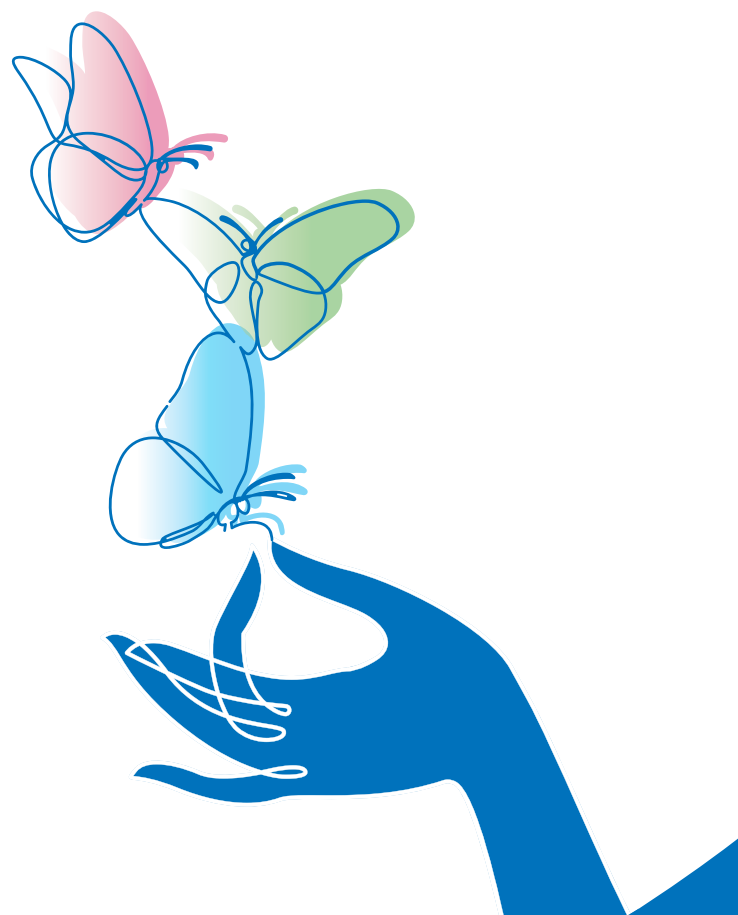


SUSTAINABILITY WEB SITE 2024

サステナビリティWEBサイト 2024



トップメッセージ	02
サステナビリティの考え方	06
マテリアリティ（重要課題）	14
未来のために ハイライト01-03	
01 「明るい未来」に向けて社員一人ひとりの想いを重ね合わせたブランドステートメント	18
02 ステークホルダーと共に「らしさ」を追求 関電不動産渋谷ビル	23
03 生物多様性に配慮した持続可能なまちづくり 明石スマートタウン	27
環境	32
関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ	33
01 オール電化×CO ₂ フリー電気	35
02 高い省エネルギー性能	41
03 自らのゼロカーボン	49
資源循環と汚染防止	52
水資源	56
生物多様性の保全	58
社会	62
人材マネジメント／人材育成	65
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	70
健康経営	75
人権の尊重	81
サプライチェーンマネジメント	83
お客さまへの価値提供	85
コミュニティ	91
ガバナンス	95
グループガバナンス	98
コンプライアンス	100
リスクマネジメント	104
ESGデータ集	107
編集方針	121



「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、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

代表取締役社長

福本 恵美



サステナビリティ活動の推進にあたって

関電不動産開発は、関西電力グループの総合不動産デベロッパーとして、オール電化のものづくりやまちづくりにこだわりながら、関西を中心に首都圏や仙台、名古屋、福岡などの中核都市で、さらに米国や豪州を中心とした海外でも事業を展開しています。「人に、街に、明るい未来を」をコーポレートスローガンに掲げ、主要3事業セグメントである分譲住宅事業、賃貸投資開発事業、海外事業を中心に、人々の安心で快適な暮らしやビジネス、憩いの場の提供などを通して社会に寄与するさまざまな不動産サービスを提供してきました。私は、社長として、また、全社のサステナビリティ推進統括責任者として、今までの活動をさらに発展し成長させ、新たな価値創造を目指していきたいと思います。

安心で快適なまちの基盤づくりを通じ、持続可能な未来の実現に貢献

昨今、不動産業界を取り巻く経営環境において大きな変化が起こっています。地球温暖化による気候変動は都市の持続可能性を脅かし、自然災害のリスクも高まっています。また、長期化するウクライナ情勢による影響やアフターコロナの世界経済回復は不安定で楽観できない状況が続ぎ、物価上昇や金利上昇などマクロ経済環境に大きな変化が起こっています。ここ数年にわたり世界を席巻したコロナ禍により、人々のライフスタイルや働き方は多様化し、住宅やオフィスに求められる役割にも変化が見られ、将来に向けたまちづくりにおけるゼロカーボンの重要性や必要性がさらに高まってきています。

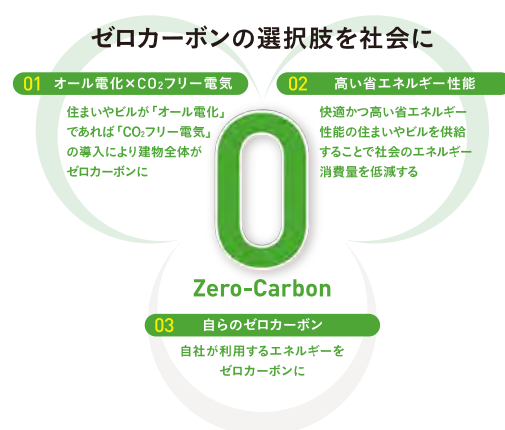
外部環境の変化に対応しながら、持続可能な未来の実現を目指した取組みを継続することが当社の事業の根幹です。企業としての成長と社会への貢献を両立させていくという決意を、2022年4月に刷新した経営理念「安心で快適なまちの基盤づくりを通じて、持続可能な未来の実現を目指す」に反映しています。

これまで培ってきた実績と知見をベースに、私たちは今、「不動産業界のゼロカーボンリーディングカンパニー」を目指した挑戦を進めています。10年先、100年先を見据える長期的な視点を意識したサステナビリティ経営で社会に確固たる存在感を示していきたいと思います。

ゼロカーボンの選択肢を社会に

総合不動産デベロッパーとして当社が向き合うべき課題は多岐にわたります。環境側面（E）では、気候変動、ゼロカーボン、資源循環など、社会側面（S）では人権、人材育成、ダイバーシティ&インクルージョン、サプライチェーンマネジメントなどへの対応を考える視点が不可欠です。ガバナンス側面（G）では、コンプライアンスや内部統制の強化も重要です。ESGそれぞれに定めたサステナビリティ方針のもと、これらの課題の一つひとつ着実にクリアしながら事業を行っていく必要があります。

環境をめぐるのは、日本が2050年のカーボンニュートラル実現を目指す中、住宅やオフィスビルなどの開発で実質的に温室効果ガス（GHG）を排出しない「ゼロカーボン」が、不動産価値を向上させる時代が到来しています。当社はこれまで、関西電力グループの一員として、業界に先駆けてオール電化のマンションやオフィスビルを供給してきました。オール電化とCO₂フリー電気の組み合わせによるゼロカーボンの選択肢を社会に提供することは、当社にとって極めて重要な使命と考えています。2023年度以降に新規開発するすべての住宅・オフィスビルなどにおいてZEH・ZEBを標準仕様化するなど、高い省エネルギー性能の採用により社会のエネルギー消費量の低減も追求します。





「不動産業界のゼロカーボンリーディングカンパニー」というありたい姿の実現に向け、GHG排出量削減目標を、2030年度にScope1+2+3で37.8%削減（2021年度比）、Scope1+2で70%削減（2021年度比）と定めて、取組みを着実に推進していきます。

現在推進中のプロジェクトでは、本社を置く大阪・中之島エリアで開発中のタワーマンション「シエリアタワー中之島」（大阪市福島区）で、「実質CO₂ゼロエネルギーマネジメントシステム」を導入。オール電化マンション全体にCO₂フリー電気を一括供給し、マンション全体でのCO₂排出量を実質ゼロ化するもので、本システムは2022年度グッドデザイン賞を受賞しています。

また、「堂島関電ビル」（大阪市北区）では、環境に加えウェルネスにも配慮した大規模リニューアルを進めています。オール電化とCO₂フリー電気供給でゼロカーボンを実現する他、築50年超となる既存ストックの活用でライフサイクルCO₂を削減します。さらに、ビルを利用するワーカーの健康や快適性を向上させるオフィス空間の再構築など、複合的な価値を提供しています。

「人の輝き」を生み出す企業として

住宅やオフィスビルなど、まちの基盤をつくる当社の事業は、人々の生活に直接関与するもので、「人」を大切に考え事業に取り組んでいます。ブランドステートメントに掲げるビジョン「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」とミッション「多様性を尊重し、つながりが生まれる空間を創る」を実現することが、私たちの事業そのものと言えます。お客さまやお取引先をはじめ、当社に関わるすべての人が輝くことができる多様なコミュニティが次々に生まれる社会を目指します。

そのような事業を行うためにはまず私たち自身が一人ひとり輝きながら働くことが必要だと考え、「人の輝きこそ、すべての原点。」を人事指針の中心に据え、ワークエンゲイジメントや人材育成、健康経営に注力しています。従業員がやりがいを持って働けるよう、ビジョンやキャリアデザインを重視し、本人の希望を尊重した計画的なジョブローテーションなどを実施しています。また、多様なワークスタイルの実現によりダイバーシティ&インクルージョンの推進にもつなげています。

「人」を中心に据えたこのブランドステートメントは、若手社員を中心としたプロジェクトチームをつくり、徹底した議論を重ねて2021年に策定したものです。以後3年間にわたり、ワークショップやインナーブランディングムービーなど社内浸透活動を推進してきました。当社がさらなる成長を目指していくために、ブランドステートメントの価値観の共有や自分事化のための活動は非常に大切であり、今後も継続していく予定です。



マテリアリティを特定し、事業とサステナビリティの一体化へ

ステークホルダーから信頼され続ける企業であるためには、内部統制やガバナンス、コンプライアンスの継続的な強化も欠かせません。当社のサステナビリティ推進体制は、社長の直轄組織として、サステナビリティ委員会・内部統制委員会・健康経営委員会を設置しています。内部統制委員会は2024年度に新設したもので、従来はサステナビリティ委員会下にあったコンプライアンス部会、リスクマネジメント部会をこの下に移管し、内部統制の推進体制の強化を図りました。ガバナンス体制については正解があるわけではないので絶えず見直しを重ね、より公正で透明性のある組織であり続けられるよう目指していきます。

サステナビリティの取組みを事業内容に具体的に落とし込むために、マテリアリティ（重要課題）に紐づける形で事業内容をESG取組み項目・目標として設定しています。これらは、関西電力グループのマテリアリティをベースに、不動産デベロッパーとしての事業特性やありたい姿をもとに策定しているもので、今後取組みをさらに充実させていきたいと思っています。

ステークホルダーの皆さまと共に



サステナビリティ（ESG）に関する情報は、これまでもWEBサイトにて発信してきましたが、2024年7月に当社として初めて「サステナビリティレポート」を発行すると共に、2024年11月にはWEBサイトについても刷新しました。今までの取組みをあらためて整理し、振り返ると共に、社内外のステークホルダーの皆さまへの説明責任を果たし、コミュニケーションツールとして活用していきたいと考えています。

関電不動産開発は、変わり続ける社会のニーズを機敏に捉え、「ゼロカーボンの選択肢を社会に」提供し、「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」の実現を目指す企業として、新たな価値創造に取り組んでまいります。皆さまからは忌憚のないご意見をいただければ幸いです。



サステナビリティ実現に向けた事業活動

当社は、サステナビリティ活動を、「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」と位置付けています。

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

私たちは、関西電力グループのデベロッパーとして、エネルギーをはじめとしたさまざまなリソースを活用し、安全・安心で快適な商品・サービスを提供することで、人々の暮らしやビジネスの場を支え、豊かにします。

また、多様性や地球環境への配慮等の課題解決に向けて、一人ひとりが自分らしく生きられる社会やゼロカーボンの実現に、先進的・継続的に取り組むことで、人々が幸せに暮らし続けられる未来を追求します。

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。

私たちは、お客さまはもとよりあらゆる人々に対する真面目でひたむきな姿勢、そして公平かつ透明な事業活動こそが、すべての行動の根底にあると捉え、続く3か条の基本原則として掲げます。

互いを尊重し、丁寧に対話しよう

私たちは、人々の多様な個性や価値観を尊重し、相手の立場になって傾聴する姿勢を忘れず、きめ細やかで活発なコミュニケーションをすることで、双方の関係性をいっそう深めます。

誇りと情熱を胸に、夢中になろう

私たちは、「まちの基盤づくり」を担っているという使命感と、力強く進めるという信念を持って、自らの仕事を好きになり、向上心を忘れずに取り組みます。

自由な発想で、果敢に挑戦しよう

私たちは、既存の枠組みや価値観に捉われず、自由な発想を大切にすることで、複雑に変化する社会の中で、変革を恐れず、新しい価値の創造に挑戦し続けます。

ブランドステートメント

私たち関電不動産開発は、事業活動を通じて目指すべき社会の姿を具体的に表すものとして、「ブランドステートメント」を規定しています。

ブランドステートメントは、当社がこれまで歩んできた歴史・受け継いできた企業精神に基づき、人と街の明るい未来を見据えて表明しています。

ステートメントを拠り所とした多様な事業活動を展開することで、お客さまと社会に当社独自の価値を提供できる企業へと成長し、「持続可能な未来の実現」に貢献できるよう、進んでいきます。

ビジョン —事業活動を通じて実現したい「公共的未来像」— 一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会

お客さまをはじめ、私たちが提供する商品やサービスに関わるすべての人が、それぞれの暮らしやビジネスの場で自分らしく可能性を花開かせ、「輝く」ことのできるコミュニティ。私たちは、そういった一人ひとりに合った多様なコミュニティが次々に生まれる社会を、理想の公共的未来像＝ビジョンとして掲げています。

この未来像の実現に向かって、空間づくりを通じて積極的に貢献していきます。

ミッション —ビジョン実現のために「達成すべき取り組み」— 多様性を尊重し、つながりが生まれる空間を創る

「ビジョン」に掲げる社会を実現するためには、人々の自由なつながりが不可欠であると考えます。

また、それぞれの暮らしやビジネスの場が、一人ひとりの個性や価値観が大切にされた「自分の居場所」になることも重要です。

私たちは、お客さまの個性や価値観、多様なライフスタイルを尊重し、ハード・ソフト・サービスを組み合わせ、コミュニケーションがそれぞれのスタイルで自由に行き交う空間を創ることを「ミッション」とし、日々の仕事に取り組みます。

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に関する取り組みの考え方を「サステナビリティ方針」として次のとおり定めています。

サステナビリティ方針

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り組み
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。

■ [環境トップはこちら](#) ➞

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。

■ [社会トップはこちら](#) ➞

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。

■ [ガバナンストップはこちら](#) ➞

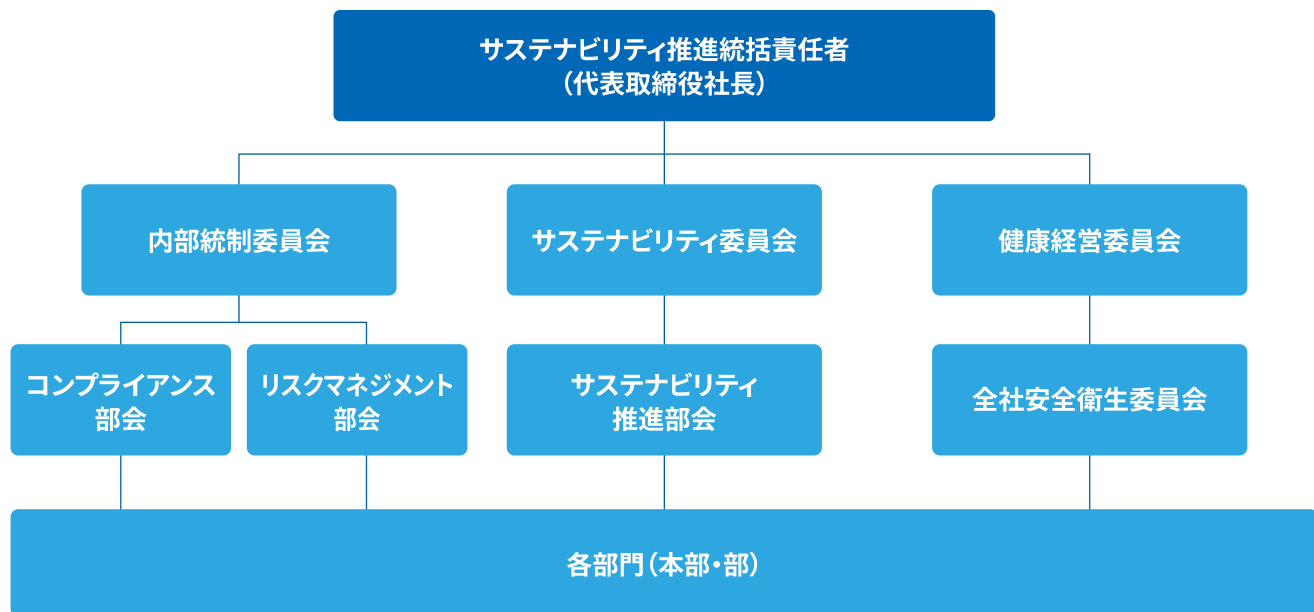
推進体制

当社は、サステナビリティへの取り組みを迅速かつ効率的に推進するため、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や施策等の策定および全社的な取り組みの進捗管理・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等の実施承認や導入施策等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。

■ サステナビリティ推進体制図（概略）



2023年度サステナビリティ活動実績

■ サステナビリティ委員会開催実績

第5回（2023年9月20日）

- サステナビリティ取組みの強化・拡充について
- サステナビリティ従業員意識調査結果報告
- GHG排出量把握について
- 関電不動産開発のESG取組み項目の進捗状況報告

第6回（2024年2月28日）

- サステナビリティレポート発行について
- 内部統制強化に向けたサステナビリティ推進体制の見直しについて
- 関電不動産開発のESG取組み項目の実績報告
- 人権啓発推進プロジェクトの取組みについて

■ 健康経営委員会開催実績

第6回（2024年3月1日）

- 健康経営推進にかかるアンケート結果報告
- 健康経営優良法人の評価結果報告
- 2023年度取組み進捗状況について
- 2024年度活動計画・設定目標について

社内浸透活動

当社は、サステナビリティ活動を推進するにあたって、従業員一人ひとりが経営理念やブランドステートメントへの共通認識を持ち、主体的に事業活動に取り組むことが重要だと考えています。そこで、ブランドステートメントの理解促進、自分事化するきっかけづくり、行動変化につながるようさまざまな取組みを継続して行っています。

理念浸透（インナーブランディング）活動

当社では、サステナビリティ活動の根幹である理念などの従業員への浸透活動（インナーブランディング活動）が重要と考えています。2019年に会社横断の推進プロジェクトチームを立ち上げ、理念などを「開発」し、開発後の2021年度から3年間は理念などを「浸透」させるため、「認知」「理解」「実践」のステップで取組みを進めてきました。最終的には「社風・カルチャー」になることを目指し、経営層向けワークショップや社内へのポスター掲示、全社の各部門を対象にしたキャラバン活動など、さまざまな活動に継続して注力してきました。その結果、2024年6月実施のサステナビリティ従業員意識調査では、85.7%の従業員が日常業務の中で経営理念を意識した行動を取っていると回答しました。今後も浸透活動に継続して取り組んでいきます。

■ [ハイライト1「明るい未来」に向けて社員一人ひとりの想いを重ね合わせたブランドステートメントはこちら](#)

教育・研修

安心で快適なまちの基盤づくりを通じた持続可能な未来の実現を目指し、全役職員を対象に、サステナビリティ教育・研修を実施しています。年1回、環境に関連する複数のテーマから各自が興味のあるテーマを選択して実施するeラーニング研修を全役職員を対象に実施しており、2023年度の受講率は87.6%でした。各階層別研修においてサステナビリティをテーマにした講義を必修としている他、コンプライアンス・人権・ダイバーシティ推進などのテーマ別研修を実施しています。また、2023年度より、サステナビリティ検定およびサステナ経営検定を奨励資格にしました。

情報発信

従業員一人ひとりがサステナビリティ意識を醸成し、業務を通じて持続可能な未来の実現に貢献するためには、当社を取り巻く社会環境の変化やリスク、社会的要請を理解する必要があります。そこで当社では、サステナビリティに関する法令や社会的要請に関する情報、当社のサステナビリティへの取組み状況や目標などを社内ポータルサイトに掲載することで、従業員のサステナビリティ関連情報に対するアクセス性を高め、一人ひとりの理解向上をサポートしています。また、当社では「日経ESG経営フォーラム」に加入し、広くESG全般の情報を収集しており、社内にサステナビリティに関する情報を展開・共有しています。

ステークホルダーエンゲージメント

当社は不動産デベロッパーとして、さまざまなステークホルダーとの関わりの中で事業を展開しています。お客さま、地域の皆さま、取引先、行政、従業員など、さまざまなステークホルダーとのエンゲージメントを重視し、これらステークホルダーからの信頼・信用を得ながら事業継続していけるよう努めています。

■ 主なステークホルダーとのエンゲージメント機会や手法

主なステークホルダー	主な対象	主なエンゲージメント機会や手法
お客さま	住宅・マンション契約者、テナントビル契約者・利用者、開発用地・運用ビルの売却者・購入者など	- 各種コミュニケーション活動（対面・電話・メール・ホームページ・パンフレットなど）（随時） - 住宅購入者やビルテナントを対象としたお客さま満足度調査（年1回） - 住宅オーナー向けアプリ「マイシエリア」による情報発信・コミュニケーション（随時）など
地域の皆さま	事業に関わる地域社会や地域の皆さまなど	- 説明会・意見交換会（随時） - 社会貢献活動（随時）など
取引先	工事発注先、ビル管理会社、協力会社、調達先など	- 調達方針の周知（随時） - 発注先説明会（随時） - サプライヤーアンケート（随時） - 各種コミュニケーション活動（対面・電話・メール・ホームページ・パンフレットなど）（随時）など
行政	事業に関連する関係法令の所管省庁 事業に関わる地方自治体など	- 法令対応（随時） - 各種コミュニケーション活動（対面・電話・メール・ホームページ・パンフレットなど）（随時）など

主な ステークホルダー	主な対象	主なエンゲージメント機会や手法
従業員	当社従業員	- 人事評価面談（年3回以上） - エンゲイジメント調査（年1回） - 社内ポータルサイト・社内報（随時） - 各種ヘルプライン（随時） - 労使間の対話（年14回）など

社外からの評価

サステナビリティに関するさまざまな活動や情報開示の結果、近年では主に以下の認定・評価を受けています。

環境

シエリアタワー大阪天満橋「令和5年度 おおさか気候変動対策賞特別賞」「令和5年度 おおさか優良緑化賞奨励賞」の受賞

当社が開発を行ったシエリアタワー大阪天満橋では、気候変動対策・ヒートアイランド現象の緩和に関し、他の模範となる特に優れた取り組みを行った物件であるとされ、「令和5年度 おおさか気候変動対策賞特別賞」を受賞しました。また、本物件は、大阪府内の都市環境の改善に貢献する緑化や、都市の魅力向上に資する緑化、新たに緑化手法のモデルとなる緑化など、特に優れた取り組みを行った物件などを顕彰する「令和5年度 おおさか優良緑化賞奨励賞」も受賞しています。

シエリア大阪上町台パークタワー「令和4年度 おおさか優良緑化賞奨励賞」の受賞

当社および三井不動産レジデンシャル株式会社が開発を行ったシエリア大阪上町台パークタワーは、「令和4年度 おおさか優良緑化賞奨励賞」を受賞しました。

「令和3年度 おおさか気候変動対策賞特別賞」の受賞

大阪府における当社の温室効果ガス削減実績や主な事業所（関電ビルディング）における省エネ対策などが評価され、「令和3年度 おおさか気候変動対策賞特別賞」を受賞しました。

社会

「健康経営優良法人2024」の認定

当社は、優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に5年連続で認定されています。



くるみマークの取得

くるみマークは、厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として認定を受けた証です。当社は、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定し、そこで定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業として、2024年10月にくるみマークを取得しました。



えるぼしマークの取得

えるぼしマークは、厚生労働大臣により「女性活躍に関する取組の実施状況が優良な企業」として認定を受けた証です。当社は、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定し、一定の要件を満たした企業として、2024年4月にえるぼしマークを取得しました。



シエリア京都御所南、関電不動産八重洲ビル「2024年度 グッドデザイン賞」の受賞

当社では、2019年度以降継続して、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する「グッドデザイン賞」を受賞しています。2024年度は、当社が開発を行ったシエリア京都御所南および関電不動産八重洲ビルの2物件が「2024年度グッドデザイン賞」を受賞しました。



■ [関電不動産開発「グッドデザイン賞」過去の受賞実績はこちら](#)

関電不動産八重洲ビル「2023年度 JTAトイレ賞奨励賞」の受賞

当社が開発を行った関電不動産八重洲ビルは、2023年12月、一般社団法人日本トイレ協会が主催する「2023年度 JTAトイレ賞奨励賞」を受賞しました。これは、同ビルの基準階トイレ「Restroom」およびオールジェンダートイレ「Restroom+」において、多様な個性・価値観を持つワーカーのニーズや働き方の多様化に応えるため、さまざまな機能を付加するとともに竣工1年間にわたり使われ方を検証し、改善に取り組んでいる点が評価されたものです。

マテリアリティ（重要課題）

Materiality



関西電力グループでは、持続的な成長を遂げると共に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）の策定に合わせて下記10個のマテリアリティを特定しています。

当社は、関西電力グループの一員として、下記10個のうち、当社の置かれた事業環境・事業特性を踏まえ、6個（1、2、4、6、8、10）を「関電不動産開発のマテリアリティ」として特定し、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の確認・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取組み項目の特定プロセス

当社では、「関電不動産開発のマテリアリティ」および「ESG取組み項目」について、サステナビリティ委員会での議論を経て、以下のステップで特定しています。

Step1

関西電力グループのマテリアリティについて、当社の事業環境・事業特性を踏まえ、当社における取組みとの「親和性」および「重要性」を評価

Step2

評価の結果、6個を「関電不動産開発のマテリアリティ」に特定

Step3

各マテリアリティについて、当社において注力すべき取組みを年度ごとに「ESG取組み項目」として抽出し、それぞれ目標を設定

関西電力グループのマテリアリティ

E S G	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推進
S	3. 安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化
	4. 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
	5. 事業エリアにおける信頼獲得と地域活性化への貢献
	6. 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
	7. サプライチェーンにおける適切なリスク管理
	8. 人財育成・確保の強化
	9. 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
G	10. ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底

関電不動産開発のマテリアリティ

E S G	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
	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. 人財育成・確保の強化
G	6. ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底

Environment 環境 Social 社会 Governance ガバナンス

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25項目（2024年度）

E S G	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
① 新規に開発するすべての住宅をZEHに ② 新規に開発するすべてのオフィスビル等をZEBに ③ 既存物件の省エネ性能の向上 ④ 既存・開発物件における太陽光発電設備の設置を推進	
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を	

E 2. ゼロカーボンに向けた取組みの推進

⑤ 開発物件における未利用エネルギーの活用

⑥ オール電化×CO₂フリー電気の供給

⑦ 先進的なゼロカーボンタウンの創出

⑧ 外部環境認証の取得を積極的に推進

⑨ 緑化の推進・植林や森林保全活動の実施

⑩ 自社で利用するエネルギーの脱炭素化

⑪ 廃棄物・資源循環への取組みの推進

⑫ 水資源への取組みの推進



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

⑬ デジタル技術を活かした業務改革の推進

⑭ デジタル技術を活用したソフトやサービスの提供による顧客満足度向上

⑮ 情報セキュリティマネジメント



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

⑯ ワークエンゲイジメントの向上

⑰ 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

⑱ 人権啓発活動推進

⑲ 新技術・新サービス等の活用による業務効率化推進

⑳ コミュニケーションの充実によるより良い職場環境づくり・業務効率化の推進



S 5. 人財育成・確保の強化

㉑ 多様な人材の確保

㉒ 今後の事業展開を見据えた人材育成

㉓ 海外事業推進体制の強化



G 6. ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底

②④ コンプライアンスの徹底

②⑤ コンプライアンス窓口活用促進



ハイライト Highlight

私たちが何を大切にし、どうありたいか。
未来に向けた思いや、思いに基づくプロジェクトを紹介します



未来のために

Highlight 01



「明るい未来」に向けて
社員一人ひとりの想いを重ね合わせた
ブランドステートメント

私たちは何を大切にし、どうありたいか。

社員自らが「開発」し言語化、そして「浸透」活動へ。

みんなが思い描く未来を実現していきます。

開発から

2019年にプロジェクトチームを立ち上げました。若手を中心にさまざまな部署メンバーから構成。自社の歴史や企業精神、強みや独自性、そしてありたい姿など、9カ月間にわたって合計約100時間の議論を重ねました。

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

浸透へ

ブランドステートメントへの共通認識を持ち、事業活動を通して体現していくための活動を展開。経営層向けワークショップやポスター制作など3年間の浸透活動を通じて一定の成果を得ました。今後も浸透活動を継続していきます。

当社の強みやありたい姿を見出すプロジェクトチームでの対話



若手を中心としたプロジェクトチームにおいて、会議室が付箋で埋め尽くされるほどの意見出しや対話を何度も重ね、また時には全社をまわり多様な社員と対話をする中で、私たちが大切にするコアな価値を見つけ、ブランドステートメントとして言語化しました。

ブランディングワークショップ開催による浸透活動



2022年8月に経営層を対象としてスタートしたブランディングワークショップは、その後管理職に対象を広げこれまで計約250名が参加。部門を越えてコミュニケーションを図りながら、ブランドステートメントをマネジメント層として自部門の業務に落とし込み、自身や各部員一人ひとりがそれぞれ自分事化できるようにすることで、理念の深い理解と実行につなげています。

インナーブランディングムービーの制作



インナーブランディングムービーからの抜粋画像。ムービーには総勢60名の従業員が出演し、気づきから具体化さらに自分事化へとストーリー仕立てで計3本を製作しました。出演している従業員が自ら考え語る言葉や姿を観ることで、ブランドステートメントの理解促進、自分事化するきっかけづくり、行動変化につながっています。

ポスター・PC壁紙の作成および展開



従業員がブランドステートメントを何度も目にし常に意識するよう、執務室内に掲示するポスターや、社用PC・スマートフォンの壁紙を作成・展開しています。

● コンサルティング会社担当者さま



株式会社ディー・ビジョン
研究所
代表取締役
江上 隆夫 氏

プロジェクトチームの皆さんは、自社を徹底的に俯瞰することでコアの価値を見つけ、素晴らしい理念を導き出しました。しかし、これも実行されなければ絵に描いた餅。自分の仕事を理念の視点から見ると、どんな取組みが可能なのか。理念の内容を自分に引きよせ、ひも解く姿勢が「理念で動く会社」をつくります。ぜひ実行に取り組みましょう！

● 開発に関わった従業員



経営管理本部 経営企画部
企画戦略グループ
チーフリーダー
橋爪 翔子

ステートメント開発にあたり苦労した点は、チーム全員の意見が一致した上で決定するという進め方をしていたため、誰か少しでも気になる場所があれば再考するという繰り返しで非常に根気のいるプロセスであったことだと感じています。だからこそ、全員で一言一句こだわり抜いたステートメントを創り上げることができたと思っています。

● 浸透に関わった従業員

理念開発を担当した私たちと初めて見る社員では、温度感が全く違うので、私たちが理念に込めた思いをどうやって理解してもらうかが課題でした。理念は事業活動に落とし込む必要があり、一人でも多くの社員が自分事として捉え各自の業務で理念を実践してもらうために今後も地道に浸透活動を継続することが大切と感じています。



住宅事業本部 CS部長
植田 敏裕

● 浸透活動を受けた従業員

ステートメントが策定された当初、管理部門の自分には直接関わりのあるものではないと感じていました。しかし、業務を行う上で意識してみると、自分にもできることが多くあることに気づきました。まずは小さなことから自身でできることを見つけて取り組むことで、自然と社員に浸透してポジティブな気持ちが広がっていくのではないかと思います。



経営管理本部 経理部
管理グループ
康村 叶子

未来のために

Highlight 02

ステークホルダーと共に「らしさ」を追求 関電不動産渋谷ビル

働く人が輝くためのさまざまな工夫は、対話を重ねたどり着いた結果です。

当社が目指す新しいオフィスのあり方や働き方のひとつの答えがここにあります。

「らしさ」あふれる当社からの新オフィス提案

企業の「らしさ」を創出し、働く人の感性を豊かにする多くの工夫。働き方が多様化している今、それぞれの個性が交わり「らしさ」が生み出される場を提供します。



アートを取り入れ遊びごころあふれる空間に

共用ラウンジ「Sora Lounge」には、ビルコンセプトに共感いただいた若手アーティストが渋谷の街並みや当ビルの建設風景を描いたウォールアートを設置。各階トイレにも「Recharge」をテーマに安らぎの中にウォールアートならではの遊び心あるアートを設置し、ワーカーの感性を豊かに広げます。

オープンエアな屋上テラスと一体利用も可能なラウンジ空間

最上階の共用ラウンジ「Sora Lounge」は、リビングライクなデザインでオフィスワーカーのモチベーションを高めます。

日中は、朝活、ランチ、コーヒープレイクなどに利用可能。

アフターワークでは、共用テラス「Sora Terrace」と一体的にパーティースペースとして使うこともできます。

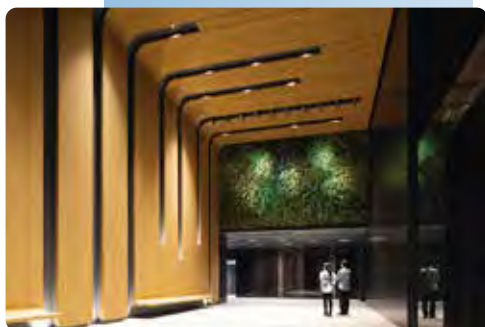


企業の「らしさ」を表現できる低層専用部

らせん階段で結ばれた2層の専用部。吹抜け空間がオフィスワーカーのコミュニケーションや創造性をさらに高めます。ガラス張りのファサードは、企業の働き方など「らしさ」を外部へ発信する役割も果たします。

使い方多様なプライベートテラス

各階に入居テナント専用のプライベートテラスを設置。気分転換の場だけでなく、打ち合わせやワークスペースなどテナントやワーカーの発想次第で多様な使い方が可能です。



オフィスワーカーやビル来訪者をもてなすエントランスなどの共用空間

エントランスホールでは四季折々のカラーで植栽をライトアップ、エレベーターホールでは当ビルからオフィスワーカーへ向けたメッセージを投影、また各所でアロマを使用するなど、オフィスワーカーやビル来訪者の五感を刺激します。

「働く人」の声を活かす



上記の二次元コードより「ビル開発女子の働くとおフィスの話」をお楽しみいただけます。
PCではこちら→

「Voicy」から広がるアイデアを企画に反映

音声プラットフォーム「Voicy」で「働き方」や「オフィスビル開発」について発信。活動の中でのさまざまな人との偶発的な出合いやひらめきをきっかけにここでしか生まれない商品企画に反映しています。

入居テナントが壁面利用可能なエレベーターホール

企業イメージの演出や、ブランディング活動に役立てていただけるよう、共用部の壁面利用を可能にしました。各テナントが自由な発想で各階のエレベーターホールの一部壁面にデザインを施すことで、企業の「らしさ」やメッセージを社内外に発信することができます。



「ゼロカーボン」への挑戦

机上環境センサーや画像センサーにより空調や照明を制御する先端技術の導入などにより「ZEB Ready」認証を取得。「オール電化×CO₂フリー電気」の当社らしいゼロカーボンビルを体現しています。



● 働く人に想いを巡らし、新たなコンセプトを提案

コンセプトメイキングには約半年も時間を要し、オフィスに働き方の多様化が求められる中で、渋谷らしさ、各入居企業らしさ、各ワーカーらしさを創造・発信できるように本物件の独自価値を言語化しています。商品企画では、渋谷で働くワーカーへのヒアリングなど、ユーザーの声を反映させマーケットインしたモノづくりを心掛けました。



首都圏事業本部
ビル事業部
事業推進第一グループ
リーダー
西川 麻花

● 共創によるアイデアをカタチにし、賑わいあふれる場をつくる



株式会社竹中工務店
東京本店 設計部
設計第1部門
設計4グループ
チーフアーキテクト
吉田 泰洋 氏

ワークショップやデザイン施策など建築主と早期から共創し、渋谷・企業・ワーカーの「らしさ」を新たな価値としてカタチにしたプロジェクトです。ワーカーの舞台となるテラスやまちに発信・つながるオフィス空間など「らしさ」を実現する仕掛けや仕組みを構築し、ここで生まれる賑わいが渋谷と共により魅力的になることを目指しました。

未来のために

Highlight 03

生物多様性に配慮した持続可能なまちづくり 明石スマートタウン

人と緑と生き物がつながる暮らし。

そして、多世代がつながる拠点や電力使用の最適管理システムも導入。

未来の暮らしを私たちが提案します。

生物多様性に配慮したマンション



植栽計画

植生の多様性と階層構造を意識した植栽計画により、高木・中木・低木・地被植物という高さの異なる階層の植栽をバランスよく組み合わせることで多彩な緑化空間を提供しています。

生態系ネットワークの創出

周辺緑地の蝶や鳥などを指標にすると共に、在来種の採用、生き物の生息場所や移動経路など周辺環境との調和や生物多様性に配慮しシンボルツリーなどの植栽を選定することで様々な生物が生き生きと活動できる場となっています。





ABINC認証を取得

敷地中央に配した木造の共用棟、桜並木を整備した遊歩道や地域開放型の緑あふれる広場などの取組みにより、いきもの共生事業推進協議会（ABINC）認証を取得しています。

ブロッサムアベニュー

桜並木を整備した遊歩道「ブロッサムアベニュー」では、一般的に普及しているソメイヨシノに加え、サトザクラや、日本古来からの品種であるオオヤマザクラやヤマザクラなどを織り交ぜることで、植生の多様性に配慮しています。



地域とのつながりと交流を促す拠点に - コミュニティHUB

「住みたい・住み続けたいまち」を目指して官民一体となりまちづくりを続けてきた「明石スマートタウン」の中心となることを目指した、木造共用棟「コミュニティHUB」。

ソフト（機能）、ハード（建築）、ランドスケープが共存する、地域コミュニティ形成の拠点として、地域を巻き込んだ交流を支え、活発な利用が期待できる点が評価され、2023年度グッドデザイン賞を受賞しています。

持続可能性と生物多様性に配慮した外観と内装

持続可能性と生物多様性に配慮した木材・資材調達を志向し、主要構造部を全て木架構で構成、屋内も木材で仕上げ、脱炭素社会に資するぬくもりある仕様がコミュニケーションも弾みます。



木造の大庇（おおびさし）が印象的な外観



天然素材をふんだんに採用した内部空間

地域とのつながり・交流が自然と生まれる仕組みづくり

学童保育や住民間コミュニティ活動の運営サポートのほか、多世代に向けた地域開放イベントを定期的に開催し、参加者同士の交流が自然と生まれ広がっていきます。



■ ベビー&キッズたちの遊び場(フレンドスクエア)

赤ちゃんや児童のための安心安全な雨天時の遊び場となり、子育てをハード面でサポートする空間。



■ 大型スクリーンを設置したイベント空間(キッチンスタジオ)

料理教室にも対応でき、みんなで食事をしながら大型スクリーンでスポーツ観戦なども楽しめる空間。



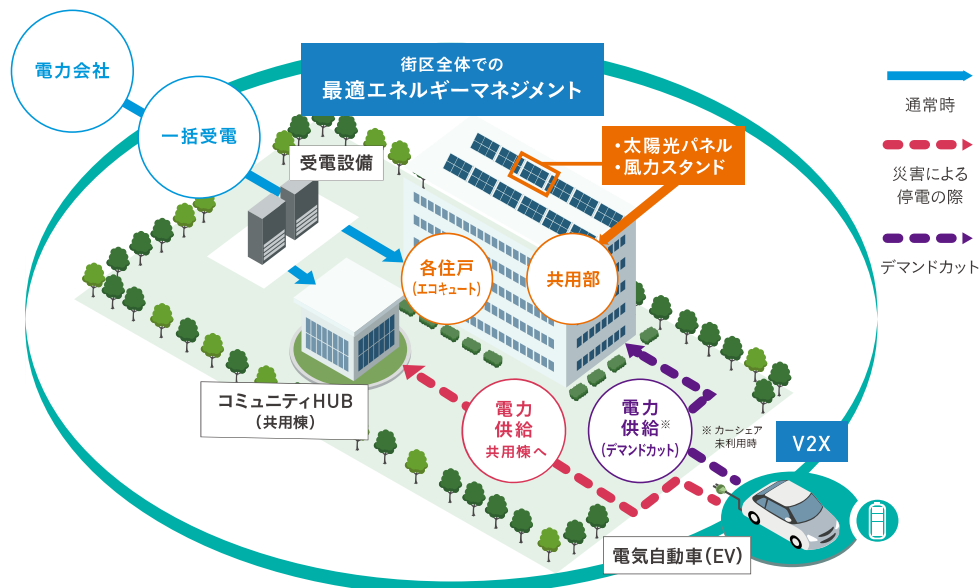
■ シアタールーム

気の合う仲間が集まって迫力の大画面と音響装置で気兼ねなく映画や音楽などを楽しめるプライベートな空間。

街区全体で電力使用を最適化

明石スマートタウンの中心となる「シエリアシティ明石大久保」では、街区全体で電力を一括受電し、各住戸のエコキュートを群制御することでピークカットを実現。

街区内に太陽光パネルや風力スタンド、さらに、V2Xシステムを導入し、通常時も非常時も電力を無駄なく利活用できます。



シエリアシティ明石大久保では全住戸にオール電化を採用しており、エコキュートのタンク内の水は災害などの断水時に非常用の生活用水として利用可能です。

また、電気はガスや水道と比べると災害からの復旧日数が短く、災害に強いライフラインであるといえ、オール電化の採用により防災・減災力を高めています。

暮らしにさらなる安心を



ご家庭の3日分に相当する
「非常用水」を確保



防災・減災力を発揮する
「オール電化」を採用

● 人と生物、そして地域とつながる暮らしの提案に期待



株式会社IAO竹田設計
大阪第一事務所
次長
川崎 省吾 氏

ネイチャーポジティブの実現に向けた生物多様性の創出は未来環境への大切な取り組みであり、シエリアシティ明石大久保の多様でまとまりのある緑地は、人と生物が光・風に包まれた自然と共生する暮らしを実現している。地域にも開放されたこの場の取り組みや意義を生活者と共有し、維持の継続、発展への牽引を関電不動産開発さまに期待します。

● 住まわれる方の幸せと快適な住環境の創出を目指して

幸せをデザインするというCIELIA(シエリア)のコンセプトのもと、住まわれる方の快適な住環境の創出に加えて地域住民の方にも喜んでいただけるよう意識し商品企画に取り組みました。生物多様性に配慮した植栽計画・地域開放型のコミュニティ形成の促進・省エネルギーの取り組みなど、社会にも良い影響を発信できる物件にできたと自負しています。



首都圏事業本部
住宅事業部
第二推進グループ
リーダー
藤井 宏尚

環境 Environment

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。

関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ

Zero-Carbon

01 オール電化×CO₂フリー電気

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 取組み事例

02 高い省エネルギー性能

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 取組み事例

03 自らのゼロカーボン

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 取組み事例

資源循環と汚染防止

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 廃棄物の削減
- リサイクル率の向上
- アップサイクルの取組み
- 建物の長寿命化・高耐久化
- 汚染の防止

水資源

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 水リスク評価の取組み
- 効率的な水資源の利用

生物多様性の保全

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 生物多様性認証の取得
- シエリアLink Greensプロジェクト
- 国産木材・認証木材の積極的な活用
- 生物多様性のリスク評価・リスク管理
- その他の取組み

関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ

私たちが未来の脱炭素社会の実現に向け果たしたい役割は、総合不動産デベロッパーとして「ゼロカーボンの選択肢を社会に提供」することです。住まいやビルを「オール電化×CO₂フリー電気」にすることで建物全体をゼロカーボンにし、また快適かつ「高い省エネルギー性能」の実現により、エネルギー消費量の低減にも貢献します。

これからも地球温暖化に向き合いゼロカーボンを志向するお客さまの最適な選択肢であり続けるために、「オール電化×CO₂フリー電気」と「高い省エネルギー性能」を実現する住まいやビルを社会に提供していきます。そしてもちろん私たち自身も「自らのゼロカーボン」に率先して取り組み、自社が利用するエネルギーも積極的にゼロカーボンにします。私たちはゼロカーボンに向けた先進的な取組みを継続していくことで、一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会の創造に貢献し、持続可能な未来の実現を追求し続けます。

関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ

当社は気候変動問題を経営上の重要課題であると捉えています。
気候変動が事業活動に与える影響を認識し、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で、脱炭素社会の実現に貢献します。

Scope1+2+3 GHG排出量 2030年度 **37.8%**削減
(2021年度比)

ゼロカーボンの選択肢を社会に

01 オール電化×CO₂フリー電気

住まいやビルが「オール電化」であれば
「CO₂フリー電気」の導入により
建物全体がゼロカーボンに

- ▶ すべての物件をオール電化に
- ▶ すべての物件にCO₂フリー電気を導入
- ▶ すべての新規物件にEV充電設備を設置
- ▶ ゼロカーボンタウンを創出
- ▶ 太陽光発電設備の設置を推進

02 高い省エネルギー性能

快適かつ高い省エネルギー性能の
住まいやビルを供給することで
社会のエネルギー消費量を低減する

- ◀ すべての新規物件をZEH・ZEBに
- ◀ 既存物件の省エネルギー化
- ◀ 外部環境認証を取得

Zero-Carbon

03 自らのゼロカーボン

自社が利用するエネルギーをゼロカーボンに

- ▲ すべての自社利用事務所にCO₂フリー電気を導入
- ▲ すべてのマンション販売センターにCO₂フリー電気を導入
- ▲ すべての社用車を電動化

Scope1+2 GHG排出量 2030年度 **70%**削減
(2021年度比)

- ※ ゼロカーボンとは、二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの実質的な排出量をゼロにすること
- ※ 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
- ※ CO₂フリー電気の導入は当社が電気供給事業者と契約する物件を対象とし、分譲住宅では物件規模や受電方法などにより対象外となる場合がある
- ※ 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
- ※ 自社利用事務所およびマンション販売センターへのCO₂フリー電気の導入は、当社所有ビル以外を利用している場合で当該ビル所有者の方針でCO₂フリー電気を導入していない物件は除く
- ※ 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

■ 「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」の関連データはこちら [__](#)

責任者メッセージ

未来のゼロカーボン社会実現に向けて

当社は、オール電化のビルやマンション開発などエネルギーの電化とZEH・ZEBに積極的に取り組んできました。今まで培ってきたノウハウと関西電力グループシナジーの発揮により、未来のゼロカーボン社会実現に向けてゼロカーボンの選択肢を社会に提供し続け、電化やEV・エリアマネジメントなどを通じてコミュニティあふれるゼロカーボンのまちづくりに貢献し、お客さまに新たな価値を創出していきます。



執行役員 経営管理本部
経営企画部長
太期 光

01 オール電化×CO₂フリー電気

Environment

基本的な考え方・方針など

- 「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」はこちら [__\](#)

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「オール電化×CO₂フリー電気の供給」、「先進的なゼロカーボントウンの創出」、および「既存・開発物件における太陽光発電設備の設置を推進」に関する目標として、「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」における「01 オール電化×CO₂フリー電気」の以下取組みを掲げています。

- すべての物件をオール電化に
- すべての物件にCO₂フリー電気を導入
- すべての新規物件にEV充電設備を設置
- ゼロカーボントウンを創出
- 太陽光発電設備の設置を推進

当社は、以前からすべての物件を「オール電化」で開発してきました。そして、2023年度以降は新規に計画するすべての賃貸物件にCO₂フリー電気を導入し、またすべての物件にEV充電設備を設置しています。

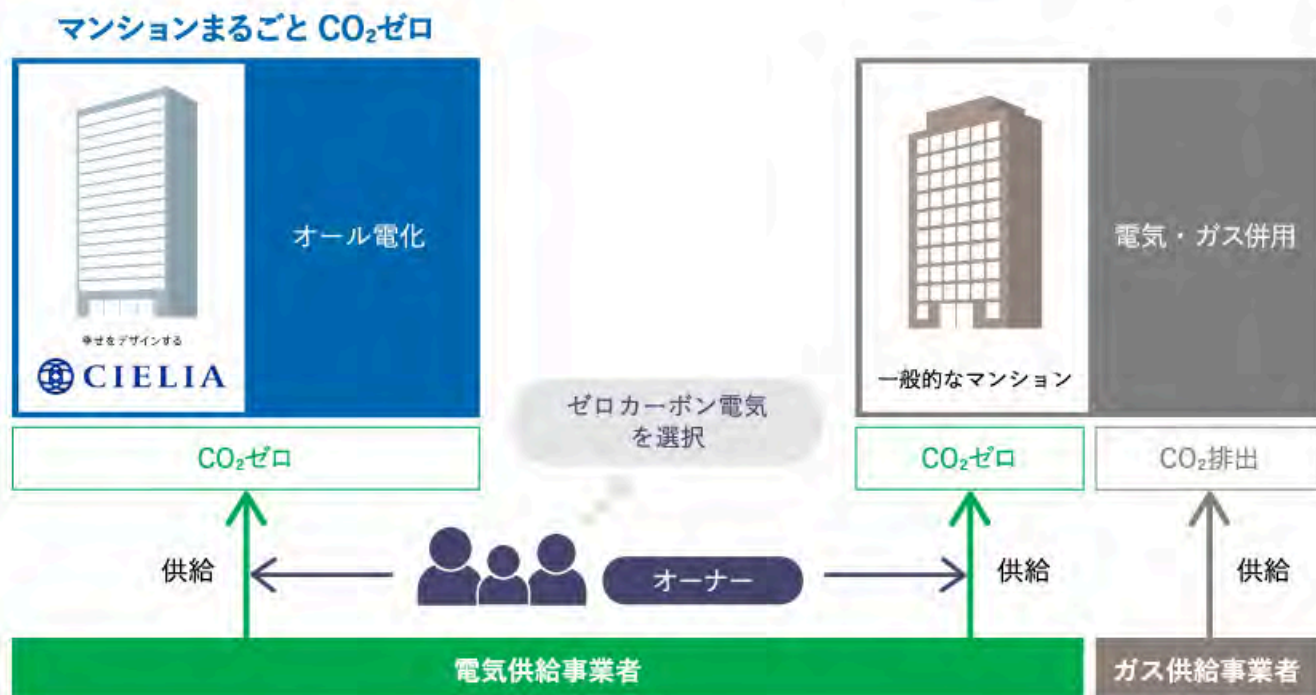
また、保有するすべての大規模物件においては、2025年度末までにCO₂フリー電気を導入します。

これらの取組みにより、2023年度末時点の保有賃貸物件^{※1}の85%がオール電化であり、30%にCO₂フリー電気を導入済みです。

また、個別の物件にとどまらず、まち全体の効率的なエネルギー利用かつゼロカーボン化を実現するゼロカーボントウンを計画し創出していきます。

※1 「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とします。

■ 住まいのゼロカーボン化



※ 一部のオーナーのみがゼロカーボン電気を選択された際は、当該オーナーの利用部分のみがCO₂ゼロになります。

取組み事例

マンション全体の
CO₂排出量

0 t-CO₂
(実質)

● シェリアタワー大阪堀江（大阪市西区）

- ・ オール電化×CO₂フリー電気（高圧一括受電方式採用）
- ・ EV充電設備を設置
- ・ ZEH-M Oriented 認証取得（一次エネルギー消費量28%削減）
- ・ BELS最高ランク取得



ビル全体の
CO₂排出量

0 t-CO₂
(実質)

● 関電不動産八重洲ビル（東京都中央区）

- ・ オール電化×CO₂フリー電気（2023年度竣工時よりCO₂フリー電気を導入）
- ・ EV充電設備を設置
- ・ 太陽光発電設備を設置
- ・ BEMS（ビルエネルギー マネジメントシステム）を導入
- ・ ZEB Ready 認証取得（一次エネルギー消費量51%削減）
- ・ BELS最高ランク取得



ビル全体の
CO₂排出量

導入前	導入後
3,900	0
t-CO ₂ /年	t-CO ₂ /年 (実質)

● オプテージビル（大阪市中央区）

- ・ オール電化×CO₂フリー電気（2023年度にCO₂フリー電気を導入）
- ・ 太陽光発電設備を設置
- ・ BEMS（ビルエネルギー マネジメントシステム）を導入
- ・ ZEB Ready 認証取得（一次エネルギー消費量52%削減）
- ・ BELS最高ランク取得



EV充電デマンド制御システム「e-STAND」の開発

高圧一括受電のオール電化マンションにおける電気自動車（EV）充電デマンド制御システム「e-STAND」を関西電力株式会社、Next Power株式会社、株式会社エネグートと共同で開発し、2023年1月10日、特許（第7206462号）を取得しました。

「e-STAND」は、高圧一括受電のオール電化マンションにおいて、IoT技術でマンション全体の電力使用をモニタリングし、使用可能な電力の範囲で最適な制御を行い、デマンドの増大を抑え、多数のEV充電器の設置を可能にするシステムです。

■ [プレスリリースはこちら](#)



2023年1月10日 特許登録（特許第7206462号）

カバー付屋外コンセント

ゼロカーボンタウンの創出

まち全体の効率的なエネルギー利用かつゼロカーボン化を実現するため、オール電化、デマンド抑制、太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギー発電、V2X^{※1}の採用などを通じて、まち全体が未来の脱炭素社会の実現に貢献するゼロカーボンタウンの創出を推進しています。

※1 V2X：「Vehicle to X」の略。車両と様々なものとの間の通信や連携を行う技術を表します。

スマートエコタウン星田の事例

約263,000m²（甲子園球場約6.8個分）もの広大な敷地を対象に、官民一体で健全な市街地の形成を目的としたまちづくりを進めています。ゼロカーボンを目指す技術的な視点に加え、一人ひとりの豊かな心を育むとともに、コミュニティが計画的にデザインされ、常に安心と活力を有するというサステナブルな暮らしの視点から発想したまちを「スマートエコタウン6つの約束」のもとデザインしています。

■ 「完成イメージパース」



■ 「スマートエコタウン6つの約束」



■ [スマートエコタウン星田はこちら](#) 〓

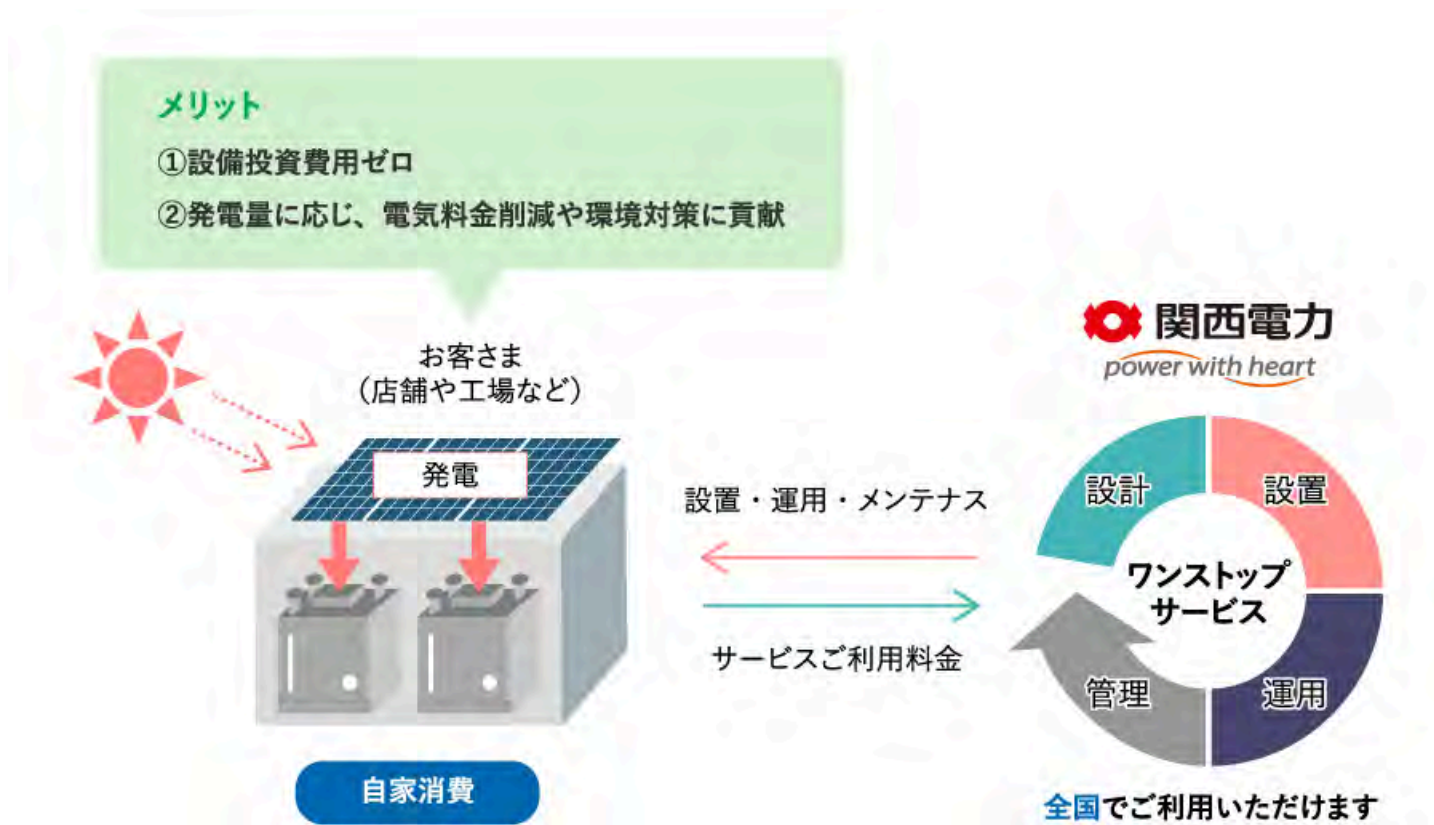
太陽光発電設備の設置を推進

保有している店舗や工場などのテナントには関西電力の太陽光発電オンサイトサービスの活用や賃貸設備としての太陽光発電設備設置をご提案しています。また、新規に計画する物件では太陽光発電設備の設置を推進しています。



KRD-Logistics 福岡小郡（福岡県小郡市）の屋上に設置した太陽光発電パネル

■ 「太陽光発電オンサイトサービス」



02 高い省エネルギー性能

Environment

基本的な考え方・方針など

- 「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」は[こちら](#) 〵

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「新規に開発するすべての住宅をZEHに」、「新規に開発するすべてのオフィスビル等をZEBに」、「既存物件の省エネ性能の向上」、および「外部環境認証の取得を積極的に推進」に関する目標として、「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」における「02 高い省エネルギー性能」の以下取組みを掲げています。

- すべての新規物件をZEH・ZEBに
- 既存物件の省エネルギー化
- 外部環境認証を取得

当社は、快適かつ高い省エネルギー性能の住まいやビルを開発することで、社会のエネルギー消費量の低減に貢献しています。

具体的には、2023年度以降新規に計画するすべての物件をZEH・ZEB標準仕様にしています。

また、保有している物件においては、2025年度末までに賃貸住宅共用部や主要なオフィスビルの照明をすべてLED化するなど、計画的なリニューアルによる高効率機器への入れ替えを通じたエネルギー消費量の低減を推進します。

取組み事例

新規計画物件の
ZEH仕様採用率^{※1}

100%
(2023年度)

● シェリアガーデン千里佐竹台（大阪府吹田市）

- 『ZEH』認証取得（一次エネルギー消費量100%以上削減）
- BELS最高ランク取得
- オール電化
- 太陽光発電設備を設置



● シェリア与野中央公園（さいたま市中央区）

- ZEH-M Oriented 認証取得（一次エネルギー消費量23%削減）
- BELS最高ランク取得
- オール電化
- EV充電設備を設置



新規計画物件の
ZEB仕様採用率^{※1}

100%
(2023年度)

● KRD-Logistics福岡小郡（福岡県小郡市）

- Nearly ZEB 認証取得（一次エネルギー消費量77%削減）
- BELS最高ランク取得
- オール電化
- 太陽光発電設備を設置
- EV充電設備を設置





● 関電ビルディング（大阪市北区）

- CASBEE-SWO（スマートウェルネスオフィス）認証取得※3
- 計画的リニューアル
執務室内照明のLED化約85%完了（2023年度末時点）
すべてのパッケージエアコンをグリーン購入法適合商品に入替
- 河川水利用による未利用エネルギーの活用
- オール電化（河川水熱エネルギーを除く）
- 太陽光発電設備を設置
- EV充電設備を設置（2023年度）



※1 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ります。

※2 省エネ法対象物件の合計であり、2023年度実績は2023年省エネ法改正前の原単位算定に基づきます。

※3 CASBEE-スマートウェルネスオフィス：建築物の環境評価に加えて、ワーカーが健康で元気に生産性高く働くことができることを多角的評価する認証です。
評価パターン2（テナントビル+テナント入居組織の取組み）を適用しています。

分譲マンションでのZEH仕様

当社が販売する分譲マンションのシエリアは、外皮の断熱性能を向上させ、高効率設備の導入により一次エネルギー消費量を削減することで、ZEH-M Oriented基準以上の省エネルギー性能を実現しています。

マンション自体の断熱性を高めることで、冷暖房などの消費エネルギーを抑えながら、一年を通じて心地よい住空間を実現しています。

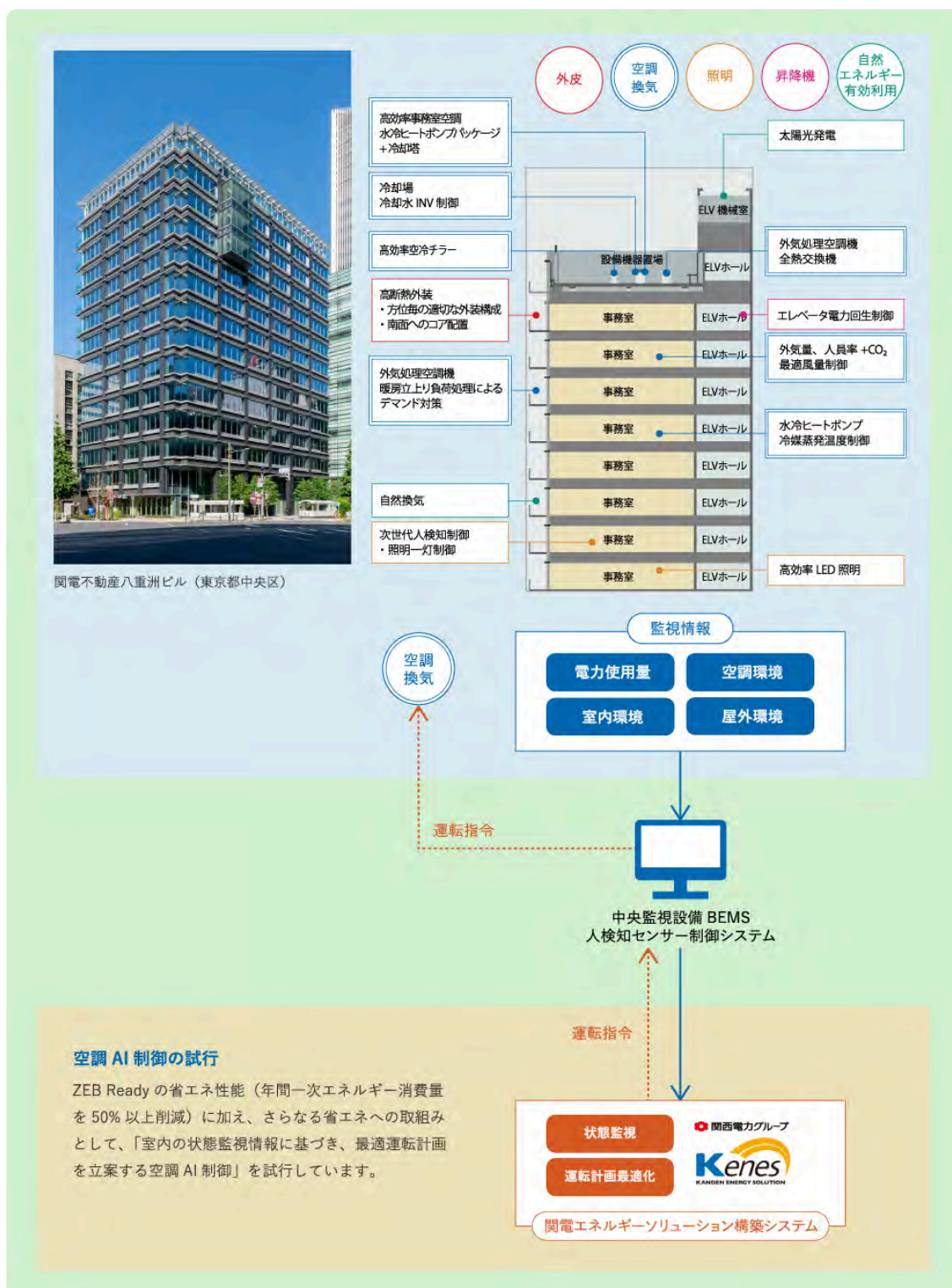
■ シエリアにおける高効率設備の例※1

Low-E複層ガラス	高効率換気システム	保温浴槽
優れた断熱性能により少ないエネルギーで快適な空間を実現	健やかな空気暮らしを包む	優れた保温性能でエネルギー使用量を抑える
断熱材	LED照明	節水トイレ
外気温の影響を受けにくく冷暖房の使用量を抑える	長寿命で環境負荷の少ないクリーンな照明	水道使用量を抑える
エコキュート	IHクッキングヒーター	人感センサーライト
電力と空気熱でお湯を沸かすことでCO ₂ 削減にも貢献する	CO ₂ を排出せず環境にやさしい調理機器	消し忘れを防ぎ、必要なときだけONにすることで省エネを実現

オフィスビルでのZEB仕様

当社が開発するオフィスビルでは、外皮の断熱性能を向上させ、高効率設備の導入により一次エネルギー消費量を削減し、また太陽光発電設備による創エネを組み合わせることなどで、ZEB Oriented基準以上の省エネルギー性能を実現しています。※1

■ ZEB Ready認証取得「関電不動産八重洲ビル」の概要



堂島関電ビルの大規模リニューアル

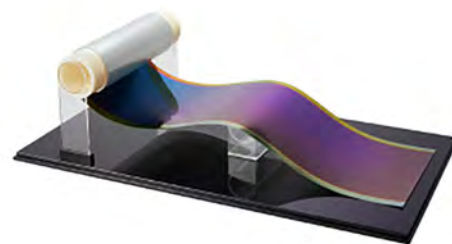
築50年を経過する堂島関電ビルにおいて、2023年3月より大規模リニューアルを実施しています（工期：～2025年4月予定）。主要テナントである積水化学工業と共同で企画検討し、ビルの長寿命化や環境性能の向上に加え、健康性・快適性にも配慮したオフィスビルへの転換を図っています。

■ [プレスリリースはこちら](#) 〳



堂島関電ビル（大阪市北区）

環境面では、既存ストック活用によりライフサイクルCO₂を削減、また新築に係る資材や解体に係る廃棄物などを削減することに加え、複層ガラス化などによりエネルギー消費量を低減しています。また、国内既存建物で初めて※4、外壁にフィルム型ペロブスカイト太陽電池（積水化学工業が開発）を採用しています。



フィルム型ペロブスカイト太陽電池

健康性・快適性においては、新しい働き方への対応に加え、能動的に働くことができるオフィス空間を構築し、生産性向上やwell-beingに寄与します。また、1階に整備するサブエントランスへのバリアフリー動線の配置や、2階受付へのオールジェンダートイレの整備など、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重した計画にしています。



11階食堂 竣工写真



コワーキングスペース 竣工写真

これらの取組みの結果、築50年を超える当ビルは、築30年を超えるテナントビルとして全国初^{※5}、CASBEE-スマートウェルネスオフィスにおける最高位評価（Sランク）を取得^{※3}しました。



※4 2023年10月5日付、積水化学工業プレスリリースより

※5 IBECs公表済物件（2023年2月24日時点）を対象

外部環境認証の取得

当社物件の環境性能をお客さまはじめステークホルダーの皆さまに分かりやすく理解していただくために、新規に計画するすべての物件^{※1}で外部環境認証を取得しています。また、保有している物件についても積極的に取得を推進しています。

■ [外部環境認証の取得実績はこちら](#)

保有物件における照明のLED化

保有している物件において、2025年度末までに賃貸住宅共用部や主要なオフィスビルの照明をすべて^{※1}LED化すべく、2022年度以降計画的な更新を実施しています。

■ 賃貸住宅共用部

対象年度	2022	2023	2024（計画）	2025（計画）
物件数	13	18	11	14
進捗率	23%	55%	75%	100%

■ 主要オフィスビル

対象年度	2022	2023	2024（計画）	2025（計画）
物件数	2	2	5	10
進捗率	11%	21%	47%	100%

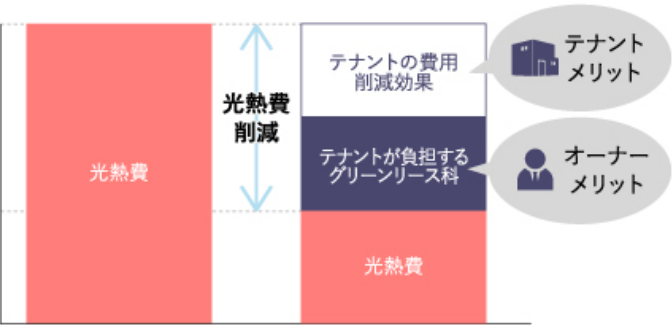
グリーンリースの推進

グリーンリースとは、オーナーとテナントが協働し、不動産の省エネルギーなどの環境負荷の低減や執務環境の改善について、契約や覚書等によって自主的に取り決め、実践することを言います。当社では高い省エネルギー性能を目指し、グリーンリースを積極的に推進します。

■ 解説：国土交通省「グリーンリース・リーフレット」より引用



テナントの費用削減効果（イメージ）



■ 国土交通省「グリーンリース・リーフレット」

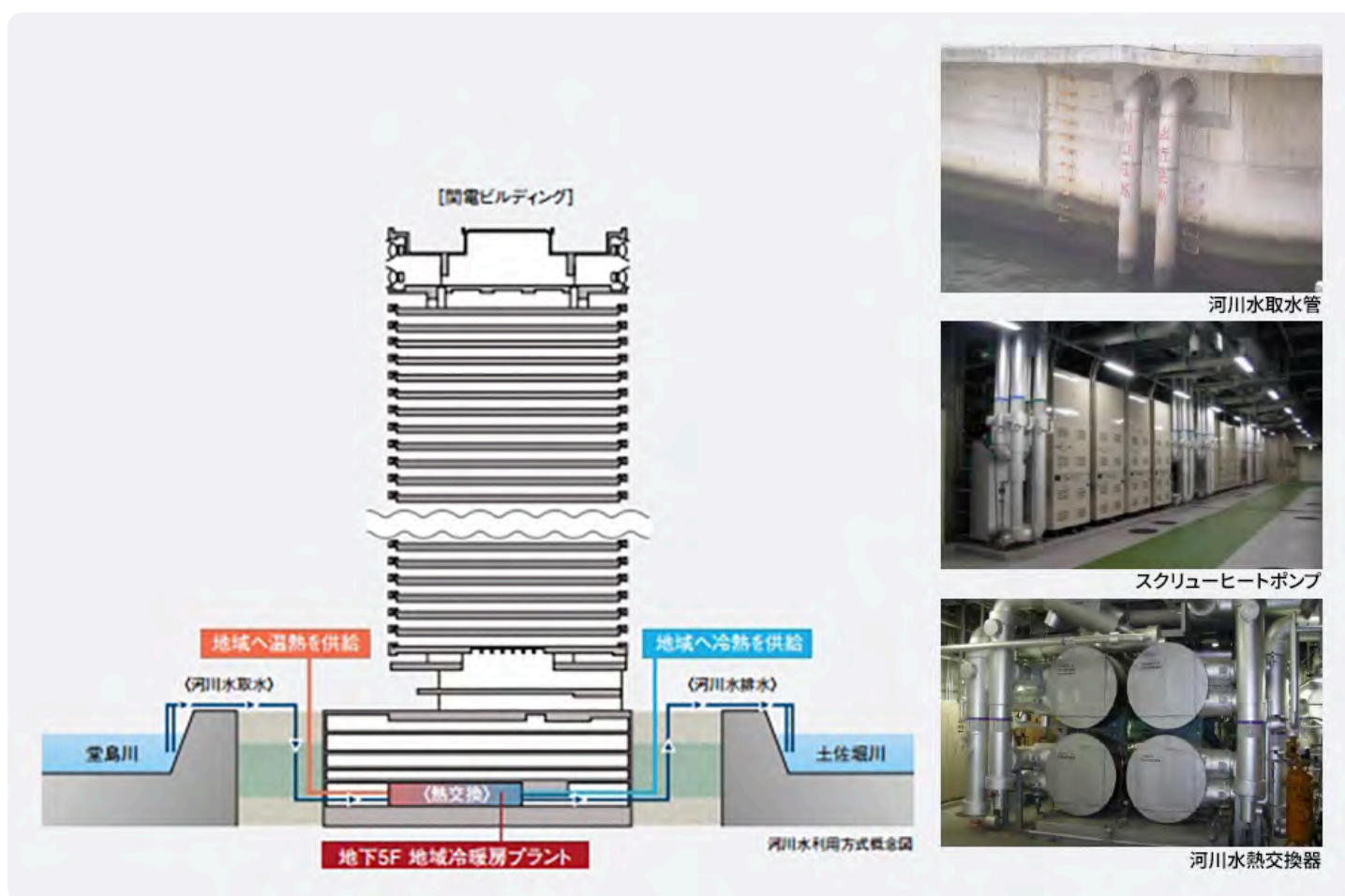
関電ビルディングにおける未利用エネルギー活用

当社では、省エネルギー性能を高めるとともに、物件の特性に応じ未利用エネルギーを積極的に活用しています。未利用エネルギーとは、外気温との温度差がある河川や下水、ビルや工場からの冷暖房排熱などの有効に活用できるが利用されていないエネルギーの総称です。

中之島の南北を流れる堂島川と土佐堀川。この中之島という立地の特性を活かし、堂島川から取水し熱交換後に土佐堀川へ排水することで、関電ビルディングだけでなく、大阪中之島美術館をはじめとする中之島地区の他の建物・施設への地域熱供給を行っています。（地域熱供給事業者：関電エネルギーソリューション）

さらに、電力負荷平準化を図るためビル地下躯体を利用した大規模蓄熱システム、変電所排熱利用などを行うことで、高い省エネルギー性を実現しています。

■ 関電ビルディングにおける未利用エネルギーの活用の仕組み



03 自らのゼロカーボン

Environment

基本的な考え方・方針など

- 「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」は[こちら](#) へ

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「自社で利用するエネルギーの脱炭素化」に関する目標として、「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」における「03 自らのゼロカーボン」の以下取組みを掲げています。

- すべての自社利用事務所にCO₂フリー電気を導入
- すべてのマンション販売センターにCO₂フリー電気を導入
- すべての社用車を電動化

当社は、ゼロカーボンの選択肢を社会に提供すると共に、自らのゼロカーボンの実現に向けた取組みを推進しており、2030年度の自社による温室効果ガス排出量（GHG Scope1+2排出量）*の削減目標を70%（2021年度比）と決めました。目標達成に向けて、具体的には、「すべての自社利用事務所およびマンション販売センターにCO₂フリー電気を導入」すること、「すべての社用車を電動化」することを推進しています。

これらの取組みにより、2023年度末時点のCO₂フリー電気の導入率（件数比）は、自社利用事務所で57%、マンション販売センターで24%となりました。2025年度末のCO₂フリー電気導入率100%を目指し、導入を推進していきます。また、社用車の電動化については、2023年度末時点の導入率（台数比）は53%です。2025年度末の導入率100%を目指し、導入を推進していきます。

このように、自社利用のエネルギーの脱炭素化に取り組むことで、2023年度の自社による温室効果ガス排出量（GHG Scope1+2排出量）は、基準年度（2021年度）比▲21.8%となり、2030年度の削減目標70%実現に向けさらなる削減を推進していきます。

- ※ Scope1：燃料の燃焼などの直接排出量を表します。
- Scope2：自社で購入した電気・熱の使用に伴う間接排出量を表します。

■ GHG排出量データはこちら [__](#)

取組み事例

● CO₂フリー電気導入済みのマンション販売センター



シエリアサロン星田（大阪府交野市）

● 導入済みの電気自動車



若狭支店

■ 導入率実績と目標

項目名	2023年度実績	2025年度目標
自社利用事務所におけるCO ₂ フリー電気導入率※1	57%	100%
マンション販売センターにおけるCO ₂ フリー電気導入率※1	24%	100%
社用車の電動化率※2	53%	100%

※1 当社所有ビル以外を利用している場合で、当該ビル所有者の方針によりCO₂フリー電気を導入していない物件は除きます。

※2 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、一部の車両を除きます。

EV充電ネットワークサービスの構築に向けた企業連携による実証実験の実施

当社を含む関西電力グループ4社は、2023年2月から3月下旬まで、EVおよび充電器の導入を検討するパートナー企業と連携し、EV充電ネットワークサービスの構築に向けた実証実験を実施しました。

本実証では、EV導入に向けた課題抽出およびEV普及の社会課題である充電インフラの充足に向けた検証を行いました。

■ [プレスリリースはこちら](#) ➡

資源循環と汚染防止

Environment

基本的な考え方・方針など

当社は総合不動産デベロッパーとして、建物ライフサイクルを通じた廃棄物排出量削減やリサイクル率の向上、汚染防止などは当社の社会的責務であると認識しています。この認識の下、当社では、廃棄物排出量削減などの目標を掲げて活動を推進する他、関係法令・条例の遵守などを通じて汚染防止・低減を図っています。

また、資源循環型社会の実現には、サプライチェーン全体での協働も必要不可欠となります。現状では関西電力グループ調達基本方針にのっとり環境負荷の少ない資機材の調達を推進し、脱炭素社会および循環型社会の構築への貢献を目指しています。今後はさらなる低炭素素材の採用を調達先と検討するなどサプライチェーン全体でのゼロカーボンに向けた取組みを推進していきます。

■ [関西電力グループ調達基本方針](#)

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「廃棄物・資源循環への取組みの推進」に関する目標として、以下を掲げています。

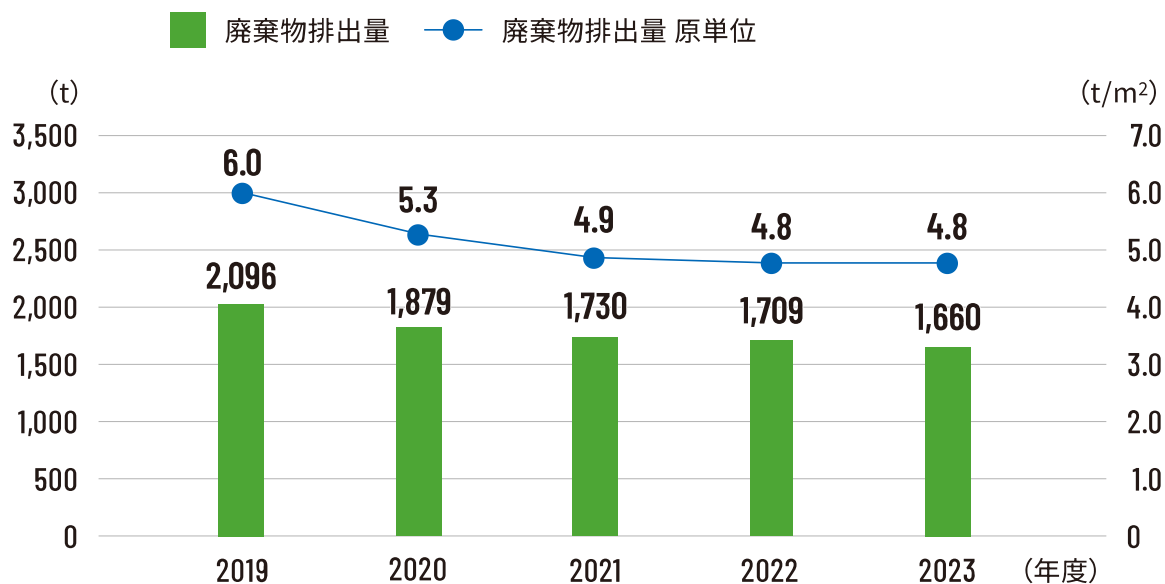
- 廃棄物排出量（原単位）を前年度比低減
- 廃棄物リサイクル率を向上
- 木材の活用
- リデュース・リサイクルの推進

■ [資源循環と汚染防止に関するデータはこちら](#)

廃棄物の削減

当社では、1つのマンション販売センターで複数の物件を取り扱うことにより建材や設備機器などを削減する取り組みや、社内での会議資料やりん議資料などのペーパーレス化やプラスチックごみの分別の徹底などにより、廃棄物削減に努めています。これらの取り組みを進めたものの、廃棄物排出量把握の対象物件であるオフィスビルにおいてテナントの出勤率が増加した結果、廃棄物排出量（原単位）は前年度比+0.4%の微増となりました。また、テナント入居時の内装変更により廃棄されることも多いタイルカーペットを敷設せずスケルトン仕様で賃貸するなどの取り組みも推進しています。

■ 廃棄物排出量



※ 省エネ法対象のオフィスビルのうち条例などにに基づき廃棄物の減量などに関する計画書を提出している物件および自社利用事務所を対象としています。

ペーパーレスの徹底

当社ではペーパーレス化を積極的に推進しており、これまでには、すべての会議室と執務机へのモニターの設置や、資材発注業務やりん議手続きなどの電子システム化に取り組みました。これらの取り組みに加え、在宅勤務やフリーアドレスの導入により働く場所が多様化したことで、ペーパーレスの有益性を従業員が認識した結果、社内の紙使用量は2018年度500万枚から2023年度は285万枚と、大幅に削減しています。

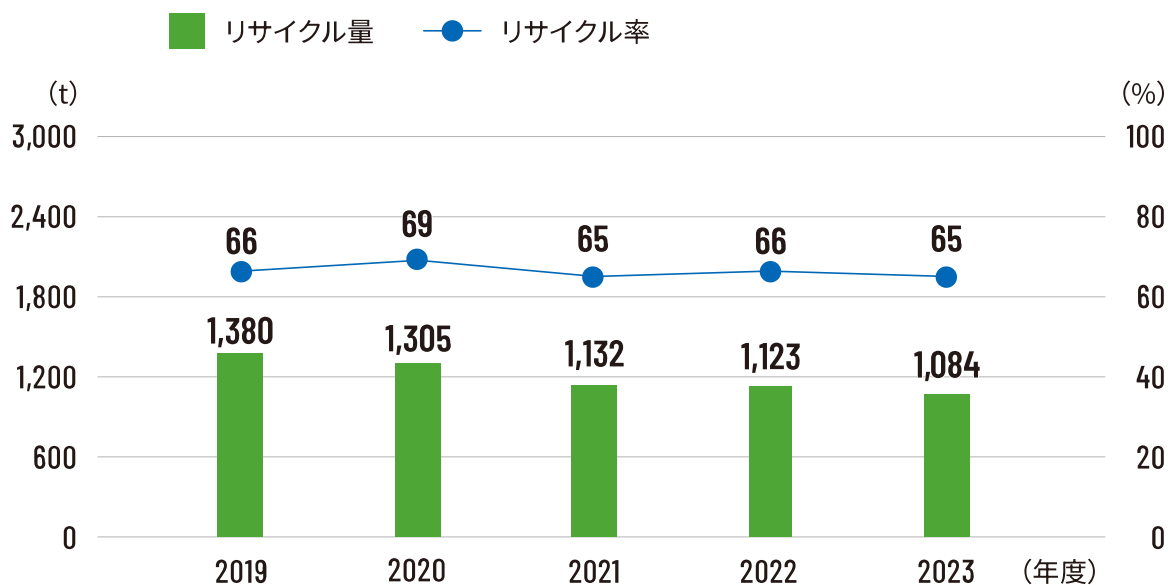
リサイクル率の向上

当社では、焼却や埋め立てられる廃棄物を削減すべく、自社利用事務所でのごみの分別強化やテナントと協働した取組みの推進などにより、リサイクル率の向上に努めています。

その結果、2023年度のリサイクル量は1,084トン、リサイクル率は65%になりました。

また、開発物件に使用するタイルカーペットなどには、リサイクル製品を積極的に採用しています。

■ リサイクル量およびリサイクル率推移



※ 省エネ法対象のオフィスビルのうち条例などにに基づき廃棄物の減量などに関する計画書を提出している物件および自社利用事務所を対象としています。

オフィスビルにおけるリユースの取組み

オフィスビルにおけるテナント入退去時には、廃棄物が多く排出されることが一般的です。当社では、テナントの入退去時に不要となったパソコンや什器などを買取りの上、再生販売する関西電力グループ企業のサービスを紹介し、リユースにつなげる取組みを試験的に開始しました。

アップサイクルの取組み

物件開発時の廃棄物を削減するため、敷地内既存樹木や解体廃材などのアップサイクルを推進しています。

シエリア宝塚：敷地内既存樹木や解体廃材などのアップサイクル

シエリア宝塚（兵庫県宝塚市）では、マンション敷地内に生育していたモミの木をラウンジのテーブルセットやベンチとして、また外構に使用されていた御影石を土留壁として再生利用しています。このようにアップサイクルに取り組むことで物件開発時の廃棄物を削減することに加え、土地の歴史を次世代に承継することも企図しています。



「シエリア宝塚」モミの木を再生したテーブルセットとベンチを設置したラウンジ

建物の長寿命化・高耐久化

当社は建物の長寿命化・高耐久化を進めることで新築に係る資材や解体に係る廃棄物などの削減に取り組んでいます。

■ [堂島関電ビルの大規模リニューアルはこちら](#) 

汚染の防止

当社は、大気汚染や土壌汚染、水質汚濁、その他の有害化学物質など、関連法令・条例の遵守などを通じて汚染の防止・低減を図っています。法令・条例の遵守に加え、例えば、分譲マンション「シエリア」の標準仕様として、内装材や接着剤、住設機器類、造付家具などのすべての材料は、ホルムアルデヒド発散量が極めて少ない材料を使用する他、内装工事完了後の化学物質の室内濃度測定を実施しています。

水資源

Environment

基本的な考え方・方針など

当社では、設計会社、施工会社、テナント、地域の皆さま、行政などのステークホルダーと協働して水資源の保全に配慮したまちづくりなどを行い、取水量を削減します。

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「水資源への取組みの推進」に関する目標として、以下を掲げています。

- 取水量（原単位）を前年度比低減
- 新規に開発する大型のオフィスビルでは、中水設備を導入する
- 新規開発物件および保有する物件の改修時に節水機器を導入する

■ [水資源に関するデータはこちら](#) >

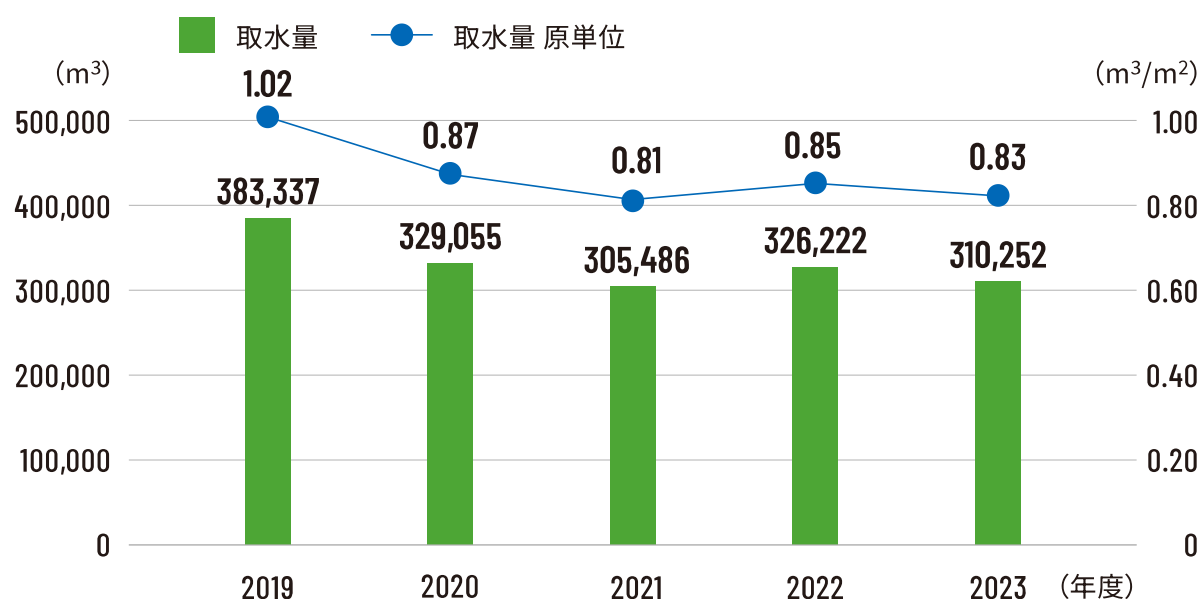
水リスク評価の取組み

当社は年1回、保有不動産の所在地における水リスクを、世界資源研究所（WRI）水リスク評価ツール「Aqeduct」を使用して評価しています。2023年度の評価結果は、国内については、すべて「Low-Medium」以下の地域に所在しており、海外については一部の物件が「Medium-high」の地域に所在しています。今後も定期的にモニタリングを実施します。

効率的な水資源の利用

新規に計画する大規模オフィスビルではトイレ洗浄水への雨水利用システムなど中水設備を導入している他、保有しているオフィスビルでは水冷式空調の更新時には空冷式高効率空調に順次改修するなど、取水量の低減を推進しています。また、分譲住宅やオフィスビルなど新規に計画する物件においては節水機器（トイレ、洗面器具・水栓器具、シャワー、食器洗い乾燥機など）を標準仕様としており、保有しているオフィスビルなどにおいては計画的な節水機器の導入を推進しています。これらの取組みにより、取水量（原単位）は、前年度比▲2.0%となりました。

■ 取水量推移



※ 省エネ法対象のオフィスビルを対象としています。

生物多様性の保全

Environment

基本的な考え方・方針など

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、独自の生物多様性保全基準とデザイン指針に基づき、生物多様性の保全に寄与するとともに、お客さまや地域の皆さまにとっても魅力的なランドスケープを実現する開発を推進しています。また、分譲戸建て住宅「シエリアガーデン」では、原則として緑地率20%以上を確保するとともに、地域の植生を考慮した植栽を採用しています。

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「緑化の推進・植林や森林保全活動の実施」に関する目標として以下を掲げています。

- 開発の規模や周辺環境に応じて、生態系保全・創出を企図したビオトープや植栽などを設ける
- 一定規模のプロジェクトにおいては、ABINC認証*など生物多様性に関する認証の取得を検討する
- 開発時に整備した樹木や植栽には樹名板を設置する

※ ABINC認証：一般社団法人いきもの共生事業推進協議会（ABINC）が自然とひととの共生を企業活動において推進することを目的にオフィスビルや集合住宅などの土地利用における生物多様性の取り組みを認証する制度

生物多様性認証の取得

当社は生物多様性認証の積極的な取得を推進しています。緑地面積を一定以上確保可能な物件については、ABINC認証など生物多様性に関する認証取得を検討することとしています。直近では明石スマートタウン内のシエリアシティ明石大久保で2021年2月にABINC認証を取得しています。

■ ハイライト3 「生物多様性に配慮した持続可能なまちづくり明石スマートタウン」は[こちら](#) ➡

シエリアLink Greensプロジェクト

当社は2024年9月、分譲マンション「シエリア」の生物多様性保全方針「シエリアLink Greensプロジェクト」を策定しました。「シエリアLink Greensプロジェクト」は、シエリアのランドスケープを「いのちを育む豊かな植生の創出、周辺緑地等とのエコロジカルネットワーク^{*1}の形成」という視点から捉え、独自の生物多様性保全基準とデザイン指針を定めるものであり、2024年度以降に着工する全てのシエリアに適用^{*2}します。具体的には、侵略植物の不採用や在来樹種50%以上の採用、周辺緑地の生物が好む植物の選定や、人の視野内に占める緑の量の割合を考慮したデザインなど、生物多様性の保全に寄与するとともに、お客さまや地域の皆さまにとっても魅力的なランドスケープを実現できるような基準となるよう意識して策定しました。



※1 エコロジカルネットワーク：野生生物が生息・生育する様々な空間（森林、農地、都市内緑地、水辺、河川等）が繋がる生態系ネットワーク

※2 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ります。

■ 生物多様性保全のイメージ図



■ プレスリリースは[こちら](#) ➡

国産木材・認証木材の積極的な活用

当社は、国産木材・認証木材を積極的に活用しています。

分譲戸建て住宅「シエリアガーデン」では、使用する構造木材はクリーンウッド法^{※1}登録事業者または合法木材供給認定事業者^{※2}から調達しており、サプライチェーンにおける生物多様性の保全に努めています。また、オフィスビルや分譲マンション「シエリア」では共用部内装などで木材を使用する場合には国産木材・認証木材の使用を推進しており、シエリア植田（愛知県名古屋市）では、エントランスラウンジの内装材に「あいち認証材（愛知県産木材）」を使用する計画です。

※1 クリーンウッド法：日本または原産国の法令に適合して伐採された樹木を材料とする木材などの流通および利用を促進することを目的として、対象となる木材や木材関連事業者の登録制度などを定める法

※2 合法木材供給認定事業者：木材・木材製品の合法性、持続可能性を自ら証明するために、林野庁のガイドラインに基づき業界団体の認定を受けた事業者



クリーンウッド法登録事業者から調達した木材を使用した住宅

生物多様性のリスク評価・リスク管理

当社は各種関係法令（森林法、公園法、自然環境保全法など）を遵守する中で、生物多様性に関するリスク評価・リスク管理を実施し、生物多様性に配慮した事業を行います。

敷地内および敷地周辺の生態系を調査した上で、生息する生物に配慮した外構・植栽計画を実施しています。

その他の取組み

植物・生態への関心や学びの機会提供

住宅事業やオフィスビル事業などで整備した植栽には樹名板を設置することとしており、地域の皆さまや子どもたちの植物・生態への関心や学びの機会の提供を企図して取り組んでいます。



樹名板を設置した開発物件の植栽

シエリアツリープロジェクト

2024年10月より、当社は分譲マンション「シエリア」または分譲戸建て住宅「シエリアガーデン」のご契約1件につき1本の苗木を植える取組みとして「シエリアツリープロジェクト」を開始しました。この取組みは、森づくりが必要とされている土地に地元植生の苗木を植えることで生態系に配慮した森林再生と地域振興につなげるもので、認定NPO法人環境リレーションズ研究所が運営する「Present Tree」を通じて実施しています。

CIELIA TREE PROJECT
シエリアツリープロジェクト
supported by Present Tree

■ [シエリアツリープロジェクトはこちら](#) ㄱ

社会 Social

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。



人材マネジメント／人材育成

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 求める人材
- 人材育成
- 公正な評価と処遇
- 労使関係

ダイバーシティ& インクルージョンの推進

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- ダイバーシティの推進
- 多様なワークスタイルの実現に向けた取組み
- ワークライフバランスの推進

健康経営

- 基本的な考え方・方針など
- 推進体制
- 目標と実績
- ワークエンゲイジメントの向上

人権の尊重

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 人権教育

サプライチェーンマネジメント

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 社内教育など

お客さまへの価値提供

- 基本的な考え方・方針など
- 目標と実績
- 多様性を尊重し、つながりが生まれる快適な空間づくり
- レジリエンス

コミュニティ

- 基本的な考え方・方針など
- 地域活性化
- 地域の環境保全・魅力向上

人事指針

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”を「人事指針」に込め、本指針に基づいた各種施策や取組みを行っています。

基本的な考え方

人の輝きこそ、すべての原点。

当社に関わる全ての「人（お客さま、取引先さま、従業員）」が輝くことのできる多様なコミュニティであふれる社会を目指すのが当社のビジョンであり、経営の原点。このことこそが、人事指針のベースとする基本的考え方。

3つの指針

（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（従業員）」が仕事を通して輝くためには、何よりも、一人ひとりが「志と夢（目標、やりたい仕事、ありたい自分）」を明確にし、それに向けて自発的に前に進む状態でなければならない。挑戦する姿勢をもつ「ひと（従業員）」を、私たちは全力で支える。

（「ひと」が輝くための組織、風土に向けて）

互いを認め、仲間を大切にするとつくる。

多様な個性・考え方・生き方・働き方を互いに理解・尊重し、何よりも仲間を信頼し大切にできるひとが集まるコミュニティでなければならない。私たちは何よりも優先して、そういう「ひと（従業員）」を採用し、育成する。

(永続的に成長するために)
正しいを究める。人に感謝する。

企業には「永続」と「成長」が求められる。そのためには、社会や「人（お客さま、取引先さま、従業員）」に対して公明正大であることを前提に、収益を上げ続けていかなければならない。「何が正しいか」を判断の基軸とすること、そして、当社に関わる「人（お客さま、取引先さま、従業員）」への感謝を忘れないこと、を私たちは誓う。

※ ひと（従業員）、人（お客さま、取引先さま、従業員）

責任者メッセージ

自分のいきかた、自分がきめる

キャリアは自身が描くものであり、一人ひとりの意志を大切にしながら、未来の「ありたい姿」をともに描いていきたいと考えています。どうありたいかを自分が決め、その道を究めていくこと、そして自らの仕事を通して周囲の人に喜んでもらう。生きがいとやりがいはその時初めて生まれます。私たちは、そんな志をもった多くの仲間が集い、「一人ひとりが輝く」ことを目指しています。



経営管理本部 人事部長
上村 正己

人材マネジメント／人材育成

Social



基本的な考え方・方針など

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、私たちは「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」ことを目指します。

そのためには、私たち社員一人ひとりも輝くことが必要であると考え、当社で働く「ひと」に関する基本的な考え方として人事指針を定めています。

■ [人事指針はこちら](#) >

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「多様な人材の確保」、「今後の事業展開を見据えた人材育成」および「海外事業推進体制の強化」に関する目標として、以下を掲げています。

- 多様な人材の積極採用
- 従業員自身のキャリアプランを反映した異動・配置
- 社員研修プログラムの実践
- 海外事業要員の増員および育成強化

さまざまな施策・取組みの結果、2023年度末時点における2016年度以降の定期採用者の男女比率は6：4となっています。

また、2023年度の従業員自身のキャリアプランを反映した異動・配置は66件となりました。

■ [人材マネジメント／人材育成に関するデータはこちら](#) >

求める人材

私たちは、一人ひとりの個性や価値観、多様なライフスタイルを互いに尊重することで、人と人とのつながりが生まれる空間づくりを目指していきます。そのためには、私たち自身が多様な個性・考え方・生き方・働き方を互いに理解・尊重し、何よりも仲間を信頼し大切にできる「ひと」が集まるコミュニティでなければなりません。

私たちは、このような考えに共感し体現できる「ひと」が集い、共に成長していくことが大切であると考えます。

人材育成

人事指針の一つに「挑む力を育み、志と夢を全力で支える。」を掲げています。従業員が仕事を通して輝くためには、「志や夢（目標、やりたい仕事、ありたい自分）を明確にし、それに向けて自発的に前に進む状態をつくってほしい、そのような挑戦する姿勢を持つ従業員をみんなで全力で支える」という考え方を表現したものです。特に人材育成においては、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。

■ 人材育成体系

基本骨子

従業員一人ひとりの「志と夢の実現に向けて挑戦する姿勢」を全力で支えることを基軸に置き、高い専門性、技術力、倫理観を備えたプロフェッショナルへ成長し、『一人ひとりが輝く』ために積極果敢にチャレンジする意欲を伸ばすとともに、その志と夢を尊重する組織・風土を育むよう、各種研修・支援制度を整備・推進する。

区分	必要な 発揮能力	階層別	選抜・応募型語学	資格取得	ライフ デザイン	社会的信頼の基盤づくり	DX
管理職	経営戦略▲マネジメント実行力 事業創造力▲事業実行力▲ビジネス基礎力	管理職昇格者対象研修	「応募型」グローバル・ビジネス・マネジメントスクール 「選抜型」異業種交流	グローバル人材養成コース 宅建民法研修	公的資格取得支援制度 ライフプランセミナー（定年前）	ダイバーシティ推進研修 人権研修 メンタルヘルス研修 サステナビリティ研修（経営企画部）・コンプライアンス研修（総務部）	DX全従業員向け研修（経営企画部） DXブリッジ人材育成（経営企画部）
役付		役付昇格者対象研修					
一般		中堅社員研修（入社4年目） 新入社員研修 導入研修 キャリアデザインインターンシップ 配属前研修（1・2年目合同）					

階層別研修

各階層における自身の役割や課題の認識、今後の成長へ向けた目標設定と意識変革・行動変容のためのプログラムを実施しています。

応募型研修

自己成長を目指す従業員に、自由応募型のプログラムを設けています。クリティカルシンキング、ファイナンス、マーケティングなどのビジネススキルや知識を高めるため、約3ヶ月間に渡って、社外の受講者と切磋琢磨しながら、スキルの習得を目指します。

ビジネススキル研修

ロジカルシンキングやプレゼンテーションなど、業務全般で求められる基礎的なビジネススキルを学べる研修プログラムを設けています。また、自ら選択して受講できる応用スキルのプログラムも併せて用意しており、基礎固めからスキルアップまでサポートすると共に、自己成長に向けてチャレンジするマインドを醸成します。

グローバル人材の育成

「将来的に海外事業に携わりたい」、「海外に赴任して現地で活躍したい」という従業員を対象に、語学学校での実践的なレッスンを通じて、海外でのビジネスシーンにおいて必要なコミュニケーション能力を強化します。コース修了後は、本人の希望や適性を踏まえつつ、海外事業部門への配置を優先的に検討していきます。

従業員の資格取得の推進

業務に必要な専門知識や能力の向上を目的とした資格取得について、合格者に学習費用の支援や奨励金を支給する制度を設けています。宅地建物取引士はもちろんのこと、建築士や不動産証券化協会認定マスター、ビル経営管理士など、不動産関連資格を中心に約120種類の資格が対象です。資格取得を通じた積極的なスキルアップを支援しています。

■ 主要資格保有者数（2024年3月末時点）

資格名	有資格者数
宅地建物取引士	381名
一級建築士	40名
不動産証券化協会認定マスター	31名
ビル経営管理士	58名

キャリアデザイン

従業員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。

新入社員を対象としたキャリア面談（入社3カ月後）では、自身の「ありたい姿」の実現に向けたキャリアデザインを会社と共有する機会を設けています。また、全社員を対象に、やる気・やりがいの向上、個々の成長を目指して、キャリアデザインを主眼に置いた人材開発シートの運用を行っています。上司との定期的な面談の中で自発的なキャリア形成を促進すると共に、若手社員の計画的なジョブローテーションの推進などを通して、一人ひとりのキャリア構築を支援しています。

■ 入社から配属までの流れ

時期	研修名など	概要
4月	導入研修	経営理念、行動指針、ブランドステートメントに加え、当社およびグループ会社の事業内容、社内制度、また、ビジネスマナーなど社会人としての基本知識を学びます。
5～6月	部門研修	住宅事業本部、開発事業本部、首都圏事業本部、海外事業本部の各事業部門で、実践的なワーク、開発・管理物件の見学、取引先とのミーティングなど、実際の業務を体験します。
6月	キャリア面談	どんなキャリアを歩んでいきたいのか、どんな仕事に挑戦したいのか、自身の「ありたい姿」の実現に向けたキャリアデザインを一人ひとり会社と共有する機会を設けています。

公正な評価と処遇

従業員が仕事を通して輝くためには、公正な評価と処遇が重要です。そこで当社では、経営理念や行動指針、ブランドステートメントの下、人材育成とコミュニケーションを重視した制度を運用しています。業務実績などの目標だけでなく、伸長させるべき能力やスキルなどについても目標を明確にするため、人材開発シートを作成し、上司と共有、確認するための面談を実施します。自発的にチャレンジできる仕組みを整えると共に、目標の進捗や達成状況についても確認し、共通の認識とするための対話を都度行います。評価の内容や今後期待する点について上司から直接フィードバックし、社員一人ひとりのモチベーションと評価の納得性を高めます。

■ [ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関するデータはこちら](#) 〓

労使関係

当社では、労働組合と建設的な対話を重ねています。

適宜開催する窓口協議に加え、毎月開催している労使連絡会では労働時間管理やワークライフバランスの推進など、日常の課題や情報を共有し課題の改善に向けた協議を行っています。

また、年に一度開催している労使懇談会では、社長以下経営層が出席し、事業の進捗状況や今後の見通しを共有する他、会社が抱える課題や労働組合が認識している改善点などについて、忌憚のない意見交換の機会を設けています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

Social



基本的な考え方・方針など

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 ダイバーシティ&インクルージョン推進方針」にのっとり、さまざまな取組みを進めています。

人事指針の一つに「互いを認め、仲間を大切にするひとをつくる。」を掲げ、多様な人材が輝くための組織風土としていくため、さまざまな人事制度改革やダイバーシティマネジメント研修などを通して意識改革を図っていくことで、一人ひとりの「ちがひ」を認め合い、互いを尊重できるコミュニティづくりを目指します。

■ [関西電力グループ ダイバーシティ&インクルージョン推進方針はこちら](#)

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関連する目標として、以下を掲げています。

- デジタル技術を活かした業務改革の推進
- 多様な働き方の推進およびワークライフバランスの向上
- コミュニケーションの充実によるより良い職場環境づくり・業務効率化の推進
- 新技術・新サービス等の活用による業務効率化推進

さまざまな施策の一例として、2023年10月に勤務制度を変更し、在宅勤務などのテレワークに加え、コアタイムがないスーパーフレックスタイム制の導入の結果、一人ひとりのライフスタイルに合わせた働き方が可能になりました。さらに、育児・介護短時間勤務や時間単位取得も可能なファミリーサポート積立休暇など、仕事とプライベートの両立支援も積極的に行っています。

■ [ダイバーシティ&インクルージョンの推進に関するデータはこちら](#)

ダイバーシティの推進

ジェンダーダイバーシティの推進

当社では、2016年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいた行動計画を策定・公表しています。

■ [一般事業主行動計画（女性活躍推進）掲載サイトはこちら](#) >

■ [えるぼしマークの取得はこちら](#) >

当社では、出産・育児に関する休業取得予定の社員とその上司を対象とした「育児休業制度説明会」を開催しています。また、育児休業中の社員と上司の面談を実施し、職場とのつながりを維持する取り組みも行っています。これらを通じて、出産・育児に伴う休業への不安を解消し、スムーズな復職の後押しを行っています。また、2024年9月より、「ママ・パパ交流会」を実施しています。育児の経験や悩み事を共有し、社員同士の交流の輪を広げることを目的とし、仕事と育児の両立に奮闘するママ・パパ社員を中心に上司・同僚などさまざまな社員の参加を呼び掛けています。このように、社員一人ひとりがキャリアを実現できるよう、可能性を最大限に広げるためのさまざまな取り組みを行っています。

障がい者雇用・活躍推進

当社では、障がいの状況に加え、過去の業務経験やスキルなど個人の特性を踏まえ配属先を決定するなど、社員が自らの能力を最大限活かして働ける職場環境の提供に取り組んでいます。

（障がい者雇用率 2.51% 2024年7月現在）

シニアの活躍推進

当社では社員定年後の再雇用制度を導入しています。定年退職後も就業を希望する従業員については、最長65歳まで働き続けることが可能であり、豊富な知識や経験をもつシニア人材が活躍できる職場環境づくりを進めています。

社内教育・啓発活動

毎年1回、役員を含む全管理職を対象に、ハラスメント防止研修を実施するなど、多様性を尊重する組織風土の醸成に取り組んでいます。

多様なワークスタイルの実現に向けた取り組み

従業員自らが「何が最適かを考え、自ら行動する」ことを目指し、仕事内容に合わせて働く時間や場所を選択する「ABW（Activity Based Working）」を採用しています。

具体的には、従業員自身が始業・終業時刻を一定の範囲で自主的に決定できるスーパーフレックスタイム制や、自宅やコワーキングスペースの活用など、オフィス以外での勤務を可能とするテレワークを導入しています。これらにより当社は、育児や介護に限らず、さまざまなライフステージに合わせた多様な働き方を実現しています。

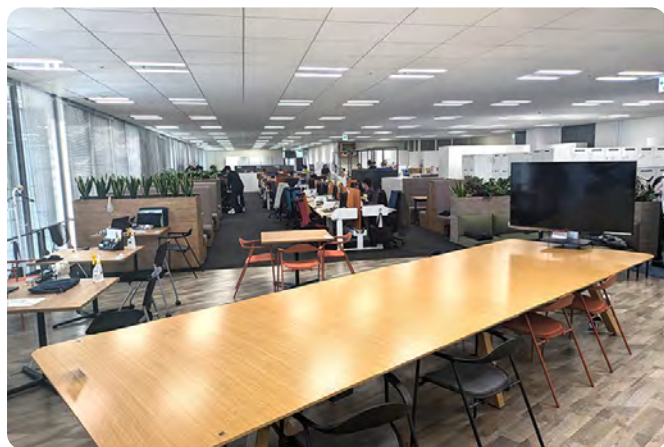
その他にも自律的な人材を育成することを目的としビジネスカジュアルを採用するなど、一人ひとりが自分自身で働き方をデザインできる職場づくりに取り組んでいます。

また、そうした多様なワークスタイルの実現に向けて、各種業務システムのデジタル化に取り組むなど、DX推進による業務効率化を進めており、幅広い取り組みと併せたワークスタイル変革を検討・推進しています。

Activity Based Working

オランダのワークスタイル変革コンサルティング企業であるVeldhoen + Companyが提唱した職場の在り方です。従業員は仕事内容に応じて働く場所や時間を自由に選ぶことができます。個人の働きやすさを尊重しつつ生産性を高め、企業のビジネス活動に寄与することを目的としています。

■ Activity Based Workingを取り入れたオフィス空間



本店15階



首都圏事業本部

■ 各種制度一覧

制度および施策	概要
スーパーフレックスタイム制	従業員自身が始業・終業時刻を一定の範囲で自主的に決定できる制度。ライフスタイルに合わせた働き方を選択できるようにすることで、それぞれのワークライフバランスを実現しながら働くことが可能。 (2023年導入)
テレワーク	テレワーク（在宅勤務・モバイルワーク）を活用し、働く場所を選択できる制度。自宅やコワーキングスペースの活用など、ビジネスシーンに応じた働き方の選択が可能。 (2020年導入)
ビジネスカジュアル	自律的な人材を育成することを目的に、それぞれがビジネスシーンに合わせた服装を選択可能。 (2020年導入)
オフィス内フリースタイル制度 (mag café)	オフィスドリンクを設け、従業員が自由に飲用しながらコミュニケーションを図る機会を作ることを目的として実施。 (2023年導入)

ワークライフバランスの推進

従業員が安心して働き、その能力を発揮するためには「ワークライフバランス」を考慮した取組みが必要です。当社では、年次有給休暇の取得推進や育児・介護関連施策、カフェテリアプラン、ファミリーサポート積立休暇（時間単位取得可）、1週間以上の連続休暇の取得推進、リフレッシュ休暇など、さまざまな取組みを行っています。

このような制度や施策を通じて、ファミリーサポート、地域活動、自己啓発などに必要な時間を確保することで、仕事とプライベートの両立を支援しています。

■ 各種制度一覧

制度および施策		概要
年次有給休暇の取得推進		年次有給休暇取得推進に向け、以下の目標値を設定。 全社目標：取得率90%以上
ファミリーサポート積立休暇（時間単位取得可）		配偶者および2親等以内の親族の介護、子の育児および看護、医師等の指導による妊産婦の通院、不妊治療等のため休務する場合に取得できる休暇。
1週間以上の連続休暇の取得推進		ワークライフバランス推進のため、夏期休暇3日に併せ、年次有給休暇を取得することにより、1週間以上の連続休暇取得を推進。
リフレッシュ休暇		勤続5年以上で、満30歳、40歳、50歳到達後1年以内に各3日取得可能。
その他福利厚生	カフェテリアプラン	従業員一人ひとりに一定のポイントを付与し、その範囲内で、あらかじめ用意された育児や介護、またはレジャーや自己啓発などに関する多様なメニューを、個々のニーズに併せて自由に選択し利用できる制度。
	保育所マッチングサービス	各地の企業主導型保育所の空き情報が、独自のマッチングシステムにより検索ができるサービス。希望エリアに提携園がない場合は調査協力を依頼することも可能。
	スポーツクラブ利用支援	スポーツクラブや提携施設を法人契約特別料金（半額程度）で利用可能。月会員や都度会員が選択でき、自身のライフスタイルに合わせた使い方が可能。

■ 一般事業主行動計画（次世代育成）掲載サイトはこちら [→](#)

■ 次世代育成支援認定マーク（くるみん）の取得はこちら [→](#)

健康経営

Social



基本的な考え方・方針など

当社は、健康経営宣言において、『「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」を実現するためには、事業活動の源泉であるすべての従業員が心身共に健康であり続けることが必要です。』と掲げています。

そのために、①健康の保持・増進や安心安全で良好な職場環境をつくること ②ワークライフバランスの推進と働き方の多様化を進めること ③ワークエンゲイジメント（個々の活力・熱意・やりがい）を高めること を会社・職場・従業員が三位一体となって推進していきます。

健康経営宣言

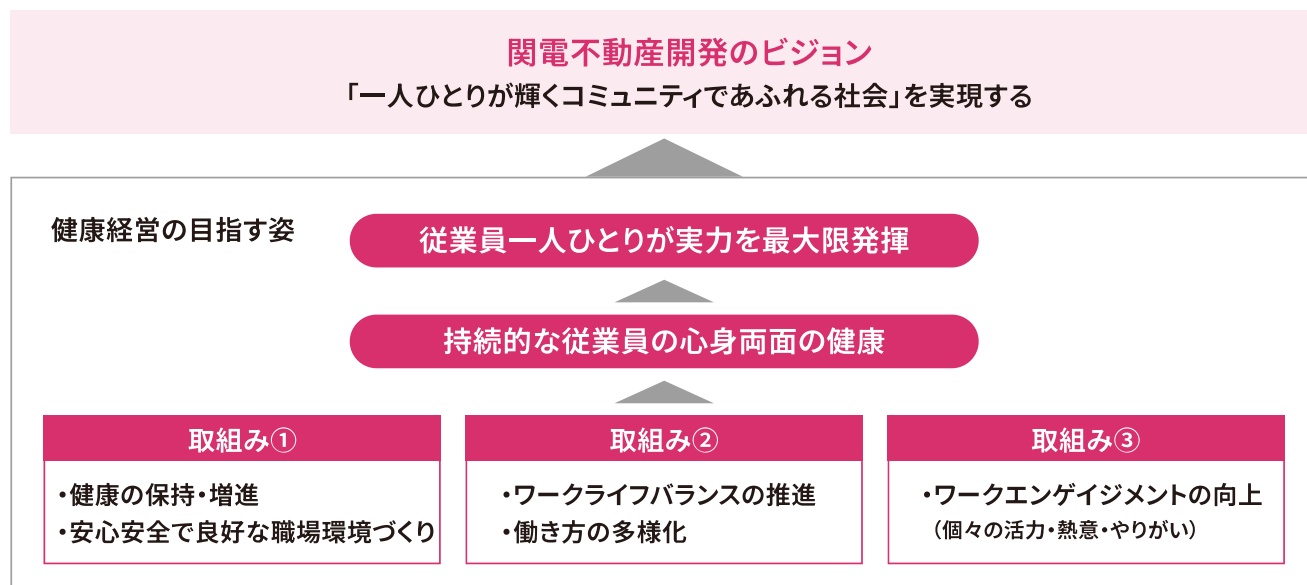
当社が、ビジョンとして掲げる「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」を実現するためには、事業活動の源泉であるすべての従業員が心身ともに健康であり続ける必要があります。

健康の保持増進や安心安全で良好な職場環境づくりといったこれまでの取組みに加え、ワークライフバランスの推進と働き方の多様化に向けた取組みを加速し、健康経営を実践していくための土台づくりを進めます。

加えて、個々の活力、熱意、やりがいを高め、「人が輝き続けること」こそ、ビジョン実現の原点であるとの強い思いを持ち、従業員一人ひとりがその実力を最大限発揮できるよう健康経営を積極的に推進します。

代表取締役社長 福本 恵美

■ 当社の健康経営の目指す姿



推進体制

当社では、従業員の健康と安全を最優先に考え、健康経営の推進に取り組んでいます。その具体的な推進体制は以下の通りです。

1. 健康経営委員会

当社の健康経営における各取組みは、毎年開催される「健康経営委員会」で決定されます。この委員会では、社長以下各部門から選出された委員により健康経営の取組みについて自由闊達な意見交換を行い、方針を決定します。

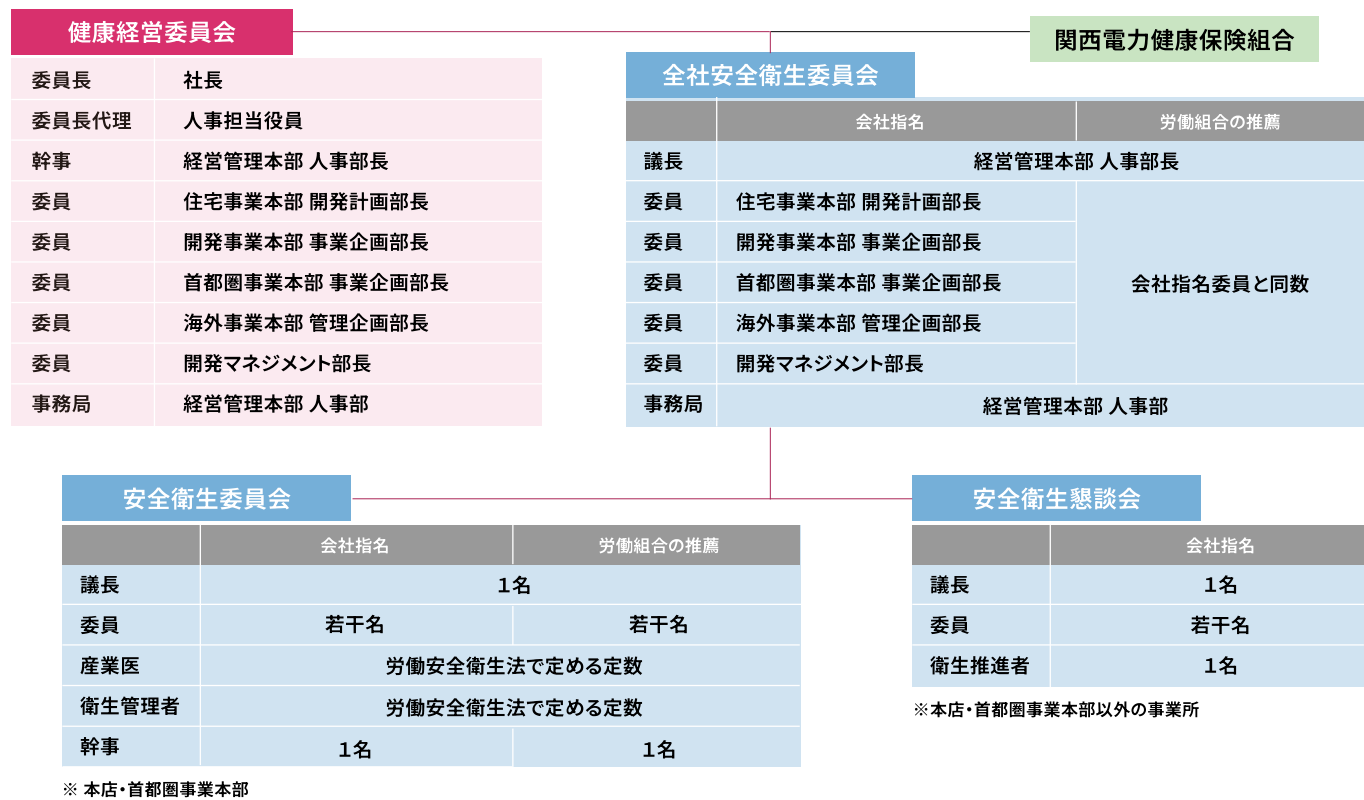
2. 全社安全衛生委員会

健康経営委員会で決定された方針に基づき、「全社安全衛生委員会」を開催します。この委員会では、具体的な取組み施策を策定し、社内全体に周知します。

3. 安全衛生委員会および安全衛生懇談会

全社安全衛生委員会で決定された施策に基づき、各事業場での取組み施策を策定し、実施します。具体的には、本店および首都圏事業本部では「安全衛生委員会」を、その他の各事業所では「安全衛生懇談会」を開催し、決定内容の実践を図っています。

■ 健康経営推進体制図



目標と実績

当社では、従業員の健康保持・増進に重きを置き、専門スタッフを配置し、疾病予防とアフターフォローに注力しています。健康診断では、法定を上回る健診項目を設定している他、産業医や健康相談員によるヘルスケア健康相談を実施しています。また、フィットネス利用補助、インフルエンザ予防接種、健康に関する各種セミナーやプログラムなど、従業員の日々の健康を支えるさまざまな施策を実施しています。

さらに、安心安全な職場環境を実現するため、専門医によるメンタルヘルス研修などを定期的に行い、従業員の心と体の健康をサポートしています。加えて、労働時間を適正に管理し過重労働を防止しています。

これらの取組みを通じて、すべての従業員が健康で安全に働ける環境を整え、健康経営を推進しています。

健康経営の推進に関する目標や実績、具体的な取組み内容は以下の通りです。

■ 健康の保持・増進に関する取組み（2023年度実績）

指標	目標	実績	取組み内容
定期健康診断受診率	100%	100%	早期完了の受診勧奨
インフルエンザ予防接種率	—	77.4%	集団接種、個別接種
特定保健指導・重症化予防指導（39歳以下）受診率	100%	100%	メタボリックシンドロームに該当もしくは疑いがある者に対しEAPによる保健指導を実施
適正体重率	—	67.4%	健康チャレンジプログラム（ウォーキングなど） フィットネスクラブ利用補助
精密検査受診率	—	59.6%	産業医、健康相談員による受診勧奨
勤務間インターバル	—	99.4%	12時間確保

■ 生活習慣に関する取組み（2023年度実績）

指標	目標	実績	取組み内容
喫煙習慣 ※ たばこを「毎日吸っている」または「時々吸っている」と回答した割合	21.5%以下	22.4%	卒煙チャレンジ（医療費補助） 健康チャレンジプログラム（禁煙）
飲酒習慣 ※ 「週5回以上・1回2合以上」など、一定の飲酒頻度・飲酒量があると回答した割合	12.0%以下	14.2%	健康チャレンジプログラム（減酒）
運動習慣 ※ 1回30分以上の運動を週2回以上実施していると回答した割合	45.0%以上	42.7%	健康チャレンジプログラム（ウォーキングなど） フィットネスクラブ利用補助
睡眠・休養 ※ ここ1カ月間、睡眠・休養が「十分取れている」「まあまあ取れている」と回答した割合	85.0%以上	76.1%	健康チャレンジプログラム（睡眠・休息）

■ 安心安全で良好な職場環境づくり（2023年度実績）

指標	目標	実績	取組み内容
有給休暇取得率 取得日数＋次年度への繰越 日数（最大5日）／20日	90.0%以上	75.6%	連続休暇取得懇話（取得推進期間・取得 重点期間を設定）
ストレスチェック受検率	98.0%以上	99.8%	制度趣旨説明の徹底
高ストレス者率 ※ 「仕事のストレス要因」 「心身のストレス反応」 「周囲のサポート」を点数 化し、18の尺度ごとに再 度点数に換算し評価したも の（厚生労働省の素点換算 表を使用）	（全国平均相当： 10%）	4.2%	ストレスチェックの結果をもとに、各職 場とコミュニケーションを実施
労働災害発生率 ※ 休業1日以上之死傷者	0件	0件	

■ [その他健康経営に関するデータはこちら](#)

■ [健康経営優良法人2024の認定はこちら](#)

ワークエンゲイジメントの向上

「自分のいきかた、自分がきめる」という考えのもと、自分のキャリア形成や働き方も含め、自身で発意し判断し行動していくことのできる環境づくりを目指しています。キャリアデザインに関する各種施策に加え、前年度特筆する成果を残した個人・チームが表彰される業績表彰制度や評価フィードバックの実施など、自己実現に向けたチャレンジマインドの醸成や今後の成長意欲につなげる取組みを行い、エンゲイジメント向上を図っています。

■ [キャリアデザインについてはこちら](#)

ワークエンゲイジメントに関するデータ（2023年度）

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度とは、従業員の仕事に対する“熱意”を計る尺度としてオランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授が作成したものです。当社では、本尺度をワークエンゲイジメントの指標として毎年1回計測し、従業員の活力・熱意・没頭の状態を確認しています。

従業員のワークエンゲイジメントの状態 (従業員の仕事に対する熱意)の高低を数値化*	日本人平均	当社平均
活力（3項目：仕事から活力を得て生き生きしている）	2.8	2.9
熱意（3項目：仕事に誇り（やりがい）を感じている）	3.1	3.5
没頭（3項目：仕事に熱心に取り組んでいる）	2.6	3.1

- ※ 満点6点
- ※ ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版（UWES-J）の信頼性・妥当性の検討
島津明人・小杉正太郎・鈴木綾子・梨和ひとみ・加登朝子・平賀光美・入交洋彦・北岡和代(2007) 産業衛生学雑誌臨時増刊号, 49, 777

従業員意識調査

当社では、職場や仕事、会社に関する従業員の“意識”を計る尺度として従業員意識調査を毎年1回実施し、従業員の職場と仕事における状況を確認しています。

評価項目	好意的回答
あなたは、職場メンバーが仕事で良い結果を出した時は、ほめたり、ねぎらったりしている	91%
あなたの職場では、皆が自身の仕事に対する知識や技能を、さらに高めようとしている	85%
あなたは、当社で働いていることを誇りに思っている	88%
プレゼンティーズム (病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価)	80%

人権の尊重

Social



基本的な考え方・方針など

関西電力グループでは、事業活動に関わるすべての方々の人権の尊重を表明するために、「関西電力グループ人権方針」を定め、人権尊重の取組みを推進しています。「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」の基、すべての役員、従業員がそれぞれの持てる知恵を結集し、協働することで、社会の持続的発展に貢献し、すべての人間の尊厳と人権が尊重される社会の実現を支援しています。

また、当社は、関西電力グループの一員として、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」および人権に関する国際規範、ならびに国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持、尊重します。

■ [関西電力グループ人権方針はこちら](#) ㄱ

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「人権啓発活動推進」に関する目標として、以下を掲げています。

- 人権研修の継続実施
- ハラスメントを許さない企業風土構築
- ハラスメント防止研修の継続実施

2023年度には、人権啓発活動の取組みとして人権啓発講座への参加や社内人権啓発研修を実施しました。また、2024年11月、主要な取引先に対し、人権に関する取組みについてのアンケートを行いました。

■ [サプライヤーアンケートの取組みはこちら](#) ㄱ

人権教育

みんなが働きやすい風通しのよい職場環境づくりを推進するため、2022～2023年度には全管理職を対象に、ハラスメント防止研修を実施しました。また、2023年度の人権月間では、「ビジネスと人権」をテーマに、映像研修を通じて従業員の人権意識の醸成に取り組みました。社外団体の人権啓発セミナーに参加するなど従業員の人権意識が高まるような取組みを推進しています。

また、社内ポータルサイトで定期的に人権啓発情報などを配信し、継続的な人権意識の醸成に取り組んでいます。

■ 人権教育実施実績（2023年度）

取扱いテーマ	実施回数/実施時期	受講対象
ハラスメント防止研修	4回/2023年4月	管理職
映像研修「ビジネスと人権」	6回/2023年12月	全従業員
人権啓発情報の配信（社内ポータルサイト）	2回/年	全従業員

サプライチェーンマネジメント

Social



基本的な考え方・方針など

関西電力グループでは、「関西電力グループ行動憲章」に基づき、あらゆる事業活動において、持続可能で透明性の高い、責任ある調達活動に努めています。当社の調達活動においても、取引先の皆さまとのコミュニケーションを大切に、「関西電力グループ調達基本方針」および「パートナーシップ構築宣言」にのっとり調達活動を実施しており、サプライチェーン全体の共存共栄を目指し、コンプライアンスの実践・徹底、透明性の高い責任ある調達活動、人権の尊重などを重視した調達活動を実施しています。

■ [関電不動産開発の調達活動についてはこちら](#) >

目標と実績

適正な調達管理の推進を目的とし、2023年度には調達業務適正化に向けた業務従事者に対する研修、事業部門の業務の適正化と効率化のバランスを考慮した業務基盤の整備、請負工事発注におけるコスト低減や効率化、工事力確保に向けた最適な発注方法の検討を行いました。

また、取引先における人権リスクおよびその対応状況の把握を目的に、アンケートを実施しました。

サプライヤーアンケートの実施

2024年11月、主要な取引先に対し、人権に関する取組みについてのアンケートを行いました。

本アンケートは、取引先における人権取組状況を確認することを目的に実施するもので、アンケート項目として、リスクが懸念される品目（高リスク品）の生産地調査などを設定しています。

今後、アンケート結果を踏まえて、必要に応じて取引先にヒアリングを行い、改善の必要がある取引先に対しては、改善報告書の提出を依頼するなど、改善に向けた取組を検討することとしています。

なお、本アンケートは継続的に実施していくこととしています。

社内教育など

当社では、毎年継続して、調達業務に関する研修を各事業部門の従業員を対象に実施している他、新入社員研修や新任役職者研修などの階層別研修も実施しています。研修では、「関西電力グループ調達基本方針」および「パートナーシップ構築宣言」に基づいた業務内容を周知徹底している他、関連法令に関する知識の徹底などを重点的に実施しています。

お客様への価値提供

Social



基本的な考え方・方針など

当社は、お客様の多様なライフスタイルがより充実したものになるよう常に新たな価値創出を目指し、お客様に喜んでいただけるようなさまざまなサービスの提供を継続していきます。

そのためには、当社のブランドステートメントに従業員一人ひとりが共通認識とし、日々の事業活動を通して体現していくことが大切であると考えています。

住宅事業やオフィスビル事業など、それぞれの事業ごとに当社の経営理念を具現化するために「事業を通じて提供したいもの」「事業活動の姿勢」などを分かりやすくブランドコンセプトとして定め、深めていく活動を行っています。従業員一人ひとりが、各ブランドコンセプトをベースとして、日々の業務においてお客様や取引先とのコミュニケーションを重ね、お客様の期待を超える商品・サービスを新たな価値としてご提供していくことで、当社が思い描く「人々が幸せに暮らし続けられる持続可能な未来」の実現を目指します。

分譲住宅事業にかかる考え方や方針等

- [「CIELIA」コンセプトはこちら](#)

オフィスビル事業にかかる考え方や方針等

- [「DELIGHT」コンセプトはこちら](#)

物流施設事業にかかる考え方や方針等

- [「KRD-Logistics」コンセプトはこちら](#)

目標と実績

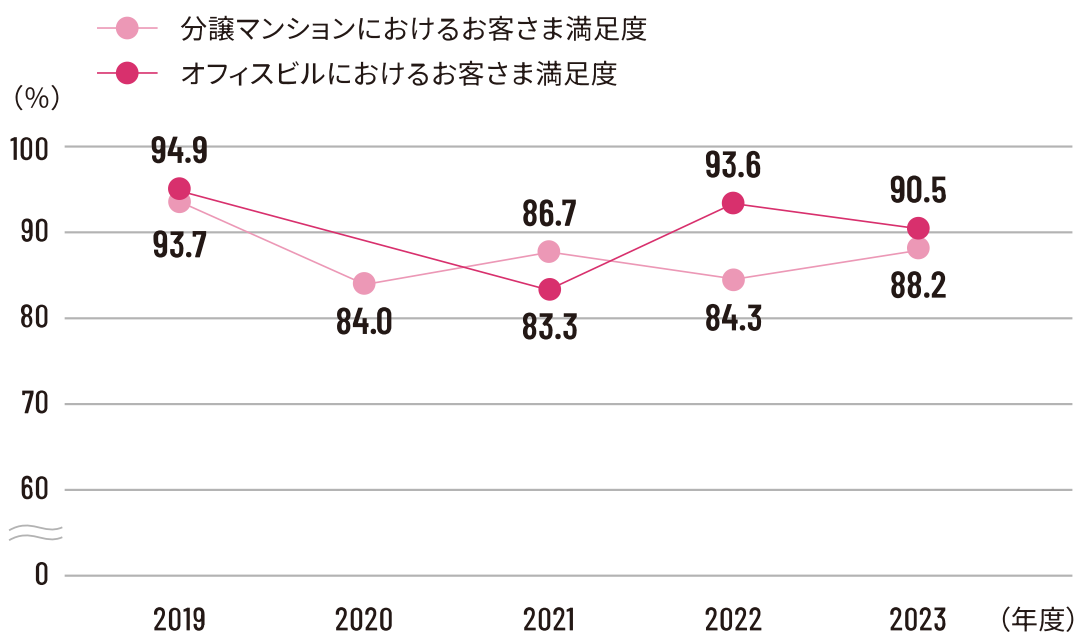
当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「デジタル技術を活用したソフトやサービスの提供による顧客満足度向上」に関する目標として、以下を掲げています。

- 社会変化やニーズの多様化に応える住まいの提供を通じた、「シエリア」ブランドのさらなる進化
- ブランド力の価値向上に寄与する魅力的な商品やサービスの開発に向けた取組み・実現
- 次世代を見据えた独自性の高い開発力の強化とさらなる顧客満足の向上を目指したビル運用の実践

また、お客さまとの双方向のコミュニケーションを活性化させ、ご意見・ご相談に対して、より丁寧かつ迅速に対応するため、分譲住宅やオフィスビルなど、それぞれを担う各事業部門主体で、お客さま満足度向上実現のための基準を定めています。お客さまサポート体制を整備している他、お客さまとのコミュニケーションイベントを実施するなど、提供価値の向上に取り組んでいます。

さまざまな施策・取組みの結果、2023年度のお客さま満足度は分譲マンションにて88.2%、オフィスビルにて90.5%となりました。

■ お客さま満足度調査結果



※ 分譲マンションにおけるお客さま満足度調査結果：5点満点で4点以上の回答の割合

※ オフィスビルにおけるお客さま満足度調査結果：「良い」「まあ良い」の回答の割合。なお、2020年度調査未実施のためデータなし。

※ 調査概要は当社の独自基準に基づく

分譲住宅事業における取組み

当社の分譲住宅「シエリア」では、コンセプトの一つに「つながりのある暮らし」を掲げ、ご契約前から購入後に至るまで、お客様の暮らしを末永く支援できるよう、さまざまなサービス体制を整えています。

■ つながりのある暮らし —>

すべての販売センターで、デジタル説明ツールを導入している他、一部の物件ではマンション外観や共用スペースを自由な視点から見るができるデジタル模型やVR内覧を導入しています。

室内空間を忠実に再現したVRとモデルルームの併用による内覧を実施することで、建設中物件であってもリアルな空間を疑似体験できるため、お客様の安心感・納得感の向上につながっています。

オフィスビル事業における取組み

『DELIGHT “ワークスタイルに輝きとよるこびを”』をコンセプトに『お客様の期待を超えるサービス』を目指し、お客様の安全・安心で働きやすい環境を提供するため、ビル運営会社、管理会社と共に不動産管理運営ノウハウを集約し一体的にサービス提供できるよう、さまざまなご要望にスピーディに対応できる体制を整えています。

多様性を尊重し、つながりが生まれる快適な空間づくり

当社は、お客さま一人ひとりの個性や価値観、多様なライフスタイルを尊重し、それぞれの暮らしやビジネスの場を豊かで創造性あるものにすることが必要であると考えています。そのために、ハードとソフト、サービスを組み合わせ、人々のコミュニケーションがそれぞれのスタイルで自由に行き交う空間を創ることを目指して、分譲住宅事業やオフィスビル事業など、それぞれの事業活動に反映しています。

分譲住宅事業での取り組み事例

明石スマートタウン（兵庫県明石市）では、地域を巻き込んだ住民同士の交流を支える拠点として、共用棟「コミュニティHUB」を備えています。コミュニティHUBでは料理教室やシアタールームでの上映など、入居者の方々はもちろん一部地域の方々にも開放したイベントなどを行っています。「地域を巻き込んだ交流を支える拠点として活発な利用が期待できる施設」として評価され、2023年度グッドデザイン賞を受賞しました。



コミュニティHUB（外観）



コミュニティHUB（内観）

- [ハイライト3 生物多様性に配慮した持続可能なまちづくり 明石スマートタウンはこちら](#)
- [関電不動産開発「グッドデザイン賞」過去の受賞実績はこちら](#)

オフィスビル事業での取り組み事例

関電不動産宇治電ビル（大阪市北区）においてワーカーをはじめとした利用者との交流促進によるつながり（リレーションシップ）の向上を目的とした「ヨガイベント」を開催するなど、コミュニケーションの活性化に向けた取り組みを進めています。



関電不動産宇治電ビル1階ロビーにおけるヨガイベント

レジリエンス

当社は、非常時においてもお客さまの暮らしやビジネスをサポートできるよう災害対策を実施し、企画時にはハザードマップを参考に、機械室などの配置をするなど、レジリエンスを意識したものづくりを行っています。

万が一の災害時に備えて、マンションやビルの共用部に誰でも利用可能なAEDや防災備蓄品を設置し、緊急時に有効活用できるようにしている他、防災・消防訓練を実施するなど、お客さまの安心・安全の確保に努めています。

他にも、一部のオフィスビルにおいては、不測の事態に備え、共用部のエレベータや照明、トイレなどを使用できるように非常用発電機を設置し、お客さま増設用として、非常用発電機設置スペースを屋上に確保するなど、テナント企業の事業活動継続（BCP）支援に努めています。

分譲住宅事業での取り組み事例

当社の分譲マンション「シエリア」では防災倉庫の設置と防災備品の設置を実施しています。また、一部物件で、平時はベンチとして利用でき、災害時には炭置きパネルを備えたグリルになるかまどベンチを共用部に設置しています。



シエリア芦屋南宮町（兵庫県芦屋市）

オフィスビル事業での取組み事例

ビルごとに防災マニュアルを作成しお客様に配布しています。ビルの防災設備の概要、設置場所、使用方法などを確認し、防災対応への理解を深めていただき万一の災害発生時の備えとしています。

また、一部物件で、水・燃料の残量モニタリングシステムを導入し、非常用発電機の燃料や水の残量を見える化することで3日間にわたって確実な電力・上水供給を実現し、お客様の事業継続を支援します。

■ 水・燃料の残量モニタリングシステム

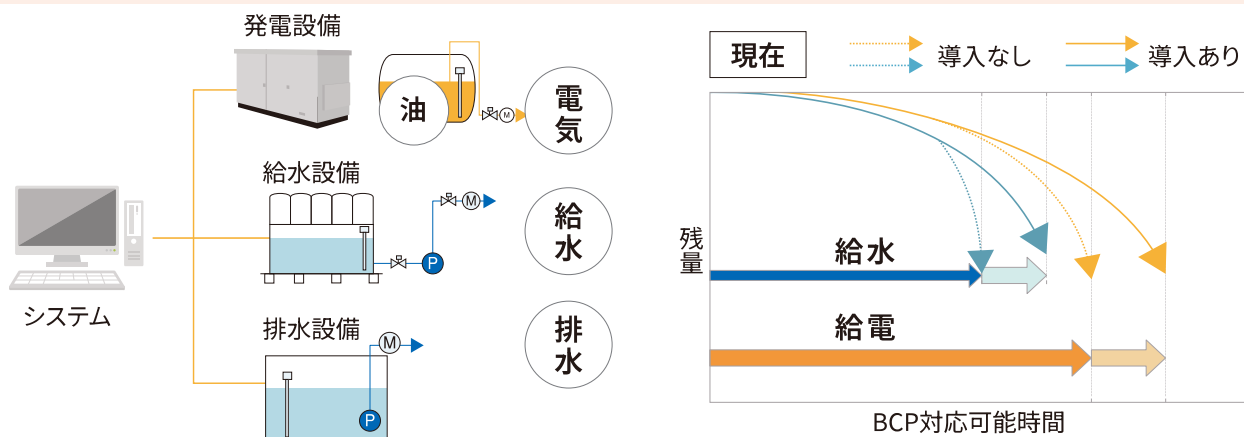
非常時に電気や水の使用可能日数を見える化

電気

上水

排水

■非常時（インフラ停止時）



コミュニティ

Social



基本的な考え方・方針など

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、それぞれのまちの特徴を活かしながら、まちと、まちに集う人たちの将来の成長を目指し、まちの発展・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。

地域活性化

地域コミュニティの活性化はデベロッパーとしての責務です。当社は、お客さまおよび地域の皆さまが、それぞれの暮らしやビジネスの場で「輝く」ことのできる多様なコミュニティが次々に生まれる未来像の実現に向けて、まちづくりに取り組んでいます。

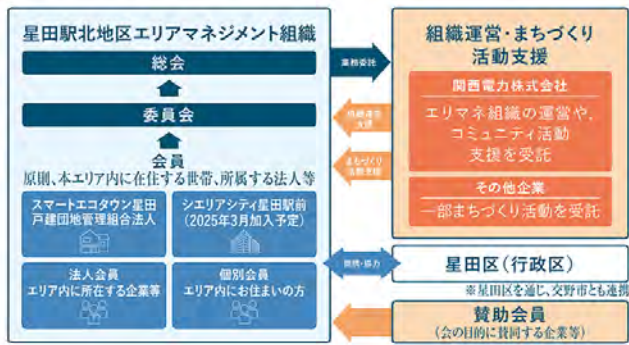
スマートエコタウン星田（大阪府交野市）

JR星田駅北地区にて当社が手掛ける大規模複合開発「スマートエコタウン星田」では、住まう方々が交流し、遊び合える、ぬくもりあるコミュニティ形成のための取り組みとして、「エリアマネジメント」を導入しています。

本エリア内の管理組合（マンション・戸建）や法人、世帯などが参画して「星田駅北地区エリアマネジメント組織」を結成し、コミュニティでのイベント運営や清掃活動、防犯活動など、地域と連携したエリアマネジメント活動が計画的に進められています。

当社は、地域コミュニティを育む拠点として、オープンラウンジやキッズコーナーなどのある共用棟を設置し、ここに住まう方々同士のつながりや交流を支えています。

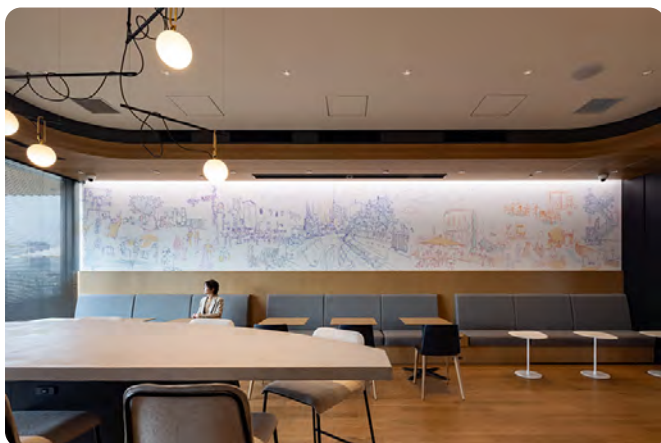
また、共用棟の利用や、地域イベント、防犯・防災対策の実施など、コミュニティ活動のサポートについては、エリアマネジメント組織から委託を受けた関西電力が行っています。



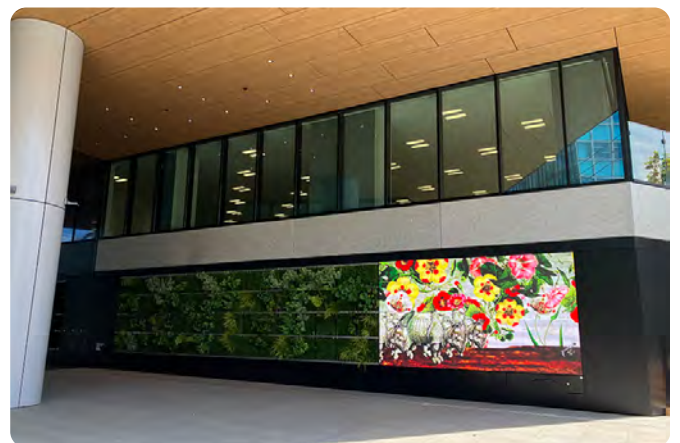
■ 「スマートエコタウン星田」コミュニティはこちら 〴〵

関電不動産渋谷ビル（東京都渋谷区）

関電不動産渋谷ビルでは、「OUR PLACE. OUR STORY. 「らしさ」あふれるわたしたちのオフィス。」をコンセプトに、渋谷エリアに多様な個性が集い、交わり、発信する場となるオフィス空間を提供しています。本ビルの開発にあたっては、当社のオフィスビル事業部門のZ世代の女性社員が、音声プラットフォーム「Voicy」を利用し、オフィス事情や働き方についてさまざまな人と対話を重ね、そこで得た偶発的な出会いやひらめきを元にした商品企画が随所に反映されています。本ビルの共用部における「ウォールアート」はその一環として導入されたもので、ビル最上階の共用ラウンジ「Sora Terrace」には、渋谷のアーティストが渋谷の街並みや当ビルの建設風景などを描いたウォールアートを設置しており、渋谷や当ビルに愛着を持ってほしいという想いを込めています。また1階のエントランス付近に設けたLED大型モニターでは、地域の魅力向上・賑わいづくりの視点から、季節に関連した映像や、竣工時には渋谷の専門学校の学生のアート作品などさまざまなコンテンツを投影しています。



最上階ラウンジに設置している壁一面のウォールアート



建物メインエントランスに設置している大型モニター

■ ハイライト2 ステークホルダーと共に「らしさ」を追求 関電不動産渋谷ビルはこちら 〴〵

地域の環境保全・魅力向上

当社は、地域社会の一員として、地域の環境保全・魅力向上などの活動に取り組んでいます。

中之島エリアのライトアップ

大阪・中之島の「関電ビルディング」においては、頂上部のライトアップ設備「Liv-lit（リブリット）」を活用し、地域魅力の向上に貢献しています。

環境省が実施する6月5日「環境の日」の認知度向上および環境問題への意識付けを目的とした、日本全国のランドマーク施設を「グリーン」にライトアップし、環境について想起させるキャンペーンに参画し、2022年6月には頂上部をグリーン色にて点灯しました。

また、大阪・関西万博500日前の2023年11月には、万博の機運醸成のため、キャラクターであるミャクミャクカラー（赤色および青色）へのライトアップを実施した他、2024年の国際女性デー（3月8日）には、女性のエンパワーメントを目的とする「大阪mimosaライトアップ2024」に賛同しミモザカラー（黄色）にライトアップしました。



2023年11月 関電ビルディング（大阪市北区）

打ち水イベントの実施

シエリアサロン大阪梅田ライフデザインミュージアム（大阪市北区）で地球温暖化防止の取組みとして雨水や空調ドレン水を再処理した水を使った打ち水イベントをグループ会社も参加し開催しています。



2024年8月 シエリアサロン大阪梅田ライフデザインミュージアム（大阪市北区）

関電ビルディングで、大阪・関西万博を応援！

2025年4月から開催される大阪・関西万博の機運醸成を目的に、大阪・関西万博の開幕半年前となる2024年10月より、当社が保有する関電ビルディングにおいて、外壁面に公式キャラクター「ミャクミャク」などのデザインをあしらったビルラッピングを実施しています。

▽ 実施期間

2024年10月中旬～2025年10月13日(予定)

※ 夜間ライトアップの予定はありません。



関電ビルディング（2024年10月）

ガバナンス Governance

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。

グループガバナンス

- 基本的な考え方
- グループガバナンス体制

コンプライアンス

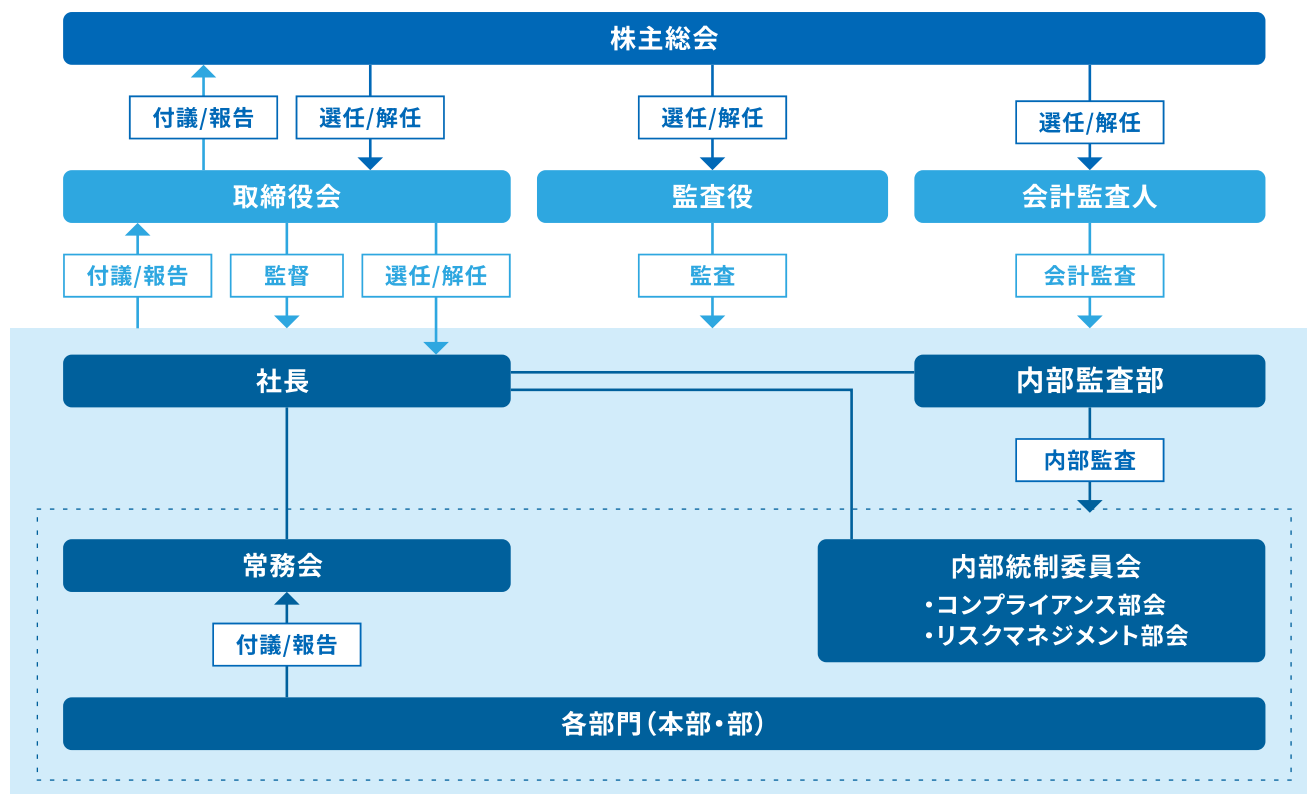
- 基本的な考え方・方針など
- 推進体制
- 目標と実績
- 社内教育・浸透
- コンプライアンス相談窓口
- 公正な事業活動（反社会的勢力との関係遮断）

リスクマネジメント

- 基本的な考え方・方針など
- 推進体制
- 目標と実績
- リスクの把握
- 社内教育
- BCP（事業継続）の取組み
- 情報セキュリティの取組み

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。



■ [当社の役員一覧はこちら](#) ㄥ

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。

■ [取締役会の活動状況はこちら](#) ㄥ

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。

責任者メッセージ

インテグリティの高い事業推進のために

事業規模・事業領域の拡大を目指す中、関西電力グループの一員として果たすべき責任を重く受け止め、ESG取組みに係るマテリアリティとして「ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底」を掲げております。今般、内部統制委員会を設置し、より強固なガバナンス体制を構築すると共に、社員一人ひとりのインテグリティを高めるべくさまざまな研修機会を設け、コンプライアンス意識の啓発に取り組んでおります。



取締役 執行役員
経営管理本部 副本部長
竹下 裕二

グループガバナンス

Governance

基本的な考え方

当社は、各種法令を遵守し社会規範を尊重しつつ、当社グループの企業価値の向上および企業価値の毀損の防止を図ることを通じて、当社グループの持続的な成長の実現を目指しています。

そのために当社グループの事業活動に伴うリスクを適切に管理し対応する内部統制体制を定め、継続的な改善に取り組んでいます。

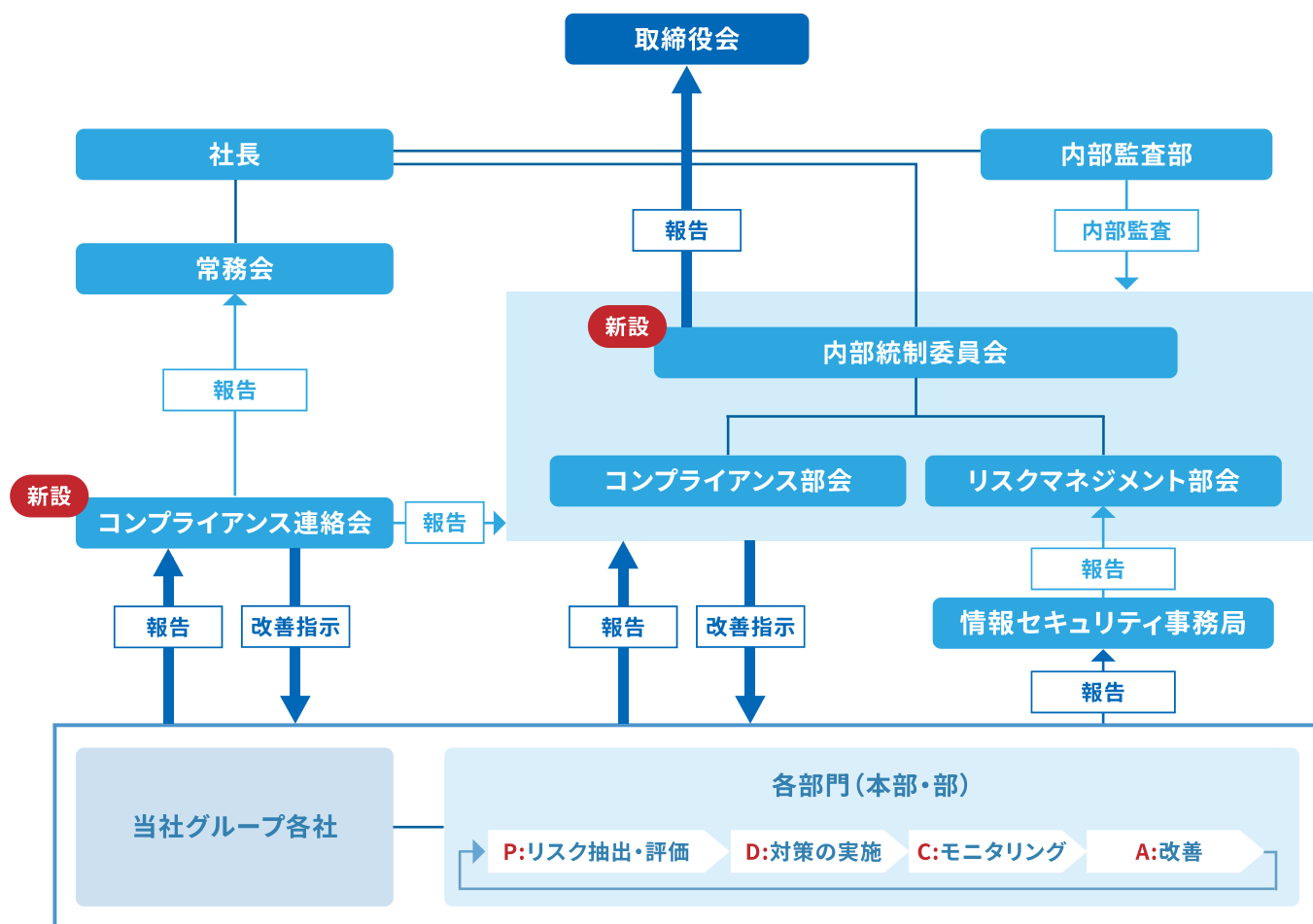
グループガバナンス体制

当社では、内部統制体制の整備・強化を目的として、2024年4月に「内部統制委員会」を新設しました。

2023年度までは、サステナビリティ委員会の傘下に内部統制に関する事項を扱うコンプライアンス部会、リスクマネジメント部会を設置していましたが、この二つの部会を当委員会の傘下に移管し、専門性を強化することで、さらなる体制強化を図りました。

内部統制委員会では、当社グループにおける内部統制状況の報告・評価や内部統制の改善にかかる総合的方策の検討などを行い、開催結果については、取締役会に報告することとしています。

さらに、当社グループにおいてコンプライアンス違反または違反のおそれのある事象が発生した場合には、機動的に情報を共有し、対策協議ができるよう、別途、2024年4月に「コンプライアンス連絡会」を新設しました。連絡会を必要の都度開催することで、タイムリーに発生事象への対応を行うことができ、内部統制を有効かつ効率的に機能させています。





コンプライアンス

Governance

基本的な考え方・方針など

当社は、「関西電力グループ行動憲章」に基づき、コンプライアンスへの取組みを推進しています。当社は、コンプライアンスを経営の基盤として実践・徹底すると共に、コンプライアンスの実践を保証するための仕組みを構築し、その維持・改善を図ることを責務と考えています。

推進体制

当社では、事業活動の遂行や経営環境の変化に対応し、コンプライアンスを実践・徹底するため、内部統制委員会の下部組織であるコンプライアンス部会を設置しています。部会において、コンプライアンスに関する基本方針や活動計画などを策定し、各部署は毎年策定するコンプライアンス活動重点テーマを意識して業務に取り組んでいます。また、全社のコンプライアンス活動状況について内部統制委員会へ報告しています。

■ [コンプライアンス推進体制はこちら](#) 〴〵

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）に抽出した「コンプライアンスの徹底」および「コンプライアンス窓口活用促進」に関する目標として以下を掲げています。

- ・ 社会コンプライアンス違反件数「重大な違反0件」
- ・ 環境コンプライアンス違反件数「重大な違反0件」
- ・ コンプライアンス相談窓口の活用
- ・ コンプライアンス相談窓口の認知度向上

さまざまな施策・取組みの結果、2023年度において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。

■ [コンプライアンスに関するデータはこちら](#) 〴〵

社内教育・浸透

当社では、すべての役職員のコンプライアンス意識啓発や不適切事象防止を目的として、役員や管理職、新入社員などの受講対象別に最適なテーマを設定し、弁護士などの社外専門家も活用しながら、定期的にコンプライアンス研修を実施しています。また、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」の実施や、社内ポータルサイトを活用した定期的なコンプライアンスの情報共有により全社的なコンプライアンス意識の向上に努めています。

■ コンプライアンス研修実績（2023年度）

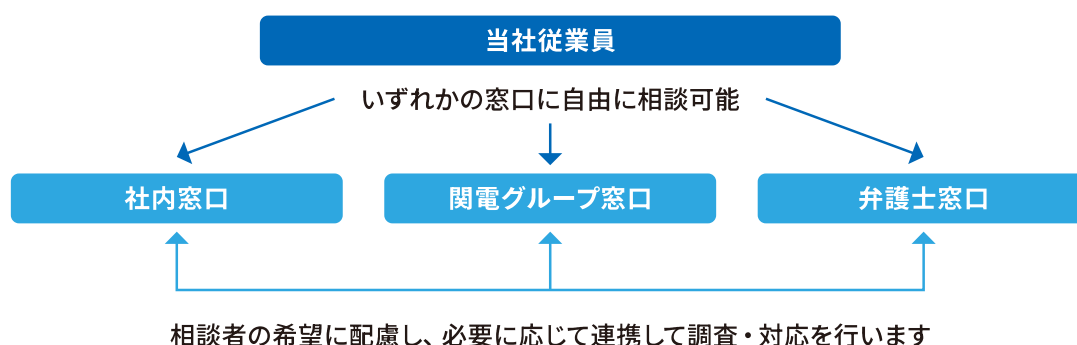
取扱いテーマ	実施回数/実施期間	受講対象	受講者数
新入社員研修	1回/2023年4月	新入社員	全19名
モラルイマジネーション研修	9回/2023年6月～9月	サステナビリティ推進スタッフほか	全81名
コンプライアンス映像研修	2回/2023年9月、 2024年2月	全社員	全608名（2023年9月） 全611名（2024年3月）
不動産用地取得にかかるリスク事例研修	3回/2023年8月、 2023年9月	用地取得担当	全55名
独占禁止法研修（経営幹部対象）	1回/2023年10月	取締役その他経営幹部	全52名
独占禁止法研修	1回/2023年9月	サステナビリティ推進スタッフ	全37名
公益通報者保護法研修	1回/2024年3月	サステナビリティ推進スタッフおよび子会社社員	全42名

コンプライアンス相談窓口

当社では、コンプライアンス違反の未然防止、早期発見および是正を図るため、すべての役職員が利用できるコンプライアンス相談制度を定めています。社内窓口、関電グループ窓口（関西電力）、弁護士窓口（社外弁護士）の3つの独立した相談窓口を設けて、相談者の匿名性の確保や不利益取扱いの防止などに配慮し、コンプライアンス、公益通報、ハラスメントに関する相談に対応しています。

2023年度のコンプライアンス相談窓口に寄せられた相談件数は8件で、相談内容に応じて調査・事実確認などを行った上で、適切な対応を行いました。相談窓口制度の活用にあたっては、コンプライアンス部会や毎月社内を発行するコンプライアンス通信で伝えている他、社内ポータルサイトへの掲載、職場へのポスター掲示などで周知・徹底を図っています。また、相談窓口は、取引先に周知するなど、社外から相談・通報も受け付けることができる体制としています。なお、当社は2024年2月から社内リニエンシー制度を導入しています。社内リニエンシー制度とは、従業員が会社に対し、自主的にコンプライアンス違反事象について報告等を行った場合、最終的な懲戒内容の軽減について考慮する取扱いです。法令違反や不適切な業務運営を早期に発見し、組織として対応するべく、相談窓口制度の充実・強化を図っています。

■ コンプライアンス相談窓口



公正な事業活動（反社会的勢力との関係遮断）

当社は、反社会的勢力との関係遮断を企図し「反社会的勢力に対する基本方針」を策定し、「反社会的勢力との関係遮断に関する規程」「反社会的勢力との関係拒絶対応マニュアル」により具体的な対応策を定めています。

反社会的勢力に対する基本方針

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える、暴力団をはじめとする反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断するため、反社会的勢力に対する基本方針を以下の通り公表いたします。

1. 組織としての対応

当社は、反社会的勢力に対しては、担当者や担当部署に任せることなく、経営トップ以下、組織全体として対応します。

また、反社会的勢力による不当要求等に対応する役員及び従業員の安全を確保します。

2. 外部専門機関との連携

当社は、反社会的勢力による不当要求等に備えて、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築します。

3. 取引を含めた一切の関係遮断

当社は、反社会的勢力とは、取引関係を含めて一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求は、断固として拒絶します。

当社は、すでに当社と取引をしている方が反社会的勢力であることが判明した場合には、取引の解消に向けた適切な措置を速やかに講じます。

4. 有事における民事と刑事の法的対応

当社は、反社会的勢力による不当要求など、有事の際には、必要に応じて民事及び刑事の両面から法的対応を行います。

5. 裏取引や資金提供の禁止

当社は、反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事案を隠ぺいするための裏取引を絶対に行いません。また、反社会的勢力への資金提供は絶対に行いません。



リスクマネジメント

Governance

基本的な考え方・方針など

当社は、「関西電力グループリスク管理規程」に基づき、当社の事業活動において、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をリスクとして認識、評価した上で、必要な対策を実施しています。対策後、その評価を行い、改善していく一連のプロセスにより、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。

推進体制

当社では、全社的視点からリスクマネジメントを統括的に推進するため、内部統制委員会の下部組織であるリスクマネジメント部会を設置しています。部会において、業務執行箇所におけるリスクマネジメント状況を把握・管理し、必要に応じてリスクマネジメントの仕組み、体制の改善指示などを行っています。また全社のリスクマネジメント状況を内部統制委員会へ報告しています。

■ [リスク管理体制はこちら](#)

目標と実績

当社では、ESG取組み25項目（2024年度）において抽出した「情報セキュリティマネジメント」に関する目標として以下を掲げています。

- 重大な情報セキュリティ事故件数「0件」

さまざまな施策・取組みの結果、2023年度においても重大な情報セキュリティ事故件数は0件となりました。

■ [リスクマネジメントに関するデータはこちら](#)

リスクの把握

当社の事業活動に伴うリスクについては、業務執行箇所が部門ごとに管理することを基本としています。業務執行箇所は、部門ごとにそれぞれの業務内容に応じて発生可能性のあるリスク事象と対策などを整理したリスク管理表を作成しており、業務執行に当たり、リスクを自ら認識、評価し、必要なリスク対策を随時策定、実施しています。リスク事象が発生した場合には、リスクの内容に応じて速やかに必要な部門と連携を取りながら対応します。また自部門のリスクマネジメント状況を定期的にリスクマネジメント部会に報告し、部門間で情報を周知・共有することにより、全社でのリスク管理ノウハウ構築に努めています。

社内教育

リスクマネジメントの考え方を浸透、定着させ、リスクマネジメント意識を醸成することを目的として当社の全従業員への教育および啓発活動を行っています。2024年度は、全従業員を対象に、他社発生事例も参考としたリスク管理の重要性、リスクへの適切な対応に関する研修を実施しました（受講者数：554名、受講率：94.2%）。

BCP（事業継続）の取組み

当社では、大規模地震などが発生した際、その被害の軽減および早期復旧を図ることを目的として、「緊急事態対策規程」を定めています。緊急事態発生時に社長を本部長とする緊急事態対策本部を立ち上げることを定めている他、平時における防災対応訓練や、災害発生時を想定した安否確認システムの利用訓練などを実施することとしています。また防災備蓄品の基本方針を設け、全従業員の出社率90%想定で、被災日を含めた4日目の朝までの災害備蓄品を準備することなどを定めており、各事業所では基本方針に基づいて災害備蓄品を備え置いています。

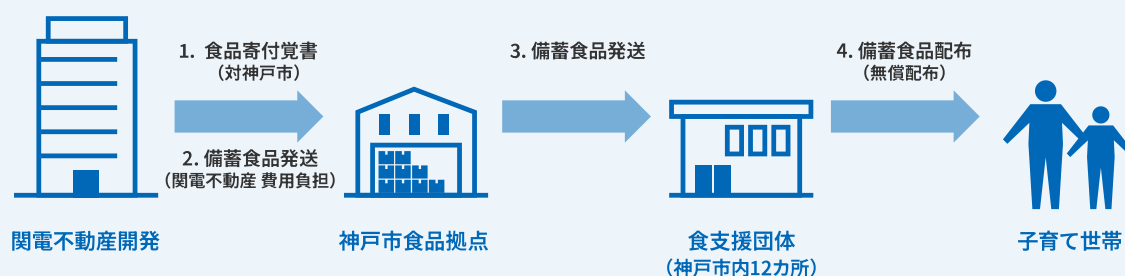


非常時のための災害備蓄品
例

防災備蓄品の寄付

当社では、2024年10月に、防災備蓄品の更新を行うにあたり、現行備蓄している食料品を、神戸市を通じて、同市内の食支援団体へ寄付する取組みを行いました。神戸市が進める生活環境が厳しい子育て世帯を対象とした「子育て世帯への食を通じたつながり支援」に賛同すると共に、消費期限を過ぎれば廃棄することとなる備蓄食品を消費期限前に寄付する事でフードロスの削減を実現しました。

■ 備蓄品寄付フロー



情報セキュリティの取組み

当社では、業務上取り扱うすべての情報資産の適切な保全と有効活用を図る目的として、「情報管理規程」を定め、情報セキュリティに関する取組みを行っています。経営管理本部長を情報セキュリティ担当役員（CISO）に任命し、経営管理本部内に「情報セキュリティ事務局」を設置して、当社の情報セキュリティリスクを一元的に管理しています。また、全従業員を対象とした情報セキュリティ教育を毎年実施する他、外部委託先のセキュリティ状況の確認および標的型攻撃メール訓練などを定期的に行い、情報セキュリティに対する意識・スキル向上を図っています。これらの取組みの結果、2023年度の重大な情報セキュリティ事故件数は「0件」でした。



環境

関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ

GHG排出量

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
Scope1+2+3 目標：2030年度に37.8%削減（2021年度比）	t-CO ₂	347,984	380,691	468,403	388,042	477,440
Scope1+2 目標：2030年度に70%削減（2021年度比）	t-CO ₂	15,291	13,954	13,905	10,099	8,976
Scope1	t-CO ₂	786	833	656	645	469
Scope2	t-CO ₂	14,505	13,122	13,249	9,454	8,507
Scope1 原単位	t-CO ₂ /千m ²	0.97	1.00	0.75	0.58	0.46
Scope2 原単位	t-CO ₂ /千m ²	17.9	15.7	15.1	8.5	8.4
Scope3	t-CO ₂	332,693	366,737	454,498	377,943	468,464
1.購入した製品・サービス	t-CO ₂	114,642	123,146	154,880	151,934	182,610
2.資本財	t-CO ₂	88,685	79,319	104,662	77,832	129,201

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
3.Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO ₂	3,562	3,453	3,385	2,966	2,559
5.事業から出る廃棄物	t-CO ₂	24	20	46	20	29
6.出張	t-CO ₂	67	68	67	77	73
7.雇用者の通勤	t-CO ₂	126	128	126	145	137
11.販売した製品の使用	t-CO ₂	104,589	141,847	171,196	128,527	136,013
12.販売した製品の廃棄	t-CO ₂	1,148	1,042	1,694	1,341	1,263
13.リース資産（下流）	t-CO ₂	19,850	17,715	18,443	15,103	16,581

※ 2019年度・2020年度は、賃貸物件においてテナントによる排出を区別して集計していないため、Scope1、Scope2、Scope3カテゴリ13の内訳ならびにScope3カテゴリ3の値は推計

エネルギー関連

※1

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
エネルギー消費量 総量※2	千GJ	(857)	(828)	(793)	(797)	674 (761)
エネルギー消費量 原単位 前年度比 目標：前年度比1%以上低減	%	▲6.9	▲3.1	▲4.3	▲8.9	+2.7
CO ₂ フリー電気使用量	MWh	0	0	1,747	10,998	21,175
太陽光発電量	MWh	75	77	78	77	78

※1 省エネ法における届出対象物件を対象

※2 旧省エネ法に基づく数値は()内に表示

その他KPI

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
保有賃貸物件のオール電化率※1	%	—	—	85	84	85
分譲マンション「シエリア」オール電化率	%	—	—	100	91	100
新規計画物件のEV充電設備設置率	%	—	—	—	—	100
外部環境認証の取得件数						
【賃貸物件】ZEB※2※3	件	1	1	2	4	7
【賃貸物件】BELS※2	件	1	1	2	4	8
【賃貸物件】CASBEE※2※4	件	0	0	0	2	7
【分譲マンション】ZEH※5	件	0	0	0	0	10
社用車の電動化率※6 目標：2025年度までに100%	%	11	11	11	11	53
自社利用事務所のCO ₂ フリー電気導入率※7 目標：2025年度までに100%	%	0	0	0	29	57
マンション販売センターのCO ₂ フリー電気導入率※7※8 目標：2025年度までに100%	%	0	0	0	9	24

※1 省エネ法における届出対象物件を対象

※2 対象年度において認証の有効期間内にある棟数

※3 ZEB Oriented以上の認定を対象

※4 CASBEE建築・CASBEE不動産・CASBEEスマートウェルネスオフィスの合計

※5 ZEH-M Oriented以上の認定を取得した竣工棟数

※6 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

※7 当社所有ビル以外を利用している場合で当該ビル所有者の方針でCO₂フリー電気を導入していない物件は除く

※8 他社との共同事業の物件など一部の物件は除く

資源循環と汚染防止

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
廃棄物排出量 総量	t	2,096	1,879	1,730	1,709	1,660
廃棄物排出量 原単位 目標：前年度より低減	t/m ²	6.0	5.3	4.9	4.8	4.8
リサイクル量	t	1,380	1,305	1,132	1,123	1,084
リサイクル率	%	66	69	65	66	65

※ 省エネ法対象のオフィスビルのうち、条例などに基づき廃棄物の減量などに関する計画書を提出している物件および自社利用事務所を対象

水資源

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
取水量	m ³	383,337	329,055	305,486	326,222	310,252
取水量 原単位 目標：前年度より低減	m ³ /m ²	1.02	0.87	0.81	0.85	0.83
中水（再生水）量	m ³	30,416	32,099	25,873	27,488	30,558
水リサイクル率	%	8	10	8	8	10
排水量	m ³	378,588	325,929	302,406	323,118	306,445

※ 省エネ法における届出対象のオフィスビルを対象

生物多様性の保全

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
生物多様性関連認証（ABINCなど）取得件数※	件	2	1	0	0	0

※ 対象年度における認定取得件数

その他の環境関連データ

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
環境関連法規制違反件数						
環境汚染に関する罰金および処罰の年間コスト 目標：0件	件	0	0	0	0	0
大気汚染や水質汚濁に係る法令・条例等の違反 目標：0件	件	0	0	0	0	0
土壌汚染に係る法令・条例等の違反 目標：0件	件	0	0	0	0	0
フロン類やアスベストに係る法令・条例等の違反 目標：0件	件	0	0	0	0	0
廃棄物処理に係る法令・条例等の違反 目標：0件	件	0	0	0	0	0
環境対策報告書類の公表						
東京都「地球温暖化対策報告書制度」	—			—	—	—
港区「港区地球温暖化対策報告書制度」	—	—	—			

社会

人材

従業員

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
従業員数	名	522	532	528	556	571
雇用形態＞正規雇用	名	464	477	474	495	513
雇用形態＞非正規雇用	名	58	55	54	61	58
性別＞男性	名	418	419	407	422	425
性別＞女性	名	104	113	121	134	146
年齢別＞～30歳	名	96	101	101	118	129
年齢別＞31～40歳	名	86	96	96	96	105
年齢別＞41～50歳	名	151	141	141	139	130
年齢別＞51～60歳	名	150	152	153	158	160
年齢別＞61歳～	名	39	42	37	45	47
海外現地雇用者数	名	0	2	2	2	2

※ 各年度末（3月31日）時点

社員における新規採用者・離職者推移

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
新卒採用人数	名	16	20	17	17	19
男性	名	9	10	8	9	8
女性	名	7	10	9	8	11

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
中途採用人数	名	8	3	3	7	17
男性	名	7	2	3	4	13
女性	名	1	1	0	3	4
離職率（自己都合離職率）	%	0.0	0.5	1.3	2.2	1.3
離職率（総離職率）	%	4.2	4.0	4.6	5.3	3.1
平均勤続年数	年	14.4	14.4	14.9	14.9	14.7
男性	年	15.1	15.2	15.9	16.0	16.0
女性	年	11.8	11.7	11.9	11.5	11.1

※ 各年度末（3月31日）時点

労使関係

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
労働組合組織率	%	55.4	55.5	55.9	57.2	58.8

※ 各年度末（3月31日時点）における組合員数/従業員数。従業員数に管理職人数を含む。

人材育成

研修関連

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
研修プログラム数	種類	20	17	17	18	22
研修実施回数	回	27	20	20	26	31
研修受講者数（延べ人数）	名	262	257	263	374	521
一人当たり研修費用	円	47,224	50,873	54,703	64,588	75,244

主要資格保有者

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
宅地建物取引士	名	327	345	350	368	381
一級建築士	名	37	39	39	40	40
不動産証券化協会認定マスター	名	13	13	15	24	31
ビル経営管理士	名	37	37	42	54	58

※ 各年度末（3月31日）時点

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
管理職人数	名	201	204	208	201	205
女性管理職人数	名	1	3	5	6	7
女性管理職比率	%	0.5	1.5	2.4	3.0	3.4
男女間賃金格差 全従業員	%	—	—	—	67.5	68.1
男女間賃金格差 正規雇用	%	—	—	—	66.6	67.3
男女間賃金格差 非正規雇用	%	—	—	—	53.6	56.3

※ 各年度末（3月31日）時点

障がい者活躍推進

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
障がい者雇用率※	%	2.00	1.97	2.31	1.96	2.34

※ 障害者雇用状況報告書（6.1報告）に基づく数値

育児・介護等サポート

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
育児休業取得数	名	9	11	17	13	13
男性 ^{※1}	名	8	6	14	5	6
女性 ^{※2}	名	1	5	3	8	7
育児休業取得率	%	60	61	131	65	77
男性 ^{※3}	%	50	46	140	42	60
女性 ^{※4}	%	100	100	100	100	100
育児休業取得者の復帰率	%	100	100	100	100	100
ファミリーサポート 積立休暇利用対象率 ^{※5}	%	100	100	100	100	100

※1 当該年度内に育児休業を開始した男性労働者数

※2 当該年度内に子が誕生しその後育児休業を開始した女性労働者数

※3 当該年度内に育児休業を開始した男性労働者数／当該年度内に子が誕生した男性労働者数

※4 当該年度内に子が誕生しその後育児休業を開始した女性労働者数／当該年度内に子が誕生した女性労働者数

※5 介護、育児および看護、医師等の指導による妊産婦の通院、不妊治療等のため社員が休務する場合に時間単位で取得できる休暇

公正な評価

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
定期的な人材評価を受けている社員率	%	100	100	100	100	100

健康経営

従業員におけるワークエンゲイジメント

※

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
活力（仕事から活力を得て生き生きしている）	—	3.1	3.1	2.9	2.9	2.9
熱意（仕事に誇り（やりがい）を感じている）	—	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5
没頭（仕事に熱心に取り組んでいる）	—	3.1	3.0	3.1	3.0	3.1

※ いずれも満点6点。従業員の仕事に対する“熱意”を計る尺度としてオランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授が作成した「ユトレヒトワークエンゲイジメント尺度」を用いて従業員を対象に毎年1回計測。

健康の保持・増進

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
定期健康診断 受診率 目標：100%	%	100	100	100	100	100
ストレスチェック 受検率 目標：98%以上	%	97.7	100	98.6	98.2	99.8
健康経営・労働安全衛生に関する研修受講者数（延べ人数）※ ¹	名	603	484	330	332	351
特定保健指導受診率 目標：100%	%	100	100	100	100	100
ヘルスケア健康相談受診者数（延べ人数）	名	745	851	455	683	651
メンタルヘルス健康相談受診者数（延べ人数）	名	59	49	47	50	40
適正体重者率	%	65.7	69.6	71.5	71.0	67.4
プレゼンティーズム※ ²	%	—	—	—	80.4	79.9
健康経営施策満足度	%	—	—	—	—	75.8

※¹ 対象の研修は、メンタルヘルス研修、安全講習、技能講習、健康増進（女性対象のテーマも含む）セミナー

※² 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事における総合的なパフォーマンスの発揮度合

有給休暇・時間外労働時間

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
平均有給休暇取得日数 目標：18日	日/年	12.7	12.7	12.9	14.5	14.3
平均有給休暇取得率 目標：90%	%	63.6	61.3	64.5	73.8	74.5
一人当たり所定外労働時間	時間/ 月	16.6	15.7	22.4	22.3	23.2

労働安全衛生

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害件数 目標：0件	件	0	1	1	0	2
欠勤率*	%	0.2	0.3	0.5	0.5	0.1
休業災害強度率	—	0	0	0	0	0

※ 年度の欠勤総日数／年度の所定勤務日数×年度末の人員

お客さまへの価値提供

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
分譲マンションにおけるお客さま満足度調査結果※ ¹ 目標：80%以上	%	93.7	84.0	86.7	84.3	88.2
オフィスビルにおけるお客さま満足度調査結果※ ² 目標：80%以上	%	94.9	—※ ²	83.3	93.6	90.5
オフィスビルにおける多目的トイレ設置率※ ³	%	83.3	83.3	84.4	84.4	87.1
「グッドデザイン賞」受賞実績	件	1	1	2	2	1
オフィスビルにおける防災訓練実施率	%	84.4	87.5	88.2	96.9	96.8

※¹ 5点満点で4点以上の回答の割合。調査概要は当社独自の基準に基づく。

※² 「良い」「まあ良い」の回答の割合。2020年度は調査未実施。調査概要は当社独自の基準に基づく。

※³ 当社開発のオフィスビルにおける多目的トイレ設置率

人権

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
人権研修受講者数※	名	—	—	—	142	121

※ ハラスメント研修受講者数

コミュニティ

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
社会貢献活動（寄付金額）	千円	4,469	47,076	1,975	22,137	19,621

ガバナンス

コーポレートガバナンス

※1

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
取締役会 開催回数	回	12	12	12	12	12
取締役会 出席率	%	96.9	98.1	96.7	97.5	100
社外取締役 出席率	%	100	100	91.7	83.3	100
取締役数	名	8	9	10	10	9
社外取締役数	名	1	1	1	1	1
社外取締役比率	%	12.5	11.1	10.0	10.0	11.1
女性取締役数	名	0	0	0	0	1
女性取締役比率	%	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
取締役平均在任期間※2	年	3	3	3	3	4
執行役員数	名	10	10	10	11	11
女性執行役員数	名	0	0	0	0	0
女性執行役員比率	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※1 各年度とも6月を起算とし翌年5月末までのデータ

※2 各年度とも6月末時点の在任期間により算定

コンプライアンス

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
コンプライアンス研修 受講者数（延べ人数）	名	—	—	—	1,034	1,138
相談窓口への相談（内部通報）件数	件	2	0	0	6	8
重大なコンプライアンス・法令・条例等の違反件数						
汚職贈収賄に関する摘発件数 目標：0件	件	0	0	0	0	0
独占禁止・反競争的行為による摘発件数 目標：0件	件	0	0	0	0	0
行動規範による摘発件数 目標：0件	件	0	0	0	0	0
その他コンプライアンス違反に関する摘発件数 目標：0件	件	0	0	0	0	0

リスクマネジメント

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
重大な情報セキュリティ関連の事故件数 目標：0件	件	0	0	0	0	0



編集方針

Editorial Policy

編集方針

当社は、経営理念「安心して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」に基づき行う、事業活動そのものの着実な遂行をサステナビリティ活動と位置付けています。サステナビリティ活動は社会と企業が持続的な成長・発展を実現していくために重要な活動との認識の下、当社もさまざまな取組みを積極的に行うよう努めています。当社が取り組んでいるサステナビリティ活動に関する具体的な考え方や活動内容をステークホルダーの皆さまにお伝えする情報媒体として、WEBサイトとサステナビリティレポートを発行しています。

「WEBサイト」は、当社のサステナビリティ活動全般についてデータ集も含め詳細情報を開示することを目的としています。

「サステナビリティレポート」は、社会およびステークホルダーの関心が高いと思われる内容を中心に、当社らしさを簡潔に分かりやすく報告することを目的としています。

■ [「サステナビリティレポート2024」はこちら（PDF：9.29MB）](#)

報告対象範囲：関電不動産開発

報告期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

※ 一部、期間外の活動なども含む

発行年月：2024年11月

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