

セカンドオピニオン

株式会社 e-ネットサービス
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025年3月31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、発行人である株式会社 e-ネットサービスに実施する 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」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」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. 発行人の概要

(1) 事業概要

- 株式会社 e-ネットサービス (以下、同社) は、要支援1から要介護5までの方を支援する民家型のデイサービスセンターを運営している。2009年4月に民家型デイサービス「もみじの家」を初めて開所して以来、これまで新潟市内で6施設を開所し、利用者の身体機能の維持・向上を目指し、運営を行っている。
- もみじの家では、「利用者が在宅生活の環境により近い状態で過ごし、自宅に帰っても違和感なく過ごせる日常生活リハビリ」を念頭に事業を運営している。具体的には、座りながらできる体操や「バランスボール」「握り棒」などの簡単なフィットネス器具を使用したトレーニング、脳トレや運動を兼ねたレクリエーションなど、楽しみながら自然と身体機能の回復や向上を目指し様々な取り組みを行っている。

【トレーニングやレクリエーションの様子】



資料:同社が運営する「もみじの家」の Website <https://momijino-ie.jimdofree.com/>

- 同社では施設ごとに利用者向けのイベントを積極的に実施している。お花見など公園へのお出掛け、お祭り見物、雛祭りやクリスマス・お誕生会などの各種パーティを開催することで、利用者に四季を感じてもらえるよう心掛けている。

【イベントの様子】

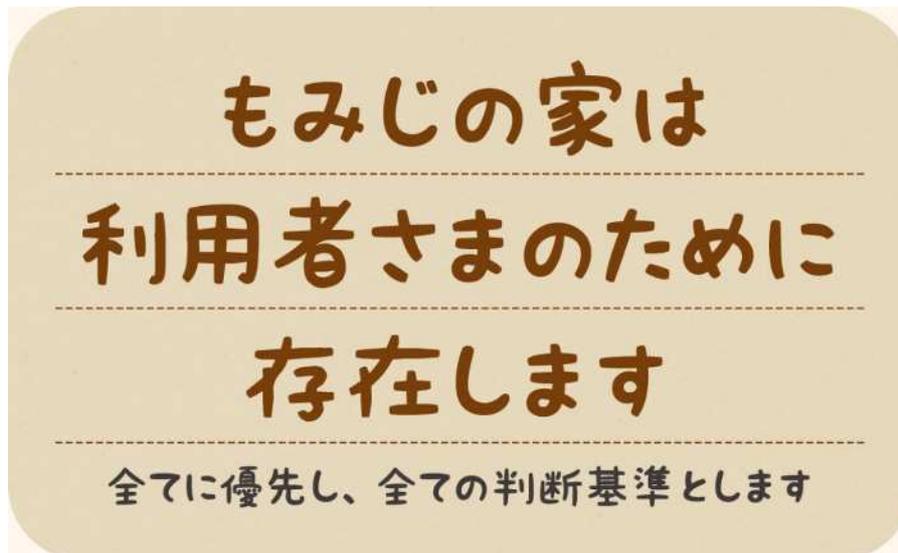


資料:同社が運営する「もみじの家」の Website <https://momijino-ie.jimdofree.com/>

(2) 同社の理念

同社では以下の理念を掲げ、一般に公表している。

【同社の理念】



資料:同社が運営する「もみじの家」の Website <https://momijino-ie.jimdofree.com/>

また、この理念を実現するため、以下の4つの行動指針を定めている。

【同社の行動指針】



一、私たちは安全な環境を提供します。
リスクマネジメントに対する高い意識と介護技術の向上

二、私たちは効果的な介護サービスを提供します。
機能向上のための日々の研鑽

三、私たちは楽しさと満足感を提供します。
またここに来たい、ここに居たいと思っただけの時間の提供。笑い声、笑顔の絶えない環境の創造

四、私たちは必要を見つけ、満たします。
利用者様・ご家族様・ケアマネージャー様の必要を見つけ、それ以上のことを提供する為の創意工夫

資料:同社が運営する「もみじの家」のWebsite <https://momijino-ie.jimdofree.com/>

この行動指針を踏まえ、同社の職員は利用者と常に向き合い、「何ができるか」「どのように支援を行えば良いか」を全員で考えながら、日々業務に邁進している。

また、施設の利用者だけでなく、利用者の家族に対しても温かい気持ちで接し、家庭事情などに配慮した受入体制を整えている。送迎時の自宅の施錠・開錠や火元の安全確認といった様々な生活支援、認知症や疾患への対応など、必要な時に必要なサービスを提供すべく親身になった対応を心掛けている。

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、「従業員の自己都合による退職率」である。2026年3月期以降の「自己都合による退職率」の目標を定めたうえで、その達成過程を通じて働きやすい職場環境づくりを目指すこととする。

(2) KPI の重要性

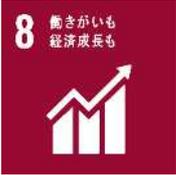
① サステナビリティ方針

前述のとおり、同社は「もみじの家は利用者さまのために存在します」という理念を掲げている。この理念を実現するためには、利用者へサービスを提供するための人材の確保が必要不可欠であることから、従業員の定着に向けて、より働きやすい職場環境の整備を進め、退職率を抑えるように努めていく方針である。

また、KPIとして定めた「従業員の自己都合による退職率」を低く抑制することは、SDGsの17の目標のうち、具体的には「8. 働きがいも経済成長も」のターゲット「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。」に貢献することが期待される。

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

【SDGs の目標】

SDGs の目標	ターゲット
	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/

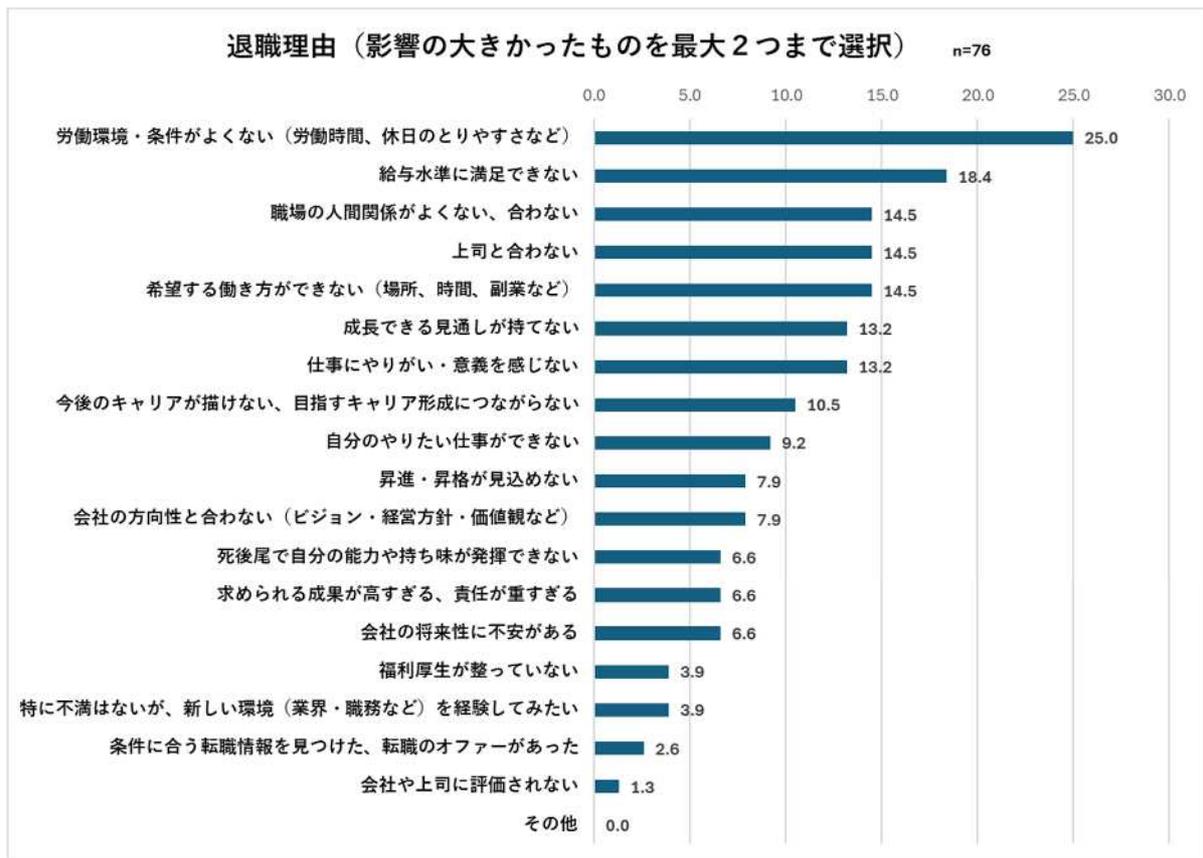
②KPIの有意義性

2023年3月に株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によると、過去3年以内に自己都合退職をした人の退職理由として「労働環境・条件がよくない(労働時間、休日のとりやすさなど)」と回答する割合が最も高くなっている。このように、従業員の離職を防止するために労働環境の改善への取り組みが企業に求められるなか、前述のとおり同社では、職場環境の整備を進めることにより離職防止に努めていく方針にある。

また、厚生労働省も中小企業の職場環境の整備促進のため、各種助成金や支援事業を整備しており、従業員の定着を後押ししている。したがって、同社が選定したKPIは、国の目指す方向性とも合致したものとなっている。

なお、従業員の離職率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。

【リクルートマネジメントソリューションズ調査結果(退職理由)】



資料:株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「2023年 新人・若手の早期離職に関する実態調査 第1回」

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、「従業員の自己都合による退職率」の決算期ごとの目標値を SPTs に設定した。

「自己都合による退職率」の計算式は下記のとおりとする。自己都合による退職者数を算出するにあたっては、定年退職による退職者は除外する。数値は、2026 年 3 月期から 2031 年 3 月期までの決算期ごとに算出することとする。

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。

$$\text{自己都合による退職率 (\%)} = \frac{\text{当期の自己都合による退職者数 (注 2)}}{\text{当期初の従業員数 (注 1)}}$$

(注 1) 分母の従業員数(パートタイム労働者を含み、役員および派遣社員を除く)は期初の人数とする。

(注 2) 自己都合退職は、定年退職を除く退職者数とする。

【従業員の自己都合による退職率(SPTs) (白抜きの数値)】

決算期	従業員の自己都合による退職率
2024 年 3 月期(実績)	44.2%(※)
2025 年 3 月期(見込)	48.7%
2026 年 3 月期	40.0%
2027 年 3 月期	35.0%
2028 年 3 月期	30.0%
2029 年 3 月期	25.0%
2030 年 3 月期	20.0%
2031 年 3 月期	15.0%

(※) 2024 年 3 月期時点の従業員数 77 名、当期の退職者数 34 名

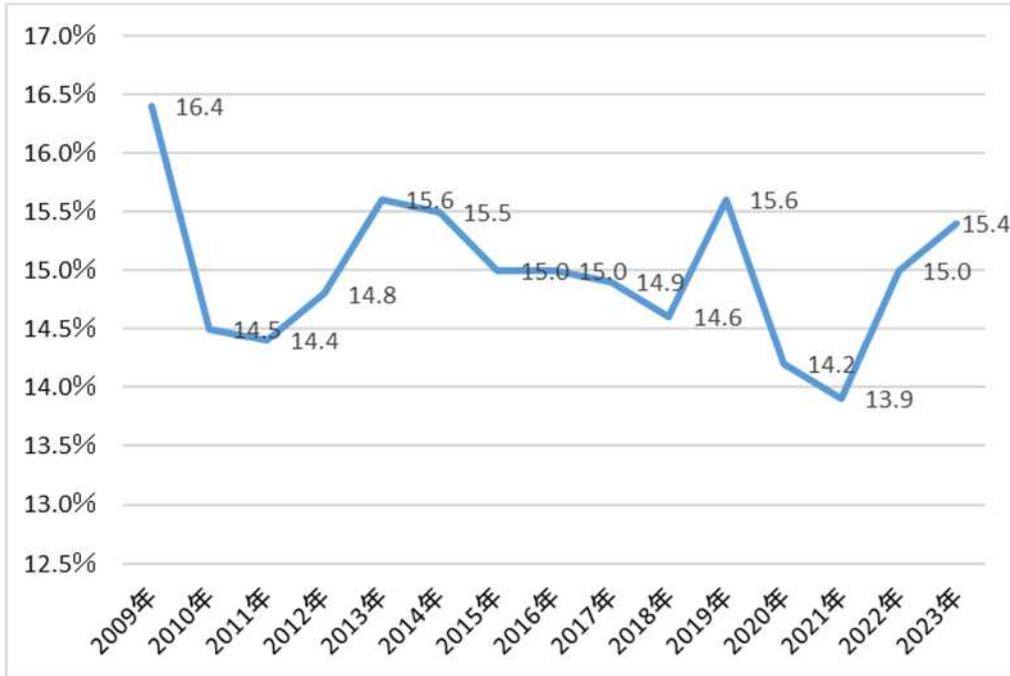
(2) SPTs の野心性

① 同業他社等との比較

2024 年 8 月に厚生労働省が公表した「令和 5 年雇用動向調査結果の概況」によると、2023 年の一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者)の離職率は 12.1%となっている。また、パートタイム労働者を含めた全労働者の直近 3 年の離職率は 2021 年 13.9%、2022 年 15.0%、2023 年 15.4%と上昇しており、離職率は今後ますます上昇することも想定される。

このような状況において、同社では従業員の離職率を2024年3月期実績の44.2%から順次引き下げる目標を設定している。2031年3月期の離職率の目標値は15.0%と厚生労働省が発表した2023年のパートタイム労働者を含めた全労働者の離職率である15.4%を下回る野心的な目標を設定している。

【パートタイム労働者を含めた全労働者の離職率の推移】



資料:厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果の概況」

②達成方法と不確実性要因

前述のとおり、同社では人材の確保・定着のため、働きやすい職場環境づくりに努めている。今後は職員を積極的に正社員として登用するほか、定期的な研修会を開催しスキルアップや仕事に対するモチベーションを向上させることで、従業員の定着を図っていく方針である。

しかし、従業員が離職する理由は様々であり、その全部に対応していくことは困難である。また現在の若者は転職することが当たり前になりつつある。一方、同社では従業員の働きやすい環境整備に向けて取り組むほか、魅力ある職場づくりに努めることで、自己都合による退職率の抑制につなげていく方針である。

(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、保証条件を決めている。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、残存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、保証条件と同社の 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

本文書については総額引受人が、発行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、発行人から提供された情報や発行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

発行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。