

城北化学工業株式会社様との 「とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス」の契約締結について

東邦銀行（頭取 佐藤 稔）は、城北化学工業株式会社様（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長 大田 友昭。以下、「当社」）に対し、「とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス（ローン型）」（※1、以下、「とうほう SLF」）を組成しましたのでお知らせいたします。

当社は、福島県いわき市に製造工場を保有し、亜リン酸エステルの特許メーカーとして、プラスチック、繊維、ゴムなどの耐熱性向上剤、酸化防止剤、さらには医農薬の中間体といった幅広い分野で活用されるリン化合物を、高い品質と世界トップレベルの製品ラインナップで製造・提供しています。また、当社は経営理念として「Sustainable Growth（持続的成長）」と「Mutual Prosperity With Stakeholders（ステークホルダーの皆様との共存、共栄）」を掲げています。これは自社の持続的成長・発展を目指していくためには、環境に配慮し、かつ従業員、株主、取引先、地域社会との永続的な共存、共栄をはかることが重要であるとの考えを表したものであり、当社がこれまで大切にしてきた理念です。

本ローンにて当社は「有給休暇取得率」及び「男性の育児休暇取得率」を KPI として選定しております。従業員が安心して働けるために良好な就労環境を整備することは、従業員の心身の疲労の回復とそれに伴う生産性の向上、及び男女ともに仕事と育児の両立する社会の実現に繋がるものであり、当社の経営理念と整合した有意義な取り組みであると評価しています。なお、一般財団法人とうほう地域総合研究所（理事長：矢吹 光一）より、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」に整合している旨のセカンドオピニオン（※2）を取得しています。

当行では、2030 年までに合計 1.5 兆円のサステナブルファイナンスを実行することを目標として掲げており、今後も多様な金融手法を活用しながら、お客さまのサステナビリティ経営をサポートしてまいります。

（※1）お客さまが設定した野心的な「持続可能な経営目標」（以下、「SPTs : Sustainability Performance Targets」）の達成状況に応じて金利等の条件が連動する商品です。「とうほう SLF」は株式会社格付投資情報センターより、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」の趣旨に沿ったフレームワークである旨のセカンドオピニオンを取得しております。

（※2）一般財団法人とうほう地域総合研究所のセカンドオピニオンは、別紙をご参照ください。

記

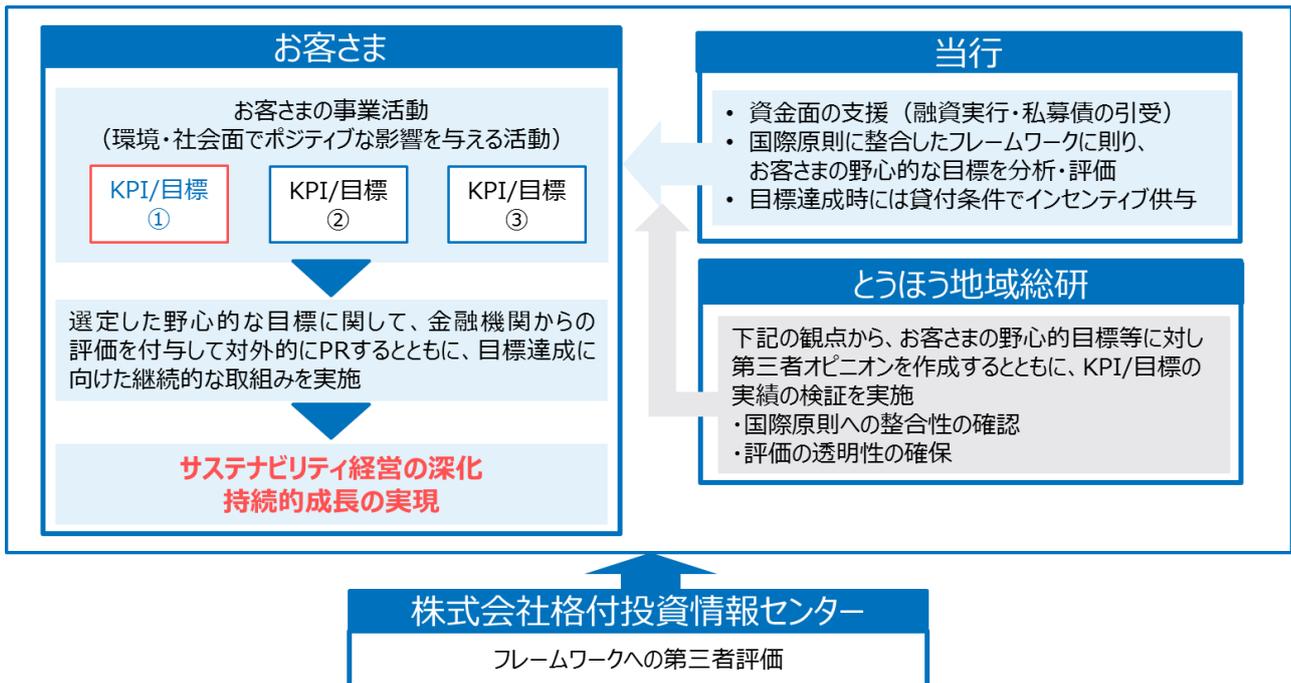
1. 城北化学工業株式会社様の概要

所在地	東京都渋谷区恵比寿 1-3-1 朝日生命恵比寿ビル 5 階
代表者	代表取締役社長 大田 友昭
創業	1957 年
業種	合成樹脂添加剤等各種化学品製造業

2. 本ファイナンス概要

契約締結日	2024年8月30日（金）
融資金額	3億円
資金使途	運転資金
SPTs	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率を2026年度までに75%とし、以降、維持する 男性の育児休暇取得率を2024年度以降100%とする
第三者意見	一般財団法人とうほう地域総合研究所

3. とうほうSLFのスキーム図



4. 関連するSDGs



東邦銀行グループでは、『サステナビリティ宣言』を制定し、グループ全体で地域経済の活性化や社会的課題の解決に向けた取組みを通して“地域社会に貢献する会社へ”を目指しています。



城北化学工業株式会社 とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス

発行日：2024年8月30日

発行者：一般財団法人とうほう地域総合研究所

一般財団法人とうほう地域総合研究所（以下、「とうほう地域総合研究所」）は、貸付人である株式会社東邦銀行（以下、「東邦銀行」）が城北化学工業株式会社（以下、「同社」）に実施するとうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス（ローン型）について、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」に整合していることを確認した。以下にその評価結果を報告する。

■ オピニオン概要

（１）KPI(Key Performance Indicator)の選定

同社は東京都渋谷区恵比寿に本社を置く、亜リン酸エステルの特許で、プラスチック、繊維、ゴムなどの耐熱性向上剤、酸化防止剤、改質剤および潤滑油の極圧向上剤、さらには医農薬の中間体といった幅広い分野で活用されるリン化合物を製造している。

同社は経営理念として「Sustainable Growth（持続的成長）」と「Mutual Prosperity With Stakeholders（ステークホルダーの皆様との共存、共栄）」を掲げている。自社が持続的成長を目指していくためには、ステークホルダー、特に従業員の「働きやすさ」のため良好な労働環境を提供することを重要課題と特定し、「有給休暇取得率」「男性の育児休暇取得率」を KPI として選定した。選定した KPI は同社の持続的な成長に向けて高い戦略的意義を有する指標であるとともに、同社が掲げている経営理念に合致したものであると判断した。

（２）SPTs(Sustainability Performance Targets)の設定

SPTs は KPI として設定した「有給休暇取得率」「男性の育児休暇取得率」に決算期毎の目標値を設定した。

「有給休暇取得率」は、直接製造に携わるいわき工場の有休休暇取得率向上を主眼とし目標値を設定している。厚生労働省公表の令和 5 年就労条件の総合調査より、製造業に係る平均年次有給休暇取得率は 65.8%、日本政府目標は 2025 年までに 70%であること、加えて同社における過去 3 年間の有休休暇取得率の実績を勘案すれば、十分に野心性が認められる。

「男性の育児休暇取得率」については、2024 年度から 100%まで引上げ、2028 年まで 100%を維持する目標を設定している。厚生労働省による雇用均等等基本調査によれば令和 4 年度の男性の育児休暇取得率は 17.13%、日本政府目標は 2025 年までに 50%、2023 年までに 85%である。同社における 2023 年度の男性の育児休暇取得率が 33.3%であることを勘案すれば、十分に野心性が認められる。

以上により SPTs は野心的な目標であると判断した。

(3) ローンの特徴

同社は東邦銀行との間で協議の上、借入条件を決めている。同社は SPTs の達成状況について、報告期限までに東邦銀行に対し書面にて報告し、目標数値を達成したことが確認できれば、借入期間中に適用される金利が引き下げられることとなっている。

したがって、借入条件と同社の SPTs に対するパフォーマンスは連動しており、SPTs 達成の動機づけとなっている。

(4) レポートニング

同社は SPTs の達成状況を確認できる書面を東邦銀行に年 1 回報告する。とうほう地域総合研究所の検証を受けた上で、SPTs の達成状況が確認できる資料を書面にて東邦銀行に提出する。これにより東邦銀行は SPTs の達成状況に関する最新の情報を入手できる。

(5) 検証

本ローンの SPTs の達成について毎年 3 月末日の会計年度の値を判定値として設定している。数値について、とうほう地域総合研究所の検証を受け、東邦銀行に書面にて報告するとともに、東邦銀行は報告書面の内容から SPTs 達成の判定について評価し、達成の場合は金利を引き下げる。

1. 借入人の概要

(1) 企業概要

企 業 名	城北化学工業株式会社
創 業	1957年4月
資 本 金	110百万円
従 業 員	105名(2024年3月期)
売 上 高	48億円(2024年3月期)
事 業 拠 点	【本社】 東京都渋谷区恵比寿 1-3-1 朝日生命恵比寿ビル 5階 【大阪営業所】 大阪府大阪市中央区伏見 4丁目 4-10 新伏見町ビル 9階 【戸田研究所】 埼玉県戸田市大字新曾 619 【いわき工場】 福島県いわき市勿来町酒井赤坂 1-1
事 業 内 容	合成樹脂添加剤の製造販売、潤滑油添加剤の製造販売、各種化学品の製造販売

(2) 沿革

1957年4月	埼玉県戸田市において大田雄三氏が城北化学工業所を個人創業
1958年4月	株式会社城北化学工業所を設立
1963年1月	城北化学工業株式会社に商号変更
1967年2月	東京都中央区茅場町に東京事務所を開設
1970年7月	大阪営業所開設
1970年9月	いわき工場操業開始
1985年11月	粉体専用工場新設
2001年1月	大田友昭氏が代表取締役社長に就任
2001年12月	新工場(第7工場)操業開始
2008年1月	ISO9001取得
2011年9月	東京都渋谷区恵比寿へ本社移転
2014年11月	新管理棟竣工
2017年8月	パイロットプラント竣工
2020年10月	新危険物倉庫竣工



■ 1957年創業当初の同社



■ 現在の同社（管理棟）

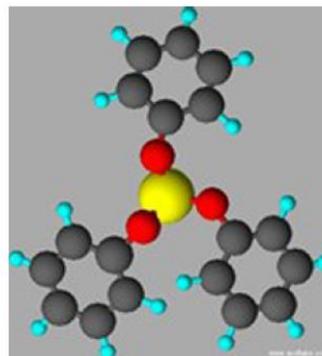
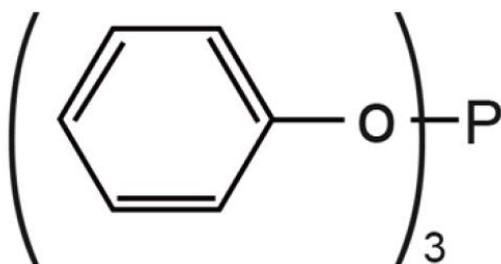
（出所：同社 HP）

（3）事業概要

同社は東京都渋谷区恵比寿に本社を構え、福島県いわき市に製造工場を有し、亜リン酸エステルの専門メーカーとして、創業以来、プラスチック、繊維、ゴムなどの耐熱性向上剤、酸化防止剤、改質剤および潤滑油の極圧向上剤、さらには医農薬の中間体といった幅広い分野で活用されるリン化合物を製造・提供しており、取引先は 300 社超にのぼる。

品質の高さと製品ラインナップの豊富さで国内外メーカーより高い評価を得ており、なかでも、創業時から手掛けるリン酸エステルを利用した製品数は 150 以上におよび、世界でも群を抜いた製品数を誇る。一般的に生産効率を図るために製品を絞ることが多いなか、同社は開発・製造・検査まで一貫して行える体制が構築され、高い技術力を背景に個々の取引先のニーズに応じてカスタマイズを行うことが可能となっており、柔軟で高いレベルでの対応力も同社がお客様から支持されている要因の一つである。

創業以来、常に技術開発を重ねすぐれた技術と設備を生かし、製品は日本市場のみならずグローバルに展開している。近年は医薬品の中間体や電子材料などの新しい分野への挑戦も積極的に行っており、時代の最先端テクノロジーに重要な製品を提供している。



■ 代表的な製品【JP-360（トリフェニルフォスファイト）】の構造式

（出所：同社 HP）

(4) 経営理念・サステナビリティ

同社は以下を自社のミッション（経営理念）としており、同社が誇る高い製品品質やグローバルな展開によって形成された営業基盤の基礎となっている。

<p>Quality Comes First クオリティー・ファースト</p> <p>常に品質を最優先します</p>	<p>Beyond Globalization ビヨンド・グローバリゼーション</p> <p>"Think globally, act locally." 「グローバルに考え、かつ持ち場で努力する」を実践します</p>
<p>Building Bases 基盤の形成</p> <p>長期的な視野に立った企業活動により、基盤を強化、形成します</p>	<p>Sustainable Growth 持続的成長</p> <p>適正なマネジメントにより持続的成長と発展をはかり、SDGs（持続可能な開発目標）を追求します</p>
<p>Mutual Prosperity with Stakeholders ステークホルダーの皆様との共存、共栄</p> <p>環境に配慮し、かつ、従業員、株主、取引先、地域社会の皆様との持続的な共存、共栄をはかります</p>	<p>Towards the Innovative Future 次世代に継承される技術を</p> <p>培った有機合成技術を展開し、次世代に継承される技術を生み出すことにより真の開発型企業へ進化します</p>

（出所：同社 HP）

同社は自社が持続的に成長していくために「地球に優しい科学」をキーワードとして、「私たちの大切な地球環境を守っていく」ことをハイテク技術を駆使して豊かに発展してきた現代人の使命として捉え、地球や自然をどのように保全していけば良いかについて長年培ってきた技術を最大限に生かし取り組んでいる。同社の技術は「オゾン層破壊をもたらす有機洗浄剤の使用削減」「自然界に存在する生理活性物質の分離・応用」「湖水、雑排水中の富栄養化成分であるリン分の効率的な除去」「原子力発電所等で発生する雑排水から、主に放射性元素の除去」等に寄与し、地球環境の保護に貢献している。

また、同社はステークホルダーとの共存・共栄を重要視しており、特に、地域貢献活動や従業員の就労環境改善に従前より注力している。

地域貢献活動では、いわき工場創業以来 50 年超経っており、次の 50 年に向け「人・街づくり」を地元と進めていくため、地元を元気にするアスリートを応援している。地元プロスポーツクラブの応援として J2 リーグ所属いわき FC や、いわき市出身のプロゴルファーである岸部桃子氏のスポンサーを務めている。

従業員の就労環境においては、福利厚生として無料の軽食が備えられた男女別の休憩場、1 食あたり実費 50 円で利用できる地元食材のフードロスにも貢献している社員食堂、社員寮やレクリエーションスペースの完備等、従業員が安心して働ける職場環境整備が着実に進められ、自社の成長のためには、従業員との共存・共栄が重要であることが十分に認識された取り組みがなされている。



※弊社ロゴをトレーニングウェア背中に掲出



※弊社ロゴを試合時着用ウェア左肩に掲出

■ 同社がスポンサーとして支援しているいわき FC、岸部桃子氏

(出所：同社 HP)

休憩室



食堂以外に業務の合間に休憩をとるために男女別々の休憩室を設けています。

社員寮



工場敷地内に独身者向けの社員寮を併設しています。近年リニューアルをしたので内装もキレイになっています。

社員食堂



希望者は昼食だけでなく夕食も食堂の食事をとることが可能です。季節に応じたメニューを食べることができると好評です。

無料の菓子パンやインスタント食品



食堂には無料の菓子パンやインスタント食品を設置しています。また、夏にはアイスを無料で配布しています。

マッサージチェア



休憩室以外にも、マッサージチェアを準備しており、業務効率化と健康リスクの軽減を目的としています。

レクリエーションスペース



ゴルフの練習打席などを併設しており、趣味の時間も大切にしていきたいと思っています。

■ 福利厚生としての取組み

(出所：同社 HP)

2. KPI の選定

評価対象の「KPI の選定」は、以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン等に整合している。

(1) KPI の概要

同社は「有給休暇取得率」および「男性の育児休暇取得率」を KPI として選定した。

(2) KPI の重要性

A. サステナビリティ戦略と KPI の関係

同社は経営理念として「Sustainable Growth（持続的成長）」と「Mutual Prosperity With Stakeholders（ステークホルダーの皆様との共存、共栄）」を掲げている。これは自社の持続的成長・発展に目指していくためには、環境に配慮し、かつ従業員、株主、取引先、地域社会との永続的な共存、共栄をはかることが重要であるとの考えを表したものであり、これまで同社が大切にしてきた理念である。

今回の KPI は「有給休暇取得率」および「男性の育児休暇取得率」に設定している。上記経営理念の通り、自社の持続的成長のためにはステークホルダー、特に従業員の「働きやすさ」のための良好な労働環境の提供に重点を置き、従業員が安心して就労できる環境整備を行うため、これまでも各種処遇施策の検討し実施してきた。本 KPI も従業員の良好な職場環境に直結するものであり、当社経営方針・事業戦略においても重要な位置づけといえる。

また、本 KPI は同社の社員の心身の疲労の回復とそれに伴う生産性の向上及び男女ともに仕事と育児を両立する社会の実現に繋がるものであり、SDGs の 17 の目標のうち、具体的には「5. ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット「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」、「8. 働きがいも経済成長も」のターゲット「8.5 2030 年までに、若者や障がい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実現する」の達成に貢献することが期待される。

【SDGs の目標】

SDGs の目標	ターゲット
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>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</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>8.5 2030 年までに、若者や障がい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実現する</p>

B.KPI の有意義性

(a) 有給休暇取得率

年次有給休暇制度の趣旨は厚生労働省にて「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日ほかに毎年一定の有給休暇を与える制度」と公表している。

本来は、年次有給休暇はすべて取得されるべきであるが、厚生労働省が行った「令和 5 年度就労条件総合調査」によると、2022 年の労働者 1 人当たりの年次有給休暇取得率は 62.1%、取得日数で 10.9 日となっている。1984 年以降過去最高の取得率となっているものの、改善が必要な分野であり、政府も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、計画的付与制度の導入促進等を通し、取得促進施策の拡充に努めている。同社の取組みは、政府の指針にも則ったものであり、制度の目的実現のために有意義な内容である。

【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。

(出所：厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査の概要」)

【労働者 1 人平均年次有給休暇取得率の年次推移】



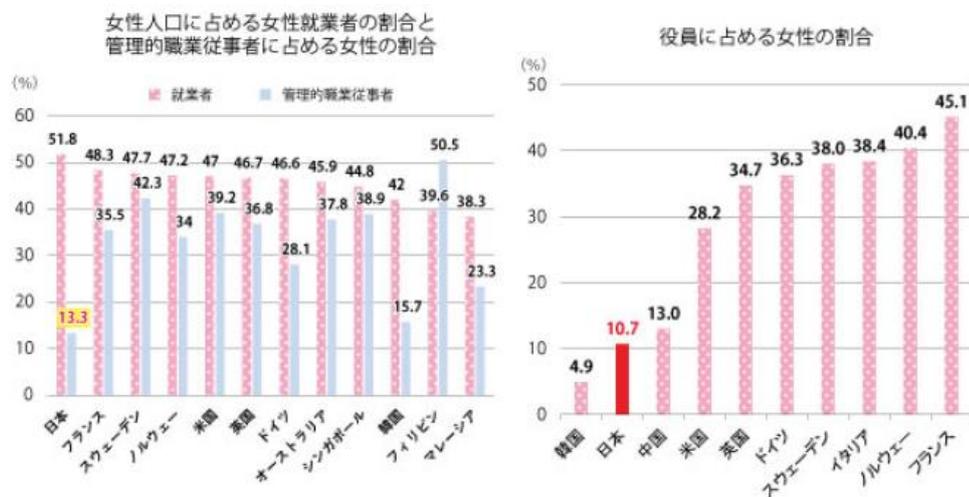
(出所：厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査の概要」)

(b) 男性の育児休暇取得率

世界経済フォーラムから毎年発表されているグローバル・ジェンダー・ギャップ指数で、日本は146か国中118位と世界各国から大きく後れを取っている。その大きな要因の一つとなっているのが経済分野における取組みの遅れである。

日本における経済分野のジェンダー・ギャップは深刻であり、特に女性の管理職比率の低さや賃金格差は大きな問題となっている。日本では、2015年に成立した女性活躍推進法等を通じて女性就業者数や上場企業の女性役員が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が着実に増加する土壌が形成されてきている。しかし、国土交通省による「国土交通白書 2021」によれば、女性就業率は51.8%と諸外国と比較しても大差ないものの、女性の管理的職業従事者は13.3%、役員に占める女性の割合も10.7%と諸外国と比較し低い水準となっている。これは出産や育児に伴うキャリア中断が要因の一つとなっており、女性が出産や育児のために一時的に職を離れることとなった結果、管理職への昇進機会が限定的となってしまう状況があるためである。また、復職後もフルタイムでの仕事や昇進の機会が限られる場合があり女性のキャリア形成に大きな影響を与えている。

【女性就業率と役員に占める女性割合の諸外国との比較】



(出所：国土交通省「国土交通白書 2021」)

このような状況下、ジェンダー平等を推進するための重要施策の一つとなるのが男女ともに育児休暇取得のしやすい環境を整備することである。これによりパートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の時間を夫婦で分かち合うだけでなく、組織内での偏見を排除しジェンダー平等の企業文化形成につながると考えられる。

なお、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数 15年連続 1位でジェンダー平等の世界的モデルとなっているアイスランドでは、男性の育児休暇取得率が8割超と非常に高く、両親が子育てに積極的に参加する文化促進により職場での男女平等を支えている。



以上から、男性の育児休暇取得を推進することは、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解決に寄与し、男女ともに仕事と育児を両立する社会の実現につながるとともに、諸外国から遅れを取っている日本のジェンダー平等の推進にも貢献する有意義な内容といえる。

3. SPTs の設定

評価対象の「SPTs の設定」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

(1) SPTs の内容

同社は、KPI である「有給休暇取得率」および「男性の育児休暇取得率」の決算期ごとの目標値を SPTs に設定した。各 SPTs は同社の主力工場であるいわき工場単体と同社全体のそれぞれで設定（目標値は同様の値）しており、2024 年度（2024 年 4 月～2025 年 3 月）を開始時期として、2028 年度（2028 年 4 月～2029 年 3 月）までの以下の目標を設定している。達成目標は決算期（年度）ごとに設定されており、毎年度の達成状況を判定する。

なお、同社は東邦銀行の協力を得て、SPTs を設定している。

また、SPTs は同社内で、達成状況を定期的に確認・協議する。

【有給休暇取得率(SPTs) 単位：％】

年 度	2024	2025	2026	2027	2028
いわき工場	71	73	75	75	75
全 体					

【男性の育児休暇取得率(SPTs) 単位：％】

年 度	2024	2025	2026	2027	2028
いわき工場	100	100	100	100	100
全 体					

(2) SPTs の野心性

A. 有給休暇取得率

厚生労働省公表の令和 5 年就労条件の総合調査より、製造業に係る平均年次有給休暇取得率は 65.8%であり、日本政府目標は「2025 年までに 70%」である。当社の KPI 過去実績については以下の通りであり、同社経営理念に則り従業員の処遇改善に注力してきた結果、直近実績ではいわき工場で政府目標に近い水準、全体では政府目標を達成している状況にある。SPTs は更に取得率の向上を目指し 2026 年度に 75%とし、以降は 75%を維持する設定となっており、政府目標を上回る水準である。

一方で、当社主力工場であるいわき工場では、製品ラインナップが豊富で多品種・小ロットの製造体制となっており、每期一定受注への対応を維持していくためには相応の労働力・多品種の受注に対応するための人材育成が必要となる。人員採用にも注力しているが、労働者の確保も相応にハードルが高い中で、有給取得率をこれ以上向上させることは成り行きでは困難であり、SPTs を達成するために労働生産性の向上や人材の育成等が必須であることを踏まえれば、野心性は認められるものと判断する。

【有給休暇取得率(実績) 単位：％】

年 度	2021	2022	2023
い わ き 工 場	56.81	65.95	69.19
全 体	59.66	70.75	72.92

B.男性の育児休暇取得率

厚生労働省による雇用均等基本調査によれば令和 4 年度の男性の育児休暇取得率の平均は 17.13%となっており、これに対し、日本政府は「2025 年までに 50%、2030 年までに 85%」の目標を設定している。

また、同社はこれまで、男性の育児休暇取得対象者に対し積極的な取得促進を行ってきおらず、結果、男性の育児休暇取得率実績は低位なものととなっている。

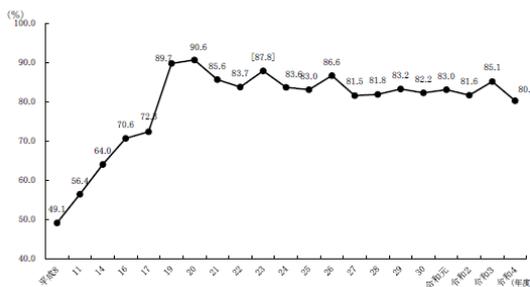
SPTs は男性の育児休暇取得率 100%と最高水準に設定する内容であり、日本政府が掲げる目標、同社の過去実績のいずれの観点からも野心性が認められる。なお、取得対象者がいない場合は目標達成とする。

【男性の育児休暇取得率(実績) 単位：％】

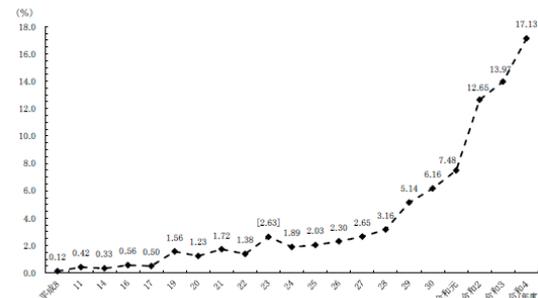
年 度	2021	2022	2023
い わ き 工 場	0	0	33.3
全 体	33.3	0	33.3

【男女別育児休暇取得割合】

(女性)



(男性)



注：平成 23 年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」)

(3) 達成方法と不確実性要素

現状、有給休暇日数は勤怠システムにより従業員各人が管理する仕組みとなっており、本人からの申請があれば希望通りに取得できる仕組みとなっている。これまでは、有給休暇取得奨励日を規定し一定日数の取得を促し、有給休暇取得率の向上を推し進めてきた。今後、更に有給休暇取得率を向上させるためには、生産体制の整備・人材育成も必須であるため、人材育成を含めた

生産体制の構築と有給休暇の積極的な取得の周知を並行して推し進め SPTs の達成を目指していく。なお、男性の育児休暇取得率達成に向けた方法についても、上記育児休暇取得率向上と同様の取組みが必要となる。

一方、いわき工場に勤務する従業員の労働力に限度があり、また、生産体制の効率化等を急激に進めることは困難である中で、製品の増産体制や受注状況が急伸した場合には、有給取得よりも受注への対応を優先せざるを得ない場面も想定され、有給休暇取得や男性の育児休暇が計画通りに取得できない可能性がある。

(4) KPI・SPTs の適切性

KPIとSPTsの適切性については、第三者機関であるとうほう地域総合研究所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「ローンの特徴」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

同社は東邦銀行との間で協議の上、借入条件を決めている。同社は SPTs の達成状況について、報告期限までに東邦銀行に対し書面にて報告し、目標数値を達成したことが確認できれば、借入期間中に適用される金利が引き下げられることとなっている。

したがって、借入条件と同社の SPTs に対するパフォーマンスは連動しており、SPTs 達成の動機づけとなっている。

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・ローン原則等に整合している。

同社は SPTs の達成状況を東邦銀行に対し、年に 1 回報告することとなっている。SPTs の報告期限までに独立した第三者であるとうほう地域総合研究所による検証を受けた上で、SPTs の達成状況が確認できる資料を書面にて東邦銀行に提出することとなっている。東邦銀行は、これにより SPTs の達成状況に関する最新の情報を入手できる。

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・ローン原則に整合している。

SPTs の達成状況について、同社は年に一回、とうほう地域総合研究所による検証を受け、その結果を東邦銀行に書面で報告することとなっている。

東邦銀行は報告書面の内容から SPTs 達成の判定について評価し、達成した際には金利を引き下げる。

以上



一般財団法人とうほう地域総合研究所 組織概要

名 称 : 一般財団法人とうほう地域総合研究所

代 表 者 : 理事長 矢吹 光一

所 在 地 : 〒960-8041
福島県福島市大町4番4号 東邦スクエアビル 3階

業 務 内 容 : 調査研究業務、コンサルティング業務、出版業務、その他事業

電 話 番 号 : 024-523-3171

F A X : 024-522-5663

設 立 : 1982年7月1日

留意事項

1. とうほう地域総合研究所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とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンスについて、アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション（APLMA）、ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）、ローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション（LSTA）「サステナビリティ・リンク・ローン原則」、環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」への整合性、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。

その内容は現時点で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。

とうほう地域総合研究所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. 東邦銀行との関係、独立性

とうほう地域総合研究所は東邦銀行の関連機関としての位置付けであり、東邦銀行および東邦銀行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、本文書に係る調査、分析、コンサルティング業務は東邦銀行とは独立して行われるものであり、東邦銀行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. とうほう地域総合研究所の第三者性

借入人ととうほう地域総合研究所との間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係など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とうほう地域総合研究所が保有しています。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、翻案、頒布等を行うことは禁止します。