

三井住友信託銀行株式会社が実施する 株式会社トリドールホールディングスに対する ポジティブ・インパクト評価に係る第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、三井住友信託銀行株式会社が株式会社トリドールホールディングスに実施するポジティブ・インパクト評価に対し、第三者意見書を提出しました。

<要約>

本第三者意見は、三井住友信託銀行株式会社が株式会社トリドールホールディングス（トリドールHD）に実施するポジティブ・インパクト評価（本PI評価）に対して、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定したPIF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）への適合性を確認したものである。株式会社日本格付研究所（JCR）は、PIF第4原則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、(1)本PI評価の合理性及び本PI評価に基づくファイナンスのインパクト、並びに(2)三井住友信託銀行のPIF評価フレームワーク及び本PI評価のPIF原則に対する準拠性について確認を行った。なお、本第三者意見は2022年9月30日付の本PI評価を対象としており、有効期限は本PI評価に準じる。

(1)本PI評価の合理性及び本PI評価に基づくファイナンスのインパクト

トリドールHDは、1985年に、創業者/栗田貴也が兵庫県加古川市に焼鳥居酒屋「トリドール三番館」を開店し創業。2000年に1号店を出店した讃岐うどん専門店の丸亀製麺が主力となっているが、それ以外にも様々な外食ブランドを展開している。なお、丸亀製麺はうどんをメインメニューにしたレストランチェーンでは店舗数と売上で日本一であり、2011年にうどん店業界として初となる全47都道府県への出店を達成している。

主要ブランドにおいては、オープンキッチン形式を採用し、臨場感と「できたて感・手づくり感・安心感」を味わえるように、また調理過程が目を楽しめるようなエンターテインメント性の高い空間を実現している。

トリドールグループは世界の大手外食企業に伍する「真のグローバルカンパニー」を目指して、2022年5月に新中長期経営計画を発表し、『本能が歓ぶ食の感動体験を探求し世界中をワクワクさせ続ける』を新たなミッションとして定義した。

また、トリドールHDは、全社的なサステナビリティ推進に関わる課題や対応策を協議し承認する組織体制として、同社取締役会の下に、2021年9月にサステナビリティ推進委員会を設置している。サステナビリティ推進委員会の委員長は、同社代表取締役社長である栗田貴也氏が務め、サステナビリティ推進部を中心に、経営企画室、財務部が事務局を担うとともに、原則、同社の取締役・執行役員・部門長、国内子会社社長、海外子会社主管部門長が、サステナビリティ推進委員

として参加するほか、各回のテーマ内容に応じて柔軟に、その他従業員を随時招集する運営としている。

トリドールグループは、多くの社会課題の中で優先順位をつけ、選択と集中により活動を効果的に行うため、ESG マテリアリティ（重要課題）を 2022 年 3 月に特定した。

マテリアリティの特定にあたっては、同社経営層や多様なステークホルダーの意見が十分に反映されている。「自社から見た影響度」と「社会からの期待度」が特に高い 8 つの項目をマテリアリティとして特定し、各マテリアリティに紐づく 16 の ESG 目標を設定している。なお、今後、経営規模の拡大やグローバル展開の進捗に合わせ、同社は適時適切にマテリアリティの修正を行っていく方針である。

本 PI 評価では、トリドール HD の事業活動全体に対する包括的分析が行われた。同社のサステナビリティ活動も踏まえ、インパクト領域につき特定のうえ、「①食を通じた感動提供」、「②人と社会とともに」および「③地球とともに」の 3 項目のインパクトが選定され、各インパクトに対して KPI が設定された。インパクト①～③は、いずれもトリドール HD の ESG マテリアリティ（重要課題）に係るインパクトである。今後、これら 3 項目のインパクトに係る上記 KPI 等に対して、モニタリングが実施される予定である。

JCR は、本 PI 評価における包括的分析及びインパクト特定の内容について、モデル・フレームワークに示された項目に沿って確認した結果、適切な分析がなされていると評価している。また、本 PI 評価の KPI に基づくインパクトについて、PIF 原則に例示された評価基準に沿って確認した結果、多様性・有効性・効率性および追加性が期待されると評価している。当該 KPI は、上記のインパクト特定及びトリドール HD のサステナビリティ活動の内容に照らしても適切である。さらに、本 PI 評価におけるモニタリング方針について、本 PI 評価のインパクト特定及び KPI の内容に照らして適切であると評価している。従って JCR は、本 PI 評価において、持続可能な開発目標（SDGs）に係る三側面（環境・社会・経済）を捉えるモデル・フレームワークの包括的インパクト分析（インパクトの特定・評価・モニタリング）が、十分に活用されていると評価している。

(2)三井住友信託銀行の PIF 評価フレームワーク及び本 PI 評価の PIF 原則に対する準拠性

JCR は、三井住友信託銀行の PIF 商品組成に係るプロセス、手法及び社内規程・体制の整備状況、並びにトリドール HD に対する PI 評価について確認した結果、PIF 原則における全ての要件に準拠していると評価している。

以上より、JCR は、本 PI 評価が PIF 原則及びモデル・フレームワークに適合していることを確認した。

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見

評価対象：三井住友信託銀行株式会社の株式会社トリドールホールディングスに
対するポジティブ・インパクト評価

2022年9月30日

株式会社 日本格付研究所

目次

<要約>	- 3 -
I. 第三者意見の位置づけと目的	- 5 -
II. 第三者意見の概要	- 5 -
III. 本 PI 評価の合理性等について	- 6 -
1. トリドール HD のサステナビリティ活動の概要	- 6 -
1-1. 事業概要	- 6 -
1-2. サステナビリティに関する実績	- 8 -
1-3. サステナビリティに関する体制及び運営方法	- 10 -
2. 包括的分析及びインパクト特定の適切性評価	- 13 -
2-1. 包括的分析及びインパクト特定の概要	- 13 -
2-2. JCR による評価	- 15 -
3. KPI の適切性評価及びインパクト評価	- 17 -
3-1. KPI 設定の概要	- 17 -
3-2. JCR による評価	- 32 -
4. モニタリング方針の適切性評価	- 35 -
5. モデル・フレームワークの活用状況評価	- 35 -
IV. PIF 原則に対する準拠性について	- 36 -
1. 原則 1 定義	- 36 -
2. 原則 2 フレームワーク	- 37 -
3. 原則 3 透明性	- 38 -
4. 原則 4 評価	- 39 -
V. 結論	- 39 -

<要約>

本第三者意見は、三井住友信託銀行株式会社が株式会社トリドールホールディングス（トリドール HD）に実施するポジティブ・インパクト評価（本 PI 評価）に対して、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した PIF 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）への適合性を確認したものである。株式会社日本格付研究所（JCR）は、PIF 第 4 原則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、(1)本 PI 評価の合理性及び本 PI 評価に基づくファイナンスのインパクト、並びに(2)三井住友信託銀行の PIF 評価フレームワーク及び本 PI 評価の PIF 原則に対する準拠性について確認を行った。なお、本第三者意見は 2022 年 9 月 30 日付の本 PI 評価を対象としており、有効期限は本 PI 評価に準じる。

(1)本 PI 評価の合理性及び本 PI 評価に基づくファイナンスのインパクト

トリドール HD は、1985 年に、創業者/栗田貴也が兵庫県加古川市に焼鳥居酒屋「トリドール三番館」を開店し創業。2000 年に 1 号店を出店した讃岐うどん専門店の丸亀製麺が主力となっているが、それ以外にも様々な外食ブランドを展開している。なお、丸亀製麺はうどんをメインメニューにしたレストランチェーンでは店舗数と売上で日本一であり、2011 年にうどん店業界として初となる全 47 都道府県への出店を達成している。

主要ブランドにおいては、オープンキッチン形式を採用し、臨場感と「できたて感・手づくり感・安心感」を味わえるように、また調理過程が目を楽しめるようなエンターテインメント性の高い空間を実現している。

トリドールグループは世界の大手外食企業に伍する「真のグローバルカンパニー」を目指して、2022 年 5 月に新中長期経営計画を発表し、『本能が歓ぶ食の感動体験を探求し世界中をワクワクさせ続ける』を新たなミッションとして定義した。

また、トリドール HD は、全社的なサステナビリティ推進に関わる課題や対応策を協議し承認する組織体制として、同社取締役会の下に、2021 年 9 月にサステナビリティ推進委員会を設置している。サステナビリティ推進委員会の委員長は、同社代表取締役社長である栗田貴也氏が務め、サステナビリティ推進部を中心に、経営企画室、財務部が事務局を担うとともに、原則、同社の取締役・執行役員・部門長、国内子会社社長、海外子会社主管部門長が、サステナビリティ推進委員として参加するほか、各回のテーマ内容に応じて柔軟に、その他従業員を随時招集する運営としている。

トリドールグループは、多くの社会課題の中で優先順位をつけ、選択と集中により活動を効果的に行うため、ESG マテリアリティ（重要課題）を 2022 年 3 月に特定した。

マテリアリティの特定にあたっては、同社経営層や多様なステークホルダーの意見が十分に反映されている。「自社から見た影響度」と「社会からの期待度」が特に高い 8 つの項目をマテリアリティとして特定し、各マテリアリティに紐づく 16 の ESG 目標を設定して

いる。なお、今後、経営規模の拡大やグローバル展開の進捗に合わせ、同社は適時適切にマテリアリティの修正を行っていく方針である。

本 PI 評価では、トリドール HD の事業活動全体に対する包括的分析が行われた。同社のサステナビリティ活動も踏まえ、インパクト領域につき特定のうえ、「①食を通じた感動提供」、「②人と社会とともに」および「③地球とともに」の 3 項目のインパクトが選定され、各インパクトに対して KPI が設定された。インパクト①～③は、いずれもトリドール HD の ESG マテリアリティ（重要課題）に係るインパクトである。今後、これら 3 項目のインパクトに係る上記 KPI 等に対して、モニタリングが実施される予定である。

JCR は、本 PI 評価における包括的分析及びインパクト特定の内容について、モデル・フレームワークに示された項目に沿って確認した結果、適切な分析がなされていると評価している。また、本 PI 評価の KPI に基づくインパクトについて、PIF 原則に例示された評価基準に沿って確認した結果、多様性・有効性・効率性および追加性が期待されると評価している。当該 KPI は、上記のインパクト特定及びトリドール HD のサステナビリティ活動の内容に照らしても適切である。さらに、本 PI 評価におけるモニタリング方針について、本 PI 評価のインパクト特定及び KPI の内容に照らして適切であると評価している。従って JCR は、本 PI 評価において、持続可能な開発目標（SDGs）に係る三側面（環境・社会・経済）を捉えるモデル・フレームワークの包括的インパクト分析（インパクトの特定・評価・モニタリング）が、十分に活用されていると評価している。

(2)三井住友信託銀行の PIF 評価フレームワーク及び本 PI 評価の PIF 原則に対する準拠性

JCR は、三井住友信託銀行の PIF 商品組成に係るプロセス、手法及び社内規程・体制の整備状況、並びにトリドール HD に対する PI 評価について確認した結果、PIF 原則における全ての要件に準拠していると評価している。

以上より、JCR は、本 PI 評価が PIF 原則及びモデル・フレームワーク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

JCRは、三井住友信託銀行がトリドールHDに実施するPI評価に対して、UNEP FIの策定したPIF原則及びモデル・フレームワークに沿って第三者評価を行った。本PI評価は、三井住友信託銀行及び他の金融機関が、トリドールHDに対しPIFとして実施する複数のファイナンスで参照することが想定されている。PIFとは、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、評価のうえ、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

PIF原則は4つの原則からなる。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、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。

本第三者意見は、PIF第4原則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PI評価の合理性及び本PI評価に基づくファイナンスのインパクト、並びに三井住友信託銀行のPIF評価フレームワーク及び本PI評価のPIF原則に対する準拠性を確認し、本PI評価のPIF原則及びモデル・フレームワークへの適合性について確認することを目的とする。

II. 第三者意見の概要

本第三者意見は、三井住友信託銀行がトリドールHDに対して行う2022年9月30日付の本PI評価を対象としており、有効期限は本PI評価に準じる。本第三者意見は以下の項目で構成されている。

<本PI評価の合理性等について>

1. トリドールHDのサステナビリティ活動の概要
2. 包括的分析及びインパクト特定の適切性評価
3. KPIの適切性評価及びインパクト評価
4. モニタリング方針の適切性評価
5. モデル・フレームワークの活用状況評価

<PIF原則に対する準拠性について>

1. 三井住友信託銀行のPIF商品組成に係るプロセス、手法及び社内規程・体制の整備状況がPIF原則に準拠しているか
2. 三井住友信託銀行が社内で定めた規程に従い、トリドールHDに対するPI評価を適切に実施できているか

III. 本 PI 評価の合理性等について

本項では、本 PI 評価におけるモデル・フレームワークの包括的インパクト分析（インパクトの特定・評価・モニタリング）の活用状況と、本 PI 評価に基づくファイナンスのインパクト（①多様性、②有効性、③効率性、④倍率性、⑤追加性）について確認する。

1. トリドール HD のサステナビリティ活動の概要

1-1. 事業概要

トリドール HD は 1985 年に、創業者の栗田貴也氏が兵庫県加古川市に焼鳥居酒屋「トリドール三番館」を開店し創業した。2000 年に 1 号店を出店した讃岐うどん専門店の丸亀製麺が主力となっているが、それ以外にも様々な外食ブランドを展開している。なお、丸亀製麺はうどんをメインメニューにしたレストランチェーンでは店舗数と売上で日本一となっており、2011 年にうどん店業界として初となる全 47 都道府県への出店を達成している。

主要ブランドにおいては、オープンキッチン形式を採用し、臨場感と「できたて感・手づくり感・安心感」を味わえるように、また調理過程が目で楽しめるようなエンターテインメント性の高い空間を実現している。「おもてなしの心」と「手づくり」「できたて」による食の感動を通じて“お客様と接する瞬間に、お客様のよろこびを最大化する”ことを追求し、常に変化を恐れず、果敢に挑戦を続けることで成長を遂げていく方針としている。

トリドール HD は自社によるブランド開発の他、特に海外においては M&A を活用した事業拡大を行ってきており、今後も同様の方針を掲げている。国内事業に関しては、トリドール HD による自社ブランドを株式会社丸亀製麺、株式会社肉のヤマキ商店、株式会社トリドールジャパンの 3 社（以下、総称して「旧トリドール 3 社」という。）で運営管理しており、2020 年 4 月に完全子会社化を行った株式会社 ZUND(ブランド名：ずんどう屋)及び株式会社アクティブソース（同：立呑み晩杯屋）に関しては、現在 PMI(ポスト・マージャー・インテグレーション)中のステータスである。

【図1】主なブランド

	運営会社	ブランド名	店舗数	概要
①	丸亀製麺	ここのうどんは、生きている。 丸亀製麺	832店舗	本格讃岐うどん専門店
②	肉のヤマキ商店	初りたて牛肉専門店 肉のヤマキ商店	23店舗	切り立て牛肉を使用した焼肉丼、弁当の店
③	トリドールジャパン	コナズ珈琲 Kona's Coffee Hawaiian pancake Cafe	40店舗	手づくりパンケーキ等を提供する「いちばん近いハワイの食卓」がコンセプトのカフェ
		炭火焼鳥・唐揚げ・釜めし とりどーる	85店舗	創業以来、炭火焼にこだわる焼き鳥や唐揚げ、釜めしを提供するファミリーダイニング型レストラン
		揚げたて 天ぷら定食 まきの		職人が一品ずつ揚げる天ぷらを楽しんでいただく、天ぷら定食専門店
		その他		焼きそば、とんかつ専門店等
④	ZUND	ZUNDO-YA	55店舗	濃厚な豚骨スープ、特製の小麦粉を使用した自家製麺を使用するラーメン店
⑤	アクティブソース	立呑み 晩 総屋	41店舗	一人でも気軽に利用できる立呑み大衆酒場
⑥	海外(直営)	-	254店舗	海外を拠点に展開する業態の直営店
⑦	海外(合弁/FC)	-	390店舗	海外を拠点に展開する業態のフランチャイズ等の店舗
合計			1,720店舗	(店舗数は2022年3月末時点)

(引用元：トリドール HD ウェブサイトを基に三井住友信託銀行作成)

1-2. サステナビリティに関する実績

トリドールグループのサステナビリティの取り組みに関する目標・運用状況・実績の詳細は、サステナビリティレポート、ウェブサイト等において確認することができる。

トリドールグループは世界の大手外食企業に伍する「真のグローバルカンパニー」を目指して、2022年5月に新中長期経営計画を発表し、『本能が歓ぶ食の感動体験を探求し世界中をワクワクさせ続ける』を新たなミッションとして定義した。

トリドールグループは世界で通用する日本発のグローバルフードカンパニーになることを目指し、国や地域、組織、業態を超えて、お客様に食体験を通じた感動の提供を目指して来た。2022年5月に新中長期経営計画を発表するとともに、『本能が歓ぶ食の感動体験を探求し世界中をワクワクさせ続ける』をミッション、『予測不能な進化で未来を拓くグローバルフードカンパニー』をビジョン、『食の感動で、この星を満たせ。』をコーポレートスローガンとして掲げ、企業理念の明確化を行った(以下、当該ミッション、ビジョン、コーポレートスローガンを合わせて「理念体系」という)。

2018年度以降、サステナビリティレポートを毎年度発刊し、トリドールグループのサステナビリティ活動の開示に努めているほか、2020年8月には日本の外食企業として初めて国連グローバル・コンパクトに署名する等のグローバル視点での活動を実践してきている。

【図2】 ミッション



【図4】 バリュー/行動指針・価値観



【図3】 ビジョン



(引用元：トリドール HD ウェブサイト)

<主な外部からの表彰>

- ① 2020年に公益財団法人日本生産性本部 サービス産業生産性協議会主催の「第3回日本サービス大賞」において、『丸亀製麺の手づくり、できたてによる食体験サービス』が、優秀賞を受賞した。受賞理由は図5の通りで、丸亀製麺の感動提供に向けた活動及び地域/高年齢層の雇用促進が評価されての受賞となっている。

【図5】「第3回日本サービス大賞」受賞ポイント

受賞ポイント

- ★ 大規模チェーン店として初めて、店内製麺でできたてのうどんを顧客に提供。セントラルキッチンを持たないことを強みに、海外においても200店以上の出店を実現している。
- ★ マニュアルに依存せず、どうしたら顧客が喜んでくれるかを従業員が考え、行動することを重視しており、結果として、JCSIの顧客満足度調査(飲食業種)において過去9年間にわたり高い評価を獲得。
- ★ 出店する地域では、高年齢層の人員の採用を促進することで、雇用にも貢献している。60歳以上の従業員数は2,249名にのぼる(2020年3月現在)。

(引用元：第3回日本サービス大賞ウェブサイト)

- ② ダイバーシティ全般に関する ally コミュニティ「you are you」を発足し、社内啓発活動を積極的に推進する等、LGBTQへの各種取り組み・施策が評価され、2021年11月にPRIDE指標で最高ランク「ゴールド」を受賞。企業に求められる社会的役割を様々な角度から果たしている。

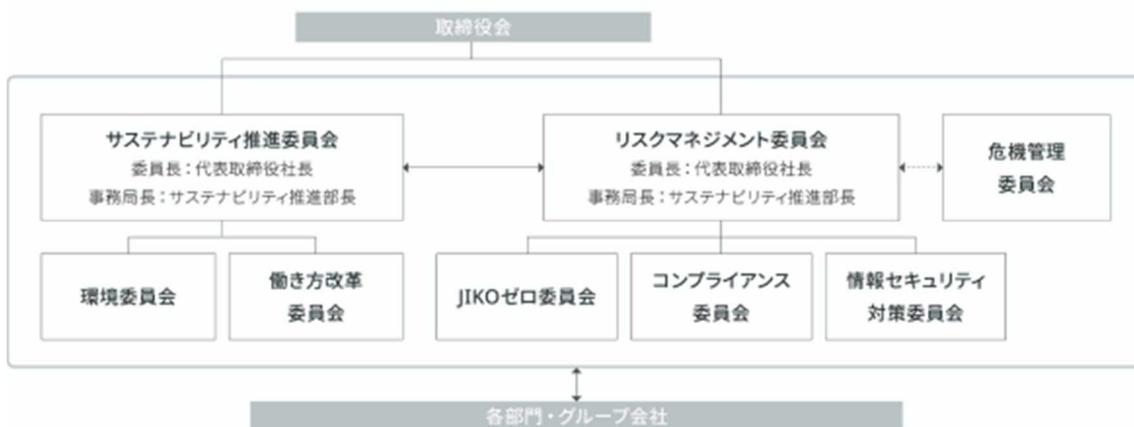
1-3. サステナビリティに関する体制及び運営方法

(1) サステナビリティに関する組織体制

トリドール HD は、全社的なサステナビリティ推進に関わる課題や対応策を協議し承認する組織体制として、同社取締役会の下に、2021年9月にサステナビリティ推進委員会を設置している。サステナビリティ推進委員会の委員長は、同社代表取締役社長である栗田貴也氏が務め、サステナビリティ推進部を中心に、経営企画室、財務部が事務局を担うとともに、原則、同社の取締役・執行役員・部門長、国内子会社社長、海外子会社主管部門長が、サステナビリティ推進委員として参加するほか、各回のテーマ内容に応じて柔軟に、その他従業員を随時招集する運営としている。

サステナビリティ推進委員会は、財務・非財務にまたがり、部門横断的な検討が必要な課題（価値創造モデル・統合報告書・TCFD 対応等）について、全社的な方針・計画・課題を検討し、それぞれの事業部門と連携することで、進捗状況の把握・評価を行う体制となっている。また、これらのサステナブル経営に関する事項に関しては、サステナビリティ推進委員会から取締役会へ定期的報告と重要事項の付議が行われており、三井住友信託銀行は取締役会の監督の下で全社的なガバナンスが機能する運営がなされているものと判断している。

【図 6】 サステナビリティ推進体制



(引用元：トリドール HD ウェブサイト)

(2) サステナビリティに関するマテリアリティ

トリドールグループは、トリドールグループが関わる多くの社会課題の中で優先順位をつけ、選択と集中により活動を効果的に行うため、ESG マテリアリティ（重要課題）を2022年3月に特定した。その特定プロセスは以下の通りである。

STEP1：課題のリストアップ

GRI スタンダードやSDGs、ISO26000、国連グローバル・コンパクトなどの国際的なガイ

ドラインやフレームワークを参考に、マテリアリティの候補となる社会課題を網羅的に抽出。さらに、グループ役員・部門長など計 18 名に対する社内ヒアリングを実施し、セクターもしくは自社特有の課題としてグループ事業・現状と関連性が高く、「取り組むべき」と考える 28 の項目をマテリアリティイシュー候補に選定。

STEP2：ステークホルダーエンゲージメントによる重要度の評価と検討

外部有識者(大学教授)に加え、将来世代/お客様（駒澤大学学生）や従業員(店舗・本社スタッフ)等、各種ステークホルダー代表との対話を実施。グループ内外からの要請事項を確認するとともに、STEP1 で選定したマテリアリティイシュー候補を再検証。

STEP3：仮説の再検討

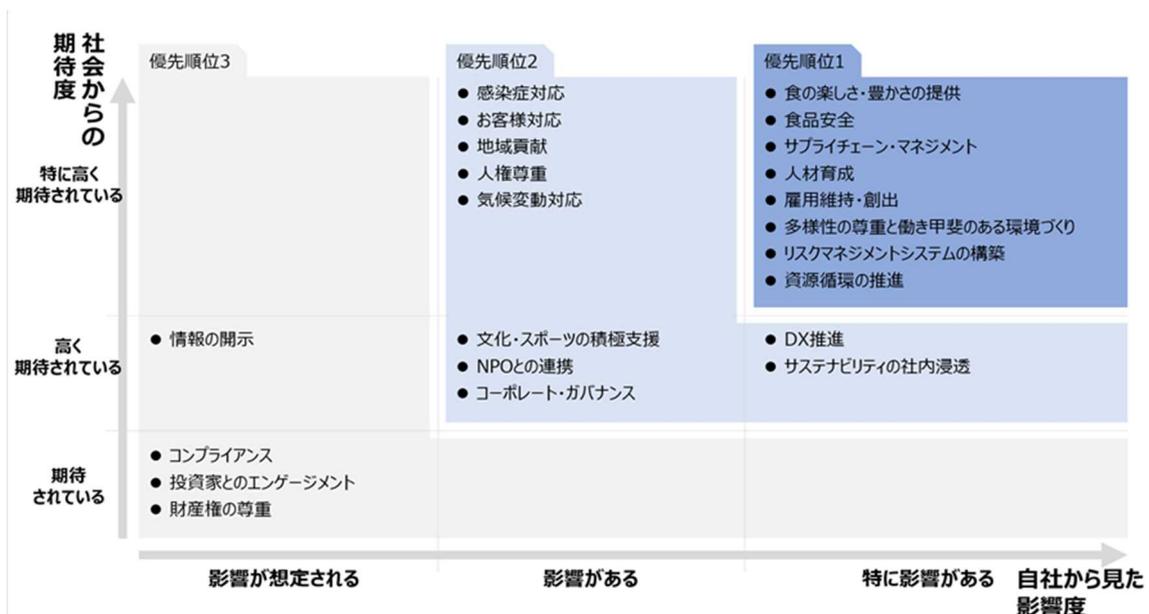
前ステップの検証結果をサステナビリティ推進委員会事務局にてマテリアリティに反映し、再度グループ役員・部門長などから意見を収集。社内外のステークホルダーからの意見を総合判断し、最終的な優先順位付けを実施。

STEP4：経営層による決定

社会からの要請と自社における影響度の 2 軸で整理し重要度が高いと判断されたイシューをグルーピングし、取締役会にて承認。

マテリアリティの特定にあたっては、同社経営層や多様なステークホルダーの意見が十分に反映されていると評価できる。「自社から見た影響度」と「社会からの期待度」が特に高い 8 つの項目をマテリアリティとして特定し、各マテリアリティに紐づく 16 の ESG 目標を設定している。なお、今後、経営規模の拡大やグローバル展開の進捗に合わせ、トリドール HD は適時適切にマテリアリティの修正を行っていく方針である。

【図 7】マテリアリティマップ



(引用元：トリドール HD 提供資料)

(3) 社会・環境に及ぼすリスクに対する方針・管理体制と実績

トリドールグループは、リスクマネジメント規程に基づき、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、業務執行に関わるリスクを総合的に抽出・評価した上で優先順位付けし、マネジメントを行っている。同委員会は定期で年に4回開催されており、リスクの優先順位付けに関しては、取締役や担当部門から情報を収集し、リスクの全体像を把握した後、下記の通り発生頻度と影響度の大きさを評価し定義づけのプロセスを通し、総合的に判断している。

<リスクの被害・影響度>

- ハイリスク（最高）：経営者は詳細な調査を行い、管理計画を作成する必要がある
- シビアリスク（高）：経営者は管理責任者を任命し、常にリスクの動向に注意を払う必要がある
- ミドルリスク（中）：経営者は管理責任者を任命する必要がある
- ローリスク（低）：担当者が決まった手順で管理する

<リスクの発生頻度>

- 高：既に発生している、または、発生することが確実である/1年に複数回発生する
- 中：発生する可能性がある（顕在化した懸念材料あり）/1年に0～1回発生する
- 低：発生する可能性がある（顕在化した懸念材料なし）/数年に1回未満発生する可能性がある

同委員会は食の安全衛生を含めた多面的なリスク評価の分析を実施し、ハイリスクに指定された事項については、タスクチームを設けて詳細に検討している。各タスクチームで立案されたリスク回避策や緩和策は、リスクマネジメント委員会で改めて議論される。また、同委員会で承認された対応策は、各部門で実行に移された後に同委員会で報告・評価し、PDCAサイクルを回す方針としている。また、内部監査室が、本社各部門および店舗を定期的に監査することで、リスクを早期発見し、代表取締役社長兼 CEO をはじめとする経営層に報告できる体制を整えている。

なお、リスクマネジメントシステムに関してはより高度化を目指しており、2022年度中のISO2230(BCMS 認証)取得を目指してプロジェクトチームが新設された。2023年度には各種BCP訓練(自衛消防隊訓練/災害対策本部招集訓練/安否確認システム応答訓練)を年2回以上実施するほか、消防訓練100%実施により、従業員への認知を広げ、2024年度にBCMSの適用範囲をグループ事業会社各社へ広げていく方針としている。

以上より、トリドールグループにおいてはサステナビリティに関する組織体制が構築されており、マテリアリティが特定され、適切なインパクト・マネジメント運営がなされていることを三井住友信託銀行は確認した。

2. 包括的分析及びインパクト特定の適切性評価

2-1. 包括的分析及びインパクト特定の概要

本PI評価では、トリドールHDの事業活動全体に対する包括的分析が行われ、同社のサステナビリティ活動も踏まえてインパクト領域が特定された。

(1) 包括的分析

セグメント、エリア、サプライチェーンの観点から、インパクトを生み出す要因をグループ全体で包括的に検討された。

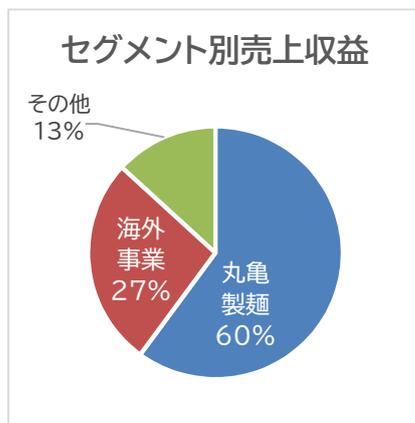
まず、セグメントを事業全体で俯瞰すると、売上収益ベース(2021年度)では丸亀製麺事業60%、海外事業27%、その他国内外食事業13%となっているが、海外事業も含めて全て外食事業である。また、エリアの観点で事業全体を俯瞰すると、売上収益ベース(2021年度)では国内73%、香港21%、その他6%となっている。

同社グループは、世界で通用する日本発のグローバルフードカンパニーになることを目指しており、2021年11月に開示された新・中期目標(2027年度)において、海外の店舗数を4,000店舗(同社グループ全体の2/3)にすることを掲げている。同社グループの理念を実現するにあたり、より難易度の高いグローバルベースの各種課題/基準等をクリアするためにも、まずは丸亀製麺事業を含む旧トリドール3社(売上収益シェアは約70%)での体制整備/強化を進める方針としている。現状においては図8図9のとおり、売上収益において国内事業が大半(約7割)を占めており、店舗数においても国内事業で約6割(旧トリドール3社に限定しても約6割)を占めている。

以上を踏まえ、三井住友信託銀行は、まず国内事業に対する評価分析を行うと共に、今後の海外展開の進捗状況を踏まえながら、モニタリングを通じて海外事業へのサステナブル経営の深化/拡大の状況を確認していく方針である。

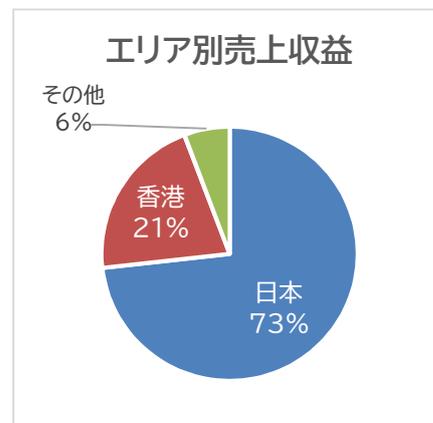
【図8】

■セグメント別



【図9】

■エリア別



(引用元：有価証券報告書より作成)

なお、サプライチェーンの観点では、同社は外食チェーンであるため、小麦粉をはじめとした原材料を仕入れ、各種商品に加工し販売を行っている。同社の主力である丸亀製麺のうどんに使用する小麦粉はすべて国内産を使用しており、2014年に農水省主催の『第6回フード・アクション・ニッポン アワード』にて商品部門優秀賞(北海道産小麦で“本物のおいしさ”を追求)を受賞した。2021年6月に小麦粉の生産を行っている北海道美瑛町及び美瑛町農業協同組合と、同7月にはすだちの生産を行っている徳島県、全国農業協同組合連合会徳島本部及びとくしまブランド推進機構と連携協定を締結する等、持続的な地域社会の実現を目指す活動も行っている。

また、その他原料に関しては海外からの輸入もあり、足元ではCSR調達の基準見直しを行うなど、サプライチェーンマネジメントの高度化に向けた対応を進めている(詳細は後述)。

(2) インパクト特定

UNEP FI の定めたインパクト分析ツールの活用により、ポジティブ・インパクト及びネガティブ・インパクトの発現するインパクト領域が確認された。なお、原則として、トリドール HD による公開資料を基にインパクトが分析されているが、重要な項目に関しては、その裏付けとなる内部資料等の確認及びヒアリングの実施により、手続きが補完されている。

2-2. JCRによる評価

JCRは、本PI評価における包括的分析及びインパクト特定の内容について、モデル・フレームワークに示された項目に沿って以下のとおり確認した結果、適切な分析がなされていると評価している。

モデル・フレームワークの確認項目	JCRによる確認結果
<p>事業会社のセクターや事業活動類型を踏まえ、操業地域・国において関連のある主要な持続可能性の課題、また事業活動がこれらの課題に貢献するかどうかを含めて、事業環境を考慮する。</p>	<p>操業エリア・業種・サプライチェーンの観点から、トリドールHDの事業活動全体に対する包括的分析が行われ、インパクト領域が特定されている。</p>
<p>関連する市場慣行や基準（例えば国連グローバル・コンパクト10原則等）、また事業会社がこれらを遵守しているかどうかを考慮する。</p>	<p>トリドールHDは、国連グローバル・コンパクトへの署名ならびにTCFDへの賛同を行い、国連グローバル・コンパクトが定める10原則ならびにTCFDによる提言に従った取り組みを進めていることを確認している。</p>
<p>CSR報告書や統合報告書、その他の公開情報で公に表明された、ポジティブ・インパクトの発現やネガティブ・インパクトの抑制に向けた事業会社の戦略的意図やコミットメントを考慮する。</p>	<p>トリドールHDの公表しているサステナビリティレポートや中長期経営計画の説明会資料に記載されたESGマテリアリティ（重要課題）等を踏まえ、インパクト領域が特定されている。</p>
<p>グリーンボンド原則等の国際的イニシアティブや国レベルでのタクソノミを使用し、ポジティブ・インパクトの発現するセクター、事業活動、地理的位置（例えば低所得国）、経済主体の類型（例えば中小企業）を演繹的に特定する。</p>	<p>UNEP FIのインパクト分析ツール、グリーンボンド原則・ソーシャルボンド原則のプロジェクト分類等の活用により、インパクト領域が特定されている。</p>
<p>PIF商品組成者に除外リストがあれば考慮する。</p>	<p>トリドールHDは、三井住友信託銀行の定める融資方針等に基づく不適格企業に該当しないことが確認されている。</p>
<p>持続可能な方法で管理しなければ、重大なネガティブ・インパクトを引き起こし得る事業活動について、事業会社の関与を考慮する。</p>	<p>トリドールHDの事業で想定し得る重要なネガティブ・インパクトとして、保健・衛生、雇用、廃棄物等が特定されている。これらは、同社のESGマテリアリティ（重要課題）等で抑制すべき対象と認識されてい</p>

	る。
事業会社の事業活動に関連する潜在的なネガティブ・インパクトや、公表されている意図と実際の行動（例えばサプライチェーンの利害関係者に対してや従業員の中での行動）の明らかな矛盾を特定するため、考え得る論点に関する利用可能な情報を検証する。	三井住友信託銀行は、原則としてトリドールHDの公開情報を基にインパクト領域を特定しているが、重要な項目に関しては、その裏付けとなる内部資料等の確認及びヒアリングの実施により、手続きを補完している。なお、JCRは三井住友信託銀行の作成したPI評価書を踏まえてトリドールHDにヒアリングを実施し、開示内容と実際の活動内容に一貫性があることを確認している。

3. KPIの適切性評価及びインパクト評価

3-1. KPI設定の概要

本PI評価では、上記のインパクト特定及びトリドールHDのサステナビリティ活動を踏まえて、「食を通じた感動提供」、「人と社会とともに」および「地球とともに」の3項目のインパクトが選定され、それぞれにKPIが設定された。

本評価におけるインパクト項目と関連するマテリアリティ等との関連

	インパクト項目	関連するマテリアリティ等	SDGs
①	食を通じた感動提供	『食の楽しさ・豊かさの提供』 『食品安全』	2.1
②	人と社会とともに	『人材育成』『雇用維持・創出』 『多様性の尊重と働き甲斐のある環境づくり』	4.4、5.1、5.5、 8.5、8.8
③	地球とともに	『資源循環の推進』	6.4、12.5、13.1

① 食を通じた感動提供

ポジティブ・インパクトの増大/ネガティブ・インパクトの低減	
SDGs との関連性	
SDGs 目標	「2.飢餓」
SDGs ターゲット	2.1
インパクトカテゴリー	
「食糧」「文化・伝統」「保健・衛生」	
最終インパクト	
本能が歓ぶ食の感動体験を探求し世界中をワクワクさせ続ける	
内容	
(a)食を通じた感動提供を拡げるため、店舗数の拡大を進める	
(b)安全な食の提供を維持するため、管理体制の維持・強化を行う	

同社グループがミッションを実現させるために必要な要素は(ア)感動提供を行うための店舗運営クオリティの確保(含む人材育成)、(イ)感動提供を行うための場(店舗)の拡大、(ウ)安全な食を提供する体制の維持の3つである。

(ア)の人材育成面に関しては後述②『人と社会とともに』の項目で記載)するが、(イ)の店舗数拡大を進めるためには(ア)によるクオリティの高い店舗運営(同社の考える『地域一番店』。詳細は後述)がなされることによる既存店舗での顧客満足度の高水準維持は重要な要素である。単純に新規出店を続けるだけではサステナブルな店舗展開が進んでいるとは言えないため、同社グループとしては新規出店が、既存店舗数の維持に加えて行われることを想定している。

(a) 食を通じた感動提供を拡げるため、店舗数の拡大を進める

対応方針	店舗数の拡大による食品提供機会/量の拡大
目標	店舗数の拡大 (2024年度までに 2,500 店舗、2027年度までに 5,500 店舗超)
指標 (KPI)	店舗数
対象	FC/合弁を含む全ブランド

同社グループでは、FC/合弁込みの店舗数を 2024 年度までに 2,500 店舗、2027 年度までに 5,500 店舗超を目指す方針を中期経営計画で掲げており、現在の店舗数 1,720 店舗(2021 年度末時点。FC/合弁込)から 2024 年度までに約 1.5 倍、2027 年度までに 3 倍超の増加拡大を目指している。

同社グループは創業以降店舗拡大を進めてきており、2015 年度に 1,000 店舗を突破する等、着実に店舗数を増やしてきた。しかし、足元では新型コロナウイルス蔓延等の影響を受け 2020～2021 年度に関しては、ポストコロナ時代を見据えた店舗調整(不採算店舗の閉鎖及びテイクアウトを強化した店舗の新設等)を行った結果、店舗数は横ばい(1,720～1,781 店

舗)で推移した。同社グループとしてはロードサイド店舗の他、都市型店舗も含めて今後は出店を加速させていく方針としている。

(b) 安全な食の提供を維持するため、管理体制の維持・強化

対応方針	食の安全に対する同社内での管理体制強化
目標	食品衛生法上の行政処分 0 件の維持
指標 (KPI)	食品衛生法上の行政処分件数
対象	旧トリドール 3 社

同社グループは外食チェーンであり、フードセーフティは『食を通じた感動提供』をお客様に行うにあたっての根幹であると位置付け、店舗運営及び原料調達の両側面で各種取り組みを行っている。食品衛生法に基づき HACCP に対応した取り組みを行っている。食品衛生法上の行政処分 0 件を最低ラインの目標として設定するとともに、下記施策を進めることで安全な食の提供を維持する方針としている。

同社グループは 2019 年に各店舗で日次/月次の店舗衛生確認等を行う食品安全管理帳を導入したほか、2020 年には改正食品衛生法に準拠した衛生管理計画書(HACCP 計画書)を策定し、全店で運用を開始した。食品安全は『適切な教育』と『良い人材育成の実践』により育てられた人に支えられて安定する(図 10)という概念の元、従業員に対する衛生教育にも力を入れており、2020 年度以降は全店舗で e-ラーニング等を活用した衛生教育を実施している。

今後に関しては、更なるフードセーフティの強化及び従業員の負荷軽減を目指し IOT を活用したデジタルフードセーフティシステム(冷蔵庫の温度の自動検知及び記録等)の導入を進める方針である。まずは 2022 年度に丸亀製麺を中心とした国内 3 社(丸亀製麺、肉のヤマキ商店、トリドールジャパン)の全店舗へ導入予定としている他、2023 年度以降に関しては海外も含めて各ブランドへの拡大を想定している。

なお、店舗の衛生監査に関しては毎月各店舗の店長が 120 項目のチェックを行っているが、この他に公明公平性を保つ観点から外部調査機関に対して監査委託を行っている。外部調査機関による衛生監査は年に 2 回実施され、1 回目は事前通知の上で実施されるが、2 回目は抜き打ち形式での調査を実施することでより有効性の高い監査体制を敷いており、フードセーフティが保たれる体制づくりを行っている。

また、丸亀製麺のうどんには、小麦粉、水、塩しか使用しておらず、収穫時期や収穫エリアを緻密に管理・調整のうえ、製粉の工程にも拘った国内産 100%小麦を使用している。また、だしについても、南茅部(北海道茅部郡)産等、国内産の真昆布やかつお節を使用しており、食を通じた感動提供に不可欠と当社が考える原材料の確保に尽力している。今後は海外展開を強化していくことも踏まえ、サプライチェーンマネジメントの更なる強化が求められることを背景に、同社はサプライチェーン高度化を図る方針としている。

足元では 3 年計画でのレベルアップを目指しており、2022 年度は主要なサプライヤーの

実態調査を進めることで CSR 調達体制の見直しを行い、2023 年度以降は実態調査の対象先を徐々に広げるとともに、サプライヤーに同社の CSR 調達の浸透を図る方針としている。その中で各種認証制度の活用も選択肢として考えているものの、現状では未定であり、まずはサプライヤーの現状把握を進める方針である。

【図 10】フードセーフティーカルチャーマインドマップ



(引用元：トリドール HD 提供資料)

(c) その他

本ファイナンスにおける KPI としては設定しないものの、同社グループは理念の実現に向けた各種取り組みを行っており、お客様(特にお子様を中心)に食の尊さや親への感謝の気持ちを伝える食育活動の一環として、「まるがめうどん体験教室」を開催（2012 年から延べ 30,000 人以上が参加）している他、旅行会社と連携し外国人旅行者向けの「インバウンドうどん教室」も 25 回以上開催している。足元では、いずれも新型コロナウイルス感染症拡大に伴い開催を自粛中であるが、店舗でのうどん提供に留まらない形でうどん文化を国内/海外ともに広げる活動を実施している。なお、丸亀製麺の名前の由来にもなった香川県丸亀市とは 2022 年 4 月に地域活性化包括連携協定を締結しており、引き続き各地域との連携活動の強化を目指す方針としている。

②人と社会とともに

ポジティブ・インパクトの増大/ネガティブ・インパクトの低減	
SDGs との関連性	
SDGs 目標	「4.教育」「5.ジェンダー」「8.経済成長と雇用」
SDGs ターゲット	4.4、5.1、5.5、8.5、8.8
インパクトカテゴリー	
「雇用」	
最終インパクト	
同社グループで働く従業員が一人一人のお客様の喜びを実現させる	
内容	
(a)店舗展開による雇用拡大と離職者の抑制 (b)人材育成 (c)多様性の尊重 (d)働き甲斐のある環境づくり	

前述の通りミッションを体現するうえで、業態コンセプトである「手づくり」「できたて」を実現する“人材”が重要な要素であり、同社グループは優秀な人材の採用・育成・定着・登用の好循環を生み出す事を目指している。三井住友信託銀行は、定着に関する指標及び主な要素となる『人材育成』『多様性の尊重』『働き甲斐のある環境づくり』に関する指標を通して評価・モニタリングを行う方針である。

(a) 店舗展開による雇用拡大と離職者の抑制

対応方針	店舗展開による雇用拡大と離職者の抑制をすすめる
目標	2022 年度以降、離職者に占める早期離職者率を、社員:70%以下、パートナースタッフ:50%以下に抑制する
指標 (KPI)	離職者に占める早期離職者率
対象	丸亀製麺

前述の中期経営計画の通り、2024 年度までに 2,500 店舗、2027 年度までに 5,500 店舗超の店舗数拡大計画を掲げており、店舗展開による雇用拡大が必須となる。同社グループの 1 店舗当たり平均従業員数は約 25 名であり、2024 年度までの店舗数拡大目標 (2021 年度比+780 店舗) を踏まえると、出店先の地域を中心に約 19,500 人の雇用創出が想定されると同時に、同社グループでは当該人数の雇用確保が必要となる。

同社グループでは、雇用拡大にあたり、新たな労働者確保に加え離職者の抑制を重要課題としてとらえている。しかし、同社が属する宿泊業・飲食サービス業は、厚生労働省の雇用動向調査によれば、全産業の中で離職率が最も高い業界であり、そのハードルは高い。

本テーマの評価指標としては離職率の中でも特に丸亀製麺が重点項目として位置づける、「離職者に占める早期離職者の割合」を設定した。早期離職者とは、社員の場合は勤続年数3年未満の離職者をいい、パートナースタッフの場合は同じく6ヶ月未満の離職者をいう。

一般的に新卒採用者の約3割が3年以内に離職すると言われているが、厚生労働省の調査(令和2年度新規学卒就職者の離職状況)によると、宿泊・飲食サービス業では高卒・大卒それぞれ約6割・約5割と3年以内に半数以上が離職しているのが実態である。丸亀製麺に関しても、新卒採用者の約6割が3年以内に離職しており、同様の傾向が見られている。

また、パートナースタッフに関しては、リクルート(リクルート info 第60回アンケート『アルバイト・パートの平均的な勤続期間』/2019年)及びマイナビ(アルバイト採用状況調査/2018年)の各調査によると外食業界は約4割が6ヶ月未満で離職している。丸亀製麺においては5割強が6ヶ月未満で離職しており、これらの早期離職者をいかに減らすかが、中長期的な人材確保において重要と考えられる。

丸亀製麺は、学生(否が応でも最大4年で離職する人材層)がパートナースタッフの約45%を占めるため、単純な離職者数や離職率ではなく、離職者に占める早期離職者の割合を下げる事を目標に掲げている。2021年度の実績は社員：76.1%、パートナースタッフ：52.8%であり、まずはそれぞれを70%以下、50%以下とする方針である。

同社グループは、ヒューマンリソースの好循環(『採用』『育成』『定着』『登用』のサイクル)を実現させるため、丸亀製麺にて2022~2024年度の3か年を、人材マネジメントを構築するプロジェクト期間として位置づけ、『地域一番店』創造プロジェクトを発足させている。『地域一番店』とは、自主性を持ち、かつお客様のための行動が溢れている店舗をいい、丸亀製麺は事業創造と成長に必要な人材の育成・定着を実現するための仕組みを整えると同時に、現場が内容を理解し運用できる体制づくりを目指す方針としている。

具体的には、(ア)育成体制の整備(含む理念の浸透)、(イ)評価/マネジメント体制の整備、(ウ)業務軽減、に注力することで、ヒューマンリソースの好循環が生まれることを目指し、離職率を低下させることを目標として掲げている。

なお、現状は主力業態である丸亀製麺に対象を限定されているが、中長期的には同社グループの他ブランドにおいても実態把握に努め、取り組みを波及させる準備を進める方針であることを三井住友信託銀行は確認した。

(ア)育成体制の整備

詳細については、(b)人材育成において記載する。

(イ)評価/マネジメント体制の整備

人材の定着や育成にかかわる管理層（店長クラス）の役割を明確化(評価体系化)

- ・ 従業員の定着・育成が評価・報酬に連動する仕組みづくりを実施するとともに、店舗の運営を支える責任者が全店に適正配置される運営体制の整備を行う方針としている。

(ウ)業務軽減

DX化の推進及び(1)育成体制の整備等による従業員のレベルアップにより、業務量及び業務負荷の軽減を目指す方針

- ・ 同社グループはDX化に注力しており、2020年10月にDX化を推進するためにIT本部をBT本部(ビジネストランスフォーメーション本部)と改組し、同本部内にDX推進部を新設、2021年4月には経産省が定める「DX認定事業者」の認定も取得している。DX化の推進により、前述のデジタルセーフティシステムの導入の他、独自のAIによる売上高需要予測による適正な人員配置、自動発注システムの導入や労務管理システムの電子化検討、株主優待券の電子化、更には各種バックオフィス業務の電子化及びBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）移行等を、実施・検討している。
- ・ また、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に向け、店舗等現場労働者の有給休暇取得促進施策や、半年ごとのリフレッシュ休暇、育児休業、残業制限を含む勤務時間短縮等の福利厚生制度も実施している。

(b) 人材育成

対応方針(ア)	グループ教育カリキュラムの策定と実行
目標	2022年度中のグループ教育カリキュラム策定
指標 (KPI)	グループ教育カリキュラムの進捗状況
対象	同社及び旧トリドール3社

前述の通り同社グループは、食を通じた感動体験をブランド毎に、全世界で体験するためには、長期にわたり企業を支える人材の育成が急務であり、働き甲斐につながる従業員教育の基盤となる人材育成カリキュラムの作成と実行が課題であると認識している。

2019年に『Toridoll-er's Value』を策定し、職種や等級ごとの求める役割を規定したうえで、スキルアップに直結させる仕組みが、長期的な従業員の働き甲斐を醸成するという価値観のもと、2022年4月より役割に応じて階層別の教育カリキュラムを準備し、丸亀製麺では先行して教育を開始した。全社共通の内容に加え、役割や業務に応じた多様なプログラムを完備するとともに、ワークショップやグループワークといった参

加型講習、動画学習形式にて、年間を通して継続的に学ぶ環境を整える方針としている。

内容は現在検討中の段階であり、まずは 2022 年度中に具体的なグループ教育カリキュラムの策定を進める方針である。店舗従業員に対する作業マニュアルや企業理念の浸透のみに留まらず、管理層（店長クラス）に向けたマネジメント関連の育成にも取り組む方針としている。なお、マネジメントの質の向上は、従業員の質、現場(店舗・サービス)の質、更には顧客満足度にも繋がることパーソル総合研究所の調査(パート・アルバイトのフィールドマネジメントに関する定量調査結果/2021 年)でも明らかになっており、同社としても注力項目としている。

なお、三井住友信託銀行では、定期的なモニタリングにおいてグループ教育カリキュラムの策定状況を確認するとともに、策定後の新たな目標設定の状況および内容についても確認してゆく方針であることを JCR は確認した。

対応方針(イ)	提供する食品クオリティの維持のため、麵職人の育成を行うとともに、うどん文化の継承を目指す
目標	麵職人の育成と定着（2022 年度末までに全店舗に麵職人を配置）
指標（KPI）	麵職人のいる店舗の割合
対象	丸亀製麺

丸亀製麺は、各店舗で職人が粉から製麺し、打ち立て、切りたて、茹でたてを、店内で引いたしとともに提供することにより、丸亀食感（独特かつ癖になる丸亀製麺ならではのもちもちとした食感、ふわっと広がる小麦の香り）をお客様に届けることを創業以来守り続けている。この丸亀食感を維持するためには生地 of 熟成、伸ばし、麺切り、茹で上げなど、すべての工程において専門性が必要とされ、打ち立ての生のうどんを最良の状態を提供すべく、天候配慮、素材の見極め、配分、熟成時間の調整等、繊細な作業を行っている。

国内に留まらず海外へもチェーン展開を行っている同社が、店舗ごとに粉からうどんをつくるにあたり、同社では麵職人制度を採用することで質を維持させている。

麵職人制度とは、セントラルキッチンを持たず、製造工程が人の手に依拠する点が多いことから、一般的なマニュアルにより製麺技術を教育するかわりに、職人技として製麺技術を教育するに当たり、技術力向上と教育システムの一環として取り入れられた制度である。五つ星から一つ星の 5 つのレベルに分け、麵職人たちが日々研鑽するための制度として運営している（2022 年 5 月 1 日時点：麵匠 1 人、二つ星職人 3 人、一つ星職人 718 人）。

現在は、丸亀製麺で唯一存在する麵匠から、各店舗宛にうどん作りの指導がなされている状況であるが、全ての店舗でクオリティの高いうどんをお客様に提供すべく、同社

としては麵職人の資格保有者数を増やし、全ての丸亀製麺の店舗に麵職人を配置することを目標としている。

同社としては商品クオリティを維持するため、麵職人への昇格基準を維持（従来の合格率は一つ星で3割程度）する中で、知識の教育プログラム化による育成強化や、麵職人認定取得の動機づけとしての昇給・待遇との連動を進めること等により上記目標の達成を目指す方針としている。

なお、三井住友信託銀行では、定期的なモニタリングにおいて2022年度までの麵職人の配置店舗割合を確認するとともに、今後の配置方針に関する新たな目標設定の状況および内容についても確認を行ってゆくことをJCRは確認した。

【図 11】 麵職人概要



(引用元：2022年3月期決算および中長期経営計画説明会資料)

(c) 多様性の尊重

対応方針	多様性の尊重（特に女性活躍の推進）
目標	女性活躍推進（2024年度女性管理職比率20%以上）
指標（KPI）	女性管理職比率
対象	同社及び旧トリドール3社

同社グループはミッションを果たすうえで重要な価値観として、Diversity and Respect『他者を尊重し、違いを受け入れる』を行動指針の一つに掲げ、ダイバーシティ推進基本方針に基づき、ダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組んでいる。

(1)外国人従業員へのサポート

アジアや中東からの外国人従業員は全従業員のうち約4.4%（2022年3月時点）を占め、丸亀製麺店舗では多国籍版の業務マニュアルを配備し、従業員教育に努めている。また、外食業分野における在留資格「特定技能」を用いた外国人の社員登用も行っており、2020～2025年度までの5年間で毎年10名、計50名の採用を予定している。

(2)シニア雇用の促進

シニア雇用の促進として65歳定年制度を採用しており、2022年3月末時点で60歳以上の従業員は2,038名、定年退職後に再雇用（再雇用として70歳まで勤務可能）を実施したシニアスタッフも525名に上る。

(3)障がい者雇用促進

障がい者雇用促進のための特例子会社：トリドールD&Iを2017年に設立し、店舗清掃やうどん用桶のメンテナンス等請負事業の内製化に貢献する仕組みを整理した。2022年3月末時点で145名（同社グループ全体）が従事している。

(4) LGBTs への取り組み

性的少数者（LGBTs）取り組みを全社横断で実施し、人事制度の改定、理解者増加のための社内研修を進め、2021年11月にはPRIDE指標で最高ランク「ゴールド」を受賞している。

(5)女性活躍推進

同社従業員の約6割を女性が占める同社グループとしては、女性の活躍推進が最も社会的インパクトの大きい項目であると考えている。女性の活躍を推進することが事業の活性化及び拡大に繋がり、経営判断に女性が参画することがひいては、多様なお客様の顧客体験を良化し、企業の持続可能性を高めると考えており、注力する方針としている。

ただし、2021年度末時点の女性管理職比率は13.1%(前年度末比+3.3%)と、政府目標の30%には達しておらず、同社は女性管理職比率が低い要因として、(ア)勤続年数が少ない(育休からの復職率が低い)こと、(イ)十分な教育を提供できていないこと、(ウ)管理職のロールモデルがないこと、(エ)女性活躍推進に対する理解度が低いことを挙げている。上記を踏まえ、社内における女性活躍を推進すべく、多様性の尊重と働き甲斐のある環境づくりを目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を2022年2月に策定した。

2022～2024年度の3か年計画で、最終年度の2024年度に管理職(課長等級以上)に占める女性社員の割合を20%以上にすることを目標として掲げ、上記4つの課題を改善するために各種施策を行う方針としている。(ア)～(ウ)の好循環を生み出すとともに、(エ)によりそれを支えることを想定しており、まずは(ア)の改善に向けた目標として『計画期間内に、育児休暇取得率について男性社員取得率30%以上、女性社員取得率80%とする。また復職率を100%とする』『男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を、現状の45.4%から60%以上(5年以上を想定)にす

る』を掲げている。

初年度となる 2022 年度に関しては、女性社員からキャリアプランやライフプランをインタビューするとともに、2023 年度開始予定の『育休復帰プラン』策定を進めている。また、イントラネットや社内会議で勤務継続の支援制度や規定を周知する活動を実施している。2023 年度以降に関しては、女性社員定着率を検証、抽出された課題について改善に努めるとともに、昇進意欲ある女性社員宛のワークショップを実施し、管理職候補者に関してキャリアプラン面談を実施する方針としている。なお、三井住友信託銀行では、定期的なモニタリングにおいて 2024 年度までの女性管理職比率を確認するとともに、今後ダイバーシティ&インクルージョンを推進する上で重要な項目に関する新たな目標設定の状況および内容についても確認してゆく方針であることを JCR は確認した。

(d) 働き甲斐のある環境づくり

対応方針	理念の浸透と、安全安心な職場環境づくりの推進
目標	2022～2024 年度の間、労働災害度数率を 2.0 未満及び千人率を 2.0 未満に抑える
指標 (KPI)	労働災害度数率、千人率
対象	同社及び旧トリドール 3 社

同社グループは、働き甲斐のある環境づくりの実現のためには理念の浸透と安全安心な職場環境づくりが重要と考えている。

(ア) 理念の浸透

同社グループは、上司と部下が 2 週間に一度 1 対 1 ミーティングを実施し、キャリアやありたい姿実現のためのコミュニケーションの場を設けている(実施率はほぼ 100%維持している状況)。また、従業員の自己実現支援のため、社内公募を人事制度として取り入れており、2021 年度は 19 名が本制度を利用した。前述の通り、人材の定着や育成にかかわる管理層 (店長クラス) の役割を明確化(評価体系化)しており、今後、管理層を中心に従業員向けの更なる意識醸成を行う方針としている。

(イ) 労働安全衛生

労働安全衛生に関しても促進している。従業員の安全を不可欠ととらえ、安全衛生基本方針のもと、安全衛生委員会を設置し、リスクアセスメント実施や活動実績のモニタリング内容を取締役会にて報告する等、従業員の安全推進体制を整えている。

外食産業は店舗調理等が行われる影響もあり、度数率・千人率ともに高い業界であり、全業種平均を上回る傾向にある。また、丸亀製麺など同社グループの主要業

態ではセントラルキッチンを採用していない(=作りたてを提供できる店内調理を重視している)ため、指数は悪化しやすい傾向にあり、その中で、度数率 2.00、千人率 2.0 は野心的な目標であると判断する。

同社グループは従来より、事故を未然に防ぐ『危険防止ガイド』、什器による災害撲滅のための『危険什器マニュアル』を作成し、店長が年 2 回、全従業員へ教育する機会を設けており、労働安全衛生教育の徹底に努めている。従業員の働き甲斐向上を目指し、汚れが付きにくく、落ちやすいなど防汚性に優れた素材を活用し、生地風の風合いも改良、清潔感をキープした着心地の良いユニフォーム(夏用は電動ファン付)の開発等も実施している。

加えて、2019 年 6 月にお客様と従業員の安全を守るため、リスクマネジメント委員会の下に JIKO ゼロ委員会を設置して改善強化を実施する体制を構築した。JIKO ゼロ委員会においては、年初に事故の発生頻度及び重要度からリスク評価及び分析を行って優先事項を決定し、毎月同社の経営企画室長をトップに同社役員や事業会社の代表取締役社長等約 30 人の幹部が集まり改善方法に関する議論及び進捗状況の報告を行い、それを踏まえた対策及び結果を翌月に再度検証する PDCA サイクルを実施している(店舗の床を滑りにくい素材に改修する等、実効性の高い内容が中心)。その結果、新型コロナ影響による来店客数減少の影響といった特殊事情はあるものの 2021 年度は改善傾向にあり、2022 年度以降に関しても特殊事情除きでの目標達成を目指す方針としている。なお、三井住友信託銀行は定期的なモニタリングにおいて 2024 年度までの労働災害度数率および千人率を確認するとともに、働き甲斐のある環境づくりを推進する上で重要な項目に関する新たな目標設定の状況および内容についても、確認してゆく方針であることを JCR は確認した。

【図 12】労働災害度数率・千人率の推移

	実績					目標		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
労働災害度数率	3.51	2.93	3.24	3.91	2.78	2.00	2.00	2.00
(業種平均*1)	-	-	2.42	3.31	-	-	-	-
(全業種平均)	-	-	1.95	2.09	-	-	-	-
千人率	3.7	2.8	3.1	3.3	2.2	2.0	2.0	2.0
(業種平均*2)	2.5	2.5	2.4	2.8	-	-	-	-
(全業種平均)	2.3	2.2	2.3	2.7	-	-	-	-

*1: 開示されている中で最も近い「宿泊業、飲食サービス業(旅館、ホテルに限る。)」を採用。

*2: 「接客娯楽業」を採用。

(引用元: トリドール HD 提供資料)

③地球とともに

ネガティブ・インパクトの低減	
SDGs との関連性	
SDGs 目標	「6.水・衛生」「12.持続可能な消費と生産」「13.気候」
SDGs ターゲット	6.4、12.5、13.1
インパクトカテゴリー	
「廃棄物」・「水」・「気候」	
最終インパクト	
自然の恵みである「食」を扱う企業の責任として、社会の持続的発展に貢献する	
内容	
資源循環の推進	

(a)資源循環の推進

対応方針	資源循環を進める
目標	ア.食品廃棄排出量を 2025 年度までに 130kg/百万円に削減 イ.食品再生利用等実施率 2025 年度までに 55%に増加
指標 (KPI)	ア.食品廃棄排出量 イ.食品再生利用等実施率
対象	旧トリドール 3 社

トリドールグループは、自然の恵みである『食』を扱う企業の責任として、社会の持続的発展に向けた資源の有効活用や、温室効果ガスの排出抑制に取り組むべく、全社横断的な環境マネジメント体制を敷いている。

資源の有効活用として、食品ロスの問題を重要課題として位置づけており 2025 年度食品廃棄排出量 130kg/百万円、食品リサイクル率 55%の達成を目指している。

【図 13】食品廃棄物推移

	実績				目標			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
食品廃棄物原単位(kg/百万円)	270.8	250	258.5	231.9	170	150	140	130
(食品リサイクル法の指針)	-	-	-	-	-	170	-	-
再生利用等実施率(%)	13.3	14.2	14.7	14.9	30	40	50	55
(食品リサイクル法の指針)	-	-	31	-	-	-	50	-

(引用元：トリドール HD 提供資料)

ア.食品廃棄排出量、イ.食品再生利用等実施率

食品廃棄物等の発生抑制に関しては、農林水産省が食品リサイクル法において業種別に目標を策定（2019 年に改訂）している。同社グループが属する食堂・レストラン（麵

類を中心とするものに限る)業の2023年度ターゲットは170kg/百万円であり、同社の目標は国の方針を上回るペースでの削減を目指すものである。また、食品再生利用等実施率についても、食品リサイクル法に基づく目標値が開示されており、同社グループが属する外食産業に関しては、2024年度目標値が50%となっており、同社目標は国の方針と同水準である。

食品廃棄排出量削減のため、2018年から順次丸亀製麺の店舗に生ごみ処理機導入を進めており、導入店舗では1店舗当たり年間24トン程度生ゴミ処理を実現している。また、揚げカス搾り機を導入し、天ぷらのあげカスから油を搾り取ることにより、廃棄物の重量を1/4まで低減するとともに、廃油自体は99%リサイクルしている。

また、本項目に関してもDX化による改善を目指しており、独自のAIによる売上高需要予測及び発注在庫の適正化による更なる廃棄物削減を目指している。新型コロナ影響を受けた特殊事情(来客数減少による食品ロス増加)もあり、2020年度は前年比悪化する等目標達成へのハードルは高い状況が続いている。各種機器の共同開発による模索と同時に地域のリサイクルループの全国展開等の可能性を探る活動を行う方針としている。なお、三井住友信託銀行では、定期的なモニタリングにおいて2025年度までの食品廃棄排出量及び食品再生利用等実施率をモニタリングするとともに、資源循環を推進する上で重要な項目に関する新たな目標設定の状況および内容についても確認してゆく方針であることをJCRは確認した。

ウ.その他

本ファイナンスにおけるKPIとしては設定しないものの、同社グループは水使用量の削減に向けた各種取り組みを行っている。調理過程において、多くの水資源を利用していることから、調理設備の開発や従業員教育を通じて、水使用量削減や再利用を推進し、環境負荷低減・気候変動対応を進める方針としている。具体的には、水資源の有効活用を図るべく、節水機器/器具の導入を進める一方、マニュアルの徹底や研修を通じ、従業員への意識付けを実施した。

その結果、2018年度に策定した2018~2025年度までの8か年計画(毎年前年度比▲1%削減)を初年度で達成すると共に、以降も毎年改善を続けている。本項目の目標値見直しに関しては同社としても検討課題と認識しているものの、足元ではより重要度の高い廃棄物関連の削減方法検討を優先することとしている。三井住友信託銀行として、本項目に関しては新たな目標設定はせずにモニタリングのみを行う方針である。

【図14】水使用量推移

	実績				目標			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
水使用量原単位(m3/百万円)	47.8	46.6	45.7	35.1	51.4	50.9	50.4	49.9

(引用元：トリドール HD 提供資料)

(b)その他

本ファイナンスにおける KPI としては設定しないかつ、現状では同社グループの最重要マテリアリティでは無いものの、同社グループとしては気候変動対応の一環として温室効果ガス排出抑制に向けても積極的な取り組みを検討している。

CO₂ の排出量に関しては Scope1、Scope2 の原単位を 2025 年度に 0.60t-CO₂/百万円 (2013 年度比▲70%)まで引き下げることを掲げており、今後は Scope3 の実態把握や TCFD 提言に沿ったシナリオ分析によるリスク管理の高度化を実施した上で、更なる削減を進める方針としている。また、2022 年 9 月に同提言への賛同を表明した。

同社グループは 2019 年 12 月に発表された令和元年度省エネ大賞（主催：一般財団法人省エネルギーセンター）の省エネ事例部門において、「茹で釜の自動制御による省エネルギーの取り組み」が、最高賞にあたる「経済産業大臣賞」を外食産業として初めて受賞する等、業界をリードする形で各種施策を実行してきた。ロードサイド店舗の屋根上への太陽光発電装置設置の実証実験や、店舗照明の LED 化を順次進めるとともに、積極的に各国/各地域の地場の食材を使用することで輸送時の CO₂ 排出削減を目指す等の取り組みを実践している。

【図 15】 CO₂ 排出量推移

	実績									目標			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
排出量原単位(t-CO ₂ /百万円)	2.01	1.85	1.58	1.45	1.33	1.29	1.17	1.28	1.17	0.86	0.77	0.68	0.60

(引用元：トリドール HD 提供資料)

3-2. JCR による評価

JCR は、本 PI 評価の KPI に基づくインパクトについて、PIF 原則に例示された評価基準に沿って以下のとおり確認した結果、多様性・有効性・効率性・追加性が期待されると評価している。当該 KPI は、上記のインパクト特定及びトリドール HD のサステナビリティ活動の内容に照らしても適切である。

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PI評価に基づくファイナンスは、トリドールHDのバリューチェーン全体を通して、多様なポジティブ・インパクトの発現及びネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

各KPIが示す3項目のインパクトは、以下のとおりそれぞれ幅広いインパクトカテゴリーに亘っている。

- (1) 食を通じた感動提供：「食糧」に係るポジティブ・インパクトおよび「保健・衛生」に係るネガティブ・インパクト
- (2) 人と社会とともに：「雇用」に係るポジティブ・インパクトおよびネガティブ・インパクト
- (3) 地球とともに：資源循環の推進：「廃棄物」に係るネガティブ・インパクト

また、上記(1)から(3)に記されたインパクトについては、KPIとしては定められていないものの、「文化・伝統」に関するポジティブ・インパクト、「水」および「気候」に関するネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

また、これらをバリューチェーンの観点から見ると、例えば、調達段階では、国産原料の調達の推進や、輸入原料におけるCSR調達の基準見直しなどのサプライチェーンマネジメントの高度化、製造段階では労働災害度数率の低下やCO2排出量や水使用量の削減等が挙げられる。

② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか

本PI評価に基づくファイナンスは、大きなポジティブ・インパクトの発現及びネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

トリドールHDは、うどんをメインメニューにしたレストランチェーンとしては店舗数と売上で日本一を誇る丸亀製麺を子会社に擁し、国内で一定の地位を築いているほか、海外にも積極的に進出している。トリドールHDの中長期経営計画では、2027年度までに5,500店舗超と現在の店舗数から3倍以上に増加させる予定であり、店舗数の拡大とともに食品廃棄排出量や食品再生利用等実施率等の環境に関するインパクトも大きくなることが想定される。また、店舗数の拡大という量の指標と早期離職者の割合の低下、グループ教育カリキュラムの策定、労働災害度数率の低下といった質の指標の両方を達成

することで、トリドールHDとして社会に対してより大きなインパクトを与えることが考えられる。

一方、短期目標や定性目標の設定にとどまるKPIも多く、貸付人および借入人による、中長期的な定量目標の設定が望まれる。

③ 効率性：投下資本に比して大きなインパクトがもたらされるか

本PI評価に基づくファイナンスは、効率的なポジティブ・インパクトの発現及びネガティブ・インパクトの抑制が期待される。

トリドールHDは、2022年3月にESGマテリアリティ（重要課題）を特定し、トリドールグループとして重点的に取り組んでいる。既にESGマテリアリティに沿った活動として、キッチンカーによる全国巡回や、PRIDE指標における高い評価および店舗における節水運動が2022年3月期において行われており、今後もESGマテリアリティに記載されている8項目について、重点的に取り組みが行われる予定である。

また、上記取り組みを実効的に行っていくためにサステナビリティに関する組織体制も整備しており、2021年9月に代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置して、社長を中心とする経営陣をメンバーとしてサステナビリティに関する議題について検討が行われている。

本PI評価の各KPIが示すインパクトは、トリドールHDが特定したESGマテリアリティ（重要課題）に関連する内容であり、本PI評価に基づくファイナンスの後押しによってインパクトの効率的な発現・抑制が期待される。

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

各KPIが示す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PI評価に基づくファイナンスは、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。

(1) 「食を通じた感動提供」に係る SDGs 目標・ターゲット



目標 2：飢餓をゼロに

ターゲット 2.1 2030年までに、飢餓を撲滅し、全ての人々、特に貧困層及び幼児を含む脆弱な立場にある人々が一年中安全かつ栄養のある食料を十分得られるようにする。

(2) 「人と社会とともに」に係る SDGs 目標・ターゲット



目標 4 : 質の高い教育をみんなに

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。



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 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。



目標 8 : 働きがいも 経済成長も

ターゲット 8.5 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。

(3) 「地球とともに」に係る SDGs 目標・ターゲット



目標 6 : 安全な水とトイレを世界中に

ターゲット 6.4 2030 年までに、全セクターにおいて水の利用効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取及び供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる。



目標 12 : つくる責任 つかう責任

ターゲット 12.5 2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。



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. モニタリング方針の適切性評価

三井住友信託銀行は、トリドール HD の事業活動から意図されたポジティブ・インパクトが継続して生じていること、重大なネガティブ・インパクトが引き続き適切に回避、低減されていることを継続的にモニタリングする。

トリドール HD は、ウェブサイト等でサステナビリティに関する定性的、定量的な情報を開示している。三井住友信託銀行は、それらの開示情報やその他の各種公開情報を確認することにより、達成状況等をフォローアップすることが可能である。イベント発生時には、トリドール HD から状況をヒアリングすることに努め、必要に応じて対応策等に関するエンゲージメントを行う。そのため、本 PI 評価の実施にあたり、インパクトを生み出す活動や KPI 等に関して、継続的、定期的、かつ必要に応じて適時に情報開示することをトリドール HD に要請している。トリドール HD は、本 PI 評価の有効期間中、各インパクトに関して、目標達成に向けた取り組みを継続していくとしており、三井住友信託銀行はその進捗度合いについても併せてモニタリングを行い、その結果について同行のグループホームページに開示していく。

JCR は、以上のモニタリング方針について、本 PI 評価のインパクト特定及び KPI の内容に照らして適切であると評価している。

5. モデル・フレームワークの活用状況評価

JCR は上記 2~4 より、本 PI 評価において、SDGs に係る三側面（環境・社会・経済）を捉えるモデル・フレームワークの包括的インパクト分析（インパクトの特定・評価・モニタリング）が、十分に活用されていると評価している。

IV. PIF 原則に対する準拠性について

JCR は、三井住友信託銀行の PIF 商品組成に係るプロセス、手法及び社内規程・体制の整備状況、並びにトリドール HD に対する PI 評価について、以下のとおり確認した結果、PIF 原則における全ての要件に準拠していると評価している。

1. 原則 1 定義

原則	JCR による確認結果
PIF は、ポジティブ・インパクト・ビジネスのための金融である。	本 PI 評価は、三井住友信託銀行がトリドール HD のポジティブ・インパクト・ビジネスを支援するための PIF を実施する枠組みと位置付けられている。
PIF は、持続可能な開発の三側面（経済・環境・社会）に対する潜在的なネガティブ・インパクトが十分に特定、緩和され、一つ以上の側面でポジティブな貢献をもたらす。	本 PI 評価に基づくファイナンスでは、経済・環境・社会の三側面に対するネガティブ・インパクトが特定、緩和され、ポジティブな成果が期待される。
PIF は、持続可能性の課題に対する包括的な評価により、SDGs における資金面の課題への直接的な対応策となる。	本 PI 評価に基づくファイナンスは、SDGs との関連性が明確化され、当該目標に直接的に貢献し得る対応策となる。
PIF 原則は、全カテゴリーの金融商品及びそれらを支える事業活動に適用できるよう意図されている。	本 PI 評価では、タームローンをはじめとする各種ファイナンスが想定されている。
PIF 原則はセクター別ではない。	本 PI 評価では、トリドール HD の事業活動全体が分析されている。
PIF 原則は、持続可能性の課題における相互関連性を認識し、選ばれたセクターではなくグローバルなポジティブ及びネガティブ・インパクトの評価に基づいている。	本 PI 評価では、各インパクトのポジティブ・ネガティブ両面が着目され、ネガティブな側面を持つ項目にはその改善を図る目標が、ポジティブな側面を持つ項目にはその最大化を図る目標が、それぞれ設定されている。

2. 原則 2 フレームワーク

原則	JCR による確認結果
<p>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。</p>	<p>三井住友信託銀行は、ポジティブ・インパクトを特定しモニターするためのプロセス・方法・ツールを開発した。また、運営要領として詳細な規程を設けており、職員への周知徹底と評価の一貫性維持に有効な内容となっている。一方、今後案件数を重ねる中で、投融資判断の参考となるポジティブ・インパクトの尺度につき具体的な基準を検討していくことで、PIF としてより効果的な投融資を実行し得るものと考えられる。</p>
<p>事業主体は、ポジティブ・インパクトを特定するための一定のプロセス・基準・方法を設定すべきである。分析には、事業活動・プロジェクト・プログラムだけでなく、子会社等も含めるべきである。</p>	<p>三井住友信託銀行は、モデル・フレームワークに沿って、ポジティブ・インパクトを特定するためのプロセス・基準・方法を設定しており、子会社等を含む事業活動全体を分析対象としている。</p>
<p>事業主体は、ポジティブ・インパクトの適格性を決定する前に、一定の ESG リスク管理を適用すべきである。</p>	<p>三井住友信託銀行は、ポジティブ・インパクト分析に際し、UNEP FI から公表されているインパクト・レーダー及びインパクト分析ツールを活用している。</p>
<p>事業主体は、金融商品として有効な期間全体に亘り意図するインパクトの達成をモニターするための、プロセス・基準・方法を確立すべきである。</p>	<p>三井住友信託銀行は、モニタリングのためのプロセス・基準・方法を確立している。</p>
<p>事業主体は、上記のプロセスを実行するため、必要なスキルを持ち、然るべき任務を与えられたスタッフを配置すべきである。</p>	<p>三井住友信託銀行には、上記プロセスを実行するために必要なスキルを持つ担当部署・担当者が存在している。</p>
<p>事業主体は、上記プロセスの導入について、必要に応じてセカンド・オピニオンや第三者による保証を求めるべきである。</p>	<p>三井住友信託銀行は、今般 JCR にセカンド・オピニオンを依頼している。</p>

<p>事業主体は、プロセスを随時見直し、適宜更新すべきである。</p>	<p>三井住友信託銀行は、社内規程によりプロセスを随時見直し、適宜更新している。本第三者意見に際し、JCRは2022年8月改定の同行社内規程を参照している。</p>
<p>ポジティブ・インパクト分析は、例えば商品・プロジェクト・顧客に関する研修や定期的なレビューの際、既存のプロセスと同時に行うことができる。ポジティブ・インパクト分析は、一般に広く認められた既存のツール・基準・イニシアティブがあれば、それらを有効に活用することができる（例えばプロジェクト・ファイナンスでは、赤道原則は一般に広く認められたリスク管理基準である）。</p>	<p>三井住友信託銀行は、ポジティブ・インパクト分析に際し、参考となる基準等が明記された UNEP FI のインパクト・レーダー及びインパクト分析ツールを活用している。</p>

3. 原則 3 透明性

原則	JCR による確認結果
<p>PIF を提供する事業主体（銀行・投資家等）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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・インパクトとして資金調達する活動・プロジェクト・プログラム・事業主体、その意図するポジティブ・インパクト（原則 1 に関連） ・適格性の決定やインパクトのモニター・検証のために整備するプロセス（原則 2 に関連） ・資金調達する活動・プロジェクト・プログラム・事業主体が達成するインパクト（原則 4 に関連） 	<p>本 PI 評価に基づくファイナンスは、本第三者意見の取得・開示により透明性が確保される。また、トリドール HD は KPI として列挙された事項につき、ウェブサイト等で開示していく。当該事項につき、三井住友信託銀行は定期的に達成状況を確認し、必要に応じてヒアリングを行うことで、透明性を確保していく。</p>

4. 原則 4 評価

原則	JCR による確認結果
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評価されるべきである。	三井住友信託銀行は、本 PI 評価に基づくファイナンスについて、期待されるインパクトを PIF 第 4 原則に掲げられた 5 要素（①多様性、②有効性、③効率性、④倍率性、⑤追加性）に基づき評価している。JCR は、当該インパクトについて第三者意見を述べるに際し、十分な情報の提供を受けている。

V. 結論

以上より、JCR は、本 PI 評価が PIF 原則及びモデル・フレームワークに適合していることを確認した。

（担当）梶原 敦子・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、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（PIF）原則への適合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、本 PIF 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、本 PIF 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。本 PIF における KPI 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、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。

ポジティブ・インパクト金融原則

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

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 PIF 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、当該情報には、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、明示的であると黙示的であると問わず、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、依頼者の求めに応じ、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)項に基づく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