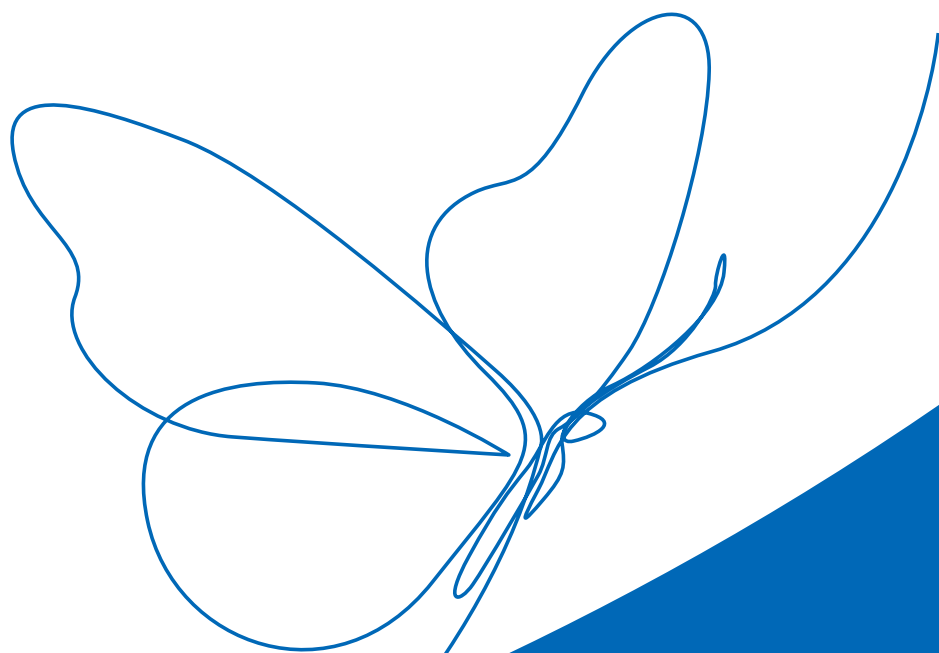
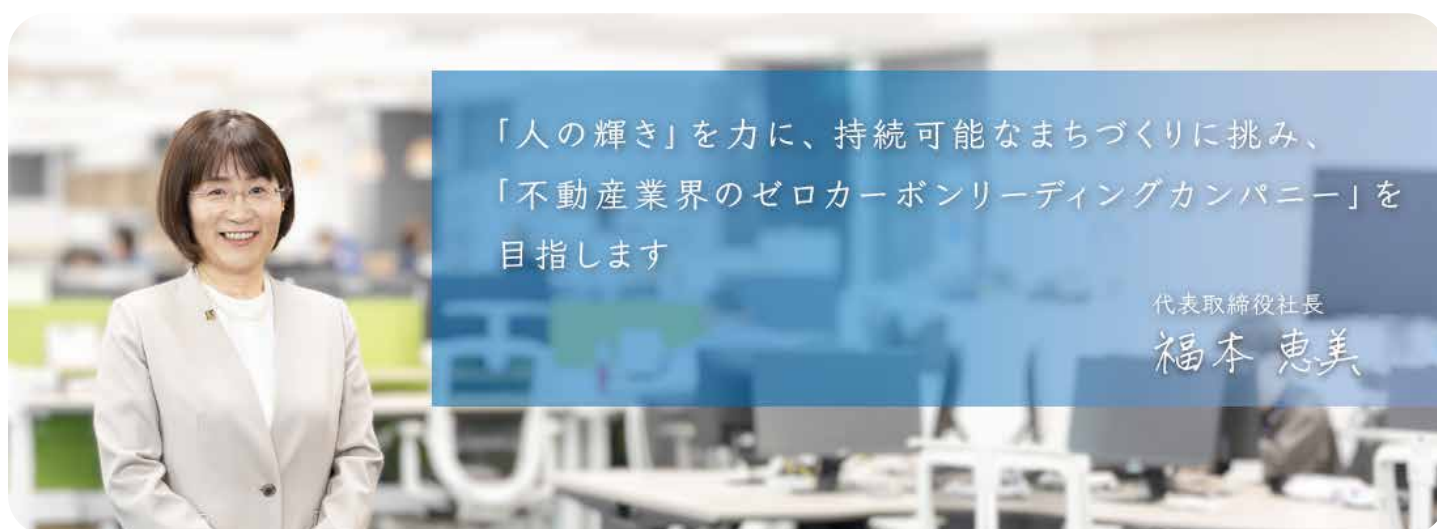


SUSTAINABILITY WEB SITE 2025

サステナビリティWEBサイト 2025



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）	15
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	18
ハイライト01-05	
01 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	20
02 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	22
03 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	26
04 自然と共生する未来へ向けて「関電不動産開発 くろよんの森」	30
05 関電不動産開発のダイバーシティ&インクルージョン	34
環境	39
関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ	40
01 オール電化×CO ₂ フリー電気	42
02 高い省エネルギー性能	48
03 自らのゼロカーボン	56
資源循環と汚染防止	58
水資源	64
生物多様性の保全	66
社会	71
人材マネジメント／人材育成	74
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	79
健康経営	85
人権の尊重	92
サプライチェーンマネジメント	96
お客さまへの価値提供	98
コミュニティ	104
ガバナンス	108
グループガバナンス	111
コンプライアンス	113
リスクマネジメント	118
ESGデータ集	122
編集方針	137



「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が、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を企画しました。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。



関電不動産渋谷ビル 共用ラウンジ

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。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。



シエリアタワー中之島 (完成予想図)

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。

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。こうした取り組みは、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LinkGreens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。こうした取り組みを通じて、住ま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てて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り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。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。

Let's grow this forest together!
関電不動産開発
くらよんの森

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、「人を大切にする」「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り組みを進めました。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、全社的な取り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り組みとして、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ではなく、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いようになりました。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。



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](#) 〓

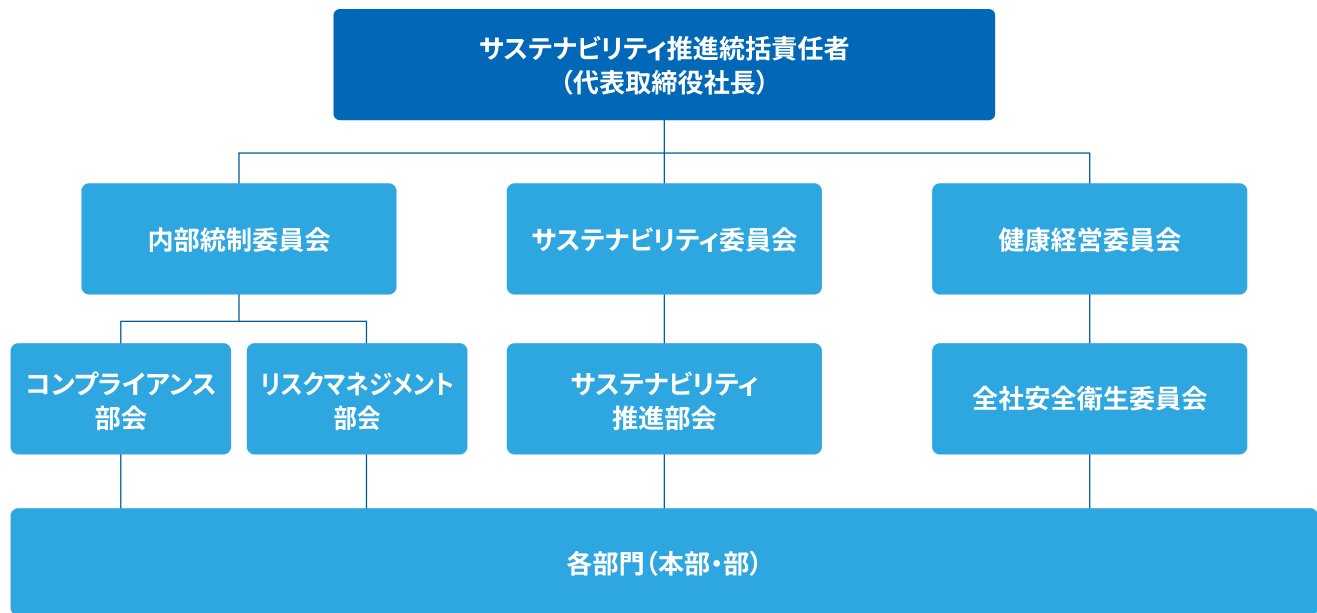
推進体制

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などの策定および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、各委員会のもと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）



2024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7回（2024年9月18日）

- 「関電不動産開発 ゼロカーボンロードマップ」改定について
- 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
- サステナビリティレポートの発行について
- 関電不動産開発のESG取組み項目の進捗状況報告

第8回（2025年3月5日）

- GHG排出量実績報告
- 関電不動産開発の森づくりについて
- サステナビリティ情報開示報告・次年度計画
- 関電不動産開発のESG取組み項目の実績報告・設定目標について

■ 健康経営委員会開催実績

第7回（2025年3月3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
- 2024年度取組み進捗状況について
- 2025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、2025年6月実施のサステナビリティ従業員意識調査では、88.2%の従業員が日常業務の中で経営理念を意識し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「ブランドステートメントを『実践』へ 従業員一人ひとりが活き活きと輝く姿」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。

■ 各研修の受講者数はこちら [__](#)

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
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15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2025」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6年連続で認定されています。



くるみんマークの取得

くるみんマークは、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月にくるみん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。



シエリア堺東榎元町、シエリア甲子園一番町「2025年度 グッドデザイン賞」の受賞

当社では、2020年以降継続して、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。2025年度は、当社が開発を行ったシエリア堺東榎元町およびシエリア甲子園一番町が「2025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](#)

「SUUMO AWARD（2025年関西版）」にて「住み続けられる住まい部門」・「ダイバーシティ部門」で最優秀賞受賞

株式会社リクルートが発表した「SUUMO AWARD（2025 年関西版）」において、「住み続けられる住まい部門」、「ダイバーシティ部門」の2部門で最優秀賞を受賞しました。加えて、「グリーン部門」「省エネ部門」では優秀賞を受賞しています。



■ 「SUUMO AWARD（2025 年関西版）」分譲マンションデベロッパー・販売会社の部 当社受賞内容
＜最優秀賞＞

住み続けられる住まい部門	ZEH化の推進や「e-STAND」の導入、マンション購入後のアプリ「マイシエリア」でのサポート体制や住宅設備15年保証などの取組みにより「長く住み続けられる街・住まい・コミュニティづくりをしている」「共働きや子育てのしやすい住まい・サービスづくりをしている」「防災・減災への取組みをしている」会社だと購入者から高く評価されました。
ダイバーシティ部門	地域の景観や歴史に調和した建築デザインやイベント開催によるコミュニティの活性化の取組みなどにより「ダイバーシティに配慮した街・住まい・コミュニティづくりをしている」会社だと購入者から高く評価されました。

<優秀賞>

グリーン部門	「緑を増やす取り組みをしている」会社だと購入者から高く評価されました。
省エネ部門	「省エネへの取り組みをしている」会社だと購入者から高く評価されました。

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17項目（2025年度）および目標

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 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	



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）および目標

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

⑦ デジタル技術の活用による事業の変革・顧客満足度向上

⑧ 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

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

⑬ 多様な人材の確保

⑭ 今後の事業展開を見据えた人材育成・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



Highlight

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、丁寧に對話しよう
- 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

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。

（持続的に成長するために）

正しいを究める。
人に感謝する。

5つのサステナブルストーリーへ



ブランドステートメントを「実践」へ
従業員一人ひとりが活き活きと輝く姿



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



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



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」



関電不動産開発の
ダイバーシティ&インクルージョン

Highlight

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

Highlight 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活き活きと輝く姿

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。

2019年「開発」に着手



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。

[詳しくはこちら](#) →

「浸透」活動の本格化

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。

詳しくはこちら [→](#)



そして「実践」フェーズへ

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、自らもが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。



Highlight

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

Highlight 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

リニューアル前

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。

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

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



ステークホルダーとつながる展示スペース(2階エントランス)



リニューアル前の展示スペース



リニューアル前の食堂



Well-beingを生み出すリフレッシュスペース(食堂)



フレキシブルなオフィス空間(執務フロア)



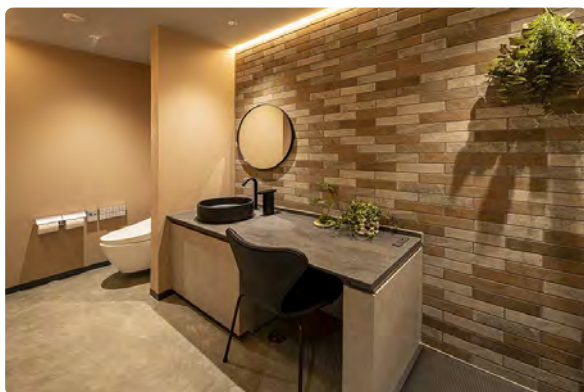
リニューアル前の執務フロア

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

開放感のあるテラスやオールジェンダー対応トイレを設置することで、
多様性を尊重した空間を実現

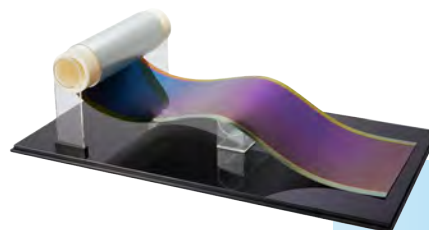


中と外をつなぐようデザインされた開放感のあるテラス



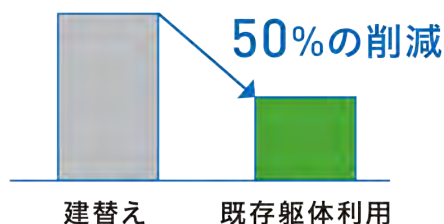
(写真左・右)誰もが気分転換・リラックスできるオールジェンダートイレ

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



国内で初めてペロブスカイト太陽電池を外壁に実装

建設資材の製造に伴う CO₂排出量



築50年を超える老朽化した建築物の設備や内装・外装をリニューアルし、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を大幅に削減しました。



CASBEE-SWO
Sランク 認証取得

ワーカーの生産性・健康性向上を志向した結果、既存ビルでありながらCASBEE-SWOのSランク^{※1}を取得しました。築30年超えのテナントビルにおける最高位(Sランク)取得は全国初^{※2}の事例です。

※1 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。

※2 掲載している情報、IBECs公表済物件(2023年2月24日時点)のものです。

● 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



● 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

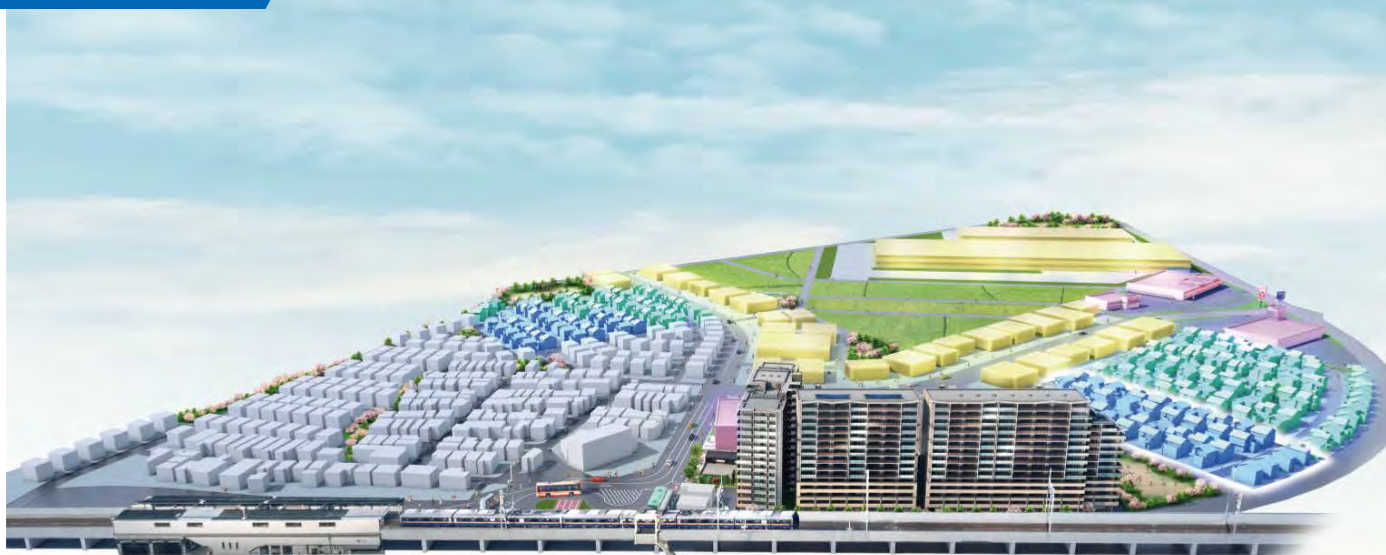
久永 祐樹 氏



Highlight

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

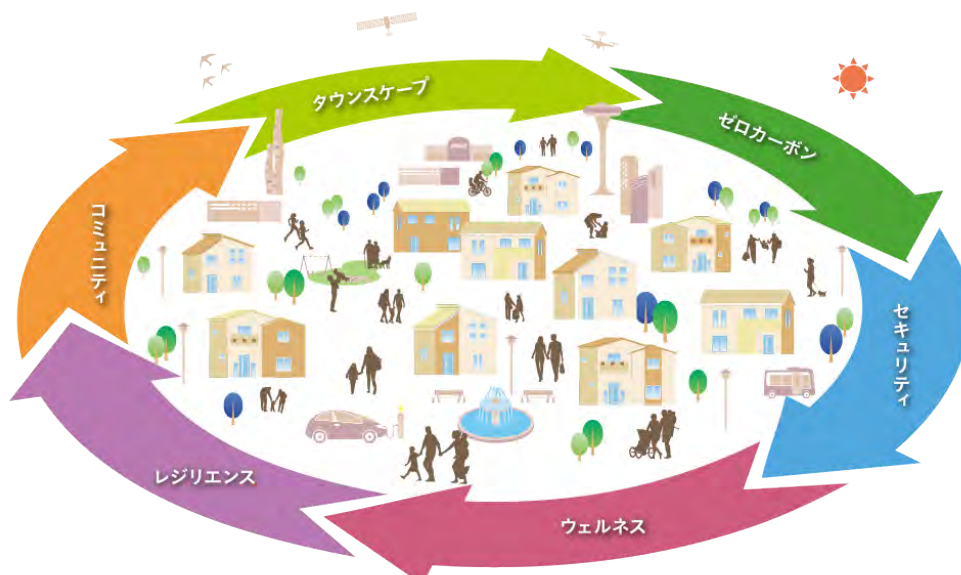
Highlight 3



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

当社が目指すまちづくりは、まちも人も自然環境も、いつまでも瑞々しく、生き活きと共生するもの。
その提案の一つが、「スマートエコタウン星田」です。「6つの約束」に基づき、ゼロカーボンなどのハード面に加え、
コミュニティなどのソフト面にも注力し、一人ひとりの豊かな心を育むサステナブルな暮らしを目指しています。
まちづくりに終わりはなく、今後もエリアマネジメントを通じてまちを育て、新たな可能性を切り開きます。

私たちが社会に提供している価値「6つの約束」を実現

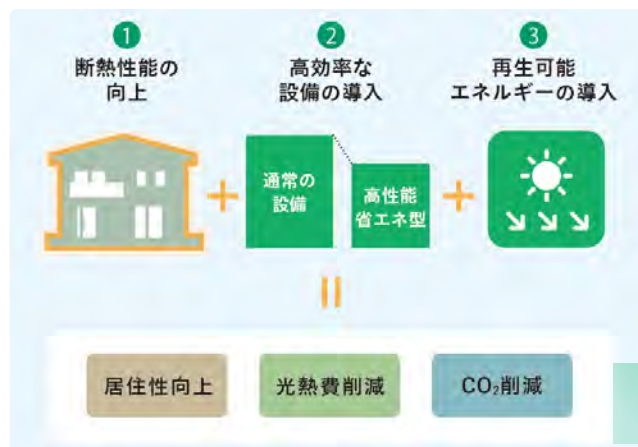
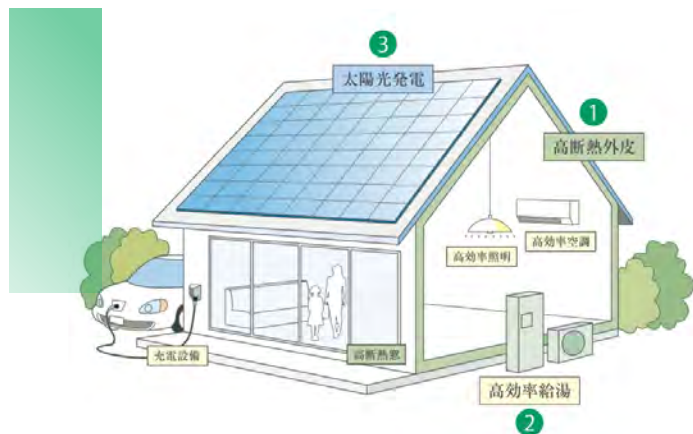




ゼロカーボン

いつまでも美しく誇れる街

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。



コミュニティ

いろんな世代の交流が生まれる

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)



大人の交流会の様子



防災対策講習の様子

またコミュニティを育む相互共有スペースとして戸建ブロック・マンションブロックともに共用棟を設け、エリアマネジメント組織の活動や住民同士の交流に役立っています。



マンションブロック共用棟



戸建ブロック コミュニティHUB



セキュリティ

街頭カメラでの見守りや、タウンアテンダントによる巡回警備、街頭区内での声かけ運動などにより、安心安全な暮らしを守ります。

みんなが安心できる暮らし



タウンアテンダント



街頭カメラ



レジリエンス

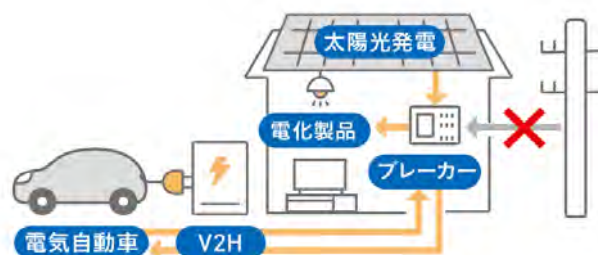
まちぐるみで万に備える

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。

各住戸設置のエコキュートは貯水タンクとなり、非常時の生活用水として利用可能。また、街区に避難場所になる公園やかまどベンチを設置するなど、タウンレジリエンスも高めています。



かまどベンチ





タウンスケープ

戸建ブロックでは、外構デザインや緑化率・シンボルツリーなどについての取り決めとして「まちづくりガイドライン」を設定。一定の基準を設けることにより、景観配慮型のまちづくりが実現します。

マンションブロックでは、存在感のある外観や自然の風情を演出する植栽計画、さらにはイベントカーのスペースを設けるなど、まちの印象を高め、暮らし心地のよい住環境づくりに寄与します。



シエリアガーデン星田



シエリアシティ星田駅前

いつまでも美しく誇れる街



ウェルネス

親子の心身の健康を育むために、自宅にしながら看護師や医師と気軽にコミュニケーションをとれるサービス「キッズドクター」を導入。平日夜間や休日における看護師による「チャット健康相談」をはじめ、かかりつけのクリニックが開いていない時間帯にスマホで医師の診察を受けられる「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。



キッズドクター

育児のそばに、寄り添う医療を

● 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て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



Highlight

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

Highlight 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」

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。



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



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

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がたい森の姿です。アルペ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。



森林整備協定式の様子

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。

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考えています。

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と感じました。

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。



「関電不動産開発 くらよんの森」を通じた5つの貢献

● くろよんの森「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



● くろ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 くろよんの森」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



——— 大町市と当社のこれまでの関わり

大町市と当社の関わりは、黒部ダム建設事務所等の設置のための用地取得を1959年に関西電力から引き継いだことに始まります。

ダム竣工から1年後の1964年、国内外の視察団をもてなすための迎賓館として関西電力が建設した「大町クラブハウス」の管理を引き継ぎ、翌1965年にはこれを宿泊施設に転用し、現在の「ANAホリデイ・インリゾートくろよん」の前身である「ホテルくろよん」を開業しました。またその周辺では別荘やゴルフコースも開業し、これら事業は連綿と続く大町市と当社の関わりとなっています。

「関電不動産開発 くろよんの森」の「くろよん」とは、黒部ダムおよび黒部川第四水力発電所の総称を略した当社の商標で、ホテル名にも用い、地域の皆さまから親しみをもって受け入れていただいています。大町市と当社のゆかりをふまえ、かつ今後も広く、多くの方にこの地域の魅力を知っていただけるようにという思いを込め、この名前をつけました。



大町クラブハウス

Highlight

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

Highlight 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

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
する強い“想い”“こだわり”を含めたものです。

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
の登備を進めています。

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。



大谷 武史

住宅事業本部
CS部 グループ長



金子 千穂

首都圏事業本部
ビル事業部 リーダー



三崎 卓馬

開発事業本部
第五事業部 リーダー



森 明子

経営管理本部
情報システム部 マネジャー



廣瀬 正汰

経営管理本部
人事部 リーダー



Q. 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、さまざまな人事制度を整備しています。その中でも当社の育児関連制度について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。



廣瀬

安心して育休を取得できるような環境を整えることが大切だと考えています。評価の部分については、育休取得によって遅れるんじゃないかと気にされている方も多いと思いますが、復職後の働きぶりや能力の発揮状況、業績への貢献で評価が決まる、そんな人事評価としています。



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ので、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。



廣瀬

金子さんは早期復職を支援する福利厚生制度「保育所マッチングサービス」も活用されましたがいかがでしたか。



金子

実は最初こういう制度があるということには知りませんでした。子供が1歳のタイミングで保育所を探していましたが、行政を通じた認可保育所にはなかなか入れず、家の近くの認可外保育所の見学の際にこの制度を教えていただき、当社がマッチング制度に加盟していたため、サービスを活用し無事に入所することができました。

Q. そのほか実際に活用している制度や当社の取組みについて感じていることはありますか。



金子

私はスーパーフレックスを活用し、夕方に勤務を中断してお迎えや寝かしつけをした後に業務再開しています。他勤務制度も組み合わせて活用することにより復職後も働きやすい環境だと感じます。



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「頑張りすぎる」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、「ママパパ交流会」で社内の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。



Q. 子育ての経験が仕事で活きていると感じることはありますか。



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。



—— 多様なキャリアビジョンを描くために

Q. 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様々な仕組みを構築していますがどう感じていますか。



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。

Q. 最後に現状の働きかたで感じることや今後会社に期待することについてお聞かせください。



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。



廣瀬

人事部としても従業員のみなさんに仕事とプライベートを両立しながら働いてもらうことが大事だと思うため、引き続き、「ワークライフバランス」の取組みを推進していきたいと思っています。

—— 座談会を終えて



経営管理本部
人事部 リーダー
廣瀬 正汰

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。

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
- 木材の活用
- 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
- シェリアLink Greensプロジェクト
- 生物多様性認証の取得
- 生物多様性のリスク評価・リスク管理
- 森林・生態系保全活動への取組み
- 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。

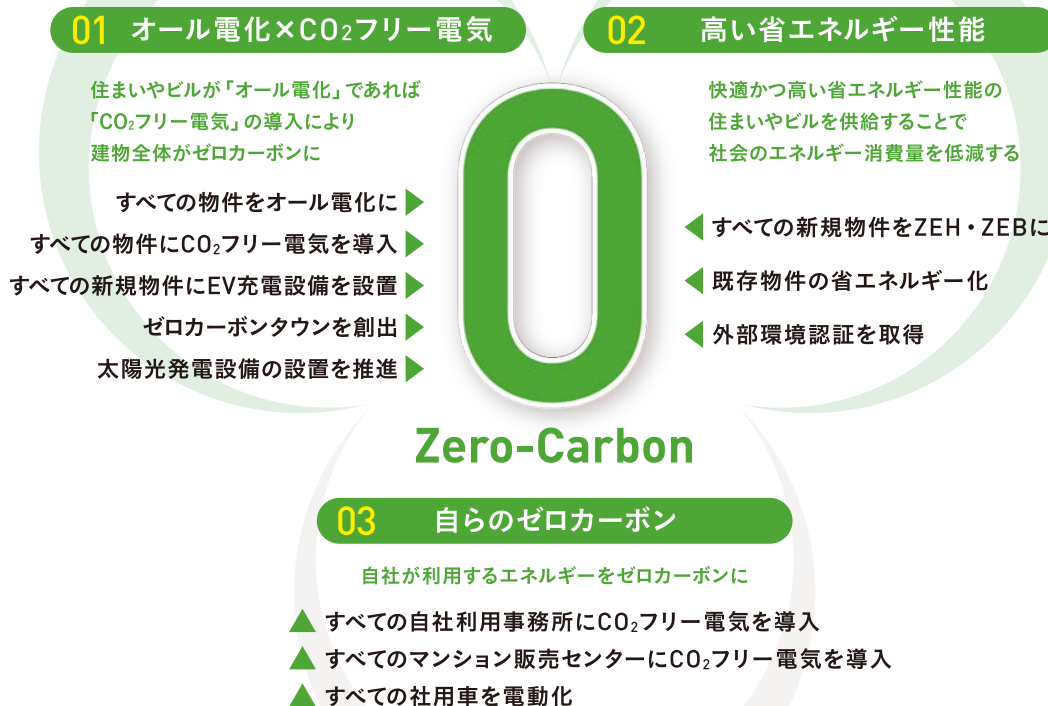
これからも地球温暖化に向き合いゼロカーボンを志向するお客さまの最適な選択肢であり続けるために、「オール電化×CO₂フリー電気」と「高い省エネルギー性能」を実現する住まいやビルを社会に提供していきます。そしてもちろん私たち自身も「自らのゼロカーボン」に率先して取り組み、自社が利用するエネルギーも積極的にゼロカーボンにします。私たちはゼロカーボンに向けた先進的な取組みを継続していくことで、一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会の創造に貢献し、持続可能な未来の実現を追求し続けます。

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



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。また、既存物件の大規模リニューアルによる長寿命化や当社所有地を活用した植樹活動なども着実に推進しております。今後も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17項目（2025年度）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」を抽出し、これに関する目標として以下を掲げています。

- 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
- ゼロカーボンタウンを創出
- 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。

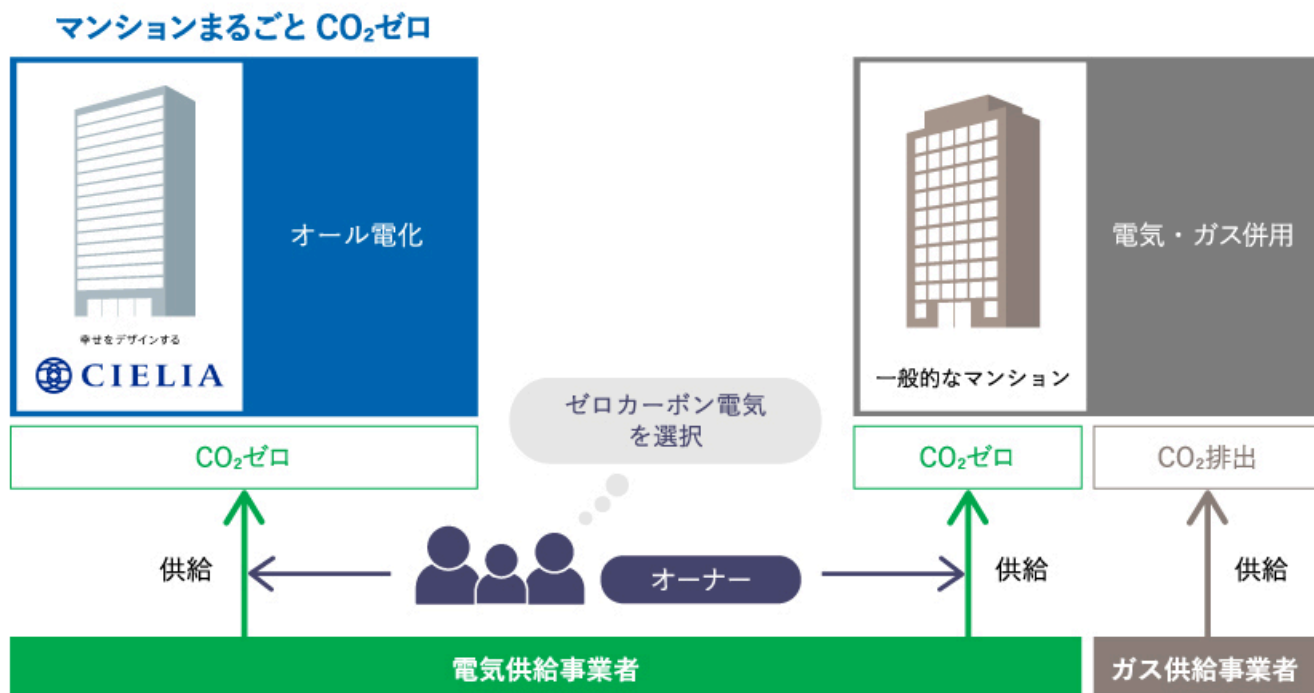
また、保有するすべての大規模物件においては、2025年度末までにCO₂フリー電気を導入します。

これらの取組みにより、2024年度末時点の保有賃貸物件^{*1}の87%がオール電化であり、36%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タ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 ★5取得

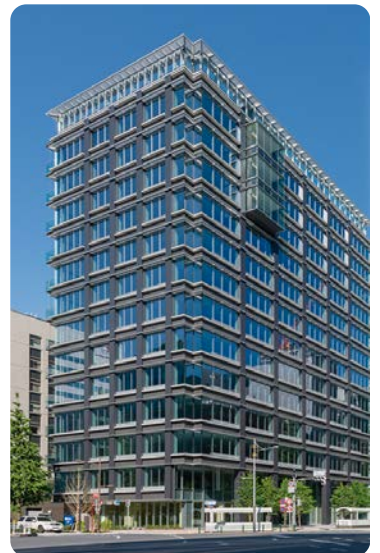


ビル全体の
CO₂排出量

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 ★5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 ★5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、株式会社エネゲ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

当社が目指すまちづくりは、まちも人も自然環境も、いつまでも瑞々しく、生き活きと共生するもの。その提案の一つが、「スマートエコタウン星田」です。「6つの約束」に基づき、ゼロカーボンなどのハード面に加え、コミュニティなどのソフト面にも注力し、一人ひとりの豊かな心を育むサステナブルな暮らしを目指しています。

■ 「完成イメージパース」



■ 「スマートエコタウン6つの約束」



■ ハイライト「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」はこちら [→](#)

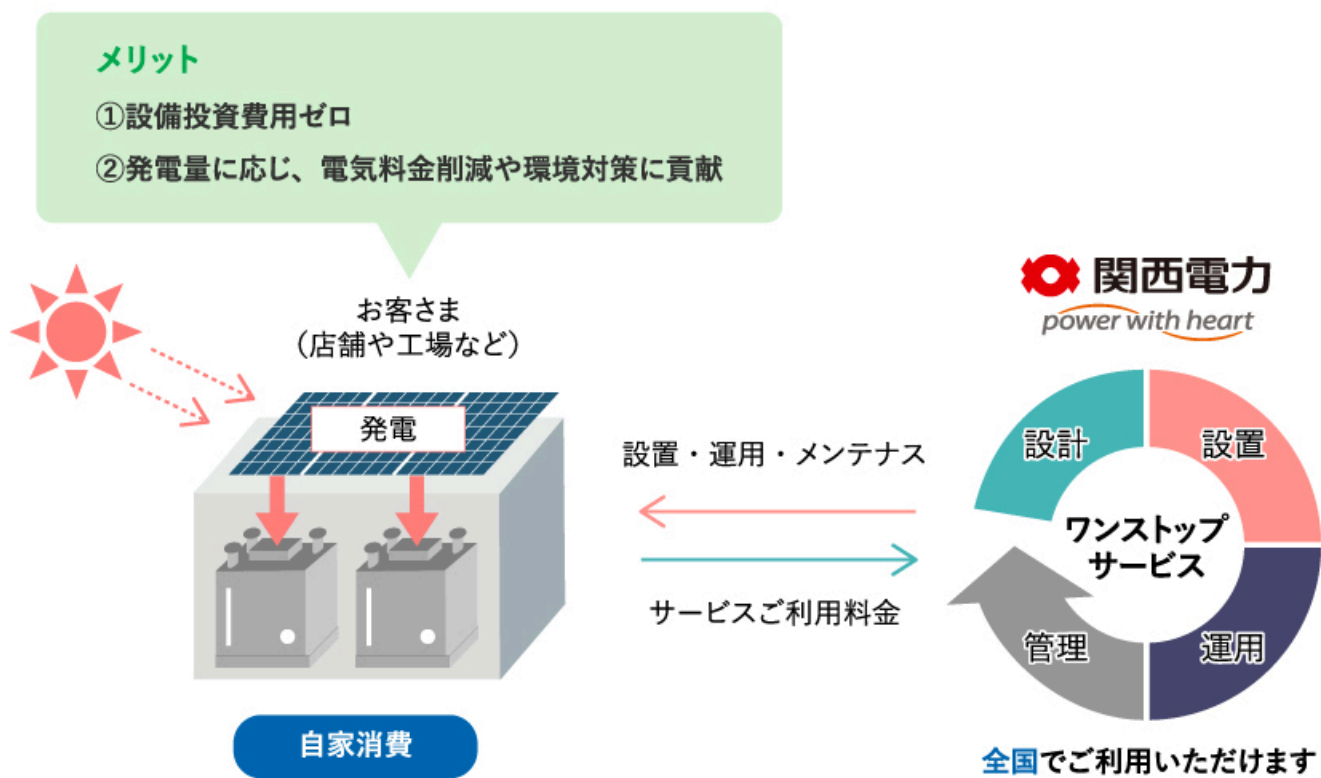
太陽光発電設備の設置を推進

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 [__\](#)

目標と実績

当社では、ESG取組み17項目（2025年度）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」を抽出し、これに関する目標として以下を掲げています。

- 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標準仕様としています。

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%
(2024年度)

● シェリアガーデン島本（大阪府三島郡島本町）

- 『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 ★5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%
(2024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 ★5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（2024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

※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度な省エネ設備例※1

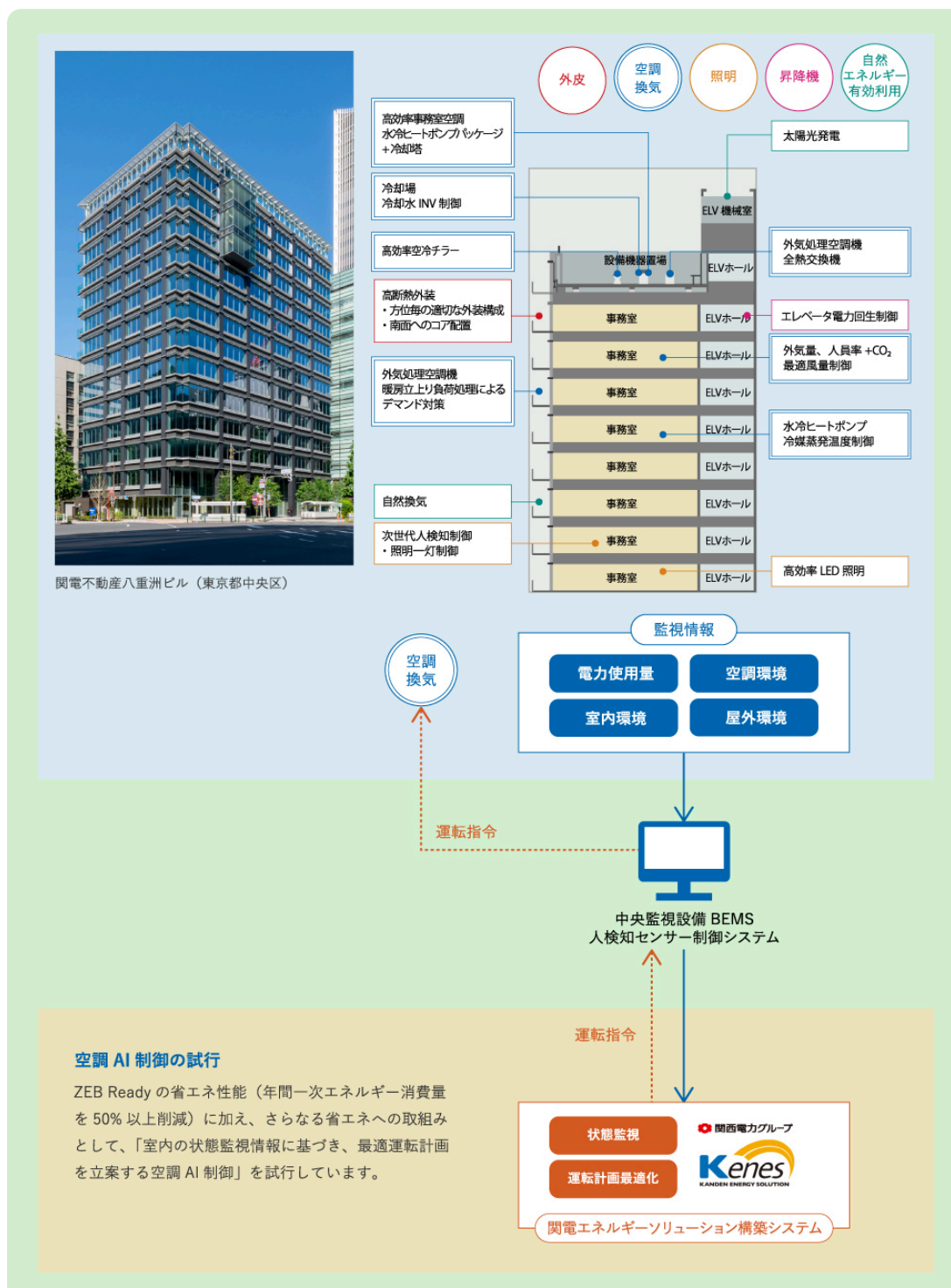
Low-E複層ガラス	高効率換気システム	保温浴槽
優れた断熱性能により少ないエネルギーで快適な空間を実現	健やかな空気暮らしを包む	優れた保温性能でエネルギー使用量を抑える
断熱材	LED照明	節水トイレ
外気温の影響を受けにくく冷暖房の使用量を抑える	長寿命で環境負荷の少ないクリーンな照明	水道使用量を抑える
エコキュート	IHクッキングヒーター	人感センサーライト
電力と空気熱でお湯を沸かすことでCO2削減にも貢献	CO2を排出せず環境にやさしい調理機器	消し忘れを防ぎ、必要なときだけONにすることで省エネを実現

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}

※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。

■ 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

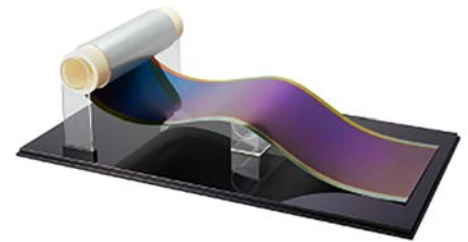
築50年を経過する堂島関電ビルにおいて、2023年3月より大規模リニューアルを実施し、2025年5月に竣工しました。主要テナントである積水化学工業と共同で企画検討し、ビルの長寿命化や環境性能の向上に加え、健康性・快適性にも配慮したオフィスビルへの転換を図っています。



堂島関電ビル（大阪市北区）

■ ハイライト「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」はこちら [→](#)

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。



※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。

※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。

※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。

■ [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	2025（計画）
物件数	13	18	10	13
進捗率	23%	55%	76%	100%

■ 主要オフィスビル

対象年度	2022	2023	2024	2025（計画）
物件数	2	2	4	10
進捗率	11%	21%	44%	100%

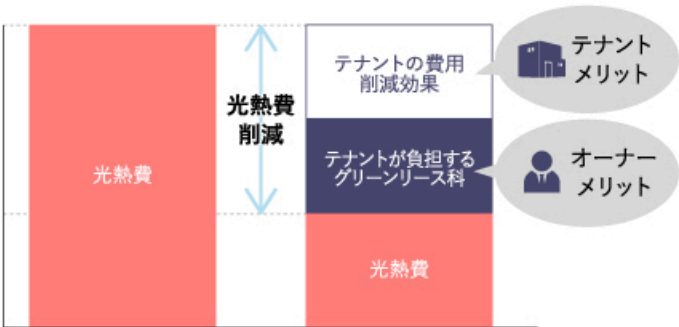
グリーンリースの推進

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」 [リンク](#)

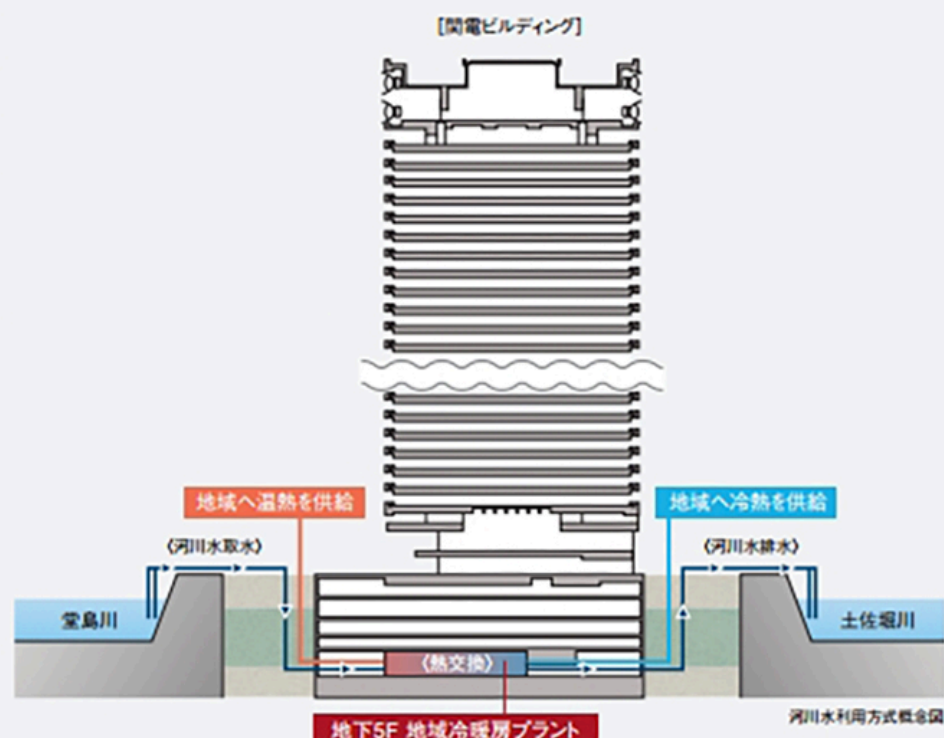
関電ビルディングにおける未利用エネルギー活用

当社では、省エネルギー性能を高めると共に、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



河川水取水管



スクルーヒートポンプ



河川水熱交換器

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](#) >

目標と実績

当社では、ESG取組み17項目（2025年度）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」を抽出し、これに関する目標として以下を掲げています。

- 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、2024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83%、マンション販売センターで69%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、2024年度末時点の導入率（台数比）は77%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、2024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▲39.7%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



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	2024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%	83%	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%	83%	100%
社用車の電動化率※2	53%	77%	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。

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。この認識のもと、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17項目（2025年度）において抽出した「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。

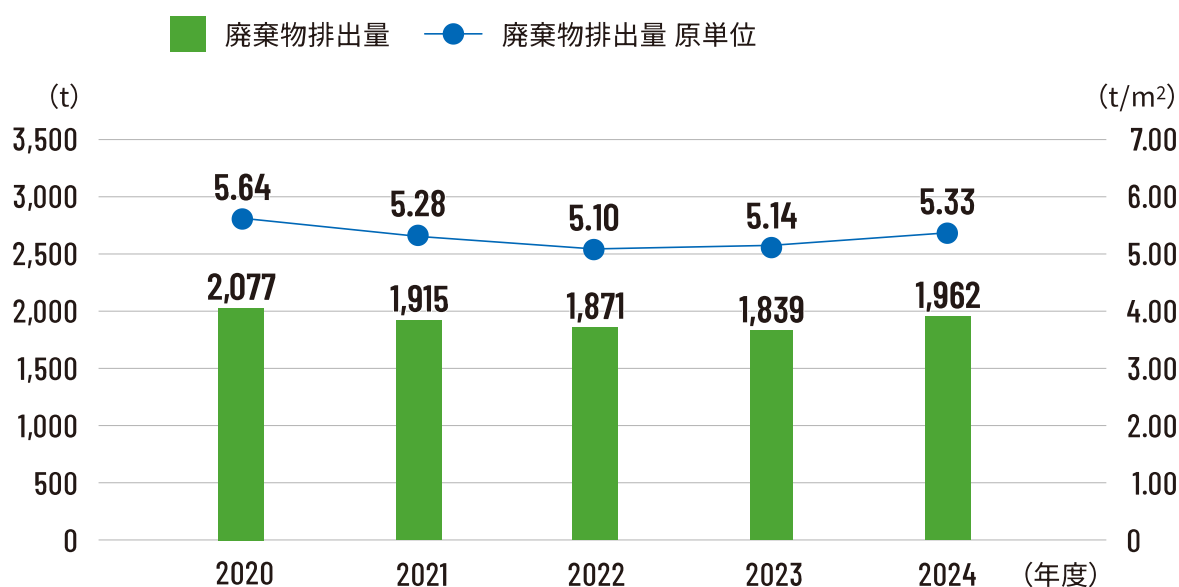
- 廃棄物排出量（原単位）を前年度比低減
- 廃棄物リサイクル率を向上
- 木材の活用
- リデュース・リサイクル・リユースの推進

■ [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入退去工事による廃棄物が増加した結果、廃棄物排出量（原単位）は前年度比3.5%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2024年度は235万枚と、大幅に削減しています。

販売センターにおける「mymizu」給水スポットの登録

「mymizu」とは、プラスチックペットボトル消費を減らすため、マイボトルの携行を呼びかけ、公共施設など無料で給水できる場所を紹介するアプリを提供することで、給水を通じサステナブルが「あたりまえ」の世界を実現するためのプラットフォームやコミュニティづくりを進めるという、一般社団法人Social Innovation Japanの取り組みです。当社はこの取り組みに賛同し、首都圏エリアのマンション販売センターの一部を「mymizu」給水スポットに登録しています。



シエリアサロン南麻布（東京都港区）

オブテージビル「令和6年度 ごみ減量優良建築物大阪市環境局長表彰」の受賞

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んだ結果、廃棄物の減量推進及び適正処理並びに生活環境の清潔保持に顕著な功績を上げている特定建築物として「令和6年度 ごみ減量優良建築物大阪市環境局長表彰」を受けました。



オブテージビル

木材の活用

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協働も進めています。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・認証木材の使用を積極的に推進しています。

※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

分譲住宅事業における取組み

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）」を使用しており、中庭の緑の移ろいを感じながらよりくつろげる空間を創出しています。



シエリア植田（愛知県名古屋市）

賃貸事業における取組み

関電不動産茅場町ビル（東京都中央区）では、一部外装などに多摩産木材を使用しており、木の温かみと柔らかさをお客さまに感じていただくことも企図しています。



関電不動産茅場町ビル（東京都中央区）

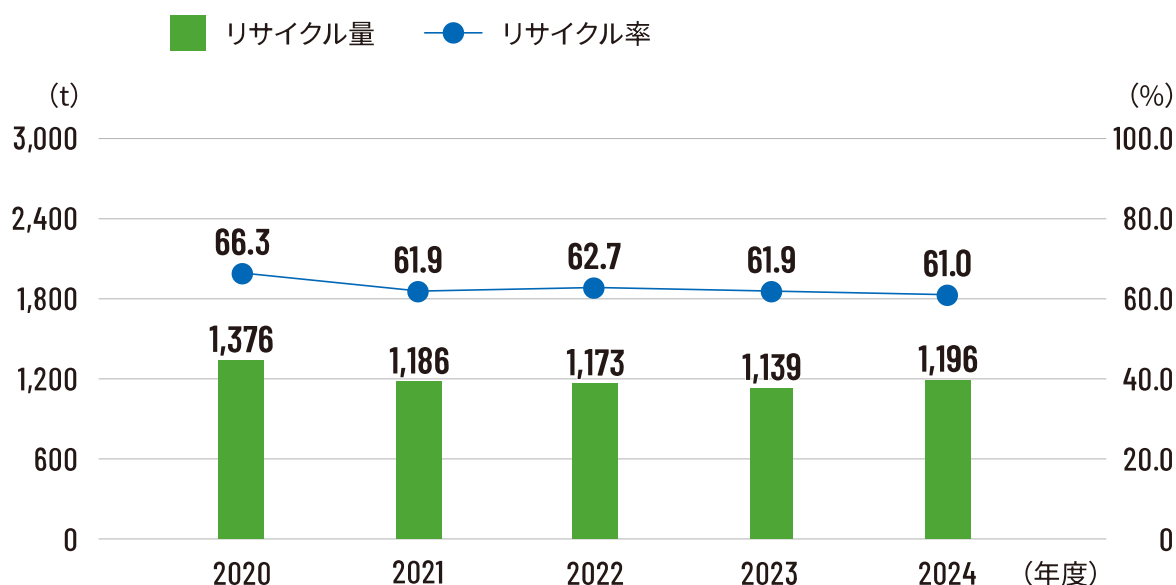
リサイクル率の向上

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。

これらの取組みを進めたものの、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年度のリサイクル量は1,196トン、リサイクル率は61%（前年度比▲0.9pt）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・販売センター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。

また、販売センターを閉鎖する際には、キッチン・ユニットバスなど設備機器のリユース業者への売却や、家具・装飾品の他の販売センターでの再利用など、リユースへの取組みを行っています。

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。

■ ハイライト「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」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17項目（2025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
- 水リスク評価を年に1回以上実施する

■ [水資源に関するデータはこちら](#) ➡

水リスク評価の取組み

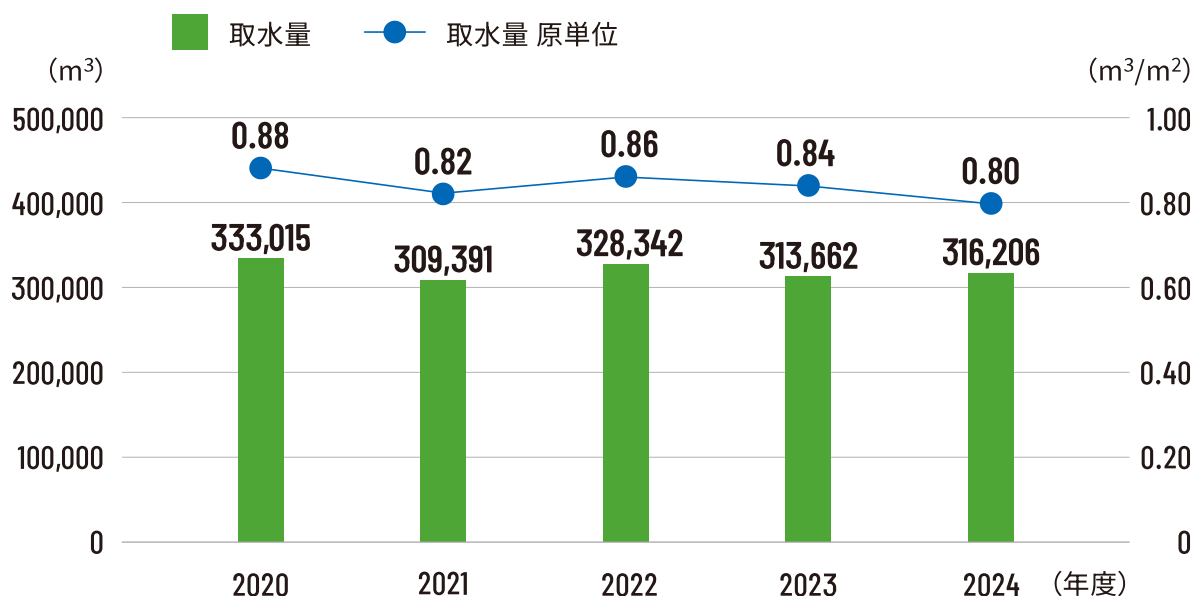
当社は年1回、保有不動産の所在地における水リスクを、世界資源研究所（WRI）水リスク評価ツール「Aqueduct」を使用して評価しています。2024年度の評価結果は、国内の物件については、すべて「Low - Medium」以下の地域に所在しており、海外の物件*についても「Low - Medium」以下となっています。今後も定期的にモニタリングを実施します。

※ 支配力基準に基づき対象物件を選定

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▲4.4%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17項目（2025年度）において抽出した「生物多様性の保全に向けた取組みの推進」に関する目標として以下を掲げています。

- 生物多様性保全方針「シエリアLink Greensプロジェクト」をすべてのシエリアに適用する
- 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
- 植樹など森林・生態系保全活動へ取り組む

※ 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

シエリアLink Greensプロジェクト

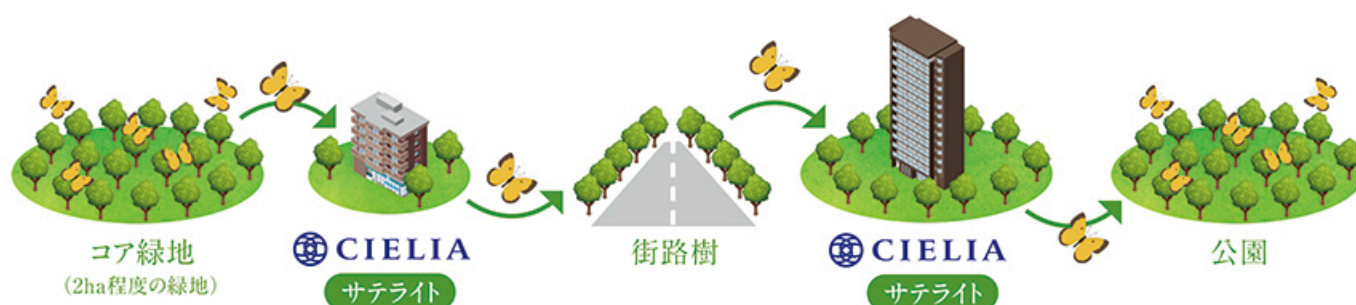
当社は2024年9月、分譲マンション「シエリア」の生物多様性保全方針「シエリアLink Greensプロジェクト」を策定しました。「シエリアLink Greensプロジェクト」は、シエリアのランドスケープを「いのちを育む豊かな植生の創出、周辺緑地などとのエコロジカルネットワーク^{※1}の形成」という視点から捉え、独自の生物多様性保全基準とデザイン指針を定めるものであり、2024年度以降に着工する全てのシエリアに適用^{※2}します。具体的には、侵略植物の不採用や在来樹種50%以上の採用、周辺緑地の生物が好む植物の選定や、人の視野内に占める緑の量の割合を考慮したデザインなど、生物多様性の保全に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

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、シエリアLink Greensプロジェクトの考え方に基づき計画したシエリアシティ東戸塚において2024年7月に取得しました。

※ 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



シエリアシティ横浜東戸塚（神奈川県横浜市）



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。

森林・生態系保全活動への取り組み

当社は、森林整備事業を通じてゼロカーボンの推進、生態系保全、地域社会への貢献を目指し、「持続可能な未来につながる森づくり」を進めています。

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り組みとして「シエリアツリープロジェクト」を開始しました。この取り組みは、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、2025年5月までのご契約分は、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、651本の寄付植樹を実施しました。

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](#) ➡

関電不動産開発 くらよんの森

2025年5月、長野県大町市における当社所有地を活用し森林整備を行う「関電不動産開発 くらよんの森」プロジェクトを開始し、地元行政である大町市の立会のもと、北アルプス森林組合および認定NPO法人環境リレーションズ研究所と「森林整備協定」を締結しました。

2025年6月以降のご契約分より、「シエリアツリープロジェクト」の植樹を「関電不動産開発 くらよんの森」で実施しています。



■ [ハイライト「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』はこちら](#) ➡

その他の取組み

環境省「生物多様性のための30by30アライアンス」への参加

2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標「30by30」に賛同し、2025年10月に「30by30アライアンス」に参加しました。

当社は、「シエリアLinkGreenプロジェクト」や「関電不動産開発 くるよんの森」での取組みを通じて、健全な生態系を回復させ、豊かな恵みを取り戻す活動に貢献します。



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

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
- DX推進による業務効率化

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
- 推進体制
- 目標と実績
- 人権啓発推進活動
- グリーバンス（苦情処理）メカニズム
- カスタマーハラスメントに対する取組み

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
- 推進体制
- 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



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、仲間を大切にするひとをつくる。

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」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」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。



執行役員
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17項目（2025年度）において抽出した「多様な人材の確保」および「今後の事業展開を見据えた人材育成」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
- 業務効率化・高度化推進を担うDX人材の育成
- 海外事業要員の人材確保および育成強化

さまざまな施策・取組みの結果、2024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。

■ [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	職級	階層別		応募型	選抜型	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	G6	管理職昇格者対象研修		プランティング研修	グローバルキャリアチャレンジ	異業種交流研修	公的資格取得支援制度	ライフプランセミナー（定年前）	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）	人権啓発研修（人権啓発推進PJ）	DXブリッジ人材育成・DXリテラシー教育（経営企画部）									
	G5																					
役付	G4	役付昇格者対象研修												グローバルキャリアチャレンジ	異業種交流研修	公的資格取得支援制度	ライフプランセミナー（定年前）	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）	人権啓発研修（人権啓発推進PJ）	DXブリッジ人材育成・DXリテラシー教育（経営企画部）
	G3																					
一般	G2	中堅社員研修		ビジネススキル研修 （必須科目） ロジカルシンキング プレゼンテーション アカウンティング （選択科目） クリティカルシンキング マーケティング ファイナンス	グローバルキャリアチャレンジ	宅建民法研修																
		二年目研修（1・2年目合同）																				
	G1	フレッシュャーズセミナー（関西電力）												グローバルキャリアチャレンジ	宅建民法研修							
		新入社員研修 導入研修 実地研修 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。

グローバルキャリアチャレンジ

「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」というビジョンを描く従業員を対象に、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。当社は、将来の「ありたい自分」の実現を目指す社員の挑戦を全力で支援します。

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130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（2025年3月末時点）

資格名	有資格者数
宅地建物取引士	415名
一級建築士	39名
不動産証券化協会認定マスター	43名
ビル経営管理士	69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。

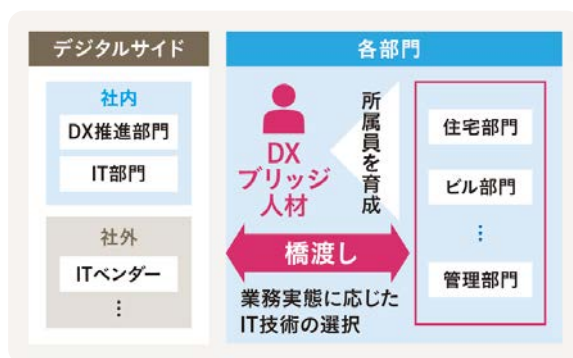
■ 入社から配属までの流れ

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・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、実践的なワークや開発・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。

DXブリッジ人材

2024年度よりDX・IT部門と各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」と位置付け、各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ブリッジ人材の図版



■ [DX推進による業務効率化はこちら](#) 〉

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ともに、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。

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。

■ [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。

■ [労使関係に関するデータはこちら](#) >

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17項目（2025年度）において抽出した「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」「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」に関する目標として、以下を掲げています。

- 労働生産性向上を前提とした多様な働きかたの促進・定着
- 労働時間増加抑制のための施策推進および業務効率化
- 育児休業取得者に対するサポート強化
- 研修などダイバーシティ&インクルージョンへの理解促進施策の実施

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

当社ではさまざまな人事制度や風土改革によりダイバーシティの推進を進めています。

■ ハイライト「関電不動産開発のダイバーシティ&インクルージョン」はこちら [→](#)

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拡げることが目的とし、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、可能性を最大限に拡げるためのさまざまな取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 2.69% 2025年6月現在）

■ 障がい者活躍推進に関するデータはこちら [→](#)

シニアの活躍推進

雇用制度の再整備を実施し、定年を65歳まで引き上げると共に、61歳到達年度以降の新たなステージとしてジョブステージ制を導入。これまでに培った専門スキルや知識、経験を活かしつつ、次世代への継承を図ります。またジョブステージ制では週4日の勤務を選択できる「ライフバランス勤務制度」も導入しており、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回以上、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。

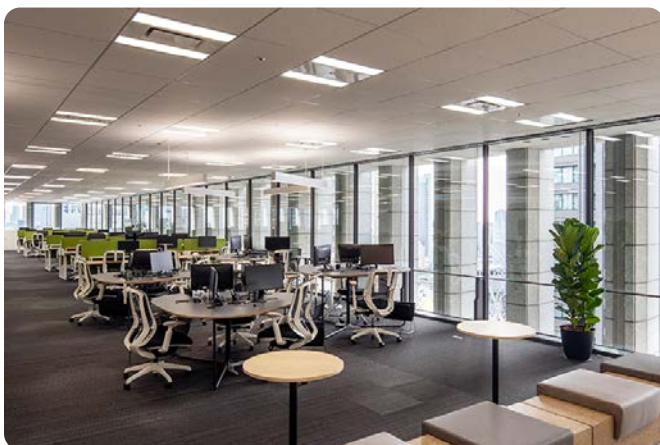
具体的には、従業員自身が始業・終業時刻を一定の範囲で自主的に決定できるスーパーフレックスや、自宅やコワーキングスペースの活用など、オフィス以外での勤務を可能とするテレワークを導入しています。これらにより当社では、育児や介護に限らず、さまざまなライフステージに合わせた多様な働き方を実現しています。

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。

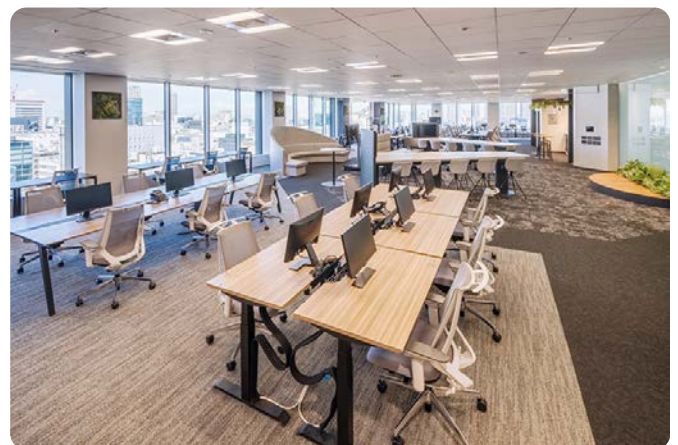
Activity Based Working

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13階（画像提供：丹青社 撮影：高橋 海[mapo.]）



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	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ドリンク制度 (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。

制度および施策		概要
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入園できるサービス。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](#) >

DX推進による業務効率化

従業員一人ひとりが自分らしいライフスタイルを大切にしながら最大限の力を発揮できる環境を整えることが、従業員の成長やお客さまへのより良い価値提供につながると考えています。それらの実現に向けて、RPAやノーコードツールといった市民開発ツールや生成AIを導入し、自ら業務効率化に取り組める環境を整備しています。また、これらのツールの活用を促進するための支援、効率化を担う人材の育成にも力を入れています。こうした取り組みを通じて、一人ひとりが自分らしい働き方を実現するとともに、お客さまに対する価値提供をさらに向上させていきます。

市民開発ツール（ノーコードツール・RPA）の導入

市民開発とは、専門的なプログラミング知識を持たない非IT部門の従業員が、主にノーコードを活用してアプリケーションやロボットを開発することを指します。

反復的なパソコン作業を自動化するRPA、Excelや紙が主体の業務をアプリケーション化しデータの利活用へつなげるノーコードツール、これらの市民開発ツールを社内展開するとともに、開発者が相談・連携できるコミュニティの開設等支援を行い、従業員自らが主体的に業務効率化に取り組める環境の整備を進めています。

生成AIの導入

生成AIの活用により、レポートや議事録の作成、文章校正といった汎用的な社内業務の効率化だけでなく、質の高いアイデア創出や、ナレッジ共有のプラットフォームとして従業員の業務スキルのボトムアップや平準化にもつなげることができます。当社では、生成AIを安全に利用できる環境を構築しつつ、ワークショップ等の実施による発展的な活用の促進、社内で汎用的に利用できる生成AI技術の継続的な開発を通じて、多様なバックグラウンドや働き方を持つ人々が互いに支えながら、それぞれが活躍できる職場づくりを目指します。

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

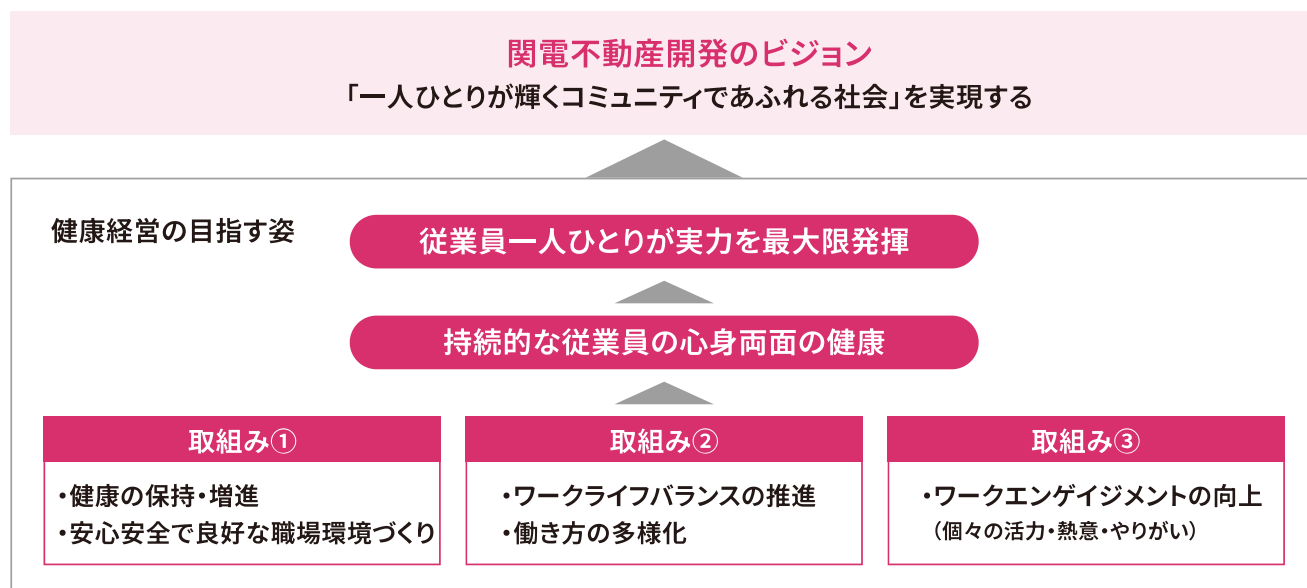
当社が、ビジョンとして掲げる「一人ひとりが輝くコミュニティであふれる社会」を実現するためには、事業活動の源泉であるすべての従業員が心身ともに健康であり続ける必要があります。

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。

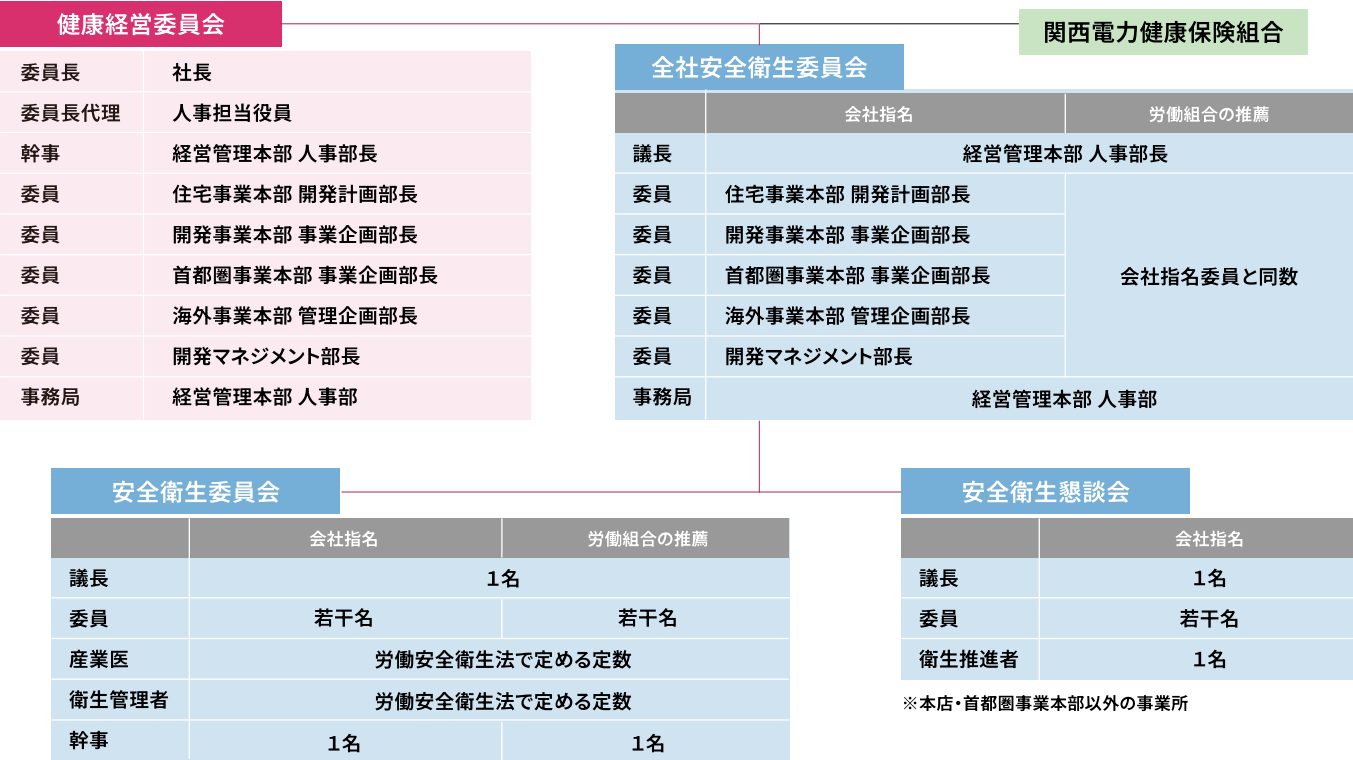
2. 全社安全衛生委員会

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



※ 本店・首都圏事業本部

※本店・首都圏事業本部以外の事業所

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開催し、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（2024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	—	70.0%	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	—	67.5%	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	—	52.2%	産業医、健康相談員による受診勧奨
勤務間インターバル	—	94.7%	12時間確保

■ 生活習慣に関する取組み（2024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	21.9%	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	15.2%	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	43.9%	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	74.4%	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（2024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	75.9%	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の（厚生労働省の素点換算表を使用）	（全国平均相当：10%）	3.5%	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2025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、顕著な成果を残した個人・チームが表彰される業績表彰制度や評価のフィードバックによる自己実現に向けたチャレンジマインドの醸成、また、社内報や従業員意識調査を活用して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](#)

社内報でのエンゲイジメント向上

2024年4月よりPDF社内報からWEB社内報へ切り替え、タイムリーに情報を発信できる仕組みを構築するとともに、運用しながら従業員の声を反映できる双方向型の社内報としています。

社内報アンケートでは現在のWEB社内報に満足している割合が回答者のうち90%超となっており、部署を越えた事業の理解促進や従業員同士のコミュニケーション向上に貢献しています。



社内報「KIC Season」表紙



社内報コンテンツの一部



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、従業員の状況を確認しています。

従業員サステナビリティ 意識調査	2022年	2023年	2024年
職場の総合的な満足度（全社平均・最大100点）	75.6	77.7	76.6
関電不動産開発に対する総合的な満足度（全社平均・最大100点）	77.3	78.7	79.9

ワークエンゲイジメントに関するデータ（2024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	3.0
熱意（3項目：仕事に誇り（やりがい）を感じている）	3.1	3.6
没頭（3項目：仕事に熱心に取り組んでいる）	2.6	3.2

※ 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

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	90%
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	83%
あなたは、当社で働いていることを誇りに思っている	89%
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」のもと、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](#) —>

推進体制

当社では2022年11月に人権啓発推進プロジェクトを発足し、経営管理本部 総務部 法務グループを中心に、人権の理解促進および意識啓発を図る取組みを推進しています。

目標と実績

当社では、ESG取組み17項目（2025年度）において抽出した「人権啓発活動の推進」に関する目標として、以下を掲げています。

- 研修などを通じた従業員への継続的な人権意識啓発

2024年度には人権啓発推進活動の取組みとして、社外のさまざまな人権啓発講座への参加や社内における人権啓発研修の企画・開催に取り組みました。

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](#) ➡

人権啓発推進活動

ハラスメントや差別の防止をテーマとした研修の実施や社内ポータルサイトで定期的に人権啓発情報を配信するなど、継続的な人権意識の醸成に取り組んでいます。また、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も推進しています。

■ 人権教育実施実績（2024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	2回/2024年6月・10月	新任管理職/役付
ダイバーシティ&インクルージョンセミナー	1回/2024年10月	商品開発部門、管理部門などの所属員
ダイバーシティ・マネジメント研修	1回/2024年10月	管理職
ハラスメント防止映像研修	1回/2024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

ダイバーシティ&インクルージョンセミナーの実施

2024年4月に改正された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を習得し商品開発や管理業務運営に反映していくため、実地研修セミナーを川村義肢株式会社協力のもと開催しました。製造工場を見学し実際の義足に触れたり、障がい者を雇用した際の労働環境や意識すべきことについての講義が行われました。



実地研修セミナーの様子

アクティブ・バイスタンダー研修の実施

職場における心理的安全性確保の観点においては、ハラスメントの加害者・被害者から離れた立場にある傍観者の行動への期待は大きく、見て見ぬふりをせずに行動する「アクティブ・バイスタンダー（行動する第三者）」という役割の重要性が高まっています。当社においてもこの重要性を認識し、2025年5月にはアクティブ・バイスタンダー研修を実施しました。研修では、具体的なケースへの介入方法や知識を学ぶ講義、ロールプレイを行いました。

その他取組み

当社では、不動産業界におけるあらゆる差別の撤廃のため、同業の有志企業らと定期的に意見交換・勉強会を行い、人権意識向上と差別のない社会の実現を目指しています。

グリーンバンス（苦情処理）メカニズム

人権に関する相談窓口として、以下のコンプライアンス相談窓口を設けています。

- コンプライアンス相談窓口：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）

■ [コンプライアンス相談窓口についてはこちら](#)

カスタマーハラスメントに対する取組み

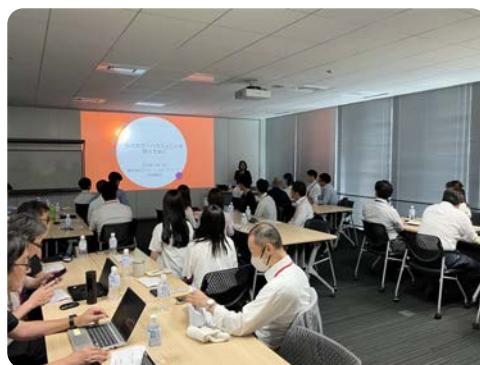
関西電力では、グループで働く一人ひとりが心身ともに安心できる職場環境を確保し、お客さまや取引先の皆さまと一層良好な関係を構築するため、「関西電力グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しています。当社においては、「関西電力グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」に加え、特にお客さまと接する機会が多い分譲マンション販売部門では、具体的な実務を想定した「カスタマーハラスメント対策ガイドライン」を策定し、従業員の安心安全の確保およびお客さまとの良好な関係構築を図っています。

カスタマーハラスメント対策セミナーの実施

2025年6月・7月に、分譲マンション販売に関わる当社従業員や関連委託先会社などを対象に外部講師による「カスタマーハラスメント対策セミナー」を実施しました。

■ 主な内容

- ・ クレーム対応の基本的なスキルや心構え
- ・ カスタマーハラスメントに関する正しい理解
- ・ 実際の過去事例を用いたケーススタディ
- ・ グループディスカッションによる具体的な対応スキル



カスタマーハラスメント対策セミナーの様子

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](#) 〳〵

推進体制

責任ある調達に関して、それぞれの調達活動が当社の「関西電力グループ調達基本方針」や「パートナーシップ構築宣言」にのっとったものとなるよう、各事業部門および経営企画部・総務部 調達グループが連携しながら、取組みを推進しています。

目標と実績

適正な調達管理の推進を目的とし、2024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選択を行いました。

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、人権の尊重に関する取組み有無や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。

調査の結果、一部の取引先において自社や協力会社の人権に関するガイドラインや、人権侵害を防ぐ取組みが不十分などの課題が見られました。

アンケート結果を踏まえて、課題が見られた取引先に対しては、フィードバックを実施し是正の検討依頼をしています。

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。

相談窓口

取引先のみならずからのご相談は、コンプライアンス相談窓口で常時受け付けています。

■ [コンプライアンス相談窓口についてはこちら](#)

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、下請振興法の「振興基準」や「労務の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」など、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。

お客さまへの価値提供

Social



基本的な考え方・方針など

当社は、お客さま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、お客さま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さまや取引先とのコミュニケーションを重ね、お客さま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

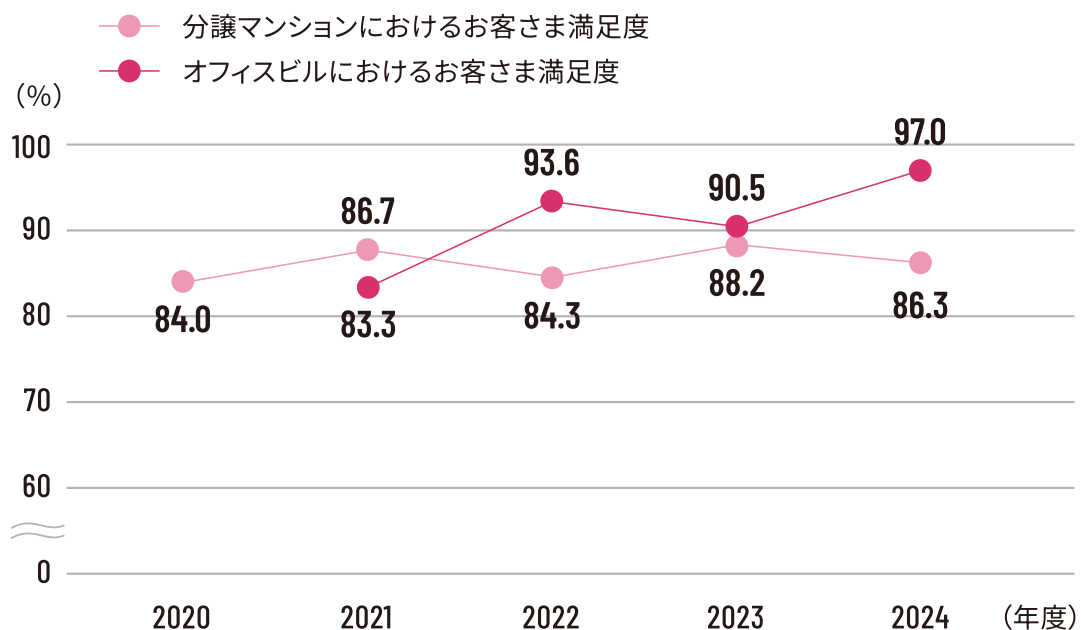
当社では、ESG取組み17項目（2025年度）において抽出した「デジタル技術の活用による事業の変革・顧客満足度向上」に関する目標として、以下を掲げています。

- 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
- ブランドの価値向上に寄与する魅力的な商品やサービスの実現
- 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度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、2024年度のお客さま満足度は分譲マンションにて86.3%、オフィスビルにて97.0%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、お客様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「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

クリエイト神戸（兵庫県神戸市）において、入居テナントおよびシェアオフィス「ELK KOBE」のワーカーとの交流促進を目的とした「クリスマスイベント」を開催しました。

当日は40名のワーカーにご参加いただき、「ELK KOBE」でのイベントや1Fアトリウムにてプロのゴスペル演奏を楽しんでいただきました。

その他のオフィスビルでもヨガイベントを開催するなど、テナント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。



クリエイト神戸1階アトリウムにおけるゴスペル演奏の様子

レジリエンス

当社は、非常時においてもお客様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、お客様の安心・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、お客様増設用として、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り組み事例

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

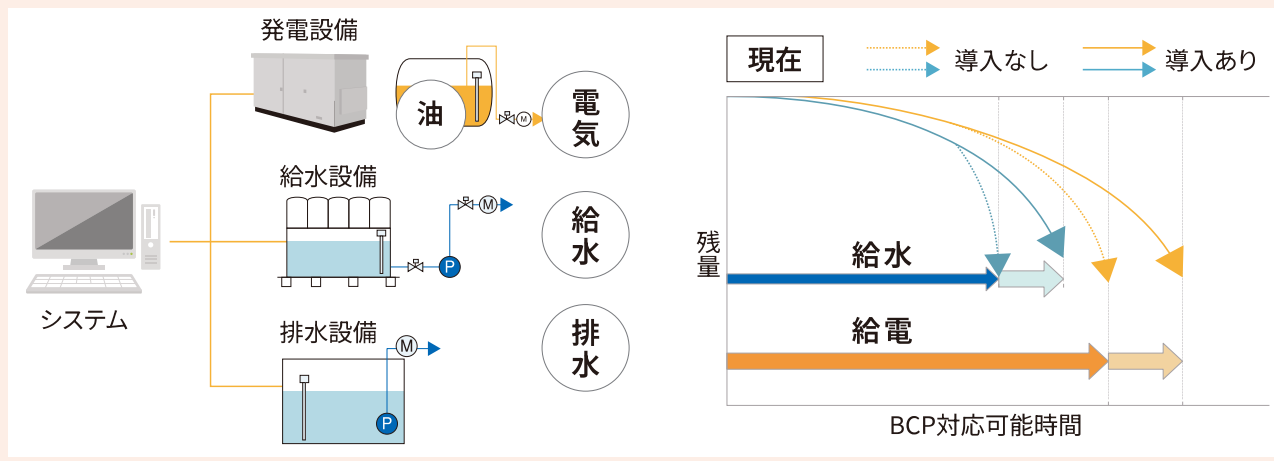
非常時に電気や水の使用可能日数を見える化

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。

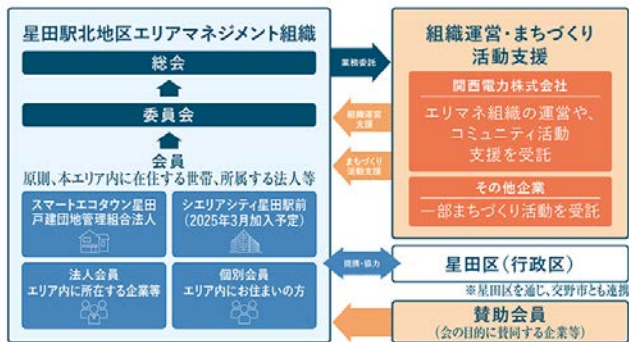
スマートエコタウン星田（大阪府交野市）

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。



■ ハイライト 「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」はこちら [▶](#)

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。

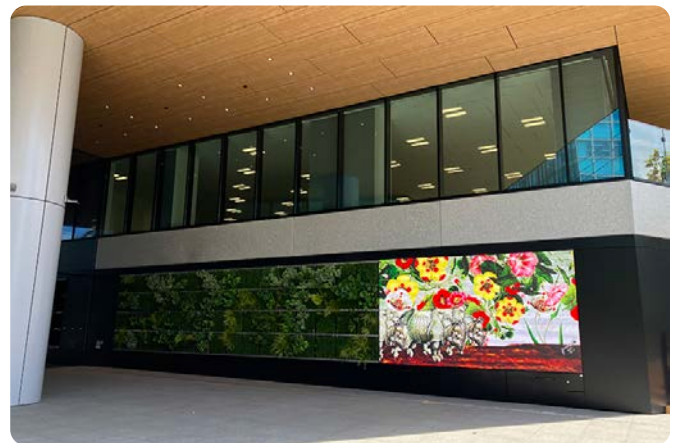
本ビルの開発にあたっては、当社のオフィスビル事業部門の若手女性社員が、音声プラットフォーム「Voicy」を利用し、オフィス事情や働き方についてさまざまな人と対話を重ね、そこで得た偶発的な出会いやひらめきを元にした商品企画が随所に反映されています。

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 「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 [▶](#)

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。

芝パークビルの盆踊り大会

2025年8月に芝パークビル駐車場（東京都港区）にて、芝公園二丁目町会の盆踊り大会が開催され、当社も協賛や運営サポートを行いました。当日は盆踊りや深川葵太鼓の演奏に加え、縁日の出店や人力車体験などもあり、2日間多くの皆様にご来場いただき大盛況で終了しました。



2025年8月 芝パークビル（東京都港区）

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LEDライトアップ設備「Liv-lit（リブリット）」を活用し、関西電力と協働で地域魅力の向上に貢献しています。

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）にライトアップした他、大阪・関西万博開催期間中の2025年4月12日～10月13日には、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ました。



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。



2025年7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月から開催の大阪・関西万博の機運醸成を目的に、関西電力と協働で2024年10月から2025年10月まで、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ました。

▽ 実施期間

2024年10月中旬～2025年10月13日



関電ビルディング（2025年7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

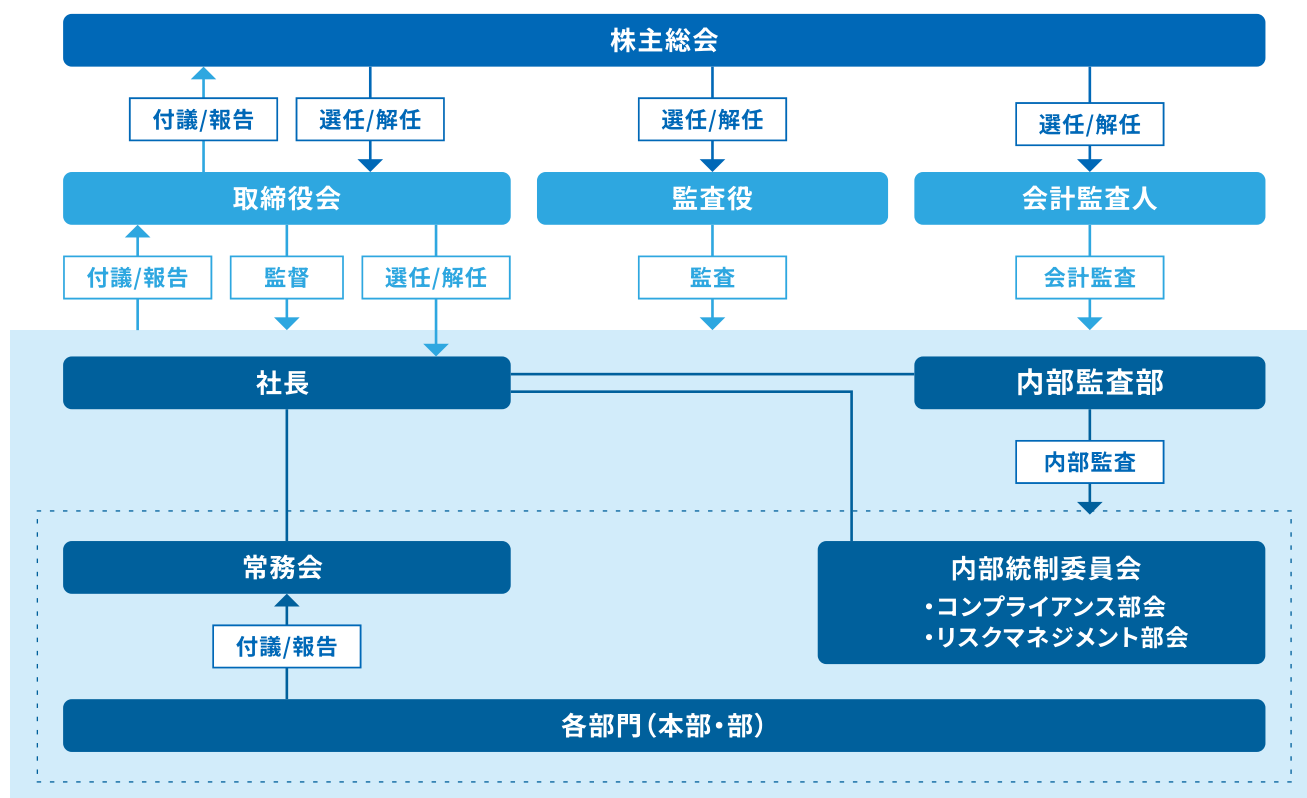
- 基本的な考え方・方針など
- 推進体制
- 目標と実績
- 社内教育・浸透
- コンプライアンス相談窓口
- 公正な競争・取引の実施
- 接待・贈答規程および贈賄防止
- 反社会的勢力との関係遮断に関する方針

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](#) ㄱ

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](#) ㄱ

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。2024年度に設置した内部統制委員会の活動を着実に推進し、より実効性の高いガバナンス体制の構築に取り組むと共にコンプライアンス連絡会にて、タイムリーに発生事象への対応を行っています。また、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



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防止を図ることを通じて、当社グループの持続的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。

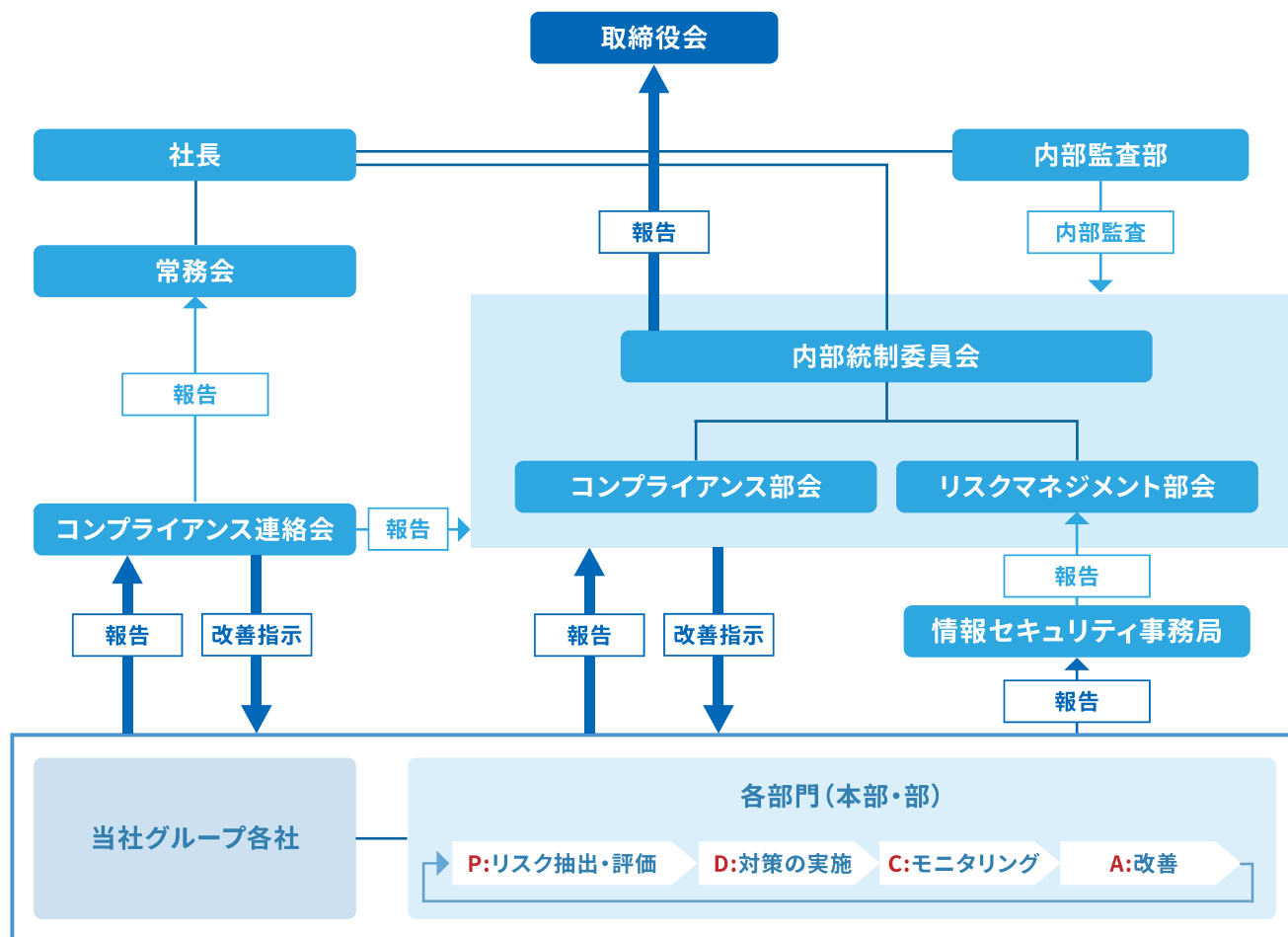
グループガバナンス体制

当社では、内部統制体制の整備・構築と内部統制の推進を図ること目的として「内部統制委員会」を設置しています。内部統制委員会のもとには、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設置し、専門性を高めることで、より強固な体制を構築しています。

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、内部統制の改善に向けた総合的方策の検討などを行い、開催結果は、取締役会に報告することとしています。

また、当社グループ内でコンプライアンス違反やその恐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、対策協議を行うため「コンプライアンス連絡会」を必要に応じて開催しています。

この仕組みにより、発生事象への迅速かつ適切な対応を実現し、内部統制の有効性と効率性をさらに高めています。



業績評価制度

グループ全体の持続的成長のために「業績表彰制度」を導入しています。

各社が独自で設定するKGIおよびKPI指標に加え、グループ全体の共通目標として「重大なコンプライアンス違反件数ゼロ」を掲げています。

優れた成績を収めた会社に対して表彰する仕組みを取り入れることで、各社の意欲を高めるとともに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

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。

さらに、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っています。

また、当社の子会社ともコンプライアンス関連について定期的な情報交換を行うと共に、子会社におけるコンプライアンス研修の開催に協力するなど、当社グループとしてのコンプライアンス活動の推進に努めています。

■ [コンプライアンス推進体制はこちら](#) 〱

目標と実績

当社では、ESG取組み17項目（2025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、2024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](#)

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（2024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/2024年4月	新入社員	全25名
モラルイマジネーション研修	9回/2024年6月～9月	サステナビリティ推進スタッフ他	全87名
コンプライアンス映像研修	2回/2024年9月、 2025年2月	全社員	全522名（2024年9月） 全372名（2025年2月）
内部統制コンプライアンス研修	1回/2024年11月	取締役その他経営幹部	全54名
マネーロンダリング・テロ資金 供与対策について	1回/2025年2月	取締役その他経営幹部	全10名
金融商品取引基礎研修	1回/2025年3月	サステナビリティ推進スタッフ他	全35名

コンプライアンスに関するアンケートの実施

コンプライアンス意識の状況把握のため、社員を対象に、毎年コンプライアンスに関するアンケートを実施しています。アンケート結果については、比較・分析をした上で、経営層に報告すると共に各組織へフィードバックし、コンプライアンス体制の維持・強化に役立てています。

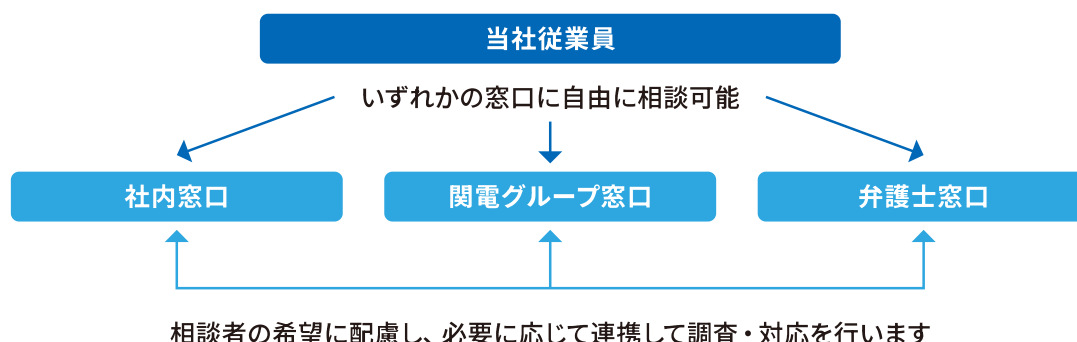
コンプライアンス相談窓口

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、人権侵害に関する相談に対応しています。

2024年度のコンプライアンス相談窓口寄せられた相談件数は7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



公正な競争・取引の実施

独占禁止法違反行為を未然に防止するため、遵守すべき行為規範を定めると共に、独占禁止法違反リスクの抑制、独占禁止法違反の早期発見のために遵守すべき手続などを定めています。

接待・贈答規程および贈賄防止

社会的良識に従い品格のある正しい行動により社会から信頼される企業であることを目的とし、役員および従業員が会社業務を円滑に遂行するために行う接待および贈答に関して遵守すべき事項について定めています。また、公務員などに対し不正な意図を持った贈答、接待を禁止しています。

反社会的勢力との関係遮断に関する方針

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。



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」にのっとり、「リスクマネジメント規程」を定め、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し、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、当社グループ全体の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。またグループ全体のリスクマネジメント状況を内部統制委員会および取締役会へ報告し、審議しています。

■ [リスク管理体制はこちら](#) ➤

目標と実績

当社では、ESG取組み17項目（2025年度）において抽出した「情報セキュリティマネジメントの徹底」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、2024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。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行っています。業務執行箇所は、それぞれの業務内容に応じて発生可能性のあるリスク項目とその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、予防措置も含めた必要なリスク対策を随時策定、実施しています。

リスクが顕在化した場合には、発生状況に応じて速やかに関係部門と連携、情報共有を図りながら適切に対処し、リスクマネジメント部会、内部統制委員会および取締役会にも定期報告することにより、全社でのリスク管理ノウハウの構築・蓄積に努めています。

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

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。

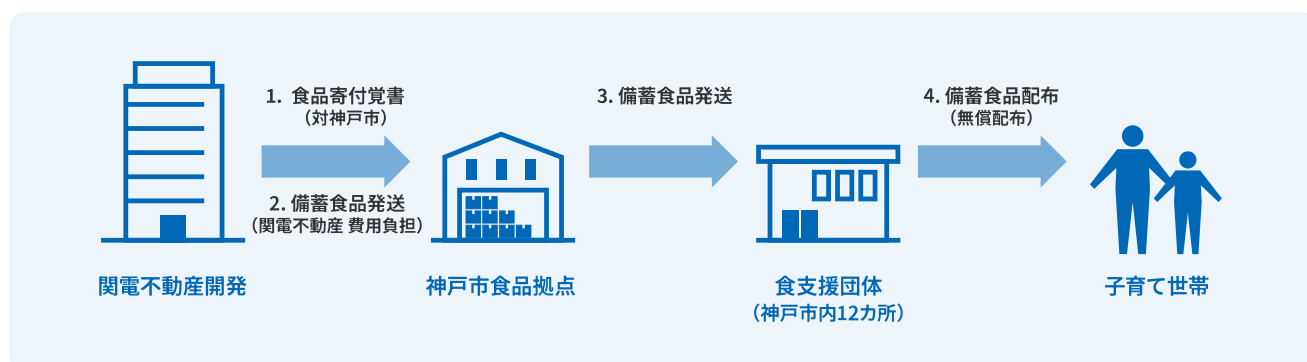


非常時のための災害備蓄品例

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の実施し、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、2024年度の重大な情報セキュリティ事故件数は「0件」でした。

■ [リスクマネジメントに関するデータはこちら](#) >



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	2020	2021	2022	2023	2024
Scope1+2+3 目標：2030年度に37.8%削減（2021年度比）	t-CO ₂	380,691	468,438	389,010	478,934	518,676
Scope1+2 目標：2030年度に70%削減（2021年度比）	t-CO ₂	13,954	13,905	10,135	9,073	8,386
Scope1	t-CO ₂	833	656	645	469	597
Scope2	t-CO ₂	13,122	13,249	9,490	8,604	7,789
Scope1 原単位	t-CO ₂ /千m ²	1.00	0.75	0.67	0.50	0.59
Scope2 原単位	t-CO ₂ /千m ²	15.7	15.1	9.8	9.15	7.75
Scope3	t-CO ₂	366,737	454,533	378,874	469,861	510,290
1.購入した製品・サービス	t-CO ₂	123,146	154,880	151,934	182,610	217,674
2.資本財	t-CO ₂	79,319	104,662	77,832	129,201	85,708

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
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	3,453	3,420	3,439	3,294	3,422
5.事業から出る廃棄物	t-CO ₂	20	46	20	29	23
6.出張	t-CO ₂	68	67	77	73	85
7.雇用者の通勤	t-CO ₂	128	126	145	137	159
11.販売した製品の使用	t-CO ₂	141,847	171,196	128,527	136,013	184,984
12.販売した製品の廃棄	t-CO ₂	1,042	1,694	1,341	1,263	1,618
13.リース資産（下流）	t-CO ₂	17,715	18,443	15,561	17,243	16,618

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
エネルギー消費量 総量※2	KI	(21,654)	(20,843)	(20,957)	17,754 (20,057)	18,723
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	%	▲3.6	▲3.9	▲8.7	+2.7	▲0.3
CO ₂ フリー電気使用量	MWh	0	1,718	10,998	21,206	27,370
太陽光発電量	MWh	77	78	77	78	85
再生可能エネルギー使用量	MWh	77	1,796	11,075	21,284	27,455

※1 省エネ法における届出対象物件を対象（テナント持込設備については除外）

※2 旧省エネ法に基づく数値は()内に表示

その他KPI

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
保有賃貸物件のオール電化率※1	%	—	86	85	86	87
分譲マンション「シエリア」オール電化率	%	—	100	91	100	100
新規計画物件のEV充電設備設置率	%	—	—	—	100	96
外部環境認証の取得件数						
【賃貸物件】ZEB※2※3	件	1	2	4	7	9
【賃貸物件】BELS※2	件	1	2	4	8	10
【賃貸物件】CASBEE※2※4	件	0	0	2	7	10
【分譲マンション】ZEH※5	件	0	0	0	8	17
社用車の電動化率※6 目標：2025年度までに100%	%	11	11	11	53	77
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	29	57	83
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	9	24	92

※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 対象年度において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	2020	2021	2022	2023	2024
廃棄物排出量 総量	t	2,077	1,915	1,871	1,839	1,962
廃棄物排出量 原単位 目標：前年度より低減	t/m ²	5.6	5.3	5.1	5.1	5.3
リサイクル量	t	1,376	1,186	1,173	1,139	1,196
リサイクル率	%	66	62	63	62	61

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
取水量	m ³	333,015	309,391	328,342	313,662	316,206
取水量 原単位 目標：前年度より低減	m ³ /m ²	0.88	0.82	0.86	0.84	0.80
中水（再生水）量	m ³	32,099	25,873	27,488	30,558	33,620
水リサイクル率	%	10	8	8	10	11
排水量	m ³	329,889	306,311	325,238	309,855	312,017

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
生物多様性関連認証（ABINCなど）取得件数※	件	1	0	0	0	1

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
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						
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	2020	2021	2022	2023	2024
従業員数	名	532	528	556	571	605
雇用形態＞正規雇用	名	477	474	495	513	542
雇用形態＞非正規雇用	名	55	54	61	58	63
性別＞男性	名	419	407	422	425	443
性別＞女性	名	113	121	134	146	162
年齢別＞～30歳	名	101	101	118	129	139
年齢別＞31～40歳	名	96	96	96	105	123
年齢別＞41～50歳	名	141	141	139	130	122
年齢別＞51～60歳	名	152	153	158	160	176
年齢別＞61歳～	名	42	37	45	47	45
海外現地雇用者数	名	2	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	2020	2021	2022	2023	2024
新卒採用人数	名	20	17	17	19	23
男性	名	10	8	9	8	11
女性	名	10	9	8	11	12
中途採用人数	名	3	3	7	17	22

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
男性	名	2	3	4	13	20
女性	名	1	0	3	4	2
離職率（自己都合離職率）	%	0.5	1.3	2.2	1.3	1.0
離職率（総離職率）	%	4.0	4.6	5.3	3.1	5.7
平均勤続年数	年	14.4	14.9	14.9	14.7	14.5
男性	年	15.2	15.9	16.0	16.0	15.8
女性	年	11.7	11.9	11.5	11.1	11.1

※ 各年度末（3月31日）時点

労使関係

※

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
労働組合組織率	%	55.5	55.9	57.2	58.8	60.3

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
研修プログラム数	種類	17	17	18	22	19
研修実施回数	回	20	20	26	31	25
研修受講者数（延べ人数）	名	257	263	374	521	476
一人当たり研修費用	円	50,873	54,703	64,588	75,244	59,827

主要資格保有者

※

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
宅地建物取引士	名	345	350	368	381	415
一級建築士	名	39	39	40	40	39
不動産証券化協会認定マスター	名	13	15	24	31	43
ビル経営管理士	名	37	42	54	58	69

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
管理職人数	名	204	208	201	205	202
女性管理職人数	名	3	5	6	7	7
女性管理職比率	%	1.5	2.4	3.0	3.4	3.5
男女間賃金格差 全従業員	%	—	—	67.5	68.1	68.8
男女間賃金格差 正規雇用	%	—	—	66.6	67.3	67.5
男女間賃金格差 非正規雇用	%	—	—	53.6	56.3	57.7

※ 各年度末（3月31日）時点

障がい者活躍推進

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
障がい者雇用率※	%	2.0	2.0	2.3	2.0	2.3

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
育児休業取得数	名	11	17	13	13	21
男性※1	名	6	14	5	6	11
女性※2	名	5	3	8	7	10
育児休業取得率	%	61	131	65	77	81
男性※3	%	46	140	42	60	69
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	2020	2021	2022	2023	2024
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	2020	2021	2022	2023	2024
活力（仕事から活力を得て生き生きしている）	—	3.1	2.9	2.9	2.9	3.0
熱意（仕事に誇り（やりがい）を感じている）	—	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6
没頭（仕事に熱心に取り組んでいる）	—	3.0	3.1	3.0	3.1	3.2

※ 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	2020	2021	2022	2023	2024
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	%	100	98.6	98.2	99.8	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	484	330	332	351	362
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	851	455	683	651	979
メンタルヘルス健康相談受診者数（延べ人数）	名	49	47	50	40	59
適正体重者率	%	69.6	71.5	71.0	67.4	67.5
プレゼンティーズム※ ²	%	—	—	80.4	79.9	80.3
健康経営施策満足度	%	—	—	—	75.8	75.9

※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	2020	2021	2022	2023	2024
平均有給休暇取得日数 目標：18日	日/年	12.7	12.9	14.5	14.3	15.2
平均有給休暇取得率 目標：90%	%	61.3	64.5	73.8	74.5	75.9
一人当たり所定外労働時間	時間/ 月	15.7	22.4	22.3	23.2	23.3

労働安全衛生

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
労働災害件数 目標：0件	件	1	1	0	2	0
欠勤率※	%	0.3	0.5	0.5	0.1	0.2
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	2020	2021	2022	2023	2024
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	%	84.0	86.7	84.3	88.2	86.0
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	%	—※ ²	83.3	93.6	90.5	97.0
オフィスビルにおける多目的トイレ設置率※ ³	%	83.3	84.4	84.4	87.1	90.3
「グッドデザイン賞」受賞実績	件	1	2	2	1	2
オフィスビルにおける防災訓練実施率	%	87.5	88.2	96.9	96.8	91.1

※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	2020	2021	2022	2023	2024
人権研修受講者数※	名	—	—	142	121	600

※ ハラスメント研修受講者数

サプライチェーンマネジメント

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
サプライヤーアンケート 実施企業数	社数	—	—	—	—	10

コミュニティ

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
社会貢献活動（寄付金額）	千円	47,076	1,975	22,137	19,621	14,792

ガバナンス

コーポレートガバナンス

※1

	単位	2020	2021	2022	2023	2024
取締役会 開催回数	回	12	12	12	12	12
取締役会 出席率	%	98.1	96.7	97.5	100	99.2
社外取締役 出席率	%	100	91.7	83.3	100	100
取締役数	名	9	10	10	9	10
社外取締役数	名	1	1	1	1	1
社外取締役比率	%	11.1	10.0	10.0	11.1	10.0
女性取締役数	名	0	0	0	1	2
女性取締役比率	%	0.0	0.0	0.0	11.1	20.0
取締役平均在任期間※2	年	3	3	3	4	3
執行役員数	名	10	10	11	11	12
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	2020	2021	2022	2023	2024
コンプライアンス研修 受講者数（延べ人数）	名	—	—	1,034	1,138	1,105
相談窓口への相談（内部通報）件数	件	0	0	6	8	7
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	2020	2021	2022	2023	2024
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もと、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。

■ [「レポートダウンロード」はこちら](#) ➡

報告対象範囲：関電不動産開発

報告期間：2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

※ 一部、期間外の活動なども含む

発行年月：2025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