



(2) サステナビリティ

借入人は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の理念に賛同し、SDGsの達成に向けて積極的に活動している。



的確な仕事

解体現場の杭抜きや新築現場の杭打ち業者として、的確な作業により危険を取り除き、人々の新しい暮らしのスタートに貢献してまいります。

【主な取組み】

- ・解体現場における杭抜きを通じた社会インフラ整備・土壌汚染防止・違法建築の予防
- ・新築現場における杭打ちを通じた地盤強化



働きやすい職場環境の醸成

ダイバーシティの取組みや働き方改革を進め、労働環境の整備、人材育成の強化を通じて、従業員が働きやすくやりがいを持てる企業を目指してまいります。

【主な取組み】

- ・年齢・性別・国籍を問わない雇用の実施
- ・事務員のリモートワーク導入
- ・季節に応じた温熱服・空調服や熱中症対策の飲料水支給
- ・資格取得費用の会社負担



環境に配慮した事業活動

事業活動に伴う環境負荷低減に向けて、省エネ・省資源の強化に努め、地域の環境保全に貢献してまいります。

【主な取組み】

- ・事務所内照明のLED化
- ・クレーン車の省エネ・低騒音モデルへの切替え
- ・FSC®認証コピー用紙の使用



地域貢献

持続可能な地域社会の創生を目指して、地域コミュニティとの交流や社会貢献活動に積極的に取組んでまいります。

【主な取組み】

- ・地元人材の積極採用
- ・寄付等による災害時の支援



SDGsとは

Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)の略。持続可能な社会をつくるために、世界が抱える課題を17の目標と169のターゲットに整理したもの(2015年9月に国連で採択)。2030年までに、政府、企業、地域社会のあらゆる人が、SDGsを実現するための役割を担っている。

(資料：株式会社広島銀行2024.11.14ニュースリリース)



2. KPIの選定

(1) KPIの概要

借入人はKPIとして、「有給休暇取得率」、「男性の育児休業取得率」及び「労災事故発生件数」を選定した。

有給休暇取得率とは、従業員に付与された年次有給休暇の日数のうち実際に取得した日数の割合をいい、社員全体での目標達成を目指すものである。また、男性の育児休業取得率とは、育児休業等を取得した男性従業員の割合をいい、対象者がいる場合に目標達成を目指すもので取得対象者がいない場合は目標達成とする。さらに、労災事故発生件数とは、労働者が業務執行中に業務に起因して受けた業務上の災害の発生件数をいう。

(2) KPIの重要性

本KPIは、労働者の心身の疲労の回復とそれに伴う生産性の向上、男女ともに仕事と育児を両立する社会の実現、及び従業員の安全確保への対応につながるため、借入人のサステナビリティ経営に重要な意味を持つ。

(3) 経営方針とKPIの関係

借入人は、前述したSDGsへの取組において、「働きやすい職場環境の醸成」をテーマに掲げ、ダイバーシティの取組みや働き方改革を進め、労働環境の整備、人材育成の強化を通じて、従業員が働きやすくやりがいを持てる企業を目指している。こうした取組を鑑み、本KPIは、借入人が掲げているサステナビリティ経営に合致したものであるといえる。

(4) KPIの有意義性

<有給休暇取得率>

日本では、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」等の課題に直面しており、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や、意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要視されている。

労働者の心身の疲労の回復と仕事の生産性の向上につながる年次有給休暇の取得は、労働者に与えられた法律上の権利であり、本来付与された年次有給休暇はすべて取得されるべきである。しかしながら、厚生労働省が行った「令和5年就労条件総合調査」によると、令和4(2022)年の労働者1人あたりの年次有給休暇取得率は62.1%となっている。近年、当該取得率は増加基調にあるものの、上昇余地は大きくあり今後の改善が期待されている。

【労働者1人平均年次有給休暇の取得状況】

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人 平均付与日数 ¹⁾	労働者1人 平均取得日数 ²⁾	労働者1人 平均取得率 ³⁾
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1
1,000人以上	18.3	12.0	65.6
300～999人	18.0	11.1	61.8
100～299人	16.9	10.5	62.1
30～99人	16.9	9.6	57.1
鉱業、採石業、砂利採取業	18.7	11.9	63.5
建設業	17.8	10.3	57.5
製造業	18.7	12.3	65.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.4	73.7
情報通信業	18.6	11.8	63.5
運輸業、郵便業	17.4	10.3	59.1
卸売業、小売業	17.5	9.7	55.5
金融業、保険業	19.0	12.1	63.4
不動産業、物品賃貸業	17.3	10.6	61.3
学術研究、専門・技術サービス業	18.5	11.9	64.2
宿泊業、飲食サービス業	13.6	6.7	49.1
生活関連サービス業、娯楽業	16.2	10.1	62.3
教育、学習支援業	17.9	9.8	54.4
医療、福祉	16.4	10.7	65.3
複合サービス事業	19.3	14.4	74.8
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	10.8	65.4
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、令和4年(又は令和3会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

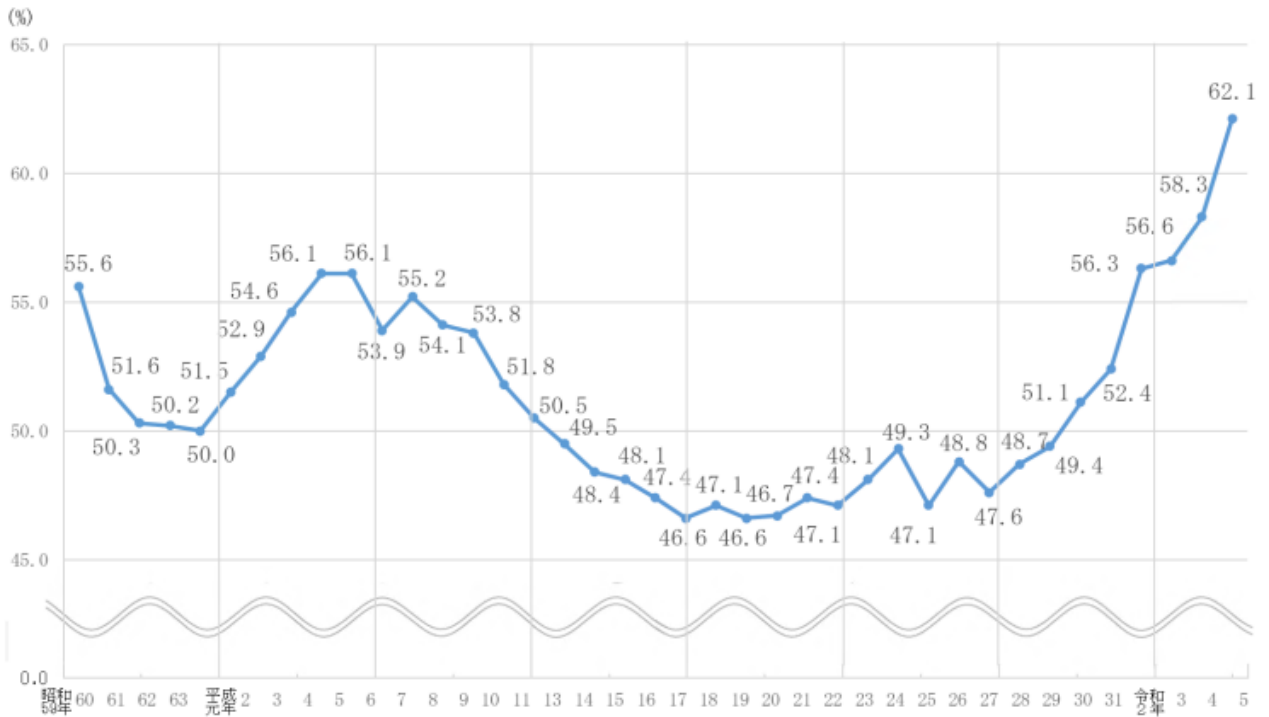
3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

(資料) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」



こうした中、厚生労働省制定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、令和10(2028)年までに年次有給休暇の取得率を70%とする目標値が掲げられており、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数の取得義務化や、計画的付与制度の導入促進など、政府による積極的な取得促進策も進められている。

【有給休暇取得率の推移】



(資料) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」

<男性の育児休業取得率>

他方、男性の育児休業の取得については、女性の継続就業や、仕事と生活の両立における重要な課題の1つとなっている。国立社会保障・人口問題研究所の調査によると約5割の女性は出産・育児を機に退職しており、妊娠・出産を機に退職した理由では、「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が41.5%と最も大きな割合を占めている注1。一方、夫の家事・育児時間が長くなるほど妻の継続就業率は高く第2子以降の出生割合も高い傾向にあるが、日本において6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は1時間程度であり、諸外国と比較しても低水準となっている注2。

少子高齢化に伴う人口減少という課題があるなか、出産や育児による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児を両立する社会を実現させることは極めて重要である。

注1 令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書より抜粋

注2 厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋



<労災事故発生件数>

さらに、労働災害については、第14次労働災害防止計画（厚生労働省）における目指す社会として、「誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が、安全衛生対策について自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスの料金に安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められる。これらの安全衛生対策は、ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ社会も見据え、また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展も踏まえ、労働者の理解・協力を得ながら、プライバシー等の配慮やその有用性を評価しつつ、ウェアラブル端末、VR（バーチャル・リアリティ）やAI等の活用を図る等、就業形態の変化はもとより、価値観の多様化に対応するものでなければならない。」とされている。

こうした前提のもと、同計画では、令和5(2023)年4月1日から令和10(2028)年3月31日までに5か年計画として、8つの重点対策により、「死亡災害：5%以上減少、死傷災害：減少傾向に歯止めをかけ2027年までに減少」との目標が設定されている。

こうした取組により、誰もが安全で健康に働くことができる社会を実現することは極めて重要である。

【第14次労働災害防止計画の概要】

令和5年(2023年)4月1日～令和10年(2028年)3月31日までの5か年計画

計画の方向性

- 事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラスである**と**周知**する。
- 転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

8つの重点対策

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進	⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進 陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業
③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	⑦ 労働者の健康確保対策の推進 メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進 化学物質、石棉、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

死亡災害：5%以上減少 **死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少**

（資料）厚生労働省「第14次労働災害防止計画の概要」

以上のことから、借入人が設定した本KPIは、SDGs実現に向けた日本国内の目標設定及び国内情勢に合致するものであり、有意義なものであるといえる。



3. サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）の測定

本ローンのSPTs設定については、以下の（1）から（3）の観点より適切な内容で設定されており、サステナビリティ・リンク・ローン原則に適合していると評価する。

（1）SPTsの概要

借入人は、KPIとして設定した「有給休暇取得率」、「男性の育児休業取得率」及び「労災事故発生件数」について、2025年3月期から2029年3月期にかけて下表のとおりSPTsとして設定した。なお、有給休暇取得率については従業員一人でも目標未達の場合は未達成とし、男性の育児休業取得率については対象者がいない場合は100%達成とする。

【借入人のSPTs】

	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	2027年 3月期	2028年 3月期	2029年 3月期
有給休暇取得率*(%)	30	24	34	50	55	60	65	70
男性の育児休業取得率(%)	-	-	-	100	100	100	100	100
労災事故発生件数(件)	0	0	0	0	0	0	0	0

※ 有給休暇取得率について、2022年3月期から2024年3月期は当社全体での実績値である一方、2025年3月期から2029年3月期にかけては、従業員個人別での目標値である点に留意。

（2）SPTsの野心性

借入人の2024年3月期の有給休暇取得率は34%であり、前述した労働者1人あたりの平均年次有給休暇取得率をみると、借入人が該当する「建設業」の取得率57.5%を下回っている状況である。政府が掲げる「2028年までに70%」の目標達成は難しいものの、全従業員による2029年3月期までに70%達成に向けて、借入期間を通じて段階的に向上させていく目標設定となっている。

また、借入人が掲げる「男性の育児休業取得率100%維持」という目標は、厚生労働省が「令和5年度雇用均等基本調査」で明らかにした取得率30.1%や、「2030年までに85%」の政府目標と比較して非常に高水準な目標設定となっている。

さらに、「労災事故発生件数0件維持」という目標は、そもそも労災事故を1件も発生させないというものであり、厚生労働省が「第14次労働災害防止計画」で設定した「死亡災害：5%以上減少、死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少」をはるかに上回る目標設定となっている。

こうした目標を複合的に定めることは、借入人のサステナビリティ経営の高度化に繋がるものであり、十分に野心的であるといえる。

（3）SPTsの適切性

SPTsの適切性については、第三者機関であるひろぎんエリアデザインからセカンドオピニオンを取得している。



4. ローンの特徴

評価対象の「ローン特性」は、以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン原則に適合しているといえる。

貸出期間中に適用される金利は、以下の要件の達成状況によって決定される。

- (1) 借入人は貸付人に取組についての進捗状況を書面にて報告すること。
- (2) SPTsの目標数値を達成すること。

(1) が遵守されている場合、(2) が未達でも、スプレッドは変わらない。(1) が遵守され(2) が達成される場合、スプレッドは縮小されるように設計されている。よって、貸出条件とSPTsは連動しているといえる。

5. レポートニング

評価対象の「レポートニング」は、以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン原則に適合しているといえる。

(1) 貸付人への報告

借入人は、SPTsの達成状況を書面にて貸付人に提出する予定である。これにより貸付人はSPTsの達成状況に関する最新の情報を入手できる。

(2) 一般開示

借入人は、今回の資金調達がサステナビリティ・リンク・ローンに基づくものであることを、貸付人のウェブサイト上で表明することを企図している。SPTsに関する情報を一般に開示することにより、透明性を確保する。

6. 検証

評価対象の「検証」は、以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン原則に適合しているといえる。

借入人はサステナビリティ・リンク・ローンのフレームワークに関して、前述の「1. 借入人とサステナビリティ」、「2. KPIの選定」、「3. サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット (SPTs) の設定」、「4. ローンの特徴」、「5. レポートニング」に関して、自らの対応について客観的な評価が必要と判断し、ひろぎんエリアデザインによるレビュー及びSPTsとして設定する指標の検証を依頼した。

当該依頼を受け、ひろぎんエリアデザインは、評価対象のサステナビリティ・リンク・ローン原則への適合性について確認の上、セカンドオピニオンを作成した。貸付人も、ひろぎんエリアデザインがセカンドオピニオンを作成することを承諾している。ひろぎんエリアデザインのセカンドオピニオンは貸付人に提供される。



ひろぎんエリアデザイン 会社概要

社名 ひろぎんエリアデザイン株式会社

代表者 代表取締役社長 松内 紀子

所在地 〒730-0031
広島県広島市中区紙屋町1丁目3-8

設立 2021年4月1日

資本金 1億円

株主 株式会社ひろぎんホールディングス

TEL 082-504-3016



留意事項

1. ひろぎんエリアデザインの第三者意見について

本文書については、貸付人が借入人に対して実施するサステナビリティ・リンク・ローンについて、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」への適合性、準拠性、設定する目標の合理性に対する第三者意見を述べたものです。

その内容は、入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況を評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、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。

ひろぎんエリアデザインは、当文書のあらゆる使用から生じる直接的・間接的損失や派生的損害については、一切責任を負いません。

2. 貸付人との関係性、独立性

ひろぎんエリアデザインは、ひろぎんグループに属しており、貸付人及びひろぎんグループ企業との間、及びひろぎんグループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。

また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は、貸付人とは独立して行われるものであり、貸付人からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

3. ひろぎんエリアデザインの第三者性

借入人とひろぎんエリアデザインとの間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係等の特別な利害関係はございません。

4. 本文書の著作権

本文書に関する一切の権利は、ひろぎんエリアデザインが保有しています。本文書の全部または一部を、自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻訳、頒布等を行うことは禁止されています。