

# セカンドオピニオン

エムアイ株式会社  
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025年12月26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。

## I. 借入人の概要

### (1) 事業概要

- エムアイ株式会社(以下、同社)は、新潟市内でショートステイ3ヶ所を運営する介護事業者である。ショートステイに併設して在宅介護の相談窓口となる居宅介護支援事業所2ヶ所も運営している。介護保険制度のもとで「施設」から「在宅」への移行が進む中、同社は「在宅生活を続けるための支援拠点」として、高齢者の在宅復帰や在宅継続を支える重要な役割を果たしている。
- 同社は、運営するすべての施設の建築材料として木材などの自然素材を採用し、木のぬくもりを大切にした暖かい環境づくりにつとめている。また、利用者や家族の経済負担の軽減や社会的孤立感の解消などを考慮して多床室中心の配置としている。運営にあたっては「私達の施設は、利用者の皆様に『明るく』『元気で』『楽しく』お過ごしいただくお手伝いをさせて頂きます」を施設からのメッセージとして発信し、利用者同士が団らんを実感できるサービスの提供を心がけている。

#### 【同社が運営する施設の外観例】

私達の施設は、利用者の皆様に「明るく」「元気で」「楽しく」  
お過ごしいただくお手伝いをさせて頂きます。



資料:エムアイの Website <http://www.ito-c.com/publics/index/>

### 【同社が運営する施設の内観例】

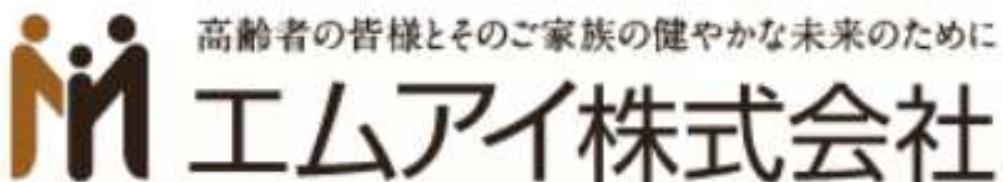


資料:エムアイの Website <http://www.ito-c.com/publics/index/>

- 同社は、利用者や家族に対し良質なサービス提供をするには、まずは職員の満足度向上が必要であるとの認識のもと、人事管理面や運営管理面において様々な取り組みを行っている。
- 具体的には、①能力向上やキャリアアップに向けた職員向け資格取得支援、②職員の事情や希望を踏まえた勤務シフト実施、短時間正規職員制度や正規職員転換制度の導入・整備、③タブレット端末やインカムなどのICT活用や介護ロボット・センサーの導入による業務量の縮減、④ミーティングなどを通じて職場内コミュニケーションを円滑化するとともに職場運営に個々の職員の気づきを反映するなど、働きやすい職場づくりに向けて、多面的な取り組みを続けている。

### (2) 同社の経営のモットー

同社は、「高齢者の皆様とそのご家族の健やかな未来のために」という経営のモットーを掲げている。このモットーは、人が人を支える企業ロゴとともにメッセージとしてホームページなどで発信している。社内向けにも、地域に密着した介護サービスを提供し続けるため、役職員一人ひとりに浸透させている。



資料:エムアイの Website <http://www.ito-c.com>

## 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、「職員の年次有給休暇の取得率」である。

同社の 2025 年 7 月期の職員の年次有給休暇取得率は 71.5% であり、今後有給休暇の取得率向上を通じて、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、職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、同社が職員の有給休暇の取得率を引き上げていくとする取り組みは、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。

加えて同社は、「高齢者の皆様とそのご家族の健やかな未来のために」という経営のモットーを掲げている。その上で利用者や家族に良質なサービスを提供するためには職員の満足度向上が不可欠であると考え、働きやすい職場づくりを目指している。その一環として、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「職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
2023年7月期(実績)	73.0%
2024年7月期(実績)	65.8%
2025年7月期(実績)	71.5%
2026年7月期	73.0%
2027年7月期	74.5%
2028年7月期	76.0%
2029年7月期	77.5%
2030年7月期	79.0%
2031年7月期	81.5%

#### (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 7 月期の実績で 71.5%となっており、全国平均を 6.2 ポイント上回るとともに、2028 年に有給休暇平均取得率を 70%にするという政府目標をすでに超えている。また、同社が属する医療・福祉業の 2024 年の有給休暇の平均取得率は 66.8%となっており、同社の取得率は業界平均を 4.7 ポイント上回っている。

一方、同社の有給休暇取得率の推移状況をみると、2023年7月期から2025年7月期までの3年間の平均では70.1%と前述の政府目標水準を超えているものの、年によっては前年を大きく下回るケースもあるなど、有給休暇取得率の推移にはばらつきがある。こうした中、有給休暇取得率を毎年着実に引き上げて、2031年7月期には、2025年7月期実績を 10.0 ポイント上回る 81.5%に到達することを目指している。その達成は難易度が高いことから、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、職員にとって大きなメリットがあるほか、同社にとっても職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」「職場の雰囲気で取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる職員も依然多いことが指摘されている。同社では、職員向けの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「職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。

### 【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](https://xsdg.jp/pdf/SDGs169TARGETS_ver1.2.pdf)

## 4. ローンの特性

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.レポート

レポートは、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、一切責任は負いません。

### 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、お客様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、頒布等をすることは禁止されています。