

京都中央信用金庫が実施する 株式会社ユタカに対する 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、京都中央信用金庫が実施する株式会社ユタカ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」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

2026 年 7 月 30 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社ユタカに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：京都中央信用金庫

評価者：京都中央信用金庫

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、京都中央信用金庫が株式会社ユタカ（「ユタカ」）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、京都中央信用金庫による分析・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。京都中央信用金庫は、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、京都中央信用金庫にそれを提示している。なお、京都中央信用金庫は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融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。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. 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。

京都中央信用金庫は、本ファイナンスを通じ、ユタカ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、ユタカ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。

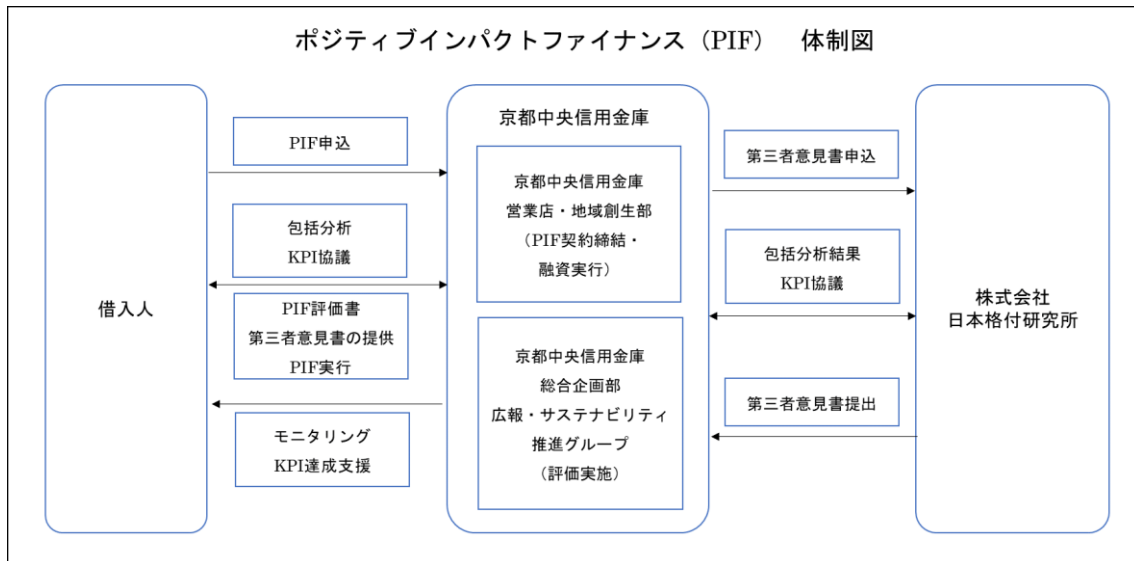
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、京都中央信用金庫が 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 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) 京都中央信用金庫は、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：京都中央信用金庫提供資料)

(2) 実施プロセスについて、京都中央信用金庫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、京都中央信用金庫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。

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、全て京都中央信用金庫が作成した評価書を通して京都中央信用金庫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、京都中央信用金庫が、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ユタカから貸付人・評価者である京都中央信用金庫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。

(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

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当アナリスト

佐藤 大介

佐藤 大介

株式会社 ユタカ
ポジティブインパクトファイナンス評価書

2026 年 7 月 30 日

京都中央信用金庫

京都中央信用金庫は、株式会社ユタカ(以下、「ユタカ」)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り、同社の企業活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト(ポジティブな影響およびネガティブな影響)を分析・評価した。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所(JCR)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」および「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」に整合させたうえで、中小企業※に対するファイナンスに適用している。

※ 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ならびに会社法の定義する大会社以外の企業。

今回実施のポジティブインパクトファイナンスの概要

借入人	株式会社ユタカ  株式会社 ユタカ
金額	50,000,000 円
資金用途	運転資金
モニタリング期間	10 年 0 ヶ月

目次

1. 事業概要	3
(1)企業概要.....	3
(2)沿革.....	4
(3)経営理念と組織体制.....	6
(4)事業内容.....	9
(5)業界動向.....	12
2. サステナビリティ活動	14
(1)社会面での活動	14
(2)社会経済面での活動	19
(3)自然環境面での活動	19
3. インパクトの特定	22
(1)UNEP FI のインパクト分析ツールおよび個別要因を踏まえたインパクトエリア/トピックの特定.....	22
(2)特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性.....	23
4. KPI の設定	25
(1)社会面	25
(2)社会経済面	26
(3)自然環境面	27
5. 管理体制およびモニタリング	29
(1)サステナビリティ管理体制	29
(2)京都中央信用金庫によるモニタリング	29

1. 事業概要

(1) 企業概要

企業名	株式会社ユタカ	
代表者名	代表取締役 石田 樹央(いしだ たつひろ)	
所在地	京都市右京区西院西寿町 23 番地	
支店・営業所	仙台営業所 宮城県仙台市宮城野区新田 2 丁目 11-1 ハイツビューB 棟 102 号 埼玉営業所 埼玉県さいたま市大宮区櫛引町 1 丁目 578-2 ウエルズ櫛引 I-103 号 垂井工場 岐阜県不破郡垂井町不帰 831-1 福岡営業所 福岡県直方市知古 1 丁目 4-20 九州支店・工場 鹿児島県出水市今釜町 1368 番地	
資本金	2,000 万円	
従業員	48 名 うち、男性 35 名・女性 13 名(2026 年 4 月現在)	
事業内容	砕石・アスファルト・環境リサイクル用プラント設備等の企画、設計、施工、メンテナンス	
加盟団体	京都商工会議所、京都産業21	
主要取引先 (上位 5 位、2025 年度)	順位	仕入れ先
	1	株式会社アーステクニカ
	2	ラサ工業株式会社
	3	横浜ゴム MB ジャパン株式会社
	4	株式会社幸袋テクノ
	5	株式会社鶴見製作所
販売先		大成ロテック株式会社
		株式会社 NIPPO
		株式会社城南工建
		矢橋工業株式会社
		株式会社ダイセキ環境ソリューション
許認可・資格	京都府知事 許可(特定)第 19666 号 古物商 京都府公安委員会 許可第 611110530001 号 毒物劇物一般販売業 第 50757 号	

グループ会社等

社名	所在地
	事業内容
株式会社 ユタカホールディングス	京都府京都市西京区桂坤町 26 番地 41 持株会社事業・不動産管理事業
株式会社 杉山製作所	岐阜県不破郡垂井町表佐 333-2 機械器具設置工事業、鋼構造物工事業

保有設備

株式会社 ユタカ	万能フライス盤	2 台
	汎用旋盤	4 台
	キーシーター	1 台
	ラジアルボール盤	1 台
株式会社 杉山製作所	ファイバーレーザー加工切断機	1 台
	油圧式シャーリング	1 台
	アイアンワーカー	1 台

(2)沿革

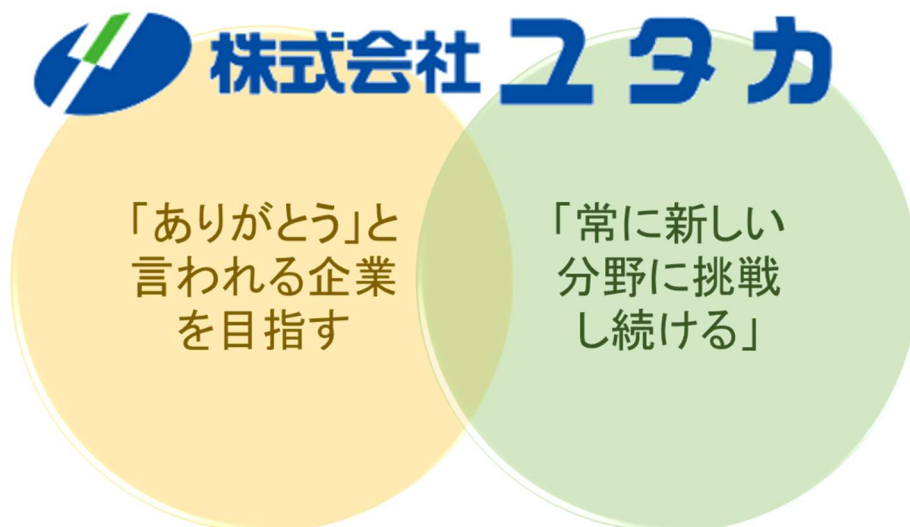
1971 年 7 月	ユタカ興産株式会社として設立	
1978 年 12 月	本社を京都市北区大將軍川端町に移転	
1979 年 4 月	代表取締役役に石田 正純氏が就任	
1990 年 2 月	本社を京都市右京区西院太田町に新築 同時に社名を「株式会社ユタカ」に変更	
1991 年 4 月	鹿児島県出水市に九州営業所を開設	
1992 年 4 月	九州営業所を鹿児島県出水市今釜町に新築、九州支店として登記	
2009 年 4 月	福岡県飯塚市に福岡営業所を開設	
2012 年 5 月	埼玉県川口市に埼玉営業所を開設	

2013 年 4 月	宮城県多賀城市に仙台出張所を開設
2014 年 12 月	岐阜県の株式会社杉山製作所を M&A。 代表取締役役に石田 樹央氏が就任 
2015 年 3 月	福岡営業所を福岡県直方市に移転
2016 年 4 月	代表取締役役に石田 樹央氏が就任。石田 正純氏は会長に就任
2017 年 2 月	仙台出張所を仙台市宮城野区に移転
2019 年 2 月 10 月	岐阜県不破郡垂井町に機械加工を専門とする垂井工場を設立 埼玉営業所をさいたま市大宮区に移転
2021 年 5 月	仙台出張所を仙台営業所に変更
2022 年 5 月	京都本社を京都市右京区西院西寿町に新築・移転 

(出典:ユタカの HP を基に当金庫にて作成)

(3)経営理念と組織体制

①経営理念



(出典:ユタカの HP 掲載情報を基に当金庫にて作成)

「ありがとう」と言われる企業を目指す

ユタカではどのような時代においても、未来に続くビジネスを構築し誰もがハッピーになる仕事をする事で、取引先企業、そして人から選ばれる企業づくりを目指している。

同社では、顧客の心を動かすためにニーズや時代の変化に応じ、社員一人ひとりが柔軟に考え積極的に動いていくことを大切にしている。顧客に喜んでもらい「ありがとう」と言ってもらうサービスを提供すると同時に、ビジネスパートナーである仕入先も幸せにするべく、まずは同社で働く社員も日頃から感謝の気持ちを人に伝えることができる、「ありがとう」という言葉が自然に出るようにすることが大切であるということを、常日頃から社員に意識してもらうようにしている。

同社では社員間で伝えられた感謝の言葉を当事者だけでなく社内でも共有するため、イントラネットで「サンクス・コメント(【右写真】)」を登録して社員全員が見ることができるようにしている。「サンクス・コメント」とは社員から社員へ感謝の言葉を具体的な行動を示して相手に伝えるものであり、「ありがとう」と言われた社員の意欲向上だけでなく、サンクス・コメントを見た他の社員が「何をすれば周りが喜んでくれるのか」を学ぶ機会になっており、社内のコミュニケーションが濃密となりチームワークの向上につながっている。また、社内表彰制度の一つにサンクス・コメント賞(コメントの数ではなく内容(例. 年頭訓示の内容に紐づいた行動)で評価)を設けており、社内の選考委員会を経て石田社長が決定し、「他人に良い影響を与えた行動」を組織として称賛する仕組みを設けている。こういった取組みにより、現在ではイントラネット上で社員のサンクス・コメントが飛び交うようになっている。



出典)ユタカ

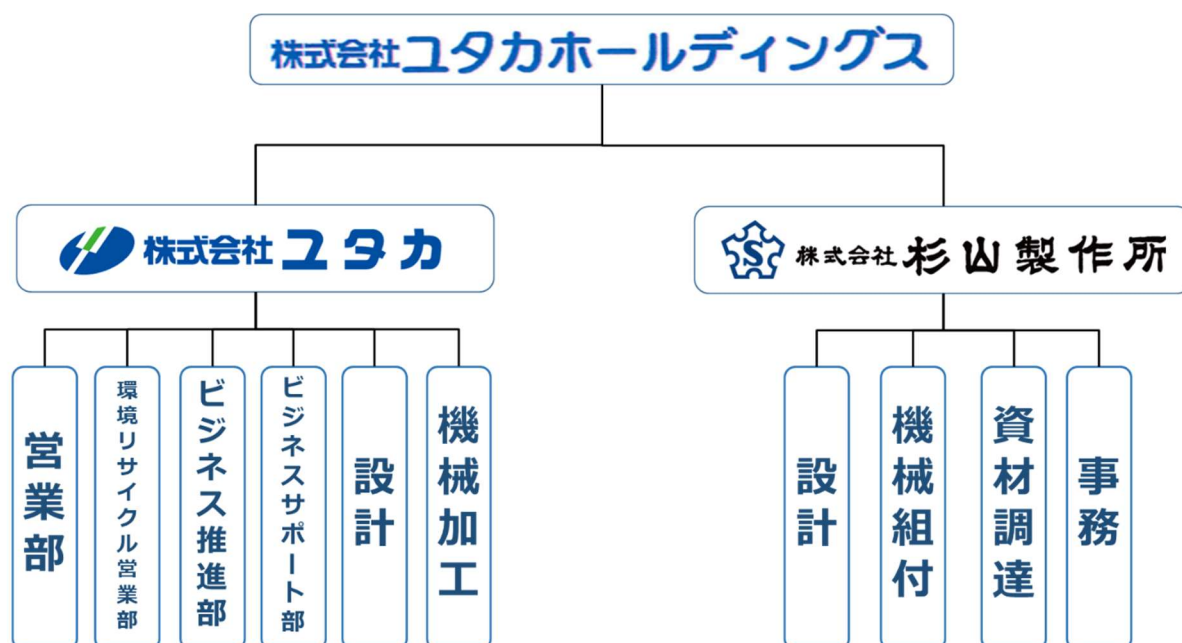
「常に新しい分野に挑戦し続ける」

ユタカでは「常に新しい分野に挑戦し続けること」を大切にしている。常に一步先へ踏み出す勇気をもって時代の流れを先んじて捉えることで、新たなマーケットの先駆者となり、未来をより良く変えていくことを目指している。

また、顧客から「こんなことはできないか」という要望に可能な限り応えるため、これまでの発想やノウハウだけでは対応が困難なことに対して「できない」と諦めてしまうのではなく、課題解決に向けて新しい発想を持って挑戦することが同社は必要と考えている。『『できない』を『できる』に変える』マインドを社員に持ってもらい、新たな分野に挑戦することで自社のノウハウをさらに積み上げて未来を切り拓いていくとの石田社長の想いがこの理念に込められている。

同社では毎年年初の始業日に石田社長より年頭挨拶（昨年の振り返り、今年取り組むべきことなどが具体的に示されたもの）が文書にて発信され、一年の終わりには、石田社長の方針に沿って最も行動できたメンバーが表彰を受ける制度がある。また、「ユタカ人としての心構え」という16箇条の行動規範が示され、社員が毎日目にする日報ツールのトップ画面への記載や社内での掲示により、常に心構えを意識して業務に取り組むことができるようにしている。

②組織体制



（出典：ユタカ）

③SDGs 推進の取り組み

『社会から必要とされ続ける会社であるために』

ユタカでは、会社の事業としてリサイクル分野へ進出していくことはもちろん、環境に配慮した取り組みや多様な人材雇用、そして地域貢献など、会社で行う取り組みそのものが、世の中が目指すものと一致していないと企業の存続は難しいと考えているため、SDGs 達成に向けた取組みを積極的に行っている。

● SDGs 行動宣言

ユタカは会社として行うこれらの取り組みを積極的に進めるため、また対外的に取り組みを表明するべく、「KES ステップ 2」、「SBT 認定」などの認定とともに 2023 年 9 月に独自の「SDGs 行動宣言」を制定した。SDGs 行動宣言では多様な人材が活躍できる職場環境を整備して働きがいを出すと同時に、安全と環境に配慮したプラント作りを通じて、地球環境への負荷低減を実現し、循環型社会に貢献することで、SDGs 達成を目指すこととしている。

【働きがいのある職場】

- ・性別や国籍に関わらず幅広い人材を雇用し、職員一人ひとりに合った目標設定をすることで、多様なメンバーが成長できる環境づくりを行っています。
- ・ハラスメントリーダーを設置し、職場倫理の向上に取り組んでいます。

【ワーク・ライフ・バランス】

- ・ノー残業デーを設定しています。
- ・業務の平準化を行い、産前・産後休暇および育児休暇の取得を推進しています。
- ・RPA導入により定型業務の一部を自動化することで、働き方改革を実現しています。

【責任ある企業行動】

- ・太陽光パネル等のリサイクルにより、循環型社会に貢献しています。
- ・可能な限り資材は京都や近隣にて調達することで、地域経済の活性化に取り組んでいます。
- ・社屋前の清掃活動、自社敷地内へのキッチンカー誘致など、地域活動を積極的に行っています。



（出典：当金庫 HP）

● SDGs の取り組みに対する認定・表彰

京都府および京都市では、京都府の「京都府総合計画」、京都市の「京プラン」に基づき SDGs 推進の活動を行っており、ユタカにおいても京都府、京都市の取組みに賛同し、SDGs の推進に積極的に取り組んでいる。同社は、毎朝自社内の清掃を行うタイミングで近隣（道路周辺）の清掃活動を実施しているほか、町内会・地域の体育振興会の活動への協賛・寄付なども行っており、地域活性化に貢献している。また、地域企業の担い手確保・定着や若者の地域企業への就職支援の一環として、企業説明会への参加や、学生の会社訪問の受け入れなどを行っている。

京都市では、地域とともに継承・発展する「地域企業」の理念の浸透および実践の促進を図る「京都市輝く地域企業表彰」、社会的企業の成長支援等に取り組む「これからの 1000 年を紡ぐ企業認定」制度を設けており、同社が目指す方向性と取り組みが認められ、これら 2 つの制度において認定・表彰を受けた。

- ・「これからの 1000 年を紡ぐ企業」の認定

同社は、環境関連プラントを設計、提案し、リサイクル循環型社会形成推進に貢献することを通じて、京都市より、2023 年に事業活動等を通じて社会的課題の解決や SDGs の推進等に取り組む企業である「これからの 1000 年を紡ぐ企業」に認定された。

・「京都市 輝く地域企業表彰」

地域に長年親しまれている事業者をはじめ、安心安全への貢献、文化の継承、自然環境の保全、多様な担い手の活躍支援等、地域に根差して企業活動に取り組まれている事業者を対象とした表彰制度であり、同社は京都が 2018 年 10 月に宣言した「地域企業宣言」の趣旨に賛同するとともに、地域企業としての経営理念および活動について発信を行ってきたことから、2024 年度「地域企業輝き賞」を受賞した。

(4)事業内容

ユタカは 1971 年に京都市にてユタカ興産株式会社として設立され、機械器具設置工事業としてプラント設備のプロデュース、設計・製作、設置・メンテナンスを営んでいる。グループ会社の株式会社杉山製作所（以下、「杉山製作所」）とともにセットメーカーとして設計から製造、設置、メンテナンスまでワンストップサービスを提供できることに加え、顧客に合わせたオーダーメイドの機器製造が可能であることを強みとしている。また、同社は土木工事、とび・土工工事、石工事、鋼構造物工事、舗装工事、しゅんせつ工事、塗装工事、水道施設工事、解体工事や大型工事にも対応が可能であり、幅広い顧客のニーズに合わせた製品・サービスの提供が可能である。

同社は近畿圏だけでなく、北は仙台、南は鹿児島まで 5 つの営業所を設けており、対応エリアは全国に及んでおり、埼玉・仙台・福岡営業所、および九州支店は営業拠点となっている（【次図】）。

九州支店・工場は、石田 正純会長（現石田社長の実父）とともに同社を創設した役員の地元である鹿児島県に九州営業所（当時）を開設することがきっかけとなった。九州営業所開設の後に九州支店を新築、併せて、プラント設計・施工・監理まで担える体制とするべく、九州工場を新設するに至った。

垂井工場は、グループ会社である杉山製作所が必要とする機械加工の製品を製造する専門の工場であり、営業拠点を兼ねている。高齢化により廃業する取引先が増えており、その取引先で従事する職人の技術を守るため、自社で垂井工場を開設した。永く仕事を依頼していた取引先の機械を買取り、ベテラン職人の技術を若手に受け継いだ結果、現在は若い人材が工場を支えている。

杉山製作所は設計製造工場で、同社池田工場は板金加工工場であり、レーザー加工機を導入し内製化できたことで事業の幅が広がり、コストダウンと生産効率向上を実現している。その他の営業所はメーカーや取引顧客からの要望を受けて出店しているが、仙台営業所に関しては、東日本大震災で大量に発生した瓦礫



（出典：ユタカ HP）

の処理に、同社の技術と経験を役立てるべく開設した。

同社では、近年の環境問題に対する顧客のニーズに応えるべく、リサイクル事業者向けの営業部門（環境リサイクル営業部）を立ち上げ、環境問題解決に特化したさまざまな提案を積極的に行っている。

【参考：ユタカの売上高構成比（2025 年 5 月期）】

セグメント・部門	売上高(単位:百万円)	売上高比率(単位:%)
卸売業	2,414	70.0
建設業	1,034	30.0
合計	3,449	100.0

【施工実績】

・安全対策

テールプリーカバー	安全カバー	歩廊工事
		

・生産設備プロデュース

コルゲートサイロ工事	ドライアイス梱包機	生産設備プロデュース(砂利)
		
生産設備プロデュース(リサイクル)		
		

・設計・製作

エプロンフィーダー	グリズリーフィーダー	グリズリーホッパー
		
コンクリートグラップラー	ステンレスタンク	スパイラル軸
		
スパイラル分級機	タンク	トロンメル
		
マッドスクリーン	モンレイアスクリーン	ロータリー分級機
		



(出典:ユタカHP)

(5)業界動向

【プラントエンジニアリング業の受注高・前年比の推移】

単位:受注高(億円)、前年比(%)

年	受注高計	国内		国外	
		受注高	前年比	受注高	前年比
2015 年	76,317	59,597	1.8	16,719	-38.4
2016 年	76,712	62,088	4.6	14,623	-12.4
2017 年	73,205	60,436	-3.6	12,769	-13.3
2018 年	88,630	65,431	3.8	23,199	55.3
2019 年	79,472	67,331	3.4	12,140	-47.0
2020 年	80,747	64,635	-5.9	16,112	32.3
2021 年	81,636	63,758	-0.9	17,878	11.0
2022 年	82,360	65,130	2.2	17,229	-3.6
2023 年	89,625	74,341	14.1	15,284	-11.3
2024 年	91,773	72,222	0.6	19,551	30.1

注 1:上記期間中、2016 年 1 月分、2018 年 1 月分より一部調査対象の追加等あり、以前の数値と不連続が生じている。

注 2:上記期間中、2017 年 1 月分、2019 年 1 月分、2020 年 1 月分、2021 年 1 月分、2022 年 1 月分、2023 年 4 月分、2024 年 1 月分より一部数値に変更が生じたため、以前の数値と不連続が生じている。

(出典:経済産業省「特定サービス産業動態統計調査」を基に当金庫にて作成)

プラントエンジニアリング業のマーケットは 2015 年 7 兆 6,317 億円から 2024 年 9 兆 1,773 億円と 20%増加しており、また国内・国外ともに市場規模は拡大している。中でも、電力プラントシステム、化学プラントシステム、環境衛生システムなどは世界的な SDGs、GX の推進による環境負荷軽減のための再生可能エネルギーや環境配慮対応などの需要の伸びが見込まれる。

ユタカは碎石や生コン、アスファルトなどを生産するプラントの設計・施工・保守管理を担ってきた実績を有するとともに、現在では環境関連の再資源化プラント、再生プラント等にも事業を広げ、循環型社会形成にも貢献している。政府(循環経済に関する関係閣僚会議)では 2026 年 4 月に、重要鉱物やプラスチックといったリサイクル強化に向けた施設整備や技術開発を後押しするべく、2030 年までに官民で 1 兆円を投じる循環経

済行動計画(案)を決定・発表した。本行動計画(案)では循環経済への移行が国家戦略と結びついており、同社の再資源供給に資する各種商品・サービスと非常に親和性が高いものと推測される。

2. サステナビリティ活動

(1)社会面での活動

■ 働き方改革、ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

ユタカでは毎週水曜日をノー残業デーに設定しているほか、社員の業務の平準化を進めるとともに、RPA (Robotic Process Automation) の導入により定型業務を効率化し、働き方改革を実現している。

また、同社は余裕のある人員配置を行い、社員各自の事情に合わせてフレキシブルな働き方で出来るよう配慮している。突発的な休みにも、無理せず対応できる体制(ジョブローテーションなど)により、社員がお互いに助け合える職場環境を整備している。

● 休日・休暇、残業時間の状況

・休日・休暇の取得状況

ユタカにおける 2025 年度の年間休日は 126 日であり、社員一人あたりの有給休暇取得日数は 2026 年 5 月までの過去 3 年間平均で 10.1 日となっている。同社では社員のワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、積極的な有給取得を呼び掛けることにより、2031 年 5 月期までに社員一人あたりの有給休暇取得を 12 日以上にすることとしている。

休暇制度: 年末年始休暇、夏季休暇、GW 休暇、育児・介護休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇

同社では完全週休二日制(土日祝休み)をとっており、年に 1 度、土日を含め 5 日間の連続休暇を取得可能としており、社員が適切に休暇を取りプライベート(OFF)を充実させることで、仕事(ON)に対するモチベーションも高く持ってもらうことを意図するとともに、関係諸法令に則って適切に有給休暇を取得できるよう対処している。

・残業時間の状況

ユタカでは、2026 年 5 月期における 1 ヶ月の平均残業時間は 18.8 時間(営業: 22.0 時間、内勤: 13.1 時間)となっている。同社ではノー残業デー(毎週水曜日)の設定や定型業務の一部を RPA により自動化することで業務効率化を図るとともに、社員の残業時間管理について過度な残業抑制のため残業上限時間(月・水・金は 19 時まで、火・木は 18 時まで)を設定しており、上限を超える場合は、上長への事前の残業申請を必要としている。同社では社員のワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、上限を超えた残業は原則として認めないことを徹底し、2031 年 5 月期までに社員の月平均残業時間を 2025 年 5 月期比半減することとしている。

なお、同社は関係諸法令に則って時間外労働について適切に管理していることを確認した。

■ DX による業務効率化の取り組み

ユタカでは 2018 年より勤怠管理システムアプリを導入し、事務所内での打刻はもちろん、直行直帰が多い営業部員もタブレット端末やスマートフォンで打刻や各種申請ができるようにした。また、2020 年より RPA を導入し、入金処理や仕訳処理、データ貼付作業・集計等、さまざまな業務の効率化を図り、繁忙期である月末の請求書発送の 1 日前倒しを実現した。さらに現在、請求書の電子化に向けて検討を進めている。

同社のデジタル人材育成プログラムにグループ内から合計 5 名の社員が参加し、アプリ作成やビッグデータを分析・見える化する BI ツールを実務に活用している。

■ 健康経営への取り組み

ユタカでは年1回の定期健康診断およびインフルエンザ予防接種の費用をすべて会社負担で実施している。社員の健康増進に向けて定期的に社内スポーツ大会を実施しているほか、座る時間の長い事務職の負担軽減のため、本社の会議スペースに社員が自由に使えるストレッチマシンを3台設置している(【右写真】)。



(出典:ユタカおよび当金庫、左はスポーツ大会・右はストレッチマシン)

■ 労働安全の取り組み

ユタカにおける業務中の事故は、過去3年において5件発生(うち2件は重大事故:工事現場での骨折・打撲、工場内での切り傷等)している。同社では同様の事故が発生することを防ぐべく、工場内の不安全箇所の洗い出し、安全教育の実施、安全衛生委員会での事例報告、現場での安全手順の見直し、禁止事項の再徹底など各種の予防対策をとっている。

事故防止に向けて月に1度、営業社員を中心に安全衛生委員会を実施するとともに、KYボード(KYは「危険予知」の略であり、工事現場や建設現場での作業で予測される危険内容を整理し、その対処法を明示するボード)の導入、熱中症対策キットの準備、営業車への消火器の設置等の対応を重ねている。同社では社員への啓蒙活動を徹底する等により、2036年5月期まで労働災害事故のうち休業が4日以上継続している場合等社員の生命にかかわる重大なものと定めるものにつき、年間発生件数ゼロとすることとしている。

また、飲酒運転防止のため、運転前後のアルコールチェックを実施している。2026年4月からの自転車のルール厳格化と生活道路の速度制限を中心とした道路交通法改正・施行に合わせ、社員へ改正内容の告知および注意喚起を行った。

■ 人材育成の取り組み

● 教育研修

研修制度:ハラスメント研修、スキルアップ研修、管理職研修等、キャリア面談(年2回)

人材育成に関しては石田社長の要望するオリジナルの研修を外部に作成させ、年齢別で受講させている(【右写真】)。同社では社員が学びたいときに、同じレベルの教育を受けられる環境づくりを目指しており、その第一歩として、従来のOJTに加え、営業に必要な知識を体系的かつわかりやすくまとめた研修動画を作成しているほか、若手を中心にYouTubeで勉強するなど、創意工夫で新しい技術を生み出している。

同社では入社3年以内の社員が中心となり、働きやすさとやりがいをもつ活動に取り組んでおり、その一環として、新たな



(出典:ユタカ、主任研修の様子)

グループウェアを導入し、拠点を超えた情報共有を活発に行える環境を整備した。また、若手社員が入社後に感じた課題や悩みを共有し、それを基に一人ひとりが無理なく成長できる施策づくりに取り組んでいる。

同社では顧客に合わせたオーダーメイドの機械部品や大型産業機械をつくるには、高度な技術を要する汎用工作機械の技術が欠かせないため、職人の手による技術を確実に継承していくことまで含めて自社の「つくる責任」と考え、機械加工事業に取り組んでおり、現在、ベテランの職人から若手技術者へと技術の継承を進めている。

営業部員については、メーカーの担当者による説明会を定期的の実施しており、取り扱う製品知識のアップデートを図っている。また、取引先の会社と見学会を開くなど他社交流も積極的に行っている。

過去2年間の取組みとして、2024年は京都市内の企業と相互に企業見学を実施し、会社に来たいと思ってもらう環境づくりのために玄関に季節感のある置物やクリスマスツリーを設置する等、若手社員が他社の取組みを参考に自ら考えて職場環境を改善するきっかけとなっており、2025年度は主任職向けに外部講師によるビジョンマップ研修を実施したほか、「大人のキッズニア」と題して、同社とグループの杉山製作所で相互交流の機会（交換留学のような形）をつくり、全く別の仕事を体験することによって、グループ会社間でお互いの仕事への理解を深めてシナジー効果を生み出すきっかけづくりを図っている。

その他、同社、杉山製作所ともに社員本人の希望に応じて、部署の垣根を越えて社内です違った仕事をやる機会を設けており、実際にその経験を通じた人事異動が実現するなど、急な人手不足に対応できる体制づくりにも役立っている。

【社員の資格等保有状況(2026年5月現在)】

資格等の名称	保有人数	資格等の名称	保有人数
1級土木施工管理技士	1名	職長・安全衛生責任者教育	27名
電気工事士二種	2名	クレーン運転特別教育	5名
玉掛け技能講習	28名	フォークリフト運転技能講習	5名
小型移動式クレーン運転技能講習	17名	フルハーネス型墜落制止用器具	18名
高所作業車の運転の業務に係る特別教育(10m未満)	8名	アーク溶接等の業務に係る特別教育	11名
研削といしの取替え等の業務に係る特別教育	5名	化学物質管理者講習(1日コース)	1名
足場の組立て業務に係る特別教育	2名	振動工具取扱作業	1名
低圧電気取扱者(除く活線/活線近接)	2名	ガス溶接技能講習	5名

(出典:ユタカからの提出資料を基に当金庫にて作成)

同社では業務に必要な資格だけでなく、社員が取得したい資格を会社に申請し、会社が承認すれば資格取得をバックアップする体制となっており、教材・受験費用等はすべて会社負担としている。また、1級土木施工管理技士など同社の事業と結びつきの深い特定の資格については資格手当を支給することで社員の資格取得モチベーションの向上を図っている。同社では企業価値の向上および更なる事業拡大を見据えて、2031年5月期までに、次表に掲げる資格取得目標の一覧表に基づく各資格取得者を達成することとし

ている。

＜資格取得目標の一覧表＞

資格名称	資格取得目標		
	2026 年 5 月	2031 年 5 月までの増員目標	合計
1 級土木施工管理技士	1 名	1 名	2 名
電気工事士二種	2 名	1 名	3 名
各資格合計数	3 名	2 名	5 名

■ DE&I 推進の取り組み

現石田社長の就任後に積極的に若手を採用し教育に力を入れたことから、社員数は現時点で一定程度充足しており、今後は新卒採用も視野に入れながら必要に応じてコアとなるキャリア人材を採用していく段階となっている。

ユタカ、杉山製作所の社員数推移

	2020 年 5 月現在		2026 年 5 月現在
ユタカ	41 名		48 名（うち、男性 35 名、女性 13 名）
杉山製作所	24 名		39 名（うち、男性 33 名、女性 6 名）

ユタカでは人材獲得・人材育成は特に決まったタイミングで行ってはおらず、異動や欠員、補充等が発生した場合など必要に応じて適宜実施している。同社では 2026 年 7 月に創業 55 年の節目を迎えることを鑑み、次の 10 年間で同社の企業価値向上および更なる事業拡大を見据えて、2036 年 5 月期までにグループ全体の社員数を 2026 年 5 月時点の 87 名から 100 名へと増加させることとしている。

ユタカのグループ全体社員数は 2013 年 27 名、2018 年 45 名、2026 年（4 月時点）87 名と順調に増加しており、多くの技術を得てより新しいことに挑戦する機会が増えている。また、ユタカの社員の男女比は男性 70%：女性 30%、平均年齢は 38.6 歳（男：40.7 歳 女：33.2 歳）と、プラント設計技術者の平均（平均年齢 42.2 歳）に比べて若く、同社の技術の継承も含めた人材育成環境の整備への取り組みにより若手が活躍できる社内風土につながっている。若い社員が多い環境で、近く定年となるシニア世代の社員が少ないこともあり、シニア世代の活用について現時点で特に取り組んでいることはないものの、今後定年の対象となる社員が出てきた場合には社員の勤務意欲や能力等状況に応じて個別に対応していくこととしている。

ユタカでは多様なバックグラウンドを有する社員が成長できる環境づくりとして、性別や国籍に関わらず幅広い人材を雇用し、職員一人ひとりに合った目標設定をすることで、多様性に富む社員が成長できる環境づくりを行っている。同社では社員全員が閲覧可能な社内ネットワークの掲示板にハラスメント防止に関する規程を掲載しているのに加え、2023 年 4 月には顧問弁護士によるハラスメント研修を実施した。また、部署ごとにハラスメントリーダーを設置し、職場倫理の維持・向上に継続的に取り組んでいる。

また、社員に「こんな会社で働きたい」と思ってもらえるように、2022年の社屋新築の際は若手社員が中心となり、レイアウトや什器などを決定し、働く環境を整備した。男女が分け隔てなく勤務や子育てに従事できるように、同社では本社内にキッズルームを設置している(【右写真】)。



(出典:ユタカ)

● 女性活躍の取り組み

ユタカでは育児休職に関しては、社員それぞれの環境に合わせた分割取得を可能にしており、小学生以下の子どもがいる子育て中の社員を対象に有給休暇の範囲内で時間休を取得できる運用にしている。同社の2026年5月期の女性管理職比率(課長級以上)はゼロであり、2025年10月の育児・介護休業法の改正に先駆けて、復帰後の時短勤務や、半休・時間休の導入、子育てに限定せずその他突発的な家庭の事情を考慮した勤務形態を整備・運用するなど、社員一人ひとりの事情に合わせてフレキシブルに対応している。余裕のある人員配置とすることで、属人的な仕事をなくし、休む社員もフォローする社員もお互いが気持ちよくなり、部署を超えて社員同士が助け合える社内体制を構築している。同社では女性活躍を進めていくべく、2031年5月期までに女性管理職比率20%を達成することとしている。

● 外国人雇用の取り組み

2026年5月現在、ユタカで4名、杉山製作所では6名の外国籍(4か国)の人材が勤務しており、人事評価に際しては公平を期するため日本人社員と同様の扱いとしている。ユタカでは勤務しやすい環境づくりのため、勤務時間を8時半~17時から9時~17時半に変更をしたケースがあるなど、外国人労働者の事情に合わせた対応を行っている。また、ダイバーシティの進展により宗教への配慮も必要であるとの認識の下、今後は必要に応じて対応していくこととしている。

● 障がい者雇用の取り組み

ユタカでは2026年5月時点で障がい者雇用がゼロであり、障害者雇用促進法が定める法定雇用率は未達となっている。同社の経営理念である「ありがとう」と言われる企業となるためには人権保護をはじめとする地域社会への貢献も必要であるとの考えから、障がい者も自分らしく安心して働く会社となるべく、SDGsのターゲットイヤーである2030年を待たず可能な限り早期に就労継続支援A型事業所の指定を受け、同指定を維持することとしている。

■ 社員の処遇改善への取り組み

● 賃金等支給の取り組み

ユタカでは定期昇給制度に対する明確な基準は有していないものの、社員のモチベーションアップのため、2025年度は全社員平均で一人あたり24,000円のベースアップを実施した。なお、同社の賃金は卸売業界の水準以上であり、今後も業績や物価高といった社会情勢等を勘案のうえ、適宜昇給を実施していく予定である。

- 福利厚生への取り組み

ユタカでは法令に則って労働時間に準じた各種割増手当(時間外労働、休日労働、深夜労働)に加えて、同社独自に通勤手当(バス・電車等の通勤定期、距離に応じたガソリン代)、出張手当、住宅手当の支給や、営業・設計担当へのユニフォーム貸与、勤続5年を超える社員に対しての退職金制度や企業型確定拠出年金を設けるなど、社員の福利厚生の継続的な向上に取り組んでいる。また、同社では子育て世代に寄与するものとして産休・育休の取得を推進しており、直近4年間の取得状況は以下の通りである。

産休/育休の取得状況

2025年度 3名(女性2名 産休・育休12~20ヶ月予定、男性1名 育休1ヶ月)

2024年度 1名(男性1名 育休2週間)

2023年度 1名(男性1名 育休1.5ヶ月)

2022年度 4名(女性2名 産休・育休13~14ヶ月、男性2名 育休1ヶ月)

(2)社会経済面での活動

■ 地域貢献取り組み

ユタカは地域企業の担い手確保・定着や若者の地域企業への就職支援の一環として、京都市産業観光局と京都わかもの就職支援センターが主催する「1DAY オフィス」に参加し、2024年6月には20名程度の学生の会社訪問を受け入れるとともに交流会を開催した。

■ 事業を通じた地域経済の取り組み

ユタカは製品の製造等、事業において使用する資材等は可能なかぎり事務所・工場の近隣にて調達するよう配慮しており、2025年5月期は調達のほぼ全量を拠点近隣地域より調達しており、拠点近隣地域の経済活性化に貢献している。同社では仕入れ先数の太宗を中小企業が占めており、日々の取引を通じた地域経済の活性化に資するべく、2031年5月期までに2025年5月期における仕入れ先数との比較で10社増加させることとしている。

(3)自然環境面での活動

■ 環境負荷軽減への取り組み

- 省エネルギーへの取り組み

ユタカでは、政府によるカーボンニュートラル目標が設定されたことを契機に企業や市民における環境配慮の動きが加速したことを受けて、自社のノウハウをリサイクル設備に活用して環境に貢献することができるのではないかと思います。同社では、リサイクル分野に事業展開していることから、環境保護への取り組み姿勢を明確にして着実に取り組みを進めていくべく、他社との差別化としてパリ協定に準拠した、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標に係る国際認証の取得を目指し、取引先から受注条件にSBT(Science Based Targets)設定が求められることを想定し、2023年10月に先んじて「SBT認定」を取得した。社員数および営業車両の増加に伴うガソリン使用量に比例して2024年の排出量は増加したものの、アイドリングストップの取り組みやハイブリッド車への入替え、高圧電力のCO2フリープランへの変更等、

SBT 達成に向けた削減に向けて継続的に取り組んでおり、目標とする「グループ全体の年間 CO2 排出量を 2030 年までに 2022 年比で 42.0%削減」することを目指して、日々の事業活動を行っている。



(出典:ユタカ HP)

年度	CO2 排出量(年間)	前年比
2022	346.14t	N/A
2023	325.54t	△6.0%
2024	344.42t	5.6%
:		
2030	200.76t	-

また、同社は京都議定書の発祥地である京都から生まれた KES(京都環境マネジメントシステム・スタンダード ステップ2)を取得しており、更なる持続可能な環境管理に積極的に取り組み、地域や環境保護活動への貢献を目指している。

KES の取り組みとして、電気代、アイドリングストップの状況を日々管理し、イントラネットの掲示板にて情報を発信している。同社では KES にコミットするべく、KES の引き続いての実践および 2036 年 5 月期まで同資格を維持・更新することとしている。

● 生態系への負荷軽減の取り組み

ユタカでは、KES に基づく環境改善活動として、本社エントランスの花壇にて希少植物であるキクタニギクやヒオウギを栽培するとともに、屋上や駐車場の芝生において 15 m²分の植物を育成することを目指すなど、生物多様性の保全に取り組んでいる。また、季節に応じて様々な果物や野菜類を本社で育成のうえ、収穫物については福利厚生の側面から社員へ無償で配布をしている(【右写真】)。



(出典:当金庫にて撮影)

● 廃棄物削減、資源循環への取り組み

ユタカでは、製品発送時に環境負荷の低い梱包資材の使用や社内でのペーパーレスなど、リサイクル事業を営む会社として積極的に廃棄物削減や資源循環に取り組んでいる。

同社はメーカーが既に存在しない場合でも、機械の修理や改善を希望される顧客の要望に応えることで、顧客が使用している生産設備を安易に廃棄せず、より長く利用できるようサポートしている。同社では、産業廃棄物をリサイクルする設備のプランニングから設計・製造・施工・メンテナンスまで一貫して対応するとともに、設備の省エネ化や処理プロセスの効率化により他社の CO2 排出量の削減につながっている。また、使用済みとなった太陽光パネルなどのリサイクルを通じて、省エネおよび環境循環型社会の実現にも貢献している。同社では循環型社会の実現に向けて、2031 年 5 月期までに循環型社会の実現に資するリサイクル関連プラントの年間受注高を 1,000 百万円以上にし、2031 年 5 月期以降の目標は改めて設定することとしている。(2025 年 5 月期:605,350 千円)

3. インパクトの特定

(1) UNEP FI のインパクト分析ツールおよび個別要因を踏まえたインパクトエリア/トピックの特定

ユタカが行う事業活動について UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて分析を行い、同社事業について「その他専用機械製造業 (ISIC:2829)」、「機械修理業 (ISIC:3312)」、「産業機械器具設置業 (ISIC:3320)」、「卸売業 (ISIC:4669)」、「建築およびエンジニアリング活動および関連技術コンサルティング (ISIC:7110)」を適用し、ポジティブ・インパクトおよびネガティブ・インパクトについて抽出した。

また、上記のインパクト分析に加えて、同社のホームページ、同社からの資料提供および同社へのヒアリング等からグループ会社含めたサステナビリティに関する取り組みを分析するとともに、地域特性や業界・市場動向等の個別要因を勘案し、以下のとおりインパクトエリア/トピックを追加、削除した。

【追加・削除したインパクトエリア/トピックとその理由】

	インパクトエリア/トピック	PI/NI	理由
追加	教育	PI	社員教育を行っているため
	ジェンダー平等	NI	女性活躍の実現に向けて取り組みを行っているため
	民族・人種平等	NI	外国人労働者に対しても公平な対応に継続して取り組むため
	その他の社会的弱者	NI	同社では 2025 年 5 月時点で障がい者雇用の実績がないものの、2030 年を待たず可能な限り早期に就労継続支援 A 型事業所の指定を受け、同指定を維持することとしているため
削除	水	PI	同社では水へのアクセスに貢献する事業等を行っていないため
	住居	PI	同社では安全な住まいへのアクセスに資する事業等を行っていないため
	健康と衛生	PI	同社の事業内容と病院建設など医療サービスへのアクセスとの関連性はないため
	水域	PI	同社の事業活動には物質抽出の必要性を減らし、水域・大気・土壌の汚染減少、生物多様性と生態系の損失の減少に貢献する機会がないため
	大気		
	土壌		
	生物種		
	生息地		
	雇用	NI	製造している機械により雇用機会が失われることがないため
	賃金	NI	同社の賃金は同業種・同規模事業者と比較して高い水準にあり、かつ、不規則な収入となっていないため
	水域	NI	同社では事業活動に伴う水域汚染や枯渇、大気汚染、自然環境への負担や生態系への悪影響などの発生の低減に向けて、継続的に取り組んでいるため
	大気		
	生物種		
	生息地		

(2)特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析および個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定を通じて、インパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性は以下のとおりとなった。

インパクト カテゴリー	インパクトエリア/トピック	インパクト分析		個別要因加味後	
		PI	NI	PI	NI
社会	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	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	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	●	●	●	

【サステナビリティ活動とインパクトエリア/トピックの関連】

サステナビリティ活動	インパクトエリア/トピック	関連するSDGs 項目
働き方改革、ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み、健康経営への取り組み、労働安全の取り組み	NI: 健康および安全性	 
人材育成の取り組み	PI: 教育	
DE&I 推進の取り組み	PI: 雇用 NI: ジェンダー平等、社会的保護、民族・人種平等、その他の社会的弱者	  
社員の処遇改善への取り組み	PI: 賃金	
事業を通じた経済貢献の取り組み	PI: 零細・中小企業の繁栄	
環境負荷軽減への取り組み	PI/NI: 気候の安定性、資源強度 PI/NI: 廃棄物	 

4. KPI の設定

ユタカと京都中央信用金庫は、ポジティブインパクトファイナンスにおけるKPI(重要な管理指標)について以下のとおり設定した。2031年5月期以降の目標については、直前の実績を踏まえて再度の目標設定を行う。

(1)社会面

インパクトエリア/トピック	健康および安全性(NI)
取り組み内容	労働災害事故の抑制 社員の有給休暇取得、残業状況改善を通じたワーク・ライフ・バランスの充実に向けた取り組み
設定した KPI	・2036 年 5 月期まで労働災害事故のうち重大なものと定めるものにつき、年間発生件数ゼロとする ・2031 年 5 月期までに社員一人あたりの有給休暇取得を 12 日以上にする ※ 目標年終了後、改めて 2036 年 5 月期の目標を設定しなおす予定 ・2031 年 5 月期までに社員の月平均残業時間を 2025 年 5 月期比半減する ※ 目標年終了後、改めて 2036 年 5 月期の目標を設定しなおす予定
関連する SDGs ターゲット	ターゲット 3.4 2030 年までに、非感染性疾患による早期死亡率を予防や治療により 3 分の 1 減らし、心の健康と福祉を推進する。 ターゲット 8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)を実現し、同一労働同一賃金を達成する。 ターゲット 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人々を含め、すべての労働者を対象に、労働基本権を保護し安全・安心な労働環境を促進する。  

インパクトエリア/トピック	教育(PI)、賃金(PI)、社会的保護(NI)
取り組み内容	社員のスキリング支援を通じた人的資本経営の高度化
設定した KPI	・2031 年 5 月期までに、下表に掲げる資格取得目標の一覧表に基づく各資格取得者を達成する ※ 目標年終了後、改めて 2036 年 5 月期の目標を設定しなおす予定
関連する SDGs ターゲット	ターゲット 4.4 2030 年までに、就職や働きがいのある人間らしい仕事、起業に必要な、技術的・職業的スキルなどの技能をもつ若者と成人 

	の数を大幅に増やす。
--	------------

＜資格取得目標の一覧表＞

資格名称	資格取得目標		
	2026 年 5 月	2031 年 5 月までの増員目標	合計
1 級土木施工管理技士	1 名	1 名	2 名
電気工事士二種	2 名	1 名	3 名
各資格合計数	3 名	2 名	5 名

インパクトエリア/トピック	雇用 (PI)、ジェンダー平等 (NI)、その他の社会的弱者 (NI)
取り組み内容	職場における DE&I 推進の取り組み
設定した KPI	・2031 年 5 月期までにグループ全体の社員数を 2026 年 5 月時点の 87 名から 100 名へと増加させる ・2031 年 5 月期までに女性管理職比率 20%を達成する ・2030 年を待たず可能な限り早期に就労継続支援 A 型事業所の指定を受け、同指定を維持する
関連する SDGs ターゲット	ターゲット 5.5 政治、経済、公共の場でのあらゆるレベルの意思決定において、完全で効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する。 ターゲット 8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を実現し、同一労働同一賃金を達成する。 ターゲット 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。   

(2)社会経済面

インパクトエリア/トピック	零細・中業企業の繁栄 (PI)、気候の安定性 (PI)、廃棄物 (PI)
取り組み内容	循環型社会の実現に資するプラント設計・施工
設定した KPI	・2031 年 5 月期までに 2025 年 5 月期における仕入れ先数との比較で 10 社

	増加させる ・2031 年 5 月期までに循環型社会の実現に資するリサイクル関連プラントの年間受注高を 1,000 百万円以上にし、2031 年 5 月期以降の目標は改めて設定する ※ 2025 年 5 月期:605,350 千円	
関連する SDGs ターゲット	ターゲット 8.3 生産的な活動、働きがいのある人間らしい職の創出、起業家精神、創造性やイノベーションを支援する開発重視型の政策を推進し、金融サービスの利用などを通じて中小零細企業の設立や成長を促す。 ターゲット 9.4 2030 年までに、インフラを改良し持続可能な産業につくり変える。そのために、すべての国々が自国の能力に応じた取り組みを行いながら、資源利用効率の向上とクリーンで環境に配慮した技術・産業プロセスの導入を拡大する。 ターゲット 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靱性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。 ターゲット 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。	  

(3)自然環境面

インパクトエリア/トピック	気候の安定性 (NI)
取り組み内容	CO ₂ 排出量削減への取り組み
設定した KPI	・KES(京都環境マネジメントシステム・スタンダード ステップ 2)の実践、および 2036 年 5 月期まで同資格を維持・更新する ・SBT 達成に向け、「グループ全体の年間 CO2 排出量を 2030 年までに 2022 年比で 42.0%削減」する
関連する SDGs ターゲット	ターゲット 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。 ターゲット 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靱

11 住み続けられるまちづくりを

13 気候変動に具体的な対策を

	性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。 ターゲット 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。
--	--

以下の各項目についてはインパクトを特定しているが、それぞれに十分な取り組みを行っているため KPI を設定しない。

インパクト	KPI を設定しない理由
資源強度 (NI)	ユタカでは事業活動において大量の天然資源を使用していないことから、KPI は設定しない。
廃棄物 (NI)	ユタカでは環境負荷の低梱包資材や社内でのペーパーレスの取り組みなど、すでに十分な環境負荷低減策を実施していることから、KPI は設定しない。

5. 管理体制およびモニタリング

(1) サステナビリティ管理体制

ユタカが本ファイナンスに取り組むにあたり、代表取締役の石田 樹央氏が最高責任者となり、ビジネスサポート部業務・経理チーム係長の木村 馨氏およびビジネスサポート部を中心として自社の事業活動とインパクトトレーダーや SDGs との関連性について検討したうえで KPI を設定した。

本ファイナンスの実行後も、以下の管理体制に基づき KPI の進捗管理を行うとともに、全社員が一丸となって KPI 達成に向けた活動を行っていく。

最高責任者	代表取締役 石田 樹央
管理責任者	ビジネスサポート部業務・経理チーム 係長 木村 馨
担当部署	ビジネスサポート部

(2) 京都中央信用金庫によるモニタリング

本ファイナンスで設定した KPI の達成および進捗状況については、ユタカと京都中央信用金庫が定期的に会合の場を設けて情報共有する。情報共有については少なくとも年に 1 回実施するほか、日ごろの情報交換や営業活動を通じて実施する。

京都中央信用金庫は、KPI の達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは京都中央信用金庫が持つネットワークから外部の資源とマッチングすることで KPI の達成をサポートする。事業環境の変化等により当初設定した KPI を見直す必要がある場合は、同社と協議して再設定を検討する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、京都中央信用金庫がユタカから依頼を受けて実施したものです。
2. 京都中央信用金庫は、ユタカから供与された情報と、京都中央信用金庫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。
3. 本評価を実施するにあたっては、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」および「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＞

京都中央信用金庫

総合企画部 担当 尾野光

京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町 91

TEL 075-223-8385