

# セカンドオピニオン

株式会社瀧澤  
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

- 株式会社瀧澤（以下、同社）は、新潟市北区に本社を置き、新潟県産米を取扱品目として、県内外の飲食店・病院・介護施設などへの業務用米の卸売、店頭やインターネット販売を通じた家庭用米の小売、肥料や農薬の販売に取り組む企業である。
- 同社では、魚沼産・岩船産・佐渡産をはじめとしたコシヒカリのほか、ブランド米の「新之助」や契約農家と一体となって栽培技術の向上に取り組んだ「特別栽培米」を主な販売商品として取り扱っている。
- 「特別栽培米」は、化学肥料や農薬の使用量を一般的な栽培方法に比べ半分以下に抑えたことで、同社指定の肥料や農薬を使用してもらい、契約農家の栽培計画の策定・実施にも関与したこだわりの商品である。同社の品揃えの一つとして、健康志向の顧客から高い評価を得ている。

【同社販売商品の品揃え】



資料:瀧澤提供

- 同社の強みは、50年を超える歴史を背景に、400軒を超える契約農家から直接仕入が可能な強固な関係性と、倉庫や工場など充実した設備による徹底した品質管理体制である。自社の定温倉庫など5ヶ所の倉庫で商品ごとに最適な温度・湿度で管理・保管を行い、本社向かいの精米工場で人の目も介して丁寧に精米し、色彩選別機、各種計量機による選別や計量、金属探知機での安全確認を経た上で商品を提供している。

#### 【同社の定温倉庫・精米工場】



資料:瀧澤提供

#### 【精米工場内の様子】



資料:瀧澤提供

## (2) 経営のモットー

同社は「米どころから、心をコメて…。」という経営のモットーを掲げている。米どころ新潟の生産者がこだわりと愛情を注いで栽培した米を徹底的な品質管理体制のもと、集荷時と変わらぬ美味しさで商品提供することを心掛けている。また、同社は「日本の自然百選」に選定されている「福島潟」近隣に立地している。自然環境に恵まれた地域で事業を営む同社としても、自社倉庫の屋根への太陽光パネルの設置や営業車のEV化など環境配慮に努めているほか、従業員のモチベーション向上にもきめ細かく気を配るなど多岐にわたり心を込めた経営を行っている。

【同社の経営のモットー】



資料:瀧澤提供

## 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、「従業員の年次有給休暇の取得率」である。同社の 2025 年 6 月期の従業員(合計 26 名)の年次有給休暇取得率は78.6%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、同社の経営のモットーである「米どころから、心をこめて…。」に則り、従業員のモチベーションを高めていくためには、従業員が健康的に働くことのできる職場環境の整備が必要となる。そして、健康に配慮した働きがいのある職場づくりには、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。このことから、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。達成目標は決算期ごとに設定されており、毎決算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。

【従業員の年次有給休暇の取得率の年次別目標値(白抜きの数値)】

決算期	有給休暇の取得率
2025年6月期(実績)	78.6%
2026年6月期	79.0%
2027年6月期	79.5%
2028年6月期	80.0%
2029年6月期	80.5%
2030年6月期	81.0%
2031年6月期	81.5%
2032年6月期	82.0%
2033年6月期	82.5%
2034年6月期	83.0%
2035年6月期	83.5%
2036年6月期	84.0%
2037年6月期	84.5%
2038年6月期	85.0%
2039年6月期	85.5%
2040年6月期	86.0%
2041年6月期	86.5%
2042年6月期	87.0%
2043年6月期	87.5%
2044年6月期	88.0%
2045年6月期	88.5%

## (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6月期の実績で 78.6%となっており、全国平均を 13.3 ポイント上回っている。今後も同社は有給休暇取得率の引き上げに取り組み、2028年6月期に 80.0%、2045年6月期に 88.5%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%)をさらに大きく超過していこうという野心的な取り組みであり、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。その一方で、「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従業員が依然多いことも厚生労働省の調査で指摘されている。

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。

#### 【SDGs の目標】

SDGs の目標	ターゲット
 8 働きがいも 経済成長も	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://xsgd.jp/pdf/SDGs169TARGETS\\_ver1.2.pdf](https://xsgd.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。