



## 矢部コーポレーション 株式会社

## 紀陽サステナビリティ・リンク・ローン

発行日：2024年3月14日

発行者：一般財団法人

和歌山社会経済研究所  
研究部

本文書は、紀陽銀行（以下、「貸付人」という）が矢部コーポレーション株式会社（以下、「矢部コーポレーション」という）に実施する紀陽サステナビリティ・リンク・ローン（以下、「本ローン」という）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（2023年版）」および環境省の「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 2022年版」に対して整合的であると判断したものであり、以下にその評価結果を報告する。

## 1.KPIの選定

評価対象の「KPIの選定」は以下の（1）から（4）の観点より適切なものが設定されており、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に適合していると判断できる。

### （1）矢部コーポレーション株式会社の概要とサステナビリティ

矢部コーポレーションは、大阪市に本社を置く、主にセメントや生コンクリートを中心とした建築用資材を取扱う専門商社である。1995年に兵庫県姫路市で創業後、兵庫県や大阪府、滋賀県で生コンクリート特約販売店への加盟を広げるとともに、事業エリアを拡大。現在では、本社を大阪に構え、大阪、神戸、姫路、京都、名古屋に支店があり、物流センターを含む全7拠点で広域に事業を展開している。

近年、矢部コーポレーションの対象業界である建築・土木の分野では多様化する社会への対応と地球環境への配慮が強く求められており、矢部コーポレーションは、事業を進める上での重要な取組み方針として、『お客様へのお約束』を定めている。

■ 矢部コーポレーション『お客様へのお約束』

## お客様へのお約束

### 1. 徹底した品質の見定め

弊社は信頼出来る製造工場やメーカーのみを取り扱い、かつ自社にコンクリートの製造や施工に携わる豊富な知識を持ったコンクリート技士を配置することで、良い商品だけを選別しています。

お客様に安心・信用してお使いいただける商品をご提案させていただきます。

### 2. 柔軟・迅速なご提案

多様化する社会の中、それに合わせてお客様のご要望も多様化しております。お客様のご要望にお応えするべく、予算の中で用途に最も合った商品を、時と場所を選ばず、柔軟・迅速にご提案させていただきます。

### 3. 人に優しく、地球に優しい企業

快適で安全な現代の環境産業において、品質や環境への影響についてより高度なものが要求されています。弊所は常にお客様・自社の社員やその他の関わる全ての人を思いやり、地球環境に優しい企業を目指しています。

このような取り組みを継続することで、お客様や地球の発展に寄与出来れば幸いです。

[出典] 矢部コーポレーション Web サイト

また、矢部コーポレーションでは、『お客様へのお約束』を実践し、事業活動を通じて社会課題の解決や環境保全に積極的に取り組んでいく為に、令和4年10月、SDGs宣言を行い、4つの目標（「多様化するニーズに応え続けます」、「だれもが働きやすい会社を目指します」、「社会人としての成長を支援していきます」、「環境問題の解決への貢献」）を掲げている。



■ 矢部コーポレーション SDGs 宣言

# 矢部コーポレーション株式会社 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、積極的な取り組みを通じて、経済成長や環境保全に貢献してまいります。

代表取締役 増井 匡

## SDGsに対する当社の取組

### 多様化するニーズ に応え続けます

時代の流れと共に変化し多岐多様に及ぶお客様からのご要望に、当社は一丸となって対応してまいります。

【主な取組】

- ・提携先の増加による対応力の強化
- ・提案商品の管理体制の整備・改善による営業担当者の提案力の強化



### だれもが働きやすい会社 を目指します

従業員のだれもが働き続けられる、また働きたいと思える会社づくりを行ってまいります。

【主な取組】

- ・残業時間を段階的に減少
- ・定時退社日の設定（給与支給日）
- ・健康診断の実施



### 社会人としての成長を 支援していきます

社内での専門的なスキルだけでなく、社会人としての個々の目標達成に向けた取組に支援をしていきます。

【主な取組】

- ・月に1度、社内・社外勉強会の機会の提供（マナー勉強会・自社商品勉強会等々）
- ・入社後の工場研修



### 環境問題の解決への貢献

当社の商材のみならず、社内からでも環境問題に対してできることを行っていきます。

【主な取組】

- ・PC-FAXの推奨（ペーパーレス化）
- ・ユニフォームにリサイクル素材を使用
- ・RC骨材の推奨
- ・ノーネクタイ



### SDGsとは・・・

Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略であり、2015年9月に国連で採択された世界共通の目標です。2030年までに政府、企業、地域社会のあらゆる人がSDGsを実現するための役割を担っています。

[出典] 矢部コーポレーション Web サイト

## (2) KPI の概要

矢部コーポレーションは本ローンの組成にあたり、「①従業員の年次有給休暇取得率（％）」及び「②女性の管理職比率（％）」を KPI として選定した。KPI①及び②の算出式は、以下のとおり。

KPI①：従業員の年次有給休暇取得率（％）

矢部コーポレーションの従業員を対象とし、算定期間中（毎年 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日）の全従業員の有給休暇付与日数の合計に占める、全従業員の有給休暇取得日数（実績）の合計の割合を算出する。

（算出式）

従業員の有給休暇取得率

$$= \frac{\text{算定期間中の全従業員の有給休暇取得日数計 ※}^2}{\text{算定期間中の全従業員の有給休暇付与日数計 ※}^1} \times 100 (\%)$$

※<sup>1</sup> a. 算定期間中の付与日数計には、繰越分は含まない

b. 算定期間中に新規の付与日数が発生しない場合は、算定期間初日の直前に付与された日数とする。

※<sup>2</sup> 算定期間が 1 年間に満たない場合は、算定期間を 1 年間に換算した数値を使用すること

KPI②：女性の管理職比率（％）

矢部コーポレーションの従業員を対象に、部長、副部長、部長代理、課長の職位にあたる従業員（出向者は含み、役員は除く）を管理職と定義し、毎年 3 月末時点の全体の管理職数に占める女性の管理職数の割合を算出する。

（算出式）

$$\text{女性の管理職比率} = \frac{\text{3 月末日時点の女性の管理職数}}{\text{3 月末日時点の管理職数}} \times 100 (\%)$$

### (3) サステナビリティ戦略と KPI の関係

矢部コーポレーションは、自社の SDGs 目標で「だれもが働きやすい会社を目指します」を掲げており、残業時間の段階的な削減や定時退社日の設定、健康診断の実施等の取組みを行い、従業員のだれもが働き続けられる、また働きたいと思える会社づくりを目指している。今回、KPI として設定した「従業員の年次有給休暇取得率」や「女性の管理職比率」の向上に取り組むことは、同社の SDGs 目標の達成に資する取組みであり、サステナビリティ戦略に則った重要な指標であると言える。

国土交通省が公表する「令和 5 年度建設投資見通し」では、建設投資額は 2015 年頃から右肩上がりが増加し、昨年度の建設投資見通し額は、前年比 2.2%増（70 兆 3,200 億円）にまでのぼり、建設需要が高まっている。一方で、総務省が公表する「労働力調査」では、卸売業・小売業の労働人口は、1999 年以降、減少傾向であり、直近（2022 年度）では、前年比約 2.3%減少（1,044 万人）で、そのうち、55 歳以上の労働人口は、30.1%を占めている状況である（全産業の平均値は 31.5%）。以上のように、矢部コーポレーションを取り巻く環境は、今後も建築用資材の需要の増加が想定される一方で、人手不足や労働者の高齢化が大きな課題となっている。矢部コーポレーションでは、そのような環境下において事業の発展を目指す為には、人材の確保と生産性の向上が最重要課題であると認識している。

矢部コーポレーションは、今回、選定した KPI の向上に取り組むことで以下のような事業上のメリットが得られる。

#### 「①従業員の年次有給休暇取得率」

- ・従業員のワークライフバランスが改善し、仕事に対するモチベーションの向上や発想力が高まることで、生産性の向上が期待できる
- ・労働環境の改善は、離職率の低下に寄与することにもつながる

#### 「②女性の管理職比率」

- ・組織内で様々な視点や価値観を持つ人材が活躍し、多様な発想から生み出されるイノベーションが、事業の成長に貢献することが期待できる
- ・女性が活躍する職場環境の整備は、全社員の労働環境改善にもつながる

#### 「①従業員の年次有給休暇取得率」、「②女性の管理職比率」共通

- ・労働環境の向上や性別にかかわらず活躍できる企業は、求人においても有利に作用する
- ・過去からの長年続いてきた制度の見直し・改善の起爆剤となることが期待できる

以上の観点から、矢部コーポレーションが今回設定した KPI①及び②は、事業を行う上でも中核的な指標であると評価できる。

#### (4) KPI の有意義性

近年の日本では、リモートワーク等の勤務形態の変化や男性育児休暇の制度整備等、働き方の多様化に合わせて、従業員の生産性向上や就業機会の拡大等、職場環境の整備が求められている。その中で、厚生労働省では、年次有給休暇の取得は、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日数の有給休暇を与えるものとして制度化している。有給休暇取得率の推移を示す「令和 5 年就労条件総合調査」(厚生労働省より公表) による有給休暇取得率の推移は、2015 年以降上昇傾向であり、令和 5 年の労働者 1 人当たりの年次有給休暇取得率は、62.1%となっているが、矢部コーポレーションが属する卸売業・小売業の平均有給休暇取得率は、約 55.5%、矢部コーポレーションと同規模の従業員数(30 人~99 人)の平均有給休暇取得率は、約 57.1%となっており全体の平均値を下回っている。厚生労働省では、令和 3 年 7 月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を変更し、数値目標として、年次有給取得率を 2025 年までに 70%とする目標を掲げており、積極的に有給休暇の取得を促している。したがって、矢部コーポレーションが選定した KPI「①従業員の年次有給休暇取得率」は、国の年次有給休暇取得率向上の計画に沿った重要な指標であると言える。

次に、厚生労働省が令和 2 年 12 月に公表した「第 5 次男女共同参画基本計画」では、我が国で男女共同参画推進への取組みが未だ十分ではない要因の一つとして、経済分野においては、女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、社会全体においては、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が存在していること等が記されている。また、同計画では、国際的に見ても日本のジェンダー平等への取組みが遅れていることや今後の人口減少社会の本格化、人生 100 年時代の到来等の社会情勢と課題を踏まえ、これまでの 2020 年 30%目標(社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%程度になるよう期待する)を修正し、新たな目標を設定した。新たな目標は、次の通りである。

- ・2030 年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会とすることを目指す。
- ・そのための通貨点として、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度になるよう目指して取組みを進める。

新たに設定した目標達成に向けて取り組むことは、以下で示す男女共同参画社会の目指すべき社会に資する取組みである。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会



- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包括的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

以上より、矢部コーポレーションが選定した KPI「②女性の管理職比率」は、国の計画に沿った重要な指標であると言える。

## ■ 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<br>平均付与日数 <sup>1)</sup> | 労働者 1 人<br>平均取得日数 <sup>2)</sup> | 労働者 1 人<br>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                           |

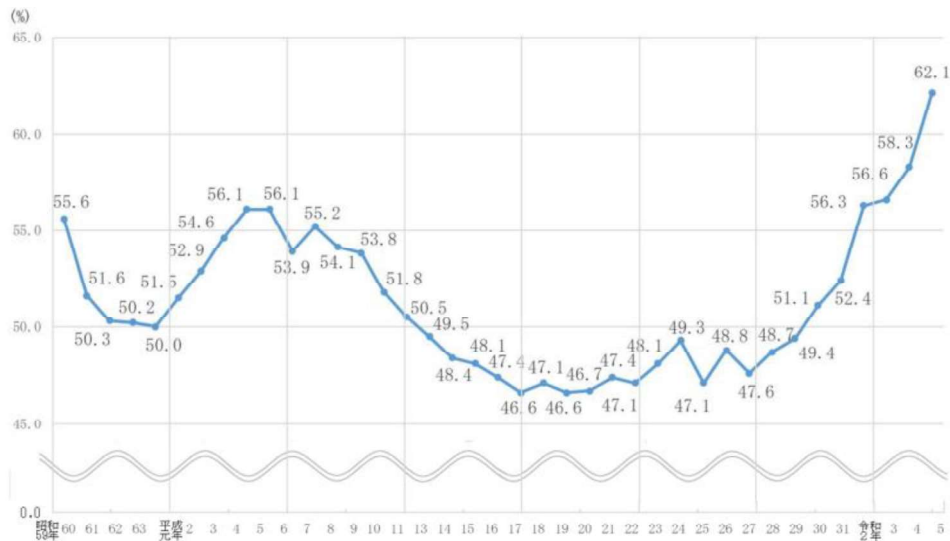
注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

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。

[出典] 厚生労働省：令和 5 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



[出典] 厚生労働省：令和 5 年就労条件総合調査

## 2.SPTs の設定

本ローンの「SPTs 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おり、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に適合していると判断できる。

### (1) SPTs の内容

矢部コーポレーションの SPTs は、KPI である「①従業員の年次有給休暇取得率」と「②女性の管理職比率」の 2023 年度から 2027 年度までの毎年の目標値であり、下表の通り設定した(下表太線内)。

#### ■ SPTs

|                         | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 | 2024<br>年度 | 2025<br>年度 | 2026<br>年度 | 2027<br>年度 |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                         | 実績         | 実績         | 実績         | 目標         | 目標         | 目標         | 目標         | 目標         |
| ① 従業員の年次有給<br>休暇取得率 (%) | 53         | 50         | 69         | 70         | 70         | 70         | 70         | 70         |
| ② 女性の管理職比率<br>(%)       | 0          | 0          | 0          | 20         | 20         | 20         | 20         | 30         |



## (2) SPTs の野心性

厚生労働省が公表する「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和 3 年 7 月 30 日）では、年次有給休暇の取得率を 2025 年までに 70% とすることを目標として掲げている。矢部コーポレーションが SPTs①として設定した「従業員の年次有給休暇取得率」の数値は、国の目標水準を前倒しで達成するものである。また、厚生労働省の令和 5 年就労条件総合調査における「労働者 1 人あたりの平均年次有給休暇取得率」の直近数値は、62.1% であり、矢部コーポレーションと同規模の従業員数（従業員：30～99 人）の平均取得率は、57.1% となっており、SPTs①の数値は、これらを大きく上回る値となっている。矢部コーポレーションの有給休暇取得率の直近期の実績（2022 年度 69%）の要因は、同社において日ごろから従業員の年次有給休暇取得の促進を行う中、出勤日であった土曜日の有給休暇の取得が進んだものである。しかし、2023 年 10 月より同社において、週休二日制を導入し、土曜日と日曜日を休日とした為、SPTs①として掲げる水準を達成する為には、有給休暇取得の更なる促進とともに業務の効率化を進める必要があり、野心的な SPTs であると判断する。

矢部コーポレーションでは、SPTs①の達成に向けて、会社の全体的な業務効率化の推進に加え、新たな有給休暇日（健康診断休暇、従業員やその家族の誕生日休暇等）の設定等を行い、更なる休暇取得の啓発・促進に取り組んでいくとしている。

次に、SPTs②について、国が掲げる目標では、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30% 程度となるよう目指す」としており、矢部コーポレーションが掲げる女性の管理職比率の目標は、国の取組みと同水準で推移する。さらに、「令和 4 年雇用機会均等調査」（厚生労働省）における女性の管理職比率（課長相当職以上）は、全産業総数の平均（従業員 30 人以上）では、10.0%、卸売業・小売業の平均で 13.9% であり、SPTs②の数値は、両者を大きく上回る。また、矢部コーポレーションでは、これまで女性を管理職に登用した実績は無く、2023 年度より女性管理職比率の向上を推進していく為には、人選に加え組織文化の再構築や社員の理解醸成が急務となることから、矢部コーポレーションの設定した SPTs②は、野心性が高いと評価できる。

矢部コーポレーションでは、SPTs②の達成に向けて、性別に関係なく、能力・適正・意欲で評価される管理職登用基準の策定や社内全体への共有、管理職の候補となる従業員を対象としたキャリア研修の実施等を早急かつ積極的に取り組んで行くとしている。



## ■ 役職別女性管理職等割合

|                        |                   | (%)                             |                                 |                 |                    |                    |                    |
|------------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|                        |                   | 課長相当職以上<br>(役員含む。)に<br>占める女性の割合 | 係長相当職以上<br>(役員含む。)に<br>占める女性の割合 | 役員に占める<br>女性の割合 | 部長相当職に<br>占める女性の割合 | 課長相当職に<br>占める女性の割合 | 係長相当職に<br>占める女性の割合 |
| <b>総数</b>              |                   |                                 |                                 |                 |                    |                    |                    |
|                        | 10人以上             | 12.7                            | 14.7                            | 21.1            | 8.0                | 11.6               | 18.7               |
|                        | 30人以上             | 10.0                            | 12.9                            | 15.0            | 6.1                | 10.5               | 17.8               |
| <b>産業</b>              |                   |                                 |                                 |                 |                    |                    |                    |
|                        | 鉱業、採石業、砂利採取業      | 8.0                             | 10.2                            | 12.4            | 4.7                | 6.6                | 17.2               |
|                        | 建設業               | 8.7                             | 9.9                             | 17.4            | 4.2                | 5.4                | 13.6               |
|                        | 製造業               | 8.0                             | 9.5                             | 19.7            | 4.5                | 6.3                | 12.2               |
|                        | 電気・ガス・熱供給・水道業     | 4.1                             | 5.8                             | 8.5             | 3.2                | 3.9                | 7.4                |
|                        | 情報通信業             | 11.5                            | 14.0                            | 10.6            | 8.3                | 13.4               | 18.2               |
|                        | 運輸業、郵便業           | 11.3                            | 11.5                            | 18.7            | 4.3                | 10.8               | 12.0               |
|                        | 卸売業、小売業           | 13.9                            | 16.7                            | 21.1            | 10.3               | 12.4               | 22.2               |
|                        | 金融業、保険業           | 15.0                            | 22.8                            | 9.2             | 9.6                | 18.1               | 36.3               |
|                        | 不動産業、物品賃貸業        | 12.4                            | 15.0                            | 16.8            | 7.2                | 13.1               | 20.0               |
|                        | 学術研究、専門・技術サービス業   | 11.0                            | 13.7                            | 10.7            | 7.0                | 13.2               | 19.3               |
|                        | 宿泊業、飲食サービス業       | 17.5                            | 18.9                            | 30.9            | 7.8                | 14.0               | 21.8               |
|                        | 生活関連サービス業、娯楽業     | 24.6                            | 28.3                            | 31.6            | 17.7               | 23.7               | 35.2               |
|                        | 教育、学習支援業          | 17.2                            | 22.6                            | 17.1            | 16.8               | 17.5               | 32.5               |
|                        | 医療、福祉             | 53.0                            | 55.4                            | 49.1            | 45.4               | 60.1               | 62.5               |
|                        | 複合サービス事業          | 8.7                             | 8.9                             | 12.9            | 2.6                | 8.8                | 9.1                |
|                        | サービス業（他に分類されないもの） | 15.2                            | 15.7                            | 23.4            | 8.6                | 13.3               | 16.9               |
| <b>企業規模</b>            |                   |                                 |                                 |                 |                    |                    |                    |
|                        | 5,000人以上          | 8.2                             | 10.9                            | 7.5             | 5.1                | 9.2                | 13.9               |
|                        | 1,000～4,999人      | 7.2                             | 11.0                            | 4.9             | 5.0                | 8.1                | 16.8               |
|                        | 300～999人          | 6.2                             | 9.9                             | 6.1             | 3.0                | 7.5                | 15.9               |
|                        | 100～299人          | 9.5                             | 12.9                            | 10.3            | 5.5                | 11.2               | 18.7               |
|                        | 30～99人            | 15.0                            | 17.7                            | 19.1            | 9.5                | 16.0               | 24.6               |
|                        | 10～29人            | 21.3                            | 22.2                            | 26.5            | 14.7               | 18.2               | 26.6               |
|                        | 30人以上（再掲）         | 10.0                            | 12.9                            | 15.0            | 6.1                | 10.5               | 17.8               |
| <b>コース別雇用管理制度の有無</b>   |                   |                                 |                                 |                 |                    |                    |                    |
|                        | あり                | 8.2                             | 11.7                            | 12.0            | 5.2                | 8.9                | 16.6               |
|                        | なし                | 14.4                            | 16.1                            | 21.9            | 9.0                | 13.1               | 20.1               |
| <b>正社員・正職員に占める女性比率</b> |                   |                                 |                                 |                 |                    |                    |                    |
|                        | 10%未満             | 5.2                             | 5.2                             | 13.0            | 1.5                | 3.1                | 5.1                |
|                        | 10%～20%未満         | 6.4                             | 7.5                             | 17.5            | 2.3                | 5.0                | 9.5                |
|                        | 20%～30%未満         | 9.6                             | 11.8                            | 16.8            | 5.6                | 8.9                | 15.9               |
|                        | 30%～40%未満         | 13.6                            | 16.9                            | 20.5            | 7.5                | 13.9               | 23.8               |
|                        | 40%～50%未満         | 17.4                            | 22.1                            | 20.9            | 12.7               | 16.6               | 31.5               |
|                        | 50%～60%未満         | 23.6                            | 28.9                            | 27.3            | 15.4               | 26.2               | 41.6               |
|                        | 60%～70%未満         | 29.4                            | 36.4                            | 34.6            | 20.8               | 31.3               | 54.9               |
|                        | 70%～80%未満         | 47.2                            | 48.6                            | 39.7            | 39.0               | 56.0               | 51.0               |
|                        | 80%～90%未満         | 61.9                            | 65.3                            | 49.3            | 67.2               | 69.6               | 80.1               |
|                        | 90%以上             | 75.9                            | 80.6                            | 66.2            | 79.5               | 84.0               | 89.1               |

(注)「性別不詳」を除く。

[出典] 厚生労働省：令和4年度雇用均等基本調査

## (3) SPTsの妥当性

矢部コーポレーションは、貸付人の協力を得て、SPTsの客観性、計画の妥当性、レポートニング等を踏まえて貸出条件およびSPTsを設定した。また SPTsの妥当性については第三者機関である、一般財団法人和歌山社会経済研究所からセカンドオピニオンを取得している。

### 3.ローンの特性

評価対象の「ローンの特性」は、以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン原則等に適合していると言える。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 SPTs の達成状況について、毎年 9 月 30 日（以下、「報告期限」）までに貸付人に書面にて報告すること。
- ② 2023 年度から 2027 年度の各事業年度において、SPTs の目標数値①又は②のいずれかを達成すること。

なお、各事業年度の算定対象期間は、毎年 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日とする。

借入利率は、各年度の SPTs の達成状況に応じて、下表の利率を適用する。

#### ■適用利率

| SPTs の達成状況 | 適用利率                    |
|------------|-------------------------|
| 目標達成       | 本ローン契約に定める借入利率 - 0.100% |
| 目標未達       | 本ローン契約に定める借入利率          |

### 4.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・ローン原則等に適合していると判断する。

矢部コーポレーションは、貸付人に対し「報告期限」までに SPTs の達成状況を書面にて報告するとともに、SPTs の達成状況の検証に必要な資料を提出することを義務付けている。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することができ、SPTs のパフォーマンスをモニタリングし、かつ、野心度について判断することができる。

一方、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および「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」で要求されている SPTs に関する情報の一般開示については、貸付人と矢部コーポレーションとの間で取り決めがなされていない。ただし、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および「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」では、状況に応じて公開しないことを認めている。

## 5. 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・ローン原則等に総合的であると判断する。

SPTs の達成状況について、年に 1 回、一般財団法人和歌山社会経済研究所による検証を受け、その結果は貸付人に書面で報告される。貸付人は報告書面の内容から SPTs 達成の判定について評価し、金利変動の有無を矢部コーポレーションに連絡する。

一方、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および「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」で要求されている検証結果の一般開示については、貸付人と矢部コーポレーションとの間で取り決めがなされていない。ただし、貸付人は、本ローンについては「サステナビリティ・リンク・ローン原則」および「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」に適合した外部評価を取得したサステナビリティ・リンク・ローンではないことを矢部コーポレーションに説明しており、検証結果の一般開示は要件としていない。



## 和歌山社会経済研究所概要

名称 一般財団法人 和歌山社会経済研究所

理事長 原口 裕之

所在地 〒640-8033 和歌山県和歌山市本町2丁目1番地フォルテワジマ6階

設立 1981年9月25日（和歌山県設立許可）

移行 2013年4月1日 一般財団法人へ移行

出捐金 7億円（出捐者：和歌山県、県内市町村及び民間企業）

TEL 073-432-1444（代表）

FAX 073-424-5350

## 留意事項

### 1. 和歌山社会経済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」および環境省の「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するものであり、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。和歌山社会経済研究所は、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. 紀陽銀行との関係、独立性

和歌山社会経済研究所は、紀陽銀行とは独立した機関であります。  
しかしながら紀陽銀行の代表取締役頭取は、和歌山社会経済研究所の理事長を務めていることから、紀陽銀行及び和歌山社会経済研究所並びに紀陽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、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は紀陽銀行とは独立して行われるものであり、紀陽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. 和歌山社会経済研究所の第三者性

借入人と和歌山社会経済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、和歌山社会経済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されています。