

株式会社日本格付研究所（JCR）は、以下のとおりサステナビリティ・リンク・ローンに対する
第三者意見を公表します。

株式会社 JTB

サステナビリティ・リンク・ローン

新規

<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>

本ローンはサステナビリティ・リンク・ローン原則等に適合する。

借入人	株式会社 JTB
評価対象	株式会社 JTB サステナビリティ・リンク・ローン
分類	コミットメントライン
実行額	80 億円
当初実行日	2024 年 5 月 23 日
返済日	2027 年 5 月 31 日

要約

本第三者意見は、株式会社日本格付研究所（JCR）が、2024 年 5 月に株式会社 JTB が実行したサステナビリティ・リンク・ローン（本ローン）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。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、JTB のサステナビリティ戦略、本ローンで定められたキー・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った。

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 2024 年版 (<https://www.env.go.jp/content/000062348.pdf>)

(1) JTB の事業概要、サステナビリティ戦略について

JTB は、1912 年に「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」として設立された任意団体を源流とする旅行業を中心に事業を行っている企業である。ジャパン・ツーリスト・ビューローは来日外国人の旅行の便宜を図ることを目的として設立されたが、第一次世界大戦を受けた外国人旅行者の減少や大戦後の国内の旅行熱の高まりを受け、邦人部門を強化し、1934 年に日本旅行協会を買収し、社団法人「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」と改称した。第二次世界大戦における日本の敗戦を受け、1945 年 9 月に、戦中に改称した財団法人「東亜旅行社」から財団法人「日本交通公社」（ジャパン・トラベル・ビューロー）へと名称を変更し、改めて外国人観光客の誘致を目的として再出発した。

1963 年には、事業部門を「株式会社日本交通公社」として分離しており、この会社が JTB の直接の前身である。株式会社日本交通公社は、経済成長に伴う海外セット旅行、国内セット旅行等顧客のニーズに合わせて旅行商品を開発した。1988 年には呼称を JTB へと変更、2001 年には「株式会社ジェイティービー」、2018 年にはアルファベット表記の「株式会社 JTB」へと名称を変更している。

JTB では 2000 年代以降、戦前から続くチケット代売や、高度経済成長期以降のパッケージ旅行の販売のみならず、旅行者や法人の課題解決のために幅広い商品サービスを提供し、交流創造事業を事業ドメインとしてビジネスを展開している。

JTB は、新型コロナウイルスの世界的流行に伴う、世界規模の旅行・移動需要の消滅により、売上高の大幅減少や、人員の削減等大きな打撃を受けたが、2025 年 3 月期の売上高は、1 兆 733 億円とパンデミック以前に戻りつつあり、営業利益は 149 億円、純利益は 86 億円となっている。

JTB では、サステナビリティに関する課題意識が社会に浸透しており、上記の交流について「人を満たす・社会を発展させる・地球の豊かさを守る」の 3 つの価値があると考えている。JTB ではこの 3 つの価値はサステナビリティそのものであり、交流創造を通じて社会のサステナビリティに貢献してきたことを自負している。

(2) JTB のサステナビリティ戦略と KPI・SPTs の設定について

JTB が、本ローンにおいて設定した KPI 及び SPT は以下のとおりである。

(2024 年 5 月時点で設定した KPI、SPT)

KPI①：男女賃金差異

SPT①：「男女賃金差異」において、各年度で定めた KPI を達成すること

(2024 年度：62.0%、2025 年度：64.0%、2026 年度：66.0%)

KPI②：男性育児休業取得率

SPT②：「男性育児休業取得率」において、各年度で定めた KPI を達成すること

(2024 年度：100%、2025 年度：100%、2026 年度：100%)

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」

SPT③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」において、

各年度で定めた KPI を達成すること

(2024 年度：65.0%、2025 年度：67.0%、2026 年度：70.0%)

(2025 年 7 月時点で追加設定した KPI)

KPI④：CO2 排出量 (Scope1、Scope2)

SPT④：CO2 排出量 (Scope1、Scope2) において、各年度で定めた KPI を達成すること

(2025 年度：13,503t-CO2、2026 年度：10,813t-CO2)

本ローンにおいて当初設定された KPI では、JTB は、男女賃金差異、男性育児休業取得率、エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」の 3 つを設定した。これら 3 つの KPI は、JTB の「サステナビリティ方針」において記載されている「安心して働けるサステナブルな職場環境を目指して」に関する指標であるとともに、JTB が定めたマテリアリティにおける、「心豊かなくらし」のうち「人権・ダイバーシティ」に関する取り組みでもある。

JTB においては、これらのサステナビリティ方針や特定されたマテリアリティに関する取り組みを進めることによって、JTB の DEIB 戦略を進めることを目指していることから、JCR では、上記 3 つの指標は有意義であると評価している。

また、上記 3 つの KPI において定められた SPT は、自社の過去のトラックレコードを上回り、Business As Usual では達成が困難な内容であるとともに、同業他社や国全体の指標との比較においても一定程度の野心度を有するものと評価している。

2025 年 7 月に追加された KPI では CO2 排出量 (Scope1、Scope2) が追加された。追加された KPI は、JTB の長期目標である 2050 年にカーボンニュートラルの達成及び中期目標である 2030 年までに自社活動におけるカーボンニュートラルの達成のうち、中期目標に関する内容である。CO2 排出を含めた、気候変動への対応は、JTB グループのサステナビリティ方針の「3. 限りある地球の資源と生物多様性の保全にむけて」において定められているほか、JTB のマテリアリティにおいても「人々をとりまく環境」の項目で特定されている。

JTB の CO2 排出量は、Scope3 が大半を占めており、その内容はお客様が利用される航空・鉄道・自動車等による輸送、及び宿泊による CO2 排出である。Scope3 の排出源におけるカーボンニュートラルへの取り組みは各運送会社や宿泊先によるところが大きく、JTB で完結可能な部分はわずかである。一方で CO2 排出量 (Scope1、Scope2) は、排出量は Scope3 と比較すると少ないものの、JTB による取り組みによって削減可能である。したがって、JTB が Scope1、Scope2 の CO2 排出量とすることは、Scope1、Scope2 に Scope3 を併せたカーボンニュートラルの長期目標に向けた取り組みを実施することを前提として、有意義であると JCR では評価している。

また、上記 CO2 排出量に関する KPI において定められた SPT は、自社の過去のトラックレコードを上回り、Business As Usual では達成が困難な内容であるとともに、同業他社や国全体の指標との比較においても野心度を有するものと評価している。

(3) ファイナンス条件と期中のモニタリング体制について

JCR は、本ローンにおいて SPT を達成した場合の財務的特性について、毎年 SPT の達成を確認するポイントが設けられ、SPT の進捗状況と本ローンの下での経済条件等が連動されていることを確認した。

また、本ローンでは、KPI として当初定めた 3 項目ならびに 2025 年 7 月に追加した 1 項目について、最終判定日が到来するまで、年次で前会計期間の実績を JTB のウェブサイト公表を行う予定である。また、KPI として定めた計 4 項目については、独立した第三者より KPI の数値について検証を受ける予定である。

なお、本ローンの返済までに SPT にかかる重大な変更が発生した場合には、JCR がレビューを行い、引き続き SLLP 等への準拠状況と当初想定していた野心度や有意義性が維持されるか否かを確認する。

以上の考察から、JCR は、本ローンが、SLLP 等に適合していることを確認した。

I. レビューの位置づけと目的

JCR は、2024 年 5 月に JTB が当初の KPI を設定して実行し、2025 年 7 月に KPI の追加を行った本ローンに対して 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、本ローンの SLLP 等への適合性を確認することである。

II. レビューの概要

本第三者意見は、JTB が 2024 年 5 月に当初の KPI を設定して実行し、2025 年 7 月に KPI の追加を行った本ローン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. JTB 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. JTB のサステナビリティ戦略

< JTB の概要 >

JTB は、1912 年に「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」として設立された任意団体を源流とする旅行業を中心に事業を行っている企業である。ジャパン・ツーリスト・ビューローは来日外国人の旅行の便宜を図ることを目的として設立されたが、第一次世界大戦を受けた外国人旅行者の減少や大戦後の国内の旅行熱の高まりを受け、邦人部門を強化し、1934 年に日本旅行協会を買収し、社団法人「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」と改称した。第二次世界大戦における日本の敗戦を受け、1945 年 9 月に、戦中に改称した財団法人「東亜旅行社」から財団法人「日本交通公社」（ジャパン・トラベル・ビューロー）へと名称を変更し、改めて外国人観光客の誘致を目的として再出発した。

1963 年には、事業部門を「株式会社日本交通公社」として分離しており、この会社が JTB の直接の前身である。株式会社日本交通公社は、経済成長に伴う海外セット旅行、国内セット旅行等顧客のニーズに合わせて旅行商品を開発した。1988 年には呼称を JTB へと変更、2001 年には「株式会社ジェイティービー」、2018 年にはアルファベット表記の「株式会社 JTB」へと名称を変更している。

JTB では 2000 年代以降、戦前から続くチケット代売や、高度経済成長期以降のパッケージ旅行の販売のみならず、旅行者や法人の課題解決のために幅広い商品サービスを提供し、交流創造事業を事業ドメインとしてビジネスを展開している。

JTB は、新型コロナウイルスの世界的流行に伴う、世界規模の旅行・移動需要の消滅により、売上高の大幅減少や、人員の削減等大きな打撃を受けたが、2025 年 3 月期の売上高は、1 兆 732 億円とパンデミック以前に戻りつつあり、営業利益は 149 億円、純利益は 86 億円となっている。

JTB では、サステナビリティに関する課題認識が、急速に社会に浸透していると考えており、上記の交流について「人を満たす・社会を発展させる・地球の豊かさを守る」の 3 つの価値があると考えている。JTB ではこの 3 つの価値はサステナビリティそのものであり、交流創造を通じて社会のサステナビリティに貢献してきたことを自負している。

< 中期経営計画 >

JTB では、2020 年度に策定した中期経営計画「『新』交流創造ビジョン」において、新型コロナウイルスの影響下における経費構造改革を進め、2022 年 4 月には新たなブランド・プロミス（ブランド中核概念）と、社員アンケートを基に JTB が大切にする価値観「ONE JTB Values」を策定し、企業活動、社員の行動の支柱となる「The JTB Way」を導入している。なお、現在は JTB のさらなる成長を実現できるよう、2035 年を見据えた長期ビジョンを策定中である。

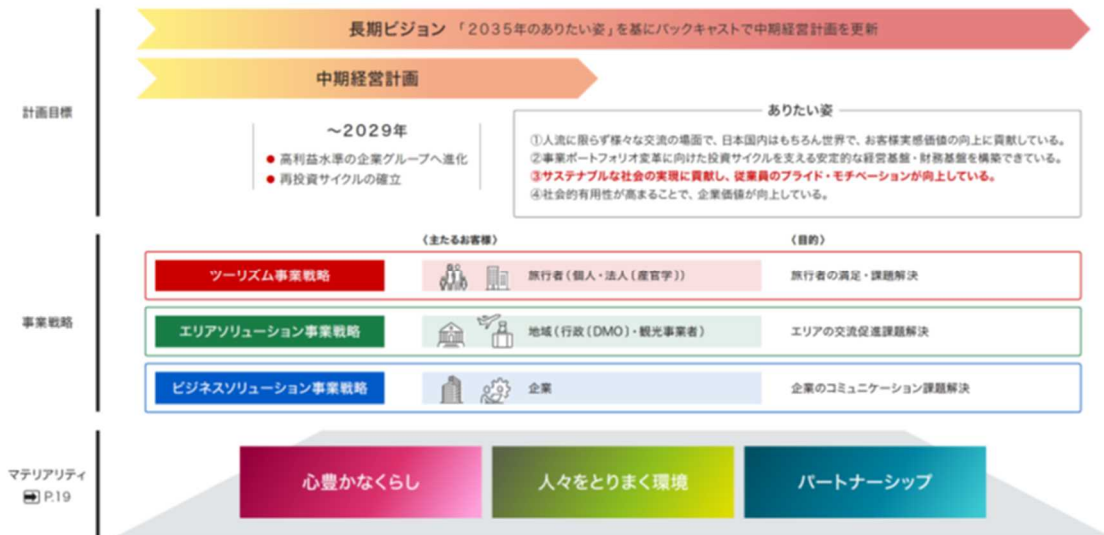


図 1：「新」交流創造ビジョン 全体像³

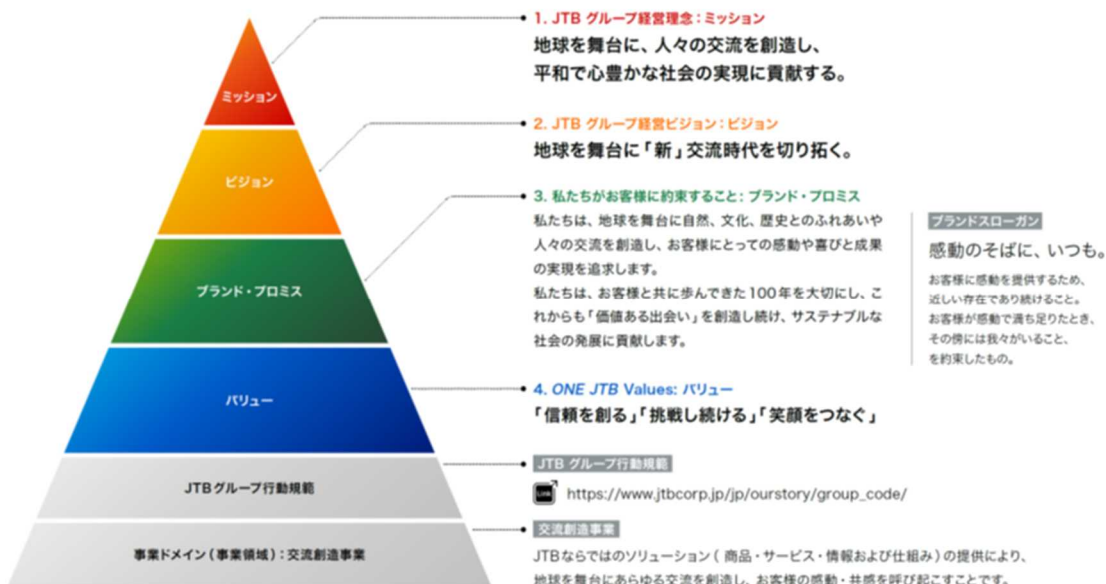


図 2：The JTB Way⁴

JTB は、「交流創造事業」を推進しており、「ツーリズム事業」、「エリアソリューション事業」及び「ビジネスソリューション事業」の3事業について、旅行及び旅行以外の2つの商品・サービスに分け、ツーリズムを基盤としつつ、地域軸と企業軸の2つでソリューションビジネスの確立・拡大を目指している。また、JTB では各国・地域の状況および法規に則り、事業本部と連動した各事業戦略の策定と推進、執行を担う「グローバル統括本部」、上記3事業を支えるグループ横断のコーポレート機能群として事業及び経営の基盤を担う「事業基盤機能」を置いている。

³ JTB サステナビリティレポート 2024 https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/pdf/report_2024_jp.pdf

⁴ JTB サステナビリティレポート 2024

<サステナビリティ方針>

JTB では、自社のサステナビリティ方針を 2021 年度に制定した。サステナビリティ方針においては、企業の社会的責任に関する国際規格や、サステナブルツーリズムの国際的な基準及び JTB グループにおける行動規範の内容を踏まえて、以下の 6 項目を柱に具体的な取り組み内容を策定している。

JTB サステナビリティ方針⁵

- (1) サステナビリティ推進体制と法令や行動規範の遵守
- (2) お客様とのコミュニケーションを通じたサステナビリティの推進
- (3) 地球上の自然資源と生物多様性の保全
- (4) 地域社会におけるサステナビリティの推進
- (5) サプライチェーンと連携したサステナブルなサービスの提供
- (6) 安心して働けるサステナブルな職場環境の醸成

<JTB のマテリアリティ>

JTB では、2021 年 4 月から 10 月にかけて、外部環境や SDGs などのグローバルなイニシアチブを踏まえ、事業を通じた社会課題の解決と地域・社会のサステナビリティに向けて、重点的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として、「心豊かなくらし」、「人々をとりまく環境」及び「パートナーシップ」の 3 つを選定している。

マテリアリティの策定に際しては、JTB の現在のサステナビリティチームメンバーが、JTB グループの事業および事業基盤の 2 項目について、JTB グループにとっての関係性と社会課題の大きさから各課題をプロットし、コンサルティング会社等の社外有識者が各課題についてフォーカスすべき論点の整理を行った後、フォーカスすべき内容をグループ会社、サステナビリティ担当役員及び経営会議メンバーが討議を行って、決定が行われている。

また、このマテリアリティについては、今後も JTB の事業領域や課題の変化に応じて適切に見直しをゆくことを確認している。



図 3：JTB グループのマテリアリティ⁶

⁵ JTB ウェブサイト <https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/guideline/policy/pdf/sustainability.pdf>

⁶ JTB グループ エッセンスブック 2025 <https://www.jtbcorp.jp/jp/domains/essencebook.pdf>

<JTB のサステナビリティ推進体制>

JTB では、上記のサステナビリティ方針やマテリアリティの達成のためにサステナビリティ委員会から経営会議、取締役会に至るサステナビリティ推進体制を構築している。

サステナビリティ委員会の構成員は、委員長（サステナビリティ担当役員）、メンバー（各事業及び事業基盤のサステナビリティに関する代表者）である。通常四半期ごとに開催され、討議内容としては、年度初回の CEO メッセージ及び CEO とのディスカッション、各回ではサステナビリティに関わる様々なテーマの基本方針、実行計画、具体的目標の協議、各部門での推進事項と課題などの共有など多岐にわたっている。

サステナビリティ委員会で討議される内容については、事業部門・事業基盤機能及び執行組織において議論が行われ、サステナビリティチームがサステナビリティ委員会を運営する。

サステナビリティ委員会で討議された内容は、経営会議に付議・報告が行われ、その内容が取締役会において改めて付議・報告が行われると体制となっており、JTB のサステナビリティ推進体制は経営陣のコミットメントの下、各執行組織まで適切に組織されていると JCR では評価している。



図 4：JTB グループのサステナビリティ推進体制⁷

⁷ JTB 提供資料

2. KPI の選定

(1) 評価の観点

本項では、本ローンで定める 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

本ローンのKPIは、追加されたKPIを含めて、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。

JTB は、本ローンにおいて、以下の 4 つの KPI を設定している。

KPI ①	男女賃金差異
KPI ②	男性育児休業取得率
KPI ③	エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」
KPI ④	CO2 排出量 (Scope1、Scope2)

JTB が本ローンにおいて定めた 4 つの KPI は、KPI①～③がいずれも JTB グループにおける従業員に関する指標であり、KPI④は環境に関する内容である。JTB では、前述の通り、企業の社会的責任に関する国際規格や、サステナブルツーリズムの国際的な基準、及び JTB グループにおける行動規範の内容を踏まえて「サステナビリティ方針」を策定しており、その中に記載されている 6 つの項目に記載のある、「安心して働けるサステナブルな職場環境の醸成」及び「地球上の自然資源と生物多様性の保全」に関する指標が KPI として設定されている。同時に、これら 3 つの KPI は、JTB が定めたマテリアリティにおける、「心豊かな暮らし」のうち「DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging)」及び「人々をとりまく環境」における「地球環境への配慮」に関する取り組みでもある。

まず、2024 年 5 月に設定された JTB グループにおける人的資本に関する KPI について確認を行う。

JTB では、自社の経営理念として「地球を舞台に、人々の交流を創造し、平和で心豊かな社会の実現に貢献する」、経営ビジョン（中期ビジョン）として、「地球を舞台に「新」交流時代を切り拓く」を掲げており、中期経営計画である「『新』交流創造ビジョン」においては事業を支える重点項目として、「サステナビリティ」や「DEIB」等を挙げている。JTB では事業活動を支える「資本」として財務資本、社会関係資本などと共に知的・人的資本を採り上げている。JTB の主な業務である旅行業では、顧客の様々な趣味嗜好にあった商品を仕入れたり、企画したりする必要があるほか、潜在的顧

客の旅行に対する興味・関心を高めるという観点から、従業員の知識や接客姿勢によるところも大きく、従業員に対する教育や資本投下が重要であるという特徴を有する。また JTB が属する生活関連サービス業、娯楽業については、就業する人に占める女性の割合が、産業別にみても多いことが挙げられる。JTB グループでは、人が最大の財産であり、社員のパフォーマンスの質を最大化することが良いサービスにつながると考えており、多様な人材の確保や、高い従業員エンゲージメントを目指して取り組みを進めている。人的資本戦略の中核ともいえる DEIB 戦略では、通常のダイバーシティ & インクルージョンに加え、当該概念に含まれている「E (Equity: 公平性)」と「B (Belonging) 心理的安全性」の観点を外に出し、改めて「DEIB」として掲げている。これは、社員一人ひとりが一層安心して活躍できる風土にしていくため、会社に帰属しているという心理的安全性を担保することが D&I の推進において最も重要な役割を果たすと考えているためである。

本ローンでは、上述の通り JTB の経営最重要課題の一つである、人的資本に関する KPI が複数設定された。

KPI①の男女賃金差異は、男性と女性が受け取る賃金の差異を比率で表したものである。2022 年に改正された女性活躍推進法によって、上記項目を常用労働者 301 名以上の大企業は公表する義務が生じており、JTB でも 2022 年度から男女賃金差異を開示している。

男女賃金差異については、厚労省の資料によれば、日本の男女間賃金格差は、2023 年度の男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は 74.8 であり、長期的には縮小傾向となっている。一方で、諸外国と比較すると、日本の男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にあり、この課題認識の下で、女性活躍推進法の改正と男女賃金差異の開示義務が課せられた。

JTB グループの社員の男女比率は、女性が約 6 割を占めており、JTB では事業の成長・発展には女性が働きやすい環境の整備を始めとした女性活躍推進の取り組みが必要不可欠と考えている。JTB の男女間の賃金差異は、多様な価値観やライフステージに応じて働き方を柔軟に変えることができる環境を積極的に整備してきたことが背景にある。

その成果のひとつとして、厚生労働省が従業員の自律的なキャリア形成支援に取り組む企業を表彰する制度である、「グッドキャリア企業アワード 2020」において、JTB は大賞を受賞している。受賞した内容として、従業員のキャリア支援についてわかりやすく体系化することによって、社員のキャリア意識の向上につながったことが挙げられており、従業員のキャリアについて、学びなおしや考える機会を積極的に提供することで従業員の成長や、成長を支援する文化の醸成に取り組んでいる。

なお、JTB では、就業タイプのうち、就業エリアや業務内容を限定する職種や、短時間勤務制度の利用者には女性が多い。また、平均勤続年数（2022 年度実績：男性 18 年、女性 13 年）や、女性の就業者比率（約 6 割）と比較した女性管理職比率（2022 年度実績：37.5%）についても、男女賃金差異の要因と認識しており、女性向け管理職研修や、前述のようなリスキリングやキャリアを考える機会を提供することで、女性管理職比率の向上に努めるなどの施策を講じている。

JTB では、引き続き多様な価値観やライフステージに応じた、柔軟な働き方を推進する一方で、男女の賃金差異にも配慮した、バランスのある労働制度の構築を目指している。JCR は、JTB が日本の男女賃金差異の状況に鑑み、その是正に取り組む一方、賃金差異縮小だけではなく、「心理的安全性」を担保しながら柔軟な働き方を社員に提供することとの両立を図る方針は、人が第一の資本である同社にとって有意義な取り組みであると評価している。

KPI②は、男性育児休業取得率である。本 KPI は、新たに子供を持った男性を分母とし、その中で育児休業を取得した人数を分子として測ったものである。

JTB においては、男性育児休業の促進によって、家事・育児における男女の関わり方を従来から変革することが、働き方改革や女性活躍推進につながると考えている。男性の育児休業の取得が、女性のフルタイムの雇用を増加させたという先行研究もあり、男性の育児休業取得は、取得時のみならず、その後の男女の雇用形態にも長期的効果をもたらすことが期待される。

KPI③は、エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」である。本 KPI は、JTB が年次で行っている社内意識調査のうち、「私は、会社の未来に希望を持っている」に「はい」と答えた比率が対象となる。

本指標で対象とした項目は、2021 年から社内意識調査に含まれたものであるが、JTB では、本指標が、経営・事業環境のみならず、組織風土・人財マネジメント・制度など様々な要素が関係するものであり、人が最大の財産と考える JTB では、社員一人ひとりのエンゲージメントを向上させることが非財務的価値だけではなく最終的には財務的価値にもつながるものとして捉え、本指標を KPI の 1 つとして設定している。

また、JTB は、自社の DEIB 戦略で目指すゴールとして、「一人ひとりの持てる力の最大限の発揮」と「経営と社員のベクトルの合致・共感」がなされている企業風土が醸成されることによって、エンゲージメントを向上させること、そして、それが最終的には、経営ビジョンの実現につながることを考えている。JCR では、「JTB グループ中期人財戦略」において、社員に対して、エンゲージメントの高い、イノベティブな組織風土の構築を求めていることや、生産性向上へとつながる人事賃金制度の構築を「人財マネジメントサイクル」の施策において取り組んでいることから、社内意識調査の項目ではあるものの、上記 KPI①及び KPI②を包含し、JTB の人材戦略を通じて事業全体に影響を与える項目として、本 KPI の設定は適切であると評価している。

続いて、2025 年 7 月に設定された JTB の環境に関する KPI について確認を行う。

KPI④の CO2 排出量（Scope1、Scope2）は、JTB の長期目標である 2050 年にカーボンニュートラルの達成及び中期目標である 2030 年までに自社活動におけるカーボンニュートラルの達成のうち、中期目標に関する内容となっている。JTB の長期目標及び中期目標の設定については、日本政府のカーボンニュートラルに関する目標設定（2030 年に 2013 年度比で温室効果ガス 46%削減、2050 年までにカーボンニュートラル達成）に加えて、顧客（主に法人顧客）からの温室効果ガス削減に関する要請があったことが要因であることを確認している。

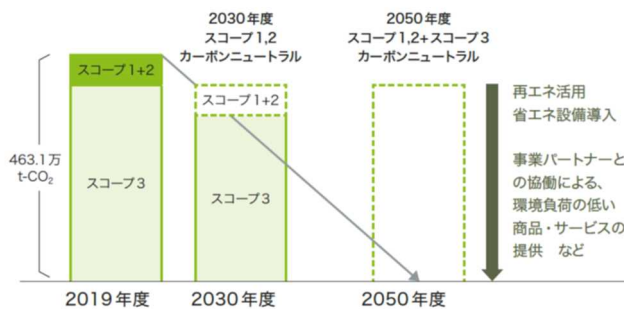
CO2 排出を含めた、気候変動への対応は、JTB グループのサステナビリティ方針の「3. 限りある地球の資源と生物多様性の保全にむけて」において定められているほか、JTB のマテリアリティにおいても「人々をとりまく環境」の項目で特定されている。

● JTBグループの脱炭素目標

中期目標 2030年度までに自社が排出するCO₂排出量の実質ゼロ達成（スコープ1、スコープ2）

	単位	2023 年度 実績	2024 年度 目標	2028 年度 目標
CO ₂ 排出量 (スコープ1,2)	t-CO ₂	18,569	17,700	6,128
CO ₂ 排出量 (スコープ1,2,3)	t-CO ₂	2,388,108	2,867,700	3,490,088

長期目標 2050年度までに事業活動全体でカーボンニュートラル達成
（スコープ1、スコープ2に加え、自社のサプライチェーンからの排出であるスコープ3を含む）



※スコープ3の目標は環境省のガイドラインに従って設定。

募集型・受注型企画旅行商品に関する排出を対象としており、手配型旅行商品に係る排出は含まないものの、削減対策は共通して推進する。

※2019年度実績は、JTBグループ最新数値に修正した数値

図5：JTBグループの脱炭素中期目標及び長期目標⁸

JTBが属する旅行・観光産業では、2021年に世界的な業界団体である「World Travel & Tourism Council」が「A NET ZERO ROADMAP FOR TRAVEL & TOURISM」を公表し、旅行・観光産業において今後10年間でCO₂排出量を半減させ、2050年までに実質ゼロとすることを目指している。

上記ロードマップによれば、旅行・観光業は世界全体で約10%程度の温室効果ガスを排出しており、業界全体で削減に取り組むことで、世界の温室効果ガスの削減に貢献することが可能となる。

旅行・観光産業においては、土地特有の多様な自然環境、街並み、気候風土等が観光の目的となるが、それらが気候変動による異常気象や温暖化によって脅かされることは、観光産業の存続そのものへの脅威に直結すると考えられ、それらへの対応はJTBが属する旅行・観光産業にとっても喫緊の課題である。

なお、旅行・観光産業は新型コロナウイルス感染症による需要急減からの回復途上であり、産業の回復に伴って、CO₂排出量はJTBに限らず世界的に増加している。

⁸ JTB サステナビリティレポート 2024 https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/pdf/report_2024_jp.pdf

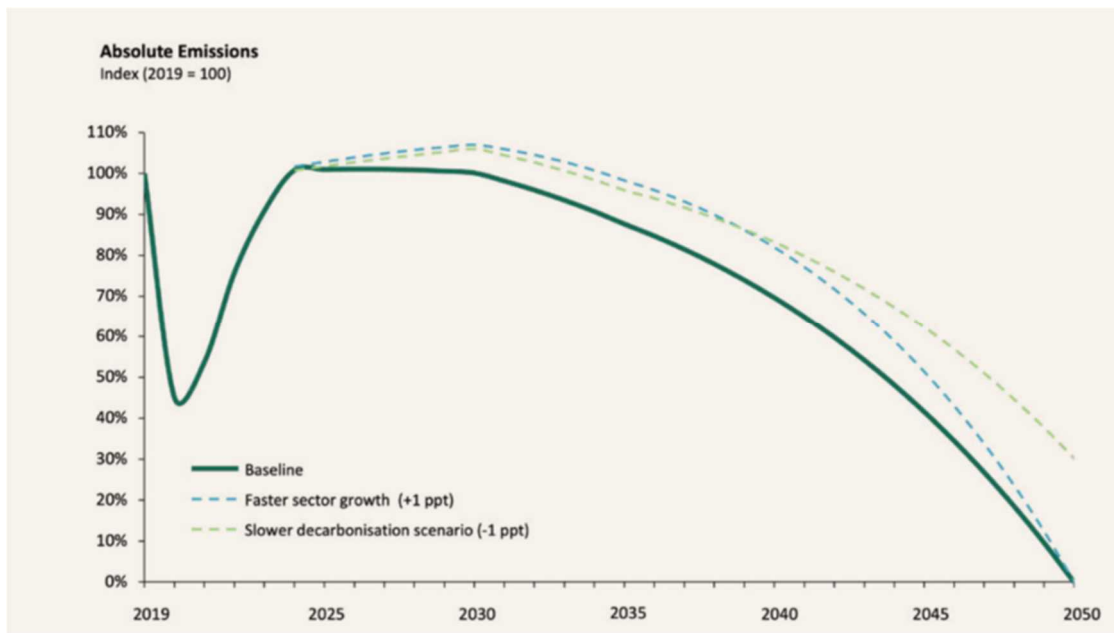


図 6：旅行・観光産業の排出量の将来予測（全世界）⁹

JTB は旅行・観光産業における国内のリーディングカンパニーであり、旅行・観光産業におけるカーボンニュートラルを推進するため、JTB グループとして CO2 排出削減に取り組んでおり、今回の KPI 設定もその取り組みの一環である。したがって、当該 KPI は、JTB グループの気候変動への取り組みの中で重要な位置を占めている。

なお、2024 年に改訂が行われた「A NET ZERO ROADMAP FOR TRAVEL & TOURISM」では、JTB のように自社で航空機や船舶、自動車等を保有しないいわゆる「Asset-light tour operator」の CO2 排出削減策について、①旅行による CO2 フットプリントの削減（移動手段の変更やより持続可能な飛行機を選択等）、②オフィスにおけるエネルギー使用量・廃棄物の削減（低炭素エネルギー資源への切り替えや再生可能エネルギーの使用等）、③その他のビジネス旅行の削減（自宅と会社のハイブリッド勤務等）等が例示として挙げられている。

JTB においても、CO2 フットプリントの削減について、2007 年からエコツアーブランドを立ち上げて CO2 ゼロ旅行を販売し、旅行中に排出する CO2 をグリーン電力でオフセットすることでカーボンニュートラルな旅行を提案するなど、取り組みを進めている。

JTB の CO2 排出量は、図 5 に記載の通り Scope3 が大半を占めており、その内容は航空・鉄道・自動車等による輸送及び宿泊による CO2 排出である。

JTB においても、前述の通り、カーボンオフセット旅行の提案や、事業パートナーとの協働等を通じてサプライチェーンの各事業者や関係業界団体とのエンゲージメント強化を図りつつ、当該事業者、当該業界における CO2 削減の支援や協力体制を築く計画を立てる計画であることを確認している。これらの取り組みにより CO2 フットプリントの削減に取り組んでいるものの、上記の Scope3 の排出

⁹ “A NET ZERO ROADMAP FOR TRAVEL & TOURISM”
<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document-3/A-Net-Zero-Roadmap-for-Travel-and-Tourism-2nd-Edition.pdf>

源におけるカーボンニュートラルへの取り組みは各運送会社や宿泊先によるところが大きく、JTBでコントロール可能な部分はわずかである。

JTBによるCO2排出量について、Scope3を含めた2050年カーボンニュートラルの長期目標はあるものの、それをKPIとして設定することは、目標達成に向けた取り組みについて他社に大部分を依存することとなるため適切ではないとJCRでは評価している。

一方でCO2排出量（Scope1、Scope2）は、排出量はScope3と比較すると少ないものの、JTBによる取り組みによって削減可能であり、前述の「Asset-light tour operator」のCO2排出削減策においてもその一つとして触れられている。したがって、JTBがScope1、Scope2のCO2排出量とすることは、Scope1、Scope2にScope3を併せたカーボンニュートラルの長期目標に向けた取り組みを実施することを前提として、JCRでは有意義であると評価している。

3. SPT の測定

(1) 評価の視点

本項では、本ローンの 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およ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は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

本ローンの 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。

JTB は、本ローンにおいて以下の SPT を設定している。

SPT ①	「男女賃金差異」において、各年度で定めた KPI を達成すること
SPT ②	「男性育児休業取得率」において、各年度で定めた KPI を達成すること
SPT ③	エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」において、各年度で定めた KPI を達成すること
SPT ④	CO2 排出量（Scope1、Scope2）において、各年度で定めた KPI を達成すること

(2024 年 5 月に設定された SPT の評価)

2024 年 5 月に設定された KPI について JTB が各年度で定めた SPT は以下のとおりである。この数値は、中期経営計画である「『新』交流創造ビジョン」の最終年度である 2028 年度のあるべき姿から導き出されたことを確認している。

SPT 指標	2024 年度	2025 年度	2026 年度
男女賃金差異	62.0%	64.0%	66.0%
男性育児休業取得率	100%	100%	100%
エンゲージメント指標 「私は、会社の未来に希望を持っている」	65.0%	67.0%	70.0%

表 1：SPT の具体的目標数値

i. 過年度実績との比較

JTB が設定した KPI の過年度実績は以下の通りである。

過年度実績は KPI①及び KPI②は SLL 原則が推奨する 3 年に満たないものの、これは、KPI①及び KPI②ともに、いずれも女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正によって法定開示が求められることとなったのが 2022 年度以降であったためである。

SPT 指標	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男女賃金差異	(計測無し)	59.7%	61.1%
男性育児休業取得率	(計測無し)	43.6%	76.4%
エンゲージメント指標 「私は、会社の未来に希望を持っている」	41.5%	48.5%	56.6%

表 2：SPT の過年度実績

KPI①：男女賃金差異については、2022 年度の実績が 59.7%、2023 年度の実績が 61.1%である。これ以前の定量的なデータについては 2010 年代から 2022 年度の実績と同程度またはそれ以下であったという内容をヒアリング等で確認している。本ローンの実行に伴って具体的な目標値が設定されたことにより、男女賃金差異が縮小されることが期待される。賃金については、社員のこれまでの実績等を勘案して決定されることが多い。男女賃金差異についても、その積み重ねの結果とも言え、通常は短期間で急激な変動はあまり見られないこと、また KPI①の推進にあたっては賃金差異の要因ともなり得る柔軟な働き方を認める方針を崩さず、女性の管理職比率向上等の施策によって達成しようとしていること等から、本 SPT は野心的な目標設定であると JCR は評価している。

KPI②：男性育児休業取得率については、2022 年度の実績が 43.6%、2023 年度の実績が 76.4%である。これも、KPI①と同様にこれ以前の定量的なデータについては不明であるが、少なくとも 2022 年度の実績よりも低かったことをヒアリング等で確認している。本ローンの実行に伴って具体的な目標値が設定されたことにより、男性育児休業取得率についても、一層の取得の拡大が期待される。SPT も各年度が 100%になっていることも、業務繁忙等で従来取得が困難であった社員に対して、経営陣が課題意識を持ち、男性の育児休業取得を積極的に進めていく意識の表れと JCR では評価している。本 KPI に関しては、その性質上、育児休業を 1 日以上取得した場合にカウントされる方式となっているが、JTB では別途社内における年度毎に増加してゆく目標取得日数を設定し、取得率と共に実効性のある男性育児休暇取得に取り組んでいる。

本 SPT についても過年度実績や取得の実態を踏まえて野心的と JCR では評価している。

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」については、2021 年度から計測が開始されているが、新型コロナウイルスの世界的流行による旅行業の苦境を経て、半数以上の社員が「はい」と答えられるまで増加している。一方で、当該指標は KPI①及び KPI②に示されているダイバーシティに関する内容のみならず、JTB としてのビジョン浸透、イノベーションに資する達成・挑戦志向の醸成、キャリア開発、ジェンダー平等などを包含した内容であり、これらの取り組みを同時に一層進めることが、設定された SPT を達成するために必要である。従って、これまでの取り組みをさらに進めることが本 SPT の達成に必要であり、その観点から、JCR は設定された SPT は野心的と評価している。

ii. 科学的根拠、その他のベンチマークとの比較

KPI①：男女賃金差異について、2024 年の「厚生労働省 賃金構造基本統計調査」によれば、全産業の男女賃金格差は 75.8¹⁰である。JTB と同様に旅行業を主とする同業他社の数値との比較でも、JTB の実績値及び目標数値がいずれも下回っている。この差異を生んだ大きな要因として、本第三者意見書の「2-2. KPI の選定の概要と JCR による評価」に記載の通り、JTB は、様々な人材を活用するため、就労タイプや勤務時間について、これまで柔軟な働き方が可能な環境を増やしてきた一方、これらが JTB の男女賃金差異を増加させたことが挙げられる。JTB では、引き続き多様な人材が働ける人事制度の取り組みを進めるとともに、男女の賃金差異にも配慮した、働き方と給与についてバランスのある人事・給与制度の構築を目指すことを、JCR はヒアリングにおいて確認している。なお、SPT で定められた数値の目標値のペース（3 年で約 5%の改善）は、賃金構造基本統計調査で確認された男女賃金格差の改善スピード（2001 年から 2023 年の間で 9.5 ポイント）と比較すると高く、この点は野心度として評価できる点である。

KPI②：男性育児休業取得率については、2022 年度の実績が 43.6%、2023 年度の実績が 76.4%である。この数値は、厚生労働省の「令和 5 年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」において、全国の従業員 1,000 人超の企業・団体を対象とした男性育児休業取得率が 46.2%であることから、高い目標値として評価できる。

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」については、この指標の性質上比較可能な数値はない。一方で、この指標については、前述の通り JTB としてのビジョン浸透、イノベーションに資する達成・挑戦志向の醸成、キャリア開発、ジェンダー平等、ダイバーシティなどの様々な取り組みの結果ととらえることも可能であり、KPI①、KPI②において設定された SPT の野心度の評価と同様に JCR では評価している。

iii. SPT 達成に向けた取り組み

JTB では、SPT 達成に向けて、以下の取り組みを行うことを予定している。

KPI①：男女賃金差異については、前述の通り、多様な価値観やライフステージに応じて、働き方を柔軟に変えることができる環境を整えてきたことが背景にある一方で、男性と比較した平均勤続年数の短さ（2022 年度実績 男性 18 年：女性 13 年）や、女性従業員の比率（約 6 割）と比較した場合の女性管理職比率の低さ（2022 年度実績 37.5%）が課題と JTB では認識しており、「JTB グループ 中期 DEIB 戦略・人財戦略」を着実に遂行することで、賃金差異解消を目指すことを表明している。

その具体的な取り組みは以下のとおりである。

- ・多様な働き方を可能とする各種制度（社内キャリアサポート制度、勤務日数短縮制度等）の理解促進
- ・業務を限定することなくマルチに活躍できるキャリアパスに向けたリスティングやキャリア開発支援

¹⁰ 男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金水準で示される。

- ・女性社員及び上司のアンコンシャスバイアスへの対処
- ・年代ごとの女性特有の健康課題への理解・関心の深化（ヘルスリテラシーの向上）など

KPI②：男性育児休業取得率の達成に向けて、各部署において、男性育児休職の対象者が発生する場合は、育児休職関連資料を当該社員に配布し、制度の主旨を説明の上で計画的な取得を指示するほか、子供が誕生している男性社員についても、育児休業の意向を確認のうえで、会社として所属長経由で取得勧奨を行うなど、取得が行われるように努めている。

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」について、JCR は、JTB が、自社の DEIB 戦略における 5 つの重点テーマ（インクルーシブリーダーシップ・エンパワメント・ワークスタイル・コミュニケーション・ガバナンス）を 5 つの取り組み軸（組織開発・ワークスタイル・キャリア開発・障害者雇用と活躍支援・ジェンダー平等）で横断的に進めることで、数値の達成を目指すことを確認している。その一例として、組織開発プログラムによる職場の自律的な活動である Smile 活動の高度化や、ライフステージに応じたフォーラム開催などが検討されている。

（2025 年 7 月に設定された SPT の評価）

JTB が各年度で定めた SPT は以下のとおりである。この数値は、JTB の「2030 年までに自社活動におけるカーボンニュートラルを達成する」という中期目標から算出されたことを確認している。

SPT 指標	2025 年度	2026 年度
CO2 排出量（Scope1、Scope2）	13,503t-CO2	10,813t-CO2

表 3：SPT の具体的目標数値(CO2 排出量)

i. 過年度実績との比較

本ローンにおいて追加された KPI④の過去実績は下記のとおりである。

SPT 指標	2021 年度	2022 年度	2023 年度
CO2 排出量（Scope1、Scope2）	19,847t-CO2	18,872t-CO2	18,569t-CO2

表 4：SPT の過去実績¹¹

JTB の CO2 排出量（Scope1、Scope2）に関する過去実績は、新型コロナウイルス感染症が世界的に流行した 2021 年度以降、2 年間で 6%減少している。

2030 年までに自社活動による CO2 排出量をゼロにするという目標から導かれた各年度の目標は、過年度の実績と比較しても、CO2 排出削減の取り組みをさらに加速させないと到達しない目標であり、野心度があるものと評価している。

ii. 科学的根拠、その他のベンチマークとの比較

JTB の設定した SPT は、2030 年の Scope1、Scope2 のカーボンニュートラルを踏まえて設定されている。この目標は、日本政府の目標である、2030 年に 2013 年度と比較して温室効果ガス 46%削減と比較しても高い目標となっている。また、長期目標である 2050 年に Scope1、Scope2 及び Scope3

¹¹ 2024 年度の数値は 2025 年 8 月ごろ公表される予定となっている。

のカーボンニュートラルについても、日本政府の 2050 年カーボンニュートラルという目標と整合的である。

日本政府の 2050 年カーボンニュートラルに関する目標設定は、パリ協定にて定められた産業革命以降の気候変動による気温上昇を 2°C 以下に抑え、1.5°C 上昇を目指すという NDC と整合的であり、JTB の設定した目標は、パリ協定における目標とも整合的と評価できる。

また、同業他社と比較した場合に JTB が設定した KPI 並びに SPT の水準は、同程度であり、遜色のない目標設定となっている。

iii. SPT 達成に向けた取り組み

SPT として定めた数値の達成に向けて、JTB では、①店舗／オフィスが立地する建物・施設の特性に応じた、省エネルギー施策（LED 化、省エネシート導入等）の展開、②再生可能エネルギー利用、③非化石証書購入による対応を計画している。

それぞれの施策が CO2 排出削減に貢献する割合は、概算で①省エネエネルギー施策で約 1 割、②再生可能エネルギー利用で約 3 割、③非化石証書購入で約 6 割が想定されている。

JCR は、上記目標設定ならびに目標達成に向けた取り組みの内容を踏まえて、SPT④として追加された目標について、野心的であると評価している。

(3) JCR によるインパクト評価

JCR は、本ローンの 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

本ローンの SPT は、以下のとおり UNEP FI の定めるインパクト・エリア／トピックのうち、「気候の安定性」等にインパクトがもたらされる。

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	食料	エネルギー	住居
		健康と衛生	教育	移動手段	情報
		コネクティビティ	文化と伝統	ファイナンス	
	生計	雇用		賃金	社会的保護
	平等と正義	ジェンダー平等	民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
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	

本ローンの SPT のうち、人的資本に関する SPT は JTB グループの従業員全体が対象であることから、すべての事業セグメントにおける上記インパクトの発言が期待される。

CO2 排出量に関する SPT は、JTB のサプライチェーンのうち「使用」を中心にインパクトが期待される。



男女賃金差異	○	○	○	○	○
男性育児休業取得率	○	○	○	○	○
エンゲージメント指標	○	○	○	○	○
CO2 排出量	-	-	-	○	○

② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか

JTB は、国内旅行業界における売上高および取扱額トップの企業である。JTB では、中期経営計画「『新』交流創造ビジョン」において、サステナビリティに関する取り組みを推進しているが、本ローンにおいても、男女賃金差異について急ピッチで改善を行うことを KPI として設定しているほか、男性育児休業取得の対象者全員取得や、サステナビリティに関する JTB の様々な取り組みの推進が必要となる社内意識調査項目を KPI として設定している。

また、2025 年 7 月に追加された KPI について、2022 年に 2050 年にカーボンニュートラルを達成するという長期目標を立て、2023 年には 2030 年までに自社活動におけるカーボンニュートラルを達成するという中期目標を設定している。

CO2 排出を含めた、気候変動への対応は、JTB グループのサステナビリティ方針の「3. 限りある地球の資源と生物多様性の保全にむけて」において定められているほか、JTB のマテリアリティにおいても「人々をとりまく環境」の項目で特定されている。

JTB は旅行・観光産業におけるリーディングカンパニーであり、旅行・観光産業におけるカーボンニュートラルを推進するため CO2 排出削減に JTB グループとして取り組んでいることから、今回設定された KPI ならびに JTB の Scope3 を含めた全体のカーボンニュートラルへの目標設定により大きなインパクトが期待される。

なお、本ローンの SPT は前述のとおり野心的であり、大きなインパクトが期待される。

加えて、業界首位の JTB がこのようなサステナビリティに関する取り組みを推進することで、旅行業界の同業他社へも波及することが期待される。

以上より、本ローンにおいて設定された SPT は、旅行・観光産業に対してインパクトをもたらすことが期待される。

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

本ローンにて設定された SPT は、前述のとおり男女賃金差異、男性育児休業取得率、エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」及び CO2 排出量（Scope1、Scope2）であるが、これらは、JTB の「サステナビリティ方針」の項目および JTB が定めたマテリアリティにおける、「心豊かな暮らし」のうちの「DEIB」及び「人々をとりまく環境」のうち「地球環境への配慮」に関する取り組みであり、これらの取り組みを JTB グループとして推進していくことによって、インパクトの効率的な発現が期待される。

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

本ローンの 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

本ローンの 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 7：エネルギーをみんなに そしてクリーンに

ターゲット 7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。

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 8.5 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 8.8 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。



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、すべ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。



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. ローンの特徴

(1) 評価の視点

本項では、本ローン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

本ローンで定められた特性は、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。

本ローンにおいては、SPT の達成状況により財務的特性を変動させる取り決めとなっている。変動内容としては、利率の変動である。本ローンのサステナビリティ・リンク・ローンにおける具体的な変動内容については、金銭消費貸借契約書（付随契約を含む）等において特定される予定である。

以上より、本ローンにおける特性（経済条件）は適切に設定されている、と JCR は評価する。

5. レポーティング・検証

(1) 評価の視点

本項では、本ローン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、本ローン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) レポーティング・検証の概要と JCR による評価

▶▶▶ 評価結果

JTBは、資金調達後のレポーティングを本ローンで事前に計画した通り適切に実施しており、SPTの進捗状況等、原則で必要とされる内容について、第三者検証を受けている。

本ローンでは、KPI として当初定めた 3 項目ならびに 2025 年 7 月に追加した 1 項目について、最終判定日が到来するまで、年次で前会計期間の実績を JTB のウェブサイト公表を行う予定である。

また、KPI として定めた 4 項目については、独立した第三者より KPI の数値について検証を受ける予定である。

なお、本ローンの返済までに SPT にかかる重大な変更が発生した場合には、JCR がレビューを行い、引き続き SLLP 等への準拠状況と当初想定していた野心度や有意義性が維持されるか否かを確認する。

以上より、本ローンに関するレポーティングと検証に係る体制は整備されている、と JCR は評価する。

6. SLLP 等への適合性に係る結論

以上の考察から、JCR は本ローンが SLLP 等に適合していることを確認した。

(担当) 菊池 理恵子・梶原 康佑

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、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なるものを問わず、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