

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する ミナノワ株式会社に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、株式会社商工組合中央金庫が実施するミナノワ株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト・ファイナンス原則への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省 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」への整合性も併せて確認しています。

\* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

## 第三者意見書

2023年4月24日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

ミナノワ株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社商工組合中央金庫

評価者：株式会社商工組合中央金庫

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省の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」と整合的である。

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）がミナノワ株式会社（「ミナノワ」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、商工中金による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した PIF 原則に適合していること、および、環境省の 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」と整合的であることを確認した。

PIF とは、SDGs の目標達成に向けた企業活動を、金融機関が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

PIF 原則は、4 つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できるかまたはネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。商工中金は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、商工中金経済研究所と共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、商工中金及び商工中金経済研究所にそれを提示している。なお、商工中金は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、中小企業基本法の定義する中小企業等(会社法の定義する大会社以外の企業)としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえで PIF 原則との適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクト領域における「包括的で健全な経済」、「経済収れん」の観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とし

- た中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。
- ② 日本における企業数では全体の 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では 52.9%にとどまることからわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。<sup>1</sup>
  - ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

## II. PIF 原則への適合に係る意見

---

### PIF 原則 1

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できるかまたはネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

---

商工中金は、本ファイナンスを通じ、ミナノワの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクト領域および SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、ミナノワがポジティブな成果を発現するインパクト領域を有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

---

### PIF 原則 2

PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

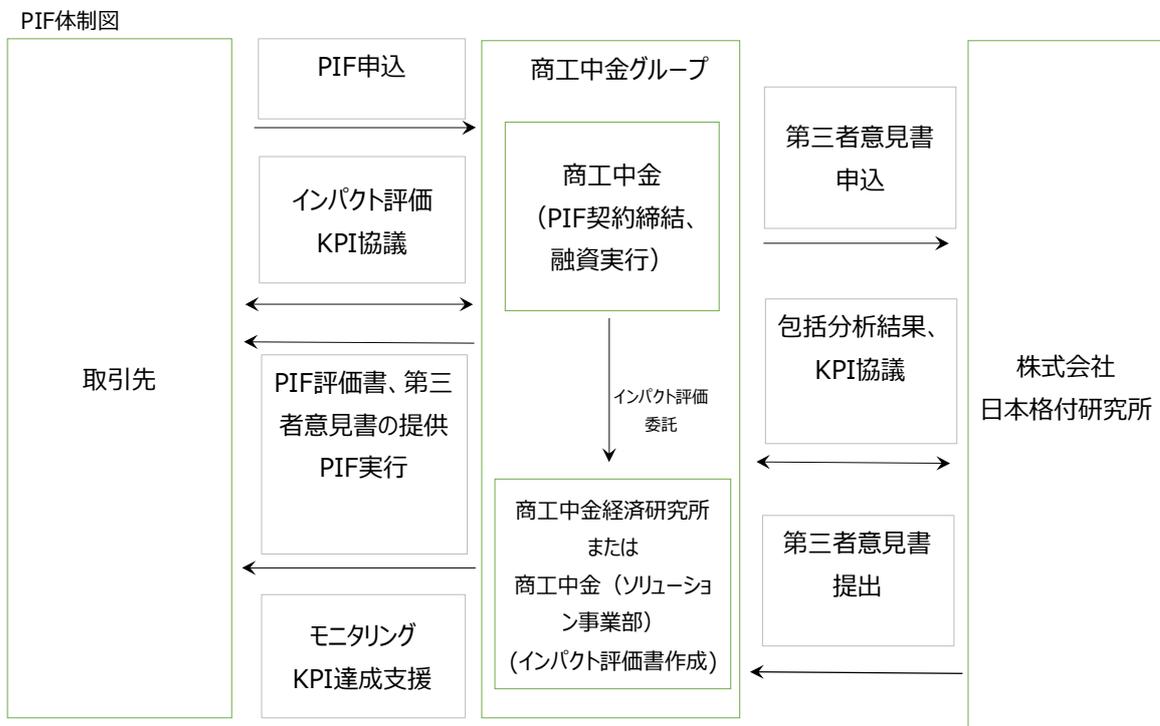
---

JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

- (1) 商工中金は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

---

<sup>1</sup> 経済センサス活動調査（2016年）。中小企業の定義は、中小企業基本法上の定義。業種によって異なり、製造業は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業は資本金 5 千万円以下または従業員 100 人以下などだ。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。



(出所：商工中金提供資料)

- (2) 実施プロセスについて、商工中金では社内規程を整備している。
- (3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、商工中金（ソリューション事業部）が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

### PIF 原則 3 透明性

PIF を提供する事業主体は、以下について透明性の確保と情報開示をすべきである。

- ・本 PIF を通じて借入人が意図するポジティブ・インパクト
- ・インパクトの適格性の決定、モニター、検証するためのプロセス
- ・借入人による資金調達後のインパクトレポート

PIF 原則 3 で求められる情報は、全て商工中金が作成した評価書を通して商工中金及び一般に開示される予定であることを確認した。



### PIF 原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、商工中金が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

### III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人であるミナノワから貸付人である商工中金に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。



#### IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省の 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」と整合的である。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

梶原 敦子

梶原 敦子

担当アナリスト

川越 広志

川越 広志



### 本第三者意見に関する重要な説明

#### 1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融(PIF)原則への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に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」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者である調達主体及び事業主体から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況に対する意見の表明であり、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、本第三者意見は、PIF によるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。本事業により調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

#### 2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブ・インパクト金融原則

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース  
「インパクトファイナンスの基本的考え方」

#### 3. 信用格付業にかかるとの関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業にかかるとは異なります。

#### 4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、または閲覧に供することを約束するものではありません。

#### 5. JCR の第三者性

本 PIF の事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

#### ■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると暗示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、または当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかなるものを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

#### ■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼人の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト金融原則への適合性について第三者意見を述べたものです。

事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。

調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

#### ■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会)に外部評価者としてオブザーバー登録) ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候変動イニシアティブ認定検証機関)

#### ■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL : 03-3544-7013 FAX : 03-3544-7026

株式会社 日本格付研究所

Japan Credit Rating Agency, Ltd.

信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座5-15-8 時事通信ビル

## ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

2023年4月24日

株式会社商工中金経済研究所

---

商工中金経済研究所は株式会社商工組合中央金庫（以下、商工中金）がミナノ株式会社（以下、ミナノ）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って、ミナノの活動が、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・評価に当たっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、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 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」に則った上で、中堅・中小企業<sup>※1</sup>に対するファイナンスに適用しています。

※1 中小企業基本法の定義する中小企業等（会社法の定義する大会社以外の企業）

## 目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. ミナノの概要
  - 2.1 基本情報
  - 2.2 経営理念等
  - 2.3 事業活動
3. ミナノの包括的インパクト分析
4. 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
5. サステナビリティ管理体制
6. モニタリング
7. 総合評価

## 1. 評価対象のファイナンスの概要

企業名	ミナノ株式会社
借入金額	100,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	コミットメントライン期間 1 年（更新オプション 4 回）
モニタリング実施時期	毎年 2 月

## 2. ミナノの概要

### 2.1 基本情報

本社所在地	神奈川県川崎市川崎区南町 1-8 林ビル川崎 5F
設立	2018 年 12 月
資本金	5,000,000 円
従業員数	合計 334 名（2023 年 1 月末時点） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 正社員 65 名</li> <li>● パート 269 名</li> </ul>
事業内容	障がい福祉サービス事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 共同生活援助事業</li> <li>● 短期入所生活介護事業</li> <li>● 就労継続支援 B 型事業</li> <li>● 生活介護事業</li> </ul>

【業務内容】

ミナノワは関東地区・東海地区で主にグループホーム等を運営する障がい福祉サービス業者である。ミナノワでは、下記図表①の **■** 内のサービスを実施している。また、今後は福岡県や熊本県へも拠点を開設し、運営地域を拡大する予定である。

障害福祉サービス等の体系（介護給付・訓練等給付）		
サービス内容		
訪問系	介護給付	<b>居宅介護</b> (者 児) 自宅で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		<b>重度訪問介護</b> (者) 重度の肢体不自由者又は重度の知的障害若しくは精神障害により行動上著しい困難を有する者であつて常に介護を必要とする人に、自宅で、入浴、排せつ、食事の介護、外出時における移動支援、入院時の支援等を総合的に行う（日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守り等の支援を含む。）
		<b>同行援護</b> (者 児) 視覚障害により、移動に著しい困難を有する人が外出する時、必要な情報提供や介護を行う
		<b>行動援護</b> (者 児) 自己判断能力が制限されている人が行動するときに、危険を回避するために必要な支援、外出支援を行う
		<b>重度障害者等包括支援</b> (者 児) 介護の必要性がとても高い人に、居宅介護等複数のサービスを包括的に行う
日中活動系	施設系	<b>短期入所</b> (者 児) 自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含めた施設で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		<b>療養介護</b> (者) 医療と常時介護を必要とする人に、医療機関で機能訓練、療養上の目標、看護、介護及び日常生活の世話を行う
		<b>生活介護</b> (者) 常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する
居住支援系	訓練等給付	<b>施設入所支援</b> (者) 施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		<b>自立生活援助</b> (者) 一人暮らしに必要な理解力・生活力等を補うため、定期的な居宅訪問や随時の対応により日常生活における課題を把握し、必要な支援を行う
訓練系・就労系	訓練等給付	<b>共同生活援助</b> (者) 夜間や休日、共同生活を行う住居で、相談、入浴、排せつ、食事の介護、日常生活上の援助を行う
		<b>自立訓練（機能訓練）</b> (者) 自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う
		<b>自立訓練（生活訓練）</b> (者) 自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う
		<b>就労移行支援</b> (者) 一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う
		<b>就労継続支援（A型）</b> (者) 一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労の機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
		<b>就労継続支援（B型）</b> (者) 一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
		<b>就労定着支援</b> (者) 一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う

図表① 障害福祉サービス等の体系（出典：厚生労働省ホームページ

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaihashukushi/service/naiyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/naiyou.html))

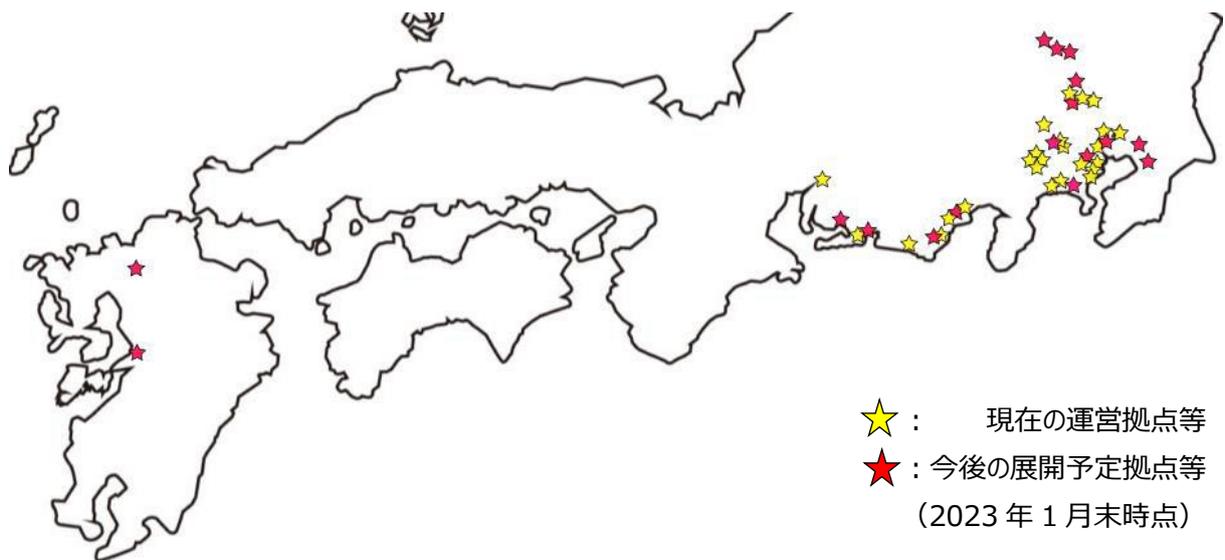
をもとに一部、商工中金経済研究所で加工。)

短期入所 (ショートステイ)	「短期入所クライス」シリーズ。家族等のレスパイトケア（家族等の介護者が一時的に介護から解放されるよう、介護者へ行う一時的なケアのこと）としての役割を担い、入浴、排せつ、食事の他、必要な支援を行う。
生活介護	「わかか」シリーズ。生活の中で出来ることを少しでも増やしていけるよう、お互いが助け合う和の心を育めるよう支援を行う。
共同生活援助 (グループホーム)	「クライスハイム」シリーズ。クライスはドイツ語で輪を意味し、ハイムは家を表している。そこに集うすべての人が安心して笑顔で暮らせる家、それがミナノワの提案するクライスハイムである。生活の見守りとサポートを中心に将来の自立を応援している。
就労継続支援 B 型	「ワッカス」シリーズ。後の就業を目指して訓練を行い、働く喜び、楽しみを集うメンバーの輪の中で育てていく。

**【施設・拠点・事業所名】（2023 年 1 月末時点）**

類型	施設・拠点・事業所名	所在地	入居定員
介護サービス包括型、 共同生活援助 (グループホーム)	クライスハイム差間 A 棟、B 棟	埼玉県川口市	10 名
	クライスハイム木崎	埼玉県さいたま市	10 名
	クライスハイム白糸台	東京都府中市	10 名
	クライスハイム奥戸 A 棟、B 棟	東京都葛飾区	5 名
	クライスハイム上岡田 A 棟、B 棟	静岡県磐田市	10 名
	クライスハイム東浦和	埼玉県さいたま市	10 名
	クライスハイム相生	神奈川県相模原市	10 名
	クライスハイム高輪	東京都港区	10 名
	クライスハイム高田	神奈川県茅ヶ崎市	10 名
	クライスハイム高岡 A 棟、B 棟	静岡県藤枝市	10 名
	クライスハイム今池	愛知県名古屋	10 名
	クライスハイム菅生	神奈川県川崎市	10 名
	クライスハイム塚越	神奈川県川崎市	7 名
	クライスハイム下溝	神奈川県相模原市	10 名
	クライスハイム西日暮里	東京都荒川区	18 名
	クライスハイム四谷上町	神奈川県川崎市	3 名
	クライスハイム原当麻	神奈川県相模原市	10 名
クライスハイム小田栄町	神奈川県川崎市	4 名	
クライスハイム桜本	神奈川県川崎市	6 名	
クライスハイム大森東	東京都大田区	10 名	
日中サービス支援型、	クライスハイム神木	神奈川県川崎市	12 名

共同生活援助 (グループホーム)	クライスハイム上溝	神奈川県相模原市	20名
	クライスハイム吉川	静岡県静岡市	20名
	クライスハイム大庭	神奈川県藤沢市	20名
	クライスハイム浜道町	愛知県豊橋市	20名
短期入所 (ショートステイ)	短期入所クライス静岡吉川	静岡県静岡市	2名
	短期入所クライス川崎神木	神奈川県川崎市	1名
	短期入所クライス相模原上溝	神奈川県相模原市	2名
	短期入所クライス高輪	東京都港区	2名
	短期入所クライス藤沢	神奈川県藤沢市	2名
	短期入所クライス豊橋	愛知県豊橋市	2名
	短期入所クライス相模原	神奈川県相模原市	空室次第
就労継続支援 B 型	ワッカス高岡	静岡県藤枝市	20名
生活介護	わか浜道町	愛知県豊橋市	20名



図表② ミナノワの現在の運営拠点および今後の展開予定拠点等 (ミナノワより提供)

### 【沿革】

2018年 12月	神奈川県川崎市川崎区内にあるシェアオフィスにて設立
2019年 3月	事業譲受により、障がい者グループホーム「クライスハイム大森東」「クライスハイム桜本」の事業を開始
2020年 10月	本社を現住所へ移転
2023年 1月	38事業所を運営



介護サービス包括型グループホームの外観



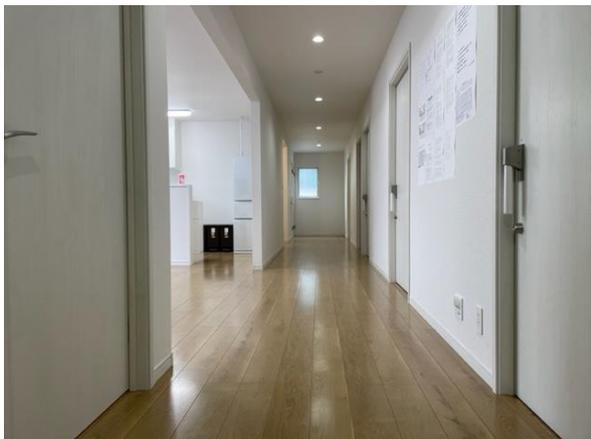
介護サービス包括型グループホーム館内(1)



介護サービス包括型グループホーム館内(2)



介護サービス包括型グループホーム館内(3)



介護サービス包括型グループホーム館内(4)



介護サービス包括型グループホーム館内(5)



日中サービス支援型グループホームの外観



日中サービス支援型グループホーム館内(1)



日中サービス支援型グループホーム館内(2)



日中サービス支援型グループホーム館内(3)



日中サービス支援型グループホーム館内(4)



日中サービス支援型グループホーム館内(5)

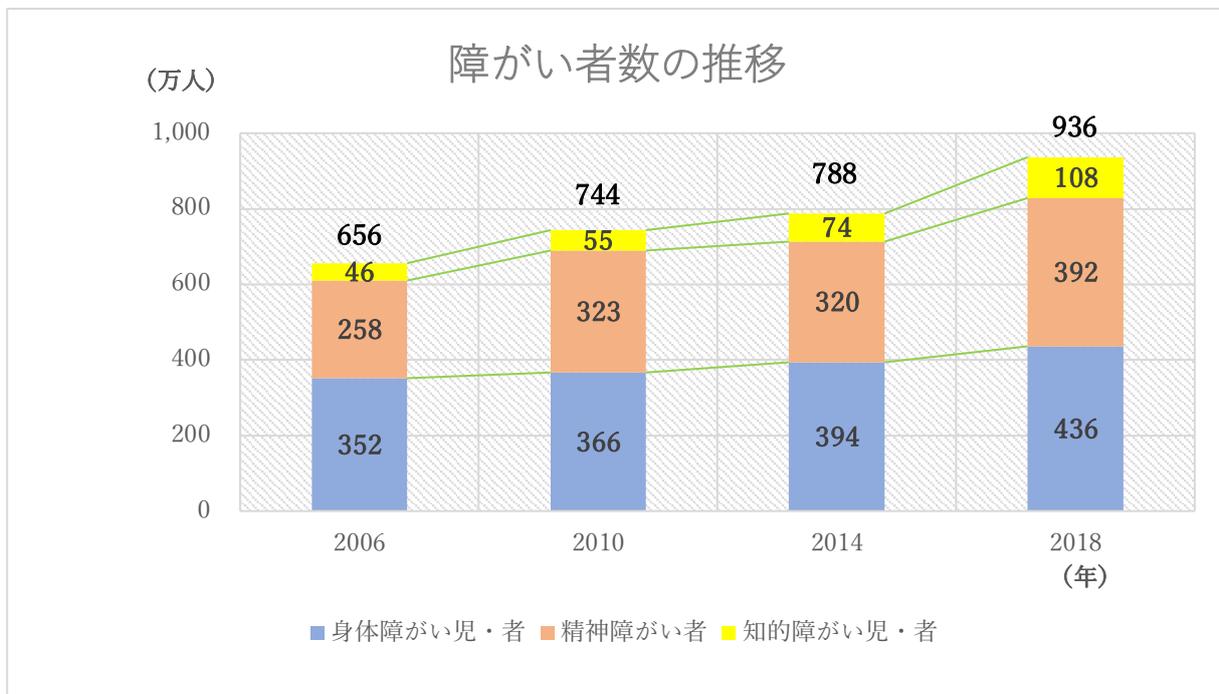
写真① ミナノのグループホーム外観・館内一例 (ミナノより提供)

【業界動向】

・障がい者数、障がい者割合の推移

障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）における「障害者」とは、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義されている。

下記の障がい者数の推移（図表③）を見ると、障がい者数は増加傾向にある。2006 年では 656 万人であったのが、2018 年には 936 万人と約 10 年間で 1.4 倍になっていることがわかる。この内訳については、2006 年と比べ 2018 年では、身体障がい児・者数が 1.2 倍（2006 年は 352 万人、2018 年は 436 万人）、精神障がい者数が 1.5 倍（2006 年は 258 万人、2018 年は 392 万人）、知的障がい児・者数が 2.4 倍（2006 年は 46 万人、2018 年は 108 万人）となっている。

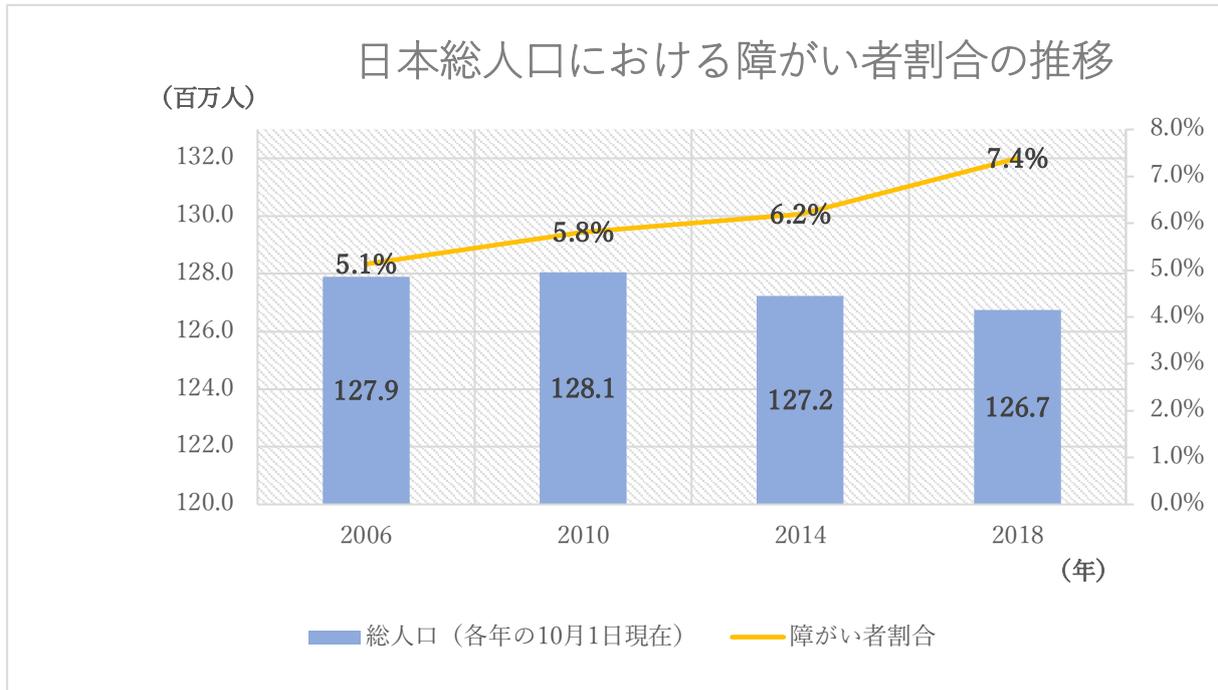


図表③ 障がい者数の推移

（出所：厚生労働省「平成 30 年版 厚生労働白書」（<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18/dl/1-01.pdf>）より商工中金経済研究所作成。）

また、下記の日本総人口における障がい者割合の推移（図表④）を見ると、障がい者の割合も増加傾向にある。2006 年では 5.1%であったのが、2018 年には 7.4%と約 10 年間で 1.4 倍になっていることがわかる。昨今、障がいへの理解も進み、障がい認定を受ける人が増えていることも増加要因として考えられている。

「自分の住む家を自分で決める」といった健常者には当たり前の選択ができずに困っている障がい者が、まだまだ多いのが現状である。ミナノワは、住み慣れた地域で生活をするごく当たり前を実現し、選択肢を増やしていく役割を担っている。



図表④ 日本総人口における障がい者割合の推移  
 (出所：厚生労働省「平成 30 年版 厚生労働白書」(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18/dl/1-01.pdf>)  
 および総務省統計局「人口統計結果の概要」(<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2021np/index.html>)  
 より商工中金経済研究所作成。)

### ・障がい福祉サービス等予算の推移

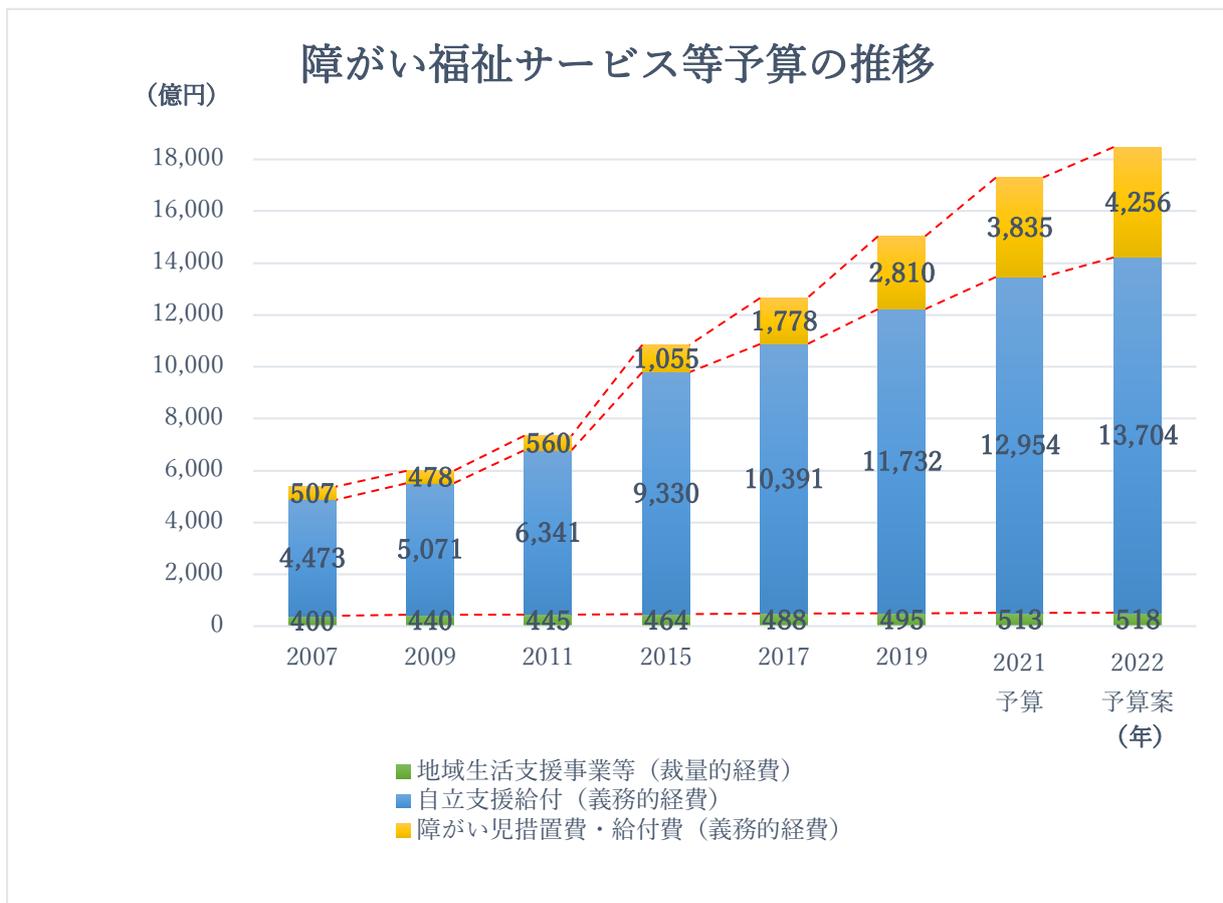
下記の障がい福祉サービス等予算の推移（図表⑤）を見ると、障がい者数の増加傾向等に伴い、障がい福祉サービス関係予算額も増加傾向にある。2007 年では 5,380 億円であったのが、2022 年予算案には 18,478 億円と 15 年間で約 3 倍になっていることがわかる。

厚生労働省では、2022 年度予算案の主要課題として、

1. 障害児・障害者に対する良質な福祉サービス、障害者支援の確保
2. 地域生活支援事業等の着実な実施
3. 障害福祉サービス等提供体制の基盤整備（施設整備費）
4. 「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」による医療的ケア児等への支援の実施
5. 障害者に対する就労支援の推進
6. 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築

等を挙げている。

ミナノは、障がい者の様々な課題解決が遅れている郊外の地域に根差すことはもちろんのこと、株式会社として日本全域で障がい者の課題解決を目指し、新しい障がい者観に則したサービスを柔軟に展開している。



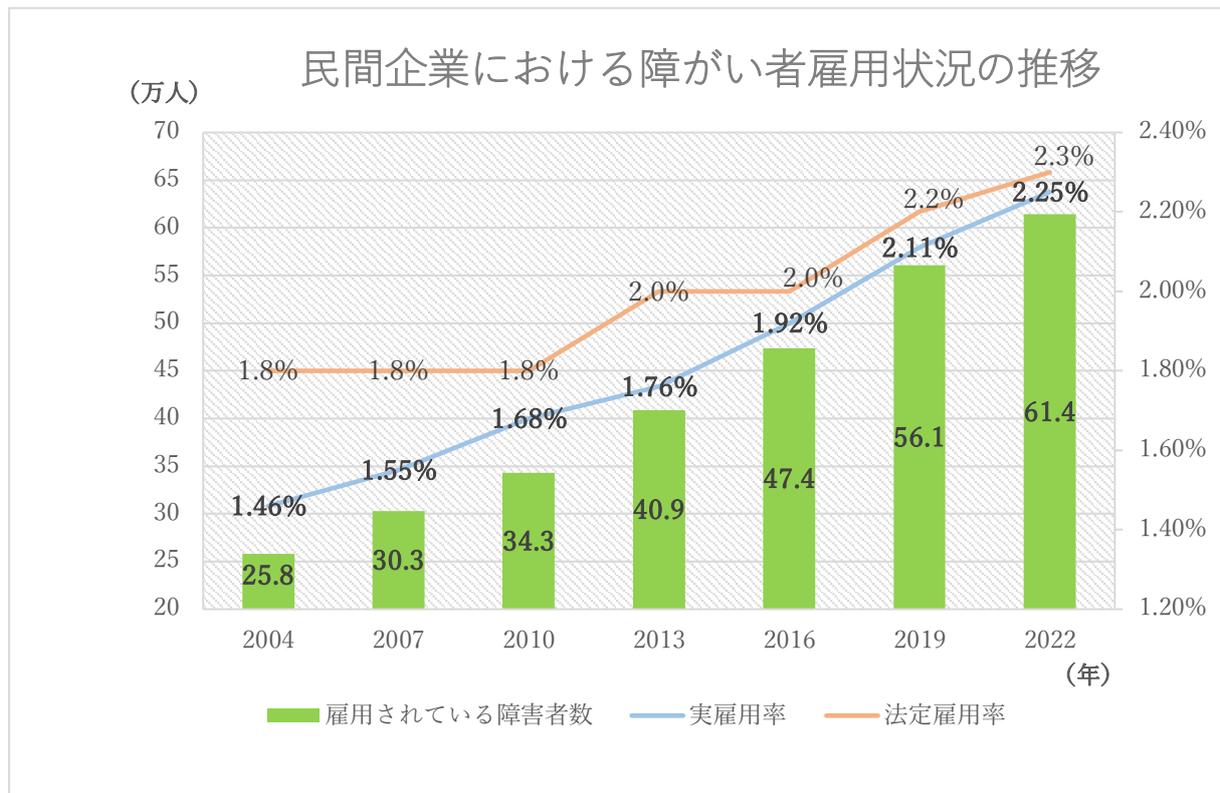
図表⑤ 障がい福祉サービス等予算の推移  
 (出所：厚生労働省「障害福祉に関する令和4年度予算案の概要」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000876878.pdf> より商工中金経済研究所作成。)

#### ・民間企業における障がい者雇用状況の推移

下記の民間企業における障がい者雇用状況の推移（図表⑥）を見ると、障がい者数の増加傾向等に伴い、民間企業で雇用されている障がい者数および実雇用率も増加傾向にある。雇用されている障がい者数は、2004年では25.8万人であったが、2022年には61.4万人と18年間で約2.3倍になっていることがわかる。また、実雇用率において、2004年では1.46%であったが、2022年には2.25%と18年間で約1.5倍になっている。

現時点における「法定雇用率」では、障がい者の雇用の促進等に関する法律に基づき、一般の民間企業で43.5人以上規模、特殊法人で38.5人以上規模の法定雇用率に相当する数以上の障がい者を雇用しなければならないとされている。

ミナノワでは、利用者である障がい者を就労継続支援B型事業で支援し、自社で雇用する取り組みも推進する等、障がい者に就労の機会を提供し、就労を通じた成長に繋げている。



図表⑥ 民間企業における障がい者雇用状況の推移  
 (出所：厚生労働省「令和 4 年障害者雇用状況の集計結果」  
 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>) より商工中金経済研究所作成。)

## 2.2 経営理念等

### 【経営理念等】

経営理念
「輪」を繋ぎ、「和」を貴ぶ
行動指針
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 完結させる人になろう 壁にぶつかった時でも、やり遂げる方法を見つける事必ずやり遂げる心を持つこと。</li> <li>2. よく学び、教えられる人になろう 自らが得た知識や情報を人に教えられる位に身につけること。人の成長を素直に喜べること。</li> <li>3. 文句ではなく、意見を言う人になろう 同じ目標に向かっていくため、さらに向上するための意見を発信すること。やるべきことをやってこそその意見だと全員が理解すること。</li> <li>4. 常に磨き続ける人になろう 個が磨かれることで、会社全体が磨かれることを意識すること。</li> <li>5. 人を愛し、人に愛される人になろう GIVE AND TAKE の精神を忘れないこと。</li> </ol>
事業への思い
あきらめない気持ちを大切に

ミナノワでは、提供する「障がい福祉サービス」を通じ、支えてくれる人たちとの輪を大切に、ひとり一人が尊重しあえる総和を目指すプロフェッショナルになることを経営理念としている。

そして、障がいを持つ方（利用者）の生活の場所や通い学ぶ場所、従業員が利用者を支援し働く場所として、そこに集うすべての人が笑顔になれる企業を目指している。

ミナノワの大村代表取締役は、障がい者グループホームや日中活動の事業所開設にあたり、「事業所の運営開始は、支援のスタートラインをつくること」であると考える。障がい者も自分の住まいや仕事を「選択」できる社会を作りたいと考え、ミナノワを設立した。

また、社名の由来にもなっているように、利用者を支える家族をはじめ、協力医療機関等や地域との「輪」を大切にしたいと考えている。障がい者支援は中長期的な視点が重要であるため、多くの検討を重ねていく必要があり、「利用者も支援者もあきらめないことが大切」と考える。

## 2.3 事業活動

ミナノワは以下のような環境・社会・経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

### 【環境面での取り組み】

#### ・省エネルギー化の推進

ミナノワでは、利用者の快適な生活空間を維持しつつ、事業活動の中で可能な限り、省エネルギー活動を実施している。

グループホーム等において、LED照明器具の導入を推進しており、新築のグループホーム等の照明については、全てLED照明である。また、節電対策の一環として人感センサー付き照明器具の導入も進めている。人感センサー付き照明は人を感知して自動的に明かりを点灯・消灯させる機能を有するため、省エネルギー化に寄与し、CO2排出量削減に貢献している。さらに、洗面台等で人感センサー付き蛇口の導入も図っている。蛇口のセンサー部分に手をかざすと自動で水を出す水栓であるので、水の無駄使いを防止できる節水効果や衛生的な状態に保つことができ、利用者の感染症対策にも効果的である。

また、グループホーム等の施設における使用電力を一部、再生可能エネルギー（バイオマス発電等）を利用している。

さらに、事業活動において利用者に対する訪問診療を増やすことで、自動車の利用を減らす取り組みも進めている。訪問診療を増やすことにより、自動車で利用者につき添って病院等へ送迎する業務が減らせるので、自動車利用における排気ガスの削減となっている。

#### ・廃棄物の適正管理・処理、削減活動

ミナノワでは、事業活動の中でさまざまな廃棄物が発生するため、法律に則ってそれらの廃棄物を、適切に管理・処理、削減を図っている。

排出される廃棄物には、事務関係の紙類、食品残渣、使用済み紙おむつといった一般廃棄物や産業廃棄物等があり、それぞれに収集・運搬・処分を行う専門業者へ委託し、適切に処理している。

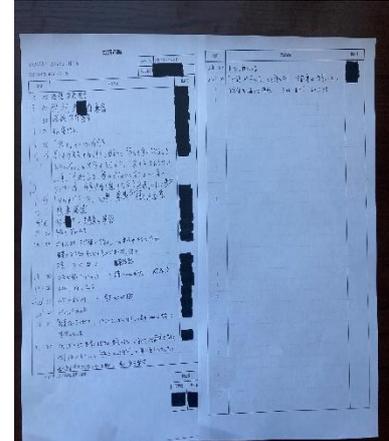
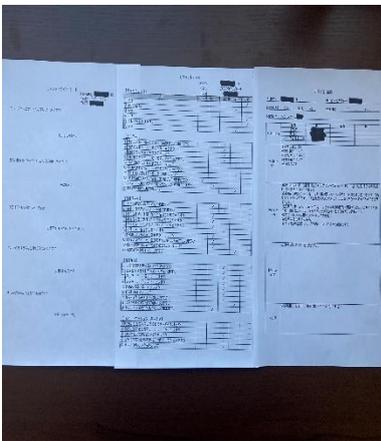
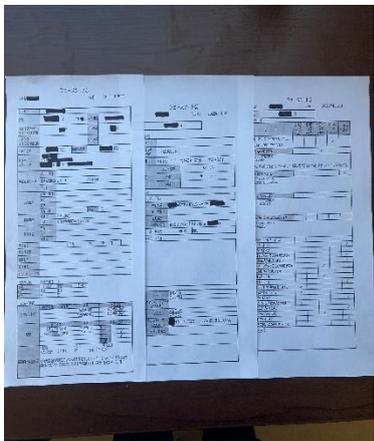
また、ミナノワでは、事務関係の紙類が相当量発生し、裁断の上、廃棄されている。紙類による相当量の廃棄物を削減するため、事務関係の紙類について、WEBシステムを導入し介護記録等電子化を進めている。

さらに、グループホーム等で使用済み紙おむつが発生するため、これらの使用済み紙おむつは、衛生面に配慮して生活空間と隔離した一時保管場所で保管後、一般廃棄物として適切に処理している。

ミナノワは、これらの取り組みを通じて環境負荷低減に貢献していく考えである。

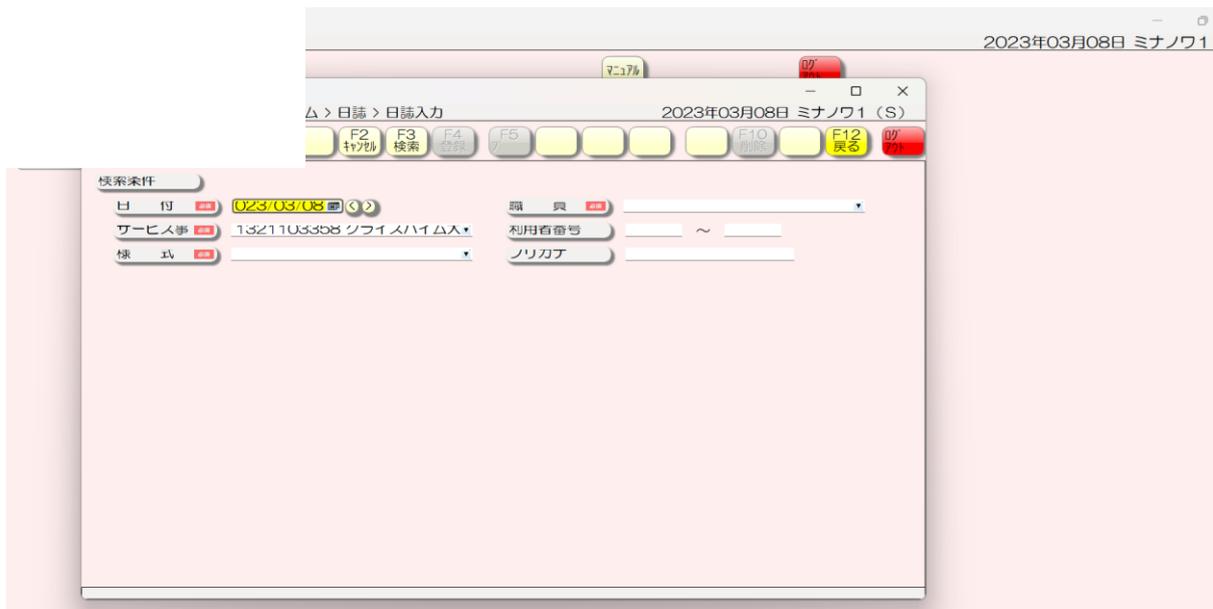


写真② 廃棄物における適正管理・処理、削減設備の一例（ミナノより提供）



写真③ 介護記録等における事務関係の紙類（ミナノより提供）





写真④ WEBシステムを導入した介護記録等電子化の一例 (ミナノワより提供)

## 【社会面・経済面での取り組み】

### ・障がい福祉サービスの提供

ミナノでは、障がい者も健常者と同様に自分の住まいや仕事を「選択」できるような社会を造っていくため、共同生活援助（グループホーム）、短期入所（ショートステイ）、生活介護、就労継続支援B型といった障がい福祉サービスを提供している。下記の表は、現在の提供サービスの一例である。

相談・助言・援助	利用者及び家族が希望する生活や利用者の心身の状況等を把握し、適切な相談・助言・援助等を行う。
食事の提供	職員が栄養や健康状態を考慮して、朝・夕の食事を提供する（日中サービス支援型では朝・昼・夕の食事を提供する）。
排泄の援助	排泄に関する援助を行う。
着替え・整容、同行・代行等	身だしなみ、清潔さを維持するために着替えや整容をサポートする。また、利用者の好みにより、希望があれば付き添って購入する（買い物同行・買い物代行も含む）。
活動の支援	地域行事への参加を促進する。地域商店への単独買い物等を支援し、自主性を育てる。
日中の支援	日中活動先のない方の日中の生活をサポートする。日中活動先を体調不良等で、休んだ方への日中の生活をサポートする。介護サービス包括型でも、昼食の支援を行う。
健康の管理	職員等により観察、疾病予防、健康管理に努める。また、緊急時必要により、主治医あるいは協力医療機関等に責任をもって引き継ぐ。利用者が外部の医療機関に通院する場合には、その付き添い等を行う（通院同行の実施、訪問診療の調整、薬局との連携等）。
入院時の支援	職員が家族に代わって入院期間中の支援を行う。
金銭等の管理	利用者の状態・状況に応じ金銭等の管理を行う。



写真⑤ 提供サービスにおける支援一例（ミナノより提供）

近時では、利用者および従業員の身体的・精神的負担軽減のため、訪問診療を促進している。

将来的には、グループホーム等の増加と障がい福祉サービスという枠を超えて、看護師を新規に雇用し、医療ケアサービスも対応できるような体制を構築し、更なる福祉サービスの拡充と充実化を図る予定である。

### ・障がい者、女性の雇用と活躍の場の提供

ミナノワでは、障がい者であっても働ける能力がある従業員であれば、活躍の場を提供している。また、同一労働同一賃金として分け隔てなく雇用することで、格差の無い働き場の確保を実現している。そして、ミナノワの利用者である障がい者を就労継続支援 B 型事業で支援し、自社で雇用する取り組みも推進している。これらにより、可能な限り障がい者に就労の機会を提供し、就労を通じた成長に繋がられるよう支援している。現在、障がい者手帳を所持し同一賃金で勤務している従業員が 1 人いる。

また、福祉サービスにおいて、従業員比率の多い女性の雇用と活躍の場の提供は非常に重要であり、管理職でも性別に分け隔てなく登用し、女性活躍の場を提供している。下記表は、ミナノワの管理職（管理者以上の職位）の総数と女性の人数であり、2022 年 11 月期末時点で女性管理職割合は 50%弱となっている。

職位	総数	女性
役員	3 名	1 名
課長（エリアマネージャー）	2 名	0 名
課長代理（エリアマネージャー代理）	3 名	0 名
係長（グループ長）	2 名	2 名
管理者	19 名	11 名
管理職人数（管理者以上の職位合計）	29 名	14 名

### ・地域の雇用創出

ミナノワでは、2023 年 1 月末までにグループホーム等の新規開設（300 室超）にあたり、地域住民を含む従業員 300 人超の雇用を創出している。また、今後はグループホーム等の施設・拠点を 1,000 室まで増加させていくに伴い、従業員 1,000 人の雇用創出を計画している。

ミナノワの事業活動において、従業員確保は極めて重要であり、新設施設の地域内での雇用推進を図っている。特に最近では、地元のハローワークを通じた説明会や採用活動を積極的に実施している。これらにより、地域の雇用を創出し、地域経済の活性化に貢献している。

### 【社会面での取り組み】

#### ・利用者の安全と人権に対する配慮・取り組み

ミナノワでは、利用者の安全確保と人権に対する配慮のため、見守りカメラの設置とモニタリングの実施、サービス提供時の利用者のプライバシー確保、従業員へ倫理観を醸成する研修や訓練等を実施している。これらにより、利用者の安全と尊厳を守るサービスの提供に繋がっている。

### ・従業員の業務負担の軽減

福祉サービスにおける事業活動では、人や物を抱える動作が多く発生し、従業員の身体的負担も大きい。そこで、ミナノではリフト機器の積極的な導入として、2023年の新規開設以降の日中サービス支援型グループホームでリフト機器を既に導入・設置している。

また、グループホーム等に見守りカメラも導入しており、2023年以降開設の日中サービス支援型グループホームおよび既存の日中サービス支援型グループホーム5か所の内、2か所に導入・設置している。これにより、遠隔で多くの利用者を同時に観察できるようにすることで、一日に複数回見回りしていた業務を削減できる等、従業員の身体的・精神的な負担の軽減に努めている。



写真⑥ 導入済みのリフト機器一例（ミナノより提供）

### ・労働環境の整備

ミナノは働きがいのある職場づくりを求め、下記取り組みを実施している。これらにより、従業員全員の生活水準向上を図ると共に、従業員が働きやすい環境整備と満足度向上に努めている。

- 有給休暇取得の促進

従業員の休暇取得状況と進捗を管理し、こまめなアナウンス・休暇取得の声掛けを行うと共に、余裕を持たせた人員配置の実施等により、従業員への従業員が取得しやすい環境づくりに努め、有給休暇取得を促進している。これにより、2022年11月期における取得率は97%程度と高い水準になっている。

- 月9日休のシフト制（2月のみ月8日休）による休日の確保および夜勤の連続勤務の禁止

月9日休のシフト制（2月のみ月8日休）による年間休日107日（年次計画付与含む場合、年間休日112日）を維持し、しっかりフレッシュして十分な休息を確保できるようにしている。さらに、従業員の健康を守るため、2日連続で夜勤に入ることを禁止している。

- 時間外労働の削減

プライベートも充実して欲しいとの思いから、全社での業務の平準化や効率化等により、時間外労働時間は平均で月30分程度である。従業員の健康増進やプライベートの充実により、利用者への質の高い福祉サービスの提供や労働生産性の向上に繋げることも目的としている。

- 処遇の改善・向上

介護職（福祉業界）では高水準の給与規定として、資格手当は積み上げ式としている。リモートワークが出来ない職種のため、交通費も基本全額支給としている。また、人事考課による賞与・昇給も定められている。下記の表は、2022年11月期末時点の従業員における平均月給水準である。

ミナノの従業員平均月給水準	介護職の平均賃金（月給）	全産業の平均賃金（月給）
28.8万円	26.5万円	30.7万円

（出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」  
（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/01.pdf>）より）

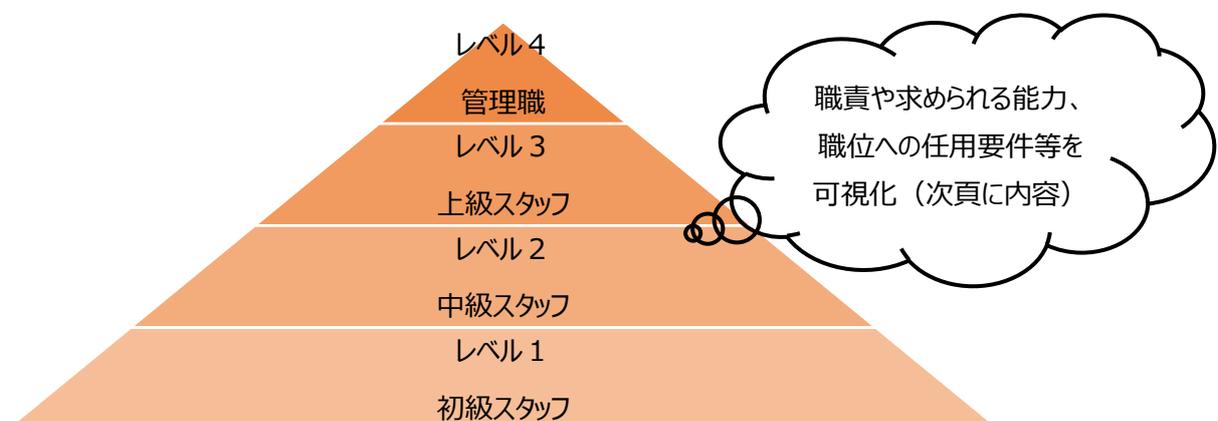
### ・人材育成の推進と資格取得支援

ミナノでは、「自社の従業員が他社に移っても即戦力として活躍できる人材であってほしい」との思いから、以下のような人材育成の推進と資格取得支援を実施している。

従業員には自己研鑽に励んでもらうため、会社規定に準じた資格取得助成の制度を設けている。下記の表は、ミナノの資格等手当の一例である。国家資格の取得者や研修の受講者に対して、毎月の手当金を支給している。

対象の国家資格や研修	毎月の手当金額
正看護師 取得	10,000円
准看護師、公認心理士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士 取得	5,000円
実務者研修、サービス管理責任者実践研修 受講	3,000円
初任者研修、サービス管理責任者初任者・基礎研修 受講	2,000円
社会福祉主事任用資格、防火管理責任者 取得	1,000円

また、キャリアパス制度として、具体性のある努力項目をクリアしていくことで昇格していくプランとしている。次頁の表は、ミナノの「キャリアパス」制度の内容である。例えば、対人援助職のプロや人を束ね統括するマネジメントのプロといった複数の選択肢によるプランで個人の希望や適性に応じつつ、職責や求められる能力、職位への任用要件等を可視化することで、従業員の自発的なキャリアアップを支援している。



職位	職責（役割）	求められる能力	職位への任用要件	
			必須条件	目安
管理職	管理職として担当組織を運営し、組織目標を達成させる。 部下の指導・育成を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・責任者として、担当組織の運営方針および目標の設定を行い、その実現に向けて業務全体を統括することができる。</li> <li>・部下のマネジメント、指導・育成を行うことができる。</li> <li>・組織運営に必要な経営、法令等の知識を有する。</li> </ul>	法人が管理職の職責を果たせると判断したこと。 【昇格（昇進）の条件】 次の条件を全て満たすこと。 ・上級スタッフの「職務行動の基準」を確実に満たす。 ・管理職への昇進試験に合格している。	-
上級スタッフ	所属部署のリーダーとして管理職を補佐し、初級・中級スタッフでは対応困難な業務を処理する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幅広い知識と経験を有し、難易度が高いケースにも対応することができる。</li> <li>・他者の模範となり、新人や後輩を指導することができる。</li> <li>・緊急時の対応を適切に行うことができる。</li> </ul>	法人が上級スタッフの職責を果たせると判断したこと。 【昇格（昇進）の条件】 次の条件を全て満たすこと。 ・中級スタッフの「職務行動の基準」を確実に満たす。 ・昇格（昇進）について管理職の推薦を受けている。	常勤 5年
中級スタッフ	初級スタッフの見本となり、担当業務を確実に遂行する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実務知識、技能を応用し、比較的難易度の高い案件にも対応できる。</li> <li>・決められた内容のサービスを効率的に実施することができる。</li> <li>・利用者のニーズや状況の変化に適切に対応することができる。</li> </ul>	法人が中級スタッフの職責を果たせると判断したこと。 【昇格の条件】 初級スタッフの「職務行動の基準」を確実に満たすこと。	常勤 2年
初級スタッフ	上司や先輩の指導を受けながら、補助的、基礎的な業務に従事する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎的な実務知識、技能を有し、比較的難易度の高くないケースを担当することができる。</li> <li>・決められた内容のサービスを、決められた手順で実施することができる。</li> <li>・基礎的なビジネスマナーを身につけており、利用者や社内外の関係者に節度ある対応ができる。</li> </ul>	法人が初級スタッフの職責を果たせると判断したこと。	常勤 1年  非常勤 2年

### 3. ミナノの包括的インパクト分析

#### UNEP FI のインパクトレダー及び事業活動等を踏まえて特定したインパクト

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
保健・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	

（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領域を表示）

本ファイナンスでは、ミナノの事業について、国際標準分類における「高齢者・障害者用居住ケアサービス業」および「宿泊施設のない高齢者・障害者向け社会事業」に分類された。その前提のもとでの UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果、ポジティブ・インパクトとして「住居」、ポジティブ/ネガティブ両面でのインパクトとして、「保健・衛生」「雇用」「人格と人の安全保障」、ネガティブ・インパクトとして「廃棄物」に整理された。

事業活動を踏まえ、本ファイナンスで特定されたインパクトは以下の通りとなった。

ポジティブ・インパクトとして社会面で、人材育成と資格取得支援推進の取り組みは「教育」、社会面と経済面では障がい福祉サービスの提供は「住居」、「保健・衛生」、「経済収束」、障がい者、女性の雇用と活躍の場の提供や地域の雇用創出は「雇用」、「包括的で健全な経済」に特定した。

ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）として社会面で、従業員の業務負担の軽減や労働環境の整備は「保健・衛生」、「雇用」、利用者の安全と人権に対する配慮・取り組みは「人格と人の安全保障」、環境面で、省エネルギー化の推進は「気候」、廃棄物の適正管理・処理、削減活動は「廃棄物」に特定した。

なお、UNEP FI のインパクト分析ツールで抽出されたポジティブ・インパクトのうち、社会面の「人格と人の安全保障」については、強制労働自体がなく防止する取り組みの必要性が無いことから、ポジティブ・インパクトとして特定しなかった。

また、ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）として、社会面の「人格と人の安全保障」の利用者の安全と人権に対する配慮・取り組みは、定量的な目標値は無く、引き続き実施することから KPI の設定は行わなかった。

#### 4. 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

ミナノは商工中金と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下 KPI という）を設定した。

##### ➤ ポジティブ・インパクト

<b>社会面</b>	<b>特定したインパクト</b>	<b>教育</b>	
	取組内容	人材育成と資格取得支援の推進	
	KPI の内容	2027 年までに、従業員における介護福祉士等（介護福祉士、精神保健福祉士、社会福祉士、准看護師を含む看護師の合計）の資格取得者を 200 人に増加させる（2022 年 11 月期末時点：67 人）。	
	SDGs との関係性	ターゲット	
		4.3	2030 年までに、全ての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。
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。	
更なる人材育成と資格取得支援を推進し、従業員のスキルアップ等を図ることで、介護福祉士等の資格取得者増加に繋げる。			
<b>社会面・経済面</b>	<b>特定したインパクト</b>	<b>住居、保健・衛生、経済収束</b>	
	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい福祉サービスの提供施設の拡大</li> <li>医療ケアサービス事業の新規取り組み</li> </ul>	
	KPI の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>2027 年までに、障がい福祉サービスを行うグループホーム等の施設・拠点を 1,000 室に増加させる（2022 年 11 月期末時点：300 室）。</li> <li>2027 年までに、看護師を採用し医療ケアサービス事業を開始する。</li> </ul>	
	SDGs との関係性	ターゲット	
		3.8	全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘ

		ルス・カバレッジ(UHC)を達成する。	
	11.1	2030 年までに、全ての人々の、適切、安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保し、スラムを改善する。	
	11.2	2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、全ての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。	
	11.3	2030 年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 更なる障がい福祉サービスの提供施設の拡大により、増加する障がい者に対する生活や就労等の支援に貢献し、より良い社会の実現に繋げる。</li> <li>● 医療ケアサービス事業の新規取り組みにより、医療ケアサービスも対応できるような体制として、更なる福祉サービスの拡充と充実化を図る。</li> </ul>	
<b>特定したインパクト</b>	<b>雇用、包摂的で健全な経済</b>		
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性の活躍推進</li> <li>● 地域の雇用創出</li> </ul>		
KPI の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2027 年度までに、女性管理職を 42 人以上登用する（2022 年 11 月期末時点：14 人）。</li> <li>● 2027 年度までに、従業員数を 1,000 人に増加させる（2023 年 1 月末時点：337 人）。</li> </ul>		
SDGs との関連性	ターゲット		
	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。	

	8.5	<p>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>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 更なる女性の活躍を推進し、女性管理職登用の増加を図ることで、企業の持続的な成長に繋げる。</li> <li>● 地域での説明会や新規採用活動等を推進し、地元を中心に従業員数の増加を図ることで、地域の雇用創出に繋げる。</li> </ul>		

➤ ネガティブ・インパクト

<b>社会面</b>	<b>特定したインパクト</b>	<b>保健・衛生、雇用</b>	
	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護機器の積極的な導入</li> <li>● 従業員の給与水準の向上</li> </ul>	
	KPI の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2027年までに、重度・高齢障がい者対応の日中サービス支援型グループホーム全てに見守りカメラとリフト機器（いずれも 30 機以上）を導入する。</li> <li>● 2027年までに、従業員の平均月給水準を全産業の平均月給水準（2022年度水準は 30.7 万円）まで向上させる（2022年 11 月期末時点：28.8 万円）。</li> </ul>	
	SDGs との関連性	ターゲット	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">8.8</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; flex-grow: 1;">                     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。                 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 10px; text-align: center;">  </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護機器の積極的な導入として、見守りカメラとリフト機器の台数を増加させることで、従業員の身体的・精神的な業務負担の更なる軽減に繋げる。</li> <li>● 従業員の平均月給水準を全産業の平均月給水準まで向上させることで、従業員全員の生活水準向上に繋げる。</li> </ul>
<b>環境面</b>	<b>特定したインパクト</b>	<b>気候</b>	
	取組内容	使用電力において再生可能エネルギー発電の優先購入に伴う、再生可能エネルギー発電による電気使用率の向上	
	KPI の内容	2027年までに、再生可能エネルギーでの電力購入対象とするグループホームを 42 棟に増加させる（2022年 11 月期末時点：14 棟）。	
	SDGs との関連性	ターゲット	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">7.2</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; flex-grow: 1;">                     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。                 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 10px; text-align: center;">  </div> </div> <p>使用電力において再生可能エネルギー発電会社からの優先購入に伴い、再生可能エネルギー発電からの電気使用率を向上させることで、環境負荷の低減に繋げる。</p>

<b>環境面</b>	<b>特定したインパクト</b>	<b>廃棄物</b>	
	取組内容	廃棄物の中で割合の高い事務関係の紙類の利用・廃棄量の削減	
	KPI の内容	2027 年までに、業務における介護記録・契約書・請求書等全てのペーパーレス化を推進し、グループホーム当たりの月間廃棄物量を 20%削減させる（2023 年 1 月中：203.5kg／グループホーム）。	
	SDGs との関連性	ターゲット	
		12.5	2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。
業務における IT 化等によってペーパーレス化を推進し、廃棄物量を削減することで、環境負荷の低減に繋げる。			

## 5. サステナビリティ管理体制

ミナノワでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、大村社長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 における貢献等との関連性について検討を行った。本ファイナンス実行後も、大村社長を最高責任者、西澤経営企画室室長をプロジェクト・リーダーとし、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を管理推進していく。

(最高責任者)	代表取締役社長	大村 英壽
(プロジェクト・リーダー)	経営企画室室長	西澤 智博
(事務局)	経営企画室	橋本 弘嗣

## 6. モニタリング

本ファイナンスに取り組むにあたり設定した KPI の進捗状況はミナノワと商工中金並びに商工中金経済研究所が年 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、商工中金は KPI の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当初設定した KPI が実状にそぐわなくなった場合は、ミナノワと協議して再設定を検討する。

## 7. 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。ミナノワは、上記の結果、本件融資期間を通じてポジティブな成果の発現とネガティブな影響の低減に努めることを確認した。また、商工中金は年に 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

1. 本評価書は、商工中金経済研究所が商工中金から委託を受けて作成したもので、商工中金経済研究所が商工中金に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である商工中金及び申込者から供与された情報と商工中金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。また、商工中金経済研究所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。
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」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、本ポジティブ・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。

〈本件に関するお問い合わせ先〉

株式会社商工中金経済研究所

主任コンサルタント 村田 雅彦

〒105-0012

東京都港区芝大門 2 丁目 12 番 18 号 共生ビル

TEL: 03-3437-0812 FAX: 03-3437-0190