

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：イクタグループ株式会社

2024 年 7 月 31 日

株式会社京都銀行



京都フィナンシャルグループ

目次

1. 本ファイナンスの内容	... 1
2. 【イクタグループ及び生田産機工業】の概要	... 1
(1) 企業概要	
(2) グループ会社概要	
(3) 事業内容	
(4) 企業理念	
(5) 事業活動	
3. UNEP FI が掲げるインパクトレーダーとの関連性	... 16
(1) ポジティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs	
(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs	
(3) ポジティブ・ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs	
4. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトと関連する SDGs	... 21
(1) ポジティブなインパクトエリア/トピックによる KPI	
(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックによる KPI	
5. サステナビリティ管理体制	... 25
6. モニタリングの頻度と方法	... 25

株式会社京都銀行（以下、「京都銀行」という）は、イクタグループ株式会社（以下、「イクタグループ」という）に対して「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」（以下、「本ファイナンス」という）を実施するにあたって、IKUTA GROUP 傘下の中核事業会社である生田産機工業株式会社（以下、「生田産機工業」という）の活動が、社会・環境・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（以下、「JCR」という）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 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

1. 本ファイナンスの内容

金額	280,000,000 円
資金用途	設備資金
契約日及び返済期限	2024 年 7 月 31 日 ～ 2049 年 7 月 31 日
モニタリング期間	7 年（ポジティブ・インパクト・ファイナンスとして成立する期間）

2. 【イクタグループ及び生田産機工業】の概要

（1）企業概要

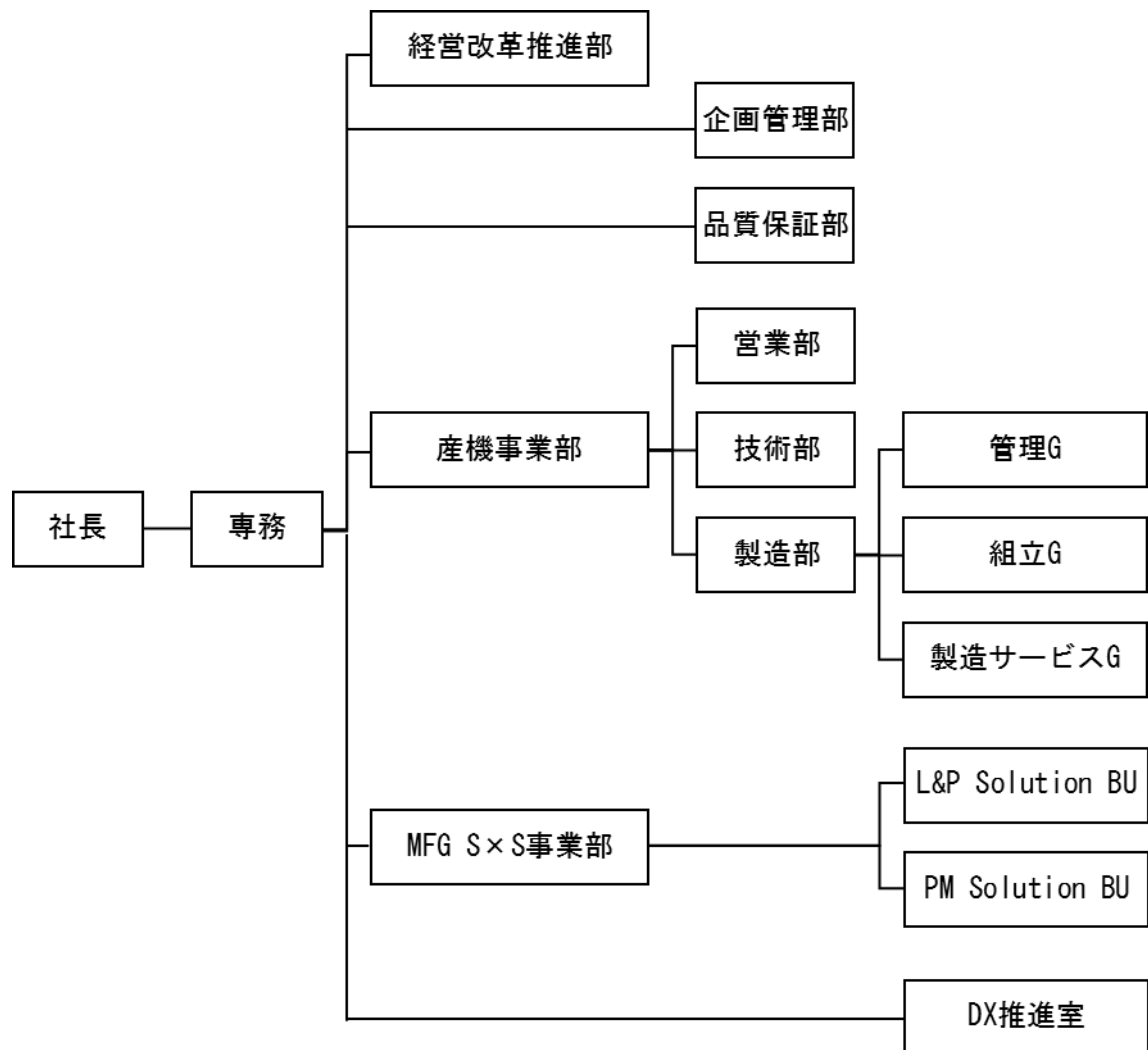
【企業名】	イクタグループ株式会社
【代表者名】	代表取締役 生田 泰宏
【所在地】	京都市伏見区横大路下三栖辻堂町 6 番地
【資本金】	50 百万円
【従業員数】	1 名（2024 年 6 月末現在）
【事業内容】	IKUTA GROUP の持株会社

【企業名】	生田産機工業株式会社
【代表者名】	代表取締役 生田 泰宏
【所在地】	京都市伏見区横大路下三栖辻堂町 6 番地

【会社沿革】	1919 年	生田捨吉氏が生田鉄工所を創業
	1935 年	京阪機工株式会社に改組し、油送ポンプの製造軍需工場に指定
	1945 年	終戦により解散
	1950 年	伸銅設備機械の製造に着手
	1953 年	生田産機工業株式会社を設立
	1955 年	黄銅板面削装置（スカルピングマシン）の開発、実用化に成功
	1961 年	現在地に新工場を建設
	1970 年	両面面削装置（ダブルサーフェススカルピングマシン）を開発
	1974 年	生田宗宏氏が代表取締役社長に就任
	1978 年	輸出第 1 号として韓国メーカーに両面面削装置、自動溶接装置を納入
	1994 年	ドイツメーカーに大型両面面削装置を納入
	1999 年	生田泰宏氏が代表取締役社長に就任（現代表取締役）
	2000 年	IKUTA ブランドのスカルピングカッターの製造販売を開始
	2002 年	生田（蘇州）精密機械有限公司を設立
	2006 年	世界初異形条レベラーの開発に成功。
	2007 年	経済産業省中小企業庁より「元気なモノ作り中小企業 300 社」に選出
		公益財団法人京都産業 21 より「京都中小企業技術大賞」の「技術大賞」を受賞
	2009 年	関連会社株式会社京ウィンドを設立
		風力発電機が経済産業省「平成 21 年度ものづくり中小企業製品開発等支援補助事業」に採択
	2011 年	新社屋竣工
	2012 年	生和（蘇州）技研有限公司を設立
	2015 年	公益財団法人京都高度技術研究所より「オスカー認定」を受賞
		IKUTA MAKINE A. S. を設立
	2017 年	経済産業省より「地域未来牽引企業」に選定
	2018 年	京ウィンドに新規事業の食品機械事業部を発足
	2020 年	京都市より「京都市輝く地域企業表彰」を受賞
	2021 年	京ウィンドの食品機械事業部を株式会社生福として分社化
		IKUTA MFG サポート&サービス株式会社を設立
	2023 年	フジプランニング株式会社が IKUTA GROUP に参入
		イクタグループ株式会社を設立
	2024 年	IKUTA GROUP の再編を実施
【資本金】	20 百万円	

【従業員数】	81 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	4,303 百万円（2024 年 3 月期）
【事業内容】	金属生産設備の設計製作 産業用自動化機器の設計製作 研究開発用機器の設計製作 産業用ソフトウェア開発 各種装置の撤去、移設、据付、改造工事 各種装置のオーバーホール

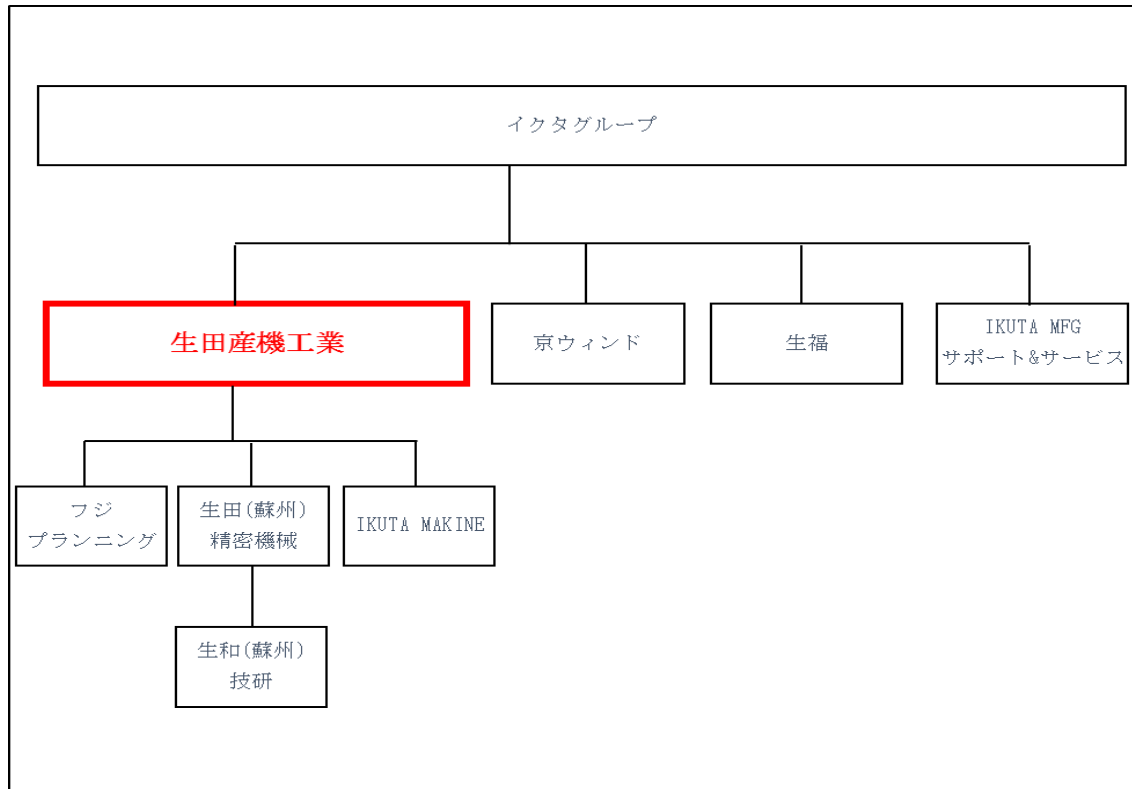
【組織図】



生田産機工業より資料提供

(2) グループ会社概要

IKUTA GROUP は、以下企業で構成される企業グループであるが、本評価書においては事業会社の中核である生田産機工業（下図の赤枠）を評価対象とする。



【企業名】	株式会社京ウィンド
【代表者名】	代表取締役会長 生田 泰宏 代表取締役社長 渡辺 千裕
【所在地】	京都市伏見区横大路下三栖辻堂町 6 番地 生田産機工業株式会社内
【資本金】	10 百万円
【従業員数】	1 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	283 百万円（2024 年 3 月期）
【事業内容】	貿易業務 日本語⇄中国語の通訳・翻訳業務 中国より経営者視察団の受け入れを行うインバウンド事業 中国視察、商品販売コーディネート、日本企業の中国進出サポート 商材の開拓 中国グループ会社・蘇州伊庫達貿易との共同による日本の伝統工芸品や雑貨を中国で販売する「中国での日本のよいモノ販売」

【企業名】	株式会社生福
【代表者名】	代表取締役会長 生田 泰宏 代表取締役社長 福角 守弘
【所在地】	京都市伏見区横大路下三栖辻堂町 6 番地 生田産機工業株式会社内
【資本金】	20 百万円
【従業員数】	6 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	71 百万円（2024 年 3 月期）
【事業内容】	食品加工機械製造

【企業名】	IKUTA MFG サポート&サービス株式会社
【代表者名】	代表取締役 生田 稔
【所在地】	京都市伏見区横大路下三栖辻堂町 6 番地 生田産機工業株式会社内
【資本金】	10 百万円
【従業員数】	4 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	133 百万円（2023 年 12 月期）
【事業内容】	機械器具設置工事

【企業名】	フジプランニング株式会社
【代表者名】	代表取締役会長 生田 泰宏 代表取締役社長 望月 正貴
【所在地】	静岡県富士市松岡 24-7
【資本金】	10 百万円
【従業員数】	9 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	348 百万円（2023 年 10 月期）
【事業内容】	機械電気工事

【企業名】	生田（蘇州）精密機械有限公司
【代表者名】	董事長 生田 泰宏 総経理 金井 勇
【所在地】	蘇州相城経済技術開発区漕湖街道春興路 46 号 D 棟 （平謙国際現代産業園 D 棟）
【資本金】	300 百万円
【従業員数】	50 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	1,412 百万円（2023 年 12 月期）

【事業内容】	金属加工生産ラインの設計製作販売 産業用機器の設計製作、受託生産、メンテナンス その他加工品の受託生産
--------	---

【企業名】	生和（蘇州）技研有限公司
【代表者名】	董事長 金井 勇 総経理 金井 勇
【所在地】	蘇州相城経済技術開発区漕湖街道春興路 46 号 D 棟 （平謙国際現代産業園 D 棟）
【資本金】	150 百万円
【従業員数】	18 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	217 百万円（2023 年 12 月期）
【事業内容】	精密切断、精密製缶、溶接加工 5 面加工機による精密機械加工一式

【企業名】	IKUTA MAKINE A.S.
【代表者名】	チェアマン 生田 泰宏 マネージングディレクター 北村 大輔
【所在地】	IKITELLI OSB MAH. METAL-IS 12 A BLOK SOKAK NO : 19 DUKKAN BASAKSEHIR ISTANBUL TURKEY
【資本金】	50 百万円
【従業員数】	7 名（2024 年 6 月末現在）
【売上高】	135 百万円（2023 年 12 月期）
【事業内容】	面削カッターの製造販売、再研削 金属加工生産ラインの設計製作販売 産業機器の設計製作、受託生産、メンテナンス IKUTA グループ製品の販売 その他商材販売・貿易業務

（３）事業内容

生田産機工業は、100 年以上の歴史を有する銅及び銅合金をはじめとする金属生産設備の設計・製作販売メーカーである。伸銅設備、特に両面面削ラインにおいては国内で 100%近いシェアを誇る伸銅設備業界のトップシェアメーカーで、そのほか脱脂ラインや研磨ライン、めっきライン、スリッター、テンションレベラーなど多彩な金属加工装置の製作により、国内だけでなく海外向けにも「IKUTA」ブランドを確立している。

1919 年に生田捨吉氏（生田泰宏代表取締役の祖父）が創業し、当時は酒造用機械を製造していた。その後、戦時中は軍需用ポンプの製造など時代背景により製造品目に移り変わり、終戦による一時解散を経て、1953 年に生田産機工業（現在の社名）を設立する。

以降、伸銅設備機械の製造に着手し、1955 年に開発した黄銅板面削装置（スカルピングマシン）は、銅板や銅条（コイル）の表面を覆っている酸化被膜・不純物を削り取るライン装置として、当時の国内伸銅メーカーがこぞって導入し、伸銅製品の品質向上に大きく貢献した。1970 年には両面面削装置（ダブルサーフェススカルピングマシン）を開発し、面削装置の飛躍的な省力化に貢献している。

生田宗宏氏（生田泰宏代表取締役の父）が 2 代目社長として就任後は、輸出第 1 号として両面面削装置を韓国メーカーに導入し、以降インフラ整備が急務であった香港、台湾などの工業国にも輸出を展開する。

生田泰宏代表取締役が 3 代目社長として就任後は、黄銅板面削装置に搭載されるカッターの内製化に成功し、2002 年に生田（蘇州）精密機械の海外子会社設立を皮切りに中国へ事業を展開する。その後、トルコに子会社（IKUTA MAKINE）を設立するほか、本社近隣に新工場建設を予定しており、更なる販路開拓とその受注に対応できる生産能力の向上を目指している。

2023 年にイクタグループの設立によりホールディングス化を実現し、グループ会社で自主性と成長を促す体制を構築する。代々受け継がれる「MADE WITH IKUTA モノづくりは人づくり」の精神はグループ全社で継続しつつ、創業 111 周年を迎える 2030 年に向け歩みを進める方針としている。

<経営方針発表会の資料（一部抜粋）>



生田産機工業 HP にて掲載

（４）企業理念

生田泰宏代表取締役が就任後に、祖父の代から続く精神や思いを言語化した「クレド」を作成した。創業時から脈々と受け継いできた思いを共通の理念として社員に伝えることができるようになり、また次世代へ「イクタ」の精神を引き継ぐことにもつながっている。なお、「クレド」は「創業精神」、「基本理念」、「行動指針」、「経営方針」で構成されている。

生田泰宏代表取締役が就任以前は、創業精神など明確にされていなかったが、生田泰宏代表取締役が幼少期から祖父や父、歴代の社員が家業に取り組む姿勢や精神、思いを通じて肌で感じてきたものを言語化してクレドを作成した。

創業精神 天命に従い人事を尽くす

（天を敬い 人を愛し 仕事を愛し 会社を愛し 国を愛する心）

基本理念は、生田産機工業が所属する京都機械金属中小企業青年連絡会の運営スローガンを基に作成している。会員企業同士で連携を深め、共に高めあう精神に生田泰宏代表取締役が感銘を受けて取り入れた経緯となっている。

行動指針は、「後工程はお客様」の合言葉の下、常に次の工程には顧客（顧客以外にも、社内では次工程の担当者）がいることを想定し、上手くバトンタッチするにはどうすれば良いかを考えながら仕事に取り組むことを行動指針として定めている。

基本理念

（共に生きる）

「育とう」
「育てよう」
「育ちあおう」

世のため人のために
尽くせる人が育つ
社風をつくります

行動指針

（他への思いやりの心をつくる）

3つのSの約束
Speed Simple Symphony

顧客・取引先・次工程に対し
すばやく・わかりやすく・こころもった
仕事をするを行動指針とします

生田産機工業より資料提供

経営方針 IKUTA ビジョンは、納入先が、長年「IKUTA」の装置を使用し続けることを前提に製作していることから、「品質」の維持は絶対的なものとしている。また、装置の仕様変更や微調整など納入後も引き続き顧客との関係性は継続することから、共に協力し合いながら、パートナーカンパニーとして永続的な信頼や支持を得られることを目指す方針としている。

経営方針 **IKUTA** ビジョン

『品質への責任を果たし
永続的な信頼と支持を得る』

ローリングプロセス・
エンジニアリングソリューション・
パートナーカンパニーをめざします。

*Engineering Solution Partner Company
For the rolling process*

ローリングプロセス技術の問題解決・提案型パートナー企業

生田産機工業より資料提供

<経営方針発表会の資料（一部抜粋）>

サステイナブルなグループをつくる

想いと願いと未来

大家族のような経営をしたい。それはクレドにある「育とう・育てよう・育ちあおう」そのものだから。そこから独り立ちを志したリーダーは土壌豊かな大きな木の下に種（実）を落とし芽吹かせ、幹を延ばし、一本の木となる。木が林となり森となる。こんな素敵で未来の創造は想い、願い、行動するから実現する。想い願い実行力の土台となるのは「人間力」IKUTA GROUPの社員が目指す人間力とは、社員一人一人の幸せにつながる道であると思っています。それが結果として長期的視点に立つ企業の持続可能性につながると信じています。

生田産機工業 HP にて掲載

（５）事業活動

【品質管理の維持・向上について】

生田産機工業では、顧客の品質や予算などの要望に沿った受注生産方針（オーダーメイド）により、一品一様のライン装置製作を基本とし、完成まで数多くの工程を要することから、場合によっては複数年に跨って製作するケースもある。また、完成後も装置の設置や立ち上げ、試運転などを通して、仕様の変更や細かな要望、不具合の発生など様々な課題が発生するが、ベテラン社員を中心とした経験と各部門との連携により、柔軟かつスピーディな対応を実践している。

製作工程の進捗管理は、毎週各部門のリーダー以上が参加する工程会議により、社内全体で進捗状況を把握し、かつ部門間で連携を密に取ることで納期厳守を実現している。今後は工程管理ソフトの導入を予定しており、現状の部門毎に異なったツールでの管理が、部門共通のツールで共有できることとなり、進捗のより一層の見える化と安定的な装置の提供による地域企業におけるモノづくりへの貢献が期待される。

また、更なる顧客の要望にも対応できるよう、レベラー関連事業の拡大を予定している。

【社員雇用について】

近年の受注増加に対応するべく採用者数を増加させている中、【社員教育について】に記載の通り、教育体制の充実によって自身の成長が実感できる体制が構築されていることから、仕事のやりがい、ひいては社員の定着といった好循環につながっている。また、給与面についても業界水準を上回る給与水準を確保している。

外国籍の社員も積極的に採用しており、現在中国籍、インドネシア籍、インド籍、ミャンマー籍の合計 8 名が在籍している。家賃補助による費用面での負担や住まいの手配だけでなく、同じ国籍の先輩社員が業務上や日常生活でのサポートを行うなど、手厚く支援している。

そのほか、日本語検定や BJT ビジネス日本語能力テストの合格時には、報奨金を支給している。現在、日本語検定の最難関（N1）は複数名合格者を輩出しており、BJT ビジネス日本語能力テストについても、J2 以上の取得者増加を目指している。

シニア人材について、ベテラン社員が長年培った知識や技能を今後も活かせるよう、65 歳の定年後も定年再雇用制度を導入している。希望があれば 1 年更新で満 70 歳まで適用され、月間の勤務日数や一日の勤務時間など個々の要望に合わせてフレキシブルに対応している。実際に 70 歳以上の社員が在籍するなど、働き続けることができる環境を提供している。

【社員教育について】

新入社員の研修については、社内規程に各部署毎の研修内容と期間の目安が明記されており、所属部門長が各新入社員に適した研修を組み合わせるオーダーメイド型としている。これにより、社員のスキルに沿った運用が可能となり、受講生の習熟度や指導者の負担感軽減が図れている。

社員の自己啓発につながるよう、所属部門長が毎年度配下社員の教育計画を作成し、企画管理部が取りまとめている。教育計画は、階層別の研修や個別職務能力向上に向けた研修や資格の取得などを盛り込んでいる。加えて、社員自身も各自で資格取得などのスキルアップにつながる目標を設定し、年 3 回上席との面談で進捗確認や適宜フォローを受けることで、目標達成に取り組んでいる。

部署異動は基本的に行わない方針としているが、部署内での人材不足時や社員の育成を目的とする場合は、対象者との面談を通して実施している。今後、更なる社員の成長を後押しできるよう、社員自らが挑戦したい業務や部署を立候補できる制度の導入も検討している。

各自の資格取得状況は、クラウド人材システムにより一元化され、明確で分かりやすく表示されている。資格受験や講習受講、テキストの費用は会社負担とし、かつ社内規程に定める資格の取得時には、報奨金を支給している。対象資格は、品質保証や営業、技術、製造、語学に関する資格など多岐にわたり、社内規程に定められた資格以外でも、業務に関連すると認められた場合、新たに対象として追加されるケースもある。2024 年 5 月末時点の主な保有資格は以下の通りであり、特に職長等教育については対象者となる社員も多く、なおかつ教育修了後も定期的（5 年毎）に「能力向上教育」の受講が求められることから、継続的なフォローを実施している。

<主な保有資格（一例）>

資格名称	資格者数
労働安全衛生上の資格	
安全管理者選任時研修	4 名
第一種衛生管理者	5 名
職長等教育	35 名
玉掛け技能講習	40 名
低圧電気取扱業務特別教育	9 名
職務能力向上の資格	
マイナンバー実務検定 1 級	1 名
品質管理検定 3 級	1 名
機械設計技術者 3 級	1 名
日本語能力試験 N1	2 名
BJT ビジネス日本語能力テスト J2	3 名

生田産機工業より資料提供

【労働環境について】

①働きやすい職場環境の構築

時間外労働は、労働基準法や 36 協定に則った管理体制とし、万が一健康管理時間※2 が月間 80 時間を超えると、個人の勤怠管理画面にアラートが表示され、注意喚起を促す仕様としている。

特定の社員に負担が偏らないよう、業務範囲を拡大することによる多能工化への取り組みや今後、業務間インターバル制度の導入も検討している。

2023 年の一人当たり年間総労働時間は、2050.07 時間で全国平均の 1962.0 時間（厚生労働省毎月勤労統計調査から当行が算出）と比べ大差は見られないが、今後、業務多忙が予想される中でも全国平均以下を達成できるよう取り組む意向である。

休暇は、完全週休二日制としており、育児休業の対象者は、法令を 1 歳超える 3 歳未満の子供を養育する社員までとしており、男性の育児休業取得率は 100%を継続している。今後も対象者となる社員の意向を尊重しつつ、2030 年までの政府目標である 85%以上の取得率を維持する方針である。

有給休暇は、入社後から 6 か月を待たず、入社時に 5 日間付与される独自の仕組みとしている。2023 年の一人当たり平均有給休暇取得日数は、11.2 日で全国平均の 9.6 日（厚生労働省令和 5 年就労条件総合調査、企業規模 30～99 人）と比べ、上回っている。要因として、過去に有給休暇取得奨励日を 5 日間設け一定の成果があったため、今年度からは社内一斉の取得日を 2 日間設置するなど、より一層社内で休暇を取得しやすい環境を構築している。また、労働基準法が定める 5 日以上の取得に満たしていない社員には、健康管理時間と同様、個人の勤怠管理画面にアラートが表示されることで、注意喚起を促している。

働きやすい職場環境に向けては、2011 年の新社屋改修に伴って食堂もリニューアルし、テラスも併設するなど清潔感があり開放的な空間を社員に提供している。そのほか、社内イベントとして、社員の家族も参加できるバーベキューや忘年会、納涼祭、「京都トレイル」（13 頁参照）など幅広く開催し、社員同士でコミュニケーションを深めることでアットホームな環境を構築している。

※2 月間の総労働時間の内、週 40 時間を超える部分の合計時間を指し、以下の計算式で算出される
健康管理時間＝月間総労働時間－（月の暦日数÷7×40）

<納涼祭の様子>



生田産機工業より資料提供

②職場の安全衛生環境

安全衛生委員会を設置し、委員を中心に職場の安全衛生環境構築に努めている。

安全衛生委員会は週1回開催し、委員が持ち回りで2週間に1回実施する職場内パトロール（産業医は2か月に1回巡視）や衛生管理者が週1回実施する職場巡視の結果を報告し、問題点について改善が図れるよう対策を講じている。また、議事録は社内ポータルサイトにアップしており、委員以外の社員も確認できる仕組みとしている。

労働・休業災害の発生時における対応として、報告書を作成するほか、翌月に全社員が参加する全体月例会議での報告及び社内ポータルサイトにアップすることで周知徹底を図っている。なお、就労時間中における休業災害は2023年では発生0件であった。

また、毎日昼休み後に3S活動として全社員で清掃活動を実施することで、社内の環境美化に努めている。

<3S活動の様子>



③健康経営の実践

健康経営の実践により、2020年から継続して「健康経営優良法人（中小規模法人部門）※3」の認定を取得している。

具体的な取り組みとして、健康経営推進委員会が中心となって每期社内アンケートを実施し、禁煙プログラムの実施やメンタルヘルスの対策、肩こり腰痛対策の推進など、取り組みテーマを選定し、改善に向けて施策を講じている。

そのほか、社員に対して年1回の定期健康診断とストレスチェックを実施しており、再検査の対象者は、就業時間内での受診や検査費用、交通費、一部オプションを会社負担とすることで、健康に配慮し、かつ個人の負担が無く受診できる仕組みとしている。福利厚生として、昼食のほか軽食として、食堂に新鮮なサラダやフルーツを常備し、一部会社が費用を負担することで割安で利用できる。ラインナップは週替わりで、

<社内ポータルサイトの様子>

5/20 今回の「オフィスで野菜」
今週のオススメは「フルーツボックス」です！！🍌

パインがたっぷり入ったフルーツボックスです！
パインには食物繊維、ビタミンB1、B6、Cが多く含まれています。
お腹の調子を整えてくれて疲労回復にも効果がありますよ～💡



生田産機工業より資料提供

社内ポータルサイトにアップすることで、気軽に利用できるよう工夫を施している。また、社内イベントとして健康経営推進委員会が主導で「京都トレイル※4」を年に複数回実施しており、運動機会の増進や社員同士で親睦を深める機会としている。

今後、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」取得企業の中でも、上位 500 社が対象となる「ブライト 500」の認定取得に向け、更なる健康経営の推進に取り組む方針である。

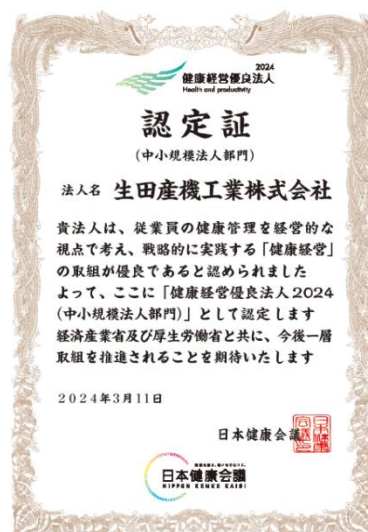
※3 地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みを基に、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が認定する制度

※4 京都市をはじめ京都府山岳連盟、京阪電気鉄道、阪急電鉄、西日本ジェイアールバス、京都市交通局、京都大阪森林管理事務所、京北自治振興会、京都市観光協会で構成される「京都一周トレイル会」によって京都市を一周できるようコースが設定、整備され、歩きながら京都の自然や歴史、観光を楽しめるトレッキングコースを指す

＜「京都トレイル」参加の様子＞



＜「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定証＞



生田産機工業より資料提供

【環境負荷低減について】

環境省が主唱する環境月間に合わせ、毎年 6 月に全社員を対象に環境教育を実施し、環境負荷低減の意識醸成につなげている。

「大気汚染防止」や「水質汚濁防止」、「土壌汚染対策」など各種法令に基づいた対応を社内規程に定め、適切に対応している。

具体的な取り組みとして、社屋内で使用する電力は、2023 年から再生可能エネルギーに切り替えており、社屋内は LED 照明を導入することで、電力使用量及び CO2 排出量の削減に貢献している。

産業廃棄物は、廃油や廃塗料、廃木材など様々であるがいずれも種別に分別管理を行い、外部業者を通じて適切に処理している。主に加工時に排出する鉄やステンレスなどの金属くずについても、有償買取にて処理し、再利用されている。

生田産機工業では、装置製作だけでなく他社製造のものも含めた機械のメンテナンスやオーバーホールも請け負っている。部品や図面が現存しない、機械を製作した会社が廃業しているなど、修復困難な状況においても、ベテラン社員の知識や経験を活かしてできる限り対応することで、機械の継続使用による長寿命化や不要な廃品を出さないことにつながり、環境負荷の低減に貢献している。

今後、キャンセル品（誤発注・発注後の仕様変更・不良発生による再注文などの要因により、使用しなくなった部品や鋼材）の内、再利用出来ずに廃棄となる不要品の発生抑制に取り組むことで、更なる廃棄物の削減につなげる方針としている。

＜機械メンテナンス中の様子＞



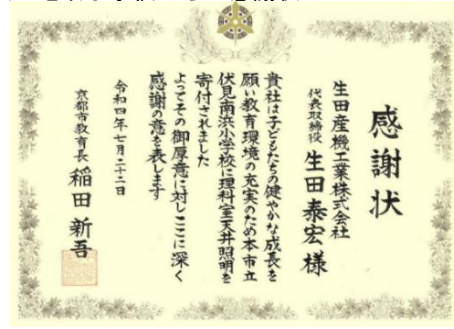
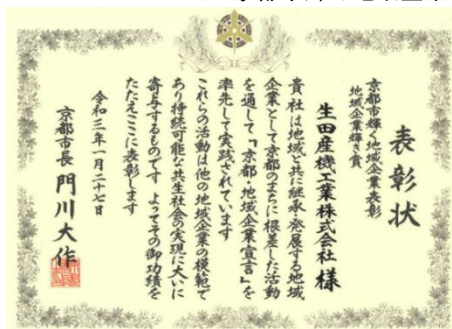
生田産機工業より資料提供

【地域・社会貢献活動について】

地域に根差して企業活動に取り組む事業者を対象とした「京都市輝く地域企業表彰※5」を 2020 年に受賞し、以降も、2022 年に地域金融機関との連携により SDGs 私募債を発行し、その仕組みを通じて地域の小学校へ天井照明を寄贈するなど、積極的に地域・貢献活動に取り組んでいる。

※5 地域に長年親しまれている事業者をはじめ、安心安全への貢献、文化の継承、自然環境の保全、多様な担い手の活躍支援等、地域に根差して企業活動に取り組む事業者を対象とした、京都市による制度

＜「京都市輝く地域企業表彰」の表彰状と地域小学校からの感謝状＞



生田産機工業 HP にて掲載

3. UNEP FI が掲げるインパクトレーダーとの関連性




本ファイナンスでは、生田産機工業の事業を国際標準産業分類における「金属成形機械及び工作機械の製造」に分類した。その前提の下で UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果を踏まえ、事業活動等を鑑みた最終的なインパクトエリア/トピックは下図の通りとなった。









インパクト カテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	インパクト	
			ポジティブ	ネガティブ
社会	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	ー		●
	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		
社会 経済	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	ー		
環境	経済収束	ー		
	気候の安定性	ー		●
	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	●	●

(1) ポジティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs





インパクト エリア/トピック	内容	関連する SDGs
教育	<ul style="list-style-type: none"> ・クラウド人材管理システムにより資格取得状況を一元化・新入社員研修は、社内規程に各部毎の研修内容と期間の目安が明記されており、各新入社員に適した研修を組み合わせるオーダーメイド型 ・所属部門長が毎年度配下社員の教育計画を作成 ・社員自身が資格取得などのスキルアップにつながる目標を設定し、年3回の上席面談によるフォローを受け、目標達成を目指す ・社員自ら挑戦したい業務や部署を立候補できる制度の導入を検討 ・クラウド人材管理システムにより資格取得状況を一元化 ・職長等教育は対象者となる社員も多く、なおかつ教育修了後も定期的（5年毎）に「能力向上教育」の受講が求められることから、継続的にフォローを実施 	 
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・業界水準を上回る給与水準を確保 	
零細・中小企業の 繁栄	<ul style="list-style-type: none"> ・受注生産方式（オーダーメイド）による、一品一様のライン装置製作への対応 ・製作工程の進捗管理は、毎週実施する工程会議により、社内全体で進捗状況を把握し、かつ部門間で連携を密に取ることで納期厳守を実現 ・工程管理ソフトの導入による部門全体での進捗管理の一元化と、安定的な製品の提供による地域企業のモノづくりへの貢献 ・更なる顧客の要望にも対応できるよう、レベラー関連事業の拡大に取り組む 	 
零細・中小企業の 繁栄 資源強度 廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ・機械のメンテナンスやオーバーホールも請け負っており、ベテラン社員の知識や経験を活かしてできる限り対応することで、機械の継続使用による長寿命化や不要な廃品を出さないことにつながり、環境負荷の低減に貢献 	 

(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs

インパクト エリア/トピック	内容	関連する SDGs
健康および安全性	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法や 36 協定に則った管理体制とし、健康管理時間が月間 80 時間を超えると個人の勤怠管理画面にアラートが表示され、注意喚起を促す仕様とし、適正な勤務時間実現に取り組む ・業務範囲の拡大による多能工化や業務間インターバル制度の導入を進める方針 ・有給休暇は入社後から 6 か月を待たず、5 日間付与される仕組み ・有給休暇取得促進の取り組みとして、今年度から社内一斉の有給休暇取得日の設置 ・5 日以上の取得に満たしていない場合、勤怠管理画面にアラートが表示され、注意喚起を促す仕組み ・安全衛生委員が中心となった職場内パトロールや衛生管理者が職場巡視を実施し、議事録は社内ポータルサイトにアップすることで委員以外も確認でき、安全意識を醸成 ・2023 年における就労時間中の休業災害の発生は 0 件 ・2020 年から継続して「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定取得 ・健康経営推進委員会が中心となり、每期社内アンケートを実施して取り組みテーマを選定、改善に向けて施策を実施 	 
社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> ・資格受験や講習受講・テキストの費用は会社負担とし、かつ社内規程に定める資格の取得時には、報奨金を支給 ・報奨金の対象として規定された資格以外でも、業務で関連すると認められた場合、新たに追加を実施 ・育児休業は、法令を 1 歳超える 3 歳未満の子供を養育する社員が対象で、男性の育児休業取得率は 100%を継続、今後も対象者となる社員の意向を尊重しつつ、高水準の取得率維持に取り組む ・定期健康診断の再検査は、就業時間内での受診や検査費用、交通費、一部オプションを会社が負担 ・福利厚生として、食堂に新鮮なサラダやフルーツを常備し、割安で利用が可能 ・加工時に排出する鉄やステンレスなどの金属くずは、有償買取にて処理し、再利用 	

<p>社会的保護</p> <p>民族・人種平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家賃補助による費用面での負担や住まいの手配だけでなく、同じ国籍の先輩社員が業務上や日常生活をサポート ・外国籍社員は、日本語検定や BJT ビジネス日本語能力テストの合格時に報奨金を支給 	 
<p>気候の安定性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社屋内の使用電力は、2023 年から再生可能エネルギーに切り替え済で、社屋内は LED 照明を導入し、電力使用量及び CO2 排出量を削減 	 
<p>資源強度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、キャンセル品の内、不要品の発生抑制に取り組むことで、更なる廃棄物の削減につなげる 	 
<p>資源強度</p> <p>廃棄物</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産業廃棄物は、廃油や廃塗料、廃木材などいずれも種別に分別管理し、外部業者を通じて適切に処理 ・加工時に排出する鉄やステンレスなどの金属くずは、有償買取にて処理し、再利用 	 

(3) ポジティブ・ネガティブなインパクトエリア/トピックとその内容、関連する SDGs

インパクト エリア/トピック	内容	関連する SDGs
(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) 民族・人種平等	・ 多国籍の社員を積極的に登用し、現在中国籍、インドネシア籍、インド籍、ミャンマー籍の合計 8 名が在籍	 
(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) 年齢差別	・ 65 歳の定年後も定年再雇用制度を導入し、満 70 歳まで適用され、月間の勤務日数や一日の勤務時間など個々の要望に合わせてフレキシブルに対応	 

インパクトの特定にあたっては、UNEP FI から公表されているインパクトレーダー及びインパクト分析ツールを活用した独自の評価ツールを使用しているが、発出したポジティブ・ネガティブインパクトのうち、生田産機工業のインパクトとして特定しなかったもの及び理由は以下の通りである。

ネガティブインパクト




「賃金」、「水域」、「大気」



事業活動において、賃金体系の策定等による十分な対策が取られていることから「賃金」は対象外とする。
 そのほか、排水や大気汚染などは排出しておらず、かつ社内規程に定め、適切に対応するなどの対策を講じていることから、「水域」、「大気」についてもネガティブインパクトを特定しない。

4. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトと関連する SDGs

イクタグループ及び生田産機工業は京都銀行と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下、「KPI」という）と関連する SDGs を設定した。なお、KPI については、事業会社の中核である生田産機工業を対象とする。

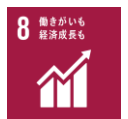
（１）ポジティブなインパクトエリア/トピックによる KPI


特定したインパクトエリア/トピックと KPI①	
インパクト エリア/トピック	教育
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属部門長が毎年度配下社員の教育計画を作成 ・ 社員自身が資格取得などのスキルアップにつながる目標を設定し、年 3 回の上席面談によるフォローを受け、目標達成を目指す ・ クラウド人材管理システムにより資格取得状況を一元化 ・ 職長等教育は対象者となる社員も多く、なおかつ教育修了後も定期的（5 年毎）に「能力向上教育」の受講が求められることから、継続的にフォローを実施
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2029 年までに、職長等教育受講済の社員を対象に職長等能力向上教育を受講する（対象者：35 名） ・ 2030 年まで毎年、外国人社員に占める「BJT ビジネス日本語能力テスト J2」以上の取得割合 50%以上を達成する（2023 年実績：37.5%）
<p><関連する SDGs></p> <p>ターゲット 4.4</p> <p>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>ターゲット 8.5</p> <p>2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> <p>ターゲット 10.2</p> <p>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>	
  	


特定したインパクトエリア/トピックと KPI②	
インパクト エリア/トピック	零細・中小企業の繁栄
取り組み、施策等	・ 更なる顧客の要望にも対応できるよう、レベラー関連事業の拡大に取り組む
設定した KPI	・ 2027 年までに、レベラー関連事業の売上高を 2023 年対比 10 倍以上にする
<p>＜関連する SDGs＞</p> <p>ターゲット 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>ターゲット 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>	
 	

(2) ネガティブなインパクトエリア/トピックによる KPI

特定したインパクトエリア/トピックと KPI③	
インパクト エリア/トピック	健康および安全性
取り組み、施策等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法や 36 協定に則った管理体制とし、健康管理時間が月間 80 時間を超えると個人の勤怠管理画面にアラートが表示され、注意喚起を促す仕様とし、適正な勤務時間実現に取り組む ・ 安全衛生委員が中心となった職場内パトロールや衛生管理者が職場巡視を実施し、議事録は社内ポータルサイトにアップすることで委員以外も確認でき、安全意識を醸成 ・ 2023 年における就労時間中の休業災害の発生は 0 件 ・ 2020 年から継続して「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定取得 ・ 健康経営推進委員会が中心となり、每期社内アンケートを実施して取り組みテーマを選定、改善に向けて施策を講じている
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2027 年までに、一人当たりの年間平均総労働時間を 1,950 時間以下にする（2023 年実績：2,050 時間） ・ 毎年、休業災害の発生 0 件を継続する（2023 年実績：0 件） ・ 2026 年までに、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）ブライト 500」の認定を取得する
<p><関連する SDGs></p> <p>ターゲット 3.8 全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。</p> <p>ターゲット 8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。</p>	



特定したインパクトエリア/トピックと KPI④	
インパクト エリア/トピック	社会的保護
取り組み、施策等	・ 育児休業は、法令を 1 歳超える 3 歳未満の子供を養育する社員が対象で、男性の育児休業取得率は 100%を継続、今後も対象者となる社員の意向を尊重しつつ、高水準の取得率維持に取り組む
設定した KPI	・ 2030 年まで毎年、男性の育児休業取得率 85%以上を継続する (2023 年実績 : 100%) ・ 2029 年までに、「くるみん認定」を取得する
<関連する SDGs> ターゲット 8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	
	

特定したインパクトエリア/トピックと KPI⑤	
インパクト エリア/トピック	資源強度
取り組み、施策等	・ 今後、キャンセル品の内、不要品の発生抑制に取り組むことで、更なる廃棄物の削減につなげる
設定した KPI	・ 不要品の発生金額について、2024 年は実態把握に努め、2027 年までに 2024 年対比で半減以下とする ・ 2030 年までに、2027 年対比で半減以下を目指す
<関連する SDGs> ターゲット 12.2 2030 年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。 ターゲット 12.4 2020 年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。 ターゲット 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

最高責任者	代表取締役	生田 泰宏
管理責任者	経営改革推進部参与	平野 健治
担当者	企画管理部マネージャー	中村 省二
	産機事業部製造部	
	管理 G リーダー	中山 真吾
	イクタグループ	吉野 文華
統轄部署	企画管理部	

イクタグループが本ファイナンスを取り組むにあたり、事業会社の中核である生田産機工業の企画管理部が中心となって自社の事業活動を棚卸し、インパクトレーダーや SDGs との関連性について検討したうえで KPI を設定した。

本ファイナンス実行後においては、生田泰宏代表取締役が最高責任者となり、管理責任者である平野経営改革推進部参与を中心に KPI 達成に向けた活動を行い、生田産機工業の企画管理部及び担当者が KPI の進捗管理を行っていく。

6. モニタリングの頻度と方法

本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、京都銀行とイクタグループ及び生田産機工業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情報の場を通じて実施する。

京都銀行は KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは京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。

以 上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、京都銀行がイクタグループから依頼を受けて実施したものです。
2. 京都銀行は、イクタグループ及び生田産機工業から供与された情報と、京都銀行が独自に収集した情報に基づき、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あたっては、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、JCR から、本ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

<本件に関するお問い合わせ先>

株式会社京都銀行

法人総合コンサルティング部 森本 奨吾

〒600-8652

京都市下京区烏丸通松原上る薬師前町 700 番地

TEL (075) 361-2293