

株式会社十八親和銀行が実施する 株式会社 ENTOWA 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、株式会社十八親和銀行が実施する株式会社 ENTOWA 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21日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社 ENTOWA に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社十八親和銀行

評価者：株式会社長崎経済研究所

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、株式会社十八親和銀行（「十八親和銀行」）が株式会社 ENTOWA（「ENTOWA」）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、株式会社長崎経済研究所（「長崎経済研究所」）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。十八親和銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、株式会社福岡銀行営業統括部（サステナビリティ推進グループ）（「福岡銀行営業統括部」）及び株式会社 FFG ビジネスコンサルティング（「FFG ビジネスコンサルティング」）並びに長崎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、十八親和銀行、福岡銀行営業統括部、FFG ビジネスコンサルティング、長崎経済研究所にそれを提示している。なお、十八親和銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、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。¹
- 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。

十八親和銀行及び長崎経済研究所は、本ファイナンスを通じ、ENTOWA 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、ENTOWA 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

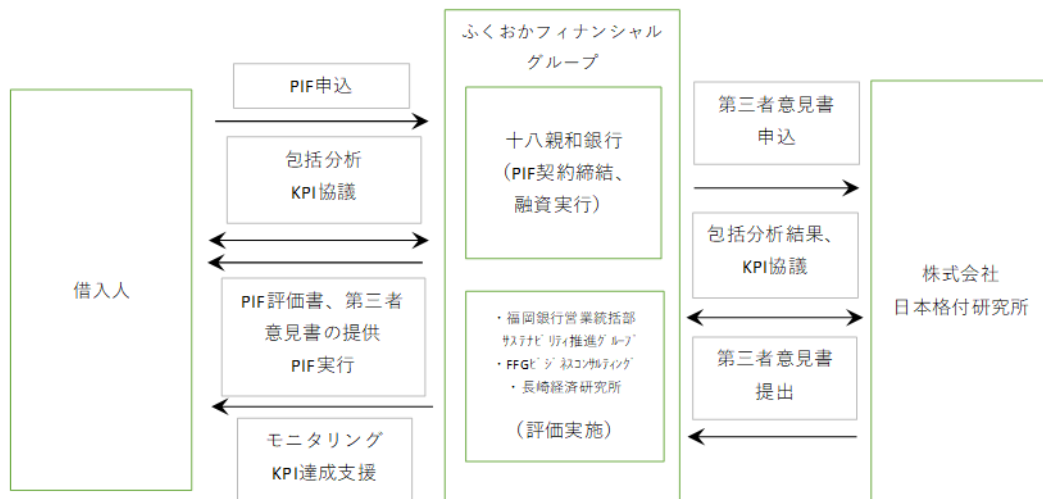
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

¹ 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 は、十八親和銀行が 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) 十八親和銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

PIF評価体制図



(出所：十八親和銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、十八親和銀行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、十八親和銀行からの委託を受けて、福岡銀行営業統括部及び FFG ビジネスコンサルティング並びに長崎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、全て長崎経済研究所が作成した評価書を通して十八親和銀行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、長崎経済研究所が、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 ENTOWA から貸付人である十八親和銀行及び評価者である長崎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



JCR Sustainable PIF for SMEs

イブ・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

梶原 敦子

梶原 敦子

担当アナリスト

永安 佑己

永安 佑己



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、明示的であると暗示的であると問わず、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

<FFG> ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

対象企業：株式会社 ENTOWA

(十八親和銀行思案橋支店取引)

2025年3月21日

株式会社長崎経済研究所(以下、当社)は、株式会社十八親和銀行が 株式会社 ENTOWA(以下、同社)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あたり、同社の活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト(ポジティブな影響およびネガティブな影響)を分析・評価しました。

分析にあたっては、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 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」に整合させた中小企業*¹に対するファイナンスに適用しています。

*1 中小企業：IFC(国際金融公社)または中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業

目次

<要約>	2
1. 会社概要.....	4
1-1 企業理念・トップメッセージ	4
1-2 会社概要	6
1-3 事業概要	13
2. サステナビリティ活動.....	19
2-1 サステナビリティ方針・サステナビリティ推進体制	19
2-2 Sustainable Scale Index を通じた ESG/SDGs の取り組み内容	20
2-3 ESG の取り組み.....	22
2-4 登録制度・認定	42
3. 包括的分析.....	43
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	43
3-2 個別要因を考慮したインパクトエリア/トピックの特定内容	44
3-3 特定されたインパクトとサステナビリティ活動の関連性	47
4. KPI の設定	49
5. マネジメント体制	55
6. モニタリングの頻度と方法	55

〈要約〉

同社は長崎県長崎市に本社を置き、長崎県内に介護・福祉施設を 11 拠点所有する介護・福祉事業者である。1998 年に薬局を創業し、2001 年に居宅介護を通じた介護・福祉事業へ進出している。近年利用者のニーズ・要望に応え、エリア・規模を拡大しており、長崎県内でも有数の介護・福祉事業者となっている。

〈同社の事業の特徴・強み〉

・独自の社内教育制度などを設けて、資格取得サポート・人材育成に注力しており、多数の資格保有者が在籍している。従業員教育の充実を図ることで、利用者へのサービスの質や満足度を高めている。またサービス全体のレベルアップとチームワークを強化することにより、地域に貢献出来るようなメディカルネットワークを目指している企業である。

同社では、「職場で、自宅(生活)で、地域で、世のため、人のため、地域のために出来ることから少しずつでもやろう。」をスローガンに、環境尊重企業を目指してサステナビリティ活動を実践している。また従業員の成長や健康・安全を前提とした働きやすい職場づくりを構築するなどして、企業の持続可能性と企業価値を高めるために従業員のエンゲージメントを向上しながら社会貢献にも取り組んでいる。

〈同社のサステナビリティ/ESG の取り組み〉

環境面	①脱炭素社会実現に向けた活動 ②フードロス削減等による廃棄物抑制活動
社会面	①利用者にとって安全・安心な施設・サービスの提供 ②働きやすい職場環境づくり ③ダイバーシティ実現に向けた活動
社会面・経済面	①社会貢献・地域活性化活動 ②持続可能なサプライチェーン
コーポレートガバナンス	透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みづくり

株式会社十八親和銀行が同社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あたり、当社が UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて同社のサステナビリティ活動を分析した結果、ポジティブ面では「健康および安全性」「住居」「健康と衛生」「教育」「雇用」「賃金」「零細・中小企業の繁栄」のインパクトが特定され、ネガティブ面では「気候の安定性」「資源強度」「廃棄物」「自然災害」「健康および安全性」「健康と衛生」「社会的保護」「ジェンダー平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」のインパクトが特定された。

環境・社会・経済の各項目への影響を与えるそれらのインパクトを、同社のサステナビリティ活動の関連性を確認のうえ 4 項目にまとめた。そのうえでインパクトの増大もしくは低減するための取り組みと KPI を設定した。

〈KPI の設定内容〉

区分	KPI (要約)
環境面	◆脱炭素社会実現に向けた設備投資と CO ₂ 排出量数値把握の管理体制の構築・削減計画の策定・行動を実施する。
社会面	◆資格取得支援を継続し、毎年資格取得者 5 名を目指す。 ◆「身体拘束適正委員会」「虐待防止委員会」を中心とした従業員向けの勉強会を継続して、毎年開催する。 ◆働きやすい職場環境づくり・ダイバーシティ実現に向けて、「健康経営優良法人認定」「N ぴか認証*2」「えるぼし認定*3」「くるみん認定*4」を取得する。
社会面・経済面	◆毎年 BCP 訓練・勉強会を実施して、必要に応じて BCP を更新する。

*2 N ぴか認証：長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度

*3 えるぼし認定：「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍に関する状況が優良な企業が、厚生労働大臣の認定を受けられることができる

*4 くるみん認定：雇用環境の整備等の行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられることができる

今後同社の持続可能性を高めるため、株式会社十八親和銀行は KPI の達成状況をモニタリングするとともに伴走支援する。

〈今回実施する「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要〉

融資金額	非公開
資金使途	設備資金
モニタリング期間	15 年 0 か月

1. 会社概要

1-1 企業理念・トップメッセージ

《企業理念》

私たちは、この事業を推進するにあたり、自由・平等・博愛・共生のノーマライゼーション*5の精神を現場で実践するため、ご利用者様の「個」を尊重し、各事業の連携と役割を分担し、ぬくもりのある事業を目指していきます。

*5 ノーマライゼーション(Normalization)：障がいを持つ人、高齢者、世の中に生きるすべての人たちが、お互いに特別に区別されることなく、ノーマル(平等)な生活を送ることが、社会の本来あるべき姿だという考え方



<出展：同社提供資料>

社是

【創意】

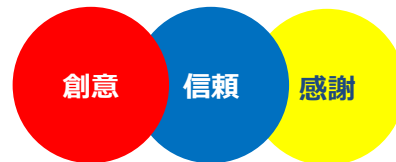
・常に新しい技術革新に取り組む姿勢

【信頼】

・相互信頼(社員同士・利用者様及び家族・他事業者)を大切にすること

【感謝】

・万事、物事に感謝の気持ちを忘れないこと



行動指針(3つのE)

1. Entertainment：エンターテイメント(演出して楽しい職場にする)

2. Excitement：エキサイトメント(自己の創造を發揮できる職場にする)

3. Enjoyment：エンジョイメント(生きる喜びを分かち合える職場にする)

《重要マテリアリティ》

①社員を大切にす

②常に前向きに物事を考える

③継続は力なり

④社会を少しでもより良い方向へ

《トップメッセージ》

株式会社 ENTOWA は、1998 年に長崎市諏訪町(めがね橋の傍)において、創業者である父、副島泰吉(現会長)によって薬局経営からスタートした会社であります。病院様との深いご縁や、周りの沢山の方々のご縁や支援あつての設立であったことを、常々会長より感謝の言葉や、出会いや縁を大切にという言葉が聞かされて参りました。その思いを受け継ぎ、2009 年に代表取締役に就任した次第でございます。また私は、4 つのテーマを重要マテリアリティとして掲げています。社是・行動指針を全従業員に周知徹底して、4 つの重要マテリアリティの実現を目指しています。

「社員を大切にする」

私が一番大切に思っていることは、社員を大切にするという事であります。縁があつて出会った社員には、その一人一人の人生があり、その人生が幸せであるようお願いしながら、遠くから見守り、時には近くから寄り添いながら、共に考え、共に成長出来るような組織を目指しています。社員同士の間でも、互いを思いやり、尊重し、その必要に応じて支えあうことが、ごく自然に出来るような、「共生・ノーマライゼーション」の精神を現場で実践しようとしています。

「常に前向きに物事を考える」

社員が活き活きと誇りとやりがいを持って働き、かつ社員教育の充実を図り、個々の努力を後押しして日々成長出来るような風土こそが、必ずやこの事業を行う上で、ご利用者様へのサービスの質や満足度を高くすることに繋がるものと思っております。ご利用者様あつての我々であるが故に、我々は常に前向きに物事を考え、どうしたらいいかを考えていくという姿勢を大事にしています。

「継続は力なり」

当社のサービス全体のレベルアップとチームワークを強化し、より地域に必要とされ、より地域に貢献出来るような企業を目指していきたいと思っております。「継続は力なり」と言われるよう、従業員一丸となり粘り強く、そして謙虚にひたむきに邁進していきたいと思っております。

「社会を少しでもより良い方向へ」

現在この介護・福祉業界のみならず、人手不足や少子高齢化の問題、その他前途多難な問題を抱える我が国日本ですが、ほんの少しずつでも、この世の中を良くしていきたい。将来を担う次の世代に少しでもいい形で譲らないといけないと思っており、微力ながら身近なことから、出来ることからやっていきたいと思っております。

代表取締役 副島 孝嗣

《社名由来》



ENTOWA の由来は「縁と和」からきており、「円と輪」の意味も込められている。創業当時より大切にしてきた人との「縁」をもって「和」を紡いでいる。そして、ぬくもりや優しさを表す「円」を胸に抱き、「円」がまとまり中心に「輪」が出来ると考えている。そのネットワーク、まとまりによって、「縁」と「和」、「円」と「輪」は一つとなるとしている。

<出典：同社提供資料>

1-2 会社概要

企業名	株式会社 ENTOWA	
代表者	代表取締役 副島 孝嗣	
所在地	長崎県長崎市諏訪町 6 番地 7 号	
設立	1998 年 4 月 23 日	
事業内容	居宅介護事業、人材派遣事業、通所介護事業、訪問介護事業、高齢者住宅事業、小規模多機能型居宅介護事業、福祉用具事業、地域密着型通所介護事業、放課後等デイサービス	
従業員数	176 名(2024 年 3 月時点)	
資本金	35,000,000 円	
事業所	<p>①本部 長崎県長崎市諏訪町 6 番地 7 号</p> <p>【メディカルネットワーク】</p> <p>②メディカルネットワーク(白木) 長崎県長崎市白木町 4 番地 29 号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援事業所 ・相談支援事業所長崎南部 <p>③メディカルネットワーク 長崎北部 長崎県長崎市花丘町 16 番地 23 号 2 階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援事業所長崎北部 ・相談支援事業所長崎北部 <p>④メディカルネットワーク 長与 長崎県西彼杵郡長与町高田郷 47 番地 (ブルーインの森)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援事業所長与 <p>【エフ・ステージ】</p> <p>⑤エフ・ステージ訪問介護(白木) 長崎県長崎市白木町 4 番地 3 号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護 ・障がい福祉サービス ・地域生活支援事業 <p>⑥エフ・ステージ訪問介護 長与 長崎県西彼杵郡長与町高田郷 47 番地 (ブルーインの森)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護 ・障がい福祉サービス ・地域生活支援事業 <p>⑦エフ・ステージ通所介護 I (道の尾) 長崎県西彼杵郡長与町高田郷 47 番地 (ブルーインの森)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通所介護 <p>⑧エフ・ステージ 桜馬場 長崎県長崎市桜馬場 2 丁目 1 番地 9 号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模多機能型居宅介護 ・住宅型有料老人ホーム 	

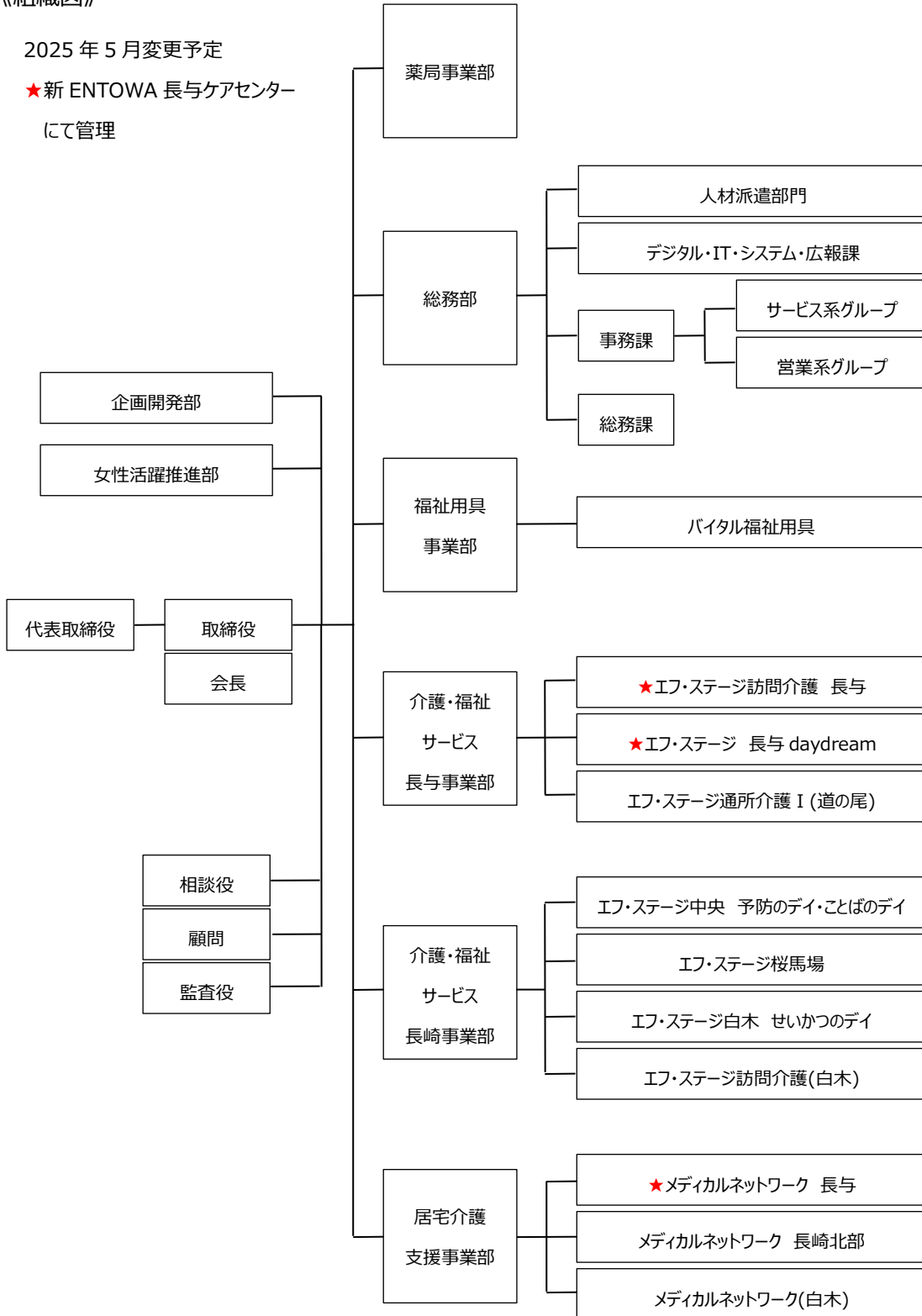
	<p>⑨エフ・ステージ 中央 予防のデイ・ことばのデイ ・通所介護 ・生涯元気事業</p> <p>⑩エフ・ステージ 白木 せいかつのデイ ・通所介護</p> <p>⑪エフ・ステージ イオンタウン長与 day dream ・通所介護 ・放課後等デイサービス</p> <p>【バイタル福祉用具】</p> <p>⑫バイタル福祉用具 ・福祉用具レンタル、販売 ・住宅改修</p>	<p>長崎県長崎市桜馬場 1 丁目 12 番地 18 号(長崎県婦人会館 3 階)</p> <p>長崎県長崎市白木町 4 番地 3 号</p> <p>長崎県西彼杵郡長与町北陽台 1 丁目 2 番地 1 号(イオンタウン長与内店舗)</p> <p>長崎県長崎市葉山 1 丁目 35 番地 22 号</p>
沿革		<p>1998 年 ・株式会社バイタル設立(本部：長崎県長崎市諏訪町) ・株式会社メディカルネットワーク設立(本部：長崎県長崎市諏訪町) ・薬局経営コンサルタント開設(メディカルネットワーク本部)</p> <p>2001 年 ・メディカルネットワーク居宅介護支援事業所開設(長崎県長崎市諏訪町)</p> <p>2002 年 ・エフ・ステージ訪問介護、通所介護 I・II 開設(長崎県西彼杵郡長与町ブルーインの森敷地内)</p> <p>2003 年 ・エフ・ステージ訪問介護移転(長崎県西彼杵郡長与町→長崎県長崎市諏訪町へ) ・特定労働者派遣事業開設(メディカルネットワーク本部)</p> <p>2005 年 ・バイタル福祉用具開設(長崎県長崎市滑石)</p> <p>2006 年 ・メディカルネットワーク居宅介護支援事業所小ヶ倉開設(長崎県長崎市小ヶ倉) ・エフ・ステージ桜馬場開設(長崎県長崎市桜馬場)</p> <p>2007 年 ・エフ・ステージ訪問介護長与開設(長崎県西彼杵郡長与町ブルーインの森敷地内)</p> <p>2010 年 ・エフ・ステージ中央予防のデイ・ことばのデイ開設(長崎県長崎市桜馬場)</p> <p>2011 年 ・エフ・ステージ通所介護 II 閉所(通所 I に統合) ・メディカルネットワーク居宅介護支援事業所長崎北部開設(長崎県長崎市花丘町)</p>

	2013年	<ul style="list-style-type: none"> ・メディカルネットワーク居宅介護支援事業所長崎南部へ移転(長崎県長崎市小ヶ倉→長崎県長崎市白木町) ・エフ・ステージ白木せいかつデイ開設(長崎県長崎市白木町)
	2014年	<ul style="list-style-type: none"> ・エフ・ステージ桜馬場小規模多機能型居宅介護開設(通所介護より転換) ・エフ・ステージ訪問介護長与移設(同一敷地内別棟へ)
	2017年	<ul style="list-style-type: none"> ・エフ・ステージイオンタウン長与 daydream 開設(長崎県西彼杵郡長与町) ・メディカルネットワーク相談支援事業所長崎南部開設(長崎南部居宅併設)
	2018年	<ul style="list-style-type: none"> ・特定労働者派遣事業→労働者派遣事業(許可制)へ切替
	2020年	<ul style="list-style-type: none"> ・メディカルネットワーク相談支援事業所長崎北部開設(長崎北部居宅併設) ・メディカルネットワーク居宅介護支援事業所諏訪・長崎南部統合(長崎県長崎市白木町新事務所)
	2021年	<ul style="list-style-type: none"> ・株式会社メディカルネットワーク・株式会社バイタル経営統合(合併) 新会社名：株式会社 ENTOWA(本部：長崎県長崎市諏訪町)
	2022年	<ul style="list-style-type: none"> ・エフ・ステージ訪問介護移転(長崎県長崎市諏訪町→長崎県長崎市白木町) ・バイタル福祉用具移転(長崎県長崎市滑石町→長崎県長崎市葉山町) ・「長崎県 SDGs 登録制度」登録事業者として登録 ・「健康経営」を内外に宣言→「長崎健康経営推進企業」に認定 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に関わる情報公開
	2023年	<ul style="list-style-type: none"> ・「長崎うれしかハート事業所」に認定 ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に関わる情報公開
	2025年	<ul style="list-style-type: none"> ・ENTOWA 長与ケアセンター開設予定

《組織図》

2025年5月変更予定

★新 ENTOWA 長与ケアセンターにて管理



《事業所一覧：2025年3月時点》

①本部 ②メディカルネットワーク(白木)



③メディカルネットワーク 長崎北部 ④メディカルネットワーク 長与



⑤エフ・ステージ訪問介護(白木) ⑥エフ・ステージ訪問介護 長与



<出典：同社 HP より抜粋>

⑦エフ・ステージ通所介護Ⅰ ⑧エフ・ステージ 桜馬場



⑨エフ・ステージ 中央 予防のデイ・ことばのデイ ⑩エフ・ステージ 白木 せいかつのデイ



⑪エフ・ステージ イオンタウン長与 day dream ⑫バイタル福祉用具



<出典：同社 HP より抜粋>

《新事業所について：2025年5月予定》

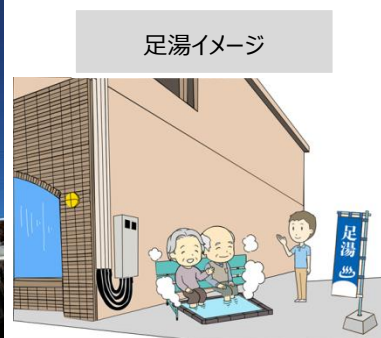
同社は、2024年10月に株式会社十八親和銀行旧長与支店跡地を購入している。今回修繕・改修を行い、2025年5月に④メディカルネットワーク 長与、⑥エフ・ステージ訪問介護 長与、⑪エフ・ステージ イオンタウン長与 day dream の3拠点の集約を予定している。新施設の敷地内の一部には足湯を開設し、利用者のみならず、地域住民も利用出来るような施設を検討している。

<参考：地図(住所：長崎県西彼杵郡長与町吉無田郷 412 番 1 号)>



<出典：ゼンリン地図「長崎県西彼杵郡長与町地図」より当社にて作成>

<参考：現在外観写真・足湯イメージ図>



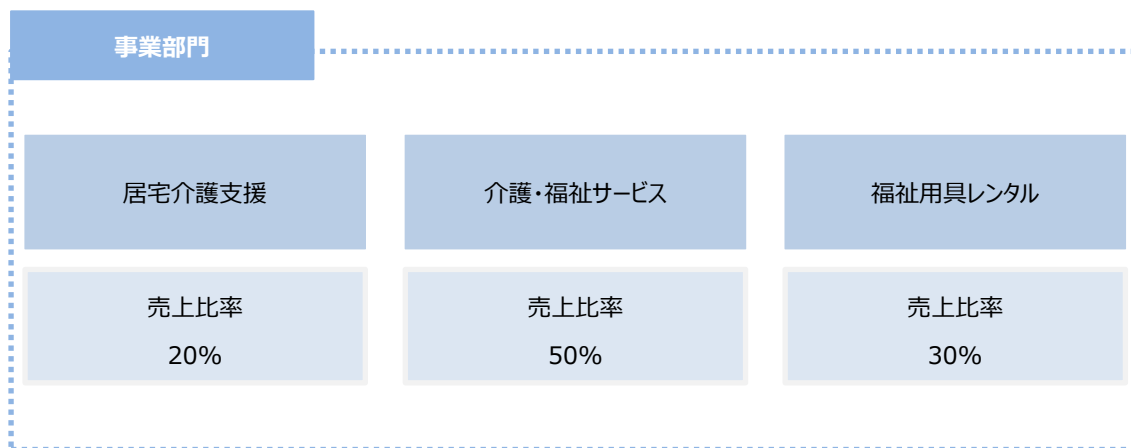
<出典：同社提供資料>

1-3 事業概要

《事業歴史》

1998年に長崎市諏訪町に、創業者である副島泰吉氏(現会長)が薬局経営を開始した。その後医療関係者との縁などもあり、2001年に居宅介護を通じて介護・福祉事業へ進出している。年々利用者のニーズ・要望に応え、長崎市内を中心として、エリア・規模を拡大している。現在では、ユニバーサルデザイン*⁶を基とした施設を11拠点所有するなど介護・福祉部門が主力事業となり、長崎県内でも有数の介護・福祉事業者となっている。定期的な会議を行うなどして、各事業部との連携が図りやすい組織体を構築しており、役割分担により適切な提案や対応、利用者中心のサービスに提供を行っている。

*⁶ユニバーサルデザイン：障がい、年齢、性別、言語等、人が持つそれぞれの違いを超えて、すべての人に対して、出来る限り利用可能であるように、製品、建築環境をデザインすること



《介護・福祉事業進出経緯》

創業者である副島泰吉氏(現会長)が小学校2年生の時に、父親が他界している。翌年に、兄を交通事故で亡くしている。そのような中、母親が5人兄弟の真ん中として、副島泰吉氏を苦勞して育ててきた。その母親と、副島泰吉氏が44歳の時に同居して、闘病生活を7年間過ごした。その後母親が亡くなってから「もっと、母に何か出来たんじゃないか・・・」と思いから、1996年に福祉先進国であるデンマークに渡り、福祉の重要性を学んでいる。その際に、今後の日本に必要な介護保険制度や在宅の重要性を見据えて、介護・福祉事業へ進出している。

① 居宅介護支援

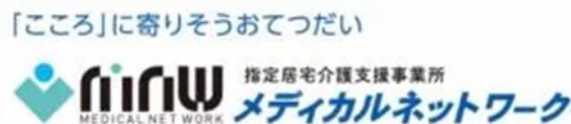
同社では、長崎県内に居宅介護支援事業所を3拠点設けている。介護利用者が適切に介護サービスを利用できるようにするため、総勢 27 名の介護支援専門員(ケアマネージャー)を中心に居宅介護サービスの計画を立てている。作成した計画に従い、サービスが提供されるようにサービス事業者・行政・関係機関への連絡と調整を行っている。

～居宅介護支援基本方針～

●利用者が出来るだけ長く住み慣れた地域において、一人の生活者として自分らしく暮らし続けられるよう自立を支援します。社会資源を必要としている人に対して、関連法人の意向に左右されることなく公正中立の立場で諸問題の解決のため、総合的な連絡調整に努めていきたいと思いません。

<事業所一覧>

- メディカルネットワーク (白木)
- メディカルネットワーク 長崎北部
- メディカルネットワーク 長与



<出典：同社 HP より抜粋>

<具体的サービス>

◆介護保険要介護・要支援認定申請などの代行
◆介護を必要とする方や家族の相談に応じたり、介護上のアドバイス(相談支援含む)
◆介護認定を受けた方の心身の状況に合わせて、利用者・家族の希望に沿って、居宅サービス計画を作成
◆サービス事業者・行政・関係者間への連絡と調整
◆障がい福祉サービス等の利用計画の作成(計画相談支援・障がい児相談支援)

②介護・福祉サービス

同社は、通所介護・高齢者住宅・訪問介護・福祉用具などの介護保険の在宅サービスを展開している。長崎県内の7拠点をもとに、訪問介護員(ホームヘルパー)が総勢40名在籍している。また各訪問事業所に、サービス提供責任者を規定以上に多く配置しているのが、同社の特徴である。訪問介護職員(ホームヘルパー)などが利用者の自宅を直接訪問して、入浴、排せつ、食事等の介助などの「身体介護」や調理、洗濯、掃除等の家事といった「生活援助」を中心としたサービスを行っている。また訪問介護を通じて、要支援・要介護の高齢者が自立した在宅生活を送るためのサポートを行っている。デイサービスの利用を通じて人間関係や社会関係を取り戻すことや創り出すサポートを行っている。生活意欲を引き出すことにつながり、最も有効な「自立」支援につながる専門性に特化したサービスを提供している。また障がい福祉サービスとして、訪問ヘルプサービス・放課後等デイサービスを行っている。

<事業所一覧>

名称：エフ・ステージ通所介護Ⅰ（道の尾）
<機能>デイサービスセンター <テーマ>～運動機能向上や認知症予防に～
名称：エフ・ステージ中央 予防のデイ・ことばのデイ
<機能>デイサービスセンター <テーマ>～身体のリハビリで健康のための体力づくりを～
名称：エフ・ステージ白木 せいかつのデイ
<機能>デイサービスセンター <テーマ>～日常生活の練習や維持向上に～
名称：エフ・ステージイオンタウン長与 daydream
<機能>デイサービスセンター <テーマ>～共生型での交流や体力作りに～
<機能>放課後等デイサービス
名称：エフ・ステージ桜馬場
<機能>小規模多機能・高齢者住宅 <テーマ>～住み慣れた地域で安心した生活を～
名称：エフ・ステージ訪問介護（白木）
<機能>ヘルパーステーション <テーマ>～ご自宅でより快適な暮らしを～
名称：エフ・ステージ訪問介護（長与）
<機能>ヘルパーステーション <テーマ>～お一人様お一人様に合ったサポートを～

Let's Enjoy Your Life!



<出典：同社 HP より抜粋>

《デイサービス》

デイサービス部門では、「生き生きとした地域づくり」「人生の新たな出会い・楽しみを築く場所」「自立した生活をおくれるように」という3つのコンセプトをもとに利用者へサービスを提供している。

生き生きとした地域づくり
●元気は町を明るくし、言葉は心を温かくする。同社では、「運動で元気に」・「伝える心を育む」を提供し、生き生きとした地域づくりを利用者と共に実現するために、よりよいサービスを届けている。
人生の新たな出会い・楽しみを築く場所
●同社では、明るいスタッフや利用者との「交流」を通して、人生の新たな出会い・楽しみを築く場所としている。利用者はもちろんのこと、利用者の家族にとっても生活する上での「楽しみ」や「希望」・「安心」の場にしたいと日々思いながら支援を行っている。
自立した生活をおくれるように
●「自立支援」をコンセプトに、生活の中で出来ていたこと・やってみたいこと・今出来ていることを今後も継続していくことが出来るように、従業員から様々なサービスを提供している。

<デイサービス特徴>

<p>～身体機能の維持や向上ができる～</p> <p>・運動面では、理学療法士が利用者各人の身体の状態に合わせて運動プログラムを作成し行っていくことで、利用者各人に合った運動と運動量が確保出来て、筋力や体力の向上が最短ルートで獲得出来る。</p>
<p>～物忘れ防止や認知機能の低下を防ぎ、改善ができる～</p> <p>・任嘲笑予防では個別対応の学習療法を取り入れており、利用者のペースで行うことが出来て、負担なく認知症の進行予防が出来る。</p>
<p>～無理のない自身に合った運動が出来る～</p> <p>・理学療法士が、利用者の体の状態に合わせた運動メニューを提案している。身体機能の評価を3ヶ月毎に行い、その時の身体機能の状態によってプログラムの内容の変更などを行っているため、常に自身の体調や身体状況を把握出来る。また、理学療法士が必要に応じて自宅でのプログラムを作成するので、自宅でも無理のない自身に合った運動を継続的に行うことが出来る。</p>
<p>～心身共に健康を維持が出来る～</p> <p>・元気な利用者が多く、明るい雰囲気でも交流も図りやすい環境という特徴がある。また、運動後マッサージ器具やメドマー・ホットバックなどのリラックス機器も充実しているので、心身共に健康を維持出来る。</p>
<p>～生活する中での不安を改善出来る～</p> <p>・作業療法と利用時の活動の中で得られる成功体験を通して、自信をもって生活が出来るようになる。</p>
<p>～失語症等の方のコミュニケーション能力を改善出来る～</p> <p>・言語療法を通して、自分の意志を一人一人、自身の伝え方で伝えることが出来るようになる。失語症等の方に対して、「ことばを聴いて理解する」・「ことばを聴いて理解する」・「ことばを話す」・「文字を読んで理解する」・「文字を書く」などの訓練を行っている。</p>

《放課後等デイサービス》

放課後等デイサービス部門では、通所介護事業と併設した空間を提供しているので、老若男女を問わない世代交流が出来る。また、専門の職員を配置していますので、子どもの未来のための「療育」を作り出すサポートを行っている。同社では、子どもの生活意欲を引き出すことに繋がり、最も有効な「自立」への第一歩だと考えている。

《小規模多機能・高齢者住宅》

小規模多機能・高齢者住宅部門では、「庭園広がる、家庭的で落ち着いた雰囲気地域密着型のサービス」をコンセプトに、全ての高齢者の方が自宅のようなリラックスした空間で、日々過ごせるようにサービスを提供している。利用者が可能な限り自立した日常生活を送ることが出来るように、利用者の選択に応じて、施設への「通い」を中心として、短期間の「宿泊」や利用者の自宅への「訪問」を組み合わせ、家庭的な環境と地域住民との交流の下で日常生活上の支援や機能訓練を行っている。



<出典：同社 HP より抜粋>

<小規模多機能・高齢者住宅特徴>

～自身の住まいや生活スタイルに合わせて暮らせる～

・介護が必要となった状態でも、自身の住まいや生活スタイルに合わせてサービスを選択出来るため、1 日の中で大きな変化や混乱なく過ごすことが出来る。

～地域に密着した家庭的な時間を過ごせる～

・地域に密着した家庭的な事業所であるため、利用者や家族だけの問題ではなく、従業員と共に課題や今後について相談し合える環境を確保し、安心した生活を送ることが出来る。

《ヘルパーステーション》

ヘルパーステーション部門では、「住み慣れた場所で自分らしい普通の暮らしをしたい」という思いを尊重して、支えられる存在となれるようにサポートしている。具体的には、自宅で生活を安心して継続出来るように、入浴排泄等の身体介護を支援している。家事(清掃・洗濯・調理)を共に行いながら、自身で出来ることや、どのようにすれば行いやすいかなどを一緒に考えている。ヘルパーとの交流を通して、楽しみや生きがいを見出していけるように取り組んでいる。一人暮らしの方が、自宅での生活にどのような不安や悩みを抱えているかを把握し、家族や担当ケアマネージャーと情報共有することで不安の解消を目指している。

③福祉用具レンタル

同社では、要介護者や要支援者が在宅で、快適に暮らし続けられるような福祉用具のレンタル、販売、住宅改修など様々な住宅環境の整備や生活改善の提案を行っている。

<事業所一覧>

- バイタル 福祉用具

「福祉用具…自立支援の原点です」



バイタル 福祉用具

福祉用具レンタル・販売・住宅改修

<出典：同社 HP より抜粋>

《特色》

速くて丁寧な対応
● 人材面では、徹底したお客様ファーストの社員教育を行っている。福祉用具の商品については、自社倉庫で在庫管理しており、どのような場合でも迅速に対応することができる。
安心のアフターフォロー
● 福祉用具の導入前はもちろんのことであるが、大切な導入後もしっかりと対応している。利用者の体の状態は、季節や日によって変化している。その変化にしっかりと対応出来るように、最適な福祉用具への機種変更や商品追加など、導入後の問題にも素早く対応することが出来る。福祉用具導入後でも、利用者の生活環境に応じた安心のアフターフォローを行っている。
定期的な訪問点検・メンテナンス
● 福祉用具は、使用していくうちに劣化や多少の不備が出てくる。その軽微な不具合であっても、気づいた時に大事故につながる可能性がある。福祉用具を導入後、利用者にも何の問題がなくても、しっかりと訪問点検・メンテナンスを定期的に行っている。
緊急時対応
● 自社倉庫にて、福祉用具の在庫管理を行っているため、福祉用具の不具合や破損などの緊急時の対応も素早く出来る。
独自の営業管理システム「バイタルマン」
● 「バイタルマン」は、同社が開発した営業支援システムで、特に福祉用具事業部において、顧客の情報、サービス利用状況、営業個人の動向、見積書や申請書類の作成、レンタル商品の管理など、業務に必要な様々な情報や作業を一つのソフトで一元的に管理し、横断的に活用することが出来る。具体的には、顧客の情報やサービス利用状況の管理によって、顧客にとって最適なサービスや商品を提供することを可能としている。このように、営業管理システム「バイタルマン」は業務の効率化を支援し、現状の把握と今後の課題や改善点を明確にすることで、新たな取り組みを行う基点となっている。

2.サステナビリティ活動

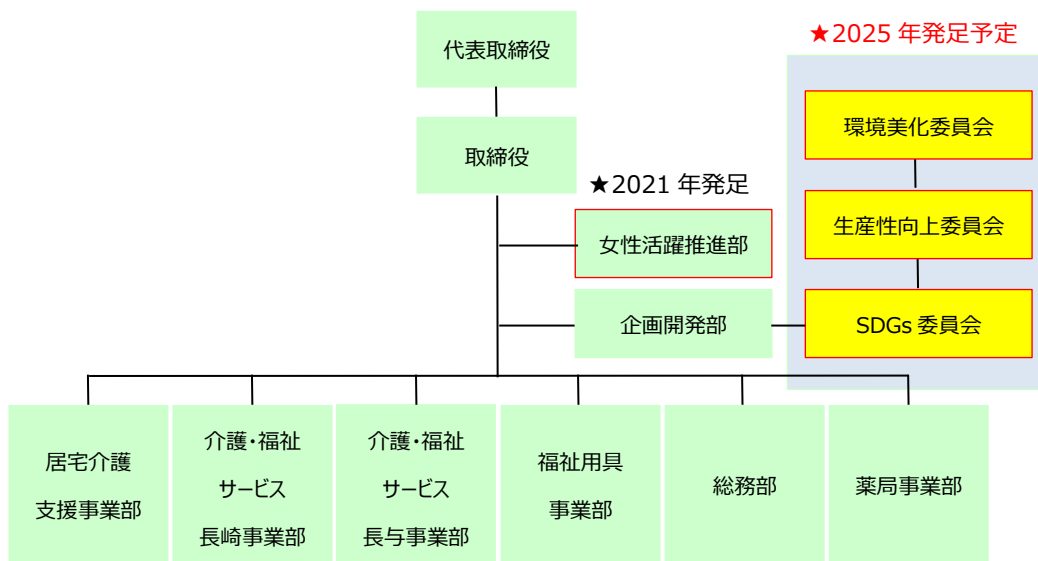
2-1 サステナビリティ方針・サステナビリティ推進体制

《サステナビリティ方針》

**職場で、自宅(生活)で、地域で、
 世のため、人のため、地域のために出来るところから少しずつでもやろう。**

同社は、「職場で、自宅(生活)で、地域で、世のため、人のため、地域のために出来ることから少しずつでもやろう。」をスローガンに、限りある資源の有効活用の促進を行い、循環型の社会システム構築に貢献する環境尊重企業を目指してサステナビリティ活動を実践している。また環境に配慮しながら事業活動を行うとともに、従業員の成長や健康・安全を前提とした働きやすい職場環境づくりを構築するなどして、企業の持続可能性と企業価値を高めるために従業員のエンゲージメントを向上しながら社会貢献活動にも取り組んでいる。2021年の女性活躍推進部の発足に始まり、時代のニーズの沿って様々な施策を行っている。これらの活動は、現在総務部を中心として呼びかけを行うことにより、全従業員に周知徹底している。今後はSDGs委員会を含めた各種委員会を発足させて、月1回発行の定期連絡などでサステナビリティ活動方針等を社内に周知を行い、社内への浸透を図っていく方針である。

《サステナビリティ推進体制・サステナビリティ施策》



2021年	・女性活躍推進部発足
2022年	・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・HP掲載
2023年	・SDGs宣言発出・環境行動11ヶ条策定
2023年	・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定・HP掲載
2025年	・SDGs委員会・生産性向上委員会・環境美化委員会発足予定

2-2 Sustainable Scale Index を通じた ESG/SDGs の取り組み内容

株式会社十八親和銀行では、株式会社福岡フィナンシャルグループの 100%子会社であるサステナブルスケール社と九州大学が共同で構築したスコアリングモデル「Sustainable Scale Index」を用いて、企業の ESG/SDGs の取り組みを指標化し、評価している。

スコアリングモデルは約 200 項目の二者択一方式で構成しており、類似同業者との相対評価で、回答企業の立ち位置を把握することが出来る。

Sustainable Scale Index で抽出された同グループの SDGs の取り組みは以下のとおりである。

SDGs 取組内容

	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR/サステナビリティ関連部署の設置 ● ダイバーシティの目標
	<ul style="list-style-type: none"> ● 寄付活動の実施
	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域産資源の積極使用
	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全衛生方針の策定 ● 従業員への保育サービス提供
	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の研修及びキャリア開発をサポートする会社方針の策定 ● 地域の教育に貢献する活動の実施 ● 従業員への保育サービス提供
	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性従業員採用に関する方針の策定 ● ダイバーシティ目標、基本方針の策定 ● 従業員への保育サービス提供
	<ul style="list-style-type: none"> ● -
	<ul style="list-style-type: none"> ● 電気自動車の利用

SDGs 取組内容

	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がいを持つ従業員の採用 ● 取引先選定の際にその会社の人権方針を加味
	<ul style="list-style-type: none"> ● 照明のLED化
	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ目標、基本方針の策定 ● コンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口や通報窓口の設置 ● 障がいを持つ従業員の採用
	<ul style="list-style-type: none"> ● BCP(事業継続計画)の策定
	<ul style="list-style-type: none"> ● 電気自動車の利用 ● パソコン・モニターなどの電子廃棄物を回収・リユース業者に出している ● 生ごみの再利用(肥料)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 電気自動車の利用
	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域清掃(事務所周りや山林等)活動参加 ● 生ごみの再利用(肥料) ● 廃棄物削減・分別・リサイクル推進
	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域清掃(事務所周りや山林等)活動参加
	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵守の徹底 ● 社会貢献活動に関する会社方針の策定 ● コンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口や通報窓口の設置
	<ul style="list-style-type: none"> ● 地元人材の積極的採用 ● 地域の産業振興に関する事業の参画 ● ボランティア活動の実施

〈Sustainable Scale Index より抜粋〉

2-3 ESG の取り組み

(1) 環境面

- ① 脱炭素社会実現に向けた活動
- ② フードロス削減等による廃棄物抑制活動

同社は「職場で、自宅(生活)で、地域で世のため、人のため、地域のために出来るところから少しずつでもやろう。」をスローガンに掲げ、2023年1月環境行動11か条を策定し、全従業員に周知徹底している。企画開発部を中心に従業員同士が、サステナビリティ活動の取り組み・企画について気軽に語り合う環境を構築している。従業員一人ひとりが、地球環境を自分のこととして捉え、環境に配慮した取り組みを行っている。今後は脱炭素社会実現に向けた活動として、具体的にCO₂排出量の測定・削減を行っていくことをKPIとしている。

《ENTOWA 環境行動 11 か条》

①	電気をつけっぱなしにしません
②	マイボトルを使います
③	配達は一回で受け取ります
④	食べ残しをしません
⑤	マイバックを使います
⑥	ごみを正しく分別します
⑦	修理して長く使います
⑧	水を大切に使います
⑨	緑を大切にします
⑩	環境について家族で話します
⑪	徒歩・公共交通機関を利用します

本件 KPI(目標)

- ◆ 2026年度までにSDGs委員会を中心として、CO₂排出量削減に向けた勉強会・社内周知を行う。2027年度までに自社の年間CO₂排出量を把握する。2028年度までに事務所内の全照明をLED照明へ変更する。2029年度までに把握した数値を基に、今後の自社のCO₂排出量の削減計画を策定する。2030年度以降はCO₂排出量の削減について、その時点で再検討する。

《①脱炭素社会実現に向けた活動》

同社は、脱炭素社会実現に向けた設備投資として、利用者の送迎車などを積極的に電気自動車やハイブリッド車、低燃費車に切り替えている。また事務所内の照明についても、現在全体の 50%程度 LED 照明に切り替えを行っており、2028 年度を目途として全照明の切り替えを検討している。従業員へも、公共交通機関利用の促進を行うなどして、周知徹底している。また同社は、社内でもクールビズの促進や ICT を活用した業務効率化・システム化の促進を行うなどして電気使用量の削減にも注力している。

<所有車両内訳推移>(単位：台)

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
普通車	33	33	32	33	32
電気自動車等*7	3	4	4	4	6
合計	36	37	36	37	38

*7 電気自動車等：電気自動車・ハイブリッド車・低燃費車

<電気自動車写真>



<出典：同社 HP より抜粋>

<CO₂ 排出量削減に対する具体的な取り組み>

・電気自動車・ハイブリッド車・低燃費車の導入
・LED 照明への切り替え
・機器の入れ替えの際の環境配慮型製品の導入(エアコン等)
・公共交通機関利用の推進(自転車通勤でも交通費支給)
・介護・福祉サービス事業部での地産地消*8の推進(食材購入の際は、長崎県産のものを積極的に利用)
*8 地産地消(地域生産・地域消費)：地域で生産された様々な生産物や資源をその地域で消費することにより、運ぶ距離が短くなることで、エネルギーと CO ₂ 排出量の削減に繋がり、環境への負荷を軽減する。
・クールビズの促進
・リモートワークの活用
・ICT を活用した業務効率化・システム化の促進

《②フードロス削減等による廃棄物抑制活動》

具体的取り組み	
<フードロス削減について>	<廃棄物削減について>

<フードロス削減について>

同社では運営する介護・福祉事業所などで、食品ロス削減を心掛けている。従業員に食品ロス削減を周知徹底して、食品の発注ミスがないように確認し、使用する分だけを手配している。また利用者の方々と共に畑などで野菜作りを行うなどして、自給自足や健康増進につなげている。さらに環境配慮のために2023年より生ごみ処理機を導入している。処理した堆肥を肥料として畑で活用し、廃棄物の有効活用に貢献している。

<野菜作り風景>



<生ごみ処理機>



<出典：同社提供資料>

<廃棄物削減について>

同社では、3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進を行っている。車両や機器類の故障が疑われる際は、修理・修繕を基本として、極力買い替えを行わないよう取り組んでいる。購入となった際も、中古品の採用も視野に入れて検討している。また同社は、NPO 法人エコキャップ推進協会 ECOCAP 取り組みに賛同し、ペットボトルキャップ回収によるワクチン寄付活動も行っている。

<廃棄物の削減に対する具体的な取り組み>

・3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進
・書類の電子化促進
・分別 BOX の設置
・ペットボトルキャップ回収によるワクチン寄付活動
・パソコン・モニターなどの電子廃棄物を回収し、リユース業者へ委託
・産業廃棄物について、量の把握や分解小型化を行っている

(2)社会面

- ①利用者にとって安全・安心な施設・サービスの提供
- ②働きやすい職場環境づくり
- ③ダイバーシティ実現に向けた活動

同社では、『私たちは、この事業を推進するにあたり、自由・平等・博愛・共生のノーマライゼーションの精神を現場で実践するため、ご利用者様の「個」を尊重し、各事業の連携と役割を分担し、ぬくもりのある事業を目指していきます。』という企業理念のもと、ユニバーサルデザインを基とした施設にて事業を行っている。「身体拘束適正委員会」「虐待防止委員会」を設置するなどして利用者の安全を確保する体制も構築している。また同社では、従業員の生活と安全を守り、その上で従業員エンゲージメントを高め会社の持続可能性を向上するため、従業員の労働環境に積極的に取り組んでいる。今後は今以上に利用者が利用しやすい体制の構築や職場環境の改善等を目指して、本件 KPIとして、利用者に関わるものでは、「身体拘束適正委員会」「虐待防止委員会」を中心とした従業員向けの勉強会を継続して毎年開催すること、職場環境の改善の一環として「N ぴか認証」「えるぼし認定」「くるみん認定」の取得を掲げている。

本件 KPI(目標)

- ◆「身体拘束適正委員会」「虐待防止委員会」を中心とした従業員向けの勉強会を継続して、毎年開催する。
- ◆2026 年度までに「えるぼし認定」を取得する。2027 年度までに「くるみん認定」を取得する。2028 年度までに「健康経営優良法人認定」「N ぴか認証」を取得する。2029 年度以降は、毎年継続、更新する。

《参考：N ぴか認証》

長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度
 (愛称：ながさきキラキラ企業)略称「N ぴか」



<出典：長崎県 HP より抜粋>

若者から高齢者、男性、女性の誰もが働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業を長崎県が認証し、当該企業が社会的に評価される仕組みを作ることにより、企業の自主的な取り組みを促進するとともに企業の活性化を図り、誰もが持てる能力を十分に発揮しながら働き続けることができる魅力的な職場環境の整備に資することを目的としている。

《①利用者にとって安全・安心な施設・サービスの提供》

同社では、従業員教育の充実を図ることで、利用者へのサービスの質や満足度を高めている。また同社では、「身体的拘束適正化のための指針」「虐待防止のための指針」を定め、委員会を中心として定期的な研修を行い、利用者の安全を確保している。

～株式会社 ENTOWA における身体的拘束適正化に関する基本的考え方について～

●関係法令に定められている「サービスの提供にあたっては、当該利用者及び児童等の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者及び児童の行動を制限する行為を行ってはならない」ことを受けて、利用者及び児童の人権を尊重するとともに、日常生活のケア及び療育の充実を図り、「拘束をしない介護及び療育」を目的とする。

<組織(委員会)について>

身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会として、身体拘束適正化委員会を設置し、各事業所に身体拘束適正化及び虐待防止委員を中心として組織的に次のことを検討する。

- ・高齢者虐待・障がい者虐待・児童虐待・身体的拘束等に関する規定およびマニュアル等の見直し
- ・発生した「身体的拘束」の状況、手続き、方法について検討し、適正に行われているか確認する
- ・身体的拘束又は虐待等の兆候がある場合は慎重に調査し、検討および対策を講じる
- ・教育研修の企画・実施
- ・日常的ケア又は療育内容を見直し、入居者又は児童が人間として尊重されたケアが行われているか検討する

<職員研修について>

身体拘束適正化のための関連する内容を含めた研修会を年2回以上開催する。新規採用時には、必ず基礎知識の習得を目的とした研修を行う。

～事業所における虐待の防止に関する基本的考え方～

●当事業所では、高齢者及び障がい者及び児童虐待は人権損害であり、犯罪行為という認識のもと、高齢者虐待防止法・障がい者虐待防止法・児童虐待防止法の理念に基づき、高齢者及び障がい者及び児童の尊厳の保持・人格の尊重を重視し、権利利益の擁護に資することを目的に、高齢者及び障がい者及び児童虐待の防止とともに高齢者及び障がい者及び児童虐待の早期発見・早期対応に努め、高齢者及び障がい者及び児童虐待に該当する行為のいずれも行いません。

<虐待防止に関する委員会その他施設内の組織に関する事項について>

同社では、虐待発生防止に努める観点から、身体拘束廃止に関する協議と併せて「身体拘束適正化・虐待防止委員会」を組成している。職員研修を年に2回以上(新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施)を行い、職員研修の実施内容については、研修資料、実施概要、出席者等を記録し、電磁的記録等により保存している。

《②働きやすい職場環境づくり》

代表者である副島孝嗣氏は、「社員が幸せでないと会社は幸せにならない」と考えており、「社員は家族・会社は社員のホーム」というスローガンを念頭に全従業員が誇れる会社を目指している。同社では、ベースアップなどモチベーションを高めるような事業活動や代表者および企画開発部が中心となって労働環境改善の取り組みを行い、時間外労働などの各種規定を遵守することによって、全従業員が働きやすい職場環境を構築している。

具体的取り組み	
<給与待遇・離職率について>	<有給休暇取得・勤怠管理について>
<健康経営について>	<コンプライアンス・ハラスメントについて>
<労災事故について>	<採用・人材育成について>

<給与待遇・離職率について>

同社では従業員エンゲージメントを高めるために、給与待遇面の改善を行っている。近年の物価上昇や全国的・全業種的な人材不足により、2024年度には大企業で5.0%以上、中小企業でも3.0%以上の賃上げを表明している企業が多くなってきている。同社でも直近で賃上げを行っており、2023年実績では前年比3.88%の賃上げを実施している。

～参考：日本国内企業の賃上げ実施状況～

企業規模	2022年度アップ率	2023年度アップ率
従業員 500人以上	2.27%	3.99%
従業員 500人未満	1.92%	3.00%
全規模	2.01%	3.27%
同社	4.36%	3.88%

<出典：一般社団法人日本経済団体連合会「春季労使交渉妥結結果」より当社作成>

<有給休暇取得・勤怠管理について>

同社では、2023年に従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備をするための「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を策定している。マニュアルを作成するなど有給休暇を取得しやすい環境を整えて、育児休業を中心として家庭の事情にも考慮し、かつ法令を遵守した人事制度を意識して整備している。

2024年度有給休暇取得実績として年間5日以上の有給休暇取得者は100%となっている。さらに同じ2024年には、育児休業を取得予定の従業員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度や子育て目的の休暇制度の導入をして、休暇取得を促進している。従業員満足度も高く、産前産後休業・育児休業取得者の職場復帰率は100%となっている。今後は、子ども参観日を導入するなどして全社員参加型の子育て支援を検討している。

勤怠管理についても、2024年より全社員定時退社を目指す取り組みの一環として、終業時間の15分前と5分前に終業時間お知らせアラームを鳴らすことを始めている。時間管理を意識付けることにより36協定を遵守している。フレックス勤務等を導入するなどして、従業員のワーク・ライフ・バランスを向上させている。

【労働条件改善の主な取り組み】	
・産前産後休業の整備	・育児休業取得予定者・復職者へのメンター制度
・育児休業の整備	・子育て・介護の時短勤務
・介護休業の整備	・子どもや孫の学校行事参加のための休暇制度創設
・子の看護休暇の整備	・保育料の補助制度(指定保育園限定)
・産後パパ育休制度の創設	・延長時間料の補助制度(保育園・学童保育)
・育児・介護のための時間外労働の制限制度	・乳児預かり(提携保育園あり)

<有給取得日数推移>(単位：日)

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	8	13	10
女性	8	11	10
合計	8	12	10

<育児休業取得男女内訳推移>(単位：人)

内訳	2022年度	2023年度	2024年度
男性	1	1	0
(割合)	(100%)	(100%)	(0%)
女性	4	5	3
(割合)	(100%)	(100%)	(100%)
合計	5	6	3

《ENTOWA 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画》

計画期間	2023年9月1日～2026年8月31日
目標①	すべての社員に理解を深めるため、育児休業等の制度と相談窓口を改めて周知する
対策	<p><2023年12月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●パンフレット等を利用して、ENTOWAにあったマニュアルを作成 <p><2024年3月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●各事業部の部長に説明後、全社員に総務連絡で周知する
目標②	育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する
対策	<p><2023年12月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●部長会議で意見交換、検討開始 <p><2024年3月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●運用ルールの検討、メンター選定 <p><2024年5月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●運用ルールの決定、メンター会議実施 <p><2024年7月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●制度導入、総務連絡で社員への周知
目標③	子育て目的の休暇の取得を促進する
対策	<p><2024年2月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●子供や孫の学校行事参加のための休暇制度の検討 <p><2024年4月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●休暇制度の決定、会議で管理者に向けて発表 <p><2024年5月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●制度導入、総務連絡で社員への周知 <p><2024年8月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●有給休暇取得推進のポスター作製・全事業所掲示
目標④	全社員参加型の子育てを促進する
対策	<p><2024年6月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●子ども参観日を実施するため、部長会議で意見交換 <p><2024年8月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●子ども参観日の検討開始 <p><2025年7月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●子ども参観日の実施

<健康経営について>

同社では、従業員の日常ケアのために、定期的な健康診断を実施しており、契約社員・パート従業員を含む全従業員の健康診断受診率は100%となっている。オプションを除く健康診断の受診費用は、会社負担としている。またメンタルヘルスの相談窓口を設置するなどして、健康経営に関する組織体制を構築している。2022年に健康経営宣言を策定し、「健康経営推進企業認定」を受けているが、今以上に従業員の活力向上や生産性の向上等の組織活性化をもたらすことを期待して、健康保持・増進施策等を全従業員に周知し、さらに高いハードルの「健康経営優良法人認定」取得を目指している。



<出典：当社撮影>

《健康経営宣言》

項目	同社の取り組み
特定検診受診向上への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 総務担当者による健診日程の管理 ● 生活習慣病予防健診の付加健診費用及び自己負担額は全額会社負担
検診受診結果による治療の徹底と保健指導の活用への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 保健指導が必要な従業員は、特定保健指導の初回面談を勤務時間内で給与対象とし、本社役員室を解放して実施
事業所全体で継続的な健康増進の取り組みや改善に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 有給休暇の利用促進 ● 毎朝、朝礼時にラジオ体操の実施
禁煙・受動喫煙対策に対する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 建物内禁煙
メンタルヘルスへの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 保険会社の健康サービス(電話健康相談、メンタル相談、セカンドオピニオン)を利用

【参考：健康経営】

「健康経営」とは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することとされている。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されている。健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置付けられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みである。

【参考：健康経営優良法人認定要件】

1.経営理念・方針

評価項目：●健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診

2.組織体制

評価項目：●健康づくり担当者の設置 ●(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供

3.制度・施策実行

評価項目

●従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

(健康課題に基づいた具体的な目標の設定、健診・検診等の活用・推進)

●健康経営の実践に向けた土台づくり

(ヘルスリテラシーの向上、ワークライフバランスの推進、職場の活性化、病気の治療と仕事の両立支援)

●従業員の心と身体健康づくりに関する具体的対策

(保健指導、具体的な健康保持・増進施策、感染症予防対策、喫煙対策)

4.評価・改善

5.法令遵守・リスクマネジメント

<コンプライアンス・ハラスメントについて>

同社では、コンプライアンス規程を作成している。その中に汚職・贈収賄及び不正な競争に関与しない等の行動規範についても含まれている。ハラスメントに関しても、ハラスメントを禁止する規則を就業規則で定めている。またコンプライアンスやハラスメントに関する相談窓口・通報窓口の設置等を行い、ハラスメント防止に努めている。社員の周知については、社内研修や会議等を行うことで徹底している。

<労災事故について>

同社では、「身体的拘束適正化のための指針」「虐待防止のための指針」を定め、委員会を中心として定期的な研修を行い、利用者の安全を確保出来るように事故防止に繋げている。

また従業員の作業中の事故等を防ぐために、安全で衛生的な労働環境体制を構築している。労働安全衛生委員会を設置して、委員会開催後の各部門の月例会議等で周知徹底することで、労災事故防止に繋げている。さらにメンタルヘルスの相談窓口を設置するなどして、従業員が働きやすい環境を整えている。万が一労災事故が発生した場合は、速やかに発生原因・事例を全従業員に周知するようにしている。

<採用・人材育成について>

同社では、会社を運営するにあたり、必要なものは「人・物・金・情報」であると考えている。その中でも同社は、「人」を最も大切にしている。採用については、長崎県内人材を積極的に行っている。入社後も同じ会社で働く仲間として、フラットな関係作りを行うために、同社独自の「よこつなプロジェクト」などを開催している。また人材育成については、新人教育研修・キャリアアップ制度・メンター制度を設けたり、資格の取得を推進し、従業員の知識と技術力の向上に力を入れている。資格取得に関する費用は、全て会社負担としている。さらに資格の種類に応じて、報奨金・手当等を設けている。

【参考：よこつなプロジェクト】

女性活躍、子育て介護支援、人材育成、働きやすさなどの一環として、普段の職域を超えて、仕事面や生活面、環境面、その他似たような境遇の者同士が集まる機会を何らかの形で設けて、不安や悩みにも少しでも寄り添うプロジェクトである。



【参考：研修・制度の具体的取り組み】

<出典：同社 HP より抜粋>

新人教育研修「はじめの一步」
<ul style="list-style-type: none"> ● 同社に所属する内部からの講師(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・ケアマネージャー・認知症ケア専門士・介護福祉士など)及び外部からの講師にて、入社後に 5 日間かけて介護や福祉、医療などの基本的な知識を学ぶ機会を設けている。入社してすぐに業務に就くのではなく、実際に利用者の支援(ケア)などをする前に、介護や福祉の基礎を学ぶことが出来る新人教育としての最初の一步としての研修制度である。
社員教育キャリアアップ「スター制度」
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の一般常識や介護技術、ケアマネジメント技術のレベルに応じて「スター」を付与する制度である。スター制度は、従業員の現在の職能(技術力・コミュニケーション力等)を表している。現状より常に 1 つ上のレベルを目指し、それを達成した従業員にはそれ相応の評価を行っている。同社では、一定のスターまでレベルを高めた従業員には社内評価・賃金制度に基づいた手当が支給されている。

<採用男女内訳推移>(単位：人)

内訳	2022 年度	2023 年度	2024 年度
男性	9	9	8
(うち地元採用)	(9)	(9)	(8)
女性	15	23	20
(うち地元採用)	(15)	(23)	(20)
合計	24	32	28

【有資格者・受講者一覧：2024年11月時点】

資格名	人数
介護支援専門員	38名
主任ケアマネ	14名
相談支援専門員	8名
薬剤師	1名
介護福祉士	82名
社会福祉士	3名
社会福祉士主事	2名
精神保健福祉士	1名
小規模多機能型サービス等計画作成者研修修了者	7名
認知症ケア専門士	2名
認知症対応型サービス事業管理者	3名
認知症介護実践研修実践者研修修了	5名
認知症介護基礎研修	5名
痴呆介護実務者研修基礎課程修了	1名
理学療法士	4名
作業療法士	3名
言語聴覚士	1名
看護師	8名
歯科衛生士	2名
栄養士	2名
保育士	1名
介護職員初任者研修・ホームヘルパー2級	23名
福祉用具住環境コーディネーター2級	10名
福祉用具専門相談員	15名
医療事務	1名
介護事務管理士	1名
高齢者権利擁護推進員養成研修修了	1名
同行援護従事者研修修了	3名
視覚障害者移動等支援研修課程修了	4名
全身性障害者移動介護従事者研修講座修了	5名
合計	256名

《③ダイバーシティ実現に向けた活動》

同社は、性別や年齢、障がいのあるなしに関わらず従業員が活躍出来る職場を目指している。同社では、従業員全体の女性割合が 70%を占めている。現状女性の勤続年数が、7.4 年となっており、医療・福祉業界平均 9.0 年よりも下回っているのが、同社の課題である。2022 年の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等を基に、今後もダイバーシティを実現すると同時に、同社の持続可能性を高めるための施策を実施・検討していくものとしている。

《ENTOWA 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に関わる情報公開》

*2024 年 10 月 28 日現在

計画期間	2022 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日
目標	管理職(課長以上)に占める女性労働者の割合を 40%以上にする
取り組み内容 実施期間	<p><2022 年 4 月～2023 年 3 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●管理職研修・人材育成研修を実施(12 回) <p><2022 年 4 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●経営戦略会議にて管理職を対象に総務部より現状報告 <p><2022 年 4 月～></p> <ul style="list-style-type: none"> ●毎月、女性活躍推進会議を開催 <p><2022 年 5 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●女性職員 次長→部長へ昇進 ●女活便り発行 <p><2022 年 6 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●女活便り発行 ●女性の企画により有給休暇取得促進の為、記念日休暇の設定(本人や家族の誕生日、結婚記念日等) <p><2022 年 7 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進部で女性社員に向けアンケート実施(昇進意欲あり、なしの内容含む) <p><2022 年 9 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●女活便り発行 ●産休前の社員と面談し、育休後の働き方について説明、育児との両立について話し合う <p><2022 年 11 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●7 月のアンケート結果を踏まえて、ライフイベントを迎える社員をピックアップしピアサポートを充実させる(結婚・妊娠・子育て・介護・家庭との両立など) ●女活便り発行 <p><2022 年 10 月～2023 年 2 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●女性の主任 4 名と面談(今後のキャリアプランについて意見を聞く) <p><2023 年 2 月></p> <ul style="list-style-type: none"> ●女活便り発行

	<p><2023年4月></p> <ul style="list-style-type: none">●女性平社員1名→課長へ昇進●女性主任1名→課長へ昇進●女性平社員1名→係長へ昇進 <p><2023年5月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活便り発行 <p><2023年6月></p> <ul style="list-style-type: none">●女性同士のコミュニティをつくる <p><2023年7月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活便り発行 <p><2023年8月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活企画より全事業所の環境美化と働きたい職場づくりの目的で事業所に毎月花を飾る(毎月2,000円会社負担)●女活便り発行 <p><2023年9月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活便り発行 <p><2023年11月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活便り発行 <p><2024年1月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活便り発行 <p><2024年3月></p> <ul style="list-style-type: none">●女活便り発行 ★今後は社内報へ移行 <p><2024年4月></p> <ul style="list-style-type: none">●女性係長1名→課長(所長)へ昇進●女性係長1名→課長及び教育メンター主任へ昇進●女性係長1名→課長(スペシャリスト)へ昇進 <p><2024年5月></p> <ul style="list-style-type: none">●女性活躍推進部のメンバー1名変更 <p><2024年8月></p> <ul style="list-style-type: none">●有給休暇取得推進のポスター作製、全事業所に掲示 <p><2024年10月></p> <ul style="list-style-type: none">●経営戦略会議により、活動報告●全社員定時退社を目指して、終業時間の15分前と5分前に終業時間のお知らせのアラームを鳴らす(時間管理と効率化)
--	--

<管理職男女内訳推移>(単位：人)

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
男性	21	20	20
(割合)	(50%)	(50%)	(48%)
女性	21	20	22
(割合)	(50%)	(50%)	(52%)
合計	42	40	42

★女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画目標の女性管理職割合 40%以上を維持

具体的取り組み	
<延長雇用・再雇用について>	<障がい者雇用促進について>
<女性活躍推進について>	

<延長雇用・再雇用について>

「高年齢者雇用安定法」では、高年齢者就業確保措置や中高年齢者の再就職援助に努める必要がある旨定められている。延長雇用・再雇用制度を整備することによって多くの雇用者が在籍している。同社は定年を65歳まで見直して、ベテラン人材を確保することで、人材の幅を広く保つことにより技術の伝承等を円滑に進めている。

<従業員男女内訳推移>(単位：人)

内訳	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
男性	42	44	47	43	42
女性	118	134	140	128	134
合計	160	178	187	171	176

<障がい者雇用促進について>

すべての事業主には「障がい者雇用率制度」で一定割合以上の障がい者の雇用が義務づけられており、従業員を40人以上雇用している事業主は障がい者を1名以上かつ社員数に対して2.5%以上雇用する必要がある(2026年度4月以降は2.7%)。現在同社では、障がい者の雇用を行っているが、法定雇用率を下回っている状況である。今後は、採用強化を行っていき法定雇用率を上回ることを目指している。

<女性活躍推進について>

少子高齢化により労働人口が減少していく日本において、事業を拡大・成長させたい企業にとって「人材確保」が深刻な課題となっているため、女性が活躍出来る環境を整えることが求められている。同社では、「男性中心の企業風土」「育児とキャリアアップを両立させる環境の不備」「女性管理職のロールモデルの不在」を女性活躍を阻む3つの課題と考えている。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等を基に課題解決をして、女性が生き生きと活躍出来る職場を目指している。

<p>課題：男性中心の企業風土</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「残業する人が評価される」「性別を基準に役割分担される」など、男性中心の考え方が色濃く残っている。男性と比較して管理職になるチャンスが少ないとされている。
<p>【課題解決に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆全従業員が定時退社を目指して、終業時間の15分前と5分前に終業時間のお知らせのアラームを鳴らして呼びかけを徹底する。 ◆2021年に女性活躍部を発足するなどして、女性が活躍しやすい環境を構築している。また2022年に、管理職(課長以上)に占める女性労働者の割合を40%以上にするという目標を掲げて、毎年女性従業員の管理職への昇進を遂行している。
<p>課題：育児とキャリアアップを両立させる環境の不備</p> <ul style="list-style-type: none"> ●女性には「出産」「育児」といったキャリアを中断させる要因がある。管理職になるためにはプライベートを犠牲にしなくてはならないなど、女性従業員がキャリアアップを諦める要因になっている。
<p>【課題解決に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆産休前の従業員と面談し、産休後の働き方についての説明や育児との両立について話し合うことを行っている。 ◆子どもの参観日を検討するなどして、全従業員参加型の子育てを推進している。
<p>課題：女性管理職のロールモデルの不在</p> <ul style="list-style-type: none"> ●女性管理職のロールモデルがないことは、女性従業員が自分のキャリアプランを考える際にネガティブに働き、仮に昇進のチャンスがあった際の不安要因となっている。
<p>【課題解決に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆子育て目的の休暇の取得を促進するなどして、全従業員に理解を深めるために、育児休業等の制度と相談窓口を改めて周知する。 ◆女性活躍推進部で女性従業員に向けてアンケート(昇進意欲あり、なしの内容を含む)を実施している。アンケート結果を踏まえて、ライフイベントを迎える従業員をピックアップし、ピアサポートを充実させている。

(3)社会面・経済面

- ①社会貢献・地域活性化活動
- ②持続可能なサプライチェーン

同社は事業を通じて、あるいは事業を通じてだけでなく、様々な地域活動に参画し、社会貢献活動・地域活性化活動に積極的に取り組んでいる。同社は、「介護職のイメージ向上・地域活性化」をサステナビリティ方針の根幹として活動している。また同社は、利用者・従業員のことを第一に考え、災害などの緊急事態が発生した際のBCP(事業継続計画)を事業所毎に作成している。従来以上に同社のサプライチェーンを強固にしていくために、本件 KPI として、BCP(事業継続計画)の訓練実施と更新を掲げている。

本件 KPI(目標)

- ◆毎年 BCP(事業継続計画)訓練・勉強会を実施して、必要に応じて BCP(事業継続計画)を更新する。

《①社会貢献・地域活性化活動》

同社は、地域清掃活動・防災活動に積極的に参加している。清掃活動においては、毎月 4 回以上、年 50 回以上を目標に掲げて活動している。また長崎県内は坂道が多いという特徴もあり、斜面地・独居世帯など、地域での問題に対する支援と開発にも努めている。他にも同社は、職場体験やインターンシップの受入、出前講座の実施など地域の児童・学生に対し、学びの場を提供している。介護・福祉職の魅力や仕事の面白みを体験してもらうことにより、介護・福祉職のイメージを向上させるとともに、介護・福祉分野での就労を目指す気持ちを喚起することで、若年世代の介護・福祉分野への参入を促進している。

<清掃活動風景>



<出典：同社提供資料>

《②持続可能なサプライチェーン》

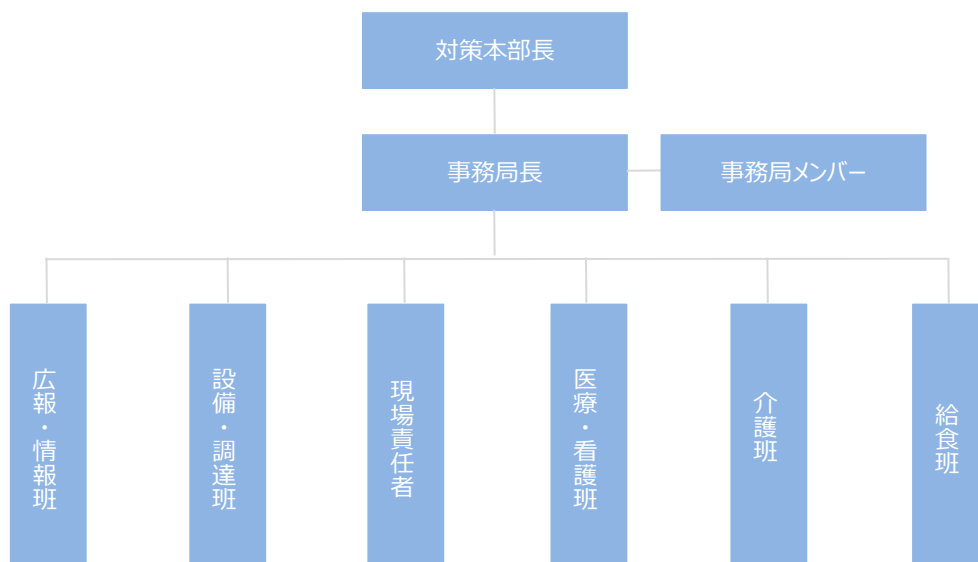
同社では、災害時に特定された重要業務が中断しないこと、また万が一事業活動が中断した場合に、目標復旧時間内に重要な機能を再開させることを目的として BCP(事業継続計画)を策定している。2023 年に、「介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」「介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」の構成に対応して、新型コロナウイルス感染症・自然災害をテーマとした BCP(事業継続計画)を策定している。「利用者の安全確保・サービスの継続・職員の安全確保」といった基本方針を基に、代表者である副島孝嗣氏を統括として、従業員への研修・訓練を行っている。また同時に地域との連携や、通常時から他施設・他法人と協力病院^{*9}等の関係を築き、連携体制の構築を図っている。

*9 協力病院：老人ホームなどと協力契約を結んでいる病院

<基本方針>

●利用者の安全確保
●サービスの継続
●職員の安全確保

<推進体制>



<研修・訓練・検証・見直しについて>

【研修】

①入職時研修

時期：入職時 担当：対策本部 方法：BCP の概念や必要性、感染症に関する情報を説明する。

②BCP 研修(全員を対象)

時期：毎年 4 月 担当：広報・情報班 方法：BCP の概念や必要性、感染症に関する情報を共有する。

③外部 BCP 研修(全員を対象)

時期：毎年 10 月 担当：外部講師 方法：外部の e ラーニングを受講する。

【訓練】

時期：毎年 5 月・11 月 担当：対策本部

方法：感染者の発生を想定し、BCP に基づき、役割分担、実施手順、人員の代替え、物資調達方法の確認などを机上訓練で確認する。

【検証・見直し】

- 毎年 3 月・9 月に管理者が理事会に報告する。
- ・ BCP に関連した最新の動向を把握し、BCP を見直す。
- ・ 教育を通じて得た疑問点や改善すべき点について BCP を見直す。
- ・ 訓練の実施により判明した新たな課題と、その解決策を BCP に反映させる。

<地域との連携について>

【被災時の職員の派遣】

- 地域の災害福祉支援ネットワークの協議内容等について確認し、災害派遣福祉チームのチーム員としての登録を検討する。災害派遣福祉チーム(DWAT)への登録を検討する。

【福祉避難所の運営】

●福祉避難所の指定

・福祉避難所の指定を受けた場合は、自治体との協定書を添付するとともに、受入可能人数、受入場所、受入期間、受入条件など諸条件を整理して記載する。

●福祉避難所の指定がない場合

・社会福祉施設の公共性を鑑みれば、可能な限り福祉避難所の指定を受けることが望ましいが仮に指定を受けない場合でも被災時に外部から要援護者や近隣住民等の受入の要望に沿うことが出来るよう上記のとおり諸条件を整理しておく。その際、想定を超える人数の要援護者や近隣住民等が、施設・事業所へ支援を求めて来る場合も想定し、対応の仕方等を事前に検討しておく。

●福祉避難所開設の事前準備

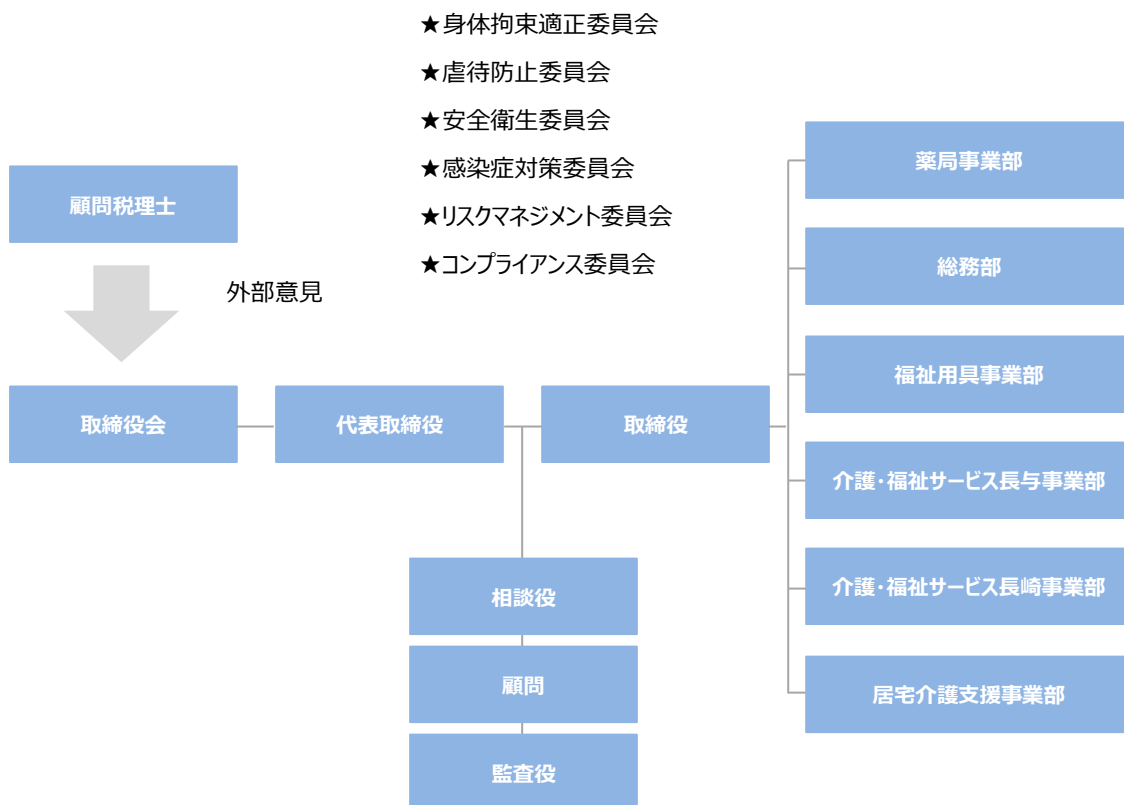
・福祉避難所として運営出来るように事前に必要な物資の確保や施設整備などを進める。また受入にあたっては支援人材の確保が重要であり、自施設の職員だけでなく、専門人材の支援が受けられるよう社会福祉協議会などの関係団体や支援団体等と支援体制について協議し、対応の仕方等を事前に検討しておく。

(4)コーポレートガバナンス体制

透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みづくり

同社の重要事項は、まず所管する部署にて内容を協議・検討後、各グループ長・担当役員・代表取締役にて決裁後に、取締役会にて決定される。決定事項については、随時全従業員への説明報告を行う体制づくりを構築している。各種委員会を設置するなどして、全従業員が行動指針を遵守して利用者の保護を行っている。経営方針や事業活動については外部コンサルタントや税理士などの意見も取り入れながら、自社の活動や取り組み内容の評価を受けている。また会社の事業に対し重要な影響を与える事象が発生した際には、各グループ長・担当役員・代表取締役にて対応検討後、取締役会へ報告したのち、代表取締役から必要に応じて对外公表することとしている。

《コーポレートガバナンス体制》



2-4 登録制度・認定

◆長崎県 SDGs 登録制度

SDGs の達成に向けて取り組む企業・団体等を登録し、企業等の取り組みを「見える化」することで、SDGs に関する具体的な取り組みを促進することを目的とした長崎県が行う制度である。同社は、「地域貢献活動の積極参加」を念頭に、事業活動を通じ地域社会に密着した確かな技術力を備えた働きやすい企業を目指し、持続可能な社会の実現に向け活動していくために、長崎県 SDGs 登録制度に登録し、活用している。

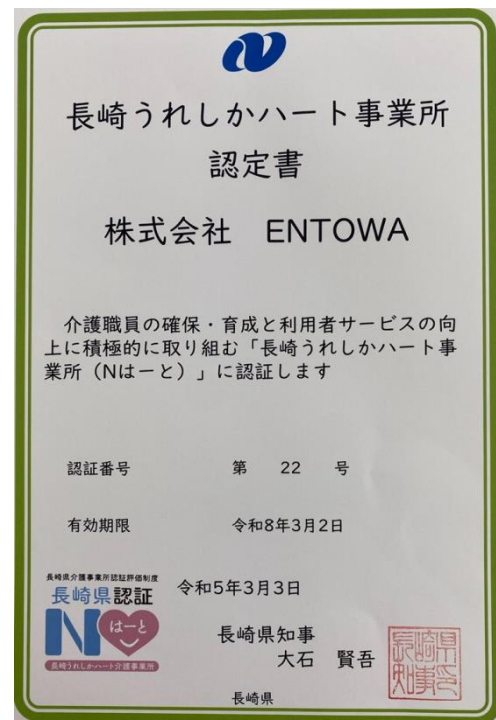
◆長崎うれしかハート事業所(N は一と)認定

長崎うれしかハート事業所(N は一と)とは、介護職員の確保・育成と利用者サービスの向上に、積極的に取り組む事業所を、長崎県が一定の基準を設けて認証する制度である。認証を受けた事業所が、「働きやすい職場環境が整備された事業所」として認知されるよう、長崎県としても積極的に PR するとともに、認証事業所を増やすことで、介護業界全体のイメージアップを図り、離職率の低下や採用率の向上を目指している。同社は 2023 年に、働きやすい職場環境等が認められて、認定を受けている。

<長崎県 SDGs 登録制度登録証>



<長崎うれしかハート事業所(N は一と)認定書>



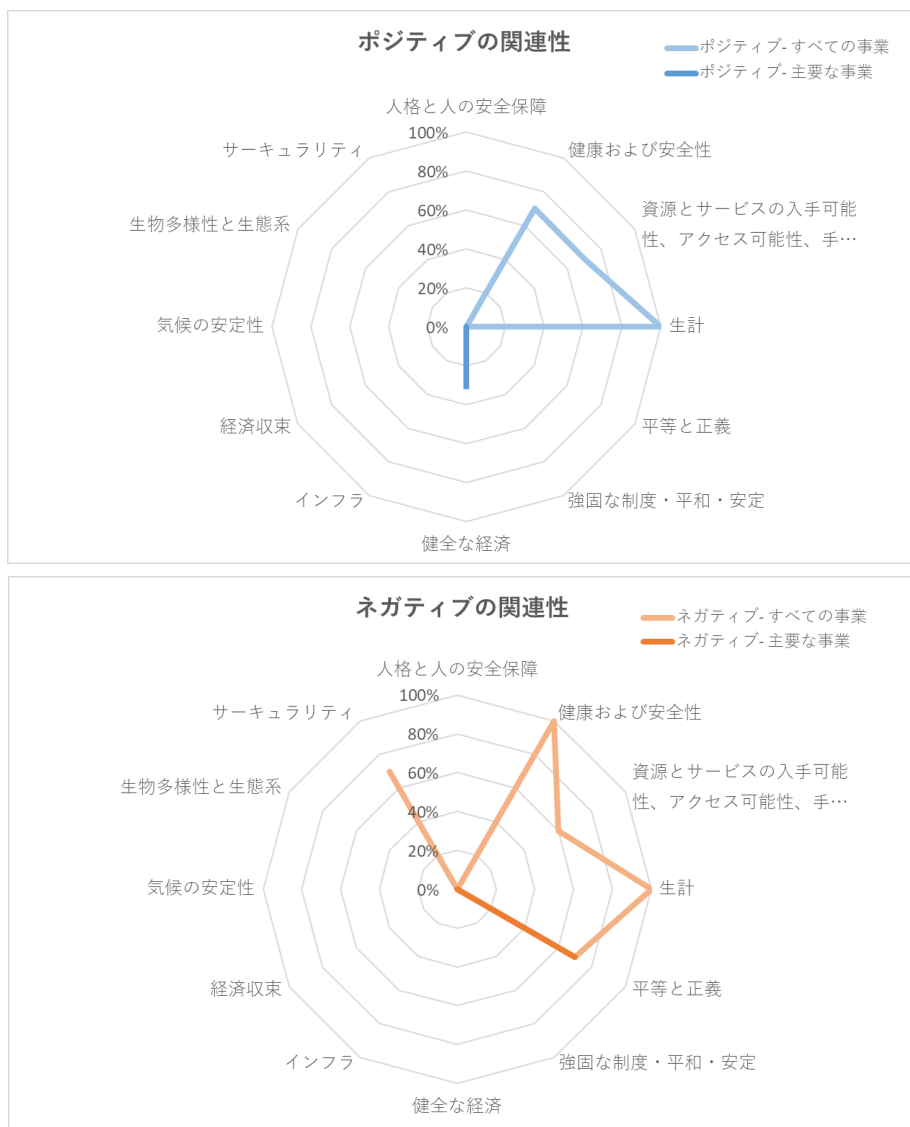
<出典：当社撮影>

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

同社の事業を、国際標準産業分類における「住宅型介護施設(業種コード 8710)」、「高齢者および障がい者向けの居宅介護事業(業種コード 8730)」、「高齢者および障がい者のための宿泊施設を伴わない社会事業活動(業種コード 8810)」、「その他非専門店小売業(業種コード 4719)」として整理した。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て分析した結果、「健康および安全性」「住居」「健康と衛生」「雇用」「賃金」「零細・中小企業の繁栄」に関するポジティブ・インパクト、「廃棄物」「健康および安全性」「健康と衛生」「賃金」「社会的保護」「ジェンダー平等」「その他の社会的弱者」に関するネガティブ・インパクトが抽出された。

〈インパクトレーダー図〉



3-2 個別要因を考慮したインパクトエリア/トピックの特定内容

UNEP FIのインパクト評価ツールを用いたインパクト分析結果をもとに、同社のサステナビリティに関する活動におけるインパクトを特定する。

《事業ごとのインパクト》

インパクトエリア	インパクトトピック	セクター1:業種コード8710 住宅型介護施設 売上割合20%		セクター2:業種コード8730 高齢者および障がい者向け の居宅介護事業 売上割合40%		セクター3:業種コード8810 高齢者および障がい者のた めの宿泊施設を伴わない 社会事業活動 売上割合10%		セクター4:業種コード4719 その他非専門店小売業 売上割合30%	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
気候の安定性									
生物多様性と生態系	水域								
	大気								
	土壌								
	生物種								
	生息地								
サーキュラリティ	資源強度								
	廃棄物		●		●		●		
人格と人の安全保障	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		●	●	●	●	●	●		●
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	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									
生計	雇用	●		●		●		●	
	賃金	●	●	●	●	●	●	●	
	社会的保護		●		●		●		●
平等と正義	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		●		●		●		
強固な制度・平和・安定	法の支配								
	市民的自由								
健全な経済	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									

同社のサステナビリティに関する活動や事業活動を同社の 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企業の特徴等を勘案し、前述のインパクト分析結果により抽出されたポジティブ・ネガティブインパクトに対し同社の活動により環境・社会・経済への影響を与えるインパクトを特定した。

〈UNEP FI のインパクト分析ツールによるインパクトおよび同社の個別要因を考慮し、特定されたインパクト〉

:追加したインパクト : 削除したインパクト

インパクトエリア	インパクトトピック	UNEP FIのインパクト分析ツールによるインパクト エリア・インパクトトピック		個別要因を考慮し、特定されたインパクトエリア・ インパクトトピック	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
気候の安定性					●
生物多様性と生態系	水域				
	大気				
	土壌				
	生物種				
	生息地				
サーキュラリティ	資源強度				●
	廃棄物		●		●
人格と人の安全保障	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		●	●	●	●
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	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				
生計	雇用	●		●	
	賃金	●	●	●	●
	社会的保護		●		●
平等と正義	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		●		●
強固な制度・平和・安定	法の支配				
	市民的自由				
健全な経済	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					

同社の事業活動・サステナビリティ活動を考慮した結果、追加・削除するインパクトと追加・削除した理由については以下のとおりである。

〈同社の事業活動やサステナビリティ活動を考慮し、追加・削除するインパクト〉

インパクト エリア	インパクト トピック	ポジティブ ネガティブ	追加 削除	追加・削除する理由
気候の安定性		ネガティブ	追加	同社は、CO ₂ 排出量削減の取り組みを行っているため追加する。
サーキュラリティ	資源強度	ネガティブ	追加	同社は、堆肥の再利用等の環境負荷低減に対する取り組みを行っているため追加する。
人格と人の安全保障	自然災害	ネガティブ	追加	同社は、BCP(事業継続計画)の策定及び定期的な社内勉強会・更新を行っているため追加する。
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	教育	ポジティブ	追加	同社は、独自の研修制度での社内教育や、資格取得を積極的に支援していることから追加する。
生計	賃金	ネガティブ	削除	同社は、最低賃金を上回る給与体系であることに加えて、一定の賃上げにも取り組んでおり、待遇改善に取り組んでいることから削除する。
平等と正義	年齢差別	ネガティブ	追加	同社は、延長雇用・再雇用の制度を整備して、高齢者の採用を行っていることから追加する。

3-3 特定されたインパクトとサステナビリティ活動の関連性

同社の特定されたインパクトに対する、同社のサステナビリティ活動との関連性は以下のとおりである。

環境面のインパクト<ネガティブ>

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
気候の安定性		<ul style="list-style-type: none"> ・電気自動車の導入 ・LED 照明への切り替え ・環境配慮型製品の導入 ・地産地消の推進 ・電気使用量の削減
サーキュラリティ	資源強度	<ul style="list-style-type: none"> ・LED 照明への切り替え ・電気使用量の削減 ・廃棄物排出量の削減 ・堆肥の再利用
	廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ・フードロス削減 ・廃棄物排出量の削減 ・堆肥の再利用

社会面のインパクト<ポジティブ>

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
健康および安全性		<ul style="list-style-type: none"> ・利用者との野菜作りを通じた自給自足や健康促進活動
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	住居	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者向け住宅改修など住宅環境の整備
	健康と衛生	<ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護・訪問介護運営 ・通所介護・高齢者住宅事業運営 ・放課後等デイサービス運営 ・有料老人ホーム運営 ・福祉用具販売・レンタル
	教育	<ul style="list-style-type: none"> ・新人教育研修「はじめの一步」実施 ・資格取得の斡旋
生計	雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的な新規採用 ・延長雇用・再雇用制度の整備 ・障がい者雇用
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得の積極的支援(報奨金・資格手当)

社会面のインパクト<ネガティブ>

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
人格と人の安全保障	自然災害	・BCP(事業継続計画)策定
健康および安全性		<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得の推奨 ・時間外残業の抑制 ・健康経営推進企業認定の取得 ・コンプライアンス遵守・ハラスメント防止 ・労災事故防止活動
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	住居	・ユニバーサルデザインを基とした施設の利用
	健康と衛生	<ul style="list-style-type: none"> ・身体的拘束の適正化に向けた取り組み ・虐待防止のための取り組み
生計	社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に関する行動計画策定 ・次世代育成支援に関する行動計画策定 ・健康経営の実施 ・資格取得の積極的支援(報奨金・資格手当)
平等と正義	ジェンダー平等	・女性活躍推進に関する行動計画策定
	年齢差別	・延長雇用・再雇用制度の整備
	その他の社会的弱者	・障がい者雇用

経済面のインパクト<ポジティブ>

インパクトエリア	インパクトトピック	取り組み内容
健全な経済	零細・中小企業の繁栄	・持続可能なサプライチェーンの確立





4.KPIの設定

〈FFG〉ポジティブ・インパクト・ファイナンスでは特定されたインパクトのうち、「ポジティブ・インパクトに関する項目を1項目以上、十分に対応がされていないネガティブ・インパクトの全項目」に対してKPIを設定することとしている。同社の特定されたインパクトのうち、ポジティブなインパクトを増大させる取り組みとして4項目、ネガティブなインパクトを低減する取り組みとして9項目のKPIを設定した。なお、今回特定されたネガティブ・インパクトでKPIを設定していない理由は以下の通りである。

《KPIを設定しない理由》



インパクト	KPIを設定しない理由
廃棄物	同社では、使用する分だけの食品手配を心掛けるなどしてフードロス削減等を行うなどして、ネガティブ・インパクトの低減が十分に出来ており、KPIとしては設定していない。


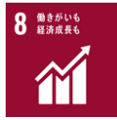
《 環境面の KPI 》

インパクトレーダーとの関連性	気候の安定性、資源強度
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ/活動内容	脱炭素社会実現に向けた活動
SDGsとの関連性	<p>7.3 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善を倍増させる。</p> <p>9.4 2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。すべての国々は、各国の能力に応じた取り組みを行う。</p> <p>11.6 2030 年までに、大気の状態及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。</p> <p>13.1 すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)及び適応力を強化する。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>9 産業と技術革新の 基盤をつくらう</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>11 住み続けられる まちづくりを</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>13 気候変動に 具体的な対策を</p> </div> </div>
KPI(指標と目標)	<p>◆2026 年度までに SDGs 委員会を中心として、CO₂ 排出量削減に向けた勉強会・社内周知を行う。2027 年度までに自社の年間 CO₂ 排出量を把握する。2028 年度までに事務所内の全照明を LED 照明へ変更する。2029 年度までに把握した数値を基に、今後の自社の CO₂ 排出量の削減計画を策定する。2030 年度以降は CO₂ 排出量の削減について、その時点で再検討する。</p>



《 社会面の KPI 》

インパクトレーダーとの関連性	教育、賃金
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ/活動内容	働きやすい職場環境づくり
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、若者や障がい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、並びに同一労働賃金を達成する。</p> <p>10.2 2030年までに、年齢、性別、障がい、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、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び包含を促進する。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 質の高い教育を みんなに</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 働きがいも 経済成長も</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 人や国の不平等 をなくそう</p> </div> </div>
KPI(指標と目標)	◆資格取得支援を継続し、毎年資格取得者 5 名を目指す。

インパクトレーダーとの関連性	健康と衛生、教育
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大(教育) ネガティブ・インパクトの低減(健康と衛生)
テーマ/活動内容	利用者にとって安全・安心な施設・サービスの提供
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>10.2 2030年までに、年齢、性別、障がい、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、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び包含を促進する。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 質の高い教育を みんなに</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 人や国の不平等 をなくそう</p> </div> </div>
KPI(指標と目標)	「身体拘束適正委員会」「虐待防止委員会」を中心とした従業員向けの勉強会を継続して、毎年開催する。

インパクトリーダーとの関連性	健康および安全性、社会的保護、ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ/活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい職場環境づくり ・ダイバーシティ実現に向けた活動
SDGsとの関連性	<p>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。</p> <p>8.5 2030年までに、若者や障がい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、並びに同一労働賃金を達成する。</p> <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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 ジェンダー平等を 実現しよう</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 働きがいも 経済成長も</p> </div> </div>
KPI(指標と目標)	<p>◆2026年度までに「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の達成状況等を確認して、「えるぼし認定」を取得する。2027年度までに「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」の達成状況等を確認して、「くるみん認定」を取得する。2028年度までに「健康経営優良法人認定」・「Nぴか認証」を取得する。2029年度以降は、毎年継続、更新する。</p>

《 社会面・経済面の KPI 》

インパクトレーダーとの関連性	自然災害、零細・中小企業の繁栄
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大(零細・中小企業の繁栄) ネガティブ・インパクトの低減(自然災害)
テーマ/活動内容	持続可能なサプライチェーン
SDGsとの関連性	<p>9.1 全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱(レジリエンス)なインフラを開発する。</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)及び適応力を強化する。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>13 気候変動に具体的な対策を</p> </div> </div>
KPI(指標と目標)	◆毎年 BCP(事業継続計画)訓練・勉強会を実施して、必要に応じて BCP(事業継続計画)を更新する。

5. マネジメント体制

同社では、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、副島代表取締役を最高責任者、塚原由紀子部長が管理責任者となり、日々の業務やその他活動を棚卸することで、同社の事業活動とインパクトレーダーとの関係性について検討をした。従来同様、取締役会による監督のもと、進捗状況や活動内容を取締役会へ定期的に報告するなど、ガバナンス体制を構築していく。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行後、返済期限までの間においても、総務部を中心とした関係部署などとの連携体制を構築することで KPI の達成を図っていく。

最高責任者	代表取締役 副島 孝嗣
管理責任者	総務部部長 塚原 由紀子
担当部署	総務部

6. モニタリングの頻度と方法

本件で設定した KPI の進捗状況は、株式会社十八親和銀行の担当者が年に 1 回以上、同社との会合を設けることで確認する。具体的には、同社は資料提出により株式会社十八親和銀行へ報告し、株式会社十八親和銀行は KPI の達成状況を検証して当初想定と異なる点があった場合には、同社に対して適切な助言・サポートを行い、KPI の達成を支援する。

モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準を維持・向上し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には、株式会社十八親和銀行と同社で協議の上、再設定を検討する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、株式会社長崎経済研究所が作成したものです。
2. 株式会社長崎経済研究所は、株式会社十八親和銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する同社から供与された情報と株式会社長崎経済研究所と株式会社十八親和銀行が独自に収集した情報に基づき、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「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。
4. 本評価書の著作権は株式会社長崎経済研究所に帰属します。株式会社長崎経済研究所による事前承諾を受けた場合を除き、本評価書に記載された情報の一部あるは全部について複製、転載、または配布、印刷など、第三者の利用に供することを禁じます。

<評価書作成者および本件問い合わせ先>

株式会社長崎経済研究所

主任研究員 堀 博史

〒850-8618

長崎県長崎市銅座町 1 番 11 号十八親和銀行本店

TEL : 095-828-8859 FAX : 095-821-0214