

2026年6月15日

各位



## ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行について ～株式会社 novis との契約締結～

株式会社池田泉州銀行（頭取 CEO 阪口 広一）は、2026年6月15日（月）、株式会社 novis（代表取締役 山口洋史 山口裕一、本社 京都府宇治市）に対し、ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実行しましたのでお知らせします。

ポジティブ・インパクト・ファイナンスとは、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を分析・評価し、お客さまが設定された KPI（重要業績評価指標）の達成支援等を通じて、環境・社会課題の解決と、企業価値向上に繋がることを目的とした融資商品です。

株式会社 novis は、太陽光発電システムをはじめとするエネルギー関連商材や住宅資材・電材を取り扱う専門商社として、ワンストップサービスを展開しています。

本ファイナンスにおいては、「再生可能エネルギーの普及」、「健康経営の推進」、「女性従業員の活躍推進」など、9項目において KPI を設定しております。

なお本件は、評価にかかる手続きが国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合していることについて、株式会社日本格付研究所（代表取締役社長 高木 祥吉）から、第三者意見を取得しています。

### （ファイナンス概要）

実 行 日	2026年6月15日（月）
融 資 額	1億円
資 金 使 途	運転資金
モ ニ タ リ ン グ	設定した KPI の達成状況・進捗状況を、年 1 回以上情報共有して頂き、KPI の達成を適宜サポートしていきます。
第 三 者 評 価 機 関	株式会社日本格付研究所

※詳細は添付資料をご参照下さい。

### （添付資料）

- ・株式会社日本格付研究所による第三者意見
- ・ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

(企業概要)

会 社 名	株式会社 novis
本 社 所 在 地	京都府宇治市大久保町上ノ山 41-1 アクラスビル 2 階・3 階・4 階・5 階
設 立	2006 年 6 月
代 表 者	代表取締役会長 山口 洋史 代表取締役社長 山口 裕一

以 上



## 第三者意見書

2026年6月15日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社 novis に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社池田泉州銀行

評価者：株式会社池田泉州銀行

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」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」に適合している。

また、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社池田泉州銀行（「池田泉州銀行」）が株式会社 novis（「novis」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、池田泉州銀行による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「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」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

ポジティブ・インパクト金融原則は、4つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。池田泉州銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、これらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、池田泉州銀行にそれを提示している。なお、池田泉州銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえでポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな

成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。

- ② 日本における企業数では全体の約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからもわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。<sup>1</sup>
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

## II. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

### ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

池田泉州銀行は、本ファイナンスを通じ、novis の持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、novis がポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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

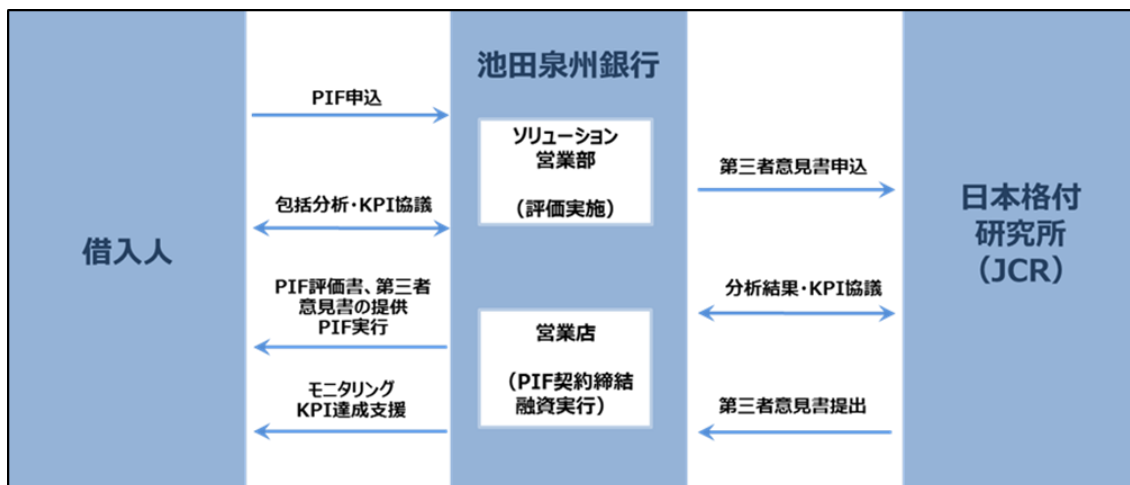
JCR は、池田泉州銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

<sup>1</sup> 令和 3 年経済センサス・活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。



# JCR Sustainable PIF for SMEs

(1) 池田泉州銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：池田泉州銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、池田泉州銀行では社内規程を整備している。

(3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、池田泉州銀行内部の専門部署が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

## ポジティブ・インパクト金融原則 3 透明性

PIF を提供する事業主体は、以下について透明性の確保と情報開示をすべきである。

- ・本 PIF を通じて借入人が意図するポジティブ・インパクト
- ・インパクトの適格性の決定、モニター、検証するためのプロセス
- ・借入人による資金調達後のインパクトレポート

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て池田泉州銀行が作成した評価書を通して池田泉州銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

## ポジティブ・インパクト金融原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、池田泉州銀行が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

### III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人である novis から貸付人・評価者である池田泉州銀行に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。

### IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。



JCR Sustainable  
PIF for SMEs

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

菊池 理恵子

---

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

菊池 理恵子

---

菊池 理恵子

担当アナリスト

新井 真太郎

---

新井 真太郎



# ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

【株式会社 novis】

2026年6月15日

株式会社 池田泉州銀行

ソリューション営業部

---

池田泉州銀行は、株式会社 novis（以下、novis）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、novis 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・評価にあたっては、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」に整合させたうえで、中小企業<sup>※1</sup>に対するファイナンスに適用しています。

※1 IFC(国際金融公社)又は中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業

## 目次

1.	評価対象の概要	2
2.	企業概要	2
	2-1. novis の概要	
	2-2. 沿革	
	2-3. 事業内容	
	2-4. 業界動向	
	2-5. 企業理念及び取組活動	
3.	包括的分析	15
	3-1. 社会面のインパクト	
	3-2. 経済面のインパクト	
	3-3. 環境面のインパクト	
4.	測定する KPI と SDGs との関連性	22
	4-1. 社会面	
	4-2. 社会面、環境面	
	4-3. その他 KPI を設定しないインパクトについて、SDGs との関連性	
5.	サステナビリティ管理体制	29
6.	モニタリング	29

※本評価書における出典記載のない写真・図等については同社のウェブサイト、会社案内資料より引用。

## 1. 評価対象の概要

企業名	株式会社 novis
金額	100,000,000 円
資金使途	運転資金
契約日及び返済期限 (モニタリング期間)	2026 年 6 月 15 日～2031 年 5 月 31 日 (5 年)

## 2. 企業概要

### 2-1. novis の概要

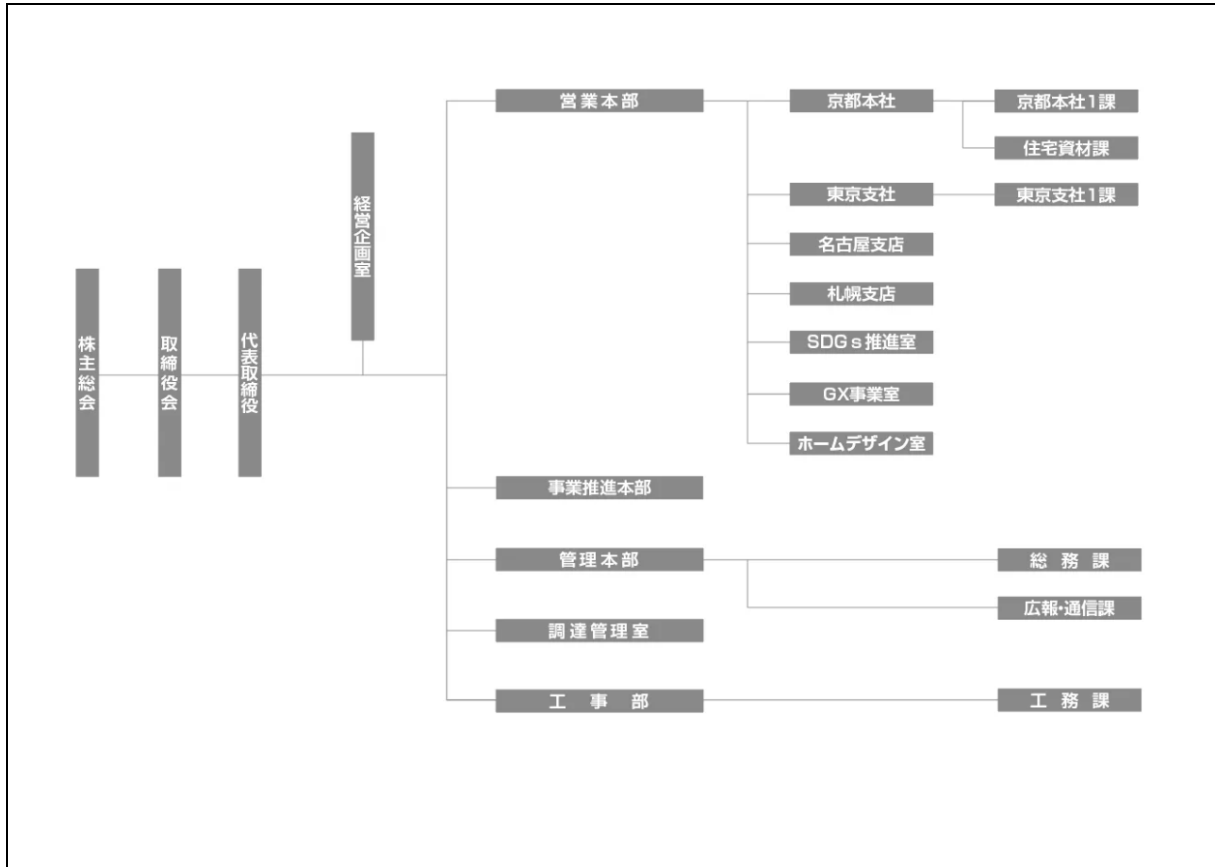
会社名	株式会社 novis
本社所在地	京都府宇治市大久保町上ノ山 41-1 アクラスビル 2 階・3 階・4 階・5 階
設立	2006 年 6 月
資本金	2,000 万円
代表者	代表取締役会長 山口 洋史 代表取締役社長 山口 裕一
従業員数	142 名 (2026 年 4 月 1 日時点)
事業内容	太陽光発電システム・蓄電システム・オール電化商材及びその他エコ関連商材の販売及び施工
事業拠点	【東京支社】 東京都千代田区神保町 1 丁目 1-1 フロントプレイス神田神保町 11F 【名古屋支店】 愛知県名古屋市中区丸の内 1-9-16 丸の内 One ビルディング 10F 【札幌支店】 北海道札幌市白石区菊水七条 2 丁目 7 番地 1
各種認証	建設業許可 電気工事業 京都府知事許可(特-6) 38193 号 建築工事業 京都府知事許可(特-6) 38193 号 屋根工事業 京都府知事許可(特-6) 38193 号 土木工事業 京都府知事許可(特-6) 38193 号

グループ会社	<p>KJS ホールディングス株式会社（持株会社）          京滋ソーラー株式会社（住宅用太陽光発電システム施工販売業）          株式会社エーミス（電気設備工事業）          novis エンジニアリング株式会社（産業用太陽光発電システム施工販売業）          株式会社 novis クラフトワークス（集合積層材の加工販売業）          株式会社 novis ロジスティクス（運送事業）          株式会社 DAISHIN（太陽光発電システム設備工事業）          三洋興業株式会社（建築資材商社）          株式会社ナガヤマ（電機資材商社）</p>
--------	--

## 2-2. 沿革

<p>2006年：京滋ソーラー株式会社として設立。 当初はエコキュートやIHクッキングヒーターなどの訪問販売が主力事業。</p> <p>2011年：東日本大震災の影響により主力商材の仕入れが困難となったことをきっかけに、商材を住宅用太陽光発電システムへシフト。</p> <p>2012年：FIT制度（固定価格買取制度）開始により、産業用太陽光発電システムの市場が急拡大し、法人営業（BtoB）に事業を拡大。</p> <p>2015年：現社名の株式会社 novis に社名変更。法人営業部門を本業とし、業態を商社へシフト。また同年、株式会社 novis から訪問販売事業に関する権利義務の承継を受ける新設会社として京滋ソーラー株式会社を設立。 さらに、京滋ソーラー株式会社と株式会社 novis を傘下に置く持株会社として KJS 株式会社を設立し、設立時に京滋ソーラー株式会社及び株式会社 novis の全株式を取得。</p> <p>2016年：大卒の新卒採用を開始。</p> <p>2017年：株式会社エーミスをグループ傘下に収める。</p> <p>2018年：CE エンジニアリング株式会社をグループ会社に収める。 年商 100 億円を突破（2018年3月期決算）。 アジア圏へ日本車の輸出事業を開始。</p> <p>2021年：日本車の輸出事業から撤退。</p> <p>2022年：株式会社茂木クラフトワークス（現：株式会社 novis クラフトワークス）をグループ傘下に収める。</p> <p>2024年：株式会社 DAISHIN をグループ傘下に収める。</p> <p>2025年：三洋興業株式会社、株式会社ナガヤマをグループ傘下に収める。</p>
---

### 2-3. 組織図



## 2-4. 事業内容

同社は、太陽光発電システムを中心としたエネルギー関連事業及び住宅資材・電材の卸売を手掛けており、ワンストップサービスを提供する専門商社である。

### 太陽光事業

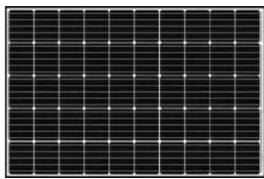
同社は、太陽光発電システムを中心とした省エネルギー関連機器の販売・卸・設計・施工をワンストップで提供している。家庭用から工場・社屋屋根上、メガソーラーなどの産業用・大規模案件まで幅広く対応し、太陽光発電システムに加えて、蓄電池やオール電化製品など多様な省エネ商材を取り扱っている。

国内外の幅広いメーカー製品を組み合わせることで提案できることにより、販売店やハウズビルダー向けに最適なシステムを一括提供できる点が同社の強みである。申請手続きの代行から設計、施工、施工管理まで一貫して自社で対応する体制を整えており、太陽光発電システムを迅速かつ安心して導入できる環境を実現している。

また、東南アジアをはじめとした海外展開を通じて、最新技術や商品情報を積極的に取り入れながら、再生可能エネルギーの普及とSDGsに資する持続可能なエネルギー社会の実現に貢献している。

#### 主な取り扱い商品

- ・太陽光発電モジュール
- ・パワーコンディショナー
- ・蓄電池
- ・各種架台
- ・オール電化関連商品全般
- ・その他関連部材など



### 住宅資材・電材事業

同社は、建築会社・工務店・電気工事業者などを主な取引先とし、エアコンなどの空調設備や、風呂・キッチンの給湯機器、照明、IH機器といった住宅関連資材に加え、電材（電気製品を中心とした建設用材料）の仕入れ・卸販売を行っている。

多くのメーカーから多種多様な商品を取り揃えているため、現場や顧客のニーズに最適な商品を柔軟に提案できる点が強みとなっており、太陽光業界のリーディングカンパニーとして培った知識とノウハウを生かし、工場・オフィス・施設・店舗などに対して、省エネ電材と太陽光発電を組み合わせた次世代型の省エネ提案も行っている。発電量や削減効果のシミュレーションを含めた最適なプランを提示し、コスト削減と環境配慮の両立を支援している。

さらに、大型施設から一般住宅まで、幅広い規模・用途の工事にフレキシブルに対応できる体制を整えており、商品の供給にとどまらないトータルサポートを実現している。加えて、ITツールを駆使した新しいスタイルの受発注・提案を推進することで、「Smart電材商社」として、これまでにない未来型のサービス提供を目指している。

主な取り扱い商品

- ・空調機器
- ・エコキュート
- ・照明機器
- ・キュービクル
- ・盤
- ・電線
- ・換気設備
- ・その他電気工事に関する商材など



## 2-4. 業界動向

### 1. 太陽光発電を取り巻く環境

世界的にカーボンニュートラルの実現が重要課題となる中、太陽光発電は再生可能エネルギーの中核電源として位置付けられている。国際エネルギー機関（IEA）の「World Energy Outlook 2025」によれば、太陽光発電は2040年以前に世界最大の発電源となる見通しであり、今後も継続的な導入拡大が見込まれている。

日本においても、エネルギー安全保障、電力需給逼迫への対応、GX（グリーン転換）政策の推進などを背景に、太陽光発電は最も導入が進んでいる再生可能エネルギーである。経済産業省が策定し閣議決定された「第7次エネルギー基本計画」においても、太陽光発電は再エネ拡大の主力電源として明確に位置付けられており、2030年度以降の脱炭素化・エネルギー安定供給の両立に向け、その一層の導入拡大が求められている（資源エネルギー庁「第7次エネルギー基本計画」）。

### 2. 世界の太陽光発電市場動向

世界の太陽光発電設備容量は、この10年で急速に拡大している。IEAの「太陽光発電システム研究協カプログラム2024（PVPS2024）」によれば、2024年末時点での世界の太陽光発電累積導入量は約2,200GW（ギガワット）を超え、年平均30～40%のペースで増加している。

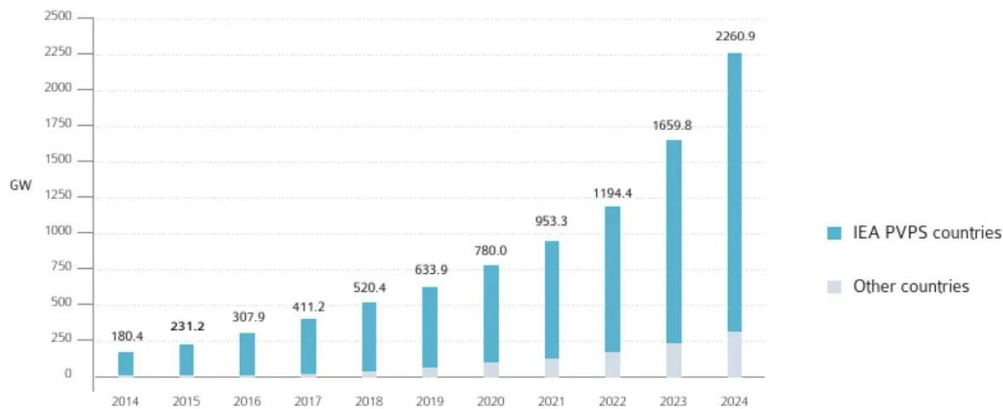


図1 世界の太陽光発電システム累積導入量の推移（出典:IEA PVPS2024）

国別では、中国、EU、米国、インドが主要市場であり、とりわけ中国は世界導入量の約半分を占める最大市場である。モジュール価格の大幅な低下と、各国の脱炭素政策が導入拡大を後押ししている。

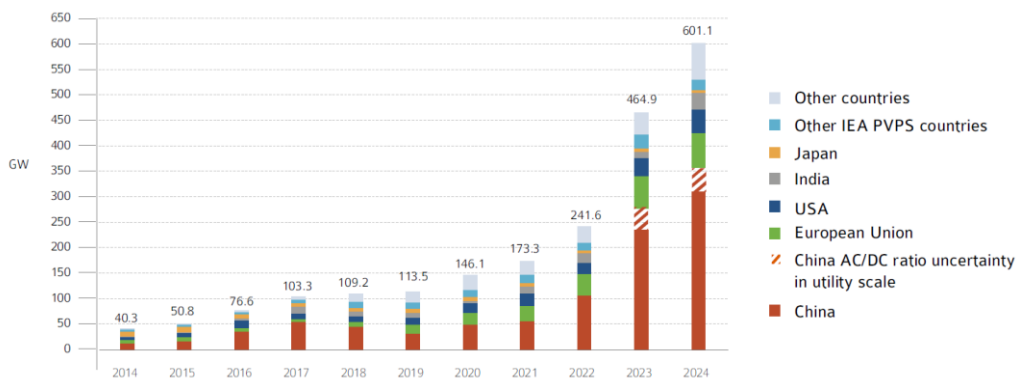


図2 主要国別 太陽光発電システム年間導入量の推移（出典:IEA PVPS2024）

### 3. 日本の太陽光発電市場動向

日本においても、2012年の固定価格買取制度（FIT）導入を契機として太陽光発電の導入は拡大している。IEAの統計によると、日本の太陽光発電累積導入量は、2010年時点の約4～5GW規模から、2020年末には約71GW、2022年末には約79GWに達し、2025年には100GWの大台を突破するとみられており、世界有数の導入国となっている。これにより、日本は中国、EU、米国、インドに次ぐ、世界第5位の太陽光発電市場として位置付けられている（IEA PVPS2024）。

導入拡大を支えた最大の要因は、2012年度に開始されたFIT制度である。産業用（10kW以上）太陽光の買取価格は、2012年度には1kWhあたり40円（税抜）という世界的にも高水準の価格が設定され、その後2013年度36円、2014年度32円、2015年度29円、2016年度24円へと段階的に引き下げられた（資源エネルギー庁「再生可能エネルギー固定価格買取制度 買取価格・期間一覧」）。この高い買取価格を背景に、2012～2016年頃にかけてメガソーラーを中心とする大規模案件が全国で相次ぎ、年間導入量は一時期7～10GW/年規模に達したと報告されている（資源エネルギー庁「再生可能エネルギー導入状況」各年資料）。

総じて、日本の太陽光発電市場は、FITによる急成長期を経て、現在は成長率こそ世界の主要地域（特に中国）に比べて落ち着いているものの、累積導入量では世界上位に位置する成熟市場といえる。今後は、2050年カーボンニュートラル目標の達成に向けて、太陽光発電を「主力電源」と位置付けつつ、系統増強、蓄電池との連携、自家消費・PPA、分散型エネルギーシステムの構築を通じて、持続可能な形で導入を拡大していくことが求められている。

### 4. 日本市場特有の課題と成長余地

#### 4-1. 系統制約と出力抑制

太陽光発電の導入拡大に伴い、地域によっては系統容量の逼迫や出力抑制が顕在化しており、送電網の増強、広域運用の高度化、蓄電池の導入、需要側の柔軟性向上など、制度・設備両面からの対策が検討・実施されている。

太陽光事業者にとっては、出力制御リスクを織り込んだ収支設計が必要となる一方で、出力制御技術や蓄電・需要制御と組み合わせた新たなビジネス機会も生まれている。

#### 4-2. 用地制約と地域共生

日本は国土が狭く、可住地が限られていることから、太陽光発電所の用地確保においては、景観・環境保全・災害リスク等への配慮が不可欠である。林地開発や農地転用を伴う案件では、地域住民との合意形成が重要課題となっている。

その一方で、既存の建築物屋根上、工場・倉庫の未利用スペース、駐車場のカーポート、インフラ上部（道路・鉄道・水路）など、ポテンシャルが十分に活かされていない領域も多い。環境省・国土交通省等が進める「屋根置き太陽光」の促進策や、自治体による条例・支援制度の整備により、分散型の太陽光導入が今後拡大していく余地は大きい。

### 5. 今後の展望と太陽光発電事業者に求められる役割

世界・日本ともに、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、太陽光発電は引き続き中核的役割を担うことが確実である。IEA「Net Zero by 2050」（2021年）シナリオでは、2050年までに世界の発電の約33%を太陽光が担う姿が描かれており、導入余地はなお非常に大きい（IEA, Net Zero by 2050 – A Roadmap for the Global Energy Sector）。

日本においても、2050年カーボンニュートラル宣言、及び2030年度温室効果ガス46%削減目標（2013年度比）を達成するためには、太陽光発電の一層の導入拡大が不可欠である。単に発電設備を設置するだけでなく、以下のような役割が太陽光発電事業者には求められる。

- ・企業・自治体の脱炭素戦略のパートナーとして、需要家ニーズに合わせた最適な導入スキーム（自家消費、PPA、蓄電池付きシステム等）の提案を行うこと
- ・地域社会・環境への配慮を前提とした事業開発により、持続可能な形での導入拡大を実現すること
- ・デジタル技術（遠隔監視、AIによる予測保守、需要予測等）を活用した、高度な保守点検・エネルギーマネジメントを提供すること
- ・蓄電池やその他分散型エネルギーリソースと連携した新たな付加価値（レジリエンス向上、ピークカット、調整力提供等）を創出すること

太陽光発電は、技術的には成熟期に入りつつある一方で、その社会実装のあり方やビジネスモデルは大きな転換期にある。政策・市場・技術が大きく変動する環境下において、変化を先取りし、多様なステークホルダーと共創しながら価値を提供していく企業が、今後の太陽光事業において一定の役割を果たしていくものと考えられる。

## 2-5. 企業理念及び取組活動

### 【企業理念】












- 一、私たち novis は、“人”と“人”とのつながりを大切にし、“人”に自分に正直に向き合います。
- 一、私たち novis は、永続的に未来を創造するために、“人”として成長し続けます。

### 【会社名の由来】

<u>Novel</u>	斬新
<u>Optimistic</u>	前向き
<u>Variety</u>	多様
<u>Independent</u>	独立
<u>Smart</u>	知的

### 【SDGs 宣言】

同社では持続可能な社会の実現を目指し、SDGs の理念を企業活動に反映させていく方針を掲げている。エネルギー分野において環境問題の解決に貢献するとともに、持続可能な社会の実現に向けて、SDGs の各目標を指標とした取組を継続して推進していくとしている。

取組テーマ	具体的取組	SDGs 目標
太陽光発電のエキスパート	太陽光発電の普及を通じて、カーボンニュートラルの実現に尽力します。 【主な取組】 ・申請から施工まで一貫した太陽光発電システムの販売提供 ・各企業が事業展開する環境ビジネスのサポート	  
環境経営	みどり豊かな自然を守るため、環境保全活動に貢献してまいります。 【主な取組】 ・使用済パネルの適切なリユースとリサイクル ・契約書のクラウド化などのペーパーレス化の推進	 
ダイバーシティ経営	性別、年齢、国籍などにとらわれない、誰もが活躍できる職場づくりを続けてまいります。 【主な取組】 ・女性や外国人の積極的な採用・登用 ・性別や国籍などで区別しない同一労働同一賃金体系の導入	  
地域社会の発展のために	地域社会の一員として、地域社会の発展のために、私たちにできることを行ってまいります。 【主な取組】 ・地域の学校への寄付の実施 ・全国の各事業所での地元企業との連携や地元人材の活用	  

## 【取組活動】

### 1. 労働環境整備に向けた取組

#### 有給休暇の取得

上司自らが率先して休暇を取得するなど、休暇を取りやすい職場環境が構築されていることに加え、従業員一人ひとりが自身の業務の段取りを十分に考え、計画的に休暇を取得できる体制が整っている。その結果、全従業員が最低 5 日の有給休暇を確実に取得しており、2025 年 3 月期における従業員一人当たりの有給休暇取得日数は 8.89 日となっている。

#### 残業時間の削減に向けた取組

2025 年 3 月期における一人当たり月平均所定外労働時間は 7.19 時間である。同社は所定外労働の抑制を重要な経営課題の一つと位置付け、労働時間の状況把握と是正に向けた仕組みづくりを進めている。具体的には、四半期ごとに管理職が部下との面談を実施し、業務量の偏りや進捗状況、心身の負荷などを含めて労働実態を継続的に確認している。その結果を踏まえ、人員の再配置や担当業務の見直し・再配分を行うほか、必要と判断される場合には増員を管理本部に対して正式に要請する体制としている。また、個別部署での対応にとどまらず、全社的な視点で検討すべき課題については役員会で議論の俎上に載せ、組織横断的な対策を講じることとしている。こうしたプロセスを通じて、全社ベースで計画的かつ継続的に所定外労働時間の削減に取り組んでいる。

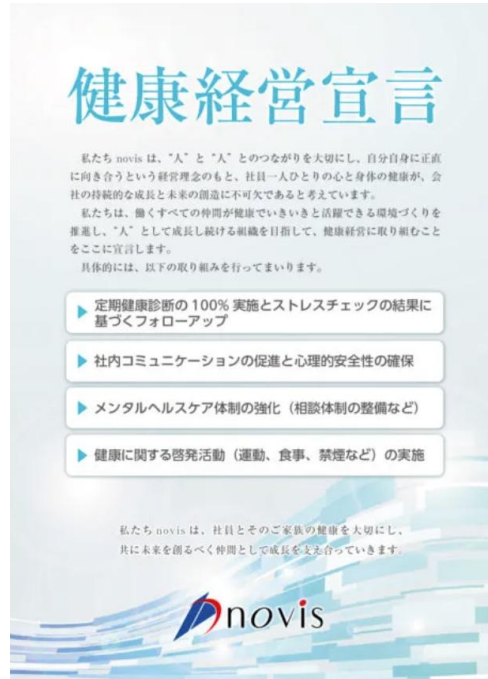
#### 健康経営の取組

同社は、「“人”と“人”とのつながりを大切にし、自分自身に正直に向き合う」ことを経営理念として掲げており、従業員一人ひとりの心と身体の健康こそが、会社の持続的な成長と未来の創造に不可欠であると考えている。そこで同社は、働くすべての仲間が健康でいきいきと活躍できる環境づくりを積極的に推進するとともに、“人”として成長し続けることができる組織の実現を目指している。これらの考え方と取組姿勢を明確に示すため、「健康経営宣言」を制定するとともに、健康経営優良法人の認定取得に取り組み、以下の取組を実施している。

- ・定期健康診断の 100%実施とストレスチェックの結果に基づくフォローアップ  
同社では、法令に基づき全従業員に対して健康診断の受診を徹底しているほか、再検査対象者については再受診を積極的に行うよう促している。2025 年 3 月期においては再検査対象者の再受診率は約 30%にとどまっているものの、対象者一人ひとりへの声掛けを通じて受診勧奨に継続的に取り組んでいる。  
また、ストレスチェックについては 2026 年 5 月頃より実施する予定で、その実施結果については産業医と共有し、面談等を通じて従業員へのフォローを行っていく方針としている。
- ・社内コミュニケーションの促進と心理的安全性の確保  
社内のコミュニケーション促進の場として、社員旅行や忘年会などの定期的なイベント開催のほか、welcome lunch や Tell me センパイなど新入社員と先輩社員との交流会を開催しており、これらの取組により社員同士の交流が活性化されるとともに、社員の心理的安全性が確保されている。
- ・メンタルヘルスケア体制の強化  
同社では、メンター制度に加え、welcome lunch や Tell me センパイといった新入社員と先輩社員が気軽に交流できる機会を設けることで、日常的に相談しやすい環境づくりに取り組んでいる。これらの施策により、仕事上の不安や悩みを早期に共有・解消できる体制を整え、メンタルヘルスケア体制の一層の強化を図っている。

・健康に関する啓発活動（運動、食事、禁煙など）の実施

同社では、健康に関する啓発活動の一環として、月 1 回の頻度で「ベジチェック」を実施している。ベジチェックとは、専用の機器で簡単に野菜の摂取状況をチェックする取組で、実施にあたっては事前に社内メールで全従業員へ告知を行い、誰もが参加しやすい環境を整えることで、日常的な食生活を見直す機会を提供し、従業員の健康意識の向上に繋げている。



### 雇用の拡大

同社の事業規模は年々拡大傾向にあり、それに伴い従業員数は増加している。2025 年 3 月期においては新卒 6 名、中途 36 名の計 42 名を採用しており、直近数年と比較しても採用人数は増加傾向にある。

同社は成長途上にある企業として、各部門の体制強化や新規事業領域への展開を積極的に進めており、それに対応する人材ニーズが拡大している。新卒採用では、将来の中核人材となる若手人材を計画的に受け入れ、育成していく方針を明確にしている。また中途採用では、即戦力となる専門性や経験を持つ人材を積極的に受け入れ、組織の多様性と専門性の強化を図っている。

さらに、同社は若手社員であっても裁量を持って業務を担うことができる体制づくりに努めており、採用数の拡大と並行して、採用した人材が早期から活躍しやすい環境整備を進めている。これにより、単に人数を増やすだけでなく、一人ひとりの成長とキャリア形成を支えることで、雇用の質的向上にも取り組んでいる。若手が責任ある業務に挑戦しやすい風土が定着しているため、働きがいの高い職場環境が維持されており、結果として定着率の向上や更なる採用力の強化にも繋がっている。

このように同社は、事業成長に合わせた計画的かつ積極的な人材採用と、若手を含む従業員が能力を最大限発揮できる職場づくりを両輪として進めることで、「雇用の拡大」と「雇用の安定」の実現に努めている。

### 外国人社員の採用

同社では、多様な人材の積極的な受け入れを重視しており、現在は3名の外国人社員が在籍している。国籍やバックグラウンドの異なる人材を受け入れることで、組織内の多様性を高めるとともに、事業のグローバル対応力の強化にも繋げている。

処遇面においては、外国人社員と日本人社員との間に待遇上の差異は設けておらず、給与体系や評価制度、昇進・昇格の機会、福利厚生などについては、国籍にかかわらず同一基準を適用している。このような方針により、公平性・透明性の高い人事運用を実現し、安心して長期的に働き続けることができる環境を整備していると言える。

一方で、外国人社員の特性や強みを最大限に生かすための配慮も行っている。具体的には、仕入れ先や取引先のニーズに合わせて、社員の母国語や高い語学力を発揮できる業務にアサインすることで、語学面での強みをビジネス上の価値へと結びつけている。この取組により、外国人社員は自らのバックグラウンドを生かして活躍する機会を得ると同時に、企業としても海外とのコミュニケーションや交渉力の向上といったメリットを享受している。

これらの取組により、同社は単に外国人を採用するだけでなく、その能力・特性を尊重し、長期的な雇用の継続とキャリア形成を支援する企業風土を育てている。結果として、外国人社員を含む多様な人材が安心して働き続け、継続的に活躍できる職場環境が実現されている。

### 女性活躍の推進

2026年4月現在、同社における女性従業員数は69名であり、全従業員に占める割合は48%となっている。企業規模や業種特性を踏まえると、この数値は一定程度のジェンダーバランスが確保されている水準であり、女性が職場の中で重要な戦力として位置付けられていることを示している。また、管理職においても女性が5名在籍しており、管理職全体の29%を占めていることから、単に人数面で女性が多いだけでなく、組織の中核的なポジションにおいても女性が着実に活躍している状況である。

人事評価に関しては、女性と男性の間で評価基準や評価プロセスに差異はなく、性別にかかわらず能力・成果に基づいて公平に評価が行われている。昇進・昇格の機会についても同様に、実績や適性を重視した能力主義を徹底しており、「女性だから昇進しにくい」といった不公平感が生まれぬよう配慮された運用がなされている。このような評価制度は、女性従業員が長期的なキャリア形成を主体的に描きやすい土台となっており、モチベーションの向上や定着率の向上にも寄与している。

また、同社は「全従業員が活躍できる企業」を目指すという明確な方針のもと、女性従業員の活躍推進を重要な経営テーマの一つとして位置付けている。現状の女性比率や女性管理職比率に満足することなく、今後も計画的に女性従業員の採用を継続していく方針であり、将来的には更なる女性管理職の登用や、専門性の高い職種・ポジションにおける女性比率の拡大も視野に入れている。

このような取組を通じて、同社は女性が性別にとらわれることなく能力を発揮し、責任ある役割を担うことができる環境づくりを進めている。結果として、女性従業員一人ひとりのキャリア志向やライフステージに応じて、多様な働き方や活躍の場が確保されることで、組織全体としての生産性やイノベーション創出力の向上に繋がっている。今後も女性の採用・育成・登用を継続的に推進することで、より一層、女性従業員の活躍が当たり前となる企業風土の醸成を図っていく方針としている。

(従業員数の状況)

	2024年3月		2026年4月	
	総勢	うち 管理職	総勢	うち 管理職
男性	52人	8人	73人	12人
女性	38人	1人	69人	5人
合計	90人	9人	142人	17人

### 産休・育休取得の推進

同社では、従業員がライフイベントと仕事を両立しながら長期的に活躍できるよう、「産休・育休取得の推進」を重要な人事施策として位置付けており、出産・育児期にある従業員が安心して休業を取得できるよう、制度面・運用面の双方から体制整備を進めている。対象社員が制度を理解し、円滑に取得ができるよう、総務部内に専用の相談窓口を設置しており、制度内容や取得手続き、休業期間中の給与・社会保険の取扱い、復職後の働き方などについて相談対応を行うなど、実際に利用に繋がるようなサポート体制を構築している。

また、男性従業員の育児参画を後押しすることも、産休・育休取得推進の重要な柱として位置付けており、2024年4月より、出産前後及び育児期に取得できる3日間の特別休暇制度『パパさんきゅう休暇』を新設している。この制度は、男性が育児に主体的に関わるための第一歩となることを期待して導入したものである。

法定の育児休業制度については、直近3年間における男性従業員の取得希望者はまだいないものの、社内周知や相談窓口の設置、管理職向けの理解促進などを通じて、「取得を申し出にくい」という心理的なハードルを下げる取組を継続している。その結果、取得希望者が現れた際には、気兼ねなく制度を利用できる社内環境が整いつつあり、今後の取得実績の蓄積が期待される状況である。

これらの取組により、同社は性別を問わず従業員が安心して産休・育休を取得し、出産・育児期を経てもキャリアを継続できる職場づくりを推進している。今後も制度の改善や運用の見直しを行いながら、産休・育休取得の更なる促進と、仕事と家庭の両立支援を強化していく方針である。

(産休・育休の取得状況)

	男性			女性		
	対象者 (人)	取得希望 者(人)	取得者 (人)	対象者 (人)	取得希望 者(人)	取得者 (人)
2023年度	0	0	0	2	2	2
2024年度	0	0	0	3	3	3
2025年度	4	0	0	1	1	1

### 資格取得支援の取組

同社では、従業員の資格取得を積極的に支援している。同社が定める主要資格の受験料は会社が負担し、資格を取得した従業員には毎月資格手当を支給することで、従業員のスキルアップをサポートしている。

(主要資格取得状況 -2026年2月末現在-)

制度で定める主要資格名称	保有人数
第二種電気工事士	8人
第一種電気工事士	2人
2級電気施工管理技士	0人
1級電気工事施工管理技士補	1人
1級電気施工管理技士	1人
第三種電気主任技術者	0人
一級建築士	1人
二級建築士	1人
宅地建物取引士	1人
賃貸不動産経営管理士	1人
第一種衛生管理者	1人

## 2. 環境負荷低減に向けた取組

### 使用済太陽光パネルの適切な処理

同社は、使用済太陽光パネルの適正処理を通じて、「資源効率の向上」と「廃棄物の削減」に積極的に取り組んでいる。

具体的には、廃棄対象となった太陽光パネルについて、太陽光パネルリサイクルの専門業者に直接引き取りを依頼している。専門業者においては、パネルの状態や性能を精査した上で、再利用（リユース）が可能なものは中古パネルとして市場に再供給し、再利用が困難なものについては、ガラス、金属、シリコン等の素材ごとに分別・リサイクルを行うなど、パネルごとに最適な処理方法が選択されている。このプロセスを通じて、埋立処分などによる廃棄物量の発生を可能な限り抑制し、資源として再び循環させることに貢献している。

### ペーパーレス化の推進

同社は、事業活動における紙資源の使用量削減と業務効率化の両立を目的として、「ペーパーレス化の推進」を重要な取組として位置付けている。社内外でやり取りされる契約書や各種申請書類など、従来は紙ベースで運用してきた多くの文書について、計画的かつ段階的に電子化を進めている。

その結果、2025年3月時点におけるペーパーレス化の進捗率は90%に達しており、社内文書の大半が電子データで処理・保管される高い水準となっている。

具体的な取組として、契約分野においては「クラウドサイン」を積極的に導入し、取引先との契約締結プロセスの電子化を推進している。これにより、押印や郵送にかかる時間・コストの削減に加え、契約書の保管・管理の合理化が図られている。また、経理・会計分野においては「マネーフォワード」を活用し、経費精算や請求書処理、会計データ管理の電子化と標準化を徹底することで、紙伝票の削減とバックオフィス業務の効率向上を実現している。人事・労務分野においては、「ジンジャー」を活用し、給与明細や源泉徴収票などの配布を電子化している。従業員はPCやスマートフォンから必要な情報にアクセスできるようになり、紙の配布・封入・保管に関わる手間やコストを削減するとともに、個人情報保護の観点からも安全性の高い運用が可能となっている。

### 環境負荷低減に向けた社用車両の見直し・物流の高効率化

同社は、事業活動に伴う環境負荷を総合的に低減するため、社用車両の見直しと物流網の効率化を両輪とする取組を進めている。まず、営業活動や現場対応などで日常的に使用する社用車については、CO<sub>2</sub>排出量及び排気ガスの削減を目的として、EV・HVへの切り替えを積極的に推進している。社用車は企業の温室効果ガス排出の一因となることから、その構成を段階的に見直し、より環境負荷の少ない車種への更新を進めている。2026年4月現在、社用車両38台のうち19台がEV・HVとなっており、その比率は50%に達している。

一方で、全国23か所に配置した物流倉庫を起点とする配送ネットワークについても、環境負荷低減の観点から最適化を図っている。顧客への配送経路を見直し、移動距離や輸送回数を抑えることで、燃料消費及びCO<sub>2</sub>排出の削減に繋げている。その実現に向けて、既存の配送ルートや拠点配置、在庫の動きなどのデータを日々収集・分析し、滞留や無駄な移動が生じている箇所を抽出して改善している。これにより、不要な輸送や積み替えが減少し、よりエネルギー効率の高い輸送体制の構築を進めている。

さらに、過去の需要動向を踏まえた予測に基づき、各拠点の在庫水準を適正化することで、過剰在庫や欠品の発生を抑制している。適切な在庫配置により、緊急配送や重複した輸送の発生が抑えられ、結果として物流に起因する環境負荷の低減に寄与している。加えて、道路の混雑状況や配送時間帯、燃費性能などを考慮して最適な配送経路を自動的に算出するルート最適化ソフトウェアの導入も検討しており、渋滞によるアイドリングや遠回り走行の抑制を図ることで、更なる排出削減を目指している。

このように、同社は車両の電動化と物流の高効率化を組み合わせることで、事業活動全体から生じる環境負荷の継続的な低減に取り組んでいる。

### 3. 包括的分析

本ファイナンスでは、novisの事業について、国際標準産業分類における「4659 その他機械器具卸売業」として整理された。その前提のもとで、UNEP FIのインパクト分析ツールを用いた結果、下記のポジティブ・インパクト及びネガティブ・インパクトが特定された。

インパクトエリア	インパクトトピック	4659 その他機械器具卸売業	
		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		
	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		
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		
	零細・中小企業の繁栄		
インフラ	—		
経済収束	—		
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		

一方、同社の事業活動等を踏まえ、本ファイナンスで特定されたインパクトは下記の通りである。

社会面では、同社は太陽光発電システムに関連する商品の卸売事業を通じて、再生可能エネルギーの普及に貢献していることから「**エネルギー**」面で、従業員の知識・スキル向上を重視し、資格取得支援を積極的に行っていることから「**教育**」面で、新卒社員や外国人社員、女性社員の積極的な採用を行うとともに、それぞれの人材が活躍できる職場環境の維持は「**雇用**」面で、業界水準を上回る賃金の支給や、資格取得者に対する継続的な手当を支給するとともに、今後、同社は追加的に掛金を拠出する確定拠出年金制度の導入を計画してお

り、従業員に対する実質的な給付の充実を通じて、賃金水準の向上につながる取組は「**賃金**」面に関するポジティブ・インパクトの増大に資する。

一方で、有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、残業時間削減の取組、健康経営推進の取組は「**健康および安全性**」面で、産休・育休取得の推進は「**社会的保護**」面で、性別に関わらない公平な評価制度の整備など、女性活躍推進の取組は「**ジェンダー平等**」面で、外国人社員が安心して働き続け、継続的に活躍できる職場環境の整備は「**民族・人種平等**」面のネガティブ・インパクトを低減させている。

経済面では、同社は協力会社と連携し、太陽光発電システムの販売に加え、申請代行・設計・施工までをワンストップで提供している。協力会社の多くが零細・中小企業である中、この体制により年間 250 件超の業務を継続的に発注しており、安定した事業機会の提供に寄与していることから、「**零細・中小企業の繁栄**」面に関するポジティブ・インパクトの増大に資する。

さらに、同社が取り扱う家庭用および産業用の太陽光パネル、パワーコンディショナー、蓄電池は、平常時の省エネルギー・電気料金削減に資するだけでなく、家庭や事業所における重要な電力インフラとして機能しうる設備である。地震や台風、豪雨などに起因する大規模停電が頻発する中、家庭や事業所が自立的に電力を確保できる仕組みを整えることは、「災害時における電力へのアクセス強化」という観点から極めて重要であり、同社の提供する製品群はその一翼を担っている。このように、「**インフラ**」面においても同社はポジティブ・インパクトの増大に資している。

環境面では、太陽光発電システムに関連する商品の卸売事業は、再生可能エネルギーの普及に貢献していることから「**気候の安定性**」面で、顧客の使用済み太陽光パネルの適切な処理代行は「**資源強度**」「**廃棄物**」面に関するポジティブ・インパクトの増大に資する。

一方で、社用車の EV・HV 化や物流の高効率化の推進は CO<sub>2</sub> 排出量の低減に貢献していることから「**気候の安定性**」「**大気**」面で、ペーパーレス化の推進は「**資源強度**」「**廃棄物**」面のネガティブ・インパクトを低減させている。

なお、インパクト分析ツールで発出したネガティブ・インパクトのうち、「**水域**」「**生物種**」「**生息域**」については、物流の高効率化の推進により、物流河川・湖沼などの水質汚染リスクや、野生生物の生息環境悪化リスクに対する措置が講じられていることからネガティブ・インパクトから除外した。

個別要因を加味した同社のインパクト

インパクトエリア	インパクトトピック	4659 その他機械器具卸売業	
		ポジティブ	ネガティブ
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	エネルギー		
	教育		
生計	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		
健全な経済	零細・中小企業の繁栄		
インフラ	—		
気候の安定性	—		
生物多様性と生態系	大気		
サーキュラリティ	資源強度		
	廃棄物		

### 3-1. 社会面のインパクト

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
エネルギー	ポジティブ	再生可能エネルギーの普及	太陽光発電システムに関連する商品の卸売事業を通じて、再生可能エネルギーの普及に貢献している。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
教育	ポジティブ	社員力の向上	従業員の知識・スキル向上を重視し、資格取得支援を積極的に行っている。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
雇用	ポジティブ	雇用の拡大	新卒社員や外国人社員、女性社員の積極的な採用を行うとともに、それぞれの人材が活躍できる職場環境の維持に努めている。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
賃金	ポジティブ	従業員の給与水準の向上	業界水準を上回る賃金の支給や、資格取得者に対する継続的な手当の支給、企業が追加的に掛金を拠出する確定拠出年金制度の導入の計画など、従業員の給与水準の向上に努めている。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
健康および安全性	ネガティブ	健康な職場環境	有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、残業時間削減の取組、健康経営の推進に取り組んでいる。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
社会的保護	ネガティブ	産休・育休取得の推進 手当の支給	出産・育児期にある従業員が安心して休業を取得できるよう、相談窓口を設置するなど、制度面・運用面の双方から体制整備を進めている。 資格取得者に対する継続的な手当を支給している。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
ジェンダー平等	ネガティブ	女性の活躍推進	性別に関わらず、人事評価の基準やプロセスに差異はなく、能力・成果に基づいて公平に評価が行われている。昇進・昇格の機会についても同様に、実績や適性を重視した能力主義を徹底している。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
民族・人種平等	ネガティブ	組織内の多様性の促進、事業のグローバル対応力の強化	国籍にかかわらず給与体系や評価制度、昇進・昇格の機会、福利厚生などについては、同一基準を適用している。また、外国人従業員の能力・特性を尊重し、長期的な雇用の継続とキャリア形成を支援する企業風土を育てている。

### 3-2. 経済面のインパクト

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
零細・中小企業の繁栄	ポジティブ	協力会社への安定した事業機会の提供	同社は協力会社と連携し、太陽光発電システムの販売に加え、申請代行・設計・施工までをワンストップで提供している。この体制により、協力会社には年間 250 件超の業務を継続的に発注しており、安定した事業機会の提供に寄与している。

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
インフラ	ポジティブ	電力インフラの提供	同社が取り扱う家庭用太陽光パネル、パワーコンディショナー、蓄電池は、平常時の省エネルギー・電気料金削減に資するだけでなく、家庭における電力インフラの一部として機能しうる設備であり、「電力への安定的なアクセスの向上」に貢献している。

### 3-3. 環境面のインパクト


インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
気候の安定性	ポジティブ	再生可能エネルギーの普及	太陽光発電システムに関連する商品の卸売事業を通じて、再生可能エネルギーの普及に貢献している。

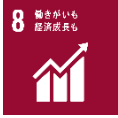

インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
気候の安定性 大気	ネガティブ	CO <sub>2</sub> 排出量の低減	社用車のEV・HV化や物流の高効率化の推進は、CO <sub>2</sub> 排出量の低減に貢献している。

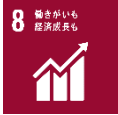
インパクトエリア/トピック		テーマ	活動内容
資源強度 廃棄物	ネガティブ	適切な廃棄物処理、ペーパーレスの取組	使用済太陽光パネルの適切な処理や、「クラウドサイン」や「マネーフォワード」を活用したペーパーレス化の推進に取り組んでいる。

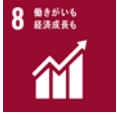
## 4. 測定する KPI と SDGs との関連性


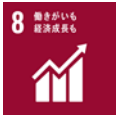
### 4-1. 社会面

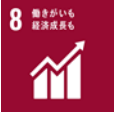
特定インパクトエリア/トピック	(社会/ポジティブ) 教育、賃金 (社会/ネガティブ) 社会的保護
取組、施策等	<b>社員力の向上</b> 同社では、従業員の資格取得を積極的に支援している。同社が定める主要資格の受験料は会社が負担し、資格を取得した従業員には毎月資格手当を支給することで、従業員のスキルアップをサポートしている。
借入期間における KPI	KPI: 資格取得者数 2029 年 3 月期までに 1 級電気施工管理技士の資格取得者数を <u>3 名以上</u> に増加させる。 (2026 年 2 月期実績: 1 名)
関連する SDGs	4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、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。 


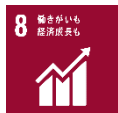

特定インパクトエリア/トピック	(社会/ポジティブ) 雇用 (社会/ネガティブ) 民族・人種平等
取組、施策等	<b>多様な人材の採用・雇用の継続</b> 外国人社員を含む多様な人材の能力・特性を尊重し、安心して長期的に働きながらキャリア形成と継続的な活躍ができる職場環境を整備するとともに、組織の多様性向上とグローバル対応力の強化を図るために外国人従業員の雇用を推進していく。
借入期間における KPI	KPI: 外国人従業員の割合 2029 年 3 月期までに外国人従業員の割合を <u>3 %以上</u> とし、その後維持していく。 (2025 年 3 月期: 2.4%)
関連する SDGs	8.5 2030 年までに、若者や障害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。 

特定インパクトエリア/トピック	(社会/ポジティブ) 賃金	
取組、施策等	<b>従業員の処遇向上</b> 業界水準を上回る賃金の支給や、資格取得者に対する継続的な手当の支給、企業が追加的に掛金を拠出する確定拠出年金制度の導入の計画など、従業員の給与水準の向上に努めている。	
借入期間における KPI	KPI:確定拠出年金制度の導入 2029 年 3 月期までに企業が追加的に掛け金を拠出する確定拠出年金制度の運用を開始する。	
関連する SDGs	8.5	2030 年までに、若者や障害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。 


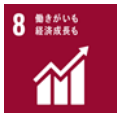
特定インパクトエリア/トピック	(社会/ネガティブ) 健康および安全性	
取組、施策等	<b>所定外労働時間の抑制</b> 従業員の労働実態を継続的に確認し、人員の再配置や担当業務の見直し・再配分などの対策を含め、全社ベースで計画的かつ継続的に所定外労働時間の削減に取り組む。	
借入期間における KPI	KPI:所定外労働時間 2029 年 3 月期までに一人当たりの月平均所定外労働時間を 5.2 時間以下に削減する。 (2025 年 3 月期 : 7.19 時間)	
関連する SDGs	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。 

特定インパクトエリア/トピック	(社会/ネガティブ) 健康および安全性	
取組、施策等	<b>健康経営の推進</b> 定期健康診断の100%実施とストレスチェックの結果に基づくフォローアップ、社内コミュニケーションの促進と心理的安全性の確保、メンタルヘルスケア体制の強化、健康に関する啓発活動の実施などに取り組む。	
借入期間における KPI	KPI:健康経営優良法人認定 2029年3月期までに健康経営優良法人認定を取得する。	
関連する SDGs	<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> <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。</p>	  

特定インパクトエリア/トピック	(社会/ネガティブ) 社会的保護	
取組、施策等	<b>産休・育休取得の推進</b> 出産・育児期にある従業員が安心して休業を取得できるよう、相談窓口を設置するなど、制度面・運用面の双方から体制整備を進める。	
借入期間における KPI	KPI:産休・育休の取得率 産休・育休の取得を希望する社員については100%の取得率を維持しつつ、取得者数の増加を図る。  (2025年3月期度実績：産休・育休 男性取得者0名、女性取得者1名 (取得希望者100%))	
関連する SDGs	<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。</p>	

特定インパクトエリア/トピック	(社会/ネガティブ) ジェンダー平等	
取組、施策等	<b>女性従業員の活躍推進</b> 女性従業員一人ひとりのキャリア志向やライフステージに応じて多様な働き方や活躍の場を確保し、組織全体の生産性やイノベーション創出力の向上に繋げるため、女性の採用・育成・登用を継続的に推進する。	
借入期間における KPI	KPI: 女性管理職割合の増加 2029 年 3 月期までに、女性管理職数を増加させるとともに、女性管理職の割合を 30%以上とし、その後維持していく。 (2026 年 4 月時点 女性管理職 5 人 (29%) )	
関連する SDGs	<p>5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。</p> <p>8.5 2030 年までに、若者や障害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。</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>	  

#### 4-2. 社会面、経済面




特定インパクトエリア/トピック	(社会/ポジティブ) エネルギー (経済/ポジティブ) 零細・中小企業の繁栄	
取組、施策等	<b>協力会社への安定した事業機会の提供</b> 協力会社と連携し、太陽光発電システムの販売に加え、申請代行・設計・施工までをワンストップで提供するなど、安定した事業機会の提供に努めている。	
借入期間における KPI	KPI: 協力会社への業務提供件数 2029 年 3 月期までに協力会社への年間業務提供件数を <u>280 件以上</u> とする。 (2025 年 3 月期実績: 253 件)	
関連する SDGs	<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>8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。</p>	 



#### 4-3. 社会面、環境面


特定インパクトエリア/トピック	(社会/ポジティブ) エネルギー (環境/ポジティブ) 気候の安定性															
取組、施策等	<b>再生可能エネルギーの普及</b> 太陽光事業の伸長を通じて、再生可能エネルギーの普及に貢献する。															
借入期間における KPI	KPI: 太陽光事業にかかる売上高 太陽光事業における、売上を下記計画で伸長させる。 <table border="1" data-bbox="577 551 1216 680"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th>2025/3期</th> <th>2026/3期</th> <th>2027/3期</th> <th>2028/3期</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>見込</th> <th>計画</th> <th>計画</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>売上</td> <td>215億</td> <td>247億</td> <td>270億</td> <td>290億</td> </tr> </tbody> </table> なお、上記以降の目標値については 2028/3 期中に策定する。		年度	2025/3期	2026/3期	2027/3期	2028/3期	実績	見込	計画	計画	売上	215億	247億	270億	290億
年度	2025/3期	2026/3期		2027/3期	2028/3期											
	実績	見込	計画	計画												
売上	215億	247億	270億	290億												
関連する SDGs	7.2  13.1  13.3	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。  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靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。  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。														



#### 4-3. その他 KPI を設定しないインパクトについて、SDGs との関連性

特定インパクトエリア/トピック	(社会/ポジティブ) エネルギー (経済/ポジティブ) インフラ (環境/ポジティブ) 気候の安定性	
取組、施策等	<b>太陽光発電による電力インフラの提供</b> 同社が取り扱う家庭用および産業用の太陽光パネル、パワーコンディショナー、蓄電池は、平常時の省エネルギー・電気料金削減に資するだけでなく、家庭や事業所における電力インフラの一部として機能しうる設備であり、「電力への安定的なアクセスの向上」に貢献している。	
関連する SDGs	<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>9.1 全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。</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靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。</p>	  

特定インパクトエリア/トピック	(環境/ネガティブ) 気候の安定性、大気	
取組、施策等	<b>CO2 排出量の低減</b> 社用車の EV・HV 化や物流の高効率化を推進することで、CO2 排出量の低減に貢献している。  ※社用車の EV・HV 化については、車両入替のタイミングで順次実施していく方針としており、現時点では実務上可能な範囲で環境負荷の低減を図っていることから、KPI の設定は行わないものとする。	
関連する SDGs	<p>7.3 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。</p> <p>11.6 2030 年までに、大気の質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。</p>	 

特定インパクトエリア/ トピック	(環境/ネガティブ) 資源強度、廃棄物	
取組、施策等	<p><b>適切な廃棄物処理、ペーパーレスの取組</b>                      使用済太陽光パネルの適切な処理や、「クラウドサイン」や「マネーフォワード」を活用したペーパーレス化の推進に取り組んでいる。</p> <p>※ペーパーレス化については90%という高い水準に達しており、現時点では実務上可能な範囲でペーパーレス化への取組は十分図れていることからKPIの設定は行わないものとする。</p>	
関連するSDGs	12.2  12.5	<p>2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。</p> <p>2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。</p> 

## 5. サステナビリティ管理体制

novis 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、山口社長と経営企画室が中心となって日々の業務やその他活動を棚卸し、インパクトレーダーや SDGs との関連性について検討した上で KPI の設定を行った。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実行後、返済期限までの間においても、山口社長が最高責任者となって社内朝礼や会議の場で社員全員への周知・意識づけを図り、経営企画室 大森氏が実施状況や進捗管理を行うことで、KPI の達成を目指していく。

- ◇最高責任者 代表取締役社長 山口 裕一
- ◇管理責任者 経営企画室 参与 大森 弘之
- ◇担当部署 経営企画室

## 6. モニタリング

本ファイナンスを実行するにあたり設定した KPI の進捗状況については、novis と池田泉州銀行が、少なくとも年 1 回の頻度で話し合う場を設け、その達成状況及び進捗状況について共有する。

池田泉州銀行は、自行が持つノウハウやネットワークを活用し、novis の KPI の達成を適宜サポートしていく予定である。

モニタリング期間中に一度達成した KPI については、その後も達成水準を維持していることを確認する。なお、novis の事業環境の変化などにより設定した KPI が実情にそぐわなくなった場合は、池田泉州銀行と novis が協議し、再設定を検討するものとする。

以上

注意事項・免責事項

1. 本評価書は、池田泉州銀行が novis から提供された情報に基づき、評価・作成したものであり、当該情報の正確性及び安全性を保証するものではありません。
2. 池田泉州銀行は、本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用又は損害について一切責任を負いません。

<本件に関するお問い合わせ先>

株式会社池田泉州銀行  
ソリューション営業部 担当 植田  
〒530-0013  
大阪市北区茶屋町 18-14  
TEL 06-6375-3796  
FAX 06-6375-3974