

セカンドオピニオン

株式会社上越フルーツ
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 9 月 25 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

- 株式会社上越フルーツ(以下、同社)は青果物の仲卸として、「消費者の方に安心してお買い物をしてほしい」「お食事を楽しんでほしい」と考える取引先に伴走する仲卸業者を目指し、安定した品質と十分な量の商品を提供することを最優先に業務を行っている。
- 同社は、1976 年の創業より長年にわたり全国の主要卸売市場と取引してきた実績とネットワークがある。そのため、天候不順や災害により通常の産地が品薄の場合も、他の産地や別のルートから仕入れるなどの対応が可能である。また、同じ品目でも季節に応じて最適な産地や仕入れルートを選定し、品質や数量の安定を維持している。

【同社の取り扱い品目】



資料:上越フルーツの Website <https://j-fruit.co.jp/reason>

- 同社は地域の活性化のために、可能な限り地元上越の生産者が手掛けた青果物を、地域の住民に届けたいと考えている。そのため、生産者と協力関係を築き、より良い青果物の生産やオリジナル商品の開発を進めていく方針である。また、雪を使って冷やす倉庫「雪室（ゆきむろ）」で野菜や果物を熟成させて美味しさを引き出した「雪室仕込み野菜」や、その加工品の開発も行っている。

【雪室貯蔵された野菜を使用した商品例】



資料:上越フルーツ提供

(2) 同社の経営のモットー

同社の経営のモットーは、「食をつなぐ。プロのために。」である。取引先のニーズに応じ、青果物を安定的に供給することが、同社が最優先に果たすべき使命である。加えて、「青果物流通の環境変化に柔軟に対応し、地元上越の新鮮な食材を流通させる」ことを目指し、地域の生産者や納品先、関係者と連携し、豊かで活気あふれる地域づくりを推進していく方針である。

【同社の経営のモットー】



資料:上越フルーツの Website <https://j-fruit.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 5 月期の従業員の年次有給休暇取得率は 53.5%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、従業員の有給休暇取得率は、定量的に確認できるものである。

(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 of 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「食をつなぐ。プロのために。」を実現し、地元上越の食材の流通を図っていくためには、実際に業務を行う従業員一人ひとりが意欲や活力を高めていくことが肝要である。そのためには、健康的で働きやすい職場環境を整備していくことが不可欠であり、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）	53.5%
2026 年 3 月期	60.0%
2027 年 3 月期	65.0%
2028 年 3 月期	70.0%
2029 年 3 月期	72.0%
2030 年 3 月期	74.0%
2031 年 3 月期	76.0%
2032 年 3 月期	78.0%

(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 53.5%となっており、全国平均を 11.8 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 3 月期に 70.0%、2032 年 3 月期には 78.0%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%）を同時期に達成した上で、さらに有給取得率の引き上げを目指していくものであり、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。

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

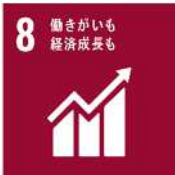
手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

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。