



2024年1月12日

アドバnstテクノロジー株式会社に対する 「〈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、アドバnstテクノロジー株式会社(本社:岡山県岡山市、代表取締役 河渕 宏史)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	2024年1月12日
融資金額	5千万円
融資期間	7年
SPTs (サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット)	社員の年次有給休暇取得率 男性の育児休業取得率
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	アドバnstテクノロジー株式会社
所在地	岡山県岡山市北区西古松西町8番18号
代表取締役	河渕 宏史
業種	その他卸売業
事業内容等	情報通信機器の販売 ネットワークセキュリティの構築 フィットネスクラブの経営 他

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り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	

アドバンステクノロジー株式会社 〈ひろぎん〉サステナビリティ・リンク・ローン

発行日：2024年1月12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）とアドバンステクノロジー株式会社（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、岡山県岡山市に本社を置く1997年設立の会社であり、主に情報通信機器事業・ウェルネス事業・EC事業等を展開している。

情報通信機器事業においては、大手電気通信事業者のパートナーとして、ネットワークサービスの提供や情報通信機器の販売等を通じて、顧客の生産活動における業務改善を行っている。また、ウェルネス事業においては、女性専用のフィットネスクラブの運営を通じて、生活面での健康な体づくりのサポートを実践している。さらに、EC事業においては、オンラインショップの運営・管理やプロモーションの企画・立ち上げなどを行っている。

また、借入人はこうした事業活動を継続していくことが地域社会における借入人の役割と認識し、顧客、取引先、社員とその家族、更には地域社会から、尊敬され、賞賛され、愛される企業を目指している。

(2) サステナビリティ

借入人は、経営理念として「お客様にはより多くの安心と満足を、取引先にはより多くの信頼と利益を、社員にはより多くの幸せと豊かさを、地域社会にはより多くの貢献を、与え続け、歩み続ける」ことを掲げている。また、この経営理念に基づき、「社員の尊重」、「地域社会への貢献」などを行動指針（次頁参照）としている。

また、これらに加え、借入人は、持続可能な社会の実現に貢献するために、2022年3月にSDGs宣言（次頁参照）を行っている。

【行動指針】

法令および社会規範等の順守

・私達は、国や海外現地の法令、社会規範、社内外の諸規則やルールを守り、高い倫理観に基づいて社会に信頼される公正で良識ある企業活動に努めます。

お客様第一主義

・私達は、何よりもお客様第一であることを徹底し、お客様から高い信頼と満足を得けるよう、安全で質の高い製品とサービスの提供に努めます。

公平かつ公正な関係の構築

・私達は、お客様・取引先・株主を始めとする全ての関係者との間で公平かつ公正な関係維持に努め、企業の社会的責任を果たします。

・私達は、お得意先との協力を深めて相互に価値を創出し、自他共栄の関係を構築します。

社員の尊重

・私達は、互いに個人を尊重し誰もが生き生きと働くことができる職場づくりを努めると共にチームワークを大切にして、全員参加で共通目標の達成を目指します。

・私達は、地域社会で活躍する一人一人のプレーヤーとして自らの能力を磨き続けます。

地域社会への貢献

・私達は、自らが地域社会の一員であることを認識し地域社会との調和や連携に努めるとともに良き企業市民として積極的に社会貢献活動に取り組みます。

【借入人のSDGs宣言】

2022年3月25日



SDGs宣言

アドバンステクノロジー 株式会社

当社は、企業活動を通じて、社会課題の解決に取り組み、SDGs達成に貢献しています。

項目	関連するSDGsのゴール	SDGs達成に向けた取組
環境に配慮した製品・サービスの提供	13 気候変動に具体的な対策を、12 つくる責任、15 陸の豊かさを守ろう	当社は、多様化する社会課題解決のために役立つ様々な商品を取り扱っています。また、知識と連携したサービスやビジネスモデルを提供し、積極的な社会貢献に努めています。
働きがいのある仕事	8 働きがいも経済成長も、5 働きがい、経済成長も、4 質の高い教育をみんなに	社員一人ひとりが当社の「宝」です。完全週休二日制のほか、男女問わず有給休暇・育児休暇の取得、管理職登用の推進などを行い、皆がイキイキと活躍できる職場を目指しています。
責任ある企業行動	10 人や国の不平等をなくそう、17 パートナーシップで目標を達成しよう	当社は、グループをあげてコンプライアンスの遵守に努めます。社内チェック体制を設け、ステークホルダーの皆様から今後とも変わらぬ信頼を頂けるよう、取り組んでまいります。

当社は、国連が提唱する持続可能な開発目標「SDGs」の精神を自社の企業活動に取り入れ、自社サービスの提供を通じて豊かな地域社会の創造に貢献してまいります。その結果として、お客様、お取引先、社員とその家族、ひいては地域社会の皆様から尊敬され、賞賛され、そして愛される企業を目指します。



借入人のSDGs達成に向けた取組

項目	SDGs達成に向けた取組 (関連するSDGsのゴール)
環境に配慮した製品・サービスの提供	多様化する社会課題解決のために役立つ様々な商品を取り扱っています。また、地域と連携したサービスやビジネスモデルを提供し、積極的な地域貢献に努めています。   
働きがいのある仕事	社員1人1人が当社の「宝」です。完全週休二日制のほか、男女問わず有給休暇・育児休暇の取得、管理職登用の推進などを行い、皆がイキイキと活躍できる職場を目指していきます。   
責任ある企業行動	当社は、グループをあげてコンプライアンスの遵守に努めます。社内チェック体制を設け、ステークホルダーの皆様から今後とも変わらぬ信頼を頂けるよう、取り組んでまいります。   

2. KPIの選定

(1) KPIの概要

借入人はKPIとして、「社員の年次有給休暇取得率」及び「男性育児休業取得率」を選定した。年次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を目指しており、2024年度までに年次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。また、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) 経営方針とKPIの関係

借入人は、前述のSDGs宣言の中で3つの目標を掲げており、そのうちの一つとして「働きがいのある仕事」を標榜し、男女問わず、有給休暇・育児休業の取得や管理職登用の推進などを行い、皆がイキイキと活躍できる職場を目指すこととしている。

KPIである「社員の年次有給休暇取得率」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「働きがいのある仕事」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、年次有給休暇の取得についてであるが、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年の労働者1人あたりの年次有給休暇の取得率は62.1%に留まっている（次頁表1）。また、近年、取得率は上昇基調にあるが、まだ向上の余地が大きく、今後の改善が期待される（次頁表2）。

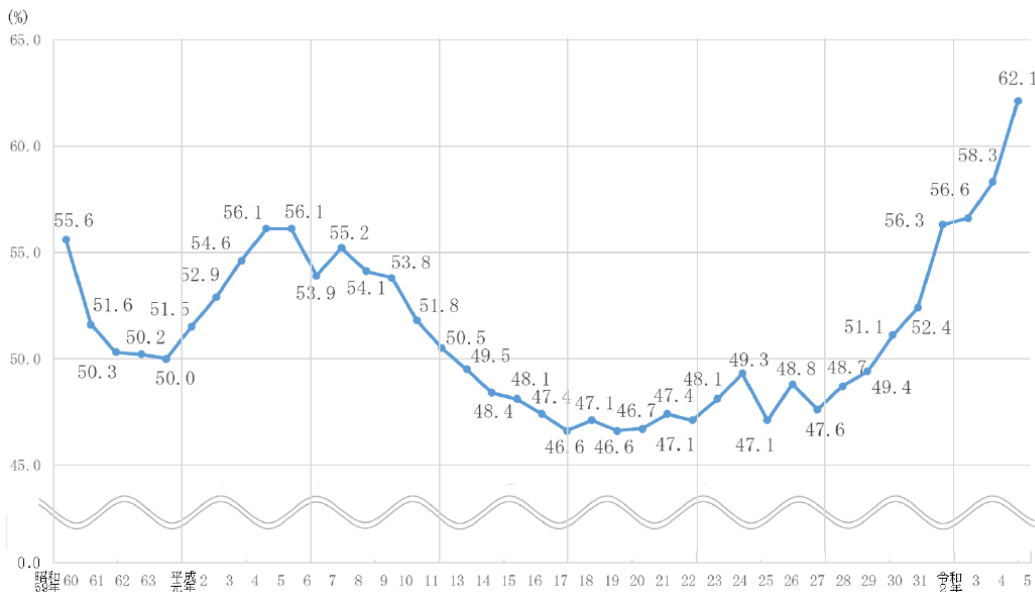
このような中、厚生労働省制定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、年次有給休暇の取得率を70%以上に引き上げることを目標に掲げており、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数の取得義務や、計画的付与制度の導入促進等、政府による積極的な取得促進も進められている。

表1：労働者1人当たりの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

(出典) 厚生労働省
「令和5年就労条件総合調査の概況」

表2：年次有給休暇取得率の推移

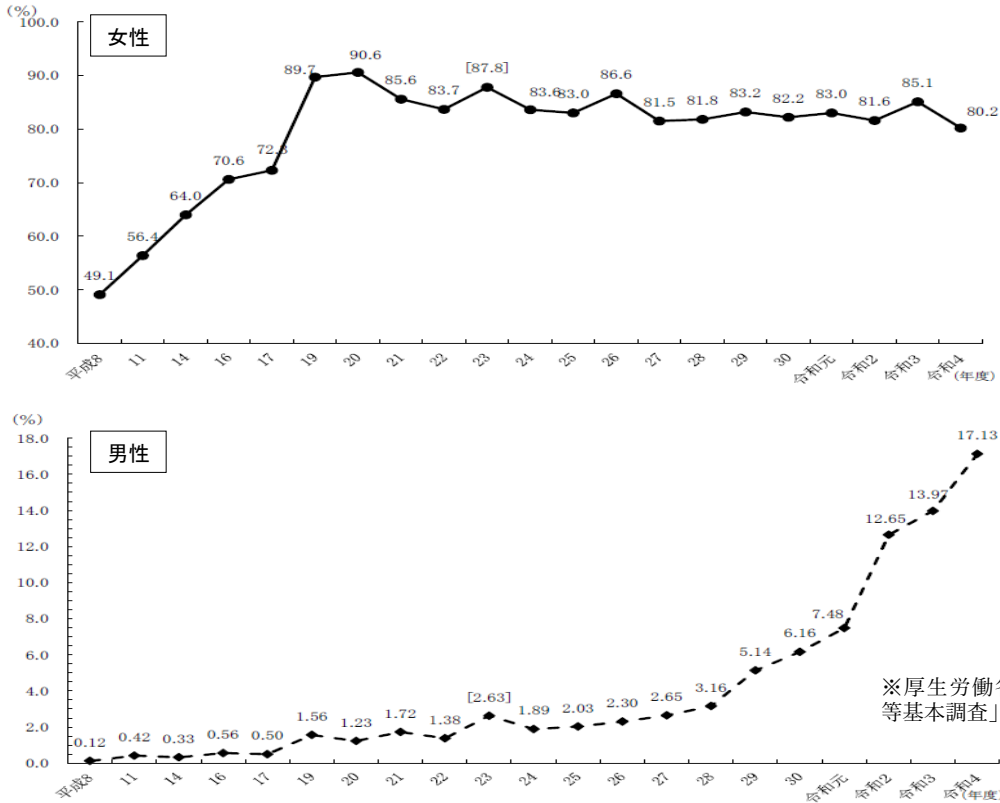


(出典) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」

次に、男性の育児休業や育児休暇の取得についてであるが、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と考えられている。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%と比較してもいまだ低位に留まっている（次頁表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

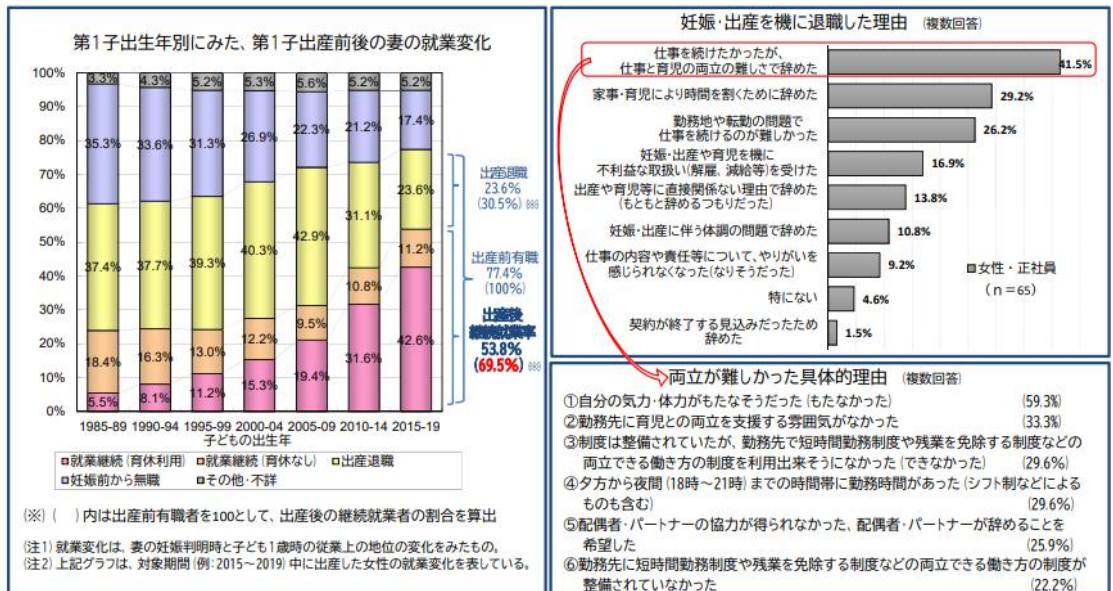


※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より抜粋

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くなる傾向がみられるが、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

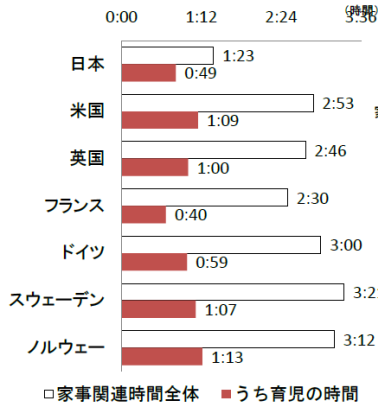
図1



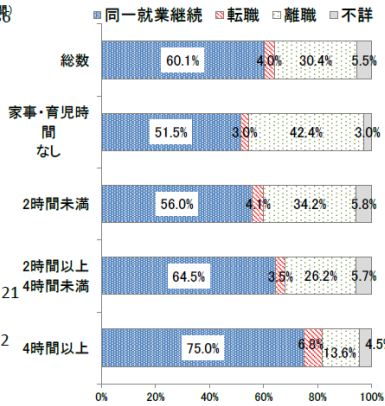
(出典) 厚生労働省資料「育児・介護休業法の改正について」2022年11月18日更新

図2

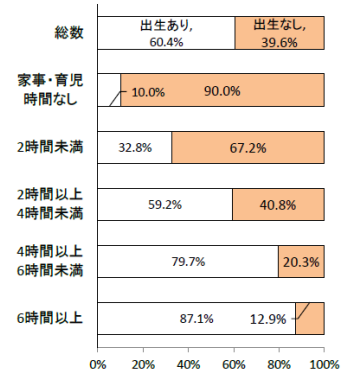
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



【夫の平日の家事・育児時間別に出産前後の継続就業割合】



【夫の休日の家事・育児時間別に出産前後の出生割合】



(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

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、出産や育児を理由とする労働者の望まない離職を防ぎ、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「社員の年次有給休暇取得率」及び「男性の育児休業取得率」について、下表のとおり2024年度から2029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、男性の育児休業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】

	2023年度 (2024年7月期)	2024年度 (2025年7月期)	2025年度 (2026年7月期)	2026年度 (2027年7月期)	2027年度 (2028年7月期)	2028年度 (2029年7月期)	2029年度 (2030年7月期)
社員の年次有給休暇取得率	65%以上	70%以上					
男性の育児休業取得率	100%						

実績値	2020年度 (2021年7月期)	2021年度 (2022年7月期)	2022年度 (2023年7月期)
社員の年次有給休暇取得率	53%	70%	63%
男性の育児休業取得率	0%	25%	0%

（２）SPTsの野心性

まず、「社員の年次有給休暇取得率」についてであるが、借入人の2022年度までの実績値を見ると、前述の厚生労働省調査による労働者一人当たりの年次有給休暇取得率62.1%を超えており、比較的高い水準の取得率である。しかしながら、この実績値は、かねてから借入人が社員の年次有給休暇の取得促進に取り組んでいたこと、新型コロナウイルス感染症の流行により一時的に取得率が増加したことに起因するものであり、引き続きこの高い水準で、かつ、2025年度以降は政府目標である70%以上の取得率を維持していくことは著しく困難であると考えられる。

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年度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) の測定」、「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。