

## 株式会社足利銀行が実施する 株式会社ムゲンエーステートに対する 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、株式会社足利銀行が実施する株式会社ムゲンエーステートに対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

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

\* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。



## 第三者意見書

2026年6月30日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社ムゲンエースに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社足利銀行

評価者：株式会社足利銀行

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・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合している。

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

### I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社足利銀行（「足利銀行」）が株式会社ムゲンエステート（「ムゲンエステート」）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、足利銀行による分析・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「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

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

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

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。足利銀行は、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、足利銀行にそれを提示している。足利銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業としている。なお、ムゲンエステートは会社法の定義する大会社に該当するが、サステナビリティについての開示情報のレベルやサステナビリティ体制の強度などを総合的に勘案し、中小企業向けのインパクト分析ツールを活用してインパクト評価を行った。

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



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。<sup>1</sup>
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

## II. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

### ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

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

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

足利銀行は、本ファイナンスを通じ、ムゲンエステート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、ムゲンエステート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、足利銀行が 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

<sup>1</sup> 令和 3 年経済センサス-活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。



価ツールを確立したことを確認した。

(1) 足利銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

< P I F 概略図 >



(出所：足利銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、足利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、足利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。

### 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、全て足利銀行が作成した評価書を通して足利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、足利銀行が、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ムゲンエステートから貸付人・評価者である足利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。



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

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

新井 真太郎

---

新井 真太郎



## 本第三者意見に関する重要な説明

### 1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

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

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

### 2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

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

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

### 3. 信用格付業にかかるとの関係

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

### 4. 信用格付との関係

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

### 5. JCR の第三者性

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

### ■留意事項

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

### ■用語解説

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

### ■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会) に外部評価者としてオブザーバー登録) ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債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

株式会社 ムゲンエステート

2026年6月30日

株式会社 足利銀行

## 目次

1. はじめに .....	1
2. 会社概要 .....	2
(1) 企業概要.....	2
(2) 沿革.....	3
(3) 企業理念.....	5
(4) 組織.....	6
(5) 事業内容.....	7
3. サステナビリティ方針・推進方針.....	12
(1) サステナビリティ方針.....	12
(2) サステナビリティ推進体制.....	13
(3) マテリアリティの特定.....	15
4. 地域との関連性.....	16
5. 包括的分析 .....	17
(1) UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析.....	17
(2) 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.....	21
6. サステナビリティ活動.....	26
(1) 環境面での活動.....	26
(2) 環境面・社会面での活動.....	32
(3) 社会面での活動.....	33
(4) 経済面での活動.....	49
7. KPI の設定 .....	50
(1) 環境/社会面.....	51
(2) 社会面.....	53
8. マネジメント体制.....	56
9. モニタリング .....	57

## 1. はじめに

足利銀行は、株式会社ムゲンエステート（以下、「同社」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あたり、同社の企業活動が、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・評価した。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所（JCR）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「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、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」に整合させたうえで、中小企業<sup>1</sup>に対するファイナンスに適用している。

### <本ファイナンスの概要>

金額	4億円
資金用途	運転資金
実行日	2026年 6月 30日
モニタリング期間	3年

<sup>1</sup> 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ならびに会社法の定義する大会社以外の企業

## 2. 会社概要

### (1) 企業概要

企業名	株式会社ムゲンエステート	
本社所在地	東京都千代田区大手町一丁目9番7号 大手町フィナンシャルシティ サウスタワー 16階	
横浜支店	神奈川県横浜市西区北幸二丁目6番1号 ONEST横浜西口ビル 5階	
大阪支店	大阪府大阪市北区梅田一丁目3番1号 大阪駅前第1ビル 7階	
営業所	赤羽営業所・池袋営業所・蒲田営業所・北千住営業所 渋谷営業所・船橋営業所・札幌営業所・仙台営業所 京都営業所・名古屋営業所・福岡営業所・那覇営業所	
工事本部	日本橋営業所・横浜営業所	
事業所数	拠点	
従業員数	501名（連結）	
設立	1990年5月	
資本金	2,552百万円（2025年12月31日現在）	
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>不動産買取再販事業・不動産開発事業</li> <li>不動産特定共同事業・不動産賃貸事業・不動産内外装工事事業</li> </ul>	
許認可 登録	<ul style="list-style-type: none"> <li>宅地建物取引業 国土交通大臣免許（4）第7987号</li> <li>一級建築士事務所 東京都知事登録 第51257号</li> <li>不動産特定共同事業 東京都知事許可 第105号</li> <li>特定建設業 国土交通大臣許可（特-6）第28616号</li> </ul>	
グループ会社	株式会社フジホーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>不動産流通事業</li> <li>不動産賃貸事業</li> <li>不動産管理事業</li> </ul>
	株式会社ムゲンファンディング	<ul style="list-style-type: none"> <li>貸金業</li> </ul>
	株式会社ムゲンアセットマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>不動産アセットマネジメント事業</li> </ul>

（2025年12月現在）

## (2) 沿革

同社は、現会長である藤田進氏により 1990 年に設立された。バブル期で新築不動産が高騰し多くの人住まいを持ちにくい状況の中、中古物件を手に入れやすい価格で提供し、住まいの取得を支援することを通じて社会に貢献するという理念のもと、事業を開始した。

創業以来、社是である「夢現（夢を現実に）」のもと、中古不動産を再生、販売する「不動産買取再販事業」を主力に、「不動産賃貸事業」「不動産開発事業」「不動産特定共同事業」「不動産内外装工事事業」へと事業領域を拡大し、「不動産事業を通じて、持続可能な経済価値・社会価値を創造」することを目指している。

同社の沿革は以下の通りである。

沿革	
1990 年	東京都中央区日本橋小網町に株式会社ムゲンエステートを設立 宅地建物取引業免許（東京都知事）を取得
1992 年	東京都中央区日本橋蛸殻町に本店移転
1997 年	東京都中央区日本橋蛸殻町に 80%出資子会社株式会社フジホームを設立 ※2006 年 2 月 100%子会社化
1999 年	東京都渋谷区南平台町に渋谷支店を設置
2002 年	マンション管理業登録（国土交通大臣）
2003 年	東京都中央区日本橋浜町に本店移転 渋谷支店を本社に統合
2005 年	一級建築士事務所登録（東京都知事） 有限会社ムゲンホームを合併
2007 年	有限会社ムゲンリフォームを合併
2010 年	神奈川県横浜市西区北幸に横浜支店を設置
2013 年	藤田 進 代表取締役会長に就任 藤田 進一 代表取締役社長に就任
2014 年	東京証券取引所 マザーズ市場に上場
2015 年	東京都新宿区西新宿に新宿支店を設置
2016 年	東京証券取引所 市場第一部に上場
2018 年	不動産特定共同事業許可取得（東京都知事）

沿革

	ムゲン投資顧問株式会社を設立
	株式会社ムゲンファンディングを設立
2020年	東京都千代田区大手町（現所在地）に本店移転 新宿支店を本社に統合 東京都中央区日本橋浜町に日本橋支店（旧本社）を設置 日本橋支店を本社に統合
2021年	東京都足立区千住に北千住営業所を開設 千葉県船橋市本町に船橋営業所を開設 東京都杉並区荻窪に荻窪営業所を開設 東京都北区赤羽に赤羽営業所を開設 東京都豊島区西池袋に池袋営業所を開設
2022年	東京証券取引所の市場区分の見直しにより、市場第一部からプライム市場に移行 東京都大田区蒲田に蒲田営業所を開設
2023年	大阪府大阪市北区豊崎に大阪営業所を開設 東京証券取引所 スタンダード市場へ移行
2024年	北海道札幌市北区北七条西に札幌営業所を開設 愛知県名古屋市中区栄に名古屋営業所を開設 福岡県福岡市中央区天神に福岡営業所を開設 東京都渋谷区渋谷に渋谷営業所を開設 大阪府大阪市北区梅田に大阪支店を開設 宮城県仙台市青葉区中央に仙台営業所を開設
2025年	株式会社ムゲンアセットマネジメントを設立 京都府京都市下京区四条通柳馬場西入立売中之町に京都営業所を開設 沖縄県那覇市久茂地に那覇営業所を、開荻窪営業所を渋谷営業所に統合 株式会社ムゲンアセットマネジメント第二種金融商品取引業、投資助言・代理業登録

(2025年12月現在)

### (3) 企業理念

同社グループは、社是「夢現（夢を現実に）」のもと、「住宅取得というお客さまの夢を実現することをお手伝いしたい」という想いを原点としている。お客さまの住まいに関する夢の実現に貢献することで、自社の持続的な成長と株主や取引先、社員をはじめとするステークホルダーの夢の実現にもつなげていくことを目指している。社名である「ムゲンエステート」もこの社是「夢現」に由来している。

また、「不動産に新たな価値を創造し、すべての人の豊かな暮らしと夢に挑戦する」ことをミッションとして掲げ、不動産買取再販事業を中心とした事業活動を通じて、良質な住まいの提供による生活の質の向上と豊かな住生活の実現に貢献している。

その実現のための行動指針として、①「速さを追求」、②「あくなき挑戦」、③「多様な連携」、④「先を見通す」、⑤「貫く責任」の5つのValueを定めている。社員一人ひとりが、スピードを競争優位として追求し、挑戦を通じて成長し、専門性を活かして連携するとともに、先を見据えた行動と誠実な責任遂行を実践することで、企業価値の向上とステークホルダーからの信頼獲得につなげている。

#### <企業理念>



出典：同社「第3次中期経営計画（2025年度～2027年度）」

(4) 組織

組織体制は下図の通りである。

<組織図>



出典：同社HP

(5) 事業内容

同社グループの主たる事業は不動産買取再販事業、不動産開発事業、不動産賃貸事業、不動産特定共同事業、不動産内外装工事事業である。

【不動産買取再販事業】

最も売上比率が大きいセグメントは、不動産買取再販事業である。資産性の向上が見込まれる中古不動産を買い取り、内外装工事や賃貸管理を通じ価値、収益性の向上を高め再販している。買取を行う物件は一棟賃貸マンション、一棟オフィスビルを中心とした投資用不動産と主にファミリー向けマンションを1室単位から取り扱う居住用不動産であり、顧客ニーズに合わせ、買取から企画・工事・管理・リーシング・販売をワンストップで対応するグループ総合力が強みである。

<事業モデル>



出典：同社 HP

### 【不動産開発事業】

東京都内を中心に、新築マンション、新築オフィスビル、新築商業・住居複合ビル等を開発している。新築ブランド「SIDEPLACE」シリーズでは、用地取得から企画・設計・工事監理・リーシング・販売までを一貫して自社で担うことで、コスト・品質管理を徹底し、開発初期から出口戦略を見据えた事業を行っている。

また、主力の不動産買取再販事業で蓄積したノウハウや市場・顧客ニーズ等の情報を開発に活用することで、精度の高い商品企画と資産価値の高い不動産の開発を推進している。事業運営にあたっては、①買取再販事業で培ったノウハウを活かした不動産開発、②環境配慮型の建材・設備・商品等の採用による環境性能と付加価値の向上、③物件ごとの立地特性・ニーズに応じた最適なコンセプト設定、の3点を重視し、環境負荷の低減と収益性の両立を目指している。

#### < 開発事例「SIDEPLACE OSHIAGE」 >

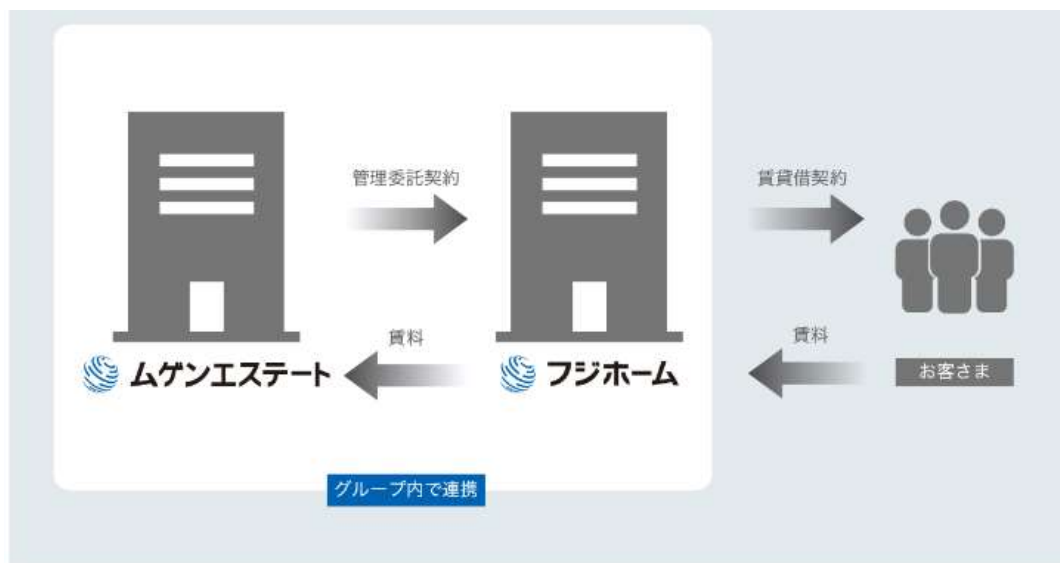


出典：同社 HP

【不動産賃貸事業】

同社が所有する投資用不動産および固定資産物件を賃貸し、不動産賃貸収入を得るストック型のビジネスを展開している。また、フジホームの賃貸管理部門との連携を図ることで、収益性の向上と不動産買取再販事業における販売活動の効率化を推進している。

<業務フロー>



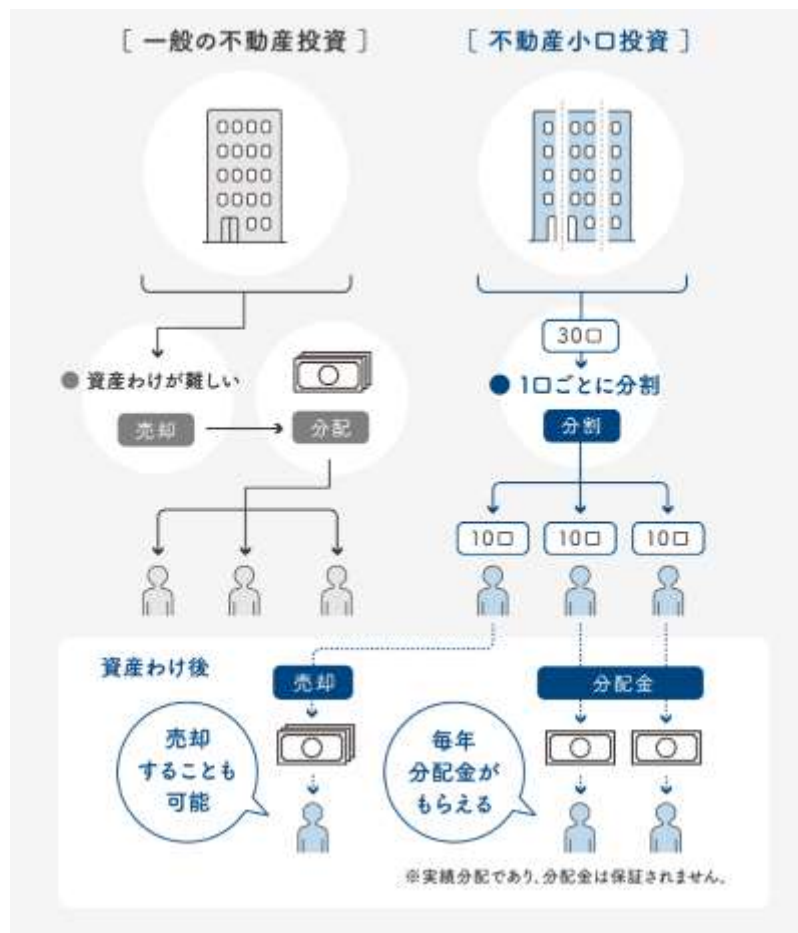
出典：同社 HP

【不動産特定共同事業】

不動産を対象とした小口共同投資スキームを提供している。これは、投資家が100万円単位から参加できる点が大きな特徴である。自社が取得・運営する収益不動産（マンション・オフィスビル等）の持分を小口化し、複数の投資家が出資することで、不動産の安定した賃料収入や売却益を分配する仕組みである。

同社は1990年代からの中古不動産買取再販事業で培った物件の目利き力・運営ノウハウを活用し、都心を中心とした需要の高い収益不動産を厳選して組成することで、安定性と収益性の両立を図っている。

＜一般の不動産と不動産小口投資の比較＞



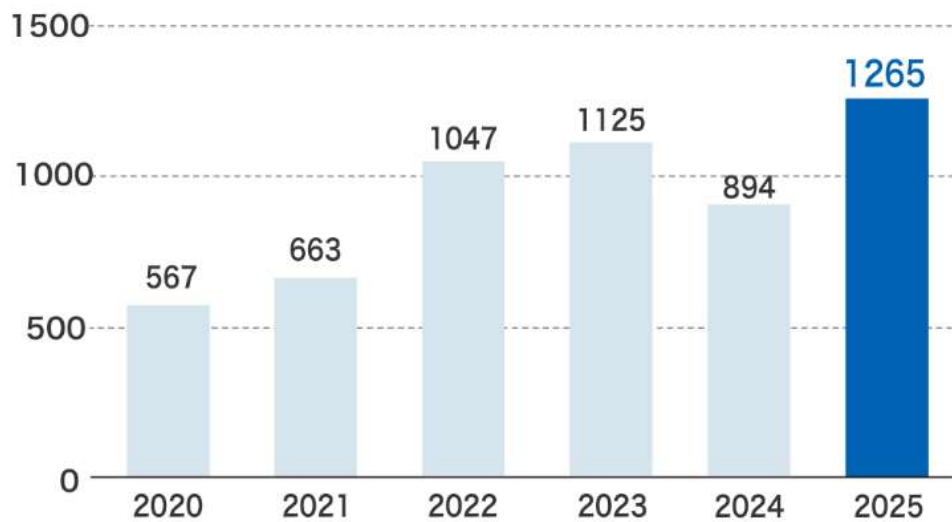
出典：同社HP

**【不動産内外装工事業】**

中古不動産の内装・外装工事を、年間1,000件超、累計6,000件以上の工事实績による経験で培ったノウハウをもとに、専門の施工チームによる高品質な改修を行っている。建物一棟を対象とした大規模リノベーションから、住戸単位のリフォームまで幅広く対応し、設備の変更や内外装の改修を通じて、物件の競争力と収益性を高めている。

また、自社グループが取得・開発した物件を中心に、企画段階から施工・引き渡しまで一貫して関与することで、コスト管理と工期管理を徹底し、安定した品質水準を確保している。

<リフォーム実績（件数）>



出典：同社HP

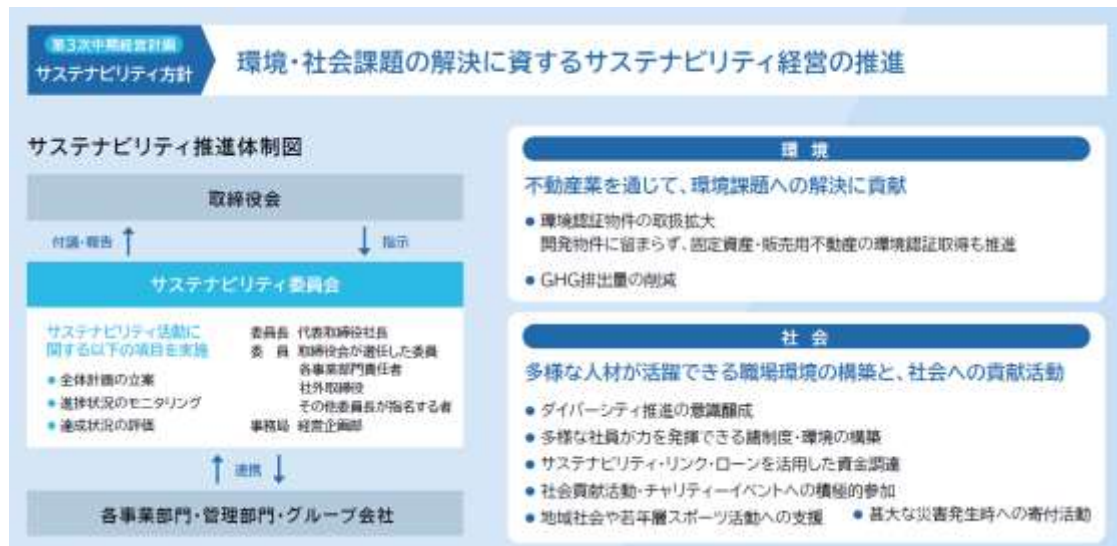
### 3. サステナビリティ方針・推進方針

#### (1) サステナビリティ方針

同社は、中古不動産に新たな価値を創り出す事業を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指している。

また、第3次中期経営計画（2025年12月期から2027年12月期）においては、サステナビリティ経営を重要な経営方針の1つと位置づけ、「不動産業を通じて、環境課題への解決に貢献」、「多様な人材が活躍できる職場環境の構築と、社会への貢献活動」を重要施策として打ち出している。

#### <サステナビリティ方針>



出典：同社「第3次中期経営計画」

## (2) サステナビリティ推進体制

同社では、2022年に設立されたサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティに関する方針や目標の策定、各種施策の推進を行っている。

第2次中期経営計画（2022年12月期から2024年12月期）では、TCFD提言に基づく情報開示の充実やGHG排出量の可視化、削減に取り組んでいる。また、女性活躍推進プロジェクトの発足や専門人材の育成など、人的資本への投資を推進している。これらの取り組みを通じて環境、社会課題への対応と企業価値向上を図っている。

### <第2次中期経営計画の振り返り>



出典：同社「第3次中期経営計画」

第3次中期経営計画では、「組織力の強化を起点に、事業領域の拡大と新たな価値創造を実現すること」を2027年のあるべき姿として掲げている。また、「資本コストと株価を意識した経営」「サステナビリティ経営」を経営方針に位置づけ、事業戦略、人材戦略、DX戦略を一体的に推進している。

事業戦略では、コア事業である不動産買取再販事業の生産性向上や営業エリア拡大を進めるとともに、不動産開発事業における仕入強化や物件価値の向上、不動産特定共同事業における販売力の強化と多様な商品組成を通じて、成長事業の拡大と新たな価値創造を図る。

人材戦略では、多様な人材の獲得と育成、能力を最大限発揮できる環境づくりを通じて、持続的な成長を支える組織力の強化を進めている。

DX戦略では、デジタル技術の活用により、顧客満足度の向上と業務効率の最大化を目指し、競争力の向上につなげる。

今後もこれらの取組みを通じて、企業価値と社会的価値の両立をめざし、サステナビリティ経営に積極的に取り組んでいく。

< 経営計画、方針 >



出典：同社「第3次中期経営計画」

### (3) マテリアリティの特定

サステナビリティ方針に基づき、近年の社会環境の変化、社会的要請を踏まえ、事業活動と社会課題の関連性を明確にし、「企業の持続的成長」および「持続可能な社会の実現」に資するマテリアリティ（重要な経営課題）を特定した。

マテリアリティの特定は、①課題候補項目の抽出、②ステークホルダーとの対話を通じた、同社における重要課題の把握と整理、③優先順位付け、④マテリアリティの特定の4ステップにて行われ、同社では、「持続可能な未来の実現」をマテリアリティの軸として掲げ、内包されるマテリアリティとして「不動産の再生」「企業価値の向上」「ダイバーシティ&インクルージョン」「ガバナンス」の4項目を特定した。

#### < マテリアリティ >

マテリアリティ	取り組み方針	取り組み内容
 <b>持続可能な未来の実現</b> 持続可能な未来を実現するために、社会との連携、技術の革新、人材への投資などを重視した長期戦略の策定・実行することが重要と認識しております		
 <b>不動産の再生</b> 私たちは不動産の再生を通じて顧客との信頼関係を構築し、環境問題等の社会課題の解決や地域共生にも努めてまいります	環境に配慮した事業活動 良質な不動産の提供 不動産再生事業を通じた社会貢献 地域社会との共生	顧客への負担を減らす積極的な取り組みを行い、不動産の再生事業を通して環境問題に対する社会的責任を果たします 顧客への信頼構築や社会的責任を果たすため、事業を通じて物件の価値向上に専念し、快適でゆとりある環境の提供に注力してまいります 社会の多様なニーズを捉え、不動産再生事業を通じて環境問題などの社会課題の解決に貢献してまいります 不動産の再生を通じて地域の魅力を高め、雇用創出や地域の活性化に努めてまいります
 <b>企業価値の向上</b> 私たちはすべてのステークホルダーに対して適正な利益の還元を実現すべく、顧客満足度の追求や社会課題の解決に努め、企業価値の向上を図ってまいります	企業価値の向上とステークホルダーへの還元 顧客満足度の追求 DXの推進	自社の利益を追求するだけでなく、すべてのステークホルダーに対して適正な利益の還元が重要と認識しており、継続的に貢献することが企業価値の向上につながります 顧客の要望を真摯に受け止め、商品とサービスの質を向上させ、顧客満足度を高めるよう努めてまいります デジタル技術や積極的に取り入れることで、競争力の向上・顧客満足度の向上・社会課題の解決を図るよう、業務の変革を推進してまいります
 <b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</b> 私たちは従業員の多様性を尊重し、その活かし方をすることで組織の成長を図ってまいります	誰もが活躍できる組織風土の構築 優秀な人材の確保と育成 良好な労働環境の構築と従業員の就業促進	すべての人々が活躍できる組織を構築するために、多様なバックグラウンドや経歴を持つ個人を尊重し、公平に評価することが重要と認識しており、様々な意見・視点が活かされる職場環境を醸成してまいります 競争力の強化とイノベーションを促進するために、優秀な人材の採用と育成が重要と認識しております。従業員の高力な能力を最大限に活かし、企業価値の向上のみならず、社会課題の解決にも努めてまいります 従業員の健康と安全を大切にし、快適な職場環境を提供してまいります。また、各従業員が自身の経験・スキルを積極的に取り入れるようサポートすることで、業務の生産性を高め、働きやすい職場を実現します
 <b>ガバナンス</b> 私たちは法定で透明な経営を行うべく、コーポレートガバナンスの強化を図るとともに、不正・違反行為の防止とコンプライアンスの強化に努めてまいります	人権の尊重 コーポレートガバナンスの強化 不正・違反行為の防止とコンプライアンスの強化	人権尊重は社会的責任を果たし、ステークホルダーとの信頼関係を築く上で重要な役割を果たすと考えております。すべての人々の権利と尊厳を尊重し、差別や虐待をなくすために努力してまいります コーポレートガバナンスやガバナンスを強化し、公正で透明な経営を行うことで、すべてのステークホルダーの期待に応える経営を目指します 事業運営において、適切な理由があるうちは不正・違反行為を容認しません。コンプライアンスを徹底し、従業員の教育を継続的に実施し、事業の透明性と公正性を維持してまいります

出典：同社HP

#### 4. 地域との関連性

同社では、未来を担う子どもたちに向けた取組みを重要視し、様々な活動を展開している。

##### 【JFA こころのプロジェクト】

2017年より公益財団法人日本サッカー協会の「JFA こころのプロジェクト」に参加し、未来を担う子供たちに「夢を持つことや、その夢に向かって努力することの大切さ」「仲間と協力することの大切さ」等を伝える「夢の教室」を年に一度同社の冠事業として開催している。

##### 【SDGs 私募債の発行】

SDGs 私募債を継続的に発行し、手数料の一部を地域社会の教育機関や地方公共団体、医療機関やNPO法人へ寄附・寄贈することで、地域社会の持続的な発展に寄与している。

#### < SDGs 私募債発行実績 >



出典：同社HP

##### 【福知山図書館への雑誌スポンサード】

地域の文化と教育の振興に貢献し、最新の情報や多彩な知識に触れる機会を提供するため、京都府福知山市にある福知山図書館の雑誌購入を支援している。

##### 【スポーツ教育への支援】

同社では、明治学院大学アメリカンフットボール部のスポンサード活動やサッカー福知山ジュニアユースクラブのスポンサーを通じて、若い世代の育成や地域スポーツの発展、さらには地域社会の活性化に貢献している。

## 5. 包括的分析

### (1) UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析

UNEP FIのインパクト分析ツールを用いて、同社の不動産買取再販事業、不動産賃貸事業、不動産開発事業、不動産特定共同事業、不動産内外装工事事業について、網羅的なインパクト分析を実施した。その結果、ポジティブ・インパクト向上の取組みとして「健康および安全性」「エネルギー」「住居」「健康と衛生」「教育」「雇用」「賃金」「社会的保護」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」が抽出された。ネガティブ・インパクト低減の取組みとしては、「現代奴隷」「自然災害」「健康および安全性」「エネルギー」「住居」「移動手段」「文化と伝統」「賃金」「社会的保護」「民族・人種平等」「その他の社会的弱者」「法の支配」「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」が抽出された。

インパクト分析ツールの結果に加えて、同社へのヒアリング等から個別要因を加味し、インパクトエリア／トピックを特定した。その結果、ポジティブ・インパクト向上の取組みに「ファイナンス」「気候の安定性」「資源強度」「廃棄物」を、ネガティブ・インパクト低減の取組みに「ジェンダー平等」を追加した。また、「健康および安全性」「エネルギー」「健康と衛生」「インフラ」をポジティブ・インパクト向上の取組みから削除、「現代奴隷」「自然災害」「エネルギー」「住居」「移動手段」「文化と伝統」「賃金」「その他の社会的弱者」「法の支配」「水域」「土壌」「生物種」「生息地」をネガティブ・インパクトの低減の取組みから削除した。

**【追加項目】**

インパクトエリア ／トピック	追加した理由
ファイナンス (PI)	個人投資家向け小口不動産投資や不動産私募ファンドの取組みを行っているため
気候の安定性 (PI)	既存ストックを有効活用したリフォームにより、CO2 排出量の抑制に繋がり、循環型社会の形成および環境負荷の低減に貢献しているため
資源強度 (PI)	リフォームやリノベーションによってバリューアップを行い再販しているため
廃棄物 (PI)	
ジェンダー平等 (NI)	女性が能力を発揮し活躍できる環境づくりの促進等、ダイバーシティ経営に関する取組みを加味したため

**【削除項目】**

インパクトエリア ／トピック	削除した理由
健康および安全性 (PI)	同社の提供するサービスが顧客の健康や安全性を高めることはないため
エネルギー (PI)	同社の事業ではエネルギーの安定供給に貢献する建築物を建設していないため
健康と衛生 (PI)	医療サービスに関する賃貸事業を行っていないため
インフラ (PI)	公共の給排水インフラ、電気インフラ、防災インフラ等の整備に直接関与していないため
現代奴隷 (NI)	人権方針を策定し強制労働の事実はないため
自然災害 (NI)	自然災害を引き起こすことや、悪化させる事業は行っていないため
エネルギー (NI)	エネルギーへのアクセスが損なわれる可能性のある事業活動は行っていないため
住居 (NI)	住居からの強制退去を促す事実はなく、再販物件は多くの人が購入しやすい価格設定を行っているため
移動手段 (NI)	混雑の原因となる不動産を取り扱っていないため
文化と伝統 (NI)	文化遺産の保存と発展を損なう工事は行っていないため

インパクトエリア ／トピック	削除した理由
賃金 (NI)	同社の賃金は業界水準よりも高く、低収入かつ不規則な収入でないため
法の支配 (NI)	汚職や違法開発等のリスクはないため
水域 (NI)	同社の事業活動に関して水域への汚染リスクはないため
土壌 (NI) 生物種 (NI) 生息地 (NI)	土壌汚染を引き起こす開発行為等を行っておらず、生態系に悪影響を与える影響は少ないため
生物種 (NI) 生息地 (NI)	同社の事業活動が生物種・生息地に悪影響をもたらすことはないため

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	分析ツールにより抽出された インパクトエリア/トピック		個別要因を加味した インパクトエリア/トピック	
			ポジティブ・ インパクトの 向上	ネガティブ・ インパクトの 低減	ポジティブ・ インパクトの 向上	ネガティブ・ インパクトの 低減
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		●		●	
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				
	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		●	●	●

(2) 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

<環境面>

テーマ	主な取組内容	インパクトエリア/ トピック	インパクト	
			イン パ ク ト の 向 ポ ジ テ イ ブ ・	ネ ガ テ イ ブ ・ イ ン パ ク ト の 低
環境負荷低 減	・公共交通機関およびカー シェアの利用促進	気候の安定性 大気		●
	・廃棄物の適正な処理と発 生抑制 ・ペーパーレス化の促進と 事務用品の再利用強化	資源強度 廃棄物		●
気候変動対 策	・BELS 認証および DBJ Green Building 認証の取 得 ・温室効果ガス排出量の削 減 ・TCFD 提言に基づく情報開 示とガバナンス体制	気候の安定性		●

<環境面・社会面>

テーマ	主な取組内容	インパクトエリア/ トピック	インパクト	
			イン パ ク ト の 向	ポ ジ テ イ ブ ・ イ ン パ ク ト の 低 ネ ガ テ イ ブ ・
持続可能な 不動産販売	・環境に配慮した設備等を用いた不動産リフォーム	住居 資源強度 廃棄物	●	
		気候の安定性	●	

## &lt;社会面&gt;

テーマ	主な取組内容	インパクトエリア/ トピック	インパクト	
			インパクトの向 ポジティブ・	インパクトの低 ネガティブ・
ワークライフ バランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の取得率向上</li> <li>・時間外労働削減に関する取組み</li> </ul>	健康および安全性		●
労働安全 性・健康経 営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働災害防止に向けた取組み</li> <li>・部活動支援による社内コミュニケーション活性化</li> <li>・エンゲージメント向上への取組み</li> </ul>	健康および安全性		●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断・ストレスチェックの実施</li> </ul>	健康および安全性 社会的保護		●
雇用創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用の継続と長期雇用</li> </ul>	雇用	●	
ダイバーシ ティ経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方の推進</li> </ul>	社会的保護		●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進</li> </ul>	雇用	●	
		ジェンダー平等		●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国籍従業員の活躍促進</li> </ul>	雇用 民族・人種平等	●	●
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成の強化</li> </ul>	教育	●	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得支援と資格手当</li> </ul>	教育 賃金	●	
		社会的保護		●
働きやすい 職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・待遇の向上</li> </ul>	賃金	●	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・充実した福利厚生</li> </ul>	教育	●	

テーマ	主な取組内容	インパクトエリア/ トピック	インパクト	
			インパクトの向 ポジティブ・	インパクトの低 ネガティブ・
		社会的保護		●
新たな収益 機会の創出	・アセットマネジメント業 務の取組強化	ファイナンス 社会的保護	●	

<経済面>

テーマ	主な取組内容	インパクトエリア/ トピック	インパクト	
			イン パ ク ト の 向	ポ ジ テ イ ブ ・ イ ン パ ク ト の 低 ネ ガ テ イ ブ ・
地域活性化	・ 営業エリアの拡大	零細・中小企業の繁 栄	●	

## 6. サステナビリティ活動

### (1) 環境面での活動

国際的な枠組みに基づき環境方針を定め、環境に配慮した事業活動を推進している。環境関連法令の遵守、環境マネジメントの継続的改善、廃棄物削減・資源の有効活用、省エネルギーと再生可能エネルギーの導入、地域社会との共生を重点に取り組み、環境負荷の低減と環境価値の向上を図っている。

#### 環境方針

当社グループは環境への取り組みを、中期経営計画をはじめとする経営戦略と一体の重要な経営課題と位置づけています。「不動産に新たな価値を創造し、すべての人の豊かな暮らしと夢に挑戦する」というミッションのもと、事業活動を通じて環境価値と経済価値の両立を図るとともに、持続可能な社会の実現に貢献いたします。

#### コンプライアンス

環境に関する法令・規制を遵守し、環境配慮の視点を持って事業活動を行います。

#### 環境マネジメントの推進

環境マネジメントを推進し、環境に配慮した取り組みを継続的に改善してまいります。GHG 排出量やエネルギー使用量を定期的に把握・評価し、改善のサイクルを通じて削減を推進します。また、環境目標および進捗状況を定期的にレビューの上、経営層への報告体制を整備します。

#### 廃棄物の削減と資源の有効活用

廃棄物の処理・再利用の推進を通じて、限られた資源の有効活用を図ります。当社グループの中核事業である中古不動産再生事業を通して、既存建物の活用により新たな建材製造や廃棄物の発生を抑制し、資源循環型社会の実現に貢献します。

#### 省エネルギーと環境性能の向上

省エネ性能の高い設備や建材の導入を推進し、環境性能の向上に取り組みます。また、環境認証の取得を進め、GHG 排出量の削減と気候変動リスクへの対応を推進します。中期的には 2030 年を目標とした温室効果ガス排出量削減に取り組み、長期的には 2050 年のカーボンニュートラル実現を見据えて、省エネルギーや再生可能エネルギーの導入拡大を通じた環境負荷の低減を継続的に推進します。

**地域とともに歩むまちづくり**

空き家や老朽物件の再生を通じて、地域の景観・防災性・安全性向上に寄与し、安心して暮らせるまちづくりに貢献します。地域の行政・団体と連携し、既存建物の再生を通じて地域の暮らしと安心できる環境づくりを進めます。

**ステークホルダーとの協働**

社内外のパートナーや地域社会と連携し、環境に関する意識向上に向けた教育・啓発活動を推進するとともに、環境情報の積極的な開示を通じて信頼関係の構築に努めます。

また、TCFD・CDP 等の国際的枠組みに基づき、環境関連情報を透明性高く開示し、ステークホルダーとの信頼関係を深化させます。

## 1. 環境負荷低減

### 【公共交通機関およびカーシェアの利用促進】

営業活動等における従業員の移動手段を社有車のみではなく、公共交通機関やカーシェアリング、シェアサイクル等を併用することで、ガソリン消費量およびそれに伴うCO2排出量の削減を実現している。

### 【廃棄物の適正な処理と発生抑制】

中古不動産のリフォーム工事や新規開発工事に伴い発生する建設廃棄物について、環境関連法令を遵守した厳格な管理体制を構築している。建築現場による排出から最終処分に至る全工程をマニフェスト（産業廃棄物管理票）によって可視化し、外部の専門事業者と連携した適正処理を徹底している。また、既存不動産に新たな価値を付加し再生・活用する事業は、建物の解体に伴う産業廃棄物の発生を未然に防ぐ「発生抑制（リデュース）」につながっている。

### 【ペーパーレス化の促進と事務用品の再利用強化】

同社では、デジタルトランスフォーメーション（DX）と連動した省資源化として、契約書の電子化を推進している。また、オフィス内における事務用品の共有化や廃棄前のコピー用紙の裏紙を印刷やメモ用紙として再利用（リユース）を徹底することで、新規調達を抑制、社内業務における資源効率の向上を図っている。

## II. 気候変動対策

### 【BELS 認証および DBJ Green Building 認証の取得】

不動産開発事業では、提供する物件の環境付加価値向上のため、建築物省エネルギー性能表示制度である「BELS 認証」や、環境・社会への配慮がなされた不動産を評価する「DBJ Green Building 認証」等外部機関による環境認証の取得に取り組んでいる。これらの認証取得を通じて、環境性能に優れた不動産の供給を推進し、環境負荷の低減と不動産価値の向上を目指す。

#### <BELS 認証実績 SIDEPLACE ASAGAYA>



出典：同社 HP

#### <DBJ Green Building 認証実績 SIDEPLACE JUJO>



出典：同社 HP

### 【温室効果ガス排出量の削減】

同社では、温室効果ガス排出量（Scope1, 2, 3）の測定・モニタリングを通じて現状を分析し、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて排出量削減に取り組んでいる。

2025年度温室効果ガス排出量はグループ全体で約65,837tCO<sub>2</sub>であり、その中で最も多いScope3は全体の99%以上を占めている。さらに、Scope3のカテゴリ11「販売した製品の使用」は45,987tCO<sub>2</sub>と全体の約70%を占めている。一方で、2025年度においてScope3排出量は増加しているものの、その要因は固定資産物件を複数取得に伴うカテゴリ2の増加であり、今後も、環境性能評価の高い不動産の取引や開発を推進することで、事業拡大に伴う排出量の抑制に取り組むとともに、事業成長と環境付加低減の両立を図り持続可能な経営を推進していく。

#### < 同社の温室効果ガス排出量推移 >

	売上高あたりの排出原単位 (tCO <sub>2</sub> /億円)		排出量(t)
	Scope1	Scope2	Scope3
2023	0.048	0.282	58,072.4
2024	0.034	0.246	53,599.0
2025	0.020	0.232	65,664.0

出典：同社HP

### 【TCFD提言に基づく情報開示とガバナンス体制】

同社グループは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの一環としてTCFD提言に賛同し、気候変動に起因する事業等のリスクや機会を適切に把握するとともに、その内容を開示している。また、サステナビリティ課題への対応を推進するため、「サステナビリティ委員会」を原則年2回以上開催し、気候変動を含む重要な課題に関する計画の立案、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価を実施している。

気候変動に関するリスクとしては、洪水や高潮等による保有資産への物理的影響を重要なリスクとして認識しており、その対応としてハザードマップを活用した不動産立地選定基準の強化などを実施している。一方、脱炭素社会への移行に伴い、ZEB・ZEH化へのリフォーム工事需要の増加が見込まれており、これを機会と捉え、事業活動を通じて気候変動対策に貢献を目指している。

また同社では、Scope1, 2 排出量において 2030 年度までに売上高あたりの温室効果ガス排出量を 46%削減（2021 年度比）することを中期削減目標として掲げるとともに、2050 年度のカーボンニュートラル実現を目指している。所有不動産の省エネ化、社有車の電気自動車への切り替え、再生可能エネルギーの導入や非化石証書利用の検討等を進めることで、事業の脱炭素化を推進し、長期目標の達成を図っていく。

## (2) 環境面・社会面での活動

### 1. 持続可能な不動産販売

#### 【環境に配慮した設備等による不動産のリフォーム】

同社の中核事業である不動産買取再販事業は、「いいものを作り、きちんと手入れをして、長く使う」という考えのもと、建物を解体して新築するのではなく、リフォームやリノベーションを通じて新たな価値を創出している。リフォーム工事では、節水栓やLED照明など環境に配慮した設備を積極的に導入している。また、既存ストックを有効活用することで、新築建設と比較して資源消費や建築産廃物の発生、CO2排出量の抑制に繋がり、循環型社会の形成および環境負荷の低減に貢献している。

#### <リフォーム事例>



出典：同社HP

### (3) 社会面での活動

国際的なガイドラインに基づき、以下のような人権方針を定め、人権へ配慮した事業活動を行っている。企業理念の実現には、人権に配慮した事業活動を推し進めていくことが何より大切であると考え、憲法、労働基準法、世界人権宣言等で保障するすべての基本的人権を含む人権尊重に対する方針を『ムゲンエスレートグループ人権方針』として定め、さらなる社会的責任を果たしていく。

人権方針
<p><b>人権の尊重に対するコミットメント</b></p> <p>当社グループは、国際人権章典や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」に規定されている人権に関する国際規範を支持・尊重し、また事業活動においてその実践に取り組んでまいります。</p> <p><b>適用範囲</b></p> <p>本方針は、当社グループのすべての役員と従業員に適用します。</p> <p>また、当社グループの全てのビジネスパートナーに対しても本方針を周知しご理解いただくことを期待しています。</p> <p><b>人権デュー・デリジェンスの実施</b></p> <p>当社グループは、事業における人権への負の影響を特定し、未然防止及び改善などの取り組みを実施致します。</p> <p>また、取り組みの実効性や対処方法について説明・情報開示するよう努めてまいります。</p> <p><b>是正・救済</b></p> <p>当社グループは、人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、適切な社内手続きを通じてその是正や救済に取り組めます。また、人権に対する負の影響があった場合に、通報・相談ができる体制整備に努めます。</p> <p><b>ステークホルダーとの対話・協議</b></p> <p>当社グループは、人権尊重の取り組みの向上と改善に向けて、関連するステークホルダーとの対話の機会を確保しつつ、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。</p>

## 教育・研修

本方針がすべての事業活動に組み込まれ、理解促進および実践に向けて効果的に実行されるよう、当社グループのすべての役員と従業員に対し適切な教育・研修を行ってまいります。

同社グループでは、人的資本の強化を経営の重要テーマと位置付けており、求める人物像は、自ら構想し、挑戦し、変化に対応できる人である。多様な価値観を認め合い、誠実に、粘り強く、強い覚悟を備えた人材を輩出することで、社会に新たな価値を創造・提供していくことを人材ビジョンとして掲げている。

### <求める人物像>



出典：同社提供資料

また、人材マネジメントに関する6つの分野（採用、育成、評価、報酬、配置・異動、環境）について人材ポリシーを策定し、企業方針として定めることで、多様な従業員が働きがいを持ち、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいる。

<人材ポリシー>



出典：同社 HP

## 1. ワークライフバランス

### 【有給休暇の取得率向上】

従業員の健康維持や心身のリフレッシュに向けて有休奨励日を設定し、有給休暇の取得率向上に取り組んでおり、2025/12期の有給休暇平均取得日数は15.0日となっている。厚生労働省が行う「令和7年就労条件総合調査」によると、不動産業、物品賃貸業における平均取得日数は11.6日であり、有給休暇を取得しやすい環境が整備されていることがうかがえる。

さらに、計画的な取得を推進するため、有休取得状況を把握するとともに、社内掲示板による周知を実施し、働きやすい職場環境づくりを進めている。

### 【時間外労働削減に関する取組み】

ワークライフバランスの推進を重要課題と位置づけ、業務の効率化や生産性向上を通じて労働時間の適正化を図っている。不動産業界全体の平均残業時間が月32.9時間である中、同社は2025/12期における月平均残業時間は16.0時間であり、業界平均を大きく下回る水準を達成している。今後も、従業員が仕事と生活の調和を実現できる職場環境の整備を一層推進していく。

#### <平均残業時間>

	2023/12期	2024/12期	2025/12期
月平均残業時間	17.0時間	19.0時間	16.0時間

出典：同社HP

## II. 労働安全性・健康経営

同社グループは、従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことが、「不動産に新たな価値を創造し、すべての人の豊かな暮らしと夢に挑戦する」というミッション実現につながると考え、健康経営を企業価値向上と社会価値創出に向けた重要な戦略と位置付けている。全従業員とその家族の健康を重視し、「この会社で働いて良かった。有意義な時間を過ごせて良かった。」と思える職場づくりに取り組んでいる。

これらの取組みを通じて、従業員とその家族・地域社会の健康増進に寄与し、健康経営の推進を継続していく。

### 【労働災害防止に向けた取組み】

労働災害防止と安全意識の向上を目的として安全大会を実施し、労働災害事例や安全啓発動画の視聴を通じて安全意識の向上に取り組んでいる。さらに、朝礼等を活用し、安全に関する情報共有や注意喚起を行うことで、安全意識の向上に取り組んでいる。これらの取組みを継続的に実施することで、労働災害の未然防止と、安全で安心して働ける職場環境の維持・向上に取り組んでいる。

### 【部活動支援による社内コミュニケーション活性化】

フットサル部、ジョギング部、キャンプ部、ボウリング部、料理・スイーツ部等、多くの部が活動しており、業務外でのコミュニケーションも積極的に支援している。部活動を通して、さまざまな交流をし、チームワークやメンバー同士の信頼関係を深め合っている。

<社内部活動の様子（フットサル部、キャンプ部、料理・スイーツ部）>



出典：同社 HP

【エンゲージメント向上への取組み】

企業価値向上には、一人ひとりがやりがいを持っていきいきと働き、能力を最大限発揮できる環境づくりが重要であり、そのためには組織と個人の信頼関係が不可欠であると考えている。

2022 年より定期的に従業員エンゲージメントサーベイを実施し、仕事への関心度や満足度を定量的に把握することで、組織パフォーマンスや生産性、モチベーション向上、離職率の低減につなげている。

さらに、強い組織づくりと組織モチベーション向上のために、1on1 ミーティング等の対話を通じて理念の浸透や組織風土の醸成、上長と部下のコミュニケーション促進、自己成長や健康への配慮を進め、エンゲージメント向上を図っている。

これらの取組みにより、人材の確保・定着に関するリスクを適切に把握し、従業員の活力向上と業績向上、事業の持続的成長を支える優秀な人材の定着へと結びつけている。

#### 【健康診断・ストレスチェックの実施】

従業員の心身の健康維持を目的に、年1回の健康診断とストレスチェックを実施している。健診結果は本人へフィードバックしたうえで、必要なケアや指導につなげるとともに、ストレスチェックの結果に応じて産業医による個別相談等の体制を整え、メンタルヘルスの課題を早期に把握し、適切なサポートを行っている。

さらに、各拠点に血圧測定器を設置し、従業員が日常的に血圧を確認できる環境を整備する等の取組みにより、健康優良企業の認定を取得した。また、「禁煙奨励金制度」を導入し、禁煙に取り組む従業員や禁煙に成功した従業員に奨励金を支給することで、健康意識の向上と生活の質の向上を支援している。

### III. 雇用創出

#### 【採用の継続と長期雇用】

同社では事業の拡大に伴い、積極的な採用を進めている。新卒採用と中途採用を組み合わせ多様な人材の採用に取り組んでいる。第三次中期経営計画において2027年までに従業員を2015年12月現在501名の約1.5倍にあたる745名とする予定であり、さまざまなチャネルを駆使して人材獲得に取り組んでいる。

<採用人数の推移>

	2023/12期	2024/12期	2025/12期
新卒採用（男性）	14名	35名	16名
新卒採用（女性）	19名	29名	7名
中途採用（男性）	39名	59名	46名
中途採用（女性）	24名	29名	23名
合計	96名	152名	92名

出典：同社提供資料

<グループの従業員計画>

- 専門人材やカルチャーマッチ、営業マインドを保有する多様な人材を獲得できる採用チャネルの拡大と、選考担当者らが人材を見極める際の精度向上を目指す
- 採用フローの効率化と内定承諾率の向上に寄与する採用管理システムを導入



出典：同社提供資料

#### IV. ダイバーシティ経営

同社グループは、多様な人材の発想をイノベーションと持続的成長の源泉と捉え、ダイバーシティを重要な経営戦略と位置づけている。変化する社会や多様な価値観に対応し、新たな価値を創出するため、ジェンダー、世代、文化、障がいの有無、ライフスタイル等の違いを活かせる職場風土づくりを進めている。

##### 【多様な働き方の推進】

同社では、ライフステージの変化に左右されることなく、誰もが長く安心して活躍できる会社を目指している。育児とキャリアの両立支援として、両立支援面談の実施や男性育児休業の取得促進等に取り組んでおり、2025年の育児休業取得率は男性が87.5%、女性が100%である。

こうした取組みが評価され、2025年8月には「プラチナくるみん認定」を取得した。

また、介護休業や介護休暇制度も整っており、子育てや介護といったライフイベントを安心して迎えられる環境づくりに加え、管理職の休暇取得推進や短時間勤務措置等柔軟な勤務制度の拡充を通じて、従業員が自らの成長とキャリアを主体的に描ける環境づくりをさらに強化している。

##### <育児休業取得率>

	2023/12期	2024/12期	2025/12期
女性育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%
男性育児休業取得率	66.7%	44.4%	87.5%

出典：同社提供資料

##### 【女性活躍推進】

女性が能力を発揮し活躍できる環境づくりを経営の重要課題の一つとして取り組んでいる。働きやすい職場整備や出産・育児休業からの復職支援を通じて、仕事と家庭の両立を支援している。

女性活躍推進については、「基盤形成」「成長・定着」「長期的な成長戦略」の3フェーズに分け、長期的に取り組んでいる。2025年からは「成長・定着」のフェーズとして、女性管理職層の拡大に向けた育成強化、次世代リーダーの計画的な育成、マ

ネジメント層の意識醸成の深化等に取り組み、登用・評価・育成の仕組みの実効性向上を図っている。

また、育休復帰後の時短勤務制度やキャリア形成支援の充実を今後も積極的に進めていく予定である。さらに女性活躍推進の社内醸成に向けて、女性従業員を中心とした女性活躍推進横断プロジェクトを、社長直下のもと始動しており、従業員への啓発と意識醸成に向け様々な働きかけを継続的に取り組んでいる。

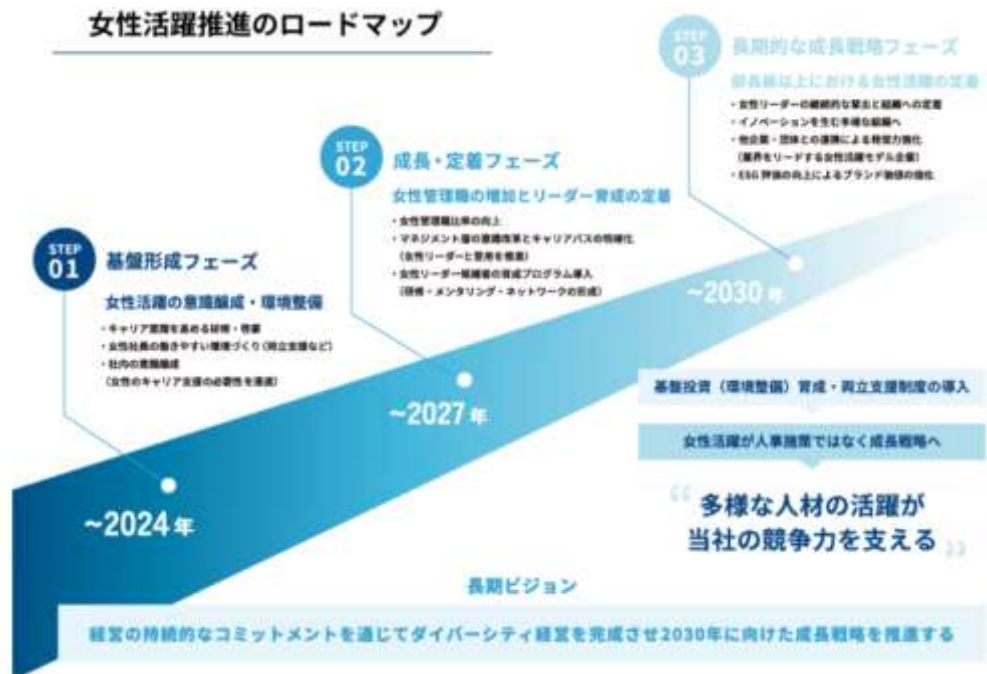
今後も、働くすべての女性が持続的にキャリアを形成できる企業文化の醸成に向け、着実に取り組んでいく。

<女性社員・管理職比率>

	2023/12 期	2024/12 期	2025/12 期
女性社員比率	32.0%	33.5%	33.5%
女性管理職比率	4.1%	2.2%	4.3%

出典：同社提供資料

<女性活躍促進のロードマップ>



出典：同社 HP

<女性活躍推進プロジェクトで制作した冊子>



出典：同社 HP

【外国籍従業員の活躍促進】

日本で働く外国籍（日本国籍外）従業員の採用を 2005 年から本格的に開始し、2025 年度の外国籍社員数は 10 名が在籍している。海外営業部には外国籍の従業員も在籍しており、同じ国籍や共通の言語・文化的背景を持つメンバーがいることで、業務上の相談だけでなく、生活面やキャリアに関する不安・悩みも気軽に相談できる体制を整えている。このように外国籍従業員も働きやすい環境を整備することで、優秀な人材の確保を目指している。

<外国籍社員数>

	2023/12 期	2024/12 期	2025/12 期
外国籍社員数	6 名	9 名	10 名

出典：同社提供資料

### 【障がい者の雇用】

同社では、障がいの有無にかかわらず一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりを目指し、障がい者雇用の拡大と環境の整備に取り組んでいる。

まず採用面では、障がい者向け求人媒体や紹介会社等を活用し、応募者・面接者数の拡大を図っている。また、入社前のミスマッチを防止するため、入社前に業務内容や職場環境を実際に確認できる仕組みを整えている。

さらに、ジョブカービング（業務の切り出し）を通じて既存業務を整理し、障がい特性に応じた業務を創出することで、雇用機会と担当職種の幅を広げている。

これらの取組みを通じて、障がいのある方が長期的に安心して活躍できる職場環境づくりを推進し、障がい者雇用率を法定雇用率 2.7%以上とする。

## V. 人材育成

### 【人材育成の強化】

企業理念の実現に向けて、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、多様な人材が活躍する組織風土づくりに取り組んでいる。

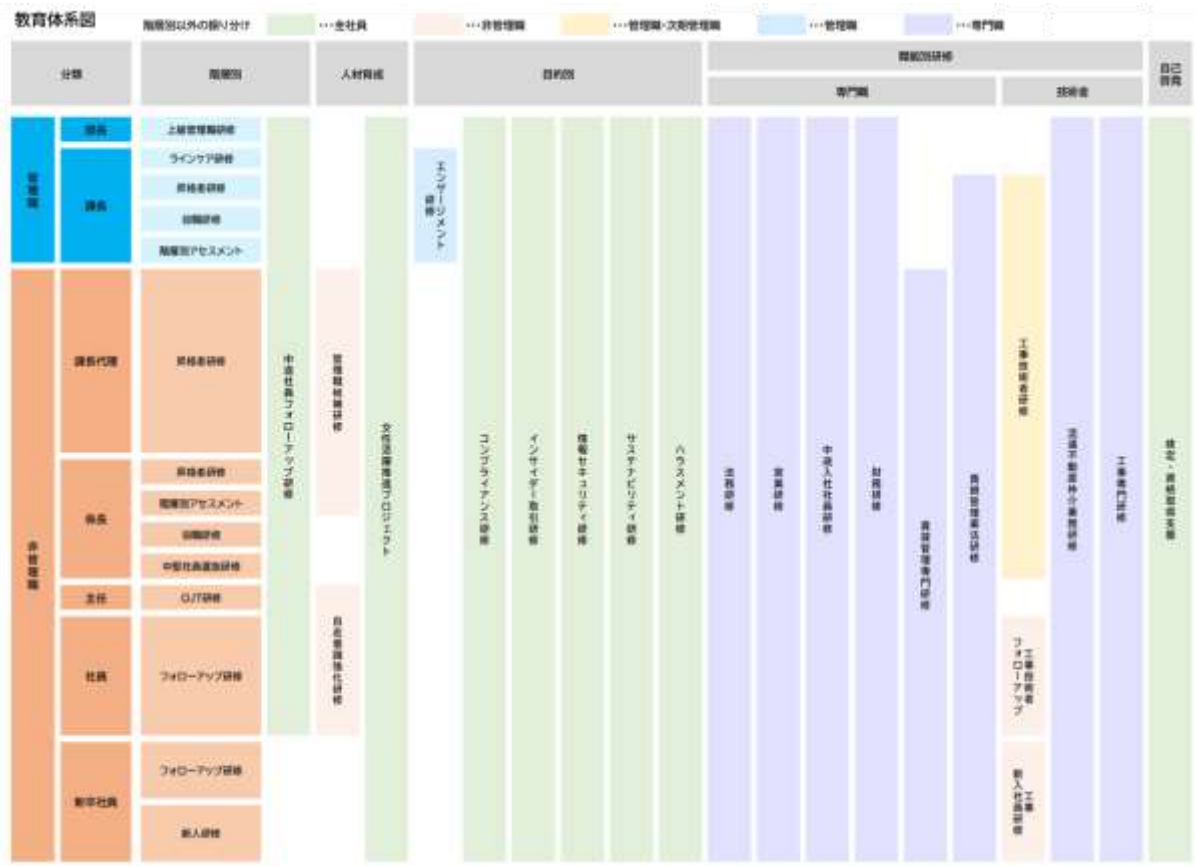
同社グループの研修体系は、「階層別研修」「人材育成研修」「目的別研修」「職能別研修」で構成されている。国籍・年齢・性別等様々な違いを問わず、あらゆる階層の従業員に育成の機会を提供し、やりがいと誇りを持って継続的に成長・活躍できるよう、キャリア自律を後押しする取組みを拡充し、強靱な組織力の構築や企業価値の向上につなげている。

#### <研修体系>

研修	内容
階層別研修	各階層の従業員で必要となる知識・スキルを習得するため、キャリアに合わせた研修。
人材育成研修	主に配属部署でのOJT (On the job training) を中心に行われ、携わる業務について目標設定・振り返りを実施することによって職務遂行の過程で取組姿勢等を指導していく。また各階層で選択・選抜型研修を構築し、経営幹部や従業員のリスクリング機会を提供する研修。
目的別研修	業務遂行の基盤となるコンプライアンス、ハラスメントについて遵守すべき規程やサステナビリティ課題について学ぶ、全従業員が受講する研修。
職能別研修	配属部門で必要となる専門知識を習得し、会社経営へ貢献できるプロフェッショナルを目指す研修。

出典：同社HP

<教育体系図>



出典：同社 HP

【資格取得支援と資格手当】

従業員の専門性向上とキャリア形成を積極的に支援するため、資格取得支援制度および資格手当制度を整備している。対象資格については、受験料の補助や資格手当の支給を行うことで、従業員が意欲的に学び・挑戦できる環境を整えている。

特に宅地建物取引士の資格取得については、社内で継続的に情報発信を行い、全従業員に対して取得を強く促進している。これにより、組織全体として高い専門性を備えた人材の育成を図るとともに、従業員一人ひとりが資格取得を通じて市場価値を高め、長期的なキャリア形成につなげられる体制を構築している。

今後も、資格取得支援をはじめとした人材育成施策を通じて、従業員の成長と会社の発展の両立を目指していく。

## VI. 働きやすい職場環境

### 【待遇の向上】

同社グループは、人材を重要な経営資源と捉え、従業員が安心して働き続けられるよう「待遇の向上」に取り組んでいる。2025年4月より、平均8.2%（定期昇給分平均3.2%と、ベースアップ分平均5.0%）の給与水準引き上げを実施した。

2025年度の平均年収は7,490千円であり、不動産業界の平均年収4,955千円と比べて高い。

この給与改定を通じて、企業理念の浸透や従業員の自律的な成長を促進し、採用競争力と社員定着率の向上、さらには事業の生産性向上と事業領域拡大を目指していく。

### 【充実した福利厚生】

福利厚生制度の充実にも注力しており、毎年社員旅行を福利厚生の一環として実施することで、日頃の業務から離れてリフレッシュしながら、部署や年次を超えた従業員同士のコミュニケーション向上を図る機会を提供している。

また、福利厚生代行サービスに加入しており、約140講座を揃えたeラーニングを通じて、ビジネススキルから専門知識に至るまで幅広い学びの場を提供し、従業員の主体的なスキルアップを継続的に支援している。

さらに、雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険を完備する等、社会保険制度を整えることで、従業員が安心して長期的なキャリア形成に取り組める環境を実現している。

このように、同社の福利厚生制度は、コミュニケーション機会の創出、学びと成長の支援、生活の安定と安心の確保といった多面的な側面から従業員を支えるものであり、企業としての誠実な姿勢に寄り添った制度設計である。

## VII. 新たな収益機会の創出

### 【アセットマネジメント業務の取組強化】

同社では新たな収益機会を生み出すために、2025年1月に株式会社ムゲンアセットマネジメントを設立し、アセットマネジメント業務の取組みを開始している。アセットマネジメント業務とは投資家、オーナーに代わって不動産の総合的な資産管理を行い、その価値の最大化を主な業務とする。同社は私募ファンドを組成する際に、現物不動産を信託受益権化することで不動産市場での流動性を高めている。同社の第三次中期経営計画では新たなアセット（物流施設、ホテル、ヘルスケア施設、データセンター）への取組みも検討しており、これらのアセットも含めて不動産の信託受益権化による出口の流動性を高めることは、投資家にとっても投資へのハードルが下がるとともに、年齢、職業を問わず多くの層が不動産投資に取り組むことが期待されるため、早期の私募ファンド組成を目指す。

### <アセットマネジメント事業の計画>



出典：同社 HP

## (4) 経済面での活動

### 1. 地域活性化

#### 【営業エリアの拡大】

主力事業である不動産買取再販事業のさらなる成長に向けて、営業エリアの拡大を進めている。第3次中期経営計画では、西日本エリアを中心とした店舗開設を計画しており、京都および沖縄に新たな拠点を開設した。京都ではインバウンド需要の拡大に伴う宿泊・商業物件需要の増加、沖縄では観光産業の発展に伴う住宅・観光物件需要の拡大を見据え、新たな営業基盤の構築を図っている。

## 7. KPIの設定

特定されたインパクトエリア/トピックのうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、同社の持続可能性を高める項目について、以下のとおり KPI が設定された。モニタリング期間中に目標期限を迎える KPI については、当該期限の前に再設定する。



また、KPI を設定しないインパクトエリア/トピックについても、適切な取組みがなされていることを、引き続き確認していく。

### 【ネガティブ・インパクトとして特定しているものの、KPI を設定しないもの】

インパクトエリア ／トピック	KPI に設定しない理由
健康および安全性	業界平均と比較して従業員 1 人当たりの時間外労働時間は下回る水準、有給休暇平均取得日数は上回る水準であり、労働災害防止と安全意識の向上を目的として安全大会も実施しており、今後も継続していくため
民族・人種平等	外国人雇用が十分進んでいるため
気候の安定性	GHG 排出量について、Scope1, 2 は排出量削減への取組みが十分に進んでおり、Scope3 は固定資産物件の取得状況により変動はあるが、事業拡大に伴う排出量の抑制に向けて環境性能の高い不動産の取引、開発を推進することに取り組んでいることから、十分な抑制が図られていると判断しているため
大気	従業員の公共交通機関及びカーシェアの利用の取組みを行っており、今後も継続して取り組んでいく方針のため
資源強度	社内で十分なペーパーレス化が進んでいるため
廃棄物	事業で排出される廃棄物を外部事業者に委託して適切に処理しているため

(1) 環境/社会面

インパクトエリア/トピック	住居、資源強度、廃棄物
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	持続可能な不動産販売
取組内容	環境に配慮した設備等による不動産のリフォーム
KPI (指標と目標)	2029年度までに、節水、節電に配慮した設備を活用したリフォーム件数 540 件を達成する。 (2025年度リフォーム件数：473件)
関連する SDGs	 

インパクトエリア/トピック	住居、資源強度、廃棄物
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	持続可能な不動産販売
取組内容	中古不動産の販売強化
KPI（指標と目標）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2027年度までに不動産売買事業の売上高89,795百万円</li> <li>・2028年度以降は第四次中期経営計画に基づいた売上高</li> </ul> <p>（2025年度不動産売買事業の売上高：65,327百万円）</p>
関連する SDGs	 

## (2) 社会面

インパクトエリア/トピック	雇用、社会的保護、ジェンダー平等
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上/ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	人材定着、女性・外国人材の活躍
取組内容	育児休業取得率向上、従業員の女性比率、女性管理職比率の向上
KPI (指標と目標)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2029 年度までに男性の育児休業取得率 50%以上</li> <li>・ 2029 年度までに従業員の女性比率 35%以上</li> <li>・ 2029 年度までに女性管理職比率 8%以上</li> </ul>
関連する SDGs	  

インパクトエリア/トピック	雇用、その他の社会的弱者
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上/ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	障がい者の活躍
取組内容	障がい者雇用率の向上
KPI (指標と目標)	障がい者雇用率を 2029 年度までに法定雇用率 2.7%以上とする
関連する SDGs	 

インパクトエリア/トピック	ファイナンス、社会的保護
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	新たな収益機会の創出
取組内容	事業領域の拡大
KPI (指標と目標)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2027 年までにアセットマネジメント事業における運用資産期末残高 180 億円以上</li> <li>・2028 年以降は第四次中期経営計画に基づいた運用資産期末残高</li> </ul> <p>(2025 年度運用資産期末残高 : 0 億円)</p>
関連する SDGs	   

## 8. マネジメント体制

同社では、本ファイナンスに取り組むにあたり、サステナビリティ委員会が中心となり、自社の事業活動の棚卸を行い、インパクトレーダーやSDGsとの関連性について検討したうえでKPIを設定した。

本ファイナンス実行後においても、代表取締役社長藤田進一氏を最高責任者、経営企画部を実行責任者として、サステナビリティ委員会を中心に、全従業員が一丸となってKPIの達成に向けた活動を実施する。

### <KPIの達成に向けた活動の実施体制>

最高責任者	代表取締役社長 藤田進一
実行責任者	経営企画部
担当部署	経営企画部

出典：同社HP

## 9. モニタリング

本ファイナンスで設定した KPI の進捗状況については、同社と足利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 回実施する他、日々の情報交換や営業情報の場を通じて実施する。

足利銀行は、KPI 達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは足利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 の達成に向けてサポートを行う。

モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準を維持していることを確認する。なお、経営環境の変化等により KPI を変更する必要がある場合は、同社と足利銀行が協議のうえで、再設定を検討する。

### 本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、足利銀行が同社から提供された情報と、足利銀行が独自に収集した情報に基づき、現時点での計画または状況に対して評価を実施しており、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。
2. 本評価を実施するにあたっては、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」および「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、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、JCRから、本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。
3. 足利銀行は、本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用または損害について一切責任を負いません。

### <本件に関するお問い合わせ先>

株式会社足利銀行

法人コンサルティング部 部長代理 相川 拓哉

法人コンサルティング部 係長 小黒 栞

〒320-8610

栃木県宇都宮市桜4丁目1番25号

TEL : 028-626-0789