

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社ヤマテ・サインに対する 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は、株式会社商工組合中央金庫が実施する株式会社ヤマテ・サインに対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、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」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」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

2025 年 10 月 30 日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社ヤマテ・サインに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社商工組合中央金庫

評価者：株式会社商工中金経済研究所

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、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）が株式会社ヤマテ・サイン（「ヤマテ・サイン」）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、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）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「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」（モデル・フレームワーク）に適合していること、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、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・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。

ポジティブ・インパクト金融原則は、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こと、なおかつ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。商工中金は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、商工中金経済研究所と共同で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、商工中金及び商工中金経済研究所にそれを提示している。なお、商工中金は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、中小企業基本法の定義する中小企業等(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ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクト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約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%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。<sup>1</sup>
- 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. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

### ポジティブ・インパクト金融原則 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こと、なおかつ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。

商工中金及び商工中金経済研究所は、本ファイナンスを通じ、ヤマテ・サインの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び 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、ヤマテ・サインがポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、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。

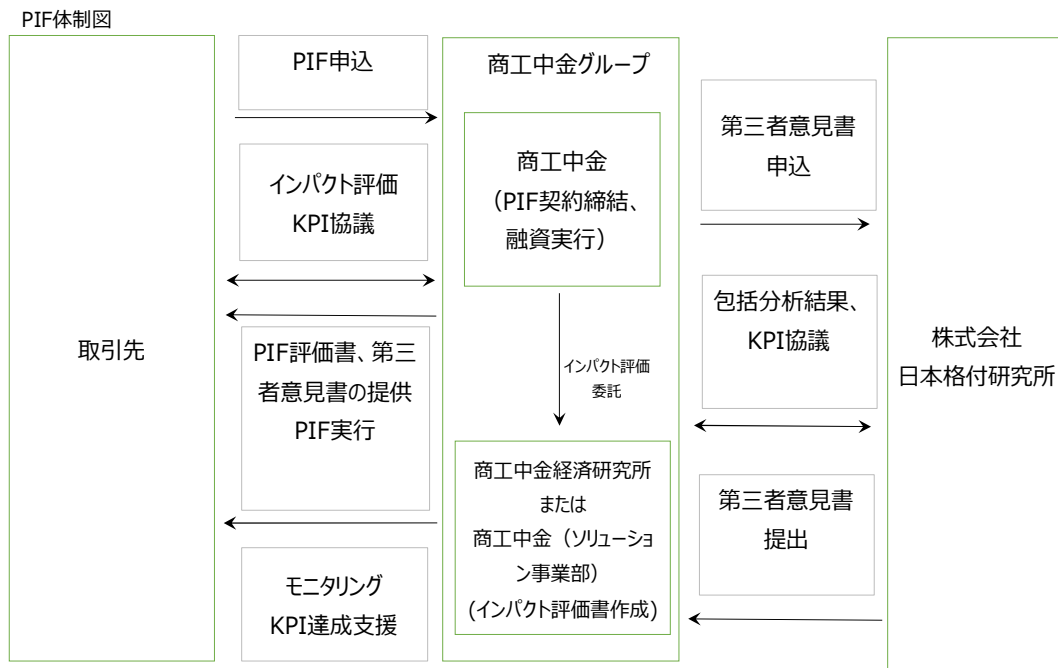
### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、商工中金が 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。

<sup>1</sup> 令和 3 年経済センサス・活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。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。

(1) 商工中金は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：商工中金提供資料)

- (2) 実施プロセスについて、商工中金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、商工中金からの委託を受けて、商工中金経済研究所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。

### ポジティブ・インパクト金融原則 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

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て商工中金経済研究所が作成した評価書を通して商工中金及び一般に開示される予定であることを確認した。

### ポジティブ・インパクト金融原則 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、商工中金経済研究所が、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ヤマテ・サインから貸付人である商工中金及び評価者である商工中金経済研究所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・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

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

菊池 理恵子

---

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

川越 広志

---

川越 広志

担当アナリスト

國府田 育伸

---

國府田 育伸

## 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」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、ポジティブ・インパクト・ファイナンス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。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」

「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」

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行為との関係

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行為とは異なります。

### 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

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス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

本文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。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文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」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」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行います。

## ■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 (気候債イニシアティブ認定検証機関)

## ■その他、信用格付業者としての登録状況等

- ・信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号
- ・EU Certified Credit Rating Agency
- ・NRSRO：JCR は、米国証券取引委員会の定める NRSRO（Nationally Recognized Statistical Rating Organization）の5つの信用格付クラスのうち、以下の4クラスに登録しています。(1)金融機関、ブローカー・ディーラー、(2)保険会社、(3)一般事業法人、(4)政府・地方自治体、米国証券取引委員会規則17g-7(a)項に基づき開示の対象となる場合、当該開示は JCR のホームページ (<http://www.jcr.co.jp/en/>) に掲載されるニュースリリースに添付しています。

## ■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

2025 年 10 月 30 日

株式会社商工中金経済研究所

---

商工中金経済研究所は株式会社商工組合中央金庫（以下、商工中金）が株式会社ヤマテ・サイン（以下、当社）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、当社の活動が、自然環境・社会・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」に整合させた上で、中堅・中小企業※に対するファイナンスに適用しています。

※中小企業基本法の定義する中小企業等（会社法の定義する大会社以外の企業）

## 目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
  - 2.1 基本情報
  - 2.2 業界動向
  - 2.3 企業理念、経営方針等
  - 2.4 事業活動
3. 包括的インパクト分析
4. 本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性
5. サステナビリティ管理体制
6. モニタリング
7. 総合評価

## 1. 評価対象のファイナンスの概要

|            |               |
|------------|---------------|
| 企業名        | 株式会社ヤマテ・サイン   |
| 借入金額       | 100,000,000 円 |
| 資金使途       | 運転資金          |
| 借入期間       | 5 年           |
| モニタリング実施時期 | 毎年 3 月        |

## 2. 企業概要・事業活動

### 2.1 基本情報

|       |                                                                                             |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本社所在地 | 東京都板橋区小豆沢 2-22-15                                                                           |
| 設立    | 1966 年 3 月 26 日                                                                             |
| 資本金   | 32,450,000 円                                                                                |
| 従業員数  | 40 名 （2025 年 6 月末現在）                                                                        |
| 事業内容  | サイン・ディスプレイ業                                                                                 |
| 主要取引先 | (株)東武百貨店、(株)ケースホールディングス、(株)船場、TOHO シネマズ(株)                                                  |
| 登録免許  | 建設業許可（内装仕上工事業／鋼構造物工事業 東京都知事許可 般-7 第 134410 号）<br>屋外広告業（東京都 都広（3）第 1243 号）<br>屋外広告業 他 24 自治体 |

### 【業務内容】

- 当社は、空間づくり事業を展開するディスプレイ事業者である。屋内外両方のデザイン及び設計、製作、施工までを一貫してワンストップ体制で対応できるのが、強みとなっている。  
創業から約 60 年にわたり、美しい街づくりに貢献する「トータルサポートカンパニー」として、近年は SDGs にも積極的に取り組み、地域に根差した事業活動を行っている。  
(当社製作実績)



(出所：当社ホームページ)

### 【保有設備】

- 溶剤プリンター EPSON「SC80650」2 台、MIMAKI「JV330-130」1 台
- UV プリンター アグファ・ゲバルト「JET I MIRA2716」1 台



【溶剤プリンター】



【溶剤プリンター】



【UVプリンター】

(出所：当社ホームページ)

- マウンター<sup>1</sup> アコ・ブランド・ジャパン「FB-1325E」1 台
- プロッター<sup>2</sup> MIMAKI「CG-130FX2」2 台
- 複合カットマシン ZUND「ZUND 3G」1 台



【マウンター】



【プロッター】



【複合カットマシン】

(出所：当社ホームページ)

<sup>1</sup> 看板の製作や施工において、シートやフィルム、パネルなどを正確に貼り付けるための装置のこと。

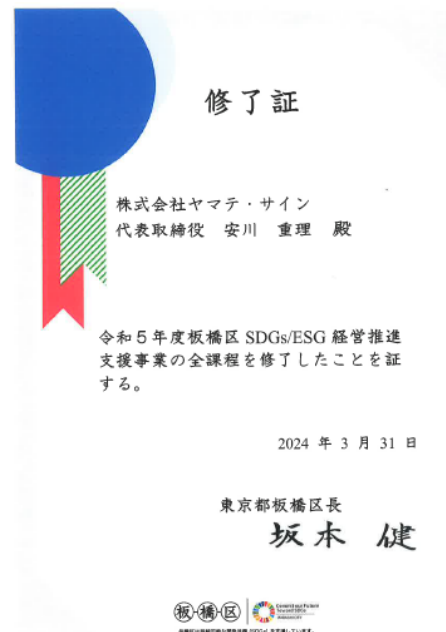
<sup>2</sup> 図面や設計図、グラフなどの精密な線画を描くための出力装置のこと。大判ポスターやバナーの印刷に使用される。

【事業拠点】

| 拠点名   | 住所                | 特徴                |
|-------|-------------------|-------------------|
| 本社兼工場 | 東京都板橋区小豆沢 2-22-15 | デザイン及び設計、製作まで一貫対応 |

【沿革】

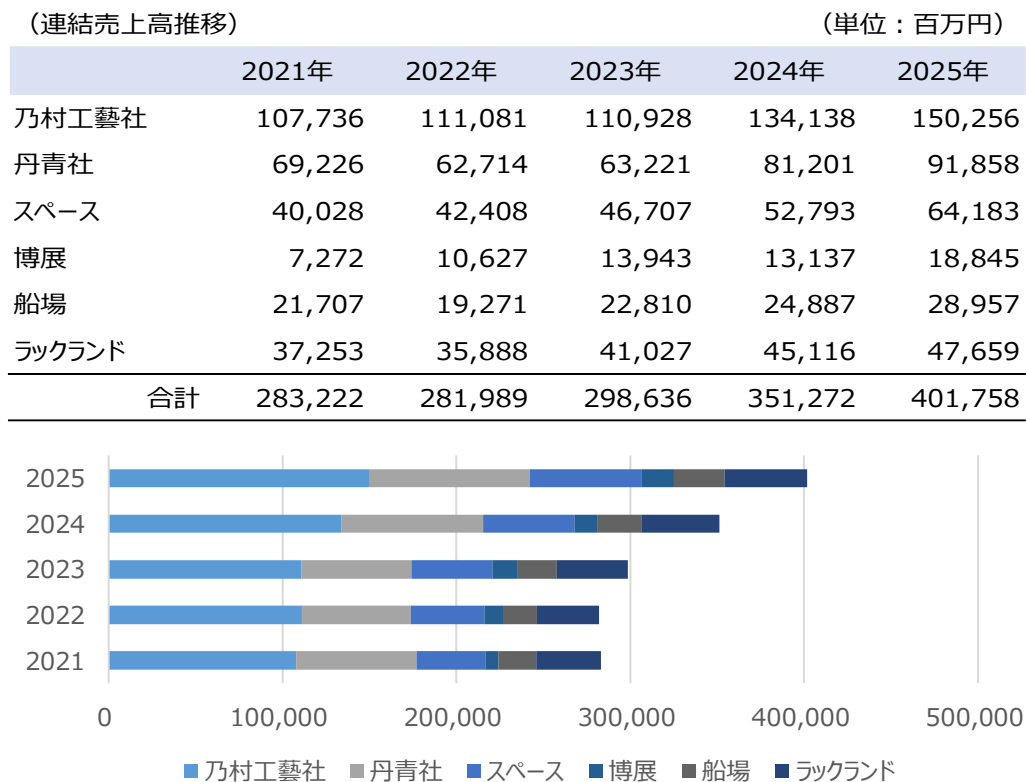
|             |                                                              |
|-------------|--------------------------------------------------------------|
| 1964 年 5 月  | 安川康昭氏により、シルクスクリーン印刷業を目的に創業する。                                |
| 1966 年 3 月  | 法人成り。株式会社山手プロセスとする。                                          |
| 2010 年 1 月  | 株式会社山手プロセスと株式会社レタセンが合併。株式会社ヤマテ・サインへ社名変更。<br>シルクスクリーン印刷を終了する。 |
| 2015 年 2 月  | 現本社である板橋区小豆沢へ移転。                                             |
| 2015 年 12 月 | 複合カットマシン「ZUND 3G」導入。                                         |
| 2016 年 7 月  | 安川重理氏が代表取締役役に就任。                                             |
| 2021 年 9 月  | UV プリンター「JET I MIRA2716」導入。                                  |
| 2023 年 11 月 | いたばし 2023 人と未来を創る会社賞 受賞。                                     |
| 2023 年 11 月 | パートナーシップ構築宣言を宣言・公表。                                          |
| 2024 年 3 月  | 板橋区 SDGs/ESG 経営推進支援事業修了。                                     |
| 2024 年 3 月  | 板橋区簡易型 BCP 策定事業修了。                                           |
| 2024 年 5 月  | 事業継続力強化計画にかかる認定取得。                                           |
| 2025 年 7 月  | 60 周年研鑽旅行を大阪万博にて開催。                                          |



(出所：当社提出資料)

## 2.2 業界動向

- ディスプレイ業界は、空間そのものに体験や価値を与える演出力・企画力が求められる業界である。都市空間の演出やブランド体験の場を演出することで、消費者に価値を伝える広告制作物を作成することである。近年は、広告が街の景観や文化と融合し、アート性や話題性を重視した広告制作物が増加しており、水や光、音を使った動的な演出や、日々変化する広告表現が登場している。
- ディスプレイ業界の動向を把握するために、上場企業 6 社<sup>3</sup>の売上推移を下图にまとめた。



(出所：商工中金経済研究所が各社の有価証券報告書より作成)

コロナ禍から回復するとともに、展示・イベント・商業施設分野での需要増に応じて市場規模は拡大している。特に直近期は、大阪万博開催による特需が発生しているが、インバウンドの増加に伴う経済の活発化などもディスプレイ業界の追い風になっていると考えられる。

また、大阪万博開催に伴う特需がなくなった後も、技術革新・都市開発・環境対応・体験価値の向上といった複数の要因に支えられ、拡大傾向が続くと考えられる。

<sup>3</sup> 株式会社乃村工藝社、株式会社丹青社、株式会社スペース、株式会社博展、株式会社船場、株式会社ラックランドの 6 社を選定。決算月が異なっている企業もあるが、2025 年 7 月時点で発表されている直近期を 2025 年とした。

## 2.3 企業理念、経営方針等

### 【企業理念】

| 経営ビジョン                                  |
|-----------------------------------------|
| サイン・ディスプレイを通じ、美しい街づくりに貢献するトータルサポートカンパニー |

| スローガン                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「想い」をカタチに<br>お客様の「想い」をカタチにして伝えるのがサインの役割<br>私たちはその「想い」を何よりも大切にしています。<br>皆様の「想い」、ぜひお聞かせください |

| 事業目的                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「会社はお客様第一主義、社長は社員第一主義」<br>1.社員とその家族を幸せにする<br>2.外注先、仕入先企業の社員を幸せにする<br>3.お客様を幸せにする<br>4.地域社会を幸せにする<br>5.株主を幸せにする |

### 【社名の由来】

| 株式会社 ヤマテ・サイン                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------|
| 山手線のように「終着駅が無い＝商売に終わりが無いように」、<br>「環状線である＝社内の輪を大切に」<br>という創業者の想いが込められている |

### 【地域社会貢献の取り組み①～校外学習の場の提供】

2024 年 10 月板橋区立緑小学校の 5 年生の生徒に対して、校外学習の場として当社にてワークショップを開催した。小学生向けの校外学習に取り組むのは会社としても初の試みであったが、UV 印刷機の見学や自分の名前を入れたプレートの製作を体験するプログラムを組み、ものづくりや SDGs への取り組みを学ぶ機会を提供した。この取り組みは、単年度の取り組みではなく、2030 年まで継続して実施する予定である。



(出所：当社提出資料)

### 【地域社会貢献の取り組み②～幼稚園や小学校等への工作用素材の提供】

当社では製造過程で発生するパネルボードやカッティングシートの端材を幼稚園や小学校等の工作用素材として寄付している。素材自体は業務用で使用する素材であり、安全で高品質なものであるため、そのまま廃棄物として処理するのではなく、地域の子供達の学びの機会の創出に役立てている。

## 2.4 事業活動

当社は以下のような自然環境・社会・社会経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

### 【環境面】

#### ■ 気候の安定性、清浄な大気、廃棄物削減等への取り組み

##### ● UV プリンターの導入と製作拡大

当社は 2015 年環境負荷を考慮して、シルクスクリーン印刷の設備を全て廃棄し<sup>4</sup>、インクジェット方式に出力デバイスを集約した。そのインクジェット方式も従来の溶剤プリンターと UV プリンター<sup>5</sup>の 2 系統に大別されるが、当社は溶剤プリンターから UV プリンターへ製作比率をシフトしてきている。

2021 年 10 月にはハイエンドフラットベッド UV インクジェットプリンター「JETI MIRA LED MG2716」を導入した。従来の溶剤系プリンターで塩化ビニールに印刷、半日乾燥させてからラミネートし、それをパネルに貼り込んでカットするという工程から、直接ボードに印字してカットマシンでオートカットするだけの工程にすることで、VOC（揮発性有機化合物）<sup>6</sup>である溶剤の使用量削減に繋げている。

今後、2029 年 12 月期までに、全製品における UV プリンターを用いて製作できるものの比率を上げていくことで、プリント工程で排出される VOC を 2025 年 12 月期対比 40%削減するという目標を掲げた。2025 年 12 月期に年間溶剤使用量を計測開始し、以降、継続的に削減に取り組む。

##### ● 圧縮機による廃棄物の減容

当社は環境負荷低減のために製造過程で発生する梱包材やビニールなどの廃棄物を圧縮してから、搬出する取り組みを行っている。梱包材やビニールのような廃棄物は嵩が張るため、そのままだと廃棄物処理のための産業処理業者の運搬回数が非常に多くなってしまうが、圧縮・減容することで運搬回数を削減し、CO2 排出量削減に寄与している。

また、圧縮処理を行うために、ごみ分別の意識が高まり、より適切な廃棄物管理にも繋がっている。

<sup>4</sup> シルクスクリーン印刷は版を作成する必要があるため、版の作成や洗浄のために、廃材や廃液が発生することになり、環境負荷が高かった。

<sup>5</sup> UV プリンターは、以下の通り、溶剤を使用した従来の印刷方式と比べて環境負荷が低いと言われている。

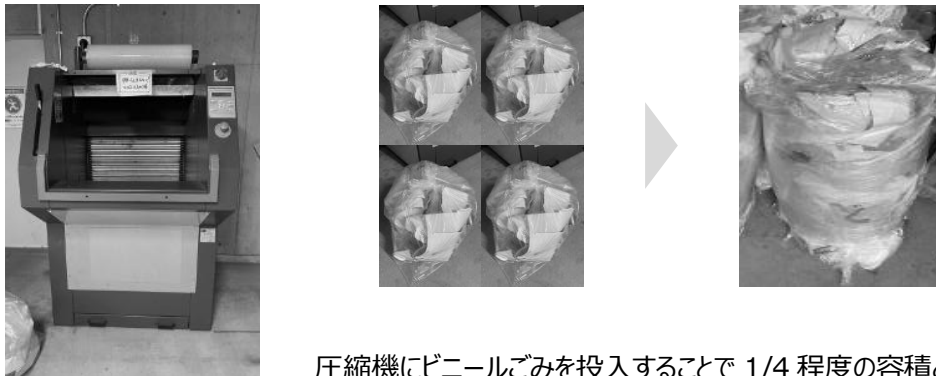
1. UV インクは溶剤を使用せず、紫外線で瞬時に硬化するため、VOC の排出が抑えられる。

2. 紫外線硬化技術は、溶剤を用いた際に使用される熱硬化方式よりも消費電力が少なく、エネルギー効率が高いため、CO2 の削減につながる。

3. デジタルインクジェット方式であり、版を必要としないため使用材料及び廃棄物を削減できる。インクについても、CMYK の基本 4 色 + 補色で多彩な色を表現し、色の調合データで多彩な色を再現することが可能。シルクスクリーン印刷のように専用インクを作る必要が無く、他に転用できないインクが残ってしまうといったインクの廃棄リスクも低減される。

<sup>6</sup> 常温で容易に揮発する有機化合物の総称で、空气中に蒸発して、光化学スモッグや PM2.5 の原因になるといった大気汚染や健康への影響を及ぼす可能性があり、多くの有機溶剤は VOC に該当している。

(圧縮機)



圧縮機にビニールごみを投入することで 1/4 程度の容積となる。

(出所：当社提出資料)

## 【社会面】

### ■ 労働環境改善の取り組み

#### ● 労働災害事故ゼロへの取り組み

労働災害発生防止のために日常から注意喚起を行っているが、年間 1 件程度の労働災害が発生している。事故や内容としては現場作業中の軽微な事故であり、休業等が発生するような事故にはなっておらず、発生の都度、注意喚起や再発防止策を講じている。軽微な事故を防ぐことが、重大事故の発生を防ぐことにもつながることから、毎朝の現場作業のミーティングにおいて、事故が発生しやすい工程を予めアナウンスし、事故発生防止に努める。今後は労働災害発生をゼロとし、以降もゼロを続けていく。

#### ● 賃金アップの取り組み

当社の 2024 年 12 月期平均賃金は 375 千円／月であり、サービス業（他に分類されないもの）平均 285.8 千円／月（出所：厚生労働省 令和 6 年賃金基本構造基本統計調査）を上回っている。また、物価上昇率を配慮した賃上げを行っており、直近は 2024 年 12 月期に定期昇給含め平均 4.2%の賃上げを実施した。従業員が健康・安全で働きやすい環境で働き、ゆとりと豊かさを感じられる働きがいのある職場づくりを目指している。賃金水準は地域の同業界並み以上と認識しているが、更なる作業工数の低減に取り組むことで生産性を向上し、毎年 3%以上の賃上げ実施を目指し、従業員全員の生活水準向上を図っていく。

### ■ ライフワークバランスへの取り組み

#### ● 時間外労働削減の取り組み

時間外労働の上限規制にかかる法令は遵守されており、従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間は 23 時間（2024 年 12 月期）とサービス業（他に分類されないもの・一般労働者）平均 13.6 時間（出所：厚生労働省 毎月勤労統計調査令和 6 年分結果確報 第 2 表 月間実労働時間および出勤日数）を上回っている。ただし、36 協定に基づき適切に管理されていること、24 通りのシフト勤務制といった柔軟な勤務形態、在宅勤務や時間休など、様々な長時間労働抑制のための取り組みが行われている。

- 有給休暇取得推進の取り組み

年間休日は 120 日（2024 年 12 月期）と国内企業平均 112.1 日（出所：厚生労働省令和 6 年就労条件総合調査）を上回っており、有給休暇取得率も 87%（2024 年 12 月期）とサービス業（他に分類されないもの）平均 71.1%（出所：厚生労働省令和 6 年就労総合調査）を上回っている。また、対象者への基準日より 1 年以内に 5 日以上の有給休暇を取得させる等の有給休暇にかかる法令も遵守されている。従業員は申し出た有給休暇はほぼ認められ、人事担当者が取得状況を常に把握し、取得の少ない従業員へ取得の奨励等を行う等、有給休暇を取得しやすい職場環境である。

- 育児休業利用推進の取り組み

2014 年 12 月期の育児休業対象者は 2 名（男性 1 名、女性 1 名）であった。対象者のうち、女性 1 名は育児休業を利用し、男性 1 名は育児休業を利用していない。男性社員については、会社からは利用の勧奨をしたものの、本人が利用を希望しなかったものであり、リモートワークや有給休暇の利用など、柔軟な働き方により対応した。

## ■ 人材育成の取り組み

- 資格取得支援の取り組み

当社は、業務上必要となる資格の取得支援に取り組んでいる。具体的には、資格取得にかかる受験料は 1 回に限り全額会社負担としているほか、資格取得者には賃金に上乗せして資格手当を毎月支給している。また、年始の経営発表会での表彰や上司による資格取得のための社内勉強会を開催することで、資格取得に対する意識の醸成や取得に向けての支援を行う。

（資格取得状況）

| 資格名         | 2025年6月末保有者数 | 2030年12月末目標人数 |
|-------------|--------------|---------------|
| 屋外広告士       | 9名           | 11名           |
| 第二種電気工事士    | 9名           | 11名           |
| 色彩検定        | 8名           | 10名           |
| カラーコーディネーター | 6名           | 8名            |

（出所：当社提出資料）

- 社内研修制度

当社は、従業員の学びの機会を積極的に提供している。マネジメント力強化を目的とした管理職を対象とするマネジメント研修、法令順守・ハラスメント防止を目的とした全従業員向けのハラスメント研修、自身の成長や仕事を通じた自己実現を考える機会として入社 5 年目未満の従業員を対象とする若手人材育成研修など、会社が全額費用負担し、期待される役割に応じて開催している。

## ■ 雇用機会創出の取り組み

- 事業拡大に伴う雇用増

2021 年 9 月に導入した VOC 削減効果のある UV プリンターは、環境負荷を低減することに加え、

消耗品のランニングコストが溶剤機よりも安価であり、また、従来の制作方法に比べ、作業工数の減少や作業スピードの向上が実現できるというメリットがある。また、立体印刷の一種である「3D レンズ印刷」や「白インクの厚盛り」といった質感や凹凸感をリアルに表現した特殊印刷技術も有することになり、高付加価値な提案ができるようになった。このような技術に支えられた事業拡大が今後も見込まれており、雇用人数を増加させていく意向である。

## ■ ダイバーシティ推進への取り組み

### ● 女性活躍機会の拡大

2025 年 6 月末の従業員の構成は、男性 23 名、女性 17 名の合計 40 名となっている。女性社員は、主としてデザイン部門の所属となっている。性別にとらわれず、有能な人材について適切な処遇を行うこととしており、2024 年 12 月には、男性 7 名・女性 2 名をマネージャーに登用した。今後もマネジメントスキルを獲得した従業員や中途採用者の中から年齢や性別に関係なく、人物重視で管理職登用を行う意向である。管理職については、男性 12 名、女性 2 名となっているが、2029 年 12 月末までに女性管理職を 5 名とすることを目標とする。

### ● 高齢者活躍機会の拡大

2025 年 6 月末の従業員構成においては、定年後の再雇用者数は 2 名となっている。当社の定年年齢は 60 歳であり、以降は本人の希望に合わせて、再雇用を行っている。企業としては、技術承継する役割を期待するとともに、高齢者自身の働きがいや生きがいにも繋がると考えており、2029 年 12 月末までに定年後の再雇用者数を 4 名以上とすることを目標とする。再雇用にあたっては、役職者としての責任が無くなることから、役職手当がなくなるものの、基本的に同一労働・同一賃金の考え方のもと設定された賃金体系でそのまま就労することとなり、根拠なく賃金下がるといったことはない。また、勤務日数や短時間労働など、それぞれの個人からの要望に応じて就労条件を複数提示するなど、高齢者の体力や健康状態に合わせた働きやすい環境を整えている。

### ● 障がい者雇用の拡大

2025 年 6 月末の従業員構成においては、障がい者の雇用は 1 名となっている。当社業務においては、単純作業でなく、一人で複数の工程を担うため作業工程が複雑であることから、どのような障がいを抱えていても受け入れられるといった類のものではないが、業務内容と本人の適性に応じて判断している。

なお、現在働いている障がいを抱えた従業員については、健常者と遜色なく仕事を行えていることから、賃金体系も健常者と同様の条件として雇用している。

今後も、事業目的の一つである「地域社会を幸せにする」ということを鑑み、障がいの有無にかかわらず、適性に応じた公平な評価と処遇を行うとともに、今後、社内業務体制の一層の合理化に取り組むことで、受け入れやすい態勢を整え、2029 年 12 月末までに雇用人数を 2 名とすることを目標とする。

### 3.包括的インパクト分析

UNEP FI のインパクトレーダー及び事業活動などを踏まえて特定したインパクト

| 社会（個人のニーズ）         |        |           |
|--------------------|--------|-----------|
| 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  |
| 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 | 雇 用       |
| 賃 金                | 社会的保護  | 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（人間の集団的ニーズ）    |        |           |
| 法の支配               | 市民的自由  | セクターの多様性  |
| 零細・中小企業の繁栄         | インフラ   | 経済収束      |
| 自然環境（プラネタリーバウンダリー） |        |           |
| 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    |           |

（黄：ポジティブ増大 青：ネガティブ緩和 緑：ポジティブ/ネガティブ双方 のインパクトを表示）

#### 【UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果】

|             |                                                                         |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 国際標準産業分類    | 7310 広告                                                                 |
| ポジティブ・インパクト | 雇用、賃金                                                                   |
| ネガティブ・インパクト | データプライバシー、健康および安全性、情報、文化と伝統、賃金、社会的保護、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、廃棄物 |

#### 【当社の事業活動などを踏まえて特定したインパクト】

##### ■ ポジティブ・インパクト

| インパクト | 取組内容         |
|-------|--------------|
| 雇用    | ➤ 事業拡大に伴う雇用増 |
| 賃金    | ➤ 賃金アップの取り組み |

■ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）

| インパクト              | 取組内容                                                                                                                  |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康および安全性           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働災害事故ゼロへの取り組み</li> <li>➤ 時間外労働時間短縮の取り組み</li> <li>➤ 有給休暇取得推進の取り組み</li> </ul> |
| 気候の安定性、大気、資源強度、廃棄物 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ UV プリンターの導入と製作拡大</li> </ul>                                                  |
| 気候の安定性             | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 圧縮機による廃棄物の減容</li> </ul>                                                      |

■ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）の両方

| インパクト                         | 取組内容                                                           |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| （ポジティブ）教育、賃金<br>（ネガティブ）社会的保護  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 人材育成の取り組み</li> </ul>  |
| （ポジティブ）雇用<br>（ネガティブ）ジェンダー平等   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 女性活躍機会の拡大</li> </ul>  |
| （ポジティブ）雇用<br>（ネガティブ）年齢差別      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 高齢者活躍機会の拡大</li> </ul> |
| （ポジティブ）雇用<br>（ネガティブ）その他の社会的弱者 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 障がい者雇用の拡大</li> </ul>  |

■UNEP FI 分析ツールで発出されたものの、インパクト特定しないもの

<ネガティブ・インパクト>

| インパクト     | 特定しない理由                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| データプライバシー | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2010 年 1 月 1 日制定、2015 年 5 月 15 日改定にて、プライバシーポリシーを制定し、個人情報保護方針を定め、同方針に基づいた情報管理を十分に行っている。また、業務内容はディスプレイ製作やサイン製作であり、B to B の事業であることから、殆ど個人情報を扱わず、データプライバシーにかかる影響は限定的であり、インパクトには特定しない。</li> </ul> |
| 情報        | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 当社はディスプレイ業を手掛けており、発注者側がリスクを有することから、誤解を招く可能性のある情報を発信することに直接関連する事業ではないため、インパクトには特定しない。</li> </ul>                                                                                              |
| 文化と伝統     | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 当社はディスプレイ業を手掛けており、発注者側がリスクを有することから、虚偽表示の可能性のある情報を発信することに直接関連する事業ではないため、インパクトには特定しない。</li> </ul>                                                                                              |
| 賃金        | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 当社の賃金水準は業界平均を上回っており、低収入ではない</li> </ul>                                                                                                                                                       |

|         |                                                                                                                                                |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | ことから、インパクトには特定しない。                                                                                                                             |
| 民族・人種平等 | ➤ 当社の外国人雇用人数は 1 名いるが、雇用条件は日本人と同様の条件となっており、民族・人種による労働条件差別はない。また、当社はディスプレイ業を手掛けており、発注者側がリスクを有することから、差別を助長するような広告などの企画に関連する事業ではないため、インパクトには特定しない。 |

#### 4.本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性

当社は商工中金と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下、KPI という）を設定した。設定した KPI のうち、目標年度までに達成したものについては、再度の目標設定等を検討する。

##### 【ポジティブ・インパクト】

| 特定したインパクト       | 賃金                                                                                           |                                                                             |                                                                                      |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組内容（インパクト内容）   | 賃金アップの取り組み                                                                                   |                                                                             |                                                                                      |
| KPI             | ● 従業員の平均給与を毎年 3%以上引き上げる。                                                                     |                                                                             |                                                                                      |
| KPI 達成に向けた取り組み  | ➢ 当社の平均賃金は業界平均比較して上回っているが、今後、更なる作業工数の低減に取り組むことで生産性を向上し、毎年 3%以上の賃上げ実施を目指し、従業員全員の生活水準向上を図っていく。 |                                                                             |                                                                                      |
| 貢献する SDGs ターゲット | 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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。 |  |

##### 【ネガティブ・インパクト】

| 特定したインパクト      | 健康および安全性                                              |                                                                  |                                                                                       |
|----------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組内容（インパクト内容）  | 労働災害事故防止への取り組み                                        |                                                                  |                                                                                       |
| KPI            | ● 每期、労働災害事故ゼロとし、維持する。                                 |                                                                  |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み | ➢ 毎朝の現場作業のミーティングにおいて、事故が発生しやすい工程を予めアナウンスし、事故発生防止に努める。 |                                                                  |                                                                                       |
|                | 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。 |  |

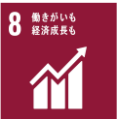
| 特定したインパクト      | 気候の安定性、大気、資源強度、廃棄物                                                                                                                   |  |  |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 取組内容（インパクト内容）  | UV プリンターの導入と製作拡大                                                                                                                     |  |  |
| KPI            | ● 2029 年 12 月期までに VOC の排出量を 2025 年 12 月期対比 40%削減する。<br>VOC 排出量≒溶剤の使用量と置き換え、2025 年 12 月期の溶剤使用量を 100 とし、2029 年 12 月期までに溶剤使用量を 40%削減する。 |  |  |
| KPI 達成に向けた取り組み | ➢ 2025 年 12 月期に年間溶剤使用量を計測開始し、以降、継                                                                                                    |  |  |

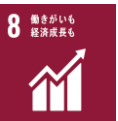
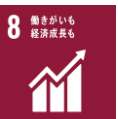
|                 |      |                                                                                                                    |                                                                                       |
|-----------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |      | <p>継続的に削減に取り組む。</p> <p>➤ 受注した案件について、発注元からの指定が無いものについては、優先して UV プリンターでの製作を行う。</p>                                   |                                                                                       |
| 貢献する SDGs ターゲット | 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。                                                             |    |
|                 | 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。                                                                                  |    |
|                 | 11.6 | 2030 年までに、大気の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。                                                                               |  |
|                 | 12.4 | 2030 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。 |  |
|                 | 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。                                                                 |  |
|                 | 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。                                                                    |  |

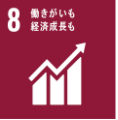
【ポジティブ・インパクト】【ネガティブ・インパクト】

|                 |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                          |                                                                                       |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | (ポジティブ) 教育、賃金<br>(ネガティブ) 社会的保護                                                                                                                                                                                            |                                                                          |                                                                                       |
| 取組内容 (インパクト内容)  | 人材育成の取り組み                                                                                                                                                                                                                 |                                                                          |                                                                                       |
| KPI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029 年 12 月末までに各資格所有者を増加する。<br/> 屋外広告士 : 11 名 (9 名)<br/> 第二種電気工事士 : 11 名 (9 名)<br/> 色彩検定 : 10 名 (8 名)<br/> カラーコーディネーター : 8 名 (6 名)<br/> * ( ) 内人数は、2025 年 6 月末時点の取得人数</li> </ul> |                                                                          |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 取得にかかる受験料は、1 回に限り全額会社負担とする。</li> <li>➢ 資格手当を賃金に上乗せして支給する。</li> <li>➢ 年始の経営発表会での表彰を行い、モチベーションを向上する。</li> <li>➢ 上司が資格取得に向けての社内勉強会を開催する。</li> </ul>                                 |                                                                          |                                                                                       |
| 貢献する SDGs ターゲット | 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。 |   |
|                 | 8.6                                                                                                                                                                                                                       | 2030 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。                            |  |

|                |                                                                                                                                                 |                                                                 |                                                                                       |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト      | (ポジティブ) 雇用<br>(ネガティブ) ジェンダー平等                                                                                                                   |                                                                 |                                                                                       |
| 取組内容 (インパクト内容) | 女性活躍機会の拡大                                                                                                                                       |                                                                 |                                                                                       |
| KPI            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029 年 12 月末までに女性管理職を 5 名とする。<br/>(2025 年 6 月末 : 2 名)</li> </ul>                                       |                                                                 |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 性別にとらわれず、有能な人材について適切な処遇を行う。</li> <li>➢ マネジメントスキルを獲得した従業員や中途採用者の中から年齢や性別に関係なく、人物重視で管理職登用を行う。</li> </ul> |                                                                 |                                                                                       |
|                | 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、なら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。                       |  |
|  | 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。 |  |

|                 |                                                                                                                             |                                                                                        |                                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | (ポジティブ) 雇用<br>(ネガティブ) 年齢差別                                                                                                  |                                                                                        |                                                                                       |
| 取組内容 (インパクト内容)  | 高齢者活躍機会の拡大                                                                                                                  |                                                                                        |                                                                                       |
| KPI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029 年 12 月末までに定年後の再雇用者数を 4 名以上とする。</li> </ul> (2025 年 6 月末 : 2 名)                 |                                                                                        |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 勤務日数や短時間労働など、それぞれの個人からの要望に応じて就労条件を複数提示するなど、高齢者の体力や健康状態に合わせた働きやすい環境を整える。</li> </ul> |                                                                                        |                                                                                       |
| 貢献する SDGs ターゲット | 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、なら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。                       |  |
|                 | 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。 |  |

|                 |                                                                                                                 |                                                                                        |                                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | (ポジティブ) 雇用<br>(ネガティブ) その他の社会的弱者                                                                                 |                                                                                        |                                                                                       |
| 取組内容 (インパクト内容)  | 障がい者雇用の拡大                                                                                                       |                                                                                        |                                                                                       |
| KPI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029 年 12 月末までに障がい者の雇用者数を 2 名以上とする。<br/>(2025 年 6 月末 : 1 名)</li> </ul> |                                                                                        |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | ➤ 事業目的の一つである「地域社会を幸せにする」ということを鑑み、今後、社内業務体制の整備に取り組み、受け入れ態勢を整える。                                                  |                                                                                        |                                                                                       |
| 貢献する SDGs ターゲット | 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、なら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。                       |   |
|                 | 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。 |  |

■ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）として特定しているものの、KPI を設定しないもの

| インパクト    | 取組内容                            | 設定しない理由                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康および安全性 | 時間外労働時間短縮の取り組み<br>有給休暇取得推進の取り組み | <p>時間外労働時間については、業界平均以上の労働時間となっているが、36 協定に基づき適切に管理されていること、24 通りのシフト制といった柔軟な勤務形態、在宅勤務や時間休など、様々な長時間労働抑制のための取り組みが行われており、年間休日日数とのバランスなど総合的に判断し、適切に管理・運用をしていることから、KPI を設定しない。</p> <p>有給休暇取得に関する点については、法令順守されていると共に、同規模事業者の有給休暇取得率を上回っており、ネガティブ・インパクトが十分に緩和されていることから、KPI を設定しない。</p> |
| 気候の安定性   | 圧縮機による廃棄物の減容                    | <p>廃棄物の減容による CO2 発生量の削減については、既に取り組みが十分に行われており、ネガティブ・インパクトは十分に緩和されていることから、KPI を設定しない。</p>                                                                                                                                                                                      |

## 5.サステナビリティ管理体制

当社では、本ファイナンスに取り組むにあたり、安川代表取締役を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献などとの関連性について検討を行った。本ファイナンス実行後も、安川社長を最高責任者、菊地部長をプロジェクト・リーダーとし、KPI 毎に選任されたリーダーを中心として、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を推進していく。

|               |                     |
|---------------|---------------------|
| (最高責任者)       | 代表取締役 安川 重理         |
| (プロジェクト・リーダー) | 業務部部長 菊地 馨          |
| (事務局)         | 業務部担当課長 珠玖 郁江       |
| (KPI 推進リーダー)  | 設定した KPI ごとにリーダーを選任 |

## 6.モニタリング

本ファイナンスに取り組むにあたり設定した KPI の進捗状況は、当社と商工中金並びに商工中金経済研究所が年 1 回以上の頻度で話し合う場を設け、その進捗状況を確認する。モニタリング期間中は、商工中金は KPI の達成のため適宜サポートを行う予定であり、事業環境の変化等により当初設定した KPI が実状にそぐわなくなった場合は、当社と協議して再設定を検討する。

## 7.総合評価

本件は UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」に準拠した融資である。当社は、上記の結果、本件融資期間を通じてポジティブな成果の発現とネガティブな影響の低減に努めることを確認した。また、商工中金は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、商工中金経済研究所が商工中金から委託を受けて作成したもので、商工中金経済研究所が商工中金に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である商工中金及び申込者から供与された情報と商工中金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。また、商工中金経済研究所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。
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。

〈本件に関するお問い合わせ先〉

株式会社商工中金経済研究所

主任コンサルタント 染川 史年

〒105-0012

東京都港区芝大門 2 丁目 12 番 18 号 共生ビル

TEL: 03-3437-0182 FAX: 03-3437-0190