

## 株式会社横浜銀行が実施する 株式会社和光に対する 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、株式会社横浜銀行が実施する株式会社和光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

2022年9月30日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社和光に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社横浜銀行

評価者：株式会社浜銀総合研究所

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・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、横浜銀行が株式会社和光（「和光」）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、株式会社浜銀総合研究所による分析・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 PIF 原則に適合していること、および、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、SDGs の目標達成に向けた企業活動を、金融機関が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

PIF 原則は、4 つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できるかまたはネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。横浜銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、浜銀総合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、横浜銀行及び浜銀総合研究所にそれを提示している。なお、横浜銀行は、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 の定義に拠っている。

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

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクト領域における「包括的で健全な経済」、「経済収れん」の観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。

- ② 日本における企業数では全体の 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では 52.9%にとどまることからわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。<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かまたはネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

---

横浜銀行及び浜銀総合研究所は、本ファイナンスを通じ、和光の持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクト領域および SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

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

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

---

### PIF 原則 2

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。

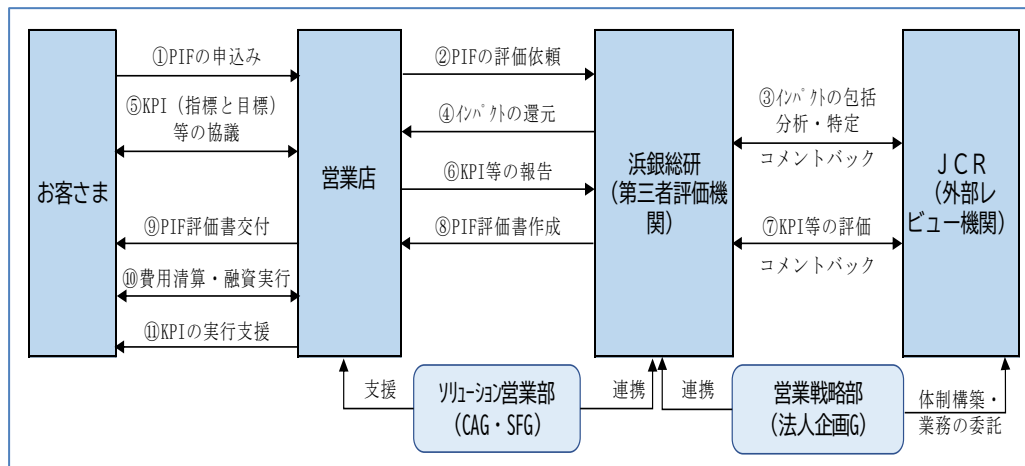
---

JCR は、横浜銀行が 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) 横浜銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：横浜銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、横浜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、横浜銀行からの委託を受けて、浜銀総合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。

### 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、全て浜銀総合研究所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、浜銀総合研究所が、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和光から貸付人である横浜銀行及び評価者である浜銀総合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・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。



JCR Sustainable  
PIF for SMEs

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

梶原 敦子

梶原 敦子

担当アナリスト

川越 広志

川越 広志



### 本第三者意見に関する重要な説明

#### 1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融(PIF)原則への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者である調達主体及び事業主体から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、PIF によるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。本事業により調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

#### 2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブ・インパクト金融原則

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース  
「インパクトファイナンスの基本的考え方」

#### 3. 信用格付業にかかるとの関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業にかかるとは異なります。

#### 4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、または閲覧に供することを約束するものではありません。

#### 5. JCR の第三者性

本 PIF の事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

#### ■留意事項

本書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると暗示的であると問わず、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も、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であると問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

#### ■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト金融原則への適合性について第三者意見を述べたものです。

事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。

調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

#### ■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会) に外部評価者としてオブザーバー登録) ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候変動イニシアティブ認定検証機関)

#### ■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL : 03-3544-7013 FAX : 03-3544-7026

株式会社 日本格付研究所

Japan Credit Rating Agency, Ltd.

信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座5-15-8 時事通信ビル



# ポジティブインパクトファイナンス評価書

株式会社浜銀総合研究所は、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が公表しているポジティブインパクトファイナンス原則に則り、株式会社和光（以下和光）の包括的なインパクト分析を行いました。

横浜銀行は、本評価書で特定されたポジティブインパクトの向上とネガティブインパクトの低減に向けた取り組みを支援するため、和光に対し、ポジティブインパクトファイナンスを実施します。

## 本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る借入金の概要

借入人の名称	株式会社和光
借入金の金額	非開示
借入金の資金使途	運転資金
モニタリング期間 (返済期限)	7年

## 1. 企業の事業概要

企業名	株式会社和光
従業員数	全体 290 名（社員 15 名、パートアルバイト 275 名）
売上高	非開示
所在地・事業所 (工場拠点、子会社を含む)	神奈川県（20 店舗） 東京都（15 店舗） 自社工場（3 工場）
主たる事業分野	クリーニング業

- 沿革

和光は昭和47年7月1日に勝川昌治氏（初代専務）と三兄の悌次氏（もう一人の創業者＝初代社長）と二人で100万円ずつ出し合い、小田急線と泉多摩川駅の近くに個人店「クリーニング和光」を立ち上げた。

「クリーニング和光」という事業名は、廃業されるクリーニング店を借りる形の独立であったため、「和光」という名前もそのまま受け継いでいる。

個人事業主として順調に業績を伸ばし目標であった「株式会社和光」を、昭和50年に設立した。詳細の沿革は以下になる。

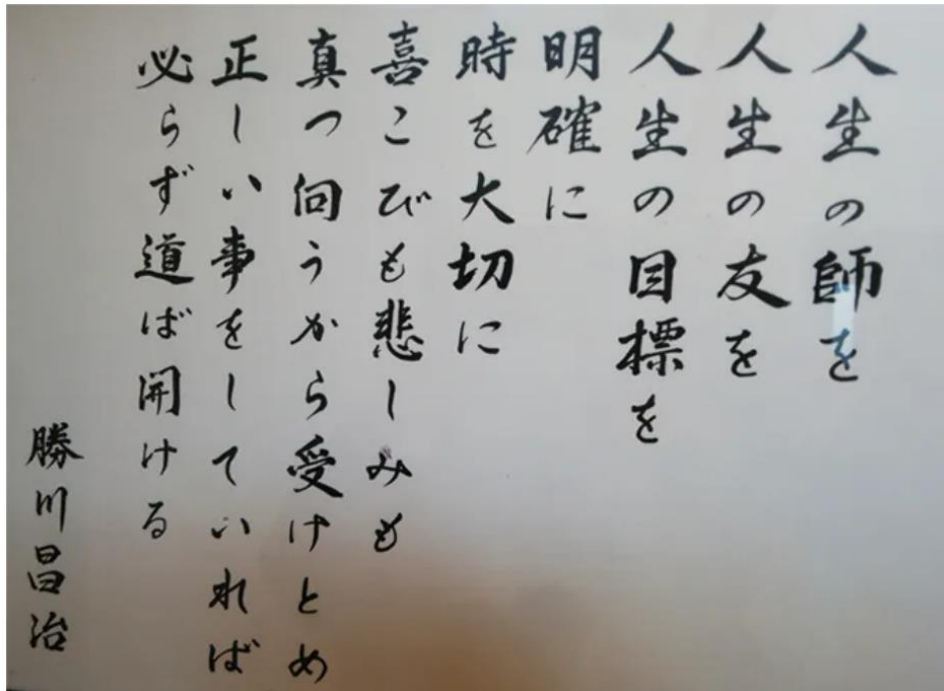
- 事業活動

地域クリーニング店として、すべての店舗で地域の一番店になることを目標とし、地域の住民から長く利用され続けている。

時代は昭和から平成、令和になり、バブル崩壊や就職氷河期、リーマンショックなどの外部環境要因が和光にも大きく影響を与え、業績が厳しい時代が長く続いていた。

近年は、改めて創業時の理念に立ち戻り、「お客さまに愛される地域一番店」づくりを最大のテーマとして、お客さまへのサービス向上、社内改革に日々励んでいる。

図1：創業者（勝川昌治）の言葉



(出所) 和光 HP より引用

今後の目指す会社像としては、利益なくして、成長、存続なしと考え、利益を出し続けるために外部環境を把握し、顧客目線での改革を行っていく必要があると考えている。改革を進める中で従業員の成長機会を創出し、成長していくなかで、利益を出し以下の3つに還元している。

①地域のお客さまに今よりさらに良いサービスを提供する

⇒ちよこっと楽しい販促企画、新商品、新業態の開発にあてる、品質や作業効率向上のために設備投資をする、スタッフの教育費用にあてる、店舗改装をする等。

②スタッフの物心両面に対する幸せを追い求める

⇒スタッフが成長するための新しいステージ（新店、新サービス等）を創出する、スタッフに学びの場、表彰の場を提供する、福利厚生にあてる、給与、賞与アップにあてる。

③地域、取引先、顧問先各社様の繁栄に役立つ活動を行う

⇒町内会イベントの参加、他地域の価値ある活動の支援、自社の地域に役立つ企画の立ち上げ等にあてて。

### ● 企業理念

和光の企業理念は、「一人のお客さまに向き合うことを突き詰めた概念＝“おもてなし”」を取引先、顧客等含めて心がけ、掲げている。

#### <企業理念>

経営理念：愛をもって、人とサービスをつなぐ

\*「愛」とは尊敬すべき先達、支えてくれる家族、共に戦う同志への想いです。

\*「愛」とは相手の立場にたつことであり、異なる考えや文化を受け入れます。

### ● 事業概要

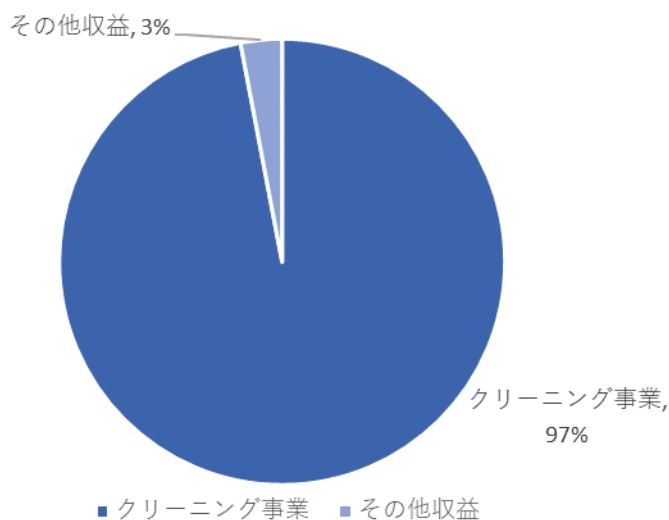
和光はクリーニング業を主軸に、不動産賃貸業も営む。商圏としては、神奈川県川崎市（麻生区、多摩区、宮前区、中原区）、横浜市（青葉区、港北区）、東京都23区（世田谷区、品川区、目黒区）、23区外（稲城市、調布市、狛江市、町田市）に展開し、地域住民向けや業務用のクリーニングに関わるサービスを提供している。

業務用クリーニングは、医療、行政・公共施設、外食施設、工場・企業、アミューズメント施設、各種団体・自治会等がある。また、マンション・社員寮 管理者様向けサービスも行っている。

自社工場は長沢工場、栗木工場、稲城工場の3工場がある。この3工場毎に店舗もブロック分けされており、ブロック毎に衣類等を工場へ配送する。

売上構成は図2の通り、9割以上がクリーニング事業の売上になる。

図2：売上構成図



(出所) 和光提供資料より浜銀総合研究所が作成

### ● 外部・内部環境

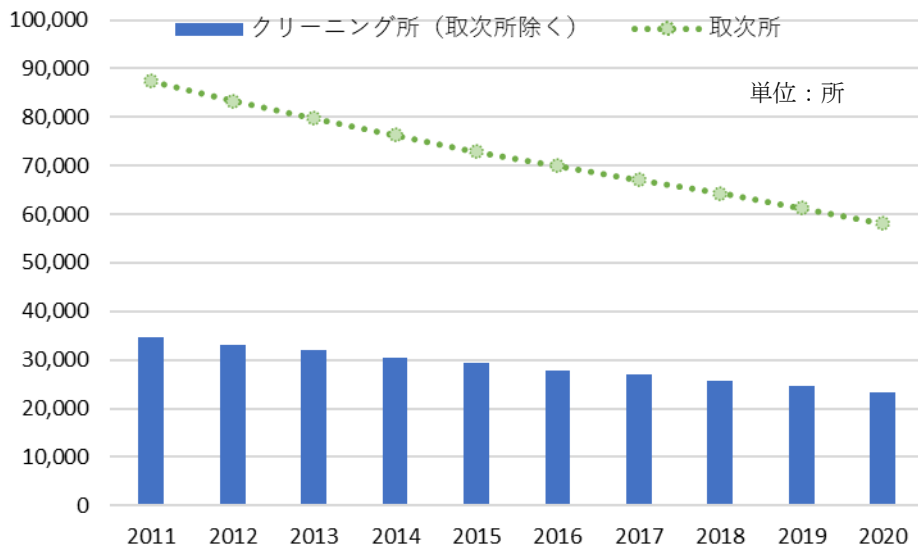
クリーニング業界の外部環境は昨今劇的に変化している。図3はクリーニング所と取次所の推移を示しているが、クリーニング所は2011年から2020年対比で約32%の減少となり、取次所は約33%の減少となっている。

一般顧客層のクリーニングの拠出する総世帯の年間費用としては、2010年の6,951円から2021年は3,679円と減少傾向にある。市場規模については、経年の総世帯数と拠出額を掛け合わせて市場規模の推計を計算しているが、2021年では2,188億円と2010年比1,520億円の減少となっている(図4)。

これらは昨今の少子高齢化、人口減少に伴うものが多くの影響を与えていると考えられる。対法人としては、旅館やホテル、簡易宿泊所などがある。簡易宿泊所については、2016年4月の規制緩和により民泊サービスの営業ができるようになったことで、さらなる増加も見込まれるが、直近の新型コロナウイルス

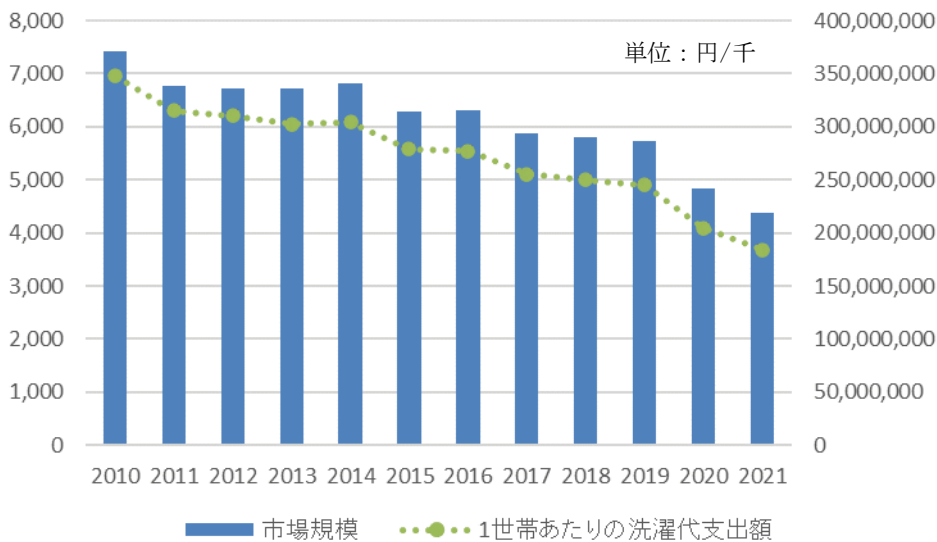
の影響で、インバウンド需要の取り込みはますます厳しい状況にある。クリーニング業者間の価格競争もあり、財務面での影響も大きい。

図 3：クリーニング所及び取次所の推移



(出所) 厚生労働省「衛生行政報告例」より浜銀総合研究所が作成

図 4：クリーニング業界の市場規模の推移



(出所) 総務省「家計調査年報」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」より浜銀総合研究所が作成

内部環境としては、競合他社との差別化を目指し、工場及び店舗オペレーションの効率化を目指し、より付加価値のあるサービスに注力する方針である。そのため業務の棚卸やスタッフとの関係強化を行っている。

良い商品を作っている工場、店とは、過去の時代にさかのぼってみても必ずといっていいほどきれいという考えを持ち、お客様がいつ工場にきても店舗のバックヤードに入られても恥ずかしくない工場・店舗にするため、“挨拶”、“清掃”、“整理整頓”、“機械整備”、“報告・連絡・相談”を徹底している。

また、リピーターを増やすため、店舗スタッフは「行くたびに楽しい演出」や「動きを見たり、話をしたりすると元気になる人」がいることを理解し、挨拶・販促力にも注力している。

このような取組を含めて中期経営計画の達成を目指している。

● SDGs への理解と取組

和光が目指す SDGs のゴールを検討するため、経営幹部を含めたマネジメントリーダー会議参加者に向けてアンケート調査を行った。アンケート調査で集まった意見を基に ZOOM 等で協議を行い、自社の取組を整理している。

検討にあたり、SDGs に対する意識啓発のため、金融機関から提供があった「はじめての SDGs」の冊子を配布した。その冊子は SDGs の背景から取組事例も記載しており、アンケート調査への回答促進に一役買っている。

協議の結果 SDGs を検討するにあたりキーワードとなるものは以下の 5 点になる。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 雇用（従業員の満足度）</li><li>✓ 健康・衛生</li><li>✓ 生産性向上（資源効率含む）</li><li>✓ 温室効果ガスの削減</li><li>✓ 廃棄物の削減</li></ul> |
|--|

● SDGs 推進案

社長からのトップダウンではなく、従業員を巻き込んで現場の意見の抽出を行い、SDGs の取組の推進力を高めている。抽出した 5 つのキーワードを中心に自社の経営理念、経営方針、抽出した取組内容の実現性や妥当性について社長を含めた検討メンバーで協議を行い、インパクトに対する取組と目標指標（KPI）を選定した。

和光は SDGs の取組を通して、社会的な課題解決を目指し、中長期的な計画を達成することで持続可能な経営を実現していく。

## 2. 和光の包括的分析

- 業種別インパクトの状況

PIF 原則及びモデル・フレームワークに基づき、浜銀総合研究所が定めている所定のインパクト評価の手続きを実施した。

まず、UNEP FI の定めたインパクト評価ツールを用い、ポジティブ・インパクト及びネガティブ・インパクトが発現するインパクト・カテゴリーとして、「健康・衛生」、「雇用」、「廃棄物」におけるインパクトを確認している。本件取組内容検討にあたり、修正値として「エネルギー」「水」「大気」について追加している。それを参考に、各インパクト・カテゴリーに対して、ネガティブ・インパクトとその低減策、ポジティブ・インパクトとその向上に資する同社の活動をプロットし、更にSDGsのゴール及びターゲットへの対応関係についても評価した。

各事業の所在地は国内であり、事業別にUNEP分析ツールによりポジティブ、ネガティブな項目を判定したものが以下になる。

図 5：特定したインパクト一覧

	デフォルト値		修正値	
	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
水	○	○	○	○
食糧	○	○	○	○
住居	○	○	○	○
健康・衛生	●	○	●	○
教育	○	○	○	○
雇用	●	●	●	●
エネルギー	○	○	○	●
移動手段	○	○	○	○
情報	○	○	○	○
文化・伝統	○	○	○	○
人格と人の安全保障	○	○	○	○
正義	○	○	○	○
強固な制度・平和・安定	○	○	○	○
水	○	○	○	●
大気	○	○	○	●
土壌	○	○	○	○
生物多様性と生態系サービス	○	○	○	○
資源効率・安全性	○	○	○	○
気候	○	○	○	○
廃棄物	○	●	○	●
包括的で健全な経済	○	○	○	○
経済収束	○	○	○	○
その他	○	○	○	○

項目	ポジティブ	ネガティブ
健康・衛生	●	
雇用	●	●
エネルギー		●
水		●
大気		●
廃棄物		●

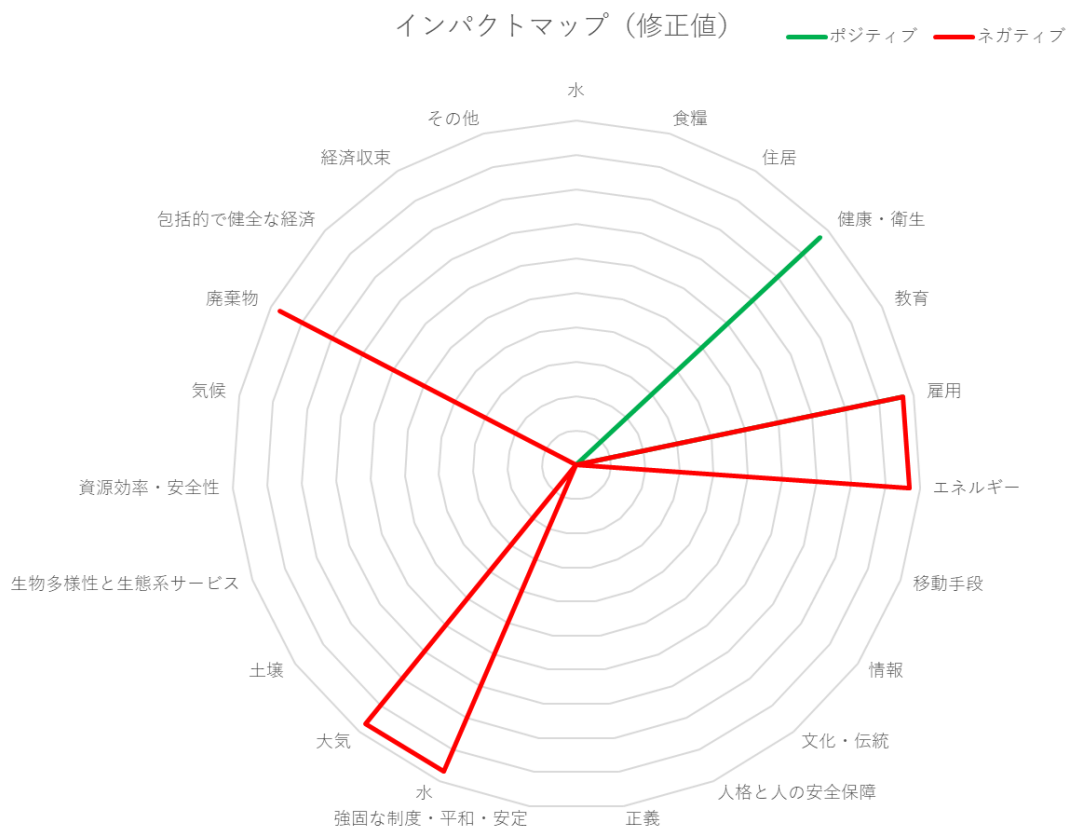
(出所) UNEP FI 分析ツールより浜銀総合研究所が作成

- インパクトに係る戦略的意図やコミットメント

PIF 原則及びモデル・フレームワークにより抽出した 6 つの項目と本評価におけるインパクトは以下になる。

	特定したインパクト	特定したインパクトの項目
①	【業務標準化・効率化を推進するための well-being の実践】	「健康・衛生」 「雇用」
②	【廃棄物削減に向けた 3R の継続的な取組と DX 推進】	「廃棄物」
③	【温室効果ガスの抑制】	「エネルギー」 「水」 「大気」



図 6：特定したインパクトレーダー



(出所) UNEP 分析ツールより浜銀総合研究所が作成

### 3. 和光に係る本ポジティブインパクトファイナンスにおける KPI の決定

以下より特定したポジティブインパクトとネガティブインパクトの内容を記載する。

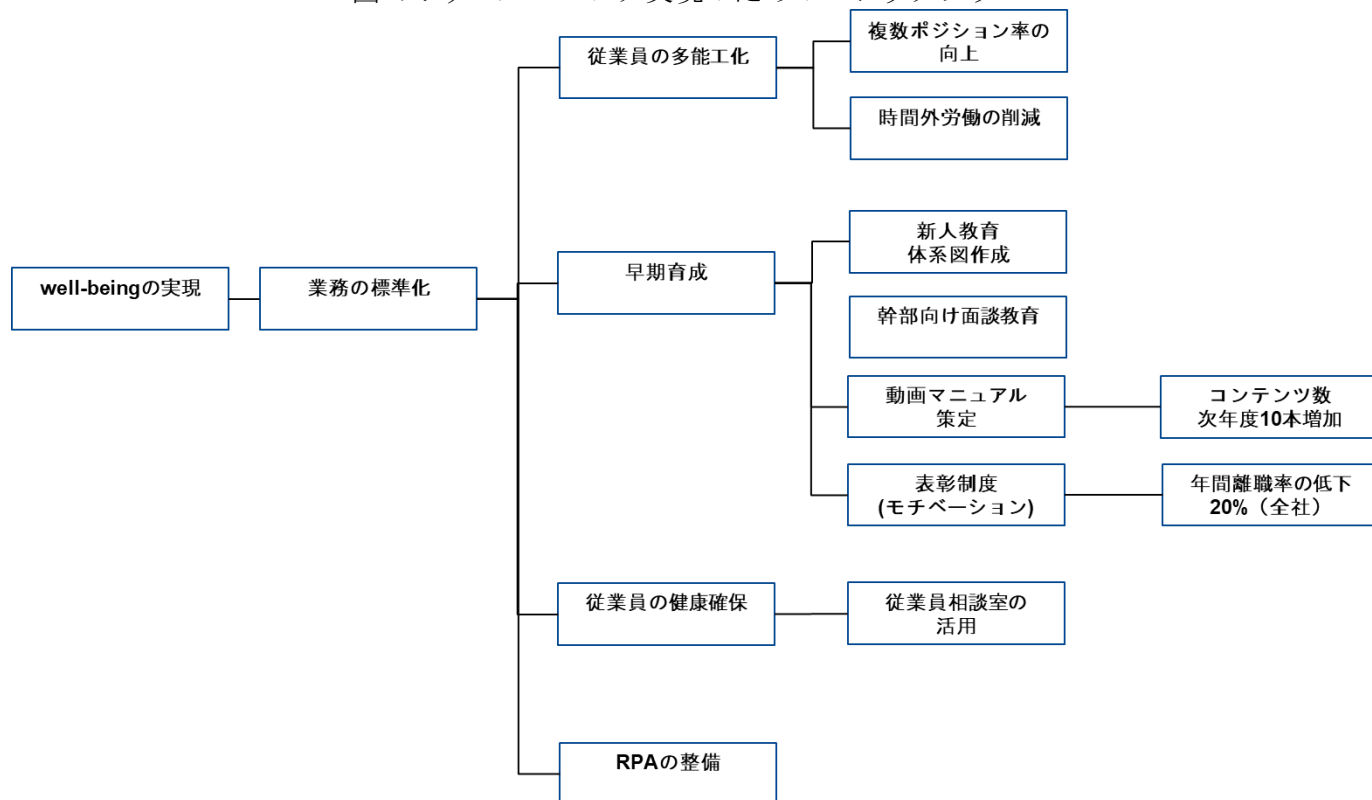
項目	内容
インパクトの種類	ポジティブインパクト・ネガティブインパクト
インパクト・カテゴリ	ポジティブインパクト「健康・衛生」・「雇用」 ネガティブインパクト「雇用」
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	業務標準化・効率化を推進するための well-being の実践
毎年モニタリングする目標と KPI	<p>目標：業務の標準化            従業員（正社員、準社員）の時間外労働を削減            従業員の早期育成（新人・幹部教育を含む）            従業員の健康確保</p> <p>KPI：多能工化            （社員・準社員 3 ポジション率 100%、パート 2 ポジション率 80%）            時間外労働 2022 年 4 月～7 月を基準比            2023 年 4 月～7 月 90%            2024 年 4 月～7 月 81%            2025 年 4 月～7 月 73%            2026 年 4 月～7 月 66%            2027 年 4 月～7 月 59%            2028 年 4 月～7 月 53%            2029 年 4 月～7 月 48%</p> <p>動画マニュアルの策定（次期 10 本増加）            離職率全社 20%（今期入社メンバー 25%）を維持            従業員相談室の活用推進</p>

ウェルビーイング (well-being) とは身体的・精神的・社会的に良好な状態 (満たされた状態) を指す概念であり、1946 年に設立された世界保健機構 (WHO) の憲章で初めて使われて以降、医療、心理学、福祉などさまざまな分野で用いられている。近年、ビジネスでも働きがいやエンゲージメントの観点から社員の「幸福」についても着目されている。内閣府において GDP だけでなく、満足度・生活の質に関する幅広い視点から「見える化」することが重要であると考え「満足度・生活の質に関する調査」も行っている。

和光のウェルビーイングの体系図は図 7 になる。



図 7：ウェルビーイング実現のためのロジックツリー



(出所) 浜銀総合研究所が作成

ウェルビーイングを実現するために“業務の標準化”を行う。業務の標準化にあたり、5つの取組を行う。

1点目は、従業員の多能工化である。クリーニングは季節の変わり目や衣替えの時期がもっとも忙しい時期となる（4月～7月）。平日と土曜、日曜祭日では来店客数も異なる。雇用形態別に正社員、準社員は3ポジション以上の業務、パートは2ポジション以上の業務を習得することを目指す。

繁忙差に対応すべく、複数のポジションを経験させることで、効率的な業務推進を図る。この多能化を推進することで従業員の時間外労働を削減していく。目標値は2022年の時間外労働を100%として2029年には48%まで抑制していく。

2点目は、従業員の早期育成である。早期育成のために、各種会議や勉強会、マニュアルの作成を行っている。

営業会議、工場会議、マネジメントリーダー会議、マニュアルプロジェクト会議など様々な会議を行っている。数値の進捗管理等の報告はもちろんであるが、マネジメントリーダー会議の議題として一人十数秒“最近、生活のなかで感じた嬉しかったこと、楽しかったこと、感謝したこと等”について参加メンバー同士で話し合いをさせることである。これは業務以外の振り返りをさせることで会議のアイスブレイクの機能もあるが、参加メンバーの共感を深める良い取組である。

階層別には、新人教育と幹部向けの教育にも力を入れている。新人教育については、新卒採用者に対して集合研修から面談、研修ノートを提出させるなどフィードバックの体制についても今後検討していく予定である。研修を内部で実施するためOJTも含めた体系的な仕組を整備していく方針である。

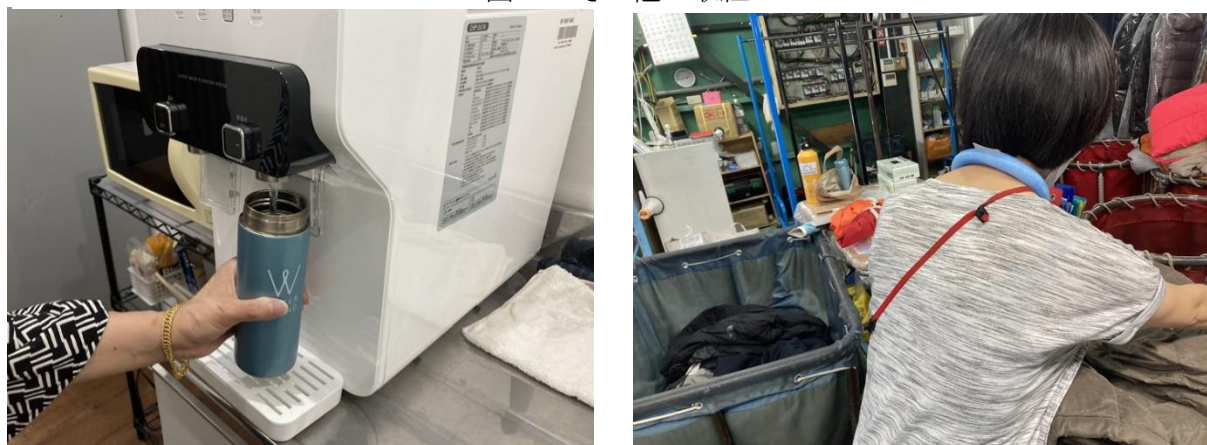
幹部向けの研修は、面談者又は指導者としての研修になる。現在早朝勉強会や各種会議の場での実施を検討している。一部先だって実施した内容は、“個人面談実践編”として傾聴力等についての研修を実施している。順次教育指導する側のマネージャ向けの研修を2023年1月から体系だって実施する予定である。

その他マネジメントリーダー向けに表1の研修を実施している。



その他の取組として、2022 年中に 3 工場にウォーターサーバーを設置（現在 1 工場のみ設置）、全スタッフにネッククーラーを配布し、熱中症対策を講じる予定である。（図 9）

図 9：その他の取組



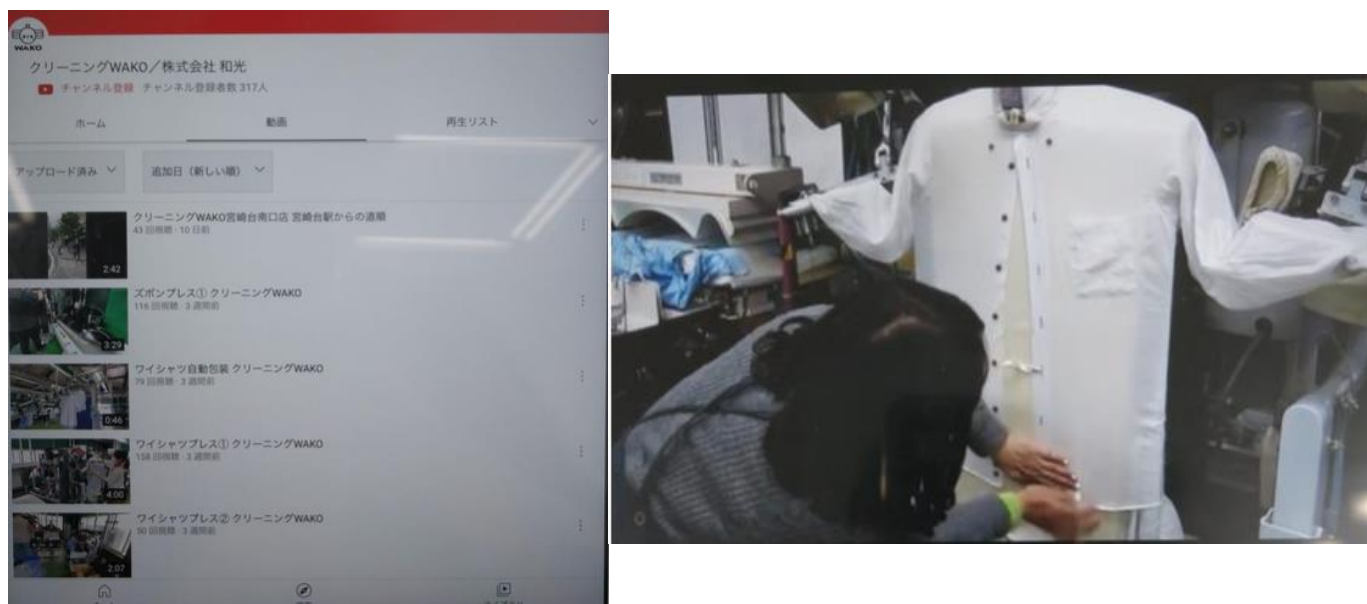
（出所）和光提供資料より引用

図 10 は従業員限定ではあるが、和光の youtube チャンネルを開設し、ワイシャツプレス、ズボンプレス等、衣服の扱い方、機械の使い方について、経験がない社員に対して短時間で分かりやすい動画を作成している。

この動画コンテンツの配信のきっかけは、業務の標準化にある。現状 251 本の動画がアップデートされている。内訳としては、店舗研修中が 119 本、店舗研修後 55 本（PDF ベースは 21 本）、工場動画は 77 本となる。

来期にはプロジェクトチームが順次 10 本程度の動画コンテンツをアップロードし充実させる定である。

図 10：動画マニュアルコンテンツ



（出所）和光 youtube チャンネルより浜銀総合研究所が引用

4点目は、表彰制度である。主に従業員のモチベーションを喚起するためのものである。表彰の種類は永年勤続表彰、工場年間目標達成表彰、環境整備表彰、キャンペーン表彰、差し入れスマイル報告表彰、営業会議全出席表彰、敢闘賞と様々ある。

表彰制度のメリットは、①モチベーションの向上、②会社の理想とする従業員像の浸透、③潜在的な不満の緩和などがある。人事制度上の評価に直接結びつかない事項や業務の内容に限らない貢献を表彰制度として運用する場合がある。

和光も同様に人事制度上で拾いきれない事項について表彰制度を通して、従業員の会社への帰属意識や貢献意欲を維持させている。

特に長期に亘り和光へ貢献している従業員が多数おり、永年勤続表彰を行っている。この永年勤続表彰は5年、10年、15年超と区分されているが、永年勤続されている社員（20年以上勤務者）は20人となる。正社員のみならず、非正規社員（パート従業員）も多数いる。子育てや家庭の事情等で退職するパート従業員もいるが、退職後に子育て等が落ち着いた時に再度和光にて勤務することがある。このように退職後の出戻り（実務経験者採用）は、昨今の少子高齢化で採用難が続く時代に、受け入れコスト（採用、教育、受け入れ）を軽減することに寄与しているだろう。

退職後に再度勤務することは、賃金のみならず、職場環境の整備が十分にされてないと機能しない内容であることから、和光で実践できていることは企業のイメージアップにつながっている。

このような取組を通して離職率の低下を目指していく。離職率については、2020年（48期）は37.4%、2021年（49期）は全社離職率を20%、今期入社メンバーの離職率を25%とする方向である。従業員の区分による離職率を計算するため、従業員・準社員（社保付き時給者）と、パートスタッフとを分けて、集計する予定である。今期の上社メンバーが何名離職したかを継続的に把握していく。

5点目は従業員の健康確保と従業員相談室の推進である。厚生労働省によると<sup>1</sup>過去1年間（令和2年11月1日から令和3年10月31日までの期間）にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は10.1%となっており、この数字は年々上昇傾向にある。


従業員相談室は、そのようなメンタルヘルス等の対応を含めて多くの従業員が活用してもらえるように、相談室活用事例などの社内発信していく方針である。相談室の主な対象は部下を元気にさせる立場のリーダー以上としている。

従業員相談室の担当は、LINEや電話、対面での面談などを通じて、相談者からの各種相談内容を傾聴し相談者の頭をクールダウンさせる。相談内容によっては上司に離せない内容もありオフレコとして扱う場合もあるため慎重な対応が従業員相談室のスタッフには求められる。会社運営に関することは、直接介入しないつなぎ役の立場を担う（経営層への橋渡し）。

このインパクトはUNEP FIのインパクトリーダーでは「健康・衛生」「雇用」に該当し、SDGsでは「3.4」のゴールに貢献すると考えられる。

---

<sup>1</sup> 令和3年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブインパクト
インパクト・カテゴリ	ネガティブインパクト「廃棄物」
影響を与える SDGs の目標	
内容・対応方針	廃棄物削減に向けた 3R の継続的な取組と DX 推進
毎年モニタリングする目標と KPI	目標：ペーパーレス化（DX 推進） ハンガーリユース率向上 ハンガーリサイクル率向上 サービスバックの有料化 KPI：ペーパーレス化の推進 ハンガーリユース率（45%を維持） サービスバック全店有料化（2023年3月までに実施）

廃棄物削減について、ベースはリデュース、リユース、リサイクルの 3R の推進がメインとなる。

2022 年 4 月 1 日に施行された「プラスチック資源循環促進法」は、プラスチック廃棄物の排出抑制（ゴミを減らす）、再資源化の促進（回収・リサイクル）を目的として定められた法律で、その対象品目（12 品目）に、クリーニングハンガーや衣類用のポリ包装（カバー）も指定されている。

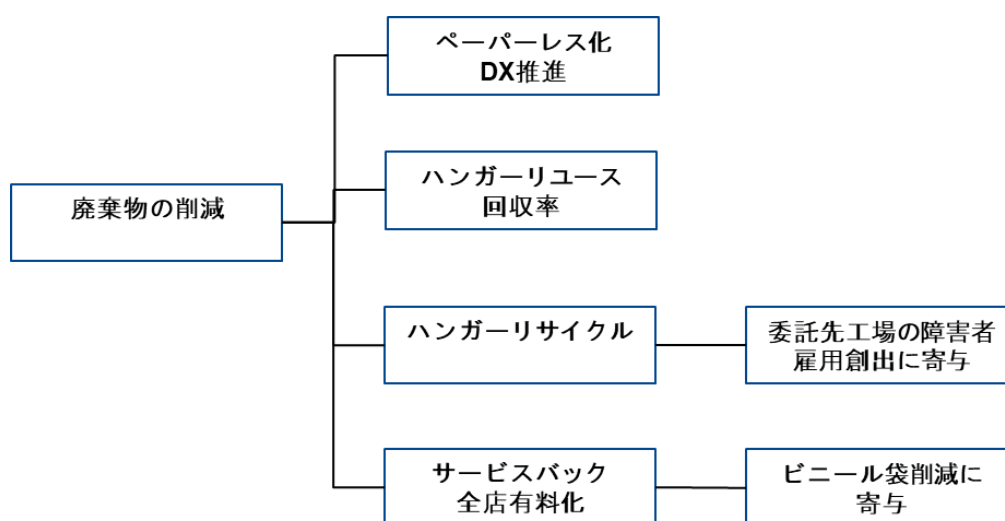
この背景には、クリーニング業界では多くのプラスチック資源を使用しており、海洋プラスチックのゴミの問題、気候変動（プラスチックは製造・燃焼工程で温室効果ガスを排出すること）、諸外国の廃棄物輸入規制強化（外国に輸出していた廃棄物を受け入れてもらえなくなる可能性）の問題がある。

これらの問題でプラスチック資源を循環する重要性が高まったことを受け、プラスチック廃棄物の削減やリサイクルの取組み (3R (Reduce・Reuse・Recycle)) を強化するため、本法律が策定された。

和光の取組も 3R の取組を中心にプラスチックゴミの問題から、紙資源の利用を減らすこと、在庫管理の徹底を行っている。

和光の廃棄物削減の体系図は以下になる。

図 11：廃棄部削減するためのロジックツリー



(出所) 浜銀総合研究所が作成

取組の1点目はリデュースとしてペーパーレス化を推進するためのDX化を順次行っていくことである。特に紙面ベースの管理や工場、本部、店舗、取引先含めてFAXのやりとりをデジタルに置き換えていくことを検討している。

受発注用紙などを紙面ではなく、タブレット、アプリ等で入力を積極的に行い、紙面管理や紙面でのやりとりを無くす。

2点目として、ハンガーのリユースである。リユースについてはハンガーを選別・洗浄して再利用することである。

和光のハンガーリユース率は、表2にあるように、全社で2021年度52.3%、2022年度は45.0%となる。

これらの数値を維持するため、新規にハンガーを購入する数を減らすため、店頭でのハンガー回収を呼び込む。

表2：ハンガーリユース率

2020/10～2021/9	長沢工場	栗木工場	稲城工場	全社合計
ハンガー購入数	205,960	218,200	263,240	687,400
リユース（施設より）	314,760	205,360	233,435	753,555
リユース率	60.4%	48.5%	47.0%	52.3%
2021/10～2022/5	長沢工場	栗木工場	稲城工場	全社合計
ハンガー購入数	231,360	255,400	170,840	657,600
リユース（施設より）	137,920	212,030	188,860	538,810
リユース率	37.3%	45.4%	52.5%	45.0%

（出所）和光提供の資料より引用

ハンガーのリサイクルについての取組も行っている。これは汚れたハンガーや破損したハンガー等を委託工場へ配送し再成型することである。年間リサイクル率や個数は現在精査中であり、和光内部で検討後KPIとして設定する予定である。なお、リサイクルの委託工場は障害者の方が勤務しており、雇用創出に一部寄与している。

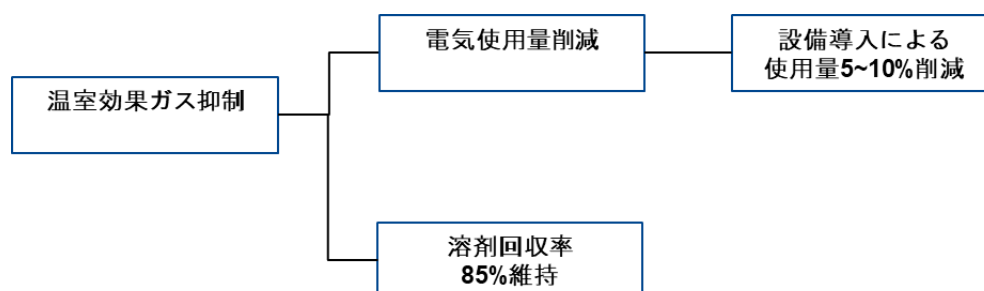
3点目はサービスバック（商品を渡す際に入れるビニール袋）の有料化である。現在の有料化店舗は8店舗、有料化率は22.9%になる。従来預かった洋服を袋に入れて渡すことは通例であったが、環境面を考慮すると多大な量のビニール袋を使用している。この取組によるビニールの削減のインパクトは大きい。今後は非有料化店舗について様子を見ながら切り替える予定である。

このインパクトはUNEP FIのインパクトレーダーでは「廃棄物」に該当し、SDGsでは「12.5」のゴールに貢献すると考えられる。

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブインパクト
インパクト・カテゴリ	ネガティブインパクト 「大気」・「水」・「エネルギー」
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	温室効果ガスの抑制
毎年モニタリングする目標と KPI	目標：電気使用量削減 溶剤回収率の向上 KPI：電気使用量を 5～10%削減する（設備導入前比） 溶剤回収率 85%を維持する

温室効果ガスの削減、抑制の問題はクリーニング業界だけのものではなく、地球全体で取り組まなければならない環境問題である。特に工場では石油系溶剤の使用やボイラーの使用など環境に影響を与える事業内容である。和光の温室効果ガス削減の体系図は以下になる。

図 12：温室効果ガス削減のロジックツリー



(出所) 浜銀総合研究所が作成

1 点目は工場及び店舗の電気使用料量の削減である。

具体的な電気使用量の削減は節電ユニットを導入することを検討している。検討している節電ユニットでは、電流の流れを潤滑にし、電力ロスを 10%低減することが可能になる。電気使用量の削減は、平均で 5～15%程の削減を見込んでいる。

2 点目は石油系溶剤の回収率を向上させることである。ドライクリーニングで使用する石油系溶剤（ゾール）の回収率を高めることである。

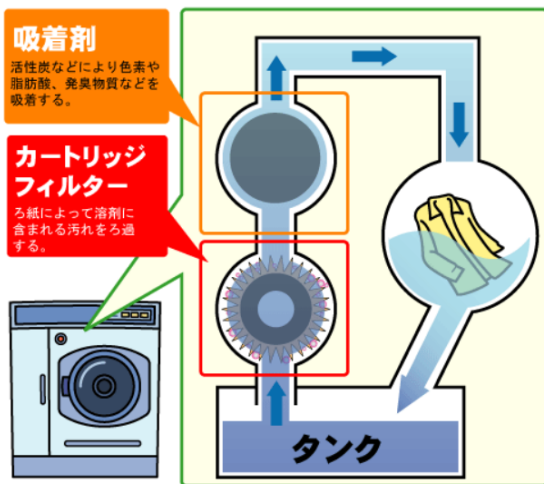
図 13 はドライクリーニングの循環システムを示している。溶剤の回収方法は 2 種類あり、和光はろ過式の設備を導入している。過年度の和光のゾール回収率は表 3 になる。3 工場（長沢工場、栗木工場、稲城工場）では、2020 年度で 81.5%、2021 年度は 85.8%と向上している。

今後は 85%台を目標として回収率の維持に努める方針である。

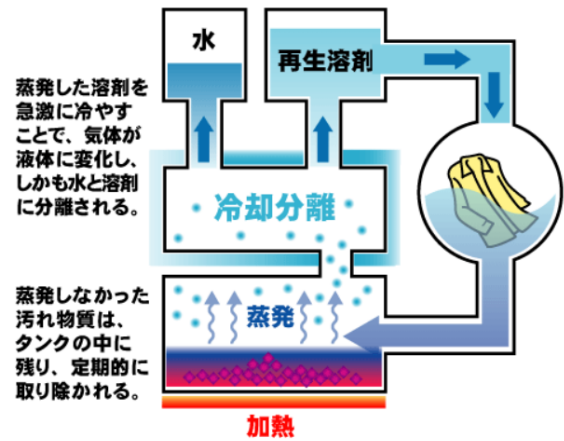
このインパクトは UNEP FI のインパクトレーダーでは「大気」「水」「エネルギー」に該当し、SDGs では「11.6」「12.4」のゴールに貢献すると考えられる。

図 13：ドライクリーニング溶剤の循環システム（ろ過と蒸留）

**ドライクリーニング溶剤の循環システム（ろ過）**



**ドライクリーニング溶剤の循環システム（蒸留）**



(出所) 東京都クリーニング生活衛生同業組合 HP より引用

表 3：溶剤回収率

単位：ℓ

2020/10～2021/9	長沢工場	栗木工場	稲城工場	全社合計
ゾール購入数	7,307	6,947	11,962	26,216
ベースタンク清掃分	1,000	1,000	1,000	3,000
回収溶剤 (92%)	5,802	5,471	10,085	21,359
回収率	79.4%	78.8%	84.3%	81.5%
2021/10～2022/5	長沢工場	栗木工場	稲城工場	全社合計
ゾール購入数	5,890	5,886	10,304	22,080
ベースタンク清掃分	500	500	500	1,500
回収溶剤 (92%)	4,959	4,955	9,020	18,934
回収率	84.2%	84.2%	87.5%	85.8%



(出所) 和光提供の資料より引用



#### 4. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲


和光の事業活動は、SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲットに以下のように関連している。

- 業務標準化・効率化を推進するための well-being の実践

	ターゲット	内容
	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。
	4.4	2030 年までに、技術的・職業的スキル等、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。



期待されるターゲットの影響としては、業務標準化に伴い働きやすい環境を整備することで、従業員の健康保持・増進、働きがい醸成に貢献する。また、企業においては組織活性化や生産性の向上に繋がり、持続的な経営の実現に貢献する。

- 廃棄物の削減に向けた 3R の継続的な取組と DX 推進

	ターゲット	内容
	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。

期待されるターゲットの影響としては、3R (Reduce・Reuse・Recycle) の資源循環を通して、廃棄物の抑制及び削減を図ることで地球環境への貢献に寄与している。

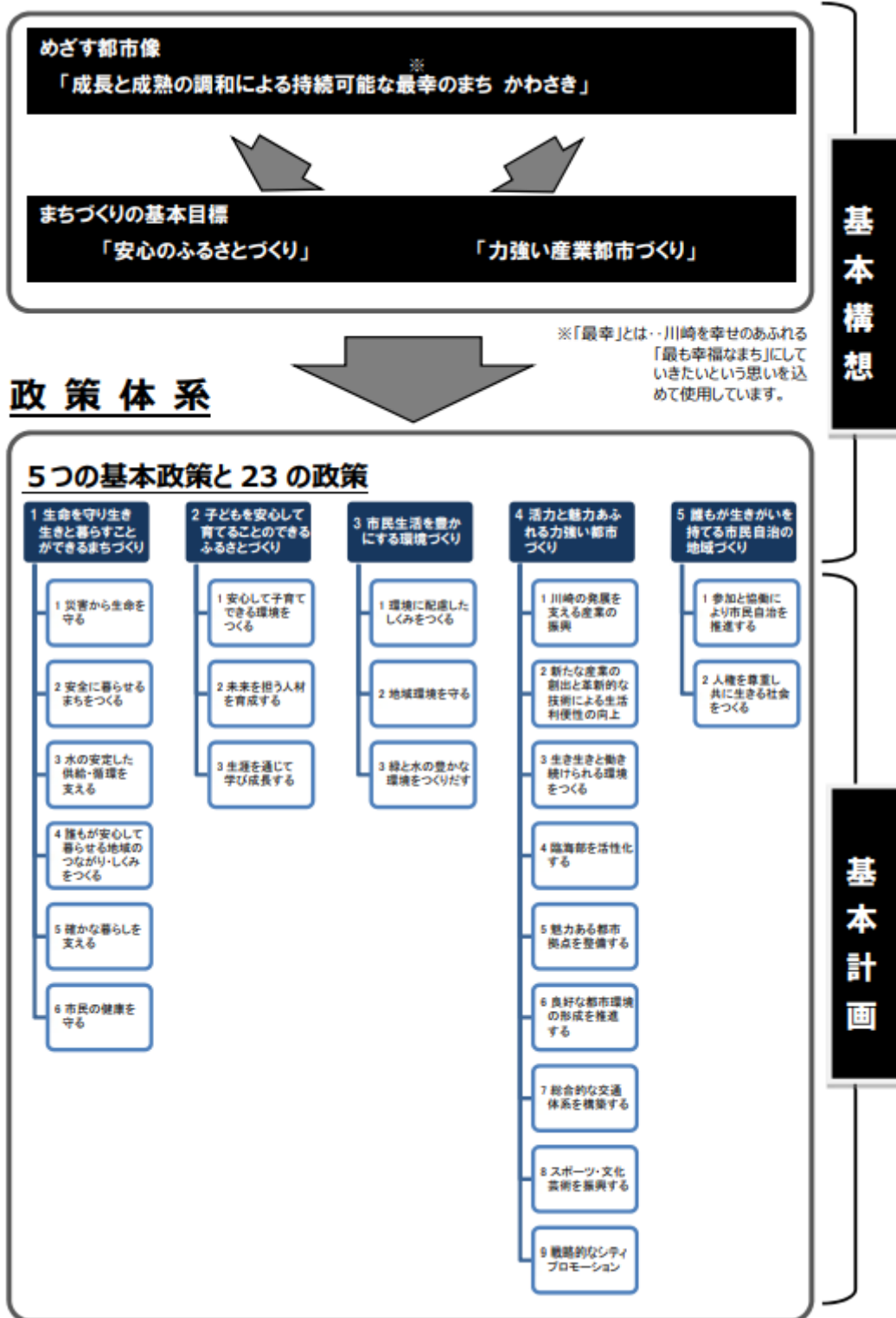
- 温室効果ガスの抑制

	ターゲット	内容
	11.6	2030 年までに、大気の状態及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。
	12.4	2020 年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。

期待されるターゲットの影響としては、自然資源の有効活用や省エネ、節電の取組により温室効果ガス発生を抑制し環境への悪影響を軽減している。

- 企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献  
和光の拠点がある川崎市の課題を、川崎市総合計画第3期実施計画と同市の第2期SDGs未来都市計画（2022～2025）から確認していく。  
川崎市総合計画第3期実施計画上では、基本構想で掲げる「めざす都市像」及び「まちづくりの基本目標」、それに関連する5つの基本政策と23の政策を掲げている。（図14）

図14：川崎市の総合計画第3期実施計画の基本構想と基本計画



（出所）川崎市「総合計画第3期実施計画」P13より引用

和光の取組内容と関連するのは、“子供を安心して育てることのできるふるさとづくり”の施策として掲げている「家庭・地域の教育力の向上」である。（図 15）

和光では従業員の子供も含めて社会化見学を実施している。子供に対してこのような機会を提供することで、従業員に対してもモチベーション向上につながる。大人や子供などの地域での多世代の交流が増えることで、地域ぐるみで子どもを育てる一助になっていると言える。また、参加した子供が将来従業員として和光に入社する可能性もあり、技術承継も含めて、担い手づくりにもつながっている。

図 15：家庭・地域の教育力の向上

### 3 施策の方向性

- ★ 家庭教育に関する学びの場への参加促進と、家庭教育を支援するためのネットワークづくりの推進
- ★ 中学校区地域教育会議における活動推進と、行政区地域教育会議における中学校区地域教育会議への支援・補完機能の強化
- ★ 地域ぐるみで子どもを育てる「地域の寺子屋事業」の全小・中学校への拡充と、継続した運営に向けた担い手づくりの推進

### 4 直接目標

- 大人と子どもなど、地域での多世代の交流を増やすとともに、家庭教育の悩みを軽減する

（出所）川崎市「総合計画第3期実施計画（基本政策2）」P293より引用

また、和光の従業員は前述の通り、多くの非正規従業員が在籍している。特に非正規従業員の多くが女性であり、結婚、出産・育児等のライフイベントの変化や多様化に伴い、離職するケースもある。


和光では離職した後にも再度就業する機会を提供している。ステップアップとしては、非正規従業員の方が正社員に転換し、役職抜擢されるケース（創業50年にして初の女性工場長が就任）もあり、社会的なニーズの変化に対応した就業支援を実施している。

女性活躍推進の中で直営店舗を管理、育成するマネジメントリーダーに女性パートスタッフを2019年から起用し10名以上が業務を担っている。

これらは川崎市の第2期SDGs未来都市計画（2022～2025）において“生き生きと働き続けられる環境をつくる取組”の人材を活かすしくみづくりとして就業支援の内容が含められており、取組内容に合致している。

図 16：第2期SDGs未来都市計画（2022～2025）

#### 3. 生き生きと働き続けられる環境をつくる取組

ゴール、ターゲット番号		KPI	
	5.b, 8.3, 8.5	指標：ワークライフバランスの取組を行っている事業所の割合	
	8.6, 8.8, 11.1		
	11.7	現在(2020年度): 76.8%	2025年度: 80%以上

##### ○人材を活かすしくみづくり

- ・若者・女性・高齢者・就職氷河期世代など多様な人材の確保と雇用情勢等の社会的なニーズの変化に対応した就業支援の実施
- ・「かわさきマイスター」制度をはじめとする技能の振興、継承の取組の推進

##### ○働きやすい環境づくり

- ・中小企業における従業員の福利厚生の実施に向けた取組の推進
- ・市内事業所等のワークライフバランスの向上やテレワークの導入等の働き方改革への対応による働きやすい職場環境づくりの推進

（出所）川崎市「第2期SDGs未来都市計画（2022～2025）」P25より引用

また、和光は地域が元気になることを目標としており、店舗スタッフは地域の住民や顧客との接点を大事にクリーニングの為だけではない日頃の相談等で訪問するケースもあり、地域の拠り所としての機能を果たしていると言えるだろう。

その他に、アスリートのネクストキャリアを「教育」から「就職及び独立起業」まで一貫して支援することを目的としたアスリートのためのセーフティネット機関である日本営業大学との接点を持っている（勝川社長は講師として登壇している）。就労支援を行っている他、元アスリート側と和光側の従業員の子供と接点を持たせる機会を作り、元アスリートが子供に対して指導するなど、本業のクリーニング業以外でも幅広いステークホルダーに対してポジティブな影響を与えている。

## 5. 和光のサステナビリティ経営体制(推進体制、管理体制、実績)

和光は、勝川社長を最高責任者とし、事業活動とインパクトレダー、SDGs との関連性について検討を重ね、取組内容の抽出を行っている。取組施策等は前段に記載した内容である。本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、勝川社長を最高責任者として全社員が一丸となり KPI の達成に向けた活動を実施し、社会的な課題の解決への貢献とともに持続的な経営を実現し、中期経営計画の達成を目指していく。各 KPI は前述の推進体制に基づき各部門が中心となって取り組み、経営管理部が統括し、達成度合いをモニタリングしていく。

このような推進体制を構築することで、地域における社会的課題や環境問題にも積極的に取り組み、神奈川県内をリードしていく企業を目指す。

バリューチェーンの観点では、環境汚染や人権問題等に配慮された調達・整備・処分をすることが責務であるとの認識のもと、整備における環境・健康配慮のほか、廃棄物の最終処分における環境・社会配慮を行っている。

和光の責任者	代表取締役 勝川由康
和光のモニタリング担当部（担当者）	業務標準化・効率化を推進するための well-being の実践 ：社長室室長 廃棄物削減に向けた 3R の継続的な取組と DX 推進、温室効果ガスの削減 ：常務取締役 * 上記取組の内 RPA とペーパーレスは本部事務長が担当
銀行に対する報告担当部	代表取締役 勝川由康

## 6. 横浜銀行によるモニタリングの頻度と方法

上記目標をモニタリングするタイミング、モニタリングする方法は以下になる。

本ポジティブ・インパクト・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、横浜銀行と和光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活動の場等を通じて実施する。具体的には、決算が9月のため、翌年1月末頃までに関連する資料を横浜銀行が受領し、モニタリングとなる指標についてフィードバック等のやりとりを行う。

横浜銀行は、KPI 達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは横浜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。

モニタリング方法	対面、テレビ会議等の指定はない。 定例訪問等を通じて情報交換を行う
モニタリングの実施時期、頻度	年1回程度実施する。
モニタリングした結果のフィードバック方法	KPI 等の指標の進捗状況を確認しあい、必要に応じて対応策及び外部資源とのマッチングを検討する。

以 上