

## 株式会社北海道銀行が実施する 株式会社岸本組に対する 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、株式会社北海道銀行が実施する株式会社岸本組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3月31日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社岸本組に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社北海道銀行

評価者：株式会社道銀地域総合研究所

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、株式会社北海道銀行（「北海道銀行」）が株式会社岸本組（「岸本組」）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、株式会社道銀地域総合研究所（「道銀地域総合研究所」）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」（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。北海道銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、道銀地域総合研究所・一般財団法人北陸経済研究所・株式会社浜銀総合研究所・株式会社北陸銀行サステナビリティ推進グループ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、北海道銀行及び道銀地域総合研究所にそれを提示している。なお、北海道銀行は、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もわかるとおり、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。<sup>1</sup>
- 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。

北海道銀行及び道銀地域総合研究所は、本ファイナンスを通じ、岸本組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、岸本組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。

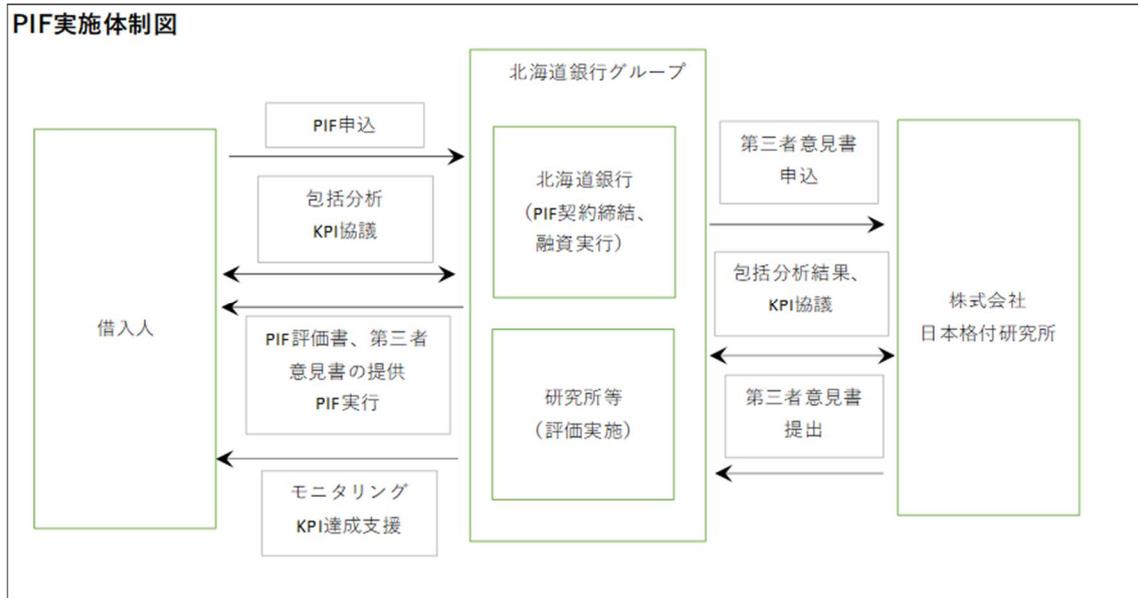
JCR は、北海道銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

<sup>1</sup> 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 Sustainable PIF for SMEs

(1) 北海道銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



※研究所等：道銀地域総合研究所・北陸経済研究所・浜銀総合研究所・北海道銀行サステナビリティ推進室・北陸銀行サステナビリティ推進グループ

(出所：北海道銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、北海道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、北海道銀行からの委託を受けて、道銀地域総合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、全て道銀地域総合研究所が作成した評価書を通して北海道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。



# JCR Sustainable PIF for SMEs

本ファイナンスでは、道銀地域総合研究所が、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岸本組から貸付人である北海道銀行及び評価者である道銀地域総合研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対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



JCR Sustainable  
PIF for SMEs

の基本的考え方」と整合的である。

(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

佐藤 大介

---

佐藤 大介



## 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、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると默示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、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なく、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、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかなるものを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（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って、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するものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。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

# ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象企業：【株式会社 岸本組】

評価実施機関：株式会社道銀地域総合研究所

**株式会社 道銀地域総合研究所**

DOGIN REGIONAL RESEARCH INSTITUTE Co., Ltd.

道銀地域総合研究所は、「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（PIF 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（モデル・フレームワーク）」に適合するように、また 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」に整合するように、株式会社岸本組（以下、岸本組）の包括的なインパクト分析を行った。

北海道銀行は、本評価書で特定されたポジティブ・インパクトの向上とネガティブ・インパクトの低減に向けた取組みを支援するため、岸本組に対し、ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する。

## 本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る借入金の概要

借入人の名称	株式会社岸本組
借入金の金額	100 百万円
借入金の資金用途	事業資金
モニタリング期間 (返済期限)	3 年 (2029 年 3 月 25 日)

## 1. 株式会社岸本組の事業概要

### (1) 会社概要

企業名	株式会社岸本組
従業員数	45 人 (2025 年 12 月末現在)
売上高	2,904 百万円 (2025 年 5 月期)
所在地	北海道美唄市字光珠内 652-17
主たる事業分野	建設業
グループ会社	株式会社丸庭佐藤建設 株式会社キース 株式会社北創

## (2) 主な沿革 (抜粋)

西暦年	月	主な内容
1939	4	土木建築請負業 岸本組を釧路市に設立 (創業者: 岸本 友吉 氏)
1953	3	法人組織へ変更、株式会社岸本組を創立
1972	2	本社を北海道美唄市大通り南7丁目に移転
1974	8	代表取締役 岸本 邦宏 氏 就任
1994	12	本社社屋新築により現住所に移転
1999	8	小本建設株式会社を吸収合併
2014	8	代表取締役会長 岸本 邦宏 氏、代表取締役社長 岸本 友宏 氏 就任
2016	11	グループ会社に株式会社金山建設 (現社名: 株式会社キース) が加わる
2017	10	グループ会社に株式会社丸庭佐藤建設が加わる
2020	9	子会社として東亜工業株式会社が加わる
2023	3	子会社として株式会社北創が加わる
	8	株式会社キースと東亜工業株式会社が合併

## (3) 企業理念、経営方針等

企業理念	インフラ整備を通じて日本の社会に貢献する	 <p>代表取締役社長 岸本 友宏 氏 (写真出所) 岸本組 HP</p>
主な内容	<p>岸本組は、「社会貢献」を社是に、経済成長の要であるインフラ整備事業を通じて、地元美唄をはじめ、北海道及び日本の社会への貢献を目指して事業を展開しております。また、それらを CSR (社会的責任) と捉え、CS (顧客満足度) と ES (従業員満足度) を追求し、明るい北の大地への創造を担う企業として成長を続けてまいります。</p>	

(4) 各種認証の取得

①主な許可資格

各種許可 資格一覧	特定建設業許可	北海道知事許可（特-8）空第 00010 号
--------------	---------	------------------------

②ISO の取得状況

岸本組は、ISO9001(品質)、ISO14001(環境)、COHSMS(労働安全衛生)、3つのマネジメントシステムを統合して運用している。同社の活動、製品・サービスに対する品質・環境・労働安全衛生面での管理を一元化することで、品質の向上、環境の保全、安全の確保に努めている。

品質方針	岸本組は、国土を豊かにする社会資本整備に貢献するため、顧客満足の上を常に図り、そして、製品とサービスの品質を維持することで、顧客と地域それぞれとの高い信頼関係の確立を目指しています。その為に当社職員は、経営方針に基づき行動することで、職員の就労環境、顧客と地域それぞれとのコミュニケーション、業務の効率化、人材育成、売上と利益、それぞれを充実させます。	
環境方針	岸本組は建設活動を通じて、地域社会の貢献に寄与するため、環境と調和を図りながら、よりよい地球環境を次世代に引き継ぐために、環境経営を推進します。また、当社は環境法令及びその他の要求事項を遵守し、マネジメントシステムの継続的改善を実施致します。	
取得した ISO	ISO9001:2015(品質マネジメントシステム)	認証取得 2021 年 3 月
	ISO14001:2015(環境マネジメントシステム)	認証取得 2021 年 3 月
	COHSMS(建設業労働安全衛生マネジメントシステム)	2008 年から自主運用

図表 1 岸本組の ISO 登録証



(出所) 岸本組 HP

(5) 主な業務内容

岸本組は、北海道美唄市をはじめとした空知管内で、北海道開発局、北海道、美唄市発注の公共工事を中心に事業展開を図っている。近年では、M&A で構築したグループ内で、人材や資機材を融通しながら現場の運営を図っているとともに、互いの調達網を共有してコストを抑えることで、グループ全体での成長を目指している。また、ICT（情報通信技術）の活用やクラウドサービスを利用した施工管理等、現場の効率化、安全性向上のために新しい技術も盛んに取り入れており、その技術は高く評価され、数多くの表彰受賞につながっている。主な業務内容は以下のとおり。



(写真出所) 岸本組

①道路部門

道路の種類には、管轄機関により国土交通大臣が管理する高速自動車道及び一般国道、道知事が管理する道道、市町村が管理する市町村道などの種類があり工事の目的により道路新設・道路拡幅工事、橋梁等工事、地すべり対策工事、橋梁補修工事等がある。主な内容は、以下のとおり。

<p>道路新設・拡幅工事</p>	<p>主に、渋滞や混雑の解消を目的としており、新しいルートに道路を作ったり、現在ある道路の車道幅を拡げたり、車線数を増やす工事である。</p>	<p>道路工事</p> 
<p>橋梁等工事</p>	<p>川や他の道路と交差する箇所に橋梁やボックス等の工作物を作る工事である。</p>	<p>橋梁等工事</p> 
<p>地すべり対策工事</p>	<p>土質層の境目や湧水箇所のある不安定な法面を、アンカーにより地中の安定した地盤と固定補強することに加え、ボーリングで湧水処理をする工事である。</p>	
<p>橋梁補修工事</p>	<p>橋梁の劣化補修と地震等の災害時における幹線道路の通行を確保するための橋台補強や桁の落橋防止装置設置を行う工事である。</p>	

(写真出所) 岸本組 HP

## ②河川部門

河川の種類には、国土交通大臣が管理する1級河川、都道府県知事が管理する2級河川、市町村が管理して2級河川と同等の扱いとなる準用河川、それ以外の普通河川という種類があり、工事の目的により築堤工事、護岸工事、河道掘削工事、樋門工事が行われている。

築堤工事	河川の氾濫による周辺被害を防ぐために堤防を設置する工事、盛り土のほか、コンクリートや鉄板を使用して堤防を造るケースが多い。	<p style="text-align: center;">築堤工事</p> 
護岸工事	堤防や河岸が川の流れて削られるのを防ぐため、コンクリートブロックや鋼矢板で補強し、自然環境に近づけるため植生などを施す工事である。	<p style="text-align: center;">護岸工事</p> 
樋門工事	堤防に設置される樋門（ゲート付き水路）の建設・改修工事で、大雨などで河川水位が上昇した際、樋門を閉じることで河川水が低地へ逆流するのを防ぎ、浸水被害を抑制するための重要なインフラ工事である。	
河道掘削工事	長年にわたり河底に堆積した土砂や、高水敷の土砂を掘削し、河の流量断面確保を目的とする工事である。	

(写真出所) 岸本組 HP

## ③農業部門

農業土木工事には国営事業と道営事業があり、工事の内容には、圃場整備工事、幹線用水路工事、パイプライン工事、用排水路工事等がある。

圃場整備工事	圃場（水田）に用水路、排水路、農道を配置し、区画を大きく整形することで、効率的な農作業と生産性の高い圃場を造成する工事である。	<p style="text-align: center;">圃場整備工事</p> 
幹線用水路工事	水源地からの農業用水を広域にわたり導くために、大型水路を鉄筋コンクリートで整備する工事である。	<p style="text-align: center;">パイプライン工事</p> 
パイプライン工事	複雑な地形においても、ポンプ等との組み合わせにより、送水が可能な圧力管路を埋設する農業用水パイプライン工事である。	
用排水路工事	コンクリート二次製品のトラフ等を布設して、営農のための用水路や排水路を整備する工事である。	

(写真出所) 岸本組 HP

④直近の主な表彰歴（抜粋）

西暦年	月	主な内容
2025	12	北海道建設部優秀業者として北海道知事表彰
	11	農業農村整備事業優秀業者として北海道知事表彰
2024	12	札幌建設管理部優秀業者として空知総合振興局長表彰
	7	・北海道開発局 i-Con 奨励賞 2024 受賞 ・優良工事施工業者として、札幌開発建設部長表彰（河川部門）
2023	12	札幌建設管理部空知総合振興局長表彰（優秀業者表彰及び優秀現場代理人表彰）
	11	農業農村整備事業優秀業者として北海道知事表彰
	7	優良工事施工業者として、札幌開発建設部長表彰（農業部門）
2022	10	安全安心なまちづくり関係功労者内閣総理大臣表彰
	7	優良工事施工業者として、札幌開発建設部長表彰（河川部門）
2021	12	・農業農村整備事業優秀業者として北海道知事表彰 ・北海道建設部優秀業者として北海道知事表彰
2020	4	優良工事施工業者として、札幌開発建設部長表彰（河川・農業部門）
2017	12	札幌建設管理部優秀現場代理人表彰として空知総合振興局長表彰受賞
	7	優良工事施工業者として、札幌開発建設部長表彰（道路部門）
2016	7	・全国建設業協会 建設業社会貢献活動功労者表彰 ・優良工事施工業者として、札幌開発建設部長表彰（農業部門）
2015	11	札幌建設管理部優秀現場代理人表彰として空知総合振興局長表彰受賞
	3	農業農村整備事業に係る優秀技術者表彰として空知総合振興局長表彰

## (6) 内部環境・外部環境

### ①内部環境

岸本組は 1939 年に岸本友吉氏が創業し、その歴史がはじまり、今日に至るまで経済成長に必需ともいえる、多種多様なインフラ整備事業を展開しており、企業所在地の北海道美唄市はもとより、北海道や日本の社会が安心できる環境づくりを未来に残す企業として取り組んでいる。

#### 1) ICT の取組み

国土交通省では、「ICTの全面的な活用（ICT 土工）」等の施策を建設現場に導入することによって、建設生産システム全体の生産性向上を図り、魅力ある建設現場を目指す「i-Construction（アイ・コンストラクション）」を推進している。具体的には、ICT の全面的な活用により、規格の標準化、施工時期を平準化することで、建設現場の生産性向上をはじめ働き方改革を推し進めるものである。

以上の背景から岸本組では「i-Construction」への取組みに力を入れており、ICT を有効活用することで、現場の工数削減や積載量の超過防止、ダンプの無駄な走行による騒音の軽減等の効果があった。また、今後の建設業界には女性活躍が求められることから、新入女性社員も ICT を活用した「i-Construction」の現場を体験している。

これらの取組みにより、建設現場における生産性向上の優れた取組みを実施し、その模範として推奨するに値すると認められた企業に贈られる国土交通省北海道開発局の「i-Con（i-Construction）奨励賞 2024」に岸本組が 2023 年度に施工した「岩見沢大願地区大願 27 区区画整理工事」が選ばれた。

図表 2 岸本組「i-Con 奨励賞 2024」の受賞



(写真出所) 岸本組 HP

図表 3 岸本組の ICT 活用事例



(写真出所) コマツカスタマーサポート



従来の積載管理の場合、積載量を計る場所まで都度ダンプを走行させる必要があった。ペイロードメータ（油圧ショベルのバケットで積込む土の重量を計測できる機能）を活用することで、モニターで積載量を一目で確認することができ、ダンプの無駄な走行を削減できたことで騒音対策の効果もあった。

使用している転圧管理システムは、転圧回数や転圧箇所が簡単にモニターで確認できるため、初めて操作したオペレータでもすぐに使いこなすことが可能である。自社機材と ICT ソリューションを組み合わせることで、作業の効率が格段にアップしたことに加え、今後の建設現場で活躍する女性社員もこれらのシステムを活用することが可能となった。

## 2) M&A によるグループ連携強化

岸本組は M&A で構築したグループ内で、元請け会社と下請け会社の弱みを互いに補っている。「KISHIMOTO グループ」は、岸本組、丸庭佐藤建設、キース、北創の 4 社で構成されているグループで、あらゆる分野に精通した各社の技術を統合することで、KISHIMOTO グループにしか実現できない新たな価値を提案している。具体的には、人材や資機材を融通し合うことで単価を統一して、価格交渉の手間を省き、工事現場での作業の効率化を図っていることに加え、互いの調達網を共有してコストを抑えている。これらのグループの連携により、各社が持つ調達網を共有して、資機材だけでなく事務用品や IT 機器の仕入れコスト抑制にもつながった。

図表 4 KISHIMOTO グループ



(写真出所) 岸本組 HP

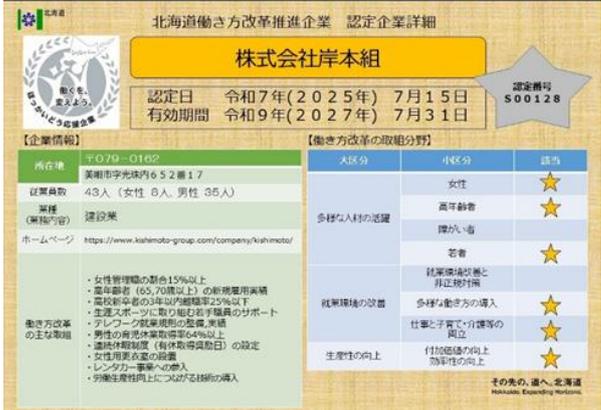
図表 5 KISHIMOTO グループ内での連携事例

<p>施工現場での連携</p>	<p>岸本組が 2019 年に受注した「オカバルシ川第 6 号床固外工事」は、近年受注した工事の中でも、施工条件、気象条件等、あらゆる条件全てが厳しい工事であった。このため、専門業者のほかに、グループ内の丸庭佐藤建設、キース（当時の金山建設）との連携により、工期内完成はもちろんのこと、無事故・無災害、そして品質の良い内容で工事を終了した。2020 年 4 月には、発注者である札幌開発建設部から優良工事等表彰を受賞した。</p>	
<p>事務部門での連携</p>	<p>年々変わる各法規制において、グループ内で情報共有することに加え、従来ある各社の規定文章やルールを一元管理している。また、財務・経理等はグループ内のクラウドシステムで共有しているなど、常に時代の変化に合わせた取組みを行っている。</p>	

(写真出所) 岸本組 HP

### 3) ワークライフバランス・健康経営に向けた各種取組み

岸本組は、「Humanity（働きやすい環境を作ります）」を経営方針に掲げ、公的な認定取得を通じて、建設業界の中でも先進的なワークライフバランス・健康経営の取組みを図っている。これらの取組みにより、若手社員や女性社員等の働きやすい環境整備を進めている。主な内容は以下のとおり。

主な公的認定	主な内容	認定状況等																				
<p>北海道働き方改革推進企業認定 (シルバー)</p>	<p>本制度は、働き方改革に積極的に取り組む企業をその取組の段階に応じて、北海道が認定するものである。これらの取組を広く紹介することで、道内企業の働き方改革の取組促進、道内企業の持続的発展や労働者の福祉の増進に資することを目的とした制度である。</p>	 <p>北海道働き方改革推進企業 認定企業詳細 株式会社岸本組 認定日 令和7年(2025年) 7月15日 有効期間 令和9年(2027年) 7月31日 認定番号 500128</p> <table border="1"> <tr> <th>【企業情報】</th> <th colspan="3">【働き方改革の取組分野】</th> </tr> <tr> <td>所在地 千079-0162 美幌市字光沢内652番17</td> <td>大区分</td> <td>小区分</td> <td>該当</td> </tr> <tr> <td>従業員数 43人 (女性 8人、男性 35人)</td> <td>多様な人材の活躍</td> <td>女性 高年齢者 障がい者</td> <td>★ ★ ★</td> </tr> <tr> <td>業種 (業種内容) 建設業</td> <td>就業環境の改善</td> <td>若者 就業環境改善と非正規採用 多様な働き方の導入</td> <td>★ ★ ★</td> </tr> <tr> <td>ホームページ <a href="https://www.kashimoto-group.com/company/kashimoto/">https://www.kashimoto-group.com/company/kashimoto/</a></td> <td>生産性の向上</td> <td>仕事と子育て両立等の向上 働き方の向上</td> <td>★ ★</td> </tr> </table> <p>働き方改革の主な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職の割合15%以上</li> <li>・高年齢者(55.70歳以上)の新規雇用実績</li> <li>・高校新卒者の3年以内離職率25%以下</li> <li>・生涯学習プログラムを取り組む若手職員のサポート</li> <li>・テレワーク就業環境の整備、実施</li> <li>・男性の育児休業取得率64%以上</li> <li>・連続休暇制度(有休取得補助日)の認定</li> <li>・女性育児休業の促進</li> <li>・テレワーク・通勤への導入</li> <li>・労働生産性向上につながる技術の導入</li> </ul>	【企業情報】	【働き方改革の取組分野】			所在地 千079-0162 美幌市字光沢内652番17	大区分	小区分	該当	従業員数 43人 (女性 8人、男性 35人)	多様な人材の活躍	女性 高年齢者 障がい者	★ ★ ★	業種 (業種内容) 建設業	就業環境の改善	若者 就業環境改善と非正規採用 多様な働き方の導入	★ ★ ★	ホームページ <a href="https://www.kashimoto-group.com/company/kashimoto/">https://www.kashimoto-group.com/company/kashimoto/</a>	生産性の向上	仕事と子育て両立等の向上 働き方の向上	★ ★
【企業情報】	【働き方改革の取組分野】																					
所在地 千079-0162 美幌市字光沢内652番17	大区分	小区分	該当																			
従業員数 43人 (女性 8人、男性 35人)	多様な人材の活躍	女性 高年齢者 障がい者	★ ★ ★																			
業種 (業種内容) 建設業	就業環境の改善	若者 就業環境改善と非正規採用 多様な働き方の導入	★ ★ ★																			
ホームページ <a href="https://www.kashimoto-group.com/company/kashimoto/">https://www.kashimoto-group.com/company/kashimoto/</a>	生産性の向上	仕事と子育て両立等の向上 働き方の向上	★ ★																			
<p>健康経営優良法人 2025</p>	<p>本制度は、健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することにより、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的な評価を受けることを目標としている。岸本組は「健康経営優良法人2025」の認定を取得し、同社の認定取得は8年連続となる。</p>	 <p>健康経営優良法人 認定証 (中小規模法人部門) 法人名 株式会社岸本組 貴法人は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が優良であると認められました。よって、ここに「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)」として認定します。経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層取組を推進されることを期待いたします。 2025年3月10日 日本健康会議 日本健康会議 NIPPON HEALTH COUNCIL</p>																				
<p>ユースエール認定企業</p>	<p>若者の採用・育成に優良な企業として、北海道労働局より認定を受ける。この認定基準には「月平均残業20時間以下」などの条件が含まれており、適切な労働時間の管理が求められている。同社は2025年に認定取得、岩見沢地区の建設業では同社が2社目となる。</p>	 <p>ユースエール2025年度認定</p>																				

#### 【ポイント】

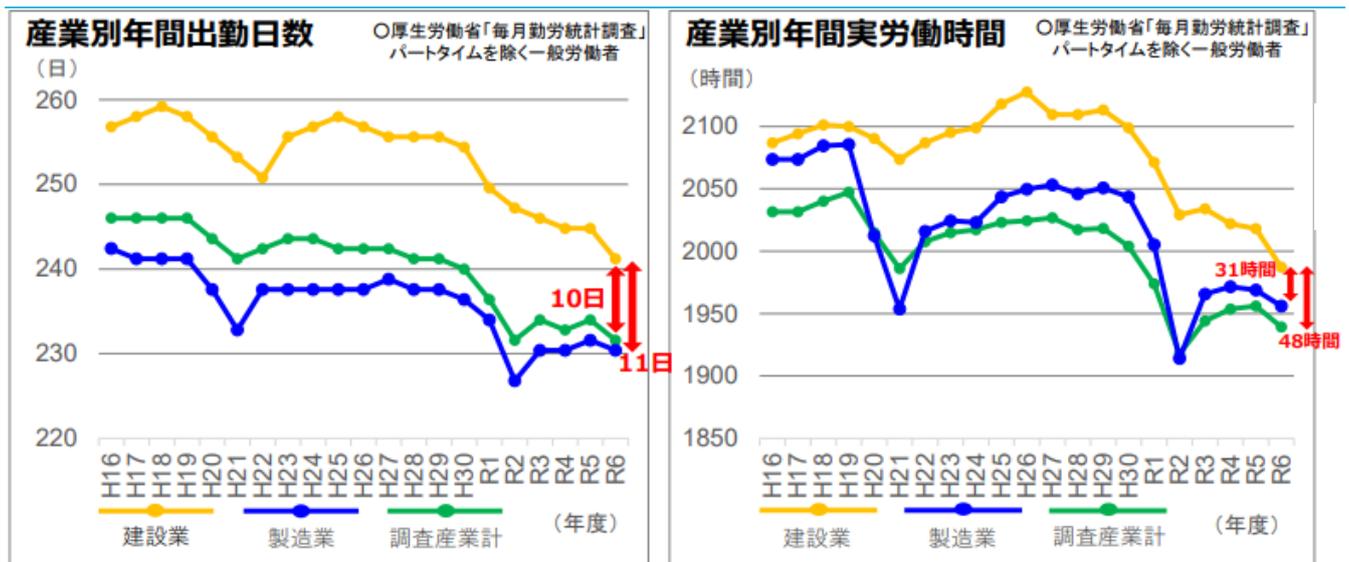
- ・岸本組では「i-Construction」への積極的な取組みにより、建設現場の生産性向上をはじめとした働き方改革を推し進めている。
- ・岸本組はM&Aで構築したグループ内で、あらゆる分野に精通した各社の技術を統合することで、工事現場での作業の効率化を図っている。
- ・岸本組は、公的な認定取得を通じて、建設業界の中でも先進的なワークライフバランス・健康経営の取組みにより、若手社員や女性社員等の働きやすい環境整備を進めている。

## ②外部環境

### 1) 建設産業における働き方の現状

建設業界において、2024年4月から罰則付きで時間外労働の上限規則（原則月45時間以内等）が適用された。また、働き方改革の各種取組により建設業の労働時間は他産業よりも大きく減少したが、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多く、年間の総実労働時間も全産業と比べて48時間長く、労働日数・時間ともにまだまだ高水準である。加えて、慢性的な人材不足と高齢化による技術者の退職などが問題となっており、将来にわたって担い手を確保していくため、さらなる働き方改革に取り組む必要がある。

図表 6 出勤日数および実労働時間の推移（建設業と他産業の比較）



(出所) 国土交通省「最近の建設産業行政について」

### 2) 北海道の建設業界が抱える問題

北海道の建設業界は、道民生活や社会経済活動の基盤となる道路や河川、住宅などの社会資本の整備や日頃の維持管理はもとより、除雪や施設の長寿命化等の対応、さらには、地震や台風などの自然災害の発生時における通行止めや応急工事等の初期対応や被災後の迅速な復旧等、北海道の発展や地域の安全・安心、経済・雇用を支える重要な役割を担っている。

現在、建設投資額は安定して推移しているものの、少子高齢化の影響により、全産業で生産年齢人口の減少が進み、建設業界においても、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど人材確保が厳しい状況となっており、将来にわたる建設工事の品質確保やその担い手の中長期的な確保・育成への懸念が高まる中、これに応じたより一層の生産性向上が必要となっている。

図表 7 北海道の建設業界の現状

道内建設業売上高営業利益率	営業利益率は、近年改善傾向 1.3% (2013年) → 4.8% (2021年)
道内建設業就業者年齢構成比	若年層は低下傾向 50歳以上：55% / 29歳以下：10% (2021年)
北海道内新規高等学校卒業者求人充足率	全産業別で最低の充足率 求人充足率：16.9% (2021年)
北海道内建設労働者月間実労働時間	全国平均 165.3 時間を上回る 月間実労働時間：173.2 時間 (2021年)

(出所) 北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

### 3) 建設業界のDX化推進

建設業界においてAI、IoT、ICTなどのデジタル技術を効果的に活用し、生産プロセスを最適化、効率化する取組みが進められており、これらのデジタル技術の活用を通じて、建設業界が直面している人手不足や技術継承等の各種課題解決を図り、業界全体の変革を目指しているところである。建設業界のDX化推進の現状は以下のとおり。

図表 8 建設業界のDX化推進の現状



(出所) 各種資料に基づき道銀地域総合研究所作成

**【ポイント】**

- ・建設業界の労働改善は急務で、担い手の確保のため、さらなる働き方改革に取り組む必要がある。
- ・就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど、建設業界の人材確保は厳しい状況となっている。
- ・DX化推進により、人手不足や技術継承等の各種課題解決を図り、業界全体の変革を目指している。

## 2. 【岸本組】の包括的分析

セグメント、エリア及びサプライチェーンの観点から、インパクトを生み出す要因を包括的に検討した。

### (1) 業種別インパクトの状況

PIF 原則及びモデル・フレームワークに基づき、道銀地域総合研究所が定めるインパクト評価の手続きを実施した。まず、岸本組の事業については、国際標準産業分類における「道路・鉄道建設業」「その他土木工事建設業」に整理した。事業別の UNEP FI の分析ツールによるポジティブ、ネガティブなインパクトエリアの判定結果は、以下の通り。各インパクトエリア内で該当したインパクトトピックの内訳は、別表 1 のとおり。

《産業分類別及び全体の特定したインパクトの一覧》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	全事業	
		ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障		●
	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	●	●
	生計	●	●
	平等と正義		●
社会経済	健全な経済	●	
	インフラ	●	
環境	気候の安定性		●
	生物多様性と生態系		●
	サーキュラリティ		●

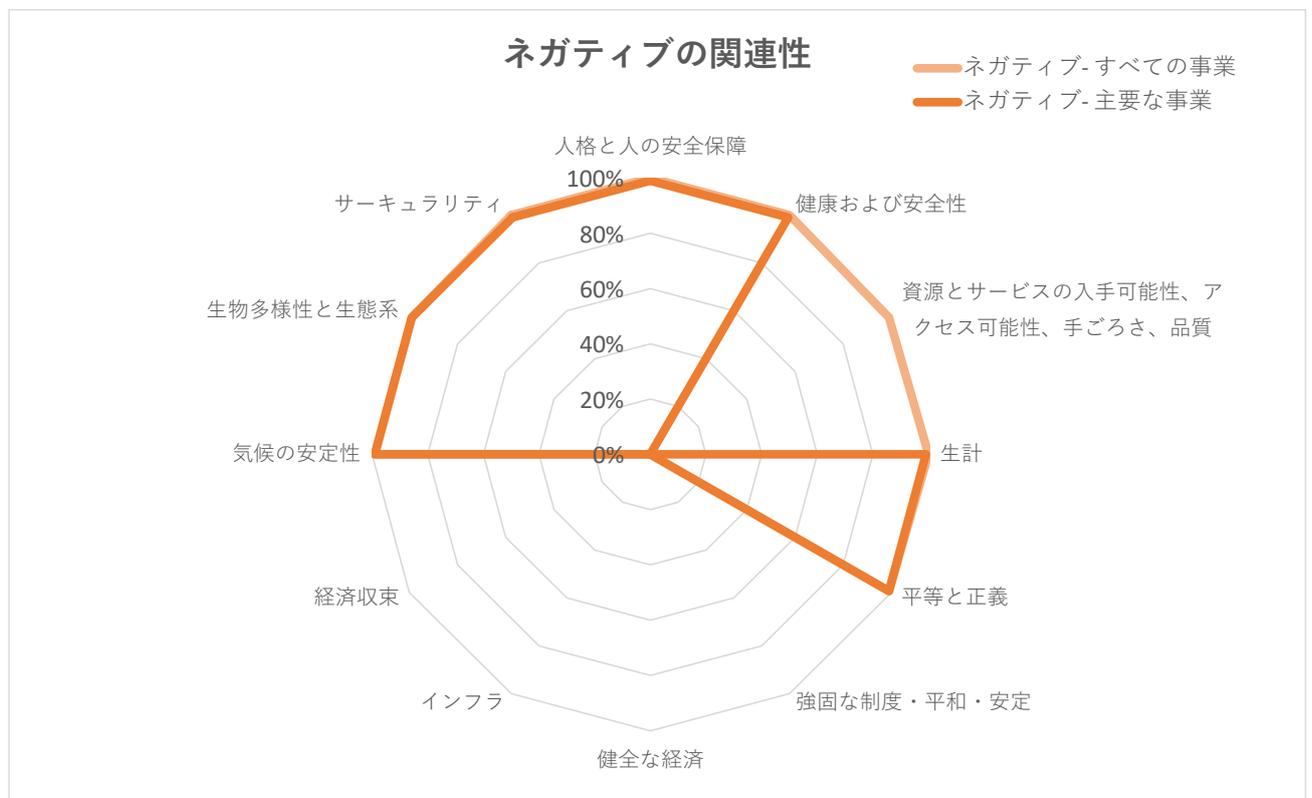
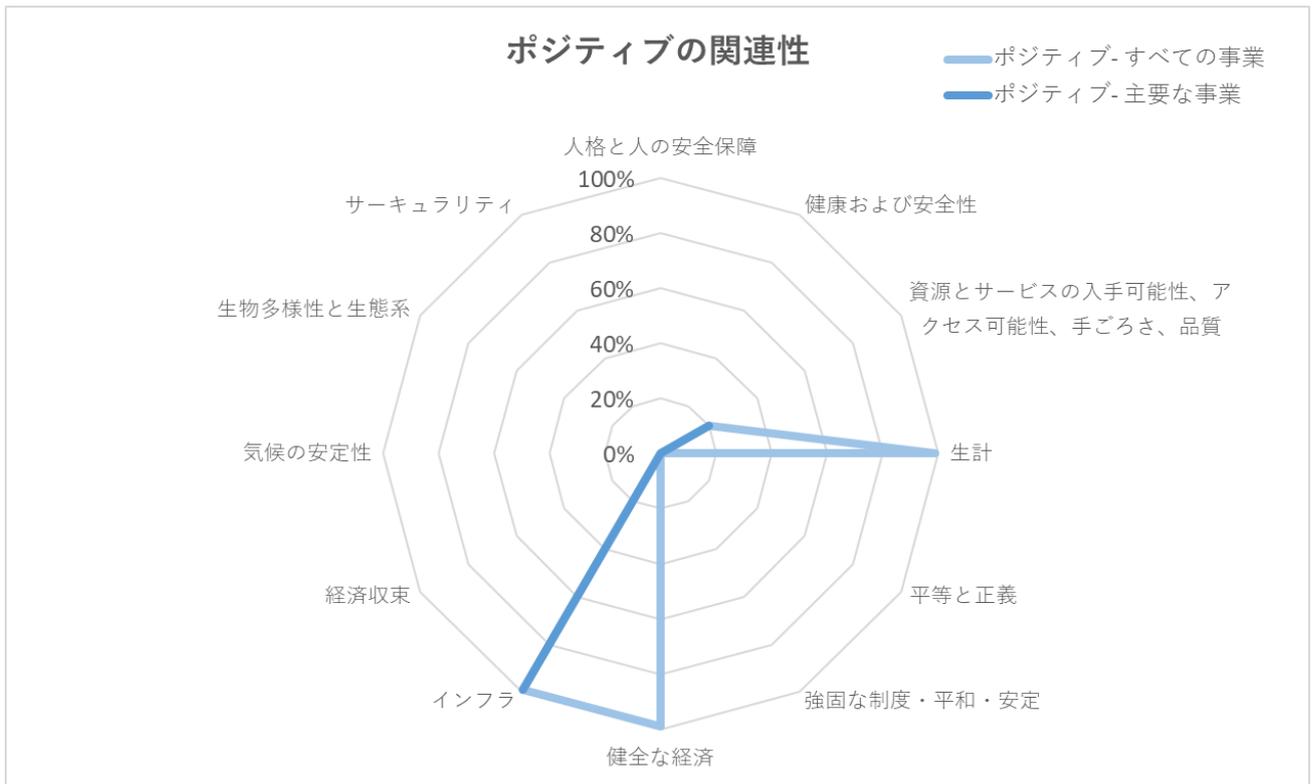
(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

《別表1》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	全事業		4210道路・鉄道建設業		4290 その他土木工事建設業	
			ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	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		●		●		●	
社会経済	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	—							
環境	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			●		●		●	

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

<全体のデフォルトインパクトレーダー>



これらの集約結果、及び岸本組の個別要因を加味した修正結果は、以下のとおり。また、インパクトトピック単位での修正内容は別表2のとおり。

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	全事業			全事業	
		ポジティブ	ネガティブ		ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障		●			
	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	●	●	●		
	生計	●	●	●	●	
	平等と正義		●		●	
社会経済	健全な経済	●		●		
	インフラ	●		●		
環境	気候の安定性		●		●	
	生物多様性と生態系		●		●	
	サーキュラリティ		●		●	

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

まず、UNEP FI が定めたインパクト評価ツールを用い、ポジティブ・インパクトが発現するインパクトエリア／トピックとして、「移動手段」、「雇用」、「賃金」、「零細・中小企業の繁栄」、「インフラ」を確認した。

一方、ネガティブ・インパクトが発現するインパクトエリア／トピックとして、「現代奴隷」、「自然災害」、「健康および安全性」、「文化と伝統」、「賃金」、「社会的保護」、「民族・人種平等」、「その他の社会的弱者」、「気候の安定性」、「水域」、「大気」、「土壌」、「生物種」、「生息地」、「資源強度」、「廃棄物」を確認した。なお、標準値からの追加・削除したインパクトエリア／トピックは以下のとおり。

		インパクト カテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	追加・削除した理由
追加項目	ポジティブ・ インパクト	社会	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	資格取得の支援や人材育成の積極的な 推進を行っているため、ポジティブ・インパクト の対象に追加した。
	ネガティブ・ インパクト	社会	平等と正義	ジェンダー平等 年齢差別	ダイバーシティ等の取組みを通じて不平等の 是正を行っているため、ネガティブ・インパクト の対象に追加した。
削除項目	ネガティブ・ インパクト	社会	人格と人の安全保障	現代奴隷	事業活動において、身体的かつ精神的に 苦痛を与えるような強制労働を行っていない ため、ネガティブ・インパクトの対象から削除 した。
		社会	人格と人の安全保障	自然災害	自然災害の悪化につながりうる事業を行っ ていないため、ネガティブ・インパクトの対象か ら削除した。
		社会	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	文化と伝統	事業活動が文化財及び歴史的建造物等 の保存と発展を損なうものではないため、ネガ ティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	生計	賃金	従業員 1 人当たりの平均給与額が、北海 道の産業別（建設業）と比較して高いこと と、低収入かつ不規則な収入ではないため、ネ ガティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	平等と正義	民族・人種平等 その他の社会的弱者	外国人や障がい者の雇用はないものの、従 業員全員が差別のない環境で働ける職場 づくりがされており、先住民や移民労働者な どの人権侵害に関わる事業活動も行ってい ないため、ネガティブ・インパクトの対象から削 除した。
		環境	生物多様性と生態系	大気	保有車両および建設機械について、排出ガ ス規制に適合した最新機種への更新やハイ ブリッド車の導入を計画的に進めて汚染物 質の排出リスクを最小化していることから、ネ ガティブ・インパクトの対象から除外した。
		環境	生物多様性と生態系	水域 土壌 生物種 生息地	各種法令を遵守した環境アセスメントや工 事を通じ、水域・土壌や生物多様性・生態 系への悪影響を最小化しているため、ネガテ ィブ・インパクトの対象から削除した。

《別表2》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	全事業		全事業	
			ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	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			●		
社会経済	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	—					
環境	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		●		●

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

### 3. インパクトに係る戦略的意図やコミットメント

インパクトテーマと、PIF 原則及びモデル・フレームワークにより、特定したインパクトエリアまたはトピックの関連は、以下のとおり。

	インパクトテーマ	特定したインパクトエリア	特定したインパクトトピック
I	環境配慮に向けた取組み	気候の安定性	—
		サーキュラリティ	資源強度、廃棄物
II	働きやすい職場づくりに向けた取組み	健康および安全性	—
		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
III	人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組み	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
		生計	社会的保護
IV	経済力を高める各種施策の取組み	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	移動手段
		健全な経済	零細・中小企業の繁栄
		インフラ	—

#### 4. 岸本組に係る本ポジティブ・インパクト・ファイナンスにおける KPI の決定

特定したポジティブ・インパクト（以下、PI）とネガティブ・インパクト（以下、NI）の内容を記載する。

##### （1）環境配慮に向けた取組み

項目	内容
インパクトの種類	NI の低減
インパクト エリア/トピック	NI: 〈気候の安定性〉、〈資源強度〉、〈廃棄物〉
影響を与える SDGs の目標	  
内容・対応方針	環境配慮に向けた各種施策の実行
毎年モニタリングする 目標と KPI	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社事業における環境配慮に向けた取組みの促進</li> </ul> <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2027 年度末までに 1 現場当たりの産業廃棄物量を 2024 年度対比 3 %削減</li> <li>・2027 年度末までに DX 化推進により紙の使用量を 2024 年度対比 10%削減</li> <li>・GHG 排出量毎年前年比 3 %削減</li> </ul> <p>※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討</p>

##### ①廃棄物削減の取組み（NI: 〈資源強度〉、〈廃棄物〉）

岸本組では資源循環型社会の実現に向け、各施工現場での徹底した管理と効率化を推進している。作業の精度を高めて余剰資材の発生を抑制することで、廃棄物の削減及び環境負荷低減に貢献していく。

##### ア. 再資源化による廃棄物量の削減

実績（2024 年度）	目標（2027 年度）
1 現場当たりの産業廃棄物量 約 310t	2024 年度対比 3 %削減

##### ②DX 化推進による紙使用量の削減（NI: 〈資源強度〉、〈廃棄物〉）

岸本組では現在クラウド化や IT ツールの活用などを通じて、社内の DX 化を推進している。契約書や社内申請書類の電子化を通じ、紙の使用量削減を図り、森林資源の保護や廃棄物の削減に努めていく。

##### ア. DX 化推進による紙使用量の削減

実績（2024 年度）	目標（2027 年度）
紙の使用枚数 119,414 枚/年度	2024 年度対比 10%削減

### ③GHG排出量削減への取組み（NI：〈気候の安定性〉、〈資源強度〉）

国土交通省では、二酸化炭素（CO2）排出量が2021年度実績で産業部門は35.1%を占めていることから、燃費性能の向上による省CO2化やICT施工による作業効率の向上を進めているところである。

このような背景をうけ、岸本組においても2022年度より温室効果ガス（GHG）排出量の測定を実施し、ハイブリッド車への置き換えや、建設現場休憩所への太陽光パネルの導入、ICT施工の推進など積極的に取組みを実施してきた。今後も各種の取組みを強く推進し、GHGの削減に取組み、脱炭素社会の実現に貢献していく。

#### ア. GHG 排出量の削減目標

実績（2024年度）	目標（2027年度）
GHG 排出量 294tCO2 （スコープ1：236tCO2、スコープ2：58 tCO2）	毎年前年比3%削減
【主な取組み】 <ul style="list-style-type: none"><li>・保有車両のハイブリッド車（または電気自動車）への置き換え</li><li>・建設現場における太陽光パネルの設置増加</li><li>・ICT施工の推進</li><li>・カーボン・オフセット購入の検討</li></ul>	

(2) 働きやすい職場づくりに向けた取り組み

項目	内容															
インパクトの種類	PI の向上、NI の低減															
インパクト エリア/トピック	PI: 〈雇用〉、〈賃金〉 NI: 〈健康および安全性〉、〈社会的保護〉、〈ジェンダー平等〉、〈年齢差別〉															
影響を与える SDGs の目標	    															
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランスの推進のほか従業員の労働安全衛生に対する取り組みの実施</li> <li>・賃金のベースアップの実施により、従業員のモチベーションの向上や採用面での優位性を高めていく</li> <li>・多様な人材が働きやすい社内環境づくりの実践を通じて、性別や年齢等にかかわらず、従業員全員が差別なく働ける職場環境の確立</li> </ul>															
毎年モニタリングする 目標と KPI	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇取得率の向上</li> <li>・平均月間残業時間の減少</li> <li>・賃金のベースアップの実施</li> <li>・労働災害事故の発生件数ゼロの継続</li> <li>・健康経営の推進</li> <li>・ダイバーシティの推進</li> </ul> <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2028 年末までに全社員平均有給休暇取得率向上(69%/2025 年→74%/2028 年)</li> <li>・2028 年末までに平均月間残業時間の減少 (6.3 時間/2025 年→6 時間/2028 年)</li> <li>・2027 年度の一人当たりの平均給与を 2024 年度から 4.6%アップ</li> <li>・労働災害発生件数ゼロの継続</li> <li>・「野菜が足りている・大体足りている」と認識する従業員割合アップ(72%/2025 年→90%/2026 年)</li> <li>・多様な人材の採用</li> </ul> <table border="1" data-bbox="416 1317 1418 1518"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>実績 (2025 年 12 月末)</th> <th>目標 (2028 年 12 月末)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性従業員数</td> <td>10 人</td> <td>12 人</td> </tr> <tr> <td>女性役職者率</td> <td>0 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>シニア層従業員数</td> <td>10 人</td> <td>11 人</td> </tr> <tr> <td>地域人材の採用数</td> <td>2 人</td> <td>8 人 (累計)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討</p>	項目	実績 (2025 年 12 月末)	目標 (2028 年 12 月末)	女性従業員数	10 人	12 人	女性役職者率	0 %	5 %	シニア層従業員数	10 人	11 人	地域人材の採用数	2 人	8 人 (累計)
項目	実績 (2025 年 12 月末)	目標 (2028 年 12 月末)														
女性従業員数	10 人	12 人														
女性役職者率	0 %	5 %														
シニア層従業員数	10 人	11 人														
地域人材の採用数	2 人	8 人 (累計)														

### ①ワークライフバランスの推進（NI：〈健康および安全性〉、〈社会的保護〉）

厚生労働省がこのほど公表した「令和7年就労条件総合調査の概況」によると、全国の年次有給休暇取得率の全業種平均が66.9%である中、「建設業」の有給取得率は60.7%で平均を下回っている。また、残業時間（所定外労働時間）については、厚生労働省の「毎月勤労統計調査令和6年度分結果確報」にて、全国の全業種平均が10.0時間、「建設業」は12.8時間との結果が出ている。

岸本組では、働き方改革関連法を遵守した上で、独自の休暇を導入するなど従業員が働きやすい環境づくりへ向けて積極的に取り組んでいる。2025年末では平均有給休暇取得率は69%、平均月間残業時間は6.3時間と共に全国よりも良好な水準となっている。今後も、繁忙期・閑散期を勘案しながら、2028年末までには平均有給休暇取得率74%、平均月間残業時間は6時間を目指す。

なお、年次有給休暇は労働基準法39条に則り付与しているとともに、各種社会保険の完備や介護休業制度の整備など、関係法令を遵守した職場環境を整えている。

#### ア. ワークライフバランスの推進に向けた取り組み状況

項目	主な内容
ライフサポート休暇の導入	有給休暇とは別に年10日の独自休暇（有給）を2025年に導入。通院や子どもの学校行事等の用途で利用しやすい環境整備を行っている。
介護休暇の有給化	介護休暇は、年次有給休暇とは別に設けており、取得時は有給としている。
残業時間低減に向けた取り組み	・施工管理において、ICT施工やDX化を推進し、業務効率化を図っている。 ・発注機関へ対し、適切な発注時期・工期設定を行ってもらうよう依頼。

### ②賃金のベースアップの実施（PI：〈賃金〉）

岸本組では担当業務の内容や資格の取得状況に応じた公平な人事考課を行い給与に反映させている。同社の従業員1人当たりの平均給与額は、毎月勤労統計調査地方調査（北海道分）2025年10月平均給与（事業所規模30人以上）の産業別（建設業）365,445円を上回る水準である。同社では前年比1.5%以上の継続的な賃上げの実施を行っており、今後については、2027年度の一人当たりの平均給与を2024年度から4.6%アップさせることで、従業員のモチベーションの向上や採用面での優位性を高めていく。

### ③労働環境改善や安全性向上に向けた取り組み（NI：〈健康および安全性〉）

岸本組では、労働環境改善や安全性向上に向けた各種取り組みを積極的に行っており、安全で衛生的な職場環境の整備に取り組んでいる。直近では休業4日以上の中絶労働災害は0件が続いており、今後も安全教育や危険防止措置等の対策を講じ、労働災害の発生ゼロの継続を目指している。

#### ア. 労働安全衛生に対する取り組み状況

項目	主な内容
年間安全衛生目標の立案	作業における注意事項や交通事故等について毎年の目標を制定
労働安全衛生方針の設定	・関係法令・社内基準の遵守 ・リスクアセスメントの実施 ・社員教育を通じた安全衛生意識の高揚

#### ④健康経営の推進（NI：〈健康および安全性〉）

岸本組では、健康経営の一環として、2022年より保険者と協働で健康相談時に「ベジチェック」を実施し、従業員が自身の摂取状況を客観的な数値で把握し、食習慣の改善に向けた動機付けを図っている。加えて、野菜不足解消へ向けた啓発の実施を通じて、従業員の野菜摂取量を増やし、生活習慣病の予防と健康リスクの低減を推進する。

##### ア. 健康経営の推進へ向けた目標

	実績（2025年度）	目標（2026年度）
食生活アンケートにおいて「野菜が足りている・大体足りている」と回答する従業員割合	72%	90%

※本項目については毎年の目標立てを実施している

#### ⑤ダイバーシティの推進（PI：〈雇用〉 NI：〈ジェンダー平等〉、〈年齢差別〉）

岸本組では、多様な人材の活用を推進しており、性別や年齢等、従業員全員が差別のない環境で生き生きと働けるように職場づくりを進めている。特にシニア層の雇用に関しては、65歳以上でも勤務継続希望がある場合には積極的に定年再雇用制度を活用しており、従業員が安心して就労できる環境整備に向けた取組みを引き続き推進していく。

##### ア. 従業員一覧(グループ全体 2025年12月末現在)

全従業員数 45人	男性	35人	全従業員のうちパート従業員数	1人
	女性	10人	全従業員のうち60歳以上の従業員数	10人

##### イ. 女性活躍推進・ダイバーシティの推進に向けた目標

項目	実績 (2025年12月末)	目標 (2028年12月末)
女性従業員数	10人	12人
役職者における女性の割合	0% (総役職者22名のうち0名)	5% (総役職者22名のうち1名)
シニア層従業員数(60歳以上)	10人	11人
全従業員数	45人	50人

##### ウ. 地域人材の積極的な採用

岸本組では、採用にあたり SNS 発信による認知度強化など、応募意欲向上に取り組んできた。また、地元高校において出張授業としてドローン体験を実施するなど、美唄市をはじめとした地域人材への積極的な働きかけを行っている。

美唄市及び周辺都市の人材の採用は地域経済の活性化に貢献する取組みでもあることを鑑み、同社では今後も出張授業や SNS 発信強化など、地域に根ざした企業として積極的に地域人材の採用を図っていく。

項目	実績 (2025年単年)	目標 (2026～2028年累計)
地域人材採用数	2人	8人

(3) 人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組み

項目	内容
インパクトの種類	PIの向上、NIの低減
インパクト エリア/カテゴリー	PI: 〈教育〉 NI: 〈社会的保護〉
影響を与える SDGsの目標	 
内容・対応方針	・労働生産性向上に向けた従業員の資格取得のサポート
毎年モニタリングする 目標とKPI	<b>【目標】</b> ・人材育成の強化に注力するとともに、労働生産性向上に向けた取組みの推進 <b>【KPI】</b> ・2028年末までに有資格者数の増加 (2025年末/延べ63人→2028年末/延べ65人) ※設定したKPIのうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討

①資格取得のサポート (PI: 〈教育〉、NI: 〈社会的保護〉)

従業員のスキルアップにつながる資格の取得については、その受験費や研修費等を会社負担しており、従業員の資格取得により業務の生産性向上を目指している。

ア. 主な資格者一覧(2025年12月末現在)

資格名	人数
建設ディレクター	3人
土木施工管理技士(1級)	19人
土木施工管理技士(2級)	13人
1級土木施工管理技士補	6人
監理技術者	19人
建設業経理士	3人

イ. 有資格者※の状況

実績(2025年末)	目標(2028年末)
有資格者(延べ人数) 63人	有資格者(延べ人数) 65人

※ 有資格者 特定の業務を行うことができることを証明する資格や認定、免許等の保有者のこと

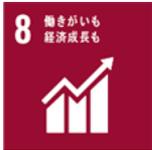
## ②人材育成の推進（PI：〈教育〉、NI：〈社会的保護〉）

岸本組では、会社全体の生産性向上とレベルアップを目指した社内での実務教育に加え、外部専門機関が提供する講習や研修への積極的な参画を推進している。これら多角的な教育機会の提供を通じて、全従業員の業務スキル向上や組織力強化を図っている。

### ア. 研修の実施状況

研修名	実施頻度	主な研修内容等
新入社員研修	年 1 回	社会人としての心構え、マナー、チームワーク
技術者入門研修	年 3 回	技術者としての基礎知識
若手研修	年 11 回	チームビルディングの考え方、リーダーシップ論、キャリアビジョンの形成
中堅技術者研修	年 1 回	リーダーシップ論、現場マネジメント
資格取得支援研修	随時	建設ディレクター、施工管理技士

(4) 経済力を高める各種施策の取組み

項目	内容
インパクトの種類	PI の向上
インパクト エリア/カテゴリー	PI: 〈移動手段〉、〈零細・中小企業の繁栄〉、〈インフラ〉
影響を与える SDGs の目標	  
内容・対応方針	・経済力を高める各種施策の実行
毎年モニタリングする 目標と KPI	<b>【目標】</b> ・事業規模の拡大 <b>【KPI】</b> ・2027 年度末までにグループ全体の売上規模 59 億円、取引先 170 社へ拡大  <small>※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討</small>

①事業規模の拡大(PI : 〈移動手段〉、〈零細・中小企業の繁栄〉、〈インフラ〉)

岸本組は、北海道美唄市を拠点に道路や河川、農業土木といった社会資本整備や維持管理を行い、グループ会社においては冬期間の除排雪業務を担うなど、地域の安全・安心を支える極めて重要な役割を果たしている。

特に道路部門においては、道路の新設・拡幅工事や橋梁補修を通じて、人流・物流の要となる交通インフラの安全性と利便性を向上させている。同社は「社会貢献」を社是に掲げ、長年培った確かな技術力をもって強靱なインフラを構築することで、安定的な移動手段が確保された地域社会の形成に貢献している。

今後は、M&A により構築したグループ各社とより密に連携し、人材や資機材の相互融通による効率的な現場運営や調達網の共有を図ることで、事業基盤の強化を推進し、グループ全体の事業規模拡大を目指す。取引先の大半が中小企業を占める同社が事業規模の拡大を実現することで、地元の協力事業者や資機材メーカー等の中小企業の価値向上を促し、ひいては地域経済の活性化へ貢献していく。

ア. 事業規模拡大へ向けた目標 (グループ全体)

項目	実績 (2024 年度)	目標 (2027 年度)
売上規模の拡大	57 億円	59 億円
取引先の増加	155 社	170 社

## 5. ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲

(1) 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲

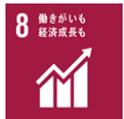
岸本組の事業活動は、SDGs の 17 の目標と 169 のターゲットに以下のように関連している。

### ①環境配慮に向けた取組み

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
 11 住み続けられるまちづくりを	11.6	2030 年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。
 12 つくる責任 つかう責任	12.5	2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。
 13 気候変動に具体的な対策を	13.1	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。

期待されるターゲットの影響としては、環境負荷の低減に向けた各種施策を実行することで、二酸化炭素排出や廃棄物等の削減に寄与する。

### ②働きやすい職場づくりに向けた取組み

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
 3 すべての人に健康と福祉を	3.4	2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて 3 分の 1 減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
 4 質の高い教育をみんなに	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及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。
 5 ジェンダー平等を実現しよう	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
 8 働きがいも経済成長も	8.5	2030 年までに、若者や障がい者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及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。
	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。
 10 人や国の不平等をなくそう	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。

期待されるターゲットの影響としては、賃金のベースアップ等による社員の待遇改善をはじめ、多様な人材が働きやすい社内環境づくりの実践を通じて、従業員全員が差別なく働ける職場環境の確立に寄与する。

### ③人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組み

SDGs17の目標	ターゲット	内容
 4 質の高い教育をみんなに	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及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 働きがいも経済成長も	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

期待されるターゲットの影響としては、人材育成の強化に注力することを通じて、労働生産性向上に寄与する。

### ④経済力を高める各種施策の取組み

SDGs17の目標	ターゲット	内容
 8 働きがいも経済成長も	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
 9 産業と技術革新の進歩をつくろう	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サポートするため、地域を越えたインフラや国境を越えたインフラなどの質の高い、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。
 11 住み続けられるまちづくりを	11.2	2030年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、障がい者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、全ての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。

期待されるターゲットの影響としては、経済力を高める各種施策の実行により地域貢献を図ることに寄与する。

## (2) 企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

岸本組が拠点を置く北海道では、これまでも地域の安全・安心に欠かせない建設産業の持続的な発展に向け、「北海道建設産業支援プラン 2018」に基づき様々な取組みを進めてきたが、北海道の建設産業は就業者の高齢化や若年者の入職が進まない等、依然として厳しい状況が続いていることから、新たな建設産業振興施策として「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」（推進期間：2023年度～2027年度）を策定した。

新たなプランでは、「建設産業の担い手の確保及び育成」を重点課題と位置づけ、その解決に向けて「働き方改革」、「生産性の向上」、「魅力の発信」を3つの柱とし、将来、担い手となる若者や子供たちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、取組みを展開していく。

### ①策定の趣旨

現在、北海道における建設投資額は安定して推移しているものの、少子高齢化の影響により、全産業で生産年齢人口の減少が進み、建設産業においても、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど人材確保が厳しい状況となっており、将来にわたる建設工事の品質確保やその担い手の中長期的な確保・育成への懸念が高まる中、これに応じたより一層の生産性向上が必要となっている。

以上の課題に対し、北海道として引き続き、国や関係団体などと連携し、就業環境の改善や ICT 等を活用したさらなる生産性の向上、デジタル化や脱炭素化といった社会変革にも対応した取組みを進めるとともに、将来、担い手となる若者や子供たちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなるよう、「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」を策定するものである。

### ②本プランの位置づけ

本プランは、北海道の政策の基本的な方向を総合的に示すため、北海道行政基本条例に基づき策定された「北海道総合計画」（2016年度～2025年度）における基本的な方向に沿って具体的な政策を推進するため策定される、「特定分野別計画」（「2 経済・産業分野」中、「（3）中小・小規模企業の振興や地域商業の活力再生」）として位置づけられるものである。

### ③推進期間

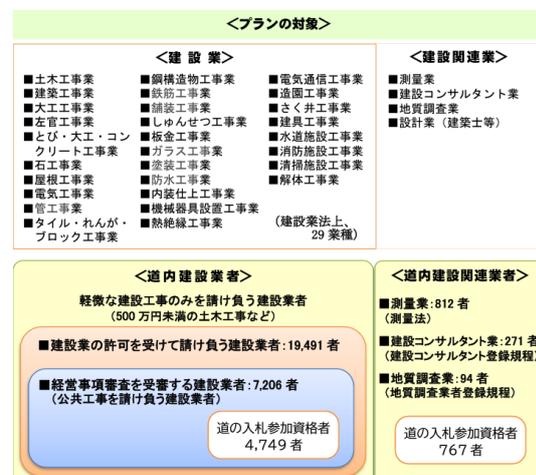
北海道の建設産業が抱える様々な課題を解決し、今後とも持続的に発展するには、各建設企業や国、関係団体との連携をより一層強化し、スピード感をもって取り組む必要があることから、2023年度から2027年度までの5年間を推進期間としている。なお、社会経済情勢の急激な変化が生じた場合は、必要に応じて、適宜見直しを行っていく。

### ④本プランの対象範囲

建設産業は、土木工事業、建築工事業や大工工事業、解体工事業といった「建設業」のほか、測量業、建設コンサルタント業、地質調査業、設計業（建築士等）といった「建設関連業」の様々な工程が有機的に連携し、受注生産が行われるシステムとなっている。

本プランでは、こうした一連の生産システムを担う「建設業」及び「建設関連業」を対象範囲とする。

図表9 「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」の対象範囲

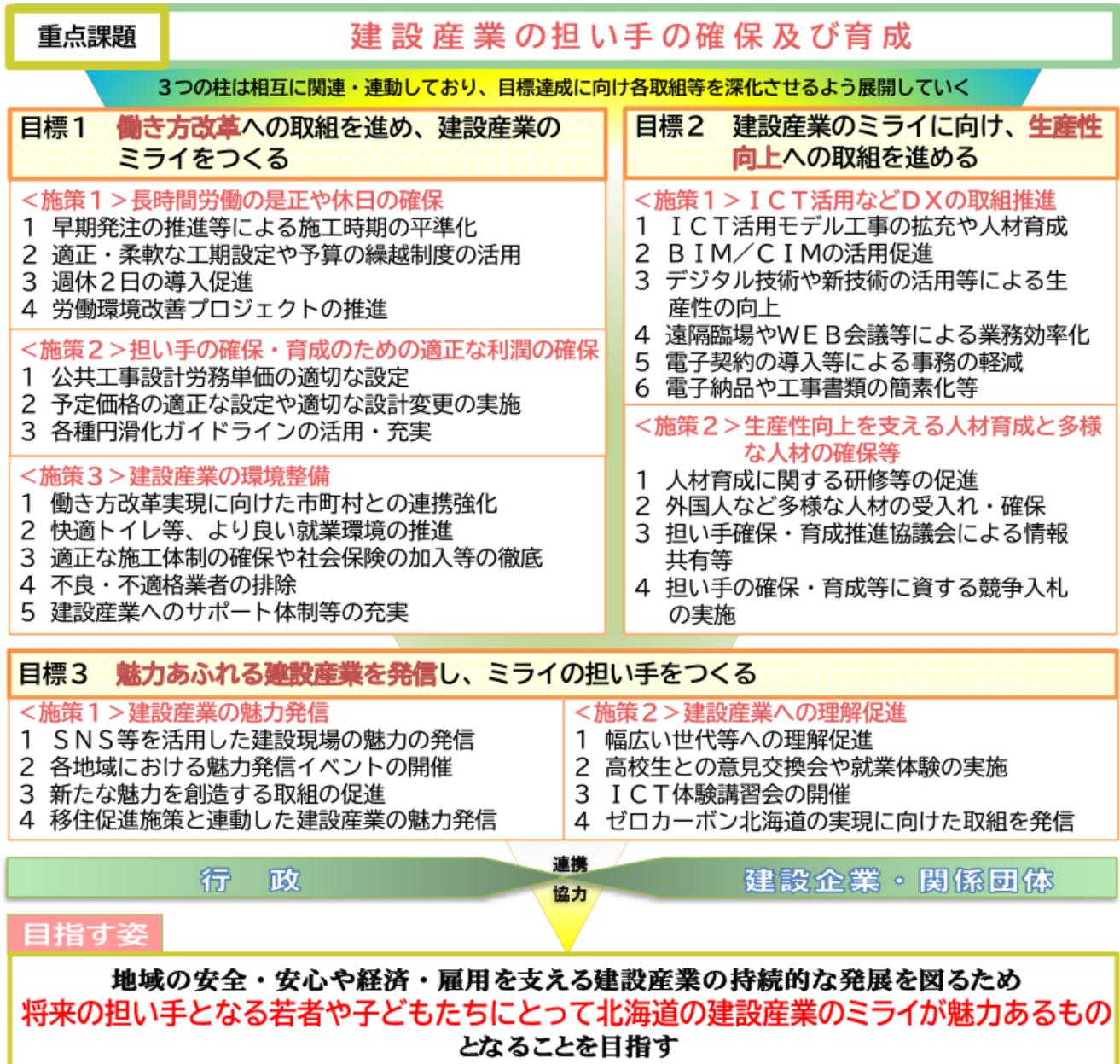


(出所) 北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

⑤本プランの施策と取組みの展開

本プランの施策と取組みの展開については以下のとおり。

図表 10 「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」の施策と取組みの展開



(出所) 北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

⑥持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた施策の推進

本プランにおいては、SDGs の視点を取り入れ、以下の内容で各施策を進めるものとしている。

SDGs17 の目標	主な施策	SDGs17 の目標と施策の関係
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT 活用等の DX の取組み推進</li> <li>生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</li> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	講習会や資格取得など担い手育成への取組や広く建設産業の魅力を発信する取組み等
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業の環境整備</li> <li>生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</li> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	女性が活躍する場をつくり、女性も含めた講習会等の取組み等
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働の是正や休日の確保</li> <li>担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保</li> <li>建設産業の環境整備</li> </ul>	働き方改革の推進や就業環境の改善等、担い手確保・育成の取組み等
 <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保</li> <li>ICT 活用等の DX の取組み推進</li> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	DX の取組み推進や新技術の活用、広報活動等の取組み等
 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	建設産業の役割や安心・安全な地域づくりへの貢献等、建設産業への理解を深め、広報する取組み等
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業の環境整備</li> <li>生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</li> </ul>	性別や国籍に捕らわれない担い手の確保・育成への取組み等
 <p>17 パートナシップで目標を達成しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての施策</li> </ul>	関係団体及び企業等と連携し、取組む

(出所) 北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

⑦企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

本プランを基に、岸本組の事業内容や社会貢献活動に照らし合わせると、以下のSDGs17の目標と主な施策への取組みが認められ、岸本組は自社の事業を通じて、北海道が掲げる本プランに対して十分に貢献していると考えられる。

SDGs17の目標	主な施策	SDGs17の目標と施策の関係	岸本組の取組み
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT活用等のDXの取組み推進</li> <li>生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</li> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	<p>講習会や資格取得など担い手育成への取組や広く建設産業の魅力を発信する取組み等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働環境改善や安全性向上、人権配慮に向けた取組み</li> <li>人材育成の推進</li> </ul>
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業の環境整備</li> <li>生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</li> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	<p>女性が活躍する場をつくり、女性も含めた講習会等の取組み等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>労働環境改善や安全性向上、人権配慮に向けた取組み</li> <li>人材育成の推進</li> </ul>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働の是正や休日の確保</li> <li>担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保</li> <li>建設産業の環境整備</li> </ul>	<p>働き方改革の推進や就業環境の改善等、担い手確保・育成の取組み等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークライフバランスの推進</li> <li>労働環境改善や安全性向上、人権配慮に向けた取組み</li> </ul>
 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業の魅力発信・理解促進</li> </ul>	<p>建設産業の役割や安心・安全な地域づくりへの貢献等、建設産業への理解を深め、広報する取組み等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用活動におけるSNS発信</li> </ul>
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設産業の環境整備</li> <li>生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等</li> </ul>	<p>性別や国籍に捕らわれない担い手の確保・育成への取組み等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>人材育成の推進</li> <li>労働環境改善や安全性向上、人権配慮に向けた取組み</li> </ul>

## 6. 岸本組のサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

岸本組は、岸本代表取締役を最高責任者とし、事業活動とインパクトリーダー、SDGs との関連性について検討を重ね、取組内容の抽出を行っている。取組施策などは前段に記載した内容である。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、岸本代表取締役を最高責任者として、銀行に対する報告は管理グループの金丸マネージャーが担当する。全従業員が一丸となり、KPI の達成に向けた活動を実施し、社会的な課題の解決への貢献とともに持続的な経営を実現していく。各 KPI は前述の推進体制に基づき各部門が中心となって取組み、岸本代表取締役が統括し、達成度合いを金丸マネージャーがモニタリングしていく。

このような推進体制を構築することで、地域における社会的課題や環境問題にも積極的に取組み、北海道内をリードしていく企業を目指す。

責任者	代表取締役 岸本 友宏
モニタリング担当者	管理グループマネージャー 金丸 智好
銀行に対する報告担当者	同上

## 7. 北海道銀行によるモニタリングの頻度と方法

上記目標をモニタリングするタイミング、モニタリングする方法は以下の通りである。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成及び進捗状況については、北海道銀行と岸本組の担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に 1 回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。具体的には、決算後 5 ヶ月以内に関連する資料を北海道銀行が受領し、モニタリングとなる指標についてフィードバックなどのやりとりを行う。

北海道銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは北海道銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。また、モニタリングの結果、当初想定と異なる点があった場合には、北海道銀行は、同社に対して適切な助言・サポートを行う。

モニタリング方法	対面、テレビ会議などの指定は無し 定例訪問などを通じた情報交換
モニタリングの実施時期、頻度	少なくとも年 1 回実施
モニタリングした結果のフィードバック方法	KPI などの指標の進捗状況を確認しあい、必要に応じて対応策及び外部資源とのマッチングを検討

以上