

セカンドオピニオン

有限会社ステラエンジニア
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 7 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

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

- 有限会社ステラエンジニア(以下、同社)は、新潟県五泉市に本社を構え、空調ダクト工事や配管工事、断熱工事などの各種設備工事を設計から製図、施工、管理まで、ワンストップで手掛けている企業である。
- 生産現場や医療現場などの各種施設では、その施設の目的に適合した高機能・高品質な空気環境が求められている。空調に対するニーズがより多様化、高度化しているなか、同社は空調設備のプロとして、信頼性の高い施工技術で顧客のニーズに応えている。

【同社の施工事例】

2018年～※順不動

クラレ新潟事業所(胎内市)
アルプス電気長岡工場(長岡市)
東洋濾紙新潟工場(聖籠町)
ローム・アンド・ハース電子材料笹神工場(阿賀野市)
JRA日本中央競馬会新潟競馬場(新潟市北区)
JR東日本新潟車両センター(新潟市東区)
新潟県立植物園(新潟市秋葉区)
吉田産業会館(燕市吉田)
燕市立吉田小学校(燕市吉田)
燕市立吉田北小学校(燕市吉田)
ほっとしばたケアセンター(新発田市)
ほっとむらかみグループホーム(村上市)
道の駅たがみ(田上町)
和平フレイズ本社物流センター(燕市)
医療法人健周会新潟東病院(新潟市中央区)
肉酒場くるくる(新発田市)
スヴォトンテクノロジージャパン魚津工場(富山県魚津市)
パナソニック液晶ディスプレイ姫路工場(兵庫県姫路市)
ブライムアースEVエナジー宮城工場(宮城県大和町)
住友電工ハードメタル(兵庫県伊丹市)
信越半導体白河工場(福島県西白河郡)
信越半導体武生工場(福井県越前市)
ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング山形テクノロジーセンター(山形県鶴岡市)

資料:ステラエンジニアの Website <https://star-engineer.com/works/>

【同社の施工事例(前頁からの続き)】

田中貴金属工業袖ヶ浦工場(千葉県袖ヶ浦市)
吉田トレーニングセンター(燕市)
オン・セミコンダクタ会津工場(福島県会津市)
京セラ京都綾部工場(京都府綾部市)
東洋濾紙新潟工場(新潟県北蒲原郡聖籠)
THK新潟工場(新潟県阿賀野市)
ソニーセミコンダクタ長崎諫早工場(長崎県諫早市)
TSMC熊本工場(熊本県菊陽町)
長野電子工業千曲工場(長野県千曲市)
信越化学工業伊勢崎工場(群馬県伊勢崎市)
国際エレクトリック富山工場(富山県富山市)

資料:ステラエンジニアの Website <https://star-engineer.com/works/>

(2) 同社のコンセプト

同社は「すべての悩み・問題を解決する」というコンセプトを掲げている。高い技術力と長年のノウハウを活用し、建設現場における悩みの聞き取りを徹底し、それをもとに計画、解決方法を提案することで、安心と安全、信頼と信用を提供するように努めている。

【同社のコンセプト】



資料:ステラエンジニアの Website <https://star-engineer.com/concept/>

なお、同社の社名である「ステラエンジニア」の「ステラ」はラテン語で「星」を意味しており、従業員一人ひとりが高い技術をもち、輝く星のような存在の集まりであるという同社の姿を表したものである。

同社では定期的に勉強会を開始し、従業員のスキル向上を図っている。加えて、従業員に対してはただ技術を磨くだけでなく、「圧倒的な技術力」を磨き上げるよう教育している。同社は、「洗練された圧倒的な技術で確かな信頼を紡ぐ、産業施設を支える技術者集団」になることを目指しており、従業員が保有する卓越した技術によって、顧客の抱える「すべての悩み・問題を解決する」というコンセプトを実現していく方針である。

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、「従業員一人あたりの所定外労働時間(月平均)」である。2026 年 1 月期以降の目標を定めたうえで、その達成過程を通じて業務の効率化を進めるとともに、働きやすい職場環境づくりを目指すこととする。

なお、「従業員一人あたりの所定外労働時間(月平均)」は、定量的に把握できるものである。

(2) KPI の重要性

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く人々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要がある。そこで政府は働き方改革を推進している。

本改革を進めるにあたり、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(いわゆる「働き方改革関連法」)による改正後の労働基準法が 2019 年4月から順次施行されており、その中で時間外労働の上限規制が定められている。時間外労働の縮減は、働き方改革の主要部分を占めており、同社が選定した KPI は、国の目指す方向性とも合致したものとなっている。

加えて、同社が前掲したコンセプトである「すべての悩み・問題を解決する」を実現していくためには、従業員一人ひとりがその技術力を十分に発揮することが必要であり、そのためには健康的に働くことのできる職場環境の整備が必須である。そして、健康に配慮した働きがいのある職場づくりには、長時間労働を解消し所定外労働時間を短縮する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「従業員一人あたりの所定外労働時間（月平均）」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。

【年次別目標値（白抜きの数値）】

決算期	従業員一人あたりの 所定外労働時間（月平均）
2025 年 1 月期（実績）	25.53 時間
2026 年 1 月期	23.00 時間
2027 年 1 月期	20.50 時間
2028 年 1 月期	18.00 時間
2029 年 1 月期	15.50 時間
2030 年 1 月期	13.50 時間
2031 年 1 月期	13.00 時間
2032 年 1 月期	12.00 時間
2033 年 1 月期	11.50 時間
2034 年 1 月期	11.00 時間
2035 年 1 月期	10.50 時間
2036 年 1 月期	10.00 時間

(2) 年次別目標の適切性

① 同業他社等との比較

厚生労働省が公表している「毎月勤労統計調査」によると、2024 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 1 カ月あたりの平均所定外労働時間は 13.6 時間となっている。2020 年には新型コロナウイルス（COVID19）が流行した影響もあり 12.4 時間と減少したが、その後は 2021 年 13.2 時間、2022 年 13.8 時間、2023 年 13.8 時間と上昇傾向にある。2024 年は 13.6 時間と前年と比較して減ってはいるものの、今後の景気の動向等によって再び上昇することも想定される。

このような状況において、同社の従業員の所定外労働時間の 2025 年 1 月期実績は 25.53

時間であり、厚生労働省が公表している全国平均のほぼ 2 倍の時間となっており、長時間労働の是正を経営課題の一つとして捉えている。そのため、同社では、2030 年 1 月期には 2024 年全国平均と肩を並べる 13.50 時間、また 2036 年 1 月期にはそれをさらに下回る 10.00 時間の「一人あたり所定外労働時間（月平均）」を達成することを目指しており、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

同社では従業員の長時間労働の是正を経営課題の一つとして捉えており、労働環境の改善の一環として、所定外労働時間の削減に向けた取り組みに努めることとしている。

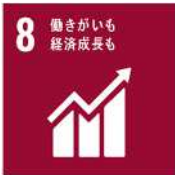
一方、受注量の増加により所定外労働時間が予定通り削減しないことも想定されるなか、業務の効率化を促進するとともに、従業員一人ひとりに労働時間の短縮を意識づけるよう経営陣が積極的に声かけをするなど、全社的な取り組みとして所定外労働時間の削減に取り組んでいく方針である。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「従業員一人あたりの所定外労働時間（月平均）」を引き下げていくことは、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。