

セカンドオピニオン

神山物産株式会社
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 9 月 8 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

- 神山物産株式会社(以下、同社)は、1891年に創業して以来、地域に密着した問屋・商社として砂糖、小麦粉、調味料等の食品原材料と肥料・農薬等の農業資材を取り扱っている。営業エリアは、地元である新潟県のほか、東北6県や関東地区などと広範囲に及んでいる。
- 同社のビジネスフローの特徴は、「原材料をメーカーに販売」→「その原材料を使ってメーカーが生産した製品を最終加工メーカーや外食・小売業に販売」または「肥料・農薬を農家に販売」→「その農業資材を使って農業生産者が育てた農産物を、メーカーや外食・小売業に販売」など、原料から完成品までの一つの流れのなかで何度も関わるということである。
- 同社の強みは、上記ビジネスフローのなかで培ってきた幅広い商品提供力と情報収集力にある。この強みが以下の3つの力を生み出し、社会の変化に迅速に対応しながら、従来からの常識にとらわれない「食」と「農」の分野をつなげたサービスを提供している。

【同社を支える3つの力】

神山物産を支える3つの力



資料：神山物産の Website <https://www.kamiyama-b.co.jp/strength/>

- 同社は、食についての様々なニーズに対応するため、食料本部と農産本部の二本部制で事業を行っている。食料本部は日本を代表する食品メーカーの特約店として確固たる地位を築いており、加工食品原材料の取扱量は新潟県でトップクラスの実績を誇っている。また、食品メーカー向けの加工食品原材料や飲食店向けの食材、冷凍食品など、幅広い分野の商品を取り扱い、食に関するあらゆるニーズに的確に応えることのできる体制を整えている。

【食料本部での取扱品目】



砂糖



小麦粉



油脂



穀物



調味料



業務用食材



畜肉水産



お米

資料：神山物産の Website <https://www.kamiyama-b.co.jp/scope/food/>

- 農産本部では新潟県や近隣県を商圏として、「環境保全を考慮し、安心・安全で良質な農産物」の生産を目指す農業生産者を対象に、栽培技術指導や肥料などの生産資材を提供するとともに、米穀などの農産物を集荷・販売している。なお同社の従業員は、施肥技術指導員や農薬安全コンサルタント、農薬管理指導士などの資格を取得するなど、最新の農業技術を習得し、顧客に対し最適な商品やサービスを提供できるように努めている。

【農産本部での取扱品目】



資料：神山物産の Website <https://www.kamiyama-b.co.jp/scope/agriculture/>

(2) 経営理念

同社は以下の基本理念および経営理念を掲げ、一般に公表している。

【同社の経営理念】

基本理念

社員各自が知識の集積に努め見識を高めて創意工夫し、
会社の発展を図ることにより、地域社会の豊かな暮らしに貢献する。

経営理念

お客様、お取引先、株主、地域社会、社員に信頼される誠実な企業を目指す。

資料：神山物産の Website <https://www.kamiyama-b.co.jp/aboutus/>

また、同社の役員および従業員が事業を遂行するに際し遵守すべき事項として、以下の行動指針を制定している。

【同社の行動指針】

1. 知識の向上

社員は各部それぞれの分野に関する基礎知識の習得と専門知識の収集に努め、それぞれの分野のスペシャリストを目指そう。

2. 地域社会への貢献

安全で良質な商品を提供し、地域No.1の総合商社を目指そう。

3. 規律の遵守

社員は約束を必ず守り良い事を進んで実践しよう。

当たり前の事を当たり前にする、細かい事がきちんとできる社風にしよう。

4. 業績への貢献

社員は健康で幸福な生活を目指し、

会社の将来に夢を持ち発展するよう頑張ろう。

資料：神山物産の Website <https://www.kamiyama-b.co.jp/aboutus/>

【本社の外観】



資料：神山物産の Website <https://www.kamiyama-b.co.jp/aboutus/>

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 月期の従業員の年次有給休暇取得率は 55.0%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、前掲した同社の基本理念に掲げる「社員各自が知識の集積に努め見識を高めて創意工夫し、会社の発展を図ることにより、地域社会の豊かな暮らしに貢献する。」を具現化していくためには、実際に業務を行う従業員一人ひとりが前向きに自分の仕事を遂行することが肝要である。そのためには、働きやすい職場環境を整備していくことが大切である。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
2025 年 3 月期（実績）	55.0%
2026 年 3 月期	60.0%
2027 年 3 月期	65.0%
2028 年 3 月期	70.0%

(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 55.0%となっており、全国平均を 10.3 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、2026 年 3 月期に 60.0%、2027 年 3 月期に 65.0%の年次有給休暇の取得率を達成し、2028 年 3 月期には 70.0%に到達させることを目指すという目標を掲げている。これは政府目標（2028 年の有給休暇平均取得率 70%）を同時期に達成を目指す意欲的な水準であり、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。

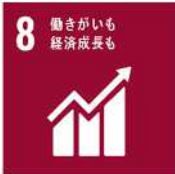
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

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。