

セカンドオピニオン

株式会社植木組
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植木組に実施する 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

株式会社植木組（以下、同社）は、同社と子会社 13 社および関連会社 3 社で構成される企業グループ（以下、同社グループ）の中核会社である。同社グループは、建設事業および不動産事業を主力事業としており、その他の事業では建材製造販売等の事業、ソフトウェアの開発および販売事業、介護福祉事業、ゴルフ場運営事業等を展開している。

【同社グループの事業にかかる位置づけ】

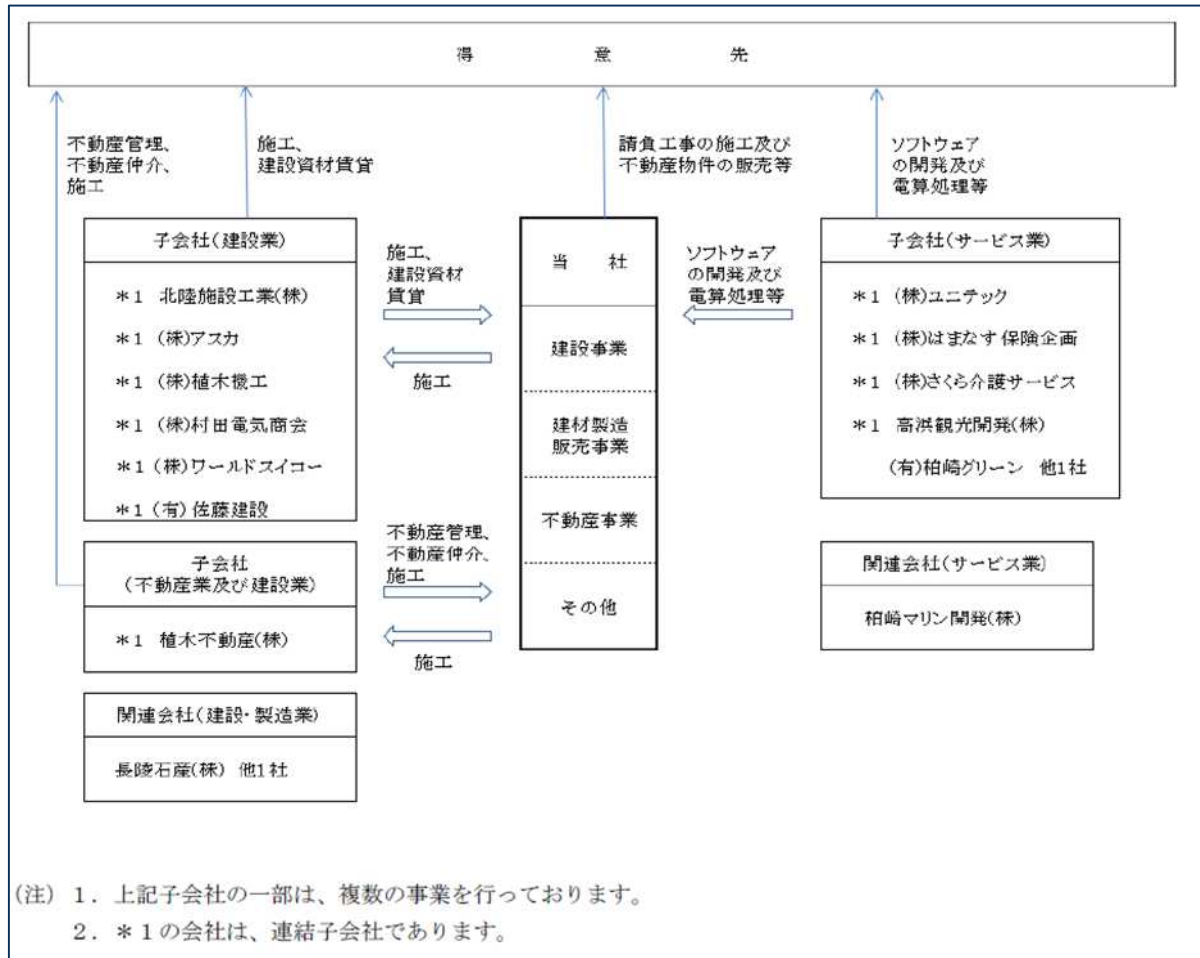
建設事業	同社が建設工事の受注、施工を行うほか、北陸施設工業(株)他5社が建設工事の受注、施工を行っており、(株)植木機工が建設資材の賃貸事業を行っている。
不動産事業	同社が不動産の売買、賃貸および開発に関する事業を行っているほか、子会社の植木不動産(株)が不動産事業を行っている。同社は植木不動産(株)が行っている宅地開発事業等について工事の一部を受注している。
建材製造販売事業	同社が建設資材の製造販売を行っており、自社で使用するほか、一部の建設事業を営む子会社へ販売している。
その他	その他の主な事業として、子会社の(株)ユニテックがソフトウェアの開発および販売事業を行っており、同社はソフトウェアの開発等を発注している。また、(株)はまなす保険企画が損害保険代理事業を、(株)さくら介護サービスが有料老人ホームの運営事業を、高浜観光開発(株)がゴルフ場の運営事業を行っている。

資料:植木組「第77期有価証券報告書」をもとに当社作成

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

【同社グループの事業系統図】



資料:植木組「第77期有価証券報告書」

【同社の施工実績例】



千曲川大町地区堤防強化工事

北陸地方整備局 / 2023年度



長岡市中之島ごみ処理施設

長岡環境テクノロジー株式会社 / 2023年度



直江津BP安江地区情報ボックス整備工事

北陸地方整備局 / 2023年度



石沢地区区画整理第5次工事

上越地域振興局 / 2023年度



金沢スタジアム

金沢市 / 2023年度



R4能越道長沢・小泉舗装工事

北陸地方整備局 / 2023年度

資料:植木組の Website <https://www.uekigumi.co.jp/works/>

(2) 企業理念

同社は、以下の企業理念を掲げている。

【同社の企業理念】

明日を創造

私たちは、大地と海と都市空間に、豊かで潤いある人間環境を創造します。

常に挑戦

私たちは、限らない知恵と情熱を結集し、新たな可能性に挑戦します。

一緒に感動

私たちは、お客様の心に響くサービスを誇りとし、働く感動と人生の幸せを追求します。

資料:植木組の Website <https://www.uekigumi.co.jp/company/philosophy/>

同社は、2022 年 4 月からの第 14 次中期経営計画(2022-2024 年度)において、長期ビジョン「UEKI VISION 150 成長を求め、挑戦を楽しむ企業へ」を策定している。第 14 次中期経営計画では「営業力強化」「技術力強化」「人財力強化」の 3 つのテーマを重点施策として掲げており、計画目標の達成に向け全社一丸となって取り組んでいる。

【長期ビジョンと中期経営計画の位置付け】



資料:植木組「第14次中期経営計画」より

(3) SDGs 達成に向けた取り組み

同社は、以下の「サステナビリティ基本方針」を制定するとともに、「マテリアリティ(重要課題)」の特定を行っている。

【同社のサステナビリティ基本方針】

基本方針

当社は、大地と海と都市空間に、豊かで潤いある人間環境を創造するため、企業活動を通じて、安心・安全で持続可能な社会の実現に貢献するとともに、持続的な成長を目指します。

資料:植木組の Website <https://www.uekigumi.co.jp/sustainability/esg/>

【同社のマテリアリティ(重要課題)】

ESG	マテリアリティ	関連するSDGs
E: 環境	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷の低減 環境保全への貢献 	      
S: 社会	<ul style="list-style-type: none"> 安心・安全で住みやすいまちづくり 品質の維持と向上 労働安全の確保 人的資本への投資等 働きやすい職場環境づくり 	        
G: ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底 リスクマネジメントの強化 	  

資料:植木組の Website <https://www.uekigumi.co.jp/sustainability/esg/>

また同社は、「新潟県 SDGs 推進建設企業登録制度」に参画しており、SDGs を推進することを宣言している。「SDGs達成に向けた宣言」の内容は、次頁の通りである。

【SDGS 達成に向けた宣言書】

(様式第2号)

令和 7 年 1 月 10 日

S D G s 達成に向けた宣言書

所在地： 柏崎市駅前 1 丁目 5 番 45 号

名 称： 株式会社 植木組

代表者： 代表取締役社長 日下部 久夫

当社は、下記のとおり S D G s 達成に向けた取組を行い、積極的に S D G s 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：2023 年度)	関連する ゴール
環境	【現在行っている取組】 スコープ 1、2 における CO2 排出量の削減	CO2 排出量削減率 2013 年度比	7 13
	【今後新たに行う取組】	【現状値】22.7%削減 【目標値】30%削減	
社会	【現在行っている取組】 男性の育児休業取得促進 ※今後も継続	男性社員育児休業取得 率	5 8
	【今後新たに行う取組】 4 週 8 閉所の 100%実現	【現状値】56.3% 【目標値】100%	
経済	【現在行っている取組】 労働災害の撲滅	労働災害度数率	8
	【今後新たに行う取組】	【現状値】0.62 【目標値】0.5	
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】	

※ 3 側面（環境・社会・経済）のうち複数の分野にまたがる取組については、最も関係が深い分野の欄に記載してください。どこにも該当しない取組は、「その他」に記載してください。（「その他」欄の記載は登録要件ではありません。）

※ 3 側面全てで必ず 1 つ以上の取組（「現在行っている取組」「今後新たに行う取組」のいずれか（又はいずれも））を記載してください。

※ 3 側面のうち 1 つ以上は「今後新たに行う取組」を記載してください。

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「同社が携わる設計業務のうち ZEB 物件の受注率(以下、ZEB 物件の受注率)」および「男性従業員の育児休業取得率」である。

同社は、この2つの KPI について 2026 年 3 月期以降の数値目標を定め、その達成を通じて脱炭素社会の構築への貢献および働きやすい職場環境の実現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



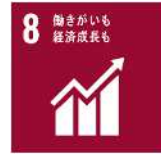

今後数十年の間に CO₂およびその他の温室効果ガスの排出が大幅に減少しない限り、21 世紀中に、地球温暖化は 2℃を超えると予測されており、温室効果ガスの排出を削減することは環境を保全するための最優先課題である。

KPIとして定めた「ZEB 物件の受注率」を引き上げていくことは、カーボンニュートラルの実現に貢献することから、SDGs の 17 の目標のうち、具体的には「7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに」のターゲット「7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。」や、「13. 気候変動に具体的な対策を」のターゲット「13.1 すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。」の達成に貢献することが期待される。

また、厚生労働省イクメンプロジェクト「令和 5 年度男性の育児休業取得率の公表状況調査」によると、男性の育児休業取得率の向上の取り組みを進めている企業は、「職場風土の改善」「従業員満足度の向上・ワークエンゲージメントの向上」「コミュニケーションの活性化」などの効果がみられることについて言及されている。このことから、同社が KPI として定めた「男性従業員の育児休業取得率」を向上させる取り組みを推進していくことは、同社のマテリアリティ(重要課題)のひとつである「働きやすい職場環境づくり」の解決に資するものと考えられる。なお、この取り組みは 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。」の達成に貢献する。その他、男性と女性の育児負担の標準化に資することから、目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット「5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。」の達成にも寄与する。

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。

【SDGs の目標】

SDGs の目標	ターゲット
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
 <p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p>	7.2 2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	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。
 <p>13 気候変動に具体的な対策を</p>	13.1 すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。

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ウェブサイト https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_logo/

②KPI の有意義性

わが国が目標としている 2050 年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、いわゆるカーボンニュートラル・脱炭素社会の実現を見据えるなかで、2025 年 2 月に閣議決定された「地球温暖化対策計画」をみると、「2030 年度以降新築される建築物について ZEB 基準の水準の省エネルギー性能」と、「2050 年にストック平均での ZEB 基準の水準の省エネルギー性能」が確保されていることを目指すと明記されている。このことから、同社が「ZEB 物件の受注率」の向上を目指していくことと政府が目指している方向性は一致しており、有意義である。また、同社は「環境負荷の低減」「環境保全への貢献」をマテリアリティ(重要課題)として掲げており、同社が目指すべき方向と KPI の内容は合致しており、有意義なものとなっている。

次に「男性従業員の育児休業取得率」について、日本政府は 2025 年目標を 50%におき、取得率向上を促すよう公表義務を設けるなど各種施策を行っている。同社が「男性従業員の育児休業取得率」の向上を目指す取り組みを行うことは、政府の方針と合致しており、有意義なものとなっている。また、前掲した「SDGs達成に向けた宣言書」で「男性従業員の育児休業取得率」を 2030 年に向けた指標として掲げており、同社が目指すべき方向と KPI の内容は合致している。

なお、同社が KPI として掲げる「ZEB 物件の受注率」および「男性従業員の育児休業取得率」は、定量的に確認できるものである。

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「ZEB 物件の受注率」(SPT1)と「男性従業員の育児休業取得率」(SPT2)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、毎年度の達成状況をみて判定する。なお、SPT1 もしくは SPT2 の片方の達成で所定の 2 分の 1、両方の達成で所定の金利を引き下げることとしている。

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。

【「ZEB 物件の受注率」(SPT1)および「男性従業員の育児休業取得率」(SPT2)の目標値(SPTs) (白抜きの数値)】

決算期	ZEB 物件の受注率 (SPT1)	男性従業員の育児休業取得率 (SPT2)
2024 年 3 月期(実績)	40.0%(注1)	56.3%(注2)
2026 年 3 月期	40.0%	70.0%
2027 年 3 月期	45.0%	85.0%
2028 年 3 月期	50.0%	100.0%
2029 年 3 月期	55.0%	100.0%

(注1) 受注件数5件のうちZEB物件の受注が 2 件

(注2) 対象者 16 名のうち取得者 9 名

(2) SPTs の野心性

①同業他社等との比較

前述の通り、政府は 2025 年 2 月に閣議決定された「地球温暖化対策計画」において、「2030 年度以降新築される建築物について ZEB 基準の水準の省エネルギー性能」と、「2050 年にストック平均での ZEB 基準の水準の省エネルギー性能」が確保されていることを建築物分野の目指すべき姿として方向性を示している。その一方で、2024 年 11 月に環境省が開催した「ZEB 説明会「実現編」」で配布された資料で、2023 年度の着工面積に対する ZEB の割合が 32.65%であると示されている。この割合は年々上昇しているとはいえ、政府が目指している姿とは大きな乖離がある。

このような状況のなか、同社では 2024 年 3 月期時点で、件数の割合ではあるが ZEB 物件の受注率が 40%となっており、今後さらなる受注率の向上を図っていく方針である。2029 年 3 月期には 55.0%を目標として掲げることで、政府が目指す「2030 年以降新築される建築物

について ZEB 基準の水準の省エネルギー性能が確保されていること」の実現へ貢献すべく、弾みをつけていくこととしている。このことから、同社が設定する「ZEB物件の受注率」(SPT1)は野心性が高いと判断できる。

次に「男性従業員の育児休業取得率」について、政府は 2025 年に 50%、2030 年に 80% にするという目標を定めている。一方、厚生労働省が発表した「令和 4 年度(2022 年度)雇用均等基本調査」において男性の育児休業取得率は 17.13%にとどまっている。そのようななか、2024 年 3 月期における同社の男性育児休業取得率は 56.3%と、政府が掲げる 2025 年に 50%の目標をすでに上回っている。さらに今後、男性の育児休業取得率を引き上げていくことを目指しており、2028 年 3 月期以降は、対象者全員が育児休業を取得するという野心的な目標を設定している。

②達成方法と不確実性要因

同社では、ZEB物件の受注拡大に向けて、発注者に対しZEBの取り組みを強く推奨していくとともに、同社内で勉強会等を開催して、ZEBについて国が目指している方向や今後同社が取り組んでいく指針などの理解を深めていくこととしている。一方、同社のZEB推奨に対し反応が芳しくない発注者も存在すると思われるが、同社ではZEBにすることでのポジティブなインパクトを丁寧に説明して、発注者がZEB物件を選択するよう努めていく方針である。

また、男性の育児休業取得率の向上させていくために、同社では社内報に制度説明のほか、育休取得者や上司からのコメントを掲載するなどして、男性が育児休業をとりやすい雰囲気を作成している。今後もこのような取り組みを継続することで、男性が育児休業を取得することが当たり前であるという意識づけを全社で行っていく方針である

【上司からの応援コメント】

【上司からの応援コメント】 本社 技術開発部 星野部長

◆ 部下が育児休業を取得した際に配慮した点は？

本人から奥様が妊娠安定期に入った頃に育休取得希望の意向がありましたので、早めに休業中の業務調整ができました。おかげで約1か月間業務を気にせず育児休業して貰えました。乳児期の育児は24時間休みなく大変です。新米ママ・パパが協力することで、親としての自覚と成長を願っていました。

◆ 部下の仕事と家庭の両立をどう応援しているか、応援メッセージ

仕事と家庭両立はON・OFFの切り替えが大切です。多趣味でいつも全力疾走する広川さんは、少し奥様・お嬢さんと共通の趣味を持ち、脱力して一緒に過ごす時間を多めにとることを心掛けてほしいかな。仕事では、育児疲れによる慢不足に注意して、いろんな業務を通して成長して頂けたら良いと思います。

資料:植木組の Website https://www.uekigumi.co.jp/sustainability/work_life_balance/

(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。