

東京センチュリー株式会社

2022年6月30日

サステナビリティ・リンク・ローン

ESG 評価本部

担当アナリスト：篠原 めい

格付投資情報センター（R&I）は、東京センチュリーを借入人、三菱UFJ銀行を貸付人兼サステナビリティ・ストラクチャリング・エージェントとするサステナビリティ・リンク・ローン（契約締結日：2022年6月30日）について、「サステナビリティ・リンク・ローン原則（2021年5月版）」¹及び環境省「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 2020年版」に適合していることを確認した。オピニオンは下記の見解に基づいている。

■ オピニオン概要

(1) KPIs (Key Performance Indicators) の選定

- KPIs は以下の KPI-1、KPI-2、KPI-3 で構成される。KPIs はいずれも一貫した方法で測定可能な定量指標である。
- KPI-1 は二国間クレジット制度（JCM）の想定 GHG 削減貢献量（累計）²である。東京センチュリーが代表事業者として実施する JCM の想定 GHG 削減貢献量（t-CO₂/年）の累計とする。
- KPI-2 は年次有給休暇取得率である。単体の全従業員を対象として、各年度の有給休暇（労働基準法第 39 条）の取得日数計³を、各年度の有給休暇の付与日数計で除した値の百分率とする。
- KPI-3 は男性育児休業取得率である。単体の全従業員を対象として、各年度に育児休業（育児休業法第 2 条第 1 号）を取得した男性従業員数を、各年度に配偶者が子を出産した男性従業員数で除した値の百分率とする（100%を上限とする）。東京センチュリーでは、子が満 2 歳 6 ヶ月になるまで育児休業が取得できる。
- 東京センチュリーは事業を通じて社会課題の解決に貢献し、社会と同社の持続的な成長と企業価値向上を図るサステナビリティ経営を推進している。サステナビリティ経営戦略は中期経営計画における重要な骨格となっている。サステナビリティ経営を進めるため、SDGs に対応する 5 つのマテリアリティ（脱炭素社会への貢献/ 技術革新に対応した新事業創出/ 社会インフラ整備への貢献/ 持続可能な資源利用への対応/ 人材力強化につながる職場環境整備）を特定している。
- いずれの KPIs もマテリアリティである「脱炭素社会への貢献」または「人材力強化につながる職場環境整備」に係る重要指標から選定されており、サステナビリティ経営と明確に関連付けられている。KPIs はサステナビリティ委員会を中心としたサステナビリティ経営の推進体制のもとで管理され、PDCA サイクルを通じて実績評価及び改善が継続的に図られる。

(2) SPTs (Sustainability Performance Targets) の特定

- SPTs は以下の SPT-1、SPT-2、SPT-3 で構成される。
- SPT-1 は SPTs 充足判定日（2024 年 5 月末日、以下同様）の直前の 12 月末日時点における、JCM の想定 GHG 削減貢献量（累計）が 49,000 トン以上であることである。SPT-1 は過去のトラックレコード対比で野心的な目標である。2017 年度からのトラックレコードをみると、2018 年度及び 2019 年度に採択された大型案件の影響を除いたペースで毎年約 3,960 t（1 件あたり約 1,980t）のペースで実績を増やしている。今後も同ペースで実績を積み上げていく場合、2023 年度までの 3 年間で約 11,890t の増加が見込まれる。SPT-1 は 3 年間で約 14,450t の純増を目指すもので、これを 2 割程度上回っている。SPT-1 は従来のペースでは達成できない野心的な水準である。

¹ ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）、アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション（APLMA）並びにローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション（LSTA）が策定。

² 毎年 1 月から 12 月における JCM 案件採択時の想定 GHG 削減貢献量の累計。JCM については本文 4 頁にて記載。公募時にリファレンス排出量とプロジェクト排出量の差などによって計算される見積値であり、プロジェクト開始後に発行されるクレジット量とは異なる。公益財団法人地球環境センター（GEC）の審査を経て JCM プロジェクトとして採択され、採択案件については GEC のウェブサイトでパートナー国、代表事業者名、事業名等の情報とともに想定 GHG 削減貢献量が開示される。なお、想定 GHG 削減貢献量はパートナー国および日本政府と分け合う前の全量を指す。

³ 対象範囲は当年度付与された有給休暇と前年度の有給休暇（1 日休暇、半日休暇、時間単位の休暇）繰越分。特別休暇は有給休暇に含まれない。

- 東京センチュリーは JCM において、パートナー国の企業と連携した優良な環境機器の企画・提案力に加え、海外現地法人を通じてプロジェクトの事業運転資金までカバーできる点で優位性を発揮できると考えている。伝統的なファイナンス・リースで培ってきたノウハウや強みを生かし、JCM エコリース事業⁴の制定にも貢献。豊富な実績を武器に、今後も JCM の普及・拡大の一翼を担っていく考えだ。
- SPT-2 は契約締結日の直後の 3 月末日を終了日とする年度から SPTs 充足判定日の直前の 3 月末日を終了日とする年度までの各年度の年次有給休暇取得率が全て 70%以上であることである。SPT-2 の参照値として、就労条件総合調査(厚生労働省)における年次有給休暇の労働者一人平均取得率、政府目標(2025 年までに 70%)が挙げられる。SPT-2 は同調査における同規模および同業種の平均(1,000 人以上で 60.8%、金融業・保険業で 57.3%)を大きく上回り、政府目標を超える野心的な水準である。
- SPT-3 は契約締結日の直後の 3 月末日を終了日とする年度から SPTs 充足判定日の直前の 3 月末日を終了日とする年度までの各年度の男性育児休業取得率が全て 100%であることである。SPT-3 の参照値として、雇用均等基本調査(厚生労働省)における男性の育児休業取得率、政府目標(2025 年までに 30%)、くるみん認定⁵が挙げられる。SPT-3 は同調査における同業種の平均(金融業・保険業で 31.04%)、政府目標及びプラチナくるみんの認定基準をはるかに上回る野心的な水準である。
- 東京センチュリーは「人材こそが財産であり、企業が持続的に成長する原動力である」と考えている。従業員の働き方改革については、「従業員の健康増進を図り、生産性を高め、従業員一人ひとりの多様で柔軟な働き方と、事業・企業成長を加速させる働き方の実現を目指します。」としている。長時間労働の是正、年休の取得促進、柔軟な働き方の促進を柱に、働き方改革を推進することで、人材力の強化につなげていく考えだ。

(3) ローンの特性

- 東京センチュリーはサステナビリティ・ストラクチャリング・エージェントである三菱UFJ 銀行と本サステナビリティ・リンク・ローンの財務・構造的特性を協議した。
- 本サステナビリティ・リンク・ローンは 2025 年 12 月 30 日の償還を予定しており、SPTs 充足判定日である 2024 年 5 月末日の実績をもって適用条件を判定する。SPTs 充足判定日に全ての SPTs を充足している場合、SPTs 充足判定日以降に到来する各利息計算期間から指定の金利優遇措置が適用される。適用条件は SPTs の判定結果と連動し、東京センチュリーの経済的インセンティブとして機能する。
- 本サステナビリティ・リンク・ローンの財務・構造的特性を定義付ける KPIs、SPTs 充足判定日、判定内容及び適用条件といった詳細をタームローン契約書において明確に規定している。

(4) レポートティング

- 東京センチュリーは原則的に各年の 5 月末日を報告期限として、当該報告期限の直前の 12 月末日時点の JCM の想定 GHG 削減貢献量(累計)を確認することができる書面を貸付人に提出する。
- 東京センチュリーは原則的に各年の 5 月末日を報告期限として、当該報告期限の直前の 3 月末日時点の年次有給休暇の取得率及び男性育児休業取得率を確認することができる書面を貸付人に提出する。
- 上記に加え、東京センチュリーは年次で発行するサステナビリティ・データブック等で KPIs の実績を開示する。すべてのステークホルダーが各年度における KPIs の実績と SPTs の判定結果を公開情報から確認することが可能であり、これをもって継続的な対話が図られる。

(5) 検証

- JCM の想定 GHG 削減貢献量については GEC の審査を経たうえで、過去の採択案件も含め GEC のウェブサイト⁶で開示されている。年次有給休暇の取得率及び男性育児休業取得率の実績については女性活躍推進法のもとで情報公開が義務付けられており、厚生労働省が運営するウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース⁷」・「両立支援のひろば⁸」上で各制度内容や行動計画、計算前提等の詳細と併せて開示されている。

⁴ JCM エコリース事業は設備(モノ)に対する補助でなく、リース業に対する補助を通じてより効率的に脱炭素技術等の普及・展開を図るもの。

⁵ くるみん認定は企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定する制度。プラチナくるみん認定はくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対して、より優良な「子育てサポート企業」として認定するもの。プラチナくるみん認定は育児休業で 30%以上、育児休業と育児目的休暇をあわせて 50%以上であることを認定要件としている。

⁶ <https://gec.jp/jcm/jp/kobo/>

⁷ <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=985>

⁸ <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/index.php>

借入人の概要

総合リース大手で、伊藤忠商事の持分法適用関連会社。国内のリース事業を祖業として、オートリースやレンタカーを中心とする国内オート事業、航空機・船舶、不動産、環境・エネルギーを中心としたスペシャルティ事業、世界 30 以上の国と地域に広がる国際事業を展開する。伝統的なファイナンス・リースからサービスや事業運営などビジネスの幅を広げている。

1. KPIs の選定

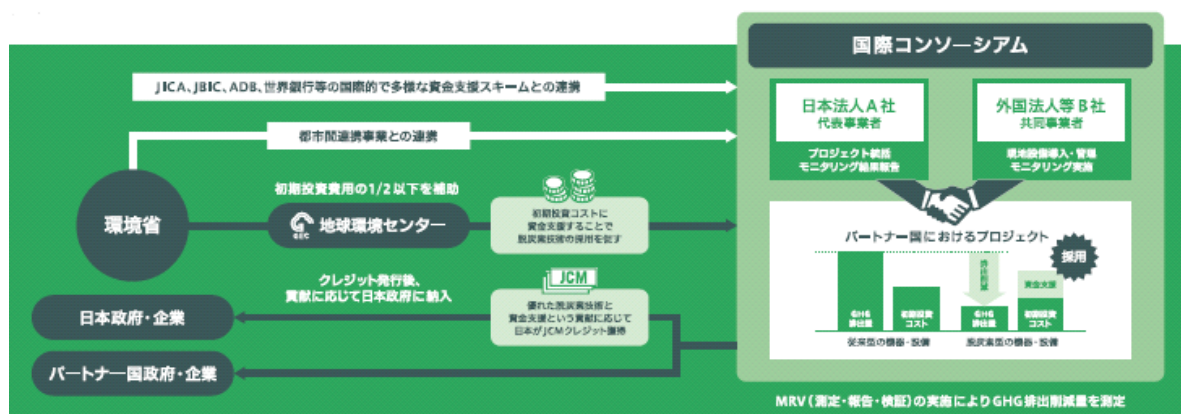
評価対象の「KPIs の選定」は以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン原則に適合している。

(1) KPIs の概要

- KPIs は以下の KPI-1、KPI-2、KPI-3 で構成される。KPIs はいずれも一貫した方法で測定可能な定量指標である。
- KPI-1 は二国間クレジット制度（JCM）の想定 GHG 削減貢献量（累計）である。東京センチュリーが代表事業者として実施する JCM の想定 GHG 削減貢献量（t-CO₂/年）の累計とする。

二国間クレジット制度（Joint Crediting Mechanism: JCM）

JCM は官民が途上国と協力して GHG の削減に取り組み、削減の成果を両国で分け合う制度⁹。途上国への優れた脱炭素技術等の普及を通じ、地球規模での温暖化対策に貢献するとともに、日本からの温室効果ガス排出削減等への貢献を適切に評価し、日本の NDC（国が決定する貢献）の達成に活用する¹⁰仕組みである。2050 年カーボンニュートラル実現に向けた官民の取り組みが進む中、海外での削減を排出削減目標の達成に活用できる JCM への期待が高まっている。地球温暖化対策の加速化、COP26、パリ協定 6 条関係の推進による国際的協調の土台の整備によって市場メカニズムが活性化され、JCM プロジェクトの更なる組成が期待される¹¹ところである。



[出所：「二国間クレジット制度『JCM』促進のための取組み」（地球環境センター、2021年10月発行）]

- KPI-2 は年次有給休暇取得率である。単体の全従業員を対象として、各年度の有給休暇（労働基準法第 39 条）の取得日数計を、各年度の有給休暇の付与日数計で除した値の百分率とする。
- KPI-3 は男性育児休業取得率である。単体の全従業員を対象として、各年度に育児休業（育児休業法第 2 条第 1 号）を取得した男性従業員数を、各年度に配偶者が子を出産した男性従業員数で除した値の百分率とする（100%を上限とする）。東京センチュリーでは、子が満 2 歳 6 ヶ月になるまで育児休業が取得できる。

⁹ 日本政府は JCM を推進するため、JCM プロジェクトの実施に係る支援（設備補助事業・JICA 等連携事業・ADB 拠出金・REDD+補助事業・NEDO 実証事業によるプロジェクト支援、実現可能性調査等）及び JCM の手続に係る支援を実施している。これまでに、アジア、アフリカ、島しょ国、中南米及び中東の 17 か国のパートナー国と署名済みである。

¹⁰ 「日本の NDC（国が決定する貢献）」（2021 年 10 月 22 日 地球温暖化対策推進本部決定）では「官民連携で 2030 年度までの累積で、1 億 t-CO₂ 程度の国際的な排出削減・吸収量を目指す。我が国として獲得したクレジットを我が国の NDC 達成のために適切にカウントする。」との位置付けが明記されているほか、「地球温暖化対策計画」（2021 年 10 月 22 日 閣議決定）においても日本の NDC 達成のため JCM を推進していくことが明記されている。

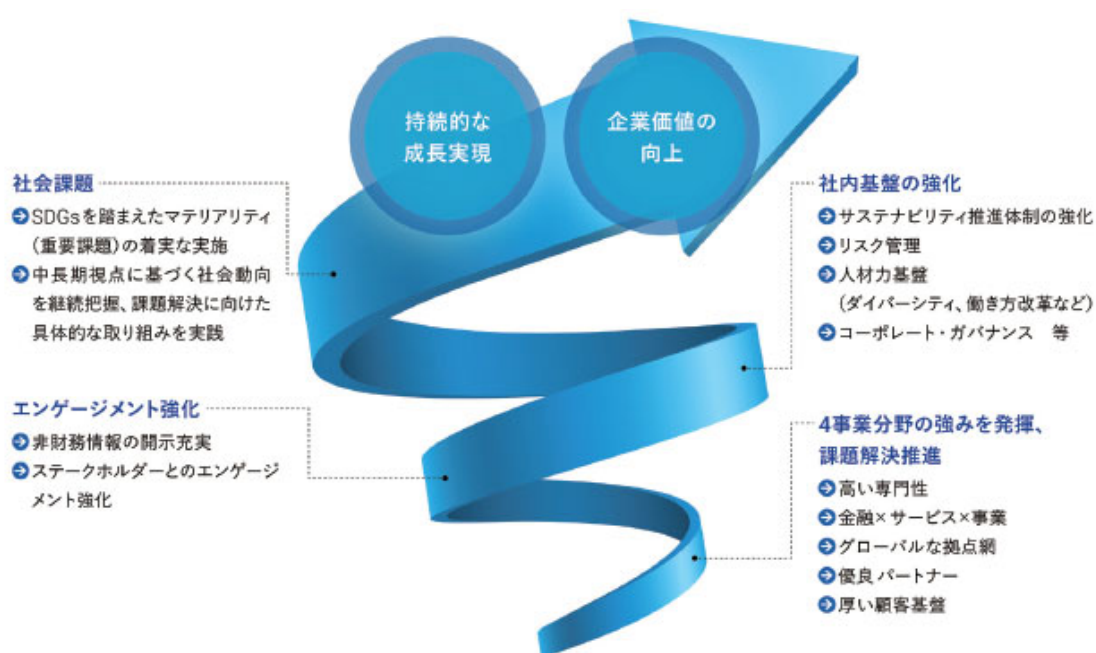
¹¹ 「COP26 後の 6 条実施方針」（2021 年 11 月 26 日、環境省）参照。http://www.env.go.jp/annai/kaiken/files/r04/cop26%206jou.pdf

(2) KPIs の重要性

① サステナビリティ経営の考え方

- 東京センチュリーは「東京センチュリーグループは高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献します。」を経営理念とする。
- 事業を通じて社会課題の解決に貢献し、社会と自社の持続的な成長と企業価値向上を図るサステナビリティ経営を推進している。東京センチュリーはサステナビリティ経営について、「東京センチュリーのサステナビリティの根源は、金融・サービス企業としてステークホルダーの皆さまとともに持続的な成長と企業価値の向上を図り、循環型経済社会の実現に貢献することにあります。SDGs の目標を読み解き、10年後・20年後の未来を想定し、必要とされる金融・サービスの創出を志向するバックキャストिंगのもと、サステナビリティ経営を推進しています。」としている。

サステナビリティ経営の考え方

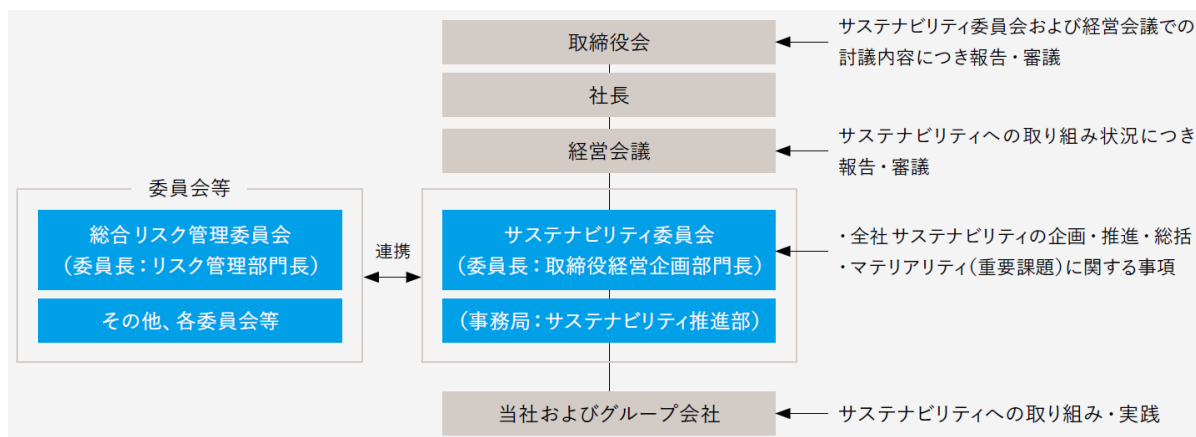


[出所：東京センチュリー SUSTAINABILITY DATA BOOK 2020]

② サステナビリティ経営の推進体制

- サステナビリティ経営に関わる審議機関としてサステナビリティ委員会を設置し（2018年4月）、原則年2回開催している。サステナビリティ委員会で審議された重要事項については、経営会議および取締役会へ報告・審議を行い、取締役会の監督を受ける体制を構築している。サステナビリティ委員会は取締役経営企画部門長が委員長を務め、サステナビリティを重要な経営課題と認識して取組みを進めている。サステナビリティ委員会の事務局は、全社サステナビリティ（持続可能な企業活動）の企画・推進および総括を所管するサステナビリティ推進部が務めている。
- サステナビリティ経営戦略は中期経営計画における重要な骨格となっている。事業を通じて社会課題の解決に貢献し、社会と自社の持続的な成長と企業価値向上を図るサステナビリティ経営を進めるため、SDGsに対応するマテリアリティ（重要課題）の取組みを推進し、進捗状況を確認するPDCAサイクルを構築している。
- コミュニケーションペーパー（サステナビリティ通信）の発行や研修の実施に加え、案件審査や経営会議・取締役会付議議案における「マテリアリティ表記」制度の導入や表彰制度などを通じ、役職員のマテリアリティ取組み意識の向上を図っている。

サステナビリティ経営の推進体制



[出所：東京センチュリー コーポレートサイト（サステナビリティへの取り組み）より作成]

③ **マテリアリティ（重要課題）**

- ・ サステナビリティ経営を進めるため、SDGsに対応するマテリアリティ（重要課題）を特定している。マテリアリティマップを活用したステークホルダーにとっての重要度算出は、事業特性などを踏まえ、主要な ESG 評価や非財務情報開示基準及びベンチマーク企業を分析・参照の上、決定している。
- ・ 東京センチュリーは上記のプロセスを経て、5つのマテリアリティ（脱炭素社会への貢献/ 技術革新に対応した新事業創出/ 社会インフラ整備への貢献/ 持続可能な資源利用への対応/ 人材力強化につながる職場環境整備）を特定している。マテリアリティに係る重要指標を選定し、サステナビリティ経営を推進している。

④ KPIs の重要性

- いずれの KPIs もマテリアリティである「脱炭素社会への貢献」または「人材力強化につながる職場環境整備」に係る重要指標から選定されており、サステナビリティ経営と明確に関連付けられている。KPIs はサステナビリティ委員会を中心としたサステナビリティ経営の推進体制のもとで管理され、PDCA サイクルを通じて実績評価及び改善が継続的に図られる。
- 東京センチュリーは「脱炭素社会への貢献」、「人材力強化につながる職場環境整備」に向けて以下の対応を進めている。
- 東京センチュリーはグローバルに 30 以上の国と地域で事業を展開している。グローバルな人材、拠点網、カスタマーベース、サービス力といった強みを強化することで、更なるビジネスの差別化を図っている。2017 年度からは海外現地法人を通じた広範な海外ネットワークと付加価値の高い金融・サービス機能を活かして、JCM に積極的に参画してきた。JCM 全採択件数 205 件のうち、2021 年 9 月末までの同社の採択数（累計）は 10 件と参画企業の中で 2 番目に多く、金融業界では最多である。東京センチュリーは JCM について、「地球温暖化対策や日本メーカーの脱炭素技術の拡大をサポートできるほか、パートナー国の経済発展にも貢献できる社会的意義の高い事業」としている。また JCM を SDGs の達成手段¹²と捉え、「循環型経済社会の実現に地球規模で貢献できる事業」としてこれを積極的に推進・拡大している。東京センチュリーは JCM において、パートナー国の企業と連携した優良な環境機器の企画・提案力に加え、海外現地法人を通じてプロジェクトの事業運転資金までカバーできる点で優位性を発揮できると考えている。伝統的なファイナンス・リースで培ってきたノウハウや強みを生かし、JCM エコリース事業の制定にも貢献。豊富な実績を武器に、今後も JCM の普及・拡大の一翼を担っていく考えだ。
- 東京センチュリーは「人材こそが財産であり、企業が持続的に成長する原動力である」と考えている。多様な能力と個性をもつ従業員が柔軟な発想と行動力を発揮し、付加価値の高いサービスを提供し続けることが持続的な成長の実現と企業価値の向上において不可欠であるとの考えから、2015 年 4 月にダイバーシティ推進室を設立、同年に「ダイバーシティ基本方針」を定めている。2018 年には「働き方改革アクションプラン」を策定、関連する重要指標を選定した。従業員の働き方改革については、「従業員の健康増進を図り、生産性を高め、従業員一人ひとりの多様で柔軟な働き方と、事業・企業成長を加速させる働き方の実現を目指します。」としている。長時間労働の是正、年休の取得促進、柔軟な働き方の促進を柱に、働き方改革を推進することで、人材力の強化につなげていく考えだ。

ダイバーシティ基本方針(2015 年)

東京センチュリーグループは、高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、事業領域のさらなる拡大とグローバル展開を進めていきます。

お客さまの多様なニーズにお応えするため、多様な能力と個性をもつ社員が柔軟な発想と行動力を発揮し、付加価値の高いサービスを提供し続けることができるよう、ダイバーシティを推進してまいります。

1. 企業風土の醸成

社員一人ひとりがダイバーシティの重要性を理解し、多様な人材が活躍できる企業風土を醸成します。

2. 多様な人材の活躍推進

人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍にとらわれず、多様な人材の採用・育成・登用を推進します。

3. キャリア形成と能力開発の支援

個人がもつ能力と個性の発揮を促すため、社員一人ひとりのキャリア形成と能力開発を支援します。

4. 両立支援の充実

社員一人ひとりの事情にあわせ、多様で柔軟な働き方ができるよう、両立支援を充実します。

[出所：東京センチュリー SUSTAINABILITY DATA BOOK 2020]

¹² パートナー国、国際機関、自治体、企業や金融機関等、様々な関係者からなる JCM グローバルパートナーシップにおいて、JCM による SDGs への貢献について関連情報が共有される。

2. 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・ローン原則に適合している。

(1) SPTs の概要

- ・ SPTs は以下の SPT-1、SPT-2、SPT-3 で構成される。
- ・ SPT-1 は SPTs 充足判定日（2024 年 5 月末日、以下同様）の直前の 12 月末日時点における、JCM の想定 GHG 削減貢献量（累計）が 49,000 トン以上であることである。
- ・ SPT-2 は契約締結日の直後の 3 月末日を終了日とする年度から SPTs 充足判定日の直前の 3 月末日を終了日とする年度までの各年度の借入人の年次有給休暇取得率が全て 70%以上であることである。
- ・ SPT-3 は契約締結日の直後の 3 月末日を終了日とする年度から SPTs 充足判定日の直前の 3 月末日を終了日とする年度までの各年度の借入人の男性育児休業取得率が全て 100%であることである。

■ 過去 3 年間の実績推移と SPTs

SPTs		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
想定 GHG 削減貢献量 (累計) *	SPT-1*	-	-	-	-	-	49,000 t*
	実績*	17,814 t*	29,795 t*	34,547 t*	35,457 t*	-	-
年次有給休暇 取得率	SPT-2	-	-	-	70%以上	70%以上	70%以上
	実績	77.3%	76.3%	72.7%	75.6%	-	-
男性育児休業 取得率	SPT-3	-	-	-	100%	100%	100%
	実績	100%	100%	100%	100%	-	-

*想定 GHG 削減貢献量については 1 月から 12 月までの累計。

[出所：東京センチュリー SUSTAINABILITY DATA BOOK 2020、女性の活躍推進企業データベースを参考に R&I 作成]

(2) SPTs の野心性

① SPTs の野心性

- ・ SPT-1 は過去のトラックレコード対比で野心的な目標である。2017 年度から目標設定年度である 2020 年度までのトラックレコードをみると、2018 年度及び 2019 年度に採択された大型案件の影響を除いたペースで毎年約 3,960 t（1 件あたり約 1,980t）のペースで実績を増やしている。今後も同ペースで実績を積み上げていく場合、2023 年度までの 3 年間で約 11,890t の増加が見込まれる。SPT-1 は 3 年間で約 14,450t の純増¹³を目指すもので、これを 2 割程度上回っている。SPT-1 は従来のペースでは達成できない野心的な水準である。

¹³ JCM エコリース事業のリース期間は原則 5 年。リース期間満了後の採択案件については想定 GHG 削減排出量（累計）に含まない。

■ 想定 GHG 削減貢献量（累計）

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
SPT-1	-	-	-	-	-	-	49,000 t*
実績*	1,836 t*	17,814 t*	29,795 t*	34,547 t*	35,457 t*	-	-
(件数*)	(2 件*)	(5 件*)	(6 件*)	(8 件*)	(10 件*)	-	-

* 1 月から 12 月に採択された採択時の想定 GHG 削減量の累計。

注) 2018 年度及び 2019 年度の大幅増は大型の太陽光発電設備の案件採択にともなうもの。

[出所：東京センチュリー SUSTAINABILITY DATA BOOK 2020、公益財団法人地球環境センター JCM ウェブサイトを参考に R&I 作成]

- SPT-2 と SPT-3 は国内の参照値を大きく上回る野心的な目標である。SPT-2 の参照値として、就労条件総合調査（厚生労働省）における年次有給休暇の労働者一人平均取得率、「第 4 次男女共同参画基本計画」（2015 年 12 月閣議決定）から延長して適用されている政府目標（2025 年までに 70%）が挙げられる。2021 年度と同調査結果によれば、足元の年次有給休暇の労働者一人平均取得率は 56.6%であり、1,000 人以上の規模では 60.8%、金融業・保険業では 57.3%であった。東京センチュリーにおいては、ダイバーシティ基本方針を策定した 2015 年度の 55%から大幅な改善を果たし、2016 年度に初めて 70%以上を達成している。2016 年度以降は 70%以上を維持している。働き方改革アクションプランでは、従業員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう、職場内で年間スケジュール表を活用することや時間休の取得を推奨している。こうした行動計画を引き続き徹底していくことで 2023 年まで 70%以上を維持していく考えだ。SPT-2 は同規模および同業種の平均（1,000 人以上で 60.8%、金融業・保険業で 57.3%）を大きく上回り、政府目標を超える野心的な水準である。
- SPT-3 の参照値として、雇用均等基本調査（厚生労働省）における男性の育児休業取得率、政府目標、くるみん認定が挙げられる。2020 年度と同調査結果によれば、足元の男性育児休業取得率は 12.65%¹⁴であり、500 人以上の規模では 13.09%、金融業・保険業では 31.04%であった。少子化大綱（2020 年 5 月閣議決定）で掲げられた男性の育児休業取得率の政府目標は 30%（2025 年）となっている。また、プラチナくるみん認定は育児休業で 30%以上、育児休業と育児目的休暇をあわせて 50%以上であることを認定要件としている。東京センチュリーにおいては、ダイバーシティ基本方針を策定した 2015 年度の 46%から大幅な改善を果たし、2017 年度に初めて 100%を達成している。2017 年度以降は 100%を維持している。働き方改革アクションプランでは、男性従業員本人と上司の双方に取得を働きかけるほか、育児休業を取得した男性とその上司を社内報などで紹介するといった取組みを実践している。こうした行動計画を引き続き徹底していくことで 2023 年まで 100%を維持していく考えだ。SPT-3 は同業種の平均（金融業・保険業で 31.04%）、政府目標及びプラチナくるみんの認定基準をはるかに上回る野心的な水準である。

¹⁴ 足元の 12.65%に関しては前年からの上昇幅が+5.17%と大きく、社会全体における働き方改革への意識の高まりやコロナ禍による価値観変容の影響がうかがえるが、業種間の取組み格差は大きいとされる。2022 年 4 月の改正育児・介護休業法の施行にともない、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が進められ、働き方改革の取組みにますます拍車がかかるものと期待される。

■ 年次有給休暇取得率と男性育児休業取得率

SPTs		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
年次 有給休暇 取得率	SPT-2	-	-	-	70%以上	70%以上	70%以上
	実績	77.3%	76.3%	72.7%	75.6%	-	-
	参照値 ^{注1} 全規模・全業種	51.1%	52.4%	56.3%	56.6%	-	-
	参照値 ^{注1} 1000人以上	58.4%	58.6%	63.1%	60.8%	-	-
	参照値 ^{注1} 金融業・保険業	58.3%	-	61.2%	57.3%	-	-
男性 育児休業 取得率	SPT-3	-	-	-	100%	100%	100%
	実績	100%	100%	100%	100%	-	-
	参照値 ^{注2} 全規模・全業種	6.16%	7.48%	12.65%	-	-	-
	参照値 ^{注2} 金融業・保険業	18.69%	18.18%	31.04%	-	-	-

注1) 就労条件総合調査（厚生労働省）の年次有給休暇取得率。調査時点（1月1日）の前年1年間（または前会計年度）における年次有給休暇の取得日数及び付与日数を対象に集計し、取得日数計/付与日数計×100(%)で測定。「付与日数」は繰越日数を除く。

注2) 雇用均等基本調査（厚生労働省）の育児休業取得率（男性）。調査時点（10月1日）の前々年度の10月1日から前年度の9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。

[出所：東京センチュリー SUSTAINABILITY DATA BOOK 2020、女性の活躍推進企業データベースを参考に R&I 作成]

(3) SPTs の妥当性

- ・ 東京センチュリーはサステナビリティ・ストラクチャリング・エージェントである三菱UFJ銀行の支援を得て SPTs を設定している。
- ・ 本サステナビリティ・リンク・ローンについて、独立した第三者である R&I から「サステナビリティ・リンク・ローン原則（2021年5月版）」及び環境省「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 2020年版」に適合している旨のセカンドオピニオンを取得している。

3. 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・ローン原則に適合している。

- ・ 東京センチュリーはサステナビリティ・ストラクチャリング・エージェントである三菱UFJ銀行と本サステナビリティ・リンク・ローンの財務・構造的特徴を協議した。
- ・ 本サステナビリティ・リンク・ローンは2025年12月30日の償還を予定しており、SPTs充足判定日である2024年5月末日の実績をもって適用条件を判定する。SPTs充足判定日に全てのSPTsを充足している場合、SPTs充足判定日以降に到来する各利息計算期間から指定の金利優遇措置が適用される。適用条件はSPTsの判定結果と連動し、東京センチュリーの経済的インセンティブとして機能する。
- ・ 本サステナビリティ・リンク・ローンの財務・構造的特徴を定義付けるKPIs、SPTs充足判定日、判定内容及び適用条件といった詳細をタームローン契約書において明確に規定している。

4. レポートティング

評価対象の「レポートティング」は以下の観点からサステナビリティ・リンク・ローン原則に適合している。

- ・ 東京センチュリーは原則として各年の5月末日を報告期限として、当該報告期限の直前の12月末日時点のJCMの想定GHG削減貢献量（累計）を確認することができる書面を貸付人に提出する。
- ・ 東京センチュリーは原則として各年の5月末日を報告期限として、当該報告期限の直前の3月末日時点の年次有給休暇の取得率及び男性育児休業取得率を確認することができる書面を貸付人に提出する。
- ・ 上記に加え、東京センチュリーは年次で発行するサステナビリティ・データブック等でKPIsの実績を開示する。すべてのステークホルダーが各事業年度におけるKPIsの実績とSPTsの判定結果を公開情報として確認することが可能であり、これをもって継続的な対話が図られる。

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・ローン原則に適合している。

- ・ JCMの想定GHG削減貢献量についてはGECの審査を経たうえで、過去の採択案件も含めGECのウェブサイトが開示されている。年次有給休暇の取得率及び男性育児休業取得率の実績については女性活躍推進法のもとで情報公開が義務付けられており、厚生労働省が運営するウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」・「両立支援のひろば」上で各制度内容や行動計画、計算前提等の詳細と併せて開示されている。なお、年次有給休暇の取得率及び男性育児休業取得率の計算方法については東京センチュリーが年次で発行するサステナビリティ・データブック等で開示される予定である。

以上

セカンドオピニオン商品は、信用格付業ではなく、金融商品取引業等に関する内閣府令第299条第1項第28号に規定される関連業務（信用格付業以外の業務であって、信用格付行為に関連する業務）です。当該業務に関しては、信用格付行為に不当な影響を及ぼさないための措置と、信用格付と誤認されることを防止するための措置が法令上要請されています。

セカンドオピニオンは、企業等が環境保全および社会貢献等を目的とする資金調達のために策定するフレームワークについての公的機関または民間団体等が策定する当該資金調達に関連する原則等との評価時点における適合性に対する R&I の意見です。R&I はセカンドオピニオンによって、適合性以外の事柄（債券発行がフレームワークに従っていること、資金調達の目的となるプロジェクトの実施状況等を含みます）について、何ら意見を表明するものではありません。また、セカンドオピニオンは資金調達の目的となるプロジェクトを実施することによる成果等を証明するものではなく、成果等について責任を負うものではありません。セカンドオピニオンは、いかなる意味においても、現在・過去・将来の事実の表明ではなく、またそのように解されてはならないものであるとともに、投資判断や財務に関する助言を構成するものでも、特定の証券の取得、売却又は保有等を推奨するものでもありません。セカンドオピニオンは、特定の投資家のために投資の適切性について述べるものでもありません。R&I はセカンドオピニオンを行うに際し、各投資家において、取得、売却又は保有等の対象となる各証券について自ら調査し、これを評価していただくことを前提としております。投資判断は、各投資家の自己責任の下に行われなければなりません。

R&I がセカンドオピニオンを行うに際して用いた情報は、R&I がその裁量により信頼できると判断したものではあるものの、R&I は、これらの情報の正確性等について独自に検証しているわけではありません。R&I は、これらの情報の正確性、適時性、網羅性、完全性、商品性、及び特定目的への適合性その他一切の事項について、明示・黙示を問わず、何ら表明又は保証をするものではありません。

R&I は、R&I がセカンドオピニオンを行うに際して用いた情報、セカンドオピニオンの意見の誤り、脱漏、不適切性若しくは不十分性、又はこれらの情報やセカンドオピニオンの使用に起因又は関連して発生する全ての損害、損失又は費用（損害の性質如何を問わず、直接損害、間接損害、通常損害、特別損害、結果損害、補填損害、付随損害、逸失利益、非金銭的損害その他一切の損害を含むとともに、弁護士その他の専門家の費用を含むもの）について、債務不履行、不法行為又は不当利得その他請求原因の如何や R&I の帰責性を問わず、いかなる者に対しても何ら義務又は責任を負わないものとします。セカンドオピニオンに関する一切の権利・利益（特許権、著作権その他の知的財産権及びノウハウを含みます）は、R&I に帰属します。R&I の事前の書面による許諾無く、評価方法の全部又は一部を自己使用の目的を超えて使用（複製、改変、送信、頒布、譲渡、貸与、翻訳及び翻案等を含みます）し、又は使用する目的で保管することは禁止されています。

セカンドオピニオンは、原則として発行体から対価を受領して実施したものです。

【専門性・第三者性】

R&I は 2016 年に R&I グリーンボンドアセスメント業務を開始して以来、多数の評価実績から得られた知見を蓄積しています。2017 年から ICMA（国際資本市場協会）に事務局を置くグリーンボンド原則／ソーシャルボンド原則にオブザーバーとして加入しています。2018 年から環境省のグリーンボンド等の発行促進体制整備支援事業の発行支援者（外部レビュー部門）に登録しています。

R&I の評価方法、評価実績等については R&I のウェブサイト (<https://www.r-i.co.jp/rating/esg/index.html>) に記載しています。

R&I と資金調達者との間に利益相反が生じると考えられる資本関係及び人的関係はありません。