

株式会社商工組合中央金庫が実施する フソー化成株式会社に対する 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は、株式会社商工組合中央金庫が実施するフソー化成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

2025年3月28日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

フソー化成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。

1. 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」）がフソー化成株式会社（「フソー化成」）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」（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もわかるとおり、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。

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、フソー化成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、フソー化成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

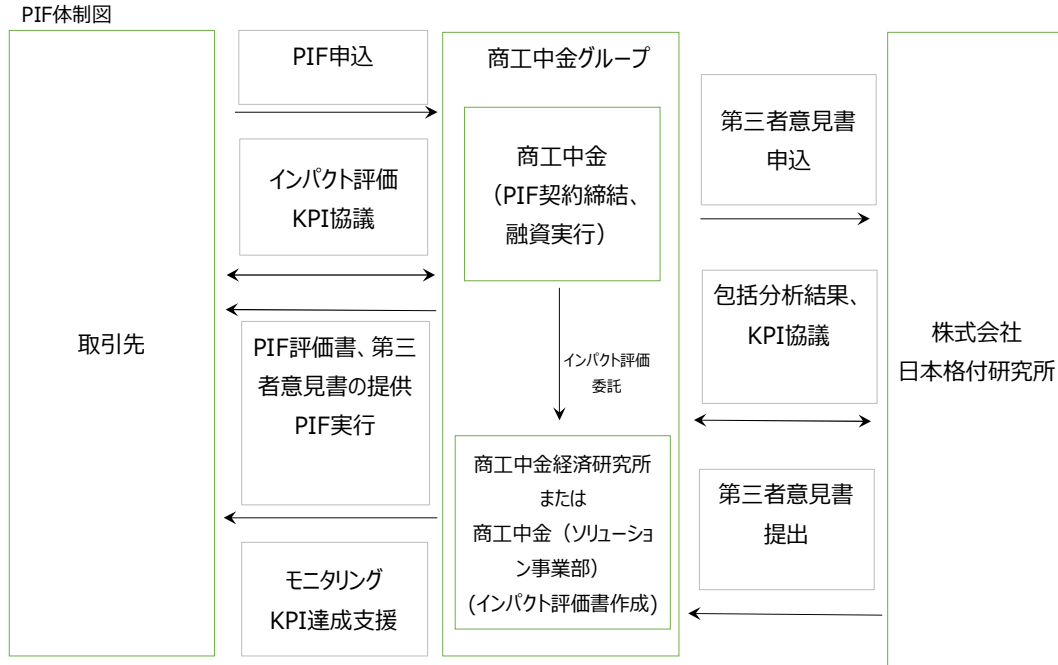
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

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。

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) 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フソー化成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。

(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

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

日野 響

日野 響



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。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」

「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の関係とは異なります。

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、明示的であると默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

2025年3月28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）がフソー化成株式会社（以下、フソー化成）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、フソー化成の活動が、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	フソー化成株式会社
借入金額	200,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	1 年(コミットメントライン 更新オプション 4 回)
モニタリング実施時期	毎年 2 月

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

本社所在地	高知県高岡郡日高村下分 3702-17 清水工業団地内
創業・設立	【創業】1957 年 2 月 【設立】1967 年 5 月 10 日
資本金	5,000,000 円
従業員数	42 名 (2025 年 2 月現在)
事業内容	グラビア印刷及びトムソン加工による包装資材の企画・製造・販売
主要取引先	王子ネピア(株)、河野製紙(株)、大黒工業(株)、ハヤシ商事(株)、(株)ミツワ、大富士製紙(株)、(株)岐阜クリエート、大和川ポリマー(株)、丸住製紙(株)、双葉産業(株)、堅木(株)、(株)四国クリエート、和光製紙(株)、丸井製紙(株)

【業務内容】

- フソー化成は、高知県高岡郡日高村に本社を置く、創業 70 年余りのパッケージ印刷事業社である。当社では「パッケージング」を通じて「人とモノ」「人と社会」「人と人」をつなぐ心の架け橋となることを目指し、顧客の喜びに奉仕することを天職と考え、常に技術の向上に努めてきた。
- 当社事業はプラスチックフィルムへのグラビア印刷をはじめ、コートボール紙へのトムソン加工などによって多種多様な「パッケージ」の開発・製造・販売を行っている。グラビア印刷業界の中でも、日本で最初に製版のデジタル化に取り組んだ企業の 1 社でもあり、最先端かつ、ハイクオリティなモノづくりを目指している。

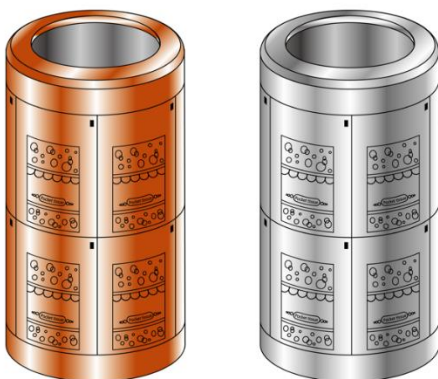
【事業の特徴】

《グラビア部門》

1. 印刷素材は無延伸ポリエチレン(通気性、非通気性フィルムを含む紙おむつ及び生理用ナプキン用パッケージ)の 18 μ 程度の厚みまでカラー印刷が可能である。グラビア印刷ではポリエステルフィルム、OPP フィルム等、伸びない素材に印刷するのが一般的であるが、当社では伸びやすい素材に対しても印刷・加工が可能である。また伸びない素材に対しても印刷・加工を得意としている。
2. 企画～製版～印刷～ラミネート～スリット・製袋まで一貫生産が可能である。
3. 小ロットから大ロットまで顧客の生産ライン、商品、販売方法に即したパッケージを企画・立案できる。

《紙器部門》

1. 多品種小ロット対応を強みとしている。
2. トムソン加工(抜き打ち加工)機を 3 台保有し生産余力も多くある。
3. カートン箱に限らずミシン加工、部分抜き加工等、紙への様々な抜き加工が可能である。



添付① 印刷イメージ

以下添付は全て当社より提供



添付群② 従業員作業風景

【製造工程】



添付③ 製造工程図

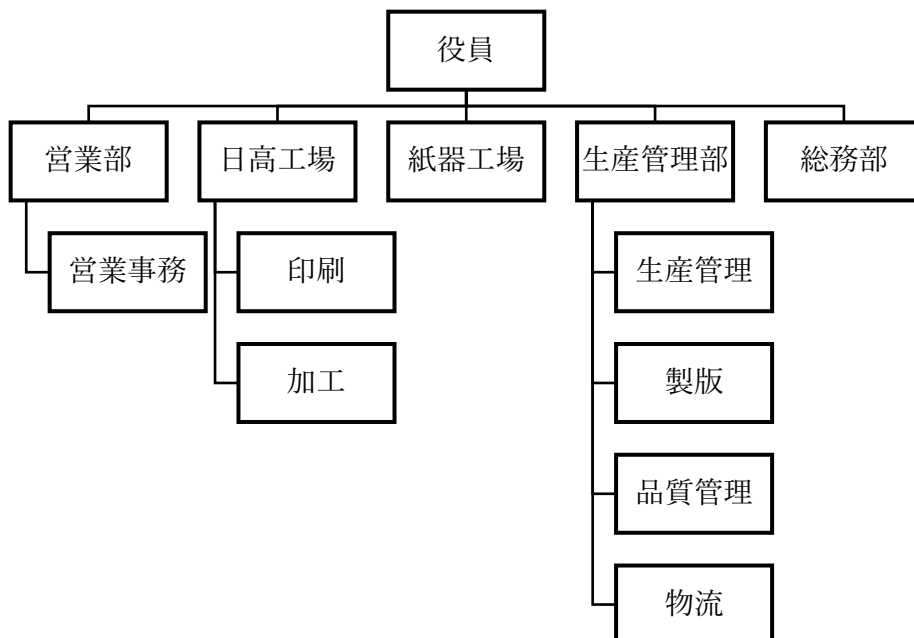
【事業拠点】

拠点名	住所
本社・工場	高知県高岡郡日高村下分 3702-17 清水工業団地内
紙器事業部	高知県高知市南竹島町 49-4




添付④ 本社

【組織図】



添付⑤ 組織図

【沿革】

1957年2月	創業
1967年5月	設立
2001年11月	日高工場完成
2004年4月	日高工場第2期工事完成
2007年12月	本店を高知市南竹島町より現高岡郡日高村へ移動
2019年3月	四国地方電力活用協議会より電力活用優良工場として表彰を受ける
2019年7月	健康企業宣言を実施  <p style="text-align: right;">添付⑥ 健康企業宣言証</p>
2020年9月	高知県より《高知県ワークライフバランス推進企業》として認定を受ける
2022年7月	高知県より《こうちSDGs推進企業》として登録を受ける
2023年1月	高知労働局より《ユースエール認定企業》として認定を受ける



添付⑦ こうちSDGsマーク

持続可能な地域社会づくりに向けて、県内事業者における「企業価値向上」や「多様な人材の確保」などと共に、SDGsの取り組みの視野を広げることを目的とした登録制度



添付⑧ ユースエールマーク

ユースエール認定企業
若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働省が認定する制度

【主要設備】

グラビア部門	
グラビア輪転印刷機	3台
ドライミネーター機	1台
スリッター機	4台
製袋機	7台
ガゼット機	3台
チューピング機	3台
紙器部門	
トムソン機 (自動平盤打抜機)	3台
自動製函機	1台
断裁機	1台



添付⑨ グラビア輪転印刷機



添付⑩ スリッター機

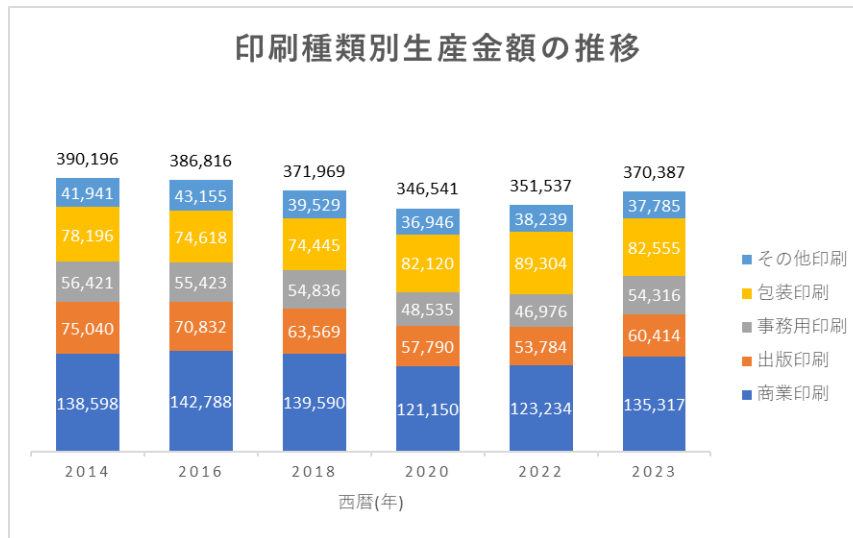


添付⑪ 製袋機



添付⑫ グラビア輪転印刷機

2.2 業界動向



図表 印刷種類別生産金額の推移（「経済産業省生産動態統計」より商工中金経済研究所が作成）

- 印刷業界はインターネットの普及による紙媒体の需要減や電子書籍の登場等で市場の縮小に直面しており、特に生産金額の5割以上を占める商業印刷と出版印刷の規模縮小は顕著である。一方、包装印刷分野、建装材印刷分野等その他印刷については食料品関連の安定した需要や住宅関連での需要を背景に堅調に推移している。
- 最近では印刷通販といったインターネットから注文できる新たなビジネスモデルも出現してきており、業界内の競争激化の一因となっている。
- 経営資源に限りがある中堅・中小印刷会社にとって、市場調査や入力代行等の印刷付帯サービスや顧客データ管理とその体制構築支援といった分野は市場規模としては小さいものの将来的な成長が期待されている分野である。そして、プロモーション企画、デザイン制作、編集力等付加価値の高いサービス提供が生き残りのカギと考えられる。
- 最近特に重要であるのが、世界的なトレンドとなっているカーボンニュートラルと ESG 経営への対応であり、日本政府も 2050 年までにカーボンニュートラルの達成を宣言し、各業界に積極的な協力を求めている。印刷業界としても従来の受注生産型のビジネスモデルを大量印刷・廃棄モデルから脱却し、適量生産や環境問題、さらには職場環境にも配慮した経営が求められている。
- また従来のオフセット印刷より CO2 排出量を削減できるデジタル印刷の導入が環境保護につながると考えられる。従来のオフセット印刷ではアルコールによる手荒れや、インキによる衣服の汚れ等により女性の就業は敬遠されてきたが、デジタル印刷は女性もオペレーションが行いやすいため、女性の社会進出やダイバーシティの促進に貢献できると注目されている。

2.3 企業理念、経営方針等

【企業理念】

企業理念
<p>当社に関わる全ての人を幸せにする 笑顔・創造・パッケージ</p>
ビジョン
<p>「パッケージング」を通して、 「人とモノ」 「人と社会」 「人と人」 をつなぐ架け橋を目指す</p>

【経営方針】

サステナビリティ方針
<ol style="list-style-type: none"> 1. 人と環境にやさしい、安心して安全な製品の提供を推進します。 2. 事業活動において、資源保護及び廃棄物排出削減を目指していきます。 3. ワークライフバランスと健康経営を推進し、従業員の誰もが活躍できる職場環境を整備します。 4. 地域に根差した企業として、地域経済活性化に努め、地域と持続可能な社会の実現に努めます。
品質方針
<p>各社別の出荷基準に適合しないものは出荷しない</p>

2.4 事業活動

フソー化成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。

【自然環境面】

■ 環境負荷低減への取り組み

● CO2 排出量削減の取り組み

環境にやさしい印刷会社として CO2 排出量を算出し、その削減に努めている。現時点で CO2 排出量可視化ツールを用いて Scope1 から Scope2[※]までの排出量を算出している（2023 年度：233,120t-CO2/年）。印刷業界では使用エネルギーのうち電力が原油換算ベースで約 7 割と相対的に高く、電力削減を中心とする省エネルギーの取り組みが CO2 排出量削減でもっとも必要である。省エネへの取り組みとしては、補助金を活用した水銀灯・蛍光灯の LED 化、空調設備(パッケージエアコン)の高効率化設備への代替、高効率ボイラーへの切り替えのほかに、2022 年に高知県の地域プラットフォーム構築事業の一環で省エネルギー診断を受けることで、事業所におけるエネルギー管理状況、使用状況、削減ポテンシャルを把握した。その上で、今後の方針として、印刷機械等における高効率化設備への代替に取り組むと同時にサプライチェーン全体の CO2 排出量の可視化を行い、更なる使用エネルギー改善に努めていく。

※Scope

温室効果ガス（GHG）の排出量の算定・報告時の国際基準である GHG プロトコルでは、GHG 排出を Scope1（事業者自らによる直接排出）、Scope2（他社から供給された電気等に伴う間接排出）、Scope3（Scope1、Scope2 以外の間接排出：サプライチェーン上の間接排出等）の 3 区分に分類している。

● 植物性(バイオマス)インキ及びバイオプラスチックの活用促進

バイオマスインキとは、動植物由来の再生可能な有機物資源（バイオマス）を用いた地球温暖化対策に先進的に取り組むバイオスマーク[※]認定の環境配慮型インキである。バイオマスインキのメリットは、成長過程で光合成により CO2 を吸収して成長しているため、廃棄の際に焼却で CO2 を排出したとしても、吸収分と排出分が差し引きゼロとなるカーボンニュートラルの特性を持っていることに加え、印刷業における大気汚染物質として排出される VOC(揮発性有機化合物)の排出削減に貢献する。当社ではフィルム印刷に当たっては、使用するインキを植物性インキ(バイオマスインキ)への切り替えを推進しており、バイオスマークの印刷承認を得てパッケージに印刷している。2025 年 2 月時点では、グラビア印刷について、顧客からの指定がない場合は、99.6%以上の植物性インキを使用し、環境負荷低減に取り組んでいる。グラビア印刷用の植物性インキの使用は、カーボンオフセットに貢献するとともに、石油等の枯渇資源の使用量削減、VOC 排出量の削減に貢献する。また、2019 年 5 月に政府が策定した「プラスチック資源循環戦略」で



添付③ バイオスマーク

は、2030年までに「バイオプラスチックを約200万t導入」というマイルストーンが示され、2021年1月には「バイオプラスチック導入ロードマップ」が示された。このロードマップに従って、当社ではキッチンペーパーやトイレトペーパーの袋に対してフィルム印刷を行っており、この袋について主要取引先の製品の内、約72%部分に対してバイオプラスチックを導入している。今後、他取引先に対してもバイオプラスチックの含有率向上を促進し、環境負荷低減につなげていく方針である。

※バイオスマーク

一般社団法人日本有機資源協会（JCAR）が生物由来の資源を利活用し、品質及び安全性が関連する法規、基準、規格等に適合している環境商品として相応しい商品を認定したもの。

- プラスチックフィルムの製造ロス削減への取り組み

当社の主要印刷素材であるプラスチックフィルムについて、加工時に耳と呼ばれる端材が一定量発生しており、その端材をできる限り削減していくことで、廃棄物削減に貢献している。取り組みとしては、各メーカーに対して、通常左右計30mmの端材が発生するが、加工上可能なものについては最低限必要な20mmとなるよう注文の統一化を進めている。特注品に関しては通常10mm幅単位で注文を行うところを、5mm幅単位にて注文を行っており、スリッターで裁断する際の端材の発生を抑制している。また素材の選択や色目違いなどの人的ミス発生時においては、製造現場において明瞭な作成指示書作成の徹底や事例研修を行い、無駄な廃棄物が発生しないよう教育を行っている。またこれらの発生した端材やプラスチックフィルム廃棄物については概ねリサイクル業者への売却を行うことで、廃棄物削減を図っていることを確認している。

- 排水・その他排出物の適切な処理

製造過程で生じる廃インキ等その他産業廃棄物は全て専門回収業者に処分を依頼し、マニフェスト（産業廃棄物管理票）により適切に最終処分されていることを確認している。廃液の処理は指定業者に委託していることに加え、廃棄物は溶剤で希釈されたインキを、業者を通じて処理委託していることから適切に処理されていることを確認している。

【社会面】

■ 安全・安心な労働環境の整備

- 高知県ワークライフバランス推進企業認証[※]取得について

高知県では独自の認証制度である高知県ワークライフバランス推進企業認定の取得を県内事業社に推進している。その中で、当社は一般事業主行動計画を策定し、「次世代育成支援部門」並びに「健康経営部門」にて認証を取得している。一般事業主行動計画の期間は 5 年間となっており、主に男性女性の産休育休休暇取得を促進させるものとなっている。現在、女性の産休育休休暇取得率は 100%で推移しており、今後も男性女性共に産休育休休暇取得率 100%を目指し、会社としてサポートしていく方向性である。高知県ワークライフバランス推進企業認証の認証期間はいずれも 3 年間であり、今後も認証を更新し、さらなる働きやすさの改善につなげていく方針である。

認証部門	認証要件
次世代育成支援部門	次世代育成支援対策推進法に基づいて、一般事業主行動計画を国へ提出しており、かつ会社として育休産休の取得や看護休暇の取得を推進し、一定水準以上なされていること
健康経営部門	健康経営部門の適合基準に合致しており、会社として健康経営に対する取り組みを社内外に公表していること

※高知県ワークライフバランス認証制度

誰もが働きやすく、従業員が働き続けられる職場環境づくりを目指し、「次世代育成支援」「介護支援」「年次有給休暇の取得支援」「女性の活躍促進」「健康経営」に積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度

一般事業主行動計画	
目標①	子供が生まれる際に、父親が取得できる休暇の取得を促進する。
目標②	育児介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇など諸制度を周知、活用を推進する。
目標③	経過期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。 男性社員：計画期間中に 2 人以上取得する。 女性社員：取得率を 80%以上にすること。
目標④	従業員全員の所定外労働時間削減を推進する。
目標⑤	若年層に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ又は職業訓練を推進する。
目標⑥	子供が保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子供参観日」を実施する。

- 時間外労働時間削減の取り組み

従業員 1 人当たりの月間平均時間外労働時間は 17 時間（2023 年度実績）と製造業の平均 13.6 時間（出所:厚生労働省毎月勤労統計調査令和 5 年平均確報）を上回っている。繁忙期に伴い、時間外労働時間は変動するが、①業務見直し委員会による業務横断的な不要業務の見直しや一部業務のアウトソーシング化の検討・実施、②省力化設備の導入、③DX 推進により更なる時間外労働の抑制に努めていく。DX 化の取り組みとしては受注・販売管理システムが挙げられる。これは社内開発システムであり、2023 年 12 月に県の補助金により生産管理と販売管理、日報管理などの管理面について外部会社に外注しリニューアルした。これらの取り組みにより事務所の時間外労働時間はほぼゼロとなった。現場従業員については、現状加工機は 1 台につき 1 人が原則である環境を鑑みて、今後は IoT コンサルタントの助言の下、DX や IoT の導入を進め、生産性向上につなげる方針である。

- 有給休暇取得推進の取り組み

当社の有給休暇取得率は 90%（2023 年度実績）であり、全体の労働者 1 人平均年次有給休暇取得率 57.1%（出所:厚生労働省「令和 5 年就労総合調査の概況」）を大きく上回っている。年間労働日数を設定した上で、半日有給休暇などの休暇制度が導入されているため、従業員が有給休暇を取得しやすい職場環境であり、会社の文化として有給休暇も取得が当たり前になっている。会社としては 1 時間単位での有給休暇取得制度の導入や、有給休暇取得推奨日の制定、人事担当者による取得状況の把握、取得の少ない従業員への奨励等を行うことで、更なる有給休暇取得の推進を図っていく。また勤怠管理システムの導入により従業員へのサービス向上を計画している。

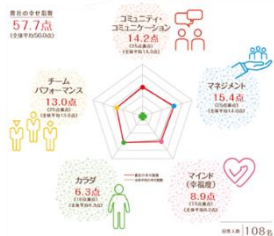
- 賃金アップの取り組み

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おり、賃金水準は地域の同業界並み以上と認識しているが、毎年 1.5%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。

- 労働災害防止への取り組み

現場での従業員どうしの声掛けや安全衛生会議の定期的実施、安全衛生教育マニュアルの遵守により基本動作の徹底や安全意識の維持・向上に努めている。また社内でのヒヤリハット運動の定期的な実施や現場パトロールの実施、LINEワークスを活用した情報共有にも力を入れている。その結果、過去5年間は重大な労働災害の発生はない。軽度の事故発生時でも速やかに防止策を検討・周知することで、引き続き重大労働災害の発生を防止していく。また安全衛生コンサルタントとの契約を行っており、様々な視点でのアドバイスを受け、業務改善に活かしている。

- 幸せデザインサーベイの導入による従業員の幸福度向上への取り組み
会社の発展と社員の幸福を追求しながら、個人の幸福度と組織のパフォーマンスを両立させる目的で、2026年までに商工中金が提供する「幸せデザインサーベイ[※]」に取り組むとしている。今後はより働きやすい職場を目指し、社内の幸せ指数の向上を図る。



※幸せデザインサーベイ

幸せデザインサーベイは、従業員アンケートの実施により中小企業の幸せを可視化するサービス。会社の幸せを、組織としての「コミュニティ・コミュニケーション」、「チームパフォーマンス」、「マネジメント」と、個々の従業員の「カラダ」、「マインド（幸福度）」の5つの要素から構成。総合点を幸せ指数として算定する（100点満点）。

添付⑭ 幸せデザインサーベイ(商工中金提供)

- 福利厚生の整備
社会保障制度をはじめ、通勤手当、傷病手当等の手当や、休業制度等の福利厚生制度を備え、従業員の生計を支援している。また産前・産後休暇制度や産休育休制度、母性健康管理のための休暇制度などの制度が完備されており、働きやすい職場環境を整備している。

■ 人材育成への取り組み

- ユースエール認定取得と地元採用者の増加
若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業であるとして2023年1月に取得し、2024年2月にユースエール認定を更新している。当社では従業員に対し、教育訓練計画を策定し、様々な教育サポートを行っている。従業員の資格取得支援として外部講習会受講や資格受検料等の取得にかかる費用は全額会社負担としている。また職場見学や職場体験も随時実施している。今後は教育訓練計画を更新し、会社として人材育成体制を整備していくことで地元採用者を増加させていく方向性である。



添付⑮ ユースエールマーク

訓練・研修名称	場所	方法	対象者	時期	日数	主な内容
新入社員研修	社内	座学	新入社員	入社時	1日	入社手続き、プラスチックの基礎講座位、安全教育
3S活動研修	社内外	座学、ワーク	社員全員	毎月	月2日	人材育成コンサルタントを用いての月例会（知識習得、スキルアップ講座、現場ウオッチング、女性活躍推進活動、周年大会及び外部企業交流） * 令和5年7月でコンサルタント契約は終了。以降自分たちで継続中。
有機溶剤作業主任者研修	社外	座学	対象者	研修開催時	1日	技能講習修了証所得
危険物取扱者講習受講	社外	座学	対象者	講習会催事	1日	危険物取扱者免状取得
令和5年度 高知県登録働き方改革伴走支援コンサルタント	社内外	座学、ワーク	社員全員	令和5年9月～6年2月	随時	働き方改革取組、WEBサーベイ、報連相実践研修等

添付⑯ 教育訓練計画

- 従業員キャリアに係る取り組み

従業員のキャリアアップを図るため、外部機関を活用した従業員育成に取り組んでいる。

- ① 職場活性化への取り組み

従業員の生産性向上を目的として、株式会社トノエリーが実施している人材育成メニューに取り組んでいる。取り組みメニューとしては従業員を社員全員・工場長・女性社員にカテゴリーを分解し、各カテゴリーに対して個別の育成を行うことで効果的に人材育成を図るものである。

- ② 従業員のキャリア形成支援への取り組み

当社では従業員のキャリア形成支援を目的として、厚生労働省委託事業であるセルフキャリアドック[※]の導入を2020年に導入した。これは従業員へのアンケートを基にキャリアコンサルタントが一人一人と面談を行い、職場の現状や仕事へのモチベーション、今後のキャリア方針などについて面談を行う。その面談結果に基づいて会社としても課題や対応策を洗い出し、従業員のキャリア形成支援を会社として行っていくものである。また当社独自の取り組みとして次期幹部候補者を対象としたキャリア診断や、従業員全体への働き方改革セミナーを実施するなどして従業員のキャリア形成支援を行っている。

※セルフキャリアドックとは、年齢や昇進などのキャリアの節目にキャリアコンサルティング面談やキャリア研修を行い、従業員のリスキングの支援を含めた主体的なキャリア形成を支援する取り組み

- **ダイバーシティの取り組み**

- 女性活躍推進への取り組み

女性従業員は、全従業員42名中11名(26.1%)、その内全管理職5名中1名(20.0%)となっている。採用環境が厳しい中で、男性中心の職場環境から、女性の積極的活用を推進するため、様々な取り組みを行っている。女性管理職については今後管理職候補となる女性役職者に対して意識付けやマネジメントスキル向上に係るスキルアップ支援を行い、積極的な登用を目指す。会社としては、休憩室の整備など女性が勤務しやすい職場環境づくりに努めると共に、意欲が高いパートについては正社員への転換に無条件で対応している。また勤務体系としてフレックス制度を導入しているため、従業員各個人ごとに、労働時間を設定することができることから、子育てや介護が必要な従業員に限らず従業員全員が働きやすい職場となっている。

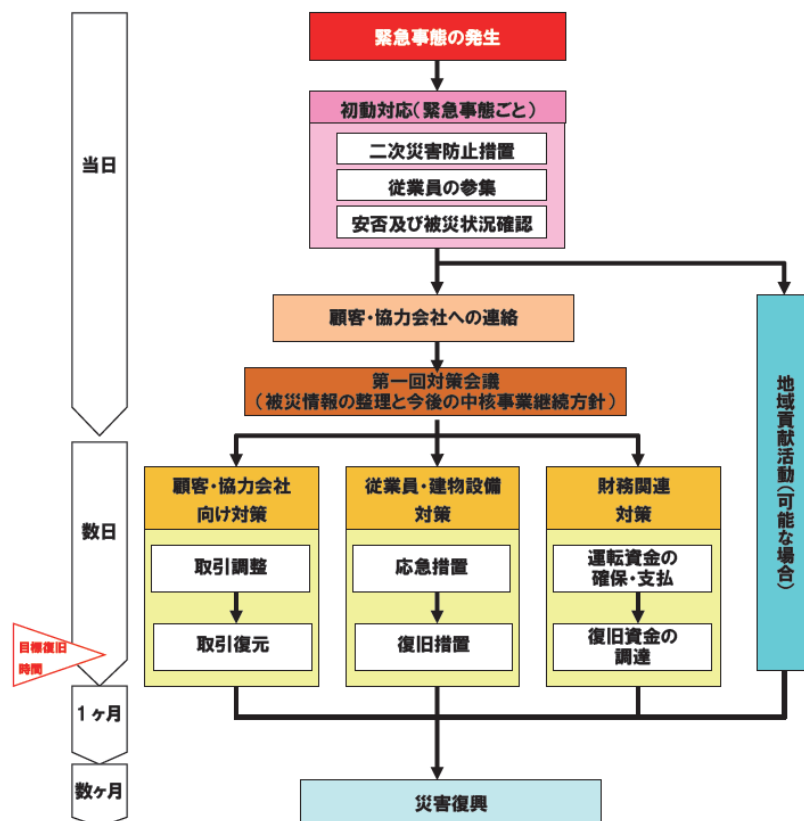
- 高齢者、障がい者の活用

現在定年は60歳であるが、法改正に基づき、2025年4月より定年を65歳以上に引き上げる。本人からの継続雇用の希望があれば、70歳までの嘱託雇用に応じている。60歳以上の再雇用者は6名が在籍している。その内、65歳以上の高齢者は1名であるが、今後、対象年齢となる人材の紹介による受入による雇用を見込んでいる。障がい者は2名在籍しており、生産管理や、梱包業務等に従事している。今後の業容拡大に伴い、高齢者や障がい者の活用は不可欠と認識しており、個人のスキルや適性に応じた職務、職場環境を整え、ダイバーシティに富んだ雇用の推進に努めていく。

【社会経済面】

■ BCP 計画の策定及び見直し

当社では南海トラフ地震などの緊急事態発生時に主要顧客への供給責任並びに従業員の雇用責任を果たすことを目的として、社長を中心として BCP 対策本部を立ちあげており、平時から緊急時に取りべき行動指針や BCP 発動フローを BCP 計画として策定し、地域中小企業との連携の下、対処している。また、従業員に対して従業員携行カードを配布しており、災害発生時に直ちに確認し行動に移せるよう日頃から BCP 関連教育を行っている。



添付⑦ BCP 発動フロー

大規模地震・水災等 従業員携行カード

大地震発生直後の行動原則

自身/周囲の安全確保

1 自身/周囲の安全確保
2 避難/避難場所

家族との連絡手段

3 家族との連絡手段

会社への安否報告

4 安否報告ルール

氏名 _____

2020年度版

1 自身/周囲の安全確保 地震

- 屋内にいる時
 - 机やテーブルの下に隠れる
 - 壁でて外に飛び出さない
 - (工場内の場合)機械を停止する
- 屋外にいる時
 - かみ、履物等で頭を保護する
 - 安全な建物へ避難する
 - クロック扉、門柱、ガラス窓等に近寄らない
- 車、公共交通に乗っている時
 - 安全に左側に停車し、エンジンを止めて車を止めたまま避難
 - 公共交通機関で被災したときは、係員の指示に従う
- 揺れがおさまったら
 - 初期消火
 - ※火が天井に届いていたら、あきらめ逃げる
 - ドアや窓を開けて避難ルートを確保する
 - 救助活動は、周囲と協力し無理のない範囲で実施する
 - 二次災害に気を付けて行動する

1 自身/周囲の安全確保 水災

- 気象情報に注意

テレビやラジオで気象庁の災害情報等の収集に努める
- 避難情報

各自団体から「避難情報」が発令されたら、速やかに行動する。
- 避難準備・高齢者等避難開始

いつでも避難できるように準備

 - 高齢の方など、避難に時間を要する方は避難を開始
- 避難勧告
 - ・一刻も早く避難
 - ・地下空間にいる場合は、速やかに安全な場所に避難
- 避難指示(緊急)
 - ・まだ避難していない人は直ちに避難
 - ・外出することが危険な状況で屋内に残っている場合は、屋内で安全確保(頑丈な建物の、斜面とは反対側の2階以上の部屋など)

2 避難/避難場所

- 避難する場合
 - 落ち遅いて避難を開始する
 - 海岸近くにいる場合は、海岸に逃げる
 - できるだけ濡りの人と一緒に行動する
 - ブレーカーを落とし、ガスの元栓を閉める
 - エレベーターや車を使わず、徒歩で避難
 - 非常持ち出し袋を持つ
- 避難場所
 - ※地震と火災の避難場所は異なる場合があるので確認すること
 - ＜勤務地を基点とした避難場所・避難所＞
 - ＜自宅を基点とした避難場所・避難所＞

避難場所: 大きな公園や広場などの緊急避難用の施設または場所のこと
避難所: 小中学校等の一時的に滞在する場所のこと

3 家族との連絡手段

- 災害用伝言ダイヤル

電話、携帯等の連絡手段がつかない場合、災害時に設置される災害用伝言ダイヤル「171」(NTT)が利用できる

※一度60秒以上の地震等の災害発生時
- 災害用伝言ダイヤル「171」の使い方
 - 伝言を録音する
 - 伝言を再生する
- 171をダイヤル
 - 1
 - 2
- 被災地にあるご自身または連絡を取りたい方の電話番号(固定電話、携帯電話等の番号を住所外局番から入力)
- 録音 (30秒以内)
- 音声ガイダンスに沿って操作
- 再生

上記の他、災害時はNTTによる「web171」や携帯電話会社(ドコモ、au、ソフトバンク)による「災害用伝言サービス」が開設され、メールでも伝言を送ることができる

3 家族との連絡手段

- あんびくん

「あんびくん」はセコムが提供する家族間で利用できる携帯向けサイトです。事前に準備したURLからログインし、状況に応じて「家族専用掲示板」と「家族専用の安否確認」が使用可能



連絡先等

- 会社:

固定電話 : 0899-20-1750
携帯(東事務所) : 080-1996-5141
携帯(西事務所) : 090-4783-9580
- 会社(上長):
- 家族 等

帰宅指示・判断基準

- 原則として会社の指示に従う
- ＜地震＞
 - 公共交通機関が不通の場合、または道路に大きな損傷等が認められる場合は、原則として会社の指示に従い、事業所又は他の安全な場所に滞在または宿泊する
 - 徒歩で帰宅する場合は、以下の点に注意し帰宅すること
 - ＜注意事項＞
 - ・徒歩毎時2.5kmで計算すると10kmは4時間を要する(車載では10kmが限界)
 - ・夜間の行動は避ける
 - ・余震が収まってから帰宅する
 - ・帰宅路の安全を確認する
 - ・同一方向はできるだけ集団帰宅する
 - ・幹線道路を使い帰宅する
- ＜水災＞
 1. 「今後、帰宅が困難な状況が発生する」ことが予測される場合は、帰宅を避け、安全な場所に退避する

※ 特別警報や避難命令の発令、交通手段の使用不能など

4 安否報告ルール

- 災害発生時は、口頭、電話、メール等またはセコム安否確認サービスで必ず会社または所属部署の上長等へ自身の安否を報告する。

安否報告内容:

- 名前・所属
- 本人及び家族のけがの有無
- ＜加えて、就業時間外の場合＞
- 自宅状況
- 出社可否
- 連絡先電話番号

- 災害発生時に会社にいる従業員は、点呼を実施の上、点呼結果を上長へ報告する。

4 安否報告ルール

- セコム安否確認サービス

安否確認メールを受信した場合、その他の手段で報告済みの場合も改めて報告する。

安否確認サービス
<https://www.e-kakushin.com/login>



企業コード:
ユーザーID:
パスワード:

添付⑩ 従業員携行カード

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	印刷業
ポジティブ・インパクト	教育、情報、文化と伝統、雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄
ネガティブ・インパクト	健康および安全性、賃金、社会的保護、気候の安定性、水域、大気、資源強度、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
教育	➤ 従業員のキャリア形成への取り組み
雇用	➤ 地元採用者の増加
賃金	➤ 賃金アップの取り組み
気候の安定性、資源強度	➤ 植物性インキの活用推進①

	➤ バイオプラスチックの活用促進
--	------------------

■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
自然災害	BCP 計画の策定及び定期的な見直し
健康および安全性	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働災害防止への取り組み ➤ 時間外労働時間削減の取り組み ➤ 有給休暇取得推進の取り組み ➤ 幸せデザインサーベイの導入による従業員幸福度向上への取り組み
社会的保護	➤ 産休育休取得率の向上
気候の安定性、資源強度	➤ CO2 排出量削減の取り組み
水域	➤ 排水の適切な処理
大気	➤ 植物性インキの活用推進②
資源強度、廃棄物	➤ プラスチックフィルムの製造ロス削減への取り組み

ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方

インパクト	取組内容
(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) ジェンダー平等	➤ 女性活躍推進への取り組み
(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) 年齢差別	➤ 高齢者の活用
(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) その他の社会的弱者	➤ 障がい者の活用

<ポジティブ・インパクト>

●情報、文化と伝統

出版等マスメディア、文化遺産に直接関連する事業は寡少である。

●零細・中小企業の繁栄

事業活動が零細中小企業の繁栄に寄与するものではない。

<ネガティブ・インパクト>


●賃金


賃金水準は地域の同業界並み以上である。

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


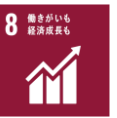
フソー化成は商工中金と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下、KPI という）を設定した。設定した KPI のうち目標年に達したものについては、再度の目標設定等を検討する。

【ポジティブ・インパクト】

特定したインパクト	教育		
取組内容（インパクト内容）	従業員の働き方改善への取り組み		
KPI	● 融資期間中、毎年従業員の人材育成やキャリア形成に係るセミナーを年 1 回以上開催する		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 従業員のキャリア形成支援の一環として、毎年従業員の働き方改革セミナーを自社にて開催しており、今後も継続して開催することで従業員のキャリア形成につなげていく。		
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。	





特定したインパクト	雇用		
取組内容（インパクト内容）	地元採用者の増加		
KPI	● 2030 年までに地元採用者を 5 名増加させる（2023 年度 地元採用者 1 名）		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 県を代表するユースエール認定事業者として若手人材育成に力を入れており、毎年教育訓練計画を見直すことで社内体制を整備し、地元採用者の増加を図る。		
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。	


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	● 従業員平均給与を毎年 1.5%以上引き上げる		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 賃金水準は地域の同業界並み以上と認識しているが、毎年 1.5%以上の賃上げ実施を目指し、従業員全員の生活水準向		

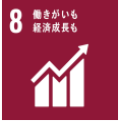
	上を図っていく。		
貢献する SDGs ターゲット	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。	
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	


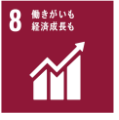
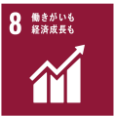

【ネガティブ・インパクト】

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）	<p>労働災害防止への取り組み</p> <p>時間外労働時間削減の取り組み</p> <p>有給休暇取得推進の取り組み</p> <p>幸せデザインサーベイの導入による従業員幸福度向上への取り組み</p>
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 引き続き労基署宛労働者死傷病報告の必要な重大な労災事故を発生させない (過去 5 年間重大な労災事故発生ゼロ) ● 2030 年末までに月間平均時間外労働時間を月 12 時間まで削減する (2023 年 1～12 月実績 月平均 17 時間) ● 2028 年末までに年間有給休暇取得率を 93%まで向上させる (2023 年 1～12 月実績 90%) ● 2026 年までに幸せデザインサーベイを導入し、以降ポイントアップを目指す
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 基本動作の徹底や安全意識の維持・向上に努めており、過去 5 年間労働災害の発生はない。引き続き労働災害の発生を防止していく。 ➢ 生産量拡大に伴い、時間外労働時間は増加傾向にあるが、業務の見直し、一部業務のアウトソーシング化、省力化設備導入、DX 推進により時間外労働の抑制に努めていく。 ➢ 半日有給休暇の導入により、有給休暇が取得しやすい職場環境であるが、会社としては有給休暇取得推奨日の制定や、人事担当者による取得状況の把握、取得の少ない従業員への奨励等を行うことで、更なる有給休暇取得の推進を図っていく。




		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 一般事業主行動計画に基づき、目標達成に向けた取り組みを継続して行う。 ➤ 幸せデザインサーベイの導入後、その結果を踏まえ、ポイントアップに向けた取り組みを進め、従業員幸福度向上を図る。 	
貢献する SDGs ターゲット	3.4	2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する	
	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、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	社会的保護		
取組内容（インパクト内容）	福利厚生を整備		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 融資期間中、取得希望者の産休育休取得率を 100%とする（2023 年度 産休育休該当者 0 名） 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 現状、社内に産休育休取得に該当する従業員はいないが、該当する従業員が産休育休の取得を希望した際には会社全体としてサポートできる体制を整備し、従業員の健康保持や仕事と家庭の両立に向けた環境作りを行うなど健康経営を推進する。 ➤ 従業員が育児と両立して、安心して継続的に働き続けられる職場環境づくりを目指しており、男性従業員も含めた育児休暇の取得を働きかけ、特に働く女性の活躍を支援していく。 		
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、並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。	
--	-----	--	---

特定したインパクト	ジェンダー平等		
取組内容（インパクト内容）	女性活躍推進への取り組み		
KPI	● 2030年までに女性管理職を1名追加登用する (2023年度時点 女性管理職1名)		
KPI達成に向けた取り組み	➢ 管理職候補となる女性役職者に対して意識付けやマネジメントスキル向上に係るスキルアップ支援を行い、積極的な登用を目指す。		
貢献するSDGsターゲット	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。	

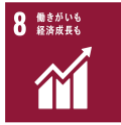

特定したインパクト	気候の安定性、資源強度		
取組内容（インパクト内容）	CO2排出量削減の取り組み		
KPI	● 2030年までにCO2排出量を2023年対比10%削減する (2023年CO2排出量実績 233,120t-CO2/年)		
KPI達成に向けた取り組み	➢ 省エネルギー診断結果に基づいて、電力使用量の削減を図ると共に、設備更新などの省電力化に積極的に取り組み使用エネルギー改善に努める。		

貢献する SDGs 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。	
	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。	
	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。	

特定したインパクト	資源強度、廃棄物		
取組内容 (インパクト内容)	プラスチックフィルムの製造ロス削減への取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030 年までにプラスチックフィルムの製造ロス発生量を 10% 削減させる (2023 年度 プラスチックフィルム製造ロス発生量 180t) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 現状 30mm にて注文を行っているメーカーに対して継続して交渉を行い、社内での端材発生を抑制する。 ➢ 製造現場において明瞭な生産指示書の作成や事例研修などを通して、端材の発生や無駄なプラスチックフィルムの廃棄物を削減する。 		
貢献する SDGs ターゲット	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。	
	12.5	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。	

【ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方】

特定したインパクト	(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) 年齢差別
取組内容 (インパクト内容)	高齢者の活用
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030 年までに 60 歳以上の高齢者を 2 名増加させる (2023 年度 60 歳以上の高齢者 6 名)

KPI 達成に向けた取り組み	▶ 60歳以上の再雇用者は6名が在籍、内65歳以上の高齢者は1名であるが、今後、対象年齢となる入社希望者の受入によって雇用増加を見込んでいる。		
貢献する SDGs 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。	
	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。	

なお、環境面のポジティブ・インパクト「気候の安定性」「資源強度」(植物性(バイオマスインキ)及びバイオプラスチックの活用促進)は、顧客からの指定がない場合は、99.6%の植物性インキ、主要顧客に対して72%のバイオプラスチックを使用することで環境負荷低減に取り組んでおり今後も継続していくことから、KPIは設定していない。社会面のネガティブ・インパクト「自然災害」(BCP計画の策定及び定期的な見直し)は、自社内で毎年定期的なBCP計画の見直しを行っており、今後も継続していくことからKPIは設定しない。環境面のネガティブ・インパクト「水域」(排水の適切な処理)は、法令、条例等で定められた方法で適切に処理がされており、ネガティブインパクトが十分に抑制されているためKPIは設定していない。また「大気」(植物性インキの活用推進)は、大気汚染影響が懸念されるVOCについて、植物性インキの活用により、ネガティブ・インパクトが抑制されているため、KPIは設定していない。ポジティブ・インパクト「雇用」、ネガティブ・インパクト「その他の社会的弱者」(障がい者の活用)は既に法定雇用比率を充足しており、今後も積極的な採用は行うものの、数値的な目標は設定しないため、KPIは設定していない。

5.サステナビリティ管理体制

フソー化成では、本ファイナンスに取り組むにあたり、丁野務社長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、丁野務社長を最高責任者兼プロジェクトリーダーとし、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。

(最高責任者兼プロジェクトリーダー) 代表取締役社長 丁野 務

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、フソー化成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、フソー化成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。フソー化成は、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 白石 一真

〒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