的資本の価値最大化に向けた人材戦略として、「電力の安定供給を支えるDNAを継承する人材」と「電気事業以外の重点領域の拡大やDXを推進する人材」の活躍に向けた人材マネジメント施策を推進しています。

未来を切り拓く人材の獲得・育成

電力の安定供給を支えるDNAを継承する人材の獲得・育成

電気事業を支える人材を着実に確保するため、インターンシップでリアルな就業体験を提供しているほか、座談会を通じて参加者との接点の充実を図るなど、採用活動に力を入れています。また、転職や家庭の事情などで当社・四国電力送配電(株)を退職した方を再雇用する「カムバック採用」を実施し、電気事業の経験をベースとして、社外の多様な経験・知見を有する人材の確保に努めています。

育成にあたっては、日常業務を通じた職場内教育(OJT)を基本に、階層別教育や自己啓発支援を組み合わせ、若手・中堅層の早期戦力化を効果的に進めています。また、技術系部門では、部門毎に策定した実践的な教育プログラムに基づき、設備の保守・運用に必要な技術力や関係法令・規程等の知識の習得を計画的に進め、安定供給等を支える「現場力」「使命感」のDNAを着実に継承しています。

重点領域の拡大やDXを推進する人材の獲得・育成

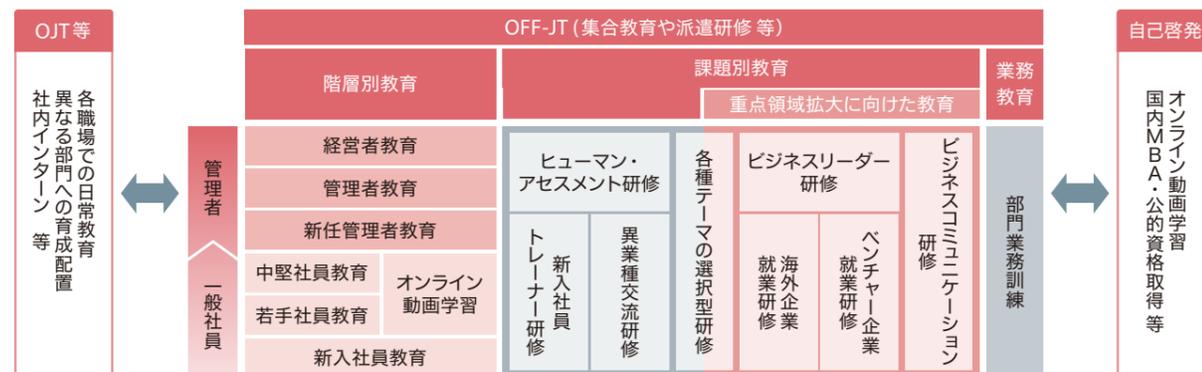
重点領域と位置づける国際事業や再生可能エネルギー開発、新規事業等の拡大に向けて、即戦力としての活躍が期待できる人材を「キャリア採用」で獲得しています。また、新卒採用においても「事業開発コース」を設け、電気事業以外の分野で成長・活躍が期待できる人材の獲得を強化しています。

人材育成にあたっては、能力・適性のある人材に、異なる部門への育成配置や社内インターンを実施しています。また、語学プログラムを中心としたビジネスコミュニケーション研修や、海外企業・ベンチャー企業で就業研修を実施するなど、多様な成長機会を提供しています。

DX人材の育成については、取り組みを推進・リードする中級以上の人材を2025年度末までに従業員の5%程度、2030年度には15%程度確保するべく、教育プログラムを整備して、計画的に育成しています。

P.32 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

教育体系



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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。

女性従業員の活躍推進

電気事業では、技術系部門を中心に男性従業員の割合が高く、女性管理職が少ない傾向があります。このため、

- 女性管理職比率を2025年度末までに5.0%以上 (2023年度実績: 4.2%)
- 中長期的には、女性従業員比率と同程度 (2023年度女性従業員比率: 9.4%)

※数値はいずれも当社・四国電力送配電(株)の2社合計

を目標に掲げ、その達成に向けて、女性の採用拡大に積極的に取り組むとともに、女性管理職の計画的な育成、積極的な登用に努めています。近年では、社外取締役による女性従業員向けのキャリア形成に関する講演会等を通じて、従業員が具体的なキャリアのイメージを持てるよう工夫するとともに、女性の活躍推進に向けた管理職への意識啓発を強化するなど、取り組みを加速しています。

女性活躍推進に関する取り組み

計画的な育成・配置	女性従業員の計画的な管理職登用に向け、各部門と連携しつつ個人の特性を重視した中長期的な育成・配置を推進
管理職登用後のフォロー面談実施	人事担当者が、業務遂行状況を確認しながら、負担感や不安感の払拭を目的にフォロー面談を実施
キャリア形成支援	・ビジネススキルや意欲の向上、マネジメント能力伸長に資するセミナーへ派遣 ・女性社外取締役による講演会の開催

なお、こうした取り組みにより、当社は厚生労働大臣より「えるぼし」認定*を受けています。



社外取締役による女性従業員向け講演会

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進状況などが優良な企業に与えられる認定

仕事と育児・介護の両立支援

従業員が仕事と家庭の両立を図れるよう、育児休職制度をはじめとする支援制度の整備・充実を進めています。また、専用相談窓口の設置や「両立支援ハンドブック」の配布により制度の理解・浸透に努めるとともに、管理職の意識啓発を促し、制度を利用しやすい職場風土の醸成を図っています。

こうした取り組みが評価され、「子育て支援に取り組む企業」として、当社はこれまで4回にわたり、厚生労働大臣より「くるみん」認定*を受けています。



※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に定める目標を達成し、一定基準を満たした企業に与えられる認定

育児休職取得率の推移

従来の育休制度より手続きが簡易で、短期間でも取得しやすい「出生時育児休職制度(産後パパ育休)」の導入等により、男性育児取得率は大幅に向上(配偶者出産時の特別休暇(最大5日間)を含めた男性の取得率は2023年度99.2%)

(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

チャレンジド(障がい者)の雇用推進

障がいのある方々の自立と社会参加を積極的に応援していく観点から、障がい者特例子会社「(株)よんでんプラス」を通じてグループ内で雇用拡大を図っており、障がい者雇用率は法定雇用率(2.5%)を上回る2.9%*(2024年6月時点)となっています。

※当社・四国電力送配電(株)をはじめとする4社合計の雇用率

専門人材や熟練層の活躍機会拡大

現場第一線の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、特定分野で活用しています。また、定年後再雇用制度により、豊富な業務経験を有する高齢層が、現場技術力の維持・向上や技術継承など様々な分野で活躍できる環境を整備しています。

人的資本経営の実践

従業員が能力を発揮できる環境づくり

経営層との意見交換

経営層による情報発信や現場との意見交換会の実施等を通じて、会社の目指す方向性などを共有するとともに、従業員の声に経営層が耳を傾けることで、エンゲージメント向上のための各種施策に反映しています。

従業員エンゲージメントの向上

従業員がやりがいや充実感を持って仕事に取り組み、持てる能力を存分に発揮できる環境づくりを目的に、エンゲージメント調査を定期的に実施しています。調査結果は各職場の所属長（課長職以上）にフィードバックし、継続的なモニタリングを踏まえた各職場での対話・改善を積み重ねていくことで、組織活力の向上を目指しています。また、管理者向けのセミナーによってエンゲージメントへの理解や意識改革を促し、職場の活性化に繋がっています。

さらに、入社5年目までの若手社員を対象に、職場での円滑なコミュニケーションや業務へのモチベーションにフォーカスした調査を定期的に実施しており、回答内容を踏まえて、個別面談の実施や各人の特性・適性を重視した育成配置、チャレンジできる機会の提供などを行っています。この結果、直近の新卒社員の3年後定着率は94.6%となっています。

エンゲージメント総合スコア



柔軟な働き方を可能とする環境整備

近年における従業員の多様なライフスタイル・ニーズを踏まえて、時間単位休暇やフレックス勤務、フリーアドレスやオフィスカジュアルなどを取り入れています。

また、長時間労働による健康障害を防止する観点から、勤務間インターバル制度（終業時刻と翌日の始業時刻の間に最低10時間の休息を確保する制度）を導入しています。

柔軟な働き方を可能とする主な制度

項目	内容
時間単位休暇制度	有給休暇を1時間単位で取得可能
スライド勤務制度	出勤時間を10分単位で繰り上げ・繰り下げ可能
フレックス勤務制度	1か月の労働時間の範囲内で、日々の勤務時間を柔軟に設定可能
連続休暇取得の積極推進	余暇充実や心身リフレッシュを目的に連続休暇取得を推進
在宅勤務・サテライトワーク制度	自宅や他事業所等で業務を行うことが可能

安全管理の取り組み

災害のない安心・安全な職場は、企業活動を行ううえで、の基盤であるとの考えのもと、災害発生の危険性を未然に防止するとともに、快適な作業環境づくりに向け、各種安全衛生施策を推進しています。

具体的には、グループ全体での災害ゼロを目指して、よんでんグループ安全推進委員会を設置し、グループ会社・協力会社も含めて労働災害の根絶に向けた具体的な施策を検討・推進しています。

また、毎年7月には「よんでんグループ安全強調旬間」を設け、安全パトロールや講演会などを実施し、グループ全体で安全意識の高揚を図っています。

業務上休業災害発生件数 (2023年度)

	当社・四国電力送配電(株)	請負・委託	合計
作業災害	1	5	6
交通災害	0	0	0
合計	1	5	6

健康経営への取り組み

従業員が心身とも健やかにいきいきと働けるよう、拠点事業所への産業保健スタッフ（産業医、産業保健師、カウンセラー等）の配置や、カウンセリングルームの設置などを行っています。

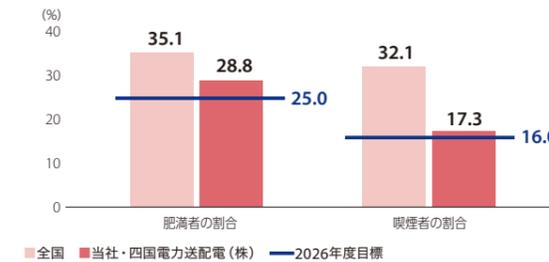
社長による健康経営宣言の下、具体的な取り組みとして、従業員へのストレスチェックの結果を踏まえた個別ケアや職場環境の改善等のメンタルヘルス対策を行うとともに、生活習慣病のリスク低減に向けた個別保健指導などを実施しています。

こうした点が評価され、経済産業省から健康経営優良法人*に5年連続で認定されています。

※ 従業員等の健康管理を経営的視点から考えて戦略的に実践する「健康経営」を行っている法人を顕彰する制度



生活習慣病のリスク低減に向けた数値目標



人間尊重企業としての取り組み

よんでんグループ人権方針

当社グループは、人権尊重が重要な社会的責任であることを認識し、「よんでんグループ人権方針」の下、事業活動における人権尊重の取り組みを推進しています。

人権教育の実施

人権尊重に対する従業員の意識醸成を図る観点から、新入社員教育などの集合教育の中で、人権の概念や各種法令

など人権に関する基礎的な知識や事例紹介を行っています。また、人権問題に関する社外講演会への参加、各職場での勉強会等も実施しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

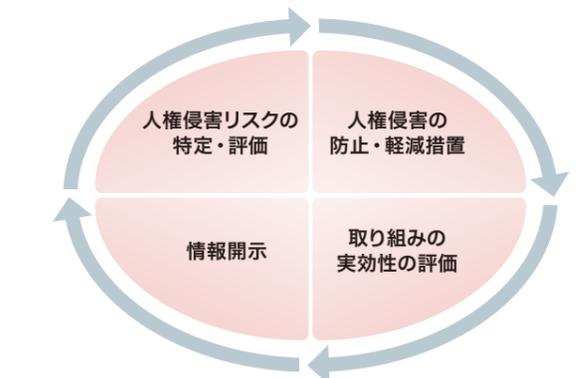
取引先とは対等な立場のパートナーとして共存共栄を目指しており、「パートナーシップ構築宣言」に基づき、公正で自由な取引を推進しています。

資材調達に際しては、「資材調達の基本方針」に則り、労働や人権などに関わる法令等の遵守や作業時の安全確保を取引先に要請するなど、サプライチェーン全体における人権尊重に留意しています。また、人権尊重の実効性を高める観点から、主要な取引先にはアンケート調査を行うことで、取引先の取り組み状況を確認しています。

人権デュー・ディリジェンスの実施

人権尊重の取り組みをより着実なものとするため、当社・四国電力送配電(株)で人権デュー・ディリジェンスを実施しています。今後、対象範囲を順次グループ会社へと拡大していく予定です。

人権デュー・ディリジェンスのサイクル



救済メカニズム

社内外に相談窓口（「コンプライアンス相談窓口」「ハラスメント相談・苦情窓口」「資材取引に関する相談窓口」）を設けており、人権侵害に係る相談があった場合には、相談者のプライバシーを保護しつつ、その是正のための措置を講じています。

地域共生活動の推進

四国地域の活性化、 地域課題の解決に向けた取り組み

賑わいづくり、交流人口の拡大促進

四国地域の企業・自治体等と協働して、地域の活性化や観光振興、交流人口の拡大等に取り組んでいます。例えば、四国の地域振興・観光振興に志を持つ企業や団体等が集う「四国サポーターズクラブ」では、四国全域のお遍路道を点検する遍路道ウォーク(約7,500人参加)や丸亀にぎわいプロジェクトなどを開催しているほか、自然豊かな四国の絶景写真を撮る四国八十八景スタンプラリーなどを実施しています。

また、森林での夏休み林業体験など、家族で体験できる観光コンテンツを支援しているほか、四国のお祭りを紹介するWebコンテンツの制作など四国の活性化に向けた様々なイベントを行っており、活動の輪が年々広がっています。



一日一斉おもてなし遍路道ウォーク



お祭りWebカレンダー

観光事業

四国地域の交流人口拡大を通じて地域振興を図る観点から、マンダリン オリエンタル ホテルグループと協業し、瀬戸内エリアの周遊型観光の拠点となるホテルとして2027年に高松市・直島町で「マンダリン オリエンタル 瀬戸内」の開業を予定しています。

ホテルの運営や周遊観光サービスの提供を通じて地域の魅力を国内外に発信していくことで、関連産業や地元雇用の創出にも貢献できるものと考えています。



「マンダリン オリエンタル 瀬戸内-高松」完成イメージ

アグリビジネス

当社グループが保有する技術や地域社会とのつながり等を活用して、四国地域の農業活性化に資する複数のアグリビジネスに取り組んでいます。

伊方サービス(株)では、高齢化が進む伊方町等の離農農家から園地を借り受け、みかん栽培や加工食品の生産・販売を行っています。(株)四国総合研究所が開発した装置を用いて鮮度を保つなど、当社グループならではの工夫で、生産の効率化や産地の活性化に貢献しています。

また、Aitosa(株)では、高知県の主要産品であるシトウ生産のほか、AIを活用したシトウの等級選別装置を開発するなど、農業のスマート化にも取り組んでいます。2024年6月にはシトウ栽培ハウスの2号棟が竣工しており、地域の雇用創出にもつながっています。



地域と共にアグリビジネスに取り組む



介護事業

高齢化の進展を踏まえて、グループ全体で5か所の高齢者向け介護施設を運営しています。

当社の遊休地を活用して2023年に開業したサービス付き高齢者向け住宅「グレイスペース高松」では、介護施設の運営で蓄積したノウハウを活かして、入居者の身体状態に合わせた介護サポート体制を整えているほか、センサーで睡眠時の状態を常時チェックする「眠りSCAN」等の設備を導入することで、安心快適なシニアライフを満喫できる環境を提供しています。



サービス付き高齢者向け住宅「グレイスペース高松」

地域社会とのコミュニケーションの充実

原子力情報の積極的な公開と対話活動

地域に根差した企業グループとして、地域の皆さまと積極的に対話・交流を行い、事業活動へのご理解やご支援をいただくことは非常に重要です。

伊方発電所では、発生した正常状態以外の全事象をただちに愛媛県・伊方町に通報する仕組みを、1999年に全国に先駆けて導入し、継続的に運用しています。こうした透明性の高い当社の情報公開は「えひめ方式」と呼ばれ、地域社会との信頼関係構築に大きく寄与しています。

また、当社社員が伊方発電所から半径20km圏内のご家庭約2.6万戸を個別に訪問し、発電所の安全対策等をご説明するほか、様々なご意見・ご質問を直接伺いする「訪問対話活動」を1988年から継続的に実施しています。コロナ禍中は、やむなく全戸へのリーフレット配布としていましたが、2023年度は4年ぶりに対面で各ご家庭をご訪問することができました。

引き続き、立地地域の皆さまの様々なご意見に真摯に耳を傾け、伊方発電所の一層の安全性向上に取り組んでいきます。

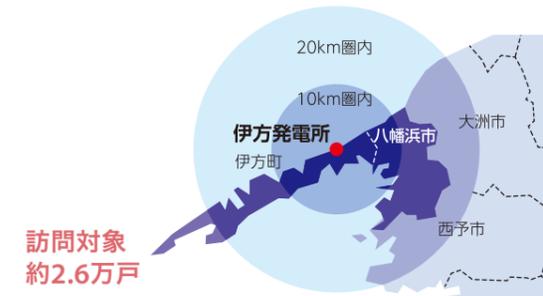
安全協定に基づく愛媛県・伊方町への通報状況 (件)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
A区分	6	3	7	9	5
B区分	4	2	4	4	4
C区分	20	13	17	18	23
合計	30	18	28	31	32

※愛媛県の公表要領の概要

A区分(国への報告を要するトラブルなど):直ちに公表
B区分(放射線管理区域内における設備の異常など):48時間以内に公表
C区分(A、B区分以外のもの):毎月10日に前月分を一括して公表

訪問対話活動の範囲



地域の皆さまとの交流活動

四国各地で電気設備の点検や清掃活動などの社会貢献活動を行っています。また、お祭りなどの地域行事への参加・支援を通じた交流活動を積極的に行っています。



よさこい祭りに「よんでんグループ踊り子隊」や裏方スタッフとして参加

子どもたちへのエネルギー教育

エネルギー・環境問題に対する子どもたちの関心を高め、正しい理解が得られるよう、主に小・中学生を対象に、発電模型や動画を活用した「出前エネルギー授業」を四国全域で実施しているほか、発電所など当社施設での現地見学会を行っています。

また、当社Webサイトにおける子ども向けエネルギー教育コンテンツの充実やオンラインによる見学会の実施など、Webを通じた教育活動にも取り組んでいます。



小学生の発電所施設見学会

芸術・文化・スポーツの振興支援

(公財)よんでん文化振興財団を通して、芸術家を志す四国出身の学生への奨学援助や四国にゆかりのある芸術家に対する顕彰、奨学生によるコンサートや美術展の開催、演奏家派遣助成などを行っています。

また、地域スポーツに対する支援として、愛媛FCのマツチスポンサー活動や、地域スポーツ大会への協賛・ボランティア派遣、グループ会社による試合のライブ配信などを実施しており、地域の皆さまと交流しながらスポーツ振興に貢献しています。

コーポレートガバナンスの充実・強化

「よんでんコーポレートガバナンス基本方針」や、コーポレートガバナンス・コードに示された「実効的なコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則」を踏まえて、公正かつ迅速・果敢な意思決定を行い、持続的な企業価値の向上を図っています。

■ ウェブサイトのご案内

コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.yonden.co.jp/corporate/ir/policy/governance.html>

コーポレートガバナンス報告書

<https://www.yonden.co.jp/assets/pdf/corporate/ir/library/governance/corporate.pdf>

社外取締役メッセージ



取締役
監査等委員
泉谷 八千代

2017年、四国電力は監査等委員会設置会社に移行しました。上場企業の中では現在およそ40%がこの形態を採用しています。監査等委員は一人ひとりが取締役という立場で、取締役会では一票を持つ身です。第三者の視点で公益企業である四国電力の経営を実践していく立場であり、経営の複眼化とも言うべき役割を担ってきました。

私は2021年からこのボードメンバーに入りました。当時も今も電力会社を取り巻く環境は激変しています。刻々と進行する自由化の波、林立する新市場、電源構成の在り方、脱炭素社会への取り組み等、この状況下で業務執行取締役と社外取締役の議論は多岐にわたります。

四国電力の取締役会の雰囲気は穏やかながらも緊張感に満ちています。社外取締役からは四国全体を見渡した俯瞰的な視点に加え、投資家としての視点、消費者としての視点、そして以前私が所属していたメディアとしての視点から、建設的な意見が誰臆することなく、絶えず寄せられます。日本ではまだ経営層や従業員構成の多様性は低く、独特な企業風土や業界論理の枠組みの中に安住しがちです。が、経営に他者の目が入ることで、打たれ強く、何より説明責任を曖昧にしない機運が生まれ、透明性の高いガバナンスが確保されます。

近年、ロシアによるウクライナ侵攻を機に燃料価格のボラティリティは一気に増大、さらにコンプライアンス課題が引き起り、経営は困難な環境にありました。特にコンプライアンス課題に対しては社外取締役から次々と厳しい意見が出ましたが、業務執行役員は隠すことなく不都合な数字も含め社外取締役と情報を共有し、対応と施策実行についても真摯にかつ遅滞なく行ってきました。我々社外取締役も、複数回支店や発電所など現場を回り、社員の意見を丁寧に聞き、フィードバックをし、共に改善に努めました。まさに「守り」の要の仕事でした。

「攻め」の事例も挙げます。火力発電の脱炭素化に向けて、社外取締役と業務執行取締役とは何度も議論を重ね、現在サプライチェーンの構築や経済性の見直しなどを踏まえたアンモニア混焼が検討されています。また、ため池を有効活用した水上太陽光発電といった四国の特性を利用した事業も進捗しています。

攻めと守り、このバランスを保ちつつ私ども社外取締役は、昨日までの成功は明日の成長の保証ではないと、日々革新の意を新たに、今後も役割を担っていく所存です。

コーポレートガバナンス体制

① 取締役会(議長:長井 啓介)

●重要な業務執行に関する意思決定および取締役の職務執行を監督

② 監査等委員会(委員長:川原 央)

●取締役会等の重要会議への出席や代表取締役との定期的な懇談などを通じて、経営に関する意見交換・助言等を実施
●重要書類の閲覧・調査等を通じ、業務執行取締役の職務執行の監査を実施

③ 人事検討委員会(委員長:高畑 富士子[社外取締役])

●代表取締役および取締役、役付執行役員の選任・解任、顧問の委嘱・解嘱に関する事項等を審議

④ 報酬検討委員会(委員長:香川 亮平[社外取締役])

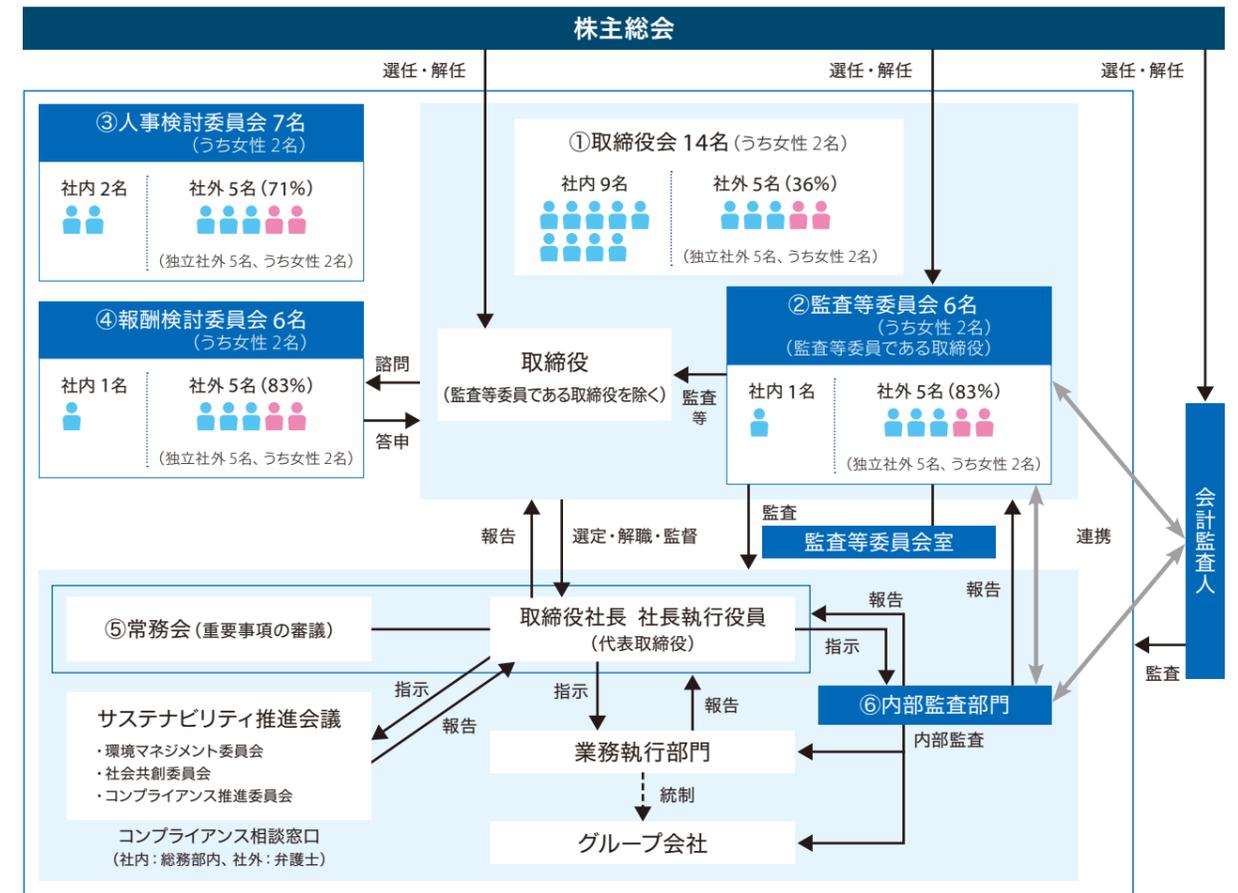
●取締役会の諮問に基づき、取締役の報酬水準や取締役の報酬に係る株主総会議案の内容等を審議・答申

⑤ 常務会

●取締役社長 社長執行役員および本部・部門を統括する役付執行役員で構成
※取締役会長および監査等委員である取締役も出席可能
●取締役会への付議事項や業務執行に関する重要事項を審議

⑥ 内部監査部門

●毎年度の業務計画に基づくマネジメントサイクルの実施状況、各職位の責任・権限に基づく適正な業務執行や効率的な業務運営状況を内部監査



コーポレートガバナンスの充実・強化

取締役一覧

(2024年6月末日現在)



高畑 富士子 取締役 監査等委員
香川 亮平 取締役 監査等委員
宮崎 誠司 取締役 常務執行役員
川原 央 取締役 監査等委員 (常勤)
白井 久司 取締役 副社長執行役員
大林 伸二 取締役 常務執行役員
長井 啓介 取締役 会長

宮本 喜弘 取締役 社長 社長執行役員
石田 英芳 取締役 常務執行役員
川西 徳幸 取締役 副社長執行役員
大塚 岩男 取締役 監査等委員
杉ノ内 謙三 取締役 常務執行役員
西山 彰一 取締役 監査等委員
泉谷 八千代 取締役 監査等委員

■ 取締役

長井 啓介

取締役 会長 代表取締役
 生年月日 1957年2月11日
 1981年4月 四国電力(株)入社
 2013年6月 同社 常務執行役員 総合企画室 経営企画部長
 2015年6月 同社 常務取締役 総合企画室長
 2017年6月 同社 取締役副社長 総合企画室長、情報通信部担当
 2018年4月 同社 取締役副社長 総合企画室長、再生可能エネルギー部・需給運用部・情報システム部担当
 2019年6月 同社 取締役社長 社長執行役員
 2024年6月 同社 取締役会長 (現在)
 所有株式数 36,186株

宮本 喜弘

取締役 社長 社長執行役員 代表取締役
 生年月日 1963年1月6日
 1985年4月 四国電力(株)入社
 2019年6月 同社 常務執行役員 総合企画室 経営企画部長
 2021年6月 同社 取締役 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
 2024年6月 同社 取締役社長 社長執行役員 (現在)
 所有株式数 19,469株

白井 久司

取締役 副社長執行役員 事業開発室 担当 代表取締役
 生年月日 1958年10月3日
 1981年4月 四国電力(株)入社
 2022年6月 同社 常務執行役員 経理部担任
 2016年6月 同社 常務執行役員 経理部担任
 2017年6月 同社 常務取締役 経理部・資材部 担当
 2019年6月 同社 取締役 常務執行役員 事業開発室長、経理部・資材部・情報システム部担当
 2022年6月 同社 取締役 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 (現在)
 所有株式数 22,425株

川西 徳幸

取締役 副社長執行役員 原子力本部長、土木建築部担当 代表取締役
 生年月日 1960年11月15日
 1983年4月 四国電力(株)入社
 2022年6月 同社 常務執行役員 原子力本部長、土木建築部担当
 2023年6月 同社 取締役 副社長執行役員 原子力本部長、土木建築部担当 (現在)
 所有株式数 13,622株

宮崎 誠司

取締役 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
 生年月日 1960年6月26日
 1983年4月 四国電力(株)入社
 2019年6月 同社 常務執行役員 営業推進本部 副本部長
 2022年6月 同社 取締役 常務執行役員 営業推進本部長
 2023年6月 同社 取締役 常務執行役員 営業推進本部長、東京支社担当
 2024年6月 同社 取締役 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 (現在)
 所有株式数 7,972株

杉ノ内 謙三

取締役 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
 生年月日 1961年10月5日
 1984年4月 四国電力(株)入社
 2020年6月 同社 常務執行役員 人事労務部・総合研修所・総合健康開発センター 担任
 2023年6月 同社 取締役 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 (現在)
 所有株式数 6,222株

大林 伸二

取締役 常務執行役員 営業推進本部長、東京支社担当
 生年月日 1960年4月8日
 1984年4月 四国電力(株)入社
 2022年6月 同社 常務執行役員 営業推進本部 副本部長
 2024年6月 同社 取締役 常務執行役員 営業推進本部長、東京支社担当 (現在)
 所有株式数 6,126株

石田 英芳

取締役 常務執行役員 火力本部長
 生年月日 1964年2月14日
 1989年4月 四国電力(株)入社
 2023年6月 同社 常務執行役員 火力本部 副本部長 部長 火力部担任
 2024年6月 同社 取締役 常務執行役員 火力本部長 (現在)
 所有株式数 5,210株

■ 取締役 監査等委員

川原 央

取締役 監査等委員 監査等委員会委員長
 生年月日 1957年9月12日
 1980年4月 四国電力(株)入社
 2018年4月 同社 常務執行役員 送配電カンパニー 社長補佐 企画部・送電部 担当
 2019年6月 同社 取締役 監査等委員
 2020年4月 四国電力送配電(株) 監査役 (現在)
 2021年6月 四国電力(株) 取締役 監査等委員 監査等委員会委員長 (現在)
 所有株式数 26,480株

香川 亮平

取締役 監査等委員 (社外取締役)
 生年月日 1958年11月21日
 2016年4月 (株)百十四銀行 取締役 専務執行役員
 2019年4月 同社 取締役 専務執行役員 兼 CCO
 2019年6月 四国電力(株) 取締役 監査等委員 (現在)
 2021年4月 (株)百十四銀行 取締役 副頭取 兼 CCO
 2024年3月 同社 取締役 (2024年6月退任)
 2024年6月 日本橋不動産(株) 取締役 社長 (現在)
 所有株式数 6,872株

高畑 富士子

取締役 監査等委員 (社外取締役)
 生年月日 1955年9月20日
 2011年6月 (株)伊予銀行 取締役 専務
 2015年9月 同社 取締役 社長 (現在)
 2020年6月 四国電力(株) 取締役 監査等委員 (現在)
 所有株式数 5,588株

大塚 岩男

取締役 監査等委員 (社外取締役)
 生年月日 1952年4月7日
 2011年6月 (株)伊予銀行 取締役 専務
 2012年6月 同社 取締役 頭取
 2019年6月 四国旅客鉄道(株) 監査役 (現在)
 2020年4月 (株)伊予銀行 取締役 会長 (現在)
 2021年6月 四国電力(株) 取締役 監査等委員 (現在)
 2022年10月 (株)いよぎんホールディングス 取締役 会長 (現在)
 所有株式数 4,050株

西山 彰一

取締役 監査等委員 (社外取締役)
 生年月日 1955年1月6日
 1994年6月 宇治電化学工業(株) 取締役 専務
 1999年1月 同社 取締役 社長
 2021年6月 四国電力(株) 取締役 監査等委員 (現在)
 2023年2月 宇治電化学工業(株) 取締役 会長 (現在)
 所有株式数 4,551株

泉谷 八千代

取締役 監査等委員 (社外取締役)
 生年月日 1958年9月9日
 2011年6月 日本放送協会 奈良放送局長
 2013年6月 同 人事局ワーク・ライフ・バランス 推進事務局長
 2015年6月 同 松山放送局長
 2017年6月 同 アナウンス室長
 2018年6月 (株)エヌエイチケイ文化センター 取締役 講座推進本部長
 2019年6月 同社 取締役 社長 (2021年4月退任)
 2021年6月 四国電力(株) 取締役 監査等委員 (現在)
 所有株式数 2,023株

コーポレートガバナンスの充実・強化

スキルマトリックス

取締役

氏名	2023年度 出席回数	主な専門性・経験等/特に期待する分野								重要な兼職の状況
		経	財	法	技	マ	際	環		
長井 啓介 取締役会長 人事	取締役会 14回/14回	●			●		●	●	四国経済連合会 会長	
宮本 喜弘 取締役社長 社長執行役員 人事	取締役会 14回/14回	●			●	●		●	四国生産性本部 会長	
白井 久司 取締役 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	取締役会 14回/14回		●	●				●	—	
川西 徳幸 取締役 副社長執行役員 原子力本部長、 土木建築部担当	取締役会 10回/10回				●			●	—	
宮崎 誠司 取締役 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	取締役会 14回/14回					●		●	(株)STNet 取締役	
杉ノ内 謙三 取締役 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 報酬	取締役会 10回/10回			●		●		●	四電エンジニアリング(株) 取締役 四電ビジネス(株) 取締役	
大林 伸二 新任 取締役 常務執行役員 営業推進本部長、 東京支社担当						●		●	四国計測工業(株) 取締役	
石田 英芳 新任 取締役 常務執行役員 火力本部長				●				●	坂出LNG(株) 取締役	

※ 連結決算対象会社の兼職等を記載

取締役 監査等委員

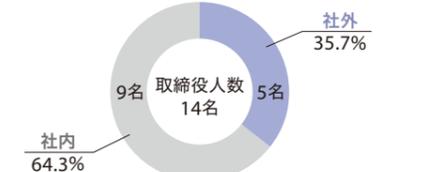
※は社外取締役

氏名	2023年度 出席回数	主な専門性・経験等/特に期待する分野								重要な兼職の状況
		経	財	法	技	マ	際	環		
川原 央 取締役 監査等委員 監査等委員会委員長	取締役会 14回/14回 監査等委員会 18回/18回			●	●				四国電力送配電(株) 監査役 (株)STNet 監査役 四電エンジニアリング(株) 監査役 (株)四電工 取締役監査等委員	
香川 亮平 ※ 取締役 監査等委員 独立 人事 報酬(委員長)	取締役会 13回/14回 監査等委員会 18回/18回	●	●	●					日本橋不動産(株) 取締役社長	
高畑 富士子 ※ 取締役 監査等委員 独立 人事(委員長) 報酬	取締役会 13回/14回 監査等委員会 18回/18回	●						●	(株)ときわ 取締役社長	
大塚 岩男 ※ 取締役 監査等委員 独立 人事 報酬	取締役会 14回/14回 監査等委員会 18回/18回	●	●					●	(株)いよぎんホールディングス 取締役会長 (株)伊予銀行 取締役会長 四国旅客鉄道(株) 監査役	
西山 彰一 ※ 取締役 監査等委員 独立 人事 報酬	取締役会 13回/14回 監査等委員会 17回/18回	●						●	宇治電化学工業(株) 取締役会長 高知商工会議所 会頭	
泉谷 八千代 ※ 取締役 監査等委員 独立 人事 報酬	取締役会 14回/14回 監査等委員会 18回/18回	●						●	(参考：過去の主な経歴) 日本放送協会 人事局ワーク・ライフ・バランス 推進事務局長 同 アナウンス室長 (株)エヌエイチケイ文化センター 取締役社長 (現在はいずれも退任)	

経 企業経営・経営戦略 財 財務・会計 法 法務・リスクマネジメント
技 技術・研究開発 マ 広報・マーケティング 際 国際事業・事業開発 環 環境・社会

独立 独立役員(東証が定める独立役員として届出)
人事 人事検討委員会
報酬 報酬検討委員会

スキルマトリックス(主な専門性・経験等/特に期待する分野)の選定について
当社は、取締役会が全体として備えるべきスキル項目として、
・取締役会に一般的に求められる項目
・中期的な経営方針を踏まえて必要と考える項目
を選定し、人事検討委員会の審議を経て、取締役会で決定しています。



選任理由については株主総会招集ご通知をご覧ください▷https://www.yonden.co.jp/assets/pdf/corporate/ir/stocks/general_meeting/soukai_syousyu.pdf

コーポレートガバナンスの充実・強化

取締役会の実効性評価

当社は毎年、全ての取締役に取締役会の構成・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。

また、取締役会の実効性向上に関する当社の取り組みについては、定期的に第三者の弁護士からチェックを受けており、

アンケート項目の選定、評価結果とそれに基づく今後の対応について妥当との見解を得ています。

2023年度のアンケート調査を踏まえると、取締役会の実効性は適切に確保されていると判断しています。当社としては、取締役の意見を踏まえて、引き続き、取締役会の実効性・ガバナンス向上に取り組んでまいります。

■ アンケートの項目

取締役会の構成	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

■ 確認された課題と対応状況

	実効性向上への取り組み (2023年度実績)	2023年度の評価	実効性向上への取り組み (2024年度の方針)
取締役会によるガバナンス・取締役会の運営	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会のガバナンスは有効に機能しているが、審議をより一層充実させる観点から、取締役会での説明はポイントを絞るなど、運営方法の工夫を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 付議事項のみならず、至近の課題や話題も積極的に取り上げて意見交換しており、ガバナンスは有効に機能している。 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。 個別案件の審議においては、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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や研修・対話機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役に職務遂行に必要な情報のほか、関連する周辺情報についても共有を充実させる。 取締役が取締役会の場以外で自由な意見交換ができる機会を増やす。 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会での議論を踏まえると、職務執行に必要な情報は適切に提供できていると判断できる。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度の取り組みを継続し、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によって、自由に意見交換できる機会を確保する。

なお、取締役会の構成については、現時点で、規模や多様性、備えるべき知識・経験・能力のバランスは確保できているとの認識を共有しています。中長期的には、事業ポートフォリ

オに応じて、必要なスキルを取締役会として確保していくことや女性役員比率の向上等が課題となることから、継続的に検討していきます。

社外取締役が果たす役割

当社が社外取締役に最も期待する役割は、業務執行から独立した立場で、各自が有する豊富な経験と高い見識に基づき、経営を監視・監督することです。

当社の社外取締役は、全員が監査等委員に就任しており、
 ・社外取締役としては、取締役会等において、株主目線と経営者目線の橋渡しをしつつ、執行サイドに様々な気づきを促し、経営戦略や重要な意思決定をサポートすること
 ・監査等委員としては、取締役の業務執行や取締役会の意思決定に係る適法性や妥当性を監視・監督することで、コンプライアンスの遵守やガバナンスの向上を図ることで、2つの役割を果たしています。

また、全ての社外取締役が人事検討委員会、報酬検討委員会の委員(委員長を含む)を務めており、双方の委員会における審議の中立性・透明性を高めています。

■ 社外取締役の役割と活動の例

攻 経営戦略への関与・サポート

社外取締役として、経営戦略や重要な意思決定をサポート

<具体的な活動例>

- 取締役会での議論・決議
- 懇談会における社内取締役とのフリーディスカッション
- 重要な執行案件について報告を受け、事業活動についての理解を深める
- 外部講師を招いた勉強会への参加
- 現場社員との懇談会や事業所視察

守 経営の監視・監督

監査等委員として、業務執行取締役の職務執行の監査を実施

<具体的な活動例>

- 監査等委員会における活動
- 現場往査による執行状況の確認

社外取締役として、人事検討委員会・報酬検討委員会の議論・活動を通じ、ガバナンスの客観性・透明性を向上

<具体的な活動例>

- 人事検討委員会、報酬検討委員会での審議

取締役報酬

取締役の報酬については、当社の基本的使命の実現と持続的な企業価値の向上に対する職責の対価として、会社業績や職務の内容・執行状況のほか、同業他社の報酬水準などを勘案のうえ、決定しています。

具体的な報酬水準については、社外取締役が過半を占める報酬検討委員会の答申に基づき、株主総会決議で定められた限度額の範囲内で、取締役会が決定しています。

■ 取締役の報酬

取締役(監査等委員を除く)

月額報酬 70%程度	業績連動報酬* 10~20%	株式報酬 10%
月額報酬 100%		

※ 連結経常利益、1株当たり配当額を基準指標とし、ESGの取り組み状況(2024年度は小売CO₂排出量、自社の温室効果ガス排出量[自社発電の燃料使用等に伴う直接排出量])を加味して支給額を決定。

監査等委員である取締役

■ 報酬支給額(2023年度)

(百万円)

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別総額			対象となる役員数(名)
		月額報酬 [年額]	業績連動 金銭報酬	株式報酬 (非金銭報酬等)	
取締役(監査等委員を除く)	335	237	69	28	10
取締役監査等委員(社内)	30	30	—	—	1
社外取締役	44	44	—	—	5

※ 2023年6月開催の株主総会時および2024年3月に退任した取締役に対する報酬等の額および当該取締役人数を含む。

政策保有株式の削減

保有する株式は、電気事業の安定的・効率的な運営など、持続的な企業価値向上に資するものに限定しています。

毎年、事業運営上の重要性や資本コスト等を勘案し、保有の合理性を取締役に報告し、保有の必要性が低下した株式は速やかに売却しており、中期経営計画2025の期初と比較して、11銘柄の減少となっています。

■ 株式の保有状況(年度末時点)

()内は保有株式のうち上場株式の銘柄数・計上額

	2020	2023	増減
銘柄数	78(12)	67(1)	▲11(▲11)
B/S計上額[億円]	327(40)	288(4)	▲39(▲36)

※ 2023年度末時点で、保有株式のうち原子力関係は10銘柄、270億円。このうち256億円は日本原燃(株)の株式。

コーポレートガバナンスの充実・強化

適正な内部統制体制

当社は、社会から信頼を得ることの重要性を認識したうえで、適法・適正で効率的な事業活動を遂行していくために、内部統制の基本方針となる「業務の適正を確保するための体制」を取締役会の決議のうえで策定し、この方針に則って、健全な企業風土の醸成や責任と権限の明確化、リスクに応じた管理体制などを整備しています。

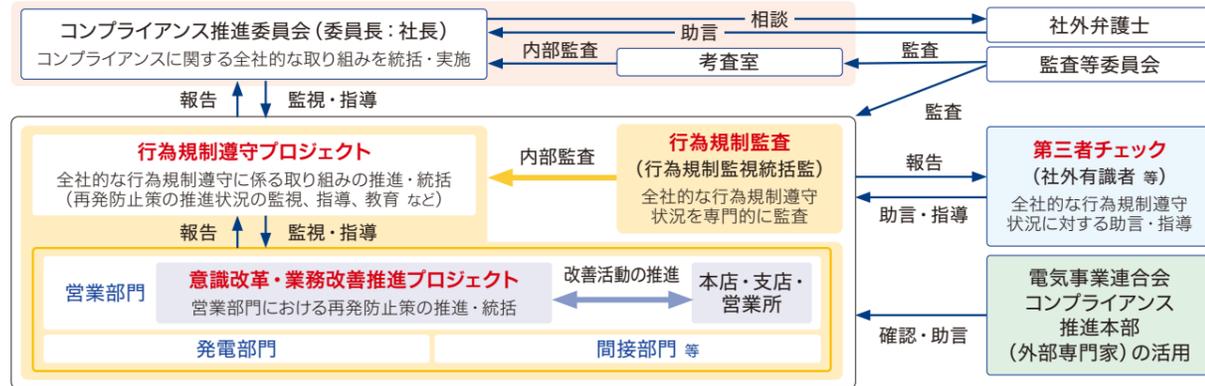
また、それらの運用状況を定期的にチェック・改善すること、役員・従業員への理解浸透を継続的に図ることなどで内部統制を有効に機能させ、健全性の高い事業運営が実施できるよ

うにしています。

行為規制に係る内部統制体制の強化

2023年1月に判明した四国電力送配電(株)が管理するお客さま情報の目的外利用事案等を受けて、2社でそれぞれ再発防止策を講じています。また、行為規制に係る客観的で実効性の高い内部統制体制を再構築し、再発防止と信頼回復に継続して取り組んでいます。

行為規制に係る内部統制体制の強化



リスクマネジメントの推進

「リスク管理規程」に基づき、各組織がリスクオーナーとして自組織に内在するリスクや外部環境の変化に伴い生じるリスクを自律的に抽出、評価、統制を図るとともに、リスク管理事務局(経営企画部および総務部)が、各組織のリスク管理をサポートしています。

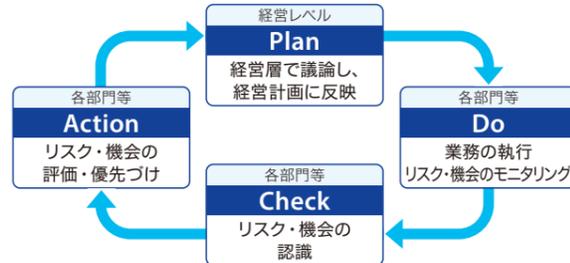
各組織において抽出されたリスクのうち、影響度および発生可能性の観点から事業運営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「経営リスク」として特定し、毎年、経営層でチェック・アンド・レビューを実施しています。この結果を次年度の経営計画に反映することで、リスクの未然防止・低減を図るとともに、変化に伴い発生する「機会」を上手く活用して、新たな価値創造につながる取り組みを進めています。

また、全社横断的なリスクについては、必要に応じて専門の委員会を設置し、総合的な判断のもと適切に対処していま

す。なお、自然災害などのリスクへの備えとして、非常事態においても被害の最小化と早期復旧が図れるよう、個別の規程やマニュアル等を整備し、管理体制を明確化しています。

さらに、危機情報が速やかに集まる窓口として「危機ホットライン」を設置し、全従業員に危機管理の重要性を周知徹底することで、適切な情報共有を図っています。

リスク管理のPDCA



主要なリスクと機会

主な事象	想定されるリスク	想定される機会
エネルギー政策、電気事業制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> 政策・制度の見直しによる規制強化 → 国の審議会における議論状況の把握、政策当局との対話等 	<ul style="list-style-type: none"> 政策・制度の見直しによる収益機会の発生 → 国の審議会における議論状況の把握 等
環境規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 規制強化による火力発電の運転制約、発電コスト増大 等 → 気候変動シナリオに基づくリスクと機会の分析と対応 (P50~53) 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの導入拡大 → 再エネの新規開発・導入拡大 (P39) 供給設備の効率向上による燃料費の低減 → 火力発電の高効率化 (P40) 電化促進・省エネ進展 → エネルギーコンサル、分散型エネルギー、地域社会の脱炭素化支援の推進 (P45)
原子力事業を取り巻く環境変化	<ul style="list-style-type: none"> 訴訟や法令変更等による長期停止に伴う代替火力燃料費の増加、追加対策に伴う設備投資等の増加 → 右記参照 原子燃料サイクル等に係る国の制度見直し 等 → 国の審議会における議論状況の把握、政策当局との対話 	<ul style="list-style-type: none"> 伊方発電所の安全性向上、安定運転の継続 等 → 重大事故等に備えた安全対策の実施 → 情報公開の徹底、立地地域の皆さまとの対話活動による社会とのコミュニケーション (P38, 61)
市場動向	<ul style="list-style-type: none"> 燃料価格や為替相場の著しい変動 → 右記「安定的な燃料調達」参照 市場競争による小売販売電力量・単価の下落、FIT 電気が増加に伴う卸販売単価の下落 → 右記「収益機会の拡大」参照 人口減少や省エネ・蓄電池等の普及によるエリア需要減少 → 右記「新たなサービス・事業の創出」参照 	<ul style="list-style-type: none"> 安定的な燃料調達 → 調達先の分散化、調達方法の多様化 (P41) 収益機会の拡大 → 販売手法・チャネルの多様化、販売エリア拡大 → 複数市場の活用による収益最大化 (P41, 43) 新たなサービス・事業の創出 → 太陽光 PPA、分散型エネルギー事業の推進 (P43, 45)
設備・操業トラブル	<ul style="list-style-type: none"> 大規模自然災害や供給設備の高経年化による設備損傷・操業トラブルの発生 → 右記参照 (P70) 	<ul style="list-style-type: none"> 供給設備の適切な点検・保全・レジリエンス強化 → 発電所の安全・安定運転、送配電設備の最適化、自然災害に備えたハード・ソフト面の対応 (P40, 42)
電気事業以外の事業	<ul style="list-style-type: none"> 物価変動を含む市場環境の急速な変化やカントリーリスクの顕在化 → 事業運営において想定されるリスクの把握・管理 分散型電源の普及、技術革新の進展に伴うエネルギー事業の構造変化 等 → 右記「エネルギー事業での新たなニーズの高まり」参照 	<ul style="list-style-type: none"> 市場環境の変化・機会を捉えた対応 ・デジタル化・DXの潮流 → 情報通信事業の拡大 (P46) 世界的なエネルギー需要の高まり → 国際事業の拡大 (P44) エネルギー事業での新たなニーズの高まり → DX、分散型エネルギー事業への取り組み (P45)
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> 法令違反等に伴う社会的信用の低下 等 → 役職員へのコンプライアンス意識の浸透と内部統制体制の強化 (P70, 72) 	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンスの強化、透明性向上ニーズの高まり → コーポレートガバナンスの充実・強化 (P62~73)
労働人口減少、労働環境変化	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少による必要人材確保の難化 → 人材の獲得・育成方法の多様化 (P56) 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の意識変化・向上による価値創造の推進力強化 → 多様な人材が活躍できる環境の整備 (P57, 58)

コーポレートガバナンスの充実・強化

コンプライアンスの推進

法令遵守や社会規範の尊重をはじめ、ステークホルダーとの健全な関係の構築・維持など、役員および従業員が遵守すべき具体的事項を定めた「四国電力コンプライアンスガイドライン」を制定し、周知・徹底を図っています。

また、グループ各社のコンプライアンス推進委員会を束ねた、「よんでんグループコンプライアンス推進協議会」を設置し、グループ全体でコンプライアンス意識の徹底を図っています。

継続的な従業員教育の実施

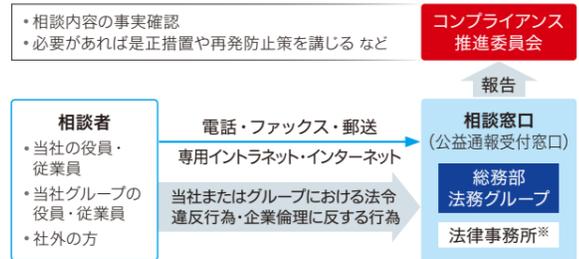
毎年、全従業員を対象に、業務上の様々なコンプライアンス事案を想定したe-ラーニング研修を実施しており、2023年度の受講率は100%となっています。

また、現場事業所の担当者を対象に、実際に起こったコンプライアンス違反事例の共有や業務に関係する法令・社内規程の周知を実施する研修を定期的に行っているほか、階層別研修の機会を活用したコンプライアンス研修なども実施しています。

コンプライアンス相談窓口の設置

法令・企業倫理に反する行為の相談先として、総務部および社外の弁護士事務所に「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。また、監査等委員会に、取締役が直接関与する法令違反や企業倫理に反する行為等の通報を受け付ける社内窓口を設置しています。

「コンプライアンス相談窓口」の概要



※ 松本法律事務所
高松市寿町1丁目2番5号 井門高松ビル5階(原則、文書の郵送に限定)

知的財産権の保護

当社グループは、エネルギー分野をはじめ、情報通信・エレクトロニクス、建設エンジニアリング、農業などで特許等の知

的財産権を保有・活用しています。また、事業活動で第三者の知的財産権を侵害することがないよう、グループ会社を含む知財担当者を中心に、特許等に関する法制度や侵害事例等の講習を実施しています。

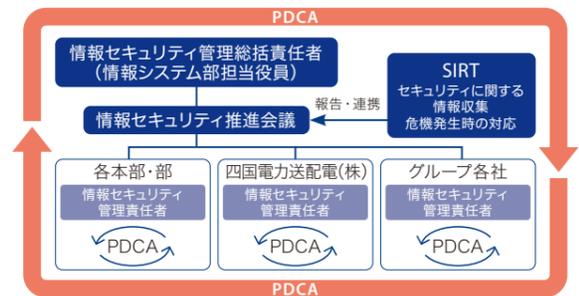
個人情報保護

役員および従業員が遵守すべき具体的事項を定めた「個人情報保護に関する基本方針」に基づき、個人情報の利用目的等を公表するとともに、個人情報保護推進委員会が中心となり、社内規程の整備や従業員への教育・啓発などを行い、お客さま情報ははじめとする個人情報の適正管理を徹底しています。

情報セキュリティの確保

当社グループは、情報セキュリティの取り組みとして、「よんでんグループ情報システムセキュリティ指針」を制定し、情報システム部担当役員を責任者とするグループ全体でのマネジメントの枠組みを確立しています。

グループ内でのセキュリティマネジメントの枠組み



このマネジメントに基づき、物理的対策、技術的対策、組織的・人的対策の継続的な向上を図ることで、2023年度の重大なセキュリティ事故の発生件数はゼロとなっています。

近年のセキュリティ向上策

物理的対策	執務室への電子錠扉の導入
技術的対策	ネットワーク侵入検知システムの導入
組織的・人的対策	全従業員へのセキュリティ教育・訓練の実施

IR・SR活動を通じた対話、情報開示

「よんでんIR基本方針」に基づき、株主・投資家の皆さまと経営層やIR担当による継続的なコミュニケーションに力を入れています。2023年度は、社長による会社説明会や株主・アナリストと取締役のSmallミーティングを複数回開催した

ほか、IR・SR事務局による個別ミーティングを約90回実施しました。株主・投資家の皆さまから頂いた経営方針や事業運営に関するご意見・ご要望は経営層で共有し、事業経営に活用しています。

社外取締役を交えた Smallミーティング (2024年3月開催)

香川社外取締役を交えて、大株主の機関投資家・アナリストとのSmallミーティングを行い、ガバナンスを中心に意見交換した際の質疑の一部を紹介します。

社外取締役 監査等委員
(株)百十四銀行 取締役副頭取 兼 CCO[当時]
香川 亮平



取締役常務執行役員
総合企画室長[当時]
宮本 喜弘

一般的に社外取締役は、経営の第一線を退いた方であることが多いが、香川取締役は現役の副頭取。兼任による負担感があるのではないかと。

香川取締役: 私としては、2つの会社において現役で経営を担っていることで、社会情勢や市場環境の変化、株主などのステークホルダーが期待することなどの情報がタイムリーかつダイレクトに入ってくるメリットがあると思っている。業務量については就任時に確認しており問題ない。また、実際にやってみて、過度な負担があるとも感じていない。

社外取締役の全員が監査等委員を兼任する四国電力の体制は、エネルギーセクターでは少数派だが、社外取締役としての受け止め、経営へのコミットと監査のバランスはどうか。

香川取締役: 社外取締役は、取締役会および監査等委員会の場で、各々の経験や世間の見方を踏まえた意見を積極的に述べており、執行側には意見をしっかりと反映いただいている。私の役割が社外取締役・監査等委

員のいずれかに偏っているという認識はなく、今の体制は有効に機能していると考えている。四国電力の場合、監査等委員会の場を活用して、各部門の部長等から重要案件の説明を受ける仕組みが整備されているため、重要な意思決定をサポートするための情報提供はしっかり行われている。現行の中期経営計画や毎年の執行計画の策定においては、長時間にわたって執行側と十分な質疑応答を行うことで、納得のいく結論が得られており、コミュニケーションも含めて十分に経営にコミットできている。

宮本常務: 取締役会では、監査等委員と社外取締役の2つの立場でご参加いただいているが、頂くご意見は社外取締役の立場からのものが多い。一方、監査等委員としても昨年度は委員会を18回開催し、現場の監査や従業員との懇談なども実施している。かなりご負担をおかけしているが、しっかりと見ていただいていると認識している。

取締役会の雰囲気はどうか。社外取締役と社内取締役の間で、緊張感をもって議論ができていますか。

香川取締役: 社外取締役の提案や疑問には、

執行側で丁寧に対応いただいております。重要な決定案件や報告案件については、議長から社外取締役全員に意見を求められる機会もある。社外取締役の意見・発言を執行側が一時的に抑えるようなことは一度もない。宮本常務: 社外取締役からは、審議案件を進めるにあたり、経営としての覚悟があるか、といった厳しい意見が飛ぶこともある。私個人としては、緊張感を保ちながらも、親身なアドバイスをいただいていると感じている。

ROE等の経営目標を定める際に社外取締役の役割をどのように考えているか。また、現在の目標をどう評価しているか。

香川取締役: 銀行セクターは電力セクターに先立ち自由化が進んだ経緯があるため、私の経験が社外取締役として活かせる部分もあると思う。私は現行の中期経営計画策定の議論にも参加しており、電力セクターが設備産業であること、安定供給という重要な使命を担う業種であることを踏まえると、極端にレバレッジを利かせた経営は成立しづらいことからすれば、経営指標の中のROE目標7～8%(その後、2024年4月に8%程度に見直し)は、妥当な水準だと思っている。