

セカンドオピニオン

株式会社 KRH
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、貸付人である株式会社第四北越銀行が、借入人である株式会社 KRH 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

- 株式会社 KRH は、2025 年 3 月に資本政策の一環として設立された会社であり、株式会社菊地組を中核企業に有する持株会社である。

(1) 株式会社菊地組の概要

- 株式会社菊地組（以下、同社）は、新潟県長岡市に本社を構え、県内全域で仮設工事、土工事、コンクリート打設工事を行っている。大規模工事から小規模工事まで多数の実績を誇り、地域に根差した企業である。
- 仮設工事とは、現場作業を安全に進めるための仮設備や準備作業のことを指す。仮設備は工事完了後撤去されるが、どの現場においても欠かせない重要な作業である。仮設工事には仮設トイレ、仮設電気、仮囲い、仮設足場、墨出し、養生、廃材処分まで様々な種類があるが、同社は主に仮設足場の工事を行っている。

【仮設工事の様子】



資料: 菊地組の Website <https://kikuchigumi-nagaoka.com/>

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

- 土工事(掘削工事)とは、地表面より下の構造をつくるために土を掘って別の場所に搬出する工事のことである。敷地の整地や盛土、埋め戻しなど多くの建設工事に付帯する作業である。手作業で工事を行うこともあるが、大規模な工事では人力での作業は難しいため、バックホーやクレーンなどの重機を使い作業を行っている。

【土工事(掘削工事)の様子】



資料:菊地組の Website <https://kikuchigumi-nagaoka.com/>

- コンクリート打設工事とは、「生コンクリート」(固まる前のコンクリート)を型枠の中に流し込み、建物の基礎を作る工事である。安全で品質の良いコンクリートを打設するためには、適切な施工管理が必要となる。

【コンクリート打設工事の様子】



資料:菊地組の Website <https://kikuchigumi-nagaoka.com/>

(2)経営理念

同社は以下の経営理念を掲げている。

【同社の経営理念】

自社共に仕事に対し自負を持ち、
納得できる行動で現場に努める。

資料:菊地組の Website <https://kikuchigumi-nagaoka.com/>

従業員一人ひとりが顧客のニーズを理解し、そのニーズに応えられるよう努力することを通じて各自の能力を向上していくことが同社の目指す姿である。そのような従業員が結集することにより、今後も実績を積み重ね、顧客に信頼される、地域に不可欠な企業になることを目指している。

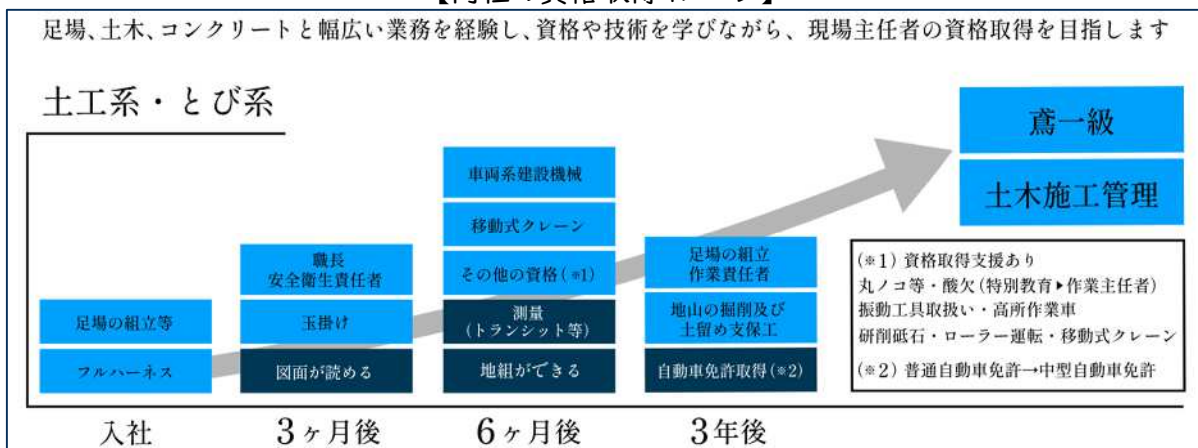
(3)SDGs 達成に向けた取り組み

同社は自律的に行動する従業員を育成するために、従業員が働きやすい環境の整備を進めているほか、社内研修や資格取得支援制度を設け、従業員の育成に力を入れている。

年間休日 120 日、土日休みを基本としており、仕事だけではなくプライベートも充実できるようなワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場環境の整備に努めている。加えて、各種社会保険制度も完備しており、従業員が安心して働ける環境を整えている。また、同社では下図に掲げる資格取得プランを設けており、未経験者でも早期に一人前の仕事ができるよう手厚い支援を行っている。

以上の取り組みを SDGsにおける 17 の目標に照らし合わせてみると、「4.質の高い教育をみんなに」「8.働きがいも経済成長も」に合致する内容となっている。

【同社の資格取得イメージ】



資料:菊地組の Website <https://kikuchigumi-nagaoka.com/recruit/>

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、同社の「自己都合による退職者数」および「外国人労働者の在籍人数」である。2026 年 2 月期以降の「自己都合による退職者数」「外国人労働者の在籍人数」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「自社共に仕事に対し自負を持ち、納得できる行動で現場に努める。」という経営理念のもと、従業員一人ひとりが成長する企業を目指している。同社では従業員の成長を全面的にサポートし、働きやすい職場環境の整備を進めることで、退職者の発生を抑制していく方針である。このような取り組みは、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。

また、同社では外国人を積極的に受け入れており、同社が培ってきた教育・研修制度を利用して技能や技術の継承に取り組んでいる。同社で働く外国人労働者も日本人の従業員と同様に、従業員の一員として自分が行う仕事に自負を持ち、自律的に現場で働くことが期待されている。外国人に対し積極的に自社が保有する技術や技能を継承する取り組みは、SDGs の 17 の目標のうち、具体的には「4. 質の高い教育をみんなに」のターゲット「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。」、「10. 人や国の不平等をなくそう」のターゲット「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。」、「12. つくる責任使う責任」のターゲット「12.a 開発途上国に対し、より持続可能な消費・生産形態の促進のための科学的・技術的能力の強化を支援する。」に貢献することが期待される。

なお、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。

【SDGs の目標】

SDGs の目標	ターゲット
 4 質の高い教育を みんなに	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。
 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。
 10 人や国の不平等 をなくそう	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。
 12 つくる責任 つかう責任	12.a 開発途上国に対し、より持続可能な消費・生産形態の促進のための科学的・技術的能力の強化を支援する。

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・条件が良くない（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、従業員の自己都合による退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、同社では職場環境の整備を進めることにより、退職防止に努めていく方針にある。加えて、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。

また、外国人をはじめとする多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮できる体制を推進していくことは、同社にとって、ダイバーシティ経営を促進するとともに、従業員の確保にもつながり持続性のある事業運営に資することにつながる。加えて、政府は「第 9 次雇用対策基本計画」において、「我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進」する方向性を明確にするとともに、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2018」で「中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており（中略）設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保

を引き続き強力に推進するとともに、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある。」と述べ、2019年に特定技能制度を創設している。同社では、技能実習生として採用した外国人労働者につき、実習期間終了後も本人が同社での勤務を希望する場合、引き続き特定技能者として採用する方針を掲げている。このような取り組みは、一定の専門性・技能を有する外国人材を幅広く受け入れていこうとする政府の方針と合致しており、有意義であるといえる。

なお、同社の「自己都合による退職者数」および「外国人労働者の在籍人数」は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「自己都合による退職者数」(SPT1)および「外国人労働者の決算日時点における在籍人数」(SPT2)の目標を SPTs に設定した。達成目標は同社の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、「自己都合による退職者」とは、「転職や結婚、出産、家族の介護など従業員自身の都合により、従業員が自主的に退職を申し出た者」を指す。一方、決算日時点で外国人労働者が、技能実習生から特定技能者への資格切り替えのため同社を一時的に退職している場合は、自己都合退職とはみなさいとともに外国人労働者の在籍人数に含めるものとする。

SPT1および SPT2 の両方を達成して当期の目標を達成することとする。

また、同社は第四北越銀行の協力を得て、SPTs を設定している。

【「自己都合による退職者数」および「外国人労働者の決算日時点における在籍人数」の目標値(SPTs)(白抜きの数値)】

決算期	自己都合 退職者数 (SPT1)	外国人 労働者数 (SPT2)
2023年2月期(実績)	0	8
2024年2月期(実績)	0	8
2025年2月期(実績)	2	9
2026年2月期	0	10
2027年2月期	0	10
2028年2月期	0	10
2029年2月期	0	11
2030年2月期	0	11
2031年2月期	0	11
2032年2月期	0	12
2033年2月期	0	12
2034年2月期	0	12

(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、2023年2月期および2024年2月期の同社の自己都合による退職者数は0人であった。2025年2月期では2人の自己都合による退職者が発生した一方で、2026年2月期から2034年の2月期の9ヵ年について、自己都合による退職者数ゼロの実現を目指しており、同社が設定する目標は野心的である。

また前述したとおり、同社では外国人労働者の採用を積極的に行っている。定期的に技能実習生を受け入れているほか、技能実習期間を終了した外国人労働者についても本人が同社で引き続き勤務することを希望すれば、特定技能者として同社で働ける体制を整えている。外国人労働者を雇用することは、人材不足の解消や社内コミュニケーションの活性化などのメリットがある一方、文化や生活習慣による価値観の違いから発生するトラブルや雇用のルールや手続きが複雑であることから事務が煩雑になるなどのデメリットも指摘されている。同社が様々なデメリットを受容しつつも、外国人労働者の数を長期的に増やしていこうとする取り組みは、野心的であると判断できる。

②達成方法と不確実性要因

前述のとおり、同社では年間休日 120 日、土日休みを基本としており、仕事だけではなくプライベートも充実できるようワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場環境の整備に努めている。加えて、各種社会保険制度も完備しており、従業員が安心して働ける環境の整備を進めている。

しかし、従業員が退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た取組に加え、外国人を含めた全従業員にとって魅力ある職場づくりに努めることとしている。これにより、自己都合による退職者の発生の抑制および外国人労働者の増加を実現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. ローンの特性

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、現時点での状況进行评估したものであり、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。