

東北通信装機株式会社様との 「とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス」の契約締結について

東邦銀行（頭取 佐藤稔）は、東北通信装機株式会社様（本社：宮城県名取市、代表取締役 亀井俊夫。以下、「当社」）に対し、「とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス（ローン型）」（※1、以下、「とうほう SLF」）を組成しましたのでお知らせいたします。

当社は、1961年の設立以降、電気通信設備工事を主業として、東北地方および関東地方にて事業を展開してきました。電気通信設備用の各種機材の設計・製作も行っており、工事部門で使用する各種機材は自前で調達する体制を構築しています。当社は、電話会社電話局の電力設備の新增設交換工事を中心に受注しており、東北地方の当該分野の受注は当社の占有率が高く、60年以上の業歴や当社の技術力が対外的に高く評価されております。

当社の事業は、ストック型の事業ではなく、電気通信設備工事各々が利益の根源であるため、「人材は財産」という理念に基づいて業務を行っており、「100年続く企業」を目指し、従業員が働きやすく、かつ、やる気の出る職場づくりを推進しています。

本ローンにて当社は「有給休暇取得率」および「男性の育児休暇取得率」を KPI として選定しております。従業員が安心して働けるために良好な就労環境を整備することは、従業員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の両立する社会の実現に繋がるものであり、当社の理念と整合した有意義な取組みであると評価しています。なお、一般財団法人とうほう地域総合研究所（理事長：矢吹光一）より、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」に整合している旨のセカンドオピニオン（※2）を取得しています。

当行では、2030年までに合計1.5兆円のサステナブルファイナンスを実行することを目標として掲げており、今後も多様な金融手法を活用しながら、お客さまのサステナビリティ経営をサポートしてまいります。

- （※1）お客さまが設定した野心的な「持続可能な経営目標」（以下、「SPTs：Sustainability Performance Targets」）の達成状況に応じて金利等の条件が連動する商品です。「とうほう SLF」は株式会社格付投資情報センターより、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」の趣旨に沿ったフレームワークである旨のセカンドオピニオンを取得しております。
- （※2）一般財団法人とうほう地域総合研究所のセカンドオピニオンは、別紙をご参照ください。

記

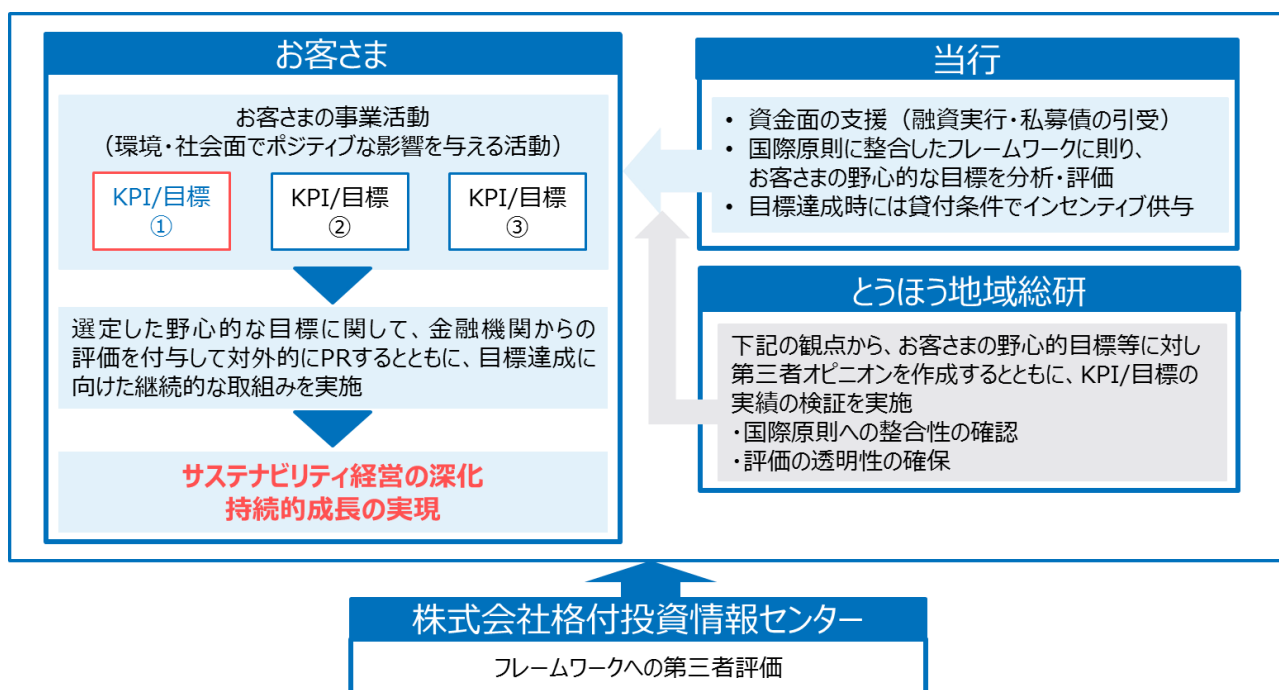
1. 東北通信装機株式会社様の概要

所在地	宮城県名取市堀内字北竹 60 番地
代表者	代表取締役 亀井 俊夫
設立	1961 年 4 月
業種	電気通信設備工事、各種基礎材の設計・製作・取付け、 リサイクルショップ運営

2. 本ファイナンス概要

契約締結日	2024年9月30日（月）
融資金額	50,000,000円
資金使途	運転資金
SPTs	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率を2024年度までに70%とし、以降、毎年1%以上ずつ上昇させる 男性の育児休暇取得率を2024年度以降100%とする
第三者意見	一般財団法人とうほう地域総合研究所

3. とうほうSLFのスキーム図



4. 関連するSDGs



東邦銀行グループでは、『サステナビリティ宣言』を制定し、グループ全体で地域経済の活性化や社会的課題の解決に向けた取組みを通して“地域社会に貢献する会社へ”を目指しています。



東北通信装機株式会社 とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス

発行日：2024年9月30日

発行者：一般財団法人とうほう地域総合研究所

一般財団法人とうほう地域総合研究所（以下、「とうほう地域総合研究所」）は、貸付人である株式会社東邦銀行（以下、「東邦銀行」）が東北通信装機株式会社（以下、「同社」）に実施するとうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンス（ローン型）について、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」に整合していることを確認した。以下にその評価結果を報告する。

■ オピニオン概要

（1）KPI(Key Performance Indicator)の選定

同社は宮城県名取市に本社を構え、60年以上の間、電気通信設備工事を主業として、東北地方及び関東地方にて事業を展開しており、事業は大きく分けて、工事・製造・リサイクルの3部門となっている。工事に際し高い技術スキルと経験が要求される電話会社電話局の電力設備の新增設交換工事を中心に受注しており、東北地方の受注シェアは同社が大部分を占めている。

同社は「有給休暇の取得率」及び「男性の育児休暇取得率」の向上をKPIとして選定した。同社の「人材は財産」という経営理念のもと、良好な労働環境の提供に重点を置き、従業員が安心して生き生きと就労できる環境整備を行うため、これまでも各種処遇施策を検討し実施してきた。KPIは従業員を大切にす同社の方針とも整合しており、重要な位置付けの指標である。

（2）SPTs(Sustainability Performance Targets)の設定

SPTsは、同社のKPIである「有給休暇取得率」および「男性の育児休暇取得率」の決算期ごとの目標値を設定した。

「有給休暇取得率」について、建設業に係る平均年次有給休暇取得率57.5%（厚生労働省公表の令和5年就労条件の総合調査）、日本政府目標が「2025年までに70%」の中で、2024年度70%、以降は毎年1%ずつ上昇させる設定となっており、またSPTsを達成するために労働生産性の向上や人材の育成等が必須であることも踏まえれば、十分野心性が認められる。

「男性の育児休暇取得率」について、令和4年度の男性の育児休暇取得率の平均は17.13%（厚生労働省による雇用均等基本調査）、日本政府は「2025年までに50%、2030年までに85%」の目標を設定している。同社はこれまで実績がない中で、2024年度以降100%とする目標を設定しており、十分野心性が認められる。

(3) ローンの特徴

同社は東邦銀行との間で協議の上、借入れ条件を決めている。同社は SPTs の達成状況について、報告期限までに東邦銀行に対し書面にて報告し、目標数値を達成したことが確認できれば、借入期間中に適用される金利が引き下げられることとなっている。

したがって、借入れ条件と同社の SPTs に対するパフォーマンスは連動しており、STPs 達成の動機づけとなっている。

(4) レポートニング

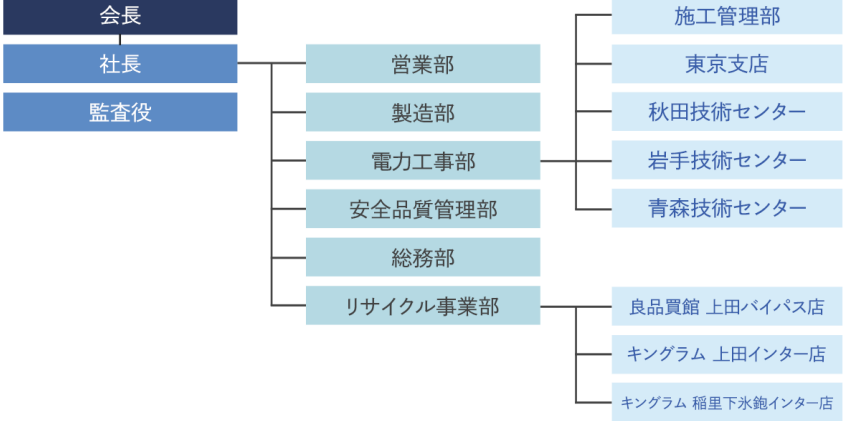
同社は SPTs の達成状況を確認でき書面を東邦銀行に年 1 回報告する。とうほう地域総合研究所の検証を受けた上で、SPTs の達成状況が確認できる資料を書面にて東邦銀行に提出する。これにより東邦銀行は SPTs の達成状況に関する最新の情報を入手できる。

(5) 検証

本ローンの STPs の達成について毎年 12 月末日の値を判定値として設定している。数値について、とうほう地域総合研究所の検証を受け、東邦銀行に書面で報告するとともに、東邦銀行は報告書面の内容から SPTs 達成の判断について評価し、達成の場合は金利を引き下げる。

1. 借入人の概要

(1) 企業概要

企 業 名	東北通信装機株式会社
本社所在地	宮城県名取市堀内字北竹60
設 立	1961年4月
資 本 金	25百万円
売 上 高	1,497百万円(2023年9月期)
従 業 員 数	85人(2023年9月期)
事 業 内 容	A.電気通信設備工事(電力・無線・交換・基礎)、B.各種基礎材(ラック、二重床等)の設計・製作・取付、C.リサイクルショップ事業
許 認 可	建設業許可(電気通信工事業、電気工事業、とび・土木工事業) 古物商許可
主要取引先	エクシオグループ株式会社、日本コムシス株式会社、株式会社TTK、株式会社NTTアノードエナジー、サンワコムシスエンジニアリング株式会社
組 織 図	 <p>(出所：同社HP)</p>

(2) 沿革

1961年	亀井進護氏が電気関係の仕事を経て、同社を設立
1994年	亀井俊夫氏が代表取締役役に就任
1999年	本社を現在の所在地に移転
2005年	亀井俊夫氏が代表取締役社長に就任
2010年	齋藤周一氏が取締役社長に就任
2014年	持株会社(通信装機ホールディング株式会社)を設立
2017年	リサイクル部門を立上げ、古物商許可を取得
2019年	リサイクル店舗を移転
2023年	亀井俊喜氏が代表取締役役に就任

(3) 事業概要

同社は宮城県名取市に本社を構え、60年以上の間、電気通信設備工事を主業として、東北地方及び関東地方にて事業を展開している。同社の事業は大きく分けて、工事部門・製造部門・リサイクル部門の3つに分けられる。

工事部門は、電話会社電話局の電力設備の新增設交換工事を中心に受注しており、東北地方の受注シェアは当社が大部分を占めている。ビル等に供給される高圧の交流の電気を、電話交換機で使用する「直流かつ低電圧」に変換するための整流器が必要となるが、この電気設備に非常時に電力を供給するバッテリーと発電用エンジン設備までが業務範囲である。

工事中においても電話を一瞬たりとも止めることができないため、工事に際しては高い技術スキルと経験が要求される。社歴・東北地方の同社のシェアを鑑みると、同社の技術力が非常に高いレベルで継続的に確保していることが伺える。

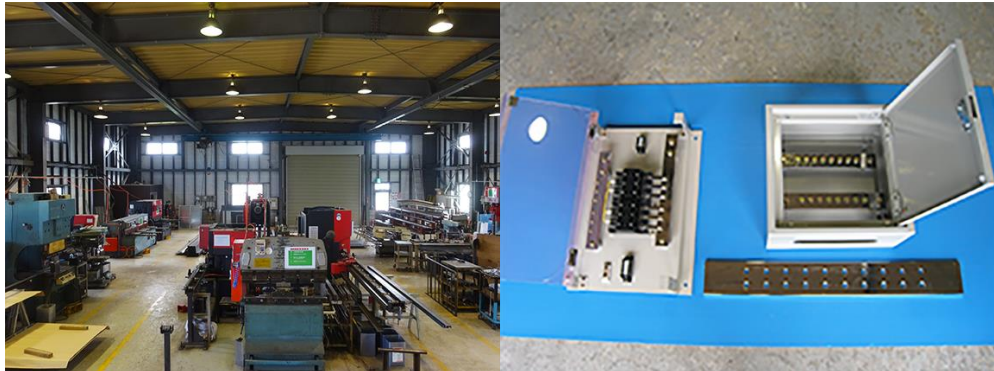
【電気通信設備工事の様子】



(出所：同社 HP)

製造部門は、電気通信設備用の各種機材を設計・製作しており、工事部門で使用する各種機材は自前で調達する体制を構築している。これらの商品は、全て電話会社の厳しい規格を充足する必要があり、製造部門の長年にわたる経験は同社の強みとなっている。また、外部への販売も行っており、「設計→製作→取付け」と一貫したサービスの提供を行っている。

【左：工場内の様子、右：当社製造製品（分電盤）】



（出所：同社 HP）

リサイクル事業部は、同社が総合リサイクル/リユースショップである「良品買館」「キングラム」のフランチャイズ店を長野県で3店舗の運営を行っている。不用品を買取し、再販することで循環型社会の形成に寄与している。

【店舗外観】



（出所：同社 HP）

（4）経営理念・サステナビリティ

同社は「100年続く企業」を目指している。同社の事業はストック型の事業ではなく、電気通信設備工事という工事1つ1つが利益の根源であるため、「人材は財産」という理念に基づいて業務を行っている。

同社の「人材は財産」という理念に基づいた特徴的な取組みとして、個人の業績評価は行わないことが挙げられる。業績の差違を付けないことで、社員同士の軋轢を生まない風土を醸成し、個々人の長所を組み合わせ、チーム同士で助け合いながらバランスをとって仕事を行っており、同社の利益にもつながっている。

その他にも、業務に関する資格取得費用及び研修費用の人材育成費用は同社にて全額負担、社員との信頼関係の構築により業務上の旅費・宿泊費・備品等の購入は事後精算、業務上車両が必要な従業員個人々人への車の配備による乗合のストレスの緩和、会社の経営状況を毎月全



員に報告し利益の一部を賞与として支給する等、従業員が働きやすく、かつ、やる気の出る職場づくりに取り組んでいる。

また、営業車両で入替可能な車種は全台電気自動車に切替済みであることや、事務所のLED導入等対応済みであり、環境を意識した経営も行っている。今後は、自家消費型太陽光発電の導入を予定しており、事務所で使用する電力の50%程度を賄う計画となっている。

持続可能な企業として成長するうえで、経営理念に基づきながら従業員や環境に配慮した取り組みが行われている。

2. KPI の選定

評価対象の「KPI の選定」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

(1) KPI の概要

同社は「有給休暇の取得率」及び「男性の育児休暇取得率」の向上を KPI として選定した。


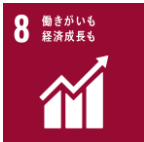
(2) KPI の重要性

A. サステナビリティ戦略と KPI の関係

既に述べた通り、同社は「人材は財産」としており、経営方針に社員各位が健康で安心した生活を送ることが掲げられている。上述した通り、同社は良好な労働環境の提供に重点を置き、従業員が安心して生き生きと就労できる環境整備を行うため、これまでも各種処遇施策を検討し実施してきた。今回の KPI は従業員を大切にする同社の方針とも整合しており、重要な位置付けの指標である。

また、本 KPI は同社の社員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繋がるものであり、SDGs の 17 の目標のうち、具体的には「5. ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット「5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する」、「8. 働きがいも経済成長も」のターゲット「8.5 2030 年までに、若者や障がい者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を実現する」の達成に貢献することが期待される。

【SDGs の目標】

SDGs の目標	ターゲット
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>8.5 2030 年までに、若者や障がい者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を実現する</p>

B. KPI の有意義性

(a) 有給休暇取得率

年次有給休暇制度の趣旨は厚生労働省にて「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力

の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定の有給休暇を与える制度」と公表している。

本来は、年次有給休暇はすべて取得されるべきであるが、厚生労働省が行った「令和5年度就労条件総合調査」によると、2022年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は62.1%、取得日数で10.9日となっている。1984年以降過去最高の取得率となっているものの、改善が必要な分野であり、政府も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化、計画的付与制度の導入促進等を通し、取得促進施策の拡充に努めている。同社の取組みは、政府の指針にも則ったものであり、制度の目的実現のために有意義な内容である。

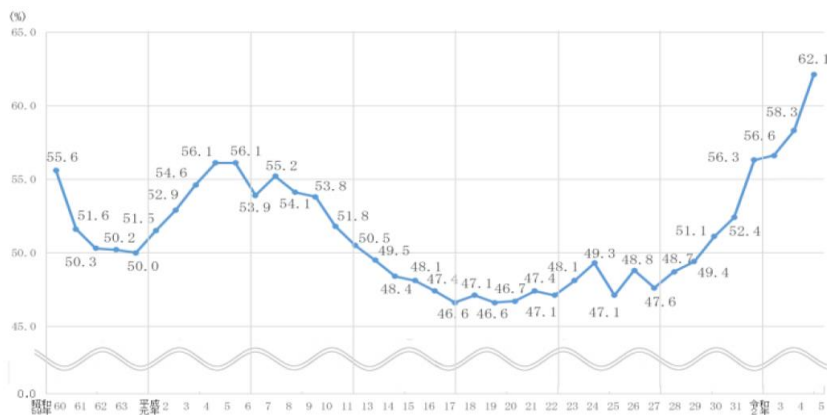
【労働者1人平均年次有給休暇の取得状況】

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

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。
2)「取得日数」は、令和4年(又は令和3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。

(出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概要」)

【労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移】



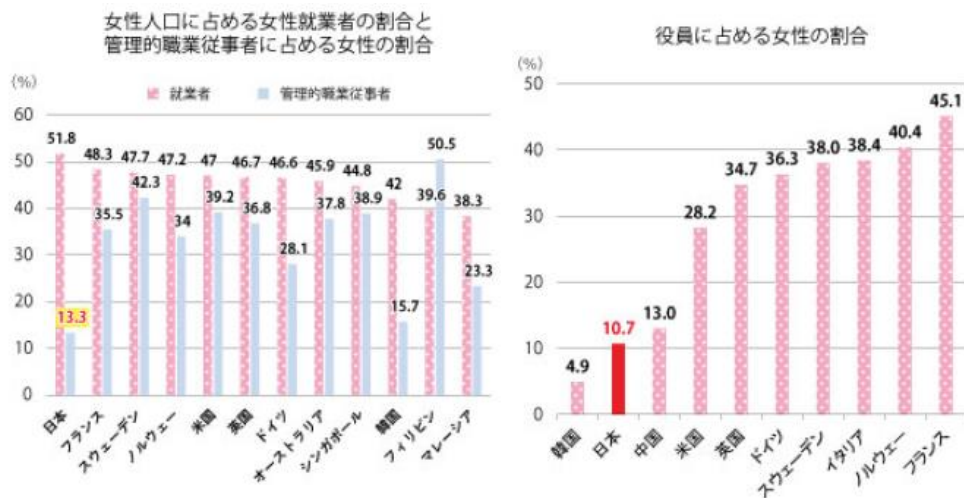
(出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概要」)

(b) 男性の育児休暇取得率

世界経済フォーラムから毎年発表されているグローバル・ジェンダー・ギャップ指数で、日本は146か国中118位と世界各国から大きく後れを取っている。その大きな要因の一つとなっているのが経済分野における取組みの遅れである。

日本における経済分野のジェンダー・ギャップは深刻であり、特に女性の管理職比率の低さや賃金格差は大きな問題となっている。日本では、2015年に成立した女性活躍推進法等を通じて女性就業者数や上場企業の女性役員が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が着実に増加する土壌が形成されてきている。しかし、国土交通省による「国土交通白書 2021」によれば、女性就業率は51.8%と諸外国と比較しても大差ないものの、女性の管理的職業従事者は13.3%、役員に占める女性の割合も10.7%と諸外国と比較し低い水準となっている。これは出産や育児に伴うキャリア中断が要因の一つとなっており、女性が出産や育児のために一時的に職を離れることとなった結果、管理職への昇進機会が限定的となってしまう状況があるためである。また、復職後もフルタイムでの仕事や昇進の機会が限られる場合があり女性のキャリア形成に大きな影響を与えている。

【女性就業率と役員に占める女性割合の諸外国との比較】



(出所：国土交通省「国土交通白書 2021」)

このような状況下、ジェンダー平等を推進するための重要施策の一つとなるのが男女ともに育児休暇取得のしやすい環境を整備することである。これによりパートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の時間を夫婦で分かち合うだけでなく、組織内での偏見を排除しジェンダー平等の企業文化形成につながると考えられる。

なお、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数15年連続1位でジェンダー平等の世界的モデルとなっているアイスランドでは、男性の育児休暇取得率が8割超と非常に高く、両親が子育てに積極的に参加する文化促進により職場での男女平等を支えている。



以上から、男性の育児休暇取得を推進することは、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解決に寄与し、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とともに、諸外国から遅れを取っている日本のジェンダー平等の推進にも貢献する有意義な内容といえる。

3. SPTs の設定

評価対象の「SPTs の設定」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

(1) SPTs の内容

同社は、KPI である「有給休暇取得率」および「男性の育児休暇取得率」の決算期ごとの目標値を SPTs に設定した。2024 年度（2024 年 1 月～2024 年 12 月）を開始時期として、2028 年度（2028 年 1 月～2028 年 12 月）までの以下の目標を設定している。達成目標は決算期（年度）ごとに設定されており、毎年度の達成状況を判定する。

なお、同社は東邦銀行の協力を得て、SPTs を設定している。

また、SPTs は同社内、達成状況を定期的に確認・協議する。

【有給休暇取得率(SPTs) 単位：％】

年 度	2024	2025	2026	2027	2028
有給休暇取得率	70	71	72	73	74

【男性の育児休暇取得率(SPTs) 単位：％】

年 度	2024	2025	2026	2027	2028
男性の育児休暇取得率	100	100	100	100	100

(2) SPTs の野心性

A. 有給休暇取得率

厚生労働省公表の令和 5 年就労条件の総合調査より、建設業（日本標準産業分類上の同社業種の大分類に該当）に係る平均年次有給休暇取得率は 57.5%であり、日本政府目標は「2025 年までに 70%」である。当社の KPI 過去実績については以下の通りであり、同社の経営理念に則り従業員の処遇改善に注力してきた結果、過去 3 年度平均にて業界目標平均を超えている状況にある。SPTs は更に取得率の向上を目指し 2024 年度に 70%とし、以降は毎年 1%ずつ上昇させる設定となっており、政府目標を上回る水準である。

一方で、同社の事業はストック型の事業ではなく、電気通信設備工事という工事 1 つ 1 つが利益の根源であり、每期一定数の工事受注へ対応していくためには相応の労働力が必要となる。人員採用にも注力しているが、労働者の確保も相応にハードルが高い中で、有給取得率の今後の向上は、成り行きでは困難であり、SPTs を達成するために労働生産性の向上や人材の育成等が必須であることを踏まえれば、野心性は認められるものと判断する。

【有給休暇取得率(実績) 単位：％】

年 度	2021	2022	2023	平均
有給休暇取得率	52.3	75.2	60.3	62.6

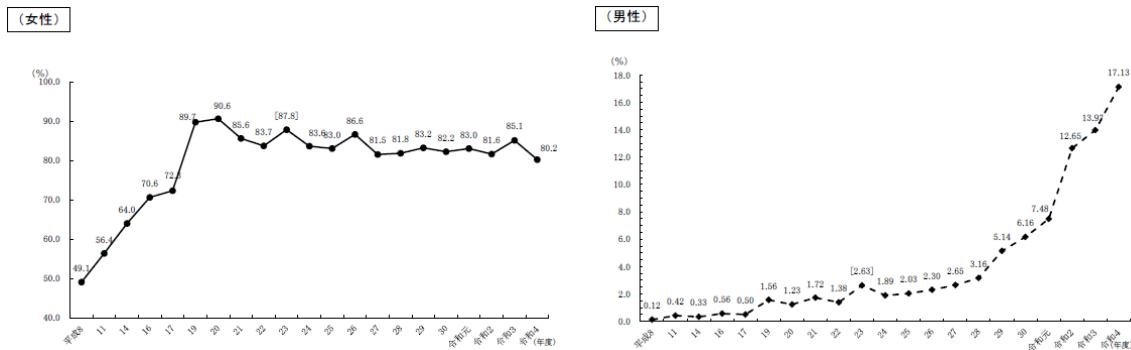
B. 男性の育児休暇取得率

厚生労働省による雇用均等基本調査によれば令和 4 年度の男性の育児休暇取得率の平均は 17.13%となっており、これに対し、日本政府は「2025 年までに 50%、2030 年までに 85%」の目標を設定している。

また、同社はこれまで、男性の育児休暇取得対象者に対し積極的な取得促進を行ってきおらず、結果、男性の育児休暇取得の実績はない状況である。

SPTs は男性の育児休暇取得率 100%と最高水準に設定する内容であり、日本政府が掲げる目標、同社の過去実績のいずれの観点からも野心性が認められる。なお、取得対象者がいない場合は目標達成とする。

【男女別育児休暇取得割合】



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。

(出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」)

(3) 達成方法と不確実性要素

現状、有給休暇日数は総務部が管理する仕組みとなっており、有給休暇取得管理簿で取得状況を把握する仕組みとなっている。これまでは、社員に対し経営者自らが取得を促し、現場においては各営業所のトップを介して周知・管理を行うことで有給休暇取得率の向上を推し進めてきた。今後、更に有給休暇取得率を向上させるためには、働きやすい職場環境整備、人材育成、有給休暇の積極的な取得の周知を並行して推し進め SPTs の達成を目指していく。なお、男性の育児休暇取得率達成に向けた方法については、男性従業員全員に対する育児休暇取得希望を確認しており、対象者がスムーズに休暇を取得できる工夫がなされている。その他、上記育児休暇取得率向上と同様の取組みが必要となる。

一方、従業員の労働力に限度があり、採用強化や人材育成等を急激に進めることは困難である中で、受注工事が急伸した場合には、有給取得よりも受注工事への対応を優先せざるを得ない場面も想定され、有給休暇取得や男性の育児休暇が計画通りに取得できない可能性がある。

(4) KPI・SPTsの適切性

KPIとSPTsの適切性については、第三者機関であるとうほう地域総合研究所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「ローンの特徴」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

同社は東邦銀行との間で協議の上、借入条件を決めている。同社はSPTsの達成状況について、報告期限までに東邦銀行に対し書面にて報告し、目標数値を達成したことが確認できれば、借入期間中に適用される金利が引き下げられることとなっている。

したがって、借入条件と同社のSPTsに対するパフォーマンスは連動しており、SPTs達成の動機づけとなっている。

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・ローン原則等に整合している。

同社はSPTsの達成状況を東邦銀行に対し、年に1回報告することとなっている。SPTsの報告期限までに独立した第三者であるとうほう地域総合研究所による検証を受けた上で、SPTsの達成状況が確認できる資料を書面にて東邦銀行に提出することとなっている。東邦銀行は、これによりSPTsの達成状況に関する最新の情報を入手できる。

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・ローン原則に整合している。

SPTsの達成状況について、同社は年に一回、とうほう地域総合研究所による検証を受け、その結果を東邦銀行に書面で報告することとなっている。

東邦銀行は報告書面の内容からSPTs達成の判定について評価し、達成した際には金利を引き下げる。

以上



一般財団法人とうほう地域総合研究所 組織概要

名 称 : 一般財団法人とうほう地域総合研究所

代 表 者 : 理事長 矢吹 光一

所 在 地 : 〒960-8041
福島県福島市大町4番4号 東邦スクエアビル 3階

業 務 内 容 : 調査研究業務、コンサルティング業務、出版業務、その他事業

電 話 番 号 : 024-523-3171

F A X : 024-522-5663

設 立 : 1982年7月1日

留意事項

1. とうほう地域総合研究所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とうほうサステナビリティ・リンク・ファイナンスについて、アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション（APLMA）、ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）、ローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション（LSTA）「サステナビリティ・リンク・ローン原則」、環境省「グリーンローンおよびサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」への整合性、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。

その内容は現時点で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。

とうほう地域総合研究所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. 東邦銀行との関係、独立性

とうほう地域総合研究所は東邦銀行の関連機関としての位置付けであり、東邦銀行および東邦銀行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、本文書に係る調査、分析、コンサルティング業務は東邦銀行とは独立して行われるものであり、東邦銀行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. とうほう地域総合研究所の第三者性

借入人ととうほう地域総合研究所との間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係など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とうほう地域総合研究所が保有しています。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、翻案、頒布等を行うことは禁止します。