

株式会社北海道銀行が実施する 株式会社建設管理センターに対する 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、株式会社北海道銀行が実施する株式会社建設管理センター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 9 月 30 日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社建設管理センターに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社北海道銀行

評価者：株式会社道銀地域総合研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」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、株式会社北海道銀行（「北海道銀行」）が株式会社建設管理センター（「建設管理センター」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス (PIF) について、株式会社道銀地域総合研究所（「道銀地域総合研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ (UNEP FI) の策定した「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。北海道銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、道銀地域総合研究所・一般財団法人北陸経済研究所・株式会社浜銀総合研究所・株式会社北陸銀行サステナビリティ推進グループと共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、北海道銀行及び道銀地域総合研究所にそれを提示している。なお、北海道銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、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。

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。

北海道銀行及び道銀地域総合研究所は、本ファイナンスを通じ、建設管理センター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、建設管理センター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。

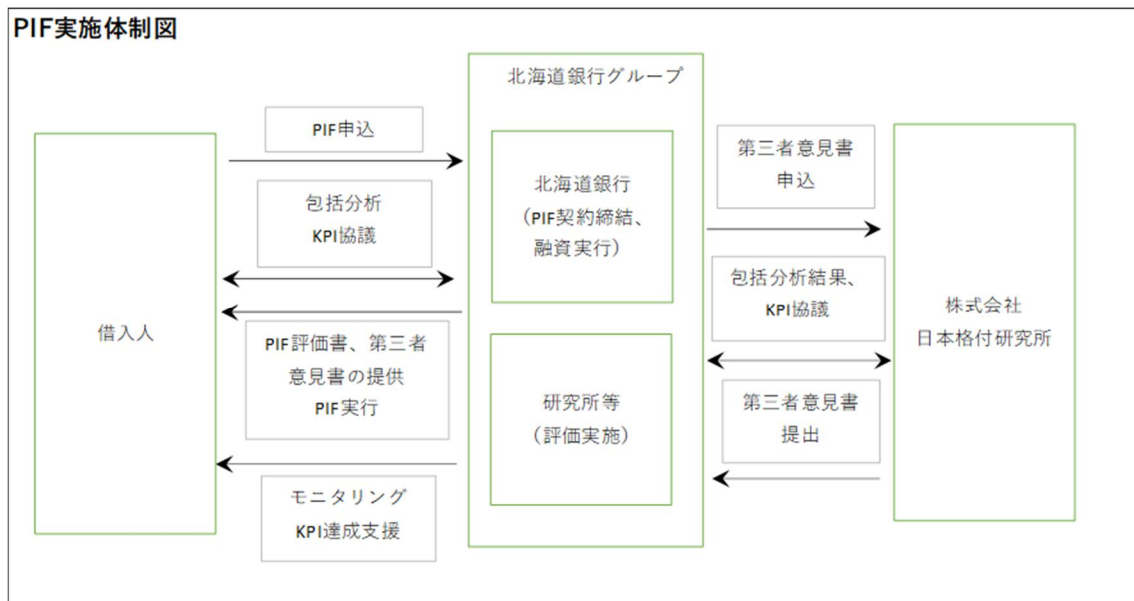
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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

¹ 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) 北海道銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



※研究所等：道銀地域総合研究所・北陸経済研究所・浜銀総合研究所・北海道銀行サステナビリティ推進室・北陸銀行サステナビリティ推進グループ

(出所：北海道銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、北海道銀行では社内規程を整備している。

(3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、北海道銀行からの委託を受けて、道銀地域総合研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

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、全て道銀地域総合研究所が作成した評価書を通して北海道銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

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、道銀地域総合研究所が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人である建設管理センターから貸付人である北海道銀行及び評価者である道銀地域総合研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

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

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

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

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

IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト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



JCR Sustainable
PIF for SMEs

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

評価対象企業：【株式会社建設管理センター】

評価実施機関： 株式会社道銀地域総合研究所

株式会社 道銀地域総合研究所
DOGIN REGIONAL RESEARCH INSTITUTE Co., Ltd.

道銀地域総合研究所は、「国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）」が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則（PIF 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、株式会社建設管理センター（以下、建設管理センター）の包括的なインパクト分析を行った。

北海道銀行は、本評価書で特定されたポジティブ・インパクトの向上とネガティブ・インパクトの低減に向けた取組を支援するため、建設管理センターに対し、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	株式会社建設管理センター
借入金の金額	400 百万円
借入金の資金使途	事業資金
モニタリング期間 （返済期限）	5 年 （2046 年 9 月 30 日） ※融資期間は 20 年間であるが、PIF のモニタリングは 5 年間のみ

1. 株式会社建設管理センターの事業概要

（1）会社概要

企業名	株式会社建設管理センター	
従業員数	149 名（2026 年 8 月現在）	
売上高	1,887 百万円（2026 年 8 月期）	
所在地	本社	北海道札幌市中央区南一条西 20-2-1 建設管理センタービル 4 階
	北海道事業部 北日本事業部 日本海事業部	北海道札幌市中央区南一条西 20-2-1 建設管理センタービル 3 階
	東日本事業部	宮城県仙台市青葉区大町 1-2-1
	東京事業部	東京都千代田区神田多町 2-1
	名古屋事業部	愛知県名古屋市中村区名駅 5-27-13
	大阪事業部	大阪府大阪市中央区農人橋 1-1-22
	九州事業部	熊本県熊本市中央区坪井 6-38-15
主たる事業分野	教育、学習支援業	

（２）主な沿革（抜粋）

1988年の創業以来、建設管理センターは施工管理技士をはじめとする国家資格の取得支援を通じて、建設業界を支える人材の育成と技術向上に貢献している。

西暦年	月	主な内容
1988	4	北海道札幌市で創業、札幌事業部を札幌市中央区に開設
1990	6	九州事業部を熊本県熊本市中央区に開設
1992	9	東京事業部を東京都千代田区に開設
1995	7	仙台事業部を宮城県仙台市青葉区に開設
1996	7	大阪事業部を大阪府大阪市中央区に開設
1998	10	厚生労働省教育訓練給付金の教育訓練施設となる
2010	4	札幌事業部から北海道事業部、北日本事業部、日本海事業部に改称・分割
2014	4	建設労働者確保育成助成金の適用講座となる
2024	6	名古屋事業部を愛知県名古屋市中村区に開設

（３）企業理念・行動指針等

経営理念	1. 建設会社の技術（管理）と経営の発展のため貢献すること 2. 会社組織活動で各自の技術と人間性を向上させ、平等・調和を保ち、社会に大いに貢献すること
------	--



コーポレートマークについて

- ・建設管理センター（Establish・Control・Center）の欧文頭文字 E・C・C をセンター創業の地である「北海道」をかたどる菱形の中心に浮き出し、四方に配した L 字型＜免許・資格（License）の頭文字＞をしっかりと把握し、全体の形状は安全マークの十字を象徴させた。
- ・センター内部の団結、充実と顧客（資格未取得者）との密なる連携により、安全と繁栄を担う有資格者増員に寄与することを決意し、これを制定する。

（４）各種認証の取得

建設管理センターは、厚生労働省の審査を経て教育訓練給付制度の対象講座を提供する事業者であり、支給要件を満たす受講者は、支払った受講費用の一部についてハローワークから給付を受けられる。

厚生労働大臣 指定教育訓練実施者（施設番号 0120020）

(5) 主な業務内容

建設管理センターは 1988 年の創業以来、施工管理技士の国家資格取得に特化した講座を展開している。現在は札幌本社のほか、仙台、東京、名古屋、大阪、熊本に事業所を構え、全国 90 カ所の公共施設と連携して全国 54 都市で講座を開催している。契約企業数は全国の建設業者 7 万社にのぼり、年間受講者数は約 15,000 人を数える。累計合格者は 32 万人を超えており、単なる試験対策スクールの枠を超え、建設業界における産業支援の一翼を担う全国最大手の資格支援機関としての地位を確立している。

集合研修の企画・運営業務	全国 54 都市・90 カ所の公共施設や民間会場等と提携し、対面形式による各種施工管理技術検定（土木、建築、管工事、電気工事、造園、電気通信工事、舗装施工）の受験準備講習会を運営している。現役の技術者や多忙な現場従事者の就労環境に配慮し、すべての講座を土曜・日曜・祝日に開催する短期集中型の生講義スケジュールで実施する。試験に精通したベテラン講師陣が、頻出の重要ポイントをダイレクトに解説することで、短期間で合格圏到達を可能にしている。
外部委託研修事業	企業や団体、地方自治体等を対象に、外部委託による研修事業を展開している。講師の現地出張や自社提供会場での研修会など、多様なニーズに柔軟に対応。新入社員研修や資格試験対策の講習会、複数回にわたる集中講義など、あらゆる講義形式への対応が可能である。
個別添削指導業務	記述試験の合格率を高めるため、受講生が自身の現場実績に基づいて作成した記述論文に対し、専門講師陣が個別に対面または通信（郵送等）で添削を行う。工事件名の正しい表記法から、減点されないための専門用語の選定、文章の簡潔な要約、得点アップのための表現テクニックに至るまで、迅速な赤字添削・アドバイス返送を行い、記述問題に対する苦手意識を徹底的に克服させる体制を敷いている。
書籍開発事業	長年の講義経験と豊富な研究成果に基づき、自社編集による書籍開発を行っている。企業の依頼に応じ、資格取得向けのオリジナルテキストや、特定のニーズ・テーマに合わせた書籍の企画・制作に対応。読者の知識向上や学習効果を促進する、質の高い学習資源の提供に貢献している。

図表 1 建設管理センターの学習環境



🕒 集中できる1日講習

研修は9:30～16:30の1日集中型。学校形式の対面講義で、メリハリをつけて学習します。適宜休憩を挟み、無理なく集中力が続くスケジュールです。



📖 オリジナル教材

市販されていない完全オリジナルテキストを使用。毎年、専任講師が最新の試験傾向を分析し、講習内容に合わせて内容をアップデートしています。



🛋️ 快適な休憩環境

講義の合間には、専用の休憩ラウンジを利用可能。勉強仲間と情報交換したり、静かにリラックスしたりと、オン・オフを切り替えて次の講義に備えられます。

(出所) 建設管理センターHP

(6) 内部環境・外部環境

①内部環境

建設管理センターは、技術者の国家資格取得支援において、全国約 7 万社の建設関連企業を顧客基盤に持つリーディングカンパニーとしての地位を確立している。

1) 拠点網と顧客基盤

1988 年の創業以来、施工管理技士の国家資格取得に特化した講座を展開し、全国最大手の資格支援機関としての地位を確立している。札幌本社をはじめ全国 6 事業所に専用教室を擁するほか、全国 54 都市・90 カ所の公共施設等と連携した広範な講習ネットワークを構築している。

契約企業数は全国の建設業者 7 万社にのぼり、年間受講者数は約 15,000 人を数える。累計合格者数は 32 万人を突破しており、単なる試験対策スクールの枠を超え、建設業界における担い手育成と持続可能な経営発展を支える教育インフラとして、強固な顧客・事業基盤を有している。

図表 2 建設管理センター拠点網一覧



(出所) 建設管理センターHP

2) 完全内製化と6割戦略

同社の競争優位性の核心は、業界平均を大きく上回る合格率の高さにある。施工管理技士の一般的な合格率は 3 ～5 割程度とされる中、同社では 5～7 割という高水準の合格率を安定的に維持している。この高い実績を支えるのが、以下の自社完結型インフラである。

完全内製化による 講義の標準化	講師の採用・育成から、オリジナルテキストや精選問題集、全国統一模擬試験などの教材開発、カリキュラム設計にいたるまで、すべてのプロセスを自社で一貫管理（内製化）している。これにより、全国どの拠点・会場で受講しても一律同等の高品質な講義を提供できる体制を整え、指導のばらつきを完全に排除している。
合理的な 「6割戦略」の徹底	満点ではなく、合格基準である「6割の得点」を最も能率的かつ確実にクリアすることを目指す独自のカリキュラムを編成している。これが、日々の現場業務で多忙を極める現役技術者の学習負担を最小限に抑え、短期間で確実な合格を可能にする核となっている。

3) 短期集中型カリキュラムと手厚い伴走型フォロー体制

建設現場で稼働する多忙な技術者の負担を軽減するため、試験傾向を徹底分析し要点を厳選した短期集中型の講習プログラムを提供している。さらに、単なる講義提供にとどまらず、講習後の追補教材の提供や学習支援といった合格まで寄り添うフォロー制度を構築している。学習負担を抑えた効率的なカリキュラムと丁寧なサポート体制は、仕事と学習の両立を強力に支え、受講生個人だけでなく技術者を派遣する企業側からも高い評価と継続的な団体受講を獲得している。



(出所) 建設管理センターHP

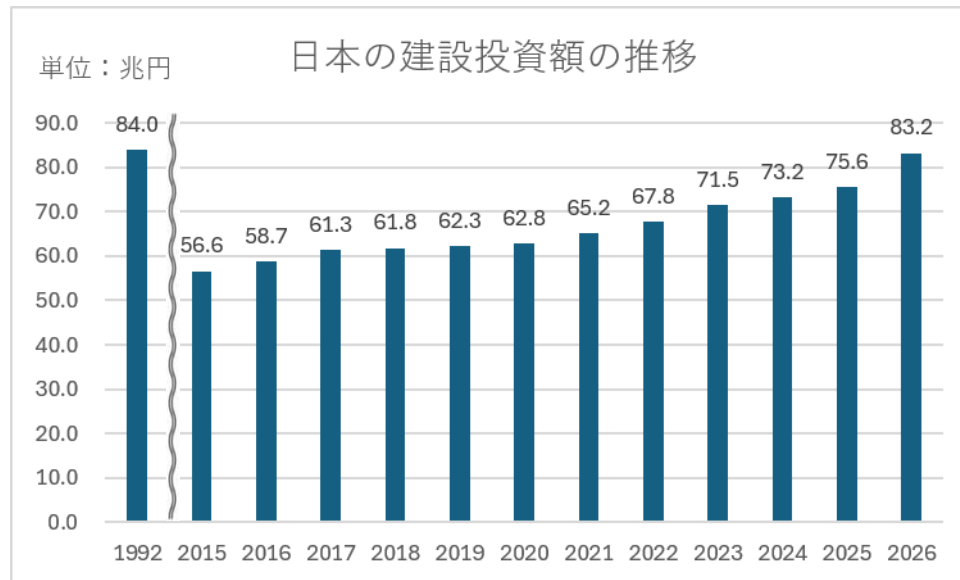
【ポイント】
・広範な拠点網と強固な顧客基盤 全国 54 都市・90 カ所の公共施設等と連携した講習ネットワーク、契約企業 7 万社、累計 32 万人超の合格者輩出実績を誇る事業・教育インフラを構築している。
・完全内製化と「6割戦略」による高品質維持 教材開発や講師育成を完全内製化して指導の質を標準化し、能率的な「6割戦略」により 5～7 割の高い合格率を安定維持している。
・効率的カリキュラムと手厚い学習支援 要点を厳選した短期集中講習と手厚いフォロー体制で、仕事と学習の両立を支え高い評価を得ている。

②外部環境

1) 日本の建設投資額の推移

国土強靱化計画に伴う防災・減災対策やインフラ老朽化への維持更新需要、都市再開発の活発化を背景に、国内の建設投資額は極めて堅調に拡大を続けている。2026 年度には 83.2 兆円に達する見通しであり、これは過去最高を記録したバブル期（84 兆円／1992 年度）に迫るほどの高水準である。投資額の拡大はそのまま各建設現場におけるプロジェクト数の増加を意味し、現場配置が義務づけられている「施工管理技士（有資格者）」への本質的な需要を底上げしている。

図表 3 日本の建設投資額の推移



（出所）一般社団法人日本建設業連合会「建設業デジタルハンドブック」

2) 有効求人倍率の高止まり

厚生労働省が公表した直近（2026 年 6 月）の一般職業紹介状況によると、建設業界における「建築・土木・測量技術者（施工管理を含む）」の有効求人倍率は約 5 倍（常用・除くパート）という突出した高水準を記録している。これは全産業平均の約 5 倍に匹敵し、全職業の中でも求人難・技術者不足が常態化している事実を客観的に裏付けている。

この高止まりの背景には、国内の堅調なインフラ投資や再開発、国土強靱化対策に伴う工事需要が継続する一方で、若年層の入職者減少とベテラン技術者の大量退職に起因する構造的な高齢化がある。建設各社における人材獲得競争は極めて激化しており、自社単独での中途採用や、社内リソースのみに頼った技術者育成は限界を迎えている。

3) 建設業 2024 年問題への対応

働き方改革関連法の適用に伴い、2024 年 4 月より時間外労働の上限規制（原則として年 360 時間など）が執行され、建設業界は法令を遵守した労働環境への移行期にある。この規制において、最も抜本的な業務プロセスの変革を迫られているのが現場の指揮を執る「施工管理技士」である。

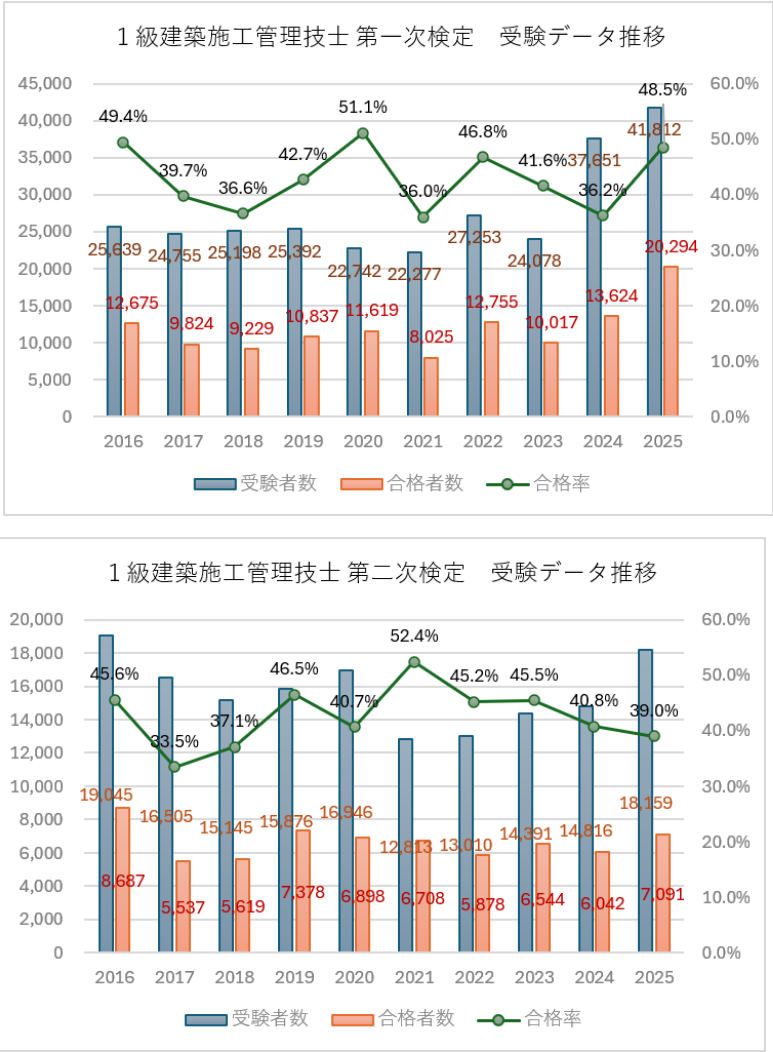
従来の一人に負担が集中する現場管理や、深夜に及ぶ膨大な書類作成などの運用体制は一転して法令違反のリスクとなる。そのため、施工管理技士の労働時間を短縮しつつ現場を円滑に稼働させる「生産性向上」は企業の最優先課題となった。国が推進する現場配置技術者の兼任緩和措置などを組織的に活用するためにも、その前提条件となる「施工管理技士（または技士補）」の資格を早期に取得させ、現場のマネジメント体制を多層化・分業化することが企業の事業継続において極めて重要となっている。

4) 国家試験の制度改革

国土交通省は、高齢化が進行する建設業界における中長期的な担い手の確保及び若手人材の育成を目的に、施工管理技術検定の受験資格を抜本的に改正した。この新制度の導入は、技術者のキャリア形成や企業の資格支援戦略に変化をもたらしている。

第一次検定における 受験資格の緩和	従来の制度では、1 級技術検定を受検するために学歴や指定学科に応じた実務経験が必要であったが、新制度ではこの制限が撤廃され、「満 19 歳以上（受検年度末時点）」であれば実務経験がなくても 1 級第一次検定を受検可能となった。この緩和措置により、入職間もない若手技術者や他業種からの転職者など、新たな受検者層が増加傾向にある。
「施工管理技士補」 早期取得	第一次検定の合格で得られる「1 級施工管理技士補」は、監理技術者の兼任緩和などによる柔軟な人員配置を可能にする。そのため人手不足に直面する建設各社は、若手社員に対する早期の技士補取得を推奨・支援する動きを強めている。一方、最終的な「施工管理技士」の称号を得る第二次検定へ進むには、原則として 1 次検定合格後の実務経験が必要となるなど、新制度では段階的な受検ステップへと変更された。

図表 4 1 級建築施工管理技士 受験データ推移



(出所) 一般財団法人建設業振興基金

5) 資格支援需要の動向

国内の建設技術資格支援市場も、先述のとおり堅調なインフラ投資、老朽化対策及び防災・減災に資する国土強靱化計画を背景に底堅い需要を維持している。特に、現場への配置義務や建設業許可の維持に直結する「施工管理技士」の資格取得需要は極めて高い。一方で、建設資材の高騰や人手不足の深刻化に伴い、建設会社が自社内で教育を行う時間的・人力的余裕が減少しており、外部の専門機関へのアウトソーシング需要が一段と高まる構造となっている。

施工管理技士の需要拡大	インフラ投資や再開発に伴う現場への有資格者配置需要が高水準で推移している。また、技術検定の制度改正による受験資格の緩和も、若手技術者の早期受験を後押ししている。
生産性向上のための投資	各種コストの上昇を受け、建設会社は「1人当たりの生産性向上」を目的に、資格取得費用を会社負担で一括投資し、社員の早期有資格者化・多能工化を図る傾向が強まっている。
オンライン講習の普及	多忙な現場従事者の移動や時間的負担を軽減するため、従来の集合型（通学）講習から、e ラーニングや WEB 動画、ZOOM 等を活用したオンライン講習へのシフトが定着している。

【ポイント】

・施工管理技士の需要増

インフラの老朽化対策や再開発により国内の建設投資が高水準で推移しており、現場への配置が義務づけられている施工管理技士への構造的な需要が継続している。

・深刻な技術者不足

技術者の有効求人倍率は高止まりしており、ベテランの退職や若手不足に直面する建設各社にとって、既存人材の早期有資格者化が急務となっている。

・国家試験の制度改正

1 次検定の実務経験要件が撤廃され満 19 歳以上から受験可能となった。若手受験者が増加しており、企業側でも柔軟な人員配置を可能にする「技士補」の早期取得を支援する動きが活発化している。

【建設管理センター】の包括的分析

セグメント、エリア及びサプライチェーンの観点から、インパクトを生み出す要因を包括的に検討した。

(1) 業種別インパクトの状況

PIF 原則及びモデル・フレームワークに基づき、道銀地域総合研究所が定めるインパクト評価の手続きを実施した。まず、建設管理センターの事業については、国際標準産業分類における「その他の教育」に整理した。事業別の UNEP FI の分析ツールによるポジティブ、ネガティブなインパクトエリアの判定結果は、以下の通り。各インパクトエリア内で該当したインパクトトピックの内訳は、別表 1 のとおり。

《産業分類別及び全体の特定したインパクトの一覧》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	全事業	
		ポジティブ	ネガティブ
社会	健康および安全性		●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	●	
	生計	●	●
	平等と正義	●	●
社会経済	健全な経済	●	●
環境	気候の安定性		●
	サーキュラリティ		●

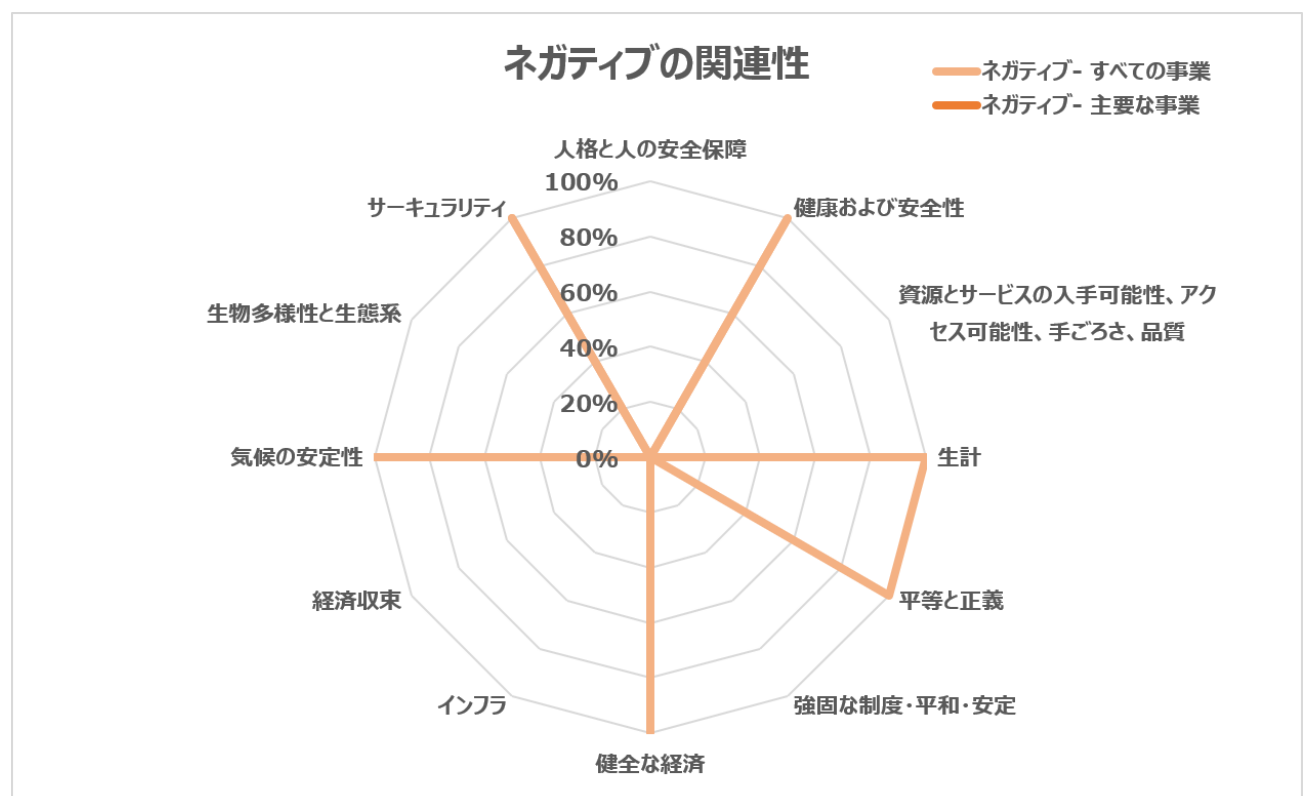
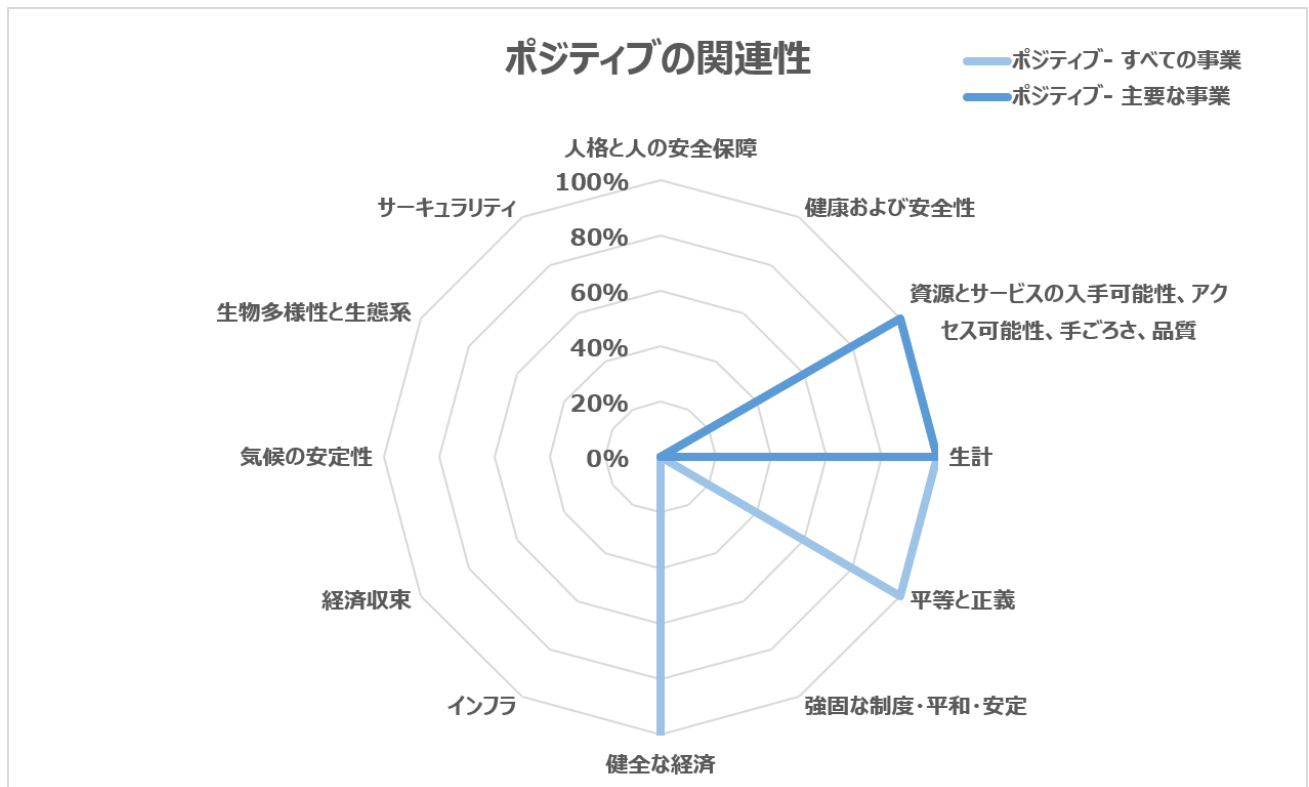
(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

《別表 1》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	全事業 8549 その他の教育	
			ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	紛争		
		現代奴隷		
		児童労働		
		データプライバシー		
		自然災害		
	健康および安全性	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		
		ファイナンス		
	生計	雇用	●	
		賃金	●	●
		社会的保護	●	●
	平等と正義	ジェンダー平等	●	●
		民族・人種平等	●	●
		年齢差別	●	●
		その他の社会的弱者	●	●
社会経済	強固な制度・平和・安定	法の支配		
		市民的自由		
	健全な経済	セクターの多様性	●	●
		零細・中小企業の繁栄		
	インフラ	ー		
	経済収束	ー		
環境	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		●

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

<全体のデフォルトインパクトレーダー>



これらの集約結果、及び建設管理センターの個別要因を加味した修正結果は、以下のとおり。また、インパクトトピック単位での修正内容は別表 2 のとおり。

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	全事業	
		ポジティブ	ネガティブ
社会	健康および安全性		●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	●	
	生計	●	●
	平等と正義	●	●
社会経済	健全な経済	●	●
環境	気候の安定性		●
	サーキュラリティ		●



全事業	
ポジティブ	ネガティブ
	●
●	
●	●
●	●
●	
	●
	●

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

まず、UNEP FI が定めたインパクト評価ツールを用い、ポジティブ・インパクトが発現するインパクトエリア／トピックとして、「教育」、「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」、「セクターの多様性」を確認した。

一方、ネガティブ・インパクトが発現するインパクトエリア／トピックとして、「健康および安全性」、「賃金」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」、「民族・人種平等」、「年齢差別」、「その他の社会的弱者」、「セクターの多様性」、「気候の安定性」、「廃棄物」を確認した。なお、標準値からの追加・削除したインパクトエリア／トピックは以下のとおり。

		インパクト カテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	追加・削除した理由
追加項目	ポジティブ・ インパクト	社会	資源とサービスの入手 可能性、アクセス可 能性、手ごろさ、品質	文化と伝統	資格取得支援を通じて建設技術者の技能向 上と定着を図り、日本のインフラを支える建設技 術・文化の継続的継承に寄与するため、ポジ ティブ・インパクトの対象に追加した。
		社会経済	健全な経済	零細・中小企業 の繁栄	中小・零細建設会社の有資格者確保・施工 体制構築を支援することで、事業継続と発展に 寄与していることから、ポジティブ・インパクトの対 象に追加した。
	ネガティブ・ インパクト	環境	生物多様性と生態系	大気	社用車の保有は 1 台のみと影響は限定的であ るが、移動の最小化および低排出ガス車の継 続運用を通じた環境負荷低減の取組を維持・ モニタリングするため、ネガティブ・インパクトの対 象に追加した。
		環境	サーキュラリティ	資源強度	講習テキストの大量印刷・配送に伴う紙資源 消費が生じる事業構造にあるため、リサイクル推 進を通じた適切な資源消費の管理が重要であ るため、ネガティブ・インパクトの対象に追加した。
削除項目	ポジティブ・ インパクト	社会	生計	賃金	従業員 1 人当たりの平均給与額が、北海道の 産業別（学習、学習支援業）平均を下回っ ているため、ポジティブ・インパクトの対象から削 除した。
		社会	生計	社会的保護	既存就労者のスキルアップや資格取得を対象と しており、非正規雇用者の正規雇用化を通じた 社会保障制度へのアクセス拡大を直接意図し たものではないため、ポジティブ・インパクトの対象 から削除した。
		社会	平等と正義	民族・人種平等	国籍や人種を問わず垣根のない受講・学習機 会を提供している一方で、日本の建設国家資 格は言語（日本語）や制度面のハードルが高 く外国人の受講・合格実績がまだ限定的なた め、ポジティブ・インパクトの対象から削除した。
	ネガティブ・ インパクト	社会	平等と正義	民族・人種平等	外国人の雇用はないものの、従業員全員が差 別のない環境で働ける職場づくりがされており、 先住民や移民労働者などの人権侵害に関わる 事業活動も行っていないため、ネガティブ・インパ クトの対象から削除した。
		社会経済	健全な経済	セクターの多様性	建築・土木・電気・管工事等を網羅的に支援 し、有資格者の輩出を通じて工場や施設等の 建設、ひいては多種多様な産業全体の活性化 に貢献しているため、ネガティブ・インパクトの対 象から削除した。

《別表 2》

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

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

2. インパクトに係る戦略的意図やコミットメント

インパクトテーマと、PIF 原則及びモデル・フレームワークにより、特定したインパクトエリアまたはトピックの関連は、以下のとおり。

	インパクトテーマ	特定したインパクトエリア	特定したインパクトトピック
1	環境配慮に向けた取組	気候の安定性	－
		生物多様性と生態系	大気
		サーキュラリティ	資源強度、廃棄物
2	働きやすい職場づくりに向けた取組	健康および安全性	－
		生計	雇用、賃金、社会的保護
		平等と正義	ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者
3	人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	教育
4	本業を通じた社会的・経済的価値の創出に向けた取組	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	教育、文化と伝統
		平等と正義	ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者
		健全な経済	セクターの多様性、零細・中小企業の繁栄

3. 建設管理センターに係る本ポジティブ・インパクト・ファイナンスにおける KPI の決定

特定したポジティブ・インパクト（以下、PI）とネガティブ・インパクト（以下、NI）の内容を記載する。

（1）環境配慮に向けた取組

項目	内容
インパクトの種類	NI の低減
インパクト エリア／トピック	NI：〈気候の安定性〉、〈大気〉、〈資源強度〉、〈廃棄物〉
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	環境配慮に向けた各種施策の実行
毎年モニタリングする 目標と KPI	【目標】 ・自社事業における環境配慮に向けた取組の促進 【KPI】 ・旧版テキストのリサイクル率 100%（廃棄ゼロ）を維持する。 ※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討

①旧版テキストにおける全量リサイクルの維持（NI：〈廃棄物〉、〈資源強度〉）

建設管理センターでは、毎年実施される法改正や出題傾向の分析に基づく教材改訂において、旧版教材在庫の適切なリサイクル処理を進め、最新の教育サービス提供と環境配慮の両立を図っている。

2026年8月期における旧版テキストのリサイクル率100%（廃棄ゼロ）を2031年8月期までの目標値として設定し、目標期間終了後においても同水準を継続的に維持していく方針である。紙資源の全量再資源化を徹底することで、教育品質の維持向上と環境負荷低減を持続的に推進していく。

ア. 旧版テキストのリサイクル率の目標

目標	実績（2026 年 8 月末）	目標（2031 年 8 月末）
旧版テキストのリサイクル	旧版テキストのリサイクル率 100%	旧版テキストのリサイクル率 100%

②大気汚染対策への取組（NI：〈気候の安定性〉、〈大気〉）

「国土交通白書2022」では、日本のCO2排出量の約2割を占める運輸部門に対し、2030年度までに排出量を35%削減（2013年度比）する目標が掲げられており、環境対応車両の普及促進等を通じた大気汚染・温暖化対策が求められている。

こうした背景のもと、建設管理センターでは営業活動における車両移動を抑え、電話やオンライン対応を中心とすることで移動に伴う環境負荷の根本的な低減を図っている。また、保有する社用車（1台）については、すでに環境配慮型車両であるハイブリッド車を導入しており、2031年8月期においても低排出ガス車率100%の目標を継続・維持していく方針である。車両使用の最小化と低公害車の適切な運用を通じて、CO2や大気汚染物質の排出抑制に努めている。

ア. 低公害車の保有実績・導入目標

社用車	保有台数	うちハイブリッド車	うち電気自動車	低公害車率
実績（2026 年 8 月末）	1 台	1 台	0 台	100%
目標（2031 年 8 月末）	1 台	1 台	0 台	100%

③今後の取組目標の設定

建設管理センターでは旧版テキストの全量リサイクル等により環境負荷の低減を継続しているが、紙媒体を取り扱い続けている背景には、資格講習における紙テキストへの根強い需要が存在する。講義中の図面参照の容易さ、PC 等のモニター画面の長時間注視に伴う眼精疲労など身体的負担の軽減、記憶定着や構造理解に効果的とされる傾向に加え、建設業界の紙ベースの現場慣習、テキストに直接書き込んで知識を整理する学習スタイルの定着が、こうした紙需要を支える主要因となっている。

他方、デジタルテキストの導入には、学習データ分析による指導の最適化や合格率の底上げに加え、利便性の向上や印刷・配送等に伴う紙資源・環境負荷の削減というメリットも存在する。

こうした状況を踏まえ、同社では紙テキストの持つ学習上の強みを活かしつつ、デジタル技術を融合させた「紙とデジタルのハイブリッド型学習環境」の構築を検討していく方針である。今後は既達成目標の維持にとどまらず、社内 DX によるペーパーレス化やデジタルテキスト導入率などの KPI を設定し、教育価値の向上と持続可能な環境負荷低減の両立を図っていく。

(2) 働きやすい職場づくりに向けた取組

項目	内容																		
インパクトの種類	PI の向上、NI の低減																		
インパクト エリア／トピック	PI: 〈雇用〉 NI: 〈健康および安全性〉、〈賃金〉、〈社会的保護〉、〈ジェンダー平等〉、〈年齢差別〉、 〈その他の社会的弱者〉																		
影響を与える SDGs の目標	    																		
内容・対応方針	・ワークライフバランスの推進のほか従業員の労働安全衛生に対する取組の実施 ・賃金のベースアップの実施により、従業員のモチベーションの向上や採用面での優位性を高めていく ・多様な人材が働きやすい社内環境づくりの実践を通じて、性別等にかかわらず、従業員全員が差別なく働ける職場環境の確立																		
毎年モニタリングする目標と KPI	【目標】 ・有給休暇取得率の向上 ・平均月間残業時間の減少 ・賃金のベースアップの実施 ・労働災害事故の発生件数ゼロ ・ダイバーシティの推進 ・地域人材採用数の増加 【KPI】 ・2030 年末までに全社員平均有給休暇取得率向上（51.9%／2025 年末→80%以上／2030 年末） ・2030 年末までに平均月間残業時間の減少（7 時間／2025 年末→0 時間／2030 年末） ・2030 年度の一人当たりの平均給与を 2025 年度から 10%以上アップ ・2026 年以降も労働災害発生件数ゼロを継続 ・多様な人材の採用 <table><tr><th>項目</th><th>実績（2025 年末）</th><th>目標（2030 年末）</th></tr><tr><td>女性従業員数</td><td>31 人</td><td>31 人</td></tr><tr><td>女性役職者割合</td><td>17.9%</td><td>25.8%</td></tr><tr><td>障がい者従業員数</td><td>2 人</td><td>3 人</td></tr><tr><td>シニア層従業員数</td><td>20 人</td><td>46 人</td></tr><tr><td>地域人材の採用</td><td>3 人</td><td>5 人（累計）</td></tr></table>	項目	実績（2025 年末）	目標（2030 年末）	女性従業員数	31 人	31 人	女性役職者割合	17.9%	25.8%	障がい者従業員数	2 人	3 人	シニア層従業員数	20 人	46 人	地域人材の採用	3 人	5 人（累計）
項目	実績（2025 年末）	目標（2030 年末）																	
女性従業員数	31 人	31 人																	
女性役職者割合	17.9%	25.8%																	
障がい者従業員数	2 人	3 人																	
シニア層従業員数	20 人	46 人																	
地域人材の採用	3 人	5 人（累計）																	
	※設定した KPI のうち目標年度前に達成したものについては、再度の目標設定等を検討																		

①ワークライフバランスの推進 (NI : 〈健康および安全性〉、〈社会的保護〉)

厚生労働省がこのほど公表した「令和 7 年就労条件総合調査の概況」によると、全国の年次有給休暇取得率の全業種平均が 66.9%である中、「教育、学習支援業」の有休取得率は 60.5%で平均を下回っている。また、残業時間（所定外労働時間）については、厚生労働省の「毎月勤労統計調査令和 7 年度分結果確報」にて、全国の全業種平均が 9.8 時間、「教育、学習支援業」は 10.1 時間との結果が出ている。

建設管理センターでは、働き方改革関連法を遵守し、2025 年末では平均有給休暇取得率は 51.9%、平均月間残業時間は 7 時間となっている。今後は業務効率化や啓発等を通じて、2030 年末までには平均有給休暇取得率 80%、平均月間残業時間は 0 時間を目指す。

なお、年次有給休暇は労働基準法 39 条に則り付与しているとともに、各種社会保険の完備や介護休業制度の整備など、関係法令を遵守した職場環境を整えている。

②賃金のベースアップの実施（NI：〈賃金〉）

建設管理センターでは、業務内容や資格取得状況に基づく公平な人事考課を行い、適切に給与へ反映させている。具体的には、基本給に加え、個人実績に応じたインセンティブや年 2 回の賞与、昇給制度を整備している。さらに、時間外手当の別途全額支給や試用期間中における本採用と同条件の保障など、従業員が安心して成果を目指す透明性の高い待遇体系を構築している。

正社員及び嘱託社員の 1 人当たり平均給与額は、2026 年 5 月の「毎月勤労統計調査（北海道・教育、学習支援業）」の平均額（342,354 円）を下回る水準にあるものの、勤続年数や個人の業績に応じた適正な評価・還元が行われる環境を整えている。今後はより一層の働きがい向上を推進すべく、個人実績に応じたインセンティブ制度の充実に加え、2030 年度までに平均給与を 2025 年度比で 10%以上引き上げる目標を掲げ、従業員のモチベーション向上と採用競争力の強化を図っていく方針である。

③労働環境改善や安全性向上に向けた取組（NI：〈健康および安全性〉）

建設管理センターでは、労働環境改善や安全性向上に向けた各種取組を積極的に行っており、安全で衛生的な職場環境の整備に取り組んでいる。こうした業務効率化による心身の負担軽減も寄与し、直近 3 か年における労働災害発生件数はゼロを維持している。今後は、引き続きこれら業務効率化の推進や人員配置の適正化を図るとともに、安全教育の徹底や危険防止措置を講じることで、労働災害ゼロの継続を目指していく。

④ダイバーシティの推進（PI：〈雇用〉 NI：〈ジェンダー平等〉、〈年齢差別〉、〈その他の社会的弱者〉）

建設管理センターでは、多様な人材の活用を推進しており、性別や年齢にかかわらず全従業員が差別のない環境で生き生きと活躍できる職場づくりを進めている。女性やシニア層をはじめとする意欲ある人材を積極採用するとともに、個々の事情に配慮した柔軟な受け入れ体制を整備することで、すべての従業員が安心して長期的に働き続けられる環境の構築を推進していく方針である。

主な取組項目	具体的な取組内容
女性社員雇用の向上	育児休業復職後の短時間勤務制度の拡充、女性管理職登用への面談強化
障がい者雇用の向上	社内での業務切り出しによる事務補助業務の創出、ハローワークと連携した採用活動
定年再雇用制度	60 歳定年後も積んだノウハウを活かせるよう再雇用制度を運用して、ベテランスタッフを継続雇用する。

ア. 従業員一覧(グループ全体 2025 年 12 月末現在)

全従業員数 141 人	男性 110 人	全従業員のうち障がい者従業員数	2 人
	女性 31 人	全従業員のうち 60 歳以上の従業員数	20 人

イ. 女性活躍推進・ダイバーシティの推進に向けた目標

項目	実績（2025 年末）	目標（2030 年末）
女性従業員数	31 人	31 人
役職者における女性の割合	17.9% （総役職者 28 名のうち 5 名）	25.8% （総役職者 31 名のうち 8 名）
障がい者従業員数	2 人	3 人
シニア層従業員数(60 歳以上)	20 人	46 人
全従業員数	141 人	161 人

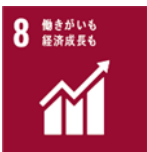
※障がい者雇用の算定にあたっては、障害者雇用促進法に基づく重度障害者のダブルカウント制度を適用し、法定雇用率を満たしている。

ウ. 地域人材の積極的な採用

建設管理センターでは、本社所在地の札幌市及び近郊地域の人材の採用は地域経済の活性化に貢献する取組でもあることから、同社では今後も地域に根ざした企業として地域人材の採用を図っていく。

項目	実績（2025 年単年）	目標（2026～2030 年累計）
地域人材採用数	30 人 （うち地域人材採用数 3 人）	50 人 （うち地域人材採用数 5 人）

(3) 人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組

項目	内容
インパクトの種類	PI の向上
インパクト エリア／カテゴリー	PI: 〈教育〉
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	・労働生産性向上に向けた従業員の資格取得のサポート
毎年モニタリングする 目標と KPI	【目標】 ・人材育成の強化に注力するとともに、業務スキル向上に向けた取組の推進 【KPI】 ・講師向け（年 2 回）・新入社員研修（年 1 回）を継続実施する。 ※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討

①人材育成の推進（PI：〈教育〉）

建設業界における深刻な人手不足や「2024 年問題」の解決に向け、高品質な講習を通じた受講生の合格率向上は同社の重要なテーマである。

建設管理センターでは、組織全体の生産性向上や教育サービスの品質向上を目指し、社内での実務教育に加え、以下の研修を実施している。今後は、デジタルテキストの導入や社内 DX の進捗状況を見据え、指導効果の向上や業務効率化に貢献できるよう、職員の IT スキル向上やリスキングに向けた教育支援のあり方を中長期的な視野で考慮していく考えである。こうした多角的な教育機会の提供を通じ、全従業員の業務スキル向上と組織力の強化を図っていく方針である。

ア. 研修の実施状況

研修名	実施頻度	主な研修内容等
講師向けスキルアップ研修	年 2 回	教務レベルの均一化、試験傾向の分析と教授法の改善
新入社員研修	年 1 回	業界動向の理解、顧客対応マナー、自社サービス（講座）の知識習得

※参考：建設管理センターのキャリアアップイメージ

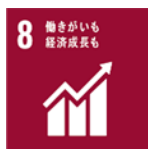
新入社員に対しては入社初期に約 2 週間の研修期間を設け、管理職による基礎教育を実施する。その後、営業実務を通じて業務知識やスキルを習得し、入社 1 年を目安に営業主任へと昇格する。

営業主任として 3～5 年の実績を積んだ後はチームリーダーへと昇進し、メンバーの指導・フォローを行いながらチームを目標達成へと牽引する。さらに入社 5 年目以降は管理職登用の対象となり、課長補佐、課長、部長へと段階的なキャリアアップを果たしていく体制が整えられている。



(出所) 建設管理センターHP

(4) 本業を通じた社会的・経済的価値の創出に向けた取組

項目	内容		
インパクトの種類	PI の向上		
インパクト エリア／カテゴリー	PI : 〈教育〉、〈文化と伝統〉、〈ジェンダー平等〉、〈年齢差別〉、〈その他の社会的弱者〉、 〈セクターの多様性〉、〈零細・中小企業の繁栄〉		
影響を与える SDGs の目標			 
内容・対応方針	・本業を通じた社会的・経済的価値の創出		
毎年モニタリングする 目標と KPI	【目標】		
	・本業を通じた社会的・経済的価値の創出		
	【KPI】		
	項目	実績（2026 年 8 月末）	目標（2031 年 8 月末）
	年間受講者数	15,000 人	20,000 人
	オンライン講座受講生比率	年間受講者数に対して 0 %	年間受講者数に対して 20%
	受講生平均合格率	70%	80%
	（受講生）契約建設会社数	70,000 社	82,000 社
売上規模の増加	1,887 百万円	2,500 百万円	
※設定した KPI のうち目標年度前に達成したものについては、再度の目標設定等を検討			

① 本業を通じた社会的・経済的価値の創出

(PI : 〈教育〉、〈文化と伝統〉、〈ジェンダー平等〉、〈年齢差別〉、〈その他の社会的弱者〉、〈セクターの多様性〉、〈零細・中小企業の繁栄〉)

建設管理センターでは、施工管理技士の国家資格取得講習事業を通じ、日本のインフラを支える建設技術・文化の継承を図るとともに、建設業界を支える高度技術人材の育成・輩出に寄与している。建築・土木・電気・管工事など多工種にわたる講習を展開することで、多種多様な産業インフラの維持・発展を下支えしている。また、自社で十分な教育基盤を持たない中小・零細企業を中心に、全国約 7 万社の契約建設会社における施工体制の確保と事業存続を外部教育機関として直接支援し、地域社会の発展に貢献している。

今後は、指導品質の徹底管理による高水準な受講生合格率の維持に加え、性別や年齢、障がいの有無、居住地、就労環境等を問わない垣根のない学習機会を提供することで、女性技術者の入職・活躍推進、シニア層のリスキリング、障がい者や地方在住技術者の技能向上や自立を強力に支援する。これにより、ダイバーシティの実現と中小建設企業の繁栄を後押しし、人手不足等の構造的課題の解決と業界全体の持続的活性化を推進する方針である。

ア. 事業規模拡大へ向けた目標

項目	実績 (2026 年 8 月末)	目標 (2031 年 8 月末)
年間受講者数	15,000 人	20,000 人
オンライン講座受講生比率	年間受講者数に対して 0 %	年間受講者数に対して 20 %
受講生平均合格率	70 %	80 %
(受講生) 契約建設会社数	70,000 社	82,000 社
売上規模の増加	1,887 百万円	2,500 百万円

4. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲

(1) 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲

建設管理センターの事業活動は、SDGs の 17 の目標と 169 のターゲットに以下のように関連している。

①環境配慮に向けた取組

SDGs17 の目標	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	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。

期待されるターゲットの影響としては、環境負荷の低減に向けた各種施策を実行することで、二酸化炭素排出や廃棄物等の削減に寄与する。

②働きやすい職場づくりに向けた取組

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
	3.4	2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて 3 分の 1 減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
	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。
	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
	8.5	2030 年までに、若者や障がい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。
	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。

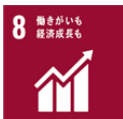
期待されるターゲットの影響としては、賃金のベースアップ等による社員の待遇改善をはじめ、多様な人材が働きやすい社内環境づくりの実践を通じて、従業員全員が差別なく働ける職場環境の確立に寄与する。

③人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
	4.4	2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

期待されるターゲットの影響としては、人材育成の強化に注力することを通じて、労働生産性向上に寄与する。

④本業を通じた社会的・経済的価値の創出に向けた取組

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
	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。
	4.5	2030 年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。
	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
	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。

期待されるターゲットの影響としては、技術者育成や多様な学習機会の提供により、建設業界の課題解決と社会的・経済的価値の創出に寄与する。

（２）企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

建設管理センターが拠点を置く北海道では、これまでも地域の安全・安心に欠かせない建設産業の持続的な発展に向け、「北海道建設産業支援プラン 2018」に基づき様々な取組を進めてきたが、北海道の建設産業は就業者の高齢化や若年者の入職が進まない等、依然として厳しい状況が続いていることから、新たな建設産業振興施策として「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」（推進期間：2023 年度～2027 年度）を策定した。

新たなプランでは、「建設産業の担い手の確保及び育成」を重点課題と位置づけ、その解決に向けて「働き方改革」、「生産性の向上」、「魅力の発信」を３つの柱とし、将来、担い手となる若者や子供たちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、取組みを展開していく。

①策定の趣旨

現在、北海道における建設投資額は安定して推移しているものの、少子高齢化の影響により、全産業で生産年齢人口の減少が進み、建設産業においても、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど人材確保が厳しい状況となっており、将来にわたる建設工事の品質確保やその担い手の中長期的な確保・育成への懸念が高まる中、これに応じたより一層の生産性向上が必要となっている。

以上の課題に対し、北海道として引き続き、国や関係団体などと連携し、就業環境の改善や ICT 等を活用したさらなる生産性の向上、デジタル化や脱炭素化といった社会変革にも対応した取組を進めるとともに、将来、担い手となる若者や子供たちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなるよう、「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」を策定するものである。

②本プランの位置づけ

本プランは、北海道の政策の基本的な方向を総合的に示すため、北海道行政基本条例に基づき策定された「北海道総合計画」（2016 年度～2025 年度）における基本的な方向に沿って具体的な政策を推進するため策定される、「特定分野別計画」（「２ 経済・産業分野」中、「（３）中小・小規模企業の振興や地域商業の活力再生」）として位置づけられるものである。

③推進期間

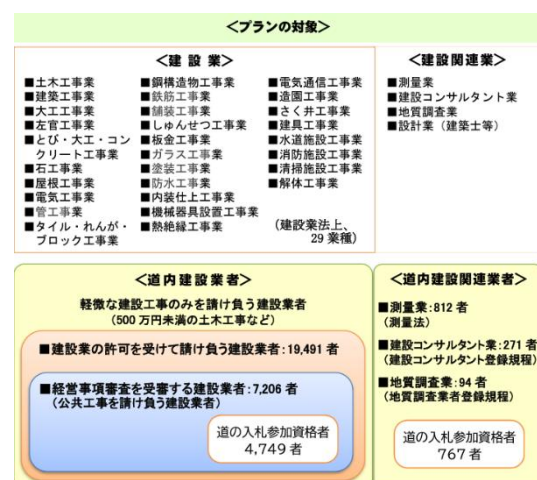
北海道の建設産業が抱える様々な課題を解決し、今後とも持続的に発展するには、各建設企業や国、関係団体との連携をより一層強化し、スピード感をもって取り組む必要があることから、2023 年度から 2027 年度までの 5 年間で推進期間としている。なお、社会経済情勢の急激な変化が生じた場合は、必要に応じて、適宜見直しを行っていく。

④本プランの対象範囲

建設産業は、土木工事業、建築工事業や大工工事業、解体工事業といった「建設業」のほか、測量業、建設コンサルタント業、地質調査業、設計業（建築士等）といった「建設関連業」の様々な工程が有機的に連携し、受注生産が行われるシステムとなっている。

本プランでは、こうした一連の生産システムを担う「建設業」及び「建設関連業」を対象範囲とする。

図表 5 「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」の対象範囲

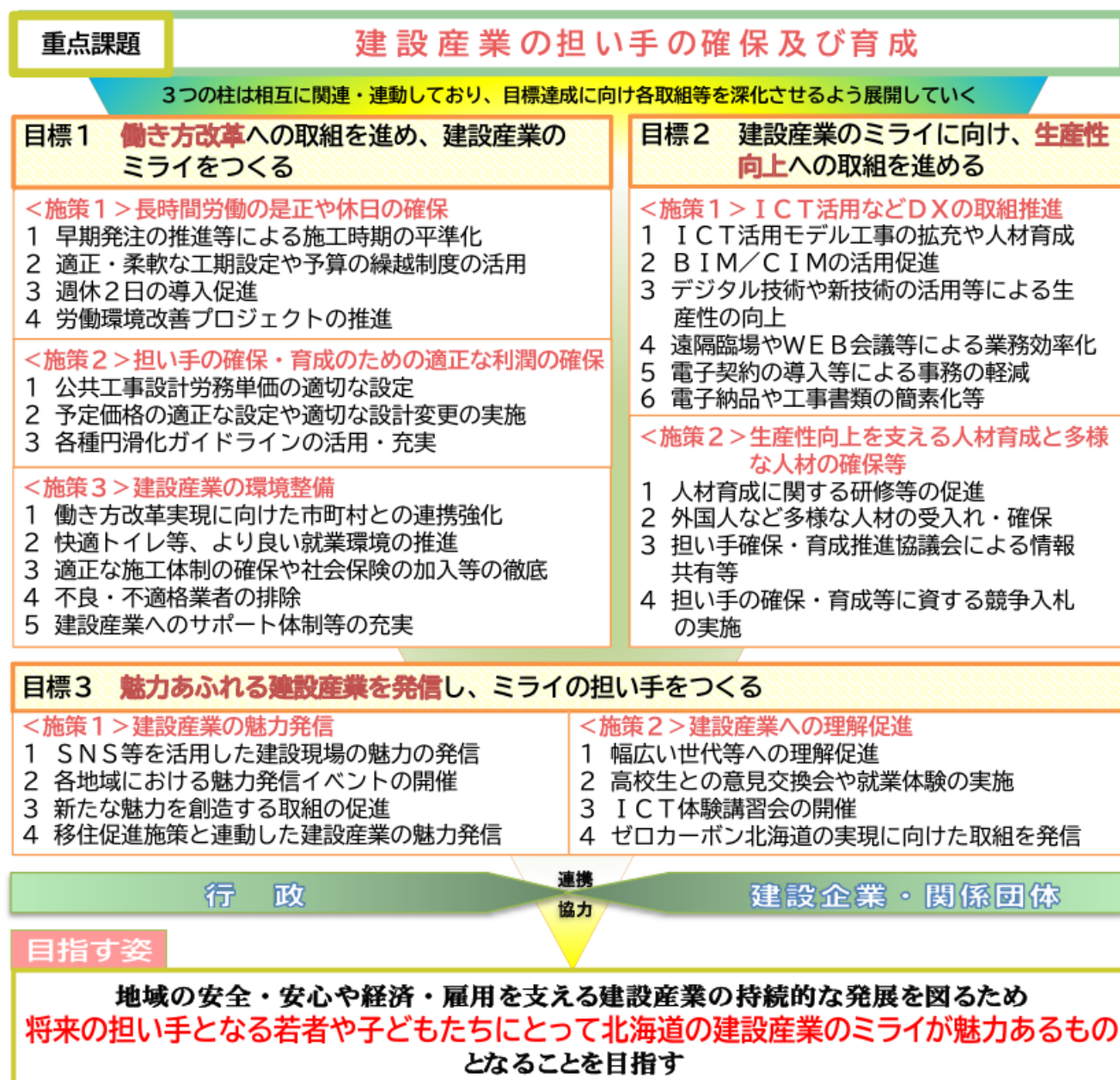


（出所）北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

⑤本プランの施策と取組の展開

本プランの施策と取組の展開については以下のとおり。

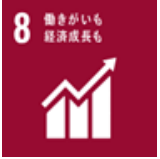
図表 6 「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」の施策と取組の展開



(出所) 北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

⑥持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた施策の推進

本プランにおいては、SDGs の視点を取り入れ、以下の内容で各施策を進めるものとしている。

SDGs17 の目標	主な施策	SDGs17 の目標と施策の関係
 4 質の高い教育をみんなに	・ICT 活用等の DX の取組推進 ・生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 ・建設産業の魅力発信・理解促進	講習会や資格取得など担い手育成への取組や広く建設産業の魅力を発信する取組等
 5 ジェンダー平等を実現しよう	・建設産業の環境整備 ・生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 ・建設産業の魅力発信・理解促進	女性が活躍する場をつくり、女性も含めた講習会等の取組等
 8 働きがいも経済成長も	・長時間労働の是正や休日の確保 ・担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 ・建設産業の環境整備	働き方改革の推進や就業環境の改善等、担い手確保・育成の取組等
 9 産業と技術革新の基盤をつくろう	・担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 ・ICT 活用等の DX の取組推進 ・建設産業の魅力発信・理解促進	DX の取組推進や新技術の活用、広報活動等の取組等
 11 住み続けられるまちづくりを	・建設産業の魅力発信・理解促進	建設産業の役割や安心・安全な地域づくりへの貢献等、建設産業への理解を深め、広報する取組等
 16 平和と公正をすべての人に	・建設産業の環境整備 ・生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等	性別や国籍にとらわれない担い手の確保・育成への取組等
 17 パートナリシップで目標を達成しよう	・全ての施策	関係団体及び企業等と連携し、取り組む

（出所）北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

⑦企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

本プランの趣旨に照らし合わせると、建設管理センターの事業内容及び社会貢献活動は、以下のSDGs17の目標や主な施策に対する積極的な取組として認められ、北海道が掲げる「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」の推進に十分に貢献していると評価できる。

SDGs17の目標	主な施策	SDGs17の目標と施策の関係	建設管理センターの取組
 4 質の高い教育を みんなに	・ICT 活用等の DX の取組推進 ・生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 ・建設産業の魅力発信・理解促進	講習会や資格取得など担い手育成への取組や広く建設産業の魅力を発信する取組等	均等な資格教育の機会を提供している。
 5 ジェンダー平等を 実現しよう	・建設産業の環境整備 ・生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等 ・建設産業の魅力発信・理解促進	女性が活躍する場をつくり、女性も含めた講習会等の取組等	多様なライフステージにある女性技術者の柔軟な資格取得を支援している。
 8 働きがいも 経済成長も	・長時間労働の是正や休日の確保 ・担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保 ・建設産業の環境整備	働き方改革の推進や就業環境の改善等、担い手確保・育成の取組等	現場の労働時間短縮と効率的な資格取得の両立を支援している。
 11 住み続けられる まちづくりを	・建設産業の魅力発信・理解促進	建設産業の役割や安心・安全な地域づくりへの貢献等、建設産業への理解を深め、広報する取組等	累計 32 万人以上の合格者実績により、将来の建設産業を担う人材を輩出している。
 16 平和と公正を すべての人に	・建設産業の環境整備 ・生産性向上を支える人材育成と多様な人材の確保等	性別や国籍にとらわれない担い手の確保・育成への取組等	多様なライフステージにある技術者の柔軟な資格取得を支援している。

5. 建設管理センターのサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

建設管理センターは、音喜多忠雄代表取締役を最高責任者とし、事業活動とインパクトリーダー、SDGs との関連性について検討を重ね、取組内容の抽出を行っている。取組施策などは前段に記載した内容である。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、音喜多忠雄代表取締役を最高責任者として、銀行に対する報告を総務部管財課兼事業部支援課の白鳥伸彦係長が担当する。全従業員が一丸となり、KPI の達成に向けた活動を実施し、社会的な課題の解決への貢献とともに持続的な経営を実現していく。各 KPI は前述の推進体制に基づき各部門が中心となって取り組み、音喜多忠雄代表取締役が統括し、達成度合いを統括総務本部の尾形雅憲課長がモニタリングしていく。

このような推進体制を構築することで、地域における社会的課題や環境問題にも積極的に取り組み、北海道内をリードしていく企業を目指す。

責任者	代表取締役	音喜多忠雄
モニタリング担当者	統括総務本部課長	尾形 雅憲
銀行に対する報告担当者	総務部管財課兼事業部支援課係長	白鳥 伸彦

6. 北海道銀行によるモニタリングの頻度と方法

上記目標をモニタリングするタイミング、モニタリングする方法は以下の通りである。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成及び進捗状況については、北海道銀行と建設管理センターの担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に 1 回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。具体的には、決算後 5 ヶ月以内に関連する資料を北海道銀行が受領し、モニタリングとなる指標についてフィードバックなどのやりとりを行う。

北海道銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは北海道銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。また、モニタリングの結果、当初想定と異なる点があった場合には、北海道銀行は、同社に対して適切な助言・サポートを行う。

モニタリング方法	対面、テレビ会議などの指定は無し 定例訪問などを通じた情報交換
モニタリングの実施時期、頻度	少なくとも年 1 回実施
モニタリングした結果のフィードバック方法	KPI などの指標の進捗状況を確認しあい、必要に応じて対応策及び外部資源とのマッチングを検討

以上