

PIFの活用により企業価値を高める中小企業②

－株式会社日さく(埼玉県さいたま市)の挑戦－

信金中央金庫 地域・中小企業研究所上席主任研究員

藁品 和寿

(キーワード) 中小企業、SDGs経営、PIF、企業価値向上、さく井、埼玉縣信用金庫

(視 点)

産業企業情報 No.2024-10(2024年10月7日発行)では、収益不動産の売買・仲介を主業とする武蔵コーポレーション(株)と埼玉縣信用金庫(埼玉県)によるPIF(ポジティブ・インパクト・ファイナンス)実行に向けた取組みを紹介した。

本稿では、引き続きPIFに焦点をあて、さく井工事や井戸メンテナンスで高い技術を有する(株)日さく(埼玉県さいたま市)による企業価値向上への取組みを紹介する。

(要 旨)

- (株)日さくは、1912年4月、弁護士・松本隆治氏が、日本初の井戸を掘る機械である「森村式さく井機」を発明した森村扇四郎氏とともに、旧東京市丸の内にて創業した。4つの転機を乗り越えながら創業113周年を迎え、次の150年、200年を見据えて歩んでいる。現在、創業以来培ってきたさく井工事や井戸メンテナンスのほか、地下水関連設備工事、地すべり対策工事等の特殊土木工事、地質調査・建設コンサルタント等を主な事業とし、海外事業でも高い実績を誇っている。
- 地下水の保全とその持続的な利用は、本業であるさく井工事にとって必要不可欠である。井戸の掘削や地すべり対策、地質調査等を通じて、地域社会の安心・安全に貢献することを使命と捉え、自然な流れで「E(環境)」や「S(社会)」に配慮する姿勢が根付いてきている。また、経営の軸として「ヒト・ヒト・ヒト」という考え方を掲げ、「社員満足」から一歩進んだ「社員幸福」を追求している。「社員が健康で前向きに働ける環境づくりが自社の持続的な成長につながる」という信念が、同社のSDGs経営の原動力になっている。
- PIFの取組みを通じて、単なる資金調達の枠組みを超えて、企業価値の可視化や社内外との対話促進の機会となったことは、大きなメリットだと考えている。PIF報告書の作成をきっかけに再発見できたことを、社員のさらなる意識醸成や採用・広報等の社外発信につなげていきたいと意気込む。
- 地域金融機関としては、今後、PIFでのモニタリングだけではなく、伴走支援を通じて、こうした「SDGs」という共通言語でつながりのできた中小企業との対話をさらに深め、経済的価値と社会的価値との両立を図りながら、一緒になって地域社会を盛り上げていくことを期待したい。

1. はじめに

産業企業情報 No.2024-10^(注1) (2024年10月7日発行)では、収益不動産の売買・仲介を主業とする武蔵コーポレーション(株)と埼玉縣信用金庫(埼玉県)によるPIF(ポジティブ・インパクト・ファイナンス)実行に向けた取組みを紹介した。

本稿では、引き続きPIFに焦点をあて、さく井工事や井戸メンテナンスで高い技術を有する(株)日さく(埼玉県さいたま市)による企業価値向上への取組みを紹介する。

なお、本稿作成に際して、(株)日さく代表取締役社長 若林直樹様、総務部次長 山本真希子様に取材をさせていただいた。貴重なお時間を頂戴したことに、この場をお借りしてお礼申し上げます。

2. 株式会社日さくによるSDGs経営の深化に向けたPIFの活用

(1) 事業の概要

1912年4月、弁護士・松本隆治氏が、日本初の井戸を掘る機械である「森村式さく井機」を発明した森村扇四郎氏とともに、旧東京市丸の内^{さくせん}で、日本鑿泉合資会社を創業した(図表1)。現在、さく井工事や井戸メンテナンスのほか、地下水関連設備工事、地すべり対策工事等の特殊土木工事、地質調査・建設コンサルタント等を主な事業としている。

経営理念、経営ビジョンの下、7つの行動指針を掲げている

(図表2)。コーポレートロゴでは、緑色で大地、青色で水を表し、さく井で沸き上がった水をNの文字で表している。その水が勢いよく右上方に向かう様子で、これからも発展し続ける同社の姿を表現している。

図表1 企業の概要

代表者	若林直樹
本社所在地	埼玉県さいたま市
主力業務	さく井工事、井戸メンテナンス、地下水関連設備工事、特殊土木工事、地質調査・建設コンサルタント、海外事業、井戸用設備製造・販売
従業員数	303名
創業年月	1912年4月
資本金	1億円
ロゴマーク	



(備考) 1. 写真は、若林直樹代表取締役社長
2. 同社ホームページ等をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(注)1. 当研究所ホームページ (<https://www.scbri.jp/reports/industry/20241007-pif.html>) を参照

図表2 経営理念、経営ビジョン、行動指針

〈経営理念〉

伝統的な技術と最新の技術で我が国のみならずグローバルな展開を図り幸福な社会づくりに貢献していきます。

〈経営ビジョン〉

1912（明治45）年の創業時の精神に立ち返るとともに百年企業という誇りを持ち続けます。そして、社員が純粋な心もち、心を磨き、人間性を高め、社会に価値をもたらす企業として創業150年、創業200年に向けて挑戦し続けます。

〔行動指針〕

- 顧客満足向上に向け、顧客第一主義に徹します。
目先の利益ではなく、お客様、特に困っているお客様に誠意をもって対応し、喜んでもらうことを追求します。
- 顧客満足向上には、社員満足向上が不可欠であるとの理念のもと、社員同士が厳しく切磋琢磨し、自由闊達な意見交換のできる環境を構築します。
また、社員満足が向上した結果、顧客満足のみならず、社会に価値をもたらすよう努めています。
さらに、社員だけではなく、その家族の健康の維持・向上を目指し、快適な生活を目指します。
- 古くて新しい技術でもって人々の生活に寄与するさく井工事、地域生活での安全を目指す土木工事、社会基盤確立に対応する地質調査業務をもって、微力ながら人類や社会の発展に貢献していきます。
さく井・土木・地質調査の三部門の技術を保有しているという「強み」を生かし、特に調査・施工・維持管理までをワンストップサービスで実施し、高品質な成果を生み出していきます。
また、ICT技術への対応により、業務の合理化と省力化を推進していきます。
- 独創的な発想で社会の発展に寄与する会社を目指します。
「モノ」から「コト」へ、「コト」から「ココロ」へという発想を持ち、そのためには心を豊かにする環境を形成する必要がありますが、そのような水準に到達すべく、日常から社員の思考能力向上に努めます。
- 「三現主義」を徹底し、現場回帰への姿勢を確立していきます。
「現場」に足を運び、「現物」を手に取り物を確認する、「現実」をこの目で見て事実を知るという「三現主義」の理念のもと、たえず現場を重視するという姿勢を確立していきます。
- 社会的責任を果たすために法令遵守を徹底します。
業務遂行における透明性を確保するとともに、安全第一に努めます。
法令遵守はもとより、リスクマネジメント活動を重視していきます。
また、反社会的勢力や反社会的勢力の疑いのある取引は一切行わないことを宣言いたします。
- 地域社会との交流を深め地域に貢献していきます。
地元の方々と深いつながりを持ち続け、地域活動に積極的に関わることにより、地域社会の発展に寄与していきます。

（備考） 同社ホームページをもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

① 第1の転機：井戸の安全性と必要性への社会的な認識の高まり

創業の翌年1913年に、松本氏が米国からロータリー式さく井機を持ち込み、熟練した技師も招聘し、東京市下落合（現・新宿区下落合）で、同社にとって第1号となるさく井工事（深度158m）を完工した。その後、国内で初めて上水道用の取水を実現したさく井工事を施工する等、機械掘りによるさく井工事で業界第一人者としての地位を確立してきた。

1923年9月の関東大震災では、同社の掘削した井戸がほぼ損傷を受けることなく被災者の重要な水供給源となったことで、同社の地位が確固たるものになるとともに、井戸の安全性と必要性が世間一般に知れ渡るきっかけにもなった。

② 第2の転機：逆風

1938年に株式会社化し、第二次世界大戦前は、中国・満州、台湾や朝鮮半島でも事業を展開していた。

戦後、本土の事業に回帰し、高度経済成長に伴う工業化の進展の中で、工業地帯等での工業用水等のためのさく井工事が活況を呈し、それに対応し、事業を発展させた。また、新潟県では天然ガスの掘削を手掛け、事業化することができた（図表3）。

しかし、事業が軌道に乗りかけた時、地下水の過剰な汲上げ等による地盤沈下が社会問題となり、取水が制限される等、逆風が吹き始め、井戸掘削や天然ガス掘削の事業は下火となる。

図表3 さく井工事（新潟県）



（備考）同社提供

③ 第3の転機：事業の多角化と海外事業展開への挑戦

第2の転機を境に、同社は、多角経営に舵を切り、田中角栄元首相の「日本列島改造論」もあって公共事業が活況であったこともあり、地質調査や、地すべり対策等の特殊土木工事への展開を成功させた（図表4）。また、海外事業展開に力を入れ、現在に至っている。

海外事業展開では、1956年に、同社にとっては戦後初めて、アフガニスタンのカブール市とヘラート市の水道水源用井戸の掘削工事を受注した。その後、1969年にネパールでのさく井工事（同国では初めての日本企業によるさく井）、1971年にはODA（政府開発援助）の地下水開発案件としてエチオピアでのさく井工事に参加する等（図表5）、実績を積み上げた。

1974年からODA 円借款案件として開始したイエメンでの地下水供給案件は、1980年からプロジェクトとして正式にスタートし、その後30年以上継続することになるが、初期は海外での工事経験の乏しさから、多大な損失を抱えることになったという。「困っている人に応えた

図表4 多角経営に向けて

① 地質調査（新潟県）



（備考） 同社提供

② 特殊土木工事（山形県）



図表5 ODA案件での海外事業展開

① ザンビアでの生活用水用井戸の設置



（備考） 同社提供

② ベナンでの生活用水用井戸の設置



い」という企業文化からくる“やり抜く”DNAを原動力に完遂はしたものの、この経験では、下請けとの契約や資材調達をはじめとするリスク軽減措置の重要性を改めて認識する等、多くの教訓を得ることになり、同社にとっては海外事業展開を深化させるターニングポイントとなった。

1983年、日本赤十字社からネパールでの飲料水供給プロジェクトを受注したことがきっかけで、「現地で当社が出資して会社をつくり、雇用を生み出そう」という想いが生まれ、1986年4月に駐在員事務所を設置、2001年3月には100%子会社である日さくネパール社を設立した（図表6）。日さくネパール社は、日本の同社の掘削技術を用いてネパール政府からも多くのさく井事業を受注するなど、ネパール国内で高い技術評価を受けている。

その後も、ウガンダ、ザンビア、ベナン、セネガル、ガンビア等、アフリカ地域でも多くの

ODA 案件を受注し、現地の下請け会社に井戸掘削、維持管理等の技術を伝えてきている。2019年3月には、セネガルでの無償資金協力「農村地域における安全な水の供給と衛生環境改善計画^(注2)」の取組みで国土交通大臣表彰「第2回 JAPAN コンストラクション国際賞^(注3)」を、2024年2月には埼玉県知事

表彰「埼玉グローバル賞（「未来への投資」分野）^(注4)」を受賞する等、高い評価を受けている。

なお、こうした海外事業展開は、「海外本部」の数名の専任体制で、大手コンサルタントからの情報収集、入札対応、渡航準備、施工中のフォローまで幅広く担っている。実際のプロジェクトが開始されれば、海外本部以外からも経験豊富な社員を選抜し、5名ほどのチームを組んで現地に1、2年赴いて取り組むことが一般的である。同社は、海外事業を単なる事業拡大の手段ではなく、「人づくり」と「国際貢献」の機会と捉えているため、「まずは国内で現場経験を積んでから海外へ」というステップを重視しており、技術力だけではなく「人間力」を含む対応力も身につけた上で海外案件に従事するようなキャリア形成の流れを整えている。

④ 第4の転機：再びの逆風

1990年代に入り、橋本龍太郎内閣による財政構造改革や小泉純一郎内閣による財政再建等を背景に公共事業が抑制される中、創業時に回帰し、民間事業の比重を高め、公共事業に依存しない体質づくりに邁進している。

最近の大きな経営課題の一つは、海外赴任を希望する社員の減少である。同社が積み上げてきた知見や姿勢が次世代に引き継がれにくくなるのではないかという危機感の下、社内ポータルサイトで海外事業の意義や魅力を伝え、海外赴任での不安解消に向けた情報提供等を強化する等といった取組みが奏功し、わずかながら海外志向の新卒社員等も現れてきている。意欲をさらに高められるよう、教育体制の一層の充実を図ろうとしているところである。

図表6 日さくネパール社（機材センター）



（備考）同社提供

(注)2. 独立行政法人国際協力機構ホームページ (<https://www.jica.go.jp/oda/project/1460990/index.html>) を参照

3. 国土交通省ホームページ (<https://www.mlit.go.jp/JCIA/award/2/>) を参照

4. 埼玉県ホームページ (<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0306/news/page/news2024011901.html>) を参照

(2) SDGs経営の実践

地下水の保全とその持続的な利用は、本業であるさく井工事にとって必要不可欠である。井戸の掘削や地すべり対策、地質調査等を通じて、地域社会の安心・安全に貢献することを使命と捉え、自然な流れで「E（環境）」や「S（社会）」に配慮する姿勢が根付いてきている。毎年8月1日の「水の日」には、社内のポータルサイト等を通じて水資源に関する意識啓蒙を図っているほか、水について考える会議を開催する等、社員一人ひとりが「水の大切さ」をしっかりと理解して業務に臨めるよう取り組んでいる。

経営の軸として「ヒト・ヒト・ヒト」という考え方を掲げ、「社員満足」から一歩進んだ「社員幸福」を追求している。社員が健康で前向きに働くとともに、家族を幸福に導く環境づくりが自社の持続的な成長につながるという信念の下で「社員とその家族の幸福の実現」を経営の要に据えており、この人的資本経営の実践が、同社にとってのSDGs経営の原動力になっている。

また、この信念に基づき、健康経営を中心としたダイバーシティ経営にも力を入れている。2017年4月に「ワーク・ライフ・バランスに対する宣言」、同年5月には「健康経営宣言」を行い、長時間労働対策（ノー残業デーの設定等）、メンタルヘルス対策（相談窓口の設置やストレスチェックの実施等）、睡眠障害対策（検査費用の全額負担等）など、心身両面での配慮を行っている。定期健康診断の受診率100%を継続的に達成する等、社員の健康への配慮を欠かさない。そのほか、ハラスメント対策（専用の相談窓口の設置）や女性が活躍しやすい環境づくりにも取り組んでいる。こうした取り組みへの評価は高く、2018年から毎年継続して「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」^(注5)に認定されている。また、2024年11月には男性の育児と仕事の両立を積極的に推進する企業として「第1回埼玉PX大賞」^(注6)奨励賞を受賞している。

「お客様に喜び、満足感、安心感を持っていただく」ことを基本姿勢として、社員一人ひとりが取引先をはじめとするステークホルダーとの関係を丁寧に築く力を養えるよう、挨拶・笑顔・感謝を大切に「人間力」の向上にも努めている。社員が幸福感をもって働くことが、顧客一人ひとりへの丁寧な対応につながり、その結果として「喜ばれ」、「感謝され」、「共感を得る」関係が生まれるものと期待している。この信頼関係が「当社のファン」を生み、“選ばれる企業”として持続的な成長につながると考えている。案件ごとに顧客が提出する満足度アンケートに寄せられる感謝の言葉が、社員の大きな励みになっているという。

2016年7月から「目安箱提案書」という社内提案制度を導入し、社員の意見を積極的に取り入れ、職場環境の改善に向けて継続的に取り組んでいる。実現した代表的なものとしては、

(注)5. 経済産業省ホームページ (https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html) を参照

6. 埼玉県ホームページ (<https://www.pref.saitama.lg.jp/workstyle/dannseiikukyu/award.html>) を参照

2018年にあった女性社員からの提案で、現在、災害対策として取り組んでいる災害用井戸(防災井戸)の設置^(注7)である。自社の敷地内(本社・東日本支社(埼玉県さいたま市)、西日本支社(愛知県名古屋市)、上越支店(新潟県上越市)、長野営業所(長野県長野市))に災害用井戸を設置し、災害時には地域住民に生活用水として利用してもらえるよう備えており、近隣の町内会等からも信頼を寄せられているという(図表7)。この取組みが評価され、2024年10月に、内閣官房水循環政策本部事務局から「水循環 ACTIVE 企業(人材資金カテゴリー)」^(注8)として認証された。そのほか、短時間勤務制度(時短制度)やポロシャツでの勤務^(注9)(図表8)等、社員からの好評を得ている提案も数多い。なお、優れた提案をした社員への表彰制度を設けている。

2019年4月から、外国人社員の採用を本格的に開始している。「技術・人文知識・国際業務」(技人国)の要件を満たす外国人として10名(ベトナム、中国、ラオス、インドネシア、ネパール)を雇用している(図表9)。また現在、9名の外国人技能実習生も受け入れており^(注10)、このうち日さくネパール社からは、毎年4名程度を受入れ、帰国後は、再び同社で活躍することで好循環が生み出されている。自社と関わり

図表7 災害用井戸(本社大宮事務所)



図表8 社員に大好評のポロシャツ



(備考) 同社提供

図表9 「Geotec Hanoi 2023(第5回Geotec/ハノイ国際大会)」において最優秀口頭発表賞を受賞した同社社員(インドネシア籍)のディーヤー・スリ・ウタミ氏



(備考) 同社提供

(注)7. ハンドポンプ(手動)とジェットポンプ(電動)の2つのタイプでサービスラインアップしている。

8. 同社ホームページ(<https://www.nissaku.co.jp/topics/7641>)および内閣官房ホームページ(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/mizu_junkan/category/pdf/active_ninteikigyoyu_r6.pdf)を参照

9. ポロシャツは会社負担で製作し、支給している。

10. 2026年度に、さらに2名のネパール人技能実習生を受け入れる予定

を持った外国人には経験を糧に何らかのつながりを持ち続けてもらいたいと期待しており、ネパール以外の出身者でも「帰国後に、当社で得た技術や経験を活かして、現地の社会課題解決に貢献できるような形をつくれなにか」と構想している。「ヒト」を軸にした同社らしい海外事業の広がりを模索しているところである。

2020年から、事業内職業能力開発計画を定め、人材育成に力を入れている。ISO 管理室と総務部では、各事業部門からのヒアリングを踏まえて、入社年数ごとに期待するスキル等を示した「教育ロードマップ」を作成し、それに基づいて、各社員は目標を立て、上司と部下によるOneOnOne ミーティングで振返りをを行っている。また、難易度の高い国家資格等の取得に向けて、先輩社員を講師に社内勉強会が開催され、合格者には祝い金が支給される。社員同士で切磋琢磨し、高い技能を持つ社員が増えることで^(注11)、事業のさらなる展開につながると期待している。

2023年度には「さいたまエンジン^(注12)」に初めて参加した。本プログラムは、さいたま市の中高生が、年間15回程度の授業を通じて、企業や地域について探求し、参画企業にビジネス提案を行うという探求学習プログラムである。その中で、与野南中学校の生徒による考案から「地層グミ」が生まれた。「地層グミ」には、「子どもから大人まで楽しく地層について学んでほしい」という思いが込められている。若林社長の一言から、若手社員を中心としたプロジェクトチームが立ち上がり、埼玉県よろず支援拠点や地元企業((株)奥井組(埼玉県入間市)、大成包材(株)(埼玉県北足立郡伊奈町))の協力を得ながら開発を進め、製品化を実現した(図表10)。

図表10 開発した「地層グミ」

① 試食会



(備考) 同社提供

② 地層グミ



(注)11. 現在、技術士49名、1級さく井技能士125名、1級土木施工管理技士66名、地質調査技士61名、地すべり防止工事士41名など、有資格者は多い (<https://www.nissaku.co.jp/company/about.htm>)。

12. さいたま市ホームページ (<https://www.city.saitama.lg.jp/006/014/008/003/012/004/p098336.html>) を参照

そのほか、彩の国ロードサポート^(注13)に登録して鴻巣市の県管理道路の清掃活動に参加したり、水源かん養林「水土里ネットの森^(注14)」(熊本県阿蘇市)で下草刈り活動に参加したりする等、地域活動にも積極的である。

こうした一連の取組みに合わせて、埼玉県環境 SDGs 取組宣言企業制度^(注15)への登録(2020年11月)、埼玉県 SDGs パートナー^(注16)への登録(2021年1月)、さいたま市 SDGs 企業認証制度^(注17)への登録(2021年10月)、さいたま市 CS・SDGs パートナース^(注18)への登録(2022年1月)を行っている。また、独自の地中熱技術が評価され、2022年2月には、「彩の国埼玉環境大賞^(注19)」奨励賞を受賞している。

このように、長期的視点に立ち、「ヒト」と「技術」の両面から、持続的な成長を目指し、「ヒトを思いやる会社」、「ヒトに優しい会社」、「ヒトを大切にする会社」をキーワードに、前向きな組織風土の醸成に向けて一步一步、着実に歩みを進めている。

(3) SDGs経営の深化に向けたPIFの活用

埼玉縣信用金庫による同社への PIF は、2025 年 3 月 31 日に実行された。資金調達額は1億円、借入期間およびモニタリング実施期間は5年間である^(注20)(図表11)。

① PIFの提案を受けた時の印象

同社は、PIFについて、埼玉縣信用金庫からの提案を受けて初めて知った。社員一人ひとりがSDGsへの意識を持って事業に取り組んでいるという自負があったことから、提案自体を自社に非常にマッチするものと受け止めた。

また、自社の取組みについて第三者機関から客観的な評価を受けられる点も魅力に感じるとともに、建設業特有の資金繰り等の事情から、通常融資以外の資金調達手段を提案してもらえることにもありがたさを感じた。

図表11 「さいしんポジティブ・インパクト・ファイナンス」契約記念盾



(備考) 同社提供

(注)13. 埼玉県ホームページ (<https://www.pref.saitama.lg.jp/a1006/kenminsanka/rs-katsudou.html>) を参照

14. <https://www.aso.ne.jp/~itidokai/forest/index.html> を参照

15. 埼玉県ホームページ (<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0501/sdgs/index.html>) を参照

16. 埼玉県ホームページ (https://www.pref.saitama.lg.jp/a0102/sdgs/sdgs_partner.html) を参照

17. さいたま市ホームページ (<https://www.city.saitama.lg.jp/005/002/010/013/p080038.html>) を参照

18. さいたま市ホームページ (<https://www.city.saitama.lg.jp/006/007/002/008/p082678.html>) を参照

19. 埼玉県ホームページ (<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0501/r3kankyoutaisyoun-kettei.html>) を参照

20. 埼玉縣信用金庫ホームページ (https://www.saishin.co.jp/_news/contents/21172.html) を参照

② PIFに取り組んだ後の感想

「PIF 報告書の作成」は、通常の融資との大きな相違点であったが、埼玉縣信用金庫との対話を通じて、社内では整理し切れなかった施策やKPI（重要業績評価指標）を見直す機会になった。

また、自社の事業が社会や環境に与えている影響を改めて整理、再認識することができ、今まで当たり前に取り組んできたことが、外部の視点を交えて言語化、体系化されたことで、SDGs 経営における自社の立ち位置や強みを再発見することにつながったことは大きな収穫であった。単なる資金調達の枠組みを超えて、企業価値の可視化や社内外との対話を促す機会となったことも、PIFならではの大きなメリットだと考えている。

さらに、総務部でSDGs 認定制度を担当する一部の社員から、PIF 報告書を閲覧して、「登録している複数の認定制度に設定していた目標値を、PIF 報告書に示されたKPIを軸に整理し直せるのではないか」といった前向きな声が上がっており、今後、SDGs 活動に関する目標管理や社内発信等がしやすくなるのではないかと期待している。

今後、PIF 報告書の作成をきっかけに社内で整理し直した事項を、社員のさらなる意識醸成や採用・広報等の社外発信につなげていきたいと意気込む。

3. おわりに

若林社長から、「会社の存続平均期間は20～30年といわれる。こうした中で、当社は、創業113周年を迎え、4回の“死に際”を乗り越えることができた」との言葉をいただいたが、まさに長年培ってきた「DNA」、それを経営理念・ビジョンとして言語化し社内で周知できていることが、時流に応じて挑戦をし続ける原動力になってきたといえよう。

PIFの大きなポイントは、各事業単体ではなく“会社全体”としての取組みを評価する点である。通常の融資よりも経営全般について深く入り込むことから、“FaceToFace”を得意とする信用金庫にとっては、真の意味での伴走支援をする上で、有効な金融手法の一つといえるのではないだろうか。今回の取材では、さまざまな資金調達手段を積極的に提案してもらうことへの期待とともに、「地域金融機関には「資金を借りる相手」という枠を超えて、「地域との橋渡し役」としての存在にも期待している」という言葉も頂戴した。地域金融機関としては、今後、PIFでのモニタリングだけではなく、伴走支援を通じて、こうした「SDGs」という共通言語でつながりのできた中小企業との対話をさらに深め、経済的価値と社会的価値との両立を図りながら、一緒になって地域社会を盛り上げていくことを期待したい。