

SUSTAINABILITY REPORT 2025

サステナビリティレポート 2025



02 編集方針／関連情報媒体

03 トップメッセージ

「人の輝き」を力に、持続可能なまちづくりに挑み、
「不動産業界のゼロカーボンリーディング
カンパニー」を目指します



07 ハイライト

経営理念・ブランドステートメントから始まる
5つのサステナブルストーリー

- 1. ブランドステートメントを「実践」へ
従業員一人ひとりが生き活きと輝く姿
- 2. お客さまと共創するサステナブルなオフィス
堂島関電ビル大規模リニューアル
- 3. まち×暮らし×家族の幸せをデザインする
スマートエコタウン星田
- 4. 担当者が語る 自然と共生する未来へ向けて
「関電不動産開発 くらよんの森」
- 5. 従業員座談会 関電不動産開発の
ダイバーシティ&インクルージョン



19 関電不動産開発のサステナビリティ

21 環境報告

23 社会性報告

25 ガバナンス報告

編集方針

関電不動産開発は、ステークホルダーの皆さまに当社グループのサステナビリティ活動への理解を深めていただくと共に、当社の取組みの進化につなげることを目的に、「サステナビリティレポート」を発行しています。

当社は関西電力グループの一員として、経営理念「安心で快適なまちの基盤づくりを通じて、持続可能な未来の実現を目指す」活動を推進してきました。中でも脱炭素社会の実現に向けた「ゼロカーボンの選択肢を社会に」、人を中心に据えた「人の輝きこそ、すべての原点。」の二つの活動方針を大切にさまざまな取組みを推進しています。

本レポートでは、ハイライト「経営理念・ブランドステートメントから始まる5つのサステナブルストーリー」を設け、持続可能な未来に向けて当社が多様な価値を提供している様子を紹介すると共に、当社従業員やステークホルダーからの声も掲載しています。また、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関する主な活動を報告しています。

報告対象範囲	関電不動産開発	発行年月	2025年9月
報告期間	2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日） ※ 一部、期間外の活動等も含む	発行部署	関電不動産開発株式会社 経営管理本部 経営企画部

関連情報媒体

当社のサステナビリティに関する情報媒体として、「冊子」と「WEB」があります。



「冊子」は、当社らしさや社会およびステークホルダーの関心や重要度が高いと思われる内容を中心に報告することを目的に年1回発行しています。



「WEB」は、当社のサステナビリティ活動（ESGに関する取組み）の詳細情報を開示することを目的に発信しています。



■トップメッセージ ■サステナビリティの考え方 ■マテリアリティ（重要課題） ■ハイライト

■環境

関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ
01 オール電化×CO₂フリー電気
02 高い省エネルギー性能
03 自らのゼロカーボン
資源循環と汚染防止
水資源
生物多様性の保全

■社会

人材マネジメント／人材育成
ダイバーシティ&インクルージョンの推進
健康経営
人権の尊重
サプライチェーンマネジメント
お客さまへの価値提供
コミュニティ

■ガバナンス

グループガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント

■ESGデータ集



Top Message

「人の輝き」を力に、持続可能なまちづくりに挑み、
「不動産業界のゼロカーボンリーディングカンパニー」を
目指します

代表取締役社長 福本 恵美



2024年度を振り返って

2024年6月に社長に就任し、この1年は関電不動産開発の舵取りを任される初めての年となりました。振り返れば、外部環境の変化が激しく、不透明感が強まる中でのスタートでした。世界では米国政権による貿易問題、ウクライナや中東での紛争といった不安定な状況が続いています。国内においても、為替変動や物価高など人々の暮らしに関わる問題が山積しています。

私たちの不動産業界においては、建設現場での労働力不足や資材の高騰といった課題が継続し、建築コストの上昇をめぐって難しい判断を迫られる場面も増えています。適切な賃金水準への引き上げは、現場で働く人々を守るためにも必要なことであり、それを踏まえた計画を策定し、柔軟に対応していくことが欠かせません。

一方、夏の異常な暑さや頻発する自然災害を受けて、気候変動の深刻さはだれもが実感するところとなりました。当社はゼロカーボン社会の実現に向けて、環境性能に優れた建物の開発に取り組んでいます。それに対する理解や共感が、以前よりも確実に広がってきていると感じます。そのためのコストの上昇についても、「必要な投資」として前向きに受け入れていただく機運が高まっています。

環境変化の激しい中ではありますが、当社の事業は概ね順調に推移してきました。コロナ禍の収束により、「オフィスに戻る」傾向が強まったことも追い風となっています。一時は在宅勤務を前提に座席数を絞った設計が主流でしたが、現在では「スペースが足りない」といった声も聞かれます。実際、大阪や東京の都心部ではオフィス空室率が大きく低下しています。

あらためて、オフィスという場の価値が見直されていることを実感します。離れていてもコミュニケーションは可能ですが、対面で語り合う中でこそ生まれるアイデアや新たな発想は確かにあります。優秀な人材の採用や定着のため、オフィスを刷新する企業も増えており、当社においては、「関電不動産渋谷ビル」で今後どのようなオフィスが求められるのか若手従業員を中心に商品企画しました。今後もニーズに応える空間づくりに、引き続き注力していきます。

人に、街に、寄り添うまちづくりを推進

当社の総合力を体現する象徴的なプロジェクトがいくつも動き出しています。首都圏初のタワーマンションとなる「シエリアタワー南麻布」の開発は、その代表例の一つです。もともとオフィス用地として取得していた土地を、柔軟な発想で大規模マンションへと転換したものです。地域の特性やお客さまのニーズに丁寧に向き合いながら、上質な空間づくりへとつなげました。首都圏でこうした大規模案件を手がけられたことは、当社にとって大きな前進であり、嬉しく思っています。

既存ストックの活用では、築53年の「堂島関電ビル」の全面リニューアルも、当社らしさが発揮された成果となりました（P11参照）。テナントである積水化学工業様のご協力のもと、ワンフロアごとに移動し、入居を継続いただきながらビル1棟をすべてリニューアルしました。既存建物を活かすことで、解体・新築に比べてCO₂排出量を約50%削減できた意義は、非常に大きいと考えています。

大阪・中之島では、大規模タワーマンション「シエリアタワー中之島」の開発が進行中です。関西電力グループが長年本社を構えてきた中之島は、当社にとっても「一丁目一番地」と呼ぶにふさわしい、特別なエリアです。美術館や医療機関、文化施設、歴史的建造物などが集まり、水辺の景観にも恵まれた環境には、大きなポテンシャルを感じています。近年は住宅開発も進み、夜間人口の増加により、「職住近接」のまちとしての姿が少しずつ形になりつつあります。

「シエリアタワー中之島」では、オール電化マンション全体にCO₂フリー電気を一括供給する「実質CO₂ゼロエネルギーマネジメントシステム」を導入し、環境負荷の少ない都市型住宅の新しいモデルを提案しています。「ゼロカーボンの選択肢を社会に」を掲げる当社の姿勢を、まちづくりの中で具体的に示す場としていく方針です。

また、持続可能なまちづくりに向けて、近年力を注いでいるのがスマートエコタウンです。第一弾となった「スマートエコタウン星田」に続き、2024年度には「スマートエコタウン宝塚中山」の販売がスタートしました。さらに、JR島本駅周辺でもマンションと戸建て住宅の複合開発を計画しています。

スマートエコタウンでは、省エネルギーなど環境配慮を推進するほか、地域に暮らす方々のつながりを生み出すような仕組みづくりにも力を入れています。地域の集会やイベント活動などが行える共用スペースの設置など、家族構成やライフスタイルが多様化する中でも自然な交流が生まれる環境の整備は、暮らしの安心につながるものと考えています。



シエリアタワー中之島（完成予想図）

持続可能な未来に向けた挑戦

気候変動への対応が一層重要性を増す中、私たちに求められるのは、「不動産業界のゼロカーボンリーディングカンパニー」を目指す者としての姿勢を明確に示すことです。賃貸物件・分譲マンションなどへのオール電化やCO₂フリー電気の導入、ZEH・ZEBの標準仕様化などに、私たちは積極的に取り組んできました。こうした取組みは、エネルギー事業を営む関西電力グループの一員であることを活かし、最先端の省エネルギー技術・サービスをいち早く実装できる当社ならではの強みとなっています。

2023年度には、2030年度をターゲットとするゼロカーボンロードマップを策定し、2021年度比でScope1+2の70%、Scope1+2+3の37.8%を削減することを掲げました。高い目標であり、決して容易な道のりではありませんが、一つひとつ課題を乗り越え、着実に前進していく覚悟です。

環境と向き合う私たちの姿勢は、エネルギー領域にとどまらず、自然との共生にも広がっています。その一例が、生物多様性の視点を取り入れた「シエリアLink Greensプロジェクト」です。地域に根ざした樹種の採用をはじめ、独自の生物多様性保全方針とデザイン指

針を定めており、2024年度以降に着工するすべての物件で実装を進めています。

例えば「シエリア京橋ウエスト&イースト」では、市街地の一角において、大阪城の豊かな緑とつながり合うような植栽計画を導入しました。限られたスペースでも、都市の中で生物多様性を取り戻すことを目指しました。こうした取組みを通じて、住まわれる方や地域の皆さまにとって、心地よさを感じられる風景を育んでいけたらと考えています。開発によって地域の姿が変わっていくからこそ、その土地に根づいてきた樹木や草花を残し、記憶や歴史を次の世代につないでいきたい—そんな想いを込めています。

2024年度にはさらに、「シエリアツリープロジェクト」を始動しました。分譲マンション「シエリア」または分譲戸建て住宅「シエリアガーデン」のご契約1件につき苗木1本を「Present Tree」を通じて植樹する取組みを進めています。今後は当社保有地である「関電不動産開発 くらよんの森」でも展開していく計画です（P15参照）。入居者の皆さまが「自分の木がどこかにある」と思いを寄せて訪れてくださることで、地域の活性化にもつながることを期待しています。

チャレンジを続ける従業員が、会社の活力に

私たちの事業や社会の根幹にあるのは、常に「人」です。2021年に策定したブランドステートメントのビジョン「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」には、そうした想いを込めています。このステートメントの策定にあたっては、「人を大切に」「チャレンジする」といった価値観を、さまざまな部署から集まった従業員自身が言語化し、全社に発信してきました。策定後4年目となる今、それらは企業風土として着実に定着してきています。

新入社員が長く働き続けてくれる職場環境があることも、その表れだと感じています。直近6年間では新入社員の離職はゼロであり、若手従業員が入社2、3年目でプロジェクトの中核を担う例も少なくありません。私は「仕事がおもしろくなければ、毎日を楽しめない」と考えており、生き活きと働く従業員の成長こそが、会社全体の活力につながると信じています。だからこそ、現



場の裁量を尊重し、思い切って任せることを基本に、「いろいろなことにどんどんチャレンジしてほしい」というメッセージを、日頃から伝えるようにしています。

2023～2024年度には、「サステナビリティ拡充ワーキング」を立ち上げ、従業員から自由な発想によるアイデアを募る、ボトムアップ型の取組みを進めました。約300件にのぼる提案が寄せられ、その中から33項目を選定し、具体的な施策として落とし込むことができました。「シエリアツリープロジェクト」や「関電不動産開発 くらよんの森」といった象徴的なプロジェクトが、このワーキングから生まれたのは非常に意義ある成果だったと感じています。

ハラスメントのない職場づくりを目指した「アクティブ・バイスタンダー研修」の導入も新たな試みとなりました。「ハラスメントをしない・されたらどうする」といった内容に留まらず、「その場にいる第三者にこそできることがある」という能動的な視点を取り入れたこの研修は、職場の問題をタブー視せず、オープンに語り合う風土を育む上でも重要だと考えています。現在は中堅社員を対象としていますが、今後はさらに対象を広げ、全社的な取組みとして定着させていく計画です。

そしてこの研修もまた、社内の人権担当者が導入に向けて積極的に動いたことで実現したものです。一人ひとりの自発的な行動が、新たな価値を生み出す姿を目にするたび、「人の輝きこそ、すべての原点。」であるという確信を、ますます強くしています。

信頼される企業として、継続的なガバナンス強化へ

ステークホルダーの皆さまの信頼に応え、持続的な成長を実現していくためには、ガバナンスの強化も不可欠です。2024年度には「内部統制委員会」を新設し、従来サステナビリティ委員会の傘下にあったコンプライアンス部会およびリスクマネジメント部会を、その下部組織として再編しました。独立性と専門性を高めた新たな体制のもと、既に一定の手応えを感じ始めています。2025年度は、さらに一歩踏み込んだ取組みとして、グループ各社の「3線管理体制」の確立に向けた準備を進めています。

グループ会社の事業内容は多岐にわたる中、横断的なガバナンスは簡単ではありませんが、共通して取り組むべき課題は多々あります。各社がそれを「自分事」として捉え、連携を深めていくことが何より大切です。ガバナンス強化に終わりはなく、グループ内外の環境変化を見据えながら、今後も粘り強く取り組んでいきます。

未来に向けた私たちの挑戦は、決して一社だけで完結できるものではありません。関電不動産開発は、これからも多様なステークホルダーの皆さまと手を携え、安心で快適なまちの基盤づくりを通じて、持続可能な未来の実現を目指し続けます。

私の失敗学



私は、とにかく「やってみないと分からない」タイプなので、失敗も人一倍あります。新入社員の頃、オール電化の営業で、設計事務所の方々向けの初プレゼンの時、緊張で頭が真っ白になりました。本当に落ち込みましたが、事前準備の大切さを学び、それ以降は必ず備えを怠らなくなりました。その後、役職の立場になり、部下がさまざまな困難を乗り越えて成功した時、自分の成功の何倍も嬉しく感じます。私も多くの機会に恵まれたように、今は、チャンスを次の世代に渡す番。失敗を恐れない挑戦こそ、成長への近道だと信じています。

経営理念・ブランドステートメントから始まる 5つのサステナブルストーリー

人に、街に、明るい未来を——

私たちは、安心かつ快適な暮らしやビジネスの基盤づくりを通じて、お客さまと街、社会全体の明るい未来の実現に貢献します。経営理念と行動指針、そしてブランドステートメントは、私たち関電不動産開発が事業を行う上での根幹です。お客さまだけでなく、共に働く人々や従業員も含めたあらゆる「人」を大切に、また、持続可能な未来の実現に向けて「ゼロカーボンの選択肢を社会に」提供していきます。ここから始まる5つのサステナブルストーリーでは、こうした私たちの思いと、社会への提供価値に関する事例を紹介します。

経営理念

安心で快適なまちの
基盤づくりを通じて、
持続可能な未来の
実現を目指す

行動指針

私たちは、真摯な姿勢と、
公正で透明性のある事業活動を基に、
次の3か条を大切にします。

- 互いを尊重し、丁寧に対話しよう
- 誇りと情熱を胸に、夢中になろう
- 自由な発想で、果敢に挑戦しよう

ブランド ステートメント

ビジョン

一人ひとりが輝くコミュニティで
あふれる社会

ミッション

多様性を尊重し、
つながりが生まれる
空間を創る

ゼロカーボンの選択肢を社会に



Zero-Carbon

◀ 01 オール電化×CO₂フリー電気

◀ 02 高い省エネルギー性能

◀ 03 自らのゼロカーボン

関電不動産開発の 5つのサステナブルストーリーへ

人事指針

人の輝きこそ、すべての原点。

(一人ひとりが輝くために)

挑む力を育み、
志と夢を
全力で支える。

(「ひと」が輝くための組織、
風土に向けて)

互いを認め、
仲間を大切にする
ひとをつくる。

(永続的に成長するために)

正しいを究める。
人に感謝する。



ブランドステートメントを「実践」へ 従業員一人ひとりが生き活きと輝く姿

ブランドステートメント

ビジョン

一人ひとりが輝く
コミュニティであふれる社会

ミッション

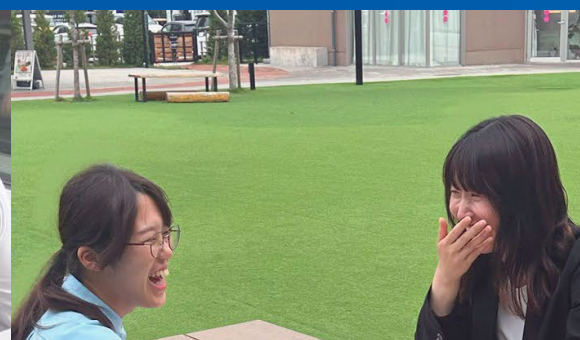
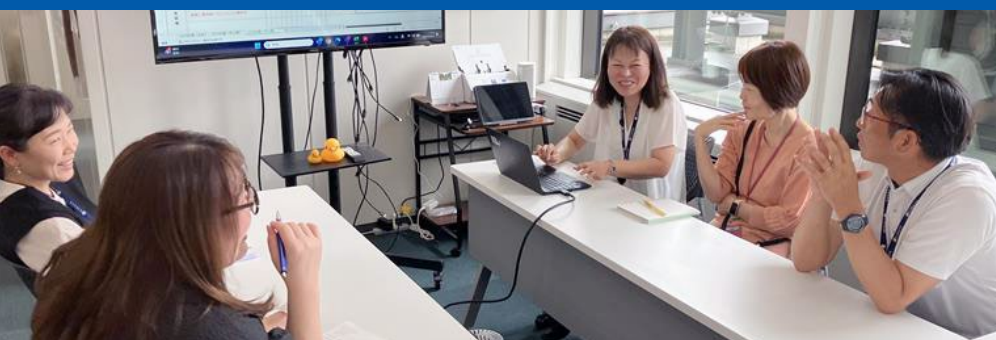
多様性を尊重し、
つながりが生まれる空間を創る

2021年に策定された「ブランドステートメント」には、当社らしさを大切にしながら、誰もが自分らしく輝くことができる社会の実現に貢献したい、という思いが込められています。

開発から社内浸透のステップを経て、現在はこのブランドステートメントを商品やサービスに落とし込む「実践」のフェーズにきています。

従業員一人ひとりがブランドステートメントに込められた思いに共感し、業務を通じ「実践」する姿は、自らも生き活きと輝いています。

当社は今後もブランドステートメントを拠り所として事業を展開し、お客さまや社会に愛される会社を目指します。そしてその先にある、持続可能な未来の実現へ向かって、共に成長し続けます。



お客さまと共創するサステナブルなオフィス 堂島関電ビル大規模リニューアル

1972年に竣工した堂島関電ビルは、築50年超のオフィスビルです。当社は、主要テナントの積水化学工業株式会社と協働で大規模リニューアルプロジェクトを立ち上げました。当社のブランドステートメントや積水化学工業のビジョン・コンセプトをもとにWell-being向上とCO₂削減を実現しオフィスの価値を高め、ひいては持続可能な中之島界隈のまちづくりに貢献していきます。



リニューアル前

関電不動産開発
ビルブランディング
～DELIGHT～
ワークスタイルに
輝きと喜びを

積水化学工業
新しいオフィスに対する
ビジョン・コンセプト
～挑戦と革新～
自ら未来を創造していける
人材を育てるオフィス

テナントと協働で理念実現を目指したリニューアルにチャレンジ

当社の経営理念と積水化学のビジョンをもとに、「働きやすさと働きがい」を両立する職場づくりが実現できるビルへ生まれ変わりました。入居中工事や既存ビルの長寿命化など今回のさまざまな挑戦を活かし一人ひとりが輝く持続可能な未来づくりに挑み続けます。

開発事業本部 第二事業部 運用グループ チーフリーダー 井口 良



Well-beingを生み出す
リフレッシュスペース



ステークホルダーとつながる展示スペース



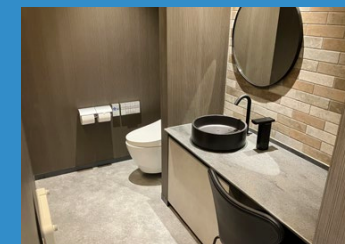
ニューノーマルを体現する オフィス空間づくり

目的に合わせてオフィス空間を選択できるように
することで多様なコミュニケーションや協働、
共創を誘発する空間づくりに配慮

フレキシブルな
オフィス空間



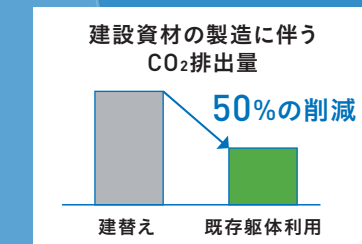
お客さまの個性や価値観を
大切に一人ひとりが
活躍できるための空間を創る



中と外をつなぐよう
デザインされた開放
感あるテラス



大規模リニューアルによる
既存ビルの長寿命化・価値の
最大化へのチャレンジ



既存躯体を再利用することで建物の長寿命化を図り、ライフサイクルCO₂を大幅に削減



国内で初めてペロブスカイト
太陽電池を外壁に実装

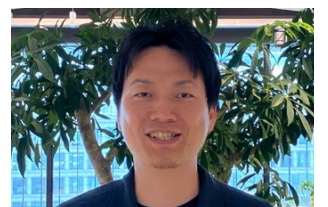


CASBEE-SWO
Sランク 認証取得

新しいオフィスのありかたをつくる、当社としては初めての挑戦

入居中工事の調整など多くの難題に直面しましたが、関係各社との連携により無事完工できました。従業員の要望をもとにオフィスの“ありたい姿”を設定、実現できたことにより従業員の満足度も大きく向上し、挑戦マインドの醸成にも寄与したと考えています。

積水化学工業株式会社 法務部 総務グループ 課長 久永 祐樹 氏



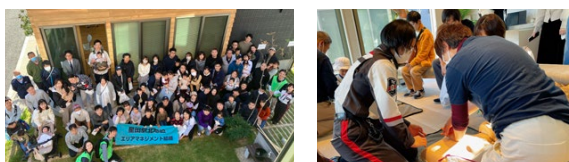
まち×暮らし×家族の幸せをデザインする スマートエコタウン星田

タウンスケープ

まちづくりガイドラインによる統一感のある外構や、シンボルツリーなどの緑化ルールにより美しい景観を創出し、街の価値を向上します。

コミュニティ

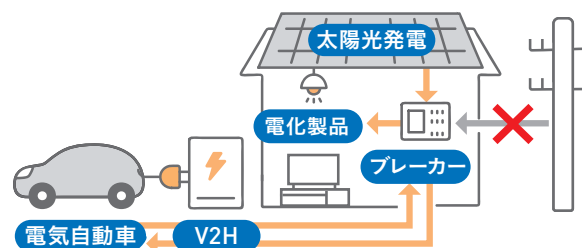
関西電力グループが、エリアマネジメント組織の立ち上げから運営全般をサポート。エリアマネジメント組織主体の活動や、エリア内の企業が住民向けに企画するイベントなど、住民と企業が一体となり、良好なコミュニティづくりを計画的に進めています。



エリアマネジメント組織 集合写真 活動の様子（救命講習）

レジリエンス

共用棟 V2X(V2H) の非常時電力供給に加え、エリアマネジメント会員専用のEVカーシェアサービスを提供し、非常時に蓄電池として活用します。

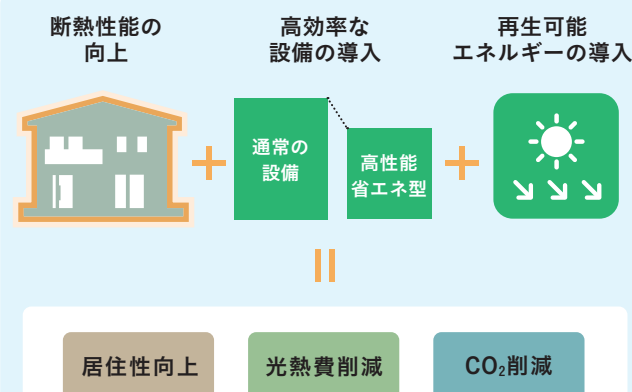


私たちが社会に提供している 価値「6つの約束」を実現



ゼロカーボン

戸建・マンションとも、全邸オール電化・ZEH仕様を実装。また戸建においては、年間の一次エネルギー消費量をほぼゼロに近づけると共に、太陽光発電による創エネや高効率給湯などによる省エネを採用するなど、ゼロカーボンを目指したまちづくりを行っています。



セキュリティ

街頭カメラによる見守りや、タウンアテンダント巡回警備などにより、安全安心な暮らしを守ります。

ウェルネス

小児オンライン診療アプリを通じた看護師によるチャット健康相談、医師によるオンライン診療などにより、子育てにおける不安を軽減します。

スマートエコタウン星田に込めた想い

「持続可能な未来の実現」という理念のもと、一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会を目指し、環境と住民に配慮したまちづくりに注力しました。今後も、エリアマネジメント制度を導入した住民主体型の新しいまちづくりに挑戦していきます。

住宅事業本部 戸建推進事業部 推進グループ リーダー 福田 健登



新しいものが生まれ続ける、持続可能なまちづくりを推進

まちびらきから2年が経過し、住民の皆さまと、イベントや組織運営を通じ関係性を築きながらまちを育ててきました。これからも、時代や地域のニーズに応じてサービスをアップデートし、持続可能なまちづくりを推進していきます。

関西電力株式会社 ソリューション本部 開発部門 地域開発推進グループ 馬淵 裕至



担当
者が語る

自然と共生する未来へ向けて 「関電不動産開発 くらよんの森」

認定NPO法人環境リレーションズ研究所
理事長 鈴木 敦子氏

経営管理本部 経営企画部
企画戦略グループ 山野 一樹

当社では生物多様性の重要性を認識し、その保全のための取組みに注力してきました。分譲マンション「シエリア」では、独自の生物多様性保全方針「シエリアLink Greensプロジェクト」を策定。また、「シエリアツリープロジェクト」では、分譲マンション「シエリア」または分譲戸建て住宅「シエリアガーデン」の契約1件につき苗木1本をPresent Tree（プレゼントツリー）を通じて植樹する取組みを進めてきました。さらに、新たなプロジェクトとして、長野県大町市に持続可能な「関電不動産開発 くらよんの森」の整備を進めています。この森のありたい姿について、当社担当者の経営管理本部・山野一樹が、プロジェクトにご協力いただいている認定NPO法人環境リレーションズ研究所の鈴木敦子理事長と語り合いました。

「関電不動産開発 くらよんの森」への期待

山野 現在、長野県大町市の当社所有地で「関電不動産開発 くらよんの森」プロジェクト（以下、「くらよんの森」）が進行中です。長く未活用のまま雑木林となっていた場所を、環境リレーションズ研究所のご協力をいただきながら「持続可能な未来につながる森」として整備していこうとしています。

鈴木 私たちが20年前から展開する「Present Tree」プロジェクトは、被災林や開発跡地などに樹を植え、その「里親」になった都市部の人たちと地元の人たちが共に森を育てていくというものです。「自社所有地で森づくりを」という御社の構想をお聞きして、私たちのミッションと一致していると感じ、ぜひ協力したいと思いました。ビジョンが明確で、対応

が驚くほどスピーディなことにも感銘を受けましたね。

森づくりというのは数十年、数百年単位で取り組まなくてはならず、私たちのようなNPOの活動だけでは限界があります。自社の未活用資源を生かして森をつくるという御社の取組みが、ロールモデルとして全国に広がってほしいと期待しているところです。

山野 整備を進めているのは、黒部ダム建設工事の際にその拠点として建設事務所や宿舍などを設置していた場所であり、当社の前身・関電産業が用地取得を担っていました。そうして長くご縁をいただいていたこの地域で、地元の人たちと一緒に森づくりに取り組むことは、サステナビリティを経

営の柱に置く当社の使命だと感じました。大町市との対話を重ねる中で、松くい虫被害や熊被害の抑制、またこの地域の「関係人口※」の創出などに森づくりが寄与することを期待されていると伺い、いっそうその思いを強くしています。

※「関係人口」とは、移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域や地域の人々と多様に関わる人々のことを指す

鈴木 熊被害の抑制に関していうと、奥山から急に人里になるのではなく、段階的に人の気配が濃くなっていく「グラデーション」をつくり、動物と人間の距離を適切に保つことが重要です。

山野 それは、まさに私たちが今考えているありたい森の姿です。アルペンルートの入り口付近から整備を開始しているのですが、枯れたアカマツなどの古木は伐採しつつ、山桜や山もみじなど現生している広葉樹は可能な限りそのまま生かして、遊歩道や作業道をつくることから始めていきます。

鈴木 2025年5月に、御社と当研究所、北アルプス森林組合が大町市の立会いのもと「森林整備協定」を締結しましたが、森林組合の方々には志も高く、見識も豊富で、未来のビジョンと一緒に描ける方たちだと感じました。一緒に「わくわくするような森づくり」を目指す、理想的な連携になるのではないかと考えています。

黒部ダムから「みどりのダム」へ

山野 私たちにとっても、この「くらよんの森」は、持続可能な企業として進んでいくための象徴的な場所だと考えています。地域活性化の拠点にもなるよう尽力していきたいですね。



左から、鈴木理事長、当社社長 福本、大町市 牛越市長、北アルプス森林組合 割田代表理事組合長



鈴木 黒部ダムは、民間企業が必死で大自然を切り拓いて完成させた、戦後復興の象徴的な存在でしたよね。それに対して今回の「くらよんの森」は持続可能な社会に向けて、企業だけではなく地域社会も、そしてお客さまも協働で自然を回復させながら、地域を豊かにしていこうというもの。貯水機能にとどまらず、生物多様性保全や地域活性化も目指した「みどりのダム」として、御社ならではの象徴的な取組みになると思っています。

山野 現地を訪れたときに、地域のレッドリスト（絶滅危惧種）のポスターを見ました。黒部ダムの建設当時にはたくさん生息していたであろう、そうした生き物が戻ってくるような森づくりを目指したいですね。

鈴木 御社のお客さまにも参加いただいて、どのような生き物が生息しているか調査をするのもいいかもしれません。

山野 いいですね。森づくりを通じて、住宅を販売した後もお客さまとつながり、関電不動産開発の「ファン」になっていただけるような仕組みをつくりたいです。

鈴木 植樹に加え、下草刈りなど森の手入れにも、お客さまの体験プログラムや社員研修の一環として参画いただけると素晴らしいと思います。関電不動産開発という会社への愛着、そしてお客さまとの信頼関係も、森の成長と共に着実に育まれていくはずですよ。

山野 お話を伺って、森づくりは生物多様性を回復するだけでなく、人の意識も育てるものだ実感しました。

鈴木 そうしてお客さまと共に取組みを進めていくことで、御社のこの活動が、地域活性化や企業ロイヤリティ向上に向けた取組みのモデルケースとなっていくことを期待しています。

くらよんの森「森林整備協定」締結おめでとうございます

この度の森林整備協定締結を、心より御慶び申し上げます。この協定は、森林保全活動に御熱心な企業や団体が行う新たな仕組みによる森林づくりです。この活動により地域の森林整備がいっそう進み、次の世代に継承される取組みとなりますことを、心より御期待申し上げます。

長野県大町市 市長 牛越 徹 氏



くらよんの森を訪れた方々にWell-beingを届けます

世界に誇る北アルプスの雄大な山々、黒部ダムなど、豊かな自然を育む当地域を訪れる多くの方々に、癒し、感動を与え、幸福を体感いただけるよう、「関電不動産開発 くらよんの森」での持続可能な森林・景観づくりに全力で取り組みます。

北アルプス森林組合 代表理事 組合長 割田 俊明 氏



関電不動産開発の ダイバーシティ＆インクルージョン



住宅事業本部
CS部 グループ長
大谷 武史

首都圏事業本部
ビル事業部 リーダー
金子 千穂

開発事業本部
第五事業部 リーダー
三崎 卓馬

経営管理本部
情報システム部 マネジャー
森 明子

経営管理本部
人事部 リーダー
廣瀬 正汰

当社が掲げる人事指針「人の輝きこそ、すべての原点。」は、お客さま、取引先さま、従業員を含めた「人」を大切に強い「想い」と「こだわり」を込めたものです。この指針のもと、従業員一人ひとりの力を最大限に発揮できる多様な働きかたを実現するため、さまざまな制度の整備を進めています。そうした制度を利用し、それぞれのライフスタイルに合わせた働きかたを選択している従業員やマネジメントを行う管理職、そして人事担当者を交え自身の経験やキャリアビジョンなどについて話し合いました。

仕事とプライベートを両立した 働きかたについて

廣瀬 当社は、従業員が安心して働き、持てる能力を最大限発揮いただくため、スーパーフレックスや育児介護関連施策などさまざまな人事制度を導入していますが、実際の制度活用や当社の取組みについてはどう感じていますか。

三崎 私は2カ月の育休を取得しましたが、育児に専念して子どもの成長を間近で見られたのはとても良い経験でした。同時に、自分の働きかたを俯瞰的に見直す機会にもなりましたね。

金子 私が2年前に育休を取得したとき、男性は1～2週間の育児休業を取得される方が多かったですが、今は数カ月単位で取る人も増えてきており、この2年で大きく変わってきていると感じます。

大谷 最近、私の部下が1カ月ほど育休を取得しました。男性の育休取得は今や特別なことではなくなっていると感じています。

森 育休取得対象者とその上司を交えた説明会を開催するなど、会社としても制度活用を積極的に推進していますよね。

三崎 私も説明会に参加しましたが、「育休を取ってもその後の人事評価に影響しない」と説明を受けたことで、安心して取得することができました。

金子 私は育休制度について詳しく理解できていなかったため、説明会で制度の詳細を聞いて、とても勉強になりました。上司も一緒に理解できたので、安心して休職、復職ができる職場環境が整った実感があります。実際に、私の上司は育休中2～3カ月に一度、気軽なコミュニケーションの場を設けてくれました。何気ない会話をする中で、職場の状況も共有いただけたので、スムーズな職場復帰につな

がったと感じています。

また私は、仕事と育児の両立支援のための「保育所マッチングサービス※」制度を利用することで優先的に入所でき、早期に復職することができました。スーパーフレックスタイム制などの柔軟な勤務制度により、復職後も働きやすい環境だと感じます。

※ 各地の企業主導型保育所の空き情報を、独自のマッチングシステムにより検索できるサービス

三崎 子育ての経験は、復帰後もいろんな面で生きてきますよね。私自身、子育てで「限られた時間でどう動くか」を考える習慣が付いたからか、仕事でも以前よりもタスクの効率的な進め方を意識できるようになったと感じています。

金子 私も、子どもに「ママは仕事も頑張っていてキラキラしている」と思ってもらいたくて、以前にも増して仕事を頑張ろうと思うようになりました。

森 私は若手社員への接し方が少し変わりました。以前はすぐにサポートしていた場面でも、子育ての経験から「まずは様子を見て必要ならフォローしよう」と思えるようになりましたね。

大谷 かつては十分な制度がないために、優秀な人材が育休から復職しても辞めてしまうことがあり、もったいないと感じていました。今は働きやすい環境が整ってきて、そうしたことが減ってきたのはよかったと思います。

森 一方で、仕事も育児も「頑張るすぎる」人もいると思うので、私が利用している短時間勤務制度など、「いろんな働きかたがある」ことを広く知ってもらうことが大事だと思います。その意味で、人事部主催の「ママパパ交流会」はよかったです。子育ての話を通じて、今まで面識のなかった人ともつながりができ、人脈が広がりました。

三崎 特に男性はなかなか子育てに関する情報交換の機会がないので、社内でも子育て経験がある先輩に相談ができるのは嬉しいですね。

多様なキャリアビジョンを 描くために

廣瀬 皆さんが将来に向けて自らのキャリア開発や能力開発をデザインすることができるよう、さまざまな仕組みを構築していますが、若手社員や会社に期待することを聞かせてください。

大谷 若手社員には視野を広げ、さまざまな人とのコミュニケーションを大事にすることで多様なキャリアビジョンを描いてほしいと考えています。その意味でも、若手社員がいろいろな部署を経験するジョブローテーションはいい制度ですね。新しい環境に飛び込むことで、人間的に



も強くなれるように思います。また、部下とのコミュニケーション促進という意味で、人材開発シートもどんどん活用したいと考えています。

森 人材開発シートの作成を通じて、取り組むべき具体的な内容が明確になりますし、それを上司と共有できるのありがたいですね。

三崎 面談ではプライベートの話もできるからか、風通しのよい関係性をつくれるようになりました。

大谷 そうですね。私も部下全員と年3回面談をしていますが、家族のことなどプライベートの話も聞いて、育児や介護で大変な時期には仕事の負荷を調整したり、チャレンジしたいことがある部下には、面談を通してキャリアビジョンの実現の後押しをしています。

金子 私は今、子どもが生まれる前とほぼ同じビジョンを描いて働けているのですが、それもさまざまな制度が整って多様な働きかたが選択できるようになったからだと思います。

三崎 私も、時間の使い方こそ変わりましたが、仕事とプライベートの両立は、子どもができる前と変わっていません。

大谷 子育てについては、かなり両立しやすい環境が整ってきていると思います。多様なキャリアを形成しながら長く働き続けられる会社にしていくために、今後は介護などについても、同じような視点で制度を利用しやすい環境になってほしいですね。

座談会を終えて

廣瀬 今回の座談会を通じて、当社の多様性への考え方が確実に広がっていることを改めて実感しました。育休の取得や、柔軟な勤務制度が従業員一人ひとりを支える様子を具体的な事例を通じて共有できたことは大変有意義でした。一方で、こうした制度をさらに浸透させ、気兼ねなく利用できる環境をつくっていくためには、従業員一人ひとりがその意義を理解していくことが重要です。当社では、多様なライフスタイルやキャリアを支える環境づくりを通じて、すべての従業員が自分らしく輝ける職場の実現を目指しています。本日はいただいた貴重なご意見を今後の取組みに活かし、さらに多様性を尊重する環境づくりを進めてまいります。

関電不動産開発のサステナビリティ

当社のサステナビリティ活動は、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ために、当社が経営理念に基づき行う事業活動そのものの着実な遂行と位置づけています。

サステナビリティ方針

当社がサステナビリティ活動を推進するにあたって重視するESGへの取組みの考え方を「サステナビリティ方針」として次のとおり定めています。

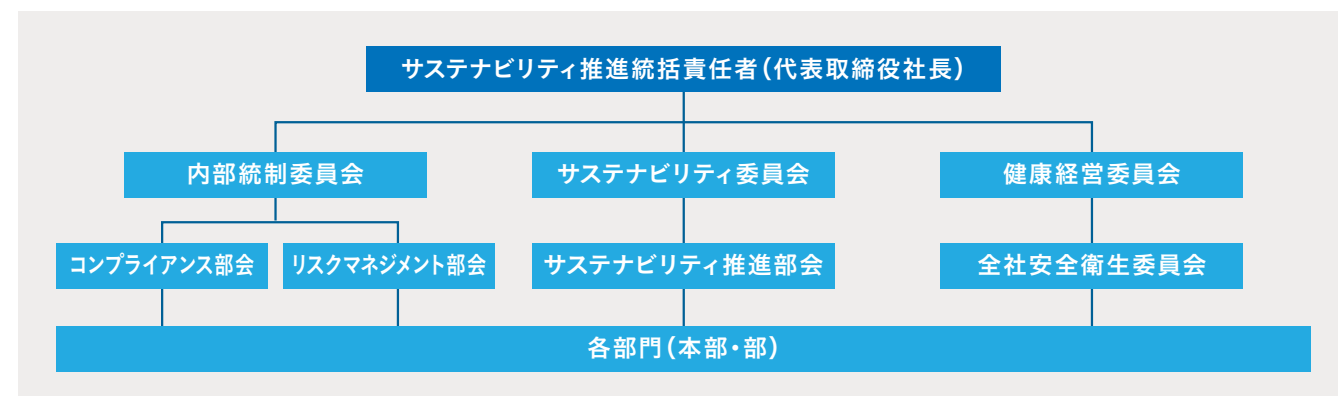
1 環境(E)	事業活動における環境負荷の低減に努め、 オール電化物件の供給を通じ循環型社会の構築に貢献します。 ゼロカーボンへの取組み 持続可能な未来を目指し、2050年ゼロカーボンに貢献します。
2 社会(S)	事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、 多様な人材が活躍できる社会の実現に貢献します。
3 ガバナンス(G)	公正で透明性のある事業活動を通じて社会の発展に寄与します。

推進体制

当社は、サステナビリティへの取組みを効果的に推進するため、社長が「全社のサステナビリティ推進統括責任者」として、「サステナビリティ委員会」「内部統制委員会」「健康経営委員会」のすべての委員長を務めサステナビリティ活動全体を統括しています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティ活動推進のための全社的な計画、施策などの策定や全社的な取組みの進捗管理、実施の促進を、内部統制委員会では、内部統制システムの整備・運用状況の評価や改善に係る総合的方策の検討、不備事項の改善指示および改善状況の確認・支援などを、健康経営委員会では、健康経営推進のための施策などの実施承認や導入施策などの効果検証などをそれぞれ行っています。

また、各委員会の下に各関係部門の責任者で構成する部会などを設け、この体制のもとで全社の各部門がサステナビリティ委員会などで策定された計画や施策などを踏まえ、それぞれの事業活動を展開しています。特に2023-2024年度は、サステナビリティ推進部会の下に「サステナビリティ取組み拡充ワーキング」を設置し、従業員で議論するボトムアップ方式での取組み項目の策定を進めました。各事業部門単位で拡充施策案を募り、ESGさまざまな観点から300項目近い取組み案が提案されました。その中から、当社として推進すべき取組みをワーキングで議論の上選定し、大小さまざまな新たな取組みが、サステナビリティ推進部会の賛同を経てサステナビリティ委員会において策定されました。

サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ(重要課題)およびESG取組み項目

関西電力グループでは、持続的な成長をとげると共にSDGsなど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)の策定に合わせてマテリアリティを特定しています。そのマテリアリティの中から、当社の置かれた事業環境・

事業特性を踏まえ、以下を「関電不動産開発のマテリアリティ」として特定しています。マテリアリティに関する取組みの中で注力すべき「ESG取組み項目」を毎年抽出の上、それぞれ目標を設定し、年2回サステナビリティ委員会において実績確認・評価を実施することで活動推進、進捗管理しています。

マテリアリティおよびESG取組み項目

関電不動産開発のマテリアリティ(重要課題)	
● 関電不動産開発のESG取組み17項目(2025年度)	
ESG	1. 新たな価値の提供による収益力の強化
E	2. ゼロカーボンに向けた取組みの推進 7 2050年カーボンニュートラルの実現 12 気候変動 13 生態系 15 陸の豊かさ 17 持続可能な消費と生産 ① オール電化×CO₂フリー電気 ② 高い省エネルギー性能 ③ 自らのゼロカーボン ④ 生物多様性の保全に向けた取組みの推進 ⑤ 資源循環への取組みの推進 ⑥ 水資源の保全に向けた取組みの推進
S	3. 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 8 働きがい 9 産業と地域連携 10 デジタル技術の活用による事業の変革・顧客満足度向上 11 情報セキュリティマネジメントの徹底
S	4. 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 5 ジェンダー平等 8 働きがい 9 ワークエンゲイジメントの向上 10 多様な働きかたの推進およびワークライフバランスの向上 11 人権啓発活動の推進 12 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
S	5. 人財育成・確保の強化 8 働きがい 13 多様な人材の確保 14 今後の事業展開を見据えた人財育成・基盤の強化
G	6. ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底 15 ガバナンスの徹底 16 コンプライアンスの徹底 17 コンプライアンス窓口活用促進

TOPICS 2024年度サステナビリティ意識調査・健康経営アンケート結果

Q. あなたは、自身の業務を行うときに、サステナビリティを意識して行っていますか A. 「意識している」「多少意識している」 92.0%	Q. あなたの職場は新しいことに前向きに取り組む雰囲気ですか A. 「とてもそう思う」「ややそう思う」 82.9%	Q. あなたは、当社で働いていることを誇りに思っていますか A. 「とてもそう思う」「ややそう思う」 89.4%
--	---	--



事業活動における環境負荷の低減に努め、 オール電化物件の供給を通じ 循環型社会の構築に貢献します

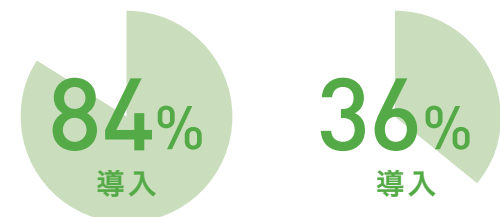
2024年度活動実績ハイライト

当社は、気候変動問題を経営上の重要課題であると捉え、事業活動に与える影響を認識すると共に、事業を通じて「ゼロカーボンの選択肢を社会に」提供することを使命として脱炭素社会の実現に貢献します。「オール電化×CO₂フリー電気」や「高い省エネルギー性能」を実現する住まいやビルの提供、そして当社「自らのゼロカーボン」にも率先して取り組む、「ゼロカーボンロードマップ」に基づいた取組みを推進しています。

01 オール電化 × CO₂フリー電気

保有賃貸物件の
オール電化率 保有賃貸物件の
CO₂フリー電気導入率

2024年度実績 2024年度実績



02 高い 省エネルギー性能

新規計画物件のZEH・
ZEB仕様採用率

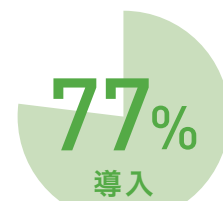
2024年度実績



03 自らの ゼロカーボン

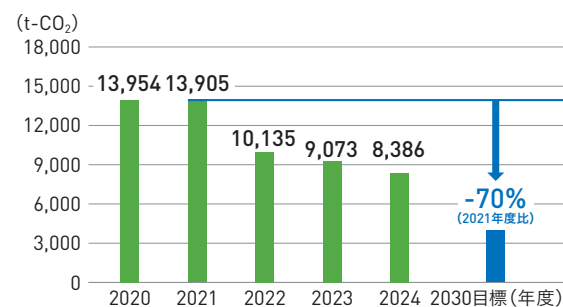
社用車の電動化率
目標：2025年度までに100%

2024年度実績

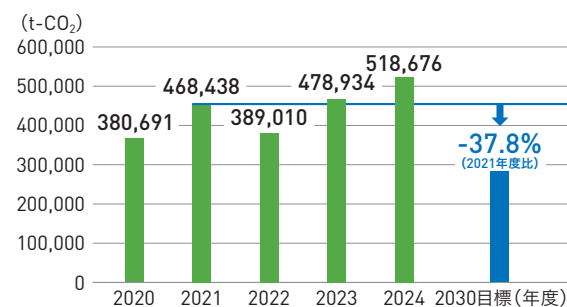


自社利用事務所などへのCO₂フリー電気導入に取り組んだことによりScope1+2は大きく低減しましたが、Scope3算定に用いる活動量（住宅販売戸数など）が多かったためScope1+2+3は増加しました。

Scope1+2



Scope1+2+3



※ 取組みの対象物件は、他社との共同事業の物件など一部の物件は対象外となる場合がある
 ※ 保有賃貸物件は「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法)」における届出対象物件を対象
 ※ ZEHとは、ZEH(ZEH-M) Oriented基準以上の省エネルギー性能を有する水準を、ZEBとは、ZEB Oriented基準(物流施設においてはZEB Ready基準)以上の省エネルギー性能を有する水準を表す
 ※ 社用車の電動化とは、電気自動車(EV)、プラグインハイブリッド車(PHV)、燃料電池車(FCV)、などにすることを表し、一部の車両を除く

ゼロカーボンの選択肢を社会に

当社は、住まいやビルのオール電化を推進し、CO₂フリー電気を導入することで、建物全体のゼロカーボン化を実現すると共に、快適かつ高い省エネルギー性能を実現することで、社会のエネルギー消費量の低減に貢献しています。

2024年度に販売を開始したシエリアガーデン島本は、全邸がオール電化。加えて、高断熱と高効率設備により高い省エネルギー性能を実現、また各邸の屋根に太陽光発電パネルを設置しCO₂フリー電気を創ることで、年間の一次エネルギー消費量の収支が正味ゼロまたはマイナスの住宅であると評価する『ZEH』住宅に認定されています。

その他にも、「ゼロカーボンロードマップ」に基づき、さまざまな取組みを着実に推進しています。



シエリアガーデン島本(大阪府三島郡島本町)

資源循環への取組み

当社は、建物ライフサイクルを通じた資源循環への取組みは社会的責務であるとの認識のもと、「廃棄物排出量(原単位)低減」「廃棄物リサイクル率向上」などの目標を掲げさまざまな活動を推進しています。一例として、シエリア宝塚では、物件開発時に敷地内樹木や解体廃材を再生利用するなどアップサイクルを推進、オブテージビルでは、テナントと協働でごみの分別の徹底などに取り組み「ごみ減量優良建築物大阪府環境局長表彰(令和6年度)」を受けました。これらの取組みを推進するも、入退去工事によるリサイクルできないごみの増加などにより、2024年度の廃棄物排出量(原単位)は前年度比3.5%増、リサイクル率は0.9pt減となりました。



オブテージビル(大阪府中央区)

生物多様性の保全

当社は、生物多様性の重要性・サプライチェーンにおける生物多様性への影響を認識し、生物多様性の保全に努めています。

分譲マンション「シエリア」では、生物多様性保全方針「シエリアLink Greensプロジェクト」を策定し、独自の生物多様性保全基準とデザイン指針を定め、2024年度以降に着工するすべてのシエリアに適用しています。この方針に基づき計画したシエリアシティ横浜東戸塚では、生物多様性保全に配慮したマンションとして、一般社団法人いきもの共生事業推進協議会のABINC認証を取得しています。



シエリアシティ横浜東戸塚(神奈川県横浜市)

その他関連する取組み詳細やデータ等はWEBをご覧ください

環境

- 関連不動産開発
- ゼロカーボンロードマップ
- 資源循環と汚染防止
- 水資源
- 生物多様性の保全
- 01 オール電化×CO₂フリー電気
- 02 高い省エネルギー性能
- 03 自らのゼロカーボン



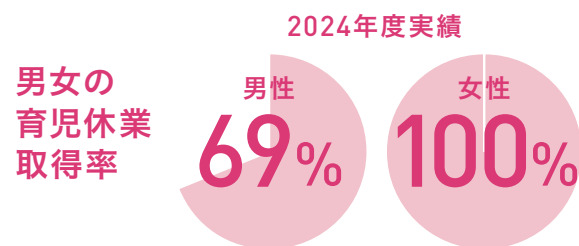
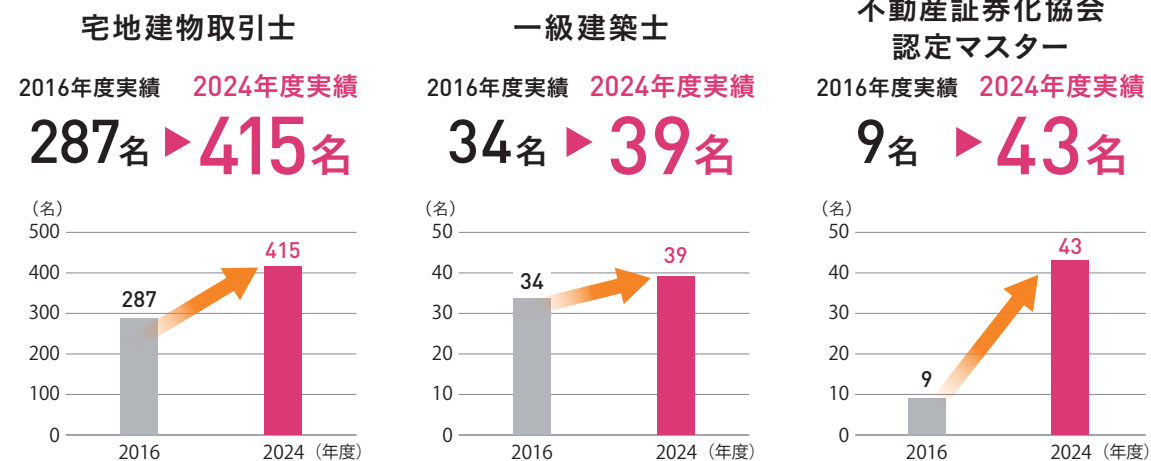


事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、 多様な人材が活躍できる社会の実現に貢献します

2024年度活動実績ハイライト

私たちは、ブランドステートメントで掲げるビジョン「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」を実現するために、「お客さまをはじめ、当社が提供する空間に関わるすべての人が輝く」ことを目指しています。当社はこのような「人」に対する強い“想い”と“こだわり”のもと、各種施策や取り組みを行っています。

主要資格保有者数推移



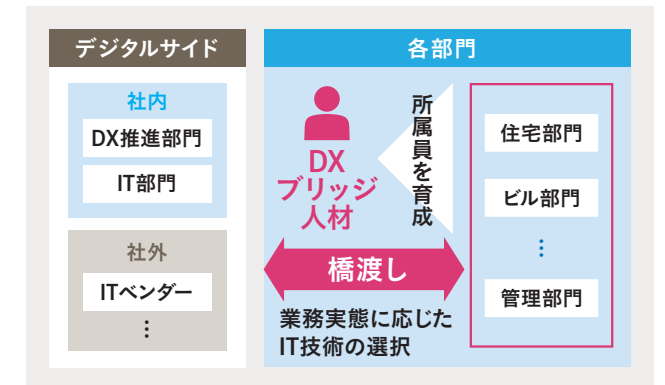
健康経営優良法人
6年連続認定



人材マネジメント/人材育成

当社では社員一人ひとりが輝くことを目指し、自発的に成長したいという思いを大切にするため、研修制度やキャリア形成支援など、さまざまな人材育成制度を整備しています。

2024年度には、より効率的かつ効果的に社員一人ひとりとキャリアなどにつきコミュニケーションできるよう、新たにタレントマネジメントシステムを導入しました。また、DX・IT部門と各事業部門との橋渡しを担える知識とスキルを持つ人材を「DXブリッジ人材」と位置づけ、各事業部門からの志願者に対しDXブリッジ人材育成研修を開始しました。



DXブリッジ人材

人権の尊重

関西電力グループでは「関西電力グループ人権方針」を定め、事業活動に関わるすべての方々の人権の尊重を表明し、取り組みを推進しています。また、当社では2022年11月に人権啓発プロジェクトを発足し、人権の理解促進および意識啓発を図る取り組みに注力しています。2024年度においては、ハラスメント防止研修の実施や人権啓発情報の配信などに加え、障害者差別解消法における合理的配慮や環境整備への対応に資する知見修得などを目的とした、義肢装具やリハビリ機器などを製造販売している企業への見学会を実施するなど、従業員の人権意識の向上に継続的に取り組みました。

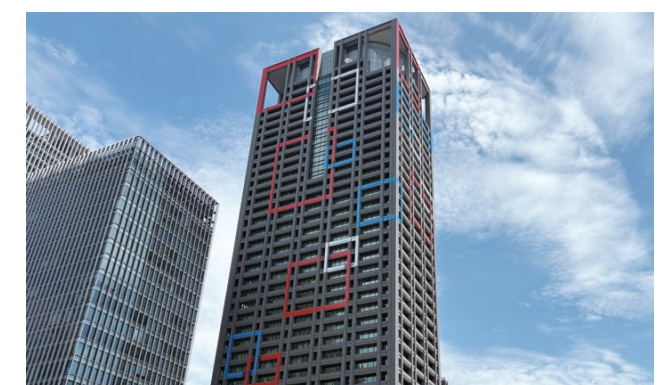


福祉用具の製造販売企業への見学会

コミュニティ

当社は、「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」の実現のため、地域社会の発展・活性化への貢献や環境問題への取り組みなど、さまざまな活動を展開しています。

例えば、大阪・関西万博の機運醸成のため、関西電力と協働で2025年10月まで、関電ビルディングのラッピングを実施しています。他にも、2024年8月には芝パークビル（東京都港区）にて芝公園二丁目町会主催の盆踊り大会開催への協賛や当日の運営サポートを行いました。また、シエリア杉並高井戸（東京都杉並区）では、居住者の安全性や家事のしやすさなどへの配慮、子育てしやすい環境づくりへの取り組みが認められ「東京こどもすくすく住宅」の設計認定を受けました。



大阪・関西万博向けの関電ビルディングのラッピング

その他関連する取り組み詳細やデータ等はWEBをご覧ください

社会

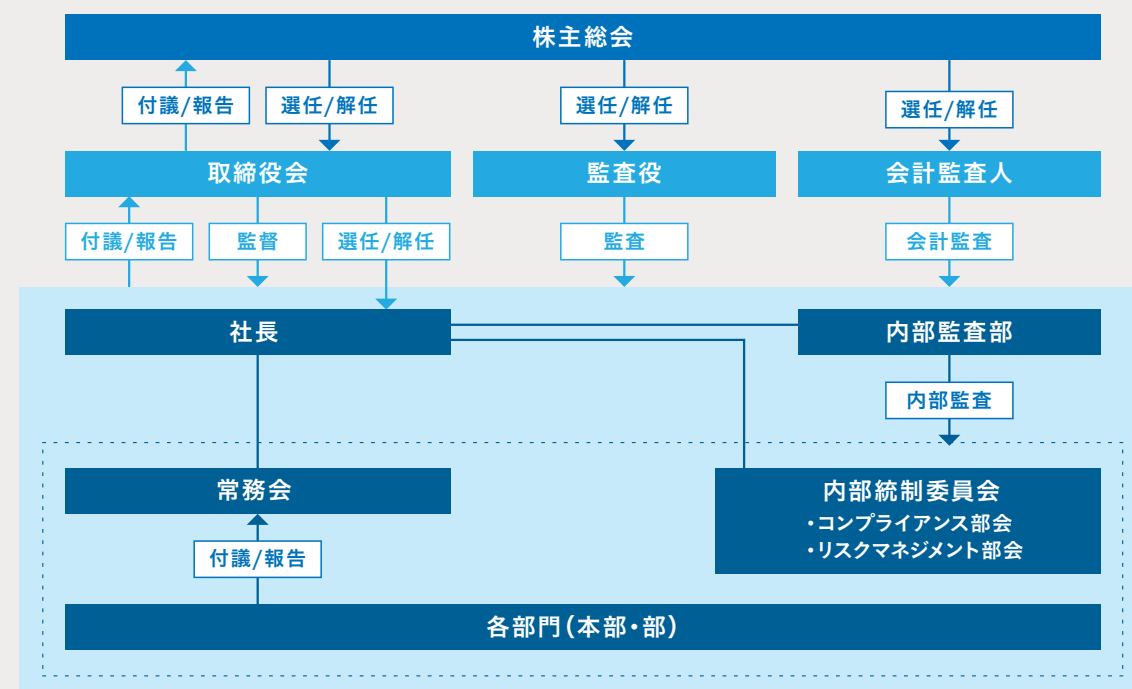
人材マネジメント/人材育成
ダイバーシティ&インクルージョンの推進
健康経営
人権の尊重

サプライチェーンマネジメント
お客さまへの価値提供
コミュニティ

公正で透明性のある事業活動を通じて 社会の発展に寄与します

コーポレートガバナンス体制

当社は、関西電力グループの一員として「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」および「関西電力グループ行動憲章」に基づき、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、業務の適正を確保するための体制を定め、継続的な改善に努めています。



取締役会

取締役会は取締役全員をもって構成し、経営上の重要な事項について審議・決定すると共に、定期的に取り締役の職務の執行状況などに関する報告を受け、取締役を監督します。

監査役

監査役は、取締役会その他重要な会議体に出席し、取締役から経営上の重要事項に関する説明を聴取すると共に、主要な事業所の業務および財産の状況を調査するなど、取締役による職務執行が適正に行われているか「適法性」・「妥当性」の観点から監査を行います。

会計監査人

法令や会計基準を遵守し、正確かつ公正な計算書類等を作成しているか監査を行い、会計監査報告を行う外部機関です。

内部監査部

すべての業務執行部門から独立した立場で、リスクマネジメント、コントロールおよびガバナンスの各プロセスの有効性を内部監査の専門職として規律ある姿勢で体系的な手法をもって評価し、改善を提言します。

常務会

取締役会の決定した基本方針および決議事項に基づいて、当社および関係会社全般の重要な業務執行方針および計画ならびに業務執行に関し審議すると共に、必要な報告を受けます。

内部統制委員会

内部統制システムの整備・運用状況の評価、内部統制システムの改善に係る総合的方策の検討、不備事項の改善指示および改善状況の確認・支援、内部統制委員会開催結果の取締役会への報告などを行います。

グループガバナンス

当社は、各種法令を遵守し社会規範を尊重しつつ、グループの企業価値向上と企業価値毀損の防止のため、内部統制体制を定め、継続的な改善に取り組んでいます。2024年4月「内部統制委員会」を新設し、コンプライアンス部会およびリスクマネジメント部会を本委員会傘下に配置することで、独立性と専門性を高める体制に移行しました。また、グループ全体の持続的成長のために「業績表彰制度」を導入し、各社が独自で設定するKGIおよびKPI指標や、重大なコンプライアンス違反件数ゼロの共通目標を掲げ、それらに対して優れた成績を収めた会社を表彰し、ガバナンス強化を図っています。



業績表彰制度の受賞者（左から当社社長、関電ファシリティーズ社長、関電アメニックス社長（当時））

コンプライアンス

当社は、「関西電力グループ行動憲章」に基づき、コンプライアンスを経営の基盤として実践・徹底しています。

2024年度はすべての役職員を対象とするコンプライアンス映像研修や社内ポータルサイトを活用した定期的な情報共有などを通じて、意識の向上に取り組みました。また、コンプライアンス相談窓口を設け従業員や取引先へ継続周知しており、2024年度は7件の相談を受け付け、調査・事実確認の上、適切な対応を行いました。このような継続的な取り組みの結果、2024年度も重大なコンプライアンス違反件数は0件となりました。



コンプライアンス研修の様子

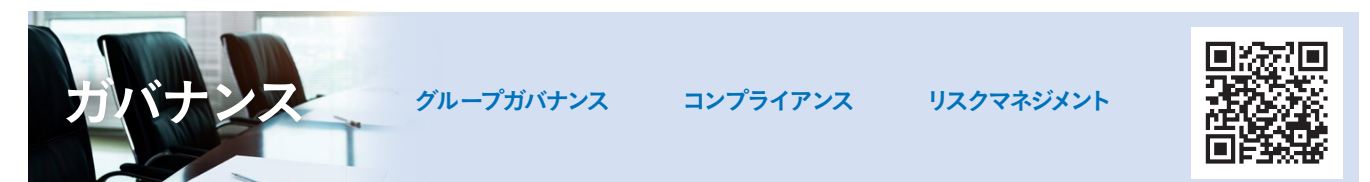
リスクマネジメント

当社は、「関西電力グループリスク管理規程」に基づき、組織目標の達成に影響を与える可能性のあるすべての事象について認識・評価の上、当社への影響を適切なレベルに管理することによりリスクマネジメントを実施しています。

2024年度は、2025年度の運用開始に向けリスク管理手法を見直しました。各リスクの内容は、発生時の対応を誤ると事業基盤を脅かす「事業基盤リスク」と、到達すべき経営や事業の目標から乖離する「事業リスク」に分類した上で、それぞれのリスク特性にあったリスク管理を実施し、リスクマネジメント部会・内部統制委員会へ定期的に報告すると共に、必要事項については取締役会に報告しています。

分類	事例
事業基盤リスク 発生時の対応を誤ると事業基盤を脅かすリスク	・コンプライアンス違反 ・施工不良などによるブランド価値毀損 ・自然災害・感染症 ・重大な情報セキュリティ事故
事業リスク 到達すべき目標から乖離するリスク	・経済環境の変化（金利、為替など） ・開発スケジュールの遅延 ・分譲マンションの販売不振 ・オフィスなど稼働率の低下

その他関連する取り組み詳細やデータ等はWEBをご覧ください





お問い合わせ先

関電不動産開発株式会社

経営管理本部 経営企画部

TEL:06-6446-8821(代表)

<https://www.kanden-rd.co.jp/>



この冊子には、FSC® 認証紙を使用し、
印刷には溶剤を含まないノンVOCインキを使用しています。