

足利銀行が中堅・中小企業等を対象に実施する サステナビリティ・リンク・ローンに関するフレームワークに 係る第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、足利銀行が中堅・中小企業等を対象に実施するサステナビリティ・リンク・ローンに関するフレームワークに対し、第三者意見書を提出しました。

<要約>

本第三者意見は、株式会社足利銀行が策定するサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク（本フレームワーク）に対して、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」及び「サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」（総称して「SLLP等」）への適合性を確認したものである。株式会社日本格付研究所（以下、JCR）は、SLLP等で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、独立した第三者機関として、足利銀行のサステナビリティ戦略、本フレームワークで定められたキー・パフォーマンス・インディケ이터（KPI）、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）、特性、レポートニング、検証について確認を行った。

足利銀行は、栃木県宇都宮市に本店を置く地域金融機関である。2016年10月に足利銀行の完全親会社であった株式会社足利ホールディングスは、株式会社常陽銀行（以下、常陽銀行）との株式交換による経営統合を行い、足利銀行および常陽銀行を完全子会社とする株式会社めぶきフィナンシャルグループ（以下、めぶきフィナンシャルグループ）が発足した。足利銀行の貸出金全体のうち「地元企業（東京都を除く）への貸出金割合」が7割を超えているという特徴を持つ。

めぶきフィナンシャルグループは、グループ経営理念「質の高い総合金融サービスの提供を通じ、地域とともに、ゆたかな未来を創り続けます。」に基づき、地域の課題解決を図ることを通じて、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上に努めている。グループの子銀行である足利銀行は、自らの存在意義について「豊かさの創造に寄与する」とし、地域金融機関として、地域社会のすべての人々の豊かさの創造に寄与し続けることとしている。また、経営姿勢について「地域と共に生きる」を掲げ、お客さま本位の精神のもとに、地域と共に生きる開かれた銀行として積極的で健全な経営を進めることとしている。

めぶきフィナンシャルグループは、サステナビリティを巡る課題を重要な経営課題として認識し、地域の課題解決と持続的な成長とともに、当社グループの持続的成長と企業価値向上の好循環を図ることを目的として「グループサステナビリティ方針」を制定している。また、環境や人権、ダイバーシティに関する取り組みを明確化するために、「グループ環境方針」「グループ人権方針」「グループダイバーシティ方針」「環境・社会に配慮した投融資方針」「調達・購買ガイドライン」を制定し、各方針にもとづき、業務運営を行っている。

足利銀行は、本フレームワークで以下のKPI及びSPTを設定している。

KPI1	中小企業向け SBT
KPI2	えるぼし認定
KPI3	くるみん認定
KPI4	健康経営優良法人認定
KPI5	DX 認定及びサステナビリティ経営の推進

SPT1	中小企業向け SBT の取得
SPT2	えるぼしプラチナえるぼし認定の取得
SPT3	トライくるみん/くるみんプラチナくるみん認定の取得
SPT4	健康経営優良法人の認定
SPT5	DX 認定の取得

足利銀行は、借入人が本フレームワークの KPI を選択する際、当該 KPI が借入人の事業にとって中核的で重要であるのか、当該 KPI に係る取り組みを通じて実現したい本業へのインパクトは何かについて借入人にヒアリングし、そのヒアリング結果を踏まえて KPI を選択することとしている。以上を踏まえて、JCR は、本フレームワークにおける KPI が足利銀行の借入人である中堅・中小企業にとって有意義であることを確認した。

JCR は、融資条件におけるインセンティブ内容について、事前に設定された SPT が達成されるか否かに応じて金利が変化すると定められていること、融資実行から完済まで年 1 回以上 SPT の達成状況の確認を行うことを確認した。また JCR は、SPT の実績について、検証（または検証同等の仕組み）が実施される予定であることを確認した。

以上より、JCR は、本フレームワークが SLLP 等に適合していることを確認した。

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見

評価対象：サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク
(中堅・中小企業向け)

貸付人：株式会社足利銀行

2024年3月28日
株式会社 日本格付研究所

目次

<要約>	- 3 -
I. 第三者意見の位置づけと目的	- 5 -
II. 第三者意見の概要	- 5 -
III. SLLP 等への適合性について	- 6 -
1. 足利銀行のサステナビリティ戦略	- 6 -
2. KPI の選定	- 10 -
2-1. 評価の視点	- 10 -
2-2. KPI の選定の概要と JCR による評価	- 10 -
■KPI1 : 中小企業向け SBT	- 12 -
■KPI2 : えるぼし認定	- 15 -
■KPI3 : くるみん認定	- 19 -
■KPI4 : 健康経営優良法人認定	- 23 -
■KPI5 : DX 認定及びサステナビリティ経営の推進	- 26 -
3. SPT の測定	- 28 -
3-1. 評価の視点	- 28 -
3-2. SPT の測定の概要と JCR による評価	- 28 -
■SPT1 : 中小企業向け SBT の取得	- 28 -
■SPT2 : えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得	- 28 -
■SPT3 : トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得	- 29 -
■SPT4 : 健康経営優良法人の認定	- 30 -
■SPT5 : DX 認定の取得	- 31 -
3-3. SPT 達成に向けた取り組み	- 31 -
3-4. JCR によるインパクト評価	- 32 -
4. 借入金の特性	- 35 -
4-1. 評価の視点	- 35 -
4-2. 借入金の特性の概要と JCR による評価	- 35 -
5. レポーティング・検証	- 35 -
5-1. 評価の視点	- 35 -
5-2. レポーティング・検証の概要と JCR による評価	- 35 -
6. SLLP 等への適合性に係る結論	- 36 -

＜要約＞

本第三者意見は、株式会社足利銀行が策定するサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク（本フレームワーク）に対して、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」¹及び「サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」²（総称して「SLLP 等」）への適合性を確認したものである。株式会社日本格付研究所（以下、JCR）は、SLLP 等で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、独立した第三者機関として、足利銀行のサステナビリティ戦略、本フレームワークで定められたキー・パフォーマンス・インディケーター（KPI）、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）、特性、レポートング、検証について確認を行った。

足利銀行は、栃木県宇都宮市に本店を置く地域金融機関である。2016 年 10 月に足利銀行の完全親会社であった株式会社足利ホールディングスは、株式会社常陽銀行（以下、常陽銀行）との株式交換による経営統合を行い、足利銀行および常陽銀行を完全子会社とする株式会社めぶきフィナンシャルグループ（以下、めぶきフィナンシャルグループ）が発足した。足利銀行の貸出金全体のうち「地元企業（東京都を除く）への貸出金割合」が 7 割を超えているという特徴を持つ。

めぶきフィナンシャルグループは、グループ経営理念「質の高い総合金融サービスの提供を通じ、地域とともに、ゆたかな未来を創り続けます。」に基づき、地域の課題解決を図ることを通じて、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上に努めている。グループの子銀行である足利銀行は、自らの存在意義について「豊かさの創造に寄与する」とし、地域金融機関として、地域社会のすべての人々の豊かさの創造に寄与し続けることとしている。また、経営姿勢について「地域と共に生きる」を掲げ、お客さま本位の精神のもとに、地域と共に生きる開かれた銀行として積極的で健全な経営を進めることとしている。

めぶきフィナンシャルグループは、サステナビリティを巡る課題を重要な経営課題として認識し、地域の課題解決と持続的な成長とともに、当社グループの持続的成長と企業価値向上の好循環を図ることを目的として「グループサステナビリティ方針」を制定している。また、環境や人権、ダイバーシティに関する取り組みを明確化するために、「グループ環境方針」「グループ人権方針」「グループダイバーシティ方針」「環境・社会に配慮した投融資方針」「調達・購買ガイドライン」を制定し、各方針にもとづき、業務運営を行っている。

足利銀行は、本フレームワークで以下のKPI及びSPTを設定している。

KPI1	中小企業向け SBT
KPI2	えるぼし認定
KPI3	くるみん認定
KPI4	健康経営優良法人認定
KPI5	DX 認定及びサステナビリティ経営の推進

¹ Asia Pacific Loan Market Association (APLMA), Loan Market Association (LMA), Loan Syndications and Trading Association (LSTA). Sustainability-Linked Loan Principles 2023. (<https://www.lsta.org/content/sustainability-linked-loan-principles-sllp/>)

² 環境省 サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン 2022 年版 (<https://www.env.go.jp/content/000062495.pdf>)

SPT1	中小企業向け SBT の取得
SPT2	えるぼしプラチナえるぼし認定の取得
SPT3	トライくるみん/くるみんプラチナくるみん認定の取得
SPT4	健康経営優良法人の認定
SPT5	DX 認定の取得

足利銀行は、借入人が本フレームワークの KPI を選択する際、当該 KPI が借入人の事業にとって中核的で重要であるのか、当該 KPI に係る取り組みを通じて実現したい本業へのインパクトは何かについて借入人にヒアリングし、そのヒアリング結果を踏まえて KPI を選択することとしている。以上を踏まえて、JCR は、本フレームワークにおける KPI が足利銀行の借入人である中堅・中小企業にとって有意義であることを確認した。

JCR は、融資条件におけるインセンティブ内容について、事前に設定された SPT が達成されるか否かに応じて金利が変化すると定められていること、融資実行から完済まで年 1 回以上 SPT の達成状況の確認を行うことを確認した。また JCR は、SPT の実績について、検証（または検証同等の仕組み）が実施される予定であることを確認した。

I. 第三者意見の位置づけと目的

JCR は、本フレームワークに対して SLLP 等に沿って第三者評価を行った。サステナビリティ・リンク・ローンとは、借入人が予め定めた意欲的な SPT の達成にインセンティブを設けることで、借入人が持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとした借入金をいう。SLLP 等は、KPI の選定、SPT の測定、借入金の特性、レポートニング、検証という 5 つの核となる要素で構成されている。本第三者意見の目的は、SLLP 等で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、JCR が独立した第三者機関として、本フレームワークの SLLP 等への適合性を確認することである。

II. 第三者意見の概要

本第三者意見は、足利銀行が 2024 年 3 月に策定した本フレームワークに対する意見表明であり、以下の項目で構成されている。

1. 足利銀行のサステナビリティ戦略
2. KPI の選定
3. SPT の測定
4. 借入金の特性
5. レポートニング・検証
6. SLLP 等への適合性に係る結論

III. SLLP 等への適合性について

1. 足利銀行のサステナビリティ戦略

足利銀行は、栃木県宇都宮市に本店を置く地域金融機関である。2016年10月に足利銀行の完全親会社であった株式会社足利ホールディングスは、常陽銀行との株式交換による経営統合を行い、足利銀行および常陽銀行を完全子会社とするめぶきフィナンシャルグループが発足した。足利銀行は、2023年3月末時点で、国内に134拠点（本店・支店107、出張所27）、海外に2つの駐在員事務所を有している（図表1）。栃木県内企業の約半数近くが足利銀行をメインバンクにしている³など、地域に根差した金融機関である。



図表1 足利銀行の営業エリア³

めぶきフィナンシャルグループは、グループ経営理念「質の高い総合金融サービスの提供を通じ、地域とともに、ゆたかな未来を創り続けます。」に基づき、地域の課題解決を図ることを通じて、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上に努めている。グループの子銀行である足利銀行は、自らの存在意義について「豊かさの創造に寄与する」とし、地域金融機関として地域社会のすべての人々の豊かさの創造に寄与し続けることとしている。また、経営姿勢について「地域と共に生きる」を掲げ、お客さま本位の精神のもとに、地域と共に生きる開かれた銀行として積極的で健全な経営を進めることとしている。

めぶきフィナンシャルグループは、サステナビリティを巡る課題を重要な経営課題として認識し、地域の課題解決と持続的な成長とともに、当社グループの持続的成長と企業価値向上の好循環を図ることを目的として「グループサステナビリティ方針」を制定し、積極的な取り組みを行っている。また、環境、人権およびダイバーシティに関する取り組みを明確化すべく、「グループ環境方針」、「グループ人権方針」、「グループダイバーシティ方針」、「環境・社会に配慮した投融資方針」、「調達・購買ガイドライン」を制定し、各方針に基づき業務運営を行っている（図表2）。

³ 本フレームワーク

めぶきフィナンシャルグループサステナビリティ方針



株式会社めぶきフィナンシャルグループおよび当社グループ内会社は、グループ経営理念「質の高い総合金融サービスの提供を通じ、地域とともに、ゆたかな未来を創り続けます。」に基づき、地域の課題解決をはかることを通じて、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上に努めてまいります。

グループ環境方針

めぶきフィナンシャルグループは、「グループ環境方針」を定め、自らの企業活動において環境負荷の低減に努めるとともに、気候変動をはじめとする環境問題は、重要な課題であると認識し、脱炭素化など、様々な環境保全の取り組みを進めています。

グループ人権方針

めぶきフィナンシャルグループは、あらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重することを定めた「グループ人権方針」のもと、融資先や調達・委託先（サプライチェーン）の企業活動が人権に与える負の影響に関心を持ち、人権尊重の取り組みを進めています。

グループダイバーシティ方針

めぶきフィナンシャルグループは、多様な能力と個性をもつ役職員が柔軟な発想と行動力を最大限発揮できるよう「グループダイバーシティ方針」を定め、多様性の確保に向けた取り組みを強化、加速させています。

環境・社会に配慮した投融資方針

めぶきフィナンシャルグループは、環境・社会に負の影響を与える可能性のある特定セクターへの投融資に関しては、「環境・社会に配慮した投融資方針」を定め、環境・社会への影響の低減・回避に努めています。

調達・購買ガイドライン

めぶきフィナンシャルグループは、持続可能な社会の実現を目指し、事業活動に必要な物品・サービスなどの調達・購買にあたり、グループ共通の「調達・購買ガイドライン」を制定し、環境・社会に配慮した責任ある購買活動に努めてまいります。また本ガイドラインを一般に公開し、サプライヤーと協働した取り組みに努めてまいります。

図表 2 めぶきフィナンシャルグループのサステナビリティ方針等⁴

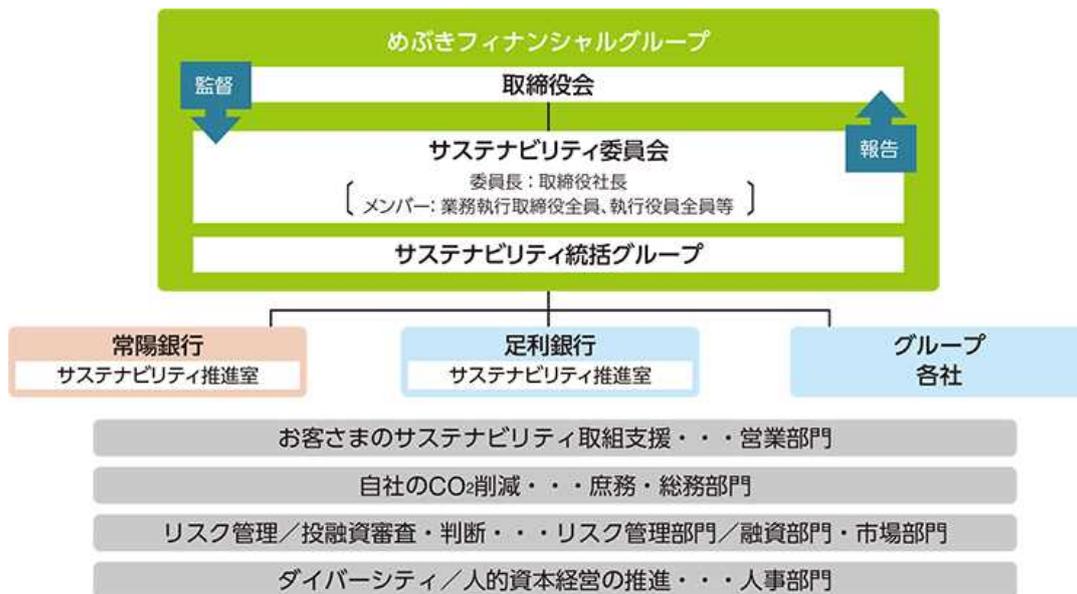
めぶきフィナンシャルグループは、持続可能な地域社会の実現に向け最大限貢献するため、特に重点的に取り組むべき5つの重要課題（マテリアリティ）を特定している（図表3）。特定に際しては、環境面・社会面・経済面など外部環境の変化および長期的な将来の見通しを踏まえて、SDGsをはじめとする国際的なフレームワークやガイドライン等を参考にしつつ、「ステークホルダーに対する影響度や期待」と「当社グループが果たすべき役割」の両面から課題を設定している。

⁴ めぶきフィナンシャルグループディスクロージャー誌 2023年3月期〈情報編〉統合報告書 2023 (https://www.mebuki-fg.co.jp/shareholder/pdf/ir_library/disclosure/2023_info_02.pdf)

重要課題（マテリアリティ）	地域とともに解決する課題（例）	インパクト（例）	SDGsのゴール
地域経済・地域社会の活性化	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少、現役世代の減少 後継者不足、経営者の高齢化 産業構造の変化、基幹産業の維持・育成 災害対応 農林水産業の振興 観光の振興 公共インフラの老朽化 交通ネットワークの維持 SDGs・サステナビリティへの対応 地域・企業を牽引する人材の育成 	<ul style="list-style-type: none"> 事業者数の増加、人口流入、雇用創出 事業継続、雇用の維持・拡大 事業継続・発展、雇用の維持・拡大 レジリエンス強化 第1次産業の維持 域内消費拡大、雇用 住みよい街の維持 交流人口の拡大、高齢者の移動手段確保 サステナビリティへの取り組み推進 地域内就労人口確保、高度人材確保 	
気候変動対応・環境保全	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素 激甚化・頻発化する自然災害への対応 資源の枯渇・安定供給 生態系の変化 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂削減 レジリエンス強化 廃棄物の削減、資源循環、水資源の保全 生物多様性の保護 	
デジタル化の推進	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上 IT人材の不足 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の業務変革、競争力向上 IT化の促進 	
高齢化への対応	<ul style="list-style-type: none"> 介護 医療提供体制の強化、健康・長寿 高齢者の活躍促進 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と介護の両立、バリアフリーな環境 地域医療の充実、格差・偏在の是正、医師の確保 スキルの伝承 	
ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> 子育てと仕事の両立、ジェンダー平等、人権 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の活躍、組織・企業の活性化 	

図表3 めぶきフィナンシャルグループの重要課題（マテリアリティ）⁴

めぶきフィナンシャルグループは、サステナビリティに関する取り組みの策定・進捗を一元的に管理するとともに、サステナビリティへの取り組みを一層強化するため、サステナビリティ委員会を設置している（図表4）。サステナビリティ委員会は、取締役社長を委員長とし、業務執行取締役全員および執行役員全員ならびに経営企画部統括部長、経営管理部統括部長、地域創生部統括部長をもって構成し、必要に応じ子会社の社長や子銀行の担当部署の部長等を参集し、気候変動や生物多様性などの環境問題や人的資本をはじめとしたサステナビリティに関する施策・方針、取り組み状況などについて審議・報告を行っている。



図表4 サステナビリティにかかるガバナンスおよび推進体制⁴

めぶきフィナンシャルグループは、持続可能な地域社会の実現と企業価値の向上を目指し、サステナビリティに関する基本姿勢や目標を明確化するため、以下の「サステナビリティ長期 KPI」を設定している（図表 5）。足利銀行はグループの中核企業として「サステナビリティ長期 KPI」の達成に向けた取り組みを進めている。

サステナブルファイナンス目標額	<p>めぶきフィナンシャルグループは、お客さまへの金融サービスの提供を通じて、持続可能な地域社会の実現に貢献するため、サステナブルファイナンスを推進してまいります。</p> <p>目標金額：3兆円（うち環境分野 2兆円）</p> <p>取り組み期間：2021年度～2030年度</p>
CO2排出量削減目標（Scope1、2）	<p>めぶきフィナンシャルグループは、事業活動を通じて自ら排出するCO2を削減するとともに、脱炭素社会の実現や地域社会の持続的発展への貢献を加速してまいります。</p> <p>2030年度のCO2排出量削減目標：ネット・ゼロ</p>
係長以上に占める女性比率	<p>めぶきフィナンシャルグループは、従業員一人ひとりがお互いを認め合い、個々の能力を最大限発揮できるよう組織の生産性向上や従業員のワークライフバランスの支援に努めています。特に重要なテーマの一つとして女性の活躍推進を加速してまいります。</p> <p>目標：係長以上に占める女性比率 2025年3月末 35%以上</p>

図表 5 めぶきフィナンシャルグループのサステナビリティ長期 KPI⁴

2. KPIの選定

2-1. 評価の視点

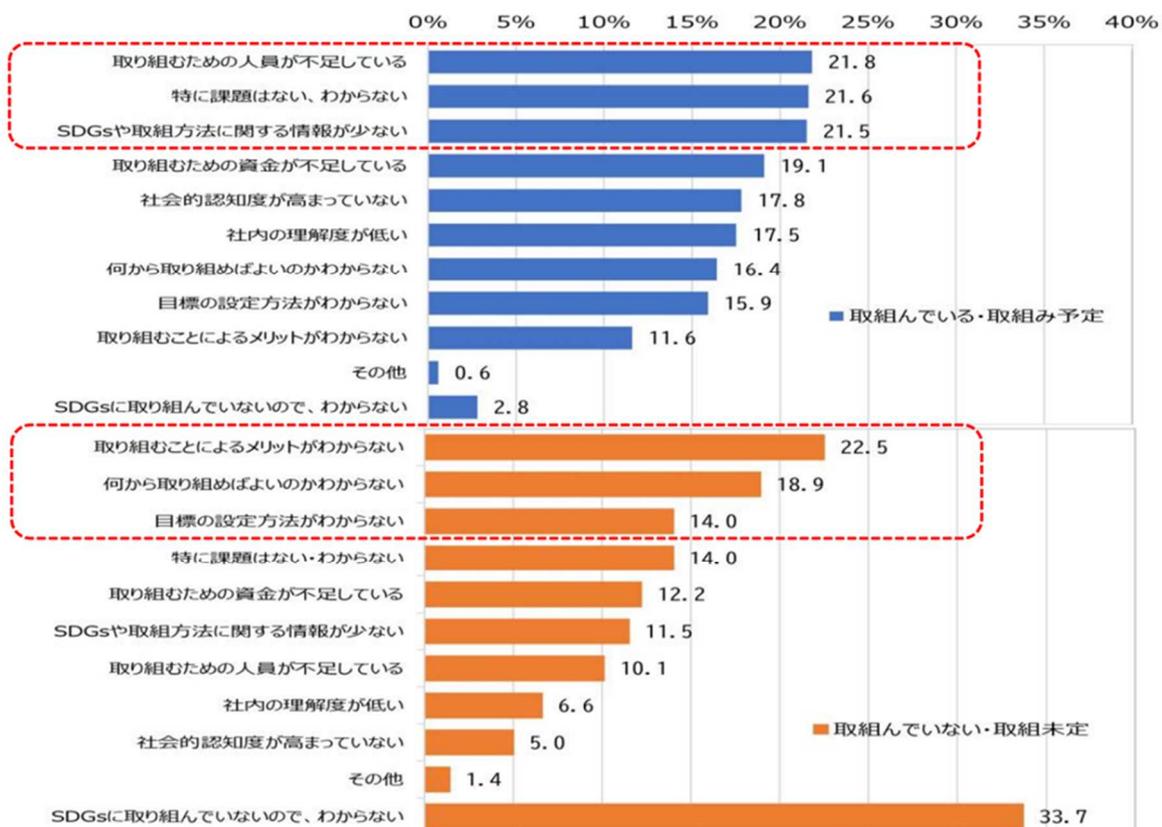
本項では、本フレームワークに基づいて足利銀行が貸付を行う際に、借入人である中堅・中小企業が設定する KPI について、借入人の事業において関連性があり中核的で重要か、さらには貸付人である足利銀行の現在・未来における事業運営上の戦略的意義は大きいのか、一貫した方法論に基づく測定・定量化は可能か、ベンチマークは可能か、適用範囲等を含め定義は明確か等を確認する。

2-2. KPIの選定の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークの KPI は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

中小企業のサステナビリティ・SDGs に関する調査において、「現在すでに取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後は取り組む予定」とした中小企業からは「取り組むための人員が不足している」「SDGs や取組方法に関する情報が少ない」といった回答が多く寄せられている。一方で、「現在は取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」とした中小企業からは「取り組むことによるメリットがわからない」「何から取り組めばよいかわからない」といった回答が多い（図表 6）。



図表 6 中小企業の SDGs の取組に向けた課題（取組企業、未取組企業別）⁵

⁵ 中小基盤整備機構「中小企業の SDGs 推進に関する実態調査(2023 年)」(https://www.smrj.go.jp/research_case/research/questionnaire/index.html)

以上より、中小企業にとってサステナビリティ・SDGsに取り組むメリットがわからないことが多く、もしサステナビリティ・SDGsに取り組む場合においても人員や情報が不足しており取り組みの方向性や目標の設定方法が分からない、といった課題があると推察される。

足利銀行は、サステナブルファイナンスの実施を通じて、借入人によるサステナビリティ経営推進への取り組みを支援していくことを意図して、本フレームワークを策定した。本フレームワークの対象となる中堅・中小企業の定義は図表7に記載のとおりである。

■ 「中堅・中小企業の定義」

1) 企業規模

1-1) 中小企業基本法の定義を満たす中小企業者

1-2) 中堅企業（売上 1,000 億円未満、従業員数 1,000 人未満、資本金 10 億円未満のいずれかに合致する企業）

2) プライム市場上場企業（及びその連結子会社）は除く

図表7 本フレームワークにおける「中堅・中小企業」の定義³

次に、足利銀行は、本フレームワークにおいて図表8のとおり KPI を選定した。

KPI1	中小企業向け SBT
KPI2	えるぼし認定
KPI3	くるみん認定
KPI4	健康経営優良法人認定
KPI5	DX 認定及びサステナビリティ経営の推進

図表8 本フレームワークにおける KPI 一覧³

足利銀行は、借入人が本フレームワークの KPI を選択する際、当該 KPI が借入人の事業にとって中核的で重要であるのか、当該 KPI に係る取り組みを通じて実現したい本業へのインパクトは何かについて借入人にヒアリングし、そのヒアリング結果を踏まえて KPI を選択することとしている。

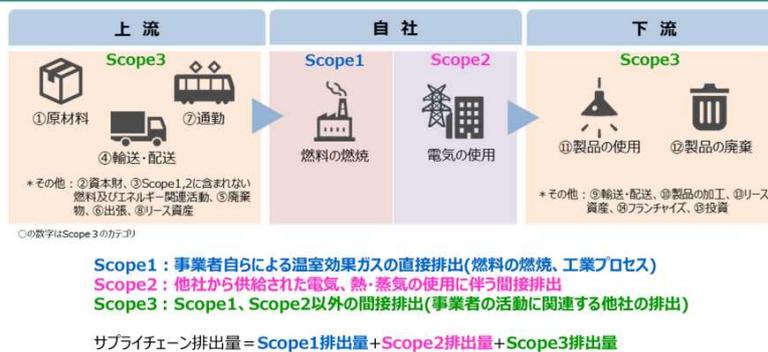
■KPI1：中小企業向け SBT

気候変動に関する社会全体の動向として、2015年12月に採択されたパリ協定において、温室効果ガス（GHG）排出削減の長期目標として、「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分に低く保つとともに（well-below 2℃目標）、1.5℃に抑える努力を追求すること（1.5℃目標）」等が目的として掲げられている⁶。その上で、当該目的の達成に向けて努力を継続すること、長期的には、今世紀後半での人為的なGHG排出量を実質ゼロとすること等が盛り込まれている。

上述のパリ協定を踏まえて、世界各国において削減目標が打ち出されており、日本政府としては2050年までにカーボンニュートラル実現の長期目標を打ち出すとともに、2030年度に2013年比で46%削減することを中間目標として掲げている。そして、日本政府の目標を受けて、地方自治体においても削減目標を策定・公表している。

日本における中小企業の総GHG排出量は1.2億t～2.5億tであり、日本全体のGHG排出量のうち1割～2割弱を占める⁷。また、GHG・CO₂削減に取り組む大企業・海外企業は年々増加している。大企業・海外企業は自社領域（Scope1,2）のGHG・CO₂削減のみならず、サプライチェーンの上流・下流（Scope3）のGHG・CO₂削減にも取り組んでいる（図表9）。大企業・海外企業のScope3は、その取引先の中堅・中小企業にとってのScope1,2となることから、中堅・中小企業においてもGHG・CO₂削減取り組みの重要性が高まってきている。

- グローバル企業がサプライチェーン排出量の目標を設定すると、そのサプライヤーも巻き込まれる。
- 大企業のみならず、**中小企業も含めた取組が必要（いち早く対応することが競争力に）**。



- 【トヨタ自動車】 数百家の仕入先に対し、2021年のCO₂削減目標として前年比3%削減を要請。
- 【Apple】 サプライヤーに対して、再生エネルギー由来の電力を使用することを要請。要請に応えられない場合は取引を終了する可能性も。
- 【イオン】 モール館内の警備・清掃等に関わる従業員、モール運営に携わるサプライヤー、出店しているすべての専門店に対して、環境教育を実施するとともに、排出削減につながる行動を要請。

図表9 サプライチェーン全体での脱炭素の動き（環境省）⁸

パリ協定において求められる水準と整合した科学的なGHG排出削減目標として、SBT (Science Based Targets) が国際的に認知されている。SBTにおいては、1.5℃目標の達成に向けては年率4.2%以上の削減が目安とされている。SBTにおいても、大企業向けの通常SBTに加え、中小企業向けSBTの仕組みが設計されており、中小企業の取り組みが推進されている。

⁶ 環境省ウェブサイト「パリ協定（和訳）」(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/cop/shiryo.html)

⁷ 環境省温室効果ガス排出削減等指針「温室効果ガス排出削減等指針に沿った取組のすすめ～中小事業者版～」(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/gel/ghg-guideline/reference/index.html)

⁸ 中小企業のカーボンニュートラルに向けた支援機関ネットワーク会議環境省資料(https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/SME/network/)

中小企業向け SBT は 2020 年 4 月より導入が開始されており、削減対象範囲や認定費用などの面において、通常 SBT と比較して条件が緩和されている。また、2024 年 1 月 1 日以降、中小企業の定義と費用が変更されている。中小企業向け SBT の概要は、図表 10 に示したとおりである。

項目	中小企業向け SBT	通常 SBT
対象	次のすべてに該当 <ul style="list-style-type: none"> •Scope1,2 の総排出量が 10,000 tCO₂ 未満 ※Scope2 はロケーション基準で算出 •金融セクター、石油・ガスセクターに分類されない •SBTi が策定したセクター固有の基準(セクター別脱炭素化アプローチなど)を使用して目標を設定する必要はない •通常 SBT の対象となる会社の子会社ではない 上記に加え次の 2 つ以上に該当 <ul style="list-style-type: none"> •従業員数 250 人未満 •売上高 5,000 万ユーロ未満 •総資産 2,500 万ユーロ未満 •FLAG セクター⁹に分類されない 	特に無し
目標年	2030 年	公式申請年から、5 年以上先、10 年以内の任意年
基準年	2018 年、2019 年、2020 年、2021 年から選択	最新のデータが得られる年での設定を推奨
削減対象範囲	Scope1,2 排出量	Scope1,2,3 排出量 ※但し、Scope3 が Scope1~3 の合計の 40%を超えない場合には、Scope3 目標設定の必要は無し ※FLAG セクター ⁹ に属する企業は、別途 FLAG 目標を設定する必要がある
目標レベル	■Scope1,2 少なくとも年 4.2%削減(1.5℃) ■Scope3 算定・削減(特定の基準値はなし)	■Scope1,2 少なくとも年 4.2%削減(1.5℃) ■Scope3 少なくとも年 2.5%削減(Well below 2℃)
費用	■新しい短期目標を設定する、または以前の短期目標を置き換える場合 USD1,250 ■短期目標とネットゼロ目標を設定する場合 USD2,500	■目標妥当性確認サービスは USD9,500 ■以降の目標再提出は、1 回 USD4,750
承認までのプロセス	目標提出後、自動的に承認され、SBTi Web サイトに掲載	目標提出後、事務局による審査が行われる。事務局からの質問が送られる場合もある。

図表 10 中小企業向け SBT の概要 (2024 年 1 月 1 日以降)¹⁰

⁹ FLAG とは Forest, Land and Agriculture の略称であり、「森林・土地・農業」分野のことを指す。FLAG は世界の GHG 排出量の約 1/4(22%)を占めており、SBTi(Science Based Target initiative)は、FLAG のガイドランスを 2022 年に公表している。

¹⁰ SBT イニシアチブ ウェブサイト(<https://sciencebasedtargets.org/news/sbti-announces-updated-sme-definition-and-fees> 等)より JCR 作成

近年、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指す企業が増加している。特に、大企業は海外の取引先も多いことから脱炭素化への取り組みを求められる機会が多く、当該取り組みを求められた大企業は自社の取引先である中小企業にも対応を求めるなど、連鎖的に取り組みが広がっている。そのため気候変動問題やカーボンニュートラルへの対応は、中小企業にとって、気候変動対策に貢献する観点だけではなく、産業競争力を維持・向上する観点でも重要な要素となっている。他方、現時点で全ての中小企業が脱炭素に取り組んでいるわけではない。既に脱炭素への取り組みが可能な中堅・中小企業は当該取り組みを加速させていくことが必要である。また、これから脱炭素に向けて取り組みを開始する企業は、取り組みに係る目標を設定して脱炭素推進に係る体制作りを進めていくことが求められる。

足利銀行はこれまで GHG プロトコルに基づいた Scope1,2 の排出量算定から、国際水準の削減目標である SBT に準じた削減目標案を策定するコンサルティングサービスまで、企業の脱炭素への取り組みを支援してきた実績を持つ。足利銀行は、これまでの取り組み支援の経験を活かして脱炭素への取り組みを支援することで、地域社会における脱炭素の実現に加えて、金融機関としての持続的な成長を目指すことができると考えている。これらの背景に基づき、中堅・中小企業の GHG 排出量削減に向けた取り組みを後押しし、地域全体のカーボンニュートラル実現に向けた社会への貢献を意図して、本 KPI を選定した。

以上より、JCR は KPI1 について、足利銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

■KPI2：えるぼし認定

えるぼし認定とは、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良である等の一定の要件（図表 11）を満たした企業が認定を受けることができる制度である。プラチナえるぼし認定とは、えるぼし認定企業のうち取り組み状況が特に優良である等の要件を満たした場合に認定を受けることができる。同制度は、女性の採用から実際の労働、管理職までキャリア全体を認定基準の対象としている点が特徴的である。

評価項目	基準概要
採用	<p>① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近 3 事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近 3 事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。）</p> <p>又は</p> <p>② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</p> <p>(i).正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）以上であること。</p> <p>(ii).正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）以上であること</p>
継続就業	<p>・直近の事業年度において、(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i).「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 7 割以上であること。</p> <p>(ii).「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 8 割以上であること。</p>
労働時間等の働き方	<p>・雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満であること。</p>
管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が 8 割以上であること。</p>
多様なキャリアコース	<p>・直近の 3 事業年度に、大企業については 2 項目以上（非正社員がいる場合は必ず A を含むこと）、中小企業については 1 項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用</p>

図表 11 えるぼし認定の基準概要¹¹

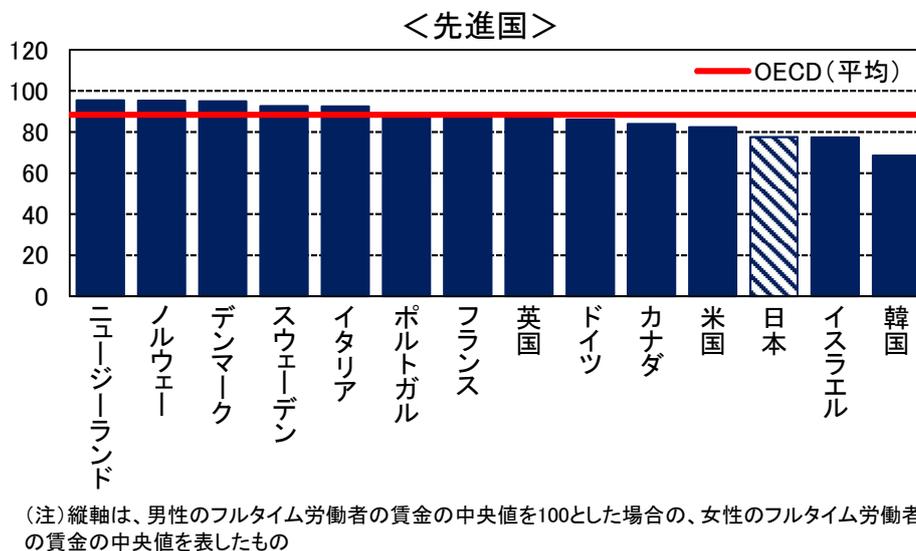
¹¹ えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>)より JCR 作成

企業の中長期的な企業価値向上のためには、非連続的なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせであることから、専門性や経験、感性、価値観といった知の経験のダイバーシティ&インクルージョンを積極的に取り込むことが必要とされている¹²。

ダイバーシティ経営について、経済産業省では「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されている。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれる¹³。そして「多様な人材」が能力を発揮し新たな価値を生み出すために、一人ひとりが職場で尊重されたメンバーとして扱われていると認識している状態、すなわちインクルージョンが必要とされている¹⁴。

イノベーションを生み出して価値創造に繋げる観点から、ダイバーシティ経営を推進することは重要である。そして女性の活躍推進は、多様な視点によってイノベーションを促進して社会全体に活力をもたらすものであり、ダイバーシティ経営のために不可欠である。他方、有償労働時間が男性に、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として固定的な性別役割分担が残っていると指摘される¹⁵など、労働における男女間格差が残っている現状がある。労働における男女間格差の是正を通じて女性活躍が実現できる環境の整備を進めることは、ダイバーシティ経営の実現の観点から重要な取り組みである。

日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にはあるものの、国際比較においては未だ大きい状況が続いている（図表 12）。フルタイムという同一労働条件下での賃金において男女間で格差が存在することは、キャリア形成に関する男女間格差が存在する可能性を示唆している。日本は国際比較で OECD 平均を下回っていることも踏まえると、企業として本格差の是正・改善に向けた取り組みが必要な状況であると考えられる。



図表 12 フルタイム労働者の賃金（中央値）に係る男女比較¹⁶

¹² 人材版伊藤レポート 2.0 (<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>)

¹³ 経済産業省 ダイバーシティ経営の推進 (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>)

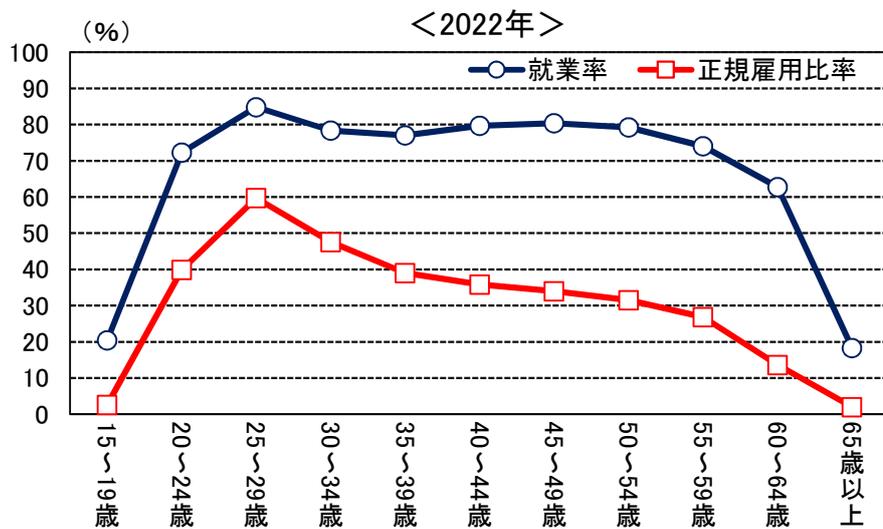
¹⁴ 経済産業省 【改訂版】ダイバーシティ経営診断シートの手引き(2021年3月) (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/turutebiki.pdf>)

¹⁵ 令和5年度男女共同参画白書 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/index.html)

¹⁶ 令和4年度男女共同参画白書 2-12 図 男女間賃金格差の国際比較 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-12.html)より JCR 作成

労働に関する男女間格差について、フルタイム労働とパートタイム労働の比較も重要である。M 字カーブとは、女性の労働参加に関して、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇することによって、グラフで見た女性の労働力率が M 字を描くこと¹⁷を指す。長期的には改善傾向にあるものの、ある調査¹⁸では、育児のための離職経験がある女性のうち、子の妊娠判明時において、出産後も就業を継続することを希望していた女性の割合は、およそ 5 割近く¹⁹にのぼるなど、未だに出産を機に退職を余儀なくされる女性も存在する。

L 字カーブとは、女性の正規雇用労働者比率が 20 代後半でピークを迎えた後、低下を続ける現象²⁰のことを指す。近年、新たに L 字カーブが見られるようになり（図表 13）、女性のパートタイム労働者が就労時間を調整する動き²⁰も確認されている。L 字カーブは男性には見られない事象であることを踏まえれば、労働における男女間格差是正に向けて、社会全体で解消を目指すべき課題と言える。



(注)就業率=就業者/15歳以上人口×100、正規雇用率=正規の職員・従業員/15歳以上人口×100

図表 13 女性の年齢階級別正規雇用比率²¹

¹⁷ 平成 25 年版男女共同参画白書 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html)

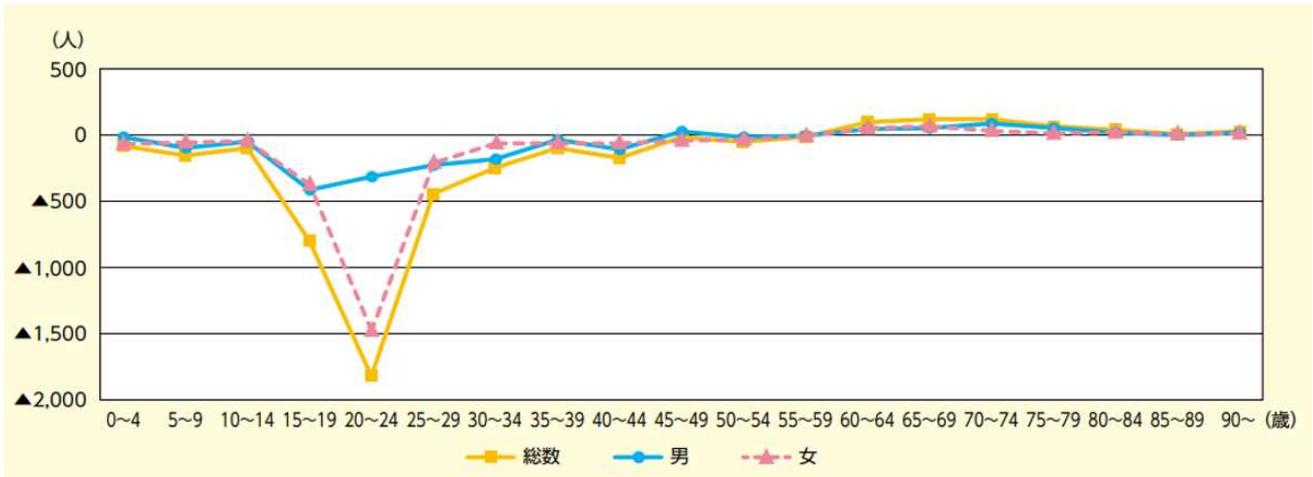
¹⁸ 令和 4 年度厚生労働省委託事業「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査報告書:mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00006.html)

¹⁹ 正社員・職員に限定した場合。

²⁰ 内閣府「選択する未来 2.0」中間報告(令和 2 年 7 月 1 日) (<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/index.html>)

²¹ 男女共同参画白書令和 5 年版 2-2 図 女性の年齢階級別正規雇用比率(令和 4(2022)年) (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-02.html)より JCR 作成

足利銀行の地盤である栃木県において、特に社会人となるタイミング（20～24歳前後）における女性の県外への流出が顕著であり、その後栃木県に流入すると推測される時期も見当たらない（図表 14）。



図表 14 栃木県における5歳階級別転出・転入の状況²²

流出の背景の一つに、職場での男女の地位の平等感がある。栃木県において、男性の方が優遇されていると感じている人の割合は6割を超えており、その割合は過去5年で横ばいのまま推移している²³。地域の持続的な発展のため、企業の大半を占める中堅・中小企業において、女性活躍が実現できる職場環境の実現が急務と言える。足利銀行は、本背景を踏まえて、地域の中堅・中小企業における女性活躍の推進を支援し、地域の持続的な成長を実現することを意図して、本 KPI を選定した。

以上より、JCR は KPI2 について、足利銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

²² とちぎ男女共同参画プラン[5期計画] (<https://www.pref.tochigi.lg.jp/c07/life/jyosei/danjyokyoudou/danjyokyoudou-plan5.html>)

²³ 令和5(2023)年度栃木県政世論調査 (<https://www.pref.tochigi.lg.jp/c05/pref/kouhou/iken/20231026kenseiyorontyousa.html>)

■KPI3：くるみん認定

くるみん認定制度とは、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる制度²⁴である。同認定に際し、企業は、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、さらに計画に定めた目標を達成し一定の基準（図表 15）を満たしている旨の申請を行う必要がある。既にくるみん認定を取得している企業を対象に、更に高い水準の取り組みを進めている企業に関する認定をプラチナくるみん認定という。また、2022年4月に、くるみん認定、プラチナくるみん認定の基準が引きあがったことに関連して、従来のくるみん認定水準を認定するものとして、トライくるみん認定が新設された。

くるみん認定の基準概要
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1)フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 (2)月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

図表 15 くるみん認定の基準概要²⁵

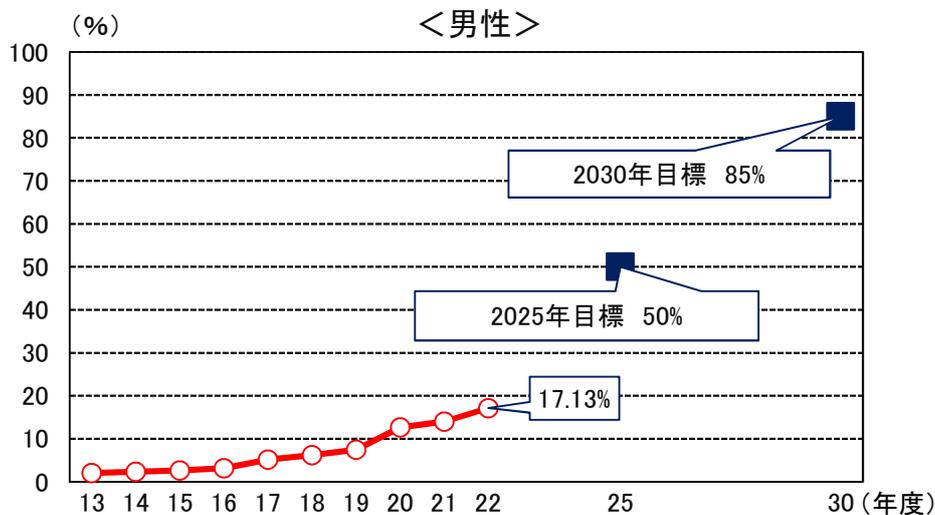
²⁴ 厚生労働省ウェブサイト(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)

²⁵ 次世代育成支援対策推進法関係リーフレット([mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26_00001.html))より JCR 作成

子どもが健やかに生まれて育てられる社会を実現することは、少子化が進行している日本において、重要度が高い。日本の合計特殊出生率は1.26（2022年）²⁶と、統計開始以降最低水準となっている。少子化という社会課題を解決する方法の一つとして、誰もが子どもを育てられる環境づくりが必要である。子育て世帯はほぼ即ち勤労世代であることを鑑みれば、企業が男性女性を問わず就業者が子育てと就業を両立できる環境を整備することは、少子化という社会課題の解決に資するものと考えられる。

女性の育児休業取得率はおよそ8割程度で安定的に推移²⁷している。しかしながら、この育児休業取得率の分母は「対象年において在職中に出産した女性」であり、出産前に退職した女性は含まれない。女性の第一子出産後の就業継続に関するアンケート調査¹⁸によると、妊娠・出産、子の育児等を理由として退職した女性のうち、妊娠が判明して離職した人は38%程度と最も高く、次に産前休業中に離職した人は18%程度となっている。さらに、育児のための離職経験がある女性のうち、子の妊娠判明時に出産後も就業を継続することを希望していた女性の割合はおよそ5割²⁸にのぼっている。したがって、現在女性が子育てと就業を両立できる環境が整っているとは言いがたい。当該環境を整備することは、あらゆる女性に対して就業と子育てを両立する選択肢を提供することにつながり、少子化解決に資する可能性がある。

夫婦どちらもキャリアを犠牲にせずに協力して育児を行うことができるように、男性が子育てに従事できるよう環境を整備することも必要である。政府は民間企業において2025年に50%、2030年に85%の男性育休取得率を目指しており（図表16）、企業は男性育児休業取得についても更なる取り組む必要がある。



図表16 育児休業取得率の推移^{27, 29}

²⁶ 令和4年(2022)人口動態統計(確定数)の概況 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei22/index.html>)

²⁷ 令和4年度雇用均等基本調査 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>) より JCR 作成

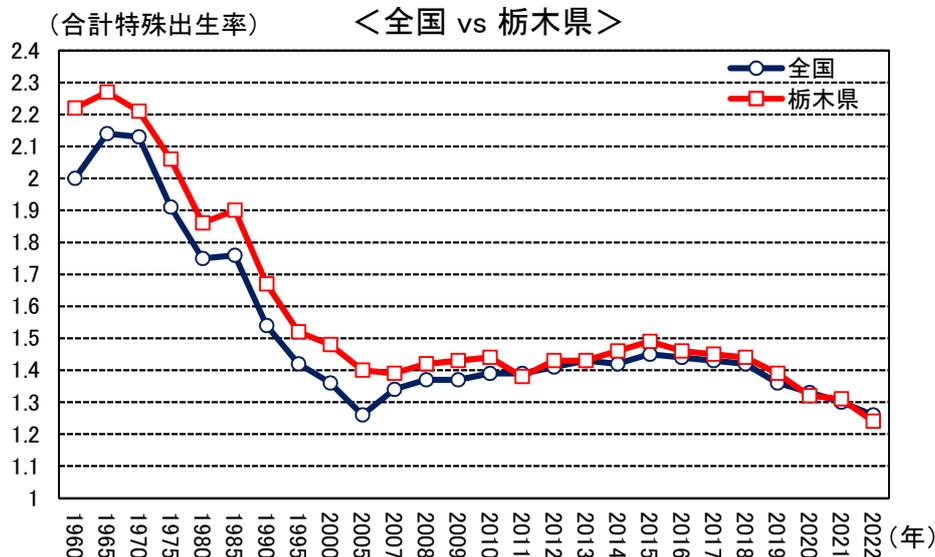
²⁸ 正社員・職員に限定した場合。

²⁹ こども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定) (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf)

KPI2 で述べたとおり、イノベーションを生み出して価値創造に繋げる観点から、ダイバーシティ経営を推進することは企業経営上重要である。就業と子育てを両立できる職場環境づくりは、働き方の多様性や女性のキャリア継続に資するものである。したがって、中堅・中小企業がダイバーシティ経営を推進する取り組みの一環として、あらゆる人が就業と子育てを両立できる職場環境の整備を進めることは、重要な取り組みと言える。

子育て環境が整っていないことが原因で社員が本人の望まない形で離職してしまうことは、採用から費やしているコストを鑑みても大きな損失である。女性が希望すれば働き続けることができる環境を作ることは、雇用の観点で企業にとっても有意義な取り組みと言える。また、男性の育児休業取得に向けた環境整備を進めることの意義は大きい。男性の育児休業取得が進まない背景として、中堅・中小企業の場合、大企業と比較して総従業員数が異なる点も背景の一つとして指摘されるが、それとは別の背景の一つに、仕事の属人化などの組織の脆弱性に起因する可能性も指摘³⁰されている。一定数の従業員がいる中堅・中小企業において、後者は企業の取り組みによって改善できる可能性がある。男性が育児休業を取得できる環境づくりは、BCP の観点で企業経営に資する取り組みと言える。

栃木県の合計特殊出生率について、栃木県は「とちぎ創生15戦略（第2期）」のなかで2024年の目標値を1.59としていた³¹が、2022年には全国平均1.26を下回り過去最低の1.24となっている（図表17）。このような状況を踏まえ、栃木県は「とちぎ少子化対策緊急プロジェクト」を2023年8月に策定し、合計特殊出生率の改善、ひいては人口減少問題の克服に向けた取り組みを強化することとしている³²。また合計特殊出生率の減少率について、栃木県は7位、福島県は4位、埼玉県は14位³²となっており、栃木県及び近県で見てもその減少幅は大きいものとなっている。栃木県およびその周辺地域の企業においても、速やかに子育てと就業を両立できる環境を整備する必要がある。



図表 17 合計特殊出生率（全国と栃木県の比較）³³

³⁰ 厚労省ウェブサイト(イクメンプロジェクト) (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/2022/>)「男性の育児休業取得促進シンポジウム」

³¹ 栃木県版まち・ひと・しごと創生総合戦略「とちぎ創生 15(いちご)戦略(第2期)」(<https://www.pref.tochigi.lg.jp/a01/senryaku/sousei15/senryaku.html>)

³² とちぎ少子化対策緊急プロジェクト(<https://www.pref.tochigi.lg.jp/a01/houdou/tfr2022.html>)

³³ 人口動態統計よりJCR作成

足利銀行は、これらの背景を踏まえて、中堅・中小企業が従業者に対して子育てと就業が両立できる環境づくりを行うことは地域経済の持続的な成長に資するものと考え、本 KPI を選定した。

以上より、JCR は KPI3 について、足利銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

■KPI4：健康経営優良法人認定

健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としている。

本制度では、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門により、それぞれ「健康経営優良法人」を認定している。認定要件は、図表18に示すとおりである。企業は、同認定を取得するに際し、企業理念・方針や組織体制の整備を行うとともに、ストレスチェックなどの実施やヘルスリテラシーの向上など従業員の健康に資する様々な施策を総合的に行う必要がある。

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

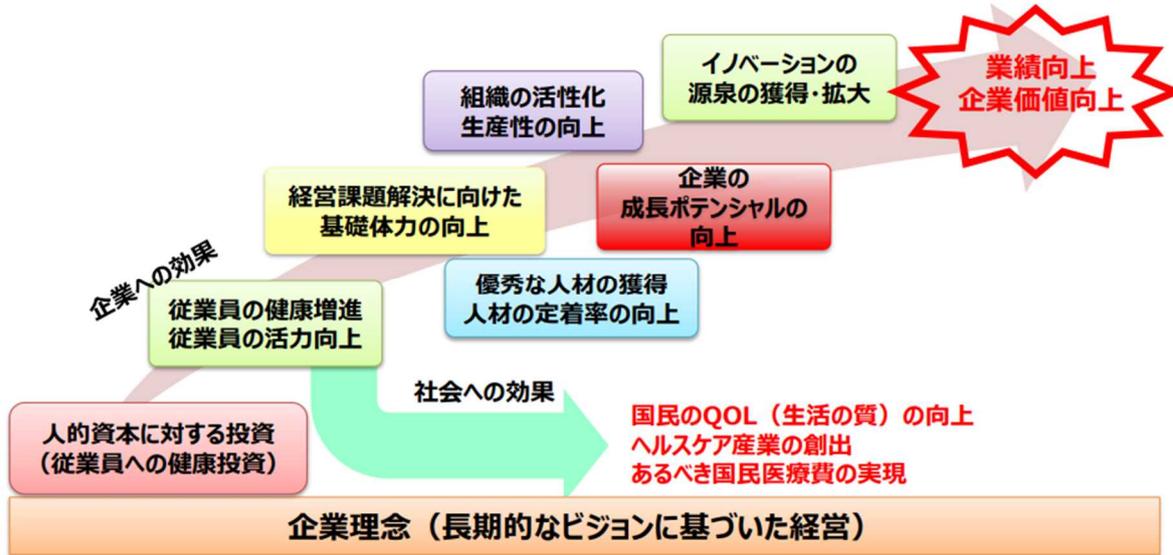
大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち 2項目以上
			②受診勧奨に関する取り組み	
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	左記 ④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記 ⑧～⑭のうち 4項目以上
			具体的な健康保持・増進施策	
⑩運動機会の増進に向けた取り組み				
⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
⑫長時間労働者への対応に関する取り組み				
感染症予防対策		⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	必須	
	⑭感染症予防に関する取り組み			
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須		
	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※誓約事項参照	必須

図表18 健康経営優良法人認定要件（抜粋）³⁴

「健康経営」とは、「従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践すること」と定義されている³⁵。企業が経営理念に基づき従業員の健康保持・増進に取り組むことによって、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化がもたらされ、結果的に業績向上や組織としての価値が向上することが期待されている（図表19）。

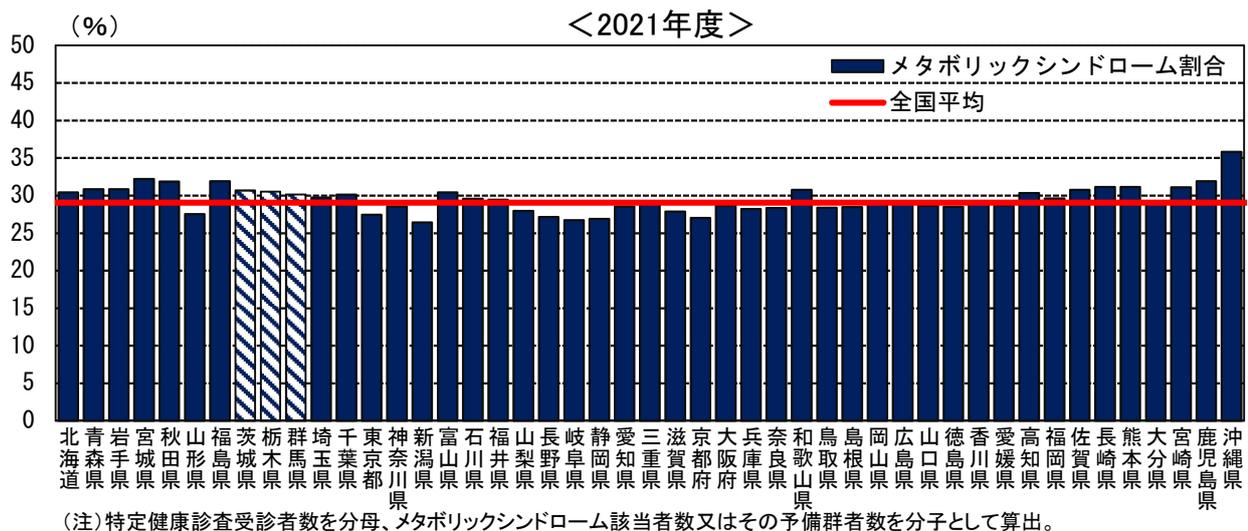
³⁴ 経済産業省ウェブサイト(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)

³⁵ 健康経営優良法人認定制度ウェブサイト(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)



図表 19 健康経営・健康投資の定義・位置づけ³⁴

健康保持・増進を阻害する病気として広く知られているものの一つが、がんや心臓病、脳卒中を含む生活習慣病である。生活習慣病は個人の生活習慣だけではなく、社会の生活環境要因も関与する³⁶と考えられている。内臓脂肪に高血圧や高血糖、脂質代謝異常が組み合わさることによって生活習慣病とされる心臓病や脳卒中などになりやすい病態をメタボリックシンドローム³⁶といい、健康的に就業を継続できないリスクを抱えている状態であると言える。図表20は、特定健康診査受診者数を分母、メタボリックシンドローム及びその予備群者数を分子とした割合を都道府県別に示したものであり、栃木県を含む北関東3県は当該割合が全国平均よりも高い。足利銀行は、これらの背景を踏まえて、健康経営への取り組みは従業員の健康に資するものであり、企業の持続的な成長に繋がるものであると考え、その取り組みを支援することを意図して本KPIを選定した。



図表 20 都道府県別メタボリックシンドローム及びその予備群者数割合³⁷

³⁶ E-ヘルスネットウェブサイト (<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/metabolic/m-01-001.html>)

³⁷ 特定健康診査・特定保健指導に関するデータ (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03092.html) より JCR 作成

以上より、JCR は KPI4 について、足利銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

■KPI5：DX 認定及びサステナビリティ経営の推進

DX 認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を経済産業大臣が認定する制度である。「デジタルガバナンス・コード」とは、急激にデジタル化が拡大している社会に適応するために企業が行うべき事柄のことを指しており、経済産業省が2020年11月に策定し2022年9月に改訂している。DX 認定の基準は、以下の図表 21 に示すとおり、DX に関する戦略・体制・指標などを総合的に整備する必要がある内容となっている。

DX認定の項目	認定基準（デジタルガバナンス・コード）
(1) 企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方向性の決定	デジタル技術による社会及び競争環境の変化の影響を踏まえた経営ビジョン及びビジネスモデルの方向性を公表していること
(2) 企業経営及び情報処理技術の活用の具体的な方策（戦略）の決定	デジタル技術による社会及び競争環境の変化の影響を踏まえて設計したビジネスモデルを実現するための方策として、デジタル技術を活用する戦略を公表していること
(2) ① 戦略を効果的に進めるための体制の提示	デジタル技術を活用する戦略において、特に、戦略の推進に必要な体制・組織及び人材の育成・確保に関する事項を示していること
(2) ② 最新の情報処理技術を活用するための環境整備の具体的な方策の提示	デジタル技術を活用する戦略において、特に、ITシステム・デジタル技術活用環境の整備に向けた方策を示していること
(3) 戦略の達成状況に係る指標の決定	デジタル技術を活用する戦略の達成度を測る指標について公表していること
(4) 実務執行総括責任者による効果的な戦略の推進等を図るために必要な情報発信	経営ビジョンやデジタル技術を活用する戦略について、経営者が自ら対外的にメッセージの発信を行っていること
(5) 実務執行総括責任者が主導的な役割を果たすことによる、事業者が利用する情報処理システムにおける課題の把握	経営者のリーダーシップの下で、デジタル技術に係る動向や自社のITシステムの現状を踏まえた課題の把握を行っていること
(6) サイバーセキュリティに関する対策的的確な策定及び実施	戦略の実施の前提となるサイバーセキュリティ対策を推進していること

図表 21 DX 認定の基準³⁸

DX（デジタルトランスフォーメーション）とは、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義される³⁹。

一方、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）は、「社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを同期化させ、そのために必要な経営・事業変革を行い、長期的かつ持続的な企業価値向上を図っていくための取組」と定義される⁴⁰。「サステナビリティ」への対応は、企業が対処すべきリスクであることを超えて、長期的かつ持続的な価値創造に向けた経営戦略の根幹をなす要素となりつつある。企業が長期的かつ持続的に成長原資を生み出す力（稼ぐ力）を向上させていくためには、サステナビリティを経営に織り込むことが不可欠である⁴¹。

³⁸ DX 認定制度（情報処理の促進に関する法律第三十一条に基づく認定制度）（https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html）

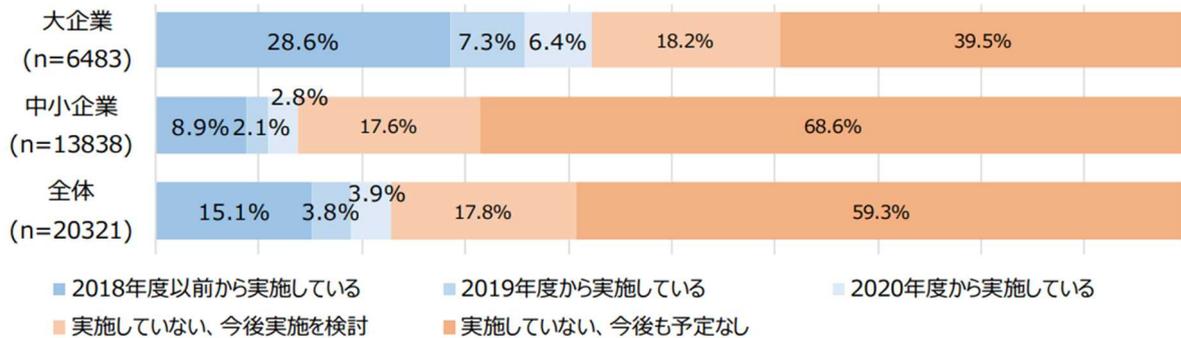
³⁹ デジタルガバナンス・コード（https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dgc/dgc.html）

⁴⁰ 経済産業省ウェブサイト（<https://www.meti.go.jp/press/2022/02/20230210001/20230210001.html>）

⁴¹ 伊藤レポート 3.0（SX 版伊藤レポート）（<https://www.meti.go.jp/press/2022/08/20220831004/20220831004.html>）

DX と SX はいずれも企業の存続と成長に不可欠な変革であり、DX による業務課題の解決が社会課題の解決にも寄与し、SX の実現にデジタル技術が不可欠であるという双方向的な関係性がある。SX が効果的かつ迅速に推進されるために、DX と一体的に取り組まれることが望まれている。

日本における DX の取り組み状況をみると、全体の約 6 割の企業が「実施していない、今後も予定なし」と回答しており、中小企業に限ると同様の回答が約 7 割近くまで上昇する（図表 22）。一方、デジタル技術を活用して新しいビジネスモデルを展開する新規参入者により、中小企業が営むビジネス領域においてもビジネス環境は大きく変化してきており、中堅・中小企業においても DX 推進は企業の持続的成長の観点から喫緊の課題である⁴²。



図表 22 日本企業における DX の取り組み状況⁴³

めぶきフィナンシャルグループのサステナビリティへ経営に関連して策定した重要課題（マテリアリティ）の一つに、「デジタル化の推進」を掲げている。この中で、取引先や地域への DX 支援・協業を進めることが記載されており、足利銀行は実際に取り組みを推進してきた。足利銀行は、これまでの取り組みや上述した中堅・中小企業が DX 推進を行う意義を踏まえて、借入人である中堅・中小企業が本 KPI を通じて組織、プロセス、企業文化等を変革し、結果として変化の激しいビジネス環境において競争上の優位性を確立することを期待している。また借入人が競争上の優位性を確立して持続的な成長を実現することは、貸付人である足利銀行の経営にとっても有意義である。

以上より、JCR は KPI5 について、足利銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を JCR は確認している。なお、足利銀行は、借入人が DX 認定取得に取り組む場合に、DX をどのようにサステナビリティ活動推進につなげるか、都度確認する予定である。

⁴² 中堅・中小企業等向け「デジタルガバナンス・コード」実践の手引き (https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-chushoguidebook/contents.html)

⁴³ デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究の請負（報告書） (https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/link/link03_r03.html)

3. SPT の測定

3-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークの SPT について、選定された KPI における重要な改善を表し Business as Usual (BAU) を超える等の野心的なものか、過年度実績や同業他社、業界水準、科学等のベンチマークに基づいているか、目標達成へのスケジュール等は開示されるか等を確認する。

3-2. SPT の測定の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークの SPT は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

足利銀行は、図表 23 のとおり、本フレームワークで以下の SPT を設定している。

SPT1	中小企業向け SBT の取得
SPT2	えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得
SPT3	トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得
SPT4	健康経営優良法人の認定
SPT5	DX 認定の取得

図表 23 本フレームワークにおける SPT 一覧³

■SPT1：中小企業向け SBT の取得

SBT の取得状況について、2023 年 9 月末時点で 677 社、そのうち中小企業が 435 社⁴⁴となっている。他方、日本における中小企業数はおよそ 336.5 万者⁴⁵である。以上より、JCR は、中小企業向け SBT の認定取得は、中堅・中小企業にとって野心的と評価している。

足利銀行は、借入人が高い目標を設定した後、同目標を達成するために削減活動を着実に行うことが重要と考えており、借入人の削減活動の支援も行う予定である。

■SPT2：えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得

図表24が示すとおり、えるぼし認定は、直近で2,533の企業⁴⁶が認定されている。他方、日本の総企業・事業者数がおよそ337.5万者⁴⁵であることを踏まえれば、認定を受けている企業は非常に少ない。また、プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定を既に取得した企業が対象であり、その認定取得はえるぼし認定よりも難しい。以上より、JCRは、SPTに掲げる本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。

⁴⁴ グリーン・バリューチェーンプラットフォーム (https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/)

⁴⁵ 中小企業庁ウェブサイト「中小企業・小規模事業者の数(2021年6月時点)の集計結果を公表します」(https://www.chusho.meti.go.jp/ko ukai/chousa/chu_kigyocnt/2023/231213chukigyocnt.html)

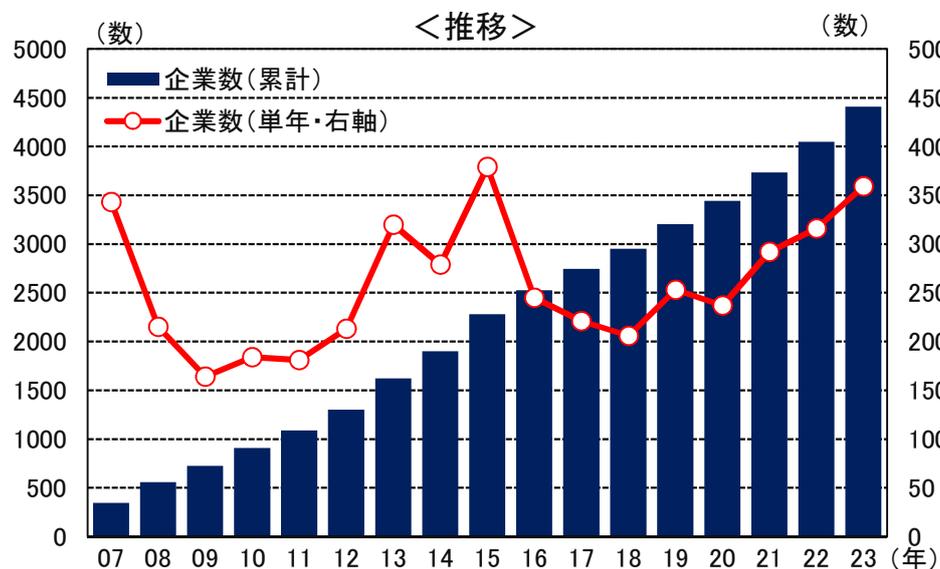
⁴⁶ 2023年12月末時点(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>)



図表24 「えるぼし」認定の取得推移概要⁴⁷

■SPT3：トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得

図表25に示したとおり、くるみん認定は直近で4,409の企業⁴⁸が認定されている。他方、日本の総企業・事業者数がおよそ337.5万者⁴⁵であることを踏まえれば、認定を受けている企業は非常に少ない。トライくるみん認定は、KPIで説明したとおり、2022年3月以前のくるみん認定の水準に係る認定である。2022年3月以前のくるみん認定取得推移を見ると、大企業を含めても年間およそ300社程度の認定取得に留まっている。以上より、JCRは、SPTに掲げる本認定を中堅・中小企業が取得することについて、野心的であると評価している。



図表25 くるみん認定の取得推移概要⁴⁹

⁴⁷ 女性活躍推進法への取組状況(一般事業主行動計画策定届出・「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定状況) (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>)より JCR 作成

⁴⁸ 2023年12月末時点 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html)

⁴⁹ 女性の活躍・両立支援サイト (https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/search/search_res)より JCR 作成

■SPT4：健康経営優良法人の認定

「健康経営優良法人認定（大規模法人部門）」の実績は、2019年度で1,473件、2020年度で1,801件、2021年度で2,299件となっている⁵⁰。「健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）」の実績は、2019年度で4,811件、2020年度で7,934件、2021年度で12,255件となっている（図表26）。他方、日本における企業数はおよそ337.5万⁴⁵であり、大規模法人と中小規模法人の両方を考慮しても認定取得数は非常に少ない。以上より、JCRは、SPTに掲げる本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。

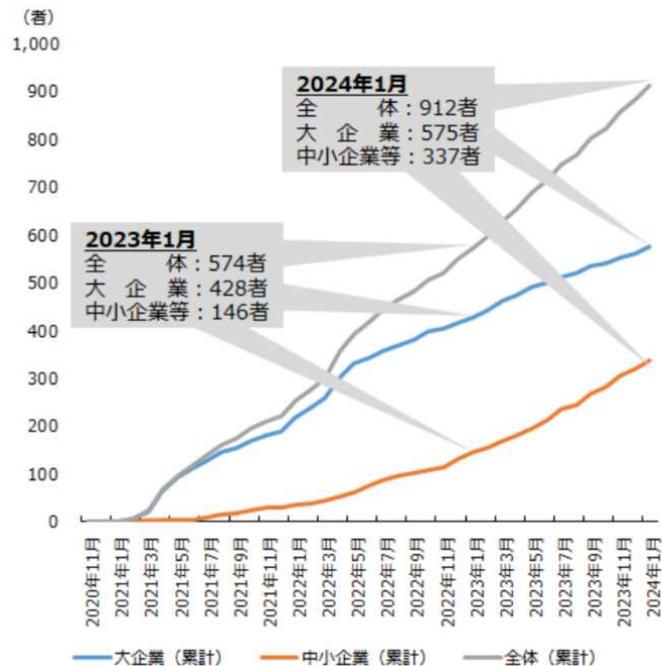


図表 26 健康経営優良法人認定申請・認定状況の推移（中小規模法人部門）⁵⁰

⁵⁰ 健康経営優良法人認定制度ウェブサイト (https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)

■SPT5 : DX 認定の取得

本SPTの過年度の取得実績は、2024年1月時点で、912者（図表27）であり、大企業と中小企業の合計337.5万者のうち0.03%弱の取得に留まっている。また、中小企業等のDX認定事業者は337者であり、中小企業の合計が336.5万者⁴⁵であることを踏まえれば、認定を受けている企業は少ない。以上より、JCRは、SPTに掲げる本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。



図表 27 DX 認定取得企業の推移⁵¹

3-3. SPT 達成に向けた取り組み

足利銀行は、借入人である中堅・中小企業の各 SPT 達成計画を事前にヒアリングするとともに、年次で借入人の活動状況をフォローする予定である。具体的には、ローン実行時には本 SLL の SPT 達成に向けた取り組みを通じて実現したい本業へのインパクトをヒアリングし、明確化を図ることとしている。

⁵¹ DX 認定制度 (情報処理の促進に関する法律第三十一条に基づく認定制度) (https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html)

3-4. JCRによるインパクト評価

JCRは、本フレームワークのSPTに係るポジティブなインパクトの増大及びネガティブなインパクトの回避・管理・低減の度合いについて、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の第4原則で例示されているインパクト評価基準の5要素（多様性、有効性、効率性、倍率性、追加性）に沿って確認した。

① 多様性：多様なポジティブ・インパクトがもたらされるか

（UNEP FIの定めるインパクト、事業セグメント、国・地域、バリューチェーン等）

本フレームワークのSPTに係るインパクトは、以下のとおりUNEP FIの定めるインパクト・エリア／トピックに幅広く該当している。

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	住居	健康と衛生
		教育	エネルギー	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	
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				
	社会経済収束				
自然 環境	気候の安定性				
	生物多様性と健全な生態系	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		

また、本フレームワークのSPTは、借入人である中堅・中小企業に対して設定されるものであり、中堅・中小企業が経営戦略に基づいて取り組むものであることから、様々な業種の中堅・中小企業の事業全体におけるインパクトが期待される。

② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか

（対象となる事業の売上構成比や国内外マーケットシェア、野心度等）

本フレームワーク対象は借入人である中堅・中小企業である。足利銀行の2023年3月末時点の中小企業等向け貸出金残高は4兆1,848億円⁵²となっており、貸出金残高全体のおよそ3分の2を占めている。また、中小企業向け貸出件数は176,369件⁵²と件数も多いことから、足利銀行の法人向け事業へのインパクトが見込まれる。

⁵² 金融庁ウェブサイト(<https://www.fsa.go.jp/policy/chusho/shihyou.html>)

**③ 効率性：投下資本に比して大きなインパクトがもたらされるか
(事業全体における重要性、戦略的意義等)**

本レームワークのSPTは、前述のとおり借入人である中堅・中小企業が取り組むべき課題解決に資するものであり、中堅・中小企業の生産性向上と競争力強化に繋がることが期待される。

本SPTの達成は、めぶきフィナンシャルグループがマテリアリティとして掲げる5つのテーマのうち「地域経済・地域社会の活性化」「気候変動対応・環境保全」「デジタル化の推進」「ダイバーシティの推進」の4つに大きく寄与することから、足利銀行における戦略的意義も大きく、投下資本に比して大きなインパクトが期待される。

④ 倍率性：公的資金や寄付に比して民間資金が大きく活用されるか

足利銀行は、借入人である中堅・中小企業に対して、本フレームワークに基づいた貸付に加えて、個々に取り組みを支援・フォローする計画を持っている。

本フレームワークのKPIのなかで、DX認定においてはDX投資促進税制等、CO₂削減については環境省の工場・事業場における先導的な脱炭素化取り組み推進事業（SHIFT事業）に対する補助金等の諸制度が設けられている。以上から、一部の公的資金の活用を通じて、足利銀行等によるファイナンスが促進されることが期待される。

**⑤ 追加性：追加的なインパクトがもたらされるか
(対応不足の持続可能な開発ニーズへの取り組み、SDGs達成に向けた前進等)**

本フレームワークのSPTは、以下にリストアップしたとおり、SDGsの17目標及び169ターゲットのうち複数の目標・ターゲットに対して、追加的なインパクトが期待される。



目標 3：すべての人に健康と福祉を

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。



目標 5：ジェンダー平等を実現しよう

ターゲット 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。



目標 8：働きがいも経済成長も

ターゲット 8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

ターゲット 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。

ターゲット 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。

ターゲット 8.10 国内の金融機関の能力を強化し、全ての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



目標 9：産業と技術革新の基盤をつくろう

ターゲット 9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030 年までに各国の状況に応じて雇用及び GDP に占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。

10 人や国の不平等
をなくそう



目標 10：人や国の不平等をなくそう

ターゲット 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。

13 気候変動に
具体的な対策を



目標 13：気候変動に具体的な対策を

ターゲット 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。

4. 借入金の特性

4-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークで定められた借入金の特性について、予め設定された SPT が達成されるか否かによって、本フレームワークに基づく借入金の金利等は変化するか等を確認する。

4-2. 借入金の特性の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークで定められた借入金の特性は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

JCR は、本フレームワークに基づいて実行される借入金の契約書類において、事前に設定された SPT が達成された場合に金利を変化する仕組みが作られていることを確認した。また、KPI の定義、SPT の設定についても契約書類に記載されることを確認した。

また、貸付の実行時点で予見しえない状況により、本フレームワークで定められた KPI の定義、SPT の設定、及び前提条件が変更となった場合には、借入人と貸付人で協議のうえ検討し、外部機関がその妥当性を確認する予定である。

5. レポーティング・検証

5-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークで定められたレポーティングについて、選定された KPI の実績に係る最新情報や SPT の野心度を判断できる情報等が、年に 1 回以上開示されるか等を確認する。また、本フレームワークで定められた検証について、選定された KPI の実績に対する独立した外部検証は実施されるか、当該検証内容は開示されるか等を確認する。

5-2. レポーティング・検証の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークで定められたレポーティング・検証は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

足利銀行は、融資実行から完済まで年 1 回以上、借入人毎に SPT の実績を確認する予定である。レポーティングについて、借入人が SPT の実績を借入人のホームページまたはその他の開示資料で開示するよう、足利銀行は借入人に働きかける予定である。

検証について、全ての SPT は認定制度であり、SPT が達成された場合には制度を営む外部機関のウェブサイトに掲載されることから、第三者検証と同等の機能が働くと考えられる。

以上から、全ての SPT の実績について、検証同等の仕組みが実施される予定であることを JCR は確認した。

6. SLLP 等への適合性に係る結論

以上より、JCR は本フレームワークが SLLP 等に適合していることを確認した。

(担当) 佐藤 大介・間場 紗壽

本第三者意見に関する重要な説明

1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が付与し提供する第三者意見は、Asia Pacific Loan Market Association（APLMA）、Loan Market Association（LMA）、Loan Syndications and Trading Association（LSTA）が策定したサステナビリティ・リンク・ローン原則及び環境省が策定したサステナビリティ・リンク・ローンガイドラインへの評価対象の適合性に関する、JCRの現時点での総合的な意見の表明であり、当該評価対象がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者から供与された情報及びJCRが独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況を評価するものであり、将来における状況への評価を保証するものではありません。また、本第三者意見は、サステナビリティ・リンク・ローンによるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。設定されたサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲットの達成度について、JCRは借入人又は借入人の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

2. 本第三者意見を提供するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本第三者意見を提供するうえでJCRは、APLMA、LMA、LSTA、環境省及び国連環境計画金融イニシアティブが策定した以下の原則及びガイドを参照しています。

- ・サステナビリティ・リンク・ローン原則
- ・サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン
- ・ポジティブ・インパクト金融原則

3. 信用格付業に係る行為との関係

本第三者意見を提供する行為は、JCRが関連業務として行うものであり、信用格付業に係る行為とは異なります。

4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、又は閲覧に供することを約束するものではありません。

5. JCRの第三者性

本評価対象者とJCRとの間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

■留意事項

本文書に記載された情報は、JCRが、借入人及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、又はその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCRは、明示的であると黙示的であることを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCRは、当該情報の誤り、遺漏、又は当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCRは、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかんを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークに係る各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見はJCRの現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、又は撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCRが保有しています。本文書の一部又は全部を問わず、JCRに無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークについて、APLMA、LMA、LSTAによるサステナビリティ・リンク・ローン原則への適合性に対する第三者意見を述べたものです。

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier（気候債イニシアティブ 認定検証機関）
- ・ICMA（国際資本市場協会）に外部評価者としてオブザーバー登録） ソーシャルボンド原則、Climate Transition Finance 作業部会メンバー

■その他、信用格付業者としての登録状況等

- ・信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号
- ・EU Certified Credit Rating Agency
- ・NRSRO：JCRは、米国証券取引委員会の定めるNRSRO（Nationally Recognized Statistical Rating Organization）の5つの信用格付クラスのうち、以下の4クラスに登録しています。(1)金融機関、ブローカー・ディーラー、(2)保険会社、(3)一般事業法人、(4)政府・地方自治体。米国証券取引委員会規則17g-7(a)項に基づく開示の対象となる場合、当該開示はJCRのホームページ（<https://www.jcr.co.jp/en/>）に掲載されるニュースリリースに添付しています。

■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL：03-3544-7013 FAX：03-3544-7026

株式会社 日本格付研究所

Japan Credit Rating Agency, Ltd.
信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座5-15-8 時事通信ビル