

セカンドオピニオン

株式会社千屋
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 9 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

- 株式会社千屋（以下、同社）は、1962 年の創業以来新潟市の本町通りに店舗を構え、新潟の地酒を中心とした酒類等を取り扱っている酒屋である。ホテルや飲食店に商品を卸しているほか、一般個人を対象にした小売りも行っている。
- 同社では新潟県内の有名な蔵元から小さな蔵元まで様々な日本酒を取り扱っており、いろいろな地酒を楽しめる酒屋として顧客からの評判が高い。現在は新潟市東区に物流センターを設置し、商品の保管および発送作業を行っている。

【同社の物流センターの様子】



資料:千屋提供

- 近年は、佐渡沖で獲れた新鮮な魚を提供することで有名な「佐渡廻転寿司 弁慶」のフランチャイジーとして関東方面に出店しており、「浦和 PARCO 店」「上野エキュート店」「上野エキュートテイクアウト専門店」の3店舗を運営している。

【浦和 PARCO 店の様子】



資料:千屋提供



【上野エキュート店・上野エキュートテイクアウト専門店の様子】



資料:千屋提供



(2) 同社の経営のモットー

同社は、「百里の道も一足から」という経営のモットーを掲げている。この言葉には、「小さいことを積み上げていき、従業員全員が協力してよりよい企業にしてい」「これからもお客様とともに歩み、成長を続けていく」という同社の想いが込められている。

【同社の経営のモットー】

百里の道も一足から

資料:千屋提供

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、「管理職に占める女性の割合」である。

2025 年 3 月時点での同社の女性管理職数は 0 名であるが、女性管理職の登用を推進していくことで、より女性が活躍できる職場づくりに取り組むことを目指している。

なお、「管理職占める女性の割合」は、定量的に確認できるものである。

(2) KPI の重要性

1999 年 6 月に施行された男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた「第 5 次男女共同参画基本計画」が 2020 年 12 月に閣議決定された。本計画では新しい目標として、「2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。」「そのための通過点として、2020 年代の可能な限りに早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組をすすめる。」の 2 つが掲げられている。また、具体的な成果目標の一つとして、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合を 2025 年までに係長相当職で 30%、課長相当職で 18%、部長相当職で 12%へ引き上げることが掲げられている。

加えて、2025 年 6 月に公布された「労働施策総合推進法等を改正する法律」により、女性活躍推進法が改正され、2026 年 4 月 1 日以降、従業員 101 人以上の全ての企業を対象に、女性管理職比率の公表が義務化されるなど、政府は女性の管理職登用を積極的に推奨していく方針である。こうした中、同社が女性管理職比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。

加えて同社では、経営のモットーである「百里の道も一足から」を女性管理職の登用においても具現していくことで、着実に女性管理職比率を引き上げていく方針である。モットーに込められている「これからもお客様とともに歩み、成長を続けていく」を実現するためには、従業員の多様な意見を経営に反映していくことが不可欠である。その方策の一環として女性管理職比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「管理職に占める女性の割合」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	女性管理職比率
2025 年 3 月期（実績）	0.0%
2026 年 3 月期	10.0%
2027 年 3 月期	10.0%
2028 年 3 月期	20.0%
2029 年 3 月期	20.0%
2030 年 3 月期	30.0%
2031 年 3 月期	30.0%
2032 年 3 月期	40.0%

(2) 年次別目標の適切性

① 同業他社等との比較

前述の通り、政府は女性管理職比率の目標を 2025 年までに係長相当職で 30%、課長相当職で 18%、部長相当職で 12%と定めている。それに対し、2025 年 3 月期において同社には女性管理職は存在せず、女性管理職比率は 0%という状態である。

今後同社は、女性管理職（課長相当職以上の管理職）の登用を推進し、管理職に占める女性の割合を 2028 年 3 月期に 20.0%、2030 年 3 月期に 30.0%、2032 年 3 月期に 40.0% に到達させることを目指している。これは政府目標（2025 年に課長相当職で 18%）に遅れて達成することになるものの、2025 年の日本の女性管理職比率（課長相当職以上）が 11.1%^{※1}である現状を鑑みれば、管理職に占める女性の割合を 2026 年 3 月期に 10.0%とし、2032 年に 40.0%に引き上げることを目指す同社の年次別目標は適切であると判断できる。

※1 帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査（2025 年）」

②達成方法と不確実性要因

女性管理職を増やすことによって、組織の多様性の向上や従業員のモチベーションの向上、社会的評価の向上、労働環境の改善、優秀な人材の確保など、様々なメリットを享受することができる。

一方、「女性が働き続けられる環境が整っていない」「性別役割分担意識が根強く残っている」「育児休暇の取得が評価に影響する」「管理職の負担軽減ができていない」などの理由で女性管理職の登用が進んでいない企業も依然多いことが指摘されている。同社では、女性が働きやすい環境整備を進めるとともに、女性従業員のキャリアアップのための研修を充実するなどの取り組みを通じて、女性管理職比率の向上を目指していく方針である。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「女性管理職比率」を引き上げていくことは、SDGs17の目標のうち、具体的には「5.ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット「5.5 政治、経済、公共の場でのあらゆるレベルの意思決定において、完全で効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する。」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
 5 ジェンダー平等を実現しよう	5.5 政治、経済、公共の場でのあらゆるレベルの意思決定において、完全で効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する。

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。