

# インパクトファイナンス・フレームワーク

2025年11月

株式会社京都銀行

## 目次

第1章	はじめに	2
1.1	フレームワーク策定の目的	2
1.2	インパクトファイナンスに関する基本的な考え方	3
第2章	評価体系	4
第3章	評価体制	4
第4章	モニタリング	5
第5章	情報開示	5

# 第1章 はじめに

## 1.1 フレームワーク策定の目的

- 京銀インパクトファイナンス～未来へ紡ぐ～（以下、IF）は、「人的資本」及び「気候変動」にインパクトを限定したインパクトファイナンスで、本フレームワークの策定により京都銀行のサステナブルファイナンスの対象となり得る企業の間口を広げ、「人的資本」及び「気候変動」に取り組もうとする企業等を後押しすることを目的に開発を行ったものである。
- 本フレームワークの対象企業は、以下の3点を満たす企業を対象とする。

- |   |
|---|
| 1) 企業規模   |
| 1-1) 中小企業基本法の定義を満たす中小企業者                                  |
| 1-2) 中堅企業（売上1,000億円以下、従業員数2,000人以下、資本金10億円以下のいずれかに合致する企業） |
| 2) プライム市場上場企業（及びその連結子会社）は除く                               |
| 3) その他、別途定めた企業を対象   |

- 京都銀行では、これまでにポジティブ・インパクト・ファイナンスとサステナビリティ・リンク・ローンにかかるフレームワークを策定し、日本格付研究所から国際原則等に適合している旨の第三者意見を取得している。
- 以下の「人的資本」及び「気候変動」の取り巻く背景を踏まえ、本フレームワークの策定によりサステナブルファイナンスのラインナップを拡充し、より質の高いソリューションを提供することで、取引先の更なる発展と持続性のある地域社会の実現を目指している。

### ＜人的資本＞

- 人的資本情報開示に関する動きは欧米で先駆けて広まり、2018年に人材マネジメントの11領域について58の測定基準が示されたガイドラインである「ISO30414(国際標準化機構)」が策定され、さらに2020年には、米国証券取引委員会が上場企業に対し、人的資本情報開示の義務化を公表した。
- 日本国内においても、2020年に「人材版伊藤レポート(経済産業省)」を公表し、それを皮切りに人的資本情報開示の重要性が広まり、2022年には、「人的資本可視化指針(内閣官房 非財務情報可視化研究会)」の公表、2023年には、内閣府令の施行により、上場企業は有価証券報告書への開示義務が公表されるなど、段階的に要求水準が高まっている。
- 一方、中小企業が置かれる状況は、「2025年版中小企業白書(中小企業庁)」で、人材が「不足」しているとする回答が前年と比べて増加し、かつ従業員の定着状況も「7割未満」の回答が過半数を占めていることから、採用した人材の定着を課題とする様子が窺える。

### ＜気候変動＞

- 国際的な枠組みとして2015年に「COP21」で採択されたパリ協定は、以降世界共通の目標として取組みが求められ、日本国内においても、2020年に2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロにする「カーボンニュートラル」実現に向けた段階的な温室効果ガス排出量の削減が求められている状況である。

- 「人的資本」同様、「気候変動」においても、上場企業の有価証券報告書における開示の義務化が検討される中、「2025年版中小企業白書(中小企業庁)」による中小企業の脱炭素への取組状況は、「気候変動対応やCO2削減に係る取組みの重要性について理解している」に留まる回答が過半数であり、取組みまで至っている回答は限定的となっている。
- 一方、「脱炭素化に向けた協力要請状況」の、「協力要請を受けた」とする回答は前年と比べて増加し、また「脱炭素化に向けた協力要請の内容」は、「省エネルギー（使用量削減や設備更新等）」や「CO2排出量の算定」の回答が多いことから、徐々に取組要請とその要求される取組水準の高まりが窺える。

## 1.2 インパクトファイナンスに関する基本的な考え方

本フレームワークにおける「インパクトファイナンス」とは、環境省の「インパクトファイナンスの基本的な考え方」<sup>1</sup>で示される以下の①～④の要素全てを満たすものをいう。

インパクトファイナンスの定義<sup>1</sup>

インパクトファイナンスの定義 <sup>1</sup>	
要素①	投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの
要素②	インパクトの評価及びモニタリングを行うもの
要素③	インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの
要素④	中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

### ＜要素①＞

- 本件は、対象企業においてコアとなるインパクトテーマの選択及びKPIの設定、京都銀行による妥当性の評価、年次のモニタリング及び企業へのエンゲージメントに加え、年次の情報開示といった一貫した評価・対話をを行うことで、対象企業における「人的資本」及び「気候変動」への取り組みの可視化や、実践を通じた社会的浸透を図ることを狙いとしている。

### ＜要素②＞

- 評価に際しては、幅広い業種で関連性が見られる各種インパクトテーマをベースに対象企業と京都銀行が対話を中で、コアとなるインパクトテーマを選択する。KPIについても、対話を踏まえてインパクト増大等への影響が確認できるものかの評価を個別に実施のうえ、設定する手順としている。加えて、個別企業に対して、年次でモニタリングを実施し、取組みの進捗状況の確認を行う。また、京都フィナンシャルグループ（以下、京都FG）全体のソリューションを提供することで、KPI達成に向けた支援を継続的に実施する。

### ＜要素③＞

- 対象企業毎のモニタリング結果を集約のうえ、IFで支援を行った企業の傾向やインパクトの発現状況等をまとめ、情報開示を行う。

<sup>1</sup> 環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル ポジティブインパクトファイナンススクワース 「インパクトファイナンスの基本的な考え方」

#### 〈要素④〉

- 通常の貸出業務同様、貸出審査によりリスク判断を行いつつ、IFによる貸出収益を見込む。その上で、IF単体での取引に留まらず、IFの提案・組成・モニタリングの各過程を通じ、対象企業の「人的資本」及び「気候変動」を含むサステナビリティ戦略を確りと理解し、伴走することでリレーション強化を図り、今後の成長戦略の過程で、金融・非金融のサービスを京都FG全体で提供することで、リターンを確保することを想定している。

## 第2章 評価体系

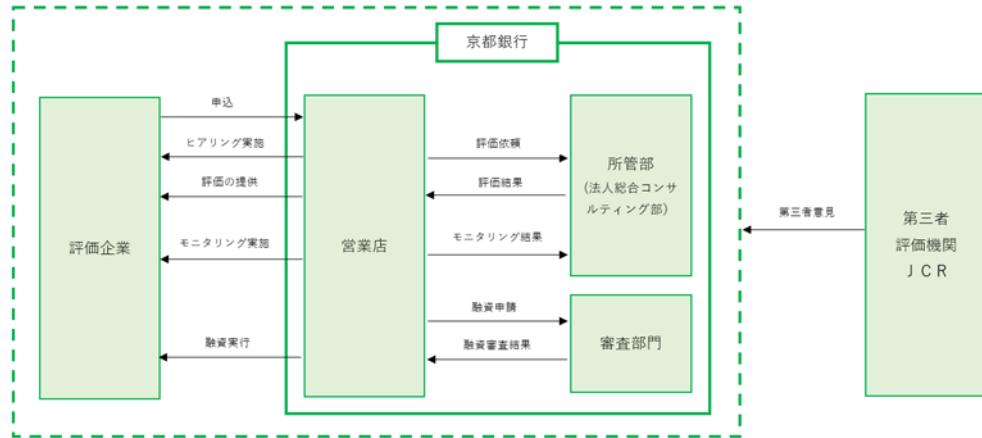
- IFは「人的資本」、「気候変動」の2つのカテゴリの下、それぞれ「多様性」、「労働」、「人材育成」、「健康・安全」を「人的資本」におけるインパクトテーマに、「省エネルギー」、「再生可能エネルギー」を「気候変動」におけるインパクトテーマと設定し、合計6つのインパクトテーマで構成される。
- 「人的資本」のカテゴリにおいては、「人的資本可視化指針(内閣官房 非財務情報可視化研究会)」にて、人的資本に係る主な開示事項として例示されている7項目の「流動性」、「エンゲージメント」、「コンプライアンス/倫理」、「ダイバーシティ」、「労働慣行」、「育成」、「健康・安全」に依拠し、それらを網羅的に「多様性」、「労働」、「人材育成」、「健康・安全」として京都銀行独自のインパクトテーマを設定している。
- 「気候変動」のカテゴリにおいては、気候変動における消費エネルギーの削減・従来型エネルギーからの代替といった観点から、気候変動における代表的な「省エネルギー」、「再生可能エネルギー」の項目をインパクトテーマとして設定している。
- なお、後述する評価体制では、「人的資本」と「気候変動」の全インパクトテーマにかかる一通りをヒアリングのうえ、対象企業にとってコアとなるインパクトテーマの選択からKPIの設定まで、京都銀行でその妥当性を判断する体制としている。

## 第3章 評価体制

評価体制は、以下の通りで構成される。

- 営業店は、対象企業のサステナビリティ全般にかかる係争の有無等のネガティブスクリーニングを実施する。
- 営業店は、対象企業の業種、規模、サステナビリティ全般における方針や取組状況を踏まえて、IFの提案を行う。
- 対象企業からIFでの取組み要請を受けた後、営業店は「人的資本」と「気候変動」の全インパクトテーマについてヒアリングを実施する。そのうえで、対象企業にとってコアなインパクトとして選択し、想定されるKPIについてディスカッションを行う。対象企業とともに自社のトラックレコードや官公庁等から発信されている情報、業界目標等を参考に、KPIを設定し、所管部（法人総合コンサルティング部）へ正式に評価を依頼する。
- 所管部は、再度ネガティブスクリーニングを実施のうえ、全インパクトテーマのヒアリング内容やコアとなるインパクトテーマ選択に至った経緯を踏まえ、インパクトおよびKPIの妥当性を評価し、営業店へ評価結果を還元し、審査部門で融資審査の後に、営業店にて融資を実行する。
- 評価業務は、所管部内で十分な業務経験を持つ者のみが実施し、所管部以外の部署が評価に関与することはない。

## ＜評価体制＞



## 第4章 モニタリング

- 対象企業に対して年次でモニタリングを実施する。設定した KPI について、営業店の担当者が進捗状況を確認し、結果を所管部に報告する（対面・WEB 等、モニタリングの方法は問わない）。なお、当初実施した評価を一貫させる観点から、基本的にコアとなるインパクトテーマや KPI の見直しは想定していない。
- 加えて、京都 FG 全体のソリューションを提供することで、KPI 達成に向けた支援を継続的に実施する。

## 第5章 情報開示

- 対象企業毎にモニタリングを実施後、取組概要について年次で京都銀行ウェブサイト等に情報開示を行うことを予定している。

以上