

サステナビリティレポート 2023

みずほリアルティOne
みずほ不動産投資顧問
みずほリートマネジメント

M
ONE

企業理念

不動産を通じて実り豊かな社会創造に貢献する

不動産は、人々が生活や事業を育む社会基盤です。
不動産は、そのオーナーだけでなく、利用者や周辺住民、その不動産に携わる人々など、あらゆる人々や地球環境と密接に関わっており、長期間にわたって大きな影響を与えるものです。
不動産をより良くし、質の高い不動産を数多く送り出すことで、あらゆる人々の生活に多くの実りをもたらし、優れたコミュニティや新たなビジネスチャンスが創出されます。
私たちは、不動産のプロフェッショナルとして、不動産に更なる価値を創造し、不動産が持つ力と金融が持つ力の総合力で、持続的な社会の発展に貢献します。

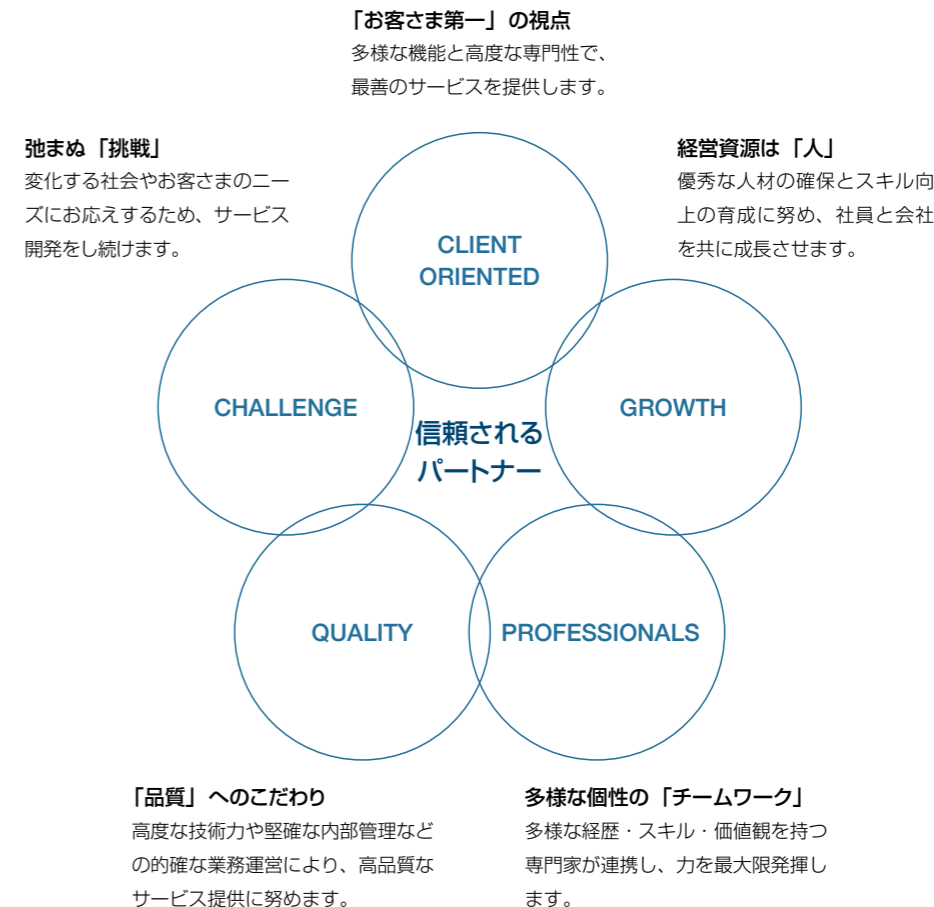
VISION

みずほリアルティOneは、不動産におけるベストパートナーです

私たちは、不動産を熟知したプロフェッショナルです。
運用・開発・改修など、不動産をとりまく全領域をカバーし、豊富な経験を持つ私たちならではの企画力と実行力で、不動産にさらなる価値を提供します。
また、日本を代表する金融グループである<みずほ>が有する総合力を活用することで、不動産に強いみずほ信託銀行と共に、お客さまの多様なニーズに的確に応えることができます。
私たちは、あらゆる人々や地球環境に配慮しながら、不動産を通じて世の中の変化に応じた社会基盤の整備に先見的に取り組み続け、付加価値創造力を最大限に発揮して最適なサービスを持続的に提供します。
お客さまはもとよりすべてのステークホルダーから、最も信頼されるパートナーであり続けることで、社会に貢献します。

5 VALUE

信頼されるパートナーであり続けるため 5 VALUE を定めています。



目次

MONEグループとは

企業理念・目次	01
会社・グループ概要	03
トップメッセージ	05

MONEグループのサステナビリティ

サステナビリティ推進体制	07
サステナビリティマネジメント	09
MONEグループのマテリアリティ	11
MONEグループの事業とサステナビリティ	13
サステナブルな社会を実現するMONEグループの事業	15

環境

気候変動への対応	17
サステナブルなエネルギー利用の推進	20
ポートフォリオのグリーン化	21

社会

テナントへの安心・快適・健康の提供	22
長寿命な不動産ストックの創出	24
持続的成長を担う人材の育成・能力開発	26
ダイバーシティ&インクルージョン	29

ガバナンス

ガバナンスの強化	31
リスクマネジメントの推進	32
ステークホルダーとの対話	34

編集方針

本報告書では、みずほリアルティ One 株式会社（以下、「MONE」）、みずほ不動産投資顧問株式会社（以下、「MREM」）およびみずほリートマネジメント株式会社（以下、「MREIT」）、3社を総称して「MONEグループ」がサステナブルな社会の実現に貢献し、さまざまなステークホルダーの価値創造に配慮した経営と、当社の持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を実現するための取組全般を報告します。

報告対象期間

2022年4月～2023年3月（一部、対象期間以降の直近の活動も含まれます）

報告対象範囲

MONE、MREM、MREIT（資産運用を受託する私募ファンドおよび投資法人を含む）の活動

参考ガイドライン

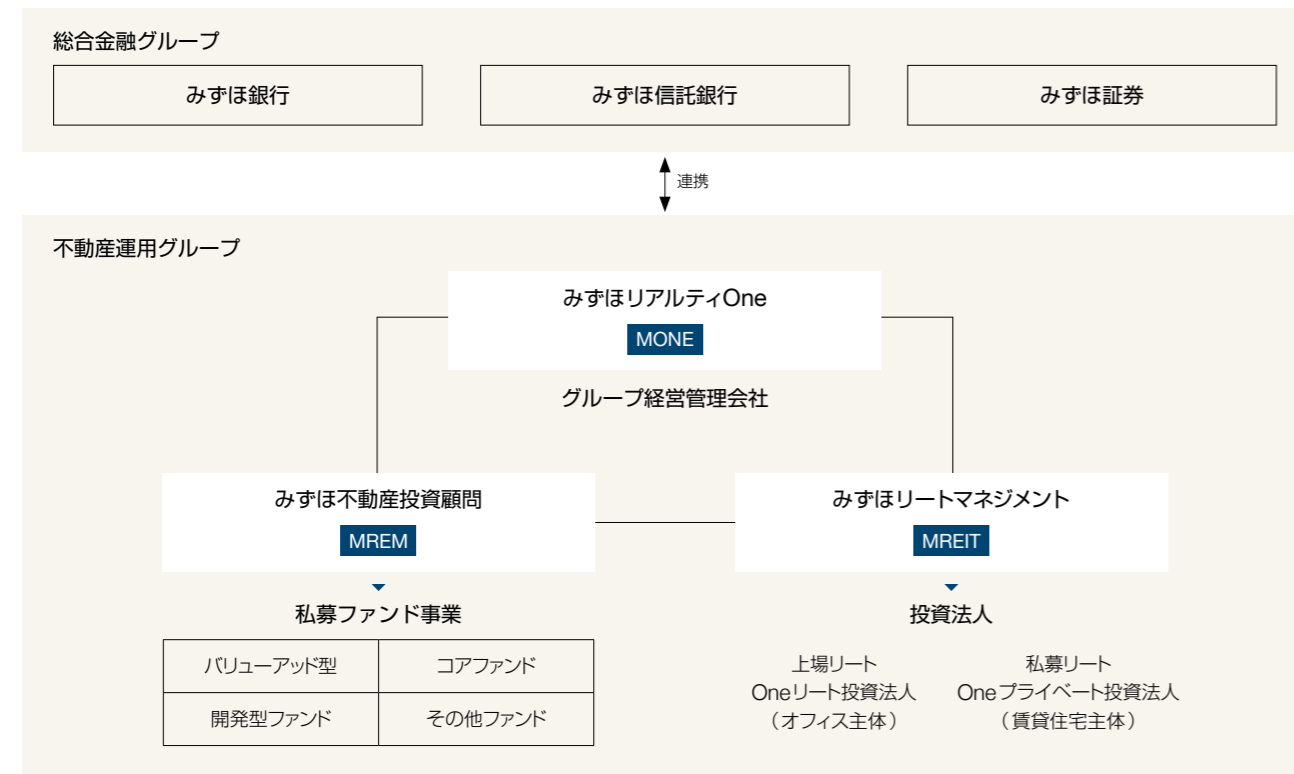
GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）「最終報告書 気候関連財務情報開示タスクフォースの勧告」

発行日

2023年12月（次回発行予定 2024年10月）

会社・グループ概要

グループ体制



不動産・金融に精通したプロフェッショナル集団

MONEグループでは、延べ165名^{*1}の不動産・金融に精通したプロフェッショナルを擁しており、一級建築士13名を含む、高い技術力を持つ専門家が活躍しています。コンプライアンス、ミドル・バックオフィスの体制を整備

し、法令遵守の徹底と投資家への透明かつ迅速な情報開示に努めています。

MONEグループの2023年3月31日時点の主な有資格者数は以下のとおりです。^{*2}

宅地建物取引士	63名
不動産証券化マスター	37名
ビル経営管理士	15名
一級建築士	13名
エネルギー管理員	7名
ファシリティマネジャー	5名
一級建築施工管理技士	5名
証券アナリスト	4名

不動産鑑定士	4名
司法書士	3名
一級管工事施工管理技士	3名
一級電気工事施工管理技士	3名
二級建築士	1名
公認会計士	1名
監理技術者	1名

^{*1}: 役職員合計、ただし、契約社員、嘱託社員、<みずほ>からの出向社員を含み、非常勤役員、派遣社員は含みません。 ^{*2}: 有資格者数は3社合計人数です。また、試験合格者も含まれます。

グループ会社概要

商号	みずほリアルティOne株式会社	みずほ不動産投資顧問株式会社	みずほリートマネジメント株式会社
主たる事業	子会社の経営管理	国内外の投資家に対する不動産投資顧問事業	投資法人の資産運用
設立年月日	2015年10月28日	2007年9月10日	2005年7月1日
資本金	1億円	1億円	5,000万円
本社所在地	東京都千代田区大手町1丁目5番5号(大手町タワー)	東京都千代田区大手町1丁目5番5号(大手町タワー)	東京都千代田区大手町1丁目5番5号(大手町タワー)
役員員数 ^(*)	23人	55人	22人
加入団体	-	一般社団法人 日本投資顧問業協会	一般社団法人 投資信託協会
免許等	-	金融商品取引業者登録(第二種金融商品取引業、投資助言・代理業、投資運用業)「関東財務局長(金商)第1915号」	宅地建物取引業免許「東京都知事(4)第84787号」金融商品取引業者登録(投資運用業)「関東財務局長(金商)第342号」取引一任代理等認可「国土交通大臣認可第46号」

常勤役員、契約社員、嘱託社員、<みずほ>からの出向者を含み、非常勤役員、派遣社員、上記3社間の兼職者を含みません。
^{*} 2023年3月31日時点

MONEグループのあゆみ

- 2002年** 日興コーディアル証券株式会社(当時)と株式会社シンプレクス・ホールディング(当時)が不動産投資顧問事業を主たる事業目的として株式会社シンプレクス・インベストメント・アドバイザーズ(旧SIA)設立
- 2005年** 株式会社シンプレクス・リート・パートナーズ(SRP、現みずほリートマネジメント株式会社)設立
- 2007年** シンプレクス不動産投資顧問株式会社(SRM、現みずほ不動産投資顧問株式会社)設立
- 2015年** みずほ信託銀行株式会社が子会社である株式会社シンプレクス・インベストメント・アドバイザーズ^{*}(SIA、現みずほリアルティOne株式会社)を通じてSRMおよびSRPの全株式を取得
^{*}旧SIAとは同一商号の別法人
- 2018年** SIAがみずほリアルティOne株式会社(MONE)に、SRMがみずほ不動産投資顧問株式会社(MREM)に、SRPがみずほリートマネジメント株式会社(MREIT)に、それぞれ商号変更
- 2021年** MONEグループのマテリアリティ(重要課題)特定
- 2022年** 「責任投資原則(PRI)」の基本的な考え方に賛同、TCFD提言への賛同を表明し、国内の賛同企業による組織である「TCFDコンソーシアム」に参加。
 MONEウェブサイトにはサステナビリティページを開設

トップメッセージ



みずほリアルティ One 株式会社
みずほ不動産投資顧問株式会社
代表取締役社長

今西 敏

みずほリートマネジメント株式会社
代表取締役社長

鍋山 洋章

私たちは、不動産のプロフェッショナルとして、不動産にさらなる価値を創造し、不動産が持つ力と金融が持つ力の総合力で、持続的な社会の実現に貢献します。

投資家様の満足度をいかに極大化するかが重要視される事業です。社内外にサステナビリティ強化を表明して、投資家様等のステークホルダーと共有する過程において、環境性能や入居した際の居心地の良さ等を積極的にご提案するベースにはなったと思っています。私募ファンドの事業は、サステナビリティの重点取組推進ファンドとする案件を複数設定し、テナント様等の満足度向上につなげる施策を展開しながら、アンケートを通じてその効果を測定し、ブラッシュアップするとともに、他案件への横展開等もすることで今後につなげています。

鍋山 特定したマテリアリティの達成に向けて段階的にステップを踏みつつ、コスト分散を図りやるべきことを着実に進めていく計画性は当然必要です。ただ、サステナビリティ推進自体は当然のこととして、事業を営むための差別化要因ではなく前提条件だと認識しています。従って、現場においてスムーズに検討・推進体制が立ち上がった点がまず大きかったです。加えて、2つのリートを共にサステナビリティ重点取組の指定リートと位置付けたことは、全社一丸となった取組につながり、従業員意識の向上や横連携の推進において非常に効果的でした。今後は優先順位をつけて実践し、成果をステークホルダーと共有し理解を得た上で、次のステップに向かう順回転モデルを軌道に乗せることが、私たちの取組課題です。

今西 私たちは巨大企業ではなく従業員一人ひとりが企業風土をつくり上げていくことができる会社です。従業員それぞれが積極的に「サステナビリティを考慮しなければ」と意識していることは感じますが、温度感についてはまだ課題はあると思っています。

鍋山 サステナビリティに特化した意見交換を希望する機関投資家も増えていきます。サステナビリティ対応を着実に進めた上で中長期的な事業環境を維持し、その前提に立って資産運用や分配金水準を議論するといったように、その両立は既に整理されていると感じます。

今西 私募ファンドにおける投資家様の考えは千差万別です。サステナビリティ取組の必要性にはみなさま総論賛成ですが、その上でコストマネジメントとサステナビリティの両立をいかに実現するか、私たち運用会社の腕の見せどころだと考えています。

■ MONEグループが目指す方向性

今西 サステナビリティ活動はMONEグループの主要である不動産運用事業と非常に親和性が高いと考えています。企業理念に『不動産を通じて実り豊かな社会創造に貢献する』と掲げていますが、マテリアリティで定めたテーマに取り組むことで、質の高い不動産をハード面・ソフト面から提供し続けていくことが非常に重要であり、企業理念を実現するための具体的な行動指針なのです。一方、昨年定めたマテリアリティは、常に時代や環境の変化に合わせて見直す必要があります。役職員全員が高いアンテナを張って、サステナビリティ活動の質を高めることが、企業理念を実現するためにも重要だと考えています。

鍋山 高い専門性を有するプロフェッショナル集団としての強みに加え、事業継続性の観点からは、それぞれがプラスアルファの業務に対応できることが重要です。コミュニケーションを深めることで、お互いの仕事を理解し相互サポートや横連携が可能となり、組織上のプラス変化が生まれています。専門性を高めつつ、今後はMREITで育った人材がMREMやMONEにおいても活躍できる機会を提供できるよう、今西と共に努めていきます。

今西 すべてのステークホルダーの皆様への約束事として『みずほリアルティ Oneは、不動産におけるベストパートナーです』というビジョンを定めています。プロとしてお客様に寄り添うことが非常に重要だと趣旨であり、マテリアリティとして「持続的成長を担う人材の育成・能力開発」「ダイバーシティ&インクルージョン」を定めています。多様な背景、経歴等を有する人材が知恵を出し合いながらお客様に最良のソリューションを提供していく。不動産におけるベストパートナーであり続けるため、これらのマテリアリティは特に重要だととらえています。

鍋山 3年前のコロナ禍に着任した時から、<みずほ>の中でもテレワーク推進や柔軟な勤務シフト等、最も先進的な働き方を実践している会社と評判でした。当時3割弱の出勤率でありながら役職員がやるべきことをテレワーク環境下でも仕上げてくるプロ意識と専門性の高さを感じました。引き続き、社内外のステークホルダーからの満足度を高め、社会に貢献できる企業グループとして成長していきたいと考えています。

■ 2022年度を振り返って

今西 社長になって最初の1年、ウクライナ戦争等の地政学的なリスクの顕在化、欧米の利上げや円安、イーロードカーブ・コントロールの見直しが行われる等、不動産ファンド業界に大きな影響を及ぼす出来事が多かったと感じています。2022年度は、2015年に<みずほ>の一員となって以降の最高の売上高となりましたが、役職員が外部環境の変化を的確に把握し、チーム・組織として対応してくれた賜物だと考えています。

鍋山 MREITでは、中規模のオフィスビルを主体として運用する上場リートと、賃貸住宅を対象とする私募リートの2つを運用しています。本来、サステナブルエネルギーの導入を本格推進したいところでしたが、2022年度はエネルギー価格上昇の中で、より安定的かつ低コストに電力を調達する必要も生じる等、事業継続性の観点で非常に深く考えさせられました。また、サステナビリティ推進体制を整備して本格的に活動を開始した年度でもあり、重要な1年となりました。

運用する2つのリートはおのおの課題も若干異なります

が、それぞれのリート担当者が有するノウハウやネットワークを駆使し、相互に知見を共有し横連携していくことで相乗効果を生み出しており、良いスタートを切れたと考えています。

今西 グループ内の私募ファンドの事業を中心に担当していますが、<みずほ>における不動産ビジネスの一翼を担う側面と、MONEグループ、MREMとして独自のビジネスを展開していく側面の両面があります。後者には、シンプレクス時代から強みとしていた開発やバリューアップを伴う案件や、コロナ前に注力しその延長線上でノウハウや情報量が充実しているホテルの取扱いに焦点を当て、対応可能な組織構成に変更しました。

低金利の環境下、各投資家様の不動産投資スタンスは買い一辺倒でしたが、直近では売りの話も出てきています。環境変化は新たな機会を生み出しており、逃さず取込んでいかなければと考えています。

■ 事業とサステナビリティの関係性

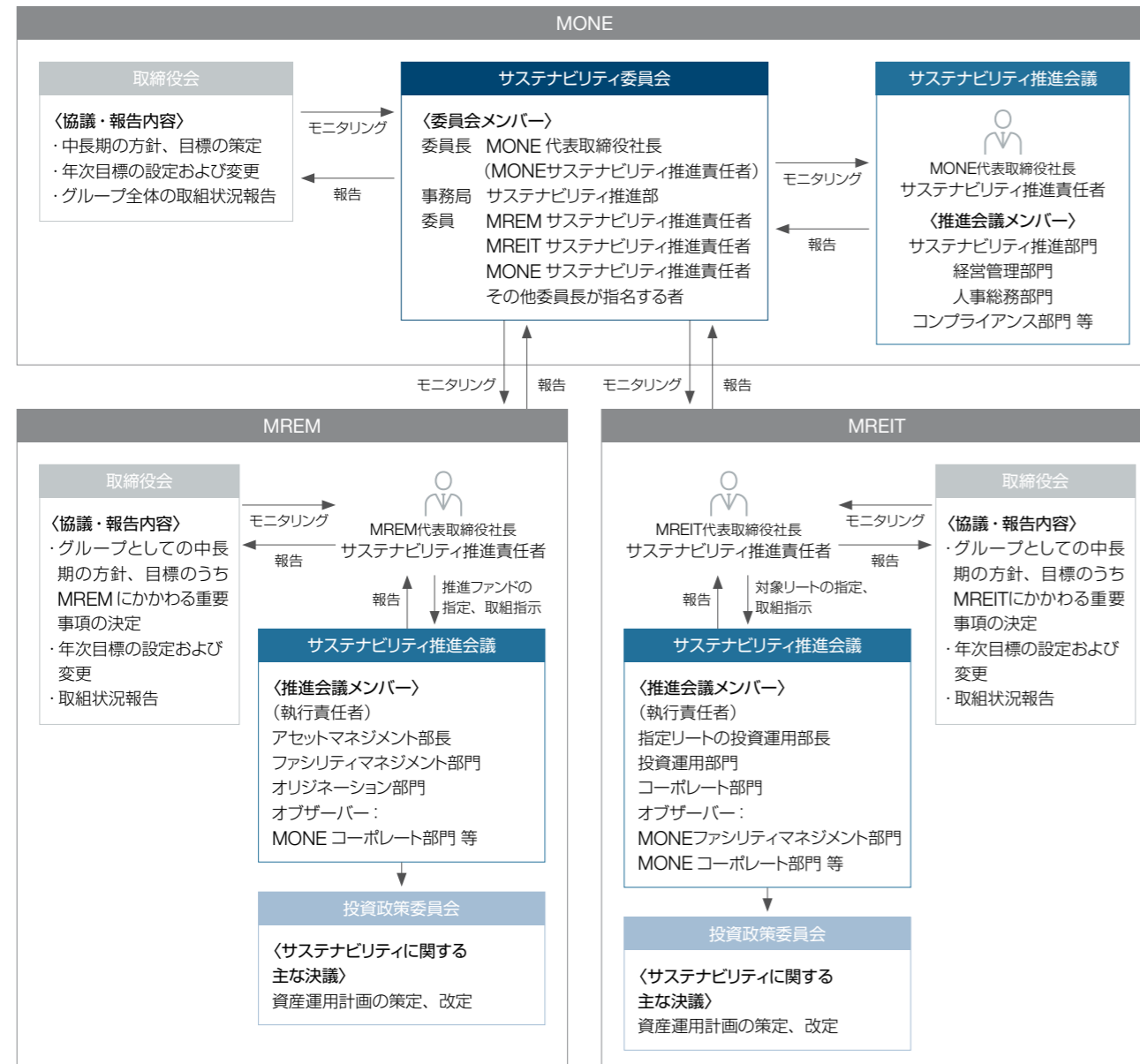
今西 不動産運用業務は経済的リターンをはじめとする

サステナビリティ推進体制

■ 基本的な考え方

MONEグループは、MONE、MREM、MREITの3社一体による推進体制を構築しており、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

また、グループ全体のサステナビリティへの取組をより推進するため、2023年6月、MONEに代表取締役社長直下の部署としてサステナビリティ推進部を新設しました。



■ (各社) 取締役会

MONEグループ各社の取締役会は、サステナビリティに関する中長期の方針、目標の策定や、サステナビリティ関連規程等の制定および改定を行います。また、MONE

取締役会は年に2回以上、MONEサステナビリティ推進責任者からサステナビリティ委員会に関する報告を受けており、進捗の確認を行っています。

■ サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、MONE取締役会の諮問機関として設置され、サステナビリティ推進部を事務局として、MONEグループのサステナビリティに係る事項を審議しています。また、サステナビリティに関する取組目標の設定・モニタリングに関する事項等を年に2回以上審議するとともに、MONEグループ各社に設置するサステナビリティ推進会議に対し、MONEグループとしての目標を提示し、モニタリングを行っています。

- (審議事項)**
 - ①サステナビリティ方針、戦略及び体制に関する事項
 - ②各種イニシアティブへの加盟及び署名等の判断に関する事項
 - ③グループ全体の目標設定及び実施状況に関する事項
- (報告事項)**
 - ①目標・施策案の策定に関する事項
 - ②施策の実施状況に関する事項

(サステナビリティ委員会規程、サステナビリティへの取組に関する基本方針より)

■ (各社) サステナビリティ推進会議

サステナビリティ推進会議は、各社の代表取締役社長の諮問機関として、年4回以上、各社のサステナビリティに関する取組目標の設定・モニタリングに関する事項や、サステナビリティに係る施策等を協議しています。

(サステナビリティへの取組に関する基本方針、サステナビリティ推進体制の構築に関する細則より)

■ (各社) 投資政策委員会

投資政策委員会は、MREMおよびMREITがアセットマネジメント業務を遂行するに当たり、顧客に係る資産の運用に関する審議または決議を行う機関として設置しています。サステナビリティ推進会議で協議された内容のうち、資産運用に係るものについては投資政策委員会での決議が行われています。



サステナビリティ推進部長メッセージ



MONE
サステナビリティ推進部
部長
越部 泉美

MONEでは、MONEグループ全体でのサステナビリティへの取組を推進するため、2021年よりグループ横断的に「サステナビリティ・プロジェクト」チームを組成し、ステークホルダーとの対話によるマテリアリティの特定や、目指すべきKGI・KPIの設定、およびその達成に向けた取組の推進等を行ってきました。そして2023年6月、より一層の推進体制・活

動の強化を図るべく「サステナビリティ推進部」を設立しました。

私はこれまで、不動産のハード面を担当する部署にて、不動産の開発、リノベーションや省エネ改修等による長寿命化、環境認証の取得等を推進してきましたが、前述のプロジェクトチームへの参画をきっかけとして、社会課題に取組み、事業機会を創出していくことが、MONEグループの持続的な成長に不可欠であるとあらためて認識しました。

サステナビリティ推進部では今後、投資家やテナントのみならず、従業員のみならずステークホルダーとの対話を大切にしながら、脱炭素への取組をはじめとするマテリアリティ(重要課題)の解決と、新しい事業機会の創出に向けて、関係部署と協働し、さまざまな取組を推進していきます。

サステナビリティマネジメント

サステナビリティへの取組推進に当たっては、サステナビリティに関する社会課題項目が非常に幅広いことから、限られた経営資源を最大限に活用し、マテリアリティ（重要課題）を特定して集中的に取組む視点が必要です。MONEグループにおいても、マテリアリティを共通認識として今後の中期経営計画や業務計画に組み込むとともに、アセットマネジメント業務におけるサステナビリティ推進の軸とするため、以下のとおりマテリアリティの特定を行いました。

マテリアリティの特定プロセス

STEP1
考慮すべき課題の抽出①

MONEグループの事業領域と関連のあるガイドラインを加味し、ロングリストを作成

MONEグループの持続的な成長を考える上で、考慮すべき課題となりうる要素を各種ガイドライン等（PRI、FTSE4Good、DJSI、MSCI、GRESB、SDGs、TCFD、〈みずほ〉および同業他社のマテリアリティ、選択する未来2.0）を参考に、ESG（環境・社会・ガバナンス）の各方面から広範囲に抽出し342項目のロングリストを作成しました。

STEP2
考慮すべき課題の抽出②

類似課題の統合や、MONEグループの取組領域との関連を考慮し、19項目のショートリストを作成

類似課題の統合やMONEグループの取組領域との関連を考慮し、ロングリストから19項目のショートリストを作成しました。

STEP3
ステークホルダーとの対話

アンケート結果を踏まえ、ショートリストにて抽出した課題を優先順位付けしたマトリックスを作成

選定した課題から、社内外のステークホルダーに対して、MONEグループにおける課題に対する重要度を評価いただくためのアンケートを実施しました。さらに、第三者意見として、4名の外部有識者にヒアリングを実施しました。

当社従業員					99名
社外ステークホルダー	計36社				
	親会社	2社	投資家	6社	
	金融機関	4社	受託	3社	
	証券会社	3社	PM会社	3社	
	BM会社	2社	不動産仲介会社	4社	
	設計・建設会社	3社	不動産鑑定会社	1社	
	テナント	5社			

ヒアリング先一覧（2021年6月実施）

STEP4
マトリックスの作成

ショートリストにて抽出した課題を優先順位付けしたマトリックスを作成

アンケートおよびヒアリング結果を踏まえ、MONEグループの持続的な成長に対する機会とリスクを勘案し、社会課題の優先順位付けを行い、マトリックスを作成しました。

STEP5
マテリアリティの特定

マテリアリティマトリックス

高い		リスクマネジメントの推進 ガバナンスの強化	テナントへの安心・快適・健康の提供 ポートフォリオのグリーン化 気候変動への対応 サステナブルなエネルギー利用の推進
		レジリエントな街づくりへの貢献 データセキュリティと個人情報保護 廃棄物の管理・削減	長寿命不動産ストックの創出 ダイバーシティ&インクルージョン 持続的成長を担う人材の育成・能力開発 ステークホルダーとの対話
低い		地域社会との共存 持続可能なサプライチェーンの構築 水資源の管理 生態系の保全	人権への配慮

低い ← MONEグループへの影響度（自社から見た重要性） → 高い

取締役会でマテリアリティ案を提示し、マテリアリティを特定

優先順位付けされた課題について、MONEグループ各社の取締役会での決議を経て、グループの重要な課題であるマテリアリティを特定しました。

ステークホルダーからの主な意見

<気候変動への対応>

「法的な規制もにらみ、脱炭素化の加速に対して、収益機会を早く捉えた方が良い」(従業員)

「投資家の潮流は収益重視から社会的責任を伴った投資へと移行しており、グローバルな取組として考える必要がある。当社が不動産ファンドを通じて価値創造を図っていくことに大きな使命がある」(従業員)

「カーボンプライシング導入により不動産分野でも取組が加速すると考えられ、最優先で取組むべき」(信託銀行)

「現在エネルギー問題は各企業において重要なタスクであり、御社グループにおいて積極的に促進し、その実績を踏まえ、ビジネスチャンスをつかむことが重要」(PM会社)

「企業の社会的責任における最重要事項であり、不動産からの温室効果ガスの排出量の大きさに鑑みれば、対応の是非が企業価値に大きく影響し得るものとする」(銀行)

<ポートフォリオのグリーン化>

「企業の長期的価値創造の観点から重要な論点になる可能性が高い。バリューアップにつながり、短期的効果も見

込める」(外部有識者)

「環境不動産でなければ選べない時代、価値向上に寄与し、各自が意識を高めることができる」(従業員)

「信頼できる第三者認証の取得により、環境性能にかかる持続可能性の保証・客観性の確保ができ、その結果資産価値の持続性に対する透明性も高まることから投資家からの注目も大きく、重点的に取組むべき論点」(証券会社)

<サステナブルなエネルギー利用の推進>

「エネルギー効率化を図り循環型社会の実現に向け注力することは、貴社運用物件において取組可能な事項であり、ESG評価向上に繋がる」(証券会社)

<テナントへの安心・快適・健康の提供>

「利用者であるテナント及び施設利用者に安心・快適・健康な空間を提供することは、当社グループにとって重要なかつ身近な取組であり、利用者の持続可能性への意識の向上にもつながる」(従業員)

「主業であり物件競争力上は最優先。感染症に限らず働き方の面からも今後重要性は増す」(投資家)

MONEグループのマテリアリティ

マテリアリティ	具体的目標	具体的な取組内容の例
<p>E [環境]</p> <p>気候変動への対応</p> <p>サステナブルなエネルギー利用の推進</p> <p>ポートフォリオのグリーン化</p>	<p>脱炭素社会の実現</p> <p>強固な事業基盤構築</p> <p>再生可能エネルギーの活用</p> <p>創エネルギー技術・設備の導入</p> <p>各種グリーンビル認証の取得の推進</p>	<p>責任投資原則 (PRI) への署名、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への賛同 GHG 排出量の削減</p> <p>気候変動関連のリスクと機会の適切な管理と適応</p> <p>再生可能エネルギーの活用</p> <p>創エネルギーの活用</p> <p>各種グリーンビル認証の取得</p>
<p>S [社会]</p> <p>持続的成長を担う人材の育成・能力開発</p> <p>ダイバーシティ&インクルージョン</p> <p>テナントへの安心・快適・健康の提供</p> <p>長寿命不動産ストックの創出</p>	<p>一人ひとりの成長のための学びの枠組の拡充 (キャリア支援)</p> <p>一人ひとりの成長のための学びの枠組の拡充 (自己啓発)</p> <p>公正な人事評価制度の拡充</p> <p>従業員エンゲージメントの向上</p> <p>従業員の健康と快適性の向上</p> <p>多様な人材の活躍推進への取組</p> <p>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組</p> <p>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</p> <p>災害に対するリスクマネジメントの強化</p> <p>テナントへ安心・快適・健康 (Well-Being) な空間の提供</p> <p>既存建築物の再生と優良な不動産ストックの創出</p>	<p>従業員全員が働きやすい職場づくり、マネジメント力の強化 業界内で通用し評価される人材を育成</p> <p>会社が推奨する資格の取得および維持費用を補助 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、各種研修の実施</p> <p>目標の達成度合いに応じた公正な評価を実施 昇給・昇格の基準となる能力や行動について、職務能力行動評価を実施</p> <p>社内のコミュニケーションを促進し、協働しやすい環境を構築 従業員エンゲージメント調査を活用した、会社と双方向の対話を実施</p> <p>健康診断の法定項目に基づく検査に加え、がん検診の拡充等さらなる充実</p> <p>女性や障がい者、シニア人材の活躍を促進 LGBTQ等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を提供</p> <p>仕事と育児や介護の両立を支援、休暇の取得の促進、過重労働の防止</p> <p>テナント満足度調査の実施 調査結果を関係者と共有し、不動産運用施策に反映</p> <p>災害時の初動強化と災害状況の早期把握 運用不動産ごとの防災マニュアルの整備と避難場所の掲示</p> <p>主要設備の適切な更新、社会的ニーズに合わせた新たな機能やサービスの提供 ウェルネス・ABW改修等、ESG施策の実施、BCP、災害時の迅速な対応、感染症対策を実施</p> <p>バリューアップ改修、リノベーション (用途変更)、省エネルギー改修の実施 生物多様性を考慮した外構改修の実施、耐震補強工事の実施</p>
<p>G [ガバナンス]</p> <p>ガバナンスの強化</p> <p>リスクマネジメントの推進</p> <p>ステークホルダーとの対話</p>	<p>役職員のコンプライアンス意識と知識の向上、関係法令等の遵守 PDCAサイクルを用いたガバナンス体制の高度化と積極的な情報開示</p> <p>各種リスクに対する組織的な管理と極小化</p> <p>事業継続管理 (BCM) 体制の強化 役職員の防災意識の向上</p> <p>ステークホルダーと双方向の対話を行う機会の創出と対話内容の事業への活用 積極的な開示</p>	<p>取締役会を含む各種会議体、委員会の概要や投資運用に関する意思決定プロセス等の各種開示 コンプライアンスや内部監査に関する年度計画を策定し、施策を実施</p> <p>リスク管理 (顕在的・潜在的リスクを洗い出し、当該リスクに対する対応策を策定) を実施 取引先 (PM会社等) に対する継続評価を実施</p> <p>BCMに関する年度計画の策定と施策実施、シナリオリスクに応じたBCPを整備 役職員の安否確認訓練を実施、ビル避難訓練に参加</p> <p>ウェブサイト等を通じた情報開示 顧客 (ファンドの投資家等) とのミーティングを実施する等、取引先との双方向の対話の機会を創出</p>

MONEグループの事業とサステナビリティ

MONEグループは、運用する不動産の持続的な価値向上のために、ESGに配慮した運用が重要であると考えています。そのため、サステナビリティに関連する国際イニシアティブに署名・賛同するとともに、MREMおよびMREITにおいては

グリーンビル認証の取得を推進し、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ています。

国際イニシアティブへの賛同

責任投資原則（PRI）への署名

責任投資原則（PRI）とは、2006年にコフィ・アナン国連事務総長（当時）が金融業界に対して提唱した、6つの原則を実現させるための国際的な投資家のネットワークであり、国連環境計画（UNEP）および国連グローバルコンパクト（UNGC）によって推進されています。同原則では、環境・社会・ガバナンスの課題を投資の意思決定に取込むことが提唱されており、これらの視点を投資の意思決定プロセスに組み込むことで、受益者の長期的な投資パフォーマンスを向上させ、受託者責任をさらに果たすことを目指しています。

MONEは、MONEグループを代表して、PRIの基本的な考え方に賛同し、2022年4月に署名機関となりました。



GRESB評価

GRESBは、不動産会社・ファンドの環境・社会・ガバナンス（ESG）への配慮を測る年次のベンチマーク評価およびそれを運営する組織の名称であり、責任投資原則（PRI）を主導した欧州の主要年金基金グループを中心に2009年に創設されました。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）をはじめとした国内外の多くの機関投資家が、投資先の選定や投資先との対話にGRESBデータを活用しています。

MREITが運用するOneリート投資法人は2018年以降GRESBに毎年参加しています。2023年度は、総合スコアのグローバル順位により5段階で格付されるGRESB

レーティングで「3スター」を取得しました。また、ESG推進のための方針や組織体制等を評価する「マネジメント・コンポーネント」と保有物件での環境パフォーマンスやテナントとの取組等を評価する「パフォーマンス・コンポーネント」の双方において高い評価を受け、6年連続で「Green Star」を獲得しています。また、ESG情報開示の充実度を測るGRESB開示評価において高い評価を受け、2年連続で最上位となる「Aレベル」を取得しました。



グリーンビル認証の取得推進

CASBEE評価認証

建物環境総合性能評価システム（CASBEE）は、国土交通省主導の下、省エネ等の環境配慮はもとより、室内の快適性や景観への配慮等も含めた建築物の品質を総合的に評価することを目的に創設されました。

CASBEE評価認証には、新築の建築物を対象とする「新築」評価と、竣工後1年以上経過した既存建築物を対象とする「不動産」評価等があります。

MONEグループでは運用不動産におけるCASBEE認証の取得を推進しています。

CASBEEウェルネスオフィス評価認証

CASBEEウェルネスオフィスは、建物利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取組を評価する制度です。建物内で執務するワーカーの健康性、快適性に直接的に影響を与える要素だけでなく、知的生産性の向上に資する要因や、安全・安心に関する性能につい

ても評価されます。

MREMでは、2020年に大阪の大型オフィスビルにおいて、築40年を超える事例としては初めて、本認証を取得しました（現在は売却済み）。

DBJ Green Building認証

DBJ Green Building認証（DBJGB認証）は、環境・社会への配慮がなされた不動産（「Green Building」）を支援するために、日本政策投資銀行（DBJ）が創設した認証制度です。

対象物件の環境性能に加えて、防災やコミュニティへの配慮等を含むさまざまなステークホルダーへの対応を含めた総合的な評価に基づき、社会・経済に求められる不動産を評価・認証し、その取組を支援しています。

BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）

BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）とは、一般社団法人住宅性能評価・表示協会による、建築物の省エネルギー性能の表示制度です。

中でもZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）は、BELSにて5つ星を取得した物件のみ付与される認定であり、年間で消費する建築物のエネルギー量を大幅に削減するとともに、創エネでエネルギー収支「ゼロ」を目指した建築物です。

BELS申請を行った場合、最高ランクの5つ星と評価された上で、さらに省エネルギー性能に優れた建築物はZEBとして認証されます。政府が公表した「2050年カーボンニュートラル宣言」に関連して「新築公共建築物等と新築建築物の平均におけるZEBの実現を目指す」という政策目標が掲げられています。今後はZEBの義務化も視野に入っている中、MONEグループにおいても新築時や運用不動産の改修を通じて、BELS評価ならびにZEB認証の積極的な取得を目指しています。

2022年10月にはMREMにて開発型アセットマネジメントを行っているオフィスビルにおいて、MONEグループ初の「Zeb Ready」認証を取得しました。

評価の取得実績（MONEグループ全体）

認証	評価	件数	合計延床面積(m ²)
CASBEE 建築 (新築)	S*	1	10,189m ² (予定)
CASBEE 不動産	S A	2 19	32,624m ² 157,816m ²
CASBEE ウェルネスオフィス	B+	3	99,188m ²
DBJGB 認証	★★★★★	1	10,189m ²
	★★★★	1	4,243m ²
	★★★	2	18,822m ²
	★★	3	53,007m ²
BELS	★★★★	1	4,660m ²

※自主評価

サステナブルな社会を実現するMONEグループの事業

木造ハイブリッド構造環境配慮型オフィスビル～ウッドライズ仙台～(MREM)



外観パース

エントランスホール

各階共用部

▲ 本案件は「不動産私募ファンド投資スキームにより木造ハイブリッド構造の賃貸オフィスビルを開発し、経済性と社会性の両側面からESG投資の一つのモデルを提案する」ことをコンセプトにファンドを組成して現在建設中です。MREMはプロジェクトマネジメントおよびアセットマネジメントを行っています。

本案件では、構造の一部にエンボディド・カーボン(建物の新築・解体等の過程で発生するCO₂)の削減に効果がある「木造」を採用し、内外装の仕上げにも不燃木材を使用することで、木材(国産材)を約200㎡使用しました。これにより炭素貯蔵量にして約190t-CO₂(一般的な戸建住宅53戸分の年間CO₂排出量に相当)が見込まれます。

創出する価値① 木材(特に国産材)を使うこと

本案件は、一部の柱梁に耐火集成材の製品を採用しています。ファサードに重点的に木材を使用することで前面道路の銀杏並木との調和を図り、ランドマーク性を生み出すデザインとなっています。

また、木材の調達に当たっては国産、特に東北産を積極的に活用しました。地産地消による森林の産業創出と、森林資源と地域経済の持続可能な好循環に寄与しました。

創出する価値② テナントの安心・快適・健康 (Well-Being)

アフターコロナの新しい賃貸オフィスの施策として、

各階にバルコニーと、貸会議室やリフレッシュスペース等の共用部を配置しています。利用する方々は外気に接しながら仕事やリフレッシュができます。屋外階段を用いての移動を促し、ウェルネスにも配慮しました。エントランスから貸室まではオールタッチレス、耐震基準は建築基準法基準の1.44倍とする等、衛生面とBCPにも配慮しました。

創出する価値③ ZEB Readyを取得

本案件はZEB Readyを取得しました。さらにCASBEE建築(新築)のSランクも取得しています。

物件概要

所在地	宮城県仙台市青葉区国分町一丁目
敷地面積	約1,250㎡
延床面積	約10,200㎡
用途	事務所・店舗・駐車場
構造・規模	CFT造、RC造、S造、木造 10階建
竣工予定年月	2023年11月
木材利用量	約200㎡(炭素貯蔵量約190t-CO ₂)



ESG不動産への再生～広小路本町ビルディング～(MREM)



ヒロチカラウンジ

▲ 本案件は、築30年を超えるオフィスビルであり、2017年の運用受託後、エントランスや共用部に対する美観改修を行うことで不動産としての競争力を保ってきました。さらなる差別化を図るため、2019年より「ESG不動産化」についての検討を開始し、ESGに配慮した改修や、投資家やPM会社、テナント等のステークホルダーとの協働によりESGプログラムを実行しています。

創出する価値① 「ヒロチカ」再生による長寿命化への挑戦

本案件の地下1階(「ヒロチカ」)はもともと飲食店舗フロアでしたが、ニーズや視認性が低く、遊休区画が発生していました。そこでステークホルダーとの対話により、これら遊休区画を段階的かつ中長期的に、ESGに配慮したオフィスサポート施設へ再生するため、共用ラウンジやジム、貸会議室を導入することにしました。共用ラウンジ(「ヒロチカラウンジ」)はテナントのABW(Activity Based Working:仕事の内容に合わせて、働く場所を自由に選択する働き方)にも寄与しています。

創出する価値② 省エネルギー改修と環境認証取得

空調熱源更新や共用部・専用部のLED化等の省エネルギー改修を実施し、運用開始時点でCASBEE不動産B+ランク、DBJGB認証★相当であったところ、改修後にCASBEE不動産Aランク、DBJGB認証★★

を取得しました。さらにCASBEEウェルネスオフィス認証B+ランクも取得してCASBEEスマートウェルネスオフィス認証を取得しました。



創出する価値③ テナントのウェルネス

本案件の屋内階段には消費カロリーと励ましのコメントをサインとして表示し、テナントの階段利用の促進を図っています。また、ヒロチカラウンジには環境と健康に優しい自動販売機も設置しました。

物件概要

所在地	愛知県名古屋市栄三丁目
敷地面積	約1,920㎡
延床面積	約16,415㎡
用途	事務所
構造・規模	SRC造 地下2階/地上12階
竣工年月	1983年3月

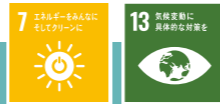
MONEグループでは、今後も環境と社会課題の解決に資する取組として、広く投資家様に、ESGに資する案件に投資いただける機会をつくり、投資機会と事業機会の創出につなげていくことを目指します。

E nvironment

【環境】



MONEグループは、気候変動が世界共通の課題であるとの認識の下、「気候変動への対応」をマテリアリティの一つに決めました。今後、気候変動に対応する新たなサービスを提供することは、ステークホルダーのみなさまからの評価・信頼を得て永続的に選ばれる企業であり続けられるために不可欠だと考えています。こうした認識の下、MONEグループは、事業における運用不動産の持続的な成長と価値向上を目指して、気候変動に伴う物理・移行リスクをマネジメントしながら、新たな収益機会を創出し、気候変動への取組を継続的に推進していきます。



気候変動への対応

基本的な考え方

MONEグループは、エネルギー消費量・GHG排出量・水消費量・廃棄物量の管理・削減、および災害の激化に対するレジリエンスの強化に取組むことで、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。2022年4月、MONEは、MONEグループを代表して、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明しました。



KPI マネジメント

具体的目標	KPI	実績
脱炭素社会の実現	PRIへの署名 (2022年度)	2022年4月署名
	TCFDへの賛同 (2022年度)	2022年4月賛同
	TCFDフレームワークにのっとった情報開示 (2025年度)	ウェブサイトを通じて開示
	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)	推進ファンドおよび指定リートについて現状把握 今後のアクションプランについて検討
強固な事業基盤構築	気候変動課題に対応する体制の整備 (2022年度)	気候変動・レジリエンスポリシーを制定
	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)	投資法人ウェブサイトを通じて開示
	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)	今後の検討課題、実績なし

Oneリート投資法人を対象としたシナリオ分析

Oneリート投資法人では、各国際機関等が公表している将来的な気候予測を主な情報源として、シナリオ分析を行いました。気候変動関連のリスクおよび機会に起因する財務的影響がより顕在化されると思われる時点について、短期 (2025年)、中期 (2030年)、長期 (2050

年)と設定し、パリ協定の趣旨を踏まえ、4℃シナリオおよび1.5℃シナリオをシナリオ分析の前提としました。

前述の前提のもとに、気候変動関連のリスクおよび機会をの要因、ならびに想定される財務的影響およびリスク管理・対応策を検証しました。

シナリオ分析の概要 (詳細についてはOneリート投資法人ウェブサイト参照)

リスク分類	リスクと機会の要因	区分	財務的な影響	リスク管理・対応策	影響最大化時期と財務的影響		
					4℃	1.5℃	
政策と法	エネルギーに関する法規制の強化	リスク	炭素税の導入	GHG排出量に対する税負担の発生 資材等の調達コストや燃料費、電力料金等の増加	低炭素エネルギーの導入 省エネルギー施策の推進	中期	小 中
			建築物における省エネルギー基準の強化	省エネルギー基準対応のための改修費用の発生 省エネルギー設備導入による建築・改修コスト増加に伴う物件取得価格の上昇	ZEB化の検討 省エネルギー改修 エネルギーデータ管理の精緻化 啓蒙活動を通じてESGに関するテナントの理解の深化を促進し、グリーンリース契約等の施策	中期	中 大
		機会	省エネルギー基準や法規制に未対応の物件 (座礁資産) の売却増加に伴う物件取得価格の低下、および当該物件の改修工事等による物件価値ならびに中長期的な収益の向上	省エネルギー改修および再生可能エネルギー導入によるグリーンビルディングへの転換	中期	小 大	
移行 リスクと機会	テクノロジー	リスク	再生可能エネルギー・省エネルギー技術の進化・普及	新技術導入に伴う費用の増加	各種新技術の比較・検討により導入費用の削減を行う 省エネルギー技術の導入によりオペレーションコストの削減を図る グリーンリース契約等の施策を図る	短期	小 中
			機会	GHG排出に関する法規制の強化から再生可能エネルギー導入物件への需要増加による、稼働状況の好転や物件価値の向上 エネルギーコスト削減	再生可能エネルギー技術導入の検討 LED照明への更新 高効率型空調への更新	中期	小 中
市場・評判	水道光熱費の上昇 (再生可能エネルギーの外部調達を含む)	リスク	テナント需要・不動産取引需要の変化	賃貸事業費用の増加	省エネルギー改修 テナントへの節電に関する取組の啓蒙活動	中期	中 小
			グリーンビルディングの提供によるテナント・利用者への訴求	気候変動への対応の遅れによる稼働状況の悪化 (テナントの退去、リーシングの長期化) 物件価格の下落	環境認証・省エネルギー格付け取得による物件価値の向上 カーボンニュートラルの達成によるテナント・市場への訴求	中期	小 中
		機会	カーボンニュートラルを求める企業などのオフィスビルに対する需要の変化を受け、グリーンビルディング、再生可能エネルギー導入物件における稼働状況が好転	ZEB化の検討 省エネルギー改修および再生可能エネルギー導入によるカーボンニュートラルの推進とテナントへの訴求	中期	小 中	
物理 リスクと機会	急性	リスク	風水害の激化に伴う水害・土砂災害の増加	復旧費や事前の対策費、被害発生時の対応費、保険料の増加 保有物件の浸水等に伴う営業機会の損失および資産価値の減少	物件取得時のハザードマップ確認および運用時の対策 災害に対するリスクマネジメントの強化 運用物件ごとの防災マニュアルの整備 運用物件に避難場所・ハザードマップを掲示	長期	大 中
			機会	水害・災害への対策実施による強靱化による賃料収入の増加 レジリエンス (強靱性) の強化によるポートフォリオの市場競争力の向上		短期	大 中

運用不動産におけるGHG排出量、水使用量の削減

MREMおよびMREITにおいては、サステナビリティに重点的に取り組むファンド、リートを指定し、それぞれでKPI

を設定して、運用不動産におけるGHG排出量および水使用量低減に向けた取組を推進しています。

● MREITの取組

指定リート: Oneリート投資法人

2030年度までの2014年度比KPIとしてGHG排出量(原単位)削減40%、水消費量(原単位)削減10%と設定しています。これに向けて、LED化の推進や、省エネルギー効果のある機器への設備更新工事を行っています。例として大博多ビルにおいては、1975年の竣工以来未更

新であったボイラーの更新工事により、更新後灯油使用量約14%/年削減(約16t-CO₂/年削減)を達成しました。また、クレシェンドビルでは、1987年の竣工以来未更新であった冷温水発生器の更新工事により、更新後冷温水発生器の電気使用量約51%/年削減を図っています。

	KPI	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
GHG (kg/m ² ・日) 原単位=総量÷(延床面積×営業日数)	2014年度比40%削減(2030年度)、100%削減(2050年度)	0.154	0.162	0.151
水使用量 (m ³ /千m ² ・日) 原単位=総量÷(延床面積(千m ²)×営業日数)	2014年度比10%削減(2030年度)	1.64	1.64	1.64
LED化進捗率 原単位=LED化したエリア面積÷延床面積	Oneリートの決算期ごとに進捗率を計測(実績値は各年8月末時点)	20.16%	26.94%	31.76%

※直近3年度分の実績値を掲載しています (注)集計方法の見直しにより、数値が変更になる場合があります。

● MREMの取組

推進ファンド: 広小路本町ビルディング

2022年度実績では2017年度(基準年度)と比較してGHG排出量(原単位)▲27.22kg/m²、水消費量(原単位)▲0.35m³/m²を実現しました。具体的な省エネルギー実績としては、空調の熱源更新時に更新前は冷温水発生器(ガス燃料)を主要熱源、空冷チラー(電気)を補助熱源とする方式であったものを、主要熱源を空冷チラー、補助

熱源を冷温水発生器に変更することでガス使用量を削減し、原油換算量▲21.8%(約197.1t-CO₂/年削減)を実現しました。ほかにも共用部照明のLED化等を推進しています。

今後はさらなるLED化や、電力会社の変更による排出係数の低減等を行っていきます。

	KPI	2017年度(基準年度)	2022年度実績	増減率(基準年度比)
GHG (kg/m ²) 原単位=総量÷延床面積	2017年度比40%削減(2027年度)、100%削減(2050年度)	73.51	46.29	-37.02%
水使用量 (m ³ /m ²) 原単位=総量÷延床面積	2017年度比10%削減(2027年度)	0.784	0.426	-45.60%
LED化進捗率 原単位=LED化したエリア面積÷延床面積	100%(2027年度)	-	50.67%	+2.01%(前年度比)

推進ファンド: 新横浜スクエアビル

2021年の物件取得以降、バリューアップ工事に合わせて照明のLED化を推進し、省エネルギー化を図ってきました。

なお、バリューアップ工事においては、物件の位置する神奈川県産の木材を採用する等、エンボディド・カーボンの削減についても考慮しました。

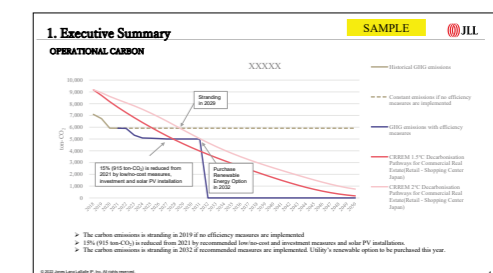
	KPI	2021年度(基準年度)	2022年度実績	増減率(基準年度比)
GHG (kg/m ²) 原単位=総量÷延床面積	2021年度比7.2%削減(2024年度)、100%削減(2050年度)	58.65	55.60	-5.20%
水使用量 (m ³ /m ²) 原単位=総量÷延床面積	2021年度比10%削減(2024年度)	0.536	0.569	+6.16%
LED化進捗率 原単位=LED化したエリア面積÷延床面積	90%(2024年度)	-	67.55%	-

CRREM活用事例

欧州機関投資家が主導したCRREM(Carbon Risk Real Estate Monitor)は、パリ協定の2℃、1.5℃目標に整合するGHG排出量の2050年までのパスウェイ(炭素削減経路)を、日本を含む欧州、北米、アジア・太平洋地域の不動産の用途ごとに算出し、公表しています。このパスウェイと分析対象とする保有物件データを比較することで、物件単位の座礁資産化の時期および炭素コストを算定し、これらに対処するために必要な改修規模を把握および運用改善への活用が可能と考えています。

資産のGHG排出量の描くカーブがこのパスウェイにぶつかるポイントが「座礁ポイント」であり、それを避けるた

めの取組が求められています。MREMの推進ファンドでは、CRREMの試行活用を始めています。今後もCRREMの活用を推進することで脱炭素への取組を目指します。



CRREMパスウェイ
出典: ジョーンズ ラング ラサール株式会社「GHG Emissions Assessment Report」

サステナブルなエネルギー利用の推進



基本的な考え方

化石エネルギーの枯渇リスクや価格高騰等もあり、地球環境への負荷が低いサステナブルなエネルギーへの転換がグローバル規模で進んでいます。MONEグループにおいても、事業活動において再生可能エネルギー(太陽光、風力等)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。

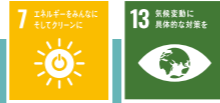
KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
再生可能エネルギーの活用	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) 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)	なし
創エネルギー技術・設備の導入	KPI設定なし(事例・実績の集積)(各年度)	なし

再生可能エネルギーの導入について、2022年度の実績はありませんが、非化石証書購入等も考慮に入れて、導入

の検討を進めています。2023年に竣工予定のウッドライズ仙台では、再生エネルギー由来の電力を採用予定としています。

ポートフォリオのグリーン化



基本的な考え方

MONEグループの運用不動産は日本各地に位置し、環境に配慮したポートフォリオの構築が重要と認識しています。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、および資産価値の向上を目指し、お客様を中心とした社会から評価されるポートフォリオの構築を推進します。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
各種グリーンビル認証の取得の推進	各投資法人および各ファンドにて設定	P13-14 グリーンビル認証の取得推進参照

MREMによるグリーンビル認証取得への取組事例：新横浜スクエアビル

横浜市に所在する築28年のオフィスビルにおいて、バリューアップおよびグリーンビル認証取得を目指し、外装改修（屋上目隠しパネル・ライティング改修）、1階エントランスホール改修（ラウンジ化）、エレベーターホール・基準階トイレ・共用部内装改修、LED化工事、サブエントランス新設、外構改修を実施しました。

改修前はCASBEE不動産認証ではAランク相当でしたが、ラウンジ化によるビル環境の向上、外構改修による緑化、共用部壁面緑化の充実によるバイオフィリア効果の創出、物件の位置する神奈川県産の木材の採用や、再生材を利用した改修が加点評価となり、改修後CASBEE不動産Sランクを取得しました。

本案件は築年を経過してデザインや建物仕様が陳腐化し、競争力が低下している状況にありましたが、バリューアップ改修により、競争力やテナント満足度の向上に寄与しました。さらにグリーンビル認証の取得により、環境面でも優れた不動産としての再生を図りました。



物件概要

所在地	神奈川県横浜市港北区新横浜二丁目
用途	事務所・駐車場
竣工年月	1995年1月
改修完了年	2023年5月

Before



外観



エントランスホール

After



外観



エントランスホール

Social

〔社会〕



MONEグループは、不動産の運用において、テナント・施設利用者の方々へ安心・快適・健康（Well-Being）な空間の提供を行うことで、テナントのみなさまの満足度を高めて安定的な収益を確保しつつ、持続的な社会からの高い信頼を獲得することを目指しています。

テナントへの安心・快適・健康の提供



基本的な考え方

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・施設利用者の方々への安心・快適・健康（Well-Being）に配慮した空間の提供、社会的ニーズの多様化に対応したリニューアル工事等の実施により、テナントの満足度を高め、安定的な収益確保はもちろん、テナント等社会からの高い信頼を獲得することを目指します。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
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	各投資法人および各ファンドにて設定	推進ファンドおよび指定リートにて、テナント満足度調査を実施
災害に対するリスクマネジメントの強化	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）	推進ファンドおよび指定リートにて、各種施策を実施
テナントへ安心・快適・健康（Well-Being）な空間の提供	KPI設定なし（事例・実績の集積）（各年度）	リニューアル工事や感染症対策（除菌機やコーティング実施）等を実施

災害リスクマネジメント

テナント・施設利用者の方々に安心・快適・健康（Well-Being）に配慮した空間を提供するため、サステナビリティに重点的に取り組むMREM推進ファンドやMREIT指定リートを中心に、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として、エレベーター内防

災キャビネットやAEDの設置や、ハザードマップのテナントへの配布、避難訓練等を実施しました。

MREM推進ファンドとMREIT指定リートではおのこの目標を設定し、各種取組を推進しています。

KPIに対する取組の進捗については以下のとおりです。

	防災備品設置率	防災意識向上施策実施率	防災マニュアル整備率	災害被害報告体制の整備	避難場所掲示率
MREM推進ファンド（2ファンド）	100%	水害、ハザード施策検討・実施 避難訓練の実施	フォーマットの整備 防災センター用の緊急時対応マニュアルの整備	100%	掲示フォーマットの整備検討（デジタルサイネージを活用した避難場所掲示等） 日常的なポスター掲示
MREIT指定リート（Oneリート投資法人）	39.3%	現状確認を実施	フォーマットの整備	100%	来年度30%の達成に向けて準備中

テナント満足度調査

Oneリート投資法人では運用不動産に対するテナント満足度調査を2022年度より開始しました。現時点でポートフォリオ32物件のうち、10物件で調査を完了しています。

Oneリート投資法人では、本調査を通じて、テナントの方々から頂戴したご意見を確認し、今後の運用に役立てることで安心・快適・健康（Well-Being）につなげていきたいと考えています。

なお、2023年度中に現時点で運用しているすべての不動産へのテナント満足度調査が終了し、今後は2年で一巡する形で調査を実施していく予定です。

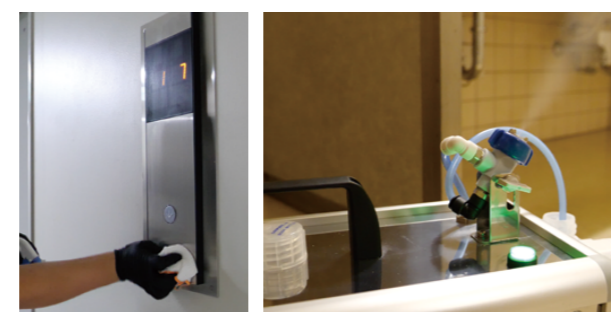
質問内容	大いに満足していると概ね満足しているの合計
広さ（手狭、広すぎる等）	88.1%
照明（明るさ、省エネ性等）	81.9%
空調（温度設定、省エネ性等）・換気	54.8%
専有部の総合評価	81.9%
共用部の総合評価	76.6%

物件を対象としたテナント満足度調査の結果

テナントへ安心・快適・健康（Well-Being）な空間の提供

MONEグループでは運用不動産において、テナントの快適・健康（Well-Being）性の向上を目指して、適切な運用・改修を実施しています。2022年度の主な実績は次の通りです。

- MREMの主な事例
オフィスビルにおける感染症対策
賃貸マンションの子育て支援型改修、置き配の導入
- MREITの主な事例
オフィスビルの共用部リニューアル、省エネ工事



EVボタン抗菌コーティング トイレ抗菌コーティング噴霧

長寿命な不動産ストックの創出



基本的な考え方

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、良質な不動産ストックの可能性を見いだし、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。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
既存建築物の再生と優良な不動産ストックの創出	KPI設定なし（事例・実績の集積）（各年度）	以下の実績参照

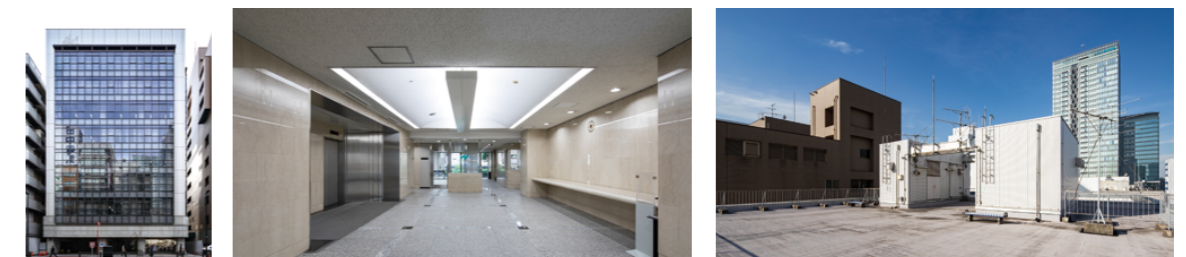
MREMによるリノベーション事例：GEEKS AKIHABARA

秋葉原駅から徒歩2分、築23年のオフィスビルにおいて、旧所有者の退去等に伴い賃貸オフィスビルとしての価値向上を図るため、リノベーションを実施しました。秋葉原という街の特性を考慮したデザインを採用し、視認性の向上とテナント満足度の向上を図りました。屋上にはテナント向けのテラスも設置し、リノベーション後に改名したビル名「GEEKS」を体現するオフィスビルとなりました。

物件概要

所在地	東京都千代田区外神田一丁目
用途	事務所・駐車場
竣工年月	2000年3月
改修完了年月	2022年9月

Before



外観

エントランスホール

屋上

After



外観

エントランスホール

屋上

MREIT (Oneリート投資法人) による長寿命化と生物多様性に配慮した事例: 肥後橋センタービル

大阪にある築40年を超えるオフィスビルにおいて、外観のイメージ刷新とタイルの剥落防止を目的に、石目調シート貼りカバー工法にて外壁改修を行いました。この改修により外壁の長寿命化を実現しました。

公開空地についても、築40年超が経過し、植栽が成長してビル自体の視認性や、公開空地としての憩いの機能を低下させていました。そのため既存樹木を剪定して空間に余白をつくり、新規ベンチを造作して憩いの機能を再生し、地域のシグネチャーとなる場所への転換を図りました。新規ベンチは土留めともなり、這性の地場植物を植えました。また、公開空地全体で新たに植える植物は生物

多様性に配慮し、既存樹であるヒトツバタゴを活かしながら、日本の在来種を中心に選定を行いました。

既存樹木の緑陰と新規ベンチと憩う人が主役となり、地域とつながるおらかな空間を創出しました。

物件概要

所在地	大阪府大阪市西区江戸堀一丁目
用途	事務所・店舗
竣工年月	1977年9月
改修完了年月	2022年7月



外観



公開空地

MREMによる長寿命化を図った事例: ダブルツリー by ヒルトン那覇首里城

那覇首里城近くの築50年となるリゾート型ホテル。2017年に全客室の改装は完了していますが、浴室については未改装でした。宿泊利用者の満足度を高め、ホテ

ル全体の評価の改善と、競争力強化を図るため、浴室リニューアル改修を行いました。

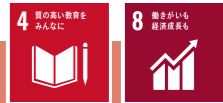


浴室

物件概要

所在地	沖縄県那覇市首里山川町一丁目
用途	ホテル
竣工年月	1973年10月
改修完了年月	2022年12月

持続的成長を担う人材の育成・能力開発



基本的な考え方

MONEグループの経営資源は「人」とであるという考えの下、優秀な人材の確保と育成・スキル向上に努め、従業員とMONEグループが共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MONEグループの持続的成長を目指しています。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
一人ひとりの成長のための学びの枠組の拡充 (キャリア支援)	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)	各部門での整備状況等の現状把握 管理職グループコーチング研修を実施 (計12回) 非管理職を対象に実施 (1回) 各部門で年4回以上実施
一人ひとりの成長のための学びの枠組の拡充 (自己啓発)	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) 360度フィードバック: 年1回 (各年度)	資格保有者数: 延べ148名 ※出向社員を除く 取得支援: 13件 維持支援: 60件 受講率: 100% 360度フィードバックを実施 (1回)
公正な人事評価制度の拡充	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)	業績評価実施 (1回) 職務能力行動評価実施 (1回)
従業員エンゲージメントの向上	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)	20周年記念のイベントを含む計5施策実施 エンゲージメント調査実施 (簡易診断含み3回) 本調査の肯定的回答率: 64.6% 95.1% 制度制定、施行済み
従業員の健康と快適性の向上	「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) ※新オフィスの効果測定を行い、次の施策に反映	認定取得に向けて取組着手 健診項目にオプションの追加拡充、人間ドック受診の費用補助継続 実施済み (1回) 実施済み (1回)

従業員向けの施策実施

従業員のキャリア支援やこれまで以上に資格取得に向けた取組を支援するための施策制定等、人材育成の充実を図ることに加え、従業員との対話を通じて、長期間にわたり活躍を続けた従業員を対象とする、勤続年数に応じた

長期休暇制度を創設しました。

2022年に創業20周年を迎えましたが、今後も従業員が活躍できる場を提供し続け、従業員と共に成長していきたいと考えています。

従業員への健康と快適性・エンゲージメントの向上

MONEグループでは会社と双方向の対話を行うことを目的に、年に1回以上の従業員エンゲージメント調査を実施しています。

当該調査結果については、経営層およびマネージャーが把握し、今後の経営・マネジメント業務に生かすこともとより、従業員向けにも経営層から報告を行い、課題の

共有とともに経営層からのメッセージを発信しています。

また、さまざまなバックグラウンドを持ち、多様な人材が集うMONEグループにおいては、各々の専門性を掛け合わせて付加価値創造力を最大限に発揮するためにも、さまざまなコミュニケーション施策を実行し、協働しやすい環境づくりを推進していきます。

エンゲージメント調査結果表

	この会社で働くことに対して総合的にどのくらい満足していますか	この会社で働いていることを誇りに思いますか	家族や友人にこの会社の商品・サービスを勧めたいと思いますか	肯定的回答率
22年4月(簡易調査)	83.1%	67.5%	48.2%	66.3%
22年9月(本調査)	83.2%	66.3%	44.2%	64.6%
23年3月(簡易調査)	69.1%	54.6%	30.9%	51.5%

社内コミュニケーション促進施策の実施

2022年度より、オフィスの活用促進や3社間コミュニケーションを活性化することを目的に、MONEグループ横断的に「MONE DRIVE 推進メンバー」を選出し、社内コミュニケーション施策の企画立案を行っています。

選出メンバーは月に1回「コミュニケーション活性化会議」を開催して、コミュニケーションのアイデアやオフィスの課題解決に向けたアイデアを出し合い、新たな施策につ

いて経営層への提案を行いました。2022年度に実施した主な促進施策は以下です。

- ・他部署メンバーとのランチ代の補助
- ・創業20周年関連イベント実施とノベルティ制作
- ・オフィス内BARエリアの運営開始



コミュニケーション活性化会議



創業20周年ノベルティ(コーヒー)制作



オフィス内BARエリア

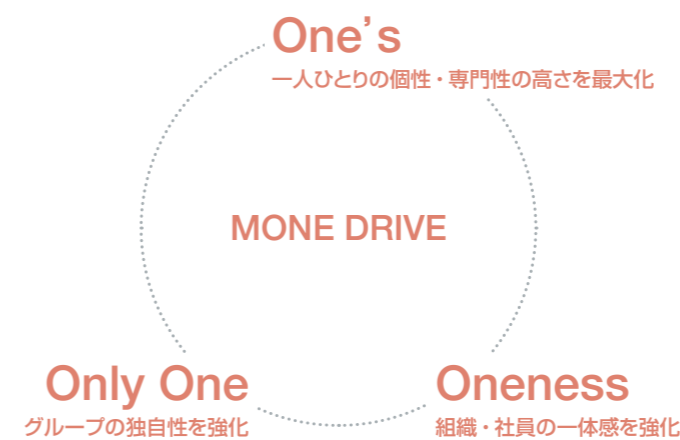
MONEグループオフィス

MONEグループは、MONE、MREM、MREITの3社から構成されていますが、2022年1月31日のオフィス移転を機に、3社がより良い形で連携できる新たな働き方と環境を実現しました。

最も重要視したことは、必要なセキュリティを維持しながら3社が融合できる環境をつくることでした。グループ企業である私たちにとって、より連携が推進される最適なオフィス空間を実現するため、①課題認識、②コンセプトの設定、③オフィス方針の考案と主に3つのプロセスを経て現在のオフィス構築に至りました。

①の課題認識では主に「3社の連携不足」「働き方の固

定化」「エンゲージメントの低さ」に関する課題が挙げられました。そこから改善に向けて「今後どんな会社でありたいのか」を検討し、②では、私たちが理想とする新たな働き方と働く場のコンセプトとして、3社の従業員一人ひとりがゆるやかにつながり、働きやすさと働きがいを高めながら3つの「One(テーマ)」を実現し、成長を続けるという思いを込めて「MONE DRIVE」というコンセプトを定めました。③では「MONE DRIVE」がかなう最適な「働く環境」をどのような空間にするべきなのか、具体的なオフィスの役割を検討し、私たちのオフィスを体現しまし

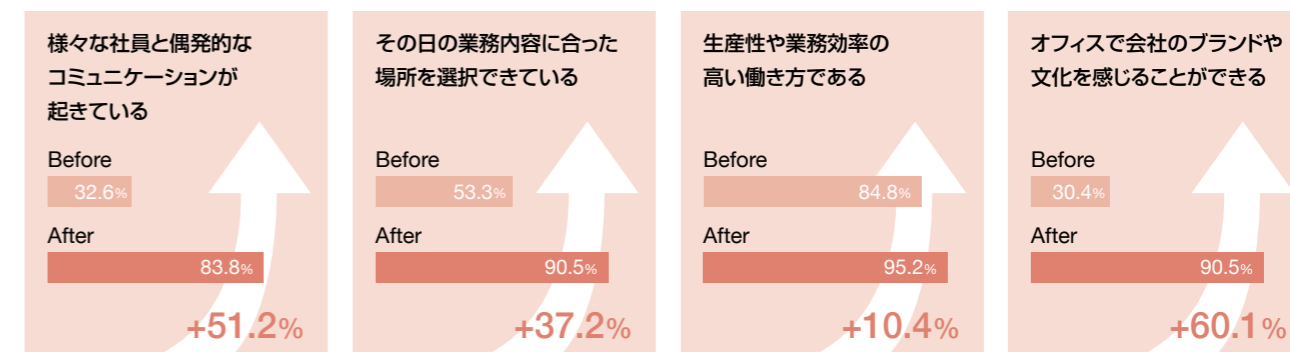


MONEグループ新オフィス

移転の効果を測るため、移転の前後でオフィス環境の満足度について全従業員にアンケートを実施しました。その結果、92.4%の従業員が新しいオフィスに満足しているというデータ*が得られました。また、コミュニケーショ

ンの推進や働き方の効率化、会社の文化を感じるといった項目で大幅な改善が見られました。

*移転前の2020年10月と、移転後の2022年4月に実施。「極めて満足」「ある程度満足」の合計分。



移転後も継続して見直しを行うための体制*を整え、月に一度、働き方と働く場について改善に向けた意見交換を実施し、オフィス運用における課題解決のための取組を

継続的に行っています。

* MONE DRIVE 推進メンバーを募ることで、全従業員がかかわる体制としています。

ダイバーシティ&インクルージョン



基本的な考え方

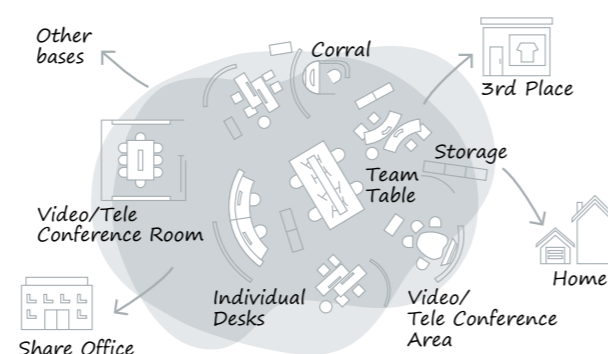
イノベーションや新たな企業価値を持続的に創出していくためには、ダイバーシティ & インクルージョンによる多様な従業員の活躍促進が重要であると認識しています。従業員一人ひとりが性別・年齢・国籍・障がいの有無等にとらわれずに、誰もが自らの強みを存分に発揮し、その能力を最大限に生かすことができる職場環境づくりを目指します。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
多様な人材の活躍推進への取組	女性従業員比率 女性管理職比率:30%以上(2025年度) 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) 人権研修等、理解を深める機会の提供:年1回以上(各年度)	33.0% 13.0% 法定雇用率(2.3%)に相当する人数2名以上を雇用 4名(2022年度は±0名) 0名 人権研修を実施(1回)
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組	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) 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)	ABW施策の継続 85.7% 25% 100%(1名) 57.5% 90.8% 休暇の取得については、従業員ごとの取得状況を社内共有の上、取得推進をサポートしています 23名 ※ひと月に45時間超の法定時間外労働を行った従業員の年間延べ人数

ABW(Activity Based Working)の推進

ABWとは、従業員自身がその日の業務内容や都合に合わせて、働く時間や場所を自由に選択できる働き方のことです。MONEグループでは、オフィス、従業員一人ひとりの個性・専門性を掛け合わせ、生産性を加速させる働き方が叶う場として位置づけ、仕事に合わせて働く場所を従業員自ら選択して働くことで、自律性と働き方の多様性を推進しています。また、自宅でのテレワーク環境構築のための補助を行うことでABWの推進を図っています。



従業員はMONEグループが定めた情報セキュリティ基準をクリアした上で、契約しているシェアオフィス、外出先

でのカフェ等を選択することもできます。



従業員の声



MONE
管理部人事担当
木下 広奈さん
2022年12月入社

営業職からスタートした社会人人生、ライフイベントを見据えて管理部門職にキャリアチェンジ、営業企画業務を経て営業部門の人事担当としてやりがいを見いだしたところで組織変更による異動。人事の仕事を決めず新

天地を求めてMONEに転職。自分の仕事や状況に合わせて働く場所や時間をフレキシブルに選択できるMONEの働き方に、まだ小さい2人の息子の成長に寄り添う時間、子供たちそれぞれのやりたい習い事、そして自分のやりたい仕事を諦めずにキャリアアップするチャンスを感じました。今は業務の内容に合わせて集中したいときはリモートワーク、周囲とコミュニケーションを取る必要があるときは出社、夫と交代制でできるだけ毎日小学校から帰ってきた子供を家で迎え入れてあげられる環境で、仕事と家庭の両立を図っています。

多様な人材の活躍推進

MONEグループでは、多様な経歴・スキル・価値観を持ったメンバーがそれぞれの個性をいかしながら活躍できるチームづくりを目指しています。そのため、性別・年齢・

国籍・障がいの有無等にとらわれない多様な人材の雇用を推進するとともに、人権研修等を通して多様性を理解し、いかしていく企業風土の醸成に努めています。



従業員の声



MONE/MREM
ファシリティマネジメント部
長谷川 広さん
2023年4月入社

私は2023年に入社し、主に運用不動産の建物や設備の管理を担当しています。同僚には3、40代の働き盛りの従業員のほかに私と同じ65歳以上の建築一筋の仲間たちがいます。大学卒業から46年間、ゼネコン・デベロッパー等で設計関係の仕事に従事し、その間、バブル崩壊や東日本大震災等さまざまな想定外の出来事がありました。

これまでの経験をいかして、若い方たちに「諦めずに努力すれば報われる」ということを伝えながら、一緒に仕事の成果に向かい、努力を続けていきたいと思っています。「タフでなければ生きていけない。優しくなければ生きていく資格がない」という私の好きな言葉があります。優しさは多様性を受け入れるために必要な姿勢ですから、率先してその姿勢も示していきたいと思っています。

当社はテレワークを活用する等の柔軟な働き方ができます。入社してから往復3時間以上の通勤時間を有意義に使えるようになり、人間的な「豊かさ」を感じています。これからも私にとっての建築が、仕事として、趣味として、より一層身近になっていくことを楽しみにしています。

Governance

[ガバナンス]

私たちは、会社の持続的な成長のためには、社会に信頼され続けることが重要であると考え、〈みずほ〉の高いコーポレート・ガバナンス基準を採用しています。コーポレート・ガバナンスの構築、コンプライアンス遵守はもとより、リスクマネジメントを徹底し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、変化する社会のニーズに対応できるよう、ステークホルダーとの双方向かつ継続的な対話を重視することで、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。

コンプライアンス研修

MONEグループでは、毎年度定めるコンプライアンス・プログラムに沿ってコンプライアンス研修を各社で実施しています。2022年度に実施した主な研修テーマは次のとおりです。

- ・フィデューシャリー・デューティーの取組
- ・犯罪収益移転防止法とマネー・ロンダリング等防止
- ・情報管理、改正個人情報保護法 ほか

内部通報制度

MONEグループは、内部通報制度を整備し、社内受付窓口に加え、24時間・365日対応可能なグループ共通社外受付窓口を設置しており、匿名での相談・通報も受け付ける等、その実効性向上に取組むとともに、社内イントラネットへの掲示を通じて、各役員への周知を図っています。相談・通報対応においては、受付窓口（公益通報対応

業務従事者）に守秘義務を課す等細心の注意を払って通報者の秘密を保護するとともに、相談・通報者に対する人事面等のあらゆる不利益な取扱いが行われないように徹底し、違反行為には人事処分を含め、厳正な措置を講じる方針を示しています。

内部監査の実施

MONEグループでは、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、法令の遵守および資産の保全を目的として、毎年度の内部監査計画を定めて内部監査を行っています。

2022年度に実施した主な監査テーマは次のとおりです。

- ・MONE
稟議の運用状況の確認
- ・MREM
物件売却手続きの適正性
- ・MREIT
自主点検の各部署回答内容のフォローアップ ほか



ガバナンスの強化

基本的な考え方

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、役員等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、社会的規範にのっとった誠実かつ公正な企業活動を実践していきます。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
1. 役員等のコンプライアンス意識と知識の向上	取締役会出席率（実績値、各年度）	MONE:91.7% MREM:93.3% MREIT:98.8%
2. 関係法令等や社内規程の遵守	コンプライアンス研修受講率:100%（各年度）	MONE、MREM:100%（4回4テーマ） MREIT:96.5%（4回7テーマ）
3. PDCAサイクルを用いたガバナンス体制の高度化	内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）の利用件数：（実績値、各年度）	3社合計:0件
4. ガバナンスに関する積極的な情報開示	内部監査の実施回数：（実績値、各年度）	3社合計:6テーマ実施

リスクマネジメントの推進

基本的な考え方

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: Business Continuity Management）体制の構築やシナリオ分析等を通じて、損失の回避または低減を目指します。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
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)	中間見直しと上期・下期評価を実施(各社2回) MREM、MREIT: 100% 標的型メール訓練を2回実施
3. 事業継続管理(BCM)体制の強化 4. 従業員の防災意識の向上	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)	2回実施 1回参加(入居するビルの実施回数1回)
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	(マテリアリティ「気候変動への対応」の頁を参照)	—

リスク管理体制

MONEグループでは、各社において、リスク管理を経営の最重要課題の一つとして位置付けて、リスク管理規程を制定しています。

リスク管理規程における「リスク」とは、将来的に発生するおそれのある損失の可能性または期待収益もしくは目的達成の不確実性と定義し*、経営、業務執行およびMREMとMREITにおいては顧客から委託された運用資

産に対して直接間接を問わず影響を及ぼす可能性やインパクトと定義しています。管理するリスクの種類と管理方針を各社(MONE、MREM、MREIT)で定め、リスクの把握、分析・評価、モニタリング、リスク軽減のための対処活動の実施、および検証といった一連のリスク管理プロセスを実施しています。

* MREITにおいては、期待収益の不確実性も対象としています。

取引先に対する継続評価

MREMおよびMREITでは、アセットマネジメント業務の委託元であるファンドもしくは投資法人が保有する物件について、PM会社の運営管理状況や内部管理体制の整備状況について定期的にモニタリングを行い、検証を行っています。

PM会社の提供サービス水準(施設管理能力、賃貸営業管理、工事・営繕管理等)、内部管理体制、健全性等について評価した結果、不備事象が発見された場合には、適切に改善要望を行うとともに、当該評価の結果については各社取締役会で報告を行っています。

事業継続管理(BCM)体制の構築

MONEグループでは、緊急事態発生時等における対応およびBCMを行うに当たっての基本方針を定めています。

MONEグループ各社は、緊急事態発生時のリスクを認識し、緊急事態発生時において迅速なリスク軽減措置等の対策を講じるため、平時より適切かつ有効な対応策や

BCMの枠組および緊急事態への対応体制を整備し、社内に周知することに努めています。各社のBCMの状況については、原則として年1回、または必要に応じて都度、各社取締役会で報告を行っています。

システムリスクへの対応

MONEは、リスク管理に関する各種規程類を制定し、業務の適切性等を確保するために必要なリスク管理を行っています。システムリスクへの対応では、毎年3月に翌年度の「事業継続管理に関する計画」に当該対応方法を定め、年度計画に沿って対応を実施しています。計画

では、地震等による広域被災や重要システムの障害・サイバー攻撃等が生じた場合に対応するための課題や方針を定めており、サイバー攻撃を想定した対応体制の強化施策として標的型メール訓練も実施しています。

ステークホルダーとの対話



基本的な考え方

顧客やテナント、従業員をはじめと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、経営層参画のもと検討を行い、変化する社会のニーズに対応できるように、MONEグループの経営および事業に反映することで、さらなる情報開示および対話につなげていきます。

KPIマネジメント

具体的目標	KPI	実績
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	(テナント満足度調査・従業員エンゲージメント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)	会社概要、実績集の発行 会社ウェブサイト「サステナビリティ」ページを開設

Oneリート投資法人における投資家との対話について

投資家様からいただいたご意見・ご要望等に関しましては、MREITにおいて経営層参画の下検討し、Oneリート投資法人の情報開示において活用しています。一例として、投資家様とのミーティングの中でサステナビリティの観点から資産運用報酬額の内訳掲載の要望を受け、翌期

の決算説明資料より掲載を開始しました。

また、2022年度より、サステナビリティ特設サイトを開設し、マテリアリティごとの取組状況等を適時に情報開示する基盤を整えたことで、サステナビリティ関連の対話の充実化にも取り組んでいます。

MREMと一般社団法人環境不動産普及促進機構 (Re-Seed 機構) との対話

MREMとRe-Seed 機構との投資事業としては、2014年12月以降、これまでに4件の取組を実施しています。「ウッドライズ仙台」では「高い環境性能を有する良質な不動産への建替えを行う都市再生型開発案件」として、メガノンローンのコミットメントをいただきました。



築き上げてきた両者の関係性

中里 Re-Seed 機構様とは、2014年に取組開始した大阪国際ビルディング(以下OKB)の改修案件で初めてご一緒させていただきました。Re-Seed 機構様は環境に配慮した不動産を社会に普及させる仕組みを公的な組織として確立された先駆的な存在であった



Re-Seed 機構：グリーンビル認証や省エネ改修実施等、所定の耐震・環境性能を有する良質な不動産に対し、民間と協調して投資等のリスクマネー供給を行う政府系の官民投資ファンド

と記憶しています。近年のサステナビリティ意識の高まりによって、その存在がさらにクローズアップされているのではないかと思います。

朝日 Re-Seed 機構が成立した2013年当時は「環境」に着目される会社はほとんどありませんでしたが、将来を見据え環境価値を持つ不動産が重要だとの課題認識が始動した時期からご賛同いただいた事業者として、中里様含むMREMの方々とお会いしました。その当時からのご縁です。

中里 OKBの環境改修も終わり、プロジェクトの終了を迎えてRe-Seed 機構様へごあいさつに伺った際、「今後も一緒にやれると面白いね」というお話をいただきました。そこから幾つかの案件を経て、ウッドライズ仙台のプロジェクトへとつなげていくことができ本当に良かったと感じています。

それぞれの強みと生み出す価値

朝日 ウッドライズ仙台のプロジェクトは、木質を基調とした温かみがあるだけでなく、オールタッチレス等、さまざまな時代のニーズに即した新しい機能を持っているオフィスです。これはMREM様に建築デザイン、特に設備等に精通する建築士の方々が多数いてこそだと思います。仙台という杜の都での木質オフィスはまさに理想的な案件で、仙台市の「せんだい都心再構築プロジェクト」に高機能オフィスとして選定され、その力を十二分に発揮されたものと考えています。

中里 Re-Seed 機構様は公的な資金でありながら短期的な補助金ではなく、当事者として持続的に参画いただける点に大きな意味があると思います。MREMはファンド形式の採用により、このような取組の裾野を広げていくことが重要だと思っておりますが、Re-Seed 機構様の資金が呼び水となり、その機会を拡大できると認識しています。

朝日 その点はまさにRe-Seed 機構が目指しているところであり、今回のプロジェクトが一つの見本となり、ほかのプロジェクトにつながればと思います。いまキーワードとして「裾野を広げる」とありましたが、今回その一つの例として、地元地方銀行様との連携も実現できたことは特筆すべき点です。

中里 当時「社会的に意義のある事業をファンド形式で採算性と両立するスキームで実現しましょう」と提案しましたが、その点が響いたのかなと思います。現在では出資者の一部とシニア・レンダーの2つの立場からご参加いただいております。

朝日 地銀様との信頼関係の構築については、長年にわたって手厚くサポートされてきた<みずほ>様ならではの実績であると感じたことを今でも覚えています。

持続的な社会実現に向け、両者が描く将来像とは

中里 ステークホルダーとの信頼関係という点は非常



に重要です。特に不動産の場合は売買取引やプロジェクトの遂行に非常に時間を要するため、関係者とのマッチングが大切です。その点Re-Seed 機構様の設立意義や組織の姿勢は、MONEグループが考えていることと非常に近いと感じますし、MREMによるノウハウの提供、Re-Seed 機構様による資金供給、という非常に噛み合った関係性ができていると考えています。

朝日 これは、お互いに「目指している場所」が同じだからだと思います。Re-Seed 機構も単なるエクイティ投資家ではなく、社会を変えていけるだけの力を持った投資を行いたいとの思いがあり、そのような思いでつながれる深い関係だと思います。

中里 MONEグループは、サステナビリティを単なるお題目でなく、本気で達成する意識の下、サステナビリティと物件価値を一体的に考えています。それが結果として物件の競争力の向上や良質な不動産の供給につながると思っています。MONEグループには組織的にも人的にもそのノウハウや思いの蓄積があり、それを最大限活用していくことが社会やステークホルダーにとっての幸福につながると思っています。

朝日 そうですね。古い言葉だと「三方よし」、考え方を今のESGに当てはめると「社会的な課題解決をトレードオフからトレードオンに」。環境や社会への配慮はコストがかかるが、長期的にはコスト減と賃料上昇によりリターンは向上し競争力も高くなる、社会的な課題解決が現実のメリットにもなる、そんな世界を目指していきたいですね。それでこそ持続的な投資であり、サステナブルな不動産として街に残っていく、あらゆるステークホルダーにとって素晴らしいことと考えます。

MIZUHO

みずほリアルティOne
みずほ不動産投資顧問
みずほリートマネジメント

お問い合わせ先 TEL:03-5220-3800(代表)
みずほリアルティOne株式会社 サステナビリティ推進部
ウェブサイト <https://www.mizuho-realtyone.co.jp/>