

ポジティブ・インパクト・ファイナンス 評価書

評価対象兼借入人	学校法人聖母マリア学園
貸付人	株式会社八十二長野銀行
評価書作成者	一般財団法人長野経済研究所
評価基準日	2026年1月31日

目次

I. はじめに	1
II. 企業概要	2
1. 基本情報	2
2. 沿革	4
3. 事業拠点	5
4. 拠点毎の対応業務	5
5. 組織図	6
6. 従業員情報	6
7. 経営理念・方針	7
8. 運営方針等の教育活動への展開	12
III. 業界の現状と課題	16
1. 少子化の進行	16
2. 保育ニーズの多様化と保育士不足	17
3. 保育士不足と厳しい労働環境	19
IV. サステナビリティに関する活動	21
1. 社会面の活動	21
2. 環境面の活動	24
3. その他の活動	25
4. サステナビリティ活動と特定されたインパクトエリア/トピックの関連性	26
V. 包括的分析	27
1. UNEP FIのコーポレートインパクト分析ツールを用いた分析	27
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	27
VI. KPIの設定	29
1. 社会面	29
2. 環境面	32
VII. インパクト管理体制	33
VIII. モニタリング方法	33
IX. 総合評価	33

I. はじめに

一般財団法人長野経済研究所は、株式会社八十二長野銀行が学校法人聖母マリア学園(以下、「本学園」という)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って、当社の活動が社会・経済・環境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。

分析評価は、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が策定した「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」に則っている。

本ファイナンスの概要

契約期間	2026年2月27日～2036年2月25日
金額	86,200,000円
資金使途	設備資金
モニタリング期間	10年間

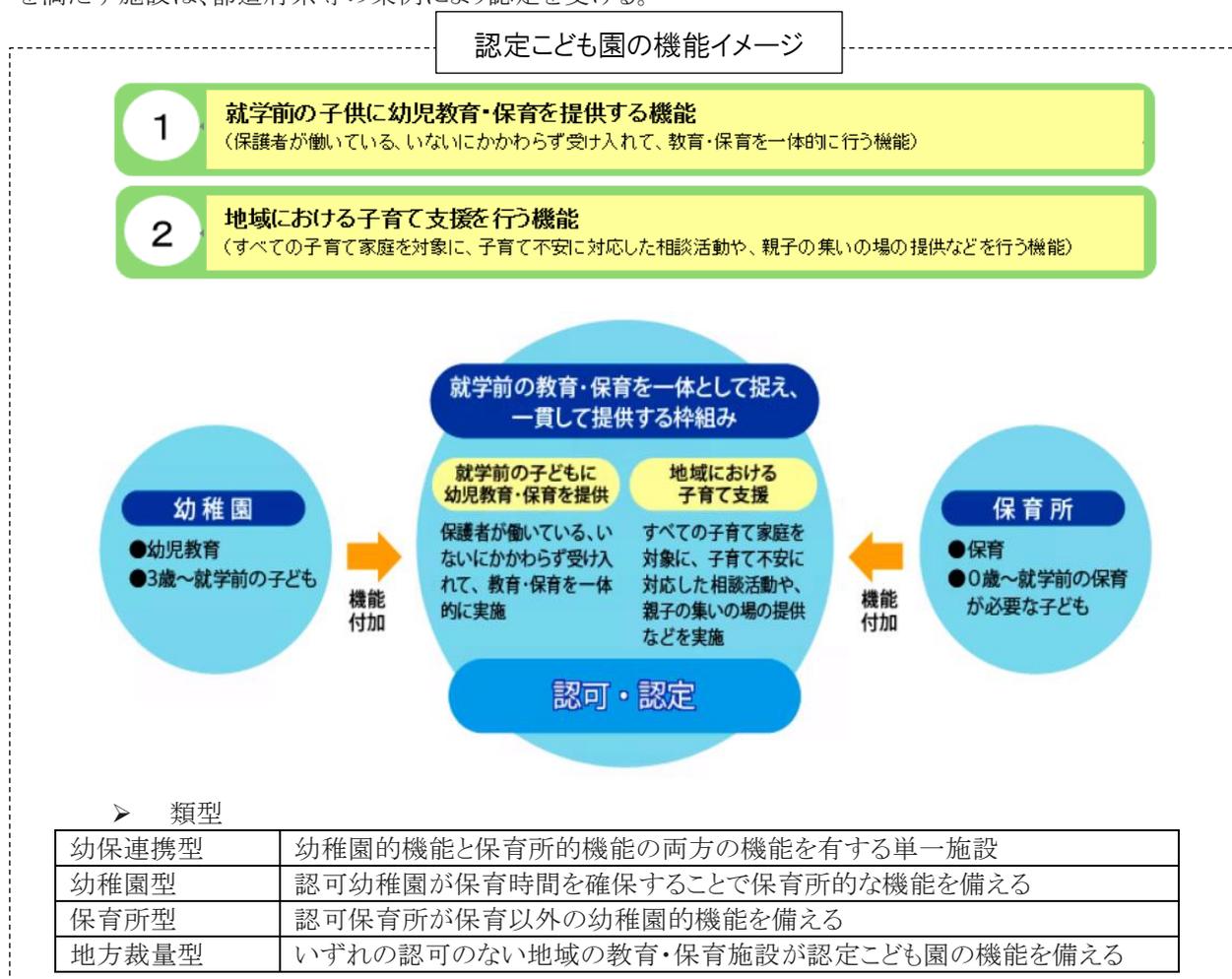
Ⅱ. 企業概要

1. 基本情報

会社名	学校法人聖母マリア学園
本社所在地	長野県須坂市大字須坂 1092
理事長	安藤 誠
設立	1956 年 4 月
業種	認定こども園(幼保連携型)
運営事業	<ul style="list-style-type: none"> 認定こども園^{注1}(幼保連携型) (認定番号:2014 年 3 月 27 日付長野県指令 25 こ家庭 985 号) 一時預かり事業^{注2}(2014 年 12 月 25 日長野県届出) 乳児等通園支援事業^{注2}(2025 年 11 月 17 日須坂市届出)
事業拠点	本園、分園、北須坂分園、西須坂分園
従業員数	48 人(正社員 29 人・パート 19 人)

注1:認定こども園

教育・保育を一体的に行う施設で、幼稚園と保育所の両方の長所を併せ持つ。下図の機能を備え、認定基準を満たす施設は、都道府県等の条例により認定を受ける。



➤ 職員資格

保育教諭を配置し、保育教諭は幼稚園教諭の免許状と保育士資格を併有する。ただし、法令の施行から10年間は一定の経過措置がある。

➤ 利用者の認定区分

1号認定	教育標準時間認定・満3歳以上	認定こども園、幼稚園
2号認定	保育認定(標準時間・短時間)・満3歳以上	認定こども園、保育所
3号認定	保育認定(標準時間・短時間)・満3歳未満	認定こども園、保育所、地域型保育

出所：子ども家庭庁 HP から長野経済研究所作成

注2：一時預かり事業・乳児等通園支援事業

事業名	対象年齢	主な対象者	実施主体
一時預かり事業	乳幼児(概ね0歳～就学前)	保育所等に通っていない子ども	市町村
	根拠法等	児童福祉法第6条の2第7項による「家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児又は乳児について、主に昼間に保育所その他の場所において、一時的に預かり、必要な保護を行う事業」	
乳児等通園支援事業 (こども誰でも通園制度)	生後6か月～満3歳未満	保育所等に通っていない子ども	市町村
	根拠法等	令和6年6月に成立した子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律に基づく事業(通称「こども誰でも通園制度」)。月一定時間までの利用可能枠の中で、就労条件を問わず時間単位当で柔軟に利用できる	

出所：子ども家庭庁 HP から長野経済研究所作成



▲本園園舎全景

2. 沿革

年 月	概要
1956 年	ベルギー出身の宣教師アンドレー.G.アレンティンス(日本名:安藤礼也)氏が「マリア保育園」を現地にて開園
1964 年	幼稚園に業態変更し、名称を「マリア幼稚園」へ変更(須坂市初の認可幼稚園)
1970 年	「学校法人聖母マリア学園 マリア幼稚園」へ法人化
1978 年	園舎を新築
2006 年	安藤誠氏が理事長兼園長に就任
2013 年	園舎内部の全面リニューアルに伴い、保育室・乳児室・調理室・子育て支援室等を新設
2014 年	幼保連携型認定こども園に業態変更し、名称を「マリアこども園」に変更
	一時預かり事業開始
	第8回キッズデザインアワード「キッズデザイン賞(地域・社会部門)」受賞
2015 年	外部講師による体操教育開始
2017 年	園の隣地に職員寮新設
2018 年	園の敷地内に乳幼児保育に特化した第2拠点となる「マリアこども園 分園」を併設
	従来施設を「マリアこども園 本園」に変更
2019 年	「マリアこども園 分園」2階に図書スペース開設
2021 年	ICTツール導入
2022 年	須坂市旭ヶ丘に第3拠点「マリアこども園 北須坂分園」開園
	外部講師による音楽教育開始
2023 年	園児のジェンダーレスユニフォーム採用
2024 年	本園と北須坂分園に太陽光発電システム導入
	「乳児等通園支援事業」開始
2025 年	市内の大型商業施設内に第4拠点「マリアこども園 西須坂分園」を開園

本学園は、1948 年に現理事長の父であるアンドレー.G. アレンティンス(安藤礼也)氏が母国のベルギーを離れ、1952 年 9 月より長野県須坂市でキリスト教の宣教師としての布教活動を本格的に開始。地域の人々との触れ合う中で、1956 年 1 月の須坂市から保育園設置要請に基づき、同年 4 月「マリア保育園」を開園した(園児 76 人)。

1964 年、須坂市からの幼児教育充実目的の幼稚園設置要請により、須坂市で初の幼稚園「マリア幼稚園」に業態変更した。これを契機に入園児の範囲が近隣から須坂市内全域に広まり、園児数は大幅に増加した。1970 年に「学校法人聖母マリア学園 マリア幼稚園」へ法人化し、1978 年には園舎を新築するなど、保育環境の整備と充実に力を注いでいる。

2014 年には、共働き世帯の増加など社会的構造の変化による子育てニーズの多様化に応えるため、保育所と幼稚園の側面を併せ持つ「幼保連携型認定こども園」へと業態変更し、2018 年本園敷地内に乳幼児保育に特化した「マリアこども園 分園」を併設。その後も、2022 年「マリアこども園 北須坂分園」、2025 年 10 月には新規開業の大型商業施設内に「マリアこども園西須坂分園」を開園するなど、長年に渡り地域の子育て支援の拠点として大きな役割を果たしてきている。

3. 事業拠点

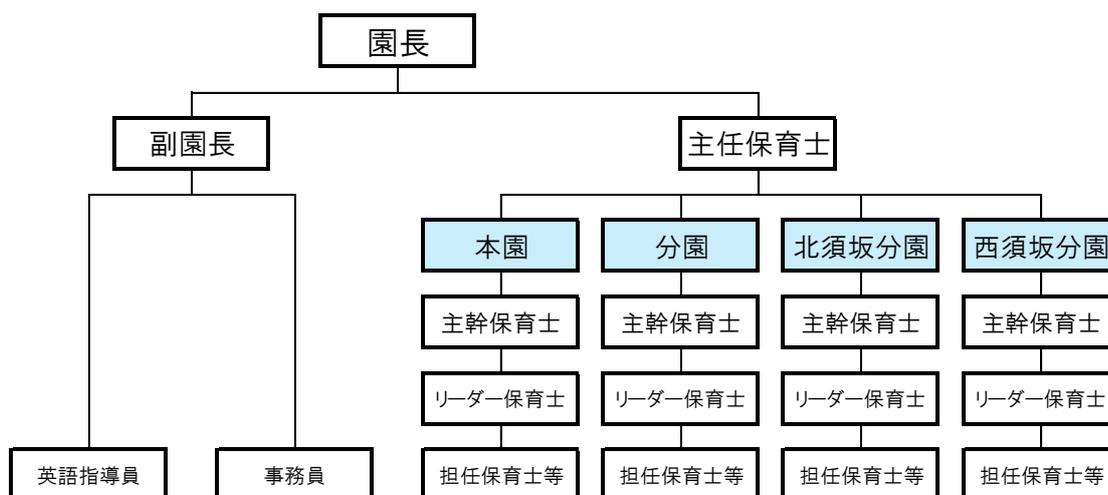
施設名	開園年月	所在地	園児数(人)	外観
本園	1956年4月	長野県須坂市大字須坂1092	153	
分園	2018年4月	長野県須坂市大字須坂1092-95	14	
北須坂分園	2022年4月	長野県須坂市旭ヶ丘1986-2	26	
西須坂分園	2025年10月	長野県須坂市大字福島386-1 イオンモール須坂1F	13	

4. 拠点毎の対応業務 ○印が対応業務

拠点	認定こども園(幼保連携型) 受入れ認定乳幼児			一時預かり事業	乳児等通園支援事業
	1号	2号	3号		
本園	○	○	○	○	○
分園	—	—	○	—	—
北須坂分園	—	—	○	—	—
西須坂分園	—	—	○	—	○

本園は、創業の地として保育施設の規模も大きく、1～3号認定の全ての子どもに本学園の事業全般を行っている。一方、分園は3号認定の3歳未満に特化した保育施設として位置付けており、延長保育事業のほか、新設した西須坂分園では乳児等通園支援事業も手掛けるなど、施設ごとに保育ニーズに合わせた事業を展開している。

5. 組織図



6. 従業員情報

(1) 従業員数

拠点名	保育担当 ^(注1)		英語指導員		運転手	事務員		合計
	正社員	パート	正社員	パート		正社員	パート	
本園	12	4	1	2	1	1	1	22
分園	4	1	—	—	—	1	1	7
北須坂分園	5	4	—	—	—	1	1	11
西須坂分園	3	3	—	—	—	1	1	8
合計	24	12	1	2	1	4	4	48

(参考) 正社員の平均年齢 32.0 歳、平均勤続年数 8 年

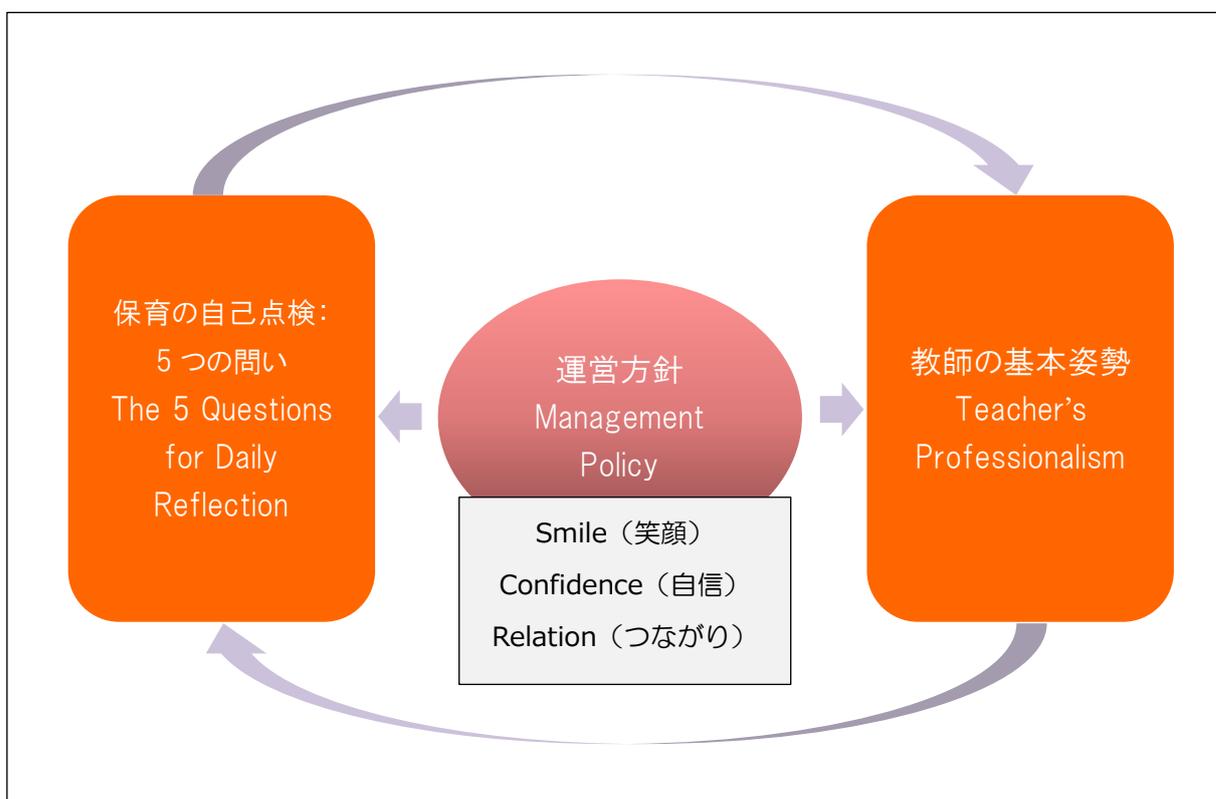
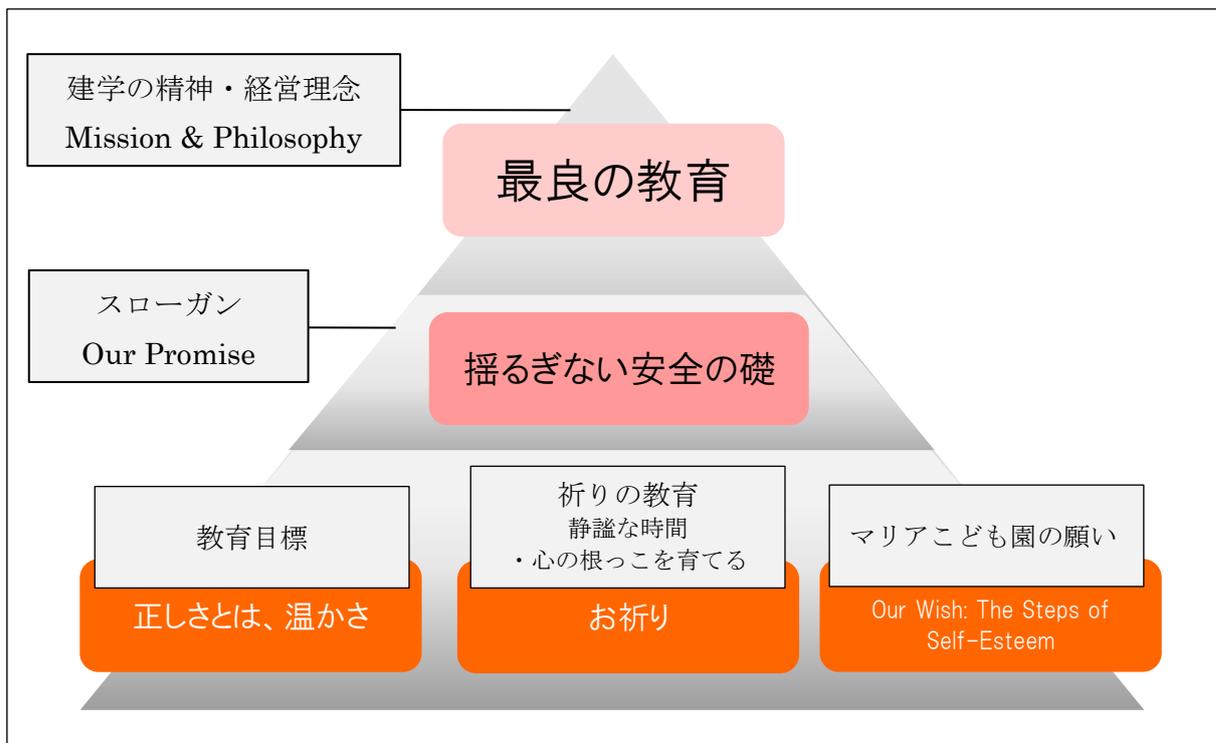
(注1) 幼稚園教諭免許や保育士資格を持たない保育をサポートする保育補助員を含む

(2) 主な資格等と保有者数

資格等の内容	人数
幼稚園教諭免許(二種)+保育士資格	32
保育士資格	2
看護師免許(保育士資格保有者)	1

7. 経営理念・方針

本学園の経営理念・方針の構成およびこれに基づく運営の関連イメージは以下のとおり



(1) 建学の精神・経営理念 Mission & Philosophy

私たちは、どんな境遇にあるお子様であっても、門を広く開け、受け入れます。そして、お預かりした大切な命を、物理的にも精神的にも絶対に守り抜く。その強い覚悟こそが、私たちの教育の原点です。すべての子を包み込み、いのちと心を守り抜く。その安心の上に、最良の教育は実現する。

Embracing every child, protecting every life and heart. Upon this peace

【最良の教育】

子どもが何かに夢中になったり、新しいことに挑戦できるのは、「ここは絶対に安全だ」「自分は愛されている」という確信がある時だけです。私たちはまず、子どもたちを脅かすあらゆる不安を取り除きます。その絶対的な安心（土台）があって初めて、子どもたちの才能を伸ばす「最良の教育」は花開くのです。

(2) スローガン Our Promise

保護者の皆様へ、そして地域社会へ。私たちは「安全」と「質の高い教育」を、いかなる時も両立させることを誓います。

すべての子どもに、揺るぎない安全と最良の教育を。

For every child, unwavering safety and the best education.

【揺るぎない安全の礎】

マリアこども園は「教育の前に、まず安全な場所でなければならない」という信念のもと、1977年の園舎建て替えにおいて、当時の最高水準の工法を採用しました。現在の耐震診断もクリアするその堅牢な園舎は、子どもたちの命を守る「砦」としての私たちの意志そのもの

(3) 教育目標 Educational Goal

私たちが目指す子どもの姿。それは、どんなことにも挑戦できる健やかな体と、愛に満ちた優しい心です。

「丈夫な体に 正しい心」

A sound body, A gentle heart

【正しさとは、温かさ】

私たちが目指す「正しい心」とは、単にルールを守ることだけではありません。自分がされて嬉しいことをお友達にもしてあげること。目に見えないものに感謝し、小さな命を慈しむこと。祈りや日々の関わりの中で育まれる、そうした「温かな良心」こそが、人が人として生きていく上で最も大切な羅針盤になると信じています。

(4) 祈りの教育 ～^{せいひつ}静謐な時間。心の根っこを育てる。～

目に見えないものに感謝し、お友達の幸せを願う。「お祈り」の時間は、子どもたちの心に温かな根っこを張る大切なひとときです。神様に見守られている安心感が、優しい心を育みます。

お祈りの言葉

【朝のお祈り】

神さま、小さいわたくしたちをお守りくださいまして、ありがとうございました。今日も一日よいこでありますように、お守りくださいませ。おうちのおとうさま、おかあさま、きょうだい、マリアこども園の先生、おともだちをおまもりくださいませ。

【お食事のお祈り】

〈食前〉神さま、このおいしいお食事をありがとうございました。大きくなるためなんでも食べます。食べる物のない人や、困っている人を助けてください。

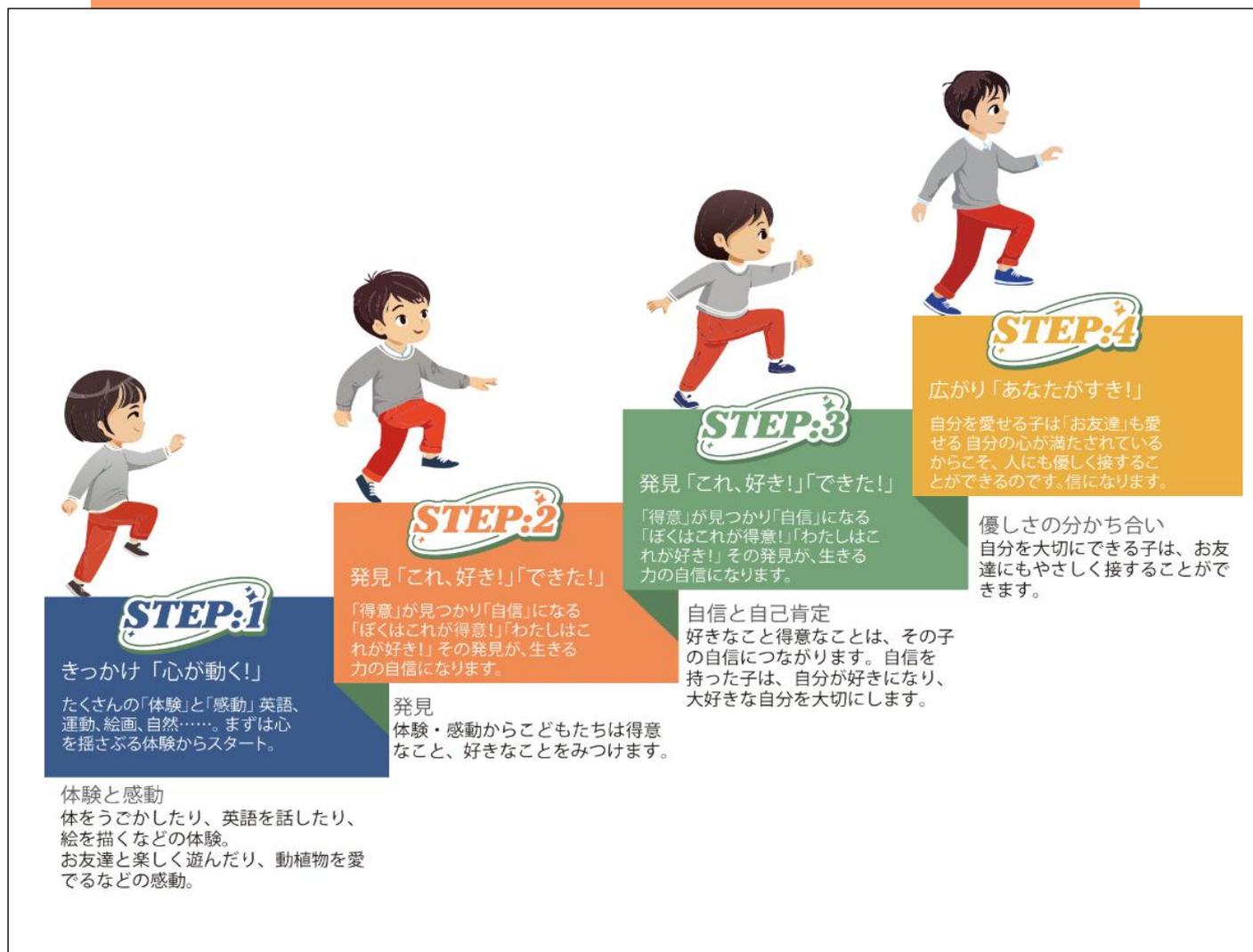
〈食後〉すべてのものをおあたえくださる神さま、ただいまいただきました、このおいしいお食事をありがとうございました。おとうさま、おかあさまありがとうございました。

【お帰りのお祈り】

神さま、小さいわたくしたちをお守りくださいまして、ありがとうございました。今日も一日よいこで、お遊びやおけいこができて、ありがとうございました。どうぞ、お帰りの道もお守りくださいませ。

(5) マリアこども園の願い Our Wish: The Steps of Self-Esteem

子どもの育ちにおいて、私たちが最も大切にしているのは「自分を大切にしたい」という思いです。日々の遊びや体験を通して、子どもたちは肯定感を育み、やがてそれは他者への優しさへとつながっていきます。自分を大切にしたい子に育つことが、マリアこども園の願いです。



▲イメージイラスト(本学園提供)

(6)運営方針と姿勢 ～組織としての基盤。信頼とチームワーク～

ア. 運営方針 Management Policy

Smile（笑顔）

日々の生活で自信を育み、大人も子どもも笑顔あふれる園へ。
 日々の生活の中で好きなこと・できることを増やし、自信を育む子どもたちを支え、保護者と一緒に子育ての喜びを共有し、こどもも大人も笑顔があふれるこども園を目指します。

Confidence（自信）

互いを認め合い、一人ひとりが自信を持てる保育の実践。
 様々な経験を通して子どもたち一人ひとりが自分の存在に自信を持ち、互いを認め合い助け合うことができる保育を行います。

Relation（つながり）

人を大切にする心で、地域に開かれた子育て拠点となる。
 “人とのつながり”（自分と同じように相手を大切に思う心）、”地域とのつながり”（人と人とのつながり） この2つの”つながり”を子ども、保護者、地域に発信し、地域に開かれた子育ての拠点となる園づくりを行います。

イ. 教師の基本姿勢 Teacher's Professionalism ～自分を大切にする育ちを願って～

- 一人ひとりの長所を見つけ、その長所を全教師が共有し、長所をのばす教育。
 個性の伸長：長所を見つけ、全員で共有しのばします。
- 子どもたちが意欲的に園生活をおくれる環境配慮。
 環境の構成：意欲を引き出す環境を整えます。
- 子どもたちが常に物事をポジティブにとらえることができるような言葉かけ、行動。
 肯定的受容：ポジティブな言葉かけで心を支えます。
- いつでも子どもたちの思いに寄り添うことができる柔軟性。
 柔軟な心：いつでも思いにより添います。

(7)保育の自己点検:5つの問い The 5 Questions for Daily Reflection

私たちは日々の保育において、この問いを常に自らに投げかけ、基本に立ち返ります。

- 1. こども達は安全でいるか
- 2. こども達に愛情が注がれているか
- 3. こども達が楽しめているか
- 4. こども達の育ちが促されているか
- 5. こども達にとって平等の機会があるか

8. 運営方針等の教育活動への展開

(1) Smile「笑顔」～感性を磨き、表現する喜びを知る～

▶ 英語教育「MIKU'S ENGLISH」(楽しさの教育)

2歳児よりネイティブ講師による英語教育を開園当初より行っている。英語で歌ったり、ダンスやゲームをすることで、異文化への興味とコミュニケーションの楽しさを教えている。初めて耳にする英語を継続的にインプットすることは、子どもの脳の「記憶系＋理解系」を育むことにも役立っている。

▶ IT教育(思考する楽しさ)

小学校からのプログラミング教育や将来IT技術が不可欠な社会で生活していくことを見据え、IT教育に力を注いでいる。タブレットでの専用アプリによるお絵かき、塗り絵やゲームなどを通じて、集中力やコミュニケーション能力を育てている。小型のキューブ型ロボットで遊ぶことで、創意工夫する力、プログラミング思考、論理的思考力を身につけている。

▶ 造形遊び

自由な創造性を育むため、陶芸、絵画、木工、粘土、その他の造形活動を行っている。自分のイメージを形にする喜びや造形する楽しさだけでなく、学年で全員協力して大きな造形制作を行って創り上げる喜びも共有している。

(2) Confidence「自信」

～「できた！」の積み重ねで、丈夫な体と心をつくる～

▶ 体育教育「コスモスポーツクラブ」

2～5歳児を対象に、正課体育指導の実績が豊富な幼児活動研究会株式会社の専任講師が、子どもたちと一緒に鉄棒、縄跳び、跳び箱、ボール遊びなどを行うことにより、体を動かすことの楽しさ伝え、柔軟性、忍耐力、やる気を育てている。練習した成果を運動会で発揮することで、「がんばればできる」という自信へつなげている。

▶ 音楽教育「おと♪はぐ」

ヤマハが主催する正課音楽プログラム。ヤマハの専任講師のもと「想像力」「表現力」「つながる力」「学びに向かう力」を育むことを目標としている。一生懸命練習してきた歌と楽器を音楽会で発表することで自信へつなげている。



▲英語教育



▲IT教育



▲造形あそび



▲体育教育「コスモスポーツクラブ」



▲音楽教育「おと♪はぐ」

写真提供：本学園

➤ 道徳教育

朝の活動の中で、子ども聖書などの読み合わせを行い、生活のルールやお約束ごとなど子ども達と一緒に考えるお話の時間を設けている。挨拶、片付け、靴を揃えるなど、「自分のことは自分です」という自立心を育て、日々の生活が自信をもって送れるように教育している。



▲道徳教育

➤ 読み聞かせ

本学園では多くの絵本を整えている。先生が読み聞かせをすることにより、こどもたちは絵本に興味を持ち、次第に字が読めるという自信から、多くの本を自分で読むようになり、想像力、集中力、思考力も身につくようになっている。



▲読み聞かせ

(3)Relation「つながり」

～祈りと自然の中で、共に生きる心を育む～

➤ 祈りの教育

毎日健康でいられることに感謝し、お友達のことを思いやれる、ぬくもりのある人間関係の基礎が育まれることを願いつつ、本学園では朝、お昼、お帰りにお祈りをしている。お祈りにより、神さまとつながり、見守られている安心感が優しい心を育てる。



▲朝のお祈りの時間

➤ 鼓笛活動「リトルエンジェルス」

1982年に結成した鼓笛隊「リトルエンジェルス」の伝統的活動。子どもが希望する楽器やパートを交代しながら演奏することで、チャレンジ精神を養い、仲間への思いやりと協調性、目標を達成した喜びを共有するといった、仲間とのつながりの大切さを教えている。



▲鼓笛隊「リトルエンジェルス」

➤ 食育

本学園では、地元の安心・安全な食材を使った栄養価の高い、バランスの取れた食事を提供することを目的に、徹底した安全・品質・衛生管理と経験豊富な管理栄養士を備えたこども園向けの給食サービス専門会社が、園内の厨房で調理を行っている。

更に、管理栄養士によるアレルギーをもつ子どもに配慮した献立メニューや、専門会社による食育も積極的に取り組んでおり、「ふれる」「食べる」「つくる」をテーマとした体験会のほか、食文化や食事のマナー、養護学校との生徒との農業体験など、食べ物への感謝と食べることの大切さ、人間と食とのつながりを子どもたちに伝えている。



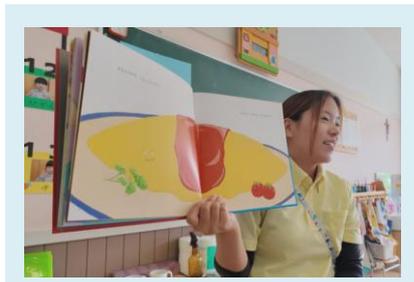
▲専門業者による食育

写真提供：本学園

特に、本学園が独自企画した、各国の料理を旅する「世界のランチ」や、読み聞かせの後に絵本に登場した食べ物や料理を食べる「絵本ランチ」は、子どもたちから人気である。



▲世界のランチ



▲絵本ランチ「オムライス」



▲絵本に登場したオムライス

➤ 園外保育活動

須坂の豊かな自然への散歩や公園遊び、養護学校の生徒との農業体験、介護施設での歌やダンス披露、警察署、消防署などの公共施設見学、近隣住民も参加するサマーフェスティバルなど、地域との交流を通じて、四季の移ろいに感動する心(神の恵み)と、地域社会とつながりの大切さを学んでいる。



▲交通安全教室



▲サマーフェスティバル



▲農業体験

➤ 未就園児プログラム「マリアキッズ」

未就園児を対象とした体験プログラム。将来的に入園を考えている子どもと保護者が親子で実際の保育プログラムを体験してもらうことで、入園に対する不安を解消し、入園後のスムーズな集団生活への移行を促すとともに、保護者との交流や育児相談等の機会を設けている。



▲「マリアキッズ」お散歩体験

写真提供：本学園

➤ ICTツールの活用

業務効率化と事務負担軽減を図るためICTツールを積極的に活用し、保育に集中できる時間を確保し、質の高い保育を実践している。ICTツール活用による主な効果は以下の通り。

【保育士・事務担当者】

- ①連絡帳のデジタル化：手書き連絡帳のデジタル化により、一括入力・一括確認が可能。
- ②指導要録・保育計画作成：園児情報をもとに指導要録や保育計画作成可能。過去作成データ引用、例文利用、園児情報の自動差込み等で業務負担が大幅に軽減。
- ③午睡チェック：寝姿勢などタブレットに簡単打刻で、手書動作がなくなり「見守り」に集中できる。
- ④活動記録共有：個人記録、保護者対応、発達などリアルタイムで職員間で活動記録共有。

⑤登降園管理・延長保育料計算：打刻データ連動で延長保育料金自動計算。保護者アプリへの請求金額表示で請求書作成・発送業務削減。

【保護者】

- ① 欠席・遅刻連絡のアプリ化：朝の忙しい時間に電話にかける手間と時間が省略。
- ② おたよりのデジタル化：行事予定等いつでもアクセス可能、おたよりの紛失防止。

【ICT ツール・アプリ機能一覧イメージ】

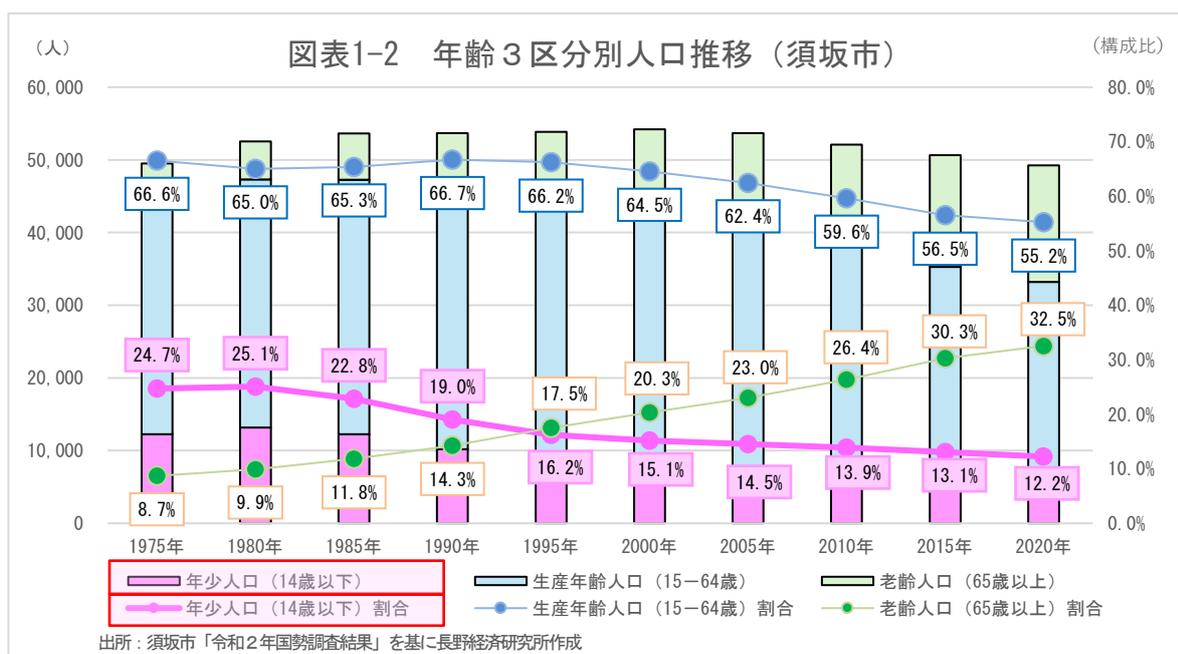
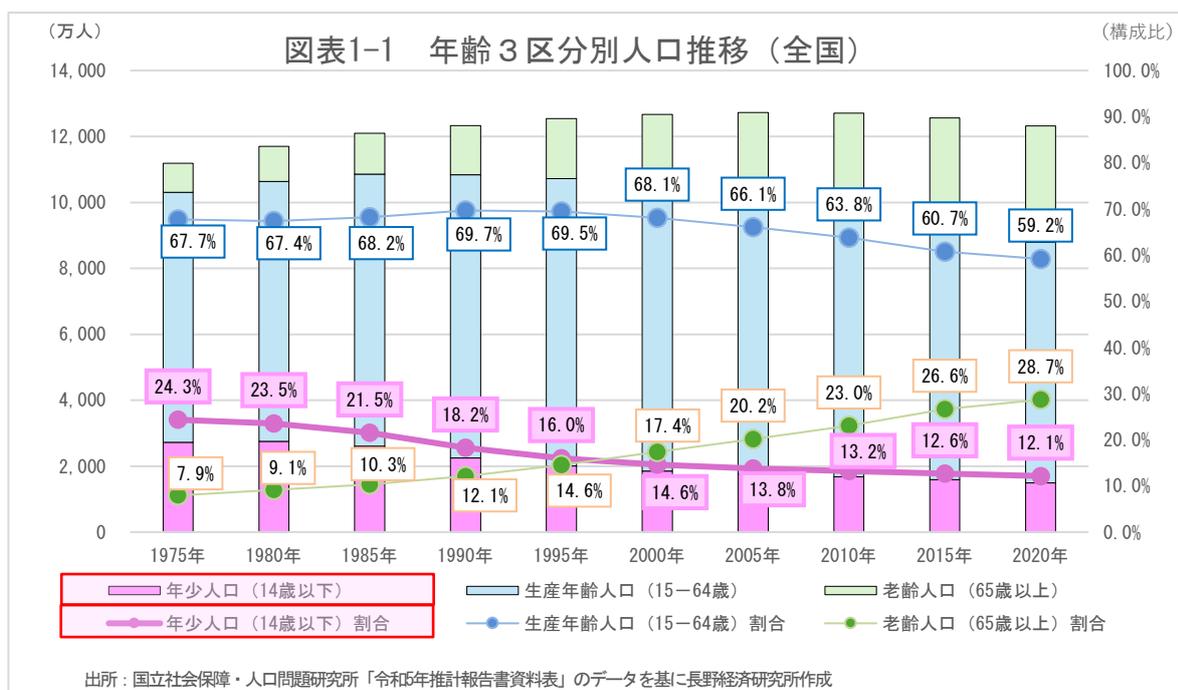


出所：本学園からのヒアリングを基に長野経済研究所で作成

Ⅲ. 業界の現状と課題

1. 少子化の進行

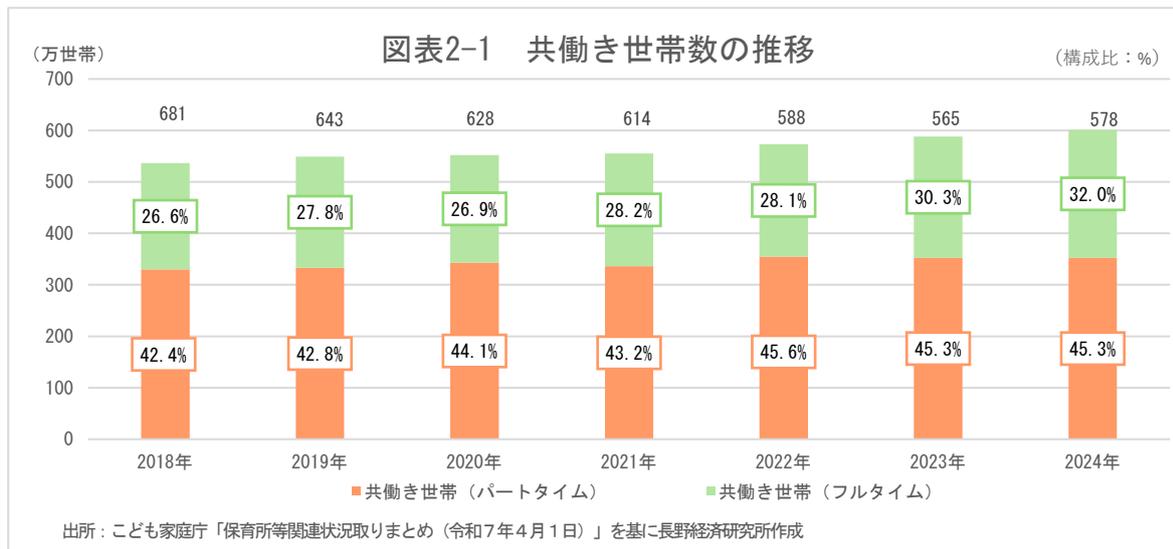
未婚・晩婚化、経済的負担や仕事と子育ての両立の難しさなどから、我が国の少子化は急速に進行しており、14歳以下の年少人口比率は12.1%と45年間で▲12.2%低下し(図表1-1)、須坂市でも同様の傾向が見られ、地方においても少子化が進んでいる(図表1-2)。



2. 保育ニーズの多様化と保育士不足

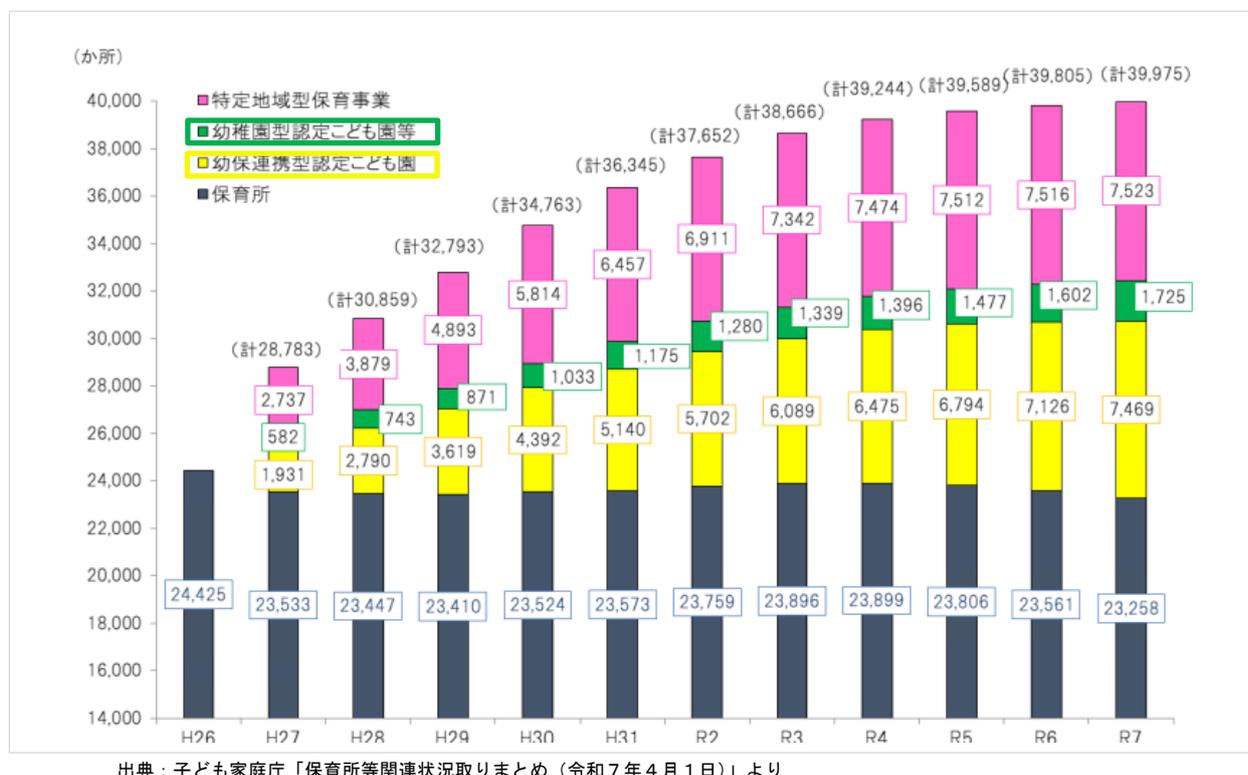
(1) 共働き世帯の増加による保育ニーズの高まり

女性の社会進出により、フルタイムとパートタイムを合わせた共働き世帯数の全世帯数に占める割合は、図表 2-1 のとおり、2018 年の 69.0%から 2024 年は 77.3%に 8.3 ポイント上昇し、共働き世帯は増加している。共働き世帯の増加に伴い保育所の需要が急増し、保育士の人材不足や施設の整備も需要に追いつかず、1990 年代後半から 2020 年前後にかけて待機児童問題が顕在化した。

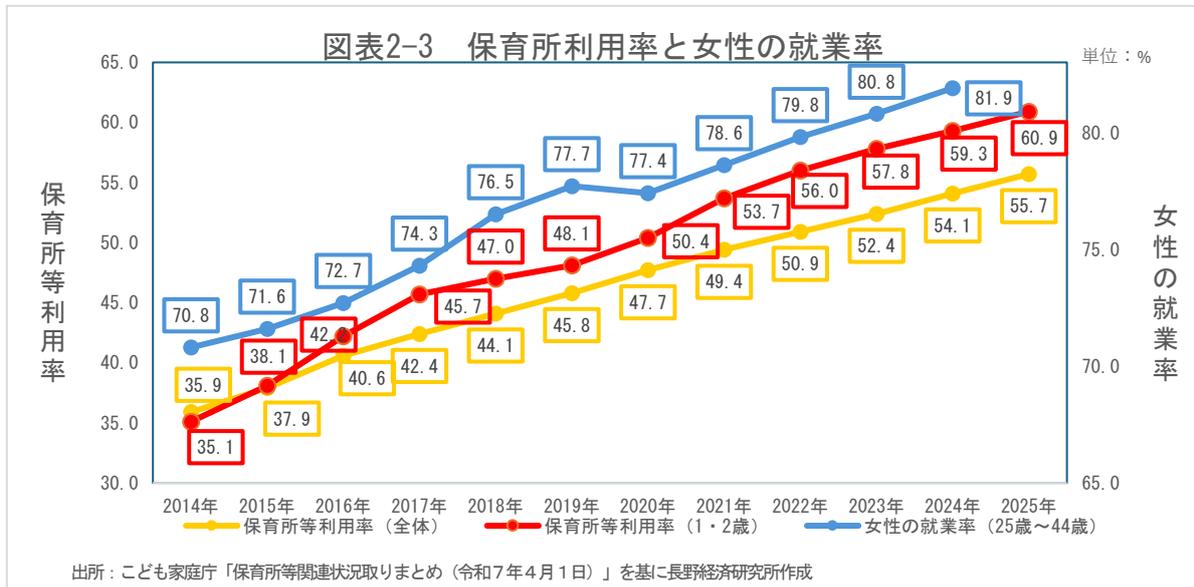


(2) 制度改正による認定こども園等増加への貢献

2015年 4 月に「子ども・子育て支援新制度」が本格施行され、認定こども園制度と地域型保育事業（小規模・家庭的・事業所内・居宅訪問型保育）が全国で本格運用された。この結果認定こども園や地域型保育事業が急速に増加した(図表 2-2)。

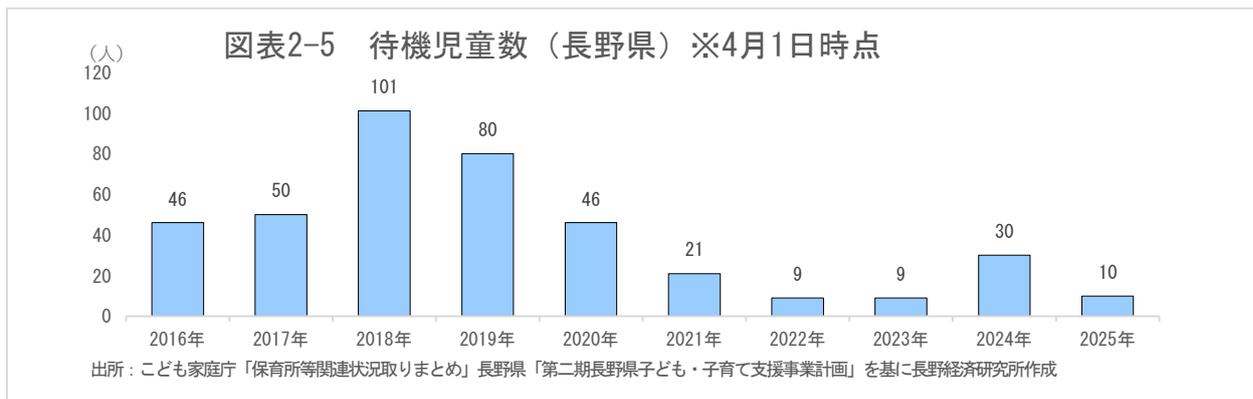
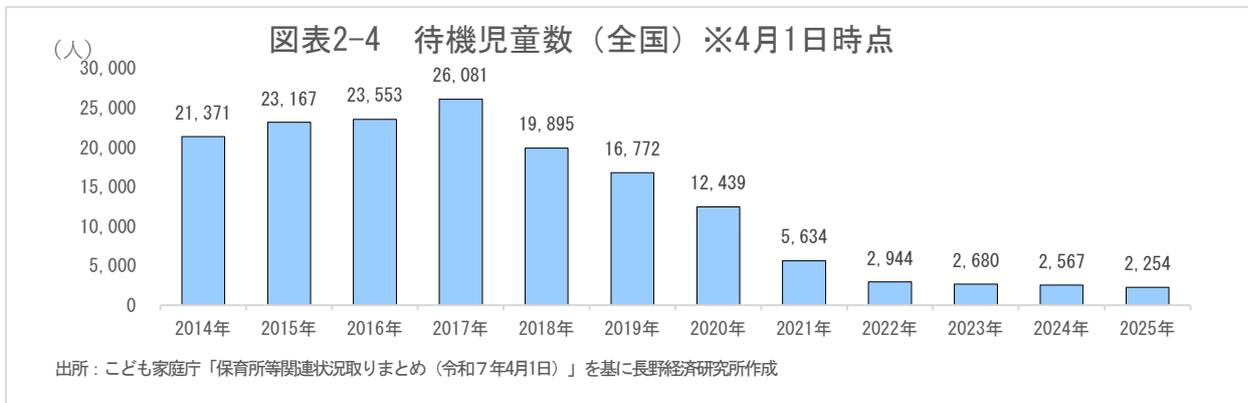


認定こども園が増加したことで、特に1・2歳児の保育所等利用率は法改正前の2014年の35.1%から2025年には60.9%へ25.8ポイントの大幅に増加した。また、保育の受け皿が増加したことで、女性の就業率増加が進んでいる(図表2-3)。



(3)待機児童問題解消

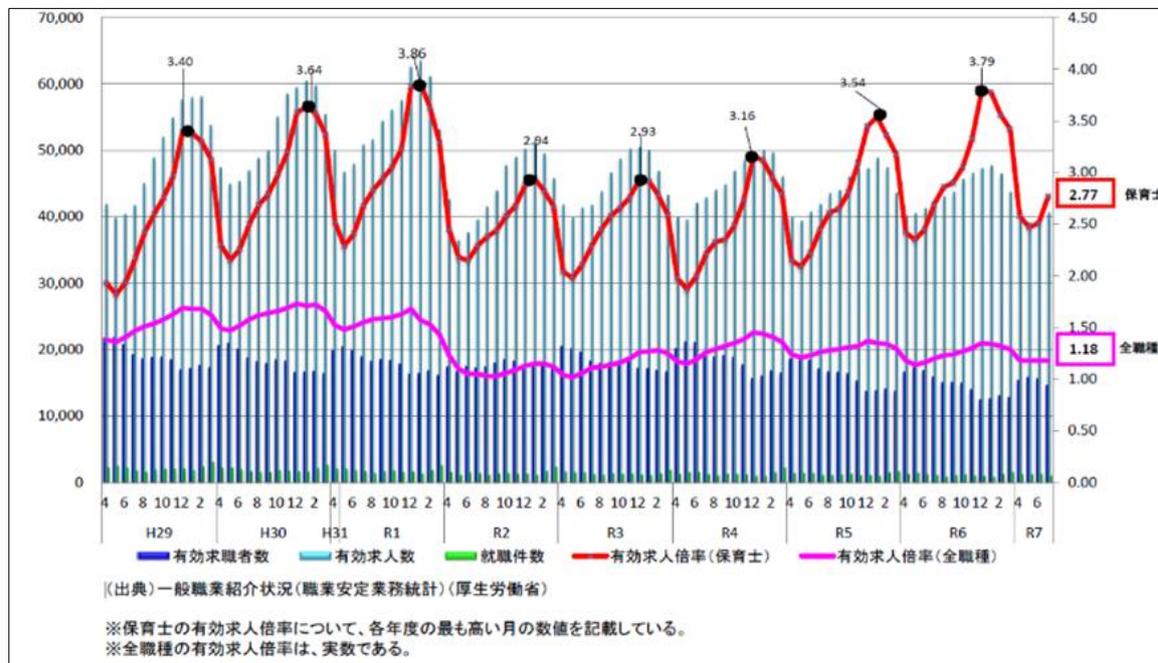
認定こども園の増加により、全国の待機児童数は、2017年の26,081人をピークに、2025年には2,254人まで減少した(図2-4)。また、長野県においても2017年の101人から2025年は10人まで減少し(図2-5)、全国的に待機児童問題は解消に向かった。



3. 保育士不足と厳しい労働環境

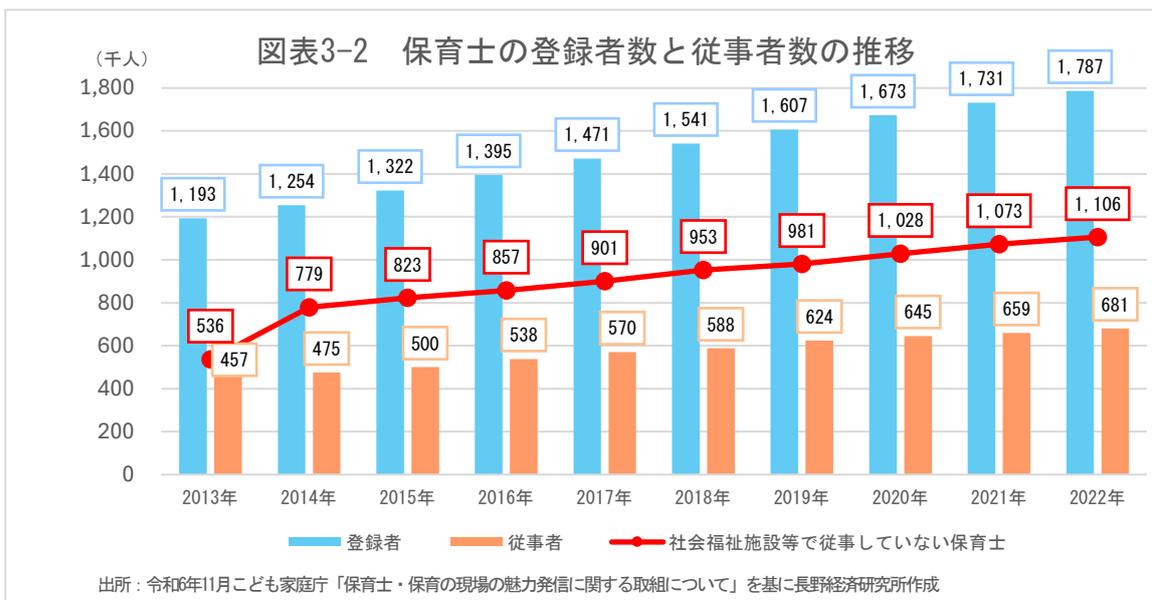
増加する保育需要に保育人材の確保が追いつかず、図表 3-1 のとおり、保育士の有効求人倍率は全業種平均を大幅に上回り、保育人材は慢性的に不足している状況にある。

図表 3-1 保育士の有効求人倍率の推移(全国)

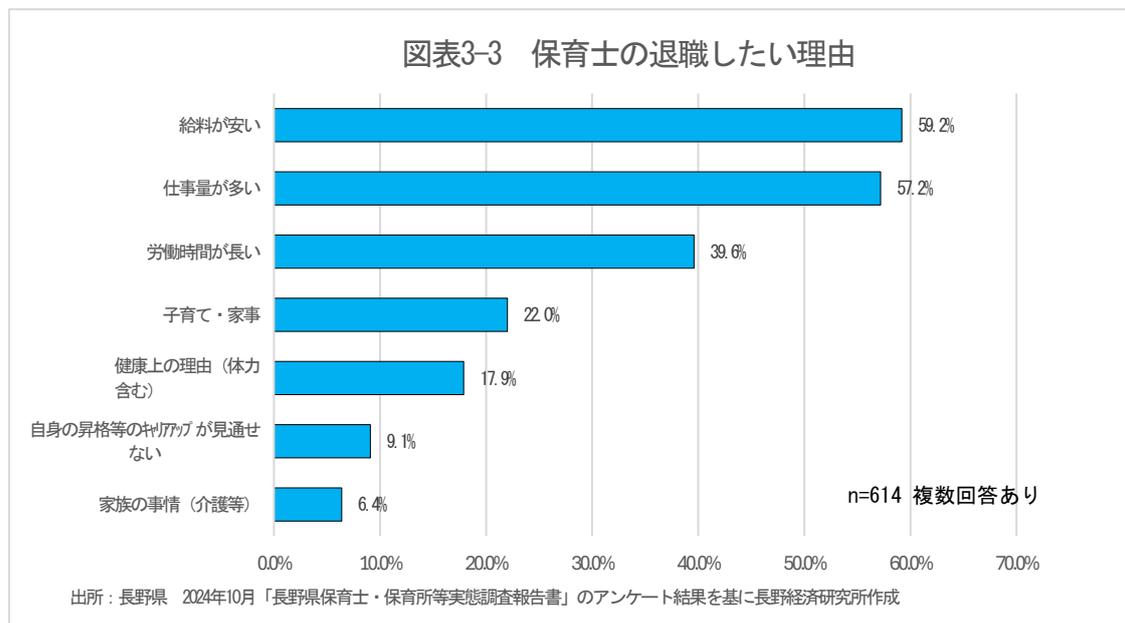


出典：子ども家庭庁ホームページ「保育士の有効求人倍率の推移(全国)」(令和7年7月)

また、保育士資格を保有するも保育施設等に従事していない「潜在保育士」も、2022年時点で資格保有者全体の61.9%を占めている。資格保有者の多くが社会的に埋もれており、保育士不足の要因のひとつとなっている(図表 3-2)。



保育人材の確保を難しくする背景には、長野県が行ったアンケートでは「賃金水準の低さ」、「仕事量の多さ」、「長時間労働時間」などの厳しい労働環境が影響していると考えられる(図表 3-3)。



IV. サステナビリティに関する活動

本学園のサステナビリティに関する活動を以下のとおり、社会・経済・環境の各側面で確認した。なお、各活動にインパクトツールで抽出された【インパクトエリア／トピックとポジティブ(P)・ネガティブ(N)】を表示する(28 ページ インパクトエリア／トピック特定一覧表参照)。

1. 社会面の活動

(1) 従業員の健康の維持増進

ア. 有給休暇取得促進に向けた取り組み 【健康および安全性(N)】

- ・2024 年度の本学園の正社員(役職者を除く)の有給休暇取得率は 81.8%と長野県(全産業)平均を大幅に上回っている。
- ・本学園では、以下の諸施策により有給休暇の取得促進を図っている。
 - ① 全日の有給休暇のほか、半日・時間単位での有給休暇取得を可能としている。
 - ② 複数担任制によるチーム保育を実施し、休暇を取得しやすい就業体制としている。
 - ③ 園児や保護者対応等において、従業員間の効率的な情報共有をするためICTツール(園支援システム)を活用

【有給休暇取得状況】

	本学園(2024 年末)	長野県(全産業)※
有給休暇取得率(平均)	81.8%	63.5%

※2024 年長野県雇用環境等実態調査(実績は 2023 年度)

イ. 時間外労働時間の削減への取り組み 【健康および安全性(N)】

- ・労基法等の法令順守
- ・ICTツール導入による従業員の業務負担の軽減及び、時間外労働の削減

(2) 従業員の採用強化と多様な人材が活躍できる職場環境の提供

ア. 新卒・中途採用の取り組み強化 【雇用(P)】

- ・業界全体で保育士確保が難しい状況下、本学園では以下の施策を進めながら保育士を確保している。
 - ① 大学・短大・専門学校等の指定保育士養成機関との連携強化による、授業への講師派遣と保育実習生の積極的な受入れ
 - ② 希望者による1日からのインターンシップ制度の活用促進
 - ③ 潜在保育士など、従業員の紹介による採用(リファラル採用)推進
 - ④ 本学園の活動内容や魅力などをネット動画やSNSでの積極的な発信
 - ⑤ 複数の保育士専門求人サイトへの掲載

【本学園の新卒・中途採用者数】

年度	正社員			パート			合計	担当業務	
	新卒	中途	小計	新卒	中途	小計		保育士	その他
2026年度(予定)	未定	3	3	-	1	1	4	3	1
2025年度	4	2	6	-	2	2	8	8	-
2024年度	2	2	4	1	3	4	8	6	2
2023年度	2	1	3	-	5	5	8	6	2
2022年度	3	5	8	-	3	3	11	11	-
2021年度	2	2	4	-	2	2	6	6	-

単位：人

イ. シニア人材(60歳以上)への就労機会の提供 【雇用(P)】

- ・本学園は従業員の定年を定めず、幅広い年代の人が安心して働ける場を提供している。
- ・現在4名のシニア人材を雇用しており、豊かな経験や知識を活かしながら働いている。
- ・シニア人材の雇用は、園児や経験の浅い保育士にとって多様な価値観や考え方を身に着けるのに良い機会と捉え、今後も積極的に取り組んでいく方針である。

【本学園のシニア人材の雇用状況】

年度	新規雇用者数(人)	在籍者数(人)
2025年度	1	4
2024年度	1	3
2023年度	1	2
2022年度	1	1

ウ. 障がい者への雇用の場の提供 【雇用(P)】【その他の社会的弱者(N)】

- ・現在軽度の障がい者1名をフルタイムの保育補助員として雇用し、法定雇用率を満たしている。
- ・今後も障がい者に対し雇用の場を提供していく方針である。

エ. 外国籍従業員の採用 【雇用(P)】【民族・人種平等(N)】

- ・現在、外国籍の従業員として米国・フィリピン出身の英語指導員3名を採用している。
- ・園児が異文化に触れる機会を提供すると同時に、人種・民族の多様性を受け入れられる子どもを育てる狙いがある。
- ・国籍や言語に捉われず、幅広く外国籍従業員を雇用していく方針である。

オ. 公平公正な賃金・給与体系の整備 【賃金(P)】

- ・本学園では、公正な人事評価と公平な賃金体系により、業界水準と同水準の給与を支給している。
- ・今後は、従業員一人ひとりがより働きがいを感じ、自分の仕事や成果への自信につなげるため、年俸制を導入し、より透明な公平性の高い人事評価制度と賃金体系を構築するとともに、年間約10百万

円の給与支給額の増加(2024 年実績比 106%)を実施していく予定である。

(3)保育士のスキルアップ

ア. スキルアップ機会の提供 【教育(P)】

- ・より質の高い保育サービスを提供するため、従業員全員に以下の教育訓練メニューを提供している。
 - ① 県の指定研修専門機関による階層・担務に応じたオンライン(オンデマンド)研修・セミナーの受講
 - ② チーム保育での複数のベテラン保育士によるOJTの実施
- ・オンデマンド研修・セミナーは、保育の隙間時間などに何度でも繰り返し受講することが可能であり、理解度に合わせながら自分のペースで学ぶことができる。

【本学園で採用している 2025 年度オンライン研修・セミナー】

分野	講座内容
乳児保育	「乳児の保育実践」「乳児保育の環境づくり」「乳児の発達に応じた保育内容」ほか全 14 講座
幼児教育	「幼児教育としての保育環境づくり」「探求心が深まる保育」「遊びの重要性と子どもの仲間関係」ほか全 7 講座
子どもの育ち	「乳幼児期のコミュニケーション」「子ども主体の保育について」「子どもをまんなかにした保育を実践するために」ほか全 14 講座
マネジメント	「職員関係におけるセルフケアと対話の技術」「これからのリーダーのあり方とは」ほか全 14 講座
保護者支援・子育て支援	「今求められている子育て支援」「子育て支援の専門家としての保護者のあり方」「現代社会における子育ての現状と課題」ほか全 11 講座
発達支援	「発達障害のある子どもの理解と支援」「発達障害のある子どもの保護者や家族に対する支援」ほか全 8 講座
保育記録・計画	「ドキュメンテーションの実践と保育での活用」「保育記録の書き方・生かし方」ほか全 3 講座
健康	「子どもたちの健やかな食生活と育ちのために」「乳児のあそびと食育」「運動遊びが引き出す子どもの全面発達」ほか全 8 講座
教材研究	「子どもの心と能力を育む音楽教育」「子どもの好奇心を育むわくわくどきどき科学遊び」ほか全 8 講座
安全・衛生	「子ども主体の保育と安全」「子どもの急変時の対応」「いまこそ求められる災害に強い国」ほか全 8 講座

イ. スキルアップ費用負担の軽減 【雇用(P)】【社会的保護(N)】

- ・保育関係の資格取得に係る費用については本学園が全額補助する制度を設けている。

ウ. 新事業参入のために必要な資格取得の促進 【教育(P)】【雇用(P)】【社会的保護(N)】

- ・新たな事業分野として児童発達支援事業[※]への参入を計画している。
- ・当取り組みにより、すべての子どもを同じ環境で学ばせ・育てられる包摂的な保育の場を提供することを目指す。
- ・本園内に園内発達支援施設「まりある一む(仮称)」を併設することにより、子どもたちの発達を総合的に支援するとともに、保護者および地域にとっても包括的な支援体制の構築が可能となる。

- ・新事業の運営上必要となる児童発達支援責任者や児童指導員の資格取得については、その費用補助等を実施し促進していく予定。

※児童発達支援事業：

障害のある未就学児を対象に、日常生活の基本動作や集団生活への適応を促すための発達支援(療育)を提供する児童福祉法に基づく障害福祉サービス。心身の発達を促し将来の自立を支援することを目的とし、保育所や幼稚園と連携しながら、子どもの成長を支え、保護者の子育て負担を軽減する役割も担っている。

(4)働きやすさ・働きがいのある職場環境の提供

ア. 多様な働き方への対応 【健康および安全性(N)】【社会的保護(N)】

- ・本学園では従業員の多様化する働き方への対応として以下の制度を設け運用している。
 - ① 半日・時間単位取得可能な有給休暇制度
 - ② 振替休暇制度
 - ③ 産前産後・育児休暇制度
 - ④ 正社員時短勤務制度
- ・さらに、仕事と子育てなどの家庭生活との両立を一層推進し、安心して働くことのできる職場環境を定着させるため、「くるみん認定」[※]の取得に取り組んでいく予定である。

※くるみん認定：

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の労働環境を整備し、仕事と子育ての両立を支援することで、誰もがキャリアを継続しながら安心して子どもを産み育てられる社会を実現することを目的としており、厚生労働大臣から従業員の仕事と子育ての両立を支援する「子育てサポート企業」として公式に認められる制度

イ. 福利厚生制度の充実 【社会的保護(N)】

- ・法律で定められた健康保険などの社会保障制度や有給休暇制度のほか、産前産後・育児休暇、慶弔休暇、資格取得支援、職員用アパートの提供、通勤手当などの諸手当を充実させており、従業員の仕事と生活の両面での支援体制を整えている。

2. 環境面の活動

(1)CO2 排出量の削減 【気候の安定性(N)】

- ・本学園ではCO2 排出量の削減に向け、2024 年 5 月に本園、同年 10 月に北須坂分園にそれぞれ太陽光発電システムを設置
- ・この取り組みにより、2024 年度のCO2 排出量は前年比約 55%の削減につながった。今後も太陽光発電システムを有効活用し、CO2 の排出削減につなげていく。

【2024 年度 CO2 排出量】

区分	排出量(t-CO2)	2023 年度比
Scope1	12.81	▲66.17%
Scope2	22.58	▲44.12%
合計	35.39	▲54.79%

出所：本学園提供資料による



本園に設置された太陽光発電システム(発電出力:39.8kW)
出典：(株)サンジュニア様 HP

(2) 廃棄物の削減【廃棄物(N)】

- ・本学園で排出される主な廃棄物は、給食の食品残渣と使用済みの紙おむつ等の衛生用品である。
- ・食品残渣は給食サービス専門会社が回収し法令に従った処分を行っており、調理過程で発生した野菜くず等は園内の飼育動物の餌として利用している。
- ・使用済みの衛生用品については、法令に従い適切に廃棄処分している。
- ・ICTツールの活用によりペーパーレス化も進めている。

3. その他の活動

(1) キッズデザイン賞受賞

- ・本学園は 2013 年、保護者にとって安心・安全な保育施設および地域コミュニティの場として、本園内に「子育て支援室」を設置した。
- ・時代の変化に対応した子育ての環境整備にいち早く取り組んだこの取り組みが、地域社会全体で子育て支援を行う拠点のあり方として評価され、2014 年にキッズデザイン賞(地域・社会部門)[※]を受賞した。

※キッズデザイン賞:

NPO 法人キッズデザイン協議会が主催する、子どもたちの安全・安心・創造性・子育てしやすい社会環境を促進するための優れた「デザイン」(製品・サービス・空間・活動・研究)を評価・顕彰する制度

(2) SDGs 宣言

- ・本学園では、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に貢献するため、2023 年にSDGs宣言した。



出典: 本学園提供



出典: 本学園提供

4. サステナビリティ活動と特定されたインパクトエリア/トピックの関連性

・本学園のサステナビリティ活動とインパクトエリア/トピックの関連を以下のとおり確認した。

活動	側面	インパクトエリア /トピック	ポジティブ ネガティブ
従業員の健康の維持増進	社会面	健康および安全性	ネガティブの低減
新卒・中途採用の取り組み強化	社会面	雇用	ポジティブの増大
シニア人材への就労機会の提供	社会面	雇用	ポジティブの増大
障がい者への雇用の場の提供	社会面	雇用	ポジティブの増大
		その他の社会的弱者	ネガティブの低減
外国籍従業員の採用	社会面	雇用	ポジティブの増大
		民族・人種平等	ネガティブの低減
公平公正な賃金・給与体系の整備	社会面	賃金	ポジティブの増大
スキルアップ機会の提供	社会面	教育	ポジティブの増大
スキルアップ費用負担の軽減	社会面	雇用	ポジティブの増大
		社会的保護	ネガティブの低減
新事業参入のために必要な資格取得の促進	社会面	教育	ポジティブの増大
		雇用	ポジティブの増大
		社会的保護	ネガティブの低減
多様な働き方への対応	社会面	健康および安全性	ネガティブの低減
		社会的保護	ネガティブの低減
福利厚生制度の充実	社会面	社会的保護	ネガティブの低減
CO2 排出量の削減	環境面	気候の安定性	ネガティブの低減
廃棄物の削減	環境面	廃棄物	ネガティブの低減

V. 包括的分析

1. UNEP FI のコーポレートインパクト分析ツールを用いた分析

- (1) 本学園の事業は、国際標準産業分類(ISIC: International Standard Industrial Classification of All Economic Activities)における「8510: 就学前教育および初等教育」に分類され、かかる前提に基づき「UNEP FI のコーポレートインパクト分析ツール」を用いて、当社の事業について網羅的なインパクト分析を実施した。
- (2) その結果、ポジティブ・インパクトとして「教育」「雇用」「賃金」「社会的保護」「ジェンダー平等」「民族・人種平等」「その他の社会的弱者」「セクターの多様性」「経済収束」が、ネガティブ・インパクトとして「健康および安全性」「賃金」「社会的保護」「ジェンダー平等」「民族・人種平等」「その他の社会的弱者」「セクターの多様性」「気候の安定性」「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

- (1) 上記1. で抽出されたインパクト分析結果を参考に、本学園のサステナビリティに関する活動を本学園の公開情報、提供資料、ヒアリングなどから網羅的に分析するとともに、本学園を取り巻く外部環境等を勘案して当社が社会・経済・環境に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、本学園の活動が、対象とするエリアやサプライチェーン・製品のライフサイクルにおける社会・経済・環境に対してポジティブ・インパクトの増大やネガティブ・インパクトの低減に最も貢献すべき活動をインパクトエリア／トピックとした。
- (2) 以上、本学園の個別要因を加味し、以下の削除を行い、当社のインパクトエリア／トピックを特定した。

インパクト エリア	インパクト トピック	ポジティブ ネガティブ	削除する理由
生計	賃金	ネガティブ	公平・公正な制度により適正な賃金が支払われている。
	社会的保護	ポジティブ	未就学児を対象とする教育サービスであり、社会的保護へのアクセスについては限定的な活動となっている。
		ネガティブ	従業員に対し十分な福利厚生待遇がなされている。
平等と正義	ジェンダー平等	ポジティブ	未就学児を対象とする教育サービスであり、ジェンダー平等に与えるインパクトは限定的である。
		ネガティブ	雇用や待遇において性差なく平等な取り組みがなされており、個人の権利が軽視されるような取組みもない。
	民族・人種平等	ポジティブ	未就学児を対象とする教育サービスであり、民族・人種平等に与えるインパクトは限定的である。
		ネガティブ	外国人材の雇用・待遇において差別的な取り扱いはない。
	その他の社会的弱者	ポジティブ	未就学児を対象とする教育サービスであり、その他の社会的弱者に与えるインパクトは限定的である。
		ネガティブ	法定雇用率を満たす採用を実施し、差別的な待遇もない。
健全な経済	セクターの多様性	ポジティブ	未就学児を対象とする教育サービスであり、セクターの多様性に与えるインパクトは少ない。
		ネガティブ	未就学児を対象として適切な教育サービスを実施しており、セクターの多様性に与えるインパクトは少ない。
経済収束	経済収束	ポジティブ	未就学児を対象とする教育サービスであり、経済面に与えるインパクトは少ない。
サーキュラリティ	廃棄物	ネガティブ	廃棄物は給食の残渣と使用済みの衛生用品のみが大半。少量でありかつ適正に処分している。

インパクトエリア/トピック特定一覧表

インパクトエリア	インパクトトピック	分析ツールにより抽出されたインパクトエリア・トピック		個別要因を加味したインパクトエリア・トピック	
		ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
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				
	食料				
	エネルギー				
	住居				
	健康と衛生				
	教育	●		●	
	移動手段				
	情報				
	コネクティビティ				
	文化と伝統				
	ファイナンス				
生計	雇用	●		●	
	賃金	●	●	●	【削除】
	社会的保護	●	●	【削除】	【削除】
平等と正義	ジェンダー平等	●	●	【削除】	【削除】
	民族・人種平等	●	●	【削除】	【削除】
	年齢差別				
	その他の社会的弱者	●	●	【削除】	【削除】
強固な制度・平和・安定	法の支配				
	市民的自由				
健全な経済	セクターの多様性	●	●	【削除】	【削除】
	零細・中小企業の繁栄				
インフラ					
経済収束		●		【削除】	
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		●		【削除】

【削除】: 削除したインパクトエリア・トピック

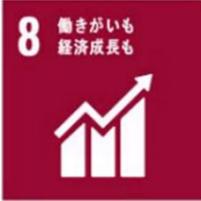
VI. KPI の設定

特定されたインパクトエリア／トピックのうち、社会・経済・環境面において一定の影響が想定され、本園の経営の持続可能性を高める項目について、本ページ以下の通りKPIを設定する。

ただし、下記のインパクトエリア／トピックについては、いずれも引き続き適正管理を行っていくものの、KPIを設定し追加的措置の促進までは行わない。

なお、モニタリング期間内にKPIの設定年度が到来するものについては、その年度において新たにKPIを設定し、取組みをモニタリングしていく。

1. 社会面

No.	1	
インパクトエリア／トピック	健康および安全性(ネガティブの低減)、雇用(ポジティブの増大)	
目的・テーマ	仕事と家庭の両立と働きやすい職場環境の整備 取組みを社外への公表することにより雇用の増加につなげていく	
取組み内容	2028年度にぐるみん認定を取得し、その後維持する	
KPI	①2026年度:現状把握とニーズ確認、行動計画作成、労働局へ計画提出 ②2027年度:計画の実施と目標達成 ③2028年度:認定申請及び認定取得 ④2029～2035年度:認定を維持していく	
対応するSDGs (ターゲット)	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。 5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。 8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	  

No.	2	
インパクトエリア ／トピック	賃金(ネガティブの低減)、雇用(ポジティブの増大)	
目的・テーマ	働きやすさとやりがいを両立する新しい仕組みづくり 給与水準の引き上げにより雇用増加及び安定した雇用の維持につなげる	
取り組み内容	給与体系と評価基準を整備し、2029 年度より年俸制を導入し、その後維持していく	
KPI	①2026 年度:制度設計(賃金体系・評価基準の策定)、就業規則(賃金規定)の改定案作成 ②2027 年度:従業員への周知と合意(意見聴取)、労働基準監督署への届出 ③2028 年度:個別契約締結 ④2029 年度:運用開始 ⑤2030～2035 年度:年俸制を維持していく	
対応する SDGs (ターゲット)	8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用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。	

No.	3	
インパクトエリア ／トピック	雇用(ポジティブの増大)、教育(ポジティブの増大)	
目的・テーマ	多様化する保育ニーズに保育の質と専門性を高め、全ての子どもが地域社会の中で共に育ち、安心して暮らせる包摂的な社会を実現する	
取り組み内容	児童発達支援事業の事業指定を受け、2028 年度中に事業を開始する(園内発達支援施設「まりある一む(仮称)」の運営開始)	
KPI	①2026 年度:事業計画策定、物件確保と基準の確認、児童発達支援管理責任者 1 人、児童指導員 1 人確保、行政との事前協議・指定申請 ②2028 年度:開業準備と利用者募集、事業開始 ③2030～2035 年度:当事業を維持していく	

<p>対応する SDGs (ターゲット)</p>	<p>4.2 2030 年までに、全ての子供が男女の区別なく、質の高い乳幼児の発達・ケア及び就学前教育にアクセスすることにより、初等教育を受ける準備が整うようにする。</p> <p>10.2 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、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。</p>	 
------------------------------	--	---

No.	4	
インパクトエリア /トピック	雇用(ポジティブの増大)、教育(ポジティブの増大)、	
目的・テーマ	未来の保育を担う人材を育成し、持続可能な人員体制を構築する	
取り組み内容	保育補助員の採用を強化し、保育士資格取得を推進する	
KPI	<p>①2028 年までに保育補助員を 2 名採用し、保育補助員のうちから 1 名保育士資格取得する</p> <p>②2029 年度以降も状況に合わせ採用、資格取得促進を進めていく</p>	
<p>対応する SDGs (ターゲット)</p>	<p>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及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。</p> <p>8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用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

No.	5							
インパクトエリア／トピック	気候の安定性(ネガティブの低減)							
目的・テーマ	再生可能エネルギーの有効活用							
取り組み内容	学園の GHG(CO2)排出量を抑制する							
KPI	<p>①在園児一人当たり GHG 排出量を、2028 年度までに 2024 年度実績比 5%削減する。</p> <p>②2029 年度以降:更なる削減を目標として取り組みを継続していく</p> <p>参考:2024 年度実績</p> <table border="1"> <tr> <td>GHG(Scope1+Scope2)排出量</td> <td>35.39(t-CO2)</td> </tr> <tr> <td>在園児年間平均人数</td> <td>178(人)</td> </tr> <tr> <td>一人当たり GHG 排出量</td> <td>0.20(t-CO2)</td> </tr> </table>		GHG(Scope1+Scope2)排出量	35.39(t-CO2)	在園児年間平均人数	178(人)	一人当たり GHG 排出量	0.20(t-CO2)
GHG(Scope1+Scope2)排出量	35.39(t-CO2)							
在園児年間平均人数	178(人)							
一人当たり GHG 排出量	0.20(t-CO2)							
対応する SDGs (ターゲット)	<p>7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。</p> <p>13.1 全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靭性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。</p> <p>13.3 気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。</p>	 						



Maria
Kodomoen



VII. インパクト管理体制

本学園では、本ファイナンスに取り組むにあたり、安藤誠理事長が陣頭指揮を執り、PIF 事務局が中心となって、学園内制度・計画・日々の業務や諸活動等を棚卸しすることで、学園内の事業活動とインパクトリーダーや SDGs との関連性、KPI の設定について検討を重ねた。

本ファイナンス実行後においても、安藤理事長を最高責任者とし、PIF 事務局が中心となり、KPI 達成に向けて理事会をはじめとした諸会議・ミーティングで本学園内に浸透させることで施策を展開する。

最高責任者	理事長 安藤 誠
担当部署	PIF 事務局

VIII. モニタリング方法

本ファイナンスの実行にあたり設定した KPI については、本学園と(株)八十二長野銀行ならびに(一財)長野経済研究所が少なくとも年に1回の頻度でその進捗状況および達成状況を確認・共有する。

(株)八十二長野銀行は、自行が持つノウハウやネットワークを活用し、当社の KPI の達成を適宜サポートする予定である。

モニタリング期間中に一度達成した KPI については、その後も引き続き達成水準を維持していることを確認する。なお、当社の事業環境の変化等により設定した KPI が実情にそぐわなくなった場合には、本学園と(株)八十二長野銀行ならびに(一財)長野経済研究所が協議し、再設定を検討する。

IX. 総合評価

本評価書の記載のとおり、本学園の企業活動は、社会・経済・環境に対するポジティブな成果の伸長とネガティブな影響の緩和・軽減に寄与するものであり、これらを支援するためのサステナビリティ推進およびモニタリング体制についても十分であると、(一財)長野経済研究所では判断する。

なお、本評価書の十分性を含め、ファイナンス全体に係る UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」等への準拠性については、別途、(株)日本格付研究所の第三者意見書により確認を受けるものである。

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、(一財)長野経済研究所が学校法人聖母マリア学園から委託を受けて作成したもので、(一財)長野経済研究所が学校法人聖母マリア学園に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である学校法人聖母マリア学園から供与された情報と、(一財)長野経済研究所が独自に収集した情報に基づく基準日現在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、(一財)長野経済研究所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。

<本評価書に関するお問い合わせ先>

〒380-0936 長野市岡田 178-13 八十二別館3階

一般財団法人長野経済研究所

経営相談部 コンサルティンググループ

上席コンサルタント 清水 崇

上席コンサルタント 澤井 深

Tel:026-224-0501 Fax:026-224-6233