

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象企業：信和ホールディングス株式会社

2026年3月31日

一般財団法人 静岡経済研究所

目 次

＜要約＞	3
企業概要	4
1. 事業概要	7
1-1 事業概況	7
1-2 企業理念	13
1-3 業界動向	14
1-4 地域課題との関連性	16
2. サステナビリティ活動	17
2-1 環境面での活動	17
2-2 環境・社会面での活動	18
2-3 社会面での活動	20
2-4 経済面での活動	26
3. 包括的分析	29
3-1 UNEP FI のコーポレートインパクト分析ツールを用いた分析	29
3-2 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定	29
3-3 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	31
3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法	31
4. KPI の設定	32
4-1 環境面	32
4-2 環境・社会面	33
4-3 社会面	35
4-4 経済面	37
5. 地域経済に与える波及効果の測定	39
6. マネジメント体制	39
7. モニタリングの頻度と方法	39

静岡経済研究所は、静岡銀行が、信和ホールディングス株式会社（以下、信和ホールディングス）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当たって、信和ホールディングスの企業活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価に当たっては、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」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、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」に整合させた上で、中小企業※¹に対するファイナンスに適用しています。

※ 1 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

<要約>

信和ホールディングスは、大阪府大阪市中央区に本社を置く、信和グループを統括する持株会社である。同グループは、建設、不動産開発、不動産仲介・管理を中核とし、床下空間の創出による空間の有効活用やメンテナンス性の向上に特徴を持つ「ルネス工法」を活かしたマンションを開発する。あわせて、ホテル、介護、温浴、貸し会議室などの運営型事業も手掛け、企画・開発から運営までの一貫体制で地域価値の向上と持続的な成長を図っている。

同グループの事業活動は、環境面では、省エネルギー設備の導入や残業時間の抑制による環境負荷の低減に加え、製品仕様の標準化による歩留まり率の向上や、クラッシャーの活用による廃棄物の発生抑制に取り組んできた。環境・社会面では、ルネス工法を用いた長寿命で快適性に配慮した住居を提供するとともに、ZEH-M Oriented および ZEH Oriented の基準に対応した物件を開発している。社会面では、多様な人材を雇用する中で、人材育成や賃金・福利厚生制度の充実を通じて働きがいの向上を図るほか、労働時間の削減や健康増進に取り組み、働きやすい職場環境を整備している。経済面では、グループ総合力を生かした高い提案力により、顧客、協力会社、地域の利益に貢献するとともに、ルネス工法のフランチャイズ展開を通じて工務店の収益機会の拡大にも寄与している。

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「自然災害」、「住居」、「教育」、「雇用」、「賃金」、「零細・中小企業の繁栄」、「気候の安定性」、「資源強度」、「廃棄物」が、ネガティブ面では「健康および安全性」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」、「民族・人種平等」、「年齢差別」、「気候の安定性」、「資源強度」、「廃棄物」がインパクトエリア/トピックとして特定され、そのうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、同社の経営の持続性を高める 6 つのテーマについて、KPI が設定された。

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

金額	1,250,000,000 円
資金用途	商品不動産購入資金
モニタリング期間	4 年 10 カ月

企業概要

企業名	信和ホールディングス株式会社
所在地	本社 大阪府大阪市中央区南船場 1-18-11 SRビル長堀 16F 東京支店 東京都千代田区丸の内 1-11-1 パシフィックセンチュリープレイス丸の内 16 階
従業員数	44 名（2025 年 3 月末日時点、当社単体） 855 名（2025 年 3 月末日時点、グループ合計）
売上高	16.6 億円（2025 年 3 月期、単体） 1,060.0 億円（2025 年 12 月期、グループ合計）
グループ会社	建築関連 信和建設株式会社（大阪府） 大神田建設株式会社（東京都） 株式会社新都計画（大阪府） 株式会社エス・アイ・ルネス（大阪府）
	不動産関連 信和不動産株式会社（大阪府） 信和アセットマネジメント株式会社（大阪府） 信和コミュニティ株式会社（大阪府） 信和保証株式会社（大阪府） 信和不動産販売株式会社（大阪府）
	不動産の所有・賃貸関連 株式会社アリストジャパン（愛媛県） 株式会社シルキーバード（愛媛県） 株式会社大前繁木材店（大阪府）
	ホテル関連 信和ホテルズ株式会社（兵庫県）
	介護・医療関連 株式会社シニアスタイル（兵庫県） 株式会社リンクスタイル（兵庫県） 医療法人信和会（兵庫県）

グループ会社	海外事業関連	Shinwa Real Estate Co.,Ltd. (タイ バンコク) Shinwa property Co., Ltd.(タイ バンコク)
	WEB サイト構築 ・運用関連	株式会社 Cyujo
沿革	1892 年	初代棟梁斉藤梅吉氏が兵庫県豊岡市で信和建設株式会社の前身となる「斉藤工務店」を創業
	1922 年	斉藤梅吉氏の二男、二代目棟梁斉藤浅松氏が現在の大阪市東淀川区へ拠点を移す
	1959 年	斉藤浅松氏の二男、三代目棟梁斉藤博氏（信和建設株式会社初代代表取締役社長）が大阪市東淀川区にて「信和住宅建設株式会社」設立 「信和建設株式会社」に商号変更
	1964 年	豊中市大島町に本社ビル新築、移転
	1966 年	信和建設株式会社一級建築士事務所を開設
	2002 年	ISO9001：2000 認証取得
	2004 年	ルネス事業部設立
	2005 年	オリジナルマンションブランド「ドルチェヴィータ」の販売開始 ルネス工法 受注棟数全国第 1 位
	2007 年	ルネス工法 受注棟数・総戸数とも全国第 1 位
	2008 年	大阪市淀川区に「天然温泉ひなたの湯」オープン
	2009 年	信和建設株式会社の不動産部門を分社化し 「株式会社信和」設立 資本金 7,000 万円の増資
	2010 年	大阪市淀川区に本社ビル新築、移転 「株式会社新都計画」をグループ化 東京都中野区に東京支店を開設
	2011 年	「株式会社信和」を「信和不動産株式会社」へ商号変更
	2013 年	「大神田建設株式会社」をグループ化
	2015 年	「株式会社アリストジャパン」「株式会社シルキーバード」をグループ化

沿革	2016 年	「株式会社ホテルプラザ神戸」を「株式会社 SHINKA ホテルズ」に商号変更
	2017 年	「信和ホールディングス株式会社」を設立
	2018 年	「ライズホテル大阪北新地」オープン
	2019 年	「株式会社 Cyujo」をグループ化
	2021 年	信和不動産株式会社 100%出資子会社「信和コミュニティ株式会社」設立
	2022 年	「株式会社エス・アイ・ルネス」をグループ化 「株式会社 SHINKA ホテルズ」の商号を「信和ホテルズ株式会社」へ変更
	2024 年	信和不動産株式会社 100%出資子会社「信和不動産販売株式会社」設立
	2025 年	信和ホールディングス株式会社 東京支店 開設 信和ホールディングス株式会社 100%出資子会社「信和保証株式会社」設立

(2026 年 3 月 31 日現在)



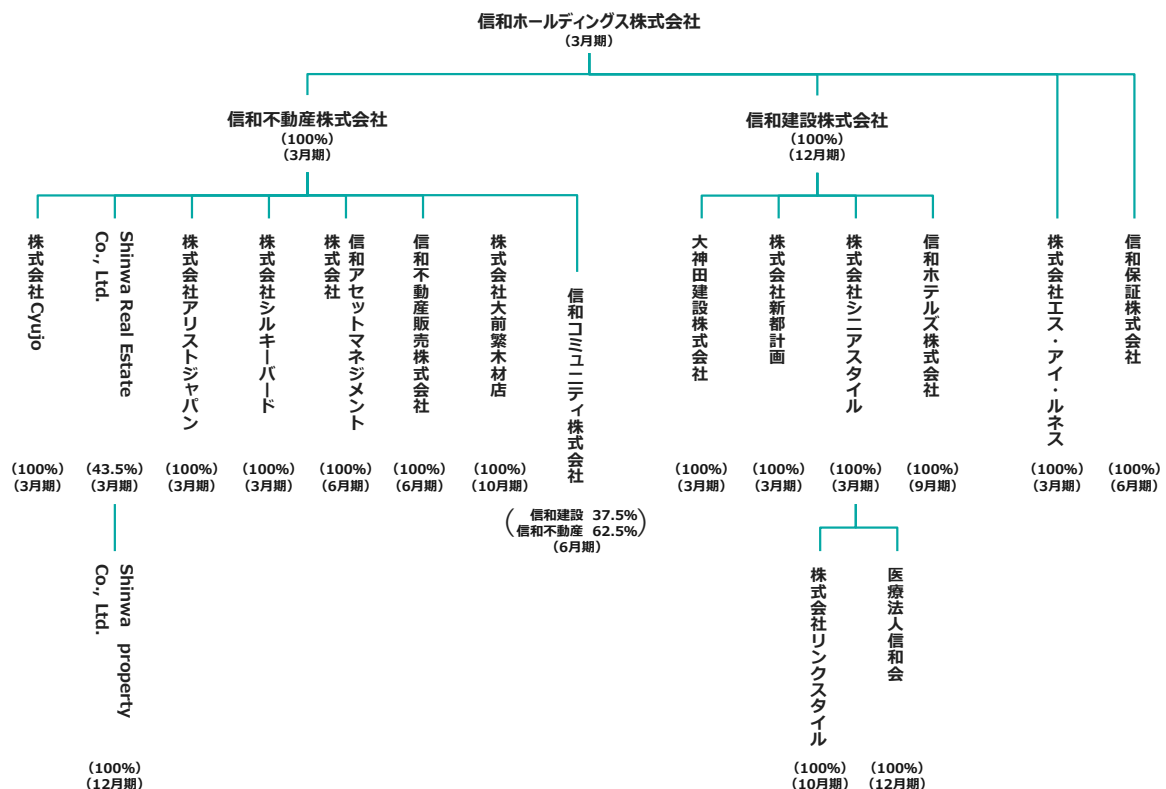
1. 事業概要

1-1 事業概況

信和ホールディングスは、大阪府大阪市中央区に本社を置く、信和グループを統括する持株会社である。同グループでは、建設・不動産開発・仲介管理を核に、ホテル、介護、温浴、貸し会議室といった運営型事業を手掛け企画・開発から運営までを一貫して提供することで、地域の価値向上と持続的な成長を目指している。

同グループの源流は 1892 年、兵庫県豊岡市で齊藤工務店を創業したことに始まる。1922 年に拠点を大阪へ移し、1959 年に信和住宅建設株式会社を設立した後、同年に信和建設株式会社へ商号変更する。1960 年代には本社移転や一級建築士事務所の開設を通じ、建設会社としての基盤を固め、2000 年代に入ると、品質管理の整備として ISO9001 認証取得を行うとともに、2004 年にルネス事業部を設立した。2005 年にはオリジナルマンションブランド「ドルチェヴィータ」の販売を開始し、賃貸住宅・マンション領域での商品展開を進める。その後は、2008 年に「天然温泉ひなたの湯」を開業、2009 年には不動産部門を分社化し株式会社信和を設立するなど、建設を核としながら周辺領域へ事業範囲を拡張する。2010 年には株式会社新都計画、2013 年には大神田建設株式会社をグループ化し、グループとしての体制も厚くしてきた。近年では、2025 年 2 月に東京都千代田区に信和ホールディングスの東京支店を新設し、活動領域を首都圏にも拡大している。

<グループ組織図>



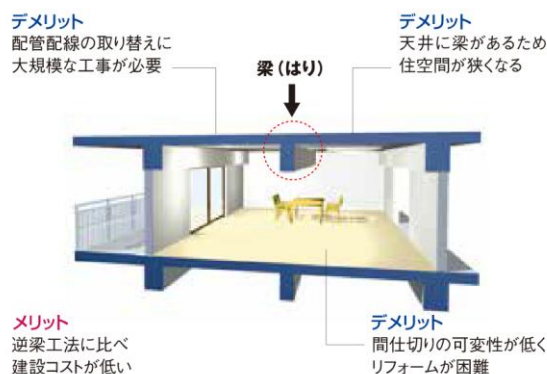
① 建築関連事業

主力の建築関連事業については、グループ中核企業である信和建設株式会社を中心に取り組んでいる。同社では、集合住宅をはじめ、商業施設、オフィス、医療・介護関連施設などの設計・施工・監理を一貫して手がける体制を整えている。100 年住み続けることのできる建物を目指し、居住性と維持管理性を設計段階から織り込む点が、同社事業の特色である。その核となる技術が「ルネス工法」だ。ルネス工法とは、スケルトン（建物の構造躯体）とインフィル（内装・設備などの可変部分）を分離する「スケルトン・インフィル（SI）」の考え方を基盤とした工法であり、最大の特徴は「逆梁二重床構造」の採用にある。通常のマンションでは、梁が天井側に出る構造が一般的であるが、この工法では梁の向きを逆にし、床側に配置する。これにより、各階の床下に約 60cm の空間を確保できる。この床下空間に、設備配管や配線を集約することで、躯体に大きく手を加えることなく回収や更新がしやすくなる。さらに、軽量ビーム（Σ ビームなど）を用いて床を支え、遮音ゴムなどの防音素材を介在させることで、上下階間の音や振動の伝達を大幅に抑制する設計となっている。

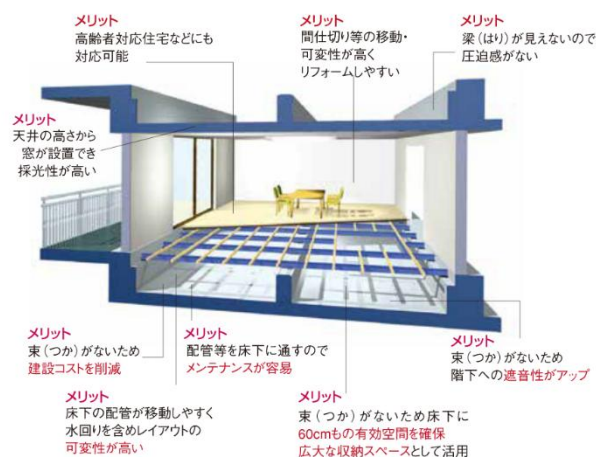
ルネス工法の強みは、集合住宅で重視される耐震性、耐火性、遮音性などの基本性能を高い水準で備えている点にある。とりわけ、逆梁二重床構造と遮音材の組み合わせにより、重量衝撃音の遮音等級で LH-50 レベルを実現しており、上下階の生活音を抑える効果が期待できる。加えて、構造躯体と内装・設備を分離する構造であるため、将来的な間取り変更や水回りの移設がしやすく、点検や修繕の面でも対応しやすい。さらに、床下空間を収納として活用できるほか、室内の天井面に梁が出にくいいため、空間をすっきり使える点も特徴だ。ハイサッシの設置もしやすく、採光や通風に優れた開放的な住空間の形成につながっている。こうした特徴により、新築時の設計自由度だけでなく、入居後のライフスタイルの変化に応じたリフォームのしやすさも確保している。

開発・分譲では、収益マンション「スプラディッド」シリーズや、分譲マンション「ドルチェヴィータ」シリーズを中心とする商品展開を行い、立地や市場性を踏まえた案件組成を進める。建設（設計・施工・監理）と開発（商品企画・分譲）を連動させることで、性能面の確保と住みやすさの両立を図り、賃貸・分譲の双方で競争力のある物件供給に繋げている。

＜一般的な工法＞



＜ルネス工法＞



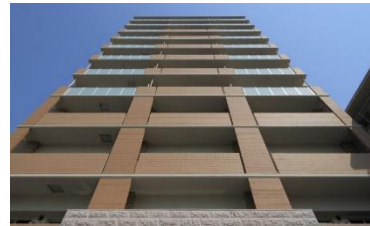
出所：同社提供

＜主な施工事例＞

【収益マンション開発「スプラディッド」シリーズ】



【分譲マンション開発「ドルチェヴィータ」シリーズ】



【ホテル】



【医療・福祉施設】



【その他】



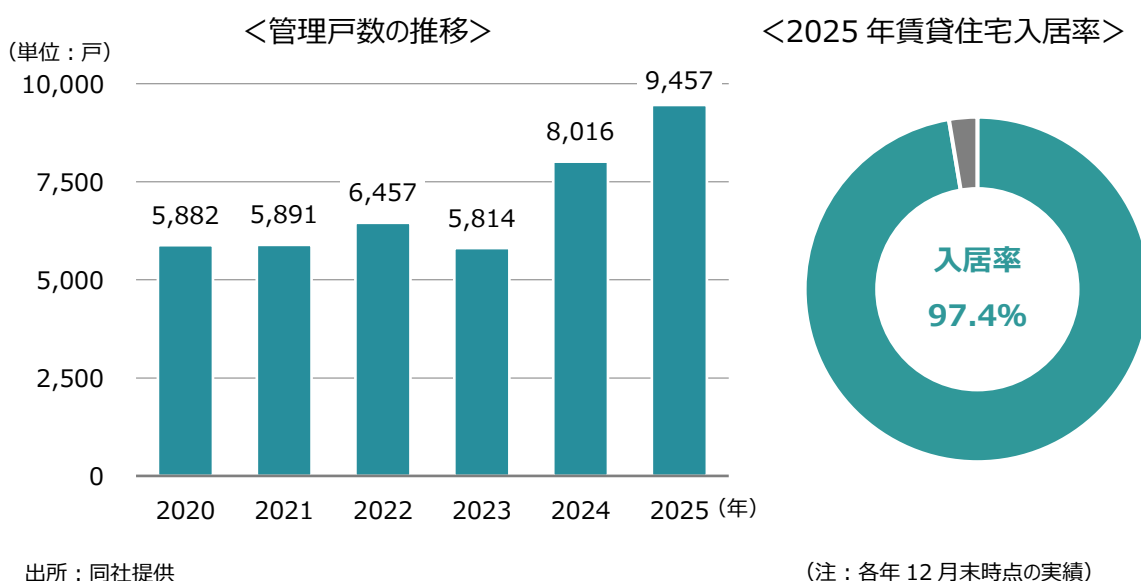
出所：同社提供

② 不動産関連事業

建設後の不動産領域では、信和不動産株式会社を中心に物件の販売や賃貸管理を手掛けている。グループ内に賃貸・マンション管理を担う会社を置き、入居者募集から契約手続き、入居後の相談対応、修繕提案までを一貫して引き受けることで、入居者の満足度と物件の維持管理水準を両立させている。さらに賃貸保証を担う会社も擁し、賃貸経営を下支えする周辺機能を充実させている。こうした運用体制の成果として、管理戸数が増加し入居率の維持難度が高まる中でも、2025年12月末時点の入居率は97.4%と高水準を維持している。

また、資産運用面では、グループ会社である信和アセットマネジメント株式会社为中心となり、不動産ファンドのアレンジメントやマネジメントなどを担う体制を敷くことで、保有と運用の選択肢を確保しながら、案件の性格に応じた柔軟な資産活用を可能としている。オーナーの視点に立てば、賃貸住宅に限らず、立地や需要特性に応じた用途転換や事業形態の組み替えを検討でき、出口の多様性が確保されている点が大きな強みとなっている。

このように多様な事業運営を自社グループ内で完結させることで、需要の見極め方やサービス品質の管理手法、稼働率の高め方といった知見・ノウハウが着実に蓄積されていく。蓄積された知見は新規開発や土地活用提案に還流し、その結果、物件の価値向上と地域の賑わい創出の双方に貢献できる提案力を、グループ全体で形成している。



③ ホテル関連事業

ホテル関連事業では、グループ会社である信和ホテルズ株式会社が、神戸・大阪を中心とする宿泊施設を運営している。旗艦ホテルは全客室オーシャンビューの「ホテルプラザ神戸」と、上質な空間・サービスを打ち出す「ライズホテル大阪北新地」で、近年は「THE RISE 大阪ユニバーサルベイサイド」や「ライズホテル大阪なんば」などへ展開を広げている。建設・不動産で培ったノウハウを空間づくりや運営に生かし、レストランなどの付帯サービスも含めて滞在価値を高めている。

＜ホテルプラザ神戸＞



出所：同社提供

＜THE RISE 大阪ユニバーサルベイサイド＞



④ 介護関連事業

介護関連事業は、グループ会社の株式会社シニアスタイルを通じて、高齢者向け住宅・介護施設の運営を手掛けている。対象は自立から要支援・要介護まで幅広く、住宅型有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅を運営していることに加え、訪問介護や訪問看護、居宅介護支援（ケアマネジャー機能）なども担い、生活支援からケアプラン、日常の介護までをカバーしている。介護に看護・機能訓練を組み合わせた支援や、24 時間対応による安心感を提供し、入居者の「その人らしい暮らし」を支えるサービスを提供している。

＜シニアスタイル東園田＞



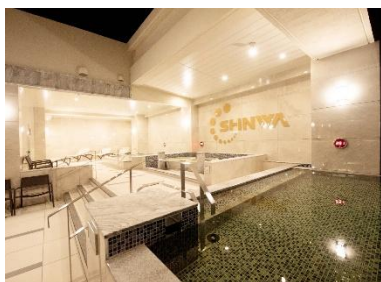
出所：同社提供

④ その他事業

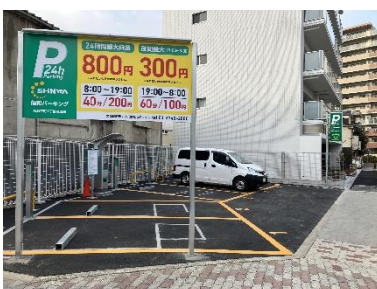
その他の事業としてコインパーキングや温浴施設、貸会議室の運営に取り組む。遊休地や既存ビルを活用したこれらの事業を通じて、安定的な収益源の確保と、暮らし・ビジネス両面でのサービス提供を進めている。

<その他の事業例>

【温浴施設「天然温泉ひなたの湯」】



【貸駐車場「信和パーキング」】



【貸会議室「JEC 日本研修センター」】



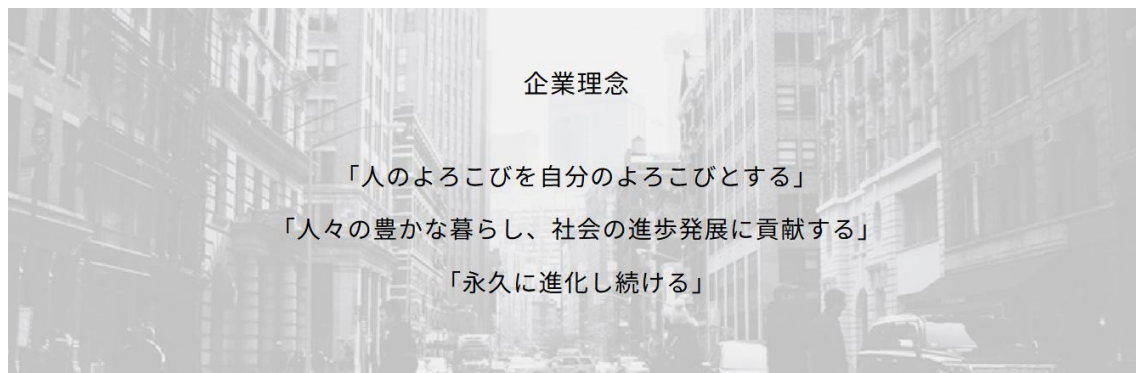
出所：同社提供

1-2 企業理念

<企業理念>

信和ホールディングスの企業理念は、「人のよろこびを自分のよろこびとする」「人々の豊かな暮らし、社会の進歩発展に貢献する」「永久に進化し続ける」の三つを柱としている。時代とともに価値観が変化しても、安全で快適に豊かに暮らしたいという願いは変わらないという認識に立ち、その願いに耳を傾け続ける姿勢を基本に据える。より快適に、より安全に、より健やかにという方向性のもと、事業フィールドを拡大しながら人々の暮らしを支える価値を提供してきたという位置付けを示す。併せて、130周年ステートメントを発表し、住まいやまちづくりを「人生を背負う仕事、未来を背負う仕事」と捉え、妥協せずに尽くす姿勢を掲げる。社会・環境・技術が変化し高度化する中でも、真摯な探究と変化を楽しむ姿勢で想像を超えるよろこびと未来を生み出し、仲間との絆を大切にしながら、ともに未来をつくり続ける考え方を明確にしている。

<企業理念>



<130周年ステートメント>

すべてを尽くす。
想像の先の、
よろこびと未来のために。



私たちの仕事は、人生を背負う仕事。未来を背負う仕事。
そこに暮らす人の人生、そこで紡がれる人と人の関係、
そこで生まれるよろこびや幸せ、そこで起こる出来事。
すべてを背負う。そこに妥協はありえない。
だから、すべてを尽くす。

社会も環境も技術も変化する。高度になる。複雑化する。
人々の暮らしも、まちのかたちも、大きく変わっていく。
その中で、想像を超える、よろこびと未来を、つくり出していく。
真摯に探究を重ねながら。変化と進化を楽しみながら。
みんなも、自分たちも、ワクワクするような、未来を。

時代の変化を洞察する。先回りして企てる。
社会の仕組みまでも構想する。
できることはこれがすべてか。
未来の実現のために必要なことを、いつでも考え抜いて。

私たちは、志を同じくする仲間を大切にします。
人と人の絆を、守り育てていく。
つくり出さなくてはならない未来があることを、知っているから。
ひとりではつくりだせない未来があることを、知っているから。
だから、ともにつくる。

130周年を超えて、20年先も、100年先も、その先も。
信和グループは、進化と革新を止めない。
さあ、できることは何だ。

1-3 業界動向

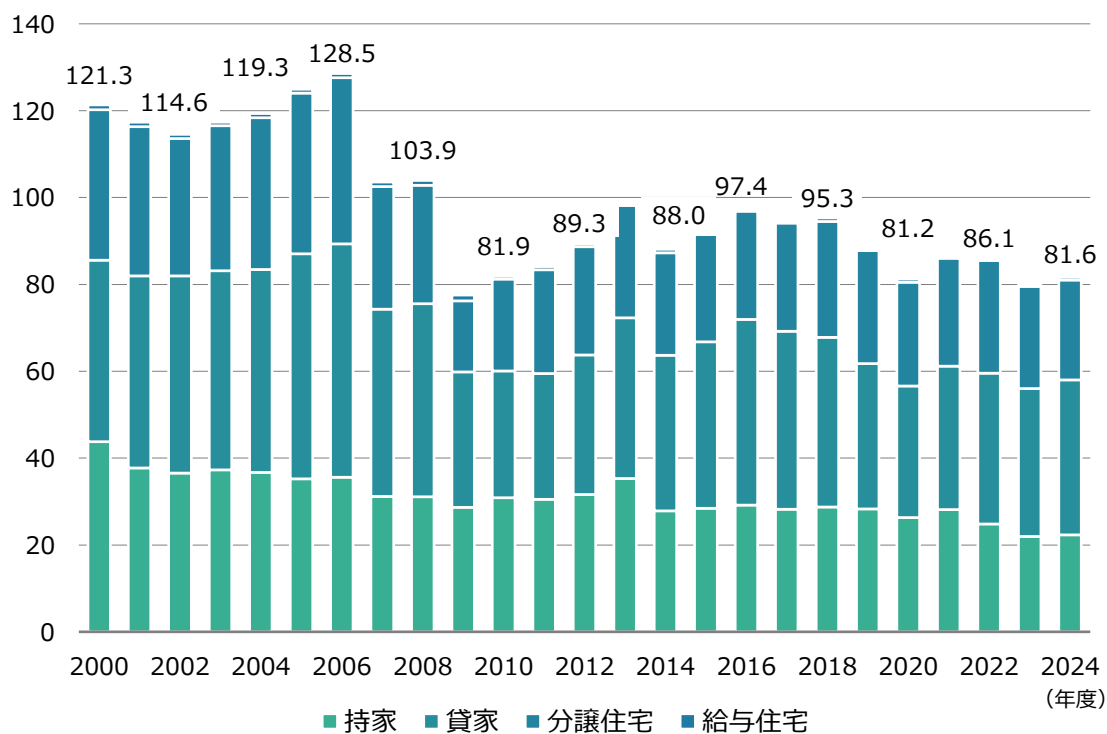
信和グループの属する建築業界の国内建設投資額は、1992 年度の約 84 兆円をピークに長期低迷が続き、2010 年度にはほぼ半減の約 42 兆円まで落ち込んだ。その後、東日本大震災の復旧・復興需要や国土強靱化政策、都市部の大規模再開発などを背景に持ち直し、2025 年度には前年度比 3.2%増の約 75.6 兆円（名目）に達する見通しである。もっとも、その回復を支えているのは、都心オフィスの建て替えや、物流施設や半導体関連工場の新設など、民間投資が中心であり、住宅市場とはやや異なる動きがみられる。

一方、住宅市場は、長期的な縮小が続く。2000 年以降、新設住宅着工戸数は 2006 年度の 128.5 万戸をピークに減少が続き、2024 年度は 81.6 万戸にとどまった。特に持家は 22.3 万戸と弱含みで推移しており、人口減少と世帯数増加の鈍化、住宅ストックの蓄積などを背景に、新たに「建てる」動機そのものが薄れている。

この需要の弱さに重なっているのが建築コストの上昇である。2021 年後半以降、原材料費とエネルギーコストの高騰を受けて建設資材価格は上昇し、直近も高止まりが続く。需要の伸び悩む中でのコスト増は、住宅価格へ転嫁されやすく、取得負担が増すことで、持家需要を一段と抑制する要因となっている。

新設住宅着工件数の推移—全国（総戸数、持家系、借家系別）

（単位：万戸）



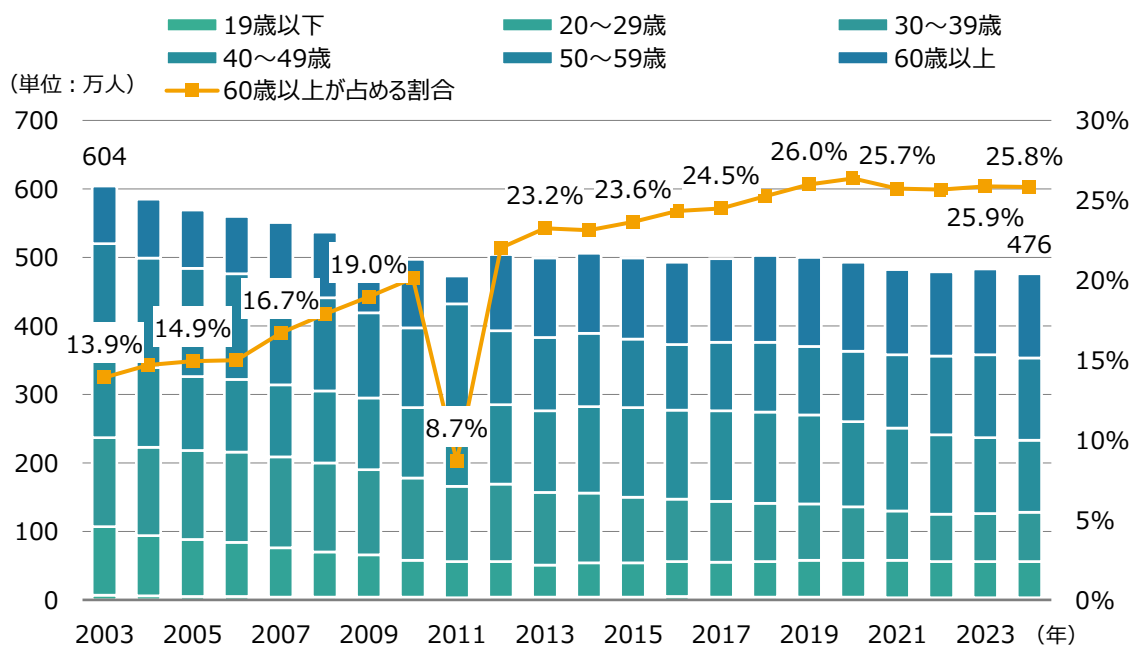
（出所）国土交通省「住宅着工統計」

こうした市場環境の中で、業界が直面する最大の構造的課題が担い手の不足と高齢化である。建設業の就業者数は、長期的に減少が続き、2024 年には 476 万人と 2003 年度から約 21% 縮小した。年齢構成を見ると、55 歳以上が全体の約 37%を占める一方、29 歳以下は約 12%にとどまっており、全産業平均と比較しても高齢化が際立っている。今後 10 年間で 60 歳以上の技能者の大半が引退すると見込まれる中、若年入職者の確保と技術継承は喫緊の課題である。2024 年 4 月には建設業にも罰則付きの時間外労働上限規制が適用され、従来のように長時間労働で人手不足を補う手法はもはや通用しなくなった。労働時間の短縮が進む一方で、工事処理能力の維持には生産性の向上が不可欠であり、ICT 施工や BIM/CIM の活用、建設ロボットの導入、AI 活用による施工管理など、デジタル技術への投資が加速している。

他方で新設市場が縮小する中、高度成長期に整備された建物群が更新期を迎え、建築補修市場は約 15.2 兆円と投資全体の約 3 割を占めるまでに成長した。新設着工が減少する状況下でも既存ストックの維持・再生への需要は堅調に推移しており、スクラップ・アンド・ビルドからストック活用型への転換が業界全体の潮流として鮮明になりつつある。国土交通省が推奨するスケルトン・インフィル住宅のように、100 年以上の長寿命を前提とした構造で建物を建て、内装・設備の改修によって時代の変化に対応する発想は、まさにこの潮流と合致するものといえる。

このように、建設・不動産業界は短中期的には再開発やインフラ更新、脱炭素関連投資などの旺盛な需要に支えられながらも、人口減少と担い手不足という長期的な構造課題を抱えている。新築市場の縮小、既存ストックの活用、省エネルギー・環境性能の高度化、そしてデジタル技術による生産性革新が今後の競争軸となる中で、変化を先取りした事業戦略の構築が求められている。

建設就業者数の推移—全国（年齢階層別）



(注) 2011 年は岩手県、宮城県、福島県を除いた数値。2011 年の 50～59 歳の数値には 60～64 歳を含む

1-4 地域課題との関連性

【大阪市未来都市創生総合戦略】

信和グループの取組みは、大阪市が掲げる「大阪市未来都市創生総合戦略」と深く合致しており、特に以下の3つの基本目標に貢献しているといえる。

基本目標①：未来を担う人材を育成するとともに誰もが活躍できる社会をつくる

同グループの出産祝い金や子供手当、育児休業など子育てと業務を両立させる手厚い支援が、施策の柱立て1「未来の大阪を担う子供を安心して生み育てられる社会の実現」と整合している。また、多様な人材を雇用するとともに、働きやすい環境を整備していることが、施策の柱立て3「若者・女性・外国人等誰もが活躍できる社会の実現」に寄与していると判断できる。

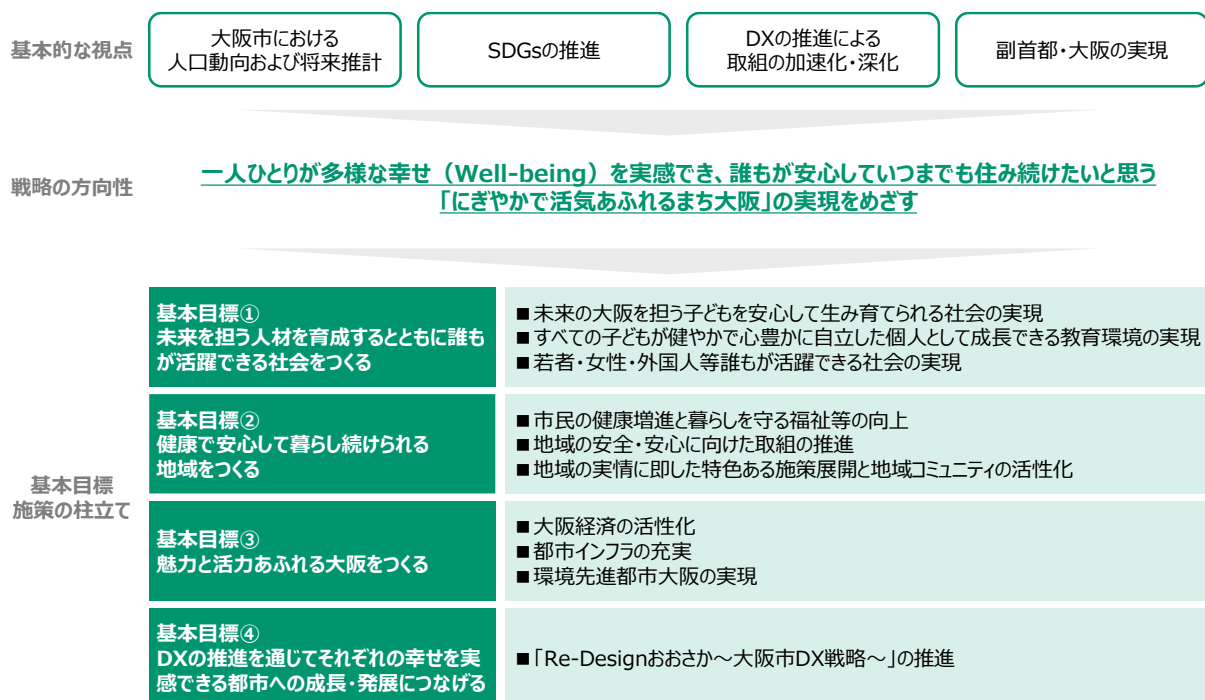
基本目標②：健康で安心して暮らし続けられる地域をつくる

同グループは、手ごろな価格でありながら、充実した設備を備えている物件を販売しており、立地など生活利便性の高いエリアを選定することで入居者から高い満足度を獲得している。特に、耐震性、耐火性に優れた物件を建設することで居住者の安全性を確保していることが、施策の柱立て2「地域の安全・安心に向けた取組の推進」の方向性と一致している。

基本目標③：魅力と活力あふれる大阪をつくる

同グループは、長寿命・高性能な物件を提供や、グループ総合力を生かした高い提案力により、安定した入居率を誇り地域に賑わいを生んでいることが、施策の柱立て1「大阪経済の活性化」や、施策の柱立て2「都市インフラの充実」に寄与している。他方、同グループが事業を推進する中での環境負荷低減あるいは、ZEH-M Oriented 及び ZEH Oriented の基準に対応した物件を開発している点が施策の柱立て3「環境先進都市大阪の実現」に資する取組みであると判断できる。

<大阪市未来都市創生総合戦略>



出所：大阪市 HP をもとに当所作成

2. サステナビリティ活動

2-1 環境面での活動

(1) 事業活動における環境負荷の低減

信和グループは、自社の事業活動における環境負荷の低減に向けて、CO₂ 排出量の削減、廃棄物の削減とリサイクル率の向上、開発・建設段階における環境負荷の適切な管理の三つを柱に取組みを進めている。CO₂ 排出量の削減については、照明や空調といった省エネルギー設備の導入を進めるとともに、広告看板の電球を LED 化するなど電力使用量の抑制を図っている。また、残業時間の削減によってオフィスの稼働時間が短縮され、エネルギー消費量の低減にもつなげている。今後はより効果的な施策を検討するため、まず排出量・消費量の可視化に着手し、削減余地の大きい領域から優先的に改善していく方針である。

廃棄物の削減とリサイクル率の向上では、現場での資源循環と発生抑制の両面から取組みを推進する。解体工事を伴う現場の 8 割以上はクラッシャーを活用し、解体によって発生したコンクリートガスを現場内で破砕処理したうえで再生砕石として再利用している。これにより最終処分量を減少させるだけでなく、運搬回数の抑制を通じて輸送に伴う CO₂ 排出量の削減にも寄与する。設計段階では材料ロスを抑えるため、製品仕様の標準化や詳細図集の活用を進め、図面の品質を安定させている。また、ボリューム設計、基本設計、実施設計の各段階でチェックリスト活用し、見落としや矛盾を早期に是正することで手戻りを防いでいる。加えて、現場監理、デザイン、申請業務の役割と責任を適切に分散し、効率的なアウトソーシングも組み合わせることで、過剰な作業や二重作業を削減し、再施工や廃棄物の発生の抑制に繋げている。オフィス業務においても、会議資料や図面などの電子化を進め、ペーパーレス化を定着させることで紙資源の使用量を着実に減らしている。

開発・建設段階における環境負荷の管理では、周辺環境に与える影響の把握と適切な管理を徹底している。環境アセスメントなどを実施し、開発前の段階で生態系を含む周辺環境への影響を確認しながら、より環境に配慮した事業計画を策定する。建設時には騒音や粉塵の発生抑制など近隣への配慮も欠かさない。特に、塗料や接着剤、シーリング材といった有害物質を含む可能性のある材料については、SDS 提出を義務化するとともに、責任者を配置して組織的に管理している。加えて材料選定においては可能な範囲で低 VOC 材を採用し、浮遊粒子状物質や光化学スモッグの原因物質となり得る排出の抑制にも取り組んでいる。

<LED 照明を活用した広告看板>



出所：同社提供

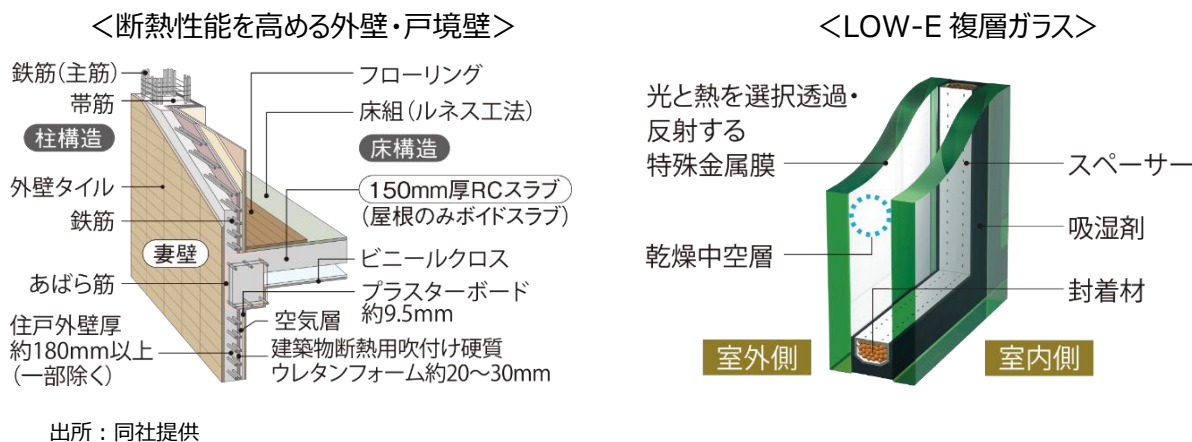
2-2 環境・社会面での活動

(1) 長寿命・高性能を軸とした持続可能な住環境の提供

信和グループは、長寿命・高性能を軸とした持続可能な住環境の提供に向け、「建物を長く使い続けるための構造・工法」、「環境配慮型の建物づくり」、「既存ストックの再生」、「暮らしやすさの追求」を一体的に推進している。新築物件の供給にとどまらず、建物のライフサイクル全体を通じて価値を高め、結果として資源消費や環境負荷の抑制を目指している。

第一に、建物の長寿命化については、スケルトン・インフィルの考え方を発展させたルネス工法を採用し、長期利用を前提とする建物づくりを進める。2022 年にはルネス工法の開発元である株式会社エス・アイ・ルネスを買収し、技術・ノウハウをグループ内に取り込む体制を整えた。建物をスケルトン（骨格・構造体）とインフィル（内装・設備機器）に分離して捉えることで自由度が高く、メンテナンス性も高いため、更新を重ねながら使い続けることを可能としている。構造面では RC 造を基本とし、基礎免震工法や耐震ドア枠の採用を通じて高い耐震性能を誇り、居住者の安全性を担保しつつ 100 年以上の耐用を見据えた建物を実現している。

第二に、環境配慮型の建物建設については、分譲マンション「ドルチェヴィータ」シリーズにおいて、ZEH-M Oriented 及び ZEH Oriented の基準に対応した物件を開発している。同物件は BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）の第三者評価においてエネルギー消費性能★4（基準一次エネルギー消費量から 30%以上の削減に相当）、断熱性能等級 5 を取得しており、再生可能エネルギー設備のない住宅としては最高等級の省エネルギー性能を備える。特に、一般的なマンションと比較し 20～30 mm 厚い断熱材や、日射熱を緩和する LOW-E 複層ガラスを採用することで断熱性に優れた仕様を実現した。加えて設備面では、ヒートポンプ式給湯器や LED 照明、人感センサーといった省エネルギー機器を住戸内・共用部の双方に採用し、使用段階でのエネルギー消費も抑制する。これらの、建物の省エネ化は居住者の光熱費負担の軽減にもつながり、快適性と環境配慮を両立させる重要な要素となっている。また、そのほかの物件においても、共用部での屋上緑化や屋上菜園による建物のヒートアイランド対策を取り入れるとともに、風力・太陽光発電設備の導入など再生可能エネルギーの活用を進めている。

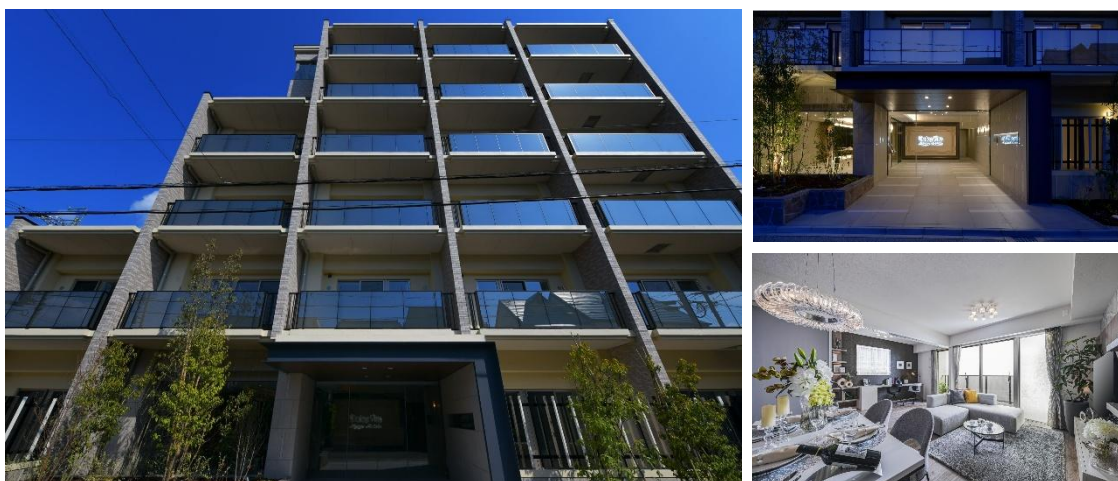


第三に、建物の価値を維持・向上させるため、専門的な知見を生かして大規模修繕や部分修繕を計画的に実施し、建物寿命の延伸を図っている。定期的な劣化診断を通じた予防保全を重視することで、劣化が顕在化する前に対処することを可能としている。さらに、老朽化したホテルを賃貸マンションへ用途転換するなど、解体・新築に伴う資源投入を抑えながら建物の活用価値を引き出す取組みを新規事業として推進し始めた。新築供給だけでなく既存ストックの再生に注力することで、持続可能な住環境の形成に寄与することを視野に入れている。

第四に、住みやすい住居の提供である。ルネス工法によって収納や居住空間を最大化し、高い遮音性、採光性、通風性を確保することで入居者の日常の快適性を高めている。設備面では、収益マンション「スプラディッド」シリーズにおいて全物件でオートロック、宅配ボックス、スマートホーム機器などを標準装備し、分譲マンションに劣らない居住環境を提供している。分譲マンション「ドルチェヴィータ」シリーズでは、床暖房や衣類乾燥機、家庭用燃料電池など快適性を高める設備を標準採用する物件を展開するほか、ルネス工法の可変性を生かして分譲マンションでありながら入居者が間取りを自由に設計できる仕組みも取り入れている。同シリーズは大阪・京都・名古屋など主要都市圏で展開を広げており、「ドルチェヴィータ名古屋則武」では名古屋エリア初となるルネス工法採用の分譲マンションとして全 19 タイプの間取りを用意するなど、地域ごとのニーズに応じた商品設計を行っている。立地面では駅や商業施設、学校など生活利便性に優れた場所を厳選し、地域特性に応じて駐車場の確保も検討する。外観や共用部のデザインについても周辺環境との調和を意識しながら一棟ごとに企画し、ホテルのような豪華なエントランスや屋上天然温泉を備えた賃貸マンション、1 階に介護施設と保育園を併設した物件など、独自性の高い企画力を発揮している。さらに、建設時のスケールメリットと自社管理体制を生かすことで同価格帯では実現が難しい付加価値を提供し、居住者の満足度向上と長期的な資産価値の維持を目指している。

以上の取組みを通じ、同グループは長寿命・高性能を軸に環境配慮と快適性を両立させた住環境を提供し、建物のライフサイクル全体で持続可能性を高める事業運営を推進している。

<ドルチェヴィータ名古屋則武>



出所：同社提供

2-3 社会面での活動

(1) 働きがい高める人材育成

信和グループは、働きがい高めるべく、「成長の道筋が見える化するキャリア支援」と「安心して挑戦を続けられる処遇・福利厚生」の両輪を整備している。キャリア支援では、入社後に何を身につければよいか曖昧な状態では努力の方向性が定まらず、評価への納得感も得にくいという問題意識のもと、スキルマップを作成して入社 1 年後から 7 年後までに求められるスキル・知識を明確に定義した。達成状況は 3 カ月ごとにフィードバックを行い、強みと課題を言語化しながら次の行動に繋げている。加えて、入社後 6 カ月間のメンター・メンティ制度や業務マニュアルの整備により、早期に業務スキルを獲得できる環境を整えている。

評価と配置においては、公平性と本人の納得感を重視している。人事考課は年 2 回実施し、自己評価に加えて管理職、専務、社長が順に確認するプロセスを通じて評価の偏りを抑えながら総合的に判断する。さらに性格診断を活用して個人の価値観や志向を把握し、部署・担当の検討材料とすることで、能力面だけでなく適性面のミスマッチを減らしている。また、年 1 回のキャリア開発申告制度では、中長期の展望を踏まえた異動希望を提出できる仕組みを設け、本人の挑戦する意思を後押しする。また、若手社員が自分の担当以外の現場を見て学べる勉強会も定期的に開催しており、経験の偏りを補いながら視野を広げる場として機能している。

研修体系は階層別研修、チームビルディング研修、業務別研修に加え、人生設計セミナーなども用意し、業務スキルだけでなく働き方や将来設計を含む幅広い学びを支えている。資格取得については一級建築士や、一級土木施工管理技士、マンション管理・管理業務主任者などの資格取得者に対して報奨金を授与しており努力が目に見える形で報われる制度を整備している。その結果、一級建築士 10 名、二級建築士 22 名、一級建築施工管理技士 45 名、一級土木施工管理技士 7 名、管理業務主任者 2 名といった人材を擁しており、グループ内で専門性の蓄積が図られている。成果に関しては、年間・月間で優秀社員を表彰し、年間最大 200 万円の報奨金に加えて海外の建築物視察を含む研修機会を付与する。賞与も個人の成績や会社業績と連動させ、挑戦と成果が処遇に確実に反映される仕組みを整えている。

処遇面では、同業他社平均と同等もしくはそれ以上の賃金水準を確保しており、手当と制度を通じて生活の安定を支えている。住宅手当・家賃手当・家族手当などの各種手当を整備し、社会保険に加えて退職金制度、確定拠出年金制度、所得補償保険を完備している。リフレッシュ面では、会員制リゾートホテルの利用、グループ温浴施設の無料利用、グループ内ホテルの優待利用、スポーツ観戦施設の利用券といった多彩な選択肢を通じてオフの充実を後押しする。また、毎年の社員旅行やゴルフコンペなどのイベントも実施し、部署を越えた交流機会を設けている。

以上の施策により、同グループでは入社後の成長プロセスを可視化し、適性に合った配置と納得感ある評価を整え、学びと挑戦が報われる制度設計を通じて働きがいの向上を図っている。

（２）雇用の多様化

雇用の多様化に向け、信和グループは性別・年齢・雇用形態・国籍といった属性にかかわらず、多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備を進めている。また、個々の事情や背景が異なる人材が同じ組織で力を発揮するには、制度の整備だけでなく、運用面での丁寧な対応が必要だという認識のもと、各領域で具体的な施策を展開している。

性別に関しては、採用・昇進・賃金において男女差別を行わない方針を明確に掲げる。組織の実態としても、ホールディングス単体では女性従業員 22 名のうち 1 名が管理職を務め、グループ全体では女性 530 名のうち 21 名が管理職に就いている。特に育児との両立支援にも力を入れており、育児休業は対象となる女性従業員 6 名全員が取得し、男性についても対象 13 名のうち 4 名が取得した。併せて、高水準（第 1 子 30 万円、第 2 子 50 万円、第 3 子以降は 200 万円）の出産祝い金や、人数に応じて最大 6 万円/月の子供手当を支給するなど経済面での後押しにも取り組む。また、産前産後休暇や子の看護休暇も制度化するほか、子の看護休暇は対象を小学校就学前から小学校 3 年生終了前まで広げ、育児中の所定労働時間免除についても 3 歳から小学校就学時まで拡充した。こうした充実した制度に加え、育児休業中の従業員に対しては社内掲示板などを通じて業務情報を途切れなく共有するとともに、所属長と人事担当者が定期的に面談を行い、復職後のキャリア形成に対する不安を解消できるよう配慮も欠かさない。これらの取り組みの積み重ねが評価され、次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を経て、2024 年には大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証（2 つ星）の取得に至った。

年齢面では、定年年齢を法定を上回る 68 歳まで引き上げている点が特徴的である。60 歳以上の従業員はホールディングスで 3 名、グループ全体で 24 名が在籍しているほか、定年後も、本人の希望に応じて就業を可能としている。若手への技術指導や体力面に配慮した業務を担ってもらうことで、長年培われた経験や技能が次の世代へ受け継がれる組織を形成している。

雇用形態の面でも、多様な働き方を受け入れる体制を整えている。ホールディングス単体では正社員 44 名、グループ全体では正社員 655 名に加え、契約社員 7 名、パート・アルバイト 93 名が在籍している。とりわけ注目すべきは非正規社員から正社員への登用を積極的に進めている点であり、グループ全体で直近 3 年間に 18 名の登用実績がある。雇用形態による賃金格差は設けず、同一の労働に対して公平な処遇を確保する考え方を貫いている。

国籍面では、グループ全体で 5 名の外国人従業員が在籍している。ホテルズの宿泊部に 2 名、料理部に 2 名、シニアスタイルの介護職員として 1 名がそれぞれ配置されており、各領域で専門性を発揮しながら戦力として活躍している。労働条件や労働環境は日本人従業員と同一の水準であり、国籍を理由とした差別は一切行わない方針を徹底している。

以上の取り組みを通じ、同グループは多様な属性の人材が持てる能力を存分に発揮し、ライフイベントや働き方の違いを踏まえながら長期にわたって活躍できる雇用環境の構築を推進している。

(3) 柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現

信和グループは、柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労働時間の削減と、働く時間の柔軟性確保の両面から取組みを進めている。特に現場を支える業務は繁閑差が大きく、属人的な対応に頼ると長時間労働が常態化しやすいという構造的な課題を抱えている。だからこそ、個人の努力に委ねるのではなく、経営として状況を継続的に把握し、必要な対策を組織的に講じる仕組みを重視している。

労働時間の削減については、経営会議及び社長会議で毎月の残業時間を報告し、部門ごとの状況を全社で可視化している。残業が増加する兆しがある場合には単なる注意喚起にとどめず、業務内容や体制、手順そのものの見直しに踏み込み、過度な負荷が特定の部署や個人に集中しないよう調整を行う。日々の運用としては一定時刻に帰宅を促すアラートを発信し、退社を後押しする仕掛けも設けている。こうした取組みの成果として、平均退社時刻は 18 時 31 分（定時 17 時 30 分）、残業時間は月平均 16.9 時間に抑えている。施工管理職の全国平均が月 51.3 時間（セコンプラスによる施工管理 2,835 名のデータ）とされるなかで、同グループの水準は業界内でも良好な水準を確保している。加えて、AI 事業特別室の設置や、建築 DX スタートアップのクラフトバンク株式会社との業務提携などを通じ、AI や DX ツールの導入・活用に注力している。具体的には、リーガルチェック、契約書作成、議事録作成、資料作成といった事務作業の効率化に加え、入居者専用アプリ「SHINWA LINK」を開発するなど積極的に取り組んでいる。

働く時間の柔軟性に関しては、休みを取りやすい制度設計と取得推進に取り組んでいる。年間休日は 124 日を確保し、有給休暇取得率は 76.7%に達する。厚生労働省が示す令和 6 年の全国平均 66.9%を上回る水準であり、休みやすさを組織文化として定着させている点がうかがえる。有給休暇の取得状況についても経営会議で定期的に共有し、取得が進まない部署や職種がある場合には原因を丁寧に整理したうえで具体的な対策を検討する。取得促進にあたっては、休暇が消失する前のアナウンスを含めた周知を行い、従業員が計画的に休暇を活用できるよう休暇計画の策定も促している。制度面では、ファミリー休暇、アニバーサリー休暇、誕生日休暇など、従業員の生活や人生の節目に寄り添った多彩な休暇制度を用意し、特別休暇も含めて多様なニーズに応えている。さらに、リモートワークやフレックスタイム制度を導入しており、育児や介護などの事情を抱える従業員でも無理なく就業を継続できる環境を整えている。



出所：同社提供

（４）健康経営への取組み

信和グループは、健康経営の推進に向けて「安全の確保」「ハラスメントの未然防止」「健康増進とメンタルヘルス支援」を一体的に進め、従業員が安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいる。2020～2025 年には健康経営優良法人の認定を取得しており、制度を整えるだけでなく、実効性を高めることも重視している。

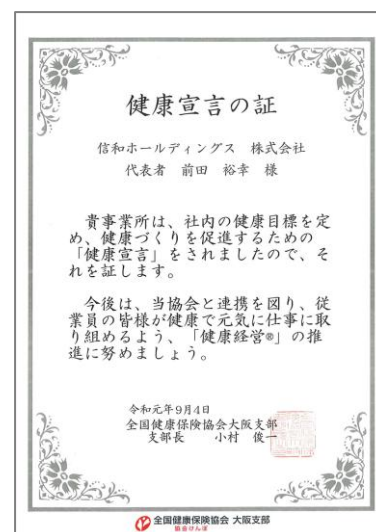
労働災害の防止については、直近 8 年間にわたり休業を伴う重大な労働災害は発生していない。日常の活動としては、部署ミーティングや朝夕礼のなかで安全に関する情報共有と啓発を継続し、危険の予兆を早期に拾い上げる意識を根づかせている。一方で、協力会社では労働災害が 1 件発生したことから、協力会社と一体となった安全対策も講じている。具体的には、協力会社とは安全衛生協議会を組成し、建築現場の安全対策を定期的に議論する体制を整えた。日常の現場管理においては 1 日 1 回以上の巡回を行い、危険箇所や手順の逸脱がないかを確認するほか、安全部や職長による月 1 回の安全パトロールを実施して第三者視点での点検を重ねている。こうした巡回・パトロールで把握された課題は速やかに是正へとつなげている。例えば、高所作業ではフルハーネス型安全帯の着用を義務化し、手すりの設置や養生の徹底など、墜落・転落リスクを前提にした対策を講じている。また、夏場には WBGT 値と作業強度を踏まえて時間帯別の休憩基準を明示し、水分・塩分補給の励行を含む熱中症対策を徹底する。さらに、こうした安全管理に関する書類はクラウドシステムで一元管理し、全社への浸透を図っている。同時に、これらの取組みは定期的に点検・見直しを行い、安全管理の PDCA サイクルを回しながら継続的な改善につなげている。

ハラスメントの防止では、就業規則に防止方針を明記するとともに、ハラスメント防止規程を社内の WEB 掲示板に掲載して全従業員への周知を徹底している。管理職を対象としたマネジメント研修やコンプライアンス研修のなかでハラスメント防止に関する教育を実施し、自覚のない言動も含めたリスクの低減を図っている。また、ハラスメント相談窓口を設置することで、問題の早期把握と迅速な対応を可能にしている。

＜健康経営優良法人 2025 認定証＞



＜大阪府健康宣言の証＞



出所：同社提供

他方、従業員の健康増進に対しても、同グループは手厚い支援を行っている。定期健康診断の受診率は 97.5%に達しており、二次健康診断についても上限 5 万円まで会社が費用を負担するなど、受診促進に積極的に取り組んでいる。加えて、人間ドック、がん検診、婦人科検診は全額会社負担とし、対象をパート従業員や配偶者にまで広げることで、家庭単位での健康意識の向上にもつなげている。さらに、インフルエンザ予防接種も全額会社負担とし、パート従業員、派遣社員、同居家族まで対象を拡大しているほか、オンラインで医師の診察や薬の処方を受けられる体制も整えている。

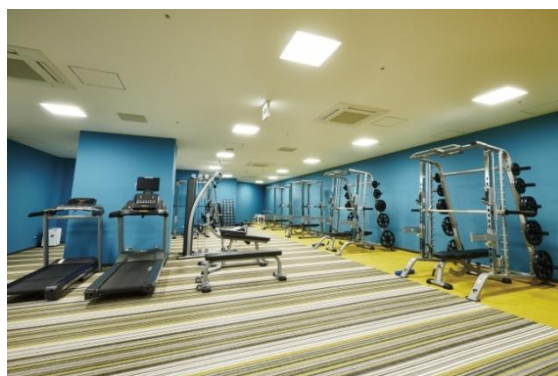
メンタルヘルスの面では、ストレスチェックと職場改善フィードバックを実施し、予防・早期発見に努めるとともに、メンタルヘルス不調が認められる場合には、産業医面談や社外相談窓口を活用しながら医師と連携した支援体制を整え、円滑な職場復帰を後押しする。生活習慣の改善にも目を配り、受動喫煙対策として敷地内全面禁煙を実施しているほか、禁煙に成功した従業員には 10 万円の報奨金を支給している。また、社員食堂では栄養バランスの整った食事を提供するとともに、栄養価表示や管理栄養士監修の栄養教育資料を掲示し、食を通じた日常的な健康づくりを支えている。そのほか、従業員が無料で使えるトレーニング施設を完備するなど、従業員の運動習慣の定着も含めた多面的な健康支援を展開している。

<社員食堂>



出所：同社提供

<トレーニング施設>



（５）地域と未来に投資する社会貢献活動

信和グループは、国内外の地域社会に寄り添いながら、災害復興支援、教育支援、地域文化の振興、スポーツを通じた青少年育成など、多様な社会貢献活動を継続的に実施している。支援は資金提供にとどまらず、従業員が現地に足を運び、運営や作業に直接参画する参加型の取組みも重視しており、支援の実感と継続性を高めている。

国内では、地域に根差した活動を着実に積み重ねている。日本赤十字社の献血イベントに協力し、地域医療を支える基盤づくりに貢献するほか、文化面では豊中市立文化芸術センターへの綴帳寄付を通じて地域の文化拠点の運営を後押ししている。また、能登半島地震に対しては復興支援イベント「復興桜祭り」を開催し、売上金や募金を通じて集まった義援金を石川県へ贈呈したほか、東日本大震災に際しても、ボランティア活動に加え、自主放送用スピーカーの設置や物資の提供など、現地のニーズに即した支援を実施した。さらに、スポーツ支援活動では、バスケットボールなどの部活動支援や「信和建設カップ」の開催を通じて青少年育成とスポーツ普及に取り組み、仲間と切磋琢磨する場を地域に増やすことで、健全な成長と地域のつながりの形成に寄与する。あわせて野球教室も実施し、子どもたちがスポーツに親しみ、挑戦できる機会を幅広く提供している。

海外では、国際的な人道支援としては、ウクライナに対して 5,000 万円の寄付を拠出したほか、カンボジアにおける小学校建設プロジェクトに参画しており、全 3 回の渡航で延べ 50 名の従業員が現地に赴いている。建設作業の補助に加え、縁日や運動会の実施、子ども服のプレゼントなど、学びの場づくりと交流の双方に力を注ぐ。

＜豊中市立文化芸術センターへの寄付＞



＜復興桜まつり＞



＜信和建設バスケットボール部＞



＜カンボジア小学校建設プロジェクト＞



出所：同社提供

2-4 経済面での活動

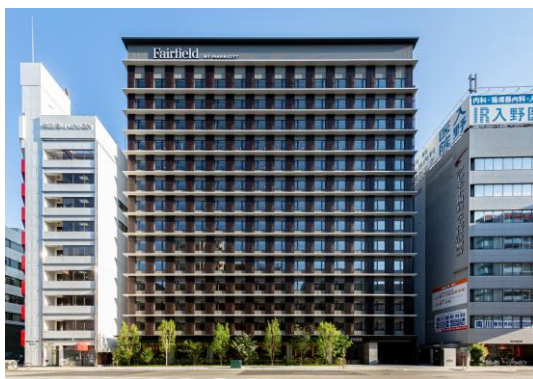
(1) グループ総合力を生かした高い提案力

信和グループの総合力を生かした高い提案力は、用地取得から企画、設計、建設、管理・運営、修繕までをグループ内で一貫して担える垂直統合体制に基づいている。工程を分断せず情報連携のロスや手戻りを抑えることで、品質・スピード・コストの最適化を同時に実現している。また、一括発注による仕入コストの軽減や協力会社への年間発注計画の提示により、供給側の効率化と高付加価値化を両立させ、同価格帯では実現しにくい仕様やサービスの実装を可能にしている。住みやすい住居の提供とサービスの充実により、入居率 95%以上の水準を確保し、オーナーに安定した不動産経営の価値を届けている。

出口戦略の幅広さも提案力を支える重要な要素である。代表的な事例が、信和不動産株式会社と株式会社プレサンスコーポレーションの共同開発による「フェアフィールド・バイ・マリオット大阪難波」である。長年の RC 造施工技術と品質管理体制、さらに信和ホテルズ株式会社のホテル運営知見を企画段階から反映することで、国際基準の施工品質と運営効率の両立を実現し、マリオット・インターナショナルのグローバルブランドスタンダードへの適合を達成した。もうひとつの象徴的事例が、エイベックス・ミュージック・クリエイティヴ株式会社との協業による「THE MUSIC COURT」である。関西初の全戸防音設備完備の音楽家向け賃貸マンションとして、ルネス工法で培った逆梁構造の床下空間活用技術を応用し、全戸に本格的な防音室を標準装備した。第 1 期募集がわずか 29 分で受付終了するなど、市場からも高い評価を得ている。

これらに共通するのは、建設技術だけでは成立しない案件を、グループの企画・開発・運営機能と、協力会社や外部パートナーとの協業で実現している点である。供給後もホテル・温浴施設・介護施設・駐車場などの運営を自ら手がけ、用途ごとのノウハウを蓄積しているからこそ、用途転換や売却・継続保有を含めた柔軟な事業計画の提示が可能となる。こうしたグループ一体の体制が、資産価値の維持・向上と収益機会の多層化を支え、立地と需要に応じた最適解を導く提案力を形成している。

<フェアフィールド・バイ・マリオット大阪難波>



出所：同社提供

<THE MUSIC COURT>



（２）ルネス工法の普及

信和グループは、建物の長寿命化に資するルネス工法の普及を、国内のフランチャイズ展開と海外展開の両面から推進している。自社案件で工法を活用するだけでなく、工法そのものを社会に広げることで、住環境の質の向上と建物ストックの長期活用に貢献している。具体的には、2022 年にルネス工法の特許を保有する株式会社エス・アイ・ルネスをグループ化することで、技術・ノウハウをグループ内で蓄積できる体制を整えた。これを基盤として、ルネス工法をフランチャイズ方式で全国へ展開し、各地域の建設事業者が同工法を活用できる枠組みを構築している。2025 年 12 月時点で加盟店は 18 社に広がり、累計施工棟数は 1,054 棟、供給世帯数は 16,848 世帯に達する。

工法の普及にあたっては、加盟店の数を増やすこと自体を目的とするのではなく、加盟各社が工法の価値を十分に引き出せる状態をつくることを重視し、加盟店に対して事業の立上げ段階から営業構造の構築、個別案件のレビューまで一貫した伴走型の支援を行っている。具体的には、施工品質の維持・向上に関する技術指導や運用上の留意点の共有を目的とした集合研修のほか、スーパーバイザーによる個社訪問、年 3 回の設計・工事部門向けコストダウンイベント、各エリアでの勉強会や構造現場見学会などを定期的で開催している。加えて、プロモーションツールの提供や営業提案に活用できる資料の整備にも力を入れており、加盟店が地場の信頼を生かしながらルネス工法を訴求できる環境を整えている。近年は e ラーニング研修の導入も進めており、業務改善やデジタル化に関するスキルアップ講座を加盟店向けに提供するなど、支援の幅を広げている。信和建設株式会社自身がルネス工法の受注棟数・総戸数で全国 1 位の実績を有しており、そこで蓄積された施工管理や入居者対応のノウハウを加盟店へ還元することで、各社の収益性向上と事業運営の高度化にもつなげている。

さらに、従来の賃貸マンション建築を中心としたフランチャイズに加え、分譲マンション領域への展開も進んでいる。「分譲デベロッパー会員」制度を設け、ルネス工法の活用領域は賃貸から分譲へと着実に広がりを見せている。こうした加盟店支援の積み重ねが工法への信頼を高め、結果として新たな加盟希望の呼び水にもなるという好循環を生み出している。

<経済設計ネットワーク研修会>



<営業マンベンチマーク大会>



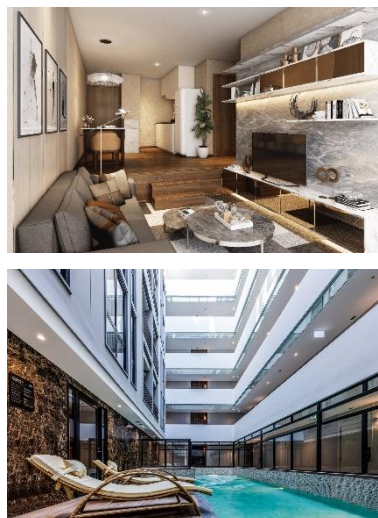
出所：同社提供

海外では、タイにおける不動産開発事業を通じて展開を進めている。現地法人 Shinwa Real Estate を設立してコンドミニアムを中心とした不動産開発を行うとともに、W-SHINWA Co.,Ltd.（現 SHINWA PROPERTY Co.,LTD）を設立して現地に根差した事業推進体制を整備した。国内事業で培った技術や品質管理の考え方を活用し、分譲マンション、戸建、賃貸事業用コンドミニアムの建設・販売へ展開することで、成長市場における事業機会の獲得と工法・技術の活用範囲の拡大を図っている。

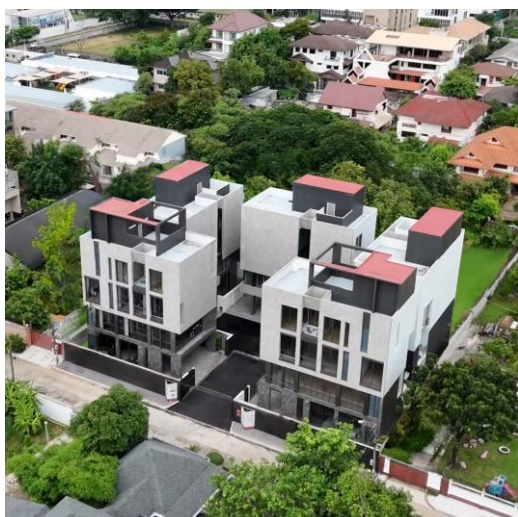
以上のように、同グループは国内において加盟店ネットワークの拡充と伴走型支援を通じた全国展開や、分譲デベロッパー会員制度による活用領域の拡大を進めるとともに、海外ではタイを拠点とした不動産開発事業を推進することで、ルネス工法の社会実装と加盟各社の事業成長の両立を図っている。

<タイでの施工事例>

【RUNESU Thonglor 5】



【ME~I AVENUE SRINAKARIN】



出所：同社提供

3. 包括的分析

3-1 UNEP FI のコーポレートインパクト分析ツールを用いた分析

「UNEP FI コーポレートインパクト分析ツール」を用いて、信和ホールディングスの事業に関連する「建築物の建設」、「手数料または契約ベースの不動産活動」、「所有または賃貸物件による不動産活動」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・インパクトとして「健康および安全性」、「エネルギー」、「住居」、「健康と衛生」、「教育」、「雇用」、「賃金」、「社会的保護」、「零細・中小企業の繁栄」、「インフラ」が、ネガティブ・インパクトとして「現代奴隷」、「自然災害」、「健康および安全性」、「エネルギー」、「住居」、「移動手段」、「文化と伝統」、「賃金」、「社会的保護」、「民族・人種平等」、「その他の社会的弱者」、「法の支配」、「気候の安定性」、「水域」、「大気」、「土壌」、「生物種」、「生息地」、「資源強度」、「廃棄物」が抽出された。

3-2 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定

信和ホールディングスの個別要因を加味して、同社のインパクトエリア/トピックを特定した。その結果、同社のサステナビリティ活動に関連のあるポジティブ・インパクトとして「自然災害」、「気候の安定性」、「資源強度」、「廃棄物」を、ネガティブ・インパクトとして「ジェンダー平等」、「年齢差別」を追加した。一方で、ポジティブ・インパクトのうち健康を増進するような住居は提供していないため「健康および安全性」を、エネルギー資源の確保や供給に資する活動には携わっていないため「エネルギー」を、同社の事業と直接関係のない「健康と衛生」を、社会的保護に資するような事業はないため「社会的保護」を、インフラ事業にはかかわっていないため「インフラ」を削除した。加えて、ネガティブ・インパクトのうち強制労働はないことから「現代奴隷」を、持続可能性を脅かすような土地利用を行っていないため「自然災害」を、手ごろな価格な物件を提供するとともに強制退去などはさせていないため「住居」を、エネルギー欠如につながる開発は行っていないため「エネルギー」を、混雑を誘発するような開発は行っていないため「移動手段」を、文化遺産の損壊が発生するような開発は行っていないことから「文化と伝統」を削除した。また、低水準ではない賃金を定例支給しているため「賃金」を、マイノリティへの人権侵害はないため「その他の社会的弱者」を、違法な開発及び汚職はなく法令を遵守しているため「法の支配」を削除した。さらに、全事業所で排水基準を守っており水質汚濁の懸念はないため「水域」を、大気や土壌へ汚染物質の排出は限定的であるため「大気」、「土壌」を、環境アセスメントを実施するとともに、周辺の生態系に影響を与える開発は行っていないため「生物種」、「生息地」を削除した。

<特定されたインパクトエリア/トピック>

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	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	紛争				
		現代奴隷		●		
		児童労働				
		データプライバシー				
		自然災害		●	●	
	健康および安全性	—	●	●		●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水				
		食料				
		エネルギー	●	●		
		住居	●	●	●	
		健康と衛生	●			
		教育	●		●	
		移動手段		●		
		情報				
		コネクティビティ				
		文化と伝統		●		
		ファイナンス				
	生計	雇用	●		●	
		賃金	●	●	●	
		社会的保護	●	●		●
	平等と正義	ジェンダー平等				●
		民族・人種平等		●		●
		年齢差別				●
		その他の社会的弱者		●		
社会 経済	強固な制度・平和・安定	法の支配		●		
		市民的自由				
	健全な経済	セクターの多様性			●	
	インフラ	—	●			
	経済収束	—				
自然 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		●	●	●

3-3 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

信和ホールディングスのサステナビリティ活動のうち、環境面においては、事業活動における省エネルギー設備の導入や、クラッシャーを活用した廃棄物の削減など環境負荷の低減が**気候の安定性**（ネガティブの低減）や**資源強度**（ネガティブの低減）、**廃棄物**（ネガティブの低減）に資する取り組みと判断される。

環境・社会面においては、ルネス工法と免震構造を組み合わせることで、耐震性や遮音性を高めるとともに手ごろな価格でありながら、高機能な設備を標準的に備えることで住みやすい住居を提供していることや、ZEH 基準に適合した物件を提供していることが**自然災害**（ポジティブの増大）、**住居**（ポジティブの増大）、**気候の安定性**（ポジティブの増大）に寄与している。また、同工法では長期の耐用を可能としているほか、大規模修繕や中古物件の再生にも取り組んでいることから**資源強度**（ポジティブの増大）、**廃棄物**（ポジティブの増大）に貢献しているといえる。

社会面においては、働きがいをもつ人材育成が**雇用**（ポジティブの増大）、**教育**（ポジティブの増大）、**賃金**（ポジティブの増大）に寄与しているほか、雇用の多様化が**雇用**（ポジティブの増大）、**社会的保護**（ネガティブの低減）、**ジェンダー平等**（ネガティブの低減）、**民族・人種平等**（ネガティブの低減）、**年齢差別**（ネガティブの低減）、に資する取り組みである。また、残業時間の削減や有給休暇の取得推進などワーク・ライフ・バランスの実現に対する支援、あるいは従業員の健康増進に向けた取り組みが**健康および安全性**（ネガティブの低減）に貢献していると判断される。

経済面においては、グループ総合力を生かした高い提案力や、協力会社を含む他社と連携しながら不動産の開発に取り組んでいることに加え、ルネス工法のフランチャイズ展開を通じて全国の工務店に新たな価値を提供していることが**零細・中小企業の繁栄**（ポジティブの増大）に資すると判断される。

3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法

「UNEP FI のコーポレートインパクト評価ツール」を用いたインパクト分析結果を参考に、信和ホールディングスのサステナビリティに関する活動を同社の 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地域特性などを勘案し、同社が環境・社会・経済に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、同社の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける環境・社会・経済に対して、ポジティブ・インパクトの増大やネガティブ・インパクトの低減に最も貢献すべき活動を、インパクトエリア/トピックとして特定した。

4. 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、信和ホールディングスの経営の持続可能性を高める項目について、以下の通り KPI が設定された。なお、モニタリング期間内に KPI の設定年度が到来するものは、その年度において再度 KPI を設定し、測定していく。

なお、ネガティブ・インパクトとして特定している「社会的保護」については、公平な賃金体系や福利厚生、出産・育児休業制度の充実を図っているほか、「ジェンダー平等」、「民族・人種平等」、「年齢差別」に関しては、性別や年齢による不平等な扱いはなく、多様な人材が活躍できる職場環境が整備されている。また、「資源強度」、「廃棄物」に関しては、製品仕様の標準化やチェックリストの活用により歩留まり率の向上を図るとともに、クラッシャーを活用し廃棄物発生の低減が図られていると判断し、KPI は設定していない。

4-1 環境面

インパクトエリア/トピック	気候の安定性（ネガティブの低減）
テーマ	事業活動における環境負荷の低減
取組内容	照明や空調など省エネルギー設備の導入、広告看板の電球を LED 化、残業時間の削減によりエネルギー消費量の削減、クラッシャー活用による材料運搬回数の低減による CO ₂ 排出量の低減
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。  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。  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。
KPI（指標と目標）	2026 年度までに、しずおか GX サポートなどを導入し自社 CO ₂ 排出量を可視化するとともに、2027 年度までに環境方針・年度の目標を設定し、PDCA を回す体制を構築することで目標達成を推進する ①

4-2 環境・社会面

インパクトエリア/トピック	住居（ポジティブの増大） 気候の安定性（ポジティブの増大）
テーマ	長寿命・高性能を軸とした持続可能な住環境の提供
取組内容	ZEH-M Oriented 及び ZEH Oriented の基準に対応した物件の開発、BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）の第三者評価においてエネルギー消費性能★4、断熱性能等級 5 獲得、省エネルギー性と快適性を高める建材・設備の採用、屋上緑化や風力・太陽光設備の導入
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。  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。  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。  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。
KPI（指標と目標）	① 2030 年度までに、ZEH や ZEB に対応した物件を 30 棟開発する。

インパクトエリア/トピック	住居（ポジティブの増大） 資源強度（ポジティブの増大） 廃棄物（ポジティブの増大）
テーマ	長寿命・高性能を軸とした持続可能な住環境の提供
取組内容	ルネス工法を用いた 100 年長持ちする建物、建物を骨格・構造体と内装・設備機器に分けることでメンテナンス性の向上、RC 構造と基礎免振工法により高い耐震性能、大規模・部分修繕を実施し建物寿命を延命化、定期的な劣化診断により破損や故障の予防、ルネス工法による収納・居住空間の最大化及び遮音性・採光性・通風性を高める、デザイン性が高く高性能な設備を標準搭載
SDGs との関連性	9.4 2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。 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。 12.2 2030 年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。 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。
KPI（指標と目標）	子会社の信和建設株式会社で、改修工事を 2030 年度までに ① 3 件行う（2024 年度：0 件、2023 年度：2 件、2022 年度：0 件） 子会社の株式会社エス・アイ・ルネスで、ルネス工法の住宅戸数 ② を 2030 年度までに 2024 年度比 500 戸増やす（2023 年度：43 戸、2024 年度：84 戸、2025 年度：62 戸）

4-3 社会面

インパクトエリア/トピック	雇用（ポジティブの増大） 教育（ポジティブの増大） 賃金（ポジティブの増大）
テーマ	働きがい高める人材育成
取組内容	スキルマップに基づく目標設定および3カ月ごとのフィードバック面談、メンター・メンティ制度や業務マニュアルによる業務スキルの早期獲得をサポート、評価制度、充実した社内研修、資格取得や優秀社員への報奨金制度、手厚い手当や福利厚生、従業員イベントの開催
SDGsとの関連性	4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。  8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。  8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
KPI（指標と目標）	2030年（1～12月）までに各職種の離職率を直近の業界平均から3%以上下回ることを達成する。 建設業…業界平均 10.3%、目標 7.3%以下 ① 不動産業…業界平均 13.4%、目標 10.4%以下 介護業…業界平均 13.3%、目標 10.3%以下 ホテル業…業界平均 18.2%、目標 15.2%以下 情報通信業…業界平均 12.4%、目標 9.4%以下 ② 2030年3月末までに信和グループの従業員数 1,300 名を達成する（2026年3月時点：855名）

インパクトエリア/トピック	健康および安全性（ネガティブの低減）
テーマ	健康経営への取り組み
取組内容	2020 年～2025 年まで健康経営優良法人として認定、直近⑧年間休業を伴う重大な労働災害は発生していない、部署の MTG や調幽霊当で安全に関する情報共有や啓発活動を実施、協力会社と安全衛生協議会を組成、現場内で 1 日 1 回以上・安全部や職長による月 1 回以上のパトロール実施、夏場の熱中症対策、安全管理書類のクラウド化で社内に浸透、定期健康診断受診率 97.5%、配偶者も含め人間ドック・検診などの検診料の会社負担、ストレスチェックの実施、受動喫煙対策、管理栄養士が監修した社員食堂や社内トレーニング施設の完備
SDGs との関連性	3.4 全ての国が新生児死亡率を少なくとも出生 1,000 件中 12 件以下まで減らし、5 歳以下死亡率を少なくとも出生 1,000 件中 25 件以下まで減らすことを目指し、2030 年までに、新生児及び 5 歳未満児の予防可能な死亡を根絶する。  8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。 
KPI（指標と目標）	① 今後も毎年、健康経営優良法人の認定を取得する ② 今後も休業 1 日以上となる重大な労働災害の発生ゼロを維持する

4-4 経済面

インパクトエリア/トピック	零細・中小企業の繁栄（ポジティブの増大）
テーマ	グループ総合力を生かした高い提案力
取組内容	用地取得・不動産企画・設計・建設・管理運営・修繕・売却までをグループ内で一貫対応、入居率 95%超、一括発注による仕入先の負担・コスト低減、協力会社に対して年間発注計画を提示し人員配置や資材調達を計画しやすく支援、高い品質。安全性が求められる案件への開発実績、グループ会社を活用した幅広い出口戦略
SDGs との関連性	8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。 8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。 
KPI（指標と目標）	2030 年度までに信和グループ全体の売上高 2,000 億円を達 ① 成する（2023 年度：628 億円、2024 年度：705 億円、2025 年度：1,060 億円）

インパクトエリア/トピック	零細・中小企業の繁栄（ポジティブの増大）
テーマ	ルネス工法の普及
取組内容	ルネス工法の特許を保有する株式会社エス・アイ・ルネスをグループ化、フランチャイズにより全国へ展開、2025 年 12 月時点で加盟店は 18 社・累計施工棟数 1,054 棟・16,848 世帯、加盟店に対する伴走支援、スーパーバイザーによる個社訪問、勉強会や現場見学会の開催、営業支援ツールの提供
SDGs との関連性	8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。 8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。 
KPI（指標と目標）	① 2030 年度までに、フランチャイズ加盟店を、2025 年 12 月の 18 社から 30 社に増加させる

5. 地域経済に与える波及効果の測定

信和グループは、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの KPI を達成することによって、2030 年度の売上高を 2,000 億円に、従業員数を 1,300 人にすることを目標とする。

「令和 2 年大阪府産業連関表」を用いて、大阪府経済に与える波及効果を試算すると、この目標を達成することによって、同グループは、大阪府経済全体に年間 2,992 億円の波及効果を与えるグループとなることが期待される。

6. マネジメント体制

信和ホールディングスでは、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、経営企画部長 鈴木 豊氏が陣頭指揮を執り、社内の制度や計画、日々の業務や諸活動などを棚卸しすることで、自社の事業活動とインパクトリーダーやSDGsとの関連性、KPIの設定について検討を重ねた。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、経営企画部が中心となって展開していく。月初めの朝礼や部門長との会議、社内メールを通じて社内へ浸透させ、KPI の達成に向けて全従業員が一丸となって活動を実施していく。

実行責任者	経営企画部長 鈴木 豊
担当部署	経営企画部

7. モニタリングの頻度と方法

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成及び進捗状況については、静岡銀行と信和ホールディングスの担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に 1 回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。

静岡銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは静岡銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。

モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準を維持していることを確認する。なお、経営環境の変化などにより KPI を変更する必要がある場合は、静岡銀行と信和ホールディングスが協議の上、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、静岡経済研究所が、静岡銀行から委託を受けて実施したもので、静岡経済研究所が静岡銀行に対して提出するものです。
2. 静岡経済研究所は、依頼者である静岡銀行及び静岡銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する信和ホールディングスから供与された情報と、静岡経済研究所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」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。

<評価書作成者及び本件問合せ先>

一般財団法人静岡経済研究所

調査部 研究員 駒野峻大

〒420-0853

静岡市葵区追手町 1-13 アゴラ静岡 5 階

TEL : 054-250-8750 FAX : 054-250-8770