



2024年2月29日

株式会社ティエラに対する  
「〈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、株式会社ティエラ(本社:山口県岩国市、代表取締役 米重 敏明)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	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	株式会社ティエラ
所在地	山口県岩国市多田3丁目104番地2
代表取締役	米重 敏明
業種	介護福祉事業
事業内容等	山口県岩国市で特定施設入居者生活介護・デイサービスセンター・居宅介護支援事業所・小規模多機能ホーム・サービス付き高齢者向け住宅の運営を行っております。入居者様にとって住み慣れた故郷のような場所であること、そしてホテルのようなホスピタリティ、この相反するふたつの融合をコンセプトに取り組んでおります。

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</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 ※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 ティエラ 〈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）と株式会社ティエラ（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、山口県岩国市に本社を置く、介護事業を展開する会社であり、介護付き有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅を運営している。高齢者が暮らしやすい「住まい」で、食事、介護、家事援助、健康管理のサービスを提供している。

介護事業を通じて地域の健康づくりに貢献し、施設のご利用者様の第二の故郷として、居心地の良い施設運営を目指している。ご利用者様が安心してくつろげる生活を提供するため、生活のお悩み相談から援助計画の立案まで対応可能な生活相談員を配置しており、従来の「老人ホーム」という枠にとらわれず、入居したいと思える施設、自由に暮らせる環境づくりを心掛けている。

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活性化に繋がると考え、関係市町とも連携を図りながら地域に開かれた企業として活動している。



左：介護付有料老人ホーム ティエラ 外観 右：同施設 内観（会社HPより抜粋）

## (2) サステナビリティ

借入人は、「ご利用者様に第二の故郷として安心と上質な暮らしを」をコンセプトに掲げ施設運営に取り組んでいる。ご利用者様にとって、住み慣れた自宅のような居心地と、ホテルのようなホスピタリティと温かさを提供するため、施設にはレストラン、トレーニングルーム、茶室や多目的ルームなどの共用施設を設け、食事や運動面に配慮した環境を整備している。

また、地域貢献にも積極的に取り組んでおり、地元人材の採用強化、地元教育機関の職場体験の受け入れを行っている。

これらに加え、2024年2月29日にSDGs宣言を行っており、以下の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。

<借入人のSDGs達成に向けた取り組み>

 	<p><b>【安心してくつろげる生活のお手伝い】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護事業を通じた地域の健康づくりや、ご利用者様の不自由のない生活への貢献</li> <li>・ご利用者様の生活のお悩み相談から援助計画の立案まで対応する生活相談員の配置</li> </ul>
   	<p><b>【働きやすい職場づくり】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の積極的な取得推進</li> <li>・女性の活躍支援に向けたキャリアパスの明示、管理職への登用</li> <li>・産前産後・育児・介護休暇や短時間勤務の導入等による柔軟で働きやすい職場環境の実現</li> </ul>
 	<p><b>【安心してご利用いただくために】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令遵守・コンプライアンス徹底への取り組み</li> <li>・ご利用者様の個人情報の適切な管理・保護</li> <li>・BCP（業務継続計画）に基づく、災害等の不測の事態への対策の徹底</li> </ul>
  	<p><b>【地域への貢献】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地元人材の積極採用</li> <li>・県内の実習生や職場体験の受け入れ</li> <li>・年一回、地域のお祭りを主催</li> </ul>

## 2. KPIの選定

### (1) KPIの概要

借入人はKPIとして、「有給休暇取得率」及び「男性の育児休業取得率」を選定した。有給休暇取得率については、借入人の直近の取得率は76%と高い水準にあるが、個人によって取得率の偏りがあることから、社員全体での取得率向上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4つの目標を掲げており、そのうちの一つとして「働きやすい職場づくり」を標榜し、働きやすい職場環境整備と人材育成の強化を通じて、社員一人ひとりが安心して働き、能力を発揮できる職場づくりを目指している。この目標は、借入人が目指す施設運営に欠かせない、質の高い介護サービスを提供するには、従業員が働きやすく成長しやすい職場環境の醸成が必要であるという認識のもとで推進されている。

以上により、KPIである「有給休暇取得率」及び「男性の育児休業取得率」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、サステナビリティ経営に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、働き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%に留まっており、医療・福祉分野での取得率は65.3%である（4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（4頁 表2）。

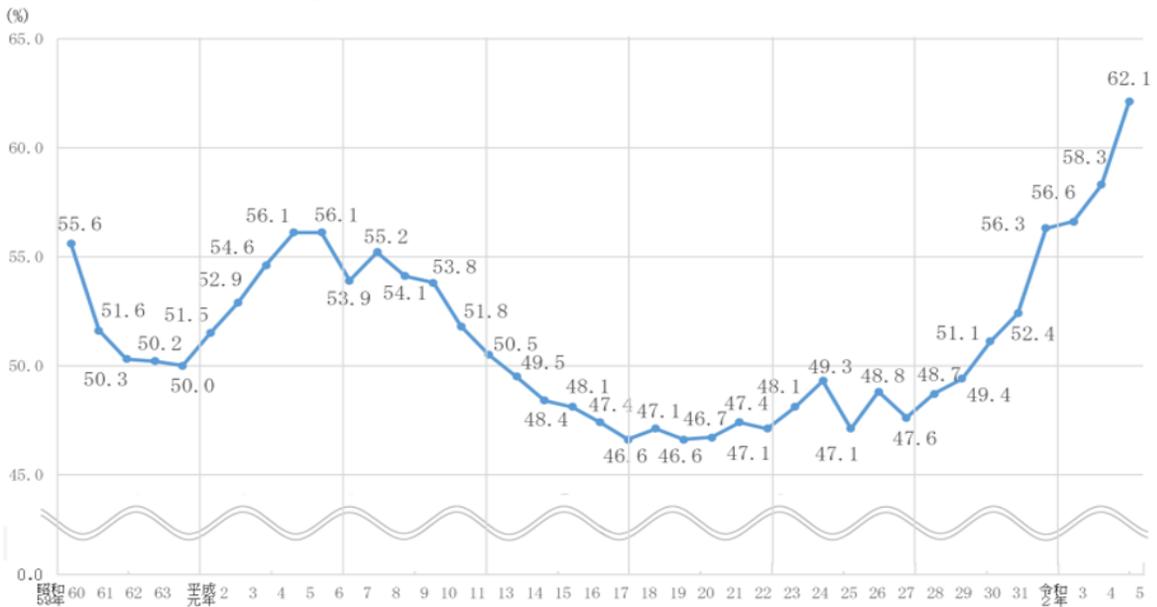
このような中、厚生労働省制定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、年次有給休暇の取得率を70%以上に引き上げること目標に掲げており、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数の取得義務や、計画的付与制度の導入促進等、政府による積極的な取得促進も進められている。

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 <sup>①</sup>	労働者1人 平均取得日数 <sup>②</sup>	労働者1人 平均取得率 <sup>③</sup>
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

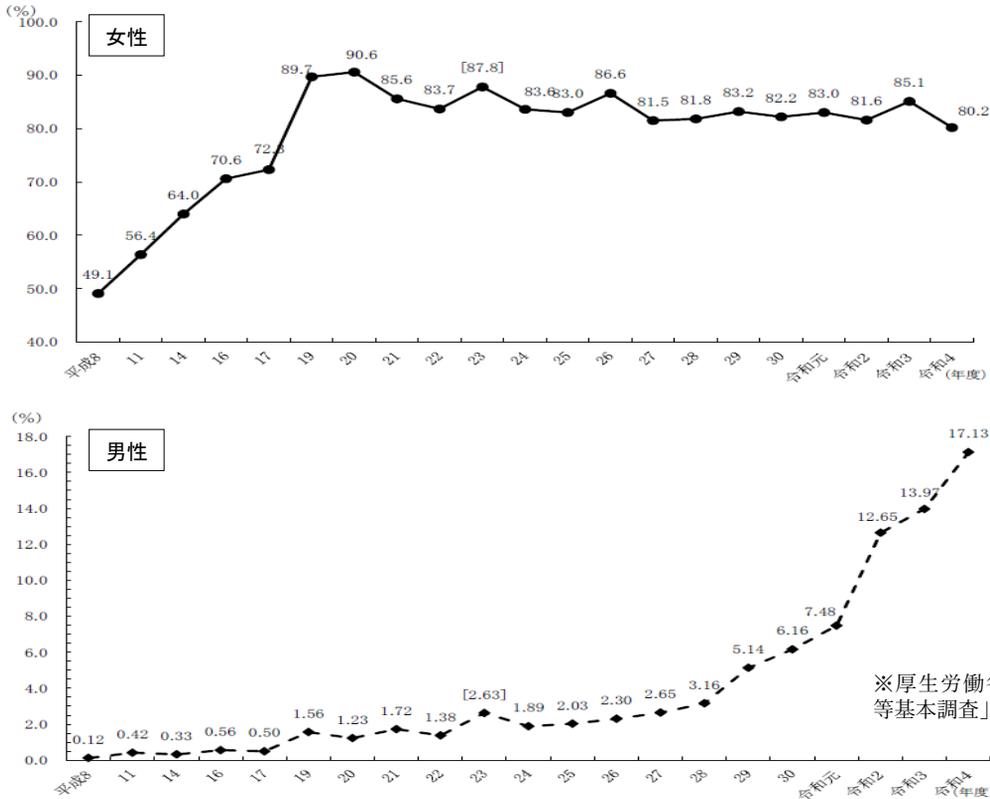


(出典) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」

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（5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（5頁 表4）※1。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

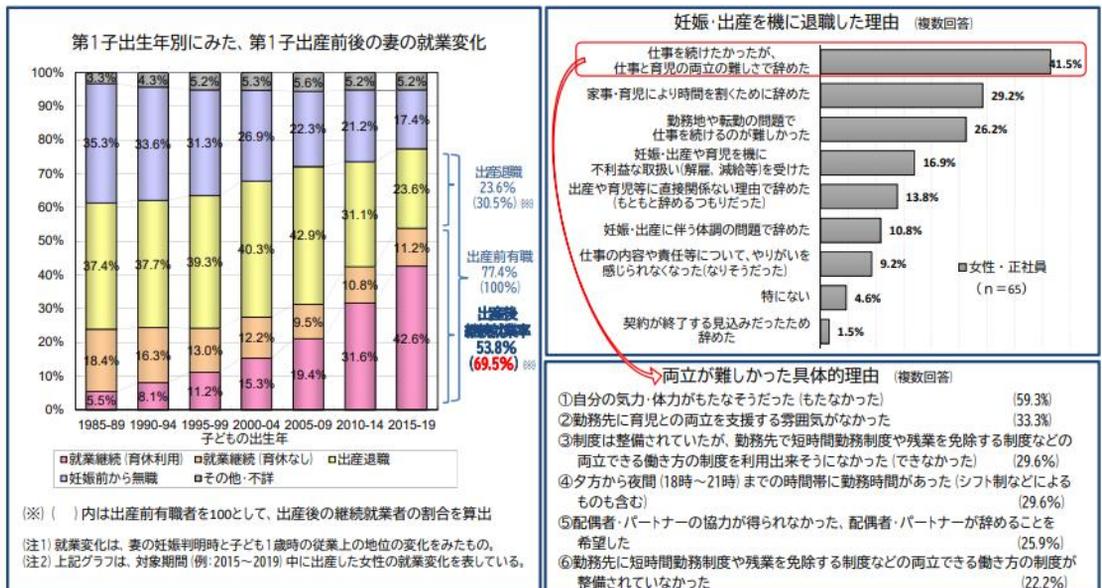


※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より抜粋

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（6頁表5）※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

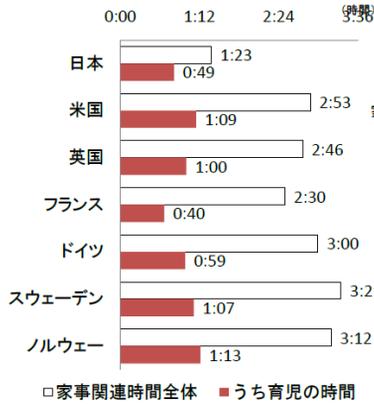
表4



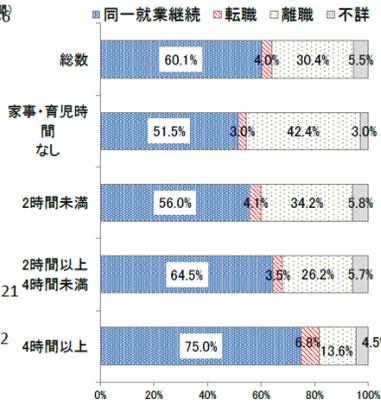
(出典) 厚生労働省資料「育児・介護休業法の改正について」2022年11月18日更新

表5

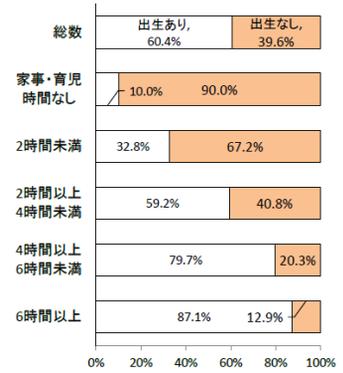
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



【夫の平日の家事・育児時間別に見た妻の出産前後の継続就業割合】



【夫の休日の家事・育児時間別に見た第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

少子高齢化・人口減少社会の中、社会全体の労働生産性と一人ひとりの労働意欲や生きがいを確保するためには、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な要素である。

以上のことから、借入人が設定した本KPIは、SDGs実現に向けた我が国の国内情勢及び目標設定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「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2025年3月期から2028年3月期にかけてSPTsとして設定した。なお、前述のとおり、有給休暇取得率及び男性の育児休業取得率は、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。

	2023年3月期 実績	2025年 3月期	2026年 3月期	2027年 3月期	2028年 3月期
有給休暇取得率	76.02%	80%	83.3%	86.6%	90%
男性の育児休業 取得率	0%	100%			

#### (2) SPTsの野心性

まず、有給休暇取得率について、借入人の直近の実績は76.02%であり、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%（4頁 表1）と、政府が掲げる「2025年までに70%以上」とする目標値を現時点で上回っている。こうした中、2028年に向けて取得率を90%まで段階的に引き上げていくことは、これまで以上に休暇取得に向けた更なる取組が求められるなど、非常に高い目標であると言える。

次に、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%（5頁 表3）を大きく超えており、政府の「取得率を2030年度までに85%」とした最終目標を、前倒しで達成を目指すものである。

以上より、従業員の就労面での目標を定め、総合的に持続可能な社会の実現に向けて取り組むことは、借入人のサステナビリティ経営の高度化にもつながるものであり、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. レポートイング

評価対象の「レポートイング」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. レポートイング」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。