



2023年9月20日

株式会社エヌ・イーサポートに対する
「〈ひろぎん〉サステナビリティ・リンク・ローン」の実行について

株式会社広島銀行(頭取 清宗 一男)では、株式会社エヌ・イーサポート(本社:広島県広島市、代表取締役 長田 智久)に対して「〈ひろぎん〉サステナビリティ・リンク・ローン」を実行しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 案件概要 (「〈ひろぎん〉サステナビリティ・リンク・ローン」の概要は別紙1をご参照ください)

契約締結日	2023年9月20日
融資金額	1億円
融資期間	5年
SPTs (サステナビリティ・ パフォーマンス・ターゲット)	有給休暇の取得率向上 男性の育児休暇取得率100%
その他	サステナビリティ・リンク・ローンとしての適合性および SPTs の合理性について、ひろぎんエリアデザイン株式会社からセカンドオピニオン(別紙2)を取得しております。

2. 企業概要

会社名	株式会社エヌ・イーサポート
所在地	広島市西区己斐本町三丁目13番16号
代表取締役	長田 智久
業種	環境総合コンサルタント業
事業内容等	環境計量証明、環境調査、公害調査、検査

以上



広島銀行では、SDGsへの取組みを強化しており、関連するニュースリリースに「SDGs 17の目標アイコン」を明示しています。

【SDGs (Sustainable Development Goals) 持続可能な開発目標】
2015年9月に国連で採択された、経済・社会・環境のあり方についての2030年までの世界共通目標。
持続可能な開発のための17の目標と169のターゲットで構成。

本件に関するお問い合わせ先
株式会社 広島銀行
営業企画部 法人企画室
TEL (082)247-5151 (代表)

「〈ひろぎん〉サステナブルローン」について

○特長

- ・環境省等が定めるガイドラインに整合したファイナンスフレームワーク「〈ひろぎん〉サステナブルローン」※を策定し、そのもとで「サステナビリティ・リンク・ローン」と「グリーンローン」の 2 商品をご用意し、ニーズに応じてご利用いただけます。

サステナビリティ・リンク・ローン	<ul style="list-style-type: none"> ・ ESG・SDGs に関する目標を設定いただき、達成した場合に金利引下げを実施 ・ 設定いただく目標等にかかる外部レビューと年 1 回のレポートイングが必要
グリーンローン	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国際原則や政府指針に掲げるグリーンプロジェクトにかかる設備資金のみが対象 ・ 年 1 回のレポートイングが必要

※ファイナンスフレームワークのグリーンローン原則等に対する整合性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ます。

- ・ 対外 PR 支援として、融資実行時に当行よりニュースリリースを行い、サステナビリティへの取組みの対外公表をご支援します。

○商品概要

商品名	〈ひろぎん〉サステナブルローン	
	サステナビリティ・リンク・ローン	グリーンローン
取扱店	全店	
対象となる方	以下のすべてを満たす法人のお客さま	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ ESG や SDGs に関する目標設定を行うこと ・ 外部レビュー※、年 1 回のレポートイング（銀行への進捗状況報告）を実施 <small>※原則ひろぎんエリアデザインにより実施</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グリーンプロジェクトへの設備投資を行うこと ・ 年 1 回のレポートイングを実施
お使いみち	運転資金・設備資金	グリーンプロジェクトにかかる設備資金
ご融資金額	30 百万円以上	
ご融資期間	2 年以上（固定金利は 10 年以内）	1 年以上（固定金利は 10 年以内）
ご融資利率	当行所定の金利	
	目標達成の場合、金利引下げ※実施 ※金利引下げのみ、もしくは金利引下げ幅の一部を寄付するタイプのいずれかをご選択いただけます	—
ご融資形式	証書貸付・当座貸越	証書貸付
ご返済方法	当行所定の審査によります	
担保・保証人		
取扱手数料	組成難易度に応じてスキーム構築手数料が必要となります	

株式会社エヌ・イーサポート 〈ひろぎん〉サステナビリティ・リンク・ローン

発行日：2023年9月20日

発行者：ひろぎんエリアデザイン株式会社

本文書は、株式会社広島銀行（以下、「貸付人」という）と株式会社エヌ・イーサポート（以下、「借入人」という）の間のサステナビリティ・リンク・ローン（以下、「本ローン」）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」に適合していることを確認したものであり、以下にその評価結果を報告する。

1. 借入人とサステナビリティ

（1）会社概要

借入人は、広島県広島市に本社を置く環境総合コンサルタント業を営む事業者である。自然（NATURE）と環境（ENVIRONMENT）の頭文字であるエヌ（N）及びイー（E）をサポートする（支える、維持する）という企業理念より、社名を株式会社エヌ・イーサポートとした。主に国や都道府県などの官公庁に対し、水質・土壌・大気など環境・自然生態に関する調査・分析データを提供している。

カーボンニュートラルに向けた世界的な動きや、近年各地で頻発する水災害、土壌汚染などの環境問題は身近な存在であり、環境問題の状態を科学的かつ具体的に“見える化”することで、社会の前向きな一歩を後押ししたいと考えている。

特に水質モニタリングにノウハウを有しており、河川の水質が法律で定められた環境基準を満たしているかを調査・分析するだけでなく、過去の履歴と照らし合わせて改善・悪化の原因を検証している。報告書にまとめた資料は、その後の建設土木工事の可否判断や、地域住民に安心安全を示すデータとして活用されることもある。



水質分析



気象・大気測定



排出ガス測定

(2) サステナビリティ

借入人は、環境に直接的に携わる事業者として「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。

  	<p>有機化合物、並びに大気・水質・土壌の汚染について、借入人の事業主体である環境測定を通じて、環境汚染の把握・改善・浄化に寄与・貢献する。</p>
	<p>借入人が行う飲料水検査により、飲料水の安全性の把握・調査に寄与し、安全・安価な飲料水の確保に貢献する。</p>
 	<p>各種下水施設・衛生施設排水の水質検査を通じて、環境汚染の把握・改善や、有害な化学物質等の環境への放出抑制等に寄与・貢献する。</p>
 	<p>借入人が取得認証しているISO9001、ISO14001について、PDCAサイクルを継続的に運用していく事で「資源の有効利用」「環境配慮資産の優先採用」「廃棄物や化学物質の環境への放出の抑制」など持続可能な社会の推進に寄与・貢献する。</p>
	<p>従業員の技術的・職業的スキルの向上を推進すべく、資格取得を奨励する制度を導入している。</p>
  	<p>従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などを目的に「次世代育成支援対策法に基づく、一般事業主行動計画」を策定し取組んでいる。</p>
  	<p>女性社員がより活躍できる雇用環境の整備を行うため「女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画」を策定し取組んでいる。</p>
 	<p>環境アセスメント事業は、各種開発事業が及ぼす環境への負荷・自然破壊・環境汚染などの影響について予測・評価を行い、必要な対策などを検討するもので、そうした事業活動を通じて、包括的で安全かつ強靱で持続可能な都市・居住環境の実現に寄与する。</p>
 	<p>社内でBCP計画を策定し、災害時の人命確保、事業継続を目的に、必要な事前対応を行い災害時の被害の削減に努める。</p>
	<p>自然環境調査事業では、環境アセスメント等の基礎資料として、水生生物の同定・解析及び陸生植物・陸生動物・その他生態系・猛禽類等の調査を行っており、これら調査業務を通じて、陸域生態系の保護・回復・持続可能な利用の推進や生物多様性の損失機会の阻止に貢献する。</p>

2. KPIの選定

(1) KPIの概要

借入人はKPIとして、「男性の育休取得率100%」及び「有給休暇の取得率向上」を選定した。男性の育休取得率については、取得の対象者がいる場合に取得率100%を目指すものである。（※対象者がいない場合は目標達成とする）

有給休暇取得率については、個人によって取得率の偏りがあることから、社員全体での目標達成率を指しており、有給休暇の年度新規付与日数のうち、社員全体で最大70%の取得達成を目指すものである。

(2) KPIの重要性

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及び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) サステナビリティ戦略と KPI の関係

借入人は、「豊かな地球環境と幸福な人間社会の形成」を目指し、設立以来さまざまな環境問題に取り組んでいる。水質・大気・土壌中など有害物質等の環境分析測定業務や、将来の環境変化・環境影響などを調査・予測・評価する環境アセスメント業務を行っている。その他、自然環境の動植物生態調査、労働・衛生・生活環境における各種環境測定や、これから更に貴重な生活基盤となる飲料水の検査業務など、「地球」と「人」を取り巻くあらゆる環境との関わりの中で、「信頼できる技術とデータ」の提供と「積極的な提案力」をもって社会に貢献できるよう日々努力を重ねている。

借入人は、環境に直接的かつ密接的に携わっており、様々な問題や課題を身近に感じていることから、サステナビリティ戦略として、全社を挙げてSDGsの達成に向けた取組を強力に推進している。

前頁で先述した通り、SDGsの取組においては、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などを目的に「次世代育成支援対策法に基づく、一般事業主行動計画」を策定し、更に女性社員がより活躍できる雇用環境の整備を行うため「女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画」を策定して、次世代を担う子供たちを安心して生み育てるための活動に取り組んでいる。その環境の一環として、男性の育休取得を推進している。

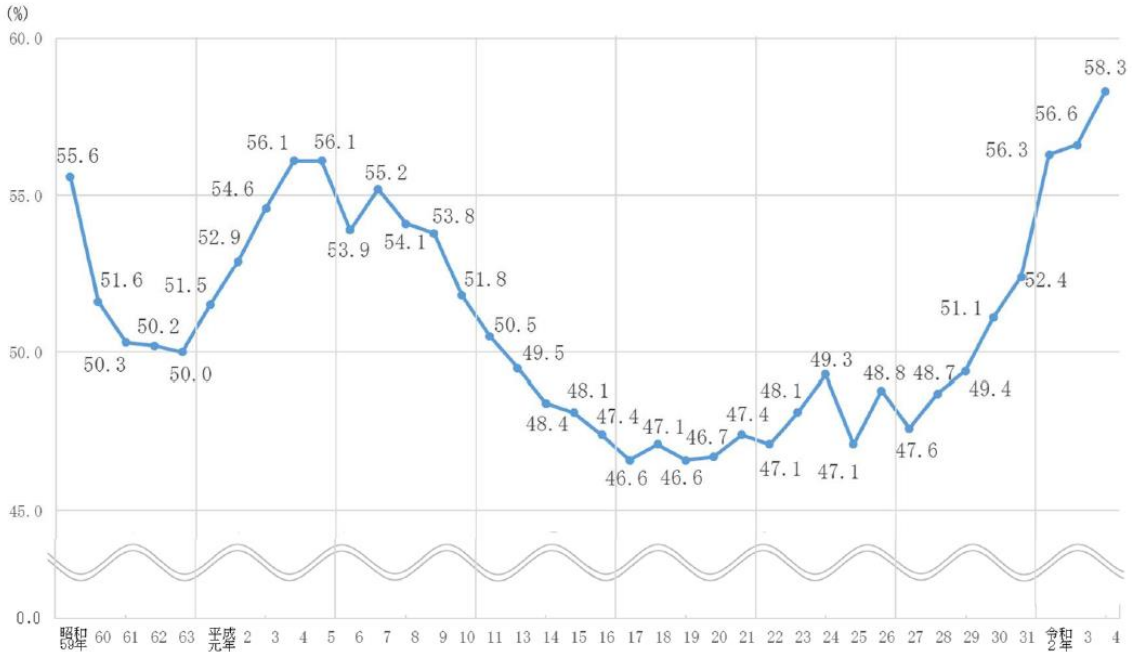
そして、有給休暇の取得率向上についても併せて推進している。有給休暇の取得率向上は、SDGs目標8の「働きがいも経済成長も」の実現に向けて生まれた働き方改革の取組の一環である。厚生労働省は、有給休暇を「心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇」と定め、2019年4月には、年間5日の年次有給休暇の取得が義務化されている。

以上により、KPIで「男性の育休取得率100%」及び「有給休暇の取得率向上」は、借入人が目指すサステナビリティ戦略と整合する中核的な指標であると言える。

(4) KPIの有意義性

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。

まず、労働者の心身の疲労の回復と、それに伴う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4年就労条件総合調査」によると、令和3年の労働者1人あたりの年次有給休暇の取得率は58.3%となっている。近年、取得率は上昇基調にあるが、まだ向上の余地が大きいと言える。



(出典) 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」より、労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移

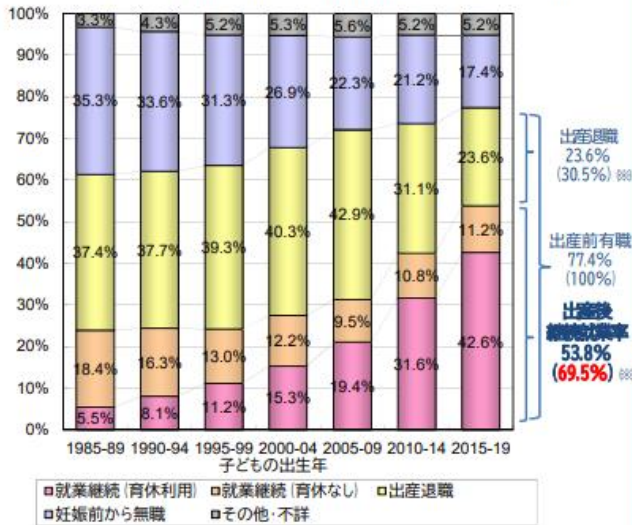
こうした中、厚生労働省制定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、年次有給休暇の取得率について、2025年までに70%とする目標を掲げており、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数の取得義務や、計画的付与制度の導入促進等、政府による積極的な取得促進も進められている。

次に、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つである。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%で、最も大きな割合を占めている^{※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である^{※2}。

※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

※2 厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋

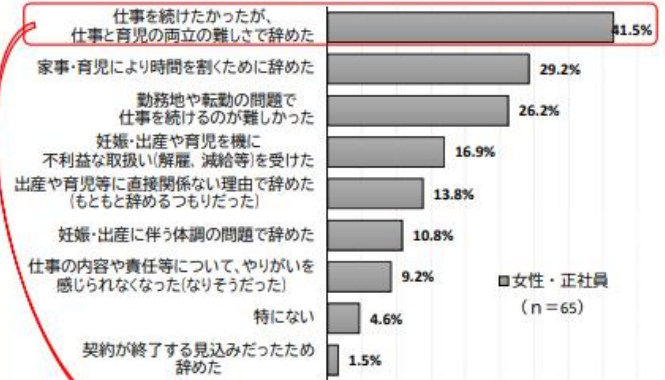
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



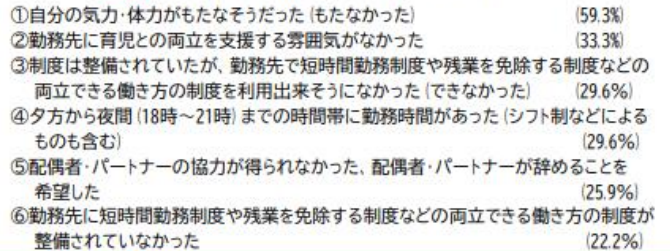
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の就業上の地位の変化をみたもの。
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例:2015~2019)中に出生した女性の就業変化を表している。

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



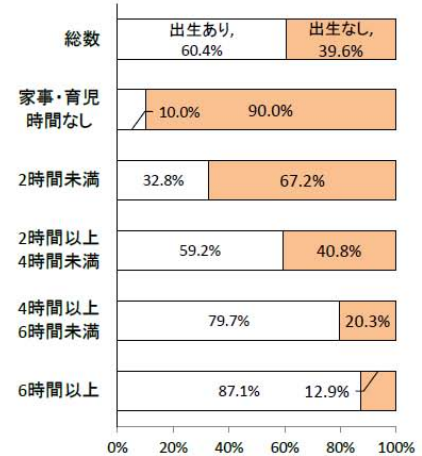
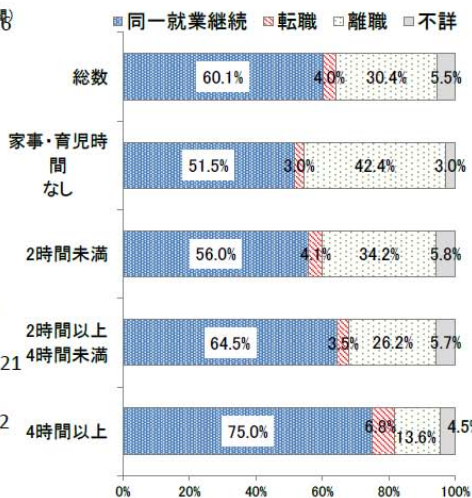
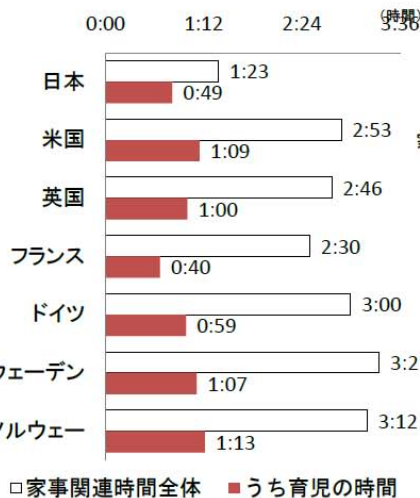
両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)



【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



(出典) 厚生労働省資料「育児・介護休業法の改正について」2022年11月18日更新

育児休業取得率は男女で大きな乖離があり、男性の育休取得率に関しては低調に推移している。第16回出生動向基本調査(夫婦調査)によると、約3割の女性が第1子出産時に退職している。妊娠・出産を機に退職した理由の1位は、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)だった。日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準である、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高い。

少子高齢化に伴う人口減少という課題がある中、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。

以上から、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ることから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となる「男性の育休取得率100%※」と「有休休暇の取得率向上」について、借入人は2023年度から2027年度にかけて、下表のとおりSPTsとして設定した。

「男性の育休取得率100%」については、対象者がいた場合は、必ず育児休暇を取得させることとする。※対象者がいない場合は100%達成とする

「有休休暇の取得率向上」については、2022年度実績が61.8%の取得率を5年間で70%まで引き上げることとする。

【借入人のSPTs】

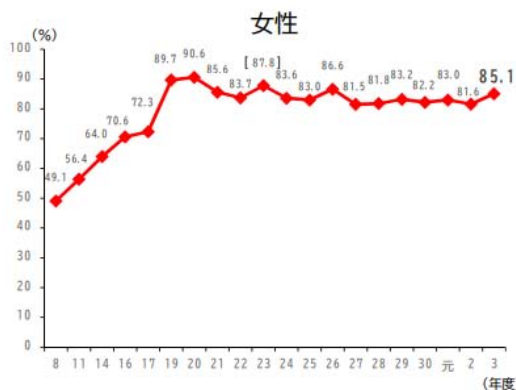
	2021年度実績	2022年度実績	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
男性の育児休暇取得率	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
有給休暇の取得率	59.3%	61.8%	65%	66%	68%	70%	70%

（2）SPTsの野心性

前述した労働者1人あたりの年次有給休暇の取得率において、借入人が該当する産業別で見ると、「学術研究、専門・技術サービス業」の取得率が60.7%であり、借入人の実績は、既にこれらの取得率を上回っている。

借入人が設定した有給休暇の取得率の目標は、政府が掲げる2025年までに70%取得となっており、現在の取得率の61.8%から見ると、十分に野心的であるといえる。

また、男性の育児休業取得者の割合は、厚生労働省が発表した「令和3年度雇用均等基本調査」では13.97%※³と低い水準となっている。（以下グラフ参照）借入人が掲げる「取得対象者がいる場合には取得率100%」という目標は、現在の全国平均の13.97%だけでなく、「2025年までに男性の育休取得率30%」を掲げる政府目標と比しても非常に大きな目標で、十分に野心的であるといえる。



（出典）厚生労働省資料「育児・介護休業法の改正について」2022年11月18日更新

（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) SPT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. レポートिंग

評価対象の「レポートिंग」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. レポートिंग」に関して、自らの対応について客観性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。