



株式会社 スーパーサンエー 『しがぎん』サステナブル評価融資

発行日：2026 年 10 月 15 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 スーパーサンエー（以下、「スーパーサンエー」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 スーパーサンエー
所在地	大阪府岸和田市大町 475
設立	1964 年 4 月 8 日
資本金	4,800 万円
事業内容	スーパーマーケットの運営
従業員数	548 人（2026 年 8 月時点）※パート・アルバイトを含む

（1）事業概要

スーパーサンエーは、大阪府岸和田市に本社を置き、食品を中心とした地域密着型のスーパーマーケットを運営する企業である。現在は、岸和田市を中心に、和泉市、堺市、大阪市、兵庫県尼崎市に計 11 店舗を展開している。生鮮食品をはじめ、惣菜、日配食品、一般食品、日用品など、日々の暮らしに必要な商品を幅広く取り揃え、「身近で便利なスーパーマーケット」としてお客様の毎日の食生活と暮らしを支えている。

同社の沿革は、1964 年に「スーパーサンエー久米田店」を開店したことに始まる。八百屋として創業した後、消費者ニーズの多様化を背景に、スーパーマーケットへ業態転換を行った。その後は新規出店を重ねながら、事業規模を拡大するとともに、惣菜加工を担うセントラルフード事業部を新設し、惣菜部門の強化を図った。2006 年には、株式会社カナエからの事業譲渡を受け、店舗数を拡大した。2022 年には、株式会社コノミヤへの株式譲渡によりコノミヤグループの傘下に入り、グループの経営資源を活用した事業運営を進めている。

■ 久米田店の外観



■ 店内作業の様子



〔出所：同社より提供およびウェブサイト〕

同社の事業上の特徴は、仲卸業者との強固な取引関係を活かした仕入力と、店舗内での加工体制を組み合わせることで、豊富な品揃えと高鮮度の生鮮食品の提供を実現している点にある。

生鮮食品は、天候や市場動向などにより入荷量や価格が変動しやすく、安定的な調達や品質・鮮度の確保を図る上で、仲卸業者との取引関係は重要な要素となる。同社は八百屋を祖業としており、創業当初から大阪中央卸売市場を中心に毎朝仕入れを行ってきた歴史を有する。長年にわたる仕入活動で培ってきた仲卸業者との信頼関係は現在も受け継がれており、商品に精通した9名のバイヤーが、仲卸業者から得られる入荷状況、相場、品質等に関する情報をもとに、商品の状態や販売動向を見極めながら、その時々に応じた仕入れを行っている。また、週に数回は店舗担当者もバイヤーに同行して市場を訪問することで、仲卸業者との関係を一層深めるとともに、店舗ごとの販売状況やニーズを仕入れに反映させている。こうしたネットワークを通じた情報収集力とバイヤーの目利き力が、生鮮食品の仕入れを支える重要な基盤となっている。

青果・鮮魚・精肉の加工においては、一般的に作業効率化の観点から加工センターに集約し、各店舗へ配送する体制を採用するスーパーマーケットが多い。しかし、仕入れから販売までに時間を要することで鮮度が低下する可能性があるため、同社では加工スタッフを各店舗へ配置し、店舗内で商品加工する体制を採用している。これにより、鮮度を保った状態で商品を提供できるほか、売れ行きが想定を上回り陳列在庫の補充が必要となった場合にも、店舗内で迅速に対応することが可能となっている。その結果、売り場の品揃えを維持するとともに、品切れによる販売機会ロスの抑制にもつながっている。

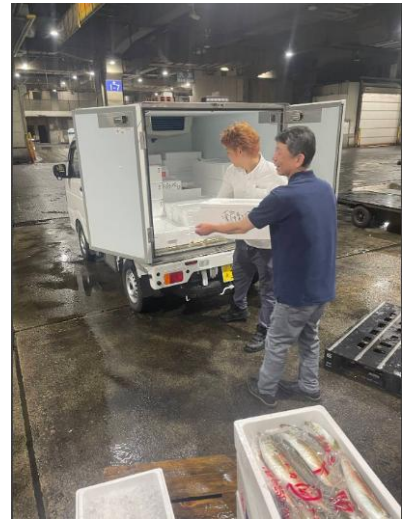
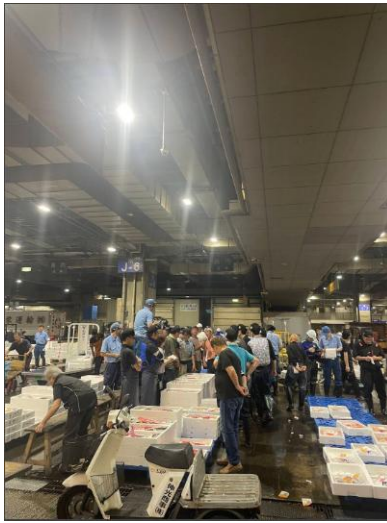
生鮮食品へのこだわりを活かした同社の販売施策の一つに「朝市」がある。朝市は、毎週火曜日と土曜日の午前中に新鮮な青果や鮮魚を特別価格で販売する催事である。市場で仕入れた商品をタイムリーに売り場へ展開することで、「高鮮度の生鮮食品をお客様へ届ける」という同社の姿勢を体現する取り組みとなっている。

これらの取り組みにより、同社が提供する生鮮食品は、価格だけでなく品質・鮮度を重視する主婦層や高齢者層から支持を得ており、集客力の源泉となっている。さらに、非生鮮部門では、コノミヤグループの仕入網やスケールメリットを活用し、日配食品やグロスリー分野¹の品揃え強化と価格競争力の向上を実現している。生鮮食品を目的に来店したお客様が、惣菜や日配食品、一般食品、飲料などを併せて購入するケースも多く、同社は鮮度と品質に強みを持つ生鮮食品を集客の核とすることで、非生鮮部門の販売拡大にもつなげている。

このように、同社は生鮮食品における独自の競争力とコノミヤグループの調達力を組み合わせることで、地域のお客様の多様なニーズに応えるとともに、生活を支える身近なインフラとしての役割を果たしている。

¹ スーパーで販売される加工食品のこと。主に調味料や缶詰、お菓子、カップラーメンなどの即席食品、飲料を指す。

■ 市場仕入れの様子



■ 朝市の様子



〔出所：同社より提供〕

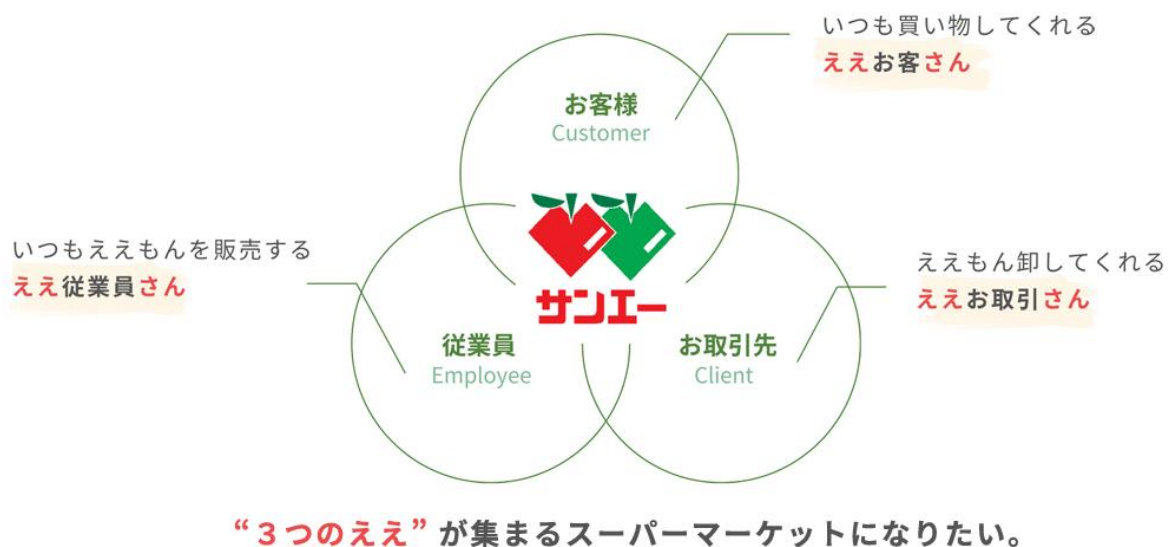
(2) 経営理念

スーパーサンエーは、事業活動において基本的な価値観を示すものとして、3つの経営理念を掲げている。同社は創業以来、「お客様の喜びが、我々の喜びである」という考えを大切に、お客様満足度の向上を経営の根幹に据えてきた。また、その実現を支える従業員の幸せと健康を追求することにより、お客様と従業員双方の喜びを高める好循環につながると考えている。さらに、環境との調和を重視し、地域社会の一員としてお客様の健全な食生活を支える使命を担っている。こうした経営理念の実践により、食を通じた豊かな暮らしの創造に貢献し、地域のお客様から末永く愛されるスーパーマーケットを目指している。

■ 経営理念



■ 社名の由来



〔出所：同社ウェブサイトおよび提供資料〕

2.スーパーサンエーのサステナビリティ

スーパーサンエーは、経営理念に掲げるお客様、従業員、地域社会、環境に対する責任を果たし、事業活動を通じて各ステークホルダーの豊かさと発展に貢献することが、自社の持続的な成長と企業価値の向上につながっていると考えている。この考えのもと、「環境負荷の低減」、「働きがいのある職場づくり」、「地域社会への貢献」を重要な経営テーマとして設定し、SDGsにも貢献する取り組みを本部と店舗が一体となって推進している。

■スーパーサンエーのサステナビリティの取り組み

テーマ	取組内容	関連するSDGs
環境負荷の低減	- デマンドコントローラー導入による店舗使用電力の適正管理 - 太陽光発電設備の設置による再生可能エネルギーの導入 - 自動発注システムの活用、需給管理による食品廃棄ロスの削減	   
働きがいのある職場づくり	- 新人事制度の運用によるキャリア形成支援 - 業務のDX化、勤務体制の見直しによる残業ゼロ化の推進 - 女性管理職の育成・登用による女性活躍の推進	   
地域社会への貢献	- 地元の子どもたちへの職場体験機会の提供 - パート・アルバイトを中心とした地域雇用の創出	 

〔出所：ヒアリングをもとに KEIBUN 作成〕

【環境負荷の低減】

自然の恵みである多様な食材を取り扱う事業者として、豊かな環境を次世代に引き継ぐことを重要な責務と捉え、環境負荷の低減に向けた取り組みを進めている。現在は、主要なエネルギー源である電力使用量の削減に注力しており、全店舗にデマンドコントローラーを導入することで、電力使用量を適切に管理している。週次および月次で各店舗の電力使用実績を確認し、使用量が増加している店舗に対しては本部から注意喚起を行うことで、省エネルギー意識の向上を図っている。また、大美野店では太陽光発電設備を導入しており、今後は新たに 3 店舗への設置を予定するなど、再生可能エネルギーの活用も順次進めていく方針である。食品ロスの削減については、データを活用した需給管理や自動発注システムの導入により、適正数量での発注に努めている。加えて、日配食品の消費期限管理やタイムセールの実施、商品陳列の工夫などを通じて、食品ロスの抑制に取り組んでいる。

【働きがいのある職場づくり】

従業員の幸せの実現がサステナビリティの源泉であるとの考えのもと、従業員がいきいきと働き、やりがいを感じられる職場づくりに取り組んでいる。2022 年にコノミヤグループの一員となったことを契機に人事制度の見直しに着手し、2 年前には新たな人事制度を構築した。公平性の高い賃金制度と透明性のある評価制度の導入により、従業員のモチベーション向上やキャリア形成を支援している。また、ワークライフバランスの充実を重視し、DX 化や勤務体制の 2 交代制への移行を進め、業務効率化と労働時間の適正化を図った結果、従業員（バイヤーを除く）の月平均残業時間は 2.5 時間と低い水準を実現している。現在は、女性活躍の推進を重点施策の一つに位置づけており、11 店舗のうち 3 店舗で女性店長が活躍している。今後も、女性従業員の採用や人材育成、重要ポストへの積極的な登用を通じて、性別に関係なく誰もが能力を発揮できる職場環境の実現を目指している。

【地域社会への貢献】

地域の生活インフラとして歩んできた同社は、地域社会や住民とのつながりを大切にし、様々な地域貢献活動を展開している。過去には、食育活動の一環として地域の子どもたちを対象に、ピザやソーセージづくりの料理教室や「子ども店長」体験を実施し、食の楽しさや大切さを伝えるとともに、スーパーサンエーへの親しみや愛着を育む活動を行ってきた。これらの取り組みは、コロナ禍以降は休止しているものの、現在も地域の幼稚園児や小・中学生を対象とした職場体験の受入れを行っている。また、岸和田市内の店舗では、岸和田市立の全小中学校で導入されている子どもの登下校見守りシステム「otta」の見守りスポット（位置情報を検知する受信機）を設置するなど、子どもたちが安心して暮らせるまちづくりにも協力している。さらに、地域雇用の創出も重要な地域貢献活動の一つと位置づけており、400 名を超えるパート・アルバイト雇用を通じて、地域経済の活性化にも貢献している。

■ 職場体験の様子



■ 料理教室やミカン狩りなどのイベントの写真



〔出所：同社より提供〕

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	省エネルギー推進と女性活躍による持続可能な経営基盤の強化																																									
貢献する SDGs			4 質の高い教育を みんなに 5 ジェンダー平等を 実現しよう 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがいも 経済成長も 13 気候変動に 具体的な対策を																																									
K	P	I	① 1 拠点あたりの電力使用量 ② 女性管理職者数																																									
目 標			KPI① <table><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><tr><td>実績</td><td colspan="5">目標</td></tr><tr><td>651,498kwh</td><td colspan="5">対前年度比 100%未満</td></tr></table> KPI② <table><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><tr><td>実績</td><td colspan="5">目標</td></tr><tr><td>4 人</td><td>4 人</td><td>4 人</td><td>5 人</td><td>5 人</td><td>6 人</td></tr></table>						2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度	実績	目標					651,498kwh	対前年度比 100%未満					2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度	実績	目標					4 人	4 人	4 人	5 人	5 人	6 人
2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度																																							
実績	目標																																											
651,498kwh	対前年度比 100%未満																																											
2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度																																							
実績	目標																																											
4 人	4 人	4 人	5 人	5 人	6 人																																							
内 容			【算出方法・対象範囲】 KPI①： 1 拠点あたりの電力使用量の算出方法 算式 = $\frac{\text{全社の年間電力使用量} - \text{自社太陽光発電などによる発電量}}{\text{店舗数} + \text{惣菜加工場数}}$ KPI②： 対象範囲 本部：課長以上／店舗：次長以上／バイヤー ※各期末時点の女性管理職者数 【算定期間】 同社の事業年度（8 月 21 日～8 月 20 日）を基準とする 例）2026 年度（2026 年 8 月 21 日～2027 年 8 月 20 日）																																									

(2) サステナビリティ目標の有意義性

スーパーサンエーは本ローンの組成にあたり、「1 拠点あたりの電力使用量」と「女性管理職者数」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。

【1 拠点あたりの電力使用量】

政府は 2025 年 2 月、地球温暖化対策推進法に基づく総合計画である「地球温暖化対策計画」を改定・閣議決定した。同計画では 2050 年のカーボンニュートラル実現に向け、世界全体の 1.5℃目標と整合的で、温室効果ガス排出量を 2013 年度比で 2035 年度に 60%、2040 年度に 73%の削減を目指す野心的な目標を掲げている。また、この新たな削減目標の達成に向けた対策・施策を明示し、政策の継続性・予見性を高め、脱炭素に向けた取り組みや投資、イノベーションを加速させ、排出削減と経済成長の同時実現に資する地球温暖化対策を推進していくとしている。

直近の国内の温室効果ガスの排出状況を見ると、地球温暖化対策推進本部が 2026 年 7 月に発表した資料では、国内の温室効果ガス排出量の削減実績は、2030 年度の 46%削減目標に対し、2024 年度時点で 29%の削減となっている。部門別の状況を見ると、卸・小売業が属する「業務その他（商業・サービス・事務所等）」部門の 2024 年度におけるエネルギー起源 CO₂排出量の削減実績は 31%となっている。一方、経済活動の回復等に伴うエネルギー消費量の増加を背景に、同部門は前年比 0.2%増加しており、2030 年度の 51%削減目標の達成に向け、より一層の排出削減を推進していくことが求められると言える。

■ 温室効果ガス排出量・吸収量 2024 年度実績の進捗（左）と業種別 CO₂排出量の推移（右）

温室効果ガス排出量・吸収量 (単位: 百万t-CO ₂)	2013年度実績 ^{※1}	2024年度実績 ^{※1}	2024年度削減率	2030年度削減目標・目安 ^{※2}
	1,394	994	▲29%	▲46%
エネルギー起源CO ₂	1,235	907	▲27%	▲45%
産業	464	334	▲28%	▲38%
業務その他	235	162	▲31%	▲51%
家庭	209	146	▲30%	▲66%
運輸	224	187	▲17%	▲35%
エネルギー転換	104	76.8	▲26%	▲47%
非エネルギー起源CO ₂ 、メタン、N ₂ O	129	108	▲16%	▲14%
代替フロン等 4 ガス	28.8	32.2	+12%	▲44%
吸収源	-	▲52.3	-	-

	2024年度 (百万 t)	シェア	2013年度 比較	2023年度 比較
情報通信・運輸郵便・電気ガス水道業	22.0	13.6%	-22.4%	-0.5%
卸小売・金融保険・不動産業	42.8	26.4%	-27.9%	0.7%
宿泊飲食・専門技術・生活関連サービス業	40.0	24.6%	-32.1%	2.5%
教育・学習支援・医療・保険衛生・社会福祉他・公務	54.7	33.7%	-21.7%	1.4%
分類不明	2.8	1.7%	-85.3%	-37.4%
合計	162	100%	-31.0%	0.2%

※1 2026年4月に気候変動に関する国際連合枠組条約事務局に提出した温室効果ガス排出・吸収目録（インベントリ）（2024年度）の報告値。
 ※2 エネルギー起源CO₂の各部門は目安の値。

〔出所：左の表 環境省「2024 年度における地球温暖化対策計画の進捗状況（概要）」

右の表 環境省「2024 年度の我が国の温室効果ガス排出量および吸収量」より KEIBUN 作成）

環境省の調査から業種の特性を見ると、「業務その他」部門から排出されるエネルギー起源 CO₂の内訳は、業種別では「卸小売・金融保険・不動産業」の割合が 26.4%と多く、燃料種別に見ると、電力消費に由来する排出量が全体の 73.7%を占めている。

■ 業務その他部門のエネルギー源別 CO₂排出量の推移

	2024年度 (百万 t)	シェア	2013年度 比較	2023年度 比較
灯油	6.2	3.8%	-47.0%	-13.3%
軽油	6.4	3.9%	-44.8%	-3.8%
重油	6.7	4.1%	-44.1%	-1.1%
都市ガス	18.1	11.2%	-7.8%	6.9%
電力	119.0	73.7%	-29.7%	0.6%
その他	5.4	3.3%	-48.1%	-5.6%
合計	162	100%	-31.0%	0.2%

〔出所：環境省「2024 年度の我が国の温室効果ガス排出量および吸収量」より KEIBUN 作成〕

スーパーマーケットの店舗では、主に「冷凍・冷蔵ショーケース」、「空調」、「照明」の 3 つでエネルギーを消費し、その大部分を電力に依存している。冷蔵・冷凍設備は 24 時間・365 日稼働するため、ベースロード²電力使用量が落ちず、また、営業時間が長いことから照明と空調の稼働時間が長い。特に、夏場は冷蔵・冷凍設備と空調設備の双方に負荷がかかることで、電力使用量が急増しやすい特徴もある。一方、卸売業・小売業の営業利益率は、概ね 2% 台に止まり、製造業や他の非製造業と比べても低利益率な収益構造となっている。そして、スーパーマーケット業界では電力使用料の削減は販売管理費の重要費目の一つであり、近年のエネルギー価格の高騰は収益の圧迫要因ともなっている。このような状況下、スーパーマーケットが省エネルギーを推進することは、自社の収益基盤と経営の持続可能性を高めると同時に、脱炭素社会の実現に貢献する重要な取り組みだと言える。

■ 業種別営業利益率の推移

(単位：千億円)

		2022年 (令和4年)			2023年 (令和5年)			2024年 (令和6年)		
		売上高	営業利益	営業利益率	売上高	営業利益	営業利益率	売上高	営業利益	営業利益率
全産業	全体	15,784	633	4.0%	16,333	756	4.6%	16,924	848	5.0%
製造業	全体	4,363	196	4.5%	4,475	226	5.1%	4,678	252	5.4%
非製造業	全体	11,421	437	3.8%	11,858	530	4.5%	12,246	596	4.9%
	建設業	1,498	61	4.0%	1,510	60	4.0%	1,543	69	4.5%
	卸売業・小売業	5,398	111	2.1%	5,590	131	2.3%	5,637	136	2.4%
	不動産業	463	47	10.1%	565	64	11.3%	588	72	12.2%
	物品賃貸業	177	3	1.5%	169	12	7.2%	179	12	6.8%
	情報通信業	826	79	9.5%	818	71	8.6%	874	71	8.2%
	運輸業、郵便業	711	20	2.8%	732	33	4.5%	732	39	5.3%
	電気業	412	▲ 7	-1.7%	379	22	5.7%	425	22	5.2%
	サービス業	1,758	116	6.6%	1,931	130	6.7%	2,098	170	8.1%

〔出所：財務省「年次別法人企業統計調査（令和6年度）結果の概要」より KEIBUN 作成〕

同社ではコノミヤグループ参画後、電力使用量の削減を経営上の重要テーマとして位置づけ、全店舗の電力使用量を本部が週次および月次で管理する体制を構築している。各店舗の使用実績を前年同月比で比較し、使用量が増加した店舗に対しては原因分析や改善指導を実施するなど、継続的なモニタリングを行っている。また、デマンドコントロールによる契約電力の抑制や不要照明の消灯、空調温度の適正管理、バックヤ-

²1 日を通して使用者が常に必要とする、下がらずに続く最小限の電力の量。

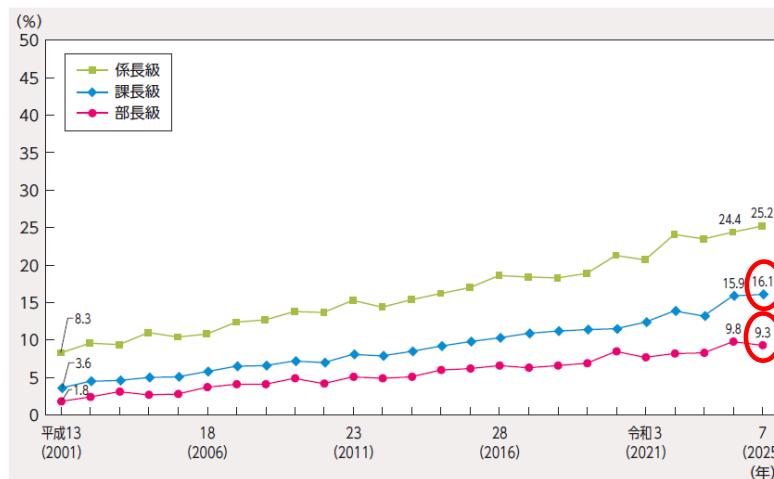
ドでの省エネの徹底など、日常業務における省エネルギー活動を推進している。加えて、LED 照明や高効率設備への更新を進めるとともに、太陽光発電設備の導入を積極的に推進している。既に導入済み店舗では大きな削減効果を確認しており、今後は自社所有店舗のみならず、賃貸店舗についてもオーナーの理解を得ながら導入拡大を図る方針である。これらの取り組みは、温室効果ガス排出量削減に資するだけでなく、エネルギーコストの抑制を通じた収益力向上や災害時の事業継続力強化にもつながるものである。

【女性管理職人数】

2015 年 8 月、少子高齢化に伴う労働力人口の減少や、女性の就業継続および管理職登用の遅れといった社会課題を背景として女性活躍推進法が制定された。同法は、女性がその能力を十分に発揮し、多様な働き方を選択できる社会の実現を目的としており、企業に対して女性活躍推進に向けた自主的かつ積極的な取り組みを求めている。近年では人的資本経営やダイバーシティ経営への関心が高まる中、女性活躍の推進は企業価値向上に不可欠な経営課題として位置づけられている。

内閣府から公表された「令和 8 年版男女共同参画白書」によると、我が国の女性就業率は 75.3%まで上昇するなど、女性の労働市場への参加は着実に進展している。一方で、女性管理職の割合は依然として低い水準にあり、民間企業における課長級の女性割合は 16.1%、部長級では 9.3%にとどまっている。また、管理的職業従事者に占める女性割合は 14.4%であり、諸外国と比較しても低水準であることが指摘されている。さらに、男女間賃金格差も依然として存在しており、男性を 100 とした場合の女性一般労働者の賃金水準は 76.6 となっている。

■ 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



〔出所：内閣府「令和 8 年版 男女共同参画白書」〕

こうした状況を踏まえ、政府は2026年3月に策定した「第6次男女共同参画基本計画」において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合 30%程度」の実現を目標に掲げ、「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を重点分野として位置づけている。同計画では、女性活躍の推進は企業の競争力向上や持続可能な経済成長の実現に資するものとされており、企業における役員や管理職への女性登用の促進が求められている。また、2026年6月に策定された「女性活躍・男女共同参画の

重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026）」では、「全ての意思決定に女性が参画することを基本とする」と明記されている。役員や管理職への女性登用促進や、多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護との両立支援等を通じて、女性が継続的に能力を発揮できる環境整備を進める方針が示されている。同方針の説明資料では、女性活躍は多様な視点によるイノベーション創出や労働力の確保・拡大を通じて我が国の経済成長に資するものであるとしている。

■ 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026）説明資料

女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）説明資料	
●「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）に基づく取組を一層強力に推進。 ●その上で、女性活躍の裾野を更に広げるとともに、一段高いレベルで進めていくため、「健康」「成長戦略分野」「地域」の3つの重点分野について、戦略的・体系的に取組を強化。あわせて、全ての取組の前提となる「安全・安心」が確保される社会の実現に取り組む。 ●全ての意思決定に女性が参画することを基本とする。	
I 女性の生涯にわたる健康支援 「健康」は、個人の生活の質に直結。持てる力を発揮する上でも重要。 - 性差に由来する健康課題への対応を強化。 1 女性の健康総合センターの機能強化、性差に由来する健康課題に対応する医療の推進 - センター等における研究の推進、データ収集・分析機能の充実、科学的根拠に基づく情報提供や、更年期障害に対応できる医療機関の見える化の検討等 2 ライフステージに応じた性差に由来する健康課題への対応の推進 - 月経障害・産後うつ・産後鬱、職場における女性の健康支援 - 骨粗しょう症検診、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上 - 更年期症状や骨粗しょう症等の症状に関する早期発見・早期対応の推進、研究 「エコーピニア」推進5か年計画に基づく関係機関と連携した取組の推進 3 企業・保険者等における対応の推進 - 企業・保険者における健康投資の加速 - 中小企業における健康経営、女性の健康増進対策の強化（イ・セ・テ・バの実施） - フェムテック等ヘルスケア産業の創出・振興	II 17の戦略分野における女性活躍 - 多様な視点によるイノベーションや担い手の拡大により、我が国経済の発展に資する。 - 戦略分野での「いのち」は大きく、産業分野・業種・職種の壁を越えた活躍を推進。 1 「文理の壁」打破と各領域での女性活躍に向けた人材育成 - 理工系女子人材の倍増に向け、大学の工学系学部的女子学生割合の倍増 - 戦略分野への学部等の新設・転換の推進 - 理工系進路選択の促進 2 女性が能力を発揮でき、希望に叶って全方向で活躍できる組織の構築 - 戦略分野等への就業促進（リスティング等） - 戦略分野等に関する国際機関における女性活躍の促進 - 女性が働きやすい職場環境の整備 - AI・ロボットの開発や高度稼働、女性用のトイレの整備等の促進 - 業界における意識改革、業界に対する女性の関心の喚起 3 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容 - 仕事と子育て・介護等との両立支援 ※家事支援、ベビシッター等の信頼性向上、税制を含む支援策検討 - 仕事と健康課題の両立支援、ハラスメント対策、柔軟な働き方の実現 - 企業における役員や管理職への女性の登用を促進
III 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり - 取組の裾野を全国の地域や多様な主体に広げ、地域全体の活力に。 - 持続可能で活力ある地域社会を実現。 1 地域の様々な主体の連携・協働の強化 - 地域における連携・協働の拠点となる男女センターに関するガイドラインの周知徹底 （注）男女共同参画機構による自治体支援（データ関係、研修、ノウハウ共有等） 2 強い地域経済の構築の基盤となる女性人材の育成と就業機会の創出 - 地域未来戦略と連携した女性活躍の推進 - 農林水産業分野における女性の参画・登用に向けた取組の推進 3 地域社会を支える男女共同参画の推進 - 地方議会・地方公共団体における取組の促進	IV 安全・安心が確保される社会の実現等 1 性犯罪・性暴力やDVへの対策などの取組強化 - 性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センターにおける支援体制の強化 - 子ども性暴力防止法の円滑な施行 - DV加害者プログラムの全国的な普及の推進 - ストーリー対策の強化 2 男女共同参画の視点からの防災の推進 - 災害対策本部への女性の登用のための自治体への働き掛け - 女性防災リーダーの育成や全国的なネットワークの構築に向けた検討 3 WPS（女性・平和・安全保障）の視点からの取組の強化 「第3次WPS行動計画」に基づく取組 - 防衛、海上保安、防災・消防等の分野でのWPSの視点を踏まえた取組

〔出所：内閣府ウェブサイト〕

中小企業においては、人材確保が重要な経営課題となる中、女性管理職比率の向上は、優秀な人材の採用・定着、従業員エンゲージメントの向上、多様な視点を取り入れた意思決定の実現につながる。また、地域社会との関係性を重視する小売業においては、女性顧客のニーズを経営や店舗運営に反映させる観点からも、女性管理職の活躍は重要性が高いと言える。

同社では「お客様の喜びと従業員の幸せ・健康を追求する」という理念のもと、女性活躍を人的資本経営の重点施策として位置づけている。実際に女性店長や女性バイヤーが活躍しており、性別ではなく能力や実績に基づく人材登用を実践している。さらに、職能給制度、目標管理制度、ダブルリーダー型人事制度³を導入し、昇格要件や求められる能力を明確化することで、公平で透明性の高い評価制度を構築している。人材育成面では、スーパーマーケット検定や販売士資格の取得支援制度を設けるほか、OJTによる実践教育を通じて将来の管理職候補者の育成を進めている。また、残業ゼロ推進、業務のマニュアル化、育児休業制度の拡充などを通じて、ワークライフバランスの向上にも積極的に取り組んでいる。加えて、身だしなみ基準の緩和など、多様な人材が自分らしく働ける職場環境整備も進めている。

以上より、同社がこれらの KPI に取り組むことは、政府の方針や施策と一致し、また、同社の持続可能な事業の成長にも寄与することから、有意義であると言える。

以上

³ 従業員に対して「管理職（マネジメント）向けのキャリア」と「専門職向けのキャリア」という2つの昇進・昇格ルートを用意する人事制度。

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。