



2023年9月29日

株式会社プロケアしまなみに対する  
「〈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、株式会社プロケアしまなみ(本社:広島県尾道市、代表取締役 松山 慎太郎)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29日
融資金額	4千万円
融資期間	10年
SPTs (サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット)	「離職率の改善」及び「男性育児休業取得率」
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	株式会社プロケアしまなみ
所在地	広島県尾道市長江二丁目7番8号
代表取締役	松山 慎太郎
業種	介護事業
事業内容等	「みんな笑顔で安心に」という理念のもと、認知症や障がいの有無に関わらず、すべての人があたりまえに地域で暮らせる文化を創生することが当社の使命と考え、広島県尾道市を中心に介護保険事業や高齢者向け住宅を展開しています。 また、働き方改革の推進等により、職員にとっても働きやすく、働きがいの持てる組織風土を創生することで、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。

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「SDGs17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"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
グリーンローン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 年1回のレポートイングが必要</li> </ul>

※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"> <li>・ ESG や SDGs に関する目標設定を行うこと</li> <li>・ 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</li> </ul> <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"> <li>・ グリーンプロジェクトへの設備投資を行うこと</li> <li>・ 年1回のレポートイングを実施</li> </ul>
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 <small>※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</small>	—
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	

## 株式会社プロケアしまなみ 〈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29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）と株式会社プロケアしまなみ（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、広島県尾道市に本社を置く2009年設立の介護事業を展開する会社である。「訪問看護サービス」「認知症グループホーム」「小規模多機能サービス」「サービス付き高齢者向け住宅」をメイン事業としており、利用者が住み慣れた地域で暮らし続けられるよう、一人ひとりに合わせた介護サービスを提供することで地域社会に貢献することを目指している。

### (2) サステナビリティ

借入人は、企業理念を「みんな笑顔で安心に」利用者様には笑顔で安心な暮らしを、ご家族や地域の人にも笑顔になれますように、そのことを通じて、職員も笑顔になるよう行動します（会社HPより抜粋）としている。

そのため、尾道市等が推進する認知症カフェ（オレンジカフェ）を開催し、認知症の人やその家族などから相談を受けたり、地域住民と共同で認知症の人への声かけ方法などの訓練を行ったりするなど地域貢献活動に積極的に参加しているほか、施設の避難訓練を地域住民と共同で実施するなど地域と共に活動している。

また、借入人は働き方改革の取組にも注力しており、正社員を含めた全職員を時給制にして同一労働同一賃金を実現し、子育てをする職員でも働きやすいよう時差出勤・子連れ出勤の導入など、様々な取組を行っている。こうした取組が評価され、2020年2月には、従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組み、働き方改革において成果や効果が出ている企業を認定する「広島県働き方改革実践企業（運営：広島県商工会議所連合会等）」として認定されている。

さらに、雇用形態を問わず、介護福祉士資格取得や介護実務者研修、ケアマネ更新研修などの各種研修参加を推進しており、これに係る費用は借入人が全額負担するなど、職員のスキル向上、モチベーション向上にも努めている。

これらに加え、借入人は、2021年11月にSDGs宣言を行っており、4つの項目において持続可能な社会の実現に貢献することとしている。



### みんな笑顔で安心に

社会的包摂の実現を目指し、認知症や障害の有無に関係なく、すべての人があたりまえに地域で暮らしていける文化を創生してまいります。

【主な取り組み】

- ・訪問看護、居宅介護をはじめとした福祉事業の展開



### 基本財産は人財である

働き方改革の実践や、再立支援制度の充実などを通して、誰もが働きやすい職場づくりに注力してまいります。

【主な取り組み】

- ・キャリアパスを用いた人材育成への取り組み
- ・多様な勤務形態の導入による職員の抱く両面の幸福を追求した働き方改革への取り組み
- ・健康結果の適切なフォロー実施による健康経営推進



### 環境にやさしく

事業活動における環境負荷低減への様々な取り組みを通して、持続可能な循環型社会の実現に貢献してまいります。

【主な取り組み】

- ・LEDライト、アイドリングストップ車の積極導入による環境負荷低減への取り組み
- ・認証製品使用による天然資源の持続的利用
- ・3Rの推進による資源の有効活用



### 地域の人たちとともに

地元地域との交流や地域住民と連携した避難訓練などの社会貢献活動を通して、持続可能な地域社会の実現に尽力してまいります。

【主な取り組み】

- ・地元人材の積極採用
- ・地元学生への就労体験会の実施
- ・地域コミュニティとの情報交換会の開催



### SDGsとは

Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)とは、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。

## 2. KPIの選定

### (1) KPIの概要

借入人はKPIとして、「離職率の改善」及び「男性育児休業取得率」を選定した。離職率の改善についてはパートタイム従業員も含めた全職員を対象とした段階的な離職率の引き下げを、男性の育児休業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

### (2) KPIの重要性

KPIは、労働環境の向上・改善、職員の就労意欲向上、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) 経営方針とKPIの関係

借入人は、前述のとおり2020年に「広島県働き方改革実践企業」として認定を受けるなど、働き方改革に積極的に取り組んでいる。

また、前述のSDGs宣言の中で、4つの目標を掲げており、そのうちの一つとして「基本財産は人材である」を標榜し、「働き方改革の実践や、両立支援制度の充実などを通して、誰もが働きやすい職場づくりに注力する」としている。これを実現するため、借入人はキャリアパスを用いた人材育成への取組、多様な勤務形態の導入による職員の物心両面の幸福を追求した働き方改革への取組、検診結果の適切なフォロー実施による健康経営推進に取り組んでいるところである。

本KPIである「離職率の改善」及び「男性育児休業取得率」に取り組むことは、借入人がSDGs宣言に掲げる「誰もが働きやすい職場づくり」の実現をより強固なものにすることにつながり、借入人の経営方針と一致しており整合性があるといえる。

### (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。

こうした中、まず「離職率の改善」であるが、とりわけ介護業界については、高齢化社会のなか介護人材の必要数も年々増加が予測されることから、国をあげて離職防止・定着促進・生産性向上等の介護人材確保に取り組んでいる。

厚生労働省が策定した「第8期介護保険事業計画」に基づき都道府県が推計した介護職員の必要数を見ると、2019年度の約211万人に対し、2025年度には約243万人（2019年度比+約32万人（5.3万人/年））、2040年度には約280万人（2019年度比+約69万人（3.3万人/年））の介護人材を確保する必要がある※1とみられている。

※1 厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」より抜粋

一方で、訪問介護員・介護職員の離職率の推移（下表1）を見ると多少の増減はあるものの減少（改善）傾向ではあるが、中長期的に見ると離職率の減少幅より採用率の減少幅が大きくなっており、採用率と離職率の差は縮小傾向にある。

さらに人材不足と感じている事業所割合の推移（下表2）を見ると、全体として60%台で推移しているが、令和2年度からは増加に転じている。

超高齢化社会の中ますます介護需要が高まりを見せる我が国において、介護人材を確保するために介護職員等の採用率・離職率を改善させることは極めて重要であるといえる。

表1：2職種（訪問介護員、介護職員：有期・無期の計）の採用率・離職率の推移

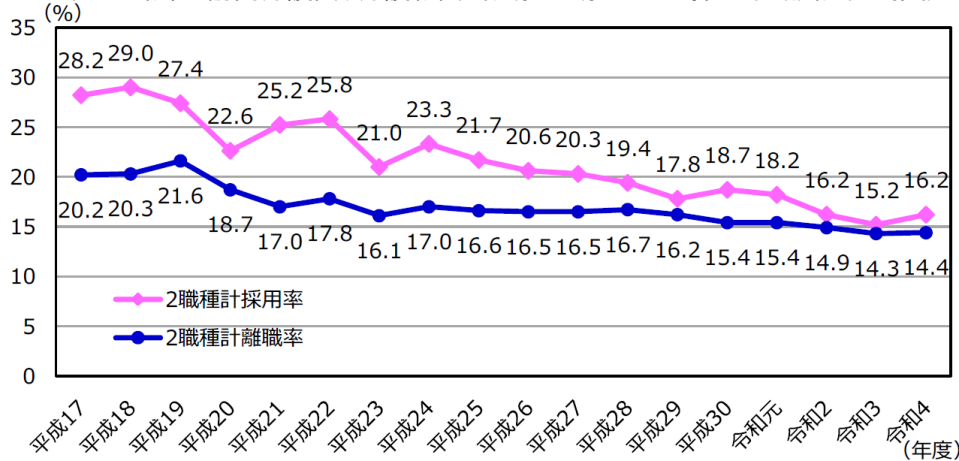
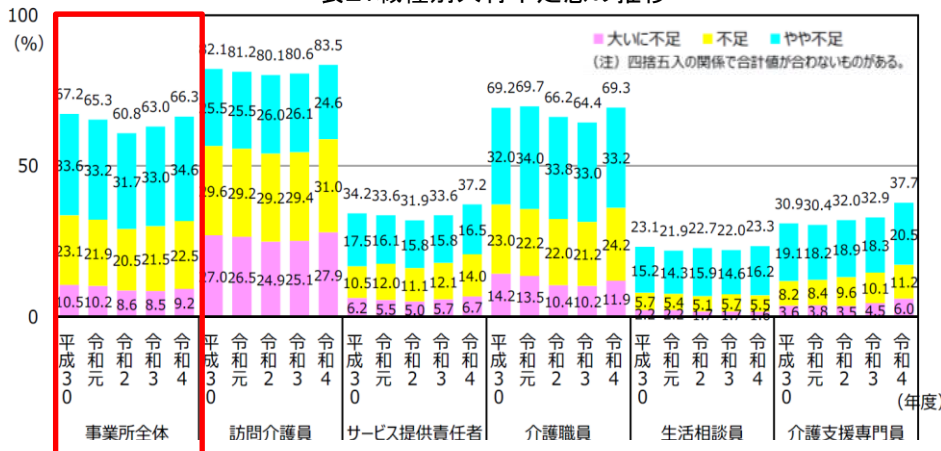


表2：職種別人材不足感の推移

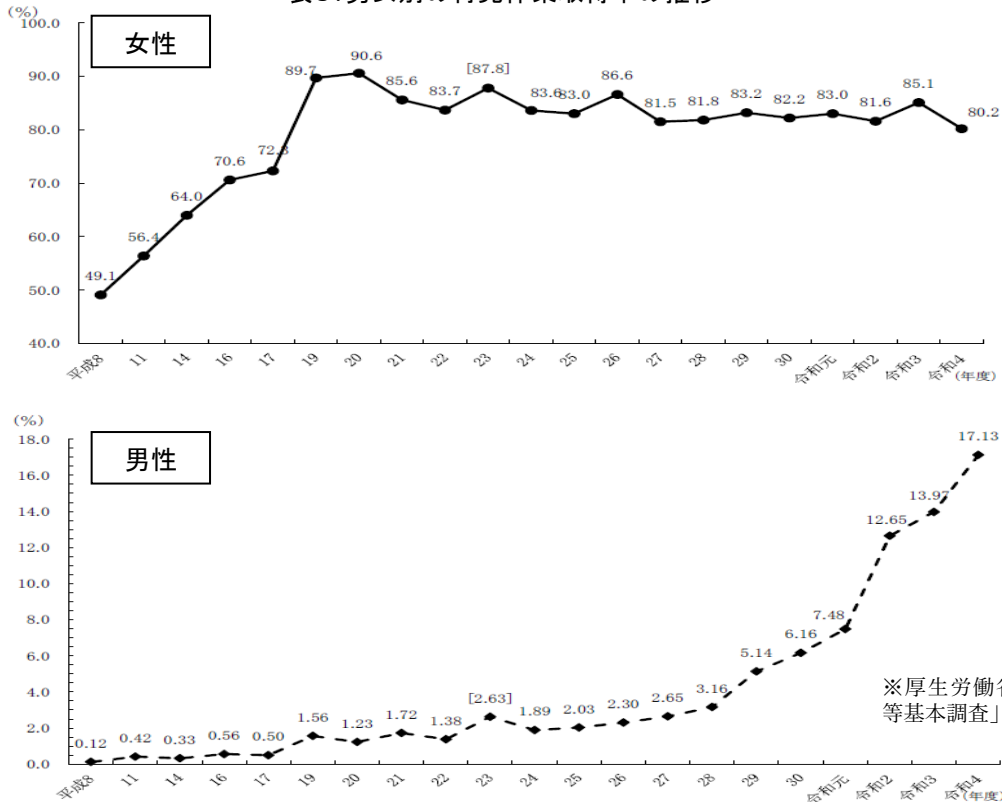


※表1及び表2は、公益財団法人介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」より抜粋

次に、男性の育児休業や育児休暇の取得については、女性の継続就業や、仕事と生活の両立を図る上で重要な要素である。しかし、我が国の男性の育児休業の取得率は、2022年度時点で17.13%と過去最高となったが、女性の取得率80.2%と比較していまだ低位に留まっている（表3）。こうしたことから、政府は2023年3月に「2025年度までに50%、2030年度までに85%にする」とこれまでの目標（2025年度までに30%）から大きく引き上げることを発表した。

また、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、その理由として「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（次頁図1）※2。一方、夫の家事・育児時間が

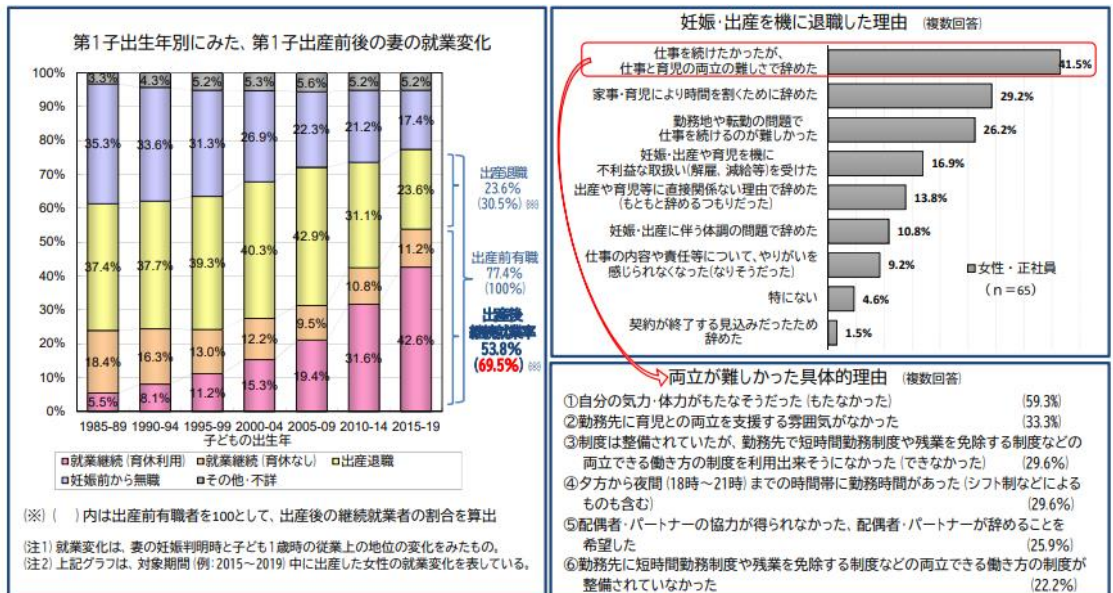
表3: 男女別の育児休業取得率の推移



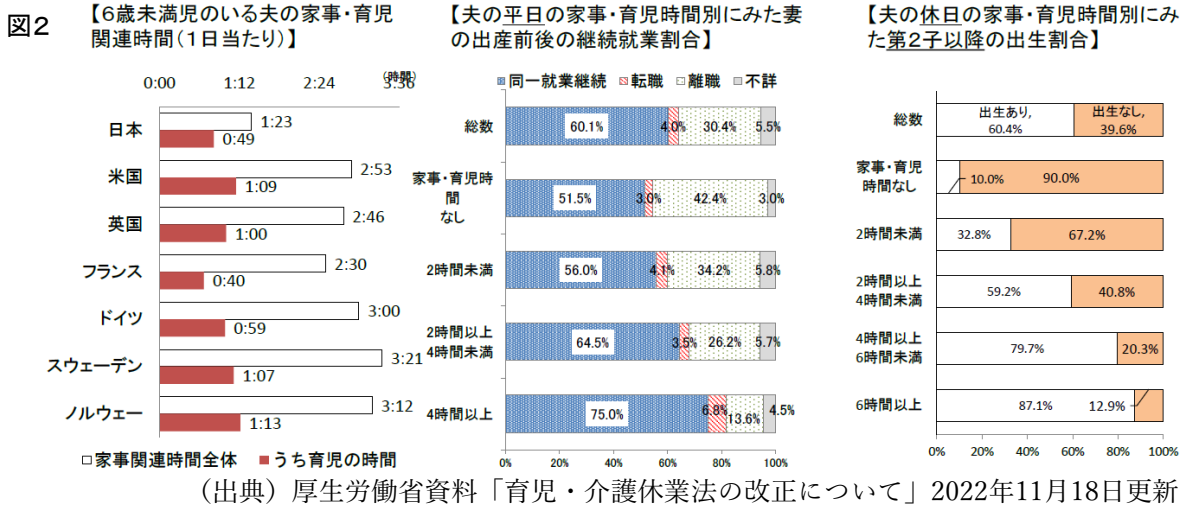
長くなるほど、妻の継続就業率は高く、第2子以降の出生割合も高い傾向にあるが、日本において6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は1時間程度であり、諸外国と比較しても低水準となっている（次頁図2）※3。

※2 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  
 ※3 厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋

図1



(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



少子高齢化・人口減少社会の中、社会全体の労働生産性や一人ひとりの労働意欲や生きがいを確保するためにも、出産や育児に伴う労働者の望まない離職を回避し、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「離職率の改善」及び「男性の育児休業取得率」について、次頁表のとおり2023年度から2032年度にかけて下表のとおりSPTsとして設定した。なお、前述のとおり、前者はパートタイム従業員を含む全職員を対象とし、後者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



## 【借入人のSPTs】

	2022年度 (2023年3月期)	2023年度 (2024年3月期)	2024年度 (2025年3月期)	2025年度 (2026年3月期)	2026年度 (2027年3月期)	2027年度 (2028年3月期)
離職率 (全職員)	9.8%以下	9.8%以下	9.8%以下	9.5%以下	9.5%以下	9.0%以下
男性の育児 休業取得率	100% (対象者なし)	100%				

	2028年度 (2029年3月期)	2029年度 (2030年3月期)	2030年度 (2031年3月期)	2031年度 (2032年3月期)	2032年度 (2033年3月期)
離職率 (全職員)	9.0%以下	8.8%以下	8.8%以下	8.5%以下	8.5%以下
男性の育児 休業取得率	100%				

## (2) SPTsの野心性

まず、離職率の改善については、前述の令和4年度介護労働実態調査での直近の介護職全体の離職率は14.4%であり、借入人が掲げる目標値はこれを大きく下回るものである。また、パートタイム従業員（有期雇用者）は、無期雇用者と比較して、離職率が高い傾向にある（下表）ことから、パートタイム従業員を含めた離職率の改善を図ることは達成困難度が高いといえる。

表：1年間の就業形態別の採用率・離職率

	回答事業所数（件）	採用率（%）	離職率（%）	差（ポイント） <sup>注</sup>
2職種計	5,695	16.2	14.4	+1.8
無期雇用者	4,999	14.7	13.4	+1.3
有期雇用者	3,050	19.8	16.8	+3.0

※公益財団法人介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」より抜粋  
表内の2職種とは、訪問介護員、介護職員である

次に、男性の育児休業取得率については、全国の事業所平均値17.13%（前述）を大きく凌ぐものであり、また、政府目標である「2025年までに男性の育児休業取得率50%」をも大きく超えるものである。

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も繋がるものであり、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. レポーティング

評価対象の「レポーティング」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. レポーティング」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、現時点での状況の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。