

# セカンドオピニオン

株式会社真保自動車  
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。

## I. 借入人の概要

### (1) 事業概要

- 株式会社真保自動車(以下、同社)は、新潟市中央区に本社工場を構え、自動車整備を中心に、自動車の販売や部品の卸売などを手掛ける企業である。創業1973年と歴史は50年を超え、大型車両を取り扱う自動車ディーラーをはじめ、地域の一般企業とも永年の強いパイプを有している。
- 同社の自動車整備業務では、軽自動車から大型車両・特殊車両まで幅広い車種の車検や修理を行っている。钣金・塗装は自社で内製化しているため迅速な対応が可能である。また、ガラスコーティングもサービスメニューに揃えているため、車をきれいに保ちたいお客様のニーズにも丁寧に対応している。

【同社の本社工場の外観】



資料:真保自動車提供

### 【同社の工場内と整備作業の様子】



資料:真保自動車提供

- 同社の強みは、自動車ディーラーとの永年の取引で培われた自動車整備業務の技術力と安定した対応力である。この強みの維持・向上のため、社内教育年間計画書を策定の上、OFF-JT として研修会を毎月実施。加えて、現場にて熟練者から指導を受ける OJT を組み合わせて計画的に人材育成を行っている。
- さらに、同社は「資格取得支援制度」を設け、自動車整備士の技能検定試験をはじめとして業務に必要な資格取得費用を会社で全額負担を行うなど、福利厚生制度の充実にも努めている。

### (2) 経営理念、自動車整備業務の重点目標

同社は、以下の経営理念を掲げている。経営理念では、お客様の車両の安心・安全を確保し、満足いただけるサービス提供に努めることで地域社会に貢献し続けることが述べられている。

また、主力の自動車整備業務においては、以下の重点目標を年度ごとに掲げ、前述の研修会などを通じて、経営理念とともに社内への浸透を図っている。

### 【同社の経営理念と自動車整備業務の重点目標】

#### 経営理念

「働く車」を支える企業として、  
お客様に満足していただけるサービスを提供し、  
地域社会に貢献し続ける。

#### 2026 年度 重 点 目 標

- 検査班はチェックシートを使用して入庫時の目視による保安基準の確認を徹底する。
- 検査班は車両入庫時に同一性の確認を徹底する。
- 検査及び事業場管理責任者は、保安基準の基準内容を月に一度確認する。
- 整備班は最新の技術と整備作業の学習をする。
- 钣金・塗装班は作業前・作業後に検査班に保安基準違反がないか確認する。
- 業務班は入庫時の走行距離及び、自賠責保険の期間を確認する。

資料:真保自動車提供、当社にてレイアウトを加工

## 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 3 月期の従業員の年次有給休暇取得率は 14.9% 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2025 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 66.9% 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。

加えて同社の経営理念では、「『働く車』を支える企業として、お客さまに満足していただけるサービスを提供し、地域社会に貢献し続ける。」と述べられている。お客さまに満足していただけるサービスを提供していくためには、従業員の満足を高め各自が自己研鑽に努めるとともに自律的に行動することで、サービスレベルの向上が図られる。そのためには働きやすい職場環境を整備していくことが大切であり、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。したがって、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」の年次別目標を設定した。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
2024年3月期(実績)	13.6%
2025年3月期(実績)	14.9%
2026年3月期	30.0%
2027年3月期	50.0%
2028年3月期	70.0%
2029年3月期	70.5%
2030年3月期	71.0%
2031年3月期	71.5%
2032年3月期	72.0%
2033年3月期	72.5%
2034年3月期	73.0%
2035年3月期	73.5%
2036年3月期	74.0%
2037年3月期	74.5%
2038年3月期	75.0%
2039年3月期	75.5%
2040年3月期	76.0%

#### (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 2025 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 66.9% 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 14.9% となっており、前期比では 1.3 ポイント向上しているものの、全国平均を 52.0 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%、2040 年には 2025 年 3 月期の実績を 60 ポイント以上上回る

76.0%に到達させることを目指している。この取り組みは、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、さらに現状の 5 倍水準まで引き上げていくものである。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、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。

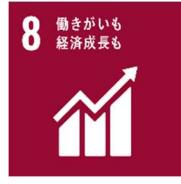
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気で取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、社内教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

## 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、SDGs 17 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 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://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。