

セカンドオピニオン

帯刀建設株式会社
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 2 月 28 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、貸付人である株式会社第四北越銀行が、借入人である帯刀建設株式会社に実施する 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

帯刀建設株式会社(以下、同社)は、新潟県佐渡市に本社を構え、佐渡島内の道路や港湾等の公共土木工事を主体に事業を展開している総合建設業者である。佐渡の自然と地域社会を見据えながら 1933 年の創業以来の豊富な経験を活かし、環境の保全維持を重視した健全な開発・建設に取り組んでいる。

【同社が実施している工事の様子】



資料:帯刀建設提供

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・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション(LSTA)が策定

² 環境省が策定

(2) 基本理念

同社は、以下の基本理念および社員心得を掲げている。

【同社の基本理念】

地域の暮らしの充実に貢献し、
すべてのステークホルダーから信頼される
良き企業を目指す。

【同社の社員心得】

真剣にやっている人	=	知恵を出します
少しやっている人	=	愚痴を言います
やっていない人	=	言い訳をします
やる気のない人	=	ひらき直ります

資料: 帯刀建設提供

社員心得は、現代表である帯刀正之氏が定めたものであり、真剣にやっている従業員に対しては会社として、できる限りのサポートをするとの意思が込められている。

同社は、やる気にあふれた従業員を育成することによって、基本理念に記載されている「すべてのステークホルダーから信頼される良き企業」になることを目指している。

【廃校舎を再利用した同社社屋の外観】



資料: 帯刀建設提供

(2) 基本理念

同社は、「新潟県 SDGs 推進建設企業登録制度」に参加し、以下の「SDGs達成に向けた宣言書」を一般に公表している。

【同社のSDGs達成に向けた宣言書】

(様式第2号)

令和 6 年 4 月 26 日

SDGs 達成に向けた宣言書

所在地： 新潟県佐渡市松ヶ崎 828-6

名 称： 帯刀建設株式会社

代表者： 帯刀 正之

当社は、下記のとおりSDGs 達成に向けた取組を行い、積極的にSDGs を推進することを宣言します。

記

分野 (三側面)	具体的取組	2030 年に向けた指標 (現状値：2024 年度)	関連する ゴール
環境	【現在行っている取組】 社内照明の LED 切替、省エネ化の取組 作業現場の快適トイレの設置	工事現場に快適トイレ設置 の増加	6 15
	【今後新たに行う取組】 CO2 の排出の削減 重機、社有車のハイブリッド、電気自動車の導入、	【現状値】請負工事の 50% 【目標値】請負工事の 90%	
社会	【現在行っている取組】 安全運転の励行 社員の技術研修、資格取得の推進	全社保有車両へのドライブレコーダーの設置	3 5
	【今後新たに行う取組】 ドライブレコーダー、バックモニターの搭載車の増加	【現状値】10% 【目標値】90%	
経済	【現在行っている取組】 ICT 建機、3 次元測定の教育、除雪作業による貢献 完全週休 2 日制、週 1 回のノー残業デーの取組	請負現場での ICT の活用	8 9 11
	【今後新たに行う取組】 現場内での ICT 建機、3 次元測定の活用	【現状値】10% 【目標値】60%	
その他	【現在行っている取組】		
	【今後新たに行う取組】	【現状値】 【目標値】	

資料：帯刀建設提供

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、「従業員の年次有給休暇の取得率」である。

同社の 2024 年 3 月期の従業員(合計 32 名)の年次有給休暇取得率は 70.2%であり、今後、有給休暇の取得向上を通じて、より働きやすい職場づくりに取り組むことを目指している。

(2) KPI の重要性

①サステナビリティ方針

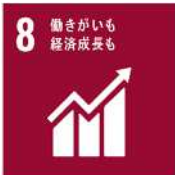
2018年に働き方改革関連法が成立し、改正後の労働基準法が2019年4月から順次施行されている。有給休暇の取得についても年 10 日以上の子次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられることになった。政府は働き方改革を進める中で、労働者の有給休暇の取得を促進させる方向にある。

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、同社が基本理念で掲げている「すべてのステークホルダーから信頼される良き企業」を目指すためには、従業員一人ひとりが健康的に働くことができる環境を整備していくことが必要であり、そのための方策の一つとして年次有給休暇の取得率を引き上げていくことが重要である。

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
 8 働きがいも経済成長も	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。

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 Website 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率を引き上げ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「従業員の年次有給休暇の取得率」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みて判定する。

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。

【従業員の年次有給休暇の取得率(SPTs)(白抜きの数値)】

決算期	有給休暇の取得率
2024年3月期(実績)	70.2%
2026年3月期	71.5%
2027年3月期	73.0%
2028年3月期	74.5%
2029年3月期	76.0%
2030年3月期	77.5%
2031年3月期	79.0%

(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、労働者の年次有給休暇の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、同社の有給休暇取得率は2024年3月期実績で70.2%となっており、全国平均を8.1ポイント上回っている。

今後同社は、2031年3月期までに有給休暇取得率を79.0%まで段階的に引き上げていくことを目指している。これは政府目標(2028年までに有給休暇平均取得率70%)を大幅に上回る目標設定であり、野心的であると判断できる。

②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。同社では従業員間の休暇調整や業務の互換性確保、加えて事前申請なしで有給休暇を取得できる制度の運用の開始も計画しており、休暇を取りやすい体制整備と雰囲気を社内に作っていくことで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. ローンの特徴

評価対象の「ローンの特性」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、借入条件を決めている。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金利が引き下げられることとなっている。

したがって、借入条件と同社の 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、達成した際には金利を引き下げる。

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、一切責任は負いません。

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。