

セカンドオピニオン

株式会社 MSK
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 6 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

(1) 事業概要

- 株式会社 MSK (以下、同社) は、総合建設業を営む信越工業株式会社や不動産業を営む楽栄不動産株式会社などからなる信越工業グループの持株会社としてグループ全体を統括しているほか、APA ホテル<上越妙高駅前>の経営に携わっている。
- 信越工業グループの主力事業会社である信越工業株式会社は、新潟県妙高市・上越市を中心に活動する総合建設会社として、顧客の「家づくり」を全面的にサポートしている。顧客との信頼関係を最も大切にし、夢や要望を丁寧に聴取するとともに、それらを確実に実現させていくことに全力を注いでいる。

【信越工業株式会社の施工事例】



資料:信越工業株式会社の Website <https://shinetsu-kohgyo.co.jp/our-works/>

- 楽栄不動産株式会社は妙高市に本社を置き、住宅団地の分譲売買業務や土地・建物等の物件売買業務、アパート等の賃貸物件の紹介業務を行っている。その他、妙高市神宮寺にある和風旅館「神の宮温泉 かわら亭」の経営を行っている。

【神の宮温泉 かわら亭の外観】



資料:神の宮温泉かわら亭の Website <https://kawaratei.net/access.php>

- 前述のとおり同社は、APA ホテル〈上越妙高駅前〉の経営に携わっている。同ホテルは北陸新幹線の停車駅である上越妙高駅に隣接しており、利便性に優れている。また、各種サービスも充実しており、ビジネス客・観光客を問わず多数の顧客から利用されている。

【APA ホテル〈上越妙高駅前〉の外観】

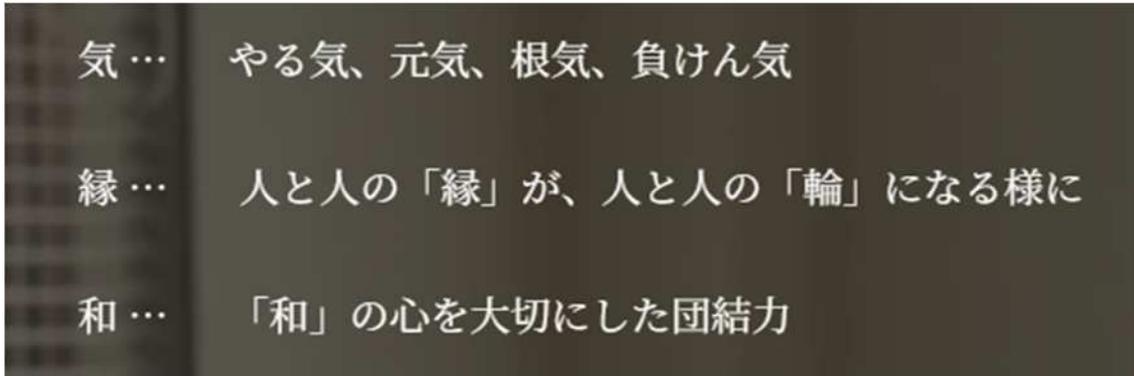


資料:APA ホテルの Website <https://www.apahotel.com/hotel/koshinetsu/niigata/joetsumyoko-ekimae/>

(2) 信越工業グループのモットー

信越工業グループは、「気」「縁」「和」というモットーを掲げ、地域とともに発展することを目指し、役員・従業員が一丸となって日々の業務に取り組んでいる。

【信越工業グループのモットー】



資料:信越工業株式会社の Website <https://shinetsu-kohgyo.co.jp/>

また、信越工業グループの主力事業会社である信越工業株式会社では、以下の経営理念と経営方針を制定しており、地域の発展に努めるとともに従業員の物心両面での幸福追求に努める方針を掲げている。

【信越工業株式会社の経営理念、経営方針】

経営理念

グループ企業との相乗効果を図りながら、業務の企画・設計・施工・メンテナンス・マネージメントを一貫して行う総合建設コンサルタント企業を創造する。

経営方針

- 信条である「縁」・「気」・「和」を大切に事業の永続的発展に努める。
- 顧客ニーズに対応し、企業に対する満足度・信頼度の向上に努める。
- 職域を通じて社会に奉仕し、地域の発展に努める。
- 職場環境の向上を図り、社員の物心両面での幸福追及に努める。

資料:信越工業株式会社の Website <https://shinetsu-kohgyo.co.jp/>

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 2025 年 3 月期の従業員 (合計 40 名) の年次有給休暇取得率は 69.8% 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、同社が統括する信越工業グループが掲げるモットーである「気・縁・和」を具現化し団結力を高めていくためには、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。そして、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。このことから、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見て判定する。

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
2025年3月期(実績)	69.8%
2026年3月期	70.0%
2027年3月期	71.0%
2028年3月期	72.0%
2029年3月期	73.0%
2030年3月期	74.0%
2031年3月期	75.0%
2032年3月期	75.0%
2033年3月期	76.0%
2034年3月期	76.0%
2035年3月期	77.0%
2036年3月期	77.0%
2037年3月期	78.0%
2038年3月期	78.0%
2039年3月期	79.0%
2040年3月期	79.0%
2041年3月期	80.0%
2042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2025年3月期の実績で69.8%となっており、全国平均を4.5ポイント上回っている。今後同社は、有給休暇取得率の引き上げに取り組み、2026年3月期に70.0%、2041年3月期に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%)を早期に達成するものであり、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。その一方で、「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が依然多いことも厚生労働省の調査で指摘されている。

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。

【SDGsの目標】

SDGsの目標	ターゲット
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<p>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。</p>

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。