



2024年2月29日

フジオナッツファーム株式会社に対する  
「〈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、フジオナッツファーム株式会社(本社:広島県尾道市、代表取締役 山本 節明)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2月29日
融資金額	4千万円
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)	男性の育児休業取得率 有給休暇取得率 障がい者雇用者数
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	フジオナッツファーム株式会社
所在地	広島県尾道市美ノ郷町本郷字新本郷 1-57
代表取締役	山本 節明
業種	食品加工業
事業内容等	創業以来65年にわたり、高品質なナッツ等の商品をお届けしています。食の安全を確保する HACCP システムに対応した生産、管理体制を整え、従業員の身体への負担を軽減するための設備投資を行っています。今後、働き方改革や両立支援制度等を確立し、働きやすく、働きがいのある社内風土を根付かせることで、“持続可能な未来”の実現に向けて取り組んでまいります。これからも人や環境に優しい企業として地域社会に貢献してまいります。

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「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"> <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 ※原則ひろぎんエリアデザインにより実施</li> </ul>	<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 ※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	

## フジオナッツファーム株式会社 〈ひろぎん〉サステナビリティ・リンク・ローン

発行日：2024年2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）とフジオナッツファーム株式会社（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、広島県尾道市に本社を置く1968年設立の会社であり、主にナッツ等の輸入及び加工卸業を展開しており、アーモンド、ピーナッツ、クルミ、ピスタチオ等の製菓材料を幅広く取り扱っている。

また、借入人は徹底した品質管理を心掛けており、食の安心・安全と品質確保・向上に向けたHACCP(ハサップ)システム\*に対応した生産設備を導入し、品質管理と継続的な改善を重ねている。

高品質で無添加・無塩・無油のナッツを製造し、一人でも多くの消費者を幸せにすることを目的とした「しあわせプロジェクト」を実践し、安心・安全な商品を消費者に提供している。

※HACCP(ハサップ)とは、食品等事業者自らが食中毒菌汚染や異物混入等の危険要因(ハザード)を把握した上で、原材料の入荷から製品の出荷に至る全工程の中で、それらの危険要因を除去又は低減させるために特に重要な工程を管理し、製品の安全性を確保しようとする衛生管理の手法。

<参照>「厚生労働省 HACCPに沿った衛生管理の制度化について」



本社工場



商品





(借入人HPより抜粋)

## (2) サステナビリティ

借入人は、経営理念として「その商品を作る為に、従業員全員がしあわせである」ことを掲げている。この経営理念に基づき、2019年に食の安全を確保するHACCP（ハサップ）システムに対応した生産管理体制を整備し、HACCPの考え方を取り入れた従業員の健康管理を実践するなど、従業員の身体への負担を軽減した設備投資を実施している。また、働き方改革や両立支援制度等を確立し、働きがいのある社内風土を根付かせることで、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいる。

さらに、借入人は「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に貢献するため、2021年9月にSDGs宣言を行っている。

### 【借入人のSDGs宣言】

	<p><b>【品質向上への取り組み】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・食の安心・安全と品質確保・向上に向けたHACCPシステム構築・ISO9001認証取得による品質管理の徹底と継続的改善</li> </ul>
	<p><b>【働きやすい職場づくり】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則での人権尊重・ハラスメント禁止の明示</li> <li>・性別・年齢・障がいの有無を問わない人材採用・育成</li> <li>・育児・介護との両立支援制度の整備と制度取得促進</li> <li>・メンタルヘルス対策の実施</li> </ul>
	<p><b>【環境への配慮】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・LED照明やCO2排出係数の低い電力の使用などによるCO2排出量削減への取り組み</li> <li>・地元農家へ不良品等を肥料として提供する等のリサイクル</li> </ul>
	<p><b>【地域と社会への貢献】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地元人材の積極採用</li> <li>・NPO法人を通じた子育て支援・植林事業等への寄付</li> <li>・地元医療機関への寄付</li> </ul>

## 2. KPIの選定

### (1) KPIの概要

借入人はKPIとして、「男性の育児休業取得率」、「有給休暇取得率」及び「障がい者雇用者数」を選定した。男性の育児休業取得率及び有給休暇取得率については、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。

また、障がい者雇用者数については、社員数18名のうち既に1名を雇用しており、雇用維持を目指すものである。

## 2. KPIの選定

### (2) KPIの重要性

KPIは、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ことで、また、すべての人との共生社会の実現につながることから、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宣言の中での目標の一つとして「働きやすい職場づくり」を表掲し、性別・年齢・障がいの有無を問わず、誰もが安全に働ける環境整備と制度整備を通じて、働きやすい職場づくりを目指すこととしている。

KPIである「男性育児休業取得率」、「有給休暇取得率」及び「障がい者雇用者数」に取り組むことは、借入人がSDGs宣言に掲げる「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、借入人が目指す経営方針と一致し整合性があるといえる。

### (4) KPIの有意義性

現在の日本では、「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。

そのため、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い水準に留まっている（p.4 図1）。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（p.4 図2）<sup>※1</sup>。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時間程度と、諸外国と比較しても低水準となっている（p.5 図3）<sup>※2</sup>。

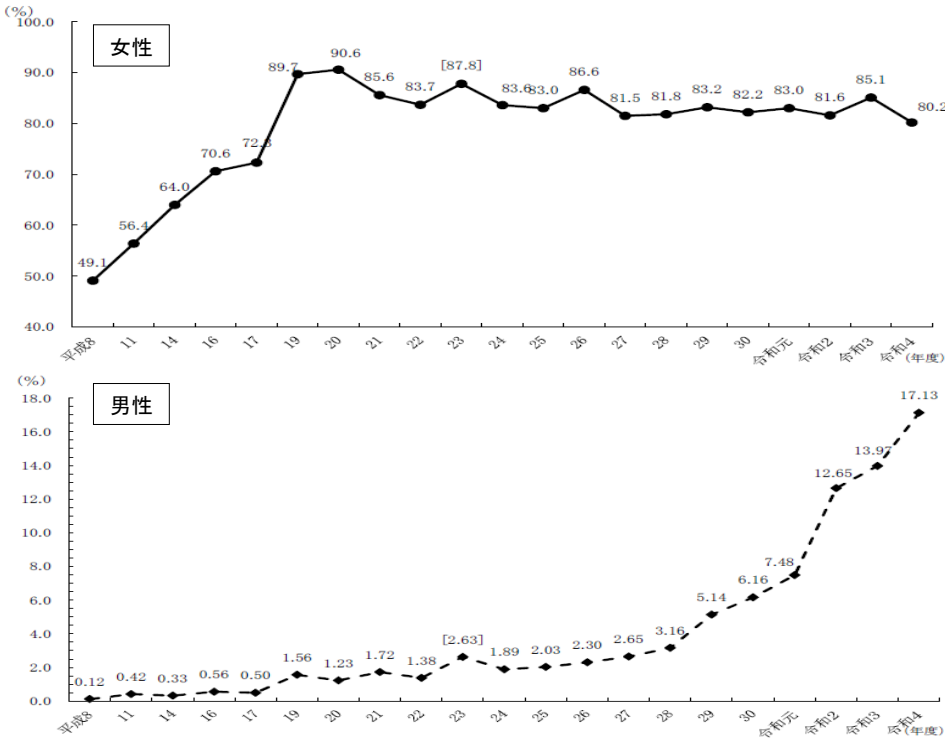
少子高齢化・人口減少社会の中、男性の育児休業取得を促進することにより、出産や育児を理由とする労働者の望まない離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児を両立する社会を実現させることは、社会全体の労働生産性や一人ひとりの労働意欲や生きがい確保するためにも極めて重要である。

※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

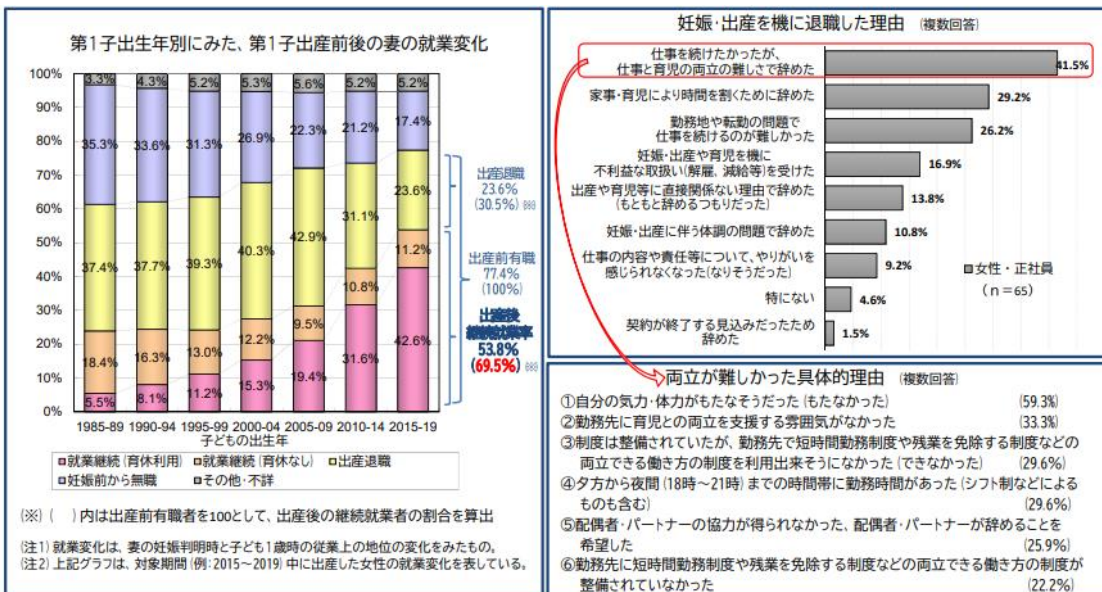


図1: 男女別の育児休業取得率の推移



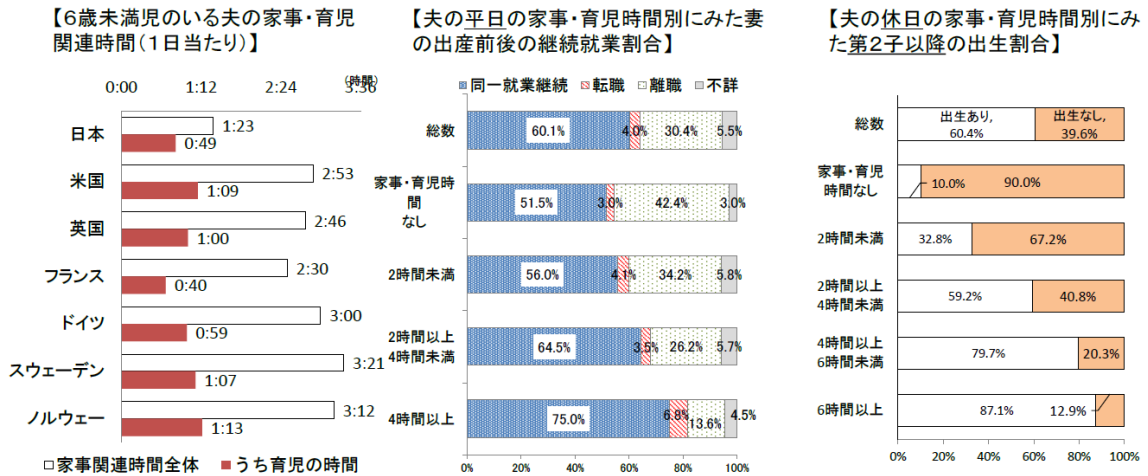
(出典) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

図2: 仕事と生活の両立をめぐる現状



(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

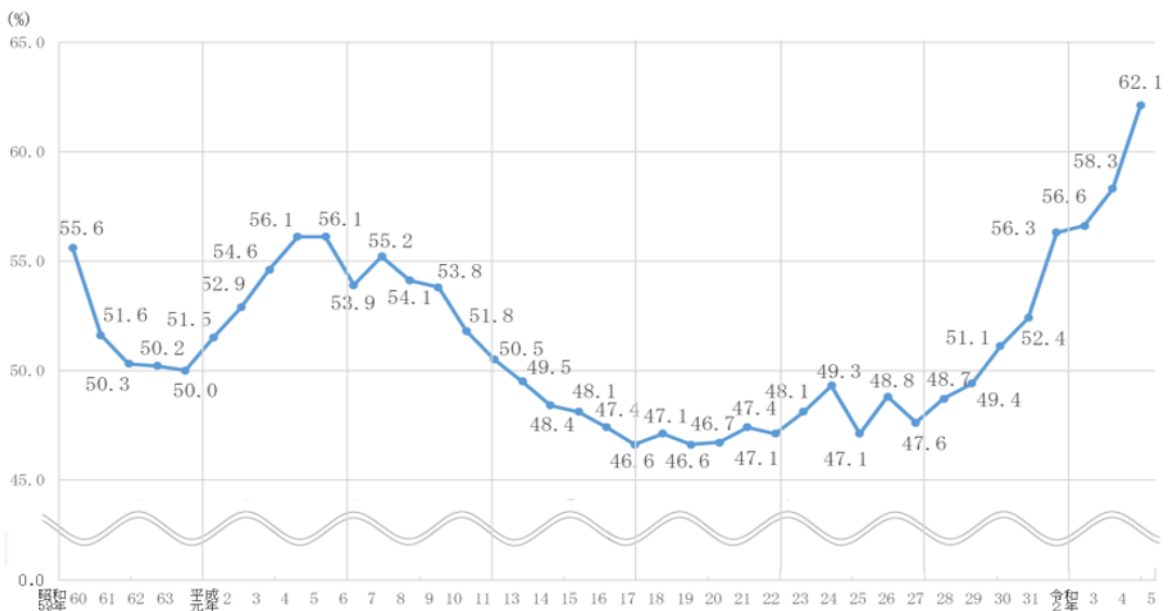
図3: 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係



(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

次に、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%となっている (p.5 図4)。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。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。

図4: 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



(出典) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」

次に、障がい者雇用は、障がい者の職業的自立や就労を通じた社会参加を促し、共生社会の実現に向けた重要な取組である。そのため、国は、障がい者雇用の促進・安定を図るため「障害者雇用促進法」に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障がい者の雇用を企業等に義務付けており、43.5人以上規模の一般の民間企業においては2.3%（1人以上）の障がい者を雇用しなければならないとしている※3（令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げ※4）。しかしながら、こうした取組により障がい者の雇用率は、年々高まってきているものの、2022年度時点では2.25%に留まっている（p.6 図5）※5。

また、障がい者の職場定着に向けても更なる取組が必要である。障がい者の平均勤続年数は、精神障がい者では4年3か月、知的障がい者では7年9か月、身体障がい者では10年となっている（p.7 図6）。企業規模別の定着状況では、大企業の方が定着率が高く、中小企業の方が定着率が低い傾向がみられる（p.7 図7）。

障がい者雇用は、障がいの有無に関係無く個々人がそれぞれの能力を発揮できる社会を構築する観点から、更に前進させていく必要があると捉えられている。

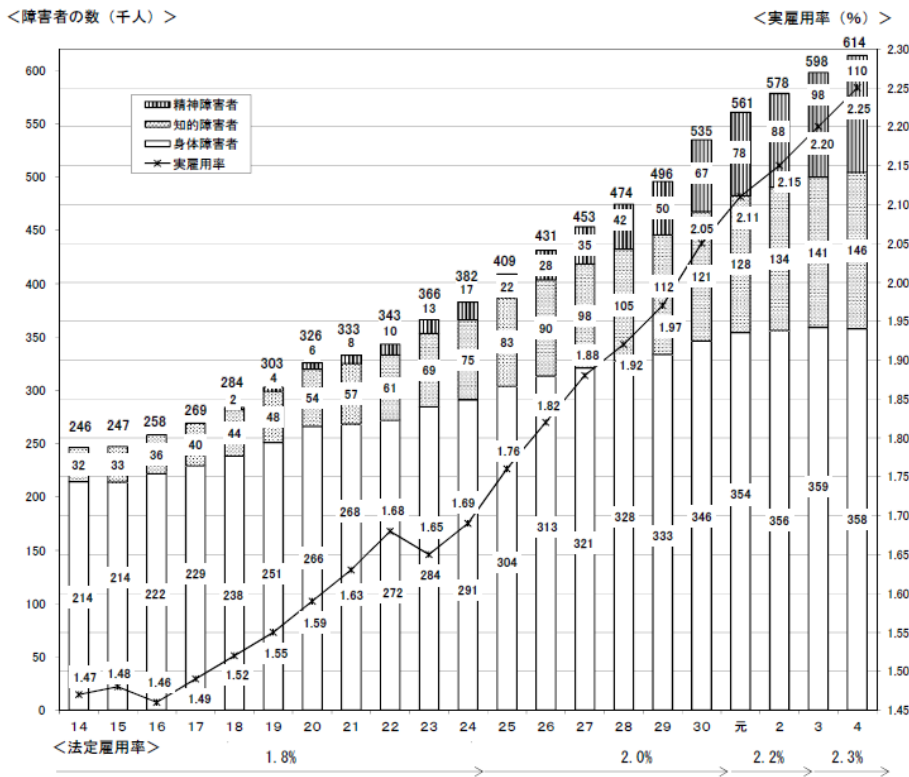
以上のことから、借入人が設定した本KPIは、SDGs実現に向けた日本国内の目標設定及び国内情勢に合致するものであり、有意義なものといえる。

※3 厚生労働省「事業主の方へ～従業員を雇う場合のルールと支援策～障害者雇用のルール」参照

※4 厚生労働省「令和5年度からの障害者雇用率の設定等について」参照

※5 厚生労働省「令和4年障害者雇用状況の集計結果」参照

図5: 民間企業における障害者の雇用状況(実雇用率と雇用されている障害者の数の推移)



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年以降は43.5人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

(出典) 厚生労働省資料「令和4年障害者雇用状況の集計結果」



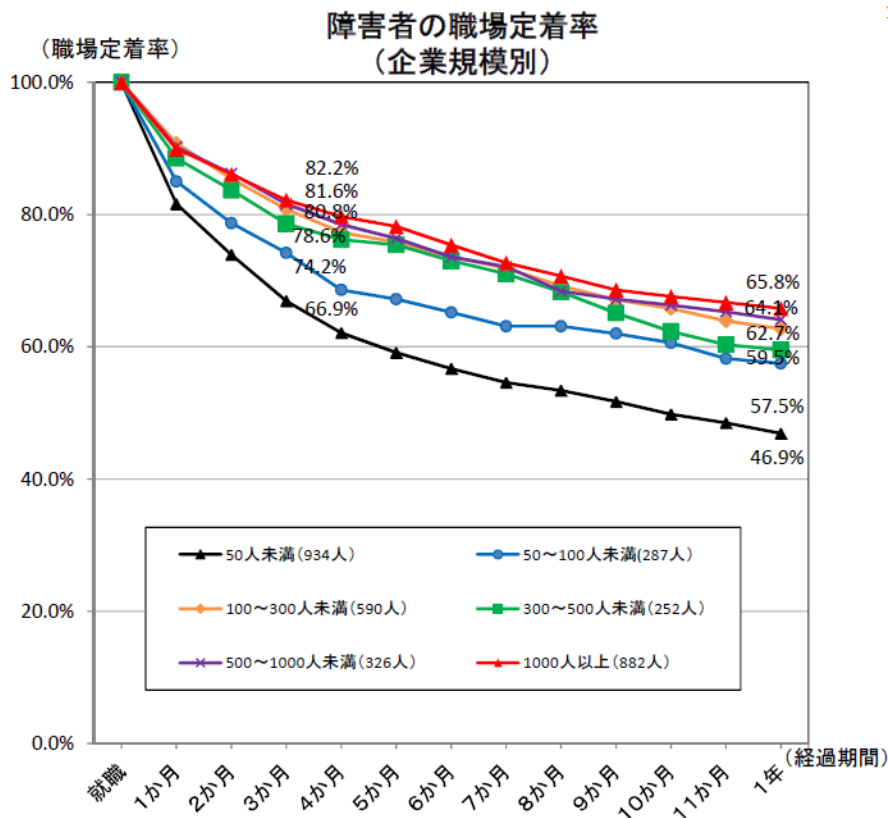
図6: 障害者の平均勤続年数の推移

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※ 勤続年数: 事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。  
 ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

(出典) 厚生労働省資料「障害者雇用の現状等」

図7: 2017年 障害者の定着状況について(企業規模別)



(出典) 障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構)

### 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「男性の育児休業取得率」、「有給休暇取得率」及び「障がい者雇用者数」について、下表のとおり2024年8月期から2031年8月期にかけてSPTsとして設定した。なお、前述のとおり、「男性の育児休業」及び「有給休暇取得率」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 8月期実績	2024年 8月期	2025年 8月期	2026年 8月期	2027年 8月期	2028年 8月期	2029年 8月期	2030年 8月期	2031年 8月期
男性の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
有給休暇取得率	17.2%	20%	25%	30%	40%	50%	60%	70%	70%
障がい者雇用者数	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人

#### （2）SPTsの野心性

まず、男性の育児休業取得率について借入人が設定した目標は、全国の事業所における平均値17.13%（p.4 図1）を大きく超え、また、「2025年度までに50%」とする政府目標と比しても高い目標である。

次に、有給休暇取得率について、借入人の2023年8月までの実績は17.2%であり、前述の厚生労働省調査による労働者一人あたりの年次有給休暇取得率62.1%（p.5 図4）と比較すると、低い水準にある。現状から、政府が掲げる2025年までに70%以上の取得率を段階的に目指すことは著しく困難である。

次に、障がい者雇用者数についてであるが、2023年8月における借入人の雇用者数は1人、雇用率は5.5%であり、障害者雇用促進法で定められた法定雇用率2.3%を大きく上回るものである。また、前述のとおり障がい者の継続的な就労は依然として厳しい状況（p.6 図5、p.7 図6）にあり、こうした中で借入人が掲げる「障がい者雇用者数の維持」という目標は著しく困難を伴うものとする。

以上、これらの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. ローンの特性

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. ローンの特性」、「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。