

## 株式会社京都銀行が実施する 長谷金属株式会社に対する 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、株式会社京都銀行が実施する長谷金属株式会社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

2024年10月15日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

長谷金属株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社京都銀行

評価者：株式会社京都銀行

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・インパクト金融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、京都銀行が長谷金属株式会社（「長谷金属」）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、京都銀行にそれを提示している。なお、京都銀行は、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 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。<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. PIF 原則への適合に係る意見

---

### PIF 原則 1

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。

---

京都銀行は、本ファイナンスを通じ、長谷金属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、長谷金属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。

---

### PIF 原則 2

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。

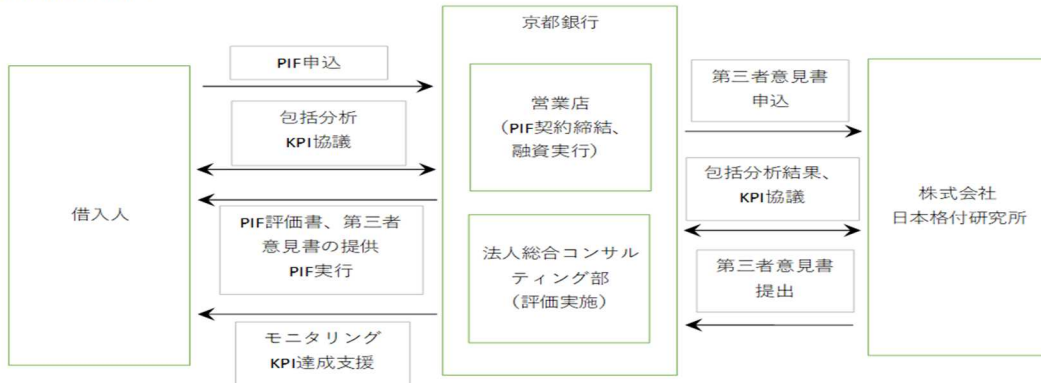
---

<sup>1</sup> 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。



(1) 京都銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

PIF評価体制図



(出所：京都銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、京都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、京都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、全て京都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、京都銀行が、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

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長谷金属から貸付人である京都銀行に対して開示がなされることとし、可能な範囲で对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

望月 幸美

望月 幸美

担当アナリスト

深澤 優貴

深澤 優貴



### 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なるものを問わず、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 (気候債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

評価対象企業：長谷金属株式会社

2024年10月15日

株式会社京都銀行

## 目次

1. 本ファイナンスの内容	... 1
2. 【長谷金属】の概要	... 1
(1) 企業概要	
(2) 事業内容	
(3) 経営理念	
(4) 事業活動	
3. UNEP FI が掲げるインパクトレーダーとの関連性	... 11
(1) ポジティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs	
(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs	
(3) ポジティブ・ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs	
4. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトと関連する SDGs	... 17
(1) ポジティブなインパクトエリア/トピックによる KPI	
(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックによる KPI	
(3) ポジティブ・ネガティブなインパクトエリア/トピックによる KPI	
5. サステナビリティ管理体制	... 26
6. モニタリングの頻度と方法	... 26

株式会社京都銀行（以下、「京都銀行」という）は、長谷金属株式会社（以下、「長谷金属」という）に対して「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」（以下、「本ファイナンス」という）を実施するにあたって、長谷金属の活動が、社会・環境・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（以下、「JCR」という）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

## 1. 本ファイナンスの内容

金額	150,000,000円
資金使途	設備資金
契約日及び返済期限	2024年10月15日～2031年9月30日

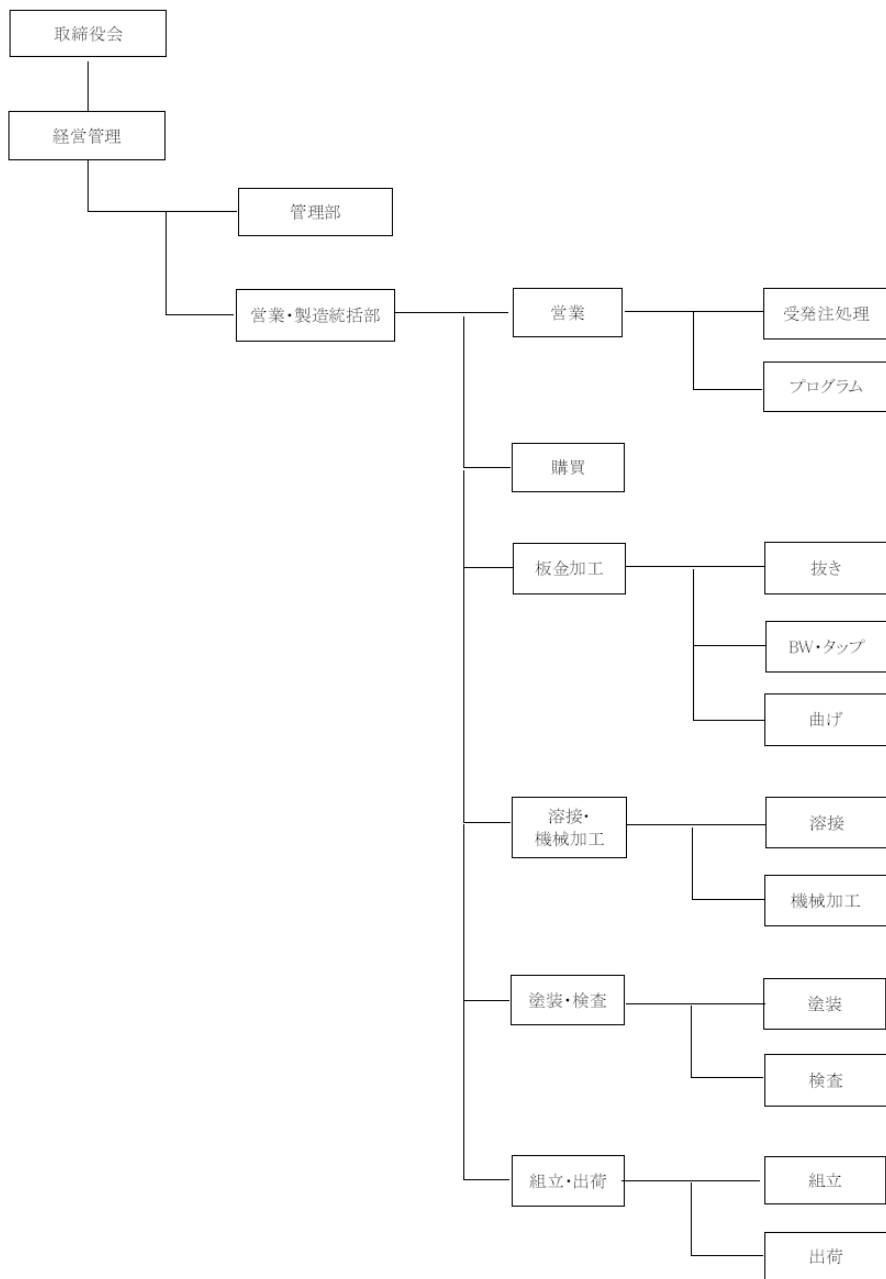
## 2. 【長谷金属】の概要

### （1）企業概要

【企業名】	長谷金属株式会社
【代表者名】	長谷 健太郎
【所在地】	滋賀県愛知郡愛荘町島川115番地
【会社沿革】	<p>1964年 長谷正義氏（現代表取締役社長の祖父）が大阪市港区に鋼材卸売業として創業</p> <p>1965年 大阪府東大阪市高井田に本社移転・工場建設</p> <p>1968年 シャーリング加工販売を始める</p> <p>1980年 長谷佳幸氏（現取締役会長）が代表取締役に就任</p> <p>1993年 滋賀県愛知郡（現住所）に移転・第一工場建設</p> <p>2000年 ISO9001の認証取得</p> <p>2007年 板金加工設備を充実させ、卸業から加工業へ業態転換</p> <p>2010年 第二工場（溶接工程）を増築</p> <p>2012年 第三工場（塗装工程）を増築</p>

	<p>2016年 フライス、旋盤などを導入し、機械加工を開始</p> <p>2020年 経済産業省中小企業庁が選定する「はばたく中小企業・小規模事業者300社」に選定</p> <p>ISO9001 優秀活動賞を受賞</p>  <p>2021年 第四工場（機械加工・組立工程）を増築</p>  <p>2024年 長谷健太郎氏が代表取締役社長に就任</p>
【資本金】	25 百万円
【従業員数】	58 名（2024 年 8 月末現在）
【売上高】	840 百万円（2024 年 5 月期）
【主な取引先】	<p>フジテック株式会社</p> <p>株式会社ダイフク</p> <p>株式会社ニレコ</p> <p>株式会社シェルター</p> <p>富士車輛株式会社</p> <p>日本テクノロジーソリューション株式会社</p>
【事業内容】	<p>板金加工製品及び溶接・塗装製品の製造及び販売</p> <p>機械加工製品製造及び販売</p>

【組織図】



長谷金属より資料提供

## (2) 事業内容

長谷金属は、1964年に長谷正義氏（現代表取締役社長の祖父）が大阪市港区に鋼材卸売業として創業する。長谷佳幸氏（現取締役会長、以下、「長谷会長」という）が2代目社長に就任後は、滋賀県愛知郡に移転し、地元取引先からの要望もあって「抜き」「曲げ」といった金属加工の取扱いを開始する。以降、金属の溶接、塗装、組立や、製品の品質検査など取扱いラインナップを拡大し、それに合わせて第二、第三、第四工場の増築による生産拠点も拡大することで、金属加工から品質検査まで実施できる一貫生産体制を確立し、受注先からの短納期の要望等、柔軟な対応を可能としている。

また、長谷金属は大手エレベーターメーカーを主要納入先としている。エレベーター製造に寄与することは、一度に複数人、かつ重い荷物を運べる利便性の提供や、車いすの利用者や障がいによる歩行困難者などの身体的にハンデがある人々にとって必要不可欠な移動手段の提供に貢献している。

長谷金属が製造する製品の提供により、様々な場面で社会の発展に貢献できるよう、新規取引先の拡大にも注力しており、それによる取扱いラインナップの拡大、対応する社員の増員等を視野に入れている。そして、長谷健太郎代表取締役社長（以下、「長谷社長」という）より方針説明会にて、10年後の姿として「社員数100名、売上高100億円」の達成を発信し、「人と期待があつまる場所」のスローガンの下、社員一丸となって邁進している。

＜方針説明会の様子＞



長谷金属より資料提供

＜一貫生産体制の製造工程＞



＜製缶板金加工＞



＜機械加工＞



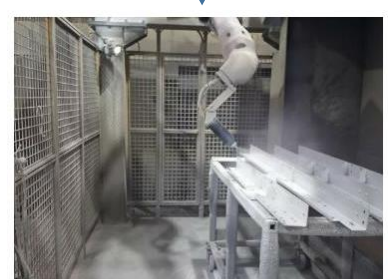
＜溶接＞



＜検査＞



＜組立＞



＜塗装＞

長谷金属 HP にて掲載

### (3) 経営理念

経営理念として「役立つ（時代や環境により求められるものは変わりますが、いつの時代にもお客様や社会に正しく役立つ会社にします。）」、「繋げる（力いっぱい働ける今の環境は先輩たちのおかげです。感謝を忘れることなく、しっかりと次の世代に繋がります。）」、「成長する（成長なくして存続なし。より良い未来を作るため、世界中の仲間と共に、日々成長します。）」を掲げている。

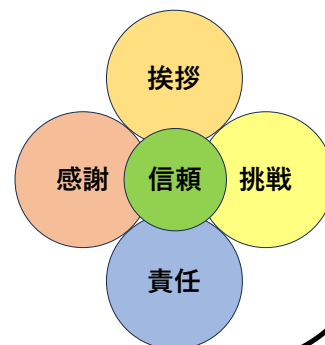
長谷社長が就任後、前社長である長谷会長時代の思いを継承しつつ刷新しており、加えて人事理念として「挨拶（元気に笑顔で挨拶します!）」、「挑戦（未来志向で「今できる」範囲を超えていきます!）」、「感謝（常に感謝の心を忘れません!）」、「責任（言い訳せず自らの言動に責任を持ちます!）」、「信頼（仕事と共にいただいた信頼を大切にします!）」を掲げている。人事理念は、「人事評価制度（7頁参照）」にも関連しており、社員一人ひとりの成長を助長することで、ひいては企業の成長につながるという思いから策定している。

#### < 経営理念 >

- |        |   |
|--------|---|
| 「役立つ」  | 時代や環境により求められるものは変わりますが、いつの時代にもお客様や社会に正しく役立つ会社にします。  |
| 「繋げる」  | 力いっぱい働ける今の環境は先輩たちのおかげです。感謝を忘れることなく、しっかりと次の世代に繋がります。 |
| 「成長する」 | 成長なくして存続なし。<br>より良い未来を作るため、世界中の仲間と共に、日々成長します。       |

#### < 人事理念 >

- |      |                        |
|------|------------------------|
| 「挨拶」 | 元気に笑顔で挨拶します!           |
| 「挑戦」 | 未来志向で「今できる」範囲を超えていきます! |
| 「感謝」 | 常に感謝の心を忘れません!          |
| 「責任」 | 言い訳せず自らの言動に責任を持ちます!    |
| 「信頼」 | 仕事と共にいただいた信頼を大切にします!   |



長谷金属より資料提供

#### (4) 事業活動

##### 【品質の維持・向上と特徴について】

長谷金属では、2000年に品質マネジメントシステム「ISO9001」の認証を取得し、「すべてのお客様に満足していただける最高の品質を構築する」を品質方針に掲げている。

品質の維持・向上への取り組みとして、製造工程毎に定期的な勉強会を開催している。部課長が講師を務めて直々に教育することで、特に若手社員における業務知識や技能を向上させ、品質目標である良品率の維持に取り組んでいる。他にも、半年毎に「カイゼン活動」として、発表者の所属部署での課題の洗い出しとその改善策を全社員へ発表する改善発表会を開催している。本発表会を通じて、社内全体で各部の課題やその改善への取り組みを共有することで、情報交流と活性化につなげている。

長谷金属の特徴として、顧客の要望に応じて最短1営業日で製缶・機械加工品の発送を可能とする「超特急納品サービス」が挙げられる。創業時から現在まで鋼材卸売で培ったノウハウと自社での一貫生産体制によってリードタイムの短縮、長谷社長・各部の部長・課長が参加する品質会議（1日2回開催）による工程進捗管理がこれを可能にしている。また、安全性やトレーサビリティの確保として、受注先からの鋼材証明書（ミルシート）手配にも柔軟に対応している。今後においても、取引先を拡大することにより、今まで得られなかった新たなニーズの発掘とそのニーズへ段階的に対応する方針としている。

「品質方針」による品質の維持・向上への取り組みが様々なニーズに対応可能な社内体制の構築へとつながり、ひいては「超特急納品サービス」などへの対応、ひいては地域企業におけるモノづくりの発展に貢献している。

##### <「ISO9001」の登録証>



長谷金属 HP にて掲載

### 品質方針

**すべてのお客様に満足していただける  
最高の品質を構築する**

**技術革新**を怠らずお客様の立場になって品質管理をする。  
**計画**に基づいて、きめ細かく迅速に対応する。

- ※「技術革新」とは、個人において創意・工夫し、顧客のニーズに対応できる技能や職能を追求し向上させ、内外に提供することをいう。
- ※「計画」とは、品質マニュアルをいう。



## 【社員教育について】

新入社員には、入社後基礎研修や先輩社員によるマンツーマンのOJT指導、ISO教育・財務知識など担当業務に応じた知識を段階的に教育し、成長を促す体制を構築している。

資格取得は、業務で必要不可欠な資格から取得を推奨しており、資格受験や講習費用は会社負担としている。今後は、鉄工・機械加工・工場板金の技能検定1級の資格取得を目指すことで、更なる業務知識の習得や技能向上に取り組むこととしている。なお、2024年8月末時点の主な保有資格は以下の通りである。

昨年に人事評価制度を改訂したことで、より詳細な社員評価を実施している。具体的には、「挨拶」、「挑戦」、「感謝」、「責任」、「信頼・仕事」と項目毎に評価基準を明示しており、達成度合いに応じて点数で評価する。達成度合いの判断は、所属長の単独だけでなく、他部署の部長・課長も行うことで公平性を保ち、社員には個別面談の際に評価を開示することで、透明性も確保している。

### ＜「主な保有資格（一例）」＞

資格名称	資格者数
玉掛け技能講習	13名
クレーン運転特別教育	13名
アーク溶接特別教育	4名
ガス溶接作業主任者	3名
プレス機械作業主任者技能講習	1名
乾燥設備作業主任者技能講習	1名
有機溶剤作業主任者講習	3名

長谷金属より資料提供

## 【社員雇用について】

長谷金属では、日本人社員以外にベトナム籍やネパール籍の外国人社員が多数在籍している。長谷会長の知人からの勧めもあり、ベトナム国内の日本語学校を視察した際、実習生の働く意欲や熱意、勤勉さに感動し、採用した経緯があり、現在でも外国籍の社員を積極的に採用している。外国人社員は、現在合計28名在籍し、今後も様々な国出身の社員採用による多国籍化を推進する計画としている。同じ国籍の社員が多数所属することから、業務以外でも日常生活でのサポートや母国語でのコミュニケーションなど働きやすい環境となっている。一方で、長年外国籍社員を採用している経験から「日本語の上達と業務の習熟は密接に関係している」ことを肌で感じており、日本語の上達を図る目的として日本語能力試験の取得を推奨している。N4以上の取得で賞与に、N3以上の取得は給与に反映する仕組みとしている。また、日本語教室の受講にかかる費用についても会社負担としている。

シニア人材について、ベテラン社員が長年培った知識や技能を今後も活かせるよう、定年の対象年齢を60歳から65歳に引き上げ、60歳以降の社員は短時間勤務へ変更することなども検討し

ている。また、65歳以降も定年再雇用制度を導入しており、上限年齢は設けておらず、今後該当する社員（現在該当者0名）においても、勤務時間や勤務日数など社員の希望に合わせて柔軟に対応する計画としている。

女性社員は現在12名在籍し、事務担当以外にも設計や製造工程の担当など幅広く勤務している。今まで以上に女性が活躍できる環境づくりに取り組むことで、女性社員の働き方や地位向上に貢献し、同様に女性社員の増加についても取り組む方針としている。

給与面において、昨年より家族割増手当を導入している。「気心が知れた既存社員の配偶者や親、子供なども長谷金属で活躍して欲しい」といった思いから新設し、実際に夫婦で勤務している社員に支給している。そのほか、業績に連動した決算賞与や昇給を実施、インフレ特別手当の支給など手厚く支援している。

### 【労働環境について】

#### ①働きやすい職場環境の構築

長谷金属の特徴である「超特急納品サービス（6頁参照）」により、短納期対応が求められることから、特に製造部において時間外労働が発生しやすい傾向にある。過去には、時間外労働の際は都度、部長承認を必須とすることや、ノー残業デーを導入するなど対策を講じており、現在でも業務間インターバルの導入や、多能工化に向けた検査・溶接の仕上げ作業などを他部署の社員が応援対応できる体制とすることで、部署間での業務平準化に取り組んでいる。

今後、一定の時間外労働を削減できた際にインセンティブを付与することを検討しており、常に新たな施策を導入し、実践することで時間外労働削減に取り組んでいる。

休暇は、社内カレンダーに規定しており、月1回の土曜日出勤を除けば、土・日曜日は休暇としている。有給休暇は、直近3年間の一人当たり平均有給休暇取得日数が10.7日と、全国平均の9.6日（厚生労働省令和5年就労条件総合調査、企業30～99人）と比べ上回っている。要因として社内一斉取得日を5日間設定することで取得を促進し、それ以外についても個人の希望に沿って取得するなど、休暇を取得しやすい環境を構築している。

そのほか、男性社員による1か月の育児休暇取得、外国人社員が結婚や母国で妻が出産したタイミングで特別帰国休暇の取得を認めるなど、多様な人材が所属する長谷金属ならではの事象にも、できるだけ柔軟に対応している。

#### ②職場の安全衛生環境

安全衛生委員会を設置しており、長谷社長を議長とし、事務所及び各工場から委員を選出している。

委員会は毎月開催し、過重労働者の把握や退職者、労災発生の有無とその対策、委員全員での職場巡視の実施と前月指摘事項に対する改善確認など、未然に職場環境による事故発生防止に努めている。

加えて、長谷会長、長谷社長がそれぞれ1日2回、安全パトロールを実施するほか、作業者も各自の持ち場で作業前に設備点検を欠かさず実施している。昨年には、外部講師を招いた安全衛生講習を製造部の全社員が受講することで、安全意識を高め、休業災害においても直近3年間では発生0件としている。

<安全衛生講習の様子>



長谷金属 HP にて掲載

### ③健康経営の実践

年1回の定期健康診断は全社員が受診しており、再検査の対象者に対して今後、個別に声掛けなどを行うことにより受診を促進する。溶接・塗装工程の担当者は、作業時のマスク着用や定期的な交換を実施し、特殊健康診断も半年に1回必ず受診している。また、健康相談窓口を設置し、希望者の受診も検討している。

そのほか、特に気温が上昇する夏場では、スポットクーラーや扇風機の設置、空調作業服の着用、こまめな休憩の実施など体調管理に配慮しており、今年から工場内に空調を導入することで、心身ともに健康を維持できる環境を構築している。

今後は、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定取得を目標に、更なる健康経営の実践を進める方針である。

### 【環境負荷低減について】

電力、ガソリン、灯油などの各種エネルギー使用量から CO2 排出量を算定できるクラウドシステムを導入しており、毎月のエネルギー使用量及び CO2 排出量を把握、管理している。今後は削減目標を設定し、更なる省エネ活動に取り組む。

環境負荷低減の具体的な取り組みとしては、事務所・工場すべてで LED 照明を導入済みであるほか、金属加工の際にファイバーレーザーを使用することにより、従来の加工機と比べ加工速度が向上し、電力消費量の削減に貢献する。また、塗装剥がれにつながる酸化被膜の付着防止の効果も有している。

製造工程において、排水は塗装後の製品洗浄と塗装ブース清掃の際に発生するもので、ドラム缶で保管することで外部への漏えいを防止し、処理業者を通して適切に処理している。有害物質は、塗装工程にて発生するが、定期的に測定を行い、濃度が基準値以下であることを確認している。発生した鉄スクラップや汚泥等は各種適切に管理しており、排水同様処理業者を通して適切に処理している。









また、製造工程毎に定期的な勉強会の開催（6 頁参照）により、品質目標である良品率の維持に取り組むことで、不良品の発生抑制とそれによる廃棄物削減の面においても貢献している。

### 3. UNEP FI が掲げるインパクトリーダーとの関連性

本ファイナンスでは、長谷金属の事業を国際標準産業分類における「金属の処理およびコーティング、機械加工」に分類した。その前提の下で UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果を踏まえ、事業活動等を鑑みた最終的なインパクトエリア/トピックは下図の通りとなった。





インパクトカテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	インパクト	
			ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	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	—		●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	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			
	生計	雇用	●	
		賃金	●	
		社会的保護		●
平等と正義	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	強固な制度・平和・安定	法の支配		
		市民的自由		
	健全な経済	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	—			
環境	気候の安定性	—		●
	生物多様性と生態系	水域		●
		大気		●
		土壌		
		生物種		
		生息地		
	サーキュラリティ	資源強度		●
廃棄物			●	

(1) ポジティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs

インパクト エリア/トピック	内容	関連する SDGs
教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員には、入社後基礎研修や先輩社員によるマンツーマンのOJT指導、ISO教育・財務知識など担当業務に応じた知識を段階的に習得</li> <li>・資格取得は、業務で必要不可欠な資格から取得を推奨しており、今後は、鉄工・機械加工・工場板金の技能検定1級の資格取得を目指す</li> <li>・人事評価制度の改訂でより詳細な社員評価を実施し、評価の判定は所属長の単独だけでなく、他部署の部長・課長も行うことで公平性を保ち、社員には個別面談の際に評価を開示することで、透明性も確保</li> </ul>	 
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業績に連動した決算賞与や昇給を実施</li> </ul>	
零細・中小企業の 繁栄	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「すべてのお客様に満足していただける最高の品質を構築する」を品質方針に品質マネジメントシステム「ISO9001」の認証を取得</li> <li>・半年毎に「カイゼン活動」として改善発表会を開催し、社内全体で各部の課題やその改善への取り組みを共有することで、情報交流と活性化を実践</li> <li>・「超特急納品サービス」の提供や安全性やトレーサビリティの確保として、受注先からの鋼材証明書（ミルシート）手配にも柔軟に対応</li> <li>・今後も取引先拡大による新たなニーズの発掘と段階的な対応により、地域企業におけるモノづくりの発展に貢献</li> </ul>	  
インフラ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大手エレベーターメーカーを主要納入先としてエレベーター製造に寄与することで、一度に複数人、かつ重い荷物を運べる利便性の提供や、車いすの利用者や障害による歩行困難者など身体的にハンデがある人々にとって必要不可欠な移動手段の提供に貢献</li> </ul>	 

(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs

インパクト エリア/トピック	内容	関連する SDGs
健康および安全性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外労働における業務間インターバルの導入、部署間応援による業務平準化など時間外労働削減に取り組む</li> <li>・ 有給休暇取得の社内一斉取得日を設定するなど、取得しやすい環境を構築</li> <li>・ 安全衛生委員会による委員会を毎月開催し、未然に職場環境による事故発生を防止</li> <li>・ 会長、社長による安全パトロール、作業員による作業前の設備点検実施、安全衛生講習の受講により安全意識を高め、直近 3 年間で休業災害の発生は 0 件</li> <li>・ 夏場におけるスポットクーラーや扇風機の設置、空調作業服の着用、こまめな休憩の実施、工場内に空調を導入と体調管理へ配慮</li> <li>・ 「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定取得に向けた更なる健康経営を実践</li> </ul>	 
健康および安全性 社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年 1 回の定期健康診断は全社員が受診し、再検査の対象者には今後、個別に声掛けを行うことにより受診を促進</li> <li>・ 溶接・塗装工程の担当者は、作業時のマスク着用や定期的な交換を実施し、特殊健康診断も半年に 1 回必ず受診</li> </ul>	 
社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資格受験や講習費用は会社が負担</li> <li>・ 家族割増手当、インフレ特別手当を支給</li> </ul>	
気候の安全性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種エネルギー使用量から CO2 排出量を算定できるクラウドシステムを導入し、毎月のエネルギー使用量及び CO2 排出量を把握、管理のうえ、今後は削減目標を設定し、更なる省エネ活動に取り組む</li> <li>・ 事務所・工場すべてで LED 照明を導入済み</li> </ul>	 
気候の安全性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ファイバーレーザーの使用により、電力消費量の削減に貢献</li> </ul>	 
水域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 排水は塗装後の製品洗浄と塗装ブース清掃の際に発生するもので、ドラム缶で保管することで外部への漏えいを防止し、処理業者を通して適切に処理</li> </ul>	

<p>大気</p>	<p>・有害物質は、塗装工程にて発生するが、定期的に測定を行い、濃度が基準値以下であることを確認</p>	 
<p>資源強度 廃棄物</p>	<p>・発生した鉄スクラップや汚泥等は各種適切に管理しており、排水同様処理業者を通して適切に処理</p>	 



(3) ポジティブ・ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs

インパクト エリア/トピック	内容	関連する SDGs
(ポジティブ) 教育  (ネガティブ) 社会的保護 民族・人種平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語上達を目的に日本語能力試験の取得を推奨し、試験合格時における費用は会社が負担</li> <li>・日本語教室の受講にかかる費用は会社が負担</li> </ul>	  
(ポジティブ) 教育  (ネガティブ) 資源強度 廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>・品質の維持・向上への取り組みとして、製造工程毎に定期的な勉強会を開催し、部課長が講師を務めて直々に教育することで、特に若手社員における業務知識や技能を向上させ、品質目標である良品率の維持と不良品の発生を抑制</li> </ul>	   
(ポジティブ) 雇用  (ネガティブ) ジェンダー平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員は、事務担当以外にも設計や製造工程の担当など幅広く勤務しており、今まで以上に女性が活躍できる環境づくりに取り組むことで、女性社員の働き方や地位向上に貢献し、女性社員の増員についても取り組む</li> </ul>	  
(ポジティブ) 雇用  (ネガティブ) 民族・人種平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナム籍やネパール籍の外国人社員が多数在籍し、今後も様々な国出身の社員採用による多国籍化を推進</li> </ul>	 
(ポジティブ) 雇用  (ネガティブ) 年齢差別	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年の対象年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げ、65 歳以降も定年再雇用制度を導入し、今後該当する社員においても勤務時間や勤務日数など社員の希望に合わせて柔軟に対応</li> </ul>	 
(ポジティブ) 賃金  (ネガティブ) 民族・人種平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語能力試験の取得を推奨し、難易度に応じて賞与・給与に反映</li> </ul>	 

インパクトの特定にあたっては、UNEP FI から公表されているインパクトレーダー及びインパクト分析ツールを活用した独自の評価ツールを使用しているが、発出したポジティブ・ネガティブインパクトのうち、長谷金属のインパクトと特定しなかったもの及び理由は以下の通りである。

#### ポジティブインパクト

「住居」

住居等に係る事業は展開していないことから、ポジティブインパクトを特定しない。

#### ネガティブインパクト


「賃金」




事業活動において、安定的な給与の支給かつ業績に連動した決算賞与の支給など十分な対策が取られていることから、ネガティブインパクトを特定しない。



#### 4. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトと関連する SDGs

長谷金属は京都銀行と共同し、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）と関連する SDGs を設定した。


##### （1）ポジティブなインパクトエリア/トピックによる KPI



特定したインパクトエリア/トピックと KPI①	
インパクト エリア/トピック	零細・中小企業の繁栄
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「超特急納品サービス」の提供や安全性やトレーサビリティの確保として、受注先からの鋼材証明書（ミルシート）手配にも柔軟に対応</li> <li>・今後も取引先拡大による新たなニーズの発掘と段階的な対応により、地域企業におけるモノづくりの発展に貢献</li> </ul>
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年、社員数 4 名増員を目安とし、2031 年までに 88 名以上にする（2024 年 7 月末現在：60 名）</li> </ul>
<関連する SDGs> 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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	
	

特定したインパクトエリア/トピックと KPI②	
インパクト エリア/トピック	零細・中小企業の繁栄 インフラ
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「すべてのお客様に満足していただける最高の品質を構築する」を品質方針に品質マネジメントシステム「ISO9001」の認証を取得し、高品質を維持</li> <li>・品質の維持・向上への取り組みとして、半年毎に「カイゼン活動」による改善発表会を開催し、社内全体で各部の課題やその改善への取り組みを共有することで、情報交流と活性化を实践</li> <li>・「超特急納品サービス」の提供や安全性やトレーサビリティの確保として、受注先からの鋼材証明書（ミルシート）手配にも柔軟に対応し、今後においても、取引先拡大による新たなニーズの発掘と段階的に対応する方針で、様々なニーズに対応可能な社内体制の構築がそれを可能とし、地域企業におけるモノづくりの発展に貢献</li> </ul>
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年、新規取引先を 10 先以上拡大を目安とし、2031 年までの 7 年間で合計 70 先以上拡大させる (現在新規取引先：年間平均 10 件拡大)</li> <li>・2031 年までに、売上高に占める 1 社の依存率 30%以下を達成する (現在：54%)</li> </ul>
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>ターゲット 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>ターゲット 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。</p> <p>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。</p>	
  	


特定したインパクトエリア/トピックと KPI③		
インパクト エリア/トピック	零細・中小企業の繁栄	
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大手エレベーターメーカーを主要納入先としてエレベーター製造に寄与することで、一度に複数人、かつ重い荷物を運べる利便性の提供や、車いすの利用者や障害による歩行困難者など身体的にハンデがある人々にとって必要不可欠な移動手段の提供に貢献</li> <li>・BPC 対策として、事業継続力強化計画の策定及び認定取得に取り組むことにより、事業の継続性を高めるだけでなく、他社との優位性を図ることで取引先拡大への相乗効果も期待</li> </ul>	
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業継続力強化計画について、2026 年までに計画を策定し、2027 年までに認定を取得する</li> </ul>	
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>ターゲット 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>ターゲット 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。</p>		 

(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックによる KPI





特定したインパクトエリア/トピックと KPI④	
インパクト エリア/トピック	健康および安全性
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外労働における都度部長承認の必須や従来から業務間インターバルを拡大、部署間応援による業務平準化など時間外労働削減に取り組む</li> <li>・ 安全衛生委員会を毎月開催し、職場における事故発生を防止</li> <li>・ 会長、社長による安全パトロール、作業員による作業前の設備点検実施、安全衛生講習の受講により安全意識を醸成</li> <li>・ 健康相談窓口の設置と希望者に向けた健康相談の受診体制を維持</li> <li>・ 夏場におけるスポットクーラーや扇風機の設置、空調作業服の着用、こまめな休憩の実施、工場内に空調を導入と体調管理へ配慮</li> <li>・ 「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定取得に向けた更なる健康経営を実践</li> </ul>
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎年、一人当たりの時間外労働を 1 時間/月削減を目安とし、2031 年まで平均 25 時間以下/月を達成する (2023 年 : 32 時間/月)</li> <li>・ 毎年、休業災害 0 件を継続する (2023 年 : 0 件)</li> <li>・ 2026 年までに、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を取得し、以降、毎年認定の取得を継続する</li> </ul>
<p>&lt;関連する SDGs&gt;            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。</p>	
	

特定したインパクトエリア/トピックと KPI⑤	
インパクト エリア/トピック	気候の安定性
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種エネルギー使用量から CO2 排出量を算定できるクラウドシステムを導入し、毎月のエネルギー使用量及び CO2 排出量を把握、管理のうえ、今後は削減目標を設定し、更なる省エネ活動に取り組む</li> <li>・ ファイバーレーザーの使用により、電力消費量や窒素ガス消費量の削減に貢献</li> </ul>
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2031 年までに、売上高 1 百万円あたりの CO2 排出量を 2021 年対比 40%削減する (2021 年実績 : 0.862t-CO2/百万円)</li> </ul>
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
 	

(3) ポジティブ・ネガティブなインパクトエリア/トピックによる KPI



特定したインパクトエリア/トピックと KPI⑥		
インパクト エリア/トピック	教育	社会的保護 民族・人種平等
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新入社員には、入社後基礎研修や先輩社員によるマンツーマンの OJT 指導、ISO 教育・財務知識など担当業務に応じた知識を段階的に習得</li> <li>・ 資格取得は、業務で必要不可欠な資格から取得を推奨しており、資格取得費用は会社が負担し、今後は、鉄工・機械加工・工場板金の技能検定 1 級の資格取得を目指す</li> <li>・ 日本語上達を目的に日本語能力試験の取得を推奨し、試験合格時における費用は会社が負担</li> </ul>	
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2031 年までに、外国人社員に占める各レベルの「日本語能力試験」合格率を達成する N4 以上の資格を保有する外国人社員の割合=63%以上、N3 以上=45%、N2 以上=26%以上、N1=5% (現在：N4 以上=63%、N3 以上=41%、N2 以上=26%、N1=0%)</li> <li>・ 2031 年までに、「技能検定 1 級（職種：鉄工・機械加工・工場板金）」の資格を 3 名以上取得する (現在：0 名)</li> </ul>	
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>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。</p> <p>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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> <p>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。</p>		  



特定したインパクトエリア/トピックと KPI⑦		
インパクト エリア/トピック	教育	資源強度
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規取引先を拡大することにより、生産は個別対応となるケースが増加し、量産品の生産対応と比べると良品率の維持は難しくなるが、製造工程毎に定期的な勉強会を開催し、部課長が講師を務めて直々に教育することで、特に若手社員における業務知識や技能を向上させ、良品率の維持に取り組む</li> </ul>	
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2031 年まで毎年、現在の良品率を維持する (直近の良品率：99.91%)</li> </ul>	
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>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。</p> <p>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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> <p>ターゲット 11.6 2030 年までに、大気、水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。</p> <p>ターゲット 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。</p> <p>ターゲット 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。</p>		   

特定したインパクトエリア/トピックと KPI⑧	
インパクト エリア/トピック	雇用 ジェンダー平等
取り組み、施策等	・女性社員は、事務担当以外にも設計や製造工程の担当など幅広く勤務しており、今まで以上に女性が活躍できる環境づくりに取り組むことで、女性社員の働き方や地位向上に貢献し、女性社員の増員についても取り組む
設定した KPI	・2031年までに、女性役職者（課長以上）を2名以上にする (現在：0名)
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>ターゲット 5.1 あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。</p> <p>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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> <p>ターゲット 8.6 2020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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	



特定したインパクトエリア/トピックと KPI⑨		
インパクト エリア/トピック	雇用	民族・人種差別
取り組み、施策等	・ベトナム籍やネパール籍の外国人社員が多数在籍し、今後も様々な国出身の社員採用による多国籍化を推進	
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2031 年までに、外国人社員に占める長期雇用率（5 年以上、10 年以上）をそれぞれ達成する 5 年以上：30%、10 年以上：10% (現在 5 年以上：7 名・26%、10 年以上：4%)</li> <li>・2031 年までに、従業員の国籍 5 か国以上を達成する (現在：3 か国)</li> </ul>	
<p>&lt;関連する SDGs&gt;</p> <p>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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		 

## 5. サステナビリティ管理体制

最高責任者	代表取締役社長 長谷 健太郎
管理責任者	管理部長 北川 信
担当者	管理部 今江 祐貴
統轄部署	管理部

長谷金属が本ファイナンスを取り組むにあたり、管理部が中心となって自社の事業活動を棚卸し、インパクトレーダーやSDGsとの関連性について検討したうえでKPIを設定した。

本ファイナンス実行後においては、長谷社長が最高責任者となり、管理責任者である北川管理部長を中心にKPI達成に向けた活動を行い、管理部がKPIの進捗管理を行っていく。

## 6. モニタリングの頻度と方法

本ファイナンスで設定したKPIの達成及び進捗状況については、京都銀行と長谷金属の担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に1回実施するほか、日頃の情報交換や営業情報の場を通じて実施する。

京都銀行はKPI達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは京都銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI達成をサポートする。

以 上

#### 本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、京都銀行が長谷金属から依頼を受けて作成したものです。
2. 京都銀行は、長谷金属から供与された情報と、京都銀行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」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、JCR 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>

株式会社京都銀行

法人総合コンサルティング部 森本 奨吾

〒600-8652

京都市下京区烏丸通松原上る薬師前町 700 番地

TEL (075) 361-2293