

株式会社池田泉州銀行が実施する 株式会社オズ・ワークに対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、株式会社池田泉州銀行が実施する株式会社オズ・ワークに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、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・ファイナンス原則への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省 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」への整合性も併せて確認しています。

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見書

2023年3月31日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社オズ・ワークに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社池田泉州銀行

評価者：株式会社池田泉州銀行

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・ファイナンス原則に適合している。

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 の確認事項と留意点

JCR は、池田泉州銀行が株式会社オズ・ワーク（「オズ・ワーク」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、池田泉州銀行による分析・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 PIF 原則に適合していること、および、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、SDGs の目標達成に向けた企業活動を、金融機関が審査・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。

PIF 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かまたは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。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。池田泉州銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、これらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、池田泉州銀行にそれを提示している。なお、池田泉州銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、PIF 原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、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としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえで PIF 原則との適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクト領域における「包括的で健全な経済」、「経済取れん」の観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とし

- た中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。
- ② 日本における企業数では全体の 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では 52.9%にとどまることからわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。¹
 - ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

II. PIF 原則への適合に係る意見

PIF 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かまたは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。

池田泉州銀行は、本ファイナンスを通じ、オズ・ワークの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクト領域および SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、オズ・ワークがポジティブな成果を発現するインパクト領域を有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

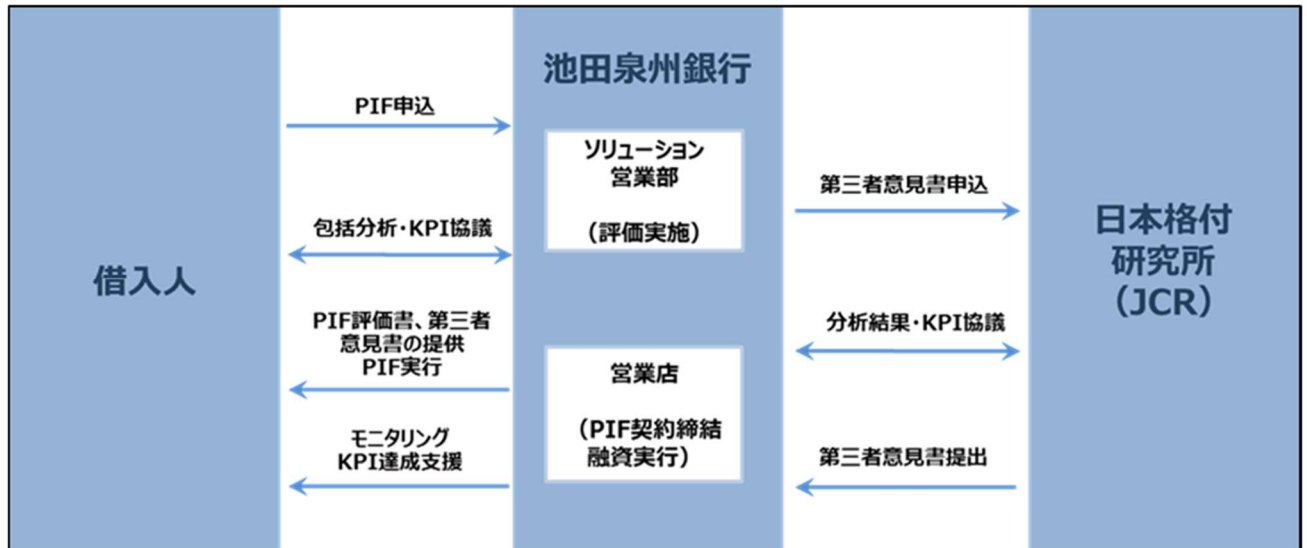
PIF 原則 2 フレームワーク

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、池田泉州銀行が 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) 池田泉州銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

¹ 経済センサス活動調査（2016年）。中小企業の定義は、中小企業基本法上の定義。業種によって異なり、製造業は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業は資本金 5 千万円以下または従業員 100 人以下などだ。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。



(出所：池田泉州銀行提供資料)

- (2) 実施プロセスについて、池田泉州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、池田泉州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。

PIF 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

PIF 原則 3 で求められる情報は、全て池田泉州銀行が作成した評価書を通して銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

PIF 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、池田泉州銀行が、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。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のイ

ンパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

III. 「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借入人であるオズ・ワークから貸付人である池田泉州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。

IV. 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・ファイナンス原則に適合している。

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。



JCR Sustainable
PIF for SMEs

(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・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

梶原 敦子

梶原 敦子

担当アナリスト

川越 広志

川越 広志



JCR Sustainable

PIF for SMEs

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(PIF)原則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、PIF 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。本事業により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

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 PIF 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。本書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本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、依頼人の求めに応じ、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いいます。

■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 (気候変動イニシアティブ認定検証機関)

■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

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

【株式会社オズ・ワーク】

2023年3月31日

株式会社 池田泉州銀行

ソリューション営業部

池田泉州銀行は、株式会社オズ・ワーク（以下、オズ・ワーク）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って、オズ・ワークの活動が、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・評価にあたっては、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、ESG 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」に則ったうえで、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

目次

1.	評価対象の概要	2
2.	オズ・ワークの概要	2
	2-1. 基本情報	
	2-2. 事業内容	
	2-3. 企業理念及び取組活動	
3.	UNEP FI インパクトレーダーとの関連性	16
	3-1. 経済面のインパクト	
	3-2. 社会面のインパクト	
	3-3. 環境面のインパクト	
4.	測定する KPI と SDGs との関連性	20
	4-1. 経済面（ポジティブ）	
	4-2. 経済面、社会面（ポジティブ）	
	4-3. 社会面（ネガティブ）	
	4-4. 環境面（ネガティブ）	
	4-5. その他 KPI を設定しないインパクトについて、SDGs との関連性	
5.	サステナビリティ管理体制	26
6.	モニタリング	26

1. 評価対象の概要

企業名	株式会社オズ・ワーク
金額	100,000,000 円
資金使途	運転資金
契約日及び返済期限 (モニタリング期間)	2023年3月31日～2028年3月31日 (5年0ヶ月)

2. オズ・ワークの概要

2-1. 基本情報

会社名	株式会社オズ・ワーク
本社所在地	大阪府高槻市玉川 3 丁目 22-1
設立	1997 年 3 月
資本金	30 百万円
代表者	生田 英和
従業員数	34 名 (2023 年 2 月末時点)
売上高	1,421 百万円 (2022 年 2 月期)
業種	建築資材製造・販売
主たる事業	住宅用外壁施工部材・環境商品の開発・製造・販売
事業所	本社・大阪営業所 (大阪府高槻市) 関東営業所 (千葉県千葉市)

沿革	<p>1994年：電気部品関係の2次加工を目的にオズ・ワーク創業。</p> <p>1995年：住宅用外壁材の加工開始。</p> <p>1997年：有限会社オズ・ワーク法人設立。</p> <p>1999年：大阪府茨木市豊川に工場を開設。</p> <p>2003年：本店を大阪府茨木市宿久庄から大阪府高槻市玉川に移転。 大阪府茨木市豊川にあった工場も同所へ集約。</p> <p>2004年：株式会社オズ・ワークに改組。</p> <p>2006年：留付金具「OZ-NKシリーズ」の開発、実用新案（第3125473号）を取得、販売開始。</p> <p>2007年：千葉県船橋市山野町に関東営業所を開設。</p> <p>2008年：不陸調整材「OZ-SPシリーズ」の販売開始。</p> <p>2009年：サイディングカッター「ZAN」の販売開始。</p> <p>2010年：ロングスター「OZ-STAシリーズ」の開発、実用新案（第3145268号）を取得、販売開始。</p> <p>2011年：関東営業所を千葉市美浜区新港に移転し、加工・物流機能を新たに付加。 遮熱透湿防水シート「ABSS」の販売開始。</p> <p>2013年：縦張り用ロングスター「OZSTB5」を開発、販売開始。 会社ロゴマークの商標登録（第5574367号）。</p> <p>2014年：本社に注文受付専用の受注センターを設置。</p> <p>2015年：ISO9001:2008（品質マネジメントシステム）の取得。</p> <p>2016年：遮熱透湿防水シート「ABSS®」の商標登録（第5821029号）。</p> <p>2017年：耐力面材用補助金具「はる楽」を開発、実用新案（第3211223号）を取得、販売開始。</p> <p>2018年：日よけ・外装材「金属フラクタル」が「KENTEN2018」優良製品・技術表彰において、優秀賞を受賞。 補修用塗料塗布具「タッチ dePon」を開発、実用新案（第3218499号）を取得し、販売開始。</p> <p>2019年：「健康経営優良法人2019」に認定。 通し柱専用金具「OZNK9」を開発し販売開始。</p>
----	---

2-2.事業内容

住宅用建材の開発・製造・販売

窯業系サイディング関連部材を主体に、遮熱透湿防水シートや日よけ外装材などの開発・製造・販売を行っており、取扱商品は多岐に亘る。

「品質の追求」、「コスト削減」、「ユーザビリティ」をものづくりの主眼とし、多様化する顧客ニーズに対応すべく、素早い対応と柔軟な発想で、独自の製品開発に積極的に取り組んでいる。

【取扱製品】

① サイディング部材金属製品

スターター

窯業系サイディング専用の横/縦張り用スターター。

全メーカーのサイディングに対応。

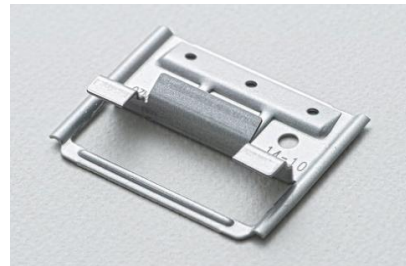
国内生産へのこだわりと、高耐食性溶融亜鉛めっき鋼板の使用により、強度と耐食性に優れた高品質を実現。

サイディング留付金具

大手メーカー共用/専用のサイディング留付金具。

優れた精度で施工が良い点とコストパフォーマンスが優れている点が特徴。

また大手メーカー共用品は、金具の在庫管理がしやすく、縦張り、横張り、出隅にも共通して使用できることから、コスト削減にも有効。



② 耐力面材用補助金具

外壁下地用耐力面材補助金具「はる楽」

土台に打付けるだけの簡単施工で、施工負担の軽減と施工スピードのアップを図ることができる。



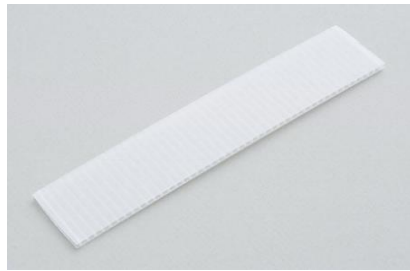
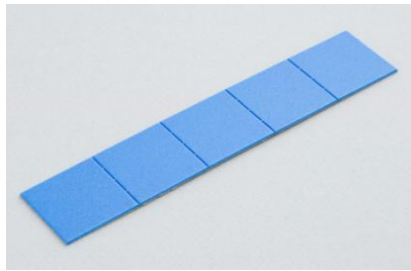
③ スパーサー シール付スパーサー

裏面に接着剤を塗布した樹脂製不陸調整部材。

1本が25コマのブロックになっており、手で簡単に最適な大きさに折ることができるうえ、裏面の剥離紙を剥がせばそのまま接着できるようになっているため、効率的なサイディング施工が可能。

パッキンスパーサー

サイディング施工時の樹脂製不陸調整部材。



④ 透湿防水シート、防水気密テープ

遮熱透湿防水シート「ABSS」

アルミ蒸着不織布、透湿フィルム、不織布の3層からなる外壁用の下地シート。

高反射性と高い透湿性を持っており、断熱材だけでは防ぎきれない外部からの輻射熱（赤外線）の反射や、結露防止の効果がある。

2025年からの新築住宅における省エネ基準適合住宅の義務化を背景に、住宅の断熱・遮熱対策に有効であることから、省エネ化に貢献する下地シートとなっている。



夏場を想定して135Wの熱を当て続けたときの比較

透湿防水シート

雨水侵入や結露から住まいを守る、耐候性に優れた防水シート。

JIS A 6111 外壁用透湿防水シート B 適合品であり、防水性能 20年保証。

50年相当の耐久性試験をクリアしており、住宅の長寿命化に貢献できる透湿防水シート。

【特徴】 高耐久・高透湿・高強度で、結露や雨水の侵入を防ぐ。

重さも約5kgと施工しやすい。



防水気密テープ

防水シートの貼りあわせや窓周りのシート補強などを目的とした防水気密テープ。

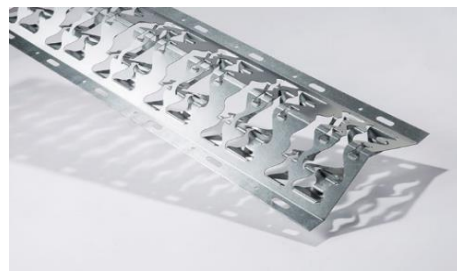


⑤ 日よけ・外装材

金属製フラクタル

フラクタルとは図形の部分と全体が自己相似になっている幾何学概念。フラクタル構造を用いて作りだした「金属製フラクタル」は放熱効果が高く、周囲の気温に対して日よけ自体の温度が極端に上がらないのが特徴で、明るさを確保しつつ、暑さを感じる赤外線の放射量を低下させる効果がある。さらに、フラクタル構造による減風効果も兼ね揃えている。これらの性能は電気などのエネルギーを使わずに設置するだけでその効果が得られることから、様々な分野で活躍できる可能性を持っており、都市部のヒートアイランド対策や地球温暖化対策など世界共通の課題解決に有効な環境外装商品である。

※本製品は京都大学大学院人間・環境学研究科教授 酒井敏氏及び株式会社ロスフィーの特許を実施し、当社が商品化したもの。

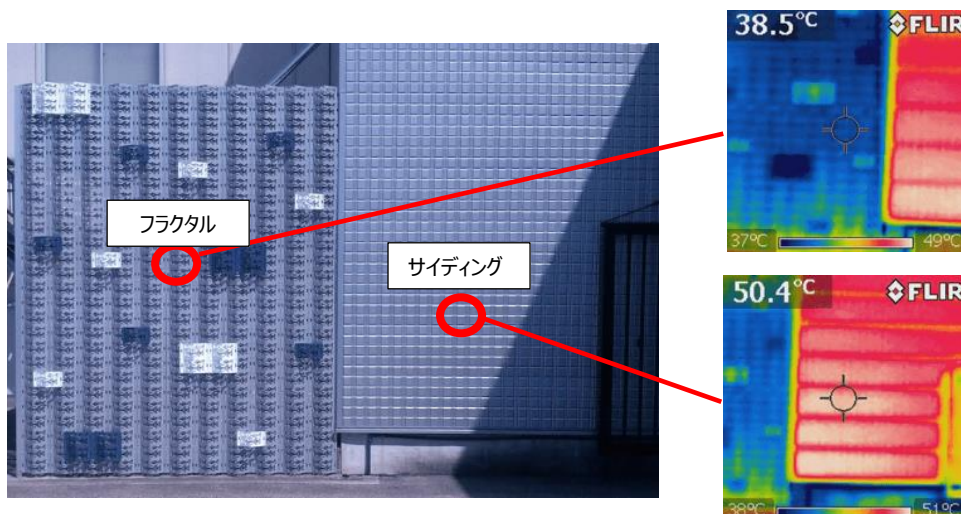


性能① 遮熱

フラクタル構造は放熱効率が高いため、日よけ自体の表面温度が上がらず、輻射熱を抑えることができる。

※輻射熱

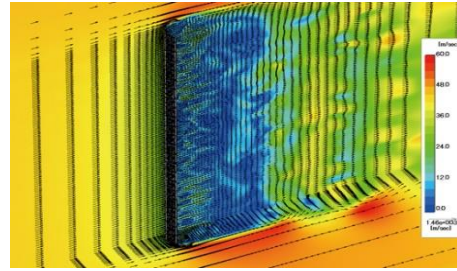
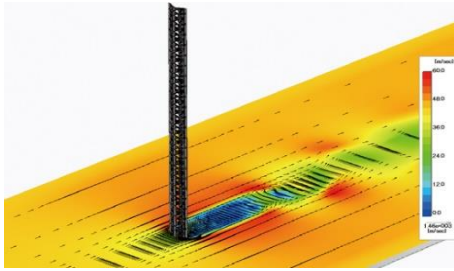
高温の固体表面から低温の固体表面に、その間の空気その他の気体の存在に関係なく、直接電磁波の形で伝わる伝わり方を輻射といい、その熱を輻射熱という。太陽の暖かさや、薪ストーブの熱なども輻射熱によるもの。



フラクタル本体の表面温度が金属サイディング本体の表面温度よりも低い温度を示していることから、放熱効果が高いことがわかる。街全体の表面温度を下げることで、ヒートアイランド対策や、地球温暖化対策に効果が期待できる。

性能② 減風性

フラクタル構造により、風の勢いを和らげる減風の効果がある。



気圧・風圧シミュレーションにおいて、風速 46 メートルの風を金属製フラクタルにあてたところ、風がフラクタルを通過後、その風程度に減風されていることを示している。フラクタル構造により風が上下相互に干渉し、風の運動エネルギーを失わせている。

性能③ 耐久性

素材に高耐食溶融亜鉛めっき鋼板を採用し、粉体塗装を施しており耐久性が高い。

仕様① デザイン

フラクタル立体構造により、木漏れ日の中のような空間を作り出す。

仕様② 品質

高耐食溶融亜鉛メッキ鋼板に電着粉体塗装を施しており、耐食性に優れている。

仕様③ 施工

順送プレス加工技術により長尺物製造を実現しており、寸法自由度が高い。また、ボルト・ビスで簡単に設置できる設計となっており、施工難易度は低い。

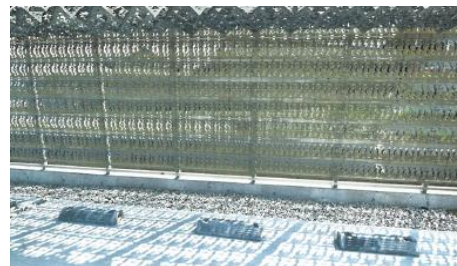
【施工例】

パーゴラ施工例

※パーゴラとは、住宅の軒下や庭に設ける、木材やアルミ、樹脂等で作られた棚のこと。植物を這わせて植物棚として活用する他、日よけとして利用されている。



フェンス施工例



2-3. 企業理念及び取組活動

【企業理念】



私たち一人ひとりの人間力が可能性を拓いていく。

当社は、モノづくりの原点は「人」であると考えている。その「人」が「技術」を生み出し、その「技術」が「モノ」を創り上げている。モノづくりを支えているのは人間力であり、情熱と確かな技術があれば、新たな可能性が拓ける、と考えている。

また当社は、徹底した顧客目線での確に顧客ニーズを捉え、迅速かつ柔軟な対応により、顧客の「用事」の解消に努めるとともに、創業以来貫いてきた「高品質なモノづくり」の維持や、独自の新製品開発にも積極的に取り組んでいる。

社員一人ひとりの人間力向上、信頼される品質の維持、顧客の期待・要望への対応により、「顧客満足度の向上」を常に意識したモノづくりを継続することで、顧客・社員・当社ともに成長していきたい、としている。

ひるまず、おごらず、あえて業界に波風を立てる存在でありたい。

当社は、自社の利潤のみを追求することなく、顧客に品質と価格のバランスの取れた製品を提供すべきだと考えている。独自のノウハウを活かし、施工現場での使いやすさを考えて開発した金具やスターターなどの製品を、出来る限り品質とバランスの取れた価格に抑えて市場に投入することで、顧客から高く評価され、企業としての「強さ」、「成長」に繋がるものと考えている。

新しい価値を創出し、満足以上の、驚きと感動を。

当社はモノづくりの主眼として下記3点を挙げている。

- ① 「品質の追求」
より高い品質、より高い性能を追求すると同時に、安全・安心の品質を保証する。
- ② 「コスト削減」
当社の製品が顧客のコストダウンに貢献できるか。
- ③ 「ユーザビリティ」
顧客の使い勝手をいかに向上させることができるか。

品質、コスト、ユーザビリティ、すべてにおいて顧客の期待を超える価値を提供し続けるために、当社は「厳しい品質管理」「低価格の実現」「より便利で使いやすい製品の開発」を行っている。

売る側の都合より使う側の論理を考えることを第一とし、驚きと感動を呼ぶ、新しい価値の創出に注力している。

【取組活動】

1. 環境負荷軽減に向けた取組

安全な労働環境、環境負荷物質の発生抑制

工場での切削時に発生する粉塵対策として大型の集塵装置を設置、また塗装などの有機溶剤を扱う部署では局所換気装置を設置することで、作業員の安全な労働環境維持及び大気の浄化に努めている。



大型集塵機



局所換気装置

3R（リデュース、リユース、リサイクル）の取組

ペーパーレス・デジタル化を推進することで紙の使用を減らしゴミの削減に努めているほか、コピー用紙の積極的な裏面活用や、社内で発生する空き缶、ペットボトルなどの分別徹底、リサイクル業者への古紙、段ボールなどの引き渡しなど、全社的に 3R の取り組みを行っている。

特にペーパーレス・デジタル化については積極的に推進しており、従来紙ベースで運用していた人事評価システム、従業員台帳、給与明細、年末調整、社内のワークフロー、請求書などを全てデジタル化し、クラウドでの保存運用を行うことで紙の使用量を大幅に削減している。

なお、2021 年度は約 35 万枚の紙を使用していたが、2022 年度には約 18 万枚を削減（約 50%の削減）している。

省エネへの取組

CO2 排出量削減を目的に、様々な電力省エネに取り組んでいる。

- ・LED 照明への切り替え、及び照明数の見直し
照明の LED 化については、本社・大阪営業所が切り替え済。今後関東営業所の切り替えを進めていく。
- ・各所センサーライトへの切り替え推進
- ・OA 機器のスタンバイやスリープモード運用
推奨環境としていたが今後は規定化し、厳格に運用行っていく予定。
- ・空調機器のスケジュール運転や、冷房温度のルール設定

今後、古くなった機器の入替なども検討していくことで、更なる省エネ化に努めていきたいとしている。

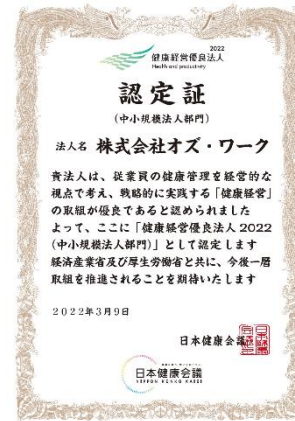
2. 労働環境整備に向けた取組

健康経営優良法人としての取組

当社は、経済産業省主催「健康経営優良法人」（中小規模法人部門）の認定を2019年より4年連続で取得。従業員が心身ともに健康に働ける環境づくりとして、「健康方針」を策定し、全社で取組を行っている。

『健康方針』

- ・全従業員健康診断 100%受診
- ・再検査・要治療への受診勧奨
- ・ワークライフバランスの推進
- ・長時間労働対策への取組
- ・職場環境の整備
- ・感染症予防への取組



(健康診断受診への取組)

健康診断については、個人毎に過去の診断カルテを時系列別に整理し、健康診断・治療の必要性を面談の上勧奨することで受診率 100%を必達としている。また、有所見者の再受診率についても 70%以上を目標としている。

(ワークライフバランスの推進)

ワークライフバランスの推進として、有給休暇取得率向上及び独自の休暇制度の運用に取り組んでいる。

現状の当社有給休暇取得率は 78%（2022 年度）と高水準で取得が為されているものの、①部署や個人による取得差が大きい②取得理由が本人や家族の傷病や看護等が上位を占めており、有給休暇本来の目的である「従業員本人のリフレッシュ」には使われていない、などの問題があり、これらを解消すべく下記独自の休暇制度を制定し運用を行っている。

- ・部署や個人による取得差の解消については、勤続 5 年毎に 3 日間の連続有給休暇の取得を促す「リフレッシュ休暇（3 日）」を制定し、全社的な取得率の底上げを図っている。
- ・本人や家族の傷病や看護には新たな休暇制度として「もしも休暇（5 日/年）」「出生サポート休暇（10 日/年）」を制定することで、有給休暇は従業員本人のリフレッシュに使われるような環境としている。

もしも休暇

概要
リフレッシュ制度とは異なり、こちらは物事に特別休暇を付与する制度です。
専ら有給休暇の残日数が「1 日」であり、かつ有給休暇も消化した上で有給以外の特別休暇（特給）が付与されます。

付与条件
勤続 5 年毎に勤続 11 年毎、新たな特給を 1 日付与し、有給休暇に付与し連続取得のため、「もしも休暇」を付与します。

休暇の適用条件
① 有給休暇を消化し連続取得可能な場合（特給）
② 小学生未満の児童が養育している子の看護特給
③ 配偶者の疾病・療養の為に介護が必要な状態の介護
④ 療養の必要と認められる傷病
⑤ 介護する家族の療養・看護に専念する必要がある場合
⑥ リフレッシュ制度の対象が、適用されない場合

※ 適用以上の場合は、請求時時点で有効でないことにより有給と連続取得し、連続取得の適用が認められず、期間中に発生した場合は有効（1 日）として取得が認められず、特給は認められません。

point
「もしも」休暇期間がなくても、1 日付与された場合は、その日の出勤が認められず、特給は発生します。

リフレッシュ制度

概要
勤続 5 年毎に「リフレッシュ」を付与した有給休暇取得率を促進、併用、2 日間の連続取得をセールの仕組みとします。

対象者
勤続 5 年毎に採用の日付から 5 年の連続で勤続する者、50%未満：5 年目・10 年目・15 年目等

取得時の条件
勤続 5 年毎に、勤続 11 年毎に 1 日付与し連続取得可能な場合、連続取得の適用が認められず、期間中に発生した場合は有効（1 日）として取得が認められず、特給は認められません。

付与方法
必ず 1 日間の連続取得
勤続 5 年毎に連続取得可能な場合、その連続取得の取得率を促進します。ただし、取得しなかった場合は発生しません。

(長時間労働対策への取組)

2021 年度における時間外労働時間は、全部署平均で年間 2.5 時間と非常に少ない状況。育児等に手が掛かる 30 歳台の従業員が約半数を占めることもあり、全社的に定時で業務を終える雰囲気が定着している。

(感染症対策への取組)

また新型コロナなど感染症対策として、社内アルコール消毒や会議室アクリル板の設置など徹底して社内感染防止に努めているほか、ワクチン接種日や濃厚接触者に該当した場合には特別休暇を付与するなど社員に対する配慮もなされており、休暇者に対する周囲の理解も得られる雰囲気が醸成されている。

女性活躍推進への取組

男女の隔たりなく公平な人事評価が行われており、女性が活躍できる職場となっている。役員を除く全管理職者数 6 名のうち 2 名が女性で、全女性社員の約半数が何らかの役職に就いている状況となっている。女性社員を育成する土壌が整備され、女性社員が働きやすい職場づくりがなされている。

(産休・育休を取得しやすい環境づくり)

産休・育休取得者に対しては休暇中の代理対応者を決め、スムーズな業務運営がなされるよう整備されている。周りに迷惑をかけることにならないかという産休・育休取得によるマイナスイメージの払拭や、休暇取得予定者の精神的な負担軽減に努めることで、取得しやすい環境づくりがなされており、女性社員の産休・育休取得率は 100%となっている。

また産休・育休からの復職に関しては、キャリアを中断させず、仕事と家庭を両立していくためにスムーズに復職できる体制としており、妊娠・出産に係る退職は過去に 1 件も発生していない。

現在は男性社員の育休取得を推進しており、全社的な啓蒙活動を行うなど、仕事と家庭の両立を応援している。

安全衛生に関する取組

社員の安全な労働環境を維持するため、消防・避難訓練を年 1 回実施している。そのほか、全従業員に対して AED 講習会や骨折・止血対応講習会など、有事の際に備えた訓練の定期的な実施や、ヘルメットや備蓄の整備を行っている。

また、帰宅トリアージ（大規模震災時における帰宅困難者対策）の策定を行うことで、従業員を 4 つのグループ分けに基づいた行動を促し、二次災害の発生防止にも努めている。

3. 社員力向上に向けた取組

(社内研修の実施)


3カ月に一回程度のペースで役職者を対象に社内研修を実施している。

＜過去実施研修テーマ＞	＜研修内容＞
1on1 研修	1on1 の目的とメンター・メンティーの心得
コミュニケーションスキル研修	相手への物事の伝え方
評価者訓練研修	人事考課制度の目的、よくある評価エラーや当社の評価水準
タスク管理研修 初級	タスク管理の重要性、日または週単位での業務設計の仕方
タスク管理研修 中級	初級の振り返り、月または四半期での業務設計の仕方
会議を考える	会議の種類・目的、実施水準、議事録の書き方、進行役・タイムキーパーの役割
アサーティブコミュニケーション研修	ワーク形式による協調的自己主張の仕方、内省の習得

(社員の目標設定)

目標設定についての説明会や評価者に対する評価者訓練を実施することで、全員の納得感が得られるような目標設定を行っている。また、設定された目標については、2ヶ月毎の1on1ミーティングにより認識のずれを修正していくことで、目標設定の精度アップに努めている。

<p>自部署業務の見直し及び、業務タスクの確立を行うことで、移行業務時間の確保が実現可能。自部署、他部署の労働生産性向上を目指す。</p>	<p>4月:タスク管理研修 5月:業務見直し・改善(過剰業務抽出・3Mの排除) 6月:年・月単位タスク作成 7月:日単位タスク作成・検証 8月:移行業務時間の確保1日2h(適正時間か検証実施)</p>	<p>★副資材発注業務について 購買からの完全移行</p>	<p>40 %</p>	<p>(実績) 副資材発注業務 購買から移行完了</p> <p>ただ、作業としては課題点が残っており、下期で自部署完結できる仕組みを構築させる。</p> <p>課題点: ・請求書提出の流れ ・原価に含まれる副資材と含まれない副資材の発注商品の選定</p>	<p>B/O</p>
---	--	-----------------------------------	-------------	---	------------

No.2の評価	
<p>最終評価者 *スコアとフィードバック入力必須</p> <p> XXXXXXXXXX B/O</p>	<p>一定の作業については、完全に移行できていると実務を通して判断できる。 また、目標タイトルにもあるように、今までは主力管理仕入れ品としての位置付けではなく、発生経費的な管理の位置付けであった。 今回は、業務として移行させることを良い機会と捉えて、適切な管理仕入れとしながら、コストダウンなどの効果であり、生産性向上につながるフローの構築を下半期に期待したい。</p>

当社目標管理評価シート (抜粋)

(資格取得支援への取組)

従業員自らが必要と判断した資格取得・セミナー受講については、費用面から勤務時間の調整に至るまで、基本的に会社として全面的な支援を行っている。
全社的に、従業員の成長を応援する組織風土が醸成されている

当社社員資格種類	保有人数
フォークリフト運転資格	14
品質管理検定（3級・4級）	14
販売士（2級・3級）	6
ファイリングデザイナー（2級・3級）	9
3次元CADトレーサー	1
住宅省エネルギー技術者	4
高所作業者運転業務	1
特別管理産業廃棄物管理責任者	1
建築施工管理技士（2級）	1
有機溶剤作業主任者	2
知的財産管理技能士（3級）	1
防火管理責任者（甲種）	1
公正採用選考人権啓発推進員	1
PCスキル（日商PC検定3級、エクセルエキスパート上級）	2
簿記（3級）	2
セールススキル検定（3級）	1
ビジネスキャリア/ロジスティクス管理（3級）	2
統計士	1
ビジネス文書検定（2級・3級）	2
ビジネス統計スペシャリスト/エクセル分析ベーシック	1

2022年12月現在

（新入社員への取組）

- ・メンター制度として、2人のメンター（実務に係る直接的なメンター1名と会社生活全体の相談アドバイス役としてのメンター1名）が新入社員を育成するスタイルを採用している。
- ・新入社員研修については新卒、中途に関わらず同じ研修を実施するとともに、1ヶ月、3ヶ月、半年、1年のタイミングで新入社員アンケートを実施。アンケート結果を基に人事部、所属部署が共同で育成方針を調整している。

4. 顧客満足度向上に向けた取組

各部署ごとに毎期部門目標を設定し、クレーム件数の削減や、工程内ミスの削減、管理体系マニュアルの整備、現場監査の強化など、顧客満足度向上に繋がる品質強化に取り組んでいる。

（品質発表会の定期開催）

年に1度、社内・社外に向けた品質発表会を行っている（直近2年はコロナ禍の為中止）。

策定された品質方針をもとに、各部署における品質目標に対する日々の成果や業務の取組内容・進捗を発表する場となっており、品質改善による顧客満足度の向上に加え、従業員の全員参画意識の醸成、課題解決能力・プレゼンスキル訓練を目的としている。



(品質強化月間の実施)

第三者による品質パトロールや現場監査により、会社にて定めている品質確保のための手順や管理方法における内部監査を主たる目的としながら、各部署において顧客満足度の向上に繋がる取組が行われているか、どうすればできるようになるかを考える機会として、年2回「品質強化月間」の取組を行っている。

「自分で考えて、自分で変える」をテーマに、顧客満足度向上に向け社員自らが率先して業務改善に取り組んでいる。



(商品開発体制)

商品開発においては、施工における課題や既存商品の改善などの顧客ニーズ・要望を基に進められており、営業部と商品開発部が協働して取り組んでいる。

また、新商品のモニター、マーケティングなど顧客の潜在ニーズ模索にも注力しており、常に「顧客満足度向上」を意識した開発が行われている。

職場においても、活発なアイデア・意見交換がなされるように社内をワンフロア化するなど、様々な工夫により、意見の通りやすい職場環境を構築している。

5. 地域貢献活動

当社は、事業により得た利益をステークホルダーや社会全体へ還元していくことが重要だと考えている。企業としての役割を果たすと共に、地域社会が成長発展していくため、企業として何ができるのかを常に考え行動している。

子育て世帯の応援活動～イクハクの普及推進～

子どもは次世代を担うかけがえのない宝であり、子どもの健やかな成長を育むのは豊かな家庭環境と、その保育者（親）が心身ともに健全であることが必要不可欠であるとの考えのもと、子育て世帯応援の取組として、子育て支援情報サイト「イクハク」の活動を応援し、普及活動に努めている。



<https://www.ikuhaku.com/>

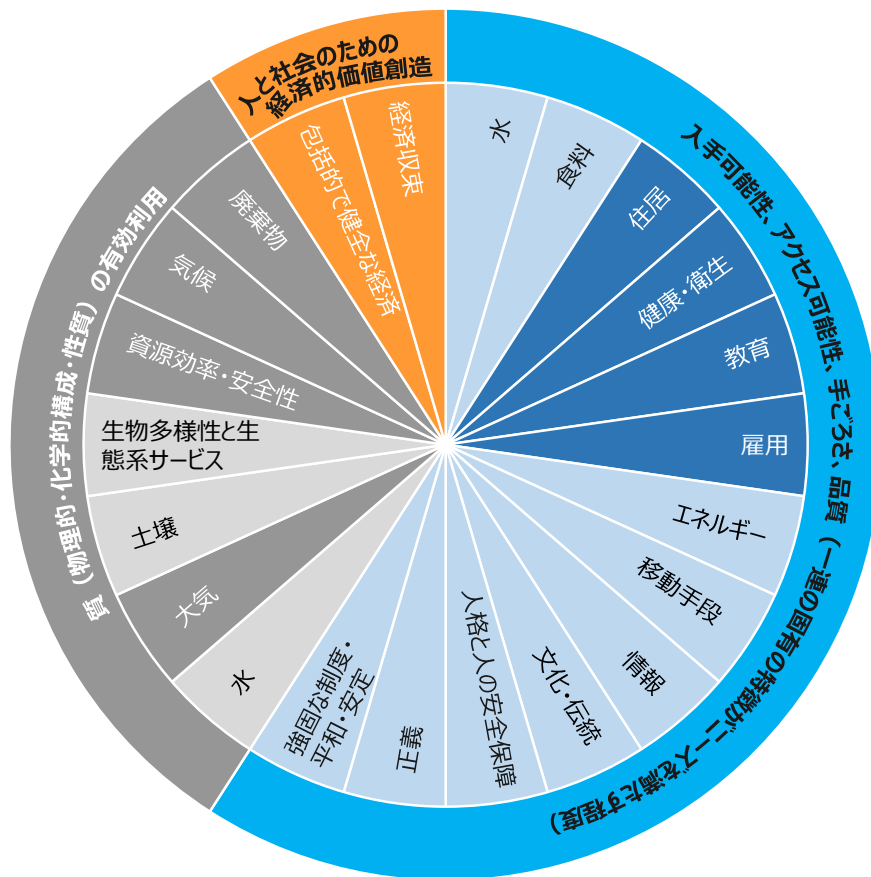
子どもたちの夢の実現応援～WORLD WINGSの活動支援～

夢の実現に向かって挑戦する子どもたちを応援したい、として大阪府のダンススタジオ「WORLD WINGS」に対し、スポンサーとして海外への大会出場や遠方への遠征など、その活動を応援している。

茨木ライオンズクラブにおけるボランティア活動

会員である生田社長を中心に、社員一丸となって茨木ライオンズクラブにおいて、献血や模擬店出店（売上は市内子ども食堂等へ寄付）、薬物乱用防止の啓蒙活動など、積極的に地域の奉仕活動に取り組んでいる。

3. UNEP FI インパクトレーダーとの関連性



※ 濃色項目が当社のインパクト領域

本ファイナンスでは、オズ・ワークの事業について、国際標準産業分類における「刃物、手道具及び一般金物類製造業」として整理された。その前提のもとで、UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果、「**包括的で健全な経済**」「**住居**」「**雇用**」に関するポジティブ・インパクト、「**雇用**」「**水（質）**」「**大気**」「**資源効率・安全性**」「**気候**」「**廃棄物**」に関するネガティブ・インパクトが特定された。

一方、事業活動等を踏まえ、本ファイナンスで特定された当社のインパクトは下記の通りである。

経済面では、品質発表会の定期開催や品質強化月間の実施などを通じて、クレーム件数の削減や、工程内ミスの削減、管理体系マニュアルの整備、現場監査の強化など顧客満足度の向上に繋がる品質強化の取組は「**経済収束**」面で、女性の積極的な管理職者への登用、産休・育休を取得しやすい環境づくり、男性社員に対する育休取得の推進などのダイバーシティの取組は、「**包括的で健全な経済**」面に関するポジティブ・インパクトと想定される。

社会面では、輻射熱の反射や結露防止に高い効果を発揮する遮熱シート「ABSS」は快適な住環境の実現に、フェンス、建物外装として用いられる「金属製フラクタル」は、台風等強風を減風することで住居建物損壊防止に貢献しており「**住居**」面に、女性の積極的な管理職者への登用、産休・育休を取得しやすい環境づくり、男性社員に対する育休取得の推進

などのダイバーシティの取組は「**雇用**」面に、品質発表会開催における社員全員参画意識の醸成、課題解決能力・プレゼンスキル訓練、「自分で考えて、自分で変える」をテーマとした品質強化月間の取組、社員能力の向上を目的に行われる定期的な社員研修の実施や、全員の納得感が得られるような社員の目標設定、社員の資格取得に対する全面的な支援、メンター制度等の新入社員育成の取組は「**教育**」「**雇用**」面に関するポジティブ・インパクトと想定される。

一方で、リフレッシュ休暇、もしも休暇、サポート休暇など独自の休暇制度の運用による有給休暇取得率向上への取組や、長時間労働対策への取組などワークライフバランスの推進、消防・避難訓練や帰宅トリアージなど安全衛生に関する取組、健康診断受診への取組や、感染症対策への取組は「**健康・衛生**」「**雇用**」面でのネガティブ・インパクトを逡減させている。

環境面では、「金属製フラクタル」は、ヒートアイランド対策や地球温暖化対策に貢献しており「**気候**」面で、大型の集塵装置や局所換気装置の設置による安全な労働環境、環境負荷物質の発生抑制への取組は「**大気**」面で、ペーパーレス・デジタル化などによる3R（リデュース、リユース、リサイクル）の取組は「**資源効率・安全性**」「**廃棄物**」面で、社内室温設定ルールや、センサーライト切り替え等、省エネ推進の取組は「**資源効率・安全性**」「**気候**」面におけるネガティブ・インパクトを逡減させている。

なお、インパクト分析ツールで発出したネガティブ・インパクトのうち、環境面における「**水（質）**」については、工場内での水の使用・排出は殆どないことから、ネガティブ・インパクトから除外した。

3-1. 経済面のインパクト

インパクト領域		テーマ	活動内容
経済収束	ポジティブ	品質強化による顧客満足度の向上	・品質発表会の定期開催や品質強化月間の実施などを通じて、クレーム件数の削減や、工程内ミスの削減、管理体系マニュアルの整備、現場監査の強化など顧客満足度の向上に繋がる品質強化の取組

インパクト領域		テーマ	活動内容
包括的で健全な経済	ポジティブ	ダイバーシティの取組	・女性の積極的な管理職者への登用 ・産休・育休を取得しやすい環境づくり ・男性社員に対する育休取得の推進

3-2. 社会面のインパクト

インパクト領域		テーマ	活動内容
雇用	ポジティブ	ダイバーシティの取組	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の積極的な管理職者への登用 ・産休・育休を取得しやすい環境づくり ・男性社員に対する育休取得の推進

インパクト領域		テーマ	活動内容
住居	ポジティブ	快適な暮らしの実現	<ul style="list-style-type: none"> ・「ABSS」により輻射熱の反射や結露を防止することで、快適な住宅環境づくりに貢献 ・フェンス、建物外装として用いられる「金属製フラクタル」は、台風等強風を減風することで住居建物損壊防止に貢献

インパクト領域		テーマ	活動内容
教育 雇用	ポジティブ	社員力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・品質発表会開催における社員全員参画意識の醸成、課題解決能力・プレゼンスキル訓練 ・「自分で考えて、自分で変える」をテーマとした品質強化月間の取組 ・定期的な社員研修の実施 ・全員の納得感が得られるような社員の目標設定 ・社員の資格取得に対する全面的な支援 ・メンター制度等の新入社員育成の取組

インパクト領域		テーマ	活動内容
健康・衛生 雇用	ネガティブ	健康経営優良法人としての取組 安全衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> ・リフレッシュ休暇、もしも休暇、サポート休暇など独自の休暇制度の運用による有給休暇取得率向上への取組 ・長時間労働対策への取組などワークライフバランスの推進 ・消防・避難訓練や帰宅トリアージなど安全衛生に関する取組 ・健康診断受診への取組 (受診率 100%、有所見者の再受診率 70%) ・感染症対策への取組

3-3. 環境面のインパクト

インパクト領域		テーマ	活動内容
気候	ネガティブ	気候変動の影響を軽減	・ヒートアイランド対策や地球温暖化対策に貢献する「金属製フラクタル」の展開

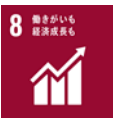

インパクト領域		テーマ	活動内容
大気	ネガティブ	環境負荷物質の発生抑制	・大型の集塵装置や局所換気装置の設置による安全な労働環境、環境負荷物質の発生抑制への取組

インパクト領域		テーマ	活動内容
資源効率・安全性 廃棄物	ネガティブ	3R (リデュース、リユース、リサイクル)	・ペーパーレス・デジタル化の取組



インパクト領域		テーマ	活動内容
資源効率・安全性 気候	ネガティブ	省エネ推進	<ul style="list-style-type: none"> ・LED 照明への切り替え、及び照明数の見直し ・各所センサーライトへの切り替え推進 ・OA 機器のスタンバイやスリープモード運用 ・空調機器のスケジュール運転や、冷房温度のルール設定

4. 測定する KPI と SDGs との関連性


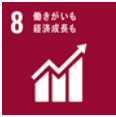
4-1. 経済面（ポジティブ）

特定インパクト領域	(経済) 経済収束	
取組、施策等	品質強化による顧客満足度の向上 品質発表会の定期開催や品質強化月間の実施などを通じて、クレーム件数の削減や、工程内ミスの削減、管理体系マニュアルの整備、現場監査の強化など顧客満足度の向上に繋がる品質強化の取組	
借入期間における KPI	KPI: 毎期各部にて設定を行う「部門目標管理」により、顧客満足度の向上に繋がる品質強化への取組を管理していく。	
関連する SDGs	<p>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。</p> <p>9.5 2030 年までにイノベーションを促進させることや 100 万人当たりの研究開発従事者数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとする全ての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。</p>	 

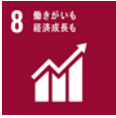


4-2. 経済面、社会面（ポジティブ）

特定インパクト領域	(経済) 包括的で健全な経済 (社会) 雇用	
取組、施策等	産休・育休取得推進 ・産休・育休を取得しやすい環境づくり ・男性社員に対する育休取得の推進	
借入期間における KPI	KPI: 2028 年までに産休・育休ともに取得率 <u>100%</u> とする。 (育休は男性社員も含む) ※2021 年度実績: 産休取得率 100% 育休取得率 67% (女性 100%、男性 0%)	
関連する SDGs	<p>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。</p> <p>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。</p>	 

4-3. 社会面（ネガティブ）




特定インパクト領域	(社会) 健康・衛生、雇用	
取組、施策等	「健康経営優良法人」(中小規模法人部門) としての取組 ・リフレッシュ休暇、もしも休暇、サポート休暇など独自の休暇制度の運用による有給休暇取得率向上への取組 ・長時間労働対策への取組などワークライフバランスの推進 ・健康診断受診への取組 (受診率 100%、有所見者の再受診率 70%以上) ・感染症対策への取組	
借入期間における KPI	KPI:健康経営優良法人の認定を継続する。	
関連する SDGs	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。 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。	 



4-4. 環境面（ネガティブ）




特定インパクト領域	(環境) 資源効率・安全性、廃棄物	
取組、施策等	3R (リデュース、リユース、リサイクル) の取組 ペーパーレス・デジタル化の推進により、紙の消費を削減	
借入期間における KPI	社内で使用する紙を削減する。 KPI:2028 年までに 2022 年度比 15%の紙の消費を削減 ※2022 年度紙使用量：約 17 万枚	
関連する SDGs	8.4 2030 年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する 10 年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。 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。 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。	  



特定インパクト領域	(環境) 資源効率・安全性、気候	
取組、施策等	省エネ推進 <ul style="list-style-type: none"> ・LED 照明への切り替え、及び照明数の見直し ・各所センサーライトへの切り替え推進 ・OA 機器のスタンバイやスリープモード運用 ・空調機器のスケジュール運転や、冷房温度のルール設定 ・古くなった機器の入替 	
借入期間における KPI	社内で消費する電力を削減する。 KPI: 2028 年までに 2022 年度比 10%の電力消費量を削減 ※2022 年度電力消費量 : 29 万 kWh	
関連する SDGs	11.6 2030 年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	
	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。	
	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靭性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	



4-5. その他 KPI を設定しないインパクトについて、SDGs との関連性




特定インパクト領域	ポジティブ		
	(経済) 包括的で健全な経済 (社会) 雇用		
取組、施策等	ダイバーシティの取組 ・女性の積極的な管理職者への登用		
関連する SDGs	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。	
	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。	
	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。	

特定インパクト領域	ポジティブ		
	(社会) 住居		
取組、施策等	快適な暮らしの実現 ・「ABSS」により輻射熱の反射や結露を防止することで、快適な住宅環境づくりに貢献 ・フェンス、建物外装として用いられる「金属製フラクタル」は、台風等強風を減風することで住居建物損壊防止に貢献		
関連する SDGs	11.b	2020 年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靭さ（レジリエンス）を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組 2015-2030 に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。	
	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靭性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	

特定インパクト領域	ポジティブ		
	(社会) 教育・雇用		
取組、施策等	社員力の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・品質発表会開催における社員全員参画意識の醸成、課題解決能力・プレゼンスキル訓練 ・「自分で考えて、自分で変える」をテーマとした品質強化月間の取組 ・定期的な社員研修の実施 ・全員の納得感が得られるような社員の目標設定 ・社員の資格取得に対する全面的な支援 ・メンター制度等の新入社員育成の取組 		
関連する SDGs	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。	
	8.2	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。	
	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。	

特定インパクト領域	ネガティブ		
	(社会) 健康・衛生、雇用		
取組、施策等	安全衛生管理 <ul style="list-style-type: none"> ・消防・避難訓練や帰宅トリアージなど安全衛生に関する取組 		
関連する SDGs	11.b	2020 年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靭さ（レジリエンス）を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組 2015-2030 に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。	
	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靭性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	

特定インパクト領域	ネガティブ		
	(環境) 気候		
取組、施策等	気候変動の影響を軽減 ヒートアイランド対策や地球温暖化対策に貢献する「金属製フラクタル」の展開		
関連する SDGs	11.6	2030 年までに、大気、水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	
	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靭性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	

特定インパクト領域	ネガティブ		
	(環境) 大気		
取組、施策等	環境負荷物質の発生抑制 大型の集塵装置や局所換気装置の設置による安全な労働環境、環境負荷物質の発生抑制への取組		
関連する SDGs	3.9	2030 年までに、有害化学物質、並びに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。	
	11.6	2030 年までに、大気、水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	
	12.4	2020 年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。	

5. サステナビリティ管理体制

オズ・ワークでは本ポジティブ・インパクト・ファイナンスを取り組むにあたり、生田社長と管理部が中心となって日々の業務やその他活動を棚卸し、インパクトレーダーや SDGs との関連性について検討した上で KPI の設定を行った。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行後、返済期限までの間においても、生田社長が最高責任者となって社内朝礼や会議の場で社員全員への周知・意識づけを図り、管理部部長である生田専務取締役が実施状況や進捗管理を行うことで、KPI の達成を目指していく。

- ◇最高責任者 代表取締役 生田 英和
- ◇管理責任者 管理部 部長 生田専務取締役
- ◇担当部署 管理部

6. モニタリング

本ファイナンスを実行するにあたり設定した KPI の進捗状況については、オズ・ワークと池田泉州銀行が、少なくとも年 1 回の頻度で話し合う場を設け、その達成状況及び進捗状況について共有する。

池田泉州銀行は、自行が持つノウハウやネットワークを活用し、オズ・ワークの KPI の達成を適宜サポートしていく予定である。

モニタリング期間中に一度達成した KPI については、その後も達成水準を維持していることを確認する。なお、オズ・ワークの事業環境の変化などにより設定した KPI が実情にそぐわなくなった場合は、池田泉州銀行とオズ・ワークが協議し、再設定を検討するものとする。

以上

注意事項・免責事項

1. 本評価書は、池田泉州銀行がオズ・ワークから提供された情報に基づき、評価・作成したものであり、当該情報の正確性及び安全性を保証するものではありません。
2. 池田泉州銀行は、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>

株式会社池田泉州銀行
ソリューション営業部 担当 植田
〒530-0013
大阪市北区茶屋町 18-14
TEL 06-6375-3796
FAX 06-6375-3974