

気候変動への対応

気候変動が世界共通の課題であるとの認識のもと、エネルギー消費量・温室効果ガス（GHG）排出量・水消費量・廃棄物量の管理・削減、および災害の激甚化に対するレジリエンシー（強靭性）の強化に取り組むことで、脱炭素社会の実現と気候変動に対応する強固な事業基盤の構築を目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
脱炭素社会の実現	<p>責任投資原則（PRI）への署名</p> <ul style="list-style-type: none">・ PRI の基本的な考えに賛同し、署名する。 <p>気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同</p> <ul style="list-style-type: none">・ TCFD 提言に賛同する。・ TCFD フレームワークに則った情報を開示する。 <p>温室効果ガス（GHG）排出量の削減</p> <ul style="list-style-type: none">・ MONE グループの事業活動における温室効果ガス（GHG）の排出量を削減する。	<ul style="list-style-type: none">・ PRI への署名（2022 年度）・ TCFD への賛同（2022 年度）・ TCFD フレームワークに則った情報開示（2025 年度）・ MONE グループにおける温室効果ガス（GHG）（運用不動産を含む）排出量削減：100%（2050 年度）
強固な事業基盤構築	<p>気候変動関連のリスクと機会の適切な管理と適応</p> <ul style="list-style-type: none">・ MONE グループの事業に対して TCFD 提言に沿ったシナリオ分析を行い、気候変動関連のリスクと機会を把握する。 <p>体制整備</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 気候変動課題に対応する体制の整備（2022 年度）・ One リート投資法人を対象としたシナリオ分析の実施および開示（2022 年度）・ MONE グループのすべての事業に対するシナリオ分析の実施（2025 年度）

	<p>・気候変動関連のリスクと機会に対応するガバナンス体制を整備する。</p>	
--	---	--

サステナブルなエネルギー利用の推進

事業活動において再生可能エネルギー（太陽光、風力など）等を積極的に活用することで、ネットゼロエネルギー戦略を推進し、持続可能性に配慮した循環型社会実現を目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
再生可能エネルギーの活用	再生可能エネルギーの活用 ・再生可能エネルギーの活用を検討する。 ・太陽光発電設備等の設置や再生可能エネルギー由来の電力の使用を検討する。	・（温室効果ガス（GHG）削減率 40%の達成のため）事業活動で消費する電力の再生可能エネルギーの割合：40%（2030年度） ・（温室効果ガス（GHG）削減率 100%の達成のため）事業活動で消費する電力の再生可能エネルギーの割合：90%（2050年度）
創エネルギー技術・設備の導入	創エネルギーの活用 ・創エネルギー（太陽光、風力等）に関する技術・設備の導入を検討する。	・KPI 設定なし（事例・実績の集積）（各年度）

ポートフォリオのグリーン化

運用不動産のエネルギー利用の効率化に取組み、グリーンビル認証の取得を推進することで、運用不動産がもたらす環境負荷の低減、および資産価値向上を目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
各種グリーンビル認証の取得の推進	各種グリーンビル認証の取得 ・省エネルギー化や再生可能エネルギー導入のほか、テナントの Well-Being にも配慮した改修・新築・運用を通じて、各種グリーンビル認証の取得を推進する。	・各投資法人および各ファンドにて設定

持続的成長を担う人材の育成・能力開発

会社の経営資源は「人」という考えのもと、優秀な人材の確保と育成・スキル向上に努め、従業員と会社がともに持続的に成長することを目指します。

従業員一人ひとりが専門性を高めると同時に、知識やスキルの幅を広げて人材力を培い、生き生きと協働できる職場環境を整えることで、従業員エンゲージメントの向上と当社の成長力強化を目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
一人ひとりの成長のための学びの枠組みの拡充 (キャリア支援)	人材育成制度の充実・従業員やマネジメント層向けの各種教育体系・OJT 体系を整備する。 キャリア支援 ・従業員全員が働きやすい職場を作り、一人ひとりが自分らしく能力を伸ばして活躍できるよう、マネジメント力を強化する。 ・業界内で通用し評価される人材を育成する。	・教育体系・OJT 体系制度の整備 (2025 年度) ・マネジメント研修：年 1 回以上実施 (各年度) ・キャリアアップ研修：年 1 回以上実施 (各年度) ・1on1 (上司と部下)：年 4 回以上実施 (各年度)
一人ひとりの成長のための学びの枠組みの拡充 (自己啓発)	資格取得支援 ・会社が推奨する資格の取得および維持費用を補助する。 自己啓発支援 ・最先端の知識・スキル等を習得する機会や学習ツールの提供や外部講習の参加支援、各種研修を実施する。	・資格保有者数 (実績値) (各年度) ・資格取得・維持支援件数 (実績値) (各年度) ・自己啓発ツール受講実績：3 講座※/人以上 (各年度) ※階層・部門ごとに必須講座を設定 ・360 度フィードバック：年 1 回 (各年度)

<p>公正な人事評価制度の拡充</p>	<p>公正な人事評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期初に設定した目標の達成度合いに応じた公正な評価を実施する。 ・昇給・昇格の基準となる能力や行動について、職務能力行動（コンピテンシー）評価を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業績評価制度による評価：年1回（各年度） ・職務能力行動（コンピテンシー）評価：年1回（各年度）
<p>従業員エンゲージメントの向上</p>	<p>社内コミュニケーション促進のための施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内のコミュニケーションを促進し、協働しやすい環境づくりを行う。 <p>従業員との対話</p> <p>従業員エンゲージメント調査（従業員満足度調査項目を含む）により、会社と双方向の対話を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社内コミュニケーション促進施策:3施策／年以上実施(各年度) ・従業員エンゲージメント調査：年1回（各年度） 上記 肯定的回答率：80%以上（2025年度） ・従業員定着率：(全従業員数に対する) 95%以上（2025年度） ・勤続年数に応じた長期休暇制度：創設（2022年度）
<p>従業員の健康と快適性の向上</p>	<p>従業員の健康増進施策</p> <p>従業員の健康における課題を把握し、従業員の健康増進のための施策を行う</p> <p>健診診断・人間ドック受診項目の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断は、法定項目に基づく検査に加え、がん検診の拡充等、更なる充実を図る。 ・人間ドック受診時の補助の更なる充実を検討する。 <ul style="list-style-type: none"> ・Well-Being に配慮した執務スペースの提供 ・自然光や植栽を十分に取り入れ、様々な姿勢で業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・「健康経営優良法人認定」：取得（2025年度） ・健診項目・人間ドック受診の充実：継続（各年度） ・ストレスチェック：年1回（各年度） ・新オフィスにおける職場快適性アンケート：年1回（2022年度）※ <p>※新オフィスの効果測定を行い、次の施策に反映</p>

	や打ち合わせ・休憩ができる家具、サーカディアン照明などを採用した執務スペースを提供する。	
--	--	--

ダイバーシティ&インクルージョン

イノベーションや新たな企業価値を持続的に創出していくためには、ダイバーシティ&インクルージョンによる多様な従業員の活躍促進が重要であるとの考えのもと、従業員一人ひとりが性別・年齢・国籍・障がいの有無などにとらわれずに、誰もが自らの強みを存分に発揮し、その能力を最大限に活かすことができる職場環境づくりを目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
多様な人材の活躍推進への取り組み	差別待遇の禁止 ・女性や障がい者、シニア人材の活躍を促進する。 すべての従業員の意識改革と行動変革の促進 ・LGBTQなどの性的少数者への理解等、自他の権利の尊重について理解を深める機会（講演会や経営層からのメッセージ）を提供する。	・女性従業員比率：50%以上（2025年度） ・女性管理職※比率：30%以上※1（2025年度） ※1 マネジメント職以上 ・障がい者雇用：法定雇用率以上（各年度） ・シニア（65歳以上）人材雇用：前年度数以上（各年度） ・外国人雇用（機会があれば）：継続（各年度） ・人権研修など、理解を深める機会の提供：年1回以上（各年度）
多様な働き方の推進によるワークライフバランス充実への取り組み	多様な働き方の推進 ・ABW（Activity Based Working）を推進する。 ・日数・時間数に制限を設けないフルフレックスタイム勤務制度やフリーアドレス、テレワーク（在宅勤務含む）制度、およびシェアオフィスの確保を継続する。	・ABW施策（フルフレックス・フリーアドレス・テレワーク・シェアオフィス利用制度等）：継続（各年度） ・従業員エンゲージメント調査にて「ABWが出来ている」と回答する割合：80%以上（各年度）
	ワークライフバランス支援制度の拡充 ・仕事と育児や介護の両立を支援する。 ・休日・休暇の取得を促進する。 ・過重労働を防止する。	・育児休業取得率（男性）：30%以上（2025年度） ・育休復職率：100%（各年度） ・年次有給休暇取得率：70%以上（2025年度） ・特別休暇取得率：100%（各年度）

		・法定時間外労働：月 45 時間以下/人（各年度）
--	--	---------------------------

テナントへの安心・快適・健康の提供

双方向性を意識した定期的なテナントとのコミュニケーションの実施と、テナント・施設利用者の方々に安心・快適・健康(Well-Being)な空間の提供、社会的ニーズの多様化に対応したリニューアル工事などの実施により、テナントの満足度を高め、安定的な収益確保はもちろん、テナントなど社会からの高い信頼を獲得することを目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
テナントとの双方向性を意識した対話によるコミュニケーション促進	テナント満足度の把握と課題の解決 ・テナント、入居者の皆様からの要望や意見を伺うために、テナント満足度調査を定期的実施する。 ・調査結果を投資家、プロパティマネージャー、建物管理会社等と共有し、建物仕様、設備の改修等を実施し、サービスを向上させる。	・各投資法人および各ファンドにて設定
災害に対するリスクマネジメントの強化	運用不動産における防災設備・備品の設置および防災意識向上施策（説明会の実施、パンフレット交付等）の実施 ・災害時の初動強化と災害状況を早期把握する。 ・運用不動産ごとの防災マニュアルを整備する。 ・運用不動産に避難場所等を掲示する。	MONE グループ運用不動産に対し ・防災備品設置率：100%（2025年度） ・防災意識向上施策実施率：100%（2025年度） ・防災マニュアル整備率：100%（2025年度） ・災害被害報告体制の整備：100%（各年度） ・避難場所掲示率：100%（2025年度）
テナントへ安心・快適・健康(Well-Being)な空間の提供	適切な運用・改修を行う事による快適・健康(Well-Being)性の向上 ・適切な建物管理を実施する。 ・主要設備の適切な更新を行う。 ・社会的ニーズに合わせた新たな機能やサービスを	・KPI 設定なし（事例・実績の集積）（各年度）

	<p>提供する。</p> <ul style="list-style-type: none">・ ウェルネス・ABW 改修等、ESG 施策を実施する。・ ダイバーシティ&インクルージョン実現への施策を実施する。 <p>安全で防災に優れた建物・運用による安心の提供</p> <ul style="list-style-type: none">・ BCP、災害時の迅速な対応、感染症対策を実施する。・ セキュリティ・耐震性の向上施策を実施する。	
--	--	--

長寿命な不動産ストックの創出

設備と建築面から長期的・戦略的な視点でファシリティマネジメントを行うことで、良質な建築ストックの可能性を見出し、築年を経てもなお不動産価値を維持向上させ、社会インフラの有効活用と社会の持続性に貢献します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
既存建築物の再生と優良な不動産ストックの創出	良質な 建築 不動産ストックの創出 ・バリューアップ改修を実施する。 ・リノベーション（用途変更）を実施する。 ・省エネルギー改修を実施する。 ・生物多様性を考慮した外構改修を実施する。 ・耐震補強工事を実施する。	・ KPI 設定なし（事例・実績の集積）（各年度）

ガバナンスの強化

利害関係者取引の適切な管理をはじめ、関係法令等や社内規程を遵守することはもとより、積極的な情報開示や PDCA サイクルの適切な運用を通じて、より透明性が高く、実効性を伴った高度なガバナンス体制の構築を目指します。

コンプライアンスに関する制度の堅確な運用や役職員のコンプライアンス意識の向上に寄与する継続的な施策を通じ、法令遵守を徹底するとともに、社会的規範に則った誠実かつ公正な企業活動を実践していきます。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
1. 役職員のコンプライアンス意識と知識の向上 2. 関係法令等や社内規程の遵守 3. PDCA サイクルを用いたガバナンス体制の高度化 4. ガバナンスに関する積極的な情報開示	<ul style="list-style-type: none">・取締役会を含む各種会議体、委員会の概要について開示する。・投資運用に関する意思決定プロセスを開示する。・反社会的勢力への取り組みについて開示する。・贈収賄、汚職防止への取り組みについて開示する。・アンチマネーロンダリングおよびテロ資金供与対策への取り組みについて開示する。・コンプライアンス関連規程が制定されている旨およびその規程に基づく運用がなされている旨を開示する。・コンプライアンスに関する年度計画を策定し、施策を実施する。・コンプライアンス研修に関する年度計画を策定し、施策を実施する。・内部通報(コンプライアンス・ホットライン窓口)	<ul style="list-style-type: none">・取締役会出席率（実績値）（各年度）・コンプライアンス研修受講率：100%（各年度）・内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン窓口）の利用件数：（実績値）（各年度）・内部監査の実施回数：（実績値）（各年度）

	<p>制度がある旨を開示し、役職員へ周知する。</p> <ul style="list-style-type: none">・内部監査に関する年度計画を策定し、施策を実施する。	
--	--	--

リスクマネジメントの推進

事業活動における顕在的および潜在的な各種リスク（受託資産に関する運用リスク、オペレーショナルリスク等）について組織的な管理を適切に行い、各種リスクの極小化を図ります。また、大規模災害やパンデミック、気候変動リスク等に対しては、事業継続管理（BCM）体制の構築やシナリオ分析等を通じて、損失の回避又は低減を目指します。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
1. 各種リスクに対する組織的な管理 2. 各種リスクの極小化	リスク管理に関する体制等を整備し、開示する。 ・リスクモニタリングの実施（顕在的・潜在的リスクの洗い出し、当該リスクに対する対応策策定を策定する。 ・取引先（PM等）に対する継続評価を実施する。	・リスクモニタリング実施回数：年1回（各年度） ・取引先（PM等）に対する継続評価の実施率：100%（各年度） ・システムリスクに関する訓練の実施回数：年2回（各年度）
3. 事業継続管理(BCM)体制の強化 4. 役職員の防災意識の向上	・BCMに関する年度計画を策定し、施策を実施する。 ・シナリオリスクに応じたBCPを整備する。 ・業務マニュアルを整備し、活用を推進する。 ・役職員の安否確認訓練を実施する。 ・ビル避難訓練に参加する。 ・BCP研修を実施する。	・安否確認訓練の実施回数：年2回（各年度） ・ビル避難訓練の実施回数：年2回（各年度）
5. 気候変動に関するシナリオ分析を踏まえた管理と適応	・気候変動に関するシナリオ分析を実施する。	（マテリアリティ「気候変動への対応」の項を参照）

ステークホルダーとの対話

積極的な情報開示を基にしたステークホルダーとの双方向かつ継続的な対話を通じ、ステークホルダーとの強固な信頼関係の構築を目指します。対話を通じて得られた情報や意見等については、経営陣参画のもとステークホルダーの視点から検討を行い、変化する社会のニーズに対応できるよう、当社グループの経営および事業に反映していきます。

具体的目標	具体的取組内容	KPI
1. ステークホルダーと双方向の対話を行う機会の創出 2. ステークホルダーとの対話から得た情報・意見等を当社グループの経営や事業に活用 3. 積極的な開示	<ul style="list-style-type: none">・テナント満足度調査を実施する。・従業員満足度調査を実施する。・顧客（ファンドの投資家等）とのミーティングを実施する。・コミュニケーションツール（会社概要等）を作成し、維持管理する。・ウェブサイト等を通じた情報開示を行う。・取引先との双方向の対話の機会を創出する。	（テナント満足度調査・従業員満足度調査はそれぞれマテリアリティ「テナントへの安心・快適・健康の提供」「持続的成長を担う人材の育成・能力開発」の頁を参照）