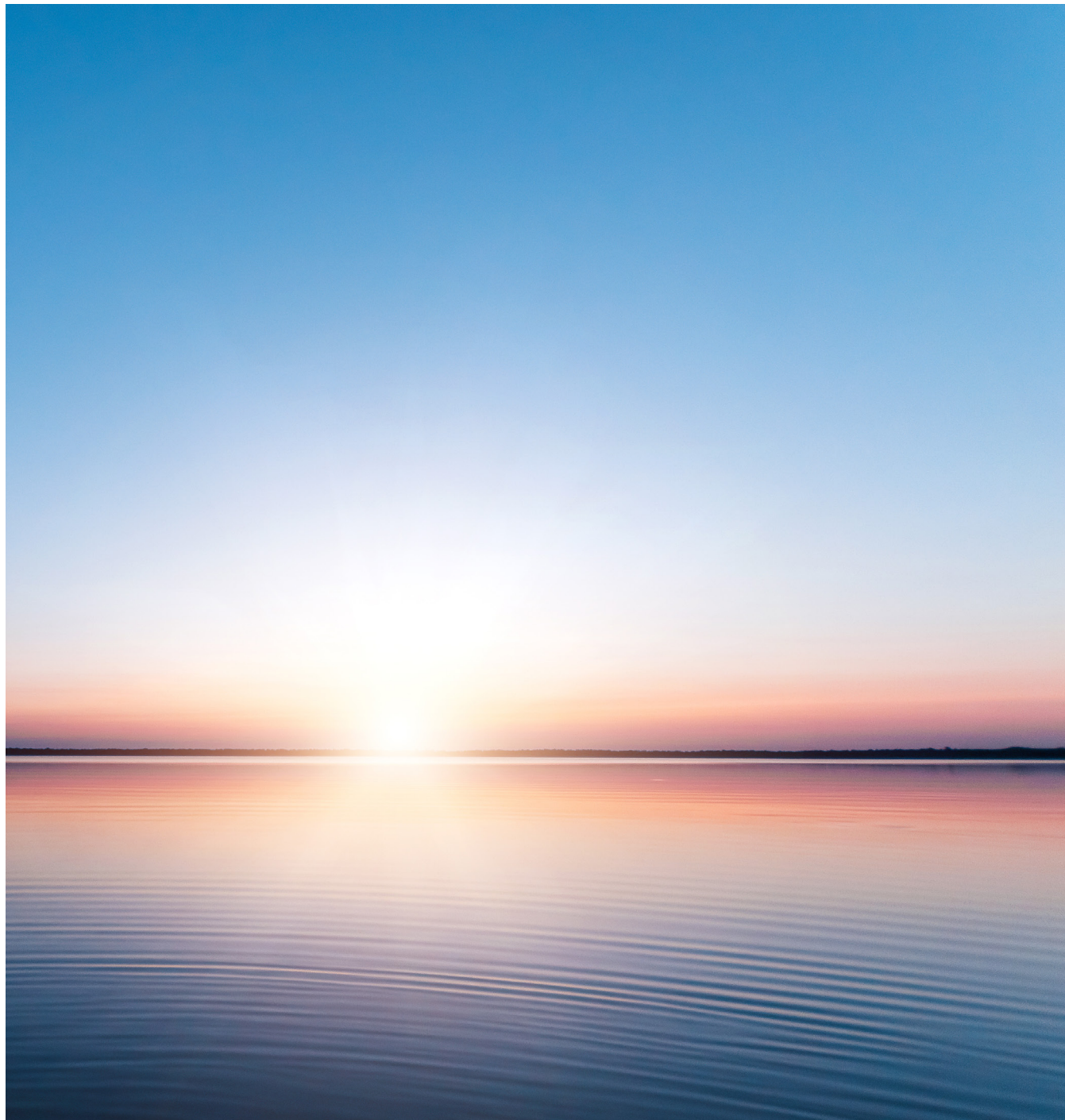

Polaris Capital Group Co., Ltd.

ESG REPORT 2024



CEO メッセージ	03
ポラリスの取組み	
1. ESG への取組みの軌跡	05
2. 投資ファンド運用業務における ESG	06
3. ESG 推進体制	07
4. ポラリスの取組みのご紹介	09
投資先企業への取組み	
1. ESG を通じた企業価値向上を後押しする投資プロセス設計	11
2. 投資先企業での ESG 指標ハイライト	15
投資先企業における取組み	
スペースバリューホールディングス株式会社	16
ソーシャルインクルー株式会社	20
ウェルビー株式会社	22

Contents



CEO メッセージ



ポラリス・キャピタル・グループ株式会社
代表取締役社長

木村 雄治

当社は2024年9月で創立20周年を迎えました。これまでの道のりを振り返ると、日本のプライベートエクイティ（PE）市場の進展には目を見張るものがあります。20年前の日本ではPEの存在自体になじみがなく、一般的には懐疑的な目で見られていましたが、今日ではその役割が社会的、経済的に認知され、存在感が高まっています。それだけではなく、アジアの他の地域に比べて日本の政治や経済が比較的安定していることを反映して、近年では、日本のPE市場に対する海外の投資家の関心がますます高まっています。

当社は、日本のPEファンド業界のリーディングカンパニーとしてESG原則を推進し、ステークホルダー、従業員、そしてコミュニティの間にESGマインドが浸透するように尽力してまいりました。このような当社の使命と価値観は、海外投資家が求める環境、社会、ガバナンスの基準であるESG原則に則った取組みと一致しており、海外投資家との良好な関係の構築に役立っています。それにとどまらず、当社の活動は、日本経済の構造改革と活性化を推進することにつながると確信しています。

ポラリス・キャピタル・グループは2004年の創業以来、「プライベートエクイティ業務におけるマーケットリーダーとして、真摯かつ公正な仲介者たる本分をわきまえ、顧客に対して最善かつ付加価値の高いサービスを提供することで、我が国の

経済・社会に貢献しつつ、ポラリスで働く個々人の幸福や生きがいを実現していく」という基本理念の下、事業を行ってまいりました。この理念は、将来世代に渡って持続可能な発展を促し、個人の幸福追求を支えるというサステナビリティの精神と通じています。当社は設立当初からこの理念を守り続け、サステナビリティに対する取組みを進めてきました。

当社では3号ファンド設立の2012年頃から海外投資家とのコミュニケーションを本格的に開始いたしましたが、オランダの年金等の海外機関投資家との対話の中で、ESG遵守が、欧米市場での資金調達の必須条件となっていることを痛感しました。日本におけるLP投資家の規模を考えると、当社が運用するファンドにとどまらず、日本のPE市場の発展のためにも海外投資家からの資金調達は絶対必要です。国内PEファンドの市場を活性化し、リーディングカンパニーであり続けるためにも、当社をはじめとする国内企業がESGマインドを持たなければこの先の成長はないと確信しました。それ以降、当社内ではESGモニタリングの手法やESG対応を磨き上げてきました。

2016年、当社は国内PEファンドの先駆けとしてPRI（責任投資原則）に署名しました。2018年にはESGポリシーを制定し、2022年にはDXとESGという2つの柱によって投資先の企業価値向上を図ることをスローガンとして掲げまし

た。同時に ESG 推進委員会を設立し、それ以降、定期的に委員会を開催して ESG 課題検討を行っています。加えて、定期的に全投資先企業を集めたワークショップを開催し、ベストプラクティスの共有を行うことで、全ての投資先企業に ESG 対応への意識を高める活動を続けています。

当社では環境、社会、ガバナンス（E・S・G）それぞれに対して課題設定と解決に向けた取組みを進めています。環境分野においては、当社本体と全ての投資先企業において GHG 排出量を計測し、特に当社の Scope 3 の削減に日々取り組んでいます。社会分野においては、当社と投資先企業の双方で DE&I に注力しています。製造業等、業界自体の特徴として女性比率が低い投資先企業もありますが、全ての投資先企業で女性管理職比率等の指標をモニタリングし、その改善に向けた施策を行っています。ガバナンス分野は、資金を預かるファンドの基盤として最も重要な分野であると認識しており、取締役会の実効性の確保やコンプライアンスの徹底を含め、全ての投資先企業におけるガバナンス強化に向けて絶え間なく努力を続けています。

当社が投資先企業を選定する際には、従来からの基準でもある事業の魅力や成長性に加えて、その事業が社会のサステナビリティに寄与しているかという視点も重要な要素として検討しています。例えば、プレハブ事業を営むスペースバリューホールディングスは、有事に迅速なプレハブ供給が出来る企業が少ない中で、事業そのものが社会のサステナビリティに貢献できる企業の一つです。実際に、能登半島震災や熊本地震の際には、数千戸のプレハブ需要に対応することができました。

今後さらに ESG 投資を加速するにあたっては、ESG 課題を重視したグロース投資を推進することも、持続可能な社会の

実現に寄与すると確信しています。例えば、特に脱炭素技術や代替エネルギーに関する企業への投資は環境負荷の低減に貢献できるでしょう。こうしたリスクマネーを集積することで、成長ポテンシャルの高い企業への支援を強化し、日本経済の活性化にもつながると考えています。

今後も、ポラリスは海外投資家と日本企業をつなぐハブとしての役割を果たし、企業における社会的意義と経済性を両立させるため、投資先企業への ESG マインドの浸透と成功事例創出を継続し、持続可能な未来を創造していきます。



ポラリスの取り組み

ポラリスは、グローバルな投資家と日本の企業をつなぐハブとなるプライベートエクイティファンドとして、ESG 課題に真摯に取り組み、投資先の企業価値を向上させることによって、ESG マインドを社会全体に広げていくことを使命としています。

1. ESG への取り組みの軌跡

ポラリスは日本の投資ファンドのリーディングカンパニーとして、2012 年以降、ESG の浸透と情報開示のためのさまざまな取組みを国内の同業他社に先駆けて推進してきました。

2012	● 3 号ファンド設立：本格的に海外投資家からの出資を募集（7 月） ESG 投資の取組みを開始
2013	投資時における ESG デュー・デリジェンス開始
2014	シンガポール現地法人にて ESG ポリシー制定
2015	
2016	責任投資原則（PRI）に署名（5 月） ● 4 号ファンド設立（12 月）
2017	一橋大学で寄附講座を開講（現在も継続）
2018	PRI の総合評価で最高評価の A+ を獲得 ESG ポリシー制定 ESG 規定制定
2019	PRI の総合評価で最高評価の A+ を獲得 京都大学で寄附講座を開講（現在も継続） ● 5 号ファンド設立（11 月）
2020	PRI の総合評価で最高評価の A+ を獲得
2021	PRI レポートの全てのモジュールで最高評価の★5 つを獲得 小谷真生子氏を社外取締役役に選任（6 月）
2022	スローガン「DX と ESG を通して企業価値の向上を図る」を策定 チーフサステナビリティオフィサー（CSO）を任命（3 月） ESG 推進委員会の設置（3 月） プロフェッショナル職転換制度開始（4 月） 投資先：ESG モニタリング 38 指標によるモニタリング開始 投資先：ダイバーシティ推進責任者ミーティングを開催（9 月） 投資先：ゼロボードとの提携を開始し、全投資先の GHG 排出量を測定（国内初） ポラリス自身の GHG 排出量も測定開始（12 月）
2023	投資先：全投資先でダイバーシティポリシー策定 PRI レポートの全てのモジュールで最高評価の★5 つを獲得 ESG ホームページを立ち上げ情報発信を開始 GHG 排出量削減ワークショップを開催（9 月）
2024	原則全投資先に、ポラリスからチーフコンプライアンスオフィサーを配備 TCFD レポートの発行 GHG 排出量削減ワークショップを開催（9 月）

2. 投資ファンド運用業務における ESG

2-1. 責任投資原則（PRI）への署名

ポラリスは 2016 年 5 月に責任投資原則（PRI：[Principles for Responsible Investment](#)）に署名しました。当社は、ファンドの運用者として、長期的視点に立って受益者のための最大限の利益を追求する義務があることを認識しています。そのためには、PRI の定める 6 つの原則に則って、環境上の問題、社会の問題およびガバナンスの問題（ESG 問題）全てに配慮した責任投資を推進することが、ファンドの出資者たる受益者のための受託者責任を果たすことにつながると考えています。

PRI 6 つの原則

1. 私たちは、投資分析と意思決定のプロセスに ESG 課題を組み込みます
2. 私たちは、活動的な株式所有者となり、株式の所有方針と所有習慣に ESG 課題を組み入れます
3. 私たちは、投資対象の企業に対して ESG 課題についての適切な開示を求めます
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために協働します
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します

なお、当社は 2021 年および 2023 年に、PRI レポートの全モジュールで連続して最高評価の★5 を獲得しています。

2-2. ESG ポリシーの制定

「投資家への最善のリターンは、環境・社会・ガバナンスの各分野において、投資家の意思を尊重することにより達成される」という考えに基づき、2018 年に ESG ポリシーを策定しました。本ポリシーは当社役職員のみならず、当社が運用するファンドの投資家および投資先候補にも適用するものです。

（参照：[ポラリス ESG ポリシー](#)）

2-3. ESG 規程の制定

ポラリスは、ESG を投資における機会と捉え、環境・社会・ガバナンスの各分野の課題（ESG 課題）を投資運用業務に組み込むことが投資先企業の価値向上のために重要であると認識し、2018 年に ESG 規程を策定しました。本規程は、潜在的投資先企業へのデュー・デリジェンス（DD）からエグジットに至るまでの投資活動の各フェーズにおいて ESG に関わるリスクを十分に抽出・検討し、管理できるように、投資担当者および投資委員会を中心とした体制を構築しています。

（参照：[ポラリス ESG 規程](#)）

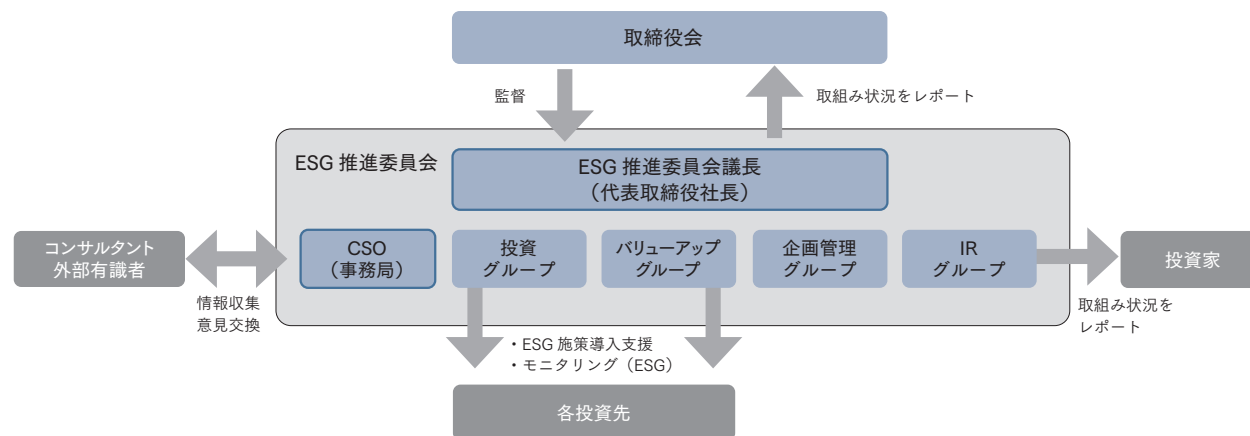


3. ESG 推進体制

2022 年には、ESG 推進体制の強化を目的に、代表取締役社長の木村雄治を委員長とする ESG 推進委員会を立ち上げ、継続的かつ組織的な ESG 推進に取り組んでいます。

本委員会は、代表取締役社長、取締役副社長、CSO、パートナー全員に加え、投資グループ、バリューアップグループ、IR グループ、企画管理グループ、シンガポール現地法人のメンバー、およびチーフコンプライアンスオフィサーで構成されています。本委員会は隔週で開催され、社内の啓蒙活動や投資先の ESG 推進を責務として、経営陣と投資担当者をはじめとする当社のメンバーを対象にした教育・情報共有や、各投資先の ESG の取組みの共有等を行っています。ESG マインドの醸成や取組みが進んでいる実例を他の投資先担当者にベストプラクティスとして共有することにより、投資先の ESG 対応の高度化に向けた意識づけを行っています。

ポラリスの ESG 推進体制図



ESG 推進委員会での過去アジェンダ例

年	ESG	E（環境）	S（社会）	G（ガバナンス）	ESG 全般
2022	議論回数	7 回	11 回	1 回	5 回
	議題例	GHG 削減動向に関する共有 GHG 排出量管理 ゼロボードについて	ダイバーシティ推進の取組みのベストプラクティス共有 投資先ダイバーシティ担当者による DE&I ポリシー説明・現状報告	海外投資家からのフィードバックの共有	投資先 ESG モニタリング指標の進捗確認
2023	議論回数	5 回	1 回	3 回	5 回
	議題例	GHG 排出量削減ワークショップ GHG 排出量削減プラン作成進捗状況の確認	ダイバーシティ KPI モニタリング	PE 協会への提出 ESG データ確認	投資先 ESG モニタリング指標の進捗確認
2024	議論回数	5 回	1 回	1 回	10 回
	議題例	GHG 排出量削減プラン作成進捗状況の確認 TCFD レポートリリース	ダイバーシティ調査の共有	SLL（サステナビリティ・リンク・ローン）について	投資先 ESG モニタリング指標の進捗確認

※ 2024 年の内容は 2024 年 10 月末まで

4. ポラリスの取組みのご紹介

E（環境）

2022 年 10 月に株式会社ゼロボードと包括的な契約を締結し、自社の GHG 排出量を測定・開示しています。

GHG 排出量（Scope1・2・3）実績（単位：t-CO2）

	2022 年
Scope 1	0
Scope 2	33
Scope 1・2 計	33
Scope 3	411,975 うち 99.8%はカテゴリ 15

※ Scope 1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼等）

※ Scope 2: 他社から供給された電気等の使用に伴う温室効果ガスの間接排出

※ Scope 3: Scope1・2 以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

※対象集計範囲：Scope1・2 は当社、Scope3 は全カテゴリ。うちカテゴリ 15 については、すべての投資先企業を対象。

※対象集計期間（2022 年分）：2022 年 1 月～12 月

※最新の排出量データは、集計が終了次第、当社ウェブサイトで随時掲載

S（社会）

①ダイバーシティ・インクルージョンの推進

社外取締役の選任

2021 年 6 月、WBS キャスターとして著名な小谷真生子氏を社外取締役に選任しました。同氏は、SDGs・ESG 分野に特化したシリーズ特番のメインキャスターを務める等、ESG 活動への積極的な貢献でも知られています。ESG 分野をはじめとする幅広い知見に基づく同氏の発言は、取締役会での ESG 対応に関する活発な議論を喚起し、深めることに寄与しています。

チーフサステナビリティオフィサー（CSO）の任命

2022 年 3 月、ESG 推進委員会立ち上げと同時に CSO を任命し、社内の啓蒙活動および投資先の ESG 推進の強化に取り組んでいます。

プロ職への転換

2022 年 4 月に、必要な知識とスキル並びに意欲を持つアシスタント向けにプロ職転換制度を新設しました。この制度を利用して、2023 年 9 月には 2 人のアシスタントがプロ職に転換し、各所属グループにてプロフェッショナルとして活躍しています。プロ職への転換は、社内公募による募集を行い、審査を経て、最終的に決定されます。

②教育分野での貢献

寄付講座

2017 年には一橋大学、2019 年には京都大学においてそれぞれ寄附講座を開講、現在に至ります。寄附講座では、「プライベートエクイティファンドと企業価値向上」と題して、プライベートエクイティが果たす役割や企業価値向上と ESG との関係等、幅広い角度からプライベートエクイティビジネスの

浸透を図るべく講義を展開しています。投資先企業の社長をゲストに招く等、臨場感のある講義は学生からの人気が高く、多数在籍する社会人学生にとってのリカレント教育・リスクリングの場にもなっています。

インターンシップ

当社が創業以来培ってきた投資ファンド運用業務のナレッジに、大学生・大学院生にインターンシップという実践的な場を通じて触れてもらい、当該業務の意義や面白さを知ってもらうことを目的に、定期的に学生を受け入れています。

G（ガバナンス）：透明性・公平性の高い経営の実施

①コーポレート・ガバナンス

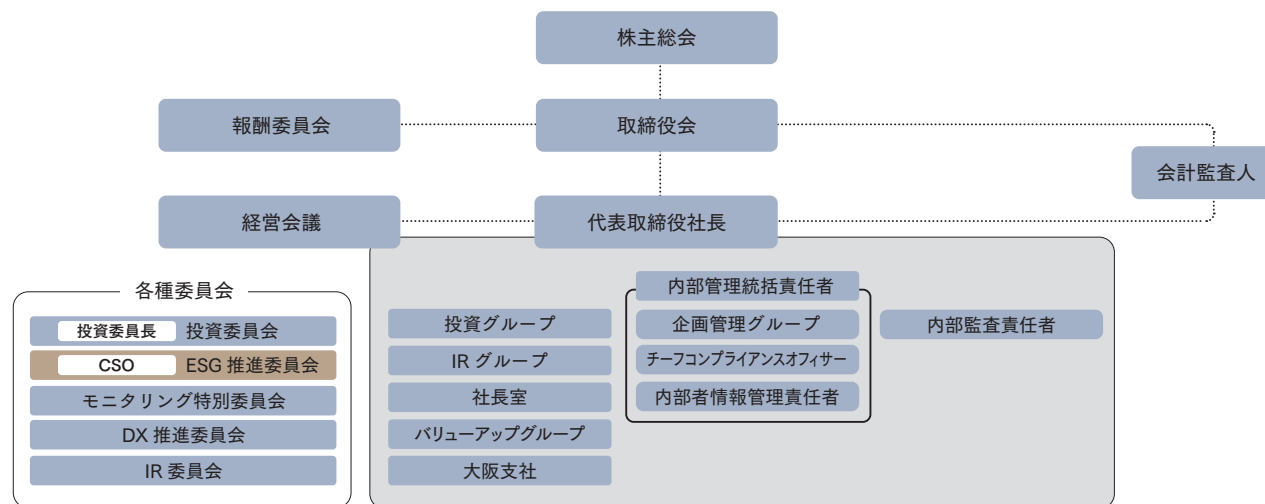
当社の取締役会は常勤取締役 3 人・社外取締役 3 人の計 6 人で構成され、社外役員からの監督機能が適切に発揮されています。

投資家から預かった資産を適切に運用するゼネラル・パートナー（GP）として、投資意思決定を担う投資委員会の委員は取締役会により指名されるプロセスを要します。投資委員会は代表取締役社長を投資委員長とし、出席委員の過半数の賛成を条件として意思決定が行われます。

② 内部管理態勢

コンプライアンスを含むリスク管理全般については、内部管理統括責任者の下に態勢を構築し、コンプライアンス基本方針をはじめとする各種規程・マニュアルを策定し、運用・管理を行っています。コンプライアンス、内部管理取引、情報セキュリティ等に関する規程・マニュアル類については、最新の法制および当社の実態に則した内容にて適宜制定・改訂を行ったうえで、運用状況についても定期的に確認をおこなっています。更に、外部専門業者を起用したサイバーセキュリティ対策も実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制



コンプライアンス基本方針

ポラリス・キャピタル・グループ株式会社（以下「ポラリス」という。）は、下記の事項を誠実かつ公正に遵守することとする。

その遵守を徹底するために、コンプライアンス規程を制定し、ポラリスの全役職員はこの基準を遵守し、行動することとする。

1. 法令等の厳格な遵守

ポラリスは、法令・諸規定等を厳格に遵守し、社会倫理に従った公明正大な企業活動を遂行する。

2. 社会的責任と公共的使命のある企業活動

ポラリスは、金融業界及びファンド業界の一企業と

して、社会的責任と公共的使命の重みを常に認識し、自己責任に基づく健全かつ適切な事業運営に努める。

3. 人権の尊重

ポラリスは、あらゆる人権侵害および差別を排除し、人権および人格を尊重しあえる健全な職場環境を心掛ける。

4. 反社会勢力との対決

ポラリスは、市民社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力や団体を断固として対決していく。

投資先企業への取り組み

ポラリスは、ESG 課題を具体的に投資運用に組み込むことを企図して、2018 年に ESG 規程を策定しました。ESG 規程の中では、デュー・デリジェンス（DD）からエグジットに至るまで一貫して ESG 課題の抽出と検討が行えるように、各投資プロセスに ESG の視点を取り入れた施策や基準を設けました。投資期間中においては、「DX と ESG を通して企業価値の向上を図る」というスローガンのもと、投資先企業の ESG マインドを醸成するための活動を実施しています。

1. ESG を通じた企業価値向上を後押しする投資プロセス設計

ポラリスは、投資先全企業に対し、ESG マインド浸透および企業価値の向上のために一貫して ESG に関する事項を投資プロセス・モニタリングプロセスに組み込み、実行しています。



STEP 1

投資前

ESG デュー・デリジェンス

ポラリスでは、投資候補先企業に対する DD の一環とし ESG 項目を設け、ESG 取組み状況等をチェックリストで確認し、十分な検討と議論を重ねたうえで投資の可否を判断しています。ESG に関する基準を満たさないだけでなく、改善が難しいと判断した場合には投資を見合わせることもあります。一方で、課題があったとしても、問題が改善可能と判断できる場合には、投資後の積極的なサポートと定期的なモニタリングを通じて、投資先企業とともに ESG 課題に取り組んでいきます。

デュー・デリジェンス並びにモニタリングにかかる具体的事例

ESG	主要項目	具体的事例
環境責任 (Environmental Responsibility)	① 大気汚染、水質汚染の有無 ② 地球温暖化の観点 ③ エネルギー効率化の観点 ④ 有害物質 ⑤ 土地荒廃 ⑥ 廃棄物管理	・ 老朽化設備の改廃 ・ LED の導入推進 ・ 適正在庫水準の見直し ・ 輸送効率化 ・ R&D の推進
社会責任 (Social Responsibility)	① 世界人権宣言の観点 ② 人権侵害の回避 ③ 労働組合の自由、団体交渉の権利の認識 ④ 強制労働、児童労働の回避 ⑤ 差別的労働の排除 ⑥ 製品安全性の観点 ⑦ 武器、タバコ、ギャンブル、売春、麻薬等の製造や取引の回避 ⑧ 反社会勢力との関係遮断	・ 働きやすい職場環境の構築（勤務環境、不当差別の排除、人事評価基準、福利厚生、インセンティブ設計） ・ ダイバーシティ推進（機会の平等、若手の積極登用、女性の積極登用）
コーポレートガバナンス (Corporate Governance Responsibility)	① 収賄及び贈賄の有無 ② 反競争的行為の有無 ③ 役員構成 ④ 法令遵守 ⑤ 内部統制	・ リーガルデュー・デリジェンス、税務デュー・デリジェンスによるチェック。過去にあった場合は再発防止策の策定状況と徹底状況 ・ 法令遵守のための規程の整備状況と浸透状況 ・ 役員、主要人材のスキル、経験、意思決定システムのバランス ・ 会議体、部門、職責、手続き等の見直し

STEP 2

投資決定後

中期戦略の策定および実行

投資先企業と共働しながら、投資決定直後から「100 日プラン」と呼ばれる中長期計画を策定します。同時に、計画実現の前提となる組織・インフラ・各規程の整備等を行いガバナンス体制の構築を行うとともに、ESG 課題の抽出および協議も行ないます。

「100 日プラン」の作成

戦略的な成長施策と中長期計画を盛り込んだ「100 日プラン」を約 3 ヶ月ほどかけて策定します。原則として、施策ごとにワーキンググループを作り、それぞれが利益目標を設定し、課題抽出や打ち手の策定を行なっていきます。そこにはポラリスのメンバーも参加し、ポラリスが持つ経営支援のノウハウを用いたハンズオンでのサポートを行うとともに、経営レベルでスピーディに行うモニタリングサイクルを確立します。

STEP 3

投資中のモニタリング

ESG 対応の推進

投資先企業に対しては ESG に関する 38 の指標を活用し、四半期ごとに実施するモニタリングで課題を検討・議論しながら、投資先企業における ESG 活動を推進しています。また、投資後 1 年以内に投資先企業が以下の取組みを実現することを目標にしています。2024 年 4 月末時点で、いずれの項目も実施率は 100% です。

- GHG 排出量測定
- GHG 排出量削減計画策定^{*1}
- エンゲージメントサーベイ実施
- ダイバーシティポリシー策定

ポラリスは、こうした投資期間中のサポートを通じて、飛躍的な企業成長を支援し、ESG 対応コストを克服し得る高い経済性の実現を目指します。

^{*1} 2024 年 9 月完了

ESG モニタリング 38 指標モニタリング実施

全投資先企業に対して、ESG Data Convergence Initiative (ESG データ・コンバージェンス・イニシアティブ：EDCI)^{*2}を網羅した ESG に関する 38 の指標を設定しています。四半期ごとのモニタリングで課題を検討・議論し、ベストプラクティス等の共有により、投資先企業における ESG 活動を推進しています。

環境 (E) に関する指標として、Scope 1・2・3 の炭素排出量やエネルギー使用量削減取組みの有無、ごみ排出量削減取組みの有無等があります。社会 (S) に関する指標は、離職者比率やエンゲージメントサーベイ回答率を含む従業員エンゲージメントに関する指標、そして育児休業取得率、看護・介護休暇制度の有無、女性社員比率を含むダイバーシティ推進に関する指標等を設定しています。ガバナンス (G) に関する指標としては、内部監査部門の有無、内部通報・告発窓口の設置、法令順守関連部門の有無等をモニタリングしています。

^{*2} ESG データ・コンバージェンス・イニシアティブ (EDCI)：2021 年秋に正式発足した、ESG 指標を統一し、パフォーマンス比較が可能な ESG データを作成する、PE 業界主導の初の取組み。初年度は 105 の GP が約 2,000 社の投資先企業データを提供し、収集データは上場企業の類似 ESG データと比較分析。なお、2024 年 10 月時点では、約 450 社の GP が約 6200 社の投資先データを提供（参照：[EDCI](#)）

GHG 排出量測定

2022 年よりゼロボードと提携し、全投資先企業において GHG 排出量の算出・管理を行っています。この取組みでは、各投資先企業において算定・削減推進メンバーを任命し、各社が主体的に行動をするために社内体制構築も支援しています。定期的に炭素排出量ワークショップを実施し、2023 年 9 月には国内外の最新動向や削減プランの考え方等を投資先企業と共有しました。また、2024 年 9 月には各投資先企業の削減状況並びにベストプラクティスを共有する等、ノウハウの提供とサポートを行っています。

エンゲージメントサーベイ

投資後 1 年以内に、全投資先企業においてエンゲージメントサーベイを実施します。その後は、各投資先企業の状況により頻度は異なりますが、適宜サーベイを実施することで、従業員のモチベーション向上と離職率低減へのアクションにつなげています。

STEP 4

エグジット

売却先の ESG マインドの評価・検討

投資先企業を売却する際は、売却先が ESG マインドを持っているかどうかを入念に評価し、売却後も投資先企業が ESG マインドを維持したまま安定して成長を続けられる売却先を選定します。



2. 投資先企業での ESG 指標ハイライト

E (環境)

GHG 排出量計測率 *

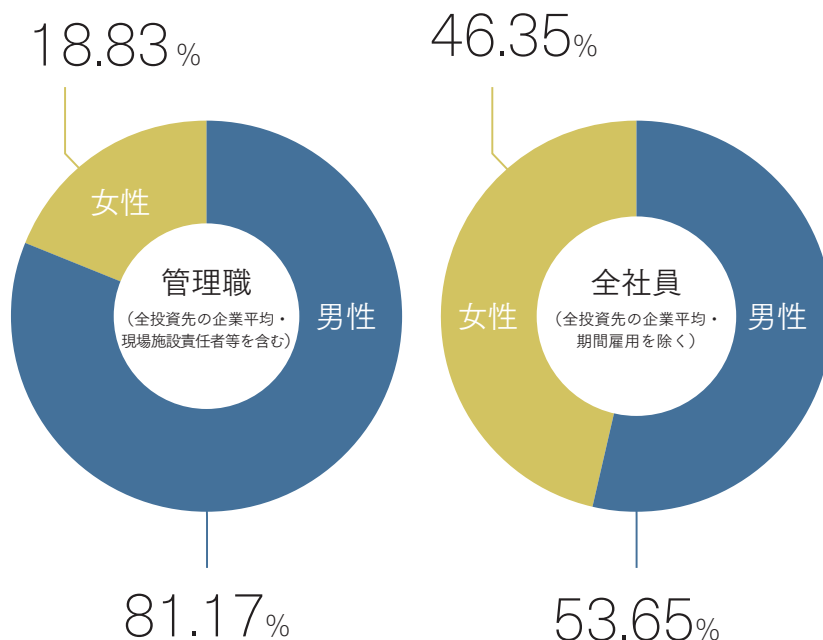
100%

GHG 排出量削減計画策定率 *

100%

S (社会)

男女比率 (管理職/全社員) *



ダイバーシティポリシー策定率 *

100%

男性の育児休業取得率
(全投資先の企業平均) *

54.54%

G (ガバナンス)

全投資先企業におけるコンプライアンスおよび
リスク管理に関するモニタリング態勢の強化:

2024 年に実施

ガバナンス強化を目的とする非常勤監査役の派遣

ポラリスはさらなるガバナンス体制強化のため、投資先企業各社に対するガバナンス体制の強化を開始しました。従来、相対的にコンプライアンスリスクの高い業界・セクターに属する投資先企業等に対しては、ポラリスの内部管理統括責任者が非常勤監査役に就任してアドバイスを実施してきました。これにとどまらず、2024 年 4 月からは、ポラリスの内部管理統括責任者或いはチーフコンプライアンスオフィサーが、原則全投資先の非常勤監査役に就任し、下記の活動を行うための積極的な対話を実施しています。

各投資先企業へのコンプライアンス・モニタリング強化のための具体的な活動

1. 投資先企業各社のコンプライアンス態勢の整備施策の十分性、およびその進捗状況に係る確認
2. 個別コンプライアンス事案への対応に係るアドバイスの提供
3. レピュテーションや事業基盤を損なう可能性のあるコンプライアンス事案が発生した際の危機管理対応のサポート
4. 投資先企業のリスク管理全般に係るモニタリング等

投資先企業における 取組み

Interview

スペースバリューホールディングス株式会社

1

災害復旧と人材確保 建築業界が挑む 社内外のサステナビリティ課題

システム建築事業、立体駐車場事業および総合建設事業等を展開するスペースバリューホールディングス株式会社。2024年元旦に発生した能登半島地震では、そのシステム建築技術を活かした1,300戸のプレハブ（仮設住宅）を短期間に提供することに貢献しました。代表取締役社長の鈴木啓介氏に、同社の事業成長とサステナビリティの両立について伺います。

深刻化する人材不足と災害対応に 立ち向かうためのサステナビリティ

——貴社の事業内容とサステナビリティはどのように関連しているとお考えでしょうか。

当社は1961年に創業しましたが、祖業は組立式ガレージの製造・販売でした。当時は世の中一般にもサステナビリティという概念もなく、利益の追求が優先されており、当社でも

企業情報

会社名	スペースバリューホールディングス株式会社
投資時期	2022年1月
代表者	代表取締役社長 鈴木 啓介
事業内容	プレハブハウス等のシステム建築および立体駐車場の開発・製造・施工・アフターサービス等
投資類型	非公開化



利益の追求を一番に掲げていました。しかし、昨今、当社を取り巻く外部環境は大きく変化し、サステナビリティの重要性が増すだけでなく、建築業界では特に人材不足が深刻な課題となっています。

こうした状況の中で、当社も人材不足の影響と無関係ではられません。取引先を含めた人的資本経営を通じて事業の要となる人材の確保と育成を行い、サプライチェーンを強化することは、事業継続をしながら社会課題を解決するための一丁目一番地だと捉えています。

こうした考え方はまさに ESG 経営の理念に合致しますし、私どもも信念を持って ESG 対応を進めようとしています。

当社の事業もサステナビリティに寄与する側面を有しており、当社の規格化されたシステム建築技術は、人材不足の解決策の一つとして期待されています。特にプレハブ*事業については、社会の持続可能性を維持するという観点からの重要性がますます増しています。

我が国では、もともと多かった地震の脅威に加えて、この数年間で急速に進行した気候変動によって豪雨や水害も起きやすくなっており、自然災害が日常茶飯事のようになりつつあります。災害の頻度が高まり、被災範囲が広がりつつある中、いかに素早く復旧するかは、経済的にも社会的にも重要なサステナビリティ課題の一つになっていると言えるでしょう。

私どもも、プレハブを用いた応急仮設住宅の建設を通じて、被災者の皆様に迅速かつ安心・安全な居住空間を提供するという大きな社会的使命を担っていると自負しています。

*従来の建築方法に比べて、より多くの部分に「プレファブリケーション＝pre-（あらかじめ）fabrication（製作すること）」を適用した建築方法。あらかじめ部材を工場で生産・加工し、建築現場での加工を行わずに組み立てられる。



——今年 2024 年の 1 月 1 日に発生した能登半島震災の後にも、貴社は迅速に 1,300 戸のプレハブを被災地に提供されたと伺っています。地理的にも時期的にも困難なことが多かったと思いますが、これほどまでの規模で対応できた理由はどこにあったのでしょうか。

災害発生後は、災害救助法に基づき、地方公共団体は業界団体である日本プレハブ建築協会に対して仮設住宅を要請し、協会から依頼された会員企業（プレハブメーカー）が斡旋から 1 ヶ月以内に供給を完了させることが定められています。しかし今回の能登半島地震では、ライフラインが寸断

され、電気も水も使用できない状態の中で仮設住宅を建てるのが求められており、従来の災害に比べても難易度が高い状況でした。

こうした状況に対応するため、全国から現場監督の社員を集めて災害対策本部を設置し、全国の協力会社にも呼びかけ、人員を募りました。建設業界全体が人材不足の中、人材確保の困難さを痛感しながらも、最終的には、これまで築いてきた取引先との関係性を活かし、なんとか人員を確保することができ、当社グループで 1,300 戸、業界全体では 4,400 戸の仮設住宅を供給できました。

——復興はまだまだ長い道のりだと思いますが、今回の復旧対応の後、従業員やサプライヤーの皆様の意識に変化はありましたか？

私どもとしては、災害時に迅速に仮設住宅を供給するというのは使命だと思っています。そのために日頃から建築技術を磨き、仮設住宅建設に用いるプレハブの部材を常にストックしているわけですから。

一方、若手社員にとっては今回の震災の経験は貴重なものになったと思います。今回、バックオフィスの社員と共に今年入社した新人を含めた若手チームも現地に派遣して、食事や宿泊施設の調達等建設以外の業務をサポートしてもらいました。彼らは顔つきが変わって帰ってきましたね。実際に現場に出て、自分たちの会社がどのように社会に貢献しているかを目の当たりにして、より強い使命感を抱いてくれたと感じています。

私自身も現地を2回視察しました。過酷な環境に言葉を失いました。高速道路の片側が完全に崩落している地点が数百メートルごとにあるため、トラックが通常2時間で走れる道も5時間かけないと辿りつかないのです。地域によっては住宅の8割ほどが完全に倒壊してしまっている場所もありました。こうした現状と向き合う中で、被災者の皆様の住む環境をいち早く確保するという仕事に、全社員がより強い使命感を共有できたと思います。

ポラリスの後押しで ESG 対応や重要課題への取組みが加速

——ポラリスから投資先企業である貴社に ESG 対応を促した際の社内での反応はいかがでしたか？

長らく当社は利益の追求で精一杯だったのですが、数年前から世の中の流れや業界の動向を踏まえ、この意識のまま

では事業継続が厳しくなるのではないかと、という見方が経営陣の中でも生まれてきていました。ポラリスの投資をきっかけに、社内の ESG 対応への危機感を後押しいただき、一気に取組みが加速したことに感謝しています。

——サステナビリティの取組みについて、ポラリスからのサポートで特に印象に残っていることがあれば教えてください。

ポラリスの投資実行直後から、ポラリスと一緒に ESG 課題に関する取組み状況について整理を始めました。「100 日プラン」を作る中でガバナンス強化やダイバーシティポリシーの策定、GHG 排出量測定・管理ツールの導入等が進みました。特に重要視している社会分野での人材不足への対応という意味では、働き方改革やダイバーシティ KPI の達成等の具体的な成果が出ています。

ESG 対応においては、とりわけ S（社会）分野を重要視しています。社会全体で人材不足が課題ですが、社会のインフラを維持する重要な使命を担う建設業は特に厳しい状況です。だからこそ担い手となる人材が命であり、働き方改革にも取り組む必要があります。当社でも、残業規制、男性の育児休暇取得、週休2日の徹底等、他業界が当たり前に行っていることをやらないと人材を確保できないと考え、取組みを進めています。

具体的な成果としては、2023 年3月期に設定したダイバーシティ KPI を初年度から概ね達成することができました。また、従業員の処遇改善としては、2024 年3月期にはインフレ手当の付与を行いました。2025 年3月期には、若手社員を中心に4万円のベースアップの実施や、グループ間の人事交流を目的として人事制度統合等も進めています。

人事制度策定プロジェクトでは、全従業員アンケートを通じ

て会社へのエンゲージメントが高いことが確認できました。一方、バーンアウト（いわゆる「燃え尽き症候群」）。それまで熱心に仕事に邁進していた人が、突然やる気を失ってしまうこと）やキャリア機会についての指標が低いことが明らかになりました。会社や仕事が好きでも、一人ひとりが働きながら人間的な成長実感やキャリア継続への希望等、満足感を高めてもらえる環境を整えなければならないことが明らかになりました。

ポラリス担当者からは、各取組みの計画段階から、主要なマイルストーンごとに他の投資先での状況や事例等を共有してもらいながら取組みを進めてきました。経営に深く関与して事情を理解していただいているので、コスト先行になる人的資本への投資についても十分な議論の上で承認いただいています。そういう意味では、S（社会）分野、つまり当社にとっては人材に関する課題解決に向けた取組みが大きく進歩したことが、ESG 対応の中ではエポックメイキングだったと感じています。

——貴社では直近マテリアリティを特定されました。「環境、社会課題に配慮した SCM（サプライチェーンマネジメント）を含む持続可能な操業」、および「社会課題に対応した製品・サービスの提供」を重点課題として特定しているのはなぜでしょうか？

2024 年7月3日、ポラリスの協力のもと特定したマテリアリティをホームページで公開しました。環境や社会課題に対応した操業や製品・サービスの提供を重点課題としました。資源価格の高騰や調達難、外注事業者の担い手不足という課題に対処するために非常に重要だと考えています。

——マテリアリティ特定後の社内の変化や、今後取り組みたいことがあれば教えてください。

マテリアリティ特定後、サステナビリティ推進委員会を設置し、現在は全社員に ESG マインドを浸透させるフェーズとして、e ラーニングを活用して周知を図っています。

これまで社員には、GHG 排出量測定結果やダイバーシティ KPI 等について少しずつ情報を伝えてきました。サステナビリティや ESG 経営についての取組みを繰り返しさまざまな形で伝えることで、徐々に会社が変わってきたと実感してくれているのではないかと思います。

サステナブル経営を実現するための4つのマテリアリティ（スペースバリューホールディングス株式会社）

E 環境	環境、社会課題に配慮したサプライチェーンマネジメントを含む持続可能な操業
S 社会	社会課題に対応した製品・サービスの提供
G ガバナンス	持続的成長を支えるガバナンス構築・コンプライアンス推進

Interview

ソーシャルインクルー株式会社

2

経営理念と ESG マインドに共通する
「凡事徹底」の重要性

日中支援型の障がい者向けグループホームを全国に展開し運営するソーシャルインクルー株式会社。2024年2月末に新たに代表取締役社長に就任した松下 展千氏に、同社のサステナビリティへの考え方と取り組みについて伺いました。

サステナビリティを事業の文脈で取り入れ、利用者のためにも従業員が誇れる企業に

——貴社の事業とサステナビリティはどう関連しているとお考えですか。

私個人としては、あらゆる企業がサステナビリティを考慮し、それに向かって進む社会であるべきだと思いますし、経営者として、人間として、また一人の親や大人としての責務だと思

います。当社に関して言えば、大きな社会構造を認識した上で障がい者と向き合い、私どもに今何ができるかを常に考え、さまざまなご事情を抱えた障がい者の方々に安心・安全な住まいを提供することで社会課題の解決に貢献することを使命としています。

——社内ではサステナビリティの概念をどう浸透させようとしていますか？

2024年2月末に当社の社長に就任しましたので、ソーシャルインクルーとの関わりはまだ5ヶ月ではありますが、創業以来掲げている経営理念「住まいで困っている障がい者が『0』の社会を創る」の重要性を社員に伝えるよう努めています。他社の役員として ESG を担当していた経験に照らしても、サステナビリティに焦点を当てた明確なメッセージを浸透させるには時間がかかるだろうとは思いますが、まずは理念を大切にし続ける姿勢の徹底が基本だと考えています。

企業情報

会社名	ソーシャルインクルー株式会社
投資時期	2022年11月
代表者	代表取締役社長 松下 展千
事業内容	障がい者総合支援法における障がい福祉サービス・障がい者グループホームの運営
投資類型	オーナー事業承継



——事業拡大の上で、重要にされている指標や数値はありますか？

当社では、離職率、有給取得率、育休取得率、障がい者雇用率、女性管理職比率等が重要な指標です。これらのKPIは、私が着任する前に2025年達成を目指して作られたものでしたが、従業員が働きやすい環境を作るために設定された指標でもあり、私もそれに賛同し、重要視しています。

——2022年から2023年の1年間で離職率が減少した要因について教えてください。

当社の離職率は2022年から2023年にかけて半減することができました。2025年までにはさらに低い水準を目指していますが、これまで着実に進めてきた各施設での取り組みが成果を上げていると考えています。一つの施設ごとに20人の入居者を迎え入れ、日中だけでなく、夜間も支援を行っています。また、入居者一人ひとりの個性に合わせた支援が求められるため、スタッフも個々人の特性を深く理解して向き合うことが求められています。こうした労働環境の中では、スタッフへの研修やコミュニケーションの改善を通じて、スタッフ自身がやりがいや達成感を感じられる環境を作ることが大切である、として取り組んできた成果が離職率の低下につながったと考えており、こうした取り組みは今後も継続していきます。

2024年に開始した新たな取り組みとしては、従業員定着率のさらなる向上に向けて、人事評価制度を一新しました。まだ導入直後ですが、今後は定期的な面談を通じて改善を図り、実効性のあるものにしていきたいと考えています。今期は昨年までの指標を改めた上でエンゲージメント調査を実施する等、従業員の満足度を高める取り組みを強化しています。

「当たり前のことを当たり前」凡事徹底の意識でESG課題と向き合う

——環境問題をはじめ、ESG課題への取り組みはどのように行っていますか？

ポラリスの投資後すぐに、環境をはじめとするESG全体の方針を策定しました。一言で申し上げると、無駄を減らし、多様性を尊重することの推進を柱としています。E（環境）分野で例を挙げると、節水のための設備改善や、温室効果ガスの排出量の把握を進め、ポラリスの支援の下で2030年までにScope1・2は33.6%削減、Scope3は20%削減の目標を設定しました。S（社会）分野では、多様性の尊重が重要だと考えています。当社の従業員の多くが女性であり、管理職にも多くの女性がいるという特徴もあって、多様な価値観を共有しやすい土壌はあると考えています。

——ESGリスク管理について、具体的にどのように取り組んでいますか？

就任直後、全社に向けて「いい会社にしていこう」というメッセージを発信しました。そして「いい会社」とは、「従業員やお客様や地域の皆様から見て、ダメなことや残念なことが少ない会社」なのではないかと私は考えています。当社の行動指針には「凡事徹底」という指針があります。凡事とは、社会の一員として、会社として、やって当たり前のこと、という意味です。使わなくていいものは使わないでおこうよ、社会の多様性を掲げてこうした事業をやっているなら多様性は大事にしようよ、といった当たり前のことのひとつとしてESGという指標があるのだと理解しています。

ESGリスクとは言いますが、要は事業の中で起きてはならないことを起こさないようにするために、社内の風通しをより良くし、問題が発生した場合には迅速かつ正確に対応するこ

とを重視しています。具体的には、報告されていない事故や事件がないよう内部通報制度の活用を推奨しています。全ホームの見えるところに内部通報制度のポスターを貼り、事故や事件を見つけたら必ず知らせるように促しています。ポラリスの投資開始から1年4ヶ月の間にも着々と進められてきたと思いますが、今年からはポラリスの協力で迎え入れたメンバーが、ESGも積極的にとりまとめを行う等、さらに積極的にESGリスク管理体制構築についてご支援いただいています。

——ポラリスとの対話の中で得られたESGマインドにおける変化や今後の展望はありますか。

ポラリスは短期的な利益だけでなく、企業の社会的な存在価値を重視していると感じています。この価値観を共有し、ESG経営の枠組みを大事にする姿勢に共感したことが、私が今回代表を引き受けた理由の一つです。利益と社会的価値の両立を目指して、これからも取り組んでいきます。

私自身、今回こうしてインタビューにお答えする中で、企業のサステナビリティへの取り組みがいかに重要かを改めて認識しました。障がい者支援や環境問題への取り組みを通じて、社会に貢献する企業の姿勢を示し続けることが、長期的な企業価値の向上につながると確信しています。

Interview

ウェルビー株式会社

3

障がい者就業支援の要はスタッフによる適切な支援と就業実績の向上

ポラリスは、2024年4月に、障がい者就労支援事業を行うウェルビー株式会社に投資を実行しました。取締役副社長の千賀 貴生氏に、同社のサステナビリティに対する考え方についてお伺いしたインタビューをご紹介します上で、同社に投資を決定した背景や期待について、投資担当者によるESGの視点からのコメントをご紹介します。



取締役副社長 千賀 貴生氏

障がい者の就職と定着のために成果を追求する

——ビジネスを成長させるうえで、貴社が大切にされていることを教えてください。

当社は、障がいのある方や介護、看護が必要な方へ支援を行い、社会的課題を解決する事業を行っています。そうであるからこそ、サステナビリティ、特に人的資本に関する取組みには力を入れており大切にしています。経営理念の冒頭には「全従業員の自己実現と幸福を追求するとともに」という一文を入れており、我々経営陣は常にこのことを念頭にいれて経営上の意思決定を行っています。この経営理念の実現のために、2020年から、毎週月曜日に、私が委員長となってES（Employee Satisfaction）委員会を開催しています。ES委員会では、当社の理念に賛同し入社していただいた方々が、「誇り」を持てるように、安心して長く働き続けられるような職場環境の整備・構築を行うことを目的としています。



代表取締役社長 大田 誠氏

企業情報

会社名	ウェルビー株式会社
投資時期	2024年4月
代表者	代表取締役社長 大田 誠
事業内容	障がい者総合支援法における障がい福祉事業（就労移行支援事業等）、児童福祉法における療育事業、介護・看護事業
投資類型	非公開化

このように、従業員のエンゲージメントを高めることこそが、ご利用者様に対する質の高い支援につながり、ひいては、売上・利益の拡大、そして持続的な企業価値の向上につながるものと考えております。

——貴社の目指す企業価値を計測するために、意識されている指標、観測されている指標はありますか？

売上・利益に直結する指標としては、利用者数と就職者数（就労移行支援事業において）を特に意識しています。当社のビジネスモデルは、ご利用いただいた日数分のみ売上が計上されるため、毎週の経営会議では、全事業所の利用者数の状況を確認しています。また、就労移行支援事業では、半年以上の就職定着者数に応じて、翌年度以降の利用単価が変動します。高い利用単価を得るためには、数多くの就職者数を輩出することが求められます。これまでに当社サービスを利用して就職された方々は2024年10月末時点で7,901名となり、半年後の定着率は91.0%にも達しています*。この高い就職定着率を維持するためには、スタッフの能力研鑽が重要です。特に、障がいへの深い理解と就職後の適切なサポートが求められるため、日々改善に努めています。

従業員エンゲージメント向上のための取組み

——貴社ではESG課題に対してどのように取り組んでいますか。

現在特に取り組んでいるのはS（社会）分野のうち、従業員のエンゲージメント向上です。そのためのES委員会では、各本部の一部の管理職が集まり、特に現場で働く従業員の負担を軽減させるような施策や待遇改善のための施策を議

論しています。目安箱のように、現場から意見を吸い上げていく施策もあります。ES委員会発足後は、離職率も徐々に改善し、10%後半から10%前半へと減少しています。これは上場企業であっても非常に困難な課題ですが、私たちは着実に改善を続けています。

——スタッフの能力研鑽のため、どのような取組みをされていますか。

社内研修制度を整備し、新入社員から管理職までを対象に、各職位に必要な知識を身につけてもらっています。研修内容は現場の意見を吸い上げながら改善を続けております。また、業務のマニュアル化にも力を入れており、新しく配属されたスタッフにとっても働きやすい環境を整えています。マニュアルは、月1回のマニュアル検討会を通じて、ボトムアップで意見を吸い上げて、毎月改定を行っております。

——今後の展望について教えてください。

当社は困っている人に手を差し伸べる事業を展開し続けたいと考えています。設立当初の事業として、主に精神・発達障がい者に対する就労移行支援事業、その後参入した発達障がいの子どもへの療育事業に加えて、現在は難病や障がいを持った方々を対象としたナーシング事業を第3の柱として立ち上げました。これからも新たな挑戦を続け、社会課題の解決に貢献していく所存です。

また、ポラリスとは現在事業成長に向けた議論と並行してESG対応に関する議論を行なっています。当社がこれまで進めてきたサステナビリティへの取組みをさらに深化させ、これまで十分に発信しきれていなかった社内の取組みについても、ぜひお力添えいただきたいと考えています。

さらに、投資を受けた直後から、ポラリスのポートフォリオであり、近い領域で障がい者福祉事業を運営するソーシャルインクルーとは毎週情報交換を行い、貴重なノウハウを共

有しています。その他のポートフォリオ企業の障がい者雇用率向上に向けたご支援も行っており、今後もポラリスと企業価値向上に向けた取組みを進めていければ幸いです。

*半年定着率は2022年10月～2023年9月の間に就職した利用者のうち、6か月以上定着した者の割合。

ポラリスの視点： ウェルビー投資担当者よりコメント

投資を決定した背景

ポラリスがウェルビーへの投資を決定した背景には、障がい者就労支援事業の成長可能性に加えて、ESG（環境・社会・ガバナンス）への配慮という大きく二つの要因がありました。

ポラリスはこれまで、HITOWA ホールディングス、総合メディカル、ウェルオフ（エクラシア）そしてソーシャルインクルーといったヘルスケアや福祉分野の企業に投資しており、当社の投資にあたっては、過去の経験とネットワークを活かしながらシナジーを追求できると考えました。

障がい者就労移行支援事業をコアに全国展開している企業は決して多くありませんが、現在ポラリスの投資先には、ウェルビーの他に障がい者支援事業を全国展開するソーシャルインクルーがあります。両社の業務の親和性の高さから、週次の会議を開催してノウハウの共有や連携を進めています。こうした連携による相乗効果を生み出すことで、さらなる社会的価値の創出が期待されています。

その他の投資先に対しても、障がい者の法定雇用率を満たしていない場合にはウェルビーが支援を提供することが可能です。こうしたシナジーへの期待は、投資委員会でも重要なテーマとして議論されてきました。

また、マーケットの成長性も高く評価しています。精神疾患等の認知拡大を背景に、日本国内の障がい者数は増加トレ

ンドにあるとともに、法定雇用率も政策的に引き上げられています。さらに、共働き家庭の増加に伴い、家庭外での発達障がいを中心とした障がい児の受け入れニーズも高まっています。ウェルビーはその需要に応える企業として、特に就労移行支援事業と療育事業において、質の高いサービスを提供しています。同業他社と比較してサービス利用者における障がいの重い方の割合が高いにも関わらず、直近の就職定着率は、他社比較においても高い水準にあります。

ウェルビーへの投資を決定する際にはコンプライアンスやオペレーションの質も重視しました。DDを通じて、同業他社と比較して、サービスクオリティをはじめとする多くの優れた点を確認することが出来ました。既存の強みを活かしながら、ウェルビーが今後も社会的使命を果たしていくことを期待しています。

今後注力する ESG 課題

現在 100 日プランが進行中ですが、ポラリスとしては、外部の視点からウェルビーの ESG 課題を洗い出し、その改善策を提案しています。一例として DEI（多様性・公平性・包括性）があげられます。同業他社にも共通していますが、女性が多く活躍する業界でありながら、マネジメント層における女性比率が低いという課題があります。これを改善するための施策を導入し、より多様性と公平性を重視した組織文化の醸成を図りたいと考えています。

さらに、顧客に寄り添ったよりよいサポートの提供のためには、地域医療との連携を強化し、近隣の精神科医や児童精神科医、リワーク精神科医、脳神経内科医とのネットワークを構築していくことが重要であると考えています。

企業価値と社会的価値の両立を支援するという観点では、例えば自立訓練のような市場の黎明期にある事業機会の検討もしています。この事業は地域社会からのニーズが非常に大きい一方で、経済性の面からは優先順位が低くなりがちです。しかし現場の役職者の皆様の想いを尊重しモチベーションを高めていただくためにも、地域のニーズが高い事業については、単体の経済性だけでなく、既存事業へのシナジー等広い視座から新たな事業に取り組む意義を整理することで、経済合理性に偏らない意思決定ができるようサポートをしたいと考えています。ウェルビーの取組みが、単なるビジネスの成功にとどまらず、地域社会全体の課題解決に寄与することを期待しています。

最後に、ウェルビーが社会の中でインクルージョンと公平性を促進する企業であることを強調したいと思います。投資後に改めて気付かされたことですが、日本社会一般において、障がい者に提供されている機会は驚くほど少ないのが現状です。障がい者が偏見なく働ける社会の実現に向けて、ウェルビーは質の高い就労支援を提供し続けるために真摯に取り組んでおり、ポラリスとしても、その姿勢を支援し続けることが重要だと考えています。

