

2026年8月31日

〈FFG〉ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行のお知らせ ～ 株式会社川商ハウスのサステナビリティ経営をサポート ～

株式会社熊本銀行（取締役頭取 坂本 俊宏、以下「熊本銀行」）は、株式会社川商ハウス（代表取締役社長 水谷 学、以下「川商ハウス」）に対し、〈FFG〉ポジティブ・インパクト・ファイナンスを下記の通り実行いたしました。

〈FFG〉ポジティブ・インパクト・ファイナンスとは、熊本銀行独自のESG/SDGs評価サービス「Sustainable Scale Index*」による評価結果や国際的なインパクト算定ツールを基に対話を重ね、お客さまの企業活動が環境・社会・経済に与えるポジティブならびにネガティブな影響（インパクト）を分析・特定し、ネガティブな効果を低減しながらポジティブな効果を増大させるKPIを設定することで、お客さまの持続的な成長につながるよう、熊本銀行が中長期的な伴走支援を行う融資商品です。

* 熊本銀行のグループ会社である株式会社サステナブルスケールが九州大学と協業開発した、ESG/SDGsのお取り組みを可視化するサービス

記

1. 川商ハウスの企業概要（詳細は「評価書」をご参照ください）

企業名	株式会社川商ハウス
本社所在地	鹿児島県鹿児島市新屋敷町1-7
設 立	1975年4月
事業内容	不動産管理 / 居住用・業務用賃貸物件の斡旋紹介 / 土地建物の売買仲介 / 各種リフォーム/保険代理店
特 長	当社は鹿児島市に本社を置く不動産会社で、賃貸住宅や事業用物件の仲介、土地・建物の売買仲介、賃貸管理、リフォームなど、幅広いサービスを展開しています。特に賃貸住宅の仲介・管理に強みを持っており、地域密着型のサービスを通じて高い管理実績と豊富な物件情報量を有しています。 また、空き家活用による地域活性化への取り組みや、命名権（ネーミングライツ）の取得など、地域社会への貢献活動にも力を入れています。

<本社社屋>

<命名権を取得している川商ホール（鹿児島市民文化ホール）>



(次ページへ続く)

2. ファイナンス概要

契約日	2026年8月31日（月）
融資金額	100,000,000円
融資期間	8年
資金使途	運転資金
取扱店	鹿児島支店

3. 川商ハウスのKPI（一部抜粋、詳細は「評価書」をご参照ください）

事業の拡大	● 2031年8月期までに管理戸数を38,000戸とする 
脱炭素・ペーパーレス化に向けた取り組み	● 電子契約（契約書面の電子化）を推進する ● 全事業所の照明を全てLEDにする  
労働環境改善に向けた取り組み 働きやすい職場環境作り	● 2034年8月期までに従業員1人あたりの有給休暇平均取得日数を12日以上とする ● 2029年8月期までに「えるぼし」認定を取得する 

4. その他

① インパクト評価

国連環境計画金融イニシアティブが提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び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」に基づき、熊本銀行と株式会社FFGビジネスコンサルティングが共同で評価を実施し、株式会社日本格付研究所の協力を得て評価を実施しています。

② モニタリング体制

熊本銀行は、「ポジティブ・インパクト金融原則」に基づいて構築した内部管理体制のもと、インパクト評価で特定したKPIについて、融資期間中におけるお客さまのインパクトパフォーマンスのモニタリングを実施します。

以 上

《 本件に関するお問合せ先 》
(株)熊本銀行 ソリューション事業部 担当：青木、大橋
TEL 096 - 385 - 1280

<FFG> ポジティブ・インパクト・ファイナンス 評価書

対象企業：株式会社川商ハウス

(熊本銀行鹿児島支店取引)

発行日：2026年8月31日

株式会社熊本銀行(以下、当行)ならびに株式会社FFGビジネスコンサルティング(以下、当社)は、当行が株式会社川商ハウス(以下、同社)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)を共同で分析・評価しました。

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

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

目次

<要約>	2
1.会社概要	4
1-1 経営行動指針	4
1-2 会社概要	5
1-3 事業概要	10
1-4 不動産業の概要と業界動向	17
2.サステナビリティ活動	22
2-1 Sustainable Scale Index を通じた ESG/SDGs の取り組み内容	22
2-2 ESG の取り組み	24
3.包括的分析	38
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	38
3-2 個別要因を考慮したインパクトの特定	39
3-3 特定されたインパクトとサステナビリティ活動の関連性	41
4.KPI の設定	43
5.マネジメント体制	46
6.モニタリング体制	46

<要約>

同社は鹿児島県鹿児島市を中心に事業を展開している不動産会社で、アパート・マンションなどの居住用賃貸物件の斡旋仲介、事務所・店舗など業務用賃貸物件の斡旋仲介、土地建物の売買仲介、賃貸ビル管理などを幅広く展開している。特に賃貸住宅の仲介・管理に強みを持ち、地域密着型のサービスを通じて鹿児島県内で高い知名度を誇っている。学生向けからファミリー向けまで多様な物件を取り扱い、顧客ニーズに応じた提案と丁寧なサポートを行っており、地元根ざした企業として地域の住環境の向上にも貢献している。

<同社の事業の特徴・強み>

- 管理戸数・賃貸仲介件数ともに鹿児島トップクラスであり、長年の運営データを蓄積したスケールメリットを活かした経営
- 入居者募集・審査・契約・家賃回収・お困りごと対応までを内製化した、一括対応によるトータルサポート力
- 賃貸仲介・売買仲介・管理・リフォーム・各種保険まで対応する総合不動産サービス（ワンストップ）
- 空き家活用による自治体との連携協定と、命名権（ネーミングライツ）取得による地域貢献

同社は人々へ安心・安全でかつ環境に配慮した事業を展開するとともに、労働環境の改善や様々な取り組みを行っている。地域経済の発展に貢献し、さらに自社も発展させる好循環を目指している。

<同グループのサステナビリティ／ESGの取り組み>

環境面	● 太陽光発電による再生可能エネルギーの供給 ● 環境負荷を低減する取り組み（使用電力量の削減、水使用量の削減、ペーパーレス化、リフォーム廃材の再利用）
社会面	● 労働環境改善への取り組み ● 人材育成/採用 ● ダイバーシティへの取り組み・社会貢献活動 ● 労働安全への取り組み

当行が同社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、当社がUNEP FIのインパクト分析ツールを用いて同社のサステナビリティ活動等を分析した結果、ポジティブ面では「気候の安定性」「健康および安全性」「エネルギー」「住居」「教育」「雇用」「賃金」のインパクト、ネガティブ面では「気候の安定性」「大気」「土壌」「生物種」「生息地」「資源強度」「廃棄物」「健康および安全性」「社会的保護」「ジェンダー平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」のインパクトが特定された。

環境・社会・経済の各項目へ影響を与えるそれらのインパクトを、同社のサステナビリティ活動の関連性を確認のうえ5項目にまとめた。そのうえでインパクトの増大もしくは低減するための取り組みとKPIを設定した。

<KPI>

テーマ	KPI（指標と目標）
健康的な生活ならびに 安全な住まいを提供	● 2031年8月期までに管理戸数を38,000戸とする。ただし、事業内容の変遷や社会情勢の変化により目標の修正が必要な際は目標を再検討・修正する。
ペーパーレス化への取り組み	電子契約比率（契約書面の電子化）を ● 2028年8月期までに50%以上とする。 ● 2030年8月期までに80%以上とし、以降は80%以上を維持する。
脱炭素に向けた活動	● 2027年8月期までに全事業所の照明を100%LEDとする。
労働環境改善への取り組み	1人当たりの有給休暇平均取得日数を ● 2028年8月期までに7日以上とする。 ● 2031年8月期までに10日以上とする。 ● 2034年8月期までに12日以上とする。
働きやすい職場環境作り	● 2029年8月期までに「えるぼし」認定を取得し、これを維持する

同社の持続可能性を高めるため、当行はKPIの達成状況をモニタリングするとともに伴走支援する。

今回実施予定の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

融資金額	100,000,000円
資金使途	事業資金
モニタリング期間	8年

1.会社概要

1-1 経営行動指針



お客さまとの出会いを大切にし
「住まい」の提供を通じて
「幸せ」を届け
地域社会への貢献を目指す



挑戦者であり続けること、
日々努力

<トップメッセージ>

「住まいをご提供すること」

それは、お客様に「幸せ」をお届けすることでもあります。

私たち川商ハウスは、昭和 50 年の創業以来、鹿児島のみなさまに快適な生活環境を
ご提供することを使命に歴史を刻んでまいりました。

地元鹿児島のライフスタイルを知りつくした川商ハウスならではの、きめ細やかで小回りのきく
不動産サービス、豊富な実績に裏打ちされた不動産管理ノウハウで家主様と入居者様に
笑顔をお届けいたします。

賃貸管理・不動産売買のことなら、私たち川商ハウスにお任せください。



株式会社川商ハウス
代表取締役社長 水谷 学

1-2 会社概要

企 業 名	株式会社川商ハウス	
代 表 者	代表取締役社長：水谷 学（みずたに まなぶ）	
事 業 所	本 店	鹿児島市新屋敷町1-7
	鹿 児 島 南 店	鹿児島市小松原 2 丁目15-22
	鹿 大 前 店	鹿児島市荒田 2 丁目59-16
	種 子 島 店	鹿児島県熊毛郡中種子町野間5240-1
設 立	1975年4月	
従 業 員 数	167名（2026年4月30日現在）	
資 本 金	10,000,000 円	
事 業 内 容	不動産管理 / 居住用・業務用賃貸物件の斡旋仲介 / 土地建物の売買仲介 / 各種リフォーム / 保険代理店	
許 認 可 免 許	宅地建物取引業 賃貸住宅管理業 住宅宿泊管理業 住宅宿泊仲介業 プライバシーマーク認証	鹿児島県知事免許(14)第483号 国土交通大臣(2)729号 (01)第F02482号 (01)第S0102号 18710005(10)
加 盟 団 体	公益社団法人鹿児島県宅地建物取引業協会 / 一般社団法人九州不動産公正取引協議会 / 公益社団法人日本賃貸住宅管理協会 / 公益社団法人鹿児島法人会 / 鹿児島商工会議所 / 鹿児島北ロータリークラブ	

〈沿革〉

沿 革	1975年5月	有限会社川商ハウスとして鹿児島市紫原5丁目2番13号に事務所創設
	1979年9月	事務所を現在の鹿児島市新屋敷町に移転 流通センターとして賃貸住宅を重点的に営業活動展開
	1987年2月	有限会社サンホームサービスを設立（建物管理業務）
	1988年12月	業務拡大に伴い、社屋を増築
	1990年1月	賃貸情報誌「ルーム」発行開始（隔月）
	1995年1月	CMオンエア開始
	1996年7月	ホームページ開設
	1999年5月	鹿児島市和田1丁目に「谷山支店」を開設
	2000年3月	「鹿大前店」を開設
	2002年6月	株式会社へ組織変更
	2004年1月	「谷山支店」を鹿児島市小松原2丁目へ移転
	2007年1月	新社屋完成

沿 革	2008年3月	プライバシーマーク認証取得
	2010年7月	「金生町いづろ店」を開設
	2010年12月	「伊敷店」を開設
	2012年7月	鹿児島大学前に「iPadで自分の部屋を探す・・・セルフ」をオープン
	2013年1月	「セルフ2号店」を天文館にオープン
	2013年2月	「賃貸住宅管理業者」登録
	2013年9月	「中央駅前店」を開設
	2014年1月	「吉野支店」を開設し同所に「セルフ3号店」をオープン
	2014年9月	「金生通り店」開設
	2015年4月	「不動産情報プラザ天文館店」を開設（金生通り店を金生町いづろ店と統合）
	2015年12月	本社別館竣工
	2016年3月	「鹿児島駅前店」を開設
	2016年4月	「中央駅西口店」を開設
		「伊敷店」を移転
	2017年9月	長島町役場（出水郡）と「空き家・空地の利活用」に関する連携協定締結
	2017年12月	「金生町いづろ店」を鹿児島県出水郡長島町へ移転し、「長島支店」を開設
	2019年4月	「種子島店」を開設
	2019年7月	種子島1市2町と「空き家・空地などの利活用」に関する連携協定締結
	2019年12月	鹿児島市の文化施設「鹿児島市民文化ホール」の命名権を獲得、2020年4月1日から「川商ホール」となる
	2021年4月	「西之表支店」を開設
	2022年2月	西之表市の中割校区、ウルトラエックス社と3社で包括連携協定締結。学校跡にIT事業所開設、進出を希望する企業や移住者への空き地や空き物件情報を提供
	2023年4月	水谷学氏が代表取締役就任
	2023年6月	奄美市の文化施設「奄美振興会館」の命名権を獲得、「奄美川商ホール」となる
		「名瀬運動公園市民球場」の命名権を獲得し、「奄美川商球場」となる
	2023年12月	「吉野支店」を「伊敷支店」に統合
		「長島支店」を「本店」に統合

沿 革	2024年1月	「伊敷支店」を「鹿児島北店」に名称変更
	2024年2月	「谷山支店」を「鹿児島南店」に名称変更
	2024年8月	「天文館支店」・「中央駅前支店」を「本店」に統合 「西之表支店」を「種子島支店」に統合する
	2025年4月	創立50周年を迎える 川商ホール命名権の更新
	2026年2月	鹿児島北店を「レスQセンター北営業所」へ変更
	2026年3月	プライバシーマーク認証の活動が20年を迎える

〈本店〉



〈鹿大前店〉



〈鹿児島南店〉



〈種子島店〉



〈同社ホームページより〉

〈川商ハウスグループの会社概要〉

企 業 名	株式会社川商管理サービス	
代 表 者	水谷 学	
所 在 地	鹿児島市新屋敷町1-7	
設 立	1994年6月1日	
資 本 金	20,000,000円	
従 業 員 数	32名（2026年4月30日現在）	
事 業 内 容	同社が管理している物件の家賃収納業務ならびに物件オーナーへの家賃送金業務	

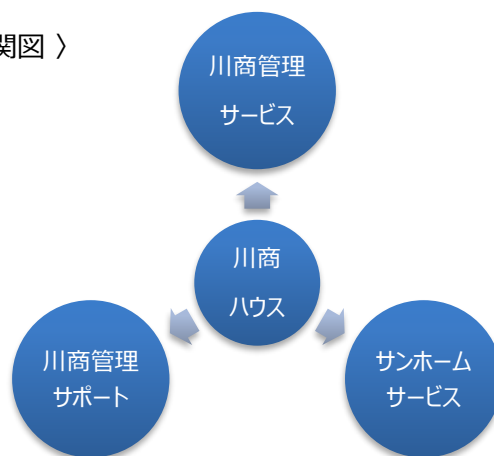
企 業 名	株式会社サンホームサービス	
代 表 者	水谷 学	
所 在 地	鹿児島市新屋敷町1-17	
設 立	1987年2月	
資 本 金	5,000,000円	
従 業 員 数	27名（2026年4月30日現在）	
事 業 内 容	同社管理物件の共用部分の清掃業務、退去後・入居前の室内清掃業務	

企 業 名	株式会社川商管理サポート
代 表 者	水谷 学
所 在 地	鹿児島市新屋敷町1-7
設 立	2012年7月
資 本 金	9,000,000円
従 業 員 数	—
事 業 内 容	家賃保証業務

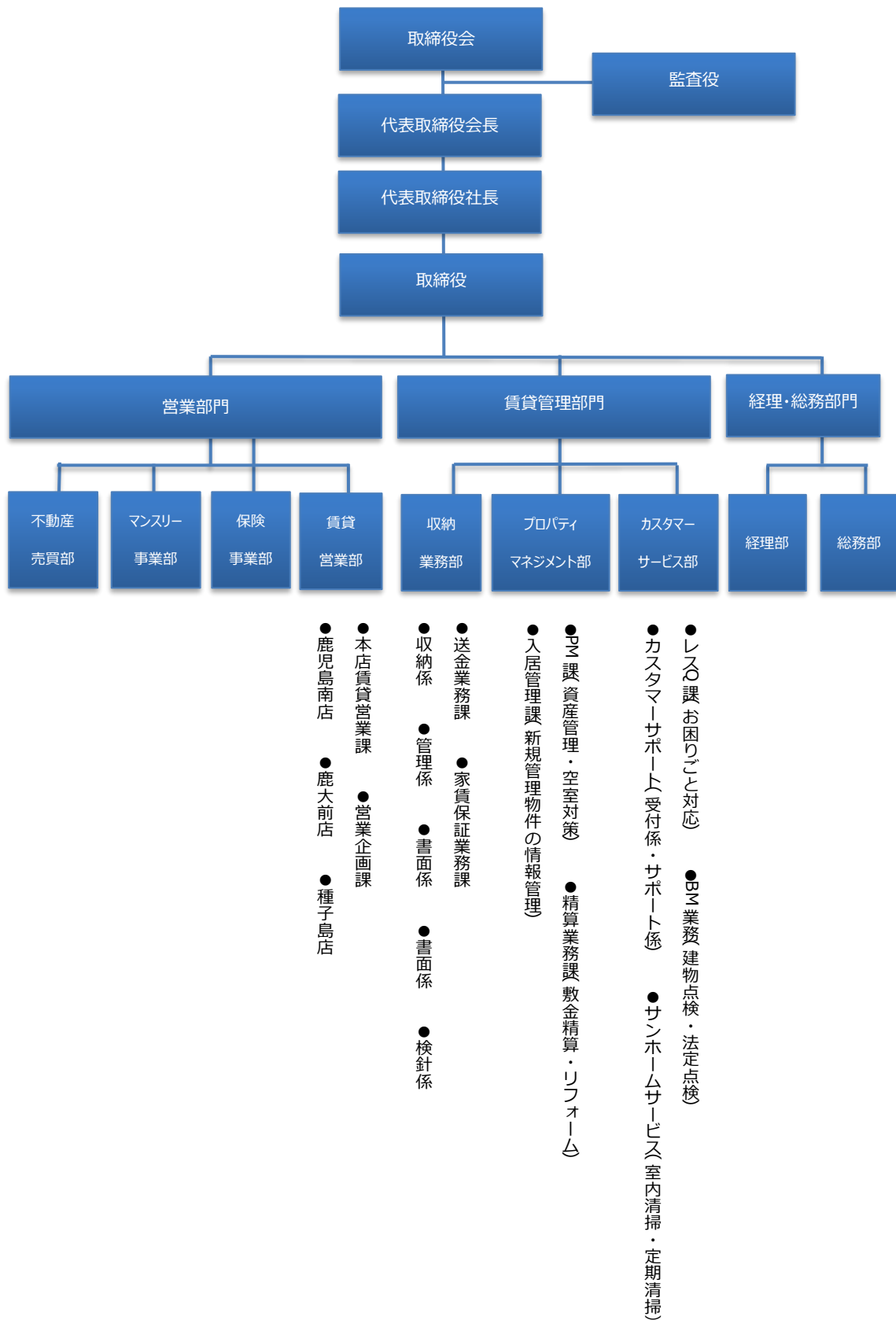


〈同社ホームページより〉

〈川商ハウスグループの相関図〉



〈 組織図 〉

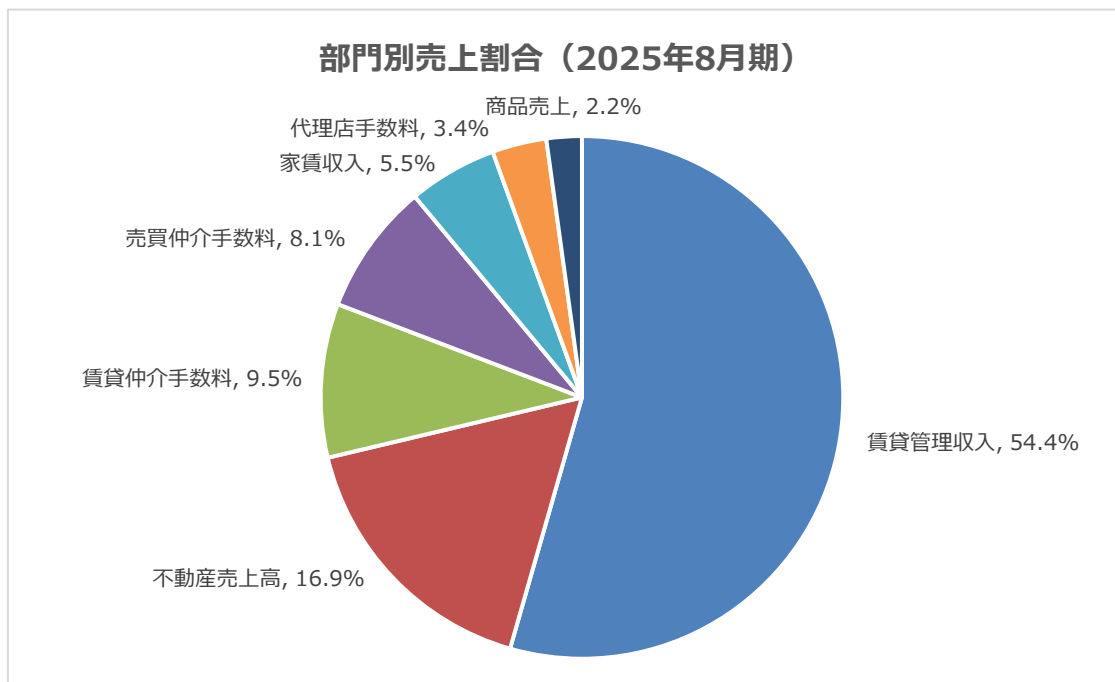


1-3 事業概要

同社は鹿児島県鹿児島市に本社を置き、1975年に有限会社川商ハウスとして設立された。主力事業は不動産仲介および管理で、アパート・マンションなどの居住用賃貸物件や事務所・店舗といった事業用物件の斡旋仲介を中心に展開している。また、土地・建物の売買仲介にも対応し、個人・法人双方の不動産ニーズに対応している。

さらに、同社は家賃収納や物件オーナーへの家賃送金業務、アパートなどの共有部分の清掃業務、家賃保証業務を行う関連会社を所有していることで賃貸ビルやマンションの管理業務にも力を入れており、オーナー向けには安定的な資産運用支援を提供している。加えて、物件価値向上を目的としたリフォーム・リノベーション事業、損害保険などの代理店業務など周辺サービスも幅広く対応し、総合不動産会社として多角的に事業を展開している。

時代やライフスタイルの変化によって、住環境や不動産に対する市場ニーズも変化してきている中において、同社は物件の紹介から管理、資産活用支援までワンストップで提供することで、地域住民の住環境の向上と不動産オーナーの資産価値の最大化に貢献している。



《100 年企業へ向けての大切な基軸 ～VISION～》

同社は2025年に創業50周年を迎え、次は100年企業を目指すにあたり同社の『基軸』を掲げ、感謝の気持ちを忘れず、前向きに挑戦し続け、ワクワクしながら成長できる企業を目指している。

ワクワク (Excited)	● 当事者意識をもって仕事を楽しむ ● プライベートや遊びも楽しむ ● 成長を楽しむ ● みんなで楽しむ
挑戦 (Challenge)	● 失敗を恐れない ● 前進(成長) ● 協力して挑戦する ● 可能性を信じてあきらめない ● 目標達成 ● スキルの向上
感謝 (Thanks)	● 感謝の気持ちを言葉にする ● 互いを尊敬する ● 相手を笑顔にする ● 謙虚な姿勢を忘れない

《賃貸管理》

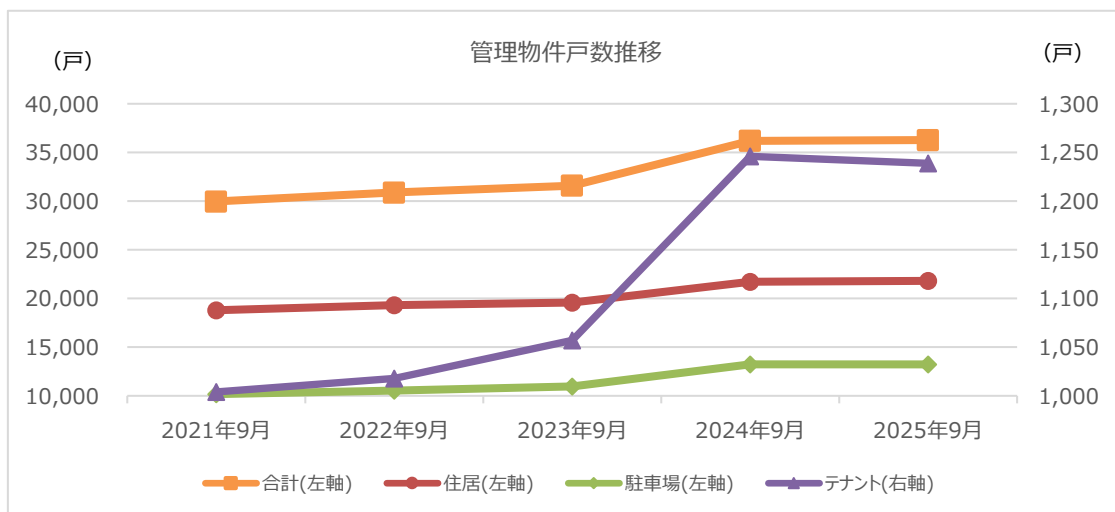
不動産賃貸管理業務とは、オーナーに代わって賃貸物件の運営全般を行い、安定した収益確保と入居者満足維持を図る業務である。

具体的には、入居者募集や広告掲載、内見対応、入居審査、契約手続きなどの「リーシング業務」に加え、家賃の請求や回収、滞納対応、更新手続きといった「収支管理」が含まれている。また、建物の点検・清掃、修繕・リフォーム対応、トラブル・お困りごと対応などの「物件管理」も重要な役割となっている。

管理業務メニュー	
● 家賃収納 / 送金業務	● 巡回サービス
● 必要経費精算	● 建物メンテナンス
● 送金明細書の送付	● 共用施設等の点検・管理
● 入居者管理業務	● 退去後リフォーム
● 各種お困りごと対応	● 賃料査定
● 家賃滞納督促	● 入居者募集
● 入居手配・退去立ち合い	● 入居審査
● 清掃業務	● 契約代行（書類作成）
● 水道検針	● 敷金の清算業務

さらに、同社は空室対策として賃料設定や設備改善の提案を行うなど、資産価値の維持・向上を図るコンサルティング機能も担っている。これらを一体的に実施することで、オーナーの負担軽減と賃貸経営の効率化・安定化を実現している。

同社の賃貸物件の管理戸数や賃貸仲介件数は鹿児島県でもトップクラスであり、直近の管理戸数は住居・駐車場・テナント合計で約36,000戸となっており、4年前と比較すると約2割（約6,000戸）増加している。今後も着実な事業規模拡大を図るべく、半期で200戸の増加目標を掲げ、5年後の管理戸数目標を38,000戸としている。



〈同社提供資料より当社作成〉

〈賃貸管理業務の業務フロー〉



〈マイルームクラブ〉

「マイルームクラブ」とは、同社が管理している物件の部屋を借りている入居者全員が自動的に加入しているものであり、以下の特典を入居者へ提供している。

● お友達紹介特典サービス

同社の管理物件の入居者が友人や家族を紹介し、当該紹介先が同社管理物件を契約した場合、入居者・契約者双方に商品券をプレゼント

● 管理物件転居サービス

同社の管理物件の入居者が新たに同社の管理物件に転居した場合、リピーター特典として仲介手数料を割引

● 家賃振替予定および入金状況 Web サービス

〈マイルームクラブ PREMIUM〉

「マイルームクラブ PREMIUM」とは、通常の「マイルームクラブ」を拡張したサブスク制の入居者向けサポートサービスである。①お部屋安心サポート、②会員優待サービス、③同社独自のオリジナルサービスを提供している。

①お部屋安心サポート

	水廻りのトラブル（対応時間：24時間） 排水詰まり / トイレ詰まり / 水栓からの水漏れ 等
	窓ガラスのトラブル（対応時間：24時間） ガラスが割れた / ガラスにひびが入った 等
	玄関鍵のトラブル（対応時間：24時間） 鍵を忘れた / 鍵を失くした 等
	電気設備のトラブル（対応時間：9:00～17:00） 照明がつかない / 漏電ブレーカーが落ちた 等
	ガス機器のトラブル（対応時間：9:00～17:00） お湯が出ない / 給湯機から水漏れしている 等
	在宅確認（対応時間：9:00～17:00） ひとり暮らしの家族との連絡が取れない 等

さらに、健康から暮らしにまつわる、入居者の様々な悩みや心配ごと等の相談に対応するサービスも提供している。

暮らし相談サービス				
健康相談	介護相談	出産・育児相談	暮らしのトラブル	PC・デジタル相談
24時間365日	24時間365日	24時間365日	10:00～18:00 (月～土)	10:00～18:00 (月～土)

②会員優待サービス

同社は入居者の生活をより豊かにする一助となるよう、毎日使う生活サービスの優待やホテルや旅館、グルメ、レジャー施設など、国内 20 万カ所以上の施設・サービスの割引優待を入居者へ提供している。



〈同社ホームページより〉

③オリジナルサービス

同社では、仮に「①お部屋安心サポート」を利用する機会がなくても以下のようなサービスを用意し、入居者の満足度向上を図っている。なお、お友達紹介特典サービスと管理物件転居サービスは通常よりも特典を付与したものとなっている。

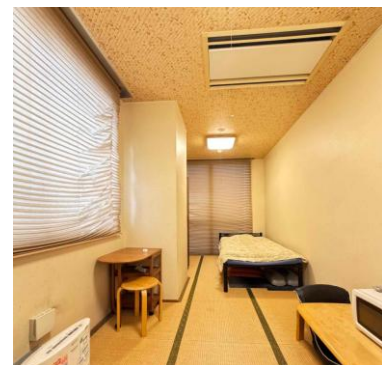
- | | |
|-------------------|------------------|
| ● 家賃ポイントサービス | ● 盗難被害転居サポートサービス |
| ● 賃貸契約更新手数料無料サービス | ● お友達紹介特典サービス |
| ● 管理物件転居サービス | |

〈チームレスQ〉

同社は、24時間365日で顧客の『お困りごと』を解決し、同社の管理物件における入居者の安全な暮らしを支えている。

10名の同社スタッフが交代で常に待機し、水漏れや停電などのトラブルに駆けつけ対応を行っている。

〈宿直室〉



〈同社撮影〉

《不動産売買》

同社は一戸建て・マンション・ビル・土地など、あらゆる不動産の売買を行っている。不動産の取引にあたっては、売主と買主双方にとって満足できるよう不動産の調査や契約内容の確認など、確実な取引ができるよう努めている。

《 不動産購入の流れ 》

- ① 同社の豊富な物件や不動産情報から、買主の希望の条件に見合う物件をピックアップし最適な提案を行う。
- ② 買主が気になる物件があれば現地まで案内し、立地や交通の便、陽当たりなどを顧客と一緒に確認する。
- ③ 買主が希望する物件が決まれば契約となる。資金計画や売買契約、資金決済の方法や時期の打ち合わせを行う。
- ④ 同社従業員の立ち合いのもと資金決済および物件の引き渡しを行う。また、不動産の所有権移転や各種手続きも必要に応じて同社がサポートを行う。



《 不動産売却の流れ 》

- ① 顧客の希望や市場調査に基づき、詳細な査定を行う。顧客とじっくり話し合い、顧客が納得した上で売却条件を決定する。
- ② 販売価格が決定したら媒介契約を締結し、広告や営業活動を行う。
- ③ 不動産情報誌や新聞、インターネットなどの各種メディアを使った広告や営業活動を行い、購入希望者の募集を行う。
- ④ 購入者が決まったら契約書の内容を確認し、手付金を受領する。その後、引き渡し時期やその他条件の打ち合わせを行い、正式に売買契約を締結する。
- ⑤ 同社従業員の立ち合いのもと資金決済および物件の引き渡しを行う。また、不動産の所有権移転や各種手続きも必要に応じて同社がサポートを行う。



《賃貸・売買仲介》

不動産の賃貸契約や売買契約において仲介は必要不可欠である。不動産仲介事業は、住まいの提供を通じて生活基盤を支えるとともに、不動産の流動化による経済活性化、空き家問題の解決、地域価値の向上に貢献している。また、専門知識を活用した情報提供や契約管理により安全・安心な取引を実現し、消費者保護機能も担っている。さらに、既存住宅流通の促進や居住弱者支援を通じ、持続可能な社会の形成にも寄与する社会的インフラである。

1-4 不動産業の概要と業界動向

《業種の定義・特徴》

不動産業とは、不動産の分譲(開発)、賃貸、仲介および管理を行う産業である。業務領域は広範であり、個別法(宅建業法、借地借家法、都市計画法等)によって規制される点が特徴である。

不動産は「有限性・非移動性」を持つため、社会的影響が大きく、乱開発や投機防止の観点から制度的管理が厳しい。また、REITなどによる金融商品化(証券化)が進展し、投資対象としての性格も強まっている。

産業構造としては、鉄道・建設・商社など異業種の参入も多く、さらに中小事業者の比率が高く、裾野が広い産業である。

〈業界構造と事業類型〉

不動産業の基本業態は以下の4つに整理され、特徴は以下の通りである。

分譲(開発)	土地や建物を区分して複数の個人・法人に販売する不動産取引の形態。
賃貸	土地や建物(マンション・アパート・店舗など)を一定期間、対価(家賃)を受け取って貸し出す取引形態。
仲介	不動産を「売りたい人・貸したい人」と「買いたい人・借りたい人」の間に立ち、契約成立をサポートして手数料(仲介手数料)を得る業務。
管理	不動産(建物・設備・入居者など)の価値と収益を維持・向上させるために、運営・維持・管理を行う業務全般。

« 分譲(開発) »

開発・販売一体型ビジネス	デベロッパーが土地取得から企画・建築・販売までを一貫して行う。
完成物件・計画物件の販売	マンションや戸建住宅を「一戸単位」で個人に販売する(完成前に販売する場合も多い)。
収益は販売時に一括計上	賃貸と異なり、売却時に大きな収益が発生するフロー型ビジネスである。
景気・市況の影響を受けやすい	金利や不動産市況により販売価格・販売速度が大きく変動する。
在庫リスクが存在	売れ残り物件や用地の評価下落による損失リスクがある。

« 不動産賃貸 »

ストックビジネス(継続収益型)	物件を一度取得すれば、入居者からの家賃収入が継続的に得られる安定収益型の事業。
長期契約が中心	賃貸借契約は通常1～2年程度で更新され、比較的安定した入居・収

	益が見込める。
立地・物件品質に依存	収益力は立地条件や建物の設備・築年数・管理状態に大きく左右される。
空室リスクの存在	退去により収入が途絶えるため、リーシング力(入居付け)が重要となる。
維持管理が不可欠	建物の修繕、設備保守、入居者対応など、管理業務の質が資産価値に直結する。

« 不動産仲介 »

成功報酬型ビジネス	売買・賃貸契約が成立した際に仲介手数料を得るため、成約が収益の前提となる。
在庫を持たない (非資産型)	自社で不動産を保有せず、売主・買主、貸主・借主のマッチングを行う。
情報集約・提案力が重要	物件情報や顧客ニーズを的確に把握し、最適な条件で結び付ける力が重要。
景気・市場動向の影響を受けやすい	不動産市況や金利動向により取引件数が変動し、業績に直結する。
コンプライアンス・専門性が不可欠	宅建業法に基づく重要事項説明など、専門知識と法令順守が強く求められる。

« 不動産管理 »

ストック型収益 (安定収入)	管理委託契約に基づき、管理料として継続的な収益が得られる。
業務範囲が広い	入居者対応、賃料回収、修繕手配、クレーム対応など、日常運営を総合的に担う。
オーナー資産の価値維持・向上が目的	適切な管理により空室防止や物件価値の維持・向上を図る。
労務負荷が高い (現場重視)	トラブル対応や緊急対応など、人的対応が多く運営力が問われる。
長期的関係構築が重要	オーナー・入居者双方との信頼関係が継続契約や収益安定に直結する。

《市場動向》

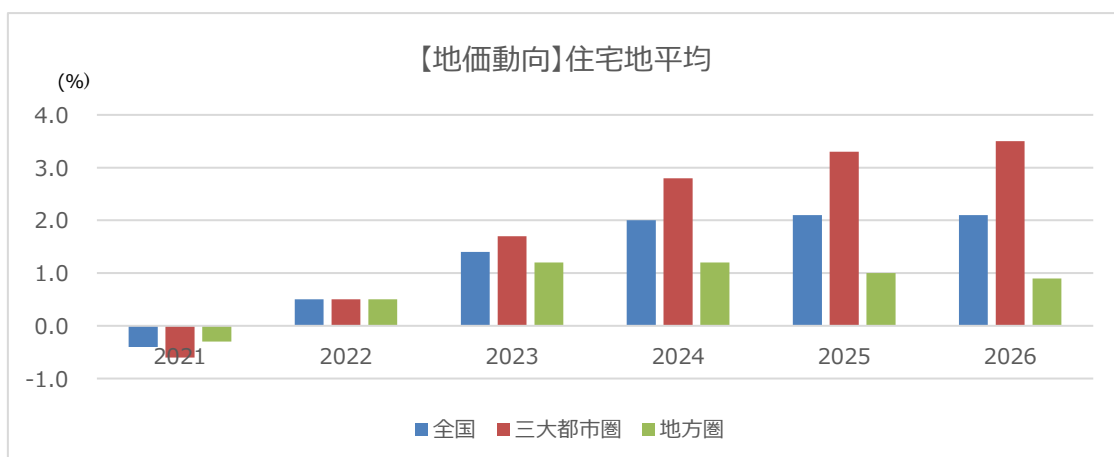
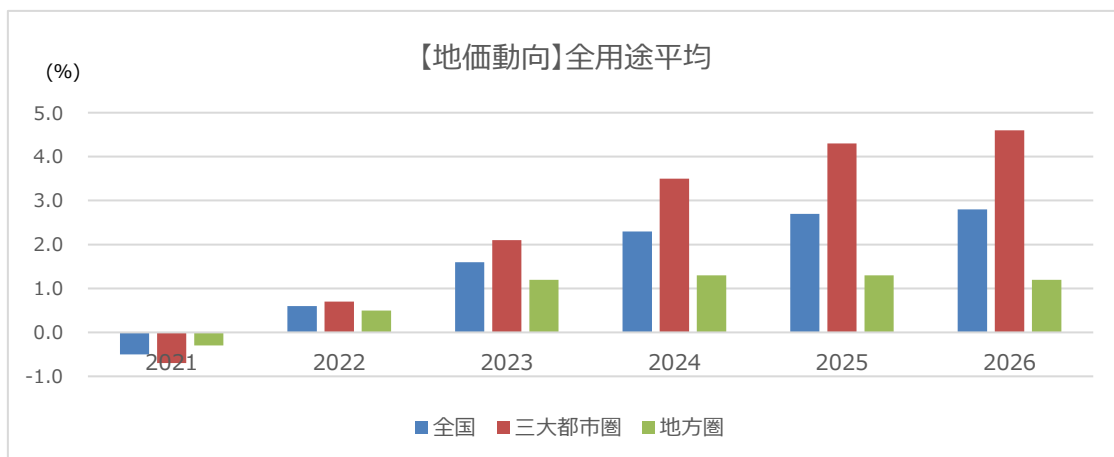
《 地価・需給動向 》

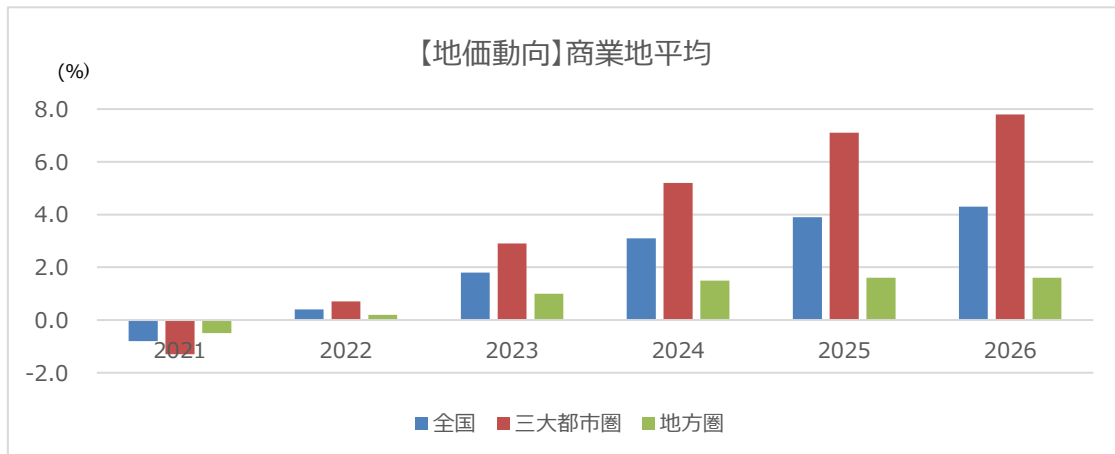
地価は1990年代以降長期下落後、2014年以降は回復基調となったが、2021年は新型コロナウイルス拡大の影響で下落したものの、その後の地価動向は以下の通りである。

全国平均	全用途平均・住宅地・商業地のいずれも5年連続で上昇し、全用途平均・商業地は上昇幅が拡大したが、住宅地は前年と同じ上昇幅となっている。
三大都市圏	全用途平均・住宅地・商業地のいずれも5年連続で上昇し、上昇幅が拡大している。
地方圏	全用途平均・住宅地・商業地のいずれも5年連続で上昇し、全用途平均・住宅地は上昇幅が縮小したが、商業地は前年と同じ上昇幅となっている。

国土交通省の『令和8年地価公示の概要(毎年1月1日時点)』によると、全国各地域や用途地域の動向は以下の通りとなっている。

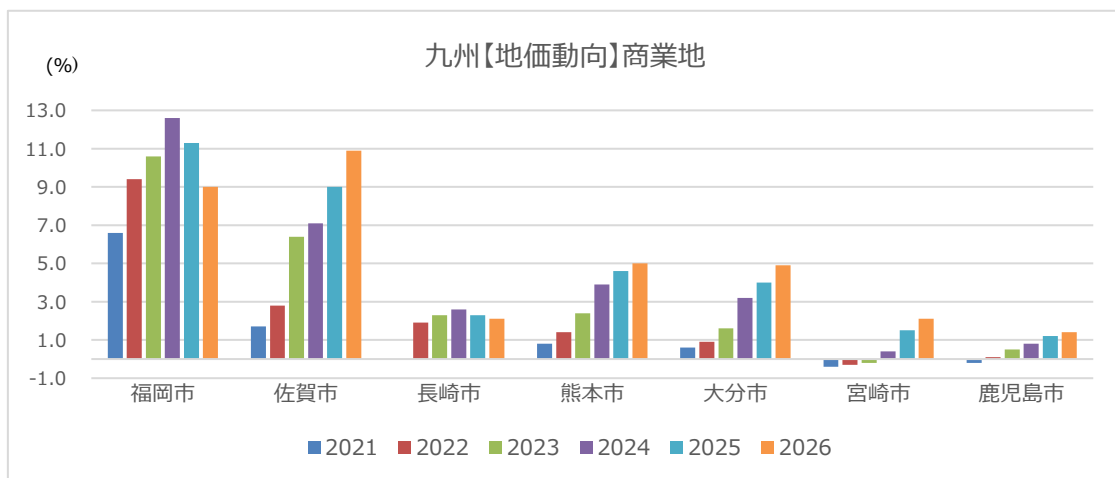
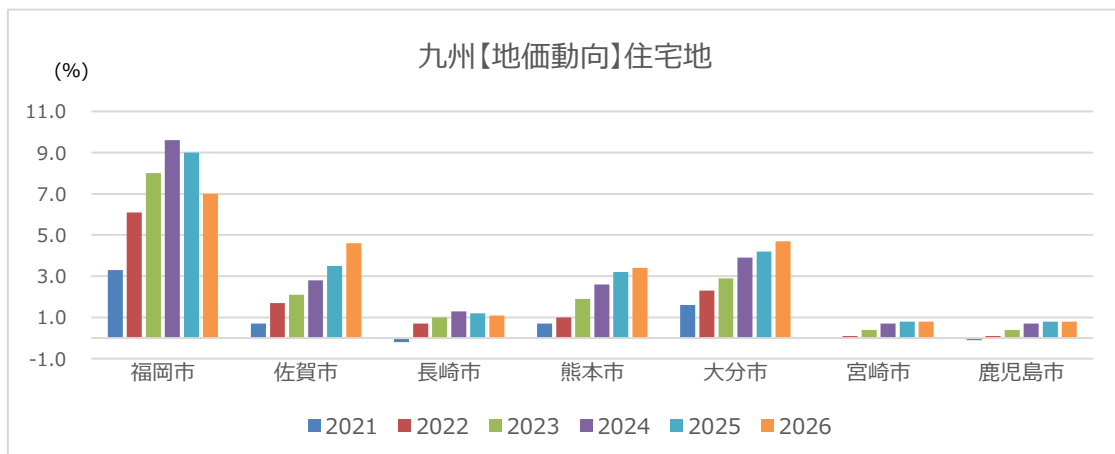
<全国・三大都市圏・地方圏の地価動向>





九州の地価動向を見てみると、2020年～2021年は新型コロナウイルス感染症拡大もあり、観光や商業需要の落ち込みで上昇が鈍化、または一部で下落したものの、2022年～2024年は景気回復や低金利の継続により住宅・商業など全てで地価が上昇している。

<九州の地価動向>



《業界の課題と展望》

《 業界の主な課題 》

■ 人口減少・空き家増加

日本は人口減少局面にあり、地方を中心に住宅需要が縮小。空き家率の上昇により、資産価値の低下や管理負担の増大が課題となっている。

■ 人手不足・業務の属人化

不動産管理・仲介業務は現場対応が多く、労働集約型である。人手不足や高齢化により、サービス品質の維持が課題となっている。

■ 建築費・資材価格の高騰

資材価格や人件費の上昇により、新築・修繕コストが増大し、事業採算性に影響を及ぼしている。

■ コンプライアンス・規制強化

宅建業法、民法改正、サブリース規制など、法令対応の重要性が増している。

■ 市場の二極化

都市部は需要が強い一方、地方では下落や空室が増加し、地域格差が拡大している。

《 今後の展望 》

◆ 都市部中心に市場は堅調

福岡など主要都市では人口流入と再開発により、賃貸・売買ともに一定の成長が見込まれる。

◆ 不動産テック(DX)の進展

IT活用による業務効率化(電子契約、オンライン内見、データ活用)が進み、生産性向上が期待される。

◆ スtock活用ビジネスの拡大

既存住宅のリノベーションや管理強化により、資産価値を維持・向上させる動きが加速している。

◆ ESG・サステナビリティ対応

省エネ建築や環境配慮型不動産への需要が拡大し、金融とも連動した取り組みが重要になってきている。

◆ 二極化への適応

エリア・用途ごとの戦略が重要となり、収益性の高い市場への選択と集中が進んでいる。

《 今後の方向性（まとめ） 》

不動産業界は人口減少やコスト上昇等の構造課題を抱える一方で、デジタル技術による業務改革(DX)や、開発中心からストック活用型ビジネスへの転換が図られることで進化の余地が大きいと思われる。今後は「効率化」と「選別」を軸に、サステナブルな成長を図ることが求められている。

また、人口減少により不動産業界の縮小が予想される一方で、不動産の証券化やREITによる金融市場との一体化等による高度利用・サービス化により新たな価値創出が求められる産業へと進化していくものと推察される。

2.サステナビリティ活動

2-1 Sustainable Scale Index を通じた ESG/SDGs の取り組み内容

当行では、株式会社福岡フィナンシャルグループの100%子会社であるサステナブルスケール社と九州大学が共同で構築したスコアリングモデル「Sustainable Scale Index」を用いて、企業のESG/SDGsの取り組みを指標化し、評価している。

スコアリングモデルは約200項目の二者択一方式で構成しており、類似同業者との相対評価で、回答企業の立ち位置を把握することが出来る。

Sustainable Scale Indexで抽出された同社のSDGsの取り組みは以下のとおりである。

SDGs 取組内容



- 全社員に占める女性の割合を30%以上とする、年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均7日以上とする。



- 寄付活動の実施
- コミュニティ投資の実施
- 不正競争防止規程の策定



- —



- 従業員への保育サービス提供



- 従業員の研修及びキャリア開発をサポートする会社方針の策定
- 地域の教育に貢献する活動の実施
- 従業員への保育サービス提供



- 女性従業員採用に関する方針の策定
- ジェンダー平等に関する方針の策定
- ダイバーシティ目標、基本方針の策定



- 水の使用効率に関する目標の設定



- 節電への取り組み、事業所内照明のLED化、太陽光発電設置
- エネルギー使用効率目標の設定

SDGs 取組内容

	● 人権に関する基本方針の策定 ● 障がいを持つ従業員の採用
	● 太陽光発電設置 ● 照明の LED 化
	● ダイバーシティ目標、基本方針の策定 ● コンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口や通報窓口の設置 ● コミュニティ投資の実施
	● BCP計画の策定
	● 太陽光発電設置、照明の LED 化 ● 廃棄物削減・分別・リサイクル推進
	● ハイブリッド自動車の積極的利用、事業所での省エネ取り組み、照明の LED 化、太陽光発電設置など
	● 河川、地域の清掃活動 ● 廃棄物削減・分別・リサイクル推進
	● 河川、地域の清掃活動
	● 法令遵守の徹底 ● 汚職・贈賄収行為を禁止する社内規定の策定 ● 社会貢献活動に関する会社方針の策定
	● 地元人材の積極的採用 ● 地域の産業振興に関する事業の参画 ● 地域の福祉・スポーツ・芸能活動に対し、協賛・寄付や活動の実施

〈SSIndex より抜粋〉

2-2 ESG の取り組み

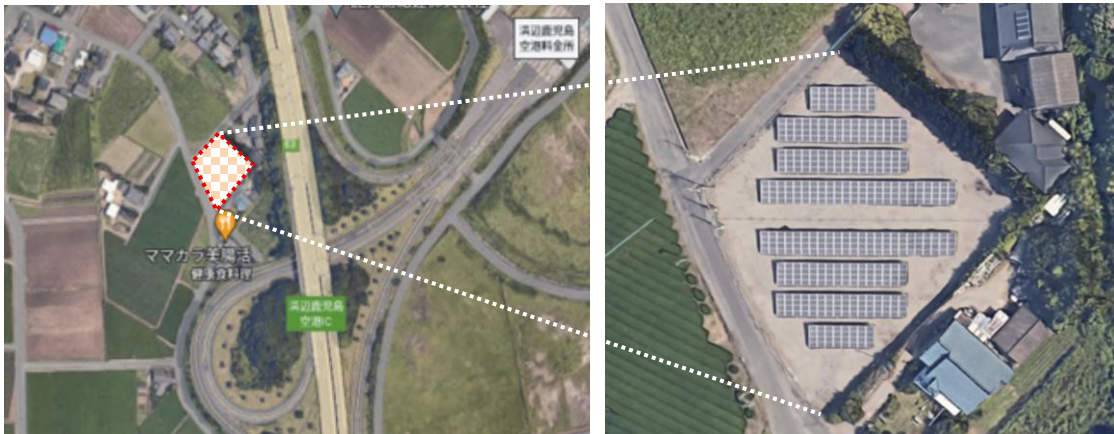
【環境面の取り組み内容】

- ① 太陽光発電による再生可能エネルギーの供給
- ② 環境負荷を低減する取り組み

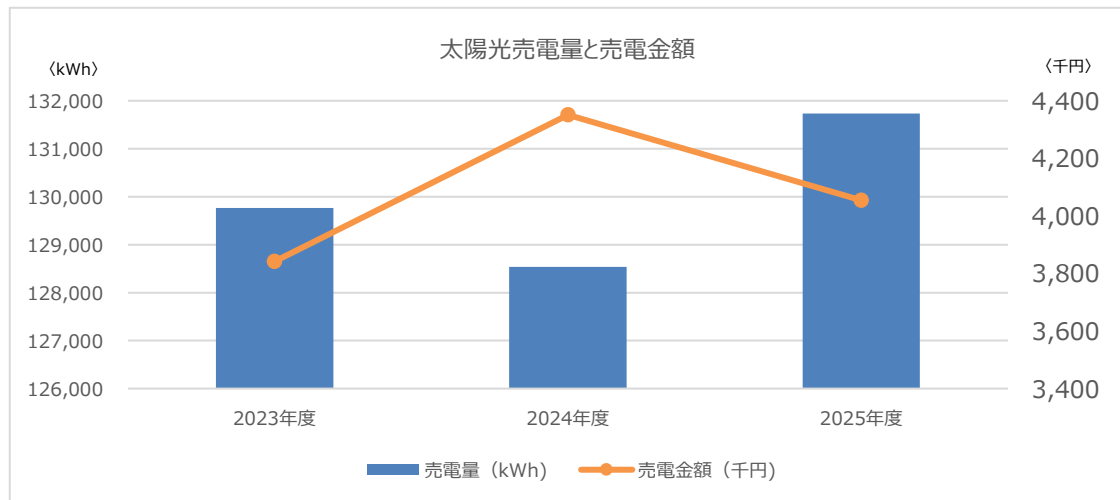
《 ①太陽光発電による再生可能エネルギーの供給 》

同社では2013年11月、鹿児島県霧島市溝辺町に発電設備出力88.0kWの太陽光パネルを設置し再生可能エネルギーの供給を行っている。同社が設置している太陽光発電による過去3年間の平均年間発電量は130,012kWhである。

〈溝辺鹿児島空港 IC 付近〉



〈同社提供資料〉

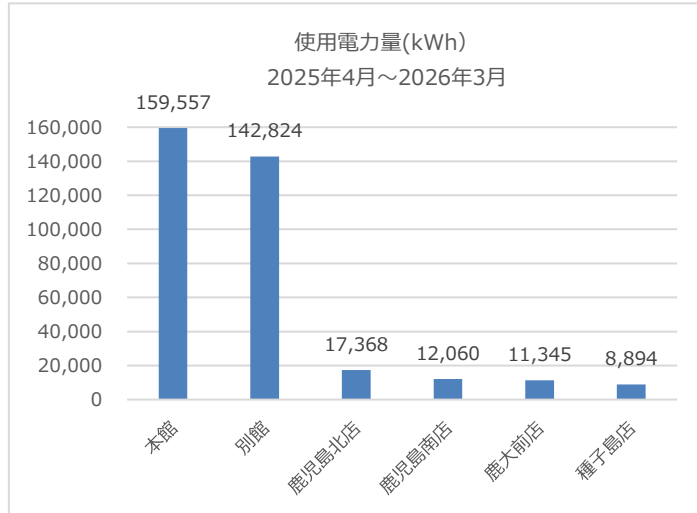


《 ②環境負荷を低減する取り組み 》

《 使用電力量の削減 》

同社施設の照明について、大部分の施設がLED照明となっているが、一部の事務所内が蛍光灯のままとなっている。蛍光灯のガラス管内部には微量ではあるが有害物質である水銀が含まれており、2023年11月に開催された「水銀に関する水俣条約第5回締約国会議」にて、直管蛍光灯の製造と

輸出入を2027年末までに禁止することが合意されている。現在、同社全照明のうち9割超がLEDであり、2027年8月期までに全ての照明をLED化とすることを本件KPIとし、使用電力量ならびに環境汚染の低減に努めていく。



〈使用電力量前期比3%削減
の目標を掲げている〉

電気使用量推移表

不要な電気をこまめに消しましょう

別館	前年同月比/kWh	目標使用量/kWh	実績/kWh	結果
4月	15,946	8,192	8,314	X
5月	14,333	8,274	9,910	X
6月	11,848	11,552		
7月	15,317	14,857		
8月	15,908	15,431		
9月	14,929	14,481		
10月	12,438	12,065		
11月	8,792	8,528		
12月	11,287	10,948		
1月	14,203	13,777		
2月	11,398	11,056		
3月	9,625	9,336		

〈同社提供資料〉

「ペーパーレス化への取り組み」

近年、デジタルトランスフォーメーション(DX)の進展に伴い、企業活動におけるペーパーレス化の重要性が一層高まっている。その中でも、不動産業界における電子化は、業務効率化とコスト削減、さらには環境負荷低減を同時に実現する有効な手段である。

従来の紙による契約では、重要事項説明書や売買契約書・賃貸契約書などの印刷、製本、押印、郵送といった一連の作業を必要とし、多くの時間と作業を要している。また、書類の保管にあたっては物理的なスペースを必要とするなど課題も抱えている。これに対し、電子契約は契約締結から保管までをデジタル上で完結できるため、こうした非効率を大幅に解消することが可能である。ペーパーレス化の観点では、紙資源の使用削減が大きなメリットである。契約書などの電子化により、印刷用紙や封筒、郵送に伴う資源の消費が削減され、環境負荷低減に寄与する。

同社は契約の電子契約化に向けてシステムを整え、2026年度からの本格稼働を予定しており、電子契約比率向上をKPIとして設定する。

「リフォーム廃材の再利用の取り組み」

同社はリフォーム工事も手掛けているが、リフォームの際に発生する木材について大学と連携協定を締結し、再利用・再資源化への取り組みを行っていくことを検討している。

● 背景

賃貸住宅のリフォーム時に大量の建築廃棄物が発生している。特に大量に廃棄している壁紙、床材は加熱・融解処理をしても再利用が難しく、可能な範囲で環境配慮を行っている。また、副資材となる糊、ボンド等の代替品についても大量に消費している現状である。

● 同社のサーキュラーデザイン

● 廃材を出さない設計で環境負荷を大幅に軽減	● 再利用・リサイクルが前提の素材選定と工法の採用
● 資源の循環利用により持続可能な社会の実現に貢献	● 学生の革新的なアイデアを活かした新しい住まい作り

● 取り組み概要

同社は解体家屋の廃材を活用したリノベーションを大学と共に推進しており、廃材をただ再利用するだけではなく、利用者の満足度向上につながる内装作りを目指していく。具体的な内容としては、部屋のリニューアルや解体する家屋の廃材や端材を使って同室で使用する家具などの製作を検討している。将来的に廃棄されると予想される壁紙は出来るだけ控えて塗装仕上げにするなど、廃材を出さない設計や環境に優しい素材を使用することを心掛けていく。

● 想定される取り組み事例

〈廃材を着色して利用した壁面〉



リニューアル工事で使用した材料の端材を組み合わせ、ダイニング壁面のアクセントに仕上げ、長く利用する事を目標に反り防止の処理を施す

〈木製のカウンター〉



リノベーションの際に対面キッチンのコンロ台を天板はモルタル、正面を木製にする事で、経年劣化も『味わい』として楽しんでもらえるように制作した事例

〈木製の洗面棚、鏡の木枠〉



洗面化粧台の各パーツを木製にする事で個性的なサニタリーに仕上がっている。メンテナンスについては一般的なものに劣るが、日々の手入れによっては一般的なものより長く使用可能

◀ 水使用量の削減 ▶

同社は水使用量の削減に向け、前期比3%の削減目標を掲げ、事務所の給湯室の目につく場所に掲示するなどして、従業員への節水意識の啓発を実施している。日常的な使用状況を管理・分析し、効率的な水資源利用を推進することで、環境負荷の低減に取り組んでいる。

水道使用量 推移表				
水はこまめに止めましょう				
別期	前年使用量/kWh	目標使用量/kWh (▲3%)	実績/kWh	結果
5月	158	153		
7月	136	132		
9月	138	134		
11月	137	133		
1月	134	130		

〈同社提供資料〉

【社会面の取り組み内容】

- ① 労働環境改善
- ② 人材/採用
- ③ ダイバーシティへの取り組み
- ④ 労働安全
- ⑤ 社会貢献活動

同社は従業員の生活と安全を守り、その上で従業員エンゲージメントを向上して会社の持続可能性を高めるため、産前産後休暇・育児休暇・介護休暇、高年齢者の延長雇用制度の策定などの福利厚生の充実化、労働安全や人材育成、ダイバーシティなど、労働環境改善に関する取り組みを行っている。

« 給与他・勤務条件・休暇制度・福利厚生の主な内容（一部抜粋） »

給与 他	給与	同社の給与水準は「令和7年賃金構造基本統計調査」の都道府県別賃金の鹿児島県(289.3千円)と比較して高い水準にある。
	昇給	毎年10月に実施
	各種手当	通勤手当、資格手当、時間外労働手当
	賞与	年2回支給(7月と12月)
勤務条件	労働時間	● 9:00～18:30 ● 休憩時間：昼休憩 12:00～13:00 その他休憩 30分×2回
	時間外労働	● 最大45時間/月、360時間/年の36協定の限度基準を順守している。
休暇制度	有給休暇	採用日から6カ月経過後、所定労働日の8割以上出勤した者に対して10日間の有給休暇を付与している。その後1年間継続勤務するごとに、勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を付与している。
	産前産後休業 他	産前6週間、産後8週間を産前産後休業として制定。また、妊娠中または出産後1年未満の従業員から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保険指導または健康診査を受けるために通院休暇の請求があったときは所定の範囲で休暇を付与している。
	育児休業	就業規則のほかに別途「育児・介護休業等に関する規則」を

	介護休業	設けている。
	教育訓練休暇	従業員が自発的に教育訓練や職業能力検定またはキャリアコンサルティングを受講する場合に休暇を付与する教育訓練休暇制度を設けている。
福利厚生 他	健康診断	常時雇用される従業員に対しては、採用時および毎年1回定期的に健康診断を実施している。また、契約社員およびパートタイマーに対して一定の条件をもとに年1回同社負担にて健康診断を実施している。
	資格手当の支給	業務上必要と認められる資格を取得している従業員に対し、資格に応じて資格手当を毎月支給している。
	退職 / 再雇用	従業員の定年退職年齢は満60歳であるが、本人が希望する場合は満65歳まで再雇用する制度を設けている。
	退職金	勤続5年以上の従業員が退職した場合に退職金を支給している。

《 ①労働環境改善 》

同社は従業員の生活と安全を守り、その上で従業員エンゲージメントを向上して会社の持続可能性を高めるため、産前産後休暇・育児休暇・介護休暇、高年齢者の延長雇用制度の整備などの福利厚生の充実化、労働安全や人材育成、ダイバーシティなど、労働環境改善に関する取り組みを行っている。

《 所定外労働時間 》

同社は、従業員の労働時間について法令を遵守した管理を行っている。所定外労働時間の削減は、生産性向上・社員満足度向上・コンプライアンス強化の観点から重要な経営課題の一つであるが、業務改善の1つとして新たにシステムを導入することで、同社の所定外労働時間は下記のベンチマークと比較し短時間となっており、働きやすい職場環境作りを行っている。

鹿児島県 (2024年度)	不動産業・物品賃貸業 (2024年度)	同社 (2025年度)
10.9 時間	8.5 時間	6.3 時間

〈鹿児島県「令和6年_鹿児島県の給与と労働時間」より当社作成〉

《 有給休暇取得日数 》

年次有給休暇は従業員のリフレッシュを図ることを目的として、原則、従業員が請求する時期に与えることとされている。少子高齢化や人材不足の影響もあり、従業員にとって働きやすい職場環境の整備

は重要な課題となっている。

同グループの有給休暇取得日数は全体および同業種のベンチマークと比較し少ない日数となっており、本件にて有給休暇取得日数の増加をKPIとして設定する。

有給休暇取得日数	全体	不動産業	同社
	12.1 日	11.6 日	5.34 日

〈厚生労働省「令和7年就労条件総合調査の概況」より当社作成〉

《 オフィスカジュアルの導入 》

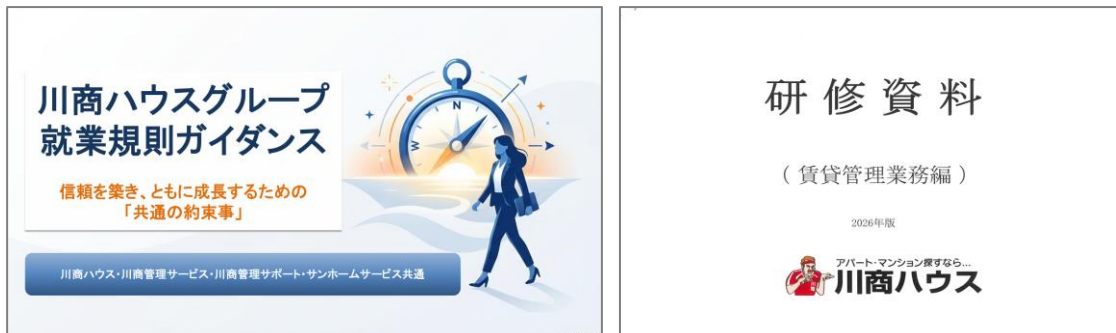
同社は、従業員の身だしなみについて、これまでのスーツ・ユニフォームに加え、2026年6月より「オフィスカジュアル」を導入している。すでにクールビズ・ウォームビズも導入しており、従業員が過ごしやすい服装をすることで適切な空調運用に繋がっており、環境負荷低減にも貢献している。

《 ②人材/採用 》

《 人材育成 》

企業の成長や競争力の向上、サステナブルな経営活動を行っていくためには人材育成の取り組みが非常に重要である。特に新入社員は知識や経験が当然に不足しており、体系的な教育やOJTを重ねていくことで業務理解の加速、スキルの習得、自律的な行動の促進が図られている。

〈新入社員研修資料（一部抜粋）〉



〈同社提供資料〉

2026新入社員研修スケジュール

2026年度 4月

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
			全体朝礼		KER九州経済研究所	公休
			社内研修	社内研修	新人研修	
			スタートアップ	スタートアップ	9:00～17:30	
					現地集合・現地解散	
					カクイックス交流C	
日	月	火	水(定休日)	木	金	土
5	6	7	8	9	10	11
公休	社内研修	鹿児島商工会議所		社内研修	中村先生研修	公休
	スタートアップ	新人社員研修		スタートアップ	マナー研修	
		10:00～16:00			9:00～11:30	
		上記時間で現地集合・解散			金子先生研修	
		商工会議所ビル4F アイムホール			アップカマーケッ研修	
					13:00～17:00	
日	月	火	水(定休日)	木	金	土
12	13	14	15	16	17	18
公休	フォーエバー	交通安全研修	社内研修	九州ろうきん	江口先生	公休
	Office研修	牧園議員		マネトラブル講座	働く基礎知識	
	10:00～17:00	9:00～12:00		9:30～11:30	9:30～11:30	
		東京海上ウエスト研修		金子先生研修	金子先生研修	
				アップカマーケッ研修	アップカマーケッ研修	
		13:00～14:45		13:00～17:00	13:00～17:00	
		社内研修				
日	月	火	水(定休日)	木	金	土
19	20	21	22	23	24	25
公休	中村先生研修	社内研修	フォーエバー	中村先生研修	江口先生	公休
	マナー研修	9:00～11:30	Office研修	マナー研修	働く基礎知識	
	9:00～11:30	南日本銀行	10:00～17:00	9:00～11:30	9:30～11:30	
	社内研修	ビジネスセミナー		社内研修	社内研修	
	13:00～17:00	13:00～16:30		13:00～17:00	13:00～17:00	
		カクイックス交流C				
日	月	火	水(定休日)	木	金	土
26	27	28	29	30	1	2
公休	アソウ・ヒューマニー	公休	フォーエバー	江口先生	公休	
	新人社員研修		Office研修	ハラスメント研修		
	9:00～17:30		10:00～17:00	10:00～12:00		
	本社で実施予定			中村先生研修		
				マナー研修		
				13:00～15:30		
				社内研修		
				15:40～17:00		

〈同社提供資料〉

中途採用者に対しても入社後3日間は所定の研修を行い、それぞれの配属部署にて業務を行うこととしている。

《 採用 》

持続可能な事業を経営しながら事業規模の拡大を推進していくためには、従業員の確保が重要である中で、同社は新卒および中途採用を行っており、特に中途採用は増加傾向である。

(単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用	男	0	1	2	1	1
	女	1	1	3	0	2
中途採用	男	9	5	10	10	14
	女	1	1	5	6	9
合計		11	8	20	17	26

《 資格取得支援 》

同社では様々な資格を保有している従業員が在籍している。資格取得に要する費用は従業員の個人負担となるものの、一定の資格を取得した従業員には祝い金を支給している。また、一定の資格に対して資格手当を支給しており、従業員のモチベーションならびにエンゲージメントを高めていく取り組みを行っている。

〈資格保有者一覧(2026年4月30日現在)〉

資格	人数	資格	人数
宅地建物取引士	51	賃貸住宅メンテナンス主任者	31
賃貸不動産経営管理士	25	ファイナンシャルプランナー2級	4
第二種電気工事士	7	ファイナンシャルプランナー3級	4
不動産コンサルティングマスター	1	相続支援コンサルタント	4
第二種衛生管理者	2		

キャリアアップ / キャリアパス支援

宅地建物取引士、賃貸不動産経営管理士を目指す方に

- 1 資格受験合格祝い金制度あり(宅地建物取引士、賃貸不動産経営管理士)
- 2 毎月資格取得手当を支給
宅地建物取引士、賃貸不動産経営管理士、電気工事士、賃貸住宅メンテナンス主任者
- 3 宅地建物取引士資格取得の学費を無金利で貸出し

〈同社提供資料〉

《 ③ダイバーシティへの取り組み 》

多様な人材の活躍は、企業が少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高め、競争力を強化するために重要である。

《 障がい者雇用 》

従業員が一定数以上の規模の事業主は、雇用する労働者のうち、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者を「法定雇用率」以上で雇用することが義務づけられている。

同社はこの基準を満たすことで障がい者本人の生活基盤を安定させつつ、持続可能な社会の実現に貢献している。

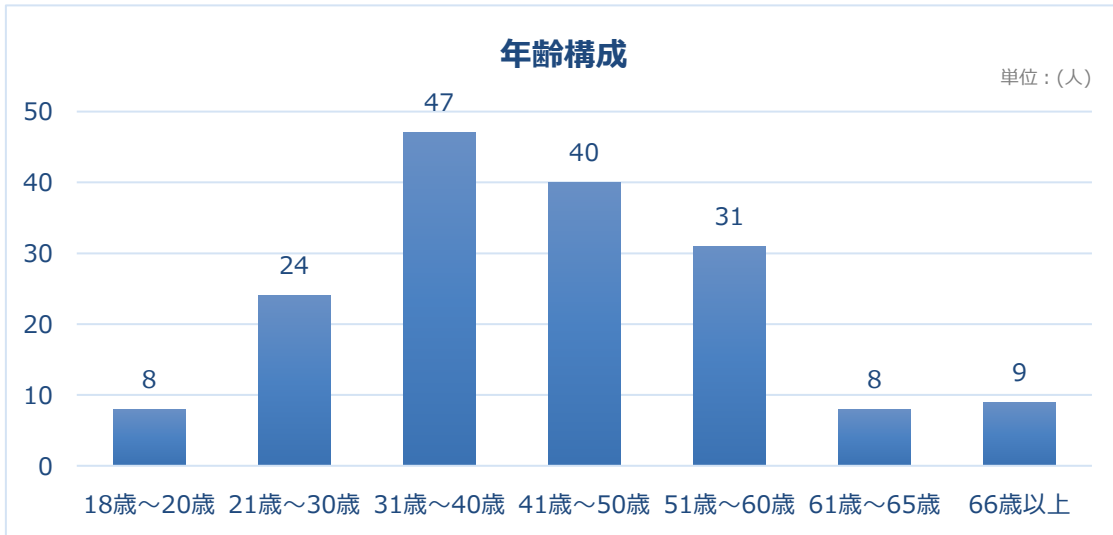
〈同社の障がい者雇用率〉

(単位：%)

2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
2.82%	2.78%	2.26%	2.74%

「高齢者再雇用制度」

「高年齢者雇用安定法」では高年齢者就業確保措置や中高年齢者の再就職援助に努める必要がある旨定められている。同社の定年は満60歳であるが、定年退職後も勤務を希望するものは満65歳まで継続雇用を行っている。更には、65歳以降も引き続き勤務を希望する者については継続雇用する機会を確保しており、高齢者が活躍できる職場作りを行っている。



「女性社員の活躍推進 ～「えるぼし」認定取得～」

経済産業省では、ダイバーシティ経営を「多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義している。女性をはじめとする多様な人材の活躍は、企業が少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高め、競争力を強化するために重要である。

同社のような常時雇用する従業員が101人以上の企業は、女性活躍推進法に基づき「一般事業主行動計画*」を策定することとなっており、同社はこれを策定している。

女性が活躍できる職場を構築するために、事務職以外にも積極的に女性を採用するなど様々な施策に取り組んでおり、「不動産業・物品賃貸業」の業界平均とほぼ同水準の女性社員の割合となっている。

「一般事業主行動計画」

行動計画	
男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。	
1. 計画期間	2022年5月1日から2026年8月31日まで
2. 当社の課題	●女性からの応募が少ない ●営業職の女性の割合が少ない(男性：51名 女性：8名) ●労働者に占める女性労働者の割合が27% ●有給取得日数の平均値が低い(5.5日)
3. 内容	目標1：全社員に占める女性の割合を30%以上とする。 <対策> ●2022年 4月～：女子学生からの応募を増やすため、男女の営業社員を募集し、積極的に会社説明会など広報を行う。 ●2022年 8月～：内定者に向け、採用までの間のフォロー研修などを行い、内定辞退を防ぐ。 ●2022年 12月～：管理職に対して育児関連制度の周知を行い、既存の従業員へのフォローを行う。 ●2023年 3月～：新入社員の配属先の管理職に対して、育児関連制度並びに休暇制度について周知を行う。次年度に向けての採用活動をスタートする。 ●2023年 6月～：新入社員に対して、管理職や人事担当で面談を行う。雇用環境についての聞き取りの内容を社内ルールへ反映し、次年度の採用活動へ生かす。 目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。 <対策> ●2022年 4月～：年次有給休暇の取得状況を把握する。 ●2023年 4月～：計画的な年次有給休暇取得に向けて管理職研修を行う。 ●2023年 9月～：部門ごとの取得率を算出し、次の期の目標値を設定する。 ●2024年 4月～：取得率が少ない部署の業務の見直しと、人数が不足している部署へ補充を検討。
株式会社 川崎ハウス 代表取締役 西田 隆昭	

〈同社提供資料〉

同社は「一般事業主行動計画」に掲げた目標を達成し、更に子育てしやすい職場作りに取り組むうえで、社内での本取り組み周知や社外に対するイメージ向上を図る目的として「えるぼし認定」の取得を目指すこととしKPIとして設定する。

* 事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたり、①計画期間、②目標、③目標を達成するための対策と実施時期を具体的に盛り込み策定するもの。

〈女性従業員の割合〉

鹿児島県 (2024年度)	不動産業・物品賃貸業 (2024年度)	同社 (2025年度)
50.8%	37.3%	35.9%

< えるぼし認定の概要 >

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業で、申請により「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、また「えるぼしマーク」を使用することができる。

事業主の皆さまへ 令和8年4月からスタート！

職場における女性の健康支援に取り組み
新たな認定を目指しませんか？
えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス

● えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です

性的健康支援に関する
休暇制度及び利用目的を
性への配慮のために利用
期、待機出勤、フレック
スな勤務時間などにより
女性の健康上の特性に
関する理解を深め、健
康な働き方を推進してい
る企業を認定する制度
です。

室)

プラチナ えるぼし	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし (3段階目)	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし (2段階目)	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし (1段階目)	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

〈厚生労働省ホームページより〉

《 ハラスメント対策 》

ダイバーシティの推進は企業の持続的な成長に不可欠な要素であるが、同時にハラスメントの問題にも目を向ける必要がある。同社従業員の権利および尊厳を尊重し、セクシャルハラスメント、職場のパワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントおよび、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない旨を社内規定で明記しているのと同時に毎年研修も行っており、働きやすい職場環境を整えるべく、各種ハラスメントの防止に努めている。

〈同社研修資料〉

令和8年川商ハウス 新入社員研修内容	
●第一回 4月10日 9:00～11:30	
「接客の基本」	接客
挨拶・笑顔・敬語・報連相・アポイント・お迎え・お見送り・ご案内・身だしなみ	
●第二回 4月20日 9:00～11:30	
「ES と CS」	
思いやり心配り・コミュニケーション（同僚・上司・パートナー・オーナー）	
●第三回 4月23日 9:00～11:30	
「コミュニケーションツールと対人力」	
電話対応・メール・宴席・訪問の基本	
●第四回 5月1日 13:00～15:30	
「クレームとハラスメント」	
困った時の対応・ストレスコントロール力	

令和8年5月1日 職員研修資料	
ハラスメント研修	
	社会保険労務士 江口 俊彦
1. パワハラ定義	・職場において行われる「優越的な関係を背景とした言動」であって、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、その雇用する「労働者の就業環境が害される」行為とされる。 ・3つの要素を満たし、かつ、具体的な言動が人権侵害等に当たるかどうかで判断される。 ・加害者の意図（思い）や過失（思い違い）は関係なく、あくまで実際に行われた言動について判断される。
2. パワハラに関する注意点	・職場とは業務を行う場所や就業時間に限定されず、懇親会の場所なども職場に該当する可能性がある。 ・優越的な関係性とは「上司が部下に」だけでなく、被害者が「抵抗や拒絶」ができない関係性をいう。
3. セクハラ定義	・職場等で行われる性的言動により、被害労働者の反応（拒絶など）により労働条件について不利益を被ること（対価型セクハラ）や、被害労働者の働く環境が害されること（環境型セクハラ）がある。 ・性的な言動は、一般的に仕事に必要なケースは少ないと考えられることから、必要性のない性的な言動や身体的接触のほか、男女関係を求めることはセクハラに該当する可能性が高い。
4. マタハラ定義	・妊娠、出産に伴う産前産後休業や育児休業の取得等をしようとした（取得した）ことに対する不利益な取り扱いや嫌がらせをいう。 ・現代は子育て支援の拡充が図られているため、法令上の権利は認めなければならない。
5. カスハラ定義	・患者等から職員に対し「正当な理由のない」「過度な要求」により、職員の働く環境が害される行為をいう。 ・職場（現場）でカスハラかどうかを判断することは困難であり、法人としてカスハラの基準を設ける必要がある。

〈同社提供資料〉

《 ④労働安全 》

《 現場での取り組み 》

直近では労働災害が2件発生しているが重大な事故*は発生しておらず、今後も労働安全対策を講じ、業務中の事故の未然防止に努めていくこととしている。

*業務遂行中に業務に起因して発生した事故で、一度に3人以上の労働者が死傷または疾病を負った場合

〈労災件数〉

2023年度	2024年度	2025年度
0件	3件	2件

〈同社提供資料〉

《 ⑤社会貢献活動 》

同社は事業を通して様々な地域活動に参加し社会貢献・地域活性化活動に取り組んでいる。地域に根差し、地域に貢献する活動の一環として、各種ボランティア活動など様々な社会貢献活動を行っている。

《 てげてゲハイスchoolフェスティバル 》

てげてゲハイスchoolフェスティバルは、鹿児島市のアミュプラザ鹿児島のAMU広場・若き薩摩の群像前広場で2日間開催されるイベントである。ダンス、音楽、ファッションショー、書道パフォーマンス、物販・体験ブースなどを通じて、県内の高校生が日頃の活動成果を発表する場として開催されている。

毎年開催されるこのイベントに同社は特別協賛しており、地域の若年層の活動支援に取り組んでいる。



〈同社提供資料〉

《 SDGs QUEST みらい甲子園 》

SDGs QUEST みらい甲子園は、高校生がSDGs(持続可能な開発目標)の視点で社会課題の解決策を考え、発表する全国規模のコンテストである。全国各地で予選会が開催され、同社は鹿児島県大会へプレミアムパートナーとして協賛している。



〈同社提供資料〉

《 社会人野球クラブチーム選手受入れ 》

同社は2024年4月より公益財団法人日本野球連盟に加盟している鹿児島県の社会人野球クラブチームである「ドリームウェーブ」のスポンサー企業であり、同社の従業員として選手の受入れを行っている。現在3名の選手を従業員として受け入れており、地域に根差し地域に愛される選手の活躍の場を提供している。



〈同社提供資料〉

「ネーミングライツ」

ネーミングライツとは、企業や団体などが施設(スタジアム・ホール・公共施設など)に自社名やブランド名を付ける権利を取得することである。この契約の対価として同社は施設の所有者(自治体や施設運営者)に資金を提供している。この資金は、施設の維持管理や地域文化やスポーツ施設の維持や活性化に繋がることから、企業にとっては広告効果だけでなく地域社会への貢献(CSR)の側面も持ち併せている。

同社はネーミングライツを3つ取得しており、同社のブランド価値向上を図りながら、地域の公共サービスや活動に貢献している。

施設名	所在地 / 開始日
川商ホール (市民文化ホール)	【所在地】鹿児島市与次郎2丁目3番1号 【開始日】2020年4月1日
奄美川商ホール (奄美振興会館)	【所在地】奄美市名瀬長浜町517番地 【開始日】2023年4月1日
奄美川商球場 (市民球場)	【所在地】奄美市名瀬小宿字砂田2878番地1 【開始日】2023年6月2日

〈川商ホール〉



〈奄美川商ホール〉



〈奄美川商球場〉



〈同社提供資料〉

< 伝統行事への参加 >

鹿児島県を代表する祭りとして『おぎおんさあ』がある。『おぎおんさあ』は鹿児島市の中心部・天文館周辺で毎年7月に開催される伝統的な祇園祭である。京都の八坂神社の祇園祭をルーツとし、悪疫退散(疫病除け)と商売繁盛を祈願する祭りとして、江戸時代から400年以上続いている伝統行事である。

同社は『おぎおんさあ』に毎年参加することで、地域文化の承継、地域コミュニティの結束、地域経済活性化に貢献している。



〈同社提供資料〉

« 寄付・協賛活動 »

同社は、社会貢献活動の一環として加盟団体主催の清掃活動に毎年参加したり、地域の福祉・スポーツ活動などに対し、寄付や協賛活動をしており、社会貢献に寄与している。

〈清掃活動の様子〉



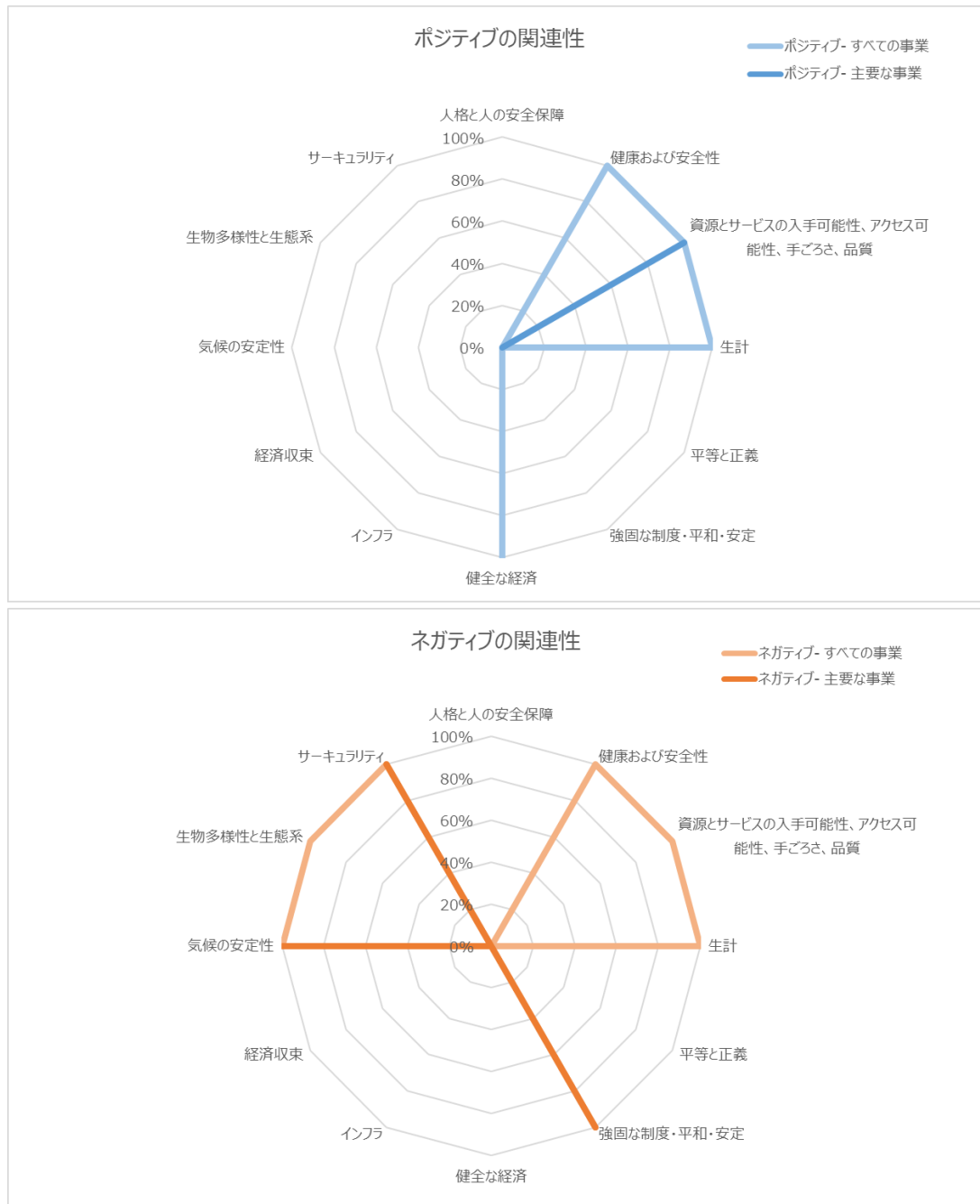
〈同社提供資料〉

寄付・協賛活動	
種子島バレーボール大会への寄付	大学祭への寄付
鹿児島マスタース陸上競技会への寄付	社会人野球クラブチームへの協賛

3.包括的分析

3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析

同グループの事業を、国際標準産業分類における「手数料または契約ベースの不動産活動(業種コード6820)」、「所有または賃貸物件を伴う不動産業(業種コード6810)」として整理した。その前提のもとで、UNEP FIのインパクト分析ツールを用いて分析した結果、「健康および安全性」「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」に関するポジティブ・インパクト、「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」「健康および安全性」「住居」「移動手段」「文化と伝統」「賃金」「社会的保護」「法の支配」に関するネガティブ・インパクトが抽出された。



3-2 個別要因を考慮したインパクトの特定

UNEP FI のインパクト評価ツールを用いたインパクト分析結果をもとに、同社のサステナビリティに関する活動におけるインパクトを特定する。

同社のサステナビリティに関する活動や事業活動を同社の HP、提供資料、ヒアリングなどから網羅的に分析するとともに、同社を取り巻く外部環境や企業の特徴等を勘案して、前述のインパクト分析結果により抽出されたポジティブインパクト・ネガティブインパクトに対し、同社の活動により環境・社会・経済へ影響を与えるインパクトを特定した。

<UNEP FI のインパクト分析ツールによる事業ごとのインパクトおよび同社の個別要因を考慮し、特定されたインパクト>

インパクトエリア	インパクトトピック	セクター 1 業種コード：6820 手数料または契約ベースの 不動産活動		セクター 2 業種コード：6810 所有または賃貸物件を伴う 不動産業		全セクター UNEP FI のインパクト分析 ツールによるインパクトエリア・ インパクトトピック		同社の個別要因を考慮し、 特定されたインパクトエリア・ インパクトトピック	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
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		●		●		●		●
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		●		●		●		
生計	ファイナンス								
	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								●
強固な制度・平和・安定	法の支配		●		●		●		
	市民的自由								
健全な経済	セクターの多様性								
	零細・中小企業の繁栄	●		●		●			
インフラ									
経済収束									

● : 追加したインパクト

■ : 削除したインパクト

＜同社の事業活動やサステナビリティ活動を考慮し、追加・削除するインパクトエリア/トピック＞

追加 削除	インパクト エリア	インパクト トピック	PI NI	理由
追加	気候の安定性		PI	● 太陽光発電による再生可能エネルギー供給
	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	エネルギー	PI	● 太陽光発電による再生可能エネルギー供給
	平等と正義	ジェンダー 平等	NI	● 「えるぼし」認定取得への取り組み
		年齢差別	NI	● 高齢者再雇用制度の策定
		その他の 社会的弱者	NI	● 法定雇用率の充足
削除	生物多様性と 生態系	水域	NI	● 水質汚染や枯渇を引き起こすような事業活動を行っていない
		土壌	NI	● 土壌汚染を引き起こすような事業活動は行っていない
		生物種	NI	● 国や自治体の都市計画や条例に沿った事業を行っており、土壌や生態系などへの悪影響を最低限に抑制
		生息地	NI	
	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	住居	NI	● 不動産賃貸業において強制退去など行っていない
		健康と衛生	PI	● 医療と衛生のアクセスの提供をしていない
		移動手段	NI	● 法令や自治体の条例に基づいて管理されており、交通の混雑となる恐れはない
		文化と伝統	NI	● 重要な歴史的・文化的遺産を損なうような開発や建設を行っていない
	生計	賃金	NI	● 同社の平均給与は鹿児島県の平均給与と比較して高い水準にある
		社会的保護	PI	● 同社において、人々の生活基盤と居住の安定に資する社会的保護に直接寄与する取り組みは確認されないため
	強固な制度・ 平和・安定	法の支配	NI	● 違法な開発や汚職事件の発生はなく、今後もこのようなことが発生しないようコンプライアンス研修も行っている
	健全な経済	零細・中小 企業の繁栄	PI	● 不動産賃貸をはじめとした顧客の大半は個人であり、事業内容との関連性が薄い

3-3 特定されたインパクトとサステナビリティ活動の関連性

同社の特定されたインパクトエリア/トピックに対する、同社のサステナビリティ活動との関連性は以下のとおりである。

【環境面のインパクト（ポジティブ）】

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
気候の安定性		● 太陽光発電による再生可能エネルギー供給

【環境面のインパクト（ネガティブ）】

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
気候の安定性		● 照明の100%LED化
生物多様性と生態系	大気	● 建物の定期点検や入居者の退去後および新たな入居者の入居前に関連会社にて清掃ならびにメンテナンスを行っている
サーキュラリティ	資源強度	● 水使用量削減の目標を掲げている ● 各種契約書などの電子契約化に伴うペーパーレス化による紙製品使用量削減への取り組み ● リフォーム廃材の再利用・再資源化への取り組みに向けて、大学と連携協定を締結している
	廃棄物	● 各種契約書などの電子契約化に伴うペーパーレス化による紙製品使用量削減への取り組み ● リフォーム廃材の再利用・再資源化への取り組みに向けて、大学と連携協定を締結している

【社会面のインパクト（ポジティブ）】

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
健康および安全性		● お部屋安心サポートなどを提供している
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	エネルギー	● 太陽光発電による再生可能エネルギーの供給
	住居	● 健康で安全に生活するための住まいを提供ならびに管理している
	教育	● 資格取得を奨励する取り組み
生計	雇用	● 高齢者再雇用制度の策定 ● 障がい者の法定雇用率の充足 ● 毎年の新卒採用ならびに中途採用 ● 女性社員の活躍推進
	賃金	● 同社の平均給与は鹿児島県の平均給与と比較し

		て高い ● 資格手当の支給
--	--	--

【社会面のインパクト（ネガティブ）】

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
健康および安全性		● 有給休暇取得日数増加への取り組み ● 労災事故件数ゼロの継続 ● 時間外労働の法定上限時間(36協定の限度基準)の順守
生計	社会的保護	● 有給休暇・産前産後休暇・育児休業・介護休業など、労働環境改善と整備 ● 「えるぼし」認定取得への取り組み
平等と正義	ジェンダー平等	● 「えるぼし」認定取得への取り組み
	年齢差別	● 高齢者再雇用制度の策定
	その他の社会的弱者	● 障がい者法定雇用率の充足

4.KPIの設定

〈FFG〉ポジティブ・インパクト・ファイナンスでは特定されたインパクトのうち、「ポジティブ・インパクトに関する項目を1項目以上、十分に対応がされていないネガティブ・インパクトの全項目」に対してKPIを設定することとしている。同社の特定されたインパクトのうち、ポジティブなインパクトを増大させる取り組みとして1項目、ネガティブなインパクトを低減する取り組みとして4項目のKPIを設定した。なお、今回特定されたネガティブ・インパクトでKPIを設定していない理由は以下の通りである。

〈KPIを設定しないネガティブ・インパクトと設定しない理由〉

インパクト	KPIを設定しない理由
大気	● 建物の定期点検や入居者の退去後および新たな入居者の入居前に関連会社にて清掃ならびにメンテナンスを行っている
年齢差別	● 高齢者再雇用制度を整備しており、再雇用を希望する者については、再雇用を行っている
その他の社会的弱者	● 障がい者雇用を行っており、法定雇用率を充足している

《 KPI① 》

インパクトレーダーとの関連性	健康および安全性、住居
インパクトの別	社会面 / ポジティブ・インパクトの増大
テーマ/活動内容	健康的な生活ならびに安全な住まいを提供
KPI（指標と目標）	2031年8月期までに管理戸数を38,000戸とする。ただし、事業内容の変遷や社会情勢の変化により目標の修正が必要な際は目標を再検討・修正する
SDGsとの関連性	11.1 2030年までに、全ての人々の、適切、安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保し、スラムを改善する 

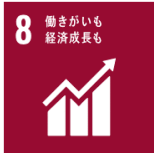
《 KPI② 》

インパクトレーダーとの関連性	資源強度、廃棄物
インパクトの別	環境面 / ネガティブ・インパクトの低減
テーマ/活動内容	ペーパーレス化への取り組み
KPI（指標と目標）	電子契約比率（契約書面の電子化）を ● 2028年8月期までに50%以上とする ● 2030年8月期までに80%以上とし、以降は80%以上を維持する。
SDGsとの関連性	12.5 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する 

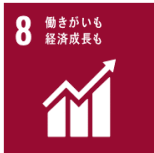
《 KPI③ 》

インパクトレーダーとの関連性	気候の安定性
インパクトの別	環境面 / ネガティブ・インパクトの低減
テーマ/活動内容	脱炭素に向けた活動
KPI（指標と目標）	2027年8月期までに全事業所の照明を100%LEDとする。
SDGsとの関連性	7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。 

《 KPI④ 》

インパクトレーダーとの関連性	健康および安全性
インパクトの別	社会面 / ネガティブ・インパクトの低減
テーマ/活動内容	労働環境改善への取り組み
KPI（指標と目標）	1人当たりの有給休暇平均取得日数を ● 2028年8月期までに7日以上とする。 ● 2031年8月期までに10日以上とする。 ● 2034年8月期までに12日以上とする。
SDGsとの関連性	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 

《 KPI⑤ 》

インパクトレーダーとの関連性	社会的保護、ジェンダー平等
インパクトの別	社会面 / ネガティブ・インパクトの低減
テーマ/活動内容	働きやすい職場環境作り
KPI（指標と目標）	2029年8月期までに「えるぼし」認定を取得し、これを維持する。
SDGsとの関連性	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 

5. マネジメント体制

同社では、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、代表取締役社長である水谷学氏を最高責任者、総務部課長である前迫和弥氏を管理責任者とし、総務部を実務担当部署とする。

社内を横断的に総務部がサステナビリティ活動を管理・運営することで、同社一体となって目標を達成していく体制を造り上げている。

最高責任者	代表取締役社長 水谷 学
管理責任者	総務部 課長 前迫 和弥
担当部署	総務部

6. モニタリング体制

本件で設定したKPIの進捗状況は、当行の担当者が年に1回以上、同社との会合を設けることで確認する。当行はモニタリングの結果を検証し、当初想定と異なる点があった場合には、同社に対して適切な助言・サポートを行い、KPIの達成を支援する。

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・向上していることを確認する。なお、経営環境の変化などによりKPIを変更する必要がある場合には、当行と同社で協議のうえ、再設定を検討する。

以 上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、当社が作成したものです。
2. 本評価書は、当行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する同社から供与された情報と、当行と当社が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」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、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。
4. 本評価書の著作権は当行ならびに当社に帰属します。当行ならびに当社による事前承諾を受けた場合を除き、本評価書に記載された情報の一部あるいは全部について複製、転載、または配布、印刷など、第三者の利用に供することを禁じます。

<評価書作成者および本件問い合わせ先>

株式会社福岡銀行ソリューション事業部
サステナビリティ経営統括グループ
株式会社FFGビジネスコンサルティング 兼務
青木 良和

〒810-8693
福岡市中央区大手門 1-8-3
TEL 092-723-2525

第三者意見書

2026 年 8 月 31 日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社川商ハウスに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社熊本銀行

評価者：株式会社 FFG ビジネスコンサルティング

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、株式会社熊本銀行（「熊本銀行」）が株式会社川商ハウス（「川商ハウス」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社 FFG ビジネスコンサルティング（「FFG ビジネスコンサルティング」）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。熊本銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、株式会社福岡銀行ソリューション事業部（サステナビリティ経営統括グループ）（「福岡銀行ソリューション事業部」）及び FFG ビジネスコンサルティング、並びに株式会社長崎経済研究所（長崎経済研究所）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、熊本銀行、福岡銀行ソリューション事業部、FFG ビジネスコンサルティング、長崎経済研究所にそれを提示している。なお、熊本銀行は、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もわかるとおり、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。

熊本銀行及び FFG ビジネスコンサルティングは、本ファイナンスを通じ、川商ハウスの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び 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、川商ハウスがポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

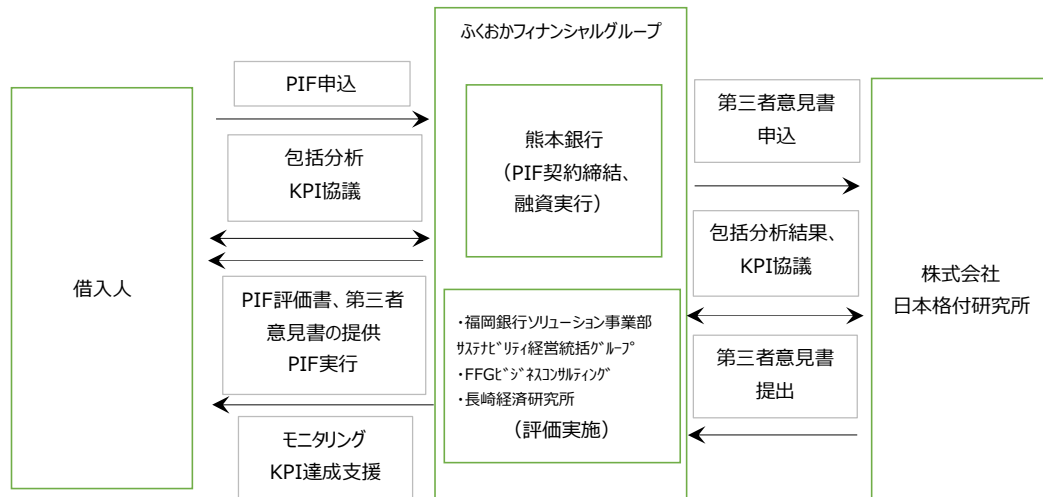
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

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。

JCR は、熊本銀行が 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) 熊本銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

PIF評価体制図



(出所：熊本銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、熊本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、熊本銀行、福岡銀行ソリューション事業部、FFG ビジネスコンサルティング、長崎経済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 FFG ビジネスコンサルティングが作成した評価書を通して熊本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、FFG ビジネスコンサルティングが、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川商ハウスから貸付人である熊本銀行及び評価者である FFG ビジネスコンサルティングに対して開示がなされることとし、可能な範囲で对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

葛 友樹

葛 友樹

