



2026年5月27日

各位

株式会社 山口銀行

「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

山口銀行（頭取 曾我 徳将）は、株式会社フジワラ（代表取締役 藤原 由佳）と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」契約を締結しましたので、下記のとおりお知らせします。

当行は、地域金融機関としてSDGs/ESGへの取り組みを強化し、様々な事業活動を通じて、多様な課題の解決に取り組み、地域の価値向上を実践していくことにより、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

記

1. ローン概要

ポジティブ・インパクト・ファイナンスとは、お客さまの企業活動が社会・環境・経済にもたらすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に特定・評価し、お客さまの企業活動を通じたポジティブな影響の創出・継続、ネガティブな影響の抑制・緩和の支援を目的とする融資商品です。

2. 企業概要

企 業 名	株式会社 フジワラ
所 在 地	山口県萩市唐樋町69番地2
代 表 者	藤原 由佳
業 種	不動産賃貸業
サステナビリティ向上に向けた取り組み等	<p>当社は、山口県萩市を拠点に葬祭事業を展開する「コープ葬祭グループ」の一社で、不動産賃貸および管理業を営んでいます。</p> <p>同グループは葬祭事業を担う株式会社コープ葬祭、生花を扱う株式会社 Flower Forest、当社の3社で構成され、葬祭・生花・不動産の3つの事業基盤を有しています。グループシナジーを高めた事業展開を通じて、地域社会の多様なニーズに応えています。</p> <p>環境面では、DX推進によるペーパーレス化や省エネルギー施策を積極的に推進し、事業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。さらに、会員制度を活用した地域連携や防災・清掃活動などの社会貢献活動を通じて、地域社会の持続的な発展に寄与しています。</p>

3. 契約概要

契 約 日	2026年5月27日
融 資 金 額	235百万円
期 間	20年

4. 目標とKPI

ポジティブインパクトの創出・継続、ネガティブインパクトの抑制・緩和の状況を測定・管理できるよう以下のKPIを設定しております。

コア・インパクト	No.	目標・KPI	具体的な取組内容	インパクトの種類 関連するSDGs
「心の善い人」をつくる会社づくり	1	【一人当たりの研修・セミナー受講時間】 ・2030年9月期までに一人当たりの社内外研修・セミナー受講時間を年120時間以上にする ・現状:年間48時間	・人材育成に関する方針を浸透させ、従業員が成長するために自主的に学ぶ風土を醸成する ・社内外問わず、幹部社員向け、若手社員向けなど、階層別の各種研修を企画、実施する	【社会面】 「雇用」におけるPIの創出・継続 「健康及び安全性」「ジェンダー平等」におけるNIの抑制・緩和
	2	【月平均所定外労働時間数】 ・2030年9月期までに月平均所定外労働時間を10時間以内にする ・現状:月平均13.2時間	・社内DX化の推進や推奨資格取得(ITパスポート等)による個人の業務スキル向上により、時間あたりの生産性を向上させる	
	3	【平均年次有給休暇取得日数】 ・2030年9月期までに平均年次有給休暇取得日数を16日以上とする ・現状:10日	・業務の標準化を行い、特定の人がいなくても業務が回る仕組みを構築する ・有給取得計画の策定と管理職による取得推奨を行い、休暇取得しやすい職場風土を醸成する	
	4	【育児休暇取得率】 ・育児休暇対象者(男女問わず)の取得率100%を維持する ・現状:女性100%、男性100%	・社内イントラネットやメールで定期的に育児休暇に関する情報を発信する ・管理職向けに育児休暇制度の重要性や取得支援のあり方を共有し、理解と協力を促す	
	5	【女性管理職比率】 ・2030年9月期までに女性の管理職比率を40%以上にし、これを維持する ・現状:38.9%(18人中7人)	・女性向けのリーダーシップ研修やマネジメントスキル研修などのキャリアパスを描ける社内研修を継続する ・メンター制度やロールモデルの紹介を通じて、女性管理職のロールモデルを増やす ・育児や介護と仕事の両立を支援する取組みを充実させ、管理職候補者が安心してキャリアを積める環境づくりを推進する。	
	6	【従業員定着率】 ・2030年9月期までに入社1年目までの定着率を90%以上にし、これを維持する ・現状:86.5%	・採用段階において、当社グループの理念に共感できる人を採用する ・仕事を丁寧に教える社内文化を醸成し、自主性が芽生え主体的に動けるように教育する ・入社後のオリエンテーションなどを充実させ、職場の雰囲気、業務内容、会社のビジョンや価値観などを紹介する機会を積極的に設ける ・メンター制度など日常的な相談やサポート体制を継続する	



<p>明日へと つながる希望の 葬儀の提供</p>	7	<p>【アンケート評価点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに、顧客アンケートにおける総合評価(10満点)の8点以上が、全案件中85%以上となるようにする ・現状:77% 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての場面で顧客に感動してもらえることを全従業員で考え、アイデアを出し合い、共有する ・ロープレワークショップを開催し、従業員も顧客目線を体感で経験する ・人を大切にする文化を持つ当社らしさを追求し、これを強化し続ける 	<p>【社会面】 「健康と安全」におけるPIの創出・継続</p> 
	8	<p>【年間葬儀提供件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに年間葬儀提供件数を1,720件以上にする ・現状:1,500件 	<ul style="list-style-type: none"> ・感謝と感動を体験できる提案をし続け、ファンやリピーターを増やす ・ホールの増設や出店の加速によるシェア拡大を図る 	
	9	<p>【グリーンケアにつながる新サービス導入件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに、「旅湯」、「オクリメシ」に続く、グリーンケアにつながる新サービスを新たに2件導入する 旅湯:故人の身体を清めて、整える儀式 オクリメシ:家族から故人への最後のお弁当 	<ul style="list-style-type: none"> ・なんでも話し合える風土を醸成し、従業員の会話から新サービス導入のアイデアを生み出す ・「お客様にNOと言わない」精神を貫き、可能性を追求し続ける ・研修等によるインプット量を増やし、アイデアを生み出せる教育を行う 	
	10	<p>【資格取得者数の増加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに以下の資格取得者数を以下の通りとする ・葬祭ディレクター1級:30名(現状:14名) ・終活カウンセラー2級:20名(現状:3名) ・ITパスポート:25名(現状:2名) ・少額短期保険資格:30名(現状:5名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的な資格取得計画を策定する ・推奨資格について、資格取得費用を会社が全額負担する ・資格取得に必要な知識や技能を習得するための社内研修や外部講師を招いた勉強会を定期的に開催する 	
<p>地域のつながり 創出による 地域企業の発展</p>	11	<p>【コリスクラブ提携企業数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までにコリスクラブの提携企業数を200社以上にする ・現状:20社 	<ul style="list-style-type: none"> ・コリスクラブを単なる割引会員組織ではない、地域の活性化や繋がりを創出できる、地域経済圏の中核にするため、コリスクラブを通じた地域イベントの企画などに取組み、会員数を増やす。 ・エリア内にある企業に提携することのメリットの説明を実施していく 	<p>【経済面】 「零細・中小企業の繁栄」におけるPIの創出・継続</p> 
<p>地球環境への 配慮</p>	12	<p>【CO2排出量の削減率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2026年9月期までにCO2排出量を算定し、翌期以降、売上高当たりで每期3%ずつ削減かつ総排出量を削減する ・現状:未実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・2026年9月期中に省エネ診断を実施し、CO2排出量の把握と毎年の排出量算定にかかる運用体制を構築する ・再エネ由来の電気や環境配慮型の設備を積極的に導入する ・従業員への環境教育を実施し、全社で地球環境への配慮に取り組む 	<p>【環境面】 「気候の安定性」におけるNIの抑制・緩和</p> 

5. 山口フィナンシャルグループのマテリアリティ

山口フィナンシャルグループは、持続可能な社会の実現に貢献していくために、「グループサステナビリティ方針」を策定し、この方針に基づき、重点的に取り組むべきESG課題である「マテリアリティ」を特定しております。本件は、12のマテリアリティの中で、「①人口減少・少子化への対応」、「②地域におけるイノベーション創出、地域産業の成長サポート」、「③地域コミュニティとの連携強化」、「⑤省資源・省/創エネルギーへの対応」、「⑥大気汚染・気候変動への対応」、「⑧人材育成・研修機会の創出」、「⑨安心・安全な労働環境作り」、「⑩多様な人材の活躍（ダイバーシティ&インクルージョン）」、「⑫経営の透明性向上と説明責任」の実現に資する取り組みです。

 <p>地域社会・ 経済活性化への 取り組み</p>	<p>①人口減少・少子高齢化への対応 ②地域におけるイノベーション創出、 地域産業の成長サポート ③地域コミュニティとの連携強化 ④商品・サービスの安全性と品質向上</p>	 <p>環境保全への 取り組み</p>	<p>⑤省資源・省/創エネルギーへの対応 ⑥大気汚染・気候変動への対応 ⑦環境に配慮した商品・サービス開発</p>
 <p>役職員全員の 働きがいへの 取り組み</p>	<p>⑧人材育成・研修機会の創出 ⑨安心・安全な労働環境作り ⑩多様な人材の活躍 (ダイバーシティ&インクルージョン)</p>	 <p>強固な 経営基盤づくり への取り組み</p>	<p>⑪ガバナンス体制・内部統制の強化 ⑫経営の透明性向上と説明責任</p>

以上

【本件に関するお問合せ先】

事業性評価部 ソリューション推進グループ

担当：柳川・江藤 TEL：083-223-3448

コープ葬祭グループ
ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

2026年5月27日

【原則に基づく評価実施】

YMFG グロースパートナーズは、山口銀行がコープ葬祭グループ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って、コープ葬祭グループの事業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト(ポジティブインパクト、ネガティブインパクト)を分析・評価した。

この分析・評価は国連環境計画・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 ESG 金融ハイレベル・パネル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取りまとめた「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、YMFG グロースパートナーズが開発した評価体系に基づいている。

目次

I. 企業情報	3
I-1. 企業の概要	3
I-2. 事業の内容	5
II. サステナビリティ活動	7
II-1. 社会面	7
II-2. 社会・経済面.....	12
II-3. 環境面	12
III. インパクトの特定・評価	13
III-1. バリューチェーン分析	13
III-2. インパクトレーダーによるマッピング	13
III-3. インパクトの特定	17
III-4. インパクトニーズの確認.....	18
III-5. 山口銀行の方向性との整合性	20
III-6. インパクトの評価	21
IV. 目標・KPI	21
IV-1. インパクトにおける KPI 設定	21
V. モニタリング	23
V-1. インパクトの管理体制と開示方法	23
V-2. 銀行によるモニタリング	23

1. 企業情報

1-1. 企業の概要

コープ葬祭グループ(以下、「同グループ」という)は、山口県萩市を拠点に県北部および中部にて主に葬祭サービスを提供する企業である。「感謝をつなげ笑顔をさかせる企業」として地域から愛され、地域の幸せに貢献する企業を目指し、地域に根差した事業展開を行い、地域の文化や慣習を尊重しながら、葬儀の企画・運営を通じて、故人を偲ぶ場の提供に努めている。

「感謝をつなげ 笑顔をさかせ 幸福をつむぐ」を企業理念とし、仕事を通じて培ってきた『感謝』の心を磨き続け、葬儀の瞬間だけでなく、人生の様々なタイミングでご家族の笑顔や幸福感に寄与していくことを目指し、どこにも負けない『優しさ』で、世の中の激しい変化に柔軟に対応しながら、日本に蔓延る困りごとや、幸福感を苛む社会問題の解決に向けて、全社を挙げて取り組み続けている。

また、故人と家族の絆を思い、“明日へつながる希望の葬儀”を届ける存在であり続けるために、全従業員が心身ともに安心して元気に働ける職場作りを目指しており、2025年に第15回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞、中小企業庁長官賞を受賞した。

◆コープ葬祭グループ基本情報

グループ会社	株式会社コープ葬祭 主な事業:葬儀施行全般や各種法要の請負(グループ中核企業) 株式会社 FlowerForest 主な事業:花卉・生花の仕入販売 株式会社フジワラ 主な事業:グループ企業を対象とした不動産賃貸
創業	1983年5月20日
代表者	代表取締役社長 藤原 由佳
事業内容	葬儀、法要の請負、生花
資本金	35百万円
売上高	17億16百万円(2025年9月期)
従業員数	109名(2025年4月現在)
資格保有者	葬祭ディレクター 15名、終活カウンセラー 3名(2025年9月現在)
所在地	萩店:山口県萩市大字椿東 3043番地(本社所在地) 山口店:山口県山口市朝田 1668番地 1 防府店:山口県防府市三田尻二丁目 10番 33号 長門店:山口県長門市東深川 785番地 10
受賞歴	第15回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 中小企業庁長官賞 受賞(2025年)

◆企業理念・社是・ビジョン

企 業 理 念	【感謝をつなげ 笑顔をさかせ 幸福をつむぐ】
VISION	【喜びが共有され 愛にあふれる世界を実現する】 唯一無二のこの仕事を通じて培ってきた「感謝」の心をこれからも磨き続け、葬儀の瞬間だけでなく、人生の様々なタイミングでお客様の笑顔や幸福感に寄与していく
MISSION	【あくなき探求心を持ち 「イキカタ」に新たな価値観を芽吹かせる】 どこにも負けない「優しさ」を持つコープ葬祭が、フィロソフィとビジョンを掲げ、世の中の激しい変化に柔軟に対応しながら、日本に蔓延るお困りごとや、幸福感を苛む社会問題の解決に向けて、全社を挙げて取り組み続けていく

◆沿 革

年 月	概 要
1983 年 5 月	山口県萩市大字土原にて設立
1985 年 10 月	長門店出店、美祢店出店
1986 年 7 月	山口店出店
1995 年 7 月	本店／萩店を山口県萩市大字椿東に移転
1999 年 2 月	葬儀会館ベルホール萩を開設
2005 年 9 月	山口店を山口市朝田 1668 へ移転
2005 年 10 月	山口店に mini ホールさくらあさだを開設
2007 年 4 月	県職員会館葬祭特約店加入
2007 年 10 月	JA 葬祭研究会に加入
2008 年 12 月	長門店を長門市東深川 785 へ移転、家族葬ホールさくらながとを開設
2009 年 10 月	萩店に mini ホールさくらはぎを開設
2011 年 6 月	山口北店を山口市大内長野 29 に出店 葬祭会館ベルホール山口・mini ホールさくらおおうちを開設
2013 年 1 月	萩市土原 370 に家族葬ホールつばきを開設
2013 年 7 月	防府店を防府市三田尻 2 丁目 10 に出店 ベルホール防府・家族葬ホールつばき・ほうふ、JA 防府とくぢセレモニーセンターを開設
2017 年 5 月	長門店 花筏を開設
2022 年 11 月	家族葬ホールつばきおごおりオープン
2022 年 12 月	mini ホールさくらあさだ改修。家族葬ホールさくらあさだへ
2024 年 10 月	ホワイト企業認定(ゴールド)取得
2025 年 4 月	第 15 回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 中小企業庁長官賞受賞
2025 年 9 月	GPTW Japan 「働きがいのある会社」の認定
2026 年 2 月	DX 認定取得

◆拠点情報

(山口市)

家族葬ホールつばきおごおり



安置室あり 家族葬専用 少人数~30名

〒754-0002
山口県山口市小郡下郷246-1

ベルホール山口



安置室あり シャワー室あり 少人数~48席

〒753-0211
山口県山口市大内長野29番地4

家族葬ホール さくら あさだ



安置室あり 家族葬可 少人数~24名

〒753-0871
山口県山口市朝田1668番地1

mini ホールさくらおおうち



安置室あり シャワー室あり 少人数~15席

〒753-0211
山口県山口市大内長野29番地4

(萩市)

ベルホール 萩



安置室あり シャワー室あり 少人数~60席

〒758-0011
山口県萩市大字椿東3070番地2

家族葬ホールつばきはぎ



安置室あり シャワー室あり 少人数~15席

〒758-0025
山口県萩市土原370番地33

mini ホールさくらはぎ



家族葬可 シャワー室あり 少人数~10席

〒758-0011
山口県萩市大字椿東3043番地

(防府市)

ベルホール 防府



安置室あり シャワー室あり 少人数~40席

〒747-0814
山口県防府市三田尻2-10-33

家族葬ホールつばきほうふ



安置室あり シャワー室あり 少人数~10席

〒747-0814
山口県防府市三田尻2-10-33

家族葬ホール 防月



安置室あり 家族葬専用 少人数~20名

〒747-0804
山口県防府市松原町7番40号

(長門市)

セレモニーホール花筏



安置室あり シャワー室あり 少人数~50席

〒759-4101
山口県長門市東深川1785番地10

メモリアルホール 月海



安置室あり 家族葬専用 少人数~15名

〒759-4101
山口県長門市東深川1785番地10

mini ホールさくらながと



安置室あり シャワー室あり 少人数~30席

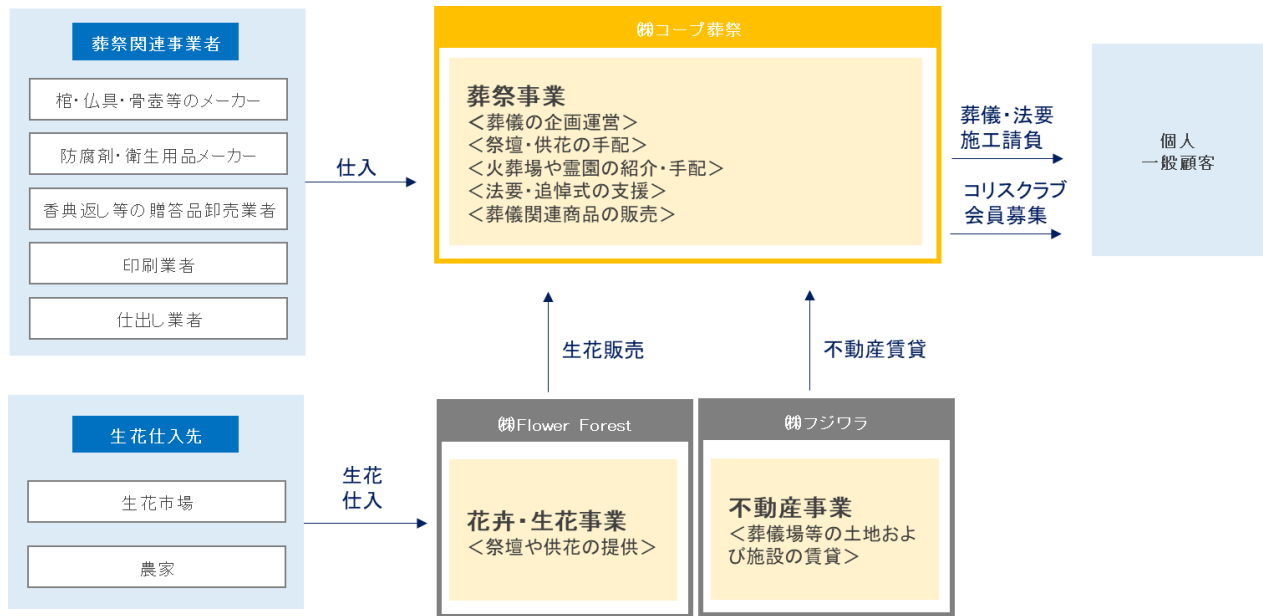
〒759-4101
山口県長門市東深川1785番地10

(出所： 同社ホームページより)

1-2. 事業の内容

同グループは、山口県北部および中部にて13の葬儀式場を展開する。葬祭事業を中核としつつ、周辺事業としてギフト・フラワー事業も展開する。葬儀を単なる儀式ではなく、「故人様の生きてきた道とご家族の想いをつなぎ、残されたご家族が未来への一步を踏み出す勇気を創り出す時間」と考え、感謝があふれるセレモニーの提供を目指している。

◆グループ全体のビジネスモデル



(1) 葬祭事業

同グループの事業は、葬儀の企画・運営を中心に構成される。故人、家族、友人、職場の方など、関わる人たちの『命のつながり』を感じることができる、全ての人のための『命でつながるお葬式』を実現するために、故人との思い出や、一緒に過ごしてきた日々に関心を馳せる機会を演出することで、それぞれの人生の物語に広がりや深みを醸成している。

葬儀という時間を出来るだけ最大限価値あるものにするために、担当ディレクターだけでなく従業員全員でのサポートを行っており、形式的な葬儀ではなく、各セクションの担当者からディレクター・家族に時間の過ごし方を提案する。そのために、ボードやWEBコミュニケーションツールなどを用いて、葬儀に関わる従業員が家族の状況を把握し、意見を出し合いながら打ち合わせを行っている。

また、葬儀内容や費用について理解しやすいよう、透明性の確保に努め、遺族の精神的・経済的負担の軽減を図る体制を整備しており、故人と家族の絆を思い、“明日へつながる希望の葬儀”を届ける存在であり続けるために、全従業員が心身ともに安心して元気に働ける職場作りを目指している。

そのような思いを実現させるための体制づくりを行うことで、地域住民から選ばれ続け、年間 1,500 件の葬儀を担当、山口・萩・長門エリアでは NO.1 の実績を誇る。

◆思いを実現するための体制



(出所： 同社ホームページより)

Ⅱ. サステナビリティ活動

Ⅱ-1. 社会面

(1) 「心の善い人」をつくるための取組

同グループは全従業員がマニュアルに沿って、役割に応じた知識・スキルを身に付け、価値観を共有して日々成長し、「心の善い人」を目指すための教育制度を拡充させている。同グループは「心の善い人」を”困っている人がいれば手助けし、ひとの喜びを共に喜び、大人としての責任感を持ち、育つほど謙虚で驕らず、「自分が源」と考えることができ、周りを元気にする柔らかさがあり、不平不満をいわず、問題や課題をテーブルにあげて話ができ、「考え方」「捉え方」がプラスな、「笑顔」「感謝」「喜び」の起点になれる人”と定義し、メンター制度の導入や、各種研修の企画などを行っている。

(ア) メンター制度の導入

新入社員には所属店舗の枠を超えたお世話係(メンター)を配置。入社後、1年間に渡ってメンティのお世話係を務める。メンターは職務の指示・命令を行う上司とは異なり、異なる職場の先輩従業員が務め、定期的に面談を重ねて信頼関係を構築する。メンターはメンティの公私の相談に乗り、メンティが自ら課題を解決し、行動できるよう支援する。

(イ) 研修制度の拡充

外部、社内を問わず各種研修を企画しており、全従業員へ等しく学びの機会を提供する。地域ごとの風習や習慣をマニュアル化するなどの現場に合わせた研修テーマについては社内講師を育成することで対応。2023年5月には、萩市佐々並の古民家を買取り、研修施設「コープまなびの杜」を開設した。同施設を起点として知識だけではなく利他の心や自己肯定感を育て人格の練磨を図る。

◆コープまなびの杜(萩市佐々並)



◆外部講師による研修風景



(出所：同社ホームページより)

(ウ) 社内留学制度

従業員は、「部」「課」「店舗」「職種」の枠を超えて、様々な現場を経験することが可能。希望者は各上長とスケジュールを組み留学体験をすることで、スキルや知識の幅が広がり、柔軟な対応力や問題解決力を養うことが出来る。社内の連携やコミュニケーションが向上することで、組織全体の成長やサービス品質の向上にも寄与している。

(エ) コープ議会

同グループでは、所属部署や職位の上下に関わりなく社長以下、全従業員が自由に意見を出し合うことができる会議体である「コープ議会」を運営している。会社主導による押し付けや指示ではない、「会社をより良くするため、コープ葬祭を好きになってもらうため、会社の理念を実現するため」に何を換え、何を守るべきか自由に意見し合う。社長や管理職は、出た意見に対して否定から入るのではなく、「その案をよりよく実現するためにどんなサポートが必要か？」と考え発言し、従業員が自由に意見を出しやすい真のボトムアップ経営の実現を目指している。

(2) ウェルビーイング (Well-being) の推進

健康経営認定法人の取得、やまぐち健康応援団への登録、健康経営プロジェクトの推進、従業員のメンタルチェックなどを通じて、ウェルビーイング (Well-being) を推進している。従業員の心身の健康と社会的な幸福を実現していくことで、より多くの家族に寄り添える組織づくりを進めている。

◆健康宣言

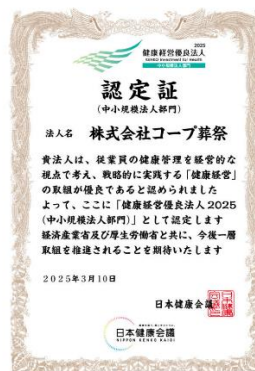
健康宣言

コープ葬祭は、全従業員が心身ともに元気に働ける職場を目指して、健康づくりのため下記の事項に取り組めます。

1. 法令を遵守します。
2. 定期健診を全従業員が受診します。
3. 定期健診結果を活かす取り組みを行います。
4. 従業員の健康づくり環境を整えます。

(出所： 同社ホームページより)

◆健康経営優良法人 2025



(出所： 同社ホームページより)

(3) ダイバーシティ経営の推進

全従業員が仕事と生活の調和を図りながら働くことができる職場環境を整備し、併せて女性が管理職として活躍できるようにするための新たな行動計画を立案している。幅広い年齢層の採用を通じて多様性を確保し、各々の違いを個性として尊重する。男性の育休取得推進、時間外労働の削減、有給休暇の取得率向上、女性管理職率の増加を行動目標に据え、目標実現に向け今後も女性活躍の促進をはじめ、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めている。

(4) 次世代育成支援

「子どもを安心して生み育てられる社会」を目指し、国が定める「次世代育成支援対策推進法」に基づいた取り組みを進めている。家庭・職場・地域が力を合わせて子育てを支えることを目的とし、行動計画を立て、従業員とその家族が安心して働き、暮らせる環境づくりを進め、未来を担う子どもたちを社会全体で育むことに貢献することを目指している。

(5) 地域の環を重視した活動

健康促進、清掃活動、こども食堂への支援活動や地域活性化、地域イベントの開催など、多岐にわたる地域社会への貢献を続けており、これらの活動を通じ、葬祭業の枠を超えて、「人を大切にし、感謝と感動を創造することで利益につながる事業活動」を体現し、地域とともに歩んでいる。これらの活動が評価され、第15回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 中小企業庁長官賞を受賞(2025年)した。

◆「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞



「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞

(出所：「人を大切にする経営学会」ホームページより)

〈主な活動内容〉

- ・音楽体操の開催を通じた健康促進活動
- ・「猫庭プロジェクト」への参加を通じて猫を救う活動に協力
- ・こども食堂への寄付による支援活動
- ・スポーツ団体への支援を通じた地域活性化支援
- ・地域イベントの開催による人と人とのつながりの創出

(6) サービス品質の向上・お客様満足度の向上

同グループでは葬祭業の枠を超え、大切な人がどんな方だったのか、どんな日常を過ごしてきたのか、「故人様との思い出」に共に思いを馳せ、家族が大切な方との縁と感謝を感じながら「故人様」を送るための特別な時間を実現することを目指している。

コアバリューである「WITH」と「おせっかい」を通じて、全従業員が全社最適の視点で、誠心誠意お客様の立場に立ってあらゆることを考える価値観が根付いた結果、お客様アンケートにおいては回答者の92%以上が「知り合いに勧めたい」「またお願いしたい」と回答している。

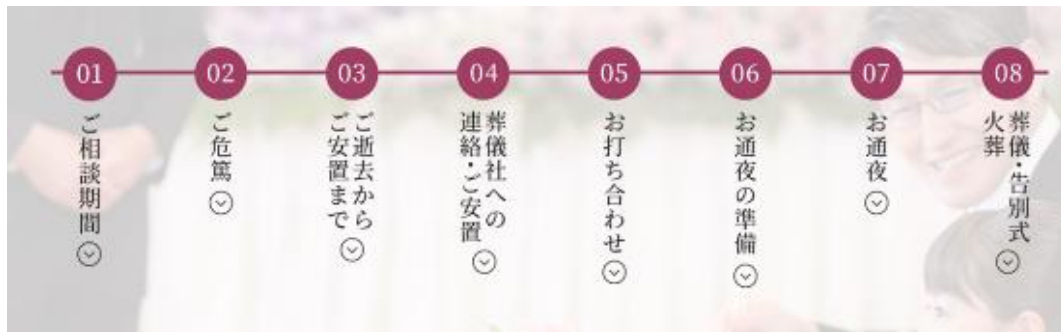
◆「WITH」と「おせっかい」について

家族に寄り添い、気持ちを共にして、いま「故人様」のために何ができるのか、を家族と一緒に考える。家族・遺族と共にある「WITH」を意識し、「やらなければいけないお葬式」を「命で繋がるお葬式」にするための提案「おせっかい」を通じて世界に一つだけのお葬式を作っていく取組みを続けている。

(7) 悲しみに寄り添い、事前相談から葬儀後までをトータルサポート

事前相談から葬式までにとどまらず、同グループでは葬儀を終えたお客様が、その後に必要となる様々な仏事についても一貫して支援している。香典返しをはじめ、お墓・相続相談・諸手続きのことなどまで、トータルサポートすることで、家族の心理的負担を軽減している。仏式・神式・キリスト教・無宗教などあらゆる宗派に対応し、葬儀の規模においても家族葬から社葬・お別れの会まで、幅広く対応する。葬祭業のプロフェッショナルとして、希望の形式・費用感・スタイルなど正確に把握した上で、お客様によって異なる”ものがたり”を元に、希望に沿うご葬儀を実現している。

◆トータルサポート



(出所： 同社ホームページより)

(8) 地域防災への協力

同グループでは、地域の防災・安心を支える取組として、令和7年3月に山口県萩市において、県内初となる「一般社団法人 みんなの防災倉庫普及協会」の「みんなの防災倉庫」を設置した。同グループではこの活動を地域貢献事業の一環として位置づけ、今後も各地域の自治体と地域防災力向上の思いを共有し、協働を進める。同グループは地域への「ありがとう」の思いを軸に、このような積極的な貢献事業を続ける方針であり、人と社会のために経済活動を通じた包括的取組を推進することで、地域社会と経済への付加価値創出を行う。

◆みんなの防災倉庫(萩市市長表敬訪問)



(出所： 同社ホームページより)

(9) 地域イベントを通じた売上金の社会福祉協議会への寄付

同グループでは、地域住民への恩返しとして「人形供養祭」などの各種イベントを開催し、地域社会のつながりを創出している。この際、キッチンカーでの売上の全額を地域の社会福祉協議会へ寄付しており、同協会から感謝状を受けている。

◆長門市社会福祉協議会への寄付(左) 人形供養祭の開催(右)



(出所： 同社ホームページより)

(10) グリーフケアにつながるオリジナルサービスの展開

同グループでは、従業員が遺族と一緒に話し合って役割分担をしながら全員で世界に一つだけのお葬式を創り上げる、体験型の“WITH”の取組の一環として、「オクリメシ」をオリジナルサービスとして展開している。「オクリメシ」とは遺族が旅立つ故人を偲び、お弁当を作る企画。故人の好みやこれまで歩んできた歴史を思い出話としてヒアリングし「亡くなった人のために何かしてあげたい」という遺族の想いに共感し、時には担当者も一緒になって参加する。この活動は、単なる葬祭メニューのオリジナルサービスにとどまらず、遺族のグリーフケアにつながる体験型サービスである。同グループでは、SNS や業界情報誌を通じて積極的に情報発信を行い、業界全体への普及を目指している。複雑な関係性にあっても、共に歩んできた歴史に想いを馳せて、その悲しみや喪失感を、お弁当づくりを通じて表現し乗り越える。このような心理的サポートの考えが業界全体に拡大することを目指す。

◆オクリメシ



(出所： 同社ホームページより)

II-2. 社会・経済面

(1) コリスクラブ

同グループでは、会員制度「コリスクラブ」を運営している。コリスクラブとは葬儀費用の特別割引やギフト・乾物類などの購入割引、葬儀写真などを記録したフォトブックの進呈など、葬儀全般に関する割引サービスを受けることのできる会員制サービスであり、会員負担は初回入会金のみで、年会費や掛け金・積立金は不要。会員は平時においても各種イベントの招待や加盟店での利用特別優遇などの特典が得られる。提携店増加を推進することで、会員の優遇向上と加盟店の経済機会を創出しており、加盟店マップを作成するなど、会員が歩ききっかけを創出している。これらの活動を通じて、コリスクラブを中核とした地域経済圏の拡大を図っている。

さらに、高齢会員向けに困りごとの相談窓口を創設しており、相談内容に応じて自治体等との連携を図るなど、地域のセーフティネットとしての役割も担っている。

II-3. 環境面

(1) DX 推進による環境負荷の低減

同グループは、RPA 導入を通じて経理事務におけるルーティンワークの一部を自動化しており、仕事量そのものの軽減や迅速な情報共有を実現し、業務の効率化とペーパーレス化を推進している。社内裁決や在庫管理においても、従来の紙ベースからデジタルシフトしており、迅速な意思決定と省資源化を実現している。同グループでは、①業務プロセスのデジタル化 ②お客様接点のデジタル化 ③人材育成とデジタル人材の確保 ④データ活用による新たな価値創造 ⑤最新の情報処理技術を活用するための環境整備 の5つの柱をDX推進の基本戦略として社内体制の整備を進めており、活動を通じて環境負荷の低減に努めている。

(2) 地域貢献活動

同グループは、まちのゴミをなくす、海洋ゴミをなくす取組として、毎月1回の地域ボランティア活動として大規模な清掃活動を実施している。海水浴シーズンにおいては毎年1回のシークリーンアップ活動を行っており、その他、エコキャップ運動への参加など、積極的な環境活動を行うことで社会の持続的発展に貢献している。

◆地域清掃活動



(出所：同社 SNS より)

(3) 環境配慮型経営の推進

同グループでは、省エネ設備の導入を通じて業務で消費するエネルギーの最小化を図り、備品などは可能な限り再利用可能な素材を使用することで貴重な地球資源の消費を抑制している。冷暖房などは集中管理等を通じて過剰な電力消費を防いでおり、省エネ低炭素経営を推進している。今後は、自社のCO2

排出量を測定し、具体的な削減目標の設定など、さらに踏み込んだ取り組みを行う方針であり、再エネ由来の電力への切り替えなど、これまで以上に環境に配慮した経営を推進している。

III. インパクトの特定・評価

III-1. バリューチェーン分析

前段までの内容で、同グループの事業内容及びサステナビリティ活動について詳しく理解を進めてきた。これらの内容を踏まえた上で、以降の段では同グループの事業活動が社会・経済・環境にもたらすインパクトを特定し、評価していく。

そのためにまず、同グループのバリューチェーンを把握し、同グループの事業活動と関連する業種を国際標準産業分類における業種コードで整理する。

同グループの事業としては、中心事業となる「葬祭業および関連サービス業」を中心に、葬儀運営に伴う「催し場内における仕出業」、周辺事業として宗教者紹介等の「他に分類されないその他の個人向けサービス業」、不動産賃貸等の「料金制または契約制による不動産業」をインパクトカテゴリとして定義した。

川上の事業の業種については、葬儀の際に生花、装束、宝飾品を使用することから、「植物増殖」、「織物業」、「宝石および関連製品製造業」が定義され、返礼品やお茶菓子等を使用することから「食料品、飲料及びたばこ卸売業」を定義した。

川下の事業の業種については、主要な取引先となる個人は定義しないこととした。

◆バリューチェーン

川上の事業	同グループの事業	川下の事業
(業種コード:業種) 0130: 植物増殖 1312: 織物業 3211: 宝石および関連製品製造業 4630: 食料品、飲料及びたばこ卸売業	(業種コード:業種) 5621: 催し場内における仕出業 9603: 葬祭業及び関連サービス業 9609: 他に分類されないその他の個人向けサービス業 6820: 料金制または契約制による不動産業	(業種コード:業種) ・個人

III-2. インパクトレーダーによるマッピング

バリューチェーン分析によって確認した同グループの事業活動と関連する業種について、UNEP_FI が提供するインパクトレーダーを使用し、各インパクトトピックにおけるポジティブインパクト(以下、「PI」という)、ネガティブインパクト(以下、「NI」という)の発現状況を確認し、同グループのインパクトを整理する。

なお、発現しているインパクトトピックの中でも、同グループの事業活動に関係の薄いトピックである「現代奴隷」、「児童労働」、「自然災害」、「水」、「食糧」、「住居」、「健康と衛生」、「教育」、「移動手段」、「文化と伝統」、「民族・人種平等」、「その他の社会的弱者」、「水域」、「大気」、「土壌」、「種」、「生息地」は対象外とする。

(1) 川上の事業における発現したインパクト

川上の事業における PI・NI の発現状況は下の図の通り。PI において、社会面では、「健康及び安全性」、「雇用」、「賃金」が、経済面では、「零細・中小企業の繁栄」が発現し、環境面では発現していない。

一方、NIにおいて、社会面では、「健康及び安全性」、「賃金」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」が、環境面では「気候の安定性」、「資源強度」、「廃棄物」が発現し、経済面では発現していない。

◆川上の事業におけるインパクトレーダー

インパクト トピック		インパクトレーダーにより発現したインパクト							
		植物増殖		織物業		宝石および関連製品 製造業		食料品、飲料及びたばこ 卸売業	
		PI	NI	PI	NI	PI	NI	PI	NI
社会	現代奴隷		●●		●●				
	児童労働		●●		●●				
	自然災害		●●						
	健康及び安全性	●	●●	●	●●		●		●
	水		●●		●●				
	食糧	●●						●	●
	雇用	●●		●		●		●	
	賃金	●	●●	●	●●	●	●●	●	
	社会的保護		●●		●		●		●
	ジェンダー平等		●●		●●				
	民族的・人種的平等		●●						
	その他の社会的弱者		●●		●●				
経済	零細・中小企業の繁栄			●		●		●	
環境	気候の安定性		●●		●●		●		●
	水域		●●		●●		●●		●
	大気				●		●		●
	土壌		●●						
	種		●						●
	生息地		●				●●		●
	資源強度		●		●●		●●		
	廃棄物		●		●●		●		●

※●の数でインパクトの強弱を表現

(出所：インパクトレーダー改定版 2022 を用いて YMFg グロスパートナーズ作成)

(2) 同グループの事業における発現したインパクト

同グループの事業におけるPI・NIの発現状況は下の図の通り。PIにおいて、社会面では、「健康及び安全性」、「雇用」、「賃金」、「社会的保護」が、経済面では「零細・中小企業の繁栄」が発現し、環境面では発現していない。

一方、NIにおいて、社会面では、「健康及び安全性」、「賃金」、「社会的保護」が、経済面では「法の支配」が発現し、環境面では「廃棄物」が発現した。

◆同グループの事業におけるインパクトリーダー

インパクト トピック		インパクトリーダーにより発現したインパクト							
		催し場内における 仕出し業		葬祭業及び関連 サービス業		他に分類されない その他の個人向け サービス業		料金制または契約制 による不動産業	
		PI	NI	PI	NI	PI	NI	PI	NI
社会	健康及び安全性		●	●	●	●	●	●	●
	食糧	●							
	住居							●●	●
	健康と衛生							●	
	教育							●●	
	移動手段								●
	文化と伝統								●
	雇用	●		●		●		●	
	賃金	●	●	●	●	●	●	●	●
社会的保護		●		●		●	●	●	
経済	法の支配								●●
	零細・中小企業の繁栄							●	
環境	廃棄物		●		●		●		

※●の数でインパクトの強弱を表現

(出所：インパクトリーダー改定版 2022 を用いて YMFg グロスパートナーズ作成)

(3)インパクトの整理

同グループにおけるPI要因・NI要因を、インパクトレーダーにて出現したインパクトごとの機会またはリスクとなる要因と、同グループの事業内容及びサステナビリティ活動を踏まえ、10のインパクトトピックから以下の通り整理した。

◆同グループにおけるPI要因・NI要因

	インパクトトピック	PI 要因	NI 要因
社会	健康及び安全性	遺族に対しては「オクリメン」などのグリーフケアに繋がる取組を積極的に推進することで遺族の心理的負担の軽減や、心の回復を促進し、前向きな日常生活の再開を支援している	時間外労働の削減や所定休日日数の増加、有給休暇の取得推進により、従業員のワークライフバランス確保に努めている
	雇用	ウェルビーイングの考えのもと、「健康経営認定企業」の認定取得など健康維持増進に向けた取り組みを実践し、働きやすい職場づくりを行っている従業員ひとり一人の人材価値を高めるために、社内外を問わず各種研修を企画しており、全従業員へ等しく学びの機会を提供している。 2023年5月に、萩市佐々並の古民家を買取り、研修施設「コープまなびの杜」を開設した。同施設を起点として知識だけではなく利他の心や自己肯定感を育て人格の練磨を図っている	
	賃金	安定した所得水準の確保により、地域雇用の維持・拡大に貢献できる	業界的に労働対価が低く不安定な収入になる可能性がある
	社会的保護		業種的に規則正しい勤務時間を保証することが困難であり、非公式な労働が生じ、社会的保護が十分に適用されない可能性がある
	ジェンダー平等		女性管理職の比率を上昇する取り組みを行っており、女性が活躍しやすい環境整備に努めている 男性の育休取得と育児参加を推進し、性別に基づく差別的役割分担のない職場づくりを行っている
経済	法の支配		商習慣や慣例化した業務が最新の法令において違法とされるリスクは業種を問わず常にあり、法令に対する理解と真摯な姿勢が求められている
	零細・中小企業の繁栄	会員制度「コリスクラブ」の提携店増加を推進しており、会員の優遇向上と加盟店の経済機会創出を推進している	
環境	気候の安定性		防腐処置に用いるドライアイスがCO2を排出する。 施設内で使用する冷暖房について、省エネ機器への更新や集中管理を通じて環境負荷の低減を図っている
	資源強度		RPA導入を通じて経理事務におけるルーティンワークの一部を自動化しており、仕事量そのものの軽減や迅速な情報共有を実現し、業務の効率化とペーパーレス化を推進している。
	廃棄物		社内決裁や在庫管理においても、従来の紙ベースからデジタルシフトしており、迅速な意思決定と省資源化を実現している。

III-3. インパクトの特定

同グループの事業内容及びサステナビリティ活動、バリューチェーン分析、インパクトリーダーによるマッピングを基に整理したインパクトのうち、ポジティブ・ネガティブの両面で特に重要性が高いと考えられるインパクト(以下、「コア・インパクト」という)を以下の通り特定した。

◆コア・インパクト

NO.	コア・インパクト	同グループの方針・具体的取組内容	インパクトの種類 関連する SDGs
1	「心の善い人」をつくる会社づくり	<ul style="list-style-type: none"> 同グループでは「困っている人がいれば手助けし、ひとの喜びを共に喜び、大人としての責任感を持ち、育つほど謙虚で驕らず、「自分が源」と考えることができ、周りを元気にする柔らかさがあり、不平不満をいわず、問題や課題をテーブルにあげて話ができて、「考え方」「捉え方」がプラスな、「笑顔」「感謝」「喜び」の起点になれる人」を「心の善い人」と定義し、従業員皆が心身ともに健康で充実した「心の善い人」となれるよう各種取組を実施している 「健康経営認定企業」の認定取得など、従業員の健康維持増進に向けた取組を実践し、働きやすい職場づくりを行っている 所定休日日数の増加や有給休暇の取得推進により、従業員のワークライフバランス確保に努めている 女性管理職の比率を上昇する取組を行っており、女性が活躍しやすい環境整備に努めている 男性の育休取得と育児参加を推進し、性別に基づく差別的役割分担のない職場づくりを行っている 	<p>【社会面】 「雇用」における PI の創出・継続 「健康及び安全性」「ジェンダー平等」における NI の抑制・緩和</p>  
2	明日へとつながる希望の葬儀の提供	<ul style="list-style-type: none"> お葬式という特別な時間を通じて、遺族が大切な人を失った悲しみを乗り越え、故人との思い出や、共に過ごした日々思いを馳せ、「感謝のつながり」を感じる取組を実施している。 オリジナルサービスのオクリメン(遺族が旅立つ故人を偲び、お弁当を作る企画)を展開し、遺族への心理的サポートであるグリーフケアの取組が業界全体への普及を目指している。 葬儀内容や費用について理解しやすいよう、透明性の確保に努め、遺族の精神的・経済的負担の軽減を図る体制を整備しており、故人と家族の絆を思い、“明日へとつながる希望の葬儀”を届ける存在であり続けるために、全従業員の人材価値向上を目指している 	<p>【社会面】 「健康及び安全性」における PI の創出・継続</p> 
3	地域のつながり創出による地域企業の発展	<ul style="list-style-type: none"> 会員制度「コリスクラブ」の提携店増加を推進しており、会員の優遇向上と加盟店の経済機会創出を推進している 	<p>【経済面】 「零細・中小企業の繁栄」における PI の創出・継続</p> 
4	地球環境への配慮	<ul style="list-style-type: none"> 防腐処置に用いるドライアイスの一部を再利用可能で環境負荷の低いものに置き換え、祭礼に用いる各種の消耗品を再利用可能なものに変更するなど、事業運営において発生する廃棄物の抑制に努めている 施設内で使用する冷暖房について、省エネ機器への更新や集中管理を通じて環境負荷の低減を図っている 社内の DX 化を推進し、業務の効率化とペーパーレス化を図っており、従来の紙ベースからデジタルシフトを継続している 	<p>【環境面】 「気候の安定性」、「廃棄物」における NI の抑制・緩和</p> 

III-4. インパクトニーズの確認

(1) 日本におけるインパクトニーズ

同グループにおける事業の主体は日本国内におけるものであり、日本国内における「SDG ダッシュボード & トレンド」を参照し、インパクトニーズと特定したコア・インパクトとの整合性を確認する。

コア・インパクトと関連する SDGs のゴールは「3・5・8・11・13」の5項目と考えられる。「3. すべての人に健康と福祉を」、「5. ジェンダー平等を実現しよう」、「8. 働きがいも企業成長も」、「11. 住み続けられる街づくりを」、「13. 気候変動に具体的な対策を」いずれの進捗状況も、「穏やかに進捗(達成には不十分)」、もしくは「停滞している(50%未満)」と評価されており、日本国内において更なる取り組みが求められている。

コア・インパクトは、日本国内のインパクトニーズと整合していることを確認した。

◆ 日本におけるSDGダッシュボード&トレンド



(出所 : SDSN のホームページより一部抜粋)

(2) 山口県におけるサステナビリティの方向性との整合性

同グループにおける事業の主体は山口県内におけるものであることから、山口県が策定した新たな県政運営の指針となる「やまぐち未来維新プラン」において、「20の維新プロジェクト」を参照し、山口県の今後のサステナビリティの方向性と特定したコア・インパクトとの整合性を確認する。

本件にて特定したコア・インパクトは全項目において山口県の取組事項と整合しており、本件取り組みと山口県のサステナビリティの方向性が合致していることを確認した。

◆やまぐち未来維新プランにおける20の維新プロジェクト

<ul style="list-style-type: none"> ✓ 産業維新 1. 新たな価値を創造する産業 DX プロジェクト 2. 未来へ挑戦するグリーン成長プロジェクト 3. 時代を勝ち抜く産業力強化プロジェクト 4. 中堅・中小企業の「底力」発揮プロジェクト 5. 強い農林水産業育成プロジェクト 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 生活維新 10. 結婚、妊娠・出産、子育て応援プロジェクト 11. 「やまぐち働き方改革」推進プロジェクト 12. 次代につなげる持続可能な社会づくり推進プロジェクト 13. 豊かで利便性に優れた暮らしづくり推進プロジェクト 14. 新たな時代の人づくり推進プロジェクト 15. 誰もがいきいきと輝く地域社会実現プロジェクト 16. 安心を支える医療と介護の充実・強化プロジェクト 17. 生涯を通じた健康づくり推進プロジェクト 18. 災害に強い県づくり推進プロジェクト 19. 暮らしの安心・安全確保プロジェクト 20. 人口減少を克服する地域づくり推進プロジェクト
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大交流維新 6. 交流拡大による活力創出プロジェクト 7. 新たな観光県やまぐち創造プロジェクト 8. 国内外での市場拡大プロジェクト 9. 新たな人の流れ創出・拡大プロジェクト 	

(出所 : 「やまぐち未来維新プラン」を用いて YMFg グロースパートナーズ作成)

◆コア・インパクトとの山口県の取組事項との整合性

コア・インパクト	山口県の取組事項
1. 「心の善い人」をつくる会社づくり	10. 結婚、妊娠・出産、子育て応援プロジェクト 11. 「やまぐち働き方改革」推進プロジェクト 14. 新たな時代の人づくり推進プロジェクト 17. 生涯を通じた健康づくり推進プロジェクト
2. 明日へとつながる希望の葬儀の提供	9. 新たな人の流れ創出・拡大プロジェクト
3. 地域のつながり創出による地域企業の発展	6. 交流拡大による活力創出プロジェクト 8. 国内外での市場拡大プロジェクト 13. 豊かで利便性に優れた暮らしづくり推進プロジェクト 20. 人口減少を克服する地域づくり推進プロジェクト
4. 地球環境への配慮	2. 未来へ挑戦するグリーン成長プロジェクト 12. 次代につなげる持続可能な社会づくり推進プロジェクト





III-5. 山口銀行の方向性との整合性

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス(以下、「本件」という)の取り組みと、山口銀行のホールディングスカンパニーである山口フィナンシャルグループ(以下、「山口FG」という)におけるサステナビリティの方向性との整合性を確認する。山口FGは、持続可能な社会の実現に貢献していくために、「グループサステナビリティ方針」を策定し、この方針に基づき、重点的に取り組むべきESG課題である「マテリアリティ」を特定している。本件にて特定したコア・インパクトは全項目において山口FGのマテリアリティと整合しており、本件取り組みと山口FGの方向性が合致していることを確認した。

◆山口FG「グループサステナビリティ方針」

私たちは、地域の皆さまと共に歩み、共に成長するため、
 様々な事業活動を通じて、多様な課題の解決に取り組み、
 地域の価値向上を実践していくことにより、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

◆山口FG「マテリアリティ」

	地域社会・経済活性化 への取り組み	① 人口減少・少子高齢化への対応 ② 地域におけるイノベーション創出、地域産業の成長サポート ③ 地域コミュニティとの連携強化 ④ 商品・サービスの安全性と品質向上
	環境保全 への取り組み	⑤ 省資源・省/創エネルギーへの対応 ⑥ 大気汚染・気候変動への対応 ⑦ 環境に配慮した商品・サービス開発
	役職員全員の働きがい への取り組み	⑧ 人材育成・研修機会の創出 ⑨ 安心・安全な労働環境作り ⑩ 多様な人材の活躍(ダイバーシティ&インクルージョン)
	強固な経営基盤づくり への取り組み	⑪ ガバナンス体制・内部統制の強化 ⑫ 経営の透明性向上と説明責任

(出所 : 山口FGのホームページより一部抜粋)

◆コア・インパクトと山口FGのマテリアリティとの整合性

コア・インパクト	山口FGのマテリアリティ
1. 「心の善い人」をつくる会社づくり	①人口減少・少子高齢化への対応 ⑧人材育成・研修機会の創出 ⑨安心・安全な労働環境作り ⑩多様な人材の活躍(ダイバーシティ&インクルージョン)
2. 明日へとつながる希望の葬儀の提供	②地域におけるイノベーション創出、地域産業の成長サポート ⑫経営の透明性向上と説明責任
3. 地域のつながり創出による地域企業の発展	③地域コミュニティとの連携強化

4. 地球環境への配慮	⑤省資源・省/創エネルギーへの対応 ⑥大気汚染・気候変動への対応
-------------	-------------------------------------

III-6. インパクトの評価

特定したコア・インパクトは、3個のインパクトトピック(「健康及び安全性」「雇用」「零細・中小企業の繁栄」)においてPIを創出・継続すること、4個のインパクトトピック(「健康及び安全性」「ジェンダー平等」「気候の安定性」「廃棄物」)においてNIを抑制・緩和することが期待できる。また、日本国内におけるSDGsの進捗状況から鑑みたニーズ、および山口県の行政指針との整合性を有しており、同グループの取り組みは日本国・山口県にとって好影響を与えることが想定される。

本件の貸付人である山口銀行の方向性とも整合しており、同グループに対する本件スキームを活用した貸付は、山口銀行にとっても十分に意義のあるものと考えられる。



以上より、本件において特定したコア・インパクトは、社会・経済・環境の持続可能性の向上と同グループの企業価値向上に資する取り組みであると評価する。


IV. 目標・KPI

IV-1. インパクトにおけるKPI設定

発現したPIの創出・継続、NIの抑制・緩和を実現させるため、特定したコア・インパクトについての状況を測定・管理できるように、それぞれに対する2030年までのKPIを設定した。※各KPI・目標はグループ全体が対象である。各KPIについて、2031年9月期以降の目標は改めて設定する。

◆目標・KPI

コア・インパクト	No.	目標・KPI	具体的な取組内容	インパクトの種類 関連するSDGs
「心の善い人」をつくる会社づくり	1	【一人当たりの研修・セミナー受講時間】 ・2030年9月期までに一人当たりの社内外研修・セミナー受講時間を年120時間以上にする ・現状:年間48時間	・人材育成に関する方針を浸透させ、従業員が成長するために自主的に学ぶ風土を醸成する ・社内外問わず、幹部社員向け、若手社員向けなど、階層別の各種研修を企画、実施する	【社会面】 「雇用」におけるPIの創出・継続 「健康及び安全性」「ジェンダー平等」におけるNIの抑制・緩和  
	2	【月平均所定外労働時間数】 ・2030年9月期までに月平均所定外労働時間を10時間以内にする ・現状:月平均13.2時間	・社内DX化の推進や推奨資格取得(ITパスポート等)による個人の業務スキル向上により、時間あたりの生産性を向上させる	
	3	【平均年次有給休暇取得日数】 ・2030年9月期までに平均年次有給休暇取得日数を16日以上とする ・現状:10日	・業務の標準化を行い、特定の人がいなくても業務が回る仕組みを構築する ・有給取得計画の策定と管理職による取得推奨を行い、休暇取得しやすい職場風土を醸成する	
	4	【育児休暇取得率】 ・育児休暇対象者(男女問わず)の取得率100%を維持する ・現状:女性100%、男性100%	・社内イントラネットやメールで定期的に育児休暇に関する情報を発信する ・管理職向けに育児休暇制度の重要性や取得支援のあり方を共有し、理解と協力を促す	

	5	<p>【女性管理職比率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに女性の管理職比率を40%以上にし、これを維持する ・現状:38.9%(18人中7人) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性向けのリーダーシップ研修やマネジメントスキル研修などのキャリアパスを描ける社内研修を継続する ・メンター制度やロールモデルの紹介を通じて、女性管理職のロールモデルを増やす ・育児や介護と仕事の両立を支援する取組みを充実させ、管理職候補者が安心してキャリアを積める環境づくりを推進する。 	
	6	<p>【従業員定着率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに入社1年目までの定着率を90%以上にし、これを維持する ・現状:86.5% 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用段階において、当社グループの理念に共感できる人を採用する ・仕事を丁寧に教える社内文化を醸成し、自主性が芽生え主体的に動けるように教育する ・入社後のオリエンテーションなどを充実させ、職場の雰囲気、業務内容、会社のビジョンや価値観などを紹介する機会を積極的に設ける ・メンター制度など日常的な相談やサポート体制を継続する 	
明日へとつながる希望の葬儀の提供	7	<p>【アンケート評価点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに、お客様アンケートにおける総合評価(10満点)の8点以上が、全案件中85%以上となるようにする ・現状:77% 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての場面でお客様に感動してもらえることを全従業員で考え、アイデアを出し合い、共有する ・ロープレワークショップを開催し、従業員もお客様目線を体感で経験する ・人を大切にする文化を持つ当社らしさを追求し、これを強化し続ける 	<p>【社会面】 「健康及び安全性」におけるPIの創出・継続</p> 
	8	<p>【年間葬儀提供件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに年間葬儀提供件数を1,720件以上にする ・現状:1,500件 	<ul style="list-style-type: none"> ・感謝と感動を体験できる提案をし続け、ファンやリピーターを増やす ・ホールの増設や出店の加速によるシェア拡大を図る 	
	9	<p>【グリーフケアにつながる新サービス導入件数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに、「旅湯」、「オクリメシ」に続く、グリーフケアにつながる新サービスを新たに2件導入する 旅湯:故人の身体を清めて、整える儀式 オクリメシ:家族から故人への最後のお弁当 	<ul style="list-style-type: none"> ・なんでも話し合える風土を醸成し、従業員の会話から新サービス導入のアイデアを生み出す ・「お客様にNOと言わない」精神を貫き、可能性を追求し続ける ・研修等によるインプット量を増やし、アイデアを生み出せる教育を行う 	
	10	<p>【資格取得者数の増加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までに資格取得者数を以下の通りとする ・葬祭ディレクター1級:30名(現状:14名) ・終活カウンセラー2級 20名(現状:3名) ・ITパスポート:25名(現状:2名) ・少額短期保険資格:30名(現状:5名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織的な資格取得計画を策定する ・推奨資格について、資格取得費用を会社が全額負担する ・資格取得に必要な知識や技能を習得するための社内研修や外部講師を招いた勉強会を定期的で開催する 	
地域をつながり創出による地域企業の発展	11	<p>【コリスクラブ提携企業数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030年9月期までにコリスクラブの提携企業数を200社以上にする ・現状:20社 	<ul style="list-style-type: none"> ・コリスクラブを単なる割引会員組織ではない、地域の活性化やつながりを創出できる、地域経済圏の中核にするため、コリスクラブを通じた地域イベントの企画などに取組み、会員数を増やす。 ・エリア内にある企業に提携することのメリットの説明を実施していく 	<p>【経済面】 「零細・中小企業の繁栄」におけるPIの創出・継続</p> 
地球環境への配慮	12	<p>【CO2排出量の削減率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2026年9月期までにCO2排出量を算定し、翌期以降、売上高当たりで每期3%ずつ削減かつ総排出量を削減する ・現状:未実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・2026年9月期中に省エネ診断を実施し、CO2排出量の把握と毎年の排出量算定にかかる運用体制を構築する ・再エネ由来の電気や環境配慮型の設備を積極的に導入する ・従業員への環境教育を実施し、全社で地球環境への配慮に取り組む 	<p>【環境面】 「気候の安定性」におけるNIの抑制・緩和</p> 

V. モニタリング

V-1. インパクトの管理体制と開示方法

同グループでは、本件に取り組むにあたり、藤原 由佳 代表取締役を中心に会社の理念や方針、それらに基づく制度や活動を整理し、同グループの事業活動が環境・社会・経済に与えるインパクトを確認し、SDGs との関連性や KPI の設定について検討を重ねた。

本件実行後においても、実行責任者である藤原 由佳 代表取締役、および実行担当者である増野 都 管理本部部長を中心に、全従業員で PI の創出・継続、NI の抑制・緩和に取り組む。実行責任者が中心となり、取り組みの目的や意義を社内へ浸透させ、KPI の達成に向けて活動を実施していく。

◆管理体制

実行責任者	代表取締役 藤原由佳
実行担当者	管理本部部長 増野都

V-2. 銀行によるモニタリング

山口銀行および YMFg グロースパートナーズは、本件の融資契約期間中において、当初企図した PI が創出・継続していること、重大な NI が適切に抑制・緩和されていることをモニタリングする。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 を変更する必要性が生じた場合は、山口銀行と YMFg グロースパートナーズ、同グループの 3 者にて協議の上、再設定を検討する。

本件の取り組みにあたり、インパクトを生み出す活動や KPI 等に関して、少なくとも年に 1 回、定期的に情報開示することを契約事項に組み込んでおり、公開情報での確認や営業店担当者の日々の対話によって達成状況をフォローアップする体制を構築している。また、このフォローアップは単なる KPI の進捗確認ではなく、必要に応じてインパクト実現に向けた対応策等に関するエンゲージメントを行うものである。

以 上

【留意事項】

1. 本評価書は、YMFG グロースパートナーズが、山口銀行から委託を受けて作成したもので、YMFG グロースパートナーズが山口銀行に対して提出するものです。
2. 本評価書の内容は、山口銀行が現時点で入手可能な公開情報、コープ葬祭グループから提供された情報やヒアリングなどで収集した情報に基づき、現時点での状況を評価したものであり、将来における実現可能性、ポジティブな成果等を保証するものではありません。
3. YMFG グロースパートナーズが本評価に際して用いた情報は、YMFG グロースパートナーズがその裁量により信頼できると判断したものではありますが、これらの情報の正確性等について独自に検証しているわけではありません。これらの情報の正確性、適時性、網羅性、完全性、および特定目的への適合性その他一切の事項について、明示・黙示を問わず、何ら表明または保証をするものではありません。
4. 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 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」に準拠しながら実施しています。なお、(株)格付投資情報センターから、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。



セカンドオピニオン

山口銀行 ポジティブインパクトファイナンス コープ葬祭グループ

2026年5月27日

サステナブルファイナンス本部
担当アナリスト：石井 雅之

格付投資情報センター(R&I)は山口銀行がコープ葬祭グループに対して実施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(UNEP FI)が制定したポジティブインパクト金融原則(PIF 原則)に適合していることを確認した。

R&I は別途、山口銀行のポジティブインパクトファイナンス実施体制が PIF 原則に適合していることを確認している¹。今回のファイナンスに関して山口銀行の調査資料の閲覧と担当者への質問を実施し、実施体制が本件に適用されていることを確認した。

山口銀行が実施するインパクトファイナンスの概要は以下のとおり。

(1) 対象先

社名	コープ葬祭グループ ・株式会社コープ葬祭(グループ中核企業)(葬儀施行全般や各種法要の請負) ・株式会社 FlowerForest(花卉・生花の仕入販売) ・株式会社フジワラ(グループ企業を対象とした不動産賃貸)
所在地	山口県萩市
設立	1983年5月
資本金	35百万円
売上高	17億16百万円(2025年9月期)
従業員数	109名(2025年4月時点)

(2) インパクトの特定


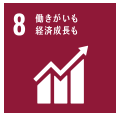
山口銀行とYMFG グロースパートナーズは対象先の事業内容や活動地域等についてヒアリングを行い、バリューチェーンの各段階において発現するインパクトを分析し、特定したインパクトカテゴリを SDGs に対応させてインパクトニーズを確認した。また、当社の事業活動が影響を与える地域におけるインパクトニーズとの整合性について、持続可能な開発ソリューションネットワーク(SDSN)が提供する SDG ダッシュボードなどを参照し確認した。

(3) インパクトの評価

山口銀行と YMFG グロースパートナーズは特定したインパクトの実現を測定できるようインパクトの内容を整理して KPI を設定した。ポジティブインパクトは SDGs 達成に寄与する取り組みとして追加性があると判断した。また、山口フィナンシャルグループが掲げる重点課題(マテリアリティ)と方向性が一致することを確認した。


¹ 2023年10月17日付セカンドオピニオン「株式会社山口銀行 ポジティブインパクトファイナンス実施体制」
https://www.r-i.co.jp/news_release_suf/2023/10/news_release_suf_20231017_jpn.pdf

① 「心の善い人」をつくる会社づくり

インパクトの種類	社会的側面においてポジティブインパクトの創出・継続 社会的側面においてネガティブインパクトの抑制・緩和
インパクトエリア	「健康及び安全性」「ジェンダー平等」「雇用」
関連する SDGs	 
KPI 達成に向けた具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成に関する方針を浸透させ、従業員が成長するために自主的に学ぶ風土を醸成する ・社内外問わず、幹部社員向け、若手社員向けなど、階層別の各種研修を企画、実施する ・社内 DX 化の推進や推奨資格取得(IT パスポート等)による個人の業務スキル向上により、時間あたりの生産性を向上させる ・業務の標準化を行い、特定の人がいなくても業務が回る仕組みを構築する ・有給取得計画の策定と管理職による取得推奨を行い、休暇取得しやすい職場風土を醸成する ・社内イントラネットやメールで定期的に育児休暇に関する情報を発信する ・管理職向けに育児休暇制度の重要性や取得支援のあり方を共有し、理解と協力を促す ・女性向けのリーダーシップ研修やマネジメントスキル研修などのキャリアパスを描ける社内研修を継続する ・メンター制度やロールモデルの紹介を通じて、女性管理職のロールモデルを増やす ・育児や介護と仕事の両立を支援する取組みを充実させ、管理職候補者が安心してキャリアを積める環境づくりを推進する ・採用段階において、当社グループの理念に共感できる人を採用する ・仕事を丁寧に教える社内文化を醸成し、自主性が芽生え主体的に動けるように教育する ・入社後のオリエンテーションなどを充実させ、職場の雰囲気、業務内容、会社のビジョンや価値観などを紹介する機会を積極的に設ける ・メンター制度など日常的な相談やサポート体制を継続する
目標・KPI	<p>【一人当たりの研修・セミナー受講時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030 年 9 月期までに一人当たりの社内外研修・セミナー受講時間を年 120 時間以上にする (現状)年間 48 時間 <p>【月平均所定外労働時間数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030 年 9 月期までに月平均所定外労働時間を 10 時間以内にする (現状)月平均 13.2 時間 <p>【平均年次有給休暇取得日数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030 年 9 月期までに平均年次有給休暇取得日数を 16 日以上とする (現状)10 日 <p>【育児休暇取得率】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇対象者(男女問わず)の取得率 100%を維持する (現状)女性 100%、男性 100% <p>【女性管理職比率】</p>


	<p>・2030年9月期までに女性の管理職比率を40%以上にし、これを維持する (現状)38.9%(18人中7人)</p> <p>【従業員定着率】</p> <p>・2030年9月期までに入社1年目までの定着率を90%以上にし、これを維持する (現状:86.5%)</p> <p>※各KPI・目標はグループ全体が対象 ※各KPIについて、以降の目標は改めて設定する</p>
--	--

② 明日へとつながる希望の葬儀の提供


インパクトの種類	社会的側面においてポジティブインパクトの創出・継続
インパクトエリア	「健康と安全」
関連するSDGs	
KPI 達成に向けた具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての場面で顧客に感動してもらえることを全従業員で考え、アイデアを出し合い、共有する ・ロープレワークショップを開催し、従業員も顧客目線を体感で経験する ・人を大切にする文化を持つ当社らしさを追求し、これを強化し続ける ・感謝と感動を体験できる提案をし続け、ファンやリピーターを増やす ・ホールの増設や出店の加速によるシェア拡大を図る ・なんでも話し合える風土を醸成し、従業員の会話から新サービス導入のアイデアを生み出す ・「お客様にNOと言わない」精神を貫き、可能性を追求し続ける ・研修等によるインプット量を増やし、アイデアを生み出せる教育を行う ・組織的な資格取得計画を策定する ・推奨資格について、資格取得費用を会社が全額負担する ・資格取得に必要な知識や技能を習得するための社内研修や外部講師を招いた勉強会を定期的に開催する
目標・KPI	<p>【アンケート評価点】</p> <p>・2030年9月期までに、顧客アンケートにおける総合評価(10満点)の8点以上が、全案件中85%以上となるようにする (現状:77%)</p> <p>【年間葬儀提供件数】</p> <p>・2030年9月期までに年間葬儀提供件数を1720件以上にする (現状:1,500件)</p> <p>【グリーフケアにつながる新サービス導入件数】</p> <p>・2030年9月期までに、「旅湯」、「オクリメシ」に続く、グリーフケアにつながる新サービスを新たに2件導入する 旅湯:故人の身体を清めて、整える儀式 オクリメシ:家族から故人への最後のお弁当</p> <p>【資格取得者数の増加】</p> <p>・2030年9月期までに以下の資格取得者数を以下の通りとする 葬祭ディレクター1級:30名(現状:14名)</p>

	終活カウンセラー2級 20名(現状:3名) ITパスポート:25名(現状:2名) 少額短期保険資格:30名(現状:5名) ※各 KPI・目標はグループ全体が対象 ※各 KPIについて、以降の目標は改めて設定する
--	---

③ 地域のつながり創出による地域企業の発展

インパクトの種類	経済的側面においてポジティブインパクトの創出・継続
インパクトエリア	「零細・中小企業の繁栄」
関連する SDGs	
KPI 達成に向けた具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・コリスクラブを単なる割引会員組織ではない、地域の活性化や繋がりを創出できる、地域経済圏の中核にするため、コリスクラブを通じた地域イベントの企画などに取組み、会員数を増やす。 ・エリア内にある企業に提携することのメリットの説明を実施していく
目標・KPI	【コリスクラブ提携企業数】 ・2030年9月期までにコリスクラブの提携企業数を200社以上にする (現状:20社) ※以降の目標は改めて設定する

④ 地球環境への配慮

インパクトの種類	環境的側面においてネガティブインパクトの抑制・緩和
インパクトエリア	「気候の安定性」
関連する SDGs	
KPI 達成に向けた具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・2026年9月期中に省エネ診断を実施し、CO₂排出量の把握と毎年の排出量算定にかかる運用体制を構築する ・再エネ由来の電気や環境配慮型の設備を積極的に導入する ・従業員への環境教育を実施し、全社で地球環境への配慮に取り組む
目標・KPI	【CO₂排出量の削減率】 ・2026年9月期までにCO ₂ 排出量を算定し、翌期以降、売上高当たりで毎期3%ずつ削減かつ総排出量を削減する (現状:未実施) ※KPI・目標はグループ全体が対象

(4) モニタリング

山口銀行は対象先および YMFG グロースパートナーズの各担当者との会合を少なくとも年に1回実施し、本PIFで設定したKPIの進捗状況について共有する。日々の営業活動を通じた情報交換も行い対象先のインパクト実現に向けた支援を実施する。

以上

【留意事項】

本資料に関する一切の権利・利益（著作権その他の知的財産権及びノウハウを含みます）は、特段の記載がない限り、R&Iに帰属します。R&Iの事前の書面による承諾無く、本資料の全部又は一部を使用（複製、改変、送信、頒布、譲渡、貸与、翻訳及び翻案等を含みます）することは認められません。

R&Iは、本資料及び本資料の作成に際して利用した情報について、その正確性、適時性、網羅性、完全性、商品性、及び特定目的への適合性その他一切の事項について、明示・黙示を問わず、何ら表明又は保証をするものではありません。

また、本資料に記載された情報の誤り、脱漏、不適切性若しくは不十分性、又はこれらの情報の使用に関連して発生する全ての損害、損失又は費用について、債務不履行、不法行為又は不当利得その他請求原因の如何やR&Iの帰責性を問わず、いかなる者に対しても何ら義務又は責任を負いません。

セカンドオピニオンは、信用格付業ではなく、金融商品取引業等に関する内閣府令第299条第1項第28号に規定される関連業務（信用格付業以外の業務であって、信用格付行為に関連する業務）です。当該業務に関しては、信用格付行為に不当な影響を及ぼさないための措置と、信用格付と誤認されることを防止するための措置が法令上要請されています。

セカンドオピニオンは、企業等が環境保全及び社会貢献等を目的とする資金調達のために策定するフレームワークについての公的機関又は民間団体等が策定する当該資金調達に関連する原則等との評価時点における適合性に対するR&Iの意見です。R&Iはセカンドオピニオンによって、適合性以外の事柄（債券発行がフレームワークに従っていること、資金調達の目的となるプロジェクトの実施状況等を含みます）について、何ら意見を表明するものではありません。また、セカンドオピニオンは資金調達の目的となるプロジェクトを実施することによる成果等を証明するものではなく、成果等について責任を負うものではありません。セカンドオピニオンは、いかなる意味においても、現在・過去・将来の事実の表明ではなく、またそのように解されてはならないものであるとともに、投資判断や財務に関する助言を構成するものでも、特定の証券の取得、売却又は保有等を推奨するものでもありません。セカンドオピニオンは、特定の投資家のために投資の適切性について述べるものでもありません。R&Iはセカンドオピニオンを行うに際し、各投資家において、取得、売却又は保有等の対象となる各証券について自ら調査し、これを評価していただくことを前提としております。投資判断は、各投資家の自己責任の下に行われなければなりません。

R&Iがセカンドオピニオンを行うに際して用いた情報は、R&Iがその裁量により信頼できると判断したものであるものの、R&Iは、これらの情報の正確性等について独自に検証しているわけではありません。R&Iは、セカンドオピニオン及びこれらの情報の正確性、適時性、網羅性、完全性、商品性、及び特定目的への適合性その他一切の事項について、明示・黙示を問わず、何ら表明又は保証をするものではありません。

R&Iは、R&Iがセカンドオピニオンを行うに際して用いた情報、セカンドオピニオンの意見の誤り、脱漏、不適切性若しくは不十分性、又はこれらの情報やセカンドオピニオンの使用に起因又は関連して発生する全ての損害、損失又は費用（損害の性質如何を問わず、直接損害、間接損害、通常損害、特別損害、結果損害、補填損害、付随損害、逸失利益、非金銭的損害その他一切の損害を含むとともに、弁護士その他の専門家の費用を含むものとします）について、債務不履行、不法行為又は不当利得その他請求原因の如何やR&Iの帰責性を問わず、いかなる者に対しても何ら義務又は責任を負わないものとします。セカンドオピニオンに関する一切の権利・利益（特許権、著作権その他の知的財産権及びノウハウを含みます）は、R&Iに帰属します。R&Iの事前の書面による承諾無く、評価方法の全部又は一部を自己使用の目的を超えて使用（複製、改変、送信、頒布、譲渡、貸与、翻訳及び翻案等を含みます）し、又は使用する目的で保管することは禁止されています。

セカンドオピニオンは、原則として発行体から対価を受領して実施したものです。

R&IのR&Iグリーンボンドアセスメントは、グリーンボンドで調達された資金が、環境問題の解決に資する事業に投資される程度に対するR&Iの意見です。R&Iグリーンボンドアセスメントでは、グリーンボンドフレームワークに関してのセカンドオピニオンを付随的に提供する場合があります。対象事業の環境効果等を証明するものではなく、環境効果等について責任を負うものではありません。R&Iグリーンボンドアセスメントは、信用格付業ではなく、金融商品取引業等に関する内閣府令第299条第1項第28号に規定される関連業務（信用格付業以外の業務であって、信用格付行為に関連する業務）です。当該業務に関しては、信用格付行為に不当な影響を及ぼさないための措置と、信用格付と誤認されることを防止するための措置が法令上要請されています。

R&Iグリーンボンドアセスメントは、いかなる意味においても、現在・過去・将来の事実の表明ではなく、またそのように解されてはならないものであるとともに、投資判断や財務に関する助言を構成するものでも、特定の証券の取得、売却又は保有等を推奨するものでもありません。R&Iグリーンボンドアセスメントは、特定の投資家のために投資の適切性について述べるものでもありません。R&IはR&Iグリーンボンドアセスメントを行うに際し、各投資家において、取得、売却又は保有等の対象となる各証券について自ら調査し、これを評価していただくことを前提としております。投資判断は、各投資家の自己責任の下に行われなければなりません。

R&IがR&Iグリーンボンドアセスメントを行うに際して用いた情報は、R&Iがその裁量により信頼できると判断したものであるものの、R&Iは、これらの情報の正確性等について独自に検証しているわけではありません。R&Iは、これらの情報の正確性、適時性、網羅性、完全性、商品性、及び特定目的への適合性その他一切の事項について、明示・黙示を問わず、何ら表明又は保証をするものではありません。

R&Iは、資料・情報の不足や、その他の状況により、R&Iの判断でR&Iグリーンボンドアセスメントを保留したり、取り下げたりすることがあります。

R&Iは、R&IがR&Iグリーンボンドアセスメントを行うに際して用いた情報、R&IのR&Iグリーンボンドアセスメントその他の意見の誤り、脱漏、不適切性若しくは不十分性、又はこれらの情報やR&Iグリーンボンドアセスメントの使用、あるいはR&Iグリーンボンドアセスメントの変更・保留・取り下げ等に起因又は関連して発生する全ての損害、損失又は費用（損害の性質如何を問わず、直接損害、間接損害、通常損害、特別損害、結果損害、補填損害、付随損害、逸失利益、非金銭的損害その他一切の損害を含むとともに、弁護士その他の専門家の費用を含むものとします）について、債務不履行、不法行為又は不当利得その他請求原因の如何やR&Iの帰責性を問わず、いかなる者に対しても何ら義務又は責任を負わないものとします。

R&Iグリーンボンドアセスメントは、原則として申込者から対価を受領して実施したものです。

【専門性・第三者性】

R&Iは2016年にR&Iグリーンボンドアセスメント業務を開始して以来、多数の評価実績から得られた知見を蓄積しています。2017年からICMA（国際資本市場協会）に事務局を置くグリーンボンド原則／ソーシャルボンド原則にオブザーバーとして加入しています。2018年から環境省のグリーンボンド等の発行促進体制整備支援事業の発行支援者（外部レビュー部門）に登録しています。また、2022年から経済産業省の温暖化対策促進事業におけるトランジション・ファイナンスの指定外部評価機関に採択されています。

R&Iの評価方法、評価実績等についてはR&Iのウェブサイト（<https://www.r-i.co.jp/rating/esg/index.html>）に開示しています。

R&Iは2022年12月、金融庁が公表した「ESG評価・データ提供機関に係る行動規範」（以下、「行動規範」という。）の趣旨に賛同し、これを受け入れる旨を表明しました。行動規範の6つの原則とその実践のための指針へのR&Iの対応状況についてはR&Iのウェブサイト（<https://www.r-i.co.jp/rating/products/esg/index.html>）に開示しています（以下、「対応状況の開示」という。）。

R&Iと資金提供者及び資金調達者との間に利益相反が生じると考えられる資本関係及び人的関係はありません。

なお、R&IはESGファイナンスによる資金提供あるいは資金調達を行う金融機関との間で、金融機関の顧客にR&IのESGファイナンス評価を紹介する契約を締結することがありますが、R&Iは、独立性を確保する措置を講じています。詳細は対応状況の開示をご覧ください。