

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：株式会社珍来総本店



2026年2月27日

埼玉県信用金庫

埼玉縣信用金庫は、株式会社珍来総本店（以下、「珍来総本店」）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当たり、珍来総本店の活動が環境・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」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」に整合させたくうえで、中小企業（※）に対するファイナンスに適用しています。

※ 中小企業とは、会社法の定義する大会社以外の企業をいいます。

目 次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
 - 2.1 基本情報
 - 2.2 沿革
 - 2.3 事業活動
 - 2.4 業界動向
3. サステナビリティ活動
4. 包括的インパクト分析
5. 本ファイナンス実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性
6. サステナビリティ管理体制
7. モニタリング
8. 総合評価

1. 評価対象のファイナンスの概要

企業名	株式会社珍来総本店
借入金額	100 百万円
資金使途	長期事業資金
モニタリング期間	5 年

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

企業名	株式会社珍来総本店
代表者名	代表取締役社長 清水 秀逸
本社所在地	埼玉県草加市高砂 2-7-10
創業・設立年	創業 1928 年 設立 1977 年
資本金	4,000 万円
従業員数(2025 年 6 月時点)	42 名 (内アルバイト 2 名)
事業内容	製麺業 / 中華料理店の経営
主な取引先	一般顧客、中華料理店 (ほか)
役員	代表取締役社長 清水 秀逸 取締役 清水 進夢 取締役 清水 美和子 監査役 清水 杏奈
グループ会社	株式会社珍来 株式会社珍来フードシステム 株式会社珍栄不動産

■ 社是

不足を満たし、満足を創る

当社の創業者である清水 清氏は、不足を満たし満足を創るという事に強い意図を持っていたが、創業当初は物が無い時代だったため、味はもちろん、顧客の満足は腹一杯、安く食べる事であった。「手ごろな価格で、スピーディーに、人々の空腹と食欲を満たすことを通じて心を満たす」ことが当社の使命となっている。

みんなが良くなる

1961 年頃、当社に経営の危機が訪れた際に、「事業を継続できなければ、顧客や取引先、金融機関、従業員など当社に関わる全ての人に迷惑がかかり誰も幸せになれない」ことを痛感した。以来、「みんなが良くなる」が判断基準となっている。

夢をかたちに

当社に経営危機が訪れた頃、当社 2 代目である清水 和圭氏は、小さな製麺工場と 10 坪の店で当社の暖簾を掲げ続けた。「夢があれば人はどんな苦境も乗り切れる」という希望が支えとなることを実践し、自己実現すると共に夢や目標を持って生きるということがいかに大切かを後進にも継承している。

■ 基本理念

「珍来は経営者を育てる会社、商品は心です」

創業以来、当社の経営者は自身の事業を通じて身の回りにいる人を幸せにすることこそが最高の喜びであると伝えている。当然ながら商品は大切であるが、独立する経営者を育み、幸せの輪を広げる、そういう心が商品であると定義づけしている。

「万物に感謝 みなさまに支えられて」

創業 70 周年の年に当社 3 代目（清水 秀逸氏）が、初代（清水 清氏）、2 代目（清水 和圭氏）承認のもと、定義した理念である。長く商いを続けられていることは、顧客、従業員、取引先、地域社会のみならず、鍋・釜にいたるまで感謝したいという想いのもと「万物」と表現している。

■ 行動指針

凡事徹底

誰もができる簡単なことを、誰もできないくらいに徹底してやり続ける。

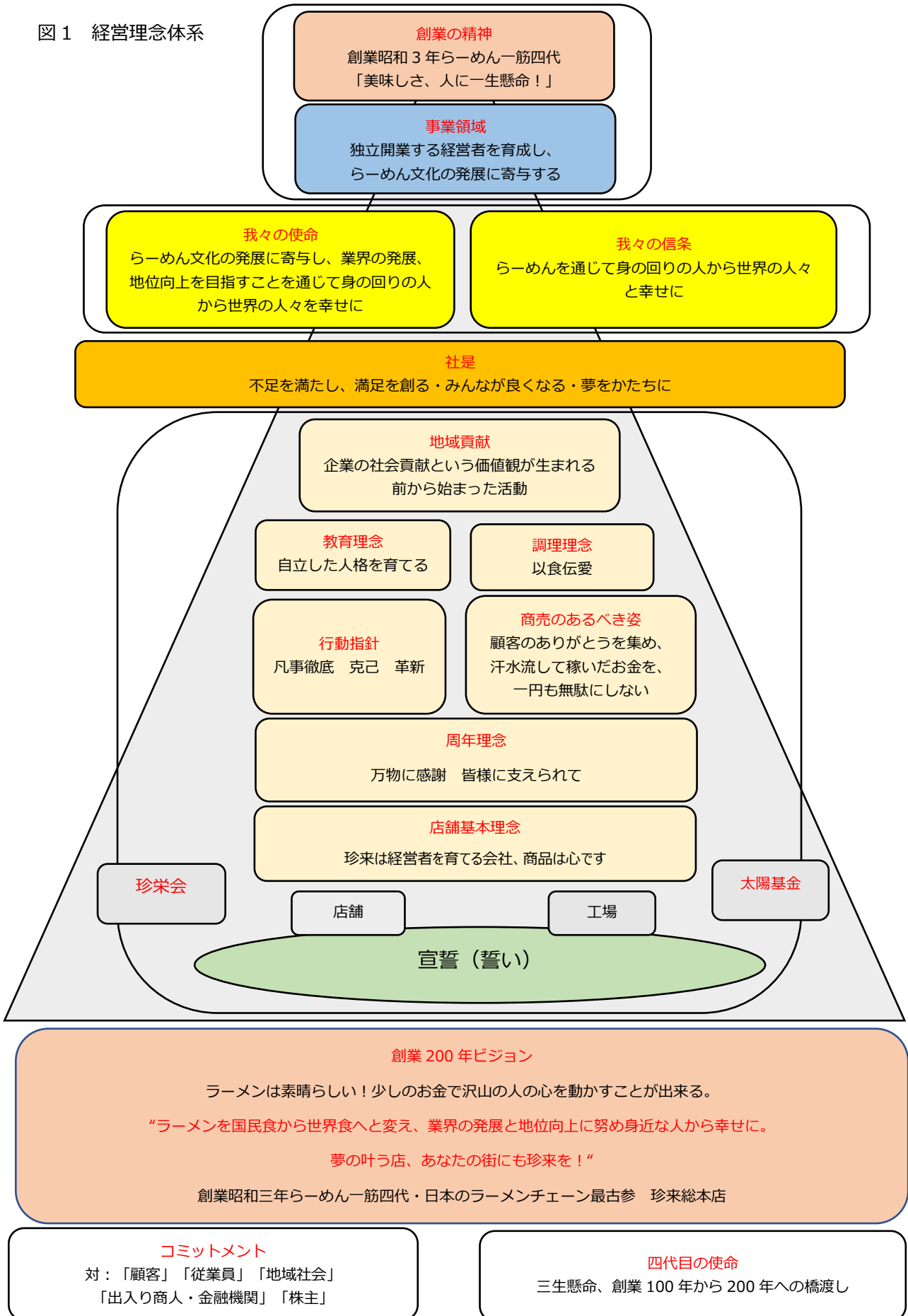
克己

絶対に妥協しない強い心を持つこと。

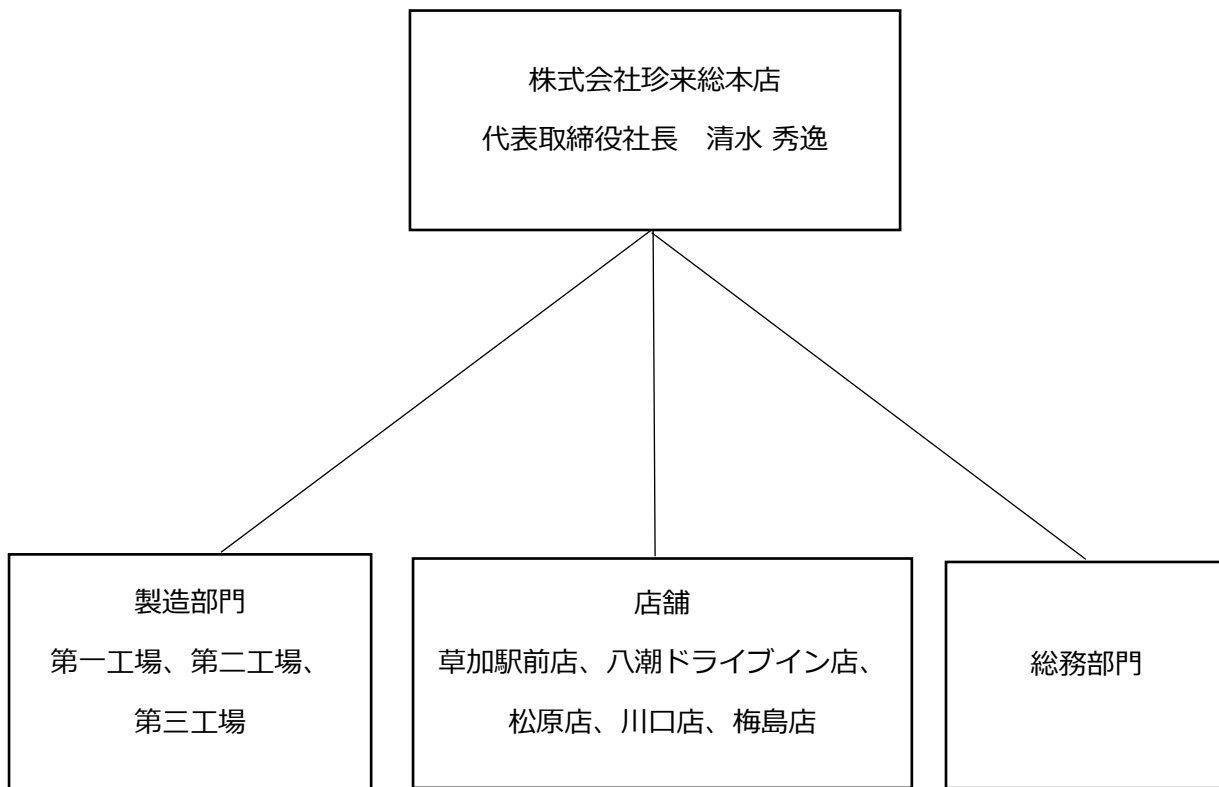
革新

絶えざる自己否定と探求心を持つこと。商いが長く続くのは訳があり、当社にも変わるものと変わらないものがある。変わらないものの代表は理念であり、また、伝統的な味のベースは守り続けるが、出来上がった料理の味はその時代、その地域の顧客の好みに寄り添い、日々創意工夫を重ねている。

図1 経営理念体系



■ 組織図



(当社へのヒアリングを基に埼玉縣信用金庫作成)

■ 事業拠点

拠点名	住 所
本 社	埼玉県草加市高砂 2-7-10

(直営店舗)

店舗名	住 所
草加駅前店	埼玉県草加市高砂 2-7-1 アコス南館 1F
梅島店	東京都足立区梅田 7-34-13 マルマンブルニエマンション
八潮ドライブイン店	埼玉県八潮市八條 1512-1
松原店	埼玉県草加市栄町 2-11-10 松原ツインタワービル B-102
川口店	埼玉県川口市栄町 3-5-16

(のれん分け店舗)

店舗名	住 所
新田イトーヨーカドー前店	埼玉県草加市旭町 6-2-17
谷塚駅前店	埼玉県草加市谷塚町 1-2-30
越谷店	埼玉県草加市増林字城ノ上 5858-17
蒲生店	埼玉県越谷市蒲生寿町 5-14
松伏店	埼玉県北葛飾郡松伏町松伏 2862
西川口東口店	埼玉県川口市並木 3-10-10
西川口西口店	埼玉県川口市西川口 1-3-14
北越谷店	埼玉県越谷市北越谷 4-20-7
蕨東口店	埼玉県蕨市塚越 1-4-18
新草加西口店	埼玉県草加市氷川町 2102-9
三郷駅前店	埼玉県三郷市三郷 1-2-7
前原店	千葉県船橋市飯山満町 2-548-5

松が丘店	千葉県船橋市高根台 3-9-17
南行徳店	千葉県市川市南行徳 1-16-16 メゾン・フルール 1F
四街道店	千葉県四街道市大日 418-7
つくば松代店	茨城県つくば市松代 1-5-5
小美玉店	茨城県小美玉市竹原 2269
南小岩店	東京都江戸川区南小岩 7-28-9
北千住店	東京都足立区千住旭町 27-14
五反野駅前店	東京都足立区中央本町 2-24-18
竹の塚西口店	東京都足立区西竹の塚 1-13-6
平井店	東京都江戸川区平井 2-21-9
新小岩店	東京都江戸川区松島 4-46-9
五反野店	東京都足立区西綾瀬 2-23-30
亀戸店	東京都江東区亀戸 5-29-20
六町店	東京都足立区六町 4-4-14

※のれん分け店舗は全て独立したオーナーが経営を行っている。

(直営店舗外観)



<草加駅前店>



<八潮ドライブイン店>

(当社より)

2.2 沿革

1928年	創業者・清水清氏が製麺業として起業
1930年	珍来式手打ちラーメンを考案
1955年	清水清氏が中華そば屋を駒込で開始
1968年	のれん分け店舗として足立区梅田に1号店が独立
1977年	(株)珍来総本店として組織を整備
1988年	(株)珍来フードシステム設立
1997年	『珍来』商標登録
2000年	清水秀逸氏、三代目社長に就任
2008年	創業80周年記念式典挙行、記念ラッピングバス、社会貢献活動基金・太陽基金(※)創設
2009年	(株)珍栄不動産設立
2018年	創業90周年式典挙行
2025年	川口店オープン

※ 太陽基金：商売の浮沈や事業の業績に関係なく、絶えず支援し続けることができる基金。社会福祉施設や社会福祉活動を行う個人や団体に寄付を行っている。

2.3 事業活動

■ 事業概要

珍来総本店は製麺業及び中華料理店の経営を行っている。1928年に「珍来」という屋号の中華料理店を東京都の日暮里で開店し、以来地域住民の食生活の維持・向上に貢献してきた。これまで景気の浮沈の影響を受けつつも、「美味しいものを安く届けたい」との思いから事業を継続しており、現在では「珍来」を商標登録し、かつ、のれん分けにより多くの独立経営者（のれん分け店舗）を輩出している。

製麺業

珍来総本店では、日々中華料理店で使用する中華麺の製造を第一工場で行っている。製造の流れは、午後9時に製造担当の従業員が出社し、翌午前0時から製造を開始、午前5時頃に当日配送分の麺が完成する流れである。

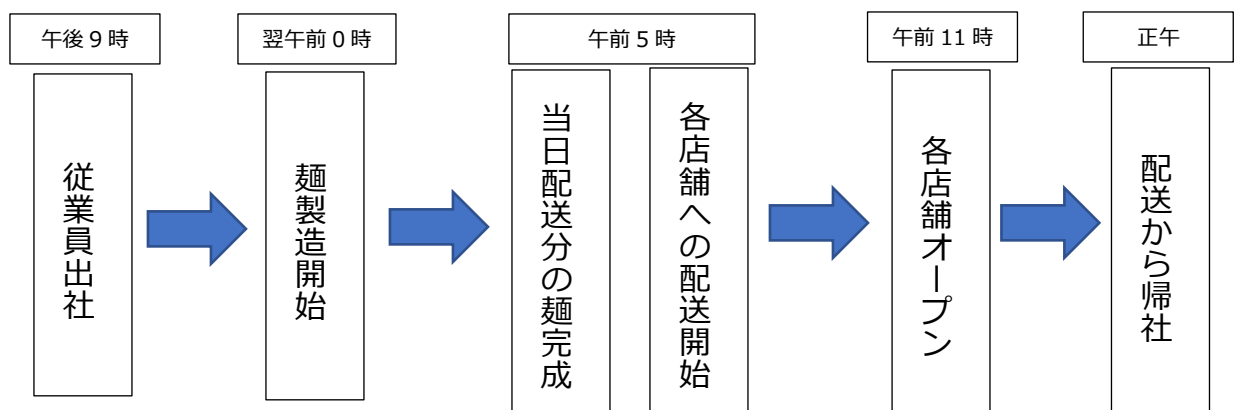
麺完成後、直営5店舗及びのれん分け26店舗に向け、前日に各店舗からオーダーされた分の麺を配送する。麺の配送は全て自社配送となっており、午前5時頃から各店舗に配送が開始され、午前11時には配送が完了する。また、のれん分け店舗以外の中華料理店からも受注しており、ルート上無駄のない配送をする流れとなっている。

麺工場では、その日に製造した麺をその日のうちに各店舗に配送し、出来るだけ作り立ての麺を顧客に提供できるよう対応している。製造部門は10人体制で行っているが、工場長をはじめ長年培われた製造技術や経験といった強みを活かし、日々少数精鋭で多くの麺を製造している。

細くなる前の帯状の麺の事を麺帯と呼び、小麦粉に適量の水分を混ぜ合わせ、機械にかけることによって中華麺が出来上がるが、小麦粉に混ぜ合わせる水分の量はその日の湿度や温度などによって変わる為、水分量で美味しい麺が出来上がるかのカギを握っている。当社は麺製造に携わる3名の技術や経験により、ベストな水分量で美味しい麺を製造することができる。

製麺の販売内訳は、当社グループ70%（直営店舗・のれん分け店舗）、外部の中華料理店30%である。外部販売先の中には東京都の八丈島にある中華料理店から長年受注を受けているなど、当社が製造するこだわりのある麺は広く認められている。

<麺製造から各店配送までの流れ>



（当社へのヒアリングを基に埼玉縣信用金庫作成）

▶ 麺の特長

珍来総本店の麺は高級中華麺用の小麦粉である「天壇」を100%使用している。当小麦粉に新鮮な卵を練り込むことで黄色味がかかった麺が出来上がり、これに自然塩や綺麗な水で作ったカン水を加えることで多加水麺が出来上がる。

製造から配送まで自社内で完結しており、「その日の麺を、その日のテーブルに」をモットーとしている。

(製麺工場内及び配送用トラック)



(当社より)

中華料理店運営事業

1955年に創業者である清水清氏が日暮里で製麺業として創業。現在では「珍来」という商号を用いた店舗は関東一円に約100店舗あり、そのうち5店舗を運営(直営店)している。また、当社から独立したのれん分け店舗は26店舗である。

直営店は埼玉県内に4店舗、東京都内に1店舗あり、店舗形態としては駅近の店舗もあればロードサイドの店舗もある。翌午前3時まで開いている店舗もあり、幅広い顧客層が利用している。

▶ 概要

珍来は、いわゆる「町中華」である。既述の通り、創業時の精神が「不足を満たし、満足を創る」にある通り、腹いっぱい、安く食べてもらいたいというものであった。そのため、当社ではその思いを継承し地域に根差した中華料理店として、多くの人に支持されている。

提供する料理については、麺類(ラーメンなど)やご飯もの(チャーハンなど)、餃子などの一品料理を中心に、メニューは約80種類に及ぶ。いつ食べても美味しく食べることができる、“飽きのこない”味付けを心掛けており、かつ相応のボリュームにすることで、顧客の満足度を高めている。

▶ 特長

(1) ラーメンのスープ

珍来総本店のスープは創業 90 年という長い歴史の中で洗練されており、澄んでいるがコクもあるというこだわりのスープである。主に豚骨や鶏ガラ、煮干、昆布、数種類の野菜を加え、毎日各店舗で製造している。

当社のスープは醤油ベースの清湯スープであり、コクがある一方で飲みやすいスープを提供することにこだわりを持っている。

(2) 料理の技

中華料理の基本はチャーハンにあるといわれている。一見簡単そうに見えるが、中華料理の基本が詰まった料理であるため、珍来総本店で独立を目指す新入社員は入社後 1 年間、チャーハンを作り続け、味付けや鍋を扱う技術を必ず身に付けることとしている。

顧客に提供できる水準のチャーハンが出来るまで、最低 1 年間は欠かさず練習を重ねる必要があるなど、珍来総本店の厨房を預かる料理人には、一定以上の水準の技術が求められ、かつ料理人も不断の努力によりその水準を達成している。

(3) 米へのこだわり

珍来総本店の直営店舗では、使用する米について宮城県産の「ひとめぼれ」を従前から使うなどこだわりを持っている。創業当初より美味しい米を食べてもらいたいという思いから提供しており、「ひとめぼれ」の前身である「ササニシキ」の時から使い続けている。

(当社メニューの一例)



(当社ホームページより)

2.4 業界動向

■ ラーメン店市場の動向

全国のチェーン店のほか、ご当地ラーメン店、ラーメンを中心とした中華料理店を含めた「ラーメン店市場」（事業者売上高ベース）は、2024年度の見込値で7,900億円規模に到達する見通しとなった。10年前（2014年度）の5,066億円から56%増加となり、集計可能な2010年度以降で過去最高を更新する。このような状況からラーメン店は活況を呈しているといえる。

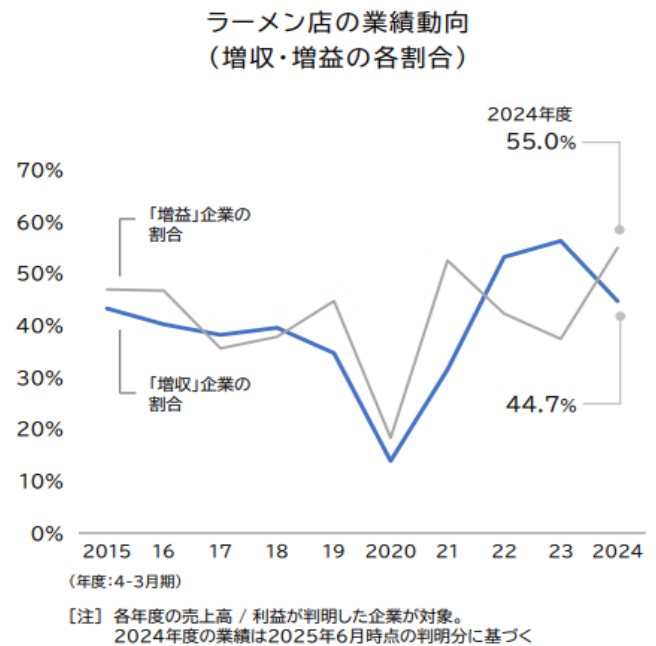
ラーメン店のうち、売上高上位50社の主なチェーン店における店舗数をみると、2024年度末（2025年3月）は推定6,200店舗となった。コロナ禍の2020年度に減少したものの、10年前（5,043店）に比べて2割超・約1,200店舗増加し、2010年度以降で初めて6,000店を超えて最多となった。要因として「家系ラーメン」のほか、「濃厚豚骨ラーメン」などのチェーン店で積極的な出店が続き、市場規模・店舗数ともに全体を大幅に押し上げた。

2024年度のラーメン店各社の業績動向をみると、前年度から「増収」となったラーメン店が44.7%を占め、コロナ禍からの回復が進んだ2022年度以降、3年連続で4割を超えた。損益面では「増益」となったラーメン店は55.0%と半数を超え、割合としては比較可能な2010年度以降で最高だった。

図2 ラーメン店市場の推移



図3 ラーメン店の業績動向



(帝国データバンク 全国「ラーメン店」市場動向調査より)

■ ラーメン店の倒産動向

2024年度における「ラーメン店」の倒産（負債1,000万円以上、法的整理）は62件となり、過去最多だった前年度（72件）から3年ぶりに減少した。2025年度は5月までに12件発生し、前年同期に比べて増加傾向にあるものの、総じてラーメン店の淘汰は落ち着いた水準での推移が続いている。倒産したラーメン店の多くが中小・個人店で、原材料費や人件費などの上昇に価格転嫁が追い付かず、経営に行き詰まったケースが多くみられた。積極的な店舗網の拡大によるスケールメリットを生かした原価管理と、効率化されたオペレーションによるローコスト運営で安定した利益を確保するチェーン店と中小・個人店の間で、ラーメン1杯における収益力の二極化が進行している。

足元では、ラーメン事業以外の外食チェーンが「ラーメン事業」に参入するケースも増えてきた。市場全体に占める、ラーメン店チェーンの上位3社における事業者売上高の比率は約25%（2023年度時点）と低く、シェア拡大の余地は大きい。既存チェーン店で国内外での出店攻勢を強めるほか、麺業態以外の外食大手の参入による事業拡大を中心に、2025年度以降もラーメン店市場は高い成長が見込まれる。

帝国データバンクが各種統計情報を基に試算した、ラーメンで使用する原材料のトータルコスト推移を示す「ラーメン原価指数（豚骨ベース、東京都区部）」をみると、2020年度平均を100とした場合における2024年度平均の原価指数は129と、5年間で約3割上昇した。

図4 ラーメン店倒産件数

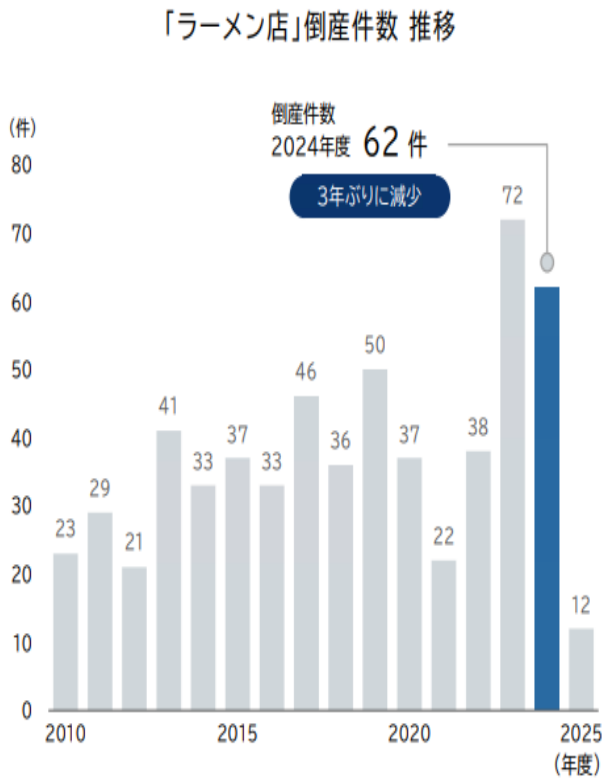
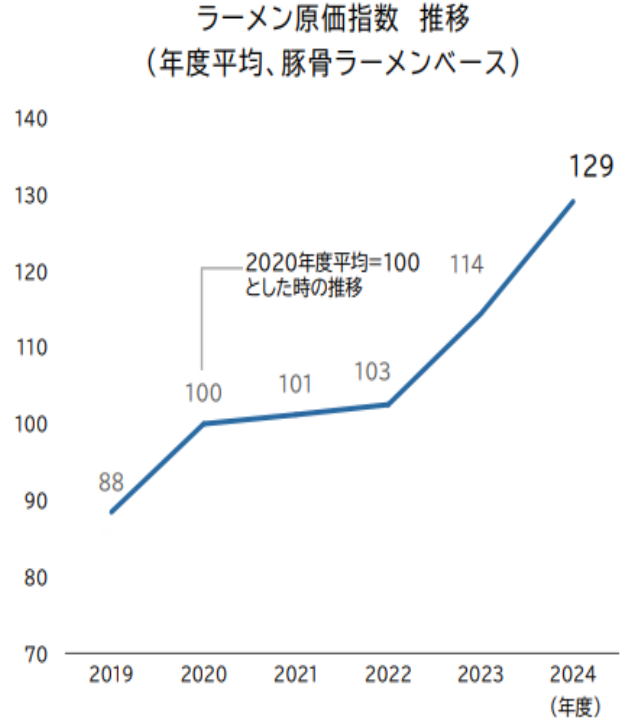


図5 ラーメン原価指数推移



[出典] 東京都中央卸売市場、JA全農ミートフーズ、総務省の各統計データ
 [注] ラーメン原価は「博多ラーメン」を参考とした。豚骨のほか、一般に使用される香味野菜(ネギほか)、中華麺、チャーシューなどの具材・野菜価格を参考としている。各1kgあたり単価。水道光熱費は考慮していない

(帝国データバンク 全国「ラーメン店」市場動向調査より)

■ ラーメン業界における今後の課題

ラーメン店では、2022年度以降続いている原材料などの仕入価格や人件費、スープの炊き出しにかかる光熱費といった各種コストの負担増が経営面で課題となっている。特にこれまで割安だった豚肉や背油などの具材に加え、麺や海苔、メンマなど、スープづくりから具材に至る幅広い原材料で価格が大幅に上昇したことで、ラーメン原価は高止まりが続いている。他方で、日本式ラーメンの認知度が国際的に高まったことで、韓国や台湾、香港などアジア圏の観光客を中心とした集客が好調だったほか、大手チェーン店では拡大するラーメン需要の取り込みを目的に新規出店を増やし、コストの上昇分を上回る売り上げを確保したケースが多くみられた。一方、ラーメン 1 杯=千円の壁」に代表されるように、ラーメン 1 杯あたりの大幅な値上げは引き続き難しい情勢と思われる。千円を超える期間限定ラーメンといった新メニューの開発や、セットメニューの拡充などで客単価を引き上げる取り組みを進めることがラーメン店の収益を改善する取組となると推測される。

3. サステナビリティ活動

【社会面】

珍来総本店では、「ラーメンを通じた食文化の発展」を一番重視している。そこを達成するためには、やはり「人」の育成が必要不可欠であると当社は捉えており、人材育成を大きなテーマとしている。

当社で育った人材が独立し、「珍来」という中華料理店を受け継いでもらうことで、食文化や地域経済に貢献するとともに、「珍来」の味を適格に広めていきたいという想いから独立人材を増やしている。

当社が食を通じて人々の生活を豊かにし、満足を創っていききたいという理念のもと独立人材を増やすために以下の取組を行っている。

■ のれん分け店舗

既述の通り、珍来総本店では長年当社に勤めてきた従業員の独立を積極的に支援している。従業員の独立後は「珍来」の屋号をのれん分けするとともに、当社が製造する麺やスープの材料、その他食材を配送することで、購買の手間を軽減するなど、独立のハードルを下げている。

のれん分け店舗においては、食材、味付けは全て独立したオーナーに任せている。独立する人材を手厚く支援することにより、珍来総本店から独立した人材は、いずれ独立したいと思うようになり、独立後も「珍来」の味を守り続け、麺も当社の麺を使い続けている。珍来総本店に対する「忠誠心」にも繋がっている。独立には最低 10 年かけて育てているが、最も短い従業員では 5 年程度で独立したケースもある。独立人材支援については、珍栄会という事業協同組合を通じて行っている。珍栄会の取組については後述する。

▶ 珍栄会（事業協同組合珍栄会中華チェーン）

1968 年に当時の当社代表者であった清水 和圭氏の発案で互助組織として発足した組織である。1979 年に「事業協同組合珍栄会中華チェーン」として正式に農林水産省の認可組合となっている。

珍来で働く社員の独立開業を物心両面で支援する組織であり、開業資金の支援や、月に一度勉強会や研究会を開催して実務面の支援をするなど、事業の繁栄に向けたあらゆるサポート機能としての役割を担っている。

1968 年にのれん分け第一号店が開店して以降、現在は 26 店舗まで増加し、創業時と変わらず「町中華」として地域住民に支持されている。のれん分け店舗も直営店舗と大きく異なる点はないが、独立した従業員によっては以下のように特長的な取組をしている店舗もある。

■ 社員教育

珍来総本店では人材の育成に注力している。現場（店舗）での OJT による育成が中心とはなるものの、以下の通り人材育成の促進や従業員間コミュニケーションの活発化を図っている。

▶ 社内研修

当社は社内研修の一環として、新入社員研修を定期的実施している。長野県で 3 日間実施しており、挨拶や社会人としての常識を学ぶ研修としている。

▶ オーナー研修

各店舗のオーナーを対象として、年に 1 回実施している。店舗経営などを学ぶ機会とし、経営ノウハウの継承を行っている。

▶ ジョブローテーション

定期的に直営店舗間では人事異動を行い、社員に多くの現場を経験させるようにするなど、人材育成に努めている。また、独立まで最低 10 年という目標を掲げ、店舗内の厨房業務やホール業務は約 3 年でマスターさせた後、残り 7 年で店舗運営などのマネジメント業務を習得させるなど、独立までの育成を図っている。

▶ 資格取得支援

当社では、正社員全員に調理師免許の資格取得支援を実施している。受験にかかる費用を一定回数まで会社負担としているなど、受験費用を当社が負担することにより、従業員のスキル向上にかかる負担軽減に努めている。

▶ ワークライフバランス

当社では、ワークライフバランスの取組として、社員の働き方を見直している。主な取組としては全店で受注オーダーのタブレット化、タイムカードの電子化などを実施し、後述するペーパーレス化を進めつつ業務の効率化を図っている。

積極的な設備投資により従業員の業務負担の軽減に繋げ、社員にとって働きやすい職場環境になるよう心掛けている。また、全社的に有給休暇の取得率改善を図っており、今後も継続してシステム化等による業務の効率化を促進させ、さらに社員の負担軽減を図りつつ会社を成長させていく方針である。

■ 健康経営

▶ 時間外労働

当社の月平均時間外労働実績は以下の通りであり、業種平均と比べやや多くなっている。

時間外労働（月平均） 2024 年 7 月 ~2025 年 6 月	15.3 時間	製造業 業種平均(※1) 14.5 時間
--------------------------------------	----------------	----------------------------

※1 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和 6 年度分確報）製造業 - 一般労働者

▶ 有給休暇の取得実績

既述の通り、当社は年間休日を増やすため休暇制度を拡充してきた。有給休暇についても取得しやすい職場の雰囲気づくりをはじめ、積極的な取得の働きかけにより、有給休暇取得日数については業種平均と比べやや少なくなっている。

有給休暇取得日数（1 人あたり平均） 2024 年 7 月 ~2025 年 6 月	8.6 日	製造業 業種平均(※2) 12.9 日
--	--------------	---------------------------

※2 厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査」製造業

■ 福利厚生

▶ 慰安旅行

オーナー旅行とは別に、各店舗での旅行を実施している。年に1回1泊2日で、各店舗のオーナー、社員を対象に実施している。

▶ 諸手当

珍来総本店では、福利厚生の一環として住宅手当や家族手当を支給している。

■ ダイバーシティ

珍来総本店では、ベトナムなどの東南アジアの国々から、特定技能資格1号のうち「外食業」分野の資格を有する優秀な人材を20名雇い入れており、自社の工場や各店舗で活躍している。当社では、多種多様な人材を雇用し、従業員同士多様な人材の働き方を受け入れることで生産性の向上などにも繋がると考えている。

■ ヘルシーメニューの提供

珍来総本店では、野菜含有量（※）が250g以上のメニューを約20種類取り揃えており、健康を意識したメニューの提供を心掛けている。また、メニュー表にも野菜含有量を表記することで顧客がわかりやすいよう工夫している。

※厚生労働省では、成人男性は一日350g以上野菜を摂取することを推奨している。

【環境面】

■ 廃棄物削減の取組

珍来総本店では、麺や餃子の皮を製造する際に、麺や餃子の皮の切れ端といった食品残渣が排出されるが、当該残渣を焼きそばの麺に一部利用しているほか、餃子の餡に使用するキャベツは芯まで使い切るなど、可能な限り廃棄物を削減する取組を行っている。

当社によれば、餃子の餡を作る際の水分（キャベツの搾り汁）を年間約 20 トン排出しており、現状ではそのまま廃棄しているものの、排出された搾り汁は栄養価が高いため、飼料等に活用できないかなど再利用に向けた施策を検討中である。

また、当社の各店舗においては、毎日グリーストラップ※を使用し厨房から出る排水に含まれる油分や残飯を分離させて適切に排水しており、かつグリーストラップを使用して分離された後の油分や残飯は、可燃ごみとして適切に処理している。また、グリーストラップは毎日欠かさず清掃を実施することで本来の機能が維持されるように努めている。

※グリーストラップとは、飲食店などの厨房から出る排水に含まれる油分や残飯などを下水道に流す前に分離・貯蓄する装置のこと。

■ ペーパレス化の取組

▶ 受注オーダーのタブレット化

珍来総本店の店舗でのオーダー方法は、従前は都度従業員が各テーブルで受ける方式であったが、全ての直営店でタブレットを導入し、顧客自身でオーダーが出来るようにした。これまで従業員がオーダーを受ける際は紙を使用していたが、タブレットを使用することで紙の使用量を減らし、環境負荷の軽減に貢献している。また、紙のメニュー表の一部廃止も実施しており、コスト削減に繋がっている。

タブレットの使用は、当社の省力化に繋がっているほか、オーダーミスの軽減や注文データが残るなど、環境面以外にも様々なメリットがある。

▶ タイムカードの電子化

従業員の勤怠管理方法として、従前は紙のタイムカードで管理していたが、全従業員に電子タイムカードを配布した。各従業員は入退勤時に、専用の管理端末に当該カードをタッチすることで、システム上で時間管理が出来るようにしている。今後は給与明細についても電子化していく方針である。

■ LED 化

珍来総本店の工場や各店舗は電球の LED 化を進めている。当社によれば、現状の LED 化率は約 30%とのことであり、2030 年 6 月期までにはすべての電球の LED 化を目標としている。

LED 電球は一般電球と比べ消費電力が少なく、また、長寿命という特長がある。消費電力が少なく済むということは、CO2 排出量の削減に繋がるほか、長寿命であることから廃棄物削減に繋がる取組といえる。

【その他】

■ 地域貢献・社会貢献活動

▶ 太陽基金

2代目である清水 和圭氏は「退職したら夫婦で世界一周旅行に行きたい」が口癖であった。2代目である和圭氏はすでに他界。3代目である清水 秀逸氏は2008年珍来創業80周年の年に、母であるタカ子氏に世界一周旅行をプレゼントするという計画だった。しかし記念行事直前にタカ子氏は他界。秀逸氏はその時に用意していた資金を全額社会貢献に使おうと決意。商売の浮沈や業績に関係なく、絶えず支援を続けることができる基金を創り「太陽基金」と名付け、被災地への復興支援、社会福祉施設や社会福祉活動に寄付を行うことで、地域貢献活動にも力を入れている。

太陽基金の具体的な取組

▶ 子育て支援

珍来総本店が保有する自社ビルの一室を保育園に寄付しており、太陽基金で集められた資金を地域の子育て支援にも活用している。

▶ 東日本大震災復興支援

東日本大震災発生時には、避難所において社長自ら出向き、500食の炊き出しを無償で提供した。また、各店舗で集められた募金と太陽基金を合わせて寄付も行った。

▶ 能登半島地震復興支援

能登半島地震発生の際にも、太陽基金から復旧復興のための寄付を行った。

(東日本大震災時の炊き出しの様子)



(当社ホームページより)

4. 包括的インパクト分析

埼玉縣信用金庫は、所定の手続きに従い、珍来総本店のインパクトを分析・評価するにあたり、第一に UNEP FI のインパクトレーダーによりインパクトエリア及びトピックを確認した。

■ UNEP FI のインパクトレーダーにより特定したインパクト

国際標準産業分類	<ul style="list-style-type: none"> ・ レストランおよびモバイルフードサービス ・ マカロニ、麺類、クスクスその他これらに類する でんぷん質製品の製造業
----------	---

	インパクトエリア	インパクトトピック		
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			
	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		
経済	強固な制度・平和・安定	市民的自由	法の支配	
	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			
環境	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	

(黄：ポジティブ増大 青：ネガティブ緩和 緑：ポジティブ/ネガティブ双方 のインパクトエリア/トピックを表示)

次に珍来総本店の事業活動及び個別要因を加味し、インパクトの除外・追加を実施した。

■ 珍来総本店の事業活動及び個別要因を加味したインパクトの特定

「児童労働」

児童労働のリスクがあることからネガティブ・インパクトが抽出されているが、珍来総本店では児童労働を行っている事実はないことから、ネガティブを削除する。

「食料」

珍来総本店では、野菜含有量 250g 以上のメニューを約 20 種類取り揃えるなど、健康的な食事を提供することを心掛けているため、ネガティブを削除する。

「教育」

珍来総本店では、社員の教育に注力していること、また、社員の資格取得も積極的に推進していることから、ポジティブを追加する。

「賃金」

珍来総本店では、不当な賃金格差や低収入、不規則収入といったネガティブな事由はなく、社員に対する適正な賃金の設定や安定した収入確保に取り組んでいることからネガティブを削除する。また、当社の賃金水準は厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査」第 4 表 企業規模別にみた賃金 10~99 人と比較しても上回る水準であることから、ポジティブも削除する。

「民族・人種平等」

珍来総本店では、ベトナムなどの東南アジアの国々から、「特定技能資格 1 号のうち『外食業』分野の資格を有する優秀な人材」や「特定技能実習生」を雇い入れるなど、意欲ある人材を積極的に登用していること、他の社員と待遇に差は設けていないことからネガティブを追加する。

「水域」

麺類の製造において汚染の一因となるという理由でネガティブ・インパクトが抽出されているが、珍来総本店では製麺時に排水はほぼ出でおらず、かつ各店舗においてもグリーストラップによる適切な排水処理をしていること、グリーストラップは毎日の清掃を徹底していることからネガティブを削除する。

■ UNEP FI のインパクトレーダー及び珍来総本店の事業活動、個別要因を加味して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・インパクト (ポジティブ増大)	ネガティブ・インパクト (ネガティブ緩和)
健康および安全性	●	●
食料	●	
教育	●	
文化と伝統	●	
雇用	●	
社会的保護		●
民族・人種平等		●
零細・中小企業の繁栄	●	
気候の安定性		●
資源強度		●
廃棄物		●

■ インパクトエリア／トピックに対し貢献する取組

各インパクトエリア／トピックに対して、ポジティブ・インパクトの増大や、ネガティブ・インパクトの低減に貢献する当社の取組内容は以下の通りである。

なお、取組 No.①～④については KPI を設定する。また、取組 No.⑤～⑦については KPI を設定しないが、その理由については後述する。

No.	取組内容	特定したインパクトの項目
①	のれん分け店舗の増加に向けた取組	PI「食料」「教育」「文化と伝統」 「雇用」「零細・中小企業の繁栄」
②	食文化の広がりにおける取組	PI「食料」「文化と伝統」 NI「民族・人種平等」
③	働きやすい職場環境の整備	NI「健康および安全性」
④	CO2 排出量削減の取組	NI「気候の安定性」
⑤	社員教育の取組	PI「教育」 NI「社会的保護」
⑥	食品残渣の再利用における取組	NI「資源強度」「廃棄物」
⑦	ヘルシーメニューの提供	PI「健康及び安全性」

※ PI：ポジティブ・インパクト NI：ネガティブ・インパクト

5. 本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性

①のれん分け店舗の増加に向けた取組

項目	内容
インパクトの種類及び インパクトエリア/トピック	ポジティブ・インパクト「食料」「教育」「文化と伝統」 「雇用」「零細・中小企業の繁栄」
取組の方針及び内容	・将来に向け独立志向の高い社員に対し、珍栄会と連携しつつ現場での実務や経営にかかる教育を行い、社員の独立を積極的に支援する。
設定する KPI（経営目標）	・ のれん分けの独立店舗 30 店舗 （2030 年 6 月期）

珍来総本店では、「珍来」という中華の食文化を日本全国及び海外でも広めていくため、独立志向の高い社員を積極的に支援している。ひいてはのれん分けの独立店舗を増やす取組に重きを置いているため、上記のとおり KPI を設定する。



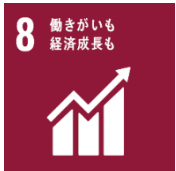
定期的に直営店舗間では人事異動を行い、多くの現場を経験させることで、独立に向けた人材育成に努めているほか、独立までは最低 10 年という目標を掲げ、店舗内の厨房業務やホール業務はおよそ 3 年でマスターさせ、残り 7 年で店舗運営などのマネジメント業務を習得するように徹底している。

また、珍栄会では、独立資金を低利で援助し、オーナーの独立を支援している。定期的に研究会や勉強会なども開催し、実務面や人材面での協力など人的関係性を築いており、この取組も継続する方針である。

【のれん分け店舗の計画値】

年度	2025 年 6 月期 実績	2026 年 6 月期 目標	2027 年 6 月期 目標	2028 年 6 月期 目標	2030 年 6 月期 目標
のれん分け 店舗数	26 店舗	27 店舗	28 店舗	29 店舗	30 店舗

▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット


関連する SDGs	ターゲット	内容
 <p>2 飢餓をゼロに</p>	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。
 <p>4 質の高い教育をみんなに</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>8 働きがいも経済成長も</p>	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。
	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。

②食文化の広がりにおける取組

項目	内容
インパクトの種類及び インパクトエリア/トピック	ポジティブ・インパクト「食料」「文化と伝統」 ネガティブ・インパクト「民族・人種平等」
取組の方針及び内容	日本のラーメンという食文化を海外にも広めていくため、特定技能資格1号のうち「外食業」分野の資格を有する人材や特定技能実習生を育成し、海外に出店する。
設定する KPI（経営目標）	2030年までに海外に1店舗出店する。

珍来総本店ではラーメンという食文化の広がりには重きを置いており、当社のラーメンを海外にも広めていきたいという考えを持っている。現在、特定技能資格1号のうち「外食業」分野の資格を有する優秀な外国人留学生を20名雇用しており、海外での独立に向けた育成も行っている。日本のラーメンという食文化を、日本国内のみならず海外にも広げていくため、上記の通り KPI を設定する。

▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

関連する SDGs	ターゲット	内容
	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。
	2.2	5歳未満の子供の発育阻害や消耗性疾患について国際的に合意されたターゲットを2025年までに達成するなど、2030年までにあらゆる形態の栄養不良を解消し、若年女子、妊婦・授乳婦及び高齢者の栄養ニーズへの対処を行う。

③働きやすい職場環境の整備

項目	内容
インパクトの種類及びインパクトエリア/トピック	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」
取組の方針及び内容	・全社員が能力を最大限発揮できる労働環境を整備するとともに多様な働き方を推進する。また、システム化などによる業務効率化を促進し、時間外労働の削減及び有給休暇の取得日数向上を図る。
設定する KPI（経営目標）	・ 2030年6月期における社員一人当たりの月平均時間外労働 14 時間以下 ・ 2030年6月期における社員一人当たりの有給休暇取得日数 13 日以上


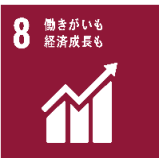
【社員一人当たり月平均時間外労働の計画値】

年度	2025年6月期 実績	2026年6月期 目標	2027年6月期 目標	2028年6月期 目標	2030年6月期 目標
月平均 時間外労働	15.3 時間	15 時間以下	14.6 時間以下	14.2 時間以下	14 時間以下

【社員一人当たり有給休暇取得日数の計画値】

年度	2025年6月期 実績	2026年6月期 目標	2027年6月期 目標	2028年6月期 目標	2030年6月期 目標
有給休暇 取得日数	8.6 日	9 日以上	10 日以上	11 日以上	13 日以上



▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

関連する SDGs	ターゲット	内容
 3 すべての人に健康と福祉を	3.4	2030年までに、非感染性疾患による若年性死亡率を、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 働きがいも経済成長も	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。

④ CO2 排出量削減についての取組

項目	内容
インパクトの種類及びインパクトエリア/トピック	ネガティブ・インパクト「気候の安定性」
取組の方針及び内容	・ CO2 排出量削減に向け、自社工場や全店舗（直営店舗）の電球を LED 化する。（現在の達成状況は約 30%）
設定する KPI（経営目標）	・ 2030 年 6 月期までに 自社工場及び直営の全店舗を LED 化 する。

▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

関連する SDGs	ターゲット	内容
 <p>7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに</p>	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。
 <p>13 気候変動に 具体的な対策を</p>	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靭性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。

なお、以下の取組は、インパクトとして特定しているが、下記理由から KPI は設定していない。

No.	取組内容	インパクト	KPI を設定しない理由
⑤	社員教育の取組	PI「教育」 NI「社会的保護」	当社では、新入社員研修やオーナー研修など独立に向けての支援を実施し、従業員の育成にも力を入れている。また、資格取得支援として一定回数まで受験費用を当社が負担し、従業員の負担を減らす取組を行っており今後も継続していく方針のため。
⑥	食品残渣の再利用における取組	NI「資源強度」「廃棄物」	麺や餃子の皮を製造する際に、麺や餃子の皮の切れ端といった食品残渣が排出されるが、当該残渣を焼きそば麺に一部利用しているほか、餃子の餡に使用するキャベツは芯まで使い切るなど、廃棄物を削減する取組を行っているため。
⑦	ヘルシーメニューの提供	PI「健康及び安全性」	当社では、野菜含有量が 250g 以上のメニューを約 20 種類取り揃えるなど、顧客の健康に配慮した商品提供に努めており、今後も継続していく方針のため。

※ PI : ポジティブ・インパクト NI : ネガティブ・インパクト

6. サステナビリティ管理体制

珍来総本店では、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、代表取締役社長である清水 秀逸氏を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献などとの関連性について検討した。ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後も、珍来総本店は以下の通りの管理体制にて、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を進めていく。

【サステナビリティ管理体制】

(最高責任者) 代表取締役社長 清水 秀逸
(プロジェクトリーダー) 総務部 部長 稲葉 正博

7. モニタリング

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設定した KPI の進捗状況は、珍来総本店と埼玉縣信用金庫が年 1 回以上の頻度で話し合う場を設け、その進捗状況を確認する。モニタリング期間中は、埼玉縣信用金庫は KPI 達成のため適宜サポートを行う予定であり、事業環境の変化等により KPI を見直す必要がある場合は、珍来総本店と埼玉縣信用金庫による協議のうえ、再設定を検討する。

8. 総合評価

本件は UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」に準拠した融資である。珍来総本店は、上記の結果、本件モニタリング期間を通じてポジティブ・インパクトの発現とネガティブ・インパクトの低減に努めることを確認した。また、埼玉縣信用金庫は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

- ・本評価書は、珍来総本店から供与された情報と、埼玉県信用金庫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。また、埼玉県信用金庫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」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、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。

<評価書作成者及び本件に関するお問い合わせ先>

埼玉県信用金庫

地域創生部 事業ソリューショングループ

代理 伊藤 雄大

〒330-0061

埼玉県さいたま市浦和区常盤 5-15-15

TEL : 048 - 526 - 1111 (代)

FAX : 048 - 711 - 8130