

# セカンドオピニオン

株式会社宏和ホールディングス  
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026 年 1 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

- 株式会社宏和ホールディングスは、株式会社宏和が行っている事業の運営効率化を目指し、2026 年 1 月に設立された会社であり、株式会社宏和を中核企業に有する持株会社である。

### (1) 事業概要

- 株式会社宏和(以下、同社)は、新潟県内を基盤に、商社機能と福祉事業を融合させた独自のビジネスモデルを展開している。パッケージング・ソリューション事業を基幹事業としながら、多角的な商社事業や就労継続支援 B 型(障がいや病気のある人が自分のペースで働きながら、知識やスキルを向上させるための福祉サービス)の事業所である「ワークス」の運営を行っている。
- パッケージング・ソリューション事業では、食品を中心とした包装・梱包資材を取り扱っており、販売・加工を主軸としている。単なる資材の販売に留まらず、食品用パッケージ(フィルム・袋類)や工業用包装資材の提案、グラビア印刷・ラベル印刷などの加工、さらにパッケージデザインの企画・提案や資材調達支援まで、包装に関する総合的なコンサルティング機能を担っている。

【同社の倉庫の様子①(木工新町倉庫)】



資料:宏和提供

【同社の倉庫の様子②（島之内倉庫）】



資料:宏和提供

- 商社事業では、従来から取り扱っている事務用品や OA 機器の販売に加え、2024 年からはドイツ製ワインを中心とした食品販売事業にも進出している。海外から直接仕入れたワインは、県内のレストランへの卸売やオンラインショップを通じた一般顧客への販売など、販路を拡大させている。

【同社が取り扱っているワインと生産地（ワイナリー）の様子】



資料:宏和提供

- 同社は、障がい者に就労機会を提供するため、新潟市東区、新発田市、燕市の3拠点にて「ワークス空港西」「ワークスしばた」「ワークス分水」を運営している。各ワークスでは、自社受託業務（資材の組立・梱包等）に加え、利用者が職員とともに取引先企業の工場などへ赴く「施設外就労」を行っている。
- なお「施設外就労」は、人手不足の解消という目的だけでなく、取引先企業への出張作業を実践の場として活用することで、利用者が「就労継続支援」という守られた環境から、最終的に「一般就労」へと移行するための具体的な就労ステップを構築することを目指している。同社では、実際の職場で働く経験を通じて、多様な働き方の提案と、企業雇用への道筋をつくる「協働」の仕組みづくりに注力している。

#### 【事業所の外観】



資料:宏和提供

#### 【ワークス利用者の作業風景】



資料:宏和提供



## (2) 企業理念

同社は、社名である「宏和(こうわ)」に込められた「広く和を広げる」という精神を指針としている。全てのステークホルダーに対して良好な関係を築く姿勢を鮮明にするため、以下の企業理念を掲げている。また、この企業理念を実現すべく「ミッション・ビジョン・バリュー」を制定している。

### 【同社の企業理念】



資料: 宏和提供

### 【同社のミッション・ビジョン・バリュー】

#### ● ミッション：人・モノ・企業を「和」で、つなぐ

営業活動を通じてモノと企業をつなぐだけでなく、生産活動の機会提供といった「目に見えないもの」をつなげることで、ものづくりの可能性を無限に引き出すことを使命としています。

#### ● ビジョン：新潟から全国、そして世界へ

より良いものをより多くのお客様へ届けるため、日本国内のみならず、輸出入を通じて世界の商品を繋いでいくことを目指しています。

#### ● バリュー（行動指針）：柔軟な商品提案と福祉との連携・尊重、社会貢献

商社の強みを活かし、多種多様な「良い商品」を柔軟にお客様へ提案します。

軽作業の創出を通じて、福祉施設と尊重し合い、相互に有益な関係を築くことで社会に貢献します。

資料: 宏和提供

## 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、同社の「従業員一人あたりの所定外労働時間(月平均)」である。2027 年 1 月期以降の目標を定めた上で、その達成過程を通じて業務の効率化を進めるとともに、働きやすい職場環境づくりを目指すこととする。

なお、「従業員一人あたりの所定外労働時間(月平均)」は、定量的に把握できるものである。

### (2) KPI の重要性

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く人々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要がある。そこで政府は働き方改革を推進している。

本改革を進めるにあたり、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(いわゆる「働き方改革関連法」)による改正後の労働基準法が 2019 年4月から順次施行されており、その中で時間外労働の上限規制が定められている。時間外労働の縮減は、働き方改革の主要部分を占めており、同社が選定した KPI は、国の目指す方向性とも合致したものとなっている。

加えて、前掲した企業理念で同社は、「人と人のつながりである「和」を広げ、より多くの人のためにサービスを提供する」と謳っている。「和」を広げながら満足できるサービスを提供していくためには、従業員一人ひとりが十分に能力を発揮することが肝要である。そのためには健康的に生き活きと働くことのできる職場環境の整備が必須であり、また、健康に配慮した働きがいのある職場づくりには、長時間労働を解消し所定外労働時間を短縮する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「従業員一人あたりの所定外労働時間（月平均）」の年次別目標を設定した。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。また、従業員には同社の従業員のほか、将来同社が分社化する場合、その分社化した会社（株式会社宏和ホールディングスの子会社となるもの）の従業員も含むものとする。

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）】

決算期	従業員一人あたりの 所定外労働時間（月平均）	減少率 （2023年1月期比）
2023 年 1 月期（実績）	14.50 時間	
2024 年 1 月期（実績）	13.80 時間	4.83%
2025 年 1 月期（実績）	9.94 時間	31.45%
2026 年 1 月期（見込）	9.80 時間	32.41%
2027 年 1 月期	9.60 時間	33.79%
2028 年 1 月期	9.40 時間	35.17%
2029 年 1 月期	9.20 時間	36.55%
2030 年 1 月期	9.00 時間	37.93%
2031 年 1 月期	8.80 時間	39.31%
2032 年 1 月期	8.60 時間	40.69%
2033 年 1 月期	8.40 時間	42.07%
2034 年 1 月期	8.20 時間	43.45%
2035 年 1 月期	8.00 時間	44.83%

#### (2) 年次別目標の適切性

##### ① 同業他社等との比較

厚生労働省が公表している「毎月勤労統計調査」によると、2024 年の一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者）の 1 カ月あたりの平均所定外労働時間は 13.6 時間となっている。2020 年には新型コロナウイルス（COVID19）が流行した影響もあり 12.4 時間と減少したが、その後は 2021 年 13.2 時間、2022 年 13.8 時間、2023 年 13.8 時間と上昇傾向にある。2024 年は 13.6 時間と前年と比較して減ってはいるものの、今後の景気

の動向などによって再び上昇することも想定される。

一方、同社の従業員の所定外労働時間の推移状況をみると、2023年1月期が14.50時間であったところ2025年1月期は9.94時間と大幅に減らしている。2025年1月期の同社の実績を2024年の全国平均と照らし合わせると3.66時間下回り、73%という低い水準にある。こうした中、同社ではさらなる所定外労働時間の短縮を目指しており、2030年1月期には9.00時間（2023年1月期比▲37.93%）、また2035年1月期には8.00時間（2023年1月期比▲44.83%）という目標を掲げている。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

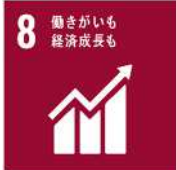
同社では働きやすい労働環境の整備の一環として、所定外労働時間の削減に向けた取り組みを強化することとしている。

一方、仕事量の増加により所定外労働時間が予定通り削減しないことも想定される中、業務の効率化を促進するとともに、従業員一人ひとりに労働時間の短縮を意識づけるよう経営陣が積極的に声かけをするなど、全社的な取り組みとして所定外労働時間の削減に取り組んでいく方針である。

## ③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「従業員一人あたりの所定外労働時間（月平均）」を引き下げていくことは、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
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<p>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。</p>

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、人材育成支援事業
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。