

# ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

ケイアイスター不動産 株式会社

2026年6月29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) 主なグループ会社.....	4
(3) 沿革.....	5
(4) 経営理念.....	8
(5) 事業内容.....	9
3. サステナビリティ方針・推進体制.....	15
(1) サステナビリティ方針.....	15
(2) サステナビリティ推進体制.....	16
(3) マテリアリティの特定.....	17
4. 外部評価等 .....	18
5. 地域との関連性.....	19
6. 包括的分析 .....	22
(1) UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析.....	22
(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.....	25
7. サステナビリティ活動.....	30
(1) 環境面での活動.....	30
(2) 環境面・社会面での活動.....	35
(3) 社会面での活動.....	37
(4) 経済面での活動.....	58
8. KPI の設定 .....	62
(1) 環境面.....	63
(2) 社会面.....	64
(3) 経済面.....	67
9. マネジメント体制.....	68
10. モニタリング.....	69

## 1. はじめに

足利銀行は、ケイアイスター不動産株式会社（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>

組成金額	71億円
資金用途	運転資金
実行日	2026年 6月 29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	ケイアイスター不動産株式会社
本社所在地	埼玉県本庄市西富田762-1
東京本社 所在地	東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー12階
大阪支社 所在地	大阪府大阪市北区堂島2-4-27 JRWD堂島タワー 4階
事業所数	201拠点
従業員数	2,664名
設立	1990年11月
資本金	4,818百万円
事業内容	分譲住宅事業、注文住宅事業、総合不動産流通事業、アセット事業、管理事業、宅地造成
許認可 登録等	<p>【宅地建物取引業免許】 国土交通大臣(6)第5508号</p> <p>【一般建設業】 国土交通大臣許可(般-4)第22480号</p> <p>【建築士事務所登録】 一級 埼玉県知事登録(3)第10269号 一級 群馬県知事登録 第4846号 二級 埼玉県知事登録(4)第10320号</p> <p>賃貸住宅管理業登録番号：国土交通大臣(01)第008934号</p>

(2025年3月現在)

<東京本社の様子>



<本社の様子>



出典：同社 HP

## (2) 主なグループ会社

会社名	事業内容
ケイアイスターデベロップメント株式会社	不動産業
ケイアイクラフト株式会社	建設業、不動産業
ケイアイスタービルド株式会社	不動産業(マンション・分譲住宅の企画・販売)
ケイアイエポックメイキング株式会社	不動産業(不動産仲介業・リノベーション中古住宅等の販売)
ケイアイプランニング株式会社	不動産業(分譲住宅の企画・販売)
株式会社ゆたかパートナーズ	銀行代理業
株式会社よかタウン	注文住宅、分譲住宅の設計・施工・販売
株式会社旭ハウジング	不動産の売買・仲介、建築の請負、リフォーム、賃貸の管理業務
株式会社建新	土木造成工事、不動産の売買・仲介、建築の請負
株式会社エルハウジング	不動産売買、販売代理、仲介、賃貸管理、リフォーム
新山形ホームテック株式会社	注文住宅事業、分譲住宅事業、総合不動産流通事業、リフォーム、リノベーション
TAKASUGI株式会社	分譲住宅事業、注文住宅事業、リフォーム事業、ほか

(2025年3月現在)

### (3) 沿革

同社は、1990年に現代表である埴圭二氏が、出身地である埼玉県本庄市にて有限会社ケイアイプランニングを設立したことに始まる。埴圭二氏は、不動産会社勤務時代にトップセールスマンとして活躍した経験を活かし、従業員へ営業のノウハウを伝えると、その営業力を同社の原動力として、事業を拡大していく。

創業当初は不動産の仲介業を営んでいたが、1994年から戸建て分譲住宅の施工を開始する。同社が主な営業エリアとしていた埼玉県、群馬県は分譲戸建て販売において競合が非常に多いが、同社はPDCAを繰り返し、QCD<sup>2</sup>を向上させながら、強みである営業力を武器に販売棟数を増加させ、2003年には群馬県内ホームビルダー住宅販売部門第一位（株式会社住宅産業研究所調べ）に輝いた。その後、M&Aで事業を拡大し、2025年3月現在ではグループ会社25社、25都道府県の営業エリア、201の事業所を有するまでに拡大した。販売棟数は2021年度戸建住宅着工棟数全国ビルダーグループ4年連続第3位（株式会社住宅産業研究所調べ）、2025年度には戸建住宅販売を9,125棟とするハウスビルダーに成長した。

同社の沿革は以下の通りである。

沿革	
1990年	有限会社ケイアイプランニング設立
1993年	株式会社ケイアイプランニングに組織変更
1994年	株式会社グランビルホーム設立
1998年	株式会社グランビルホームが、株式会社ケイアイコーポレーションへ社名変更
2006年	ケイアイスター不動産株式会社へ社名変更 注文住宅事業へ参入 栃木県初出店
2007年	マンション事業へ参入
2010年	茨城県初出店
2012年	社員職人制度設立
2013年	神奈川県初出店
2014年	分譲住宅 ケイアイカーザスタイル設立
2015年	東京証券取引所市場第二部上場

沿革

2016年	株式会社よかタウンの株式取得（連結子会社化） 東京本社設立 東京証券取引所市場第一部上場
2017年	株式会社旭ハウジング株式取得（子会社化） ケイアイスターデベロップメント株式会社設立 ケイアイクラフト株式会社設立 ケイアイスタービルド株式会社設立 ケイアイネットクラウド株式会社設立 株式会社建新株式取得（持分法適用関連会社化） ケイアイビルド株式会社設立 福岡県初出店
2018年	KEIAI カイマッセ株式会社設立 ケイアイプランニング株式会社設立 愛知県初出店
2019年	株式会社建新株式取得（連結子会社化） ケイアイネットクラウド株式会社がFC事業を開始
2020年	KEIAI カイマッセ株式会社がカイマッセ不動産株式会社へ社名変更 KS キャリア株式会社設立 総合人材サービス事業を開始 宮城県、福島県、静岡県へ初出店 Casa robotics（カーザ・ロボティクス）株式会社設立 カーザ・ロボティクスで規格型平屋注文住宅 IKI（イキ）を販売開始
2021年	株式会社プレスト・ホーム株式取得（連結子会社化） ※2021/4/1 ケイアイプレスト株式会社に社名変更 アパート事業を開始 DRC TECH Holdings（DRC テックホールディングス）株式会社設立 一般社団法人日本木造分譲住宅協会設立 豪州現地法人「KI-Star Real Estate Australia Pty Ltd」設立 農園「ケイアイファーム」を開園 ケイアイプランニング株式会社 兵庫県へ初出店 Casa robotics 株式会社 DX 不動産推進協会に加入 サステナビリティ推進室を発足
2022年	東京証券取引所 プライム市場へ移行 ケイアイプランニング株式会社 岐阜県、大阪府、兵庫県、佐賀県、大分

沿革

	<p>県、鹿児島県へ初出店</p>
2023年	<p>広島県、熊本県、兵庫県へ初出店</p> <p>ケイアイプランニング株式会社 京都府、岡山県へ初出店</p> <p>株式会社エルハウジング株式取得（連結子会社化）</p> <p>ケイアイネットリアルティ株式会社がケイアイホームハウス株式会社に社名変更</p> <p>東京本社 東京ミッドタウン八重洲に移転</p> <p>ケイアイホームハウス株式会社がはなまるハウス株式会社に社名変更</p> <p>豪州現地法人「KAU」によるJV「MunCorp Pty Ltd」設立</p> <p>ケイアイネットクラウド株式会社が 建築FC事業「IKI.net」を開始</p> <p>米国現地法人「KI-Star Real Estate America, Inc.」設立</p>
2024年	<p>収益事業（1棟レジデンス）開始</p> <p>新山形ホームテック株式会社株式取得（連結子会社化）</p> <p>TAKASUGI 株式会社株式取得（連結子会社化）</p> <p>株式会社ゆたかパートナーズ設立</p> <p>金融サービス「ゆたかバンク」提供開始</p> <p>北海道へ初出店</p> <p>リフォーム事業へ本格参入</p> <p>ホームポジション株式会社資本業務提携（持分法適用関連会社化）</p>
2025年	<p>カイマッセ不動産株式会社がケイアイエポックメイキング株式会社に社名変更</p> <p>大阪支社新設</p> <p>新潟県へ初出店</p> <p>新築分譲マンション販売開始</p>

(2025年3月現在)

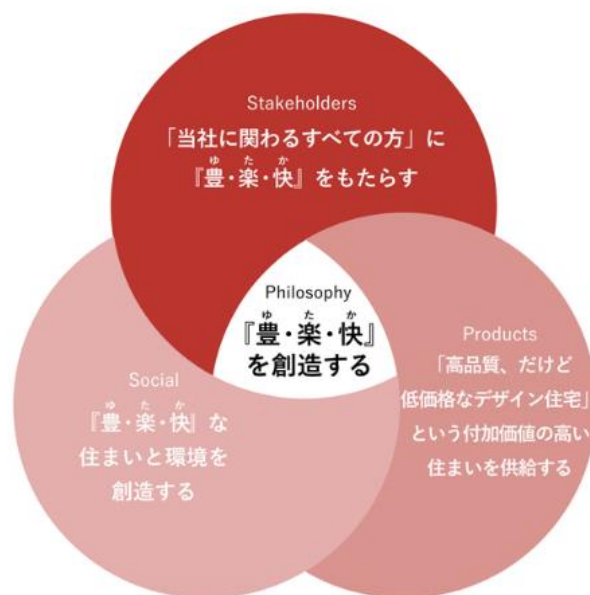
#### (4) 経営理念

「豊かで楽しく快適な暮らしの創造をめざす、『豊・楽・快』創造企業」の経営理念のもと、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」を提供することで、同社が掲げる“すべての人に持ち家を”を実現していく。

同社でしか実現できない住宅を提供することで、同社事業に関わるすべてのステークホルダーと持続的にお互いに発展・共存し、ともに『豊・楽・快（ゆたか）』な未来を実現していく。今後も『豊・楽・快』な住まいと環境を創造し、住まう人が豊かに感じ、楽しく快適で安らぎを感じる住宅を提供していく。

<経営理念>

ゆ た か  
『豊・楽・快』を創造する



出典：同社 HP

## (5) 事業内容

### (a) 事業セグメント

同社グループの主たる事業は分譲住宅事業、注文住宅事業である。

それぞれのセグメントにおける販売実績は以下の通りである。

#### <セグメント別販売実績 2024 年度>

セグメント名称	売上高 (百万円)
	2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日
分譲住宅事業	322,844
注文住宅事業	6,951

出典：同社「2025 年 3 月期有価証券報告書」

#### ① 分譲住宅事業

最も売上比率が大きいセグメントは、分譲住宅事業である。分譲住宅事業の特徴は、1～2 棟のコンパクト分譲を展開していることである。同社のコンパクト分譲は、平均 1.7 棟であり、同業他社が 4 棟～10 棟規模の少品種、大ロット開発を行うのと比較すると圧倒的に少ない。多数の分譲地をプラットフォームで管理しているため、協力会社に対しても安定的に仕事を供給できる。また多品種、小ロットであるため、リスク分散、高回転が図られるとともに、分譲開発の経験・データを短期間で大量に蓄積することが可能となり、蓄積されたデータは KEIAI プラットフォームに格納され、用地仕入、販売、マーケティングの高度化に寄与する。コンパクト分譲はコスト面から他社が参入しにくいだが、同社ではプラットフォームを活用し最適な金額での仕入れや、早期販売を実現することで、低価格を可能としている。

## ② 注文住宅事業

2020年8月に平屋住宅のセミオーダー商品となる、規格型平屋注文住宅

「IKI」を商品開発した。国土交通省の建築着工統計調査によると、平屋住宅の着工棟数は2012年28,000棟であったのに対して、2022年には着工棟数55,000棟としており、約2倍に増加している。

「IKI」は、このような需要の高まりを受け、商品化されたものである。同社における平屋の契約の内訳を見てみると、

バリアフリーのニーズが高いシニア世代だけでなく、幅広い世代でニーズがあることから、同社が掲げる“すべての人に持ち家を”の実現に貢献する商品といえる。シンプルに、スマートに、効率的に、そして徹底的に無駄を省くことで、ローコストを実現し1LDKの建物本体価格は990万円からとなっている。

特に、バリアフリーやコンパクトな暮らしを求めるシニア世代に対しては、「IKI Assist」を展開し、在宅介護に対応できる“新しい住まい”を建てるというリフォーム以外の新しい選択肢を提供している。

現在「IKI」はフランチャイズ事業へと移行しており、販売棟数増加のため、加盟店の拡大を進めている。

### <規格型平屋注文住宅「IKI」>



出典：同社HP

## ③ 【中古住宅再生事業】

中古住宅再生事業は、国内で深刻化する空き家問題や中古住宅流通の停滞といった社会課題の解決と、脱炭素や循環型社会への移行を同時に目指すサステナブルなビジネスモデルである。

同社は、新築分譲住宅事業で培った調達力、施工ノウハウ、デザイン力を活用し、耐震や断熱性能の向上、現代のライフスタイルに合わせた間取り変更、最新設備の導入などを通じ、住宅の長寿命化と資産価値の向上を実現している。

これにより、新築同等の品質とデザイン性を備えた住まいを、手の届きやすい価格帯で市場に再供給し、不動産の流動化を促進する。また、新築と比べて建築資材の使用量や解体・建設時の温室効果ガス排出量を大幅に削減することで、環境負荷の低減にも寄与する。

④ 同社製品の受賞歴

<直近3年の主な受賞歴>

2023年	第17回 キッズデザイン賞 2作品で受賞
	第13回 優良事業表彰 7度目の受賞
2024年	iF DESIGN AWARD 2024 を受賞
2025年	第19回キッズデザイン賞受賞
	2025年度グッドデザイン賞受賞

(2026年3月現在)

<同社が受賞した主な製品>



iF DESIGN AWARD 2024 を受賞

受賞商品「小路の小町 Komichi no Komachi」



第19回キッズデザイン賞受賞

受賞商品

「UkiUki ゲートと WakuWaku  
ガーデンのある暮らし」



2025年度グッドデザイン賞受賞

受賞作品

「戸建分譲住宅  
<旗竿地が生む新たな景色>」

出典：同社提供資料

(b) エリア

同社の地域別販売高については、すべて日本国内である。

(c) サプライチェーン

同社の強みであり、成長を加速させた要因の一つとして、企画、開発、設計、施工、販売、アフターサービス、リフォームまで一気通貫の管理と、小ロット分譲を早期販売可能としている“KEIAI プラットフォーム”の活用が挙げられる。KEIAI プラットフォームは、自社独自に開発されたシステムであり、経済産業省が選定するDX認定制度に選定される等、社外からも高い評価を得ている。

KEIAI プラットフォームは、事業のあらゆる工程で活用されている。例えば、土地の仕入れにおいては、分譲用地仕入れの際、データベースに蓄積された過去の仕入れ情報を元に、仕入れ用地をスコアリングすることが可能であるほか、市況のビックデータを参照することで、仕入れ価格を最適化することができる。そのため、経験が浅い仕入れ担当者へも仕入れの決裁権限を与えることで、最適な価格で、スピーディーな用地仕入れが可能であり、施工・販売棟数の増加を実現している。

設計・施工においては“Kizuku Pro”が活用される。Kizuku Proでは、クラウド上に日報や施工の完了報告、図面や写真を掲載することができる。同社だけでなく協力会社を含めて、スマホやタブレット端末から工事の進捗や変更等をリアルタイムに情報共有することができる。

販売においては、販売情報をデータベースへ登録することで、アプリ会員やFC店舗等多様なセールスチャネルとネットワークを通して共有することが可能である。

このように同社では、KEIAI プラットフォームの活用により、進捗の管理やコンパクト分譲の高回転を可能としているほか、コストダウンを実現させ、同社の事業拡大に大きく貢献している。

### <マルチステークホルダー方針>

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。

その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

#### 1. 従業員への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。

その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

具体的には、賃金の引上げについて、従業員の貢献にしっかりと報いるため、社内外の動向を踏まえた処遇水準の見直しや、生み出した収益及び成果に基づいた社員への還元に取り組むとともに、教育訓練等について多くの優秀な人材を確保するための採用活動や、教育・研修機会の提供・拡充・多様な人材の活躍やコミュニケーションの充実に資する施策等を推進することで、風通しがよく、心理的安全性の高い職場風土の構築に取り組んでまいります。

#### 2. 取引先への配慮

当社は、パートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

### 3. その他のステークホルダーに関する取組

当社は、地域に根ざした住まいと住環境を提供する企業として、社会的責任を果たし、法令を遵守し、企業倫理に従ったコンプライアンス経営を進めます。

当社並びに役員および従業員は、「コンプライアンス基本方針」、「企業行動基準」に則り、役職員の行動指針である「KI Credo」を実践し、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会、株主等のすべてのステークホルダーから信頼される企業集団を目指します。これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

出典：同社HP

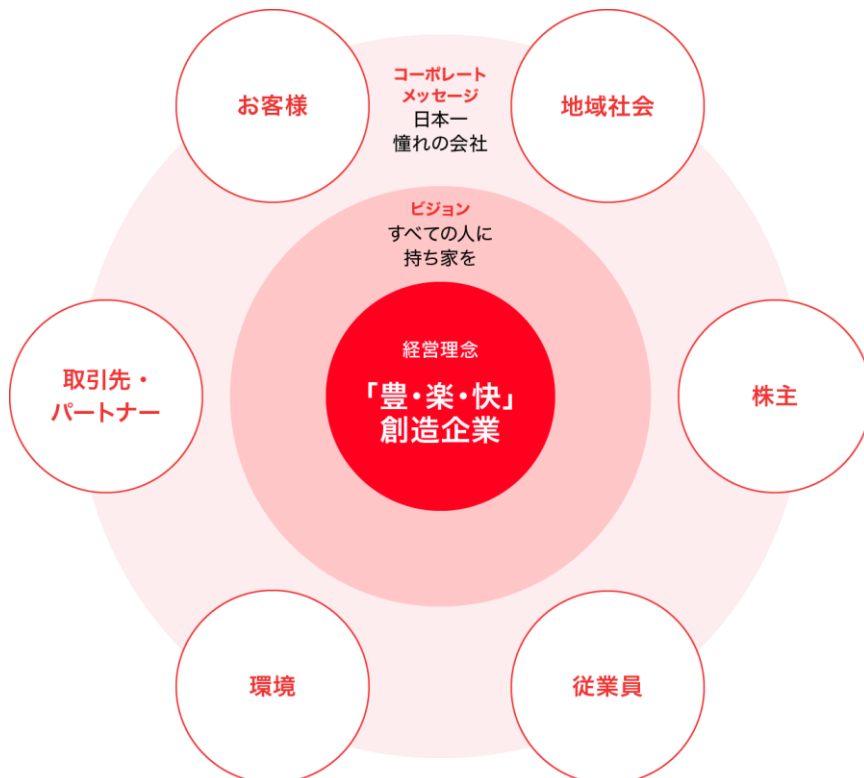
### 3. サステナビリティ方針・推進体制

#### (1) サステナビリティ方針

同社は、「豊かで楽しく快適なくらしの創造をめざす、『豊・楽・快』創造企業」という経営理念に基づき、「住まいづくり」という社会的責任と意義のある住宅・不動産事業を通じて、ステークホルダーとの対話を続けながら環境・社会・ガバナンスに関連する施策を推進することで、持続可能な地域・社会・環境の発展に貢献し続けている。

また、「日本一憧れの会社」をコーポレートメッセージとして掲げ、同社に関わるすべてのステークホルダーを『豊・楽・快』にしたいと考えている。同社の事業活動は、常に関わるすべての人を幸せにすることを目指しており、今後も同社は直接的にも間接的にも関わるすべてのステークホルダーを意識したサステナビリティ経営を推進していく。

<経営理念、ビジョンおよびコーポレートメッセージ>



出典：同社HP

## (2) サステナビリティ推進体制

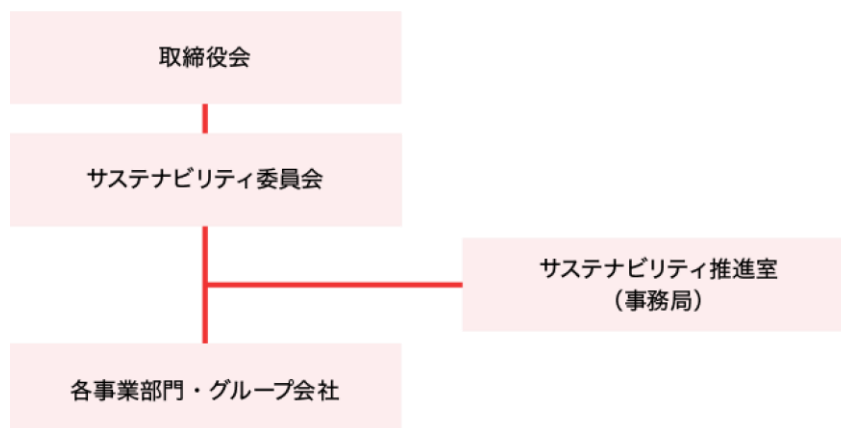
同社では、サステナビリティ委員会およびサステナビリティ推進室により、サステナビリティ活動が執行されている。

同社は2017年に、現在のサステナビリティ推進委員会の前身となるダイバーシティ推進室を設立した。設立当時は、性別や国籍、障がいの区別なく様々な人材が多様な働き方を実現することを目的として、様々な施策に取り組んできた。その取組みと成果から、2019年以降「ダイバーシティ経営企業100選」や「なでしこ銘柄」に選定される等、社外からも高い評価を得てきた。

2021年6月には、ダイバーシティ推進室の取組みを、より広範囲にさせるため、サステナビリティ推進室を設置し、さらに2022年5月には更なる取組強化のため、サステナビリティ領域に関連が深い取締役や、執行役員および外部委員から構成される「サステナビリティ委員会」を設置することで、施策を高度化するとともに実効性を高めた。

現在では、具体的な取組みの実行についてはサステナビリティ推進室が中心となり、同社グループの各部署と連携して活動している。そして、取組みの進捗状況は、四半期毎にサステナビリティ委員会に報告・審議されるとともに、その結果は取締役会に報告されている。同社では、サステナビリティ推進を経営・ガバナンス上の重要課題と位置づけており、今後の委員会では、コーポレートガバナンスコード報告書への対応や、国内外の投資家への対応、脱炭素をはじめとしたサステナビリティ活動を中心として取り組んでいく。

<サステナビリティ推進体制図>



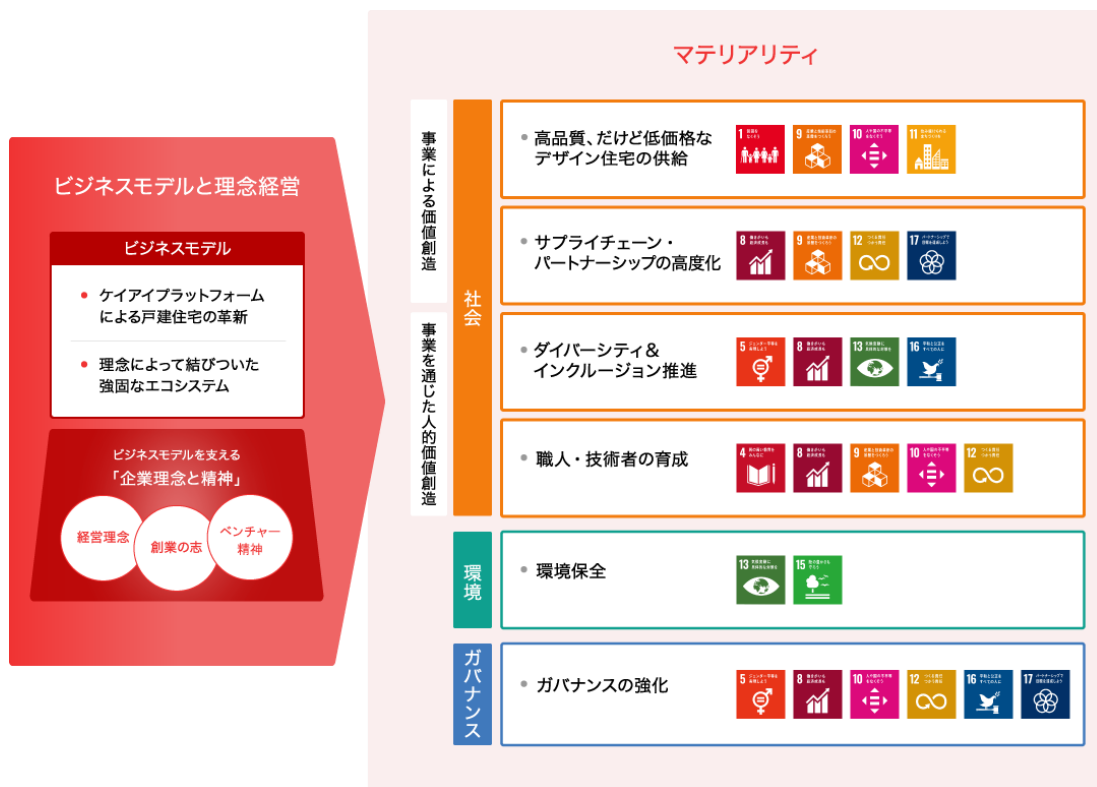
出典：同社HP

### (3) マテリアリティの特定

2023年6月にサステナビリティ委員会により6つのマテリアリティを策定した。マテリアリティ選定にあたっては、サステナビリティ推進室の発足と併せて、同社のマテリアリティについて、外部の有識者やコンサルティング会社の支援を受け、同社を取り巻く環境を踏まえ設定した。

マテリアリティには、同社が掲げる「すべての人に持ち家を」を実現するために、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅の提供」をはじめとして、いずれも住宅業界において取り組むべき社会課題や環境課題に資するものを選定している。

#### < マテリアリティ >



出典：同社HP

#### 4. 外部評価等

同社は、「ダイバーシティ経営企業 100 選」や「なでしこ銘柄」に選定される等、外部から高い評価を受けている。

環境分野では、国際的な環境調査・情報開示を行う非政府組織（NGO）である CDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）への回答を継続しており、「気候変動」分野では、2023 年以降 2 年連続でマネジメントレベルに相当する「B」スコアを獲得するとともに、2025 年にはリーダーシップレベルとなる「A-」スコアを獲得している。また、「フォレスト」分野については、2024 年度の初回答以降、2025 年も含めて継続してマネジメントレベルの「B-」スコアを獲得しており、国際的に高い評価を得ている。

##### 【認定一覧】

	認定期間	特記事項
CDP	2023～2025 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2023 年 気候変動「B」</li> <li>・2024 年 気候変動「B」、フォレスト「B-」</li> <li>・2025 年 気候変動「A-」、フォレスト「B-」</li> </ul>
DX 認定事業者 2021	2021 年～	
2017 年「えるぼし」最高位を獲得	2017 年～	
2016 年「くるみん」に選定	2016 年～	・2025 年 11 月 プラチナ認定取得
埼玉県多様な働き方実践企業認定制度	2013 年～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2013 年 6 月～ゴールド認定</li> <li>・2019 年 4 月～プラチナ認定</li> </ul>
東京都スポーツ推進企業	2019 年～	
The Sustainability Yearbook 2026	2025 年	Yearbook Member 認定

##### 【受賞一覧】

新・ダイバーシティ経営企業 100 選 2021	なでしこ銘柄 2020
さいたま輝き荻野吟子賞 2021	働きがいのある会社 2021

出典：同社 HP

## 5. 地域との関連性

本社を構える埼玉県を拠点に貢献活動を行っている。特に、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。

### 【さいたまマラソンフェスティバル 2025 体験ブース】

2025年3月16日に開催された「さいたまマラソンフェスティバル 2025」において、デフフットサル体験会のブースを出展した。当日は、同社所属のデフフットサル選手・監督が協力し、デフ体験・デフフットサル体験の2種類のアクティビティを実施した。これらの活動を通じて、多くの来場者に障がいに対する理解を深める機会を提供した。今後も多様性を尊重し、誰もが平等に暮らせる持続可能な未来の実現に向けて尽力していく。

### 【埼玉県主催「夢を見つける！リアル体験教室」への協力】

埼玉県および青少年育成埼玉県民会議が主催する「夢を見つける！リアル体験教室」に協力し、職業体験プログラム「建築デザイナーになりたい」を開催した。本プログラムは、小学4年生から6年生を対象に、建築デザインの魅力を体験しながら学ぶ場を提供し、子どもたちが将来の夢を見つけ、実現に向けての一步を踏み出すことを支援するものである。体験教室は、

参加者がグループに分かれ、それぞれに建築するエリアを割り当て、街並みをデザインする課題に取り組んだ。設計から建築までを一貫して行う強みを活かし、専門性やノウハウを通じて、子どもたちにリアルな建築デザイン体験を提供した。

### <体験教室の様子>



出典：同社「統合報告書 2025」

**【クロスカントリー&ハーフマラソン大会に協賛】**

2025年に埼玉県本庄市の本庄総合公園で行われた第27回本庄こだま千本桜マラソン大会に協賛した。本大会は本庄市スポーツ協会が毎年4月に開催しているマラソン大会で、県内外から総勢3,257名が参加しており、同社からは従業員15名がランナーとして参加した。

**<第27回本庄こだま千本桜マラソン大会>**

出典：同社「統合報告書 2025」

**【KEIAI 杯車いすバスケットボール大会開催】**

本庄総合公園体育館にて、「第4回 KEIAI 杯車いすバスケットボール大会」を主催し、同社に所属するパラアスリート選手もプレイヤーとして参加した。KEIAI 杯は、パラスポーツをより身近に感じてもらい、競技への興味を高めるとともに、体験を通じて障がいへの理解を深めることを目的としている。さらに、競技を通じて多様性や共生社会の重要性について考えるきっかけを提供し、地域社会全体でパラスポーツへの理解を深める場となっている。

**<第4回 KEIAI 杯車いすバスケットボール大会>**

出典：同社「統合報告書 2025」

#### 【本庄市でのジュニアサッカー大会支援】

本社所在地である埼玉県本庄市において、地域社会への貢献活動の一環として、ジュニアサッカーチームを対象にした「第9回ケイアイカップ」を支援し、本大会には8チームが参加した。試合を通じて、子どもたちは競技の楽しさやチームワークの重要性を学び、地域全体で大会を盛り上げた。また、大会当日には地域貢献活動として、子どもたちにお菓子詰め合わせと飲み物を贈呈し、福祉施設への募金活動も実施し、本庄市社会福祉協議会へ全額寄付を行った。

本大会は毎年1月に開催されており、地元企業として地域の若い世代が健全に成長できる環境づくりを支援している。ジュニアサッカー大会のほか、ミニバスケットボール大会の開催や地元イベントへの協賛等、幅広い地域貢献活動を展開している。

## 6. 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、同社の建築工事業を中心に、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「エネルギー」「住居」「雇用」「賃金」「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」「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」「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「自然災害」「教育」「気候の安定性」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、「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」「文化と伝統」「賃金」「大気」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
自然災害 (PI)	空き家解体による、災害時における建物倒壊リスクの低減を目的とした工事を行っているため
教育 (PI)	人材育成に関する取組みを加味したため
気候の安定性 (PI)	ZEH 水準住宅の全棟展開等、温室効果ガス排出量の削減に関する取組みを行っているため
ジェンダー平等 (NI)	女性の働きやすい環境の整備等、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
インフラ (PI)	事業活動とインフラとの関連性が薄いため
現代奴隷 (NI)	強制労働による事業活動は行っていないため
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
文化と伝統 (NI)	文化施設の妨害や、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
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
大気 (NI)	建築工事による大気への影響が懸念されるが、廃棄物等環境に配慮し適切な処理を行っており、さらに環境負荷を考慮した建築資材を使用し、大気汚染につながる建築資材を使用していないため

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				
		零細・中小企業の繁栄	●		●	
	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	
			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
気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内森林の保全と活用</li> <li>植樹体験会の実施</li> </ul>	気候の安定性 水域 土壌 生物種 生息地		●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出量の削減</li> <li>TCFD<sup>3</sup>提言に基づくシナリオ分析</li> </ul>	気候の安定性		●
環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物の管理・削減</li> </ul>	資源強度 廃棄物		●

<sup>3</sup> 気候関連財務情報開示タスクフォース

<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	
			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
気候変動対策 と持続可能な 社会の実現	・ ZEH 水準住宅の全棟展開	エネルギー 住居 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	
			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
コンパクトで 災害に強いまちづくり	・空き家から新耐震基準を 満たす住宅への更新	自然災害 住居	●	
高品質・低価 格な住宅供給	・高品質、だけど低価格な デザイン住宅の供給	住居	●	
健康経営・ 労働安全性	・健康経営に関する取組み ・健康診断の実施 ・労働安全性に関する取組 み	健康および安全性		●
	・インフルエンザ予防接種 の実施	健康および安全性 社会的保護		●
ワークライフ バランス	・休暇取得の促進 ・時間外労働削減に関する 取組み ・働く「時間・場所」を選 べる制度	健康および安全性		●
雇用創出	・社員職人制度の採用	教育 雇用	●	
		ジェンダー平等 民族・人種平等		●
ダイバーシテ ィ経営	・中途採用者の強化	雇用	●	
	・育休取得の推進 ・女性の働きやすい環境整 備	社会的保護 社会的保護 ジェンダー平等		● ●

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	
			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
	・外国人の活躍	雇用	●	
		社会的保護 民族・人種平等		●
	・障がい者の雇用	雇用	●	
		その他の社会的弱者		●
人材育成	・各種表彰制度の取組み	健康および安全性		●
	・多岐にわたる研修の実施 ・ケアイクレドによる従業員 の意識統一	教育	●	
		・資格取得支援と資格手当	教育 賃金	●
	社会的保護			●
	・ハラスメント防止、コンプライアンス遵守に関する教育	健康および安全性		●
		教育	●	
働きやすい 職場環境	・待遇の向上	賃金	●	
		社会的保護		●

## &lt;経済面&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	
			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
サプライチェーン・パートナーシップの高度化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートナーシップ構築宣言</li> <li>・サプライチェーンの監査</li> <li>・マイスターズとのパートナーシップ</li> </ul>	零細・中小企業の繁栄	●	

## 7. サステナビリティ活動

### (1) 環境面での活動

#### 1. 気候変動対策

##### 【国内森林の保全と活用】

国産材を積極的に活用することで、森林資源の活用・保全および持続可能な地域づくりに努めている。高齢化した人工林を適時・適切に伐採し、その跡地に再び植栽を行うことで、森林資源の循環利用に貢献している。このような取組みは、土壌や水域に対してもポジティブな影響をもたらす。

具体的には、適切な間伐や更新伐を行うことで、林床植生が回復しやすくなり、土壌侵食の抑制や表土流出の防止につながる。また、適正に管理された森林は、土壌の保水力を維持・向上させ、山地災害の抑止や渇水・洪水リスクの低減に寄与するとともに、下流域の河川や水源地の水質保全にも貢献する。

一方で、伐採時期や伐採方法が不適切であれば、一時的な裸地化に伴う土壌流出や、濁水発生による河川・水域への負荷など、ネガティブな影響を招く恐れもある。

そのため同社は、伐採後の早期植栽・下草保全などによる土壌露出期間の短縮といった配慮を行い、土壌および水域への悪影響を最小化する努力を続けている。

##### 【植樹体験会の実施】

木の循環の「環」、人の交流やつながりの「輪」と、経営理念である「豊かで楽しく快適な暮らしの創造をめざす、『豊・楽・快』創造企業」を掛け合わせた想いを込め、2022年度に第1回、2025年度に第2回となる植樹体験会を開催した。第2回の植樹体験会では、植樹エリアを「KEIAI no WA ゆたかの森」と名付け、従業員やその家族など17人が参加し、合計100本の植樹を行っている。今後は毎年の開催を予定しており、継続的な活動として育てていく方針である。

「KEIAI no WA ゆたかの森」では、育てた森林から伐採した木材を建築用材などとして利用し、その跡地に再び植樹を行う、「伐る・使う・植える・育てる」という森林資源の循環利用サイクルの実現を目指している。この循環を通じて、植栽による植生回復により、表土の保護や土壌の有機物蓄積が促進される。また、根系の発達による土壌の安定化や浸透能力の向上を通じて、斜面崩壊リスクの抑制や地下水涵養へ寄与し、適切な森林管理を行うことで、流出する雨水の質や量が緩和され、下流の

河川・湖沼・沿岸域における水質保全に貢献するなど、土壌や水域に対してポジティブな影響をもたらす。

一方で、植樹や森林整備のための作業動線や重機の利用が不適切な場合、土壌の踏圧や攪乱による土壌構造の劣化、降雨時の濁水発生といったネガティブな影響が生じる可能性もある。そのため、植樹体験会に参加する従業員や関係者に対して、土壌や水域への影響に関する基礎的な環境教育を行っている。

同社は、こうした森林資源の循環利用と環境負荷低減の両立を図りながら、土壌や水域を含む自然環境に対するポジティブ・インパクトを最大化し、地域社会とともに持続可能な環境づくりに取り組んでいる。

#### < 植樹体験会の様子 >



出典：同社「統合報告書 2025」

#### 【温室効果ガス排出量の削減】

同社グループでは、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、排出量削減に取り組んでいる。2024年度の温室効果ガス排出量はグループ全体で約 1,068,798tCO<sub>2</sub> と計測され、そのうち Scope3 が全体の 99%以上を占めている。また Scope3 の中では、カテゴリ 11「販売した製品の使用」が 822,909tCO<sub>2</sub> となっており、Scope3 全体の約 77%を占めていることが確認された。

一方で、排出量削減の進捗については、Scope1, 2 では前年比▲4.2%の目標に対し、実績は▲2.13%となった。環境省の排出係数等、パラメータの期中更新により、実際の削減効果が数値に十分反映されにくく、エネルギー切替え等のタイミングや中東情勢等に起因する燃料単価の変動も影響し、直線的な改善が困難であったことが原因である。

Scope3 カテゴリ 11 については、前年比▲3.7%の目標に対し、実績は▲0.49%となった。引渡し基準で算定しているため、実際の削減効果が数値に反映されるまでタイムラグが生じているが、ZEH住宅への切替えは着実に進捗している。

同社では、引き続き顧客に対して太陽光発電システムや省エネ性能の高い設備の導入を提案し、温室効果ガス排出量の一層の削減に取り組んでいく。

< 温室効果ガス排出量推移 >

分類	排出量 (tCO2)		販売棟数原単位 (tCO2)		販売棟数原単位 削減割合 (%)
	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	
Scope1	4,214	4,666	0.94	0.92	2.13
Scope2	2,553	2,684			
Scope3	967,302	1,061,448	134.29	132.27	1.50
カテゴリ 11	742,235	822,909	103.05	102.54	0.49
合計	974,069	1,068,798	135.23	133.18	1.52

出典：同社提供資料

また、国内産木材を使用した住宅建築を通して、気候変動対策へ貢献している。木造住宅の材料製造時における温室効果ガス排出量は他の構造に比べて少なく、一般的な木造住宅 1 戸当たりの温室効果ガス排出量は鉄骨プレハブ住宅や鉄筋コンクリート住宅に対して約 1/3～1/4 に抑えられる。森林から搬出された木材を建築物等に利用することにより、樹木の CO2 を吸収・貯蔵する働きから、炭素を長期的に貯蔵することができる。木材の再加工のしやすさも合わせて、建築物等のライフサイクルを通じた温室効果ガス排出量削減に貢献する。

同社グループが排出する温室効果ガス排出量において、2 番目に割合が高いのは、Scope3 のカテゴリ 1 であり、およそ 19% を占める。Scope3 のカテゴリ 1 は、“購入した製品・サービス” であり、原材料の調達における温室効果ガス排出量である。同社は、2021 年 4 月より提供している規格型平屋注文住宅「IKI」において、国産材を 100% 利用しているほか、ウッドデッキには茨城県や栃木県等、地場産のヒノキ材を利用しており、輸入材と比べて木造住宅生産における温室効果ガス排出量は、約 1/5 と大幅に抑制できる。同社の中古住宅再生事業においても、新築住宅の建築時と比較し、温室効果ガス排出量の抑制に貢献している。

2024 年度における同社商品全体の国産材利用率は 69.6% となっており、国産材の積極的な活用を通じて、Scope3 のカテゴリ 1 の削減、さらにはグループ全体の温室効果ガス排出量削減に貢献している。

**【TCFD 提言に基づくシナリオ分析】**

IPCC（気候変動に関する政府間パネル）や IEA（国際エネルギー機関）が公表する複数のシナリオを参照し、気候変動がもたらすリスクと機会を定性的、定量的に評価している。これにより、気候変動が事業活動に与える潜在的な影響を把握し、科学的根拠に基づいた意思決定を行うことで、同社グループの事業戦略と環境戦略を強化している。環境負荷を低減し、地域社会や自然資源との調和を図ることで、持続可能な成長基盤を強化するとともに、サプライチェーンの強化を通じて価格の安定化を実現し、国産材を使用した「高品質、だけど低価格なデザイン住宅」の提供を可能にしている。こうした取組みは、同社グループの経営理念である『豊・楽・快（ゆたか）』を体現するものであり、顧客満足度の向上や企業ブランド価値の向上にもつながっている。

## II. 環境負荷低減

### 【廃棄物の管理・削減】

資源の非効率な利用や廃棄物の過剰排出を重要な課題と認識し、有限な資源を効率的に活用するための取組みを推進している。建築現場では、木材や石膏ボード、金物等多岐にわたる廃棄物が発生する。現場への納入データを分析し、発注量の適正化を進めると同時に、現場で余った再利用可能な部材は廃棄物としてではなく、有価物として回収する仕組みを導入している。

施工段階においては、工法の改善によりカットロス等の削減を図る取組みを研究・実装しており、特に使用量の多い木材や石膏ボードを中心に削減効果が表れている。一方で、現場別在庫の高度な管理については、仕組みとしてはまだ導入しておらず、今後の検討課題としている。

2024年度には、木材で年間約53t、紙資源で約2,160tの残材を回収し、再生・再利用している。これからも廃棄物の削減を通じて環境負荷の低減に貢献している。

#### < 廃棄物排出量の推移(t) >

	2022年度	2023年度	2024年度
総廃棄物排出量	23,482.270	25,996.020	26,265.390
木材	6,435.545	5,538.061	5,421.617
石膏ボード	2,762.600	2,675.900	2,181.550
有害廃棄物	5,202.054	8,301.358	10,077.930

出典：同社「統合報告書2025」

## (2) 環境面・社会面での活動

### 1. 気候変動対策と持続可能な社会の実現

#### 【ZEH 水準住宅の全棟展開】

同社は、脱炭素社会の実現を視野に入れ、2024年1月1日以降に仕入れたすべての分譲住宅をZEH（ゼロ・エネルギー・ハウス）水準に変更している。前述した規格型平屋注文住宅「IKI」においても、ZEH水準を標準仕様とし、高い外皮性能（断熱等性能等級5）、省エネ性能（一次エネルギー消費量等級6）を備えるとともに、太陽光パネルの導入に対応しており、温室効果ガス排出量のうち最も割合が高い Scope3 カテゴリ 11（販売した製品の使用による排出）の削減に貢献している。

また、市場動向に合わせて環境負荷の低い商品を開発し、価格上昇を抑えつつも省エネ基準を満たす住宅を販売することにより、環境リスクを抑えながら、市場のニーズに応えることができる。

日本では家庭部門のCO2排出量が全体の約15%を占めており、環境省もZEHの普及を脱炭素化の鍵として位置づけている。ZEH水準住宅の全棟展開は、住宅の省エネ化と太陽光発電による創エネを同時に推進することで、家庭からのCO2排出削減と再生可能エネルギーの自家消費拡大を通じた電力系統負荷の低減に寄与する。

また、各戸のエネルギー需要が抑えられ、かつ一部を自給できるようになることで、社会全体の電力需要平準化やエネルギー安全保障の向上、停電時にも非常用電力を確保しやすい住宅の増加による災害に強いまちづくりにも貢献している。顧客にとっては、高断熱外装や樹脂サッシ、トリプルガラス等により夏は涼しく冬は暖かい室内環境を保ちやすく、冷暖房や給湯などのエネルギー消費を抑制により光熱費の削減が期待できるほか、室温が安定することで一年を通じて健康で快適に過ごせる住環境を実現できる。さらに、太陽光発電と蓄電池（オプション）を組み合わせることで、停電時にも照明や通信、最低限の家電を稼働させる電力を確保しやすくなり、日常時だけでなく災害時にも安心して暮らせる住まいを提供している。

一方で、気候変動の進行に伴い熱中症リスクの増加による夏場の生産性低下についても懸念される。同社は自社従業員のみならず協力業者も含め、日々の声かけや定期的な情報提供の機会を通じてこまめな休憩・水分補給・服装の工夫などを促し、生産性を下げずに現場の「回転数」を維持・向上させるための取組みを積極的に行っている。

さらに、工法およびコスト抑制に関する研究開発にも取り組み、パネル工法等の工

期短縮、コスト抑制を狙った工法を試験的に展開するとともに、それに対応した部材セットの開発も進めている。環境性能とコスト、施工効率のバランスを図りつつ、持続可能な住宅供給体制を構築している。

< 国産材が 100% 使用された「IKI」 >



出典：同社 HP

### (3) 社会面での活動

#### 1. コンパクトで災害に強いまちづくり

##### 【空き家から新耐震基準を満たす住宅への更新】

利便性の高い立地において、新耐震基準を満たし、長期にわたり安心して居住できる住宅を供給することにより、コンパクトで災害に強いまちづくりに取り組んでいる。

同社が事業を展開する郊外都市においては、都市への人口流出や、高齢化による空き家の増加が社会課題とされている。旧耐震基準で建てられ、老朽化した空き家は、震災等の災害時に倒壊し、復興支援の妨げとなる恐れがある。

同社グループの分譲住宅は、新耐震基準を満たし、住宅設備もより効率的な省エネ設備を有するほか、太陽光パネルを標準装備とする商品も提供する等、日本国内において必要かつ健全な住宅ストックの新陳代謝に貢献している。これにより、地震に対する建物の安全性向上に加え、災害時のエネルギー供給のレジリエンス（非常時の電力確保）にも寄与し、自然災害に対してより強靱な住宅・地域環境の形成につながっている。

また地方都市においては、「行政や医療・福祉、商業等、生活に必要な各種サービスを維持し、効率的に提供していくためには、各種機能を一定のエリアに集約化（コンパクト化）することが不可欠」（国土交通省「国土のグランドデザイン 2050」）とされている。

同社が供給するコンパクト分譲は、郊外の主要駅から平均して徒歩 18 分という、近いエリアでの開発に特化している。旧耐震制度で建てられ、老朽化した空き家の新陳代謝を行うことで、主要駅を中心としたコンパクトなまちづくりへ貢献している。これは、同社が得意とする小ロットのコンパクト分譲であるからこそ実現可能な、社会問題の解決に向けた取組みといえる。

## II. 高品質・低価格な住宅供給

### 【高品質、だけど低価格なデザイン住宅の供給】

同社が提供する住宅は、強い構造を実現するために、精度や強度の高いプレカット材の利用や、床面と立ち上がり部分が一体となるベタ基礎工法の採用、構造用合板を貼ることで床を一体構造とし水平面のねじれを防ぐ剛床工法の採用、壁倍率の 1.25 倍の耐力壁を標準に採用等、様々な性能が取り入れられている。また、快適な生活を送ることができるよう、高い断熱性能で耐久性にも優れるグラスウールの断熱材や、湿気の溜まりやすい部屋の結露やカビの発生防止につながる 24 時間換気システム等を備えている。同社が手掛けるデザイン住宅は、こうした性能や設備を備えるとともに、政府が推奨する誘導居住面積水準を満たす設計となっていることから、高品質な住宅であるといえる。

さらに、高品質でありながら、同時に低価格を実現する。同社の分譲は、それぞれの地域における周辺環境や給与水準、地価等を考慮したうえで、豊富な商品により、様々な客層に対応する価格設定で展開される。それは、仕入れから販売までの各工程における IT の活用により、効率性や生産性を高め、蓄積されたデータを活用することで、誰もが求めやすい価格で住宅を手に入れることを可能としている。

また、建築資材を取引業者より購入しており自社工場を有しておらず、協力会社における環境面での法令遵守を確認している。現場における建築は協力会社が施工を担っており、同様に協力会社における法令遵守を継続的に確認することで、サプライチェーン全体におけるコンプライアンスの確保に努めている。

このように、高品質でありながら、低価格なデザイン住宅を供給することで “すべての人に持ち家を” を実現しており、高品質と低価格を両立したデザイン住宅の販売棟数は毎年増加している。

### <高品質と低価格を両立したデザイン住宅の販売棟数>

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
販売棟数	4,720 棟	5,490 棟	5,770 棟

出典：同社提供資料

< 高品質な住宅の性能の例 >



同社で利用されるグラスウール断熱



24 時間換気システムのイメージ

出典：同社 HP

### III. 健康経営・労働安全性

#### 【健康経営に関する取組み】

同社グループは、人材を最も重要な経営資源の一つと位置づけ、従業員が心身ともに健やかで意欲的に働ける環境づくりを目的として、健康経営を「人的資本戦略」の中核に据えている。

企業としての方針を明確にするため「健康経営宣言」を策定・公開し、健康診断結果等を踏まえた個別フォロー、健康セミナーや運動機会の提供等を通じて、従業員の健康意識向上と自発的な健康管理を支援している。これらにより、健康的なライフスタイルの定着と、健康を重視する企業文化の形成を目指している。

また、従業員の健康と職場の生産性向上のため、禁煙促進に取り組んでいる。就業時間中（休憩時間を含む）の喫煙を禁止し、営業所内での喫煙抑制と受動喫煙防止を図っている。社内イントラネットで禁煙に関する情報も発信し、従業員が自発的に禁煙に取り組めるよう支援している。

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。

#### < 健康経営宣言 >

#### **「豊・楽・快(ゆたか)」実現を支える社員の健康を大切にし、 活力ある未来を創造します**

ケイアイスター不動産グループは、「豊・楽・快」創造企業として、社員一人ひとりが心身ともに健康で、豊かで楽しく快適な暮らしを実現できる環境づくりを推進します。社員の健康は、企業の持続可能な成長を支える基盤であると同時に、社会全体の幸福にもつながると考えています。

出典：同社「統合報告書 2025」

#### 【健康診断の実施】

年に1回、定期健康診断を実施し、通常健康診断費用の補助に加え、婦人科検診の一部費用についても補助を行っている。健康診断の結果、再検査が必要と判断された従業員には再検査を促すとともに、希望者には産業医による健康指導を実施し、従業員の健康維持・増進を支援している。

### 【労働安全性に関する取組み】

すべての従業員が主体となり、安全で事故のない職場環境を維持することを重要な責任と考えている。この責任を全うするために「安全衛生基本方針」を策定し、具体的な行動指針を定めるとともに、この方針を同社グループ内に留まらず協力業者とも共有し、グループ全体で安全衛生意識の向上に取り組んでいる。

安全衛生に対する意識向上や協力業者との意識共有を目的として、安全大会や業者会を定期的で開催し、労働災害の事例や注意点などの情報共有を行っている。

施工現場においては、整理・整頓・清潔を徹底し、労働災害事故が発生しない現場維持に努めている。あわせて、品質安全管理課および建設課による定期的な安全パトロールを実施し、現場の安全性確保にも取り組んでいる。規則違反者がいた場合には訓告・警告の書類を発行したうえで、再発防止のための指導を行っている。

全従業員に向けては朝礼や社内イントラネットを通じて、交通安全や現場整理に関する情報を定期的に周知することで、労働環境の安全性向上に努めている。

また、労働災害や業務起因の疾病を未然に防ぐため、定期的に労働安全衛生委員会を開催している。月1回、産業医が事務所内の環境を確認し、従業員の健康を妨げる要因の有無を調査するとともに、各部署への聞き取りを通じて、身体面・心理面の状況についてフィードバックを受けている。こうした専門的な確認と調査により、日常業務における健康リスクを早期に把握・軽減し、健全な業務体制の構築を目指している。

労働災害発生率は減少しており、今後も労働災害ゼロを目指してリスクに応じた対策や状況の把握を継続的かつ適切に実施していく。

#### <労働災害発生率>

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
労働災害発生率	1.26%	0.48%	0.43%

出典：同社提供資料

### 【インフルエンザ予防接種の実施】

健康保険組合と協働し、社内での感染拡大を防ぐことを目的に、インフルエンザ予防接種費用を一部負担している。従業員個人で接種する場合だけでなく、事業所内で実施する出張予防接種にも対応している。

## IV. ワークライフバランス

### 【休暇取得の促進】

年次有給休暇の取得促進に向け、取得義務日数の管理を徹底し、従業員へ積極的に取得を呼びかけている。全従業員に対して毎月、有給休暇の取得を促す案内を配信するとともに、取得日数が少ない従業員には個別に連絡を行い、取得を支援している。

また、年次有給休暇取得率平均 75%以上を目標に掲げており、直近 2025/3 期にも達成している。今後も取得率の向上を目指し、従業員のワークライフバランスの実現に取り組んでいく。

#### <有給休暇取得率>

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
有給休暇取得率	80.6%	83.2%	78.7%

出典：同社「統合報告書 2025」

### 【時間外労働削減に関する取組み】

フルタイム労働者 1 人当たりの月平均所定外労働時間を 15 時間以下に維持することを目標とし、各部署で月 2 回の「ノー残業デー」を設定・実施状況を会社へ報告する仕組みにより管理・徹底している。その結果、月平均所定外労働時間は年々減少し、2024/3 期には目標の 15 時間以下を達成、2025/3 期は 12.5 時間となり、引き続き目標水準を維持している。

#### <平均法定所定外労働時間（1 名当たり/月）>

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
所定外労働時間	16.2 時間	14.2 時間	12.5 時間

出典：同社「統合報告書 2025」

### 【働く「時間・場所」を選べる制度】

従業員一人ひとりのライフプランや個別の事情に応じて、働く時間を柔軟に調整できる制度や従業員が個々の状況やキャリアプランに応じて働く場所を選べる制度を整えている。

前者の時間を選べる制度は、育児や介護等で通常の勤務時間内で働くことが難しい従業員に対応するため、勤務時間の短縮や始業・終業時間を調整できる。また、育児や介護以外にも通院や私的な予定がある場合には、時差勤務の申請が可能であ

る。これにより、従業員が仕事と家庭、個人の生活を両立させやすい環境を提供し、多様な働き方を支援している。

後者の場所を選べる制度は、妊娠・育児・介護等の理由で通常勤務が困難な場合、在宅勤務制度を利用できる。これらに加えて、従業員が多様なキャリアパスを選択できるよう、異動・転勤を通じて専門知識やスキルを高めながらキャリア形成を図る「総合職」と、転居を伴う転勤がなくライフステージに応じた安定した働き方が可能である「エリア総合職」、転居を伴う転勤および職種変更がなく特定の業務に専念できる「一般職」のいずれかの職群を年に1度選べる制度を設けている。

## V. 雇用創出

### 【社員職人制度の採用】

同社グループでは、専用のトレーニングセンターを利用し、社員職人の育成に力を入れている。建築業界では、大工や設備工事における労働力不足が社会課題といえる。同社では社員職人として採用し、技術を指導することで、大工不足という社会課題の解決に貢献している。

2014年から職人を社員として採用する「社員職人制度」を採用し、全国の高校、専門学校、大学からの新入社員の受入れを開始した。社員職人とは、現場で施工を担当する社員のことであり、同制度では専用の研修施設を群馬県伊勢崎市に設置し、大工工事や基礎工事、内装工事、設備工事の各工程を施工可能な職人を育成している。2017年には、グループ会社としてケイアイクラフト株式会社を設立し、職人の採用と育成に取り組んでいる。社員職人、女性の採用も積極的に取り組んでおり、2025年3月現在8名の女性職人が在籍し、大工、内装等を手掛けている。

さらに、外国人の社員職人の採用・育成も推進しており、2025年3月現在、182名の外国人社員職人が在籍している。グループ会社であるケイアイクラフト株式会社は、同社と共同で社員職人推進事業を運営しており、建設業界の担い手育成と、外国人労働者との共生・共働を目指した人材育成に注力している。この共同推進事業により外国人材の受け入れと育成は順調に進展しており、その成果として、社員職人のうち外国人材の比率は日本人に対して78%に達している。

今後も引き続き外国人材の受け入れと育成を積極的に推進し、多様な人材が活躍できる就業環境を整備することで、建設業界における外国人材の活躍機会の拡大と、人材不足の緩和に貢献していく方針である。併せて、安定的な技能継承と雇用創出を通じて、サプライチェーン全体のサステナビリティ向上にも寄与していく体制を構築する。

#### <社員職人数、外国籍雇用者数>

	2023/3期	2024/3期	2025/3期
社員職人数	120名	142名	233名
↳うち外国籍雇用者数	73名	93名	182名

出典：同社提供資料

## &lt; 社員職人研修施設 &gt;



出典：同社 HP

## 【中途採用者の強化】

豊富な経験を持つ中途採用者を積極的に採用し、即戦力として活躍できる環境整備に注力している。全国に広がる店舗網を活かして優秀な人材の採用を強化することで、新規出店やエリア拡大を推進し、事業および市場シェアの拡大、地域に根ざした事業展開を加速させている。今後も事業成長の好調を支えるべく人材獲得を最優先課題とし、中途採用数を増やしていく。

## &lt; 中途採用者数 &gt;

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
中途採用者数	509 名	522 名	370 名
└うち男性採用者数	291 名	343 名	298 名
└うち女性採用者数	218 名	179 名	72 名
中途採用比率(男女)	79.91%	82.20%	77.08%

出典：同社提供資料

## VI. ダイバーシティ経営

同社では、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進をマテリアリティの1つとして掲げている。人口減少や少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、労働力の確保が社会課題とされていることから、多様性を認め、誰もが働きやすい環境を整備することが必要あると考えているためである。誰もが活躍できる働き方を実現し、社員一人ひとりが自らの職業や会社に誇りを持ちながら働くことで、他社からベンチマークとされ、「日本一憧れの会社」となることを目指している。

サステナビリティ推進委員会に先駆けて2017年にダイバーシティ推進室を創設する等、女性活躍を中心としたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを重要な経営課題として位置づけてきた。ダイバーシティ推進室の設立にあたっては、ママ社員をメンバーとして加えることで、職場や制度に対する女性の視点・意見を積極的に取り入れられる体制を整えている。

### 【育休取得の推進】

妊娠・出産・育児休業から復職に至るまでの制度や注意点をまとめた「育休・産休ガイドブック」を作成し、従業員全員に配布している。これにより育児休業を希望する従業員本人だけでなく、同僚や上司を含む職場全体が制度を理解し、サポート体制を強化している。この取組みは、育休を取得した女性従業員の実体験によるアイデアから制度化されたものであり、育休復帰率の向上にも貢献している。

#### <育休復帰率>

	2023/3期	2024/3期	2025/3期
女性従業員	100.0%	96.6%	90.0%
男性従業員	100.0%	85.0%	94.5%

出典: 同社「統合報告書 2025」

<育休・産休ガイドブック>



出典：同社 HP

また、「男性の育児休暇取得促進」を重要なテーマと位置づけ、役職・部署・年齢・性別を問わず、育児休業制度を利用しやすい環境整備に取り組んでいる。育児を目的とする場合には、通常の有給休暇とは別に特別有給休暇を付与する「配偶者出産休暇制度」等、様々な制度を導入し、ライフイベントに柔軟に対応できる仕組みを構築している。

育児休業を取得した男性社員を含む従業員の体験談の共有や座談会の開催、社内研修による制度・意義への理解促進等、積極的な情報発信を行うことで、職場全体で育児休業取得を支え合う風土づくりを推進している。これにより、2025/3 期には育児休業取得率 80%以上を達成し、今後も男性も育児に主体的に関わりながらキャリアを継続できる職場環境の実現を目指していく。

<男性の育児休業取得率>

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
育児休業取得率	25.0%	38.3%	81.9%

出典：同社統合報告書

### 【女性の働きやすい環境整備】

女性がライフイベントを経ても継続的に活躍できる環境づくりの一環として、子育て支援にも注力しており、2016年には子育て支援に積極的に取り組む企業として厚生労働省より「くるみん」認定を受けた。その後、男性従業員の育休取得率100%の実現や有給休暇取得の促進、仕事と育児等の両立支援、従業員のキャリア支援等、多様な取組みを継続して推進してきた結果、2025年度にはより高水準の子育て支援企業として「プラチナくるみん」に認定された。

働き方の面では、時差出勤・時短勤務・在宅勤務等、ライフステージに応じた働き方を選べる制度を整備している。育休明けや家庭の事情により従来の配属先での業務継続が難しい場合でも、キャリアが途切れることなく働き続けられるような仕組みを用意しており、女性が長期的にキャリアを築ける環境づくりを進めている。

さらに、ライフステージに応じた福利厚生の一環として、プレコンセプションケアを目的としたAMH検査（卵巣予備能検査）をグループ全体の従業員が無料で利用できる体制を整えている。

女性管理職比率の向上に向けた取組みとしては、女性活躍推進法に基づき、2025年7月から座談会の開催や社内ポータルを活用したコミュニケーションの場を設け、女性従業員が抱える課題や不安を把握するとともに、問題点を把握し改善する施策を練ることで、意欲向上を図っている。また、2025年10月からは女性管理職候補者（係長級）を対象とした研修を実施し、マネジメントスキルやキャリア形成に関する支援を行っている。

#### <女性管理職比率>

	2023/3期	2024/3期	2025/3期
女性管理職比率	8.7%	9.4%	10.9%

出典：同社「統合報告書2025」

女性活躍推進の実績については、「えるぼし（3つ星）」の認定を取得し、さらに、本社所在地である埼玉県からは、2019年より「多様な働き方実践企業」のプラチナ認定を2回連続で受けている。

今後もさらに働きやすい職場環境の整備を進め、従業員が成長し続けることで、企業としての発展を目指していく。

**【外国人の活躍】**

グループ会社であるケイアイクラフト株式会社では、外国人の育成にも積極的に取り組んでいる。2013年からベトナム人技能実習生の受入れを開始したほか、ウズベキスタン、フィリピン、スリランカの各国から技能実習生、および特定技能1号高度人材を受け入れる等、積極的に採用している。2025年3月時点で、233人の社員職人のうち、約78%の182人の外国人が在籍しており、外国人の活躍推進に貢献している。これまでの育成活動により、国土交通省と一般財団法人国際建設技能振興機構が技術向上等への日々の研鑽を積む外国人建設就労者を表彰する「優秀外国人建設就労者表彰」に、同社従業員が2年連続で表彰を受ける等、高い評価を受けている。

また、ケイアイクラフト株式会社では、外国人が日本で安心して生活し、働くことができる環境づくりの一環として、寮を完備している。入社1~3年の外国人技能実習生を優先的に受入れており、業務時間外も先輩・後輩が共に生活することで、日々の生活を通じて日本の習慣やマナーを自然と学べる環境を整えている。さらに、寮生活を通じて後輩が先輩に仕事の相談をしやすくなる等、業務面でのコミュニケーションも活性化され、チームとしての団結力の醸成にもつながっている。

このように、採用・育成・生活支援を一体的に行うことで、外国人一人ひとりが力を発揮し、長期的に活躍できる体制を構築している。

**<外国人就労の様子>**

出典：同社HP

### 【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持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めている。専門部署だけでなく、幅広い職場で多くの障がい者が活躍できるよう、業務内容や職場環境に応じた合理的配慮やサポートを行い、安心して働ける体制を整えている。

まず雇用面では、「障がい者雇用率 2.78%以上」を目標に掲げ、採用・定着の両面から積極的に取り組んでいる。2024 年度の障がい者雇用率は 2.72%となっており、身体・知的・精神のそれぞれの障がい種別がほぼ均等な比率で在籍していることが特徴である。特定の種別に偏ることなく、多様な障がい特性を持つ方々が様々な部署で活躍しており、今後も「障がい者雇用率 2.78%以上」の達成を目指しながら、誰もが障壁を感じることなく働きがいを持てる職場環境づくりを一層推進していく。

また、スポーツを通じた障がい者の活躍の場として、2019 年 4 月には「日本一挑戦するアスリートチーム」を理念とする「ケイアイチャレンジドアスリートチーム」を発足した。2026 年 6 月現在 5 名のアスリートが所属しており、デフフットサル・デフサッカー・ろう者柔道といった競技で活躍している。トップアスリートとして高いレベルのトレーニングや競技に取り組む一方で、社内研修の講師や商品開発への参画、イベント・体験会を通じたパラスポーツ認知向上の啓発活動等、多方面でチャレンジを続けている。

さらに、障がい者雇用の受け皿と成長の場として、2023 年 6 月に「チャレンジドセンター」を設立した。本庄本社、東京本社、大阪支社の 3 拠点に展開し、障がいの特性にとらわれることなく、生き活きと働ける環境の提供を目的としている。センターでは、各部署から依頼される業務に加え、名刺作成や清掃作業等、従業員一人ひとりの能力や希望に応じた職務を担っている。また、以前所属していた福祉施設の担当支援員や家族と同社が密に連携し、三方向から継続的に支援を行うフォロー体制を整えることで、安心して長く働き続けられる環境を実現している。

これらの取り組みを通じて、同社は障がい者の雇用を「数」の確保にとどめることなく、「活躍」の実現に重点を置き、多様な人材が互いに尊重し合いながら働けるインクルーシブな職場づくりを推進している。

#### < 障がい者雇用率の推移 >

	2023/3期	2024/3期	2025/3期
障がい者雇用率	2.26%※1	2.70%※1	2.72%※2

※1 各年度末3月31日時点での数値を記載

※2 法定雇用率の定義に合わせ、2025年6月1日時点での数値を記載

出典：同社「統合報告書 2025」

<ケイアイチャレンジドアスリートチーム専用ロゴ>  
Designed by SoccerJunky



出典：同社「統合報告書 2025」

## VII. 人材育成

### 【各種表彰制度の取組み】

モチベーション向上につなげるために表彰制度を設けている。表彰の対象は個人・チーム・事業部・職種別等幅広く設けており、1年を通して多くの機会がある。優秀な個人やチームを称えることで、従業員の努力を多角的に評価するとともに、周囲にも良い刺激を与え、組織全体のパフォーマンス向上につなげている。その中でも、1年を通じて目覚ましい成績を獲得した社員へ送られるファイブスター表彰は、最も荣誉ある表彰である。他に、四半期に一度行われる全体会議においては、MVPが選出・表彰される等、各種表彰制度が社員のモチベーションならびに社員の成長へ貢献している。

### 【多岐にわたる研修の実施】

新入社員から管理職までを対象に多岐にわたる研修を実施しており、1人当たり年間23.8時間の研修を行っている。

入社1年目の新卒社員を対象に行われる研修プログラムは、新卒2年目まで実施される。働く姿勢や意義をはじめ、ビジネス基礎から専門的な建築・営業研修まで段階的に実施し、充実した研修プログラムによって新入社員が自分らしくキャリアを描けるような制度を整えている。また、新入社員には定期的な状況確認アンケートを実施し、希望者とは面談を行う等、公私ともに悩みを相談しやすい環境を整備し、早期退職を防いでいる。

中途入社社員を対象に、入社時および一定期間経過後に「KEIAI アカデミー」と呼ばれる研修を実施している。この研修では、会社の概要をはじめ、同社の考え方・システムについて説明するだけでなく、グループワークを通じて交流を図り、会社理解はもちろん従業員同士の理解も深めている。

中堅社員・管理職を対象に、職位別の階層別研修および新任管理職研修を実施している。各職位で求められるスキルや心構えを学ぶとともに、グループディスカッションを通じて、年齢・職種の異なる従業員同士が課題解決や意見交換を行う場としている。新任管理職には、管理職としての役割や業務を集中的に学ぶ専用の研修機会も設け、マネジメント力の向上を図っている。

また、3年間同じ職種の任務を継続した後は、希望する部署への異動希望を出せるFA制度が取り入れられている。FA制度によるジョブローテーションは、人材が不足している部門を補うほか、社員が新たな部署で、新たな経験を積み、成長につなげる

仕組みである。

< 研修体系 >

階層別研修	職種別研修
部長研修	法人営業職研修
次長研修	施工職研修
管理職研修・新任管理職研修	設計職研修
次期管理職候補研修	社員職人研修
係長研修	全職員対象研修
主任研修	コンプライアンス研修
新卒社員導入研修	ガバナンス研修
KEIAI アカデミー	ハラスメント研修

出典：同社「統合報告書 2025」

【ケイアイクレドによる従業員の意識統一】

入社後、人材育成の根源となるのが、同社のケイアイクレドである。ケイアイクレドは経営理念やビジョン、行動規範、信条等が記載されており、全従業員へ配布されている。さらに、従業員は常に携帯しており、毎朝の朝礼時に唱和を行うことで、意識の統一を図っている。

< ケイアイクレド（12の行動規範） >



出典：同社 HP

【資格取得支援と資格手当】

同社が定める資格を保有する従業員には、手当が付与され、努力次第で給与アップを目指せる環境が整っている。また、従業員が宅地建物取引士の資格取得を目指す際には、提携校の紹介を通じて資格取得を積極的に支援している。

【ハラスメント防止、コンプライアンス遵守に関する教育】

ハラスメント防止のため専用の相談窓口を設置しており、ハラスメントが発生した場合は通達により全社員へ通知され、再発しないよう啓発している。また、顧客に提供するサービス品質を一層高めるとともに、“関わるすべての方々を『豊・楽・快

『(ゆ・た・か)にする企業』を実現することを目的として「カスタマーハラスメントに対する行動指針」を策定している。顧客への真摯な対応を大前提としつつ、従業員の人格と安全が不当に損なわれることのないよう、カスタマーハラスメントとみなされる行為への基本的な考え方や対応方針を明確化し、社員一人ひとりが安心して働きながら、高品質なサービスを継続的に提供できる環境づくりに取り組んでいる。

コンプライアンスについては、コンプライアンス・ガバナンス委員会が中心となり、社内規程や法令遵守に関する周知・指導を行っている。同委員会は、コンプライアンス違反が疑われる事案について調査を行い、万が一コンプライアンス違反が発生した際には、賞罰委員会規定に基づき審議を行ったうえで、適切な懲戒内容を決定している。

## VIII. 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。人権方針に最低賃金の保証を明記するとともに、物価上昇に対応しつつ十分な生活賃金を確保することを目的に、「年収2割UPプロジェクト」を2023年度から継続しており、平均年収は5,396千円と、同業他社(4,459千円)と比較しても高い水準を維持している。

具体的には、持株会制度において拠出額に対する奨励金を2024年9月より10%から20%へ増額し、従業員の資産形成を後押ししている。また、物価高騰への対応として、間接部門(係長職以下)を対象にインフレ手当を2024年5月支給分より月1万円から月3万円へ引き上げた。

さらに、社員紹介制度(リファラル制度)も拡充し、入社者には入社祝金5万円を支給するとともに、紹介者へのリファラル手当の上限を2024年8月以降、年間最大29万円から50万円へ増額している。

これらの施策を通じて、同社グループは従業員の収入面の安心を高め、物価上昇下においても生活水準の維持・向上を支援することで、長く働き続けられる環境づくりを進めている。

### <ケイアイスター不動産グループ人権方針>

ケイアイスター不動産グループ（以下「当社グループ」という。）は、自らの事業活動や商品・サービスの提供を通じ、お客様をはじめ、取引先様、周辺地域住民、社員等、全てのステークホルダーの人権に対してさまざまな影響を及ぼす可能性がある事を認識しております。

当社グループは、これら全ての人々の尊厳が守られ、敬意を払われるようにするために、事業活動に関わる国、地域の法令等を遵守することを基本とし「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとした人権に関する各種国際規範を尊重・支持し、「ケイアイスター不動産グループ人権方針」（以下「本方針」という。）をここに定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

#### 1. 人権方針の適用範囲

本方針は、当社グループの全ての役員および従業員に適用します。また当社グループのみならず、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの事業活動が、ステークホルダーの皆さまの人権に影響を与えうる可能性があることを認識し、サプライヤーを含むビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針の内容を理解・指示いただくことを求めるとともに、本方針が尊重されるよう継続的に働きかけます。

#### 2. 人権尊重へのコミットメント

当社グループは、次に定める事項を遵守し、あらゆるステークホルダーに対する一切の人権侵害を行いません。万一、当社グループのみならず、サプライヤーを含むビジネスパートナーの事業活動や商品・サービスが、ステークホルダーの皆さんの人権に負の影響を生じさせた場合は、適切に対応します。

##### 具体的な人権課題へのコミットメント

- ① 結社の自由および団体交渉権を尊重する
- ② 人身取引の禁止
- ③ あらゆる形態の強制労働の禁止
- ④ 児童労働の実効的な廃止
- ⑤ 安全で健康的な職場環境の確保

⑥ 国籍・人種・民族・性別・宗教・信条・年齢・性的指向・性自認・性表現・障がいの有無・配偶者や子の有無、国民的もしくは社会的出身、職種や雇用形態の違い等およびその他の理由による差別、ハラスメント、非人道的扱い等の禁止

- ⑦ 適正な労働時間の管理と過剰な労働時間の削減
- ⑧ 最低賃金の確保
- ⑨ 労働条件の差別撤廃
- ⑩ 個人情報およびプライバシーの保護

### 3. 適用法令の遵守

当社グループは、事業活動を行う国や地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国法の間には矛盾がある場合においては、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

### 4. 人権尊重のガバナンス体制

当社グループは、人権を尊重する責任を果たすために、取締役会の下部組織の1つであるサステナビリティ委員会と委員長が、当社グループの関係部署と連携して活動を進めます。また人権に関する重要な問題は、取締役会に報告されます。

### 5. 人権デュー・デリジェンス

当社グループは、人権への負の影響を特定し、未然に防止または軽減し、適切かつ効果的な救済措置を講じるために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、継続的な実施に向けて取り組めます。

### 6. 救済と是正

当社グループは、人権に係る問題に適切に対応するため、通報窓口を社内外に設けます。通報窓口は、当社グループの役員および従業員だけではなく、サプライヤーを含むビジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまを含むあらゆるステークホルダーも利用可能とします。通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘密を守ることはもちろん、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置

を禁止し、通報者の保護を徹底します。

当社グループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたり、あるいは助長したりすることが明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその救済と是正に取り組みます。

#### 7. 対話と協議

人権に対する実際の影響あるいは潜在的な影響への対処について、関連するステークホルダーと対話や協議を行っていきます。

#### 8. 教育と研修の実施

人権に関して正しい理解と認識を深めるために、教育・研修を計画的かつ継続的に実施します。

#### 9. 情報開示

当社グループは、本方針に基づく取り組みのプロセスや実効性の評価結果をウェブサイト等で開示します。

出典：同社 HP

### (4) 経済面での活動

#### 1. サプライチェーン・パートナーシップの高度化

同社グループにとって、協力業者を含むサプライチェーンは事業運営に不可欠な存在である。戸建住宅用地の仕入から設計・施工・販売・アフターサービスまでを一貫して担う「責任一貫体制」を採用し、各工程で仕入・施工パートナー企業と緊密に連携することで、戸建住宅供給の川上から川下まで最適化された供給フローの構築を進めている。

新規エリアや棟数増加エリアを中心に不足している業種をリストアップし、従業員・マイスターズ（業者会）・取引先に共有することで地場業者とのネットワーク構築を図っている。さらに、協力会社とのパートナーシップの構築を担う専門部署にて、業者様の採用活動を通年実施している。

また、同社グループは事業範囲の拡大や着工件数の増加を伴う成長戦略を推進しており、それに対応したサプライチェーンの拡大が必要となる。こうしたサプライチェーンの拡大に対して柔軟かつ適切に対応することで、サプライチェーンマネジメントの高度化を図り、持続的な事業成長につなげている。

#### 【パートナーシップ構築宣言】

サプライチェーンの取引先や価値創造を共に進める事業者との共存・共栄を図るため、「パートナーシップ構築宣言」を公開している。

この宣言を通じて、サプライチェーン全体の透明性・公正性を高め、持続可能で信頼性の高い取引関係の構築を目指している。

<パートナーシップ構築宣言のロゴ>



出典：同社 HP

## <パートナーシップ構築宣言>

### パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

#### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先だけでなくサプライチェーンの深い層の取引先に働きかけることにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。

(個別項目)

・当社グループは取引先に対しITの実装支援として、建築協力会社との連携を強化するためのシステムツールとして、「Kizuku Pro」を導入しております。このツールにより建築現場の効率化のため、グループチャットによる物件単位でのコミュニケーション、日報・完了報告のリアルタイム把握、スマホ・タブレットを活用し図面や現場の写真をすぐに共有でき、建築現場の品質を担保しながら現場管理を効率化しております。

#### 2. 「振興基準」の遵守

発注方法の改善、対価の決定の方法の改善、代金の支払方法の改善、型等に係る取引条件の改善、知的財産の保護及び取引の適正化等を含む委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引慣行（受託中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組めます。

#### 3. その他（任意記載）

当社グループでは購買業務基本原則を策定しており、ホームページに掲載しております。

受託中小企業振興法に基づく「振興基準」の内容を理解した上で宣言します。

制定 令和5年3月15日

改定 令和6年11月6日

改定 令和8年1月1日

ケイアイスター不動産グループ

ケイアイスター不動産株式会社 代表取締役 嶋 圭二

出典：同社 HP

### 【サプライチェーンの監査】

新規の直接取引先に対してAIを用いた事前調査を行い、社会的課題に関連するリスクを評価したうえで取引先を厳選し、サプライチェーン上流も含めた適切な監督を行っている。既存の直接取引先には年1回の立ち入り検査を実施しており、2024年度は4件の検査を行った結果、コンプライアンスや社会関連法令違反は確認されなかった。今後も取引先との良好な関係を維持・深化させつつ、サプライチェーン全体の強化と適正化を進め、持続可能な事業運営に取り組んでいく。

### 【マイスターズとのパートナーシップ】

「マイスターズ」は、建築工事に携わる協力業者で構成された協力業者会で、技術向上と共存・共栄を目的に活動している。安全大会や安全衛生協議会、現場ルールの周知徹底を通じて安全作業の浸透を図り、違反時には警告・訓告や改善報告書の提出等により再発防止に努めている。

また、販売活動支援やお客様感謝祭等を通じてエンドユーザーとの交流機会を設け、協力業者のモチベーション向上と顧客の安心感につなげている。さらに、毎週金曜日には従業員と共に現場清掃を行い、安全・衛生状態の向上に取り組んでいる。これらにより協力会社数は毎年増加している。同社は「マイスターズ」と連携し、より良い住宅の供給と持続可能なサプライチェーンの構築を目指している。

#### <協力会社数>

	2023/3 期	2024/3 期	2025/3 期
中小・零細企業 <sup>4</sup>	4,529 社	5,462 社	6,918 社
大企業 <sup>4</sup>	114 社	141 社	188 社
合計	4,643 社	5,603 社	7,106 社

出典：同社提供資料

<sup>4</sup> 中小企業の区分より上回る場合、大企業としてカウント（以下詳細）

- ・材料搬入業者：メーカー区分として、従業員数 100 人超え かつ 資本金 1 億円以上
- ・その他：建築（建設）業区分として、従業員数 300 人超え かつ 資本金 3 億円以上

## 8. 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。


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	設定しない理由
社会的保護	福利厚生制度を十分に整備し、加えて資格取得費用の補助を行う等、ネガティブ・インパクトの抑制に十分取り組んでいるため
民族・人種平等	外国人労働者の積極的な雇用を実施すると同時に、安心して生活し働くことができる体制を構築しており、十分にネガティブ・インパクトを抑制できているため
水域 土壌	伐採後の早期植栽・下草保全などによる土壌露出期間の短縮といった配慮を行い、土壌および水域への悪影響を最小化する努力を続けており、十分にネガティブ・インパクトを抑制できているため
生物種 生息地	森林資源の循環利用に貢献しており、また、生物多様性・生態系の保全に悪影響を与えないように、十分にネガティブ・インパクトを抑制できているため
資源強度	廃棄物を有価物として回収する仕組みを導入してスムーズな再利用を実現しており、十分にネガティブ・インパクトを抑制できているため
廃棄物	建築現場から出る廃棄物について十分に取組みを行っており、今後も継続して行うため


(1) 環境面


インパクトエリア/ ピック	気候の安定性
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	気候変動対策
取組内容	温室効果ガス排出量の削減を通じて、環境負荷の低減に取り組む
KPI (指標と目標)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Scope1および2を年間4.2%以上削減する</li> <li>・ Scope3のカテゴリー11を年間3.7%以上削減する (販売棟数に対する原単位とする)</li> </ul>
関連する SDGs	 

インパクトエリア/ ピック	気候の安定性
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	気候変動対策
取組内容	国産材の定期利用による国内森林資源の保全、活用に取り組む
KPI (指標と目標)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国産材の利用率を2029年度までに65%以上とする</li> </ul>
関連する SDGs	

## (2) 社会面


インパクトエリア/ ピック	健康および安全性
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	健康経営・労働安全性
取組内容	労働安全性向上の取組みを通じて、従業員の安全を確保する
KPI (指標と目標)	・労働災害発生率を2029年度までに0.00%にし、継続する (2025/3期 : 0.43%)
関連する SDGs	

インパクトエリア/ ピック	住居
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	高品質、だけど低価格なデザイン住宅の供給
取組内容	高品質と低価格を両立したデザイン住宅を提供する
KPI (指標と目標)	・戸建て分譲住宅の供給棟数のうち、以下にあてはまる受注棟数を2025年3月期を基準として、年間10%以上増加させる (厚生労働省が推奨する誘導居住面積以上で、購入者の年間返済負担比率30%以下となる物件を対象とする。2025/3期販売実績 : 5,770棟)
関連する SDGs	

インパクトエリア/トピック	教育
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	人材育成
取組内容	トレーニングセンターでの技術習得によって、従業員のスキル向上と企業の競争力向上に貢献する
KPI（指標と目標）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2025年3月期を基準として、年間10%以上の社員職人を増加させる</li> <li>(2025/3期：233名)</li> </ul>
関連する SDGs	

インパクトエリア/ ピック	雇用 ジェンダー平等 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	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
取組内容	誰もが働きやすい職場環境を整備することで、ダイバーシティ・エクイティおよびインクルージョンを推進する
KPI（指標と目標）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職の比率を 2029 年度までに 30%以上とする (2025/3 期：10.9%)</li> <li>・女性の育児休業復帰率を毎年度 100%とする (2025/3 期：90.0%)</li> <li>・男性の育児休業取得率を 2029 年度までに 85%以上、育児休業復帰率を毎年度 100%とする (2025/3 期：育児休業取得率 81.9%、復帰率 94.5%)</li> <li>・障がい者雇用率 2029 年度までに 2.78%以上とする (2025/3 期：2.72%)</li> </ul>
関連する SDGs	 

### (3) 経済面

インパクトエリア/ ピック	零細・中小企業の繁栄
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの向上
テーマ	協力会社とのパートナーシップ強化
取組内容	協力会社を通して、地域の雇用と経済効果をもたらす
KPI (指標と目標)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協力会社（零細・中小企業）を2025年3月期を基準として、年間10%以上増加させる</li> <li>(2025/3期：6,918社)</li> </ul>
関連する SDGs	

## 9. 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とサステナビリティ推進室が中心となり、自社の事業活動の棚卸を行い、インパクトリーダーや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、取締役常務執行役員 CFO 阿部和彦氏を最高責任者、サステナビリティ委員会委員長金子恵美氏およびサステナビリティ推進室室長千田悠可氏を実行責任者として、サステナビリティ委員会とサステナビリティ推進室を中心に、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	取締役常務執行役員 CFO 阿部 和彦
実行責任者	サステナビリティ委員会 金子 恵美 サステナビリティ推進室 千田 悠可
担当部署	サステナビリティ委員会 サステナビリティ推進室

## 10. モニタリング

足利銀行は、同社の事業活動から意図されたポジティブ・インパクトが継続して生じていることや重大なネガティブ・インパクトが引き続き適切に回避・低減されていることにつき継続的にモニタリングを行う。なお、各 KPI に係る目標については、本ファイナンスの契約期間後の目標年度までの施策等に係る確認を行う。

同社は、ウェブサイト等でサステナビリティに関する定性的・定量的な情報を開示しており、足利銀行はそれらの開示情報やその他の各種公開情報を確認することにより、達成状況等をフォローアップすることが可能である。本ファイナンスの実施にあたり、インパクトを生み出す活動や KPI 等に関し、継続的、定期的、かつ必要に応じて適時情報開示することを同社に要請している。

なお、モニタリングの結果、同社のサステナビリティ活動に重大な影響を与える事象（サステナビリティ方針・推進体制の変更、マテリアリティの変更、異常気象の発生や規制の追加等外部環境の重大な変化等）が認められ、本ファイナンスで特定されたインパクトに変更が生じた場合、あるいは当該インパクトに係る目標・KPI に変更が生じた場合、足利銀行は本ファイナンスの内容について更新を行う。以上がモニタリング方針である。

### 本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、足利銀行がケイアイスター不動産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



## 第三者意見書

2026年6月29日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

ケイアイスター不動産株式会社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

JCR は、株式会社足利銀行がケイアイスター不動産株式会社（同社）に対して実施するポジティブ・インパクト・ファイナンス（本ファイナンス）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。

本第三者意見は、PIF 第 4 原則で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、JCR が独立した第三者機関として、本ファイナンスの合理性及び本ファイナンスに基づくファイナンスのインパクト及び足利銀行の PIF 評価フレームワーク及び本ファイナンスの PIF 原則に対する準拠性等を確認し、本ファイナンスの PIF 原則及びモデル・フレームワークへの適合性及び「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合性について確認することを目的とする。



## II. ポジティブ・インパクト金融原則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。

---

本ファイナンスは、足利銀行が同社のポジティブ・インパクト・ビジネスを支援するためのPIFを実施する枠組みと位置付けられている。

足利銀行は、本ファイナンスを通じ、同社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。

本ファイナンスでは、各インパクトのポジティブ・ネガティブの両面が着目され、ネガティブな側面を持つ項目にはその改善を図る目標が、ポジティブな側面を持つ項目にはその最大化を図る目標が、それぞれ設定されているとJCRは評価している。



## 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。

また、JCR は、本ファイナンスの KPI に基づくインパクトについて、PIF 原則に例示された評価基準に沿って以下のとおり確認した結果、多様性・有効性・効率性・追加性が期待されると評価している。本ファイナンスで定められた KPI は、上記のインパクト特定及び同社のサステナビリティ活動の内容に照らしても適切である。

### ① 多様性：多様なポジティブ・インパクトがもたらされるか

本ファイナンスは、同社のバリューチェーン全体を通して、多様なポジティブ・インパクトの発現及びネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

各 KPI が示す 6 項目のインパクトは、以下のとおりそれぞれ幅広いインパクトエリア／トピックに亘っている。

#### (1) 気候変動対策

ネガティブ・インパクト：「気候の安定性」

#### (2) 健康経営・労働安全性

ネガティブ・インパクト：「健康および安全性」

#### (3) 高品質・低価格な住宅供給

ポジティブ・インパクト：「住居」

#### (4) 人材育成

ポジティブ・インパクト：「教育」

#### (5) ダイバーシティ経営

ポジティブ・インパクト：「雇用」

ネガティブ・インパクト：「ジェンダー平等」、「その他の社会的弱者」

#### (6) サプライチェーン・パートナーシップの高度化

ポジティブ・インパクト：「零細・中小企業の繁栄」

また、これらをバリューチェーンの観点から見ると、例えば、自社における CO<sub>2</sub> 排出量削減、高品質・低価格な住宅供給、サプライチェーン・パートナーシップの高度化等が挙げられる。



## ② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか

本ファイナンスは、大きなポジティブ・インパクトの発現及びネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

2025年3月期の同社の売上高（報告セグメントベース）は329,795百万円である。同社は、主に分譲住宅事業、注文住宅事業の2部門を主力事業としている。

同社は、「豊かで楽しく快適な暮らしの創造をめざす、『豊・楽・快』創造企業」という経営理念に基づき、「住まいづくり」という社会的責任と意義のある住宅・不動産事業を通じて、ステークホルダーとの対話を続けながら環境・社会・ガバナンスに関連する施策を推進することで、持続可能な地域・社会・環境の発展に貢献し続けるため、2023年度に6つのマテリアリティ（「高品質、だけど低価格なデザイン住宅の供給」、「サプライチェーン・パートナーシップの高度化」等）を特定した。マテリアリティには、同社が掲げる「すべての人に持ち家を」を実現するために、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅の提供」をはじめとして、いずれも住宅業界における社会課題や取り組みが求められる環境課題に資するものが選定されている。

同社は、各KPIが示す上記6項目のインパクトを、日本国内にフォーカスされているものの、会社全体で推進している。同社は、東京証券取引所におけるプライム市場の上場企業であり、これらの取り組みは不動産業界への波及を含め、大きなインパクトをもたらすものと期待される。

## ③ 効率性：投下資本に比して大きなインパクトがもたらされるか

本ファイナンスは、効率的なポジティブ・インパクトの発現及びネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

本ファイナンスで定められたインパクトに関する目標とKPIは、同社が特定したマテリアリティのうち、「高品質、だけど低価格なデザイン住宅の供給」、「サプライチェーン・パートナーシップの高度化」、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進」、「職人・技術者の養成」、「環境保全」に資するものである。

本ファイナンスの各KPIが示すインパクトは、同社の特定したマテリアリティに係るものであり、本ファイナンスによってインパクトの効率的な発現・抑制が期待される。

## ④ 倍率性：公的資金や寄付に比して民間資金が大きく活用されるか

各KPIが示すインパクトについて、本項目は評価対象外である。

## ⑤ 追加性：追加的なインパクトがもたらされるか

本ファイナンスは以下にリストアップしたとおり、SDGsの17目標及び169ターゲットのうち複数の目標・ターゲットに対して、追加的なインパクトが期待される。



## (1) 「気候変動対策」に係る SDGs 目標・ターゲット



### 目標 7 : エネルギーをみんなに そしてクリーンに

**ターゲット 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。



### 目標 13 : 気候変動に具体的な対策を

**ターゲット 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。

**ターゲット 13.3.** 気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。



### 目標 15 : 陸の豊かさを守ろう

**ターゲット 15.2.** 2020 年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。

## (2) 「健康経営・労働安全性」に係る SDGs 目標・ターゲット



### 目標 3 : すべての人に健康と福祉を

**ターゲット 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。

## (3) 「高品質・低価格な住宅供給」に係る SDGs 目標・ターゲット



### 目標 11 : 住み続けられるまちづくりを

**ターゲット 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。

## (4) 「人材育成」に係る SDGs 目標・ターゲット



### 目標 4 : 質の高い教育をみんなに

**ターゲット 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)「ダイバーシティ経営」に係る SDGs 目標・ターゲット



### 目標 5 : ジェンダー平等を実現しよう

**ターゲット 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。



### 目標 8 : 働きがいも 経済成長も

**ターゲット 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。

**ターゲット 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。

**ターゲット 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。

## (6)「サプライチェーン・パートナーシップの高度化」に係る SDGs 目標・ターゲット



### 目標 11 : 住み続けられるまちづくりを

**ターゲット 11.3.** 2030 年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。



### III. モデル・フレームワークへの適合に係る意見

#### (1) インパクト特定の適切性評価

JCR は、本ファイナンスにおけるインパクト特定の内容について、モデル・フレームワークに示された項目に沿って以下のとおり確認した結果、適切な分析がなされていると評価している。

モデル・フレームワークの確認項目	JCR による確認結果
事業会社のセクターや事業活動類型を踏まえ、操業地域・国において関連のある主要な持続可能性の課題、また事業活動がこれらの課題に貢献するかどうかを含めて、事業環境を考慮する。	業種・エリア・サプライチェーンの観点から、同社の事業活動全体に対する包括的分析が行われ、インパクトエリア／トピックが特定されている。
関連する市場慣行や基準（例えば国連グローバル・コンパクト 10 原則等）、また事業会社がこれらを遵守しているかどうかを考慮する。	同社グループは、気候変動関連リスクと機会に関する情報開示を推奨する気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同している。気候変動が事業活動に及ぼす影響を綿密に分析し、その結果を事業計画に反映するとともに、TCFD 提言に基づいた情報開示を積極的に進めている。 また、同社は、「国際人権章典」及び「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとした人権に関する各種国際規範を尊重・支持するとともに、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「ケイアイスター不動産グループ人権方針」を制定し、業務に従事するすべての者が遵守すべき行動指針として掲げている。 以上より、同社は、気候変動や人権といった分野で対応を進めていることが確認されている。
CSR 報告書や統合報告書、その他の公開情報で公に表明された、ポジティブ・インパクトの発現やネガティブ・インパクトの抑制に向けた事業会社の戦略的意図やコミットメントを考慮する。	同社は、公表している「統合報告書 2025」等の公開情報で、インパクトエリア／トピックを特定し、公に表明している。



モデル・フレームワークの確認項目	JCRによる確認結果
グリーンボンド原則等の国際的イニシアティブや国レベルでのタクソノミを使用し、ポジティブ・インパクトの発現するセクター、事業活動、地理的位置（例えば低中所得国）、経済主体の類型（例えば中小企業）を演繹的に特定する。	UNEP FI のインパクト分析ツール、グリーンボンド原則・ソーシャルボンド原則のプロジェクト分類等の活用により、インパクトエリア／トピックが特定されている。
PIF 商品組成者に除外リストがあれば考慮する。	同社は、足利銀行の定める融資方針等に基づく不適格企業に該当しないことが確認されている。
持続可能な方法で管理しなければ、重大なネガティブ・インパクトを引き起こし得る事業活動について、事業会社の関与を考慮する。	同社の事業で想定し得る重要なネガティブ・インパクトとして、CO <sub>2</sub> 排出量、労働災害の発生等が特定されている。これらは、同社のマテリアリティ等で抑制すべき対象と認識されている。
事業会社の事業活動に関連する潜在的なネガティブ・インパクトや、公表されている意図と実際の行動（例えばサプライチェーンの利害関係者に対してや従業員の中での行動）の明らかな矛盾を特定するため、考え得る論点に関する利用可能な情報を検証する。	足利銀行は、原則として同社の公開情報を基にインパクトエリア／トピックを特定しているが、重要な項目に関しては、その裏付けとなる内部資料等の確認及びヒアリングの実施により、手続きを補完している。なお、JCR は足利銀行の作成した本ファイナンスに係る評価書を踏まえて同社にヒアリングを実施し、開示内容と実際の活動内容に一貫性があることを確認している。

## (2) KPI 設定の適切性評価及びインパクト評価

「ポジティブ・インパクト金融原則 4 評価」に既述のとおり、JCR は足利銀行の設定した KPI について、適切であると評価している。

## (3) モニタリング方針の適切性評価

足利銀行は、同社の事業活動から意図されたポジティブ・インパクトが継続して生じていること、重大なネガティブ・インパクトが引き続き適切に回避・低減されていることについて、継続的に少なくとも年 1 回モニタリングする。なお、各 KPI に係る目標については、本ファイナンスの契約期間後の目標年度までの施策のほか、契約期間中に目標年度が到来した場合の後続目標の設定状況等についても確認を行う。

足利銀行は同社の開示情報やその他の各種公開情報を確認することにより、達成状況等をフォローアップすることが可能である。本ファイナンスの実施にあたり、インパクトを



生み出す活動や KPI 等に関し、継続的、定期的、かつ必要に応じて適時情報開示することを同社に要請している。

なお、モニタリングの結果、同社のサステナビリティ活動に重大な影響を与える事象（同社のサステナビリティ方針・推進体制の変更、マテリアリティの変更、異常気象の発生や規制の追加等外部環境の重大な変化等）が認められ、本ファイナンスで特定されたインパクトに変更が生じた場合、あるいは当該インパクトに係る目標・KPI に変更が生じた場合、足利銀行は本ファイナンスの内容について更新を行う。

JCR は、以上のモニタリング方針について、本ファイナンスのインパクト特定及び KPI の内容に照らして適切であると評価している。

#### (4) 結論

JCRは上記(1)～(3)より、本ファイナンスにおいて、SDGsに係る三側面（環境・社会・経済）を捉えるモデル・フレームワークの包括的インパクト分析（インパクトの特定・評価・モニタリング）が、十分に活用されていると評価している。



## IV. 「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同社から貸付人及び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。

## V. 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・ファイナンス評価本部  
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、明示的であると暗示的であることを問わず、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んを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であることを問わず、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行います。

## ■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