

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社みつわに対する 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は、株式会社商工組合中央金庫が実施する株式会社みつわに対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、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・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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」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

2025年3月31日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社みつわ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：株式会社商工中金経済研究所

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・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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」）が株式会社みつわ（「みつわ」）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、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）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「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、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、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・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。

ポジティブ・インパクト金融原則は、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こと、なおかつ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ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクト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約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからもわかるとおり、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. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

### ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

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こと、なおかつ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。

商工中金及び商工中金経済研究所は、本ファイナンスを通じ、みつわの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び 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、みつわがポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、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。

### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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。

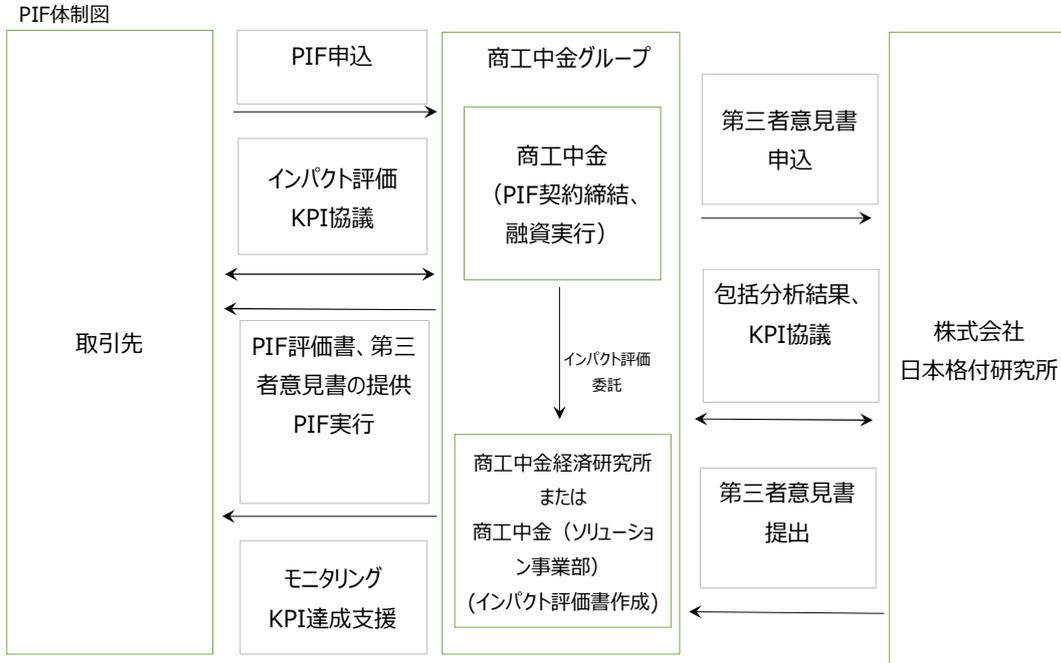
JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

<sup>1</sup> 令和 3 年経済センサス-活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。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。



# JCR Sustainable PIF for SMEs

(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。



(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、商工中金からの委託を受けて、商工中金経済研究所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。

## ポジティブ・インパクト金融原則 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

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て商工中金経済研究所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。

---

#### ポジティブ・インパクト金融原則 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、商工中金経済研究所が、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みつわから貸付人である商工中金及び評価者である商工中金経済研究所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・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

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

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

日野 響

日野 響



### 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・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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、ポジティブ・インパクト・ファイナンス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」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

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の関係とは異なります。

#### 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

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス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、明示的であると默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んを問わず、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、依頼者の求めに応じ、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」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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 (気候債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

2025年 3月 31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)が株式会社みつわ(以下、みつわ)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、みつわの活動が、自然環境・社会・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「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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」に整合させた上で、中堅・中小企業<sup>※</sup>に対するファイナンスに適用しています。

<sup>※</sup>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. 企業概要・事業活動
  - 2.1 基本情報
  - 2.2 業界動向
  - 2.3 経営理念、創業者理念
  - 2.4 事業活動
3. 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	株式会社みつわ
借入金額	155,000,000 円(コミット型タームローン)
資金使途	設備資金(家族葬邸宅みつわ中込店の新規出店費用等)
借入期間	15 年
モニタリング実施時期	毎年 2 月

## 2. 企業概要・事業活動

### 2.1 基本情報

本社所在地	長野県南佐久郡小海町大字千代里 3222
創業・設立	2005 年 8 月 10 日
資本金	20,000,000 円
従業員数	54 名(2024 年 11 月時点)
事業内容	葬祭事業、生花事業、樹木葬霊園
営業エリア	東信エリア(長野県南佐久郡 北佐久郡 佐久市 小諸市) 10 店舗 北信エリア(長野市 須坂市) 6 店舗 中信エリア(松本市 塩尻市) 3 店舗

## 【業務内容】

- みつわは、創業者で代表取締役会長である篠原耕一氏が身近に起こった別れを切っ掛けに、別れについて悩み続け、「個人にフォーカスした式を」との想いをもって、2005年に創業した葬祭事業者である。長野県東信地区を中心に、北信地区、中信地区でメモリアルホールみつわ、家族葬邸宅みつわ、北信地区、東信地区で樹木葬霊園を運営している。みつわの名前の由来は「家族・友人・地域の3つの輪をつなげ、故人を送り出す」、家族・友人・地域の3つそれぞれに重なり合う中心に会社が存在していることを表現している。みつわは、家族・友人・地域の遺族から「ありがとう」の一言をいただくことにこだわりを持ち、地域で一番ありがとうと言われる会社「ありがとうカンパニー」を目指し、日々の接遇に取り組んでいる。

<みつわ ロゴ>～ロゴに込められた想い



・家族・友人・地域の3つの輪を表現し、それぞれが重なり合う中心に私たちが存在することを表している。

創業当時は、長野県・小海町で創業したことから「有限会社こうみ葬祭」としていたが、創業3年に、葬祭業にとらわれず、家族・友人・地域の3つの輪をつなげる存在になりたいという想いから「株式会社みつわ」に社名を変更した。

- みつわの特徴

<みつわのこだわり>～「個人にフォーカスした式を」との想いのこもったこだわり

 <p><b>メモリアル写真館</b></p> <p>誕生から人生の忘れられないシーンをご家族と参列者が共に見つめることで思いをともに分かち合え、みつわ開始以来お客様に好評を博しているサービスです。</p>	 <p><b>メモリアルシアター</b></p> <p>メモリアル写真館同様、故人の方の生涯を穏やかな音楽とともに動画として皆様にご覧頂いております。</p>	 <p><b>納棺師によるお見送り</b></p> <p>みつわでは納棺師による心のこもった納棺を執り行い故人様の旅立ちを支えます。</p>
--	--	---

※メモリアル写真館・コーナーは、店舗によりご利用いただけない場合がございます。

- ・死別の悲しみを抱える遺族をサポートするグリーンケアの一つとして、オリジナル会葬礼状やメモリアル写真館・シアターでは「思い出を語る特別な空間で、心のこもったお見送りを」をコンセプトに、人生の忘れられないシーンを写真とともに振り返る「メモリアル写真館」と大きなスクリーンで穏やかな音楽とともに故人の生涯を映し出す「メモリアルシアター」で心のこもったお見送りの手伝いをしている。
- ・納棺師(おくりびと)によるお見送りでは、故人の身なりを整え、棺に納める納棺の儀を、みつわ専属の納棺師によって行う。故人の身支度を整え、死化粧を施し、死装束を着せ旅支度を手伝っている。

<みつわのとりくみ、サポート>

		
<p><b>キッズスペース</b></p> <p>葬儀へ参加する小さなお子様の負担を少しでも和らげられるよう、おもちゃや絵本を取り揃えたキッズスペースを設けています。</p>	<p><b>創作フレンチ</b></p> <p>美味しいお料理とともに思い出を語り合ってください、そんな思いで始めた創作フレンチの提供。創業以来多くの方にご満足頂いています。</p>	<p><b>供花</b></p> <p>みつわでは生花にひとさわこだわっています。故人の方が好きだった花、綺麗な季節の花々ともにお見送りできるようにいたします。</p>

		
<p><b>全ての方の満足のために</b></p> <p>みつわはおもてなし規格認証の紺認証を取得した長野県の葬儀社です。経験豊富な葬祭ディレクターの有資格者が、葬儀に参列される全ての方にご満足いただける式のためにサポートを行います。</p>	<p><b>事前相談</b></p> <p>費用やお布施、お寺とのお付き合いがない場合の相談だけでなく、参加される方が安心して臨める式のためにみつわができることを真剣に考えます。施設見学も葬儀のない日に随時受け付けています。</p>	<p><b>事後相談</b></p> <p>法事、お墓、墓じまい、みつわは葬儀で終わりではありません。その後もいつでも親身になって相談にのります。</p>

**県内葬儀社初 おもてなし認証取得**

おもてなし規格認証の金認証と紺認証を取得しています。紺認証については、長野県の葬儀社として初めて取得しました。経験豊富な葬祭ディレクターの有資格者が、葬儀に参列される全ての方にご満足いただけるよう精一杯のおもてなしで、サポートを行います。



\*おもてなし規格認証とは、経済産業省によって設けられた規格認証で、優れたサービス組織と優れたサービスづくりにおける汎用的な規格として、「サービスエクセレントの原則と組織マネジメント」を定める国際規格(ISO23592)に準拠してつくられた。「★：金認証(お客さまの期待を超えるサービス提供者)」「★★：紺認証(独自の創意工夫が凝らされたサービス提供者)」「★★★：紫認証(お客様の期待を大きく超える「おもてなし」提供者)の確認認証がある。

資料<みつわのこだわり><みつわのとりくみ、サポート> みつわ HP より引用

<樹木葬霊園>

・みつわのメモリアルホール、家族葬邸宅を利用された遺族の方々から「後継者不足によるお墓の管理が難しい」といった声を多く聞くことから、寺院の管理のもと、墓地に一人から入ることが出来、墓石を建立する必要がなく、管理コストが掛からない樹木葬霊園を提供している。以前は「合祀埋葬」(他人の遺骨と共に埋葬する方法)が主流であったが、昨今では「家族埋葬」(家族ごと専用の墓苑スペース)のニーズが高まっていることに対応したもので、宗旨・宗派不問で誰でも利用できる。

**【店舗(2024年11月時点)】**

- 店舗は、メモリアルホールと家族葬邸宅の2種類があり、メモリアルホールでは「集う」ことに重点を置いており、店舗面積150～250坪、会葬者数150名程度を想定している。家族葬邸宅は、レンタルハウスのような存在で、「自宅ではなく、気兼ねなく使える式場」としての店舗で、店舗面積25～95坪、会葬者数20名程度を想定している。

<東信>～10店舗

店舗名	住所	店舗名	住所
メモリアルホール みつわ小海店	長野県南佐久郡小海町千代里 3222	家族葬邸宅 みつわ臼田店	長野県佐久市臼田 41
家族葬邸宅 みつわ岩村田店	長野県佐久市岩村田 1968-1	家族葬邸宅 みつわ野沢店	長野県佐久市野沢 234-5
家族葬邸宅 みつわ浅科中佐都店	長野県小諸市耳取 1479	家族葬邸宅 みつわ小諸西原店	長野県小諸市丙 434-6
家族葬邸宅 みつわ小諸東店	長野県小諸市加増 2-11-12	家族葬邸宅 みつわ御影長土呂店	長野県小諸市市 797-1
メモリアルホール みつわ立科店	長野県北佐久郡立科町芦田 1169-1	家族葬邸宅 みつわ西軽井沢店	長野県北佐久郡御代田町大字馬瀬口 1625-92

<北信>～6店舗

店舗名	住所	店舗名	住所
家族葬邸宅 みつわ須坂南店	長野県須坂市墨坂 2丁目 1-1	家族葬邸宅 みつわ稲里中央店	長野県長野市稲里町中央 1-3-25
家族葬邸宅 みつわ金井田店	長野県長野市金井田 75	家族葬邸宅 みつわ三輪店	長野県長野市三輪 1-7-12
家族葬邸宅 みつわ北尾張部店	長野県長野市北尾張部 103-1	家族葬邸宅 みつわ安茂里店	長野県長野市安茂里上河原 3595-1

<中信>～3店舗

店舗名	住所	店舗名	住所
家族葬邸宅 みつわ梓川店	長野県松本市梓川倭 530-1	家族葬邸宅 みつわ笹賀店	長野県松本市笹賀 3475-3

家族葬邸宅 みつわ塩尻店	長野県塩尻市並木町 11-4		
-----------------	----------------	--	--

<メモリアルホールみつわ小海店>



- 📍 駐車場あり
- 🏠 安置室
- 🎧 控室
- 🏠 宿泊施設
- ♿ バリアフリー

<家族葬邸宅 みつわ白田店>



- 📍 駐車場あり
- 🏠 安置室
- 🎧 控室
- 🏠 宿泊施設
- ♿ バリアフリー

資料 みつわ HP より引用

【樹木葬霊園】

霊園名	住所
みつわ樹木葬佐久霊園	長野県佐久市長土呂 616(長福寺管理)
みつわ樹木葬須坂霊園	長野県須坂市野辺 669(廣正寺内)
みつわ樹木葬小布施霊園	長野県上高井郡小布施町小布施 947(祥雲寺内)

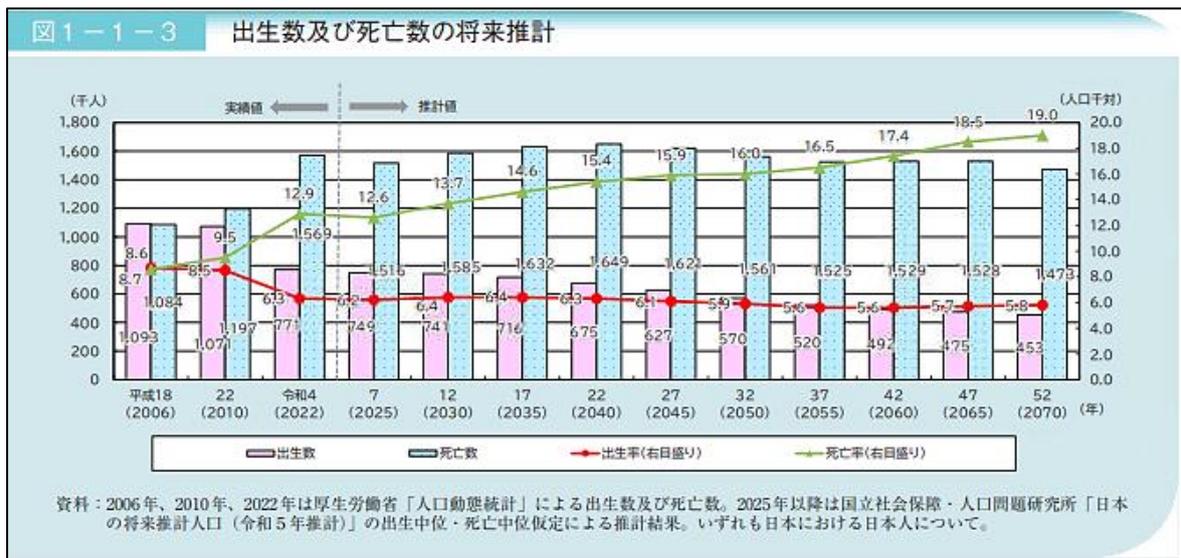
**【沿革】**

2005年 8月	有限会社こうみ葬祭設立
2006年 5月	株式会社こうみ葬祭に組織変更
2006年 9月	メモリアルホールみつわ小海店営業開始
2010年 1月	株式会社みつわに名称変更
2015年 8月	倉庫と花の作業場として「みつわベース」完成
2015年 9月	メモリアルホールみつわ小海店隣に「みつわ別館 家族葬ホール」完成
2017年 11月	「おもてなし規格認証金認証」取得
2018年 3月	県内の葬儀社として初となる「おもてなし規格認証紺認証」取得
2018年 8月	家族葬邸宅みつわ臼田店
2018年 9月	みつわ樹木葬佐久霊園
2019年 6月	家族葬邸宅みつわ岩村田店
2019年 11月	家族葬邸宅みつわ浅科中佐都店
2020年 2月	家族葬邸宅みつわ野沢店
2020年 9月	メモリアルホールみつわ立科店
2021年 1月	家族葬邸宅みつわ小諸西原店
2021年 4月	家族葬邸宅みつわ小諸東店
2021年 10月	家族葬邸宅みつわ須坂南店
2022年 1月	家族葬邸宅みつわ稲里中央店
2022年 3月	家族葬邸宅みつわ御影長土呂店 みつわ樹木葬須坂霊園
2022年 4月	みつわ樹木葬小布施霊園
2022年 5月	家族葬邸宅みつわ金井田店
2022年 10月	家族葬邸宅みつわ三輪店
2022年 11月	イベントIAL登山屋をM&Aにより買収 家族葬邸宅みつわ梓川店 家族葬邸宅みつわ笹賀店
2023年 2月	家族葬邸宅みつわ安茂里店
2023年 4月	家族葬邸宅みつわ西軽井沢店
2023年 6月	家族葬邸宅みつわ北尾張部店
2024年 6月	家族葬邸宅みつわ塩尻店

## 2.2 業界動向

### ■ 多死社会の到来

- 内閣府「令和 6 年版高齢社会白書」によれば、日本では、今後も、年間の死亡数が増加傾向を示すことが予想され、平成 18 年(2006 年)には、死亡数が 1,084 千人であったものが、高齢化の進展により令和 22 年(2040 年)には、1,649 千人とピークを迎え、以降、緩やかに減少傾向となるものの令和 52 年(2070 年)においても 1,473 千人と平成 18 年と比して 136%の水準が予想されている。



資料 令和 6 年版高齢社会白書より引用

### ■ 葬祭業の動向

- 経済産業省「特定サービス産業動態統計」によれば、「葬祭業」の 2023 年度の売上高は 6,015 億円(前年度比 +4.6%)と増加傾向が続いている。取扱葬儀件数は 500,578 件で前年度比 ▲0.7%である。一件当たりの単価は約 1,214 千円(前年度比 +69 千円)と僅かながら増額である。葬儀形態は、新型コロナウイルス感染症を経て、葬儀の少人数化の進展が加速し、一般会葬者を呼ばず近親者だけで葬儀を行う「家族葬」など小規模な葬儀が増加している。同調査による葬祭業の「事業者数」は 2,934 者、業界での従業者数は 23,213 人(そのうち正社員は 11,871 人)であり、1 事業あたりの売上規模は 205,023 千円。1 事業者あたりの従業員数は平均で 7.9 人と小規模な事業者の多い業界である。

一方、この業界では他業界からの参入も含む上場大手事業者による展開も積極的であり、また「家族葬」等の小規模な葬儀顧客をターゲットにしたインターネットによる業者紹介ポータルサイト市場も拡大している。

- 業界の雇用状況～業界の人材の技能審査としては「葬祭ディレクター技能審査(1 級、2 級)」がある。厚生労働省の職業情報提供サイト(job tag)での「葬祭ディレクター(同省の職業分類上の葬儀士・火葬係)」の有効求人倍率は 5.3 と高倍率である。葬儀件数が増加している中、当該職

種も需要が多い職種である。映画等の影響もあり、当該職種に対する認識・理解が普及し希望者が増えつつあるものの、依然需要に追いついていない状況である。また、他のサービス業と同様に、離職率も高く、その点でも安定した雇用の確保が業界の課題とみられる。

## 2.3 経営理念、創業者理念

### 【経営理念】

みつわの存在意義 Purpose
<p><b>地域で一番ありがとうと言われる会社</b></p> <p>私たちは、家族・友人・地域の3つの輪を繋げ、故人を送り出す</p>
提供価値 Mission
<p><b>「ありがとう」言葉をもらい続ける送り手</b></p> <p>葬儀は物売りではなく、「チーム力」や「人間力」を売っていく</p>
みつわの掲げる理念 Vision
<p><b>私たちは地域で一番「ありがとう」と言われる会社を目指しています。</b></p> <p>みつわ3か条</p> <p>「商品」とは、<b>自己表現</b>である。</p> <p>「集客」とは、<b>ファンづくり</b>である。</p> <p>「収益」とは、<b>ありがとうの数</b>である。</p>

\* 人生の最悪のタイミングに出会うにもかかわらず、利用者から「ありがとう」との感謝の言葉を頂いた瞬間、「ありがとう」の言葉の重みを感じ、「ありがとう」にこだわりを持って取り組もうとの思いから出来た理念である。「ありがとう」の言葉をいただくためには、地元の人に愛される存在にならなくてはならないとの思いから「みつわの掲げる理念 Vision」を決めた。

### 【創業者理念】

信念
<p>「スタッフ」は、家族である。</p> <p>「スタッフ」は、人財である。</p> <p>「スタッフ」は、私のすべてである。</p>
従業員に対する約束
私は、みつわで働く全スタッフの物心両面の幸福を追求します。

\* 創業者 篠原耕一氏が、苦しかった時期、スタッフから「頑張りましょう」と背中を支えてくれたことで、今の自分があると実感し、スタッフを大切にしたいとの思いから生まれた理念である。

## 2.4 事業活動

みつわは以下のような自然環境・社会・社会経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

### 【自然環境面】

#### ■ 「エコアイスの活用等による CO2 排出量削減」の取り組み

- 葬祭場の遺体保全のため、ドライアイスを使用している。現在、1 葬儀あたりドライアスを 8 ブロック利用している。今後、繰り返し利用できるエコアイス等の使用により、1 葬儀あたりのドライアスの使用量を半減させることに取り組む。ドライアイスは、それ自体が固体の CO2 であるが、ドライアスの製造過程・保管過程において、マイナス 78.5 度と超低温状態を作り出す必要があり、多大なエネルギーを必要とする。繰り返し利用できるエコアイスの利用は、ドライアスの削減、引いては CO2 排出量の削減につながる。

<エコドライアイス>



資料 みつわより提供

- 全てのメモリアルホールや家族葬邸宅では、ホールの LED 化を実施している。

### 【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「気候の安定性」(エコアイスの活用等による CO2 排出量削減)

#### ■ 「廃棄物の削減」の取り組み

- 主な廃棄物は、葬儀の際の「生花」と案内文書等の「紙類」である。「生花」については、茎の部分はかきばらないように折り、フラワーアレンジメントに用いるお花を長持ちさせるための給水スポンジであるオアシスは水分をきってから潰し、自治体指定のゴミ袋に事業系廃棄物シールを貼って、許可業者へ処理委託をしている。「紙類」については、一部は回収業者に依頼し溶解処理を実施、残りについては、ゴミ袋に事業系廃棄物シールを貼って、許可業者へ処理委託している。

### 【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「廃棄物」(廃棄物の削減)

### 【社会面】

#### ■ 「個人情報保護への対応」の取り組み

- 個人情報保護を取り扱うケースが多いことから、個人情報の紙媒体については、パソコンに取り込み、WEB サーバーに保存している。使用した紙媒体については、回収業者に依頼し溶解処理をしている。社員に対しては、個人情報を扱うスマホやパソコン、システムへのアクセス制御(ID・パスワード管理、ログ管理)・システムのログイン(階層別、権限別)を実施している他、在職中、業務上で知り得た秘密情報・機密情報について一切の使用もしくは第三者に開示・漏えいしない誓

約書を徴求している。今後、更なる個人情報保護への意識向上や取り組み姿勢を明確化するため、プライバシーマーク(\*1)を取得し継続する。担当役員を決め、プライバシーマーク取得に取り組んでいく。

(\*1) プライバシーマーク制度とは、日本産業規格「JISQ15001 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した「プライバシーマークにおける個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針」に基づいて、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者等を評価して、その旨を示すプライバシーマークを付与し、事業活動に関してプライバシーマークの使用を認める制度のこと(一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)HPより)。

#### 【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「データプライバシー」(個人情報保護への対応)

##### ■ 「BCP(事業継続計画)の策定」の取り組み

- 災害発生時、事業の継続や早期復旧の体制作りは重要との認識から、BCPの策定に取り組んでいく。策定にあたっては、社内でチームを作り、金融機関からの情報等も収集し取り組み、レジリエンスな社会の実現に貢献していく。

#### 【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「自然災害」(BCPの策定)

##### ■ 「人材の育成・教育」の取り組み

- 人材方針【人材育成において大切な考え方】【教育に関する考え方、大切にしたい考え方】をみつわのHP(採用に関するページ)で公開している。また、社員のロールモデルをHP上【人材の基本育成ステップ】で公開するとともに、部長以上が参加する月1回の「全スタッフ対象会議」で社員一人ひとりの課題抽出や社員の適正に応じた方向性を決定し、一人ひとりの社員育成のための「P⇒D⇒C⇒A」に取り組んでいる。また、早期の葬祭ディレクター育成に向けた部課長以上での「育成進捗会議・スキル習得進捗会議」の実施や、管理職では部課長育成のための外部コンサルタントを講師とした役職スキル研修(月1~2回)やマーケティング研修(月1回)の実施、部長においてはエリア拡大に伴い各エリアを1つの企業と考えられるように、コンサルタントの指導のもと、エリアでの組織作り・採用・教育・マーケティングを学ばせている。なお、現在、人材育成のためのチームを立ち上げ「社内人財センター」設立に取り組んでいる。
- 取得費用の会社負担、取得後の資格手当により資格取得の推進に取り組んでいる。2024年11月時点では、葬祭ディレクター1級8名、2級7名、ファイナンシャルプランナー3名が在籍している。その他、他社のノウハウの吸収のため、同業他社との間で互いに研修派遣を実施している。
- 役員においては、外部のコンサルタントから、組織作り、採用、社員・幹部育成、マーケティング、財務に関する指導を受けている。

このような様々な「人材の育成・教育」への取り組みにより、みつわ3か条(「商品」とは、自己表現である。「集客」とは、ファンづくりである。「収益」とは、ありがとうの数である。)を実践出来る社員の育成を図るとともに、トップダウン型から、ボトムアップ型への自走型組織構築に取り組んでいる。

#### 【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「教育」「賃金」、ネガティブ・インパクト「社会的保護」(人材の育成・教育)

■ 「ワーク・ライフ・バランスの推進」の取り組み

- 部長を対象とした年 4 回の労務勉強会を実施し、ワーク・ライフ・バランスについての最新の知識吸収に努めている。
- 残業については、出退勤管理システムを導入しており、残業時間が 36 協定の原則月 45 時間を超えそうな場合には、アラートが表示されるシステムとなっている。システムアラートを、対象者のシフト調整に活かし、残業時間の削減に取り組んでいる。しかしながら 2023 年度は、25.6 時間と 2022 年度の月間の平均残業時間 20.3 時間より増加したことから、今後、人員の拡充等により残業時間の抑制に取り組んでいく。
- 2023 年度の月間の平均残業時間の増加に対して、2023 年度の有給休暇取得率については、2022 年度の 54.4%から 74.1%へと向上している。出退勤管理システムにより消滅する有給休暇があった場合に表示されるようになったことから、有給休暇が消滅しないよう対象者に対して有給休暇取得を促すことやシフトの調整の実施等で有給休暇平均取得率の向上を図った。
- 働きやすく、社員の子育てサポート支援を実施するため、コンサルタントの指導も受けながら「くるみん認定(\*2)」の取得に取り組む。

(\*2)くるみん認定とは、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受ける制度のこと。「くるみんマーク」「プラチナくるみんマーク」「トライくるみんマーク」の 3 種類がある。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「健康および安全性」(ワーク・ライフ・バランスの推進)、  
「社会的保護」(くるみん認定の取得)

■ 「健康経営優良法人認定の取得」の取り組み

- 社員の健康に対する取り組みとして法定の健康診断以外には、インフルエンザ予防接種に対する補助を実施している。今後、創業者の信念(「スタッフ」は、家族である。「スタッフ」は、人財である。「スタッフ」は、私のすべてである。)に基づき、社員等の健康管理を経営的な視点で捉え、担当役員を決め「健康経営優良法人(\*3)」認定の取得に取り組んでいく。

(\*3)健康経営優良法人とは、経済産業省が定める健康経営優良法人制度のもとで、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みで特に優良な健康経営を実践している法人のこと。大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の 2 つの部門を設けており、大規模法人部門の中でとくに優れた取り組みを行っている企業 500 社を選出した称号がホワイト 500 であり、中小企業部門ではブライト 500 になる。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「健康および安全性」(健康経営優良法人認定の取得)

■ 「社員のモチベーションアップ・ウェルビーイングの推進」の取り組み

- 入社 1 年未満の社員は、定着率のアップ目的も含め人材開発コンサルタントと毎月の面談を実施している。その他社員については毎月上長との 1on1 の実施や、主に部署間の親睦を深め、社内の関係性構築のため、懇親会の開催(スタッフ歓迎会等、年間 36 回程度開催)のほか株式会社リーディングマークが提供するミキワメ(MIKIWAME) によるウェルビーイングサーベイの実

施、毎年の経営方針発表会での社員表彰、月 1 回の心理的安全性醸成ワークによる心理的安全性の確保により社員のモチベーションアップ・ウェルビーイングの推進に取り組んでいる。

**【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「健康および安全性」(社員のモチベーションアップ・ウェルビーイングの推進)**

■ 「多様な人材活用」の取り組み

- 女性社員が働きやすいよう、就業規則に生理休暇、産休・育児休暇取得を記載し周知するとともに、性別に関係なく能力により役職者に起用している。2024 年 11 月時点で、全社員 54 名(正社員 23 名、パート社員 31 名)のうち、女性社員は 38 名、課長代理以上の管理職では 10 名のうち、6 名と東信地区の営業部の担当部長を始め、様々な部署で女性が活躍しており、現在、コンサルタントの指導も受け、女性活躍推進法に基づいた「えるぼし認定(\*4)」に取り組んでいる。

(\*4)えるぼし認定とは、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主が厚生労働大臣の認定を受けることが出来る制度のことで、認定基準を満たした数に応じた 3 段階がある。更に女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定に要件を満たす場合に認定される「プラチナえるぼし」認定もある。

- 65 歳以上のシニア層は 6 名在籍している。就業規則の定年は 70 歳となっており(厚生労働省令和 6 年「高齢者雇用状況等報告」の常用労働者 31 人以上の企業の集計結果では、70 歳以上で定年としている企業割合は全体の 2.1%にすぎない)、定年後は、能力や希望状況、健康状態を加味し継続雇用を実施している。最高齢のスタッフは 71 歳で 2 名在籍しており、定年前後で基本的な待遇に変化はない。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「雇用」(多様な人材活用)、ネガティブ・インパクト「ジェンダー平等」(多様な人材活躍～女性の活用)、「年齢差別」(多様な人材活用～シニア層の活用)**

■ 「賃金の引き上げ」の取り組み

- 労働環境改善のために、毎年、賃金の引き上げに取り組んでいる。2023 年度は、平均で 4.5%の賃金引き上げに取り組んだ。引き続き、日銀の金融政策運営の枠組のもとで 2%の「物価安定の目標」を上回る賃金の引き上げに取り組む。

**【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「賃金」(賃金の引き上げ)**

**【社会経済面】**

■ 「葬祭場出店による店舗網の拡大、雇用機会の提供」の取り組み

- 2005 年の創業以来、メモリアルホールや家族葬邸宅の出店に伴い、周辺の地域を中心とした雇用を実施し 2024 年 11 月時点の社員数は 54 名となっている。
- 日本社会における死亡数の増加といった背景もあることから、引き続き北信地区、中信地区を中心とした家族葬邸宅みつわを中心に出店を実施し、出店地域近隣の雇用機会の提供に取り組む。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「雇用(社会面)」(葬祭場出店による雇用機会の提供)

■ 「地域のサプライチェーン拡大への貢献」の取り組み

- 2024年11月現在で、店舗の仕入先は、長野県内の生花、引出物、料理提供業者を中心に50社程度を要する。今後も、長野県内での店舗増加を見込んでおり、仕入の拡大により地域経済にポジティブな影響を与える。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「零細・中小企業の繁栄」(地域のサプライチェーン拡大への貢献)

### 3.包括的インパクト分析

#### UNEP FI のインパクトレーダー及び事業活動などを踏まえて特定したインパクト

社会（個人のニーズ）		
紛争	現代奴隷	児童労働
データプライバシー	自然災害	健康および安全性
水	食料	エネルギー
住居	健康と衛生	教育
移動手段	情報	コネクティビティ
文化と伝統	ファイナンス	雇用
賃金	社会的保護	ジェンダー平等
民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
社会経済（人間の集团的ニーズ）		
法の支配	市民的自由	セクターの多様性
零細・中小企業の繁栄	インフラ	経済収束
自然環境（プラネタリーバウンダリー）		
気候の安定性	水域	大気
土壌	生物種	生息地
資源強度	廃棄物	

（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を表示）

#### 【UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果】

国際標準産業分類	葬儀業及び関連サービス業
ポジティブ・インパクト	健康および安全性、雇用、賃金
ネガティブ・インパクト	健康および安全性、賃金、社会的保護、廃棄物

#### 【当社の事業活動などを踏まえて特定したインパクト】

##### ■ポジティブ・インパクト

インパクト	取組内容
健康および安全性	➢ 葬祭事業(業務内容)
雇用	➢ 葬祭場出店による雇用機会の提供
零細・中小企業の繁栄	➢ 地域のサプライチェーン拡大への貢献

■ネガティブ・インパクト(緩和の取り組み)

インパクト	取組内容
データプライバシー	➤ 個人情報保護への対応
自然災害	➤ BCP の策定
健康および安全性	➤ ワーク・ライフ・バランスの推進 ➤ 健康経営優良法人認定の取得 ➤ 社員のモチベーションアップ・ウェルビーイングの推進
賃金	➤ 賃金の引き上げ
社会的保護	➤ くるみん認定の取得
気候の安定性	➤ エコアイスの活用等による CO2 排出量削減
廃棄物	➤ 廃棄物の削減

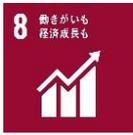
■ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクト(緩和の取り組み)の両方

インパクト	取組内容
(ポジティブ・インパクト) 教育、賃金 (ネガティブ・インパクト) 社会的保護	➤ 人材の育成・教育
(ポジティブ・インパクト) 雇用 (ネガティブ・インパクト) ジェンダー平等 年齢差別	➤ 多様な人材活用

#### 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

みつわ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。設定した KPI のうち、目標年度までに達成したのものについては、再度の目標設定等を検討する。

##### 【ポジティブ・インパクト】

特定したインパクト	雇用、零細・中小企業の繁栄		
取組内容(インパクト内容)	・葬祭場出店による店舗網の拡大・雇用機会の提供・地域のサプライチェーン拡大への貢献		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 店舗数を 2024 年 11 月時点の 19 店舗から 2034 年度には 45 店舗に拡大する。</li> <li>● 社員数を 2024 年 11 月時点の 54 名から 2034 年度には 125 名にする。</li> <li>● 年間の葬儀依頼件数を 2023 年度の 833 件から 2034 年度には 2,500 件とする。</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ 日本社会における死亡数の増加といった背景もあることから、コンビニエンスストアの空き店舗等を活用し、引き続き北信地区、中信地区を中心とした家族葬邸宅みつわを中心に出店を実施し、出店地域近隣の雇用機会の提供に取り組む。</p>		
貢献する SDGs ターゲット	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。	 <p>8 働きがいも経済成長も</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。	
	8.6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	

##### 【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	データプライバシー
取組内容(インパクト内容)	・個人情報保護への対応
KPI	● 2028 年度までにプライバシーマークの認定を取得し、以降、更

	<b>新する。</b>		
<b>KPI 達成に向けた取り組み</b>	<p>➢ 個人情報保護を取り扱うケースが多いことから、個人情報の紙媒体については、パソコンに取り込み、WEB サーバーに保存している。使用した紙媒体については、回収業者に依頼し溶解処理をしている。社員に対しては、個人情報を扱うスマホやパソコン、システムへのアクセス制御(ID・パスワード管理、ログ管理)・システムのログイン(階層別、権限別)を実施している他、在職中、業務上で知り得た秘密情報・機密情報について一切の使用もしくは第三者に開示・漏えいしない誓約書を徴求している。今後、個人情報保護を取り扱うケースが多いことから、個人情報保護への意識向上や取り組み姿勢を明確化するため、プライバシーマークを取得し継続する。担当役員を決め、プライバシーマーク取得に取り組んでいく。</p>		
<b>貢献する SDGs ターゲット</b>	16.10	国内法規や国際協定に従い、だれもが情報を利用できるようにし、基本的自由を保護する。	

<b>特定したインパクト</b>	<b>自然災害</b>		
<b>取組内容(インパクト内容)</b>	・BCP 策定		
<b>KPI</b>	● <b>2028 年度までに BCP の策定に取り組み、以降、毎年見直す。</b>		
<b>KPI 達成に向けた取り組み</b>	<p>➢ 災害発生時、事業の継続や早期復旧の体制作りは重要との認識から、BCP の策定に取り組んでいく。策定にあたっては、社内でチームを作り、金融機関からの情報等も収集し取り組み、レジリエンスな社会の実現に貢献していく。</p>		
<b>貢献する SDGs ターゲット</b>	9.1	2030 年までに、貧困層や状況の変化を受けやすい人々のレジリエンスを高め、極端な気候現象やその他の経済、社会、環境的な打撃や災難に見舞われたり被害を受けたりする危険度を小さくする。	
	11.5	2030 年までに、貧困層及び脆弱な立場にある人々の保護に焦点をあてながら、水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、世界の国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。	
	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。	

特定したインパクト	健康および安全性、社会的保護	
取組内容(インパクト内容)	・ワーク・ライフ・バランスの推進、くるみん認定の取得	
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029年度までには、月平均残業時間を20時間とする。</li> <li>● 2030年度までに「くるみん認定」を取得し、以降、更新する。</li> </ul>	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 部長陣を対象とした年4回の労務勉強会を実施し、ワーク・ライフ・バランスについての最新の知識吸収に努めている。</li> <li>➢ 残業については、出退勤管理システムを導入しており残業時間がオーバーになりそうな場合にはアラートが表示されるシステムとなっている。システムアラートは、対象者のシフト調整に活かし、残業時間の削減に取り組んでいる。2023年度は、25.6時間と2022年度の月間の平均残業時間20.3時間より増加したことから、今後、人員の拡充等により残業時間の抑制に取り組んでいく。</li> <li>➢ 働きやすく、社員の子育てサポート支援を実施するため、コンサルタントの指導も受けながら「くるみん認定」の取得に取り組む。</li> </ul>	
貢献するSDGsターゲット	8.8	<p>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> 

特定したインパクト	健康および安全性	
取組内容(インパクト内容)	・健康経営優良法人の認定取得	
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2028年度までに「健康経営優良法人」の認定を受け、以降継続する。</li> </ul>	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社員の健康に対する取り組みとして法定の健康診断以外には、インフルエンザ予防接種に対する補助を実施している。今後、創業者の信念(「スタッフ」は、家族である。「スタッフ」は、人財である。「スタッフ」は、私のすべてである。)に基づき、社員等の健康管理を経営的な視点で捉え、担当役員を決め「健康経営優良法人」認定の取得に取り組んでいく。</li> </ul>	
貢献するSDGsターゲット	3.4	<p>2030年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。</p> 

特定したインパクト	賃金
取組内容(インパクト内容)	・賃金の引き上げ

KPI	● 2029年度まで毎年2.5%以上の賃上げを実施する。	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働環境改善のために、毎年、賃金の引き上げに取り組んでいる。2023年度は、平均で4.5%の賃金引き上げに取り組んだ。引き続き、日銀の金融政策である2%の「物価安定の目標」を上回る賃金の引き上げに取り組む。</li> <li>2029年度以降については、モニタリングの中で再度のKPI設定を検討する。</li> </ul>	
貢献するSDGsターゲット	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。



特定したインパクト	ジェンダー平等	
取組内容(インパクト内容)	・多様な人材活躍～女性の活用	
KPI	● 2025年度までに「えるぼし認定」1段目を取得する。	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員が働きやすいよう、就業規則に生理休暇、産休・育児休暇取得を記載し周知するとともに、性別に関係なく能力により役職者に起用している。2024年11月時点で、全社員54名(正社員23名、パート31名)のうち、女性社員は38名、課長代理以上の管理職では10名のうち、6名と東信地区の営業部の担当部長を始め、様々な部署で女性が活躍している。</li> </ul>	
貢献するSDGsターゲット	5.1	あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
	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。
	10.2	2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。



特定したインパクト	気候の安定性
取組内容(インパクト内容)	・エコアイスの活用等によるCO2排出量削減
KPI	● 2028年度までに1葬儀あたりのドライアイス使用量を半減させ

		る。	
KPI 達成に向けた取り組み		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 葬祭場の遺体保全のため、ドライアイスを使用している。現在、1 葬儀あたりドライアスを 8 ブロック利用している。今後、繰り返し利用できるエコアイス等を使用により、1 葬儀あたりのドライアスの使用量を半減させることに取り組む。ドライアイスは、それ自体が固体の CO2 であるが、ドライアスの製造過程・保管過程において、マイナス 78.5 度と超低温状態を作り出す必要があり、多大なエネルギーを必要とする。繰り返し利用できるエコアイスの利用は、ドライアスの削減、引いては CO2 排出量の削減につながる。</li> <li>➢ 葬儀の相談の際、価格面での優位性を説明し、繰り返し利用できるエコドライアスの推進に取り組む。</li> </ul>	
貢献する SDGs ターゲット	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。	

【ポジティブ・インパクト】【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト		(ポジティブ)教育、賃金 (ネガティブ)社会的保護	
取組内容(インパクト内容)		・人材の育成・教育	
KPI		● 2030 年度までに、葬祭ディレクター1 級を 20 名、2 級 17 名とする。	
KPI 達成に向けた取り組み		➢ 取得費用の会社負担、取得後の資格手当により資格取得の推進に取り組む 2024 年 11 月時点では、葬祭ディレクター1 級 8 名、2 級 7 名が在籍している。引き続き取得費用の会社負担、取得後の資格手当を実施することで社員の資格取得への動機付けを実施し、資格取得者の増加に取り組む。	
貢献する SDGs ターゲット	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。	
	8.6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	

■ネガティブ・インパクト(緩和の取り組み)として特定しているものの、KPIを設定しないもの

インパクト	取組内容	設定しない理由
健康および安全性	・社員のモチベーションアップ・ウェルビーイングの推進	入社1年未満の社員は、定着率のアップ目的も含め人材開発コンサルタントと毎月の面談を実施している。その他社員については毎月の上長との1on1の実施や、主に部署間の親睦を深め、社内の関係性構築のため、懇親会の開催、ウェルビーイングサーベイの実施、毎年経営方針発表会での社員表彰、月1回の心理的安全性醸成ワークによる心理的安全性の確保によりネガティブが十分に緩和されていることからKPIは設定しない。
年齢差別	・多様な人材活用～シニア層の活用	65歳以上のシニア層は6名在籍している。就業規則の定年は70歳となっており、定年後は、能力や希望状況、健康状態を加味し継続雇用を実施している。最高齢のスタッフは71歳で2名在籍しており、定年前後で基本的な待遇に変化はない等、ネガティブが十分に緩和されていることからKPIは設定しない。
廃棄物	・廃棄物の削減	主な廃棄物は、葬儀の際の「生花」と案内文書等の「紙類」である。「生花」については、茎の部分はかさばらないように折り、フラワーアレンジメントに用いるお花を長持ちさせるための給水スポンジであるオアシスは水分をきってから潰し、自治体指定のゴミ袋に事業系廃棄物シールを貼って、許可業者へ処理委託をしている。「紙類」については、一部は回収業者に依頼し溶解処理を実施、残りについては、ゴミ袋に事業系廃棄物シールを貼って、許可業者へ処理委託しており、ネガティブが十分に緩和されていることからKPIは設定しない。

## 5.サステナビリティ管理体制

みつわでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、篠原 耕一代表取締役会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 における貢献など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、篠原 耕一代表取締役会長を最高責任者、篠原 幸愛取締役専務をプロジェクト・リーダー、篠原 真希代表取締役副社長を事務局とし、KPI 毎に選任されたリーダーを中心に、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を推進していく。

(最高責任者)	代表取締役会長	篠原 耕一
(プロジェクト・リーダー)	取締役専務	篠原 幸愛
(事務局)	代表取締役副社長	篠原 真希
(KPI 推進リーダー)	設定した KPI ごとにリーダーを選任	

## 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、みつわ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、みつわ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。みつわは、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」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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 加藤 栄嗣

〒105-0012

東京都港区芝大門 2 丁目 12 番 18 号 共生ビル

TEL: 03-3437-0182 FAX: 03-3437-0190