

セカンドオピニオン

株式会社セントラル
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 5 月 9 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

- 株式会社セントラル(以下、同社)は、個人向けのカードローンやキャッシングなどを取り扱う消費者金融業者である。1973年に愛媛県松山市で創業して以来、順次営業地域を拡大しており、現在は地元である愛媛県のほか、東京、神奈川、埼玉、大阪、岡山、香川、高知の各都府県に店舗を設置している。
- 同社が大切にしているのはスピード感である。「顧客に、いかに早くタイムリーにサービスを提供できるか」を常に考えている。申込日の即日の融資を原則としており、遅くとも翌日までには、融資を完了させるスタイルを貫いている。
- 顧客の利便性向上を図るため、1997年には業界の中でもいち早く自動契約機を導入し、2015年にはインターネットを利用した新規申し込み受付を開始した。また、2017年にはセブン銀行との提携もスタートしている。今後も、店舗数をさらに増やしていくなど、顧客の利便性向上のために努めていく方針である。

【同社の本社外観】



資料:セントラルの Website <https://011330.jp/recruit/>

(2) 企業理念・経営理念

同社は、以下の企業理念および経営理念を掲げている。

【同社の企業理念】

企業理念

セントラル3つのCの思想

Customer First
お客様第一主義

CustomerFirst
お客様第一主義

昭和48年の創業時から変わらないもの。それは、「Customer First（お客さま第一主義）」の精神です。私たちの仕事は、「お客さまに大きな夢を届けること」。そのためには今、お客さまが何に困っていて、何を望んでいるのかを知ることが一番大切だと考えています。

Challenge
挑戦

「お客さまのニーズを真摯に受け止め、「今、ここ」に必要なサービスを創造する」。お客さまのニーズは、必ず時代の一步先にあります。そこに応えるために、果敢に「Challenge（挑戦）」していくのが私たちの使命です。

Confidence
信用

お客さまに夢を届けたい。だから絶え間なく挑戦する。そのシンプルな気持ちと行動の繰り返しだけが、企業発展につながっていくと信じています。その結果として「Confidence（信用）」が生まれると信じています。

【同社の経営理念】

経営理念

セントラル4つの安心宣言

01
お客さま
ファーストの徹底

1973年創業以来、多様化するニーズに応え続け、着実に歩んできた歴史があります。

02
お客さま視点での
利便性追求

お客様のご要望に合わせて、ATM、支店窓口、口座振込等、さまざまなご返済方法をご利用いただけます。

03
お客さま
お一人おひとりへの
真摯な対応

「お客様第一主義」の教育が行き届いたプロフェッショナルが、お一人おひとりに真摯に対応いたします。

04
お客さまの
プライバシーを
守ります

利用に關する情報は一切外部に漏らしません。誰にも知られずにご利用いただくことができます。

資料: セントラルの Website <https://011330.jp/company.html>

2. KPI の選定

評価対象の「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 4 月期の従業員(合計 34 名)の年次有給休暇取得率は 49.9%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

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 of 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、前掲した企業理念で「お客様第一主義」「挑戦」「信用」を掲げており、これらを具現化するには従業員が健康的に働くことのできる職場環境の整備が必要となる。健康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. 年次別目標案の設定

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
2022 年 4 月期（実績）	39.5%
2023 年 4 月期（実績）	25.3%
2024 年 4 月期（実績）	49.9%
2026 年 4 月期	60.0%
2027 年 4 月期	65.0%
2028 年 4 月期	70.0%
2029 年 4 月期	75.0%

(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 4 月期実績で 49.9%となっており、全国平均を 15.4 ポイント下回っている。

今後同社は、2029 年 4 月期までに年次有給休暇の取得率を 75.0%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 年までに有給休暇取得率 70%）を同時期に達成し、さらに上回っていく目標設定であり、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

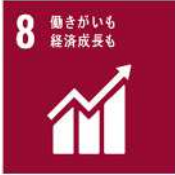
も依然多いことが指摘されている。同社では従業員間の休暇調整や業務の互換性確保を進め、休暇を取りやすい体制整備と雰囲気を社内に作っていくことで有給休暇の取得を促していく方針である。

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
	8.5 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、人財育成支援事業
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。