

セカンドオピニオン

新潟冷蔵株式会社
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2024年9月25日

発行者:第四北越

リサーチ&コンサルティング株式会社

第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社は、総額引受人である株式会社第四北越銀行が、発行人である新潟冷蔵株式会社を実施するSDGs リンク・ファイナンスについて、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」¹および「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」²の「サステナビリティ・リンク・ローンに期待される事項」に整合していることを確認した。以下にその評価結果を報告する。

1. 借入人の概要

(1) 事業概要

- 新潟冷蔵株式会社(以下、同社)は、新潟市中央卸売市場における水産物卸売業者として、全国・国外から新潟に水産物を集荷する役割を担っており、その取扱量は県内トップクラスである。生鮮や冷凍、塩漬、干物、缶詰、パック詰めの商品など様々な形態の水産物を取り扱っており、主に県内法人向けへの販売を行っているほか、県外の加工業者や量販店等への販売も行っている。
- 同社の歴史は1924年の普通倉庫業に始まる。1949年に現在の水産物卸売市場としての役割を担うことになった。2007年には新潟市中央卸売市場に入場し、新潟の安心・安全な水産物を供給する役割は一層大きくなっている。
- 同社では、船上で凍結も行う洋上加工船を所有する米国漁業会社から直接買い付けを行っている。1月から11月にかけて月に2航海の頻度で出航し、アラスカ海域で水揚げされた多様な魚種(ホッケ、カレイ、アカウオなど)を1船分購入している。
- 船上で加工・凍結された魚介類は国内外の加工場へ送られ、伝統食である干物や味噌漬、粕漬などの漬け魚、骨取り切り身などに加工される。また、水揚げは大きなロットであるため国内外のユーザーとも情報交換を行い、専門商社を通じて原料のまま販売することも少なくない。加工された魚は新潟市中央卸売市場から、県内はもとより全国の手水産会社や海外の食品商社、水産加工会社に販売している。

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)、ローン・シンジケート・アソシエーション(LSTA)が策定

²環境省が策定

【出航および船上の様子】



資料:新潟冷蔵の Website <https://www.niigata-reizo.co.jp/world/>

(2) 社是

同社は創業以来100年にわたり、社内に対しては「信頼を基盤とした和の精神」、社外に対しては「社会に奉仕する経営」を理念とした「信和奉仕」を社是としている。

【同社の社是】



資料:新潟冷蔵の Website <https://www.niigata-reizo.co.jp/about/>

(3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は以下の「SDGs宣言」を制定し、持続可能な社会実現に向けて、積極的な取り組みを行っていく方針を示している。

【同社の SDGs宣言】



新潟冷蔵株式会社SDGs宣言

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標 (SDGs)」に賛同し、持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みを行ってまいります。

SDGsの達成に向けた取り組み

安心・安全な水産物提供への取組

中央卸売市場の荷受会社として、コンプライアンスを順守し、安心・安全なサプライチェーンを構築し、荷主とお客様の信頼を高めてまいります。

【現在の取組み】

- ・ISO22000の取得 (食品安全マネジメントシステム、2021年7月取得)
- ・食品安全方針の宣言 (2021年2月)
- ・安定した集荷・在庫と適正な販売

【今後の取組み】

- ・市場運営の更なる責任の自覚と社内体制の維持・向上
- ・県産水産物を中心とした商品開発、ブランディング等による水産業の6次産業化推進



海と自然環境を守る取組の実践

当社は「海と生きていく企業」として水産資源の持続的利用を実践し、バックボーンとなる自然環境の保護も図ってまいります。

【現在の取組み】

- ・「海のエコラベル」であるMSC・ASC認証品を管理、販売できるCoC業者として2022年3月に認証更新済
- ・太陽光発電の運用 (2014年から事業開始)
- ・木製パレットの購入取り止め (2018年11月より)

【今後の取組み】

- ・営業車 (現在全てハイブリッド車)をEV車に切替
- ・事務所、自社施設内の照明をLED照明に切替
- ・持続的な供給が可能な養殖分野の取組強化
- ・廃棄部位や未利用魚の商品化



働きがいのある企業の実現

働きがいのある企業となるため、職場の人権・環境の向上に努めてまいります。業務の効率化や働き方改革を実践するとともに、ハラスメントのない職場を目指します。

【現在の取組み】

- ・完全時差出勤の実施 (2022年3月より)
- ・性別を問わない人材採用、登用の推進
- ・70歳までの雇用確保
- ・復職再雇用制度の拡充

【今後の取組み】

- ・有給休暇の100%取得の実現
- ・DXの推進
- ・社内研修体制の強化、拡充
- ・福利厚生拡充



地域社会への貢献

地域に根ざした企業として、社会貢献活動を通じ社は「信和奉仕」を具現化するとともに、地元新潟の魅力の1つである水産資源・食文化の発信を行ってまいります。

【現在の取組み】

- ・NHK「市場だより」、自社HPでの「旬のお魚情報」の発信
- ・子どもの食育事業への協力
- ・福祉団体、スポーツ・観光振興、空港・港の整備等への賛助、協力
- ・地元高校との連携 (水産物の6次産業化支援)
- ・取引金融機関での寄付型私募債の取組み

【今後の取組み】

- ・自社運営の水産食堂を利用した魚食普及活動
- ・災害等有事の際、行政と連携した市場設備の活用



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGsとは

「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」の略称で、2015年9月に国連で採択された2030年までに達成すべき国際目標です。「誰一人取り残さない」をスローガンに、貧困、気候変動、人種・性差別、働き方などの社会が抱える様々な問題を解決し、世界全体で明るい未来を目指すための17のゴールと169のターゲットで構成されています。

2. KPI の選定

評価対象の「KPI の選定」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

(1) KPI の概要

KPI (重要業績評価指標) は、「年次有給休暇日数が20日付与される従業員の有給休暇平均取得日数」である。

年次有給休暇が20日付与される対象者は、継続勤務年数が6年6カ月を経過している従業員であり、社内において中堅・ベテランの人材となる。同社の基幹を担う人材が積極的に有給休暇を取得することで入社後間もない若手従業員にも有給休暇を取得する機運が醸成され、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に寄与することが期待される。

(2) KPI の重要性

① サステナビリティ方針

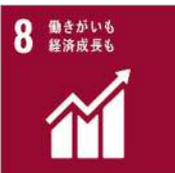
2018年に働き方改革関連法が成立し、改正後の労働基準法が2019年4月から順次施行されている。有給休暇の取得についても年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられることになった。政府は働き方改革を進める中で、労働者の有給休暇の取得を促進させる方向にある。

同社が従業員の有給休暇取得日数を増加させることにより、ワーク・ライフ・バランスを促し、働きがいのある職場を実現しようとする同社の取り組みは、政府が目指している方向と合致している。また、同社のSDGs宣言で示されている今後の取り組みの1つである「有給休暇の100%取得の実現」と方向性が一致している。

KPI は同社の取締役会で、その達成状況を定期的に確認・協議するなど、経営陣が適切に管理していく方針にある。

なお、KPI は以下のSDGsの目標に貢献すると考えられる。

【SDGsの目標】

SDGsの目標	ターゲット
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p>

資料: 環境省「すべての企業が持続的に発展するためにー持続可能な開発目標(SDGs)活用ガイドー資料編[第2版]」
 国連広報センターのウェブサイト https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_logo/

②KPIの有意義性

厚生労働省がまとめた2023年の就労条件総合調査によると、労働者の年次有給休暇の取得率は62.1%と初めて6割を超え、2019年(52.4%)から10ポイント近く上昇している。同年に労働基準法を改正し、年5日の有休取得が義務付けられたことが追い風になったとみられる。また、厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2024年8月2日閣議決定)において、政府は2028年までに「年次有給休暇の取得率を70%以上」とすることを目標として掲げている。

こうした中、同社が従業員の有給休暇の取得日数を増やしていこうとする取り組みは、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に寄与するとともに、政府の目指す方向とも合致していることから、有意義なものとなっている。

なお、有給休暇取得日数は同社のデータベースで一元的に管理されており、定量的に把握できるものとなっている。

3. 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・ローン原則等に整合している。

(1)SPTs の内容

同社は、KPIである「年次有給休暇日数が20日付与される従業員の有給休暇平均取得日数」の決算期ごとの目標を SPTs に設定した。達成目標は決算期ごとに設定されており、毎決算期の達成状況を見て判定する。

なお、同社は第四北越銀行の協力を得て、SPTs を設定している。

【年次有給休暇日数が20日付与される従業員の
有給休暇平均取得日数の目標値(SPTs) (白抜きの数値)】

決算期	有給休暇平均取得日数(日)
2021年(1~12月・実績)	9.1
2022年(1~12月・実績)	10.6
2023年(1~12月・実績)	12.1
2025年3月期	13
2026年3月期	14
2027年3月期	15

(2) SPTsの野心性

① 同業他社等との比較

厚生労働省がまとめた2023年の就労条件総合調査によると、労働者1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は10.9日、平均取得率は前述のとおり62.1%となっている。

これに対して、同社の有給休暇平均取得日数は2023年実績で12.1日となっており、全国平均を1.2日上回る一方、同社の有給休暇平均取得率は60.5%と全国平均を1.6ポイント下回っている。

今後、同社は2026年3月期の有給休暇平均取得日数を14日、有給休暇平均取得率を70%に高めていくことを目指しており、これは政府目標（2028年までに有給休暇平均取得率70%）を3年程度、早期に達成するものであり、野心的であると判断できる。

② 長期的なパフォーマンス（過去の実績）等との比較

同社の2021年から2023年の各年の有給休暇取得日数の実績をみると9.1日、10.6日、12.1日と着実に増加していることが確認できる。一方、今後ますますの成長が予想される同社において、基幹業務を担う従業員の有給休暇の取得日数をさらに増やしていくことは、困難が想定される。

③ 達成方法と不確実性要因

有給休暇を取得することによって心身の疲労回復やリフレッシュ効果など、従業員にとって大きなメリットがあるほか、企業にとっても従業員のモチベーションや生産性の向上、さらに人材の定着率向上も期待できるなどのメリットがある。

一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では業務の効率化を進めるとともに、「従業員に対して継続的に啓蒙活動を進める」「有給休暇の取得目標を設定し管理する」などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

(3) KPI・SPTsの適切性

KPIとSPTsの適切性については、第三者機関である第四北越リサーチ&コンサルティングからセカンドオピニオンを取得している。

4. 私募債の特性

評価対象の「私募債の特性」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

同社は第四北越銀行との間で協議の上、発行条件を決めている。同社は SPTs の達成状況について、報告期限までに第四北越銀行に対し書面にて報告し、目標数値を達成したことが確認できれば、借入期間中に適用される保証料率が引き下げられることとなっている。

したがって、発行条件と同社の SPTs に対するパフォーマンスは連動しており、SPTs 達成の動機付けとなっている。

5. レポーティング

評価対象の「レポーティング」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

同社は SPTs の達成状況を第四北越銀行に対し、年に1回報告することとなっている。SPTs の報告期限までに独立した第三者である第四北越リサーチ&コンサルティングによる検証を受けた上で、SPTs の達成状況が確認できる資料を書面にて第四北越銀行に提出することとなっている。第四北越銀行は、これにより SPTs の達成状況に関する最新の情報を入手できる。

6. 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・ローン原則等に整合している。

SPTs の達成状況について、同社は年に1回、第四北越リサーチ&コンサルティングによる検証を受け、その結果を第四北越銀行に書面で報告することとなっている。

第四北越銀行は報告書面の内容から SPTs 達成の判定について評価し、達成した際には保証料率を引き下げる。

以上

第四北越リサーチ&コンサルティング 会社概要

社名	第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社
代表者	代表取締役 柴山圭一
所在地	〒950-0087 新潟市中央区東大通2丁目1番18号 だいし海上ビル
業務内容	経営コンサルティング事業、経済調査・研究事業、人材育成支援事業
電話	025-256-8110
FAX	025-256-8102

留意事項

1. 第四北越リサーチ&コンサルティングの第三者意見について

本文書については貸付人が、借入人に対して実施する SDGs リンク・ファイナンスについて、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)、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)「サステナビリティ・リンク・ローン原則」、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」への整合性、準拠性、設定する目標の合理性に対する第三者意見を述べたものです。

その内容は現時点で入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況を評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、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。

第四北越リサーチ&コンサルティングは当文書のあらゆる使用から生じる直接的、間接的損失や派生的損害については、一切責任を負いません。

2. 第四北越銀行との関係、独立性

第四北越リサーチ&コンサルティングは第四北越フィナンシャルグループに属しており、第四北越銀行および第四北越フィナンシャルグループとの間および第四北越フィナンシャルグループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。

また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は第四北越銀行とは独立して行われるものであり、第四北越銀行からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

3. 第四北越リサーチ&コンサルティングの第三者性

借入人と第四北越リサーチ&コンサルティングとの間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係などの特別な利害関係はございません。

4. 本文書の著作権

本文書に関する一切の権利は第四北越リサーチ&コンサルティングが保有しています。本文書の全部または一部を自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻案、頒布等を行うことは禁止されています。