

株式会社日本格付研究所（JCR）は、以下のとおり、株式会社八十二銀行が借入人に実施する
サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークに対する第三者意見を公表します。

株式会社八十二長野銀行

サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク

レビュー

<サステナビリティ・リンク・ローン原則等への適合性確認結果>

本フレームワークはサステナビリティ・リンク・ローン原則等に適合する。

評価対象

株式会社八十二長野銀行
サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク

要約

旧株式会社八十二銀行は、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（本フレームワーク）を 2025 年 7 月に策定している。株式会社日本格付研究所（JCR）は、旧八十二銀行が 2025 年 7 月に策定した本フレームワークについて、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、旧八十二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、レポーティング、検証について確認を行い、2025 年 7 月 17 日に第三者意見を公表している。

2026 年 1 月に、旧八十二銀行と旧株式会社長野銀行が合併し、株式会社八十二長野銀行が発足している。これを受けて、八十二長野銀行は、本フレームワークを引き続き運用することを明確化するため、今回変更を行っている。本変更は主として合併に伴う運営主体及び商号変更に限られており、KPI、SPT、借入金の特性、レポーティング及び検証に変更は無いことを踏まえ、本第三者意見において変更された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ている。

旧八十二銀行は、1931 年に株式会社第十九銀行と株式会社六十三銀行が合併し発足した、長野県長野市に本店を置く地方銀行であった。長野県内での預貸金シェア（ゆうちょ銀行除く）は約 5 割と県内で強固な事業基盤を有していた。展開エリアは県内が中心であり、長野県内が預金残高で全体の

¹ Asia Pacific Loan Market Association (APLMA), Loan Market Association (LMA), Loan Syndications and Trading Association (LSTA), “Sustainability-Linked Loan Principles 2025” <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 2026 年版 https://www.env.go.jp/press/press_05339.html

約 9 割、貸出残高で約 5 割を占める他、関東、関西圏を始め県外でも、大企業向け貸出等を中心に事業を展開していた。海外については、シンガポールに支店、中国・タイに駐在員事務所を有し、取引先の海外事業に伴う資金ニーズへの対応や販路開拓支援にも積極的に取り組んでいた。

旧長野銀行は、1950 年に長野県商工信用組合として発足し、その後、長野相互銀行への転換を経て、1989 年に普通銀行へ転換し旧長野銀行となった。長野県松本市に本店を置く第二地方銀行として、長野県を主要営業基盤とし、個人および中小企業を中心に金融サービスを展開していた。店舗ネットワークは長野県内を中心に展開し、県外では東京都に店舗を有していた。顧客と地域社会の発展への貢献を経営の基本姿勢とし、長年にわたり地域密着型金融を推進し、事業承継支援や本業支援など地域企業の課題解決に取り組んでいた。

2022 年 9 月、旧八十二銀行と旧長野銀行は経営統合に関する基本合意を公表し、2023 年 6 月には株式交換により旧長野銀行が旧八十二銀行の完全子会社となった。その後、システム統合や店舗再編等の統合作業を進め、2026 年 1 月 1 日付で旧長野銀行を存続会社である旧八十二銀行が吸収合併するとともに、商号を「八十二長野銀行」へ変更した。統合により、長野県内における預貸金シェアは 6 割超となり、県内最大の金融機関としての地位を一層強化している。

八十二長野銀行は「健全経営を堅持し、もって地域社会の発展に寄与する」という旧八十二銀行の経営理念を継承している。八十二長野銀行は、長野県を主要営業基盤とする地域金融機関として、地域社会の持続的な発展と企業価値向上の両立を目指しており、旧八十二銀行と旧長野銀行が培ってきた顧客基盤や金融機能を活用し、地域経済の活性化や地域課題の解決に向けた取り組みを推進している。さらに、八十二長野銀行では、持続可能な地域社会の実現と持続的な企業価値向上に向けて対処すべき重要性の高い課題をマテリアリティ（重点課題）として設定している。また、旧八十二銀行が 2023 年 5 月に公表した「サステナビリティの基本的な考え方」を引き継いでおり、この考え方に沿って、サステナビリティの推進に向けた様々な取り組みが展開されている。

サステナビリティの推進体制について、八十二長野銀行では、サステナビリティに係るリスクと機会を的確に捉え経営戦略に反映させるべく、取締役会のもとに、「サステナビリティ会議」、「サステナビリティ委員会」、「サステナビリティ作業部会」をそれぞれ設置している。現場のお客さま目線での取り組みと八十二長野銀行の企画部サステナビリティ統括室を中心とした本部各部の取り組みを連動させることでサステナビリティ会議における重層的な議論を促し、十分な議論を尽くすことを目指している。加えて、取締役会のモニタリングを通じて社外役員の経験や知見を取り組みに還元させている。

八十二長野銀行は、2025 年 7 月に策定した本フレームワークで以下の KPI 及び SPT を設定しており、今回変更が無いことを JCR は確認している。

< 本件 KPI 一覧 >

KPI 1	健康経営優良法人認定
KPI 2	トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定
KPI 3	えるぼし/プラチナえるぼし認定
KPI 4	中小企業版 SBT 認定
KPI 5	SBT 認定

KPI 6

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度

JCR は、2025 年 7 月の第三者意見書における KPI 及び SPT の評価結果に影響を及ぼす重要な変更がないことを確認したうえで、当該評価結果を原則再掲している。

■2025 年 7 月の JCR 意見書より引用

本フレームワークに定める各 KPI について、いずれも、旧八十二銀行の借入人である中堅・中小企業にとって、事業戦略上の重要性が高く有意義であることを JCR は確認した。

また、各 SPT について、グローバルでの合意事項や日本政府の目標水準、企業全体の実績・パフォーマンス等を踏まえるに、いずれも野心的な設定がなされていると JCR は評価している。

融資条件におけるインセンティブ内容については、事前に設定された SPT が達成されるか否かに応じて、金利等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 JCR は確認した。

SPT の実績については、検証（又は検証同等の仕組み）が実施される予定であることを JCR は確認した。

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。

I. 第三者意見の位置づけと目的

本第三者意見は、旧八十二銀行が 2025 年 7 月に策定した本フレームワークに対して、合併後の八十二長野銀行において運用されることを明確化するため今回変更を行っていることについて、引き続き SLLP 等に適合していることを確認したものである。

SLLP 等は、KPI の選定、SPT の測定、借入金の特性、レポーティング、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、八十二長野銀行が 2026 年 9 月に変更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. 八十二長野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. レポーティング・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. 八十二長野銀行のサステナビリティ戦略

(1) 企業概要（沿革、事業内容）

旧八十二銀行は、1931 年に株式会社第十九銀行と株式会社六十三銀行が合併し発足した、長野県長野市に本店を置く地方銀行である。長野県内での預貸金シェア（ゆうちょ銀行除く）は約 5 割と県内で強固な事業基盤を有していた。展開エリアは県内が中心であり、長野県内が預金残高で全体の約 9 割、貸出残高で約 5 割を占める他、関東、関西圏を始め県外でも、大企業向け貸出等を中心に事業を展開していた。海外については、シンガポールに支店、中国・タイに駐在員事務所を有し、取引先の海外事業に伴う資金ニーズへの対応や販路開拓支援にも積極的に取り組んでいた。

旧長野銀行は、1950 年に長野県商工信用組合として発足し、その後、長野相互銀行への転換を経て、1989 年に普通銀行へ転換し旧長野銀行となった。長野県松本市に本店を置く第二地方銀行として、長野県を主要営業基盤とし、個人および中小企業を中心に金融サービスを展開していた。店舗ネットワークは長野県内を中心に展開し、県外では東京都に店舗を有していた。また、顧客と地域社会の発展への貢献を経営の基本姿勢とし、長年にわたり地域密着型金融を推進し、事業承継支援や本業支援など地域企業の課題解決に取り組んでいた。

2022 年 9 月、旧八十二銀行と旧長野銀行は経営統合に関する基本合意を公表し、2023 年 6 月には株式交換により旧長野銀行が旧八十二銀行の完全子会社となった。その後、システム統合や店舗再編等の統合作業を進め、2026 年 1 月 1 日付で旧長野銀行を存続会社である旧八十二銀行が吸収合併するとともに、商号を「八十二長野銀行」へ変更した。統合により、長野県内における預貸金シェアは 6 割超となり、県内最大の金融機関としての地位を一層強化している。

(2) 八十二長野銀行の企業理念・長期ビジョン・サステナビリティ戦略

八十二長野銀行は「健全経営を堅持し、もって地域社会の発展に寄与する」という旧八十二銀行の経営理念を継承している。八十二長野銀行は、長野県を主要営業基盤とする地域金融機関として、地域社会の持続的な発展と企業価値向上の両立を目指しており、旧八十二銀行と旧長野銀行が培ってきた顧客基盤や金融機能を活用し、地域経済の活性化や地域課題の解決に向けた取り組みを推進している。

八十二長野銀行は、旧八十二銀行が 2023 年 5 月に公表した「サステナビリティの基本的な考え方」を引き継いでおり、この考え方に沿って、サステナビリティの推進に向けた様々な取り組みを展開している。

以下の経営理念のもと、持続可能な地域社会の実現および持続的な企業価値の向上に努める。

健全経営を堅持し、もって地域社会の発展に寄与する

八十二グループは、地域におけるリーディングカンパニーとして、地域の課題に真正面から向き合い、地域社会と世界をつなぐ架け橋となり、地域の持続的な成長を実現します。

また、適切なリスク管理に裏付けられた収益性の確立と盤石な財務基盤の維持発展を通じて、地域社会、お客さま、株主さま、従業員の幸福と繁栄に貢献します。

1. お客さま・地域社会の課題解決

事業活動を通じて、産業振興・事業承継・気候変動対策・脱炭素社会への移行などの法人・個人事業主のお客さまや地域社会の課題解決、およびライフプランの実現などの個人のお客さまの課題解決に全力で取り組む。

2. 環境保全等に資するビジネスモデルの確立

当行の営業基盤である地域社会の繁栄を支える自然からの恵みを持続的に享受できるよう、環境経営で培った力で、環境および生物多様性保全、循環型社会に資するビジネスモデルを確立していく。

3. 人材育成および多様性を尊重した組織風土の醸成

お客さま・地域社会の課題解決に当事者意識を持ち伴走できる人材を育成するとともに、多様な人材が彩り豊かな発想を生かし、能力を最大限発揮できる環境整備と組織風土の醸成を進めていく。

4. ステークホルダーとの信頼関係構築

コーポレートガバナンスの確保、リスク管理の高度化、コンプライアンスの徹底などを通じた信頼性向上に努めるとともに、積極的な情報開示と対話および事業活動・社会貢献活動を通じて、様々なステークホルダーの皆さまとの信頼関係を構築していく。

図表 1：八十二長野銀行が掲げる「サステナビリティの基本的な考え方」³

八十二長野銀行は、社会課題の解決と企業価値向上を両立させることを目的として、マテリアリティ（重点課題）を設定している。2025 年度において、環境変化に対するリスクと機会を踏まえ、八十二グループ全体で取り組むべきマテリアリティ（重点課題）の見直しを実施している。マテリアリティの特定にあたっては、従来のマテリアリティ（重点課題）におけるリスク・機会の検証、新項目の追加検討、GRI スタンドアードなどの国際基準や行内各種プロジェクトを通じた議論等を踏まえて、社会・ステークホルダーと当行企業価値の両軸で最も重要な課題を抽出している。

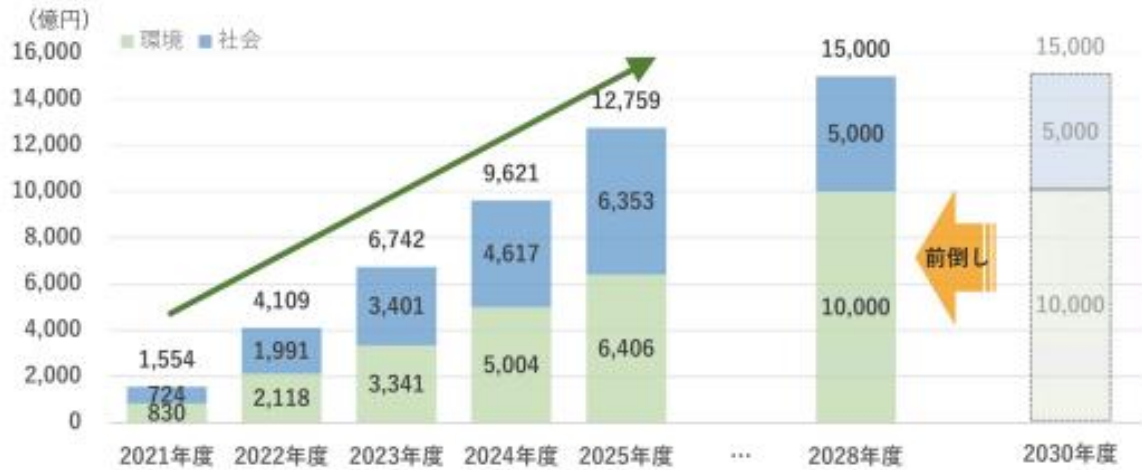


図表 2：八十二長野銀行のマテリアリティ（重点課題）⁴

旧八十二銀行は、中期経営ビジョン 2021 において、2021 年度から 2030 年度までの 10 年間で、サステナブルファイナンスを累計 1.5 兆円（うち環境分野で 1 兆円）実行する目標を掲げていた。同目標は、八十二長野銀行においても継承されている。2025 年度までの累計実行額は 12,759 億円（うち環境分野 6,406 億円）となっている。

³ 八十二長野銀行 「統合報告書 2025」 (https://bank.82group.jp/ir/library/disclosure/pdf/ki_pdf_2025dis_total.pdf)

⁴ 八十二長野銀行からの提供資料

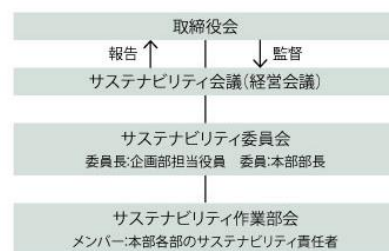


図表 3：八十二長野銀行のサステナブルファイナンスに係る目標・実績⁵

八十二長野銀行は、サステナビリティの推進体制について、サステナビリティに係るリスクと機会を的確に捉え経営戦略に反映させるべく、取締役会のもとに、「サステナビリティ会議」、「サステナビリティ委員会」、「サステナビリティ作業部会」をそれぞれ設置している。現場のお客さま目線での取り組みと八十二長野銀行の企画部サステナビリティ統括室を中心とした本部各部の取り組みを連動させることでサステナビリティ会議における重層的な議論を促し、十分な議論を尽くすことを目指している。加えて、取締役会のモニタリングを通じて社外役員の経験や知見をサステナビリティに関する取り組みに還元させている。

こうした推進体制のもとで、サステナブルファイナンスの累計実行額は 2025 年度末時点で 1 兆 2,759 億円（うち環境分野 6,406 億円）に達している。足元の進捗状況を踏まえ、八十二長野銀行は、累計 1.5 兆円（うち環境分野 1 兆円）の目標について、当初目標の 2030 年度から 2028 年度への前倒しでの達成を目指している。

本部内に「サステナビリティ会議」「サステナビリティ委員会」「サステナビリティ作業部会」の3つの組織を設置しています。サステナビリティ会議の審議内容は取締役会に報告され、取締役会がサステナビリティの取り組みを監督する体制としています。これらの組織を活用した執行側の十分な議論と取締役会の監督の両輪で、サステナビリティ経営を推進しています。



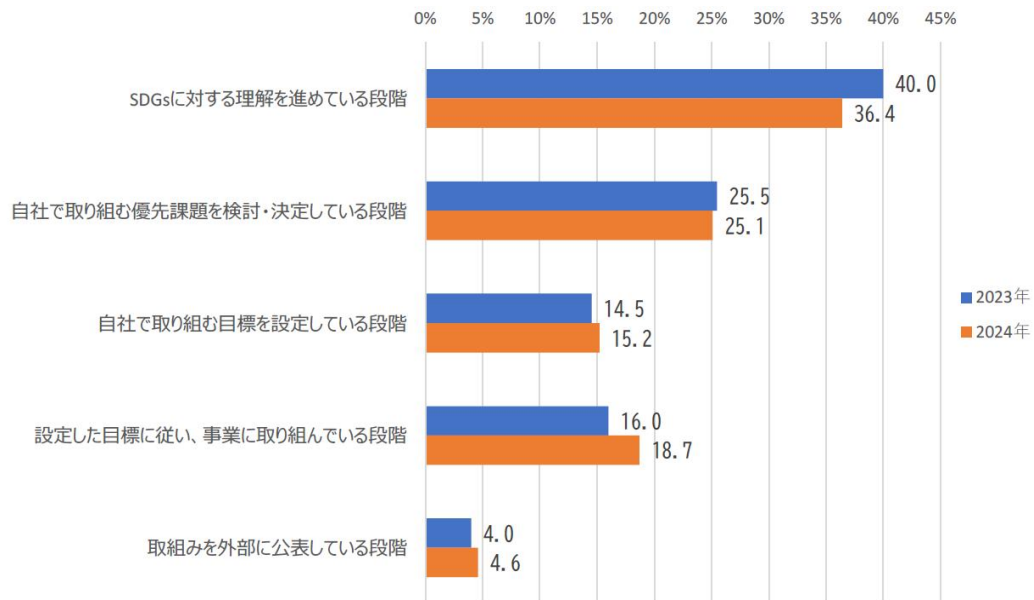
サステナビリティ会議 (2025年度5回開催)	・人権基本方針・サステナブル調達方針に基づく取組 ・人権尊重への取組みと今後の対応 ・TCFD・TNFDの取組 ・スコープ3カテゴリー15の排出量削減目標の策定
サステナビリティ委員会 (2025年度7回開催)	・サステナビリティ会議や取締役会報告議案の検討 ・サステナビリティ活動の年度計画
サステナビリティ作業部会 (2025年度7回開催)	・横断的な情報交換や課題共有による本部各部の連携強化

図表 4：八十二長野銀行のサステナビリティ経営の推進体制³

⁵ 八十二長野銀行ホームページ https://bank.82group.jp/about/sdgs_csr/materiality.html

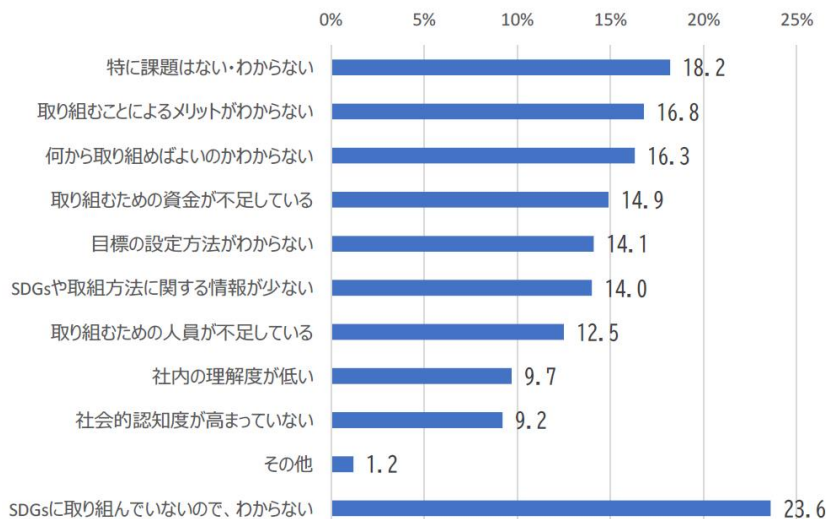
(3) 八十二長野銀行の中堅・中小企業用フレームワークの位置づけ

中小企業における SDGs に対する認知度や理解は高まってきているが、SDGs に関する取り組みはまだ改善の余地がある。中小企業のサステナビリティ・SDGs に関する調査において、優先課題の決定や目標設定を始めとする具体的な取り組みを行っている企業は着実に増加している傾向がみられる。他方で、SDGs に係る取り組みについて「取り組みを外部に公表している段階」まで実施している中小企業は 4.6% に留まっており、中小企業の取り組みの更なる進展が期待される。



図表 5：SDGs の取り組みに係る進捗状況⁶

中小企業が SDGs に係る取り組みを進めていくうえで、多種多様な課題が存在する。同調査によれば、SDGs の取り組みに向けた課題について、「特に課題はない・わからない」のほか、「何から取り組めばよいかわからない」「取り組むための資金が不足している」「取り組んでいないのでわからない」等、その回答は多岐にわたる。取り組みが進んでいない企業のみならず、既に取り組みが十分に進んでいる企業であっても、何かしらの課題を抱えている可能性が推察される。



図表 6：SDGs の取り組みに向けた課題（複数回答）⁶

⁶ 中小基盤整備機構「中小企業の SDGs 推進に関する実態調査（2024 年）」
https://www.smrj.go.jp/research_case/questionnaire/fbrion0000002pjw-att/rvuad1000001oa2s.pdf

以上を踏まえて、旧八十二銀行は、サステナブルファイナンスの実行を通じて、借入人である中堅・中小企業等のサステナビリティ、SDGs の取り組みを支援していくことを目的として、本フレームワークを 2025 年 7 月に策定した。

2025 年 7 月に策定した本フレームワークの対象となる中堅・中小企業の定義は以下の通りであり、変更後の本フレームワークも同様であることを JCR は確認した。

■「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 億円以下、従業員数 2,000 人以下、資本金：10 億円以下のいずれかを満たす）

2) プライム市場上場企業（および、その連結子会社）は原則として除く

図表 7：本フレームワークにおける「中堅・中小企業」の定義

なお、KPI4：「中小企業版 SBT 認定」、KPI5：「SBT 認定」については、上記に当てはまらない事業者も本フレームワークの対象に含めることを八十二長野銀行は想定している。また、その場合、対象となる事業者に対しては、認定の取得に加えて、認定水準の年次目標の設定も求める枠組みを、八十二長野銀行は想定している。

八十二長野銀行は、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等について都度確認を行う予定である。

2. KPI の選定

(1) 評価の観点

本項では、本フレームワークで定める KPI に係る有意義性について確認を行う。具体的には、借入人のビジネス全体にとって関連性がある中核的で重要なものであること、借入人の現在や将来の事業運営にとって高い戦略的意義を有すること、一貫した方法論に基づく測定又は定量化が可能であること等について確認を行う。

(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。

旧八十二銀行は、本フレームワークを 2025 年 7 月に策定した際に、以下の KPI を設定している。八十二長野銀行に変更後の本フレームワークにおいても同一であることを JCR は確認した。

KPI 1	健康経営優良法人認定
KPI 2	トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定
KPI 3	えるぼし/プラチナえるぼし認定
KPI 4	中小企業版 SBT 認定
KPI 5	SBT 認定
KPI 6	「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度

図表 8：本フレームワークにおける KPI 一覧

以下の記載は、2025 年 7 月の第三者意見書を原則引用している。なお、今回は、八十二長野銀行が旧八十二銀行の方針・考えを引き継いでいることについて、JCR が八十二長野銀行に確認している。

■KPI 1：健康経営優良法人認定

< 認定制度の概要 >

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等から「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。

本制度には、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 つの部門が存在し、それぞれの部門で「健康経営優良法人」が認定されている。中小企業は、同認定を取得するにあたり、企業理念・方針や組織体制の整備を行うとともに、ストレ

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件			
				中小規模法人部門			
				小規模法人特例			
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び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	(1) 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	ブライツ500・ネクストブライツ1000は左記①～⑮のうち13項目以上	必須	健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上	
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)				左記①～③のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み				
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	(2) 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管理職または従業員に対する教育機会の設定		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				
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外)				
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	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⑧～⑮のうち4項目以上		
			⑨食生活の改善に向けた取り組み				
			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				
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み			左記⑧～⑮のうち3項目以上	
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み				
			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
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)			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	必須			
※誓約事項参照							

図表 9：健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門）認定要件⁷

<借入人・企業における「健康経営」への取り組みの重要性>

「健康経営」とは、「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること」と定義されている⁸。企業理念に基づいて従業員等への健康投資を行うことで、従業員の健康に対する意識が向上し、ひいては従業員の活力向上、人材の定着率の向上、生産性の向上、及び組織の活性化等が実現されると考えられる。これらを通じて企業の業績向上や企業価値向上につながるものが期待されており、健康経営は社会全体と企業の両方に相互的に好影響を与えるものと言える。



図表 10：健康経営・健康投資の定義・位置づけ⁸

⁷ 健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION！健康経営」「申請に関する資料等について」"01 認定要件について" https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko_keiei_cms/files/r6chu_ninteiyouken.pdf

⁸ 健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION！健康経営」"健康経営とは" <https://kenko-keiei.jp/about/>

<長野県、八十二長野銀行における本 KPI の位置づけ>

長野県は、2024 年 3 月に策定した「第 3 期信州保健医療総合計画」⁹において、保健医療の観点から同県が目指すべき方向性の 1 つとして、「健康づくりの推進」が掲げられている。この計画に基づく個別計画として策定された「第 4 次長野県健康増進計画」¹⁰では、県民や市町村、関係機関・団体、企業を始めとする全ての関係者に対して、「健康寿命の延伸、平均寿命と健康寿命の差の縮小」及び「誰もが住み慣れた地域で安心して暮らせる社会の実現」を目指すこととなっている。同計画は県民の健康づくりに関する基本的な計画として位置付けられており、計画期間は 2024 年度から 6 年間と定められている。

また、長野県では、県民の健康づくりに向けた取り組みとして、2014 年 6 月より「信州 ACE プロジェクト」を実施している。この取り組みのもとで生活習慣改善の重点 3 項目である、Action（体を動かす）、Check（健診を受ける）、Eat（健康に食べる）について、様々な施策が展開されている¹¹。これらの取り組みは、上述の計画における目標の達成にも沿ったものである。

旧八十二銀行は、中堅・中小企業の経営において、健康経営に係る取り組み強化とその透明性の向上が、安定的で質の高い労働力の確保・維持及びサステナビリティ経営の高度化につながると考えている。また、旧八十二銀行では、本フレームワークに基づく取り組みを通じて、取引先である中堅・中小企業が健康経営に注力することで、これらの企業の従業員の活力向上や健康寿命の延伸等に繋がれることを期待しており、同行の「サステナビリティの基本的な考え方」にも沿った取り組みと考えている。また、本考え方について、現在の八十二長野銀行にも引き継がれていることを JCR は今回確認した。

以上より、本 KPI は、八十二長野銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業において中核的かつ重要である。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：トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定

<認定制度の概要>

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である。企業は、同認定を取得する為に、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情報公開等の基準を満たしている旨の申請を行う必要がある。くるみん認定は、仕事と家庭の両立ができる環境が企業に整備されているか否かを可視化することができる。

くるみん認定を既に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への認定制度として、プラチナくるみん認定が存在する。また、くるみん認定、プラチナくるみん認定の基準が 2022 年 4 月に引き上げられたことに伴い、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ている。

⁹ 長野県「第 3 期信州保健医療総合計画」
<https://www.pref.nagano.lg.jp/kenko-fukushi/kenko/iryo/shisaku/3rdsogokeikaku.html>

¹⁰ 長野県「第 4 次長野県健康増進計画」
<https://www.pref.nagano.lg.jp/kenko-choju/kenko/kenko/kenzoikeikaku/01kaigi.html>

¹¹ 当該プロジェクトにおける具体的な施策等についてはウェブサイト (<https://ace.nagano.jp/>) も参照

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 30%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 50%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、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ 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. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること、かつ（3）を満たしていること。
 - （1）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 30 時間未満であること。
 - （2）フルタイムの労働者のうち、25～39 歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること。
 - （3）月平均の法定時間外労働が 60 時間以上の労働者がいないこと。
8. 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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
 - 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
9. 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 11：くるみん認定の認定取得基準の概要¹²

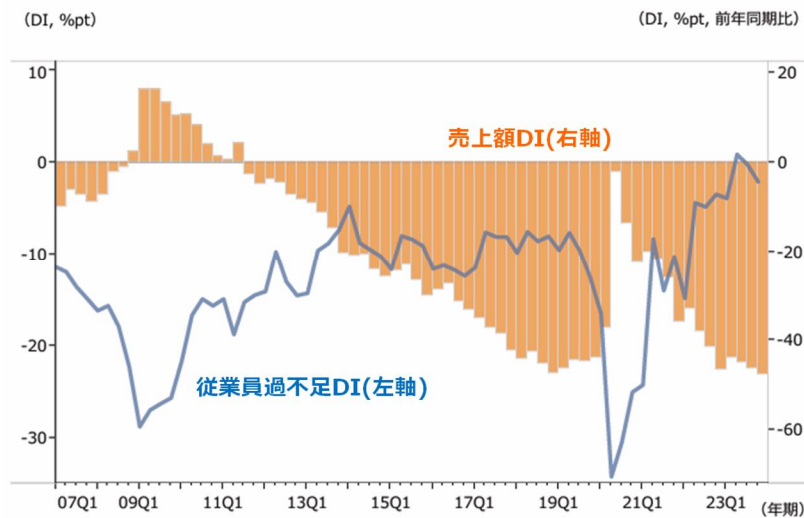
くるみん認定では、評価対象となる企業の労働環境において、仕事と家庭の両立を可能にするような環境づくりに向けて、どのような状態にあるかを可視化することができる。くるみん認定を通じて企業の取り組みを推進することは、ひいては少子化の解決に貢献することができる可能性があると考えられる。

¹² 次世代育成支援対策推進法関係リーフレット (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/999zentai.pdf>) より JCR 作成

<借入人・企業における子育て支援への取り組みの重要性>

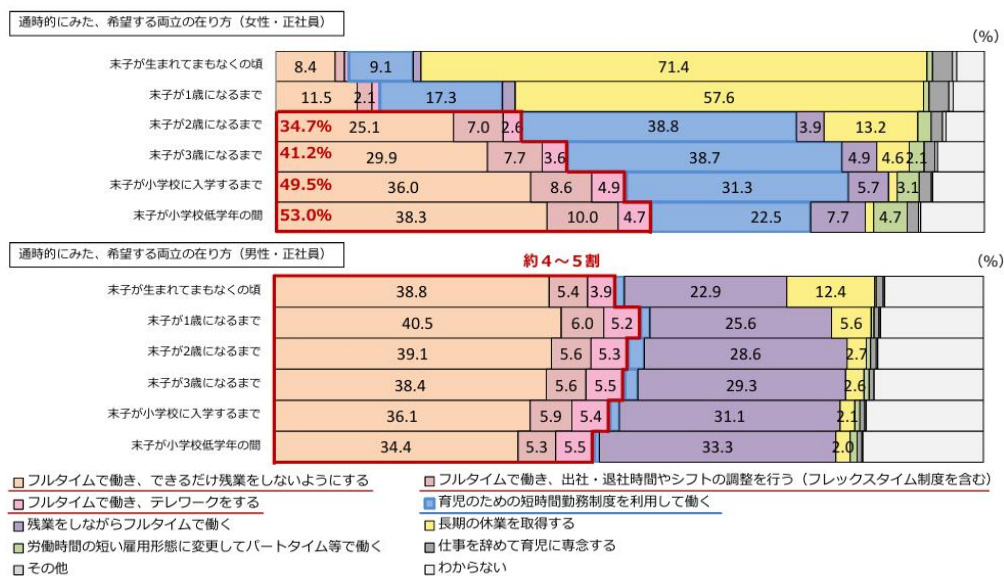
日本において少子化が進行しており、日本の合計特殊出生率は1.20（2023年）¹³と統計開始以降最低水準となっている。少子化に起因する様々な社会課題の解決に向けては、誰もが子どもを育てられる環境づくりが重要となる。子育て世帯はそのほとんどが勤労世代であることを踏まえれば、就業者が子育てと就業を両立できる環境を企業が整備することは、少子化に起因する様々な社会課題の解決に資するものと考えられる。

中小企業の経営環境の観点からみると、売上げが回復基調にある一方で、人手不足感が徐々に強まっている。中小企業の売上額DI及び従業員数過不足DIの推移を見ると、コロナ禍後の需要回復を受けて人手不足が引き続き深刻な経営課題として認識されているものと推察される。このことから、中小企業の持続的な発展に向けて、人手不足への対応策としての労働環境の整備が重要と考えられる。



図表 12：中小企業の事業規模と従業員不足感の推移¹⁴

中小企業にとって、人手不足問題の解消には、家庭と仕事の両立が可能な労働環境の整備が必要と考えられる。働く子育て世代の労働環境に関する調査によると、女性では、子どもが3歳になるまでは休業や短時間勤務を希望する割合が高いが、それ以降は残業をしないフルタイムや柔軟なフルタイム



¹³ 令和5年（2023）人口動態統計（確定数）の概況 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei23/index.html>

¹⁴ 2024年版「中小企業白書」をもとにJCR作成

ム勤務（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。男性では、子どもの年齢を問わず残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が約5割を占める。このことから、男女ともに柔軟な働き方を希望していると推察される。中小企業において、労働者の希望に応じた労働環境整備が進めば、離職者の減少や採用者数の増加も期待される。

図表 13：希望する仕事と育児の両立のあり方¹⁵

＜長野県、八十二長野銀行における本 KPI の位置づけ＞

長野県では、合計特殊出生率の水準は全国平均を上回るものの、趨勢としては全国と同様に低下傾向が継続しており、2023 年は 1.34 と 4 年連続で低下し、過去最低水準を更新¹⁶しており、長野県においても、将来的な人口減少に付随する人手不足の問題は深刻化しつつある。このような状況にあって、長野県では、長野県総合 5 か年計画「しあわせ信州創造プラン 3.0」における子ども・若者関連施策の個別計画として、2023 年に「長野県子ども・若者支援総合計画（R5～9）」¹⁷を策定している。本計画では、「結婚、妊娠・出産、子育ての希望が実現できる社会づくり」、「誰でも夢や希望に向けてチャレンジできる社会づくり」、「健やかに成長、自立できる社会づくり」の3点を基本方針として各種の具体的施策の展開が掲げられており、出産・育児に係る経済的負担の軽減や、仕事と子育ての両立等も対処すべきテーマの1つとして位置づけられている。

旧八十二銀行は、中堅・中小企業が今後も競争力を維持していくためには、人手不足への対応が不可欠と考えている。前述の通り、仕事と家庭を両立できる労働環境の整備は労働者の期待に応えるものであり、ひいては人手不足に係る問題の解消に資するものである。旧八十二銀行は、本フレームワークを通じて、中堅・中小企業がくるみん認定の取得を目指すことで、当該企業の労働者にとって仕事と家庭の両立ができる環境が整備され、社会的な課題である出生率の改善や中堅・中小企業の人手不足に係る問題の解消に貢献することを企図している。また、これらの取り組みは、同行の「サステナビリティの基本的な考え方」にも沿ったものと考えている。また、本考え方について、現在の八十二長野銀行にも引き継がれていることを JCR は今回確認した。

以上より、JCR は、本 KPI は八十二長野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。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。

■KPI 3：えるぼし/プラチナえるぼし認定

＜認定制度の概要＞

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に特徴がある。

¹⁵ 労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第 65 回）参考資料 1「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実に関する参考資料」を参照（資料自体は、日本能率協会総合研究所「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）（令和 4 年度厚生労働省委託事業）の内容が取りまとめられたもの）

¹⁶ 長野県「長野県子ども・若者支援総合計画（R5～9）」（<https://www.pref.nagano.lg.jp/jisedai/planr5.html>）

¹⁷ 同上

評価項目	基準概要
採用	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） 又は 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 (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 (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
継続就業	・ 直近の事業年度において、(i)と(ii)のどちらかに該当すること (i) 「女性労働者の平均継続勤続年数」÷「男性労働者の平均継続勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること (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
労働時間等の働き方	・ 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すべて45時間未満であること
管理職比率	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 又は 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
多様なキャリアコース	・ 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 A 女性の非正社員から正社員への転換 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

図表 14：えるぼし認定の認定基準の概要¹⁸

<借入人・企業における女性活躍推進への取り組みの重要性>

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¹⁹。

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

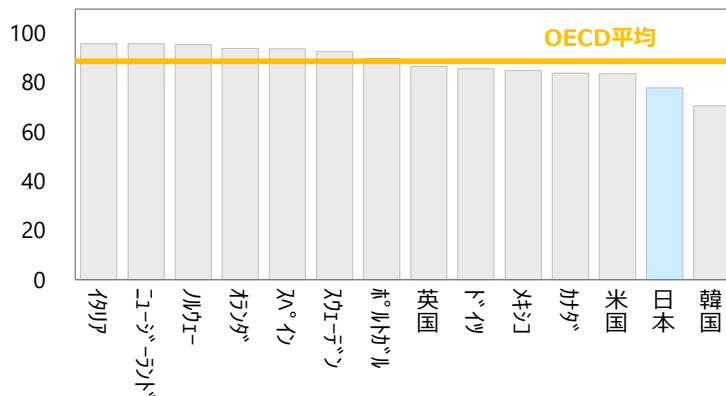
¹⁸ えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>）より JCR 作成

¹⁹ 人材版伊藤レポート 2.0（<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>）

等の多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方等の多様性も含まれる²⁰。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²¹。

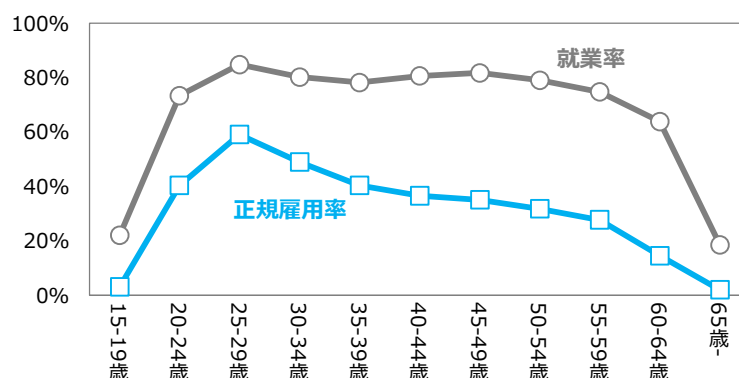
イノベーションを生み出して価値創造に繋げる観点から、ダイバーシティ経営を推進することは重要である。そして女性の活躍推進は、多様な視点によってイノベーションを促進して社会全体に活力をもたらすものであり、ダイバーシティ経営のために不可欠である。他方、有償労働時間が男性に、無償労働時間が女性に大きく偏る等、依然として固定的な性別役割分担が残っていると指摘されており²²、労働における男女間格差が残っている現状がある。労働における男女間格差の是正を通じて女性活躍が実現できる環境の整備を進めることは、ダイバーシティ経営の実現の観点から重要な取り組みである。

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。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 15：フルタイム労働者の賃金（中央値）に係る男女格差（男性フルタイム労働者の中央値=100）²³

労働に関する男女間格差について、フルタイムとパートタイムの比較も重要である。M字カーブとは、女性の労働参加率が、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で、グラフに示した形状がM字を描くこと²²を指す。長期的には改善傾向にあるが、一



²⁰ 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>)

²¹ 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>)

²² 内閣府 「男女共同参画白書」各年版を参照

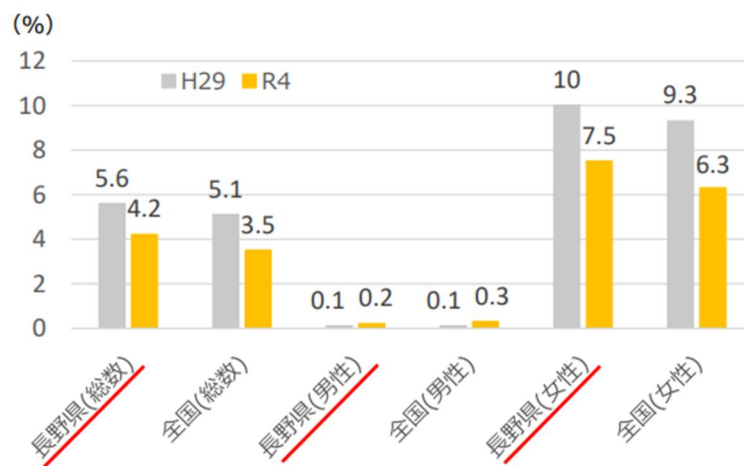
²³ 内閣府 「男女共同参画白書」各年版をもとに JCR 作成

部調査²⁴では、育児のための離職経験がある女性のうち、子の妊娠判明時に出産後の就業継続を希望していた女性の割合は、正社員でおよそ5割近くにのぼる等、出産を機に退職を余儀なくされる女性は依然相当数存在する。一方、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²⁵を指す。近年、新たにL字カーブが見られるようになり、女性のパートタイム労働者が就労時間を調整する動きも確認されている。L字カーブは男性には見られない事象であり、労働における男女間格差の是正は、社会全体で解消すべき課題と言える。

図表 16：年齢階級別の女性の就業率及び正規雇用率（2023 年度）²³

<長野県、八十二長野銀行における本 KPI の位置づけ>

旧八十二銀行の地盤である長野県においても、全国と同様に労働に関する男女間格差が確認されており、女性の正規雇用率で見ると、全国と同様のL字カーブが確認される²⁶。加えて、女性が「出産・育児」を理由に退職する比率についても、全国と同等かそれ以上の水準にあり、長野県において、労働に関する男女間格差は依然是正すべき課題として存在している。



図表 17：過去5年間の離職者に占める「出産・育児」を理由に離職した割合（全国・長野県）²⁶

旧八十二銀行は、中堅・中小企業の経営において、仕事と家庭の両立ができる環境整備が進むことにより女性活躍の機会が広がることは、ダイバーシティ&インクルージョンがもたらす新たな価値創造の促進と、社会全体としての労働力不足への対応の双方の観点から、有意義な取り組みであると考えている。また、これらの取り組みは、同行の「サステナビリティの基本的な考え方」にも沿ったものと考えている。また、本考え方について、現在の八十二長野銀行にも引き継がれていることをJCRは今回確認した。

以上より、JCRは、本KPIは八十二長野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。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。

²⁴ 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）

²⁵ 内閣府「選択する未来2.0」中間報告（令和2年7月1日）を参照

²⁶ 長野県中小企業振興審議会 参考資料（2024年3月27日開催）

<https://www.pref.nagano.lg.jp/sansei/kensei/soshiki/shingikai/ichiran/chusho/documents/0327sanko2.pdf>

■KPI4：中小企業版 SBT 認定

■KPI5：SBT 認定

< 中小企業版 SBT 認定・SBT 認定の概要 >

SBT とは、「Science - Based Targets」の頭文字を取った略称であり、パリ協定において求められる水準と整合した科学的根拠に基づく GHG 排出削減目標として国際的に認知されている。また、SBTi は、企業に対し「科学的根拠」に基づく「GHG 削減目標」を立てることを求めるイニシアティブであり、CDP、世界資源研究所（WRI）、世界自然保護基金（WWF）、国連グローバル・コンパクト（UNGC）によって 2014 年に設立され、現在も 4 団体が事務局を務めている。企業においては、SBT 認定を取得することで、投資家、顧客、サプライヤー、社員等のステークホルダーに対して、パリ協定に整合する持続可能な取り組みを行う企業であることを示すことができる。

SBT 認定においては、大企業向けの通常 SBT 認定に加えて、中小企業版 SBT 認定が設計されている。中小企業版 SBT 認定は、通常 SBT 認定と比較して、削減対象範囲等の一部条件が緩和されている。また、中小企業版 SBT 認定では、SBTi から中小企業向けに設計された目標設定プロセスが提供される点が特徴的であり、様々な中小企業が当該 SBT を活用して取り組みを進めていくことが期待されている。通常 SBT 認定及び中小企業版 SBT 認定の概要は、下表の通りである。

項目		(通常) SBT 認定	中小企業版 SBT 認定
対象	特に無し		< 必須要件 > ・ Scope1 と Scope2（ロケーション基準）の総排出量が 10,000 tCO₂ 未満 ・ 海運船舶を所有又は支配していない ・ 再エネ以外の発電資産を所有又は支配していない ・ 金融機関セクター又は石油・ガスセクターに分類されていない ・ 親会社の事業が通常版の SBT に該当しないこと < 追加要件 > 上記に加え次のうち 3 つ以上に該当 ・ 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²⁷に分類されない
目標年	公式申請年から、5 年以上先、10 年以内の任意年		2030 年
削減対象範囲	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		Scope1・2 排出量

²⁷ FLAG は Forest, Land and Agriculture の略称であり、「森林・土地・農業」分野を指す。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。

目標 レベル	下記水準を超える削減目標を任意に設定	
	■ Scope1・2 少なくとも年 4.2%削減 (1.5°C)	■ Scope1・2 少なくとも年 4.2%削減 (1.5°C目標)
	■ Scope3 少なくとも年 2.5%削減 (Well-below 2°C)	■ Scope3 算定・削減 (特定の基準値はなし)

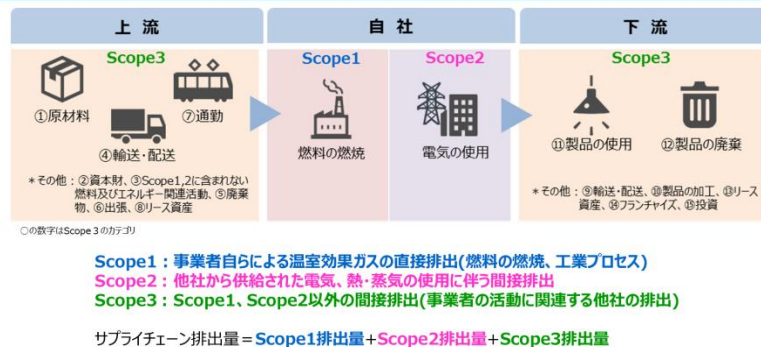
図表 18：通常 SBT 認定及び中小企業版 SBT 認定の概要（2025 年 1 月 31 日更新）²⁸

<借入人・企業における気候変動の取り組み、GHG 削減の重要性>

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、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°C より十分に低く保つとともに (well-below 2°C 目標)、1.5°C に抑える努力を追求すること (1.5°C 目標)」等が目的として掲げられている。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いる。日本政府は、これまで 2050 年までにカーボンニュートラル実現の長期目標及び 2030 年度に 2013 年度比で 46%削減の中間目標を掲げてきたが、2025 年 2 月に 2035 年度に 60%削減、2040 年度に 73%削減（いずれも 2013 年度比）することを目指す目標を新たに掲げている。

- 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】 数百社の仕入先に対し、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 19：サプライチェーン全体での脱炭素の動き（環境省）²⁹

これらの情勢を受けて、GHG 削減に取り組む企業が年々増加している。特にグローバルで事業を営む大企業は、自社領域 (Scope1・2) における GHG・CO₂ 削減のみならず、サプライチェーンの上流・下流 (Scope3) で排出される GHG・CO₂ 削減も推進している。また、大企業やグローバル企業にとっての Scope3 は、その取引先の企業 (中堅・中小企業を含む) にとっての Scope1・2 に相当することから、これらの大企業の要請に対応すべく、中堅・中小企業においても、GHG・CO₂ 削減に向けた取り組みを進めることの重要性は高まってきている。

²⁸ グリーン・バリューチェーン・プラットフォーム資料 (https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/decarbonization_05.html) をもとに JCR 作成

²⁹ 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 「資料3 環境省による施策説明等」を参照 https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/SME/network/03.pdf

<長野県、八十二長野銀行における本 KPI の位置づけ>

長野県は、地球温暖化に起因すると考えられる近年の異常気象や激甚災害の頻発化等を踏まえ、2019 年 12 月に全国の都道府県の中で初めて「気候非常事態宣言」を行い、その後も 2050 ゼロカーボン達成に向けた方針や条例整備等を進める中で、2021 年 6 月に「長野県ゼロカーボン戦略」³⁰を策定している。同戦略では、「社会変革、経済発展とともに実現する持続可能な脱炭素社会づくり」が基本目標として掲げられ、2050 ゼロカーボンを目指す上で、「人類の未来を決定づける」とされる 2030 年にかけての期間において、正味の GHG 排出量を 2021 年度比 60%減とする目標を掲げている。また、この目標達成に向けて、交通、建物、産業、再エネ、吸収・適応、学び・行動の 6 つの分野を中心に、既存技術の活用・普及、脱炭素型のライフスタイルへの転換、イノベーションの喚起等に向けた支援を行う方針が掲げられている。本 KPI に定める、各企業の SBT 認定取得に向けた目標設定や排出削減等の取り組みも、上述の長野県全体の方針に沿ったものと考えられる。

旧八十二銀行は、中堅・中小企業が今後も事業活動を継続していく上で、GHG・CO₂ 排出削減の取り組みが重要と認識する一方で、企業ごとの取り組み状況の差が大きく、これから本格的に取り組みに着手する取引先も多数存在する点を認識している。このような状況の中で、旧八十二銀行は、本フレームワークに基づき脱炭素に係る KPI を設定し、外部認証の取得や排出削減の目標設定等を通じて、脱炭素化に向けた施策の開示を始めとする各種の取り組みを推進することを企図している。また、旧八十二銀行は、中堅・中小企業における脱炭素化の進展が、事業基盤の維持やサステナビリティ経営の高度化にもつながると考えている。加えて、旧八十二銀行の GHG 排出量のうち、99%以上が投融资先からの排出量である scope3 カテゴリー15 で構成される。本フレームワークに基づき中堅・中小企業が脱炭素化に取り組むことは、旧八十二銀行にとっての GHG 排出削減にもつながる。また、これらの取り組みは、同行の「サステナビリティの基本的な考え方」にも沿ったものと考えている。また、本考え方について、現在の八十二長野銀行にも引き継がれていることを JCR は今回確認した。

<一貫した方法論に基づく測定又は定量化の可否（外部からの検証可能性）>

本 KPI である SBT 認定及び中小企業版 SBT 認定は、GHG 排出量算定のグローバルスタンダードである GHG プロトコル等を参照しており、一貫した方法論（GHG プロトコル）に基づく測定・定量化及びベンチマークが可能であるとともに、適用範囲等を含め定義は明確にされている。

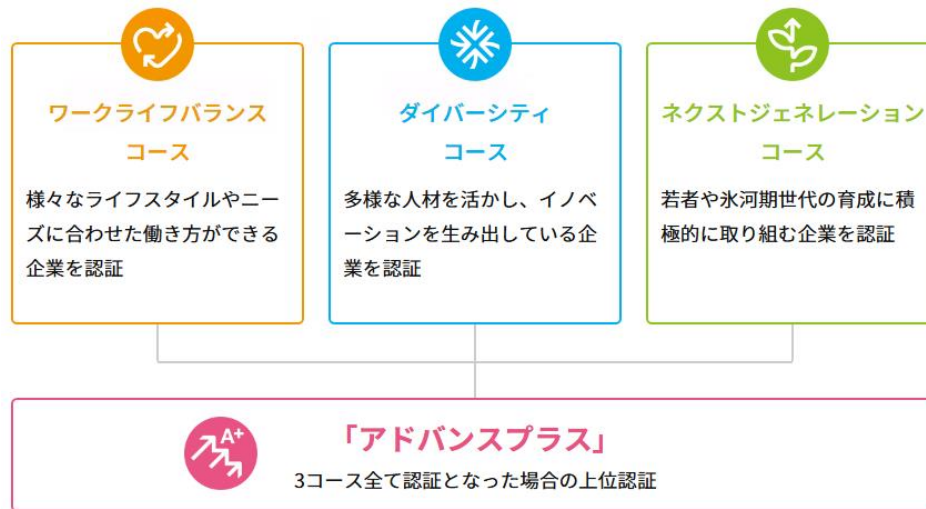
以上より、本 KPI（KPI 4 及び KPI 5）は、八十二長野銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業においても中核的かつ重要である。また、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を JCR は確認している。

³⁰ 「長野県ゼロカーボン戦略」 <https://www.pref.nagano.lg.jp/zerocarbon/keikaku/zerocarbon/index.html>

■KPI6：「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度

< 認証制度の概要 >

「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度は、誰もがその能力を十分に発揮しながら生き生きと働くことができる職場環境づくりに先進的に取り組み、実践する企業等を認証し広く発信することを目的として、長野県が2015年に策定した認証制度である。本制度は、「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」「ネクストジェネレーション」の3つの認証コース³¹に加え、3つの認証コースを全て取得した企業を認証する上位認証の「アドバンスプラス」から構成される。



図表 20：「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の全体像³²

本制度では、長野県内に本社又は事業所があり、県内において事業活動を行う法人、その他社団、又は個人を認証対象としている³³。本制度における認証要件は以下の通りとなっており、申請企業が本制度における認証を取得する際には、全コースに共通の基本項目に定める事項を満たす必要がある他、コースごとに定められている必須項目及び選択項目を満たすことが求められている。

コース	必須項目	選択項目
基本項目	・雇用制度整備（就業規則、育児介護休業規程、賃金・昇格・研修体系） ・「社員の子育て応援宣言」登録 ・従業員のニーズ把握（定期的な労使協議や面談等） ・有給休暇の確実な取得 ・36協定の締結 ・同一労働同一賃金 ・メンタルヘルス対策	< 2項目以上 > ・イクボス・温かボス宣言登録 ・長野県SDGs推進企業登録 ・ハラスメント防止対策 ・健康経営の取組 ・教育活動への支援 ・地域活動への支援

³¹ 2015年の制定当初はワークライフバランスに関する取り組みが中心の認証要件だったが、2021年の制度改定時に、ダイバーシティや若手育成に係る取り組みを評価するコースを創設し、現在の体制となった経緯がある

³² ながのけん社員応援企業のさいと（<https://nagano-advance.jp/advance/>）

³³ 事業所が複数ある企業等については、長野県内に本社がある場合には本社において、長野県外に本社がある場合には長野県内の主たる事業所において申請が必要（事業所単位での申請は不可）

ワーク ライフ バランス	・ 時間外労働の法定遵守	<3 項目以上 うち①から 2 項目以上> ①制度導入及び実績 ・ 多様な働き方制度（短時間正社員、テレワーク等） ・ 育児・介護休業利用実績 ・ 有給休暇取得率 70%以上 ・ 柔軟な有給休暇取得制度（半日単位又は時間単位取得） ・ 長時間労働の縮減 （月平均 45 時間未満及び 60 時間を超える者なし） ②制度導入 ・ 治療等と仕事の両立 ・ 保育施設の設置 ・ 勤務間インターバル制度
ダイ バー シ テ ィ	・ 女性：一般事業主行動計画策定 ・ 高齢者：法定雇用確保措置 ・ 障がい者：法定雇用率の達成 ・ 外国人：法令違反がないこと	<3 項目以上 選択項目は A-C のいずれかを満たすこと> ・ 女性： A. キャリアアップ支援 B. 正社員転換 C. 管理職割合平均以上 ・ 高齢者： A. キャリアデザイン支援 B. 70 歳定年又は定年廃止 C. 高齢者新規雇用 ・ 障がい者： A. 雇用環境の改善 B. 障害種別 2 種以上雇用 C. 実習受入れ ・ 外国人： A. キャリアアップ支援 B. 職場内共生 C. 生活支援（住居等）
ジ ェ ネ レ ー シ ョ ン ネ ク ス ト	・ シューカツ NAGANO への企業情報掲載	<3 項目以上> ・ 若者の離職率 20%以下 ・ 氷河期世代の積極的雇用 ・ 人材育成方針等の策定 ・ 育成の取組実績 （短期派遣、自己啓発時間付与等） ・ 大会参加実績 （業務スキルアップに繋がる大会） ・ 職場実習機会の提供 （ジョブカフェ信州、ジョブチャレ等）

図表 21：「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度における認証要件の概要³⁴

本認証制度では、コースに応じて、働きやすさ、人材の多様性、次世代育成等、様々な観点から評価を行う制度設計となっている。また、本制度のもとで認証を取得することで、認証取得企業においては、仕事と家庭の両立を可能にする働きやすい環境づくりや、多様な人材の活躍、若手人材の育成

³⁴ 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度実施要領（https://nagano-advance.jp/wp/wp-content/themes/nagano-advance/img/biz/application/plus/00_2.pdf）等を参照し JCR 作成

に向けた職場環境の整備に向けて、どのような取り組み状況にあるかを可視化することができる点が特色となっている。

<借入人・企業、長野県、八十二長野銀行における本 KPI の重要性>

前述の通り、長期的に人口減少が進む日本全体及び長野県において、社会全体の活力を維持し、企業が持続的に事業活動を維持していくためには、各企業の従業員が仕事と家庭・育児を両立することで長期的に就業を継続するとともに、若者、女性、高齢者、障がい者等の多様な人材が活躍できるような職場環境の整備を進めることが重要である。

長野県は、県内の中堅・中小企業が本認証制度のもとで認証取得に向けた取り組みを進めた結果として、仕事と家庭・育児の両立を可能にする働き方の普及、優秀な人材の確保と定着、多様な人材の活躍促進と労働参加率の向上、企業のイメージアップ、地域経済の持続的な発展等の効果が中長期的に創出されることを期待している。その上で、長野県では、企業の環境整備や各種取り組みの支援を推進すべく、「職場環境改善アドバイザー」³⁵との連携のもと、職場環境の改善や多様な働き方の実現につながる各種支援を始めとする働きかけを進めており、その中で、本認証制度の認知度向上や、本認証制度の利活用を通じた県内企業の環境整備の進展も企図している。

旧八十二銀行は、中堅・中小企業が持続的な事業運営を維持するためには、人材を確保し、確保した人材が長く生き活きと働けるような環境づくりが不可欠と考えている。また、企業の中長期的な企業価値向上に向けては、多様な人材を積極的に取り込むことで、各社が活力をもって事業を展開することが重要と考えている。その上で、旧八十二銀行は、本フレームワークを通じて、本認証制度の活用が広がることで、「誰もが生き活きと働くことができる職場環境づくり」に向けた自社の取り組みの開示が進み、結果として、多様な人材の確保・定着、多様性の確保を通じた新たな価値創造の促進と競争力の向上がもたらされると考えている。また、これらの取り組みは、同行の「サステナビリティの基本的な考え方」にも沿ったものと考えている。また、本考え方について、現在の八十二長野銀行にも引き継がれていることを JCR は今回確認した。

以上より、JCR は、本 KPI は八十二長野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。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。

なお八十二長野銀行では、本 KPI を活用する場合の対象企業として、事業所の 7 割超³⁶が長野県内に所在する企業を対象とする方針である。かかる方針は、長野県内に所在する企業の事業所の職場環境の整備につながるものであり、適切と考えられる。

³⁵ 長野県は、県内企業における職場環境改善を促進するための事業を民間事業者へ委託しており、この委託事業者から、各企業へ「職場環境改善アドバイザー」を派遣し、制度の認知度向上、導入・申請の支援を実施している

³⁶ 旧八十二銀行では、常時使用する従業員の 7 割超が長野県内事業所で勤務する中堅・中小企業のみを対象とする方針である（「常時使用する従業員」の定義は、労働基準法第 20 条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」と同一）

3. SPT の測定

(1) 評価の視点

本項では、本フレームワークの SPT に係る野心性について確認を行う。具体的には、選定された KPI における重要な改善を表し、Business as Usual (BAU、当該プロジェクトを実施しない場合、もしくは成り行きの場合) の軌跡を超える等の野心的なものであること、可能な場合にはベンチマークや外部参照値と比較可能であること、借入人の全体的なサステナビリティ戦略及びビジネス戦略と整合していること、ファイナンス開始時までにあらかじめ定められた時間軸（目標年度等）に基づいて SPT が決定されること等の観点から確認を行う。

(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。

旧八十二銀行は、本フレームワークを 2025 年 7 月に策定した際に、以下の SPT を設定している。変更後の本フレームワークにおいても同一であることを JCR は確認した。また、各 SPT については、原則、年次で設定される予定であることを JCR は確認した。

各 SPT の内容		野心度を確認するための ベンチマーク
SPT 1	健康経営優良法人認定の取得	・ 認定数の過年度実績
SPT 2	トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得	・ 認定数の過年度実績
SPT 3	えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得	・ 認定数の過年度実績
SPT 4	中小企業版 SBT 認定の取得 ※借入人が前述の「中堅・中小企業」の定義に当てはまらない場合は、 「中小企業版 SBT 認定の取得及び認定水準の年次目標の達成」	・ SBT 認定水準 ・ 政府等の掲げる目標 ・ 認定数の過年度実績
SPT 5	SBT 認定の取得 ※借入人が前述の「中堅・中小企業」の定義に当てはまらない場合は、 「SBT 認定の取得及び認定水準の年次目標の達成」	・ SBT 認定水準 ・ 政府等の掲げる目標 ・ 認定数の過年度実績
SPT 6	「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の各コース（「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」「ネクストジェネレーション」）のうち、いずれかを新たに取得	・ 認証数の過年度実績

図表 22：本フレームワークにおける SPT 一覧

(3) SPT 達成に向けた計画・取り組み

八十二長野銀行は、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。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。また、借入人から八十二長野銀行に対してなされる年次の SPT 達成状況に係る報告を活用して借入人の取り組み状況を把握し、SPT 達成に向けた企業の取り組みを支援することとしている。

以上より、本フレームワークの SPT に係る野心性について、JCR は確認した。

(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 つの観点に沿って確認した。

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

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	水	食料	エネルギー
	能性、アクセス可能性、	健康と衛生	教育	移動手段
	手ごろさ、品質	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
社会 経済	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			
自然 環境	気候の安定性			
	生物多様性と	水域	大気	土壌
	生態系	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、中堅・中小企業を始めとする借入人に対して設定されるものであり、借入人各社の経営戦略に基づいて取り組むものであることから、様々な規模・業種の企業において、事業全体にわたってのインパクト発揮が期待される。

② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか

本フレームワーク対象は借入人である八十二長野銀行の顧客層のうち、中堅・中小企業等を主たる対象として想定している。八十二長野銀行の 2026 年 3 月末時点の法人向け貸出金残高 4.4 兆円のうち、中堅・中小企業等向け残高は 2.1 兆円と貸出金全体のほぼ半分を占めることから、旧八十二銀行全体の法人向け事業に対して大きなインパクト創出が見込まれる。

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

本フレームワークの SPT は、前述のとおり、借入人である中堅・中小企業等が取り組むべきサステナビリティ推進等の経営課題の解決に資するものであり、顧客の生産性向上や持続的な競争力強化に繋がることが期待される。SPT の達成は、八十二長野銀行が掲げるマテリアリティのうち、「気候変動対策と環境保全」「地域産業・企業の発展と活気ある街づくり」「豊かな暮らしの実現」等に寄与する他、サステナブルファイナンスに係る目標達成にも資するものであることから、八十二長野銀行にとって戦略的意義が大きく、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

本フレームワークの SPT に係るインパクトについて、本項目は評価対象外である。

⑤ 追加性：追加的なインパクトがもたらされるか

本フレームワークの SPT は、SDGs の 17 目標及び 169 ターゲットのうち以下記載の目標・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 7：エネルギーをみんなに そしてクリーンに

ターゲット 7.1 2030 年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。

ターゲット 7.2 2030 年までに、世界全体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。

ターゲット 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。



目標 8：働きがいも経済成長も

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。



目標 9：産業と技術革新の基盤をつくろう

ターゲット 9.4 2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。



目標 12：つくる責任 つかう責任

ターゲット 12.2 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。



目標 13：気候変動に具体的な対策を

ターゲット 13.1 すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応力を強化する。

4. 借入金の特性

(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、ファイナンス条件等は変化するか等を確認する。

(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、金利条件が変化する仕組みが構築さ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。

以上より、本フレームワークで定められた借入金の特性について、各原則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ことを、JCR は確認した。

5. レポート・検証

(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ト・検証について、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。

(2) レポート・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ト・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。

八十二長野銀行は、融資実行から完済まで少なくとも年 1 回、借入人毎に KPI における SPT の実績について状況確認を行う予定である。また、レポート・検証については、借入人が SPT の実績を借入人のホームページ又はその他の開示資料で開示するよう、八十二長野銀行は借入人に働きかける予定である。

検証について、SPT のうち、数値目標の達成を含む SPT4（中小企業版 SBT 認定）、SPT5（SBT 認定）に係る年次実績については、借入人が外部機関より第三者検証を受け、その検証内容も併せて報告される予定である他、検証結果は必要に応じて公開される。

認定制度である SPT1（健康経営優良法人認定の取得）、SPT2（トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得）、SPT3（えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得）、SPT6（「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度における認証の取得）の実績（取得状況）については、SPT が達成された場合には認定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（又は検証同等の仕組み）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・葛 友樹

本評価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、依頼人の求めに応じ、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）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