



光和電業 株式会社

『しがぎん』サステナブル評価融資

発行日：2026 年 9 月 29 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、光和電業 株式会社（以下、「光和電業」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	光和電業 株式会社
所 在 地	京都市山科区大宅閑生町 12 番地
設 立	1996 年 5 月 8 日
資 本 金	1,000 万円
事 業 内 容	電気設備工事（管理・施工）、管工事業（管理・施工）
従 業 員 数	19 名（2026 年 9 月 1 日現在）

（1）事業概要

光和電業は、オフィスビルや工場、商業施設、物流施設などを対象とした電気設備工事の施工および施工管理を手掛ける企業である。京都府内全域で事業を展開しており、主要取引先である株式会社きんでんから受注した案件において、自社の施工管理人材と技術者、および約 10 社の協力会社ネットワークを活用しながら、工程管理、人員配置、品質管理、安全管理を一体的に担っている。

同社の沿革は、1976 年に創業者の松本義光氏が個人事業として京都市で電気工事業を開始したことに始まる。当初は住宅や小規模施設向けの電気工事を中心に手掛けていたが、事業拡大に合わせて協力会社ネットワークの構築や施工管理体制の強化を進め、1996 年に有限会社として法人化した。その後、2009 年に光和電業株式会社へ組織変更を行い、2016 年には現代表者である芦田和佳氏が代表取締役役に就任した。現在では、大型案件や複数案件の同時施工にも対応可能な体制を確立している。

■ 本社



■ 施工の様子



〔出所：すべて同社提出資料〕

同社の特徴は、長年にわたり構築してきた協力会社ネットワークを基盤とする高い施工管理能力と施工品質にある。建設工事の大型化や複雑化が進む中、電気設備工事の受注においても、計画立案から工程管理、品質管理、人員配置までを一貫して担う円滑な施工管理機能が不可欠であり、同社は早くから継続的に人材育成を行うことで、その体制を築き上げてきた。特に、工事着工前の段階から工程計画や人員配置を綿密に検討し、協力会社を含めた施工体制を構築している。また、工事の進捗や現場状況を踏まえながら、適切なタイミングで人員を配置できることを強みとしており、工程が逼迫する前に対応することで、安定した現場運営を実現している。その結果、物流施設やデータセンター、オフィスビルなどの大型案件や長工期案件、複数案件が同時進行する場合においても安定した現場運営を実現している。

また、品質や安全に対する考え方を共有できる協力会社との継続的な取引を重視しており、協力会社の新規採用は限定的である。施工基準や品質要求、安全管理の考え方を十分に理解した協力会社と連携することで、高い施工品質と安全水準を維持している。さらに、事故防止や安全管理にも継続的に取り組んできた結果、主要取引先である株式会社きんでんより 30 年間無事故・無災害表彰を受けており、同社の施工管理能力や協力会社を含めた安全管理体制の高さを示す実績となっている。

■ 「30 年間無事故、無災害」の表彰



〔出所：同社提出資料〕

(2) 企業理念

同社は、「“和『わ』”をもってお客様に光をお届けする」をモットーに掲げている。この言葉には、顧客や協力会社、従業員との信頼関係を大切にすることで顧客に価値を提供し、その積み重ねが安定的な社会インフラの維持・発展につながるとの考えが込められている。

理念の実現のために同社が特に重視している価値観は、「見せる安全・見せる品質」の実践である。同社は、安全をすべての事業活動の基盤と位置付けており、安全対策やルールへの遵守を徹底することで、安心・安全な作業環境の構築に取り組んでいる。また、電気設備工事は、天井や壁の内側に施工される部分が多いため、建物完成後には確認が難しくなる部分も多いが、見えない部分だからこそ施工基準を厳格に守り、品質の高い安全な施工を追求している。

“和「わ」”をもってお客様に光りをお届けする

光和電業株式会社では、京都府で地域に密着した電気工事業・管工事業を行っております。

「“和「わ」”をもってお客様に光りをお届けする」をモットーに、みなさまに支えられ続けて創業48年になります。今後も安全・技術・知識の向上に努め、社会への貢献と「見せる安全・見せる品質」を柱とする電気工事会社として事業の発展を目指します。

〔出所：同社 HP〕

2. 光和電業のサステナビリティ

同社は、経営理念を実践し、顧客や社会から必要とされ続ける企業であることが、自社および社会の持続的な発展につながると考えている。その実現に向け、「経済（業務管理）」「人材」「環境」を重要なテーマとして位置付け、それぞれの分野で継続的な改善活動を進めている。

■ 経済（業務管理）

同社は、高品質な施工サービスを持続的に提供するためには、生産性の向上と安定した事業運営が重要であると考えている。そのため、施工管理体制の強化や協力会社との連携強化に取り組んでいる。具体的には、協力会社との交流組織である「光和会」を定期的に行き、情報共有や意見交換を通じて連携強化を図っており、繁忙時における応援体制の構築や安定した施工体制の維持につなげている。また、ICT ツールの活用による業務効率化も推進している。近年はクラウド型のファイル共有システムを導入し、スマートフォンやタブレットから図面や施工情報をリアルタイムで確認できる環境を整備することで、現場と事務所間の迅速な情報共有や図面確認の効率化を実現している。

■ 光和会の様子



〔出所：すべて同社提出資料〕

■ 社会（従業員育成）

同社は、「見せる安全・見せる品質」を実践し続けるためには、人材の成長と定着が不可欠であると考えている。そのため、従業員の育成と働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいる。具体的には、業務時間中に資格取得に向けた勉強時間を確保するほか、資格取得時には報奨金を支給するなど、従業員のスキルアップを後押しする仕組みを整備している。また、若手従業員の育成にも注力しており、株式会社きんでんが開催する技能交流会への参加を支援している。同交流会では、若手技術者が配管加工などの施工技術を競いながら技能向上を図っており、同社においては参加者に業務時間中の練習機会を設けるなど、積極的に後押ししている。その結果、若手従業員が2位に入賞するなど、人材育成の成果が表れている。さらに、従業員の定着や働きがいの向上にも注力しており、定期的な社員旅行や社内イベントを開催するほか、誕生日や結婚記念日などの節目には家族で利用できる旅行券を支給している。これは、従業員だけでなく、日頃から従業員を支える家族にも感謝の気持ちを還元したいという同社の考えに基づくものである。加えて、勤続年数に応じた旅行券

の支給制度も設けるなど、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを進めている。現在は人事評価制度の整備にも取り組んでおり、従業員一人ひとりの成長や貢献を適切に評価できる仕組みを構築することで、自律的に成長し続ける組織づくりを目指している。

■ 勉強会の様子



■ 技能交流会の様子



■ 社内イベントの様子



〔出所：すべて同社提出資料〕

■ 環境（SBT）

同社は、地域社会や顧客の事業活動を支える企業として、環境負荷の低減を重要な経営課題の一つと位置付けている。そのため、自社の温室効果ガス排出量を把握するとともに、SBT（Science Based Targets）の考え方にに基づき、科学的根拠と整合した温室効果ガス排出量削減に取り組んでいる。今後は、事務所や施工現場におけるエネルギー使用量の削減や省エネルギー化を進め、脱炭素社会の実現に貢献していく方針である。また、同社の主力事業である電気設備工事は、省エネルギー設備や高効率機器の導入を通じて、顧客の環境負荷低減を支える役割も担っている。同社は、事業活動を通じて顧客の省エネルギー化やCO₂排出量削減に貢献することで、自社の成長と環境課題の解決の両立を目指している。

3.サステナビリティ目標の設定

(1) サステナビリティ目標

テ	ー	マ	「見せる安全」、「見せる品質」を基盤とした電気工事の生産性向上																		
貢献する SDGs			8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 11 住み続けられるまちづくりを 17 パートナーシップで目標を達成しよう																		
K	P	I	労働生産性の向上率																		
目	標	<table><tr><th>事業年度</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th><th>2030</th><th>2031</th></tr><tr><td>K P I の目標</td><td>0.4%</td><td>0.8%</td><td>1.2%</td><td>1.6%</td><td>2.0%</td><td>2.4%</td></tr></table>						事業年度	2026	2027	2028	2029	2030	2031	K P I の目標	0.4%	0.8%	1.2%	1.6%	2.0%	2.4%
		事業年度	2026	2027	2028	2029	2030	2031													
K P I の目標	0.4%	0.8%	1.2%	1.6%	2.0%	2.4%															
内	容	【計算方法】 労働生産性＝ $\frac{\text{（完成工事総利益＋完成工事原価のうち労務費＋完成工事原価のうち外注費）}}{\text{年間延人工数（協力会社を含む）}}$ ※中小企業庁 事業分野別指針「建設業」に示されている推奨指標に準じる 【目標値】 - 基準年度：2023 年度～2025 年度の 3 期の平均値 - 各年度直近 3 期平均の数値を対象とする 例：2026 年度実績値は、2024～2026 年度の 3 期の平均値 $（2024 \text{ 年度実績値}+2025 \text{ 年度の実績値}+2026 \text{ 年度の実績値）} \div 3$ 【算定期間】 光和電業の事業年度（3 月 1 日～2 月末日）を基準とする 例）2026 年度（2026 年 3 月 1 日～2027 年 2 月末日）																			

(2) サステナビリティ目標の有意義性

光和電業は本ローンの組成にあたり、「労働生産性の向上率」をKPIとし、目標値を掲げている。なお、同社は協力会社とのネットワークを重要な経営基盤としており、同社および地域の持続可能性の実現には協力会社との共存共栄が不可欠であることから、本 KPI は協力会社を含めた施工体制全体の生産性向上を目指す指標として設定している。以下、その有意義性について見ていく。

2026 年 4 月に公表された 2026 年版中小企業白書・小規模企業白書では、人口減少の進展に伴う労働供給制約が国内経済の大きな課題となる中、中小企業が持続的な成長を実現するためには、短期的な損益の改善にとどまらず、中長期的な視点で事業構造や組織体制を見直し、「稼ぐ力」を高めることが重要であると示している。また、経営環境の変化が一段と激しさを増す中、企業が継続的に付加価値を創出し、競争力を維持・向上させていくためには、経営基盤の強化が必要であるとしている。同白書では、「稼ぐ力」を付加価値を生み出す力と定義している。今後、生産年齢人口の減少により労働力の確保がより困難になることが見込まれる中、企業が付加価値額を維持・拡大していくためには、労働投入量の増加に依存した成長ではなく、労働投入量当たりの成果を高める「労働生産性」の向上が不可欠であるとしている。そして、今後、中小企業においては、「付加価値額の増加」と「労働投入量の最適化」の両面からの取り組みが重要であるとしている。付加価値額の増加に向けては、価格転嫁の推進や成長投資による製品・サービスの高付加価値化、事業承継や M&A による経営資源の最適化などが有効であるとしている。一方、労働投入量の最適化に向けては、AI やデジタル技術の活用による業務効率化、省力化投資の推進、人材の能力向上などが重要な取り組みとして挙げられている。このように、同白書は、人口減少社会において中小企業が持続的な成長を実現するためには、労働生産性の向上を通じて付加価値創出力を高めることが不可欠であると位置付けている。特に、人材育成、デジタル化、業務効率化などを通じた生産性向上は、企業の競争力強化だけでなく、我が国経済の持続的な発展を支える重要な要素であるとしている。

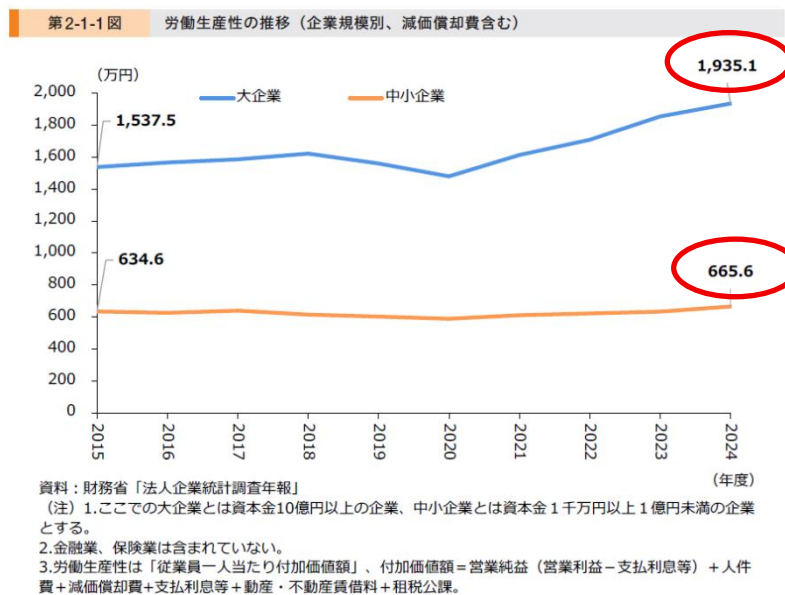
■ 中小企業白書・小規模企業白書より抜粋

中小企業白書・小規模企業白書のメッセージ	
経営環境の転換期において現状維持は最大のリスク。経営者の能力の差が明暗を分ける。短期的な損益を追うのではなく、長期的な視点で事業・組織構造を再構築していく「戦略」を持った経営に転換し、「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要。	
現状・課題	必要となる取組
① 中小企業の賃上げは、日本経済の成長にとって極めて重要。 □ 実質賃金プラス定着に向け、持続的な賃上げ実現が必要。 □ 一方で、中小企業の労働分配率は、既に 8 割に近い水準。 ⇒ 最賃含む賃上げを継続的に行うための原資の確保が課題。 ② 人口減少の進展による「労働供給制約社会」の到来。 ⇒ 既に大きな課題である人手不足が、更に深刻化するおそれ。 ③ デフレ・ゼロ金利環境からインフレ・金利のある時代への移行。	「稼ぐ力」の強化→賃上げ原資の確保→持続的な賃上げ実現といった好循環定着・人手不足を乗り越えて供給力の維持・向上を図ることが重要。 ① 成長や変革に挑戦する「稼ぐ力」の強化を実現する取組 短期的損益を追うのではなく、リスクをとって成長投資や新たな成長分野への挑戦、M&Aによる事業・組織構造の組替えを判断できる経営力、AIトランスフォーメーション（AX）の実現が重要。 ② 経営力の土台となる「経営リテラシー」の強化・実践 経営力の向上に向けて、原価管理や従業員の労務管理といった、経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践が重要。
重要となる取組例	主に中小企業
	「強い中小企業」に向けた「稼ぐ力」の強化 ① 中小企業間でも稼ぐ力（労働生産性）のばらつきが存在。大企業を上回る労働生産性を有する中小企業も存在。 ② 付加価値額を増加させている中小企業は、価格転嫁や成長投資、事業承継・M&Aを積極的に行っている傾向。 ③ 「稼ぐ力」の強化に向けて、以下の取組が重要。 A) 成長投資…成長に向けた設備投資で高付加価値化 B) 研究開発・人材育成…将来の付加価値向上に寄与 C) 価格転嫁…適切な価格転嫁や差別化による価格設定 D) 事業承継・M&A…新たな経営者による事業再編 E) 省力化投資…業務プロセスの効率化 F) AI活用・デジタル化…付加価値向上にも期待
重要となる取組例	主に小規模事業者
	経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践 ① 現状、経営リテラシーは十分ではない。経営リテラシーを有する企業は、業績や人材確保等で明確な違いを生み出す。 A) 財務・会計【原価管理・資金繰り】 ⇒ 原価管理による価格転嫁率の向上、資金繰りに好影響 B) 組織・人材【労務管理・組織活性化】 ⇒ 労務管理や組織活性化は人材の確保・定着に好影響 C) 運営管理【品質管理・風人化防止】 ⇒ 品質管理による顧客獲得、風人化防止で円滑な業務遂行 D) 経営戦略【経営計画策定・マーケティング】 ⇒ 事業目標や経営計画の策定・PDCAサイクルが重要 ② 企業単独ではなく、企業間連携を進めることは、新製品開発やリソースの共有など、労働生産性の向上にとっても有効。
□ 中小企業の稼ぐ力の強化、経営リテラシーの強化・実践のためには、事業者のニーズに応じた支援機関による経営支援が重要。 □ 経営支援に当たっては、支援機関における支援能力向上（相談員の能力開発）、支援機関同士の連携などが課題。	

〔出所：中小企業庁「2026 年版中小企業白書・小規模企業白書の概要」〕

中小企業の労働生産性の推移を見ると、「一人当たりの労働生産性」では、大企業は 2024 年度に 1,935.1 万円と 2015 年度比 25.9%増加しているのに対し、中小企業は 2024 年度に 665.6 万円と 2015 年度比 4.9%増加にとどまっており、10 年間でほぼ横ばいとなっている。今後は、中小企業の労働力不足などの課題に対し、人材育成、技術力向上、価格転嫁、高付加価値サービスの提供を通じて、一人当たりの付加価値の向上が必要であると言える。

■労働生産性の推移（企業規模別）

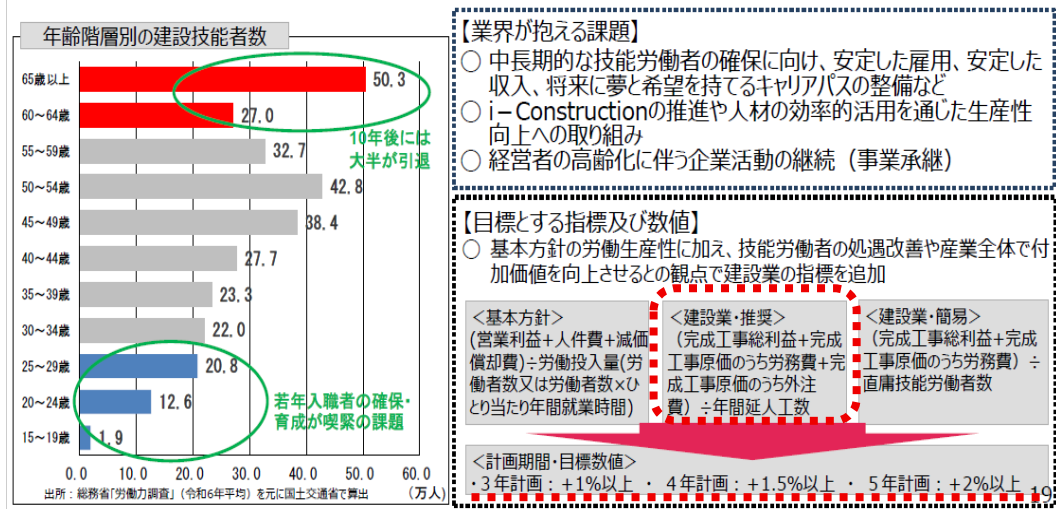


〔出所：中小企業庁「2026年版中小企業白書・小規模白書」〕

建設業は、住宅や社会資本、さらには都市や産業基盤の整備に不可欠で、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として重要な役割を果たしている産業と位置付けられている。また、電気設備工事業についても、単なる設備工事を担う業種ではなく、病院、学校、工場、商業施設、物流施設などの電気設備は、地域住民の生活や企業活動を支える重要な社会インフラであり、災害発生時には迅速な復旧対応が求められる。安定した電力供給を支える電気設備工事業者は、社会経済活動の継続に不可欠な存在であると言える。

本 KPI は 2016 年 7 月に施行された「中小企業等経営強化法」で示された「事業別分野指針」における建設業の指針に基づいている。建設業の技能労働者数は、近年横ばいで推移しているが、2024 年平均における技能労働者数約 300 万人のうち、55 歳以上が約 110 万人と約 3 分の 1 を占める一方、29 歳以下は約 35 万人と約 1 割にとどまっており、技能労働者の高齢化は進行している。同指針では、今後、建設業が「地域の守り手」として求められる役割を果たしていくためには、人への投資による技能労働者の確保・育成に加え、生産性向上に資する設備投資やデジタル技術の活用などを通じて経営基盤を強化していくこと、また安定した収入の確保などにより魅力のある建設業界にしていけることが重要であるとしている。本件の KPI である労働生産性の向上は、こうした指針が示す方向性とも合致するものである。

■ 事業分野別指針 建設業の指針



〔出所：中小企業庁「事業分野別指針の概要について令和7年6月」〕

光和電業は、生産性向上のため、アプリによる図面共有やタブレット端末の活用など DX 推進に積極的に取り組んでいる。現場と事務所間の迅速な情報共有は、確認作業や移動時間の削減につながり、施工管理業務の効率化を実現している。また、同社の強みである施工管理力は、大型案件においても安全管理、品質管理、工程管理を一体的に実施できる体制を構築している。さらに、協力会社との長年の信頼関係に基づくネットワークは、繁閑に応じた柔軟な人員配置を可能にし、安定した施工品質と工期遵守を実現しており、これらが安定した収益力につながっている。加えて、人材育成や人事評価制度の整備への取り組みにも積極的である。建設業分野別指針では、人への投資や組織能力向上を通じた生産性向上が求められている。同社は資格取得支援や若手人材の育成を進めるとともに、人事評価制度の整備を通じて従業員の成長意欲の向上と定着率の向上を図っている。これらの取り組みは将来にわたる事業の成長にもつながるものである。

以上のように、本 KPI である労働生産性の向上は、光和電業が持つ施工管理力、協力会社ネットワーク、DX 推進、人材育成などの強みをさらに高めるものであり、労働生産性の向上は同社の企業価値の向上にもつながるだけでなく、協力会社を含めた持続可能な経営基盤の強化にも資する取り組みである。また、国が示す建設業分野における課題解決の方向性や施策とも合致しており、有意義な取り組みであると評価できる。

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。