



山陽空調工業株式会社向けファイナンスに対する ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン評価

発行日：2024年12月25日

発行者：株式会社愛媛銀行

企画広報部 ひめぎん情報センター

本書は、株式会社愛媛銀行（以下、当行）が、山陽空調工業株式会社（以下、同社）に実施するサステナビリティ・リンク・ローンについて、「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」¹に定める各適格基準の充足状況を確認し、対象案件が本フレームワークに準拠しているかを評価したものである。評価においては、ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）等の「サステナビリティ・リンク・ローン原則」及び環境省の「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン 2022 年版」（以下、サステナビリティ・リンク・ローン原則等）への整合性を確認している。以下にその評価結果を報告する。

■ 評価対象案件の概要

借入人	山陽空調工業株式会社
貸付人	株式会社愛媛銀行
実行額	100,000,000 円
契約日	2024 年 12 月 25 日
最終返済日	2030 年 1 月 5 日
KPI	①男性育児休業等取得率 ②有給休暇取得率
SPTs	①2028 年度に 100% ②2030 年度に 80%（2029 年 78%、2030 年 80%）

同社は、広島県広島市で、主に冷暖房設備、空調衛生、給排水などの管工事全般を手掛ける会社である。同社はこの度、ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローンによって資金を調達し、社会面に配慮した持続可能な経済活動を目指す。

¹ 当行では、「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」を策定し、本フレームワークが、サステナビリティ・リンク・ローン原則等の国際的な原則等と整合的であること、及び当行における本フレームワークの実施体制が整っていることについて、株式会社格付投資情報センターより第三者意見を取得している。本フレームワークを用いて、当行では自行評価型のサステナブルファイナンス商品（「ひめぎんグリーンローン」及び「ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン」）を運用している。



■ 評価結果の概要

評価対象案件では、KPI 及び SPTs の適切性を含め、ひめぎんサステナブルローンフレームワーク上で定められた要件を満たしており、ひめぎんサステナブルローンフレームワークに準拠していると評価した。また、サステナビリティ・リンク・ローン原則等が定める5つの要素への整合性も認められると考える。項目別の評価結果概要は以下のとおりである。

項目	評価概要
(1) KPI の選定	選定された KPI は、同社のモットーや考え方、SDGs 宣言などに関連したものであり、同社のサステナビリティ戦略にとって重要である。また、同社が属する業界における ESG 課題にも対応したものである。客観的・定量的に確認できることから、KPI の選定は適切であると判断した。
(2) SPTs の設定	同社が設定した SPTs は、同社の重要課題（マテリアリティ）に関連しており、同社の全体的なサステナビリティ／ESG 戦略、社会課題などに整合した意義のあるものである。SPTs の水準については、「従来通りの事業（Business as Usual）」で達成される水準を超えるもので、同社の過去の実績を向上させる目標設定となっている。また、国や同業他社などの目標・水準に整合・比肩するものであり、野心的な目標であると評価する。SPTs の設定は適切であると判断した。
(3) ローンの特徴	本ローンは、同社の SPTs 達成への動機付けとして、SPTs の達成状況を毎年確認し、達成時には金利を引き下げるインセンティブ設計になっている。達成時に引き下げた金利は累積せず、SPTs を達成しなかった場合は引き下げ幅と同じ水準だけ金利を引き上げる。同社のサステナビリティ向上に向け、十分なインセンティブが機能しており、ローンの特性は妥当であると判断した。
(4) レポーティング	同社は、融資期間にわたって年1回 SPTs の達成状況を当行に報告するとともに、一般に対しても開示予定である。透明性が確保されており、レポーティングは適切であると判断した。
(5) 検証	同社は、SPTs の進捗・達成状況について、検証可能なエビデンスやデータなどの資料を愛媛銀行に提出し、ひめぎん情報センターが年に1回本資料などをもとに検証を行う予定である。また、検証結果については、同社がレポーティングとともに同社のウェブサイトなどを通じて一般に開示する予定である。検証について、妥当であると判断した。



■ 項目別の評価

(1) KPIの選定

① KPIの概要

本ローンの借入にあたり、同社が選定した KPI は以下のとおりである。ベンチマークが可能であり、客観的・定量的に確認できるものと評価する。

KPI	
KPI①	男性育児休業等取得率
KPI②	有給休暇取得率

② KPIの重要性

(A) 借入人のサステナビリティ戦略／重要課題（マテリアリティ）

同社は、広島県広島市に本社を構え、中国地方を中心に空調工事、給排水衛生設備、消防設備などの設備工事を手掛ける総合設備工事会社である。新築や既存建築物に対する設計・施工を行うほか、24 時間 365 日の保守・メンテナンス体制を整備し、設備や機器の点検・修理などのサービスを通じて、安全で快適な環境を提供している。また、同社では浄水場や下水処理施設などのプラント設備の施工や整備にも対応し、公共インフラの維持・改善にも貢献している。これまでに官公庁、学校、医療施設、工場、プラントなど、多岐にわたる施設での実績を持つ。地域トップクラスの管工事業者として高い評価を得ており、地域社会にとって欠かせない存在となっている。

同社の特徴的な取組みの一つとして、品質管理への徹底した注力が挙げられる。同社では、品質方針、安全方針、環境方針、情報セキュリティ基本方針を策定し、これらに基づいた業務運営を行うことで、常に高い水準を維持している。また、ISO9001 を取得しており、国際基準を遵守することで顧客に安心感を提供している。これに加えて、省エネルギー対策や補助金申請を含む環境に配慮した設備設計を提案しており、顧客のニーズに応えるだけでなく、環境保全という観点からも社会的な価値を提供している。同社は、こうした高品質なサービスと持続可能な設計の両立を図ることで、地域社会や顧客からの信頼を深めている。さらに、創業者の故郷である島根県で「石見ワイナリー」を設立し、地域産業の振興や観光資源の開発を通じた地域活性化にも取り組んでいるところである。これらの取組みは、単なる事業活動に留まらず、地域社会全体への貢献を目指した活動として位置付けられている。

このような取組みの根底には、同社のモットーである「三步先を考え、二歩先を観て、一步先を歩く」が息づいている。このモットーには、未来を見据えながら現実に即した確かな行動を通じて、顧客や地域社会に信頼される存在であり続けたい、という強い思いが込められている。同社はこのモットーのもと、常に先を見据えた計画性と、着実に行動する実直さを持って事業を推進している。また、地域社会との深いパートナーシップを築き上げ、課題解決に取り組みながら持続可能な社会の実現を目指している。さらに、同社では SDGs 宣言を策定し、重要課題（マテリアリティ）や目指す共通価値を明確化している。これにより、同社の事業と SDGs との関連性や取組状況を具体的に示し、今後、SDGs のどのゴールに貢献する事業・取組みを行っていくのかを明確にしている。同社のこうした取組みは、技術革新と社会貢献を両立させながら、次世代に受け継がれる豊かな未来を築くという姿勢を体現している。



■ 同社のモットー、品質方針

モットー
三歩先を考え、二歩先を観て、一歩先を歩く

品質方針	
山陽空調工業は、 高品質の製品を提供するために常に 「三歩先を考え、二歩先を観て、一歩先を歩く」 をモットーに、日々研鑽し 技術の向上と安全の確保につとめ 顧客の品質要求事項を満たすような 品質管理活動を行い、 顧客の満足を実現いたします。	



山陽空調工業株式会社 SDGs宣言

当社は、「三歩先を考え、二歩先をみて、一歩先を歩く」というモットーのもと、事業活動を通じて「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に貢献し、地域課題の解決および、持続可能な社会の実現に努めてまいります。

2023年7月7日
山陽空調工業株式会社
代表取締役 浅田 博昭



重点項目(ターゲット2030)

品質と安全性の向上

空調及び給排水設備の工事会社として、多様化するお客様のオーダーに応えるため技術研鑽に励みます。さらなる品質及び安全性の向上を図り、ステークホルダーのみならず信頼される企業を目指します。

【主な取り組み】
ISO9001の取得、リスクアセスメントを含む作業手順書作成、ステークホルダーとの連携、施工管理体制の整備、事故防止マニュアルの策定





働きやすい職場環境整備

社員の「人間性」と「ゆとりある生活」を尊重し、エンゲージメントを高めます。また、社員一人ひとりの能力を最大限発揮できるよう、風通しの良い職場づくりに努めます。

【主な取り組み】
ハラスメント禁止の徹底、長時間労働の是正、資格取得支援、多様な人材登用、柔軟な働き方対応、公平公正な評価、定期健康診断・ストレスチェックの実施





環境負荷の低減

身近にできる省エネ・省資源・リサイクルなどに取り組む環境に配慮した事業活動を行います。また、社員一人ひとりの環境保全への意識を、日々のミーティングを通じて醸成します。

【主な取り組み】
通勤時の公共交通機関の利用、エコドライブの励行、ペーパーレス化、節水・節電、環境性能の高い設備の販売促進、地域の清掃活動





ガバナンスの強化

法令遵守を徹底し、ガバナンスの更なる強化に取り組めます。経営の透明性及び健全性を高め、企業価値向上に努めます。

【主な取り組み】
法令遵守の徹底、公正な取引の遵守、経営理念の明文化、顧客情報の厳正な管理




SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」とは

- ・ 貧困、気候変動、人種・性差別、働き方などのさまざまな問題が顕在化する中、持続可能な社会をつくるために国連が定めた国際目標です。2030年までに解決すべき優先課題として、17の目標と169のターゲットが示されています。
- ・ 目標を達成するために、国連や政府だけでなく、企業やNPO、個人等が幅広く担い手として活躍するよう期待されています。
- ・ 企業がSDGsに取り組むことで、「気候変動をはじめ経営環境が変化していく中でも持続可能な組織である」と示すことにつながります。

(B) 重要課題（マテリアリティ）と KPI との整合性

選定された KPI と同社の重要課題（マテリアリティ）との整合性は、以下のとおりである。

同社は課題解決に取り組みながら持続可能な社会の実現を目指していくべく、サステナビリティを重視した経営を進めているところである。そのため、重要課題（マテリアリティ）に「品質と安全性の向上」「働きやすい職場環境整備」「環境負荷の低減」「ガバナンスの強化」を掲げている。このうち、「働きやすい職場環境整備」に関連して、同社では具体的に、従業員一人ひとりを大切にする姿勢を貫き、働き方改革、ハラスメント対応などの働きやすい環境づくりや、外国人、高齢者など多様なバックグラウンドを持つ人材の受け入れにも力を入れている。さらに、同社は従業員一人ひとりのスキルアップを目指し、研修制度や資格取得の支援を積極的に実施している。このような取組みは、従業員が自らの能力を発揮し、やりがいを持って働く基盤を作るだけでなく、結果としてより品質や安全性の高いサービスを提供することにも寄与している。今回選定した KPI「男性育児休業等取得率」と「有給休暇取得率」の向上は、同社が取り組んでいる重要課題（マテリアリティ）につながるものと認識している。

加えて、ICMA「Illustrative KPIs Registry」を用い、KPI の妥当性について確認を行った。同社は建設業に分類されるため、「Illustrative KPIs Registry」の「建設」セクターにおけるサステナビリティテーマや潜在的な KPI を確認した。

ICMA「Illustrative KPIs Registry」では、「建設」セクターにおいて、「気候変動」「原材料の調達とリサイクル（循環型経済）」「廃棄物」「労働衛生と労働安全」に関連するテーマが「コア」なものとして挙げられている。このうち、「労働衛生と労働安全」では、「従業員、派遣労働者、および下請け業者を含む労働災害・事故率、休業災害度数率、総災害度数率」が潜在的な KPI の事例として挙げられている。今回同社が設定した KPI は、「男性育児休業等取得率」と「有給休暇取得率」であり、直接的に労働災害・事故率などを測定するものではない。一見、労働災害・事故率などと無関係に思える指標だが、育児休業や有給休暇が進むことで、職場におけるプレゼンティーズム（出勤しているが生産性が低い状態）が改善されと考えられる。結果として、職場全体のパフォーマンス向上や安全意識の高まりを通じて、労働災害・事故率などの低減にも寄与する可能性がある。

さらに、同社が今回この KPI を設定した背景には、安定した働き手の確保、とりわけ若年層の採用が重要な経営課題であるという事情がある。同社の主な職種である「電気工事従業者」においては、有効求人倍率が 3.61 倍と他の職種に比べて非常に高い状況である。²また、同社が所在する広島県内の「建設・採掘従業者」全体においても、有効求人倍率は 6.13 倍と突出しており、深刻な人手不足が浮き彫りになっている。³このような状況下で、同社も若年層の採用に苦慮しており、性別を問わず働き手を確保する必要性に迫られている。加えて、同社の正社員 58 名のうち 38 名が 50 歳以上という従業員の高齢化も課題である。このような状況に対応するため、今回設定された KPI は、同社自身の持続可能性だけでなく、地域全体の雇用環境改善や社会の持続可能性向上に寄与する取組みであるといえる。

以上より、選定された KPI は、同社の理念や方針、重要課題（マテリアリティ）に関連したものであり、同社のサステナビリティ及び事業戦略にとって重要なものであると判断した。

² 出所：厚生労働省「一般職業紹介状況（令和 6 年 9 月分）」 全国計、常用・パート除く

³ 出所：広島労働局「管内の雇用情勢（令和 6 年 9 月分）」 広島労働局内、フルタイム・パート除く

(C) 国・地域等の方針／借入人が属するセクターに関連する ESG 課題と KPI との整合性

「ESG Industry Materiality Map (MSCI)」において、下図のとおり、同社が属するセクター「産業 - エンジニアリング・建設/ Industrials - Construction & Engineering」の ESG 重点課題が示されている。また、「Materiality Finder (SASB STANDARDS)」では、同社が属するセクター「インフラストラクチャー - エンジニアリング・建設サービス/Infrastructure - Engineering & Construction Services」において、下表のとおり特に 5 つの点を関連問題として挙げ、6 つの点を開示トピックとしている。MSCI の指標では、社会面の重要課題に「健康と安全」や「労務管理」が挙がる。SASB の指標では、社会面において関連課題に「従業員の健康と安全」が、開示トピックに「労働者の安全衛生」が挙がる。両指標が示すように、同業界は社会面において労働慣行が重要なテーマとなっており、企業には課題への対応が求められている。よって、今回、同社が選定した KPI「男性育児休業等取得率」「有給休暇取得率」は労働慣行に関連するものであり、業界の重要課題に沿ったものと言える。

■ 「産業 - エンジニアリング・建設/ Industrials - Construction & Engineering」セクターにおける ESG 重要課題

Industrials

Construction & Engineering

Environmental

Issue	Average Weight
Opportunities in Clean Tech	16.5%
Water Stress	0.2%
Toxic Emissions & Waste	0.1%
Raw Material Sourcing	
Carbon Emissions	
Product Carbon Footprint	
Climate Change Vulnerability	
Financing Environmental Impact	
Packaging Material & Waste	
Electronic Waste	
Opportunities in Renewable Energy	
Biodiversity & Land Use	
Opportunities in Green Building	

Social

Issue	Average Weight
Health & Safety	22.6%
Human Capital Development	3.0%
Labor Management	0.6%
Community Relations	0.1%
Responsible Investment	
Privacy & Data Security	
Supply Chain Labor Standards	
Controversial Sourcing	
Access to Finance	
Access to Health Care	
Opportunities in Nutrition & Health	
Product Safety & Quality	
Chemical Safety	
Consumer Financial Protection	

Governance

Issue	Average Weight
Governance	56.8%
Ownership & Control	
Board	
Pay	
Accounting	
Business Ethics	
Tax Transparency	

(出所：「ESG Industry Materiality Map (MSCI)」をもとにひめぎん情報センター作成)

■ 「インフラストラクチャー - エンジニアリング・建設サービス/Infrastructure - Engineering & Construction Services」セクターにおける関連問題と開示トピック

関連問題	開示トピック
- 生態系への影響 (Ecological Impacts) - 製品の品質と安全性 (Product Quality & Safety) 従業員の健康と安全 (Employee Health & Safety) - 製品設計とライフサイクル管理 (Product Design & Lifecycle Management) - 経営理念 (Business Ethics)	- プロジェクト開発における環境影響 (Environmental Impacts of Project Development) - 構造上の完全性と安全性 (Structural Integrity & Safety) 労働者の安全衛生 (Workforce Health & Safety) - 建物およびインフラストラクチャーのライフサイクルにおける影響 (Lifecycle Impacts of Buildings & Infrastructure) - 事業構成に対する気候影響 (Climate Impacts of Business)

関連問題	開示トピック
	Mix) ・ 企業倫理 (Business Ethics)

(出所:「Materiality Finder (SASB STANDARDS)」をもとにひめぎん情報センター作成)

「労務管理」や「従業員の健康と安全」などに関して、2019 年以降の働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」）施行を皮切りに、働き方は転換期を迎えている。日本政府は、一億総活躍社会の実現に向けて、働き方改革の中で「長時間労働の是正」や「多様で柔軟な働き方の実現」、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」などのための措置を講ずるとしている。また、同社のある愛媛県内においても、愛媛働き方改革推進支援センターが開設されるなど、働き方改革に関する様々な課題に対応するための整備が進んでいる。

この他、2024 年 4 月 1 日以降、働き方改革関連法に基づき、建設業界において時間外労働の上限規制が適用されることとなった。これにより、原則として月 45 時間、年 360 時間の上限が設けられる。臨時的な特別な事業がある場合でも、年間 720 時間以内、単月での時間外労働と休日労働の合計が 100 時間未満、2～6 か月平均で 80 時間以内となる規制が適用される。これまで建設業界では、長時間労働が常態化していた。今回の法施行は、過度な残業を削減し、労働者の健康を確保することを目的としている。

また、男性の育児休業に関して、日本政府は「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。」⁴とし、取得促進に向けて育児休業取得率の開示制度などを整備している。

このように国や自治体の方針・施策に整合することからも、当該 KPI は妥当であると評価する。

■ 建設業の長時間労働解消に向けた主な改正内容

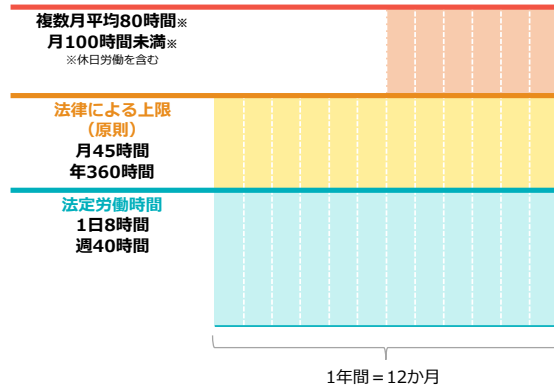
建設業には2024年4月以降、以下の上限規制が適用されます。

・ 原則、月45時間以内、年360時間以内

臨時的にこれを超える必要がある場合でも、

- ・ 1 か月45時間を超える残業は年間 6 回まで
- ・ 残業の時間の上限は 1 年720時間まで
- ・ 休日労働と合わせても 1 か月100時間未満、2～6 か月間で平均して80時間以内

※災害の復旧・復興の事業を行う場合には、1 か月間の残業や休日労働の時間などの規制が適用されない。



(A) ～ (C) を踏まえ、結論として、設定された各 KPI は、同社のサステナビリティの取組みに係る方向性と整合的であり、同社の企業価値の向上において有意義なものであると考える。評価対象案件における KPI の選定は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものと判断した。

⁴ 出所: 内閣官房「こども未来戦略」

(2) SPTs の設定

① SPTs の内容

選定した KPI に対する SPTs は以下のとおりである。

SPTs	
SPTs①	2028 年度に 100%
SPTs②	2030 年度に 80% (2029 年 78%、2030 年 80%)

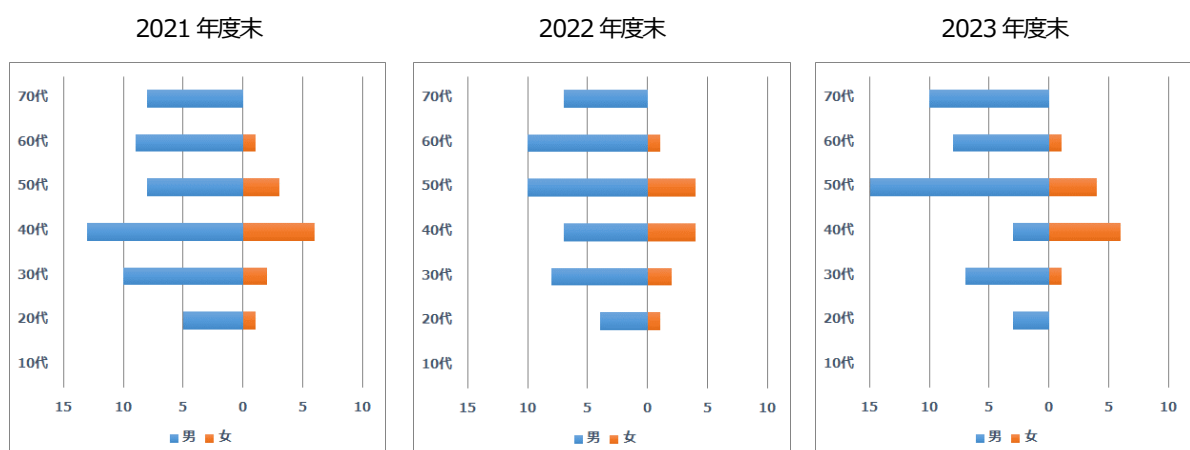
上記 SPTs は、選定した KPI との関連性が保たれている。また、融資実行前に設定された時間軸に基づき決定され、融資期間にわたって適用されることを確認した。

② SPTs の野心性／達成手段

SPTs の野心性及び達成手段は以下のとおりである。

	実績			目標 (融資期間中)				
	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
男性育児休業等取得率 ⁵	対象者なし ⁶	対象者なし	対象者なし	30%	50%	70%	90%	100%
有給休暇取得率 ⁷	62.9%	60.3%	60.0%	65%	70%	72%	74%	76%

■ 【参考】年齢・性別人員分布表図 (正社員、単位：人)



⁵ 育児休業等には、企業独自の育児目的休暇は含めない。

⁶ 「対象者なし」とは、当該年度中に子が生まれた男性従業員がいなかったことを指す。取組み開始後、各年度の対象者がいない場合、達成状況の算定に本 KPI は含めないものとする。

⁷ 積立 (保存) 有給の取得を含む。

● SPTs①

同社は、2028年度までに男性育児休業等取得率を100%とすることを目標に掲げている。1年目の2024年度に30%を達成し、以降2027年度まで毎年20%ずつ向上させる計画で、最終的に100%を目指すものである。これまでの実績では男性従業員の育児休業取得例がなく、育児休業の利用が浸透していない現状がある。そのため、全国平均（30.1%）や建設業平均（29.7%）⁸と比較して遅れを取っている。しかし、今回掲げた目標は日本政府の目標を上回るものであり、育児休業取得率の飛躍的な向上を目指した野心的な内容となっている。また、目標達成に向け、同社は今後、さまざまな取組みを検討している。具体的には、経営層による育児休業取得推進の方針を明確化し社内外へ発信すること、業務引き継ぎ体制や復職支援の仕組みを整備すること、従業員への啓発活動としてセミナーや事例共有を実施することなどが挙げられる。

なお、厚生労働省の調査によると、若年層の87.7%（男性84.3%、女性91.4%）が育児休業を取得したいと考え、69.7%（男性63.3%、女性76.7%）が就職活動で育児休業取得情報を重視していることが分かっている。⁹これを踏まえると、男性育児休業の取得率向上とその対外発信は、若年層の人材確保に大きく寄与すると期待される。本取組みは、同社の課題解決に資する重要なKPIであり、企業競争力の強化につながるものと評価できる。

● SPTs②

同社は有給休暇取得率を2030年度に80.0%以上とすることを目標に掲げている。直近3年度の実績は、62.9%（2021年度）、60.3%（2022年度）、60.0%（2023年度）と推移しており、建設業の全国平均（57.5%）を上回るものの、全産業の全国平均（62.1%）を下回る状況である。¹⁰同社では、2025年度までに取得率を70%に引き上げる中間目標を設定しており、この目標は政府の目標水準と整合している。最終的には2030年度までに80%以上を目指しており、政府の目標水準を超えたさらなる向上を目指す野心的な内容といえる。目標達成に向けて、同社は労働時間の適正化や業務効率化、管理職の意識改革、休暇取得の状況の見える化など、計画的な休暇取得を促すための施策を進めていくとしている。

また、前述の厚生労働省が実施した若年層向け調査によると、若年層の77.9%が「仕事とプライベートの両立」を重視していることが明らかになっている。また、働き手の確保や年齢構成の適正化が企業の持続的な成長において重要な課題であることを踏まえると、有給休暇取得率の向上は、若年層を含む多様な人材の確保や職場環境の魅力向上に直結するものと考えられる。このような背景をもとにすると、同社が設定した有給休暇取得率向上のKPIは、現状の課題解決に向けて意義深く、実現に向けて優先度の高い取組みであると評価できる。

③ SPTsの妥当性

本書では、以下の観点からSPTsの妥当性を確認し、結果、適切であると判断した。

- ・ 同社のサステナビリティ戦略との整合性
- ・ 各SPTsが、選定されたKPIに係る実績を改善するものであり、「通常の事業（Business as Usual）」の軌跡を超えるものとなっているか
- ・ SPTsの達成に向けた同社の取組予定内容
- ・ 同業他社等の水準や国（法律）等の水準との位置付け

以上を踏まえ、結論として、同社が設定したSPTsは、同社の過去の実績を維持または向上させるものであり、野心的な目標であると考えられる。評価対象案件におけるSPTsの設定は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものと判断した。

⁸ 出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

⁹ 出所：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値、令和6年6月調査実施）」

¹⁰ 出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

(3) ローンの特徴

一般的に、サステナビリティ・リンク・ローンは借入人のサステナビリティ向上を目指すものであり、事前に設定した SPTs のベンチマークに対する借入人のパフォーマンスと貸出条件等を連動させるものである。本ローンにおける取り決めは、以下のとおりである。

- ・ 借入人である同社の SPTs 達成への動機付けとして、当行は SPTs の達成状況を毎年確認し、達成時には金利を引き下げるインセンティブ設計となっている。
- ・ 達成時に引き下げた金利は累積せず、SPTs に達しなかった場合は引き下げ幅と同じ水準だけ金利を引き上げる。
- ・ インセンティブに関する内容（SPTs 達成の判定時期、達成時の金利引き下げ幅及び金利適用時期等）は同社と締結する金銭消費貸借契約書に属する債権書類（特約書）に明記される。

本ローンでは、SPTs の達成または未達に応じて貸出条件が変動する設計になっており、借入人自身のサステナビリティ向上に向けて、十分なインセンティブが機能していると考えられる。

以上より、ローンの特性は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものと判断した。

(4) レポーティング

サステナビリティ・リンク・ローン原則等において、借入人は少なくとも年1回貸付人がSPTsの達成状況のモニタリングを行う際に、その野心的な内容が保たれ借入人の事業と関連があると判断するのに十分な最新状況を貸付人に提供すべきとしている。本ローンにおけるレポーティング体制等については、以下のとおりである。

- ・ ローン実行時に、当行が本ローンに関して公表する。
- ・ 同社は、融資期間にわたって年1回SPTsの達成状況を当行に報告するとともに、ウェブサイトなどを通じて一般に対して開示予定である。

報告及び開示予定内容
・ 選定されたKPIのパフォーマンスに関する情報 ・ SPTsの算出手法及び前提の詳細に関する情報¹¹ ・ SPTsの野心度合い・達成状況を分析するための情報 ・ パフォーマンスの改善に寄与した主な要因についての説明

本ローンでは、当行及び一般に対して、年1回SPTsの達成状況に係る情報提供が行われることとなっており、透明性が確保されている。

以上より、評価対象案件におけるレポーティングは、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に則ったものとなっていると判断した。

¹¹ 各SPTsの前提は以下のとおり

SPTs①：育児休業等には、企業独自の育児目的休暇は含めない。

取組み開始後、各年度の対象者がいない場合（当該年度中に子が生まれた男性従業員がいなかった場合）、達成状況の算定に本KPIは含めないものとする。

SPTs②：積立（保存）有給の取得を含む。

(5) 検証

サステナビリティ・リンク・ローン原則等において、借入人は各 KPI の SPTs に対するパフォーマンスレベルについて、少なくとも年に 1 回以上検証を受けなければならないとされている。本ローンにおける検証業務の予定は、以下のとおりである。

- ・ 同社は、年 1 回 KPI のパフォーマンスに関する実績を当行に報告する。
- ・ ひめぎん情報センターは、同社から受領したレポーティングをもとに、エビデンスやデータなどを使用して検証を行う。
- ・ 検証結果は、当行に報告されるとともに、レポーティングと合わせ、同社のウェブサイトなどを通じて一般に対して開示予定である。

以上より、評価対象案件における検証は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合したものとなっていると判断した。

■ ご留意事項

- (1) ひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン評価は、評価対象案件について当行が策定した「ひめぎんサステナブルローンフレームワーク」に定める各適格基準の充足状況を確認し、対象案件が本フレームワークに準拠しているかを評価することを目的としています。評価項目には、KPI 及び SPTs の適切性、レポーティング体制等、サステナビリティ・リンク・ローン原則等との整合性が含まれます。本書及び本書に係る追加資料等により、当行が参加金融機関に対して本取引への参加を斡旋、推奨、勧誘または助言するものではありません。参加金融機関は、自らの情報に基づき、自らの責任において分析・検討し、本取引への参加判断を行ってください。
- (2) 本書は、借入人から提供された情報及び一般に入手可能な公開情報ほか、当行が信頼できると判断した情報をもとに作成されていますが、当行はその内容・記述について、真実性、正確性、完全性及び網羅性を保証するものではなく、本書はいかなる意味においても法的拘束力を持つものではありません。また、当行は状況の変化等に応じて、当行の判断でひめぎんサステナビリティ・リンク・ローン評価を変更・保留したり、取り下げたりすることがございます。当行は、本書の誤りや変更・保留、取り下げ等に関連して発生するいかなる損害や損失についても一切の責任を負いません。
- (3) 当行は、本取引以外の取引において借入人に関する情報を保有または今後取得する可能性がございますが、これらの情報を開示する義務を負うものではありません。
- (4) 借入人と当行との間に、利益相反が生じると考えられる人的関係はございません。
- (5) 本書の著作権は、株式会社愛媛銀行に帰属します。当行による事前承諾を受けた場合を除き、本書に記載された情報の一部あるいは全部について、複製、転載、または配布、印刷など、第三者の利用に供することを禁じます。