

お客様のサステナビリティ経営をサポートします！

『京都中信ポジティブインパクトファイナンス』の契約締結について



2024年10月8日

京都中央信用金庫（理事長 白波瀬 誠）は、お客様のサステナビリティ経営を支援する一環として、トキノホールディングス株式会社（代表取締役 山田 哲大様、本社 大阪府門真市）向けに「京都中信ポジティブインパクトファイナンス」を実行しましたので、下記の通り、お知らせいたします。

ポジティブインパクトファイナンスは、企業活動が環境・社会・経済に与える影響（インパクト）を包括的に分析・評価し、ポジティブな影響の増大とネガティブな影響の低減に向けた取り組みを金融面にてサポートする金融手法です。お客様のSDGs・ESGに関する取り組みや本業との関連性等を当金庫が分析・評価し、お客様のKPI（目標）設定やその進捗管理をサポートします。なお、個別案件毎に当金庫が実施する評価および本制度のフレームワークが国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)※1が公表する「ポジティブ・インパクト金融原則」※2に適合していることについて、株式会社日本格付研究所より第三者意見を取得しています。

トキノホールディングス株式会社は役職員を含むすべての人の「自分らしさ」を大切にし、多様性を活かす組織づくりをするべく「すべての人が自分らしく -Everyone is their own-」をモットーに掲げており、本ファイナンスにおいて教育、雇用など複数の領域でKPIを設け、持続可能な環境・社会の実現を目指します。

当金庫は、今後もお客様のサステナビリティ経営および企業価値向上への貢献を目指すとともに、地域社会のパートナーとして、社会・環境課題の解決に資する取り組みを一層推進し、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

※1 国連環境計画の資源・市場部門のグループの一つ。スイスのジュネーブに拠点を置く。

※2 SDGsの達成に向け、金融機関が積極的な投融資を行うための原則として、2017年に策定されたもの。

記

1. 京都中信ポジティブインパクトファイナンスの取組概要（敬称略）

借入人	トキノホールディングス 株式会社
代表者	代表取締役 山田 哲大
所在地	大阪府門真市末広町36番10号 アドラブール古川橋ウエスト101号室
事業内容	<p>【トキノホールディングス株式会社】</p> <p>持ち株会社事業（主として不動産管理事業）</p> <p>【トキノ株式会社】</p> <p>訪問看護事業、介護予防訪問看護事業</p> <p>居宅介護支援事業</p> <p>介護予防支援事業</p>

	障がいサービス事業 特定相談支援事業、障がい児相談支援事業 【有限会社トキノ】 飲食事業 【TOKINO AIMS 株式会社】 教育・研修事業 コンサルティング事業 【株式会社ジャパンライフサポートینگ】 清掃事業
資金使途	設備資金
融資金額	100百万円
融資期間	10年
実行日	2024年9月30日



トキノホールディングス株式会社 代表取締役 山田 哲大氏(左) 当金庫 常務理事 高瀬 泰治(右)

以上

トキノホールディングス株式会社
ポジティブインパクトファイナンス評価書

2024年9月30日

京都中央信用金庫

京都中央信用金庫は、トキノホールディングス株式会社(以下、「トキノ HD(株)」とします)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、トキノ HD(株)の企業活動が、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・評価した。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所(JCR)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」および ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項(4)にもとづき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則ったうえで、中小企業※に対するファイナンスに適用している。

※ 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ならびに会社法の定義する大会社以外の企業。

今回実施のポジティブインパクトファイナンスの概要

借入人	トキノホールディングス株式会社
金額	100,000,000 円
資金用途	設備資金
モニタリング期間	10 年 0 カ月

1. 事業概要

(1) 企業概要

企業名	トキノホールディングス株式会社															
代表者名	代表取締役 山田哲大															
所在地(本社)	大阪府門真市末広町 36 番 10 号 アドラブール古川橋ウエスト 101 号室															
資本金	100 万円															
従業員	1 名 (2024 年 4 月現在)															
事業内容	<p>(トキノホールディングス株式会社)</p> <p>持ち株会社事業(主として不動産管理事業)</p> <p>(トキノ株式会社)</p> <p>訪問看護事業、介護予防訪問看護事業</p> <p>居宅介護支援事業</p> <p>介護予防支援事業</p> <p>障がいサービス事業</p> <p>特定相談支援事業、障がい児相談支援事業</p> <p>(有限会社トキノ)</p> <p>飲食事業</p> <p>(TOKINO AIMS 株式会社)</p> <p>教育・研修事業</p> <p>コンサルティング事業</p> <p>(株式会社ジャパンライフサポートینگ)</p> <p>清掃事業</p>															
グループ会社	<p>トキノ株式会社</p> <p>所在地:大阪府門真市末広町 36 番 10 号 アドラブール古川橋ウエスト 101 号室</p> <table border="1" data-bbox="555 1397 1436 1933"> <tr> <td colspan="3">訪問看護ステーションみのり</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">東京都 (5)</td> <td>訪問看護ステーション みのり</td> <td>東京都板橋区向原 3-10-15 浦野ハイツ 102 号室</td> </tr> <tr> <td>訪問看護ステーション みのり 杉並</td> <td>東京都杉並区荻窪 5-15-17 荻窪コーポあおば 201 号</td> </tr> <tr> <td>訪問看護ステーション みのり 新宿</td> <td>東京都新宿区高田馬場 1-31-8 高田馬場ダイカンプラザ 811 号</td> </tr> <tr> <td>訪問看護ステーション みのり 中野</td> <td>東京都中野区中野 2-13-21 パール美里 201 号室</td> </tr> <tr> <td>訪問看護ステーション みのり 世田谷</td> <td>東京都世田谷区松原 2-46-9 第一力蔵ビル 701</td> </tr> </table>		訪問看護ステーションみのり			東京都 (5)	訪問看護ステーション みのり	東京都板橋区向原 3-10-15 浦野ハイツ 102 号室	訪問看護ステーション みのり 杉並	東京都杉並区荻窪 5-15-17 荻窪コーポあおば 201 号	訪問看護ステーション みのり 新宿	東京都新宿区高田馬場 1-31-8 高田馬場ダイカンプラザ 811 号	訪問看護ステーション みのり 中野	東京都中野区中野 2-13-21 パール美里 201 号室	訪問看護ステーション みのり 世田谷	東京都世田谷区松原 2-46-9 第一力蔵ビル 701
訪問看護ステーションみのり																
東京都 (5)	訪問看護ステーション みのり	東京都板橋区向原 3-10-15 浦野ハイツ 102 号室														
	訪問看護ステーション みのり 杉並	東京都杉並区荻窪 5-15-17 荻窪コーポあおば 201 号														
	訪問看護ステーション みのり 新宿	東京都新宿区高田馬場 1-31-8 高田馬場ダイカンプラザ 811 号														
	訪問看護ステーション みのり 中野	東京都中野区中野 2-13-21 パール美里 201 号室														
	訪問看護ステーション みのり 世田谷	東京都世田谷区松原 2-46-9 第一力蔵ビル 701														

神奈川県 (2)	訪問看護ステーション みのり 横浜	神奈川県横浜市南区弘明寺町 112-12 ネオックス弘明寺 101 号
	訪問看護ステーション みのり 関内サテライト	神奈川県横浜市中区長者町 5-51-1 ライオンズプラザ横浜大通公園 205 号
大阪府 (4)	訪問看護ステーション みのり	大阪府門真市末広町 36-10 アドラ ブル古川橋ウエスト 101 号
	訪問看護ステーション みのり 住吉	大阪府大阪市住吉区長居東 4-6-3 阪下ビル 503 号
	訪問看護ステーション みのり 阿倍野	大阪府大阪市阿倍野区阿倍野筋 3-12-2 あべのクオレ 312 号
	訪問看護ステーション みのり 京橋	大阪府大阪市城東区新喜多 1-4-43 和晃マンション 405 号
奈良県 (2)	訪問看護ステーション みのり 奈良	奈良県奈良市三条添川町 1-5 サン フェアリーⅢ 503 号
	訪問看護ステーション みのり 学園前サテライト	奈良県奈良市学園南 3 丁目 15-35 学園南ハイツ 203 号室
生活介護ほにいず		
大阪府	生活介護ほにいず	大阪府門真市打越町 3-3
相談支援事業所みのり		
大阪府	相談支援事業所みのり	大阪府門真市末広町 36-10 アドラ ブル古川橋ウエスト 101 号
<p>事業内容: 訪問看護事業、介護予防訪問看護事業</p> <p>居宅介護支援事業</p> <p>介護予防支援事業</p> <p>障がいサービス事業</p> <p>特定相談支援事業、障がい児相談支援事業</p>		
<p>有限会社トキノ</p> <p>所在地: 大阪府門真市末広町 40 番 11 号</p> <p>事業内容: 飲食事業</p>		
<p>TOKINO AIMS 株式会社</p> <p>所在地: 大阪府門真市末広町 36 番 10 号 アドラブル古川橋ウエスト</p>		

	<p>101号室 事業内容:教育・研修事業 コンサルティング事業</p> <p>株式会社ジャパンライフサポートینگ 所在地:大阪府門真市末広町 36 番 10 号 アドラブル古川橋ウエスト 101号室 事業内容:清掃事業 <トキノグループ関連図></p> <div style="text-align: center;"> <p>それぞれ100%出資</p> <pre> graph LR A[トキノHD(株)] -- 100%出資 --> B[トキノ(株)] A -- 100%出資 --> C[(有)トキノ] A -- 100%出資 --> D[TOKINO AIMS(株)] A -- 100%出資 --> E[(株)ジャパンライフサポートینگ] </pre> </div> <p>(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)</p>
--	---

(2)トキノグループの沿革

2003年7月	(有)トキノを設立
2012年1月	トキノ(株)を設立
2012年3月	大阪の拠点として門真市に訪問看護ステーションみのりを開設
2013年11月	ケアステーションみのりを開設
2014年4月	生活介護ほにいずを開設
2015年4月	東京都の拠点として杉並区に開設
2015年9月	神奈川県 of 拠点として横浜市に開設
2016年4月	医療福祉のサポートだけでなく、生活をサポートしていくこと、将来的には精神障がい者が働く場所として機能させることを目的として(株)ジャパンライフサポートینگを設立 奈良県の拠点として奈良市に開設
2017年11月	トキノHD(株)を設立
2021年4月	大きな視点で精神科医療や福祉に貢献していく目的で教育・研修事業、コンサルティング事業のAIMSを新設(のちに、TOKINO AIMS(株)として同事業を分社化)
2024年4月	相談支援事業所みのりを開設

(データ出典:トキノ(株)のホームページ及び提出資料等を基に当金庫にて作成)

社名・サービス名の由来

- ・訪問看護ステーションみのり
- ・相談支援事業所みのり

ロゴマークは「穂」をあらわしています。

「穂」には

- ・長い花軸の先に花や実が密集してついたもの
- ・接ぎ木、挿し木に使う芽の付いた小枝

という意味があります。

地域という土台の中でいきいきと豊かに生活していくことができるようにという願いを込めています。

- ・生活介護ほにいず

“穂に出ず”とは、「穂先に実を結ぶ」「表に出る。人目につくようになる」という意味がある。“実りの時が来た”という意味を込めた名前とした。

- ・TOKINO AIMS(株)

AIM は英語で「狙いをつける」という意味があり、今後、何をすべきかを見据えて狙いを定めて活動する/計画的な努力を前提とする目標の意が込められている。加えて、「**A**n **I**ntelligence **M**anagement **S**ervice」の頭文字をとっており、同社のあるべき姿を表象している。

minorô



AIMS

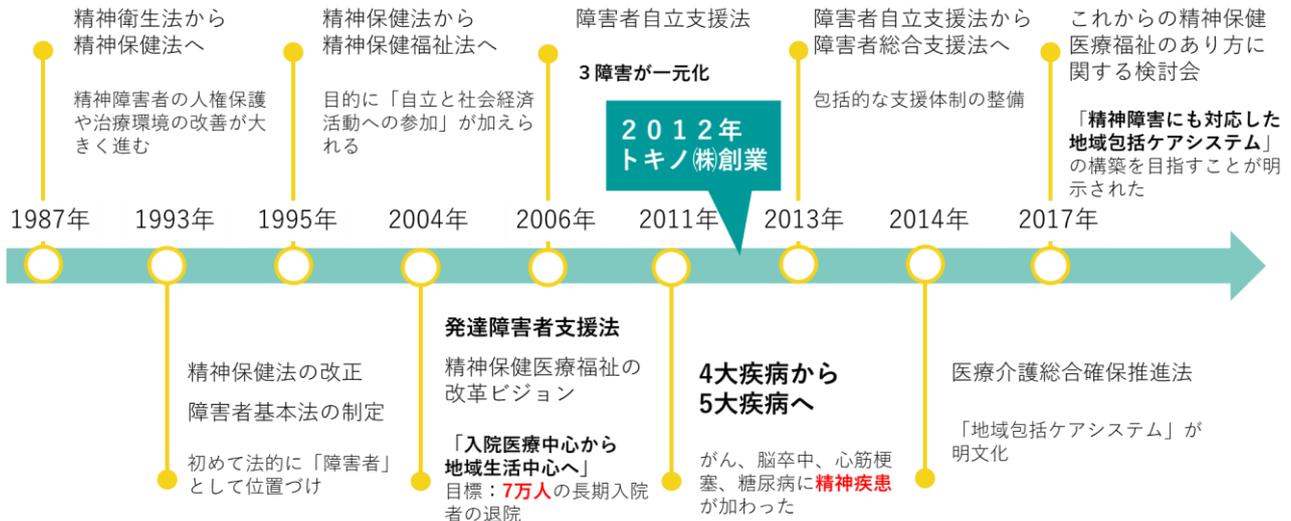
(データ出典:トキノ(株)のホームページより、当金庫が抜粋)

(3)事業内容

トキノの社名には、「刻の(ときの)流れを考えて行動する」という山田社長の強い想いが込められている。源流企業であり山田社長から名をとった「山田屋」の屋号を掲げる居酒屋を運営する(有)トキノは2003年の設立で寿司と宴会を中心とした飲食事業を手掛けており、現在に至るまで地元・門真市の人々に憩いの場を提供している。

グループの中核であるトキノ(株)が設立される8年前(2004年)に厚生労働省が発表した「精神保健医療福祉の改革ビジョン」では、精神障がい者を入院中心の治療から地域での生活を支援する方向へと転換することを目的として、10年間で約7万人の精神障がい者を、精神科病院から退院させることを目指すとの目標が掲げられ、従来の精神保健医療福祉に新しい動きが生まれた。また、2011年には、従来の4大疾病(がん、脳卒中、心筋梗塞、糖尿病)に精神疾患が加わって新たに5大疾病となるなど、精神疾患が世の中で注目されるようになっていった。このような流れの中、山田社長の「環境社会課題を解決するためのビジネスをする」との考えに呼応して「地域に質の高い看護を提供したい」との共通の想いを有する複数名のメンバーとともに、2012年に精神障がい者を対象とした訪問看護事業を手掛けるトキノ(株)を設立した。厚生労働省の入院医療中心から地域生活中心へという流れはその後も続き、2014年に地域包括ケアシステムが明文化されたのち、2017年には「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム¹」の構築を目指すことが明示されるなど、精神科の専門性に対するニーズが事業拡大の後押しとなっている。

<我が国における精神保健医療福祉の歴史>



(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて一部加工)

トキノ(株)では創業当初より、従来の考え方であるサービスを通じて精神障がい者が、「入院せずに地域で生活していくことが出来ること」を目的に支援するのではなく、「病気と付き合いながら、自分らしく生活する」

¹ 精神障害の有無や程度にかかわらず、誰もが地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加(就労)、地域の助け合い、教育が包括的に確保された「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」をいう。(厚生労働省)

ことを目的に支援を行っている。現在は、地元・門真市のある大阪府(2024年8月時点で4店舗)を足掛かりに、2015年の東京都(同5店舗)、神奈川県(同2店舗)、2016年の奈良県(同2店舗)の4都府県に併せて13店舗の訪問看護ステーションみのりを有するなど、そのサービスの提供先は広域に亘っている。

また、看護の質だけでなく、発信し続ける活動が評価され、複数の社員が精神科訪問看護を行うために必要な研修である「精神科訪問看護基本療養費算定のための研修」の講師の依頼を継続して受けている。そのような実績を重ね、同社の一部門として始まった経緯を持つ教育・研修事業、コンサルティング事業(現在は TOKINO AIMS(株)として分社化)では、精神科訪問看護に携わる人々の教育・研修事業及び精神科訪問看護への新規参入を考える人々に対するコンサルティング事業を提供している。

「病気と付き合いながら自分らしく生活する」ためには、居宅での支援だけでなく、居場所や他者との交流の場所が必要との思いから、2014年に生活介護施設である「ほにいず」を地元・門真市に開設した。ほにいずでは、生活が整うと余裕が生まれやすくなり「なりたい自分」「したい生活」につながりやすくなるとの考えに基づき、生活の基盤を支える・整えるための低料金での昼食提供や自宅でも行動することが出来るようなプログラムを導入している。また、行動は変化の第一歩であるとの考えから、集団での活動を通して、楽しみややりたいことが見つかると思われ、意欲が「なりたい自分」「したい生活」に繋がるよう活動を通して見つける・培うために、季節の催し物や音楽活動も取り入れている。

障がいを持ちながらもその人らしい生活に向けて、その人に相応しいサービスのコーディネートを行うのが計画相談(相談支援事業)であるが、大阪府では利用者のニーズに対する相談支援専門員の人員不足が課題となっている。これまでの精神科訪問看護で培ってきた専門的技術が、コーディネートを行う際のきめ細かいアセスメントに活かせること、また、地域のニーズに応えることを目指し、同社は2024年から相談支援事業を開始した。精神障がい、発達障がい(障がい児)への相談支援を中心に、利用者のニーズ把握、サービス調整、自治体をはじめとする関係機関と協働している。このように、同社では「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築に向けて常に時代のニーズを捉えた新しいサービスを提供することで事業活動の領域を広げている。

トキノ(株)では先行投資が大事だとの認識の下、常に新しいアイデア・新規事業への進出に関する検討を行っている。同社において新サービスを導入する際には、①主に社会のニーズ・ウオントや国の政策等からキーワードを拾ったうえで仮説を立て、②(新規事業の立ち上げを希望する)職員自身が課題に感じたことについてマーケット調査し、足りない部分については現地調査や専門家へのヒアリングを行い、③サービスを試験導入のうえ、一定の収益めどが立った時点で本格導入(ないしはニーズが見込めなかったとして撤退)するといったフローとなっている。

2016年に精神障がい者が社会復帰する場を提供することを目的の一つとして設立された(株)ジャパンライフサポートは清掃事業を手掛けており、サービス利用者である精神障がい者の活動の場を広げるべく事業を展開している。

トキノHD(株)は、トキノ(株)を中核企業とするグループ会社4社(以下、「トキノグループ」とする)の純粋持ち株会社である。経営者にとって一番難しいのは収益化であるという山田社長のこれまでの経験から、事業利益をうまく配分できるよう、また、事業会社各社が個社の利益の最大化に特化しすぎないように差配・手配する役目を負うことを企図してトキノグループの持ち株会社として、2017年にトキノHD(株)を設立した。同社が最終的に目指しているビジョンは、現代人のメンタルヘルスに係るトータルサービスの提供である。

トキノグループの2024年4月期の事業別売上高構成比については下表の通りであり、売上高の75.0%を訪問看護事業が占めている。なお、トキノグループの計数はトキノ(株)の財務管理部(専担者2名、うち1名は金融機関出身)が一括管理しており、計数情報は月次ベースで山田社長へ適時適切に報告されている。また、毎年度初めに顧問税理士及び山田社長・経理部門で事業計画を策定のうえ、グループ各社へ周知している。今後は経理部から財務管理部への業務フローを分掌化し、予実管理の強化を図る事で更なる企業価値向上に向けた取り組みを行っていく方針である。

【事業別売上高構成比(2024年4月期)】

セグメント・部門	売上高(単位:円)	売上高比率(単位:%)
訪問看護事業	572,964,521	75.0
飲食事業	91,302,580	11.9
清掃事業	25,183,304	3.3
教育・研修事業、コンサルティング事業	11,805,497	1.5
不動産管理事業	63,003,960	8.3
合計	764,259,862	100.0

(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)

○訪問看護事業

売上高(円)	572,964,521	従業員数(名)	74(男性 35、女性 39)
売上高比率(%)	75.0		管理手当有 15(男性 9、女性 6)
			内管理者(各拠点の所長)4(男性 1、女性 3)
			※ アルバイト・パートを除く。
			※ 2024年4月時点。

(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成。以下、本項目において同じ)

一般に精神科訪問看護の一事業所あたりの平均人員は10名未満の零細事業者が多数を占めるなか、トキノ(株)は74名(2024年4月時点)もの人員を有していることから、ポジショニングは業界中位程度に当たるものと推測される。山田社長が社内全体の管理(財務・経理)を担い、事業全般(人事・総務)の取りまとめ役を取締役・統括管理責任者の進(すすむ)あすか氏の2名がそれぞれの得意分野を分担する、いわゆる双頭(タンDEM)体制をとっている。

同社の強みは、専門家を数多く雇用している点にある。具体的には、看護師や作業療法士といった訪問看護を提供するために必要な資格だけでなく、精神科認定看護師²4名(2024年4月時点)、保健師、公認心理師、精神保健福祉士、Family Work Practitioner や WRAP[®]ファシリテーターの研修修了者など、精神科の支援の質に繋がるような専門資格を有している人材が数多く在籍している。国内の入院施設のある精神科病院数1,057³に対して精神科認定看護師の数が923名と各病院における配置数が1人未満に止まる中、規模が中位程度の訪問看護ステーションに精神科認定看護師が4名在籍しているという事からも、同社がサービスの質の面で差別化を図っていることが見て取れる。このように、質にこだわった同社の経験やノウハウは、研修や書籍を通じて広く認知されており、外部からも高く評価されている。

○教育・研修事業、コンサルティング事業

売上高(円)	11,805,497	従業員数(名)	2(男性 1、女性 1)
売上高比率(%)	1.5		

「主体性」と「自分らしさ」をキーワードに、医療・福祉向けの研修・コンサルティングを行う TOKINO AIMS(株)は、トキノ(株)の取締役・統括管理責任者である進あすか氏が代表取締役を務めている。進氏は東京都内の病院で精神科看護病棟に勤務したのちに、いくつかの病院を経て、全国規模で訪問看護ステーションを営む大手事業者へと転職した。その後、自らが理想とする精神科訪問看護の道を歩むため、2011年にトキノ(株)の設立に参画し、現在に至っている。

TOKINO AIMS(株)の事業は、①教育サポート、②運営サポート、③(企業向け)メンタルヘルスサポートの3つに大別される。

² 2024年度の精神科認定看護師は全国で923名、2023年12月現在の精神看護専門看護師数は同436名となっている。(精神科認定看護師全国データ及び日本看護協会認定部より)

³ 2024年6月末時点における全国における精神科病院の数は1,057となっている。(「医療施設動態調査(令和6年6月末概数)」より)

① 教育サポート

訪問看護事業者の8~9割が零細事業者であるという事実⁴に照らし、職員の教育・研修を一から十まで自前で行うことには自ずと限界が存在するため、プロに任せる形で外部委託(アウトソーシング)できたらという自らの体験から生まれたサービスである。2024年7月に、オンデマンド研修とオンラインライブトレーニングを融合した、サブスクリプション(定額制)型の新サービス「TOKINO Boarding」を開始した。同サービスは経営と看護の質を両立させ、ミスマッチに起因する離職を防ぐ役割が期待されている。いわゆるeラーニングは沢山あったもののすべて受け身型であり、「オントレ」型とすることで他社サービスと十分に差別化は可能と判断したため、新規参入を決めた。同サービスの講師役は教員経験者や外部発信の経験が豊富な同社職員である。中小・零細の訪問看護事業者を主な対象としているが、精神病床を有する病院などの大規模事業者にも広く対応している。



実践的ですぐ現場で使える理論が
自分のペースで学べて身につけられる

TOKINO Boarding

理論

実践

いつでも
どこでも

現場に最適な教育環境を用意しました！

(データ出典:トキノ株のホームページより、当金庫が抜粋)

② 運営サポート

①教育サポートと同様で、訪問看護事業を営む上で必要な様々な雑務を一括して請け負うことで零細事業者の事務負担軽減を図り、本業に集中することができるようフォローアップすることを目的としている。中小・零細事業者においては経営力と看護力のバランスが取れていないところが数多く見受けられるため、経営の分野についてはトキノ株がサポートする形のフランチャイズ化も視野に入れた将来的に経営が困難な協業先との緩やかな連携又は事業承継を起点とした合併・買収(M&A)も検討している。

③ (企業向け)メンタルヘルスサポート

①教育サポート・②運営サポートが医療・福祉向けのサービスであったのに対して、本サポートは企業向けである点に大きな違いがある。具体的には、政府の掲げる人的資本経営⁴の実践に向けて、企業で働くすべての役職員が「やりたい」「自分らしく」働くことができるよう、職場環境の整備や役職員自身がセルフマネジメントできるようになることを目的として、企業におけるメンタルヘルスリテラ

⁴ 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方を指す。(経済産業省)

シー向上を目指している。

○飲食事業

売上高(円)	91,302,580	従業員数(名)	10(男性 8、女性 2)
売上高比率(%)	11.9		

寿司と宴会を中心とした飲食事業を手掛ける(有)トキノ(2003年設立)はトキノグループの源流企業であり、トキノHD(株)の本社がある京阪電気鉄道古川橋駅から徒歩圏内で「山田屋」の屋号を掲げる居酒屋を運営している。創業は前社長(山田社長の実父)であるが、現在の寿司を主体としたメニューの発案者は現山田社長であり、根底には、地元で活きの良い旬の魚をお値打ち価格で提供したいとの思いがある。

コロナ禍を踏まえて、スタッフのマスク着用や店内に消毒液を設置するのはもちろん、料理のテイクアウト、店内換気の実施や入れ替えごとの消毒など各種感染症対策を実施している。多くの人に利用してほしいとの思いから、夜だけではなくランチタイムの営業もしており、子供連れの入店も認めることで地域の人々の憩いの場となることを目指している。また、立地条件の良さを活かしつつ、テーブル席やカウンター、個室、宴会座敷を備えることで昨今の「お一人様」需要から大人数(総席数 118 席、宴会最大収容人数 62 名)まで各種用途に応えられる店作りとなっている。提供する料理についても、調理師免許又は調理経験豊富なスタッフを雇用することで、店の看板メニューである寿司をはじめとして鍋料理やトラフグ料理まで多彩な料理を提供しており、地元根差した飲食店である。

○清掃事業

売上高(円)	25,183,304	従業員数(名)	3(男性 3)
売上高比率(%)	3.3		

(株)ジャパンライフサポートینگは近年需要の高まっている「在宅」にスポットを当てた会社であり、人々が日常生活を営む上でなくてはならないサービスの一つであるクリーニングを提供している。今後はニーズの高いエアコンディショナー清掃等について機器の撤去まで請け負う事を想定し、現在関係当局へ産業廃棄物処理業者の許可申請を行っているところである。将来的には精神障がい者が働く場所として機能させることも目標にしている。トキノ(株)が行ってきた支援・培ってきた知見も活かしながら、健常者と同様に「やりたい」「自分らしく」自律的な働き方を選択できる社会の実現を目指している(=社会的包摂)。

○不動産管理事業

売上高(円)	63,003,960	従業員数(名)	1(男性 1)
売上高比率(%)	8.3		

トキノHD(株)は、事業会社各社が個社の利益の最大化に特化しすぎないように差配・手配する役目を負う

ことを企図して 2017 年に設立されたグループ保有不動産等を管理する純粋持ち株会社である。現在はトキノ株が主として管理機能を担っているが、将来的にはトキノ HD 株にグループ管理機能を移管させることで、効率的なグループ一体経営の実現を目指している。

(4)経営理念および各種方針

①経営理念

【トキノの理念】:「やりたい」×「自分らしく」

「やりたい」 × 「自分らしく」

全ての行動の原点にある「やりたい」

- 「やりたい」の熱がなければ、そこに1は生まれない
- 「やりたい」が会社のエネルギーになる
- 「やりたい」が社会を動かす

「自分らしさ」とは全てが自分につながっている感覚

行動の積み重ねが「自分らしさ」

全ての出来事が今後の自分につながる

- 「自分らしさ」が分かるから「他者らしさ」を認められるようになる
- 「他者らしさ」を認めると他者の力を活用できるようになる
- 「自分らしく」が多様性を尊重することにつながる

私たちは「やりたい」×「自分らしく」が個人、会社、社会を豊かにしていくと考えています。

(データ出典:トキノ(株)のホームページより、当金庫抜粋)

トキノ(株)では、役職員を含むすべての人の「自分らしさ」を大切に、多様性を活かす組織づくりをするべく「すべての人が自分らしく -Everyone is their own-」をモットーに掲げている。「自分らしさ」を分かることで「他者らしさ」を認められるようになり、「他者らしさ」を認めると他者の力を活用できるようになるとの考えから、「自分らしさ」が多様性を尊重することに繋げるよう、社員一人一人の「自分らしさ」を活かした職場づくりを目指している。「自分らしさ」はともすれば独りよがりとなる危険性も孕んでいるが、同社では利用者をはじめとする他者との相関性の中での自分の立ち位置であると理解・整理している。これを受けて、同社の採用活動においては「自分らしさ」を活かすために「多様性」を大切にするとともに、応募者が働きながら自己実現(=変化)することを後押しするように、個々の希望に合わせた様々な働き方を用意している。

また、会社単位とは別に理念を定めている事業単位での理念もあるのが特徴的である。例えば、生活介護ほにいずでは「仲間と一緒にだからこそ生まれる力!」「人は相互作用の中で成長する!」を、訪問看護ステーションみのみでは「私たちは笑顔を大切にします」「共に成長できる関係を築きます」を、教育・研修事業、コンサルティング事業を担うTOKINO AIMS(株)は「AIMSでは「すべての人が自分らしく」の想いを胸に私たちにできることから1つ1つ取り組みを始めていきます。」をそれぞれ理念として掲げている(次表)。

<トキノグループの事業・会社別理念>

トキノ(株)	
生活介護ほにいず	訪問看護ステーションみのり
<p>「仲間と一緒にだからこそ生まれる力！」 「人は相互作用の中で成長する！」</p>	<p>「私たちは笑顔を大切にします」 「共に成長できる関係を築きます」</p>
TOKINO AIMS(株)	
教育・研修事業、コンサルティング事業	
<p>AIMSでは 「すべての人が自分らしく」の想いを胸に 私たちにできることから 1つ1つ取り組みを始めていきます。</p>	

(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)

②SDGsの達成に向けた取り組み

トキノグループで教育・研修事業、コンサルティング事業を担うTOKINO AIMS(株)にあっては、独自にSDGs(=国際連合が提唱する「持続可能な開発目標」)の趣旨への賛同を表明している。具体的には、事業活動を通して以下の目標実現を目指している。

精神科訪問看護サービスの地域格差をなくす

- ① →安定した経営基盤を持つ事業所を増やし、学ぶことのできる環境を増やす

働きがいのある環境づくり

- ② →働きやすさとやりがいの両方が兼ね備わった組織づくり(=ウェルビーイングの実現)

(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)



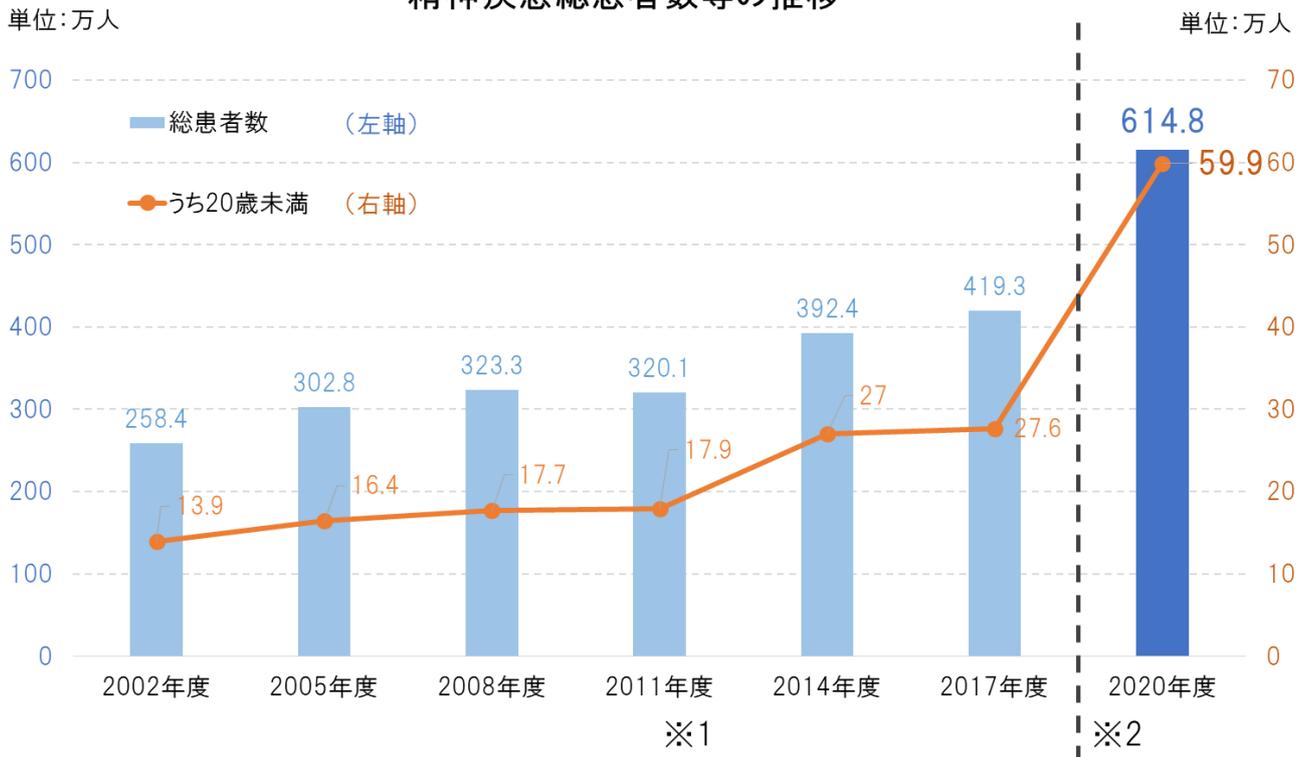
トキノHD(株)では現時点で環境理念や環境方針を個別に定めていないものの、今後はグループ全体においてSDGsの達成に向けて取り組むとともに、社内外へ発信していくことを予定している。

(5)業界動向

【訪問看護】

トキノ株が事業を展開する訪問看護のマーケット規模について、2020年度の利用者数が61万人(実績値)であるのに対して、2040年度には37%増の同84万人(推計値)にまで拡大すると見込まれている(ともにGHC Evolving Media for Medicine)。精神科の外来患者数について、2020年度の精神疾患を有する総患者数は614.8万人(うち入院が約28.8万人、外来が586.1万人)と増加トレンドが続いている(厚生労働省「患者調査」。詳細は下表参照)こと、2004年の発達障害者支援法の施行(2016年に改正)によって発達障がい児(者)の早期発見と支援が明記され、20歳未満の若年患者が増えていること等から、今後もサービス利用者が増えていくことが想定される。

精神疾患総患者数等の推移



※1 2011年度の調査には宮城県の一部と福島県を除く。

※2 2020年度から総患者数の推計方式を一部変更している。

(データ出典:各種資料に基づき、当金庫にて作成)

介護保険の訪問看護を行う病院又は診療所の数は減少する一方、医療保険の訪問看護を行う訪問看護ステーションの数は増加を続けており、2022年度の総事業所数は1万超となっている。2023年度の訪問看護ステーションの開設数は1,968件(一般社団法人全国訪問看護事業協会調べ)、廃止が568件(同左)、休止が225件(同左)と差引き1,175件の純増となっており、今後も総患者数の伸びと相まって引き続き増加する見通しである。

(6)地域課題との関連

○外部セミナー・講演への参加

トキノ(株)ではこれまでの精神科訪問看護に関する取り組み実績やノウハウが評価され、行政や医療機関といった外部機関からの要請があれば可能な範囲でセミナーや講演等を行っている。学会に出席することでこれから伸びる専門的な治療法に当初から関わっていくことができるのに加え、同社が行政や研究機関と社会(ビジネス)を繋ぐ役割を担っている。実際に、学会においては精神科訪問看護ステーションみのりのワークショップを継続的に出展しており、ビジネス拡大に貢献しているほか、ワークショップの訪問者から精神科訪問看護にまつわる研究協力を依頼されるなど副次的効果もある。

また、教育・研修事業、コンサルティング事業を担うTOKINO AIMS(株)にあつては自社の職員向けの研修だけでなく、精神科訪問看護事業者の多くが中小・零細事業者である現状を鑑み、新人教育等の付随業務をアウトソーシング先として請け負っている。2024年4月時点で、同社が所属する協会等の一覧は下表の通り。

日本看護協会	大阪府看護協会
日本精神科看護協会	大阪府訪問看護ステーション協会
日本訪問看護財団	門真市訪問看護ステーション連絡会
全国訪問看護事業協会	奈良県看護協会
日本精神保健看護学会	奈良県精神障害者家族会連合会
日本うつ病学会	奈良県訪問看護ステーション協議会
こころのバリアフリー研究所	東京都訪問看護ステーション協会
一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクト(メリデン・ジャパン)	神奈川県訪問看護ステーション協議会 等

(データ出典:トキノ(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)

同社は自らの知識やノウハウを広く地域社会へ還元することを目指しており、上記団体等を含め、役職員が個人として役割を担っているものも多く、本業を介して地域課題の解決・社会貢献へ積極的に取り組んでいる。

○動画配信サービスを通じたコンテンツ配信

【TOKINO チャンネル】

トキノ(株)では、「これまで培ってきた支援の考え方、実践を共有することで、より良い支援につながっていけば。」という願いを込めて、2019年7月より、職員が手作りで動画配信サービスを通じたコンテンツ配信(「TOKINO チャンネル」)を行っている。インターネット環境さえあれば誰でも無料で動画を視聴することが可能なため、同社の職員から精神科訪問看護の分野を中心に理論や看護業界の動向を学ぶことができる。更新は頻繁になされており(週3回程度)、中でも人気のあるコンテンツは数万回の再生回数を有する。

取り扱うテーマは職員が社内で起きたことや今の課題をもとに設定し撮影を行い、編集と投稿者以外の数名及び利用者の人権配慮等に関する社内の安全管理委員会(主に看護師が担っている)の責任者がチ

エック後に投稿することとしている。本チャンネル視聴者の詳細な属性は不明であるものの、同業他社、サービスの利用者やその家族等が主に視聴しているものと推測される。動画視聴は無料であるが、これを見た視聴者が同社のサービスを利用するきっかけとなる無料版販促ツールとして運営している。



(データ出典:トキノ(株)のホームページより、当金庫抜粋)

URL <https://www.youtube.com/c/TOKINO%E3%83%81%E3%83%A3%E3%83%B3%E3%83%8D%E3%83%AB>

※ チャンネル登録者数は 1.25 万人、動画本数は 530 本(2024 年 9 月 12 日時点)。

2. サステナビリティ活動

(1) 社会面での活動

○人材採用・人材育成への取り組み

トキノ(株)では自ら考えて行動に移すことのできる「自走人材」を育成するための採用活動を行っている。最近では先述の「TOKINO チャンネル」や同社役職員による講義、著書を見て入社を希望する人が増えてきており、入社希望者の意欲度と質が上がってきている。

採用までの一般的な選考フローについて、事前課題を出し、同社が求める人材、仕事の本質の動画を見てもらった後に、書類選考の通過者に対して面接を実施する流れとなっている。面接では、1 次面接を現場担当者、2 次面接が現場管理職(比較するため他社研究を推奨のうえ、候補者の人となりを見るため精神科看護についてどう考えているかについてヒアリング)、3 次面接を取締役・統括管理責任者である進氏(訪問看護の現場では常に忍耐力が求められるため、他者の意見を受け入れられる気質を有しているか否か、素直な心を持っているか、自分で抱え込まないか等の適正について幾つかの質問で最終確認)が行っている。なお、競合他社での利用が多い人材紹介会社経由の採用は極力行わず、自社による直接採用にこだわり、採用後の定着率の向上を図っている。

採用後は、現地の担当者が入職者とバディを組み、職場内訓練(OJT)を実施している。入職から1年間は行動指針やトキノサイクル(後述。同社ではクレドに位置付け)に立ち戻るために、毎月トキノサイクルを唱和している。入社後はスキルマップを活用し、入職者ごとの能力に応じた研修制度をとることで離職率の減少に繋げている。自社内での人材育成を図るべく、8年前に新人教育部を設置し、今後は新卒採用の積極化を検討している。同社の入社希望者は他の病院や訪問看護事業者で勤務していた有資格者が多いものの、精神科病床(治療)と訪問看護(生活)の中身は異なっており、精神科訪問看護ができる人材を自社で教育できるシステムが必要であったためすべて自社で社員教育を内製化した。

人材育成に際しては「守・破・離」のイメージで社員の成長過程を想定して育成計画(次図)を考えており、そこには「自分に合ったキャリア形成は、社員1人1人が考えるもので会社ではなく、自分で立てたプランでないと、行動は持続しない」との思いがある。



(データ出典:トキノ(株)のホームページより、当金庫抜粋)

これは、ある分野のエキスパートになるには 1 万時間の練習・努力・勉強が必要だという理論(=1 万時間の法則)に基づき、バックキャスト的にシームレス(=継ぎ目のない)なキャリア形成が必要と考えるためである。職員が困ったとき、悩んだ時に立ち返るべき価値観やそれに基づく考え方、思考の型を設け、これに基づき自ら行動を起こすことで、同社の経営理念への理解が深まり、より高い次元への成長サイクル(トキノサイクル:次図)に入っていくことを期待している。



(データ出典:トキノ(株)のホームページより、当金庫抜粋)

また、外部の e-learning システムを導入することにより、職員がいつでもどこでも自己研鑽・スキルアップのための教育制度を整備するとともに、外部講師によるスーパーバイズを受ける機会を設けることでサービス力の維持・向上に向けた継続的な従業員向け教育を実施している。年間での研修実施計画の策定・実施はもちろん、突発的に実施すべきもの(各種ハラスメント研修や、現場で起きた事象に対応したもの等)があればその都度行っている。社内勉強会はその時々々の旬なトピックを取り上げ、2023 年度は計 11 回(各回 30 分程度)実施している。

年月	トピック	年月	トピック
2023 年 4 月	BCP (BCP チーム)	2023 年 10 月	医療安全について
5 月	自立支援医療について	11 月	感染症に関して(※)
6 月	訪問の場での危険察知トレーニング	12 月	訪問の場での危険察知トレーニ

年月	トピック	年月	トピック
	(KYT)		ング(KYT)
7月	倫理に関する研修	2024年1月	BCP訓練実施(BCPチーム) (※)
8月	障がい者虐待に関する研修(※)	2月	個人情報・プライバシーについて
9月	ハラスメントに関する研修(※)		

※ 法定研修:訪問看護の指定基準として年1回以上の実施が求められているもの。

(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)

○健康および安全性への取り組み

トキノ(株)における職員の定期健康診断受診率は100%であるが、今後は職員の健康維持・増進を目的として、例えばがん検診の受診費用などを一定額まで会社として補助することも検討している。また、同社では職場環境の維持・向上のため、各事業所では日々の清掃と併せて店舗周りの清掃を行っている。

○従業員雇用への取り組み

トキノ(株)では2024年4月現在アルバイト・パートを除いて従業員74名(男性35名、女性39名)が在籍している。勤続年数の全体平均4.45年(バイト、試用期間6カ月以内退職、役員除く。)であり、事務員平均6.2年(同)となっている。定年については60歳としており、65歳までは再雇用する社内制度を整備している。フルフレックスタイム制を導入したのをはじめに、週4日勤務や16時までの時短勤務、テレワーク勤務など、職員のライフスタイルに合わせて多様な働き方を提供している。なお、現在の障がい者雇用数は0名であるが、精神科訪問看護サービスを提供する会社であることを鑑み、地域における社会貢献活動の一環として2025年度中に国が求める障がい者雇用率(=2.5%)を満たす雇用を進めるとともに、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)を取得することも検討する。

同社における過去2年間の有休、産休及び育休の取得状況は、下表の通り。同社では各事業所で有休管理表を作成し管理者のみならず職員自身が有休残日数を把握できるようにしており、取得日数が所定の日数を下回る職員に対しては人事部より有休取得を促している。また、同社独自の休暇制度として法定休暇とは別枠で毎年7月から9月までの3か月の間に3日間の夏季休暇を設けている。職員の健康増進及び看護の質の向上に向けて、2030年までに職員の有休取得率100%を目指すこととしている。

		2022年1~12月	2023年1~12月
有給休暇		有休取得率 97.87%	有休取得率 83.76%
産後休暇		3名(産休取得率 100%)	1名(産休取得率 100%)
育児休暇		4名(育休取得率 100%)	2名(育休取得率 100%)
	うち男性	1名	1名
	うち女性	3名	1名

(データ出典:トキノ(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成)

注)産休取得率及び育休取得率は厚生労働省雇用均等基本調査と同様の算式により算出

トキノグループにおいて、現状、年次で自動的なベースアップ等を定めた定時昇給制度に関する明確な基準は存在しない。一方で、昨今の最低賃金の引き上げ及び物価高といった経済情勢や職員各人の状況に応じた昇給はその都度実施している。昇給は、①現場管理職からの評価と②役員の評価をもとに総合的に決定しており、性別や年齢による優劣の判断は排除されている。なお、2024年4月時点でのトキノ株の女性管理職比率は40%(15名中6名)である。

トキノ株では、初年度の看護師給与について最低となる年収額を定めることで優秀な人材の確保に努めている。時間外手当は固定制で職種と勤務形態によって定める職階(ランク)に応じて時間数と手当金額が付与されており、残業を発生させない仕組みとしている。職員に対しては、残業の有無にかかわらず固定の手当を支給することで、仕事のやり方を工夫し、職員自身の能力向上やワークライフバランスの実現に繋がるよう促している。管理にあたって、シフトを作成する際に最終訪問時間を制限のうえ極力残業時間を設けないようにしている。残業は許可制のところ、自発的に残業している職員の管理もしており(翌日に事務員が1時間以上残っていた人を確認し、アラートを発出)連続している場合には所属長に報告することで実効性を担保している。

※ 事業遂行に必要な有資格者に対する資格手当は存在し、残業手当(固定残業代30時間分を含む)や休日手当、深夜手当といった法定のものに加えて法定外(例、「管理職手当」等)も社内規則で定めている。

○健康経営への取り組み

トキノ株では全職員に対して定期的に社内面談を実施することで心身の健康の維持に取り組んでいる。また、定期的に安全管理委員長によるハラスメント研修を実施するとともに、ハラスメント防止に関する規定を整備のうえ社内相談窓口を設置している。

現状、同社において健康経営優良法人や子育てサポート企業(くるみん)等について取得計画はないものの、将来の取得も視野に入れて検討を進めるとしている。

○労働安全の取り組み

トキノ株では事業継続計画(BCP)を策定のうえ、年に1回の防災訓練(避難訓練)を実施するとともに、労働安全推進者を配置のうえ毎月の各種事故発生状況を把握し、事故防止の対策を検討している。また、各事業所の朝ミーティングにおいて安全運転の意識啓発を促すとともに、社用車(含む自転車)の運転前後には呼気検査を実施することで飲酒運転を防止している。同社における過去2年間の業務上・通勤途上における労働災害(労災)の発生状況は、下表の通り。

	2022年1~12月	2023年1~12月
業務上	9件(内 コロナ労災5件)	6件(内 コロナ労災2件)
通勤途上	1件	2件

(データ出典:トキノHD株からの提出資料を基に当金庫にて作成)

同社は、職員の人材育成と健康維持・増進を重要事項に位置付けていることから、保養施設を建設予定であり、同建物は敷地面積における緑化対応のうえ、地元自治体との間で環境配慮対象事業として申請、承認を受けている。

○レセプト不正防止に向けた取り組み

トキノ(株)がサービスを提供する精神科訪問看護においては、対応時間が30分以下になると診療報酬(=レセプト)が減額されるルールとなっている。看護現場において30分未満の訪問だったのにも関わらず30分以上での算定や、訪問していないのにも関わらず実績として計上する等のレセプト不正が行われることを防止する体制を構築している。

具体的には、記録、シフト、スタッフの自己申告の3点について翌営業日に事務員がチェックしている。特に改ざんの対象となりやすい所要時間(移動時間を含む)はロボティック・プロセス・オートメーション(RPA:ロボットによる業務自動化)を用いた自動チェック機能を導入するとともに、記入内容は目視検査を通すことで不審な点があればアラートが出る仕組みを構築している。また、提出された記録についても再度チェックをかけることでレセプト不正を未然に防止している。電子診療簿(カルテ)の削除権限は、担当者レベルには付与しないことに加えて、本社において適正であることを再確認するなど、レセプト不正防止に向けたダブルチェック体制を構築している。

上記に加えて、定期的に安全管理委員長によるコンプライアンス研修を実施しており、現場の職員一人一人が当事者意識を持つよう啓蒙している。トキノHD(株)では凡そ5年後をめどとして、トキノグループ全体の内部管理体制の強化に向けて「内部監査室(仮称)」の設置を検討しており、今後も更なる内部管理の透明化・充実化を図っていく予定である。

○地域貢献への取り組み

トキノ(株)の地域貢献への取り組みとして、地元出身の看護師や作業療法士を積極的に採用している。また、前述の通り、同社ではこれまでの精神科訪問看護に関する取り組み実績やノウハウが評価され、行政や医療機関といった外部機関からの要請があれば可能な範囲でセミナーや講演等を行っている。これらに加えて、職員が地方自治体をはじめとする地域での会議や検討会に積極的に参加しているほか、地域の関連団体にも所属し地域とのエンゲージメントを強化することにより、政府が掲げる「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの実現」に向けて取り組んでいる。同社における職員の地元関連団体等への就任状況等は、下表の通り。

団体名(団体での役職)	氏名
全国訪問看護事業協会 精神科訪問看護推進検討部会 委員	進 あすか
門真市訪問看護ステーション連絡会 会長 門真市介護保険サービス事業者連絡会 役員 門真市域 在宅医療推進協議会 幹事 一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクト(メリデン版訪問家族支援) 理事	木下 将太郎
日本精神科看護協会 奈良県支部 支部役員 一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクト(メリデン版訪問家族支援) 理事 日本精神科看護協会 評議員 日本在宅看護学会 第14回学術集会の企画委員	小瀬古 伸幸

団体名(団体での役職)	氏名
日本統合失調症学会 第17回大会プログラム委員会メンバー 奈良県ひきこもり相談窓口 スーパーバイザー	

(データ出典:トキノHD(株)からの提出資料を基に当金庫にて作成。一部抜粋)

○個人情報保護の取り組み

トキノ(株)の個人情報保護の取り組みについて、その殆どが電子カルテであり、一部残っている紙カルテについては5年間保存した上で保存期間満了後はシュレッダーにかけて廃棄している。全職員に無料で配布したタブレット端末に電子ロックをかけるとともに、電子カルテ自体にも電子ロックをかける2重ロックを実施している。営業終了後は、カルテ類を特定鍵付キャビネットに保管することで物理的な盗難・紛失リスクを防止している。個人情報の漏えいリスクに備えて、コミュニケーションアプリ等を介した利用者の情報共有時はフルネームとしないことに加えて病名等の特定配慮情報についても極力記入せず、仮に外部に漏えいした場合には直ちに関連当局(個人情報保護委員会)へ報告する運用としている。また、個人情報の適切な取り扱いにより利用者及び家族、取引先等からの信頼を獲得するべく、同社はプライバシーマーク(=事業者が個人情報の取り扱いを適切に行う体制等を整備していることを認定し、その証として「プライバシーマーク」の使用を認める制度)の認証取得に向けて将来的に検討することとしている。

また、「TOKINO Boarding」をはじめとした自社の提供するサービスへの外部ハッキング等による情報漏えい対策として、内部管理体制を確認の上でシステム委託先を選定のうえ、定期的にその運用状況について報告を受けているほか、タブレット端末を含めた外部との通信が可能な社内の電子端末についてウイルス対策ソフトを導入している。なお、これまでに外部ハッキング等による情報漏えいは発生していないものの、現場での情報漏えい事故や問題が発生した場合に備え、今後は苦情・クレームに関する社内規程を制定のうえ、収束までの一連のリスクマネジメントを行えるよう体制を整備する方針である。

(2)自然環境面での活動

○脱炭素の取り組み

温室効果ガス(GHG)排出量の抑制及び職員の健康増進に向けて、訪問看護時の社用車での訪問を控え、自転車による訪問を推進している。なお、現在社用車全24台の車両のうちHVは1台のみとなっており、2028年度(2029年4月)までに3台をHVに入れ替える予定である。

○廃棄物処理とリサイクルの取り組み

トキノグループにおける廃棄物処理について現状は生活ごみのみであり、産業廃棄物は発生していない。居酒屋山田屋を営む(有)トキノではフードロス削減の観点から、料理に使用する食材を極力使いきることで残渣を減らす取り組みをしている。普段から生活ごみの削減に努めるとともに、日常業務で発生した生活ごみについては事業所毎に3R(リユース、リデュース、リサイクル)を意識して分別のうえ、地方自治体の定める収集日・方法に則って出している。

○水の使用

省エネルギーの観点から、各事業所における節水を周知・徹底している。また、トキノ HD(株)では将来的に雨水処理施設を設置のうえ、雨水の再利用等を検討している。

○大気、生態系への影響

訪問看護時の社用車利用に際し、エコドライブを周知・徹底することで排気ガスによる大気汚染物質の発生を抑制している。

○デジタル化・ペーパーレス化の取り組み

トキノ(株)にあつては利用者のカルテはほぼ電子化されており、病院側の都合等によって一部紙カルテが残っているものについては社内の複合機等にてPDF化することで極力電子データの形で残し、データ形式による報告・連絡に努めるとともに、外部への漏えいリスクを減らすため可能な限り印字しないように配慮している。印字した資料については使用後に顧客情報部分を黒塗りし、裁断機(シュレッダー)にかけたうえで廃棄処分している。

(3)社会経済面での活動

トキノ HD(株)は、地域の困りごと・社会問題をビジネス化することで経済的に解決することを目指している。例えば、トキノ(株)や TOKINO AIMS(株)において従来は労働集約型であった訪問看護業界の社員教育等のアウトソーシングを請け負うことで、中小・零細事業者が本来業務である訪問看護に集中する手助けをしている。また先述の通り、トキノ(株)では精神疾患の若年化に対応するべく、2024年からは発達障がい児向けの相談支援サービスも開始するなど、年齢や性別にかかわらずすべての人が「やりたい」「自分らしく」生きることができるよう、政府の掲げる「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の早期実現に向けて積極的に取り組んでいる。

3. インパクトの特定

(1) UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析

トキノ HD(株)が行う事業活動について UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて分析を行い、ポジティブ・インパクトおよびネガティブ・インパクトについて抽出した。

同社の事業については「本社の活動 (ISIC: 7010)」、「高齢者および障害者のための宿泊施設を伴わない社会事業活動 (ISIC: 8810)」、「飲料提供活動 (ISIC: 5630)」、「経営コンサルティング活動 (ISIC: 7020)」、「建物一般清掃業 (ISIC: 8121)」であるが、グループにおける売上高構成比および現在の本業である訪問看護サービスとの業務の結びつきの強さやマーケットの成長可能性を鑑み、「本社の活動 (ISIC: 7010)」、「高齢者および障害者のための宿泊施設を伴わない社会事業活動 (ISIC: 8810)」、「経営コンサルティング活動 (ISIC: 7020)」を適用した。その結果、ポジティブ・インパクトに「健康および安全性」「健康と衛生」「雇用」「賃金」「零細・中小企業の繁栄」が抽出され、ネガティブ・インパクトに「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。

(2) 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いたトキノ HD(株)のインパクト分析結果に加えて、トキノグループのホームページ、同社からの資料提供および同社へのヒアリング等からグループ会社含めたサステナビリティに関する取り組みを分析するとともに、地域特性や業界・市場動向等の個別要因を勘案し、インパクトエリア/トピックを特定した。その結果、ポジティブ・インパクトに「教育」、ネガティブ・インパクトに「データプライバシー」「自然災害」「気候の安定性」を追加した。

個別要因の追加については以下のとおりである。

【追加項目】

インパクトエリア/トピック	理由
PI: 教育	サービス力の維持・向上に向けた継続的な職員向け教育の実施 職員の資格取得への取り組みを会社として支援
NI: データプライバシー	電子カルテ等の取り扱いデータや自社が提供するサービスへの外部ハッキング等による情報漏えい対策
NI: 自然災害	事業継続計画 (BCP) を策定のうえ、年 1 回の防災訓練を実施 事故防止に向けて労働安全推進者を配置
NI: 気候の安定性	CO ₂ 排出量削減に向けて社用車を段階的に HV へ切替え

(3) 特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性

上記 (1)UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析、(2)個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定を通じて、特定されたトキノ HD(株)のインパクトエリア/トピックとトキノグループのサステナビリティ活動の関連性は以下のとおりとなった。

インパクト カテゴリー	インパクトエリア/トピック	インパクト分析		個別要因加味後	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	紛争				
	現代奴隷				
	児童労働				
	データプライバシー				追加
	自然災害				追加
	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				追加
	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	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	気候の安定性				追加
	水域				
	大気				
	土壌				
	生物種				
	生息地				
	資源強度				
	廃棄物				

【ポジティブ・インパクト】

社会		
インパクトエリア/トピック	サステナビリティ活動	SDGs 項目
健康と衛生	【質の高い訪問看護サービスの提供】 ・トキノ(株)では精神疾患に関する専門家を多数抱えるとともに、常に新しいアイデア・新規事業への進出に関する検討を行っており、2024年には政府が掲げる「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの実現」に向けて、相談支援事業サービスを新たに開始するなど、現代人のメンタルヘルスに係るトータルサービスを提供している。	
教育	【パートナーシップとの連携を通じた「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の実現に向けた取り組み】 ・トキノ(株)では、行政や医療機関といった外部機関からの要請があれば可能な範囲でセミナーや講演等を行っている。 ・同社職員が地方自治体をはじめとする地域での会議や検討会に積極的に参加しているほか、地元の関連団体にも所属し地域とのエンゲージメントを強化している。 【従業員の研修、資格取得支援】 ・トキノ(株)では、入社時に現地事業所の教育担当者が入職者のバディとなり教育及び職場内訓練(OJT)を実施している。 ・また、同社は資格取得者への費用負担をすることで資格取得を奨励している。	
雇用	【地元出身者、女性等の積極雇用】 ・トキノ(株)では、地域貢献の一環として地元出身の看護師や作業療法士を積極的に採用している。 ・同社では定年を60歳としており、65歳まで再雇用する制度を導入・運用している。 ・同社では2025年度中に国が求める障がい者雇用率(=2.5%)を満たす雇用を進めるとともに、障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)を取得することも検討する。	 

社会経済		
インパクトエリア/トピック	サステナビリティ活動	SDGs 項目
零細・中小企業の繁栄	【自社サービスを通じた本業支援】 ・TOKINO AIMS(株)の定額制オンライン教育システム	 

	「TOKINO Boarding」をはじめとした零細・中小企業向けサービスを提供することにより社員教育や各種事務処理といった非基幹業務をアウトソーシングし、本来業務に集中できる手伝いをしている。	
--	---	--

【ネガティブ・インパクト】

社会		
インパクトエリア/トピック	サステナビリティ活動	SDGs 項目
データプライバシー	【情報漏えいの防止、個人情報保護の取り組み】 <ul style="list-style-type: none"> ・トキノ(株)では内部管理体制を確認の上で自社が提供するサービス委託先を選定し、定期的にその運用状況について報告を受けているほか、タブレット端末を含めた外部との通信が可能な社内の電子端末についてウイルス対策ソフトを導入するなど、外部ハッキング等による情報漏えい対策を実施している。 ・同社では 2 重ロックの実施をはじめとした、電子カルテ等の取り扱いデータや利用者の個人情報保護に向けた継続的な取り組みをしている。 	
自然災害	<ul style="list-style-type: none"> ・同社では事業継続計画(BCP)を策定のうえ、年 1 回の防災訓練を実施するとともに、事故防止に向けて労働安全推進者を配置している。 	
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	【ダイバーシティ経営の推進】 <ul style="list-style-type: none"> ・トキノ(株)では産休・育休制度を設けており、過去 2 年間で産休・育休取得率 100%(男女ともに)を達成している。 ・2024 年 4 月時点でのトキノ(株)の女性管理職比率は 40%(15 名中 6 名)である。 ・同社では定年を 60 歳としており、65 歳まで再雇用する制度を導入している。 ・同社ではフレックスタイム制度を導入したのをはじめに、週 4 日勤務や 16 時までの時短勤務、テレワーク勤務など、職員のライフスタイルに合わせた多様な働き方を提供している。 ・同社では職員の昇給にあたって、性別や年齢による優劣の判断は排除されている。 ・また、同社は資格取得者への費用負担をすることで資格取得を奨励している。 ・同社では 2025 年度中に国が求める障がい者雇用率(= 	  

社会		
インパクトエリア/トピック	サステナビリティ活動	SDGs 項目
	2.5%)を満たす雇用を進めるとともに、障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)を取得することも検討する。	
気候の安定性	【CO₂排出量削減】 ・トキノ(株)では、CO ₂ 排出抑制に向けて社用車を段階的にHVへ切り替えていく方針である。	
廃棄物	【廃棄物の資源循環】 ・主な廃棄物は生活ごみであり、事業性廃棄物はない。普段から生活ごみの削減に努めるとともに、日常業務で発生した生活ごみについては事業所別に3R(リユース、リデュース、リサイクル)を意識して分別のうえ、地方自治体の定める収集日・方法に則って出している。	

【ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方】

社会		
インパクトエリア/トピック	サステナビリティ活動	SDGs 項目
健康および安全性	【健康経営の実践】【労働災害事故の抑制】 ■ポジティブ・インパクトの向上 ・トキノ(株)では、精神科訪問看護事業および相談支援事業を通じて地域医療サービスの向上に貢献するとともに、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の実現に取り組んでいる。 ■ネガティブ・インパクトの低減 ・トキノ(株)における過去2年間の年休取得率は97.87%(2022年)・83.76%(2023年)を達成している。 ・同社では毎年1回・全社員に健康診断を実施している。 ・同社では毎朝のミーティングにおいて安全運転の意識啓発を促すとともに、社用車(含む自転車)の運転前後には呼気検査を実施することで飲酒運転を防止している。	
賃金	【定時昇給の実施と各種手当の設定】 ■ポジティブ・インパクトの向上 ・トキノ(株)では、事業遂行に必要な有資格者に対する資格手当の支給を行っている。	 

社会		
インパクトエリア/トピック	サステナビリティ活動	SDGs 項目
	<p>■ネガティブ・インパクトの低減</p> <p>・トキノ(株)では、通勤手当や出張手当等をはじめとした非法定手当の支給を行っている。</p>	

4. KPI の設定

トキノ HD(株)と京都中央信用金庫は、ポジティブインパクトファイナンスにおける KPI(重要な管理指標)について以下のとおり設定した。なお、設定した KPI のうち目標年に達したものについては、再度の目標設定等を検討する。

(1)社会面

インパクトエリア/トピック	データプライバシー
インパクトの種類	ネガティブ・インパクトの低減
取り組み内容	・情報セキュリティ体制の構築・運用 ・個人情報保護
設定した KPI	・情報セキュリティに関する知識向上の為、毎年 2 回の情報セキュリティに関する社内勉強会を実施する。 ・下記の資格取得目標の一覧を参照。
関連する SDGs	ターゲット 16.3 国家及び国際的なレベルでの法の支配を促進し、全ての 人々に司法への平等なアクセスを提供する。 

【資格取得目標の一覧表】

資格名称 ⁵	資格取得目標		
	2024 年度 4 月	2030 年までの増員目標	合計
IT パスポート	0	1	1
情報セキュリティマネジメント試験	0	1	1
個人情報保護士	0	1	1
各資格合計数	0	3	3

インパクトエリア/トピック	教育
インパクトの種類	ポジティブ・インパクトの向上
取り組み内容	・社員教育の充実、人材育成
設定した KPI	・下記の資格取得目標の一覧表を参照。

⁵ IT パスポート試験は IT を利活用するすべての社会人・これから社会人となる学生が備えておくべき、IT に関する基礎的な知識が証明できる国家資格、情報セキュリティマネジメント試験とは情報セキュリティマネジメントの計画・運用・評価・改善を通して組織の情報セキュリティ確保に貢献し、脅威から継続的に組織を守るための基本的なスキルを認定する国家資格をいう。(独立行政法人情報処理推進機構)

個人情報保護士とは個人情報の保護に精通し、適正な取扱や安全管理を身に付けたエキスパートであることを証明する民間資格である。(一般財団法人全日本情報学習振興協会)

関連する 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およ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。	
	ターゲット 8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。	
	ターゲット 8.5 2030 年までに、若者や障がい者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	

【資格取得目標の一覧表】

資格名称 ⁶	資格取得目標		
	2024 年度 4 月	2030 年までの増員目標	合計
Family Work 修了者	10	2	12
WRAP ファシリテーター	10	3	13
キャリアコンサルタント資格	0	1	1
各資格合計数	20	6	26

インパクトエリア/トピック	健康および安全性
インパクトの種類	ポジティブ・インパクトの向上
取り組み内容	・相談支援事業サービスの利用者増加
設定した KPI	・相談支援事業サービス利用者数を 2030 年度までに 2024 年度比で年平均成長率 29.0%のペースで増加させる

⁶ Family Work は、行動療法をベースにした訪問型の家族支援であるメリデン版訪問家族支援(Family Work)の質の維持・向上を図るため、一般社団法人ジャパンファミリーワークプロジェクトが行うメリデン版訪問家族支援基礎研修を終了し授与される民間資格であり、修了者は実践者として活動することが出来る。WRAP®ファシリテーターとは、WRAP®(Wellness Recovery Action Plan: 元気回復行動プラン)を作成するクラスの進行役をいい、米国コーブランドセンターで研修を受けた WRAP®アドバンスレベルファシリテーターが実施する研修を受ける必要がある。

キャリアコンサルタント資格とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言・指導を行う専門家であることを証明する国家資格である。(特定非営利活動法人日本キャリア開発協会)

関連する SDGs	<p>ターゲット 8.8</p> <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>	
-----------	--	---

インパクトエリア/トピック	雇用、社会的保護、その他の社会的弱者	
インパクトの種類	<p>ポジティブ・インパクトの増大</p> <p>ネガティブ・インパクトの低減</p>	
取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ経営の推進 ・安心して働ける職場づくり 	
設定した KPI	<p>・2025 年度中(2026 年 4 月まで)に国が求める障がい者雇用率を達成し、それ以降は当該水準を下回らないようにする。</p>	
関連する SDGs	<p>ターゲット 1.2</p> <p>2030 年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、すべての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させる。</p>	
	<p>ターゲット 8.5</p> <p>2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p>	

(2)環境面

インパクトエリア/トピック	気候の安定性
インパクトの種類	ネガティブ・インパクトの低減
取り組み内容	・CO ₂ 排出量の削減
設定した KPI	<p>・2024 年 4 月時点で保有社用車(総台数 24 台)のうち HV が 1 台のみであるところ、2028 年度(2029 年 4 月)までに 3 台を HV に入れ替える。</p>

<p>関連する SDGs</p>	<p>ターゲット 7.3 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。</p> <p>ターゲット 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)および適応の能力を強化する。</p>	 
------------------	--	---

《ネガティブ・インパクト》

- 自然災害

トキノ(株)においては事業継続計画(BCP)を策定や年に1回の防災訓練(避難訓練)の実施、労働安全推進者を配置のうえ毎月の各種事故発生状況を把握し事故防止の対策を検討することで十分に抑制が図られており、引き続きその取り組みを継続していくことから、KPIは設定しない。

- 健康および安全性

トキノ(株)においては年次有給休暇の取得推進に向けた取り組みや職員の定期健康診断受診率100%の達成に加えて、今後は職員の健康維持・増進を目的としてがん検診の受診費用などを一定額まで補助することを検討するなど現状の取り組みの枠内で十分に職員の健康増進に繋がっていると評価できることから、KPIは設定しない。

- ジェンダー平等

トキノ(株)においては直近2年間における産休・育休取得率が男女ともに100%・2024年4月時点での女性管理職比率が40%であり、昇給にあたって性別や年齢による優劣の判断はしっかりと排除されていることから、KPIは設定しない。

- 民族・人種差別

トキノ(株)においては「すべての人が自分らしく」をモットーとし、性別や門地のみならず民族や人種を含めて十分に組織の多様性を尊重していることから、KPIは設定しない。

- 年齢差別

トキノ(株)においては60歳を定年とし65歳までは再雇用する社内制度を整備しており、昇給にあたって性別や年齢による優劣の判断はしっかりと排除されていることから、KPIは設定しない。

- 廃棄物

トキノグループでは産業廃棄物を発生しておらず廃棄物処理は生活ごみのみであり、普段から生活ごみの削減に努めるとともに、日常業務で発生した生活ごみについては事業所別に3R(リユース、リデュース、リサイクル)を意識して分別のうえ地方自治体の定める収集日・方法に則って出していること、また、居酒屋山田屋を営む(有)トキノにおいてはフードロス削減の観点から料理に使用する食材を極力使いきることで残渣を減らす取り組みを十分に行っており、引き続きその取り組みを継続していくことから、KPIは設定しない。

《ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクト》

● 賃金

トキノ株の賃金は訪問看護業界の水準以上かつ十分であることを確認したため、KPI は設定しない。

5. モニタリング

(1) トキノHD(株)におけるインパクトの管理体制

トキノ HD(株)が本ファイナンスに取り組むにあたり、山田社長が最高責任者となり、トキノ(株)取締役・統括管理責任者の進あすか氏およびトキノ(株)管理部を中心として自社の事業活動とインパクトリーダーや SDGs との関連性について検討したうえで KPI を設定した。

本ファイナンスの実行後も、進あすか氏を中心に KPI 達成に向けた活動を行い、トキノ(株)管理部が中心となり KPI の進捗管理を行っていく。

最高責任者	代表取締役 山田 哲大
管理責任者	トキノ(株)取締役・統括管理責任者 進 あすか
担当部署	トキノ(株)管理部

(2) 京都中央信用金庫によるモニタリング

本ファイナンスで設定した KPI の達成および達成状況については、トキノHD(株)およびトキノ(株)の担当者と京都中央信用金庫が定期的に会合の場を設けて情報共有する。情報共有については少なくとも年に 1 回実施するほか、日ごろの情報交換や営業活動を通じて実施する。

京都中央信用金庫は、KPI の達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは京都中央信用金庫が持つネットワークから外部の資源とマッチングすることで KPI の達成をサポートする。

(3) モニタリング期間

以下のとおりとする。

モニタリング期間	10 年
----------	------

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、京都中央信用金庫がトキノHD(株)から依頼を受けて実施したものです。
2. 京都中央信用金庫は、トキノHD(株)から供与された情報と、京都中央信用金庫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あたっては、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項(4)に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本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。

第三者意見書

2024年9月30日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

トキノホールディングス株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：京都中央信用金庫

評価者：京都中央信用金庫

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融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、京都中央信用金庫がトキノホールディングス株式会社（「トキノホールディングス」）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、京都中央信用金庫による分析・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。京都中央信用金庫は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、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、京都中央信用金庫にそれを提示している。なお、京都中央信用金庫は、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 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。

京都中央信用金庫は、本ファイナンスを通じ、トキノホールディングス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、トキノホールディングス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。

PIF 原則 2

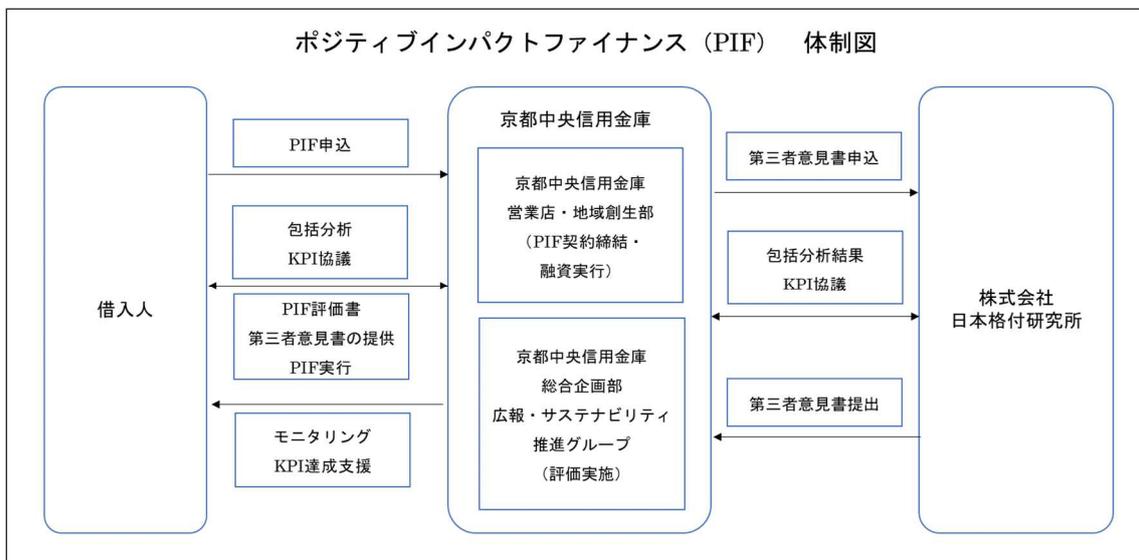
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

JCR は、京都中央信用金庫が 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) 京都中央信用金庫は、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：京都中央信用金庫提供資料)

(2) 実施プロセスについて、京都中央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、京都中央信用金庫内部の専門部署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、全て京都中央信用金庫が作成した評価書を通して同信金及び一般に開示される予定であることを確認した。

PIF 原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の

専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、京都中央信用金庫が、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トキノホールディングスから貸付人である京都中央信用金庫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・インパクト金融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

間場 紗壽

間場 紗壽



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