

株式会社横浜銀行が実施する 株式会社日工に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

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

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

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見書

2026 年 1 月 30 日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社日工に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社横浜銀行

評価者：株式会社浜銀総合研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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、株式会社横浜銀行（「横浜銀行」）が株式会社日工（「日工」）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、株式会社浜銀総合研究所（「浜銀総合研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

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

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

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。横浜銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、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、横浜銀行及び浜銀総合研究所にそれを提示している。なお、横浜銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に拠っている。

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

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな

成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。

- ② 日本における企業数では全体の約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからわかるとおり、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. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

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

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

横浜銀行及び浜銀総合研究所は、本ファイナンスを通じ、日工の持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

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

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

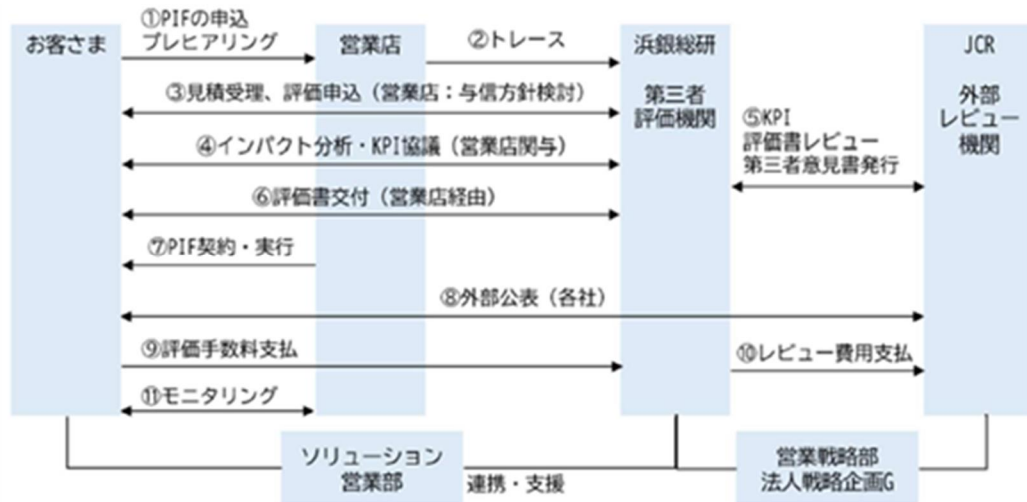
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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

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

(1) 横浜銀行は、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：横浜銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、横浜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、横浜銀行からの委託を受けて、浜銀総合研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

ポジティブ・インパクト金融原則 3 透明性

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

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

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て浜銀総合研究所が作成した評価書を通して横浜銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

ポジティブ・インパクト金融原則 4 評価

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

本ファイナンスでは、浜銀総合研究所が、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日工から貸付人である横浜銀行及び評価者である浜銀総合研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

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

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

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

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

IV. 結論

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

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

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

梶原 康佑

梶原 康佑



本第三者意見に関する重要な説明

1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

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

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

2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

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

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

3. 信用格付業にかかる行為との関係

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

4. 信用格付との関係

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

5. JCR の第三者性

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

■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると默示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、または当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかなるものを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブの「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性について第三者意見を述べたものです。
事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。
調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会) 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)

■その他、信用格付業者としての登録状況等

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

■本件に関するお問い合わせ先

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

株式会社 日本格付研究所

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

〒104-0061 東京都中央区銀座 5-15-8 時事通信ビル

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

2026 年 1 月 30 日

株式会社浜銀総合研究所

株式会社浜銀総合研究所は、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合するように、また、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合するように、株式会社日工（以下日工）の包括的なインパクト分析を行った。

株式会社横浜銀行は、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り組みを支援するため、日工に対し、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	株式会社日工
借入金の金額	500,000,000 円
借入金の資金使途	運転資金
モニタリング期間	2026 年 2 月～2029 年 1 月（3 年）

企業の事業概要

企業名	株式会社日工
売上高	18 億円（2024 年 11 月期）
所在地	本社 神奈川県横浜市鶴見区市場富士見町 2-12 2F 川崎事業本部 神奈川県川崎市川崎区浅田 1-9-9 東京営業所 東京都港区芝 4-2-9
主たる事業内容	舗装工事、土木工事、下水道管更生工事
従業員数	26 名（2025 年 11 月末現在）
取得資格者	一級土木施工管理技士 15 名 一級土木施工管理技士補 6 名 二級土木施工管理技士 1 名 二級土木施工管理技士補 2 名 建設業経理事務士一級 1 名
主要取引先	国土交通省、横浜市、東京都、横須賀市、株式会社ミライト・ワン他
関連会社	日工建設株式会社（以下 日工建設）

● 沿革

1972 年、横浜市に「日工道路株式会社」として創業し、以来約半世紀にわたり道路工事を中心に技術を磨き続けてきた。現在では、道路だけでなく一般土木や上下水道など、地域のライフラインを支える維持管理・更新事業を幅広く展開している。沿革は以下になる。

年月	事項
1972 年 3 月	会社設立 日工道路株式会社（資本金 100 万円）
1972 年 8 月	建設業 神奈川県知事許可
1977 年 1 月	資本金を 500 万円に増資
1984 年 5 月	社名変更 株式会社日工
1988 年 10 月	資本金を 2,000 万円に増資
1990 年 2 月	本社を移転
1990 年 3 月	川崎事業本部を開設
1996 年 7 月	本社を移転
2001 年 12 月	ISO 9001（品質マネジメント）取得
2003 年 6 月	東京営業所開設
2003 年 12 月	建設業 国土交通省大臣許可
2008 年 8 月	ボランティア・サポート・プログラム協定（国土交通省） ハマロード・サポーター認定（横浜市）
2011 年 3 月	関東地方整備局より、基礎的事業継続力（BCP）の認定
2017 年 4 月	横浜型地域貢献企業認定
2019 年 9 月	本社を移転
2022 年 9 月	資本金を 5,000 万円に増資
2023 年 8 月	本社を移転
2024 年 3 月	横浜健康経営認証 ¹
2024 年 10 月	横浜市 SDGs 認証制度 “Y-SDGs” ² 認証

● 経営理念

日工は、常に変化する都市環境に対応し、安全で災害に強く、美しい都市づくりに取り組み、地域社会に貢献していくことを目指している。経営理念は以下である。

図表：日工の経営理念

- 一、常に優れた商品を安全に造り、適正な利益を追求して、広く社会に貢献し会社の繁栄を求める
- 一、常に社員の豊かな心と生活の向上を考え、利益を適切に配分する
- 一、常に変化する社会情勢に対応するために、自己啓発、相互啓発に努める

（出所）日工ウェブサイトより引用

● CSR

日工は、「公共インフラの維持・修繕の事業を通じて、顧客と地域社会に高品質なサービスと安心安全な環境を提供し、地域社会の発展に広く貢献する」ことを CSR ビジョンに掲げている。また、日工は地域志向 CSR 方針も策定している。同方針では、ステークホルダーに対する目的と目標をそれぞれ定め、顧客に対しては法令遵守のもと高品質な施工と顧客ニーズに沿った品質の提供、地域社会に対しては防犯パトロール

¹ https://www.city.yokohama.lg.jp/kenko-iryo-fukushi/kenko-iryo/kenkozukuri/kankyodukuri/life_style/ninsho/

² <https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/machizukuri-kankyo/ondanka/futurecity/y-sdgs/>

や清掃活動等を通じた安全・美化への貢献、従業員に対しては働きやすい職場環境の拡充、取引先・協力会社に対しては健全かつ公正な取引と信頼関係の深化といった各目標の達成に向け努めている。

図表：地域志向 CSR 方針（一部抜粋）

顧客に対して

法令遵守の元、高品質な施工を安全に行い、顧客の要求する品質を満たす製品を提供します。また、技術と知識の向上のために、社内教育体制を充実させます。

地域社会に対して

防犯パトロールや清掃活動を通じて、地域社会の安全と美化の保全に努めます。

従業員に対して

働きやすい適正な職場環境の拡充に努めます。
資格取得の全額補助、社内技術研修等による、人材の育成に努めます。

取引先・協力会社に対して

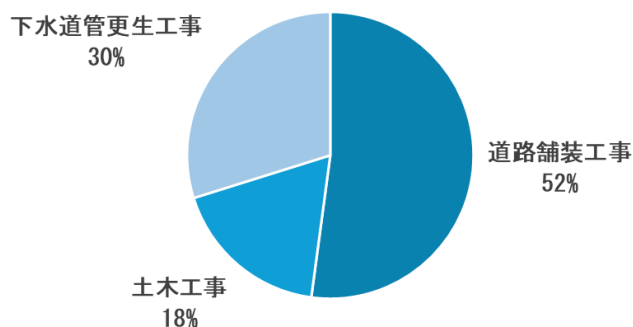
関係法令の元で健全かつ公正な取引を行い、信頼を深めることで永続的なパートナー関係を構築し、共存共栄を目指します。

（出所）日工ウェブサイトより引用

● **事業概要**

日工は神奈川県横浜市に本社を置き、川崎市及び東京都港区に事業拠点を展開している。商圏は神奈川県と東京都で、公共工事の発注者である国土交通省や自治体が主要取引先となる。事業内容は、道路舗装工事、土木工事、下水道管更生工事を柱とし、社会インフラの維持管理及び更新に関する施工を幅広く手掛けている。直近の売上構成は以下である。

図表：売上構成（2024 年 11 期）



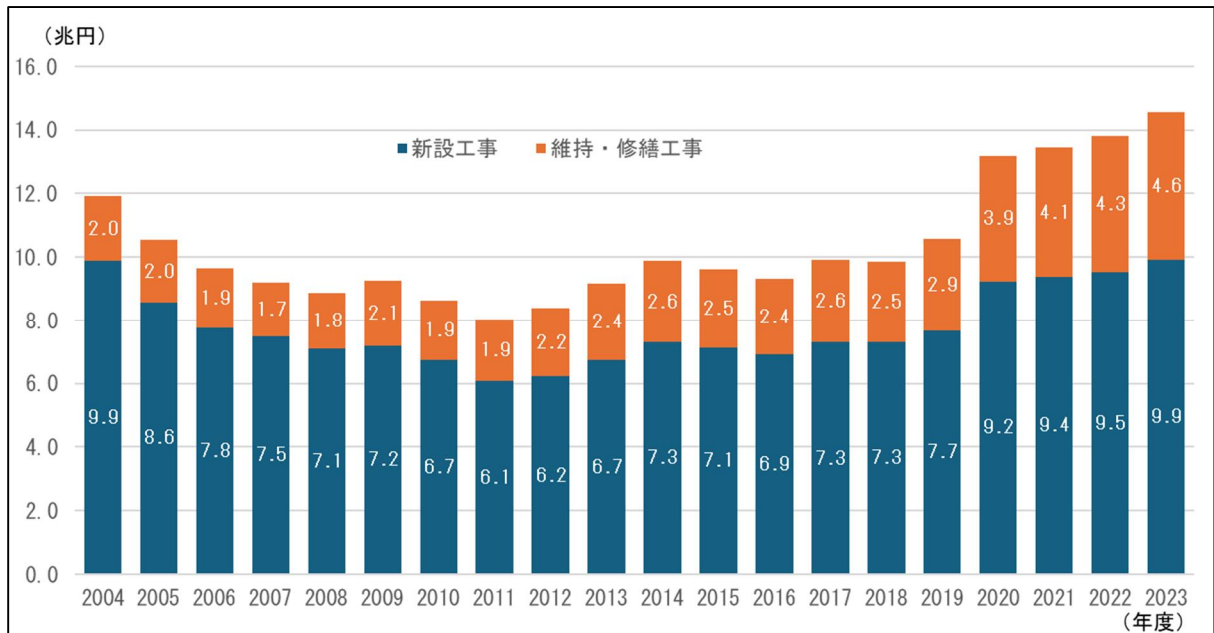
（出所）日工提供資料より浜銀総合研究所作成

● **外部・内部環境**

高度経済成長期に整備された道路・上下水道などの社会資本が老朽化し、公共工事市場では維持・修繕工事の比重が年々高まっている。国土交通省統計によると、公共発注工事（土木工事）の元請完成高のうち、新設工事は 2004 年度から 2011 年度にかけて減少した後は回復基調となり、2023 年度には 2004 年度と同水準まで持ち直した。一方で、維持・修繕工事は、2004 年度から 2012 年度まではほぼ横ばいで推移していたが、2013 年度以降は大幅に増加し 2023 年度には 4.6 兆円に達した。建設後 50 年以上経過する道路橋の割合は、2023 年 3 月時点（約 37%）から 2030 年 3 月には約 54%、2040 年 3 月には約 75%まで高まるとみられており、インフラメンテナンスの更新需要は今後も拡大すると見込まれる。³

³ 国土交通省「建設後 50 年以上経過する社会資本の割合」（2023 年 3 月時点）

図表：公共発注工事（土木工事）における元請完成工事高の推移



（出所）国土交通省「建設工事施工統計調査」より浜銀総合研究所作成

加えて、公共工事では2005年に「公共工事の品質確保の促進に関する法律」に基づく総合評価落札方式がほぼ全件に適用され、価格だけでなく工事成績・技術力・ISO認証・BCP・働き方改革への取り組みが評価項目として定着している。こうした制度・市場動向から、発注者は「安全・品質・レジリエンスに優れた施工体制」と「人材基盤の強化」をより重視する傾向を強めている。

また、建設業でも2024年4月から時間外労働の上限規制が適用された。厚生労働省の毎月勤労統計⁴によると、同規制の適用前の2018年と直近2024年では月間の所定外労働時間が1.5時間（10.6%）、出勤日数が1.0日（4.8%）減少していることが確認できる。同規制の適用と並行して、国や各自自治体の公共工事では週休2日制を段階的に進めている。神奈川県では、2016年度から受注者が週休2日制に取り組むか否かを選択できる「受注者希望型」で週休2日制確保工事に取り組んでおり、2020年4月からは達成状況に応じた段階的な経費の割増補正や、発注者が週休2日制に取り組むことを指定する「発注者指定型」を導入している。2024年4月からは、週休2日制の一層の普及促進を図るため、原則「発注者指定型」とする対象を全ての工事に拡大した（特に緊急を要する災害復旧工事等は対象外）。このほか、2024年6月には建設業法の改正により、適正な工期設定が求められるなど、労働時間の短縮と4週8休制を推進する動きが広まっている⁵。

日工は、道路舗装・土木・下水道管更生事業において公共工事で豊富な実績を持ち、国土交通省や地方自治体から工事成績優秀企業認定や優良工事表彰を継続的に受けている。品質面ではISO9001を基盤にPDCAを徹底し、BCP認定により災害時の事業継続体制を整備。安全管理にも注力し、重大災害ゼロを維持している。これらの取り組みは総合評価で求められる「安全・品質・レジリエンスに優れた施工体制」を実現し、維持・修繕市場での競争力を高めている。

人的・労務面では、日工は時間外労働の削減と有給休暇取得率向上を目標に掲げているほか、賃金引き上げや資格取得支援を通じて働きやすい職場環境の整備に注力している。

⁴ 建設業、常用労働者数事業所数規模5人以上、就業形態計を参照

⁵ 国土交通省「直轄土木工事における適正な工期設定指針（令和7年3月改定）」、国土交通省関東地方整備局「週休2日制適用工事の概要」

- **SDGs への理解と取り組み**

サステナブル経営（CSR の観点に基づく、社会・地域への貢献を含む持続可能な企業活動）に関しては、企業の社会的責任という観点から SDGs に関連する取り組みと経営を実践しており、2017 年には横浜型地域貢献企業の最上位認定を取得、2024 年には横浜健康経営認証 2024 のクラス A と Y-SDGs（Superia（スーパーリア））を取得している。SDGs との関連は、後述の「2. 【日工】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」及び「3. 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」でまとめた通りである。

1. 【日工】の包括的分析

● 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、浜銀総合研究所がインパクト評価の手続きを定め、所定のインパクト評価の手続きを実施した。

まず、UNEP FI の定めたインパクト評価ツールを用い、ポジティブ・インパクト及びネガティブ・インパクトが発現するインパクトエリア/トピックとして、「現代奴隷」「自然災害」「健康および安全性」「水」「エネルギー」「移動手段」「コネクティビティ」「文化と伝統」「雇用」「賃金」「社会的保護」「民族・人種平等」「その他の社会的弱者」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」「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」を確認している。

図表：UNEP FI の定めたインパクト評価ツールにより確認したインパクト一覧
4210 道路・鉄道建設業 4220 公益工事業

インパクトエリア	インパクトトピック	既定値		既定値	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
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	ー				
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				
生計	雇用				
	賃金				
	社会的保護				
	ファイナンス				
平等と正義	ジェンダー平等				
	民族・人種平等				
	年齢差別				
	その他の社会的弱者				
強固な制度・平和・安定	法の支配				
	市民的自由				
健全な経済	セクターの多様性				
	零細・中小企業の繁栄				
インフラ	ー				
経済収束	ー				
気候の安定性	ー				
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				

インパクトエリア/トピック	ポジティブ	ネガティブ
現代奴隷		●
自然災害		●
健康および安全性		●
水	●	
エネルギー	●	
移動手段	●	
コネクティビティ	●	
文化と伝統		●
雇用	●	
賃金	●	●
社会的保護		●
民族・人種平等		●
その他の社会的弱者		●
零細・中小企業の繁栄	●	
インフラ	●	
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		●

(出所) UNEP FI 分析ツールより浜銀総合研究所作成

日工の個別要因を加味したインパクトの特定は以下になる。

「現代奴隷」については、日工は労働関係法令を遵守して強制労働等を一切行っていないため、ネガティブ・インパクトを削除した。

「自然災害」については、日工の事業は道路舗装・土木・下水道管更生が中心であり、自然災害を誘発するような工事を行っていないため、ネガティブ・インパクトを削除した。

「エネルギー」については、日工の事業は上記のとおりであり、エネルギーに直接関与する工事を行っていないため、ポジティブ・インパクトを削除した。

「教育」については、従業員の資格取得支援やスキル向上の取り組みを実施しているため、ポジティブ・インパクトを追加した。

「コネクティビティ」については、日工の事業において、電線共同溝の路面復旧工事の事例はあるものの、新設工事ではなく復旧工事であるため、ポジティブ・インパクトを削除した。

「文化と伝統」については、歴史的・文化的遺産の破壊または改変につながる工事には該当しないため、ネガティブ・インパクトを削除した。

「賃金」については、日工の平均賃金は業界平均を上回る水準であり、安定的に支給されているため、ネガティブ・インパクトを削除した。

「民族・人種平等」と「その他の社会的弱者」については、現状外国人や障がい者の採用がなく、採用条

件や労働条件でも差を設けておらず、人権侵害は発生しないことから、ネガティブ・インパクトを削除した。

「水域」「土壌」「生物種」「生息地」については、日工が行う工事の種類及び暗示内容から、排水による汚染、土壌汚染、生物多様性や生態系保全への悪影響は極めて限定的であることを考慮して、ネガティブ・インパクトを削除した。

「大気」については、建設重機等の使用があるためネガティブ・インパクトを認識するが、工事に合った適正なサイズの重機をレンタルにて調達しているほか、重機の稼働時間を可能な限り短くするなど、現時点で可能な対策を十分に行っているため、KPI は設定しない。

「資源強度」「廃棄物」については、補修前のアスファルトなどの建築副産物が発生するが、工事受注時点で予め発生量が決まっているため削減は実質不可能であること、法令に基づいて適切に廃棄処理など現時点で可能な対策を十分に行っているため、ネガティブ・インパクトを認識するものの、KPI は設定しない。

図表：特定したインパクト一覧

インパクトエリア/トピック	ポジティブ	ネガティブ
健康および安全性		●
水	●	
教育	●	
移動手段	●	
雇用	●	
賃金	●	
社会的保護		●
零細・中小企業の繁栄	●	
インフラ	●	
気候の安定性		●
大気		●
資源強度		●
廃棄物		●

(出所) UNEP FI 分析ツールより浜銀総合研究所作成

各インパクトエリア/トピックに対して、ネガティブ・インパクトとその低減策、ポジティブ・インパクトとその向上に資する日工の活動をプロットし、更に SDGs のゴール及びターゲットへの対応関係についても評価した。

● 特定したインパクトとその対応方針

対応方針と 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の項目の関連は以下になる。

	対応方針	特定したインパクトのうち関連する項目
①	地域インフラの品質向上を通じた持続可能な社会への貢献	ポジティブ・インパクト「水」「教育」「移動手段」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」 ネガティブ・インパクト「健康および安全性」「資源強度」「廃棄物」
②	賃金水準の引き上げを通じた働きがいのある職場づくり	ポジティブ・インパクト「雇用」「賃金」
③	エネルギー使用量の把握を起点とした脱炭素戦略の推進	ネガティブ・インパクト「気候の安定性」「大気」
④	労働時間管理と休暇取得推進による働きやすさの向上	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」「社会的保護」

2. 【日工】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
以下より特定したポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクトの内容を記載する。

● 地域インフラの品質向上を通じた持続可能な社会への貢献

項目	内容
インパクトの種類	ポジティブ・インパクト ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ポジティブ・インパクト「水」「教育」「移動手段」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」 ネガティブ・インパクト「健康および安全性」「資源強度」「廃棄物」
影響を与える SDGs の目標	<div> <div>4</div> <div>質の高い教育をみんなに</div> <div>6</div> <div>安全な水とトイレを世界中に</div> <div>8</div> <div>働きがいも経済成長も</div> <div>9</div> <div>産業と技術革新の基盤をつくろう</div> <div>11</div> <div>住み続けられるまちづくりを</div> </div>
内容・対応方針	安全・高品質な施工を継続し、地域インフラの信頼性を高め、持続可能な社会づくりに貢献する。
毎年モニタリングする目標と KPI	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・品質マネジメントに基づく、高品質な施工の実現 ・技術者資格の取得促進による施工体制の強化 ・受注拡大による地域インフラ整備への貢献 ・安全管理を徹底し、死亡災害事故と重大災害事故の発生を未然に阻止 <p>(KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ISO9001 の認証を継続 ・2028 年 11 月における一級土木施工管理技士の人数を 4 人増加（2025 年 11 月対比） ・2028 年 11 月期の工事受注高を 30%増加（2024 年 11 月期対比） ・死亡災害事故発生件数 0 件を維持 ・重大災害事故発生件数 0 件を維持

日工は、道路舗装・土木・下水道管更生を対象に ISO9001 を 2001 年に取得し、制度化された品質マネジメントを基盤に、公共インフラの維持・更新において安全を最優先に、品質の確保・向上を継続的に図っている。認証範囲は「舗装及び土木構造物の施工並びに下水道管路の管更生」であり、品質方針と年度目標の階層的運用、四半期ごとの MR 会議（マネジメント・レビュー）を通じた PDCA サイクルの定着により、品質課題の可視化と是正・再発防止を繰り返す運用を確立している。

図表：日工の品質方針

品質方針

常に顧客に焦点を当てた顧客価値向上経営を目指す。

その手段として、コンプライアンス（法令・内部規定遵守）を基に顧客ニーズの先取りと全員参画の品質マネジメントを通じて顧客満足度向上を目指す。実施事項は以下の通りとする。

1. 経営者は、品質方針に基づき、年度重点品質目標を策定する。
2. 部門長は、経営者の年度重点目標と整合のとれた部門年度品質目標を策定し、部門内にその意図と狙いを周知する。
3. 部門年度品質目標の品質目標の進捗及び達成状況は、四半期単位の MR 会議（マネジメン

ト・レビュー) においてフォローする。

4. 品質方針の見直しは、年度末の MR 会議（マネジメント・レビュー）で実施する。但し、市場動向に変化が生じた場合には、発生都度これを実施する。

（出所）日工ウェブサイトより引用

こうした品質基盤は、発注者からの評価にも反映されている。2025 年度には国土交通省関東整備局から「安全管理優良受注者表彰」を受けているほか、同横浜国道事務所から「R5 国道 1 号戸部地区歩道整備他工事」が「新技術活用・生産性等向上工事表彰」を、「R6 国道 246 号新善波トンネル厚木坑口復旧（その 9）工事」が「災害工事功労表彰」を受けるなど、施工品質・工程管理・地域調整の総合力が対外的に評価されている。

図表：道路舗装工事（左図）と表彰状（右図）



（出所）日工ウェブサイトより引用

日工は IS09001 を基盤に、公共インフラの維持・更新における安全・高品質・信頼性の施工を継続的に追求している。品質方針と年度目標を階層的に設定し、四半期ごとのマネジメントレビューで進捗を確認することで、PDCA サイクルを確実に運用し、課題の是正と再発防止を図っている。

施工体制の強化及び工事受注拡大には専門技術者の確保と育成が不可欠である。資格保有者の新規採用に継続的に取り組んでいるが、大手の同業他社との獲得競争では劣勢となってしまうため、日工では育成に力を入れている。日工は一級土木施工管理技士を中核に施工体制の高度化を進め、資格取得者が講師となる社内教育（年 2 回）や、勤務時間内の講習受講の容認など、学習機会の計画的付与を通じて技能の底上げと知識の継承を促している。また、資格取得に関する費用（受験料・通学費）を会社が負担する制度を継続している。内容によっては資格取得費用を全額負担するなど、社員が安心して学習に取り組める環境を整えており、社員には上位資格取得への意識付けが進んでいる。試験対策で要求される実務知識・論述力の強化は、現場の品質・安全の意思決定を支える基盤能力の向上という形で成果に表れている。


品質確保には安全管理が不可欠であり、安全は品質を支える基盤といえる。現場では危険予知 (KY) 活動、毎月の安全パトロール、VR を用いた安全訓練を通じて、作業計画・手順・リスク認識の精度を高め、パトロール結果を課題抽出-施策提起-導入-効果検証の PDCA で循環させることで、品質不具合の予防と再発抑止につなげている。過去 10 年以上にわたり死亡災害・重大災害ゼロを維持していることは、作業品質の安定と工程遵守の実績面の裏付けともいえる。

以上の通り、日工の品質マネジメントは「制度・評価 (IS09001)」「人材 (資格・教育・採用)」「安全 (KY・パトロール・VR)」を統合した一貫運用で構成され、表彰・認定という外部エビデンスを伴いながら、地域インフラの信頼性・レジリエンス・寿命延伸に資する施工品質を継続的に供給している。今後は、資格保有者の層をさらに厚くし、教育・採用・現場改善の各施策を品質目標に紐づけた KPI で運用し、四半期 MR でのフォローと年度末の見直しを通じて、品質向上のスピードと確度を高めていく。これにより、公共工事に求められる高品質で安全な施工体制を確立し、地域社会の持続可能性に貢献していく方針である。なお、受注量の増減に柔軟に対応するため、協力会社とも連携体制を構築しており、その企業数は毎年徐々に増加している。これらの多くは零細・中小の工事業者であり、日工との連携が零細・中小企業の繁栄にもつながる結果となっている。

また、補修工事にあたり、補修前のアスファルトなどの建築副産物が発生するが、法令に基づいて適切に廃棄処理などをしており、今後も継続して取り組んでいくことを確認している。加えて、日工が工事で使用する材料等において有害なものは採用していない。

この取り組みは、UNEP FI のインパクトレーダーでは「健康および安全性」「水」「教育」「移動手段」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」「資源強度」「廃棄物」に該当し、SDGs の 17 目標 169 ターゲットでは「4.4」「4.7」「6.3」「8.8」「9.1」「11.2」のゴールに貢献すると考えられる。

● 賃金水準の引き上げを通じた働きがいのある職場づくり



項目	内容
インパクトの種類	ポジティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ポジティブ・インパクト「雇用」「賃金」
影響を与える SDGs の目標	
内容・対応方針	賃金水準を引き上げ、公正な処遇を実現し、働きがいのある職場環境を整備することで人材確保を図る。
毎年モニタリング する目標と KPI	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任給を業界水準以上に引き上げ、若手人材の採用力を強化 ・平均賃金を段階的に改善し、定着率と働きがいを向上 <p>(KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2028 年までに初任給を 30 万円に引き上げ ・2028 年 11 月までに平均賃金を月額 3%引き上げ (2025 年 11 月対比)

日工は、社員の生活水準向上と働きがいの確保を目的に、処遇改善を継続的に進めている。厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査」における神奈川県内の建設業（10～99 人規模）の賃金水準と比較すると、日工の賃金水準は県内平均を上回っている。このポジティブな状況をさらに向上させるため、日工は数年前から新卒初任給の段階的な引き上げを進め、2 年以内を目途により高水準の初任給を目指している。また、毎年の新卒採用時に処遇を見直す取り組みを継続することで、採用時点における魅力を高めるとともに、賃金水準の底上げに向けた姿勢を示している。こうした施策は、単なる賃金改善にとどまらず、キャリア形成の入口における安心感を高め、定着率向上に寄与するものである。

また、賃金の引き上げは単なる一過性の施策ではなく、事業戦略に組み込まれている点が特徴である。総合評価落札方式における加点要件への対応を視野に入れ、処遇改善を外部評価と連動させることで、受注競争力の強化と賃金原資の確保を両立させる仕組みを構築している。これにより、賃金改善は単なるコスト増ではなく、事業の持続性を高める投資として位置付けられている。

この取り組みは UNEP FI のインパクトレーダーでは「雇用」「賃金」に該当し、SDGs の 17 目標 169 ターゲットでは「8.5」のゴールに貢献すると考えられる。

● エネルギー使用量の把握を起点とした脱炭素戦略の推進

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ネガティブ・インパクト「気候の安定性」「大気」
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	エネルギー使用量を可視化し、脱炭素に向けた排出量の削減目標を設定することで、環境負荷低減と持続可能性を追求する。
毎年モニタリング する目標と KPI	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・温室効果ガス排出量の削減 <p>(KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2027 年までに正確な温室効果ガス排出量の算定 ・上記算定後の削減目標の設定と、同目標達成に向けたエネルギー使用量削減の強化

脱炭素社会の実現に向けた取り組みは、企業にとって避けて通れない課題である。特に建設業は、施工現場での重機稼働や資材輸送など、エネルギー消費に直結する活動が多く、温室効果ガス（以下 GHG）の排出量削減に向けた対応が求められている。こうした背景のもと、日工は、エネルギー使用量の把握を起点とした脱炭素戦略を進めている。

日工が最初に着手したのは、年間の電力使用量の集計である。これは単なる数値の集計ではなく、事業活動に伴う GHG 排出量を定量的に把握し、削減計画を策定するための基盤となるプロセスである。日工では、自社の意向に基づき、社内の電力使用量を集計した。この取り組みにより、エネルギー管理の出発点が整備され、今後の戦略策定に向けた第一歩を踏み出したといえる。

算定の過程で明らかになったのは、建設業特有の問題である。例えば、施工現場で稼働する重機やダンプなどの燃料使用は、GHG 排出の主要因であるにもかかわらず、現状では台数や稼働時間のデータが十分に整備されておらず、実態把握が困難な状況にある。また、社用車のガソリン使用量についても、全体像の把握が進んでいない。こうした問題は、エネルギー使用量の集計を単なる事務作業ではなく、事業構造の見直しや情報管理体制の強化といった経営課題へと発展させる契機となっている。

一方で、日工はすでに具体的な削減施策を講じている。社用車については、全車両をハイブリッド車へ切り替え、GHG 排出抑制に取り組んでいる。また、自社拠点の照明を LED に交換し、電力使用量の削減を図っている。これらの施策は、Scope1・2 の排出削減に直結するものであり、企業としての環境責任を果たすことに貢献している。さらに、工事現場で使用する重機についても、燃費効率の改善や低炭素型機材の導入を視野に入れた検討を進めており、現場レベルでも排出削減に向けて取り組んでいく方針である。

こうした取り組みを進めるうえで、エネルギー使用量の集計は単なる「現状把握」にとどまらない。算定結果は、脱炭素戦略の優先順位を決定し、投資判断や技術導入の方向性を明確化するための羅針盤となる。例えば、電力使用量の削減効果を定量的に示すことで、LED 化や高効率設備への投資効果を検証できる。また、社用車の燃費改善による GHG 削減量を数値化することで、削減計画の進捗管理や次の施策の立案に活用できる。

現状、日工が目指す方向性は、Scope1・2 の算定精度を高め、その結果に基づいて削減計画を策定・実行することである。まずは Scope1・2 を正確に把握し、改善余地を明確化することが不可欠である。そのうえで、現場での省エネ活動や設備更新を着実に進めることが、持続可能な経営の実現につながる。

さらに、エネルギー使用量の把握は、企業価値の向上にも直結する。近年、金融機関や取引先は、企業の脱炭素への取り組みを評価軸として重視する傾向にあり、環境配慮型経営は競争力の源泉となりつつあ

る。日工が進める算定と削減の取り組みは、SDGs の目標達成に貢献するだけでなく、公共工事の入札における評価や地域社会からの信頼獲得にもつながる。特に、国土交通省が推進する総合評価落札方式では、環境対応が評価項目に含まれており、こうした取り組みは事業機会の拡大にも寄与する。

総じて、エネルギー使用量の把握は、日工にとって単なる環境対応ではなく、持続可能な経営を実現するための基盤である。算定を起点とした戦略的な取り組みは、企業の競争力を高め、地域社会とともに成長するための重要なステップとなる。

この取り組みは、UNEP FI のインパクトレーダーでは「気候の安定性」「大気」に該当し、SDGs の 17 目標 169 ターゲットでは「11.6」「13.1」「13.3」のゴールに貢献すると考えられる。

● 労働時間管理と休暇取得推進による働きやすさの向上

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」「社会的保護」
影響を与える SDGs の目標	<div> <div>3</div> <div>すべての人に健康と福祉を</div>  </div> <div> <div>8</div> <div>働きがいも経済成長も</div>  </div>
内容・対応方針	労働時間の適正管理と休暇取得の推進を通じ、仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境を実現する。
毎年モニタリング する目標と KPI	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働を削減し、従業員の健康保持とワークライフバランスを確保 <p>(KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2028 年 3 月期における月及び人当たり時間外労働時間を 3 時間削減（基準は 2025 年 3 月期実績 15.6 時間。ただし災害等の緊急時対応を除く）

建設業界では、労働時間の適正化と休暇制度の利用促進及び休暇取得率の向上が、従業員の健康保持と企業の持続可能性を確保するうえで重要な課題となっている。日工では、従来から安全な職場環境の整備に取り組んできたが、近年は「働きやすさの向上」を目的に、労働時間管理と休暇制度の改善を進めている。

現状の問題として、時間外労働の発生事由が挙げられる。建設業は天候や緊急対応などの要因により、残業が避けられない場合があるが、日工では「緊急時を除いた時間外労働を減らす」ことを明確な目標としている。なお、日工は台風等の災害対応や除雪対応など、公共インフラの緊急対応を実施しており、これらの活動に対して横浜国道事務所から表彰状を授与されている。今後は緊急対応を除いた時間外労働を低減することを目指しており、これは従業員の健康保持と長時間労働の常態化防止に直結する取り組みとなる。

図表：横浜国道事務所表彰（台風による災害対応、降雪による災害対応）



（出所）日工ウェブサイトより引用

この改善を支える施策の一つが、労働時間の集計と管理である。日工では、緊急時と通常業務を区分して集計し、残業時間の実態を把握する体制を整えている。これにより、削減目標の設定と進捗管理が可能となり、業務効率化や工程管理の見直しにつながっている。

休暇制度の利用促進と休暇取得率の向上も、働きやすさ向上の重要な柱である。日工では、有給休暇の取得率向上を目標に掲げ、70%以上の取得率を目指している（2025年9月期実績68%）。さらに、ゴールデンウィークなどの長期休暇期間には、法定休日と接続して有給取得を推奨する方針を示しており、計画的な休暇取得を促進している。育児休暇については制度化されていないものの、従業員が申告すれば取得できる仕組みを維持しており、柔軟な対応を可能としている。

加えて、従業員の健康管理に関する取り組みとして、ストレスチェックを年1回実施しており、直近では2025年6月に実施済みである。これにより、メンタルヘルスの状況を把握し、必要な改善策を講じる体制を整えている。

これらの取り組みは、単なる制度整備にとどまらず、労働時間の適正化と休暇取得の実効性を高める運用の定着につながっている。時間外労働の削減は、従業員のワークライフバランスを確保し、モチベーション向上に寄与する。また、休暇取得の推進は、心身のリフレッシュを促し、業務効率の改善にもつながる。こうした施策は、公共工事の総合評価落札方式における評価項目にも関連しており、企業の競争力強化に資するものである。こうした対応は、労働負荷やライフイベントに伴う離職のリスクを低減し、長期的なキャリア形成を支援する役割を果たしている。さらに、パート社員にも正社員同様の社内制度や福利厚生を適用し、スポーツ観戦や社内サークル活動費を会社負担で提供するなど、社員の余暇活動を支援する取り組みを進めている。これらの施策は、金銭的な処遇改善に加え、働きやすさを高める環境整備として機能し、社員のエンゲージメント向上と職場への帰属意識の強化に寄与している。

また、人材育成における資格取得支援の施策は、技能の可視化と職責の明確化を促し、資格取得やスキル向上が昇給や資格手当などの処遇改善に直結する仕組みを整えることで、努力が金銭的リターンとして報われる仕組みを形成している。これにより、社員の挑戦意欲を高め、「努力（学習・資格取得）→処遇改善→さらなる成長・挑戦」という好循環を生み出している。



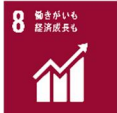


総じて、日工の取り組みは、労働時間管理と休暇制度の充実を通じて、従業員の健康と企業の持続可能性を両立させる基盤を築いている。今後は、時間外労働時間をさらに低減し、有給休暇取得率を高めていくことで、より働きやすい職場環境の実現に向けた取り組みを強化していく。

この取り組みは、UNEP FIのインパクトレーダーでは「健康および安全性」「社会的保護」に該当し、SDGsの17目標169ターゲットでは「3.4」「8.5」「8.8」のゴールに貢献すると考えられる。

3. 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


日工の事業活動は、SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲットに以下のように関連している。

● 地域インフラの品質向上を通じた持続可能な社会への貢献

	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。
	4. 7	2030 年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。
 6 安全な水とトイレ を世界中に	6. 3	2030 年までに、汚染の減少、投棄廃絶と有害な化学物や物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減及び再生利用と安全な再利用の世界的規模での大幅な増加により、水質を改善する。
 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。
 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう	9. 1	全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。
 11 住み続けられる まちづくりを	11. 2	2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、全ての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。



期待されるターゲットの影響としては、優秀な技術者による高品質な地域インフラの構築を通じて住みよい街づくりへの貢献が挙げられる。

● 賃金水準の引き上げを通じた働きがいのある職場づくり

	ターゲット	内容
 8 働きがいも 経済成長も	8. 5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。


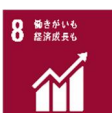
期待されるターゲットの影響としては、初任給をはじめとした賃金水準の引き上げによる採用力の強化、定着率の向上及び働きがいの向上が挙げられる。

● エネルギー使用量の把握を起点とした脱炭素戦略の推進

	ターゲット	内容
	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。
	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）及び適応力を強化する。
	13. 3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。

期待されるターゲットの影響としては、エネルギー使用量の把握による正確な排出量の算定と将来の削減に向けた足がかりの構築と、脱炭素戦略の推進に向けた意識の醸成の影響が挙げられる。

● 労働時間管理と休暇取得推進による働きやすさの向上

	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. 5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
	8. 8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。

期待されるターゲットの影響としては、労働時間管理と休暇取得により働きやすさの向上やワークライフバランスの改善に貢献することが挙げられる。

● 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

日工の本社が所在する神奈川県横浜市では、「横浜市中期計画 2022～2025」において、「明日をひらく都市」の実現に向けて 9 つの基本戦略と 38 の政策が掲げられている。日工はこれらの政策目標に関連して、地域社会の課題解決と環境保全に貢献する取り組みを進めている。具体的には、鶴見区内の小中学校周辺で子どもの下校時刻に合わせて青色回転灯を装備した車両による防犯パトロールを実施し、通学路における交通事故死ゼロを目指す交通安全対策に寄与している。

図表：青色防犯パトロール（左図）と子ども防犯パトロール（右図）の様子



（出所）日工ウェブサイトより引用

また、国土交通省「ボランティア・サポート・プログラム」や横浜市「ハマロード・サポーター」の認定を受け、国道や県道の指定区間で道路清掃や植樹活動を行い、花や緑の創出を通じて地域の景観向上と都市環境の充実に貢献している。また、国道 15 号での美化清掃活動に対して感謝状を受領しており、環境美化への貢献が認められている。

図表：地域道路の清掃、美化、植樹活動の様子（左図）と横浜国道事務所表彰（右図）



（出所）日工ウェブサイトより引用

さらに、日工では自社 BCP の一環として防災備蓄品を確保しており、5 年に一度入れ替えを行っている。入れ替えにあたり、まだ使用可能な備蓄食料品（アルファ米、パン、レトルトカレー、ミネラルウォーターなど）の有効活用として、本社所在地の鶴見区社会福祉協議会が取り組むフードドライブの活動に寄付をしている。

4. 【日工】のサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

日工は、代表取締役 吉岡幸弘氏を最高責任者とし、事業活動とインパクトレーダー、SDGs との関連性について検討を重ね、取り組み内容の抽出を行っている。取り組み施策等はこれまで述べた内容である。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、吉岡代表取締役を最高責任者として全社員が一丸となり KPI の達成に向けた活動を実施し、社会的な課題の解決へ貢献するとともに持続的な経営の実現を目指していく。各 KPI は管理グループ経理部が統括し、達成度合いを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り組み、神奈川県内をリードしていく企業を目指す。

【日工】の責任者	吉岡代表取締役
【日工】のモニタリング担当部（担当者）	管理グループ経理部
銀行に対する報告担当部（担当者）	管理グループ経理部

5. 横浜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、日工と横浜銀行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等を通じて実施する。具体的には、決算が 11 月のため、翌年 2 月に関連する資料を横浜銀行が受領し、モニタリングとなる指標についてフィードバック等のやりとりを行う（最終年のみ 2029 年 1 月に実施）。横浜銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは横浜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。

モニタリング方法	対面、テレビ会議等の指定はない。 定例訪問等を通じて情報交換を行う。
モニタリングの実施時期、頻度	年 1 回程度実施する。
モニタリングした結果に関するフィードバック方法	KPI 等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する。

以 上