

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する フェスタリアホールディングス株式会社に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、株式会社商工組合中央金庫が実施するフェスタリアホールディングス株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト・ファイナンス原則への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性も併せて確認しています。

\* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

## 第三者意見書

2024年9月27日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

フェスタリアホールディングス株式会社に対する  
ポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社商工組合中央金庫

評価者：株式会社商工中金経済研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）がフェスタリアホールディングス株式会社（「フェスタリアホールディングス」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した PIF 原則に適合していること、および、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、SDGs の目標達成に向けた企業活動を、金融機関が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

PIF 原則は、4 つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。商工中金は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、商工中金経済研究所と共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、商工中金及び商工中金経済研究所にそれを提示している。なお、商工中金は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、中小企業基本法の定義する中小企業等(会社法の定義する大会社以外の企業)としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえで PIF 原則との適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな成果が期待できる事業

主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。

- ② 日本における企業数では全体の 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では 52.9%にとどまることからわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。<sup>1</sup>
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

## II. PIF 原則への適合に係る意見

---

### PIF 原則 1

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

---

商工中金及び商工中金経済研究所は、本ファイナンスを通じ、フェスタリアホールディングスの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピックおよび SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、フェスタリアホールディングスがポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

---

### PIF 原則 2

PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

---

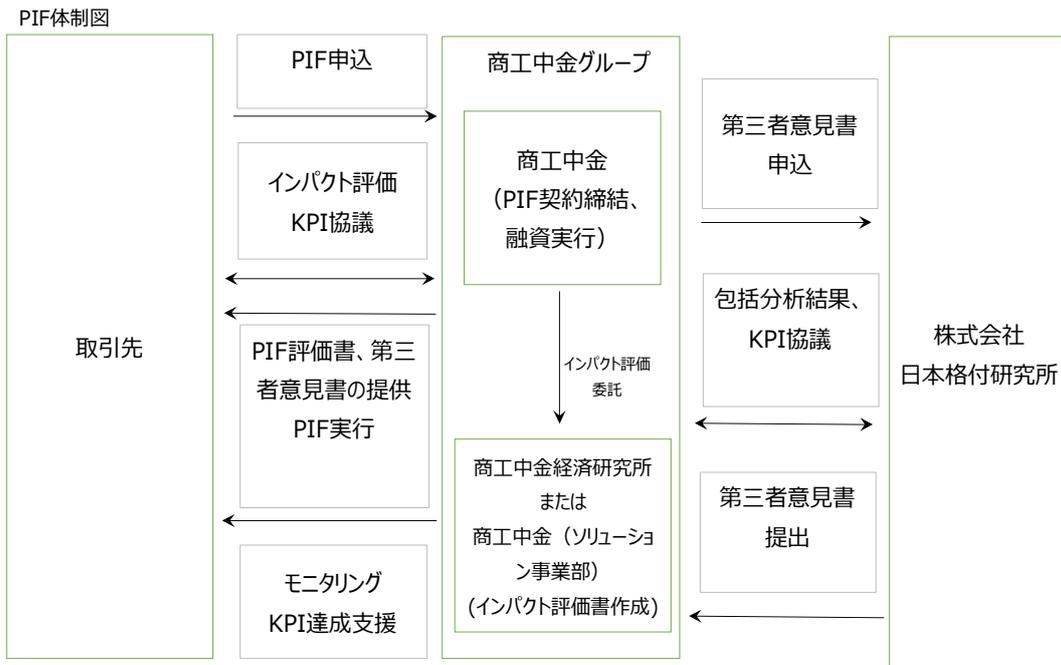
JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

---

<sup>1</sup> 経済センサス活動調査（2016年）。中小企業の定義は、中小企業基本法上の定義。業種によって異なり、製造業は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業は資本金 5 千万円以下または従業員 100 人以下などだ。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。



(1) 商工中金は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：商工中金提供資料)

(2) 実施プロセスについて、商工中金では社内規程を整備している。

(3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、商工中金からの委託を受けて、商工中金経済研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

### PIF 原則 3 透明性

PIF を提供する事業主体は、以下について透明性の確保と情報開示をすべきである。

- ・本 PIF を通じて借入人が意図するポジティブ・インパクト
- ・インパクトの適格性の決定、モニター、検証するためのプロセス
- ・借入人による資金調達後のインパクトレポート

PIF 原則 3 で求められる情報は、全て商工中金経済研究所が作成した評価書を通して商工中金及び一般に開示される予定であることを確認した。

---

#### PIF 原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

---

本ファイナンスでは、商工中金経済研究所が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

### III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人であるフェスタリアホールディングスから貸付人である商工中金及び評価者である商工中金経済研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

---

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

---

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。



#### IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

日野 響

日野 響



### 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）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融(PIF)原則への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融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、依頼者である調達主体及び事業主体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に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、PIF 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。本事業により調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体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. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブ・インパクト金融原則

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース  
「インパクトファイナンスの基本的考え方」

#### 3. 信用格付業にかかるとの関係

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、信用格付業にかかるとは異なります。

#### 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、また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 PIF の事業主体または調達主体と 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、事業主体または調達主体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、また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、明示的であると暗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、また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なるものを問わず、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、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）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、また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。本文書の一部または全部を問わず、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、依頼人の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト金融原則への適合性について第三者意見を述べたものです。

事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。

調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

#### ■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
- ・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作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債イニシアティブ認定検証機関)

#### ■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

## ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

2024年9月27日

株式会社商工中金経済研究所

---

商工中金経済研究所は株式会社商工組合中央金庫(以下、商工中金)がフェスタリアホールディングス株式会社(以下、フェスタリアホールディングス)に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するに当たって、100%の連結子会社で事業会社の中核となる(株)サダマツ(以下、サダマツ)の活動が、自然環境・社会・社会経済に及ぼすインパクト(ポジティブな影響及びネガティブな影響)を分析・評価しました。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項(4)に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則った上で、中堅・中小企業<sup>※</sup>に対するファイナンスに適用しています。

※ 中小企業基本法の定義する中小企業等(会社法の定義する大会社以外の企業)

## 目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
  - 2.1 基本情報
  - 2.2 業界動向
  - 2.3 エンゲージメントルール、企業理念等
  - 2.4 サダマツの事業活動
3. サダマツの包括的インパクト分析
4. 本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性
5. サステナビリティ管理体制
6. モニタリング
7. 総合評価

## 1. 評価対象のファイナンスの概要

企業名	フェスタリアホールディングス株式会社
借入金額	300,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	1 年(コミットメントライン 更新オプション 4 回)
モニタリング実施時期	毎年 12 月

## 2. 企業概要・事業活動

### 2.1 基本情報

#### フェスタリアホールディングスの概要

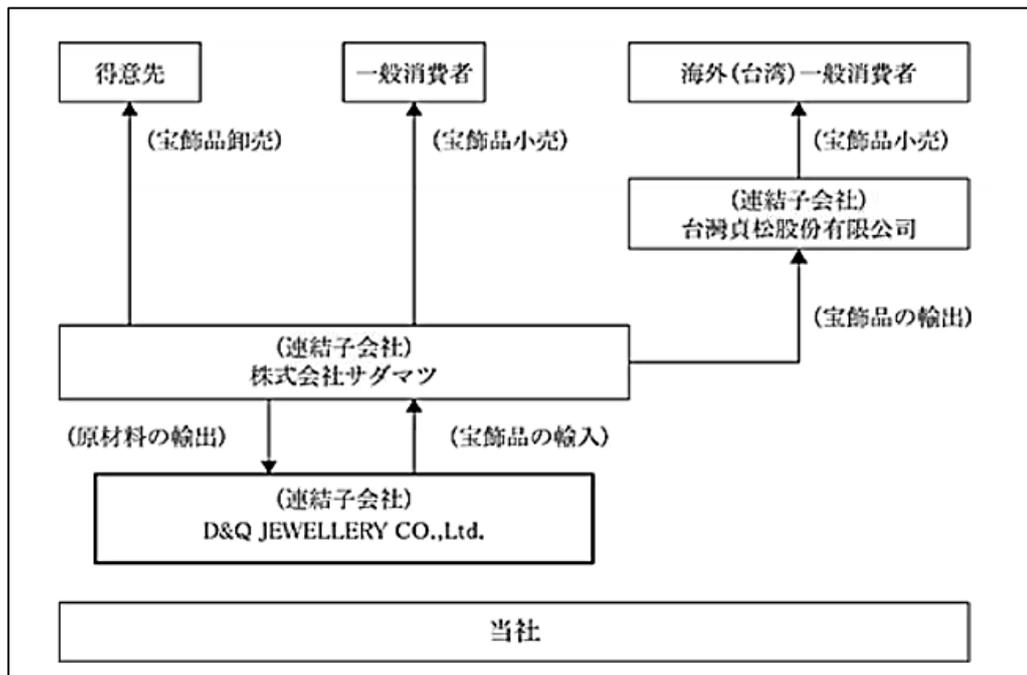
本社所在地	東京都品川区西五反田七丁目 20 番 9 号		
設立	1920 年 4 月		
資本金	811,422 千円		
グループ従業員数	519 名(2024 年 5 月末時点)		
事業内容	宝飾品業態	92.4%	(2023 年 8 月期)
	海外宝飾品業態	5.1%	
	宝飾品卸売業	2.5%	

事業会社の中核となるサダマツの概要

本社所在地	東京都品川区西五反田七丁目 20 番 9 号
設立	2017 年 10 月
資本金	10,000 千円
従業員数	399 名(2024 年 5 月末時点)
事業内容	宝飾品の販売
ショップブランド	「festaria bijou SOPHIA」 「festaria VOYAGE」 「bijou SOPHIA」

【業務内容】

- フェスタリアホールディングスは、宝飾品(貴金属類、宝石類、アクセサリー)の企画・製造・販売を行う SPA 企業(製造小売)グループで東証スタンダード市場に上場している。親会社であるフェスタリアホールディングス及び連結売上高の9割を占めるサグマツを中心とした連結子会社3社で構成されている。



資料 有価証券報告書「事業系統図」より

- 日本国内では、百貨店やショッピングセンターを中心に2024年5月末時点で78店舗を構えるとともに、ECやホールセール、富裕層ビジネスなどの事業も展開している。海外は、海外小売事業として台湾に8店舗を展開していることに加え、SPA企業として企画～製造～販売まですべて自社で行うべく、ベトナムに生産工場を設立している。

フェスタリアホールディングスグループは、『ジュエリーに愛と夢を込めて bijou de famille(ビジュ ドファミーユ)』という企業理念を掲げている。場所や時代が変わっても永遠に輝き続けるジュエリーに「想い」を託し、大切な人から人へ家族から家族へ世代を超えて受け継いでいく bijou de famille は、ヨーロッパに古くから伝わる習慣であり、フェスタリアホールディングスグループは、「bijou de famille という習慣が広がるほど世界が幸せになる」という信念のもと、企業理念に象徴されるジュエリーの精神価値を顧客に伝えながら事業活動を行っている。

これら企業理念の推進を後押しすべく、2019年に設立したダイヤモンド研究所においては、最新技術の研究や改良を重ねながらダイヤモンドの価値を探求しており、ベトナムのハイフォン市に設立した D&Q JEWELLERY CO.,Ltd.においては、プラチナからシルバーまであらゆる素材の casting が可能で、石留め、メッキ、仕上げまですべての製作工程に対し、量産から1点物まで対応できる体制を構築している。

2023年度からは、指輪のデザインをスマホでカスタマイズできる3Dカスタマイズシステムの本格展

開に取り組み、サダメツでアプリ開発も行っている。

- ふたつの星が浮かび上がる世界で唯一のオリジナルカット “Wish upon a star®” では、国内外で高く評価を受け、2011年に意匠登録、2012年には商標登録を取得した。
- ショップブランドとして「festaria bijou SOPHIA」「festaria VOYAGE」「bijou SOPHIA」の他、2023年10月には、“Wish upon a star®”のオンリーショップ「WISH UPON A STAR®」を期間6カ月で出店、プロダクトブランドとしては「veretta 8va」を展開しており、婚約指輪、結婚指輪、フェスタリアオリジナルのブラッシングを揃えたブライダルと幅広く取り揃え、顧客に愛と夢を込めて提供している。



資料「“Wish upon a star®”」フェスタリアホールディング HP より引用



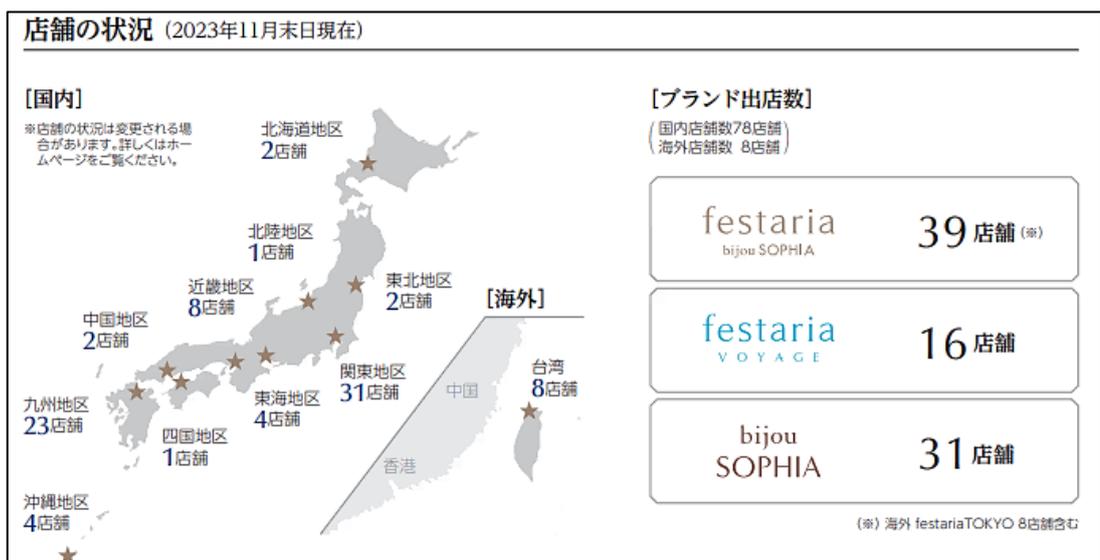
資料「フェスタリア ビジュ ソフィア 銀座三越店」フェスタリアホールディング HP より引用

- 全国ジュエリーコーディネーター接客コンテスト(一般社団法人日本ジュエリー協会主催)において、日本全国 3 万人のジュエリーコーディネーターの中から、3 回連続で優勝する販売員を輩出する等、接客力とホスピタリティは高い評価を得ている(2018 年・2019 年・2022 年受賞、2020 年・2021 年は未開催)。



資料「全国ジュエリーコーディネーター接客コンテスト」Festaria Holdings Business Report 2022 より引用

- 人的資本投資の視点から「いい会社とは何か」を考え、人をコストではなく投資と位置づけ、及び働き方改革に連動した福利厚生の拡充を実施している。引き続き、「人」「ノウハウ」「仕組み」を競争優位性の源泉と捉えた「強みの進化」と一層の付加価値創出を軸とした「ビジネスモデルの再構築」を進めながら、精神価値による訴求を極めていく。
- 店舗展開の状況

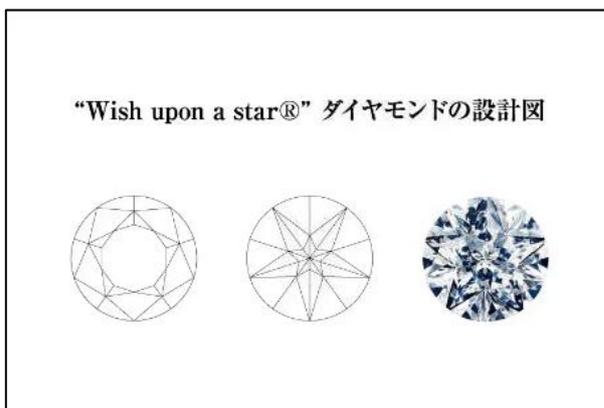


資料「店舗の状況」Festaria Holdings Business Report 2023 より引用

【沿革】

1920年 4月	長崎県東彼杵郡大村町(現大村市八幡町)にて貞松時計店創業
1985年 6月	株式会社貞松時計店から株式会社サダマツに商号変更
2001年 4月	福岡県福岡市に本社機能(管理本部)を移転
2002年 6月	日本証券業協会に株式を店頭登録
2011年 12月	オリジナルカット「Wish upon a star」を意匠登録
	
2012年 12月	オリジナルカット「Wish upon a star <sup>®</sup> 」を商標登録
2016年 11月	眼鏡事業を株式会社ヨネザワに譲渡
2018年 3月	「株式会社サダマツ」から「フェスタリアホールディングス株式会社」へ商号変更
2019年 10月	2020年の創業100年にむけ、ダイヤモンド研究所を設立
2022年 2月	本社を東京都品川区に移転

◆フェスタリアのオリジナルプレミアムカットである夢を叶える、ふたつの星のダイヤモンド “Wish upon a star<sup>®</sup>”



“Wish upon a star<sup>®</sup>” のダイヤモンドは、主にダイヤモンド総産出量全体の約6%とも言われる極めて希少な原石「ソーヤブル」を採用し、厳選された原石のみを使用、最新の技術によって設計された究極のカットを類似希少な研磨職人の精緻な技術によって施し、輝きの質を極めている。



資料 フェスタリアホールディング HP より引用

◆織研新聞社主催の「百貨店バイヤーズ賞(\*1)」受賞

織研新聞社が主催する百貨店バイヤーズ賞 レディス部門：グッドパートナー賞を「受賞ブランド：festaria bijou SOPHIA」で10年連続受賞

(\*1)「百貨店バイヤーズ賞」とは、1982年にファッションビジネスに関する情報を総合的に編集しているビジネス誌である織研新聞が企画・創設した賞であり、毎年、ファッションビジネス業界の発展に貢献した企業・個人・団体を表彰する制度のこと(初回受賞は、2014年5月)。

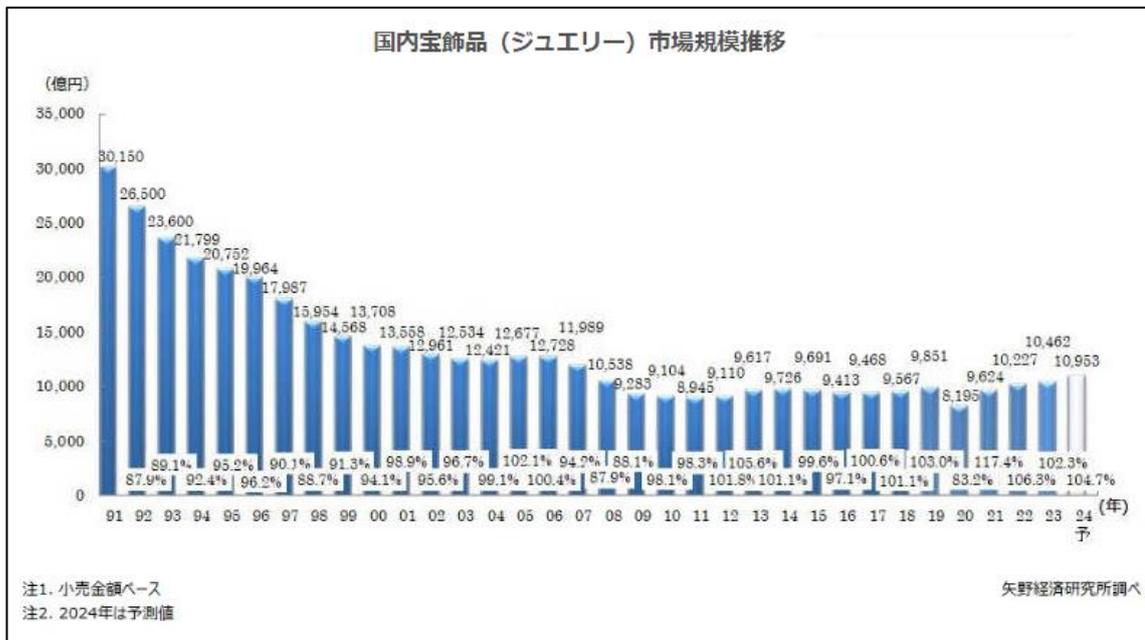


資料 フェスタリアホールディングスより提供

## 2.2 業界動向

### ■ 宝飾品(ジュエリー)市場の動向

- フェスタリアホールディングスを取り扱っている宝飾品市場は、矢野経済研究所の「宝飾品(ジュエリー)市場に関する調査(2024年速報 2024年3月8日付)によれば、「2023年の国内宝飾品(ジュエリー)小売市場規模は前年比102.3%の1兆462億円と、2008年以降14年ぶりに1兆円規模まで回復をした2022年に続いてさらに拡大した。株高などを背景とした景気好調感を受けて、富裕層を中心にジュエリー購買に繋がったことに加え、2023年5月に新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類感染症へ移行されたことから、消費者の外出機会が増え、百貨店や商業施設への来場が増えたことも市場拡大の要因として挙げられる。2024年も国内の株高傾向が見込まれることなどから富裕層を中心とした需要は継続するとみており、2024年の国内宝飾品(ジュエリー)小売市場規模は、前年比104.7%の1兆953億円を予測する。」と、国内の宝飾品市場は堅調に推移するとしている。



資料 矢野経済研究所の「宝飾品(ジュエリー)市場に関する調査(2024年速報 2024年3月8日付)」より引用

- こういった国内宝飾品市場の推移を背景に、フェスタリアホールディングスは、価値観の二極化が進む中、改めて「価値とは何か」その本質を追求し、「人的資本投資の推進(ミッション経営に立脚)」「“Wish upon a star®”の再成長(競争優位性の確立)」「DX戦略の推進(「強みの進化」と「ビジネスモデルの再構築」を支える)」を重点方針として持続的な成長を可能とする経営基盤の確立に取り組んでいく。

## 2.3 エンゲージメントルール、企業理念等

### 【エンゲージメントルール】

festaria Group  
エンゲージメントルール

---

ジュエリーに愛と夢を込めて  
**bijou de famille**  
ビジュドファミーユ

ジュエリーに「思い」を託し  
世代を超えて受け継いでいく  
bijou de famille ビジュドファミーユはヨーロッパに古く伝わる慣習です

大切な人から人へ 家族から家族へ  
世代を超え、場所や時代が変わっても  
思いは永遠に継ぎ続けます

bijou de famille ビジュドファミーユを掲げ  
フェスタリアはそんな思いをジュエリーに込めています

### 【企業理念】

企業理念

**Mission**  
【ミッション】

ジュエリーに愛と夢を込めて  
bijou de famille  
ビジュドファミーユ

豊かな気持ち  
かけがえない思い出  
ずっと持ち続けていたい夢

わたしたちの使命は  
「思い」をジュエリーというかたちに込めて  
愛と夢をお届けしていくことです

**Vision**  
【ビジョン】

人々の幸せを願い  
愛と夢に満ちた  
コミュニティの中核となる  
企業として成長する

**Impersonal Dream**  
【インパーソナルドリーム】

ブランドの成長に相応しい  
職への哲学とプライドを持ち  
自らの仕事を通じて  
文化の発展向上に寄与し  
社会に貢献する

**Brand Mission**  
ブランドミッション

**Brand Vision**  
ブランドビジョン

**Impersonal Dream**  
インパーソナルドリーム

地球が誕生するよりも前の、何十億年も前から存在していたと言われているダイヤモンド。その最も大きな価値はそこに秘められた永遠性だと考えており、その果てしない時間と比べ、人の命はとても儚いもの。だからこそ誰かを愛する想い、かけがえのない記憶を、人はジュエリーに託す。祖母から母へ、そして娘、あるいは花嫁へ…。家族の愛の証として世代をこえて受け継いでいく「ビジュ ド ファミーユ（家族の宝石）」というヨーロッパの習慣を、アジアにそして世界中の人々に広めていくこと、世の中をもっと幸せにすること、その想いを込め企業理念を制定した。



資料 フェスタリアホールディングス HP より引用

### 【サステナビリティの基本方針と取組】

当社グループは、『ジュエリーに愛と夢を込めて bijou de famille(ビジュドファミーユ)』という企業理念を掲げております。ジュエリーに「想い」を託し、世代を超えて受け継いでいく bijou de famille は、ヨーロッパに古く伝わる習慣です。大切な人から人へ家族から家族へ世代を超え、場所や時代が変わっても想いは永遠に輝き続けます。当社グループは、「bijou de famille という習慣が広がるほど世界が幸せになる」という信念のもと、価値観に共感・賛同してくれる人たちの輪を作り、拡大することそのものが、持続可能な社会の実現に繋がるものと考えております。社会課題に向き合い、ステークホルダーと共に社会構造を変革していくことでより良い社会を目指すことが、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上に資するものと考え、サステナビリティの実現に向けた活動に取り組んでまいります。

資料 フェスタリアホールディングス有価証券報告書第 60 期より引用

## 2.4 サダマツの事業活動

フェスタリアホールディングスの事業会社の中核であり宝飾品の販売を手掛けるサダマツは、以下のような自然環境・社会・社会経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

### 【自然環境面】

#### ■ 「循環型ビジネス」の取り組み

- 経営理念 bijou de famille に根差す修理加工、リフォーム対応など、ジュエリーに「思い」を託し世代を超えて受け継ぐ循環型ビジネスの強化に取り組み、修理加工、リフォーム分野の 2023 年度の売上高は、5 年前に比べて 160% になった。循環型ビジネスの強化は、天然資源の効率的な使用に繋がり、「資源強度」にポジティブに貢献する。

### 【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「資源強度」(循環型ビジネス)

#### ■ 「社内物流での梱包資材の効率的な利用、過剰包装の廃止とプラスチック素材の削減、社内システムの導入・更新によるペーパーレス化」の取り組み

- 社内物流での段ボールの梱包について、段ボールの箱サイズダウンを実施し環境負荷低減に取り組んだ。具体的には、段ボールの 2023 年 1 月から 12 月の年間使用数は、約 7,200 個で、60 サイズが 30%、80 サイズが 58%、100 サイズ他で 12% であった。これまで最も使用数の多かった 80 サイズの配送用段ボールについて、現状で出来る最大範囲として 7% 分を 60 サイズへ切り替えることで環境負荷低減に取り組んでいる。
  - 2023 年 6 月より、過剰包装の廃止とプラスチック削減を目指し、エコ素材を中心とした新パッケージの運用を開始した。新パッケージの素材としてはベジタブルオイルインクを使用する等エコ素材を中心としたパッケージングへの切り替えを行った。オリジナルパッケージのアイテム数は約 5 割削減し、プラスチックの使用については一部にとどめ、順次使用する原材料の削減、リサイクル可能な素材への転換、プラスチックの廃止を推進している。包装資材としてプラスチック素材を利用していたパッケージや手提げ袋についてはアイテム数 26 個を 21 個に削減した。またブライダルジュエリー以外のパッケージからは外箱を省き、直接ジュエリーBOX ヘリボンをかける仕様に変更、顧客からの理解が得られれば、ショッピングバッグも BOX も省き、布の巾着に包んで渡す等、環境に配慮し、包装の簡略化を実施している。
  - 社内システムの導入・更新により、社内会議や発注関連のペーパーレス化に取り組んでいる。具体的には、経営会議を始めとした社内会議において、オフラインとオンラインを併用 (Zoom 等の web 会議システムとの併用) することで月 2,000 枚の紙使用枚数の削減に、発注関連においてはデジタル FAX に変更したことで月 5,000 枚の紙使用枚数の削減に繋がった。
- 以上の取り組みは、天然資源の効率的な使用に繋がるとともに、廃棄物の抑制にも繋がり「資源強度」「廃棄物」のネガティブの抑制に貢献する。

### 【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「資源強度」「廃棄物」(梱包資材の効率的な利用、過剰包装の廃止とプラスチック素材の削減、ペーパーレス化)

【社会面】

■ 「キンバリー・プロセス要件を満たしたダイヤモンドの取り扱い」の取り組み

- 販売するダイヤモンドについて、キンバリー・プロセス(\*2)の要件を満たしたダイヤモンドのみを取り扱っている。キンバリー・プロセスの要件を満たしたダイヤモンドの扱いは、不必要な採掘の抑止による天然資源の枯渇防止や、紛争ダイヤモンドの不使用により、「紛争」へのネガティブの抑制に繋がる。

(\*2)キンバリー・プロセスとは、天然資源であるダイヤモンドの原石を紛争の資金として提供する可能性を減らすことを目的に導入された国連決議に基づいた認証制度のことで2003年1月から開始された。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「紛争」(キンバリー・プロセス要件を満たしたダイヤモンドの取り扱い)

■ 「ワークライフバランスを重視した従業員エンゲージメント向上」の取り組み

- 行動基準「festaria Group エンゲージメントルール」の遵守を前提とした働き方や価値観の多様性を尊重し合う職場環境整備のため、エンゲージメントルール遵守を全社員が実現することで会社のベクトルと同じ方向に合わせることで社員一人一人が働きやすい職場環境を実現させることを目的として、年に1回社内でエンゲージメントルール遵守のアンケートを実施している。エンゲージメントルールの4つのマナー、①「ルール」festaria Group エンゲージメントルール企業理念・行動基準を理解し、守っている ②「感謝」常に感謝して行動している ③「モットー」明・元・楽・強・協を意識している ④「マナー」約束を守り、嘘をつかず、悪口を言わず、挨拶(アイコンタクトスマイル・目を見て笑顔で、業務を行っていても目を合わせての挨拶)や返事をする (について自分自身と他者(全体/店舗/本社)、それぞれでどの程度出来ているかを確認し、職場環境の向上に取り組んでいる。アンケート実施後は、明らかなマナー違反を改善することを目的に社内で指導するとともに、今期の注力テーマを決め意識を継続させることで職場環境の改善、従業員エンゲージメント向上に活かしている。
- また、2023年8月期に「festaria ワーク・ライフ・サポートプロジェクト」を立ち上げた。まずは育児と仕事の両立支援に向けて産休・育児休暇取得中の社員を対象に①保育園の入所状況、復帰予定、②お子様の状況や家事の協力体制等、③仕事への悩み、不安、④出産を経験し、価値観、人生感等、⑤働き方等のヒアリングから始め、育児と仕事の両立に向けた具体的な施策を対話している。今後は、正社員で不妊治療・介護・私傷病等、やむを得ずフルタイムが難しい時短勤務対象社員を対象に対話を実施し、エンゲージメントの向上に繋げていく。  
以上の取り組みは、従業員エンゲージメントの向上によるwell-beingに繋がり「健康および安全性」へのネガティブの抑制に貢献する。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「健康および安全性」(従業員エンゲージメント向上)

■ 「ワークライフバランス」の取り組み

- 就業規則により年間休日は、営業職 112 日、事務職 115 日としている(厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」によれば、1企業平均年間休日総数は、110.7日)。
- 一人当たりの月間平均残業時間は、本社事務職では毎週のNO残業デイの実施や19時帰

宅を促すこと、店舗営業職では毎月のシフト作成時に残業抑制のためのシフト作成を教えるとともに、社内システムの導入・更新による業務効率化を徹底する取り組みにより 2023 年 8 月期で営業職 2.40 時間(2022 年 8 月期 2.33 時間)、事務職 2.56 時間(2022 年 8 月期 2.53 時間)と抑制されている。

- 年次有給休暇年間取得率については、有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりのため「誕生日休暇」や「エンゲージメント休暇」「リフレッシュ休暇」制度を導入し、2023 年 4 月～2024 年 3 月ベースで 49.7%(対前年同期間 51.7%、厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査の概況」によれば、労働者 1 人年次有給休暇取得率は、62.1%)となっている。今後は、上司の有給休暇取得に関する意識改革の取り組みや連続日数での有給休暇取得推進により取得率の向上に取り組んでいく。

以上の取り組みは、従業員の健康向上に繋がり、「健康および安全性」へのネガティブの抑制に貢献する。

#### 【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「健康および安全性」(ワークライフバランス)

##### ■ 「人材育成」の取り組み

- 目標とする職務や役職に進むための必要なスキルや資格取得等を明示し、社員各自が自分の「キャリアプラン」の実現を目指すことにより、従業員一人ひとりが成長に向けてチャレンジする体制を整え、やりがいを生み出す環境作りを進めた。具体的には、専門職としての営業職・企画職、一般職と総合職 4 つの職種区分について社員の目標とする職務や役職に進むための道筋を示す「キャリアパス制度」の制定に取り組んだ。また、階層別研修の実施による知識・技能の習得やマネジメントスキル、営業スキルの向上に向けた研修機会を提供するとともに、営業部と人事グループで連携し「人財会議」と銘打って、育成状況のフォローを実施している。また、ジュエリーコーディネーター資格については取得率目標を設定し、専門性の高い人材育成に取り組んでいく。

以上のような人材育成の取り組みは「教育」のポジティブ・インパクトの増大に貢献する。

#### 【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「教育」(人材育成)

##### ■ 「成長戦略」の取り組み

- 全国ジュエリーコーディネーター接客コンテストにおいて 3 回連続で優勝する販売員を輩出する等の高い接客力と 3D カスタマイズシステムの本格展開、CRM(\*3)システム「festaria Members Club」や基幹システムの刷新等による OMO(\*4)を見据えた構造改革、コア事業の明確化によるリソースシフトにより企業成長に取り組む。成長を支える採用については、引き続き新卒者では積極的な採用イベントへの参加・学校へのアプローチを行うとともに、中途採用者については、地方開催の採用イベントへの参加等により雇用機会の増加に努めている。企業成長がひいては雇用機会の増加に資するため、「雇用」のポジティブに貢献する。

(\*3)CRM(Customer Relationship Management の略語)とは、顧客と良好な関係性を築き、継続していくための施策のこと。

(\*4)OMO(Online Merges with Offline の略語)とは、オンラインとオフラインを明確に分離せず、包括的な視点から考えるマーケティング戦略のこと。

### 3Dカスタマイズシステム本格稼働



資料 フェスタリアホールディングス 2023 年 8 月期(第 60 期)決算説明会資料より引用

#### 【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「雇用」(成長戦略)

##### ■ 「女性の活躍促進を含め社内の多様性の確保」の取り組み

- 人材の多様化と人材の育成が中長期的な企業価値向上に繋がるものと考え、女性、外国人、中途採用を活発に行っている。女性の活躍促進については、公平な機会提供はもとより、ライフステージの変化に柔軟に対応しながら継続的にキャリア形成への支援を行うなど、安心して挑戦・活躍できるような福利厚生制度を導入している。具体的には、正社員が出産休暇・育児休業から復帰する際に、本人の希望で一時期をパートタイマーとして勤務した後、正社員として復帰する場合、元の職級号俸に復帰できる「カムバック制度」を設けたり、子女が小学校 4 年生に上がるまでの期間、時短勤務を認めたりしている。また、家族が要介護状態のケースでは、介護休暇を最大 93 日間、3 回に分けて取得することを認めている。また、女性に限った制度ではないが、専門職としての営業職・企画職、一般職と総合職 4 つの職種区分の「キャリアパス制度」を明示するとともに、接客の主力となる女性の登用を積極的に推進しており、管理職に占める女性の割合は 2024 年 5 月末時点で 54.5%となっている。
- 外国人採用については、将来の海外展開を見据え、中華圏人材を中心に積極的な採用を進めており、2024 年 5 月末時点で 5 名が在籍している。外国人管理職の実績はないが、中長期的には外国人社員に海外事業の責任者を任せられるよう、外国人 1 名に店長を経験させたのち、本社デジタル部門の経験を積ませる等の育成に努めている。
- 中途採用者については、当社の行動基準「festaria Group エンゲージメントルール」への共感を重視したエンゲージメント採用を強化している。中途採用者の管理職比率は約 8 割まで拡大しており、中途採用者の活躍できる基盤が整えられている。
- 障がい者雇用として 2024 年 5 月末時点で 7 名が採用されており、一般事務の補佐作業、軽作業、書類・伝票整理、データ入力等の PC 操作作業を中心に適性や能力に応じた配置を実施し活躍している。

以上の取り組みは、外国人や中途採用については雇用機会の増大に繋がり「雇用」にポジティブに貢献するとともに、女性の活躍推進や外国人の採用・活躍、及び障がい者雇用については、それぞれ「ジェンダー平等」「民族・人種平等」「その他の社会的弱者」へのネガティブ抑制に貢献する。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「雇用」(外国人の採用、中途採用)、ネガティブ・インパクト「ジェンダー平等」(女性の活躍促進)、「民族・人種平等」(外国人の採用・活躍)、「その他の社会的弱者」(障がい者雇用)

■ 「賃上げ」の取り組み

- 2023年8月期は、査定による賃上げを含め平均4.7%の賃金引上げを実施。今期も4.5%の賃金引上げを実施しており、「賃金」にポジティブに貢献している。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「賃金」(賃上げ)

■ 「規約型確定給付企業年金制度の採用」の取り組み

- 規約型確定給付企業年金制度を採用しており、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えてフェスタリアホールディングスグループの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、管理部人事グループが運用会社との窓口になり、定期的に報告を受けるなど人事面、運用面において適切な取り組みを行っている。また、当社の年金運用会社は日本版スチュワードシップ・コードの受け入れを表明しており、当社と従業員との間の利益相反は適切に管理されていることを確認している。規約型確定給付企業年金制度については、従業員の安定的な資産形成に繋がり、「社会的保護」へのネガティブの抑制に貢献する。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「社会的保護」(従業員の安定的な資産形成(規約型確定給付企業年金制度の採用))

### 3.サダマツの包括的インパクト分析

#### UNEP FI のインパクトレーダー及び事業活動などを踏まえて特定したインパクト

社会(個人のニーズ)		
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
水	食料	エネルギー
住居	健康と衛生	教育
移動手段	情報	コネクティビティ
文化と伝統	ファイナンス	雇用
賃金	社会的保護	ジェンダー平等
民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
社会経済(人間の集団的ニーズ)		
法の支配	市民的自由	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(プラネタリーバウンダリー)		
気候の安定性	水域	大気
土壌	生物種	生息地
資源強度	廃棄物	

(黄 : ポジティブ増大 青 : ネガティブ緩和 緑 : ポジティブ/ネガティブ双方 のインパクトを表示)

#### 【UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果】

国際標準産業分類	専門店によるその他新品小売業
ポジティブ・インパクト	雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄
ネガティブ・インパクト	健康および安全性、社会的保護、廃棄物

#### 【当社の事業活動などを踏まえて特定したインパクト】

##### ■ ポジティブ・インパクト

インパクト	取組内容
教育	➢ 人材育成
雇用	➢ 成長戦略 ➢ 外国人の採用、中途採用
賃金	➢ 賃上げ
資源強度	➢ 循環型ビジネス

■ネガティブ・インパクト(緩和の取り組み)

インパクト	取組内容
紛争	➢ キンバリー・プロセス要件を満たしたダイヤモンドの取り扱い
健康および安全性	➢ 従業員エンゲージメント向上 ➢ ワークライフバランス
社会的保護	➢ 従業員の安定的な資産形成(規約型確定給付企業年金制度の採用)
ジェンダー平等	➢ 女性の活躍推進
民族・人種平等	➢ 外国人の採用・活躍
その他の社会的弱者	➢ 障がい者雇用
資源強度、廃棄物	➢ 梱包資材の効率的な利用、過剰包装の廃止とプラスチック素材の削減、ペーパーレス化

【特定しないインパクトと理由】

■ポジティブ・インパクト

特定しないインパクト	特定しない理由
零細・中小企業の繁栄	➢ 零細・中小企業の繁栄に関して事業との関連性がないことから特定しない。

#### 4.本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性

サダマツは商工中金と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下 KPI という）を設定した。

##### 【ポジティブ・インパクト】

特定したインパクト	教育																				
取組内容(インパクト内容)	・人材育成																				
KPI	● 2028年8月期までに、ジュエリーコーディネーター資格2級を10名、3級を140名とする。																				
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➢ 目標とする職務や役職に進むための必要なスキルや資格取得等を明示し、社員各自が自分の「キャリアプラン」の実現を目指すことにより、従業員一人ひとりが成長に向けてチャレンジする体制を整え、やりがいを生み出す環境作りを進めている。具体的には、専門職としての営業職・企画職、一般職と総合職4つの職種区分について社員の目標とする職務や役職に進むための道筋を示す「キャリアパス制度」の制定に取り組んだ。</p> <p>➢ 取得率目標を以下のように設定し、専門性の高い人材育成に取り組んでいく。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>単位:人</th> <th>販売員数</th> <th>取得者</th> <th>取得率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2024年6月時点</td> <td>340</td> <td>2</td> <td>0.59%</td> </tr> <tr> <td>340</td> <td>96</td> <td>28.24%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2028年8月期 (目標)</td> <td>340</td> <td>10</td> <td>2.94%</td> </tr> <tr> <td>340</td> <td>140</td> <td>41.18%</td> </tr> </tbody> </table>			単位:人	販売員数	取得者	取得率	2024年6月時点	340	2	0.59%	340	96	28.24%	2028年8月期 (目標)	340	10	2.94%	340	140	41.18%
単位:人	販売員数	取得者	取得率																		
2024年6月時点	340	2	0.59%																		
	340	96	28.24%																		
2028年8月期 (目標)	340	10	2.94%																		
	340	140	41.18%																		
貢献する SDGs ターゲット	4.4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。																			

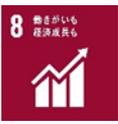
特定したインパクト	資源強度		
取組内容(インパクト内容)	・循環型ビジネス		
KPI	● 修理加工分野の売上高を2028年8月期には、2023年8月期に比して300%へ伸長させる(2.3億円→7億円へ)。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 経営理念 bijoudefamille に根差す修理加工、リフォーム対応など、ジュエリーに「想い」を託し世代を超えて受け継ぐ循環型ビジネスの強化に取り組み、修理加工、リフォーム分野の2023年度の売		

	<p>上高は、5年前に比べて160%になった。</p> <p>➤ 2024年8月期(第61期)第2四半期決算説明会資料「IV. 成長戦略」において「次世代」への事業として、サステナビリティを踏まえた循環型ビジネス(修理加工分野)の検討を掲げており、循環型ビジネスを推進していく。</p>		
貢献するSDGsターゲット	8.4	<p>2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国の主導の下、持続可能な消費を生産に関する10年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。</p>	
	12.2	<p>2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。</p>	

【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	【ネガティブ・インパクト】紛争		
取組内容(インパクト内容)	・キンバリー・プロセス要件を満たしたダイヤモンドの取り扱い		
KPI	● 融資期間中、ダイヤモンドの取り扱いをキンバリー・プロセスの要件を満たしたもののみとする。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 販売するダイヤモンドについて、キンバリー・プロセスの要件を満たしたダイヤモンドのみを取り扱っている。引き続き、キンバリー・プロセス要件を満たしたもののみとし、不必要な採掘の抑止による天然資源の枯渇防止や、紛争ダイヤモンドの不使用により、「紛争」へのネガティブの抑制への取り組みに繋げる。		
貢献するSDGsターゲット	16.2	<p>子供に対する虐待、搾取、取引及びあらゆる形態の暴力及び拷問を撲滅する。</p>	
	16.4	<p>2030年までに、違法な資金及び武器の取引を大幅に減少させ、奪われた財産の回復及び返還を強化し、あらゆる形態の組織犯罪を根絶する。</p>	

特定したインパクト	健康および安全性
取組内容(インパクト内容)	・従業員エンゲージメント向上
KPI	● 年に1回社内でエンゲージメントルール遵守のアンケートにおいてエンゲージメントルールの4つのマナー①「ルール」festaria

	<p><b>Group エンゲージメントルール企業理念・行動基準を理解し、守っている ②「感謝」常に感謝して行動している ③「モットー」明・元・楽・強・協を意識している ④「マナー」約束を守り、嘘をつかず、悪口を言わず、挨拶(アイコンタクトスマイル・目を見て笑顔で、業務を行っていても目を合わせての挨拶)や返事をしている</b>について「非常に出来ている+出来ている」を 2023 年 8 月期 76.4%から 2028 年 8 月期 85.0%以上とする。</p>	
<b>KPI 達成に向けた取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 行動基準「festaria Group エンゲージメントルール」の遵守を前提とした働き方や価値観の多様性を尊重し合う職場環境整備のため、エンゲージメントルール遵守を全社員が実現することで会社のベクトルと同じ方向に合わせることで社員一人一人が働きやすい職場環境を実現させることを目的として、年に 1 回社内にてエンゲージメントルール遵守のアンケートを実施している。</li> <li>➤ アンケート実施後のマナー違反を改善することを目的とした指導の実施や、今期の注力テーマを決め、推進していくことで「非常に出来ている+出来ている」の割合を向上させる。</li> </ul>	
<b>貢献する SDGs ターゲット</b>	8.8	<p>移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。</p> 

<b>特定したインパクト</b>	<b>健康および安全性</b>
<b>取組内容(インパクト内容)</b>	・ワークライフバランス
<b>KPI</b>	● <b>平均有給休暇取得率を 2028 年 8 月期までに 60%とする。</b>
<b>KPI 達成に向けた取り組み</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 年次有給休暇年間取得率については、有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりのため「誕生日休暇」や「エンゲージメント休暇」「リフレッシュ休暇」制度を導入し、2023 年 4 月～2024 年 3 月ベースで 49.7%(対前年同期間 51.7%、厚生労働省「令和 5 年就業条件総合調査の概況」によれば、労働者 1 人年次有給休暇取得率は、62.1%)となっている。</li> <li>➤ 今後は、上司の有給休暇取得に関する意識改革の取り組みや、連休取得の社内目標を掲げながら、有給取得を促すと同時に、有給取得が推進できるような人員体制等を再検討することで有給休暇取得を推進する。</li> </ul>

貢献する SDGs ターゲット	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	
-----------------	-----	------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

特定したインパクト	ジェンダー平等		
取組内容(インパクト内容)	・女性の活躍推進		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2028年8月期までに「くるみん認定」を取得する。</li> <li>● 2028年8月期までに女性管理職比率を56%、女性役員比率を30%とする。</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人材の多様化と人材の育成が中長期的な企業価値向上に繋がるものと考え、女性、外国人、中途採用を活発に行っている。女性の活躍促進については、公平な機会提供はもとより、ライフステージの変化に柔軟に対応しながら継続的にキャリア形成への支援を行うなど、安心して挑戦・活躍できるような福利厚生制度を導入している。具体的には、正社員が出産休暇・育児休業から復帰する際に、本人の希望で一時期をパートタイマーとして勤務した後、正社員として復帰する場合、元の職級号俸に復帰できる「カムバック制度」を設けたり、子女が小学校4年生に上がるまでの期間、時短勤務を認めたりしている。また、家族が要介護状態のケースでは、介護休暇を最大93日間、3回に分けて取得することを認めている。</li> <li>➢ 一層の女性活躍の促進のため「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、社内啓蒙活動を進め2028年8月期までに認定を目指す。</li> <li>➢ 女性に限った制度ではないが、専門職としての営業職・企画職、一般職と総合職4つの職種区分の「キャリアパス制度」を明示するとともに、女性の登用を積極的に推進しており、管理職に占める女性の割合は2024年5月末時点で54.5%、女性役員比率は22.2%になっている。</li> </ul>		
貢献する SDGs 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。	

	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	
--	-----	------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

特定したインパクト	資源強度、廃棄物		
取組内容(インパクト内容)	・過剰包装の廃止とプラスチック素材の削減		
KPI	● 2028年8月期までにパッケージでのプラスチック素材を2023年8月期に比して90%削減する。		
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ 2023年6月より、過剰包装の廃止とプラスチック削減を目指し、エコ素材を中心とした新パッケージの運用を開始した。新パッケージの素材としてはベジタブルオイルインクを使用する等エコ素材を中心としたパッケージングへの切り替えを行った。オリジナルパッケージのアイテム数は約5割削減し、プラスチックの使用については一部にとどめ、順次使用する原材料の削減、リサイクル可能な素材への転換、プラスチックの廃止を推進している。包装資材としてプラスチック素材を利用していたパッケージや手提げ袋についてはアイテム数26個を21個に削減した。またブライダルジュエリー以外のパッケージからは外箱を省き、直接ジュエリーBOXへリボンをかける仕様に変更、顧客からの理解が得られれば、ショッピングバッグもBOXも省き、布の巾着に包んで渡す等、環境に配慮し、包装の簡略化を実施している。</p>		
貢献するSDGsターゲット	8.4	2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国の主導の下、持続可能な消費を生産に関する10年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。	
	12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。	
	12.4	2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質や全ての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。	

【特定したネガティブ・インパクトで KPI を設定しない理由】

特定したインパクト	KPI を設定しない理由
<b>社会的保護</b> 従業員の安定的な資産形成 (規約型確定給付企業年金 制度の採用)	企業としての従業員の生計維持に必要な社会保障制度に加入済みであること、更に規約型確定給付企業年金制度を導入済みであることからネガティブは十分に緩和されている。
<b>民族・人種平等</b> 外国人の採用・活躍	外国人採用については、将来の海外展開を見据え、中華圏人材を中心に積極的な採用を進めており、2024年5月末時点で5名が在籍している。外国人管理職の実績はないが、中長期的には外国人社員に海外事業の責任者を任せられるよう、外国人1名に店長を経験させたのち、本社デジタル部門の経験を積ませる等の育成に努めており、ネガティブは十分に緩和されている。
<b>その他の社会的弱者</b> 障がい者雇用	障がい者雇用として2024年5月末時点で7名が採用されており、一般事務の補佐作業、軽作業、書類・伝票整理、データ入力等のPC操作作業を中心に適性や能力に応じた配置を実施し活躍しており、ネガティブは十分に緩和されている。

## 5.サステナビリティ管理体制

フェスタリアホールディングスでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、貞松社長を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献などの関連性について検討を行った。本ファイナンス実行後も、貞松社長を最高責任者とし、KPI 毎に選任されたリーダーを中心として社長室を取り纏め部署に、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を推進していく。

(最高責任者)	代表取締役社長 貞松 隆弥
(事務局)	社長室
(KPI 推進リーダー)	設定した KPI ごとにリーダーを選任

## 6.モニタリング

本ファイナンスに取り組むにあたり設定した KPI の進捗状況は、フェスタリアホールディングスと商工中金並びに商工中金経済研究所が年 1 回以上の頻度で話し合う場を設け、その進捗状況を確認する。モニタリング期間中は、商工中金は KPI の達成のため適宜サポートを行う予定であり、事業環境の変化等により当初設定した KPI が実状にそぐわなくなった場合は、フェスタリアホールディングスと協議して再設定を検討する。

## 7.総合評価

本件は UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」に準拠した融資である。フェスタリアホールディングスは、上記の結果、本件融資期間を通じてポジティブな成果の発現とネガティブな影響の低減に努めることを確認した。また、商工中金は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、商工中金経済研究所が商工中金から委託を受けて作成したもので、商工中金経済研究所が商工中金に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である商工中金及び申込者から供与された情報と商工中金経済研究所が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、商工中金経済研究所は本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用または損害について一切責任を負いません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

〈本件に関するお問い合わせ先〉

株式会社商工中金経済研究所

主任コンサルタント 加藤 栄嗣

〒105-0012

東京都港区芝大門 2 丁目 12 番 18 号 共生ビル

TEL: 03-3437-0182 FAX: 03-3437-0190