

京都銀行が中堅・中小企業等を対象に実施する サステナビリティ・リンク・ローンに関するフレームワークに 係る第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、京都銀行が中堅・中小企業等を対象に実施するサステナビリティ・リンク・ローンに関するフレームワークに対し、第三者意見書を提出しました。

<要約>

本第三者意見は、株式会社京都銀行が策定するサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク（本フレームワーク）に対して、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」及び「サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」（総称して「SLLP 等」）への適合性を確認したものである。株式会社日本格付研究所（JCR）は、SLLP 等で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、独立した第三者機関として、京都銀行のサステナビリティ戦略、本フレームワークで定められたキー・パフォーマンス・インディケーター（KPI）、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）、特性、レポートニング、検証について確認を行った。

京都銀行は、1941 年に京都府北部にあった両丹銀行、宮津銀行、丹後商工銀行、丹後産業銀行の 4 行が合併し「丹和銀行」（本店：福知山市）として誕生した。その後、1951 年に現在の名称に改称している。2023 年 10 月、京都銀行グループは持株会社体制へ移行し、「京都フィナンシャルグループ（京都 FG）」が設立された。現在は京都市下京区に本店を構えており、総資産 11 兆 4,812 億円、貸出金 6 兆 4,662 億円、従業員 3,383 人、199 箇所（2023 年 9 月時点）の拠点を誇る関西有数の銀行である。

京都銀行は、「経営理念のより一層高いレベルでの実践」と位置付けるサステナビリティ経営を推進し、持続可能な社会の実現に向けた具体的な取り組みを進めることで、経済的価値と社会的価値を高め、長期持続的に企業価値を高めることを目指している。2023 年 10 月には、持株会社体制への移行に伴い、サステナビリティ経営推進委員会を廃止し、京都 FG においてサステナビリティ経営会議を新たに設置した。同会議では、SDGs/ESG を含むサステナビリティ関連諸課題に対する取り組みに関する重要事項等を審議し、審議事項等を取締役会に報告する体制としており、グループでの取り組みを推進している。

京都銀行は、本フレームワークで以下の KPI 及び SPT を設定している。

KPI1	中小企業向け SBT
KPI2	再エネ 100 宣言 RE Action
KPI3	健康経営優良法人認定
KPI4	DX 認定を活用したサステナビリティ活動の推進
KPI5	くるみん認定
KPI6	えるぼし認定
KPI7	もにす認定

SPT1	中小企業向け SBT の取得
SPT2	再エネ 100 宣言 RE Action への参加
SPT3	健康経営優良法人の認定
SPT4	DX 認定の取得
SPT5	トライくるみんな/くるみんな/プラチナくるみんな認定の取得
SPT6	えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得
SPT7	もにす認定の取得

JCRは、本フレームワークにおけるKPIが京都銀行の借入人である中堅・中小企業にとって有意義であることを確認した。融資条件におけるインセンティブ内容について、事前に設定されたSPTが達成されるか否かに応じて金利が変化すると定められていること、融資実行から完済まで年1回以上SPTの達成状況の確認を行うことを確認した。またJCRは、SPTの実績について、検証（または検証同等の仕組み）が実施される予定であることを確認した。

以上より、JCRは、本フレームワークがSLLP等に適合していることを確認した。

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見

評価対象：京都銀行サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク
(中堅・中小企業用)

貸付人：株式会社京都銀行

2024年3月15日
株式会社 日本格付研究所

目次

<要約>	- 3 -
I. 第三者意見の位置づけと目的	- 5 -
II. 第三者意見の概要	- 5 -
III. SLLP 等への適合性について	- 6 -
1. 京都銀行のサステナビリティ戦略	- 6 -
2. KPI の選定	- 8 -
2-1. 評価の視点	- 8 -
2-2. KPI の選定の概要と JCR による評価	- 8 -
■KPI1：中小企業向け SBT	- 10 -
■KPI2：再エネ 100 宣言 RE Action	- 10 -
■KPI3：健康経営優良法人認定	- 14 -
■KPI4：DX 認定を活用したサステナビリティ活動の推進	- 16 -
■KPI5：くるみん認定	- 18 -
■KPI6：えるぼし認定	- 21 -
■KPI7：もにす認定	- 24 -
3. SPT の測定	- 26 -
3-1. 評価の視点	- 26 -
3-2. SPT の測定の概要と JCR による評価	- 26 -
■SPT1：中小企業向け SBT の取得	- 26 -
■SPT2：再エネ 100 宣言 RE Action への参加	- 26 -
■SPT3：健康経営優良法人の認定	- 27 -
■SPT4：DX 認定の取得	- 27 -
■SPT5：トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得	- 28 -
■SPT6：えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得	- 28 -
■SPT7：もにす認定の取得	- 29 -
3-3. SPT 達成に向けた取り組み	- 29 -
3-4. JCR によるインパクト評価	- 30 -
4. 借入金の特性	- 33 -
4-1. 評価の視点	- 33 -
4-2. 借入金の特性の概要と JCR による評価	- 33 -
5. レポーティング・検証	- 33 -
5-1. 評価の視点	- 33 -
5-2. レポーティング・検証の概要と JCR による評価	- 33 -
6. SLLP 等への適合性に係る結論	- 34 -

<要約>

本第三者意見は、株式会社京都銀行が策定するサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク（本フレームワーク）に対して、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」¹及び「サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」²（総称して「SLLP等」）への適合性を確認したものである。株式会社日本格付研究所（JCR）は、SLLP等で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、独立した第三者機関として、京都銀行のサステナビリティ戦略、本フレームワークで定められたキー・パフォーマンス・インディケーター（KPI）、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）、特性、レポートニング、検証について確認を行った。

京都銀行は、1941年に京都府北部にあった両丹銀行、宮津銀行、丹後商工銀行、丹後産業銀行の4行が合併し「丹和銀行」（本店：福知山市）として誕生した。その後、1951年に現在の名称に改称している。2023年10月、京都銀行グループは持株会社体制へ移行し、「京都フィナンシャルグループ（京都FG）」が設立された。現在は京都市下京区に本店を構えており、総資産11兆4,812億円、貸出金6兆4,662億円、従業員3,383人、199箇所（2023年9月時点）の拠点を誇る関西有数の銀行である。

京都銀行は、「経営理念のより一層高いレベルでの実践」と位置付けるサステナビリティ経営を推進し、持続可能な社会の実現に向けた具体的な取り組みを進めることで、経済的価値と社会的価値を高め、長期持続的に企業価値を高めることを目指している。2023年10月には、持株会社体制への移行に伴い、サステナビリティ経営推進委員会を廃止し、京都FGにおいてサステナビリティ経営会議を新たに設置した。同会議では、SDGs/ESGを含むサステナビリティ関連諸課題に対する取り組みに関する重要事項等を審議し、審議事項等を取締役会に報告する体制としており、グループでの取り組みを推進している。

京都銀行は、本フレームワークで以下のKPI及びSPTを設定している。

KPI1	中小企業向け SBT
KPI2	再エネ 100 宣言 RE Action
KPI3	健康経営優良法人認定
KPI4	DX 認定を活用したサステナビリティ活動の推進
KPI5	くるみん認定
KPI6	えるぼし認定
KPI7	もにす認定

SPT1	中小企業向け SBT の取得
SPT2	再エネ 100 宣言 RE Action への参加
SPT3	健康経営優良法人の認定
SPT4	DX 認定の取得
SPT5	トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得
SPT6	えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得
SPT7	もにす認定の取得

¹ Asia Pacific Loan Market Association (APLMA), Loan Market Association (LMA), Loan Syndications and Trading Association (LSTA). Sustainability-Linked Loan Principles 2023. (<https://www.lsta.org/content/sustainability-linked-loan-principles-sllp/>)

² 環境省 サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン 2022 年版 (<https://www.env.go.jp/content/000062495.pdf>)

JCRは、本フレームワークにおけるKPIが京都銀行の借入人である中堅・中小企業にとって有意義であることを確認した。融資条件におけるインセンティブ内容について、事前に設定されたSPTが達成されるか否かに応じて金利が変化すると定められていること、融資実行から完済まで年1回以上SPTの達成状況の確認を行うことを確認した。またJCRは、SPTの実績について、検証（または検証同等の仕組み）が実施される予定であることを確認した。

以上より、JCRは、本フレームワークがSLLP等に適合していることを確認した。

I. 第三者意見の位置づけと目的

JCR は、本フレームワークに対して SLLP 等に沿って第三者評価を行った。サステナビリティ・リンク・ローンとは、借入人が予め定めた意欲的な SPT の達成にインセンティブを設けることで、借入人が持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとした借入金をいう。SLLP 等は、KPI の選定、SPT の測定、借入金の特性、レポーティング、検証という 5 つの核となる要素で構成されている。本第三者意見の目的は、SLLP 等で推奨されている評価の透明性及び客観性確保のため、JCR が独立した第三者機関として、本フレームワークの SLLP 等への適合性を確認することである。

II. 第三者意見の概要

本第三者意見は、京都銀行が 2024 年 2 月に策定した本フレームワークに対する意見表明であり、以下の項目で構成されている。

1. 京都銀行のサステナビリティ戦略
2. KPI の選定
3. SPT の測定
4. 借入金の特性
5. レポーティング・検証
6. SLLP 等への適合性に係る結論

III. SLLP 等への適合性について

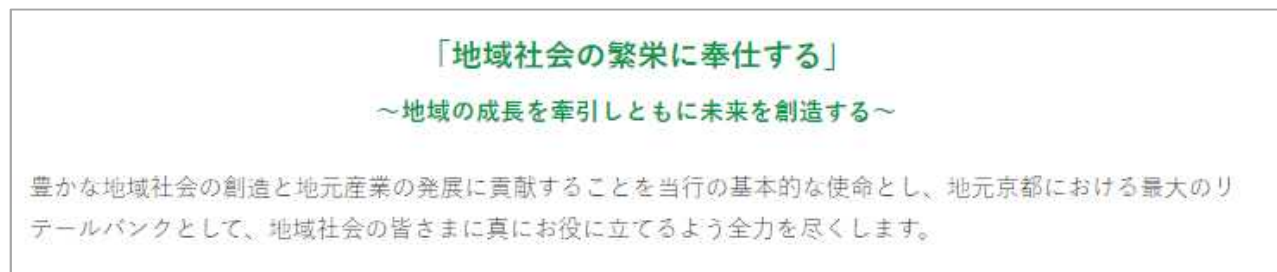
1. 京都銀行のサステナビリティ戦略

<会社概要>

京都銀行は、1941年に京都府北部にあった両丹銀行、宮津銀行、丹後商工銀行、丹後産業銀行の4行が合併し「丹和銀行」（本店：福知山市）として誕生した。その後、1951年に現在の名称に改称している。2023年10月、京都銀行グループは持株会社体制へ移行し、「京都フィナンシャルグループ（京都FG）」が設立された。現在は京都市下京区に本店を構えており、総資産11兆4,812億円、貸出金6兆4,662億円、従業員3,383人、199箇所（2023年9月時点）の拠点を誇る関西有数の銀行である。

<経営理念>

京都銀行は、「地域社会の繁栄に奉仕する」（図表1）を経営理念として掲げ、豊かな地域社会の創造と地元産業の発展に貢献することを基本的な使命とし、質の高い金融サービス・ソリューションの提供を通じて、地域の活性化、課題の解決に取り組んでいる。



図表1 京都銀行の経営理念³

<京都FG及び京都銀行のサステナビリティ・ESGに関する方針>

京都銀行は、「経営理念のより一層高いレベルでの実践」と位置付けるサステナビリティ経営を推進し、持続可能な社会の実現に向けた具体的な取り組みを進めることで、経済的価値と社会的価値を高め、長期持続的に企業価値を高めることを目指している。

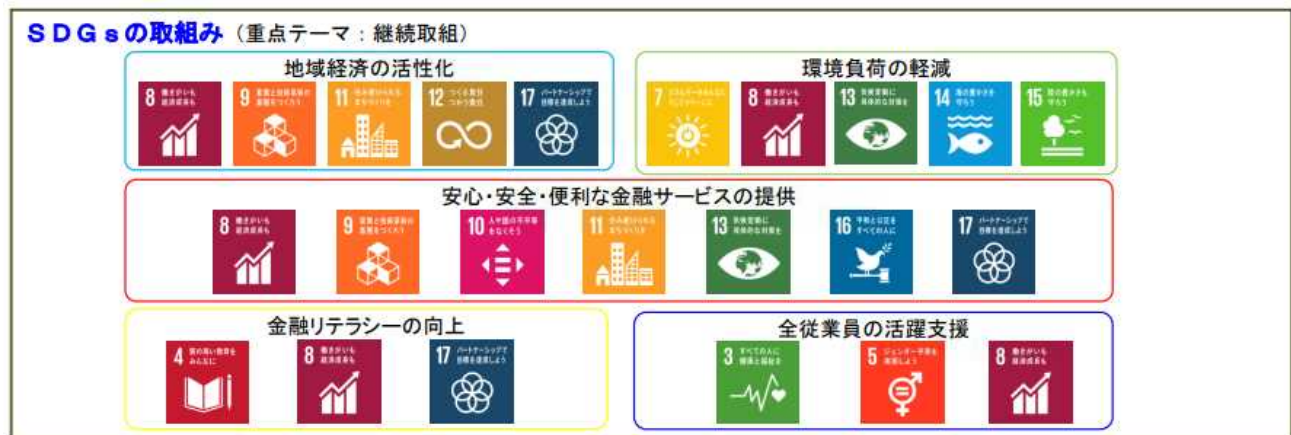
2021年1月にSDGs/ESGを含むサステナビリティ関連諸課題に対して、具体的アクションとして組織的に取り組むことで、長期持続的に企業価値を向上し、ステークホルダーの期待に応え、持続可能な社会の実現に貢献する目的でサステナビリティ経営推進委員会を設置した。2023年10月には、持株会社体制への移行に伴い、サステナビリティ経営推進委員会を廃止し、京都FGにおいてサステナビリティ経営会議を新たに設置した。

持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け、銀行の本業である投融資について、「ポジティブな影響の増大・創出」と「ネガティブな影響の低減・回避」の両面で行っている。さらに、持続可能な社会の実現に貢献することを目的に「持続可能な社会の実現に向けた投融資方針」の策定・公表を行っている。具体的には、新設の石炭火力発電事業などへの投融資を抑制することで「ネガティブな影響の低減・回避」に取り組むとともに、「地域企業の創業・イノベーション創出・成長に向けた支援」、「環境問題の解決に向けた支援」や「SDGs・ESG経営の普及に向けた支援」などの「ポジティブな影響の増大・創出」に積極的に取り組んでいく方針としている。

³ 本フレームワーク(2024年2月20日作成時点)

＜京都銀行の重点テーマ＞

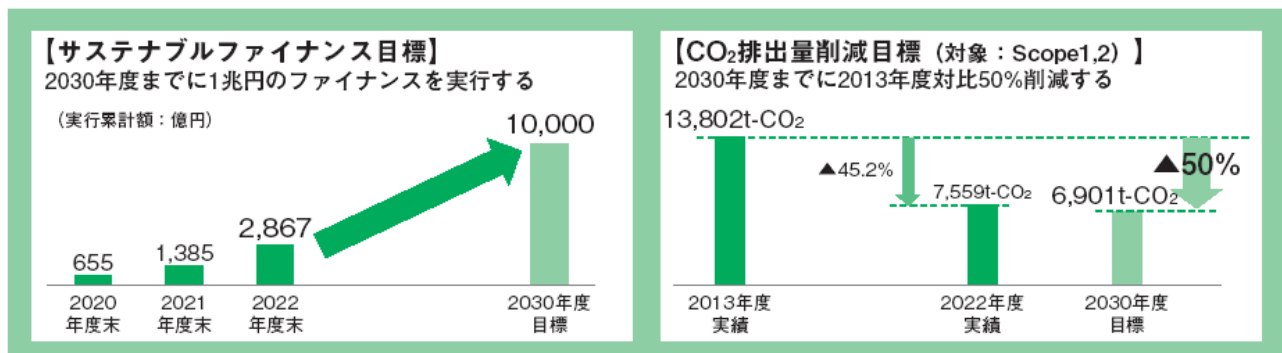
京都銀行はサステナビリティ経営の実践として、持続可能な社会の実現に貢献するために、5つの重点テーマを設定し、持続可能な社会の構築に向け取り組んでいる（図表2）。



図表2 京都銀行の重点テーマ³

サステナビリティ関連の特に重要な目標として、「2050年度までにカーボンニュートラルを実現する」を設定し、2030年度までの当面の目標として以下の2つを掲げて取り組んでいる（図表3）。本フレームワークに基づいたサステナビリティ・リンク・ローンの実行は、サステナブルファイナンスの実行に係る目標の達成に資するものである。

- サステナブルファイナンスを1兆円実行する。
- 当行およびグループ会社の事業活動によるCO₂排出量（Scope1,2）を2030年度までに2013年度対比50%削減する。



図表3 京都FGのサステナブルファイナンス目標及びCO₂排出量削減目標³

＜京都FGのガバナンス・サステナビリティ推進体制＞

京都FGは、銀行持株会社として新たな事業領域の拡大やグループ各社の自立した事業運営を目指す中で、経営に対する実効性の高い監督と迅速な意思決定を可能とするため、「監査等委員会設置会社」とすることで、攻めと守りの両面からグループガバナンスの高度化を図っている。またサステナビリティ経営会議において、SDGs/ESGを含むサステナビリティ関連諸課題に対する取り組みに関する重要事項等を審議し、審議事項等を取締役会に報告する体制としており、京都銀行を含むグループ全体での取り組みを推進している。

2. KPI の選定

2-1. 評価の視点

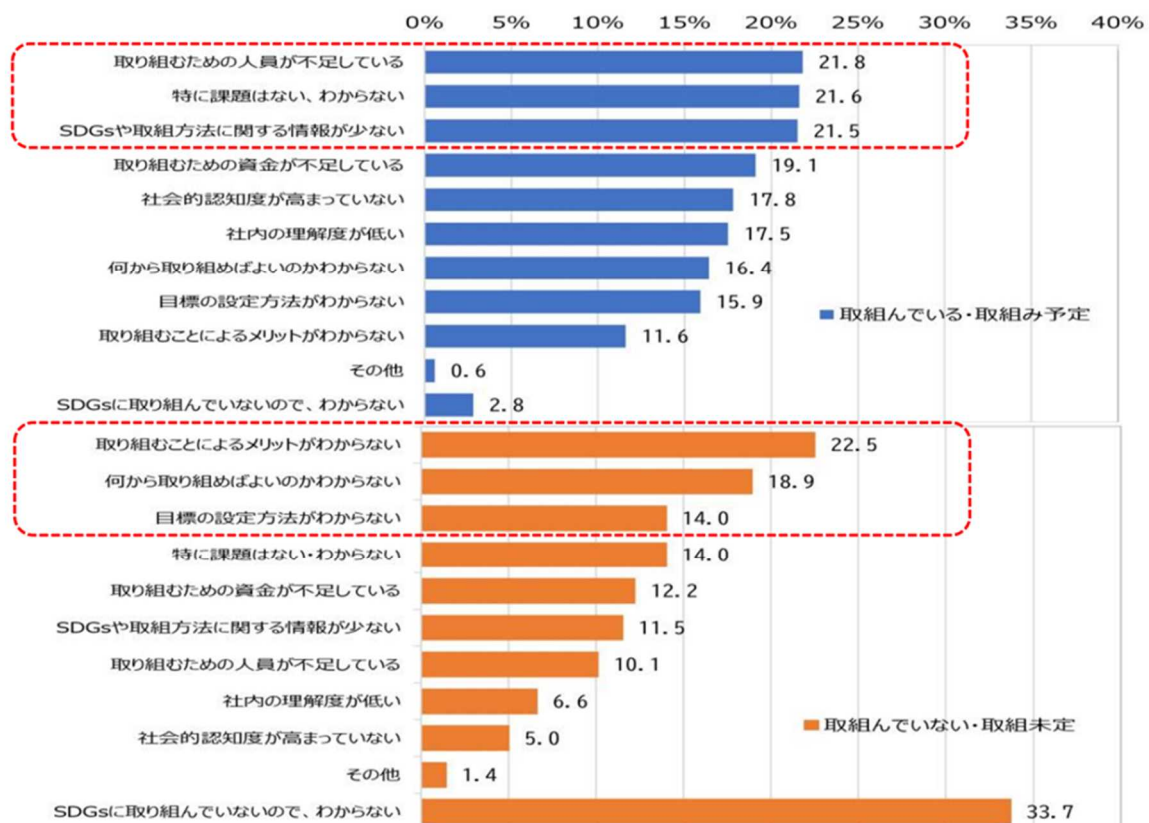
本項では、本フレームワークに基づいて京都銀行が貸付を行う際に、借入人である中堅・中小企業が設定する KPI について、借入人の事業において関連性があり中核的で重要か、さらには貸付人である京都銀行の現在・未来における事業運営上の戦略的意義は大きいのか、一貫した方法論に基づく測定・定量化は可能か、ベンチマークは可能か、適用範囲等を含め定義は明確か等を確認する。

2-2. KPI の選定の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークの KPI は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

中小企業のサステナビリティ・SDGs に関する調査において、「現在すでに取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後は取り組む予定」とした中小企業からは「取り組むための人員が不足している」「SDGs や取組方法に関する情報が少ない」といった回答が多く寄せられている。一方で、「現在は取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」とした中小企業からは「取り組むことによるメリットがわからない」「何から取り組めばよいのかわからない」といった回答が多い（図表 4）。



図表 4 中小企業の SDGs の取組みに向けた課題（取組企業、未取組企業別）⁴

⁴ 中小基盤整備機構「中小企業の SDGs 推進に関する実態調査(2023 年)」(https://www.smrj.go.jp/research_case/research/questionnaire/index.html)

以上より、中小企業にとってサステナビリティ・SDGsに取り組むメリットがわからないことが多く、もしサステナビリティ・SDGsに取り組む場合においても人員や情報が不足しており取り組みの方向性や目標の設定方法が分からない、といった課題があると推察される。

京都銀行は、サステナブルファイナンスの実行を通じて、借入人によるサステナビリティ経営推進への取り組みを支援していくことを意図して、本フレームワークを策定した。本フレームワークの対象となる中堅・中小企業の定義は図表 5 に記載の通りである。

■「中堅・中小企業の定義」

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 億円未満、従業員数 1,000 人未満、資本金 10 億円未満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

図表 5 本フレームワークにおける「中堅・中小企業」の定義³

次に、京都銀行は、本フレームワークにおいて図表 6 のとおり KPI を選定した。

KPI1	中小企業向け SBT
KPI2	再エネ 100 宣言 RE Action
KPI3	健康経営優良法人認定
KPI4	DX 認定を活用したサステナビリティ活動の推進
KPI5	くるみん認定
KPI6	えるぼし認定
KPI7	もにす認定

図表 6 本フレームワークにおける KPI 一覧³

京都銀行は、借入人が本フレームワークの KPI を選択する際、当該 KPI が借入人の事業にとって中核的で重要であるのか、当該 KPI に係る取り組みを通じて実現したい本業へのインパクトは何かについて確認を行う。本確認結果を踏まえて、借入人は自らの経営目標やサステナビリティ戦略と整合する KPI を選定する。

■KPI1：中小企業向け SBT

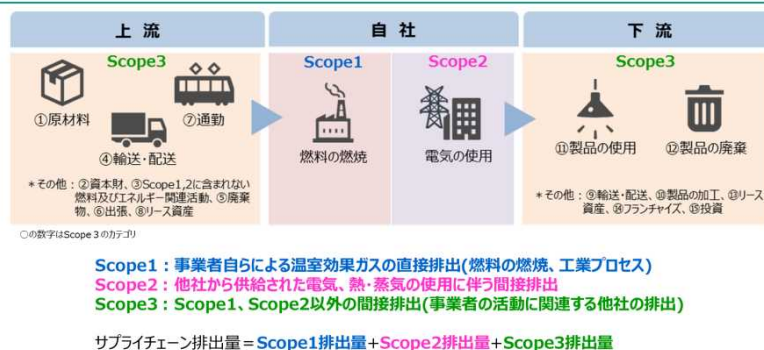
■KPI2：再エネ 100 宣言 RE Action

気候変動に関する社会全体の動向として、2015 年 12 月に採択されたパリ協定において、温室効果ガス（GHG）排出削減の長期目標として、「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて 2℃より十分に低く保つとともに（well-below 2℃目標）、1.5℃に抑える努力を追求すること（1.5℃目標）」等が目的として掲げられている⁵。その上で、当該目的の達成に向けて努力を継続すること、長期的には、今世紀後半での人為的な GHG 排出量を実質ゼロとすること等が盛り込まれている。

上述のパリ協定を踏まえて、世界各国において削減目標が打ち出されており、日本政府としては 2050 年までにカーボンニュートラル実現の長期目標を打ち出すとともに、2030 年度に 2013 年比で 46%削減することを中間目標として掲げている。そして、日本政府の目標を受けて、地方自治体においても削減目標を策定・公表している。

日本における中小企業の総 GHG 排出量は 1.2 億 t～2.5 億 t であり、日本全体の GHG 排出量のうち 1 割～2 割弱を占める⁶。また、GHG・CO₂削減に取り組む大企業・海外企業は年々増加している。大企業・海外企業は自社領域（Scope1,2）の GHG・CO₂削減のみならず、サプライチェーンの上流・下流（Scope3）の GHG・CO₂削減にも取り組んでいる（図表 7）。大企業・海外企業の Scope3 は、その取引先の中堅・中小企業にとっての Scope1,2 となることから、中堅・中小企業においても GHG・CO₂削減取り組みの重要性が高まってきている。

- グローバル企業がサプライチェーン排出量の目標を設定すると、そのサプライヤーも巻き込まれる。
- 大企業のみならず、**中小企業も含めた取組が必要（いち早く対応することが競争力に）**。



【トヨタ自動車】 数百家の仕入先に対し、2021年のCO₂削減目標として前年比3%削減を要請。
【Apple】 サプライヤーに対して、再エネ由来の電力を使用することを要請。要請に応えられない場合は取引を終了する可能性も。
【イオン】 モール館内の警備・清掃等に関わる従業員、モール運営に携わるサプライヤー、出店しているすべての専門店に対して、環境教育を実施するとともに、排出削減につながる行動を要請。

図表 7 サプライチェーン全体での脱炭素の動き（環境省）⁷

パリ協定において求められる水準と整合した科学的な GHG 排出削減目標として、SBT (Science Based Targets) が国際的に認知されている。SBT においては、1.5℃目標の達成に向けては年率 4.2%以上の削減が目安とされている。SBT においても、大企業向けの通常 SBT に加え、中小企業向け SBT の仕組みが設計されており、中小企業の取り組みが推進されている。

⁵ 環境省 HP「パリ協定（和訳）」(<https://www.env.go.jp/earth/ondanka/cop/shiryo.html>)

⁶ 環境省温室効果ガス排出削減等指針「温室効果ガス排出削減等指針に沿った取組のすすめ～中小事業者版～」(<https://www.env.go.jp/earth/ondanka/gel/ghg-guideline/reference/index.html>)

⁷ 中小企業のカーボンニュートラルに向けた支援機関ネットワーク会議環境省資料(https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/SME/network/)

中小企業向け SBT は 2020 年 4 月より導入が開始されており、削減対象範囲や認定費用などの面において、通常 SBT と比較して条件が緩和されている。また、2024 年 1 月 1 日以降、中小企業の定義と費用が変更されている。中小企業向け SBT の概要は、図表 8 に示した通りである。

項目	中小企業向け SBT	通常 SBT
対象	次のすべてに該当 ・Scope1,2 の総排出量が 10,000 tCO ₂ 未満 ※Scope 2 はロケーション基準で算出 ・金融セクター、石油・ガスセクターに分類されない ・SBTi が策定したセクター固有の基準(セクター別脱炭素化アプローチなど)を使用して目標を設定する必要はない ・通常 SBT の対象となる会社の子会社ではない 上記に加え次の 2 つ以上に該当 ・従業員数 250 人未満 ・売上高 5,000 万ユーロ未満 ・総資産 2,500 万ユーロ未満 ・FLAG セクター ⁸ に分類されない	特に無し
目標年	2030 年	公式申請年から、5 年以上先、10 年以内の任意年
基準年	2018 年、2019 年、2020 年、2021 年から選択	最新のデータが得られる年での設定を推奨
削減対象範囲	Scope1,2 排出量	Scope1,2,3 排出量 ※但し、Scope3 が Scope1,2,3 の合計の 40%を超えない場合には、Scope3 目標設定の必要は無し ※FLAG セクター ⁸ に属する企業は、別途 FLAG 目標を設定する必要がある
目標レベル	■Scope1,2 少なくとも年 4.2%削減(1.5℃目標) ■Scope3 算定・削減(特定の基準値はなし)	■Scope1,2 少なくとも年 4.2%削減(1.5℃) ■Scope3 少なくとも年 2.5%削減(Well-below 2℃)
費用	■新しい短期目標を設定する、または以前の短期目標を置き換える場合 USD1,250 ■短期目標とネットゼロ目標を設定する場合 USD2,500	■目標妥当性確認サービスは USD9,500 ■以降の目標再提出は、1 回 USD4,750
承認までのプロセス	目標提出後、自動的に承認され、SBTi Web サイトに掲載	目標提出後、事務局による審査が行われる。事務局からの質問が送られる場合もある。

図表 8 中小企業向け SBT の概要 (2024 年 1 月 1 日以降)⁹

⁸ FLAG とは Forest, Land and Agriculture の略称であり、「森林・土地・農業」分野のことを指す。FLAG は世界の GHG 排出量の約 1/4 (22%) を占めており、SBTi (Science Based Target initiative) は、FLAG のガイダンスを 2022 年に公表している。

⁹ SBT イニシアチブ ウェブサイト (<https://sciencebasedtargets.org/news/sbti-announces-updated-sme-definition-and-fees> 等) より JCR 作成

中小企業向け SBT の特徴の一つとして、対象となる企業の従業員数が挙げられる。従来は 500 人未満であったところ、2024 年 1 月からは 250 人未満¹⁰となった。本内容は、本フレームワークで定める対象企業の定義よりも狭いが、京都銀行は、本 KPI に関しては、本フレームワーク上の中堅・中小企業の定義と中小企業向け SBT の対象基準に両方に合致する企業に対して提案することとしている。

日本政府は、GHG 排出削減目標を達成するため、再生可能エネルギーの導入を有効な手段の一つと位置付けている（図表 9）。太陽光発電等の再生可能エネルギーは、太陽光等をエネルギー源とすることで化石燃料を代替し、GHG 削減効果を有するクリーンなエネルギーである。2021 年 10 月に閣議決定された第 6 次エネルギー基本計画（エネ基）においては、再生可能エネルギーについては、安定供給の確保やエネルギーコストの低減（S+3E）を大前提に、再エネの主力電源化を徹底し、再エネに最優先の原則で取り組み、国民負担の抑制と地域との共生を図りながら最大限の導入を促すとされている。したがって、エネ基において再生可能エネルギーは 2030 年度の主力電源として位置付けられていると言える。

		(2019年度 ⇒ 旧ミックス)	2030年度ミックス (野心的な見通し)
省エネ		(1,655万kl ⇒ 5,030万kl)	6,200万kl
最終エネルギー消費（省エネ前）		(35,000万kl ⇒ 37,700万kl)	35,000万kl
電源構成 発電電力量: 10,650億kWh ⇒ 約9,340 億kWh程度	再エネ	(18% ⇒ 22~24%)	36~38%* ※現在取り組んでいる再生可能エネルギーの研究開発の 成果の活用・実装が進んだ場合には、38%以上の高み を目指す。
	水素・アンモニア	(0% ⇒ 0%)	1% (再エネの内訳)
	原子力	(6% ⇒ 20~22%)	20~22% 太陽光 14~16%
	LNG	(37% ⇒ 27%)	20% 風力 5%
	石炭	(32% ⇒ 26%)	19% 地熱 1%
	石油等	(7% ⇒ 3%)	2% 水力 11%
			バイオマス 5%

図表 9 第 6 次エネルギー基本計画概要¹¹

再生可能エネルギーに関する国際イニシアティブとして、RE100 が存在する。RE100 は、企業が自らの事業の使用電力を 100%再エネ由来の電気で調達することを目標としている。RE100 の加盟要件として年間消費電力量が 100GWh 以上等¹²の条件があり、一般に消費電力量が大きい大企業が対象となる。

一方、日本の中小企業等が自らの使用電力を 100%再生可能エネルギーに転換する意思と行動を示し、日本の再生可能エネルギーへの移行を推進する枠組みとして、2019 年に「再エネ 100 宣言 RE Action」が発足した。再エネ 100 宣言 RE Action には、環境省もアンバサダーとして参加している¹³。再エネ 100 宣言 RE Action の参加要件は図表 10 のとおりである。

- | |
|---|
| ① 遅くとも 2050 年迄に使用電力を 100%再エネに転換する目標を設定し、対外的に公表すること
② 再エネ推進に関する政策エンゲージメントの実施
③ 消費電力量、再エネ率等の進捗を毎年報告すること |
|---|

図表 10 再エネ 100 宣言 RE Action の参加要件概要¹⁴

¹⁰ SBTHP(<https://sciencebasedtargets.org/small-and-medium-enterprise-sme-target-setting-process>)

¹¹ エネルギー基本計画について(https://www.enecho.meti.go.jp/category/others/basic_plan/)

¹² グリーン・バリューチェーンプラットフォーム(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/global_trends.html#no00)

¹³ 環境省報道発表資料(<https://www.env.go.jp/press/107313.html>)

¹⁴ 再エネ 100 宣言 RE ActionHP(<https://saie.ne.jp/about>)より JCR 作成

近年ではサプライチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指す大企業が増加している。既に一定割合の企業は海外の取引先から脱炭素化への取り組みを求められており、当該取り組みを求められた大企業は、自社のサプライヤーにも対応を求めることとなるなど、中堅・中小企業にまで連鎖的に取り組みが広がっている。

脱炭素に関して、京都府は、豊かな環境を将来世代まで持続可能な形で残すために足元の取り組みが重要であるとの考え方から、2030年度の温室効果ガス排出量を2013年度比で46%以上削減すること¹⁵を目標として掲げている。また、2022年9月より、脱炭素化に意欲的な府内企業に対し、SBT等の国際的な認証取得、排出量削減目標や再生可能エネルギーの導入計画等の策定をトータル支援する「サプライチェーン脱炭素化支援事業¹⁶」を実施している。京都銀行は取引先と連携して当該事業へ参加した実績もあるなど、これまで地域社会の脱炭素化に向けた取り組みを支援してきた。

再生可能エネルギーに関して、京都府は、温室効果ガスの排出抑制を図る上で重要であるだけでなく、府民が安心・安全に利用することができるエネルギーの安定的な確保においても重要であるとの考えに立ち、「再エネの導入等の促進に関する施策を実施するための計画（再生可能エネルギーの導入等促進プラン）」を策定し、総電力需要量に対して地域独自の再エネ導入量の目標を設定して取り組みを進めてきた¹⁷。

上記背景を踏まえて、京都銀行は、中堅・中小企業が脱炭素に向けた取り組みを進める必要が高まっており、地域の金融機関が、GHG排出量の削減目標の設定という取り組みの第一歩を支援することが重要であると考え、「中小企業向け SBT」を選定した。また、再生可能エネルギーに係る取り組みを推進し公表する本宣言への参加を契機として、中堅・中小企業の再生可能エネルギーの導入を支援することは有意義であると考えて、「再エネ 100 宣言 RE Action」を選定した。

以上より、JCR は、KPI1 と KPI2 は京都銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

¹⁵ 京都府地球温暖化対策推進計画 (<https://www.pref.kyoto.jp/tikyu/suishinkeikaku2021.html>)

¹⁶ 京都府 HP (<https://www.pref.kyoto.jp/tikyu/enterprise/datsutansoka-sien.html>)

¹⁷ 京都府 HP (<https://www.pref.kyoto.jp/energy/saieneplan.html>)

■KPI3：健康経営優良法人認定

健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としている。

本制度では、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門により、それぞれ「健康経営優良法人」を認定している。「健康経営優良法人認定（中小規模部門）」の認定要件は、図表11に示すとおりである。中小企業は、同認定を取得するに際し、企業理念・方針や組織体制の整備を行うとともに、ストレスチェックなどの実施やヘルスリテラシーの向上など従業員の健康に資する様々な施策を総合的に行う必要がある。

大項目	中項目	小項目	評価項目
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置 (求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)
			②受診勧奨に関する取り組み
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※誓約事項参照

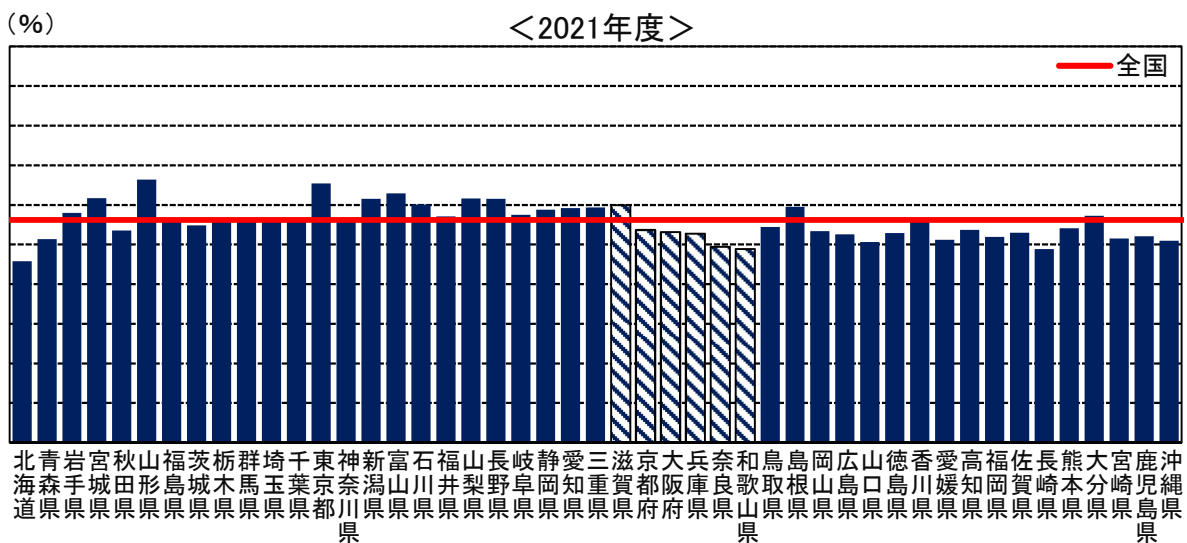
図表11 健康経営優良法人認定（中小規模部門）認定要件（抜粋）¹⁸

「健康経営」とは、「従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践すること」と定義されている¹⁸。企業が経営理念に基づき従業員の健康保持・増進に取り組むことによって、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化がもたらされ、結果的に業績向上や組織としての価値が向上することが期待されている（図表12）。

¹⁸ 健康経営優良法人認定制度 HP(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)

図表12 健康経営・健康投資の定義・位置づけ¹⁸

図表 13 は、都道府県別に特定健診の受診率を示したものである。特定健診とは、生活習慣病の予防を主な目的とした 40～74 歳が対象となる健康診断である。関西二府四県において、京都府などは特定健診の受診率について全国水準を下回っている。本 KPI を通じて、借入人である企業が従業員の健康に係る総合的な環境整備に取り組むことで就業者の健康意識が高まり、健康状態を理由に働けない従業員を減らすことが期待できる。

図表 13 都道府県別特定健診受診率¹⁹

京都銀行は、このような企業活動と従業員の意識向上という連鎖を通じて、企業の安定した事業活動の継続に資する健康経営を実現し、就労世代の活力向上や健康寿命の延伸等に資することを意図して、本KPIを選定した。

以上より、JCR は、KPI3 は京都銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

¹⁹ 特定健康診査・特定保健指導に関するデータ (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03092.html) より JCR 作成

■KPI4：DX 認定を活用したサステナビリティ活動の推進

DX 認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を経済産業大臣が認定する制度である。「デジタルガバナンス・コード」とは、急激にデジタル化が拡大している社会に適応するために企業が行うべき事柄のことを指しており、経済産業省が 2020 年 11 月に策定し 2022 年 9 月に改訂している。DX 認定の基準は、以下の図表 14 に示す通り、DX に関する戦略・体制・指標などを総合的に整備する必要がある内容となっている。

DX認定の項目	認定基準（デジタルガバナンス・コード）
(1) 企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方 向性の決定	デジタル技術による社会及び競争環境の変化の影響を踏まえた経営ビジョン及び ビジネスモデルの方向性を公表していること
(2) 企業経営及び情報処理技術の活用の具体的方 策（戦略）の決定	デジタル技術による社会及び競争環境の変化の影響を踏まえて設計したビジネス モデルを実現するための方策として、デジタル技術を活用する戦略を公表している こと
(2) ① 戦略を効果的に進めるための体制の提示	デジタル技術を活用する戦略において、特に、戦略の推進に必要な体制・組織 及び人材の育成・確保に関する事項を示していること
(2) ② 最新の情報処理技術を活用するための環境整備 の具体的方策の提示	デジタル技術を活用する戦略において、特に、ITシステム・デジタル技術活用環境 の整備に向けた方策を示していること
(3) 戦略の達成状況に係る指標の決定	デジタル技術を活用する戦略の達成度を測る指標について公表していること
(4) 実務執行総括責任者による効果的な戦略の推進等 を図るために必要な情報発信	経営ビジョンやデジタル技術を活用する戦略について、経営者が自ら対外的にメ ッセージの発信を行っていること
(5) 実務執行総括責任者が主導的な役割を果たすこと による、事業者が利用する情報処理システムにおける課題 の把握	経営者のリーダーシップの下で、デジタル技術に係る動向や自社のITシステムの現 状を踏まえた課題の把握を行っていること
(6) サイバーセキュリティに関する対策的的確な策定及び 実施	戦略の実施の前提となるサイバーセキュリティ対策を推進していること

図表 14 DX 認定の基準²⁰

DX（デジタルトランスフォーメーション）とは、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義される²¹。

一方、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）は、「社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを同期化させ、そのために必要な経営・事業変革を行い、長期的かつ持続的な企業価値向上を図っていくための取組」と定義される²²。「サステナビリティ」への対応は、企業が対処すべきリスクであることを超えて、長期的かつ持続的な価値創造に向けた経営戦略の根幹をなす要素となりつつある。企業が長期的かつ持続的に成長原資を生み出す力（稼ぐ力）を向上させていくためには、サステナビリティを経営に織り込むことが不可欠である²³。

²⁰ DX 認定制度（情報処理の促進に関する法律第三十一条に基づく認定制度）（https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html）

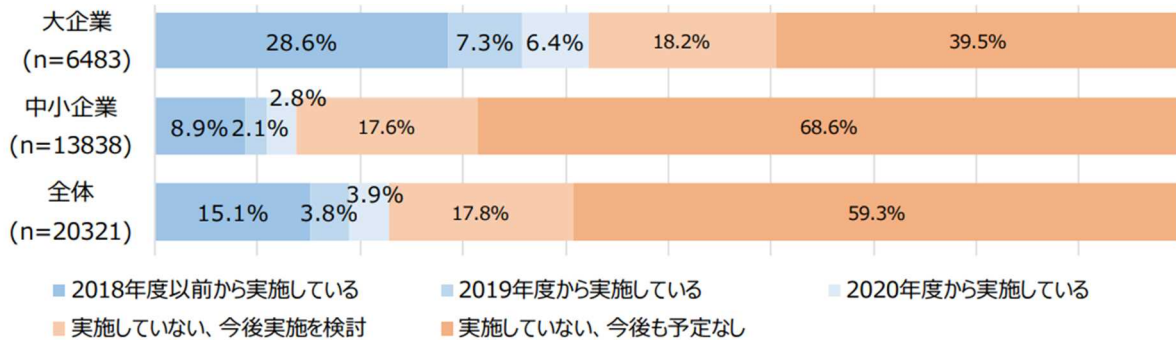
²¹ デジタルガバナンス・コード（https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dgc/dgc.html）

²² 経済産業省 HP（<https://www.meti.go.jp/press/2022/02/20230210001/20230210001.html>）

²³ 伊藤レポート 3.0（SX 版伊藤レポート）（<https://www.meti.go.jp/press/2022/08/20220831004/20220831004.html>）

DX と SX はいずれも企業の存続と成長に不可欠な変革であり、DX による業務課題の解決が社会課題の解決にも寄与し、SX の実現にデジタル技術が不可欠であるという双方向的な関係性がある。SX が効果的かつ迅速に推進されるために、DX と一体的に取り組まれることが望まれている。

日本における DX の取り組み状況をみると、全体の約 6 割の企業が「実施していない、今後も予定なし」と回答しており、中小企業に限ると同様の回答が約 7 割近くまで上昇する（図表 15）。一方、デジタル技術を活用して新しいビジネスモデルを展開する新規参入者により、中小企業が営むビジネス領域においてもビジネス環境は大きく変化してきており、中堅・中小企業においても DX 推進は企業の持続的成長の観点から喫緊の課題である²⁴。



図表 15 日本企業における DX の取り組み状況²⁵

京都銀行は、経営における重点戦略の一つとして DX 戦略²⁶を掲げている。コロナ禍を経て人々の価値観や行動の変容が進むなど、金融を取り巻く環境は大きく変化している一方、規制緩和や技術革新に伴い、新たなサービス・価値の創出が可能となり始めていると認識している。本認識に基づき、京都銀行は、前中期経営計画では「銀行業務・事務手続のデジタル化（銀行自身のデジタル化）」、「銀行サービスのデジタル化」、「お客さまのデジタル化支援」、の 3 つのデジタル化を進めてきた³。2023 年 3 月に公表した新中期経営計画では、これまでの取り組みをさらに前に進めるべく「データに基づくビジネス展開・意思決定＝データドリブン経営」を掲げている。

京都銀行は、借入人である中堅・中小企業も本 KPI に取り組むことを通じて、データとデジタル技術を活用して組織、プロセス、企業文化等を変革し、結果として変化の激しいビジネス環境において競争上の優位性を確立することを期待している。なお、京都銀行は、借入人が DX 認定取得に取り組む場合に、DX をどのようにサステナビリティ活動推進につなげるか、都度確認する予定である。

以上より、JCR は、KPI4 は京都銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

²⁴ 中堅・中小企業等向け「デジタルガバナンス・コード」実践の手引き (https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-chushoguidebook/contents.html)

²⁵ デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究の請負（報告書） (https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/link/link03_r03.html)

²⁶ 京都銀行統合報告書 2023

■KPI5：くるみん認定

くるみん認定制度とは、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる制度²⁷である。同認定に際し、企業は、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、さらに計画に定めた目標を達成し一定の基準（図表 16）を満たしている旨の申請を行う必要がある。既にくるみん認定を取得している企業を対象に、更に高い水準の取り組みを進めている企業に関する認定をプラチナくるみん認定という。また、2022 年 4 月に、くるみん認定、プラチナくるみん認定の基準が引きあがったことに関連して、従来のくるみん認定水準を認定するものとして、トライくるみん認定が新設された。

くるみん認定の基準概要	
1.	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2.	行動計画の計画期間が、2 年以上 5 年以下であること。
3.	策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4.	策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5.	次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること。
6.	計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
7.	3 歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8.	計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1)フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること。 (2)月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと。
9.	次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10.	法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

図表 16 くるみん認定の認定取得基準概要²⁸

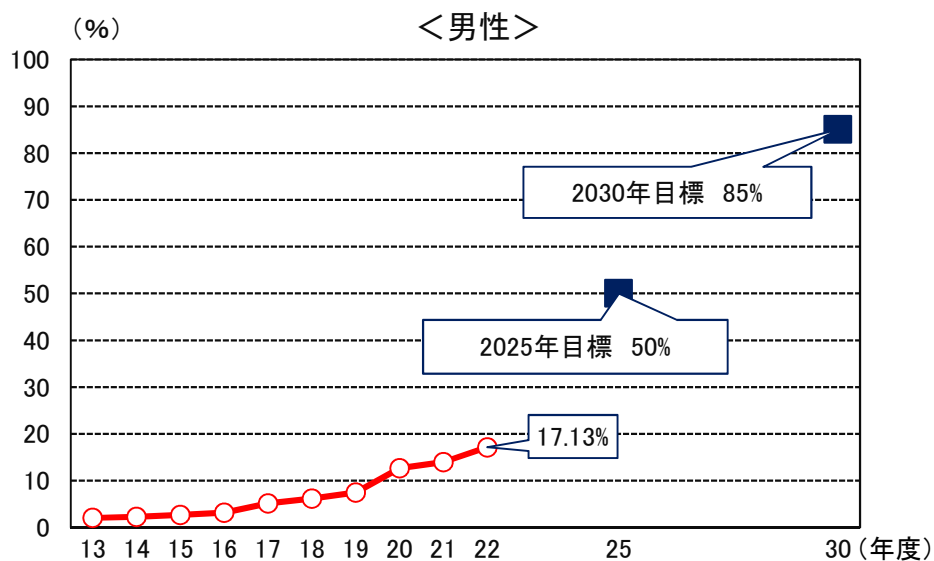
²⁷ 厚生労働省 HP(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)

²⁸ 次世代育成支援対策推進法関係リーフレット(mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26_00001.html)より JCR 作成

子どもが健やかに生まれて育てられる社会を実現することは、少子化が進行している日本において重要度が高い。日本の合計特殊出生率は1.26（2022年）²⁹と、統計開始以降最低水準となっている。少子化という社会課題を解決する方法の一つとして、誰もが子どもを育てられる環境づくりが必要である。子育て世帯はほぼ即ち勤労世代であることを鑑みれば、企業が男性女性を問わず就業者が子育てと就業を両立できる環境を整備することは、少子化という社会課題の解決に資するものと考えられる。

女性の育児休業取得率はおおよそ8割程度で安定的に推移³⁰している。しかしながら、この育児休業取得率の分母は「対象年において在職中に出産した女性」であり、出産前に退職した女性は含まれない。女性の第一子出産後の就業継続に関するアンケート調査³¹によると、妊娠・出産、子の育児等を理由として退職した女性のうち、妊娠が判明して離職した人は38%程度と最も高く、次に産前休業中に離職した人は18%程度となっている。さらに、育児のための離職経験がある女性のうち、子の妊娠判明時に出産後も就業を継続することを希望していた女性の割合はおおよそ5割³²にのぼっている。したがって、現在女性が子育てと就業を両立できる環境が整っているとは言いがたい。当該環境を整備することは、あらゆる女性に対して就業と子育てを両立する選択肢を提供することにつながり、少子化解決に資する可能性がある。

夫婦どちらかがキャリアを犠牲にせずに協力して育児を行うことができるように、男性が子育てに従事できるよう環境を整備することも必要である。政府は民間企業において2025年に50%、2030年に85%の男性育児休業取得率を目指しており（図表17）、企業は男性育児休業取得についても更なる取り組みを進める必要がある。



図表 17 育児休業取得率の推移 ^{30,33}

²⁹ 令和4年(2022)人口動態統計(確定数)の概況 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei22/index.html>)

³⁰ 令和4年度雇用均等基本調査 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>)、図表はJCR作成

³¹ 令和4年度厚生労働省委託事業「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査報告書:mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00006.html)

³² 正社員・職員に限定した場合。

³³ こども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定) (https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf)

企業の中長期的な企業価値向上のためには、非連続的なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせであることから、専門性や経験、感性、価値観といった知の経験のダイバーシティ&インクルージョンを積極的に取り込むことが必要とされている³⁴。

ダイバーシティ経営について、経済産業省では「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されている。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれる³⁵。そして「多様な人材」が能力を発揮し新たな価値を生み出すために、一人ひとりが職場で尊重されたメンバーとして扱われていると認識している状態、すなわちインクルージョンが必要とされている³⁶。就業と子育てを両立できる職場環境づくりは、働き方の多様性や女性のキャリア継続に資するものである。中堅・中小企業が、ダイバーシティ経営を推進する取り組みの一環として、あらゆる人が就業と子育てを両立できる職場環境を整備することは重要な取り組みと言える。

子育て環境が整っていないことが原因で、社員が本人の望まない形で離職してしまうことは、採用から費やしているコストを鑑みても大きな損失である。女性が希望すれば働き続けることができる環境を作るとは、雇用の観点で企業にとっても有意義な取り組みと言える。また、男性の育児休業取得に向けた環境整備を進めることの意義も大きい。男性の育児休業取得が進まない背景として、中堅・中小企業の場合、大企業と比較して総従業員数が異なる点も背景の一つとして指摘されるが、それとは別の背景の一つに、仕事の属人化などの組織の脆弱性に起因する可能性も指摘³⁷されている。一定数の従業員がいる中堅・中小企業において、後者は企業の取り組みによって改善できる可能性がある。男性が育児休業を取得できる環境づくりは、BCPの観点で企業経営に資する取り組みと言える。

京都府の合計特殊出生率は1.18（2022年）と、全国的にみても出生率が低い³⁸。こうした現状をうけ、京都府では、結婚から出産、子育て、教育、就労まで切れ目のない施策を推進し、「子育て環境日本一」を目指して、京都府子育て環境日本一推進戦略を策定している。本戦略において、2040年に「全国平均並みの合計特殊出生率」を目指すとしており、企業においても速やかな対応が求められている。

京都銀行は、京都府の現状を受けて少子化に係る取り組みの必要性を理解している。本KPIを提示して企業の取り組みを支援することで、男性の積極的な育児参加等、企業が子育てに関するサポート体制の整備、男性も女性も出産後や子育て中も仕事を続けやすい環境や仕事を諦めることなく長く働けるような社会の実現に寄与することができ、少子化対策に資するものと考えて、本KPIを選定した。

以上より、JCRは、KPI5は京都銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。またJCRは、本KPIは一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

³⁴ 人材版伊藤レポート2.0(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>)

³⁵ 経済産業省 ダイバーシティ経営の推進(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>)

³⁶ 経済産業省 【改訂版】ダイバーシティ経営診断シートの手引き(2021年3月)(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/turutebiki.pdf>)

³⁷ 厚労省 HP(イクメンプロジェクト)(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/2022/>)「男性の育児休業取得促進シンポジウム」

³⁸ 京都府統計ナビ・人口動態調査(<https://www.pref.kyoto.jp/t-ptl/tname/s013.html>)

■KPI6：えるぼし認定

えるぼし認定とは、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良である等の一定の要件（図表 18）を満たした企業が認定を受けることができる制度である。プラチナえるぼし認定とは、えるぼし認定企業のうち取り組み状況が特に優良である等の要件を満たした場合に認定を受けることができる。同制度は、女性の採用から実際の労働、管理職までキャリア全体を認定基準の対象としている点が特徴的である。

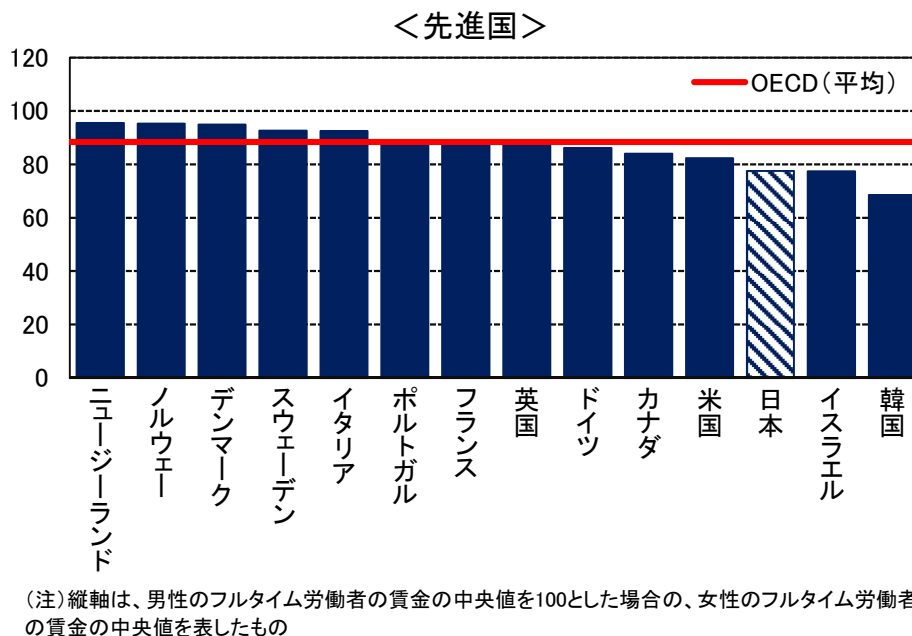
評価項目	認定基準概要
採用	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近 3 事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近 3 事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i).正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）以上であること。 (ii).正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）以上であること
継続就業	・直近の事業年度において、(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i).「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 7 割以上であること。 (ii).「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ 8 割以上であること。
労働時間等の働き方	・雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満であること。
管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 又は ② 「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が 8 割以上であること。
多様なキャリアコース	・直近の 3 事業年度に、大企業については 2 項目以上（非正社員がいる場合は必ず A を含むこと）、中小企業については 1 項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

図表 18 えるぼし認定の認定基準概要³⁹

³⁹ えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>) より JCR 作成

KPI5 で述べたとおり、イノベーションを生み出して価値創造に繋げる観点から、ダイバーシティ経営を推進することは重要である。そして、女性の活躍推進は、多様な視点によってイノベーションを促進し、社会全体に活力をもたらすものであり、ダイバーシティ経営のために不可欠なものである。他方、有償労働時間が男性に、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として固定的な性別役割分担が残っていると指摘される⁴⁰など、労働における男女間格差が残っている現状がある。労働における男女間格差の是正を通じて、女性活躍が実現できる環境の整備を進めることは、ダイバーシティ経営の実現の観点から重要な取り組みである。

日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にはあるものの、国際比較においては未だ大きい状況が続いている（図表 19）。フルタイムという同一労働条件下での賃金において男女間で格差が存在することは、キャリア形成に関する男女間格差が存在する可能性を示唆している。日本は国際比較で OECD 平均を下回っていることも踏まえると、企業として本格差の是正・改善に向けた取り組みが必要な状況であると考えられる。



図表 19 フルタイム労働者の賃金（中央値）に係る男女比較⁴¹

労働に関する男女間格差について、フルタイム労働とパートタイム労働の比較も重要である。M字カーブとは、女性の労働参加に関して、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇することによって、グラフで見た女性の労働力率がM字を描くこと⁴²を指す。長期的には改善傾向にあるものの、ある調査³¹では、育児のための離職経験がある女性のうち、子の妊娠判明時において、出産後も就業を継続することを希望していた女性の割合は、およそ5割近く⁴³にのぼるなど、未だに出産を機に退職を余儀なくされる女性も存在する。

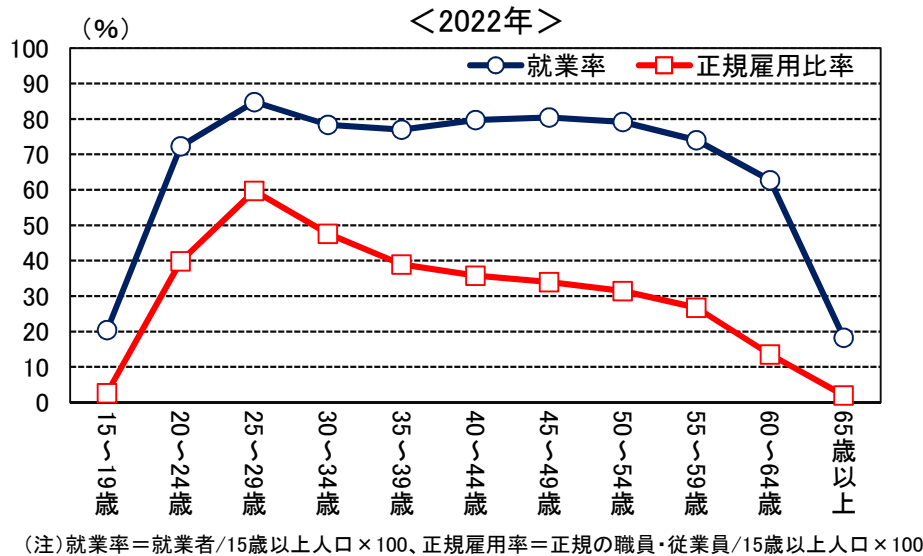
⁴⁰ 令和5年度男女共同参画白書 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/index.html)

⁴¹ 令和4年度男女共同参画白書 2-12 図 男女間賃金格差の国際比較 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-12.html) より JCR 作成

⁴² 平成25年版男女共同参画白書 (https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html)

⁴³ 正社員・職員に限定した場合。

L字カーブとは、女性の正規雇用労働者比率が20代後半でピークを迎えた後、低下を続ける現象⁴⁴のことを指す。近年、新たにL字カーブが見られるようになり（図表20）、女性のパートタイム労働者が就労時間を調整する動き⁴⁴も確認されている。L字カーブは男性には見られない事象であることを踏まえれば、労働における男女間格差是正に向けて、社会全体で解消を目指すべき課題と言える。



図表 20 女性の年齢階級別正規雇用比率⁴⁵

京都銀行は、日本は人口減少の局面を迎えており、社会全体での労働力不足が問題視されていることも踏まえて、女性活躍の機会を広げるとともに、誰もが自身の能力の最大限の発揮が可能となる職場環境を整えることは、社会的な観点と経済的な観点の両方で有意義であると考えている。実際に、京都銀行はえるぼし認定の最上位である 3 段階目について、関西の企業としては第一号として取得するなど、一貫して本課題に取り組んできた。京都銀行は、社会全体で女性活躍の推進を達成するべく、取り組みの一つとして本認定を中堅・中小企業に提示し、その取り組みの推進を支援することを目指し、本 KPI を選定した。

以上より、JCR は、KPI6 は京都銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

⁴⁴ 内閣府「選択する未来 2.0」中間報告(令和 2 年 7 月 1 日) (<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/index.html>)

⁴⁵ 男女共同参画白書令和 5 年版 2-2 図 女性の年齢階級別正規雇用比率(令和 4(2022)年) (https://www.gender.go.jp/about_danjo/wHITEpaper/r05/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-02.html) より JCR 作成

■KPI7：もにす認定

もにす認定制度とは、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」のことであり、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度⁴⁶のことである。認定基準の概要は図表 21 の通りである。同制度は、障がい者雇用の取り組みについて多角的な評価が実施される。

① 以下の評価基準に基づき、20 点（特例子会社は 35 点）以上得ること				
大項目	中項目	小項目	配点	合格ライン(大項目)
取組 (アウトプット)	体制づくり	組織面	2	最低 5 点以上
		人材面	2	
	仕事づくり	事業創出	2	
		職務選定・創出	2	
		障がい者就労施設等への発注	2	
	環境づくり	職務環境	2	
		募集・採用	2	
		働き方	2	
		キャリア形成	2	
		その他の雇用管理	2	
成果 (アウトカム)	数的側面	雇用状況	6	最低 6 点以上
		定着状況	6	
	質的側面	満足度・ワークエンゲージメント	6	
		キャリア形成	6	
情報開示 (ディスクロージャー)	取組	体制・仕事・環境づくり	2	最低 2 点以上
	成果	数的側面	2	
		質的側面	2	

② 法定雇用率を達成していること

③ 過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して 3 年以上経過していること

④ 障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

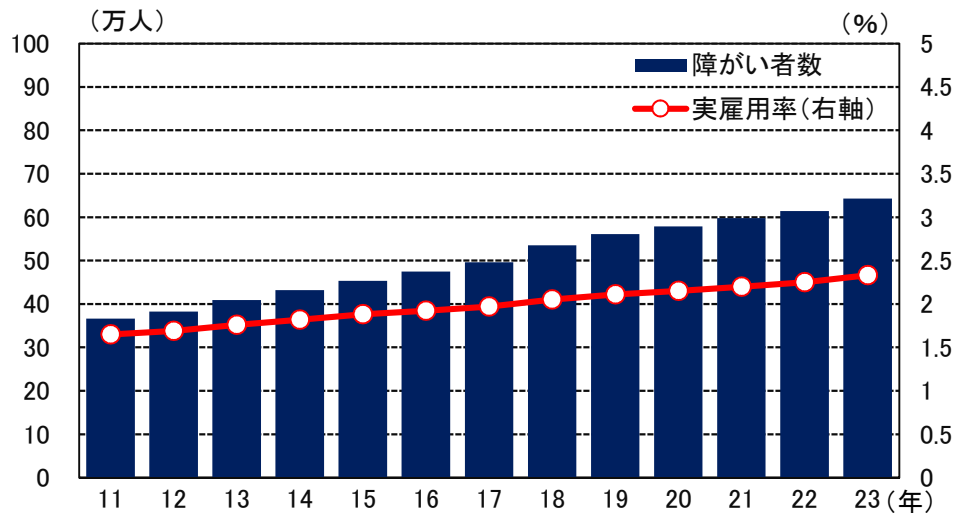
図表 21 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目概要⁴⁶

ある調査では、国民のおよそ 9.2%が何らかの障がいを持っていると言われ、その区分の全てで増加傾向にある⁴⁷など、障がい者の活躍を支援することの社会的な重要度は高い。全ての人が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するためには、日常生活や社会生活における障がい者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要である。また、社会への参加は就業することで完結するわけではないことを踏まえれば、就業後の労働環境まで含めた環境整備が進められることが望ましい。

⁴⁶ 厚生労働省 HP(<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>) より JCR 作成

⁴⁷ 令和 5 年版障害者白書(<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html>)。ただし、複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計にはならない点に注意が必要。

日本国内の障がい者数及び実雇用率の推移は、図表 22 に示した通りである。障がい者数は年々増加の一途をたどっているが、実雇用率は緩やかな増加に留まっている。現行の障がい者法定雇用率は 2.3%⁴⁸ となっている一方、法定雇用率について水準の引き上げや対象企業の範囲拡大も予定されている。以上より、企業は障がい者雇用に係る様々な取り組みが求められている。



図表 22 障がい者数及び障がい者の実雇用率の推移⁴⁹

KPI5 で述べたとおり、ダイバーシティ経営の実現のためには、障がいの有無を含む多様な背景をもつ一人ひとりが、職場で尊重されたメンバーとして扱われていると認識しているインクルージョンの実現が必要である。中堅・中小企業が、ダイバーシティ経営を推進する取り組みの一環として障がい者雇用の推進やそれに係る労働環境の整備を進めることは、ダイバーシティ経営の実現、そして企業価値向上の観点で意義があると考えられる。

京都府では、行政運営の指針となる京都府総合計画⁵⁰を公表している。本計画において、2040 年に実現したい京都府の姿が描かれており、一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、男性も女性も、子どもも高齢者も障害者も、外国人も、全ての人が地域で「守られている」「包み込まれている」と感じ、誰もが持つ能力を発揮し、生涯現役で活躍することのできる共生の社会づくりを行うこととされている。京都府において、社会全体で多様な人が活躍できる環境づくりの機運が高まっていると言える。

経済的観点及び社会的観点の両方において、企業の一つの取り組みとして障がい者雇用の推進は有意義なものである。そのため、京都銀行は、民間企業において障がい者雇用の取り組みがあまり進んでいないこと、特に中小企業は大企業と比較して相対的に障がい者雇用が進んでいない点に問題意識を持っている。以上を踏まえて、京都銀行は、中堅・中小企業の障がい者雇用の推進及びその労働環境の改善に資することを意図して、本 KPI を選定した。

以上より、JCR は、KPI7 は京都銀行にとって事業運営上の戦略的意義が大きく、中堅・中小企業の事業において中核的で重要である、と評価している。また JCR は、本 KPI は一貫した方法論に基づくものであること等を確認している。

⁴⁸ リーフレット(障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について) (<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>)

⁴⁹ 令和 5 年障害者雇用状況の集計結果 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html) より JCR 作成

⁵⁰ 京都府総合計画 (<https://www.pref.kyoto.jp/shinsougoukeikaku/index.html>)

3. SPT の測定

3-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークの SPT について、選定された KPI における重要な改善を表し Business as Usual (BAU) を超える等の野心的なものか、過年度実績や同業他社、業界水準、科学等のベンチマークに基づいているか、目標達成へのスケジュール等は開示されるか等を確認する。

3-2. SPT の測定の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークの SPT は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

京都銀行は、図表 23 のとおり、本フレームワークで以下の SPT を設定している。

SPT1	中小企業向け SBT の取得
SPT2	再エネ 100 宣言 RE Action への参加
SPT3	健康経営優良法人の認定
SPT4	DX 認定の取得
SPT5	トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得
SPT6	えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得
SPT7	もにす認定の取得

図表 23 本フレームワークにおける SPT 一覧³

■SPT1：中小企業向け SBT の取得

SBTの取得状況について、2023年9月末時点で677社、そのうち中小企業が435社¹²となっている。他方、日本における中小企業数はおよそ336.5万者⁵¹である。以上より、JCRは、中小企業向けSBTの認定取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。

京都銀行は、借入人が高い目標を設定した後、同目標を達成するために削減活動を着実に行うことが重要と考えており、借入人の削減活動の支援も行う予定である。

■SPT2：再エネ 100 宣言 RE Action への参加

再エネ100宣言RE Actionに参加している団体は、2023年10月31日時点で342団体⁵²となっている。他方、日本における企業数（大企業、中小企業、小規模事業者の合計）はおよそ337.5万者⁵¹である。以上より、JCRは、本宣言への参加は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。

本宣言では、再生可能エネルギー導入の目標や進捗を公表することが主である。京都銀行はこの点を鑑み、本フレームワークを参照したローン期間に再エネ 100 宣言 RE Action に参加した借入人について、再生可能エネルギーの導入が目標どおり実現するよう定期的に支援を行う予定である。

⁵¹ 中小企業庁 HP「中小企業・小規模事業者の数(2021 年 6 月時点)の集計結果を公表します」(https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_kigyocnt/2023/231213chukigyocnt.html)

⁵² 再エネ 100 宣言 RE Action 年次報告書 2023 (<https://saiene.jp/annualreport>)

■SPT3：健康経営優良法人の認定

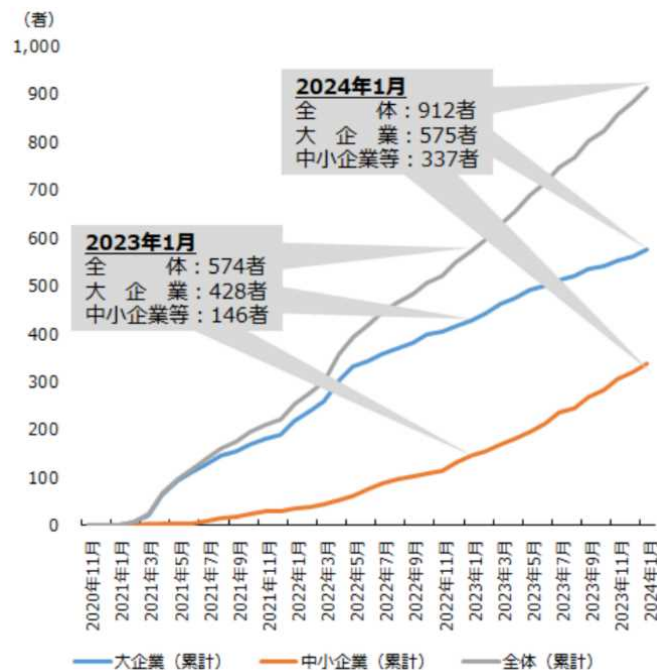
「健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）」の実績は、2019年度で4,811件、2020年度で7,934件、2021年度で12,255件と年々増加している（図表24）。他方、日本における中小企業数はおよそ336.5万⁵¹である。以上より、JCRは、本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。



図表 24 健康経営優良法人認定（中小規模部門）申請・認定状況の推移¹⁸

■SPT4：DX 認定の取得

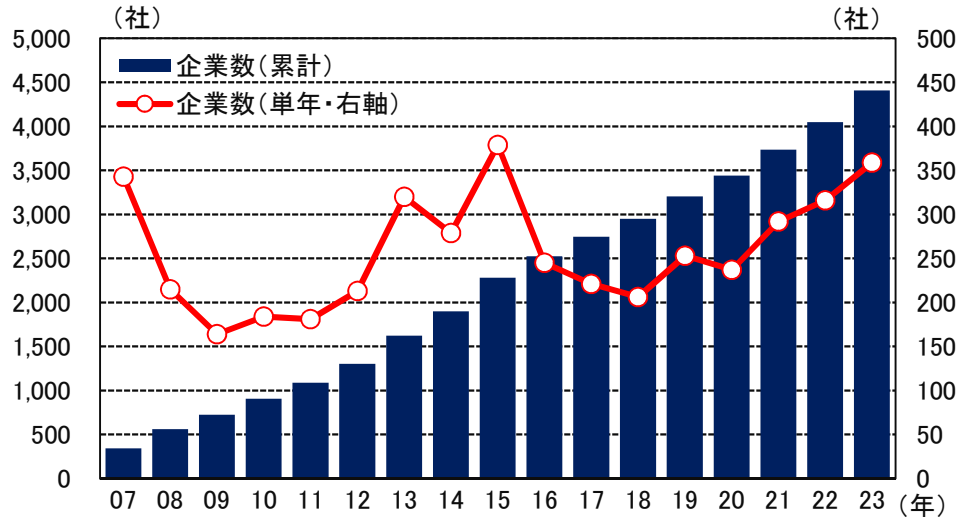
本SPTの過年度の取得実績は、2024年1月時点で、912者（図表25）であり、大企業と中小企業の合計337.5万者のうち0.03%弱の取得に留まっている。また、中小企業等のDX認定事業者は337者であり、中小企業の合計が336.5万者⁵¹であることを踏まえれば、認定を受けている企業は少ない。以上より、JCRは、本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。



図表 25 DX 認定取得企業の推移²⁰

■SPT5：トライくるみん/くるみん/プラチナくるみん認定の取得

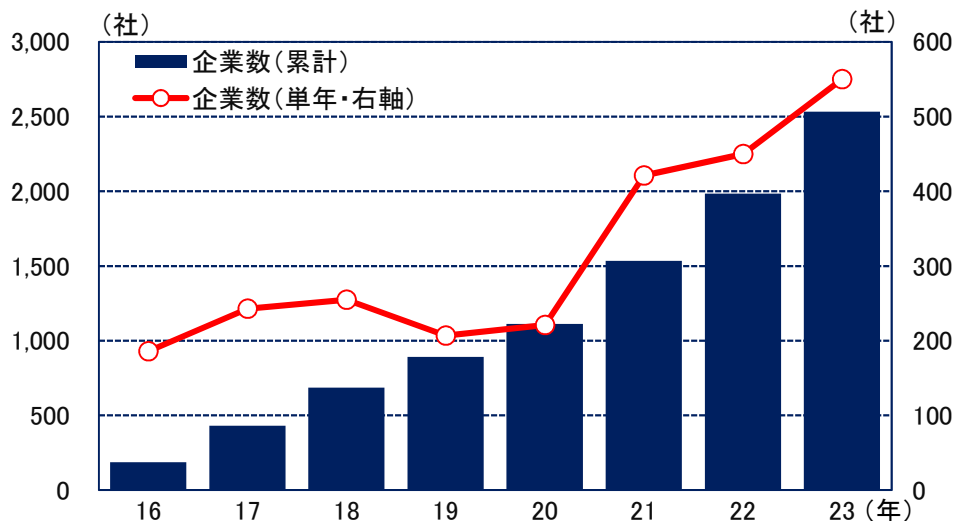
図表26に示した通り、くるみん認定は直近で4,409の企業⁵³が認定されている。他方、日本の総企業・事業者数がおよそ337.5万者⁵¹であることを踏まえれば、認定を受けている企業は非常に少ない。以上より、JCRは、本認定取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。



図表 26 くるみん認定の取得推移概要⁵⁴

■SPT6：えるぼし/プラチナえるぼし認定の取得

図表27が示すとおり、えるぼし認定は、直近で2,533の企業⁵⁵が認定されている。他方、日本の総企業・事業者数がおよそ337.5万者⁵¹であることを踏まえれば、認定を受けている企業は非常に少ない。以上より、JCRは、本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。



図表 27 えるぼし認定の取得推移概要⁵⁶

⁵³ 2023年12月末時点 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html)

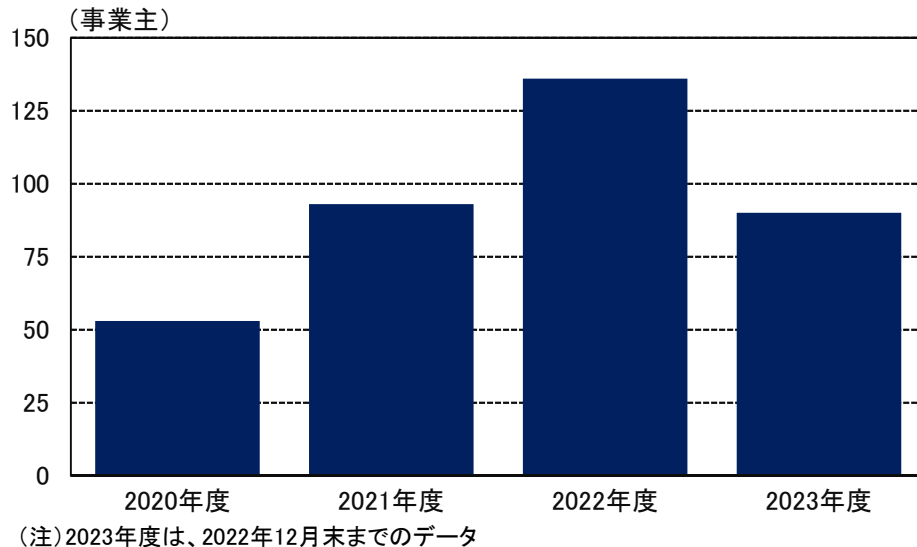
⁵⁴ 女性の活躍・両立支援サイト (https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/search/search_res) より JCR 作成

⁵⁵ 2023年12月末時点 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>)

⁵⁶ 女性活躍推進法への取組状況(一般事業主行動計画策定届出・「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定状況) (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>) より JCR 作成

■SPT7：もにす認定の取得

もにす認定の取得企業数の推移は図表28のとおりである。認定企業数は2023年12月末時点で372⁵⁷となっている。日本における中小企業数はおよそ336.5万者⁵¹であり、認定を受けている企業は非常に少ない。以上より、JCRは、本認定の取得は中堅・中小企業にとって野心的であると評価している。



図表 28 もにす認定の取得推移⁵⁷

3-3. SPT 達成に向けた取り組み

京都銀行は、借入人である中堅・中小企業の各 SPT 達成計画を事前にヒアリングするとともに、年次で借入人の活動状況をフォローする予定である。具体的には、ローン実行時には本 SLL の SPT 達成に向けた取り組みを通じて実現したい本業へのインパクトをヒアリングし、明確化を図ることとしている。また、借入人からヒアリングした内容は本部で集約し、銀行全体で SPT 達成に向けた取り組みの支援に係る知見を蓄積して横展開を行うなど、京都銀行の規模を活かした支援を推進する考えである。

⁵⁷ 認定事業主一覧(認定年月日順) (https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00002.html)、図表は JCR 作成

3-4. JCR によるインパクト評価

JCR は、本フレームワークの SPT に係るポジティブなインパクトの増大及びネガティブなインパクトの回避・管理・低減の度合いについて、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定したポジティブ・インパクト金融原則の第 4 原則で例示されているインパクト評価基準の 5 要素（多様性、有効性、効率性、倍率性、追加性）に沿って確認した。

① 多様性：多様なポジティブ・インパクトがもたらされるか （UNEP FIの定めるインパクト、事業セグメント、国・地域、バリューチェーン等）

本フレームワークの SPT に係るインパクトは、以下のとおり UNEP FI の定めるインパクト・エリア／トピックに幅広く該当している。

社会	人格と人の安全保障	紛争	現代奴隷	児童労働
		データプライバシー	自然災害	
	健康および安全性			
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水	食糧	住居
		教育	エネルギー	移動手段
		コネクティビティ	文化と伝統	ファイナンス
	生計	雇用	賃金	社会的保護
	平等と正義	ジェンダー平等	民族・人種平等	年齢差別
社会 経済	強固な制度・平和・安定	市民的自由		法の支配
	健全な経済	セクターの多様性		零細・中小企業の繁栄
	インフラ			
	経済収束			
自然 環境	気候の安定性			
	生物多様性と健全な生態系	水域	大気	土壌
		生物種	生息地	
	サーキュラリティ	資源強度		廃棄物

また、本フレームワークの SPT は、借入人である中堅・中小企業に対して設定されるものであり、中堅・中小企業が経営戦略に基づいて取り組むものであることから、様々な業種の中堅・中小企業の事業全体におけるインパクトが期待される。

② 有効性：大きなインパクトがもたらされるか （対象となる事業の売上構成比や国内外マーケットシェア、野心度等）

本フレームワークの対象は借入人である中堅・中小企業である。京都銀行の 2023 年 3 月末時点の中小企業等向け貸出金残高は 4 兆 1,848 億円⁵⁸ となっており、貸出金残高全体のおよそ 3 分の 2 を占めることから、京都銀行の法人向け事業へのインパクトが見込まれる。

また、中小企業向け貸出件数は 2023 年 3 月末時点で 176,369 件であることから、マーケットに対する大きなインパクトが期待される。

⁵⁸ 金融庁 HP (<https://www.fsa.go.jp/policy/chusho/shihyou.html>)

③ 効率性：投下資本に比して大きなインパクトがもたらされるか (事業全体における重要性、戦略的意義等)

本フレームワークのSPTは、前述のとおり借入人である中堅・中小企業が取り組むべき課題解決に資するものであり、中堅・中小企業の生産性向上と競争力強化に繋がることが期待される。

SPTの達成は京都銀行が中期経営計画で掲げる4つのテーマのうち、「DX推進」「人的資本経営の実践」の2つに大きく寄与することから、京都銀行における戦略的意義も大きく、投下資本に比して大きなインパクトが期待される。

④ 倍率性：公的資金や寄付に比して民間資金が大きく活用されるか

京都銀行は、借入人である中堅・中小企業に対して、本フレームワークに基づいた貸付に加えて、個々に取り組みを支援・フォローする計画を持っている。

本フレームワークのKPIのなかで、DX認定においてはDX投資促進税制等、CO₂削減については環境省の工場・事業場における先導的な脱炭素化取組推進事業（SHIFT事業）に対する補助金等、再生可能エネルギーについては再生可能エネルギー事業者支援事業費補助金等の諸制度が設けられている。以上から、一部の公的資金の活用を通じて、京都銀行等によるファイナンスが促進されることが期待される。

⑤ 追加性：追加的なインパクトがもたらされるか (対応不足の持続可能な開発ニーズへの取り組み、SDGs達成に向けた前進等)

本フレームワークのSPTは、以下にリストアップしたとおり、SDGsの17目標及び169ターゲットのうち複数の目標・ターゲットに対して、追加的なインパクトが期待される。



目標 3：すべての人に健康と福祉を

ターゲット 3.4 2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。



目標 5：ジェンダー平等を実現しよう

ターゲット 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。



目標 7：エネルギーをみんなに そしてクリーンに

ターゲット 7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。

ターゲット 7.3 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。

8 働きがいも
経済成長も



目標 8 : 働きがいも経済成長も

ターゲット 8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

ターゲット 8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。

ターゲット 8.5 2030 年までに、若者や障害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達成する。

ターゲット 8.10 国内の金融機関の能力を強化し、全ての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



目標 9 : 産業と技術革新の基盤をつくろう

ターゲット 9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030 年までに各国の状況に応じて雇用及び GDP に占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。

10 人や国の不平等を
なくそう



目標 10 : 人や国の不平等をなくそう

ターゲット 10.2 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。

13 気候変動に
具体的な対策を



目標 13 : 気候変動に具体的な対策を

ターゲット 13.1 全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。

4. 借入金の特性

4-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークで定められた借入金の特性について、予め設定された SPT が達成されるか否かによって、本フレームワークに基づく借入金の金利等は変化するか等を確認する。

4-2. 借入金の特性の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークで定められた借入金の特性は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

JCR は、本フレームワークに基づいて実行される借入金の契約書類において、事前に設定された SPT が達成された場合に金利を変化する仕組みが作られていることを確認した。また、KPI の定義、SPT の設定についても契約書類に記載されることを確認した。

また、貸付の実行時点で予見しえない状況により、本フレームワークで定められた KPI の定義、SPT の設定、及び前提条件が変更となった場合には、借入人と貸付人で協議のうえ検討し、外部機関がその妥当性を確認する予定である。

5. レポートティング・検証

5-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークで定められたレポートティングについて、選定された KPI の実績に係る最新情報や SPT の野心度を判断できる情報等が、年に 1 回以上開示されるか等を確認する。また、本フレームワークで定められた検証について、選定された KPI の実績に対する独立した外部検証は実施されるか、当該検証内容は開示されるか等を確認する。

5-2. レポートティング・検証の概要と JCR による評価

〈評価結果〉

本フレームワークで定められたレポートティング・検証は、SLLP 等で示されている具備すべき条件の全てを満たしている。

京都銀行は、融資実行から完済まで年 1 回以上、借入人毎に SPT の実績を確認する予定である。レポートティングについて、借入人が SPT の実績を借入人のホームページまたはその他の開示資料で開示するよう、京都銀行は借入人に働きかける予定である。

検証について、全ての SPT は認定制度であり、SPT が達成された場合には制度を営む外部機関のウェブサイトに掲載されることから、第三者検証と同等の機能が働くと考えられる。

以上より、JCR は、全ての SPT の実績について、検証同等の仕組みが実施される予定であることを確認した。

6. SLLP 等への適合性に係る結論

以上より、JCR は本フレームワークが SLLP 等に適合していることを確認した。

(担当) 佐藤 大介・間場 紗壽

本第三者意見に関する重要な説明

1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が付与し提供する第三者意見は、Asia Pacific Loan Market Association（APLMA）、Loan Market Association（LMA）、Loan Syndications and Trading Association（LSTA）が策定したサステナビリティ・リンク・ローン原則及び環境省が策定したサステナビリティ・リンク・ローンガイドラインへの評価対象の適合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該評価対象がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況を評価するものであり、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。また、本第三者意見は、サステナビリティ・リンク・ローンによるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。設定されたサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲットの達成度について、JCR は借入人又は借入人の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

2. 本第三者意見を提供するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本第三者意見を提供するうえで JCR は、APLMA、LMA、LSTA、環境省及び国連環境計画金融イニシアティブが策定した以下の原則及びガイドを参照しています。

- ・サステナビリティ・リンク・ローン原則
- ・サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン
- ・ポジティブ・インパクト金融原則

3. 信用格付業に係る行為との関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業に係る行為とは異なります。

4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、又は閲覧に供することを約束するものではありません。

5. JCR の第三者性

本評価対象者と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、借入人及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、又はその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると黙示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、又は当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかんを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークに係る各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、又は撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部又は全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークについて、APLMA、LMA、LSTA によるサステナビリティ・リンク・ローン原則への適合性に対する第三者意見を述べたものです。

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債イニシアティブ 認定検証機関)
- ・ICMA (国際資本市場協会) に外部評価者としてオブザーバー登録) ソーシャルボンド原則、Climate Transition Finance 作業部会メンバー

■その他、信用格付業者としての登録状況等

- ・信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号
- ・EU Certified Credit Rating Agency
- ・NRSRO：JCR は、米国証券取引委員会の定める NRSRO（Nationally Recognized Statistical Rating Organization）の5つの信用格付クラスのうち、以下の4クラスに登録しています。(1)金融機関、ブローカー・ディーラー、(2)保険会社、(3)一般事業法人、(4)政府・地方自治体。米国証券取引委員会規則 17g-7(a)項に基づく開示の対象となる場合、当該開示は JCR のホームページ (<https://www.jcr.co.jp/en/>) に掲載されるニュースリリースに添付しています。

■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL：03-3544-7013 FAX：03-3544-7026

株式会社 日本格付研究所

Japan Credit Rating Agency, Ltd.

信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座 5-15-8 時事通信ビル