

2022年9月30日



「めいぎん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 ～特定非営利活動法人ライフパートナーのサステナブル経営をサポート～

名古屋銀行（頭取 藤原 一郎）は、特定非営利活動法人ライフパートナー（理事長 杉山 寛仁）と「めいぎんポジティブインパクトファイナンス」の契約を締結いたしましたのでお知らせします。

当行は、今後もグループ一体となり、銀行の既存のビジネスモデルに捉われない持続可能な収益機会の創出及び付加価値の高いサービスを提供し、さまざまなお客さまの経営課題解決を通じて地域社会とともに未来を創造してまいります。

記

1. 契約締結日 2022年9月30日（金）
2. 融資金額 50百万円
3. 融資期間 5年
4. 資金使途 事業資金
5. PIF 評価書 添付資料をご参照ください

※株式会社格付投資情報センター（R&I）のセカンドオピニオンは、下記 URL をご参照ください。
<https://www.r-i.co.jp/rating/esg/index.html>

6. 特定非営利活動法人ライフパートナーの概要

代表者	杉山 寛仁
本社所在地	愛知県名古屋市港区九番町五丁目3番地1 JFE名古屋東海通ビル4階
業種	障がい者福祉事業
設立年月日	2014年10月20日

<記念盾贈呈式の様子>



左より 特定非営利活動法人ライフパートナー 法人本部マネージャー 河村 純氏
 特定非営利活動法人ライフパートナー 理事長 杉山 寛仁氏
 株式会社名古屋銀行 港エリア エリア長 兼 港支店長 金森 保憲

※写真撮影時のみマスクを外しております。

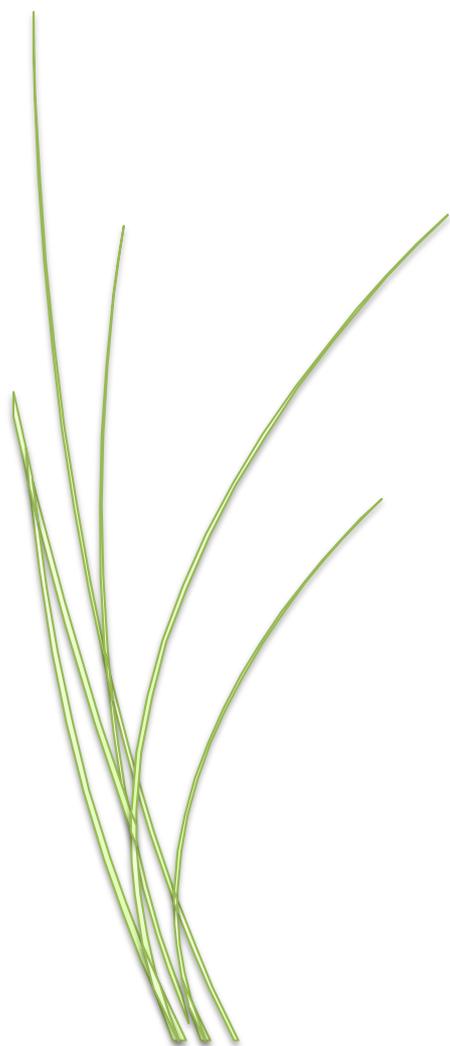
参考：「めいぎんポジティブインパクトファイナンス」の取り扱い開始について

https://www.meigin.com/release/files/20220111meigin_PIF.pdf

以上

ポジティブインパクトファイナンス評価書

～ 特定非営利活動法人ライフパートナー ～



2022年9月30日
株式会社名古屋銀行
法人営業部 法人コンサルティンググループ

はじめに

株式会社名古屋銀行は、特定非営利活動法人ライフパートナーに対し、めいぎんポジティブインパクトファイナンス（以下、めいぎん PIF）を実行した。

本件取組にあたって、株式会社名古屋銀行は国連環境計画金融イニシアティブ（以下、UNEP FI という。）が策定した「ポジティブインパクト金融原則」及び、環境省が策定した「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則り、特定非営利活動法人ライフパートナーの企業活動における包括的なインパクトを分析し、充実したサステナビリティ経営に向けた KPI を設定した。

借入人概要

借入企業	特定非営利活動法人ライフパートナー
所在地	愛知県名古屋市港区九番町 5 丁目 3 番地 1 JFE 名古屋東海通ビル 4F
従業員	149 名 ※2022 年 6 月末時点
売上高	641 百万円
事業内容	障がい者福祉事業

融資条件概要

融資形態	証書貸付
融資金額	50,000,000 円
資金使途	運転資金
融資・モニタリング期間	5 年

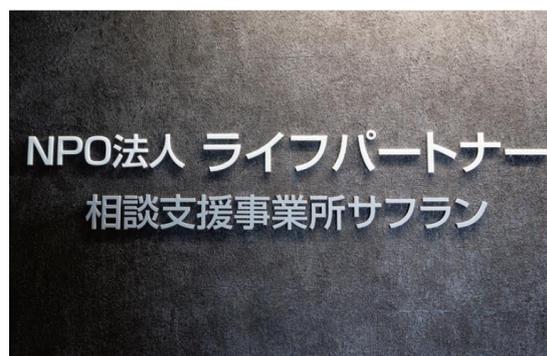
目次

1. 企業情報	3
①会社概要	
②沿革	
③組織図	
④企業理念・行動規範	
2. 事業内容	7
①共同生活援助事業	
②就労継続支援 B 型事業	
③宿泊型自立訓練・自立訓練事業	
④相談支援事業	
3. その他の活動	10
①サービス品質の向上	
②人材育成	
③CSR 活動	
④働き方改革への取組み	
⑤SDG s 宣言	
4. インパクトの特定	15
①インパクトマッピングによるインパクト分布	
②インパクト分布図	
③国内のインパクトニーズ	
5. 測定する KPI	19
・ポジティブインパクトの拡大	
・ネガティブインパクトの縮小	
6. インパクト管理体制	20
7. モニタリング方法	20
8. 総括	20

1. 企業概要

①会社概要

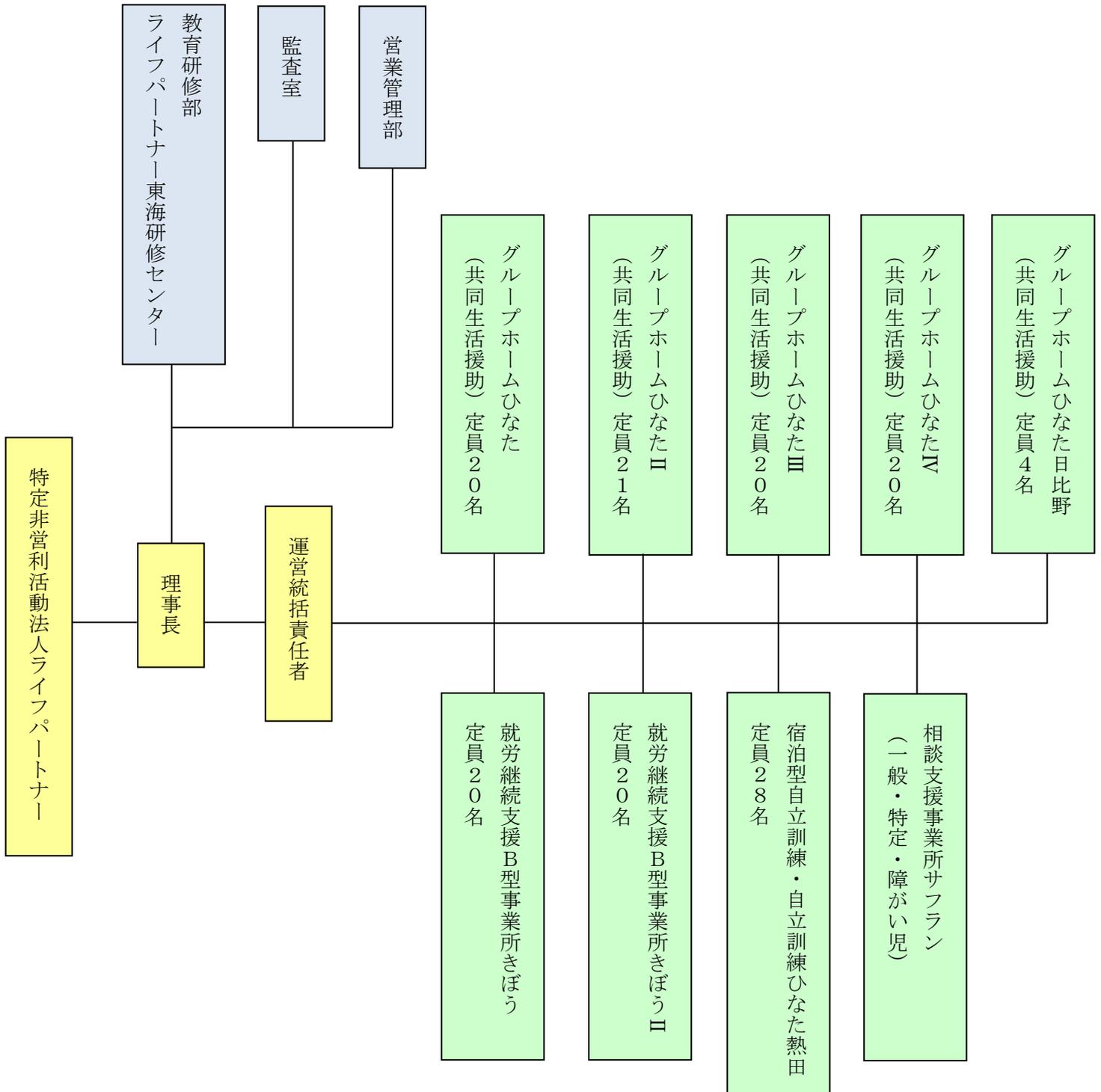
会社名	特定非営利活動法人ライフパートナー
創立年月日	2014年10月20日
理事長	杉山 寛仁
本店所在地	愛知県名古屋市港区九番町5丁目3番地1 JFE名古屋東海通ビル4F
従業員数	149名 ※2022年6月30日時点
決算日	3月31日
施設一覧	共同生活援助事業グループホーム「ひなた・こはる」 共同生活援助事業グループホーム「ひなたⅡ」 共同生活援助事業グループホーム「ひなたⅢ」 共同生活援助事業グループホーム「ひなたⅣ」 共同生活援助事業グループホーム「ひなた日比野」 宿泊型自立訓練・自立訓練「ひなた熱田」 就労継続支援B型事業所「きぼう」 就労継続支援B型事業所「きぼうⅡ」 相談支援事業所「サフラン」
関連会社	株式会社愛知福祉会 : 共同生活援助事業運営、就労継続支援B型事業運営 株式会社心晴 : 訪問看護ステーション運営



②沿革

年月日	概要
2014年10月20日	特定非営利活動法人ライフパートナー 設立
2015年2月1日	グループホーム ひなた 事業開所
2015年7月1日	就労継続支援 B型事業所 きぼう 事業開所
2016年2月1日	グループホーム ひなたⅡ 事業開所
2016年4月20日	株式会社愛知福祉会 設立
2016年5月1日	グループホーム ひなた（サテライト住居） 開所
2016年9月1日	グループホーム さくら・あずき 事業開所 就労継続支援 B型事業所 ゆず 事業開所
2016年12月1日	相談支援事業所 サフラン 事業開所
2017年5月1日	グループホーム あずき（サテライト住居） 開所
2017年10月1日	宿泊型自立訓練・自立訓練（生活訓練） ひなた熱田 開所
2019年6月1日	グループホーム ひなたⅢ 開所 就労継続支援 B型事業所 きぼうⅡ 事業開所
2019年12月3日	株式会社心晴 設立
2020年4月1日	こはる 訪問看護ステーション 開所
2020年10月1日	グループホーム ひなたⅡ東海通 開所
2020年12月1日	グループホーム ひなたⅣ 開所
2021年2月1日	グループホーム さくら・あずきⅡ 開所 就労継続支援 B型事業所 ゆずⅡ 開所
2022年7月1日	グループホーム ひなた日比野 開所

③組織図



④企業理念・行動規範

企業理念

先駆的な支援

積極的により良きことを自ら考え学び支援していきます。

利用者様、スタッフの豊かなくらし

利用者様、スタッフの密な連携によりサービスをご提供します。

地域社会への貢献

地域共同生活を通じノーマライゼーションを実現します。

行動規範

- ・いかなるときでも利用者様第一の行動に努めます。
- ・障がい福祉サービスとしての役割を果たし、社会復帰をサポートすることを第一に考え支援します。
- ・利用者様、社員ともに豊かで健康的に生活できる環境づくりを自ら考え、良いこと、悪いことを判断、区別できる人、組織となり行動します。

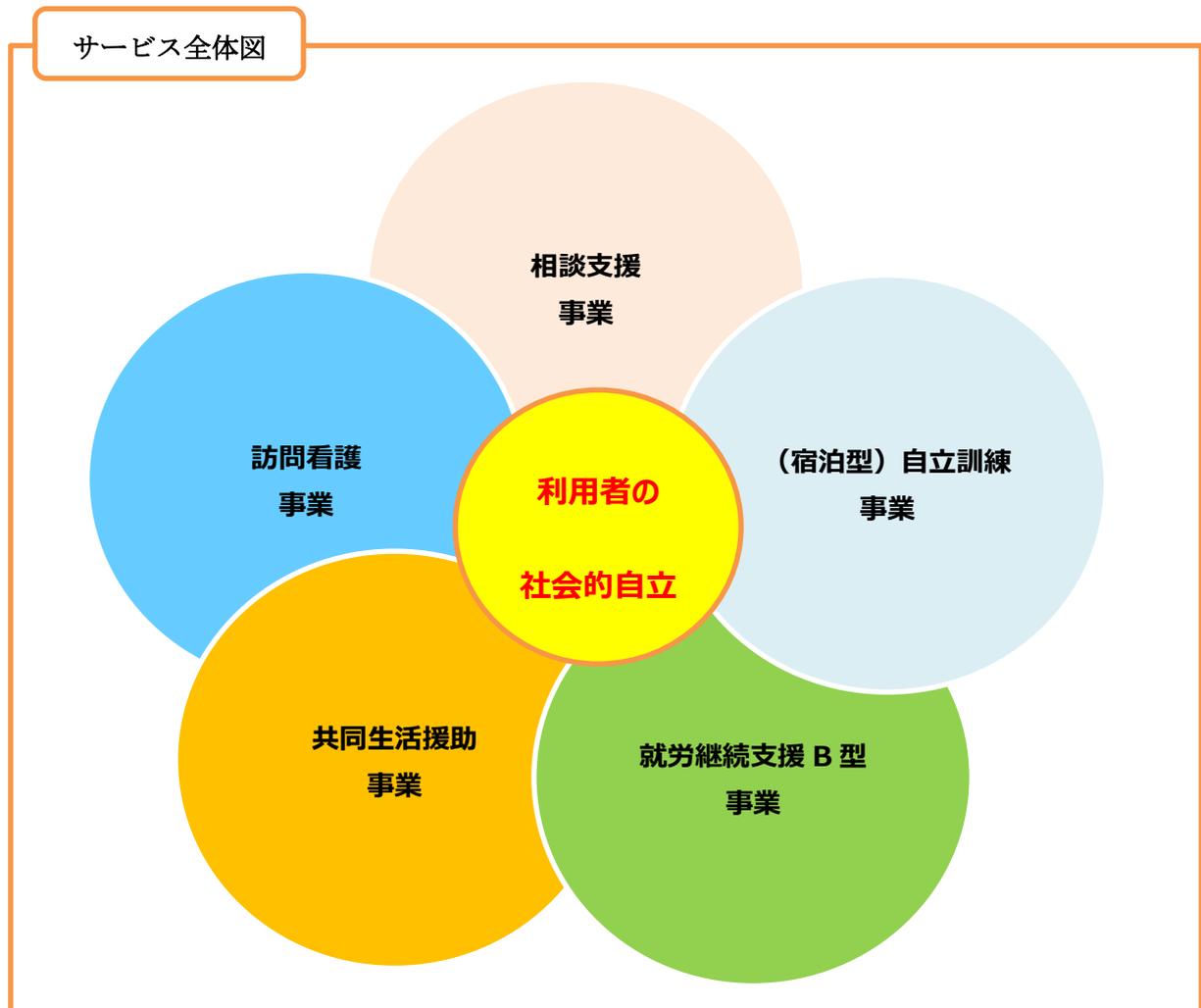
医療・福祉事業を通して関わる全ての人々に感謝と成長を伝えることが使命だと考え、常に利用者の意向に耳を傾けることを大切にしている。また、本人が求める生活を構築するための支援を行うことはもとより、スタッフ自身も一人一人が成長できるようなステージを創り出し、人と人、そして地域社会を繋げながらノーマライゼーションを広めていくことをゴールとしている。

地域の方々や利用者に求められる空間と適切なサービスの構築を求め続け、常に新たな視点で施設運営や先駆的な支援の取組みを行っていくために、上記の企業理念・行動規範を全職員が共有し、更なる挑戦と自己の成長を続けている。

2. 事業内容

当法人は、名古屋市内に共同生活援助事業（グループホーム）を 5 施設、就労継続支援 B 型事業所を 2 施設、宿泊型自立訓練・自立訓練を 1 施設、相談支援事業所を 1 施設、合計 9 施設を運営している特定非営利活動法人である。

各施設管理者、職員たちが『先駆的な支援・利用者様、職員の豊かな暮らし・地域社会への貢献』という理念を共有し、社会に必要とされ続ける福祉を提供し、更なる挑戦と、自己の成長を続けている。



当法人の強みとして、障がい者の方が退院後に社会的自立を達成するにあたり、相談から訓練、共同生活、就労支援、訪問看護による支援（関連会社である「株式会社心晴」にて従事）に至るまで、地域包括的かつ一貫した支援が可能であることが挙げられる。

利用者の様態、状況によって適切な支援を段階的に行えることに加え、事業所間における情報の共有化を行うことで、自立までの個別支援をスムーズに作成・実行することができるため、サービス品質向上にも繋がっており、利用者の相談受入れについては近隣の提携病院、各役所からの依頼も多く、地元地域におけるポジショニングが確立されている。

①共同生活援助事業



障がい者の方々が共同生活を営む住居で、相談、入浴、排せつまたは食事の介護、その他の日常生活上の援助を当法人職員が行い、地域生活が送れるよう支援する。支援内容は健康管理や服薬管理、通院同行、相談支援等多岐に渡る。

②就労継続支援B型事業



就労継続支援B型事業は、障害のある方が一般企業への就職が不安、あるいは困難な場合に、雇用契約を結ばないで軽作業などの就労訓練をおこなうことが可能な福祉サービスである。商品梱包やチラシ作成、パンの製造といった内職作業を当法人職員とともに取組み、将来の雇用への自信・希望に繋がるようサポートしている。

③宿泊型自立訓練・自立訓練事業



障がいを持った方が、自分らしく自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、概ね2年間にわたり生活能力の維持、向上等のために必要な支援、訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行う。

「一人で生活をするのはまだ不安がある」「将来に向けて何を準備すれば」等の自立を目指す障がい者を対象としており、利用パターンとして下記3種類にて対応している。

- (1) 自宅から通い、必要なプログラムを受けられる **自立訓練のみ利用パターン**
- (2) 日中はすでに働いている方や、ほかの福祉サービス（就労継続支援A型、B型、就労支援など）を利用している方に住まいを提供し、一人暮らしなどの自立に向けた支援を受けることができる **宿泊型自立訓練のみ利用パターン**
- (3) 上記(1)と(2)を組み合わせ、利用者の状況に合わせた対応が行える **宿泊型自立訓練と自立訓練（生活訓練）の双方利用パターン**

また、『宿泊型自立訓練施設ひなた熱田』ではSST（ソーシャル・スキル・トレーニング）普及協会認定講師の土屋徹氏が、SST・生活技能訓練に関するプログラムの実践と職員研修を実施している。精神保健福祉業界の一線で活躍を続けており、数々の書籍も出版している土屋氏のもと、職員が一体となってサービス品質を日々向上させている。（右側写真）

④相談支援事業



障がい者が住み慣れた地域で安心して豊かに暮らし続けていくために、相談支援事業所「サフラン」では、本人やその家族の思いや希望についての相談に応じて、サービスの利用支援及び情報の提供を行っている。

さらには、障がい者の抱える課題の解決や適切なサービスの利用に向けて、サービス種類などを記載した「サービス等利用計画」を作成し、その計画に沿って一体的・総合的なサービス提供を行い、サービスを調整するだけでなく障がい者の置かれている立場を代弁するという権利擁護の観点に立って障がい者の自己選択・自己決定の支援を行っている。

3. その他の活動

①サービス品質の向上



安心！
通院への同行
に対応



365日24時間
対応の
完全体制！



細かなフォロー！
金銭管理にも
対応



いざという時に
安心！
権利擁護に対応



安全！
服薬指導
管理に対応

(1) 全施設に精神福祉士を配置

精神保健福祉士とは、依頼人の障害特性や人となり、周囲の環境をふまえて課題を明らかにし（アセスメント）、課題を解決するための情報提供や助言、障がい者を支援する制度や施設といった社会資源との連携、適切な訓練の実施等を行うための知識・経験を持った国家資格の専門職である。

当法人においては、その精神保健福祉士を全施設に配置しており、利用者のケアを万全にする体制が構築されている。

加えて就労継続支援事業にいたっては、就労に関するトレーニングにプラスして職場定着に向けた支援などの業務にも携わっており、安心して働ける場の創出に寄与している。

(2) 社会福祉士を含む有資格者の在籍

上記精神福祉士以外にも、社会福祉士、介護福祉士、看護師等の国家資格を保有している従業員が多く在籍しており、専門的な知識・経験をもって日々の業務に対応している。

加えて、当法人では従業員の更なる知識向上のために、資格取得の支援体制を整えており、介護職員初任者研修の法人内開催や、有資格者に対する手当の実施等、従業員の意欲を後押しする制度を運用している。

資格名	取得者数（重複者含む）
精神保健福祉士	10名
社会福祉士	1名
介護福祉士	11名
看護師	1名
准看護師	1名
介護職員実務者研修修了	4名
介護職員初任者研修修了	32名
キャリアコンサルタント	1名
合計	61名

②人材育成

〔正社員・契約社員〕

等級 (職種・業務)	定義	対応役職(費用種別)	経験年数目安	昇格要件(昇格は年度10月)		
				職能ランク(※1)	行動評価(※2)	対功評価(※3)要件
GM-III	役員と一体となって、法人施設全体の損益管理、人材管理、経営戦略の策定などを行う。	本部長	-	-	-	(理事会の決定)
GM-II	施設損益の戦略的管理、管理職育成計画の策定など、戦略的な施設運営のための管理者・サービス管理責任者を指揮する。	統括責任者	-	IV~	最近10年間で評価S以上が5回以上、またはAが7回以上、またはAが4回以上、またはAが3回以上	2次：役員 1次：本部長
GM-I	施設損益の管理、人材定着施策の策定など、統括施設の安定運営のための管理者・サービス管理責任者の取りまとめを行う。		10~	III~	最近8年間で評価S以上が3回以上、またはAが3回以上	-
WS-IV	経営的な視点をもち、施設運営方針の決定、施設損益の管理、労務管理、職員育成計画の策定など、施設運営全体の管理を行う。	管理者 サービス管理責任者	8~	III~	最近3年間で評価S以上が3回以上、またはAが3回以上	管理職研修 2次：役員 1次：本部長
WS-III	経費・労務の管理、個別支援計画の策定、モニタリング・中間評価などの利用者支援、外部機関との連絡調整など、施設の取りまとめを行う。緊急事態に対しても適切な判断のもと事態の収拾、解決を図る。	管理職 サービス管理責任者 主任管理責任者 一般	5~	II~	最近3年間で評価S以上が2回以上、またはAが2回以上	中堅職員研修 1次：統括 2次：本部長
WS-II	一連の支援を自立して行うことができ、個々の障害特性に応じた必要な支援を見極めて提供できる。また、上長と協力しながら個別支援計画の策定など、利用者支援の方向付けを行う。	一般	2~10	I~	最近2年間で評価S以上が1回以上、またはAが2回以上	基礎研修 2次：統括 1次：管理者
WS-I	障害者支援の経験がない(または少ない)者で、支援の基本的な手順や手法を学び基礎的な能力を身につける。調理職員等、利用者へ直接支援業務を行わない業務に従事する。	一般	0~3	I	-	-

役職(費用種別)	職員
本部長	法人全体の運営管理責任者として、部門全体の運営責任を負い、障害福祉部門の取りまとめを行う。
統括責任者	施設施設の運営管理責任者として、施設施設の取りまとめを行う。統括施設に関する運営責任を負い、管理者とともに施設内外の課題対応にあたる。
管理者	施設運営全体の管理を行う。売上・経費などの管理、職員育成、家族対応など施設内外を問わず責任を負う。緊急時には役員・外部機関と連携して対応にあたる。
サービス管理責任者	利用者支援の現場における責任を負い、利用者支援全体の管理を行う。個別支援計画を管理し、支援の方向性および具体的な支援内容を決定する。
主任 (管理者・サービス管理責任者)	上長の指示・方針に従い現場を取りまとめ、作業管理の責任を負う。基本的事項は自らの判断で決定し、職員的能力向上を図るため、日常業務の中で指導を行う。

等級 (職種)	定義	対応役職(費用種別)	経験年数目安	昇格要件(昇格は年度10月)		
				職能ランク(※1)	行動評価(※2)	対功評価(※3)要件
O-V	経営的な視点をもち、会計管理、人事施策の構築、コンプライアンスの管理など、法人全体における事務を行う。	事務長 監査室長	10~	IV~	最近8年間で評価S以上が4回以上、またはAが3回以上	2次：なし 1次：役員
O-IV	高度な法律知識と着眼的かつ長期的な視点に基づき、論理的かつ合理的に社内事務を処理する。	マネージャー	5~	III~	最近6年間で評価S以上が3回以上、またはAが3回以上	管理職研修 2次：なし 1次：役員
O-III	事務作業の中心的役割を担い、現場との連絡調整、行政対応、その他作業全般を行う。効率的・効果的な事務作業への改善、新しい制度や取組みの提案など、自ら考えて社内の課題解決を図る。		3~10	II~	最近4年間で評価S以上が2回以上、またはAが2回以上	中堅職員研修 2次：役員 1次：事務長
O-II	一連の作業を一人で行うことができ、基礎的な法律知識のもと、簡単な問い合わせなどは自ら処理する。	リーダー	2~5	I~	最近2年間で評価S以上が1回以上、またはAが2回以上	基礎研修 2次：事務長 1次：マネージャー
O-I	上長の指示に従い、書類の整理や入力作業、庶務などを行う。	一般	0~3	I	-	2次：なし 1次：マネージャー

役職(費用種別)	職員
監査室長	社内コンプライアンスにおけるリスクの抽出を行い、法人へ提言する。また、定期的な監査により、リスク削減への取組み状況の確認を行う。
事務長	法人全体の事務管理責任者として、社内における事務管理の責任を負い、社内事務を取りまとめるとともに事務部門の体勢管理を行う。
マネージャー	現場事務の責任者として、作業の管理責任を負い、外部専門家などと連携しながら社内事務全般を運用・管理するとともに、事務職員の指導・育成を行う。
リーダー	部下の作業を管理し、作業全体の取りまとめを行う。

当法人では人材育成を適切に行っていくために、年2回の人事評価を実施している。毎年4月の人事考課では、主に意欲、業務に対する取組姿勢、管理能力などの評価を行い、10月の職能評価では主に個々の職務能力の評価を実施している。多面的に年2回の評価を実施し、評価者からフィードバックを行うことで、評価された側にとっても今後どういった能力を身に付けていけばよいのかを知ることができるため、適切な研修の受講や資格取得が行いやすいメリットがある。

他にも、初めて介護職を経験する新任者に対しては、OJTのみでなく新人研修の開催や社会福祉協議会が実施する各種研修への業務時間での参加を積極的に勧め、中堅職員に対してはサービス管理責任者研修や相談支援従事者研修の受講を積極的に勧めるなど、OFF-JTによっても手厚いサポートを行っている。

④働き方改革への取組み

(1) あいち女性輝きカンパニー



女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を愛知県では「あいち女性輝きカンパニー」として認証しており、当法人は認証を受けている。

上記に伴い、女性の採用枠拡大や女性管理職の増加、有給休暇の取得推進、時間外勤務の発生削減等を今後も積極的に行っていくことを宣言している。

(2) 愛知県健康経営推進企業登録



愛知県では、2018年度から、健康経営を推進する企業・団体を「愛知県健康経営推進企業」として登録する制度を開始し、登録企業の具体的取組内容について公表をしている。

当法人においても令和3年9月に登録し、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活向上や組織の活性化、ひいては業績の向上につながるような取組みを公表・実施をしている。

取組成果：健保加入者である職員の受診率100%

全従業員の時間外勤務平均を毎月1時間以内に収束

(3) 愛知県ファミリーフレンドリー企業認定



仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業について、愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業として『愛知県ファミリーフレンドリー企業』の認定を行っている。

当法人においても認定を取得しており、従業員がより良い働き方ができるように考えられた取組計画や子育て支援制度、介護支援制度が充実している点が評価されている。

⑤SDG s 宣言

特定非営利活動法人ライフパートナー SDG s 宣言

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標 (SDG s)」に賛同し、SDG s の達成に向けた取組みを行っていく事を宣言します。

2021年8月30日

特定非営利活動法人ライフパートナー 理事長 杉山 寛仁

SDGs の達成に向けた取組み

人権

就労支援、グループホーム、相談支援、宿泊型生活訓練など様々な障がい福祉事業を通して、入居者・従業員ともに誰もが豊かで健康的に生活できる社会をつくってまいります。
 (具体的な取組み：障がい者支援事業の更なる確立、年齢・学歴・性別・国籍を問わない採用・昇進、キャリアコンサルティング制度、社内研修制度の充実、定時退社の奨励)



社会貢献

社会に必要とされる福祉を提供し続けていくとともに、地域との共生や活性化を図り、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。
 (具体的な取組み：随地実習の受け入れ、地元教育機関・福祉機関等への寄贈、地元人材の積極採用)



環境

環境保全は世界的課題であり、環境にやさしい法人を目指し、事業活動による環境負荷軽減に努めてまいります。
 (具体的な取組み：環境にやさしい資材を使用した物件 (グループホーム等) の採用、事務所のLED導入、CO2削減に配慮したエコカーへの順次切り替え)



組織

働き方改革を進め、法令順守を徹底し、企業の社会的責任の重要性を認識し、すべての従業員が働きやすい職場環境の確立に努めてまいります。
 (具体的な取組み：「おいち女性輝きカンパニー」認証取得、有給休暇の取得促進、コンプライアンス・法令順守の徹底、ハラスメント研修の定例開催)





SDGs とは

2015年9月、国連本部において「国連持続可能な開発目標」が採択されました。そのはるかなる先として「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が加筆193カ国の全会一致で採択され、「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs)」が掲げられました。SDGsは17の目標と169のターゲットから成り、2030年までにこれらの目標を達成するために、企業も積極・貢献が期待されています。

当法人は様々な社会福祉事業を通して、人権の尊重及び地域との共生・活性化を図ることを掲げており、利用者、従業員そして地域社会へ貢献するための具体的な指針を公表している。今般のめいぎんポジティブインパクトファイナンスについても、インパクト分析を踏まえ、SDG s 宣言と共通した分野でのKPIを設定する。

4. インパクトの特定

①インパクトマッピングによるインパクト分布

名古屋銀行は事業性評価におけるビジネスモデル（非開示）により特定非営利活動法人ライフパートナーの主要、関連業種を特定し、UNEP FI が推奨するインパクトマッピングからポジティブインパクト及びネガティブインパクトの分布を調査した。特定非営利活動法人ライフパートナーの業種カテゴリは多岐に渡る為、分布図は主要業種の掲載に限定する。

分布図中の「★★」は重要な影響があるカテゴリ、「★」は影響があるカテゴリを示す。特定非営利活動法人ライフパートナーの事業活動については「★★」「★」の影響をすべて検討する。

川上・川下の事業活動については、一般個人が対象または事業規模に対してインパクトが僅少であるため、特段の分析は不要と判断し、検討対象からは除外している。よって、特定非営利活動法人ライフパートナー自体の事業に関するインパクト分析のみ行うものであるが、分析の対象となる事業活動がインパクトマッピングの業種分類に含まれる特定の事業の場合、当該事業とは無関係なインパクトカテゴリについては検討しない。

②インパクト分布図

インパクトカテゴリ	同社事業							
	【 8720 】		【 8730 】		【 8790 】		【 8810 】	
	知的障害、精神衛生及び物質乱用者用居住ケアサービス業		高齢者・障害者用居住ケアサービス業		その他の居住ケアサービス業		宿泊施設のない高齢者・障害者向け社会事業	
	Positive	Negative	Positive	Negative	Positive	Negative	Positive	Negative
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	
水（入手）								
食料								
住居	★		★		★			
健康・衛生	★	★	★	★	★	★	★	
教育								
雇用	★★	★	★★	★	★★	★	★★	★
エネルギー								
移動手段								
情報								
文化・伝統								
人格と人の安全保障	★	★	★	★	★	★	★	
正義								
強固な制度・平和・安定								
水（質）								
大気								
土壌								
生物多様性と生態系サービス								
資源効率・安全性								
気候								
廃棄物		★		★		★		★
包括的で健全な経済								
経済収束								

当社の事業におけるインパクトについては上記の通りであり、『住居』『健康・衛生』『雇用』『人格と人の安全保障』についてポジティブインパクトが確認された。

障がい者本人とその家族が望んでいる日常生活／社会生活を送ることができるように、「共同生活援助」「就労継続支援」「自立訓練」「相談支援」の事業を行うことで、包括的かつ一貫したサポートが行える体制が整っている点と、全施設に精神福祉士を配置し精神面でのケア充実を図っている点は『住居』『健康・衛生』『雇用』『人格と人の安全保障』におけるポジティブインパクトを大きくし、社会的不足感がある福祉分野に対する貢献度は極めて高いと考えられる。

加えて、従業員の資格取得支援やOJT/OFF-JTによる研修・勉強会の実施、習熟度に応じた公平で透明

性ある評価制度の整備等により、従業員が知識・技術の向上に努めやすい環境を整えることで、更なるサービス品質の向上に努めている。

また、職業訓練や臨地実習受入れは、新たな働き手の創出・育成に寄与しており、『雇用』におけるポジティブインパクトを拡大している。

一方で、ネガティブインパクトについては、『健康・衛生』『雇用』『人格と人の安全保障』『気候』『廃棄物』『包括的で健全な経済』『経済収束』の分野で確認された。これらについては上記にて説明したサービス品質を向上させることでリスク回避に努め、廃棄物の適正処理や環境関連の法令順守等を行うことで、ネガティブインパクト縮小を図っていく。

尚、特に重要なインパクトカテゴリと対応するSDGsのゴールは、下記の通りである。

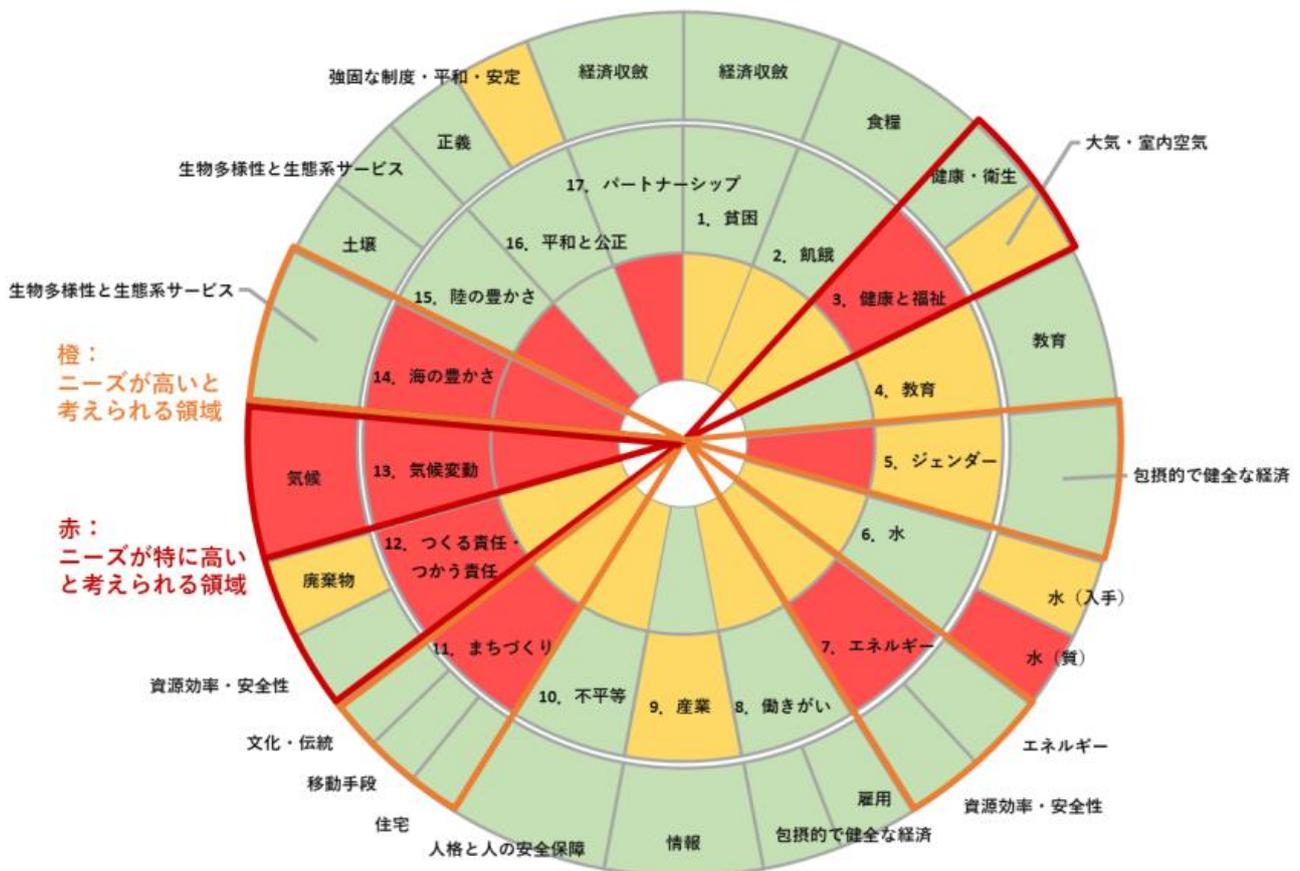
※対応するSDGsのゴール



③国内のインパクトニーズ

環境省が策定した「インパクトファイナンスの基本的考え方」における国内のインパクトニーズは下記の図によって表される。特に取り組むべきSDGsを赤色、取り組むべきであるが不十分なSDGsを黄色、その他を緑色としているものである。

名古屋銀行が特定した特定非営利活動法人ライフパートナーのインパクトと対応するSDGsのゴール「3、4、11」について、赤色もしくは黄色のゴールに該当するものとなっており、国内のインパクトニーズとの整合的である。



5. 測定するKPI

①教育を通じたサービス品質の向上（ポジティブ拡大）

項目	内容
インパクトの種類	社会面でポジティブインパクトを拡大
インパクトカテゴリ	「健康・衛生」「雇用」「人格と人の安全保障」
関連するSDGs	  
対応方針	人材教育の強化によるサービス品質の向上
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用戦略を整え、高校・大学からの新卒採用数5名以上/年間を維持する（実績開示） ・育成ロードマップを作成し、公平で健全な人材教育を行う（内容報告） ・研修を拡充し、年間7日以上開催する（実績開示）

②労働環境の整備（ネガティブ縮小）

項目	内容
インパクトの種類	社会面でネガティブインパクトを縮小
インパクトカテゴリ	「健康・衛生」「雇用」
関連するSDGs	 
対応方針	安心安全な職場環境
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の健康診断における再受診率100%を達成する（実績開示） ・全施設において、年に1度行っている災害対策装備の更新および防災訓練の開催を維持する（内容報告） ・虐待防止委員会を設置し、定期的に勉強会を行う（内容報告） ・対象者に対して、育児休業・休暇取得率100%を維持する（実績開示）

③環境への影響の配慮（ネガティブ縮小）

項目	内容
インパクトの種類	環境面でのネガティブインパクトを縮小
インパクトカテゴリ	「気候」
関連するSDGs	
対応方針	CO2排出量の削減
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の電気使用量を算出・管理し、具体的行動指針を定め毎年1.0%以上低減する（実績報告）

6. インパクトの管理体制

特定非営利活動法人ライフパートナーは杉山理事長を中心としてサステナビリティ経営充実の為の施策を各事業部及び法人本部が連携してSDGsの施策を検討・実施・検証する体制が整っている。

めいぎん PIF におけるインパクトについては、杉山理事長と法人本部が中心となり、管理・達成へ向けた施策を実施する。

インパクト管理者

最高責任者	理事長 杉山 寛仁
管理責任者	法人本部 河村 純
管理部署	法人本部

7. モニタリング方法

特定非営利活動法人ライフパートナーに対するめいぎん PIF のモニタリングは、インパクト管理者と名古屋銀行の担当者（法人営業部サステナビリティ推進担当及び営業店担当者）により年 1 回以上の協議を通して実施する。年 1 回以上の協議は、下記のプロセスで行われる。

項目	内容
1. 内容報告・実績開示	設定した KPI の達成度を確認する。
2. 検証・精査	達成度について開示された情報を名古屋銀行が確認する。
3. 修正の検討	達成度・進捗度を検証し KPI の修正を検討する。
4. 追加の検討	形骸化を防ぐ為、KPI の追加や削除を検討する。

名古屋銀行は上記のプロセスにおいて、自行のサポート及びアドバイスを実施する。また、モニタリング実施状況については、株式会社格付投資情報センターに対し、包括的な年次レビューを受ける。

8. 総括

特定非営利活動法人ライフパートナーの事業内容及びインパクト調査の結果、手がける事業それぞれにポジティブ及びネガティブな影響を確認した。特定非営利活動法人ライフパートナーが KPI 達成を目指すことで社内、地域社会及び地球環境全体への大きな貢献が想定され、UNEP FI の「ポジティブインパクト金融原則」、ESG及びSDGsの観点からも十分な適合性を確認した。