

セカンドオピニオン

株式会社ワールドラボ
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026年2月24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

- 株式会社ワールドラボ(以下、同社)は、日本トップクラスの規模を誇る歯科技工所であり、クラウン(Cr)、義歯(デンチャー)、審美補綴物、CAD/CAM 製作品、矯正装置といった歯科技工物全般の製作・販売を行っている。
- 同社では、優秀な歯科技工士が製作に携わり、患者の健康を重視した製品の提供を行っている。適合性、審美性、耐久性、耐蝕性、生体親和性を考慮した製品を製作し、最高水準の製品を通して患者に笑顔を届けることを目指している。

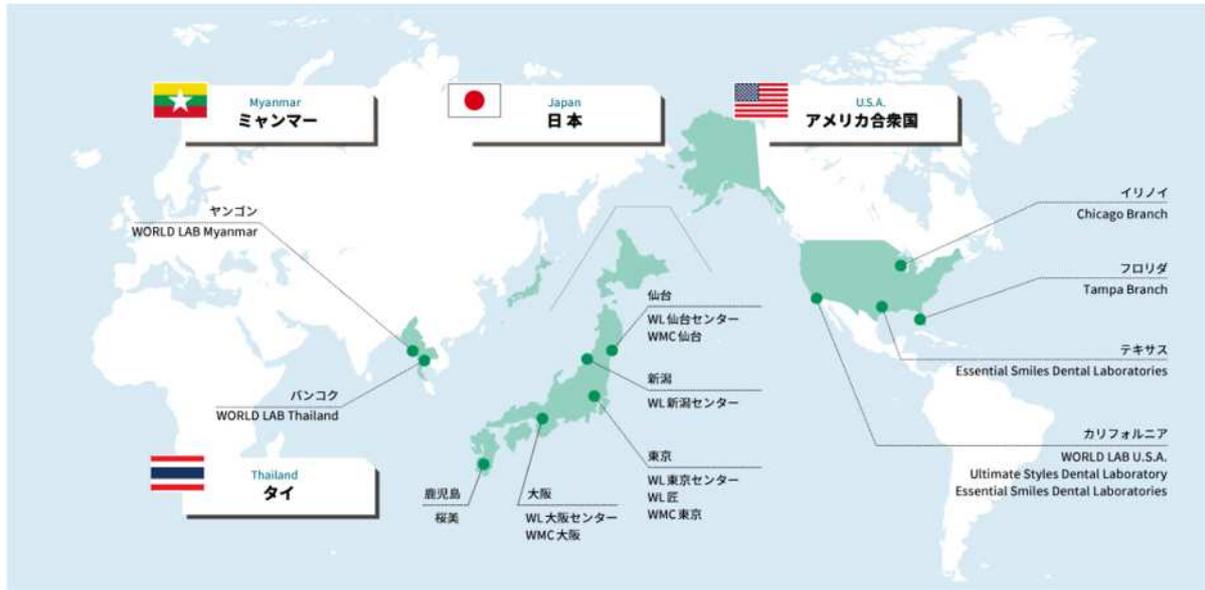
【歯科医院から選ばれる同社の強み】



資料:ワールドラボの Website <https://worldlabinc.com/>

- 同社は、新潟・大阪・仙台・東京・鹿児島などの日本各地に事業所を設置しているほか、米国、ミャンマー、タイといった海外でも事業を展開している。全国および海外に広く拠点を配することで、大規模な生産体制の構築、多様な症例の対応、最新技術の導入などを可能としている。

【同社の事業拠点】



資料:ワールドラボの Website <https://worldlabinc.com/company/business/>

【同社の保有する設備例①】

ミリングマシン



CORiTEC 150i Dry

imes-icore



DWX-53DC

Roland

資料:ワールドラボの Website <https://worldlabinc.com/about-us/equipment/>

【同社の保有する設備例②】



資料:ワールドラボの Website <https://worldlabinc.com/about-us/equipment/>

(2) 同社の信念、展望

同社は、「ワールドラボの信念」「ワールドラボの展望」を同社のホームページに掲載している。具体的には、「患者にとって最良の補綴物を提供することを使命とし、医療従事者としての誇りをもって創造に取り組むこと」「日本の高い技術力を基盤に、世界で通用する品質を届け、歯科業界のイノベーションを牽引すること」「安心・安全かつ高品質な“世界で一つのクオリティ”を提供し続けること」を謳っており、「たとえ一本の補綴物でも患者さまの人生を変えることができる」という信念で、患者中心の価値創造を行うとしている。

【ワールドラボが誇る世界レベルの技術力】

The top image shows a bright, modern dental laboratory with several technicians working at their stations. The bottom image shows a man in a suit presenting on a stage, with a large screen behind him displaying a diagram of a tooth and the text 'Under emergence will...'.

ワールドラボが誇る 世界レベルの技術力

ワールドラボはアメリカを拠点とした“アルティメイト・スタイルズ”などのハイクオリティ部門を有しており、厳しい目を持つ海外の歯科医師やセレブリティを満足させる、世界最高水準の品質を常に提供し続けています。

さらに日頃の臨床で培った最高峰のテクニックやノウハウを国内の歯科技工士に提供する取り組みを行うことで、世界を舞台に活躍する歯科技工士を数多く排出し続けています。歯科技工界の牽引者である歯科技工士の林直樹などによる実践的な技術指導を受け、世界トップクラスの技術や考え方に直接触れることで、組織全体の技術力向上につながります。

ワールドラボを代表する歯科技工士

資料:ワールドラボの Website <https://www.worldlabinc.com/about-us/>

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「男性従業員の育児休業取得率」である。同社は「男性従業員の育児休業取得率」の年次別目標を定め、その達成を通じて従業員が働きやすい職場環境づくりを目指すこととする。

なお、「男性従業員の育児休業取得率」は、定量的に把握できるものである。

(2)KPIの重要性

2023年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」(いわゆる「骨太方針」)をみると、「仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の推進」を目指すことが謳われている。したがって、同社が選定したKPIは、国の目指す方向と合致したものになっている。

また、厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業取得率の公表状況調査」をみると、男性の育児休業取得率の向上の取り組みを進めている企業では、「職場風土の改善」「従業員満足度の向上・ワークエンゲージメントの向上」「コミュニケーションの活性化」などの効果を実感しているとの結果となっている。

一方、同社の信念で述べられている「たとえ一本の補綴物でも患者さまの人生を変えることができる」を実現していくにあたっては、上記の「職場風土の改善」「従業員満足度の向上・ワークエンゲージメントの向上」「コミュニケーションの活性化」などが不可欠な要素となる。このことから、同社がKPIとして定めた「男性従業員の育児休業取得率」を向上させる取り組みは同社の信念につながることから、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「男性従業員の育児休業取得率」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、毎決算期に目標の達成状況を判定するにあたり、男性従業員の育児休業取得対象者が0名であった場合は、当該決算期の目標は達成しなかったものとみなす。

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	男性従業員の 育児休業取得率
2024年2月期(実績)	60.0%
2025年2月期(実績)	42.9%
2026年2月期	55.0%
2027年2月期	65.0%
2028年2月期	75.0%
2029年2月期	85.0%

(2) 年次別目標の適切性

① 同業他社等との比較

政府は2023年6月に公表した「こども未来戦略方針」において、民間企業の男性の育児休業取得率を2025年に50%、2030年に85%にするという目標を定めている。こうした中、厚生労働省が発表した「令和6年度(2024年度)雇用均等基本調査」によると、2024年の男性の育児休業取得率は前年比10.4ポイント上昇の40.5%と急激な高まりをみせている。

一方、2025年2月期における同社の男性従業員の育児休業取得率は42.9%と、全国平均の40.5%を2.4ポイント上回っているものの、政府が掲げる2025年目標の50%には到達していない。

このような状況において、同社は男性の育児休業取得率の引き上げを推進していくことで、2029年2月期には政府目標(2030年に85%)を前倒して達成する目標を設定していることから、同社が掲げる目標は適切であるといえる。

②達成方法と不確実性要因

同社では育児休業取得の対象者に向けて制度の個別周知を行うなど、男性従業員が育児休業を取得することを促している。

その一方、「仕事が忙しい・自分しかできない業務がある」との理由で育児休業を取得しない従業員も一定数いる。そのため同社では、「育児休業の取得前に計画的に業務引継ぎを行い、周囲の負担を軽減する」など、職場体制の整備を進めていく方針である。

また、経営層が「男性育児休業取得を推進する」と明確にメッセージを発信することで、職場全体で育児休業を取得しやすい雰囲気を高めていくこととしている。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「男性従業員の育児休業取得率」を引き上げていくことは、SDGs17の目標のうち、具体的には「5.ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット「5.4 公共サービス、インフラ、社会保障政策の提供や、各国の状況に応じた世帯・家族内での責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識し評価する。」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
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>5.4 公共サービス、インフラ、社会保障政策の提供や、各国の状況に応じた世帯・家族内での責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識し評価する。</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

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。