

株式会社北海道銀行が実施する グラビス株式会社に対する 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グラビス株式会社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30日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

グラビス株式会社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」）がグラビス株式会社（「グラビス」）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



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、グラビス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、グラビス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。

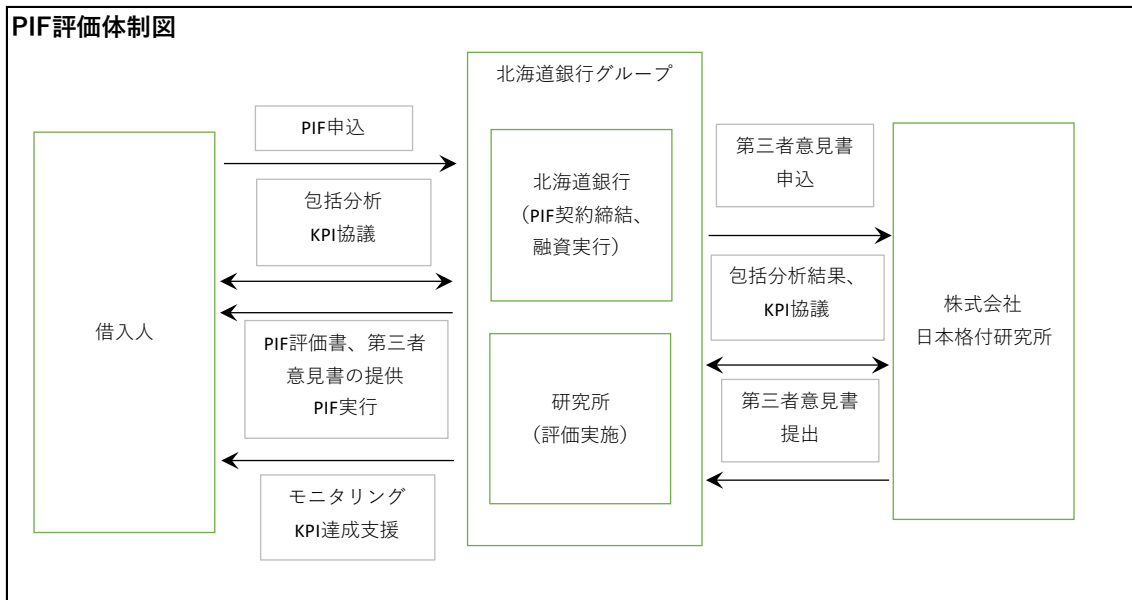
PIF 原則 2

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グラビス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

梶原 敦子

梶原 敦子

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、依頼人の求めに応じ、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：【グラビス株式会社】

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、グラビス株式会社（以下、グラビス）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、グラビスに対し、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	グラビス株式会社
借入金の金額	100 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)	7年 (2031年9月30日)

1. グラビスの事業概要

(1) 会社概要

企業名	グラビス株式会社
従業員数	47人（グループ全体 2023年12月末現在）
売上高	292百万円（グラビス単体 2024年3月期）
所在地	東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビルディング 20階
主たる事業分野	・ITコンサルティングサービスを中心とした事業持株会社
関連会社	・グラビス・アーキテクト株式会社 ・株式会社 AmbiRise（アンビライズ） ・パブリックタレントモビリティ株式会社

(2) 主な沿革（抜粋）

グラビス・アーキテクト株式会社、株式会社 AmbiRise、パブリックタレントモビリティ株式会社の持株会社として2022年4月に設立した。グループの中核企業であるグラビス・アーキテクト株式会社は、2010年に札幌で設立、公共公益機関向けITコンサルティング事業を展開している。現状、事業基盤が安定してきたため、グループとしてITコンサルティング以外のビジネス展開を将来的に図っていく。




(3) 主な事業活動

人口減少、高齢化社会、生産年齢の人口による公共サービスの需要と供給のアンバランス化、社会問題の多様化等により、従来の「行政」に頼り切った公共サービスでは、早晩に破綻を迎えることになるため、これからの時代に適応するためには、様々な公益企業や民間セクターのプレイヤーとのコラボレーション等により社会全体で公共サービスを構築していくことが必要となっている。

以上の背景より、グラビスグループとして、公共は「共に創（作）る公（おおやけ）」であり、「公（おおやけ）とは果てしない共感」であるべきと捉えており、「自律した個が織りなす公共を創る」というパーパスをコンセプトに、日本の社会経済における変革や Reborn を後押しし、その主体者の一人として「自律」と「公共」の考えのもと、これからの時代に即した公共サービスのオルタナティブを提供する存在として、様々な事業展開を図っていく。

将来的には、グラビスグループが様々なプレイヤーのコラボレーションで構築する公共サービスのハブとなり、公共サービスの企画立案から実行に至るまでのマネジメントのほか、実行者の一人として公共サービスの開発や事業化、それらを担う人材の確保や育成等、公共サービスの充実に向け全方位的な取組みを展開していく。

①グラビスグループの主な事業内容

グループ会社一覧	設立年月	主な事業テーマ	主な事業内容
 グラビス・アーキテクト 株式会社	2010年12月	ITコンサルティングサービスを通じて、日本の社会経済の生産性向上を促進し、自律的成長に貢献する。	公共公益機関（中央省庁、地方公共団体等）に対して、ITの利活用による業務改革・生産性向上を支援する。 ・政策の実現に資するICT施策の計画 ・組織全体のICT統制コンサルティング ・クラウド技術等ITインフラを活用した事業企画、計画策定・導入・運用評価コンサルティング ・生産性改善を実現する業務システムの計画策定・導入・運用評価コンサルティング
 株式会社 AmbiRise	2020年5月	テクノロジー×ビジネスで行政の「あたりまえ」をアップデートする。	GovTech（Government + Technology ※行政や自治体のDX化・デジタル化）と呼ばれる分野で、行政・企業・住民、全ての立場の人にとって効率的で便利なサービスを開発し、導入を支援する。
 パブリックタレントモビリティ 株式会社	2023年10月	公共領域における問題解決のために「志向×思考×試行」できる人材を育て、社会問題解決の要となる場に送り出すことを目指す。	・公共公益機関（中央省庁、地方公共団体等）に向けたITコンサルティング ・行政DX／地域DXを推進するリーダー人材の育成 ・タレント（人材）のポテンシャルが発揮される環境をつくるための組織変革コンサルティング（組織人事、業務改善）

(4) 企業理念等

社名の由来	「グラビス (glavis)」という社名には、大きく二つの意味が込められている。一つは、「グローバル経済圏」と「ローカル（地方）の経済圏」のそれぞれにおいて問題を解決していきたいという思いで、特に日本全体の生産性を考えると「ローカル（地方）の経済圏」の生産性向上が重要であると考えている。もう一つは、「理知＝物事」の道理に則って判断すること、言い換えれば「正しく考え行動すること」である。
経営理念 行動指針	我々は日々の行動を通じ、一貫して礼節と正義を重んじ、各産業の新陳代謝や生産性向上に貢献し、継続的かつ自律的に成長する社会、経済を実現する。

(5) 各種認証の取得

グループ企業であるグラビス・アーキテクト株式会社、パブリックタレントモビリティ株式会社は、ISO9001、ISO27001の認証を取得しており、事業経営の向上を図るとともに、情報管理体制の向上も図っている。

ISO9001	品質マネジメントシステムに関する国際規格。一貫した製品・サービスを提供し、顧客満足を向上させるためのマネジメントシステム規格である。
ISO27001	情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格。情報の機密性・完全性・可用性の3つをバランスよくマネジメントし、情報を有効活用するための組織の枠組みを示している。

(6) 内部環境・外部環境

①内部環境

グラビスグループは、公共サービスの企画立案から、実行におけるマネジメント、実行者の一人として実サービスの開発や事業化、公共サービスを担う人材の確保や育成等、公共サービスの充実に向け全方位的な取組みを展開している。

グラビスグループの事業の特徴としては、デジタルとコンサルティングを組み合わせたソリューションサービスの提供により、国、独立行政法人、地方公共団体等の公共公益機関を支援しており、これらの組織に向けた支援を通じて多様な社会問題の解決に貢献し、公共公益の分野でナンバーワンブランドと認知される企業を目指している。

図表 1 グラビスグループ事業概略



(出所) グラビスグループ HP に基づき道銀地域総合研究所が作成

1) 各グループ企業の事業の特徴

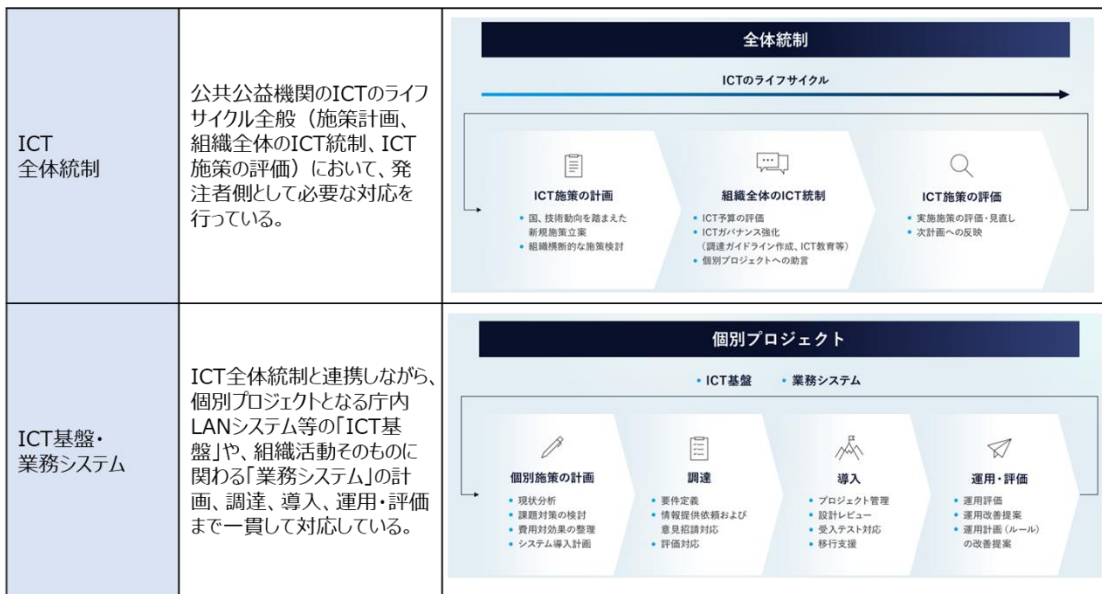
ア. グラビス・アーキテツ株式会社

グラビス・アーキテツ株式会社の主な事業の特徴は、以下のとおり。

図表 2 グラビス・アーキテツの事業の特徴

公共コンサルティング事業部

公共コンサルティング事業部は、テクノロジーの知見に加え、法令等各種制度や公的業務に精通したコンサルタントが多数在籍しており、国、独立行政法人、地方公共団体等の幅広い公共公益機関へのコンサルティングの実績を有している。テクノロジーの知見や多様な実務経験を活かし、デジタル化、情報システムの最適化計画、調達、プロジェクトマネジメント等におけるコンサルティングを通して、よりよい社会へ導くことをミッションとしている。



パブリック・アフェアーズ事業部

パブリックアフェアーズ事業部では、社会的テーマに直接対応するコンサルティングを実施しており、事業企画、事業プロデュース（アライアンス含む）等を行い、社会的テーマの解決に取り組んでいる。



(出所) グラビス・アーキテツ HP に基づき道銀地域総合研究所が作成

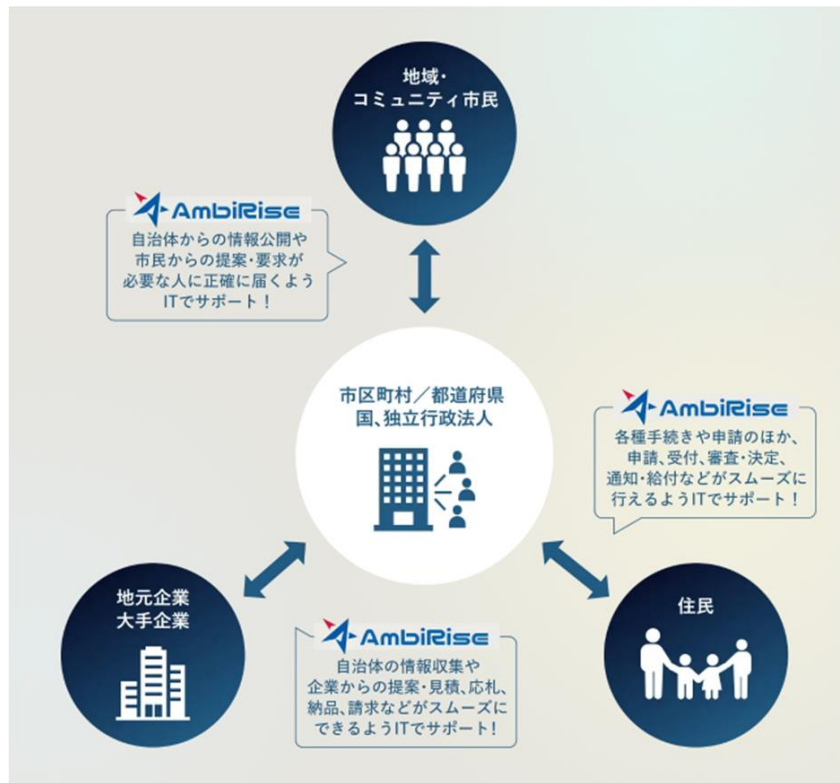
イ. 株式会社 AmbiRise

株式会社 AmbiRise は、GovTech の分野において、北海道並びに札幌初(発)の企業として、日本全国へのサービス提供を目指して取り組んでいる。主な事業の特徴は、以下のとおり。

図表 3 AmbiRise の事業の特徴

GovTechへの取り組み

「テクノロジー×ビジネス」により、行政における「あたりまえ」と思われていた分野に、IT技術の活用をビジネスとして提供し、アップデートすることにより、あらゆる世代の人々が明日を楽しみに思える社会を実現する。



(出所) グラビスグループ HP に基づき道銀地域総合研究所が作成

図表 4 AmbiRise の受賞歴

 <p>2020.10 経済産業省 北海道経済産業局主催 NoMapsDreamPitch 2020 最優秀賞</p>	 <p>2020.12 ふくおかフィナンシャルグループ・北海道銀行様 主催 X-Tech Innovation 2020 北海道地区企業賞</p>	 <p>2021.02 日本経済新聞社様 主催 第2回スタ★アトピッチJapan 全国大会ファイナリスト</p>	 <p>2021.02 SMBC三井住友銀行様 主催 未来2021 全国大会ファイナリスト</p>
--	--	--	--

(出所) AmbiRise HP

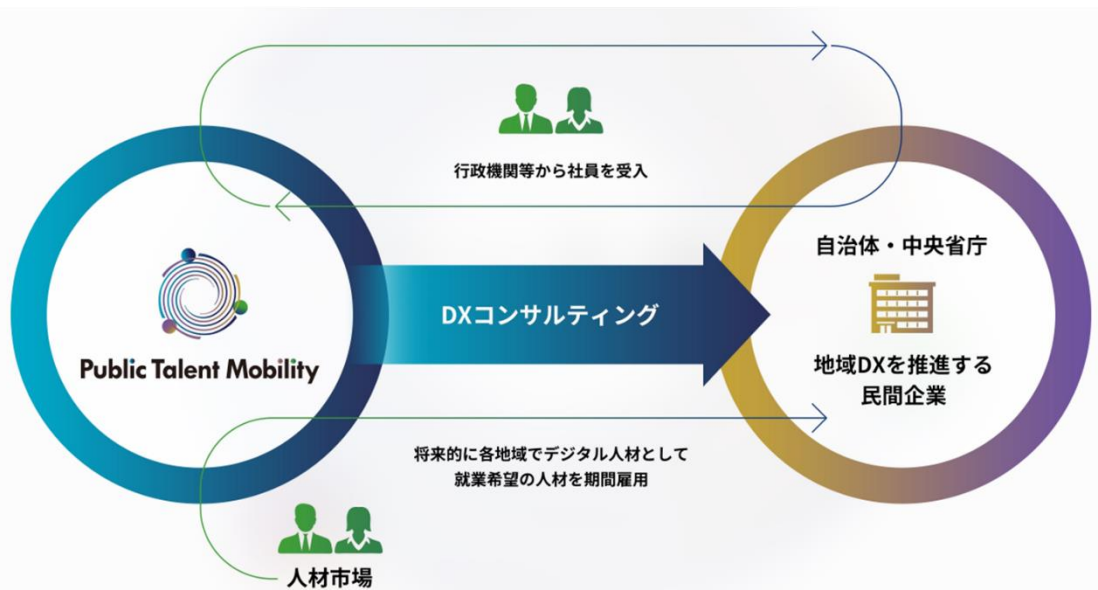
ウ. パブリックタレントモビリティ株式会社

パブリックタレントモビリティ株式会社では、【Reskilling 領域（人材育成）】、【Reengineering 領域（組織変革）】、【Revolving 領域（人材採用）】、以上3つの「R」の領域で事業展開しており、それぞれの事業の組み合わせにより、行政DXや地域DXをよりスムーズに進めている。

図表 5 パブリックタレントモビリティの事業のコンセプトや特徴

事業のコンセプト

事業のコンセプトは、ITコンサルティング等のプロジェクトをOJTの機会として活用しつつ、体系的なOff-JTも交えて「デジタル利活用スキル」や「問題解決スキル」等を習得した上で、デジタルを活用して地域の社会問題解決を推進できる人材を輩出することを目指している。また、そのような人材が活躍できる場をつくり、適切な人材と場のマッチングの実現にも取り組んでいく。



事業の特徴

3つのRの領域で行う事業は、以下のとおり。



(出所) パブリックタレントモビリティ HP に基づき道銀地域総合研究所が作成

2) 今後の事業の見通し等

グラビスグループのソリューションサービスは、特に公共公益機関に対して主に ICT（情報通信技術）導入の企画や導入後の運用を一貫して支援しており、公共公益機関の生産性向上や業務改善を行っている。また、支援先は中央省庁・独立行政法人のほか、北海道から九州の各地の自治体と幅広く、システム開発を担うパートナー企業とともに児童相談所の情報管理システムの改善をはじめ、機械学習の仕組みを活用したケアワーカーの負担軽減への取組みなど、業務内容についても幅が広い。

また、今後、「地域経済活性化のエコシステム構築」に向けて、「地域経済の活性化・地域所得の向上」というテーマに対してより実効性高い取組みを推進するために、2024年5月に中小企業支援の実績が豊富な企業と資本業務提携を行った。将来的には、既存事業をさらに拡大させていくことに加え、これらのリソースとかけあわせて、地域における中小企業支援のエコシステムの再構築等の新しい事業も積極的に行っていく。

【ポイント】

- ・グラビスグループの事業の特徴としては、デジタルとコンサルティングを組み合わせたソリューションサービスの提供により、国、独立行政法人、地方公共団体等の公共公益機関を支援している。
- ・主な支援内容として、主に ICT（情報通信技術）導入の企画や導入後の運用を一貫して支援し、公共公益機関の生産性向上や業務改善を行っている。
- ・今後は、既存事業のリソースを活用しながら、地域における中小企業支援のエコシステム再構築等、新しい事業にも積極的に取り組んでいく。

②外部環境

1) 自治体 DX の推進

2020年12月、政府において「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」が決定され、目指すべきデジタル社会のビジョンとして「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会～誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化～」が示された。また、2022年6月、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が閣議決定され、このビジョンが目指すべきデジタル社会のビジョンとして改めて位置づけられ、自治体においては、以下のことが求められている。

- ・自らが担う行政サービスについて、デジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させるとともに、
 - ・デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていく
- なお、以上のことに加え、DXを推進するに当たっては、住民等とその意義を共有しながら進めていくことも重要である。

2) 現在の取組み状況

日本における取組みとしては、2017年5月「デジタル・ガバメント推進方針」、2018年1月「デジタル・ガバメント実行計画」が策定された。なお、「デジタル・ガバメント実行計画」は2020年12月に改定され、2021年12月廃止となった。現在は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が進められており、主な重点取組事項は以下のとおり。

図表 6 自治体 DX 推進計画等の概要

自治体DX推進計画等の概要

- 「デジタル・ガバメント実行計画」策定（令和2年12月）以降、自治体が重点的に取り組むべき事項や国による支援策、手順書、参考事例集等を取りまとめ、自治体の取組を後押し（計画期間：令和3年1月～令和8年3月）。
- 令和5年度においても、フロントヤード改革や都道府県と市区町村との連携による推進体制の構築に係る取組等、適宜計画等に反映。

自治体DX推進計画（2020.12.25策定、2024.4.24改定）

■自治体におけるDXの推進体制の構築

- ① 組織体制の整備
- ② デジタル人材の確保・育成
- ③ 計画的な取組
- ④ 都道府県による市区町村支援

■重点取組事項

- ① 自治体フロントヤード改革の推進
 - ・ 各自治体の実情に応じた創意工夫で、新しいフロントヤード（住民と自治体の接点）を実現
- ② 自治体情報システムの標準化・共通化
 - ・ 2025年度までに基幹系20業務システムを標準準拠システムへ移行
- ③ 公金収納におけるeLTAXの活用
- ④ マイナンバーカードの普及促進・利用の推進
- ⑤ セキュリティ対策の徹底
- ⑥ 自治体のAI・RPAの利用推進、⑦ テレワークの推進

■自治体DXの取組とあわせて取り組むべき事項

- ① デジタル田園都市国家構想の実現に向けたデジタル実装の取組の推進・地域社会のデジタル化
- ② デジタルデバインド対策
- ③ デジタル原則を踏まえた規制の点検・見直し

自治体DX推進手順書（2021.7.7策定）

■自治体DX全体手順書（2024.4.24改定）

- ・ DXの推進に必要と想定される一連の手順を0～3ステップで整理
ステップ0：認識共有・機運醸成 ステップ1：全体方針の決定
ステップ2：推進体制の整備 ステップ3：DXの取組みの実行

■自治体情報システムの標準化・共通化に係る手順書

（2023.9.29改定）

- ・ 自治体情報システム標準化・共通化の意義・効果、作業手順等を示す

■自治体の行政手続のオンライン化に係る手順書

（2024.4.24改定）

- ・ 自治体の行政手続のオンライン化の取組方針や作業手順等を示す

■自治体DX推進参考事例集（2024.4.24改定）

- ・ 全国の自治体におけるDXの最新の取組を、①体制整備、②人材確保・育成、③内部DXに整理し、参考事例集としてまとめたもの

地域社会のデジタル化に係る参考事例集（2021.12.28策定、2022.9.4改定）

これから事業に取り組む団体の参考となるよう、各事業の概要に加え、事業のポイント・工夫点、取組に至った経緯・課題意識等を参考事例集としてまとめたもの

（出所）総務省 HP

3) 自治体 DX 推進の理由

自治体には、規模を問わず様々な課題があり、主な課題としては、多様化する住民のニーズへの対応、職員の業務効率化や働き方の改善の 2 つとなっており、それを解決するため、自治体 DX の推進が求められている。

図表 7 自治体 DX 推進の主な理由

多様化する住民ニーズへの対応	行政手続きのオンライン化による公共サービスの利便性の向上	行政手続きをオンライン化することで、利便性の向上、効率的な公共サービスの提供が図られる。
	情報公開の迅速	現在の自治体の業務は紙ベースであるため、業務をデジタル化することで、迅速な情報公開が図られる。
	多言語対応	外国人対応に向けて、自治体のサービスにも多言語化が求められている。
	災害時の迅速で正確な情報収集・伝達	災害時には、迅速な状況把握、住民に正確な情報を伝える必要があるため、デジタル技術を利用し、迅速で正確な情報収集・伝達を行えるよう体制を整えることが急務である。
	誰でも利用しやすいサービス	高齢者や障害者、外出が難しい住民等、誰もが平等に自治体のサービスを受けられ、必要な情報を入手できるようなサービスの提供が求められている。
自治体の業務効率化や職員の働き方の改善	長時間労働の是正	IT ツールやデジタル技術の導入による業務へ移行することで、DX を通じた効率化を進める必要がある。
	デジタル化への対応	マイナンバーカードの利用促進等により、行政サービスのデジタル化が進んでおり、自治体は迅速な対応が求められている。
	人材不足の解消	少子高齢化による人手不足が進むなかで、IT ツールやデジタル技術で対応できる業務を DX 化することで、限られた人材で自治体サービスを運用することが求められている。
	新たなサービスの創出	人口動態や経済指標、人流データ等のデータに基づいた政策を実行するとともに、潜在的ニーズのある新しい自治体サービスを提供することを図っていく。
	「2025 年の崖」問題	老朽化、肥大化、複雑化、ブラックボックス化した「レガシーシステム」の刷新をしなければ、2025 年以降に大きな経済損益が発生すると言われており、新しいシステムや端末への入れ替えが求められている。

4) 自治体 DX の重点取組事項

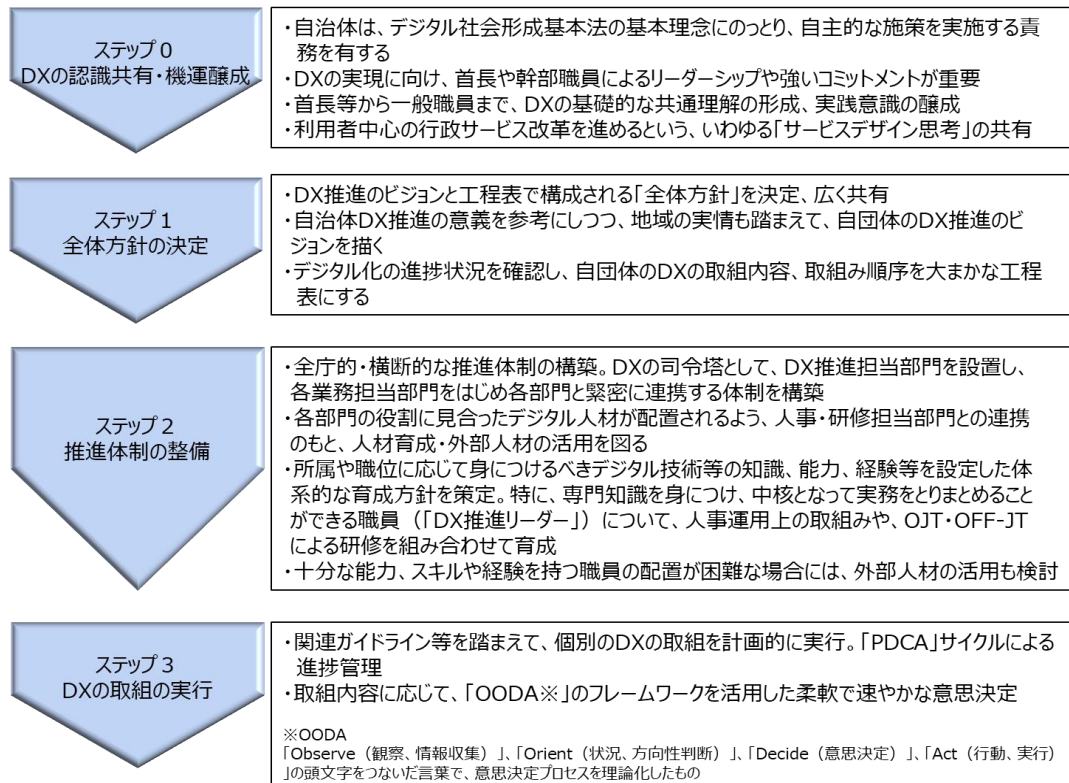
自治体 DX の重点取組事項は、以下のとおり。

自治体フロントヤード改革の推進	市民の行政サービスへのアクセス改善とデジタル化により、従来の窓口対応だけでなく、オンラインやモバイルアプリなどの多様なチャネルを通じてサービスを提供する。
自治体の情報システムの標準化・共通化	異なる自治体間での情報システムの互換性を高め、データやサービスの連携により、災害時には迅速な情報共有や公共サービスの連携強化が図られる。
公金収納における eLTAX の活用	eLTAX の電子申告・納税システムを通じて地方公共団体の公金収納プロセスをデジタル化し、効率化していく。
マイナンバーカードの普及促進・利用の推進	マイナンバーカードにより、オンラインによる本人確認が可能になり、行政手続きのデジタル化が一層促進していくため、マイナンバーカードは自治体 DX の重要ツールとして位置づけられている。
セキュリティ対策の徹底	国が示す地方公共団体のセキュリティ対策の方針に基づき、自治体はガバメントクラウドの活用に向けて検討を図る。
自治体の AI・RPA の利用推進	公共料金の請求処理、申請書類のデータ入力、その他の行政手続き等の自動化を図るため、自治体における AI と RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の利用促進を図っていく。
テレワークの推進	自治体職員の柔軟な働き方を支援し、職員の仕事と私生活のバランスを改善することに加え、緊急事態発生時の業務継続計画（BCP）の一環としても重要視されており、災害時や緊急時においても行政サービスの提供を維持できるという側面もある。

5) 自治体 DX 推進に向けた手順

自治体 DX 推進に向けた手順は、以下のとおり。

図表 8 自治体 DX 推進に向けた手順



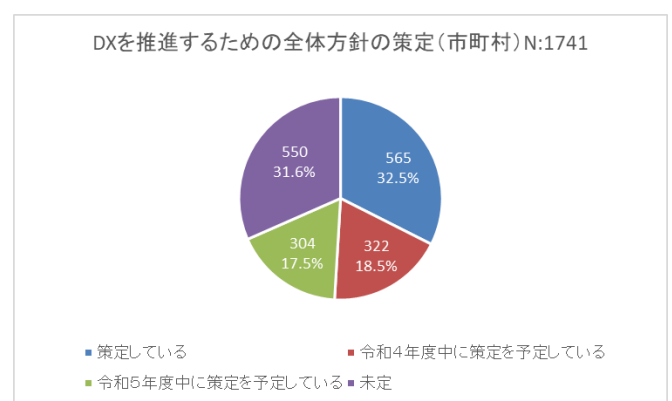
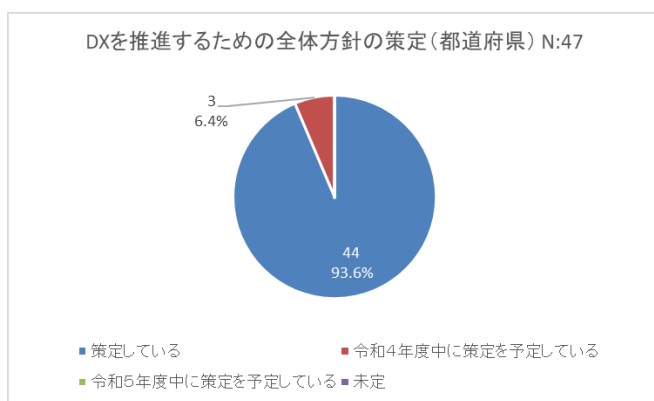
（出所）総務省「自治体 DX の推進について（DX 推進体制の構築、デジタル人材の確保・育成）」

6) 自治体 DX 推進に向けた進捗状況

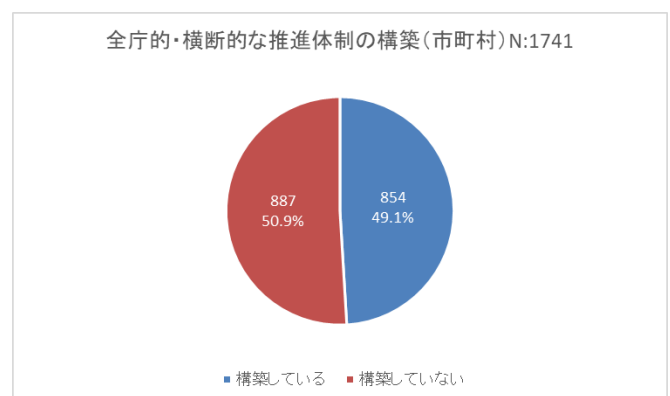
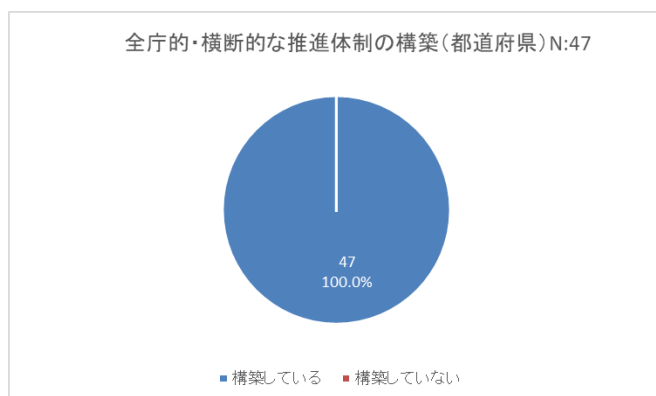
自治体 DX 推進に向けた進捗状況については、以下のとおり。

DX を推進するための全体方針の策定	都道府県では 44 団体（93.6%）、市区町村では 565 団体（32.5%）が全体方針※を策定している。 ※ 全体方針：DX 推進のビジョン及び工程表から構成されるものであり、計画を含む。
全庁的・横断的な推進体制の構築	都道府県では全団体、市区町村では 854 団体（49.1%）が全庁的・横断的な推進体制※を構築している。 ※全庁的・横断的な推進体制：都道府県においては知事や副知事等、市区町村においては市区町村長や副市区町村長等のリーダーシップや庁内マネジメントの下、各部署が連携して DX を推進する体制（例：推進本部・連絡会議の設置等）

図表 9 DX を推進するための全体方向の策定状況（2022 年度）



図表 10 全庁的・横断的な推進体制の構築状況（2022 年度）



（出所）総務省「自治体 DX の推進について（DX 推進体制の構築、デジタル人材の確保・育成）」

7) 自治体 DX 推進における課題

現状では「自治体 DX 推進計画」の計画期間が 2025 年度までとなっており、自治体におけるデジタル化は喫緊の課題となっている。その一方で、財源の確保、業務負担の増大、アナログ文化が根強く残っている等、課題は山積しているが、大きな課題として「DX 人材の不足」があげられる。デジタル化の取組みを進める上では、地方公共団体のデジタル人材確保が急務となっているが、市町村を中心にデジタル人材の確保が困難となっている状況にある。このため、地方公共団体では、全体方針の策定や全庁的・横断的な推進体制の構築は一定程度進んでいるが、市町村においてはまだ半数以上が DX 化に向けた取組みが進んでいないのが現状である。






また、限られた人的資源でもあるデジタル人材の獲得は、民間企業との競合となるため、今後も人材の不足は続くと予測されており、自治体業務の DX を推進する際の大きな課題になると推測される。このため、外部からのデジタル人材の確保に加え、既存職員の育成、DX 推進の中核を担うリーダーの育成等、民間企業との連携や外部人材の活用により、これらの課題解決を図っていく必要がある。

【ポイント】

- ・自治体におけるデジタル化は喫緊の課題
- ・自治体 DX の取組みにより、多様化する住民のニーズへの対応、職員の業務効率化や働き方の改善を図っていく。
- ・現状、地方公共団体や市町村でデジタル人材の確保が難しい状況にある。
- ・各自治体においては、民間企業との連携や外部人材の活用によるデジタル人材の育成、DX 推進の中核を担うリーダーの育成等が求められている。

(7) SDGs への理解と取組み

グラビスでは、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。

SDGs17 の目標	グラビスグループでの主な取組み
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージに対応した、柔軟な働き方の実現 ・自社として「働きがい」を重要な経営指標としており、Great Place to Work® Institute Japan (GPTW ジャパン) ※1 より「働きがい認定企業」※2 に認定されている。 ・高い成長率や高収益体質を実現する企業経営に取り組んでいる。
 <p>9 産業と技術革新の 基盤をつくらう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・グラビスグループの主軸企業であるグラビス・アーキテクト株式会社は「社会問題をコンサルティング手法で解決していく」を掲げており、その中でも IT による生産性向上や DX 支援を主要事業としている。
 <p>10 人や国の不平等 をなくそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社員においては性別や年齢での差をつけない。
 <p>11 住み続けられる まちづくりを</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方の中小規模の市町村においては、10～20 年スパンではその存続そのものが危機になっている。このため、グラビスグループとして、「公共サービスの未来を描き、実現する」ことに取り組んでおり、産官学民連携による公共サービスの今後の在り方について取り組んでいる。
 <p>17 パートナーシップで 目標を達成しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・行政におけるエンゲージメントを一つの社会問題ととらえており、その改善の働きかけをしている。

※1 Great Place to Work® Institute Japan (GPTW ジャパン)

Great Place To Work®は世界最大級の意識調査機関で、世界約 150 ヶ国で「働きがいのある会社」を調査・分析し、認定・ランキングとして発表している。日本においては、株式会社働きがいのある会社研究所が Great Place to Work® Institute よりライセンスを受け、Great Place to Work® Institute Japan (GPTW ジャパン) を運営している。

※2 「働きがい認定企業」

働く人へのアンケートの結果を基に、優れた職場文化に基づいた「働きがいのある会社」であることを Great Place to Work® Institute Japan が正式に認定する。

2. 【グラビス】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、グラビスの事業については、国際標準産業分類における「経営コンサルティング活動」、「本社の活動」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	健康および安全性		●
	生計	●	●
	平等と正義		●
社会経済	健全な経済	●	
環境	サーキュラリティ		●

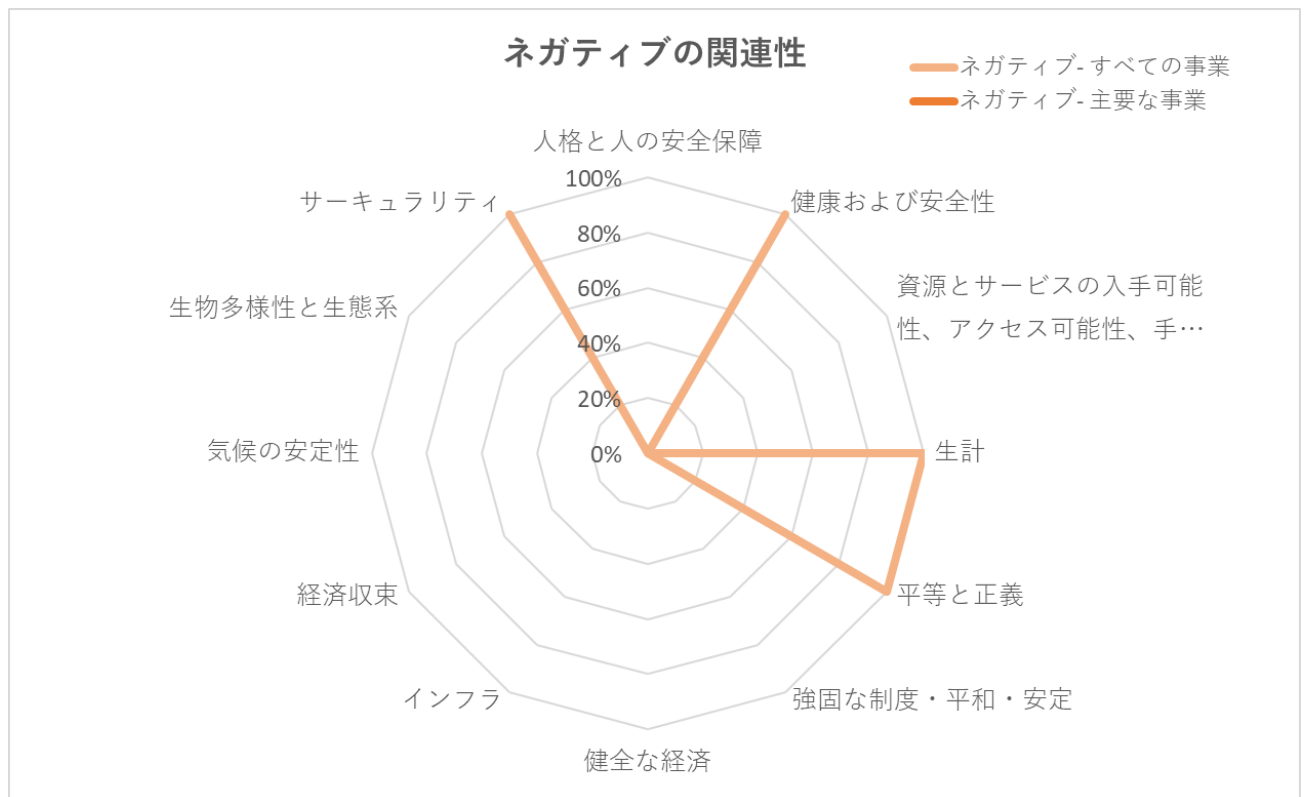
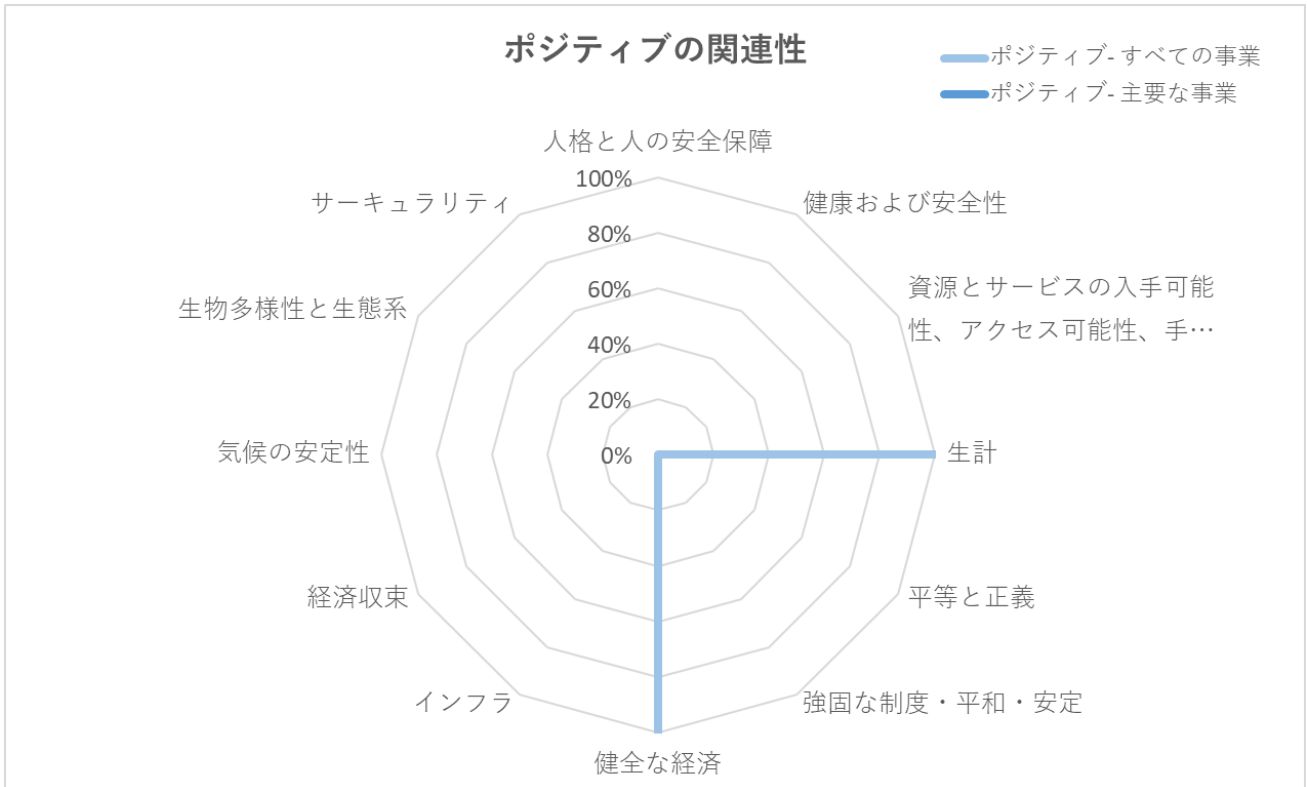
(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

《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		7020 経営コンサルティング活動		7010 本社の活動	
			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、及びグラフィス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	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	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「雇用」、「賃金」、「零細・中小企業の繁栄」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、「健康および安全性」、「賃金」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」、「民族・人権平等」、「年齢差別」、「その他の社会的弱者」、「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
追加事項	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	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。
		社会経済	インフラ	-	公共公益機関を対象にした商品やサービスの提供を行っているため、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	環境	サーキュラリティ	資源強度	環境負荷の軽減の取組みを図っているため、ネガティブ・インパクトの対象に追加した。
削除項目	ポジティブ・ インパクト	社会	生計	賃金	当該インパクトトピックに該当する活動がないため、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	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。
		社会	平等と正義	民族・人権平等	外国人の採用に関して需要がないため、ネガティブ・インパクトから削除した。

《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			●	
ジェンダー平等				●		
平等と正義	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	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、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
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
IV	経済力を高める各種施策の取組み	健全な経済	零細・中小企業の繁栄
		インフラ	—

4. グラビス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:〈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	【目標】 ・自社事業における環境配慮に向けた取組みの促進 【KPI】 ・2030 年度末までに DX 化推進により従業員一人当たりの紙の使用量を 2023 年度対比 50%削減

①DX 化推進による紙使用量の削減（NI: 〈資源強度〉、〈廃棄物〉）

グラビスグループでは以下の DX 化推進の取組みにより紙の使用量削減を図っている。





ア. DX 化推進の主な取組み

主な取組み項目	主な取組み内容
各種ワークフロー	社内におけるすべての申請はオンラインで行っている
経費精算のペーパーレス化	電子帳簿保存法対応をしており、各種申請や領収書をすべてオンライン化している。
受領請求書のオンライン化	受領請求書の処理は、Sansan 社が提供するクラウド請求書受領サービス「Bill One（ビルワン）」を利用している。受領請求書の半分をオンライン（ペーパーレス）済み。

イ. DX 化推進による紙使用量の削減

取組み項目	実績（2023 年 3 月末）	目標（2031 年 3 月末）
従業員一人当たりの 紙の使用量	700 枚／人（A4 換算）	2023 年度対比 50%削減 350 枚／人（A4 換算）

(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/トピック	PI：〈雇用〉 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〉、 〈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	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材が活躍できる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 ・従業員への労働安全衛生に対する取組み
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減少 ・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 ・労働災害事故の発生防止 <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030 年末までに全社員平均有給休暇取得率の向上(45%/2023 年末→70%/2030 年末) ・2030 年末までに全社員月間平均残業時間の削減(30 時間/2023 年末→20 時間/2030 年末) ・2030 年末までに女性正社員雇用数の増加 (12 人/2023 年末→80 人/2030 年末) ・2030 年末までに女性役職者割合の増加 (4 %/2023 年末→30%/2030 年末) ・2030 年末までに障がい者の従業員数の増加 (0 人/2023 年末→10 人/2030 年末) ・2030 年末までにシニア層の従業員数の増加 (4 人/2023 年末→20 人/2030 年末) ・労働災害の発生件数ゼロの維持

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 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、「学術研究、専門・技術サービス業」の有休取得率は 64.2%で平均を上回っている。

グラビスでは、グループ全体で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 年末では平均有給休暇取得率は 45%、平均月間残業時間は 30 時間となっており、2030 年末までには平均有給休暇取得率 70%、平均月間残業時間 20 時間を目指している。引き続き、業務の繁忙期・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。

なお、有給は法定よりも付与日数を高く設定していることに加え、自社独自の育児休暇制度の導入（育児休業とは別に自由度の高い休暇取得）のほか、独自の福利厚生として産後の母体回復に資するサービスの利用に対しても補助を行っている。これらの取組みを通じて、仕事と育児等の両立を支援すべく、ワークライフバランスを推進している。

②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〉、〈その他の社会的弱者〉)

グラビスでは、グループ全体で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。女性や障がい者、シニア層等の雇用も推進し、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図っていく。

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	将来的な事業の多角化を見据え、採用エージェントとの協働により多様な職種での採用を図っていく。
役職者における女性割合の向上	働きやすい環境づくりに加え、個々の従業員の育成計画を策定、幹部社員の育成や登用を図っていく。
障がい者雇用の向上	パラスポーツ団体との連携および採用エージェントとの協働により、適宜、採用を図っていく。
定年再雇用制度	原則、年齢に関係なく役割と貢献度処遇を決定している。

ア. グループ全体での従業員一覧(2023年12月末現在、単位：人)

全従業員数 47	男性	35	全従業員のうちパート従業員数	0
			全従業員のうち60歳以上の従業員数	4
	女性	12	全従業員のうち障がい者の従業員数	0

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 (2023年12月末)	目標 (2030年12月末)
女性正社員数	12人	80人
役職者における女性の割合	4%	30%
障がい者従業員数(パート・アルバイト含む)	0人	10人
シニア層の従業員数(60歳以上、パート・アルバイト含む)	4人	20人

③福利厚生取組み (NI：〈健康および安全性〉)

グラビスグループの社員のほとんどが中途入社であり、また拠点も全国にあるため、社員交流を促進する福利厚生の制度に力点を置いている。主な取組み内容は以下のとおり。

主な取組み項目	具体的な取組み内容
ウェルカムランチ補助	入社1ヶ月以内の従業員とのランチへの補助
社外交流活動補助	休日等における社員同士での活動(登山、フットサル、ゴルフ等)への補助
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・拠点間オンラインミーティングにおけるケータリングサービス利用への補助 ・納会、大ビンゴ大会の開催 ・退職金制度(企業型確定拠出年金) ・eラーニングや資格取得への補助

④労働環境改善に向けた取組み（NI：〈健康および安全性〉）

グラビスでは、グループ全体で労働環境改善に対する以下の取組みを積極的に行っており、労使一体となり安全で衛生的な職場環境の整備に取組み、労働災害等の減少を図っている。

ア. 長時間労働抑制に向けた取組み

- ・半年に1回の頻度で、疲労度チェックを実施して従業員の状態を把握している。過重労働になっている従業員については、経営陣で状況を共有した上で、個別にフォローを行っている。
- ・自社のすべてのコンサルタントについては、稼働管理を行っており、稼働超過になる場合は、業務の受注をしない方針としている。
- ・有給休暇取得推奨日の設定、有給休暇を取得していない社員に対しては、部門長等の面談により計画的な休暇取得のほか、プロジェクト単位での全休日の推奨を施策としている。

イ. 労働安全衛生に対する取組み状況

項目	実施頻度	主な取組み内容
疲労度チェック	年2回	従業員の就業状況や業務の負担感等を自社で把握している。

⑤「働きがい認定企業」に認定

グラビスグループの主要企業であるグラビス・アーキテクト株式会社は、GPTW ジャパンより「働きがい認定企業」※（2024年版）として認定された。2022年度から本調査に参加しており、3年連続での認定となった。主な選定理由としては「報酬の納得感」「経営が社員を信頼」等となっている。

2020年6月より、「Work Style Renaissance for New Normal」を掲げ、これからの時代にふさわしい働き方への切り替えを行い、「個々のメンバーが、最も力を発揮し自分らしくいられる環境で働く」ことができるよう、オフィス出勤を前提とした仕組みや制度を抜本的に改め、インフラ整備と意識改革を進めている。



(出所) グラビス・アーキテクト株式会社 HP

(3) 人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取り組み

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:〈教育〉
影響を与えるSDGsの目標	 
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ・社内教育の推進を通じて人材育成の強化に注力 ・労働生産性向上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"> ・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各種取り組みの推進 <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年末までにグラビスグループの有資格者数（延べ人数）の増加（80人/2023年末→400人/2030年末）

①資格取得のサポート（PI:〈教育〉）

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などはすべて会社負担しており、従業員の資格取得により業務の生産性向上を図っている。なお、グラビスグループでは、マネージャー職以上はプロジェクトマネジメント・プロフェッショナル（以下、PMP）※1の資格取得を必須としている。

ア. 主な資格者一覧(2023年12月末現在、抜粋)

資格名	人数
PMP	15
基本情報技術者	13
IPA 各種高度資格	15

※1 PMP

PMPとは「Project Management Professional（プロジェクトマネジメントプロフェッショナル）」の略語、「プロジェクトマネジメント」とは、プロジェクト（計画事業）の管理を行うことを指している。PMP資格は、プロジェクト管理のためのスケジュール調整や品質管理、人材やコストなどを管理するスキルを証明できる資格で、アメリカのPMI（Project Management Institute：プロジェクトマネジメント協会）により運営されている。

イ. 有資格者※2の状況

2023年12月末	目標（2030年12月末）
有資格者（延べ人数） 80人	有資格者（延べ人数） 400人

※2 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（グラビスグループにおいては上記「ア. 主な資格者一覧」が該当）の保有者のこと

②社内教育の推進（PI：〈教育〉）

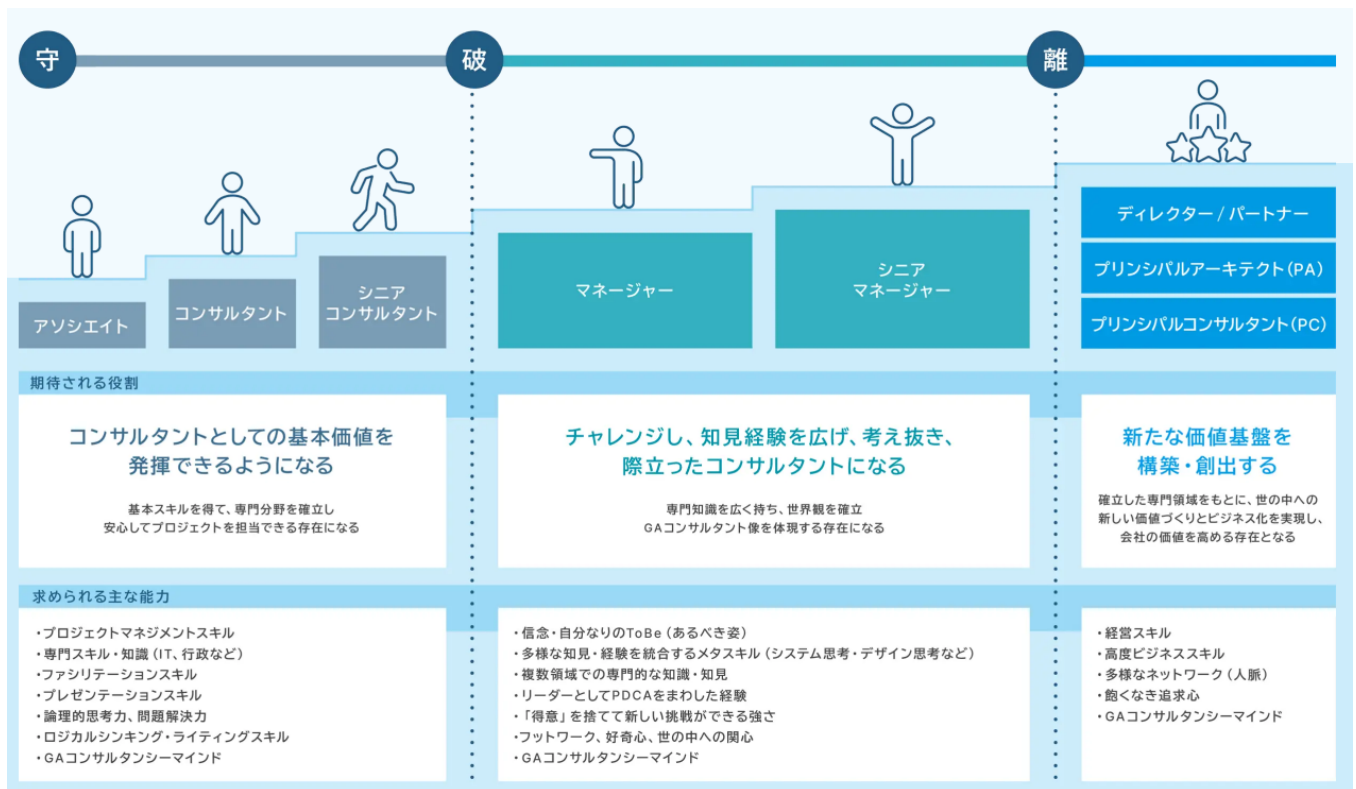
グラビスでは、グループ全体として人材教育は必要不可欠の課題となってきたため、社内教育の推進を通じて人材育成の強化に注力している。会社全体の生産性向上とレベルアップを目指した以下の研修の実施により、全従業員の業務スキルの標準化及び向上を図っている。

ア. 研修の実施状況

研修名	実施頻度	主な研修内容等
マネージャー研修	年 1 回	コンサルタントとして独自のスタイルの構築に向けた人材育成
コーチング研修	年 1 回	コミュニケーション、ハラスメント研修
コンサル基礎研修 (ロジカルシンキング、ライティング等)	年 1～2 回	コンサルタントとしての基礎研修 (ロジカルシンキング、プロジェクトマネジメント)
スキルアップに向けたフォローアップ	適宜	<ul style="list-style-type: none"> 各業務テーマで求める期待行動の定義 MBO（目標管理制度）による目標設定 メンター制度の導入 1on1 面談の実施

図表 11 参考：グラビス・アーキテクトの各職位への期待役割と必要スキル

グラビス・アーキテクトでは、職位に応じて期待役割を設定しており、まずその期待役割をクリアすることを目指し、クリア後、次の職位への準備ができたと判断されたら昇格する仕組みである。



(出所) グラビス・アーキテクト HP

③労働生産性向上に向けた社内体制（PI：〈教育〉）

グラビスグループとして労働生産性向上、品質向上に向け、組織として以下の取組みを実施している。

主な取組み項目	主な取組み内容
【内部管理体制】 経営理念及び経営目標を社内共有している。	<ul style="list-style-type: none"> ・ミッション・ビジョン・バリューを定めて社内共有 ・「GA コンサルタンシーマインド」※1を定めて、求めるべき行動ベースの明示化
【法令遵守】 法令遵守の考えが社内に浸透し、法令を確実に遵守する体制・仕組みを構築している。	<ul style="list-style-type: none"> ・ISMS※2取得 ・コンプライアンス規程を定めて社内周知 ・マネジメント層にリーダー研修（ハラスメントなども含む）
【リスクマネジメント】 リスクを特定、評価し、マネジメントするプロセスを整備している。	ISO9001の認証取得

※1「GA コンサルタンシーマインド」

グラビス・アーキテクト株式会社のコンサルタントにおける根幹となる考え方をまとめた10か条、コンサルタントとしての心構えや所作の指針となる。

※2 ISMS


ISMSとは Information Security Management System（情報セキュリティマネジメントシステム）の略語、企業等の組織における情報セキュリティを管理するための枠組み。高度な情報化社会となった現代では、企業等においてISMSを適切に構築・運用することが求められている。

④労働生産性向上に向けた各種取組み

昨今、人材不足の深刻化により、限られたリソースで労働生産性を向上させることは、多くの企業にとって喫緊の課題であり、企業はさまざまな観点から自社に合った施策を展開することが重要となっている。以上の背景より、グラビスでは、グループ全体として以下の取組みを通じて、労働生産性向上に向けた取組みを図っている。

主な取組み項目	具体的な取組み内容
IT・AIの活用	コンサルティング業務のDX化に向けて、AIを活用した議事録の作成、業務フロー作成の簡素化等に取組んでいる。
単価改善	毎年、受注時の設定単価を上げている。
コンサルタント業務の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての受注案件で発生する契約事務については、コンサルタント業務から切り離し、管理本部にノウハウ集約することで、マニュアル化やシステム化等、業務の効率化に取組んでいる。 ・コンサルタントが日常的に行っている事務関連業務（受領資料の分類、紙納品物のファイリング、日程調整、簡易的な調査や集計分析等）を切り離し、管理本部社員等が実施する体制に取組んでいる。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社内提出資料のペーパーレス化 ・各種会議のオンライン化

(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 : 〈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	【目標】 ・事業領域の拡大による売上高の増加 【KPI】 ・2030 年度末までにグループ全体の売上高 5,000 百万円 ・2030 年度末までの自治体向け電子請求サービス「Haratte」導入目標 100 件 ・2030 年度末までに地域における中小企業支援のエコシステムの再構築に向けた支援先 50 件

①経済力を高める各種施策の取組み (PI: 〈零細・中小企業の繁栄〉、〈インフラ〉)

グラビスグループのソリューションサービスは、特に公共公益機関に対して主に ICT (情報通信技術) 導入の企画や導入後の運用を一貫して支援しており、公共公益機関の生産性向上や業務改善を行っている。これら組織に向けた支援を通じて多様な社会問題の解決に貢献し、公共公益の分野でナンバーワンブランドと認知されるコンサルティングファームをグループ全体で目指している。

ア) 事業拡大によるグループ全体の売上高の増加

近い将来、人口減少により生産年齢人口が減少するとともに、行政サービスの担い手の数も減少し、公共公益機関の負荷が増大していく一方、組織体制や業務プロセスは旧態依然であることに加え、業界特有の古い慣習が残っているため、コンサルティングによる業務改善の余地は多いと見込まれる。

今後は、行政機関向け組織・人事領域のサービス (例: コンサルティング、トレーニング、人材紹介)、行政サービスの再構築支援 (例: ビジネス・プロセス・アウトソーシングの推進にむけた各種コンサルティング)、行政と地域における産学官民連携の支援等、多岐にわたる分野の課題に対して、グループ全体によるコンサルティングサービスの提供を図っていく。

実績 (2024 年 3 月末)	目標 (2031 年 3 月末)
グループ全体の売上高 1,600 百万円	グループ全体の売上高 5,000 百万円

イ) 自治体向け電子請求サービス「Haratte」※の普及拡大

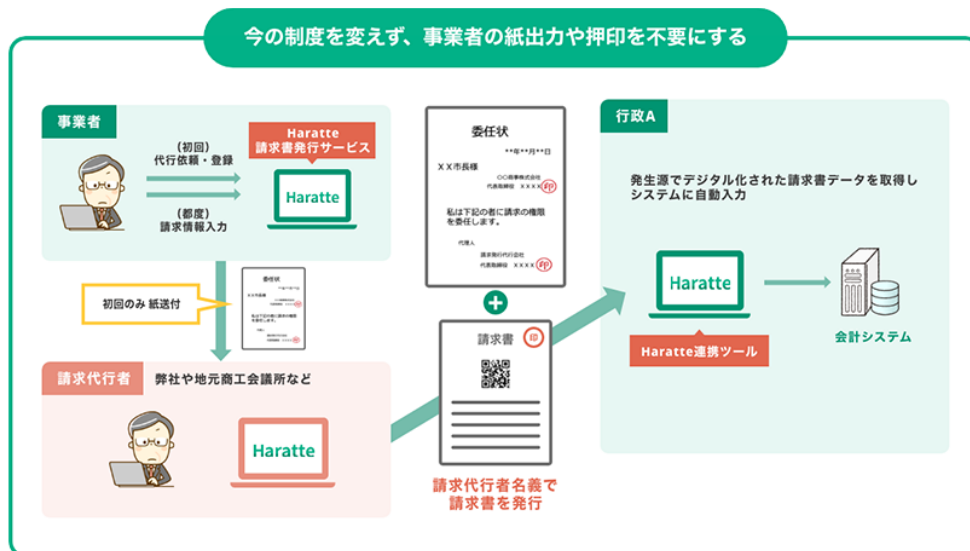
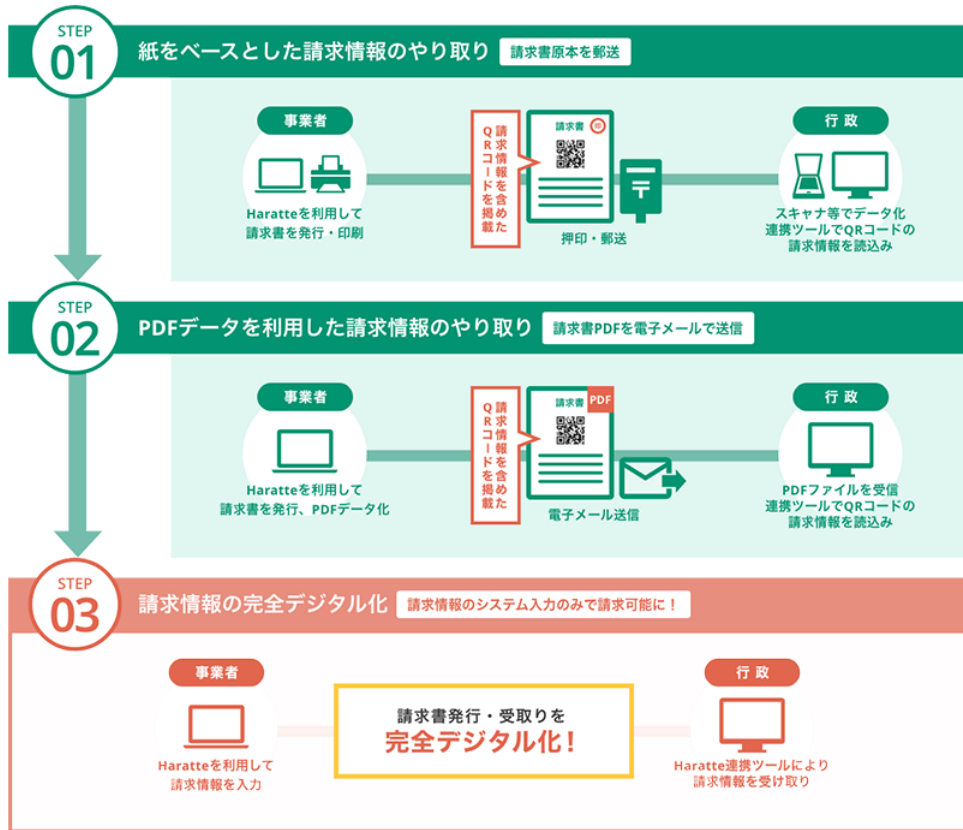
グループ会社の一つである株式会社 AmbiRise は、「テクノロジー×ビジネスで行政のあたりまえをアップデートする」をミッションに、行政分野の DX を推進するサービスを開発・提供する GovTech スタートアップ企業として 2020 年に創業、その第一弾のサービスとして、自治体向け電子請求サービス Haratte を展開している。2023 年に地方自治体への導入を皮切りに、サービスの展開が進むにつれて自治体等からの引き合いが増大傾向にあり、本格的な販売拡大期に向けて、急激な需要増への対応が求められている。このため、グループ間の連携をさらに進めることに加え、財務会計のシステムベンダー企業との協業を図りながら、人口規模が 5 万人から 30 万人の基礎自治体等を対象に Haratte の販売・開発体制を強化、急激な需要増に対応するとともに事業展開のさらなる加速を目指す。

導入実績 (2023 年 3 月末)	導入実績 (2024 年 3 月末)	導入目標 (2031 年 3 月末)
1 件	4 件	100 件

※自治体向け電子請求サービス「Haratte」

行政宛請求プラットフォーム「Haratte」は、請求書を発行する事業者も、受け取る行政も便利で効率的になるサービスで、行政の様々な制約を踏まえたサービスにより早期にデジタル化によるメリットを享受できる。

図表 12 Haratte の仕組み



予め行政に委任状を提出しておくことにより、初回以後の請求はプラットフォームに請求情報を入力するだけで、紙の出力も押印も不要となります。

(出所) 株式会社 AmbiRise HP

ウ) 地域における中小企業支援のエコシステムの再構築

現在の日本経済において地域の所得向上が課題となっており、各自治体においては、企業誘致やスタートアップ支援など様々な産業政策を実施しており、特に地域中小企業の活性化は最重要テーマである一方で、地域の中小企業経営に対する有効な支援策等が不足しているケースもある。

グラビスグループでは、「地域経済の活性化・地域所得の向上」というテーマに対してより実効性高い取組みを推進するために、2024年5月に中小企業支援の実績が豊富な企業と資本業務提携を行った。今後は、人口規模が5万人から30万人の基礎自治体等を対象に、自治体や地域金融機関とも連携しながら、DXをはじめとする先端企業づくりに向けた各種支援（中小企業の起業や経営支援等）を実施することで、地域における中小企業支援のエコシステムの再構築を行っていく。



実績（2024年3月末）	目標（2031年3月末）
支援先 3件	支援先 50件

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





グラビスの事業活動は、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。



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の実行することで、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。
 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	8.8	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、多様な人材が活躍できる社内環境づくりの実践、従業員への労働安全衛生に対する取組みを通じて、従業員全員が働きやすい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、労働生産性向上に向けた各種施策の実行、社内教育の推進を通じて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
	8.2	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、経済力を高める各種施策の実行を通じて、事業領域の拡大による売上高の増加に寄与する。

(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

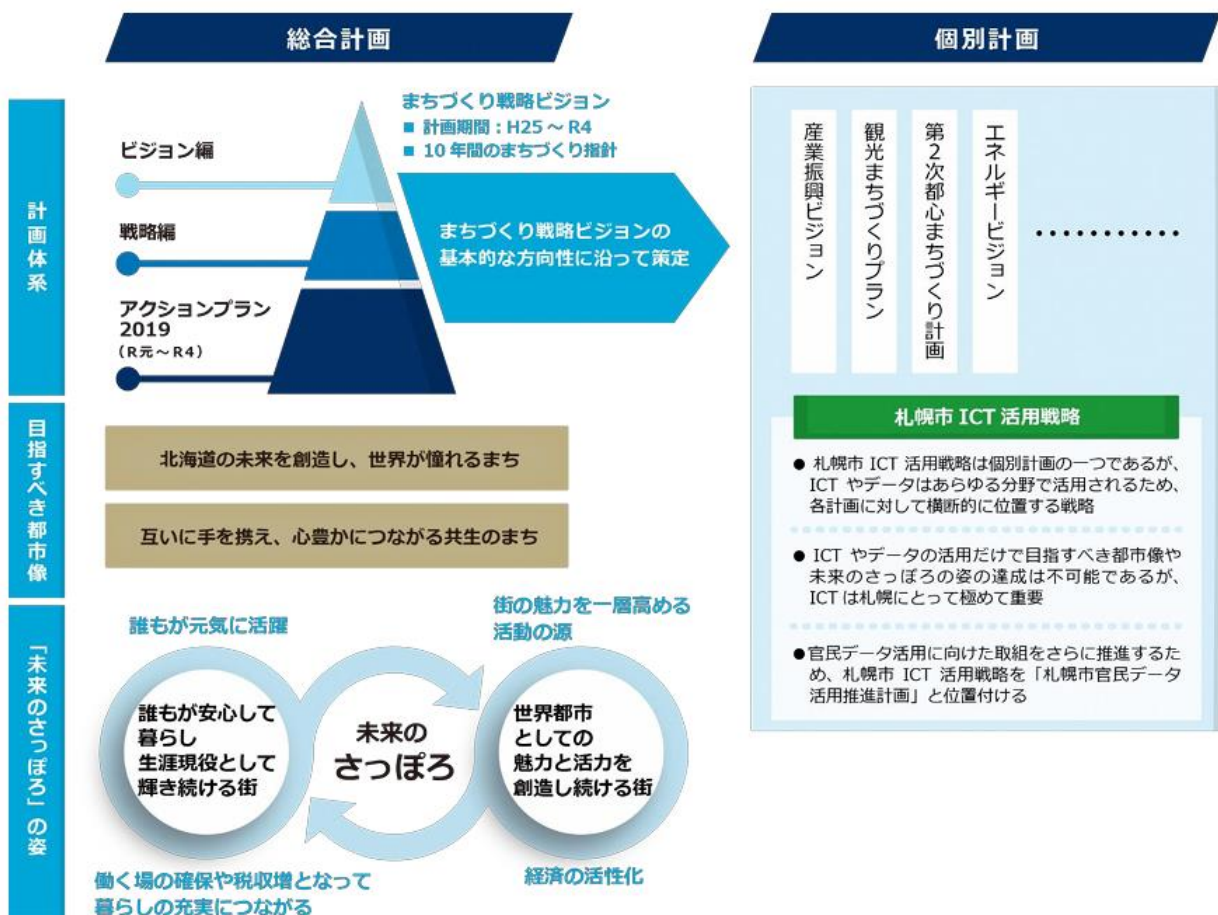
グラビスグループが主たる事業所を設置している札幌市では、2022年に市制施行100周年という節目を迎え、次の100年を見据えた人口減少やデジタル社会に対応するとともに、あらゆる面で持続可能な札幌の街をつくり、次の時代につなげていくことが重要と考えている。そのためには、デジタル技術の有効活用によって、行政分野にとどまらず、都市・地域全体のデジタル化を図るスマートシティを実現し、市民の快適な暮らしや個別最適化された官民のサービス提供を確保していく必要があるとしている。

①札幌市 ICT 活用戦略の概要

札幌が抱える課題を解決するために ICT を活用することで、目指すべき都市像及び未来のさっぽろの姿の実現を図るための指針を定めるものとして、2017年3月、「札幌市 ICT 活用戦略」（以下、本戦略）を策定し、2017年度～2019年度に推進すべき施策を具体化した。

2020年度以降の施策について、ICT を取り巻く最新の環境等の動向を踏まえて検討した上で、改定後の本戦略を「官民データ活用推進基本法」に基づく「札幌市官民データ活用推進計画」として位置づけ、官民データ活用の推進に向けた各施策に取り組むこととして、本戦略を改定した。

図表 13 本戦略の位置付け

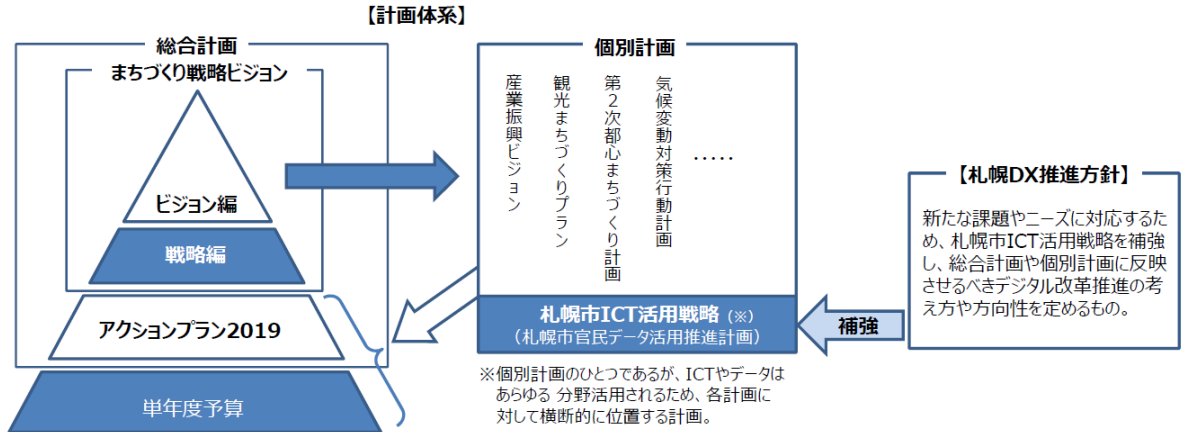


(出所) 札幌市 ICT 活用戦略 2020

②「札幌 DX 推進方針」との関係性

本戦略は、総合計画である「まちづくり戦略ビジョン」及び「アクションプラン」で描いた目指すべき都市像や未来のさっぽろの姿の実現に向け、各分野の個別計画と一体となって推進している。また、デジタル技術の急速な進展や社会経済情勢の大幅な変化に対応していく必要もあるため、デジタル改革という新たな視点で「札幌 DX 推進方針」が本戦略を補強している。

図表 14 「札幌 DX 推進方針」との関係性



(出所) 札幌市「札幌 DX 推進方針」

③本戦略の目標と構成

本戦略では、「ICT が持つ「価値を創造し高める力」に注目し、札幌の強み（価値）を生かしながら、ICT やデータを活用することで既存の価値をさらに高め、新たな価値を生み出していくことで、札幌全体の価値である「Sapporo Value」（札幌の価値）の創造と向上を目標とする。本戦略の目標達成に向け、データ活用によってイノベーションの創出につながる先進的、分野横断的な取組みであり、新たな価値の創造を目指していく「イノベーション・プロジェクト」を重点的に推進していき、「ICT 活用施策」をまちづくりの分野として 4 分野、6 項目に分類し、ICT 活用による価値の向上を目的とした取組みを図っていく。

図表 15 本戦略の目標と構成




(出所) 札幌市 ICT 活用戦略 2020 概要版

②本戦略とSDG sとの関連

本戦略の策定にあたっては、持続可能な開発目標（SDGs）の考え方を踏まえている。








図表 16 本戦略とSDG sとの関連

	札幌市ICT活用施策	目指す姿	主な項目	主な取組み	札幌市ICT活用施策と関連性のあるSDG s 17の目標
1-1	暮らしの質の向上 (生活)	利便性が高く、快適な生活を実現するためにICTやデータを活用し、生活の満足度を高め、札幌を選び、ここで暮らしたい人を増やす。	市政情報の入手 公共交通の利便性向上 エネルギー利用の効率化 生活環境・環境衛生 子育て支援の充実 健康増進 マイナンバーカードの活用 文化振興	行政からの情報発信の強化より効果的な情報提供に向けた検討 チ・カ・ホの北2条交差点広場の活用 公共交通の次世代連携の推進 バスロケーションシステムの活用 都心エネルギープランの推進 住宅・建築物の光熱費等の見える化推進 大型ごみ収集受付の利便性向上 斎場利用の混雑緩和 子育てに係る情報発信の充実 SNSを活用した悩み相談の実施 保育所等のICT化推進 働く世代を対象とした健康増進 アプリを活用した健康増進 マイナンバーカードの利便性・保有メリットの向上、利活用シーンの拡大 歴史文化のまちづくり推進	       
1-2	安全・安心の実現 (生活)	防災、医療、福祉などの生活の質の向上に資するICTやデータの活用を進め、安全な環境のもと、市民が安心して暮らせるまちをつくる。	防災対策 消防救急体制の強化 除排雪作業の省力化	災害情報の収集・伝達体制の強化 河川水位情報の公開 NET119 緊急通報システムの整備 迅速な出動体制等の維持に向けた機器更新 ICTを活用した消防と医療の連携強化 ICTを活用した除排雪体制の構築	     
2-1	産業の振興 (経済)	ICTやデータの活用による既存企業の競争力向上、ICT産業の振興を図るとともに、新規ビジネス創出や起業、札幌への起業誘致・立地を促進する。	企業の生産性と付加価値の向上 スタートアップ支援 先端技術の活用・クリエイティブ産業の振興 札幌の魅力発信 観光産業の振興	製造業の生産性向上支援 ICTを活用したビジネス拡大支援 スタートアップ創出の支援 xR 技術普及促進支援 eスポーツを通じたクリエイティブ産業の活性化 インタークロス・クリエイティブ・センター（ICC）の活用 シティプロモートの推進 観光情報発信の強化 外国人観光客の受入環境の向上 ICTを活用した観光マーケティング推進 市内周遊交通推進 観光客向け交通情報一元化サービス	  
2-2	多様な雇用と働き方の創造 (経済)	雇用機会の創出及び多様な働き方の普及・定着により、就業率の向上を図るとともにUIターン等によるICT活用人材の確保を図る。	多様な働き方の普及 雇用機会の創出	テレワーク・業務管理システムの普及促進 障がい者ITサポートセンターを活用した自立・社会参加の促進 ICT産業の人材確保支援 UIターン就職支援、移住者の起業創出	 
3	人材の育成 (教育)	ICTやデータの活用した学校教育の推進と環境整備、学生や社会人を対象としたデータサイエンティストの育成などを通じて、ICTやデータ活用のリーダーとなる人材育成を行う。	学校教育における情報化 情報モラル教育 家庭教育の推進 ICT活用人材の育成	教育の情報化推進 課題探究的な学習モデル推進 情報モラル教育の実施 家庭教育の推進 ICT人材の育成 産学官の連携による専門人材の育成	 
4	効率的で信頼される行政 (行政)	新規事業の実施において積極的にICTやデータの活用を検討するとともに、ICTの効果的な活用や保有する情報・データの提供・公開を行うなど、信頼され、質が高く、低コストな行政運営を実現する。	行政サービスのオンライン化 個人情報の保護 デジタルデバイド対策 窓口等の利便性向上 行政の効率化 柔軟かつ安定的なシステム更新 オープンデータの推進	行政サービスのオンライン化・効率化の推進 情報セキュリティ対策の実施 様々な利用環境の人への対応 障がい者のコミュニケーション支援 モバイルワーク及び在宅勤務の推進 ICTの活用による業務の効率化や効果的な活用に関する検討 EBPMの推進に向けた環境整備 ハイブリッドクラウド基盤構築 情報通信伝送路のリスク分散 オープンデータの推進	   

(出所) 札幌市 ICT 活用戦略 2020

③本戦略とグラビスの事業活動等との関連性

本戦略を基に、グラビスの事業内容に照らし合わせると、自社の事業を通じて札幌市の掲げる本戦略に対して十分に貢献していると考えられる。

札幌市 ICT 活用施策	主な項目	本戦略とSDGs 17の目標との関係性	グラビスグループの取組み
産業の振興 (経済)	企業の生産性と付加価値の向上	 	既存事業のリソースを活用しながら、地域における中小企業支援のエコシステム再構築を行っていく。
	スタートアップ支援		
多様な雇用と働き方の創造 (経済)	多様な働き方の普及	 	テレワーク制度（在宅、コワーキングスペース等での勤務）により自由な時間・場所で働きやすい職場環境を整備しており、フレキシブルな就業体系を構築し、従業員の家庭との両立の実現を図っている。
	雇用機会の創出		
人材の育成 (教育)	ICT 活用人材の育成	 	公共サービスを担う人材の確保や育成等を行っており、公共領域における問題解決のために「志向×思考×試行」できる人材を育て、社会問題解決の要となる場に送り出している。
効率的で信頼される行政 (行政)	行政サービスのオンライン化	  	公共公益機関に対して主に ICT（情報通信技術）導入の企画や導入後の運用を一貫して支援し、公共公益機関の生産性向上や業務改善を行っている。
	個人情報保護		
	デジタルデバイス対策		
	窓口等の利便性向上		
	行政の効率化		
	柔軟かつ安定的なシステム更新		
	オープンデータの推進		

6. 【グラビス】のサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

グラビスは、古見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、古見代表取締役を最高責任者として、銀行に対する報告をグループ管理部の川人氏が担当する。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、古見代表取締役が統括し、達成度合いをグループ管理部の川人氏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。

【グラビス】の責任者	代表取締役 古見彰里
【グラビス】のモニタリング担当者	グループ管理部 川人伸
銀行に対する報告担当者	グループ管理部 川人伸

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、北海道銀行とグラビス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