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 2026

2026年3月期



CONTENTS

2 トップメッセージ

3 サステナビリティ方針

5 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 マテリアリティとKPI

12 イニシアティブへの取り組み

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 生物多様性への取り組み

21 水資源への取り組み

22 循環型社会への取り組み

23 汚染防止の取り組み

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

29 お客さまとのリレーション

31 地域社会とのリレーション

33 従業員への取り組み

- 33 ▶ 人的資本への取り組み
- 39 ▶ 健康と安全
- 41 ▶ 労働管理

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 リスクマネジメント

58 情報セキュリティ

59 外部評価・第三者保証・ESGデータ

トップメッセージ



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。気候変動への着実な対応に加え、人権や多様性への配慮等、企業に対する社会の要請は一段と高まっています。当社は、経営の透明性を高め強固なガバナンス体制を維持しながら、こうした変化に柔軟に対応していく方針です。なかでも、少子高齢化の進展に伴う構造的な労働力不足は、将来的なオフィス需要の低下という事業上の変化をもたらすだけでなく、当社の労働生産性や採用競争力の向上といった「人的資本」の面においても重要なテーマであり、持続的な成長に向けて真摯に向き合っていく必要があると考えます。

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に真剣に取り組んでいます。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に改善を図っております。

「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。私たちはこれまで培ってきたお客さまに寄り添う姿勢を大切にしつつ、単に空間を提供するだけでなく、時代の変化に応じた新たな価値を生み出す企業へと進化していかなければなりません。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。

2026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、社会に貢献する」ことを経営理念に掲げ、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伴う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。

3. 生物多様性への配慮

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、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

4. 人権の尊重

当社事業に関わるすべての人々の尊厳と基本的人権の尊重を、すべての事業活動の基本として取り組みます。

5. お客さまへの貢献

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ます。

6. 株主・投資家との対話

株主・投資家のみなさまと積極的な対話を行い、対話を通し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。

7. 取引先との協働

パートナー企業を含むすべての取引先と公正かつ良好な関係の構築に努め、ともにサステナビリティの推進に取り組みます。

8. 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。

9. 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

10. 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。

11. 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。

12. 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。

なお、2021年11月にサステナビリティ方針を策定してから5年が経過し、サステナビリティを巡る課題に対する社会的要請の変化に応じて当社の取り組みの幅も広がっているため、実態に合わせて、2026年2月に第3項、第4項を追記しました。

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

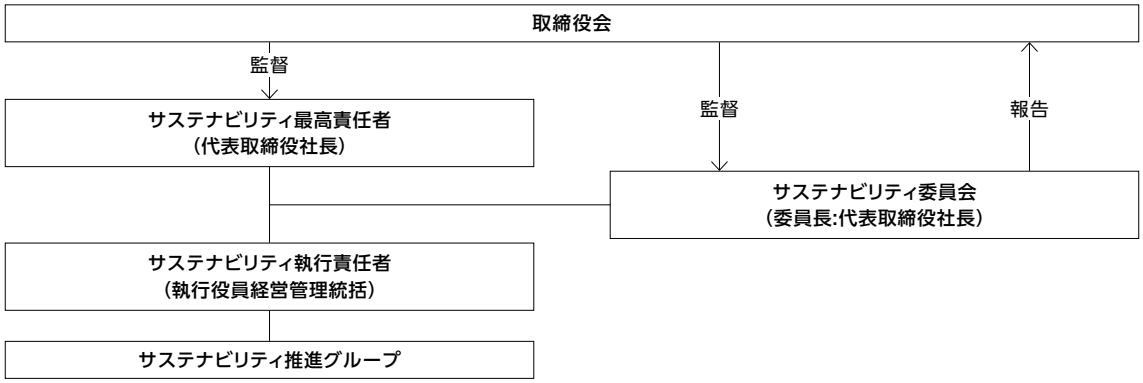
当社は、取締役会で定めた「サステナビリティ方針」に基づき「サステナビリティ推進規程」を設け、この規程に従って気候変動への対応を含めたサステナビリティに関する取り組みの体制を整備しています。

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経営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グループ」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グループ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

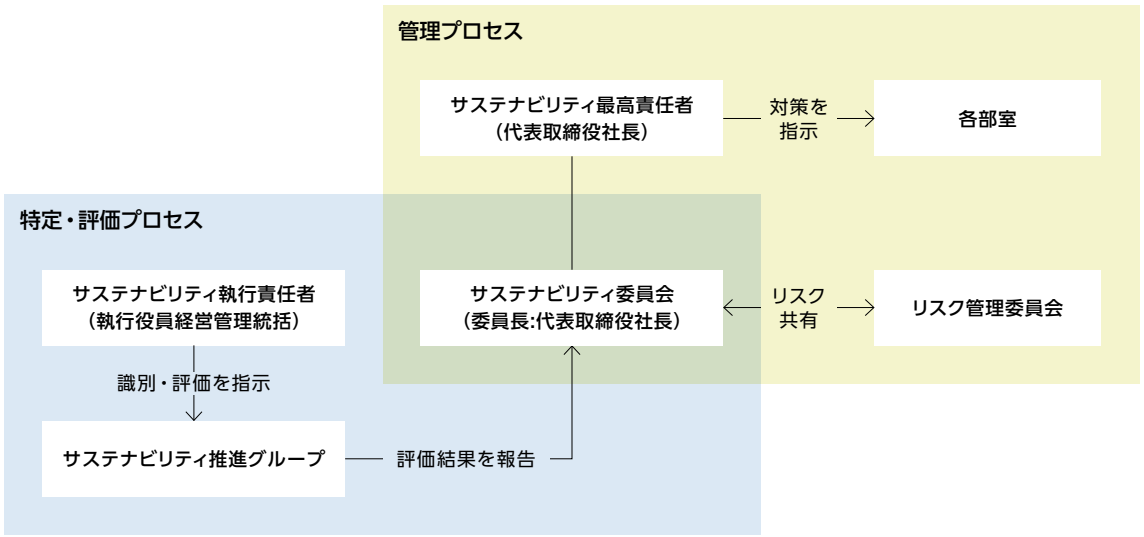
サステナビリティ最高責任者は、気候変動への対応を含めたサステナビリティに関する取り組みについて、委員会の出席者による審議・検討を踏まえたうえで意思決定を行うこととしています。

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。

2026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
2025年　7月	● TCFDレポート2025の開示について報告
2025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
2025年11月	● ガバナンスサーベイの結果について報告
2025年12月	● サステナビリティ方針の改定について決議
2026年　2月	● 取締役会の実効性評価について報告
2026年　3月	● サステナビリティ委員会の活動（人権の取り組みを含む）について年度報告 ● マテリアリティの見直しについて報告

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経営管理統括は、サステナビリティ推進グループ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グループは、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グループ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

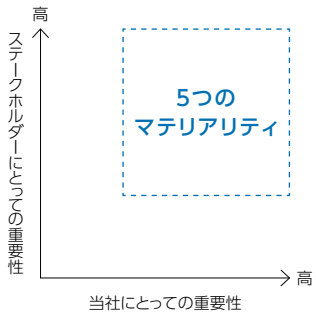
サステナビリティ最高責任者の代表取締役社長は、サステナビリティ委員会での優先順位の高いリスクと機会についての審議結果を基に、それぞれのリスクと機会について対応担当部署または担当者を指定し、その対策案の策定を指示しています。

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共有し、全社のリスク識別・評価・管理プロセスとの統合を図っています。

マテリアリティとKPI

当社は、2021年度に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マテリアリティを特定しました。2025年度には社会情勢の変化およびそれに伴う社会的な要請事項を踏まえつつ、サステナブル経営の実現に向けて社内の理解を促進し、取り組みを加速するため、マテリアリティの見直しを行いました。見直しにあたっては当社にとっての重要性とステークホルダーにとっての重要性を2軸上でマッピング、優先度を整理しました。この分析を通じて、従来テーマとしていたものをマテリアリティに読み替えました。2026年度からは下表の5つのマテリアリティを柱とし、各マテリアリティに対して具体的なKPIを定め、進捗を管理することで、より一層サステナブル経営を推進していきます。



マテリアリティ	KPI	目標
未来の豊かな環境と事業活動の両立	GHG排出量	● 2029/3期までにGHG排出量(Scope1+2)を2020/3期比41%削減 ● 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
	再生可能エネルギー由来の電力比率	(Scope2)2051/3期 100%
	グリーンビル認証取得率	● (延床面積)50%以上 ● 全新築物件取得
外部環境や時代の変化を捉えた最適な空間の提供	—	取り組み※1実績の開示
ステークホルダーとの共存共栄	サプライヤーに対するDD(デュー・デリジェンス)の実施頻度	年1回以上
	顧客満足度	80%以上
	重大なインシデント※2の発生件数	ゼロ
多様な人材が能力を発揮する組織づくり	人材育成に係る投資額	1人当たり100千円以上
	次世代中核人材の10年定着率※3	80%以上(全体・女性)
	有給休暇取得率	70%以上
	健康診断受診率	100%
サステナブル経営を支える経営基盤の強化	女性役員※4比率	2031/3期までに30%以上
	社外取締役比率(取締役会)	50%超を維持
	重大なコンプライアンス違反の発生件数	ゼロ
	重大な情報セキュリティ事故の発生件数	ゼロ
	自己資本比率	30%以上を維持
	NET有利子負債／EBITDA倍率	10倍程度を維持

※1 長期経営計画に沿って推進
※2 建物・設備の不具合に起因して、テナントの事業活動が24時間以上停止するもの
※3「一定の入社年次(10事業年度前およびその前後の事業年度)に属する、入社時40歳未満の社員のうち、10年後に退職せず在籍している人数」を、「入社時の対象人数」で割った比率
※4 取締役に占める女性の割合

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妥当性を検証しました。

※ 2021年度にマテリアリティを特定した際、抽出した社会課題に対して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ました。今回の見直しでは当時の特定プロセスおよび社会課題も参考にしています。

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、ステークホルダー（お客さま、株主・投資家、取引先、地域社会、従業員）にとっての重要性の2軸上にマッピングし、各項目の検証を行ったうえで、5つ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。

2025年度までのマテリアリティと2025年度の指標と目標、結果

※★印を付している指標は、重要指標(KPI)です。

未来の豊かな環境と事業活動との両立

マテリアリティ：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（2026/3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	**9.9%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	**42.3%**
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	**19.2%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	**49.8%**

マテリアリティ：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（2026/3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	**7.7%低減** (2025年度実績：0.48m³/m²)
	—	廃棄物排出量原単位	前年度比で低減	**0%**(増減なし) (2025年度実績：1.6kg/m²)

外部環境や時代の変化を捉えた最適な空間提供

マテリアリティ：安全・安心・快適な空間の提供

取り組み	KPI	指標	目標	実績（2026/3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、テナントの事業活動が24時間以上停止するもの

マテリアリティ：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（2026/3期）
地域ポートフォリオの分散 新規事業の立ち上げ	—	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	**15.8%** (首都圏14.2%、その他1.6%)

ステークホルダーとの共存共栄

マテリアリティ：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（2026/3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**

マテリアリティ：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（2026/3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**

マテリアリティ：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（2026/3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	**6回実施** （アナリスト向け：2回、個人投資家向け：4回）

多様な人材が能力を発揮する組織づくり

マテリアリティ：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（2026/3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**

マテリアリティ：人的資本の向上

取り組み	KPI	指標	目標	実績（2026/3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	**82.8%**
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	**167時間/月** （昨年比+11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	**147.6千円**
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）**

サステナブル経営を支える経営基盤の強化

マテリアリティ：取締役会の実効性向上

取り組み	KPI	指標	目標	実績（2026/3期）
取締役会の多様性の確保	★	女性取締役人数	1名以上	**2名**
	—	女性役員比率※2	2031/3期までに30%以上	**20%** （10名中2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	**60%** （10名中6名）
	★	社外取締役比率 （指名・報酬委員会）	50%超を維持	**80%** （5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（監査等委員を含む）に占める女性の割合

マテリアリティ：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（2026/3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	**43.8%**
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	**7.3倍**

マテリアリティ：組織のレジリエンス強化

取り組み	KPI	指標	目標	実績（2026/3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**

マテリアリティ：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（2026/3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	**4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**

イニシアティブへの取り組み

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、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する世界的な枠組みです。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(以下、GCNJ)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 イニシアティブ(SBTi)

Science Based Targets イニシアティブ(SBTi)は、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」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(1.5℃水準)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。なお、気候関連情報の開示を巡っては、TCFD提言のISSB(国際サステナビリティ基準審議会)への移管など、国際的な情報開示の動向を踏まえ、今後の適切な開示に向けて対応を検討していきます。

JCI(気候変動イニシアティブ)

JCI(気候変動イニシアティブ)は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体によるネットワークです。当社は、同ネットワークに参加して、気候関連の情報収集に努めています。

サステナブルファイナンス

当社は、資金調達の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。

PDF 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:1.1MB]

サステナビリティ・リンク・ボンドの発行実績

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環境・社会・経済的価値を提供し、ステークホルダーのみなさまとともに持続可能な成長を目指していくため、主なステークホルダーを定義し、さまざまな方法でコミュニケーションを図っています。

ステークホルダーの定義の見直し

当社は2025年度、社会情勢の変化や当社の事業特性を踏まえ、ステークホルダーの定義を見直しました。新たな定義では、直接対話を行う対象を「お客さま」「株主・投資家」「取引先」「地域社会」「従業員」の5つに集約・整理しています。

これまで並列に掲げていた「環境」については、特定の対話の相手という枠組みを超え、全てのステークホルダーが豊かな未来を営むための「共通の大前提」であると再定義しました。これに伴い、個別のステークホルダーとしての「環境」の記載は見直したものの、マテリアリティの一つとして推進している環境負荷低減の取り組みへと統合、昇華させています。

ステークホルダー	目指す関係性	主なコミュニケーション手段
お客さま	価値ある事業空間を提供し、 お客さまとともに発展します。	● 日常的なプロパティマネジメントによる対話 ● ご要望や課題のヒアリング ● 満足度調査(アンケート)の実施　等
株主・投資家	適切な情報開示、積極的な対話を 通じて、企業価値の向上を目指します。	● ウェブサイトのIR情報、統合報告書 ● 定時株主総会の開催 ● 個人投資家・アナリスト向け説明会 ● IRミーティング　等
取引先	ともに歩むパートナーとして盤石な 協力関係の構築に努めます。	● 定例会議や協議会を通じた安全・品質・環境の共有 ● 協業パートナー企業表彰制度 ● 日常的な業務連携 ● サプライヤーアンケートの実施(GCNJのSAQ活用)　等
地域社会	地域社会と協調しながら、その地域に 根付いた事業を展開します。	● 地域のコミュニティやネットワークへの参画 ● 周辺エリアでの清掃活動への参加 ● 地域イベントへの寄付・協賛　等
従業員	全ての従業員が活躍できるよう、 働きやすい職場づくりに取り組んで います。	● 組織診断サーベイ(従業員満足度調査)の実施 ● キャリア面談制度 ● 衛生委員会 ● 職場環境改善・健康相談窓口 ● 従業員代表と会社の対話　等

環境
Environment



気候変動への取り組み

16 ・基本的な考え方
・ガバナンス
・戦略
18 ・リスク管理
・指標と目標
・カーボンニュートラル
19 ・グリーンビル認証

生物多様性への取り組み

20 ・基本的な考え方
・具体的な取り組み

水資源への取り組み

21 ・基本的な考え方
・具体的な取り組み
・水リスクと水ストレス

循環型社会への取り組み

22 ・基本的な考え方
・具体的な取り組み

汚染防止の取り組み

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

深刻化する気候変動や「2050年カーボンニュートラル」に向けた社会要請を受け、当社は気候変動への対応を「サステナビリティ方針」の項目の一つとして重視しています。気候変動の緩和と適応に向けた取り組みを通じて、炭素税等の環境規制強化や風水害の増加といった将来リスクを低減し、財務の健全性を維持します。同時に、保有不動産の環境性能やレジリエンスを強化することで、市場競争力の向上と将来の収益拡大も図っていきます。

なお、当社は、2021年11月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、2022年6月から、その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。

PDF TCFDレポート2026［PDF:1.7MB］

ガバナンス

P.5「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

戦略

当社は気候変動がもたらす財務的影響を評価し、中長期的な事業戦略に組み込むため、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・物流倉庫等の賃貸事業と、それに付随するビル管理事業等、当社の事業活動全体を対象に少なくとも年に1回、シナリオ分析を行っています。シナリオ分析には、複数のシナリオを参照のうえ、ステークホルダーとの関係性を考慮して作成した1.5℃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）※1および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）※2を使用しています。

※1 移行リスクについては、主にIEA（国際エネルギー機関）の「IEA World Energy Outlook 2024- Net Zero Emissions by 2050 scenarios」を、物理的リスクについては主にIPCC（国連気候変動に関する政府間パネル）の「IPCC RCP1.9」を参照しました。
※2 移行リスクについては、主にIEAの「IEA World Energy Outlook 2024- Stated Policies Scenario」を、物理的リスクについては主にIPCCの「IPCC RCP8.5」を参照しました。

シナリオ分析を通じて特定したそれぞれのリスクと機会に対して、2030年までを「中期」、2050年までを「長期」と定義し、右の評価基準に基づいて、各時間軸における財務的影響度を3段階（高・中・低）で評価しました。累積的な財務的影響についても、併せて検証しています。さらに、発生可能性について3段階（高・中・低）で評価し、優先的に対処すべきリスクと機会を2軸で抽出しました。

財務的影響度の評価基準

影響度	金額レンジ（単年度影響）
高	営業利益額の50%以上
中	営業利益額の30%以上50%未満
低	営業利益額の30%未満

1.5℃シナリオにおいて特定した主要なリスクと機会

項目			主な財務的影響	中期（～2030年）		長期（～2050年）	
				財務的影響度	発生可能性	財務的影響度	発生可能性
移行リスク	政策と法	炭素税導入	● GHG排出量に対して炭素税が導入されることによる、税負担の増加	低	高	低	高
		省エネ規制強化	● 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応として、設備の更新・建物の解体費用が増加	低	高	低	高
	技術	再エネ・省エネの進化・普及	● 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	低	高	低	高
	市場	調達価格の上昇	● 環境に配慮した調達による資材仕入価格の上昇 ● 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 ● ZEB・ZEH対応や省エネ規制の強化による、建築・メンテナンス費用の増加	高	中	高	高
		資金調達条件悪化	● 気候変動対応の遅れに起因する投資の引き揚げなどによる、資金調達条件の悪化	低	中	低	高
		テナント需要の変化	● 気候変動対応の遅れに起因する需要減少に伴い、賃料設定の切り下げ・空室率の上昇が発生し、賃料収入が減少	低	中	低	高
	評判	ステークホルダーからの批判	● 気候変動対策の遅れに起因するテナントの退去、新規テナント獲得の難化 ● 情報開示が不十分な場合の資本コストの上昇	低	中	低	高
機会	資源の効率	再生可能エネルギーの利用	● GHG排出量削減による税負担の軽減	低	高	低	高
		ビル管理の省エネ・省人化、遠隔コントロール化	● ビル管理費用の軽減	低	中	低	高
	製品およびサービス	環境性能の高いビルへの入居ニーズ増加	● 高い環境性能や認証取得による他物件との差別化 ● 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 ● 高い環境性能や認証取得による物件価値の上昇・維持	低	中	低	高
		DX、GXの進展に伴うデータセンター需要の増加	● 社会全体でのエネルギー効率向上に向けたDX、GXの加速に伴うデータセンター需要の取り込み、賃料収入の増加	低	中	低	高
	市場	新規投資家層の開拓	● 環境対応を重視する投資家への訴求による資金調達先の多様化を通じた調達コストの低下	低	中	低	高
	評判	事業のレジリエンス強化によるブランド力の向上	● 環境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	低	中	低	高

4℃シナリオにおいて特定した主要なリスクと機会

項目			主な財務的影響	中期（～2030年）		長期（～2050年）	
				財務的影響度	発生可能性	財務的影響度	発生可能性
物理的リスク	急性	台風・洪水など	● 台風の大型化や大雨の増加による風水害への対策費用や保険料、修繕費の増加 ● 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	低	中	低	高
	慢性	海面上昇	● 高潮等による浸水への対策費用の増加、損害賠償や退去の発生	低	中	低	高
機会	製品およびサービス	災害に強いビルへの入居ニーズ増加	● 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 ● 高いBCP性能による他物件との差別化による物件価値の上昇・維持	低	高	低	高
		DX、GXの進展に伴うデータセンター需要の増加	● 災害に強いデータセンターへの需要の取り込み、賃料収入の増加	低	中	低	高
	評判	事業のレジリエンス強化によるブランド力の向上	● 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	低	高	低	高

リスク管理

P.6「リスク管理体制」をご参照ください。

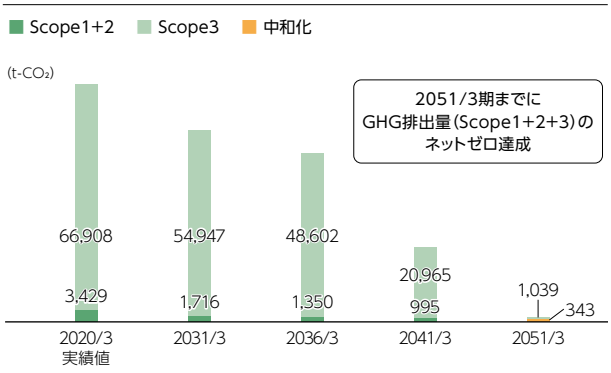
指標と目標

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し、レジリエンスを高めるため、GHG排出削減目標「2031年3月期までに、Scope1+2のGHG排出量を、2020年3月期比で46%削減」を設定し、2022年12月にSBT(Science-Based Targets)の認定を取得しました。また、同時に「2051年3月期までにGHG排出量(Scope1+2+3)のネットゼロ達成」を宣言しました。この目標に向けて、GHG排出量削減計画を策定し、省エネ設備への更新、再生可能エネルギー由来の電力の導入等の施策を推進しています。具体的には、予防保全計画に基づく更新時期やテナントの入れ替えのタイミングに合わせて、LED化や高効率な空調機器への切り替えを進めています。データセンタービルでは受変電設備の省エネ機器への更新も、順次行っています。目標の進捗については、下段の「カーボンニュートラル」をご覧ください。

また、1.5℃シナリオでは、環境性能の高いビルへの入居ニーズの拡大を機会として想定し、2031年3月期までに、保有物件に占めるグリーンビル認証取得物件の面積率50%以上を達成すること、さらに今後の新築物件については全て(100%)グリーンビル認証を取得することを目標として設定しました。保有するビルごとに、どの外部評価を取得すればビルの状態を客観的に把握すると同時に、さらなる改善・向上のために活用できるかを考慮のうえ、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、適切に維持・更新しています。目標の進捗については、P.19「グリーンビル認証」をご覧ください。

4℃シナリオで想定される風水害の激甚化に伴う損害・対応コストの増加については、浸水リスクの低減を図るため、保有物件において防潮板を設置するとともに、受変電設備を上層階へ移設しています。また、屋上防水設備を計画的に予防保全し、豪雨災害への備えを進めています。さらに、ビルの管理・運営を担うパートナー企業と、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による電源の供給を実際に行う共同防災訓練を実施し、実効性を高めています。このように、ハード・ソフト両面から保有ビルのレジリエンスを強化し、テナントにとって信頼性の高い事業空間の提供に努めることは、4℃シナリオにおいて増加が見込まれる災害に強いビルへの入居ニーズに応え、当社のブランド価値向上につながる機会と捉えています。

GHG排出量(Scope1+2+3)削減計画



GHG排出量削減の施策



カーボンニュートラル

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。

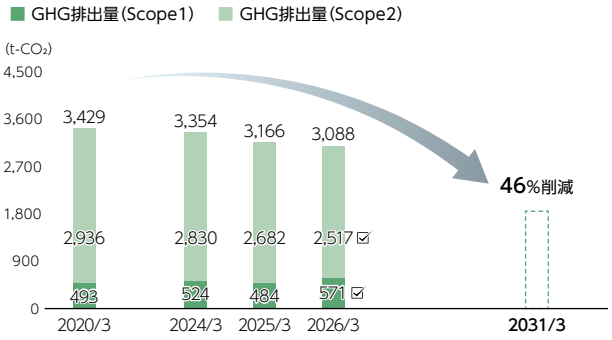
また、当社は日本政府のカーボンニュートラル宣言をはじめとする全ての温暖化防止政策および国の省エネルギーおよび気候変動に関する法律等を支持し、「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」、「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーの使用への転換等に関する法律」や「気候変動適応法」を遵守し、適切に対応しています。

なお、当社はISO14001の認証は取得していませんが、カーボンニュートラルをはじめとする環境取り組みの計画策定、実行、および進捗評価は、サステナビリティ委員会において一元的に管理・執行するガバナンス体制としています。

GHG排出量の推移（SBTの進捗）

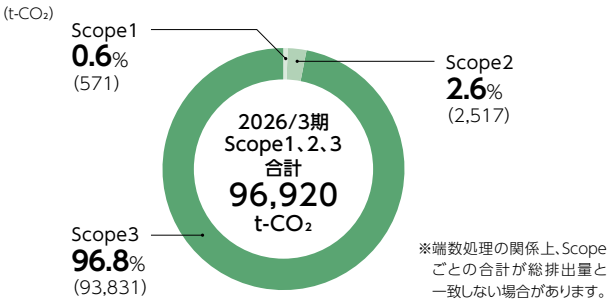
2026年3月期の総GHG排出量（Scope1+2+3）は96,920t-CO_2で、前年度より微減となりました。Scope1+2については、前年度比約2.5%、基準年度比約9.9%低減しました。総排出量の約97%を占めるScope3は、そのほとんどが賃貸物件のお客さま（テナント）の事業活動によって排出されるGHG（カテゴリー13）です。そのため、2051年3月期までのネットゼロ達成には、テナントと協働して省エネに取り組むことが必須と考えており、引き続き、丁寧なコミュニケーションを図っていきます。

GHG排出量（Scope1+2）の推移



☑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。
集計範囲：京阪神ビルディング株式会社および連結子会社
算定方法：GHGプロトコルに基づき算定。
※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。

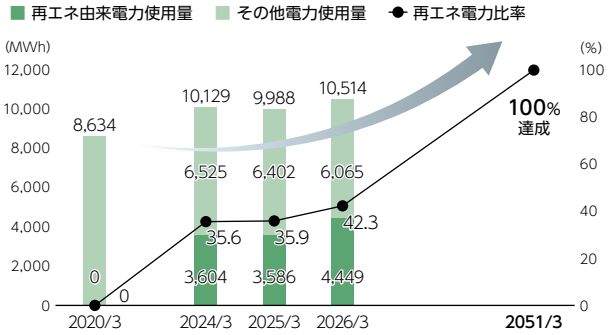
2026年3月期の総GHG排出量とScope別内訳



※端数処理の関係上、Scopeごとの合計が総排出量と一致しない場合があります。

SBT	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
進捗	2020年3月期比約9.9%削減

総電力使用量と再生可能エネルギー由来の電力比率（Scope2）



目標	2051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
進捗	2026年3月期の再生可能エネルギー由来の電力比率約42.3%

集計範囲：京阪神ビルディング株式会社および連結子会社
算定方法：GHGプロトコルに基づき算定。再エネ指定の電力メニューおよび非化石証書を含む。

グリーンビル認証

外部評価を通じて保有物件の環境性能を客観的に把握し、さらなる改善・向上に取り組むべく、グリーンビル認証の取得を推進するとともに、適切に維持・更新しています。2026年3月期は、新たにグリーンビル認証を取得したビルはありませんでしたが、ビルの売却に伴う床面積の変動により、グリーンビル認証取得物件の面積率は49.8%となりました。

CASBEE 不動産評価認証

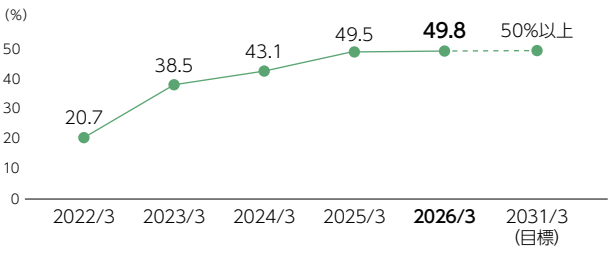
● 御堂筋ビル　:Sランク	● 府中ビル　:Sランク
● 淀屋橋ビル　:Sランク	● 虎ノ門ビル　:Sランク
● 御成門ビル　:Sランク	● 代々木公園ビル　:Sランク
● 藤沢商業施設 :Sランク	● ウインズ梅田B館ビル :Sランク
● 瓦町ビル　:Aランク	● 小牧物流センター　:B+ランク

BELS 評価認証

● OBPビル：2スター

2026年3月期の売上高202億円のうち、グリーンビル認証取得物件11棟による売上は89億円と全体の約44%でした。

グリーンビル認証取得面積率



目標	2031年3月期までに全物件の延床面積の50%以上を取得
進捗	取得率49.8%

生物多様性への取り組み

基本的な考え方

人々の暮らしや当社の事業活動は自然環境によってもたらされるさまざまな恵み(生態系サービス)に依存しており、それらは生物多様性のバランスのうえに成り立っています。当社は、物質的な豊かさはもちろん、精神的な安らぎや生活の潤いを大切にし、持続可能な社会を未来につなぐため、事業活動全般における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いきます。

具体的な取り組み

ビルの屋上・壁面緑化

都市の生物多様性の保全において建築物の緑化は重要な役割を担っています。当社の御成門ビルは、自動調光システムや複層エコガラスなどの各種省エネルギー技術の採用や、屋上・壁面緑化による環境に配慮したビルづくりの取り組みが評価され、「東京都港区みどりの街づくり賞(2010年度)」を受賞しています。2026年度は、西心斎橋ビルで試験的な壁面緑化を開始する予定です。また、自社物件における緑化にとどまらず、「花と緑のまちづくり推進基金」の活動支援を通じて、地域社会の都市緑化へも間接的に寄与しています(詳細はP.32「社会貢献活動」をご参照ください)。



御成門ビル玄関前植栽



御成門ビル屋上緑化

当社所有物件のうち、緑化を実施しているビルの比率

項目	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	2026年3月期
物件数	25	26	27	28	29	29
緑化件数	20	21	22	22	24※	24
緑化物件の比率	80%	81%	82%	79%	83%	83%

※2025年3月期の緑化件数を修正しました。

水資源への取り組み

基本的な考え方

水資源の保全と効率的な利用は、環境負荷の低減や水ストレス(渇水リスク)への適応に不可欠であるとともに、物件のランニングコストの削減にもつながる重要な課題です。この認識に基づき、当社は保有・運営する物件における水使用量を適切に把握・管理し、節水機器の導入など各種施策を実施するほか、透水性舗装の採用によって雨水の地下水への循環を助けるなど、水資源の持続可能な利用に取り組んでいきます。

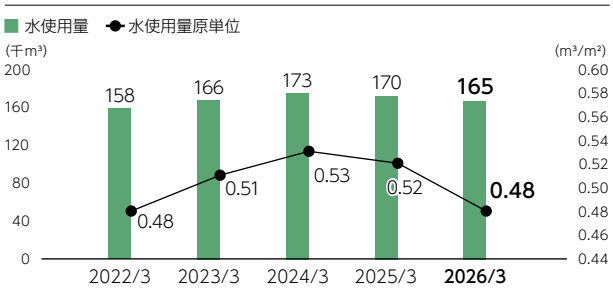
具体的な取り組み

節水設備の導入による水使用量削減

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。2026年3月期は屋上の通風性向上のための改修工事を行った結果、空調室外機への散水量が大幅に減少したこともあり、水使用量は前年度より5千m³減少し、水使用量原単位の削減目標を達成することができました。

2025年度目標	2026年3月期の水使用量原単位(m³/m²)を前年度(2025年3月期)より低減する。
2026年度目標	2027年3月期の水使用量原単位(m³/m²)を前年度(2026年3月期)より低減する。

水使用量・水使用量原単位推移



雨水の浸透と地下水の保全

物件が立地する自治体の方針や条例等に基づき、ビルの外構部や歩道、駐車場に透水性舗装を採用しています。透水性舗装は雨水を地下に浸透させるため、雨水が一度に河川や海洋に流出することを防ぎ、地下水の保全に寄与しています。

水リスクと水ストレス

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

※ 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

水リスク

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。

水ストレス

当社は水ストレスが「high」以上の地域に物件を保有していませんが、水使用量原単位を低減することで、水資源の枯渇や不足の課題の解決に貢献していきます。

循環型社会への取り組み

基本的な考え方

当社は、保有・管理する物件から発生する廃棄物を削減するため、排出量の正確な把握に努め、適正に管理します。削減に向けては、当社オフィスにおける取り組みにとどまらず、お客さま(テナント)にも分別ボックスの設置に協力を仰ぐなど、協働を通じて3R(Reduce、Reuse, Recycle)に取り組むことを重視しています。また、当社オフィスで使用するコピー紙を削減するなど省資源に努め、循環型社会の実現に向けて貢献していきます。

具体的な取り組み

建物の長寿命・高耐久化

当社は長寿命・高耐久素材の採用をこころがけるとともに、「予防保全」という考えのもと、建物を適切に管理、計画的に修繕することで、建物の長寿命化を図っています。当社が本社を構える瓦町ビル(1962年竣工)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・快適性を向上させながら、長くテナントにご利用いただき、ビル解体に伴う廃棄物の排出抑制に努めています。

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の採用に努めています。また、事務用品についても同様に、リサイクル製品やエコマーク商品を利用しており、当社オフィスでは古紙パルプ配合率100%のコピー紙を使用しています。

紙の使用量削減

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コピー紙の削減(省資源)に取り組んでいます(図1)。

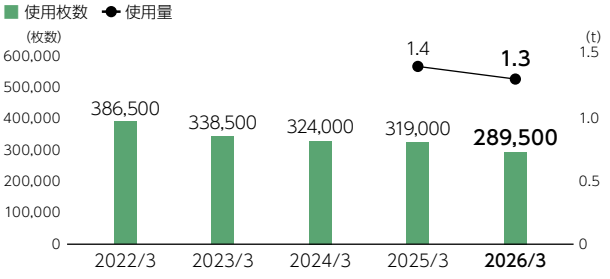
廃棄物の分別の徹底

当社オフィスでは、分別ボックスを設置し、廃棄物の分別を徹底することでリサイクルにつなげています。

お客さまとの協働

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、テナントの協力のもと、テナントフロア内に分別ボックスを設置し、協働してゴミの削減、リサイクルに取り組んでいます。2026年3月期は廃棄物排出量原単位の低減は達成できなかったものの、2025年3月期の水準を維持しました(図2)。

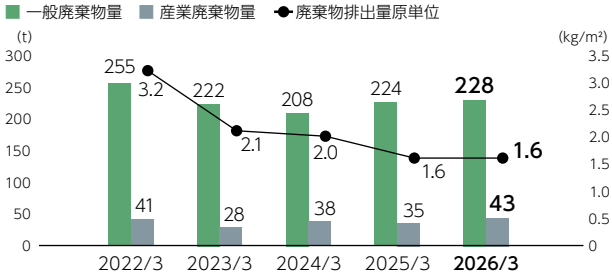
図1 当社オフィスでの紙使用量推移



省資源に向けて、2026年度から目標を設定しました。

2026年度目標	2027年3月期の紙使用量を前年度(2026年3月期)実績より低減する。

図2 廃棄物排出量・廃棄物排出量原単位



2025年度目標	2026年3月期の廃棄物排出量原単位(kg/m²)を前年度(2025年3月期)より低減する。
2026年度目標	2027年3月期の廃棄物排出量原単位(kg/m²)を前年度(2026年3月期)より低減する。

汚染防止の取り組み

基本的な考え方

大気、水、土壌を汚染する可能性のある有害廃棄物や化学物質の排出を抑制し、適正に管理することは、当社が保有・運営する物件で働く人々のみならず、地域住民の健康と安全を守る重要な課題です。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、当社はこれらの課題に真摯に向き合っていきます。

具体的な取り組み

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、関連法規に則り定期的に調査、適切に処理しています。アスベストについては含有の可能性がある場合、全てアスベスト含有廃棄物とみなして厳格に処理しています。2026年3月期のアスベスト含有廃棄物量（みなし量）は1m³でした。また、フロン類については、機器の定期点検により漏えい防止に努めています。

大気汚染の防止

大気汚染防止法や地域の条例等に基づき、当社で設置しているボイラー等の稼働を適正に管理し、排気ガスに含まれる大気汚染物質（NOxおよびSOx）の排出量を抑制しています。また、計画的に高効率な設備に更新することで、根本的な排出量削減に努めています。

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を行い、必要に応じて土壌の浄化を実施しています。

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。

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・デリジェンスの取り組み
26 ・人権問題に関する報告相談・通報窓口（社内報告相談制度）
・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
・人権尊重・救済体制への取り組み
28 ・サステナブル調達の推進
・パートナー企業との対話と良好な関係構築

お客さまとのリレーション

29 ・基本的な考え方
・顧客満足度調査の実施
・安全・安心の追求と災害への備え

地域社会とのリレーション

31 ・基本的な考え方
・地域とのリレーション向上
・従業員の社会貢献活動への支援
・地域・コミュニティへの社会貢献活動

従業員への取り組み

▶人的資本への取り組み
33 ・方針
・ガバナンス
34 ・戦略
35 ・リスク管理
36 ・指標と目標
・取り組み
▶健康と安全
39 ・基本的な考え方
・推進体制
・健康経営優良法人
40 ・具体的な取り組み
▶労働管理
41 ・基本的な考え方
・具体的な取り組み

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」を重要課題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の向上に向けた施策と連携させて多面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」を推進しています。企業行動指針の一つとして「個性を尊重する企業風土」を掲げ、従来から培ってきた従業員の人格・個性を尊重する企業文化を基盤として、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」および「子どもの権利とビジネス原則」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「京阪神ビルディング人権方針」に定めています。

PDF 京阪神ビルディング人権方針［PDF:221KB］

推進体制

「人権の尊重」については、サステナビリティに関する課題の一つとしてサステナビリティ委員会で採り上げ、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。さらに、万一ハラスメント等の人権侵害事案が発生した際には、コンプライアンス委員会において再発防止策を講じる体制をとっています。これら各委員会の活動状況は定期的に取締役会へ報告され、取締役会はその状況を監督しています。

WEB サステナビリティ委員会　WEB リスク管理委員会　WEB コンプライアンス委員会

人権デュー・デ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。なお、強制労働等の項目についても重点課題特定プロセスにおいて検討しましたが、現状において当社およびサプライチェーンにおいて優先的に対処すべき課題には該当しないと判断しています。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・デリジェンスを行っていきます。

重点課題への取り組み

重点課題ごとに、人権への負の影響を防止、軽減する施策を推進しており、サステナビリティ委員会等を通じて定期的に取り組み状況を確認しています。例えば、既存事業における「労働環境」においては、過剰労働の発生や長時間労働等の労働リスクを未然に防止するため、その実態把握に努めています（詳細はP.41「従業員への取り組み 労働管理」をご参照ください）。

また、「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。 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。今後年に一度、主要サプライヤーに対する人権デュー・デリジェンスを継続的に実施していきます（詳細はP.28「サプライチェーンマネジメント サステナブル調達の推進」をご参照ください）。

人権問題に関する報告相談・通報窓口（社内報告相談制度）

人権侵害等に関する社内の報告相談・通報には、コンプライアンス違反行為等の報告相談・通報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。当社の役職員に加え、2025年度には、取引先企業の役職員の方々が直接利用できる「外部通報窓口」を新設しました。それぞれの窓口において、相談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・通報においては報告者が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・通報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。人権侵害リスクの早期発見と迅速な是正を図ることで、実効性のある救済体制（救済へのアクセス権利）の確保に努めています（詳細は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」の醸成に向けて、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採り上げ、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。サプライチェーン全体における人権・健康・安全・環境への配慮を基本方針とし、全ての取引先と公正かつ良好な関係の構築に努めています。基準を満たさない取引先を単に排除するのではなく、対話の継続による協働での改善を基本にサステナブル調達を推進しています。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。

これらの取引先の中でも、ビルの管理・運営を担うパートナー企業、および現場スタッフの方々の協力なしには、「価値ある事業空間を提供する」という経営理念を実現することはできません。そのため、パートナー企業における適切な労働環境の確保や人権尊重、健康と安全の徹底に真摯に向き合い、これらに配慮・遵守した事業活動を推進しています。さらに、不動産管理については、脱炭素への対応(省エネルギー、温室効果ガス(GHG)排出削減)や環境配慮(廃棄物削減、水資源の有効活用)を推進し、テナントやパートナー企業のみなさまと一体となって環境負荷低減に取り組んでいきます。

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

人権尊重・救済体制への取り組み

2025年度に、取引先企業で働く現場スタッフの方々も直接利用できる「外部通報窓口」を新設しました。万一、人権侵害や不適切な労働環境が生じた場合に備え、実効性のある救済体制(救済へのアクセス権利)の確保に努めています(詳細はP.54「コンプライアンス」をご参照ください)。

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取引先に回答を依頼しています。本調査を通じて、環境リスク(省エネ、脱炭素化、環境マネジメントシステムの導入状況など)の対応状況を定期的に確認しているほか、人権・労働面においては「差別・ハラスメント」「労働環境」「安全衛生」を重点課題として把握に努めています。これまで対象全社から回答をいただいており、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。2025年度のアンケートについては、取引金額ベースで85%を占める取引先に対して実施し、対象全社から回答をいただきました。その結果、当社基準評価でいずれの企業もBクラス以上(選定基準を概ね満たしている取引先)であることを確認しました。

【参考】当社のアンケート結果への評価と対応

Aクラス	選定基準を満たしている取引先。 改善が必要な項目は自主的改善が可能な企業。結果をフィードバックするとともに、引き続き現状を維持いただけるよう協力を仰ぐ。
Bクラス	選定基準を概ね満たしている取引先。 弱点となっている項目については、より詳しくヒアリングし、Aクラスを目指しての改善活動を依頼する。
Cクラス	ハイリスク取引先とみなす。 結果をフィードバックし、書面・面談などを通じて改善に向けた取り組みを依頼する。その際、必要に応じて、改善に向けた支援を行う。数年内に上位クラスに移行できなければ、取引対象としての適性を社内協議する。

パートナー企業との対話と良好な関係構築

当社は、全ての取引先との公正な取引と対話を基本としています。なかでも、ビルの管理・運営や施工を直接担うパートナー企業とは、単なる「発注・受注」の関係を超えた緊密な連携体制を築き、双方向の対話を継続的に重ねています。この深い協働を通じて、パートナー企業側でも脱炭素や適切な労働環境づくりへの意識が高まり、業界全体の持続可能性の底上げに寄与しています。

安全・円滑な運営のための連携体制

パートナー企業との定例会議を年4回以上実施し、情報の共有とリスク管理の徹底を図っています。
建物管理協議会：ビルの管理・運営を担う管理会社と密に連携し、円滑な事業運営と情報共有を図っています。
工事安全協議会：建築会社や設備工事会社と定期的に開催し、施工現場における安全衛生の徹底と災害リスク管理体制の構築を行っています。

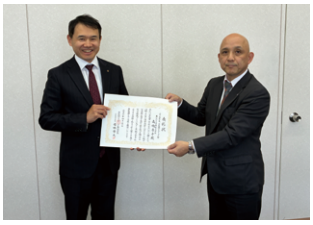
これらの定期的な協議会の実施により、施工現場での事故防止や、サプライチェーン上に潜在する労働・人権リスク、災害リスクの早期発見・未然防止につなげています。

建物管理協議会・工事安全協議会 2025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

協業パートナー企業表彰制度とビルの管理品質向上

年に一度、優秀なパートナー企業あるいは個人を表彰する「協業パートナー企業表彰制度」を設けているほか、社内報での紹介を通じて、最前線で働く現場スタッフへのリスペクトを示しています。こうした多角的な取り組みを通じて強い信頼関係(エンゲージメント)を構築することが、結果として当社が保有するビルの維持管理品質の向上につながっています。



2025年度協業パートナー企業表彰の様子

お客さまとのリレーション

基本的な考え方

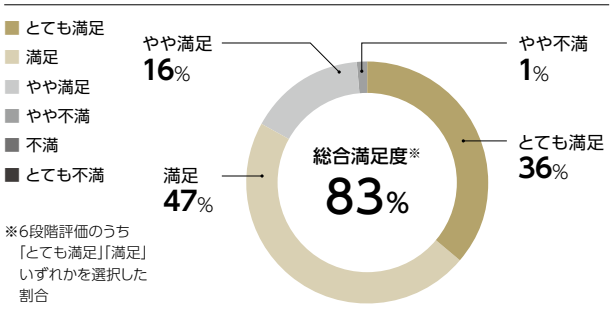
当社は、不動産賃貸事業を通じて、お客さまの事業をサポートし、ともに持続可能な未来を創り出すことを目指しています。

日々の管理・運営においては、「営業担当（営業部）」と「技術担当（建築技術部）」による独自のツイン体制のもと、お客さまの多様なニーズを迅速かつ的確に捉え、安全・安心で快適な空間の提供を追求しています。特に災害リスクに対しては、定期的な共同防災訓練を通じて関係者の防災意識を高め、有事においてもお客さまの事業継続を揺るぎなく支える実効性の高い体制構築に努めています。また、気候変動をはじめとする環境課題に対しては、お客さまの脱炭素への取り組みに寄り添うパートナーとして、ともに環境負荷低減を推進していきます。

顧客満足度調査の実施

従来、顧客満足度調査を実施してテナント従業員一人一人の意見を収集し、より安全で快適な事業空間を提供できるよう取り組んできましたが、2025年度からはテナントを対象とする6段階評価の総合満足度を調査することとしました。顧客エンゲージメントを測るだけでなく、フォローアップを通じて価値向上を目指していきます。

2025年度顧客満足度調査結果



※6段階評価のうち「とても満足」「満足」いずれかを選択した割合

● 対象	全テナント（カバー率100%）
● 回答率	73%
● 目標	総合満足度80%以上の維持

安全・安心の追求と災害への備え

定期的な災害訓練の実施

万一の災害時にお客さまの安全を守り、ビジネスを滞りなく継続していただくため、ビルの管理・運営を担うパートナー企業と協力し、実践的な共同防災訓練を定期的に行っています。訓練では、テナント従業員参加のご協力もいただきながら、非常用発電機の稼働や防潮板の設置といったハード面の検証だけでなく、発災時にお客さまへ迅速に状況をお伝えするための連絡体制や、館内アナウンスの手順確認といったソフト面の備えも大切にしています。こうした日頃からの備えを通じて現場の防災意識を高め、お客さまがいつでも安心して事業を継続できる環境づくりに努めています。

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。ビルごとに建物・設備の劣化進行を予測・勘案した40年先までの更新修繕計画を作成し、履歴を記録しながら、長期的視野に基づいて適切なタイミングで保全工事を実施しています。

当社KPIとして、お客さまの事業活動に大きな影響のある重大なインシデント発生件数ゼロを掲げており、2025年の発生件数はゼロでした。

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 ● 全物件において、新耐震基準に適合、または耐震診断により同等以上の耐震性能を有していることを確認済み
		エレベーターの地震対策	● 万一に備え、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の提供を目指し、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。

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することを目指しています。当社の不動産事業の基盤は地域コミュニティそのものであり、地域の持続的な発展を支えることは、保有資産の価値向上や街の魅力維持に直結する重要な取り組みであると認識しています。この認識のもと、当社では地域社会への貢献活動において、当社の事業特性やマテリアリティと特に親和性の高い「エリア価値向上」および「次世代の育成支援」の2つを重点分野として定めています。これらの特定の分野に絞り込んで継続的・主体的に関与していくことで、今あるコミュニティ、そして未来のコミュニティの持続可能性に貢献していきます。

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。

従業員の社会貢献活動への支援

当社では、従業員が自発的に社会貢献活動に参加することを通じて地域社会に貢献することを支援し、もって従業員の自己成長を促すことを目的として、2025年度より「ボランティア休暇制度」を導入しました。本制度を通じて、従業員一人一人の社会貢献への主体的な関与を後押しし、地域社会の持続可能な発展を支える仕組みづくりを推進していきます。

地域・コミュニティへの社会貢献活動

「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に参加しています。このような貢献活動は、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。

当社では、これらの取り組みをより実効性の高いものとするため、2つの重点分野(「エリア価値向上」および「次世代の育成支援」)を設定し、当社の事業特性やマテリアリティに紐づいた戦略的な地域貢献活動を目指しています。

「エリア価値向上」分野

当社のオフィスビル4棟が立地する御堂筋エリアを中心にさまざまな取り組みを行っています。

清掃活動

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し、周辺エリアの美観維持に努めています。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ており、地域の環境美化だけでなく、交流・対話を行う機会にもなっています。

「生きた建築ミュージアムフェスティバル大阪」への協賛

大阪の魅力ある建築を一斉に公開する日本最大級の建築イベントに協賛することで、大阪の都市としての魅力を高め、来場者のみなさまに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への興味を深める機会を提供し、地域の文化振興に貢献しています。
（支援先：一般社団法人 生きた建築ミュージアム大阪）

「大阪クラシック2025」への協賛および会場の提供

御堂筋・中之島エリアの賑わい創出と都市魅力の向上を目的とした文化イベント「大阪クラシック2025」へ協賛するとともに、京阪神 御堂筋ビル1階のエントランスロビーを公演会場として提供しました。

当日は延べ300名を超える方々にご来場いただき、地域の文化・芸術活動の活性化に貢献しています。（支援先：大阪クラシック実行委員会）



『大阪クラシック2025』（京阪神 御堂筋ビル エントランスロビー）

「御堂筋イルミネーション」への協賛

「御堂筋イルミネーション」は、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、当社は本イベントへの協賛を通じて御堂筋エリアの賑わいの創出に寄与しています。（支援先：大阪府）


『御堂筋イルミネーション2025』

「花と緑のまちづくり推進基金」への寄付

御堂筋のイチョウ並木や花飾りの保全活動を支援するため、同基金への寄付を実施しています。寄付を通じて、地域の緑化推進や、緑豊かな美しい都市環境の保全を支えています。（支援先：大阪市）

「次世代の育成支援」分野

「未来創造たまご塾」への協賛

地域企業の魅力を発信するとともに、次世代を担う人材を育成する場の創出を目的としたプログラム「未来創造たまご塾」へ協賛し、地域の持続的な発展に貢献する人材の育成を支援しています。当日はビルの免震構造や制震構造などの地震への備えについて、当社社員が模型を用いた解説を行い、子どもたちが理解を深められるブースを出展しました。（支援先：株式会社ドングルズ）


『未来創造たまご塾』当日の様子

従業員への取り組み

▶ 人的資本への取り組み

管理統括部長メッセージ



上席執行役員　管理統括部長

岡田 吉功

当社グループは、労働人口の減少や不動産市場の縮小に伴う競争激化を重要なリスクと捉える一方、多様化する社会ニーズへの対応を成長の機会と位置づけ、主軸である不動産賃貸事業における競争優位性の確保と新規事業の推進に注力しています。時代のニーズに応える価値ある事業空間を提供し続け、当社の強みである「少数精鋭による効率的な経営」を維持・発展させるためには、最大の経営資源である人的資本への継続的な投資が不可欠であると考えています。

昨年度に監査等委員会設置会社への移行によりガバナンス体制を強化し、取締役会における人的資本戦略の議論も一層深化しています。当社の持続的な企業価値やROEの向上のためには、従業員が強い「やりがい」を持ち、能力を最大限に発揮できる組織づくりと生産性を高める仕組みが不可欠ですが、取締役会では多様な人材の活躍や、強固な信頼関係に基づくエンゲージメント向上について議論を重ね、認識を共有しています。これらを踏まえ、当社では戦略的な採用やリスキリングを強力に推進し、前年度の1人当たり人材育成投資額は148千円(目標:100千円以上)となりました。また、フレックスタイム制等の活用により有給休暇取得率は3期連続80%以上(目標:70%以上)となっており、柔軟な働き方を可能にする環境整備が進捗しています。今後は、長期経営計画が掲げる「10年後の目指す姿」の実現に向け、各フェーズに応じた専門人材の育成と、公平・透明な報酬体系に基づく優秀な人材の獲得・維持(リテンション)に注力します。

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、全ての従業員がお互いの人格や価値観を尊重し合い、安心して最大限のパフォーマンスを発揮できる「働きがいのある組織」の構築に邁進してまいります。

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活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。

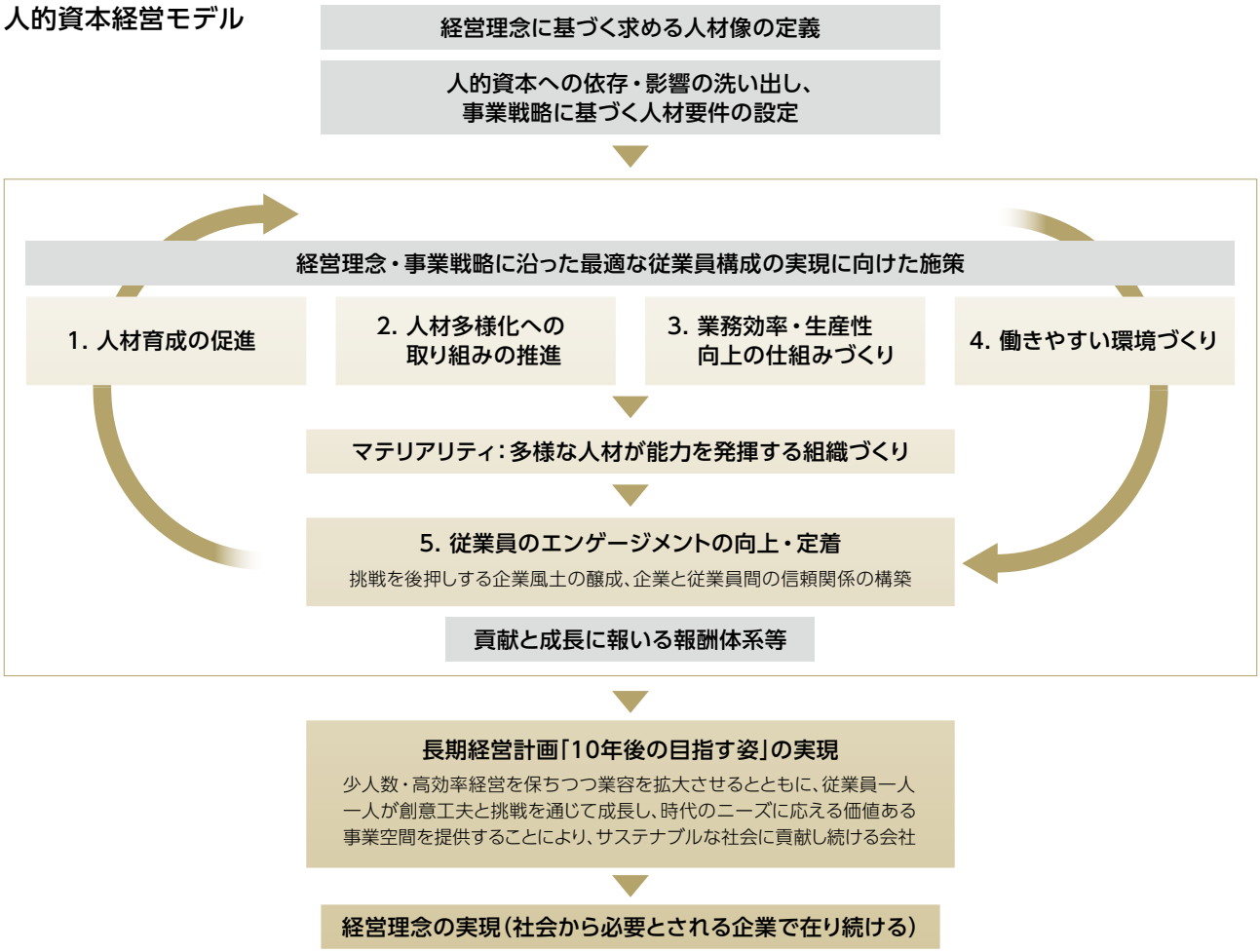
ガバナンス

P.5「サステナビリティ推進体制」をご参照ください。

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。経営理念および事業戦略に基づく人材像・人材要件を設定し、事業戦略に沿った人材の採用・育成等、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



経営理念に基づく求める人材像

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

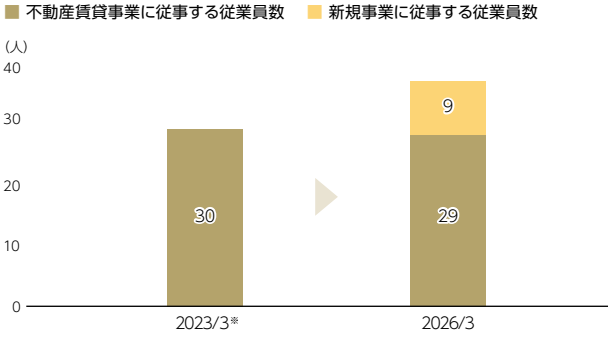
信頼される人	● 責任感があり、長期視点でステークホルダーのみなさまと信頼関係を築ける人、業務遂行能力の高い人 実現方法 ・日々の業務や各種プロジェクトなどを通じた業務遂行力や専門性、コミュニケーションスキルの向上 ・各種プロジェクトへの参画や従業員持株会制度を通じた従業員の当事者意識・経営参画意識の醸成
革新と効率化を推進できる人	● 事業環境の変化に応じてビジネスモデルや業務運営に変化をもたらすことができる人 ● 成長意欲と挑戦意欲をもって行動できる人 実現方法 ・主体的なキャリア形成支援や経験者採用による新規事業推進人材や業務効率化推進人材の確保 ・研修や各種プロジェクトの公募によるチャレンジしやすい雰囲気の醸成
高い専門性を持つ人	● 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 ・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

事業戦略に基づく人材要件

		求める人材要件（業界経験・スキル）		
		既存事業	新規事業	
		不動産賃貸事業	資産回転型事業	海外投資	エクイティ投資
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	米国を中心に海外実務経験がある人材	投資運用業での経験や知識が豊富な人材
	育成	● 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、建築物環境衛生管理技術者等） ● 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		

人材ポートフォリオの推移（連結従業員数）

※ 長期経営計画公表前



主なリスクと機会

リスク	● 事業戦略に沿った業界経験・スキルを備えた人材の不足および生産性の低下に伴う競争力低下 ● 労働環境や適切な報酬体系の整備が不十分であることによるエンゲージメント低下、採用難、人材流出
機会	● 事業戦略に沿った業界経験・スキルを備えた人材の確保および生産性向上に伴う競争力向上 ● 多様な人材が能力を発揮できる組織の実現に伴うエンゲージメントの向上、人材の定着、イノベーションの創出

リスク管理

P.6「リスク管理体制」をご参照ください。

指標と目標

当社は人的資本への取り組みに関連するリスクの低減および機会の獲得を目指し、事業戦略に沿った人材戦略を推進するためKPI(重要指標)と目標を設定し、進捗をモニタリングしています。また、従業員のエンゲージメントおよび定着状況もモニタリングするため、2026年度より次世代中核人材の10年定着率※1を新たにKPIとして掲げています。

★：KPI(重要指標)

人材戦略に紐づく施策	指標	KPI	目標	実績				
				2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
1. 人材育成の促進	人材育成に係る投資額	★	1人当たり100千円以上	56千円	56千円	118千円	113千円	148千円
2. 人材多様化への取り組みの推進	女性管理職比率※2	—	2031/3期までに10%以上	7.4%	6.7%	8.3%	11.8%	11.8%
			2041/3期までに30%以上					
3. 業務効率・生産性向上の仕組みづくり	一人当たり月間平均労働時間	—	—	158時間	155時間	155時間	156時間	167時間
4. 働きやすい環境づくり	有給休暇取得率	★	70%以上	69.2%	76.6%	82.1%	85.7%	82.8%
	健康診断受診率	★	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5. 従業員のエンゲージメントの向上・定着	次世代中核人材の10年定着率	★	80%以上(全体)	—	—	—	—	100%
			80%以上(女性)					100%

※1：「一定の入社年次(10事業年度前およびその前後の事業年度)に属する入社時40歳未満の社員のうち、10年後に退職せず在籍している人数」を「入社時の対象人数で割った比率」。
※2：長期経営計画にて、多様な人材の確保に関する取り組みの進捗を図る指標として「新卒採用の男女平均比率50%(5年平均)」をKPIとして掲げていましたが、新卒採用が進んだ結果、女性管理職の確保が次の課題であると認識しているため、2026年度より女性管理職比率の目標のみを掲げています。

取り組み

1. 人材の採用・育成の促進

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。長期経営計画の事業戦略に基づく人材要件を設定し(P.35)、専門人材の採用・育成・人材配置に努めています。引き続きマルチスキルを備えた人材を育成し、組織の柔軟性を確保することで、当社の強みである少人数高効率経営を維持しつつ事業環境の変化に対応し、企業価値の向上を目指していきます。

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	●法務 ●経営戦略 ●経営分析と財務戦略 ●企業倫理	●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 ～ グループマネージャー	上級管理者研修、人事考課者研修	●マネジメント ●経営戦略や経営計画策定スキル ●人事考課・目標管理スキル		
マネージャー	管理者研修	●マネジメント		
アシスタントマネージャー	職場リーダー研修	●マネジメント		
チーフ	若手社員戦力化研修	●問題解決スキル ●状況判断スキル		
新入社員	新入社員研修	●ビジネスマナー ●会計基礎		

管理職・管理職候補者向け研修

研修課題例	●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)

	全従業員共通	営業部・海外事業部・AM事業部	建築技術部	管理部門
資格名	●宅地建物取引士 ●日商簿記2級 ●日商簿記3級 ●TOEIC(800点以上)	●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 ●不動産鑑定士 ●不動産証券化マスター	●建築物環境衛生管理技術者(ビル管理士)	●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

2. 人材多様化への取り組み

新規事業の収益化を実現し、事業環境の変化に伴い多様化するニーズへ対応するべく、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「多様な人材が能力を発揮する組織づくり」の実現を図っています。

業界経験・スキルの多様化、シニア人材の活躍

当社は事業戦略に沿った人材要件を定め(P.35)、多様な業界経験やスキルを有する人材の採用と育成に努めています。シニア人材を含む、専門性の高い人材が不動産・建築業界で培った豊かなスキルを、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実施しています。

女性管理職比率の向上

従業員が仕事と育児を両立させながらキャリア形成ができる環境づくりを目指しています。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するとともに、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実施しています。

3. 業務効率化・生産性向上の仕組みづくり

少人数経営を維持しながら、既存事業の拡大や新規事業の収益化を推進し、多様な従業員のワークライフバランスを両立させるには業務効率化・生産性の向上が必要です。長期経営計画では、デジタルを活用した業務効率化と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。

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

従業員の仕事と育児・介護との両立を支えるため、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、従業員の自己啓発の一環としてボランティア休暇制度も導入しています。

職場環境整備

今後の事業の拡大を見据えて人員増加への対応と生産性の向上を目的として、本社のオフィス拡張および東京支社のオフィスレイアウト変更を実施しました。

5. 従業員のエンゲージメントの向上・定着

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・定着を図っています。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年に1度実施し、副業・兼業に取り組める環境を整備しているほか、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等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事業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。さらに、管理職従業員のうち一定の要件を満たす者に対して当社株式を交付することで、中長期的な企業価値の創出および従業員エンゲージメントの向上、優秀な人材の確保を目指しています。

従業員の給与・報酬の額や内容の決定に関する方針

当社は、人材戦略の実行を支える基盤として、従業員の貢献と成長を適切に評価し、報いるための報酬体系を構築しています。その決定に関する方針は以下の通りです。

1. 給与・報酬決定の基本理念	従業員の給与・報酬は、職務の内容、責任の重さおよび発揮された能力・成果に基づいて決定することを基本方針としています。これにより、公平かつ透明性の高い処遇を実現し、従業員の就業意欲の向上と持続的な成長を促しています。
2. 給与水準の決定プロセス	基本給については、個人の職務遂行能力、業務経験、職責の変化等を勘案し、年1回の人事考課に基づき決定しています。賞与については、期初に設定した個人目標の達成度を期末に評価して決定しています。
3. 給与水準の妥当性の確保	給与水準の決定にあたっては、外部機関による賃金調査データや同業他社の動向、労働市場の需給状況等を総合的に勘案し、優秀な人材の獲得および維持(リテンション)に資する、客観的に妥当な水準を維持するよう努めています。

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。

1 方針策定、取り組み実施 → 2 課題把握(組織診断サーベイ実施) → 3 課題への対応 → 4 モニタリング、2~4を定例化

▶ 健康と安全

基本的な考え方

当社は「会社の成長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な要素です。誰もが心身ともに活き活きと働くことができる、健康・安全で快適な職場環境の整備を通じて健康経営を推進しています。

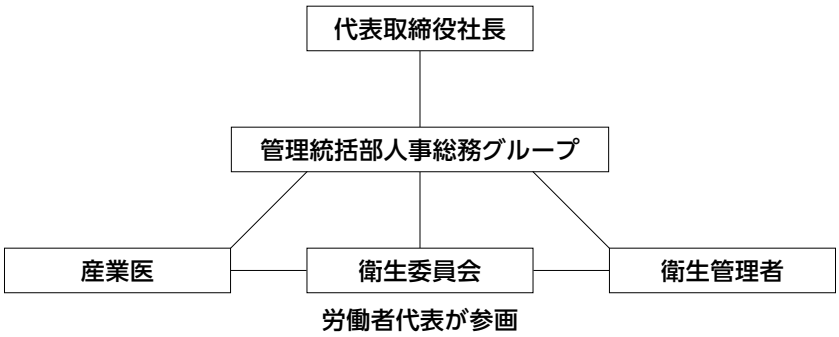
健康経営宣言

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

推進体制

管理統括部人事総務グループを中心として、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。衛生委員会は管理統括部長を委員長とし、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。



健康経営優良法人

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2026（中小規模法人部門）」に認定されました。2021年度より6年連続で認定されています。

2026
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（疾病予防・運動機会の増進）

従業員の疾病予防と生活習慣病のリスク低減を重視し、健康経営推進の進捗を測る指標として、以下の通り目標を設定しています。また、その達成に向けて、種々の施策を実施しています。

指標	「歩行または同程度の身体活動」が1日30分未満の従業員の割合　　現状値：**40**% ／ 目標：**20**%未満（2027年度）

施策

日常的な運動機会の創出

2025年2月より、本社多目的スペースにて毎朝ラジオ体操（自由参加）を実施しており、従業員が気兼ねなく体を動かせる環境を提供しています。

健康増進アプリの導入と活用

モチベーションを高めるため、2025年4月より、運動量に応じた特典付きの健康増進アプリを導入しました。歩数や活動量の「見える化」や特典獲得が日々の自発的な取り組みを後押ししています。利用マニュアルの配布や説明会を通じて、アプリの積極的な活用を促進しています。

健康チェックイベントの実施

年1回、社内にて体組成測定イベントを開催しています。測定結果に基づき、外部の健康運動指導士による個別アドバイスを提供することにより、健康意識の向上を図り、活動量の増加への動機付けを行っています。

スポーツイベント活動支援

スポーツクラブやヨガ等の利用料補助 、および従業員有志によるゴルフコンペやボウリング大会への活動支援を継続し 、コミュニケーションの円滑化と健康増進の両立を図っています。

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

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。多目的スペースはカジュアルで活発なコミュニケーションを促すだけでなく、立位執務による健康増進（腰痛予防等）にも寄与しています。また、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ディスプレイを貸与しています。



多目的スペース

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。

▶ 労働管理

基本的な考え方

当社は、少人数で効率的な経営を維持し、生産性の向上や業務の効率化を図るためには、全ての従業員が安心して最大限に能力を発揮できる「安全で働きやすい職場環境づくり」が不可欠であると認識しています。全ての従業員が安心して能力を発揮できる基盤を整えるため、国内の労働関連法令を遵守することはもちろん、国際労働機関(ILO)が定める中核的労働基準などの国際規範を支持し、適切な労働条件の確保に努め、右記の項目を尊重しています。

- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止
- 人種、宗教、性別、性的指向、障がいの有無等による差別の禁止
- 結社の自由・団体交渉権の尊重
- 適切な労働時間の管理と過剰労働の削減
- 最低賃金の遵守および生活賃金の保障(公正な労働対価の支払い)

※安全で健康的な労働環境の維持に関する具体的な方針や体制については、P.39「健康と安全」をご参照ください。

具体的な取り組み

適切な労働時間の管理と休日・休暇の確保

所定労働時間7時間制による過剰労働の抑制

当社では、一般的な法定労働時間(1日8時間)よりも短い「1日7時間」を所定労働時間として定めています。根本的に過剰な労働が発生しにくい勤務体制をベースとすることで、従業員の過度な負担を軽減し、ゆとりあるワークライフバランスの確保を図っています。

勤怠管理システムによる適切な労働時間の把握

従業員の労働時間を客観的かつ正確に把握するため、勤怠管理システムを導入しています。日々の勤務データをリアルタイムで可視化し、残業時間が一定の基準を超えそうな従業員やその上司に対してシステム上で自動アラートを発信する運用とすることで、長時間労働の未然防止と早期対応に努めています。

フレックスタイム制の活用による業務効率化

業務の繁閑に合わせて働く時間を柔軟にコントロールできるよう、フレックスタイム制を導入しています。時間の無駄を省いた自律的で効率的な働き方を可能にすることで、生産性の向上と総労働時間の削減につなげています。

適正な休日・休暇の確保と取得徹底

従業員が心身ともに活き活きと働くことができるよう 、完全週休2日制による法定休日の確保はもちろん、業務都合により休日出勤が発生した場合でも、振替休日の取得を徹底しています。また、安心して働き始められる環境を整えるため、入社当月から有給休暇を付与しています。

適正な雇用管理

採用時における労働条件の明示と年齢確認

不当な労働や児童労働の発生を未然に防止するため、採用プロセスにおける確認手続きを徹底しています。入社時には、賃金や労働時間などの労働条件を事前に書面にて明示し、適正な合意のもとで雇用契約を締結するとともに、公的証明書等による年齢確認を必ず実施しています。

適切な給与水準の維持と最低賃金の遵守

国内の最低賃金に関する法規の遵守を徹底することはもちろん、少人数で効率的な経営を支える従業員一人一人の高い専門性や会社への貢献に応える適切な給与水準を維持しています。全ての従業員が安心して最大限に能力を発揮できるよう、適切な水準の生活を維持するために必要な賃金(生活賃金)を確保した公正な報酬の支払いに努めています。

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
48 ・指名・報酬委員会の概要と活動状況
・役員報酬
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向上
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

リスクマネジメント

56 ・基本的な考え方
・リスクマネジメント推進体制
57 ・主要リスクへの取り組み
・BCPへの取り組み
・会計監査人の定期的なローテーションおよび再関与

情報セキュリティ

58 ・基本的な考え方
・情報管理体制
・具体的な取り組み

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。

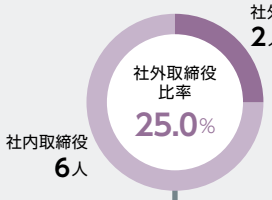
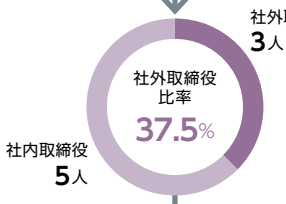
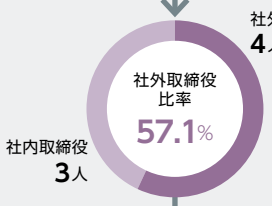
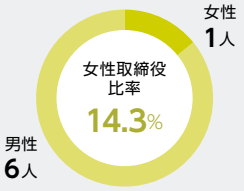
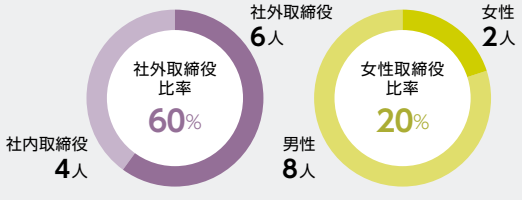
この考えを実現していくことが役職員自らの責務であることを強く認識するとともに、法令および規律を遵守し、環境・社会問題に配慮しながら、自由な競争のもとで公正、透明、適正な取引を行い、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会など全てのステークホルダーの信頼に応えるように行動します。

なお当社は、少人数の従業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。

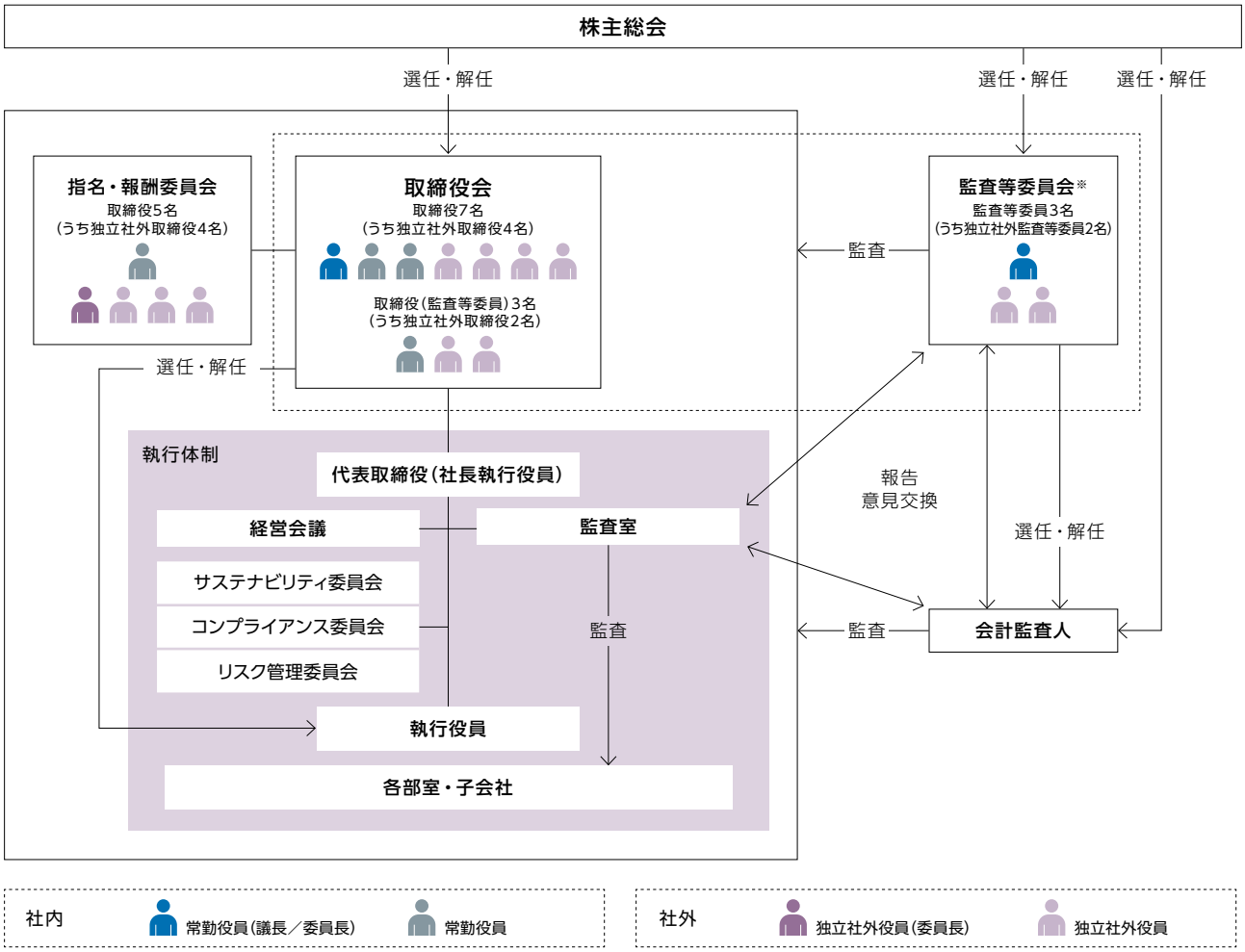
コーポレートガバナンスの変遷

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に基づき、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、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
2016年			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 --- 指名・報酬委員会委員長に社外取締役を選任	
2019年				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			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	社外取締役比率を維持 		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	監査等委員会設置会社へ移行		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
2026年	社外取締役比率過半数を維持 			

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 2026/3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、管理統括部サステナビリティ推進グループの部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

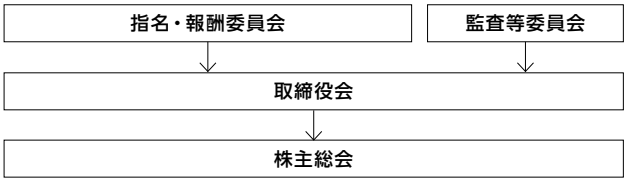
※監査等委員会の開催回数は、移行前の監査役会の回数と合わせて記載しています。
※上記の指名・報酬委員会の開催回数のほか、書面決議が2回ありました。

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。

取締役会長・代表取締役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・報酬委員会が取締役会長・代表取締役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。



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する中、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	従業員との共感力
	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・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観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KPI・目標として2031年3月期までに女性役員比率を30%以上とすることを掲げており、今後その達成に向け人材の確保を進めていきます。

氏名			監査等委員会	指名・報酬委員会	性別	2026/3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	専門領域
若林　常夫	常勤			●	男性	11/11	5年	●	●	●	●	●	●	全般
多田　順一	常勤				男性	9/9	1年	●	●	●	●		●	全般
浅草　嘉一	常勤				男性	11/11	2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	7年	◎	●	●		●	●	エネルギー、人的資本
竹田　千穂	社外	独立		●	女性	11/11	4年			◎			●	D&I、人権
宮野谷　篤	社外	独立		●	男性	11/11	2年		●	●	◎		●	社会貢献、地域経済
上條　英之	社外	独立		●	男性	11/11	1年	●	◎	●	◎	●	●	ガバナンス
西田　滋	常勤		●		男性	11/11	1年		●	●		●	●	ガバナンス
長澤　秀治	社外	独立	●		男性	11/11	1年	◎	●	●		●	●	ガバナンス、人的資本
小田切 智美	社外	独立	●		女性	9/9	1年		◎	●			●	D&I、コンプライアンス

※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4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。

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年間において、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、そのうち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、その結果を取締役会に報告しています。

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(監査等委員である取締役を除く)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(監査等委員である取締役を除く)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(監査等委員である取締役を除く)・執行役員の個人別の報酬の内容
	取締役(監査等委員である取締役を除く)・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	うち社外取締役	委員長	開催回数 2026年3月期
指名・報酬委員会	5名	1名	4名	社外取締役	4回

※上記の指名・報酬委員会の開催回数のほか、書面決議が2回ありました。

役員報酬

2026年3月期の役員報酬支給実績

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 (監査等委員を除く)	9名	111百万円	23百万円	29百万円	163百万円
(うち社外取締役)	(5名)	(35百万円)			(35百万円)
取締役 (監査等委員)	3名	33百万円			33百万円
(うち社外取締役)	(2名)	(13百万円)			(13百万円)
監査役	3名	10百万円			10百万円
(うち社外監査役)	(2名)	(3百万円)			(3百万円)

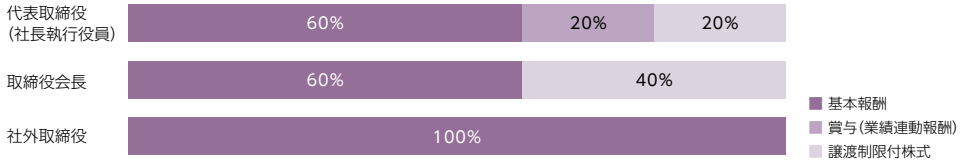
※支給総額には、2025年6月20日開催の第102回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役3名を含んでいます。このうち、退任監査役3名については、当該定時株主総会の終結の時をもって退任した後、1名が新たに取締役(監査等委員である取締役を除く)に、2名が新たに監査等委員である取締役に就任したため、報酬等の総額と員数については、監査役在任期間分は監査役に、取締役(監査等委員である取締役を除く)在任期間分は取締役(監査等委員を除く)に、監査等委員である取締役在任期間分は取締役(監査等委員)に含めて記載しています。

※上記のほか、使用人兼務取締役に対して使用人給与16百万円支給しています。

取締役報酬の決定方針（2026年3月期）

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）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。

<table>
<tr><td rowspan="4">報酬の内容</td><td>業務執行取締役</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>取締役会長</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>社外取締役</td><td>その職務に鑑み基本報酬のみを支払います。</td></tr>
<tr><td>支給額のイメージ
※業績指標の達成度100%の場合</td><td>
</td></tr>
<tr><td rowspan="3">報酬の額</td><td>基本報酬</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>賞　与
（業績連動報酬）
短期インセンティブ</td><td>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。資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の一環として、2026年3月期より「事業利益」、「サステナビリティへの取り組み」および「ROE」の達成度を業績連動報酬の算定に用いる指標としました。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の進捗を測る指標として、これらを総合的に勘案のうえ算定します。

（参考）事業利益の実績と長期経営計画の最終年度目標　（百万円）
<table><tr><th>2024年3月期</th><th>2025年3月期</th><th>2026年3月期</th><th>2033年3月期（目標）</th></tr><tr><td>5,152</td><td>5,208</td><td>6,421</td><td>14,000</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>譲渡制限付株式
中長期インセンティブ</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>株主総会の決議内容</td><td colspan="2">2025年6月20日開催の第102回定時株主総会において、業務執行取締役の金銭報酬の額は、年額220百万円以内（うち社外取締役は同50百万円以内）（使用人兼務取締役の使用人給与は含まない）、監査等委員である取締役の金銭報酬の額は年額50百万円以内、譲渡制限付株式報酬の額は年額50百万円以内（社外取締役および監査等委員である取締役は付与対象外）と決議しています。</td></tr>
<tr><td>個別の報酬額の決定方法</td><td colspan="2">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尊重し、取締役会で審議・決議しています。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。</td></tr>
</table>

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。

なお、当社の株式を政策保有株式として保有する相手方から、売却等の意向が示された場合、当社がその売却等を妨げることはありません。

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、長期経営計画におけるフェーズ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、2026年3月末時点では、政策保有株式として上場株式23銘柄、非上場株式8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、政策保有株式として保有する株式10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140億円となっています。

		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
期末の貸借対照表計上額(百万円)		9,775	9,607	12,449	11,467	17,229
期中の売却額(百万円)		2,468	1,087	297	1,602	742
政策保有株式純資産対比(%)		13.9	13.6	16.6※	15.0※	21.2※
政策保有株式の保有銘柄数	上場	26	26	25	24	23
	非上場	8	7	7	7	8

※政策保有株式(投資有価証券からエクイティ出資金等を除く)の純資産額に対する割合

政策保有株式に係る議決権行使の基準

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え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。

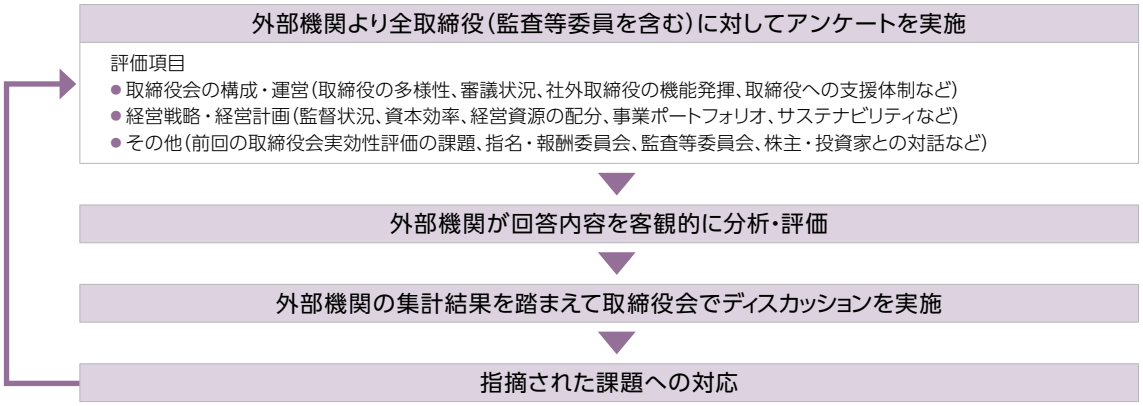
現在の当社の経営戦略では、企業価値向上のための取り組みとして事業が生むキャッシュフローの最大化を優先事項と位置づけていますが、利益ベースで資本コストを上回るリターンを実現することの重要性についても認識しており、毎年、取締役会において、事業ポートフォリオの検証を行っています。具体的な検証にあたっては、個別物件ごとに、資本コストと収益性の比較や投資回収期間などの定量面と、経営計画における投資方針との適合性や物件所在エリアの成長性といった定性面の両面から評価し、継続保有や建て替え、売却といった方針を見直しています。

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、資本効率の向上を目標に掲げています。

取締役会の実効性の向上

当社は、取締役会の実効性確保および企業価値の向上を目的として、2017年より取締役会による自己評価を毎年実施しています。今後も、取締役会の実効性の分析・評価を定期的に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。

評価・改善のプロセス



2024年度(前回)に指摘された課題への対応実績

課題	対応方針
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	● 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	● 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	● 役員向けサステナビリティ研修を実施

2025年度の評価概要

当社取締役会の実効性については、議論が活発になされ全体として適切に運営されているとして、総じて肯定的な意見が得られました。また、前回の実効性評価で指摘された課題の改善も進んでいます。

2025年度(今回)に指摘された課題への対応方針

課題	対応方針
取締役会での議論の深化	● 執行ラインの意思決定プロセスの共有などを通じて、経営戦略に直結する重要なテーマについて議論の深掘りを実施
サイバーセキュリティリスクに関する監督機能の強化	● ITシステムや潜在的なリスクへの対処方法について透明性の高い情報共有を実施

取締役会での主な議題 (2026年3月期)

決議事項	報告事項
● 新規投資	● 取締役会の実効性評価
● 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	● 長期経営計画の進捗状況
● 政策保有株式の保有意義検証	● 各部業務執行報告
● 事業ポートフォリオ検証	● 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
● 決算関連	● 内部監査実施報告
● 従業員の給与体系の一部改定	
● サステナビリティ方針の改定	

株主・投資家との建設的な対話に関する方針

株主・投資家との対話は経営管理部門担当執行役員が統括しており、社内の関連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、社長または経営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、経営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。

2026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	9
国内機関投資家	23
海外機関投資家	18
個人投資家	4
計	54

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（2026年3月期）	実施事項
株価、資本効率の向上	浅草駅前ビルの売却、有利子負債を活用した新規投資、株主還元強化
長期経営計画の時間軸	フェーズⅡの早い段階でROE8%を実現するため、取り組みを継続
新規事業の推進	国内外で5件の新規投資を実施、新規事業に係る人材を採用
既存事業の収益改善	積極的なリーシングによるリテナント、オフィスビルの賃料値上げを実施
政策保有株式の縮減	政策保有株式1銘柄の売却を実施
不動産の含み益実現	浅草駅前ビルの売却、AM事業の設立準備を加速
社外取締役のスキルと監督機能	スキルマトリクスの見直し、役員研修の実施
ダイバーシティ	女性社外取締役を1名増員し、女性役員比率を20%に向上

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	
その他開示資料	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
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。

2026年3月期は、不動産業界におけるサステナビリティの取り組みや情報セキュリティをテーマとした研修会を計2回実施しました。

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作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。2026年3月期は、監査等委員会設置会社への移行前に監査役会を2回、移行後に監査等委員会を10回と計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、経営会議における審議状況、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で、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

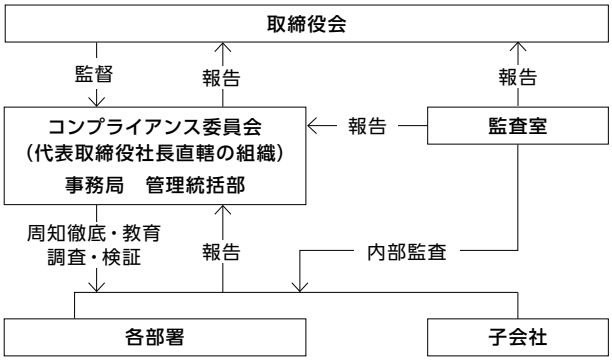
当社は、コンプライアンスの確立を経営の重要課題の一つと位置づけ、法令などの社会規範・社内規程などの社内規範を遵守し、企業としての社会的責任を果たします。

コンプライアンス推進体制

当社は、全役職員の行動規範となる企業行動指針の項目の一つとして「コンプライアンスの実践」を挙げており、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、「コンプライアンス規程」を制定してコンプライアンス体制を構築するとともに、各種施策を推進しています。代表取締役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、委員会は「企業行動指針」に紐づく「行動基準」や「腐敗防止ポリシー」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。委員会は定期的に開催され、これらの活動内容を代表取締役社長および取締役会に報告し、取締役会はそれらを監督しています。なお、取締役会は「企業行動指針・行動基準」「コンプライアンス規定」の制定と改定を決議し、これらの遵守状況も監督しています。

今後も取締役会の監督のもと、これらの指針やポリシーの運用状況および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



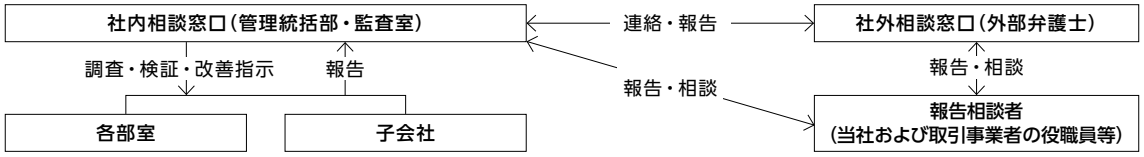
監査室

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。

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、贈賄や収賄等の腐敗行為全般を含む、あらゆる不正行為および法令違反行為(コンプライアンス違反行為)の報告・相談を当社および取引事業者の役職員等から受け付けるため、「社内報告相談制度」を設けています。当社の管理統括部および監査室が受け付けを担当する社内相談窓口のほか、当社から独立した外部弁護士が受け付けを担当する社外相談窓口を設置しています。取引事業者からのアクセス性を高めるため、当社ウェブサイト上に専用の外部通報窓口への受付案内を設置し、運用しています。(https://www.keihanshin.co.jp/inquiry/compliance/)

制度の運用にあたっては、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、寄せられた情報を秘密として取り扱うなど、適切な措置を講じることとしています。例えば、報告相談者は外部相談窓口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おり、報告相談を行ったことを理由として、報告相談者に対し解雇その他の不利益な取り扱いをすることを禁止しています。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締役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。



社内報告相談制度の対象となる行為があった場合の対処の仕組み

役職員が社内報告相談制度の対象となる行為を発見した場合は、以下の通り対処します。

1. 社内相談窓口の事務局である管理統括部長（管理統括部長が事務局として不適切な場合は監査室長、以下同じ）または社外相談窓口である外部弁護士が報告・相談を受け付ける。なお、社外相談窓口である外部弁護士が報告・相談を受けた場合は、その事実および概要を速やかに管理統括部長に通知する。
2. 管理統括部長は、正当な理由がある場合を除き、報告・相談内容について直ちに事実関係の調査を行う。また、必要と認められる場合には、対応業務従事者を指定することができる。
3. 管理統括部長は、報告・相談事項の対応策や是正措置については、内容に応じて関係部署の協力を得るとともに、重要事項については経営管理部門担当役員および代表取締役社長の承認を得て、決定する。
4. 調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、会社は関係部門および関係者に対して速やかに是正措置および再発防止策を講じさせるとともに、必要に応じて関係行政機関への報告・告発を行う。

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・研修を定期的に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

PDF 腐敗防止ポリシー［PDF:150KB］

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、全役職員を対象に定期的に実施しています。

リスクマネジメント

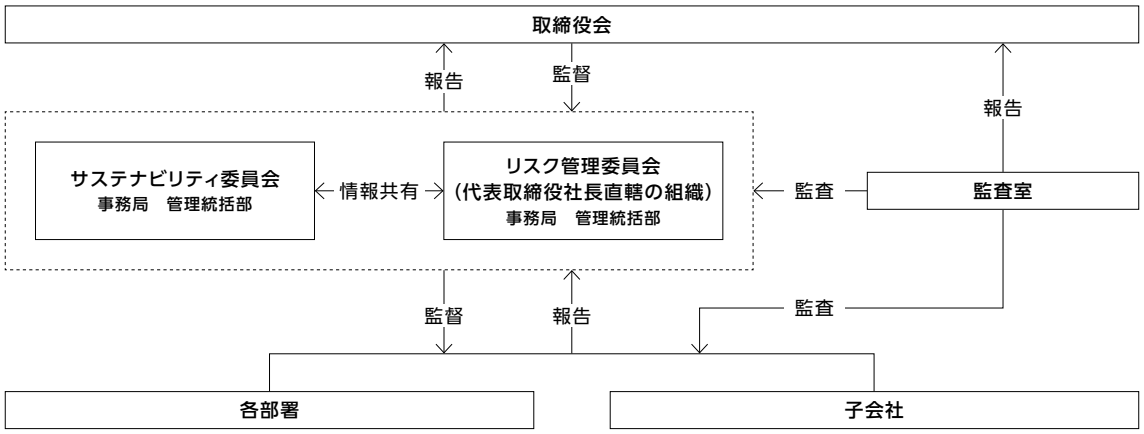
基本的な考え方

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、代表取締役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、定期的に開催したうえで活動内容を代表取締役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

経営陣が連結会社の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは、以下の通りです。

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、人的災害等	●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、賃貸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
	大阪地区における事業展開	●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度	●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 物理的リスク	●想定を超える事業環境の急激な変化や省エネ規制の強化、建築コスト・資材価格等の高騰により、当社の業績に影響を及ぼす可能性 ※気候変動リスクの詳細はP.17をご参照ください。	●サステナビリティ委員会で各種ポリシーや目標、各種施策の検討・立案を行い、管理統括部サステナビリティ推進グループで体制整備や各種施策の実行をするなど、気候変動リスクに対応 ※気候変動リスクへの対応状況の詳細はP.18をご参照ください。
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・入れ替え、バリュー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を売却
	有利子負債への依存度	●借り換えや新たな投資、事業拡大のために調達した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	●関連する法令や税制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	コンプライアンス違反	●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事業活動への影響、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

当社は上記リスクのうち「自然災害、人的災害等」を特に重要なリスクとして認識していますが、当該リスクが顕在化する可能性や時期を予測することは困難です。当該リスクが顕在化した場合は、「土地建物賃貸事業」「大阪地区における事業展開」等に影響を及ぼすことになります。なお、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	●災害に強いビルづくり
従業員への取り組み	●BCPの策定　●BCP訓練、連絡訓練 ●BCP教育
お客さまへの取り組み	●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	●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

会計監査人の定期的なローテーションおよび再関与

当社では公認会計士法等に基づく監査法人の規程に則り、右記の通り運用しています。

- 業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない。
- 業務執行社員は交替後2連続会計期間、筆頭業務執行社員は交替後5連続会計期間当社監査業務に関与することはできない。

情報セキュリティ

基本的な考え方

当社は、保有する情報資産の重要性を深く認識し、その適切な管理と運用は、事業活動の継続およびステークホルダーのみなさまからの信頼にこたえるための重要課題の一つであると捉えています。この認識のもと、「情報セキュリティポリシー」および「情報セキュリティ対策基準」を定め、情報資産の適正な保護と活用を図るとともに、情報システムの信頼性・安全性・効率性の向上に向けた各種施策を実施しています。また、個人の権利利益を保護することを目的に「プライバシーポリシー」や「個人情報取扱規程」を整備し、円滑な事業運営と厳格な情報管理の両立に努めていきます。

情報管理体制

「情報セキュリティ統括責任者」（経営管理部門担当役員または経営管理部門担当役員が指定するもの）を配置し、全ての情報システムに関する対策方針の策定や実施、運用管理の責任を負う体制としています。また、DX推進グループマネージャーを「情報セキュリティ運用責任者」に任命するとともに、DX推進グループを情報システムの運用管理組織としており、同グループ員が「情報セキュリティ運用担当者」として具体的な対策を策定・実行することで、各種情報に関するリスク管理に努めています。

具体的な取り組み

情報セキュリティ教育

当社は「情報セキュリティ対策基準」に基づき、情報セキュリティを取り巻く最新の環境や事故の事例、各種対策について、全役職員を対象とする研修を年に一度以上実施しています。利用が進む生成AIについても「生成AI利用マニュアル」を定め、コンプライアンスの遵守に努めるとともにセキュリティリスクへの注意喚起を行っています。加えて、組織のレジリエンス強化に向けたKPIとして「情報セキュリティ事故の発生件数」を設定しており、その件数はゼロを維持しています。

サイバーリスクへの対応

当社は不正アクセス遮断や情報機器のウイルス対策、情報機器の振る舞い監視によるウイルス感染等の即時把握、重要データのバックアップ保存など、セキュリティシステムの導入とアラート監視の強化、万一の事態への備えに取り組んでいます。また、インシデント発生時の対応手順を定めた「情報セキュリティ事故対応マニュアル」に基づき、重大インシデント発生時のリスク軽減策にも取り組んでいます。

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法令および社内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、情報の漏洩、紛失、改ざん等に対しても、必要かつ合理的な安全対策を講じています。また、個人情報の取り扱いを外部に委託する場合には、委託先に対する厳正な監督・管理を徹底します。

個人情報保護方針の詳細につきましては当社WEBをご参照ください。

外部評価・第三者保証・ESGデータ

ESGインデックスへの選定

当社の環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)全体のサステナブル経営に対する評価として、以下のインデックスに選定されています。

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されています。本指数は、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築され、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されており、企業のESGの取り組みに注目する世界中の投資家から重要な投資判断基準として活用されています。

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

当社は、S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数の構成銘柄に選定されています。本指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバース(母集団)とし、環境情報の開示状況、炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

各種認証・認定の取得状況

保有建物の環境性能、および経営基盤である職場環境に対して、以下の認証・認定を受けています。





※各物件の具体的な認証ランクや取得率等の詳細については、P.19「環境 グリーンビル認証」をご参照ください。

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門

※健康管理や職場環境整備の具体的な取り組みについては、P.39～40「健康と安全」をご参照ください。

第三者保証

2025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。

PDF 独立した第三者保証報告書 [PDF:12MB]

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。