

## 株式会社広島銀行が実施する 株式会社まつもとコーポレーションに対する 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、株式会社広島銀行が実施する株式会社まつもとコーポレーション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12月20日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社まつもとコーポレーションに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社広島銀行

評価者：株式会社広島銀行

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、株式会社広島銀行（「広島銀行」）が株式会社まつもとコーポレーション（「まつもとコーポレーション」）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、広島銀行による分析・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。広島銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、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、広島銀行にそれを提示している。なお、広島銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、PIF 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 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。<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. 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。

---

広島銀行は、本ファイナンスを通じ、まつもとコーポレーション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、まつもとコーポレーション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。

---

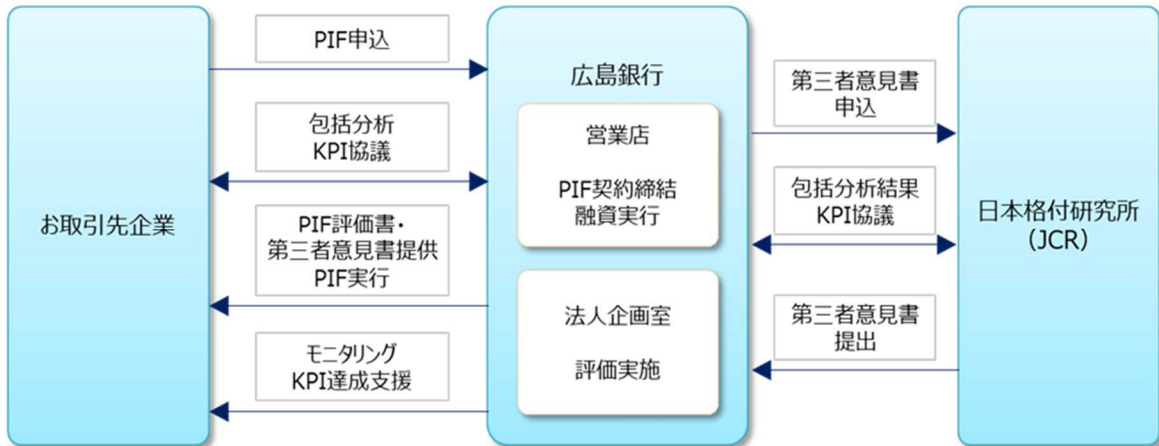
JCR は、広島銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

---

<sup>1</sup> 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) 広島銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：広島銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、広島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、広島銀行内部の専門部署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、全て広島銀行が作成した評価書を通して広島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、広島銀行が、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

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まつもとコーポレーションから貸付人である広島銀行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。



JCR Sustainable  
PIF for SMEs

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

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

間場 紗壽

間場 紗壽



### 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

評価対象会社：株式会社まつもとコーポレーション

2024年12月20日

株式会社広島銀行

---

株式会社広島銀行は、株式会社まつもとコーポレーション（以下、「まつもとコーポレーション」という）に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するに当たり、まつもとコーポレーションの企業活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響およびネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価に当たっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」および 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」に則った上で、中小企業※に対するファイナンスに適用しています。

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

## <目次>

1. 今回実施予定の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要
2. まつもとコーポレーションの概要
  - 2-1 基本情報
  - 2-2 企業理念
  - 2-3 事業活動
  - 2-4 業界動向
3. サステナビリティ活動
  - 3-1 社会面での活動
  - 3-2 社会経済面での活動
  - 3-3 自然環境面での活動
4. 包括的分析
  - 4-1 UNEP-FIのインパクト分析ツールを用いた分析
  - 4-2 個別要因を加味したインパクトエリア／トピックの特定
  - 4-3 特定されたインパクトエリア／トピックとサステナビリティ活動の関連性
5. KPI設定
6. マネジメント体制
7. モニタリング

## 1. 今回実施予定の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

企業名	まつもとコーポレーション
借入金額	200,000,000円
資金使途	運転資金
借入期間	2024年12月20日～2029年12月20日
モニタリング期間	5年

## 2. まつもとコーポレーションの概要

### 2-1 基本情報

企業名	まつもとコーポレーション
所在地	岡山県岡山市北区表町三丁目14番1号
従業員数	133人（2024年11月30日現在） <ul style="list-style-type: none"><li>役員 5人</li><li>正社員 105人</li><li>パート 23人</li></ul>
資本金	80百万円
業種	総合建設業
事業内容	建築物の設計、工事監理および施工／土木構造物の施工
登録	【建設業許可】国土交通大臣許可（特-4）第1356号 【一級建築士事務所】岡山県知事1093号 【宅地建物取引業】岡山県知事（14）第875号
認証取得	品質（QMS.9001:2015） 環境（EMS.14001:2015） 労働安全衛生（OHSMS.45001:2018）

沿革	<p>1915年 創業者松本吉平氏（大工の棟梁）が岡山市にて創業</p> <p>1951年 丸亀支店（香川県）を開設</p> <p>1958年 東京事務所を開設（1976年支店に変更）</p> <p>1961年 株式会社に組織変更 松本吉平氏が代表取締役社長に就任（初代）</p> <p>1962年 石田辰己氏が代表取締役社長に就任（2代目）</p> <p>1963年 大阪支店を開設</p> <p>1967年 広島支店を開設</p> <p>1976年 石田祥史氏が代表取締役社長に就任（3代目）</p> <p>1992年 岡山市北区絵図町に本社ビルを建設</p> <p>1994年 石田規夫氏が代表取締役社長に就任（4代目）</p> <p>2002年 民事再生法開始申立、開始決定</p> <p>2003年 松本光雄氏が代表取締役社長に就任（5代目） 広島支店を本社に統合、四国支店を営業所に変更</p> <p>2004年 本社を岡山市北区平田に移転</p> <p>2005年 民事再生終結</p> <p>2014年 東京支店を東京事務所に名称変更</p> <p>2015年 創業100周年 四国営業所を本社に統合</p> <p>2016年 北川克弘氏が代表取締役社長に就任（6代目） 本部制を導入、第1次中期経営計画を策定</p> <p>2017年 本社を岡山市北区表町に移転 株式会社ザ・サード 子会社化 株式会社みどり合同ホールディングスに全株式譲渡</p> <p>2018年 有限会社相互建設 子会社化</p> <p>2019年 第2次中期経営計画を策定</p> <p>2020年 創業105周年</p> <p>2021年 東京事務所を東京支店に昇格 第3次中期経営計画策定</p> <p>2023年 株式会社新光コンサルタント（千葉市）事業承継を受け、全株取得</p>
拠点	<p>大阪支店：大阪府大阪市中央区南船場二丁目5番19号 心齋橋イーストビル702号</p> <p>東京支店：東京都品川区上大崎三丁目14番34号 PLUS・OnE402号</p> <p>井原営業所：岡山県井原市東江原町226番地1</p> <p>美作営業所：岡山県美作市平田21-1</p> <p>まつもとアスコン（JV）：岡山県美作市平田20</p> <p>美咲町リサイクルセンター：岡山県久米郡美咲町重藤字国木419-1</p>
関係会社	株式会社 ザ・サード

（2024年11月30日現在）

## 2-2 企業理念

まつもとコーポレーションが定めるミッション、ビジョン、バリュー、プリンシプルは以下の通りである。

<p>ミッション (経営理念、使命、社是、社会の中で自社が担うべき役割)</p>	<p>「巧技と信用を何よりも重んじる」という経営理念のもと、お客様、従業員、そして地域社会にとって安心・安全・快適な環境を追求し、持続可能なまちづくりを実践する パーパスを「親切で礼儀正しく住みよい社会をデザイン」とする</p>
<p>ビジョン (ある時点において目指す姿・状態)</p>	<p>2030年時点で売上10,000百万円、一人当たり売上77百万円、従業員数130人（正社員）を目標とする</p>
<p>バリュー (従業員が共有すべき価値観・優先順位に関する考え)</p>	<p>技術と経験の蓄積による「安全」「安心」、そして顧客だけでなく社員も含めたステークホルダーの「快適」を追求する</p>
<p>プリンシプル (従業員が共有すべき行動規範、社訓、組織における掟)</p>	<p>社訓「斯く（かく）心掛け度い事7カ条」          一.親切で礼儀正しく住みよい社会を作ろうではないか。          一.仕事は追いかけるのではなく工夫し計画し追いまくるんでなければならない。          一.大胆に行くべき事、細心に行くべき事との区別が出来ない者は成功しない。          一.名よりも実を取る呼吸が大切だ。          一.進むべき場合と退くべき場合との判断を誤ってはならない。          一.小事に没頭し大事を忘れる者は人の上に立つことが出来ない。          一.物を造る事業は即ち技術を買って貰う商売である。常に技術の研磨を忘れてはならない。          建設業を通じて、地元岡山の街づくりに貢献する</p>

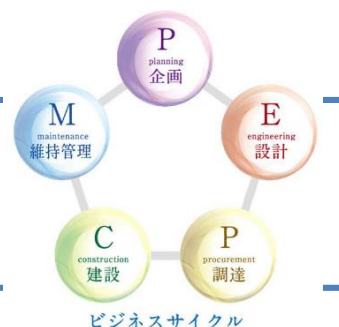
まつもとコーポレーションは、「塩飽（しわく）大工」の流れを汲む数少ない建設会社である。

塩飽大工は、戦国時代の瀬戸内海で周辺海域の制海権を握っていた「塩飽水軍」において、卓越した造船技術を持つ船大工集団であったが、江戸末期から明治に宮大工や家大工に転身し、中四国や近畿を中心に名だたる寺社仏閣の建築を手がけ活躍した。

こうした会社の成り立ちを背景として、まつもとコーポレーションは、企業心（新しい事業や企業を創造するために要求される態度・発想・能力の総称）を以下の通り定めている。

### ＜我が社の企業心＞

私たちには受け継がなければならない歴史と伝統があります。  
 私たちは互いに支え合いながら支えられています。  
 私たちはイノベーションを深化させ社会貢献を果たします。  
 「働きたい」が感じられる経営を目指します。



### ■ シンボルマーク

まつもとコーポレーションのシンボルマークは、活動基盤である岡山県の風景（創業者生誕の地 本島と瀬戸内の海）を象徴している。「M」の形はMATSUMOTO CORPORATIONのイニシャルにも通じ、4本のブルーラインと合わせて、未来に向かって躍進・上昇する姿を表している。



(資料) まつもとコーポレーションHP

### ■ 裃 纏 (はんでん)

丸は完全と円満・和を、吉は初代社長吉平の「吉」を表している。また裃纏の襟文字は、右襟に『土木松本組』左襟に『建築松本組』と紺の地に白で染め抜かれている。戦後復興に向け時代感も変化し裃纏を着る機会はなくなったが、2017年5月に65年振りに復活させ、主に建築工事の地鎮祭、竣工式に着用することになっている。



(資料) まつもとコーポレーションHP

## 2-3 事業活動

まつもとコーポレーションは、受注工事高割合で建築部門8割、土木部門2割、同じく官民割合では公共工事3割、民間7割の総合建設会社である。寺社仏閣の建築を手がけた塩飽大工をルーツに持ち、文化財保存から工場建設まで、その技術力を活かした幅広い施工実績を有する。



(資料) まつもとコーポレーションHP

まつもとコーポレーションは、これまで手掛けてきた建築物について、自治体や各種団体からさまざまな高い評価を受けている。

### 表彰実績

1981年	第9回岡山市優秀建築物表彰 『岡山市立オリエント美術館』 第22回BCS建築賞 『岡山市立オリエント美術館』
1982年	第10回岡山市優秀建築物表彰 『岡山東警察署庁舎』
1983年	第11回岡山市優秀建築物表彰 『岡山市総合文化体育館』
1987年	第2回倉敷市都市建築優秀賞 『エルパソイン倉敷』
1988年	第16回岡山市優秀建築物表彰 『岡山県立美術館』
1993年	第21回岡山市優秀建築物表彰 『(株)木屋本社ビル(設計施工)』 第21回岡山市優秀建築物表彰 『後樂園残夢軒』
1998年	岡山市まちづくり賞 建築物部門 『アークスクエア表町』
1999年	ひろしま街づくりデザイン賞 建築部門 『エムズゲート』
2000年	岡山市まちづくり賞 すまい部門 『アロマハウス』
2009年	東京建築士会 平成21年住宅建築賞 『カタガラスの家(1邸)』
2015年	岡山市景観まちづくり賞 建築物部門 『たけべ八幡温泉』
2024年	東京建築士会住宅建築賞2024入賞『(仮称)安部邸 新築工事』 第50回東京建築賞戸建住宅部門 最優秀賞受賞『(仮称)安部邸 新築工事』

カタガラスの家(1邸)



たけべ八幡温泉



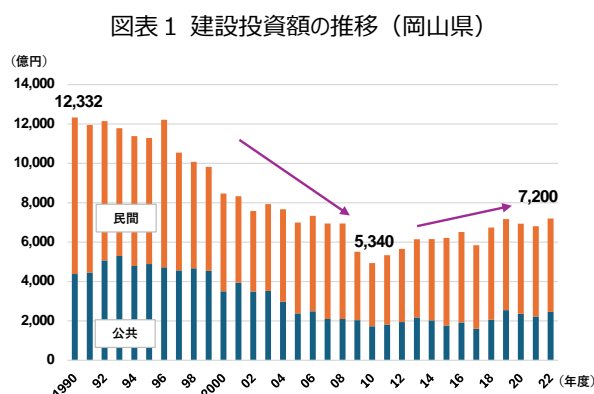
(資料) まつもとコーポレーションHP



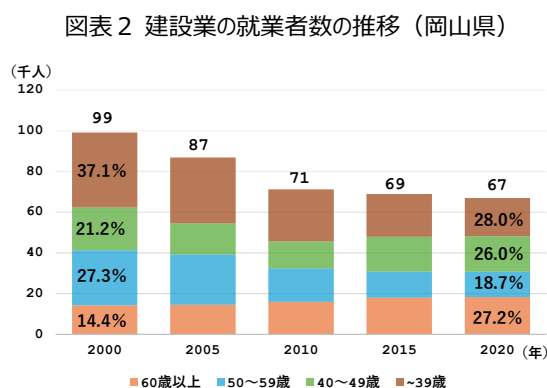
## 2-4 業界動向

建設業は、かねてより労働力不足が深刻な課題となっている業種のひとつである。2024年4月の「時間外労働上限規制」の適用開始に伴う労働時間の減少を受け、さらなる人手不足の深刻化や工期の遅れ、工事品質の低下などが懸念され（いわゆる「2024年問題」）、国土交通省からも、工事費・工期の適正化や、週休2日又は閉所への取り組みを推進するよう要請されている。

岡山県の建設投資額は、1990年度の1兆2,332億円をピークに減少基調をたどり、2011年度に5,340億円まで落ち込んだ。しかし近年は、公共工事が災害復旧工事や防災・減災等を中心に一定の水準を維持しているほか、民間工事も商業・物流施設の建設などを中心に回復基調で推移している（図表1）。



（資料）建設政策研究所「建設投資の見通し」より作成



（注）グラフ内数値は構成比  
（資料）岡山県「国政調査」より作成

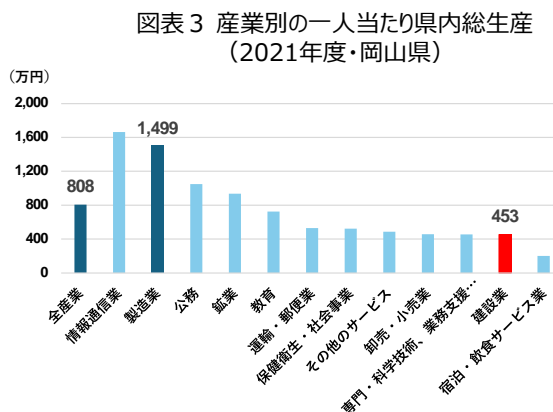
就業者数は、2000年の99千人から2020年には67千人へと約3分の2まで減少し、年齢層別の割合をみると40歳未満（37.1%→28.0%）が低下する一方で、60歳以上の割合（14.4%→27.2%）が大きく上昇している（図表2）。

2021年度の岡山県の建設業の労働生産性（一人当たり県内総生産）は453万円で、全産業平均（808万円）の56%、製造業の（1,499万円）の30%の水準にとどまっている（図表3）。

その要因としては、①単品受注生産であり仕様変更も頻繁に発生すること、②屋外作業が多く天候に左右されやすいこと、③紙ベースの書類が多く事務が煩雑であること、などが挙げられる。

デジタル技術等を活用した生産性向上への取組みは業界全体として遅れている。

一般社団法人全国建設業協会のアンケート（2024年7月）によれば、ICT施工※に「積極的に取り組む」とする企業は約4割、BIM/CIM※※活用工事の受注企業は2割弱にとどまっている。



（注）不動産業、金融・保険業、農林水産業、電力・ガス等を除く  
（資料）岡山県「県民経済計算」より作成

※ICT施工：情報通信技術（Information and Communications Technology）を活用し、建設施工現場での生産性および品質向上を推進すること

※※BIM/CIM：Building /Construction Information Modeling, Managementの略

計画・調査・設計段階から3次元モデルを導入し、施工・維持管理の各段階における3次元モデルに連携・発展させることで事業全体の関係者間の情報共有を容易にし、一連の建設生産システムの高度化・効率化を目指す取組み

こうした業界の課題を踏まえ、まつもとコーポレーションが取り組んでいるサステナビリティ活動について、次ページより記述する。

### 3. サステナビリティ活動

#### 3-1 社会面での活動

##### (1) 教育、賃金、社会的保護

まつもとコーポレーションは、近年、若年層を中心とした採用を進め、2024年11月30日時点で20歳代の社員が全体の31.4%を占めている。「業績は人の数に連動しない、中核となる人材がいるかどうかが鍵となる」と当社は考えていることから、育成により注力するフェーズへ移行する（人材の質を高める）としている。

現在、人材育成の施策として、若年層を対象としたスキルアップ系の研修や中間層（部長、課長）を対象としたコミュニケーション関連の研修、資格取得に向けた専門学校費用の一部補助または無利子融資などを行っている。また資格取得者には手当を支給している。

今後は、若手が活躍できる（30～40歳代でポストに就く）会社に進化することを目指し、資格取得のロードマップの策定・キャリアパスの体系化を進める。20歳代で自主的に資格取得を進めている人材が（一級建築士2名、二級建築士4名）、同世代、先輩社員のロールモデルとして刺激となっていることから、ロードマップ策定の参考とする。資格取得目標としては、主要な4資格について下表のとおり取得者を増やしていく計画である。

研修に関しては、建設現場では、人対人のコミュニケーション、人間力や交渉力の強化がより重要であり、コーチング、メンタリングにかかる内容の充実を図る。また営業に関しては、スキルやノウハウが属人化しており、組織の能力とすべくシステム化やマニュアル化を進めていく。

	2024年11月30日現在	2028年計画
一級建築士	18名	22名
二級建築士	8名	10名
1級建築施工管理技士	32名	38名
1級土木施工管理技士	23名	25名

一級建築士：国土交通大臣の免許を受け、一級建築士の名称を用いて、設計・工事監理等の業務を行う者

二級建築士：都道府県知事の免許を受け、二級建築士の名称を用いて、設計・工事監理等の業務を行う者  
（一級建築士に比べて設計できる建物の規模と構造に制限がある）

1級建築施工管理技士：国土交通省認定の国家資格。建設業の許可基準の一つである営業所ごとに置く専任の技術者、建設工事の現場に置く監理技術者または主任技術者の有資格者で、大規模工事（超高層建築、大規模都市施設等）を扱うことができる

1級土木施工管理技士：国土交通省認定の国家資格。河川、道路、橋梁、港湾、鉄道、上下水道、塗装、解体などの土木工事において、主任技術者または、監理技術者として施工計画を作成し、現場における工程管理、安全管理など工事施工に必要な技術上の管理などを行う

##### (2) 雇用、ジェンダー平等、その他の社会的弱者

全体では、過去5年間で毎年10名程度の採用を行い、2020年の中期計画を前倒しで達成してきた。今後も、毎年5～10名程度コンスタントな新規採用を計画しており、より優秀な人材の獲得に注力する方針である。また、年齢バランスとして層の薄い30～40歳代をキャリア採用の狙い目としている。従業員数は、正社員で2024年11月30日現在の105名から2030年に130名程度への増員を見込む。

女性職員（正社員）は15名で、希望があれば現場部門にも積極的に配属し、設計施工管理やフロント業務をこなす技術職（エンジニア）のうち女性は6名である（うち一級建築士1名）。管理職への登用に関しては、2024年11月30日現在女性管理職は1名である。また障がい者雇用に関しては、現在採用を行っていない。

女性や障がい者の雇用拡大に向け、多様な働き方を認める制度の構築と運営が不可欠とし、2025年度から以下の取組みを開始する計画である。

1. 柔軟な勤務制度の運用推進：リモートワークや短時間勤務など、多様な働き方を可能にする制度の整備
2. 職場環境の整備：バリアフリー化や育児支援制度の充実を進め、全ての社員が働きやすい職場づくり
3. 管理部門の組織能力強化：制度設計や運営を担う管理部門の専門性強化(外部研修や専門人材の採用)
4. 内部統制の強化：採用プロセスや雇用後の定着率向上に向けた評価指標の設定と継続的な改善
5. 社内教育：全社員を対象とした多様性推進に関する研修の実施とダイバーシティを受け入れる文化の醸成

さらに、女性活躍推進のための行動計画を立て、2027年までにえるぼし認定（一つ星）を取得し、2028年までに女性の20名までの増員と、女性エンジニア10名まで、女性管理職3名までの登用を計画する。また障がい者雇用に関しては、2026年7月以降、法定雇用率2.7%に達するよう採用を進めていく計画である。

### (3) 自然災害

まつもとコーポレーションは、岡山市、美作市、井原市と防災協定を締結しており、災害発生時には各市に所在する会社建物を避難所として提供することとしている。また、BCP（事業継続計画）の観点から、自社サーバーのデータを親会社であるみどり合同税理士法人グループ（香川県高松市）のサーバーへバックアップしており、万が一本社が罹災した際も顧客データが喪失しない体制を構築している。

今後は、2025年を目標にBCPを策定する計画である。

### (4) 健康および安全性

#### ■労働条件

まつもとコーポレーションは現在、第3、5土曜日を出勤日とする週休2日制であり、年間休日は110日強で、令和5年就業条件総合調査（以下、「就労調査」という）による企業平均110.7日とほぼ同水準である。今後は4週間を通じて8日以上の日を有給取得する体制（4週8休）への移行を進める。

有給休暇取得日数は、2023年（1～12月）実績で、就労調査による建設業の労働者一人平均10.3日を下回る。時間外労働時間は、2023年実績で15.75時間／月で、毎月勤労統計調査 令和5年度分結果確報（厚生労働省）による建設業の所定外労働時間14.2時間／月を若干下回る。

今後は、リモートワークや時短勤務などの働き方改革推進、部署間の業務平準化として、現在、現場施工部門の社員が兼務している事務作業の専門の事務スタッフへの移行、民間資格である建設ディレクター※の取得を事務スタッフに奨励し、専門知識を持って施工部門の事務作業を支援できる体制の整備、業務プロセスの一部クラウド化による書類管理や進捗共有の効率化などを進め、4週8休化への移行を進めつつ、有給取得日数については2028年までに7日／年とし、時間外労働時間は2028年までに10時間／月まで短縮する計画である。

※建設ディレクター：一般社団法人建設ディレクター協会の登録商標。ITとコミュニケーションで現場とオフィスをつなぐ新しい職域で、現場技術者の負担を軽減し、作業の効率化と就労時間の短縮を図る効果的な取組みとして「働き方改革への取組み」にも繋がる。

#### ■労災事故防止の取組み

まつもとコーポレーションは、2021年にISO45001（安全衛生）を取得し、安全衛生方針と行動指針を策定し、ホームページで公開している。労働安全衛生講習の受講継続と全社会議等における安全教育の徹底や安全パトロールの定期実施などにより、これまで重大労働事故は発生していない。

#### <安全衛生方針>

当社は、総合建設業として、労働安全衛生マネジメントシステムを安全衛生管理の基本とし、「安全はすべてに優先する」という基本方針に則り、安全・安心・快適で働きがいのある職場環境を目指します。

#### <行動指針>

1. リスクの把握  
職場の危険源を特定し、リスクアセスメントを実施することで、「災害ゼロ」の安全で快適な職場作りを推進します。
2. 法令等の順守  
労働安全衛生関係法令等を順守します。
3. 安全衛生活動の推進  
全ての社員、協力業者社員とのコミュニケーションを図り、全員参加の安全衛生活動を実施します。
4. 心身の健康保持増進  
過重労働による健康障害を防止するため、衛生管理体制の充実を図り、社員の健康確保を推進します。
5. システムの運用・改善  
労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、継続的に改善します。



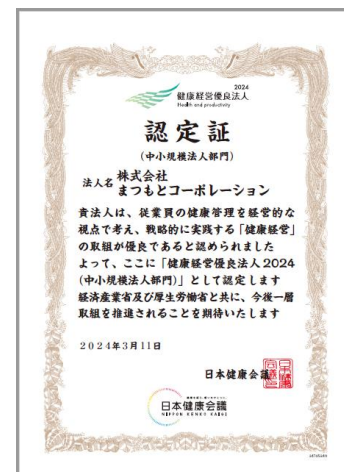
(資料) まつもとコーポレーションHPより

## ■ 健康経営

まつもとコーポレーションは、健康経営優良法人2024の認定を取得しており、健康経営の具体的な推進計画のもと、人間ドック及び健康診断の定期受診、ストレスチェックの実施（年1回10月頃）、産業医の毎月の職場巡回（メンタル面を含めた健康相談など）など、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践している。

このほかウェルビーイングの一貫として、部門間の壁を取り払ったフリーアドレスの実施、従業員のやりがいや会社への愛着心に見える化を目的としたエンゲージメント調査や個別面談の実施などに取り組んでいる。

今後も、定期健康診断の要精密検査対象者の再受診率100%を目指すなど、より踏み込んだ施策を打ちつつ、健康経営優良法人の認定を継続して取得する計画である。



（資料）まつもとコーポレーションより提供

## (5) 文化と伝統

まつもとコーポレーションは、長年にわたり文化財の保存修繕を行ってきた経験やノウハウを有しており、吉備津神社をはじめとする文化財の維持修繕は、「塩飽大工」を祖とする当社の使命と考えている。近年も、2008年に国宝吉備津神社本殿及び拝殿保存修理工事、2019年に重要文化財吉備津神社北随神門保存修理工事などに従事してきた。

今後も、修繕業務の継続と新たな保全プロジェクトへの参加、クラウドファンディングやライトアップイベントの開催など文化財の魅力発信やブランド化を目指した活動などを計画しており、地域社会に貢献しながら、文化財の価値向上にも寄与していく。

## (6) 賃金

まつもとコーポレーションは、2002年に民事再生法開始申立・開始決定（2005年に終結）した経緯があり、以降、賃金については同業他社の水準を下回ってきた。近時、32歳までの若年層は同業者水準まで回復させたが、33歳以上の層は下回ったままである。

今後は、物価高騰に応じた賃上げを考慮する必要性もあり、全体で2028年までに2023年比10%の昇給を実施する計画である。こうした待遇改善の実施により、キャリア採用にもつなげていく考えである。なお、社員のモチベーション向上のため、全員の賃金を一律に引き上げるのではなく、成果評価と連動させた賃金体系への見直しを図る計画である。

## (7) ジェンダー平等、社会的保護

まつもとコーポレーションは、休業制度として育児休業を設けており、現状、女性対象者は産休も含め取得率100%となっている。一方、男性については取得実績がなく、若年層社員が多く在籍し今後対象者も増加することが予測されるなか、まずは1名の実績を作ることを目指している。男性育児休業取得率について、2028年までに男性対象者の100%取得を計画している。

また育児のための短時間勤務制度を導入していることもあり、仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定に着手し、子育てサポート企業として2026年までにくみん認定を取得する計画である。

## 3-2 社会経済面での活動

### (1) サプライチェーン

元請業者であるまつもとコーポレーションは300社程度の協力会社によるサプライチェーンを構築しており、近時東京地区で数を増やしている。協力会社とは、専門的な技術や人材を保有し、発注者から建設業務を請け負った元請業者が、業務の一部を依頼する委託先のことである。

まつもとコーポレーションは、パートナーシップ構築宣言※において、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携として、企業間の連携、建設DXの推進支援、健康に関する取組み支援を行うこと、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」の遵守として価格決定方法、代金の支払条件などを謳っている。特に代金の支払条件を現金100%としている点が大きな特徴となっている。

今後はサプライチェーンとの電子発注システムの導入を進める計画である。相互に業務の効率化や郵送コストなどの削減効果が期待される。

※「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」（2020年5月、経産大臣、経済再生担当大臣が共同議長、厚労大臣、農水大臣、国交大臣などが構成員）において、導入決定された制度。2024年10月22日時点で55,602社が宣言している。

事業者が、取引先との共存共栄を目指し、(1) サプライチェーン全体の付加価値増大と新たな連携 (2) 下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守に取り組むことを「代表権のある者の名前」で宣言し、ポータルサイトで公表するもの。

## 3-3 自然環境面での活動

まつもとコーポレーションは、ISO9001とISO14001の認定を取得し、品質方針・環境方針とそれぞれの行動指針を以下の通り定めている。

### <品質方針>

すべての利害関係者に安全安心を提供し、快適な環境を創造します。



### <行動指針>

1. 私たちは、巧みな技術と創意・工夫で、お客様の要請に応え、信頼の環を拡大します。
2. 私たちは、すべての利害関係者に貢献できる品質マネジメントシステム（QMS）を構築し、その有効性を継続的に改善します。
3. 私たちは、法令を遵守するとともに、リスクアセスメントを実践し、安全で、快適な環境の創造を目指します。

### <環境方針>

環境負荷の少ない事業活動を実践し、持続可能な環境配慮型社会の実現に向けて取り組みます。



### <行動指針>

1. SDGsの達成に向けた積極的な取組みを通じて、「快適な社会の創造」を目指します。
  - ・持続可能なまちづくり
  - ・環境保護
  - ・人権
  - ・地域社会への貢献
2. 環境法令を遵守し、環境マネジメントシステムを継続的に改善します。

(資料) まつもとコーポレーションHPより

まつもとコーポレーションは、環境マニュアルISO14001の運用において、①エコ設計の推進、②リサイクル、紙・ゴミの適正処理、③廃棄管理、④特定フロン管理の4点に取り組んでいる。

具体的には、①環境に配慮した工法の研究開発やZEB（Net Zero Energy Building：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の積極的普及、②プラスチックのリサイクル、アスファルト・コンクリート廃棄物を再生プラントで処理、③産業廃棄物の処理をマニフェスト（電子マニフェスト）で管理、④フロンを使用しているエアコンの点検（当社のフロン利用はエアコンのみ）である。

## (1) 気候の安定性

まつもとコーポレーションは、品質方針・環境方針に従い、環境に配慮した工法の研究開発やZEB（Net Zero Energy Building：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の積極的普及に取り組んでいる。

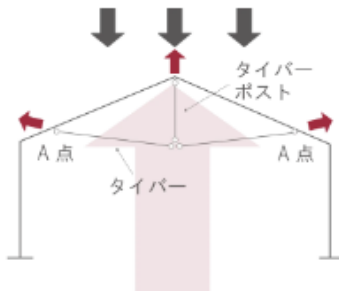
### ■環境に配慮した工法

まつもとコーポレーションが開発したMac工法は、独自のスラントタイバー（傾斜した緊結材）が生み出す反力によって鉄骨量の削減と荷重の軽減を実現した無柱建築工法である。シリーズ最大のMac-Zには、無柱特許建築工法（2021年9月取得）である五角形ラーメン構造が採用されている。

少ない部材で大空間を創出することを特徴としており、工場・倉庫・ホール・店舗等の大型施設に対応し、工期短縮・コストダウンに寄与する。環境面では、鉄骨使用量を削減できることのほか、鉄骨材自体も鉄スクラップを原料とし化石燃料の低減に寄与する電炉鋼で対応可能であり、環境負荷軽減に貢献する。

またMac工法は、BIM/CIMを積極的に活用する。建物の設計にあたり、鉄骨や建材といったパーツをすべてデータとして登録し、その集合体としてBIM/CIMを構築することで、設計施工の効率化と、完成イメージを顧客に共有しながらの提案を可能としている。

Mac工法については、公共施設も含め多数の引き合いを受けており、2025年以降、毎年受注獲得件数1件を計画している。



(資料) まつもとコーポレーションHPより

### 反力とは

山形フレームにスラント（傾斜した）タイバーとタイバーポストを設置するのがMacシリーズの特徴です。

上部から鉛直方向の力が加わると、フレームに外側へ広がる力が発生しますが、この力をスラントタイバーが受け止め、柱頭部（A点）とつながったタイバーポストが上部に押しあがろうとする反力が発生します。

Macシリーズは、上下の力を打ち消しあうことでフレーム全体の応力を小さくし、構造体自体で反力を発生させることができる仕組みです。

### 特許工法

無柱特許建築工法（令和3年9月取得）

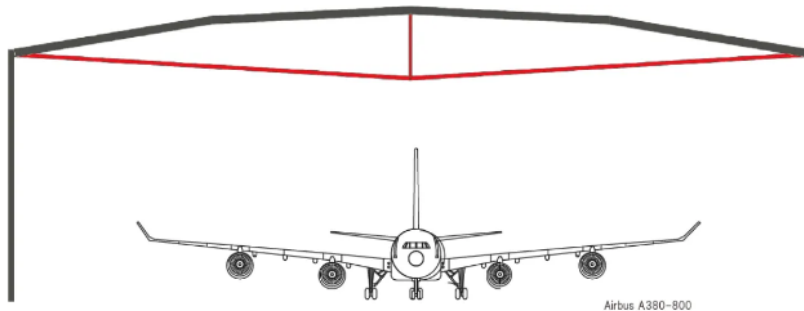
# Mac-Z

サイズ：80m-120m

五角形ラーメン構造を採用した大空間無柱工法  
最大スパン120mの国内最大級の無柱空間を実現  
(在来工法スパン比 約5倍)



特許6476367号



最大スパン120m

(資料) まつもとコーポレーションHPより

## ■ ZEBの積極的普及

ZEBは省エネと創エネにより、消費するエネルギーを実質ゼロを旨とした建物のことである。省エネは空調・換気・照明などのエネルギー使用の効率化と高断熱化・日射遮蔽などエネルギーを極力使用しない設備の導入により、創エネは太陽光発電の導入により行う。

まつもとコーポレーションは、岡山県の総合建設業者で唯一ZEBリーディング・オーナーとZEBプランナー※の両方に認定されており(2024年11月30日現在)、建築物の炭素排出量の削減に向けて、ZEBの積極的な普及に努めている。ZEBプランナーとしてのサポート範囲は、基本設計から実施設計、補助金申請、建築工事、運用・メンテナンスに至る。

今後は、2025年以降、毎年ZEBの提案件数5件を計画している。



(資料) まつもとコーポレーションHPより

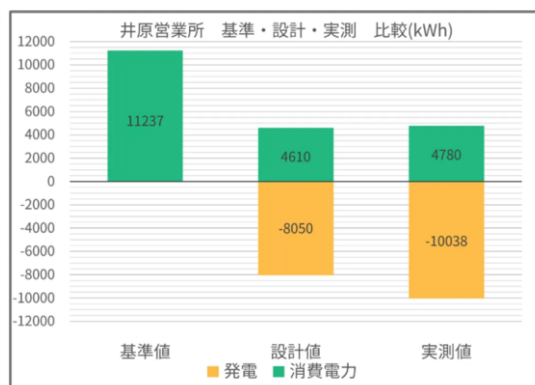
※ZEBリーディング・オーナー：自らのZEB普及目標やZEB導入計画、ZEB導入実績を一般に公表する先導的建築物のオーナー。  
ZEBプランナー：ZEBの推進・普及に向けて取り組む事業者の資格。ZEB実現に向けた相談窓口を有し、設計・コンサルタントの業務支援を行い、その活動を公表する事業者。  
いずれも（一社）環境共創イニシアチブが公募し、登録している。

## ■ 自社の取組み

2023年4月に竣工した井原営業所は、設計から施工まで自社で実施したZEB化新築工事である。温室効果ガス排出量の低減のために活用した建材・機器は、断熱材、Low-E複層ガラス、採光ブラインド、LED照明、高効率空調設備、太陽光パネルなどである。エネルギー削減率は、創エネ含まず57%、創エネ含む139%に達し、ZEBランク※で「ZEB」を獲得し、省エネ性能表示制度「BELS」にて最高ランクの星5つに認定された。



(資料) まつもとコーポレーションHPより



※ZEBランク：ZEBは省エネルギーの実現度によって4つのランクが設けられている。

「ZEB」100%以上削減（+省エネのみで50%以上）、「Nearly ZEB」75%以上削減（+省エネのみで50%以上）、「ZEB Ready」省エネのみで50%以上、「ZEB Oriented」省エネのみで30~40%以上削減（用途による）その他条件あり

井原営業所に導入した採光ブラインドやLED照明は本社にも設置済みである。このほか全社的なCO2排出量削減の取組みとしては、消し忘れ防止のためセンサーライト化、営業車両のハイブリット化（2024年11月30日現在、全20台のうちハイブリット車8台）を進めている。なお、採光ブラインドは、昼光利用によりエネルギー消費量を削減する効果があり、遮熱性にも優れている。

今後は、2025年に井原営業所の使用電力量やCO2排出量の測定、データ収集に注力する。

## ■ アスファルトプラント

まつもとコーポレーションは、道路舗装工事に使用する加熱アスファルト混合物（アスファルト合材）を美作営業所に保有するアスファルトプラントで製造している。原料については、自社の工事現場で排出される使用済アスファルトなど、全てリサイクル材を活用している。※

今後は、2026年までに既存のプラントを環境配慮型へ建替える計画である。新型プラントの燃料は、CO2排出量の少ない再生重油へ切り替えることができる。設備の導入コストは高くなるが、環境コスト（環境破壊と保護に関連して発生するあらゆる費用）引き下げを重視した計画である。

※リサイクル材：自社で美咲町リサイクルセンターを保有しており、解体工事等で発生するコンクリート殻を再生骨材へ、古いアスファルト舗装を再生合材へリサイクルしている。他社からの回収の割合は6割以上を占める。

## (2) 水域、大気、土壌、生物種、生息地

まつもとコーポレーションでは、ISO14001の認証を取得し、それに基づく「廃棄物管理」を通じて、以下のような具体的な対策を実施している。

### ①排水および土壌汚染対策

- i .工事現場で泥水が発生した場合、沈殿槽を設置し不純物を除去した後の水を排水する。
- ii .工事現場の資材・機材洗浄は、沈殿池を介し上澄みの水のみを排水する。
- iii .現場での油流出を防ぐため、重機への給油時には油吸着マットを使用するなど、適切な対応を徹底する。
- iv .現場内での生コン車の洗浄は一切行わず、専門のノウハウを持つ生コン業者に洗浄を依頼する。
- v .コンクリートの余剰分は生コン業者に回収を依頼し、適切に処理を行っている。

### ②生態系への影響対策

- i .使用する塗料は、水性塗料を優先的に採用し有害物質の排出を抑制している。
- ii .資材搬入時に周辺環境への影響を最小限にするための事前調査と適切な計画を立案している。

また、ISO14001に基づく「特定フロン管理」を行っている。自社のフロン利用はエアコンのみであり、適正に使用していることを確認している。

## (3) 資源強度・廃棄物

### ■ 天然資源の持続的利用

2020年6月、（一社）全国木材組合連合会より「JAS構造材活用宣言事業者」に登録されている。JAS規格を受けた国産木材の適切な利用により森林資源の循環を促す取組みで、木造非住宅建物においてJAS構造材の普及と利用を積極的に行うことを宣言している。

まつもとコーポレーションは、デジタル化の推進によるペーパーレス化を推進している。紙の使用量については、印刷機のカウント数で管理しており、2023年10月～2024年9月の使用量合計507,722件であった。2028年までに本実績の30%減(355,400件)を計画している。



(資料) まつもとコーポレーションHPより



## ■プラスチックのリサイクル

2020年9月、岡山県より「おかやまプラスチック3R宣言事業所」に登録されている。海洋プラスチックごみ問題など、環境に及ぼす影響が世界的な課題となっているプラスチックごみ削減のため、プラスチック3R（排出抑制、再使用、再生利用）を宣言し、実践する取組みで、以下の4点を宣言している。

### <宣言内容>

- 項目1：従業員がマイボトル等を積極的に利用し、プラスチック製品の使用を削減する
- 項目2：事務所等で使うプラスチック製品の調達には長く使えるものを選ぶ
- 項目3：事務所等で使うプラスチック製品の調達はリサイクル製品を選ぶ
- 項目9：ストローなどの使い捨てプラスチックの利用・提供を減らす



(資料) まつもとコーポレーションHPより

## ■廃棄物

産業廃棄物については、環境マニュアルISO14001に従って電子マニフェストで管理を行い、適切な処理を実施している。

## 4. 包括的分析

### 4-1 UNEP FIのインパクト分析ツールを用いた分析

まつもとコーポレーションの事業を国際標準産業分類における「4100建築物の建設業」および「42土木工事業」として整理した。

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて分析した結果、「水」、「住居」、「移動手段」、「コネクティビティ」、「雇用」、「零細・中小企業の繁栄」、「インフラ」に関するポジティブ・インパクトが抽出され、「現代奴隷」、「自然災害」、「健康および安全性」、「文化と伝統」、「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」に関するネガティブ・インパクトが抽出された。ポジティブ・ネガティブの両面でのインパクトとしては「エネルギー」、「賃金」が抽出された。

社会（個人のニーズ）		
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
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	雇用
賃金	社会的保護	ジェンダー平等
民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
社会経済（人間の集団的ニーズ）		
法の支配	市民的自由	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
自然環境（プラネタリーバウンダリー）		
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	

（ ポジティブの増大 青    ネガティブの緩和 赤    ポジティブ／ネガティブ両方 黄 ）

## 4-2 個別要因を加味したインパクトエリア／トピックの特定

次に事業活動等個別要因を加味して、まつもとコーポレーションのインパクトエリア／トピックを検討した。その結果、サステナビリティ活動に関連のあるポジティブ・インパクトとして「教育」、「気候の安定性」、「資源強度」を、ネガティブ・インパクトとして「ジェンダー平等」を追加した。

ポジティブ・インパクトとして抽出された「水」は水道敷設工事を行っていないことから、「コネクティビティ」は通信設備の敷設工事を行っていないことから、ネガティブ・インパクトとして抽出された「現代奴隷」は事業活動において強制労働を行っていないことから、「民族・人種平等」、は民族・人種における人権侵害を行っていないことから、対象から削除した。

### 個別要因を加味し特定されたインパクトエリア／トピック

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	4100 建築物の建設業 76% 42 土木工学 17%		個別要因を加味し特定された インパクトエリア／トピック	
			Positive	Negative	Positive	Negative
社会（個人 のニーズ）	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 （人間の集 团的ニ ーズ）	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	—					
自然環境 （プラネタ リーバウン ダリー）	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			○		○	

#### 4-3 特定されたインパクトエリア／トピックとサステナビリティ活動の関連性

##### 社会面のインパクト

インパクトエリア・トピック/インパクトの別	テーマ	取組み内容
住居/ポジティブ 移動手段/ポジティブ インフラ/ポジティブ (社会経済面)	建設業役務の提供	住宅、道路工事、工場、物流施設、商業施設、病院、宗教施設、学校、官公庁舎等、建設業役務提供の継続、業容拡大 (なお、本項目は総合建設業として恒常的に取り組んでいる内容であることからKPIは設定しない)
教育/ポジティブ 賃金/ポジティブ 社会的保護/ネガティブ	人材育成	人材育成体制の整備・強化、従業員の資格取得支援
雇用/ポジティブ ジェンダー平等/ネガティブ その他の社会的弱者/ネガティブ	DE&I	多様な人材が活躍できる職場の実現に向け、女性従業員の積極的な登用とそれに伴う採用活動の強化、障がい者の積極採用を行う
自然災害/ネガティブ	BCP	災害発生時に持続可能な事業運営を行っていくため、BCP（事業継続計画）の整備を行う
健康および安全性/ネガティブ	1.労働安全衛生 2.健康経営、働きがい	1.労働災害事故の防止を徹底する 2.健康経営優良法人の認定取得継続や働き方改革の実践など従業員が心身ともに健康に働ける職場を提供する
文化と伝統/ネガティブ	国宝、重要文化財などの保存修理工事の実施	国宝・重要文化財の保存修理工事は、「塩飽大工」を祖とする当社の使命と考え、今後も、修繕業務の継続と文化財の価値向上にも寄与していく (なお、本項目は既に定着した取組みとして十分な活動が継続して行われているのでKPIは設定しない)
賃金/ネガティブ	賃上げ	働きがい向上や従業員の豊かな生活の実現に向けて、給与水準の改善や人事評価、給与体系の見直しを図る
ジェンダー平等/ネガティブ 社会的保護/ネガティブ	仕事と家庭の両立支援	仕事と家庭の両立支援に向けた社内体制の整備を行う

##### 社会経済面のインパクト

インパクトエリア・トピック/インパクトの別	テーマ	取組み内容
零細・中小企業の繁栄/ ポジティブ	パートナーシップ構築宣言に基づくサプライチェーン全体の共存共栄	サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携を実施している (なお、本項目は元請業者としての定着した取組みとして運用していることからKPIは設定しない)


自然環境面のインパクト



インパクトエリア・トピック/インパクトの別	テーマ	取組み内容
気候の安定性/ポジティブ エネルギー/ポジティブ(社会面) 資源強度/ポジティブ	環境に配慮した工法・施工の推進	環境配慮型Mac工法の拡販 ZEBの積極的普及
気候の安定性/ネガティブ エネルギー/ネガティブ(社会面) 大気/ネガティブ 資源強度/ネガティブ	エネルギー使用量の削減	ZEB化した井原営業所における使用電力量・CO2排出量の削減 アスファルトプラントの環境配慮型への建替え ガソリン・重油・軽油使用量の削減 営業車両のハイブリット化
水域/ネガティブ 大気/ネガティブ 土壌/ネガティブ 生物種/ネガティブ 生息地/ネガティブ	環境保護、汚染防止	環境マニュアルISO14001に基づく「廃棄物の管理」として排水・土壌汚染対策、生態系への影響防止策、「特定フロンの管理」を通じて大気汚染対策を実施している。 十分に低減の活動がみられるのでKPIは設定しない (なお、本項目は既に定着した取組みとして、十分な低減の活動が継続して行われているのでKPIは設定しない)
資源強度/ネガティブ 廃棄物/ネガティブ	天然資源の持続的利用 産廃の適正処理と 3R推進	JAS規格を受けた国産木材の適切な利用 ペーパーレス化の推進 プラスチックリサイクルの推進 ISO14001に従った適切な産廃処理の実施


## 5. KPI設定



特定されたインパクトエリア／トピックのうち、社会・社会経済・自然環境に対して一定のインパクトが想定され、まつもとコーポレーションの経営の持続可能性を高める項目について、以下の通りKPIを設定した。また、設定したKPIのうち目標年に達したものについては、再度の目標設定等を検討する。



### (1) 社会面



インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	教育／ポジティブ・インパクトの増大 賃金／ポジティブ・インパクトの増大 社会的保護／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	人材育成
取組み内容	人材育成体制の整備・強化、従業員の資格取得支援
SDGsとの関連性	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。 
KPI（指標と目標）	2025年までに人材育成にかかるロードマップの整備 2028年12月までに2024年11月末対比 一級建築士4名増、二級建築士2名増 1級建築施工管理技士6名増 1級土木施工管理技士2名増

インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	雇用／ポジティブ・インパクトの増大 ジェンダー平等／ネガティブ・インパクトの低減 その他の社会的弱者／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	DE&I
取組み内容	多様な人材が活躍できる職場の実現に向け、女性従業員の積極的な登用とそれに伴う採用活動の強化、障がい者の積極採用を行う
SDGsとの関連性	5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。 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、すべ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。  
KPI（指標と目標）	2027年までにえるぼし認定（一つ星）取得 2028年までに女性従業員数20名 女性エンジニア10名 女性管理職3名 2026年までに障がい者雇用比率2.7%の達成、維持

インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	自然災害／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	BCP
取組み内容	災害発生時に持続可能な事業運営を行っていくため、BCP（事業継続計画）の整備を行う
SDGsとの関連性	11.5 2030年までに、貧困層及び脆弱な立場にある人々の保護に焦点をあてながら、水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、世界の国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。 
KPI（指標と目標）	2025年までにBCP（事業継続計画）の策定 策定以降は必要に応じて見直しつつ、常に活用できる状態にする


インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	健康および安全性／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	1.労働安全衛生 2.健康経営、働きがい
取組み内容	1.労働災害事故の防止を徹底する 2.健康経営優良法人の認定取得継続や働き方改革の実践など 従業員が心身ともに健康に働ける職場を提供する
SDGsとの関連性	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。 8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。  
KPI（指標と目標）	1-1.重大労働事故0件維持 2-1.2025年以降健康経営優良法人取得継続 2-2.2028年までに時間外労働 平均10時間/月 2-3.2028年までに有給休暇取得 7日/年 2-4.定期健康診断の要精密検査対象者の再受診率100%


インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	賃金／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	賃上げ
取組み内容	働きがい向上や従業員の豊かな生活の実現に向けて、給与水準の改善や人事評価、給与体系の見直しを図る
SDGs との関連性	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p> <p>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、すべ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。</p>  
KPI（指標と目標）	<p>2026年までに人事評価、賃金体系の見直し実施</p> <p>2028年までに従業員の年収を2023年比10%引き上げる</p>



インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	ジェンダー平等／ネガティブ・インパクトの低減 社会的保護／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	仕事と家庭の両立支援
取組み内容	仕事と家庭の両立支援に向けた社内体制の整備を行う
SDGs との関連性	<p>5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。</p> <p>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、すべ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。</p>  
KPI（指標と目標）	<p>2026年までにくみん認定取得</p> <p>2028年までに対象の男性育児休業取得比率100%</p>



## (2) 自然環境面

インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	気候の安定性／ポジティブ・インパクトの増大 エネルギー／ポジティブ・インパクトの増大 資源強度／ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	環境に配慮した工法施工の推進
取組み内容	環境配慮型Mac工法の拡販 ZEBの積極的普及
SDGsとの関連性	<p>7.1 2030年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。</p> <p>12.2 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。</p> <p>13.1 すべての国々において、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。</p> 
KPI（指標と目標）	2025年以降毎年Mac工法の受注件数1件 2025年以降毎年ZEBの提案件数5件

インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	気候の安定性／ネガティブ・インパクトの低減 エネルギー／ネガティブ・インパクトの低減 大気／ネガティブ・インパクトの低減 資源強度／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	エネルギー使用量の削減
取組み内容	アスファルトプラントの環境配慮型への建替え
SDGsとの関連性	<p>7.1 2030年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。</p> <p>11.6 2030年までに、大気の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。</p> <p>12.2 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。</p> <p>13.1 すべての国々において、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。</p> 
KPI（指標と目標）	2026年までに環境配慮型プラントへの建替え

インパクトエリア・トピック/ インパクトの別	資源強度／ネガティブ・インパクトの低減 廃棄物／ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	天然資源の持続的利用
取組み内容	紙使用量の削減（印刷機のカウント数）
SDGsとの関連性	<p>12.4 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。</p> <p>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。</p> <p>15.2 2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。</p> <div style="display: flex; justify-content: center; gap: 10px;">   </div>
KPI（指標と目標）	<p>印刷機のカウント数※</p> <p>2028年までに2023年10月～2024年9月実績507,722件対比30%削減（目標355,400件）</p> <p>※次回以降の実績は1月～12月にて測定する</p>

---

## 6. マネジメント体制

最高責任者	代表取締役 北川 克弘
管理担当者	管理部 管理課長 越智 大樹

まつもとコーポレーションは、本ファイナンスに取り組むにあたり、代表取締役である北川氏が最高責任者として、管理課長である越智氏が中心となり、当社の事業活動や取組みを整理して、インパクトリーダーやSDGsとの関連性（ターゲット）、KPIの設定について検討を実施した。

本ファイナンス実行後についても、北川氏と越智氏が中心となり、広島銀行の関係者とも連携を図り、従業員とともにKPI達成に向けた取組みを実践していく。

## 7. モニタリング

本ファイナンスの実行に際し設定した KPIについては、まつもとコーポレーションと広島銀行が少なくとも年に1回の頻度でその進捗状況および達成状況を確認する。

広島銀行は、自行が持つノウハウやネットワークを最大限に活用し、当社のKPI達成を適宜サポートする予定である。

モニタリング期間中に一度達成したKPIについては、その後も引き続き達成水準を維持または前進していることを確認する。なお、当社の事業環境の変化等により設定したKPIが実情にそぐわない状況になった場合には、当社と広島銀行が協議し、再設定を検討する。

---

### 本評価書に関する重要な説明

1. 広島銀行は、ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するまつもとコーポレーションから供与された情報と、広島銀行が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、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。
2. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

<本件に関する問い合わせ先>

株式会社広島銀行  
〒730-0031  
広島県広島市中区紙屋町1丁目3-8  
TEL : 082-504-3810