News Letter
ニュースレター

名古屋銀行
Bank of NAGOYA

2023 年 2 月 21 日

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための 17 の目標

「めいぎんポジティブインパクトファイナンス」の契約締結について
～株式会社東和キャストのサステナブル経営をサポート～

名古屋銀行（頭取 藤原 一朗）は、株式会社東和キャスト（代表取締役 山本 政男）と「めいぎんポジティブインパクトファイナンス」の契約を締結いたしましたのでお知らせします。

当行は、今後もグループ一体となり、銀行の既存のビジネスモデルに捉われない持続可能な収益機会の創出及び付加価値の高いサービスを提供し、さまざまなお客さまの経営課題解決を通じて地域社会とともに未来を創造してまいります。

記

1. 契約締結日　2023 年 2 月 20 日（月）
2. 融 資 金 額　50 百万円
3. モニタリング期間　5 年
4. 資 金 使 途　事業資金
5. PIF 評価書　添付資料をご参照ください。

※株式会社格付投資情報センター（R&I）のセカンドオピニオンは、下記 URL をご参照ください。
https://www.r-i.co.jp/rating/esg/index.html

6. 株式会社東和キャストの概要

代　表　者	山本 政男
本社所在地	愛知県安城市三河安城町一丁目 16 番 5 号
業　　種	人材派遣業
設 立 年 月	1992 年 6 月

＜記念盾贈呈式の様子＞

株式会社東和キャスト　代表取締役　山本 政男 氏
株式会社名古屋銀行　知立支店長　清水 実

※写真撮影時のみマスクを外しております。

参考：「めいぎんポジティブインパクトファイナンス」の取り扱い開始について
https://www.meigin.com/release/files/20220111meigin_PIF.pdf

以 上

ポジティブインパクトファイナンス評価書

～　株式会社東和キャスト　～

2023 年 2 月 20 日

株式会社名古屋銀行
法人営業部　法人コンサルティンググループ

じめに

株式会社名古屋銀行は、株式会社東和キャストに対し、めいぎんポジティブインパクトファイナンス（以下、めいぎん PIF）を実行した。

本件取組にあたって、株式会社名古屋銀行は国連環境計画金融イニシアティブ（以下、UNEP FI という。）が策定した「ポジティブインパクト金融原則」及び、環境省が策定した「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則り、株式会社東和キャストの企業活動における包括的なインパクトを分析し、充実したサステナビリティ経営に向けた KPI を設定した。

借入人概要

借入企業	株式会社東和キャスト
所在地	愛知県安城市三河安城町 1 丁目 16 番地 5
売上高	1,361 百万円
事業内容	人材派遣業

融資条件概要

融資形態	証書貸付
融資金額	50,000,000 円
資金使途	運転資金
融資・モニタリング期間	5 年

目次

1. 企業情報・・・

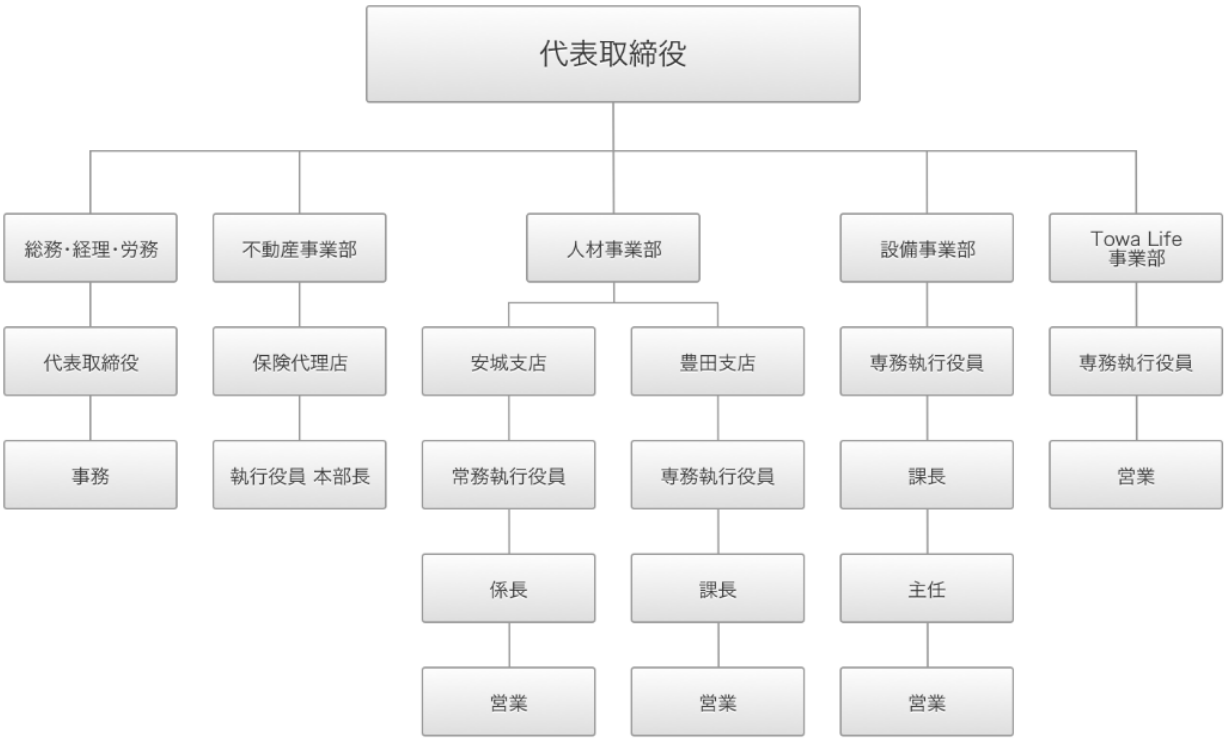
1. 企業概要

株式会社 東和キャスト
TOWA CAST

① 会社概要

会社名	株式会社東和キャスト
創業年月日	1992 年 6 月 1 日
設立年月日	2007 年 12 月 1 日
代表取締役	山本 政男
本店所在地	愛知県安城市三河安城町 1 丁目 16 番地 5
従業員数	380 名　※2022 年 12 月末時点
決算日	4 月 30 日
工場・支店	藤井工場 ： 愛知県安城市藤井町本郷 43
	豊田支店 ： 愛知県豊田市神田町 2 丁目 9-8 ルック神田ビル 2F
事業内容	・労働者派遣事業（派 23-302532） ・業務請負 ・不動産事業（愛知県知事(1)第 0022227 号） ・とび土木工工事業（愛知県知事 許可（般-28）第 69241 号） ・管工事業（愛知県知事 許可（般-28）第 69241 号） ・内装仕上工事業（愛知県知事 許可（般-31）第 69241 号） ・保険代理店 ・設備事業

② 組織図

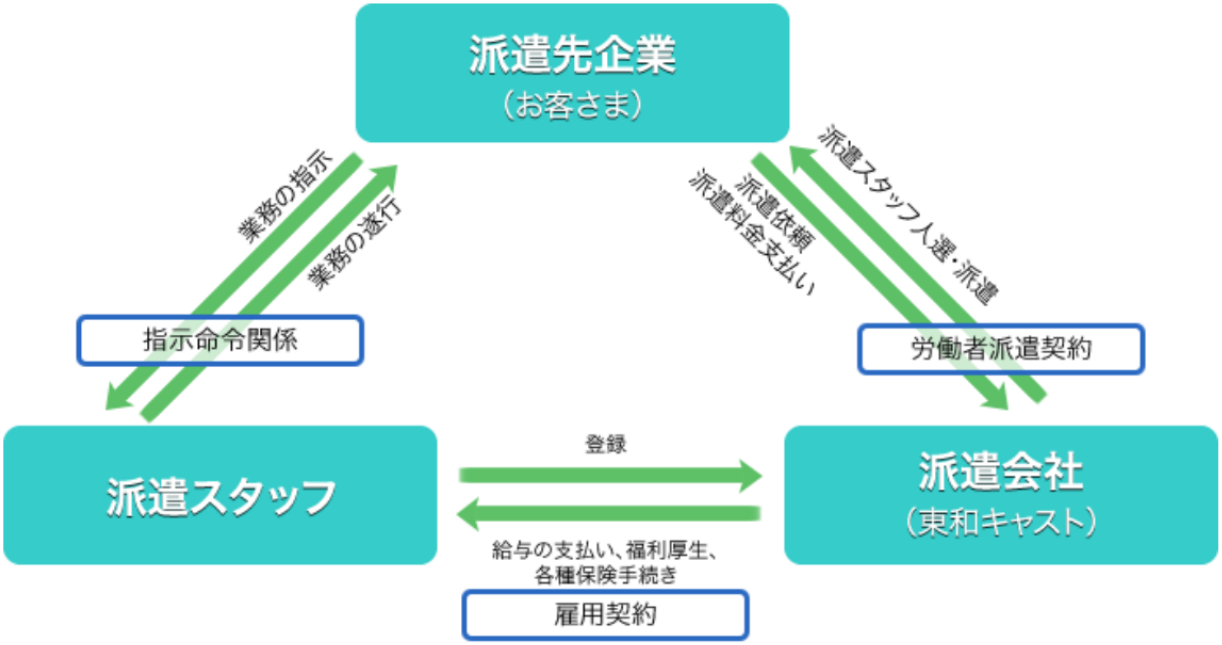


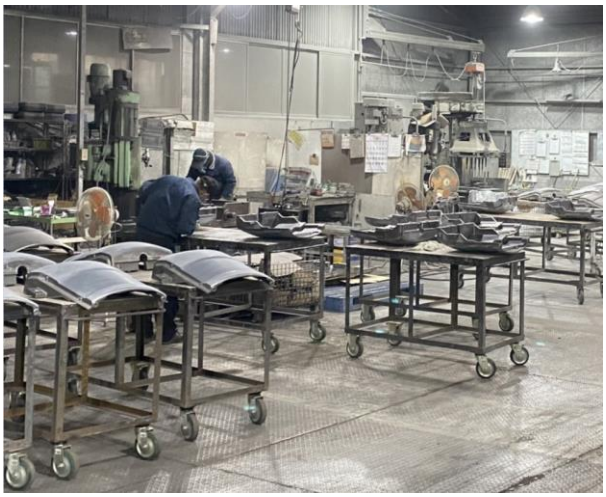
代表取締役をトップとして部門別の組織を構築している。東海エリア内において主要事業である人材事業を中心に設備事業、不動産事業、内装工事業（Towa Life 事業）を展開しており、役員を部門管理者として置くことでスピード感のある組織が構築されている。

2.　事業内容

① 人材事業

（1）人材派遣（企業向け）





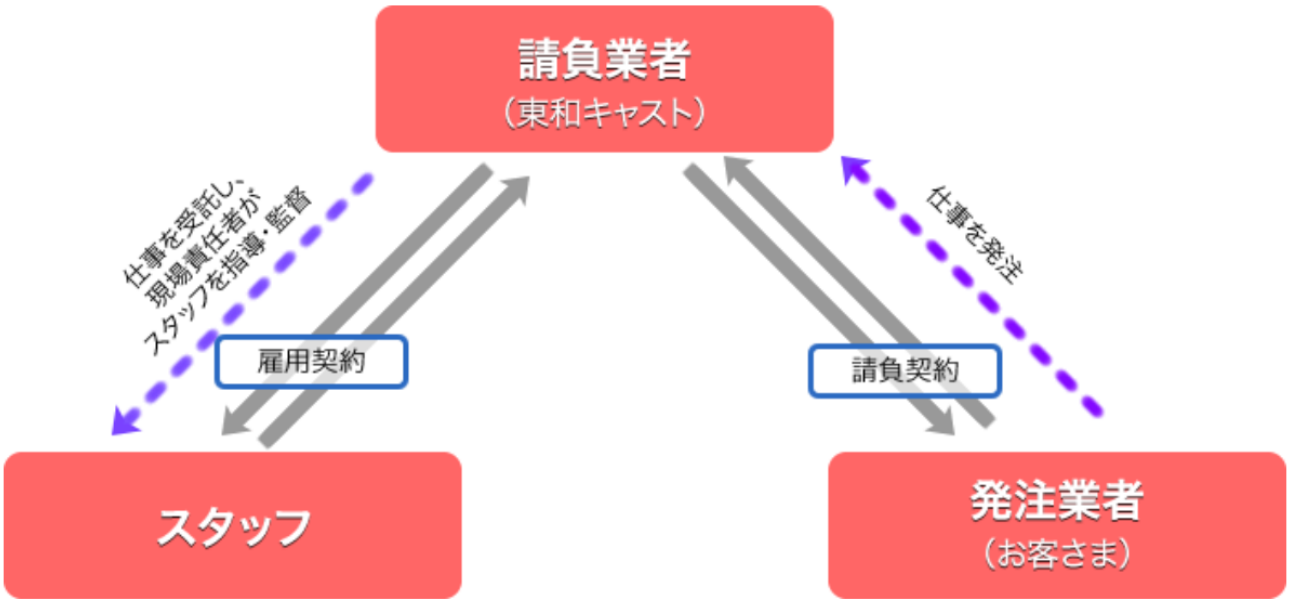
人材派遣とは、派遣会社に雇用されたスタッフが、企業に派遣されて仕事をするシステムのことである。派遣スタッフの業務管理は派遣先企業が行うが、雇用主は当社となる。

対応業務は製造業を中心に多岐にわたり、技能スタッフ（溶接、プレス、塗装など）、組立・軽作業スタッフ（プラスチック成形組付など）、梱包・出荷スタッフ、検査スタッフ、事務スタッフ（一般事務、経理）等幅広く、その他にもポスティングや縫製などの業務にも対応している。

●派遣までの流れは下記の通りである。

STEP 1	：お問い合わせ	まずはお気軽にお問い合わせください
STEP 2	：ヒアリング	顧客が求める人材についてヒアリングし、最適なプランを提案する
STEP 3	：見積提示	要望内容に沿って料金を見積もる
STEP 4	：派遣契約	労働派遣法に基づいて派遣契約を締結する
STEP 5	：派遣開始	人材を派遣し、業務をスタートさせる
STEP 6	：状況チェック	就業後にスタッフの仕事状況を確認し、改善に繋げる

(2) 請負業務



注文主（顧客）から当社（請負業者）が仕事を受託し、当社が選任した現場責任者の指揮監督のもとで、当社の雇用するスタッフが業務を遂行する。当社の完全請負なら、顧客は派遣契約・正社員登用・クーリング期間といった様々な心配が一切無用になる点がメリットとなる。

請負実績として、自動車部品メーカーの工務作業（看板 1 枚／円で契約）や機械請負（1 ショット／円で契約）がある。

② 設備事業

(1) 機械の修理・改造工事

産業用機械をはじめ、多彩な分野の各種設備機器の故障や不具合に、迅速に対応している。また、劣化を予防して長く快適に利用するための保守･保全も行っている。

工事のプロセス　：顧客との打合せ　⇒　工事の段取り　⇒　現地での工事　⇒　アフターサービス

【修理工事】
工作機械（汎用機、専用機）のオーバーホール
メンテナンス
消耗品交換（ベアリング、シリンダーなど）
※製造メーカーや機種の条件はなし

【改造工事】
消耗品の消耗頻度低減、加工機の刃具寿命延長
簡易的な自動化

(2) 設計・製作・部品加工

製作プロセス　：顧客との打合せ　⇒　顧客情報提示　⇒　図面作成　⇒　製作

当社の保有する工場、および技術者により、顧客のワークデータやラインデータ等をもとにした機械・治具・設備の設計、製作を請け負うことも可能である。

部品加工については、図面がない場合でも部品分解→スケッチ→図面作成による対応が可能で、大小さまざまな案件に応じている。

(3) 各種工事

【製缶･配管工事】

タンク、コンベア、ホッパー等の製缶加工品の製作および取付・据付を行う。油圧配管、高圧蒸気管、薬品配管、ガス配管、空調配管等の製作・取付をはじめ、塩ビ管等の非金属管も手掛けている。

【空調･ダクト工事】

空調設備（一般空調・特殊空調）・ダクト（各種素材）の設計から製作、取付・据付を行う。

【機械･重量物の運搬･組付け工事】

プレス機等の重量物や精密機器、特殊装置を含む各種機械の、運搬・移設から、解体、据付・組付けまでを行う。

3.　その他の活動

①ダイバーシティ＆インクルージョン

2019年　9月　1日

（事業所の名称）　株式会社東和キャスト
（代表者職・氏名）　代表取締役　山本　政男

STOP

ハラスメントは許しません!!

妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意しましょう。

セクハラとは？（セクシュアルハラスメント）

例えば…
- 性的な冗談、からかい質問
- わいせつ画面の閲覧、配付、掲示
- 性的な内容の噂を意図的に流す
- 体への不必要な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係を強要
- 性的な言動を拒否した社員を辞めさせる

＊被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

マタハラとは？（妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント）

例えば…
- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

パワハラとは？（パワーハラスメント）

例えば…
- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

相談窓口　担当：山田　TEL:0566-76-9911　E-mail:　info@towacast.co.jp

＊あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。
＊ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
＊相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。
＊相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
＊妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。
＊制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
＊気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

当社ではダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の考え方に則って、性別・国籍・年齢等の属性を等しく認め、違いを受け入れ、活かし合いながら、それぞれに実力を発揮できる職場を目指している。

そのための施策として、ビザの無料更新支援制度（更新手続きが難しいと感じる外国人社員に対して無料でサポートと代行申請を行う）や、ハラスメント防止のための啓もう活動や相談窓口の設置等実施しており、女性や外国人が働きやすい労働環境の整備に尽力している。

実際、当社の派遣社員の８割は外国人によって構成されており、充実した企業体制が外国人同士の口コミ等により広がっている結果だと考えられる。

今後もすべての人間にとって働きやすい職場となるよう、労働環境改善に注力していく。

② システム導入

マンパワーに頼るだけでなく、生産効率を上げる施策として当社ではシステムの導入を進めている。システムを導入することで、今まで従業員の時間と手間がかかっていた作業効率が上がることで従業員の働きやすさの向上、加えて業務の属人化が防止できることでフレキシブルな働き方の提供が可能となる。

スモールスタートにて始めているが、今後ともシステム化可能な業務は積極的に導入を進め、更なる収益性・効率性の向上を目指していく。

③ SDGｓ宣言

株式会社 東和キャスト SDGs宣言

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同し、当社派遣社員が正社員へと成長出来る職場環境づくりや、教育を行いSDGsの達成に向けた取組を行っていくことを宣言します。

2021年9月1日
株式会社 東和キャスト 代表取締役 山本政男

SDGs の達成に向けた取組み

人材育成

当社は社員の今後の成長を後押しする為、様々な育成制度を充実させてまいります。
《具体的な取組み：月5万円／人を支給し教育訓練研修の実施（社長が管理）、自己啓発向け試験等の費用も負担し資格取得を後押し》

雇用・労働環境

当社は働きたい人であれば何人も働くことの出来る職場、活躍出来る職場、働きやすい職場を目指してまいります。
《具体的な取組み：75歳までの高齢者・外国人・障碍者問わず分け隔てなく採用、ハラスメント窓口・産業医によるメンタルヘルスケア実施、派遣法を基にコンプライアンス体制を整備》

環境対策

当社は常に環境への配慮を忘れずに事業活動を行ってまいります。
《具体的な取組み：営業車・・・HV車導入、アイドリングストップ、派遣先へは乗合形式で送迎》

パートナーシップ

当社は取引先や地元とのリレーション強化を図り、ステークホルダーとのより良い関係構築を目指してまいります
《具体的な取組み：管理職を柱とした事業部制組織を築き、取引先との深化や新規開拓の実施、地元地域への感謝の気持ちを忘れず共存関係構築（地元小学校へ寄贈）》

TOWACAST × SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

当社は「人材」に関する取り組みを中心としたＳＤＧｓ宣言を行っている。教育訓練研修実施による人材育成や、ダイバーシティを実践するための雇用戦略・労働環境の整備、環境負荷低減活動、地元への貢献活動等、具体的な施策を謳っており、今般のめいぎんポジティブインパクトファイナンスについても、インパクト分析を踏まえ、ＳＤＧｓ宣言と共通した分野でのＫＰＩを設定する。

4.　インパクトの特定

①インパクトマッピングによるインパクト分布

名古屋銀行は事業性評価におけるビジネスモデル（非開示）により株式会社東和キャストの主要、関連業種を特定し、UNEP　FI が推奨するインパクトマッピングからポジティブインパクト及びネガティブインパクトの分布を調査した。株式会社東和キャストの業種カテゴリは多岐に渡る為、分布図は主要業種の掲載に限定する。

分布図中の「★★」は重要な影響があるカテゴリ、「★」は影響があるカテゴリを示す。株式会社東和キャストの事業活動については「★★」「★」の影響をすべて検討する。川上・川下の事業活動については株式会社東和キャストが直接関与できないため次の事項を検討する。

ポジティブ面では川上・川下の事業でポジティブな影響の促進やネガティブな影響の緩和に株式会社東和キャストの事業が貢献できることがないか検討する。

ネガティブ面では川上・川下の事業において重要な影響があるか影響が及ぶ地域での対応のニーズが強いカテゴリについて、取引関係の管理などを通じて緩和に貢献できるか検討する。

分析の対象となる事業活動がインパクトマッピングの業種分類に含まれる特定の事業の場合、当該事業とは無関係なインパクトカテゴリについては検討しない。

②インパクト分布図

インパクトカテゴリ	同社事業												川下の事業			
	【 2592 】 金属の処理・塗装・機械加工業		【 3311 】 金属製品修理業		【 3312 】 機械修理業		【 6810 】 自己所有物件または賃借物件による不動産業		【 7820 】 臨時労働者派遣業		【 7830 】 その他の人的資源供給業		【 2829 】 その他の特殊産業用機械製造業		【 2930 】 自動車部品及び付属品製造業	
	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ	Positive ポジティブ	Negative ネガティブ
水（入手）			★		★											
食料																
住居							★	★								
健康・衛生							★	★								★★
教育																
雇用	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
エネルギー																
移動手段															★	★
情報																
文化・伝統							★	★								
人格と人の安全保障																★
正義																
強固な制度・平和・安定																
水（質）		★	★		★									★		★
大気		★	★		★									★		★
土壌			★		★			★						★		★
生物多様性と生態系サービス			★		★			★								
資源効率・安全性		★	★★		★★			★★						★		★★
気候		★	★		★			★★						★		★★
廃棄物		★	★	★		★		★		★		★		★		★
包括的で健全な経済	★		★		★		★		★★		★★		★		★	
経済収束															★	

●<u>同社事業</u>

当社の事業におけるインパクトについては上記の通りである。機械・金属部品の加工・修理業の分野においては『水（入手）』『雇用』『水（質）』『大気』『土壌』『生物多様性と生態系サービス』『資源効率・安全性』『気候』『廃棄物』『包括的で健全な経済』についてのポジティブインパクトが確認された。

当社の主事業である人材サービス業の分野においては『雇用』『包括的で健全な経済』についてポジティブインパクトが確認された。派遣先企業のニーズに即した的確な人材の派遣により、地域産業の活性化に貢献している。

当社の派遣社員の派遣先は、自動車関連の製造業が多く、そこで獲得した知識・技術・ノウハウにより機械修理や、設計・加工・製造事業を展開することで、ポジティブインパクト範囲を拡大している。

当社の最たる強みは、従業員が働きやすい環境を整え、当社で働くことを希望する人材を雇用し、定着をさせるための体制が構築できていることである。

社員からの口コミで新規採用に繋がるケースが多い当社にとって、企業価値・従業員満足度の向上は至上命題である。具体的には①ビザ更新手続きの無料支援制度の整備、②正社員への転換制度の整備、③良好な社宅環境の提供、④派遣先でのパワハラ・セクハラ対策、等の施策を行うことで、円滑な人材獲得が行えている。

当初は日本人の方が多かった当社だが、上記の通り日本人にも外国人にも働きやすい環境・体制を整えてきた結果、現在では派遣社員の８割が外国人にまで増加した。外国人の多い職場である程、入社を希望する外国人もまた多くなり、良好な労働環境を維持しているため定着率も高いという人事構造は、社会

的に人手不足が謳われる現代にとって「派遣人材の雇用＝売上・収益の向上」となり、該当のポジティブインパクト拡大に貢献している。

また、派遣社員の人材教育面についてはe-ラーニングによる効率的な育成を行うとともに、半年～1年ごとに派遣先より派遣社員の評価をフィードバックしてもらい、さらにその結果を受けて本人と面談・打ち合わせを行うことでＰＤＣＡサイクルが回るような仕組みが構築され、サービス品質の維持・向上が成されている。

上記のような施策を可能にしているのは、年齢や性別、国籍等により左右されることのない公正・公平な評価・処遇の提供を行うという文化が企業内に醸成されているためであり、今後とも「従業員が企業を支えている」との考えのもと、新たな施策を打ち出していく方針である。

また設備事業においては、産業用機械をはじめとする各種設備機器の修理を通じ、「資源効率・安全性」「廃棄物」を中心に環境面でポジティブインパクトをもたらす。

一方で、当社の事業におけるネガティブインパクトについては、『雇用』『水（質）』『大気』『資源効率・安全性』『気候』『廃棄物』の分野で確認された。機械加工作業を行う際に排出される有害物質の影響が主な理由であるが、当社では廃棄物の適正処理や環境関連の法令順守等を行うことで、ネガティブインパクトの縮小を図っている。

●<u>川下の事業</u>

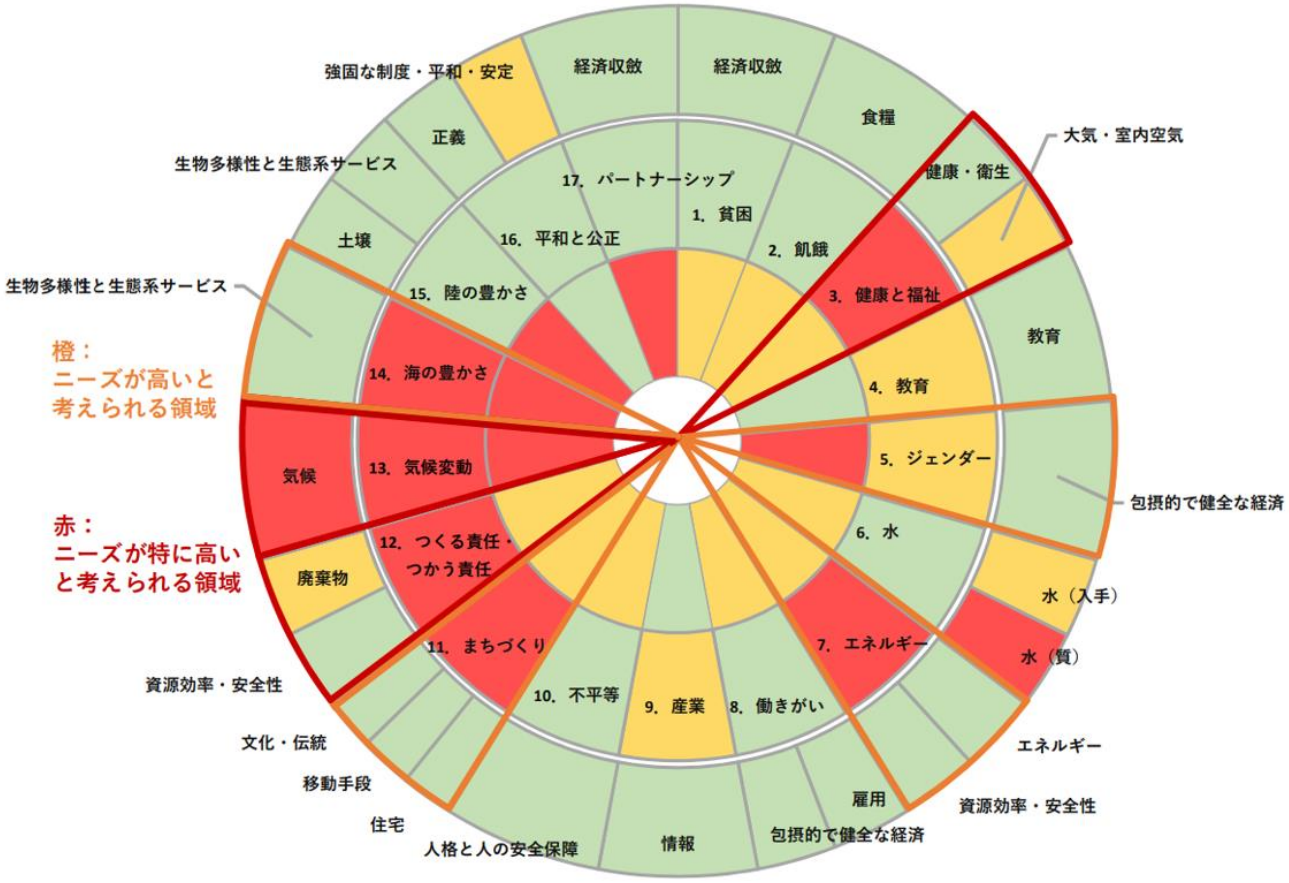
川下の事業におけるインパクトは上記の通りであり『雇用』『移動手段』『包括的で健全な経済』『経済収束』におけるポジティブが確認された。当社の派遣社員の育成による技術力向上や、要望人材の適正配置によりポジティブインパクトを拡大させていく。

一方、ネガティブインパクトについては『健康・衛生』『雇用』『移動手段』『人格と人の安全保障』『水（質）』『大気』『土壌』『資源効率・安全性』『気候』『廃棄物』といった環境面におけるものを中心に確認されたが、当社によるネガティブインパクト縮小は間接的にでも困難であるため、代わりにポジティブインパクトの拡大に注力していく。

② 国内のインパクトニーズ

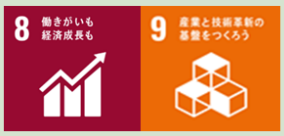
環境省が策定した「インパクトファイナンスの基本的考え方」における国内のインパクトニーズは下記の図によって表される。特に取り組むべき SDGs を赤色、取り組むべきであるが不十分な SDGs を黄色、その他を緑色としているものである。

次ページの「5.測定する KPI」において名古屋銀行が特定した株式会社東和キャストのインパクトと対応する SDGs のゴール「9,12」について、赤色もしくは黄色のゴールに該当するものとなっており、国内のインパクトニーズとの整合的である。

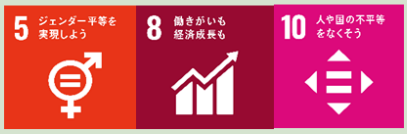


5.　測定するＫＰＩ

①人材派遣を通じた地域経済への貢献（ポジティブ拡大）

項目	内容
インパクトの種類	経済面でポジティブインパクトを拡大
インパクトカテゴリ	「包括的で健全な経済」
関連するＳＤＧｓ	
対応方針	顧客ニーズを捉えた人材派遣サービスの拡大により、地域産業の活性化に貢献
ＫＰＩ	・営業社員の売上高2,400万円/月の達成（実績開示） ・災害マニュアルを作成し不測の事態にも迅速に対応できる体制を整える（内容報告）

②より良い人事戦略の構築（ポジティブ拡大）

項目	内容
インパクトの種類	社会面でポジティブインパクトを拡大
インパクトカテゴリ	「雇用」
関連するＳＤＧｓ	
対応方針	従業員満足度向上による雇用の拡大、より良い評価・報酬体系の確立
ＫＰＩ	・2028年までに正社員・派遣社員を合わせて750名まで増加させる（実績開示） ・現状の人事評価・報酬体系を改善し、今以上の組織活性化・士気向上を目指す（内容報告）

③環境負荷の低減（ネガティブ縮小）

項目	内容
インパクトの種類	環境面でのネガティブインパクトを縮小
インパクトカテゴリ	「資源効率・安全性」「廃棄物」
関連するＳＤＧｓ	
対応方針	ペーパーレス化の促進
ＫＰＩ	・ペーパーレス化を促進し、環境負荷低減および生産効率の向上を図る（内容報告）

6.　インパクトの管理体制

株式会社東和キャストは社長を中心としてサステナビリティ経営充実の為の施策を各事業部及び法人本部が連携してＳＤＧｓの施策を検討・実施・検証する体制が整っている。

めいぎんPIFにおけるインパクトについては、と法人本部が中心となり、管理・達成へ向けた施策を実施する。

インパクト管理者

最高責任者	代表取締役　山本　政男

7.　モニタリング方法

株式会社東和キャストに対するめいぎん PIF のモニタリングは、インパクト管理者と名古屋銀行の担当者（法人営業部サステナビリティ推進担当及び営業店担当者）により年 1 回以上の協議を通して実施する。年1回以上の協議は、下記のプロセスで行われる。

項目	内容
1.内容報告・実績開示	設定したKPIの達成度を確認する。
2.検証・精査	達成度について開示された情報を名古屋銀行が確認する。
3.修正の検討	達成度・進捗度を検証しKPIの修正を検討する。
4.追加の検討	形骸化を防ぐ為、KPIの追加や削除を検討する。

名古屋銀行は上記のプロセスにおいて、自行のサポート及びアドバイスを実施する。また、モニタリング実施状況については、株式会社格付投資情報センターに対し、包括的な年次レビューを受ける。

8.　総括

株式会社東和キャストの事業内容及びインパクト調査の結果、手がける事業それぞれにポジティブ及びネガティブな影響を確認した。株式会社東和キャストが KPI 達成を目指すことで社内、地域社会への大きな貢献が想定され、UNEP FI の「ポジティブインパクト金融原則」、ＥＳＧ及びＳＤＧｓの観点からも十分な適合性を確認した。