



ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行について  
～株式会社 G-Place との契約締結～

株式会社池田泉州銀行（頭取 CEO 阪口 広一）は、2025 年 7 月 31 日（木）、株式会社 G-Place（代表取締役 山中 利一、綾部 英寿、本社 京都府長岡京市）に対し、ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実行しましたのでお知らせします。

ポジティブ・インパクト・ファイナンスとは、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を分析・評価し、お客さまが設定された KPI（重要業績評価指標）の達成支援等を通じて、環境・社会課題の解決と、企業価値向上に繋がることを目的とした融資商品です。

株式会社 G-Place は、地方自治体の環境施策を支援する事業、環境や人に優しい天然原料を使用した家庭用品の企画販売事業という二つの事業を主軸としつつ、社会のニーズに応える新しい事業の創出にチャレンジし続けています。地方自治体が取り組む食品ロス削減やごみ減量といった環境問題の解決に向けた事業の展開や、女性の QOL 向上に繋がる事業の展開など、当社の取り組みは様々な社会課題の解決に繋がっております。

本ファイナンスにおいては、「女性の QOL 向上」、「障がい者雇用の推進」、「食品ロス削減量の拡大」など 5 項目において KPI を設定しております。

なお本件は、評価にかかる手続きが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」に適合していることについて、株式会社日本格付研究所（代表取締役社長 高木 祥吉）から、第三者意見を取得しています。

（ファイナンス概要）

|               |                                                            |
|---------------|------------------------------------------------------------|
| 実 行 日         | 2025 年 7 月 31 日（木）                                         |
| 融 資 額         | 1 億円                                                       |
| 資 金 使 途       | 運転資金                                                       |
| モ ニ タ リ ン グ   | 設定した KPI の達成状況・進捗状況を、当行が年 1 回以上情報共有し、KPI の達成を適宜サポートしていきます。 |
| 第 三 者 評 価 機 関 | 株式会社日本格付研究所                                                |

※詳細は添付資料をご参照下さい。

（添付資料）

- ・株式会社日本格付研究所による第三者意見
- ・ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

（企業概要）

|           |                             |
|-----------|-----------------------------|
| 会 社 名     | 株式会社 G-Place                |
| 本 社 所 在 地 | 京都府長岡京市城の里 10-9             |
| 創 業       | 1968 年 5 月                  |
| 代 表 者     | 代表取締役会長 山中 利一 代表取締役社長 綾部 英寿 |

以 上

## 第三者意見書

2025 年 7 月 31 日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社 G-Place に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社池田泉州銀行

評価者：株式会社池田泉州銀行

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」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合している。

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

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社池田泉州銀行（「池田泉州銀行」）が株式会社 G-Place（「G-Place」）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、池田泉州銀行による分析・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「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。池田泉州銀行は、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、池田泉州銀行にそれを提示している。なお、池田泉州銀行は、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。<sup>1</sup>
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

## II. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

### ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること。

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

池田泉州銀行は、本ファイナンスを通じ、G-Place 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、G-Place 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。

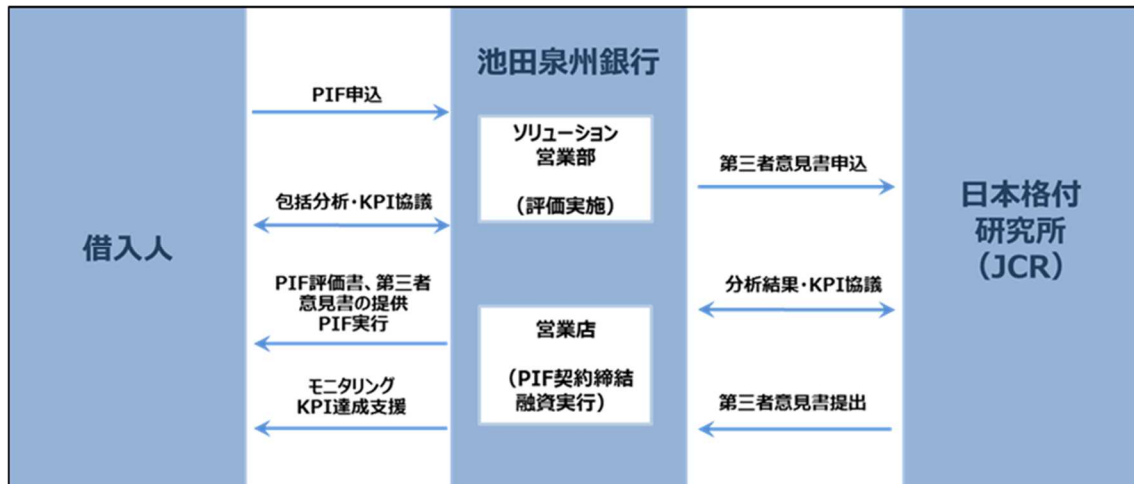
### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、池田泉州銀行が 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> 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) 池田泉州銀行は、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：池田泉州銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、池田泉州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、池田泉州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。

### 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、全て池田泉州銀行が作成した評価書を通して池田泉州銀行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、池田泉州銀行が、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 G-Place から貸付人・評価者である池田泉州銀行に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。

#### IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

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



JCR Sustainable  
PIF for SMEs

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当アナリスト

新井 真太郎

新井 真太郎

## 本第三者意見に関する重要な説明

### 1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

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

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

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

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

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

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

### 3. 信用格付業にかかる行為との関係

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

### 4. 信用格付との関係

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

### 5. JCR の第三者性

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

### ■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報は、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りや不正確性が存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると黙示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果的正確性、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ありません。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、損害、付随的損害、派生的損害、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他の責任原因評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する見解を、信用格付業として提供すること、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こともありません。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」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 (気候債券イニシアティブ認定検証機関)

### ■その他、信用格付業者としての登録状況等

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

### ■本件に関するお問い合わせ先

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

**株式会社 日本格付研究所**

Japan Credit Rating Agency, Ltd.  
信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座 5-15-8 時事通信ビル

# ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

【株式会社 G-Place】

2025 年 7 月 31 日

株式会社 池田泉州銀行

ソリューション営業部

池田泉州銀行は、株式会社 G-Place（以下、G-Place）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って、G-Place の活動が、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」に整合させたうえで、中小企業<sup>※1</sup>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

## 目次

|    |                                         |    |
|----|-----------------------------------------|----|
| 1. | 評価対象の概要                                 | 2  |
| 2. | 企業概要                                    | 2  |
|    | 2-1. G-Place の概要                        |    |
|    | 2-2. 沿革                                 |    |
|    | 2-3. 事業内容                               |    |
|    | 2-4. 企業理念及び取組活動                         |    |
| 3. | 包括的分析                                   | 14 |
|    | 3-1. 社会面のインパクト                          |    |
|    | 3-2. 経済面のインパクト                          |    |
|    | 3-3. 環境面のインパクト                          |    |
| 4. | 測定する KPI と SDGs との関連性                   | 19 |
|    | 4-1. 社会面                                |    |
|    | 4-2. 環境面                                |    |
|    | 4-3. その他 KPI を設定しないインパクトについて、SDGs との関連性 |    |
| 5. | サステナビリティ管理体制                            | 25 |
| 6. | モニタリング                                  | 25 |

※本評価書における出典記載のない写真・図等については同社のウェブサイトより引用。

## 1. 評価対象の概要

|                         |                                          |
|-------------------------|------------------------------------------|
| 企業名                     | 株式会社 G-Place                             |
| 金額                      | 100,000,000 円                            |
| 資金使途                    | 運転資金                                     |
| 契約日及び返済期限<br>(モニタリング期間) | 2025 年 7 月 31 日～2030 年 7 月 31 日<br>(5 年) |

## 2. 企業概要

### 2-1. G-Place の概要

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 会社名      | 株式会社 G-Place                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 本社所在地    | 京都府長岡京市城の里 10-9                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 創業       | 1968 年 5 月                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 設立       | 1969 年 5 月                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 資本金      | 42,100 千円                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 代表者      | 代表取締役社長 綾部 英寿                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 従業員数     | 78 名 (2024 年 12 月末)                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 事業内容     | 官公庁向け業務サポート<br>家庭用品の企画・販売<br>海外製ブランド家電の輸入販売<br>高所安全対策器具の輸入販売<br>他                                                                                                                                                                                                                              |
| 事業拠点     | <b>【本社】</b><br>京都府長岡京市城の里 10-9<br><b>【東京支社】</b><br>東京都中央区日本橋浜町 3-26 浜町京都ビル 3F<br><b>【大阪支店】</b><br>大阪府大阪市淀川区宮原 4-1-14 住友生命新大阪北ビル 13F<br><b>【大阪営業所】</b><br>大阪府大阪市西区北堀江 1 丁目 6-24 Y's ピアアクセス心斎橋 9F<br><b>【湘南営業所】</b><br>神奈川県藤沢市みその台 5-12 RARA 善行 103 号室<br><b>【中部テクニカルセンター】</b><br>愛知県刈谷市宝町 3-2-5 |
| 子会社・関連会社 | Vietnam Green Packs Co., Ltd. (ベトナム国ホーチミン市)<br>Indo Nihon Green Partners LLP (インド国ムンバイ市)                                                                                                                                                                                                       |

## 2-2. 沿革

1968 年：創業（紙袋を使った新しいごみ収集の仕組みを、地方自治体に提案開始）。

1969 年：日本グリーンパックス株式会社設立。

1976 年：資本金 1,000 万円に増資。

1980 年：資本金 2,000 万円に増資。

1982 年：東京営業所開設。

1984 年：資本金 3,000 万円に増資。

2003 年：京都本社の新社屋竣工。

2005 年：湘南営業所開設。

2006 年：資本金 4,150 万円に増資。

2007 年：東京営業所を東京支社に昇格。  
資本金 4,210 万円に増資。

2016 年：中部テクニカルセンターを開設。

2018 年：創業 50 周年を迎える。  
大阪支店開設。

2018 年：社名を株式会社 G-Place に変更。

2020 年：一般財団法人辻・山中財団を設立、財団による全株保有体制に移行。

## 2-3. 事業内容

### 社会のニーズに応える新しい事業の創出にチャレンジし続ける企業

同社は 1968 年の創業以来、一貫して社会課題の解決に貢献する事業に取り組んでおり、数々の異なる分野で独自性のある商品やサービスを提供している。また、2020 年には同社株式の 100%を一般財団法人が保有する体制に移行しており、同社配当金を受け取った一般財団法人は、社会課題解決に繋がる活動に寄付という形で社会還元される仕組みとなっている。

#### 事業内容について

#### 【官公庁向け業務サポート】

全国自治体のごみ減量促進をはじめ、近年の日本社会の状況に応じた ICT を活用した自治体のサービス向上を後押ししている。

#### ①ごみ有料化支援事業

全国の地方自治体が、ごみ減量のために推し進める「ごみ有料化施策」に係る、効率のよい安定的な制度運営、実務受託、情報提供、システム提供などさまざまな業務サポートを行っている。

##### ▶ 導入・受託業務支援

ごみ有料化においては、指定ごみ袋の製造、自治体内での在庫流通管理、ごみ処理手数料の徴収など、さまざまな実務が発生するが、同社は導入前の業務設計に関する情報提供から、導入後の実務受託まで、一貫した支援を行っている。

##### ▶ 業務支援システム提供

ごみ有料化に伴う各種業務の厳密な運用や効率化を目的とした、専用システムやアプリの提供を行っている。



#### ごみ袋流通支援サービス

指定ごみ袋取扱店からの注文受付や在庫管理等ができるシステムを WEB で提供するサービス。



#### ごみ分別アプリ構築サービス

全国約 160 の自治体で 250 万人が利用する、ごみ分別を推進してごみを減らすアプリ。

#### ②食品ロス削減事業

創業以来、自治体との協業を通じて環境問題に取り組んできた同社は、近年自治体が抱える食品ロス削減問題をサポートすべく、2021 年より自治体主導の食品ロス削減マッチングサービスを提供している。

このサービスは食品ロスなく売り切りたい店舗と、割安に購入したい消費者を結び付けることで食品ロスを削減するもので、地域の食品ロス問題における有効な施策として利用が広がっている。



#### フードシェアリングサービス

自治体向けに食品ロスを削減できるサービスで、割安に購入できて食品ロスも削減、地域課題の解決にも繋がる三方よしのサービス。



#### 万博会場フードシェアリングサービス

2025 年 4 月より開催されている大阪・関西万博会場内での食品ロス削減に貢献するサービスとして、万博開催期間限定で運営されている。

## 【海外製ブランド家電の輸入販売】

### Bosch ブランド食器洗い機等の輸入販売事業

世界最大級の総合家電メーカーBSH Hausgeräte GmbH 社の正規代理店として、販売台数世界トップクラスの Bosch ブランドの食器洗い機や、小物家電製品の輸入・販売を行っている。

BSH Hausgeräte GmbH 社は Bosch グループにおける生活家電の製造販売を担う世界有数の大企業で、持続可能な社会の実現に向け、グループのサステナビリティ戦略に基づいた事業を展開している。

同社は BSH Hausgeräte GmbH 社とブランド、マーケティング戦略や販売戦略を共有し、法律に基づく規制への対応や製品の安全性を評価する検査・認証の取得などを行っており、Bosch のブランド価値を守りながら、国内での販売において質の高い顧客対応やサービスを提供することで、持続可能な社会の実現に貢献している。



## 【家庭用品の企画・販売】

「エコ」と「快適」をテーマに、環境と人に優しい製品を開発、提供している。

また女性が今より少しでも健やかに過ごせるようにフェムケア※<sup>2</sup>に関する情報の提供も行っている。

### ① 自社開発事業

コットン 100%のトップシートと高分子吸収材不使用を両立した生理用品として誕生したナチュラムーンシリーズを筆頭に、環境負荷が低いというだけでなく、機能性やデザイン性に優れた製品を提供している。



**NaturaMoon**  
ナチュラムーン

### ② フェムテック事業

フェムテックとは「female technology」から生まれた造語で、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスを指している。同社はフェムテックおよびフェムケアに関する啓もう活動を通じ、女性の QOL 向上に取り組んでいる。

※2 フェムケアとは

フェムテックがテクノロジーを取り入れている製品やサービスであるのに対し、フェムケアはテクノロジーを取り入れていない製品やサービスのことで、フェムテック、フェムケアどちらも女性特有の健康課題の解決を目的としたものとなっている。

▶ ナレッジサイトの運営、および定期的なイベントの開催

同社は、ナレッジサイト「Femtech Japan College」の運営を行っており、「本当に知りたい、信頼できる」を合言葉にフェムテック・フェムケアに関する情報発信を行っている。また、フェムテック・フェムケアに関わる企業や団体が一堂に会するイベント「Femtech Japan Femcare Japan」を主催しており、女性の健康課題に向き合う商品・サービスの認知度向上に努めている。



▶ 「誰もが快適な生理を」プロジェクト

近年、生理用品の入手が困難な状態を指す「生理の貧困」に直面している女性が日本にも多く存在し社会問題となっている。同社は、生理用品の入手が困難な女性のみならず、生理期間を快適に過ごせていない女性も含めて「生理の貧困」状態にあると定義づけ、学校、企業、団体のトイレに生理用ナプキンの設置サポート、快適な使用感のノンポリマー生理用ナプキンの提供を通じて「生理の貧困」の解消に努めている。

### 【高所安全対策器具の輸入販売】

#### 常設型転落防止システム「アクロバット」の輸入販売

屋根上やタラップ昇降時、トラックの荷台など高所での作業時、落ちないための安全対策装置として、常設型の転落防止システム「アクロバット」の輸入販売を行っている。2022年1月より完全施行となった「フルハーネス型墜落制止用器具（安全帯）」の着用義務化に伴い、需要は増加傾向にある。



## 財団法人について

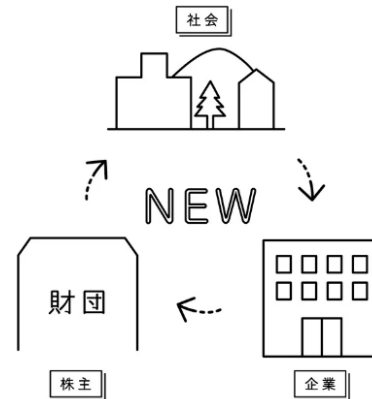
同社の株式を100%保有する一般財団法人辻・山中財団は、「事業で得た富を社会に還元する」をコンセプトに2020年10月に設立され、同社から受け取った配当金のうち、財団の事業運営に最低限必要な資金をのぞいた全額を社会課題解決に取り組む企業や組織に寄付を行っている。

同社代表取締役会長である山中利一氏は、同財団の「利益の社会還元」の仕組みが、社会課題となっている貧富格差の解決に繋がると考えている。一般的な個人株主の企業体制であれば、事業で得られた富は「個人の富」として集積されるが、同財団の体制であれば、富は財団から社会還元されるため、貧富格差が助長されることはない。

貧富格差は、今や教育格差や医療格差にまで広がる根深い社会課題である。同財団は、資本主義社会が抱える課題である「極端な格差の是正」「社会に対して責任ある資金循環の創出」「企業活動が働く人と社会に貢献するものであること」などに対するオーナーの社会的責任を果たすために、オーナーを財団法人とし、その活動を定款で定めている。

また同財団の定款では、「保有事業会社には、具体的な事業内容については口を出さないが、良い事業と良い運営を行うことを課す」と明記している。具体的には、「社会にとって有益な事業を創造する」「働く人の“尊厳の尊重”と“可能性の発掘”を常に実行する」、この2点を同社に指針として示しており、この指針を踏まえ同社は、利益追求や社員の経済的・精神的やりがいの最大化を目指し、自由に活動できる会社となっている。

同社の利益が高まれば高まるほど、財団が実施する寄付額も増えていくことから、同社社員は業務に邁進することで、社会への貢献に繋がる仕組みとなっている。



### 【財団による寄付実績】

- 2022年1月 認定特定非営利活動法人カトリバ  
▷日本の貧困家庭のこども・若者の居場所づくりや学習支援のため
- 2022年1月 公益財団法人京都 YMCA  
▷インドの貧困層のコミュニティー支援のため
- 2022年4月 公益財団法人京都 YMCA  
▷ウクライナ避難者の避難・生活支援のため
- 2022年9月 国立大学法人神戸大学  
▷経済的理由で就学が困難な学生への就学支援のため
- 2023年9月 大阪市経済戦略局文化部文化課 こども本の森 中之島  
▷未来のこどもたちの可能性をはぐくむ取組支援のため
- 2024年2月 京都府長岡京市市民協働部 防災・安全推進室  
▷令和6年能登半島地震 被災地支援のため
- 2024年9月 一般財団法人地域・教育魅力化プラットフォーム  
▷意志ある若者が育つ魅力ある教育環境づくりのため

## 2-4. 企業理念および取組活動

### 【企業理念】

# Place for Growing

ここで働く全ての人が、仕事にやりがいを見出し、  
自らを成長させる場であること

# Place for Gathering

多くの取引先やパートナーが、相互発展を目指して  
協業するために集まる場であること

# Place for Generating

人と社会に、新たな選択肢を提供できる様な  
事業を生み出していく場であること

同社の社名は、Growing（育つ）、Gathering（集う）、Generating（生み出す）の  
ための Place（場）であることを表現しており、「この場で働く全員が仕事の中にやりがいを見  
出して成長し、また共に発展を目指す取引先やパートナーが集い、より良い未来を創ることに  
貢献する独自の事業を生み出していく場でありたい」という願いが込められている。

### 【SDGs への取組】

同社のオーナーである辻・山中財団が定める経営指針に基づき、同社は『誰もが安心して心  
地よく希望をもって暮らすことができる社会の実現と、暮らしの基盤である地球環境の持続可  
能性の追求』を目的とした事業内容と、『働く全ての人の多様な価値観を認め、個々の人  
格・尊厳を損なわない、コンプライアンスを遵守し、社会的責任の遂行』を徹底した事業運営  
を実践している。

「誰一人取り残さない」という理念のもと、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現を  
目指した包括的な目標である SDGs と、同社の目指す方向性は同じと考えており、SDGs  
に取り組むことは、同社の価値観の表現に繋がるとしている。

## 【取組活動】

### 1. 労働環境整備に向けた取組

#### 多様な働き方を許容できる環境の構築

同社は総合商社として、変化を重んじる自由な社風が定着している。一般的な枠組みや既存概念に縛られることなく、社員が気持ちよく安心して働ける職場づくりとして、社員の多様な働き方を許容できる環境の構築に努めており、勤務体制の改善や生産性の向上、業務の効率化などに繋がっている。

#### 【実践例】

- ・テレワーク環境の構築および整備
- ・業務改善・効率化を推進するための基幹システムの見直し
- ・業務の自動化推進
- ・DX の推進および新システムの導入、など。

#### 女性社員の活躍

同社は、全社員性別に関わらず、個の能力を発揮し活躍できる職場を目指し、特に女性社員の心身の健康を守りながら、活躍しやすい職場環境の維持に努めている。

#### （同社の企業運営における特徴）

##### ①女性の活躍状況（2025 年 5 月現在）

- ・管理職における女性の割合は 40%（20 名中 8 名）
- ・女性管理職が産休・育休を取得し、復帰後に時短勤務という事例あり
- ・育休から復帰後に管理職になった女性社員は、8 名中 6 名

##### ②理由を問わない時差勤務・時短勤務

- ・性別に関わらず、理由に制限なく時差勤務や時短勤務が可能
- ・男性社員が時差勤務や時短勤務を行うことで、パートナーの女性の健康促進に寄与

##### ③生理休暇利用率の高さ

- ・生理休暇を「特別休暇」（年次有給休暇とは別の有給休暇）として設けており、2024 年 1 月～12 月の取得率は 9%（厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課の「働く女性と生理休暇について（令和 5 年 9 月 28 日）」で発表された割合「0.9%」の 10 倍の取得率）

#### （同社の取組）

##### ①女性社員に生理用品を無償提供

##### ②女性の健康に貢献する事業の展開

- ・2012 年、コットン 100%のトップシートと高分子吸収材不使用を両立した生理用ナプキン「ナチュラムーン」を発売
- ・フェムテック製品・サービスの周知の場となる展示会を毎年主催、また学校、企業、団体等が生理用ナプキンをトイレに設置する取組をサポート

なお当該取組は、中小企業がモデルにしやすい施策推進と各種制度が使われている実態が評価され、女性の健康教育と予防医療の推進を行う一般社団法人シンクパール（東京都千代田区）が主催し、大阪・関西万博ウーマンズ パビリオン in collaboration with Cartier にて開催されたシンポジウム「地球女性からだ会議□(R)2025」にて、「女性の健康フレンドリー宣言企業表彰 2025」の特別賞を受賞している。

### 産休・育休の取組

就業規則の改定やそれに付随する制度を改定した際に、改定の主旨等を社内コミュニケーションツールを用いて、労務担当者が全社員に配信を行い、全社員に制度内容や改定ポイントの周知を実施するとともに、業務管理チーム内に相談窓口を設置している。また対象者に対しては個別面談により改めて制度内容の説明を実施している。

同社は、男性女性を問わず、取得したい人が気兼ねなく取得できる環境づくりに努めており、実際に取得する、しないはその対象社員の考えや希望を尊重した対応としている。制度内容の周知だけでなく、取得希望者には仕事のシェアなどの配慮や、復帰後には時短勤務やリモートワークなど、本人の希望を考慮した勤務体系の採用など、休暇を取得しやすい雰囲気醸成されており、取得を希望する社員は 100%取得できている。

産休・育休取得者数（取得希望のあった社員について）

|    | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度<br>(4 月現在) |
|----|---------|---------|--------------------|
| 男性 | 0 名     | 0 名     | 2 名                |
| 女性 | 1 名     | 2 名     | 1 名                |

### 雇用形態や年齢に関係なく活躍できる職場

同社には役職や雇用形態で人を判断しないというフラットな関係性が社内に根付いており、互いに協力しあう雰囲気が醸成されている。経営層も多様な価値観を認めており、若手社員であっても、チャレンジする姿勢や積極的なマインド、行動力があれば新たな企画の提案など、十分に力を発揮できる職場となっている。

またシニア社員についても 65 歳定年制を採用しているが、定年以降についても、嘱託、委託、顧問など本人の希望や環境など考慮した働き方が可能となっている。

### 外国人人材の採用

外国人人材については、現在の在籍はないが、過去にはインドネシアから留学生やインターンシップ、トライアル雇用の受け入れ実績がある。同社の業務は官公庁やカスタマー向けの対応業務が多い中で、外国人人材の携われる業務は限られてしまうものの、採用については本人の能力や募集職種に適合すれば人種の分け隔てなく採用行う方針としている。

また、同社の海外子会社においては、現地社員の採用を行っている。

### 障がい者雇用に向けた取組

現在、同社に障がい者雇用はないものの、障がい者に対し働く場の提供を行うべく、受け入れ部署、職務内容についての検討のほか、社内環境整備を含めた準備を行っている。

### 賃金水準について

社員に対する賃金については、業界平均を上回る水準で支給されている。基本給のほかに職位手当、職責手当、地域手当など各種手当が継続的に支給されており、毎年実施される定期昇給と合わせ、社員の安定した生活に寄与している。

### 有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり

社員の年次有給休暇の取得については、法令で定められている最低 5 日間の取得厳守のうえ、管理職自らが率先して取得することで、取得しやすい雰囲気づくりに努めている。また、取得率を上げることに固執はせず、取得したい人が取得しやすくするため、業務効率化や自動化を推進することで、業務時間の短縮に努めている。

なお、2024 年度の全社員平均の有給休暇取得率は 72.5%となっている。

### 時間外労働削減の取組

時間外労働の削減に向け、各種 IT 化や DX 化を実施することで、業務効率の改善に取り組んでいる。

(IT 化、DX 化の実施例)

- ・経費精算ツール（クラウドツール）の導入により、外出先からの申請、承認が可能になったなど、経費精算時間が削減された。
- ・生成 AI（Gemini 等）の導入により、情報収集の効率化や資料作成時間が削減された。
- ・出張予約システムの導入により、外出、出張時の立替精算や仮払支給、出張精算、支払作業事務時間が削減された。
- ・請求書電子受領システムの導入により、請求書受領から支払作業まで一元管理され、作業時間が削減された。

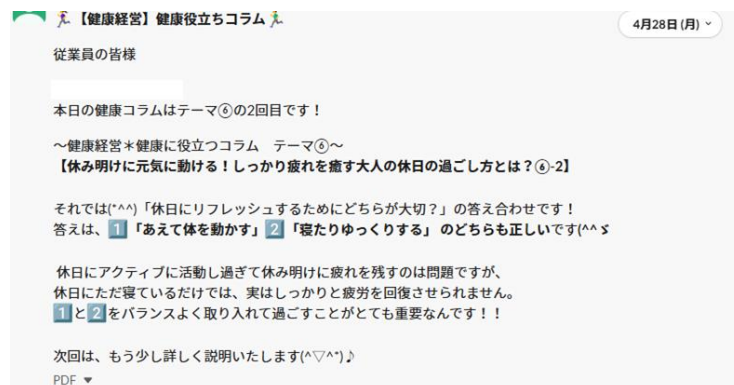
なお、2024 年度の全社員一人当たりの月平均残業時間は 8.3 時間となっている。

### 社員の健康保持・増進

社員の健康管理については、対象社員全員の受診を徹底しており、診断の結果、有所見者に対しては産業医の意見聴取を行ったうえで再受診を促している。

なお、2024 年度の全社員の健康診断受診率は 100%となっている。

また、社員の健康サポートとして、全社員に「健康経営コラム」を不定期に配信している。毎回テーマを絞り、ワンポイントアドバイスを実施することで、社員の健康保持・増進に努めている。



### 安全な職場環境の構築

同社は、無理な強制的業務指示の禁止や、社員の働きやすさに応じた勤務体系の選択、業務を代替できる体制の構築、社員とマネージャー職の個別面談の実施、風通しのよい社風の醸成などを通して、心身ともに社員の労働安全を考慮した運営をしている。

また、緊急時の「緊急連絡システムツール」を導入しており、自然災害や緊急事態において、会社からの連絡が全社員に行き届くように体制を整えている。

なお 2022 年度以降、事故発生はない。

労災事故発生状況

| 年度     | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 |
|--------|---------|---------|---------|
| 事故発生件数 | 0 件     | 0 件     | 0 件     |

## 2. 社員力向上に向けた取組

### 社員研修等の取組

同社は社員教育ツールとして、オンライン学習サービス（Schoo）を導入しており、社員自らが必要なスキルに対し自己学習に活用している。

また、本年 4 月からは試行として管理部門を対象に、段取り研修や管理職研修など各職責に応じた基礎研修をスタートさせている。研修の受講後には、研修内容を部門内でフィードバックするほか、個人の目標管理に活用されている。

### 資格取得率向上の取組・資格取得状況

同社は事業内容が多岐に亘るため、統一された推奨資格の設定はないが、社員の自主性に応じて必要と考える資格については、社内承認のうえ、テキスト費用や受験費用などの取得支援が行われている。

また近年は、DX 推進に必要なデジタル人材を育成するため、デジタルスキルに係るリスクリング研修を全社員に対し実施している。

（これまでに取得支援がなされた資格（2025 年 4 月末現在））

IT パスポート、第二種電気工事士、太陽光発電事業評価技術者、DELTA B1、第二種あと施工アンカー施工士、第二種衛生管理者など

## 3. 環境負荷低減に向けた取組

### 省エネ、リユース、廃棄物削減の取組

（省エネの取組）

同社は、エコ活動の一環として、本社事務所における照明は 100%LED 化が図られているほか、こまめな消灯が励行されている。また、インターネット FAX や電子請求書受領システム、稟議書・社内決裁のワークフロー化など、ペーパーレス化にも取り組んでいる。

（リユース・廃棄物削減の取組）

同社は、全国の自治体向けに提供するゴミ分別辞典サイト「ごみサク」において、モバイル端末のリユースを行う ReYuu Japan 株式会社（旧：日本テレホン株式会社）と連携し、利用者にリユースの選択肢を提供することで、廃棄物の削減に努めている。

また、「ごみサク」を活用した取組として、産経新聞社が主催する「ふくのわプロジェクト（衣服のリユースを推進するプロジェクト）」において、衣服のリユース促進に貢献している。

### 排気ガス、CO2 排出量削減の取組

同社は、製品の航空輸送時に排出される CO2 量を削減する目的で、DHL グループが展開する「GoGreen Plus」を導入している。「GoGreen Plus」においては、持続可能な航空燃料（SAF = Sustainable Aviation Fuel）を使用することで、航空輸送に伴う CO2 排出量を削減している。SAF は従来のジェット燃料に代わる持続可能な低炭素航空燃料であり、石油を原料とする従来の燃料とは異なり、都市からの固形廃棄物

（MSW）、バイオマス、油脂などの再生可能な資源を原料としている。



#### 4. その他取組

##### 産学官の連携

同社は社会問題となっている食品ロス削減やごみ減量の解決に向け、地方自治体や教育機関などさまざまなパートナーとの協力関係を通じて取り組んでいる。

- ・フードバンク団体と全国の食品提供事業者をマッチングさせるサービス「Foodeal」を自治体向けに提供しており、余剰食品や規格外品といった食品ロスになりうる食品を、必要としている人々へ提供を促している。（提供自治体：岡山県）

- ・国土舘大学政経学部と連携し、食品ロス削減を目的にフードシェアリングサービスを活用し、住民や事業者の食品ロス削減意識の高まりと地域活性を生み出すことができる地域や都市の理想的なあり方を、実態調査をもとに構想している。

- ・自治体向けにフードシェアリングサービス「タベスケ」を提供しており、食品ロス削減やごみ減量に貢献している。（2025年5月末時点で全国28の自治体で採用）

また、フェムテック分野において、京都ノートルダム女子大学 現代人間学部 心理学科と連携し、ノンポリマーナプキンの使用感や学内でのナプキン設置による学生の意識変化を調査・分析することにより、女性の健康課題を心理学的な視点から明らかにし、女性のウェルビーイングの向上に努めている。

### 3. 包括的分析

本ファイナンスでは、G-Place の事業について、国際標準産業分類における「7020 経営コンサルティング活動」「4649 その他家庭用品卸売業」「1709 その他の紙及び板紙の製造」として整理された。その前提のもとで、UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果、下記のポジティブ・インパクトおよびネガティブ・インパクトが特定された。

| インパクトエリア    | インパクトトピック                     | 7020 経営コンサルティング活動 |       | 4649 その他家庭用品卸売業 |       | 1709 その他の紙及び板紙の製造 |       | 合算    |       |
|-------------|-------------------------------|-------------------|-------|-----------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|
|             |                               | 事業全体              |       | 事業全体            |       | 事業全体              |       | 事業全体  |       |
|             |                               | ポジティブ             | ネガティブ | ポジティブ           | ネガティブ | ポジティブ             | ネガティブ | ポジティブ | ネガティブ |
| 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                     |                   |       |                 |       |                   |       |       |       |
| 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        | —                             |                   |       |                 |       |                   |       |       |       |
|             | —                             |                   |       |                 |       |                   |       |       |       |
| 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                           |                   |       |                 |       |                   |       |       |       |

一方、同社の事業活動等を踏まえ、本ファイナンスで特定されたインパクトは下記の通りである。

社会面では、高所作業現場での安全性向上に寄与する高所安全対策器具の展開や、家庭用品の自社開発事業において、女性の快適な生活の提供にこだわったものづくりや、フェムテックおよびフェムケアに関する啓もう活動を通じた女性の QOL 向上に向けた取組は「**健康および安全性**」面で、各種社員研修の取組や、社員力の向上を目的とした社員の資格取得支援や、社員のスキル向上意欲を高める職責手当の支給は「**教育**」面で、業界平均を上回る水準の賃金支給や毎年の定期昇給、継続的な各種手当の支給は「**賃金**」面で、定年を迎えた社員に対する嘱託、委託、顧問などさまざまな働き方の選択肢としての提供、外国人についてインターンシップやトライアル雇用など前向きな受け入れ方針、障がい者社員の受け入れに向けた各種準備の取組は「**雇用**」面に関するポジティブ・インパクトの増大に資する。

一方で、有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり、時間外労働削減の取組、健康診断など社員の健康管理の取組は「**健康および安全性**」面で、多様な働き方を許容できる社内環境の

構築や、産休・育休の取得しやすい環境づくり、産休・育休の復帰後には時短勤務やリモートワークなど本人の希望を考慮した勤務体系を採用するなど、社員のワークバランスを考慮した取組は「**社会的保護**」面で、女性社員の心身の健康を守りながら、活躍しやすい職場環境づくりは「**ジェンダー平等**」面で、現在外国人社員の在籍はないものの、インターンシップやトライアル雇用など前向きな受け入れ方針は「**民族・人種平等**」面で、雇用形態や年齢に関係なく活躍できる職場づくりは「**年齢差別**」面で、障がい者社員の受け入れに向けた各種準備の取組は「**その他の社会的弱者**」面のネガティブ・インパクトを低減させている。

経済面では、同社がフェムテック事業において運営する Femtech Japan は、女性特有の健康課題解決へ向け、フェムテック・フェムケアの認知度拡大とともに、関連製品やサービスを提供する企業・団体・個人の発展に貢献していることから、「**零細・中小企業の繁栄**」面のポジティブ・インパクトの増大に資する。

環境面では、食品ロス削減に向けたフードシェアリングサービスの展開、モバイル端末や衣服のリユースに貢献するアプリ「ごみスケ」「ごみサク」の展開は「**資源強度**」「**廃棄物**」面のポジティブ・インパクトの増大に資する。

一方、社内 LED 化やこまめな消灯の励行や、持続可能な航空燃料を使用する航空輸送の採用は「**気候の安定性**」面で、社内ペーパーレス化の推進は「**資源強度**」「**廃棄物**」面のネガティブ・インパクトを低減させている。

なお、インパクト分析ツールで発出したポジティブ・インパクトのうち、社会面における「**健康と衛生**」については、同社の事業と医療サービスとの関連性が無いことから、ポジティブ・インパクトから除外した。

一方、ネガティブ・インパクトのうち、社会面における「**賃金**」については、業界平均を上回る水準で賃金は支払われており、低収入や不規則な収入といった事実はないことから、環境面における「**水域**」については、同社事業は大量に水を使用しておらず、水質汚染や枯渇などに影響を与える事業内容ではないことから、「**大気**」については大気汚染物質の排出は一切ないことから、「**生物種**」「**生息地**」については、生物の多様性や生態系の保全に悪影響を与えるような事業内容ではないことからネガティブ・インパクトから除外した。

個別要因を加味した同社のインパクト

| インパクトエリア                         | インパクトトピック  | 事業全体  |       |
|----------------------------------|------------|-------|-------|
|                                  |            | ポジティブ | ネガティブ |
| 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、生計 | 教育         |       |       |
|                                  | 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  |       |       |
| 健全な経済                            | 零細・中小企業の繁栄 |       |       |
| 気候の安定性                           | —          |       |       |
| サーキュラリティ                         | 資源強度       |       |       |
|                                  | 廃棄物        |       |       |

### 3-1. 社会面のインパクト

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ                              | 活動内容                                                                                                                                                                                                |
|---------------|-------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康および安全性      | ポジティブ | 高所作業現場での安全性向上<br><br>女性に快適な生活を提供 | 高所安全対策器具の展開により、高所作業現場における安全性の向上に寄与している。<br><br>コットン 100%のトップシートと高分子吸収材不使用を両立した生理用品として誕生したナチュラムーンシリーズを筆頭に、環境負荷が低いというだけでなく、機能性やデザイン性に優れた製品を提供しているほか、フェムテックおよびフェムケアに関する啓もう活動を通じ、女性の QOL 向上に向けて取り組んでいる。 |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ    | 活動内容                                                                 |
|---------------|-------|--------|----------------------------------------------------------------------|
| 教育            | ポジティブ | 社員力の向上 | オンライン学習サービスや各職責に応じた研修の実施、デジタルスキルに係るリスティング研修の実施、資格取得に係る費用面の支援など行っている。 |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ         | 活動内容                                                             |
|---------------|-------|-------------|------------------------------------------------------------------|
| 教育            | ポジティブ | 従業員の給与水準の向上 | 業界平均を上回る水準の賃金支給や毎年の定期昇給実施のほか、社員のスキル向上意欲を高める職責手当などの継続的な手当を支給している。 |
| 賃金            |       |             |                                                                  |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ        | 活動内容                                                                               |
|---------------|-------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 雇用            | ポジティブ | 雇用形態の選択肢提供 | 年齢に関係なく活躍できる職場づくりがなされており、65歳の定年以降についても、嘱託、委託、顧問など本人の希望や環境などを考慮したさまざまな働き方が可能となっている。 |
| 年齢差別          | ネガティブ |            |                                                                                    |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ            | 活動内容                                                        |
|---------------|-------|----------------|-------------------------------------------------------------|
| 雇用            | ポジティブ | 外国人人材の採用に向けた取組 | インターンシップ、トライアル雇用などを通じ、本人の能力や募集職種に適合すれば人種の分け隔てなく採用行う方針としている。 |
| 民族・人種平等       | ネガティブ |                |                                                             |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ          | 活動内容                                                         |
|---------------|-------|--------------|--------------------------------------------------------------|
| 雇用            | ポジティブ | 障がい者雇用に向けた取組 | 障がい者に対し働く場の提供を行うべく、受け入れ部署、職務内容についての検討のほか、社内環境整備を含めた準備を行っている。 |
| その他の社会的弱者     | ネガティブ |              |                                                              |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ      | 活動内容                                                |
|---------------|-------|----------|-----------------------------------------------------|
| 健康および安全性      | ネガティブ | 健康な職場づくり | 有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり、時間外労働削減の取組、健康診断など社員の健康管理に取り組んでいる。 |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ           | 活動内容                                                                                                            |
|---------------|-------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社会的保護         | ネガティブ | ワークライフバランスの推進 | 多様な働き方を許容できる社内環境の構築や、産休・育休の取得しやすい環境づくり、産休・育休の復帰後には時短勤務やリモートワークなど本人の希望を考慮した勤務体系を採用するなど、社員のワークバランスを考慮した取組を実践している。 |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ     | 活動内容                                                                   |
|---------------|-------|---------|------------------------------------------------------------------------|
| ジェンダー平等       | ネガティブ | 女性の活躍推進 | 全社員性別に関わらず、個の能力を発揮し活躍できる職場を目指し、特に女性社員の心身の健康を守りながら、活躍しやすい職場環境の維持に努めている。 |

### 3-2. 経済面のインパクト

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ               | 活動内容                                                    |
|---------------|-------|-------------------|---------------------------------------------------------|
| 零細・中小企業の繁栄    | ポジティブ | フェムテック・フェムケア業界の発展 | フェムテック・フェムケアの認知度拡大とともに、関連製品やサービスを提供する企業・団体・個人の発展に貢献している |

### 3-3. 環境面のインパクト

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ         | 活動内容                                                                                         |
|---------------|-------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資源強度<br>廃棄物   | ポジティブ | 資源保護、廃棄物の削減 | 食品ロス削減に向けたフードシェアリングサービス「タベスケ」の展開、モバイル端末や衣服のリユースに貢献するアプリ「ごみスケ」「ごみサク」の展開により、資源保護、廃棄物の削減に努めている。 |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ                        | 活動内容                                                                                                              |
|---------------|-------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 気候の安定性        | ネガティブ | 省エネ活動<br>排気ガス、CO2 排出量削減の取組 | 社内 LED 化やこまめな消灯を励行している。<br>また、製品の航空輸送時に排出される CO2 量を削減する目的で、持続可能な航空燃料を使用する輸送サービスを活用しており、航空輸送に伴う CO2 排出量の削減に貢献している。 |

| インパクトエリア/トピック |       | テーマ         | 活動内容                               |
|---------------|-------|-------------|------------------------------------|
| 資源強度<br>廃棄物   | ネガティブ | 資源保護、廃棄物の削減 | 社内ペーパーレス化の推進により、資源保護、廃棄物の削減に努めている。 |

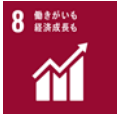
## 4. 測定する KPI と SDGs との関連性

### 4-1. 社会面

|                 |                                                                                                                                        |                                                                                     |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 健康および安全性                                                                                                                    |                                                                                     |
| 取組、施策等          | <b>高所作業現場での安全性向上</b><br>高所安全対策器具の展開により、高所作業現場における安全対策の向上に寄与する。                                                                         |                                                                                     |
| 借入期間における KPI    | KPI: 必要な安全対策が施された作業箇所を 2030 年度までに、<br>1,000 箇所増やす (2022 年度基準)。<br>※2022 年度 130 箇所設置<br>2023 年度 31 箇所設置<br>2024 年度 267 箇所設置 累計 428 箇所設置 |                                                                                     |
| 関連する SDGs       | 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。                                                            |  |

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 健康および安全性                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 取組、施策等          | <b>女性に快適な生活を提供</b><br>コットン 100%のトップシートと高分子吸収材不使用を両立した生理用品として誕生したナチュラムーンシリーズを筆頭に、環境負荷が低いだけでなく、機能性やデザイン性に優れた製品を提供しているほか、フェムテックおよびフェムケアに関する啓もう活動を通じた女性の QOL 向上に向けて取り組んでいる。                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 借入期間における KPI    | KPI: フェムテック・フェムケアに係る活動の展開により、同事業に係る売上高を毎年 20%の割合で増加させる。                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 関連する SDGs       | 1.2 2030 年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、全ての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させる。<br><br>3.7 2030 年までに、家族計画、情報・教育及び性と生殖に関する健康の国家戦略・計画への組み入れを含む、性と生殖に関する保健サービスを全ての人々が利用できるようにする。<br><br>5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。 | <br><br><br><br> |

|                 |                                                                                     |                                                                                                                                                                |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 雇用<br>(社会/ネガティブ) その他の社会的弱者                                               |                                                                                                                                                                |
| 取組、施策等          | <b>障がい者雇用に向けた対応</b><br>障がい者に対し働く場の提供を行うべく、受け入れ部署、職務内容についての検討のほか、社内環境整備を含めた準備を行っている。 |                                                                                                                                                                |
| 借入期間における KPI    | KPI:障がい者雇用の推進<br>2028 年度末までに、2 名の障がい者を雇用し、以降、法定雇用人数を維持する。                           |                                                                                                                                                                |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ネガティブ) 社会的保護                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 取組、施策等          | <b>ワークライフバランスの推進</b><br>多様な働き方を許容できる社内環境の構築や、産休・育休の取得しやすい環境づくり、産休・育休の復帰後には時短勤務やリモートワークなど本人の希望を考慮した勤務体系を採用するなど、社員のワークバランスを考慮した取組を実践している。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 借入期間における KPI    | KPI: 産休・育休の取得率<br>産休・育休の取得を希望する社員については 100%の取得率を維持しつつ、取得者数の増加を図る。<br>※2024 年度実績：産休・育休取得者 3 名（取得希望者 100%）                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 関連する SDGs       | 5.5<br><br>8.5                                                                                                                          | 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。<br><br>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。   |

## 4-2. 環境面

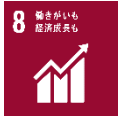
|                 |                                                                                                           |                                                                                                       |               |               |               |                                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (環境/ポジティブ) 資源強度、廃棄物                                                                                       |                                                                                                       |               |               |               |                                                                                       |
| 取組、施策等          | 資源保護、廃棄物の削減<br>食品ロス削減に向けたフードシェアリングサービス「タベスケ」の展開、モバイル端末や衣服のリユースに貢献するアプリ「ごみスケ」「ごみサク」の展開により、資源保護、廃棄物の削減に努める。 |                                                                                                       |               |               |               |                                                                                       |
| 借入期間における KPI    | KPI: フードシェアリングサービス「タベスケ」の導入地域を拡大する。<br>食品ロスの削減量を継続的に増やしていくため、導入自治体の増加を図る。<br><br>タベスケ導入自治体数増加計画           |                                                                                                       |               |               |               |                                                                                       |
|                 | 年度                                                                                                        | 2024 年度<br>実績                                                                                         | 2025 年度<br>計画 | 2026 年度<br>計画 | 2027 年度<br>計画 | 2028 年度<br>計画                                                                         |
|                 | 導入自治体数                                                                                                    | 27                                                                                                    | 30            | 50            | 65            | 80                                                                                    |
| 関連する SDGs       | 2.1                                                                                                       | 2030 年までに、飢餓を撲滅し、全ての人々、特に貧困層及び幼児を含む脆弱な立場にある人々が一年中安全かつ栄養のある食料を十分得られるようにする。                             |               |               |               |    |
|                 | 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。 |               |               |               |   |
|                 | 12.3                                                                                                      | 2030 年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させる。                         |               |               |               |  |

#### 4-3. その他 KPI を設定しないインパクトについて、SDGs との関連性

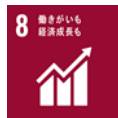
|                 |                                                                                       |                                                                                                                                                              |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 教育                                                                         |                                                                                                                                                              |
| 取組、施策等          | <b>社員力の向上</b><br>オンライン学習サービスや各職責に応じた研修の実施、デジタルスキルに係るリスティング研修の実施、資格取得に係る費用面の支援など行っている。 |                                                                                                                                                              |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                          |                                                                                                                                                                              |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 雇用<br>(社会/ネガティブ) 年齢差別                                         |                                                                                                                                                                              |
| 取組、施策等          | <b>雇用形態の選択肢提供</b><br>65 歳の定年以降について、嘱託、委託、顧問など本人の希望や環境など考慮した働き方が可能となっている。 |                                                                                                                                                                              |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                              |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 雇用<br>(社会/ネガティブ) 民族・人種平等                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |
| 取組、施策等          | <b>外国人人材の採用</b><br>インターンシップ、トライアル雇用などの受け入れを実施するとともに、受け入れ企業としての体制整備など、将来的な外国人人材採用拡大に向けた取組を進めている。<br>※本人の能力や募集職種に適合すれば人種に関係なく採用行う方針のもと、今後の採用拡大に向けた十分な取組がなされていることから、KPI の設定は行わないものとする。 |                                                                                                                                                                              |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                      |                                                                                                                                                                |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ポジティブ) 賃金                                                        |                                                                                                                                                                |
| 取組、施策等          | <b>従業員の給与水準の向上</b><br>毎年の定期昇給に加え、継続的な各種手当を支給しており、業界水準以上の賃金支給を実施している。 |                                                                                                                                                                |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                      |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ネガティブ) 健康および安全性                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                      |
| 取組、施策等          | <b>健康な職場づくり</b><br>有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり、時間外労働削減の取組、健康診断など社員の健康管理に取り組んでいる。<br><br>※同社においては、時間外労働の強制などは一切なく、有給休暇についても取得率に固執せず、自由に取得できる雰囲気が醸成されていることから、KPI の設定は行わないものとする。 |                                                                                                                                                      |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                              |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (社会/ネガティブ) ジェンダー平等                                                                                                                                |                                                                                                                                                                              |
| 取組、施策等          | <b>女性の活躍推進</b><br>全社員性別に関わらず、個の能力を発揮し活躍できる職場を目指し、特に女性社員の心身の健康を守りながら、活躍しやすい職場環境の維持に努めている。<br><br>※女性の管理職割合など、各種十分な取組がなされていることから KPI の設定は行わないものとする。 |                                                                                                                                                                              |
| 関連する SDGs       | 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、並びに同一労働同一賃金を達成する。              |
|                 | 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。  |

|                 |                                                                                      |                                                                                                                                                             |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (経済/ポジティブ) 零細・中小企業の繁栄                                                                |                                                                                                                                                             |
| 取組、施策等          | <b>フェムテック・フェムケア業界の発展</b><br>フェムテック・フェムケアの認知度拡大とともに、関連製品やサービスを提供する企業・団体・個人の発展に貢献している。 |                                                                                                                                                             |
| 関連する SDGs       | 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。  |

|                 |                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                    |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (環境/ネガティブ) 気候の安定性                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                    |
| 取組、施策等          | <b>省エネ活動、排気ガス、CO2 排出量削減の取組</b><br>社内 LED 化やこまめな消灯を励行しているほか、製品の航空輸送時に排出される CO2 量を削減する目的で、持続可能な航空燃料を使用する輸送サービスを活用することで、航空輸送に伴う CO2 排出量の削減に貢献している。<br>※社内の LED 化は 100%達成していること、持続可能な航空燃料を使用する輸送サービスの活用は社内では定着していることから、KPI の設定は行わないものとする。 |                                                                                                                                                                                    |
| 関連する SDGs       | 11.6 2030 年までに、大気、水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。<br><br>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。                                                                                         | <br><br> |

|                 |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                          |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定インパクトエリア/トピック | (環境/ネガティブ) 資源強度、廃棄物                                                                                                                                  |                                                                                                                                          |
| 取組、施策等          | <b>資源保護、廃棄物の削減</b><br>社内ペーパーレス化の推進により、資源保護、廃棄物の削減に努めている。<br>※インターネット FAX や電子請求書発行システム、稟議書・社内決裁のワークフロー化など、十分な水準のペーパーレス化が定着していることから、KPI の設定は行わないものとする。 |                                                                                                                                          |
| 関連する SDGs       | 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。  |

## 5. サステナビリティ管理体制

G-Place では本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、綾部社長と経営企画部門財務企画グループが中心となって日々の業務やその他活動を棚卸し、インパクトリーダーや SDGs との関連性について検討したうえで KPI の設定を行った。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行後、返済期限までの間においても、綾部社長が最高責任者となって社内コミュニケーションツール上や会議の場で社員全員への周知・意識づけを図り、財務企画部 香西シニアマネージャーが実施状況や進捗管理を行うことで、KPI の達成を目指していく。

◇最高責任者 代表取締役社長 綾部英寿

◇管理責任者 経営企画部門財務企画グループ グループ次長 香西知子

◇担当部署 経営企画部門財務企画グループ

## 6. モニタリング

本ファイナンスを実行するにあたり設定した KPI の進捗状況については、G-Place と池田泉州銀行が、少なくとも年 1 回の頻度で話し合う場を設け、その達成状況及び進捗状況について共有する。

池田泉州銀行は、自行が持つノウハウやネットワークを活用し、G-Place の KPI の達成を適宜サポートしていく予定である。

モニタリング期間中に一度達成した KPI については、その後も達成水準を維持していることを確認する。なお、G-Place の事業環境の変化などにより設定した KPI が実情にそぐわなくなった場合は、池田泉州銀行と G-Place が協議し、再設定を検討するものとする。

以 上

注意事項・免責事項

1. 本評価書は、池田泉州銀行が G-Place から提供された情報に基づき、評価・作成したものであり、当該情報の正確性および安全性を保証するものではありません。
2. 池田泉州銀行は、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。

<本件に関するお問い合わせ先>

株式会社池田泉州銀行  
ソリューション営業部 担当 植田  
〒530-0013  
大阪市北区茶屋町 18-14  
TEL 06-6375-3796  
FAX 06-6375-3974