



価値ある事業空間を

京阪神ビルディング

サステナビリティ レポート 2025

Sustainability Report 2025



CONTENTS

- 2 トップメッセージ
- 3 サステナビリティ方針
- 5 マテリアリティ
- 6 サステナビリティ課題に対するガバナンス
(推進体制とリスク管理)
- 7 リスク管理
- 8 マテリアリティに紐づく取り組みとKPI
- 12 イニシアチブへの取り組み
- 13 サステナブルファイナンス
- 14 ステークホルダー・エンゲージメント

15 環境

- 16 気候変動への取り組み
- 20 水資源への取り組み
- 21 廃棄物・汚染防止への取り組み
- 23 生物多様性への取り組み

24 社会

- 25 人権に対する取り組み
- 27 サプライチェーンマネジメント
- 28 従業員への取り組み
 - 28 ▶ 人的資本への取り組み
 - 33 ▶ 健康と安全
- 35 パートナー企業との取り組み
- 37 テナント(お客さま)とのリレーション
- 39 株主・投資家への取り組み
- 40 地域社会とのリレーション

42 ガバナンス

- 43 コーポレートガバナンス
- 54 コンプライアンス
- 56 情報セキュリティ
- 57 リスクマネジメント

59 外部評価・第三者保証

- 59 外部評価
- 60 第三者保証



持続可能な都市の未来に向けて、 価値を共創する企業へ

京阪神ビルディング株式会社は、創業以来、オフィスビルを中心とする不動産賃貸事業を通じて、京阪神エリアをはじめとした地域社会の発展とともに歩んでまいりました。今、私たちの事業環境は大きな変革期を迎えています。気候変動への対応、人口構造の変化、働き方の多様化、そしてステークホルダーの期待の高度化。これらの課題は、同時に企業の持続可能性を問う機会でもあります。

当社は、「サステナブル経営の推進」を重要な経営課題と位置づけ、サステナビリティと企業価値の一体的な向上を目指した取り組みを本格化させています。環境負荷の低減、省エネ・再エネ利用の推進、地域社会との共生、働きがいのある職場づくりなど、多岐にわたる領域で実効性のある施策を展開し、測定可能な目標のもとで継続的な改善を図っています。

「価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。」と経営理念に掲げています通り、私たちは不動産というハードインフラを基盤にしながら、そこに集う「人」や「活動」に価値をもたらすことこそ、我々に求められる使命であると考えています。持続可能な社会の実現に貢献しながら、長期的に選ばれ続ける企業を社員一人一人の挑戦によって具体化してまいります。

本レポートを通じて、私たちのサステナビリティに関する考え方と取り組み状況をご理解いただくとともに引き続き、みなさまからのご意見・ご期待を賜りますようお願い申し上げます。

2025年9月
京阪神ビルディング株式会社
代表取締役社長

若林 常夫

サステナビリティ方針

当社は「価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。」を経営理念に掲げ、さまざまな企業活動を通じ社会に貢献することを目指しています。企業活動を通じた社会課題解決への取り組みが、社会の持続的発展に貢献するとともに、当社の中長期的な企業価値向上に大きく影響すると考え、以下を「サステナビリティ方針」として定め、事業活動を通じたサステナビリティへの取り組みを実践します。

当社は、これらの方針に基づく取り組みの実践とサステナビリティに関する課題に全社一丸となって継続的に取り組んでいきます。

環境課題に積極的に取り組み、未来の豊かな環境と事業活動との両立を目指します

1. 気候変動への対応

長期的で不確実性の高い気候変動に対する事業影響を評価し、脱炭素社会への移行ならびに気候変動や海面上昇などによる物理的な影響といった中長期的な変化に対しても適切に対応できるよう、社内体制の構築、エネルギー利用の効率化、温室効果ガス排出削減等の対応の実施に努めます。

2. 資源の持続可能な利用と循環型社会への貢献

建物の長寿命化や、廃棄物の削減、節水等を通して、限りある資源の有効活用に努め、循環型社会の実現に貢献します。

ステークホルダーとの協働を通じ、社会全体の継続した発展を目指します

3. お客様への貢献

当社は、時代のニーズにあった安全で快適な事業空間を提供することで、お客様の事業をサポートし、お客様とともに成長することを目指します。

4. 株主・投資家との対話

株主・投資家のみならずと積極的な対話を行い、対話を通じた知見を活かして、社会課題の解決と企業価値の向上を目指します。

5. パートナー企業との協働

ビルの管理・運営を担うパートナー企業と公正かつ良好な関係の構築に努め、パートナー企業とともにサステナビリティの推進に取り組めます。

6. 地域社会への貢献

地域に根ざす不動産会社として、イベントへの参画や文化・芸術活動の支援等、地域社会の活性化に取り組み、地域社会とともに発展します。

7. 従業員への取り組み(ウェルビーイングの取り組み)

多様な社員が活躍できる健康・安全・快適な働きやすい職場を作るとともに、人材育成に積極的に取り組みます。

コンプライアンスの遵守や公正な情報開示を通じて、 透明性高くあり続けます

8. サステナブル経営への取り組みの監督

取締役会は、サステナビリティを巡る課題を中長期的な企業価値向上の観点から捉え、取り組みの状況を監督します。

9. コンプライアンスの遵守

法令遵守、公正な取引、情報管理、腐敗防止、利益相反取引防止を徹底し、公正な事業活動を通してより一層社会から信頼される企業を目指します。

10. ESG関連情報の開示とコミュニケーション

多様なステークホルダーに対し、ESGに関する情報を適時、適切に開示するとともに、ステークホルダーからの意見や要望に真摯に対応しサステナビリティの課題への取り組みを推進します。

マテリアリティ

当社は、持続的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に向けて、重要度の高い課題の中から、特に優先して取り組むべきものをマテリアリティとして特定しました。

ESG
重要課題

+

経済的な
重要課題

経営上の
重要課題

	テーマ	重要課題(マテリアリティ)
E 環境	未来の豊かな環境と事業活動との両立	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に対するレジリエンス強化 ● 環境負荷低減策による資源の持続可能な利用
S 社会	外部環境や時代の変化を捉えた最適な空間提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・安心・快適な空間の提供 ● 環境や時代の変化を捉えた事業の推進
	ステークホルダーとの共存共栄	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル経営に則った投資家・株主との建設的な対話の実施 ● ESGを意識したパートナー企業との協働 ● 地域・コミュニティとの共存共栄
	多様な人材が能力を発揮する組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョン ● 人的資本の向上
G ガバナンス	サステナブル経営を支える経営基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業環境の変化に適應する財務戦略 ● 組織のレジリエンス強化 ● 取締役会の実効性向上 ● サステナブル経営を支えるコンプライアンスの実践

マテリアリティ特定のプロセス

STEP
1

社会課題の抽出

マテリアリティ特定に向け、経営理念や企業行動指針に基づく経営方針を踏まえたうえで、SDGsを筆頭とする各種国際的フレームワーク、MSCI^{※1}やFTSE^{※2}等のESG評価機関が重視する各種課題、そして他社の取り組みに至るまで幅広く検証を行い、当社が取り組むべき社会課題候補を抽出しました。

※1 MSCIは、アメリカ合衆国・ニューヨークに本拠を置く、金融サービス企業。株価指数の算出や、ポートフォリオ分析など幅広いサービスを提供しています。
 ※2 FTSEは、ロンドン証券取引所と英国の金融・経済新聞社のフィナンシャル・タイムズ社が共同出資して設立した企業。指数の構築・算出を専門に行っています。

STEP
2

抽出した社会課題に対する意見集約と妥当性の検証

抽出した社会課題に対して、社内のあらゆる階層(経営陣、サステナビリティ委員会、各部門、各社員)の意見集約を行うとともにステークホルダーへのヒアリングと社外有識者へのアンケートを実施し、ESGの観点で課題を再整理し妥当性を検証しました。

STEP
3

当社が取り組むべき課題としての重要性、網羅性の検証

妥当性を検証した社会課題について、再度、社内のあらゆる階層にて、当社の長期的な経営における重要性、社会全体が抱える課題への網羅性と整合性の検証を行ったうえで、13のマテリアリティへの集約を行いました。

STEP
4

当社におけるマテリアリティの特定

経営会議、取締役会での審議を経て、当社のマテリアリティを特定しました。

サステナビリティ課題に対するガバナンス(推進体制とリスク管理)

サステナビリティ推進体制

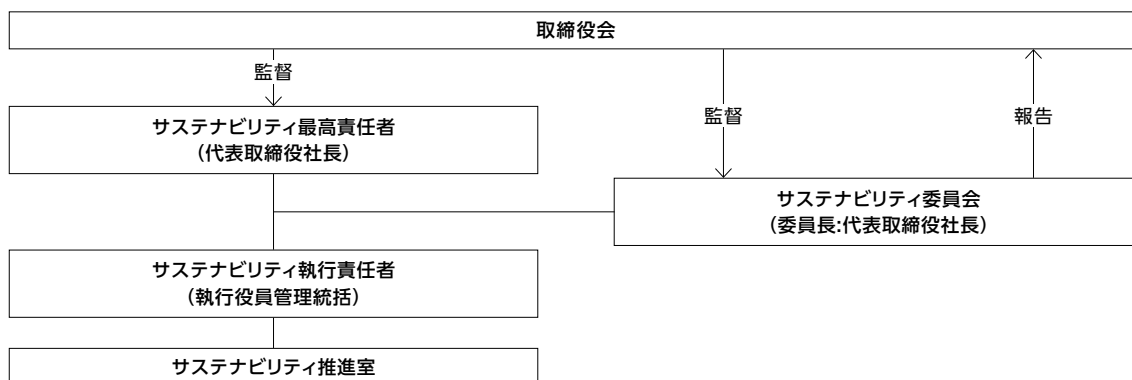
当社は、取締役会で定めた「サステナビリティ方針」に基づき「サステナビリティ推進規程」を設け、この規程に従って気候変動への対応を含めたサステナビリティに関する取り組みの体制を整備しています。

取締役会で決定された方針に基づく事業活動の実践については代表取締役社長を最高責任者とし、個別施策の執行については執行役員管理統括を執行責任者としています。

また、サステナビリティに関する取り組みを推進するための機関として、各種ポリシーや目標、施策の検討・立案を目的に「サステナビリティ委員会」を設置するとともに、体制整備や各種施策の実行を目的として「サステナビリティ推進室」を設置しています。

なお、「サステナビリティ委員会」の委員長は代表取締役社長とし、委員会は各部長とサステナビリティ推進室員および各部より任命を受けた委員で構成しています。

サステナビリティ推進体制図



委員会は原則として3ヵ月に1回以上開催し、主に以下の事項について、各部門と協力しながら全社横断的に対応しています。

- ① サステナビリティに関する取り組み方針の検討
- ② サステナビリティに関するリスクと機会の特定・評価・管理
- ③ サステナビリティに関するリスクの低減・機会の拡大のための取り組み状況の管理
- ④ サステナビリティに関する取り組みの進捗を管理するための指標と目標の設定

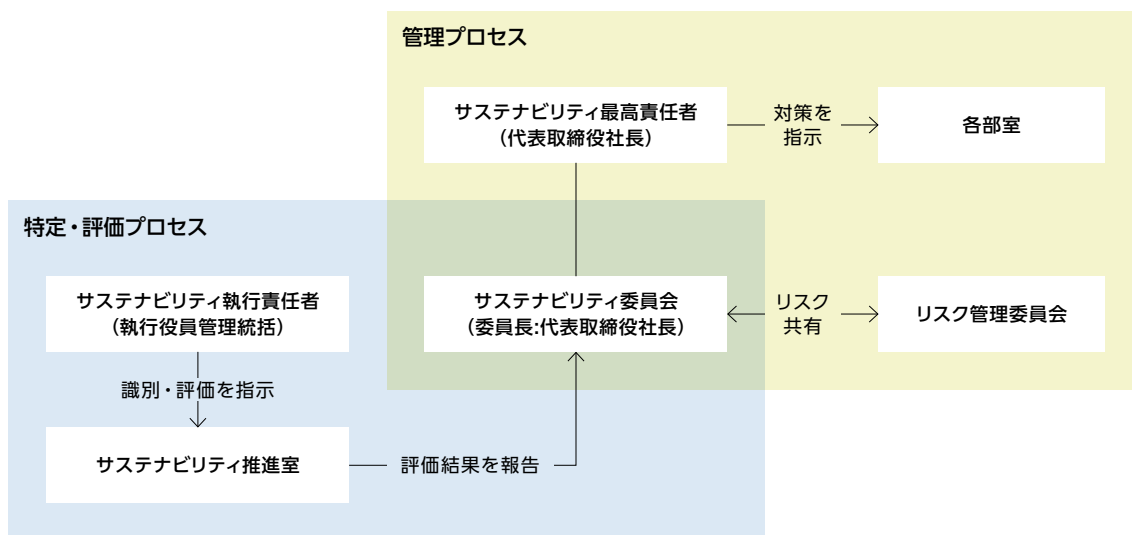
サステナビリティ最高責任者は、気候変動への対応を含めたサステナビリティに関する取り組みについて、委員会の出席者による審議・検討を踏まえたうえで意思決定を行うこととしています。

これら委員会の活動内容については、サステナビリティ執行責任者が、年に1回以上経営会議および取締役会あてに報告を行い、これにより取締役会は気候変動への対応を含めたサステナビリティへの取り組みを監督しています。また、取締役会が監督機能を適切に発揮し続けるための取り組みの一環として、取締役に対して毎年実施している研修のテーマに気候変動を含めたサステナビリティ課題を組み入れ、適切な知見の維持・向上に努めています。

2025年3月期 サステナビリティへの取り組みに関する取締役会の主な議題

開催月	内容
2024年4月	● 2050年GHG排出量ネットゼロにコミットする件について決議
2024年6月	● マテリアリティのKPI見直しについて決議
2024年7月	● TCFDレポート2024の開示について報告 ● 人権重要課題特定について報告
2024年10月	● サステナビリティ委員会の活動の進捗について報告
2024年11月	● ガバナンスサーベイの結果について報告
2025年2月	● 取締役会の実効性評価について報告
2025年3月	● サステナビリティ委員会の活動について年度報告

リスク管理体制



1. リスクと機会を特定・評価するプロセス

サステナビリティ執行責任者の執行役員管理統括は、サステナビリティ推進室に対して少なくとも年に1回以上、サステナビリティ課題に関連するリスクと機会の識別および評価を指示しています。

サステナビリティ推進室は、それぞれのリスクと機会について財務的影響度、発生可能性、投資対効果などの検証を行い、その進捗および評価結果をサステナビリティ委員会へ報告しています。

サステナビリティ委員会では、サステナビリティ推進室によって特定されたリスクと機会について、その財務的影響度と発生可能性についての評価結果をもとに、優先して対応すべきリスクと機会の優先順位付けを行っています。

2. リスクと機会を管理するプロセス

サステナビリティ最高責任者の代表取締役社長は、サステナビリティ委員会での優先順位の高いリスクと機会についての審議結果を基に、それぞれのリスクと機会について対応担当部署または担当者を指定し、その対策案の策定を指示しています。

指定された担当部署あるいは担当者が策定する対策案は、その内容に応じて、サステナビリティ委員会、リスク管理委員会、経営会議、取締役会あるいは社内の適切な委員会等の会議体において審議のうえ、全社の事業・財務計画に統合され、実行されています。

また、サステナビリティ課題に関連するリスクはリスク管理委員会にも共有しており、サステナビリティ課題に関連するリスクの識別・評価・管理プロセスは、全社のリスク識別・評価・管理プロセスとの統合が図られています。

マテリアリティに紐づく取り組みとKPI

当社は、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指し、当社の事業活動におけるリスクと機会を網羅的に捉えるものとしてマテリアリティを特定しています。このマテリアリティと取り組みおよびKPIについては、事業を取り巻くさまざまな環境の変化に対応するための変更が必要かを毎年検証し、変更が発生する場合は取締役会での承認を得ることとしています。

E 環境

気候変動に対するレジリエンス強化

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
GHG排出量の削減	★	GHG排出量	2031/3期までにGHG排出量 (Scope1、2) を2020/3期比で46%削減 2051/3期までにネットゼロ (Scope1、2、3) の達成	8%削減 (Scope1、2) (2020/3期比)
再生可能エネルギーの活用	★	再生可能エネルギー由来の電力比率	2051/3期までに100%の達成	35.9%
省エネルギーの推進	★	エネルギー消費原単位	2031/3期までに2020/3期比で10%削減	12.6%削減 (2020/3期比)
グリーンビル認証取得の推進	★	グリーンビル認証取得率	2031/3期までに全物件の延床面積の50%以上を取得	49.5%

環境負荷低減策による資源の持続可能な利用

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
環境に配慮したビル開発・運営	—	水使用量原単位	前年度比で低減	0.52m³/m² (-0.01point)
	—	廃棄物排出量原単位	前年度比で低減	1.6kg/m² (-0.4point)

S 社会

安全・安心・快適な空間の提供

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
建物・設備の不具合を抑制する予防保全工事の実施	★	建物・設備に関するインシデントの発生件数	重大なインシデント ^{※1} の発生件数ゼロ	0件
顧客満足度の高い物件、ソフトサービスの提供	—	顧客満足度調査回数	年1回以上	1回実施

※1 重大なインシデントとは、建物・設備の不具合に起因して、テナントの稼働が停止するもの

環境や時代の変化を捉えた事業推進

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
地域ポートフォリオの分散	—	エリア別売上比率	2033/3期までに 関西エリア以外の 売上比率30%以上を達成	15.9% (首都圏14.9%、その他1.0%)
新規事業の立ち上げ				

地域・コミュニティとの共存共栄

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
地域とのリレーション向上、 地域・コミュニティへの 貢献活動の実施	—	社会貢献活動実施回数	年10回以上	10回以上実施

ESGを意識したパートナー企業との協働

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
パートナー企業との環境、 社会課題への協働取り組み	—	パートナー企業との 定例会議開催回数	年4回以上	8回実施
パートナー企業での人権尊重、 安全衛生の推進	—	人権に関する アンケート実施回数	年1回以上	1回実施

サステナブル経営に則った投資家・株主との建設的な対話の実施

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
公正かつ適時適切な 情報開示、 建設的な対話の促進	—	株主・投資家向け 説明会実施回数	年4回以上	8回実施 (アナリスト向け:2回、 個人投資家向け:6回)

人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョン

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
人材の多様化への対応	★	新卒採用の女性比率 (5年平均値)	50% (5年平均値)	60.0%
	—	女性管理職比率	2031/3期までに10%以上	11.8%
			2041/3期までに30%以上	
—	人権に関する勉強会開催回数	年1回以上	1回実施	

人的資本の向上

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
ワークライフバランスの取れた職場環境の整備	★	有給休暇取得率	70%以上	85.7%
業務効率、生産性の向上 (DX推進)	—	1人当たり月間平均労働時間	前年度比で低減	156時間/月 (昨年比+1時間)
人材育成の推進	★	人材育成に係る投資額 (1人当たり)	1人当たり100千円	113.7千円
健康経営の推進	★	健康診断受診率	100%を維持	健康経営優良法人認定 (受診率100%が前提)

G ガバナンス

取締役会の実効性向上

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
取締役会の多様性の確保	★	女性取締役人数	1名以上	1名
	—	女性役員比率	2031/3期までに30%以上 ^{※2}	10% (10名中1名)
指名・報酬委員会の社外取締役比率、過半数の維持	★	社外取締役比率(取締役会)	50%超を維持	57% (7名中4名)
	★	社外取締役比率(指名・報酬委員会)	50%超を維持	67% (6名中4名)
取締役に対する研修等の実施	—	取締役を対象とした研修の開催回数	年1回以上	1回実施

※2 取締役に占める女性の割合

事業環境の変化に適応する財務戦略

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
堅固な財務基盤の維持	—	格付信用力(R&I格付)	[A-]以上を維持	格付信用力A- (R&I格付)
	★	自己資本比率	30%以上を維持	43.1%
信用力を活かした低コストな資金調達の実施	★	NET有利子負債/EBITDA倍率	10倍程度を維持	7.9倍

組織のレジリエンス強化

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
BCP訓練の実施	—	BCP訓練の実施回数	年1回以上	1回実施
リスク管理委員会による、各リスク対策の立案と進捗管理の実施	★	情報セキュリティ事故の発生件数	発生件数ゼロ	0件

サステナブル経営を支えるコンプライアンスの実践

取り組み	KPI	指標	目標	実績 (2025/3期)
全ての従業員を対象としたコンプライアンス教育・研修の実施	—	全従業員を対象としたコンプライアンス教育・研修の実施回数	年1回以上	3回実施
コンプライアンス委員会による、コンプライアンス施策の実施状況の把握・調査	★	重大なコンプライアンス違反の発生件数	発生件数ゼロ	0件

イニシアチブへの取り組み

国連グローバル・コンパクト(UNGC)

国連グローバル・コンパクト(UNGC)は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続しています。当社は2020年3月に国連グローバル・コンパクトへ署名、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへ入会し、SDGsへの取り組みやサステナビリティを意識した経営を推進していく姿勢をより一層明確化し、取り組みを進めています。



Science Based Targets イニシアチブ(SBTi)

Science Based Targets イニシアチブ(SBTi)は、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)によって2015年に設立された国際的な共同イニシアチブで、科学的根拠に基づいたGHG排出量削減目標に対してSBT認定を行っています。SBT認定を取得するためには、GHG排出量削減目標を、国際的枠組みである「パリ協定」(気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命時期比で最大でも2℃未満に抑え、1.5℃未満を目指す)が求める水準に整合させることが求められます。

当社は「Scope1、Scope2のGHG排出量を、2031年3月期までに2020年3月期比で46%削減」のGHG排出量削減目標に関して、パリ協定が求める水準に適合したものとしてSBT認定を受けています。



TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)

当社は、2021年11月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同を表明しました。賛同表明を機に気候変動が及ぼす当社事業への影響の評価などを行い、2022年6月から、TCFDが提言するフレームワークに沿った気候変動関連の情報開示を行っています。

投資家が適切な投資判断を行うために、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題が企業に及ぼしうる財務的影響についての情報開示の拡充が求められていることから、当社は、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への取り組みが当社の中長期的な企業価値の向上に資することを改めて認識しています。




サステナブルファイナンス

当社は、資金調達が多様化と脱炭素社会の実現を促進するため、サステナブルファイナンスに積極的に取り組み、持続的な企業価値の向上を図ります。

サステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワーク

当社は、2023年10月にサステナブル経営を推進するための資金調達の枠組みとして「サステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワーク」(以下、本フレームワーク)を策定しましたが、2度目のサステナビリティ・リンク・ボンドの発行に併せて2025年2月に改訂を行いました。今後も、本フレームワークに基づく資金調達を通じて、金融機関や投資家のみなさまとの関係を強化しながら、持続的な企業価値の向上と社会課題の解決に向けた取り組みを推進してまいります。

 サステナビリティ・リンク・ファイナンス・フレームワーク(2025年2月改定_第2版) [PDF:1,041KB]

取り組み実績

第1回サステナビリティ・リンク・ボンド(2023年11月発行)

社債の名称	京阪神ビルディング株式会社第14回無担保社債(社債間限定同順位特約付)(サステナビリティ・リンク・ボンド)				
発行年限	7年	発行額	50億円	各社債の金額	1億円
利率	年1.359%	払込金額各社債の金額	100円につき金100円	償還価額各社債の金額	100円につき金100円
条件決定日	2023年11月22日(水)	払込期日	2023年11月29日(水)	償還期日	2030年11月29日(金)

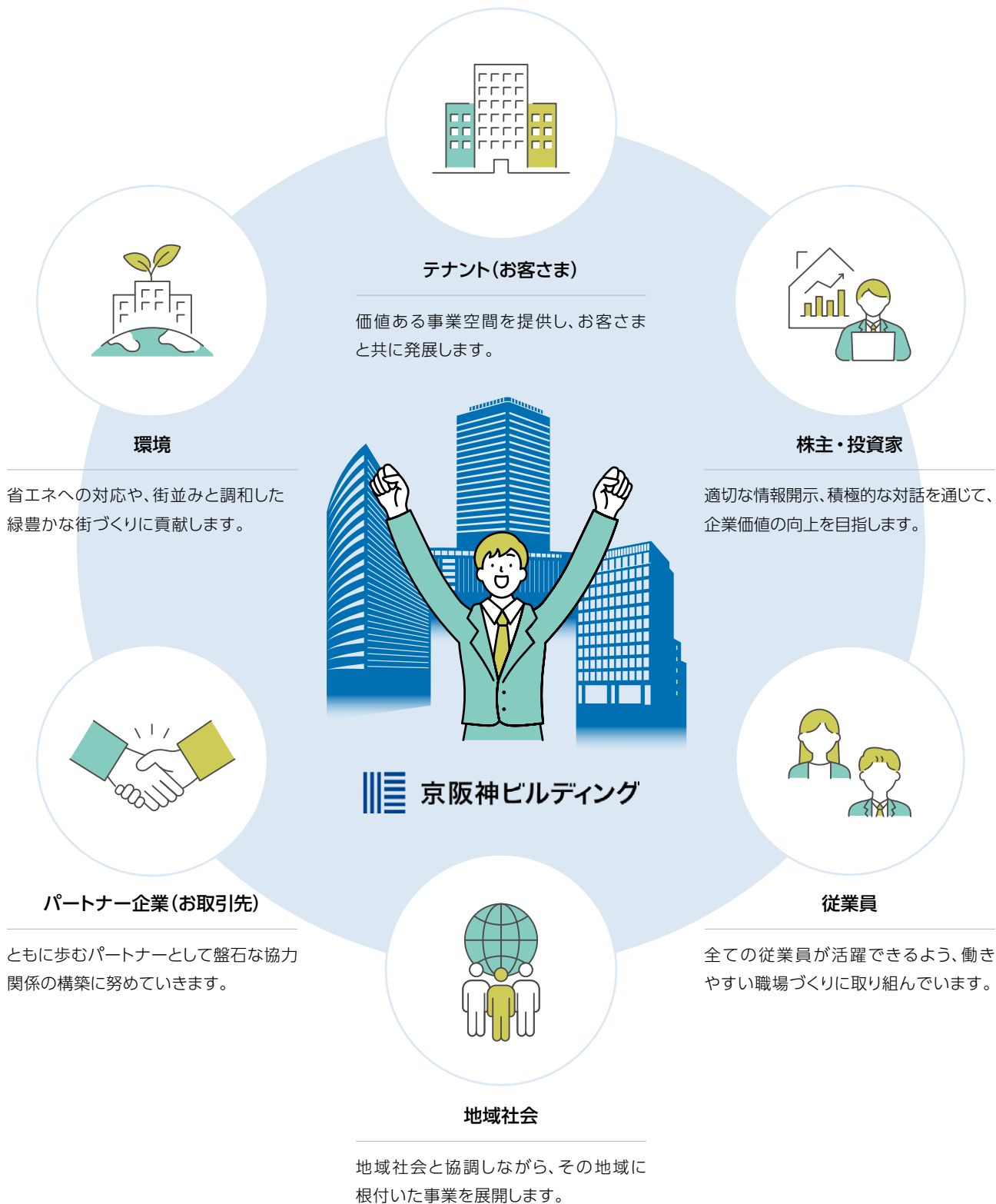
第2回サステナビリティ・リンク・ボンド(2025年2月発行)

社債の名称	京阪神ビルディング株式会社第15回無担保社債(社債間限定同順位特約付)(サステナビリティ・リンク・ボンド)				
発行年限	5年	発行額	50億円	各社債の金額	1億円
利率	年1.665%	払込金額各社債の金額	100円につき金100円	償還価額各社債の金額	100円につき金100円
条件決定日	2025年2月20日(木)	払込期日	2025年2月28日(金)	償還期日	2030年2月28日(木)

当社は、GHG排出量の削減目標として「2031年3月期までに、GHG排出量(Scope1、2)を2020年3月期比で46%削減」を設定していますが、上記サステナビリティ・リンク・ボンドの発行に伴いSPT(Sustainability Performance Target)として「2029年3月期のGHG排出量(Scope1、2)を2020年3月期比で41%削減」の中間目標を設定しています。

ステークホルダー・エンゲージメント

当社は事業を通じてステークホルダーのみなさまとともにサステナブルな成長を実現し、環境・社会・経済的価値を提供するとともに、持続可能な社会の実現に貢献することを目指します。





環境

Environment

気候変動への取り組み

- 16 ・基本的な考え方
 - ・気候変動に係る主要なリスクと機会
- 17 ・リスクと機会を踏まえた取り組み
- 18 ・目標と実績

水資源への取り組み

- 20 ・基本的な考え方
 - ・目標と実績
 - ・具体的な取り組み

廃棄物・汚染防止への取り組み

- 21 ・基本的な考え方
 - ・目標と実績
 - ・具体的な取り組み

生物多様性への取り組み

- 23 ・基本的な考え方
 - ・具体的な取り組み

気候変動への取り組み


基本的な考え方

長期的で不確実性の高い気候変動に対する事業影響を評価し、脱炭素社会への移行ならびに気候変動や海面上昇などによる物理的な影響といった、中長期的な変化に対しても適切に対応できるように、社内体制の構築、エネルギー利用の効率化、温室効果ガス排出削減等の対応に努めます。

気候変動に係る主要なリスクと機会

2℃以下を含む複数シナリオの参照を推奨するTCFD提言に基づき、当社は1.5～2℃シナリオならびに4℃シナリオの分析を踏まえ、リスクと機会の特定を行っています。

以下は主要なリスクと機会です。その他のリスクと機会の詳細はTCFDレポート2025をご参照ください。

 TCFDレポート2025 [PDF:1,808KB]

	リスク	内容
移行リスク	省エネ規制強化	<ul style="list-style-type: none">環境性能が低い物件の賃貸・売買が違法化された場合の対策として、設備の更新・建物の解体費用の増加
	再エネ・省エネの進化・普及	<ul style="list-style-type: none">再エネ・省エネ技術を導入することによる、既存ビルの設備投資・管理コストの増加
	調達価格の増加	<ul style="list-style-type: none">環境に配慮した調達による資材仕入価格の高騰猛暑による生産性低下に起因する建築・更新・修繕費用の増加省エネ規制の強化による、建築・メンテナンス費用の増加
物理的リスク	台風・洪水など自然災害の激甚化	<ul style="list-style-type: none">台風の大型化や大雨の増加による風水害の対策費用や、保険料、修繕費用の増加災害対策の不備によるテナントへの損害賠償や退去の発生
	平均気温の上昇による海面上昇	<ul style="list-style-type: none">高潮等による浸水対策費用の増加、損害賠償や退去の発生

	機会	内容
事業のレジリエンス強化によるブランド力の向上		<ul style="list-style-type: none">環境対応強化、BCP対応強化を通じたブランドイメージ向上によるテナント獲得機会および賃料収入の増加、賃料低下の抑制適時適切な情報開示による資本コストの低下
災害に強いビルへの入居ニーズの増加		<ul style="list-style-type: none">高いBCP性能による他物件との差別化と物件価値の上昇・維持テナント獲得機会および賃料収入の増加、賃料低下の抑制
環境性能の高いビルへの入居ニーズの増加		<ul style="list-style-type: none">高い環境性能による他物件との差別化と物件価値の上昇・維持テナント獲得機会および賃料収入の増加、賃料低下の抑制
DX・GX進展に伴うデータセンター需要の増加		<ul style="list-style-type: none">DX・GXの加速に伴うデータセンター需要、災害に強いデータセンター需要の取り込み、賃料収入の増加

リスクと機会を踏まえた取り組み

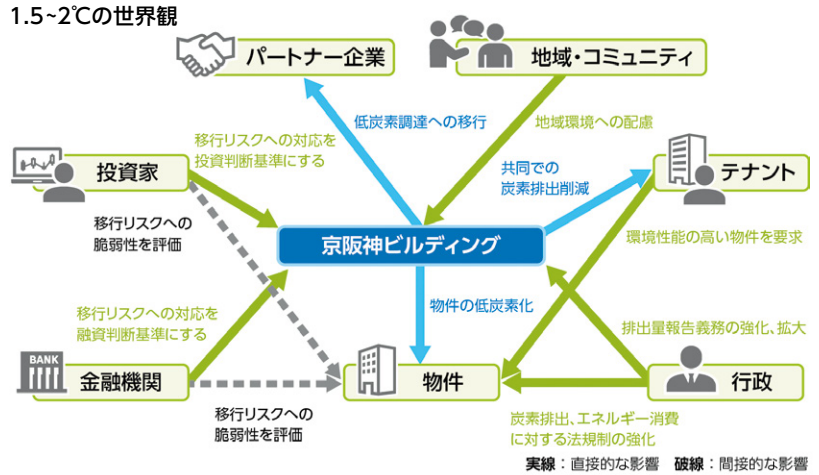
当社は、関西経済連合会(関経連)の会員企業です。関経連は、持続的な経済成長と環境の両立を図るため、エネルギー政策に関する意見表明やカーボンニュートラル実現につながる政策・技術やグローバルな環境問題(地球温暖化、海洋汚染など)についての情報収集、理解促進などの活動を実施しており、当社はその会員企業として、GHG排出量の削減、エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーの導入促進など気候変動緩和に関する各種取り組みを実施しています。

また、当社は日本政府のカーボンニュートラル宣言をはじめとする全ての温暖化防止政策および国の省エネルギーおよび気候変動に関する法律等を支持し、「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーの使用への転換等に関する法律」や「気候変動適応法」を遵守し、適切に対応しています。

1.5~2℃シナリオ

政府による規制強化等により、気候変動対応が進捗するシナリオ

- 主な影響**
- 炭素排出、エネルギー消費に対する法規制が強化される可能性
 - 環境性能が高い物件への需要が高まる一方で、環境性能が低い物件においては他社との競争力が低下する可能性があるが、再生可能エネルギー由来の電力導入などの環境負荷低減に関する取り組み、テナント(お客さま)と協働でGHG排出量削減の取り組みを進めることで競争力の向上・維持ができるものと想定



取り組み事例紹介

省エネ機器への更新

1.5℃シナリオで想定される省エネ規制の強化に伴う対応コストを低減することを目的の一つとして、設備の更新時期の到来やテナントの入れ替えといったタイミングに合わせて、照明や空調の省エネ機器への切り替えを順次進めています。これまでにオフィスビルを中心に照明のLED化を進めたほか、データセンタービルでは受変電設備、空調設備の省エネ機器への更新も順次行っています。なお、今後2031年3月期までには、2025年3月期末時点での保有物件に対して合計で約23億円の省エネ更新投資を予定しています。

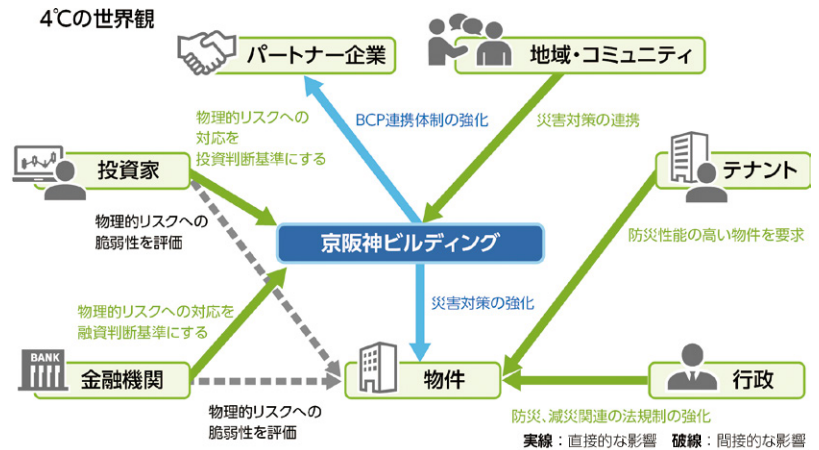
グリーンビル認証の取得

環境性能の高いビルへの入居ニーズのさらなる拡大を見込み、外部評価を通じて保有するビルの状態を客観的に把握すると同時に、さらなる改善・向上のための参考とすべく、CASBEE不動産評価認証やBELS評価認証などのグリーンビル認証の取得を推進しています。

4℃シナリオ

気候変動対応が進まず、温暖化が進み、災害の激甚化・増加が起こるシナリオ

- 主な影響**
- 災害対策の強化のための対応費用が増加する可能性はあるが、当社ではすでに「予防保全」という考えのもと、さまざまな対策を実施しており、深刻な被害は発生しないと想定



取り組み事例紹介

風水害対策への投資

4℃シナリオで想定される風水害の激甚化に伴う損害・対応コストの低減を図るため、保有物件において防潮板の設置のほか、予防保全の考えに則り、外部から引き込んだ電力を建物内に供給するための設備である、特別高圧受変電設備の上層階への移設や、屋上防水工事を実施するなど、浸水リスクの低減に努めています。なお、今後2031年3月期までには、2025年3月期末時点での保有物件に対して合計で約24億円の風水害対策投資を予定しています。

パートナー企業との協働訓練

4℃シナリオで想定される風水害の激甚化に伴う損害・対応コストの低減と、BCP性能の高いビルへの入居ニーズによる収益機会の拡大を目的の一つに、ソフト面でのレジリエンス強化の取り組みとして、ビルの管理・運営を担うパートナー企業と協働で定期的な訓練を実施しています。訓練では、水害を想定した防潮板の設置や外部からの電力供給遮断に備えた非常用発電機の稼働といったフローを実際に行っており、ハード・ソフト両面からのレジリエンス強化によって、テナント企業にとって信頼性の高い事業空間の提供に努めています。

目標と実績

GHG排出量の削減

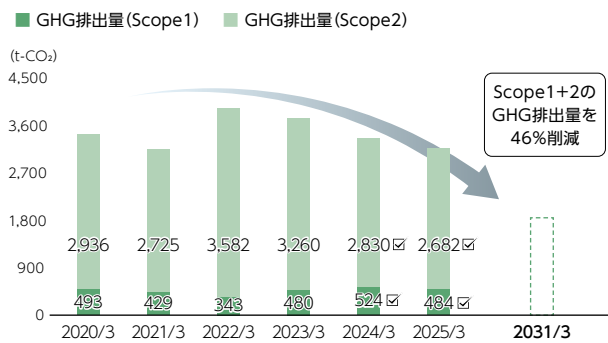
KPI 2031年3月期までに、GHG排出量(Scope1、2)を2020年3月期比で46%削減
2051年3月期までにネットゼロの達成

2025年3月期の当社のサプライチェーン排出量は、Scope3が全体の約97%を占めています。Scope3の中でも賃貸物件のテナント(お客さま)の事業活動によって排出されるGHG [カテゴリー13]の割合が約88%と、当社のサプライチェーン排出量全体のうち約85%は、賃貸物件のテナント(お客さま)の事業活動によって排出されるGHGという構成になっています。この特徴的な構成は、当社がデータセンタービル賃貸を行っていることによるものです。

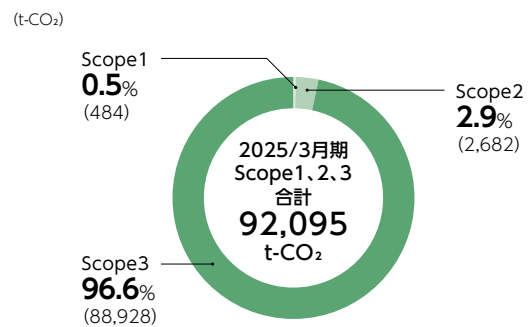
データセンタービルはオフィスビルと比較すると、IT機器の稼働や冷却のために、大量の電力を使用する施設ではありますが、各地に分散するサーバなどのIT機器を省エネ性能の高い最新のデータセンタービルに移行して利用いただくことなどで、社会全体で見れば省エネならびにGHG排出量の削減に一定の貢献をしていると考えています。

当社全体でのGHG排出量の削減には、テナント(お客さま)と協働での省エネへの取り組みの推進や、再生可能エネルギーの利用を検討いただくことが必須と考えており、引き続き、テナント(お客さま)と協働でのGHG排出量の削減への取り組みを進めていきます。

GHG排出量の推移



2025年3月期 Scope1、2、3の割合



項目	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
GHG排出量 (Scope1)	493	429	343	480	524 <input checked="" type="checkbox"/>	484 <input checked="" type="checkbox"/>
GHG排出量 (Scope2)	2,936	2,725	3,582	3,260	2,830 <input checked="" type="checkbox"/>	2,682 <input checked="" type="checkbox"/>
合計 (Scope1+2)	3,429	3,154	3,925	3,740	3,354	3,166
2020年3月期比削減率 (%)	-	8	▲14	▲9	2	8
GHG排出量 (Scope3)	66,908	74,833	181,055	68,646	89,761	88,928
合計 (Scope1+2+3)	70,338	77,988	184,981	72,387	93,116	92,095

集計対象：京阪神ビルディング株式会社および連結子会社(連結) 2025年3月期より、Keihanshin Building America Co., Ltd. を追加

※ を付したデータは、独立した第三者である仰星監査法人による第三者保証を受けています。

※ GHG排出量は、GHGプロトコルを用いて算出しています。

※ Scope1、2については、年度中に使用したエネルギー使用量等(実測値または推計値)をもとに地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数等を使用して算出しています。

再生可能エネルギー由来の電力比率

KPI 2021年3月期までに、Scope2の再生可能エネルギー由来の電力比率100%を達成

項目	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
電力使用量 (MWh)	8,634	8,331	10,007	10,273	10,129	9,988
再生可能エネルギー由来電力利用量 (MWh)	0	0	0	0	3,604	3,586
再生可能エネルギー電力比率 (%)	0	0	0	0	35.6	35.9

集計対象：京阪神ビルディング株式会社および連結子会社(連結)2025年3月期より、Keihanshin Building America Co., Ltd. を追加
 ※Scope2部分の電力使用量を対象としています。

エネルギー消費原単位

KPI 2021年3月期までに、省エネを通じてエネルギー消費原単位を2020年3月期比で10%削減

項目	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
エネルギー消費量 (MWh)	10,784	10,105	11,513	12,065	11,933	11,907
対象施設数 (棟)	10	11	12	12	12	12
対象床面積 (㎡)	117,858	121,647	146,191	154,977	149,814	164,861
エネルギー消費原単位 (kWh/㎡)	91.50	83.06	78.75	77.85	79.65	72.22
2020年3月期比削減率 (%)	-	9.2	13.9	14.9	13.0	21.0

集計対象：京阪神ビルディング株式会社および連結子会社(連結)2025年3月期より、Keihanshin Building America Co., Ltd. を追加
 ※Scope1、2に相当する部分の集計であり、一棟貸しの物件は算定対象外としています。また、対象床面積は稼働率に基づいて算出しています。

グリーンビル認証取得率

KPI 2021年3月期までに全物件の延床面積の50%以上を取得

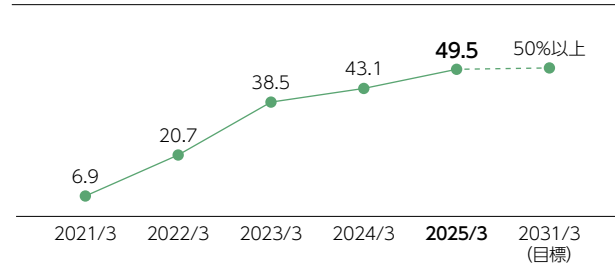
CASBEE 不動産評価認証

● 御堂筋ビル :Sランク	● 府中ビル :Sランク
● 淀屋橋ビル :Sランク	● 虎ノ門ビル :Sランク
● 御成門ビル :Sランク	● 代々木公園ビル :Sランク
● 藤沢商業施設 :Sランク	● WINS梅田B館ビル:Sランク
● 瓦町ビル :Aランク	● 小牧物流センター :B+ランク

BELS 評価認証

- OBPビル:2スター

グリーンビル認証取得面積率



2025年3月期の売上高195億円のうち、グリーンビル認証取得物件11棟による売上は79億円と全体の約40%でした。

水資源への取り組み

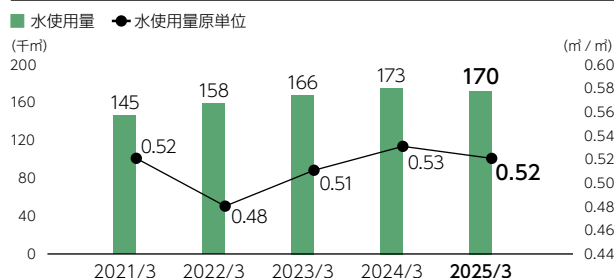
基本的な考え方

当社は、水資源の保全と効率的な利用は、環境への負の影響を抑えるとともに、水質汚濁防止法など排水関連の規制や地域ごとの条例への対応、そしてランニングコストの削減にもつながる取り組みと認識しています。この認識に基づき、当社は保有する物件の水使用について適切に把握・管理し、各種節水施策の実施を通じて、水資源の持続可能な利用に取り組んでいきます。

目標と実績

目標：水使用量原単位 (m³/m²) を前年度より低減する。

水使用量・水使用量原単位推移



※実績値については、算定方法の見直し等により修正を行う可能性があります。

具体的な取り組み

節水機器の導入

トイレなど水回りの設備の更新を順次進めており、快適性向上と合わせて、保有物件の水使用量削減に取り組んでいます。



京阪神 安土町ビル 節水型トイレ

雨水の浸透と地下水の保全

ビルの外構部や歩道、駐車場などに透水性舗装などを採用し、雨水を地下に浸透させることで、雨水が一度に河川や海洋に流出することを防ぎ、地下水の保全に努めています。

水リスク

当社は、WRI*の提供する水リスクの評価ツールである「Aquaduct」を活用し、当社の保有物件について、水リスク、水ストレスの評価を行っています。

現状、当社は水リスクがhigh以上の地域で事業を行っていませんが、各物件が立地する地域の水リスク、各物件の水使用量の状況等を定期的にモニタリングしていきます。

* WRI(世界資源研究所)…持続可能な未来を創造するために、環境と社会の問題に取り組む独立した非営利のグローバル研究機関

廃棄物・汚染防止への取り組み

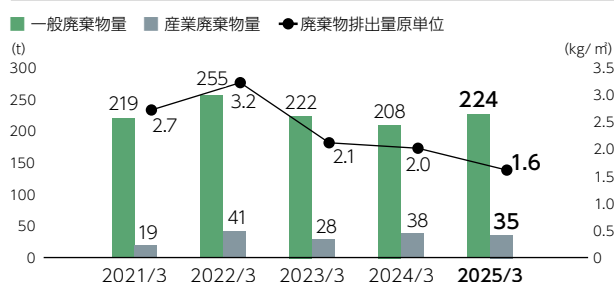
基本的な考え方

当社は、当社が保有・管理する物件から発生する廃棄物の排出削減や、有害廃棄物の発生抑制・管理は、土壌や水資源、働く人や地域住民の健康と安全を守る重要な課題であり、企業としての社会的責任を果たし、ステークホルダーと良好な関係を保つために必要不可欠であると認識しています。当社は、これらの廃棄物について適切に把握・管理するとともに、各種施策の実施を通じて廃棄物の削減に取り組み、循環型社会の実現に貢献していきます。

目標と実績

目標：廃棄物排出量原単位(kg/m²)を前年度より低減する。

廃棄物排出量・廃棄物排出量原単位



具体的な取り組み

廃棄物の削減・リサイクル

長寿命・高耐久化の取り組み

当社は長寿命・高耐久素材の採用や、「予防保全」という考えのもと、建物を適切に管理・修繕することで、建物の長寿命化を図り、限りある資源の節約と廃棄物の排出抑制に努めています。当社が本社を構える瓦町ビルのような築年数の経過したビルも、内装や設備等に手を加え、ビルとしての利便性・快適性を向上させることで、長くテナントさまにご利用いただいています。



京阪神 瓦町ビル(1962年竣工) 1Fロビー

有害廃棄物の適切な処理

アスベスト、PCB、フロン等の有害廃棄物については、関連法規に則り適切な調査・処理を行っています。

お客さまとともに取り組むゴミの削減・リサイクル

清掃業務を担うパートナー企業と連携してゴミの分別・リサイクルを呼びかけ、お客さまの協力のもと、テナントフロア内に分別ボックスを設置し、お客さまとともにゴミの削減、リサイクルに取り組んでいます。

リサイクル素材、製品の活用

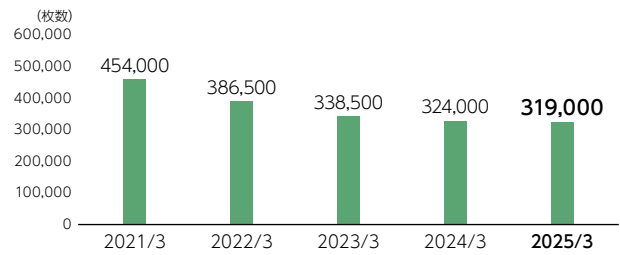
当社では、新規開発や既存物件のリニューアル等にあたっては、リサイクル素材やエコマーク商品を採用しています。また、運用面ではトイレトーパーやハンドソープなど共用部のアメニティについても、環境に配慮した製品を使用するように取り組んでいます。

当社事務所内での取り組み

事務用品については、エコマーク商品やリサイクル製品を利用しているほか、分別ボックスを設置し、廃棄物の分別、リサイクルに努めています。また、業務のデジタル化、ペーパーレス化を進め、当社オフィスで使用する紙の量の削減に取り組んでいます。

なお、2025年3月期の紙使用量は重量換算で1.4tでした。

当社オフィスでの紙使用量推移



汚染防止

大気汚染の防止

当社で設置しているボイラー等から出る排気ガスについては、大気汚染防止法や地域の条例等に基づき、大気汚染物質の排出を抑制しています。

水質汚染の防止

現状当社の保有する物件には、水質汚濁防止法における特定施設にあたる一定規模以上の飲食店やホテルはありませんが、共用部のアメニティに環境への負荷を抑えたハンドソープを採用するなど、水質への影響をできる限り低減するよう努めています。

土壌汚染の防止

土壌汚染対策法に基づき、新たに用地を取得する際は地歴調査を実施しているほか、法に基づいた土壌汚染調査と土壌の浄化を実施しています。

生物多様性への取り組み

基本的な考え方

当社は、生物多様性の保全が持続可能な社会の実現に不可欠であるとの認識のもと、事業活動のあらゆるフェーズで、生態系への影響を把握・最小化することに努め、生物多様性の保全および再生に配慮した取り組みを推進してまいります。

具体的な取り組み

屋上・壁面緑化の対応を通じて、環境や生物に配慮したビルづくりを行っています。その取り組みが評価され、御成門ビルは「東京都港区みどりの街づくり賞」を受賞しています。



御成門ビル玄関前植栽



御成門ビル屋上緑化

緑化件数

項目	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
物件数	24	25	26	27	28	29
緑化件数	19	20	21	22	22	23

※当社所有物件のうち緑化を実施しているビルの数



社会

Social

人権に対する取り組み

- 25 ・ 基本的な考え方
 - ・ 推進体制
 - ・ 人権デュー・ディリジェンスの取り組み
- 26 ・ 内部通報制度
 - ・ 社内の意識向上に向けた取り組み

サプライチェーンマネジメント

- 27 ・ 基本的な考え方
 - ・ サステナブル調達方針
 - ・ サステナブル調達の推進

従業員への取り組み

▶ 人的資本への取り組み

- 28 ・ 方針
- 29 ・ 戦略
- 30 ・ 取り組み

▶ 健康と安全

- 33 ・ 基本的な考え方
 - ・ 推進体制
 - ・ 目標と実績
- 34 ・ 外部からの評価
 - ・ 具体的な取り組み

パートナー企業との取り組み

- 35 ・ 基本的な考え方
 - ・ 目標と実績
 - ・ 公正かつ良好な関係構築
- 36 ・ 具体的な取り組み
 - ・ 公正で適切な取引

テナント(お客さま)とのリレーション

- 37 ・ 基本的な考え方
 - ・ 目標と実績
 - ・ 具体的な取り組み

株主・投資家への取り組み

- 39 ・ 基本的な考え方
 - ・ 目標と実績
 - ・ 情報開示を通じた企業価値向上への取り組み
 - ・ 適時適切な情報開示
 - ・ 建設的な対話の促進

地域社会とのリレーション

- 40 ・ 基本的な考え方
 - ・ 目標と実績
 - ・ 地域とのリレーション向上
- 41 ・ 地域・コミュニティへの貢献活動

人権に対する取り組み


基本的な考え方

当社は「人権の尊重」をマテリアリティの一つと認識しており、ダイバーシティ&インクルージョンや人的資本向上の取り組みと複合的に取り組むことで「多様な人材が能力を発揮する組織づくり」の実践を目指します。従来から、企業行動指針において「個性を尊重する企業風土」の醸成を掲げて従業員の人格・個性を尊重してきた企業風土をベースに、従業員をはじめ当社事業に関わる全ての人々の尊厳と基本的人権を尊重して事業活動を行っていきます。すなわち、人権尊重に関連する法令を遵守するとともに、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバルコンパクトの10の原則」等の国際規範を支持・尊重して事業活動を行います。当社の人権尊重の考え方については、以下の通り人権方針を定めています。

 京阪神ビルディング人権方針 [PDF:216KB]

推進体制

「人権の尊重」については、マテリアリティの一つとしてサステナビリティ委員会で取り上げ、取り組みの方針等を定めています。また、人権侵害のリスクについては、全社のリスクマネジメントを行うリスク管理委員会に報告し、統合的に管理しています。

 サステナビリティ委員会

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

当社は「ステークホルダーとの対話等を通じて、人権への負の影響を把握し、その未然防止や改善等に努める」ことを人権方針に明記しており、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、従業員（非正社員を含む）およびサプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

当社の事業活動による人権への負の影響についてはその深刻度と発生可能性の二軸で評価し、「差別・ハラスメント」「労働環境」「救済へのアクセス権利」「開発および運用管理における地域住民の権利」「サプライチェーン上の人権保護」について、特にリスクが高い重点課題として特定しました。重点課題毎に、人権への負の影響を防止、軽減する取り組みを進めています。また、事業活動を取り巻く状況の変化により常に新たなリスクが発生し得ることを考慮し、継続的にデュー・ディリジェンスを行っていきます。

なお、「サプライチェーン上の人権保護」については、2023年度から主要なサプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスを開始しました。サステナブル調達方針に基づき、人権を設問分野の一つとして含むグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)が開発した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(以下、SAQ)への回答をサプライヤーに依頼し、その結果に基づいてエンゲージメント(フィードバック)を行っています。本SAQでは、雇用や人材育成の機会における人種、国籍、性別、年齢、宗教等による差別の禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重等について尋ねており、当社の事業運営において大きな割合を占めるサプライヤーでの人権侵害の未然防止を求めています。今後、毎年一度、主要サプライヤーに対する人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施していきます。

内部通報制度

社内で人権侵害等に関する社内の報告・相談には、コンプライアンス違反行為等の報告・相談を受け付けるための「社内報告相談制度」を活用しています。窓口は社内のほかに外部弁護士を指定し、外部弁護士を通じた報告相談においては報告相談者は、当社に対して匿名扱いを求めることができるようになっている等、報告相談者が不利益な扱いを受けることが一切ないように制度を運用しています (P.54「コンプライアンス 社内報告相談制度」をご参照ください)。

社内の意識向上に向けた取り組み

従業員の人権に関する知識・理解不足が原因で起こり得る人権への負の影響の防止・軽減につなげるとともに、個性を尊重する企業風土の醸成を促すよう、教育・研修に取り組んでいます。年に一度、必ず人権研修を開催するとともに、複数回開催されるコンプライアンス研修においても人権やハラスメントを取り上げ、繰り返し啓蒙活動を行うことで、従業員一人一人が人権に関する知識と理解を深めることを目指しています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社は、バリューチェーン全体におけるESG配慮の取り組みを推進するため、当社の調達する製品・サービス等の選定基準およびパートナー企業(取引先)の選定・評価基準やその運用に係る指針として、「サステナブル調達方針」を定めています。また、取引先には、当社のサステナビリティ方針や人権方針および各種ポリシーについて情報を共有し、その実践と達成に向けて協力を要請するように努めています。

サステナブル調達方針

当社は、サステナブル調達方針において、品質や価格、信用力、サービス等の基準に加えて、下記サステナビリティ項目への取り組み状況を取引先の選定・評価の基準に位置づけています。

物品・サービスの選定基準	パートナー企業(取引先)の選定基準
1 省資源、省エネルギー	1 気候変動への対応
2 環境汚染物質等の削減	2 環境マネジメントシステムの導入またはこれに準じた取り組み
3 生物多様性、生態系の保全	3 取引先企業のサステナビリティ方針の策定と実践
4 長期使用可能性	4 取引先企業におけるサステナブル調達の推進
5 再使用、リサイクル可能性	5 適切な労働環境と安全衛生
6 再生材料等の使用や環境ラベルの取得	6 人権尊重と多様性
7 処理、処分の容易性	7 企業倫理
8 調達総量の削減	8 コミュニティへの関与
9 脱炭素化の推進	9 災害時リスク管理体制の構築

サステナブル調達の推進

公開情報やアンケートを通じてサステナビリティリスクを把握し、改善に向けた対話や支援を通じてバリューチェーン全体の事業リスクの予防・低減に努めるとともに、サステナブル調達を推進しています。アンケートには「人権」「労働」「環境」「公正な事業活動」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」「地域社会との共生」の各分野を網羅するGCNJが開発したSAQを使用し、年度毎に抽出した主要サプライヤーに回答を依頼しています。回答は取引先毎に集計、結果をフィードバックして必要に応じてエンゲージメントを行っています。

従業員への取り組み

▶ 人的資本への取り組み

人事総務部長コメント



執行役員 人事総務部長

岡田 吉功

我が国においては、労働人口の減少や働き方の多様化により、オフィス需要の減少や不動産市場縮小に伴う競争激化が見込まれますが、その中で、複雑化・多様化する環境や社会のニーズを把握し、それに応じて価値ある事業空間を提供するためには、社員の多様な価値観を尊重するとともに、社員一人一人が創意工夫と挑戦を通じて成長し、各人の能力を最大限発揮できる環境づくりが必要不可欠であり、また、当社の強みの一つである「少数精鋭による効率的な経営」を維持するためにも、人的資本への継続的な投資が重要であると考えています。

この点については、取締役会などで社外役員からも「成長基盤の強化と環境変化に対する体制強化」「多様な人材が能力を発揮できる組織づくり」の重要性やそのための具体的な施策に関する意見・質問が活発に出るなど、当社においては役職員共通の認識となっています。

長期経営計画の着実な推進のために、新規事業を担える専門的人材の経験者採用や、研修・外部出向を通じた既存人材の育成・再教育に注力するとともに、社員一人一人が安心して最大限のパフォーマンスを発揮できるように、新たに健康プログラムの導入により健康経営を推進し、社員のエンゲージメント向上のために企業型DC(確定拠出年金)制度を導入したほか、書類の電子化や各種システムの導入等、社内環境の整備に努めており、長期経営計画で掲げた「計画期間中に職場環境整備・人材教育に計30億円を投資」という目標も前倒しで進捗しています。

今後も、当社の企業価値向上と持続的な成長の実現に向けて、多様な人材の確保と社員一人一人の人格・個性・価値観に応じた育成に積極的に取り組むとともに、全ての社員が能力に応じて活躍できる職場環境の整備に努めてまいります。

方針

人材育成方針

1. 京阪神ビルディングは、「革新と効率を尊び、活力ある企業風土」を築くことを経営理念に定め、今後の持続的な成長の実現に向けて、企業風土の根幹をなす人材育成に注力してまいります。
2. 「会社の成長は従業員一人一人の成長の総和」との考えのもと、多様な人材の確保と従業員一人一人の人格・個性・価値観に応じた育成に積極的に取り組んでまいります。
3. 新卒・経験者採用の別、性別、年齢を問わず、多様な人材が適材適所で自律的に成長することを促します。

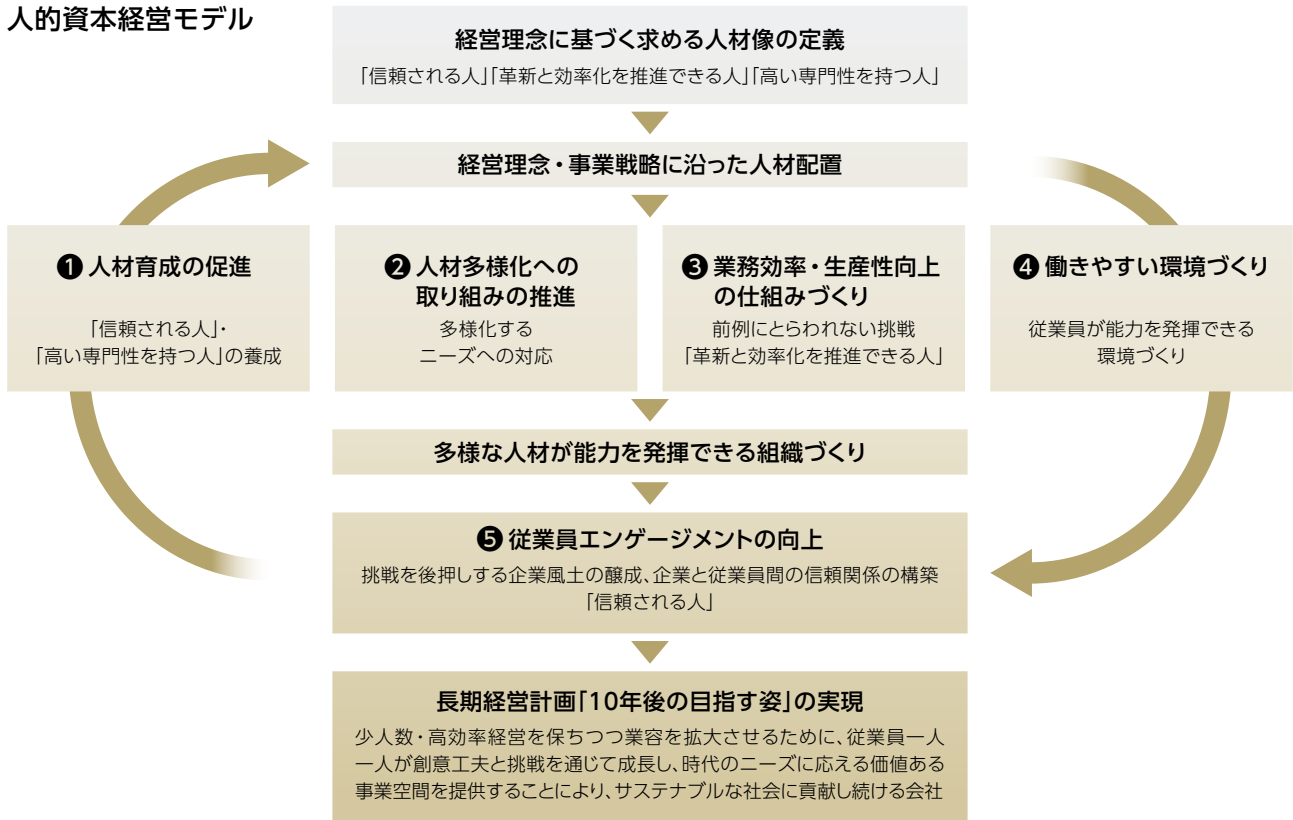
社内環境整備方針

1. 少人数で効率的な経営を実現するため、多様な人格・個性・価値観をもつ従業員がお互いを尊重し、全ての従業員が能力に応じて活躍できる職場環境を整備してまいります。
2. 従業員が心身ともに生き活きと働くことができるように、従業員の健康の維持・向上に努め、健康経営を推進します。
3. 生産性の向上と業務の効率化を図るとともに、従業員のワークライフバランスにも配慮した、多様な働き方を可能とする体制・制度の整備等により従業員一人一人が最大限能力を発揮できる、安全で働きやすい職場環境づくりに努めます。

戦略

当社は、「会社の成長とは従業員一人一人の成長の総和」との考えのもと、人的資本の向上に取り組んでいます。経営理念に基づき求める人材像を定義したうえで、長期経営計画と連動する人材戦略を推進しています。

人的資本経営モデル



経営理念	1 価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。
	2 信用を重んじ質を重視した経営を堅持して、お客様・株主・社員の信頼に応えます。
	3 革新と効率を尊び、活力ある企業風土を築きます。

京阪神ビルディングが求める人材像

信頼される人	<ul style="list-style-type: none"> ● 責任感があり、長期視点でステークホルダーのみならずと信頼関係を築ける人、業務遂行能力の高い人 実現方法 <ul style="list-style-type: none"> ・日々の業務や各種プロジェクトなどを通じた業務遂行力や専門性、コミュニケーションスキルの向上 ・各種プロジェクトへの参画や従業員持株会制度を通じた従業員の当事者意識・経営参画意識の醸成
革新と効率化を推進できる人	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業環境の変化に応じてビジネスモデルや業務運営に変化をもたらすことができる人 ● 成長意欲と挑戦意欲をもって行動できる人 実現方法 <ul style="list-style-type: none"> ・主体的なキャリア形成支援や経験者採用による新規事業推進人材や業務効率化推進人材の確保 ・研修や各種プロジェクトの公募によるチャレンジしやすい雰囲気醸成
高い専門性を持つ人	<ul style="list-style-type: none"> ● 担当業務や不動産に関する専門スキルを有し、企業価値を高められる人 実現方法 <ul style="list-style-type: none"> ・エキスパート人材の採用 ・職務・階層別研修、資格取得支援制度を通じた専門性の向上

このモデルに基づく人的資本経営を推進していくため、当社では以下のプロセスを実施しています。課題把握やモニタリングには組織診断サーベイ*などを活用しています。



*P.32「従業員エンゲージメントの向上」をご参照ください。

取り組み

1 人材育成の推進



当社は、従来から取り組んできた不動産賃貸事業に加えて資産回転型事業などの新規事業に取り組むことを長期経営計画に掲げています。長期経営計画の実現のためには新規事業推進人材の確保が課題であるため、事業戦略に沿った専門人材の採用・育成・人材配置に努め、少人数・高効率経営を維持しつつ企業価値向上を目指していきます。

事業戦略に沿った人材育成・採用

		新規事業に求める人材要件(業界経験・スキル)			
		不動産賃貸事業	資産回転型事業	エクイティ投資	海外投資
人材戦略	スキルや適性に沿った人材配置				
	採用	不動産業での経験や知識が豊富な人材			
		建築・設備管理の経験や知識が豊富な人材	投資運用業での経験や知識が豊富な人材	米国を中心に海外実務経験がある人材	
育成	<ul style="list-style-type: none"> ● 職務・階層別研修やOJTによる育成 ● 資格取得支援(日商簿記、宅地建物取引士、ビル経営管理士、不動産証券化マスター、TOEIC等) ● 資産回転型事業、エクイティ投資、海外投資のノウハウを持つ他社への出向 				

職務・階層別研修、管理職・管理職候補者向け研修

幹部候補人材を育成するべく職務や職位に応じた研修プログラムを設定しています。また、管理職の育成を目的に公募型の研修を実施しており、管理職および管理職候補者に該当する受講者は、外部の有識者から提示された課題への取り組みを通じて管理職に求められる行動や人材マネジメント、経営戦略などに対する理解を深め、マネジメントスキルの向上および専門性の高度化に努めています。

職務・階層別研修体系(概略)

対象者	研修内容		社外派遣	資格取得支援制度
役員	役員研修	<ul style="list-style-type: none"> ● 法務 ● 経営戦略 ● 経営分析と財務戦略 ● 企業倫理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 異業種交流研修 ● 業務出向 ● 海外研修 ● 社外セミナー 	会社が個別に認定した資格について、難易度に応じた報奨金を支給あるいは取得にかかる費用を会社が負担
部長～次長	上級管理者研修	<ul style="list-style-type: none"> ● マネジメント ● 経営戦略や経営計画策定スキル 		
課長～課長代理	管理者研修	<ul style="list-style-type: none"> ● マネジメント 		
係長	職場リーダー研修	<ul style="list-style-type: none"> ● マネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務出向 ● 海外研修 ● 社外セミナー 	
主任	若手社員戦力化研修	<ul style="list-style-type: none"> ● 問題解決スキル ● 状況判断スキル 		
新入社員	新入社員研修	<ul style="list-style-type: none"> ● ビジネスマナー ● 会計基礎 		

管理職・管理職候補者向け研修

当社は管理職の育成を目的に公募型の研修を実施しています。管理職および管理職候補者に該当する受講者は、外部の有識者から提示された課題への取り組みを通じて管理職に求められる行動や人材マネジメント、経営戦略などに対する理解を深め、マネジメントスキルの向上および専門性の高度化に努めています。

研修課題例	<ul style="list-style-type: none"> ● 論理思考、ファシリテーション ● リーダーシップ、人材マネジメント ● 経営戦略 ● マーケティング ● アカウンティング、ファイナンス
-------	--

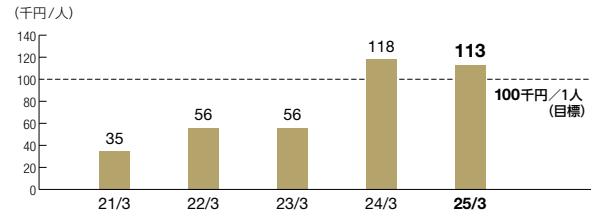
資格取得支援制度

高い専門性を持つ事業推進人材の育成を目的に、部署ごとに取得を推奨する資格を社内で明示し、取得難易度に応じた報奨金を支給しています。

奨励資格(抜粋)

資格名	全従業員共通	営業部	建築技術部	新規投資推進部	管理部門
	<ul style="list-style-type: none"> ● 宅地建物取引士 ● 日商簿記2級 ● 日商簿記3級 ● TOEIC (800点以上) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建築物環境衛生管理技術者(ビル管理士) ● 管理業務主任者 ● 不動産コンサルティングマスター ● ビル経営管理士 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建築物環境衛生管理技術者(ビル管理士) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不動産鑑定士 ● 不動産証券化マスター 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会保険労務士 ● 第二種衛生管理者 ● 証券アナリスト ● ビジネス会計検定2級 ● ITパスポート ● 他

人材育成に係る投資額(KPI)



2 人材多様化への取り組み

多様な価値観を内在化させることが多様化・複雑化する社会での当社の発展につながるとの考えのもと、新卒・経験者の別、性別、年齢、国籍を問わず、多様な人材を採用し、適材適所に配置することでマテリアリティの一つであるダイバーシティ&インクルージョンの実現を図っています。

スキル・業界経験の多様化、シニア人材の活躍

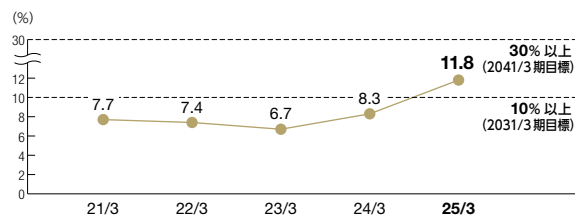
シニア人材を含む、不動産・建築業界で培った豊かな知識や経験を持つ専門性の高い人材を採用し、その活躍を推進しています。また、そのような人材の持つスキルや業界経験をOJTを通じて共有・継承するとともに、社内プログラムや他社出向による人材育成を通じて、事業推進を担う多様な人材を確保しています。

	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3
シニア人材*雇用者数(名) *60歳以上	14	14	14	19	16

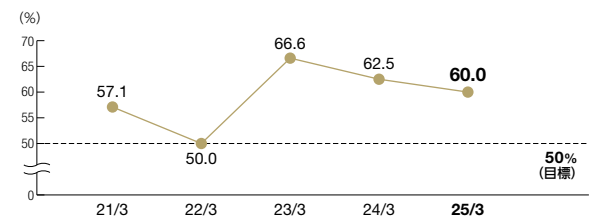
女性管理職比率の向上

女性管理職候補者向けの研修および各種人材育成支援策などを通じたキャリア形成支援に取り組んでいます。また、従業員の仕事と育児の両立支援をするべく、長期休業の取得前後に働き方に関する相談が可能な面談制度を導入しています。さらに、女性管理職を継続的に輩出すべく、そのプールとなる新卒採用における女性採用比率の目標を50%(5年平均値)と定めています。

女性管理職比率



新卒採用の女性比率(5年平均値)(KPI)



3 業務効率化・生産性向上の仕組みづくり



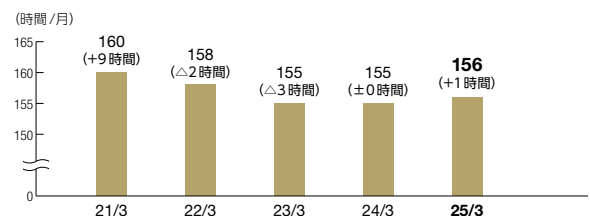
事業推進および多様な従業員のワークライフバランスの実現には業務効率化・生産性の向上が必要です。働きやすい環境づくりと連動した取り組みを行うとともに、長期経営計画ではDXの推進を目標として取り組んでいます。

働く場所と時間の柔軟性の確保

フレックスタイム制の導入およびリモートワークを実施できる環境整備を通じて従業員の職務やライフステージに合わせた多様な働き方を実現し、従業員一人一人が最大限能力を発揮できる職場環境づくりにより、生産性向上に努めています。

一人当たり月間平均労働時間

※()内は前年度比



デジタル技術を活用した業務の効率化、新たなサービスの提供

業務のデジタル化の推進や業務プロセスの見直し、アウトソーシングを通じた業務の効率化に取り組みつつ、新たなサービスの提供のためのデータ活用も検討しています。

4 働きやすい環境づくり

当社は、従業員一人一人が最大限能力を発揮できる安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。従業員のワークライフバランスの両立を後押しすることで、人材採用競争力を高めつつ少人数・高効率経営を維持していきます。

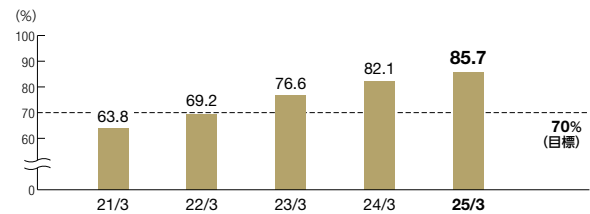
従業員の仕事とプライベートとの両立を支援

育児・介護休暇を取得しやすい企業風土を醸成し、働き方の相談が可能な面談制度や柔軟な働き方を実現するフレックスタイム制を導入しています。また、従業員は連続休暇制度などを利用してメリハリをつけた働き方を実現しています。

職場環境整備

生産性の向上と今後の人員増加を見据えて本社のオフィスを拡張しました。

有給休暇取得率(KPI)



	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3
産休・育休取得者数(名)	2	1	1	1	1
復職者数(名)	0	1	2	1	0

5 従業員エンゲージメントの向上

当社は、このように①人材育成の促進、②人材多様化への取り組みの促進、③業務効率・生産性向上の仕組みづくり、④働きやすい環境づくりを通じて、多様な人材がやりがいを持って能力を発揮できる組織づくりを進め、⑤従業員のエンゲージメント(当社への共感・愛着・貢献意欲)の向上を図っています。企業と従業員間の信頼関係に基づき、従業員が経営参画意識を持って自発的に挑戦できる企業風土の醸成により、事業成長と企業価値向上につなげていきます。

主体的なキャリア形成

従業員の自発的なキャリア形成を後押しするべくキャリア面談を1年に1度実施しています。また、育児・介護等と仕事の両立支援を目的とする相談・面談制度も導入しています。

部署の垣根を越えた挑戦

働き方改革プロジェクトや新規事業の立ち上げに向けたプロジェクトに部署横断で取り組むことで、当社の事業基盤を築きつつ従業員の成長機会の創出に取り組んでいます。また、部署や委員会の兼任を通じた従業員の知識や経験の蓄積、働きがいの向上にも取り組んでいます。

経営参画意識の向上

トップから従業員への経営方針の共有および社内広報を通じた当社の技術に関する知識の共有、従業員持株会や確定拠出年金を通じた従業員の資産形成支援に取り組むことで、従業員の経営参画意識の向上を目指しています。

組織診断サーベイ・従業員との対話の実施

組織診断サーベイ*や従業員との対話を通じて従業員エンゲージメントを把握し、人的資本経営の強化に努めます。引き続きトライ&エラー&トライのプロセスを通じて新規事業やサステナブル経営の推進に取り組み、長期経営計画に掲げる10年後の目指す姿のように、従業員一人一人が創意工夫と挑戦を通じて成長するような企業風土の醸成に努めていきます。

*従業員が企業との関わりを通じて得られる全ての経験や体験に関する調査、半年に1度実施。

▶ 健康と安全

Ⅰ 基本的な考え方

当社は「会社の実力とは従業員一人一人の力の総和」との考えのもと、人的資本の向上に取り組んでおり、経営の基盤となる従業員の健康と安全は、当社の中長期的な企業価値向上には必要不可欠であると考えています。心身ともに生き活きと働くことができる、健康・安全・快適な働きやすい職場環境を整備することで健康経営を推進しています。

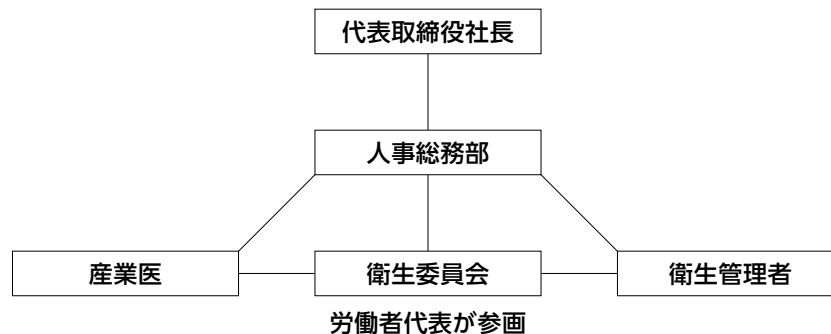
健康経営宣言

当社は、「価値ある事業空間を提供しお客様と共に発展することにより、社会に貢献します。」を経営理念の一つに掲げています。この理念を実現するためには、従業員一人一人が健康の維持・向上を図りながら、自らの能力を最大限に発揮することで生産性や業績を向上させることが重要であると考え、健康経営に取り組むことを宣言します。

代表取締役社長 若林 常夫

Ⅰ 推進体制

人事総務部を中心として、産業医・衛生委員会・労働者代表が連携し、健康と安全に関する諸施策の進捗状況を管理し、社内環境整備のための課題の特定、改善に取り組んでいます。衛生委員会は人事総務部長を委員長とし、産業医、労働者代表(労働者の過半を代表)、さらに働き方の異なる複数部門の従業員(管理職を含む)が参加して毎月一度開催しており、メンタルヘルス、生活習慣、疾病、職場環境等、さまざまな課題について協議をしています。なお、ISO45001(OHSAS18001)認証については、事業内容や従業員数を考慮のうえ、現在は取得していません。



Ⅰ 目標と実績

法定健診より項目が多く、従業員の健康の維持・推進に役立つと考えられる人間ドックの受診を推奨しています。

取り組み	KPI・目標、実績	
健康経営の推進 健康診断受診推奨	KPI ● 健康診断受診率 100% を維持	2025年3月期実績 ● 健康診断受診率 100%

外部からの評価

経済産業省ならびに認定制度を運営する日本健康会議において「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)」に認定されました。2021年度より5年間、継続して認定されています。



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門

具体的な取り組み

健康管理・予防のための取り組み

健康診断	年齢・病歴等に拘わらず、全従業員を対象に人間ドックを全額会社負担で受診可能としています。また、再検査についても会社が費用負担することによって病気の早期発見・治療につなげています。
ストレスチェックの実施	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、毎年1回ストレスチェックを実施しており、2022年度の制度導入以降、受検率100%を維持しています。
感染症予防に関する取り組み	インフルエンザの感染予防による健康被害の抑制、事業活動の継続を目的として、希望する全従業員およびその扶養家族を対象にインフルエンザ予防接種の費用補助を行っています。

健康維持・向上のための取り組み

運動機会増進の取り組み	運動習慣の動機付けとして、スポーツクラブ、ジム、ヨガ等の利用料補助を行っています。 また、日々の運動等健康活動への取り組みに対しポイントが貯まる健康増進プログラムを導入しています。アプリを通じて自身の健康状態や活動量を把握できることは健康意識向上につながるのと同時に、健康増進・運動習慣の自主的な改善をサポートしています。
スポーツイベントの活動支援	従業員有志によるゴルフコンペ、ボウリング大会等の活動支援を通じて、健康増進および従業員間コミュニケーションの円滑化を図っています。

安全で働きやすい職場環境整備に関する取り組み

職場環境改善・健康相談窓口の設置	社内ポータル内に職場環境に関する意見・質問・相談を匿名でいつでも送信可能なフォームを設置しています。送られた意見等は衛生委員会で共有・審議し、職場環境改善の取り組みに活用しています。
担当業務・状況に合った職場環境の整備	デスクワークを効率的に行うため、希望者へノートパソコンに加えて大型のディスプレイを貸与しています。また、各自の執務机以外に多目的スペースや防音の個室ブースを設置し、担当業務や状況に合わせて、より働きやすい環境で業務を行えるように努めています。
災害時に備えた取り組み	勤務時間中に災害が発生した場合に備えて、全従業員に対して防災備品(安全靴、ヘルメット、非常用品セット)を配付しています。



多目的スペース

パートナー企業との取り組み

基本的な考え方

当社が経営理念として掲げている「価値ある事業空間の提供」は、ビルの管理・運営を担うパートナー企業と、そのスタッフの方々の協力がなくては実現することができないとの考えのもと、公正かつ良好な関係の構築に努めています。

目標と実績

パートナー企業との環境、社会課題への協働取り組みとして、ビジネスパートナーとの定例会議の開催を年間4回以上、また、パートナー企業での人権尊重、安全衛生の推進として、人権に関するアンケートを年1回以上実施という目標を掲げています(P.27「サプライチェーンマネジメント」をご参照ください)。

取り組み	目標、実績
パートナー企業との「環境、社会課題への協働取り組み」	目標 ● 年4回以上の定例会議の開催 2025年3月期実績 ● 8回実施
パートナー企業での人権尊重、安全衛生の推進	目標 ● 年1回以上の人権に関するアンケート実施 2025年3月期実績 ● 1回実施

公正かつ良好な関係構築

パートナー企業との良好な関係構築には、各現場の最前線で勤務されているパートナー企業のスタッフの方々の業務内容や業務に対する思いを理解する必要があるとの考えのもと、パートナー企業スタッフの方にインタビューを実施し、社内報での紹介を行いました。

また、当社では2015年から「協業パートナー企業表彰制度」を設けており、当社物件を担当していただいているパートナー企業スタッフの方への表彰を行っています。

具体的な取り組み

定例会議の実施

円滑な事業運営を実現するために、管理会社との情報共有を目的とした「建物管理協議会」、建築会社・設備工事会社との情報共有を目的とした「工事安全協議会」を定例会議として設定しています。ビルの管理・運営を担うパートナー企業と密に連携することにより、連携不足によって事業運営が不安定化するリスクを低減するとともに、「価値ある事業空間の提供」を実現しています。

建物管理協議会・工事安全協議会 2024年度の主な議題

建物管理協議会	工事安全協議会
● 全国安全週間・電気使用安全月間の周知	● 更新・修繕工事計画 工程説明
● 設備管理・清掃業務の品質向上取り組み事例	● ビル内クレーム・事故・トラブル報告
● 梅雨時期の建物点検、台風接近・大雨予測による対応	● 梅雨・台風対応(BCP対応)
● 職場における熱中症対策の強化	● 職場における熱中症対策の強化
● ビル管理水準の向上	● 建設業の残業規制強化への対応

公正で適切な取引

パートナー企業に対しては、公正で対等な立場での取引を行うとともに、実際に法令や社内で定められた業務プロセスに則った取引が行われているかどうか、監査室による監査を定期的に行い、適正・適切な業務報酬の支払いを行っています。

テナント(お客さま)とのリレーション

基本的な考え方

当社は、時代のニーズにあった安全で快適な事業空間を提供することで、お客さまの事業をサポートし、お客さまとともに成長することを目指しています。

目標と実績

取り組み	KPI・目標、実績	
顧客満足度の高い物件、ソフトサービスの提供 顧客満足度調査	目標 ● 年1回以上の顧客満足度調査の実施	2025年3月期実績 ● 1回実施
建物・設備の不具合を 抑制する予防保全工事の実施	KPI・目標 ● 重大なインシデントの発生件数ゼロ	2025年3月期実績 ● 0件

顧客満足度調査について

お客さまからの生の声や、満足度、ニーズを把握し、課題や改善点を洗い出すことで、より安全で快適な事業空間が提供できるよう取り組んでいきます。

具体的な取り組み

計画的な更新修繕投資

お客さまに「安全」「安心」と「快適」を提供するため、設備ごとに当社独自の耐用年数や耐用時間を定め、故障や不具合が発生する前に交換を行う「予防保全」という考えのもと、重大事故を未然に防ぐ修繕や更新を計画的に実施しています。

更新修繕投資(例)

提供する価値	当社の取り組み	取り組み内容	
安全・安心	地震対策	建物躯体の地震対策	● 当社の主要データセンタービル、オフィスビルでは免震装置を採用 ● 全物件、新耐震基準に適合
		エレベーターの地震対策	● 万が一に備え、エレベーター内に「緊急装備品」設置を推進
		BCPの整備、訓練の実施	● BCPの定期的な見直しの実施とBCP訓練の定期的な実施
	水害対策	防潮板の設置	● 水害への対応としてビル出入り口への防潮板の設置
		浸水リスクの低減	● 電気室・機器室を2階以上に設置
	電源の確保	複数回線での受電	● データセンタービルや一部オフィスビルにおいて複数回線で受電
	非常用発電機の設置	● 万一停電した場合は非常用発電機を稼働させ、電力の確保を実施	
快適	テナントサービスの充実	営業部・建築技術部のツイン体制	● お客さまの要望を的確に捉え、迅速な対応を可能とする、営業担当と技術担当のツイン体制を構築
		予防保全	● 「予防保全」という考えのもと、設備の修繕や更新を計画的に実施
		アメニティの更新	● お客さまにアンケートを実施し、要望に応じた対応を実施
		アクセシビリティの向上	● 点字案内板の設置やバリアフリー対応への改装を実施

ニーズに合わせたセットアップオフィス

当社では働き方やオフィスニーズの変化に対応するため、京阪神 安土町ビルにセットアップオフィスをオープンいたしました。事務所の移転は、入退去時の内装工事や原状回復工事におけるコストや手間が負担であり、廃棄物が多く発生することも課題として認識されています。一方、セットアップオフィスでは、什器・備品が備わっており、テナントの入れ替わり時も什器の清掃のみで廃棄物も最小限に抑えることができ、内装工事費や管理コストも削減することができます。

同ビルは1964年竣工と築古ビルであるものの駅に近く、これまでのオフィス賃貸の経験を活かした快適な空間を提供することで、多様なニーズを捉え高稼働を維持しています。



京阪神 安土町ビルセットアップ区画

バリアフリー・ユニバーサルデザインへの取り組み

当社では、新規開発する全ての物件において、障がい者対応の評価実施によるバリアフリー法等に準拠した開発を行っています。また、築古のビルにおいても、随時、バリアフリーを含むユニバーサルデザインを導入することで、高齢者や障がい者などあらゆるお客さまが利用しやすい建物となるよう配慮し、お客さまの満足度向上を目指しています。

公共交通機関からのアクセスを考慮した不動産取得

当社はテナントから選ばれ続ける物件を目指し、全ての土地や物件の取得において公共交通機関からのアクセスなど利便性を考慮しています。

株主・投資家への取り組み

基本的な考え方

当社は、株主・投資家のみなさまと積極的な対話を行い、対話を通じて得た知見を活かして、社会課題の解決と企業価値の向上を目指します。

目標と実績

取り組み	目標、実績	
公正かつ適時適切な情報開示、 建設的な対話の促進	目標 ● 年4回以上の株主・投資家向け説明会の開催	2025年3月期実績 ● 8回実施 (アナリスト向け: 2回、個人投資家向け: 6回)

情報開示を通じた企業価値向上への取り組み

株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーのみなさまに、より当社を理解していただけるよう、当社は財務情報・非財務情報の開示の拡充を進めています。外部評価機関への対応、株主・投資家のみなさまとの積極的な対話を通じて、第三者視点からの当社の評価と課題点を確認し、課題を改善することで企業価値の向上を図っていきます。

適時適切な情報開示

国内投資家と海外投資家の情報格差を是正するため、基本的に英文での開示も実施する方針とし、決算短信、アナリスト向け会社説明会資料など、一部においては同タイミングでの開示を行っています。なお、有価証券報告書の英文開示については、今後の検討課題としています。

資料名	対応状況
決算短信	英文資料も同時に開示
アナリスト向け会社説明会資料	
コーポレート・ガバナンスに関する報告書	
適時開示資料	基本的に英文での開示を行う方針。個別に判断して対応を実施
その他開示資料	
株主総会招集通知	一部を英文開示
会計監査を受けた英文財務報告書 (アニュアルレポート)	英文にて作成・開示
有価証券報告書	行政指導や他社の動向を踏まえ、今後検討

建設的な対話の促進

株主・投資家との建設的な対話に関する方針についてはP.52(株主・投資家との建設的な対話に関する方針)をご参照ください。

地域社会とのリレーション

基本的な考え方

当社は地域に根ざす不動産会社として、イベントへの参画や文化・芸術活動の支援等、地域社会の活性化に取り組み、地域社会とともに発展します。

目標と実績

取り組み	目標、実績	
地域とのリレーション向上、地域・コミュニティへの貢献活動の実施 地域活性化の取り組み、清掃活動	目標 ● 年10回以上の社会貢献活動を実施	2025年3月期実績 ● 10回以上実施

地域とのリレーション向上

地域とのリレーション向上の取り組みとして、当社は「御堂筋まちづくりネットワーク」に理事として参画しています。「御堂筋まちづくりネットワーク」は、本社のある御堂筋エリアを「活力と風格あるビジネスエリア」として価値向上を図っていくことを目的とし、地域社会が協調し、地元の視点から御堂筋の課題と改善策を検討し、行政や経済団体等とのパートナーシップを図りながら活性化への取り組みを推進しています。

地域・コミュニティへの貢献活動

「地域との良好な関係を構築し、良き市民として積極的に社会貢献活動を行います。」という企業行動指針のもと、地域に根ざす企業として、寄付活動や地元の清掃活動への参加を行っています。こういった貢献活動は、地域の活性化や魅力向上に寄与し、当社の持続的な成長にもつながると考えています。

活 動	内 容	支援先(窓口)
清掃活動	<p>保有ビル周辺の沿道、近隣公園などの定期的な清掃活動を実施。年2回実施される「御堂筋まちづくりネットワーク」主催の一斉清掃活動には、近隣の住民の方々も参加され交流・対話を行う機会にもなっています。</p> 	—
「生きた建築ミュージアム フェスティバル大阪」への協賛	<p>大阪の都市魅力を高め、都市を構成する大きな要素である「建築」への理解やまちづくりの興味を深めるためのイベントへの協賛</p>	<p>生きた建築ミュージアム 大阪実行委員会</p>
「“OSAKA子どもの夢” 応援事業」への協賛	<p>ギネス世界記録への挑戦を通じた成功体験の機会創出と子どもたちの健やかな育ちと前向きに生きる力の醸成を目的としたイベントへの協賛</p> 	<p>OSAKA KOUMIN Action Platform</p>
「御堂筋イルミネーション」への協賛	<p>御堂筋活性化のため、イルミネーション事業への協賛を実施。例年、開催期間中に延べ数百万人が訪れる大規模なイベントとなっており、御堂筋エリアの賑わいを創出しています。</p>  <p>「御堂筋イルミネーション」ライトアップ(京阪神 御堂筋ビル 西側玄関前広場)</p>	<p>大阪府</p>
「花と緑のまちづくり推進基金」への寄付	<p>御堂筋のイチョウ並木や花飾りの保全活動への寄付</p>	<p>大阪市</p>
大坂城豊臣石垣公開プロジェクト (太閤なにわの夢募金)への寄付	<p>豊臣秀吉が築いた初代大坂城の石垣を掘り起こして公開する「豊臣石垣公開プロジェクト」への寄付</p> 	<p>大阪市</p>



ガバナンス

Governance

コーポレートガバナンス

- 43 ・基本的な考え方
 - ・コーポレートガバナンスの変遷
- 45 ・コーポレートガバナンス体制図
 - ・各会議体および委員会の概要
- 46 ・取締役の選任プロセス
 - ・役員一覧表
 - (スキルマトリクス、各会議出席状況等)
- 47 ・独立社外役員の独立性判断
- 48 ・指名・報酬委員会の概要と活動状況
 - ・サクセッションプラン
 - ・役員報酬について
- 50 ・政策保有株式
 - ・事業ポートフォリオに関する方針と見直しの状況
- 51 ・取締役会の実効性の分析・評価
- 52 ・株主・投資家との建設的な対話に関する方針
 - ・適時適切な情報開示
- 53 ・取締役に対するトレーニング
 - ・執行役員制度
 - ・監査等委員会
 - ・監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況
 - ・内部監査部門の活動状況

コンプライアンス

- 54 ・基本的な考え方
 - ・コンプライアンス推進体制
- 55 ・法令等の遵守、公正な取引や競争の徹底、腐敗防止、反社会的勢力との取引の排除
 - ・コンプライアンス研修

情報セキュリティ

- 56 ・基本的な考え方・情報管理体制
 - ・目標と実績
 - ・具体的な取り組み

リスクマネジメント

- 57 ・基本的な考え方
 - ・リスクマネジメント推進体制
- 58 ・主要リスクへの取り組み
 - ・BCPへの取り組み

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、透明かつ公正な経営組織の確立、経営の重要事項に対する意思決定の迅速化、業務執行の監督機能の強化を通じて、企業の健全性と経営の効率性を向上させることが極めて重要であり、企業価値の向上に資するものと考えています。

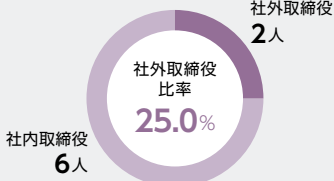
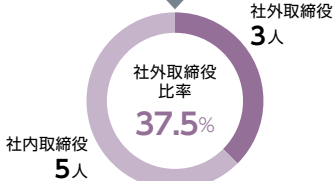
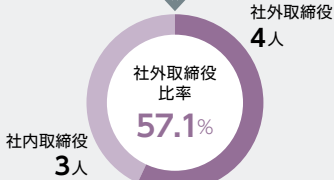
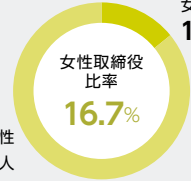
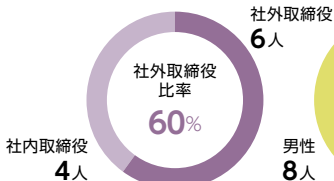
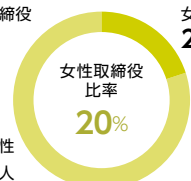
この考えを実現していくことが役員自らの責務であることを強く認識するとともに、法令および規律を遵守し、環境・社会問題に配慮しながら、自由な競争のもとで公正、透明、適正な取引を行い、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会など全てのステークホルダーの信頼に応えるよう行動します。

なお当社は、少人数の役員で事業を運営しており、多数の従業員を有する大規模企業グループと比べると事業活動の情報収集および管理運営が比較的容易であることから、これに即した組織としています。また一方で、この組織の持つ機能が常に有効に発揮されるために、適切な人材を配置し、各部室や委員会など相互の緊張感が維持されるような運営を心掛けています。

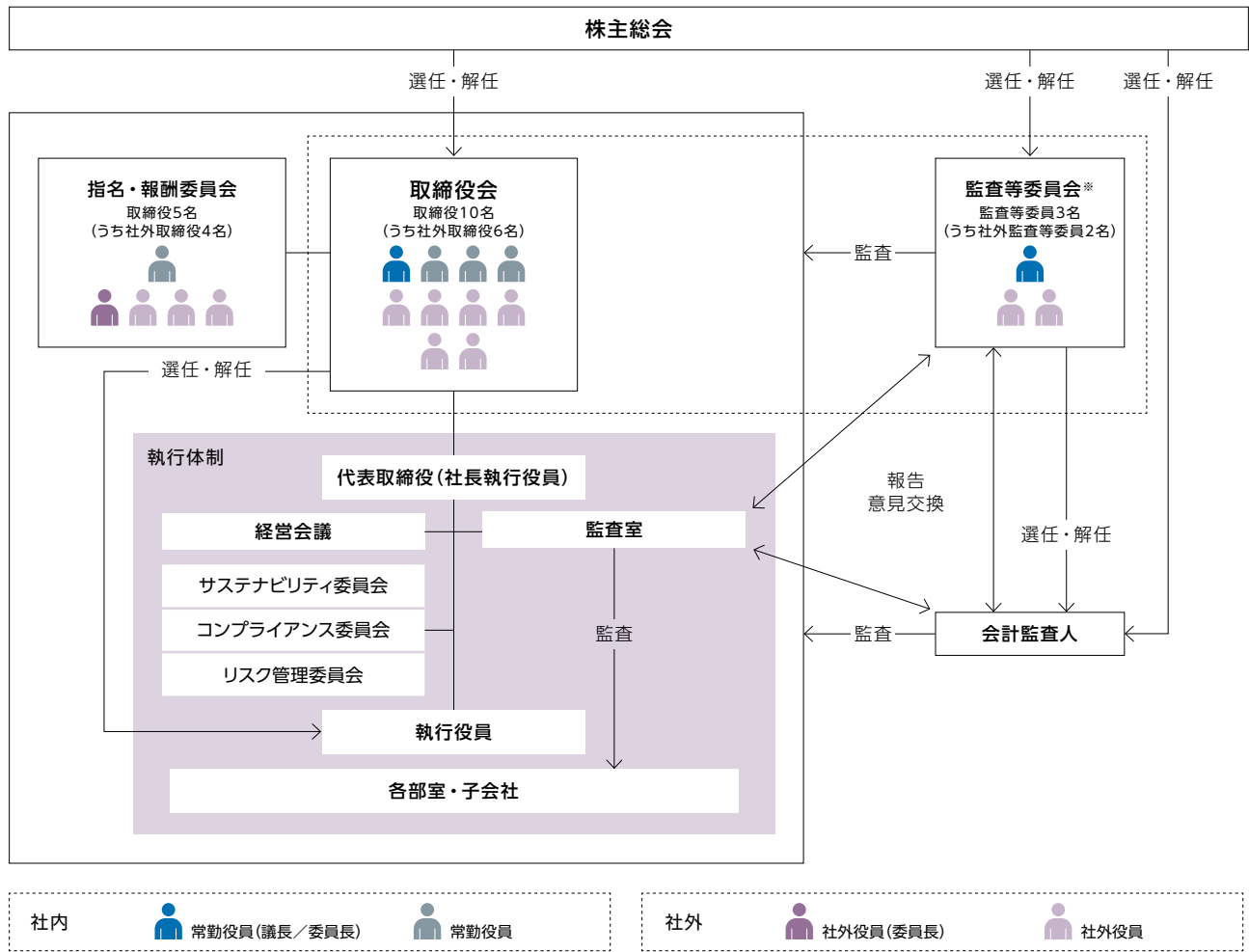
コーポレートガバナンスの変遷

当社は、2015年のコーポレートガバナンス・コードの適用以降、着実にコーポレートガバナンスの強化を図ってきました。2024年から2025年6月にかけては、資本コストの開示や女性役員比率の目標策定、目標に基づいた女性取締役の増員等の取り組みを進めてきました。そして、当社は2025年6月20日開催の第102回定時株主総会での承認を得て、コーポレートガバナンスの一層の強化の観点から、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。これまでも監査役は取締役会に出席し、取締役とともに忌憚のない議論を行っていましたが、今回の移行によって、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員が取締役会の構成員となったことで、より実態に沿った体制となりました。

コーポレートガバナンスに完成形はないので、今後も専門家の意見や他社事例、ステークホルダーのみなさまの意見を踏まえながら、企業価値の向上を目指し改善を図っていきます。

年	取締役会の構成	取締役会実効性評価	指名・報酬	その他
2015年				
2016年	 <p>社外取締役 2人 社内取締役 6人 社外取締役比率 25.0%</p>		株式報酬型ストックオプションの採用、役員退職慰労金の廃止	
2017年		取締役会の実効性評価を開始		
2018年	執行役員制度導入		指名・報酬委員会設置	
2019年	 <p>社外取締役 3人 社内取締役 5人 社外取締役比率 37.5%</p>			女性社外監査役を1名選任(2022年より社外取締役に就任)
2020年	 <p>社外取締役 4人 社内取締役 3人 社外取締役比率 57.1%</p>		譲渡制限付株式報酬制度の導入	サステナビリティ委員会設置
2021年		第三者関与方式の実効性評価開始		スキルマトリクス開示 コーポレートガバナンスガイドライン制定
2022年	 <p>女性 1人 男性 6人 女性取締役比率 16.7%</p> <p>社外取締役比率を維持</p>		業績連動報酬の導入 サステナビリティの取り組みの達成度を役員報酬に反映	
2023年				
2024年				女性役員比率の目標策定 資本コストの開示
2025年	<p>監査等委員会設置会社へ移行 社外取締役比率過半数を維持</p>  <p>社外取締役 6人 社内取締役 4人 社外取締役比率 60%</p>  <p>女性 2人 男性 8人 女性取締役比率 20%</p>		償却前事業利益、ROE、サステナビリティの取り組みの達成度を役員報酬に反映	女性社外取締役を2名選任 スキルマトリクスの見直し

コーポレートガバナンス体制図 (2025年6月20日以降)



* 監査等委員である取締役により構成

各会議体および委員会の概要

名称	議長/委員長	概要	回数 2025/3期
取締役会	代表取締役社長	原則として月1回開催し、経営に関する重要事項の決定、職務執行状況の監督を行う。	11回
監査等委員会	常勤監査等委員	取締役の職務執行および当社の内部統制システムを監査するほか、四半期ごとの決算に関する事項および期末監査報告等について会計監査人から報告を受ける。	12回
経営会議	代表取締役社長	常勤役員および各担当部長が出席し、取締役会の決定した基本方針に基づき、業務の執行ならびに計画に関する報告および審議を行う。	11回
指名・報酬委員会	社外取締役	経営陣の選解任など、人事事項の審議を行う。また経営陣の報酬に係る事項等を審議する。委員の過半数および委員長を独立社外取締役で構成。	4回
サステナビリティ委員会	代表取締役社長	社長を委員長として、サステナビリティ推進室員と各部より任命を受けた委員で構成される。委員会は定期的に開催され、活動内容を必要に応じて経営会議および取締役会に報告する。	5回
コンプライアンス委員会	担当執行役員	社長直轄の組織として、委員長と各部から選ばれた複数の委員で構成される。委員会は定期的に開催され、活動内容を社長、必要に応じて経営会議および取締役会に報告する。	4回
リスク管理委員会	担当執行役員	社長直轄の組織として、委員長と各部から選ばれた複数の委員で構成される。委員会は定期的に開催され、活動内容を社長、必要に応じて経営会議および取締役会に報告する。	5回

* 監査等委員会の開催回数は、移行前の監査役会の回数を記載しています。

* 上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました。

* 上記の指名・報酬委員会の開催回数のほか、書面決議が1回ありました。

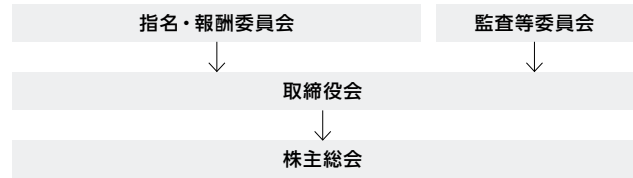
取締役の選任プロセス

取締役候補者(監査等委員である取締役を除く)については、代表取締役社長が案を作成し、指名・報酬委員会での審議結果の報告を踏まえて、取締役会で審議・決定します。

監査等委員である取締役候補者については、代表取締役社長が案を作成し、会社法の規定に従い監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で審議・決定します。

会長・社長の選解任については、指名・報酬委員会での審議を踏まえて取締役会で審議・決定します。なお、指名・報酬委員会が会長・社長の解任事案等で必要と認めた時は、指名・報酬委員会の

構成から社内取締役を除き、社外取締役の意見を求めたうえで取締役会に答申します。



役員一覧表(スキルマトリクス、各会議出席状況等)

取締役候補者については、各候補者の人格・識見・能力・経験・貢献期待などを総合的に判断して決定しており、特に高度な専門性を有する弁護士・税理士・会計士の資格保有者および経営経験者を社外役員として活用することによる監督機能強化の視点を重視しています。なお、当社は多様性確保の観点から、マテリアリティに関連する目標として2031年3月期までに女性役員比率30%を掲げており、今後その達成に向け人材の確保を進めていきます。

2025年6月20日開催の第102回定時株主総会後の役員

氏名	監査等委員会	指名・報酬委員会	性別	2025/3期取締役会出席状況	在任期間	専門性(◎は社外役員に特に期待する分野)							
						企業経営	財務会計	法務・リスク管理	業界知見	海外知見	サステナビリティ		
											環境	社会	経済
若林 常夫	常勤	●	男性	11/11	4年	●	●	●	●	●	●	●	全般
多田 順一(新任)	常勤		男性	—	—	●	●	●	●		●		全般
浅草 嘉一	常勤		男性	9/9	1年			●	●		●		エネルギー、ライフサイクルマネジメント
野村 雅男	社外 独立	●	男性	11/11	6年	◎	●	●		●	●		エネルギー、人的資本
竹田 千穂	社外 独立	●	女性	11/11	3年			◎			●		D&I、人権
宮野谷 篤	社外 独立	●	男性	9/9	1年		●	●	◎		●		社会貢献、地域経済
上條 英之(新任)	社外 独立	●	男性	11/11	—	●	◎	●	◎	●	●		ガバナンス
西田 滋(新任)	常勤	●	男性	11/11	—		●	●		●	●		ガバナンス
長澤 秀治(新任)	社外 独立	●	男性	11/11	—	◎	●	●		●	●		ガバナンス、人的資本
小田切 智美(新任)	社外 独立	●	女性	—	—		◎	●			●		D&I、コンプライアンス

2025年6月20日開催の第102回定時株主総会で退任した役員

南 浩一(退任)	常勤	●	男性	11/11	9年	●	●	●	●		●		全般
吉田 享司(退任)	社外 独立	●	男性	11/11	8年		◎	●			●		コンプライアンス

※上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が1回ありました。

※上記の一覧表は、各役員が有する全ての知見および経験を表すものではありません。

※若林常夫氏は1年間当社社外取締役を務めた後、当社代表取締役社長を3年間務めています。

※多田順一氏は過去に2年間当社取締役を務めていました。

※竹田千穂氏は就任前の3年間当社社外監査役を務めていました。

※上條英之氏は就任前の3年間当社社外監査役を務めていました。

※西田滋氏は就任前の6年間当社監査役を、4年間当社取締役を務めていました。

※長澤秀治氏は就任前の4年間当社社外監査役を務めていました。

Ⅰ 独立社外役員の独立性判断

当社は、コーポレートガバナンスにおいて客観性・透明性を確保するための社外役員の独立性に関する基準を以下の通り定めており、社外役員が以下の基準に該当しない場合に、独立性を有しているものと判断しています。

1	当社の主要な取引先※1またはその業務執行者※2
2	当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
3	当社の主要株主※3 (法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
4	当社が主要株主となっている法人の業務執行者
5	当社の会計監査人である監査法人に所属する者
6	当社から役員報酬以外に年間10百万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家 (※当該財産を得ている者が法律事務所、監査法人、コンサルティングファーム等の法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者)
7	当社から年間10百万円を超える寄付を受けている者 (当該多額の寄付を受けている者が法人、組合等の団体の場合は、当該団体に所属する者)
8	当社との間で、役員の相互就任の関係にある先に所属する者
9	配偶者または2親等以内の親族が上記1から8までのいずれかに該当する者
10	過去3年間に於いて、上記1から8までのいずれかに該当していた者
11	社外役員としての在任期間が通算で8年を経過している者
12	その他、一般株主との利益相反が生じるおそれがあり、 独立した社外役員として職務を遂行できないと合理的に判断される事情を有している者

※1 「主要な取引先」とは、次に掲げる者をいう。

- (1)当社と取引があり、年間取引金額が双方いずれかにおいて連結売上高の2%以上である者
- (2)当社が借入をしている金融機関であって、借入残高が当社の連結総資産の2%以上である者

※2 「業務執行者」とは、業務執行取締役、執行役員および執行役員をいう。

※3 「主要株主」とは、直近の事業年度末において、自己または他人の名義をもって議決権ベースで10%以上を保有する株主をいう。

指名・報酬委員会の概要と活動状況

当社は、経営陣の人事・報酬に関する事項について客観性・透明性を確保することを目的として、独立社外取締役が委員の過半数を占め、うち1名を委員長とする指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は、以下の事項につき取締役会に先立って審議を行い、その結果を取締役に報告しています。

指名・報酬委員会での審議事項は最終的に取締役会で決議されますが、当社取締役会は指名・報酬委員会の委員を兼ねる独立社外取締役が過半数を占めているため、委員会の独立性と権限は十分に確保されているものと考えています。

経営陣幹部の人事に関する事項	取締役候補者の選任および取締役の解任に関する株主総会議案
	取締役の選任に関する基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止
	代表取締役、取締役会長の選任および解任
	社長執行役員の後継
	執行役員の選任および解任
	その他指名・報酬委員会が必要と認めた事項
経営陣幹部の報酬に関する事項	取締役・執行役員の個人別の報酬の内容
	取締役・執行役員の報酬に関する基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止
	その他指名・報酬委員会が必要と認めた事項

委員会の名称	全委員	うち社内取締役		委員長	開催回数 2025年3月期
		うち社内取締役	うち社外取締役		
指名・報酬委員会	5名(6名)	1名(2名)	4名(4名)	社外取締役	4回

※ ()内は2025年6月20日開催の第102回定時株主総会までの指名・報酬委員会の構成(人員数)です。

※ 上記の指名・報酬委員会の開催回数のほか、書面決議が1回ありました。

サクセッションプラン

指名・報酬委員会は、当社の経営トップとして、当社の経営理念から導き出される「信頼される人」、「革新と効率化を推進できる人」、「高い専門性を持つ人」をベースとしたうえで、長期経営計画を遂行し、企業価値向上を実現するためには、下記の6つの資質が特に必要と考えています。

経営トップのサクセッションプランは経営の重要課題であり、当社を取り巻く環境が大きく変化中、また当社が従来の不動産賃貸事業専業から事業構造を変革していくにあたって、経営トップとそのサクセッションプランの重要性はますます高まっています。なお取締役候補者については、取締役や人材会社の紹介をもとにロングリストを作成し、このリストに基づいて指名・報酬委員会で審議を行っています。

経営トップに求める資質	経営全般に関わる総合的な経験・能力	リーダーシップ
	不動産業界に関する知見	従業員との共感性
	市場環境の変化への対応力、決断力、胆力	財界における人的ネットワーク

役員報酬について

2025年3月期の役員報酬支給実績

(千円)

区分	支給人数	報酬の種類別の総額			報酬の総額
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役	9名	114,900	14,280	36,315	165,495
うち社外取締役	5名	33,600			33,600
監査役	3名	40,800			40,800
うち社外監査役	2名	15,600			15,600

※ 支給総額には、2024年6月21日開催の第101回定時株主総会最終の時をもって任期満了により退任した取締役2名を含んでいます。

※ 上記のほか、使用人兼務取締役に対して使用人給与21,238千円支給しています。

※ 2025年3月期の役員報酬については、監査等委員会設置会社に移行する前の、監査役会設置会社における監査役、社外監査役としての報酬を記載しています。

取締役報酬の決定方針(2025年3月期)

当社の取締役の報酬は、株主価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

報酬の決定方針および個人別の報酬額については、委員の過半数を独立社外取締役が占める指名・報酬委員会での審議を経て取締役会にて決議しています。

報酬の内容	業務執行取締役	固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての賞与、株主利益と連動した非金銭報酬としての譲渡制限付株式により構成します。個人別の報酬の割合については、長期経営計画目標の達成に向けて期待される役割に応じて上位の役位ほど業績連動報酬の比率が高まる構成とし、指名・報酬委員会において検討を行います。								
	取締役会長	取締役会長は直接的に業務を執行しませんが、中長期的な株主価値の向上に期待される役割を勘案し、その報酬は固定報酬としての基本報酬に加え非金銭報酬としての譲渡制限付株式により構成します。 ※取締役会長は2025年6月20日開催の第102回定時株主総会をもって退任し、以降取締役会長を務める者はいません。								
	社外取締役	その職務に鑑み基本報酬のみを支払います。								
	支給額のイメージ ※業績指標の達成度 100%の場合	<p>Legend: ■ 基本報酬 (Basic Compensation), ■ 賞与(業績連動報酬) (Bonus/Performance-linked Compensation), ■ 譲渡制限付株式 (Restricted Stock)</p>								
報酬の額	基本報酬	基本報酬は月例の固定報酬とし、当社の業績、各自の担当職務・能力・会社の持続的な成長への貢献度等を総合的に勘案して決定します。								
	賞与 (業績連動報酬) 短期インセンティブ	<p>業績連動報酬は業績評価指標を反映した現金報酬とし、毎年一定の時期に支給します。業績連動報酬の算定に用いる指標は長期経営計画で目標として掲げる「償却前事業利益」と「サステナビリティへの取り組み」さらに2025年3月期からは「ROE」の達成度も追加し、当社の持続的な企業価値向上とポートフォリオの拡充による企業規模の拡大・新たな収益モデルの創出を実現するために、これらを総合的に勘案のうえ算定します。</p> <p>(参考) 償却前事業利益の実績と長期経営計画の最終年度目標 (百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>2023年3月期</th> <th>2024年3月期</th> <th>2025年3月期</th> <th>2033年3月期(目標)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9,194</td> <td>9,128</td> <td>9,099</td> <td>18,000</td> </tr> </tbody> </table>	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2033年3月期(目標)	9,194	9,128	9,099	18,000
	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2033年3月期(目標)						
9,194	9,128	9,099	18,000							
譲渡制限付株式 中長期インセンティブ	株主価値と連動した株式報酬とし、対象となる取締役会長および業務執行取締役の担当職務・能力・会社の持続的な成長への貢献度等を総合的に勘案して算出された株数を、毎年一定の時期に付与します。									
決定方法	個人別の報酬額については代表取締役社長が報酬案を作成し、指名・報酬委員会での審議結果を踏まえて、取締役会で審議・決定しています。なお、譲渡制限付株式報酬についても、指名・報酬委員会での審議結果を踏まえ、取締役会で個人別の割当株式数を決議しています。									

政策保有株式

政策保有株式に関する方針

当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると認められない株式保有は行いません。株式の保有意義については、個別銘柄毎に、配当金・賃貸利益等の関連収益が資本コスト等に見合っているかなどの定量的な観点および取引関係などに係る定性的な観点を踏まえて、毎年取締役会において検証を行っています。

一方で、2024年3月期末時点で16.6%となっていた政策保有株式の純資産額に対する割合を、フェーズI(2028/3期まで)に10%以下とする目標を発表しました。今後、取締役会における保有意義検証の結果を踏まえながら、目標の達成に向け政策保有株式の売却を進めていきます。

なお当社は、2025年3月末現在、政策保有株式として上場株式24銘柄、非上場株式7銘柄を保有していますが、コーポレートガバナンス・コードが施行された2015年以降で政策保有株式として保有する株式9銘柄について全て売却したほか、3銘柄についても一部売却を行い、この間の売却総額は133億円となっています。

		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
期末の貸借対照表計上額 (百万円)		11,910	9,775	9,607	12,449	11,467
期中の売却額 (百万円)		6,530	2,468	1,087	297	1,602
政策保有株式純資産対比 (%)		17.0	13.9	13.6	16.6	15.0
政策保有株式の 保有銘柄数	上場	27	26	26	25	24
	非上場	8	8	7	7	7

政策保有株式に係る議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権行使については、投資先企業が株主をはじめとするステークホルダーの期待に応じて中長期的な企業価値の維持向上につながる経営を行っているかどうかの観点から、総合的に賛否を判断して議決権を行使します。投資先企業の業績不振の長期化、経営の不安定化、法令違反等の不祥事発生の事態が生じた場合には、議案の趣旨をよく確認し、株主としての当社の利益を毀損する提案に対しては、会社提案・株主提案のいずれにも反対します。

事業ポートフォリオに関する方針と見直しの状況

当社は、オフィスビル、データセンタービル、ウインズビル(場外勝馬投票券発売所)、商業施設・物流倉庫など多岐にわたり特色ある賃貸事業を基盤に、中長期的な視点での持続的な成長を目指しています。新規投資にあたっては、地域分散や立地を重視した投資を行うことにより、景気変動や災害発生時の損失リスクを最小限に抑えるよう努めているほか、資産の入れ替えやバリューアップ投資等により、収益性低下の防止にも取り組んでいます。

現在の当社の経営戦略では、企業価値向上のための取り組みとして事業が生むキャッシュフローの最大化を優先的に位置づけていますが、利益ベースで資本コストを上回るリターンを実現することの重要性についても認識しており、毎年、取締役会において、事業ポートフォリオの検証を行っています。具体的な検証にあたっては、個別物件ごとに、資本コストと収益性の比較や投資回収期間などの定量面と、経営計画における投資方針との適合性や物件所在エリアの成長性といった定性面の両面から評価し、継続保有や建て替え、売却といった方針を見直しています。

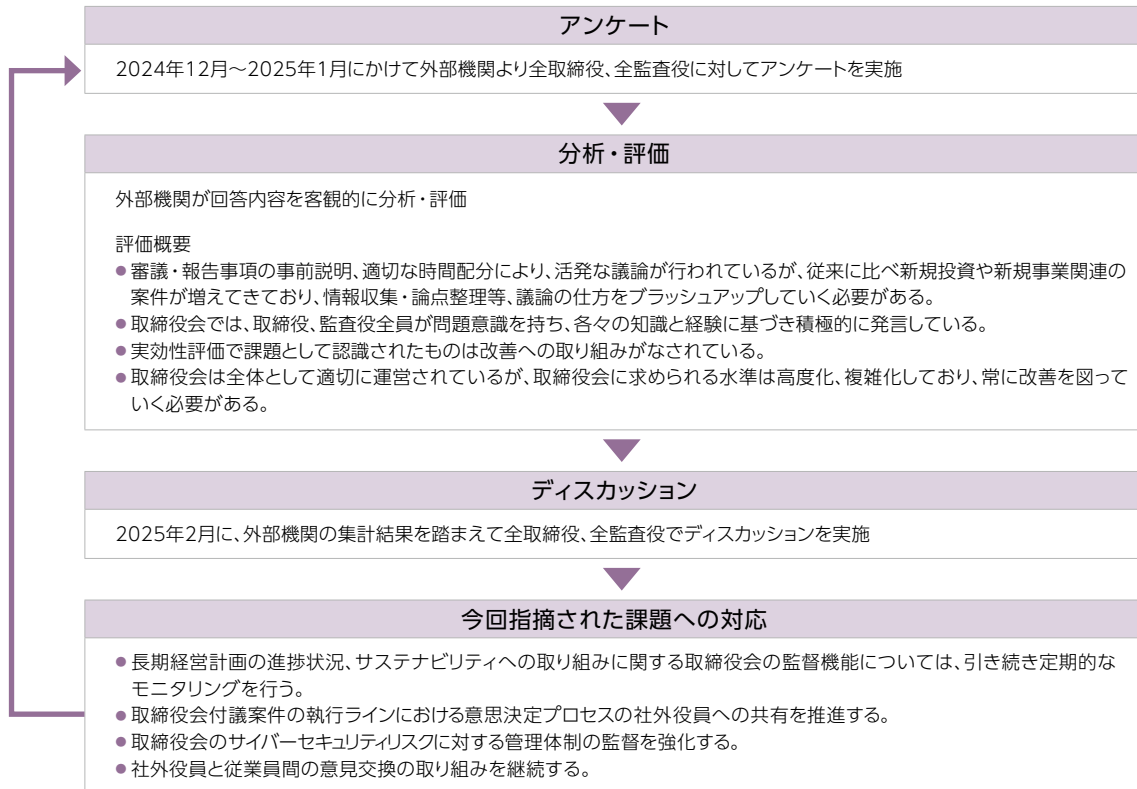
こうしたポートフォリオの検証の結果も踏まえ、中長期的に資本コストを上回るリターンを実現し続けるには、資産の回転による収益の最大化と資本効率の向上が必要と認識しており、新たに策定した長期経営計画では、不動産賃貸事業に加えて資産回転型事業に取り組むことを通じた、資本効率の向上を掲げています。

取締役会の実効性の分析・評価

当社は取締役会の実効性確保および企業価値向上を目的として、2017年より取締役会による自己評価を実施しており、2025年は、以下の実効性の分析・評価プロセスを踏まえて、取締役会が全体として適切に運営されていることを確認しています。

当社は、今後とも、取締役会の実効性の分析・評価を定期的にも実施することにより、取締役会の機能の向上に継続的に取り組んでいきます。

分析・評価のプロセス



※2025年3月期の取締役会の実効性の分析・評価については、監査等委員会設置会社に移行する前の監査役会設置会社の体制下で実施しているため、監査役と記載しています。

2024年に指摘された課題への対応

長期経営計画の進捗状況、資本コストを意識した経営、政策保有株式の意義についての十分な議論	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会にて定期的に長期経営計画の進捗を報告したほか、長期経営計画の見直しについて複数回の議論を実施 資本コストをテーマとした研修を実施し、取締役会にて資本コスト開示について複数回の議論を実施 取締役会にて政策保有株式の保有意義の検証を実施したほか、長期経営計画の見直しと合わせて、政策保有株式の縮減計画策定について複数回議論
社外役員と従業員間の意見交換の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会以外の場で執行役員との面談を実施
サステナビリティに関する監督機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> 役員向けサステナビリティ研修を実施

取締役会での主な議題 (2025年3月期)

決議事項	報告事項
● 長期経営計画の見直し	● 取締役会の実効性評価について
● 新規投資	● 長期経営計画の進捗状況
● 重要な人事(取締役、執行役員、指名・報酬委員)および役員報酬	● 各部業務執行報告
● 政策保有株式の保有意義検証	● 各種委員会(サステナビリティ、リスク管理、コンプライアンス)活動報告
● 事業ポートフォリオ検証	● 内部監査実施報告
● 決算関連	● 資本コストの開示
● GHG排出量長期削減目標の策定(2051年3月期ネットゼロ)	
● マテリアリティに紐づくKPIの見直し	

株主・投資家との建設的な対話に関する方針

株主・投資家との対話は管理部門担当執行役員が担当しており、社内の各部署は建設的な対話の実現に向けて、必要な情報の提供など、随時連携を取りながら対応しています。

対話の機会としては、社長または管理部門担当執行役員が説明を行う会社説明会や個別のミーティングを設定しているほか、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただくため、統合報告書をはじめとしたIR資料の発行や、当社ホームページ上での情報開示などを行っています。

対話の場で株主・投資家から寄せられた意見・要望などは、四半期ごとに取締役会に報告しているほか、対話記録も常に取締役との間で共有しています。これらの意見・要望は、対話のさらなる充実に役立てるとともに、経営陣および関連部署に適宜フィードバックすることで、経営戦略のレビュー等にも積極的に活用しています。

なお、決算発表前の期間は沈黙期間として株主との対話を制限しているほか、インサイダー情報については社内情報管理の徹底を図っています。重要事実に該当すると判断された情報については、管理部門担当執行役員が一元管理し漏洩を防止するとともに、開示が必要な情報に該当すると判断した場合には、直ちに情報開示を行っています。

2025年3月期の投資家との対話実施回数

対象	実施回数(延べ回数)
カバレッジアナリスト	8
国内機関投資家	30
海外機関投資家	24
個人投資家	6
計	68

対話の主なテーマや関心事項とその対応状況

テーマ・関心事項(2025年3月期)	実施事項
株価、資本効率の向上	資産回転型事業の推進、有利子負債を活用した新規投資、政策保有株式の売却
長期経営計画の時間軸	フェーズⅠ最終年度にROE7.0%以上、フェーズⅡの早い段階でROE8.0%以上を目指す目標に修正
新規事業の推進	5件の新規投資を実施、新規事業に係る人材の採用
資本コストの認識	資本コストの開示を実施
政策保有株式の縮減	政策保有株式の縮減目標を策定し、株式の売却を実施

適時適切な情報開示

国内投資家と海外投資家の情報格差を是正するため、基本的に英文での開示も実施する方針とし、決算短信、アナリスト向け会社説明会資料など、一部においては同タイミングでの開示を行っています。なお、有価証券報告書の英文開示については、今後の検討課題としています。

資料名	対応状況
決算短信	英文資料も同時に開示
アナリスト向け会社説明会資料	
コーポレート・ガバナンスに関する報告書	
適時開示資料	基本的に、英文での開示を行う方針。個別に判断して対応を実施
その他開示資料	
株主総会招集通知	一部を英文開示
会計監査を受けた英文財務報告書(アニュアルレポート)	英文にて作成・開示
有価証券報告書	行政指導や他社の動向を踏まえ、今後検討
サステナビリティレポート	和文資料の後に英文資料を開示

取締役に対するトレーニング

当社は、取締役会における適時適切な意思決定を通じて経営戦略の最適化を図るため、取締役に対して、事業環境に応じたテーマの研修や保有資産の視察等の機会を提供しています。特に新任の取締役に対しては、外部機関も活用しながら、法令上の権限および義務等に関する研修を実施しており、これらの機会提供が適切に行われているかについても、毎年の取締役会実効性評価の際に検証しています。

2025年3月期は、資本コストやサステナビリティ開示基準をテーマとした研修会を計4回実施しました。



役員向け研修会の様子

執行役員制度

当社は2018年4月より、執行役員制度を導入しています。執行役員は、毎月の経営会議、また必要に応じて取締役会に出席し、取締役会決議に基づく業務執行のほか、業務執行の方針や策定した計画などを報告しています。執行役員制度は、経営の執行と監督を分離し、取締役会の監督機能の強化および業務執行の効率化を進め、取締役会の活性化を図るために導入しました。また取締役会の多様性確保のため、社内人材の役員登用の土台をつくることも目的としています。

監査等委員会

監査等委員会は、原則として月1回開催しています。2025年3月期は、監査等委員会に移行する前の監査役会の体制で、計12回開催し、出席率は100%でした。

監査等委員会では、常勤監査等委員が中心となり、社外監査等委員に対し、経営会議の様態、取締役会議案の内容、および会計監査人、監査室が実施した監査の内容や改善の状況などを詳細に報告し、監査等委員会としての意見形成に努めています。また、常勤監査等委員は、社外監査等委員からの意見を適宜各種会議で述べ、社内に反映させています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は会計監査人から定期的に監査報告を受けているほか、会計基準・会計方針の変更や、その他当社の業績に重要な影響を与える可能性のある事項については、都度打ち合わせを実施することで情報共有を図っています。

毎月1回常勤監査等委員と監査室との連絡会を実施することで情報共有を図っているほか、監査等委員会においては四半期ごとに、監査室長から直接、内部監査報告が行われています。

このように監査等委員会、会計監査人、内部監査部門が密に連携することを通して、監査の実効性向上に努めています。

内部監査部門の活動状況

内部監査部門である監査室は、取締役会決議を受けた内部統制システムに基づき、各部署の役職員に対するヒアリング、書類などの調査のほか、各委員会を中心としたコンプライアンス活動状況、リスク管理状況について適宜監査を実施し、結果については取締役会や監査等委員会において直接報告を行っています。また、内部監査によって問題を指摘した際には、必要に応じて改善提案を行い、提案の通り問題が改善されているかフォローアップを行っています。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、コンプライアンスの確立を経営の重要課題の一つと位置づけ、法令などの社会規範・社内規程などの社内規範を遵守し、企業としての社会的責任を果たします。

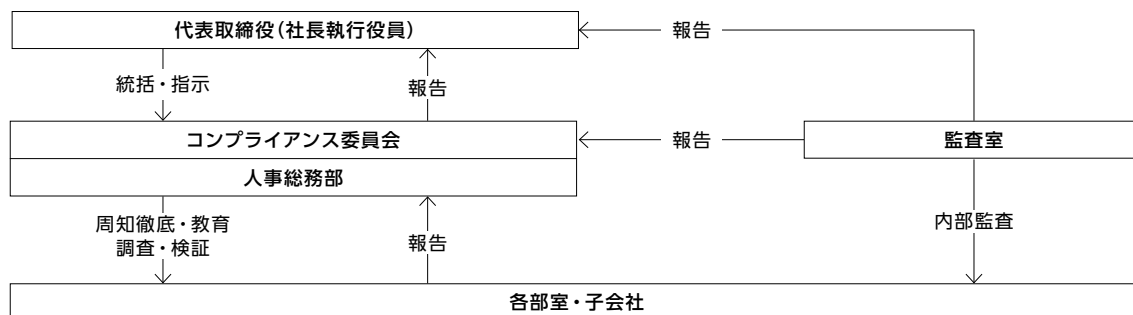
コンプライアンス推進体制

当社は、「企業行動指針」および「コンプライアンス規定」を制定のうえ、法令などの社会規範および社内規程などの社内規範を遵守し、健全な社風を維持・向上させるため、社長直轄の全社横断的な組織として「コンプライアンス委員会」を設置しています。

委員会はコンプライアンス確保のための行動基準の策定、コンプライアンス施策の実施状況の把握・調査、コンプライアンス違反行為に対する再発防止策の策定等を所管し、全役職員を対象にコンプライアンス教育・研修を実施しています。また、行動基準の有効性を評価するべく、委員会を定期的開催しこれらの活動内容を社長に報告するほか、必要に応じて経営会議および取締役会に報告を行い、取締役会是有効性を継続的に監督しています。

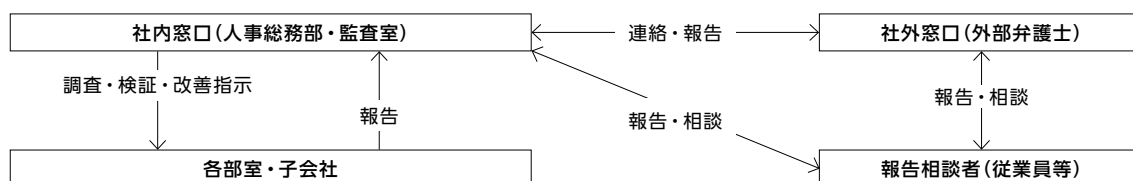
今後も「企業行動指針・行動基準」や各種コンプライアンス施策の有効性を定期的に評価・検証し、必要に応じて改善していきます。

コンプライアンス体制図



社内報告相談制度

社内でのいじめやハラスメント等の人権侵害事案、贈賄や収賄等のあらゆるコンプライアンス違反行為の報告・相談を受け付けるため「社内報告相談制度」を設け、従業員等からの報告・相談を受け付けています。窓口は社内のほかに外部弁護士を指定し、報告相談者への不利益な取り扱いを一切禁じ、報告相談者の職務環境が悪化することのないよう報告者および報告対象者のプライバシーの保護に十分注意し、適切な措置を講じることとしています。例えば、報告相談者は外部弁護士を通じた報告相談において、匿名扱いを求めることができるようになっています。また、コンプライアンス委員会は再発防止策を講じるとともに、担当執行役員が定期的に取り締り会への報告を行うことで、取締役会は制度の運用状況を監督しています。



監査室

監査室はコンプライアンス委員会とは別に、コンプライアンスの状況について適宜監査を実施し、その結果を社長およびコンプライアンス委員会、必要に応じて経営会議および取締役会に報告しています。

法令等の遵守、公正な取引や競争の徹底、腐敗防止、反社会的勢力との取引の排除


当社は、事業運営での不正な行動および贈収賄、横領、利益供与の強要、不正入札等の自己または第三者の職務上の権力や地位を乱用する行為をはじめとする腐敗行為を防止するために、「企業行動指針・行動基準」および「腐敗防止ポリシー」を定めています。また、全ての事業活動において本ポリシーが適切に実践されるように、役員および従業員等に対し、贈収賄の禁止や内部通報制度の周知など腐敗防止に関する教育・研修を定期的実施することとしています。

企業行動指針・行動基準抜粋

- 1 私たちは、当社の事業に関連する法規をはじめ全ての法令および社内規定を遵守し、日常生活においても良識ある社会人として行動します。
- 2 私たちは、全ての取引において、自由競争のもとで経済合理性に則って、また優越的な地位の利用をせず、公平、公正に行います。また、取引先とは節度ある関係を保ちます。
- 3 私たちは、政治や行政との健全で正常な関係を維持し、贈賄、違法な政治献金、利益供与を行いません。
- 4 私たちは、反社会的勢力および団体に対し毅然たる態度で臨み、一切利益供与を行いません。

その他取り組み：個人情報保護、環境保全、インサイダー取引の禁止、人権の尊重、情報の適切な取り扱い

腐敗防止ポリシー

 腐敗防止ポリシー [PDF:156KB]

コンプライアンス研修

コンプライアンス意識の向上のために、人権、ハラスメント、インサイダー取引、情報セキュリティ等をテーマとするコンプライアンス研修を全役員を対象に定期的実施しています。

Ⅰ 基本的な考え方・情報管理体制

当社は、保有する情報資産を適正に保護、活用ならびに情報システムの信頼性、安全性および効率性の向上に資することを目的に、「情報セキュリティ対策基準」を定め、情報セキュリティを維持向上させるための各種施策を実施しているほか、当社の事業の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的に「個人情報取扱規程」を制定しています。また、組織レベルごとに管理責任者を定め、各種情報に関するリスク管理に努めています。

Ⅰ 目標と実績

組織のレジリエンス強化を目指した当社の情報セキュリティ対策と情報セキュリティ教育の成果を図るため情報セキュリティ事故の発生件数ゼロという目標を掲げています。情報システムの信頼性・安全性・効率性の向上に継続的に取り組み、情報セキュリティ事故の発生件数はゼロを維持しています。

Ⅰ 具体的な取り組み

情報セキュリティ教育

当社が保有する情報資産の適正な保護・活用と情報システムの信頼性・安全性・効率性の向上を目的に、「情報セキュリティポリシー」と「情報セキュリティ対策基準」を定めています。また、全役職員を対象とする研修で、情報セキュリティを取り巻く環境や事故の例示、対策の周知を行っています。

個人情報保護の取り組み

当社は、適法かつ公正な手段により個人情報を取得し、事業活動や株主権の行使・義務の履行など、業務上必要な範囲でのみ利用します。取得した個人情報は当社が定めた規程に則り厳正かつ安全に管理し、外部からの不正アクセスや、個人情報の漏洩、紛失、改ざん等に対しても、必要かつ合理的な対策を行っています。また、個人情報の取り扱いを当社以外の企業に委託する場合には、委託先による個人情報の取り扱いについても厳正に監督・管理しています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

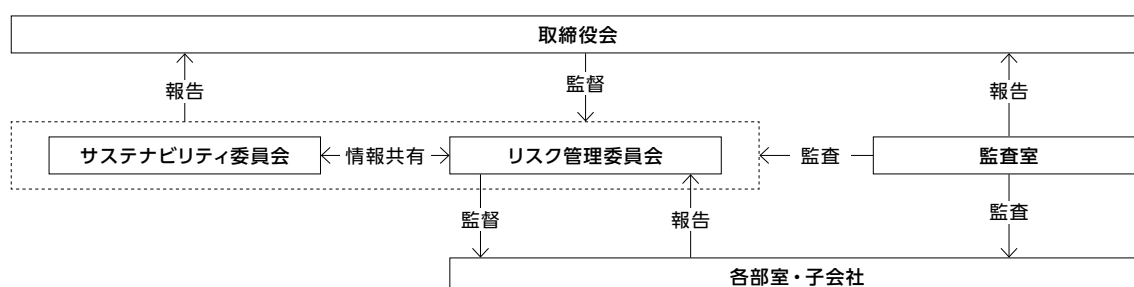
当社のリスクマネジメントは、経営方針の実現、企業活動を遂行するうえでの全てのリスクを可能な限り排除し、全てのステークホルダーの安全と利益を確保するとともに、緊急事態における速やかな対応、業務の早期復旧を図ることを目的としています。

リスクマネジメント推進体制

当社の事業を取り巻くリスクについては、リスク管理の手段や対応方針などの基本事項を「リスク管理規程」として定めており、この規程に基づき全社単位でのリスクマネジメントを行うため、社長直轄の全社横断的な組織として「リスク管理委員会」を設置しています。







委員会はリスクの統合管理や対応方針の取りまとめ、BCPの維持・更新といった事項を所管し、定期的を開催したうえで活動内容を社長に報告するほか、必要に応じて経営会議および取締役会への報告を行い、取締役会はリスク管理プロセスの有効性を継続的に監督しています。

また、サステナビリティ課題に関するリスクの識別・評価・管理プロセスについては、サステナビリティ委員会との間で共有することで、全社単位でのリスク管理体制の統合を図っています。



主要リスクへの取り組み

影響度と発生可能性の観点から各リスクの評価を行い、重要なリスクを特定して対応を進めています。

分類	リスクの内容	リスクへの対応状況
災害リスク 	自然災害、人的災害 ● 顧客、建物や設備が被害を受け、業績および財政状態に影響（大規模な地震、風水害等の自然災害、火災、テロ等の人的災害）	● BCP対応ビルへのリニューアル ● BCP策定と訓練によるレジリエンス強化
	感染症の拡大 ● 生命に重大な影響を及ぼす感染症の拡大に伴う、業績および事業活動への影響	● 在宅勤務やフレックスタイム制等の就業規則の見直しや感染予防策の実施により、従業員の健康と安全を維持
営業リスク 	土地建物賃貸事業 ● 景気動向、企業業績、ビルの需給動向の影響を受け、賃料の低下や空室率上昇が当社の業績に影響する可能性 ● 不動産取得時の多額の不動産取得税や登録免許税の費用計上による大幅な業績変動	● 多様なアセットタイプでの事業展開により、市況変動の影響を低減
	地域集中 ● 物件が関西圏（特に大阪市）に集中しており、大阪地区での大規模災害、需給動向の影響を大きく受ける可能性	● 首都圏を中心に関西圏外での投資を推進し、地域集中リスクを低減
	特定の取引先への依存 ● 売上依存度10%超の取引先が3社あり、各社の動向が当社の業績に影響する可能性	● 物件の開発や取得を通じてテナントを多様化 ● 適切なサービス提供やリレーション強化を通じてテナントの退去リスクを低減、賃料水準を維持・改善
気候変動リスク 	移行リスク ● 省エネ規制の強化や炭素税の導入による対応コスト、税負担の増加	● 省エネ推進の強化 ● 再生可能エネルギーの導入
	物理的リスク ● 風水害の激甚化により顧客、建物や設備が被害を受け、業績および財政状態に影響	● 重要設備の上層階への移設や防潮板の設置による浸水リスク低減 ● 予防保全とBCPの策定・訓練によるレジリエンス強化
財務リスク 	資産価格の変動 ● 保有資産（土地・建物・有価証券等）の時価下落や収益性低下等による減損損失の計上	● 保有物件の立地の分散、立地を重視した物件への投資、バリュウアップ等により収益性の低下を防止 ● 投資有価証券は毎年取締役会で個別銘柄ごとに保有意義を検証し、保有意義の乏しい銘柄は売却
	有利子負債への依存 ● 有利子負債の金利の上昇に伴う業績への影響	● 外部格付の維持・向上を目指すことで財務統制を図る ● 長期経営計画に掲げる財務規律を維持して健全な財務体質を堅持 ● 過年度の低金利環境を活かした金利の固定化、平均返済期間の長期化
	法令、税制の変更 ● 不動産や建築に関する法令や条例変更による、土地建物賃貸事業、ビル管理事業の業務遂行上の規制、業績への影響 ● 税制や会計制度変更による、当社の業績や財政状態への影響	● 関連する法令や税制、会計制度の情報を適切に収集し影響を開示
コンプライアンスリスク 	法令等への違反行為 ● 法令等への抵触に伴う罰則や賠償等の発生 ● 社会的信用の失墜に伴う事業活動への大きな制約、経営成績や財政状態への大きな影響	● 各部よりコンプライアンス委員を選出し、各部における取り組みの状況を定期的に検証 ● コンプライアンス委員会を活用し、研修会の開催などを通じて法令等の遵守について周知徹底
情報リスク 	情報セキュリティ ● ウイルス感染・サイバー攻撃などによる重要情報の漏洩や不正アクセスによる損害に伴う社会的信用の喪失、テナント退去、損害賠償請求	● 規程や管理体制の構築、従業員の教育、ウイルス感染や不正アクセスなどを防止するセキュリティ対策を実施

BCPへの取り組み

当社は、事業を取り巻くリスクのうち特に「自然災害、人的災害」を、事業の継続性や財務状態に大きな影響を与える重要なリスクとして認識しています。発災時の事業継続あるいは早期復旧によってあらゆるステークホルダーの生命・財産の保護を図ることを目的に、各種施策に取り組んでいます。

対策

建物	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害に強いビルづくり
従業員への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● BCPの策定 ● BCP訓練、連絡訓練 ● BCP教育
お客さまへの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● パートナー企業との共同防災訓練 ● テナントとの連絡体制整備
パートナー企業との協働	<ul style="list-style-type: none"> ● BCPの策定 ● 複数の連絡手段を確保 ● 共同でビルごとに緊急時対応マニュアルを整備

外部評価

グリーンビル認証

外部評価を通じて、保有するビルの状態を客観的に把握すると同時に、さらなる改善・向上のための参考とするべく、CASBEE不動産評価認証、BELS評価認証などグリーンビル認証の取得を推進しています。

CASBEE

CASBEE (建築環境総合性能評価システム)は、建築物の環境性能を総合的に格付けする手法で、省エネルギーや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮に加え、室内の快適性や景観への配慮なども含めた建物の品質を総合的に評価するシステムです。

CASBEE 不動産評価認証の取得状況

当社が取得しているCASBEE不動産評価認証は以下の通りです。

● 御堂筋ビル	Sランク	● 虎ノ門ビル	Sランク
● 淀屋橋ビル	Sランク	● 代々木公園ビル	Sランク
● 御成門ビル	Sランク	● WINS梅田B館ビル	Sランク
● 藤沢商業施設	Sランク	● 瓦町ビル	Aランク
● 府中ビル	Sランク	● 小牧物流センター	B+ランク



BELS

BELS (建築物省エネルギー性能表示制度)は、国土交通省の「非住宅建築物に係る省エネルギー性能の表示のための評価ガイドライン(2013)」に基づき、非住宅建築物を対象とした省エネルギー性能等に関する評価・表示を行うもので、改正省エネ基準(2014年4月1日完全施行)に準じた評価方法が採用されています。

BELS評価認証の取得状況

当社が取得しているBELS評価認証は以下の通りです。

● OBPビル	2スター ★★
---------	---------



健康経営優良法人


当社は経営の基盤となる従業員の健康と安全が重要であるという認識のもと、健康経営に取り組んでいます。経済産業省ならびに認定制度を運営する日本健康会議において「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)」に認定されています。



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門

第三者保証


2024年度のGHG排出量(Scope1、Scope2)については、独立した第三者である仰星監査法人による第三者保証を取得しています。

 独立した第三者保証報告書 [PDF:66KB]

ESGデータ集

サステナビリティ関連の各種数値については、取りまとめて当社ホームページに掲載しています。



 価値ある事業空間を
京阪神ビルディング