



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・ボンド・フレームワークに対する
第三者意見を公表します。

滋賀県

滋賀県ジェンダー平等債フレームワーク

新規

<サステナビリティ・リンク・ボンド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・ボンド原則等に適合する。

発行体	滋賀県
評価対象	滋賀県ジェンダー平等債フレームワーク

要約

本第三者意見は、滋賀県が策定する「滋賀県ジェンダー平等債フレームワーク」（本フレームワーク）に対して、「サステナビリティ・リンク・ボンド原則」¹及び「サステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン」²（総称して「SLBP等」）への適合性を確認したものである。JCRは、SLBP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、滋賀県の政策・方針、本フレームワークで定められたキー・パフォーマンス・インディケーター（KPI）、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）、特性、レポートング、検証について確認を行った。

滋賀県は、日本のほぼ中央にあり、北は福井県、東は岐阜県、南東は三重県、西は京都府と接している。また、周りを伊吹、鈴鹿、比良、比叡などの山々に囲まれ、中央に県の面積（約4,017平方キロメートル）の約6分の1を占める日本で一番大きな湖「琵琶湖」がある。周りの山々から琵琶湖に流れ込む川の数は、大きな川だけでも120以上もある。県内は、琵琶湖を中心として、湖北地域、湖東地域、湖南地域、湖西地域の4つの地域に分けられる。

滋賀県は、古来より、琵琶湖の水運や地理的特性を背景として、奈良、京都、大阪への物資等の供給源・中継地、また、畿内と東国・北国とを結ぶ交通の要衝として発展してきた。現在においても、

¹ International Capital Market Association (ICMA) "Sustainability-Linked Bond Principles 2024"
(<https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles-guidelines-and-handbooks/sustainability-linked-bond-principles-slbp/>)

² 環境省 サステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン 2024年版 (<https://www.env.go.jp/content/000062348.pdf>)

交通の利便性の高さや豊富な水源により、多様な企業の研究開発拠点、生産拠点、物流拠点が集積している。

滋賀県の総人口は2026年2月1日現在で約139.5万人（うち、女性は約70.8万人）であり、前年同月と比べて3,908人減少している。滋賀県の人口は、中長期的に減少傾向にあるが、自然減が続く一方で、転入者が転出者を上回る社会増・転入超過の傾向を有する。転入超過が続く要因としては、京阪神へのアクセスの良さとベッドタウンとしての宅地開発が挙げられる。また、滋賀県の有業率（15歳以上人口に占める有業者の割合）は62.8%で、全国平均の60.9%を上回り全国3位である。

滋賀県では、性別にかかわらず、自らが希望する未来を選択できる男女共同参画社会の実現を目指して、2001年に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定するとともに、男女共同参画社会基本法及び当該条例に基づく計画として、「滋賀県男女共同参画計画」を策定し、改定を重ねてきた。加えて、2016年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されたことを踏まえて、以降「滋賀県女性活躍推進計画」と「滋賀県男女共同参画計画」を一体のものとして策定し、取り組みを進めている。滋賀県は、滋賀県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえて、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをこれまで以上に加速するため、2026年3月に「パートナーシッププラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」を策定した。

女性の就業率や男性の育児休業取得率の増加など、滋賀県の男女共同参画は着実に進展しているものの、男女の賃金に格差が生じていること、家事・育児・介護等の負担が女性に偏っていること、また、意識の面では「男性が優遇」されていると多くの人を感じていることなど、未だ、誰もが性別を意識せずにあらゆる場面で活躍できる状況には至っていないと滋賀県は認識している。

滋賀県のジェンダー平等債は、男女共同参画社会の実現に向けた取り組み目標へのコミットメントを示すサステナビリティ・リンク・ボンドである。滋賀県は、本債券の発行を通じて、滋賀県の取り組みや男女共同参画そのものに対して、関心、理解、共感してもらうとともに、滋賀県にとどまらず、社会全体における男女共同参画意識の醸成を図ることを目的として、本フレームワークを策定した。

滋賀県は、本フレームワークで以下のKPI及びSPTを設定している。

KPI	滋賀県女性活躍推進企業認証制度における認証企業数
SPT	<p>滋賀県女性活躍推進企業認証制度における認証企業数について、以下のいずれかの目標。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和11年度末（2029年度末）に三つ星企業が27社、二つ星企業が277社 ・令和12年度末（2030年度末）に三つ星企業が30社、二つ星企業が300社 <p>（参照日：SPTとして特定された年度の3月31日、判定日：翌年度の12月末日）</p>

本KPIとして設定された滋賀県女性活躍推進企業認証制度は、女性が継続的にキャリア形成できる環境の整備に取り組む企業・団体を、あらゆる観点から総合的に評価している滋賀県独自の認証制度である。認証区分は、「滋賀県女性活躍推進企業認証基準」に基づき、女性活躍の取り組み状況に応じて3段階に分けられている。一つ星企業は、認証基準で定められている項目32項目の中で、達成している項目の合計数が5項目以上であることが求められる。二つ星企業は、32項目の中で、達成している項目の合計数が17項目以上であり、かつ、「均等・活躍」の取り組み項目の中から2項目以

上達成していることが求められる。三つ星企業は、32項目の中で、達成している項目の合計数が26項目以上であり、かつ、課長相当職以上に占める女性の比率が30%以上であることが求められる。

本KPIで対象としている三つ星企業については、認証基準の中で「課長相当職以上に占める女性の比率が30%以上であること」という定量的な基準が設けられている。また、二つ星企業については、三つ星企業の場合と異なり、認証基準の中で直接的に定量的な基準が設けられていないものの、二つ星企業144社（2025年12月31日時点）のうち、定量的な基準が設定されている項目を1つ以上満たしている企業が142社（全体の98.6%）に上ることから、二つ星企業は概ね何らかの定量的な基準を満たしていると言える。

「中小企業白書 2025年版」によると、2021年の滋賀県における企業数は32,250社（大企業55社、中小企業32,195社）、従業者数は338,085人（大企業51,759人、中小企業286,326人）である。滋賀県が男女共同参画及び女性活躍推進に係る取り組みを行うことで、潜在的に数多くの企業が女性活躍に取り組み、滋賀県女性活躍推進企業認証制度における三つ星企業、二つ星企業となる可能性があるため、滋賀県全体への波及効果が期待できる。

よって、女性が継続的にキャリア形成できる環境の整備に取り組む企業・団体を総合的に評価する滋賀県女性活躍推進企業認証制度における三つ星企業及び二つ星企業の数を増加させることは、滋賀県が抱える各課題の解決に寄与するため、本KPIは有意義である。

本SPTについて、過年度実績との比較、ベンチマーク（他の都道府県・外部参照値など）との比較を行った結果、野心的であるとJCRは考えている。

本フレームワークで定められた債券の財務的特性は、SPTの達成状況により変動することとしている。具体的な変動内容としては、滋賀県がSPTに係る判定日までに、SPTが達成された旨が記載された第三者検証済みのレポートを行うことができなかった場合、滋賀県が設ける基金のうち、ジェンダー平等の推進に資する事業の財源となる基金に対して、償還日までに債券発行額に一定程度の割合を乗じた額を追加拠出し、ジェンダー平等の社会実現のための取り組み拡充に活用することとしている。また、本フレームワーク策定の時点において予見し得ない、本フレームワークに重要な影響を与える可能性のある状況が発生し、KPIの定義や対象範囲、SPTの設定、前提条件等を変更する必要が生じた場合、第三者機関にも相談した上でSPTの見直しが実施される可能性がある。変更内容については、滋賀県のウェブサイトにて開示される予定である。

よって、本フレームワークで定められた債券の特性について、SLBP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。

滋賀県は、本KPIの実績に関する第三者検証について受検する予定であること等を、JCRは確認した。よって、本フレームワークで定められたレポートについて、SLBP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。

以上より、JCRは、本フレームワークがSLBP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、滋賀県が策定する本フレームワークに対して、SLBP 等への適合性を確認したものである。SLBP 等は、KPI の選定、SPT の測定、債券の特性、レポートニング、検証という 5 つの核となる要素で構成されている。本第三者意見の目的は、SLBP 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 SLBP 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、滋賀県が 2026 年 3 月に策定する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. 滋賀県の特性及び政策・方針
2. KPI の選定
3. SPT の測定
4. 債券の特性
5. レポートニング・検証
6. SLBP 等への適合性に係る結論

III. SLBP 等への適合性について

1. 滋賀県の特性及び政策・方針

(1) 滋賀県の地理的特性

滋賀県は、日本のほぼ中央にあり、北は福井県、東は岐阜県、南東は三重県、西は京都府と接している。また、周りを伊吹、鈴鹿、比良、比叡などの山々に囲まれ、中央に県の面積（約 4,017 平方キロメートル）の約 6 分の 1 を占める日本で一番大きな湖「琵琶湖」がある。周りの山々から琵琶湖に流れ込む川の数、大きな川だけでも 120 以上もある。県内は、琵琶湖を中心として、湖北地域、湖東地域、湖南地域、湖西地域の 4 つの地域に分けられる。

湖北地域は、県北部の山岳地帯と琵琶湖最北部の湖岸を含む、起伏の大きい地形が特徴である。伊吹山地・野坂山地に囲まれる山岳地域で、標高差が大きく、県内でも特に冷涼な気候であり、冬季には積雪が多いことで知られる。

湖東地域は、琵琶湖の東側に広がる平野と丘陵地帯が中心で、比較的平坦で広い可住地が続き、また、農耕地が広く分布している。琵琶湖に面するため、湖岸部は比較的穏やかな地形であり、水運・湖岸文化の発達したエリアでもある。

湖南地域は、琵琶湖の南東側に位置する交通の要衝で、県南部の近江平野の最も広い範囲を占め、平坦な地形が続く都市的エリアである。また、琵琶湖湖岸は浅く、湿地や葦原が広がり、湖辺の生態系が豊富である。

湖西地域は、比良・比叡山地が湖岸まで迫る、山と琵琶湖が最も接近した地帯である。西側に比良山系や比叡山地が連なり、湖岸に迫る急峻な山地地形が特徴的であり、山地から琵琶湖に向けて短い河川が流れ込み、急流河川が多い。

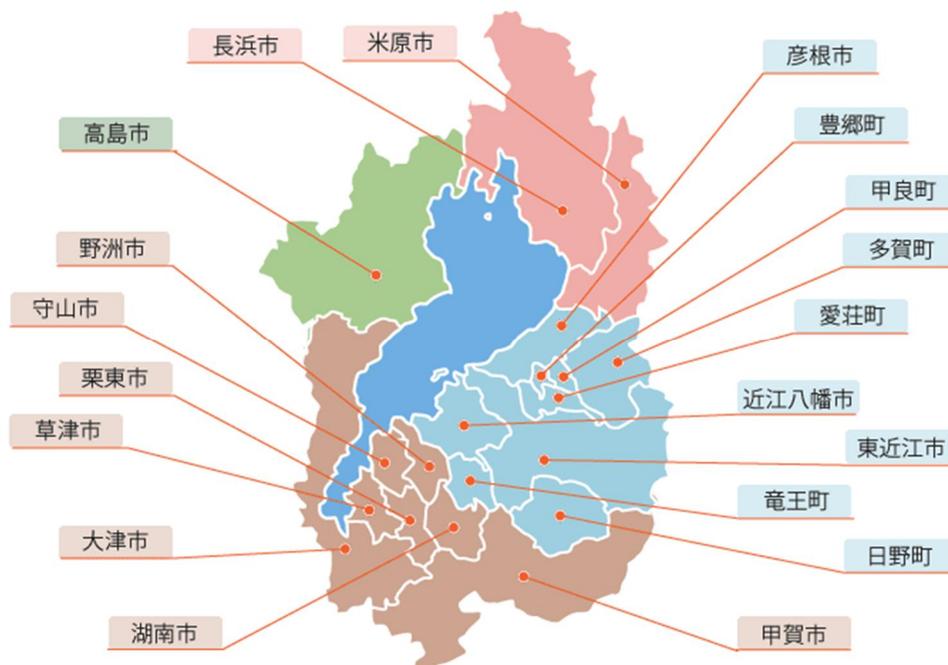


図 1：滋賀県の地図³

³ 出典：滋賀県ウェブサイト <https://www.pref.shiga.lg.jp/iju/introduction/>

(2) 滋賀県の人口・経済・産業

滋賀県は、古来より、琵琶湖の水運や地理的特性を背景として、奈良、京都、大阪への物資等の供給源・中継地、また、畿内と東国・北国とを結ぶ交通の要衝として発展してきた。現在においても、交通の利便性の高さや豊富な水源により、多様な企業の研究開発拠点、生産拠点、物流拠点が集積している。

滋賀県の総人口は2026年2月1日現在で約139.5万人（うち、女性は約70.8万人）であり、前年同月と比べて3,908人減少している。滋賀県の人口は、中長期的に減少傾向にあるが、自然減が続く一方で、転入者が転出者を上回る社会増・転入超過⁴の傾向を有する⁵。転入超過が続く要因としては、京阪神へのアクセスの良さとベッドタウンとしての宅地開発が挙げられる。また、滋賀県の有業率（15歳以上人口に占める有業者の割合）は62.8%で、全国平均の60.9%を上回り全国3位である⁶。

滋賀県は全国有数の内陸工業県である。県内総生産に占める第2次産業の割合は46.9%で全国1位であり、県内総生産に占める製造業の割合も41.8%で全国1位である⁶。製造業が盛んであることが影響し、1事業所あたり事業に従事する者の人件費及び派遣受入者に係る人材派遣会社への支払額は2億9,825万円で全国1位であり、1事業所あたり付加価値額は9億2,963万円で全国2位である⁶。

滋賀県の製造業は、加工組立型から素材型まで幅広い業種が強固に集積した、県経済の中核産業である。特に、はん用機械、電子部品・デバイス、電子回路、化学工業、窯業・土石、食料品製造業といった分野が県内に密集し、全国的にも競争力の高い産業構造を形成している。また、滋賀県は、医療・健康関連産業、水環境ビジネス、電池関連技術といった分野の研究開発・産業化にも注力しており、製造業の高度化と産業の多様化を同時に推進している。現在、滋賀県では、大学・研究機関と企業が連携することで新技術の社会実装を図り、付加価値の高い製品やビジネスモデル創出を支援する枠組みも整えられている。

滋賀県の観光業は、製造業に次ぐ地域経済を支える産業として、地域経済の活性化、雇用の創出等に寄与している。2024年には延べ5,044万人の観光客が滋賀県を訪れており、安定的な需要を生み出す産業であると言える。日本最大の湖である琵琶湖を中心とした自然景観、比叡山延暦寺をはじめとする歴史遺産や寺社仏閣、城跡など多様な文化観光資源を活かした観光が特徴である。

(3) 滋賀県の男女共同参画及び女性活躍推進に係る政策

滋賀県では、性別にかかわらず、自らが希望する未来を選択できる男女共同参画社会の実現を目指して、2001年に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定するとともに、男女共同参画社会基本法及び当該条例に基づく計画として、「滋賀県男女共同参画計画」を策定し、改定を重ねてきた。加えて、2016年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されたことを踏まえて、以降「滋賀県女性活躍推進計画」と「滋賀県男女共同参画計画」を一体のものとして策定し、取り組みを進めている。

⁴ 総務省が2026年2月に発表した住民基本台帳に基づく2025年の人口移動報告によると、滋賀県は転入者が転出者を353人上回る「転入超過」であった。

⁵ 滋賀県 令和7年滋賀県推計人口年報 概要 <https://www.pref.shiga.lg.jp/kensei/tokei/jinkou/maitsuki/341665.html>

⁶ 出典：滋賀県ウェブサイト <https://www.pref.shiga.lg.jp/kensei/tokei/nandemo/22107.html>

具体的な取り組みに関して、滋賀県では、1986年に県民、企業、団体及び市町による男女共同参画の取り組みを支援するための総合的な拠点施設として、「男女共同参画センター」(G-NETしが)を開設して以来、地域における男女共同参画を推進している。

2011年には就業を希望する子育て中の女性にワンストップで就労支援を提供する「滋賀マザーズジョブステーション」を他の都道府県に先駆けて開設するとともに、2015年には女性活躍に取り組む企業・団体を総合的に評価する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を国に先駆けて実施する等、働く場における女性活躍に取り組んでいる。

また、子どもの頃からの働きかけにも重点をおいて取り組みを進めており、男女共同参画を学ぶための教材を作成し、小中高等学校の授業等で活用されるとともに、大学生等の若い世代が学びを深め、思いを話し合い、共感の輪を広げていくための取り組みを行っている。

さらに、男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けて、社会的気運を醸成するための広報・啓発やセミナーの開催、ワーク・ライフ・バランス等を推進することで、性別にかかわらず、誰もが希望に応じた生き方・暮らし方・働き方を選択できる滋賀県の実現を目指して、取り組みを進めている。

滋賀県は、滋賀県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえて、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みをこれまで以上に加速するため、2026年3月に「パートナーしがプラン 2030 (滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画)」⁷を策定した。

(4) 本フレームワーク策定の背景

女性の就業率や男性の育児休業取得率の増加など、滋賀県の男女共同参画は着実に進展しているものの、男女の賃金に格差が生じていること、家事・育児・介護等の負担が女性に偏っていること、また、意識の面では「男性が優遇」されていると多くの人を感じていることなど、未だ、誰もが性別を意識せずにあらゆる場面で活躍できる状況には至っていないと滋賀県は認識している。

また、滋賀県は、男女共同参画社会の実現に向けて、あらゆる分野で取り組みを進めるためには、固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれないようにすることが極めて重要であり、これまで以上に男女共同参画意識の浸透に向けて、取り組みを加速する必要があると考えている。

滋賀県のジェンダー平等債は、男女共同参画社会の実現に向けた取り組み目標へのコミットメントを示すサステナビリティ・リンク・ボンドである。滋賀県は、本債券の発行を通じて、滋賀県の取り組みや男女共同参画そのものに対して、関心、理解、共感してもらうとともに、滋賀県にとどまらず、社会全体における男女共同参画意識の醸成を図ることを目的として、本フレームワークを策定した。

⁷ 「パートナーしがプラン 2030 (滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画)」の前身の計画と位置付けられる「パートナーしがプラン 2025 (滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画)」は、2021年10月に策定され、2025年度までを対象としていた。

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、発行体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、発行体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、SLBP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。

滋賀県は、本フレームワークで以下の KPI を設定している。

KPI	滋賀県女性活躍推進企業認証制度における認証企業数
-----	--------------------------

【日本及び滋賀県における男女共同参画及び女性活躍推進の重要性】

世界経済フォーラム（WEF）が発表する指標として「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」が存在する。当該指数は、各国の男女格差を「経済」、「教育」、「健康」、「政治」の4分野で評価し、国ごとのジェンダー平等の達成度を指数にしている。WEF が 2025 年 6 月に公表した「Global Gender Gap Report」（グローバル・ジェンダーギャップ・レポート、世界男女格差報告書）の 2025 年版によると、日本の GGI は 148 か国中 118 位であった。前年から順位（前年は 146 か国中 118 位）は変わっておらず、G7（主要 7 か国）の中で最下位という低水準が続いている。日本は、「教育」や「健康」の分野で世界トップクラスである一方、「政治」や「経済」の分野で改善が遅れている。特に、「経済」では、女性管理職比率、労働参加率の男女比、同一労働での賃金格差などについて、改善がみられない。このように、日本は、男女共同参画及び女性活躍推進が他国対比で遅れている状況にある。

上記の状況を受け、日本政府は、男女共同参画社会の実現に向けた基本理念として「男女共同参画社会基本法」を定め、同法律に基づく実行計画として 2020 年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」を閣議決定し様々な施策を推進してきた。また、2026 年 3 月に「第 6 次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、指導的地位に占める女性割合の一層の引き上げなどを新たに盛り込んでいる。さらに、日本政府は「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024・2025（女性版骨太の方針）」を通じて、企業・地域双方における女性活躍の加速化を図っている。特に、東証プライム市場上場企業を対象として掲げている「2030 年までに女性役員比率 30%以上」の政府目標は引き続き維持され、2025 年までの中間目標や女性役員ゼロ企業の解消など、具体的な取り組みが段階的に強化されている。

滋賀県においても、働く分野における女性活躍に関して、いくつもの課題を抱えている。滋賀県は、2016 年 3 月に策定した「パートナーしがプラン 2020（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」、2021 年 10 月に策定した「パートナーしがプラン 2025（滋賀県男女共同参画計画・滋賀

県女性活躍推進計画)」に基づき、男女共同参画及び女性活躍推進に係る取り組みを行ってきたものの、他の都道府県と比較すると、働く分野における女性活躍で様々な課題を抱えている。

例えば、管理的職業従事者⁸に占める女性割合の推移を見ると、滋賀県における当該割合は増加傾向となっているが、図2(左)のとおり、その数値は2020年時点で14.4%であり、全国で11番目の低さとなっている。

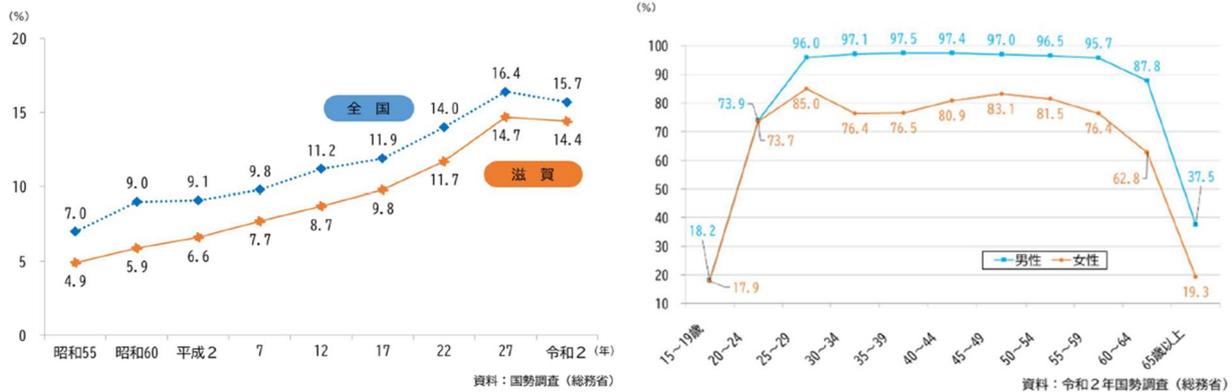


図2：管理的職業従事者に占める女性の割合（全国・滋賀県）、男女の年齢階級別労働力率（滋賀県）⁹

男女の労働力率に関して、総務省が実施した国勢調査によると、25~44歳で女性の労働力率が落ち込む、いわゆるM字カーブは近年浅くなってきているものの、男性に比べると25歳以上の労働力率には大きく格差がある状況である。図2(右)のとおり、2020年のM字の深さ¹⁰は8.6ポイントであり、全国で10番目の深さになっている。

また、有業者に占める非正規の職員・従業員の割合に関して、M字カーブは40歳代で回復するが、図3(左)のとおり、パートタイム労働者などの非正規の職員・従業員の割合が高くなるL字カーブが滋賀県においても生じている。女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合は、男性に比べると32.9ポイントも高い53.1%であり、全国で最も高くなっている。

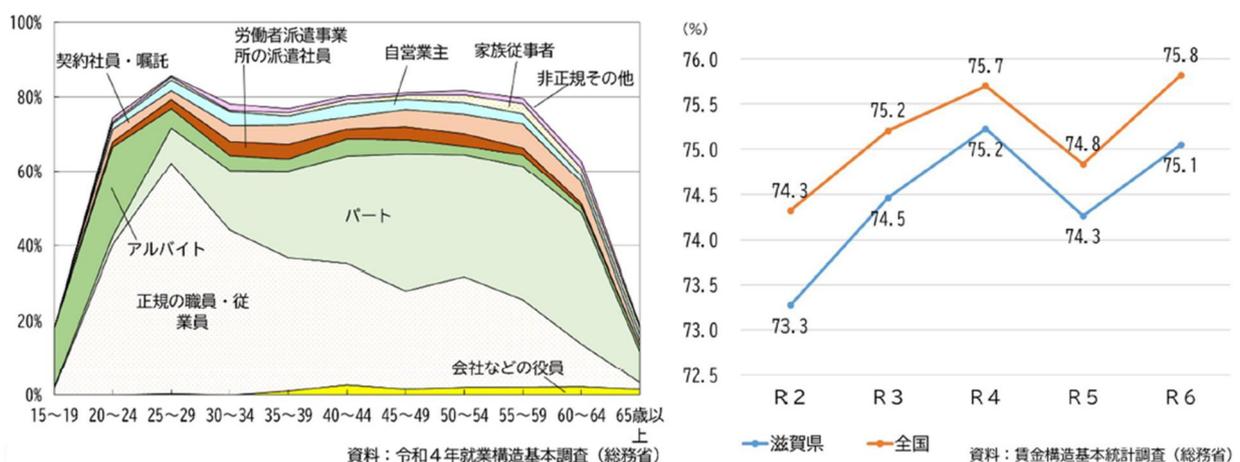


図3：女性の年齢化級別従業上の地位・雇用形態（滋賀県）、男女間賃金格差の推移（全国・滋賀県）¹¹

⁸ 事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般または課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するものを指す。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。（出典：国勢調査）

⁹ 出典：滋賀県「パートナーしがプラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」

¹⁰ M字カーブにおける左側の山の頂点と底との差を指す。

¹¹ 出典：滋賀県「パートナーしがプラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」

この点に関して、滋賀県が実施した 2024 年度の男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、女性の非正規の職員・従業員のうち、正規の職員・従業員を「希望する」、「条件が合えば希望する」と答えた人の割合は 73.8%となっている。この結果から、非正規の職員・従業員として働いている女性の 7 割以上が正規の職員・従業員として働くことを希望していることが窺える。

さらに、男女間賃金格差に関する状況に関して、図 3（右）のとおり、滋賀県の男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金割合である「男女間賃金格差」は縮小傾向にあるものの、2024 年で 75.1% となっており、全国で 10 番目に格差が大きい状況である。この結果に関して、男性に比べて、女性の管理的職業の従事者の少ないことや、勤続年数の短さ、非正規の職員・従業員の多さなどが要因として考えられるが、その背景には、妊娠・出産や家事・育児・介護等の負担に偏りがあること等により、就業継続を希望しながらも諦めざるを得ない状況がある可能性や、企業に根強く残る固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等が影響している可能性があることと滋賀県は分析している。

【滋賀県女性活躍推進企業認証制度の概要】

本 KPI で挙げられている滋賀県女性活躍推進企業認証制度は、女性が継続的にキャリア形成できる環境の整備に取り組む企業・団体を、あらゆる観点から総合的に評価している滋賀県独自の認証制度である。同認証の対象となる企業・団体は以下のとおりである。

滋賀県内に本社または事業所を置く企業・団体等（国および地方公共団体を除く。）とし、次に掲げる項目すべてを満たすことを要件とします。

- (1) 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守するとともに、それら法令に適合した就業規則等を整備していること。
- (2) 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと。

表 1：滋賀県女性活躍推進企業認証制度の対象となる企業・団体¹²

同認証の区分は、「滋賀県女性活躍推進企業認証基準」に基づき、女性活躍の取り組み状況に応じて 3 段階に分けられている。一つ星企業は、認証基準で定められている項目 32 項目¹³の中で、達成している項目の合計数が 5 項目以上であることが求められる。二つ星企業は、32 項目の中で、達成している項目の合計数が 17 項目以上であり、かつ、「均等・活躍」の取り組み項目の中から 2 項目以上達成していることが求められる。三つ星企業は、32 項目の中で、達成している項目の合計数が 26 項目以上であり、かつ、課長相当職以上に占める女性の比率が 30%以上であることが求められる。

また、公表に関する要件として、「32 項目中 5 項目以上の取組内容を県ホームページで公表すること（公表必須項目「女性正規従業員比率」）、「従業員数 301 人以上の事業主に関しては、女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の情報を県ホームページに公表すること」が義務付けられている¹⁴。

¹² 出典：滋賀県「滋賀県女性活躍推進企業認証基準」

¹³ 全 32 項目は、「定着・両立」をテーマとする 18 項目及び「均等・活躍」をテーマとする 14 項目から構成されている。定量的な基準が設定されている項目（例えば、「男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金が「74.8」以上である」）、定性的な基準が設定されている項目（例えば、「時間単位または半日単位で利用できる年次有給休暇制度がある」）の双方がある。

¹⁴ 女性活躍推進法の改正に伴い、2026 年 4 月からは、「従業員数 101 人以上の事業者に関しては女性活躍推進法に基づく『男女の賃金の差異』と『女性管理職比率』の情報を県ホームページに公表すること」が義務付けられる予定である。

#	定着・両立
1	平均勤続年数の男女差が「3.9年」以内である。
2	女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上である。
3	過去3年間での育児休業取得率(男性)が「32.2%」以上である。
4	過去3年間での育児休業取得率(女性)が「92.0%」以上である。
5	過去3年間での育児休業から復帰した割合(女性)が「93.2%」以上である。
6	育児休業、介護休業、子の看護休暇、または介護休暇のいずれかについて、育児・介護休業法で定める基準を超える制度がある。
7	育児・介護休業法で定める育児のための短時間勤務制度または所定外労働免除制度を、小学校就学後の子を養育する労働者が利用できる。
8	小学校就学後の子の育児または介護のために利用できるフレックスタイム制度または始業終業時刻変更制度がある。
9	育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への支援の取組を行っている。
10	在宅勤務制度またはテレワークなど働く場所や時間に捉われない柔軟な働き方ができる制度を導入している。
11	所定外労働時間の年間平均が月「10.1時間」以内である。
12	年次有給休暇の取得率が「62.1%」以上である。
13	時間単位または半日単位で利用できる年次有給休暇制度がある。
14	年次有給休暇および子の看護休暇ならびに介護休暇のほかに有給の休暇制度がある。
15	ノー残業デーの設定等所定外労働縮減の取組を行っている。
16	育児休業取得者の継続就労への不安を取り除くための支援等、働きやすい職場づくりに向けた取組を行っている。
17	滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録している。
18	滋賀県イクボス宣言企業として登録している。
#	均等・活躍
19	正規の職員・従業員における女性の比率が「35.2%」以上である。※公表必須項目
20	男性の賃金を100とした場合の女性の賃金が「74.8」以上である。
21	過去3年間での正規の職員・従業員の新規就業者に占める女性比率が「45.7%」以上である。
22	結婚、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者で再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしたものについて再雇用する制度がある。
23	非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度がある。
24	常用労働者の事務従事者への配置比率の男女差が「12.7ポイント」以内である。
25	すべての部署(課等)に女性が配置されている、または女性を配置している部署の割合が過去3年間で上昇している。
26	育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用した社員が、定期昇給等での算定において通常勤務しているものと取り扱いに差のない評価制度がある。
27	女性活躍にかかる研修等へ参加し、または従業員を参加させている。
28	経営者自らが女性活躍推進に取り組んでいる。
29	女性活躍を推進する社内体制、組織、または担当職を設置している。
30	女性管理職登用の目標を設定している、または従業員100人以下の企業にあっては女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定している。
31	係長相当職における女性比率が「19.5%」以上である。
32	課長相当職以上における女性比率が「12.7%」以上である。

表2：滋賀県女性活躍推進企業認証基準に係る女性活躍推進項目¹⁵

¹⁵ 出典：滋賀県「滋賀県女性活躍推進企業認証基準」

本 KPI で対象としている三つ星企業については、認証基準の中で「課長相当職以上に占める女性の比率が 30%以上であること」という定量的な基準が設けられている。また、二つ星企業については、三つ星企業の場合と異なり、認証基準の中で直接的に定量的な基準が設けられていないものの、二つ星企業 144 社（2025 年 12 月 31 日時点）のうち、定量的な基準が設定されている項目を 1 つ以上満たしている企業が 142 社（全体の 98.6%）に上ることから、二つ星企業は概ね何らかの定量的な基準を満たしていると言える。

「中小企業白書 2025 年版」によると、2021 年の滋賀県における企業数は 32,250 社（大企業 55 社、中小企業 32,195 社）、従業者数は 338,085 人（大企業 51,759 人、中小企業 286,326 人）である。一方、そのうち、「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」の一つ星以上の登録企業数は計 315 社¹⁶であり、認証基準の項目に含まれている「ワーク・ライフ・バランス推進企業」の宣言社数は 1,000 社（2025 年 3 月 31 日時点）近く¹⁷に上っており、少なくとも、県内企業の 0.3%程度がいずれかの制度に取り組んだ実績がある。

上記の状況の中で、滋賀県は、「パートナーしがプラン 2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」に基づき男女共同参画及び女性活躍推進に係る取り組みを行うなかで、滋賀県内の企業の認知度を高めていく予定である。潜在的に数多くの企業が女性活躍に取り組み、滋賀県女性活躍推進企業認証制度における三つ星企業、二つ星企業となる可能性があるため、滋賀県全体への波及効果が期待できる。

以上より、女性が継続的にキャリア形成できる環境の整備に取り組む企業・団体を総合的に評価する滋賀県女性活躍推進企業認証制度における三つ星企業及び二つ星企業を増加させることは、上記の各課題の解決に寄与するため、本 KPI は有意義である。

【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 に関して、「滋賀県女性活躍推進企業認証基準」に基づき、三つ星企業、二つ星企業が認証される。当該基準を構成する前述の 32 項目のうち、定量的な基準が設定されている項目については、2 年に 1 回見直しは予定されており、直近の全国平均値に更新されるため、一貫した方法論でありながら、その時の時勢が反映される仕組みとなっている。また、当該基準は滋賀県ホームページで公表されており、外部からの検証が可能である。

以上より、本フレームワークの KPI に係る有意義性について、JCR は確認した。

¹⁶ 出典：滋賀県ウェブサイト（2026 年 2 月 28 日現在）
<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kurashi/danjyosankaku/300524.html>

¹⁷ 出典：滋賀県ウェブサイト <https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/17084.html>

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、発行体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

本フレームワークのSPTは、SLBP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。

滋賀県は、本フレームワークで以下の SPT を設定している。

SPT	<p>滋賀県女性活躍推進企業認証制度における認証企業数について、以下のいずれかの目標。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和 11 年度末 (2029 年度末) に三つ星企業が 27 社、二つ星企業が 277 社 ・ 令和 12 年度末 (2030 年度末) に三つ星企業が 30 社、二つ星企業が 300 社 <p>(参照日：SPT として特定された年度の 3 月 31 日、判定日：翌年度の 12 月末日)</p>
-----	--

i 過年度実績との比較 (BAU を超える野心的なものか)

本 KPI に係る過年度実績 (2021~24 年度) 及び SPT (2029~30 年度) は、図 4 のとおりである。

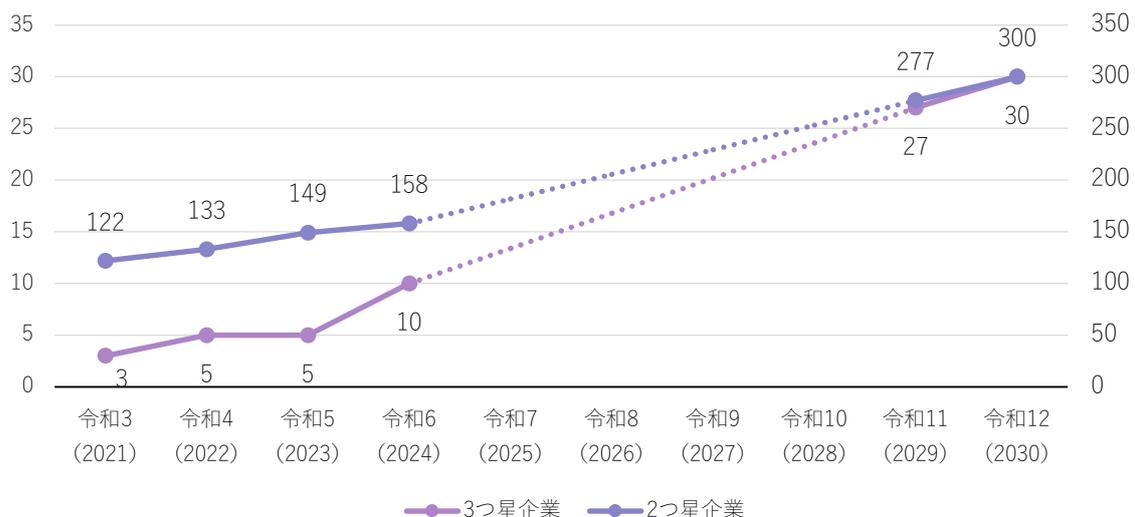


図 4：滋賀県女性活躍推進企業認証制度の三つ星企業及び二つ星企業に係る過年度実績及び SPT¹⁸

¹⁸ 出典：本フレームワーク

滋賀県女性活躍推進企業認証制度は 2015 年度に開始され、男女共同参画及び女性活躍推進に係る滋賀県の様々な取組により、約 9 年かけて、三つ星企業が 10 社、二つ星企業が 158 社となった。前述のとおり、滋賀県の企業数は 32,250 社（大企業 55 社、中小企業 32,195 社）である。これらの企業が当該制度の対象となるが、今後、これよりも短い期間にて、2029 年度に三つ星企業を 27 社、二つ星企業を 277 社、2030 年度に三つ星企業を 30 社、二つ星企業を 300 社へと増やすためには、中小企業の認証取得を増やす必要があり、かつ過年度実績を考慮すると、従来以上の取り組みが必要となる。

以上より、本 SPT は過年度実績と比較すると野心的である。

ii ベンチマーク（他の都道府県・外部参照値など）との比較

他の都道府県において、滋賀県女性活躍推進企業認証制度と内容が一部類似している制度はあるものの、前述のとおり、滋賀県女性活躍推進企業認証制度は、女性が継続的にキャリア形成できる環境の整備に取り組む企業・団体を、あらゆる観点から総合的に評価している滋賀県独自の認証制度であるため、KPI の性質上、直接比較可能な数値は存在しない。

類似の制度として、えるぼし認定が存在する。同認定は、厚生労働省が女性の職業生活における活躍を推進する企業を評価・認定する制度であり、「女性活躍推進法」に基づいて 2016 年に創設された。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制度である。えるぼし認定取得企業数は現時点で 3,700 社程度¹⁹であり、日本国内の総企業数 368 万社²⁰の中でも 0.1%程度に過ぎない。上記の点は、本 SPT と直接的に比較できるものではないが、本 SPT 達成の難易度をある程度裏付けるものである。

iii SPT 達成に向けた計画・取り組み

滋賀県は、2026 年 3 月に策定した「パートナーしがプラン 2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」にて、基本理念として「一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ ～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～」を掲げた上で、以下のとおり、基本理念を具体化する 4 つの目指す姿を設定している。

- I 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会
- II 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会
- III 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会
- IV 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活などあらゆる分野で活躍できる社会

滋賀県女性活躍推進企業認証制度は、これらのうち、主として、III における「(1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保」、「(2) 企業における男女共同参画」、「(3) 女性の就職・再就職・起業支援」、「(4) 女性のキャリア形成支援」、「(5) 誰もが働きやすい環境づくり」、また、IV における

¹⁹ 厚生労働省 女性の活躍・両立支援 総合サイト <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

²⁰ 総務省 令和 3 年経済センサス-活動調査 <https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/195.pdf>

「(4) 男性の家事・育児・介護等への参画」、「(5) 子育て・介護支援の充実」といった各取り組みと関連する。働く場における男女共同参画・女性活躍の推進を掲げるこれらの取り組みを行うことにより、滋賀県女性活躍推進企業認証制度の更なる普及拡大に繋がる。

なお、滋賀県女性活躍推進企業認証制度において、認証を取得すると、「建設工事の入札参加資格審査でポイントが加算される」、「滋賀県が行う公共調達で優遇」、「一部の金融機関において、優遇利率で融資が受けられる」等のメリットを享受することができる。

2026年度において、滋賀県は、主に以下の取り組みを新たに行う予定である。

① ジェンダーギャップ解消・男性育休取得促進事業

小規模企業において、女性活躍推進・男性の育児休業取得に向けた取り組みが促進されるように、専門家と連携し、企業ごとの実情に応じたコンサルティングを実施することで、認証企業の増加に繋げる。

② 企業におけるジェンダー平等促進 PR 事業

企業だけでなく、県民や求職者も対象に滋賀県女性活躍推進企業認証制度の認知拡大を図り、制度の社会的価値を向上させ、認証企業数の増加に繋げるため、広報媒体により広く PR を行う。

③ 地域におけるジェンダー平等推進事業

県民、企業、経済団体、労働団体、メディア、大学、市民団体、国、市町など多様な主体が、主として「働く」や「地域づくり」をテーマに男女共同参画を考え、学ぶ機会を提供することで、男女共同参画に対する意識・見識を深め、課題解決に向けて積極的に行動できる主体の育成を目指す。

以上より、本 SPT は滋賀県にとって野心的であること、及び本 SPT の達成に向けた計画が立案されていることを確認した。

(3) 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、「雇用」、「賃金」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」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	

② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか

滋賀県は、2016年3月に策定した「パートナーしがプラン2020（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」、2021年10月に策定した「パートナーしがプラン2025（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」に続き、2026年3月に「パートナーしがプラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」を策定しており、男女共同参画及び女性活躍推進に係る取り組みが重要であると考えている。

前述のとおり、「中小企業白書 2025年版」によると、2021年の滋賀県における企業数は32,250社（大企業55社、中小企業32,195社）、従業者数は338,085人（大企業51,759人、中小企業286,326人）である。滋賀県が上記の計画に基づき、男女共同参画及び女性活躍推進に係る取り組みを行うことで、潜在的に数多くの企業が女性活躍に取り組み、滋賀県女性活躍推進企業認証制度における三つ星企業、二つ星企業となる可能性がある。

また、他の都道府県が類似の制度を設け、全国的に男女共同参画及び女性活躍推進に係る取り組みが活発化する可能性がある。

以上より、本フレームワークのSPTは大きな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

本フレームワークのSPTは、前述のとおり、女性が継続的にキャリア形成できる環境の整備に取り組む企業・団体を、あらゆる観点から総合的に評価する滋賀県女性活躍推進企業認証制度に関するものである。滋賀県が「パートナーしがプラン 2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」に基づき、男女共同参画及び女性活躍推進に取り組むことにより、滋賀県内の企業を中心に女性活躍に取り組む企業が増えるという波及効果が期待される。

したがって、SPTの達成に向けた取り組みが推進されることにより、投下資本に比して大きなインパクトの発現が期待される。

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

本フレームワークのSPTの達成に向けて、滋賀県の予算等の公的資金は活用されるが、現時点においては民間資金が活用される予定はない。

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、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。

5 ジェンダー平等を実現しよう 目標 5：ジェンダー平等を実現しよう



ターゲット 5.1 あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。

ターゲット 5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。

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。

8 働きがいも経済成長も 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。

10 人や国の不平等をなくそう 目標 10：人や国の不平等をなくそう



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

4. 債券の特性

(1) 評価の視点

本項では、本債券の特性について、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) 債券の特性の概要と JCR による評価

▶▶▶ 評価結果

本フレームワークで定められた債券の特性は、SLBP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。

本フレームワークで定められた債券の財務的特性は、SPT の達成状況により変動することとしている。具体的な変動内容としては、滋賀県が SPT に係る判定日までに、SPT が達成された旨が記載された第三者検証済みのレポートを行うことができなかった場合、滋賀県が設ける基金のうち、ジェンダー平等の推進に資する事業の財源となる基金に対して、償還日までに債券発行額に一定程度の割合を乗じた額を追加拠出し、ジェンダー平等の社会実現のための取り組み拡充に活用することとしている。また、滋賀県は、追加拠出する基金の候補として、滋賀県中小企業活性化推進基金等を想定しているが、判定日時点の基金設置状況等を踏まえて、知事が拠出対象先を選定・決定することとしている。JCR は、滋賀県中小企業活性化推進基金等への追加拠出が予算の付け替えになることはなく、当初予算等に加えた新たな追加的な拠出となることを確認した。

また、本フレームワーク策定の時点において予見し得ない、本フレームワークに重要な影響を与える可能性のある状況が発生し、KPI の定義や対象範囲、SPT の設定、前提条件等を変更する必要がある場合、第三者機関にも相談した上で SPT の見直しが実施される可能性がある。変更内容については、滋賀県のウェブサイトにて開示される予定である。

以上より、本フレームワークで定められた債券の特性について、SLBP 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、SLBP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。

滋賀県は、本フレームワークに基づく債券が償還されるまでの期間、以下の内容をウェブサイトにて年次で開示する。

- ・ KPI の実績値
- ・ SPT の達成状況
- ・ SPT が未達で追加拠出をした場合の追加拠出額及び追加拠出先

なお、KPI の実績に関する第三者検証について、初回の KPI 報告日までに対象年度の実績に係る第三者検証を取得する予定であることを JCR は確認した。

以上より、本フレームワークで定められたレポート・検証について、SLBP 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。

6. SLBP 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 SLBP 等に適合していることを確認した。

(担当) 佐藤 大介・新井 真太郎

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、International Capital Market Association（ICMA）が策定したサステナビリティ・リンク・ボンド原則及び環境省が策定したサステナビリティ・リンク・ボンド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・ボンド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 は発行体又は発行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、ICMA、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・ボンド原則
- ・サステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン
- ・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・ボンド・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・ボンド・フレームワークについて、ICMA によるサステナビリティ・リンク・ボンド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