

株式会社池田泉州銀行が実施する 株式会社電材センターに対する 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、株式会社池田泉州銀行が実施する株式会社電材センター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

2023年5月8日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社電材センター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・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、池田泉州銀行が株式会社電材センター（「電材センター」）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 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。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、PIF 原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業としている。

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

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクト領域における「包括的で健全な経済」、「経済取れん」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。¹
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

II. PIF 原則への適合に係る意見

PIF 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。

池田泉州銀行は、本ファイナンスを通じ、電材センター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、電材センター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。

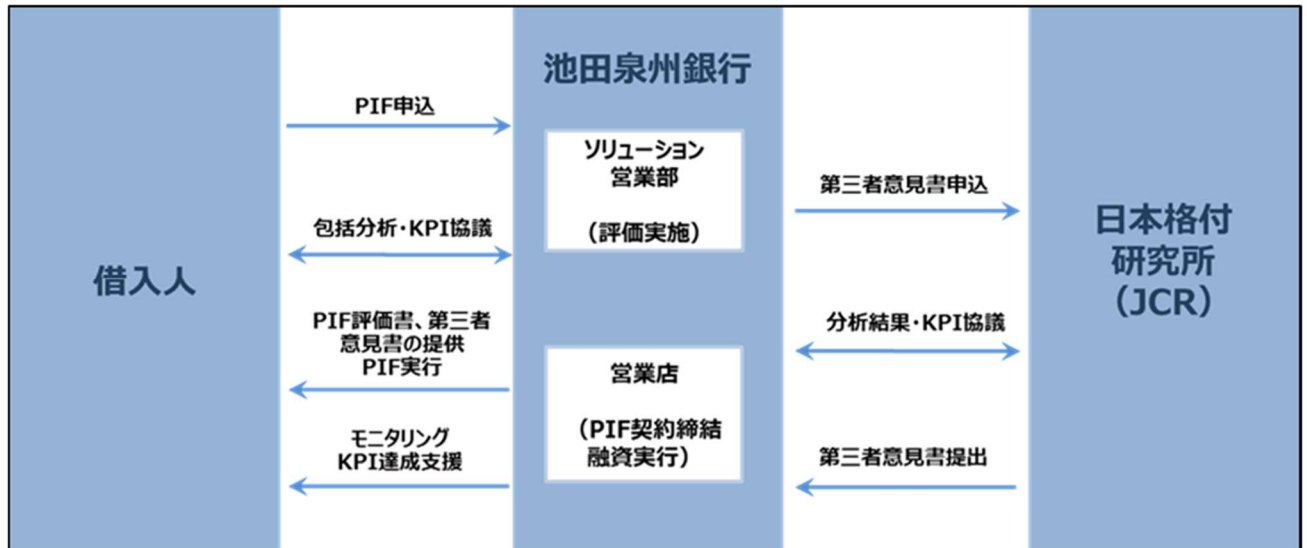
PIF 原則 2 フレームワーク

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。

- (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。

¹ 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。



(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。

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、全て池田泉州銀行が作成した評価書を通して銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

PIF 原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、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電材センターから貸付人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・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



JCR Sustainable

PIF for SMEs

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んを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本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、依頼人の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト金融原則への適合性について第三者意見を述べたものです。

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

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

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

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

【株式会社電材センター】

2023年5月8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、株式会社電材センター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、フジデングループ（下記）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（借入人の株式会社電材センターと株式会社フジデン、株式会社フジデンホールディングスの関係性は後述）。

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」及び、ESG ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項(4)に基づき設置されたポジティブ・インパクト・ファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則ったうえで、中小企業^{※1} に対するファイナンスに適用しています。

※1 IFC(国際金融公社)または中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業

株式会社電材センターと株式会社フジデン、株式会社フジデンホールディングスとの関係性について

本件は株式会社電材センターに対するファイナンスであるものの、同社は株式会社フジデンと並び、株式会社フジデンホールディングスの傘下の企業であり、以下のような関係性であることからグループ一体とみなした上でインパクト分析・評価を行うものである。

- ・株式会社電材センターと株式会社フジデンは両社とも、株式会社フジデンホールディングス 66.7%の出資を受けていること。
- ・株式会社電材センターは株式会社フジデンのリユース部門の分社化により設立された企業であること。
- ・株式会社電材センターと株式会社フジデンの代表者は同一であること。
- ・株式会社電材センターの財務・総務・IT 広報マネジメント部門はグループ間の兼務体制が採られていること。

【フジデングループ】

名称	所在地	事業内容
株式会社フジデンホールディングス	大阪府枚方市長尾谷町 1 丁目 105 番地 11	持株会社 グループ全体の経営方針策定 不動産賃貸業
株式会社フジデン	大阪府枚方市長尾谷町 1 丁目 105 番地 11	エアコン工事一式 一般電気工事一式 家電設置
株式会社電材センター	大阪府枚方市長尾谷町 1 丁目 105 番地 11	電材買取センター（電設資材買取販売） の運営

目次

1.	評価対象の概要	3
2.	フジデングループの概要	3
	2-1. グループ各社の基本情報	
	2-2. 沿革	
	2-3. 事業内容	
	2-4. 経営理念	
	2-5. 取組活動	
3.	UNEP FI インパクトレーダーとの関連性	17
	3-1. 経済面のインパクト	
	3-2. 社会面のインパクト	
	3-3. 環境面のインパクト	
4.	測定する KPI と SDGs との関連性	21
	4-1. 経済面、社会面（ポジティブ）	
	4-2. 社会面（ネガティブ）	
	4-3. 環境面（ネガティブ）	
	4-4. 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	26
6.	モニタリング	26

1. 評価対象の概要

企業名	フジデングループ（借入人:株式会社電材センター）
金額	100,000,000 円
資金使途	運転資金
契約日及び返済期限 （モニタリング期間）	2023年5月8日～2028年4月30日 （5年0ヶ月）

2. フジデングループの概要

2-1. グループ各社の基本情報

会社名	株式会社フジデンホールディングス FUJIDEN Holdings Co. Ltd.
本社所在地	大阪府枚方市長尾谷町1丁目105番地11
設立	2014年9月
資本金	100万円
代表者	藤村 泰宏
従業員数	グループ従業員数 72名（2023年4月1日現在）
業種	持株会社、グループ全体の経営方針策定、不動産賃貸業

会社名 （グループ中核）	株式会社フジデン FUJIDEN Co. Ltd.
本社所在地	大阪府枚方市長尾谷町1丁目105番地11
設立	1995年10月
資本金	1,000万円
代表者	藤村 泰宏
従業員数	25名（2023年4月1日現在）
業種	エアコン工事一式、一般電気工事一式、家電設置

会社名	株式会社電材センター DENZAI CENTER Co. Ltd.	
本社所在地	大阪府枚方市長尾谷町 1 丁目 105 番地 11	
設立	2021 年 4 月	
資本金	3,000 万円	
代表者	藤村 泰宏	
従業員数	47 名 (2023 年 4 月 1 日現在)	
業種	電材買取センター (電設資材買取販売) の運営	
営業所	電材買取センター守口店	大阪府守口市金田町 5 丁目 25-15
	電材買取センター伏見店	京都府京都市伏見区横大路芝生 30-7
	電材買取センター摂津店	大阪府摂津市鳥飼下 3 丁目 8-7
	電材買取センター八尾店	大阪府八尾市楠根町 4 丁目 26-3
	電材買取センター泉大津店	大阪府和泉市富秋町 3 丁目 2-43
	電材買取センター東大阪店	大阪府東大阪市中石切町 6-4-33
	電材買取センター西宮店	兵庫県西宮市越水町 4-17
	電材買取センター大東店	大阪府大東市津の辺町 3-30
	電材買取センター八幡店	京都府八幡市美濃山幸水 2-2
	電材買取センター堺店	大阪府堺市北区百舌鳥赤畑町 1-8-6
	電材買取センター柏店	千葉県柏市若柴 6-47
	電材買取センター奈良香芝店	奈良県香芝市上中 204-1
	電材買取センター岸和田店	大阪府岸和田市下松町 5042
	電材買取センター尼崎店	兵庫県尼崎市水堂町 4 丁目 13-9
	電材買取センター滋賀栗東店	滋賀県栗東市小柿 9 丁目 1-12

2-2. 沿革

フジデングループ	
1993年	京都府八幡市にて、藤村電機設備として個人創業
1995年	有限会社へ組織変更 資本金 300 万円
1999年	株式会社に改組社名を「株式会社フジデン」に変更 資本金 1,000 万円
2000年	京都府登録電気工事業 <受理番号-京都府知事届出-第 140083 号>取得
2003年	京都府一般業建設業許可 <登録番号-京都府知事(般-14)第 34252 号>取得 京都府城陽市に物流事業部を移転
2005年	大阪府枚方市養父元町に営業部を設立
2006年	大阪府枚方市長尾谷町に本社移転
2011年	プライバシーマーク認証 第 20001588(01) 電材買取センター枚方店をオープンし、電設資材買取販売（リユース事業）を開始
2012年	電材買取センター守口店をオープン 電材買取センター伏見店をオープン
2013年	電材買取センター摂津店をオープン 電材買取センター八尾店をオープン
2014年	電材買取センター泉大津店をオープン 資産管理会社の株式会社フジデンホールディングスを設立 電材買取センター東大阪店をオープン
2015年	電材買取センター西宮店をオープン
2016年	電材買取センター大東店をオープン
2017年	電材買取センター八幡店をオープン 電材買取センター堺店をオープン 電材買取センター柏店をオープン 電材買取センター枚方店を閉鎖
2019年	電材買取センター奈良香芝店をオープン
2021年	電材買取センター岸和田店をオープン 経済産業省「健康経営優良法人 2021」(中小規模法人部門) 認定 株式会社電材センターを設立し、買取センター事業を移管 電材買取センター尼崎店をオープン
2023年	電材買取センター滋賀栗東店をオープン

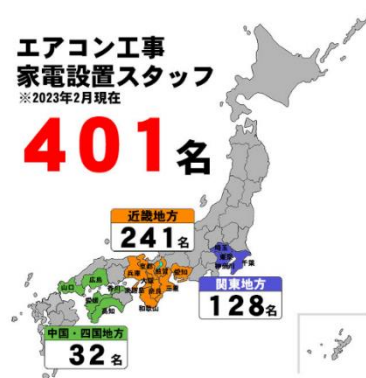
2-3.事業内容

●エアコンの取付工事、白物家電の配送、設置、引取事業（株式会社フジデン）

グループ中核企業である株式会社フジデン（以下、フジデン）は、国内家電量販店最大手である株式会社ヤマダデンキの指定協力業者の1社として、同社各店舗で購入されたエアコンの取付工事や、白物家電の配送設置工事を請け負っており、設置取付実績においては西日本エリア1位を獲得するなど、同社向けの実績はトップクラスにある。

配送及び設置は各地の協力業者を中心に運営されており、独自の「電気工事配送ネットワーク」を構築することで約400名のスタッフを確保し、広島から関東までの幅広いエリアの対応が可能となっている。

また、「電気工事配送ネットワーク」においては、登録スタッフへの設置配送業務の委託だけでなく、技術レベルの底上げを目的とした必要資格取得サポートや、配送用トラックなどの設備サポートなどの支援・指導・育成面にも注力している。



●リユース事業（株式会社電材センター）

株式会社電材センター（以下、電材センター）は、電気工事業者が不要となった電設資材や電気工具を買い取り、需要者へ販売行うといったリユース事業を行っており、2021年にフジデンから事業分離する形で設立され、ディスカウントストア「電材買取センター」を、関西14店舗、関東1店舗にて展開している。

電設資材リユース品専門事業は業界初であり、業者倉庫で眠ったままとなっていた資材の無駄の削減と、需要者へのリーズナブルな価格での提供を両立させた事業となっている。

更に当社は、工具の無料レンタルサービスやオンライン査定、常時返品可能など、独自のサービスを展開することで、顧客の「お困りごとの解決」に努めている。



▷ 電設資材の買い取り、販売

【主な取扱商品】

・VVF (VA) ケーブル

一般住宅をはじめとした建築物の屋内電気配線に広く用いられているケーブル。



・ペアコイル

エアコンの室内機と室外機を繋ぐ、難燃性保温材で被覆された配管材。



・ドレンホース

エアコンの室内機で発生する水を屋外へ排出するためのホース。



・化粧カバー

エアコン配管周辺の美観や、配管の劣化を防ぐための配管カバー。



・その他

コンセント、ブレーカー、スイッチ、パテなど電設小物類。



▷ 電材センター独自のサービス

【無料レンタルサービス】

会員向けに、工具の無料レンタルを実施している。

使用頻度の低い工具や置き場所に困るような工具を、顧客に便利に使って貰いたいとの思いから始めたサービスで、2016年から開始しており、延べ8,000名の会員に利用されている。



【リアルタイム混雑状況の開示】

店舗の混雑回避を目的に、全店舗の混雑状況がわかる「リアルタイム混雑状況」をホームページで公開している。

混雑を避けた来店を促すことで、丁寧な接客サービスの提供や、新型コロナウイルス感染防止の観点から密の回避による安心した店舗環境の維持としても効果があるとしている。

大阪府



【24時間受取サービス】

店舗営業時間外での商品の受け渡し用として、24時間利用可能な受取BOXを設置している。

店舗の営業時間内に来店できない顧客のニーズに応えるサービスで、京都伏見店での運用を行っている。



2-4. 経営理念

【経営理念】



喜びと感動の創造企業

フジデングループは人を幸せにすることを第一に考える。

その考えのもと、経営理念として「喜びと感動の創造企業」を掲げている。

会社に関りを持つ人、すなわち社員、家族、お客様に対し「喜びと感動」を与えることを、「創造」していく企業でありたいとしている。

まず社員及びその家族に対しては、会社として安定した事業基盤が必要と考え、店舗数の拡大を含めた事業展開に取り組んでいる。店舗数に関しては状況を見極めつつではあるが、今後も順次増やしていくことで、安心して働ける企業を築いていき、将来的には利益の1/3を社員及びその家族へ還元していきたいと考えている。

世の中には商品を買って販売し、リユースをするという会社は珍しくは無いが、電材という特殊な商品に特化し、さらに実店舗を構えて買取・販売を行い始めたのは、電材センターが日本初。さらに電材センターは、買取・販売の他にメーカー仕入も併せて行うことで、工業者であるお客様の必要な資材が全て揃う店として、喜んでいただける、必要とされる店でありたいとしている。

お客様を喜ばせたい、という藤村社長の想いは社員にも浸透しており、お客様は御名前でお呼びする、ご来店のお礼状をお送りする、お祝い事やご不幸事にお花をお送りする、お客様の誕生日にはご家族にも喜んでもらえるようなプレゼントをお渡しするなどの【おもてなし】を社員自らが企画し、実践している。

藤村社長は、お客様に喜んでいただくことが社員の幸せであり社員家族の幸せにも繋がっていると信じ、これからも「喜びと感動を与える」企業として様々な取組にチャレンジしていきたいとしている。

2-5. 取組活動

【グループの取組活動】

1. 環境負荷低減に向けた取組

① 省エネへの取組

省エネ活動として、積極的に節電に取り組んでいる。

加えて、毎月の節電の結果を全社員に開示することで、社内全体の節電マインド向上に繋げている。

光熱費(電気料金+灯油) 3期 2022年10月～2023年9月
*請求額到着月に準ずる

	守口店	伏見店	狹間店	八尾店	泉大津店	西宮店	堺店	八幡店	柏店	香芝店	厚和田店	恵庭店	本社	合計	
10月	電気料金	85,890	63,608	48,621	88,001	68,521	48,004	64,308	117,485	152,849	70,017	55,737	103,688	75,688	1,038,403
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	電気料金	85,890	63,608	48,621	88,001	68,521	48,004	64,308	117,485	152,849	70,017	55,737	103,688	75,688	1,038,403
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11月	電気料金	64,010	41,854	35,733	67,207	55,245	39,083	48,580	93,664	202,217	62,655	49,562	87,744	54,496	902,122
	灯油	7,799	0	6,270	2,190	0	0	14,981	0	16,360	4,169	8,701	0	0	59,624
小計	電気料金	71,779	41,854	42,003	69,497	55,245	39,083	48,580	108,025	202,217	79,035	63,742	96,444	54,496	967,744
	灯油	7,799	0	6,270	2,190	0	0	14,981	0	16,360	4,169	8,701	0	0	59,624
12月	電気料金	59,814	45,230	39,784	64,151	54,850	39,536	53,777	98,839	218,692	69,363	45,547	87,254	56,802	921,245
	灯油	7,400	0	10,450	4,170	7,660	4,180	0	28,785	30,060	14,040	8,360	13,767	0	126,872
小計	電気料金	67,214	45,230	47,234	68,321	62,510	43,716	53,777	127,624	248,752	74,622	53,907	101,021	56,802	1,048,117
	灯油	7,360	0	10,100	9,621	4,410	4,280	0	32,876	42,088	30,060	10,450	20,826	8,752	180,824
1月	電気料金	63,723	59,522	49,206	67,652	56,464	47,262	59,739	119,693	355,900	84,637	53,622	84,376	60,219	1,191,615
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9月	電気料金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	電気料金	288,706	210,214	187,064	292,834	240,590	176,141	226,405	472,796	959,131	308,512	217,208	395,641	244,188	4,242,879
	灯油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(各店舗ごとの電気料金管理資料)

【節電取組例】

- ・事務所内照明のLED化
本社事務所については全てLED化している。
- ・店舗看板照明のタイマー管理
消灯忘れが無いよう、看板照明についてはタイマーにより消灯管理されている。
- ・室内照明の消灯励行
未使用部屋の照明の消灯忘れが無いよう全社員が意識している。
- ・適正なエアコン設定温度管理
過度な冷房・暖房とならないように温度設定管理行っている。
- ・本社事務所におけるクールビズ、ウォームビズの実施

② 廃棄物削減への取組

電材センターは、電気工事業者が不要となった電設資材や電気工具を買い取り、需要者へ販売を行うといったリユース事業を行っており、当該事業活動により、廃棄物の削減や資源の有効活用にご貢献している。

また今後については、メーカー仕入を合わせた全仕入の内、買取仕入の割合を増やしていくことにより、リユース事業を拡大していきたい、としている。

	2020年度	2021年度	2022年度
全仕入額	1,260百万円	1,512百万円	1,976百万円
(内、買取仕入)	543百万円	717百万円	1,145百万円
買取割合	43%	47%	58%

(当社買取割合実績)

【参考：主要品の買取状況】
・VVF(VA)ケーブル

(2.0ミリ3芯、2.0ミリ2芯、1.6ミリ3芯、1.6ミリ2芯 計4種類合計)

	2020年度	2021年度	2022年度
買取重量	784,779kg	775,029kg	1,083,727kg
巻数	61,464巻	62,040巻	82,827巻

・ペアコイル VVF(VA)ケーブル

(2分3分、2分4分、3分5分 計3種類合計)

	2020年度	2021年度	2022年度
買取重量	169,485kg	218,661kg	293,373kg
巻数	22,956巻	29,684巻	39,915巻

フジングループは、社内で発生したペットボトル、ビン、缶、古紙については分別回収を徹底している。古紙については、個人情報の記載のない書類は裏面をコピー用紙として活用し、個人情報の記載のある書類については専門業者に裁断処理を委託している。専門業者においては、「機密文書裁断リサイクル」を行うことで製紙原料へのリサイクルを行っている。

さらに紙の使用量の削減として、FAX から電子メールへの切り替えや、会議資料のデータ化などのペーパーレス化に取り組んでいる。

【個人情報書類処理量】

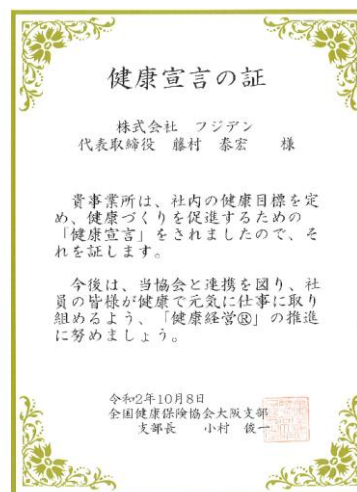
処理年度	処理量
2021年度	2,590kg
2022年度	2,322kg

(フジングループ 機密文書裁断処理量の状況)

2. 労働環境整備に向けた取組
① 健康経営優良法人（中小企業法人部門）としての取組

フジデンは経済産業省が主催する「健康経営優良法人認定制度」において3年連続して『健康経営優良法人（中小規模法人部門）』の認定を取得している。

従業員が心身ともに健康で、個性や能力を最大限に発揮することが企業の発展に繋がると考え、全従業員が生き活きと仕事ができる企業を目指している。



【取組内例】

- ・時間外勤務削減
残業を事前申告制にし、不要な残業時間の削減に努めている。
- ・医療費補助手当の支給
年間 30 万円を上限に、入院に係る自費負担額を手当として支給している。
- ・各種医療検診費用の補助
乳がん子宮頸がん検診、健康診断時の胃カメラ検診、インフルエンザ予防接種などに係る費用を補助している。

② 次世代育成支援対策推進法への取組

次世代育成支援対策推進法への取組として一般事業主行動計画を定め、社員の仕事と子育てが両立できる環境作りに取り組んでいる。

次世代育成推進法

株式会社フジデン 行動計画

2021年12月

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることに
よって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画
を策定する。

1. 計画期間

2021年12月1日～2026年11月30日までの5年間

2. 計画内容

【目標1】： 子が生まれる際の父親の休暇・休業取得の促進をはかる

(取り組み 2021年12月以降)

- ・子が生まれる際の男性社員の休暇・育児休業の制度内容をリーフレット化し
全社員に配布し周知を図る
- ・配偶者が出産予定の社員に対し、休暇制度・休業制度について個別に声掛けを行い
制度の周知、取得の推奨を行う

【目標2】： 有休取得率のさらなる向上、休暇制度の改善をはかる

(取り組み 2021年12月以降)

- ・年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の少ない社員、部門へ個別に働きかけ、
積極的な取得を促す
- ・毎月、年次有給休暇の取得状況を管理職へ開示し、次月の取得計画をたてること
により取得の促進をはかる
- ・時間単位の有給休暇制度を新たに設け、働きやすい環境を作ることで、取得率向上
をはかる

(フジデングループ 行動計画)

【育休取得率の向上に向けた取組】

育休対象社員に対しては個別に取得を促すと共に、男性社員の育休制度周知を図るべく、独自でリーフレットを作成し全社員に配布行っている。

	育休対象者		育休取得者		取得率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2020年度	0	0	0	0	—	—
2021年度	1	1	0	1	0%	100%
2022年度	2	0	2	0	100%	—

(フジングループ 育休取得状況)

株式会社フジデン 従業員の皆様へ 令和3年12月1日

男性でも育休が取れます！

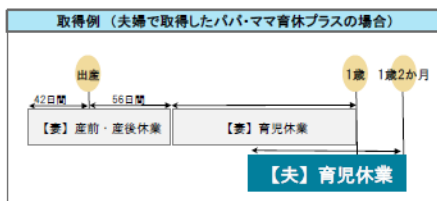
育児休業(育休)は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には子が最長2歳に達するまで) 育児休業をすることができると定められています(育児・介護休業法)」
- 「一定の場合」とは「保育所等への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」を指します

- ◆従業員が申し出た場合、会社は全面的にサポートします。
- ◆申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを会社に提出して行います
- ◆(手続き方法などは **総務：岡本** までお問い合わせください)

男性の育児休業(育休)にはこんな特徴があります

- 夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます(パパ・ママ育休プラス)
- 妻の産休中に夫が休業した場合、夫は2度目も取得できます
- 配偶者が専業主婦でも休業できます



パパ育休を取得してみませんか？

育児休業(育休)中は経済的支援が受けられます

- 育児休業給付**
雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の67% (6か月経過後は50%) の給付を受けることができます
- 育児休業期間中の社会保険料の免除**
事業主の方が年金事務所又は健康保険組合に申出ることにより、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担および事業主負担ともに免除されます

育児休業(育休)を取得することでこんなメリットがあります！

- <家庭面>
 - 集中的に子どもと過ごす時間を持つことで、絆が深まります。日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
 - 育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります
 - (配偶者が育休取得をしていた場合) 配偶者の復帰時の最も大変な時期に、父母が協力して子育てできるようになります など・・・
- <仕事面>
 - 育休前後で業務の棚卸・引き継ぎが発生をしますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります など・・・

〈参考情報〉 育休以外にも、男性にも使える 育児・介護休業法に定められた両立支援制度が複数あります

- 短時間勤務制度
- 深夜業の制限
- 子の看護休暇制度
- 転勤についての配慮
- 時間外労働の制限
- 所定外労働の制限

※詳しくは、**総務：岡本** までお問合せください

(男性育休周知リーフレット)

【有給休暇取得率の向上に向けた取組】

社員の有給休暇取得に関しては、取得率の少ない社員、部門へ個別に取得を促すことで、全体の取得率向上を図っている。

	有給休暇取得率
2020年度	45.3%
2021年度	36.5%
2022年度	38.9%

(フジングループ社員 有給休暇取得状況)

③ 明るい職場づくりに向けた取組

産業情報化新聞社（日本一明るい経済新聞）と特定非営利活動法人明るいシステム倶楽部による認証制度「明るい認証 AKS0041」を取得している。
社員が毎日更新するブログによるポジティブマインドの醸成や、社員の誕生会、表彰式の開催などにより明るい職場づくりに努めている。



④ 環境整備への取組

職場、店舗の衛生管理活動として、5S 委員会による定期的な清掃、商品陳列状況の定期チェックが行われており、働きやすい職場環境と清潔感のある店舗環境に努めている。



(5S 委員会による店舗清掃チェック状況)

3.社員力向上に向けた取組

① 社内勉強会・研修への取組

全社員を対象とした研修や、階層別、テーマ別などの研修を定期的実施することで、社員力の向上を図っている。

特に新入社員に対しては、先輩社員がマンツーマンで指導、ケアを行っている。

研修対象者	研修タイトル	目的
新入社員	新入社員研修	学生から社会人への意識改革を行い、社会人としての基礎を身につける。
新入社員	フォローアップセミナー	入社半年後に開催。自身の成長や伸びしろを確認するとともに、悩み・不満に対し解決やアドバイスをを行う。
幹部社員	幹部育成セミナー	幹部としての心構え、自身の強み・弱みを認識する。
戦略担当者	リユース経営研究会	リユース市場の動向調査や、他業種との情報交換を行う。
リーダー社員	チームリーダー研修	職場における自身の役割の確認。マネジメント能力、コミュニケーション能力を育成する。
全社員	入社年次別社内勉強会	会社経営方針の浸透を図る。
全社員	フジデン HD 社員総会	社員の昇進や表彰発表を行う。団結力、モチベーションの向上を図る。

② 人事評価制度の見える化

社員の昇格基準は、「経験」「経営方針の理解」「人材育成」「企画提案力」「クレーム対応力」などの面で細かく目安が設定されており、社員自身のクリアすべき要件が見える化されている。これにより社員一人ひとりの課題が明白となり、社員のモチベーションアップに繋がっている。

また、社員の頑張りを評価する仕組みとして、インセンティブ評価制度を採用している。顧客へのお礼状や、ブログ投稿、提案提言などが貢献ポイントとして累積されていき、1か月のポイント数によりインセンティブが支給される仕組みとなっており、社員のポジティブマインドの醸成に貢献している。

階級		貢献手当
メガブラック		¥30,000
ブラック		¥20,000
ゴールド		¥10,000
シルバー		¥8,000
ブロンズ		¥5,000
紫		¥4,000
緑		¥3,000
橙		¥2,000
黄		¥1,000

(フジデングループ インセンティブ支給テーブル)

3.その他の取組

① 取得した個人情報の適切な取扱い

取引先に対して個人情報保護の管理体制が適切であることを示すため、プライバシーマークを取得している。

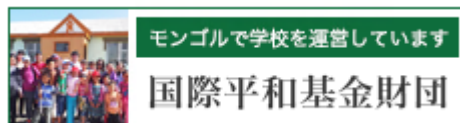
これにより、取引先だけでなく、従業員の顧客情報取り扱いの意識が高まり、情報漏洩の未然防止に繋がっている。



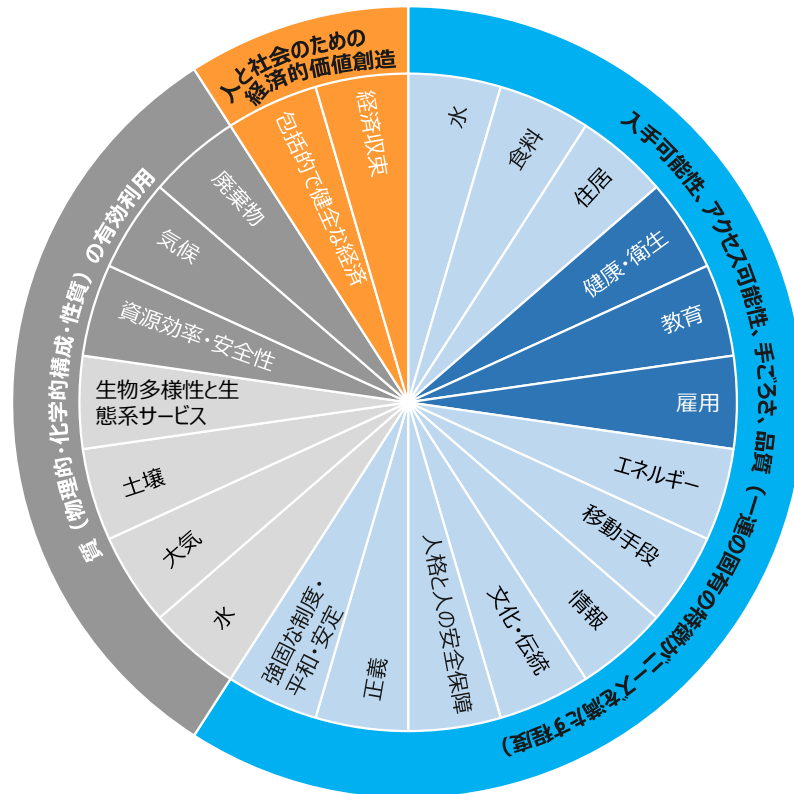
② 社会貢献への取組

世界中の教育機会に恵まれない子供たちの手助けを行いたい、という想いのもと下記の寄付活動を行っている。

- ・2009年より国際平和への貢献として、モンゴル国における教育環境の整備を目的に、モンゴル救済プロジェクトとして国際平和基金財団に毎月寄付を行っている。
- ・2014年からは、世界の貧しい子供たちの教育機会の拡大支援として、NGO団体である「ROOM TO READ」に対し、毎月の寄付を実施している。



3. UNEP FI インパクトレーダーとの関連性



※ 濃色項目が当社のインパクト領域

本ファイナンスでは、フジデングループの事業について、国際標準産業分類における「電気設備工事業」、「その他機械器具卸売業」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、「住居」「雇用」「エネルギー」「情報」「包括的で健全な経済」に関するポジティブ・インパクト、「雇用」「水（質）」「大気」「生物多様性と生態系サービス」「気候」「廃棄物」「経済収束」に関するネガティブ・インパクトが特定された。

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

経済面において、育休推進に向けた社内周知の取組、社員の頑張りを評価するインセンティブ制度の採用などは、「包括的で健全な経済」に、「電気工事配送ネットワーク」による約400名の配送工事スタッフとの連携により、地元エリア内の配送工事業務に限定されることなく、幅広いエリアでの対応が可能な体制は「経済収束」に関するポジティブ・インパクトと想定される。

社会面において、「電気工事配送ネットワーク」における技術レベルの底上げを目的とした必要資格取得サポートは「教育」に、社員の仕事と子育てが両立できる環境作りとして行っている育休取得推進、インセンティブ制度による社員のポジティブマインド醸成の取組は「雇用」に、階層別、テーマ別などの研修による社員力の向上の取組は「教育」「雇用」に関するポジティブ・インパクトと想定される。

一方で、「明るい認証 AKS0041」取得企業として明るい職場づくりの取組は「**健康・衛生**」面で、有給休暇取得率向上、時間外勤務削減や医療費補助、各種医療検診費用の補助などの健康経営優良法人としての取組や、5S 委員会による定期的な清掃、商品陳列状況の定期チェックなど、働きやすい職場環境と清潔感のある店舗環境づくりは「**健康・衛生**」「**雇用**」面でのネガティブ・インパクトを逡減させている。

環境面では、事務所内の LED 化や、店舗看板照明のタイマー管理などの節電への取組は「**気候**」面で、リユース業として不用電設資材の有効利用や、社内ゴミの分別回収、古紙の再利用や裁断リサイクル処理などの取組は「**資源効率・安全性**」「**廃棄物**」面でのネガティブ・インパクトを逡減させている。

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「**住居**」「**エネルギー**」「**情報**」については、事業活動との関連性が薄いことからポジティブ・インパクトとして特定しないものとした。

また、発出されたネガティブ・インパクトのうち、環境面における「**水（質）**」「**大気**」「**生物多様性と生態系サービス**」については事業活動における水の使用や、大気への環境負荷物質の使用及び排出はないことから、また経済面における「**経済収束**」については、電材センターが行う事業は電気工事業者が不要となった電設資材や電気工具を買い取り、需要者へ販売を行うリユース事業であることから、ネガティブ・インパクトとして特定しないものとした。

3-1. 経済面のインパクト

インパクト領域		テーマ	活動内容
包括的で健全な経済	ポジティブ	育休取得推進	・独自リーフレットを作成・配布するなど社内周知を図ることで育休取得推進を図る。
		インセンティブ制度	・社員の頑張りに対しインセンティブを支給することで評価する。

インパクト領域		テーマ	活動内容
経済収束	ポジティブ	「電気工事配送ネットワーク」による事業エリアの広範囲化	「電気工事配送ネットワーク」により、地元エリア内の配送工事業務に限定されることなく、幅広いエリアに対応。

3-2. 社会面のインパクト

インパクト領域		テーマ	活動内容
教育	ポジティブ	電気工事技術レベルの向上	・電気工事配送ネットワークにおける技術レベルの底上げを目的とした必要資格取得サポート。

インパクト領域		テーマ	活動内容
雇用	ポジティブ	育休取得推進	・独自リーフレットを作成・配布するなど社内周知を図ることで育休取得推進を図る。
		社員のポジティブマインドの醸成	・インセンティブ制度による社員のポジティブマインド醸成の取組。

インパクト領域		テーマ	活動内容
教育 雇用	ポジティブ	社員力の向上	・階層別、テーマ別などの研修を定期的に行う。

インパクト領域		テーマ	活動内容
健康・衛生	ネガティブ	明るい職場づくり	・「明るい認証 AKS0041」取得企業として明るい職場づくりの取組。

インパクト領域		テーマ	活動内容
健康・衛生 雇用	ネガティブ	健康経営優良法人としての取組	・有給休暇取得率向上、時間外勤務削減や医療費補助、各種医療検診費用の補助など。
		働きやすい職場環境と清潔感のある店舗環境づくり	・5S委員会による定期的な清掃、商品陳列状況の定期チェックなど。




3-3. 環境面のインパクト

インパクト領域		テーマ	活動内容
気候	ネガティブ	節電への取組	・事務所内のLED化や、店舗看板照明のタイマー管理などの節電への取組。


インパクト領域		テーマ	活動内容
資源効率・安全性 廃棄物	ネガティブ	リユース事業活動 ゴミ削減の取組	・リユース業として不用電設資材の有効利用。 ・社内ゴミの分別回収、古紙の再利用や裁断リサイクル処理などの取組。



4. 測定する KPI と SDGs との関連性

4-1. 経済面、社会面（ポジティブ）



特定インパクト領域	(経済) 包括的で健全な経済 (社会) 雇用	
取組、施策等	育休取得の推進 独自リーフレットを作成・配布するなど社内周知を図ることで、社員の育休取得推進を図る。	
借入期間における KPI (グループ全体の KPI)	KPI : 社員の育休取得率 100% を維持する。 ※2022 年度実績 (男性) 育休取得者 2 名/育休対象者 2 名=100% (女性) 該当者なし	
関連する SDGs	<p>4.7 2030 年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	  

4-2. 社会面（ネガティブ）



特定インパクト領域	(社会) 健康・衛生	
取組、施策等	明るい職場づくりの取組によるポジティブマインドの醸成 社員が毎日更新するブログや、社員の誕生会、表彰式の開催などの明るい職場づくりにより、ポジティブマインドを醸成している。	
借入期間における KPI (グループ全体の KPI)	KPI : 明るい認証 AKS0041 の認定を継続取得	
関連する SDGs	<p>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。</p>	



特定インパクト領域	(社会) 健康・衛生、雇用	
取組、施策等	<p>①有給休暇取得率の向上に向けた取組 社員の有給休暇取得に関しては、取得率の少ない社員、部門へ個別に取得を促すことで、全体の取得率向上を図る。</p> <p>②健康経営優良法人（中小企業法人部門）としての取組 全従業員が生き生きと仕事ができる企業を目指し、有給休暇取得率の向上や時間外勤務削減、医療費補助、各種医療検診費用の補助などに取り組む。</p>	
借入期間における KPI (グループ全体の KPI)	<p>KPI： ①有給休暇取得率 40%超 ※2022 年度実績：38.9%</p> <p>②健康経営優良法人の認定を継続</p>	
関連する SDGs	<p>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。</p> <p>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。</p>	 




4-3. 環境面（ネガティブ）



特定インパクト領域	(環境) 資源効率・安全性、廃棄物	
取組、施策等	<p>リユース事業の拡大 メーカー仕入を合わせた全仕入の内、買取仕入の割合を増やしていくことにより、リユース事業を拡大していく。</p>	
借入期間における KPI (電材センター単体の KPI)	<p>KPI： 買取仕入割合 70%超 ※2022 年度実績：58%</p>	
関連する SDGs	<p>8.4 2030 年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する 10 年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。</p> <p>9.4 2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。</p>	 




4-4. 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


特定インパクト領域	(経済/ポジティブ) 包括的で健全な経済	
取組、施策等	インセンティブ評価制度の採用 社員の頑張りに対しインセンティブを支給することで評価する。	
関連する SDGs	<p>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。</p> <p>10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。</p>	 


特定インパクト領域	(経済/ポジティブ) 経済収束	
取組、施策等	「電気工事配送ネットワーク」による事業エリアの広範囲化 「電気工事配送ネットワーク」により、地元エリア内の配送工事業務に限定されことなく、幅広いエリアに対応している。	
関連する SDGs	<p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。</p> <p>9.1 全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。</p>	 




特定インパクト領域	(社会/ポジティブ) 教育	
取組、施策等	電気工事技術レベルの向上 「電気工事配送ネットワーク」における技術レベルの底上げを目的とした必要資格の取得サポートを行う。	
関連する SDGs	<p>4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。</p> <p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。</p> <p>10.2 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。</p>	  

特定インパクト領域	(社会/ポジティブ) 雇用	
取組、施策等	社員のポジティブマインドの醸成 インセンティブ制度により社員のポジティブマインド向上に取り組む。	
関連する SDGs	<p>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。</p> <p>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。</p>	 

特定インパクト領域	(社会/ポジティブ) 教育、雇用	
取組、施策等	社員力の向上の取組 全社員を対象としたものや、階層別、テーマ別などの研修を定期的実施することで、社員力の向上を図る。	
関連する SDGs	<p>4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。</p> <p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。</p> <p>10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。</p>	  

特定インパクト領域	(社会/ネガティブ) 健康・衛生、雇用	
取組、施策等	働きやすい職場環境と清潔感のある店舗環境づくり 5S委員会による定期的な清掃、商品陳列状況の定期チェックなど行うことで、働きやすい職場環境と清潔感のある店舗環境づくりに努める。	
関連する SDGs	<p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。</p>	

特定インパクト領域	(環境/ネガティブ) 気候	
取組、施策等	節電への取組 事務所内の LED 化や、店舗看板照明のタイマー管理、適正なエアコン設定温度管理など、省エネ活動として節電に取り組む。	
関連する SDGs	7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。 7.3 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。	

特定インパクト領域	(環境/ネガティブ) 資源効率・安全性、廃棄物	
取組、施策等	ゴミ削減の取組 社内ゴミの分別回収や古紙の裏面再利用、裁断リサイクル処理業者引き渡しによる製紙原料へのリサイクルや、社内ペーパーレス化の推進に取り組む。	
関連する SDGs	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。 11.6 2030 年までに、大気の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。 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

電材センターでは本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、株式会社フジデン 藤村代表取締役、村田取締役部長、ネット事業部、総務部が中心となって日々の業務やその他活動を棚卸し、インパクトレーダーやSDGsとの関連性について検討した上で電材センター単体、及びフジデングループとして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、藤村代表取締役が最高責任者となって社内朝礼や会議の場で社員全員への周知・意識づけを図り、村田取締役部長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 藤村 泰宏
- ◇管理責任者 取締役部長 村田 眞佐子（株式会社フジデン）
- ◇担当部署 ネット事業部、総務部（株式会社フジデン）

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、電材センター及びフジデンと池田泉州銀行が、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、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、電材センター及びフジデン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、池田泉州銀行と電材センター及びフジデンが協議し、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、池田泉州銀行が電材センター及びフジデンから提供された情報に基づき、評価・作成したものであり、当該情報の正確性及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