

セカンドオピニオン

株式会社アンドウ紙器
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 8 月 29 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

- 株式会社アンドウ紙器（以下、同社）は、印刷紙器（紙で作られた箱や容器、パッケージのこと）や貼り箱（厚紙を芯材にして、紙や布を貼り合わせて作られた箱）の製造・販売と各種包材の企画・製造を主要事業としている。長年培ってきた様々な技術とノウハウや経験を活かし、個性的な贈答用パッケージから予算に合わせた印刷紙器まで、取引先のニーズに合わせたオンリーワンのパッケージづくりを行っている。

【同社の制作事例】



No.08
トムソン箱



No.07
デコレ式貼り箱



No.06
印ロー式貼り箱



No.05
背張り印ロー箱



No.04
印刷紙器（丸箱）



No.03
蓋身式貼り箱（六角形）



No.02
蓋身式貼り箱



No.01
2段貼り箱

資料:アンドウ紙器の Website <https://ando-shiki.jp/example/>

- 同社は、「アイデアからお手伝い」「小ロットから細やかに対応」「納得がいくまで何度でも」を事業の基本方針としている。丁寧な仕事ぶりが取引先の共感を生み出し、同社が選ばれる理由となっている。

【アンドウ紙器が選ばれる理由】

		
アイデアからお手伝い	小ロットから細やかに対応	納得がいくまで何度でも
イメージが決まっていない、商品にあうパッケージを提案して欲しいなどアイデア段階からのご相談もお受けします。	貼り箱をはじめ、私たちは機械だけでは対応できないような細やかな紙器づくりまで丁寧に行うことが得意です。	オンリーワンだからこそ納得いくものにできるよう、何度も調整を重ねパッケージを仕上げていきます。

資料: アンドウ紙器の Website <https://ando-shiki.jp/>

(2) 同社のモットー

同社は、「The pleasure of giving. ～箱を開けるときの“ワクワク”をお手伝い～」というモットーを掲げている。商品を受け取った人が箱を開けるときの「ワクワク」感を少しでも高められるように、工夫をこらしたパッケージを取引先に提供していく方針である。

【同社のモットー】



資料: アンドウ紙器の Website <https://ando-shiki.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 2024 年 12 月期の従業員 (合計 26 名) の年次有給休暇取得率は 53.9% 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

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 の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、前掲した同社のモットーである「The pleasure of giving. ~箱を開けるときの“ワクワク”をお手伝い~」を実現していくためには、従業員一人ひとりが“ワクワク”しながら仕事をすることが必要である。そのためには働きやすい環境を整備することが肝要であり、その一環として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。したがって、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。達成目標は判定期ごとに設定されており、毎判定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）】

判定期	有給休暇の取得率
2024 年 12 月期（実績）	53.9%
2025 年 12 月期	58.0%
2026 年 12 月期	62.0%
2027 年 12 月期	66.0%
2028 年 12 月期	70.0%
2029 年 12 月期	72.0%
2030 年 12 月期	74.0%
2031 年 12 月期	76.0%
2032 年 12 月期	78.0%
2033 年 12 月期	80.0%
2034 年 12 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2024 年 12 月期の実績で 53.9%となっており、全国平均を 11.4 ポイント下回っている。今後同社は、有給休暇取得率の引き上げに取り組み、2028 年 12 月期に 70.0%、2033 年 12 月期以降には 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%）を同時期に達成するものであるとともに、2029 年度以降もさらなる引き上げを図っていくものである。したがって、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。

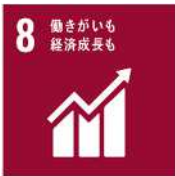
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

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。

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。