

インパクト評価コンサルティング 評価書

評価対象企業：株式会社影山鉄工所

公表日：2024年4月22日

基準日：2024年3月29日

一般財団法人 静岡経済研究所

目次

＜要約＞	3
企業概要	4
1. 事業概要	6
1-1 事業概況	6
1-2 経営理念等	8
1-3 業界動向	9
1-4 地域課題との関連性	11
2. サステナビリティ活動	14
2-1 環境面での活動	14
2-2 社会面での活動	16
2-3 経済面での活動	21
3. 包括的分析	26
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	26
3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定	26
3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性	27
3-4 インパクト領域の特定方法	27
4. KPI の設定	28
4-1 環境面	28
4-2 社会面	29
4-3 経済面	32
5. 地域経済に与える波及効果の測定	33
6. マネジメント体制	33
7. モニタリングの頻度と方法	33

静岡経済研究所は、静岡銀行が、株式会社影山鉄工所（以下、影山鉄工所）に対してインパクト評価コンサルティング（以下、本事業）を実施するに当たって、影山鉄工所の企業活動¹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・評価に当たっては、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 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」を参考にするなど、ポジティブ・インパクト・ファイナンスにおける評価手法に基づいています。

【インパクト評価コンサルティングの概要（出典：静岡銀行資料）】

- （1） お客さまの事業活動が環境・社会・経済に与えるインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析し、特定されたポジティブなインパクト（プラスの貢献）の向上とネガティブなインパクト（マイナスの影響）の緩和、低減に向けて KPI を設定し、伴走支援を実施するものです。
- （2） また、特定されたインパクトと KPI を開示することで、お客さまの環境的・社会的な取組みをステークホルダーに対して示すことが可能となります。また、インパクトに係る戦略と結果を開示することで、事業を通じた社会的な価値を明確化することにもつながります。

＜要約＞

影山鉄工所は、1947 年創業の鉄骨事業者である。国土交通省認定の H グレード工場として、沼津市を中心に商業施設や物流倉庫、公共施設など多種多様な中・大型構造物の柱や梁の設計・製造及び施工（以下、現場建方）を一貫して受注している。同社の企業活動をみると、環境面においては、エネルギー低減活動や、資源の有効活用、環境汚染リスクの低減などに尽力している。社会面においては、地域住民の生活に必要なインフラの整備や、ふるさと納税返礼品の取り扱いなど、地域社会への貢献を果たしている。また、DI&E の推進や、多様な働き方の提供、個々の強みを伸ばす人材育成などによって雇用を促進している。経済面においては、3K イメージを払拭するブランディングにより専門人材を確保し、生産管理システムなどを内製化することで高い品質を実現。また、影山グループとして 2020 年から現在に至るまで 4 社に対する M&A を実施し、市場変化への対応力と競争力を高めている。このようなサステナビリティ活動等を分析した結果、ポジティブ面では「住居」、「健康・衛生」、「教育」、「雇用」、「包括的で健全な経済」、「経済収束」が、ネガティブ面では、「健康・衛生」、「雇用」、「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」がインパクト領域として特定され、そのうち環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、影山鉄工所の持続可能性を高める 7 つのインパクト領域について、KPI が設定された。

（注）1. 影山鉄工所 ICT 企画推進室が分社化した株式会社アンセティック（旧株式会社クラフトーチ）の一部事業を含む

企業概要

企業名	株式会社影山鉄工所
所在地	<p>本社：静岡県沼津市西間門 28-3</p> <p>第一工場：静岡県沼津市西間門 28-3</p> <p>第三工場：静岡県沼津市西間門 13-1</p> <p>第五工場：静岡県沼津市新沢田町 9-20</p> <p>原ヤード：静岡県沼津市原 2301-1</p> <p>関西営業所：三重県桑名市安永 6 丁目 1833-1</p>
関連会社	<p>大洋産業株式会社（三重県 鋳鉄鋳物製造業）</p> <p>第一金属工業株式会社（神奈川県 金属プレス加工製造業）</p> <p>タカラ産業株式会社（静岡県 金属加工製品開発・製造販売業）</p> <p>株式会社小出鋳造所（愛知県 鋳鉄鋳物製造業）</p> <p>株式会社アンセティック（静岡県 ICT・人事・ブランディング業）</p>
従業員数	71 名（2024 年 2 月 1 日時点）
資本金	2,000 万円
業種	鉄骨製造業
事業内容	<p>鉄骨工事一式請負施工</p> <p>鉄骨機械等の製作及び加工</p> <p>各種板金溶接</p> <p>生産現場の ICT 導入</p> <p>企業ブランディング</p>

沿革	1947年	影山鉄工所 設立
	1953年	有限会社影山鉄工所へ組織変更
	1975年	株式会社影山鉄工所へ組織変更
	2019年	第三工場 竣工
		第五工場 竣工
		ICT 企画推進部 設立
	2020年	関西営業所 設立
		大洋産業株式会社をグループ化
		新オフィス 竣工
		ICT 企画推進部を分社化し、株式会社クラフトチ（現：株式会社アンセティック）を設立
	2021年	溶接体験テーマパーク「アイアンプラネットベースオブ沼津」開所
		HR・ブランディング部 設立
		第一金属工業株式会社をグループ化
2022年	国土交通大臣 H グレード工場認定 取得	
	タカラ産業株式会社をグループ化	
2023年	株式会社小出鋳造所をグループ化	

(2024年3月29日現在)

1. 事業概要

1-1 事業概況

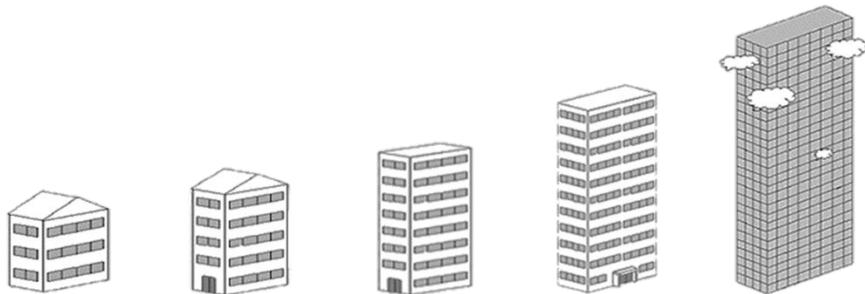
影山鉄工所は、鉄骨構造物の骨組みにかかる設計、加工、溶接、塗装、現場建方などを総合的に取り扱う事業者である。同社は、1947年の創業以来、沼津市を中心とした静岡県東部地域を主要営業エリアとし、商業施設や物流倉庫、公共施設など多種多様な中・大型構造物の柱や梁の設計・製造及び現場建方を一貫して受注している。鉄骨加工を行う鉄骨工場は、国土交通省の鉄骨製作工場認定制度により、品質保証の信頼度や技術力に応じて5段階（S,H,M,R,Jグレード）に分けられ、グレードごとに取扱可能な鋼材や構造物の規模が制限されている。同社は、静岡県内の認定工場全72社のうち10社しか認定されていないHグレードを2021年に取得。Hグレードは、建物規模の制限なく取り扱いが可能であり、月間700トンと県内有数の加工量で地域のインフラを支えている。

同社の強みは、ICTの活用にある。日報アプリ「ニッピー」や生産管理システムをはじめ、システム関連を内製化しデジタル化を推進。製造工程における進捗状況の見える化や、迅速な情報共有に加え、製造過程で得た鋼材知識や溶接知識などをバックデータとして社内に蓄積することで、効率的な製造及び高い品質を実現している。

また、ブランディングも同社の強みの一つである。現代表取締役が就任してから、WEBサイトの刷新やSNSの運用といったブランディングに注力。鉄工所の3K（きつい、汚い、危険）イメージを払拭したことで、年間1～2名であった入社希望者数が最大で月間200名程度まで増加。専門人材を含め優秀な人材の確保に繋がっている。

<認定グレード区分と適用範囲>

- 低層
• 小規模
- 中層
• 中小規模
- 中層
• 中規模
- 高層
• 大規模
- 超高層
• 大規模



		Jグレード	Rグレード	Mグレード	Hグレード	Sグレード
高さ		• 高さ13m以下 • 軒高10m以下 • 3階以下	• 高さ20m以下 • 5階以下	制限なし	制限なし	制限なし
延べ床面積		500㎡以内	3000㎡以内	制限なし	制限なし	制限なし
使用鋼材	強度	400N級鋼	• 400N級鋼 • 490N級鋼	• 400N級鋼 • 490N級鋼	• 400N級鋼 • 490N級鋼 • 520N級鋼	制限なし
	板厚	16mm以下	25mm以下	40mm以下	60mm以下	

資料：株式会社全国鉄骨評価機構資料より当所作成

【事業の流れ】

鉄骨事業者は、建設工事の工程において建物の基礎となる躯体工事を担っている。基本的に施主からの直接注文はなく、ゼネコンなどからの発注を受け工事を行う。工事では、以下フローの通り、設計・現寸から始まり、発注、加工、組立・溶接、検査、塗装、出荷・運搬と現場建方に至る。同社は、高い溶接技術を駆使し鉄骨工事を一貫して請け負っている。

＜一般的な鉄骨建築物の建築フロー及び鉄骨事業者の事業フロー＞



工程	詳細
① 設計・現寸	発注元からの設計図をもとに、現場担当者が施工するために必要な情報を盛り込んだ施工図を作成。その後、工場で製品を作るために必要な詳細情報をまとめた工作図や、実際の寸法である現寸を鉄骨専用の CAD により作成。同時に、製作時のマニュアルとなる製作要領書の作成を行う。
② 発注	鋼材商社や問屋にロール材や鋼材、塗料などの材料発注を行う。同社では、一次加工（ショットブラスト、切断、穴あけ）についても一部を仕入れ先へ委託。特殊な規格やサイズの鋼材は発注から納入まで 6 ヶ月超を要する場合があるため、納期管理が重要となる。
③ 加工	切断や穴あけ、開先加工などを実施。
④ 組立・溶接	電気を流し電極と接合部の放電現象で母材を接合するアーク溶接や、溶接材が自動で供給される半自動溶接を主に使用し、鉄骨構造物の柱や梁などを接合している。
⑤ 検査	主に寸法精度の確認と溶接部検査を実施。
⑥ 塗装	錆止め塗装（下塗り）を実施。2 度塗りし、防錆を保っている。
⑦ 出荷・運搬	自社もしくは、運送業者により現場へ搬入。
⑧ 現場建方	現場にて組立、溶接、塗装（タッチアップ）を実施。自主確認し、引き渡し。

資料：各種資料より当所作成

1-2 経営理念等

影山鉄工所は、将来を見据えた新たな事業への挑戦と人への投資を加速させるため以下の経営理念を掲げている。

【経営理念】

- 人の夢や希望を形にする重責を受け止め良質の製品を提供し社会に貢献する
- 共に仕事に携わるすべての人々の物心両面の幸福を追求する
- 技術力の研鑽に励み業界全体の地位向上に尽力する
- 職務を通じ多くの人々の幸福に貢献し家族に誇れる企業を創造する

また、鉄骨業界の伝統的な観念にとらわれることなく新しいアプローチや ICT を積極的に活用することで、競争力を強化し顧客からの信頼を獲得することを目指すべく、パーパスやビジョン、戦略を企業理念として明示している。

【パーパス】

- デジタルで最高効率化された超短工期ニーズへの対応・実現により、エンドユーザーからの支持を得る企業となる

【ビジョン】

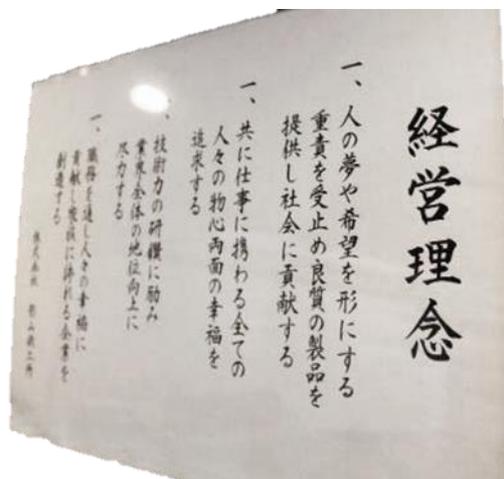
- 他社に真似できないデジタルな管理・保証体制を持ち、最高効率生産を実現する
- 日々の研鑽により、不正が見られる業界の信用性向上に貢献する

【戦略】

- 鉄骨業界の古い固定観念だけに拘らず、独自の得意分野を育て、存在感のある企業を目指す

さらに同社では、影山グループのパーパス（目的）、バリュー（価値）、グループ各社の理念、ものづくりや業務への取組み方、考え方を 132 ページにわたり記載した経営理念手帳を全従業員へ配布し、経営理念などの浸透を図っている。

<経営理念>



<経営理念手帳>



資料：影山鉄工所

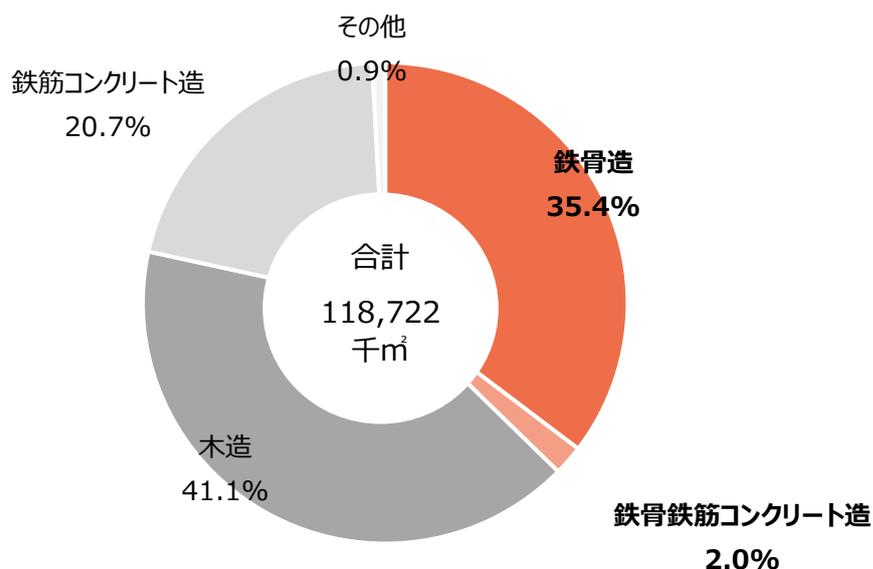
1-3 業界動向

鉄骨製造業は、都市化の進展やインフラ整備、商業施設や住宅の需要増加など、建設業界の動向に密接に関連している。国土交通省の「2022 年建築物着工統計」をみると、建築物のうち鉄骨が使用される鉄骨造と鉄骨鉄筋コンクリート造の割合は合計 37.4%であり、木造の 41.1%に次ぐ水準。都市化の加速に伴う高層建築や大規模な施設の増加、東京オリンピックや、関西・大阪万博などの特需を背景に鉄骨の需要量は拡大している。2011 年は景気の悪化などを要因に約 0.7 兆円まで落ち込んだものの、2020 年の鉄骨製造業の製造品出荷額等は約 1.4 兆円と、2008 年水準まで回復している。また、公共インフラや商業ビルなどは高度経済成長期以降に建築されたものが多く、改修や建替えの必要に迫られているほか、地震などの災害対策や復旧工事も増加しており、今後も堅調に推移するとみられる。

ただし、経済の動向や市況の変化により建設需要は変動する。景気後退期には建設プロジェクトの減少や予算削減が起こり鉄骨業界にも影響を及ぼした。また、環境規制の厳格化や持続可能性などへの関心の高まりも業界の動向を左右する。エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーや、電炉材（再生スクラップ）の活用など、環境に配慮した建設が求められ、それに伴い鉄骨の設計や製造技術も進化している。

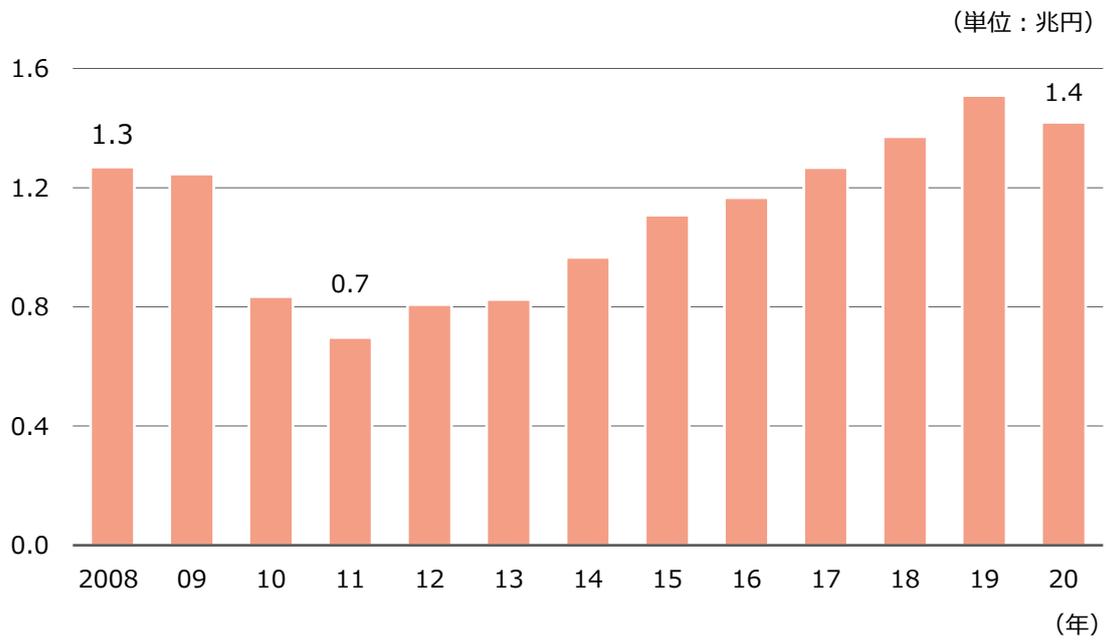
労働力の面では、技術力を持った人材の確保が課題となっている。鉄骨製造業や建設業では、高齢化が進行する中、持続的な成長に向けては、熟練工や技術者の育成と定着が必要となる。また、女性や高齢者、外国人の人材活用や、デジタル技術の導入や、ロボット化による生産性向上が求められている。

<2022 年度全国建築着工床面積の内訳>



資料：国土交通省「建築物着工統計 時系列表」より当所作成

＜鉄骨製造業の製造品出荷額等の推移＞



資料：経済産業省「工業統計調査 産業別統計表（細分類別）」より当所作成

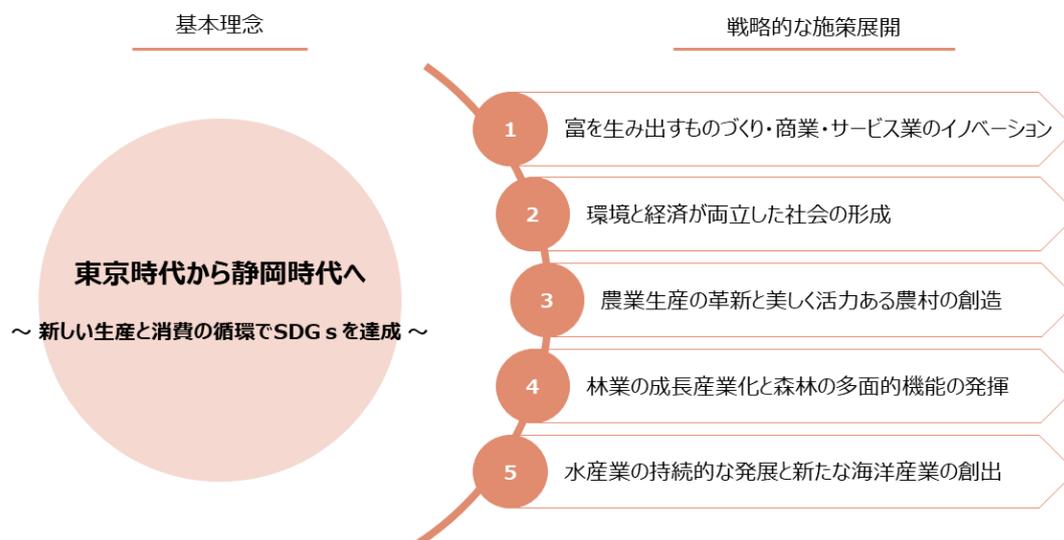
1-4 地域課題との関連性

【静岡県経済産業ビジョン 2022～2025】

静岡県は 2022 年に静岡県総合計画「静岡県の新ビジョン後期アクションプラン」の実施計画として、「静岡県経済産業ビジョン」を策定。商工業や農林水産業、労働関係の各団体や市町、企業、大学、県民と協働して取り組んでいる。実施期間は 2022 年度から 2025 年度までの 4 年間で、毎年 PDCA に基づき進捗を管理している。

第一章「富を生み出すものづくり・商業・サービス業のイノベーション」の方向 2「事業環境の変化を好機ととらえた中小企業の成長促進」において、静岡県経済が持続的に発展していくためには、企業の資金繰り支援等の継続に加え、県内企業の創業・成長・承継のライフサイクルの好循環を創出し、活躍を促す取組みを必要としている。なかでも、方向 2 - 3「地域産業の基盤強化」では、デジタル化の推進を掲げており、製造業の持続的な発展には、IoT、ロボット、AI などによる、非接触・遠隔型の事業モデルへの転換が必要であるとし、DX による生産性向上を計画的に進める企業を支援している。影山鉄工所も、生産管理システムの内製化やテレワークの導入など、デジタルを活用した生産性向上に取り組んでいる。また、災害対策や BCP の策定、多様な人材の活躍推進においても同社の取組みは先行しており、静岡県経済の持続的な発展に貢献している。

<静岡県経済産業ビジョン 2022～2025>



資料：静岡県資料より当所作成

【沼津市総合計画】

沼津市では、2021～2030年の10年間を対象期間とする「第5次沼津市総合計画」を策定し、市民と行政とがともに目指すべき将来都市像と、その実現のために必要なまちづくりの方針を示している。本計画では、8つのまちづくりの柱を掲げており、なかでも「2 ヒト中心で都市的魅力にあふれるまち」では、「沼津駅周辺の整備」や、リノベーションなど「既存ストックの活用」、「快適な住環境の整備」、「居心地よく質の高い都市空間づくり」などを施策として挙げている。また、「7 安全・安心のまち」では、地震・津波対策など「災害に強いまちづくり」や、防災・減災・復旧対策など「強靱な地域づくり」を施策とするほか、環境面では「8 環境と共生する持続可能なまち」において、再生可能エネルギーの有効活用といった「環境への負荷の低減」や「資源循環型のまちづくり」、「自然共生型のまちづくり」などを施策として打ち出している。

影山鉄工所は、2024年、沼津駅周辺に自社ビルを建設し駅周辺の活性化に寄与。また、地域に根差した鉄骨事業者として、公共施設や店舗など都市空間の建設により、都市基盤の構築や、災害に強いまちづくりに大きな役割を果たしている。

<沼津市の10年後のイメージ>



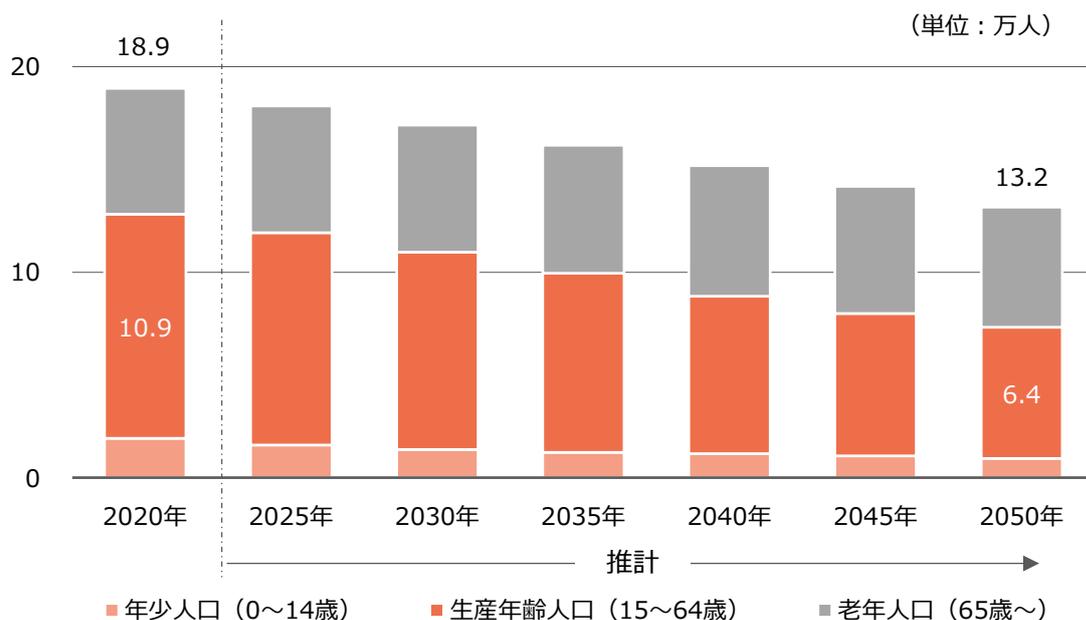
資料：沼津市

【沼津市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン】

沼津市の今後の人口推移をみると、総人口は2020年の18万9,386人が、2050年には13万1,634人と▲30.5%の減少、生産年齢人口は同10万8,945人が同6万3,730人(▲41.5%)と大幅な減少が見込まれている。このように、人口減少、少子高齢化、働き手の不足といった課題に直面している沼津市では、2021年3月に「沼津市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」を策定し、目指すべき将来の方向として「沼津で働きたい、住み続けたい魅力を生み出し、転入超過を持続する」、「若い世代の雇用の場の確保と子育てへの不安を取り除き、子育てしやすい環境をつくる」、「まちなか居住の推進と都市的魅力的の向上を図り、定住人口の確保と交流人口の拡大を目指す」を掲げている。

影山鉄工所では、従業員のワーク・ライフ・バランスや働きやすさを促進し、魅力的な働く場の創出や情報発信することで雇用に繋げている。そのため、沼津市が目指す“働きたい、住み続けたい魅力の創出”や“就労の場の確保”、“定住人口の確保”に貢献しているといえる。

<沼津市の推計人口>



資料：国立社会保障・人口問題研究所

2. サステナビリティ活動

2-1 環境面での活動



(1) エネルギー消費量の低減

影山鉄工所は、エネルギー消費量を低減するためグループ横断的に組成された SDGs 推進プロジェクトメンバーが中心となり、エネルギー消費量の可視化及び低減に対し組織的に取り組んでいる。可視化では、グループ各社ごとに電気、ガスなどの使用量を測定するとともに、社内ツールを用いて CO₂ 排出量を算定している。また、排出量の結果については、毎年の経営方針発表会にて全従業員に開示し、グループ全体で削減への機運を醸成している。

エネルギー消費量の低減では、省エネ設備などの導入と日々の活動での低減を実施。特に設備導入では、2020 年に新オフィス設立を機に LED 照明の導入や太陽光パネルを設置したことに加え、ガラス張りによる照明や断熱材による空調の使用量を削減し、エネルギー消費量の低減に取り組んでいる。また、工場内においては、LED 照明への切り替えを進めている。日々の活動では、節約・節減、無駄遣いの削減の徹底とともに、テレワークを推進することで自動車通勤者を減らし CO₂ 排出量の削減を果たしている。

今後は、シールドガスで使用される炭酸ガスをアルゴン・炭酸混合ガスへ切り替えることや、鉄骨切断方法を、ガス切断からハイドロカット（高圧水流による切断）へ代替していく方針。加えて、将来的には再生可能エネルギー由来の電力を使用することを検討している。すでに、グループ会社の第一金属工業株式会社では導入の検討が進んでいるが、影山鉄工所でも計画的に実施することで、更なるエネルギー消費量の低減を図っていく。

<影山鉄工所新オフィス>



資料：影山鉄工所



(2) 廃棄物の適切な処理・資源の有効活用

影山鉄工所では、鉄骨加工や現場建方時において、できるだけ廃棄物が排出されないように材料の仕入れ方法や、溶接材、塗料の使用方法を工夫している。また、寸法精度の管理と溶接品質の向上により、不良率を低下させることで廃棄物の排出を抑制。排出された廃棄物については、産業廃棄物処理業者に委託し、マニフェスト処理を徹底している。

同社の廃棄物のうち大部分を占める金属類は分別して収集し、リサイクル業者へ売却している。端・廃材については、資格試験のためのテストピースや架台のほか、溶接体験工房で使用する材料など、できる限り再使用し、資源の有効活用に努めている。加えて、同社で使用される鋼材のうち約8割は電炉鋼材（再生スクラップ）を使用。発注元に対しても電炉鋼材の使用を働きかけるなど、サプライチェーン全体においても取組みを推進している。

そのほか、紙使用量も削減している。同社の進める ICT 化により、日報で使用していた紙を100%削減した。今後も ICT 化を進めることで、検品票ほか紙使用量の削減に努めていく方針。

<溶接体験工房と、体験で製作したペン立て>



資料：影山鉄工所

(3) 環境汚染リスクの低減



影山鉄工所では、錆止めで使用する塗料を、鉛・クロムフリーの塗料へ代替するなど、溶剤、塗料、ガスにおいては、環境汚染リスクが低い製品への代替を進めている。また、塗布の際はロス率の高いエアレススプレーではなく、ローラーや刷毛を使用することで使用量の削減及び、近隣への飛散防止を図り、環境汚染リスクの低減に努めている。

2-2 社会面での活動



(1) 地域インフラの整備

影山鉄工所の請け負う構造物は、民間工事が約 70%、公共工事が約 30%と、民間工事を中心に事業を展開している。なかでも、工場や物流倉庫、オフィスビルや商業施設など、事業系建築物の加工実績を多く持つ。これまでに、地域を代表する企業の工場や店舗をはじめ、市役所や、学校といった公共施設の新築・改修・耐震補強工事などを施工。それらは、多くの静岡県民が日常的に利用しており、静岡県民の生活に必要不可欠なインフラとなっている。また、技術力を生かし地域のシンボルである静岡県富士山世界遺産センターなど複雑な構造物へも対応。免震構造など幅広い構造物の施工実績があり、地域インフラの整備に寄与している。

<施工事例>

— 駿東郡 文化施設 520t —



— 焼津市 生産施設 1,350t —



— 富士宮市 文化施設 200t —



— 沼津市 店舗 1,300t —



資料：影山鉄工所、静岡県富士山世界遺産センター



(2) DI&E (Diversity, Inclusion & Equality) の推進

影山鉄工所は、ジェンダーに関係なく業務ができる環境の実現に向け、制度面・設備面の両面で女性が活躍できる職場づくりを推進。一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省の HP に公表している。制度面では育児休暇や子供の看護休暇の取得を推進。2023 年度の対象女性従業員の育休取得率は 100%、対象男性従業員も 50%取得しているほか、出産後の従業員を対象とした育児相談窓口を社内に設置しフォローを実施している。設備面では、製造現場に女性専用トイレや女性専用休憩室を設置。また、テレワークの推進や短時間勤務など、結婚・出産などのライフイベントを経ても働き続けられる職場づくりを進めている。2024 年 2 月 1 日時点で、女性従業員は 28 名雇用。事務系だけでなく、技術系にも女性従業員を配置していることに加え、管理職（部長）に 1 名登用しているなど、賃金、昇進、雇用条件など男女間の目に見えないハードルを無くしている。

そのほか、外国人従業員 1 名を雇用。日本人従業員と同じように勤務している。65 歳以上のシニア層においても、若手の技術指導やグループ会社の応援などに従事。加えて、遠方からの就職者向けに社員寮を整備するなど、誰もが活躍できる就労環境を創出している。



(3) 多様な働き方の提供

影山鉄工所では、時間や場所に縛られない柔軟な働き方を推進している。時間においては、短時間勤務制度を導入。場所においては、モバイル PC の支給やクラウド（SharePoint）の活用、Slack や oVice などオンライン上でのコミュニケーションツールの導入、セキュリティ対策などにより、製造現場以外では 100%テレワーク可能な環境を構築。2021 年には取組みが評価され、「静岡県テレワーク導入ガイドブック」に先行事例として掲載された。また、新オフィスもフリーアドレス制の採用やサブ 모니터の完備、集中ブースや仮眠スペースの設置など、柔軟な働き方にフィットするように設計されている。このような柔軟な働き方の推進が、従業員エンゲージメントの向上に繋がっている。

そのほか、各種制度休暇の整備や、事務系の年間休日 を 125 日に増やすなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援も充実。2023 年度の有給取得率 81.1%と、厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査」における平均取得率 62.1%を大きく上回っている。

<開放的なオフィス>



<仮眠スペース>



資料：影山鉄工所



(4) 個々の強みを伸ばす人材育成

影山鉄工所では、従業員の個々の強みを伸ばすため、社内教育や資格取得支援を充実させている。まず、社内教育では、階層別研修に加え業務研修や外部講師を招いた研修を定期的実施するとともに、研修内容を録画し社内ポータルサイトに公開。加えて、一部部署では、部署業務マニュアルや教育訓練計画を策定し、短期間でスキル取得を支援している。また、新入社員が一人前になるまでの間、専属の指導役がOJTにて指導する「ブラザーシスター制度」をはじめ、入社後6ヶ月目までは、毎月人事と1on1ミーティングを実施するなど、きめ細やかなフォロー体制を構築している。同社はこのような取組みによる入社後のギャップやコミュニケーション不足の改善や、DI&Eの推進、多様な働き方の提供などを通じて、入社3年以内の従業員定着率を2030年までに80%へ向上させることを目標としている。

次に、資格取得支援では、資格取得ロードマップを作成し、社内ポータルサイトに掲載。本人の希望と上長の判断（業務内容や業務の幅、仕事への姿勢を考慮）に基づき、資格挑戦を促している。また、資格取得費を全額同社が負担するだけでなく、全91資格を対象に500円～20,000円/月の手当に加え、一部資格では取得時にインセンティブを付与。加えて、資格試験に向けてはテストピースを提供するなど、積極的に資格取得を後押ししている。2024年3月29日現在、4名が溶接技量に関する資格の中で最上位とされるAW検定を保有している。

また、従業員のモチベーション向上にも注力している。自己評価と上司評価を組み合わせ、半年に1度フィードバックを実施する公平な人事評価制度を整備。加えて、経営方針発表会で年間MVPを表彰することや、日報アプリ内で「ありがとう」を送れる機能を実装し、送受信数のランキングを毎月社内報にて公表、上位者を表彰することで成長・やりがいを実感できる機会を提供している。



(5) 健康経営への取組み

影山鉄工所では、従業員の健康管理を経営課題としてとらえ、解決に向けて積極的に取り組んでいる。健康診断の実施と予防接種などを通じた従業員の健康促進のほか、従業員の良好なメンタルヘルスの維持を全社的な方針として明示し、定期的なストレスチェックを実施、必要に応じて産業医への相談も可能としている。さらに、オフィス内にある社員カフェでは、同社の管理栄養士が手作りで栄養バランスの優れた社食を1食300円で提供し、健康な食事の摂取をサポートしている。

<社員カフェ>



資料：影山鉄工所



(6) 地域社会への貢献

影山鉄工所は、本社を構える沼津市への貢献活動も行っている。たとえば、地域の魅力発信及び地域経済の活性化を目的に 2022 年よりふるさと納税返礼品（溶接体験工房の溶接体験チケット）の取扱いを開始。2023 年からは、小学館の人気漫画雑誌「月刊コロコロコミック」とコラボした返礼品（同誌のロゴを刻んだプレートをフォトフレームに溶接する体験チケット）を開発、更なる地域の魅力発信に注力している。

また、地域イベントに対しても積極的に関与している。「Sea 級グルメ全国大会 in 沼津」や、「沼津夏まつり・狩野川花火大会」への協賛、「沼津ふるさとマルシェ」への出展に加え、「ぬまづ未来博」など自治体や商工会議所主催のビジネスセミナーへ講師として登壇するなど地域の活性化に寄与。

慈善活動では、保育園における遊具の無償修繕事業や清掃活動も実施している。特に清掃活動では、定期的な自社周辺の清掃活動に加え、年 2 回、海岸清掃を実施。今後は、近隣で賛同企業を募り、取組み規模を拡大していくことを検討している。



(7) 影山グループ一体での SDGs 推進体制の構築

影山鉄工所は、グループ一体での SDGs 推進体制を構築している。具体的には、グループ企業からプロジェクトメンバーを組成し、SDGs 推進プロジェクトを発足。プロジェクトメンバーが中心となり、社内外への情報発信や、勉強会を開催することで、SDGs 取組み機運の醸成に繋げている。特に情報発信では、経営方針発表会にてステークホルダー向けに活動内容を発信するほか、従業員向けに社内報のコラムや、SDGs 取組み目標に対する同社の取組み内容や意義をまとめた資料を作成するなどわかりやすい情報発信に努めている。

<社内報での SDGs 特集>



<社内勉強資料>

影山鉄工所 SDGs取組目標

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

① 全従業員が心身共に健康で長く
働き続けられる仕組みを作る

【会社で】

- ・ストレス
- ・健康診断
- ・健康な食
- ・運動する

①の目標に取り組むとどうなる？

1. ストレスチェックの制度があることで、メンタルの健康が保たれ、生き生きと働くことができる
2. 健康診断を実施することによって個人の病気の早期発見だけでなく、体調不良による欠勤や病による離職者も減らせるため、会社の安定を保つことができる
3. 社内Caféにて栄養バランスのとれた食事を提供することで、個人が活発的に仕事をすることや、健康に配慮した魅力的な企業というブランディングを採用活動、営業にもつなげることができる

資料：影山鉄工所



(8) 安全・安心な労働環境の整備

影山鉄工所は、社員の安全や健康の確保は最も優先すべき事柄であると考え、安全衛生について協議する場として2022年に安全衛生プロジェクトを立ち上げた。また、2023年には同プロジェクトと5Sプロジェクトを統合。各部門の代表従業員や外部の産業医が参画し、協議の上で優先対応すべきリスクの特定や、具体的な行動計画を策定し、定期的な工場の巡視や不定期のKYT（危険予知トレーニング）研修などにより啓蒙活動を実施している。

重大な労災（休業4日以上）の休業災害は2024年3月29日時点で直近1年以上発生していない。鉄骨は重さが数トンにもなるので、運搬にはクレーンを使用し重作業を減らしている。特に労災が発生しやすい事例としては、工場内に置いてある鉄骨に接触してしまう事故であるが、グループ会社内で取組みが進んでいる第一金属工業株式会社から学んだ5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を徹底することで、労災を防止している。

また、熱中症などの健康リスク低減のため、夏場はドリンクやアイス、空調服、冬場は電気ベストなどを提供。加えて、溶接ヒューム対策としてマスクのフィットテストや保護具の配布、特殊健康診断やじん肺特殊健康診断などの対策を講じている。

さらに、ハラスメントのない職場風土を醸成すべく、ハラスメント禁止の旨を経営理念手帳へ記載し、朝礼での読み合わせを励行。万が一ハラスメントが起こった場合でも、すぐに相談できる窓口をHR・ブランディング部内に設置するなど、安全・安心な労働環境の整備を進めている。

2-3 経済面での活動



(1) 鉄工所の3Kイメージを払拭する企業ブランディング

影山鉄工所では、企業ブランドの確立に注力している。広報担当を採用し、グループ全体のブランディング戦略の立案・実行を担う HR・ブランディング部を 2021 年に設立。WEB サイトの刷新やキャラクターの作成、SNS を活用した発信活動により、幅広い層へアプローチしている。特に SNS は運用チームを組成。Instagram、YouTube、TikTok、X（旧 Twitter）など複数媒体で、鉄骨の専門知識をわかりやすく解説するなど、魅力あるコンテンツを配信し、2018 年 4 月の運用開始から、2024 年 3 月 29 日現在の総フォロワー数は 1 万人を超える。

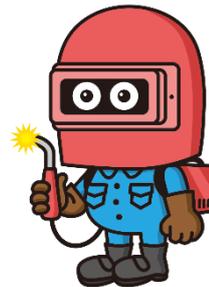
ブランディングの結果、顧客や地域に対して同社の製品やサービスの認知度が高まり、新規受注の獲得に貢献している。加えて、鉄骨業界における 3K（きつい・汚い・危険）イメージが払拭することで、優秀な人材の確保に繋がっている。実際、ブランディングの開始前までは年間 1～2 名であった入社希望者数が、最大で月間 200 名程度まで増加。現在は、同社が培ったブランディングノウハウを外販すべく、WEB サイトの構築サービスなどを商品化。これまで、会社のパンフレット、ロゴ、WEB サイトの作成などの販売実績がある。さらに、2024 年 4 月より、HR・ブランディング部の大部分を株式会社アンセティックへ移管し、グループ内外への展開を強化していく方針。

また、地域への発信拠点として、2020 年 9 月に溶接体験工房「アイアンプラネット ベースオブ沼津」をオープンした。静岡県東部地域局と連携した小学生向けの溶接体験教室をはじめ、職業体験や、インターンシップ、「ふじのくに子ども観光大使」など、累計 100 名超の受け入れを通じて、同社及び溶接の魅力地域に伝えている。

<影山鉄工所 WEB サイト>



<公式キャラクター：鉄人くん>



<YouTube アカウント>



<X（旧 Twitter）アカウント>



資料：影山鉄工所



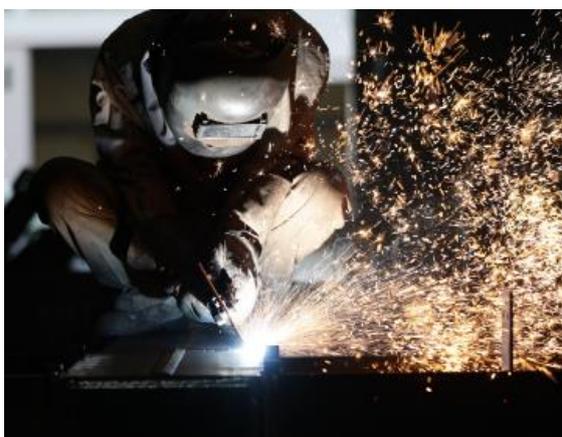
(2) 国土交通大臣認定のHグレード工場

影山鉄工所は、高い品質が評価され 2021 年に H グレード認証を取得した。同認証において、鉄骨の品質は「鉄骨製作にかかる品質管理能力と技術力が有効に機能することで確保される」と定義されており、その取組み状況について審査・評価される。同社は、品質管理能力（製作管理能力）に関しては、徹底したプロセス管理と高い品質コントロールによって高めている。プロセス管理では、自社生産管理システムを活用し、製造工程の見える化と迅速な情報共有を実施。加えて、協力会社まで管理を徹底している。品質コントロールでは、鉄骨 1 本 1 本の寸法精度を高めるだけでなく、構造物全体での寸法精度をコントロール。また、溶接品質を高めるべく、完成品の検査データの分析及び、リスクの洗い出しを行い、エラー予測に繋げている。そして、製造工程で得た鋼材知識や、溶接知識などはバックデータとして社内に蓄積することで、更なる品質向上に努めている。

技術力に関しては、溶接技量に関する資格の中で最上位とされる AW 検定の保有者を含め、各担当に適切な人員を配置することで、高い水準の技術と専門知識を活用しながら業務を遂行。また、同社の従業員構成は 30 歳台がボリュームゾーンで、将来に向けて安定した生産を可能にしている。一方、知識や経験を承継するために、同社ではベテランの職人が若手従業員を指導・教育する取組みを行っている。ベテラン職人の長年の経験や技術を次世代に引き継ぐことで、組織全体の技術力向上を促進している。

高い品質管理能力と技術力は、加工実績に直結している。同社は、静岡県西部から首都圏（東京都、神奈川県、千葉県）に至る広範な地域に納入している。また、免震構造や複雑構造など難易度の高い案件も手掛け、月間の鉄骨加工量は 700 トン超と県内有数の加工実績を誇る。さらに、三井不動産株式会社を含む大手ディベロッパーからの工場審査に合格するなど、同社の品質は外部からも高い評価を得ている。

<溶接風景>



<溶接された柱>



資料：影山鉄工所



(3) 生産性を向上させる ICT

影山鉄工所は、生産性向上のためにICTを積極的に活用している。ものづくり補助金を活用し、大型溶接ロボットを導入したことで、従来半日要していた溶接作業の約50%を削減。また、13基のクレーンにより鉄骨運搬時の重作業を減らすと同時に、作業時間の短縮を実現した。このような省力化・省人化への取組みの結果、短期間大量生産を可能にし、付加価値領域へのリソース投入を増やしている。

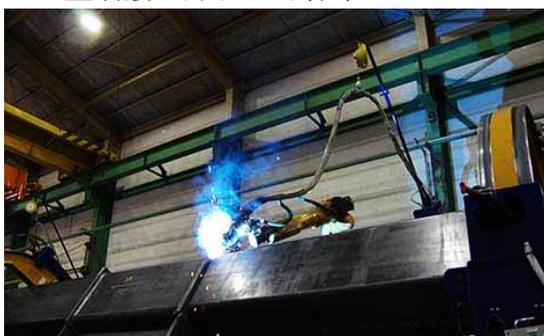
さらに、システム関連は内製化している。日報アプリ「ニッピー」では、作業工数を可視化し、集計業務の合理化や、データ活用による労務上の問題発見を実現。これにより、労務原価や個人負荷、工場生産能力の最適化を可能にした。また、生産管理システムでは、製品ごとの業務ステータスを可視化し、リアルタイムで生産量と進捗度を把握するだけでなく、「ニッピー」と組み合わせることで、労務粗利益の割り出しを可能にしている。加えて、注文・納品状況の可視化や出荷検品作業の電子化により、効率的なスケジュール実現や出荷ミスの低減、発生要因の早期特定を実現した。

2020年には、システム関連部署を分社化し株式会社クラフトーチ（現株式会社アンセティック）を設立。製造業向けに、チャットツールやテレビ電話の導入支援、社内向けHPの作成、生産管理システム、日報アプリの導入、サポートデスクの運営などを手掛けることで、鉄骨業界全体での生産性向上に寄与している。

<生産管理システム>



<大型溶接ロボットによる作業>



資料：影山鉄工所



(4) コングロマリット型 M&A を通じた事業多角化

影山グループは、2020年から現在に至るまで製造業を営む4社に対してM&Aを実施してきた。4社とも鉄骨製造業とは異なる業種であるが、分野が違うことで市場や顧客が変わった場合のリスクを減少させている。また、事業承継に悩む企業を買収することで、その企業が持つ貴重な技術やノウハウを引き継ぎ、継続性を確保しつつ新たな成長の機会を創出。このような戦略的な買収により、同グループは市場の変化に柔軟に対応し、持続的な競争力を維持している。

同グループは、M&A によって買収した企業との間で、グループ全体でのシナジーを生み出すことを重視。たとえば、グループ各社の状況に応じて生産管理システムを共通化し、生産プロセスの効率化や品質管理の向上を図っている。さらに、グループ各社のバックオフィス業務やシステム関連業務を影山鉄工所の HR・ブランディング部や株式会社アンセティックへ集約することで、グループ内での業務重複を排除し、コスト削減と業務効率化を実現している。

また、ユーモア溢れる社内報を通じて、グループ全体の一体感を醸成。この社内報は、各社の業績や取組みだけでなく、従業員の近況やエンタメ性のあるコンテンツを取り上げることで、グループ内のコミュニケーションと協力関係を促進。このような取組みにより、グループ全体での連携と共感を高め、より強固な組織を築いている。

<M&A にてグループインした企業>

年	企業名	業種	従業員数	売上高
—	株式会社影山鉄工所	鉄骨製造業	約 70 名	約 23 億円
2020	大洋産業株式会社	鋳鉄鋳物製造業	約 75 名	約 16 億円
2021	第一金属工業株式会社	金属プレス加工製造業	約 35 名	約 10 億円
2022	タカラ産業株式会社	金属加工製品開発 ・製造販売業	約 50 名	約 11 億円
2023	株式会社小出鋳造所	鋳鉄鋳物製造業	約 20 名	約 7 億円

<影山グループ>



<社内報>



資料：影山鉄工所



(5) 事業継続性の確保

影山鉄工所では、事業継続性の確保に向けた総合的な取組みを進めている。感染症拡大などによる緊急事態においても、従業員及びその家族の安全を確保しながら、自社の事業を継続することを目的に BCP の策定・改定を行っている。BCP では、危機管理体制や対策事項を明記するとともに、定期的な訓練実施により従業員への周知を図っている。

また、全体防災部会を設置し、防災マニュアルの定期的な改訂を行うとともに、重要設備における災害対策を徹底。さらに、緊急時の対応能力を高めるためのトレーニングを定期的実施しているほか、各工場の主要箇所に防災マップを掲示することで、従業員の防災意識を高めるとともに、災害発生時における従業員の冷静な判断や行動を促進している。

3. 包括的分析

3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて、影山鉄工所の鉄骨製造業を中心に網羅的なインパクト分析を実施した。その結果、ポジティブ・インパクトとして「住居」、「健康・衛生」、「雇用」、「エネルギー」、「包括的で健全な経済」、「経済収束」が、ネガティブ・インパクトとして「健康・衛生」、「雇用」、「エネルギー」、「文化・伝統」、「人格と人の安全保障」、「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」が抽出された。

3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定

影山鉄工所の個別要因を加味して、同社のインパクト領域を特定した。その結果、同社のサステナビリティ活動に関連のあるポジティブ・インパクトとして「教育」を追加した一方、「エネルギー」は削除した。また、ネガティブ・インパクトとして「エネルギー」、「文化・伝統」、「生物多様性と生態系サービス」を削除した。

【特定されたインパクト領域】

	UNEP FI のインパクト分析ツール により抽出されたインパクト領域		個別要因を加味し 特定されたインパクト領域	
	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質 (一連の固有の特徴がニーズを満たす程度)				
水	○	○	○	○
食糧	○	○	○	○
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	○	○	○	○
質（物理的・化学的構成・性質）の有効利用				
水	○	●	○	●
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	○	●	○	●
人と社会のための経済的価値創造				
包括的で健全な経済	●	○	●	○
経済収束	●	○	●	○

3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性

影山鉄工所のサステナビリティ活動のうち、ポジティブ面のインパクト領域としては、地域インフラの整備が「**住居**」に該当するほか、ジェンダーに関係なく業務できる環境の整備などを通じた DI&E の推進や、短時間勤務制度やテレワーク環境の整備など多様な働き方の提供が「**雇用**」に該当し、個々の強みを伸ばす人材育成が「**教育**」、「**雇用**」、「**包括的で健全な経済**」、健康的な社食の提供などを通じた健康経営への取組みが「**健康・衛生**」に該当する。また、企業ブランディングや H グレード認定の ICT を活用した高い品質・技術力、M&A を活用した事業多角化や事業継続性の確保は、経済面における「**経済収束**」に該当する。

一方、ネガティブ面においては、産業医と連携した工場巡視活動など、安全・安心に向けた労働環境の整備が「**健康・衛生**」、「**雇用**」、「**人格と人の安全保障**」に該当する。また、照明の LED 化などのエネルギー消費量の低減は「**気候**」における抑制活動に貢献しているほか、廃棄物の適切な管理や、端・廃材の有効活用が「**資源効率・安全性**」、「**廃棄物**」、環境汚染リスクの低減に向けた取組みが「**水（質）**」、「**大気**」、「**土壌**」への寄与が認められる。

3-4 インパクト領域の特定方法

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いたインパクト分析結果を参考に、影山鉄工所のサステナビリティに関する活動を同社の HP、提供資料、ヒアリングなどから網羅的に分析するとともに、同社を取り巻く外部環境や地域特性などを勘案し、同社が環境・社会・経済に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、同社の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける環境・社会・経済に対して、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最も貢献すべき活動を、インパクト領域として特定した。

4. KPI の設定

特定されたインパクト領域のうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、影山鉄工所の経営の持続可能性を高める項目について、以下の通り KPI が設定された。なお、モニタリング期間内に KPI の設定年が到来するものは、その年において再度 KPI を設定し、測定していく。

4-1 環境面

インパクトレーダーとの関連性	気候
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	エネルギー消費量の低減
取組内容	CO ₂ 排出量の可視化、エネルギー消費量を低減する設備の導入、節約・節減・無駄使いの削減意識の醸成、自動車通勤者のテレワークによる CO ₂ 排出量削減、省エネルギーを実現する新オフィス
SDGs との関連性	<p>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</p> <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靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する</p>  
KPI（指標と目標）	① 2030 年までに、CO ₂ 排出量を 2023 年度比 30%以上削減させる

4-2 社会面

インパクトリーダーとの関連性	雇用
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	DI&E の推進
取組内容	対象女性従業員の育休取得率 100%、男性従業員の育休取得推進、テレワーク・短時間勤務制度の整備、女性管理職登用、製造現場へ女性専用トイレ・休憩室の設置、外国人労働者の雇用、シニア層の活躍
SDGs との関連性	<p>5.1 あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する</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>  
KPI (指標と目標)	① 2030 年までに入社 3 年以内の従業員定着率を 80% 以上にする

※当 KPI は、ポジティブ・インパクトの増大で掲げるテーマ「多様な働き方の提供」、「個々の強みを伸ばす人材育成」とも関連するものであり、両テーマ共通の KPI とする

インパクトリーダーとの関連性	雇用
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	多様な働き方の提供
取組内容	有給取得率 81.1%、年間休日の増加、制度休暇の推進、短時間勤務制度の導入、テレワーク環境の整備、フリーアドレス制、サブモニター・集中ブース・仮眠スペースの整備
SDGs との関連性	<p>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> 
KPI (指標と目標)	① 2030 年までに入社 3 年以内の従業員定着率を 80% 以上にする

※当 KPI は、ポジティブ・インパクトの増大で掲げるテーマ「DI&E の推進」、「個々の強みを伸ばす人材育成」とも関連するものであり、両テーマ共通の KPI とする

インパクトリーダーとの関連性	教育、雇用、包括的で健全な経済
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	個々の強みを伸ばす人材育成
取組内容	各種研修、ブラザーシスター制度、公平な人事制度、業務マニュアル策定、資格取得支援、社内表彰
SDGs との関連性	<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>8.5 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>  
KPI（指標と目標）	<p>① 2030 年までに製作管理技術者の資格者数を 10 名以上、AW 検定工場溶接有資格者を 3 名以上増加させる</p> <p>② 2030 年までに入社 3 年以内の従業員定着率を 80% 以上にする</p>

※当 KPI は、ポジティブ・インパクトの増大で掲げるテーマ「DI&E の推進」、「多様な働き方の提供」とも関連するものであり、両テーマ共通の KPI とする

インパクトレーダーとの関連性	健康・衛生、雇用、人格と人の安全保障
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	安全・安心な労働環境の整備
取組内容	安全衛生プロジェクトチームの設置、産業医を交えた工場巡視、KYT、5S 活動の実施、機械化による重作業の削減、健康リスク低減、溶接ヒューム対策、保護具の配布、特殊健診、じん肺特殊健診、ハラスメントの防止
SDGs との関連性	<p>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> 
KPI (指標と目標)	① 重大な労働災害（休業4日以上）の発生件数ゼロを維持する

4-3 経済面

インパクトリーダーとの関連性	経済収束
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	鉄工所の 3K イメージを払拭する企業ブランディング
取組内容	広報の採用、HR・ブランディング部の設置、ブランディング戦略の立案・実行、SNS 運用（総フォロワー数 1 万人超）、WEB サイトの刷新、キャラクター作成、メディアリリース、ブランディングサービスの外販、溶接体験工房の運営、職業体験の受け入れ
SDGs との関連性	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 
KPI（指標と目標）	① 2030 年まで毎年継続して、インターンシップ、職業体験、溶接体験を合計 50 名以上受け入れる

インパクトリーダーとの関連性	経済収束
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	生産性を向上させる ICT
取組内容	ロボット活用による省人化・省力化、日報アプリの自社開発による作業工数可視化、生産管理システムの自社開発・販売
SDGs との関連性	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 
KPI（指標と目標）	① 2030 年までに日報アプリ、納品スケジューラーを統合した生産管理システムを完成させる

5. 地域経済に与える波及効果の測定

影山鉄工所は、本事業の KPI を達成することによって、2030 年の売上高を 40 億円に、従業員数を 80 人にすることを目標とする。

「平成 27 年静岡県産業連関表」を用いて、静岡県経済に与える波及効果を試算すると、この目標を達成することによって、影山鉄工所は、静岡県経済全体に年間 58 億円の波及効果を与える企業となることが期待される。

また、影山グループでは、本事業の KPI を達成することによって、2030 年の売上高を 150 億円に、従業員数を 480 人にすることを目標とする。

グループ企業が立地している各県の産業連関表を用いて、地域経済に与える波及効果を試算すると、この目標を達成することによって、影山グループは、地域経済全体に年間 230 億円の波及効果を与えるグループとなることが期待される。

6. マネジメント体制

影山鉄工所では、本事業のスタートとなる評価書作成にあたり、代表取締役 影山彰久が陣頭指揮を執り、社内の制度や計画、日々の業務や諸活動などを棚卸しすることで、自社の事業活動とインパクトレーダーやSDGsとの関連性、KPIの設定について検討を重ねた。

評価書作成後における KPI 達成に向けた社内体制としては、代表取締役 影山彰久が統括責任者となり、SDGs 推進チームを担当部署として推進していく。同社の経営方針と本事業をリンクさせ、毎月の全体会議を通じて進捗管理を行うとともに、日々の朝礼や毎年の経営方針発表会などで社内外へ周知することで、KPI の達成に向けて全従業員が一丸となって活動を実施していく。

統括責任者	代表取締役 影山彰久
担当部署	SDGs 推進チーム

7. モニタリングの頻度と方法

本事業で設定した KPI の達成及び進捗状況については、静岡銀行と影山鉄工所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活動の場などを通じて進捗状況を共有する。

静岡銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは静岡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。

モニタリング期間は 2030 年までとし、モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準が維持・向上されていることを確認する。なお、経営環境の変化などにより KPI を変更する必要がある場合は、静岡銀行と影山鉄工所が協議の上、再設定を検討する。

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、静岡経済研究所が、静岡銀行から委託を受けて実施したもので、静岡経済研究所が静岡銀行に対して提出するものです。
2. 静岡経済研究所は、依頼者である静岡銀行及び静岡銀行がインパクト評価コンサルティングを実施する影山鉄工所から供与された情報と、静岡経済研究所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。
3. 本評価を実施するに当たっては、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 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」を参考にしています。

<評価書作成者及び問合せ先>

一般財団法人静岡経済研究所

調査部 研究員 駒野 峻大

〒420-0853

静岡市葵区追手町 1-13 アゴラ静岡 5 階

TEL : 054-250-8750 FAX : 054-250-8770