

セカンドオピニオン

信越ホールディングス株式会社
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 5 月 30 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。

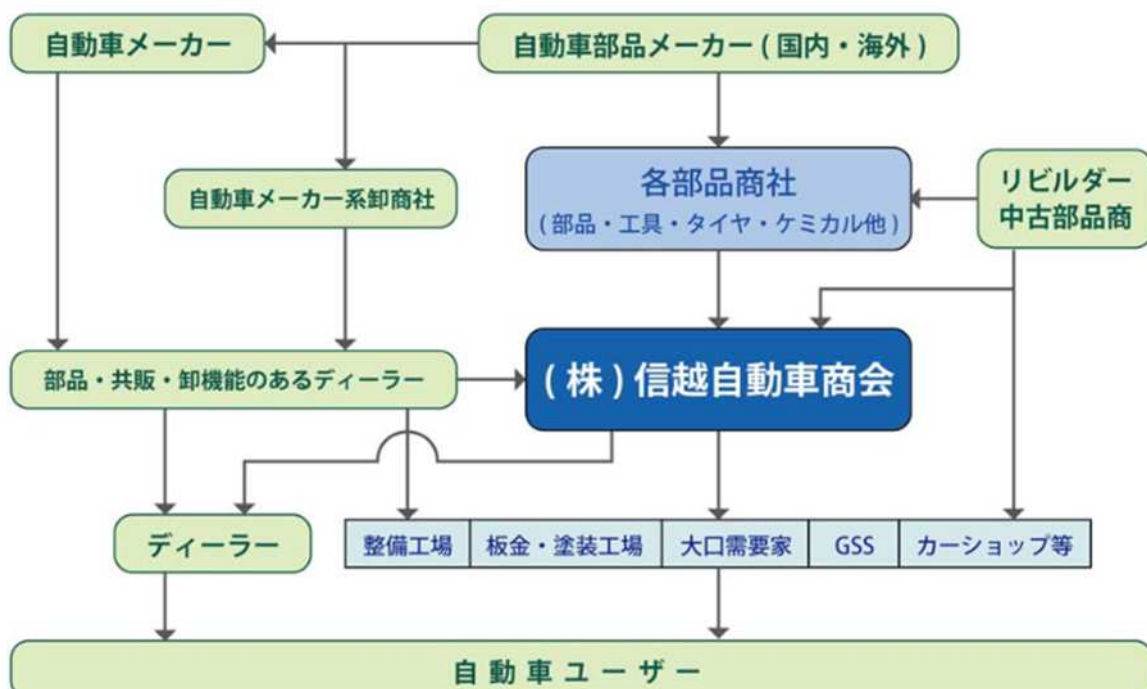
1. 借入人の概要

- 信越ホールディングス株式会社は、資本政策の一環として設立された会社であり、株式会社信越自動車商会を中核企業に有する持株会社である。

(1) 事業概要

- 株式会社信越自動車商会（以下、同社）は、1926 年マルタ醤油自動車部として発足した。安全自動車株式会社の代理店として自動車販売を開始し、来年に創業 100 周年を迎える。現在は、自動車部品の仕入および販売を中心に、自動車の整備・修理や自動車保険の代理店業務などを行っている。

【自動車部品の流通経路】

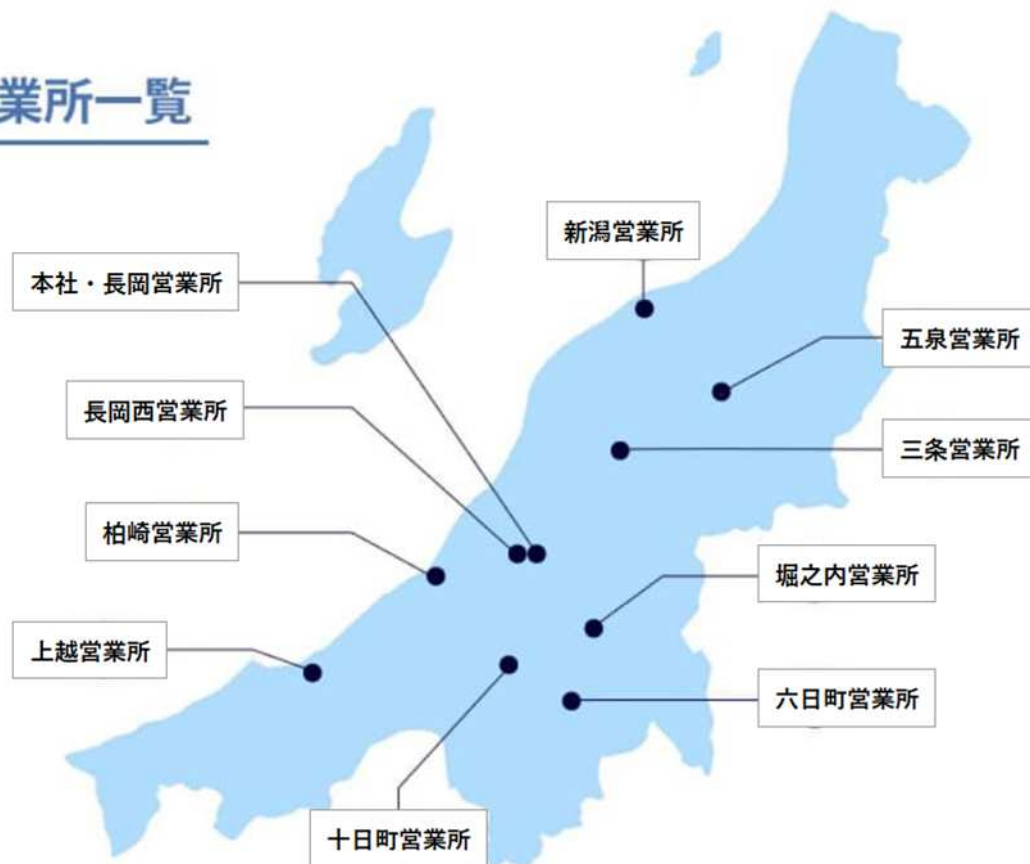


資料: 信越自動車商会の Website <https://www.shinetsu-j.co.jp/business/>

- 同社は、新潟県内一円に営業所を配置している。顧客である整備工場等からの自動車部品の注文に対し、必要な部品を迅速に確保し、スピーディーに納品できる体制を整えている。

【同社の営業所の配置図】

営業所一覧



資料：信越自動車商会の Website <https://www.shinetsu-j.co.jp/office/>

【同社の本社・長岡営業所の外観】



資料：信越自動車商会の Website <https://www.shinetsu-j.co.jp/office/>

(2) 経営理念、ミッション(使命)

同社は自動車部品の販売業者として、実際に整備に携わる整備業者や部品メーカーとともに、自動車の補修や整備を通して、エンドユーザーである自動車利用者の要望に応え、喜んでもらうことを目指し、以下の経営理念およびミッション(使命)を掲げている。

【同社の経営理念】

自分にかかわるすべての人に対し、誠実であり、思いやりを持って接し、周囲の人々の役に立ちます。
仕事に真摯に取り組み、我が社に関わる全ての方々の問題解決に全力で取り組みます。

【同社のミッション(使命)=事業の目的】

お客様のビジネス成功のお手伝いをする。(お客様の仕事の役に立つ。)

- 私達はお客様のビジネスの為に主体的に考え、成功の為のお手伝いをします。
- 私達は法令を遵守し、価値ある商品を適正価格でお客様へお届けします。
- 私達は不正を許さず、誠意と熱意、思いやりの心を持って行動します。

資料：信越自動車商会の Website <https://www.shinetsu-j.co.jp/company/>

また同社では、上記に掲げる経営理念やミッション(使命)を具現化するための心得として、以下の「シンエツ三訓」「経営の柱」「基本姿勢」を制定している。

【同社が定める「シンエツ三訓」「経営の柱」「基本姿勢」】

ー シンエツ三訓



ー 経営の柱



ー 基本姿勢



資料：信越自動車商会の Website <https://www.shinetsu-j.co.jp/company/>

(3) SDGs達成に向けた取り組み

2026 年に創業 100 周年を迎えるにあたり一層の成長を期するため、DX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進するためのプロジェクトチームを発足させた。本プロジェクトチームでは、DX を導入することで業務の効率化を進めるとともに、社員が働きやすい環境を整備することを目指している。

また同社は、長岡市が市内企業、長岡商工会議所、金融機関の産金官の連携により 2025 年 1 月に立ち上げた「J-クレジット創出プロジェクト」の参加企業の一員となった。本プロジェクトは参加企業が太陽光発電設備の導入等により削減した CO₂ 排出量を長岡市がとりまとめてクレジット化するものである。同社はこの取り組みを通じて、市内産業の脱炭素化に貢献していく方針である。

【J-クレジット創出プロジェクトのイメージ図】



資料：長岡市の Website <https://www.city.nagaoka.niigata.jp/sangyou/cate18/japancredit.html>

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、「社員の自己都合による退職率」である。同社に勤務する社員の 2025 年 12 月期以降の「自己都合による退職率」の目標を定め、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。

なお、「社員の自己都合による退職率」は定量的に確認できるものである。

(2) KPI の重要性

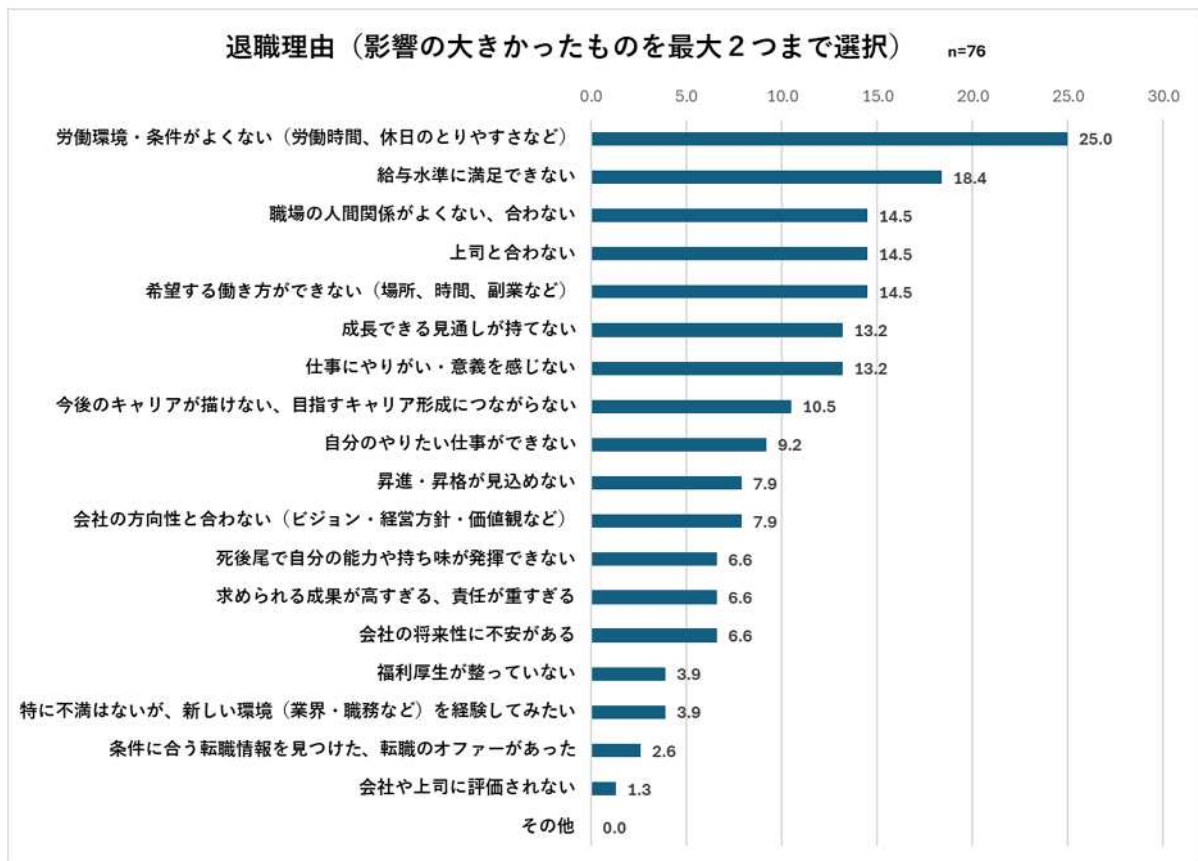
2023 年 3 月に株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によると、過去3年以内に自己都合退職をした人の退職理由として「労働環境・条件がよいくない（労働時間、休日のとりやすさなど）」を回答する割合が最も高くなっている。このように、社員の自己都合による退職を防止するために労働環境の改善への取り組みが企業に求められるなか、同社では働きやすい職場環境の整備を進めることにより退職防止に努めていく方針にある。

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、社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合致したものとなっている。

一方、同社が制定している基本姿勢において「社員重視」が明記されており、選定した KPI は、「社員重視」のもと、より働きやすい職場環境の整備を進める同社の取り組み姿勢とも方向性が合致している。

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である。

【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」をもとに当社作成

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、「社員の自己都合による退職率」の決算期ごとの目標値を年次別目標に設定した。

「自己都合による退職率」の計算式は以下に記載のとおりとする。自己都合による退職者数を算出するにあたっては、定年退職など会社都合による退職者は除外する。数値は、2025 年 12 月期から 2033 年 12 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、年次別目標を設定している

$$\text{自己都合による退職率 (\%)} = \frac{\text{当期の自己都合による退職者数 (注 2)}}{\text{当期末の社員数 (注 1)}}$$

(注 1) 分母の社員数(パートタイム労働者、役員を除く)は期初の人数とする。

(注 2) 自己都合退職数は、定年退職など会社都合による退職を除く退職者数とする。

【社員の自己都合による退職率の年次別目標値(白抜きの数値)】

決算期	自己都合による退職率
2024 年 12 月期(実績)	11.0%(※)
2025 年 12 月期	10.5%
2026 年 12 月期	10.0%
2027 年 12 月期	9.5%
2028 年 12 月期	9.0%
2029 年 12 月期	8.5%
2030 年 12 月期	8.0%
2031 年 12 月期	7.5%
2032 年 12 月期	7.0%
2033 年 12 月期	6.5%

(※) 2023 年度期初時点の社員数 82 名、当期の退職者数 9 名

(2)年次別目標の適切性

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。

一方、同社の2024年12月期の自己都合による退職率の実績は11.0%であり、全国平均を1.1ポイント下回っている。さらに2025年12月期以降、順次引き下げていく目標を掲げており、2033年12月期は6.5%に到達するという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」をもとに当社作成

②達成方法と不確実性要因

同社では前述したとおり、「基本姿勢」の一つに「社員重視」を掲げ、従来より健康で働きやすい職場環境づくりに努めている。引き続き労働環境を改善することにより、社員の定着が図られることが予想される。

一方、社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、現在は若年層を中心に、転職することが当たり前になりつつある。そのような状況の中、同社ではDXの推進による業務効率化などを通じて、より社員の働きやすい環境整備に向けた取り組むことで、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。

③SDGs への貢献

KPIとして定めた「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。」に貢献することが期待される。

【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。