

2026年5月25日

「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」の実行について 【株式会社アランビック】

株式会社広島銀行（頭取 清宗 一男）では、「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」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〉SX ネクストローン」の概要は【別紙 1】をご参照ください）

融資実行日	2026年5月25日
融資形式	証書貸付
融資金額	2億円
融資期間	7年
目標	有給休暇取得率 男性育児休業取得率
その他	ひろぎんエリアデザイン株式会社から〈ひろぎん〉SX ネクストローンにかかる評価書【別紙 2】を取得しております。

2. 企業概要

会社名	株式会社アランビック
所在地	広島県広島市中区上八丁堀4番1号
代表者	井澤 光徳
業種	総合不動産業
事業内容等	<p>不動産事業及びアーバンビューグランドタワー内のフィットネスクラブ「クラブビュークス」、レストラン、クリニック、アートギャラリー等の運営、また、チャリティーコンサートやアランビックマルシェなどの開催を通じて、質の高い文化を提案しております。</p> <p>今後も美・食・健康を通じて、地域創生や賑わいの創出、先進的な食・住文化の提供を目指してまいります。</p> <p>【事業内容】 商業施設の開発・運営、フィットネスクラブ・駐車場・レストランの経営・運営、不動産や企業の再生、マンション・オフィス・商業施設などの賃貸 等</p>

以上



広島銀行では、SDGsへの取組みを強化しております。

【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)SX ネクストローン」について

○特長

- ・地元企業のサステナビリティ向上に寄り添い、地域のサステナビリティ向上に資する取組みについて、資金面からご支援します。
- ・お客さまと地域のサステナビリティ向上につながる目標を設定していただき、目標達成の場合に金利引き下げを実施します。
- ・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

対象となる方	以下のすべてを満たす法人のお客さま ・自社と地域のサステナビリティ向上に資する目標を設定※ ・年 1 回のレポートの実施（お客さまから銀行への報告） ※設定目標には、ひろぎんエリアデザインによる評価を実施
お使いみち	運転資金・設備資金
ご融資金額	当行所定の金額
ご融資期間	2 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、金利引き下げを実施）
ご融資形式	証書貸付・当座貸越
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

- ・SX とは、Sustainability Transformation の略で、企業がサステナビリティ（持続可能性）を重視した経営方針に転換することです。
- ・本商品は環境省等が定めるガイドラインに適合する SLL（サステナビリティ・リンク・ローン）ではございません。

〈ひろぎん〉SXネクストローンにかかる評価書【別紙2】

株式会社アランビック 〈ひろぎん〉SXネクストローン

発行日：2026年5月25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)と株式会社アランビック(以下、「借入人」という)の間の〈ひろぎん〉SXネクストローン(以下、「本ローン」)について、貸付人が、持続可能な地域社会の実現に貢献することを目的とし、地域特性や業種特性を踏まえて独自に設定した評価基準に基づき、借入人のサステナビリティに対する取り組みを評価したものであり、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、広島市中区に本社を置く総合不動産企業である。ビルやマンション等の賃貸事業のほか、中古マンションのリノベーション、宅地開発や不動産コンサルティングなど、不動産に関する多様なサービスを一体的に提供している。地域特性や市場動向を踏まえ、企画・開発から運営までを担い、資産価値の維持・向上に努めている。

また、アーバンビューグランドタワー内の商業施設フロアにおいてテナント賃貸・運営を行うとともに、「美・食・健康」をテーマとした施設運営やイベント企画を通じ、来訪者に新たな価値を提供している。さらに、フィットネスクラブ、ギャラリー、駐車場事業等も手掛け、多角的な事業展開により人と人との交流を創出しているほか、チャリティーコンサートやフードマルシェの開催を通じて、地域社会の活性化と持続的な価値創造に寄与している。



企業名	株式会社アランビック
代表者	代表取締役 井澤 光徳
本社所在地	広島県広島市中区上八丁堀4番1号 アーバンビューグランドタワー 9F
設立	2004年9月
資本金	5,000万円
事業内容	<ul style="list-style-type: none">不動産賃貸事業、不動産開発事業アーバンビューグランドタワーテナント管理運営フィットネスクラブ運営 (アーバンビューグランドタワー3F クラブ ビュークス)ギャラリー運営 (アーバンビューグランドタワー公開敷地内 gallery G)駐車場運営 (アーバンビューグランドタワー地下駐車場)

(資料) 借入人ウェブサイトより作成



(2) 事業内容

借入人は、不動産事業を基盤としつつ、商業施設の管理運営や文化・サービス機能を組み合わせた多面的な事業を展開している。

【借入人の事業領域とその概要】

区分	概要	特徴など
不動産賃貸事業 	<ul style="list-style-type: none"> ビル、賃貸マンション、区分マンション、区分オフィスを広島・福岡・松江で保有し、賃貸事業を展開 	<ul style="list-style-type: none"> 複数エリアにおける物件運用を通じ、安定的な賃貸収益の確保と継続的な資産運営を図っている
不動産開発事業 	<ul style="list-style-type: none"> 中古マンションのリノベーション事業、宅地開発事業、建売事業、不動産コンサルティング事業を展開 	<ul style="list-style-type: none"> 既存ストックの再生や土地の有効活用により、不動産の価値創出と流通促進に取り組んでいる
グランドタワーテナント管理運営 	<ul style="list-style-type: none"> アーバンビューグランドタワー内、商業施設フロアのテナント管理 	<ul style="list-style-type: none"> テナントとの連携による施設運営や企画を通じ、来訪者に向けた空間価値の向上を図っている
フィットネスクラブ運営 	<ul style="list-style-type: none"> アーバンビューグランドタワー3階クラブビュークス（会員制）を運営 	<ul style="list-style-type: none"> トレーニングルームやプールエリア等の基本的なフィットネス機能のほか、仮眠を取ることができるリラクゼーションルーム、充実したアメニティなど提供している
ギャラリー運営 	<ul style="list-style-type: none"> 公開空地内のアートスペースとしてgallery Gを運営 	<ul style="list-style-type: none"> 展示や企画を通じて文化・芸術の発信機能を担い、来訪者の体験価値向上に寄与している
駐車場運営 	<ul style="list-style-type: none"> アーバンビューグランドタワー地下、スタッフ常駐の駐車場162台を月極駐車場・時間貸駐車場を運営 	<ul style="list-style-type: none"> 月極および時間貸しの両形態に対応し、施設利用者の利便性確保に寄与している

(資料) 借入人ウェブサイトより作成



(3) サステナビリティ

借入人は、「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、以下の取り組みを積極的に推進している。

【借入人のSDGs宣言書】



株式会社アランビック SDGs宣言書

当社は、国連が提唱する持続可能な開発目標(SDGs)に賛同し、
持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みを行ってまいります。

2022年8月26日

株式会社アランビック
代表取締役 井澤 光徳

- ◆経営方針
社業を通じて豊かで健康的なライフスタイルを追求し、人と街を元気にする
- ◆目指す姿
不動産事業と、美・食・健康を追求するアーバンビューグランドタワーの運営などを通じて
地域社会へ先進的な食と住文化の提供をします。また、不動産のバリューアップをすることで街全体を元気にします。

SDGsの達成に向けた取り組み

ワークライフバランス

社員の豊かなライフスタイル実現のため、育児や介護と仕事を両立しやすい環境を目指します。

<具体的な取り組み>
産前・産後休業・育児休業制度の整備／介護休暇・介護復職支援制度の整備／各種休暇を取得しやすい風土づくり／柔軟な勤務体制、フレックス制度の導入

— 関連ゴール —





省エネ・節電

CO2排出抑制のため、さらなる省エネ・節電を推進します。

<具体的な取り組み>
照明のこまめな消灯や待機電力の節約／LED化の推進／再生可能エネルギーの導入・利用推進

— 関連ゴール —





地域の福祉・スポーツ・芸術活動支援

地域との良好な関係性を築くため、地域の福祉・スポーツ・芸術活動等に関する取り組みを行います。

<具体的な取り組み>
外部活動団体への寄付／地域住民を対象とした文化イベント企画・協賛（アートイベントやコンサート等）／地域のスポーツ振興、イベントへの参加・協賛

— 関連ゴール —





SDGs経営の推進

経営層が自社のSDGsに関する活動の重要性について認識し、経営の一環として積極的に推進いたします。

<具体的な取り組み>
活動のPDCAサイクルの構築／活動予算の確保／SDGs経営に関する経営層への研修／経営層によるSDGsの推進度合いの評価の実施

— 関連ゴール —




SDGsとは

2015年に国連で採択された「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称。2030年までに持続可能なより良い社会を実現するために取り組むべき17のゴール、169のターゲットが掲げられている。



(資料) 借入人提供



2. 目標の選定

(1) 目標の概要

借入人は目標として、「有給休暇取得率」および「男性育児休業取得率」を選定した。有給休暇取得率とは、従業員に付与された年次有給休暇の日数のうち、実際に取得した日数の割合を指し、期中退職者を除く従業員全体での目標達成を目指すものである。一方、男性育児休業取得率とは、育児休業等を取得した男性従業員の割合を指し、対象者がいる場合に目標達成を目指すものである。

(2) 目標の重要性

本目標は、労働者の心身の疲労の回復とそれに伴う生産性の向上、およ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) 経営方針と目標の関係

借入人は、前述のサステナビリティへの取り組みにおいて、「社業を通じて豊かで健康的なライフスタイルを追求し、人と街を元気にする」という経営方針のもと、「ワークライフバランス」の推進に取り組んでいる。社員の豊かなライフスタイル実現のため、育児や介護と仕事を両立しやすい環境を目指し、産前・産後休業や育児休業制度の整備、各種休暇を取得しやすい風土づくり等に努めている。したがって、本目標として選定した「有給休暇取得率」および「男性育児休業取得率」の向上は、同社のサステナビリティ経営と整合する取り組みである。

(4) 目標の有意義性

わが国では、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児・介護との両立など働く方のニーズの多様化」といった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の整備が重要視されている。

労働者の心身の疲労回復と仕事の生産性向上につながる「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ことが望ましい。しかしながら、厚生労働省が行った「令和7(2025)年就労条件総合調査」によると、令和6(2024)年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%にとどまっている。近年、取得率は大きく上昇しているものの、さらなる改善の余地があり、今後の向上が期待されている。

【労働者1人平均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7年調査計	18.1	12.1	66.9
1,000人以上	18.5	12.8	69.0
300~999人	18.4	12.3	66.8
100~299人	17.8	11.7	65.5
30~99人	17.4	11.3	64.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18.2	13.5	74.3
建設業	18.3	11.1	60.7
製造業	18.8	13.7	72.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.7	75.2
情報通信業	18.9	12.7	66.9
運輸業、郵便業	17.4	11.4	65.3
卸売業、小売業	17.5	10.5	59.9
金融業、保険業	19.6	14.3	72.8
不動産業、物品賃貸業	17.8	11.6	65.5
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	12.3	66.8
宿泊業、飲食サービス業	15.9	8.0	50.7
生活関連サービス業、娯楽業	17.7	10.6	59.6
教育、学習支援業	18.3	11.1	60.5
医療、福祉	17.7	12.1	68.4
複合サービス事業	19.7	11.2	57.1
サービス業(他に分類されないもの)	16.4	11.4	69.7
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
 2) 「取得日数」は、令和6年(又は令和5会計年度)1年間に実際に取得した日数である。
 3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

(資料) 厚生労働省「令和7(2025)年就労条件総合調査」



【労働者 1 人平均 年次有給休暇取得率の年次推移】



(資料) 厚生労働省「令和 7 (2025) 年就労条件総合調査」

こうした中、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(厚生労働省制定)では、令和 10 (2028) 年までに年次有給休暇取得率を70%以上とする目標が掲げられている。これを踏まえ、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数取得義務化や、計画的付与制度の導入促進など、政府による積極的な取得促進策が進められている。

他方、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つとなっている。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%と最も大きな割合を占めている注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となっている注2。

少子高齢化に伴う人口減少という課題があるなか、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。

注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

注2 厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋

以上のことから、借入人が選定した本目標は、サステナビリティの実現に向けた国内目標および社会情勢と整合しており、有意義な取り組みであるといえる。



3. 目標値の設定

本ローンの目標値の設定については、以下の（１）から（３）の観点より適切な内容で設定されていると評価する。

（１）目標値の概要

借入人は、目標として設定した「有給休暇取得率」および「男性育児休業取得率」について、2027年3月期から2032年3月期にかけて下表のとおり目標値を設定した。

【借入人の目標値】

	実績			本目標値の対象						（参考） 2033年 3月期
	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	2027年 3月期	2028年 3月期	2029年 3月期	2030年 3月期	2031年 3月期	2032年 3月期	
有給休暇取得率 （％）	46.2	30.2	44.2	50.0	55.0	60.0	70.0	70.0	70.0	70.0
男性育児休業 取得率（％）	—	—	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（注）各年度の判定期間は4月1日～3月31日。初回判定日は2027年3月31日。

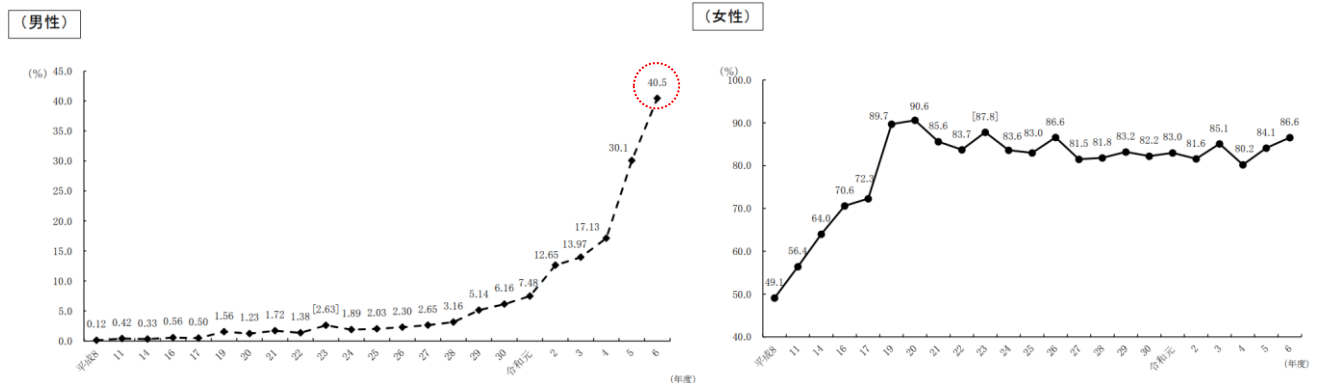
（２）目標値の妥当性

借入人の有給休暇取得率は、直近3期平均で40.2%にとどまっており、該当業種（不動産業・物品賃貸業）の平均値（65.5%）を大きく下回る水準にある。こうした中、設定された目標は、政府が掲げる「2028年までに70%」の達成を2年遅れで目指す内容であり、目標水準および達成時期の両面で、さらなる引上げ・前倒しが期待される。借入人は、今後4年間で70%まで引き上げる方針であり、現状を踏まえると、相応の取り組み強化が必要と考えられる。

一方、男性育児休業取得率については、対象者がいる場合に100%の達成を目指す目標が設定されており、厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」の取得率（40.5%）を大きく上回ることから、目標設定は高水準と評価できる。

以上より、これらの複合的な取り組みは、同社の就労環境の改善に向けた挑戦的な目標であり、サステナビリティ経営の高度化に資するものと評価できる。

【育児休業取得率の推移】



（注）平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
（資料）厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」

（３）目標値の適切性

目標値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評価書を取得している。



借入人は、前述の「1. 借入人とサステナビリティ」、「2. 目標の選定」、「3. 目標値の設定」に関して、自らの対応について客観的な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および目標値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、地域特性や業種特性を踏まえて借入人が独自に設定した評価基準について確認の上、評価書を作成した。貸付人も、ひろぎんエリアデザインが評価書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評価書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 越智 大輔

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 1億5,000万円

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評価について

本文書については、貸付人が借入人に対して実施する〈ひろぎん〉SXネクストローンについて、設定する目標の妥当性に対する評価を述べたものです。

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、貸付人およびひろぎんグループ企業との間、およ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。