

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：有限会社ヘルパーステーション



2026年3月31日

埼玉縣信用金庫

埼玉縣信用金庫は、有限会社ヘルパーステーション（以下、「ヘルパーステーション」）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当たり、ヘルパーステーションの活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析にあたっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベルパネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させたくうえで、中小企業（※）に対するファイナンスに適用しています。

※ 中小企業とは、会社法の定義する大会社以外の企業をいいます。

目 次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
 - 2.1 基本情報
 - 2.2 沿革
 - 2.3 事業活動
 - 2.4 業界動向
3. サステナビリティ活動
4. 包括的インパクト分析
5. 本ファイナンス実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性
6. サステナビリティ管理体制
7. モニタリング
8. 総合評価

1. 評価対象のファイナンスの概要

企業名	有限会社ヘルパーステーション
借入金額	120 百万円
資金使途	長期事業資金
モニタリング期間	5 年

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

企業名	有限会社ヘルパーステーション
代表者名	代表取締役社長 鵜飼 清弘
本社所在地	埼玉県熊谷市野原 135-6
設立年月	1999 年 10 月
資本金	800 万円
従業員数(2026 年 1 月末時点)	124 名 (パート含む)
事業内容	介護事業 / コインランドリー運営
主な取引先	一般顧客
役員	代表取締役社長 鵜飼 清弘 専務取締役 水沼 誠

■ 経営理念

『感謝と奉仕』

■ 事業拠点

拠点名	住 所
本 社 / あにもの森	埼玉県熊谷市野原 135-6

■ グループ企業

企業名	住 所
株式会社あにもプラス	埼玉県川越市脇田本町 4-6 KM-2 ビル 106

■ 「あにも」の由来

あにも (Animo) とは、スペイン語で「元気」「心」「勇気」を表す言葉であり、「介護をとおして、皆様の活動的なシニアライフをお手伝いしたい」という想いが込められている。

2.2 沿革

1999 年	当社設立 訪問介護サービス、介護タクシーサービス事業開始
2006 年	あにもの森開設 認知症対応型グループホームおよび短期入所生活介護 (ショートステイ) 運営開始
2008 年	あにもの森にて介護付有料老人ホーム運営開始
2016 年	現代表である鶴飼氏が代表取締役社長に就任
2019 年	コインランドリー事業開始

2.3 事業活動

■ 事業概要

ヘルパーステーションは設立以来、介護事業を運営してきた。当初は訪問介護がメインであったが、2006年に「あにもの森」を開設し、以後は施設型の介護サービスを運営している。

また、別事業として2019年からコインランドリー事業を展開しており、現在関東の1都4県（東京都、埼玉県、栃木県、群馬県、神奈川県）を中心に23店舗まで拡大している。

以下に当社の事業について記載する。

介護事業

当社が運営する介護事業は、主に「あにもの森」の運営を通じた施設型の介護サービスを提供している。「あにもの森」は同敷地内に1号館、2号館があり、1号館では認知症対応型グループホームおよび短期入所者生活介護（ショートステイ）を、2号館では介護付き有料老人ホームを運営している。サービスの概要は以下の通りである。

▶ 認知症対応型グループホーム 9室

グループホームとは、認知症の高齢者が、少人数でより家庭に近い雰囲気の中で介護やその他必要な支援を受けながら、可能な範囲で食事の支度や掃除、洗濯などの家事を行い、自宅に近い状況で生活を送ることができる施設である。生活しやすい環境を整え、食事や掃除などの日常生活で行っている動作を積極的に行い、自立した生活を送りながら、認知症の進行を緩和させることを目的としている。

▶ 短期入所生活介護（ショートステイ） 20室

ショートステイとは、短期的（数日～最大30日）に施設に入所し、日常生活の介護や機能訓練などを受けながら、施設での生活を送ることができるサービスである。介護している方（介護者）が「数日家を空けなければならない」、「体調を崩してしまった」などの理由で、自宅での介護が困難な場合でも、安心して介護が必要な方を施設に預けることができるなど、介護者の介護負担の軽減にも繋がっている。

「あにもの森」では2006年からグループホームおよびショートステイを運営しており、運営開始から20年の節目を迎えている。

< あにもの森 1号館 外観 >



(当社ホームページより)

▶ 介護付有料老人ホーム 165室（156室／8.5畳 9室／9.5畳）

有料老人ホーム3タイプ（介護付／住宅型／健康型）の1つで、都道府県から「特定入居者生活介護」の指定を受けた有料老人ホームのことである。特定入居者生活介護とは、介護保険法に基づく居宅サービスの1つであり、特定施設に入居している要介護者に対して提供される包括的な介護サービスをいう。当該介護サービスとは、特定施設内において介護サービス計画に基づき実施される、入浴・排泄・食事等の介護、その他日常生活並びに療養上の世話や機能訓練などを指す。これらのサービスを提供するために、施設側は人員基準や設備運営基準を充足する必要がある。

「あにも森」では2008年より介護付有料老人ホームを運営しており、現在の入居率は90%程度である。

< あにも森2号館 外観 >



（当社ホームページより）

コインランドリー事業

ヘルパーステーションではコインランドリーを23店舗展開している。23店舗のうち7店舗が「あにもランドリー」として直営のコインランドリーであり、12店舗が「フトン巻きのジロー」のフランチャイズ店、4店舗が「Baluko Laundry Place」のフランチャイズ店である。なお、あにもランドリーの管理・運営は当社の関連会社である株式会社あにもプラスが請け負っている。

当社がランドリー事業を始めたきっかけは、①事業リスクを分散するため介護以外の事業を手掛ける必要があると考えていたこと、②代表の鶴飼氏がランドリーを利用した際に、洗濯は家事の中でも重労働であり今後利用が増加していくと考えたことである。

家事が楽になれば生活のクオリティを向上させることができ、地域社会に貢献できる。介護事業とは直接的な関りはないものの、地域に貢献したいという根幹にある当社の思いは同じである。

< あにもランドリーのロゴ >



（当社ホームページより）

■ 店舗一覧

あにもランドリー

店舗名	所在地
平沢店	埼玉県比企郡嵐山町
琴寄店	埼玉県加須市
上鹿山店	埼玉県日高市
岩井西店	埼玉県入間郡毛呂山町
肥塚店	埼玉県熊谷市
青柳店	群馬県前橋市
大泉店	群馬県邑楽郡大泉町

Baluko Laundry Place

店舗名	所在地
大宮土手町店	埼玉県さいたま市大宮区
大和中央店	神奈川県大和市
井荻駅前店	東京都杉並区上井草
杉並今川店	東京都杉並区今川

フトン巻きのジロー / FUTON WASH

店舗名	所在地
栃木平柳店	栃木県栃木市
中野鷺宮店	東京都中野区
牧志店	沖縄県那覇市
URUMAテラス店	沖縄県うるま市
浦添大平店	沖縄県浦添市
平松本町店	栃木県宇都宮市
小山駅前店	栃木県小山市
下野祇園店	栃木県下野市
岩曽店	栃木県宇都宮市
宝木店	栃木県宇都宮市
佐野高萩店	栃木県佐野市
茂原店	栃木県宇都宮市

(当社資料を基に埼玉縣信用金庫作成)

<あにもランドリー 肥塚店>



(当社ホームページより)

■ 売上高概況

単位：百万円

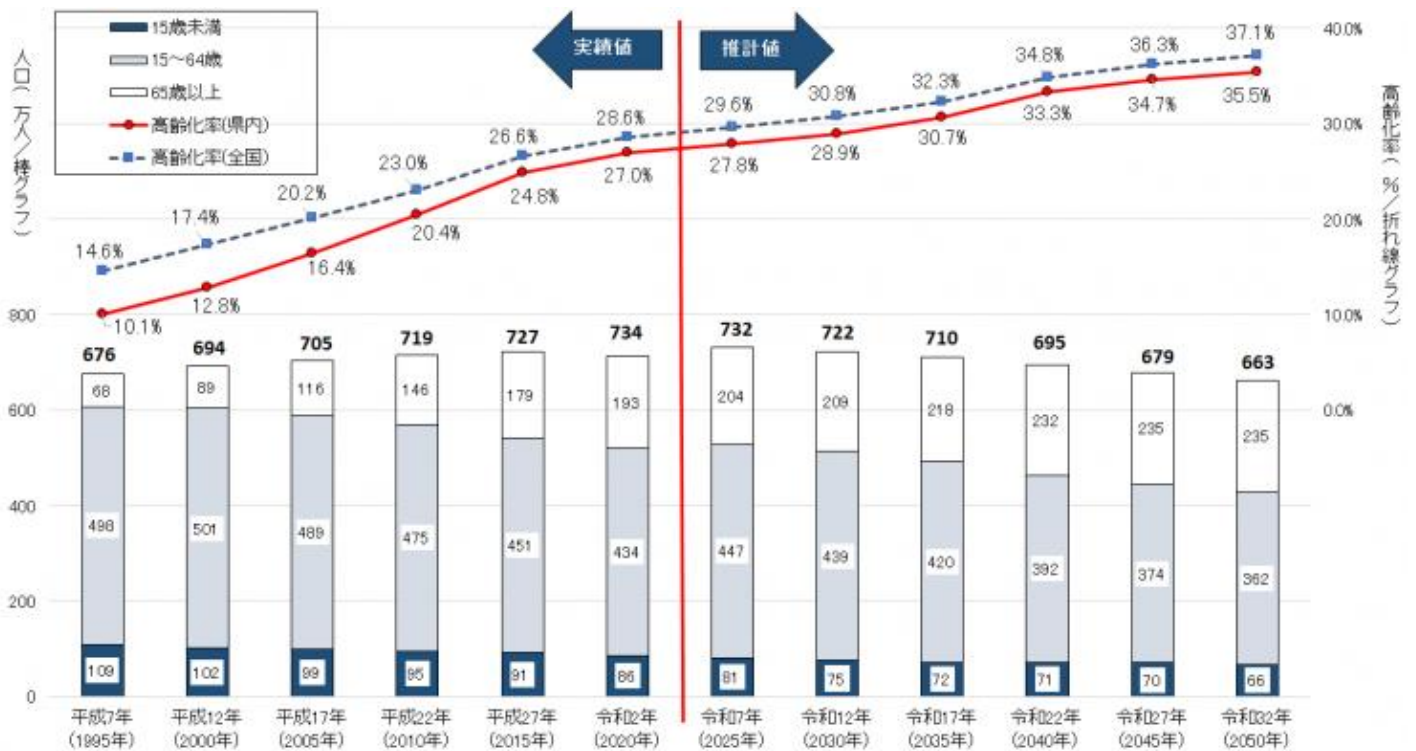
部門別売上	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
介護福祉事業	764	794	788
コインランドリー事業	131	127	160
売上高合計	895	921	948

2.4 業界動向

■ 埼玉県における高齢化率

当社が所在する埼玉県においても、全国の傾向同様、高齢化に拍車がかかっており、介護サービスに対する需要は増加傾向にある。2025年より埼玉県全体の人口は減少していく予想ではあるが、65歳以上の人口は2050年まで減少せず、さらに高齢化が進展する予想である。このため、2050年までは介護サービスに対する需要は減ることはないと見込まれる。

図1 埼玉県の高齢化の状況



※ データは総務省統計局「国勢調査（H7～R2年度）」

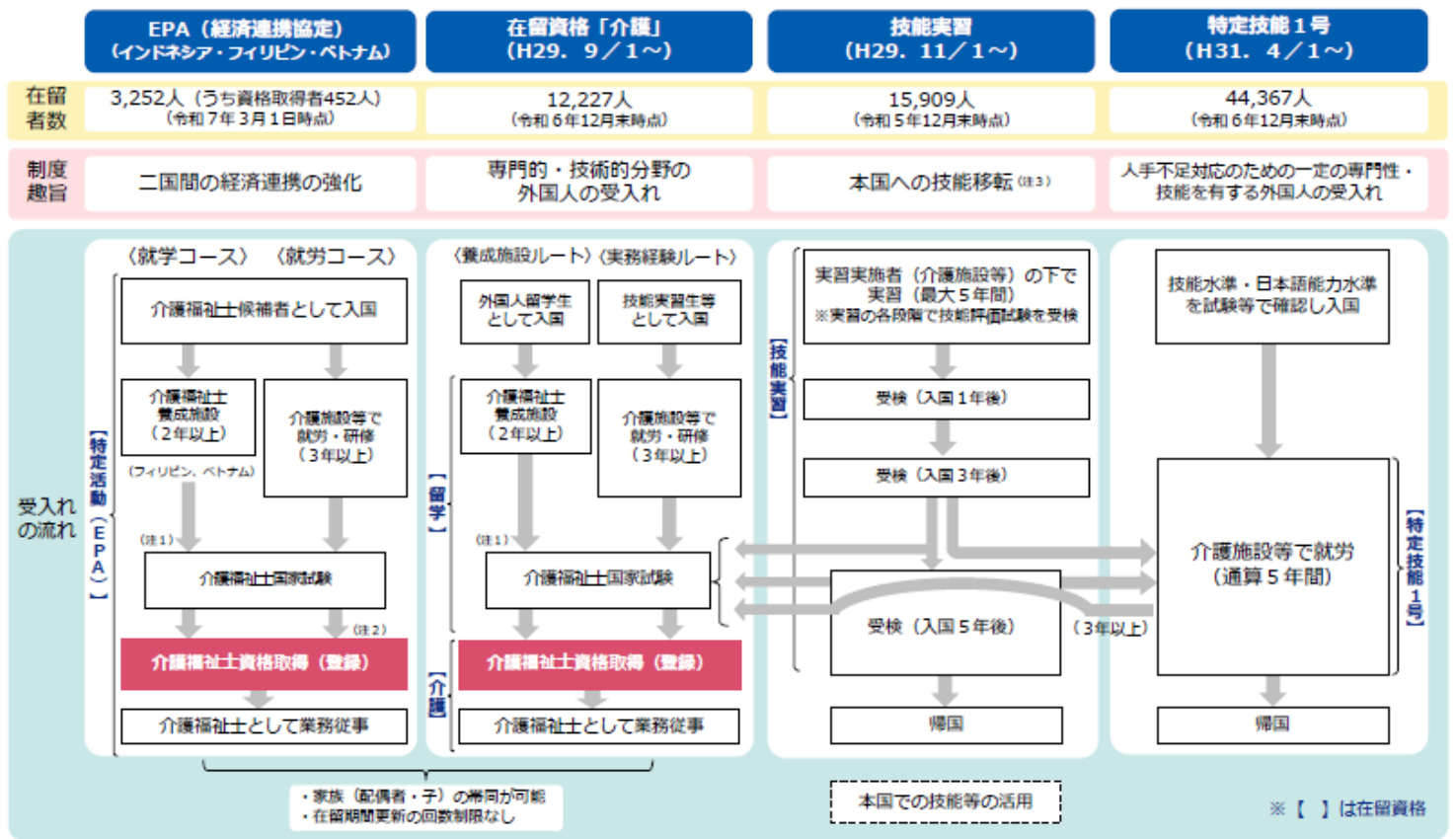
(埼玉県ホームページ「埼玉県の高齢化の状況」より)

■ 外国人介護人材の活用

外国人介護人材とは、介護に関する専門的な知識や経験を持ち、日本の職場で介護に関する業務に携わる人材である。日本では、介護分野において深刻な人材不足に陥っているため、政府では介護人材の確保策として、介護に関する専門的な知識や経験を持つ外国人の受入を積極的に推進している。

外国人が介護に従事するための在留資格は大きく分けて図2の通りとなっている。介護施設のおよそ半数以上が外国人介護人材を受け入れているといわれており、日本の人口減少・高齢化の傾向から、今後さらに外国人介護人材の活用が必要になる。

図2 外国人介護人材受入れの仕組み



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

(注3) 技能実習制度については、養成就労制度に見直す法案が令和6年6月14日に成立し、原則3年以内の施行となっている。

(厚生労働省「外国人介護人材の受入れに関する制度の現況について」)

外国人介護人材を活用するにあたり、一般的に課題となるのは、「言葉の壁」、「費用」、「定着率」、「(介護の)受け手の抵抗感」といわれている。

日本においても様々な分野で外国人労働者が活躍しており、徐々に外国人労働者に対する抵抗感は薄れていると思われるが、介護分野においては対象が高齢者であることから、抵抗感を示す場合も考えられる。今後もますます介護分野における外国人材の活用は進むものと想定され、上記のような課題をクリアし、介護する人・される人がお互い気持ちよく接することができるよう、施設側には相応の工夫が求められている。

3. サステナビリティ活動

ヘルパーステーションは、「感謝と奉仕」を理念とし、介護事業を中心とした事業展開を通じて、介護の質の向上や地域住民の暮らしの向上に貢献している。また、介護分野は“人”が主役であり、当社においても職員がいきいきと活躍できるよう、外国人材を含め積極的な登用を行っている。

企業としてさらなる成長を図りつつ、地域社会の持続可能性の向上及び発展を図るため、当社は以下のような環境・社会・経済へのインパクトを生むサステナビリティ活動を行っている。

【社会面】

■ 介護施設「あにもの森」の運営

ヘルパーステーションは「あにもの森」の運営を通じて、地域の介護福祉に貢献している。既述の通り介護付き有料老人ホームを165室、グループホームを9室、ショートステイを20室運営するなど、事業規模は同業他社と比較しても大きいものと思われ、「温かい家族のような介護」を提供することにより、介護が必要な高齢者の“暮らし”の向上を図っている。

当社の事業の根幹には、介護を通して施設入居者やその家族に「笑顔」になってもらい、「元気」になってほしい、そして施設入居者やその家族にとって「介護のある生活」を明るいものにしたいたいの思いがある。

▶ 入居率の改善

2016年に現代表である鶴飼氏が代表に就任したが、当時の介護付き有料老人ホームの入居率は50%を割り込む状況が継続していた。当時は施設の周知もしておらず、入居者の募集も低位であったことに加え、介護職員の満足度も低い状況であった。そこで、職員のモチベーション向上のため、経営層ではなく現場の職員が主役になって運営する方針に切り替えたところ、職員の意識も格段に変化していき、次第にどの職員が勤務しても総じて質の高い介護サービスが提供できるようになった、との経緯がある。

「介護福祉」の業界は“人”が主役であり、介護する“人”もされる“人”も同様に主役である。介護される人が笑顔になるためには、介護する人がまず笑顔でいなくてはならない。現在では質の高い介護サービス提供が当社の強みとなり、利用者の募集も順調に進み、現在では施設の入居率は90%（2026年1月末現在）である。今後もしっかりとした質の高い介護サービスを提供することで、高水準の入居率を維持する方針である。

■ 多様な人材の活用

ヘルパーステーションでは、性別や国籍を問わず、意欲ある人材を登用しており、様々な背景を持つ職員が活躍している。性別や国籍等で雇用条件や待遇に差は設けておらず、公平公正な待遇を心掛け、職員が「ずっとヘルパーステーションで働きたい」と思ってくれる会社となるよう努力している。

なお、当社の賃金水準については、厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」第2表 社会保険・社会福祉・介護事業 100~999人と比べて同程度の水準である。今後も業種平均以上の賃金水準となるよう配慮する方針である。

▶ 女性職員の活用

ヘルパーステーションでは、下表の通り職員 124 名のうち、女性職員が 89 名と 7 割強を占めており、ほぼ業種平均と同水準である。業種柄女性職員の割合が多くなっているが、当社は性別により待遇等に差は設けておらず、意欲ある職員を積極的に登用している。

女性従事者数（パート含む） 2026 年 1 月末時点	89 名 (71.7%)	業種平均(※) 75.6%
--------------------------------	-------------------------------	------------------

※ 総務省「労働力調査（2025 年）」表Ⅱ-5[産業、職業別就業者数] 社会保険・社会福祉・介護事業

▶ 外国人材の活用

当社に従事している外国人職員は 30 名である。当社は外国人材の活用をいち早く進めており、現在当社に在籍している外国人職員の出身地は、ブラジル、ペルー、ベトナム、インドネシア、フィリピン、中国、ミャンマー、ネパールの 8 カ国と多様である。

採用にあたっては、現地の送り出し機関とリレーションを深めることで、勤労意欲の高い外国人材の確保を図っている。また、代表の鶴飼氏が直接現地に赴き、可能な限り採用する外国人材の両親や親族と直接面談し、対話を重ねることで先方の不安を和らげる取り組みを行っている。

採用後はすぐに現場に配置するのではなく、日本語力向上のための研修を、費用はすべて当社負担の下で約 1 年間受講させている。こういった背景には、採用した外国人職員に長く活躍してもらいたいという思いからである。介護業界に従事する外国人の在留期間は原則 5 年間であるが、介護福祉士として「介護ビザ」を取得することで永続的な在留も可能になり、安定的に活躍することが期待できるようになる。

介護人材の人手不足は業界的に深刻な状況であるが、外国人材を活用し、かつ日本人の介護職員の確保・育成にも注力することで、さらに介護サービスの質を向上させる方針である。

外国人職員数 2026 年 1 月末時点	30 名 (24.1%)
-------------------------	-------------------------------

▶ 障がい者雇用

当社は障がい者を 2 名雇用しており、法定雇用率を満たしている。雇用条件や待遇に差は設けておらず、今後も法定雇用率以上の人員を雇用する方針である。

■ 職員教育

ヘルパーステーションでは、職員のスキルアップ向上を図るため、様々な施策を実施している。外部研修等に職員を積極的に参加させているほか、社内でも研修会や委員会を通じて講義を行い、適時適切な知見を得られるよう工夫している。

また、職員の資格取得についても積極的に支援するなど、人材の育成に注力している。

▶ 外部講習会・研修会への参加

当社では外部団体が主催する看護や介護に関する研修会について、職員が参加する際の費用の半額を会社が負担している。費用負担を軽減することで、職員は積極的に研修に参加でき、スキルアップを図ることができるようにしている。

講習会や研修会は主に埼玉県や公的機関が主催するものが多く、介護実務に直接関わる内容が多いとのことである。

▶ 定期的な内部研修会の開催

当社職員が講師となっていく内部研修を定期的実施している。看護や介護など実務に関する研修のほか、パワハラやセクハラ、カスハラなど、職場の規律維持のための研修を実施している。

▶ 各種委員会活動

委員会として「感染症対策委員会」、「事故防止対策委員会」が活動している。特に事故防止委員会では、介護中の利用者の事故防止は勿論のこと、職員の労働災害の防止についても徹底するなど労災防止の意識付けを十分に行っている。なお、当社によれば直近期における休業4日以上となる労働災害は発生していないとのことである。

▶ 資格取得支援・資格手当の支給

ヘルパーステーションでは職員の資格取得を支援するため、職員が介護関連の資格を取得する際の費用を半額補助している。また、対象となる資格は限られているものの、資格取得後は資格手当を毎月の給料に上乗せする形で支給しており、職員の資格取得に対するモチベーション向上に繋げている。

<主要な資格取得者数>

▶ 看護師	4名	▶ 准看護師	4名	▶ 理学療法士	2名
▶ 作業療法士	1名	▶ 介護支援専門員	6名	▶ 社会福祉士	3名
▶ 介護福祉士	23名				

(2026年1月末時点)

■ 健康経営

ヘルパーステーションでは、職員が健康的に働くことができるよう、組織的な健康経営への取組を進めている。

時間外労働は経営層がきちんと管理しており、以下の通り時間外労働の実績は業種平均と同程度の水準にある。また、職員の有給休暇取得については、積極的な取得を促しているほか、人材の配置を手厚くすることで、休暇を取りやすくしている。こういった施策によって有給休暇取得率は業種平均と比べ高い水準にある。

▶ 時間外労働及び有給休暇取得率の実績値

時間外労働（正職員・月平均） 2024年4月～2025年3月	7.1 時間	業種平均(※) 6.8 時間
-----------------------------------	---------------	-------------------

※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和6年度分結果確報）医療,福祉 - 一般労働者

有給休暇取得率（正職員1人あたり平均） 2024年4月～2025年3月	78.9%	業種平均(※) 68.4%
--	--------------	------------------

※ 厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」医療,福祉

■ コインランドリー事業の運営

ヘルパーステーションでは、地域住民の生活の質の向上に貢献するため、コインランドリーを23店舗運営している。通常家庭で行う洗濯と比べ、短時間かつ大容量で洗濯することができ、より生活を楽にするものである。当社では女性の社会進出が進むにつれ、こういった生活の質に直結するサービスの需要はますます増加すると見込んでいる。

他にもランドリー及び Baluko Laundry Place は無人のコインランドリーであるが、フトン巻きのジローの店舗は有人（無人の時間帯あり）である。本店舗は「布団が洗えるコインランドリー」というコンセプトであるが、スタッフから利用方法のレクチャーを受けられるほか、スタッフにすべてお任せといったサービスも提供している。このような有人サービスは他のランドリーと異なり、差別化している点である。

なお、当社はコインランドリー事業に従事する従業員に対しても、働きやすい労働環境をしっかりと整備しており、時間外労働の削減や有給休暇の取得に関して積極的に進めており、法令を順守している。

【環境面】

■ 環境保全の対応

▶ 事業拠点のLED化

ヘルパーステーションの事業拠点では、電球はすべてLEDに変更済である。LED電球は一般電球と比べ消費電力が少なく、長寿命という特長がある。消費電力が少ないということは、CO2排出量の削減に繋がるほか、長寿命であることから廃棄物削減に繋がる取組といえる。

▶ 再生可能エネルギーの利用促進

ヘルパーステーションが運営するコインランドリーには、太陽光発電設備を設置している。太陽光発電設備を設置することで、コインランドリーで使用する電力を再生可能エネルギーで賄うことができ、CO2の排出量削減に繋がっている。

▶ 廃棄物の適正な処理

当社は介護事業及びコインランドリー事業を行う中で、廃棄物は適正に処理している。可能な限り廃棄物を出さないよう徹底し、職員にも意識付けを行うなど、持続可能な事業活動を心掛けている。

【その他】

■ 施設内イベント

ヘルパーステーションでは、毎月様々なイベントを実施しているが、イベントの内容を月次広報誌である「あにも通信」にまとめ、ホームページ上で公開している。当社では季節イベントのほか、他の介護施設にはないようなイベントを開催しており、施設利用者は勿論のこと、職員も楽しんでもらいたいという思いが込められている。

下記はあにも通信の2026年2月号である。2026年1月に実施されたイベントや出来事についてまとめられているが、過去には出羽海部屋の力士を招聘した餅つき大会や、音楽のスペシャルライブといったイベントが開催されており、他の介護施設ではなかなか見られないイベントを開催することで、施設の利用者も介護職員も、等しく楽しく笑顔で過ごせるようにしている。

<あにも通信 2026年2月号>



(当社ホームページより)

<あにも通信 2026年1月号>

あにも通信1月号では、親交のある出羽海部屋の力士による餅つきの様子が記載されている。



(当社ホームページより)

4. 包括的インパクト分析

埼玉縣信用金庫は、所定の手続きに従い、ヘルパーステーションのインパクトを分析・評価するにあたり、第一に UNEP FI のインパクトレーダーによりインパクトエリア及びトピックを確認した。

■ UNEP FI のインパクトレーダーにより特定したインパクト

国際標準産業分類	<ul style="list-style-type: none"> ■ 住宅型介護施設 ■ 繊維製品および毛皮製品の洗濯および（ドライ）クリーニング
----------	---

	インパクトエリア	インパクトトピック		
社会	人格と人の安全保障	紛争	現代奴隷	児童労働
		データプライバシー	自然災害	
	健康および安全性			
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水	食糧	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
	生計	文化と伝統	ファイナンス	
		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	強固な制度・平和・安定	市民的自由	法の支配	
	健全な経済	セクターの多様性	零細・中小企業の繁栄	
	インフラ			
	経済収束			
環境	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	

(黄：ポジティブ増大 青：ネガティブ緩和 緑：ポジティブ/ネガティブ双方 のインパクトエリア/トピックを表示)

次にヘルパーステーションの事業活動及び個別要因を加味し、インパクトの除外・追加を実施した。

■ ヘルパーステーションの事業活動及び個別要因を加味したインパクトの特定

「健康と衛生」

介護施設について容量オーバーのおそれがあることで、ネガティブ・インパクトが抽出されているが、当社は容量オーバーの事実はなく、また、容量オーバーになる水準まで利用者を集めている事実はないことから、ネガティブを削除する。

「教育」

当社では職員に対する教育を重視かつ注力しており、職員のスキルアップ向上を積極的に図っていることから、ポジティブを追加する。

「賃金」

当社は、不当な賃金格差や低収入、不規則収入といったネガティブな事由はなく、職員に対する適正な賃金の設定や安定した収入確保に取り組んでいることから、ネガティブを削除する。

「ジェンダー平等」

当社は性別の区別なく、意欲ある人材を積極的に登用しているほか、雇用条件も差は設けていないことから、ネガティブを削除する。

「民族・人種平等」

当社は外国人材を積極的に雇用しており、採用する際の条件や雇用条件も差別なく平等であること、日本語力向上を費用面からも支援するなど、教育の面も日本人の職員と比べ遜色なく機会を与えていることから、ネガティブを追加する。

「気候の安定性」

当社はコインランドリー事業にて再生可能エネルギーの活用促進を図っていることから、ネガティブを追加する。

■ UNEP FI のインパクトレーダー及びヘルパステーションの事業活動、個別要因を加味して特定したインパクト一覧

インパクトエリア / トピック	ポジティブ・インパクト (ポジティブ増大)	ネガティブ・インパクト (ネガティブ緩和)
健康および安全性	●	●
住居	●	
健康と衛生	●	
教育	●	
雇用	●	
賃金	●	
社会的保護		●
民族・人種平等		●
その他の社会的弱者		●
気候の安定性		●
廃棄物		●

■ インパクトエリア／トピックに対し貢献する取組

各インパクトエリア／トピックに対して、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貢献する当社の取組内容は以下の通りである。

取組 No.①～③は KPI を設定し、取組 No.④～⑦については KPI を設定しないが、KPI を設定しない理由については後述する。

No.	取組内容	特定したインパクトの項目
①	介護付き有料老人ホームの入居率向上	PI「健康および安全性」「住居」「健康と衛生」
②	働きやすい職場環境の整備	NI「健康および安全性」
③	多様な人材の積極的登用	PI「雇用」 NI「民族・人種平等」「その他の社会的弱者」
④	職員向け教育の継続的实施	PI「教育」「賃金」 NI「社会的保護」
⑤	職員の賃金水準の向上	PI「賃金」
⑥	廃棄物の適切な処理	NI「廃棄物」
⑦	コインランドリー事業の取り組み	PI「健康および安全性」 NI「気候の安定性」

※ PI：ポジティブ・インパクト NI：ネガティブ・インパクト

5. 本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性

①介護付き有料老人ホームの入居率向上



項目	内容
インパクトの種類及び インパクトエリア/トピック	ポジティブ・インパクト「健康および安全性」「住居」 「健康と衛生」
取組の方針及び内容	・他の介護施設と差別化を図るとともに、利用者及び介護職員がともに笑顔でいられる施設であることを積極的に周知し、利用者の増加を図る。
設定する KPI（経営目標）	・あにもの森 介護付き有料老人ホーム 入居率 95% （2030年3月期）

ヘルパーステーションは本業である介護事業を通じて、介護を必要とする高齢者に、健やかな暮らしを提供しており、増大する介護需要にしっかりと応えるとともに、地域の介護福祉に貢献している。当社は持続可能な社会の実現に向け、介護需要に応えるため以下の通り KPI を設定する。

【あにもの森 介護付き有料老人ホームの入居率の目標値】

年度	2025年3月期 実績	2026年3月期 見込	2027年3月期 目標	2028年3月期 目標	2030年3月期 目標
入居率	90%	92%	94%	95%	95%

▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

関連する SDGs	ターゲット	内容
 3 すべての人に健康と福祉を	3.4	2030年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
 11 住み続けられるまちづくりを	11.1	2030年までに、すべての人々の、適切、安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保し、スラムを改善する。


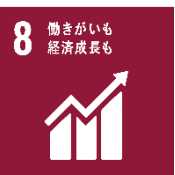
②働きやすい職場環境の整備

項目	内容
インパクトの種類及びインパクトエリア/トピック	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」
取組の方針及び内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職員ひとりひとりが当社で働くことが楽しいと感じてもらえるよう、ワークライフバランスを重視した適正な業務量の設定や、手厚い人員配置を行うことで、職員 1 人あたりの月平均時間外労働の削減を図る。 ・労働災害の防止について事故防止委員会での周知・徹底を継続するとともに、経営陣を中心として職員に対する労働災害の未然防止の意識付けを行う。
設定する KPI（経営目標）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2030 年 3 月期における職員 1 人あたりの月平均時間外労働 6.0 時間未満 ・ 休業 4 日以上となる労働災害の発生 0 を継続

【職員一人当たり月平均時間外労働の計画値】

年度	2025 年 3 月期 実績	2026 年 3 月期 見込	2027 年 3 月期 目標	2028 年 3 月期 目標	2030 年 3 月期 目標
月平均 時間外労働	7.1 時間	7.0 時間未満	6.5 時間未満	6.3 時間未満	6.0 時間未満

▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

関連する SDGs	ターゲット	内容
 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	3.4	2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて 3 分の 1 減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。

③多様な人材の積極的登用

項目	内容
インパクトの種類及びインパクトエリア/トピック	ポジティブ・インパクト「雇用」 ネガティブ・インパクト「民族・人種平等」 「その他の社会的弱者」
取組の方針及び内容	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的な新規採用活動を通じて、外国人材を積極的に採用していく。 ・新規採用にあたっては、性別や国籍、障がいの有無の区別なく雇用の門戸を開き、多種多様な人材を登用する。
設定する KPI（経営目標）	・外国人介護職員雇用者数 40名 （2030年3月期）

ヘルパーステーションは既述の通り、従前から外国人が介護職員として活躍している。外国人職員の活躍は鵜飼氏が代表になる以前から始まっており、介護業界における人手不足の状況を考えると、介護サービスの質を維持するためには、外国人の職員を増やしていく必要があると当社は考えてきたからである。「日本人を雇用せず、外国人を優先的に採用する」のではなく、現状を考慮すると、介護サービスの維持の観点から、今後ますます不足するであろう日本人より外国人の職員を増やしていくことが現実的といえる。

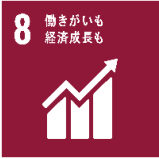

当社では外国人の職員を受け入れる態勢がしっかりと整っており、賃金その他の待遇に差は設けていない。また、施設の利用者も同様に外国人職員を受け入れており、お互いが気持ちよく過ごせる雰囲気醸成されている。当社は、さらに外国人職員を登用し、活躍してもらうため、以下の通り KPI を設定する。

なお、障がい者雇用については、現状2名雇用しており法定雇用率を満たしている状況であること、今後も法定雇用率以上の雇用者数を確保する方針であるため KPI は設定しない。

【外国人介護職員の雇用者数の計画値】

年度	2026年1月末 実績	2026年3月期 見込	2027年3月期 目標	2028年3月期 目標	2030年3月期 目標
雇用者数	30名	32名	34名	36名	40名

▶ 関連する SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲット

関連する SDGs	ターゲット	内 容
	8.5	2030 年までに、若者や障がい者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
	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、全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。

なお、以下の取組は、インパクトとして特定しているが、下記理由から KPI は設定していない。

No.	取組内容	インパクト	KPI を設定しない理由
④	職員向け教育の継続的実施	PI「教育」「賃金」 NI「社会的保護」	当社では定期的な内部研修を実施するほか、外部主催の研修にも費用を一部負担して職員を参加させるなど、職員のスキルアップ向上を図っている。 また、特定の資格を取得した場合は、資格手当を毎月の給料に上乗せする形で支給しており、同様の取組を今後も継続する方針であるため。
⑤	職員の賃金水準の向上	PI「賃金」	当社職員の賃金水準は厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」第2表 社会保険・社会福祉・介護事業 100~999人 と比べ同程度の水準であり、今後も業種平均以上の賃金水準とする方針であるため。
⑥	廃棄物の適切な処理	NI「廃棄物」	当社は事業で排出された廃棄物について、法令に則り適切に処理している。また、可能な限り廃棄物を出さないよう心掛けており、この取り組みを今後も継続する方針であるため。
⑦	コインランドリー事業の取り組み	PI「健康および安全性」 NI「気候の安定性」	当社はコインランドリー事業の運営を通じて、地域住民の健康及び清潔に十分貢献している。また、太陽光発電設備を備え、クリーンエネルギーを積極的に活用するなど CO2 排出量削減にも貢献している。 コインランドリーの運営にあたっては、闇雲に運営拠点数を増やすのではなく、地域のニーズをしっかりと捉えた上で運営していく方針であるため KPI は設定しない。

※ PI：ポジティブ・インパクト NI：ネガティブ・インパクト

6. サステナビリティ管理体制

ヘルパーステーションでは、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、代表取締役社長である鵜飼清弘氏を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献などとの関連性について検討した。ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後も、ヘルパーステーションは以下の通りの管理体制にて、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を進めていく。

【サステナビリティ管理体制】

(最高責任者)	代表取締役社長 鵜飼 清弘
(プロジェクトリーダー)	専務取締役 水沼 誠
(事務局)	総務部

7. モニタリング

ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり設定した KPI の進捗状況は、ヘルパーステーションと埼玉縣信用金庫が年 1 回以上の頻度で話し合う場を設け、その進捗状況を確認する。モニタリング期間中は、埼玉縣信用金庫は KPI 達成のため適宜サポートを行う予定であり、事業環境の変化等により KPI を見直す必要がある場合は、ヘルパーステーションと埼玉縣信用金庫による協議のうえ、再設定を検討する。

8. 総合評価

本件は UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」に準拠した融資である。ヘルパーステーションは、上記の結果、本件モニタリング期間を通じてポジティブ・インパクトの発現とネガティブ・インパクトの低減に努めることを確認した。また、埼玉縣信用金庫は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

- ・本評価書は、ヘルパステーションから供与された情報と、埼玉縣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。また、埼玉縣信用金庫は本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用または損害について一切責任を負いません。
- ・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」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベルパネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、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に関するお問い合わせ先>

埼玉縣信用金庫

地域創生部 事業ソリューショングループ

部次長 田口 和彦

〒 330-0061

埼玉県さいたま市浦和区常盤 5-15-15

TEL : 048 - 526 - 1111 (代)

FAX : 048 - 711 - 8130