

セカンドオピニオン

大宗建設工業株式会社
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 4 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

本文書は、SDGsリンク・ファイナンスに関するセカンドオピニオンである。

1. 借入人の概要

(1) 事業概要

- 新潟市秋葉区に本社を構える大宗建設工業株式会社（以下、同社）は、給排水衛生設備工事、空気調和設備工事、ガス設備工事、浄化槽設備工事といった設備工事を主体した事業を行っており、新潟市内はもとより隣接する市町村にも多数の顧客を有する。
- 同社は1976年の創業以来、快適な設備環境を地域住民や企業などに提供することに注力してきた。また同社では、多種多様な設備工事に対応するため、さまざまな技術資格者を有しているが、今後も従業員の教育に力を入れ、設備工事業の牽引役として地域に貢献できるよう努めていく方針である。

【同社の事業実績例】



新通小学校空気調和改修工事（研冷・大宗 特定共同企業体）
2023年度



巻地区公民館・巻文化会館空気調和設備工事（2期）（大宗・小川 特定共同企業体）
2023年度



新津処理場機械棟他改修空調その他工事（1期）
2023年度



巻地区公民館・巻文化会館
空気調和設備改修工事（大宗・小川 特定共同企業体）



新潟県警察江南警察署
空調設備改修工事
2021年度



新潟市老人福祉センターいこいの家西川荘
空気調和設備改修工事
2021年度

資料:大宗建設工業の Website <https://niigata-daiso.com/record/>

【同社の技術資格者】

技術資格者			
1級管工事施工管理技士	5名	1級配管技能士	8名
2級管工事施工管理技士	7名	2級配管技能士	2名
2級土木施工管理技士	5名	ガス機器設置スペシャリスト	4名
消防設備士甲種1類	2名	第1種ガス内管工事士	3名
浄化槽設備士	1名	第2種ガス内管工事士	3名
給水装置工事主任技術者	9名	第2種電気工事士	1名
下水道排水設備責任技術者	15名	2級ボイラー技士	1名
登録配管基幹技能者	7名		

資料:大宗建設工業の Website <https://niigata-daiso.com/record/>

(2) 同社の企業理念

同社は、以下の企業理念および行動指針を制定し、広く公表している。

【同社の企業理念、行動指針】



企業理念

「先義後利」人・企業として道義を優先させ、お客様の立場に立った経営を目指す。

行動指針

お客様、第一主義で地域社会に貢献する。
 堅実で調和のとれた会社の作業環境を作り出す。
 環境の改善と保護に意欲的な活動を図る。

資料:大宗建設工業の Website <https://niigata-daiso.com/company/>

(3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は以下の「SDGs宣言」を制定している。持続可能な社会の実現に向けて、「快適で働きがいのある職場の創造」や「環境保全への貢献」などにつながる取り組みを積極的に推進していく方針を示している。

【同社のSDGs宣言】



大宗建設工業株式会社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

快適で働きがいのある職場の創造

すべての従業員の心身の健康と安全に配慮し、働きがいのある職場づくりに努めます。
人材育成を通じ従業員と企業がともに成長することを目指してまいります。

【具体的な取り組み】

- ・職員の定期健康診断の実施
- ・出産、育児、介護休暇等の休暇制度拡充
- ・イデコプラス実施による職員の資産形成支援
- ・資格取得を給与に適切反映

【2030年に向けた取り組み】

- ・福利厚生制度の更なる充実
- ・ユースエール認定の取得

先義後利の精神で地域に貢献

「義を通じ、人の役に立つ商売をする」という先義後利の精神で、地域に根ざした活動を展開し、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

【具体的な取り組み】

- ・高齢者雇用延長制度による雇用創出
- ・地元福祉施設と連携したアート展示「まちごと美術館」の運営
- ・「水仙の会」を通じた植樹活動への参加

【2030年に向けた取り組み】

- ・Uターン/リターン推進による地元人材の積極採用
- ・地元学生のインターンシップを積極的に受入れ

環境保全への貢献

本業を通じて環境保全に配慮した設備を提供するとともに、自社内における省エネルギー対策の実践およびリサイクル活動を強化し、自然環境保全に努めてまいります。

【具体的な取り組み】

- ・本業を通じた環境配慮型設備の提供
- ・環境配慮型設備の自社使用(太陽光発電、LED照明等)
- ・3Rの徹底(廃棄物の分別、削減、リサイクル)
- ・ISO14001/2004の継続運用

【2030年に向けた取り組み】

- ・環境配慮型自動車の導入

コンプライアンス徹底による組織体制の強化

コンプライアンスに対する取組姿勢を徹底し、透明性・公正性の高い経営を目指すことで組織体制の強化に努めてまいります。

【具体的な取り組み】

- ・法令遵守の徹底
- ・事故等の適切な公開制度
- ・安全運転の励行

【2030年に向けた取り組み】

- ・コンプライアンスに関する社内規定の整備
- ・コンプライアンスに関する社内研修の充実

SUSTAINABLE 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。

資料:大宗建設工業の Website <https://niigata-daiso.com/>

具体的には「快適で働きがいのある職場の創造」に向けて、従業員の定期健康診断の実施や出産・育児・介護休暇等の休暇制度の拡充を行うなど福利厚生の充実に努めている。このような活動が評価され、2024年3月に「新潟市健康経営認定事業所（シルバークラス）」に登録されるとともに、2024年、2025年の2年連続で経済産業省・日本健康会議「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を受けている。

【健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定証】



資料: 大宗建設工業の Website <https://niigata-daiso.com/>

2. KPI の選定

KPI の選定は、以下の観点から適切である。

(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 30 名) の年次有給休暇取得率は 70.8% 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。

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。

(2) KPI の重要性

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。

なお、厚生労働省がまとめた2024 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65.3%となり、2019年 (52.4%) から10ポイント以上上昇している。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」へとさらに上昇させ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、政府の目指す方向とも合致しており、有意義であるといえる。

加えて同社は、前掲した SDGs宣言で「すべての従業員の心身の健康と安全に配慮し、働きがいのある職場づくり」を目指すことを公表している。同社が掲げる健康と安全に配慮した働きがいのある職場づくりには、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ことから、同社が目指すべき方向と KPI は一致しており、有意義なものとなっている。

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。

3. 年次別目標の設定

年次別の目標は、以下の観点から適切である。

(1) 年次別目標の内容

同社は、KPI である「従業員の年次有給休暇の取得率」を年次別目標に設定した。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、年次別目標を設定している。

【従業員の年次有給休暇の取得率の年次別目標値（白抜きの数値）】

決算期	有給休暇の取得率
2024 年 3 月期（実績）	70.8%
2026 年 3 月期	71.0%
2027 年 3 月期	71.0%
2028 年 3 月期	71.5%
2029 年 3 月期	71.5%
2030 年 3 月期	72.0%
2031 年 3 月期	72.0%
2032 年 3 月期	72.5%
2033 年 3 月期	72.5%
2034 年 3 月期	73.0%
2035 年 3 月期	73.5%
2036 年 3 月期	74.0%
2037 年 3 月期	74.5%
2038 年 3 月期	75.0%
2039 年 3 月期	76.0%
2040 年 3 月期	76.5%
2041 年 3 月期	77.0%
2042 年 3 月期	78.0%
2043 年 3 月期	78.5%
2044 年 3 月期	79.0%
2045 年 3 月期	80.0%

(2)年次別目標の適切性

①同業他社等との比較

厚生労働省がまとめた2024 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率は前述のとおり 65.3%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 月期の実績で 70.8%となっており、全国平均を 5.5 ポイント上回っている。今後同社は、有給休暇平均取得率の引き上げをさらに進め、2028 年 3 月期に 71.5%、2045 年 3 月期には 80.0%に到達させることを目指している。これは政府目標（2028 年の有給休暇平均取得率 70%）を 2028 年時点で 1.5 ポイント上回る数値であり、同社が掲げる年次別目標は適切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。

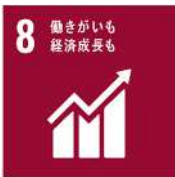
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「従業員の年次有給休暇の取得率」を引き上げていくことは、SDGs17 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女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用 と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を実現し、同一労働同一賃金を達成する。」の実現に貢献することが期待される。

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女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用 と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を実現し、同一労働同一賃金を達成する。

資料:「SDGsとターゲット新訳」制作委員会「SDGsとターゲット新訳 Ver.1.2」
https://xsdg.jp/pdf/SDGs169TARGETS_ver1.2.pdf

4. ローンの特徴

ローン特性は、以下の観点から適切である。

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。同社は年次別目標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、借入条件と同社の年次別目標に対するパフォーマンスは連動しており、年次別目標達成の動機付けとなっている。

5. レポーティング

レポーティングは、以下の観点から適切である。

同社は年次別目標の達成状況について、目標達成状況に関する報告書を報告期限までに第四北越銀行に対し、年に1回提出することになっている。

第四北越銀行は、これにより年次別目標の達成状況に関する最新の情報を入手できるとともに、目標達成状況に関する報告書の内容から年次別目標の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、設定する目標や取り組み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本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。