

浜松いわた信用金庫が実施する 社会保険労務士法人村松事務所に対する 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、浜松いわた信用金庫が実施する社会保険労務士法人村松事務所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

2024年3月8日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

社会保険労務士法人村松事務所に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：浜松いわた信用金庫

評価者：一般財団法人しんきん経済研究所

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・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、浜松いわた信用金庫が社会保険労務士法人村松事務所（「村松事務所」）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、一般財団法人しんきん経済研究所（「しんきん経済研究所」）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 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。浜松いわた信用金庫は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、しんきん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、浜松いわた信用金庫及びしんきん経済研究所にそれを提示している。なお、浜松いわた信用金庫は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、PIF 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 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。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. 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。

浜松いわた信用金庫及びしんきん経済研究所は、本ファイナンスを通じ、村松事務所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、村松事務所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。

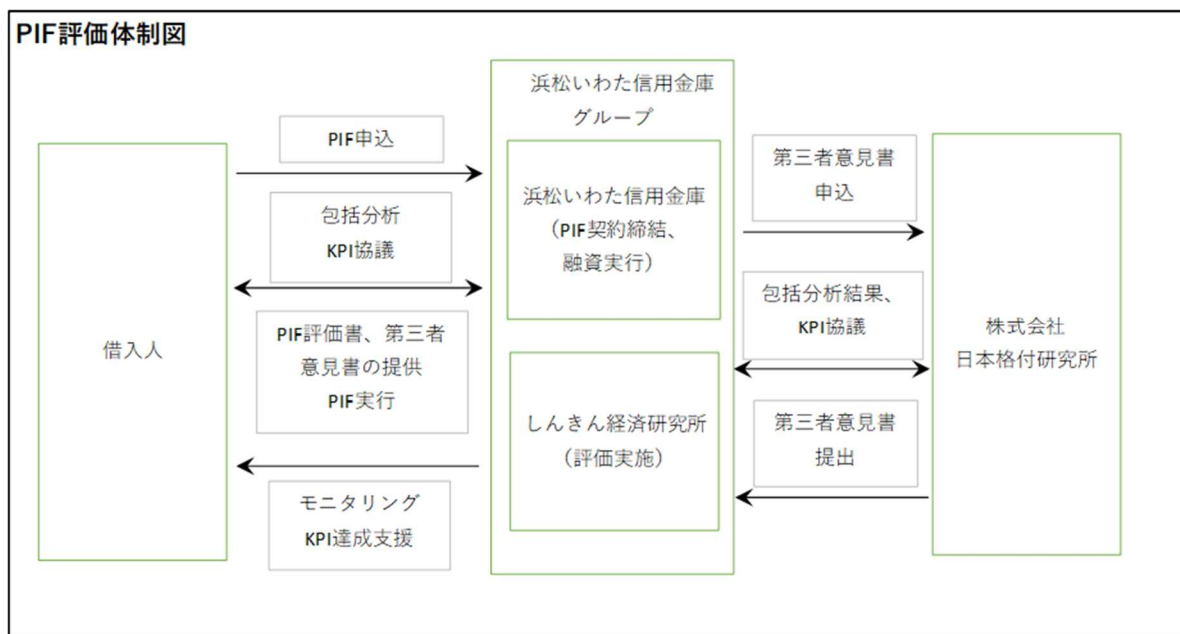
PIF 原則 2

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、浜松いわた信用金庫が 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 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。

(1) 浜松いわた信用金庫は、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：浜松いわた信用金庫提供資料)

(2) 実施プロセスについて、浜松いわた信用金庫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、浜松いわた信用金庫からの委託を受けて、しんきん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。

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、全てしんきん経済研究所が作成した評価書を通して銀行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、しんきん経済研究所が、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村松事務所から貸付人である浜松いわた信用金庫及び評価者であるしんきん経済研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で对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・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

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

望月 幸美

望月 幸美



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

評価対象企業：社会保険労務士法人村松事務所

2024年3月8日
一般財団法人 しんきん経済研究所

目次

<要約>	1
1. 企業概要	2
1-1 事業概況	3
1-2 経営理念・経営方針、体制	6
1-3 業界動向	7
1-4 地域課題との関連	7
2. サステナビリティ活動	8
2-1 社会面での活動	8
2-2 社会経済面での活動	12
2-3 自然環境面での活動	13
3. 包括的分析	14
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	14
3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定	14
3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性	14
3-4 インパクト領域の特定方法	14
4. KPI の設定	16
4-1 社会面	16
4-2 社会面・社会経済面	17
4-3 社会経済面	18
5. マネジメント体制	19
6. モニタリングの頻度と方法	19

<要約>

社会保険労務士法人村松事務所(以下、村松事務所)は、村松貴通氏(以下、村松代表)が代表を務める、静岡県浜松市浜名区に事務所を置く社会保険労務士法人である。一般に社会保険労務士事務所は、取引先の労働・社会保険手続きや給与計算など、労務管理・実務の代行が主な業務であるが、当社は人事制度改革、SDGs導入支援サービス、人事関連経営塾などの人事コンサルティング・経営支援に力を入れており、取引先の労務戦略や働き方改革に貢献しているといえる。

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析結果と個別要因を加味して、ポジティブ・インパクトとして、「雇用」、「賃金」、「社会的保護」、「零細・中小企業の繁栄」を、ネガティブ・インパクトとして「データプライバシー」、「健康および安全性」、「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」、「廃棄物」を特定した。

今回実施の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

金額	非公表
資金使途	運転資金
モニタリング期間	3年0カ月

1. 企業概要

企業名	社会保険労務士法人 村松事務所																			
所在地	静岡県浜松市浜名区本沢合 829																			
事業所	本社事務所																			
従業員数	20名(2024年2月現在)																			
資本金	3,000,000円																			
事業内容	労務管理・実務アウトソーシング、人事コンサルティング、経営支援、リスク管理支援																			
関連会社	株式会社浜松人事コンサルタント 静岡県浜松市浜名区本沢合 829																			
許認可・登録・特許・認証等	ISO27001(ISMS)認証 経営革新計画承認(通算5回) <table border="1" data-bbox="592 824 1437 1406"> <thead> <tr> <th></th> <th>承認時期</th> <th>テーマ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1回目</td> <td>2010年5月</td> <td>労務環境改善に特化した企業支援一貫サービスの導入</td> </tr> <tr> <td>2回目</td> <td>2013年7月</td> <td>労働基準法で管理困難な業種に特化した新賃金体系の提案</td> </tr> <tr> <td>3回目</td> <td>2013年9月</td> <td>社会保険労務士が精査した雇用環境優良企業による就職ガイダンスの開催</td> </tr> <tr> <td>4回目</td> <td>2016年12月</td> <td>社会保険労務士による労務環境に関する評価を付加した求人専用WEBサイトの開設と運営</td> </tr> <tr> <td>5回目</td> <td>2017年3月</td> <td>社会保険労務士による、会員向け労務情報提供等のサービス事業の展開</td> </tr> </tbody> </table>			承認時期	テーマ	1回目	2010年5月	労務環境改善に特化した企業支援一貫サービスの導入	2回目	2013年7月	労働基準法で管理困難な業種に特化した新賃金体系の提案	3回目	2013年9月	社会保険労務士が精査した雇用環境優良企業による就職ガイダンスの開催	4回目	2016年12月	社会保険労務士による労務環境に関する評価を付加した求人専用WEBサイトの開設と運営	5回目	2017年3月	社会保険労務士による、会員向け労務情報提供等のサービス事業の展開
	承認時期	テーマ																		
1回目	2010年5月	労務環境改善に特化した企業支援一貫サービスの導入																		
2回目	2013年7月	労働基準法で管理困難な業種に特化した新賃金体系の提案																		
3回目	2013年9月	社会保険労務士が精査した雇用環境優良企業による就職ガイダンスの開催																		
4回目	2016年12月	社会保険労務士による労務環境に関する評価を付加した求人専用WEBサイトの開設と運営																		
5回目	2017年3月	社会保険労務士による、会員向け労務情報提供等のサービス事業の展開																		
代表者の資格・役職等	特定社会保険労務士 戦略経営 MBA 文部科学省人材確保支援事業実行委員 中小企業福祉事業団常任幹事 静岡県事業承継ネットワーク登録士業専門家 「浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所」認証事業専門審査員 2030SDGs 公認ファシリテーター LCG 登録医業人事コンサルタント メンタルヘルス法務資格者 衛生管理者 運行管理者																			

	日本メンター協会認定ファシリテーター 米国 NLP 協会認定マスタープラクティショナー ハーマンモデル認定ファシリテーター ブザン公認マインドマップアドバイザー 浜松市認定ワークライフバランスアドバイザー PSR 認定マイナンバー、ストレスチェック講師 全日本社内検定協議会認定社内検定導入コンサルタント 「労働時間マネジメント認証」審査員
主要取引先	日本国内の事業所 (浜松市 70%、浜松市外県内 25%、県外 5%)
沿革	2001年10月 代表者が社会保険労務士資格取得 2002年4月 個人で社会保険労務士事務所を創業 2007年8月 株式会社浜松人事コンサルタント設立 2017年1月 社会保険労務士法人を設立

1-1 事業概況

(1) 事業概要

社会保険労務士法人村松事務所(以下、村松事務所)は、静岡県浜松市浜名区に事務所を置く社会保険労務士法人である。一般に社会保険労務士事務所は、取引先の労働・社会保険手続きや給与計算など、労務管理・実務の代行が主な業務であるが、当社は人事制度改革、SDGs導入支援サービス、人事関連経営塾など人事コンサルティング・経営支援に力を入れており、取引先の労務戦略や働き方改革に貢献しているほか、経営革新計画¹を通算5回(個人事務所時代含む)承認されるなど先進的な取り組みを行っている。

村松事務所代表社員の村松代表は、25歳で社会保険労務士事務所を開業、米国 NLP 協会認定マスタープラクティショナー²、ハーマンモデル認定ファシリテーター³、ブザン公認マインドマップアドバイザー⁴等の資格を有している他、豊富な現場経験を踏まえたコンサルティング活動は多くの経営者から厚い信頼を得ており、各種経営者団体、金融機関などで労務管理セミナー講師を年間 50 回以上務めている。また、文部科学

1 経営革新計画

中小企業が「新事業活動」に取り組み、「経営の相当程度の向上」を図ることを目的に策定する中期的な経営計画書。計画策定を通して現状の課題や目標が明確になるなどの効果が期待できる他、国や都道府県に計画が承認されると様々な支援策の対象となる。

2 米国 NLP 協会認定マスタープラクティショナー

NLP は、Neuro Linguistic Programming (神経言語プログラミング) の略で、プラクティショナーはその実践者のこと。有用性の高いコミュニケーションスキルとノウハウを体系づけたコミュニケーション心理学。

3 ハーマンモデル認定ファシリテーター

最新の大脳生理学の研究成果をもとにネッド・ハーマン氏によって開発された「利き脳(思考スタイル・癖・好み)」を知るための手法の認定ファシリテーター。

4 ブザン公認マインドマップアドバイザー

自分の発想・思考の内容を視覚的に捉えていき、脳内で考えている情報を整理して、新たな発想を得るために使用される方法のアドバイザー。

省人材確保支援事業実行委員、「浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所」認証事業専門審査員等を歴任しており、地域や中小企業の労働環境改善に貢献している。

【事業概況】



(村松事務所 HP から抜粋)

【経営革新計画】

<p>経営革新計画承認1回目 (平成22年5月31日)</p> <p>労務環境改善に特化した企業支援一貫サービスの導入</p>	<p>経営革新計画承認2回目 (平成25年7月11日)</p> <p>労働基準法で管理困難な業種に特化した新賃金体系の提案</p>	<p>経営革新計画承認3回目 (平成25年9月24日)</p> <p>社会保険労務士が精査した雇用環境優良企業による就職ガイダンスの開催</p>	<p>経営革新計画承認4回目 (平成28年12月9日)</p> <p>社会保険労務士による労働環境に関する評価を付加した求人専用WEBサイトの開設と運営</p>	<p>経営革新計画承認5回目 (平成29年3月23日)</p> <p>社会保険労務士による、会員向け労務情報提供等のサービス事業の展開</p>

(村松事務所 HP から抜粋)

(2) 関連会社・組織

社会保険労務士の業務は、社会保険労務士法第2条に定められており、3つの業務に分類することができる。

【社会保険労務士の業務】

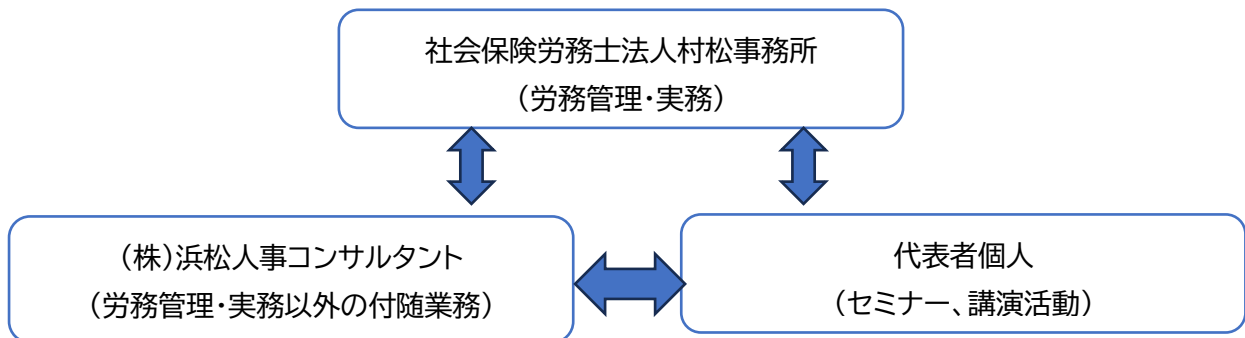
1号業務	行政機関に提出する労働社会保険諸法令に基づく申請書、届出書、報告書などの作成・代行・相談業務
2号業務	労働社会保険関係法令に基づく帳簿書類の作成
3号業務	労務関係のコンサルタント業務

(各種資料を基にしんきん経済研究所が作成)

3つの業務のうち、1号業務、2号業務は、原則社会保険労務士でなければ業務に携わることのできない独占業務であり、社会保険労務士法人である村松事務所が業務を行っている。3号業務は社会保険労務士でなくても行うことのできる業務であり、株式会社浜松人事コンサルタント(以下、浜松人事コンサルタント)が業務を行っている。また、外部からの依頼により行っているセミナー・講演活動は、村松代表個人の活動という位置づけになっている。

村松事務所、浜松人事コンサルタントおよび村松代表個人の活動は、実質一体の経営であり、事業においてもサステナビリティ活動においても関連性が高いことから、本評価書においては2社及び村松代表の活動を対象として評価を行う。

【関連会社・組織図】



(村松事務所へのヒアリングを基にしんきん経済研究所が作成)

1-2 経営理念・経営方針、体制

(1)経営理念

<p style="text-align: center;">Mission</p> <p style="text-align: center;">ミッション（社会的使命）</p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;">働きがいのある会社を増やし、 労使ともに生きがいのある 幸せな社会をつくる</p>	<p style="text-align: center;">Vision</p> <p style="text-align: center;">ビジョン（企業理念）</p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;">労務・組織開発づくりで、 社員の成長と企業の発展をはかり、 社会に貢献する</p>
<p style="margin-top: 20px;">Value</p> <p style="margin-top: 5px;">バリュー（価値観・行動指針）</p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p style="margin-bottom: 10px;">今の困りごと解消だけでなく先も見据えて最適な支援を以下を指針として行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ● スタッフの満足が良い仕事に繋がる ● 良い仕事が顧問先を発展させる ● 顧問先の発展が弊事務所の発展となる 	

（村松事務所資料）

(2)ISO認証の取得

村松事務所は、顧客の個人情報など重要な情報を適切に管理し保護するために、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の国際規格である「ISO27001」の認証を取得している。

ISMSとは、情報資産を様々な脅威から守り、リスクを軽減させるための総合的な情報セキュリティ・マネジメントシステムのことで、村松事務所ではISMSを有効に機能させるために、PDCAサイクルを採用し継続的な改善に取り組むことで、顧客情報の保護に努めている。



ISO/IEC 27001:2013 認証取得

認証登録番号	C 0300790- I M2
審査対象事業所	社会保険労務士法人村松事務所 / 株式会社浜松人事コンサルタント
初回認証登録日	2015年 8月 20日
登録年月日	2021年 8月 17日
有効期限年月日	2024年 8月 16日

（村松事務所 HP から抜粋）

1-3 業界動向

(1)市場規模の拡大と競争激化

中小企業を中心に、労務管理や人事制度に関する専門知識を持つ人材不足が深刻化しており、社会保険労務士事務所へのアウトソーシングニーズが高まっている。一方、社会保険労務士の数は増加傾向にあり、市場競争も激化しているため、顧客獲得や収益確保が課題となっている。

(2)業務内容の変化

従来の社会保険労務士業務は、給与計算や社会保険手続きといった事務処理が中心であった。しかし、近年では、企業のコンサルティングや労務問題の解決支援といった付加価値の高いサービスへの需要が高まっている。社会保険労務事務所は、時代のニーズに合わせて業務内容を変化させていく必要がある。

(3)IT化の進展

近年、社会保険労務士事務所業界においてもIT化が急速に進展している。クラウドソフトや人事管理システムなどの導入により、業務効率化が実現している。また、AI技術を活用した自動化ツールも開発されており、今後さらに業務効率化が進むことが予想される。

また、人事・労務管理の分野で、クラウド環境を活用したサブスクリプションサービスが普及してきており、社会保険労務士の業務を一部代替しつつある。

1-4 地域課題との関連

(1)高齢化社会への対応

村松事務所では、高齢者雇用や健康経営に関するコンサルティングを行っている。また、年金制度や介護保険制度に関する相談ニーズが高まっており、これらの制度に関する専門知識を活かして、適切なアドバイスを行っている。

(2)労働人口減少への対応

労働人口減少により、中小企業は人材確保や人材育成に課題を抱えている。村松事務所では、採用制度や労務管理制度の改善に関するコンサルティングを行うことで、中小企業の課題解決を支援している。

また、浜松市は外国人の人口に占める割合が3.4%と高くなっている。外国人を雇用している取引先も多く、外国人労働者の労務管理に関する相談にも対応している。

(3)働き方改革への対応

近年、政府は働き方改革を推進しており、企業は多様な働き方を導入する動きが活発化している。村松事務所では、テレワークやフレックスタイム制などの導入に関するコンサルティングを行うことで、企業の働き方改革を支援している。

2. サステナビリティ活動

2-1 社会面での活動

(1) 全従業員が活躍できる職場環境の整備

① 子育て世代女性の積極活用

村松事務所では、村松代表を除く全ての従業員が女性となっており、女性を主体とした風通しのよい職場環境の整備に努めている。従業員の年齢構成は、20代が0人なのに対し、30代10人(50%)、40代7人(35%)、50代3人(15%)と子育て中の女性が多く活躍している。



(村松事務所 HP より抜粋)

【年齢別従業員構成比】(2024年2月現在)

年齢別	人数	構成比
20代	0人	0%
30代	10人	50%
40代	7人	35%
50代	3人	15%
合計	20人	

(村松事務所資料を基にしんぎん経済研究所が作成)

② 同一労働同一賃金の徹底

村松事務所では、週30時間勤務の従業員も無期契約の正規従業員として雇用しており、パート・アルバイト等の非正規従業員はいない。賞与、退職金、福利厚生、社会保険制度はすべての従業員に適用されている。

③ 他社の見本となるワーク・ライフ・バランスの推進

子育て中の女性が職場の中心という前提のもと、誰もが自分の生活スタイルに合わせて働ける環境を整備している。社会保険労務士法人である村松事務所は、労働関係の諸法令や企業の人事制度に精通しており、諸法令の改正に即応できるほか、他社の事例を踏まえた先進的な働き方の推進が可能となっている。

勤務時間は職員の家庭事情や自主性を尊重し、特別な事情等があれば始業終業時刻を従業員に任せている。労働基準法の定めるフレックス制度(労働基準法第32条の3)は、始業終業時刻を従業員に任せ、月の

所定総労働時間を超えた時間に対して割増賃金を支給する制度だが、村松事務所では割増賃金を1日ごとの超過時間で支払っており、一般的なフレックス制度より、職員に有利な制度となっている。

時間外労働は、ほとんど発生していない。社会保険労務士の業務は、月内繁忙差や業務が集中する月等が発生するが、繁忙月でも平均残業時間は3時間程度となっている。

有給休暇取得日数は、2023年が平均16.2日となっている。有給休暇取得率は87.6%と大企業も含めた学術研究、門・技術サービス業を20ポイント以上上回っている。産休・育休については、取得率100%となっている。

定年は60歳だが、継続雇用を希望する従業員を65歳まで雇用しており、今後は70歳までの継続雇用を検討している。

【村松事務所の有給休暇取得状況】

	平均取得日数	平均付与日数	平均取得率
村松事務所	16.2日	14.3日	87.6%
学術研究、門・技術サービス業平均	11.9日	18.5日	64.2%

(厚生労働省令和5年就業条件総合調査、当社資料を基に当研究所作成)

(2)労働環境が整備されている企業の基準認定(プラチナホワイト企業認定事業)

村松事務所では、労働環境に関する調査の依頼を受け、一定水準をクリアした企業に対し、村松事務所の独自認定である「プラチナホワイト企業」として認定を行っている。審査項目は、労働時間・休日・有給休暇・割増賃金・就業規則・安全衛生・福利厚生制度などで、2024年2月時点で累計7社が認定を受けている。

プラチナホワイト企業の認定を受けると、村松事務所のコメントと「プラチナホワイト企業マーク」の使用が許可される。人手不足と人材確保が課題となっている中小企業にとってプラチナホワイト企業の認定は、適切な労務管理を行っている企業として対外的にアピールすることでき、認定企業の信頼度向上に貢献しているといえる。

(3)取引先等の労働環境改善活動

①3つの経営塾の主催

村松事務所では中小企業の経営者や幹部が、実践的な経営や人事・労務制度を学ぶ場として、3つの経営塾(浜松青門塾、戦略経営塾、成長塾)を開催している。

浜松青門塾は、若手経営者、後継者、経営幹部などを対象者として、経営戦略、マーケティング、ブランド戦略を村松事務所が作成したオリジナルカリキュラムで学ぶことができる。参加人数は毎回5人程度に絞り、村松代表からの一方的な講義ではなく、参加者同士の問題提起やディスカッションも大切にするアクティブラーニングの学習手法を取り入れている。

戦略経営塾は、バランス・スコアカード(BSC)⁵の考えを活用し、「今、誰に何を売っているのか?」「これが

⁵ バランス・スコアカード (BSC)

戦略・ビジョンを4つの視点(財務の視点・顧客の視点・業務プロセスの視点・学習と成長の視点)で分析し、行動に落とし込むフレームワーク。

「誰に何を売りたいのか？」等を数字に基づく確かな現状分析を行い、戦略立案からマネジメントまでを体系的に理解することを目的としている。

成長塾は、グループコンサルティングで、人事評価制度、賃金制度、教育制度等を学ぶことができる。コンサルタント任せではなく、自社に最適な人事制度を自力で構築し運用する力を身に付けることを目的としている。

【村松事務所が主催する3つの経営塾】

浜松青門塾	戦略経営塾	成長塾
経営者として実践的な知識やノウハウを知りたい2代目経営者や起業・創業者向け。	成果につながる戦略の立て方を知りたいかた向け。	通常の人事制度コンサルティングの10分の1の値段で、グループコンサルを通して、自社に最適な人事制度作りから運用する力まで身につけたいかた向け。

(村松事務所 HP より抜粋)

②なんでも相談できるオンラインサロン開催

村松事務所では、2024年4月から「村松貴通のオンラインサロン」を開設する予定である。「同一労働同一賃金」「高年齢者就業機会確保」「育児介護休業」「ハラスメント」「女性活躍」など、中小企業が抱えている労務に関する課題は多岐に渡っており、参加者が日々悩んでいる相談に村松代表がその場で回答する。それにより、相談者が学べることはもちろん、他の参加者と悩みの解決方法を共有することができ、実践的な学びの場を共に作り上げていくことを目指している。

会社の悩みに答えます！

現場主義社労士として20年以上やっていると、紙面に書けないような内容も含め、各社からいただく本当に様々なご相談に対応してきました。いつも私が主体になってお話しする講義形式のセミナーばかりですが、参加者の質疑応答や意見交換を主とした場を提供いたします。

「同一労働同一賃金」「高年齢者就業機会確保」「育児介護休業」「ハラスメント」「女性活躍」など、労務テーマは課題に尽きません。

日 時	平日 日中 90分程度
開催方法	[WEB]事前にメールで通知する URL から参加
定 員	各回30名(先着順)
参加費	一般企業様：各回5,500円(税込) 顧問先企業様：無 料



2024年4月
オンラインサロン
スタート！

本サロンでは各社からいただくご相談に村松がその場で回答させていただきます。参加者の皆様と一緒に実践的な学びの場を共に作り上げていきましょう。ご興味のある方、詳しく話を聞いてみたい方など、お気軽にご連絡いただければ幸いです。

◆◆ Salon owner profile ◆◆
 社会保険労務士法人村松事務所 / 株式会社浜松人事コンサルタント
 代表社員 村松貴通 (むらまつ たかみち)
浜松西高校・中央大学法学部卒業(労働法専攻)。同大学院大学院戦略経営研究科修了(MBA取得)。金融機関勤務を経て25歳で社労士事務所を創業し、現在は年間相談3000件を超える事務所まで成長。「社員は成長なくして会社の発展はありえない！」を信条とする。労務管理セミナー講師を年間50回以上務め、商業出版6冊、人事労務系電子11冊、各種専門誌など執筆多数。社会保険労務士の枠を超えた社会的に価値ある先進的な取組みは、新聞社やテレビ局各社から取材を受ける。女子バレーボールプロ球団【ブレス浜松】顧問社会保険労務士。自身も従業員約25名の労務管理と人的資本経営を実践中。3児の父親。

(村松事務所資料)

(4)地域社会への貢献

①浜松人事フォーラムの開催

村松事務所では、人事労務関係の全国の成功事例・実践事例を地元で紹介する「浜松人事フォーラム」を開催している。浜松人事フォーラムは隔年で開催され、2022年は『「非財務情報」の開示義務化の準備はできていますか？「人的資本経営」の取組みは益々重要』をテーマに専門家、地元金融機関から講師を招いて催した。



(村松事務所 HP より抜粋)

②ブレス浜松のオフィシャルパートナー兼顧問社会保険労務士

村松事務所は、静岡県浜松市を活動拠点とする女子バレーボールクラブチーム「ブレス浜松」(2024年3月時点 Vリーグ2部所属)のオフィシャルパートナーとなっており、顧問社会保険労務士としてチームの運営を支えている。ブレス浜松は、地元の上場企業、報道機関、金融機関等がオフィシャルパートナーとなっている地域密着のプロスポーツクラブであり、村松事務所の取組みは、地域社会に貢献しているといえる。



(村松事務所 HP より抜粋)

2-2 社会経済面での活動

(1) 零細・中小企業の繁栄につながる普及啓発活動

① 出版・執筆活動

村松代表は、中小企業の職場環境改善や経営改革のために、出版・執筆活動を行っている。今までに「従業員を採用するとき読む本」、「小さくても強い会社の社長になる！」等の単行本を発行している他、人事労務管理関係の専門雑誌で執筆活動を行っている。



(村松事務所 HP より抜粋)

② YouTube チャンネルの開設

村松代表は、YouTube チャンネルで労務管理・経営改革・社員教育等をわかりやすく解説する動画を配信している。動画の内容は、「ダイバーシティ&インクルージョン導入効果とは?」、「企業のメンタルヘルス対策」、「新入社員の早期離脱を防ぐには」、「労働条件の明示ルールが変わる」など多岐に渡っており、村松事務所の取引先はもちろん、全国の中小企業の労働環境改善に貢献しているといえる。

【村松事務所村松代表の公式 YouTube】

【公式】 社会保険労務士法人村松事務所 代表社員 村松貴通



@muramatsu-roumu · チャンネル登録者数 280人 · 158 本の動画

「働き方改革」が進み...新型コロナウイルス感染症拡大など取り巻く社会環境の複雑性が...

muramatsu-roumu.jp、他 4 件のリンク

登録済み

ホーム 動画 コミュニティ

動画 ▶ すべて再生

 <p>ダイバーシティ&インクルージョン 導入効果とは!?</p> <p>4:57</p>	 <p>御社は〇〇式人事制度ですか?</p> <p>4:48</p>	 <p>契約更新上限 2024年4月~ 無期転換 明示ルールが変わる</p> <p>4:51</p>	 <p>御社は役職定年制を導入しますか?</p> <p>7:15</p>	 <p>あなたは正規社員 or 非正規社員?</p> <p>7:21</p>	 <p>会社ができる感染症対策</p> <p>5:11</p>
<p>【村松事務所 #155】 "ダイバーシティ&インクルージョン" 導入効果とは!?</p> <p>25 回視聴 · 5 日前</p>	<p>【村松事務所 #154】 御社は〇〇式人事制度ですか?</p> <p>32 回視聴 · 11 日前</p>	<p>【村松事務所 #153】 契約更新上限・無期転換 明示ルール...</p> <p>87 回視聴 · 3 週間前</p>	<p>【村松事務所 #152】 御社は「役職定年制」を導入しま...</p> <p>84 回視聴 · 1 か月前</p>	<p>【村松事務所 #151】 あなたは正規社員 or 非正規社員?</p> <p>120 回視聴 · 1 か月前</p>	<p>【村松事務所 #150】 会社ができる"感染症対策"</p> <p>35 回視聴 · 1 か月前</p>

(村松事務所 YouTube チャンネル)

(2)取引先への人事コンサルティング

村松事務所の取引先の85%は零細・中小企業である。村松事務所では、人事制度や働き方改革等の人事コンサルティング・経営支援に力を入れており、零細・中小企業の労働環境整備・改善に貢献しているといえる。

2-3 自然環境面での活動

(1)太陽光発電の導入

村松事務所では、事務所屋上に11kW の太陽光発電を設置している。2024年3月時点では、全量売電している。

(2)オンライン面談の推進

村松事務所は、「現場主義」、「Face to Face」が経営の原点となっているが、信頼関係を構築した上でのオンライン面談を積極的に推進しており、移動に伴う時間や CO2 の削減に努めている。

(3)廃棄物削減の方針

村松事務所は、労務管理・実務の代行と人事コンサルティングが主な業務となっている。そのため、自社で生産活動を行っておらず、通常の企業活動において産業廃棄物が生成されたり排出されたりすることはない。行政機関への各種手続きは電子申請を徹底しており、ペーパーレス化を図っている。

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

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて、村松事務所及び浜松人事コンサルタント、村松代表個人の活動について網羅的なインパクト分析を実施した。その結果、ポジティブ・インパクトとして、「雇用」、「賃金」、「零細・中小企業の繁栄」が、ネガティブ・インパクトとして「健康および安全性」、「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」、「廃棄物」が抽出された。

3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定

村松事務所の個別要因を加味して、当社のインパクト領域を特定した。

その結果、村松事務所では取引先に対し、諸手当の改善や福利厚生充実等の支援・アドバイスをを行っていることから、「社会的保護」をポジティブ・インパクトに追加した。

また、顧客の個人情報など重要な情報を適切に管理し保護するために、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の国際規格である「ISO27001」の認証を取得し、顧客情報の保護に努めていることから、「データプライバシー」をネガティブ・インパクトに追加した。

3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性

当社のサステナビリティ活動のうち、ポジティブ面のインパクトは、労働環境が整備されている企業への当社独自の認定付与や取引先等の労働環境改善活動、取引先への人事コンサルティングは、「雇用」、「賃金」、「社会的保護」、「零細・中小企業の繁栄」に貢献する取組であると評価される。

一方、ネガティブ面においては、全従業員が活躍できる職場環境の整備は、「年齢差別」、「社会的保護」に貢献する取組であると評価される。

3-4 インパクト領域の特定方法

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いたインパクト分析結果を参考に、同社のサステナビリティに関する活動を同社の HP、提供資料、ヒアリング等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地域特性等を勘案し、同社が社会・環境・経済に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、同社の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける社会・環境・経済に対して、ポジティブ・インパクトの増大やネガティブ・インパクトの低減に最も貢献すべき活動を、インパクト領域として特定した。

【UNEP FIのインパクト分析ツールを用いたインパクト分析結果】

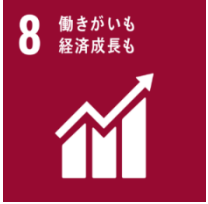

	インパクトエリア	インパクトトピック	既定値		修正値	
			ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会面	人格と人の安全保障	紛争				
		現代奴隷				
		児童労働				
		データプライバシー				○
		自然災害				
	健康および安全性	健康および安全性		○		○
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水				
		食料				
		エネルギー				
		住居				
		健康と衛生				
		教育				
		移動手段				
		情報				
		コネクティビティ				
		文化と伝統				
	ファイナンス					
	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		○		○	
社会経済面	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	インフラ				
経済収束	経済収束					
自然環境面	気候の安定性	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			○		○	

4. KPIの設定

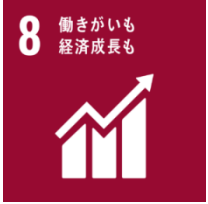
特定されたインパクト領域のうち、社会面・社会経済面・自然環境面に対して一定の影響が想定され、同社の経営の持続可能性を高める項目について、以下のとおりKPIが設定された。

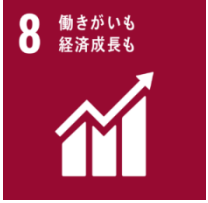

なお、「社会的保護」、「ジェンダー平等」、「民族・人種平等」、「その他の社会的弱者」、「廃棄物」のネガティブについて、同一労働同一賃金の徹底や各種手続きの電子申請などの取り組みによって十分にネガティブ・インパクトの抑制がなされていることが確認されたことから KPI を設定しない。

4-1 社会面

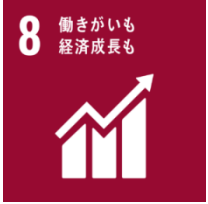
インパクトレーダーとの関連性	雇用、年齢差別
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大、ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	高齢者の雇用機会確保
取組内容	継続雇用を希望する従業員を70歳まで雇用し、高齢者雇用の拡大に貢献する。
SDGs	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 65%;"> <p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p> <p>10.2 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、すべ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。</p> </div> <div style="width: 30%;">   </div> </div>
KPI(指標と目標)	<p>2024年度 従業員意見聴取、方針決定</p> <p>2025年度 就業規則改正、労働基準監督署提出</p> <p>2026年度 運用開始</p>

4-2 社会面・社会経済面

インパクトレーダーとの関連性	雇用、賃金、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
テーマ	同一労働同一賃金の推進
取組内容	取引先の同一労働同一賃金制度を整備し、労働環境改善に貢献する。
SDGsとの関連性	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p> 
KPI(指標と目標)	取引先の制度・規定等の改正を、2027年3月までに累計60件以上実施する。

インパクトレーダーとの関連性	雇用、賃金、社会的保護、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
テーマ	労働環境が整備されている企業の認定
取組内容	労働時間・休日・有給休暇・割増賃金・就業規則・安全衛生・福利厚生制度が適切に整備されている企業を認定することで、認定企業の労働環境整備と信頼度向上に貢献する。
SDGsとの関連性	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p>  <p>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、すべ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。</p> 
KPI(指標と目標)	2027年3月までに累計3件以上の事業所を認定する。

4-3 社会経済面

インパクトレーダーとの関連性	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
テーマ	オンラインサロンの開催
取組内容	零細・中小企業が抱えている労務に関する多様な課題にオンラインサロンで相談に応じる。
SDGsとの関連性	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p> 
KPI(指標と目標)	<p>開催件数 2024年3回開催。 2025年以降、毎年4回開催。</p>

5. マネジメント体制

最高責任者	村松貴通氏
実行責任者 兼プロジェクトリーダー	山口礼子氏
担当部署	業務チーム 労働社会保険諸法令に関する実務や顧問先の働き方改革支援を担当するチーム。15名(2024年2月現在)。

6. モニタリングの頻度と方法

本ポジティブ・ファイナンスで設定したKPIの達成及び進捗状況については、浜松磐田信用金庫と当社の担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年1回実施するほか、日ごろの情報交換や営業活動の場等を通じて実施する。

浜松磐田信用金庫は、KPIの達成に必要な資金及びその他のリソースの提供、浜松磐田信用金庫が持つネットワークから外部の資源ともマッチングすることでKPIの達成をサポートする。

モニタリング期間中に達成したKPIについては、達成後もその水準を維持しているか確認し、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は、浜松磐田信用金庫と当社が協議の上、再設定を検討する。

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、一般財団法人しんきん経済研究所（以下、しんきん経済研究所）が、浜松磐田信用金庫から委託を受けて実施したもので、しんきん経済研究所が浜松磐田信用金庫に対して提出するものです。
2. しんきん経済研究所は、依頼者である浜松磐田信用金庫及び浜松磐田信用金庫がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する村松事務所及び村松人事コンサルタント、村松代表個人から供与された情報と、しんきん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。
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な考え方」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。

<評価書作成者及び本件問合せ先>

一般財団法人しんきん経済研究所
間淵公彦

〒432-8036

静岡県浜松市中央区東伊場二丁目7番1号

浜松商工会議所会館5階

TEL:053-452-1510 FAX:053-401-6511