

滝谷建設工業株式会社様との 「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、滝谷建設工業株式会社様（本社：福島県大沼郡三島町、代表取締役 田中智仁。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、1948年の設立以降、福島県内を中心に道路などのインフラ整備や一般住宅に至るまで幅広い施工を手掛ける総合建設会社として展開しており、土木部門では道路改良・河川・トンネル等、建築部門としては学校・病院などの公共施設から寺社・住宅・各種リフォーム工事などの民間工事まで、確かな技術力を裏付けとした多彩な実績を有しています。

当社は「常に期待を超えるプロ集団として、未見の人間力と技術力に挑み、地域とともに安心と共生を創造するニューリーディングカンパニーを実現する」を目指し、地域社会の持続的な発展への貢献を理念に掲げています。その理念を実現するためには当社を支える従業員のワークライフバランスの実現と働き甲斐の向上が必要不可欠と捉え、従業員が安心して就労できる環境整備を行ってきました。

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り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

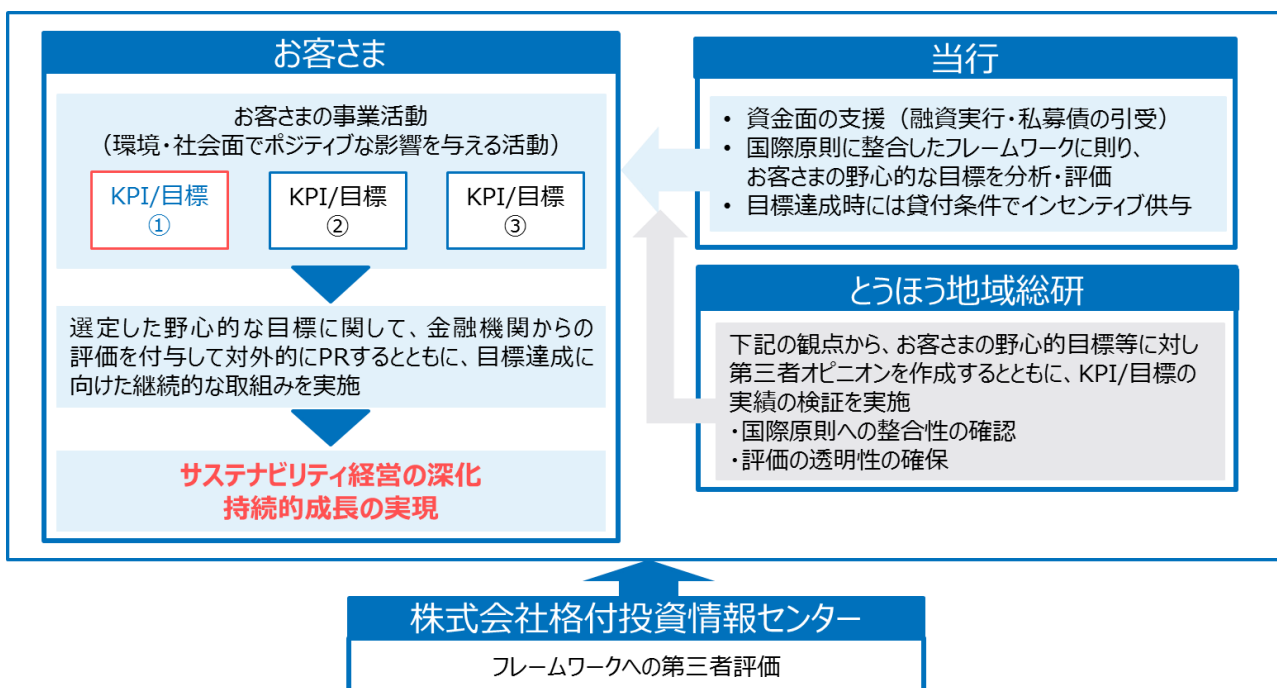
1. 滝谷建設工業株式会社様の概要

| | |
|-----|-------------------------|
| 所在地 | 福島県大沼郡三島町大字宮下字宮下 177 番地 |
| 代表者 | 代表取締役 田中 智仁 |
| 設立 | 1948年11月 |
| 業種 | 総合建設業 |

2. 本ファイナンス概要

| | |
|-------|--|
| 契約締結日 | 2024年10月1日（火） |
| 融資金額 | 100,000,000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年度以降毎年3%ずつ上昇させ、2028年度に72%とする 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。



滝谷建設工業株式会社 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10月1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」）が滝谷建設工業株式会社（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

KPIは「有給休暇の取得率」及び「男性の育児休暇取得率」である。本KPIは同社の社員の心身の疲労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を実現する効果が期待できる。

同社は「地域とともに安心と共生を創造する」を目指し、地域社会の持続的な発展への貢献を理念に掲げている。同社がその理念を実現していくためには、同社を支える従業員のワークライフバランスの実現と働きがいの向上が必要不可欠であり、より一層従業員が安心して就労できる環境を整備するために重要な位置づけの指標である。

（2）SPTs(Sustainability Performance Targets) の設定

同社は、KPIである「有給休暇の取得率」「男性育児休暇取得率」について、同社の就業規則に定められた年度ごとの目標値をSPTsに設定した。

A. 有給休暇の取得率

同社のSPTsは2024年度より段階的に有給休暇取得率を向上させ、2028年度に現在の政府目標である70%を達成する内容である。現在よりも取得率が低い設定となっているように見えるが、同社は従業員の更なる処遇改善のため、2024年9月より完全週休2日制を導入しており、これにより従業員の実質的な休日数は増加する。有給休暇取得率が74%だった2023年度の有給休暇を含む総休日数が118日だったのに対し、2024年度の完全週休2日制導入後の有給休暇を除く休日数は121日と有給を考慮せずとも休日数の絶対値が増加しており、更に有給休暇の取得により総休日数が増加することになる。従業員の休日数を増やしながらか業容を維持するためには、工事の効率化や人材育成も並行して進めることは必須で成り行きで達成することは困難であり、SPTsは野心性が認められるものと判断する。

B. 男性の育児休暇取得率

同社はこれまでも、男性の育児休暇取得対象者に対しては積極的な取得促進を行っており、結果、男性の育児休暇取得率は 100%（取得対象者がいない場合も 100%としている。）となっている。SPTs は同社の過去実績も踏まえ、100%の最高水準を維持する内容である。日本政府が掲げる目標を大幅に上回る取得率であり野心性が認められると判断する。

(3) ローンの特性

同社は東邦銀行との間で協議の上、借入条件を定めている。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 達成の動機付けとなっている。

(4) レポーティング

同社は SPTs の達成状況を確認できる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 SPTs の達成について同社の就業規則に定められた年度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、東邦銀行に書面にて報告するとともに、東邦銀行は報告書面の内容から SPTs 達成の判定について評価し、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 | 滝谷建設工業株式会社 |
| 本社所在地 | 福島県大沼郡三島町大字宮下字宮下 177 番地 |
| 支 社 | 会津若松店、柳津支店、喜多方支店、機材センター |
| 設 立 | 1948 年 11 月 10 日 |
| 資 本 金 | 31 百万円 |
| 売 上 高 | 4,490 百万円 (2024 年 5 月期) |
| 従 業 員 数 | 91 人 (2024 年 5 月期) |
| 事 業 内 容 | A.総合建設業（土木・建築工事その他建設業工事全般の請負、企画、測量、設計、施工、管理） B.不動産の売買、賃貸、仲介 C.木材業、地域木材を主とした製材業及び木工類の制作、販売、仲介、斡旋に関する事業 |
| 許 認 可 | 建設業許可／福島県知事 許可(特-2) 第 30042 号 |
| 建設業種類 | 土木工事業、大工工事業、とび・土工工事業、屋根工事業、鋼構造物工事業、舗装工事業、板金工事業、塗装工事業、内装仕上工事業、建具工事業、解体工事業、建築工事業、左官工事業、石工事業、タイル・れんが・ブロック工事業、鉄筋工事業、浚渫工事業、ガラス工事業、防水工事業、熱絶縁工事業、水道施設工事業 |

(2) 沿革

| | |
|--------|-------------------------------|
| 1946 年 | 滝谷製材所として個人創業 |
| 1948 年 | 滝谷木材株式会社創立（資本金 30 万円） |
| 1952 年 | 滝谷建設工業株式会社に商号変更。資本金 120 万円に増資 |
| 1955 年 | 現本社所在地付近に事務所開設。資本金 300 万円に増資 |
| 1963 年 | 北会津村蟹川にアスファルトプラント建設 |
| 1970 年 | 生コンプラント新設（桧原）（資本金 1,000 万円） |
| 1971 年 | 製材所を現在地に移転 |
| 1973 年 | 資本金 2,000 万円に増資 |
| 1974 年 | 若松出張所を若松支店とする |
| 1975 年 | 資本金 3,000 万円に増資 |
| 1978 年 | 資本金 5,000 万円に増資 |
| 1980 年 | 会津若松店を現在地に移転 |
| 1989 年 | 資本金 1 億 3,100 万円に増資 |
| 1996 年 | 創業 50 周年記念式典 |

| | |
|-------|-----------------|
| 2000年 | 本社を現在地に新築移転 |
| 2010年 | ISO9001・14001取得 |
| 2013年 | 喜多方支店開設 |
| 2017年 | 柳津支店開設 |

(3) 事業概要

同社は福島県大沼郡に本社を構え、75年以上にわたり、福島県内を中心に道路などのインフラ整備や一般住宅に至るまで幅広い施工を手掛ける総合建設会社として事業を展開。土木部門では道路改良・河川・トンネル等、建築部門としては学校・病院などの公共施設から、寺社・住宅・各種リフォーム工事などの民間工事まで多彩な実績を有する。

【施工実績】

<公共災害復旧工事（河川）>

<町営住宅建設工事>



(出所：同社 HP)

豊富な経験と技術力の高さには定評があり、地域のニーズを的確に把握し、迅速かつ丁寧な施工が同社の強みである。その背景には、社員一人ひとりのキャリアプランに合わせた教育の体制整備と資格取得に向けた同社の献身的なサポートがある。熟練した技術者のノウハウを受け継ぐ体制構築は、さらなる顧客満足度の向上や技術力の継承を可能にしている。

また、「豊かな地域社会の持続的な発展」を目指し、社会インフラの強靱化や災害復旧工事への取り組みはもちろんのこと、クリーンアップ活動を通じた環境保全活動や地域行事へ積極的に参画している。地域コミュニティとの強い絆を大切にし、豊かな地域づくりを通じた持続可能な発展に貢献している。

【社会貢献活動】

<クリーンアップ活動>

<地域イベントへの参画・協賛（三島町）>

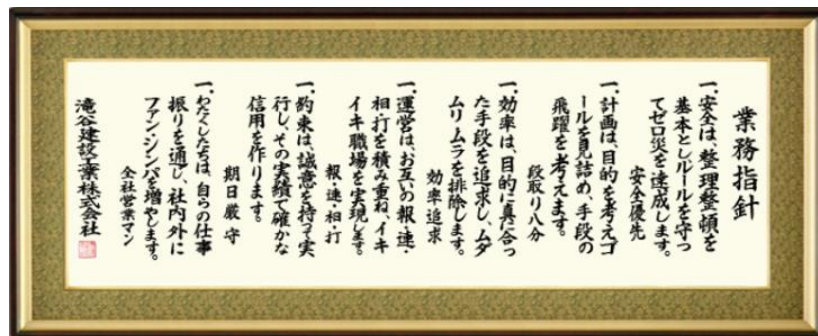
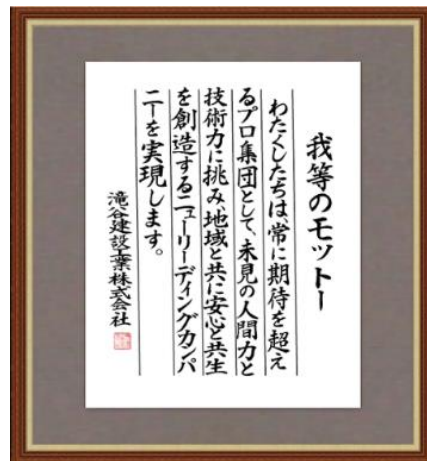


（出所：同社 HP）

（4）経営理念・サステナビリティ

同社は、「常に期待を超えるプロ集団として、未見の人間力と技術力に挑み、地域と共に安心と共生を創造するニューリーディングカンパニーを実現する」をモットーに地域社会への貢献を掲げている。

また、地域社会への貢献に資する会社を維持するためには、社員の活力・働き甲斐は必要不可欠と捉え、充実したワークライフバランスの実現を事業戦略に織り込んでいる。具体的には、2024年9月より完全週休2日制を導入することで、実質的な従業員の休日日数を拡大するとともに、男性育児休暇の取得促進を図っている。



（出所：同社 HP）

サステナビリティ戦略に関しては「SDGs宣言書」を作成し、行動指針・課題を明確化し、持続可能な企業成長への取り組みが行われている。

SDGs宣言書

2023年1月30日

滝谷建設工業株式会社



滝谷建設工業株式会社は持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

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取り組みを以下の通り宣言します。

| カテゴリ | テーマ | 具体的な取組み | SDGsゴール |
|-----------------|----------------------------------|--|---|
| 社会貢献 地域貢献 | 企業理念 | 「地域と共に安心と共生を創造する」を目指し不断の努力を積み重ね、地域に愛される総合建設業として地域の発展に貢献してまいります 【我等のモットー】 ●常に期待を超えるプロ集団として、未見の人間力と技術力に挑み、地域と共に安心と共生を創造するニューリーディングカンパニーを実現してまいります。 | 4 質の高い教育をみんなに 8 豊かで持続可能な消費と生産 |
| | 社会経済への貢献 地域づくり | 地域の防災力向上に全力で取組むとともに、地元人材の雇用創出や環境保全活動等への積極的な参加を通して地域への還元を継続し、豊かな地域社会の持続的な発展に貢献してまいります 【具体的な取組み】 ●社会インフラの強靱化や自治体との災害復旧・防災協定への取組みにより、災害に強いまちづくりに貢献し、地域に信頼される企業を目指してまいります。 ●インターンシップの実施、地元人材や障がい者の積極採用により地域の雇用創出に取組むとともに、地場企業との連携、地場産品の利活用を最優先し、地方創生に貢献してまいります。 ●クリーンアップ活動を通じた環境保全活動や三島町「雪と火のまつり」等地域イベントへの参加・協賛により、豊かな地域づくりに貢献してまいります。 | 9 産業・インフラの強靱な開発 11 持続可能な住みやすさ 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動に具体的な対策を 15 陸の豊かさを保ち増進させる |
| 環境 | 循環型社会の構築 サーキュラーエコノミー | 廃棄物の適正処理・削減等への取組みを通して、環境に優しいまちづくりと地域環境の保全に努め、循環型地域社会の実現に貢献してまいります 【具体的な取組み】 ●環境保護や環境負荷軽減への取組みは社会的責務であり、廃棄物の種類・排出量の把握と削減、分別、3Rへの取組みを徹底し、循環型地域社会の形成に努めております。 ●環境配慮型設計及び耐久性の高い重機設備を優先導入するとともに、メンテナンスの徹底により性能維持と長期利用の促進に取組んでおります。 | 11 持続可能な住みやすさ 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動に具体的な対策を 15 陸の豊かさを保ち増進させる |
| 人権・労働 | 安全衛生 ワークライフバランス 人材育成 | 労働安全衛生の徹底と健康に配慮した働きやすい環境づくりを促進し、社員の充実したワークライフバランスの実現と働き甲斐の向上を追求してまいります 【具体的な取組み】 ●安全を最優先にトップパトロールや安全衛生協会パトロールの実施等、ゼロ災に向けた取組みを全社一丸で徹底しております。 ●ふくしま健康経営優良事業所の認定取得を通して、社員の健康促進・健康経営を推進しております。 ●研修参加や資格取得費用の補助、技術手当の整備等、社員一人ひとりが目指すキャリア・スキルアップを積極的に支援しております。 | 3 健全な働き場をみんなに 4 質の高い教育をみんなに 5 働きがい、経済成長、社会正義 8 豊かで持続可能な消費と生産 9 産業・インフラの強靱な開発 |
| 製品・サービス 内部管理 | 品質・安全性の確保 環境配慮設計 リスクマネジメント | 地域社会から今以上の信用と信頼を得られるよう、全社で「製品品質の向上」と「環境の保全」の両立を目指してまいります 【具体的な取組み】 ●品質（ISO9001）・環境（ISO14001）マネジメントシステムに基づき、「品質・環境統合方針」を策定し、お客様満足の向上及び環境負荷低減に取組んでおります。 ◇重点項目 ・品質製品の提供及び品質の向上 ・現場における事故、災害の撲滅 ・環境の保護及び環境汚染の予防 ・品質/環境に関するクレームの予防 ・省エネ/省資源/リサイクルの推進 ●全社員及び協力会社とともに品質・環境方針に対する意識を高め、具体的に行動するための啓蒙活動を推進し、事業活動を通して地域社会に貢献する企業を目指してまいります。 | 3 健全な働き場をみんなに 7 持続可能なエネルギー 9 産業・インフラの強靱な開発 12 持続可能な消費と生産 16 平和と公正な社会を築く 17 持続可能なパートナーシップ |



SDGsとは

「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」の略称です。
2015年9月、国連の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で設定された、2030年を期限とする17のゴール（目標）と169のターゲットのことです。
2030年までに、あらゆる貧困に終止符を打ち、不平等を是正し、気候変動に対処

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。


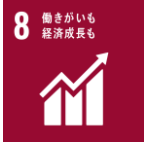
(2) KPI の重要性

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「地域とともに安心と共生を創造する」を目指し、地域社会の持続的な発展への貢献を理念に掲げている。同社はその理念を実現していくため、同社を支える従業員のワークライフバランスの実現と働き甲斐の向上が必要不可欠と捉え、従業員が安心して就労できる環境整備を行ってきた。今回の KPI は従業員を大切にする同社方針と整合しており、同社の経営理念上、重要な位置付けの指標といえる。

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】



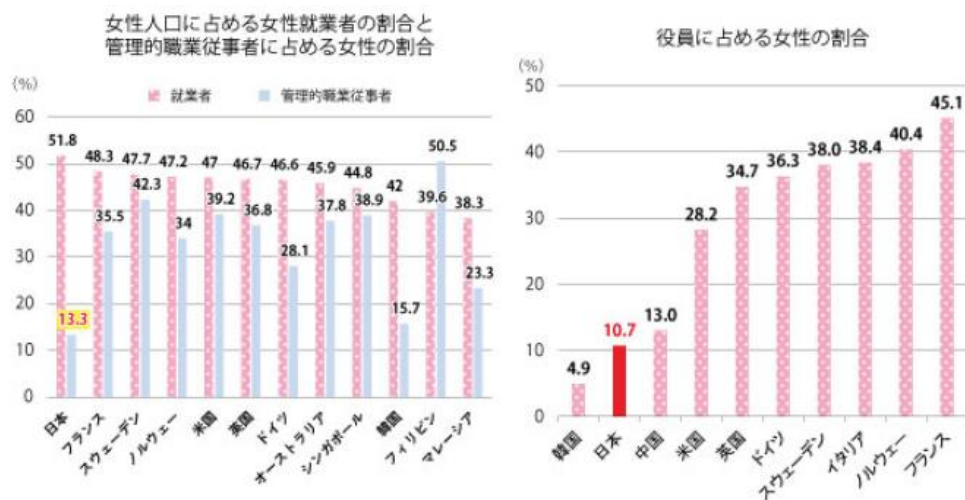
(出所：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概要」)

(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」の年度ごとの目標値を SPTs に設定した。2024 年度（2024 年 3 月 21 日～2025 年 3 月 20 日）を開始時期として、2028 年度（2028 年 3 月 21 日～2029 年 3 月 20 日）までの以下の目標を設定している。達成目標は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 | 60 | 63 | 66 | 69 | 72 |

【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 年度平均にて既に政府目標達成の高い水準にある。

同社の SPTs は 2024 年度より段階的に有給休暇取得率を向上させ、2028 年度に現在の政府目標である 70%を達成する内容である。現在よりも取得率が低い設定となっているように見えるが、同社は従業員の更なる処遇改善のため、2024 年 9 月より完全週休 2 日制を導入しており、これにより従業員の実質的な休日数は増加する。有給休暇取得率が 74%だった 2023 年度の有給休暇を含む総休日数が 118 日だったのに対し、2024 年度の完全週休 2 日制導入後の有給休暇を除く休日数は 121 日と有給を考慮せずとも休日数の絶対値が増加しており、更に有給休暇の取得により総休日数が増加することになる。従業員の休日数を増やしなが業容を維持するためには、工事の効率化や人材育成も並行して進めることは必須で成り行きで達成することは困難であり、SPTs は野心性が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 | 60.7 | 77.1 | 74.0 | 70.6 |

【有給休暇取得率と休日数】

| 年 度 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 実績 | SPTs | | | | |
| 有給休暇取得率 | 74% | 60% | 63% | 66% | 69% | 72% |
| 平均有給休暇取得数 (※) | 13.0日 | 10.5日 | 11.0日 | 11.6日 | 12.1日 | 12.6日 |
| 休 日 数 (有給休暇除く) | 105日 | 121日 | 126日 | 126日 | 126日 | 126日 |
| 総 休 日 数 | 118.0日 | 131.5日 | 137.0日 | 137.6日 | 138.1日 | 138.6日 |

※ 2023年度平均有給付与日数 17.6日を前提に平均有給休暇取得日数を算出。

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。

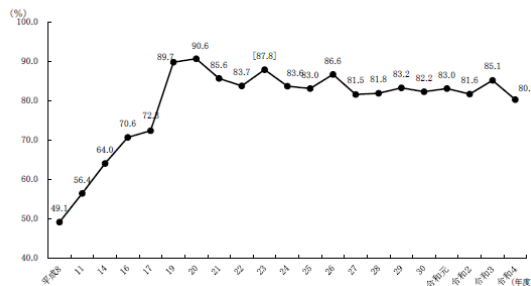
同社はこれまでも、男性の育児休暇取得対象者に対しては積極的な取得促進を行っており、結果、男性の育児休暇取得率は100%（取得対象者がいない場合も100%としている。）となっている。SPTsは同社の過去実績も踏まえ、100%の最高水準を維持する内容であり、日本政府が掲げる目標から野心性が認められると判断する。なお、取得対象者がいない場合は目標達成とする。

【男性の育児休暇取得率(実績) 単位：％】

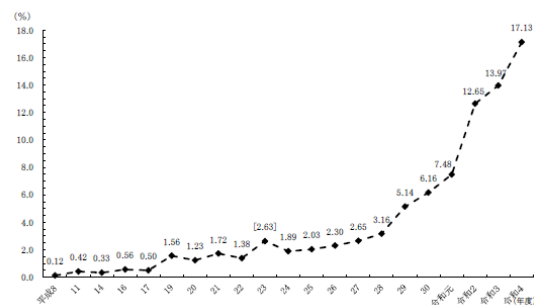
| 年 度 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|------|------|------|
| 男性の育児休暇取得率 | 100 | 100 | 100 |

【男女別育児休暇取得割合】

(女性)



(男性)



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

同社は従前より働き甲斐のある会社を目指しワークライフバランスの実現を重視してきた。その一環として有給休暇取得を積極的に促し、取得率向上を推し進めてきたものであり、今後、更に有給休暇取得率を向上させるために、工事の効率化や人材育成、有給休暇の更なる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計画である。なお、男性の育児休暇取得率達成に向けた方法についても、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、従業員の労働力には限度があり、また、工事の効率化や人材育成等を急激に進めることも困難である中で受注が急伸した場合には、有給休暇取得よりも工事への対応を優先せざるを得ない場面が想定される。また、完全週休 2 日制の導入により、これまで有給休暇が多く取得されていた土曜日が完全に休日となることで有給休暇取得率の低下につながる可能性がある。

(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. レポートニング

評価対象の「レポートニング」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。