



株式会社 コニシ電工

『しがぎん』サステナブル評価融資

発行日：2026年7月10日

発行者：株式会社しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部

本文書は、株式会社 コニシ電工（以下、「コニシ電工」または「同社」という）が滋賀銀行から『しがぎん』サステナブル評価融資（以下、「本ローン」という）を受けるにあたり、株式会社しがぎん経済文化センター（KEIBUN）が発行するものである。なお、『しがぎん』サステナブル評価融資とは、お客さまのサステナビリティ経営と有意義な目標設定に対し、外部機関による評価やモニタリングを通じた伴走支援により、企業価値の向上を後押しする融資である。

1.会社概要

| | |
|------|--|
| 社名 | 株式会社 コニシ電工 |
| 所在地 | 滋賀県蒲生郡日野町大窪 269-1 |
| 設立 | 2007年7月1日 |
| 資本金 | 300万円 |
| 事業内容 | ・電気設備工事 ・空調・換気設備工事 ・給排水衛生設備工事 ・フィットネスジム事業 |
| 従業員数 | 10人（2026年6月末時点） |

(1) 事業概要

コニシ電工は滋賀県蒲生郡日野町に本社を置く、電気設備工事業者である。蒲生郡を拠点に、県内全域および周辺地域の大阪府・京都府・三重県で、マンションや公共施設、商業施設、倉庫、福祉施設から一般住宅に至るまで、人々の生活や企業活動を支える電気設備の施工を幅広く担っている。

その沿革は、1995年に現代表取締役の小西厚臣氏が当時勤めていた電気工事業者から独立したことに始まる。創業当初は住宅向け電気設備工事を中心に手がけ、2007年には受注領域の拡大と事業基盤の強化を目的として法人化。以来、電気設備工事に加え、空調・給排水設備工事等にも施工分野を広げ、地元企業と信頼関係を築きながら受注基盤を確立してきた。現在では、大手製造業の生産拠点となる工場等の大規模案件にも対応している。24年には、従業員と地域住民の健康増進を図る目的でフィットネスジム「Life Fit 日野店」の運営を開始。その後も店舗展開を進め、現在は3店舗を運営している。

■ 本社工舎と蔵を再生・改修した事務所の外観



■ Life Fit 日野店



■ テーマパークのライトアップ工事



■ 埋設配管工事の施工風景



〔出所：同社提出資料〕

同社の強みの一つは、顧客の要望に迅速かつ柔軟に対応できる施工体制にある。電気工事にとどまらず、配線ルートの確保や機器の設置補助などの付帯作業にも対応し、設計から施工までを一貫して手掛けることで、現場状況に応じた機動的で小回りの利く対応を実現している。一般的に同業他社では、設計と施工の分業や外部委託が多く、工程・納期・仕様の調整に時間を要するため、小規模案件や突発的な依頼への迅速な対応が難しい場合がある。これに対し同社は、業務を自社内で完結できる体制に加え、従業員に現場での裁量を持たせることで、スピーディーな対応を可能としている。実際、案件によっては現場での判断により、その場で施工対応まで完了し、即日対応を実現するケースも見られる。さらに、自社施工以外の現場における突発的で小規模な追加工事や部分的な施工にも対応しており、こうした取り組みの積み重ねが、顧客満足度の向上につながっている。その結果、継続的な受注や紹介案件の増加を実現している。

もう一つの強みは施工品質の高さにある。同社は、第1種・第2種電気工事士資格や高所作業車資格などの資格の取得費用を負担し、従業員の早期戦力化を図るとともに、日々の施工業務を通じて経験を蓄積することにより、施工に対する理解と対応力を高め、作業精度の向上につなげている。また、施工品質のさらなる向上に向け「手直しゼロ」を社内テーマに掲げ、施工完了ごとに複数人が異なる視点で仕上がりを確認する体制を構築しており、技術・ノウハウの共有を進めつつ、品質の均一化を実現している。

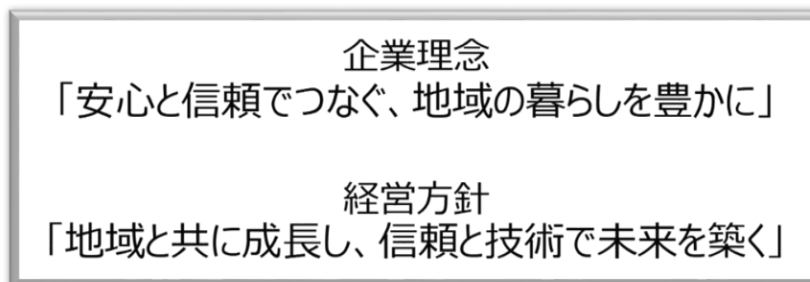
その結果、工場設備や公共施設などの案件をはじめ、大規模工事にも対応可能となっている。また、これらの強みを発揮し、特定の工程や規模、顧客に偏らない幅広い案件に対応することで安定した受注基盤を築いている。

(2) 企業理念

コニシ電工は「安心と信頼でつなぐ、地域の暮らしを豊かに」という企業理念を掲げている。この理念には、電気設備工事を通じて地域のさまざまなステークホルダーに対し、安全で安心できる暮らしを提供したいという思いが込められている。また、この理念を実現するために「地域と共に成長し、信頼と技術で未来を築く」を経営方針に定めている。同社は、理念の実現には顧客満足度の向上のみならず、従業員一人ひとりの成長が不可欠であると考えている。これは、従業員の成長が顧客への提供価値の向上と企業としての信頼確保につながるという考え方に基づくものである。

さらに、同社のロゴマークである「KND」は社名を表しており、強力な電力を有する稲妻をイメージした「N」を左右の文字と繋げている。これには電気というエネルギーを確実に顧客のもとへ届けるとともに、地域社会や人々の暮らしを力強く支えていくという思いが込められており、同社が果たす役割と、地域とのつながりを大切にする企業姿勢を象徴するものである。

今後は従業員の育成を通じて組織体制を強化するとともに、生産性の向上や働きやすい職場環境づくりを進め、持続的な企業発展と人材基盤の強化を目指す方針である。



■コニシ電工のロゴマーク



(出所：同社提出資料)

2. コニシ電工のサステナビリティ

コニシ電工は、前述の企業理念の実現が、自社の成長とステークホルダーのサステナビリティ向上に貢献し、経済活動と持続可能な社会の両立につながると考えている。この考えに基づき、同社は「協力会社との連携強化」「技術力強化による品質向上」「働きがいのある豊かな職場環境づくり」「すべての従業員の健康と安全」「環境負荷の軽減」の5つのテーマで、社会課題を解決する具体的な取り組みを行っている。

■ サステナビリティの取り組み

| 重要取り組みテーマ | 関連するSDGsのゴール | 取り組み内容 |
|-------------------|---|--|
| 協力会社との連携強化 |    | <ul style="list-style-type: none"> ・協力会社との定期的な工程共有 ・トラブル発生時の即日共有の徹底 ・安全大会への参加 |
| 技術力強化による品質向上 |    | <ul style="list-style-type: none"> ・朝礼でのKY活動の実施 ・施工写真の保存 ・社内検査の徹底 |
| 働きがいのある豊かな職場環境づくり |    | <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の資格取得支援 ・1：1での個人面談 ・新入社員へのメンター制度導入 |
| すべての従業員の健康と安全 |    | <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の適正管理および働き方改善の推進 ・休暇制度の充実、休日数の拡充 |
| 環境負荷の軽減 |    | <ul style="list-style-type: none"> ・地域清掃活動への参加 ・材料の適正管理 |

〔出所：同社提出資料をもとにKEIBUNにて作成〕

【協力会社との連携強化】

同社は、持続的な事業運営には、協力会社との密な連携が不可欠であると考えている。このため、協力会社との定期的な工程共有により施工スケジュールや進捗の見える化を図るとともに、トラブル発生時には即日に情報を共有し、迅速な対応につなげている。また、主要取引先が主催する安全大会への参加等を通じて、現場の意識向上を図るとともに、協力会社間での現場情報の共有など横のつながりを強化する機会としている。これらの取り組みにより安定した施工体制を構築し、地域社会の持続的な発展に貢献している。

【技術力強化による品質向上】

同社は、施工品質の維持・向上を重要取り組みテーマと位置付けており、日々の業務を通じて技術力を高めていく必要があると考えている。具体的には、朝礼時のKY活動¹によるリスク軽減に加え、施工写真を保存することで記録と可視化を進めている。また、施工終了時の社内検査を徹底することで施工内容のチェック体制を強化し、技術・ノウハウの共有を行うことで技術力の強化を図っている。これらの取り組みを通じて、安全で安心できる社会の実現を目指している。

【働きがいのある豊かな職場環境づくり】

同社は、従業員一人ひとりが主体的に行動し、働きがいを感じられる職場環境を実現することが重要であると考えている。業務上必要となる資格の講習費用や受験費用を支援することで、従業員の専門性向上を図っている。また、今後代表との1対1での個人面談を定期的実施することで、職務上の課題やキャリアに関する支援を行う方針である。さらに、新入社員にはメンター制度²を導入し、業務内外の両面からフォローする体制を構築する予定である。これらの取り組みにより、従業員の定着とエンゲージメント向上を図り、持続的な事業運営を目指している。

【すべての従業員の健康と安全】

同社は、従業員が安心して働き続けられる環境づくりが、持続的な企業成長につながると考えている。勤怠管理システムにより労働時間を適正に管理し、過重労働の防止に努めるとともに、業務負担の平準化を図っている。また、半日休暇などの休暇制度の充実や休日数の拡充に向けた取り組みを進めることで、心身の健康およびワークライフバランスの向上を図っている。さらに、自社の運営するフィットネスジムの利用を促進し、従業員の健康増進にも取り組んでいる。これらの施策により、就業環境の整備に取り組み、従業員の健康維持を実現している。

【環境負荷の軽減】

同社は、地域社会の一員として環境負荷の軽減に配慮した事業運営を行っている。地域清掃活動への参加を通じて地域環境の美化に貢献するとともに、従業員の環境意識の向上を図っている。また、材料の適正管理を徹底することで、資材ロスの抑制に取り組み、廃棄物削減、資源の有効活用を推進している。さらに工事発注者に対しては太陽光発電設備や蓄電池、環境配慮型設備の導入の提案を行っている。これらの取り組みを進めることで、事業活動に伴う環境負荷の軽減と持続可能な社会の実現への貢献を図っている。

¹ 危険予知活動(危険：K、予知：Y)。作業や業務に潜む危険を事前に予測し、労働災害や事故を未然に防ぐための安全管理の取り組み。

² 業務経験や専門知識を有する社員（メンター）が、主に若手社員等（メンティー）に対し、定期的な対話や助言を通じて業務上の課題解決やキャリア形成の支援を行う仕組み。

3. サステナビリティ目標の設定

(1) 目標について

| テ ー マ | 「付加価値向上と人員拡大による持続可能な建設業への貢献」 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|--------|--------|--------|--------|--|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|----|----|----|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 貢献する SDGs |     | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| K P I | KPI①「付加価値成長率」 KPI②「従業員数」 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 目 標 | KPI① <table border="1"> <thead> <tr> <th>事業年度</th> <th>2026年度</th> <th>2027年度</th> <th>2028年度</th> <th>2029年度</th> <th>2030年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KPIの目標</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table> ※前年度対比 KPI② <table border="1"> <thead> <tr> <th>2025年度</th> <th>2026年度</th> <th>2027年度</th> <th>2028年度</th> <th>2029年度</th> <th>2030年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13人</td> <td>14人</td> <td>16人</td> <td>17人</td> <td>19人</td> <td>20人</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | 事業年度 | 2026年度 | 2027年度 | 2028年度 | 2029年度 | 2030年度 | KPIの目標 | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度 | 2028年度 | 2029年度 | 2030年度 | 13人 | 14人 | 16人 | 17人 | 19人 | 20人 |
| 事業年度 | 2026年度 | 2027年度 | 2028年度 | 2029年度 | 2030年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| KPIの目標 | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2025年度 | 2026年度 | 2027年度 | 2028年度 | 2029年度 | 2030年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13人 | 14人 | 16人 | 17人 | 19人 | 20人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 内 容 | <p>【計算方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・付加価値成長率 = $\frac{\text{当年度付加価値額} - \text{前年度付加価値額}}{\text{前年度付加価値額}}$ ・各年度の付加価値額は直近3年間の平均とする ・当年度付加価値額 = $(\text{直近3年間の営業利益} + \text{人件費及び労務費} + \text{減価償却費}) \div 3$ ・KPI①は、2023年度から2025年度までの直近3年間の各年度の付加価値額の平均値を基準年度の付加価値額とする <p>【従業員数の対象範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期末時点に在籍している従業員 <p>【期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コニシ電工の事業年度（7月1日～6月30日）を基準とする 例）2026年度（2026年7月1日～2027年6月30日） | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

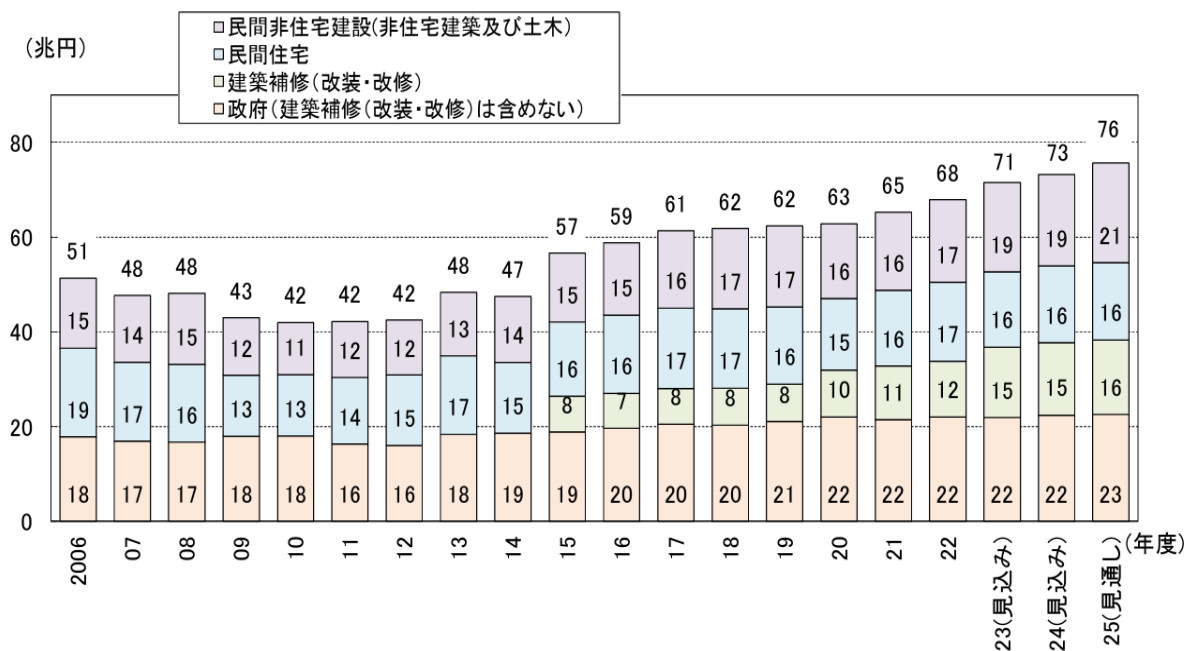
(2) 目標の有意義性

コニシ電工は本ローンの組成にあたり、「付加価値成長率」と「従業員数」を KPI とし、目標値を掲げている。以下、その有意義性について見ていく。

国土交通省の建設投資額(名目値)の推移によると、我が国の名目建設投資は 2015 年以降増加傾向が続いている。また、老朽化した社会インフラの維持・更新需要の拡大に加え、防災・減災対策や国土強靱化に向けた取り組みなどを背景として、建設業に対する社会的な役割や期待は高まっている。一方、26 年版中小企業白書によると、建設業における労働者の過不足判断は「不足超」の状態が続いている。建設業は、道路、橋梁、河川、上下水道などの整備を担うとともに、地域経済や地域雇用を支える重要な産業である。また、自然災害発生時には、被災地の復旧・復興や緊急対応の最前線を担うなど、「地域の守り手」として国民生活や社会経済の維持に欠かせない役割を果たしている。こうした中、建設需要が底堅く推移する一方で、担い手不足の深刻化が業界全体の大きな課題となっている。

また、令和 7 年版国土交通白書によると、2024 年の建設業就業者の年齢構成は、55 歳以上の割合が 36.7%と全産業平均の 32.4%を上回っている。また、29 歳以下の割合は 11.7%と全産業平均の 16.9%を下回っており、他産業と比較して高齢化がより深刻な状況となっている。さらに、建設業では今後高齢就業者の大量退職や、少子化による若年層の入職の減少が見込まれることから、人材の確保と育成が建設業界にとって重要な課題となっている。

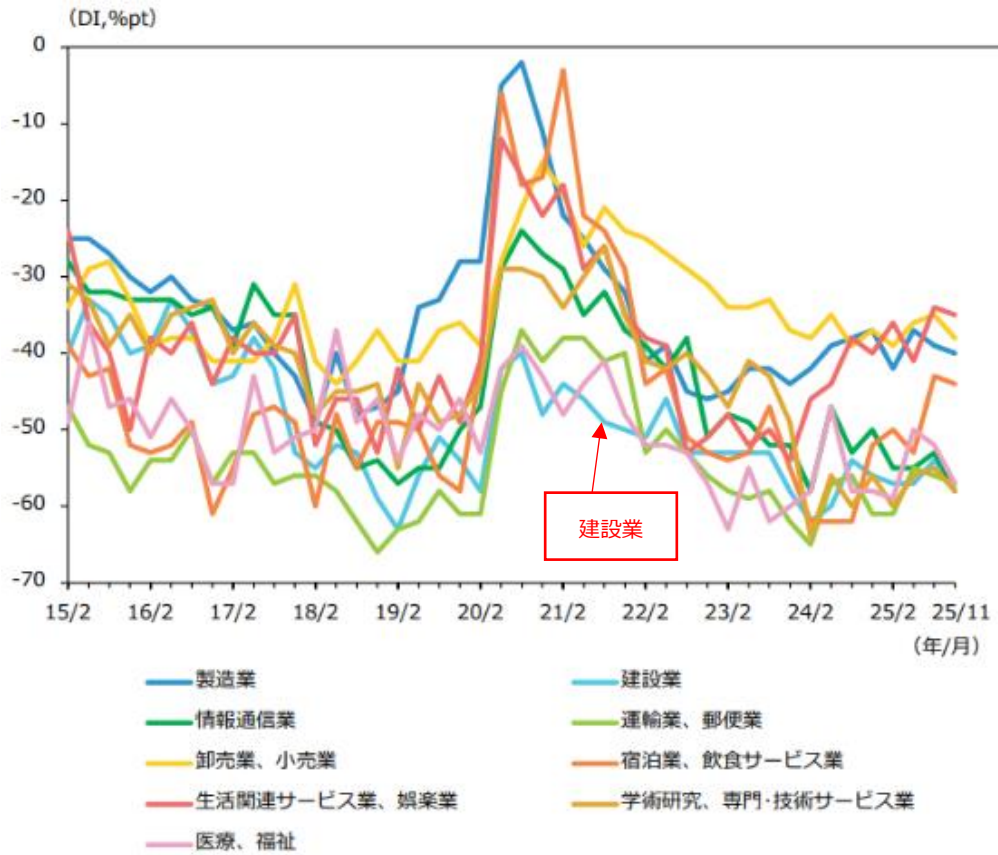
■ 建設投資額（名目値）の推移



※2015年度分から建築補修(改装・改修)投資額を計上している

〔出所：国土交通省 WEB サイト〕

■ 労働者過不足判断の推移



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」より中小企業庁作成

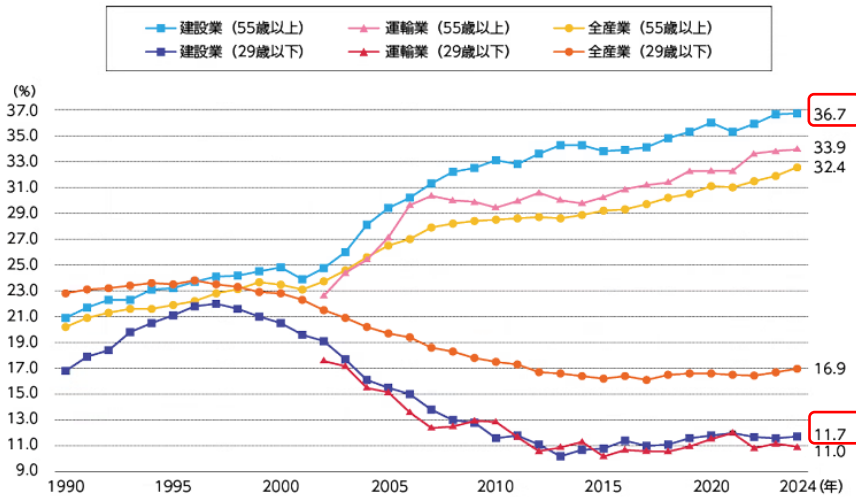
(注) 1. 「常用労働者」過不足判断DIを集計したもの。

2. 「常用労働者」とは、「正社員等」、「臨時」、「パートタイム」を含み、「派遣労働者」は含まない。

3. 「労働者過不足判断DI」とは、労働者数について、調査日現在の状況で「不足（やや不足、おおいに不足）」と回答した事業所の割合から「過剰（やや過剰、おおいに過剰）」と回答した事業所の割合を差し引いた値。なお、他のDIと同様の傾向を把握するため、公表結果の正負を逆転して表示している。

〔出所：2026 年度版中小企業白書〕

■ 産業別就業者の年齢構成の推移

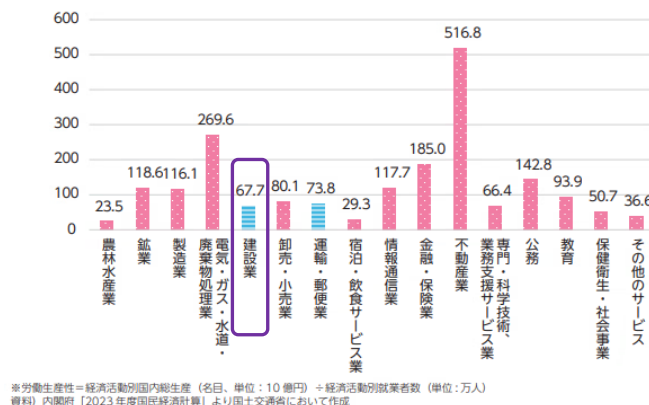


〔出所：令和 7 年版 国土交通白書〕

次に、「生産性」の水準についてみていく。令和7年度版国土交通白書によると、労働集約型産業である建設業の労働生産性（付加価値額÷従業員数）は他産業と比べて低い水準にある。その背景には、労働者の年間平均労働時間が他産業と比較して高水準であることが挙げられる。また、天候の影響を受けやすいことに加え、土工や現場打ちコンクリートの施工現場において、多くの労働力を必要とし、特に建築工事においては職種が多岐にわたるため、作業の引継ぎの際に手待ち時間が発生することで、全体として非効率となっている。このような状況の中、サービスの安定的な提供を維持していくためには、労働生産性の向上に向けた取り組みが不可欠となっている。そのため、「付加価値成長率」は、企業が生み出す経済価値の拡大を示し、生産性向上の度合いを測るものといえる。

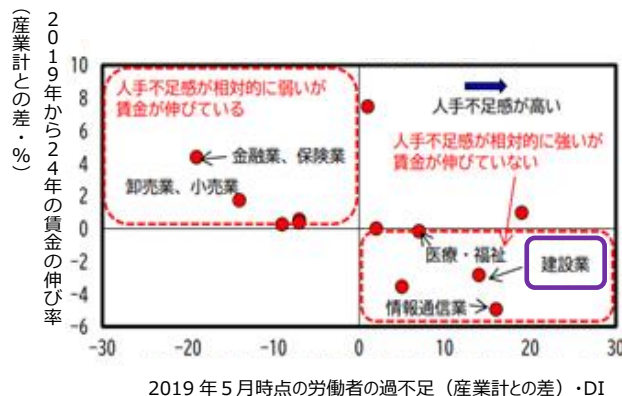
また、総務省の令和7年度年次経済財政報告によると、建設業は人手不足感が強い業種であるにもかかわらず、賃金の伸びが低い業種群に含まれている。このような状況を踏まえると、企業には単なる労働投入量の拡大ではなく、「人材の確保・拡充をすすめてつ、賃金の源泉ともなる付加価値額をいかに高めていくか」という観点が強く求められている。また、人材の確保・育成や働きやすい環境整備を通じて労働参加を促進し、生産性向上と人材戦略を一体で進めることが重要な課題となっている。

■ 産業別の労働生産性



〔出所：令和7年版 国土交通白書〕

■ 人手不足感と賃金上昇率



横軸は人手不足感の強さを示しており、右に位置するほど人手不足感が強い業種を表す。
縦軸は賃金上昇率を示しており、下に位置するほど賃金の伸び率が低い業種を表す。

〔出所：総務省 令和7年度年次経済財政報告〕

コニシ電工は、企業が生み出す付加価値額の拡大への取り組みとして、設計から施工・メンテナンスまでの一貫対応という強みを活かし、顧客ニーズに応じた提案力の強化を図るとともに、事前準備の徹底や施工図の精度向上により、短工期かつ高品質な施工を実現していく。また、「手直しゼロ」を目標に複数人による検査体制を構築し、品質の安定化と信頼性向上を図る。さらに、小規模案件から大型案件まで柔軟に対応できる体制を維持することで、持続的な事業運営にもつなげていく。あわせて、材料管理の適正化や業務の効率化を進め、生産性の向上を図ることで、一人当たりの付加価値を高め、成長基盤の確立を目指す。

また、企業が生み出す付加価値額の拡大と並行して、新卒・中途双方の採用活動を強化し、現場技術者の安定的な確保を図るとともに、未経験者でも成長可能な育成体制の整備に取り組んでいく。資格取得支援や段階的な技能研修により早期戦力化と長期定着を促進するほか、現場監督経験者など即戦力人材の採用も進め、多様な人材の確保を目指す。さらに、女性技術者の採用を含めた人材の多様化や、労働時間の適正管理、休日取得の徹底、柔軟な休暇制度の導入、待遇・福利厚生充実を通じて働きやすい環境を整備し、離職防止につなげていく。これらの施策を通じて、採用と定着の両面から持続的な人員拡大と組織力の強化を図る。

建設業において担い手が減少する中、こうした人材確保と付加価値向上の取り組みは、地域社会の持続的発展にも資するとともに、人口減少や若年層の流出、雇用のミスマッチ等が課題となる地域において、働きがいのある質の高い雇用の創出を通じて地域の活力維持に貢献するものといえる。両 KPI は相互に補完関係にあり、付加価値成長率が「質の向上」を、従業員数の増加が「量の拡大」を示す。両者を共に達成することが、持続可能な成長に不可欠であるといえる。

以上を踏まえると、本件 KPI は、我が国が直面する「人手不足」と「生産性向上」という構造的課題に対し、企業としての具体的な解決方向を示す指標であり、企業成長と社会的課題解決の両立を図る観点から、有意義な取り組みといえる。

以上

しがぎん経済文化センター 会社概要

社名 株式会社しがぎん経済文化センター

代表者 取締役社長 波田 晋一

所在地 〒520-0041
滋賀県大津市浜町 1 番 38 号

設立 1984 年 3 月 21 日

資本金 1,000 万円

株主 株式会社滋賀銀行

TEL 077-526-0005

FAX 077-526-3838

留意事項

1. KEIBUN の第三者意見について

- 本文書については滋賀銀行が、借入人に対して実施する『しがぎん』サステナブル評価融資について、借入人のサステナビリティ経営と設定する目標の有意義性に対する第三者意見を述べたものです。KEIBUN は第三者意見にかかる業務を行う際、常に誠実に行動します。
- その内容は現時点で入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況を評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、将来における状況への評価を保証するものではありません。また、当該情報が重要な虚偽または誤解を招く陳述が含まれる場合や、業務上必要とされる注意を怠って作成された陳述または情報が含まれる場合、必要な情報を省略するまたはあいまいにすることにより誤解を生じさせるような場合に、それを認識しながら評価は行いません。適切に第三者意見にかかる業務を行うため、その職務遂行能力を必要とされる水準を維持します。
- KEIBUN は当文書のあらゆる使用から生じる直接的、間接的損失や派生的損害については、一切責任は負いません。

2. 滋賀銀行との関係、独立性

- KEIBUN は滋賀銀行グループに属しており、滋賀銀行および滋賀銀行グループ企業との間および滋賀銀行グループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。
- また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は滋賀銀行とは独立して行われるものであり、滋賀銀行からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

3. KEIBUN の第三者性

- 借入人と KEIBUN との間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係などの特別な利害関係はございません。

4. 本文書の著作権

- 本文書に関する一切の権利は KEIBUN が保有しています。本文書の全部または一部を自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻案、頒布等を行うことは禁止されています。