

株式会社北海道銀行が実施する 株式会社田中組に対する 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（JCR）は、株式会社北海道銀行が実施する株式会社田中組に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、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・ファイナンス原則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 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

2024年9月20日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社田中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・ファイナンス原則に適合している。

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」）が株式会社田中組（「田中組」）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 PIF 原則に適合していること、および、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、SDGs の目標達成に向けた企業活動を、金融機関が審査・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。

PIF 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、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 PIF 原則との適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクトエリア/トピックにお



JCR Sustainable PIF for SMEs

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 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では 52.9%にとどまることからわかるとおり、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。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. PIF 原則への適合に係る意見

PIF 原則 1

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、田中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/トピックおよび 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、田中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。

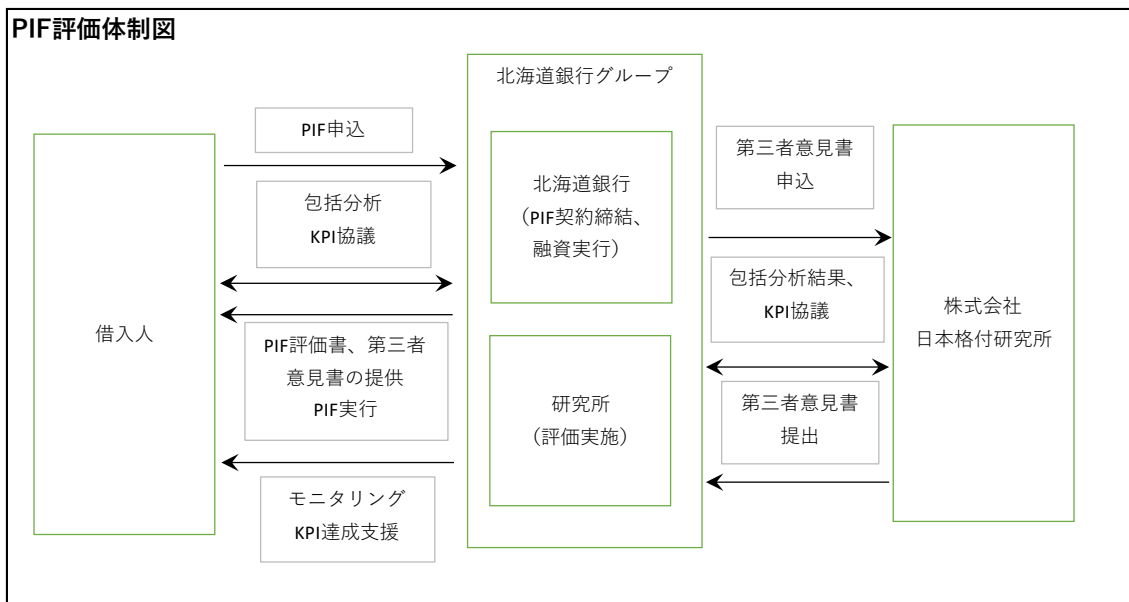
PIF 原則 2

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。

¹ 経済センサス活動調査（2016年）。中小企業の定義は、中小企業基本法上の定義。業種によって異なり、製造業は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業は資本金 5 千万円以下または従業員 100 人以下などだ。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。

(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：道銀地域総合研究所・北陸経済研究所・浜銀総合研究所
 (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。

PIF 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

PIF 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。



PIF 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、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田中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・ファイナンス原則に適合している。

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。

(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

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

菊池 理恵子

菊池 理恵子



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(PIF)原則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、PIF 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。本事業により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

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 PIF 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、明示的であると暗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も、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。本書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本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 (気候債イニシアティブ認定検証機関)

■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：【株式会社田中組】

評価実施機関：株式会社道銀地域総合研究所



北海道銀行グループ

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、国連環境計画金融計画（UNEP FI）が公表しているポジティブ・インパクト・ファイナンス原則に則り、株式会社田中組（以下、田中組）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、田中組に対し、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	株式会社田中組
借入金の金額	300 百万円
借入金の資金使途	事業資金
モニタリング期間 (返済期限)	10 年 (2034 年 8 月 31 日)

1. 田中組の事業概要

(1) 会社概要

企業名	株式会社田中組
従業員数	167 人（2023 年 12 月末現在）
売上高	15,489 百万円（2024 年 3 月期）
所在地	北海道札幌市中央区北 6 条西 17 丁目 17 番地の 5
主たる事業分野	<ul style="list-style-type: none">・建築・土木その他建設工事の設計施工・建築工事に関する調査・企画等エンジニアリング、マネージメント、コンサルティング業務・不動産の売買・管理・運用・賃貸・地域開発・都市開発等の事業、およびこれらに関するエンジニアリング、マネージメント、コンサルティング業務・前記に関する一切の業務
支店等	<ul style="list-style-type: none">・東京支店 東京都千代田区神田神保町 1 丁目 34 番地三村ビル 4 階・旭川支店 北海道旭川市宮下通 13 丁目右 10 号・函館支店 北海道函館市吉川町 7 番 10 号・道東支店 北海道釧路市入江町 5 番 16 号・苫小牧営業所 北海道苫小牧市船見町 2 丁目 11 番 17 号・帯広出張所 北海道帯広市西 19 条北 1 丁目 8 番 13 号
事業所・グループ会社	<ul style="list-style-type: none">・石狩事業所(機材センター) 北海道石狩市新港南 3 丁目 704-18・タナカ工業株式会社 北海道札幌市東区東雁来 5 条 1 丁目 3-1

(2) 主な沿革 (抜粋)



西暦年	主な沿革
1902	田中銀次郎氏が「田中組」を創業
1935	個人経営の田中組から「合資会社田中組」を設立、田中銀次郎氏が代表社員に就任
1937	代表社員田中銀次郎氏の逝去に伴い、太田正之氏が代表社員に就任
1948	「合資会社田中組」を、「株式会社田中組」に改組し、本店を北海道札幌市北3条西13丁目に開設、太田正之氏が代表取締役社長に就任
1949	建設業法制定により建設大臣より建設業者の登録を認可される。
1953	建築士法制定に伴い、北海道知事より1級建築士事務所の登録を認可される。
1957	建設業法により建設大臣より総合建設業者としての登録を認可される。
1967	資本金1億2千万円に増資
1970	本店を北海道札幌市中央区北6条西17丁目に新築移転 資本金を1億3千万円に増資
1972	資本金1億7千万円に増資
1973	建設業法の改正により建設大臣より建設業者（特定）の許可を受ける。 資本金2億2千万円に増資
1974	太田正之氏が代表取締役会長に、人見富士夫氏が代表取締役社長に就任
1976	資本金3億円に増資
1978	資本金3億8千万円に増資
1980	資本金4億5千万円に増資
1983	人見富士夫氏が代表取締役会長、倉橋力雄氏が代表取締役社長に就任
1995	倉橋力雄氏が代表取締役会長、竹中勝好氏が代表取締役社長に就任
1998	ISO9001、土木・建築部門で全社一括による認証を取得（11月17日）
2000	ISO14001の認証を取得（10月20日）
2004	労働安全衛生マネジメントシステム「COHSMS」を導入
2008	竹中勝好氏が代表取締役会長に、阿部芳昭氏が代表取締役社長に就任
2011	資本金3億5千万円に増資
2017	阿部芳昭氏が代表取締役会長、松村敏文氏が代表取締役社長に就任
2019	健康経営優良法人2019(中小規模法人部門)に認定
2020	健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)に認定
2021	健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)に認定 竹澤謙一氏が代表取締役会長に就任
2023	建設ディレクター（ITとコミュニケーションスキルで現場を支援する新しい職域）を導入
2024	健康経営優良法人2024（中小企業部門）に認定 川島敦氏が代表取締役社長に就任

(3) 企業理念等

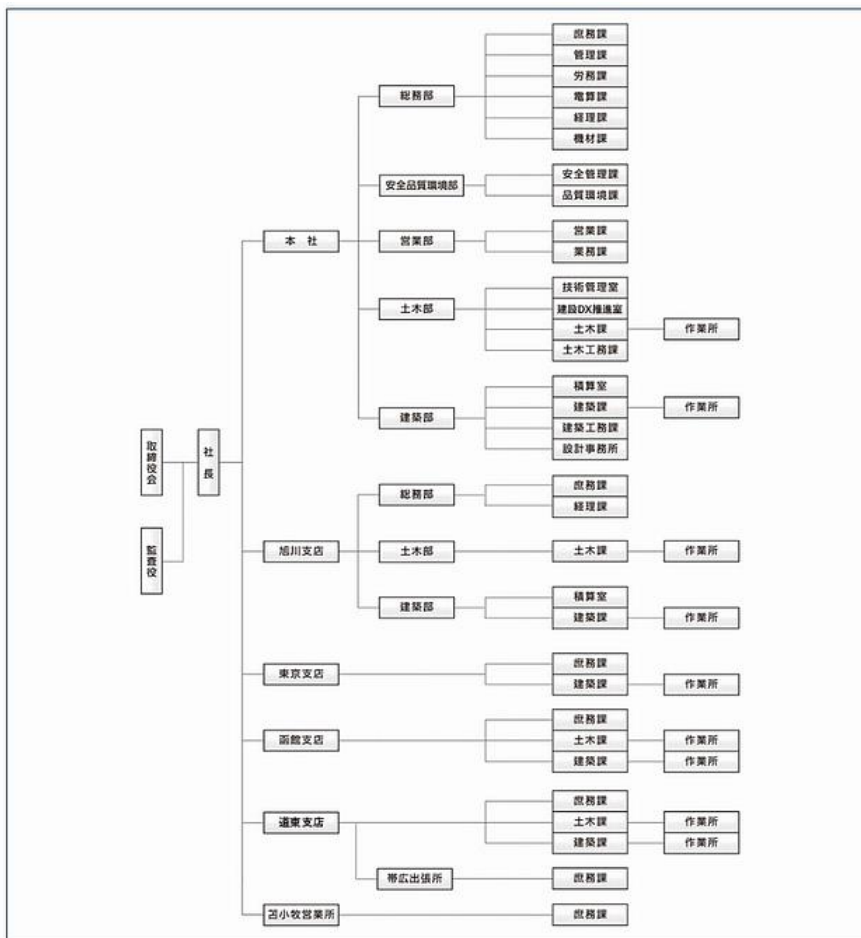
社是	「優れた技術・誠意で築く」
中期経営計画	田中組では、現在、中長期経営計画を立案しており、「業務改善と生産性向上により、持続的成長の経営基盤を構築する」という基本方針に、「社会奉仕の精神に徹し、誠実を貫く」、「職員が気持ちよく仕事ができる職場」、「真摯に取り組む社風の継承」という3つの指針を設けている。これらに基づき、「待遇改善」、「イメージアップ」、「原価管理」、「新社屋」、「SDGs」、「DX推進」という6つのテーマでプロジェクトチームを設置し、計画実現に向けて動いている。

(4) 主な事業活動

創業 122 年（2024 年現在）の歴史を持つ田中組は、道路、橋、トンネル等のインフラ整備のほか、官公庁の建物、学校、病院、高層ビル等の建設を担っている総合建設会社である。近年、自然環境との調和や共生、自然災害などの課題に対して、建設業に求められる役割が多様化している中で、真に快適で豊かな社会・生活環境を次世代に引き継ぐべく、さらなる技術の研鑽に努め、新たな価値を創造する企業として発展している。

<p>土木分野</p>		<p>北海道の道路、橋梁、河川、港湾等の社会資本整備を中心に事業展開を図っているとともに、北海道の豊かな自然環境と安心できる生活環境の共生も図っている。</p>
<p>建築分野</p>		<p>教育・文化施設からオフィスビルや庁舎、商業 施設から生産施設等、幅広い分野の実績を有している。</p>

図表 1 田中組 組織図



(出所) 田中組 HP

(5) 主な受賞歴

西暦年	主な受賞歴
1998	北海道開発局「優良工事施工業者表彰」を受賞
2007	全国建設業協会「社会貢献活動賞」を受賞 北海道知事より「北海道赤レンガ建築賞」を受賞
2011	北海道開発局「優良工事等表彰式」で局長表彰を受賞
2012	北海道開発局札幌開発建設部「優良工事等表彰式」で部長表彰を受賞
2014	北海道開発局「優良工事等表彰式」で局長表彰を受賞 北海道開発局函館開発建設部「優良工事等表彰式」で部長表彰を受賞
2015	北海道開発局釧路開発建設部「優良工事等表彰式」で部長表彰を受賞 北海道空知総合振興局札幌建設管理部「優秀現場代理人表彰」を受賞 札幌市建設局「土木部所管工事優秀施工業者表彰」を受賞 札幌市建設局「下水道河川工事安全管理優秀業者表彰」を受賞
2016	札幌市建設局「土木部所管工事優秀施工業者表彰」を受賞
2017	北海道開発局「優良工事等表彰式」で局長表彰を受賞 北海道開発局札幌開発建設部の「優良工事等表彰式」で部長表彰を受賞 札幌市建設局「土木部所管工事優秀施工業者表彰」を受賞 札幌市水道局「優秀施工業者表彰」を受賞 全日本建設技術協会より「全建賞」を受賞 北海道建設部「建設部工事等優秀者表彰式」で一般土木工事部門において受賞
2018	空知総合振興局札幌建設管理部「優秀現場代理人表彰」を受賞 札幌市建設局「土木部所管工事優秀施工業者表彰」を受賞 札幌市都市局「優良工事施工業者表彰」を受賞 北海道建設部「建設部工事等優秀者表彰式」で建築工事部門において受賞
2019	北海道開発局「優良工事等表彰式」で局長表彰を受賞 北海道開発局釧路開発建設部の「優良工事等表彰式」で部長表彰を受賞 北海道空知総合振興局札幌建設管理部「優秀現場代理人表彰」を受賞 旭川市「優良工事表彰」を受賞 北海道建設部「建設部工事等優秀者表彰式」で鋼橋上部工事部門において受賞
2020	北海道開発局札幌開発建設部の優良工事等表彰式」で部長表彰を受賞
2021	北海道建設部「工事等優秀者表彰」で一般土木工事部門において受賞 空知総合振興局札幌建設管理部「優秀現場代理人表彰」を受賞
2023	北海道建設部「工事等優秀者表彰」で鋼橋上部工事部門において受賞 空知総合振興局札幌建設管理部「優秀現場代理人表彰」を受賞

(6) 各種認証の取得

各種許可 資格一覧	建設業許可（国土交通大臣許可（特-4）第 2706 号）
	宅地建物取引業（北海道知事 石狩（1）第 9277 号）
	測量業（登録第（10）-9701 号）

(7) 内部環境・外部環境

①内部環境

田中組では、建設業を取り巻く社会状況の変化の中で、「優れた技術・誠意で築く」の社是のもと、豊かな社会環境づくりの担い手として次世代に引き継いで行くという社会的責任を果たすため、将来に向けた建設業の特質を生かした CSR 活動を推進している。重点項目や具体的な取組みは以下のとおり。

1	自然環境との調和・共生を念頭に置き、環境の保全に努める。
2	顧客のニーズを充分理解し、より品質の優れた成果品及びサービスを提供する。
3	「紳士的な企業風土」の維持、またコンプライアンスの徹底や快適な職場環境の構築を目指す。
4	積極的に地域貢献活動を実施し、良好な関係を構築すると共に BCP 活動等を通じて地域での役割を果たす。
5	前項の目的を達成するため、社員一人ひとりが高い倫理観を持ち、幅広い知識の習得や個々のスキル向上を目指して、社内教育を充実させる。

ア. ISO への取組み

ISO は、「モノ」ではなく「システム」の標準化のための規格であり、第三者審査登録機関が企業のシステムに対する適合性を審査し、認証登録するものである。田中組では、品質、環境の両システムを経営管理システムに組み入れて、以下の内容で運用している。

ア) ISO9001(品質マネジメントシステム)

本規格の目的	建設業者が施工する工事目的物の品質保証及び顧客満足向上を目的としている。
品質方針	顧客の期待とニーズに応え、確かな技術と品質で信頼を築く
行動方針	・確実な検査・検証による品質保証 ・全員参加で顧客重視の取組み
規格	JIS Q 9001、ISO9001 認証番号：MSA-QS-108 認証日：1998年11月17日（有効期限：2025年10月24日） 認証範囲：建築物の設計及び施工並びに土木構造物の施工 認証登録の範囲：全社

イ) ISO14001(環境マネジメントシステム)

本規格の目的	社会的ニーズと経済的ニーズとのバランスの中で、環境汚染の予防及び環境保護を継続的に推進する事を目的としている。
環境方針	自然との調和を図り、環境に優しい活動に徹し、美しい国土を未来に繋ぐ
行動方針	環境負荷の低減、汚染の予防及び環境保護を目的として、以下の活動を実施する。 ・省エネルギー・省資源の推進 ・廃棄物の減量とリサイクルの推進 ・騒音・振動の低減、水質汚濁の防止 ・地域・社会貢献の継続
規格	JIS Q 14001、ISO14001 認証番号：MSA-ES-63 認証日：2000年10月20日（有効期限：2024年10月19日） 認証範囲：建築物の設計及び施工、土木構造物の施工、事務所活動 認証登録の範囲：全社

イ. コンプライアンスの取組み

近年、従来に増して、自己責任が強く求められるとともに、新たなリスクの増大傾向にあるため、企業活動自体にも企業倫理・法令の遵守（コンプライアンス）のより一層の徹底が求められている。とりわけ、昨今の建設業界においては、「企業の社会的責任」が企業評価の重要な要素となり、経済的利益のみを追求するのではなく、社会的貢献、環境保全、法令遵守等の幅広い分野における社会的要請に積極的に応え、社会の持続的な発展を目指すことを迫られている。建設業界が広く国民・社会からより信頼される産業となるためには、企業はこれまで以上に社会貢献、環境保全、法令遵守等の徹底に取組む体制整備を全社的に図り、経営者をはじめ全社員が適正な事業活動の推進に努め、地域における基幹産業としての使命と社会的責任を果たすことが強く求められている。

以上の社会情勢を踏まえ、田中組では法令遵守が社会的責任の基本であることを再確認し、一人ひとりが倫理的側面に十分配慮し、経済、環境、社会の側面を総合的に捉えた適正な企業活動に取組み、持続可能な社会の創造に資するため、以下の「企業行動規範」を掲げ、自社の危機管理体制を抜本的に見直すこととし、全社を挙げてその遵守・徹底を期することとしている。

図表 2 田中組の企業行動規範

	項目	主な内容
1	建設工事の社会的使命・役割の遂行	建設業の社会的使命を認識し、より高い品質の建設生産物を提供するため、建設技術力の維持・向上、健全な企業体質を確立し、顧客の満足と信頼を得るよう努めます。
2	公正かつ誠実な企業活動の実践	法令を遵守し、公正な営業活動を実施し、市場における公正、透明、自由な競争に、努めるとともに政治・行政との健全かつ正常で透明な関係の維持に努めます。
3	適正な労働環境の維持	職場における安全と健康の確保、快適な職場環境の形成、差別や不当な取扱いの禁止、多様な個性や能力を尊重した人事・人材育成の推進に努めます。
4	環境問題への積極的対応	環境問題の重要性を認識し、自然環境の保全と建設副産物の発生抑制やリサイクルの推進の取り組みを強化し、環境の保全に努めます。
5	地域社会への貢献	企業活動を通じて地域社会との良好な関係を構築するとともに、積極的に地域の社会活動、に参加し社会貢献に努めます。
6	反社会的勢力の排除	社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対し、毅然とした態度をとり、決して経済的な利益供与や便宜供与はいたしません。
7	情報管理の徹底	当社は、業務上知りえた情報、顧客情報等の個人情報等を適正に管理し、本来の目的以外に使用したり漏洩することはいたしません。
8	企業行動規範の周知・徹底	一人ひとりが、本「企業行動規範」を尊重し、法令遵守体制に積極的に取り組むとともに、周知・徹底に努めます。

(出所) 田中組 HP

ウ. 事業継続計画(BCP)



「事業継続計画(Business Continuity Plan、以下 BCP)」は、災害、事故、事件等で当社社員やその家族、社屋、設備、施工中の現場、協力会社などに相当の被害を受けても、業務を中断しないように、例えば中断しても、出来る限り早期に復旧にあたることを重要事項としている。田中組では、札幌市に拠点を有する企業として、災害、事故等が発生した場合、できる限り地域の救助、復旧活動に当たる等、地域への貢献を行うため、さらに、継続的に改善を行っていくことにより、自社の事業継続力の向上を図っていく。

図表 3 田中組の BCP 基本方針

1	社員・来訪者等の生命・身体の安全の優先
2	二次災害の発生防止等、地域・関係者の安全確保を図る
3	地域の建設企業としての救助、復旧活動への尽力
4	自社施工物件の復旧の支援

エ. 健康経営の取組み

田中組では、従業員の平均年齢が上昇してきていることから、「従業員が気持ちよく仕事が出来る職場づくり」という基本方針を健康面からもアプローチするために 2019 年に健康経営優良法人を取得し、従業員の健康管理に取り組んでいる。

<p>健康経営優良法人</p>		<p>健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である。田中組では、担当者と役員が連携して健康づくりに取組み、2019 年から認定されている。</p>
<p>ヘルスアップチャレンジ</p>		<p>田中組では、従業員の健康確保と意識向上を図っていく一環として、全国土木建築健康保険組合の「ヘルスアップチャレンジ」に参加し認定を受けている。従業員が心身ともに元気に働ける事業所を目指して、健康づくりに積極的に取り組んでいる。</p>

【ポイント】

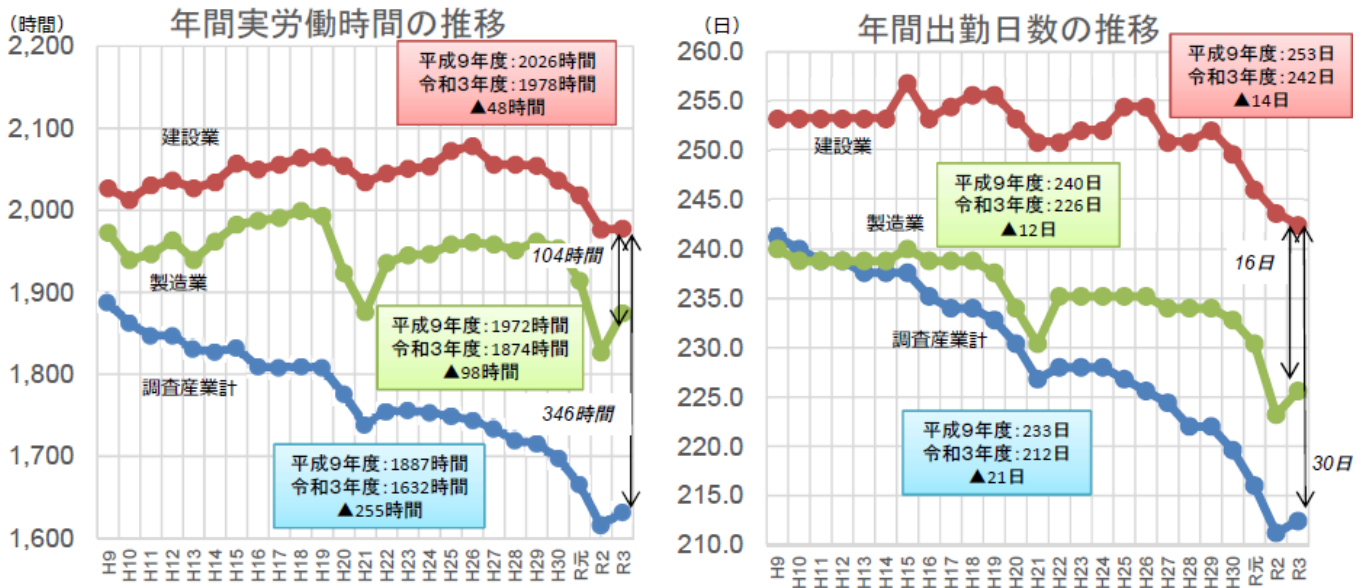
- ・社会的課題の解決に取組み、企業価値を高めることを目的とした CSR 活動を推進している。
- ・CSR 重点項目に基づき、自社の管理体制や事業活動の改善を図っている。
- ・持続的な健康経営に向け、自社従業員の健康管理の取組みを図っている。

②外部環境

ア. 建設業界の「2024年問題」

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。2021年の建設業の年間実労働時間は1,978時間、年間出勤日数は242日に対して、調査産業全体の年間実労働時間は1,632時間、年間出勤日数は212日となっており、建設業は他産業と比較しても労働時間や出勤日数が多い状況にあり、建設業における働き方改革が他産業と比べて非常に遅れている現状を示している。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、働き方改革関連法の適用開始に備えて労働環境の見直しを進める必要が急務となっている。

図表4 実労働時間及び出勤日数の推移（建設業と他産業の比較）



(出所) 国土交通省

イ. 深刻な人手不足問題

北海道内の正社員の人手不足状況を業界別にみると、「サービス」が69.3%でトップとなっており、次いで、「建設」(68.0%)、「運輸・倉庫」(66.7%)、「農・林・水産」(61.5%)が6割台で続いた。2024年についても、前年に引き続き、人手不足による企業経営への悪影響が顕著にみられると推測される。

働き方改革関連法によって2024年4月から時間外労働に上限規制が適用されることで、労働力不足の深刻化と、それによる機能の行き詰まりが懸念されている(「2024年問題」)。その主たる対象である建設・物流の2業種について人手不足の現状をみると、正社員において建設業では68.0%、物流業(運輸・倉庫)では66.7%の企業が人手不足を感じていた。2024年4月以降は一層の深刻化が予想される。

図表5 業界別 北海道内の正社員の人手不足状況

単位: %

	2022年1月	2023年1月	2024年1月
農・林・水産	44.4	52.9	61.5
金融	11.1	42.9	54.5
建設	66.5	66.9	68.0
不動産	33.3	28.0	23.8
製造	49.5	50.0	57.8
卸売	38.0	39.0	44.4
小売	43.3	40.9	38.8
運輸・倉庫	56.3	71.0	66.7
サービス	54.4	67.5	69.3
その他	0.0	50.0	0.0

(出所) 株式会社帝国データバンク「人手不足に対する道内企業の動向調査(2024年1月)」

ウ. 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 6 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」

エ. 建設 DX に向けた取組み

人手不足や働き方改革の必要性が高まっていることで、少ない人手で多くの工事を手掛けるための生産性向上を目的に、建設業界でもデジタル技術の大幅な活用が重要となってきている。2016年、国土交通省では生産性革命プロジェクトがスタートし、そのプロジェクトの中で生産性向上の中心となるのが、ICT技術を建設現場で活用する「i-Construction」※1である。2016年度以降、対象工種の拡充や、直轄工事から地方での取組拡大により、浸透・普及が図られている。また、建設生産システム全般をデジタル化する「BIM/CIM」※2の導入が進められており、国土交通省では2023年度を目標に公共工事での原則適用を打ち出している。但し、地方の建設業では、「i-Construction」や「BIM/CIM」といった建設DXへの対応は必ずしも進んでいない。2020年度から国土交通省ではインフラ分野におけるDXを積極的に進める推進本部を立ち上げており、今後のさらなる展開・浸透を図ることとしている。

※1 i-Construction

建設現場のあらゆるプロセスにICT技術を導入して、生産性向上や経営環境の改善等を行うためのプロジェクトである。ドローン等のICT建機を導入により業務効率化や生産性向上が見込まれる。

※2 BIM/CIM

計画、調査、設計段階から3次元モデルを導入することにより、その後の施工、維持管理の各段階においても3次元モデルを連携・発展させて事業全体にわたる関係者間の情報共有を容易にし、一連の建設生産・管理システムの効率化・高度化を図る取組みである。

オ. 脱炭素に向けた取組み

脱炭素は世界的に産業構造を大きく変えるテーマであり、2050年を目途に建設業界にも脱炭素への対応が求められている。特に、工事等の現場作業で温室効果ガスを排出する機器の使用の多い建設業界にとって、脱炭素は積極的に取り組むべき課題となっている。今後、脱炭素に向けた取組みについては、建設機械におけるハイブリット型、電動型重機・車両の利用、バイオディーゼル燃料等の代替燃料の利用促進、AI や IoT の積極的な活用が求められる。加えて、建設現場における低炭素機器の導入だけでなく、サプライチェーン全体で取り組むことも重要となっており、原材料や建築資材を脱炭素化することによって工程全体での温室効果ガス排出量を削減可能となる。

【ポイント】

- ・「2024年問題」に対して、業界全体として対策が急務である。
- ・深刻な人手不足問題
- ・就業者の高齢化、人材確保が厳しい状況であるため、生産性向上が必要となっている。
- ・生産性向上に向けた建設DXの取組みのほか、世界的な課題である脱炭素に向けた取組みも急務である。

(8) SDGs への理解と取組み

田中組では、SDGsの趣旨に賛同し、真に快適で豊かな社会・生活環境づくりの担い手として、次世代に引き継いでいく社会的責任を果たすために、以下の取組みを通じて新たな価値を創造する企業として日々研鑽に努め、社会的要望に対応していく。

図表 7 田中組のSDGsの取組み

項目	SDGs17の目標	田中組の行動	具体的な活動内容
企業の持続的成長と価値創造 (企業活動)		<ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメントシステム (ISO9001) 運用による品質保証 コンプライアンスの徹底 事業継続計画 (BCP) の策定・運用 持続可能かつ強靱なインフラ整備のための技術力の確保 デジタル社会への対応 協会社との連携強化と担い手確保 お客様サービス向上への取組み (顧客満足度) 	<ul style="list-style-type: none"> ISO9001の運用による品質向上 コンプライアンスの徹底、推進 全店社でのBCP策定、BCP災害対応訓練の実施、BCPの見直しの実施、感染症対策の実施 新技術の導入と展開 DX技術による生産性向上、情報セキュリティの強化 建設キャリアアップシステムの登録・運用の促進 ニーズを把握した提案営業および施工、引渡し後のアフターフォロー、ファシリティマネジメント (FM) の活用
自然環境との調和と共生 (環境保全及び保護)		<ul style="list-style-type: none"> 環境マネジメントシステム (ISO14001) 運用による環境保全、保護活動自然環境に対する取組み 省エネルギー・省資源の推進 ゼロカーボンへの取組み 	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001の運用による環境負荷低減、汚染の予防及び環境保護を目指す建設廃棄物の削減、4Rの推進 省エネ建築物の普及・推進、自動車の低炭素・脱炭素化
安全で快適な職場環境の実現 人材確保・育成の強化		<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生マネジメントシステム (COHSMS) の取組み 働き方改革の促進 (週休二日、時間外労働、有給休暇等) 女性の活躍推進 ハラスメント防止への取組み 目標達成のための能力構築・向上 (キャパシティビルディング) 	<ul style="list-style-type: none"> 協会社を含めた安全パトロールによる労働災害の撲滅、健康管理の徹底 長時間労働の是正・週休2日の実現、有給取得率向上、障害者雇用の推進 女性技術者の採用、女性のための現場環境整備、プロジェクト等への女性社員の積極的登用、女性管理職の育成 ハラスメント防止の徹底・意識改革及び教育実施 資格取得への指導・研修会の実施
快適で豊かな社会・生活環境の構築 地域・社会への貢献		<ul style="list-style-type: none"> 親切・丁寧・誠実に取り組む社風の推進 国、北海道、札幌市との災害協定締結 ボランティア活動の推進 交通遺児に対する寄付による支援、献血活動の継続 インターンシップ、子供の職場体験学習への協力 	<ul style="list-style-type: none"> 田中組「八つの心」の推進 国、北海道、札幌市等との防災協定締結、災害復旧工事に対する迅速な対応 各種ボランティア、地域イベントへの参加 交通遺児に対する寄付活動、献血への協力 インターンシップの募集、職場体験イベントの協力要請への対応

(出所) 田中組 HP

2. 【田中組】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、田中組の事業については、国際標準産業分類における「建築物の建設業」、「道路・鉄道建設業」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		●

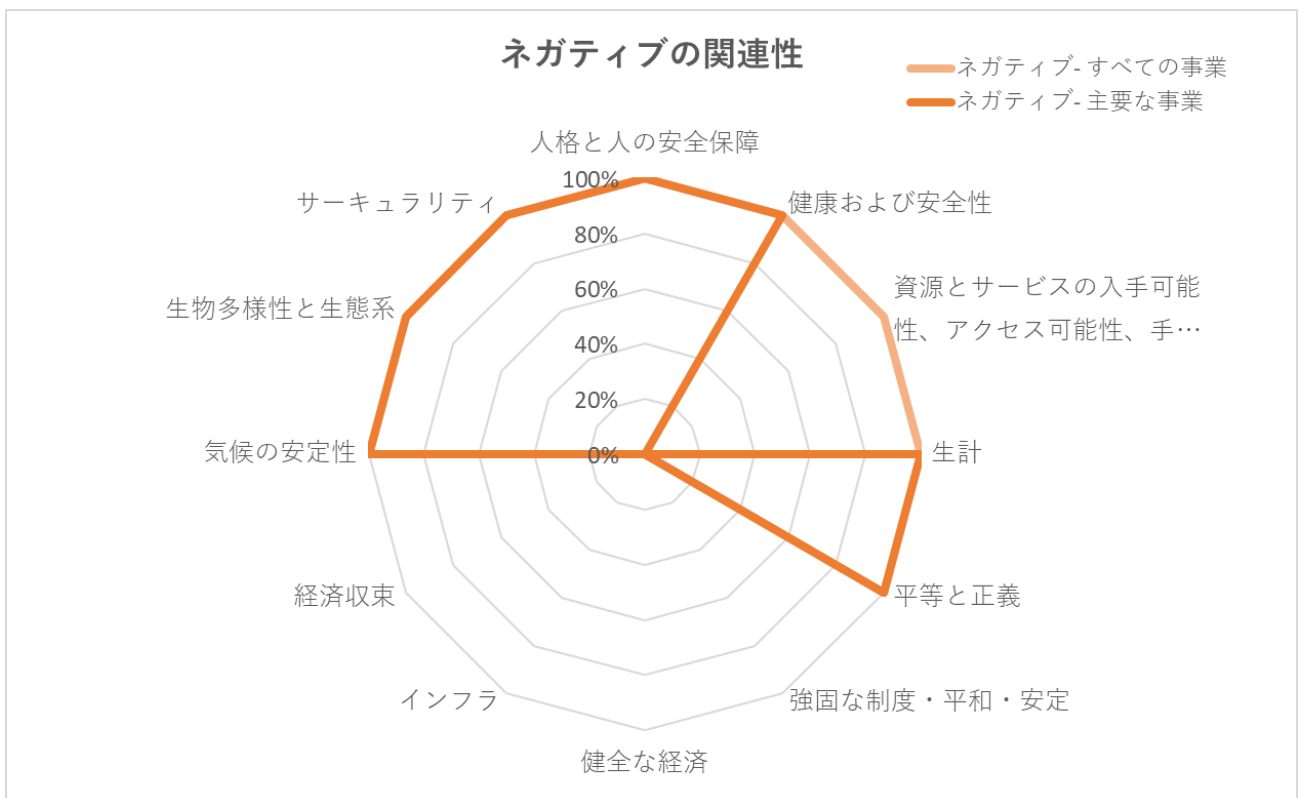
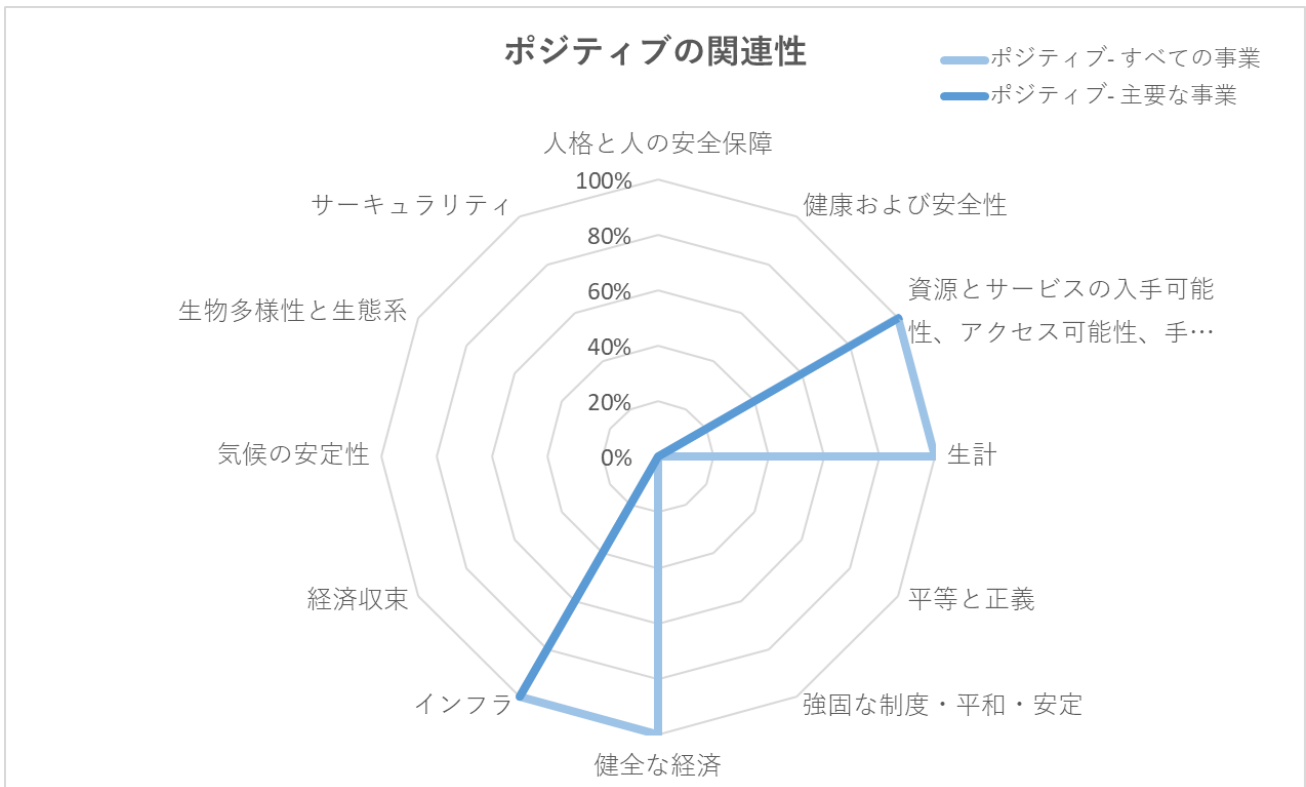
(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

《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		4100 建築物の建設業		4210 道路・鉄道建設業		
			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	—	●		●		●		
経済取束	—								
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、及び田中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／トピックスとして「エネルギー」、「住居」、「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／トピックスとして、「現代奴隷」、「自然災害」、「健康および安全性」、「エネルギー」、「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／トピックスは以下のとおり。

		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	人格と人の 安全保障	自然災害	地域の災害対策に関して自治体等と協定を締結しているため、ポジティブ・インパクトの対象に追加した。
			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	社内研修等の推進を通じて労働環境の改善や人材育成の強化に注力しているため、ポジティブ・インパクトの対象に追加した。
		環境	気候の安定性	-	自社の事業活動が二酸化炭素の排出量削減をはじめとするカーボンニュートラルに対して貢献できるため、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	各種の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。
	年齢差別				
削除項目	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	住居	住居関連事業に携わっていないため、ポジティブ・インパクトの対象から削除した。
	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	事業活動において強制労働を行っていないため、ネガティブ・インパクトから削除した。
				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・インパクトから削除した。
			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	エネルギー	自社の事業活動により第三者のエネルギーアクセスが著しく阻害されている状況ではないため、ネガティブ・インパクトから削除した。
			文化と伝統	歴史的建造物に悪影響を及ぼさないため、ネガティブ・インパクトの対象外とした。	
		生計	賃金	賃金格差、不当に安い賃金設定で従業員を雇用していないため、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	水域	大量の汚水・廃油・粉塵等が出る工程がないことに加え、生物多様性や生態系に影響を与える事業や開発に直接携わっていないため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。	
	土壌				
生物種					
生息地					

《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	環境負荷低減に向けた取組み	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	エネルギー
		気候の安定性	—
		生物の多様性と生態系	大気
		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	—
		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	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
III	労働環境の安全性確保、安全対策に向けた取組み	健康および安全性	—
		生計	雇用
IV	地域への貢献に向けた取組み	人種と人の安全保障	自然災害
		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. 田中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) 環境負荷低減に向けた取組み

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:〈エネルギー〉、〈気候の安定性〉 NI:〈気候の安定性〉、〈大気〉、〈資源強度〉、〈廃棄物〉
影響を与える SDGs の目標	  
内容・対応方針	環境負荷低減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"> ・自社事業における環境負荷低減に向けた取組みの促進 <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2033 年度末までに省エネ建築物の普及・推進に向けた目標の一環として、ZEB の提案数を単年ベースで 10 件 ・2033 年度末までに燃費性能・生産性の高い重機の導入目標を ICT 建機 15 台／無人建機 5 台 ・2033 年度末までにゼロカーボンに向けた取組みとして <ul style="list-style-type: none"> a)ディーゼル発電機による発電(50%)：ソーラーパネルによる発電(50%)の比率 b) ソーラーパネル発電の導入により、二酸化炭素排出量を 2023 年 3 月末と比較して 43%削減 ・2033 年度末までに建設廃棄物排出量を 2,500 トンまで削減 ・2033 年度末までに建設廃棄物のリサイクル率 75% ・2033 年度末までに DX 化推進による紙使用量を 2023 年度末比 70%削減

①省エネ建築物の普及・推進（PI: 〈エネルギー〉、〈気候の安定性〉）

国は、2021 年に閣議決定した「第 6 次エネルギー基本計画」において「2030 年度以降に新築される住宅・建築物について ZEH・ZEB 基準の水準の省エネ性能の確保を目指す」とする政策目標を打ち出し、省エネ性能を備えたビルの普及を後押ししていることに加え、二酸化炭素削減目標の達成に向けて、早急な ZEB の普及拡大が求められている。田中組においても、継続的に技術開発を図っており、ZEB をはじめとする省エネ建築物の普及・推進に取り組んでいる。

ア. 省エネ建築物の普及・推進に向けた目標

項目	実績（2023 年 3 月末）	目標（2034 年 3 月末）
ZEB の提案（単年ベース）	1 件	10 件

②燃費性能・生産性の高い重機の導入（NI：〈気候の安定性〉、〈大気〉、〈資源強度〉）

二酸化炭素排出量を部門別に見ると、2021 年度実績で産業部門は 35.1%を占めており、国土交通省の試算によると軽油を燃料とする建設機械が産業部門のうち 1.7%を占めていることから、国土交通省ではこれまで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にある。

以上の背景により、田中組においてもハイブリット重機をはじめ環境負荷低減型の重機の導入を進めており、二酸化炭素、粒子状物質（PM）や窒素酸化物（NOx）の削減に取り組んでいる。これらの取り組みにより、業界としても 2050 年のカーボンニュートラルの実現を目指していく。

また、環境負荷軽減の取り組みに加え、国土交通省が推し進めている「i-Construction」（建設 DX）により、田中組では現場の負担軽減、安全性や生産性向上を図るべく ICT 建機も既に導入している。将来的には無人建機の導入も検討することにより、さらなる環境負荷及び作業効率の軽減を図っていく。

ア. 燃費性能・生産性の高い重機の導入目標

導入実績（2023 年 3 月末）	目標（2024 年 3 月末）
ハイブリット重機 2 台／ICT 建機 8 台	ICT 建機 15 台／無人建機 5 台

③ゼロカーボンに向けた取り組み（NI:〈気候の安定性〉、〈資源強度〉）

北海道内の建設業界において率先してカーボンニュートラルの取り組みを推進するため、北海道開発局、北海道、札幌市、鉄道建設・運輸施設整備支援機構（JRTT）、NEXCO 東日本北海道支社の発注工事において、「北海道インフラゼロカーボン試行工事」を新設し、工事成績でのインセンティブを付与することで、北海道内の建設業界におけるカーボンニュートラルの意識醸成を図っている。

田中組でも「北海道インフラゼロカーボン試行工事」に取り組んでおり、具体的には、電柱がない地区での工事現場では従来からディーゼル発電機より電力を確保していたが、現在は、太陽光発電システム（ソーラーパネル）を導入して再生可能エネルギーの利用により二酸化炭素削減を図っている。国としては、2030 年に向けた温室効果ガスの削減目標について、2013 年度比で 46%削減を目指し、さらに 50%の高みに向けて挑戦を続けることを表明していることから、引き続き、行政と連携しながらカーボンニュートラルの取り組みを推進していく。

ア. ディーゼル発電機による発電：ソーラーパネルによる発電の比率

導入実績（2023 年 3 月末）	目標（2024 年 3 月末）
94%（ディーゼル）：7%（ソーラーパネル）	50%（ディーゼル）：50%（ソーラーパネル）

イ. ソーラーパネル発電の導入による二酸化炭素削減量

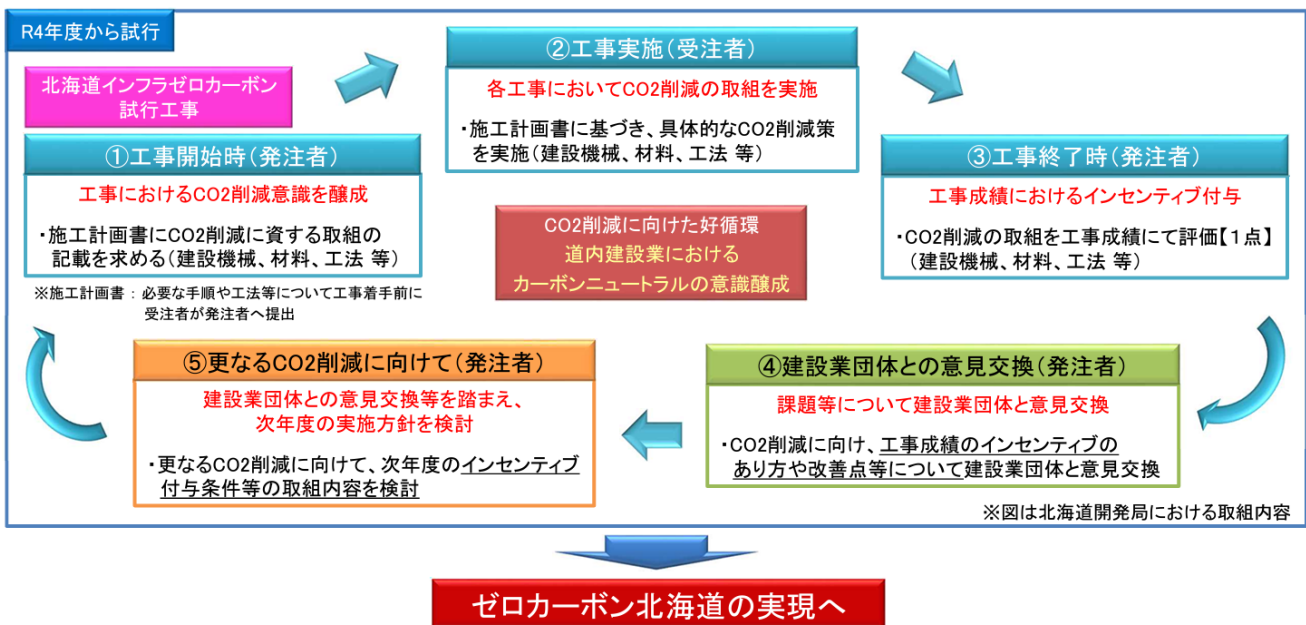
導入開始時（2022 年 7 月）	実績（2023 年 3 月末）	目標（2024 年 3 月末）
二酸化炭素排出量 39,750kg-CO2	開始時と比較して 7%削減	2023 年 3 月末と比較して 43%削減

図表 8 工事現場への太陽光発電システム導入状況



(出所) 北海道 HP

図表 9 北海道インフラゼロカーボン試行工事概要



(出所) 北海道開発局

④環境保護に向けた建設廃棄物の削減（NI:〈資源強度〉、〈廃棄物〉）

建設業界において、環境保護や配慮の観点から建設廃棄物削減は重要な事項となっており、現在、建設リサイクル法などにより、建設廃棄物は高い比率で再資源化が行われている。また、建設廃棄物の削減により、処分コストの削減のほか、最終処分場の延命化、ひいては環境への負荷削減にもつながる。

田中組においても建設廃棄物削減の取組みを図っており、具体的には、プレカットによる資材搬入、包装材の簡素化による納品の要望、分別の徹底による現場発生副産物の再生・再利用（混合廃棄物量の削減）、石こうボード端材の広域認定制度の利用等を推進している。また、建設廃棄物の4R活動も以下の内容で推進しており、最終的な廃棄物量自体の削減を図っている。

4Rの項目	具体的な取組み内容
Refuse（リフューズ）	包装材の簡素化
Reduce（リデュース）	プレカット資材の仕様による発生量の抑制
Reuse（リユース）	再生砕石、再生アスファルト等の使用
Recycle（リサイクル）	廃棄物の分別実施し、再資源化（最終処分の延命化を図る）

ア. 建設廃棄物排出量の削減目標

実績（2023年3月末）	目標（2024年3月末）
2,864トン	2,500トン

イ. 建設廃棄物のリサイクル率目標

実績（2023年3月末）	目標（2024年3月末）
71%	75%

⑤DX化推進に向けた取組み（NI:〈資源強度〉、〈廃棄物〉）

近年、建設業界においてDXの重要性が高まっており、新たなデジタル技術の活用により生産性や顧客サービスの向上等の競争力強化の必要性が高まっている。田中組では、建設DX推進室を新設し、DXの推進により建設業の抱える問題である生産性の向上や業務改善を図っていくほか、建設業界の魅力を発信し、楽しさや新たなイメージを広め、新たな価値を創出していくことを使命とし、現在、取組みを進めている。DX化推進に向けたミッションと主な取組み内容は以下のとおり。

ア. DX化推進のミッション

働き方改革の実現	新たなデジタル技術の導入と働き方への意識変革により、従業員のワークライフバランスの改善と職場環境の改善を目指す。
生産性向上	新たなデジタル技術の導入により従来の業務プロセスの改善を重ね、従業員のスキルアップ、労働時間の短縮を図る。
新たな価値の創出	意識変革を社内外に広げ、従来の建設現場の業務プロセスを改善し新しい手法や価値観の確立により、次世代の社会に常に適応した建設会社を目指す。

イ. 現在進めている主な取組み

最新技術施工の推進	BIM/CIM の活用、3次元計測、VR・AR・MRの活用、メタバース技術の活用、ロボット・AI 技術の活用、ペーパーレス化推進のソフトや取組みにより生産性向上、精度向上、安全性向上を図る。
現場業務の分業化	建設ディレクターの育成、社内バックオフィスでの現場業務の分業化、現業部門での代休取得・シフト制導入により現場業務の労働時間短縮を図る。
業務プロセスのデジタル化	基幹システムの採用、社内書類の電子データ化とクラウド活用、出退勤システムの導入による業務改善、生産性向上を図る。
人材確保と持続可能な組織構築	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内オリジナル学習システムの構築と活用による従業員育成とエンゲージメント向上を図る。 ・SNS の積極活用による建設業界の魅力発信と次世代層の担い手の確保を図る。 ・SDGs の組織的な取組みにより従業員のモチベーション向上や定着率の向上を図る。

ウ. DX 化推進による紙使用量の削減

現在、土木現場事務所においては、より一層のペーパーレス化推進のため社内で削減ポイントを設定し、前年より大幅に削減した現場職員には社内インセンティブを付与している。

実績（2023年3月末）	目標（2024年3月末）
紙の購入枚数 234,000 枚／年	2023年3月末と比較して 70%削減

エ. その他 DX 化推進による生産性向上の取組み

田中組では、全社的な DX 推進や ICT 技術等活用を推進し、業務の効率化、生産性の向上を図る目的で 2023 年 4 月に「建設 DX 推進室」を新設した。DX 化推進による生産性向上に向けた取組み内容は以下のとおり。

1	基幹システムの導入による総務・人事・経理業務プロセスのデジタル化と業務改善
2	クラウドストレージ・施工管理業務支援アプリ・タブレットの全職員配布によるペーパーレス化推進と業務改善、生産性向上
3	現場クラウドカメラ、クラウドストレージ、社内コミュニケーションツール、建設ディレクターの活用で現場書類作成業務の支援を行い、労働時間短縮を図る
4	3次元計測機器（UAV・ハンディスキャナ・LiDAR 機器）保有・活用による 3次元測量業務の内製化と業務改善、生産性向上
5	ヘッドマウントディスプレイによる VR,MR 活用で作業計画や施工手順のデジタル化と業務改善

ア) VR 映像による現場安全パトロールの検証

各現場作業の安全性確保のため、毎月定期的なパトロールを実施しているが、工事箇所が北海道内に点在しているため、パトロールに向かう移動時間が課題となっていた。このため、移動時間の短縮及び業務効率化の一環として、VR 映像による現場安全パトロールの検証を実施、VR 映像をリアルタイム配信して、VR ゴーグルで現場映像を確認した。今後の受発注者間での活用検討も含めて検証していく。



(出所) 田中組

イ) 3D 配筋検査システム「Modely」の導入

配筋検査は、従来、複数人の施工者が現場でメジャー等を用いて検査項目を計測し、出来形管理写真を撮影の上、検査帳票を作成しており、施工者による自主検査後は、発注者立会いのもと、現場で同様の検査を再度実施するといった、非常に労力と時間がかかる作業であった。

鉄筋の出来形を計測する 3 次元配筋検査システム「Modely」の導入により、LiDAR 付きの iPad 等を活用することで点群データを取得し、その点群データを 3D モデルに変換することで、配筋検査における検査項目の実測値を自動で帳票化することが可能となる。

この導入により、配筋検査の工程の大幅削減や施工性の向上等を実現するとともに、3 次元データの強みを活かしてダブル配筋や環状フープ筋のモデル化、かぶり厚の計測も可能であり、生成したモデルを将来的な構造物の維持管理にも活用できる。



(出所) DataLabs 株式会社

(2) 働きやすい職場づくりに向けた取組み

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〉、〈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〉、〈民族・人種平等〉、 〈年齢差別〉、〈その他の社会的弱者〉
影響を与える SDGs の目標	   
内容・対応方針	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
毎年モニタリングする 目標と KPI	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率の向上 ・全社員平均残業時間の削減 ・女性正社員雇用数の増加 ・女性役職者割合の増加 ・多様な人材の採用 ・従業員の資格取得体制の充実 <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2033 年末までに全社員平均有給休暇取得率の向上(57%/2023 年→80%/2033 年) ・2033 年末までに全社員月間平均残業時間の削減 (50 時間/2023 年→35 時間/2033 年) ・2033 年末に女性正社員数の増加 (18 人/2023 年→25 人/2033 年) ・2033 年末に女性役職者割合の増加 (3.5%/2023 年→10%/2033 年) ・2033 年末までに障がい者の従業員数の増加 (1 人/2023 年→3 人/2033 年) ・2033 年末までに外国人の従業員数の増加 (0 人/2023 年→5 人/2033 年) ・2033 年末までにシニア層の従業員数の増加 (35 人/2023 年→40 人/2033 年) ・有資格者数の増加 (延べ人数) (418 人/2023 年 →500 人/2033 年)

①ワークライフバランスの推進 (PI：〈雇用〉 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 2023 年「就労条件総合調査」によると、全国の年次有給休暇取得率の全業種平均が 62.1%である中、「建設業」の有休取得率は 57.5%で平均を下回っている。

田中組では、働き方改革関連法を遵守していることに加え、福利厚生充実、社内の業務フローの改善を通じて、2023 年末では全社員平均有給休暇取得率は 57%、月間平均残業時間は 50 時間となっており、2033 年末までには全社員平均有給休暇取得率 80%、月間平均残業時間 35 時間を目指している。引き続き、繁忙期・閑散期を勘案しながら、労働環境の改善に注力をしていく。

また、田中組では、従業員に対し有給取得を積極的に取得するよう奨励しており、特に大型連休（例：3 連休や飛び石連休）を利用した有給休暇取得を奨励している。また、産休育休や介護休業についても従業員に対して周知、活用を奨励しており、現在、介護休業取得の実績はまだ無いが、産休育休は既に 3 人が取得しており、その後職場復帰をしている（2024 年 5 月末現在）。

なお、田中組は、札幌市の「ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証」に登録しており、主に以下の内容を中心に各種ワークライフバランスの取組みを図っている。

図表 10 田中組の「ワーク・ライフ・バランス Plus 企業認証」における取組み内容

従業員の多様な働き方・生き方の選択を可能する取組	従業員への配慮	法定通り又はそれ以上の育児・介護休業が取得できる
	その他（従業員以外の）育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会基盤整備への貢献	事業所が、一般市民向けの地域貢献活動を行っている
		小・中・高校などからの、見学や職業体験の希望などを受け入れている
健康で豊かな生活のための時間の確保	長時間労働の抑制	ノー残業デーを実施する
	休暇の取得促進	ゴールデンウィーク、夏休み、年末年始等、連続休暇の取得を促進する
		未取得の年次有給休暇を積み立てることができる
就労による経済的自立の促進	若年者やパート労働者等の就労に対する配慮	インターンシップやトライアル雇用に協力する
		採用にあたって職業経験にこだわることなく、人物本位に適性や能力を正當に評価する
女性の活躍の推進	男女ともに働きやすい職場づくり	従業員からのヒアリングや自己申告制度により、勤務時間や勤務地などについて配慮している
		セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止のため対策を行っている
		仕事をするうえでの悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制がある
		職場環境の改善について、従業員の要望や意見を受け入れる体制がある
	女性の活躍の推進	女性の採用や応募を促すための取組を行っている
		過去5年間に新たに女性を配置した部署や職域がある

（出所）札幌市 HP

②ダイバーシティの推進

(PI：〈雇用〉、〈賃金〉 NI：〈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〉)

田中組では、女性技術者の積極採用をはじめ、障がい者雇用、定年延長や定年退職後の再雇用制度の推進、パート社員等の正規雇用化について、以下の取組みを実施しており、働き甲斐のある職場を目指している。

なお、田中組は女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業として、北海道から「令和4年度北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」を受賞した。

主な取組み項目	具体的な取組み内容
女性社員雇用の向上	技術者を積極的に採用（2024年4月：1名採用） 2024年5月末現在 女性技術者4名
障がい者雇用の向上	事務部門での採用を募集中
外国人雇用の向上	今後、採用を検討（2024年4月派遣社員として採用済）
定年再雇用制度	65歳までの雇用を維持しており、今後延長も検討

ア. 従業員一覧(2023年12月末現在、単位：人)

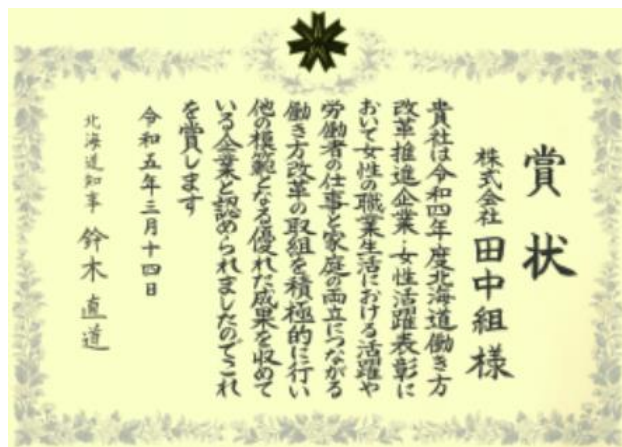
全従業員数 167	男性	149	全従業員のうち60歳以上の社員数	35
	女性	18	全従業員のうち障がい者枠で雇用した社員数	1

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	2023年12月末	目標(2033年12月末)
女性社員数	18人	25人
役職者における女性の割合	3.5%	10%
障がい者雇用	1人	3人
外国人雇用	0人	5人
シニア層雇用(60歳以上)	35人	40人

参考：「令和4年度北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」

田中組では、働きやすい職場環境の構築や女性社員の活躍のために各種取組みを進めており、女性技術者の積極採用や女性管理者の登用、育児・介護休業規程の整備の取組み等が評価され、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業として、2023年3月に「令和4年度北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」を受賞した。



(出所) 田中組 HP

③社内教育の推進（PI：〈教育〉、〈雇用〉）

田中組では、人材教育は必要不可欠の課題となってきたため、社内教育の推進を通じて、労働環境の改善や人材育成の強化に注力している。

現在は、会社全体の生産性向上とレベルアップを目指した研修の実施により、全従業員の業務スキルの標準化及び向上を図っている。田中組の社内教育の特徴としては、キャパシティビルディングの手法を取り入れ、組織力の形成・向上のため社内研修を年齢別に分け、リーダーシップ、マネージメントの強化を進めている。今後、研修内容にリスキング等を取り入れ、従業員の職業能力向上も図っていく。

また、従業員の資格取得体制の充実にも取り組んでおり、業務に必要な資格の取得については、社員のスキルアップを図る教育訓練の一環として、資格取得に必要な経費は会社で全額負担している。

ア. 研修の実施状況

研修名	実施頻度	主な研修内容
新入社員研修 (入社前、フォローアップ含む)	年 1 回	基本的なビジネスマナー、業務に必要な基礎的な知識の習得等
25・30・35・40・45 歳を対象にした社員研修	毎年 4 月	リーダーシップ能力、管理運営、コミュニケーション能力の育成等
幹部研修（50 歳以上）	毎年 2 月	コンプライアンス、ハラスメント研修（社外研修）
建設ディレクター育成	随時	ライブ講座にて受講

イ. 主な資格者一覧(2023 年 12 月末現在、抜粋)

資格名	人数
1 級建築士	10
1 級建築施工管理技士（技士補含む）	45
1 級土木施工管理技士（技士補含む）	67
技術士	3
宅地建物取引士	3
労働安全コンサルタント	1
第 1 種衛生管理者	6

ウ. 有資格者の状況

2023 年 12 月末	目標（2033 年 12 月末）
有資格者（延べ人数） 418 人	有資格者（延べ人数） 500 人

※ 1 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（田中組においては上記「イ. 主な資格者一覧」が該当）の保有者のこと

④その他の取組み

ア. 「ホワイトマーク」等の認定取得状況

田中組では、職場環境の整備や改善に積極的に取り組んでおり、行政等から以下の各種認定を取得している。

健康経営優良法人	健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である。田中組では、担当者と役員が連携して健康づくりに取組み、2019年から認定されている。
ヘルスアップチャレンジ	田中組では、従業員の健康確保と意識向上を図っていく一環として、全国土木建築健康保険組合の「ヘルスアップチャレンジ」に参加し認定を受けている。従業員が心身ともに元気に働ける事業所を目指して、健康づくりに積極的に取り組んでいる。
北海道働き方改革推進企業認定制度	北海道では、「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」の3つを基本に、これらの取組を積極的に行っている企業を評価し、認定する「北海道働き方改革推進企業認定制度」を実施している。各企業の働き方改革の取組の熟度（獲得ポイント）に応じて、4つのグレード（ホワイト→ブロンズ→シルバー→ゴールド）で認定しており、田中組はシルバー認定である。

図表 11 北海道働き方改革推進企業 田中組の詳細

北海道

北海道働き方改革推進企業 認定企業詳細

株式会社田中組

認定番号
S00020

認定日 令和5年(2023年)11月20日
有効期間 令和7年(2025年)11月30日

【企業情報】

所在地	〒060-0006 札幌市中央区北6条西17丁目17番地の5
従業員数	170人（女性 19人、男性 151人）
業種 (業務内容)	建設業(総合工事業)
ホームページ	https://www.tanakagumi.co.jp
働き方改革 の主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・65,70歳以上の新規雇用実績 ・短大・高卒新卒者の3年以内離職率25%以下 ・奨学金返還支援制度の整備 ・UIターン人材の採用に資する取組 ・外部講師によるハラスメント研修の実施 ・年次有給休暇の取得率の平均が55%以上 ・女性の育児休暇取得率90%以上 ・連続休暇取得推進に資する取組 ・ウォーターサーバー・水素吸入器の設置 ・建機レンタルDX推進実証実験プロジェクトを開始 ・建設ディレクター育成に資する取組

【働き方改革の取組分野】

大区分	小区分	該当
多様な人材の活躍	女性	★
	高齢者	★
	障がい者	
就業環境の改善	若者	★
	就業環境改善と非正規対策	★
	多様な働き方の導入	
生産性の向上	仕事と子育て・介護等の両立	★
	付加価値の向上 効率性の向上	★

その先の、道へ。北海道
Hokkaido. Expanding Horizons.

(出所) 北海道 HP

- 29 -

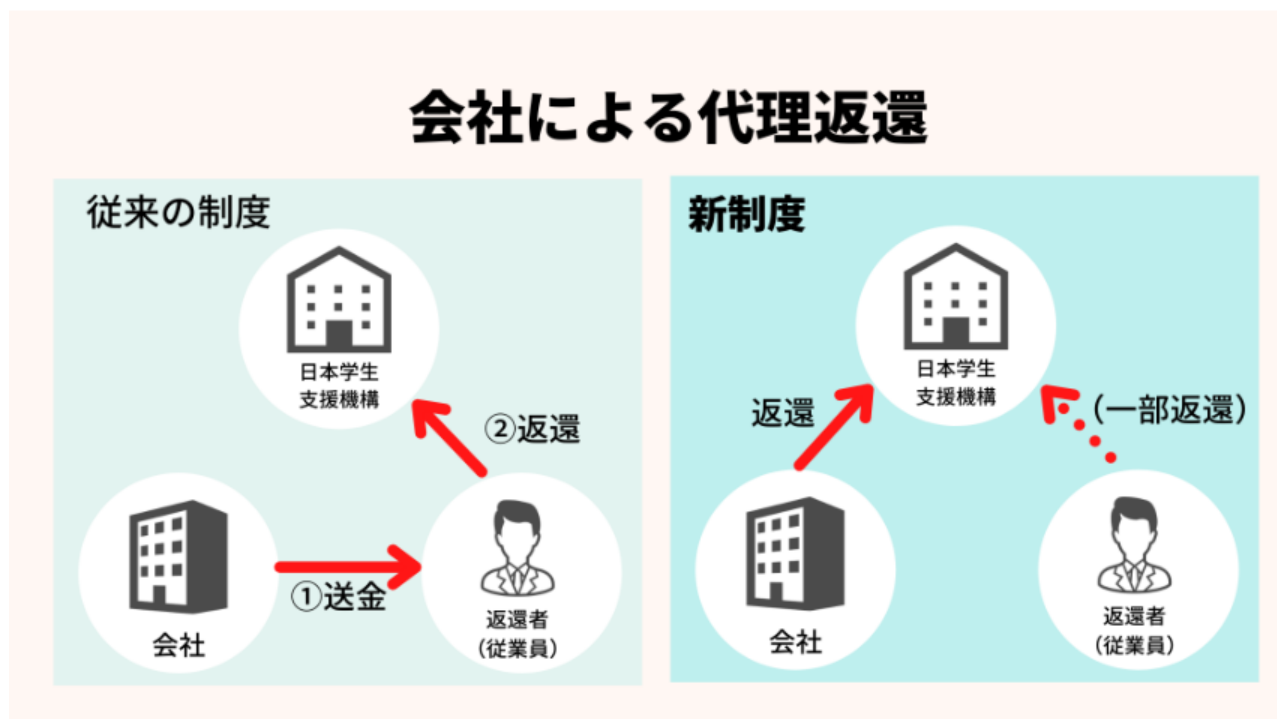
イ. 社員の奨学金の「代理返還制度」の導入

企業等が社員に対して実施している貸与奨学金の返還額の一部、または全額を支援する取組みについて、従前は企業等から社員へ直接支援する方法のみであったが、2021年4月より企業等から日本学生支援機構に直接送金する「代理返還制度」（以下、本制度）が開始した。現状、本制度を導入する企業が増加傾向にあり、北海道内でも2022年末で99社が制度を利用している。

田中組では、2023年から本制度を導入しており、総額200万円を上限に月1万円、社員の奨学金の返済を負担している。2024年5月時点で、20代から30代の17人の社員が支援を受けている。従前の制度では、社員の給与に支援金を上乗せしていたことにより月収や課税所得が増えるため、社員が負担する所得税や社会保険料がかさむのが問題であった。

建設業界においては、高齢化等による人手不足が進行、若手社員の人材確保も喫緊の課題となっているため、本制度の導入により、新たな担い手確保の取組みを進めている。

図表 12 「代理返還制度」の概要



(出所) ガクシー

(3) 労働環境の安全性確保、安全対策に向けた取組み

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 : 〈雇用〉 NI : 〈健康および安全性〉
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	労働環境の安全性確保、安全対策に向けた取組み
毎年モニタリングする 目標と KPI	【目標】 ・労働災害事故の発生防止 【KPI】 ・労働災害の発生件数ゼロ

①労働環境の安全性確保（PI：〈雇用〉 NI：〈健康および安全性〉）

田中組では、労働安全衛生マネジメントシステムの導入をはじめ、安全衛生委員会等の設置等により、労働環境の安全性確保、安全対策に向けた取組みに努めている。具体的な取組みは以下のとおり。

ア. 労働安全衛生マネジメントシステム（COHSMS）の具体的な取組み

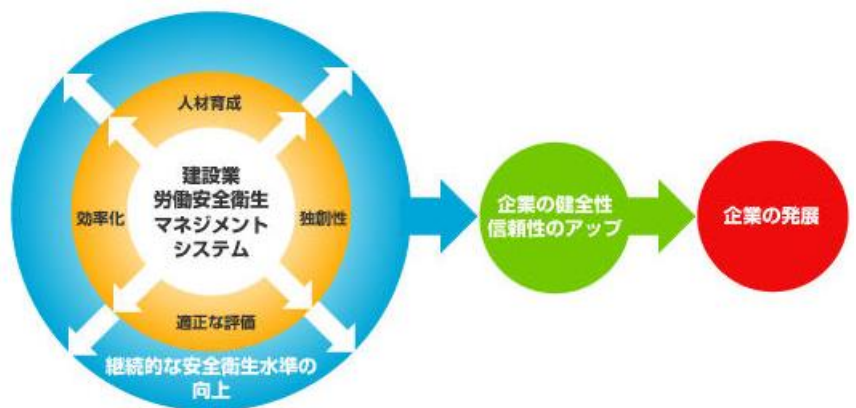
労働安全衛生マネジメントシステム（COHSMS：コスモス）※1は、厚生労働省が1999年4月に公表した「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に基づき、建設業労働災害防止協会がガイドラインを作成した安全管理システムである。

田中組においては、「計画(P)－実施(D)－評価(C)－改善(A)」という一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を推進しており、年間の管理方針・災害重点目標による実施計画を立てそれに基づいて安全活動を実施のほか、特に毎月の現場パトロールの実施により、現場での見落とし等のチェックにより事故発生を未然に防いでいる。

※1 労働安全衛生マネジメントシステム（COHSMS：コスモス）

建設業労働安全衛生マネジメントシステム（Construction Occupational Health and Safety Management System）の英語表記の頭文字で表したもので、「コスモス」と称している。建設事業に潜在する災害要因の除去・低減や労働者の健康増進と快適な職場形成の促進、企業の安全衛生水準の向上などを目的とした労働安全衛生に関する組織的、体系的な管理の仕組み、システムのことである。このシステムを導入することにより以下のメリットが期待できる。

- ①経営理念の中に安全衛生が取り込まれることにより、安全衛生管理が事業を行う上で欠かせないことが明確となる。
- ②PDCAサイクルの運用により、安全衛生水準の継続的・段階的向上が図れる。
- ③リスクアセスメントの導入により、個々の建設現場の状況に応じた安全衛生対策が可能
- ④作業員等の参画により安全衛生活動の取組みが活性化される。
- ⑤個人の能力に頼らず組織的な取組みが可能




(出所) 建設業労働災害防止協会

イ. 労働安全衛生の取組み

現場での労働安全衛生を徹底し、全ての従業員が安全に働くことができる環境の整備に努めている。

項目	頻度	主な内容
安全衛生大会	毎年 4 月	協力業者とともに安全への理解と実施を共有している。
ゼロ災強調月間	毎年 9 月	役員による現場パトロール、現場での安全大会を実施している。また、作業員や技能者からヒヤリハット事例をヒアリングして、現場でのディスカッションを通じて社内にフィードバックしている。
安全衛生委員会	毎月	業界全体の労働事故、自社の安全・衛生管理について各部門で共有する。
安全パトロール	毎月	施工現場の安全・衛生管理をチェックしている（協力業者も参加）。

(4) 地域への貢献に向けた取組み

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 : 〈自然災害〉、〈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	地域の災害対策等について地域社会と連携した取組みにより、地域貢献を図っていく。
毎年モニタリングする 目標と KPI	【目標】 ・地域貢献活動の取組みの状況の確認 【KPI】 ・地域における災害対策に関する協定締結の維持

①地域における災害対策に関する協定締結（PI : 〈自然災害〉、〈移動手段〉、〈インフラ〉）

田中組及び自社が加盟している団体では、地震や大雨等の災害対策に関する協定を自治体等と締結しており、公共土木施設の復旧工事等の応急対策業務を迅速に実施することが可能となる。主な協定内容は以下のとおり。

協定先	協定締結団体・企業	協定の名称等	協定締結年月
北海道開発局	北海道建設業協会	災害時における北海道開発局所管施設等の災害応急対策業務に関する協定	2012年4月
北海道開発局	日本建設業連合会 北海道支部	北海道開発局所管施設等の災害応急対策業務に関する協定	2013年4月
北海道開発局	全日本漁港建設協会	北海道開発局所管施設等の災害応急対策業務に関する協定	2016年1月
北海道開発局 重要港湾等港湾管理者	北海道港湾空港 建設協会	災害発生時における港湾施設等の緊急的な応急対策業務に関する包括協定	2016年1月
JR 北海道	日本建設業連合会 北海道支部	鉄道施設の災害応急対策業務に関する協定	2022年7月
北海道開発局	札幌建設業協会	災害時における北海道開発局所管施設等の災害応急対策業務に関する協定	2012年4月
北海道開発局 札幌開発建設部 札幌河川事務所	田中組	災害時における河川及び砂防応急復旧業務に関する協定	2022年3月
北海道石狩振興局 北海道空知総合振興局	札幌建設業協会	災害時における応急復旧業務に関する細目協定	2013年10月
札幌市都市局	札幌建設業協会	災害時における市有施設の応急処理等に関する協定（都市局建築部管轄の施設）	2014年1月
札幌市建設局 札幌市下水道河川局 水道事業管理者 交通事業管理者	札幌建設業協会	大規模災害時における札幌市土木施設等の応急対策業務に関する協定	2017年3月
札幌市中央区	札幌市中央区 災害防止協力会	区域内に所在する公共土木施設における災害時の協力体制に関する実施協定等	2010年3月
札幌市建設局 札幌市下水道河川局	札幌市全区 災害防止協力会	札幌市と札幌市全区災害防止協力会連絡協議会との災害時における連携協定に関する協定	

②事業継続計画の取組み（PI:〈零細・中小企業の繁栄〉）

BCP は、災害、事故、事件等で社員やその家族、社屋、設備、施工中の現場、協力会社等に相当の被害を受けても、業務を中断しないよう出来る限り早期に復旧にあたることを重要事項としている。また、建設業の役割のひとつとして、災害が発生した場合には、いち早く現場に駆け付け、迅速に応急復旧を行うことのほか、ライフライン等の復旧を通じ、住民生活を取り戻す働きが求められている。こうした災害時における建設業の社会的使命を果たすためには、建設企業自らが継続して事業活動ができる体制になければならず、そのためには、平常時からの対策と災害時にとるべき手段・方法を計画として定め、これを積極的に実践・見直しを行っていくことが必要である。

以上のことから、田中組は、札幌市に拠点をもつ建設企業として、災害、事故等が発生した場合、できる限り地域の救助、復旧活動に当たるべく BCP を策定し、有事に備えることで、取引先の零細・中小企業の業務が滞らず、災害発生による経済力の落ち込みを防ぎ、安定的に業務を行うことに貢献していく。

③その他の取組み

ア) 北海道 SDGs 推進ネットワーク会員の登録

田中組は、「北海道 SDGs 推進ネットワーク」に登録しており、SDGs に寄与する企業活動に取り組んでいる。本ネットワークは北海道内での SDGs を推進していくために設立、道内の個人や企業・団体、NPO、行政機関など各層への SDGs の浸透、多様な主体の連携・協働関係構築等、取組みの裾野拡大を目的としている。2024 年 6 月末時点での会員数は 2,498 で、業種別では農業・林業、漁業から建設業、製造業、個人に至るまで、あらゆる業種の企業や個人が加入している。

田中組では、今後、企業や地方自治体、NGO、NPO 等、様々なステークホルダーとの連携を通じて、SDGs の推進に加え、社会問題の解決や企業価値向上への取組みを図っている。2023 年度の主な取組みの内容は以下のとおり。

	取組みタイトル	取組み時期	達成状況	取組み内容
1	子どもの職業体験イベント「ミニさっぽろ」への出展 建設業の持続可能に向け魅力を伝え、若年層の就職を図る。	9月～10月	指標：子供向けイベントへの出展 5回以上/年 現状：子供向けイベントへの出展 2～3回/年	・2023年9月30日、10月1日にアクセス札幌で開催された職業体験イベント「ミニさっぽろ」へ出展した。
2	インフラゼロカーボンへの取組み	4月から継続中	指標：現場事務所の電力にソーラーパネルを活用 現状：ディーゼル発電機による発電	・現場事務所の電力にソーラーパネル発電を活用している。
3	女性の活躍推進	5月から継続中	指標：女性社員による安全パトロール 1回/月 現状：男性社員だけによる安全パトロール 1回/月	・従来からの男性社員だけによる安全パトロール（1回/月）に加えて、女性社員による安全・環境パトロール実施（1回/月） ・女性目線での作業環境の改善・維持、監査への取組み
4	中央区道路環境美化活動（アダプト・プログラム）	2009年から継続中	指標：アダプト清掃活動 7回/年 現状：年 7回実施継続中	・自社周辺の桑園地区を 4～10月まで（1回/月）歩道の清掃活動実施 ・2009年度～2023年度まで 14年継続中
5	集団献血の実施	10月	指標：集団献血の実施 1回/年以上 現状：集団献血の実施 1回/年	・本社社屋前の献血車で集団献血を実施

（出所）北海道

イ) 地域・社会貢献に向けた取組み

地域・社会貢献に向けた取組みの一環として、田中組の本社・各支店において、定期的に所在地周辺の清掃活動を実施している。また、1975年に「田中組役職員交通遺児を守る会」を結成し、交通災害等で親を亡くした子供を対して寄付活動を行っている。



会社周辺の清掃活動



交通遺児義援金の贈呈

(出所) 田中組 HP

ウ) 現場見学会・職場体験学習の実施

建設業の面白さ、魅力を伝えるため積極的にインターンシップや現場見学会、就業体験イベントへの出展等、建設業の魅力を発信している。



インターンシップ風景



小学生向け就業体験イベントへの出展




(出所) 田中組 HP

5. 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

(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





田中組の事業活動は、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環境負荷低減に向けた取組み

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	7.2	2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
	7.3	2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
 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。
 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
 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。
 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。
 働きがいも 経済成長も	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。
 人や国の不平等 をなくそう	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障害、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、全ての人々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、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労働環境の安全性確保、安全対策に向けた取組み

SDGs17の目標	ターゲット	内容
	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。
	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。

期待されるターゲットの影響としては、労働環境の安全性確保、安全対策に向けた取組みに寄与する。

④地域貢献への取組み

SDGs17の目標	ターゲット	内容
	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。
	11.3	2030年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。

期待されるターゲットの影響としては、地域の災害対策等について地域社会と連携した取組みにより、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

田中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。

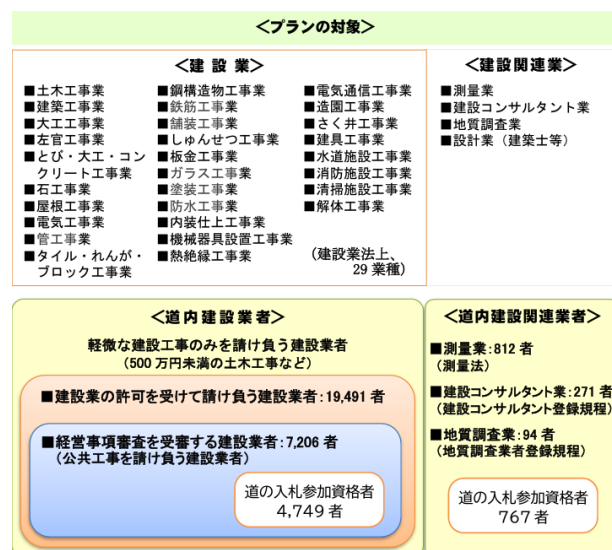
③推進期間

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。

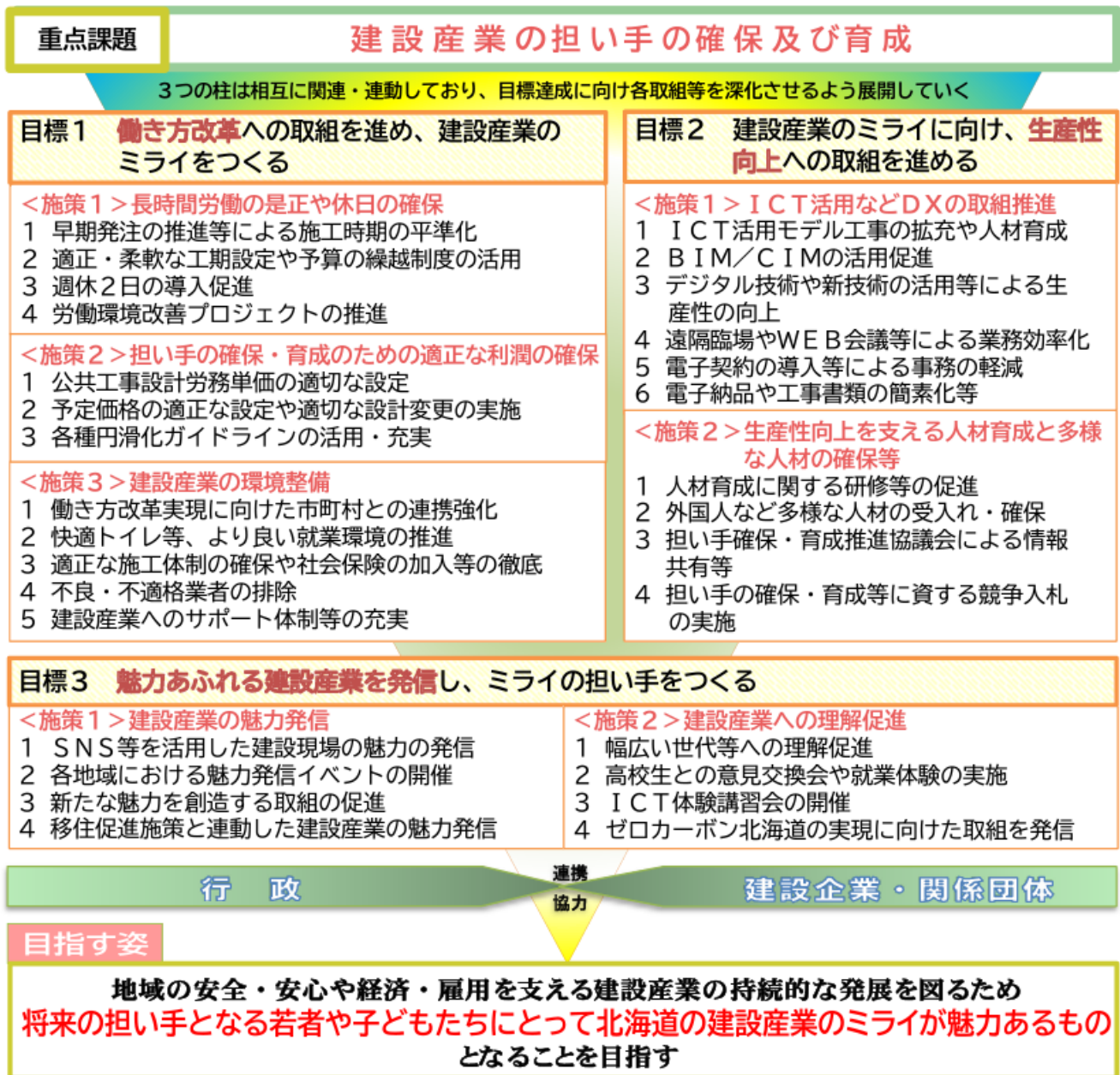


(出所) 北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

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 13 「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"> ICT活用等のDXの取組み推進 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 建設産業の魅力発信・理解促進 	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"> 建設産業の環境整備 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 建設産業の魅力発信・理解促進 	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"> 長時間労働の是正や休日の確保 担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 建設産業の環境整備 	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"> 担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 ICT活用等のDXの取組み推進 建設産業の魅力発信・理解促進 	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"> 建設産業の魅力発信・理解促進 	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"> 建設産業の環境整備 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 	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"> 全ての施策 	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、田中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、田中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	田中組の取組み
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<ul style="list-style-type: none"> ICT活用等のDXの取組み推進 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 建設産業の魅力発信・理解促進 	<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"> 社内教育の推進 現場見学会・職場体験学習の実施
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建設産業の環境整備 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 建設産業の魅力発信・理解促進 	<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"> 女性活躍推進やダイバーシティの推進 社内教育の推進
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正や休日の確保 担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 建設産業の環境整備 	<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"> ワークライフバランスの推進
 <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> 担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 ICT活用等のDXの取組み推進 建設産業の魅力発信・理解促進 	<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> DX化推進による生産性向上の取組み
 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建設産業の魅力発信・理解促進 	<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"> 地域・社会貢献に向けた取組み 現場見学会・職場体験学習の実施
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建設産業の環境整備 生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 	<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"> 女性活躍推進やダイバーシティの推進
 <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"> 全ての施策 	<p>関係団体及び企業等と連携し、取組む</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域の災害対策等をはじめ地域社会と連携した取組み

6. 【田中組】のサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

田中組は、杉原取締役専務執行役員を最高責任者とし、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、取組み内容の抽出を行っている。取組み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、杉原取締役専務執行役員を最高責任者として、銀行に対する報告を久田経理部長が担当する。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、杉原取締役専務執行役員が統括し、達成度合いを清野品質環境部長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。

【田中組】の責任者	取締役専務執行役員 杉原 輝之
【田中組】のモニタリング担当者	品質環境部長 清野 博史
銀行に対する報告担当者	経理部長 久田 直人

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、北海道銀行と田中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