

株式会社十八親和銀行が実施する 株式会社 HAC に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所は、株式会社十八親和銀行が実施する株式会社 HAC に対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性も併せて確認しています。

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見書

2026 年 8 月 20 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社 HAC に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社十八親和銀行

評価者：株式会社長崎経済研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社十八親和銀行（「十八親和銀行」）が株式会社 HAC（「HAC」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社長崎経済研究所（「長崎経済研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使用を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

ポジティブ・インパクト金融原則は、4 つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。十八親和銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、株式会社福岡銀行ソリューション事業部（サステナビリティ経営統括グループ）（「福岡銀行ソリューション事業部」）及び株式会社 FFG ビジネスコンサルティング（「FFG ビジネスコンサルティング」）並びに長崎経済研究所と共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、十八親和銀行、福岡銀行ソリューション事業部、FFG ビジネスコンサルティング、長崎経済研究所にそれを提示している。なお、十八親和銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえでポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。
- ② 日本における企業数では全体の約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからみても、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。¹
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

II. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

十八親和銀行及び長崎経済研究所は、本ファイナンスを通じ、HAC の持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、HAC がポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

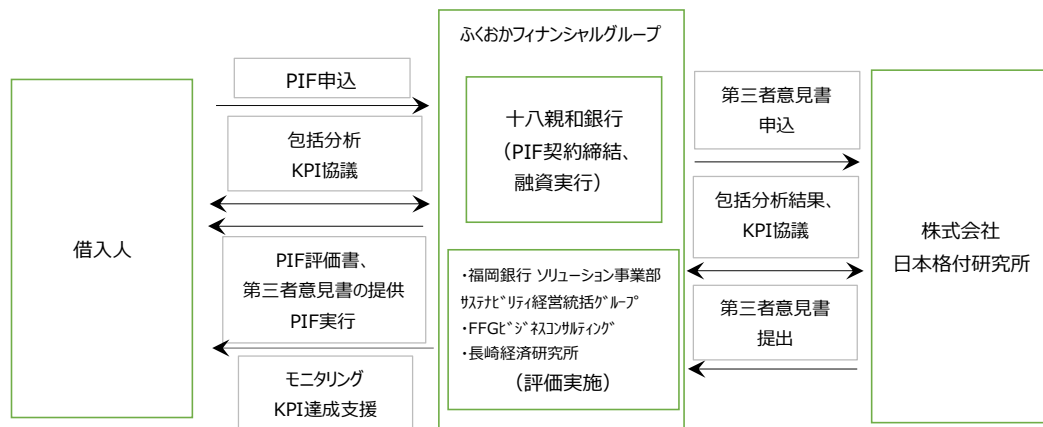
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

¹ 令和 3 年経済センサス・活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。

JCR は、十八親和銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

(1) 十八親和銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：十八親和銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、十八親和銀行では社内規程を整備している。

(3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、十八親和銀行からの委託を受けて、福岡銀行ソリューション事業部及び FFG ビジネスコンサルティング並びに長崎経済研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

ポジティブ・インパクト金融原則 3 透明性

PIF を提供する事業主体は、以下について透明性の確保と情報開示をすべきである。

- ・本 PIF を通じて借入人が意図するポジティブ・インパクト
- ・インパクトの適格性の決定、モニター、検証するためのプロセス
- ・借入人による資金調達後のインパクトレポート

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て長崎経済研究所が作成した評価書を通して十八親和銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

ポジティブ・インパクト金融原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、長崎経済研究所が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、

特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人である HAC から貸付人である十八親和銀行及び評価者である長崎経済研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で对外公表も検討していくこととしている。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。

IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。



JCR Sustainable
PIF for SMEs

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

任田 卓人

任田 卓人

本第三者意見に関する重要な説明

1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者である調達主体及び事業主体から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、ポジティブ・インパクト・ファイナンスによるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

3. 信用格付業にかかる行為との関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業にかかる行為とは異なります。

4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、または閲覧に供することを約束するものではありません。

5. JCR の第三者性

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報は、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りや不正確性が存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると黙示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果的正確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではありません。また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、または当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、損害、付随的損害、派生的損害、またはその他の損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、またはその他の損害を、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他の責任原因評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する見聞や見聞可能なリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であつて、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をしません。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブの「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性について第三者意見を述べたものです。

事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。

調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会) に外部評価者としてオブザーバー登録、ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債券イニシアティブ認定検証機関)

■その他、信用格付業者としての登録状況等

- ・信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号
- ・EU Certified Credit Rating Agency
- ・NRSRO：JCR は、米国証券取引委員会の定める NRSRO (Nationally Recognized Statistical Rating Organization) の5つの信用格付クラスのうち、以下の4クラスに登録しています。(1)金融機関、ブローカー・ディーラー、(2)保険会社、(3)一般事業法人、(4)政府・地方自治体、米国証券取引委員会規則17g-7(a)項に基づく開示の対象となる場合、当該開示はJCRのホームページ (<http://www.jcr.co.jp/en/>) に掲載されるニュースリリースに添付しています。

■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL: 03-3544-7013 FAX: 03-3544-7026

株式会社 日本格付研究所

Japan Credit Rating Agency, Ltd.
信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座 5-15-8 時事通信ビル



一歩先を行く発想で、
地域に真のゆたかさを。

＜FFG＞ ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

対象企業：HAC グループ

(借入人：株式会社 HAC)

(十八親和銀行北支店取引)

2026 年 8 月 20 日

 **十八親和銀行** 株式会社 長崎経済研究所

株式会社長崎経済研究所(以下、当社)は、株式会社十八親和銀行が株式会社 HAC (以下、同社) に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するにあたり、同社の活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト (ポジティブな影響およびネガティブな影響) を分析・評価した。

分析にあたっては、国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI) が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」および「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブ・インパクト・ファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させたうえで、中小企業^{※1}に対するファイナンスに適用している。

※1 中小企業：IFC(国際金融公社)または中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業

目次

<要約>	2
1. 会社概要	4
1-1 経営理念	4
1-2 HAC グループ・会社基礎情報	7
1-3 事業概要	11
1-4 業界動向	21
2. サステナビリティ活動	24
2-1 Sustainable Scale Index を通じた ESG/SDGs の取り組み内容	24
2-2 ESG の取り組み	26
3. 包括的分析	41
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	42
3-2 個別要因を考慮し追加・削除するインパクト	43
3-3 特定されたインパクトとサステナビリティ活動の関連性	44
3-4 分析結果：インパクトの特定	46
4. KPI の設定	47
5. マネジメント体制	50
6. モニタリングの頻度と方法	50

〈本評価について〉

同社は HAC グループ（以下、同グループ）を構成する会社群の 1 社で、同グループの事業のうち情報通信ネットワークシステムに関する業務や各種保険の取り扱いなど、企業の事業活動・財務や経理等を側面から支援する業務を担っている。事業活動や様々な取り組みはグループ一体となっており、また経営方針などもグループ共通であるため、本評価書において同社の活動内容、KPI などは同グループの活動や KPI として分析・評価を行っている。ただし KPI については、組織体制・運営上、対象法人を限定している。

〈要約〉

同グループは 1963 年に創業した、税理士法人中央総合会計事務所を中核とした総合会計事務所である。「税務会計」「福祉・公益事業」「相続・事業承継」の 3 分野を得意としており、税務から情報処理システムの構築、コンサルタント業務まで、顧客へ一貫した支援を行う体制を整えている。

〈同社および同グループの事業の特長・強み〉

- ・長崎県内に営業基盤を持つ県内有数の会計事務所で、幅広い年齢層の職員、かつ多数の税理士が在籍している。
- ・地場会計事務所としては、若手税理士が比較的多い。
- ・税務・会計から相続・事業承継までワンストップで行う体制を整備している。
- ・社会福祉法人・公益法人の分野も得意としており、社会福祉サービスの第三者評価も行っている。

同グループの経営理念に「お客様と繁栄を共にする」とある通り、同グループでは地域経済発展のために顧客の様々な問題を解決していくと同時に、自グループの労働環境を整備し働きやすい環境を整え、自身が発展していくことを目指している。そのうえで、環境へ配慮した取り組みも行っている。

〈同社および同グループのサステナビリティ/ESG の取り組み〉

- ・自社職員の労働安全・健康に配慮しながら、働きやすい職場づくりを目指している。
- ・顧客を支える会計事務所として、常に職員のスキルアップを図り、自社の持続可能性を高める。
- ・「事務所はお客様の実験場である」という考えを経営理念として、業務を時代に合わせて変化させながら、常に新しいことに取り組んでいる。

株式会社十八親和銀行が同社に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するにあたり、当社が UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて同社のサステナビリティ活動等を分析した結果、ポジティブ面では「教育」「ファイナンス」「雇用」「賃金」「零細・中小企業の繁栄」のインパクトが特定され、ネガティブ面では「気候の安定性」「資源強度」「廃棄物」「データプライバシー」「健康および安全性」「社会的保護」「ジェンダー平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」「法の支配」のインパクトが特定された。

環境・社会・経済の各項目への影響を与えるそれらのインパクトを同社のサステナビリティ活動の関連性を確認のうえ整理したうえで、インパクトの増大もしくは低減するための取り組みと KPI を設定した。

〈KPI の設定内容〉

項目		KPI
事業強化	KPI①	事業承継に関する事業を強化する。 ・株価評価を年間 15 件実施する。 (対象法人：中央総合会計事務所)
	KPI②	顧客の DX 化やデジタル化の支援を強化する。 ・2031 年 10 月までに、年間 10 件を目安に累計 50 件支援を行う。 (対象法人：HAC)
人材育成 採用強化	KPI③	顧客への経営判断の提案などができる人材を育成するため、職員の資格取得支援を強化する。 ・以下のいずれかの資格について、2026 年 11 月～2031 年 10 月までの 5 年間で 3 名新規に取得させる。 ①税理士（科目合格者） ②TKC 巡回監査士（旧上級） ③TKC 巡回監査士補（旧中級） ④社会福祉法人経営実務マイスター ※①～④いずれか、1 名で複数取得の場合は取得した数をカウント (対象法人：中央総合会計事務所)
情報管理 の強化	KPI④	社内システムを統一し、強化する ・2027 年 10 月までにシステム統合の工程等の計画を策定する。 ・2029 年 10 月までに新システムへ移行する。 ・以降、改善点を検討しながら 2031 年度までに完全移行を完了させる。 (対象法人：HAC、中央総合会計事務所)
労働安全 健康経営	KPI⑤	有給休暇取得率の向上 ・2026 年 11 月より、毎年 0.5 日ずつ有給休暇取得日数を増加させる。 ※2025 年度有給休暇取得日数 12 日 (対象法人：HAC、中央総合会計事務所)
	KPI⑥	労災事故ゼロを維持する。 ・労働安全や健康経営の取り組みを継続し、労災事故の発生防止を図る。 (対象法人：HAC、中央総合会計事務所)

今後同社の持続可能性を高めるため、株式会社十八親和銀行は KPI の達成状況をモニタリングするとともに伴走支援する。

〈今回実施する「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要〉

融資金額	非公開
資金使途	運転資金
モニタリング期間	5 年

1.会社概要

1-1 経営理念

《 グループ経営理念 》

1.職域を通じて国家及び地域社会に奉仕する

- 1 我々は、係わりある企業や個人と共に世の中に生かされている。
- 2 我々は、企業の発展を願って真実な計算書類等を提供する。
- 3 我々は、職業使命として限りなく租税正義を追求する。

2.お客様と繁栄を共にする

- 1 我々は、お客様と経営の自助を共にする。
- 2 我々の判断や行動は、常に企業の発展という経営感覚でものを観る。
- 3 我々は、我流を避け常に世の中のスタンダードや会計及び法律等の持っている社会機能を追求する。

3.職員の身分や職制に係わりなく企業経営を通じて人生の幸を求める

- 1 我々は、お互いに付加価値を創造する。
- 2 我々は、希望をもって今日をむかえる。
- 3 我々は、目標即決算を実践する。

4.企業体として生成発展の道を進む

- 1 「事務所はお客様の実験場である。」従って、常にお客様に対して、生成発展の実績を示さねばならない。
- 2 組織は人なり、職員は礼儀正しき人の和の組織体である。
- 3 研修は事務所における生成発展の必須要件である。
- 4 時間は人生であり、時間にルーズであれば全てを失う。
- 5 原理原則に忠実であり、当たり前な事を当たり前に行う。

同グループは 1963 年創業の会計事務所で、「税務会計」「福祉・公益事業」「相続・事業承継」の3つの分野を得意としている。事業計画策定の提案や業務効率化、優遇税制の活用など、専門家と連携できる体制を構築しており、顧客を総合的にサポートすることを目指して、上記経営理念の実現に取り組んでいる。



〈写真出典：同社ホームページより〉

《トップメッセージ》

「若い人たちが明るい未来を描ける社会を、私たちの手で」

私ども HAC グループは、昭和 38 年の創業以来、時代の激しい変化の波を乗り越えながら、常にお客さまとともに歩み、そのご発展を支える道を探ってまいりました。そして今、私たちはこれまでの常識が通用しない、新たな時代の局面に直面しています。

このような時代にあって、若い世代が明るい未来を描ける社会をつくることこそ、私たち大人の使命であると確信しております。経営者の皆様が根拠ある数字をもとに、5 年後、10 年後の未来を描き、計画を立てられる会社を一つでも多く増やしていくことーそれが私の夢です。

その実現に向け、私たちは会計業務の DX 化や AI による自動化を積極的に推進しています。単なる「決算のための数字」ではなく、「経営のための数字」をタイムリーに共有し、意思決定を支える仕組みづくりを支援してまいります。

常に最新の知識と技術を取り入れ、お客さまがいつでも安心してご相談いただける存在であり続けるために。私たちは立ち止まることなく、走り続けてまいります。



税理士法人中央総合会計事務所
代表社員 所長
中込 有美子

〈写真出典：同社ホームページより〉

《トップメッセージ》

「自ら実践し、企業と家族の未来に伴走する。」

長崎県内では、生産年齢人口の減少と経営者の高齢化が進み、今後、事業承継がますます本格化していきます。会社の事業や経営を次の世代へ引き継ぐことはもちろん重要ですが、それと同じくらい大切なのが、経営者やご家族が所有する個人財産の相続です。自社株、不動産、預貯金など、会社と個人の財産は密接に関係しており、どちらか一方だけでは十分な対策にならない場合もあります。

私たちは、会計や税務の数字をよりどころとして、会社の持続的な成長と円滑な事業承継を支えるとともに、ご家族の思いや将来にも寄り添い、相続まで一体的にサポートしてまいります。

そして、地域企業を取り巻くもう一つの重要な経営課題が、人手不足や業務の複雑化に対応するためのデジタル化とAI活用です。当法人は、徹底した情報管理とリスク対策を基盤として、まず自らAIを活用し、業務の効率化と生産性向上を実践します。そこで得た知見やノウハウをお客様へ還元し、地域企業の業務改革に伴走することで、稼ぐ力と経営基盤の強化を支援します。

AIの利活用を通じて、地域のお客様の持続的な成長と、働きがいのある環境づくりに貢献してまいります。



税理士法人中央総合会計事務所
代表社員 副所長
田丸 裕子

〈写真出典：同社ホームページより〉

1-2 HACグループ・会社基礎情報

《 株式会社 HAC 》

代表者	中込有美子
所在地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号 HAC ビル内
設立	1974 年 11 月
資本金	5,000 万円
職員数	11 名（2026 年 6 月末現在、役員・経営者含む）
主な業務	・情報ネットワークシステム提案・導入・運用保守サービス ・SNS の活用、ホームページ提案・作成・運用保守サービス ・事務用品および情報通信機器の提案・導入・運用保守サービス ・経営計画作成指導および業務改善等に関するコンサルティング ・生前対策・事業承継に関するコンサルティング ・不動産運用設計に関するコンサルティング ・損害保険代理業 ・生命保険の募集に関する業務 ・セミナー・講演会の開催および運営 ・「書かないエンディングノート®」企画・運営

《 税理士法人中央総合会計事務所 》

【長崎オフィス】

代表者	中込有美子 / 田丸裕子
所在地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号 HAC ビル内
設立	2002 年 4 月 ※1963 年開業
資本金	4,750 万円
職員数	34 名（2026 年 6 月末現在、役員・経営者含む）
主な業務	税理士業務全般、企業会計、公益法人会計、社会福祉法人会計他

【東京オフィス】

代表者	深海重伏三
所在地	東京都中央区東日本橋三丁目 7 番 7-709 号 グランメゾン東日本橋

《 株式会社長崎コンシェルジュ 》

代表者	中込重秋
所在地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号 HACビル内
設立	1996 年 4 月
資本金	5,000 万円
主な業務	ビル管理運営業務

《 一般社団法人 HAC 財産管理 》

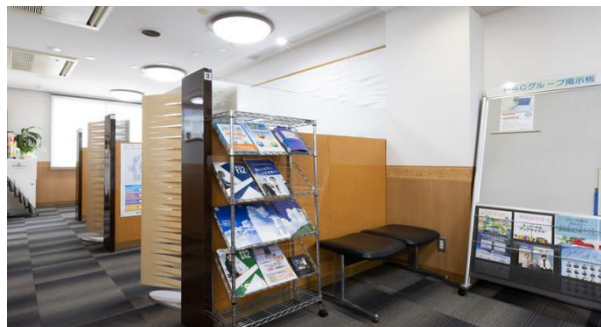
代表者	中込有美子
所在地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号 HACビル内
設立	2014 年 12 月
資本金	5,000 万円
主な業務	HAC グループの財産管理全般

《 特定非営利活動法人福祉総合評価機構 長崎県事務所 》

代表者	池田真樹
所在地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号 HACビル内
設立	2003 年 2 月
主な業務	福祉サービスの第三者評価・外部評価

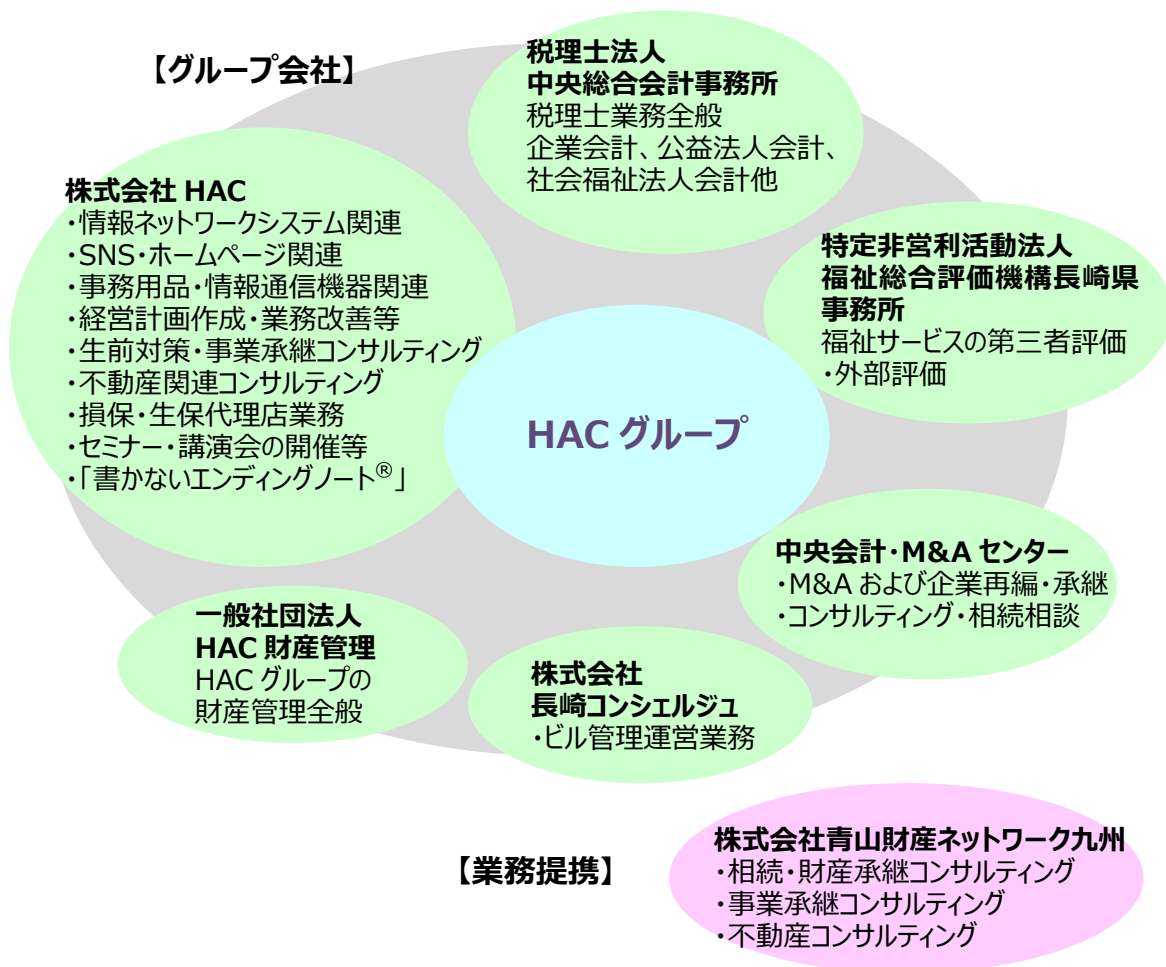
《 中央会計 M&A センター 》

代表者	中込重秋
所在地	長崎県長崎市宝町 5 番 5 号 HACビル内
創業	2006 年
主な業務	・M&A および企業再編・承継 ・コンサルティング・相続相談

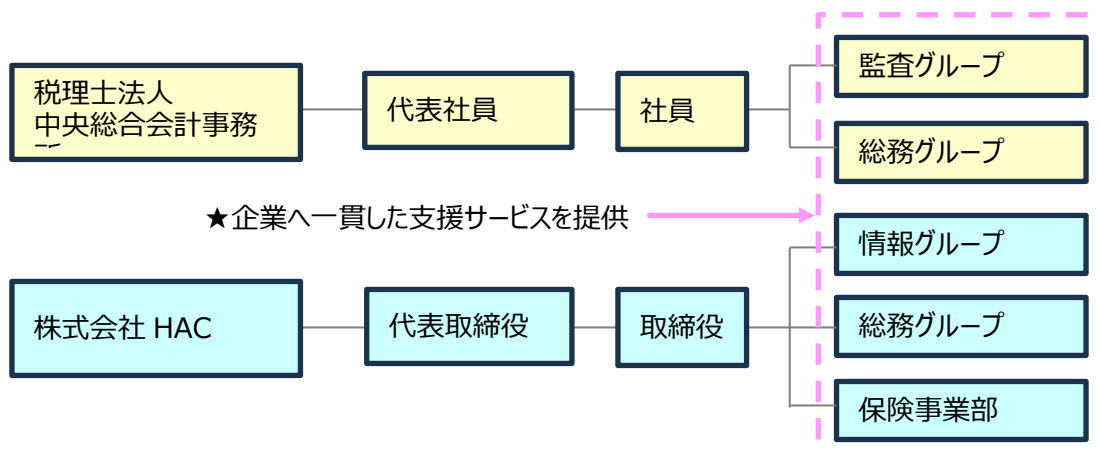


〈出典：同社ホームページより〉

「グループ相関図」



「中央総合会計事務所、HAC の組織図」



〈出典：当社作成〉

《グループ沿革》

1963 年	平石久氏、長崎県長崎市油屋町 71 にて「平石税理士事務所」創業
1974 年	TKC 入会 「有限会社長崎青色計算センター（現株式会社 HAC）設立」
1999 年	中込重秋氏が「平石税理士事務所」を承継し、「中込税理士事務所」へ改称
2001 年	ISO9001:2000、ISO14001：1996 の認証を取得（※2009 年返上）
2002 年	法人化、「税理士法人中央総合会計事務所」を設立
2004 年	長崎県経営品質賞「経営革新賞」受賞 社会福祉法人「第三者評価制度」の評価機関を起ち上げ
2005 年	「有限会社 HAC」を「株式会社 HAC」へ組織変更
2006 年	「中央会計 M&A センター」設立 「長崎県住宅公社サービス株式会社」を関連会社化し、「長崎ビルサービス株式会社」へ社名変更
2010 年	「株式会社 HAC」金融商品仲介業者の登録
2012 年	「税理士法人中央総合会計事務所 東京オフィス」開設 「長崎総合ビルサービス株式会社」を「株式会社長崎コンシェルジュ」へ社名変更 「税理士法人中央総合会計事務所」経営革新等支援機関に認定
2013 年	「一般社団法人 HAC 財産管理」を設立
2019 年	「税理士法人中央総合会計事務所 長崎オフィス」「株式会社 HAC」にて「N ぴか」/ 二つ星を取得
2021 年	「税理士法人中央総合会計事務所」にて「健康経営推進企業」の認定を取得
2022 年	「税理士法人中央総合会計事務所 長崎オフィス」にて「N ぴか」三つ星を取得 「株式会社 HAC」にて「N ぴか」四つ星、「健康経営推進企業」認定を取得 また、2 社にて「長崎県 SDGs 登録制度」に登録
2023 年	「税理士法人中央総合会計事務所」にて、中込有美子氏および田丸裕子氏が代 表社員に就任
2025 年	「株式会社 HAC」金融商品仲介業者を廃止 「税理士法人中央総合会計事務所長崎オフィス」にて「N ぴか」三つ星を取得 「株式会社 HAC」にて「N ぴか」四つ星を取得 「株式会社 HAC」にて中込有美子氏が代表者就任

1-3 事業概要

同グループは、税理士法人中央総合会計事務所と同社を中核として、企業の税務に関する相談や手続きをはじめ、財務や事業に関する戦略・事業承継などのコンサルティング、個人の相続や資産承継の相談まで行う総合型会計事務所である。1963年に、創業者である平石税理士が税理士登録したことから事業を開始した。その後徐々に事業を拡大、現在では相続や事業承継関連に強みを持つ会計事務所として、地域経済に対し重要な役割を担っている。

税務・会計サービス

長崎県内を中心に、多くの事業者の顧問を担当しており、日々の経理指導や決算・申告業務、必要に応じて計画書の作成なども支援している。
税理士法が関係するため、中央総合会計事務所が行っている。

生前対策等支援サービス・相続相談

同グループの得意分野の一つ、「相続」に関連した業務・支援を行う。
同社が主体となり、独自サービスである「書かないエンディングノート®」の提案も行っている。

会社法関連支援サービス

税務・会計業務に加え、会社法に基づく、会社設立から運営、組織変更などを支援している。
本業務においても、税理士法が関連するため中央総合会計事務所が行う。

社会福祉法人・公益法人等支援サービス

同グループは社会福祉法人や公益法人などの税務・会計業務も得意としている。
また福祉総合評価機構長崎県事務所を設置し、福祉サービスの第三者評価や外部評価を実施できる体制を整えている。

情報システム支援サービス

同社が主体となり、顧客のネットワーク構築・運用に関する業務や、DX推進に関する提案を行う。

企業再編・承継コンサルティング

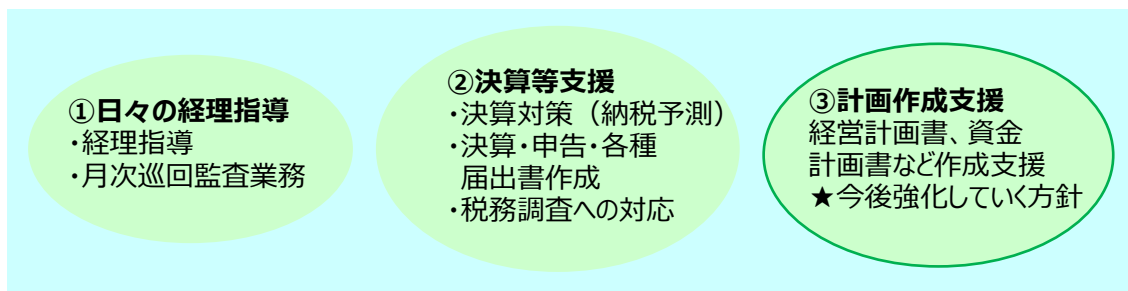
企業の再編・承継や M&A など、企業価値が大きく変化する際のサポートや提案などを、中央会計 M&A センターまたは青山財産ネットワーク九州と同社が行う。

同グループは、相続を単なる税務ではなく、「財産・家族全体の承継」として顧客に合わせた提案を行う。相続税の申告手続きだけでなく、生前対策や資産承継対策などを主力分野としており、地域の会計事務所においては相続関連の業務について優れたコンサルティング能力を有している。

また社会福祉法人の設立・経営指導・会計事務指導も得意としており、福祉分野における第三者機関もグループで運営を行っている。さらに会計・税務・行政書士・M&A・不動産、保険までグループで対応できるほか、司法書士や弁護士などとのネットワークも構築しており、顧客の要望にワンストップで対応できる体制を整えている。

《 税務・会計サービス 》

同グループは相続関係や事業承継など、様々なコンサルティング業務に強みを持つ会計事務所であるが、その基盤となるのは安定した税務・会計サービスである。顧客企業が日々の業務運営を円滑に行い、適切な経営判断を下せるようにするため、定期的な巡回を行いながら経理指導に努め、必要なサポートを行っている。本業務は税理士法人中央総合会計事務所が主体となるが、同社および同社以外のグループ企業も一体となって顧客支援する体制を整えている。

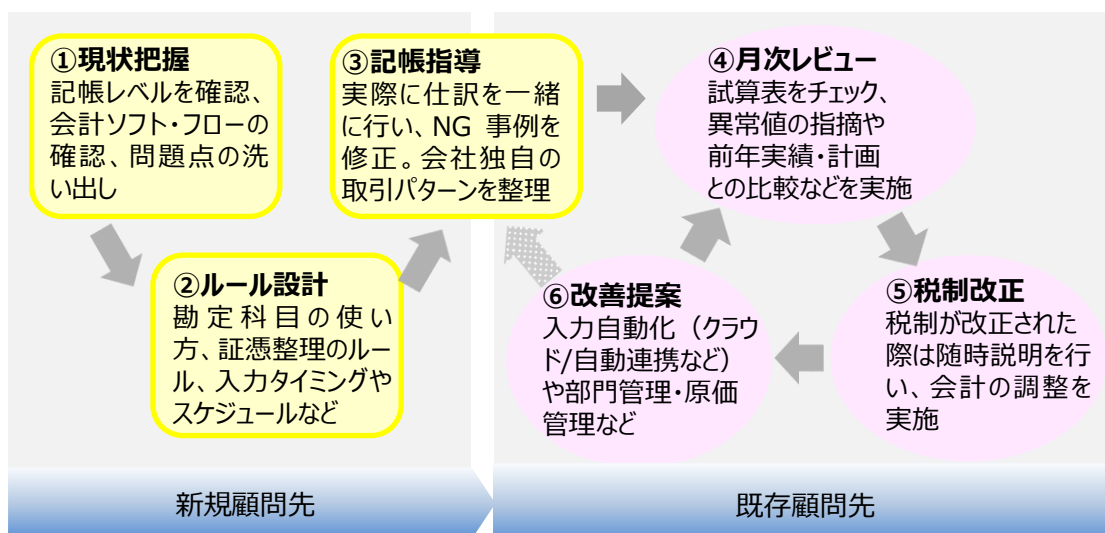


【① 日々の経理指導】

〈経理指導〉

同グループが考える「経理指導」は、顧客企業の経理体制を正しく回よう設計・指導することである。単なる入力チェックに終わらず、管理できる仕組みを構築することで、最終的に顧客企業が「正しい帳簿」を「早くアウトプット」し、「経営判断を下せる」まで設計することを目的としている。

《業務フロー》



〈出典：当社作成〉

〈月次巡回監査業務〉

同グループでは、担当者が顧客先事業所を原則毎月訪問し、会計帳簿や証憑書類の確認を行い、前述の経理指導を行う。毎月、定例的に経理指導を行うことで、顧客に対し適正な経理体制の維持と迅速な経営判断を支援している。

【②決算等支援】

同グループでは、決算期を迎える顧客に対し、まず利益や納税額の予測を行い、資金繰り等の課題を整理したうえで必要な対策を検討している。決算書の作成にあたっては、会計帳簿を基に企業会計原則、その他の適用される会計基準に準拠した決算書を作成し、税務申告や各種届出の作成も行う。これらの業務を通じて、顧客の適正な決算・申告手続きを支援するとともに、顧客の健全な経営基盤の構築に貢献している。

「業務フロー」



〈出典：当社作成〉

「税務調査への対応」

同グループでは、書面添付や意見聴取、税務調査立会を通じて、円滑な税務手続きと顧客の信用面を支援している。税理士法では、税務調査の円滑化と申告内容の透明性向上を目的に、税理士が作成した申告書に計算・整理・相談・審査の内容を記載した書面を添付できる制度を定めている。同グループでは書面添付を顧客企業へ勧め、申告の信頼性を高めるとともに、円滑な税務手続きと業務の継続を目指している。



〈出典：当社作成〉

【③計画相談など】

また同グループでは、金融機関からの融資や顧客企業自身が必要性を感じた場合などの理由で、顧客企業が作成する経営計画書や資金計画について、必要に応じて作成を支援するサービスを行っている。

作成にあたっては、資金調達を行うことが必要な場合が多いため、事業戦略の立案と同時に資金調達・返済を含めた資金計画を作成している。

「計画作成の手順」

1.実績の確認	業績の実績値や前年対比の数値等から、決算の見通しを立てて対策を講じる。
2.現状の把握	当面の行動計画を立てて、四半期ごとに行動計画の進捗を確認する。
3.戦略・方針策定	中期経営計画など、長期の計画書作成によって、将来の企業の進むべき方向性を示すことを意識する。

《 会社法関連支援サービス 》

同グループでは、税務・会計業務に加え、会社法に基づく会社運営、株主総会、役員・株式管理、組織再編等に関する支援を行っている。中小企業においては、決算・申告業務と会社法上の手続きが密接に関係するため、同グループが継続的に関与することで、適正な企業運営とガバナンス体制の整備を支援している。

①会社法上の決算書類作成支援

会社法上、株式会社は貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書、個別注記表などの計算書類を作成する必要がある。これに加え、事業報告や附属明細書の作成も求められるため、決算業務と一体としてこれらの書類整備を支援している。

- ・貸借対照表・損益計算書の作成支援
- ・株主資本等変動報告書の作成支援
- ・個別注記表の作成支援
- ・事業報告・附属明細書の作成支援

②役員・株式・資本政策支援

中小企業では、役員任期、株主構成、株式承継、役員報酬などが、会社運営や事業承継に大きく影響する。同グループは、税務・相続・事業承継の観点から踏まえ、会社法上の手続きと整合した体制整備を支援している。

- ・役員任期・改選時期の管理
- ・役員報酬の設計支援
- ・株主名簿の整備支援
- ・株式移転・贈与・相続に関する助言
- ・種類株式・持ち株会社活用の検討支援
- ・自己株式取得、増資、減資に関する助言

③会社設立・組織再編支援

会社設立、増資、減資、合併、会社分割、事業承継などの場面では、会社法・税務・会計の検討が必要となる。同グループは、税務上の影響や財務面の検討を行い、司法書士・弁護士等と連携して手続きを支援している。

- ・会社設立時の資本金・出資構成の検討
- ・定款内容に関する助言
- ・増資・減資の検討支援
- ・合併・会社分割・事業譲渡のスキーム検討
- ・事業承継を見据えた組織再編支援
- ・登記手続きに関する専門家連携

④ガバナンス・内部管理体制の整備支援

同グループは、会社の意思決定過程や書類管理状況を確認し、経営の透明性を高めるための体制整備を支援している。株主総会や取締役会の議事録整備、社内規程、権限管理などは、金融機関・取引先・後継者に対する信頼性向上にもつながる。

- ・議事録・決議書類の整備状況確認
- ・社内規程・決裁権限の整備支援
- ・株主・役員・親族間取引の管理支援
- ・関連当事者取引の確認

《 情報システム支援サービス 》

同グループでは、顧客企業に対し生産性向上のためのツールとして、ネットワーク構築を中心としたデジタル化・DX 化への提案を行っている。特に DX 化については、推進事務所として顧客企業宛てに様々なシステムやツール、アプリなどを準備し、活用を促している。

IT インフラ支援

- ・PC・サーバー・NAS の販売
- ・保守メンテナンス
- ・ネットワーク構築・工事
- ・セキュリティ構築・設計



顧客企業における、社内の情報システムの構築を支援。サーバーやデータ保管のための NAS システムから PC まで、機器の調達から設置まで一貫して行える体制を整えている。

Web・デジタル活用支援

- ・ホームページ制作・管理
- ・サーバー開設・管理
- ・保守メンテナンス
- ・ネットショップ開設



顧客企業の Web・デジタル活用の支援として、ホームページの制作・管理だけでなく、独自ドメインの管理・メールアドレスの管理や、EC サイト・SNSの構築・導入支援、さらにホームページに設置したアクセスログの管理や CMS のメンテナンスなど、Web に関するサービスを提供している。

DX・AI 支援

- ・勤怠管理ソフト
- ・グループウェア
- ・経費精算システム
- ・チャットツール
- ・AI 導入支援
- ・AI 運用サポート



顧客の業務効率化や生産性を向上させる施策として、DX 支援を実施。就業規則の把握や、経費精算の電子化、ビジネスチャットツールの導入などを支援している。さらに今後 AI の導入・運用を促進するため、自グループで AI を活用した運用・開発を試行している。

〈出典：同社資料・ホームページより当社作成〉

《 生前対策等支援サービス・相続相談 》

同グループは事業に関する税務などのほか、相続に関する手続き・相談も得意としている。弁護士や司法書士・行政書士などの地域の専門家と連携し、生前対策から相続手続きまで、これまでの経験や実績を活かし様々なケースに対応できることが同グループの強みとなっている。また「故人の資産内容や契約がわからない」との相談も多いため、「書かないエンディングノート®」サービスも提供している。

〈牛前対策〉

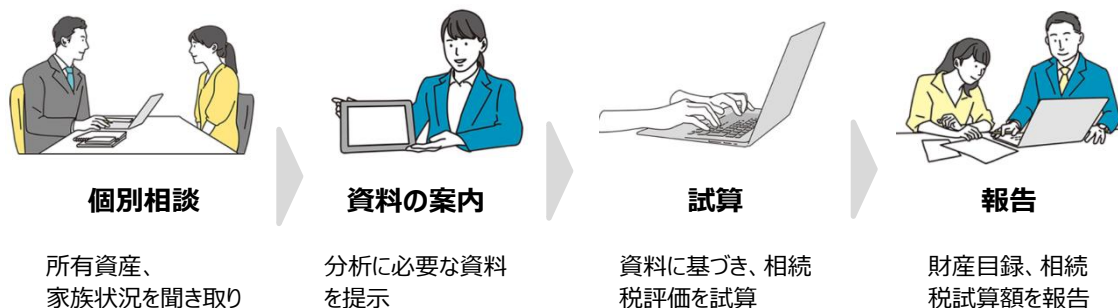
自身の相続に関して不安を感じる人も多く、同グループにも多くの相続対策の相談が寄せられる。同グループでは、まず顧客の財産や家族の状況から現状分析を行い、その結果をもとに 3 つの視点から対策プランを提案している。

①現状分析

顧客が所有する財産の相続
税評価の試算を行い、その結
果をもとに必要な対策などを
検討していくこととなる。

[illegible]

《分析・報告の流れ》



〈出典：同社ホームページより当社作成〉

②対策プランの提案

分析の結果をもとに、提携している司法書士・弁護士・行政書士ほか、様々な専門家と連携して生前対策実行のためのサポートを行っている。

「3つの視点」 ①分ける対策：遺言など ②納める対策：納税資金の準備 ③継続する対策：信託など	「対策の一例」 ・現預金、不動産等の贈与 ・贈与税の申告 ・公正証書遺言の作成 ・任意後見契約・財産管理委任契約の作成 - 他
---	--

〈 書かないエンディングノート® 〉

人々が亡くなった際、遺族が故人の遺産内容や様々な契約などを把握できていないと、相続や承継などについて様々な問題が発生する。同グループでは、相続手続きの際に「何がどこにあるかわからない、何の契約があるかわからない」等の相談が多かったことから、生前に自分自身の情報を整理する「書かないエンディングノート®」というサービスを提案している。

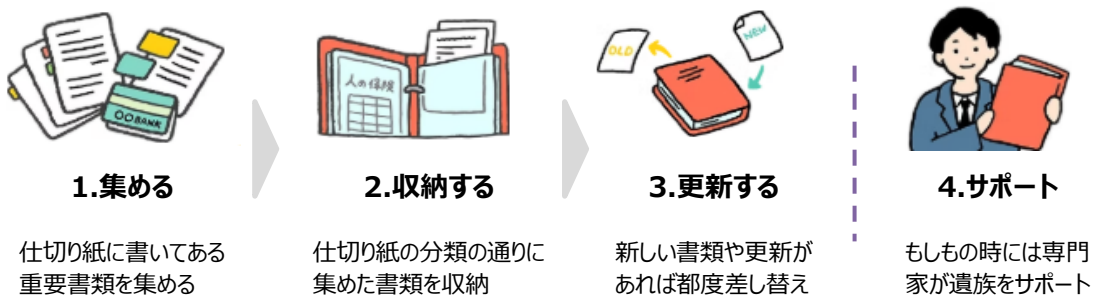
元々、もしもの時に備えて自分自身の情報を整理するツールとして、エンディングノートは広く知られている。しかし同グループが相続の業務を行う中で、エンディングノートの作成が中途半端であったり、更新されていない古い情報であったりするものが多かったため、同グループは独自の経験や知見を取り入れて「書かないエンディングノート®」を開発した。

従来のエンディングノートは内容を記載するものが主だったのに対し、本ノートは、契約書類や預金明細などをリストに従ってファイルに差し込むだけで完結するように構成されており、更新作業が簡潔で無理なく管理できるようにしていることが特長となっている。

《特長》



《ノートの使い方・流れ》



〈出典：同社ホームページより当社作成〉

《 社会福祉法人・公益法人等支援サービス 》

・会計指導業務（社会福祉法人・公益法人会計対応）

同グループには、社会福祉法人の経理に必要とされる資格の取得者も複数名在籍しており、また社会福祉法人の経営実務に関するスペシャリスト育成にも力を入れている。会計指導の際は、そのような資格を保有する担当者が会計伝票と証拠書類の監査、月次試算表の作成支援、予算編成に関する支援や助言などを行う。

《資格保有者》

資格	人数	資格	人数
社会福祉法人経営実務検定試験（会計 1 級）	5	社会福祉法人経営実務検定試験（ガバナンス）	2
社会福祉法人経営実務検定試験（会計 2 級）	18	社会福祉法人経営実務検定試験（経営管理）	5
社会福祉法人経営実務検定試験（会計 3 級）	11	福祉簿記検定上級（財務・簿記）	3
社会福祉法人経営実務検定試験（財務管理）	3	社会福祉法人経営実務マイスター	5

・決算指導業務

・社会福祉法人会計基準に基づく決算監査および決算書や財産目録、附属明細書の作成支援・監査を行う
・「財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援業務実務報告書」にも対応

・指導監査対応業務

・要望に応じて、指導監査が実施される直前に事前チェックを行う
・指導監査にて改善すべき事項があった場合は、改善に向けて助言および支援を行う

・第三者評価/外部評価

同グループでは、特定非営利活動法人福祉総合評価機構長崎県事務所にて福祉サービスの第三者評価および外部評価を実施している。第三者評価は事業者がサービス向上を目的に任意で実施するのに対し、外部評価はグループホームなどの特定サービスに法令で義務づけられている。

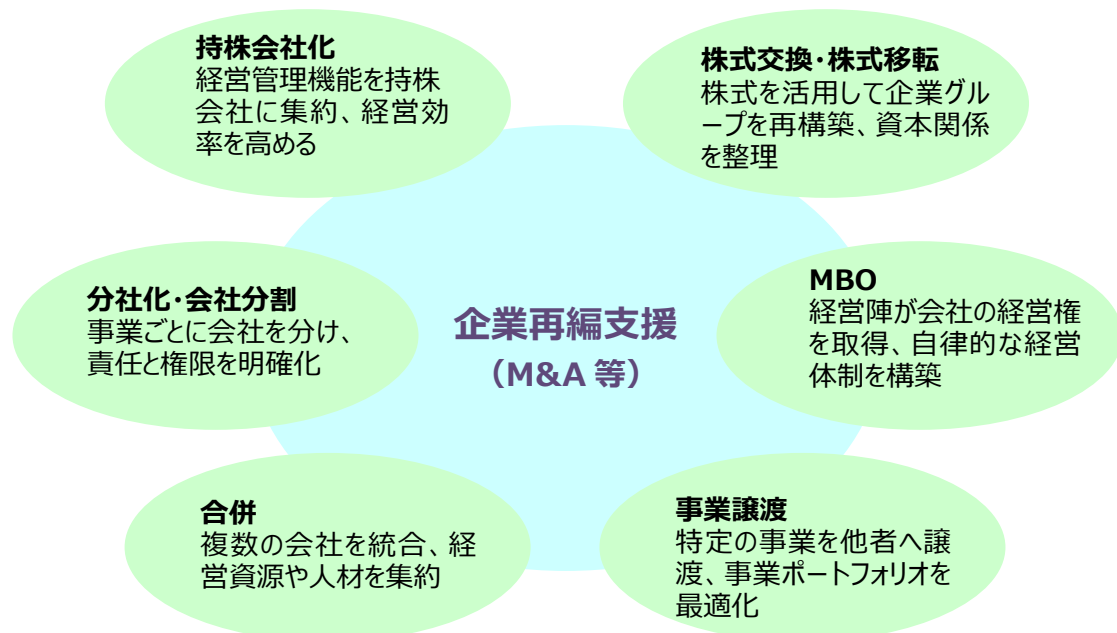
《評価の整理》

項目	第三者評価	外部評価
目的	サービスの質の向上、見える化	法令基準への適合性確認
任意/義務	任意（推奨されている）	グループホーム、小規模多機能など、特定の福祉サービスにおいて義務化
対象	幅広い福祉サービス	地域密着型サービスに限定
内容	総合評価や改善提案など、サービス向上・改善への指摘が中心	法令に適合しているかのチェックが中心

《 企業再編・承継コンサルティング 》

一般的に会社が利用できる資産を指す経営資源には、「ヒト」「モノ」「お金」「情報」「時間」「知的財産」などがある。これらの経営資源が大きく動くのが企業再編や事業承継であり、その場合には会計や資産価値などに大きな影響を及ぼす。同グループは企業再編や事業承継というイベントが経営資源に極力影響を与えないよう、円滑な資金繰りのサポートやタックスプランニングを行っている。

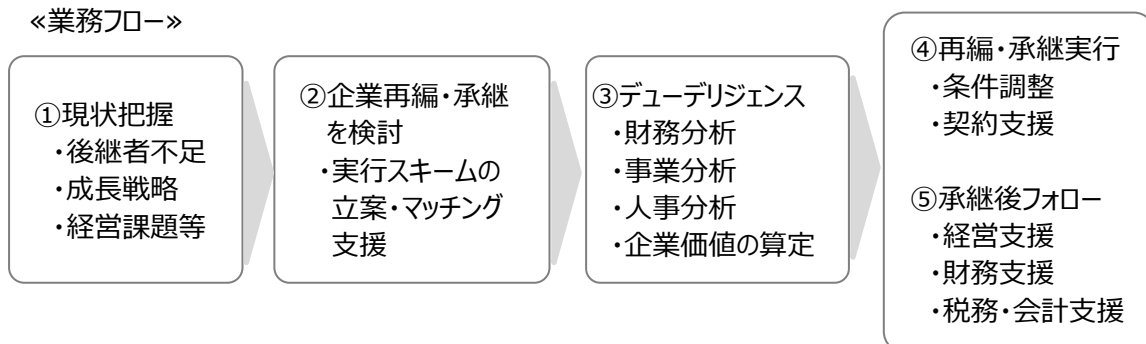
また、その他の分野においても、弁護士、司法書士、社会保険労務士などの提携する専門家と一緒に、経営者や後継者に寄り添う事業承継の実現に向けてサポートしている。



会社の企業再編では、現経営者や後継者、株主、経営者の親族、M&A の相手方となる会社など、利害関係者が多数となる。全ての関係者の要望・希望に 100% 応えることができないことも多いため、全ての関係者が納得できる、妥協点を見出すことがプラン検討のテーマとなる。

同グループは、創業以来多くの事業承継をサポートしてきた経験と実績があり、様々な案件や事象に対応できるノウハウを持っているため、本業務は税務・会計業務とともに同グループの強みとなっている。近年経営者の高齢化により企業再編の必要性が増しており、同グループは引き続き本業務を通じて地域経済の維持・発展に貢献していく方針である。

《 業務フロー 》



1-4 業界動向

・会計事務所の動向

税理士事務所という業種は、従来税務・会計処理を代行するというイメージだったが、現代では業務が多様化・高度化し、事業承継や M&A、相続に関する相談など、様々なサービスを提供するコンサルティング能力を有して、お金に関する相談や手続きをワンストップで行う事務所が増加している。

【業種の特徴】

税理士法では他人の求めに応じ、「税務代理」「税務書類の作成」「税務相談」を行うことを税理士の業務として定め、税理士または税理士法人でないものとは税理士業務を行ってはならない、と定めている。また、税理士業務を営むには、以下のいずれかに該当し、日本税理士連合会に備え付けられた税理士名簿に登録、税理士会に入会することが条件となる。

事業所の規模は、税務申告・顧問業務のみを行う個人事業主から、相続・事業承継や M&A の対応まで可能な総合型事務所まで様々である。長崎県内においては税理士法人が 36 所、個人事務所が 207 所あり、そのうち総合型の大手・中堅事務所は十数所程度となっている。

「税理士業務を営む条件 ※1.～3.を全て満たすこと」

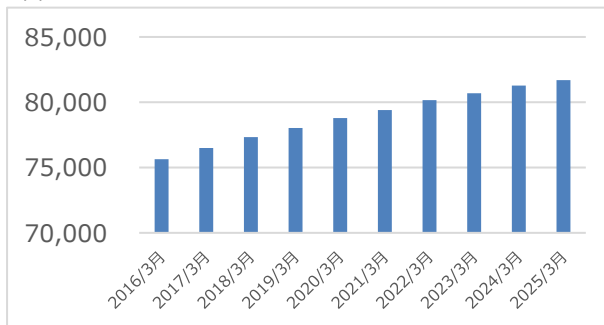
1.資格の保有	①税理士試験に合格 ②税理士試験を免除される ③弁護士 ④公認会計士 以上の①～④のいずれかに該当
2.登録	日本税理士連合会に備え付ける、税理士名簿に登録
3.入会	税理士会に入会

【需給動向】

1.税理士数・事業所数の推移

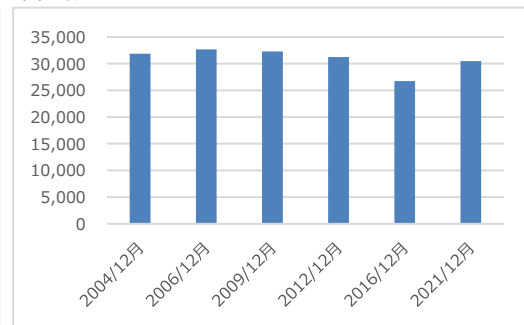
税理士・公認会計士の事業所数はバブル終焉期の 1991 年前後までは増加傾向にあったが、以降は増減を繰り返し、現在は 3 万事業所程度で推移している。一方で税理士の登録者数は毎年増加しており、税理士報酬の自由化と併せて、顧問業務を主とする税理士事務所は、顧客をめぐる競争環境が激しくなっていることが伺える。

単位:人 「税理士の登録者数推移」



〈出典：国税庁「税理士制度」より当社作成〉

単位:数 「税理士事務所数の推移」



〈出典：総務省統計局「経済センサス」より当社作成〉

2. 申告手続き件数

税務申告、税理士事務所における顧問

「日本国内の事業所数」

契約数は、日本全国の事業者数に比例する。総務省統計局「産業別民営事業所数」を見ると、日本国内における事業所数は年々増加傾向に

	2016 年 12 月	2021 年 12 月
全産業の事業所数	5,578,975	5,844,088

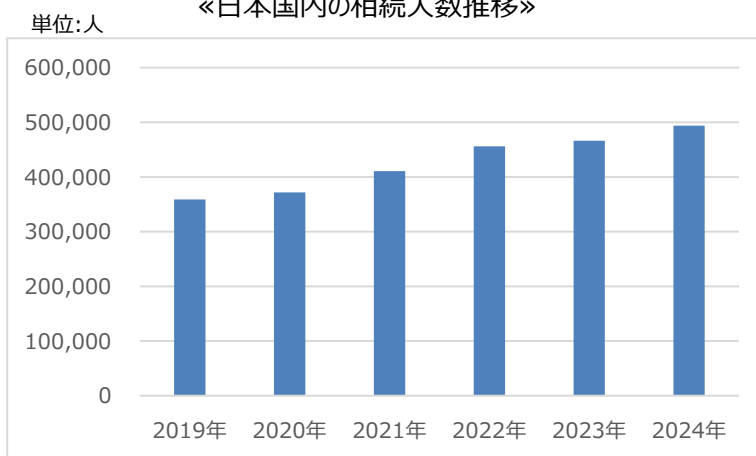
〈出典：総務省統計局「産業別民営事業所数」より当社作成〉

あり、2021 年 12 月時点の事業所数は 5,844,088 事業所となっている。

2013 年税制改正において相続税の計算における基礎控除額の引き下げが行われ、2015 年度以降の被相続人数に対する課税割合は大幅に増加した。国税庁が公表している相続人の数は年々増加しており、相続にかかる申告数も増加していることが見て取れる。

また、事業承継や M&A の件数推移などは統計資料がないが、日本全体の高齢化が進むにつれ、事業承継や後継者不在による M&A の件数も増加していると思われる。

「日本国内の相続人数推移」



〈出典：国税庁「国税庁統計年報」より当社作成〉

3. 経営の相談相手としての役割

中小企業庁「小規模企業白書 2020」によると、経営者が経営に関する日常の相談相手として、6 割以上が税理士・公認会計士をあげており、税理士は税務・会計に関する業務にとどまらず、企業の経営パートナーとしての地位が確立されているといえる。

事業所の減少基調、価格競争となりがちな状況に加え、コスト削減に取り組む

事業者からは単価引き下げ要請を受けやすいなど、事業をとりまく環境は厳しさを増している。一方で税理士事務所は、相続税申告の増加や事業承継、M&A などの需要増加によるタックスプランニングや経営指導といった、業務の多様化・高度化に期待が寄せられている。

「企業規模別、日常の相談相手（単位：％）」

	小規模事業者	中規模事業者
税理士・会計士	61.0	63.4
経営者仲間	47.7	48.1
経営陣・職員	32.4	52.1
士業・コンサル	20.4	28.4
金融機関	31.5	46.1

〈出典：中小企業庁「小規模企業白書 2020」より当社作成〉

【課題と展望】

・業務範囲の多様化・高度化

中小企業などの経営者が重要と考える経営課題・問題に対する「最も有効なアドバイスの提供者」として、社外では「税理士・公認会計士」の割合が最も高く、経営者にとって必要不可欠な相談相手であることがわかる。また 2012 年 8 月に創設された「経営革新等支援機関認定制度」における認定支援機関数のうち、約 7 割が税理士事務所であることから、税理士事務所は中小企業支援の担い手として社会的な期待が高い。

「最も有効なアドバイス等の提供者（単位％）」

従業員 5 名以下		従業員 6 名～20 名以下		従業員 21 名～100 名以下		従業員 101 名以上	
税理士・会計士	24.5	税理士・会計士	26.6	税理士・会計士	20.8	税理士・会計士	21.6
経営陣・従業員	10.8	経営陣・従業員	18.8	経営陣・従業員	25.4	経営陣・従業員	30.9
経営者仲間	28.2	経営者仲間	25.4	経営者仲間	25.0	経営者仲間	18.0
商工会・会議所	8.1	士業・コンサル等	8.7	士業・コンサル等	9.9	商工会・会議所	10.8
その他	28.4	その他	20.5	その他	18.9	その他	18.8

〈出典：中小企業庁「小規模企業白書 2020」より当社作成〉

一方で、中小企業をめぐる経営課題は多様化・複雑化しており、税理士事務所が全てに対応することが困難な場合も少なくない。顧客の経営上のニーズに応え、税理士事務所自身の経営を安定化させるためには、弁護士や司法書士、社会保険労務士といった専門家や、顧客の取引先金融機関などとの連携関係の構築も必要となってきた。

・IT 技術、デジタル化・DX 化への対応

現在の記帳処理は、伝票読取技術や RPA による会計データの自動仕訳などの IT 技術の進化により自動化され、記帳代行などの顧問業務は減少している。

また情報システムのクラウド化や電子申告制度の浸透により、会計データを直接クラウド環境で共有し処理できる仕組みも普及しつつある。さらに電子帳簿保存法の改正法が 2024 年から完全施行されたことで、現在は帳簿や請求書などを紙でなく、電子データで保存することが義務化された。

税理士業務においても、情報システムを活用した処理や管理のアドバイスが求められるようになってくる。

2.サステナビリティ活動

2-1 Sustainable Scale Index を通じた ESG/SDGs の取り組み内容

株式会社十八親和銀行では、株式会社ふくおかフィナンシャルグループの 100%子会社であるサステナブルスケール社と九州大学が共同で構築したスコアリングモデル「Sustainable Scale Index」を用いて、企業の ESG/SDGs の取り組みを指標化し、評価している。

スコアリングモデルは約 200 項目の二者択一方式で構成しており、類似同業者との相対評価で、回答企業の立ち位置を把握することができる。

Sustainable Scale Index で抽出された同グループの SDGs の取り組みは以下のとおりである。

SDGs 取組内容

	● 事業承継計画あり・実施 ● CSR/サステナビリティ関連部署/担当者の設置 ● 勉強会の実施
	● 不正競争防止規程の策定 ● 高齢者の延長雇用制度の整備
	● 地域資源の積極使用
	● 安全衛生方針の策定
	● 従業員の研修およびキャリア開発をサポートする会社方針の策定 ● 地域の教育に貢献する活動の実施
	● ジェンダー平等に関する方針の策定 ● ダイバーシティ目標、基本方針の策定 ● コンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口や通報窓口の設置
	—
	● 節電の取り組み、照明の LED 化など

SDGs 取組内容

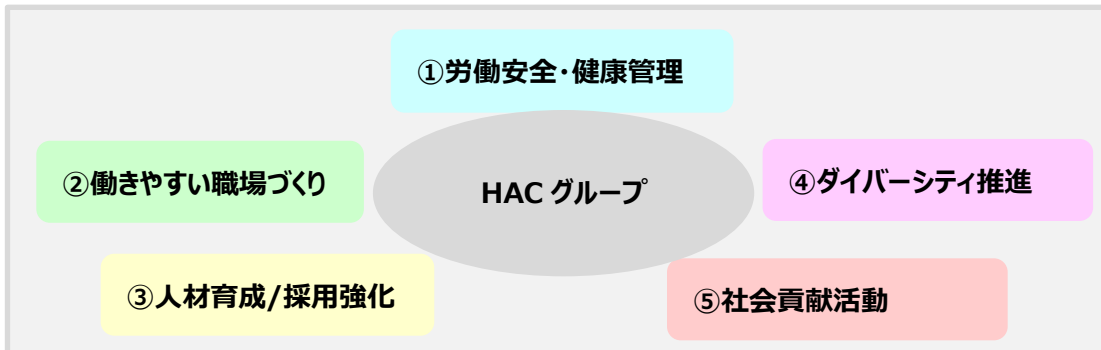
	障がいを持つ従業員の採用
	照明の LED 化など
	- ダイバーシティ目標、基本方針の策定 - コンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口や通報窓口の設置 - 不正競争防止規程の策定
	BCP 計画の策定
	- 照明の LED 化 - 電子機器の廃棄物はリサイクル業者へ回収を依頼 - 分別を徹底、リサイクル可能なものはリサイクルへ、ペーパーレス化など
	照明の LED 化など
	- 分別を徹底、リサイクル可能なものはリサイクルへ、ペーパーレス化など - 廃棄物削減・分別・リサイクル推進
	—
	- 法令遵守の徹底 - 汚職・贈収賄行為を禁止する社内規定の策定 - コンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口や通報窓口の設置
	- 地元人材の積極的採用 - 地域の福祉・スポーツ・芸能活動に対し、協賛・寄付や活動の実施 - ボランティア休暇制度の制定

〈Sustainable Scale Index より抜粋〉

2-2 ESG の取り組み

同グループの事業活動は、顧客への税務・会計に関するサービスや、顧客が抱える様々な財務面の課題を解決するサービスであるため、同グループの ESG の取り組みは社会面やガバナンスにおける取り組みが中心となる。そのうえで同グループは、法令上求められる環境面の基準を守り、また自グループでできる環境への取り組みを通じて地域社会に貢献していく方針としている。

(1) 社会面の取り組み



同グループは税務・会計業務を基盤として、専門家と連携して様々な相談に対応している。その中には健康管理や職場環境、労働条件に関する相談や人材育成・採用など、企業の運営体制に係る相談も多い。

同グループは、顧客へ提案する際、「自身で経験してみる」ことを基本としている。経営理念の言葉に「事務所はお客様の実験場である」とある通り、自身の経験と顧客の状況を照らし合わせ、顧客に最適な提案を行っている。そのため、同グループでは、顧客への提案を見据えて様々な取り組みを行っている。

また、同グループでは、中核 2 社（税理士法人中央総合会計事務所および同社）にて、自グループの取り組みを広く周知させる目的で、長崎県 SDGs 登録制度に登録している。



〈出典：同社ホームページより〉

《 ①労働安全・健康管理 》

同グループの事業は、職員の移動による事故の恐れはあるものの、建設業など他業種と比較して危険な作業が少なく、労災事故などが発生する可能性は低い。反面同グループの業務は正確性とスピード感が求められ、心身へのストレスが大きい。

同グループでは労働安全へ配慮するとともに、職員が過度なストレスを抱えないよう業務分担などにも配慮しながら、特に職員の健康管理に気を配っている。

労働安全・健康管理に関する取り組み

【労働安全】

- ・朝礼時に基本行動の徹底や、各種規定の遵守を呼びかけ
- ・全職員へ周知徹底することで労災事故防止に努めている。

【健康管理】

職員の健康づくりのため、健康経営取り組みシートを活用、法令以上の支援を実施

〈健康診断〉

- ・健康診断は全職員の 100%受診を維持し、また二次検診の受診を徹底
- ・長時間労働の期間が継続した職員に対しては、個別に健康診断を実施
⇒医師の診断を受け、就業可否の判断を行う
- ・費用を会社負担にて、がん検診の受診を奨励（※特定部位のみ）
- ・費用を一部会社負担にて、脳ドックの受診を奨励

〈メンタルヘルス〉

- ・4名のメンタルヘルス担当者を配置
- ・メンタルヘルスの相談体制を整備し、全体会議での周知を実施

〈喫煙対策〉

- ・喫煙室を屋外に設置（移動）し、受動喫煙を防止
- ・禁煙運動など、禁煙を推奨

〈感染症対策〉

- ・費用を会社負担としてインフルエンザなど、各種予防接種の受診を奨励

【交通安全・ルールの徹底】

朝礼などで常に全職員へ呼びかけを実施、また定期的に警察署などから講師を招いて勉強会を実施することで、交通ルール違反や飲酒運転の撲滅に向けた取り組みを行う。

「健康経営推進企業の認定」

健康経営推進企業は、健康経営に取り組んでいる企業を自治体や協会けんぽなどが認定する制度で、以下の基準を満たす必要がある。同グループでは、グループのほとんどの職員が在籍している税理士法人中央総合会計事務所および同社が認定を受けている。認定を受けるための基準は5項目あり、そのすべてに取り組んでいることが条件となっている。



〈出典：同社ホームページより〉

〈基準項目〉

1. 特定健診受診向上の取り組み
2. 健診受診結果による治療の徹底、保健指導活用への取り組み
3. 事業所全体で継続的な健康増進や改善に向けた取り組み
4. 禁煙・受動喫煙対策に関する取り組み
5. メンタルヘルスへの取り組み

「交通事故の防止」

同グループでは、税理士法人中央総合会計事務所において、長年の交通事故防止の取り組みが認められ、2026年に一般社団法人長崎県安全運転管理協議会より表彰を受けている。同グループは今後も交通事故の防止・撲滅を目指していく方針である。



〈出典：同グループより〉

《 ②働きやすい職場づくり 》

同グループは職員の健康に配慮すると同時に、企業の体制を維持し、雇用を継続して会社の持続可能性を高めるためエンゲージメントの醸成に取り組んでいる。給与の賃上げを毎年実施し職員の経済面を支援しながら、法令通りの休暇制度を整備、福利厚生なども充実させて働きやすい職場環境を整えている。



〈出典：同社ホームページより〉

【労働条件の整備】

《主な労働条件など》

給与 待遇	給与	・同グループでは地方公務員の給与水準を指標としており、一定の給与水準・待遇を確保している。
	昇給など	直近 3 年間は年間 5%程度の賃上げを実施、今後も実施していく方針
	各種手当	資格手当、通勤手当 ※入社後数年間は物価上昇も考慮しワークライフバランス助成金を各種手当とは別に支給、「健康維持」「自己研鑽」などを推奨している。
	賞与	年 2 回
労働 条件	労働時間	8：30～17:30（休憩 1 時間）の 8 時間勤務
	年間休日	週休 2 日制、日・祝日は休日となるほか、夏季休暇、年末年始休暇あり。※2026 年度の年間休日は 126 日
	時間外労働	・法令通りの制限を設け運用している。 ・時間外労働時間は職員によりばらつきはあるが、平均すると 25～30 時間程度。時間外労働時間削減の施策を実施。
休暇 関連	有給休暇	・有給休暇、育児・介護休業・休暇などは法令通り制定している。 ・有給休暇の平均取得日数 10 日以上を最低限の目標として取得を推奨、直近期の実績は平均取得日数 12 日
	育児休業・休暇	
	介護休業・休暇	
	休暇の取得率	
福利 厚生 他	退職金制度	あり
	社会保障	健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災補償保険、 日本税理士会企業年金基金

同社は職場の環境を整えると同時に、労働条件の改善にも意識して取り組んでいる。地場企業では比較的高い給与水準を維持しており、有給休暇の取得や時間外労働の削減にも配慮している。

《職場環境を改善するための主な取り組み》

給与待遇の改善

- ・同一賃金・同一労働ガイドラインに沿った体制の整備を実施
- ・業務内容や能力に応じた雇用契約を締結
- ・毎年 5%程度の賃上げを実施
- ・今後も引き続き賃上げを行う方針

ワークライフバランスの取り組み

- ・働き方の見直しにより長時間労働を防止
- ・家庭と仕事の両立を図る目的
- ・リモートワークや長時間労働防止は本取り組みの一部

リモートワーク制度の制定

- ・感染症対策
- ・職員の家庭環境に合わせた制度を制定、制度の利用が可能な体制を整備
- ・在宅勤務を行う際は、社内 Web システムで申請手続きを簡素化

時間外労働時間の削減

- ・毎月の時間外労働時間をグループウェア上に掲示、状況を見える化
- ・時間外労働が多い職員は上長が個別面談
⇒関係部署を巻き込み、業務見直しなどを検討
- ・有給休暇の取得を推進、勤怠管理システムで状況を共有

有給休暇取得を推進

- ・時間外労働時間の削減の一環として、有給休暇の取得を推奨
- ・賞与支給において、目標以上の取得者に達成賞与を支給
- ・直近期の実績は平均取得日数 12 日
- ・今後、毎年 0.5 日ずつ平均取得日数を増加させる方針

DX の推進

- ・ICT※2、RPA※3を活用してデジタル化を推進
- ・顧客とのリモート対応も行う
- ・自グループの生産性向上・リモートワーク環境の整備が目的
- ・本推進の経験を顧客へのサービスに活かす

差別・ハラスメントの防止

- ・就業規則で規定
- ・自職員による説明会・研修会を開催
- ・相談窓口をグループ内に設置、また通報者などを保護する規定を整備

※2 ICT：情報通信技術の略で、コンピュータ技術（IT）と通信技術（ネットワーク）を組み合わせる情報のやり取りを行う技術全般

※3 RPA：ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、定型的な事務作業をソフトウェアロボットに実行させる仕組み

«「Nぴか」認証の取得»

長崎県誰もが働きやすい職場づくりの実践企業認証制度、略称「Nぴか」は、年齢・性別に関係なく、誰もが働きやすい環境づくりに積極的に取り組む長崎県内企業を、県が優良企業として認証する制度である。「仕事と育児・介護の両立」「働き方改革」「女性の活躍推進・男女共同参画」の各項目について、必須項目がすべて「○」かつ「必須項目以外の合計得点が10点以上の場合に、得点に応じて「一つ星」から「五つ星」を取得する、5段階の認証制度となっている。



〈出典：長崎県ホームページより〉

同グループでは、中核2社において「Nぴか」の認証を取得しており、2025年時点では税理士法人中央総合会計事務所が三つ星、同社が四つ星の認定を得ている。

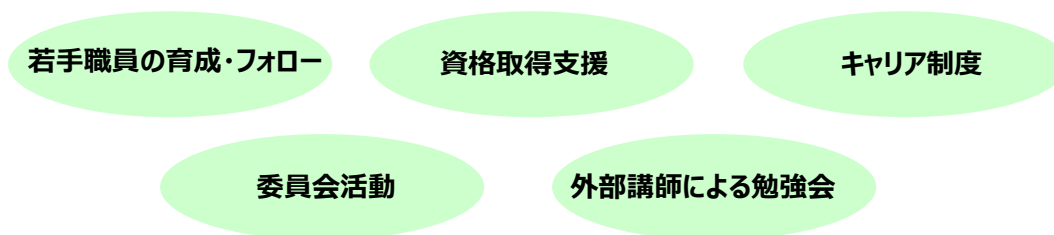


〈Nぴか認定書 出典：同社ホームページより〉

《 ③人材育成/採用強化 》

【人材育成】

同グループの業務においては、資格もさることながら、顧客の要望やニーズの本質を探る能力、問題点を解決するためのアイデアを創り出す能力、それを実現するための事務処理能力やコミュニケーション能力が必要となる。そのような能力を身に付けさせるために、同グループでは職員が自ら切磋琢磨するような雰囲気醸成を心がけており、ベテラン職員が若手をフォローする体制を整えることで、グループ全体の能力の底上げを目指している。



《若手職員の育成・フォロー》

同グループには若手職員からベテラン職員まで幅広く在籍しており、また職員の平均勤続年数は15年以上と長く、離職率も比較的低い。同グループでは、若手の職員の育成や、業務をフォローする体制を整えて、職員の能力やモチベーション向上を図っている。

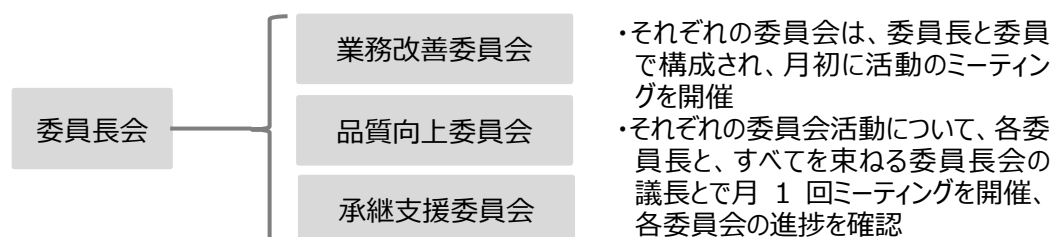
〈若手職員のフォロー方針など〉

入社初期	配属や業務の割り振りを制度化し、公平性を担保するとともに適材・適所を見極めながら人材育成を行う。
OJT	同グループは平均勤続年数が15.5年と、ベテランが多い。現場でしか学べない事があり、若手職員はベテランに同行し、サポートや指導を受けながら実務スキルを磨いていく。

《委員会活動》

同グループでは、事務所の方針に沿った各種推進活動を横展開するための組織活動として委員会活動を行っている。業務品質を高めて、事業や個人資産の承継を円滑にサポートするなど、グループが一体となって活動できるようテーマごとに委員会を設置しており、現在では3つの委員会が活動している。

《委員会活動の体制》



「資格取得の奨励・推奨」

税理士事務所では、業務遂行のためには税理士資格を筆頭に、様々な資格が必要となる。同グループは職員の育成・スキルアップのための環境を整備しているほか、資格取得も強力に支援している。

「資格取得に関する制度・方針」

税理士試験の専門学校 受講料補助	通信制を含む専門学校の受講料について、1科目につき5万円 (上限は受講料の1/2)を補助 ※受講料の支払日/受験日に在籍しているなど、適用条件あり
資格取得奨励・ 手当支給	・業務品質に直結する資格には、「資格手当制度」があり、資格の 種類に応じて月額3,000円～100,000円の支給となっている。 ・また業務上必須で取得させる資格の受講料は同グループが負担し ている。
受験と業務の両立	・働きながら税理士を目指す職員も複数在籍している。 ・専用の制度は制定していないが、グループ内でも勉強との両立に 配慮する雰囲気づくりも徹底しており、また有給休暇の制度も充 実している。

「保有資格一覧(2026年6月末現在)」 「★」: 資格手当対象

認定機関: 日本商工会議所	人数	認定機関: 一般財団法人総合福祉研究会	人数
日商簿記検定試験 1級 ★	2	社会福祉法人経営実務検定試験(経営管理) ★	5
日商簿記検定試験 2級 ★	17	福祉簿記検定上級(財務・簿記) ★	3
認定機関: 株式会社 TKC	人数	社会福祉法人経営実務マイスター★	5
TKC 巡回監査士(旧上級) ★	23	認定機関: 社団法人生命保険協会	人数
TKC 巡回監査士補(旧中級) ★	5	生命保険募集人(一般過程)	30
認定機関: 国税庁	人数	生命保険募集人(専門課程)	28
税理士(科目保有) ★	7	企業防衛・変額・上級(応用過程)	2
税理士(有資格者) ★	7	認定機関: 社団法人日本損害保険協会	人数
認定機関: 一般財団法人総合福祉研究会	人数	損害保険募集人試験	1
社会福祉法人経営実務検定試験(会計1級) ★	5	損保コンプライアンスコース	6
社会福祉法人経営実務検定試験(会計2級) ★	18	損保税務・法律コース	2
社会福祉法人経営実務検定試験(会計3級) ★	11	認定機関: NPO 法人日本FP協会	人数
社会福祉法人経営実務検定試験(財務管理) ★	3	AFP(ファイナンシャルプランナー2級)	3
社会福祉法人経営実務検定試験(ガバナンス) ★	2	CFP(FP国際ライセンス)	2

「キャリア制度」

職員のモチベーションを維持・向上させ、職員の能力の底上げを図るため、同グループは職員の経験や実績、能力に応じて昇格する人事評価制度を整備している。また、職員の昇格を支援するために様々な研修制度を制定し、さらに職員が個々に学習できる環境を整えている。

「制度の内容」

人事評価制度	・同グループの人事評価は、「数値目標」と「行動目標」の2軸で評価する。結果だけでなく、目標達成のために取り組む「日々のプロセス」も評価対象としている。 ・評価の基準は「絶対評価」であり、他者とは比較せず自身の貢献度（目標に対する行動結果・成果）で評価を行う。 ・評価フローは以下の通り ①自己評価⇒②直属上司評価⇒③経営者による評価 ④評価結果をフィードバック⇒⑤本人、評価者納得のうえ、評価確定
研修制度	・毎月、月初に約3～4時間、各委員会が企画する研修を実施 Zoomを利用したリモートとリアルハイブリッドで実施、また内容を録画し、参加できなかった職員が後日視聴できる環境も整備している。 〈例 6月実施：税務会計研究会、社福スキルアップ研修（新人向け） 保険業法コンプラ研修〉 ・外部のEラーニング講座も希望者が無料で受講できる制度を整備 オンラインで閲覧視聴可能な税務データベースや、購入書籍も充実している。

「外部講師による研修・勉強会」

同グループで実施している毎月月初の研修・勉強会の中には、外部講師を招いて研修や勉強会を行う場合がある。また毎年定例的に行う研修のほか、税制の改正や時事的に必要な場合にスポット的に行う研修などを実施している。

「定例的に行う主な研修」

士業による研修	外部の弁護士や税理士を講師として、グループ職員に対して行う税制改正や税務調査動向、業界動向などについての研修
リスクマネジメント研修	顧客へ提供するサービスから、社内の情報管理など、あらゆるリスクの管理についての研修会で、現在は保険業務に関する内容を中心に行う。
安全運転講習会	年に1回、警察署などから講師を招き、車の運転を行う職員を対象とした講習を行う。

【採用強化】

近年、会計に関する人材は全国的に不足しており、同グループでも優秀な人材を確保するため採用には力を入れている。人材確保に向けて、採用サイトを活用した情報発信の強化や学校との連携による新卒採用の推進に取り組むとともに、資格取得支援制度や柔軟な勤務制度の整備を進めている。また、体系的な教育研修やキャリアパスの明確化により、人材育成と定着率の向上を図っている。さらに、中途採用の対象拡大や専門サービスの充実を通じて、多様な人材の確保に努めている。

採用条件の改善

〈採用条件の改善〉

近年は特に業務に必要な資格を保有する人材不足が深刻で、特に「巡回監査担当」「税理士科目合格者」「社会保険労務士」などは業界でも需要が高いため、給与水準や労働条件において業界水準との比較が重要となっている。同グループでは常に職員の待遇に気を配るとともに、業界動向も確認しながら採用活動を行っている。

- ・自グループの給与水準について、職員の実績や能力も考慮しながら常に向上を目指す。
- ・資格取得を支援して職員のスキルアップを図り、そのうえで資格手当の支給によりさらなる給与待遇の改善を図る。
- ・テレワーク制度など、職員の状況に合わせた柔軟な働き方ができる環境を整備している。

〈定着率の向上〉

同グループでは、人材育成を強化することで定着率の向上を図り、さらに採用の強化につながる取り組みを行っている。

- ・入社後の育成方針や制度を明確化することで、わかりやすい教育体系を整備している。
- ・所長⇔リーダー、リーダー⇔職員の面談を通じて、職員の悩みを低減させるとともに、職員のスキルアップも目指している。
- ・研修制度を整備し、グループ全体のレベルアップとともに職員のモチベーション向上につなげている。

〈中途採用の強化〉

会計業界では、新卒よりも即戦力となる中途採用の重要性が高い傾向にある。同グループにおいても中途採用を重視しており、同業種からの中途採用だけでなく、様々な業種からの中途採用を行っている。

- ・金融機関出身者は財務面やルール・規程に関する知識が豊富で、かつ全業種に知見を持つ。
- ・会社の経理担当の経験者は既に会計の知識を有し、資格も保有しているケースが多い。
- ・そのほか、コンサルティング経験者は即戦力となる可能性が高く、また市役所職員等の公務員出身者なども、有用な知識・経験を持つ人材が多い。

《 ④ダイバーシティ推進 》

同グループでは現役・再雇用職員の健康状態や家庭環境を確認し、勤務時間・日数の調整や業務内容・雇用契約の見直しを行い、多様な人材が活躍できる環境を整備している。また人事評価においても、性別・年齢・障がい・国籍・出自などによる区別のない人事評価を行っている。

（１）高齢者再雇用制度の整備

同グループの人事制度では定年を 65 歳としている。同グループでは自社の雇用を確保するとともに、定年後も職員が活躍し、次の世代へ技術や知見を伝えるため定年後の再雇用制度を整備し、実際に 3 名の職員が制度を利用している。また、高齢者が働きやすいよう、設備や業務内容の改善に積極的に取り組んでいる。

《設備・業務内容の改善例》

- ・手すりの設置、床面の段差の軽減、デスクライトの設置など誰もが働きやすい環境を整備
- ・業務分担などの配慮（内勤部署や、長時間運転が不要な部署への配置など）
- ・オフィスカジュアルなど、服装への配慮

（２）女性の採用・登用

同グループは女性の採用・登用が比較的多い。能力に応じて、性別にかかわらず採用・登用を行っており、また時短勤務制、半日休暇制度を整備するなど、育児中の職員が働きやすい職場環境の整備にも取り組んでいる。

《同グループ職員の男女比率（2026 年 6 月末現在）》

	全職員※役員含む	うち女性	全管理職※役員含む	うち女性
人数	45 名	16 名	12 名	3 名
割合	100%	40%	100%	25%

《働きやすい環境整備例》

- ・半日休暇制度や、リモートワークなど、育児しやすい制度を制定
- ・男性・女性の区別なく、育児休暇制度を導入（配偶者への配慮）
- ・業務内容においても、育児など家庭環境へ配慮

（３）障がい者の雇用について

約 2 年前まで障がいを持つ職員が在籍していたが、現在同グループには障がいを持つ職員は在籍していない。同グループは個社ごとには職員が 37.5 名未満であり、法定雇用の対象外ではあるものの、今後も個人の希望や能力に応じて雇用を検討する方針としている。

（４）外国籍スタッフの雇用について

同グループには現在外国籍スタッフは在籍していない。同グループは事業の性質上、簿記などのスキルが要求されるため、日本語を話すことができ、日本語の読解力や資格取得に問題がなければ日本人と同じように雇用を検討する方針である。

《 ⑤社会貢献活動 》

同グループでは、社会福祉法人への寄付や、地域行事・地元スポーツクラブへの協賛など、地域社会を支える活動を行っている。また、長崎県主催の離島・半島高校生インターン制度の受け入れを行うなど、地域教育へも積極的に貢献している。

さらに、ボランティア休暇制度を制定するなど、職員がボランティア活動へ参加することも支援している。本制度を利用して「長崎さるく」へボランティア参加するなど、職員も本制度を活用している。

《地域スポーツクラブへの支援》



〈出典：同社より〉

《V ファーレン長崎》

長崎スタジアムシティ・ピーススタジアムを本拠地とするプロサッカーボールクラブ。長崎市や諫早市を中心とする長崎県すべてをホームタウンとしてJリーグに加盟、2025年11月にJ2リーグ第2位となり、2026年シーズンからJ1リーグへ昇格した。同グループは、本クラブのシルバーサポートカンパニーとして活動を支援している。

《地域行事への協賛》



〈長崎くんち 出典：当社撮影〉

同グループには、商工会議所を通じて様々な長崎市内のイベントへの協賛依頼がある。同グループでも地域社会に貢献するため、可能な限り協力しており、イベントの内容や規模に応じて協賛を行っている。

協賛しているイベントの一つに、「長崎くんち」がある。1634年から続く諏訪神社の秋季大祭で、10月7日から3日間、長崎の町をあげて催される。

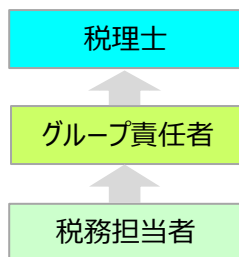
同グループは地域活性化の願いも込め、協賛を行っている。

(2) コーポレートガバナンス

一般的に会計事務所におけるガバナンスは、倫理的リーダーシップや説明責任、品質管理・透明性などをどう確保するかが重要とされている。（※国際会計士倫理基準審議会においては、2025 年 1 月「会計事務所等の文化およびガバナンスに関するワーキング・グループ最終報告書」を公表、会計事務所の文化およびガバナンスに関する基準設定プロジェクトが開始された。）

同グループでは、①品質管理②税理士法・コンプライアンス遵守③情報リスク管理の3 つについて整理し、ガバナンスの強化に取り組んでいる。

《 品質管理 》



同グループでは、税務担当者が作成した申告書や財務資料について、部門責任者および税理士による複数的なレビューを実施する体制を構築している。業務品質の維持・向上を図るとともに、税務・会計処理における誤りや見落しの防止に努めている。

また前述の通り同グループでは、品質向上委員会を設置して税務・会計業務をはじめとした同グループ全体の品質向上を目指して毎月1回ミーティングを開催している。

《 税理士法・コンプライアンス遵守 》

同グループが行う業務は、税理士法のほか、関連する法令を遵守することが求められる。そのため同グループでは常に全職員へ法令遵守を徹底し、法令の改正などがあった場合は関係職員へ周知することを徹底している。

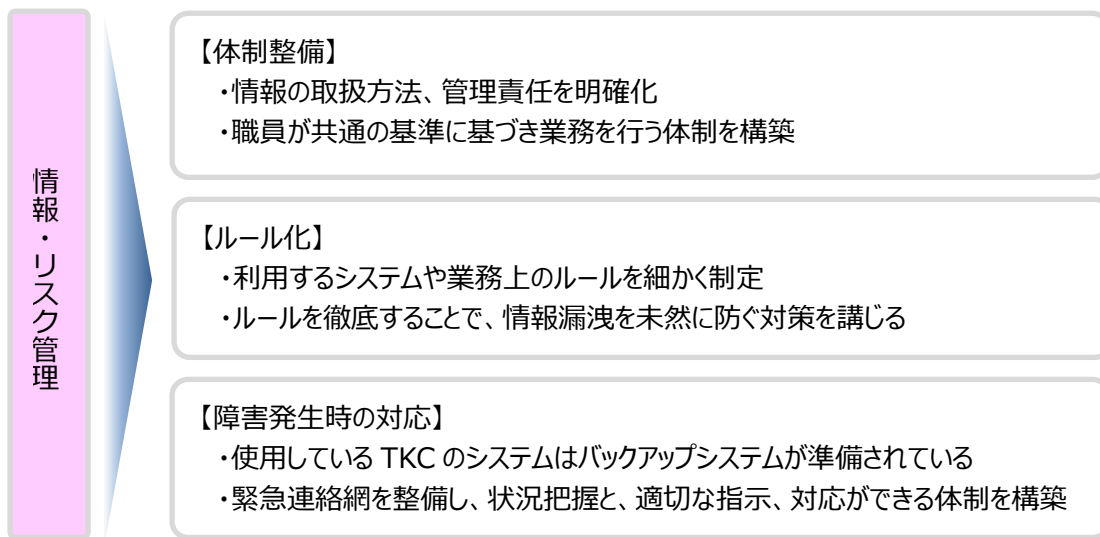
《取り組み内容》

①税理士法などの法令遵守
・税理士法や税制に関する研修を随時実施、職員教育を徹底 ・税理士法の守秘義務に従い、個人情報の取り扱いを管理 ・贈収賄の禁止を徹底し、顧客から受けた飲食や接待などはグループ内ですべて報告 ・業務で車両運転許可を受ける職員は毎年安全運転勉強会に参加
②事業パートナーとの業務提携契約の締結
・業務遂行にあたっての基本事項（コンプライアンス遵守、個人情報の取り扱いなど）を確認
③その他
・自社サービス「書かないエンディングノート®」は商標登録し、知的財産権の権利を保護 ・他者の著書・画像の無断使用を禁止するとともに、生成 AI を使用しないよう社内で指導を徹底

《 情報・リスク管理など 》

同グループでは、税務・会計処理に関する情報をはじめ、個人の相続に関する財産情報や顧客情報など、重要性が高い個人情報も多く取り扱っている。これらの情報は業務を進めるうえで欠かせない重要な資産である一方、外部への漏洩、紛失、誤送信、不正アクセスなどが発生した場合には、顧客への損害だけでなく、グループとしての信用低下や業務への重大な影響につながる可能性がある。

このため、同グループでは情報を安全かつ適切に管理することを、グループ全体で取り組むべき重要な経営課題と位置づけている。



一方で、同グループは長い業歴を持ち、これまで業務や部門ごとに様々な管理システムを導入してきたことから、それぞれのシステムが独立して運用されている。このためシステム間の連携が十分ではなく、情報管理が必ずしも効率的に行われていないという課題がある。また、必要な情報が複数の場所に分散していることで、確認や管理に時間がかかり、職員の業務負担が増加することも考えられる。管理システムの分散は、業務効率だけでなく、情報の正確性や安全性の面でも改善すべき課題となっている。

そこで、現在同グループでは、顧客情報をはじめとする重要な情報を一元的に管理できる情報システムの構築に取り組んでいる。管理システムを一つの基盤に集約することで、必要な情報を迅速に確認できるようになり、重複入力の削減、更新内容の統一、業務手順の標準化などが期待され、また部門間で最新情報を共有しやすくなるなど、顧客対応の正確性やサービス品質の向上も目指している。

《 情報システムの統合イメージ 》



(3) 環境面の取り組み

節電や廃棄物削減・リサイクルなどを徹底し、環境に配慮した取り組みを行う

環境面の取り組みにおいては、同グループは各施設および事業所で排出される廃棄物を適切に処理

するとともに、ごみの分別や廃棄物削減を推進して廃棄物の排出量削減を図るほか、空調や照明などで省エネ性が高い設備を導入するなど同グループ全体で環境に配慮する意識の醸成に努めている。

ペーパーレス化の推進	グループウェア、クラウド、チャットツール、電子契約、電子ファイリングなどを推進し、ほぼペーパーレス化を実現
廃棄物の適切な処理、リサイクルの推進および廃棄物の削減	・事務所で排出されるごみ（段ボールや包装材、その他）は分別を徹底 ・リサイクル可能なものは専門の業者へ回収を依頼 ・トイレトーパーなどは再生紙リサイクル用品を選定して使用 ・名刺には再生紙（R60）を使用 ・パソコン等の処分の際はデータ削除後、リサイクル可能なものは専門のリサイクル業者へ回収を依頼し、廃棄せざるを得ないものは廃棄物処理業者へ回収を依頼している。
燃料使用の低減	・職員の自動車通勤は原則禁止し、公共交通機関の利用を促進 ・顧客訪問時は極力交通機関の利用を推奨している。 ・車の使用が必要な場合は、法人契約のカーシェアなどを利用しているほか、燃料や減価償却費負担を会社負担として職員の自家用車を利用、巡回の際には乗り合わせや訪問ルート工夫などにより、極力燃料消費を抑えるよう徹底している。
使用電力の削減	事務所内の照明は全て LED 化しており、不要な部屋や電子機器は切電を徹底している。また空調管理を徹底し、必要以上に電力を使用しないよう心掛けている。 ・使用電力については電気料金にて把握 ・電気料金の支払額を繁忙期など、昨年対比を実施して社内電子掲示板などに公開、電力使用状況の把握と抑制に取り組む。
環境配慮意識の醸成	朝礼や会議で職員へ省エネ・ごみの分別・排出抑制を呼び掛けるほか、廊下などに掲示物を貼付するなど、環境意識の醸成に取り組む。

3.包括的分析

UNEP FI のインパクト分析ツールを参考に、同社および同グループの事業活動およびサステナビリティに関する取り組みについて、同社 HP、提供資料、ヒアリング等を基に網羅的な分析を実施した。その上で、同社および同グループを取り巻く外部環境や企業特性を勘案し、環境・社会・経済へ影響を与えるインパクトを整理・特定した。

UNEP FI のインパクト分析ツールを参考に整理・抽出した、同社および同グループにおける潜在的なポジティブ/ネガティブ・インパクトは以下の通りである。

《特定されたインパクト》

インパクトエリア	インパクトトピック	同社および同グループの個別要因を考慮し、特定されたインパクトエリア・インパクトトピック	
		ポジティブ	ネガティブ
気候の安定性			●
サーキュラリティ	資源強度		●
	廃棄物		●
人格と人の安全保障	データプライバシー		●
健康および安全性			●
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	教育	●	
	ファイナンス	●	
生計	雇用	●	
	賃金	●	
	社会的保護		●
平等と正義	ジェンダー平等		●
	年齢差別		●
	その他の社会的弱者		●
強固な制度・平和・安定	法の支配		●
健全な経済	零細・中小企業の繁栄	●	

※インパクトの定義

ポジティブ・インパクト	環境・社会・経済に対し、プラスに働く影響のこと。 例) 太陽光発電事業⇒再生可能エネルギーの普及・CO2 削減に貢献。
ネガティブ・インパクト	上記と逆に、環境・社会・経済に対しマイナスに働く影響のこと。 例) 工場の運営⇒電力や燃料を消費する。

ここでいうインパクトとは、「企業などによる事業活動が環境・社会・経済へ与える影響」をいう。2022 年 7 月、UNEP FI は従来公表していた「インパクトレーダー」の改訂版を公表し、インパクトカテゴリーを再構成して、インパクトエリア/インパクトトピックとして分類・整理している。次頁以降で、同社において整理・特定されたインパクトの分析内容・根拠について説明する。

3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析

同社および同グループの事業を国際標準産業分類上、以下の通りとして分類した。

《業種の分類内容》

同社の事業内容	国際標準産業分類（コード）
税務・会計業務	会計、簿記および監査サービス業並びに税務相談業（6920）
事業承継などのコンサルティング	経営コンサルタント業（7020）

上記の業種分類を前提として、UNEP FI のインパクト分析ツールを用い、一般的に想定されるインパクトの抽出を行った結果、「ファイナンス」「雇用」「賃金」「零細・中小企業の繁栄」に関するポジティブ・インパクト、「廃棄物」「健康および安全性」「賃金」「社会的保護」「ジェンダー平等」「民族・人種平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」「法の支配」に関するネガティブ・インパクトが抽出された。

《同社および同グループの事業ごとに抽出されたインパクト》

インパクトエリア	インパクトトピック	セクター1: 会計、簿記及び監査サービス並びに税務相談業（6920） 売上割合50%		セクター2: 経営コンサルタント業（7020） 売上割合50%	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
気候の安定性					
生物多様性と生態系	水域				
	大気				
	土壌				
	生物種				
	生息地				
サーキュラリティ	資源強度				
	廃棄物		●		●
人格と人の安全保障	紛争				
	現代奴隷				
	児童労働				
	データプライバシー				
	自然災害				
健康および安全性			●		●
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水				
	食料				
	エネルギー				
	住居				
	健康と衛生				
	教育				
	移動手段				
	情報				
	コネクティビティ				
	文化と伝統				
	ファイナンス	●			
生計	雇用	●		●	
	賃金	●	●	●	●
	社会的保護		●		●
平等と正義	ジェンダー平等				●
	民族・人種平等				●
	年齢差別				●
	その他の社会的弱者				●
強固な制度・平和・安定	法の支配		●		
	市民的自由				
健全な経済	セクターの多様性				
	零細・中小企業の繁栄	●		●	
インフラ					
経済収束					

3-2 個別要因を考慮し追加・削除するインパクト

前述の事業ごとに抽出されたインパクトは、業種特性にもとづく一般的な抽出結果であるため、同グループ固有の事業内容やサステナビリティ活動を踏まえた検証が必要である。同社および同グループの事業活動・サステナビリティ活動を考慮した結果、追加・削除するインパクトと理由については以下のとおりである。

〈同社および同グループの事業活動やサステナビリティ活動を考慮し、追加・削除するインパクト〉

インパクト エリア	インパクト トピック	ポジティブ ネガティブ	追加 削除	追加・削除する理由
気候の安定性		ネガティブ	追加	事務所では照明や電子機器など、相応の電力を使用しているため。
サーキュラリティ	資源強度	ネガティブ	追加	事務所では相応の電力を使用し、かつ極力削減する取り組みを行っているため。
人格と人の安全保障	データプライバシー	ネガティブ	追加	業種柄、顧客情報を多く取り扱い、また情報漏洩があった場合、顧客に多大な影響を与える可能性があるため。
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	教育	ポジティブ	追加	資格取得を奨励するなど、職員のスキルアップを図っているため。
生計	賃金	ネガティブ	削除	同グループの給与水準は同業種でも高い水準にあるため。
平等と正義	民族・人種平等	ネガティブ	削除	同グループでは外国籍スタッフの雇用実績はないものの、差別なく雇用する方針としている。また顧客企業に対しても民族・人種などで差別するような提案を行う考えはないため、同グループの事業面においては影響がなく、削除する。

3-3 特定されたインパクトとサステナビリティ活動の関連性

今回の分析により特定されたインパクトについて、同社および同グループの事業やサステナビリティ活動との関連性は以下の通りである。

環境面のインパクト〈ネガティブ〉

インパクト エリア	インパクト トピック	取り組み内容
気候の安定性		・公共交通機関の利用を促進し、燃料使用を極力低減している。 ・カーシェアや自家用車を使用する際は、乗り合わせや訪問ルート工夫などを行い、走行距離を抑えて燃料消費を抑えている。 ・照明をすべて LED 化し消灯・節電を徹底するなど、様々な使用電力の削減を行っている。
サーキュラリティ	資源強度	ペーパーレス化を推進し、紙の使用を極力抑制している。
	廃棄物	事務所で排出される廃棄物を極力抑制している。

社会面のインパクト〈ポジティブ〉

インパクト エリア	インパクト トピック	取り組み内容
資源とサービスの 入手可能性、ア クセス可能性、手 ごろさ、品質	教育	資格取得を推奨して資格手当を支給するなど、職員のスキルアップを図っている。
	ファイナンス	経営相談やコンサルティング業務において、経営計画や、資金計画など、顧客の要望に応じて対応しており、顧客の資金調達の手助けとなっている。
生計	雇用	・高齢者再雇用制度を整備し、高齢者が活躍できる体制を整えている。 ・性別に関係なく採用・登用を実施し、また性別に関係なく快適に業務ができる環境を整えており、女性職員割合も高水準を維持している。
	賃金	・賃上げを定期的に実施しており、今後も継続して賃上げに取り組む方針である。 ・取得を推奨している資格の保有者に対しては資格手当を支給し、職員のスキルアップを図るとともに給与待遇の向上を図っている。

社会面のインパクト〈ネガティブ〉

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
人格と人の安全保障	データプライバシー	情報管理を徹底し、特に情報漏洩が発生せぬよう、システムとルールを整備し、運用を徹底している。
健康および安全性		・健康経営取り組みシートを活用、職員の安全や健康管理のため法定以上の支援を実施している。 ・長時間労働の防止、時間外労働の削減や、有給休暇取得を推進するなど、職員の健康に配慮する取り組みを行っている。
生計	社会的保護	各種保険の整備や福利厚生制度を整備し、社会保障の充実に取り組んでいるほか、資格取得に関する費用を会社負担として資格取得を奨励している。
平等と正義	ジェンダー平等	性別に関わらず採用・登用を行い、また性別に関わらず快適に業務を行える環境を整備しており、女性職員の割合も高水準を維持している。
	年齢差別	高齢者再雇用制度を整備し、高齢者が活躍できる場を提供しているほか、設備や業務内容を改善するなど高齢者が働きやすい職場環境を整備している。
	その他の社会的弱者	障がいを持つ人も能力に応じて分け隔てなく採用する方針である。

経済面のインパクト〈ポジティブ〉

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
健全な経済	零細・中小企業の繁栄	税務・会計業務や会社法に関連するサービス、事業承継などのコンサルティング業務、さらに顧客のDX化支援を含めた情報システムサービスなどを通じて、地場の零細・中小企業の事業を支え、地域経済の発展に貢献している。

経済面のインパクト〈ネガティブ〉

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
強固な制度・平和・安定	法の支配	コンプライアンス遵守に関する規程を整備、勉強会を定期的実施するほか、不正が起こせない体制を整備して不正防止に取り組んでいる。

3-4 分析結果：インパクトの特定

前述のインパクト分析ツールや個別要因を考慮した分析の結果、同社および同グループが環境・社会・経済に与えるインパクトを最終的に以下の通りとして整理した。

「UNEP FI のインパクト分析ツール・同社の個別要因により特定されたインパクト」

インパクトエリア	インパクトトピック	全セクター UNEP FIのインパクト分析ツール によるインパクト エリア・インパクトトピック		同社および同グループの個別要 因を考慮し、特定されたインパクト エリア・インパクトトピック	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
気候の安定性					●
生物多様性と生態系	水域				
	大気				
	土壌				
	生物種				
	生息地				
サーキュラリティ	資源強度				●
	廃棄物		●		●
人格と人の安全保障	紛争				
	現代奴隷				
	児童労働				
	データプライバシー				●
	自然災害				
健康および安全性			●		●
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水				
	食料				
	エネルギー				
	住居				
	健康と衛生				
	教育			●	
	移動手段				
	情報				
	コネクティビティ				
	文化と伝統				
	ファイナンス	●		●	
生計	雇用	●		●	
	賃金	●	●	●	
	社会的保護		●		●
平等と正義	ジェンダー平等		●		●
	民族・人種平等		●		
	年齢差別		●		●
	その他の社会的弱者		●		●
強固な制度・平和・安定	法の支配		●		●
	市民的自由				
健全な経済	セクターの多様性				
	零細・中小企業の繁栄	●		●	
インフラ					
経済収束					

■：追加したインパクト

■：削除したインパクト

4.KPI の設定

〈FFG〉ポジティブ・インパクト・ファイナンスでは特定されたインパクトのうち、「ポジティブ・インパクトに関する項目を 1 項目以上、十分に対応がされていないネガティブ・インパクトの全項目」に対して KPI を設定することとしている。同社の特定されたインパクトのうち、ポジティブなインパクトを増大させ、ネガティブなインパクトを低減する取り組みとして KPI を設定した。なお、今回特定されたネガティブ・インパクトのうち、KPI を設定していないインパクトと理由は以下の通りである。

「KPI を設定しない理由」

インパクト	KPI を設定しない理由
気候の安定性	公共交通機関の利用を促進するなど、燃料使用を極力低減しているほか、電力の使用抑制は徹底しており、十分な対応がなされていると判断した。
資源強度	燃料や電力の使用抑制とともに、ペーパーレス化を推進するなど、十分な対応がなされているため。
廃棄物	事務所で排出されるごみや廃棄物は、分別を徹底してリサイクル可能なものはリサイクルを行い、廃棄するものは法令に基づき処分するなど十分な対応がなされているため。
ジェンダー平等	性別にかかわらず採用・登用するなど、十分な対応がなされているため。
年齢差別	高齢者再雇用制度を整備、実際に 3 名の職員が制度を利用しており、また高齢者が働きやすいように設備や業務内容の改善にも取り組むなど、十分な対応がなされているため。
その他の社会的弱者	同グループの企業は個社ごとの職員数が 37.5 名未満であり、法定雇用の対象企業ではない。そのうえで、現在は障がいを持つ職員の雇用はないが、数年前に実績があり、また現在も募集を行うなど、十分な対応がなされているため。
法の支配	税理士法や関連法令を遵守するよう、ガバナンス体制を構築しており、十分な対応がなされているため。

《KPI①、②》

インパクトリーダーとの関連性		ファイナンス/零細・中小企業の繁栄
インパクトの別		ポジティブ・インパクトの増大
テーマ		地域経済への貢献
KPI（指標と目標）	KPI①	事業承継に関する事業を強化する。 ・株価評価を年間 15 件実施する。 (対象企業：中央総合会計事務所)
	KPI②	顧客の DX 化やデジタル化の支援を強化する。 ・2031 年 10 月までに、年間 10 件を目安に累計 50 件支援を行う。 (対象企業：HAC)
KPI の設定理由		顧客企業に対して、事業承継支援や効率化などの支援を行い、地域経済の維持・発展を目指すため。
SDGs との関連性		9 産業と持続可能な基盤をつくらう 9.1 全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。 9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030 年までに各国の状況に応じて雇用および GDP に占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。

《KPI③》

インパクトリーダーとの関連性		教育/賃金	社会的保護
インパクトの別		ポジティブ・インパクトの増大	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ		人材育成	
KPI（指標と目標）		顧客への経営判断の提案などができる人材を育成するため、職員の資格取得支援を強化する。 ・以下のいずれかの資格について、2026 年 11 月～2031 年 10 月までの 5 年間で 3 名新規に取得させる。 ①税理士（科目合格者） ②TKC 巡回監査士（旧上級） ③TKC 巡回監査士補（旧中級）④社会福祉法人経営実務マイスター ※①～④いずれか、1 名で複数取得の場合は取得した数をカウント (対象企業：中央総合会計事務所)	
KPI の設定理由		人材育成をさらに強化し、自グループの持続可能性を高め、職員自身の成長を促すとともに、顧客の発展を通じ地域経済へ貢献するため。	
SDGs との関連性		4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事および起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。 8.5 2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	

《KPI④》

インパクトレーダーとの 関連性	データプライバシー
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	情報管理の強化
KPI（指標と目標）	社内システムを統一し、強化する ・2027 年 10 月までにシステム統合の工程等の計画を策定する。 ・2029 年 10 月までに新システムへ移行する。 ・以降、改善点を検討しながら 2031 年度までに完全移行を完了させる。 （対象企業：HAC、中央総合会計事務所）
KPI の設定理由	現在個別に管理している情報管理を一元化し、効率的で堅牢な情報管理体制を構築するため。
SDGs との関連性	16.10 国内法規および国際協定に従い、情報への公共アクセスを確保し、基本的自由を保障する。 

《KPI⑤、⑥》

インパクトレーダーとの 関連性	健康および安全性
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	労働安全・健康経営
KPI（指標 と目標）	KPI⑤ 有給休暇取得率の向上 ・2026 年 11 月より、毎年 0.5 日ずつ有給休暇取得日数を増加させる。 ※2025 年度有給休暇取得日数 12 日 （対象企業：HAC、中央総合会計事務所）
	KPI⑥ 労災事故ゼロを維持する。 ・労働安全や健康経営の取り組みを継続し、労災事故の発生防止を図る。 （対象企業：HAC、中央総合会計事務所）
KPI の設定理由	引き続き職員の健康と安全を守る取り組みを徹底する。
SDGs との関連性	8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。 

5. マネジメント体制

同社では、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり同社の代表取締役中込有美子氏を最高責任者、取締役田丸裕子氏が管理責任者となり、日々の業務やその他活動を棚卸することで、同社および同グループの事業活動とインパクトレーダーとの関係性について検討をした。従来同様、経営陣による監督のもと、進捗状況や活動内容を経営陣へ定期的に報告するなど、ガバナンス体制を構築していく。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行後、返済期限までの間においても、同グループの中核法人である、税理士法人中央総合会計事務所の総務部を中心とした関係部署などとの連携体制を構築することで KPI の達成を図っていく。

最高責任者	中込有美子
管理責任者	田丸裕子
担当部署	中央総合会計事務所 総務部

6. モニタリングの頻度と方法

本件で設定した KPI の進捗状況は、株式会社十八親和銀行の担当者が年に 1 回以上、同社および同グループとの会合を設けることで確認する。具体的には、同社および同グループは資料提出や口頭による説明により株式会社十八親和銀行へ報告し、株式会社十八親和銀行は KPI の達成状況を検証して当初想定と異なる点があった場合には、同社および同グループに対して適切な助言・サポートを行い、KPI の達成を支援する。

モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準を維持・向上していることを確認する。なお、経営環境の変化などにより KPI を変更する必要がある場合には、株式会社十八親和銀行と同社で協議の上、再設定を検討する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、株式会社長崎経済研究所が作成したものです。
2. 本評価は、同社および同グループから供与された情報と株式会社長崎経済研究所と株式会社十八親和銀行が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価です。株式会社長崎経済研究所が将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」および「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項(4)に基づき設置されたポジティブ・インパクト・ファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。
4. 本評価書の著作権は株式会社長崎経済研究所に帰属します。株式会社長崎経済研究所による事前承諾を受けた場合を除き、本評価書に記載された情報の全部あるいは一部について複製、転載、または配布、印刷など、第三者の利用に供することを禁じます。

<評価書作成者および本件問い合わせ先>

株式会社長崎経済研究所

石田 洋

〒850-8618

長崎県長崎市銅座町 1 番 11 号十八親和銀行本店内

TEL : 095-828-8859 FAX : 095-821-0214