

2023年12月8日
株式会社三菱UFJ銀行

栗田工業株式会社と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」を成約

株式会社三菱UFJ銀行（取締役頭取執行役員 ^{はんざわ じゅんいち} 半沢 淳一、以下「当行」）は、お客さまの ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを支援・サポートする「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（以下、「本商品」）」を提供しております。

本商品は、「持続可能な開発の3つの側面（経済、環境、社会）のいずれかにおいて潜在的なマイナスの影響が適切に特定され緩和され、なおかつ少なくともそれらの一つの面でプラスの貢献をもたらす」ことを企図するファイナンスであり、お客さまの事業活動が環境、社会、経済にもたらすインパクトを包括的に評価・モニタリングし、お客さまの ESG 経営を金融面から支援するものです。

本商品のインパクト評価は、当行が三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社（以下、「MURC」）と共同で策定した「ポジティブ・インパクト・ファイナンス フレームワーク」（以下、「フレームワーク」）に基づいております。フレームワークには評価にあたっての基準や体制等が規定されており、株式会社日本格付研究所（以下、「JCR」）より、国連環境計画金融イニシアティブによる「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合している旨の第三者評価を取得しております。

この度、当行は、栗田工業株式会社に対し「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。栗田工業株式会社の事業活動に関連する重要なインパクト領域における評価結果は次の通りです。なお、本評価は、当行と MURC が共同で実施し、フレームワークに基づいた評価である旨を JCR より確認しております。

《本件の概要》

【サステナビリティへの取組】

クリタグループはサステナビリティを、自然環境や社会システムの中に企業活動を位置づけそれらとの相互影響を踏まえて持続的な成長を図ることであると捉え、サステナビリティを経営の中核に据えて取り組んでいます。

また、「持続可能な社会の実現に貢献する『水の新たな価値』の開拓者」を企業ビジョンに掲げています。この実現に向けた重要課題を、サステナビリティに関するグローバルな課題を踏まえ中期経営計画ごとに特定し、「クリタグループのマテリアリティ」として定め、指標・目標を設定してこれに取り組んでいます。

【ポジティブ・インパクトの創出に関する評価】

インパクト領域	活動内容とインパクトの状況
<経済> 資源効率・安全性 <環境> 水（利用可能性） 気候	・CSV ビジネス（従来に比べ節水・GHG 排出削減・廃棄物削減に大きく貢献する製品、技術、ビジネスモデル）による水使用量の削減：水処理管理サービスによるボイラ・冷却水設備の循環水水質適正管理、排水回収・処理装置による工場排水の回収・再利用 ↳顧客の節水量：1億2,462万m ³ （2022年度、連結）

<環境> 気候	・ CSV ビジネスによる GHG 排出量の削減：メンテナンス・洗浄サービスによるボイラ・冷却水設備の熱効率の維持向上、水処理設備の回転機器類のインバーター化による消費電力量の削減 ↳顧客の GHG 削減貢献量：499,000t (2022 年度、連結)
<経済> 資源効率・安全性 <環境> 廃棄物	・ CSV ビジネスによる廃棄物量の削減：余剰汚泥発生量の少ない排水処理設備への転換、脱水剤・脱水機による廃棄物の減量化 ↳顧客の廃棄物削減量：445,000t (2022 年度、連結)
<環境> 水 (利用可能性) 水 (質)	・ 他社との協働による水ストレスの解消：節水効果に優位性のあるソリューションによる地域の水使用量低減、推定節水量に応じた支援金提供による流域での水資源保全活動支援 ↳コレクティブアクションを実施する延べ流域数と活動流域の延べ人口：2 流域・6,700 万人 (2022 年度見通し、連結)
<社会> 雇用 <経済> 包摂的で健全な経済	・ 多様な人材の雇用拡大・活躍推進 ↳女性社員比率：15.9% (2022 年度、単体) ↳女性管理職比率：4.1% (2022 年度、単体)
<社会> 雇用 <経済> 包摂的で健全な経済	・ 多様な人材の雇用拡大・活躍推進 ↳女性育児休職取得率：140% (2022 年度、単体) ↳男性育児休職取得率：68% (2022 年度、単体)
<社会> 雇用	・ 働きがいのある職場にむけた整備推進 ↳全業種平均よりエンゲージメントスコアが高い企業の割合：50% (2022 年 3 月期、栗田工業と連結 3 社対象) ↳調査対象の企業全体でのエンゲージメントスコア：38% (2022 年 3 月期、栗田工業と連結 3 社対象)

【ネガティブ・インパクトの緩和・管理に関する評価】

<環境> 気候	【インパクトの状況】 ・ 栗田工業における GHG 排出の発生 ↳Scope1 排出量：13,000t-CO2 (2022 年度、連結) ↳Scope2 排出量：24,000t-CO2 (2022 年度、連結) ↳Scope3 排出量：2,350,000t-CO2 (2022 年度、連結) 【緩和・管理の状況】 ・ TCFD 提言に基づく気候変動問題への対応、国際基準に沿った情報開示、および設定した中長期目標達成に向けた取り組みにより、事業活動による環境負荷を低減する
<経済> 資源効率・安全性 <環境>	【インパクトの状況】 ・ 栗田工業拠点における廃棄物の発生 ↳栗田工業の廃棄物発生量：39,000t (2022 年度、連結)

<p>廃棄物</p>	<p>└栗田工業のリサイクル化率：78.8%（2022年度、連結）</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <p>・各社、各事業所の特性を踏まえ、生産量や売上高、延べ床面積など、廃棄物量との関連性が高い項目を原単位母数として設定し、原単位での廃棄物量削減に取り組んでいる</p>
<p><社会> 保健・衛生</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>・従業員の健康問題の発生</p> <p>└定期健康診断受診率：100%（2022年度、単体）</p> <p>└健康イベント実施回数：70回（2022年度、単体）</p> <p>└メンタルヘルス講習会回数：6回（2022年度、単体）</p> <p>└ストレスチェック受診率：96.0%（2022年度、単体）</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <p>・役員・従業員の安全と健康の確保および快適な職場環境づくりと改善に努めるべく、グループ共通の「クリタグループ安全衛生方針」を定め、本方針に基づき安全衛生に関する取り組みを継続的に推進している</p>
<p><社会> 雇用 保健・衛生</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>・労働災害の発生</p> <p>└現場作業に直接かかわる従業員の安全教育受講率：100%（2022年度、連結）</p> <p>└安全パトロール実施件数：495件（2022年度、単体）</p> <p>└安全研修参加人数：374名（2022年度、単体）</p> <p>└特殊健康診断受診率：100%（2022年度、単体）</p> <p>└労働災害発生件数：36件（2022年度、連結）</p> <p>└労働災害強度率：0.055（2022年度、連結）</p> <p>└労働災害度数率：1.94（2022年度、連結）</p> <p>└休業災害率：0.387（2022年度、連結）</p> <p>└労働安全強度率:0.0556（単体）</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <p>これまでの労働災害の発生状況に基づき、「葉傷」「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」「熱中症」「事業特性に応じた労働災害」の防止を重点取り組み事項とし、協力会社も含めて徹底して取り組んでいる</p>
<p><社会> 雇用 <経済> 包摂的で健全な経済</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>・性別間での賃金格差</p> <p>└全社員における性別間の賃金差：68.0%</p> <p>└正規雇用社員における性別間の賃金差：67.5%</p> <p>└パート・有期社員における性別間の賃金差：65.9%</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <p>・従業員の賃金は性別に関係なく同一の基準を適用しているが、社員資格や年齢層の人数分布などにより、平均賃金に差が生じているため、女性採用比率の向上、女性のキャリア形成支援および中核人材への女性の登用を進める取り組みなどを実施し、積極的に多様性の確保を図っている</p>

<p><環境> 水（質） 大気 生物多様性と生態系 サービス</p>	<p>【インパクトの状況】 ・栗田工業拠点における有害排出物による汚染 ↳環境法規制の違反：0件（2022年度、連結） ↳環境に重大な影響を与える漏出：0件（2022年度、連結）</p> <p>【緩和・管理の状況】 ・事業活動を行う上で適用される各国・各地域の環境関連法令を遵守している</p>
<p><社会> 人格と人の安全保障</p>	<p>【インパクトの状況】 ・差別の発生、サプライチェーンにおける人権問題の発生 ↳人権教育対象者の受講率：100%（2022年度、連結） ↳差別事例の相談件数：14件（2022年度、連結） ↳児童労働および強制労働に関するリスクが著しい事業所数：0（2022年度、単体） ↳サプライヤーへの人権デューデリジェンスの実施：実施（2022年度、連結）</p> <p>【緩和・管理の状況】 ・法令遵守および社会倫理に基づいた正しい行動を具体的に実践していくための模範を示す「クリタグループ行動準則」において、すべての役員・従業員が人権に関して遵守すべき行動を定めている。さらに、企業理念およびクリタグループ行動準則を補完するものとして、「クリタグループ人権方針」を制定している ・社長室が主に従業員を対象とした人権啓発活動、および「働きがい」と「働きやすさ」による組織風土の醸成を目的とした取り組みを所管し、グループ生産本部が取引先に対する人権への配慮要請を所管している</p>
<p><ガバナンス> 強固な制度、平和、 安定</p>	<p>【インパクトの状況】 ・コンプライアンス違反の発生 ↳コンプライアンス教育対象者の受講率：100%（2022年度、連結） ↳コンプライアンス行動調査の回答率：98.5%（2022年度、連結） ↳相談・通報窓口利用状況：26件（2022年度、連結） ↳内部通報窓口に関する教育研修対象者の受講率：100%（2022年度、連結）</p> <p>【緩和・管理の状況】 ・コンプライアンス活動の統括組織として、当社の常務取締役を委員長とするE&S（Environmental & Social）委員会、および同取締役を委員長としてグループ会社の代表を委員とするグループE&S委員会を設置している ・上記の委員会において、コンプライアンス活動に関する活動方針・重点施策を定め、各本部およびグループ会社の部門委員会を通じて全従業員に展開している</p>
<p><ガバナンス> 強固な制度、平和、 安定</p>	<p>【インパクトの状況】 ・過去3年間における事業に関連した不正事案および訴訟等の発生 ↳社会経済分野の法規制違反：0件（連結、2020年度/2021年度/2022年度） ↳その他の法規制違反：0件（連結、2020年度/2021年度/2022年度）</p>

	<p>年度)</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クリタグループは、法令違反リスクの改善目標と実施事項を策定し、コンプライアンスに関する問題発生 of 未然防止に向けた取り組みを行っており、具体的には各組織・各社の事業特性に応じて 60 項目の「法令違反リスクマップ」を作成し、一覧化している ・前年度のコンプライアンス行動調査の結果を踏まえて各組織・各社でリスク評価を行い、それに基づく改善計画を年度ごとに策定して改善に取り組んでいる
<p><経済> 資源効率・安全性 <環境> 水（利用可能性）</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業を通じた環境への負荷 ↳栗田工業の取水量：290 万 m³（2022 年度、連結） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CSR に関する方針の「水資源の問題を解決する」において、「顧客における節水量ー栗田工業での取水量」を KPI する等、取水量の実績値を継続して把握している ・「栗田工業での取水量」は、GRI スタandard における取水量ではなく、目標を設定した 2018 年当時の考え方に沿って集計している
<p><社会> 保健・衛生</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・製品使用による事故の発生 ↳顧客・社会に影響を与える事故の再発率：75%（単体、2018-22 年度実績） <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クリタグループは、「クリタグループ製品品質方針」を定め、本方針に基づく品質向上活動を継続的に推進し、お客様に提供する製品・サービスの品質向上に努めている ・クリタグループは、品質の向上に向けて、本方針に基づく品質管理体制をグループ各社で構築、運営するとともに、自主点検や品質向上活動の推進責任者およびその指名者による調査、お客様からの意見・要望等により現状の品質レベルを継続的に確認し、問題が確認された場合は都度改善している

【目標（KPI）】

内容	目標とモニタリング項目（KPI 等）
<p>・水に関する知を生かしたソリューションの提供と様々な組織との協働によって、顧客の節水量の増加を推進</p>	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧客の節水量 ↳1 億 2,500 万 m³（2023 年度、連結） ↳2 億 m³（2025 年度、連結） ↳3 億 m³（2027 年度、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧客の工場・事業所における節水量（連結）
<p>・水に関する知を生かしたソリューションの提供と様々な組織との協働によって、顧客の節水量の増加を推進</p>	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022 年度比 GHG 排出量・節水貢献量比の削減割合 ↳5%（2023 年度、連結） ↳35%（2025 年度、連結）

	<p>↳50% (2027 年度、連結)</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <p>・ GHG 排出量・節水貢献量比削減割合 (連結)</p>
<p>・ 水に関する知を生かしたソリューションの提供と様々な組織との協働によって、顧客の GHG 削減に貢献</p>	<p>【目標】</p> <p>・ GHG 削減貢献量</p> <p>↳630,000t (2023 年度、連結)</p> <p>↳1,000,000t (2025 年度、連結)</p> <p>↳1,500,000t (2027 年度、連結)</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <p>・ GHG 削減貢献量 (連結)</p>
<p>・ 余剰汚泥発生量の少ない排水処理設備への転換や、脱水剤・脱水機による廃棄物の減量化等の廃棄物を資源として活用する技術、廃棄物の発生量を抑制する技術を提案し、顧客の廃棄物削減量の増加を促進</p>	<p>【目標】</p> <p>・ 2022 年度比 CSV ビジネスによる資源化貢献量・資源投入削減貢献量の増加割合</p> <p>↳30% (2023 年度、連結)</p> <p>↳100% (2025 年度、連結)</p> <p>↳300% (2027 年度、連結)</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <p>・ CSV ビジネスによる資源化貢献量・資源投入削減貢献量 (連結)</p>
<p>・ 「Water Resilience Coalition (WRC)」参加企業や団体とともに世界の水資源の保全・回復に向けた取り組みを推進</p>	<p>【目標】</p> <p>・ コレクティブアクションを実施する延べ流域数と活動流域の延べ人口</p> <p>↳3 流域・1 億 3,000 万人 (2023 年度、連結)</p> <p>↳4 流域・1 億 6,000 万人 (2025 年度、連結)</p> <p>↳5 流域・6 億人 (2027 年度、連結)</p> <p>↳7 流域・7 億人 (2030 年度、連結)</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <p>・ コレクティブアクションを実施する延べ流域数と活動流域の延べ人口 (連結)</p>
<p>・ 多様な人材の活躍推進のため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・実行</p> <p>↳女性採用比率の向上のため、新卒・経験者採用において当社女性社員との接触機会を設定、また当社 HP の採用ページを見直し</p> <p>↳キャリア形成支援としてワークショップを実施</p> <p>↳女性の計画的な任用と職域拡大のため、女性管理職の任用計画を関係者で共有・更新</p> <p>↳女性の少ない職種に女性を配置、その活躍を支援</p> <p>↳社内外の女性交流機会を設置</p>	<p>【目標】</p> <p>・ 業務執行に係る経営層に占める女性、外国人、経験者採用者割合</p> <p>↳30% (2023 年度、連結)</p> <p>↳35% (2025 年度、連結)</p> <p>↳40% (2027 年度、連結)</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <p>・ 業務執行に係る経営層に占める女性、外国人、経験者採用者割合 (連結)</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の活躍推進のため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ↳女性採用比率の向上のため、新卒・経験者採用において当社女性社員との接触機会を設定、また当社 HP の採用ページを見直し ↳キャリア形成支援としてワークショップを実施 ↳女性の計画的な任用と職域拡大のため、女性管理職の任用計画を関係者で共有・更新 ↳女性の少ない職種に女性を配置、その活躍を支援 ↳社内外の女性交流機会を設置 	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合職採用の女性割合（新卒・経験者） <ul style="list-style-type: none"> ↳30～40%程度（2027 年度、単体） ・女性管理職割合 <ul style="list-style-type: none"> ↳10%程度（2027 年度、単体） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性採用比率（単体） ・女性管理職比率（単体）
<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の活躍推進のため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ↳管理職、本人、同僚向けの動画・研修を通じて男性育休の理解を促進 ↳説明動画、ハンドブックの拡充等を通じて育児に関する制度の理解を促進 ↳育休経験者の知見を共有する場を提供、社内広報での事例紹介を実施 ↳有給休暇取得を阻害する要因削減と取得奨励活動を実施 	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業取得率 <ul style="list-style-type: none"> ↳80～90%程度（2027 年度、単体） ・男性育児休業取得期間 <ul style="list-style-type: none"> ↳2～8 週間程度（2027 年度、単体） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業取得率（単体） ・男性育児休業取得期間（単体）
<ul style="list-style-type: none"> ・従業員エンゲージメント調査から、取り組むべき課題を明らかにし、エンゲージメント向上に向けた取り組みを推進 <ul style="list-style-type: none"> ↳キャリア、自己開発、経営方針の理解・浸透が課題なため、全社課題への対応および組織ごとの課題への取り組みを推進 ↳中国拠点においてダイバーシティが課題なため、対話機会の増加、報酬体系の見直し、D&I の浸透に向けた取り組みを推進 ↳米国拠点においてワークライフ・バランスが課題なため、休暇取得を見直し 	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全業種平均よりエンゲージメントスコアが高い企業の割合 <ul style="list-style-type: none"> ↳50%（2023 年度、栗田工業と連結 34 社） ↳65%（2025 年度、栗田工業および連結数社（前回以上の対象社数）） ↳75%（2027 年度、栗田工業および連結数社（前回以上の対象社数）） ・調査対象の企業全体でのエンゲージメントスコア <ul style="list-style-type: none"> ↳前回調査以上（2023 年度/2025 年度/2027 年度、栗田工業および連結数社（前回以上の対象社数）） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員エンゲージメントスコア
<ul style="list-style-type: none"> ・GHG 排出量の削減 	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019 年度比 Scope1+2 削減割合 <ul style="list-style-type: none"> ↳17%（2023 年度、連結） ↳52%（2025 年度、連結） ↳73%（2027 年度、連結） ↳100%（2030 年度、連結）

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2019 年度比 Scope3 削減割合 ↳11% (2023 年度、連結) ↳17% (2025 年度、連結) ↳22% (2027 年度、連結) ↳30% (2030 年度、連結) ・ Net-Zero 達成 (2050 年度、連結) 【モニタリング項目 (KPI 等)】 ・ Scope1,2,3 排出量 (連結)
・ 廃棄物量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・ 栗田工業廃棄物のリサイクル化率 ↳前年度以上 (2023 年度/2025 年度/2027 年度、連結) 【モニタリング項目 (KPI 等)】 ・ 栗田工業廃棄物のリサイクル化率 (連結)
・ 労働災害の防止	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・ 労働安全強度率 ↳0.005 以下 (2023 年度/2025 年度/2027 年度、国外除く連結) 【モニタリング項目 (KPI 等)】 ・ 労働安全強度率 (国外除く連結)
・ 差別、サプライチェーンにおける人権問題の発生低減	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・ 人権に関する教育研修対象者の受講率 ↳100% (2023 年度/2025 年度/2027 年度、連結) ・ サプライヤーへの人権デューデリジェンスの実施 ↳実施 (2023 年度/2025 年度/2027 年度、連結) ・ 人権侵害に関する救済窓口 (グリーンバンス・メカニズム) の設置 ↳設置完了 (2027 年度、連結) 【モニタリング項目 (KPI 等)】 ・ サプライヤーへの人権デューデリジェンスの実施有無 (連結) ・ 人権に関する教育研修の対象者受講率 (連結) ・ 人権侵害に関する救済窓口 (グリーンバンス・メカニズム) の設置有無 (2027 年度、連結)
コンプライアンス違反の予防	<ul style="list-style-type: none"> 【目標】 ・ 内部通報窓口に関する教育研修対象者の受講率 ↳100% (2023 年度/2025 年度/2027 年度、連結) ・ 贈賄防止、競争法遵守等の法令・社内ルールに関する教育研修対象者の受講率 ↳100% (2023 年度/2025 年度/2027 年度、連結) ・ 贈賄防止法および競争法に関する違反件数 ↳0 件 (2023 年度/2025 年度/2027 年度、連結) 【モニタリング項目 (KPI 等)】 ・ 内部通報窓口に関する教育研修対象者の受講率 (連結)

	<ul style="list-style-type: none"> ・贈賄防止、競争法遵守等の法令・社内ルールに関する教育研修対象者の受講率（連結） ・贈賄防止法および競争法に関する違反件数（連結）
取水量の削減	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022 年度比の連結売上高比取水量原単位の削減割合（超純水供給事業を除く） ↳2022 年度連結売上高比取水量原単位：9.76 ↳7%（2023 年度、連結） ↳12%（2025 年度、連結） ↳20%（2027 年度、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取水量原単位（超純水供給事業を除く、連結）
製品使用による事故の削減	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年比顧客・社会に影響を与える事故の再発率削減割合 ↳30%（2023 年度、単体） ↳20%（2025 年度、国外除く連結）、 ↳20%（2027 年度、連結） <p>【モニタリング項目（KPI 等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年比顧客・社会に影響を与える事故の再発率削減割合（連結）

当行は、特定されたインパクトの創出状況やネガティブ・インパクトの緩和・管理の状況、目標、モニタリング項目（KPI 等）の状況について、ファイナンス期間にわたり年 1 回モニタリングを実施してまいります。

株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループは、「MUFG Way」の中で「世界が進むチカラになる。」を存在意義（パーパス）と定め、持続可能な環境・社会の実現に向けて、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決のための取り組みを進めています。引き続き、お客さまの ESG の取り組みを支援し持続的な成長を後押しすることで、環境・社会課題の解決に貢献してまいります。

以 上