

# SUSTAINABILITY REPORT

## 2024

サステナビリティレポート 2024



# 人に、街に、 明るい未来を

## 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



## 行動指針

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

互いを尊重し、丁寧に対話しよう

誇りと情熱を胸に、夢中になろう

自由な発想で、果敢に挑戦しよう



# Zero-Carbon

ゼロカーボンの選択肢を社会に

## 私たちは ゼロカーボンの選択肢を社会に提供します

未来の脱炭素社会の実現に向け私たちが果たしたい役割は、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。

住まいやビルを「オール電化×CO<sub>2</sub>フリー電気」にすることで、建物全体がゼロカーボンに。さらに快適かつ「高い省エネルギー性能」の実現により、社会のエネルギー消費量の低減にも貢献。そして「自らのゼロカーボン」の取組みで自社が利用するエネルギーもゼロカーボンに。

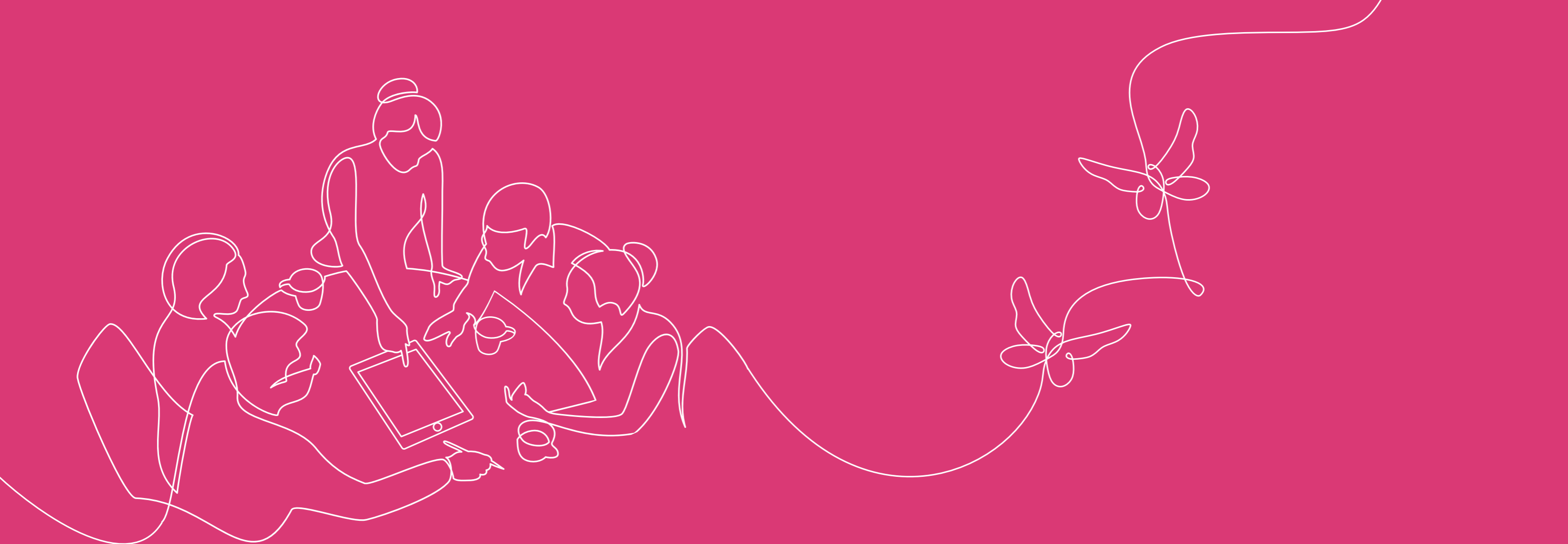
私たちはこれからもゼロカーボンに向けた先進的な取組みを継続していくことで、一人ひとりの幸せな暮らしと明るいまちを創造し、持続可能な未来の実現を追求し続けます。

### ゼロカーボンの選択肢を社会に

0

Zero-Carbon

- 01 オール電化×CO<sub>2</sub>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



## 私たちは一人ひとりが輝く未来を目指します

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「人」に関する基本的考え方として人事指針を定めています。

# Human Capital

人事指針

## 人の輝きこそ、すべての原点。

(一人ひとりが輝くために)

挑む力を育み、  
志と夢を  
全力で支える。

(「ひと」が輝くための組織、  
風土に向けて)

互いを認め、  
仲間を大切にする  
ひとをつくる。

(永続的に成長するために)

正しいを究める。  
人に感謝する。

### 関電不動産開発が大切にしていること



- 01 人に、街に、明るい未来を
- 03 ゼロカーボンの選択肢を社会に
- 05 人の輝きこそ、すべての原点。

### 09 数字で見る関電不動産開発

### 11 トップメッセージ

「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



### 14 関電不動産開発のサステナビリティ

#### 編集方針

この度、関電不動産開発として初めて「サステナビリティレポート」を発行します。これまでも関西電力グループの一員として、当社の経営理念「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」活動を推進してきました。中でも脱炭素社会の実現に向けた「ゼロカーボンの選択肢を社会に」、人を中心に据えた「人の輝きこそ、すべての原点。」の二つの活動方針を大切にさまざまな取組みに注力しています。

本レポートでは、ハイライト「未来のために」を設け、当社が事業活動を通じて実現したい未来の姿や具体的なプロジェクトを取り上げ、社会に多様な価値を提供している様子を紹介しています。また、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関する主な活動を報告する中で、当社従業員やステークホルダーからの声も掲載しています。

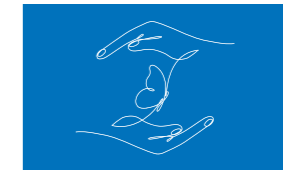
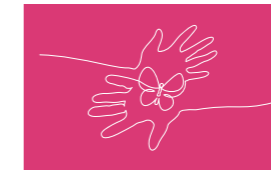
本レポートを通じ、ステークホルダーの皆さまに当社のサステナビリティに関する取組みを分かりやすくお伝えすることで、皆さまにさらなるご理解をいただくと共に、当社の取組みの進化につなげていきたいと思っております。

### ハイライト 未来のために

- 17 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
- 19 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
- 21 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



- 23 環境報告
- 29 社会性報告
- 35 ガバナンス報告



#### 報告対象範囲

財務報告：関電不動産開発および海外事業における現地子会社2社  
環境／社会／ガバナンス：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、期間外の活動等も含む

#### 発行年月

2024年7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

#### 関連情報媒体

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



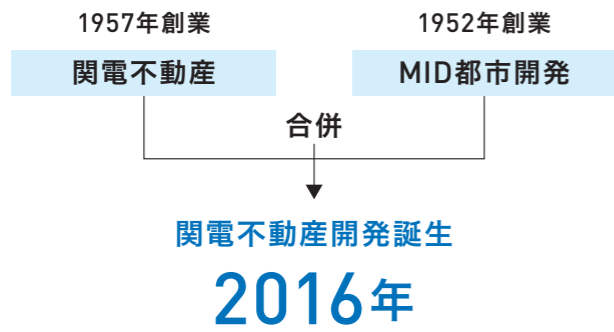
「冊子」は、当社らしさや社会およびステークホルダーの関心や重要度が高いと思われる内容を中心に報告することを目的に発行しています。



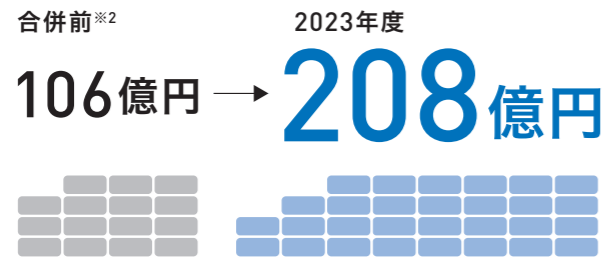
「WEB」は、当社のサステナビリティ活動（ESGに関する取組み）の詳細情報を開示することを目的に発信しています。なお、2024年秋頃を目途にリニューアルを予定しています。

# 数字で見る関電不動産開発

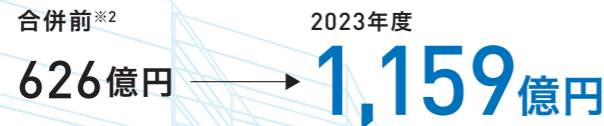
人に、街に、明るい未来を



## 事業利益<sup>※1</sup>推移



## 売上高推移



## 資産規模推移



※1 経常利益に売却損益・事業に係る特別損益を含んだ金額  
※2 2015年度の関電不動産およびMID都市開発の合算値

### 2023年度 サステナビリティ意識調査結果

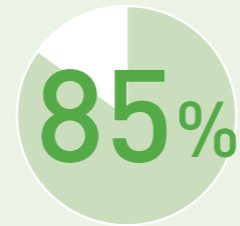
Q. あなたの職場は新しいことに前向きに取り組む雰囲気ですか

A. 「とてもそう思う」「ややそう思う」 **85.5%**

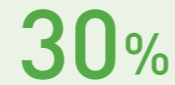
ゼロカーボンの選択肢を社会に

## 01 オール電化 × CO<sub>2</sub>フリー電気

保有賃貸物件の  
オール電化率



保有賃貸物件の  
CO<sub>2</sub>フリー電気導入率



## 分譲マンション「シエリア」のオール電化率

※ 2023年度中に販売した物件を対象



新規計画物件の  
EV充電設備設置率



## 02 高い省エネルギー性能

新規計画物件の  
ZEH・ZEB仕様採用率



## 03 自らのゼロカーボン

社用車の電動化率



### 2023年度 サステナビリティ意識調査 結果

Q. あなたは、自身の業務を行うときに、サステナビリティを意識して行っていますか

A. 「意識している」「多少意識している」 **90.1%**

人の輝きこそ、すべての原点。

## ダイバーシティ人材

定期採用における男女比率 (2016年度以降) **57:43**  
男性 女性

新規採用者における中途採用者の割合 (2016年度以降) **24.3%**

自己都合離職率 **1.3%**

## 主要資格保有者数 推移

	2016年度	2023年度
宅地建物取引士	287名	<b>381名</b>
一級建築士	34名	<b>40名</b>
不動産証券化協会認定マスター	9名	<b>31名</b>

従業員自身のキャリアプランを反映した異動・配置 **66件**

## 健康経営優良法人

**5年連続 認定**

2024 健康経営優良法人  
Health and productivity

### 2023年度 健康経営アンケート結果

Q. あなたは、当社で働いていることを誇りに思っていますか

A. 「とてもそう思う」「ややそう思う」 **87.7%**

※ 2023年度実績 (一部を除く)

「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

## 社長就任にあたって

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2024年6月に社長に就任したところですが、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き、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卷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、これらの課題を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CO<sub>2</sub>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」で、「実質CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>フリー



電気を一括供給し、マンション全体でのCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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、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えます。

### 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、この度初となるサステナビリティレポートを発行しました。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。

# 関電不動産開発のサステナビリティ

当社のサステナビリティ活動は、グローバルな社会課題の解決を通じて、社会の持続的な発展に貢献するために、当社が経営理念に基づき行う事業活動そのものの着実な遂行と位置づけています。

## サステナビリティ方針

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

### 1 環境(E)

事業活動における環境負荷の低減に努め、オール電化物件の供給を通じ循環型社会の構築に貢献します。  
ゼロカーボンへの取組み  
持続可能な未来を目指し、2050年ゼロカーボンに貢献します。

### 2 社会(S)

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

### 3 ガバナンス(G)

公正で透明性のある事業活動を通じて社会の発展に寄与します。

## 推進体制

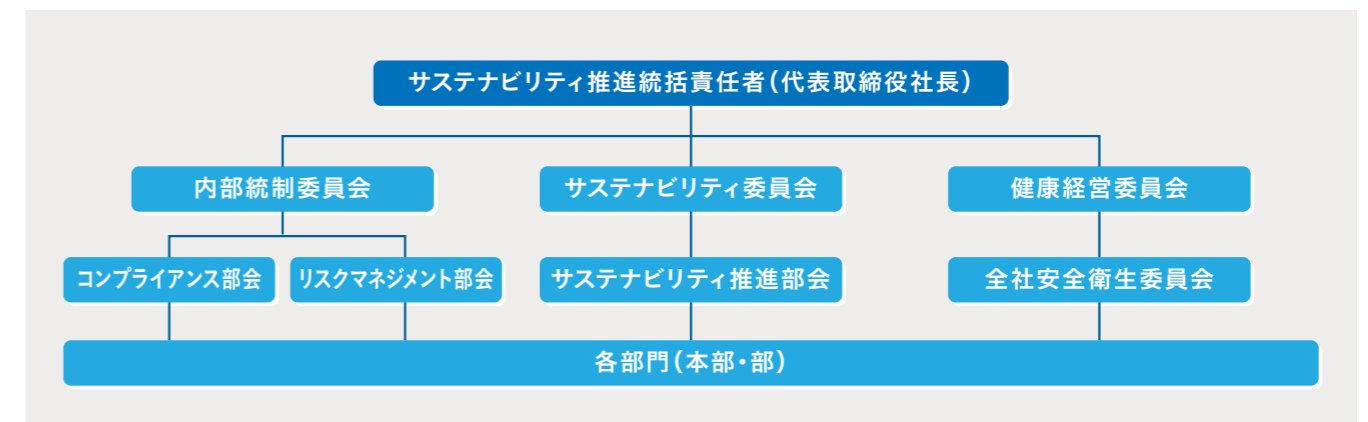
当社は、サステナビリティへの取組みを効果的に推進するため、社長が「全社のサステナビリティ推進統括責任者」として、「サステナビリティ委員会」「内部統制委員会」「健康経営委員会」のすべての委員長を務めサステナビリティ活動全体を統括しています。サステナビリティ委員会では、サステナビリティ活動推進のための全社的な計画、施策等の策定や全社的な取組みの進捗管理、実施の促進を、内部統制委員会では、内部統制システムの整備・運用状況の評価や改善に係る総合的方策の検討、不備事項の改善指示および改善状況の確認・支援などを、健康経営委員会では、健康経営推進のための施策等の実施承認や導入施策等の効果検

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。

さらに当社では、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)が重要と考えており、さまざまな活動に継続して注力してきました。その結果、2023年6月実施のサステナビリティ意識調査では、83.2%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ています。

サステナビリティ推進体制図





## 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きけるよう努めています。

## マテリアリティ(重要課題)

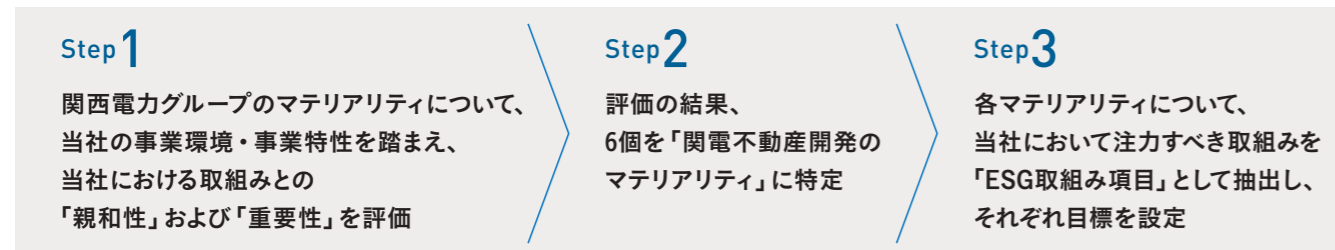
関西電力グループでは、持続的な成長をとげると共にSDGsなどのグローバルな社会課題の解決を通じて社会の持続的な発展に貢献することを目的とし、中期経営計画(2021-2025)の策定に合わせて下記10個のマテリアリティを特定しています。

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

### マテリアリティおよびESG取組み項目の特定プロセス

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、以下のステップで特定し、サステナビリティ委員会にて議論した上で決定しています。



#### 関西電力グループのマテリアリティ

<b>E S G</b>	1. 新たな価値の提供による収益力の強化
<b>E</b>	2. ゼロカーボンに向けた取組み推進
<b>S</b>	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
<b>G</b>	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

<b>E S G</b>	1. 新たな価値の提供による収益力の強化
<b>E</b>	2. ゼロカーボンに向けた取組み推進
<b>S</b>	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
<b>G</b>	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

### マテリアリティおよびESG取組み項目

#### 関電不動産開発のマテリアリティ(重要課題)

##### 関電不動産開発のESG取組み25項目(2024年度)

<b>E S G</b>	1. 新たな価値の提供による収益力の強化
<b>E</b>	2. ゼロカーボンに向けた取組み推進
	 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 新規に開発するすべての住宅をZEHに</li> <li>② 新規に開発するすべてのオフィスビル等をZEBに</li> <li>③ 既存物件の省エネ性能の向上</li> <li>④ 既存・開発物件における太陽光発電設備の設置を推進</li> <li>⑤ 開発物件における未利用エネルギーの活用</li> <li>⑥ 「オール電化」×「CO<sub>2</sub>フリー電気」の供給</li> <li>⑦ 先進的なゼロカーボントウンの創出</li> <li>⑧ 外部環境認証の取得を積極的に推進</li> <li>⑨ 緑化の推進・植林や森林保全活動の実施</li> <li>⑩ 自社で利用するエネルギーの脱炭素化</li> <li>⑪ 廃棄物・資源循環への取組みの推進</li> <li>⑫ 水資源への取組みの推進</li> </ul>
<b>S</b>	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
	 <ul style="list-style-type: none"> <li>⑬ デジタル技術を活かした業務改革の推進</li> <li>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</li> <li>⑮ 情報セキュリティマネジメント</li> </ul>
<b>S</b>	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
	 <ul style="list-style-type: none"> <li>⑯ ワークエンゲイジメントの向上</li> <li>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</li> <li>⑱ 人権啓発活動推進</li> <li>⑲ 新技術・新サービス等の活用による業務効率化推進</li> <li>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</li> </ul>
<b>S</b>	5. 人財育成・確保の強化
	 <ul style="list-style-type: none"> <li>㉑ 多様な人材の確保</li> <li>㉒ 今後の事業展開を見据えた人材育成</li> <li>㉓ 海外事業推進体制の強化</li> </ul>
<b>G</b>	6. ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底
	 <ul style="list-style-type: none"> <li>㉔ コンプライアンスの徹底</li> <li>㉕ コンプライアンス窓口活用促進</li> </ul>

未来のために  
Highlight 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



## 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

#### 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。

#### ●コンサルティング会社担当者さま

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！

株式会社ディーブビジョン研究所 代表取締役 江上 隆夫 氏



#### ●開発に関わった従業員

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きたため、誰か少しでも気になるところがあれば再考するという繰り返して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。

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



#### ●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おうかが課題でした。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



#### 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。



インナーブランディングムービーからの抜粋画像。全3本制作し、総勢60名の従業員が出演。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。



私たちは何を大切に、  
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。



未来のために  
Highlight 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

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。



「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×CO<sub>2</sub>フリー電気」の当社らしいゼロカーボンビル。

「働く人」の声を活かす

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会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。



下記二次元コードより「ビル開発女子の働く」と「オフィスの話」をお楽しみいただけます。



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

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魅力的になることを目指しました。

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



未来のために  
Highlight **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



地域とのつながりと  
交流を促す拠点に



④



⑤

③ コミュニティ HUB

地域を巻き込んだ交流を支え活発な利用が期待できる拠点として、2023年度グッドデザイン賞を受賞。

④ 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、子育てのハード面をサポートする空間。

⑤ 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。



③

人と生物、そして地域とつながる暮らしの提案に期待

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。

株式会社IAO竹田設計 大阪第一事務所 次長 川崎 省吾 氏



生物多様性に配慮したマンション

① 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ている。

② 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。

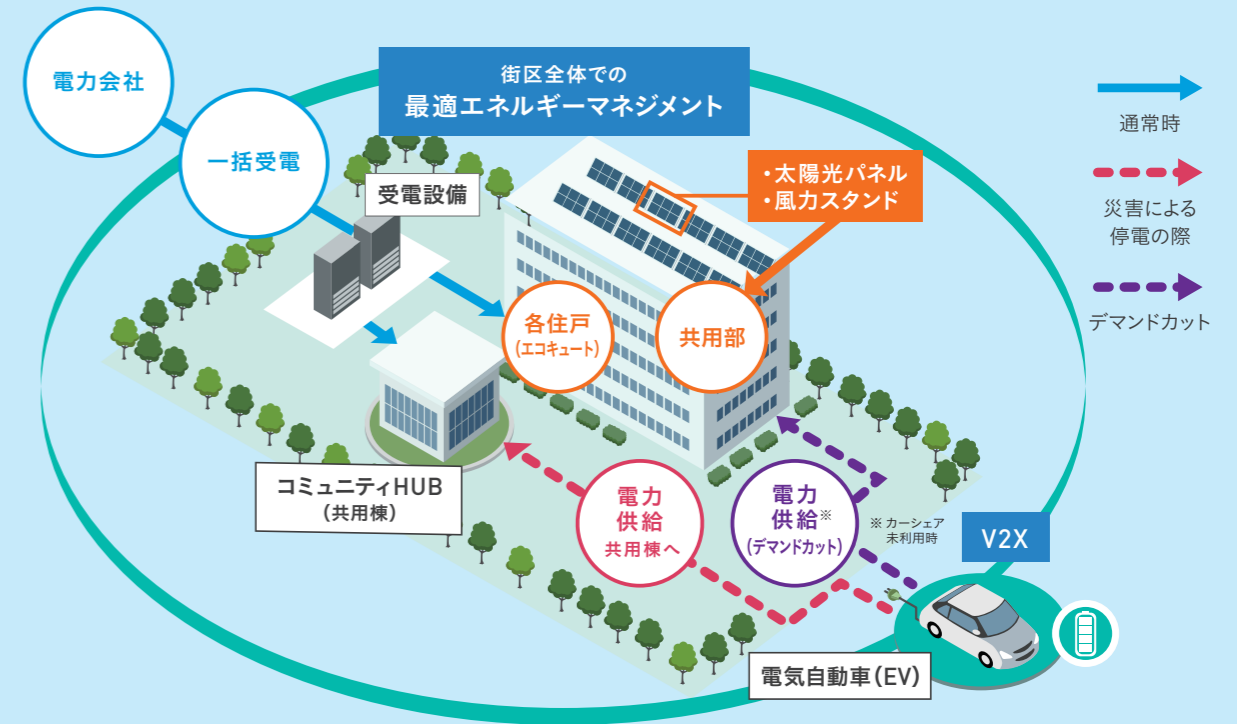


敷地中央に配した木造の共用棟、桜並木を整備した遊歩道や地域開放型の緑あふれる広場などの取組みにより、いきもの共生事業推進協議会 (ABINC) 認証を取得。



街区全体で電力使用を最適化

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。



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



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



関連する  
SDGs



### 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



KRDのサステナビリティ	ハイライト	<b>E(環境)</b>	S(社会)	G(ガバナンス)
--------------	-------	--------------	-------	----------

## 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×CO<sub>2</sub>フリー電気

住まいやビルが「オール電化」であれば  
「CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>フリー電気を導入
- ▶ すべてのマンション販売センターにCO<sub>2</sub>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  
 ※ CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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

# 01 オール電化×CO<sub>2</sub>フリー電気


- 私たちの取組み**
- すべての物件をオール電化に
  - すべての物件にCO<sub>2</sub>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

## 取組み実績

住まいやビルが「オール電化」であれば、CO<sub>2</sub>フリー電気の導入により、建物全体がゼロカーボンになります。当社は、新規に計画するすべての物件を「オール電化」としており、2023年度以降は新規に計画するすべての賃貸物件にCO<sub>2</sub>フリー電気を導入しています。さらに、2025年度末までにすべての既存大型物件へのCO<sub>2</sub>フリー電気の導入を推進しており、また2023年度以降新規に計画するすべての物件にEV充電設備

を設置しています。これらの取組みにより、2023年度末時点の保有賃貸物件\*の85%がオール電化であり、30%にCO<sub>2</sub>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の創出を推進しています。

\*「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




**シエリアタワー大阪堀江** (大阪市西区)

- オール電化×CO<sub>2</sub>フリー電気
- 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

マンション全体のCO<sub>2</sub>排出量  
**0 t-CO<sub>2</sub>** (実質)

建物全体のCO<sub>2</sub>排出量

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



ビル全体のCO<sub>2</sub>排出量  
**0 t-CO<sub>2</sub>** (実質)

**関電不動産八重洲ビル** (東京都中央区)

- オール電化×CO<sub>2</sub>フリー電気
- EV充電設備を設置
- 太陽光発電設備を設置
- 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



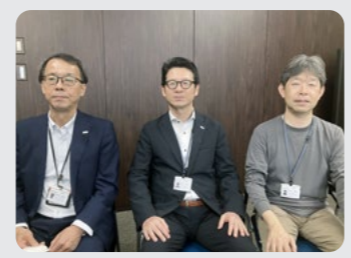
**オプテージビル** (大阪市中央区)

- オール電化×CO<sub>2</sub>フリー電気 (既存物件)
- 太陽光発電設備を設置
- 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
- BEMS(ビルエネルギー管理システム)を導入

**ゼロカーボン推進の大きな一歩に**

当社本社であるオプテージビルは、オール電化の環境配慮型オフィスビルとして、自然換気や空調冷媒の自然循環システムなどが導入されていることに加え、2023年度からはCO<sub>2</sub>フリー電気が導入されたことで、当社が目指しているゼロカーボン推進に大きく貢献いただいています。

株式会社オプテージ 総務室総務 総務チーム環境セクション一同



# 02 高い省エネルギー性能

- 私たちの取組み**
- 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

## 取組み実績

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、既存物件においては、2025年度末までにオフィスビルなどの照明をすべて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替を通じたエネルギー消費量の低減を推進しています。



**シエ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



**シエリア与野中央公園** (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

新規計画物件のZEH仕様採用率  
**100%**



**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
- 太陽光発電設備を設置
- 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  
**100%**



**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
- 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


エネルギー消費原単位 (対2021年度)  
**▲4.1%**

※ 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く

**環境課題に関電ビルディング一丸で取り組む**

当ビルは、河川から取水して熱利用後に排水する地域熱供給システムの採用により、未利用エネルギーを活用しています。また、年6回テナントや管理会社と合同でサステナビリティ推進に係る会議を開催し、省エネやゼロカーボンに関する提案や実績の共有をするなど、ビル一丸で環境課題に取り組んでいます。

開発事業本部 中之島支店 施設運営グループ長 高橋 正和



# 03 自らのゼロカーボン

## 私たちの取組み

- すべての自社利用事務所にCO<sub>2</sub>フリー電気を導入
- すべてのマンション販売センターにCO<sub>2</sub>フリー電気を導入
- すべての社用車を電動化

※ いずれも2025年度までの目標

### 取組み実績

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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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年度末にはCO<sub>2</sub>フリー電気導入率100%を目指し、切り替えを推進していきます。

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



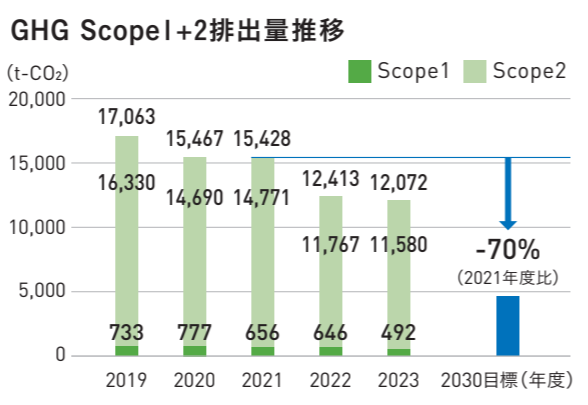
シエリアサロン星田 (CO<sub>2</sub>フリー電気導入済みの販売センター)

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47%です。2025年度末には導入率100%を目指し、導入を推進していきます。



導入済みの電気自動車 (EV)

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%となりました。



### 社用車の全車電動化に向けてアクセル全開!

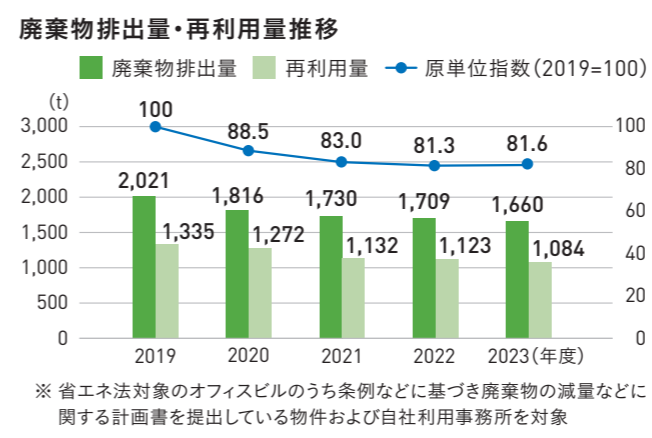
2022年度より全車電動化に向けた取組みを推進しており、まず車両台数を大幅に削減し、2023年度、本店と若狭支店の計6台を電動化しました。現時点の達成率は5割弱であり、車種によっては納車期間も長くなるため、2025年度の全車電動化達成に向けて、計画的な取組みを加速していきます。

経営管理本部 総務部 総務グループ長 小段 太郎  
総務グループ チーフリーダー 打谷 佐智子

### 資源循環型社会への貢献

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」「廃棄物再利用率向上」などの目標を掲げ、活動を推進しています。

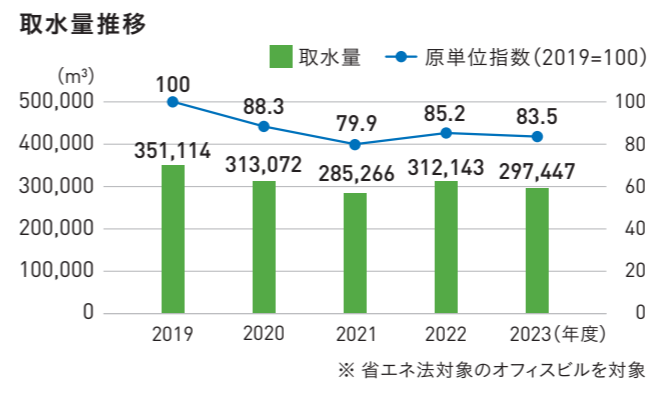
具体的には、分譲マンション販売時におけるVR内覧の導入、建設時における敷地内の既存樹木や建物解体時の廃材のアップサイクル、建物の長寿命化 (大規模リニューアル工事)、社内での会議資料のペーパーレス化などを通じて、廃棄物削減に努めています。また、資源循環型社会の実現には、サプライチェーン全体での協働も必要不可欠です。関西電力グループ調達基本方針の通り環境負荷の少ない資機材の調達を推進しています。これらの取組みを進めたものの対象物件における出社率が増加した結果、廃棄物排出量 (原単位) は前年度比+0.4%の微増となりました。



### 水資源

当社では、設計会社、施工会社、テナントの皆さま、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。具体的には、開発・保有する物件への中水設備や節水機器の導入など、水資源の効率的な利用・管理を推進しています。

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。



### 生物多様性の保全

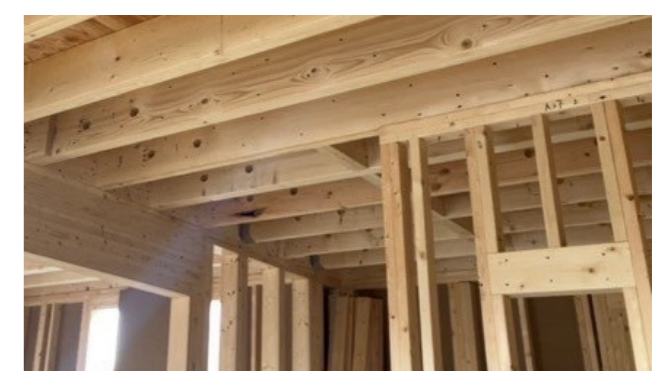
当社は、生物多様性の重要性・サプライチェーンにおける生物多様性への影響を認識し、生物多様性の保全に努めています。

分譲マンションの「シエリア」では、外構・植栽計画として在来種の草木を中心に構成し、高木から低木、地被類を組み合わせるなど、生物多様性や周辺環境に配慮した開発を推進しています。また、整備した植栽には樹名板を設置することとしており、地域住民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図っています。

分譲戸建て住宅の「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登録事業者または合法木材供給認定事業者から調達しており、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。



樹名板を設置した開発物件の植栽



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

### 汚染防止 (大気、土壌、水、化学物質など)

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、分譲マンションのシエリアシリーズの標準仕様として、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。

# Social

## 社会性報告

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



関連する  
SDGs



### 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、仲間を大切に作るひとをつくる。

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（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）



# 人材マネジメント／人材育成

## 求める人材

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、人と人とのつながりが生まれる空間づくりを目指します。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、体现できる「ひと」を採用し、育成します。

## 人材育成

人事指針で定める指針の一つに「挑む力を育み、志と夢を全力で支える。」掲げています。これは、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、やりたい自分)を明確にし、それに向けて自発的に前に進む状態をつくらなければならない、そのような

挑戦する姿勢を持つ従業員を会社は全力で支える」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、自発的に成長する機会を大切にしたいという思いから、さまざまな研修制度やキャリア形成を支援するなど、多様かつ自発的な人材育成に取り組んでいます。

### 教育研修体系(概略)

区分	若手社員層	中堅社員層	マネジメント層
階層別研修	階層別研修・ブランディング研修		
	ビジネススキル研修		
応募・選抜型研修	(応募型)ビジネススクール派遣		
		(選抜型)異業種交流	
語学研修	グローバル人材養成コース		
資格取得	公的資格取得支援制度(128種類)・宅建民法研修		
その他研修	サステナビリティ研修・コンプライアンス研修・メンタルヘルス研修・人権研修・ダイバーシティ研修・DX研修		

### 教育研修の実施

階層別研修の他、応募型研修、選抜型研修、専門性向上に向けた支援など、キャリアパスに合わせた教育研修制度を設けています。さらに、社会的責任や多様性への理解を深め、職場での実践を促すための研修も実施しています。これらの施策は従業員のスキル向上やキャリアアップに直結し、会社の価値観や理念の共有、組織全体の成長に貢献しています。2023年度は全体で22種類の研修を実施し、延べ580名が参加。今後も従業員の成長を目指し質の高い研修機会を提供していきます。

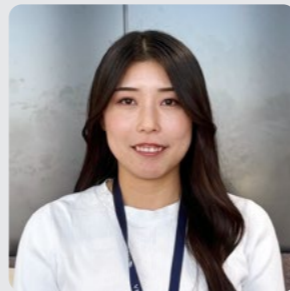
### キャリアデザイン

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。新入社員を対象に、自身の将来ありたい姿を会社と共有する個別面談を設ける他、全社員を対象に、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、挑戦したい業務や勤務地などの希望の確認、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実施しています。

#### キャリアに直結する充実した人材育成制度

海外事業部門への異動希望がありグローバル人材養成コースに参加して、当時不安に感じていたビジネスシーンにおける英語力を着実に身に付けることができました。実際の業務を想定した実践的なカリキュラムのため、海外事業へのモチベーション向上にもつながったと感じています。

海外事業本部 第二事業部 推進グループ リーダー 船見 まどか



# ダイバーシティ&インクルージョンの推進

## ダイバーシティの推進

人事指針で定める指針の一つに「互いを認め、仲間を大切にすることを。」掲げ、多様な人材が輝くためのさまざまな施策に取り組んでいます。

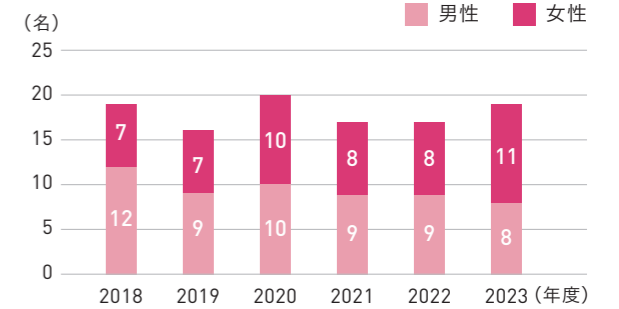
その一例として、2023年10月に勤務制度を変更。在宅勤務などのテレワークに加え、コアタイムがないスーパーフレックスタイム制の導入により、一人ひとりのライフスタイルに合わせた働き方を実現しました。さらに、育児・介護短時間勤務や時間単位取得も可能なファミリーサポート積立休暇など、仕事とプライベートの両立支援を積極的に行っています。

それ以上に大切なこととして、制度など形だけの整備とならないよう、ダイバーシティマネジメント研修や人事制度の運用方法見直しなどを通して意識改革や組織風土の醸成をしていくことで、互いの立場や一人

ひとりの働き方を尊重できるコミュニティづくりに取り組んでいます。

そして何よりも、「仲間を大切にすることのできる人が集う会社であってほしい」と考えています。

### 定期採用における男女比率



## 多様なワークスタイルの実現に向けた取組み

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。これらにより当社では、育児や介護など、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、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、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。

## ワークライフバランスの推進

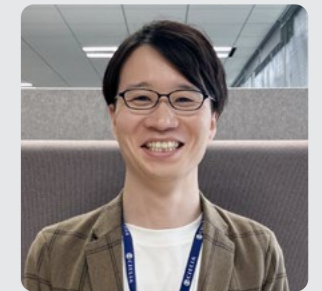
従業員が安心して働き、その能力を発揮するためには「ワークライフバランス」を考慮した取組みが必要です。当社では、年次有給休暇の取得推進や育児・介護関連施策、カフェテリアプラン、ファミリーサポート積立休暇(時間単位取得可)、1週間以上の連続休暇の取得推進、リフレッシュ休暇など、さまざまな人事制度を導入しています。このような制度を通じて、ファミリーサポート、地域活動、自己啓発などに必要な時間を確保することで、仕事とプライベートの両立を支援しています。



#### 多様性を認め合う職場環境に感謝

第二子の出産直後から約1カ月半、育休を取得しました。上司の心強い後押しや同僚の積極的なサポートのおかげで、長男の保育園の送迎や育児・家事に集中することができました。またワンオペ育児の緊張感や大変さも痛感し、業務効率化や属人化の解消を考えるきっかけにもなりました。

住宅事業本部 CS部 CS推進グループ リーダー 田中 雄也



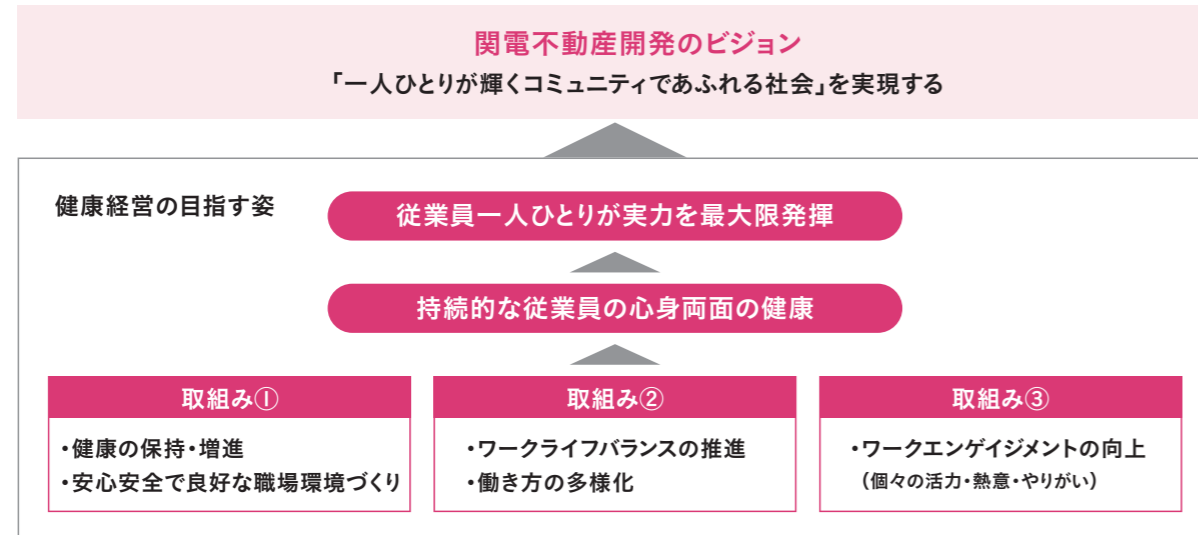
# 健康経営

## 健康経営の推進

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共に健康であり続けることが必要です。

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。



## 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。前述の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。

### 従業員におけるワークエンゲイジメントに関するデータ(2023年度)

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活き活きしている)	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

※ 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

### エンゲイジメントを高め実力を最大限発揮

健康の保持・増進や安心安全で良好な職場環境づくり、ワークライフバランスの実現と働き方の多様化に向けた取組みに加え、個々の活力・熱意・やりがいを高め、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推進しています。

経営管理本部 人事部 企画グループ マネジャー 藤田 基己

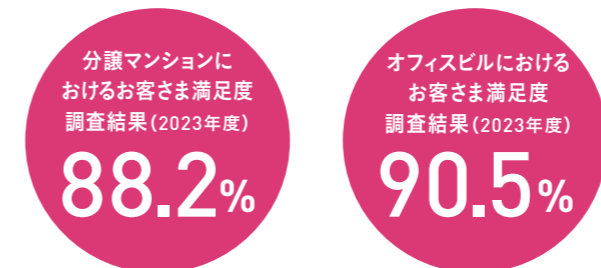


## お客さま

当社は、お客さまとの双方向でのコミュニケーションを重視しお客さまのニーズを把握することにより、お客さまに満足いただけるものづくりや提供するサービス内容の充実など事業活動に反映しています。

賃貸ビルでの取組みとして、年1回お客さま満足度調査を実施し運営改善につなげている他、継続的な訪問時のコミュニケーションを通じて、安心・安全なビル運営や満足度の向上に努めています。快適な共用空間の提供を目指して、ビルに入居されているお客さま専用でパーティなどが開催できる屋上テラスやジェンダーマイノリティの方が利用しやすいオールジェンダートイレ、さらに近隣の移動に気軽に活用できるレンタルサイクルやシェアサイクルボードなど、多様なニーズや環境に配慮した取組みを推進しています。

また分譲住宅においては、「幸せをデザインする」というシエリアのブランドコンセプトのもと、住まれる方の個性や想いに寄り添いながら、豊かで幸せな人生のための住まいを追求し、お客さまとの継続的な対話から理想の住まいや快適な暮らしの提案を行っています。



※ 5点満点で4点以上の回答の割合 ※ 「良い」「まあ良い」の回答の割合

## 人権

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」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きます。

このような考えのもと、当社では2022年11月に人権啓発プロジェクトを発足し、人権の理解促進および意識啓発を図る取組みを推進しています。2022～2023年度は役員含む全管理職対象にハラスメント防止研修を実施。

また、2023年度の人権啓発促進月間においては、「ビジネスと人権」をテーマに、映像研修を通じて従業員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も参加し従業員の人権意識の向上に取り組んでいます。

## サプライチェーンマネジメント

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し、「関西電力グループ調達基本方針」の通り、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。

## 地域社会への貢献

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

地域社会の一員として、シエリア湘南辻堂と共に整備したコミュニティ施設「辻堂西口YU-ZUルーム」の地域への提供、事業所周辺などでの清掃活動など、地域の皆さまと連携した地域活動に参加しています。今後も地域の皆さまと共に地域社会に根ざしたさまざまな活動に参加していきます。

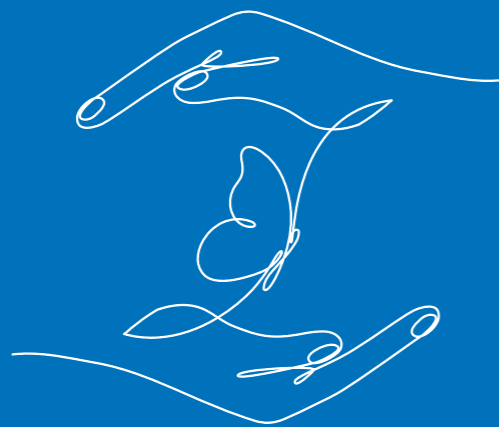


辻堂西口YU-ZUルーム



北陸支店での地域清掃活動の様子

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



関連する  
SDGs



### インテグリティの高い事業推進のために

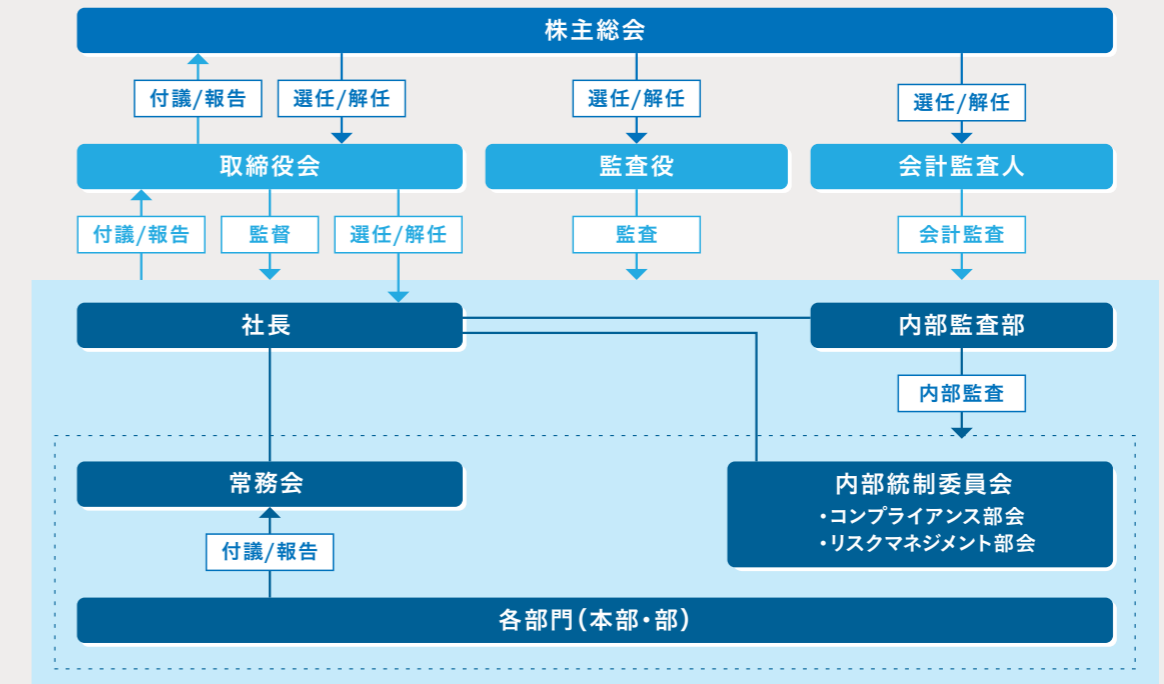
事業規模・事業領域の拡大を目指す中、関西電力グループの一員として果たすべき責任を重く受け止め、ESG取組みに係るマテリアリティとして「ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底」を掲げております。今般、内部統制委員会を設置し、より強固なガバナンス体制を構築すると共に、社員一人ひとりのインテグリティを高めるべくさまざまな研修機会を設け、コンプライアンス意識の啓発に取り組んでおります。

取締役 執行役員 経営管理本部 副本部長 竹下 裕二



## コーポレートガバナンス体制

当社は、関西電力グループの一員として「関西電力グループ経営理念 Purpose & Values」および「関西電力グループ行動憲章」に基づき、事業運営の透明性・健全性を確保しつつ、持続的な企業価値の向上を実現するため、業務の適正を確保するための体制を定め、継続的な改善に努めています。



### 取締役会

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

### 監査役

取締役会などの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、取締役の職務執行について適法性・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等を行います。

## 内部統制の強化

当社では、内部統制強化のため、サステナビリティ委員会から内部統制に関する事項を分離し、2024年4月に内部統制委員会を新設しました。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とリスクマネジメント部会を当委

員会の傘下に変更し、コンプライアンスとリスク管理のさらなる強化を図ると共に、内部統制の状況を取締役に共有するため内部統制委員会の開催結果を取締役に報告することとしました。

# コンプライアンス

当社は、「関西電力グループ行動憲章」に基づき、コンプライアンス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。2023年度はコンプライアンス部会を年2回開催し、コンプライアンスに関する基本方針の周知や各部署の活動実績報告、企業における法令違反の近時の実例共有などを通じて、コンプライアンスの実践・徹底に取り組ましました。

## コンプライアンスの実践

### 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、新入社員などの階層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、グループウェアを活用した定期的なコンプライアンス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。

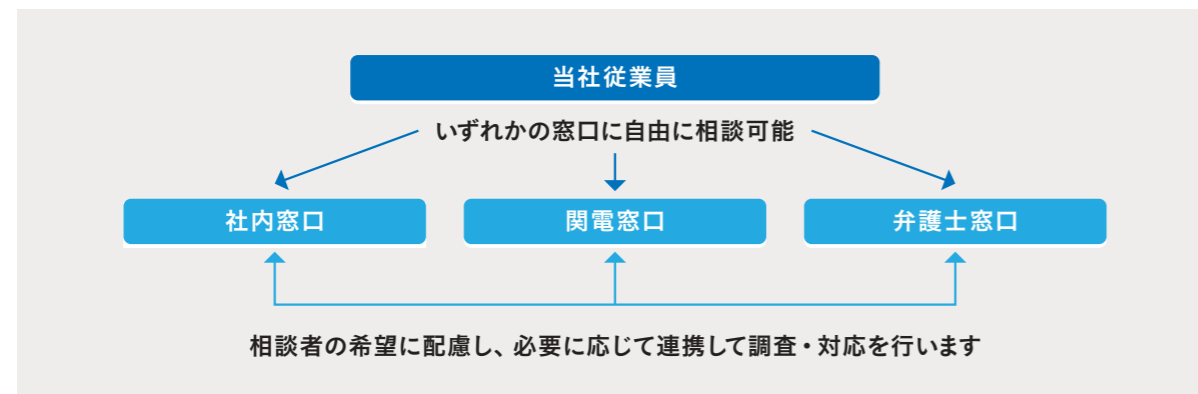
### コンプライアンス相談窓口

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。

相談窓口については、コンプライアンス部会や毎月社内発行するコンプライアンス通信で伝えている他、社内イントラネットへの掲載、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、取引先からの相談・通報も受け付ける体制としています。

### コンプライアンス相談窓口



# リスクマネジメント

当社は、「関西電力グループ管理規程」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、必要な対策を実施すると共に、対策後にその評価を行い、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。

## リスクマネジメントの実践

### 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すみ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。

### BCP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。

また非常時を想定して各事業所に一定量の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

### 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。

重大な  
情報セキュリティ  
関連の事故件数  
(2023年度)  
**0**件



**お問い合わせ先**

関電不動産開発株式会社

経営管理本部 経営企画部

TEL:06-6446-8821(代表)

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



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