
ポジティブインパクトファイナンス評価書

評価対象企業：株式会社隅田鋳螺製作所

2024年8月30日
南都コンサルティング株式会社

目次	
1. 借入金の概要	2
2. 事業概要	2
沿革	3
スミダの理念	5
事業概要	6
品質方針	8
SDGsへの取り組み	9
社会貢献活動	11
3. 包括的分析	12
UNEP FIの定めたインパクト評価ツールにより確認したインパクト一覧	12
隅田鋸螺製作所の個別要因を加味したインパクトの特定	13
インパクトに係る戦略的意図やコミットメント	14
4. KPIの決定	15
ポジティブインパクトとネガティブインパクトの内容	16
5. インパクトの種類、SDGs、貢献分類、影響を及ぼす範囲	23
6. サステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）	25
7. 南都銀行によるモニタリングの頻度と方法	25

南都コンサルティング株式会社は、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、株式会社隅田鋌螺製作所の包括的なインパクト分析を行った。

株式会社南都銀行は、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、株式会社隅田鋌螺製作所に対し、ポジティブインパクトファイナンスを実施する。

1. 借入金の概要

借入人の名称	株式会社隅田鋌螺製作所
借入金の金額	200,000,000円
借入金の資金使途	運転資金
モニタリング期間	3年

2. 事業概要

企業名	株式会社隅田鋌螺製作所
従業員数	70名（2024年6月末日時点）
売上高	32億9千万円（2023年8月期）
資本金	2,000万円（2023年8月末）
主たる事業内容	各種鋌螺および締結部品の製造・販売
所在地	本社 大阪府東大阪市金物町1-8 第二事業所 大阪府東大阪市金物町2-12 流通センター 大阪府八尾市新家町4-49-1 八戸営業所 青森県八戸市卸センター2-5-17 札幌営業所 北海道札幌市東区北19条東21-4-11 帯広営業所 北海道帯広市西21条北1丁目6-14 山形営業所 山形県山形市松山3丁目3-10 岩手営業所 岩手県北上市二子町秋子沢69-51 秋田営業所 秋田県大仙市朝日町5-3
関連団体	大阪鋌螺卸商協同組合、大阪金物団地協同組合、 関西ねじ協同組合、東大阪商工会議所、 協同組合八戸卸総合センター、八戸機械工業会、 北海道農機工業会
グループ会社	城東製鋌株式会社

■ 沿革

- 1941年 大阪市西区御池通にて、初代社長・隅田勝二が隅田勝二商店を創業
- 1946年 国鉄（当時）現在のJR及び東京・名古屋の鋳螺商社に卸販売
- 1950年 大阪市東住吉区平野に製造部門として平野工場を新設
- 1953年 株式組織「株式会社隅田鋳螺製作所」に改組
- 1954年 平野工場を大阪市東成区中本に移転
同時に製造部門を分離し、城東製鋳株式会社を設立
- 1961年 東大阪市荒本に530坪の土地を購入
城東製鋳株式会社を移築
- 1963年 東大阪市金物町に350坪の土地を購入
- 1966年 東大阪市金物町に鉄骨3階建を建築し、本社を全面移転
- 1970年 貿易部を分離し「株式会社スミダファスナー・カンパニー」を設立
アメリカ、東南アジア、中近東に直貿
- 1974年 株式会社隅田鋳螺製作所、資本金を3750万円に増資
東大阪に土地を購入、同年8月に流通センターを建設
- 1981年 札幌営業所を開設
- 1984年 代表取締役社長に隅田彰三が就任
- 1987年 八戸営業所を開設
- 1991年 創業50周年記念式典（沖縄県）
- 1992年 札幌市東区に130坪の土地を購入し、札幌営業所を新築移転
- 1996年 創業55周年記念式典（シンガポール）
- 1999年 株式会社隅田鋳螺製作所、他
隅田グループ総資本金5000万円に増資
- 2001年 北海道帯広営業所を開設
- 2003年 八戸営業所、八戸総合卸センターに200坪の土地を購入し移転
- 2005年 工場を東大阪市宝町に移転（現在は休止中）
- 2006年 東大阪市小阪にマンションを一棟購入、不動産賃貸業を開始
東大阪市金物町2-12の土地100坪を購入



2007年 東大阪市金物町2-12に城東製鋌株式会社本社を新築移転
同所に株式会社隅田鋌螺製作所 第二事業所を開設
9月八尾市新家町4丁目に土地200坪を購入

2008年 1000パレット収納可能の新流通センターを新築

2010年 山形営業所を開設

2011年 創業70周年記念式典（韓国・ソウル）

2013年 帯広営業所を移設

2014年 札幌営業所を改築

2015年 岩手営業所を開設

2016年 秋田営業所を開設
岩手営業所・山形営業所を移転

2017年 ISO9001 認証取得

2018年 秋田営業所を移転

2019年 代表取締役隅田貴昭が就任

2019年 札幌営業所・帯広営業所の2拠点を、隅田鋌螺製作所へ改組

2022年 岩手県北上市に「岩手デポ」を開設

2023年 「健康経営優良法人」認定



■ スミダの理念

➤ ゆるまない熱意で ものづくりを支える

スミダのあるべき姿 5箇条

1. お客様・仕入れ先様・同僚・部下等、仕事に関わる全ての人に感謝の気持ちを忘れない。
2. 困難にぶつかった時、他責ではなく自責の考えを持つ。
3. 常に向上心を持ち続ける。
4. チームプレーに徹する。
5. プライベートを大切にし、健康管理を怠らない。

ねじ・機械要素部品を安定供給することでお客様・サプライヤー様・地域への貢献をする。
このことを通じて、スミダのメンバーとその家族全員の幸福を叶えられる企業を目指す。



■ 事業概要

隅田鋌螺製作所（以下、同社）は、ネジをはじめ、あらゆる機械要素部品を取り扱う、総合ファブレスメーカーを標榜している。「鋌螺（びょうら）」とはネジやリベットの意味で、同社はその名の通り、ネジ部品を多く取り扱っている。ネジ部品の他にも、さまざまな機械要素部品全般を取り扱っており、既製品では対応できない特殊オーダー品にも対応が可能である。

取扱品目	小ネジ・ボルト・リベット・ナット・座金・ピン等 数万点
代理店	金剛鋌螺 平和発條 阪村産業 第一工業等
特殊オーダー品	圧造・切削・プレス・レーザー・曲げ・研削・溶接・ばね・樹脂成型・ゴム・鋳造等



全国各地に約300社以上の多種多様なサプライヤーとの繋がりを有するうえ、全国10拠点の流通ネットワークを確立しており、顧客のあらゆるオーダーに対応できる体制を整えている。



本社



第二事業所



流通センター

—— 高品質製品を全国へ、海外へ ——

全国10拠点のネットワークでスピーディーに対応!

お客様のニーズの的確に応えるため、充実した供給ネットワークを形成しています。その中心となるのが本社に近接する「流通センター」。ここではスミダの全製品が一括して保管・管理されており、受注から即納へと結びつくスムーズな業務体制が確率されています。また全国展開の基盤となるのが営業所・出張所。昭和56年に「札幌営業所」、昭和62年に「八戸営業所」、平成13年に「帯広営業所」、平成22年に「山形営業所」、平成26年に「岩手営業所」、平成28年に「秋田営業所」を設置し、北海道や東北を中心とした関東以北圏へも安定した供給を行っています。



札幌営業所



八戸営業所



帯広営業所



秋田営業所



岩手営業所



山形営業所

ネジは目立たぬ存在だが、ものづくりにおいてなくてはならないことから「産業の塩」とも呼ばれている。同社が販売するネジも、自動車や建築、農業機械に医療機器と、幅広い分野で使用されている。またネジやナットは、種類が膨大で製造元が多岐にわたるため、効率的な調達が難しいとされているが、この点を解決して、顧客が必要とする部品を届けるのに、同社が長年培ってきた製造元とのネットワークは大きな強みとなっている。



■ 品質方針

1本のネジ、1つの部品を通じて、
お客様の満足と信頼を得る為、
社員全員で継続的な改善活動を行う。

1. 5S活動を行うことでより良い製品を提供する。
2. 品質を支える人材の育成と教育訓練に努める。
3. お客様の声を真摯に受け止め、製品・サービスの品質向上に活かす。

同社は全国の顧客へ安定した製品供給を行うだけではなく、創業以来一貫して品質への高いこだわりを持ち続けており、顧客ニーズに俊敏に対応すると共に、品質と技術の向上を追求し続けている。創業以来、80年以上にわたって変わらない品質主義を掲げ、同社が世に送り出す製品すべてに、洗練された技術力と想いがこめられている。

同社は「世界中で同じ品質・レベルのものを提供できるように」と定められた、国際的な品質マネジメントシステム規格「ISO 9001」の認証を得ている。ISOの推進に欠かせない、「整理・整頓・清掃・清潔・躰」を実践する5S活動を行い、安心・安全で高品質の製品を顧客へ提供することに努めている。

Quality Policy 品質方針

1本のネジ、1つの部品を通じて、お客様の満足と
信頼を得る為、社員全員で継続的な改善活動を行う。

- 1 ▶ 5S活動を行うことでより良い製品を提供する。
- 2 ▶ 品質を支える人材の育成と教育訓練に努める。
- 3 ▶ お客様の声を真摯に受け止め、製品・サービスの品質向上に活かす。

創造力を発揮する高精度な機械設備が充実

ファブレスメーカーとしての 品質管理を追求しております。

高品質な製品をスピーディに供給するとともに、スミダの技術力をフルに発揮できるよう設備面においても充実を図っています。効率性と先進性に富んだ高精度な設備機械を多彩に整えており、信頼いただける製品を供給しております。



ゆるまない熱意で
ものづくりを支える



ISOへの取り組み



2017年7月1日
ISO9001取得
(本社・第二事業所)

80年間変わらぬ品質主義。 製品の全てに息づいています。

スミダの経営理念として、
全国へ安定した製品供給を行うことはもちろんですが
創業以来、一貫して品質に対するこだわりを
持ち続けていることです。
お客様のニーズに敏応するとともに
品質の向上と技術の向上を追求し続けています。
80年間変わらない品質主義。
世に送り出す製品のすべてに
スミダの洗練された技術力と想いが
こめられています。

■ SDGsへの取り組み

同社はSDGsの考えに賛同し、下記のようなさまざまな活動を通じて、持続可能な地域の実現を目指している。

「健康経営優良法人 2024（中小規模法人部門）」の認定

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると経済産業省に認められ、健康経営優良法人（※1）の認定を取得した。引き続き従業員全員が健康で元気に仕事に取り組めるように努める方針である。



（※1）健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度。本制度では、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門が設けられている。



地域の福祉施設との協働

簡易な製品組み立てや梱包などを、事業所近隣の福祉施設に発注することで、地域の雇用創出に繋がっている。現在、東北地方に2か所、札幌地区に1か所の協力施設があり、新たな協力関係の開拓にも努めている。

製造工程・工数を削減し、無駄なエネルギー消費をカット

企業のあらゆる活動にはエネルギーの消費が付きまとい、無駄なプロセスや非効率な作業を排除することが、企業があたえる地球環境への負荷の軽減につながると同社は考えている。

社内で行われるさまざまな業務を最適化すると共に、顧客へ環境負荷の少ない製品を提案することで、無駄なエネルギー消費のカットを実施している。

太陽光発電を導入し、自然エネルギーでCO2削減に繋げる

流通センターの屋根に太陽光パネルを配置し、消費するエネルギーを自然エネルギーに一部置き換えることで、CO2削減に努めている。2.2m²×92枚（202.4m²）の太陽光パネルを流通センターの屋根に敷き詰めている。



大阪府「脱炭素経営宣言」登録

同社は大阪府の脱炭素経営宣言に登録している。同宣言を通じて、サステナビリティへの真剣な意思と行動を示す存在であることを証明し、社会全体の持続可能な未来に貢献したいと考えており、様々な方面からCO2排出量を削減し、事業活動における炭素排出をゼロにすることで、持続可能な「脱炭素社会」に貢献する方針である。

具体的には、製品開発や商品配送、オフィス運営などの全業務プロセスにおけるCO2排出量の把握と削減を進める。さらに、再生可能エネルギーの導入やエネルギー効率化など、エネルギー使用面での改善にも取り組むとしている。

同社は、社員一人ひとりの意識や行動だけでなく、取引先や地域社会との協働による取り組みも大切にしたいと考えており、それぞれの役割を理解し、協力しつつ小さな一歩からでも確実に、地球の環境負荷を減らしていく方針である。



GX（グリーントランスフォーメーション）への取り組み

同社では、受領・発行の請求書の電子化等、ペーパーレスなどを通じて、GX（※2）に取り組んでいる。

また、同社はグリーンコンソーシアム（※3）の中小企業においてもGXを推進していく考えに賛同し、参画している。中小企業1社1社ではインパクトがあまり見えない取り組みでも団体として取り組むことで地球にとって意味のある取り組みにしたいと考え、さまざまな企業と協働しながら持続可能な社会の実現に取り組んでいる。

本コンソーシアムに参画している企業全体での印刷枚数、CO2排出量を可視化し、他企業の取り組みを意識しながら、GX活動を推進していくとしている。

見える化ポイント ～先月との比較数値を可視化～

先月と今月の紙の使用枚数を比較し、ペーパーレスを通じたGXの取り組みの進捗を図っている。また、グラフにより取り組みの推移が可視化される媒体を活用しており、年間の活動を見ながら、自社のGX取り組みに対して、従業員一同を巻き込んだ全社的な推進が行われている。

見える化ポイント ～樹木換算による貢献イメージをわかりやすく可視化～

業務上使用する紙の枚数が減少したとしても、従業員目線からあまりインパクトがわからないとの声を受け、樹木換算で排出CO2の削減量を共有し、活動している。

（※2）温室効果ガスの排出源である化石燃料によるエネルギーの使用を、再生可能エネルギーや脱炭素ガスに転換することで、社会経済を変革させること。

（※3）GXを達成するために協力している企業団体。

■ 社会貢献活動

同社はより良い社会の実現のために、地域の清掃活動や地域スポーツ振興などの地域貢献活動に取り組み、地域社会の発展や活性化に貢献している。また、地域貢献活動は、地元採用の従業員の暮らしを豊かにしている。地域と従業員の満足度が向上することで、各拠点が営業しやすい環境整備にも繋がっている。

【地域の清掃活動】

同社の各拠点では従業員が中心となり、営業区域内の清掃（年数回）を行っている。自分たちの住む地域を清掃することで、地域の一員としての自覚を深めるとともに、清掃活動は従業員同士のコミュニケーションの場にもなっている。



【スポーツ振興に向けた取り組み】

同社はスポーツが子ども教育や地域の活性化に果たす役割は大きいと考えており、各拠点の従業員にご縁があるスポーツチームを中心に寄付などによりその活動を支援している。寄付は遠征費用やスポーツ用具の整備など様々な用途に利用されている。



3. 包括的分析

PIF原則およびモデル・フレームワークに基づき、南都コンサルティング株式会社が定め、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およびネガティブインパクトが発現するインパクトエリア/トピックとして、「健康および安全性」「エネルギー」「住居」「健康と衛生」「雇用」「賃金」「社会的保護」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」「気候の安定性」「水域」「大気」「生物種」「生息地」「廃棄物」を確認している。事業別にUNEP FIの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となる。

■ UNEP FIの定めたインパクト評価ツールにより確認したインパクト一覧

4663 建設資材、金物、給排水設備および暖房器具および消耗品の卸売業

インパクトエリア	インパクトトピック	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	—		
経済収束	—		
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		

■ 隅田鋳螺製作所の個別要因を加味したインパクトの特定

「エネルギー」：同社の事業活動が他者のエネルギーへのアクセスをサポートすることは無いため、ポジティブインパクトを削除する。

「住居」：同社の事業活動が住宅へのアクセスをサポートすることは無いため、ポジティブインパクトを削除する。

「健康と衛生」：同社の事業活動が医療へのアクセスに影響し、衛生環境をサポートすることは無いため、ポジティブインパクトを削除する。

「教育」：従業員のスキルアップを実現するための各種研修や自己啓発制度が整っていることから、ポジティブインパクトを追加する。

「インフラ」：同社の事業活動はインフラと関係性が高いとは言えないため、ポジティブインパクトを削除する。

「水域」、「大気」：同社自体が輸送を行っていないことに加え、同社が利用している運送業者は輸送に関連した各種汚染が発生しないように努めていることから、ネガティブインパクトを削除する。

「生物種」、「生息地」：同社取扱商品は本社倉庫や協力サプライヤーから、適切に出荷納入されており、輸送中に生態系や生物種を混乱させる可能性は低いため、ネガティブインパクトを削除する。

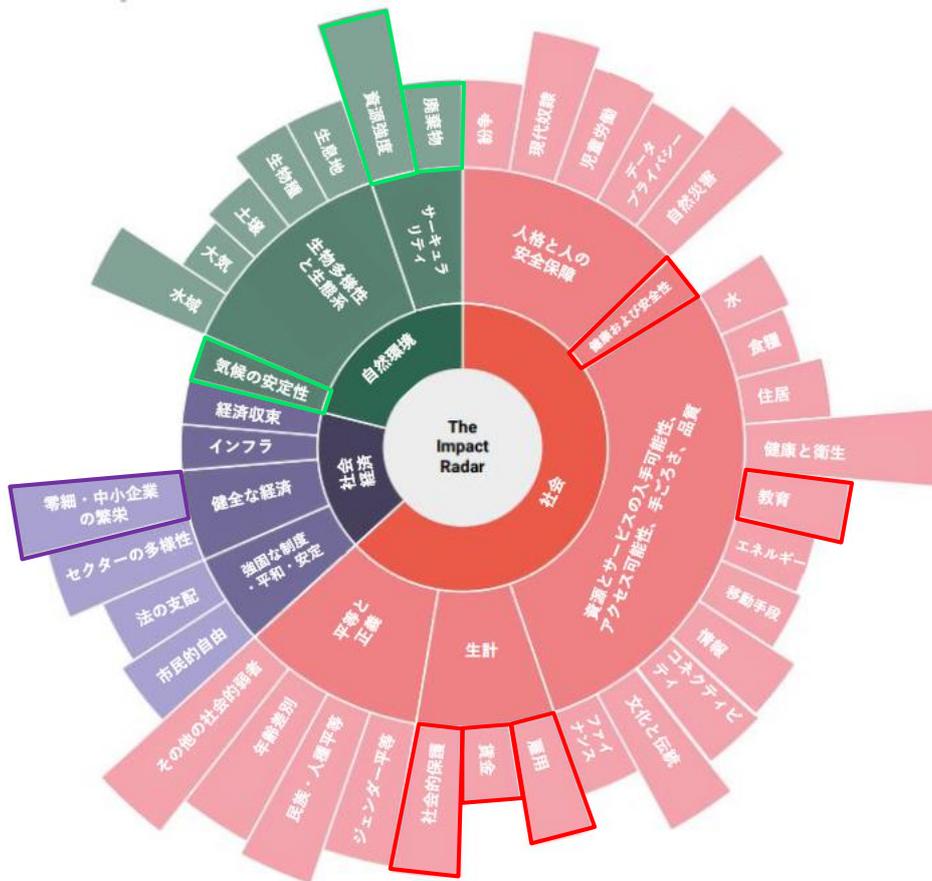
「資源強度」：再生品の利用やペーパーレスを進めるなど、資源効率に貢献する取り組みが行われていることから、ネガティブインパクトを追加する。

特定したインパクト一覧

インパクトエリア/トピック	ポジティブ	ネガティブ
健康および安全性		●
教育	●	
雇用	●	
賃金	●	
社会的保護		●
零細・中小企業の繁栄	●	
気候の安定性		●
資源強度		●
廃棄物		●

各インパクト・カテゴリに対して、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。

特定したインパクトリーダー



※枠で囲まれた項目が同社のインパクトエリア/トピック

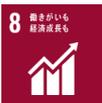
■ インパクトに係る戦略的意図やコミットメント

インパクトとPIF原則及びモデル・フレームワークにより特定したインパクトの項目の関連は以下になる。

No.	インパクト	特定したインパクトの項目
①	健康経営の推進	ネガティブインパクト「健康および安全性」
②	取引先との取引条件の改善	ポジティブインパクト「零細・中小企業の繁栄」
③	従業員教育の充実	ポジティブインパクト「教育」
④	環境負荷の低減	ネガティブインパクト「気候の安定性」「資源強度」「廃棄物」
⑤	社内環境の整備	ポジティブインパクト「雇用」「賃金」 ネガティブインパクト「社会的保護」

4. KPIの決定

同社の事業活動が経済・社会・環境に影響を与えるインパクトについて、重点目標に基づく取り組みと指標を設定した。以下がその要約となる。

テーマ	内容	KPI	SDGs
健康経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のワークライフバランスの充実 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人の維持 健康経営優良法人ブライト500の取得（2027年度まで） 有給休暇取得率 全員70%以上（2027年度まで） 	 
取引先との取引条件の改善	<ul style="list-style-type: none"> 仕入先に対する取引条件を改善する 	<ul style="list-style-type: none"> 「でんさい」を廃止し、100%現金支払へ変更（2027年度まで） 	
従業員教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修の充実により、従業員の更なる活躍を実現する 	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修受講者数（延べ数）を毎年前年度比5%増加 ストレングスファインダー受講者数を全従業員の70%にする（2027年度まで） 	
環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 社内での電気使用量を削減し、環境負荷低減に貢献する ペーパーレスの推進 ビニール袋、ストレッチフィルム、ごみ袋、PPバンドなどの資材について再生品の使用率をあげる 	<ul style="list-style-type: none"> 電力使用量を毎年前年度比3%削減 紙の請求書発行の10%減少（2023年8月期比、2027年8月期時点） 印刷用紙の購入量10%削減（2024年8月期比、2027年8月期時点） 再生品の使用率（2027年度） <ul style="list-style-type: none"> ビニール袋 100% ストレッチフィルム 100% ごみ袋 100% PPバンド 100% 	  

■ ポジティブインパクトとネガティブインパクトの内容

健康経営の推進

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブインパクト
インパクトエリア/トピック	ネガティブインパクト「健康および安全性」
影響を与えるSDGsの目標	 
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のワークライフバランスの充実
毎年モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人の維持 健康経営優良法人ブライツ500の取得（2027年度まで） 有給休暇取得率：全員70%以上（2027年度まで）

同社では、従業員一人ひとりがいきいきとした働きやすい職場環境で、心身の健康を保ち、能力や個性を発揮して働く環境を整えることを重要な経営課題の一つとして認識し、健康保持・増進を積極的に図り、安全・健康・快適な職場環境の実現を目指している。

残業を行わなくてもよいように、役職者による従業員の業務管理が徹底されており、時間外労働がほぼ“0”の労働環境が実現している。（もし残業が必要となった場合は、残業の事前申請の徹底、役職者による取得状況のチェックなどが法律に基づいて厳正に運用されている）

有給休暇取得推進に取り組んでおり、2022年度の有給休暇平均取得日数は10.5日、2023年度は10.9日であった。（各従業員が年間5日以上の有給休暇を取得している）有給休暇取得率は2022年度74.4%、2023年度71.9%と高水準となっているが、新型コロナウイルス感染症などによる病欠の影響が大きく、従業員間の取得率の格差に課題感を持っている。

継続的な業務効率化や労働環境の改善に加え、年次有給休暇が時効により消滅する可能性のある従業員に対して積極的に声かけを行い、全社的な年次有給休暇取得日数を増加させる方針である。

同社では、福利厚生充実を進める中、健康経営への取り組みの「見える化」に努めた結果、2023年度に健康経営優良法人の認定を取得している。以降も認定を継続しているが、健康経営への取り組みを更に進めるために、健康経営優良法人ブライツ500（※4）の取得を目指す方針である。

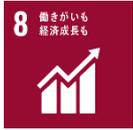
健康経営優良法人の認可取得に必要な評価項目15項目のうち、通常健康経営優良法人認定が7項目以上を満たす必要があるのに対し、ブライツ500は13項目以上を満たす必要があるが、同社では、過去に13項目の認定基準について「適合」評価を受けた実績がある。

今後は従業員の健康課題の把握を行うための「ストレスチェックの実施」や、従業員の心と身体の健康づくりに関する具体策として「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」に対応することで、従業員のウェルビーイングの実現に向けた取り組みを進める方針である。



（※4）健康経営優良法人ブライツ500：中小規模法人部門で健康経営優良法人に認定された企業の中でも、とくに優れた取り組みを行っている500社に与えられる称号

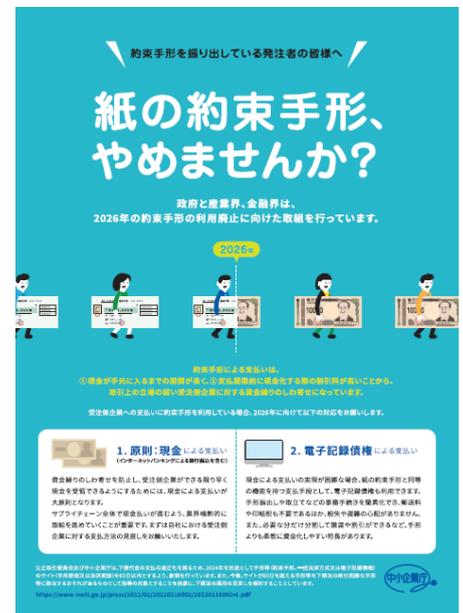
取引先との取引条件の改善

項目	内容
インパクトの種類	ポジティブインパクト
インパクトエリア/トピック	ポジティブインパクト「零細・中小企業の繁栄」
影響を与えるSDGsの目標	 8 働きがいも 経済成長も
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 仕入先に対する取引条件を改善する
毎年モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 「でんさい」を廃止し、100%現金支払へ変更する（2027年度まで）

中小企業庁では、中小企業の取引適正化の重点課題の1つに「支払条件の改善」を位置づけ、業種別の下請ガイドラインや自主行動計画などを通じ、約束手形、電子記録債権（でんさい）、一括決済方式による下請代金支払のサイト（交付から満期日までの期間）短縮を推進している。

また、約束手形による支払いは、現金が手元に入るまでの期間が長く、支払期限前に現金化する際の割引料が高いことから、取引上の立場の弱い受注側企業に対する資金繰りのしわ寄せになるとの理由から、2026年の約束手形の利用廃止に向けて政府や産業界、金融界が取り組みを進めているところである。（同社では2021年に「約束手形」を「でんさい」に変更済）

同社は本取り組みの受取人負担軽減の主旨に賛同し、徐々に「でんさい」支払について現金支払への変更を進めており、現在では200万円以下の取引は全て現金支払としているが、この取り組みをもう一段すすめて、「でんさい」支払を廃止し、全て現金支払（月末締翌月末現金振込）に変更することを検討している。本取り組みは取引先の中小企業の資金繰り改善に資する取り組みといえる。



出所）経済産業省HP「約束手形の利用廃止について」

従業員教育の充実

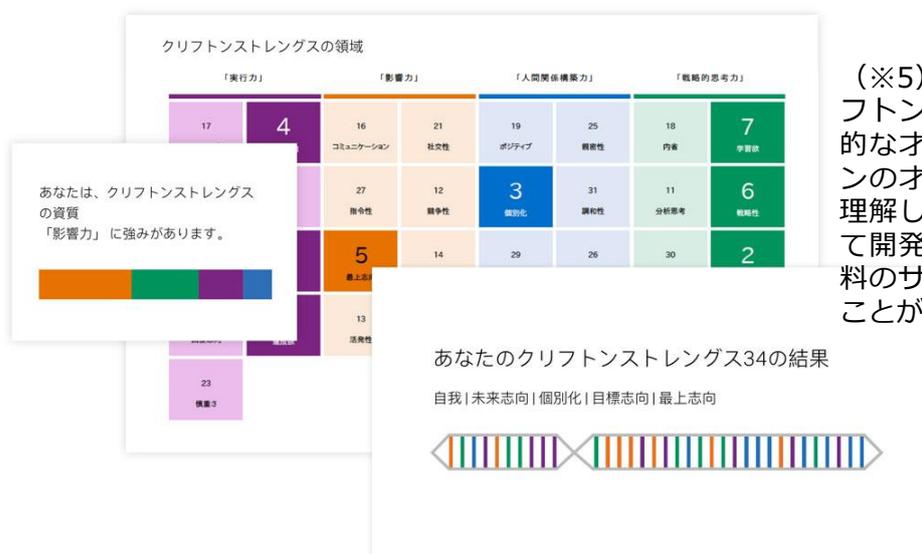
項目	内容
インパクトの種類	ポジティブインパクト
インパクトエリア/トピック	ポジティブインパクト「教育」
影響を与えるSDGsの目標	
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修の充実により、従業員の更なる活躍を実現する
毎年モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修受講者数（延べ数）を毎年前年度比5%増加 ストレングスファインダー受講者数を全従業員の70%にする（2027年度まで）

同社では従業員の幸福と更なる活躍を図るためにこれまでから様々な研修を実施している。また、従業員の自己啓発を支援する取り組みも行われている。従業員が本人の意思によって自分の能力を高めるための学びの機会を継続的に提供する方針である。

研修は所属する大阪鋳螺卸商協同組合のねじ知識セミナーや工場見学ツアーに参加するほか、マネジメント、営業スキル、品質管理、ハラスメント、新入社員研修などでは外部機関で実施される研修を活用している。社外研修では講師や他の受講生など、普段の業務ではあまり関わりのない社外の人間と交流する機会が増える。同業種や異業種間での交流が、社内では得られない知識や人脈が広がるきっかけになればよいとの思いもあり、またそのような交流が新たなビジネスチャンスに繋がる可能性もあると考えることから、積極的に従業員が社外研修へ参加できる機会を設けている。2023年度はのべ39名が研修に参加しているが、同社では従業員にさらに学びの場を与えたいとの考えから、研修への参加人数を更に増やしていく方針である。

また、ストレングスファインダー（※5）は現在30名（全正社員60名、受検率50%）が受検済である。今後受検者数を増やすことで、従業員それぞれが各自の強みを把握、共有できる組織を目指したいと考えている。

自己啓発支援制度としては、各種資格の取得補助が行われている。同社が指定する業務関連資格や自己啓発資格に対し、資格取得に必要なテキスト代および初回受講料を同社が負担することで、従業員の資格取得を支援している。



（※5）ストレングスファインダー（正式名：クリフトンストレングス）：自分の中のもっとも特徴的な才能や強みを導き出すことができるオンラインの才能診断ツール。診断を通じて自分の才能を理解し、それを強みに変えていくことを目的として開発された。米国のGallup社が提供している有料のサービスで、診断では34の自分の資質を知ることができる。

出所) ギャラップ社HPなど

環境負荷の低減

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブインパクト
インパクトエリア/トピック	ネガティブインパクト「気候の安定性」「資源強度」「廃棄物」
影響を与えるSDGsの目標	  
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 社内での電気使用量を削減し、環境負荷低減に貢献する ペーパーレスの推進 ビニール袋、ストレッチフィルム、ごみ袋、PPバンドなどの資材について再生品の使用率をあげる
毎年モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 電力使用量を毎年前年度比3%削減 紙の請求書発行の10%減少（2023年8月期比、2027年8月期時点） 印刷用紙の購入量10%削減（2024年8月期比、2027年8月期時点） 再生品の使用率（2027年度） <ul style="list-style-type: none"> ビニール袋 100% ストレッチフィルム 100% ごみ袋 100% PPバンド 100%

同社は、大阪府の「脱炭素経営宣言」に登録しており、業務プロセスにおけるCO2排出量の把握と削減を進める方針である。様々な方面からCO2排出量を削減し、事業活動における炭素排出をゼロにすることで、持続可能な「脱炭素社会」に貢献するとしており、現在、下記記載の環境負荷低減への取り組みを進めている。

同社で行われている環境負荷低減への取り組み

- 社内での電力使用量の削減（各拠点の空調・照明について毎年段階的に省エネ製品へ更新、日頃から社員の省エネ意識の向上を図る）
- CO2排出量が実質ゼロになる新電力の環境配慮型プラン（地球にやさしいでんき）を導入することで、排出した温室効果ガスの相殺に寄与
- エネルギー使用面での改善を図るために、流通センターの屋根に太陽光パネルを配置（消費するエネルギーを自然エネルギーに一部置き換えることでCO2削減に貢献）
- 請求書や社内資料の電子化、印刷用紙の購入量削減などにより、ペーパーレス化（リデュース）を通じた環境負荷低減に貢献
- 資源の循環的利用（リサイクル）を行うことで、限りある天然資源の消費を抑制し、環境負荷低減に貢献

電気は発電する際に多くの温室効果ガスが排出されることから、同社では節電を温暖化防止や資源の節約につながる重要な行動と考え、社内での電力使用量の削減に努めている。また、出来るだけ環境に配慮した電気を使うよう心掛けています。各営業所での電力使用量を見える化し、継続的に電力使用量の削減に取り組む方針である。

同社の電力使用量（2024年8月期）

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
大阪	8,580	8,489	3,914	2,663	3,925	4,906	
八戸	1,448	928	928	909	1,413	1,701	
山形	2,109	984	984	524	595	630	
岩手	2,467	1,409	1,409	1,392	2,753	3,012	
秋田	1,016	641	641	618	1,305	2,523	
札幌	782	782	658	770	850	966	
帯広	665	665	540	584	628	615	
合計	17,067	13,898	9,074	7,460	11,469	14,353	(kWh)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	合計
大阪	4,835	4,115	2,765	2,243	2,899	—	49,334
八戸	1,702	1,724	1,573	1,618	937	—	14,881
山形	848	872	782	534	528	—	9,390
岩手	3,070	2,814	2,476	1,323	1,126	—	23,251
秋田	1,463	1,035	687	619	679	—	11,227
札幌	881	867	790	735	588	—	8,669
帯広	560	578	560	597	568	—	6,560
合計	13,359	12,005	9,633	7,669	7,325	—	123,312

2024年8月は使用量を測定中

地球にやさしいでんき

フォーバルテレコム社が提供する新電力サービス。電気に非化石証書（※6）の環境価値を付帯することで、顧客に実質再エネ100%電気を供給する。



環境価値プランの仕組み

当プランは、電気に非化石証書の環境価値を付帯することで、お客様に実質再エネ100%電気を供給することができます。

※「FIT非化石証書」「非FIT非化石証書（再エネ指定あり）」を使用いたします。



出所）フォーバルテレコム社HPなど

（※6）非化石証書：太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギーや原子力発電といった非化石電源で発電された電力が持つ「二酸化炭素（CO₂）を排出しない」という環境価値の部分を分離して取引ができるように、国が証書化した環境価値。

同社では、請求書の電子化を進めている。2022年12月から本格的な取り組みをスタートし、現在では紙での請求書発行の割合は30%まで減少している。

電子請求書を受領する販売先は、紙の請求書のように、1枚ずつファイリングして保存する必要がなくなり、保存場所も取らないため、受領した請求書管理を大幅に簡素化できる。また、請求書を紙に印刷して郵送する場合と比べ、郵送の必要がない電子請求書は、発行から受領までの時間が短縮されることから、請求書を早いタイミングで受け取ることができ、請求書処理の円滑化に貢献できる。

電子請求書はメールやクラウド経由でやりとりされるため、従来のように紙に印刷したり、封筒を用意した上で郵送する必要がない。これまで請求書の発行や郵送に要していた手間がなくなるため、当社の経理業務の効率化にも寄与している。

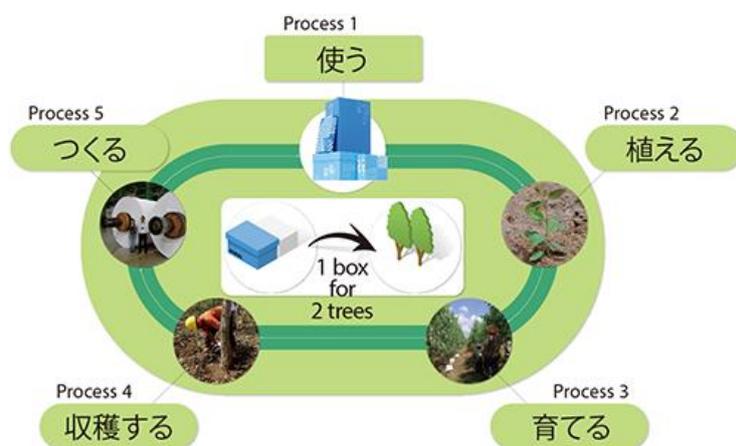
さらに、請求書を電子化することにより、請求関連の業務で紙を使用する機会が削減できるため、ペーパーレス化が促進されて用紙の使用量が減ることで経費の節減につながるだけでなく、環境負荷の軽減も可能な取り組みである。

ペーパーレス化の推進は各拠点ごとに進めてはいるものの、正確に把握した数量をベースに行われているものではないのが現状である。印刷用紙についても現在の購買先は多数存在しているため、まずは仕入先を集約し、同社全体で購入している印刷用紙の正確な数値を把握した上で、具体的な数値目標を掲げて購入量削減を進める方針である。

印刷用紙の仕入先は現在も取引のあるアスクル株式会社に集約することを検討している。その理由は、アスクル株式会社が進める「1 box for 2 trees」の取り組みに同社が賛同するためである。

「1 box for 2 trees」のコンセプトは、印刷用紙1箱に対して原材料として2本の植林を行うというものであり、購入量に応じた産業植林報告書の発行を受けることが出来る。同社では2023年に30本の植林本数の報告を受けている。

印刷用紙の購入量は段階的に削減していく方針だが、購入する印刷用紙は少しでも環境保全に貢献できることを考え、調達を行う方針である。



出所) アスクル社HPより

同社は、循環型社会の形成に貢献するために必要な、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の取り組みを進めている。具体的には、ペーパーレス化の推進などにより、自社から排出される廃棄物の削減（リデュース【Reduce】）に努めるとともに、梱包資材などについて積極的にリサイクル品の使用（リサイクル【Recycle】）を進めている。

ビニール袋、ストレッチフィルム、ごみ袋、PPバンドなどは同社のほぼすべての商品出荷時に使用されている。現在は各拠点で購買ルートが多岐にわたり、再生品も使用されていない。各資材を再生品に変更することで、購買先の集約が可能であり、3Rの取り組みを進めるとともに、同社業務の効率化にも資する取り組みといえる。

その他、同社がインパクトとして特定した項目の中でKPIとして目標を設定しなかったものについて以下にその取り組み内容を要約する。

テーマ	内容	SDGs
社内環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生 of 充実 	

【社内環境の整備】

インパクトトピック：ポジティブインパクト「雇用」「賃金」
ネガティブインパクト「社会的保護」

従業員一人ひとりが安心して長く働ける環境をつくるため、同社では福利厚生を充実させることを重視している。人口減少や働く価値観の変化など、社会環境の変化と同様に労働環境においても大きく変化している状況の中、従業員の多様な働き方をサポートできるような社内環境整備が行われている。従業員は働きがいをもってモチベーション高く仕事に取り組むことが出来ており、従業員の安定雇用につながっている。

同社は大阪府、青森県、北海道、山形県、岩手県、秋田県と6道府県に拠点を設けているが、地域の雇用を支えるために、地元採用にこだわっている。また給与水準に関しても同業他社と比較して問題の無い水準が確保されており、物価上昇なども勘案し、適宜賃金の見直しも行われている。

少子高齢化の影響から、人材不足が社会的な問題となる中、社内環境を充実させることで、今後も安定した人材採用・確保を進めていく方針である。

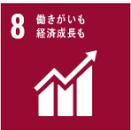
隅田鋸螺製作所で実施されている福利厚生など

内容	詳細
確定拠出年金制度	通常の厚生年金に加え、会社（事業主）が掛け金を積み立てする「企業型確定拠出年金制度」を導入
飲み会サポート制度	従業員同士のコミュニケーションを活発にするために、飲み会費用のサポートを実施（本社のみ）
誕生日プレゼント	年に一度の会社からの感謝として、従業員の誕生日にプレゼントを実施
慰安旅行	従業員全員の懇親を深める機会として、慰安旅行を実施
半休制度	有給を0.5日単位で取得することが可能
昼食補助	従業員の健康的な食生活づくりのために、昼食補助を実施
レジャー等割引各種	全国各地のレジャー施設の優待情報を案内
サンクス制度	日頃の感謝や助けてもらったことなど、社内グループウェア上で感謝を伝えあう機会を設けている（グッドサンクス賞を選出、表彰を実施）
禁煙助成制度	禁煙を志す従業員に対して診療補助を支給（一人一回）
ウェルビーイング手当	「趣味手当」として年1回支給（使った内容は社内グループウェア内に投稿）
やさいのキラメキ	朝採れ有機野菜を毎月従業員に渡している

5. インパクトの種類、SDGs、貢献分類、影響を及ぼす範囲

同社の事業活動は、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。

健康経営の推進

SDGsの17目標	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。
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。

期待されるターゲットの影響：健康経営に取り組むことで、従業員の健康維持・増進、働き甲斐の醸成に貢献する。また、企業においては人材の定着や組織の強化にも寄与するため、持続可能な経営の実現に貢献する。

取引先との取引条件の改善

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。

期待されるターゲットの影響：でんさい支払を廃止し、現金支払へ変更することにより、同社と取引がある中小企業の経営活動を支える。

従業員教育の充実

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	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。

期待されるターゲットの影響：外部研修などを充実させることにより、従業員が本人の意思によって自分の能力を高めるための学びの機会を継続的に提供する。

環境負荷の低減

SDGsの17目標	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。
	12.5	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。
	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。

期待されるターゲットの影響：社内電気使用量の削減やリサイクル素材の活用などの、環境負荷低減への取り組みを通じて、温室効果ガスの排出量削減に貢献する。

その他、KPIを設定しないインパクトについて、SDGsの17のゴールと169のターゲットとの関連性は以下の通り。

社内環境の整備

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	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。

期待されるターゲットの影響：従業員の多様な働き方をサポートできるような、社内環境整備が行われている。従業員は働きがいをもってモチベーション高く仕事に取り組むことが出来ており、従業員の安定雇用に繋がっている。

6. サステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

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、同社では、隅田貴昭代表取締役を最高責任者とし、事業活動とインパクトリーダー、SDGsとの関連性、KPIの設定について検討を重ね、取組内容の抽出を行っている。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、社員一人一人が目標達成に向けて取り組み、社会的な課題の解決への貢献とともに持続的な経営の実現を目指していく。各KPIは総務経理課が統括し、達成度合いをモニタリングしていく。

同社では下記推進体制の構築により、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、大阪府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・製造・販売・使用・処分を行なうことが責務であるとの認識のもと、環境・健康配慮を徹底した事業展開を実施していく。

隅田鋌螺製作所の最高責任者	代表取締役 隅田貴昭
隅田鋌螺製作所のモニタリング担当者	総務経理課 課長 谷口雄紀
担当部	総務経理課

7. 南都銀行によるモニタリングの頻度と方法

本ポジティブインパクトファイナンスで設定したKPIの達成及び進捗状況については、南都銀行と同社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8月決算終了後、関連する資料を南都銀行が受領し、1月に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。南都銀行は、KPI達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは南都銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI達成をサポートする。

モニタリング方法	対面、Web会議等、モニタリング方法の指定はない 定例訪問などを通じて情報交換を行う
モニタリングの実施時期、 頻度	毎年1月に、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する 必要に応じてKPI達成のために必要なノウハウの 提供、外部資源とのマッチングを検討するなど、 KPI達成をサポートする

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、南都コンサルティング株式会社が、南都銀行から委託を受けて実施したもので、南都コンサルティング株式会社が南都銀行に対して提出するものです。
2. 南都コンサルティング株式会社は、依頼者である南都銀行および南都銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する隅田鋳螺製作所から供与された情報と、南都コンサルティング株式会社が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

<本件に関するお問い合わせ先>

南都コンサルティング株式会社

マネージングディレクター 小西 徹

〒630-8677

奈良県奈良市橋本町16

TEL:0742-93-3102 FAX:0742-93-3103