

## 株式会社 JTB 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 JTB 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 JTB が策定したサステナビリティ・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」<sup>1</sup>及び「サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」<sup>2</sup>（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、JTB 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이터（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、検証について確認を行った。

JTB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：男女賃金差異

SPT①：「男女賃金差異」において、各年度で定めた KPI を達成すること  
(2024 年度：62.0%、2025 年度：64.0%、2026 年度：66.0%)

KPI②：男性育児休業取得率

SPT②：「男性育児休業取得率」において、各年度で定めた KPI を達成すること  
(2024 年度：100%、2025 年度：100%、2026 年度：100%)

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」

SPT③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」において、  
各年度で定めたKPIを達成すること  
(2024年度：65.0%、2025年度：67.0%、2026年度：70.0%)

株式会社JTBは、1912年に「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」として設立された任意団体を源流とする旅行業を中心に事業を行っている企業である。

JTBは、新型コロナウイルスの世界的流行に伴う、世界規模の旅行・移動需要の消滅により、売上高の大幅減少や、人員の削減等大きな打撃を受けたが、2023年3月期の売上高は、前期比+67.9%増の9,779億円とパンデミック以前に戻りつつあり、営業利益は336億円と前期から黒字転換、純利益は前期比約10倍の397億円と、利益水準はパンデミック以前を超えている。

JTBでは、サステナビリティに関する課題認識が、急速に社会に浸透していると考えており、上記の交流について「人を満たす・社会を発展させる・地球の豊かさを守る」の3つの価値があると考えている。JTBではこの3つの価値はサステナビリティそのものであり、交流創造を通じて社会のサステナ

<sup>1</sup> 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/>)

<sup>2</sup> 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>)

ビリティに貢献してきたことを自負している。

#### <JTBの中期経営計画>

JTBでは、2020年度に策定した中期経営計画「『新』交流創造ビジョン」において、新型コロナウイルスの影響下における経費構造改革を進め、2022年4月には新たなブランド・プロミス（ブランド中核概念）と、社員アンケートを基にJTBが大切にする価値観「ONE JTB Values」を策定し、企業活動、社員の行動の支柱となる「The JTB Way」を導入している。

#### <JTBのサステナビリティ方針及びマテリアリティ>

JTBでは、自社のサステナビリティ方針を2021年度に制定している。サステナビリティ方針においては、企業の社会的責任に関する国際規格や、サステナブルツーリズムの国際的な基準、及びJTBグループにおける行動規範の内容を踏まえて、6項目を柱に具体的な取り組み内容を策定している。

また、JTBでは、2021年4月から10月にかけて、外部環境やSDGsなどのグローバルなイニシアチブの状況を踏まえ、事業を通じた社会課題の解決と地域・社会のサステナビリティに向けて、重点的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として、「心豊かなくらし」、「人々をとりまく環境」及び「パートナーシップ」の3つを選定している。

また、このマテリアリティについては、今後もJTBの事業領域や課題の変化に応じて適切に見直してゆくことを確認している。

#### <JTBのサステナビリティ推進体制>

JTBでは、上記のサステナビリティ方針やマテリアリティの達成のためにサステナビリティ委員会から経営会議、取締役会に至るサステナビリティ推進体制を構築している。

サステナビリティ委員会の構成員は、委員長（サステナビリティ担当役員）、メンバー（各事業及び事業基盤のサステナビリティに関する代表者）である。通常四半期ごとに開催され、討議内容としては、年度計画、アクションプラン、目標・KPI、サステナビリティレポートなど多岐にわたっている。

サステナビリティ委員会で討議された内容は、経営会議に付議・報告が行われ、その内容が取締役会において改めて付議・報告が行われる体制となっており、JTBのサステナビリティ推進体制は経営陣のコミットメントの下、各執行組織まで適切に組織されているとJCRでは評価している。

#### <JTBのKPI及びSPT>

本フレームワークにおいて、JTBは、男女賃金差異、男性育児休業取得率、エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」の3つをKPIとしている。これら3つのKPIは、JTBの「サステナビリティ方針」において記載されている「安心して働けるサステナブルな職場環境を目指して」に関する指標であるとともに、JTBが定めたマテリアリティにおける、「心豊かなくらし」のうち「人権・ダイバーシティ」に関する取り組みでもある。

JTBにおいては、これらのサステナビリティ方針や特定されたマテリアリティに関する取り組みを進めることによって、JTBのDEIB<sup>3</sup>戦略を進めることを目指していることから、JCRでは、上記3つの指標は有意義であると評価している。

また、上記3つのKPIにおいて定められたSPTは、自社の過去のトラックレコードを上回り、Business As Usualでは達成が困難な内容であるとともに、同業他社や国全体の指標との比較においても一定程度の野心度を有するものと評価している。

#### (2) 借入条件と期中のモニタリング体制について

JCRは、本フレームワークにおいて、借入金にかかるSPTを達成した場合の財務的特性について、毎年SPTの達成を確認するポイントが設けられ、SPTの進捗状況と本フレームワークの下での借入金の経済条件等が連動されていることを確認した。

また、JTBが策定した本フレームワークでは、KPIとして定めた3つの項目について、最終判定日が到

<sup>3</sup> Diversity（多様性）、Equity（公平性）、Inclusion（包括性）、Belonging（心理的安全性）を表す略語

来するまで、年次で前会計期間の実績をJTBのウェブサイト公表する予定である。また、KPIとして定めた3項目については、独立した第三者より KPIの数値について検証を受ける予定である。なお、本フレームワークに基づいて組成したサステナビリティ・リンク・ローンの返済までにSPTにかかる重大な変更が発生した場合には、JCRがレビューを行い、引き続きSLLP等への準拠状況と当初想定していた野心度や有意義性が維持されるか否かを確認する。

以上の考察から、JCRは、今回の第三者意見提供対象であるJTBによる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：サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク  
借入人：株式会社 JTB

2024年5月23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 .....              | - 6 -  |
| II. 第三者意見の概要 .....                  | - 6 -  |
| III. SLLP 等への適合性について .....          | - 7 -  |
| 1. JTB のサステナビリティ戦略 .....            | - 7 -  |
| 2. KPI の選定 .....                    | - 11 - |
| 2-1. 評価の視点 .....                    | - 11 - |
| 2-2. KPI の選定の概要と JCR による評価 .....    | - 11 - |
| 3. SPT の測定 .....                    | - 14 - |
| 3-1. 評価の視点 .....                    | - 14 - |
| 3-2. SPT の測定の概要と JCR による評価 .....    | - 14 - |
| i. 過年度実績との比較 .....                  | - 14 - |
| ii. 科学的根拠、その他のベンチマークとの比較 .....      | - 15 - |
| iii. SPT 達成に向けた取り組み .....           | - 16 - |
| 3-3. JCR によるインパクト評価 .....           | - 18 - |
| 4. 借入金の特性 .....                     | - 20 - |
| 4-1. 評価の視点 .....                    | - 20 - |
| 4-2. 借入金の特性の概要と JCR による評価 .....     | - 20 - |
| 5. レポーティング・検証 .....                 | - 21 - |
| 5-1. 評価の視点 .....                    | - 21 - |
| 5-2. レポーティング・検証の概要と JCR による評価 ..... | - 21 - |
| 6. SLLP 等への適合性に係る結論 .....           | - 22 - |

## <要約>

本第三者意見は、株式会社JTBが策定したサステナビリティ・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」<sup>1</sup>及び「サステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」<sup>2</sup>（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、JTB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。

JTB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：男女賃金差異

SPT①：「男女賃金差異」において、各年度で定めたKPIを達成すること

（2024年度：62.0%、2025年度：64.0%、2026年度：66.0%）

KPI②：男性育児休業取得率

SPT②：「男性育児休業取得率」において、各年度で定めたKPIを達成すること

（2024年度：100%、2025年度：100%、2026年度：100%）

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」

SPT③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」において、

各年度で定めたKPIを達成すること

（2024年度：65.0%、2025年度：67.0%、2026年度：70.0%）

株式会社JTBは、1912年に「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」として設立された任意団体を源流とする旅行業を中心に事業を行っている企業である。

JTBは、新型コロナウイルスの世界的流行に伴う、世界規模の旅行・移動需要の消滅により、売上高の大幅減少や、人員の削減等大きな打撃を受けたが、2023年3月期の売上高は、前期比+67.9%増の9,779億円とパンデミック以前に戻りつつあり、営業利益は336億円と前期から黒字転換、純利益は前期比約10倍の397億円と、利益水準はパンデミック以前を超えている。

JTBでは、サステナビリティに関する課題認識が、急速に社会に浸透していると考えており、上記の交流について「人を満たす・社会を発展させる・地球の豊かさを守る」の3つの価値があると考えている。JTBではこの3つの価値はサステナビリティそのものであり、交流創造を通じて社会のサステナビリティに貢献してきたことを自負している。

## <JTBの中期経営計画>

JTBでは、2020年度に策定した中期経営計画「『新』交流創造ビジョン」において、新型コロナウイルスの影響下における経費構造改革を進め、2022年4月には新たなブランド・プロミス（ブランド中核

<sup>1</sup> 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/>)

<sup>2</sup> 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>)

概念)と、社員アンケートを基にJTBが大切にしている価値観「ONE JTB Values」を策定し、企業活動、社員の行動の支柱となる「The JTB Way」に導入している。

#### <JTBのサステナビリティ方針及びマテリアリティ>

JTBでは、自社のサステナビリティ方針を2021年度に制定している。サステナビリティ方針においては、企業の社会的責任に関する国際規格や、サステナブルツーリズムの国際的な基準、及びJTBグループにおける行動規範の内容を踏まえて、6項目を柱に具体的な取り組み内容を策定している。

また、JTBでは、2021年4月から10月にかけて、外部環境やSDGsなどのグローバルなイニシアチブの状況を踏まえ、事業を通じた社会課題の解決と地域・社会のサステナビリティに向けて、重点的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として、「心豊かなくらし」、「人々をとりまく環境」及び「パートナーシップ」の3つを選定している。

また、このマテリアリティについては、今後もJTBの事業領域や課題の変化に応じて適切に見直してゆくことを確認している。

#### <JTBのサステナビリティ推進体制>

JTBでは、上記のサステナビリティ方針やマテリアリティの達成のためにサステナビリティ委員会から経営会議、取締役会に至るサステナビリティ推進体制を構築している。

サステナビリティ委員会の構成員は、委員長（サステナビリティ担当役員）、メンバー（各事業及び事業基盤のサステナビリティに関する代表者）である。通常四半期ごとに開催され、討議内容としては、年度計画、アクションプラン、目標・KPI、サステナビリティレポートなど多岐にわたっている。

サステナビリティ委員会で討議された内容は、経営会議に付議・報告が行われ、その内容が取締役会において改めて付議・報告が行われる体制となっており、JTBのサステナビリティ推進体制は経営陣のコミットメントの下、各執行組織まで適切に組織されているとJCRでは評価している。

#### <JTBのKPI及びSPT>

本フレームワークにおいて、JTBは、男女賃金差異、男性育児休業取得率、エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」の3つをKPIとしている。これら3つのKPIは、JTBの「サステナビリティ方針」において記載されている「安心して働けるサステナブルな職場環境を目指して」に関する指標であるとともに、JTBが定めたマテリアリティにおける、「心豊かなくらし」のうち「人権・ダイバーシティ」に関する取り組みでもある。

JTBにおいては、これらのサステナビリティ方針や特定されたマテリアリティに関する取り組みを進めることによって、JTBのDEIB<sup>3</sup>戦略を進めることを目指していることから、JCRでは、上記3つの指標は有意義であると評価している。

また、上記3つのKPIにおいて定められたSPTは、自社の過去のトラックレコードを上回り、Business As Usualでは達成が困難な内容であるとともに、同業他社や国全体の指標との比較においても一定程度の野心度を有するものと評価している。

<sup>3</sup> Diversity（多様性）、Equity（公平性）、Inclusion（包括性）、Belonging（心理的安全性）を表す略語

(2) 借入条件と期中のモニタリング体制について

JCRは、本フレームワークにおいて、借入金にかかるSPTを達成した場合の財務的特性について、毎年SPTの達成を確認するポイントが設けられ、SPTの進捗状況と本フレームワークの下での借入金の経済条件等が連動されていることを確認した。

また、JT Bが策定した本フレームワークでは、KPIとして定めた3つの項目について、最終判定日が到来するまで、年次で前会計期間の実績をJT Bのウェブサイトに公表する予定である。また、KPIとして定めた3項目については、独立した第三者より KPIの数値について検証を受ける予定である。

なお、本フレームワークに基づいて組成したサステナビリティ・リンク・ローンの返済までにSPTにかかる重大な変更が発生した場合には、JCRがレビューを行い、引き続きSLLP等への準拠状況と当初想定していた野心度や有意義性が維持されるか否かを確認する。

以上の考察から、JCRは、今回の第三者意見提供対象であるJT Bによる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、JTB が 2024 年 4 月に策定する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. JTB 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. JTB のサステナビリティ戦略

##### <JTB の概要>

株式会社 JTB は、1912 年に「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」として設立された任意団体を源流とする旅行業を中心に事業を行っている企業である。ジャパン・ツーリスト・ビューローは来日外国人の旅行の便宜を図ることを目的として設立されたが、第一次世界大戦を受けた外国人旅行者の減少や大戦後の国内の旅行熱の高まりを受け、邦人部門を強化し、1934 年に日本旅行協会を買収し、社団法人「ジャパン・ツーリスト・ビューロー」と改称した。第二次世界大戦における日本の敗戦を受け、1945 年 9 月に、戦中に改称した財団法人「東亜交通公社」から財団法人「日本交通公社」（ジャパン・トラベル・ビューロー）へと名称を変更し、改めて外国人観光客の誘致を目的として再出発した。

1963 年には、事業部門を「株式会社日本交通公社」として分離しており、この会社が JTB の直接の前身である。株式会社日本交通公社は、経済成長に伴う海外セット旅行、国内セット旅行等顧客のニーズに合わせて旅行商品を開発した。1988 年には呼称を JTB へと変更、2001 年には「株式会社ジェーティービー」、2018 年にはアルファベット表記の「株式会社 JTB」へと名称を変更している。

JTB では 2000 年代以降、戦前から続くチケット代売や、高度経済成長期以降のパッケージ旅行の販売のみならず、旅行者や法人の課題解決のために幅広い商品サービスを提供し、交流創造事業を事業ドメインとしてビジネスを展開している。

JTB は、新型コロナウイルスの世界的流行に伴う、世界規模の旅行・移動需要の消滅により、売上高の大幅減少や、人員の削減等大きな打撃を受けたが、2023 年 3 月期の売上高は、前期比+67.9%増の 9,779 億円とパンデミック以前に戻りつつあり、営業利益は 336 億円と前期から黒字転換、純利益は前期比約 10 倍の 397 億円と、利益水準はパンデミック以前を超えている。

JTB では、サステナビリティに関する課題認識が、急速に社会に浸透していると考えており、上記の交流について「人を満たす・社会を発展させる・地球の豊かさを守る」の 3 つの価値があると考えている。

JTB ではこの 3 つの価値はサステナビリティそのものであり、交流創造を通じて社会のサステナビリティに貢献してきたことを自負している。

##### <中期経営計画>

JTB では、2020 年度に策定した中期経営計画「『新』交流創造ビジョン」において、新型コロナウイルスの影響下における経費構造改革を進め、2022 年 4 月には新たなブランド・プロミス（ブランド中核概念）と、社員アンケートを基に JTB が大切にしている価値観「ONE JTB Values」を策定し、企業活動、社員の行動の支柱となる「The JTB Way」を導入している。

「新」交流創造ビジョン 全体像



図1：「新」交流創造ビジョン 全体像<sup>4</sup>

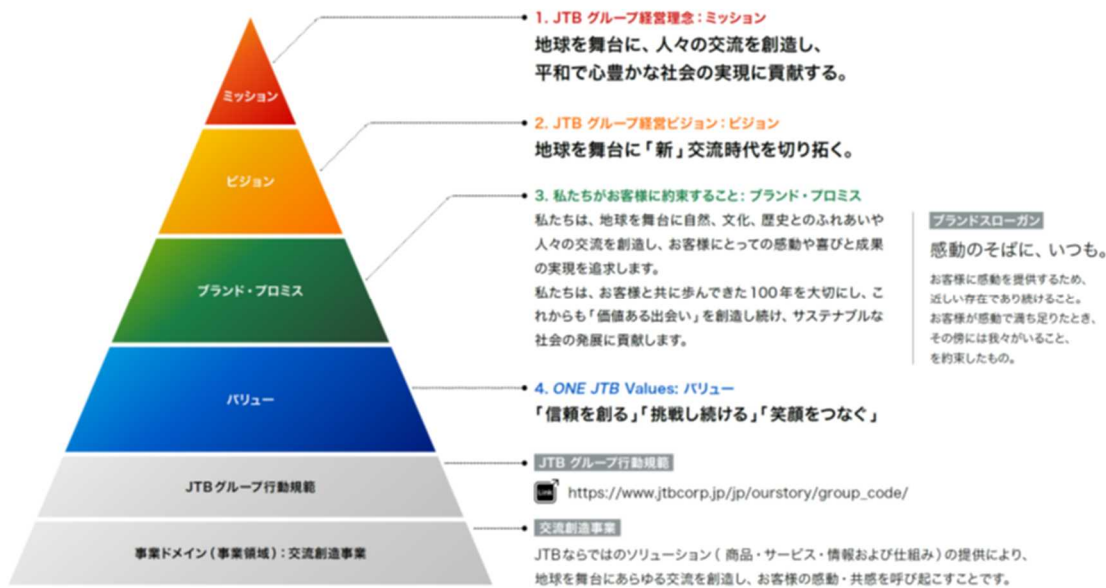


図2：The JTB Way<sup>5</sup>

また、JTBの事業として、「交流創造事業」を推進しており、「ツーリズム事業」、「エリアソリューション事業」及び「ビジネスソリューション事業」の3事業について、旅行及び旅行以外の2つの商品・サービスに分け、ツーリズムを基盤としつつ、地域軸と企業軸の2つでソリューションビジネスの確立・拡大を目指している。また、JTBでは各国・地域の状況および法規に則り、事業本部と連動した各事業戦略の策定と推進、執行を担う「グローバル統括本部」、上記3事業を支えるグループ横断のコーポレート機能群として事業及び経営の基盤を担う「事業基盤」を置いている。

<sup>4</sup> JTB サステナビリティレポート 2023 [https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/pdf/report\\_2023\\_jp.pdf](https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/pdf/report_2023_jp.pdf)

<sup>5</sup> JTB サステナビリティレポート 2023 [https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/pdf/report\\_2023\\_jp.pdf](https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/pdf/report_2023_jp.pdf)

<サステナビリティ方針>

JTBでは、自社のサステナビリティ方針を2021年度に制定した。サステナビリティ方針においては、企業の社会的責任に関する国際規格や、サステナブルツーリズムの国際的な基準、及びJTBグループにおける行動規範の内容を踏まえて、以下の6項目を柱に具体的な取り組み内容を策定している。

**JTB サステナビリティ方針**

- (1) サステナビリティ推進体制と法令や行動規範の遵守
- (2) お客様とのコミュニケーションを通じたサステナビリティの推進
- (3) 限りある地球の資源と生物多様性の保全に向けて
- (4) 地域社会におけるサステナビリティの推進
- (5) バリューチェーンと連携したサステナブルなサービスの提供
- (6) 安心して働けるサステナブルな職場環境を目指して

<JTBのマテリアリティ>

JTBでは、2021年4月から10月にかけて、外部環境やSDGsなどのグローバルなイニシアチブを踏まえ、事業を通じた社会課題の解決と地域・社会のサステナビリティに向けて、重点的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として、「心豊かな暮らし」、「人々をとりまく環境」及び「パートナーシップ」の3つを選定している。

マテリアリティの策定に際しては、JTBの現在のサステナビリティチームメンバーが、JTBグループの事業および事業基盤の2項目について、JTBグループにとっての関係性と社会課題の大きさから各課題をプロットし、コンサルティング会社等の社外有識者が各課題についてフォーカスすべき論点の整理を行った後、フォーカスすべき内容をグループ会社、SDGs担当役員及び経営会議メンバーが討議を行って、決定が行われている。

また、このマテリアリティについては、今後もJTBの事業領域や課題の変化に応じて適切に見直してゆくことを確認している。

**マテリアリティ(重要課題)**



図3：JTBグループのマテリアリティ<sup>6</sup>

<sup>6</sup> JTBグループ エッセンスブック 2024 <https://www.jtbcorp.jp/jp/domains/essencebook.pdf>

＜JTB のサステナビリティ推進体制＞

JTBでは、上記のサステナビリティ方針やマテリアリティの達成のためにサステナビリティ委員会から経営会議、取締役会に至るサステナビリティ推進体制を構築している。

サステナビリティ委員会の構成員は、委員長（サステナビリティ担当役員）、メンバー（各事業及び事業基盤のサステナビリティに関する代表者）である。通常四半期ごとに開催され、討議内容としては、年度計画、アクションプラン、目標・KPI、サステナビリティレポートなど多岐にわたっている。

サステナビリティ委員会で討議される内容については、事業・事業基盤及び執行組織において議論が行われ、サステナビリティチームがサステナビリティ委員会を運営する。

サステナビリティ委員会で討議された内容は、経営会議に付議・報告が行われ、その内容が取締役会において改めて付議・報告が行われると体制となっており、JTB のサステナビリティ推進体制は経営陣のコミットメントの下、各執行組織まで適切に組織されていると JCR では評価している。

サステナビリティ推進体制



図 4：JTB グループのサステナビリティ推進体制<sup>7</sup>

<sup>7</sup> JTB 提供資料

## 2. KPIの選定

### 2-1. 評価の視点

本項では、本フレームワークの KPI について、JTB の事業全体で関連性があり中核的で重要か、JTB の現在・未来における事業運営上の戦略的意義は大きいか、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。

JTB は、本フレームワークで以下の KPI を設定している。

KPI①：男女賃金差異

KPI②：男性育児休業取得率

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」

JTB が本フレームワークで定めた 3 つの KPI は、いずれも JTB グループにおける従業員に関する指標である。JTB では、前述の通り、企業の社会的責任に関する国際規格や、サステナブルツーリズムの国際的な基準、及び JTB グループにおける行動規範の内容を踏まえて「サステナビリティ方針」を策定しており、その中に記載されている 6 つの項目のうちの一つである、「安心して働けるサステナブルな職場環境を目指して」に関する指標が KPI として設定されている。同時に、これら 3 つの KPI は、JTB が定めたマテリアリティにおける、「心豊かな暮らし」のうち「人権・ダイバーシティ」に関する取り組みでもある。

JTB では、自社の経営理念として「地球を舞台に、人々の交流を創造し、平和で心豊かな社会の実現に貢献する」、経営ビジョン（中期ビジョン）として、「地球を舞台に「新」交流時代を切り拓く」を掲げており、中期経営計画である「『新』交流創造ビジョン」においては事業を支える重点項目として、「サステナビリティ」や「DEIB」等を挙げている。JTB では事業活動を支える「資本」として財務資本、社会関係資本などと共に知的・人的資本を採り上げている。JTB の主な業務である旅行業では、顧客の様々な趣味嗜好にあった商品を仕入れたり、企画したりする必要があるほか、潜在的顧客の旅行に対する興味・関心を高めるといった観点から、従業員の知識や接客姿勢によるところも大きく、従業員に対する教育や資本投下が必要であるという特徴を有する。また JTB が属する生活関連サービス業、娯楽業については、就業する人に占める女性の割合が、産業別にみても多い<sup>8</sup>ことが挙げられる。JTB グループでは、人が最大の財産であり、社員のパフォーマンスの質を最大化することが良いサービスにつながると考えており、多様な人材の確保や、高い従業員エンゲージメントを目指して取り組みを進めている。人的資本戦略の中

<sup>8</sup> 男女共同参画局 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（産業別）  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-07.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-07.html)

核ともいえる DEIB 戦略では、通常のダイバーシティ&インクルージョンに加え、当該概念に含まれている「E (Equity: 公平性)」と「B (Belonging) 心理的安全性」の観点を外に出し、改めて「DEIB」として掲げている。これは、社員一人ひとりが一層安心して活躍できる風土にしていくため、会社に帰属しているという心理的安全性を担保することが D&I の推進において最も重要な役割を果たすと考えているためである。

本フレームワークでは、上述の通り JTB の経営最重要課題の一つである、人的資本に関する KPI が複数設定された。

KPI①の男女賃金差異は、男性と女性が受け取る賃金の差異を比率で表したものである。2022 年に改正された女性活躍推進法<sup>9</sup>によって、上記項目を常用労働者 301 名以上の大企業は公表する義務が生じており、JTB でも 2022 年度から男女賃金差異を開示している。

男女賃金差異については、厚労省の資料<sup>9</sup>によれば、日本の男女間賃金格差は、2023 年度の男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は 74.8 であり、長期的には縮小傾向となっている。一方で、諸外国と比較すると、日本の男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にあり、この課題認識の下で、女性活躍推進法の改正と男女賃金差異の開示義務が課せられた。

JTB グループの社員の男女比率は、女性が約 6 割を占めており、JTB では事業の成長・発展には女性が働きやすい環境の整備を始めとした女性活躍推進の取り組みが必要不可欠と考えている。JTB の男女間の賃金差異は、多様な価値観やライフステージに応じて働き方を柔軟に変えることができる環境を積極的に整備してきたことが背景にある。

その成果のひとつとして、厚生労働省が従業員の自律的なキャリア形成支援に取り組む企業を表彰する制度である、「グッドキャリア企業アワード 2020」において、JTB は大賞を受賞している。受賞した内容として、従業員のキャリア支援についてわかりやすく体系化することによって、社員のキャリア意識の向上につながったことが挙げられており、従業員のキャリアについて、学びなおしや考える機会を積極的に提供することで従業員の成長や、成長を支援する文化の醸成に取り組んでいる。

なお、JTB では、就業タイプのうち、就業エリアや業務内容を限定する職種や、短時間勤務制度の利用者には女性が多い。また、平均勤続年数（2022 年度実績：男性 18 年、女性 13 年）や、女性の就業者比率（約 6 割）と比較した女性管理職比率（2022 年度実績：37.5%）についても、男女賃金差異の要因と認識しており、女性向け管理職研修や、前述のようなリスキリングやキャリアを考える機会を提供することで、女性管理職比率の向上に努めるなどの施策を講じている。

JTB では、引き続き多様な価値観やライフステージに応じた、柔軟な働き方を推進する一方で、男女の賃金差異にも配慮した、バランスのある労働制度の構築を目指している。JCR は、JTB が日本の男女賃金差異の状況に鑑み、その是正に取り組む一方、賃金差異縮小だけではなく、「心理的安全性」を担保しながら柔軟な働き方を社員に提供することとの両立を図る方針は、人が第一の資本である同社にとって有意義な取り組みであると評価している。

KPI②は、男性育児休業取得率である。本 KPI は、新たに子供を持った男性を分母とし、その中で育児

<sup>9</sup> 令和 5 年賃金構造基本統計調査の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf>

休業を取得した人数を分子として測ったものである。

JTB においては、男性育児休業の促進によって、家事・育児における男女の関わり方を従来から変革することが、働き方改革や女性活躍推進につながると考えている。男性の育児休業の取得が、女性のフルタイムの雇用を増加させたという先行研究<sup>10</sup>もあり、男性の育児休業取得は、取得時のみならず、その後の男女の雇用形態にも長期的効果をもたらすことが期待される。

KPI③は、エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」である。本 KPI は、JTB が年次で行っている社内意識調査のうち、「私は、会社の未来に希望を持っている」に「はい」と答えた比率が対象となる。

本指標で対象とした項目は、2021 年から社内意識調査に含まれたものであるが、JTB では、本指標が、経営・事業環境のみならず、組織風土・人財マネジメント・制度など様々な要素が関係するものであり、人が最大の財産と考える JTB では、社員一人ひとりのエンゲージメントを向上させることが非財務的価値だけではなく最終的には財務的価値にもつながるものとして捉え、本指標を KPI の 1 つとして設定している。

また、JTB は、自社の DEIB 戦略で目指すゴールとして、「一人ひとりの持てる力の最大限の発揮」と「経営と社員のベクトルの合致・共感」がなされている企業風土が醸成されることによって、エンゲージメントを向上させること、そして、それが最終的には、経営ビジョンの実現につながることを考えている。JCR では、「JTB グループ中期人財戦略」において、社員に対して、エンゲージメントの高い、イノベティブな組織風土の構築を求めていることや、生産性向上へつながる人事賃金制度の構築を「人財マネジメントサイクル」の施策において取り組んでいることから、社内意識調査の項目ではあるものの、上記 KPI①及び KPI②を包含し、JTB の人材戦略を通じて事業全体に影響を与えうる項目として、本 KPI の設定は適切であると評価している。

<sup>10</sup> 中山・石川「男性配偶者の業種別育児休業取得率が女性の就業確率、健康状態に与える影響」日本労働研究雑誌 2023 年 11 月号



### 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 の軌跡を超える等の野心的なものか、JTB の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。

JTB は、本フレームワークで以下の SPT を設定している。

SPT①：「男女賃金差異」において、各年度で定めた KPI を達成すること

SPT②：「男性育児休業取得率」において、各年度で定めた KPI を達成すること

SPT③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」において、各年度で定めた KPI を達成すること

なお、JTB が各年度で定めた SPT は以下のとおりである。この数値は、中期経営計画である「『新』交流創造ビジョン」の最終年度である 2028 年度のあるべき姿から導き出されたことを確認している。

| SPT 指標                            | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| 男女賃金差異                            | 62.0%   | 64.0%   | 66.0%   |
| 男性育児休業取得率                         | 100%    | 100%    | 100%    |
| エンゲージメント指標<br>「私は、会社の未来に希望を持っている」 | 65.0%   | 67.0%   | 70.0%   |

表 1：SPT の具体的目標数値

#### i. 過年度実績との比較

JTB が設定した KPI の過年度実績は以下の通りである。

過年度実績は KPI①及び KPI②は SLL 原則が推奨する 3 年に満たないものの、これは、KPI①及び KPI②ともに、いずれも女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正によって法定開示が求められることとなったのが 2022 年度以降であったためである。

| SPT 指標                            | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| 男女賃金差異                            | (計測無し)  | 59.7%   | 61.1%   |
| 男性育児休業取得率                         | (計測無し)  | 43.6%   | 76.4%   |
| エンゲージメント指標<br>「私は、会社の未来に希望を持っている」 | 41.5%   | 48.5%   | 56.6%   |

表 2：SPT の過年度実績<sup>11</sup>

KPI①：男女賃金差異については、2022 年度の実績が 59.7%、2023 年度の実績が 61.1%である。これ以前の定量的なデータについては 2010 年代から 2022 年度の実績と同程度またはそれ以下であったという内容をヒアリング等で確認している。本フレームワークの設定に伴って具体的な目標値が設定されたことにより、男女賃金差異が縮小されることが期待される。賃金については、社員のこれまでの実績等を勘案して決定されることが多い。男女賃金差異についても、その積み重ねの結果とも言え、通常は短期間で急激な変動はあまり見られないこと、また KPI①の推進にあたっては賃金差異の要因ともなり得る柔軟な働き方を認める方針を崩さず、女性の管理職比率向上等の施策によって達成しようとしていること等から、本 SPT は野心的な目標設定であると JCR は評価している。

KPI②：男性育児休業取得率については、2022 年度の実績が 43.6%、2023 年度の実績が 76.4%である。これも、KPI①と同様にこれ以前の定量的なデータについては不明であるが、少なくとも 2022 年度の実績よりも低かったことをヒアリング等で確認している。本フレームワークの設定に伴って具体的な目標値が設定されたことにより、男性育児休業取得率についても、一層の取得の拡大が期待される。SPT も各年度が 100%になっていることも、業務繁忙等で従来取得が困難であった社員に対して、経営陣が課題意識を持ち、男性の育児休業取得を積極的に進めていく意識の表れと JCR では評価している。本 KPI に関しては、その性質上、育児休業を 1 日以上取得した場合にカウントされる方式となっているが、JTB では別途社内における年度毎に増加してゆく目標取得日数を設定し、取得率と共に実効性のある男性育児休業取得に取り組んでいる。

本 SPT についても過年度実績や取得の実態を踏まえて野心的と JCR では評価している。

KPI③：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」については、2021 年度から計測が開始されているが、新型コロナウイルスの世界的流行による旅行業の苦境を経て、半数以上の社員が「はい」と答えられるまで増加している。一方で、当該指標は KPI①及び KPI②に示されているダイバーシティに関する内容のみならず、JTB としてのビジョン浸透、イノベーションに資する達成・挑戦志向の醸成、キャリア開発、ジェンダー平等などを包含した内容であり、これらの取り組みを同時に一層進めることが、設定された SPT を達成するために必要である。従って、これまでの取り組みをさらに進めることが本 SPT の達成に必要であり、その観点から、JCR は設定された SPT は野心的と評価している。

## ii. 科学的根拠、その他のベンチマークとの比較

KPI①：男女賃金差異について、2023 年度の「厚生労働省 賃金構造基本統計調査」によれば、全産業の男女賃金格差は 74.8 ポイントである。JTB と同様に旅行業を主とする同業他社の数値との比較でも、JTB の実績値及び目標数値がいずれも下回っている。この差異を生んだ大きな要因として、本第三者意見書の「2-2. KPI の選定の概要と JCR による評価」に記載の通り、JTB は、様々な人材を活用するため、就労タイプや勤務時間について、これまで柔軟な働き方が可能な環境を増やしてきた一方、これらが JTB の男女賃金差異を増加させたことが挙げられる。JTB では、引き続き多様な人材が働ける人事制度の取り組みを進めるとともに、男女の賃金差異にも配慮した、働き方と給与についてバランスのある人事・給与制度の構築を目指すことを、JCR はヒアリングにおいて確認している。なお、SPT で定められた数値の目標値のペース（3 年で約 5%の改善）は、賃金構造基本統計調査で確認された男女賃金格差の

<sup>11</sup> JTB サステナビリティレポート 2023 や JTB 提供情報から JCR 作成

改善スピード（2001年から2023年の間で9.5ポイント）と比較すると高く、この点は野心度として評価できる点である。

**KPI②**：男性育児休業取得率については、2022年度の実績が43.6%、2023年度の実績が76.4%である。この数値は、厚生労働省の「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」において、全国の従業員1,000人超の企業・団体を対象とした男性育児休業取得率が46.2%であることから、高い目標値として評価できる。

**KPI③**：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」については、この指標の性質上比較可能な数値はない。一方で、この指標については、前述の通りJTBとしてのビジョン浸透、イノベーションに資する達成・挑戦志向の醸成、キャリア開発、ジェンダー平等、ダイバーシティなどの様々な取り組みの結果ととらえることも可能であり、**KPI①**、**KPI②**において設定されたSPTの野心度の評価と同様にJCRでは評価している。

### iii. SPT 達成に向けた取り組み

JTBでは、SPT達成に向けて、以下の取り組みを行うことを予定している。

**KPI①**：男女賃金差異については、前述の通り、多様な価値観やライフステージに応じて、働き方を柔軟に変えることができる環境を整えてきたことが背景にある一方で、男性と比較した平均勤続年数の短さ（2022年度実績 男性18年：女性13年）や、女性従業員の比率（約6割）と比較した場合の女性管理職比率の低さ（2022年度実績 37.5%）が課題とJTBでは認識しており、「JTBグループ中期DEIB戦略・人財戦略」を着実に遂行することで、賃金差異解消を目指すことを表明している。

その具体的な取り組みは以下のとおりである。

- ・多様な働き方を可能とする各種制度（社内キャリアサポート制度、勤務日数短縮制度等）の理解促進
- ・業務を限定することなくマルチに活躍できるキャリアパスに向けたリスキリングやキャリア開発支援
- ・女性社員及び上司のアンコンシャスバイアスへの対処
- ・年代ごとの女性特有の健康課題への理解・関心の深化（ヘルスリテラシーの向上）など

**KPI②**：男性育児休業取得率の達成に向けて、各部署において、男性育児休職の対象者が発生する場合は、育児休職関連資料を当該社員に配布し、制度の主旨を説明の上で計画的な取得を指示するほか、子供が誕生している男性社員についても、育児休業の意向を確認のうえで、会社として所属長経由で取得勧奨を行うなど、取得が行われるように努めている。

**KPI③**：エンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」について、JCRは、JTBが、自社のDEIB戦略における5つの重点テーマ（インクルーシブリーダーシップ・エンパワメント・ワークスタイル・コミュニケーション・ガバナンス）を5つの取り組み軸（組織開発・ワークスタイル・キャリア開発・障害者雇用と活躍支援・ジェンダー平等）で横断的に進めることで、数値の達成を目指すことを確認している。その一例として、組織開発プログラムによる職場の自律的な活動であるSmile活動の高度化や、ライフステージに応じたフォーラム開催などが検討されている。

なお、対象範囲、KPIの方法論、SPTの測定に重大な変更が発生した場合、JCRは当該変更内容につ

いて SLLP 等への適合性を確認する。

### 3-3. 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                       |           |         |            |           |
|          | 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     |           |
|          | 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       | その他の社会的弱者 |
| 社会<br>経済 | 強固な制度・平和・安定                   | 法の支配      |         | 市民的自由      |           |
|          | 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                          |           |         |            |           |
| 環境       | 気候の安定性                        |           |         |            |           |
|          | 生物多様性と生態系                     | 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、JT Bグループの従業員全体が対象であることから、すべての事業セグメントにおける上記インパクト期待される。

#### 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）

JT Bは、国内旅行業界における売上高および取扱額トップの企業である。JT Bでは、中期経営計画「『新』交流創造ビジョン」において、サステナビリティに関する取り組みを推進しているが、本フレームワークにおいても、男女賃金差異について急ピッチで改善を行うことをKPIとして設定しているほか、男性育児休業取得の対象者全員取得や、サステナビリティに関するJT Bの様々な取り組みの推進が必要となる社内意識調査項目をKPIとして設定している。本フレームワークのSPTは前述のとおり野心的であり、大きなインパクトが期待される。

また、業界首位のJT Bがこのようなサステナビリティに関する取り組みを推進することで、旅行業界

の同業他社へも波及することが期待される

**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、前述のとおり男女賃金差異、男性育児休業取得率及びエンゲージメント指標「私は、会社の未来に希望を持っている」であるが、これらはすべて、JTBの「サステナビリティ方針」の項目およびJTBが定めたマテリアリティにおける、「心豊かなくらし」のうち「人権・ダイバーシティ」に関する取り組みであり、これらの取り組みをJTBグループとして推進していくことによって、インパクトの効率的な発現が期待される。

**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**

本フレームワークのSPTに係るインパクトについて、本項目は評価対象外である。

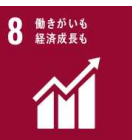
**⑤ 追加性：追加的なインパクトがもたらされるか  
(対応不足の持続可能な開発ニーズへの取り組み、SDGs達成に向けた前進等)**

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 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 8：働きがいも 経済成長も**

**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。



**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、すべ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。

**ターゲット 10.3** 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。

## 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。

JTB が策定した本フレームワークでは、SPT の達成状況により、本フレームワークに基づき発行されるサステナビリティ・リンク・ローンの財務的特性を変動させる取り決めとなっている。変動内容としては、利率の変動である。各々のサステナビリティ・リンク・ローンにおける具体的な変動内容については、金銭消費貸借契約書（付随契約を含む）等において特定される予定である。

以上より、本フレームワークに基づくサステナビリティ・リンク・ローンの特性（経済条件）は適切に設定されている、と JCR は評価する。

## 5. レポートニング・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ニングについて、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. レポートニング・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ニング・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。

JTB が策定した本フレームワークでは、KPI として定めた 3 つの項目について、最終判定日が到来するまで、年次で前会計期間の実績を JTB のウェブサイト公表を行う予定である。また、KPI として定めた 3 項目については、独立した第三者より KPI の数値について検証を受ける予定である。

なお、本フレームワークに基づいて組成したサステナビリティ・リンク・ローンの返済までに SPT にかかる重大な変更が発生した場合には、JCR がレビューを行い、引き続き SLLP 等への準拠状況と当初想定していた野心度や有意義性が維持されるか否かを確認する。

以上より、本フレームワークに基づくレポートニングと検証に係る体制は整備されている、と JCR は評価する。



## 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) 梶原 敦子・梶原 康佑

## 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の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