

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社ダイヤモンドホテルに対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所は、株式会社商工組合中央金庫が実施する株式会社ダイヤモンドホテルに対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性も併せて確認しています。

\* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

## 第三者意見書

2025 年 11 月 28 日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社ダイヤモンドホテルに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社商工組合中央金庫

評価者：株式会社商工中金経済研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合している。

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

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）が株式会社ダイヤモンドホテル（「ダイヤモンドホテル」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

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

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

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

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

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。
- ② 日本における企業数では全体の約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。<sup>1</sup>
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

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

### ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

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

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

商工中金及び商工中金経済研究所は、本ファイナンスを通じ、ダイヤモンドホテルの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

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

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

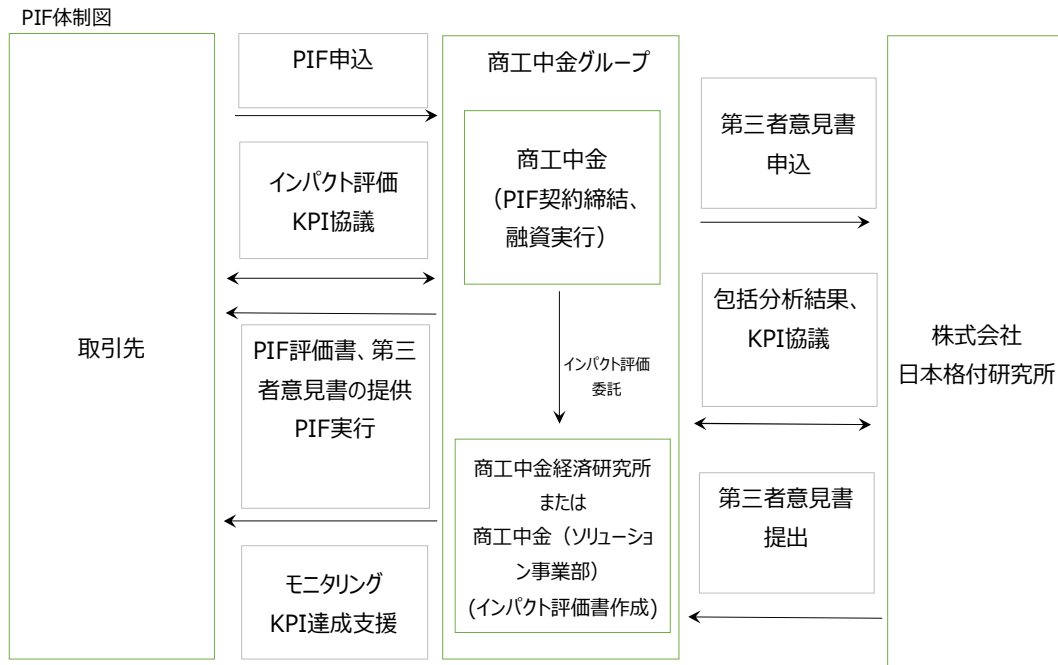
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評

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

価値ツールを確立したことを確認した。

- (1) 商工中金は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：商工中金提供資料)

- (2) 実施プロセスについて、商工中金では社内規程を整備している。
- (3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、商工中金からの委託を受けて、商工中金経済研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

### ポジティブ・インパクト金融原則 3 透明性

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

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

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て商工中金経済研究所が作成した評価書を通して商工中金及び一般に開示される予定であることを確認した。

### ポジティブ・インパクト金融原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の

専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

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

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

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

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人であるダイヤモンドホテルから貸付人である商工中金及び評価者である商工中金経済研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

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

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

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

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

### IV. 結論

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

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置された



**JCR Sustainable**  
**PIF for SMEs**

ポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

國府田 育伸

國府田 育伸

## 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）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融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、依頼者である調達主体及び事業主体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に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス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。調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体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. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

### 3. 信用格付業にかかるとの関係

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、信用格付業にかかるとは異なります。

### 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、また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

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの事業主体または調達主体と 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、事業主体または調達主体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、当該情報は、人為的・機械的、また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、明示的であると暗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、また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、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）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、また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。本文書の一部または全部を問わず、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、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブの「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性について第三者意見を述べたものです。  
事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。  
調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

### ■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
- ・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作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債イニシアティブ認定検証機関)

### ■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)項に基づき開示の対象となる場合、当該開示は JCR のホームページ (<http://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

## ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

2025 年 11 月 28 日

株式会社商工中金経済研究所

---

商工中金経済研究所は株式会社商工組合中央金庫（以下、商工中金）が株式会社ダイヤモンドホテル（以下、当社）に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するに当たって、当社の活動が、自然環境・社会・社会経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価に当たっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させた上で、中堅・中小企業※に対するファイナンスに適用しています。

※中小企業基本法の定義する中小企業等（会社法の定義する大会社以外の企業）

## 目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
  - 2.1 基本情報
  - 2.2 業界動向
  - 2.3 企業理念、経営方針等
  - 2.4 事業活動
3. 包括的インパクト分析
4. 本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性
5. サステナビリティ管理体制
6. モニタリング
7. 総合評価

## 1. 評価対象のファイナンスの概要

|            |               |
|------------|---------------|
| 企業名        | 株式会社ダイヤモンドホテル |
| 借入金額       | 830,000,000 円 |
| 資金使途       | 運転資金          |
| 借入期間       | 10 年          |
| モニタリング実施時期 | 毎年 12 月       |

## 2. 企業概要・事業活動

### 2.1 基本情報

|       |                                                                                                                   |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本社所在地 | 東京都千代田区麹町 1 丁目 10-3                                                                                               |
| 創業・設立 | 1952 年 5 月 27 日                                                                                                   |
| 資本金   | 11,000,000 円                                                                                                      |
| 従業員数  | 49 名 （2025 年 8 月末現在）                                                                                              |
| 事業内容  | ホテル業、飲食業                                                                                                          |
| 主要取引先 | 宿泊利用者等                                                                                                            |
| 許認可等  | 旅館営業許可書 53 千麹保衛環き第 1 号<br>営業許可書 4 千千保生食許第 278 号（金剛飯店）<br>営業許可書 6 千千保生食許第 140 号（プルメリア）<br>耐震基準適合 交付番号 27-C-0000861 |

## 【業務内容】

当社は東京メトロ「半蔵門駅」から徒歩 1 分に所在するビジネスホテルで、中国料理「金剛飯店」と西洋料理「レストラン プルメリア」を併設している。半蔵門まで徒歩 7 分、千鳥ヶ淵緑道まで徒歩 5 分と都心でありながら、皇居や英国大使館の緑に囲まれた静かな環境にあり、落ち着いた滞在が可能となっている。客室数はシングルルーム 295 室、ツインルーム 8 室、合計 303 室を有し、ビジネス・観光の拠点となっている。

## 【事業拠点】

| 拠点名         | 住所                  | 特徴      |
|-------------|---------------------|---------|
| ダイヤモンドホテル   | 東京都千代田区麹町 1 丁目 10-3 | ビジネスホテル |
| 金剛飯店        | 同上                  | 中国料理店   |
| レストラン プルメリア | 同上                  | 西洋料理店   |

(ホテル外観)



(客室)



(金剛飯店)



(レストラン プルメリア)



(出所：当社ホームページ)

**【沿革】**

|             |                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------|
| 1952 年 5 月  | 株式会社ダイヤモンドホテルを創業                                      |
| 1964 年 8 月  | 東京オリンピックに備えてホテル客室を増築                                  |
| 1974 年 4 月  | ダイヤモンドプラザビル竣工（貸事務所ビル）                                 |
| 1979 年 6 月  | ダイヤモンドホテル新館開業                                         |
| 1986 年 10 月 | サイパンダイヤモンドホテル開業                                       |
| 1993 年 1 月  | マニラダイヤモンドホテル開業                                        |
| 2003～2005 年 | 経営環境の変化に対応するために、海外ホテルの売却・東京ホテルの一部売却<br>国内のホテルに経営資源を集中 |
| 2016 年 1 月  | 建物耐震補強工事実施、耐震改修済認定書を取得                                |
| 2019 年 9 月  | 金剛飯店リニューアルオープン                                        |
| 2020 年 1 月  | 客室上層階リニューアル                                           |
| 2024 年 5 月  | 客室スマート TV 入替およびインターネット環境強化                            |
| 2025 年 1 月  | 金剛飯店料理長、藤本淳二氏「令和 6 年度東京都優秀技能者知事賞」受賞                   |
| 2025 年 8 月  | 客室下層階エアコン省エネタイプ入替                                     |

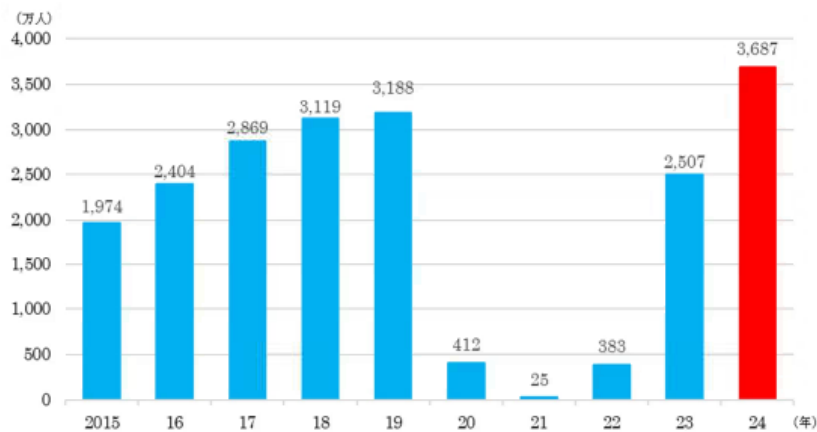
## 2.2 業界動向

### ■ 日本の観光の動向

#### ● 訪日旅行の状況

訪日外国人旅行者数は、2019 年までは、過去最高を更新していたが、2020 年から 2022 年までは、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、年間を通じて大きく減少した。訪日外国人旅行者数は、2022 年 6 月の外国人観光客の受入再開、同年 10 月の水際措置の大幅緩和等により徐々に回復しはじめ、2023 年 10 月には 2019 年同月水準を超えた。2024 年には、堅調な訪日需要や航空便の回復により、東アジアのみならず、東南アジアや欧米豪等の幅広い国・地域からの旅行者が増加し、年間で 3,687 万人（2019 年比 15.6%増）と過去最高を記録した。

（訪日外国人旅行者数の推移）

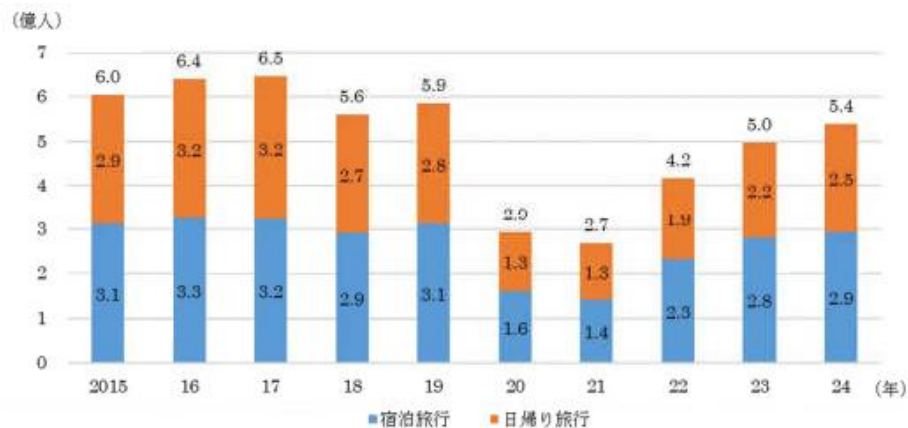


（出所：観光庁 令和 7 年版 観光白書）

#### ● 日本国内の宿泊者数等の推移

2024 年の日本人の国内旅行者数は延べ 5.4 億人（2019 年比 8.2%減）となった。このうち宿泊旅行者数は延べ 2.9 億人（2019 年比 6.0%減）、日帰り旅行者数は延べ 2.5 億人（2019 年比 10.6%減）となった。

（日本人国内宿泊旅行延べ人数、国内日帰り延べ人数の推移）



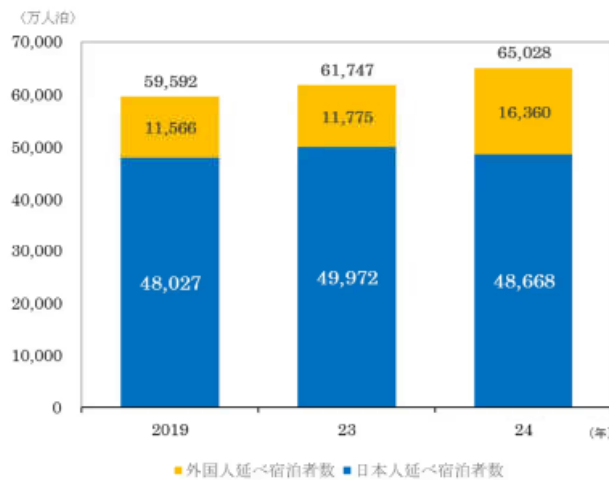
（出所：観光庁 令和 7 年版 観光白書）

● 日本人・外国人の延べ宿泊者数の推移

日本国内のホテル、旅館等における延べ宿泊者数は、2024 年は6億 5,028 万人泊（2019 年比 9.1%増）であり、過去最高となった。このうち、日本人延べ宿泊者数は4億 8,668 万人泊（2019 年比 1.3%増）、外国人延べ宿泊者数は1億 6,360 万人泊（2019 年 41.5%増）となった。また、延べ宿泊者数全体に占める外国人の割合は 25.2%であった。

日本人宿泊者数自体は昨年対比減少しているが、インバウンドが落ち込みをカバーしている。インバウンドは東京・大阪・京都等の大都市圏や人気観光地に集中する一方、地方の宿泊施設は引き続き環境的には厳しい状況が続いているといえる。

（日本人・外国人の延べ宿泊者数の推移）

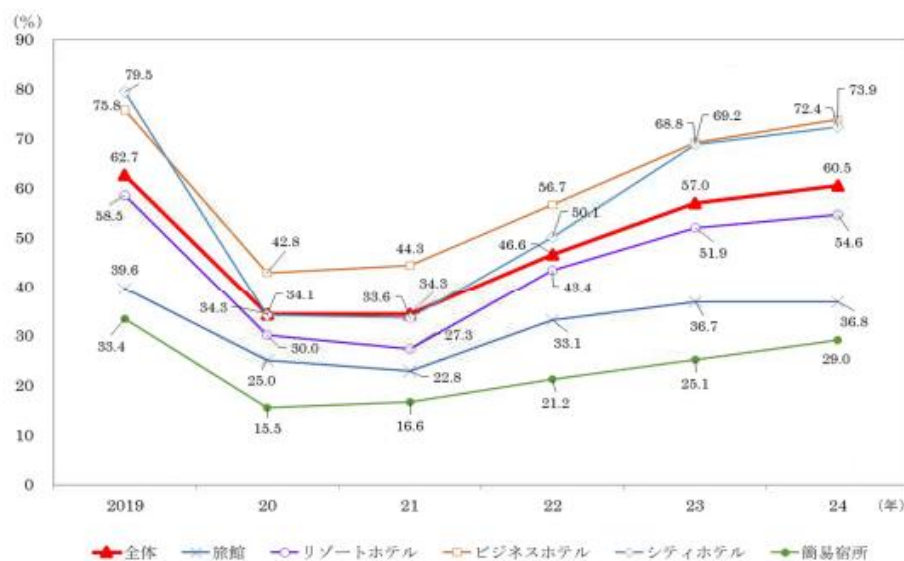


（出所：観光庁 令和 7 年版 観光白書）

■ 客室稼働率の推移

● 日本国内の客室稼働率推移

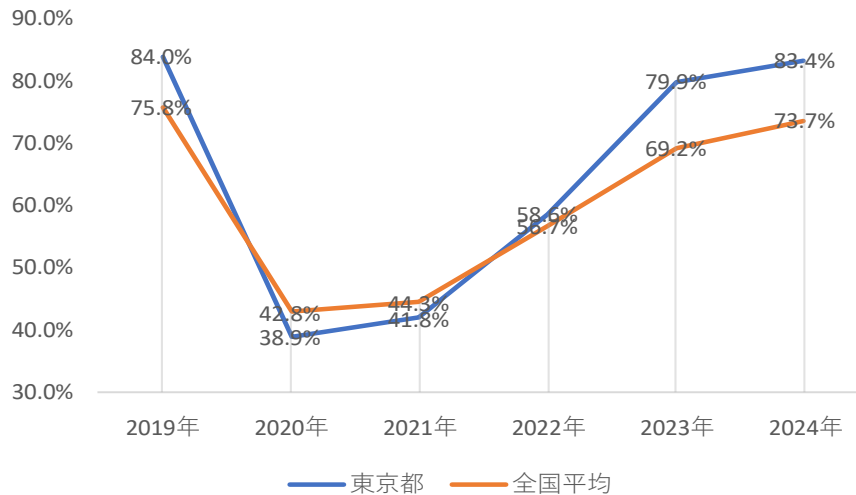
2024 年の客室稼働率は 60.5%、特にビジネスホテルは 73.9%と、引き続き回復傾向にある。



（出所：観光庁 令和 7 年版 観光白書）

● 東京都のビジネスホテルの客室稼働率推移

2024 年の東京都のビジネスホテルの客室稼働率は、インバウンド需要の高さから、83.4%と都道府県別でも 1 位の高稼働率となっている。



(出所：観光庁 宿泊旅行統計調査 より、商工中金経済研究所が作成)

■ サステナブルトラベル<sup>1</sup>について

● サステナブルトラベルの動向

2025 年 5 月 16 日、Booking.com より、世界 34 の国と地域にわたる 32,000 名以上の旅行者を対象に実施した 2025 年版の「サステナブル&トラベル」に関する調査の結果が発表された。同調査によると、世界の旅行者の 84% (日本の旅行者：69%) は「よりサステナブルに旅行することが重要だ」と回答している。また、93% (日本の旅行者：85%) が「旅行に関してよりサステナブルな選択をしたい」と考えているとの回答結果を得られている。

Booking.com によると、この 10 年間のデータを振り返ると、旅行を計画する際に、多くの人にとってこの点の優先順位は上がっているとのことである。2016 年には、「前よりもサステナブルに旅行したと思う」と回答したのは、世界の旅行者の 42% (日本の旅行者：25%) であったものと比較すると、サステナブルトラベルへの意識の高まりは顕著であり、実際にある程度そうしたとの回答結果を得られている。

日本においては、サステナブルトラベルへの意識は世界平均よりもやや低いものの、年々改善傾向にあり、引続きより意識が高まるものと考えられる。

<sup>1</sup> 環境・社会・経済の三側面に配慮した旅行スタイルを指し、観光地の自然環境や文化を保全しながら、地域社会に利益をもたらすことを目的としているものである。具体的には、CO2 排出量の削減、地元経済への貢献、文化的尊重、資源の持続的利用などが含まれている。

## 2.3 企業理念、経営方針等

### 【経営方針】

| 地域社会と共生する「一番町・麴町」のライフスタイルホテル                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>当ホテルは、70 年以上にわたるホテル・レストラン経営で培ってきた「一番町・麴町地区」という閑静で安全な地域における信頼と歴史を基盤とし、<b>地域社会と共生するライフスタイルホテル</b>として、お客様と地域双方にとって価値ある存在を目指します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>1. 地域密着型サービスとコミュニティ拠点化</b></p> <p>当ホテルのレストランは、地域住民や近隣のオフィスワーカーの「日常の食卓」となることを目指します。リーズナブルな価格設定で、高品質かつ美味しい料理を提供することで、継続的な利用を促し、地域コミュニティの活性化に貢献します。また、地域のお祭りやイベント時には、会場提供や協賛を通じて、地域の一員として積極的に参加します。災害時には避難場所としての役割を担い、地域の安全と安心を支えます。</p> <p><b>2. 多様な顧客層に対応する宿泊事業</b></p> <p>「駅近」という利便性を最大限に活かし、多様なニーズに応える客室販売戦略を策定します。国内のビジネス客、イベント参加者、そしてインバウンド旅行者に対し、それぞれに魅力的な料金プランをインターネット販売をはじめとする多様なチャネルで提供します。快適さと機能性を兼ね備えた客室は、短期滞在のお客様にとって最適な選択肢となるよう、常に改善を図ります。</p> <p><b>3. 顧客中心のサービスとスタッフの育成</b></p> <p>お客様の要望やニーズに迅速かつ的確に対応できるスタッフの育成を最優先とします。マニュアルにとられない、一人ひとりの個性とホスピタリティを活かした温かいサービスを提供することで、お客様に「アットホーム」な雰囲気と高い満足度を提供します。お客様の声に耳を傾け、サービスの質を継続的に向上させるためのフィードバックシステムを構築します。</p> |

## 2.4 事業活動

当社は以下のような自然環境・社会・社会経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

### 【環境面】

#### ■ 環境負荷低減のための取り組み

- エコフレンドリー清掃の取り組み

連泊時は「エコフレンドリー清掃」として、宿泊者の希望に応じてタオルの交換とゴミの回収のみを行うこととし、歯ブラシやカミソリといったアメニティの入れ替えを行わないことによる廃棄物の削減やベッドシート交換不要の選択肢を提供することで、リネン業者のタオル、ベッドシート洗浄に係る燃料使用量等の削減につなげている。

- フードロス削減の取り組み

「レストラン プルメリア」では、宿泊者に対する朝食バイキングを提供しているが、宿泊者数に応じて、セットメニューに切り替えるなど、食品ロスを削減する取り組みを行っている。  
また、必要な量を都度配送してもらうことで、調理場の冷蔵庫内の食材在庫量を最小限にし、食材の使用漏れによる廃棄を防いでいる。

- CO2 排出量削減への取り組み

当社で使用しているボイラは、重油タイプからガスタイプに切り替え済みであり、CO2 排出量削減に貢献している。

客室については、全室個別空調になっており、宿泊者の快適性と省エネルギー化に取り組んでいる。  
また、その個別空調についても、客室面積に対してオーバースペックであった業務用空調設備から、客室面積に対して最適な家庭用の省エネタイプのエアコンに入替を行っているところであり、より一層の電力使用量の削減に取り組む。

さらに、客室内の電灯の LED 化は既に実施済みであるが、2025 年 10 月より、バックヤードの蛍光灯の LED 化にも着手することで電力使用量の削減、CO2 排出量の削減に取り組む。

2024 年 9 月期の年間電力使用量 803,942kWh に対して 2030 年 9 月期の年間電力使用量 723,000kWh を目指す。

- 水使用量削減への取り組み

現状の取り組みとしては、適法な排水処理やバックヤードでの節水への心掛けといったものに留まっているが、今後、水資源のより一層の保護のため、水使用量の削減に取り組む。具体的には、節水コマや節水型シャワーヘッド等の導入をすることにより、2024 年 9 月期の年間水使用量 22,363 m<sup>3</sup> に対して、2030 年 9 月期の年間水使用量 20,000 m<sup>3</sup> を目指す。

### 【社会面】

#### ■ 利用者の心と体を癒すための取り組み

- 当社は落ち着いた空間で、快適な宿泊体験を提供している。特に主となるのはビジネス利用の宿泊客であることから、一日の疲れを快適な睡眠で癒せることを念頭に置いた滞在環境を用意してい

る。特にベッドサイズは、シングルルームながらも幅 1,400mm のセミダブルサイズを標準とし、通常のシングルサイズ 1,000mm よりも余裕があり、寝返りも十分に打てる、広々とした感覚で眠れるようにこだわっている。

直近では 2020 年に上層階の大幅な客室改装を実施しており、より快適な空間となっている。

その後 2025 年 1 月に 9 階客室の壁紙・カーペット入替を実施し、順次アップグレードを進めている。

(改装前)



(改装後)



(改装前)



(改造後)



(出所：当社ホームページ)

また、連泊客のためにコインランドリーを設置するなど、宿泊客からの口コミやアンケートのコメントを基に、継続的な改善活動を行っている。

## ■ 金剛飯店、レストラン プルメリアの運営

### ● 高品質な食事の提供

ダイヤモンドホテル内に位置し、本格広東料理を提供する金剛飯店は、1957 年にオープンし 60 年以上の歴史を誇り、伝統的な中国料理の技法を守りながらも、現代的なアレンジを加えたモダン中華を提供している。

現在の料理長の藤本淳二氏は、19 歳から中国料理の世界に入り、上海・四川・広東・北京の四大中国料理を修業した。1996 年にダイヤモンドホテルに入社し、2010 年より金剛飯店の料理長を務めている。同氏は「令和 6 年度 東京都優秀技能者（東京マイスター）知事賞」など数々の賞を受賞しており、その技術と経験が料理に反映されている。

季節の食材を活かしたコース料理やアラカルトが充実しており、特に人気の「北京ダック」は、皮を巻いた後にさらに火を入れてパリパリの食感に仕上げる独自の手法で提供され、他店にはない味わいとして、伝統と革新が融合した美食を提供している。

同じくダイヤモンドホテル内で西洋料理を提供するレストラン プルメリアでは、宿泊者向けの朝食、カジュアルなランチから本格的なディナーコース、バイキング、ケーキセットまで多彩な料理を提供しており、「美味しく楽しい食事」をコンセプトに、ベテランシェフが一品一品丁寧に仕上げている。

ディナータイムには、シェフ歴 20 年以上の総料理長が手がける豪華なコース料理の他、月曜～土曜の夜には「おつまみ DE バイキング」が開催され、和洋折衷の小皿料理を自由に楽しめる。

ホテルオリジナルブレンドのコーヒーについても、コロンビア、ブラジル、タンザニア、グアテマラ産の豆を使用することで、香り高く、すっきりとした酸味が特徴のこだわりの一杯を提供している。

## ■ 労働環境改善の取り組み

### ● 労働災害事故発生件数ゼロへの取り組み

労働災害発生防止のために日常から注意喚起を行っているが、年間 1～3 件程度の労働災害が発生している。事故や内容としては作業中の軽微な事故であり、休業等が発生するような事故にはなっておらず、発生の都度、注意喚起や再発防止策を講じている。軽微な事故を防ぐことが、重大事故の発生を防ぐことにもつながることから、事故発生時には産業医へ相談、対策を講じ、社内の安全委員会を通じて周知することで、事故発生防止に努める。今後は労働災害発生件数をゼロとし、以降もゼロを続けていく。

### ● 幸せデザインサーベイの実施

会社の発展と社員の幸福を追求しながら、個人の幸福度と組織のパフォーマンスを両立させる目的で、商工中金が提供する「幸せデザインサーベイ<sup>2</sup>」に取り組むとしている。特に宿泊業のようなホスピタリティ産業は、サービスプロフィットチェーン<sup>3</sup>の考え方を持つことは重要であり、従業員満足度の可

<sup>2</sup> 従業員アンケートの実施により中小企業の幸せを可視化するサービス。会社の幸せを、組織としての「コミュニティ・コミュニケーション」、「チームパフォーマンス」、「マネジメント」と、個々の従業員の「カラダ」、「マインド（幸福度）」の5つの要素から構成。総合点を幸せ指数として算定する（100点満点）。

<sup>3</sup> 従業員満足度、顧客満足度、そして企業収益の間には相互に影響しあう強い関係があり、下記の通り、従業員満足から始まる一連の好循環が、最終的に企業収益向上に繋がると考えられている。

1. 従業員が働きやすい環境や適切な評価・報酬を受けることで、仕事への満足度が高まる。
2. 満足した従業員は長く働き続ける傾向があり、離職率が低下する。離職率が下がることで、採用・教育コストの削減や、組織のノウハウの蓄積が可能になる。
3. 経験豊富な従業員が増えることで、サービス提供能力が向上する。顧客対応の質が高まり、問題解決力や提案力も強化される。
4. 高品質なサービスを受けた顧客は満足度が高くなり、信頼や好感につながる。
5. 満足した顧客は再度サービスを利用する可能性が高くなる。さらに、口コミや紹介によって新規顧客の獲得にもつながる。

視化に取り組むことが、その第一歩だといえる。

2026 年 3 月までに第 1 回を実施し、幸せデザインサーベイの結果を経営方針に反映させ、毎期スコアの改善に取り組む。



(出所：商工中金提出資料)

#### ● 賃金アップの取り組み

当社の 2024 年 9 月期平均月額賃金は 352 千円と、宿泊業・飲食サービス業平均月額賃金 269.5 千円（出所：厚生労働省 令和 6 年賃金構造基本統計調査）に対し、上回っている。従業員が健康・安全で働きやすい環境で働き、ゆとりと豊かさを感じられる働きがいのある職場づくりを目指している。賃金水準は同業界並み以上と認識しているが、今後、AI 活用によるレベニューマネジメント<sup>4</sup>の精度向上やデジタルマーケティングの強化による収益性の向上に取り組み、毎期 3% 以上の賃上げを目指し、従業員全員の生活水準向上を図っていく。

6. リピート顧客の増加と新規顧客の獲得により、売上が安定・拡大し、企業収益が向上する。長期的な顧客関係が利益率の向上にも寄与する。

<sup>4</sup> 限られた資源（客室）を最大限に活用し、収益を最大化するための価格戦略および販売管理手法のこと。需要の変動に応じて価格や販売条件を柔軟に調整することで、同じ商品・サービスでも異なる顧客に異なる価格で提供し、全体の収益を最適化する手法である。この手法は、以下の 3 つの要素に基づいている。

1. 需要予測：過去のデータや市場動向をもとに、将来の需要を予測する。
2. 価格設定：需要の強弱に応じて価格を変動させ、収益を最大化する。
3. 在庫管理：限られた資源（客室）を、最も利益が見込める顧客層に優先的に提供する。

例えば、繁忙期には割増価格を設定し、閑散期には割引価格を設定することで、客室稼働率と客室販売単価のバランスを取り、販売可能客室 1 室当たりの収益を最大化することなどである。

## ■ ライフワークバランスへの取り組み

当社は社会保障を完備しており、従業員に提供しているが、特に下記の取り組みを積極的に進めている。

### ● 時間外労働削減の取り組み

当社では、1 か月単位の変形労働時間制を採用しており、1 日の所定内労働時間は 8 時間としている。時間外労働の上限規制にかかる法令は遵守されており、従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間は平均 1.33 時間（2024 年 9 月期）と宿泊業・飲食サービス業の平均 15.5 時間（出所 厚生労働省 毎月勤労統計調査令和 6 年平均確報 月間実労働時間および出勤日数 一般労働者）を下回る。

### ● 有給休暇取得推進の取り組み

年間休日は 101 日（2024 年 9 月期）と国内企業平均 112.1 日（出所：厚生労働省令和 6 年就労条件総合調査）を下回っている。有給休暇取得率は 69%（2024 年 9 月期）と宿泊業、飲食サービス業平均 51.0%（出所：厚生労働省令和 6 年就労総合調査）と比較して上回っている。また、対象者への基準日より 1 年以内に 5 日以上の有給休暇を取得させる等の有給休暇にかかる法令は遵守されており、適切に管理・運用している。

## ■ 人材育成への取り組み

### ● 資格取得支援、自己啓発の取り組み

当社は、自衛消防技術認定など業務上で必要になる資格試験について、受験料を全額会社負担としている。今後は、従業員が自らの成長意欲を喚起し、知識やスキルを高める支援として、会社としてはエンゲージメントや定着率の向上につなげるために、自己啓発の仕組みを整備していく。

2026 年 9 月期中に自己啓発の取り組みを整備し、2027 年 10 月より運用を開始する。

まずは外国人社員の日本語能力試験のサポートから取り組む。その他の資格取得支援は社員にアンケート等を実施し検討をすすめる。

## ■ ダイバーシティ推進への取り組み

### ● 女性活躍機会拡大の取り組み

新卒、中途採用共に女性の採用に積極的に取り組んでおり、2025 年 8 月末の従業員の構成は、男性 32 名、女性 17 名の合計 49 名となっている。性別にとらわれず、マネジメントスキルを獲得した従業員の中から年齢や性別に関係なく、人物重視で管理職登用を行っている。管理職については、男性 18 名／正社員数 24 名、女性 5 名／正社員数 8 名となっており、男性の管理職比率と大きく劣後することはない、女性が能力を発揮できる環境が整っている。

### ● 外国人労働者雇用の取り組み

2025 年 8 月末現在、7 名の外国人が在籍している。国内生産人口の減少や、インバウンドの増加を考えた際に外国人雇用は必要不可欠であり、外国人材の採用に積極的に取り組む。外国人材の雇用については、ハローワークを通じて募集しており、就労条件は日本人と同様の条件で募集している。

- 高齢者活躍機会拡大の取り組み

2025 年 8 月末の従業員構成においては、定年後の再雇用者数は 3 名となっている。

当社の定年年齢は 60 歳であり、以降は本人の希望に合わせて、再雇用を行っている。企業としては、安定したサービス品質の提供や接客技術等を承継する役割を期待するとともに、高齢者自身の働きがいや生きがいにもつながると考えており、2030 年 9 月末までに再雇用者数を 5 名以上とすることを目標とする。

再雇用にあたっては、役職者としての責任が無くなる従業員については役職手当がなくなる水準で、役職者としての役割を期待する従業員については、役職を外しても役職待遇として、基本的に同一労働・同一賃金の考え方のもと設定された賃金体系でそのまま就労することとなり、根拠なく賃金下がるといったことはない。また、勤務日数や短時間労働など、それぞれの個人からの要望に応じて就労条件に対応するなど、高齢者の体力や健康状態に合わせた働きやすい環境を整えている。

### 3.包括的インパクト分析

UNEP FI のインパクトレーダー及び事業活動などを踏まえて特定したインパクト

| 社会（個人のニーズ）         |        |           |
|--------------------|--------|-----------|
| 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  |
| 水                  | 食 料    | エネルギー     |
| 住 居                | 健康と衛生  | 教 育       |
| 移動手段               | 情 報    | コネクティビティ  |
| 文化と伝統              | ファイナンス | 雇 用       |
| 賃 金                | 社会的保護  | 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（人間の集団的ニーズ）    |        |           |
| 法の支配               | 市民的自由  | 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（プラネタリーバウンダリー） |        |           |
| 気候の安定性             | 水 域    | 大 気       |
| 土 壌                | 生物種    | 生息地       |
| 資源強度               | 廃棄物    |           |

（黄：ポジティブ増大 青：ネガティブ緩和 緑：ポジティブ/ネガティブ双方 のインパクトを表示）

#### 【UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果】

|             |                                          |
|-------------|------------------------------------------|
| 国際標準産業分類    | 5510 短期宿泊活動、5610 レストランおよびモバイルフードサービス     |
| ポジティブ・インパクト | 健康および安全性、食料、文化と伝統、雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄       |
| ネガティブ・インパクト | 児童労働、健康および安全性、賃金、社会的保護、水域、土壌、生物種、生息地、廃棄物 |

**【当社の事業活動などを踏まえて特定したインパクト】**
**■ ポジティブ・インパクト**

| インパクト    | 取組内容                |
|----------|---------------------|
| 健康および安全性 | ➤ 利用者の心と体を癒すための取り組み |
| 文化と伝統    | ➤ 高品質な食事の提供         |
| 賃金       | ➤ 賃金アップの取り組み        |

**■ ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）**

| インパクト           | 取組内容                                                                         |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 健康および安全性        | ➤ 労働災害事故発生件数ゼロへの取り組み<br>➤ 幸せデザインサーベイの実施<br>➤ 時間外労働削減の取り組み<br>➤ 有給休暇取得推進の取り組み |
| 気候の安定性、資源強度、廃棄物 | ➤ エコフレンドリー清掃の取り組み                                                            |
| 気候の安定性          | ➤ CO2 排出量削減への取り組み                                                            |
| 水域、資源強度         | ➤ 水使用量削減への取り組み                                                               |
| 資源強度、廃棄物        | ➤ フードロス削減の取り組み                                                               |

**■ ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）の両方**

| インパクト                       | 取組内容               |
|-----------------------------|--------------------|
| （ポジティブ）教育<br>（ネガティブ）社会的保護   | ➤ 資格取得支援、自己啓発の取り組み |
| （ポジティブ）雇用<br>（ネガティブ）ジェンダー平等 | ➤ 女性活躍機会拡大の取り組み    |
| （ポジティブ）雇用<br>（ネガティブ）民族・人種平等 | ➤ 外国人労働者雇用の取り組み    |
| （ポジティブ）雇用<br>（ネガティブ）年齢差別    | ➤ 高齢者活躍機会拡大の取り組み   |

■ UNEP FI 分析ツールで発出されたものの、インパクト特定しないもの

<ポジティブ・インパクト>

| インパクト      | 特定しない理由                                                   |
|------------|-----------------------------------------------------------|
| 食料         | ➤ ホテル内でのレストラン運営であり、食料へのアクセスという観点での貢献は限定的であり、インパクトには特定しない。 |
| 零細・中小企業の繁栄 | ➤ 当社事業は零細・中小企業の従業員のみならず、幅広い宿泊ニーズ応える事業であり、インパクトには特定しない。    |

<ネガティブ・インパクト>

| インパクト      | 特定しない理由                                                                                               |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 児童労働       | ➤ 児童労働はなく、インパクトには特定しない。                                                                               |
| 賃金         | ➤ 当社の賃金水準は業界平均を上回っており、低収入ではないことから、インパクトには特定しない。                                                       |
| 土壌、生物種、生息地 | ➤ 東京都区内の商業地に存するビジネスホテルであり、適法な産業廃棄物処理、排水処理を行っていることから、水質や土壌汚染、また生物種やその生息地に悪影響を及ぼす可能性は低いため、インパクトには特定しない。 |

#### 4.本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性

当社は商工中金と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下、KPI という）を設定した。設定した KPI のうち、目標年度までに達成したものについては、再度の目標設定等を検討する。

##### 【ポジティブ・インパクト】

| 特定したインパクト       | 賃金                                                                    |                                                                             |                                                                                     |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組内容（インパクト内容）   | 賃金アップの取り組み                                                            |                                                                             |                                                                                     |
| KPI             | ● 従業員の平均給与を毎年 3%以上引き上げる。                                              |                                                                             |                                                                                     |
| KPI 達成に向けた取り組み  | ➢ 今後、AI 活用によるレベニューマネジメント の精度向上やデジタルマーケティングの強化による収益性の向上に取り組み、従業員に還元する。 |                                                                             |                                                                                     |
| 貢献する SDGs 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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。 |  |

##### 【ネガティブ・インパクト】

| 特定したインパクト      | 健康および安全性                                        |                                                                  |                                                                                       |
|----------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 取組内容（インパクト内容）  | 労働災害事故発生件数ゼロへの取り組み                              |                                                                  |                                                                                       |
| KPI            | ● 毎期、労働災害事故発生件数をゼロとし、継続する。<br>* 2024 年 9 月期：3 件 |                                                                  |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み | ➢ 事故発生時には産業医へ相談、対策を講じ、社内の安全委員会を通じて周知する。         |                                                                  |                                                                                       |
|                | 8.8                                             | 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。 |  |

| 特定したインパクト      | 健康および安全性                                                                     |  |  |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 取組内容（インパクト内容）  | 幸せデザインサーベイを活用した従業員幸福度の向上                                                     |  |  |
| KPI            | ● 幸せ指数のポイント向上。<br>2026 年 3 月までに、初回「幸せデザインサーベイ」を実施し、以降、毎年実施し、前回実施時以上のポイントを得る。 |  |  |
| KPI 達成に向けた取り組み | ➢ 「幸せデザインサーベイ」を実施し、その結果を経営陣と従業員が対話の上、社員にとって満足度の高い、働きがいのある企業を目指す。             |  |  |

|                 |      |                                                                                        |                                                                                     |
|-----------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 貢献する SDGs 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。             |  |
|                 | 10.2 | 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。 |  |

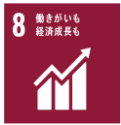
|                 |                                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                       |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | 気候の安定性                                                                                                                                                           |                                                   |                                                                                       |
| 取組内容（インパクト内容）   | CO2 排出量の削減の取り組み                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                       |
| KPI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2030 年 9 月期までに年間電力使用量を 723,000kWh とする。</li> <li>以降は実情に応じて目標を再設定し、フォローしていく。</li> <li>* 2024 年 9 月期：803,942kWh</li> </ul> |                                                   |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 客室面積に対して最適な家庭用の省エネタイプのエアコンに入替を行う。</li> <li>➢ バックヤードの蛍光灯の LED 化に着手する。</li> </ul>                                         |                                                   |                                                                                       |
| 貢献する SDGs 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。 |  |

|                 |                                                                                                                                                                                    |                                                                                              |                                                                                       |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | 水域、資源強度                                                                                                                                                                            |                                                                                              |                                                                                       |
| 取組内容（インパクト内容）   | 水使用量削減への取り組み                                                                                                                                                                       |                                                                                              |                                                                                       |
| KPI             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2030 年 9 月期までに年間水使用量を 20,000 m<sup>3</sup>とする。</li> <li>以降は実情に応じて目標を再設定し、フォローしていく。</li> <li>* 2024 年 9 月期：22,363 m<sup>3</sup></li> </ul> |                                                                                              |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | ➢ 節水コマや節水型シャワーヘッド等の導入をする。                                                                                                                                                          |                                                                                              |                                                                                       |
| 貢献する SDGs ターゲット | 6.3                                                                                                                                                                                | 2030 年までに、汚染の減少、投棄の廃絶と有害な化学物・物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減及び再生利用と安全な再利用の世界的規模で大幅に増加させることにより、水質を改善する。 |  |

【ポジティブ・インパクト】【ネガティブ・インパクト】

|                 |                                                                                                                                                           |                                                                          |                                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | (ポジティブ) 教育<br>(ネガティブ) 社会的保護                                                                                                                               |                                                                          |                                                                                       |
| 取組内容 (インパクト内容)  | 資格取得支援、自己啓発の取り組み                                                                                                                                          |                                                                          |                                                                                       |
| KPI             | ● 2026 年 9 月期中に自己啓発の取り組みを整備し、2027 年 10 月より運用を開始する。                                                                                                        |                                                                          |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | ➤ 従業員が自らの成長意欲を喚起し、知識やスキルを高める支援として、会社としてはエンゲージメントや定着率の向上につなげるために、自己啓発の仕組みを整備していく。<br>➤ 外国人社員の日本語能力試験合格時の受験料の全額補助を行う。<br>➤ その他の資格取得支援は社員にアンケート等を実施し検討をすすめる。 |                                                                          |                                                                                       |
| 貢献する SDGs ターゲット | 4.4                                                                                                                                                       | 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。 |   |
|                 | 8.6                                                                                                                                                       | 2030 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。                            |  |

|                 |                                                                                       |                                                                             |                                                                                       |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定したインパクト       | (ポジティブ) 雇用<br>(ネガティブ) 年齢差別                                                            |                                                                             |                                                                                       |
| 取組内容 (インパクト内容)  | 高齢者活躍機会の拡大                                                                            |                                                                             |                                                                                       |
| KPI             | ● 2030 年 9 月末までに定年後の再雇用者数を 5 名以上とする。以降は実情に応じて目標を再設定し、フォローしていく。<br>(2025 年 8 月末 : 3 名) |                                                                             |                                                                                       |
| KPI 達成に向けた取り組み  | ➤ 勤務日数や短時間労働など、それぞれの個人からの要望に応じて就労条件を複数提示するなど、高齢者の体力や健康状態に合わせた働きやすい環境を整える。             |                                                                             |                                                                                       |
| 貢献する SDGs 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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。 |  |

|  |      |                                                                                        |                                                                                                                 |
|--|------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 8.8  | 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。                       |  <p>8 働きがいも<br/>経済成長も</p>    |
|  | 10.2 | 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。 |  <p>10 人や国の不平等<br/>をなくそう</p> |

■ ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）として特定しているものの、KPI を設定しないもの

| インパクト               | 取組内容                          | 設定しない理由                                                                                                                                                                                 |
|---------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康および安全性            | 時間外労働削減の取り組み<br>有給休暇取得推進の取り組み | 時間外労働時間は 平均時間 1.33 時間（2024 年 9 月期）と宿泊業・飲食サービス業の平均 15.5 時間を下回っていること、有給休暇取得率も 69%（2024 年 9 月期）と宿泊業、飲食サービス業平均 51.0%を上回っている。年間休日日数は国内企業平均を下回るが、総合的に判断し、ネガティブ・インパクトは十分に緩和されているため、KPI を設定しない。 |
| ジェンダー平等             | 女性活躍機会拡大の取り組み                 | 新卒、中途採用共に女性の採用に積極的に取り組んでおり、ネガティブ・インパクトは十分に緩和されているため、KPI を設定しない。                                                                                                                         |
| 民族・人種平等             | 外国人労働者雇用の取り組み                 | 外国人労働者の雇用を行っており、且つ、日本人と同様の就労条件となっている。雇用における民族・人種での差別はなく、ネガティブ・インパクトは十分に緩和されているため、KPI を設定しない。                                                                                            |
| 気候の安定性、<br>資源強度、廃棄物 | エコフレンドリー清掃                    | エコフレンドリー清掃については既に取り組んでいる事項であり、ネガティブ・インパクトは十分に緩和されていること、また、エコフレンドリー清掃の選択については宿泊者の選択によるものであることから、KPI を設定しない。                                                                              |
| 資源強度、廃棄物            | フードロスの削減                      | 廃棄物処理については、適法に処理されている。また、フードロスの削減については既に取り組んでいる事項であり、ネガティブ・インパクトは十分に緩和されていることから、KPI を設定しない。                                                                                             |

## 5.サステナビリティ管理体制

当社では、本ファイナンスに取り組むにあたり、高橋賢太郎代表取締役社長を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献などとの関連性について検討を行った。本ファイナンス実行後も、高橋賢太郎社長を最高責任者、高橋潤次副社長をプロジェクト・リーダーとし、KPI 毎に選任されたリーダーを中心として、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を推進していく。

|               |                     |        |
|---------------|---------------------|--------|
| (最高責任者)       | 代表取締役社長             | 高橋 賢太郎 |
| (プロジェクト・リーダー) | 取締役副社長              | 高橋 潤次  |
| (事務局)         | 取締役副社長              | 高橋 潤次  |
| (KPI 推進リーダー)  | 設定した KPI ごとにリーダーを選任 |        |

## 6.モニタリング

本ファイナンスに取り組むにあたり設定した KPI の進捗状況は、当社と商工中金並びに商工中金経済研究所が年 1 回以上の頻度で話し合う場を設け、その進捗状況を確認する。モニタリング期間中は、商工中金は KPI の達成のため適宜サポートを行う予定であり、事業環境の変化等により当初設定した KPI が実状にそぐわなくなった場合は、当社と協議して再設定を検討する。

## 7.総合評価

本件は UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」に準拠した融資である。当社は、上記の結果、本件融資期間を通じてポジティブな成果の発現とネガティブな影響の低減に努めることを確認した。また、商工中金は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、商工中金経済研究所が商工中金から委託を受けて作成したもので、商工中金経済研究所が商工中金に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である商工中金及び申込者から供与された情報と商工中金経済研究所が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、商工中金経済研究所は本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用または損害について一切責任を負いません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

〈本件に関するお問い合わせ先〉

株式会社商工中金経済研究所

主任コンサルタント 染川 史年

〒105-0012

東京都港区芝大門 2 丁目 12 番 18 号 共生ビル

TEL: 03-3437-0182 FAX: 03-3437-0190