

# 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：ポーライト株式会社



2025年9月30日

埼玉県信用金庫

埼玉縣信用金庫は、ポーライト株式会社（以下、「ポーライト」）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、ポーライトの活動が環境・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	ポーライト株式会社
借入金額	500 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	ポーライト株式会社
代表者名	代表取締役会長 菊池 眞紀 代表取締役社長 菊池 正史
本社所在地	埼玉県北足立郡伊奈町小室 4852 番地 1
設立年月日	1952 年 11 月 24 日
資本金	9 千万円
従業員数(2025 年 4 月時点)	561 名
業 種	粉末冶金製造業
製品内容	自動車部品、電動工具部品、燃料電池部品 他
役員	代表取締役会長 菊池 眞紀 代表取締役社長 菊池 正史 専務取締役 清水 浩 専務取締役 鴨田 香南子 常務取締役 関 克巳 取締役 朱 秋龍 取締役 安部 良夫 取締役 浅井 弘 取締役 田邊 重之 取締役 花田 正澄 監査役 平原 英夫 監査役 室久保 貞一

■ 社訓

## 社訓

我社は誠意と技術を以って  
本分とする  
依って全員その自尊心を有する  
ことを誇りとすべし

(当社より)

ポーライトの創業者である菊池辰之介氏が創業間もない頃に、会社のあるべき姿として掲げたものが社訓である。現在でもポーライトの最も重要な価値観として全社員が旨に刻んでいる。

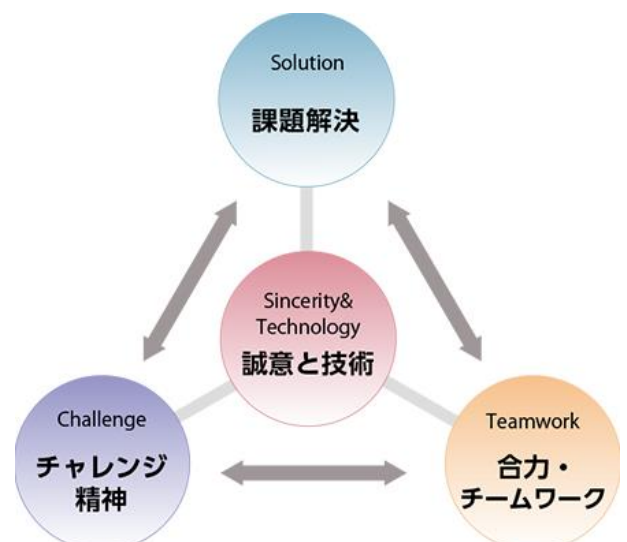
■ 経営方針

- お客様に使い勝手の良い会社となり、お客様に喜びと安心を提供する。
- 常に新しい技術と一步先じた商品開発にチャレンジする。
- 経営、技術、品質、サービスの継続的な向上を通じて社会に貢献する。
- 自然環境に配慮した経営を行い、社会、地域、地球の環境保全に努める。
- 社員の自己実現と社員・家族の幸福を追求する。

■ ポーライトバリュー2011

ポーライトが、事業拡大・人材の多様化に伴って、薄らいできた基本理念・精神を再確認しようと、2011年にプロジェクトを発足させ取りまとめたものが、「ポーライトバリュー2011」である。

社員一人ひとりが日々の業務を行う上で、実践すべきポーライトの価値観をわかりやすくまとめている。



(当社より)

- 1) 誠意と技術
- 2) 課題解決
  - ・相手の立場を慮り、常に相互の利益を考えます
  - ・品質向上とコストダウンの両立を追求します
  - ・自発的行動と国際性を兼ね備えた人材を目指します
- 3) チャレンジ精神
  - ・常に革新的な技術・製品・ものづくり・サービスを追求します
  - ・絶え間ない努力で自己研鑽に努めます
  - ・大きな視点で計画し、でき得るところから実践します
- 4) 合力・チームワーク
  - ・目標達成に向け、一致協力します
  - ・誠実なコミュニケーションを心掛けます
  - ・“組織的な人材育成”を徹底します

■ 事業拠点（国内）

拠点名	住 所
本社 / 伊奈工場	埼玉県北足立郡伊奈町小室 4852 番地 1
熊谷営業所／熊谷第一工場／ 熊谷第二工場／熊谷第三工場	埼玉県熊谷市上江袋 350
静岡営業所	静岡県静岡市駿河区宮竹 1-15-10 オフィスプレステージ 2 階
大阪支店	大阪府大阪市天王寺区東高津町 11-9 サムティ上本町ビル 9F
名古屋支店	愛知県名古屋市中区錦 2-19-1 名古屋鴻池ビルディング 2 階 204 号室

(本社／伊奈工場 外観)



(熊谷工場 外観)



(いずれも当社ホームページより)

■ 事業拠点（海外）※

	拠点名	外 観
生産 拠 点	台湾工場	
	台湾頭份工場	
	マレーシア工場	
	中国揚州工場	
	インド工場	

営業拠点	ヨーロッパ営業所	
	アメリカ営業所	
	シンガポール営業所	

(いずれも当社ホームページより)

※ 上記海外拠点はすべてグループ企業である。

## 2.2 沿革

1952年	創業者 菊池辰之介氏により、埼玉県与野市（現さいたま市）に東京オイレスメタル株式会社設立。
1960年	設備合理化のため、本社を埼玉県大宮市（現さいたま市）日進町に移転。
1965年	大阪支店営業所を開設。
1967年	台湾に台湾ポーライトを設立し、焼結合金の製造及び販売を開始。
1970年	名古屋支店営業所を開設。
1976年	埼玉県熊谷市に新工場設立。
1979年	シンガポールに PORITE SINGAPORE(PTE)LTD.を設立。同時にシンガポール政府より創始産業（パイオニアステータス）の資格を附与される。
1981年	台湾ポーライトにより、第二工場を新設。
1986年	創業者菊池辰之介氏が代表取締役会長に、菊池勇氏が代表取締役社長にそれぞれ就任。
1991年	マレーシアに PORITE(MALAYSIA)SDN.BHD.を設立。
1992年	中国揚州市に合弁工場、揚州保来得工業有限公司を設立。
1993年	社名を現在の商号である“ポーライト株式会社”に変更。 フランスに PORITE EUROPE S.A.R.L を設立。
2000年	アメリカ ミシガン州に PORITE CORPORATION USA CO.,LTD.を設立。
2001年	熊谷第二工場を新設。
2003年	菊池勇氏が代表取締役会長に、菊池眞紀氏が代表取締役社長にそれぞれ就任。
2015年	インド マハラシュトラ州に Porite India Private limited を設立。
2017年	菊池勇氏が代表取締役最高顧問に、菊池眞紀氏が代表取締役会長に、青木茂夫氏が代表取締役社長にそれぞれ就任。
2018年	熊谷第三工場を新設。
2021年	代表取締役社長に菊池正史氏が就任。
2023年	静岡営業所を設置。 ASEAN 事業再編のためシンガポール工場を閉鎖し、マレーシア工場に生産を移管。シンガポール営業所を設立。
2024年	本社を埼玉県北足立郡伊奈町に移転。伊奈工場を新設。

## 2.3 事業活動

### ■ 事業概要

ポーライトは粉末冶金による金属部品製造を主業としている。主に、「焼結含油軸受」、「焼結機械部品」、「MIM 製品」、「燃料電池部品」を製造・販売しており、当社が製造する部品は、自動車から家電製品、OA 機器など非常に幅広く使用されている。

図 1 ビジネスモデル図



(当社資料を基に埼玉縣信用金庫作成)

### ▶ 粉末冶金

粉末冶金とは、金属部品製法の一つである。金属粉末を金型に入れて押し固め、高温で焼結することにより、精度の高い部品を大量に生産できる工法である。基本的な製造プロセスは、金属の粉末を固めて焼く、というシンプルな工程であり、原料が粉末であることから歩留まりが良く環境にやさしい製法である。

(参考：粉末冶金のメリット)

①経済的な高精度部品の製造

- ・原料が金属の粉末であるため、他製法と比べ廃棄物が少ない
- ・高精度の金型により、比較的複雑な形状の部品でも、ニアネットシェイプが製造可能であるため、後加工の手間が少ない
- ※ ニアネットシェイプ … 最終形状に近い形に仕上げること

②他工法では得られない製品が製造可能

- ・モリブデンやタングステンなど、高融点金属の製品が製造可能である
- ・金属と非金属を任意の割合で配合した材料で製造可能である
- ・多孔質の製品を製造可能である。この特長を利用して製品に潤滑油を含浸させたものが焼結含油軸受である

■ 製品概要

ポーライトが製造する製品は、主に「焼結含油軸受」(ベアリング)、「焼結機械部品」(歯車)、「MIM (Metal Injection Molding) 製品」(三次元構造)、「燃料電池部品」の4つに大別される。各製品は自動車や家電製品、OA 機器、産業用機械など様々な製品の部品に幅広く利用されており、当社グループ全体の生産個数は年間 60 億個以上と非常に多い。以下にそれぞれの製品について記載する。

▶ 焼結含油軸受

粉末冶金法により製造された多孔質の金属体に潤滑油を含浸させ、自己給油状態で使用する滑り軸受である。軸受内の油はシャフトの回転に伴うポンプ作用及び発熱により、軸受内部から摺動面に染み出し潤滑油膜を形成する。

焼結含油軸受は、軸受として正常作動するためには潤滑油の介在が必要不可欠であるが、運転時に軸が回転することによりポンプ作用が起り、軸受内部の油が吸い出され、金属接触を防止する方向へ働くという特長がある。また、摩擦熱によって油が膨張し軸受摺動面に染み出してきて潤滑作用を行うと同時に冷却作用も行い、静止時には、軸受摺動面の油は毛細管力により再び軸受気孔に吸収される。

(製品例)



マルチメディア関連



自動車電装関連

(当社ホームページより)



家電関連

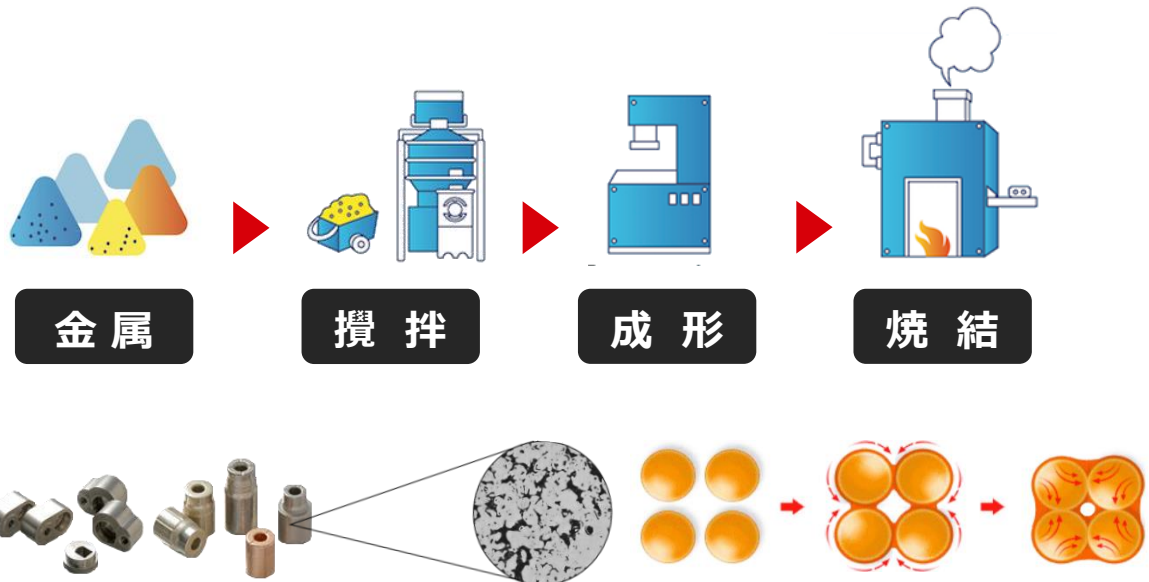


事務機器関連

(当社ホームページより)

(製造工程)

粒子の間に隙間がある多孔質な形状の部品となる。原料の配合や製品の特性に応じて、焼き時間や温度などを調製する。



(当社資料より)

▶ **焼結機械部品**

粉末冶金法のプロセスから生まれ、自動車、家電製品、OA 機器など様々な分野の重要なコンポーネンツとして使用されている。同部品は、焼結含油軸受同様、金属粉末を主原料としており、金属粉末を混合・成形した圧粉体を焼結することで金属粒子同士を結合させ、強度を与えた部品である。

(製品例)



自動車部品



電動工具部品



小モジュール歯車  
(当社ホームページより)

### ▶ MIM 製品 (Metal Injection Molding)

MIM はプラスチック射出成形技術と粉末冶金技術を融合させた金属部品の加工法で、粉末冶金法の一つとして分類される技術である。数 $\mu\text{m}$ 程度の金属粉末(極微粉)とバインダー成分(樹脂類やワックス類)を練り合わせ、混練した原料を射出成形可能なペレット状にした後、射出成形を行う。「脱脂工程」や「焼結工程」、「後加工」を経て様々なMIM製品が完成する。

(製品例)



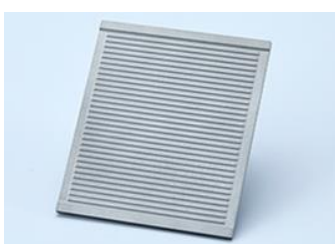
(当社ホームページより)

### ▶ 燃料電池製品

当社は、近年クリーンな燃料電池として注目されている「定置型燃料電池」の部品を製造しており、特に基幹部品である「セパレータ」の供給では、世界トップシェアを誇っている。定置型燃料電池は、水素を燃料として使用するため、CO<sub>2</sub>やNO<sub>x</sub>などの排出がなく環境にやさしい特性を持っており、データセンターや工場などの電力補完に使用されている。

セパレータとは、燃料電池内で燃料と酸素を隔てる機能を持つ部品であり、当社が粉末冶金法で製造するセパレータは、高い緻密性と高温安定強度が特長である。

当社は2017年に熊谷第二工場に250kWの燃料電池サーバーを設置し、実際に稼働している。これは日本における産業用燃料電池サーバーの民間導入第一号である。



左：セパレータ  
 右：当社熊谷第二工場に設置されている燃料電池

(当社ホームページより)

## ■ ポーライトの強み



(当社ホームページより)

ポーライトは、粉末冶金に特化して70年以上という歴史があり、製品は顧客ニーズに確実に応える100%カスタム設計となっている。これを支えているのは原料粉・含浸油の自社開発や金型の自社設計、製造設備の自社開発など、製造ノウハウを自社で囲い込んでいることにある。

こうして培われてきた当社の強みは、顧客に対する課題解決力に繋がり、粉末冶金では他社の追随を許さない強固な組織基盤を構築している。

当社によれば、このような基盤を構築できた理由は、ひとえに“人材”にあるという。当社はさらなる成長を図るため、人材を重視するとともに人材に対し大きく投資している。なお、人材に関する取組は後述する。

## ■ 本社の移転

ポーライトでは2024年に本社を埼玉県さいたま市から埼玉県北足立郡伊奈町に移転した。旧本社工場は事業拡張に伴い工場増設を重ねていたが、これ以上の増設が難しいこと、増設を重ねたため工場の建物自体が複数に分かれてしまい、社員同士のコミュニケーションが取りづらいこと等が課題となっていた。本社工場の移転に伴い、現在工場は伊奈工場と熊谷工場の2拠点体制であり、当社によれば従前と比べ生産効率が格段に向上しているとのことである。

また、複数に分散していた本社工場の建物が1つに集約されたことで、社員間のコミュニケーションの活発化にも繋がっている。

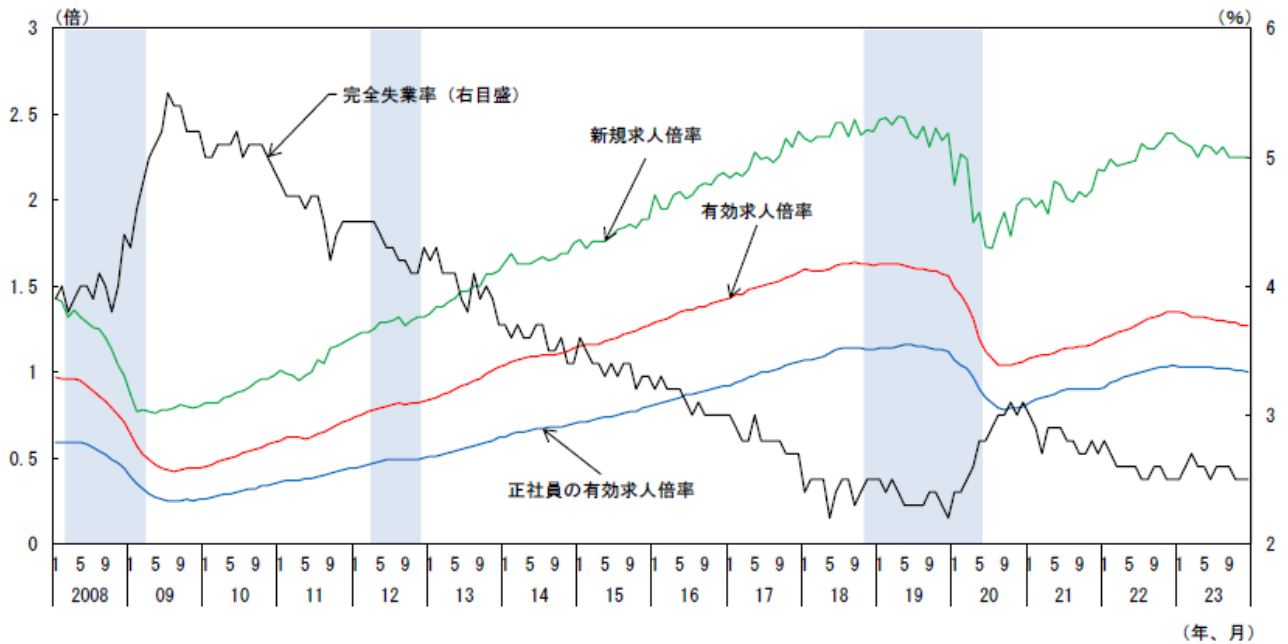
## 2.4 業界動向

### ■ 製造業における人材不足の状況

令和6年版「労働経済の分析」（厚生労働省）によれば、2023年における日本の雇用情勢は、図2の通り求人が底堅く推移する中で改善の動きが見られ、正規雇用労働者は女性を中心に9年連続増加した。

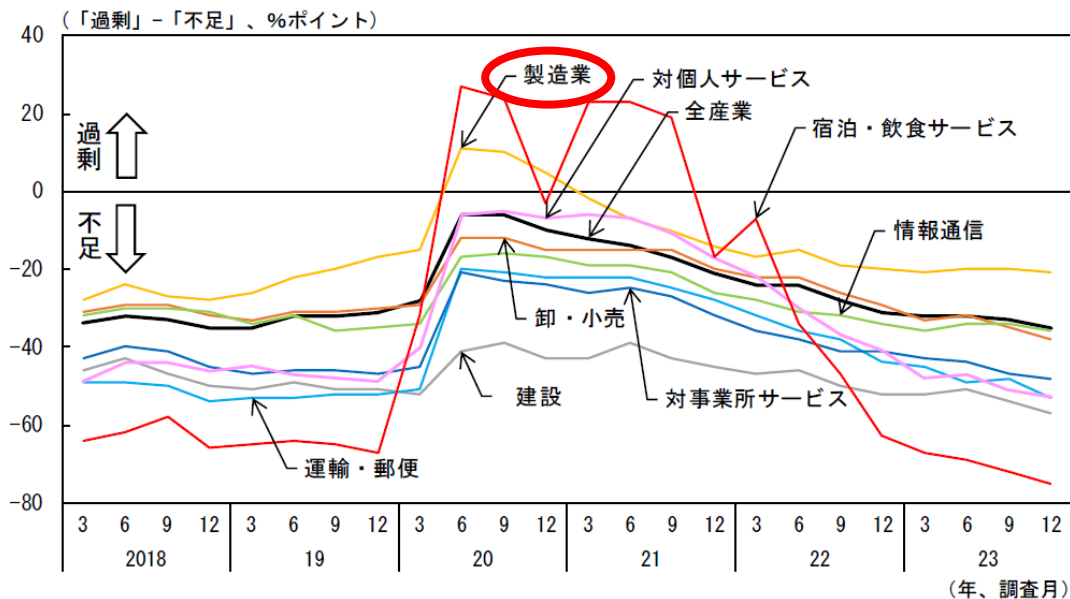
一方、製造業の雇用人員判断D.I.は、緩やかであるが人手不足感が強まっている。他業種と比べれば人手不足感は若干和らいでいるものの、以前として人手不足の状況にある。

図2 求人倍率と完全失業率等の推移



(厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」より)

図3 産業別にみた雇用人員判断D.I.の推移



(厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」より)

2010年代以降の製造業の人手過不足の状況をみると、製造業は長らく労働力供給が労働力需要を上回っており、2021年までは常に供給過多（需要不足）であったことがわかる。そのような状況にあった製造業においても労働力不足の状況に陥っており、今後想定される人口減少を踏まえれば、現在の人手不足の状況は「長期かつ粘着的」に続く可能性が高いと考えられる。

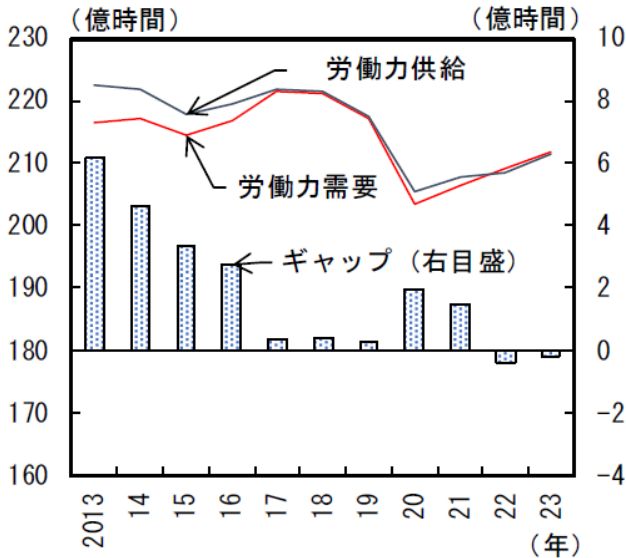


図4 産業別労働力需要・供給、ギャップの推移

(厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」より)

### ■ 人手不足への対応

人手不足に対応するためには、業務の効率化を図るとともに、差別化による採用力の強化や、人材の定着率向上が求められる。人材育成に注力しても、職場環境が劣悪ですぐに社員が退職してしまうようでは人材育成が無駄になってしまう。人材への投資と同時に、社員が働きやすく活発な組織にしていくことで、人材が定着し、技術も含めた企業の強みを活かしていくことができる。

以下に一般的な人手不足への対策を列挙する。

- ① DX等による業務効率化
- ② 効率的な人材育成
- ③ 人材育成による社員の多能工化
- ④ 企業イメージの向上

人材不足は社会的課題であり、すぐに解決できる課題ではないものの、業務を効率化し生産性を上げることで、人手がいない中でも企業の成長は図ることが可能である。また、“人材”を重視し積極的に投資していくことが求められる時代となっている。

### 3. サステナビリティ活動

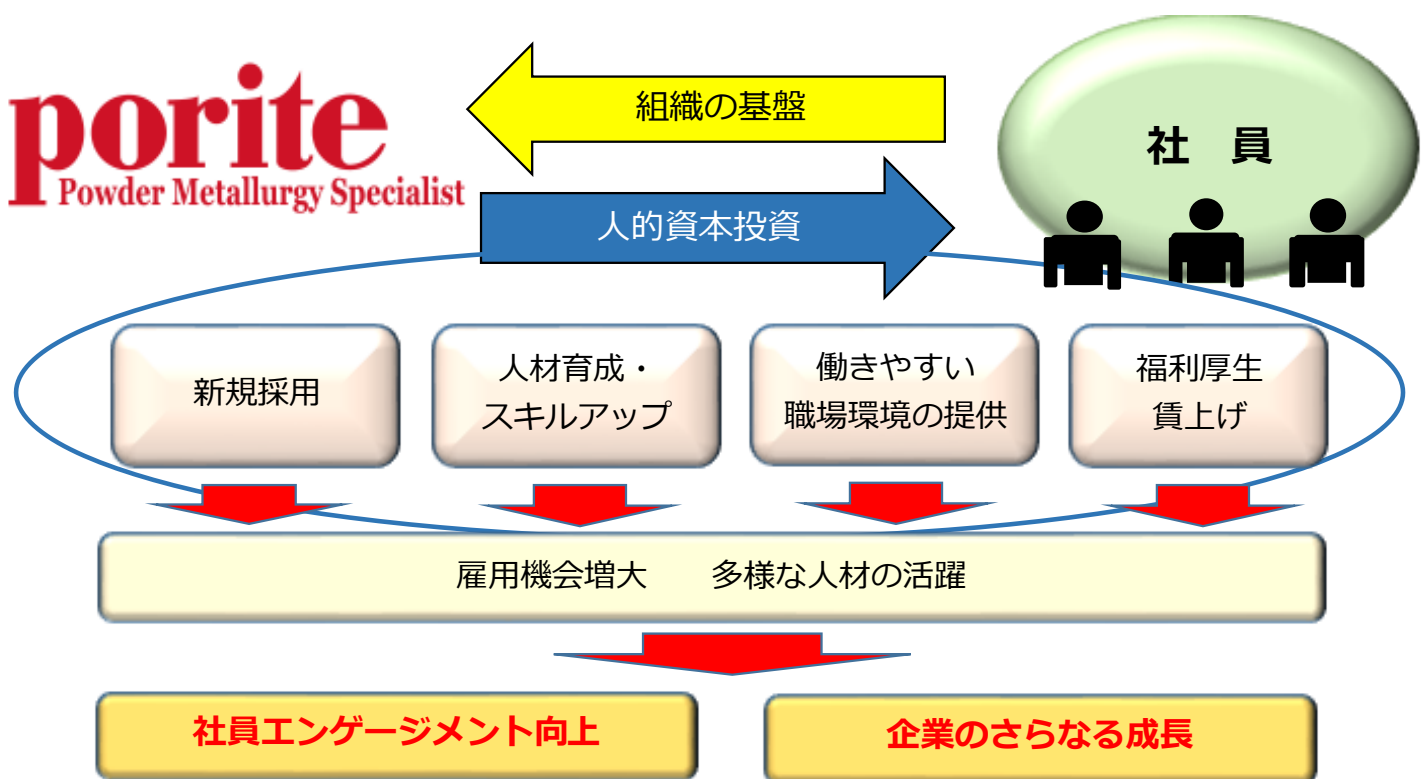
ポーライトは、創業以来変わらない社訓の精神「誠意と技術」を胸に、社会に身近な製品の部品製造を通じて、地域社会の発展や人々の暮らしの向上に貢献している。

企業としてさらなる成長を図りつつ、社員及び社員の家族の幸福の実現や、地域社会の持続可能性の向上及び発展を図るため、当社は以下のような環境・社会・経済へのインパクトを生むサステナビリティ活動を行っている。

#### 【社会面】

##### ■ 人的資本投資

図5 人的資本投資



(埼玉縣信用金庫作成)

前述の通りポーライトでは“人材”を組織の基盤と捉え、将来に向けた成長のため人材へ投資している。ポーライトの製品はすべて顧客ニーズに合わせた製品であるため、当社の社員は顧客との綿密な打ち合わせが重要となる。当社によれば技術職の社員は、自社製品に対する知識はもちろんのこと、製造工程に関する知識や、営業力も求められるなど、ポーライトの社員として「総合力」が問われる。このように当社の高い技術力や、市場シェアを支えているのはまさしく“人材”である。当社の人材投資の施策を以下に記述する。

### ▶ 新規採用

当社は技術継承のため新規採用に注力している。学卒者を毎年6～7名新規採用しており、大学卒（理系）の学生や高卒（工業高校）の学生を中心に採用しているが、少子化の影響もあり、最近では徐々に理系の学生を採用しづらい状況になってきている。

そこで当社では、採用の間口を広げ、**多種多様な人材を確保する観点から、文系の学卒者や女性の技術職採用を検討**している。当社の技術は非常に専門的であるが、後述する人材育成の取組を積極的に進め、社員が継続してスキルアップできる環境を整えることで、これまで理系の専門知識に触れてこなかった人材でも活躍できる職場環境を整備している。

### ▶ 人材育成

当社の人材育成は現場でのOJTを中心に実施している。新入社員は知識こそあるものの、実際に「製品の製造」となると理論や知識だけでは対応できず、どうしても理論を製造に結び付ける現場での経験が必要不可欠となる。当社によれば新入社員が一人前の社員となるのに、製造部門で1～2年程度、技術部門で5年程度を要するとのことである。

また、当社では現場での実践を通じた教育に加え、階層別の集合研修も実施している。若手向けの集合研修を実施しているほか、技術部門では社内勉強会も適宜実施し、各社員のスキルアップを図っている。また、社内研修だけでなく外部主催の研修に社員を参加させることで、基礎をしっかりと身に付けさせることも積極的に行っている。具体的には埼玉県職業能力開発センターや工業会主催の外部研修に参加させており、費用はすべて会社負担である。工作機械の使い方や溶接の方法など、製造の基礎や、化学や物理等の基礎理論を学ぶ機会を社員に提供している。

### ▶ 資格取得支援

当社では、社員が同資格を取得する際の費用を負担するなど、社員の資格取得を積極的に支援している。また、当社が内規で定めた資格を社員が取得した場合、資格取得奨励一時金を支給している。なお、一時金の対象となる資格は43種に上り、資格によって一時金の額は異なる。

## ■ 労働環境の改善

ポーライトは2024年4月の本社工場移転に伴い、社員にとって働きやすい職場環境の整備のため、様々な施策を実施している。

### ▶ **830プロジェクト** – 勤務時間の短縮（2024年7月～）

当社の勤務時間は従前8:00～17:05であったが、「ライフワークバランスを重視したポーライト文化の醸成」や、「育児・介護にやさしいポーライト」を実現するため、始業時間をこれまでの8:00から8:30に30分繰り下げた（終業時間は変更なし）。これにより、勤務時間を30分短縮しながらも給与水準は維持することで、労働環境の改善を実現している。

勤務時間の変更は「830プロジェクト」と銘打たれ、当社にとって非常に大きな制度変更であった。勤務時間が短縮されたことで、生産効率の悪化や生産量の減少など現場に様々な影響が出ることが危惧されたが、社員全員が時間管理の意識を高め、時間内に業務を完結させることを徹底した結果、勤務時間短縮後も現場で特段の問題は起きていないとのことである。

これまでの習慣に囚われることなく、現状に見合った制度に適宜見直していく当社の姿勢が雇用環境の改善に繋がっている。

### ▶ 休暇制度の拡充（2025年4月～）

当社は社員の満足度向上のため、2025年4月より休暇制度を拡充した。以下に記載する休暇を新たに制定し、社員がより休暇を取得しやすいよう工夫している。また、休暇を制定したことで、総体の年間休日も増え、他社との差別化要素になっている。

#### ① リフレッシュ休暇（年1回、2日）

原則2日連続で取得する有給の休暇であり、社員が好きなタイミングで取得が可能である。

#### ② アニバーサリー休暇（年1回、1日）

各社員が個別に設定する「任意の記念日」に取得できる有給の休暇である。

#### ③ 時間休暇

時間単位で取得できる有給休暇（時間単位年休）である。年間取得限度は労働基準法で定められている40時間としている。

当社では、これまで有給休暇を取得する際は、1日もしくは半日単位で休暇を取得する必要があったが、「朝の1時間だけ遅れて出社したい」、「午後2時間だけ早く帰りたい」、など時間単位で有給休暇を取得したいという声が社員から上がっており、その現場の声を反映させる形で制定したものである。

有給休暇を時間単位で取得できるようになったことで、社員自らの都合によって効率よく休暇を取得でき、好評とのことである。また、管理者側にとっても、1時間だけ遅れて出社すればよいところ、これまでは最低でも半日は休ませざるを得なかったため、時間単位の休暇が導入されたことで、業務効率が改善したと埼玉縣信用金庫は聞いている。

#### (参考)

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2021年7月に公表した「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」によれば、時間単位年休取得制度の企業の導入率は22.0%という水準にある。また、導入しない理由については「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、企業側の態勢や業務の煩雑さにより導入が進まない背景が見てとれる。

■ 社内コミュニケーション

ポーライトでは社員の働きやすさをより良くし、定着率を向上させるため、社員間のコミュニケーションの促進に注力している。従前は工場の建物が分散していたため、他部署や他の建物にいる社員とは会ったことがない、ということが多かったが、本社工場を新設し製造拠点を集約したことで、社員同士が顔を合わせる機会も増え、仕事やしやすくなった・業務上のコミュニケーションが円滑になったとの意見が多いとのことである。

また、当社では社内コミュニケーション促進のため、以下の取組を行っている。

▶ ランチミーティング

代表取締役会長である菊池真紀氏が、新入社員の声を直接聞くため 2025 年から始めた施策である。これまでは拠点が分散していたこともあり、役員が新入社員の声を聞く機会がなかったが、拠点が集約されたことで開始したものである。

ネーミングは「ミーティング」としているが、会長と新入社員がランチしながら、業務内外の話を忌憚なくするものであり、役員・社員間のコミュニケーションとして実施している。

▶ 納涼祭の開催

代表取締役社長である菊池正史氏が中心となり、本社にて社員間のコミュニケーション促進を目的に毎年 8 月最終金曜日に納涼祭を開催している。全拠点の社員が業後に集まり、ビンゴやカラオケ大会を行うほか、社長自ら食事を作り提供するなど、業務を離れた場で社員同士が顔を突き合わせることで、積極的にコミュニケーションを図る機会としている。

■ 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 4 月 ~2025 年 3 月	<b>17.8 時間</b>	製造業 業種平均(※1) 13.3 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、有給休暇取得率については業種平均以上の実績となっている。

有給休暇取得率（1 人あたり平均） 2024 年 4 月 ~2025 年 3 月	<b>74.5%</b>	製造業 業種平均(※2) 70.4%
---	--------------	--------------------------

※2 厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査」 製造業

## ■ 社員向け施策

ポーライトは働きやすい職場を実現するため社員向けの施策に力を入れている。人的資本投資や良好な職場環境の実現に向けた取組については既述の通りであるが、その他の社員向け施策について以下に記載する。施策に共通している当社の方針は、「**時代に即した対応**」である。従前からのやり方を踏襲するのではなく、現状に見合ったやり方、社員にとってベストなやり方に変化させていく、柔軟な姿勢が見てとれる。

### ▶ 4年連続となる賃上げ

当社はこれまで当社に力を尽くしてくれている社員に報いるため、現在4年連続で賃上げを実施した。物価が上がり始める以前から賃上げを実施しており、今後も物価の動向を見つつ、社会の情勢に見合った対応を行う方針である。

### ▶ 給与締め日・支給日の見直し

当社は従前の給料支給の設定は、「15日締めのみ月末支給（後払い）」であったが、2025年7月より、この支給基準を「月末締めの当月25日支給（前払い）」に変更した。

### ▶ 有給休暇付与の基準見直し

労働基準法では社員は入社後6カ月経過後に有給休暇が付与されることになっているが、2025年4月の入社時に付与することとした。また、付与基準日を4月1日に統一（従前は各社員の入社日による個別管理）し、より効率的な有給休暇の管理を可能にしている。

図6 有給休暇付与基準

#### ■ 現在（入社日基準）

勤続年数	0~ 6か月	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
有休日数	0日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

#### ■ 改定後（全社4月1日基準）

入社月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
初年度	10日（入社日）						6日	5日	4日	3日	2日	1日
2年度							11日					
3年度							12日					
4年度							14日					
5年度							16日					
6年度							18日					
7年度							20日					

（当社資料より）

### ▶ 国内出張旅費の見直し

当社は2025年4月より、出張で宿泊した際のホテル代や日当について、上限額の見直しを行った。近時の宿泊費や物価の高騰を受け、増額したものである。社会に誇れる企業になるべく、当社は社会の情勢に即したタイムリーな見直しを行っている。

## 【環境面】

### ■ 環境方針

ポーライトは、企業活動において、環境負荷物質の全廃を目的とする環境保全活動を推進している。当社は環境方針を制定し外部に公開するなど、環境保護に対し高い意識を持ちつつ事業を行っている。

図7 環境方針

## 環境方針

私達は、全ての生物が住みよい環境を維持する為に、汚染の予防・防止、環境負荷を減らす企業活動を行い、持続可能な社会に寄与することを目指します。

1. 我社の全ての生産活動のバリューチェーンにおいて、環境に与える影響を少なくする為に環境マネジメントシステムを運用し、目標を定め、継続的改善を図りながら、全社員が一致協力して、環境負荷を軽減する。
  - 電力とガスを効率的に活用し、省エネルギーとCO<sub>2</sub>排出削減を実現する。
  - 不良及びスクラップの削減を図り、省資源を実現する。
  - 有害化学物質の全廃を実現する。
2. 環境に関する法規制及び、当社が同意するその他の要求事項を遵守する。
3. 社会生活においてCO<sub>2</sub>削減や省電力で寄与できる製品の開発とその提供を、誠意と技術を以て実現する。
4. 環境方針を全社員に周知徹底し、関連する要員に対し、適切な教育・訓練を行い、実施を確実にする。
5. 環境方針は一般の人にも公開し、外部の求めに応じて開示する。

ポーライト株式会社 代表取締役社長

菊池 正史

(当社ホームページより)

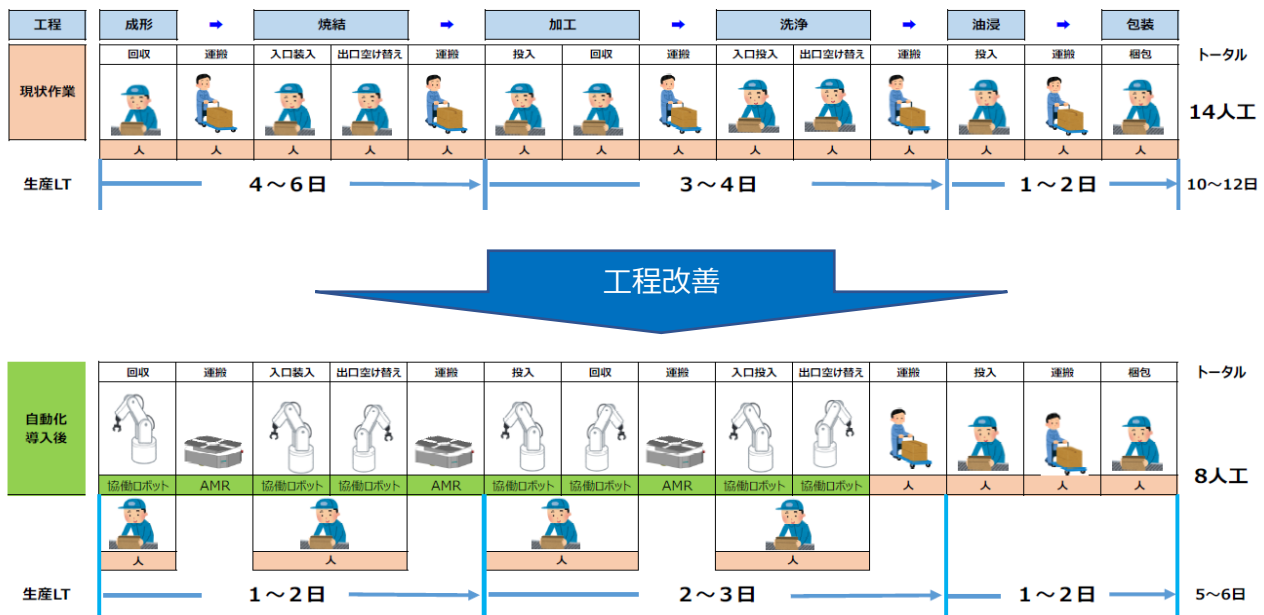
■ 製造工程の自動化・効率化の実現

ポーライトは軸受製造工程の生産性向上のため、機械投資を積極的に行い、製造工程の自動化による省力化・効率化を図っている。従来は人の手を介して行ってきた工程を、機械に置き換えることで属人的作業から脱却し、作業効率や生産性の向上に寄与している。

また、製造工程の自動化により、製品の品質向上や、製造部門における安全性向上にも効果があるほか、ムダな廃棄削減にも効果的である。

なお、当社が得意とする粉末冶金は、P.8に原材料である金属粉末を金型に入れて押し固め、高温で焼結する工法であると記載した。原料が金属粉末で「歩留まりが良い」ことが特長として挙げられ、限りある資源の使用抑制が図られるとともに、廃棄物の削減にも効果的な工法であるといえる。

図8 製造工程の自動化イメージ



(当社資料より)

■ 有害化学物質の削減

ポーライトでは、国内外の環境に関する法令遵守のため、また、顧客からの要求に応えるため、ポーライト使用禁止物質一覧表を作成し、環境汚染の原因となる化学物質の使用削減に積極的に取り組んでいる。

この取組はEUが発効したRoHS指令（電気・電子製品向け）やELV指令（自動車向け）、REACH規制・SVHC（高懸念物質）にも対応しており、関係会社や仕入先、協力工場へ展開し、運用している。

※ RoHS 指令：

特定有害物質使用制限指令。EUが定める電気・電子機器における特定有害物質の使用を制限する指令で、環境保護と人間の健康保護を目的としており、特定の有害物質が一定濃度以上含まれる製品の販売を禁止している。

※ ELV 指令：

EU で発効された廃自動車のリサイクルを推進するための指令であり、自動車の設計から廃棄までのライフサイクル全体で、環境負荷の低減を目指している。

※ REACH 規制：

EU における化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規制で、EU 圏内に輸出する際は遵守する必要がある。

※ SVHC：高懸念物質、REACH 規制の認可対象物質の候補となる物質のこと。

■ CO2 排出量削減の取組

ポーライトは環境保全の取組として、本業においても他製法と比べ環境にやさしい粉末冶金法を採用していることや、CO2 を排出しない燃料電池の基幹部品を製造しているなど、環境に配慮した事業を実施しているが、本社工場においても CO2 排出量削減のため、以下の取組を行っている。

▶ 大型シーリングファンの設置

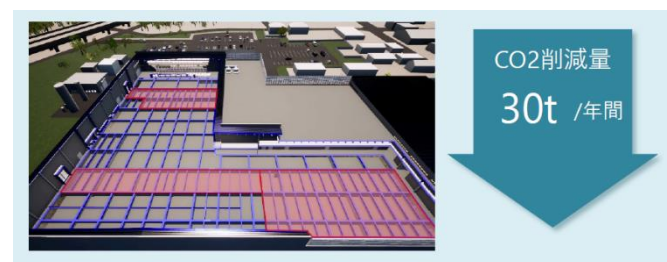
本社工場において、大型シーリングファンを設置し、効率よく空気を循環させることで冷暖房効果を高め、省エネ効果を図っている。



(当社資料より)

▶ クールピットの設置

本社工場においてクールピットを設置し、省エネに取り組んでいる。クールピットとは、建物に取り入れる外気を、地中に埋設した管を通して室内に取り込む手法である。地中は年間を通じて気温が安定しているため、夏は涼しく冬は暖かい空気を取り組むことができ、冷暖房に消費するエネルギーを低減することが可能である。



(当社資料より)

## 【その他】

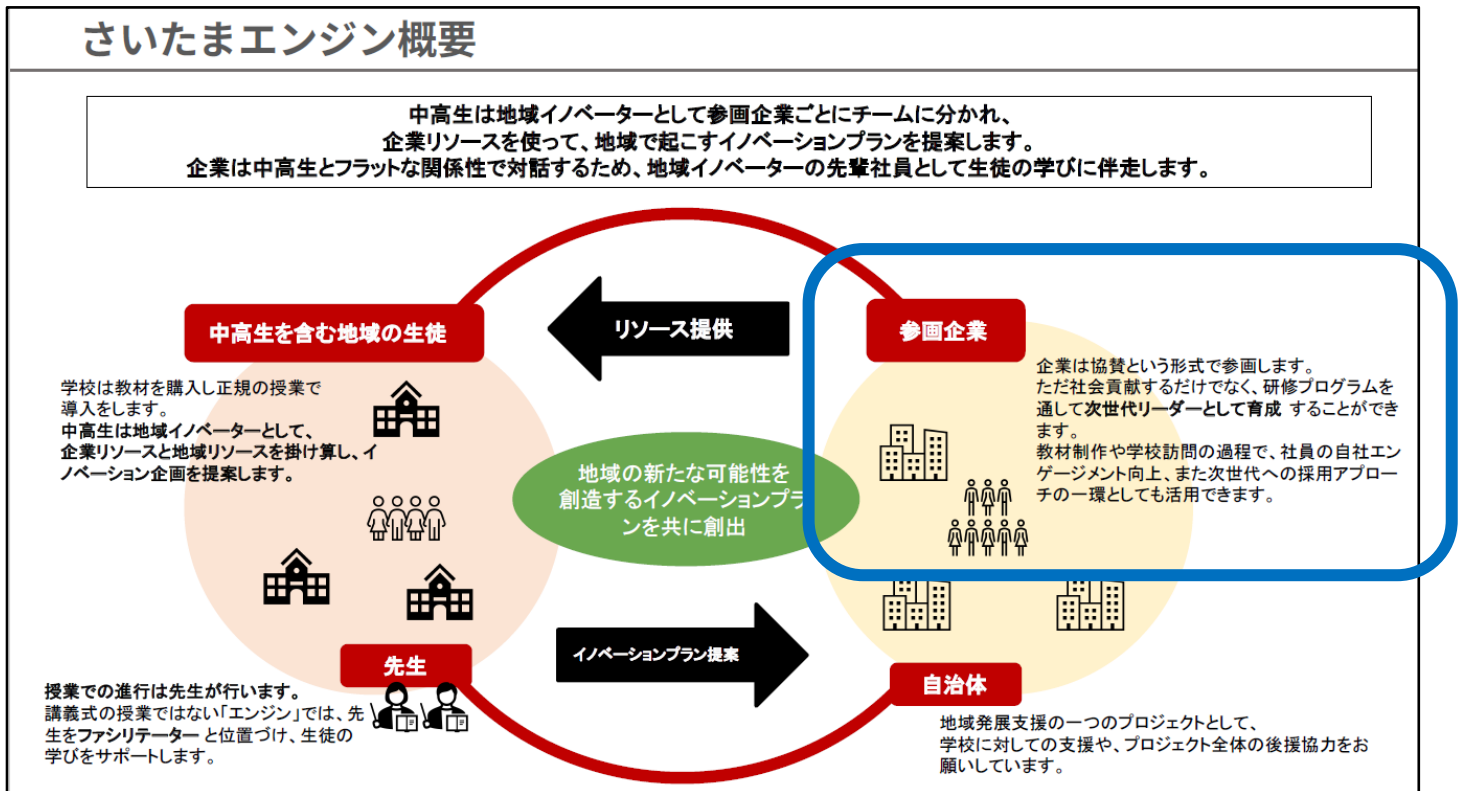
### ■ 地域貢献活動

#### ▶ さいたまエンジンへの参加

ポーライトはさいたまエンジンが正式スタートとなった 2023 年から参画している。さいたまエンジンは、さいたま市教育委員会が、株式会社教育と探求社が開発した地域探求プログラム「エンジン」を活用して行っている事業である。子どもたちが実社会で新しい価値やイノベーションを創造する力を育むために実施しており、当社は今後も継続して参画する予定である。

## さいたまエンジン概要

中高生は地域イノベーターとして参画企業ごとにチームに分かれ、企業リソースを使って、地域で起こすイノベーションプランを提案します。企業は中高生とフラットな関係性で対話するため、地域イノベーターの先輩社員として生徒の学びに伴走します。



(教育と探求社 地域探求コース「エンジン」のインターネットサイトより)

さいたまエンジンは、年間 15 回の授業を通して、参画企業の強みや特色、地域の課題等を発見し、さいたま市をより良くするための「イノベーションプラン」を考え、企業に向けてビジネスのプレゼンテーションを行うものである。

参画企業は、学校に訪問し、生徒とともに企画づくりに伴走するが、当社も 2 年目社員など若手社員が中心となり授業を行っている。授業を行うには自社のことをよく知る必要があるため、若手社員にとっても自社の業務を学ぶ良い機会となっている。

(当社が行う授業の様子)



(いずれも当社資料より)

▶改善提案とリンクした SDGs 寄付

ポーライトでは、社員全員が参加できる改善提案制度を実施している。改善提案一件ごとに社員へ一定の賞金を出すのが、賞金と同額を社会福祉へ寄付する取組を行っている。社員が自分の業務を改善し、より簡単に、効率的に仕事を進めることが、そのまま身近な地域の役に立つ活動を支えることになる仕組みである。

この取組により、社員全員が SDGs への理解を深める契機になるとともに、直接 SDGs に貢献できる喜びを感じることができる。なお、当社では年間 2,000 件を超える改善提案が提出されている。

(改善提案書)



The form is titled 'SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS' and includes the following sections:

- Header:** 'あなたの改善提案が、世のため人のために役立ちます。改善提案1件ごとにあなたの賞金と同額を会社が社会福祉へ寄付します。持続可能な社会の実現に向けて、改善提案であなたも貢献を！'
- Form Fields:**
  - SDGsリンク型 (with sub-options: 実施済型/未実施済型/未評価済型)
  - 改善提案 (with sub-option: にて提出)
  - 提案提出日 (with sub-option: 年/月/日)
  - 登録No.
  - 社員番号 (with sub-option: )
  - 氏名 (with sub-option: )
  - 所 属 (with sub-option: )
  - 題 目
  - 改善前 [文章、図、写真など表用し易い方法で記入してください。]
  - 改善後 [文章、図、写真など表用し易い方法で記入してください。]
- Footer:** '製品と接触する部分の改善では環境負荷物質の有無を確認してください / 疑問があればまず環境推進室に連絡を'

(当社ホームページより)

▶旧ユニフォームの活用

ポーライトでは、2021年にユニフォームを新しくしたことを機に、未使用のユニフォームを有効活用して付加価値を高める「アップサイクル」の取組を実施した。具体的には、旧ユニフォームをポーチに作り替え、さいたま市に防災グッズ入りポーチとして寄付する取組である。ポーチの作成や防災グッズの封入する作業は、さいたま市内にある障がい者施設が手掛け、完成したポーチはさいたま市内の障がい者施設に配布される。

当社は行政や障がい者施設と連携した取組を進めており、今後も地域貢献の一環として様々な取組を実施していく方針である。

#### 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、ポーライト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	<b>金属の鍛造、プレス、スタンピングおよび ロールフォーミング。粉末冶金</b>
----------	---

	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	食糧	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	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)

次にポーライト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。インパクトを除外・追加した項目とその理由は以下の通りである。

### 「エネルギー」「気候の安定性」

ポーライトでは、定置型燃料電池の基幹部品製造を通じて、エネルギーのアクセス可能性を高められていることから、「エネルギー」についてポジティブを追加する。また、同部品の製造により脱炭素社会の実現に貢献していることから、「気候の安定性」についてもポジティブを追加する。

### 「教育」

ポーライトでは、社員の教育支援・資格取得支援など人材育成に注力していることから、ポジティブを追加する。

### 「賃金」

ポーライトでは、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いことから、ネガティブを削除する。また、当社は直近4年連続で賃上げをしており、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、厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」第2表 製造業100~999人と比べても高い水準であるなど、十分にポジティブの増大が図られていることから、ポジティブも削除する。

### 「ジェンダー平等」

ポーライトでは、多様な人材の活躍を図るため、技術職ではこれまで少なかった女性の登用を進めているためネガティブを追加する。

### 「インフラ」

ポーライトでは、インフラに関連する部品製造を行っておらず、事業との関連性がないためポジティブを削除する。

### 「水域」

ポーライトでは、汚水の排出など環境汚染の原因となる製造は行っていないことから、ネガティブを削除する。

■ UNEP FI のインパクトレーダー及びポーライトの事業活動、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		●
エネルギー	●	
教育	●	
雇用	●	
社会的保護		●
ジェンダー平等		●
気候の安定性	●	●
大気		●
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。取組 No.①～③については KPI を設定する。取組 No.④～⑥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	積極的な人材採用の取組	PI「雇用」 NI「ジェンダー平等」
②	働きやすい職場環境の整備	NI「健康および安全性」
③	脱炭素社会の実現に向けた 部品の製造	PI「エネルギー」「気候の安定性」 NI「気候の安定性」
④	人材育成の取組	PI「教育」 NI「社会的保護」
⑤	福利厚生制度の拡充	NI「社会的保護」
⑥	環境保全に向けた取組	NI「気候の安定性」「大気」「資源強度」「廃棄物」

※ 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積極的な人材採用の取組

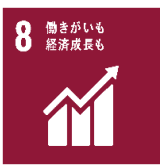
項目	内容
インパクトの種類及び インパクトエリア／トピック	ポジティブ・インパクト「雇用」 ネガティブ・インパクト「ジェンダー平等」
取組の方針及び内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若手人材の雇用機会拡大を図るため、積極的に採用、育成するため新規学卒者の採用を増加させる。活気ある組織づくりを進めるとともに、企業の成長を図る。</li> <li>・採用にあたっては技術職では少ない女性の活躍を図る等、多様な人材を登用する。</li> <li>・社員間のコミュニケーションを活発化させ、社員の定着率を向上させるとともに、イノベーションが起きる組織風土づくりを促進する。</li> </ul>
設定する KPI（経営目標）	・ <b>2030 年度における新規採用者数 10 名以上</b>

#### 【新規採用者数の計画値】

年度	2025 年度 実績	2026 年度 目標	2027 年度 目標	2028 年度 目標	2030 年度 目標
採用者数	6 名	8 名以上	10 名以上	10 名以上	<b>10 名以上</b>

※ 2025 年度実績の採用者数とは、2025 年 4 月 1 日入社を採用者数をいう。

#### ▶ 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
	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。

## ②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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、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率向上を図る。</li> <li>・健康経営をさらに深化させるため、健康経営優良法人の認定を取得する。</li> </ul>
設定する KPI（経営目標）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>2030 年度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</b></li> <li>・ <b>2030 年度における社員一人当たりの有給休暇取得率 75%以上</b></li> <li>・ <b>2025 年度中に健康経営優良法人の認定を取得し、以後継続する。</b></li> </ul>


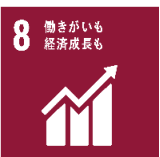
### 【社員一人当たり月平均時間外労働の計画値】

年度	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2026 年度 目標	2027 年度 目標	2030 年度 目標
月平均 時間外労働	17.8 時間	17 時間以下	16 時間以下	15 時間以下	<b>14 時間以下</b>

### 【社員一人当たり有給休暇取得率の計画値】

年度	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2026 年度 目標	2027 年度 目標	2030 年度 目標
有給休暇 取得率	74.5%	75%以上	75%以上	75%以上	<b>75%以上</b>

### ▶ 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>3 すべての人に健康と福祉を</p>	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。
 <p>8 働きがいも経済成長も</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。



### ③脱炭素社会の実現に向けた部品の製造

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「エネルギー」「気候の安定性」 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・脱炭素社会の実現に向け、「定置型燃料電池」市場の発展に寄与すべく、基幹部品であるセパレータの販売数量を増加させていく。</li> <li>・当社がこれまで培ってきた機械部品製造技術と、世界に部品を供給できるグローバルネットワークを十分に活かし、より高性能かつ高効率な部品製造を積極的に進めていく。</li> <li>・当社工場においても定置型燃料電池や太陽光発電設備を活用し、CO2 排出量削減に貢献する。</li> </ul>
設定する KPI（経営目標）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>2030 年度における定置型燃料電池用セパレータの販売数量 57,235 千個以上</b></li> <li>・ <b>本社工場への太陽光発電設備（500kW）の設置について、2026 年度までに設置計画を策定し、以後は計画に基づき実施する。</b></li> </ul>

#### 【燃料電池用セパレータの販売数量の計画値】

年度	2024 年度 実績	2025 年度 目標	2026 年度 目標	2027 年度 目標	2030 年度 目標
セパレータ 販売数量	7,577 千個	17,800 千個 以上	21,000 千個 以上	26,982 千個 以上	<b>57,235 千個 以上</b>

#### ▶ 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
	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。
	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。

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
④	人材育成の取組	PI「教育」 NI「社会的保護」	社員に対する研修や資格取得支援、資格取得時の一時金支給など、当社は社員のための施策を積極的に実施している。今後も同様の取組を継続していく方針であるため KPI は設定しない。
⑤	福利厚生制度の拡充	NI「社会的保護」	社員が生き生きと活躍できる職場環境づくりのため、法定の福利厚生を含め、しっかりと整備がされているため。なお、これからも社員にとってより良い福利厚生制度に拡充していく方針である。
⑥	環境保全に向けた取組	NI「気候の安定性」「大気」 「資源強度」「廃棄物」	環境方針を策定・公表のうえ、CO2 排出量削減や廃棄物削減を含めた環境保全の取組を実施しており、かつ今後も環境保全に貢献する施策に取り組んでいくため。

※ 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

ポーライトでは、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 菊池 正史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、ポーライト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 菊池 正史
(プロジェクトリーダー)	常務取締役 関 克巳
(事務局)	経営企画部

## 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、ポーライト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、ポーライト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。ポーライトは、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、ポーライトから供与された情報と、埼玉縣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、埼玉縣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>

埼玉縣信用金庫

地域創生部 事業ソリューショングループ

主任推進役 田口 和彦

〒 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