

セカンドオピニオン

株式会社 K&S
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 K&S (以下、同社)は、新潟市東区に本社を置き、オリジナルブランド「鎌倉わらびもち」を主力商品とした飲食店「甘味処鎌倉」を国内 52ヶ所、海外 25ヶ所で店舗展開している。また、カフェ事業や理容事業に取り組むなど多角経営を行っている。
- このうち、「甘味処鎌倉」は国内外の観光地や商業施設を中心に开店。国内店舗は地域に根ざした和スイーツ文化の発信拠点、海外店舗は和菓子文化を世界へ広める拠点としての役割を担っている。同社は今後、さらなる多店舗展開を進めていく方針である。

【「甘味処鎌倉」の店舗例】



資料:K&SのWebsite <https://www.warabimochi-kamakura.com/shops/>

- 「甘味処鎌倉」は、古来より高貴な菓子とされる「わらびもち」の専門店として、鎌倉時代以降に形成された食文化と現代の嗜好を融合させた主力商品「鎌倉わらびもち」を提供している。希少な国産原料を用いた上、配合の工夫など職人の技術を駆使して商品を提供。地域・季節ごとの限定商品やプリンなど関連商品を品揃えするほか、テイクアウトも行い、子供から大人まで幅広い層の支持を得ている。

【「甘味処鎌倉」の商品例】



資料:K&SのWebsite <https://www.warabimochi-kamakura.com/products/>

- 「鎌倉わらびもち」は、2025年7月、一般社団法人日本フードアナリスト協会主催の食品・食材評価制度「ジャパン・フード・セレクション」で金賞を受賞した。味・品質・デザイン・利便性の各項目とも、消費者・専門家両方の審査視点から高い評価を受けている。

【「鎌倉わらびもち」の受賞例】



資料:K&SのWebsite <https://www.warabimochi-kamakura.com/news/kamakura-niigata/warabimochi-jfs-gold/>

(2) 企業理念

同社は、「人の役に立ち 人に喜びを与え 共に心を動かす」という企業理念を掲げている。これは、運営する飲食店など多様なサービスを通じて「関係する全ての人に価値と感動を提供する」という指針を示したものである。この理念を社内に浸透させ、同社は商品や店舗づくりにもこだわりを持って企業経営に取り組んでいる。

【同社の企業理念】

企業理念

人の役に立ち
人に喜びを与え
共に心を動かす

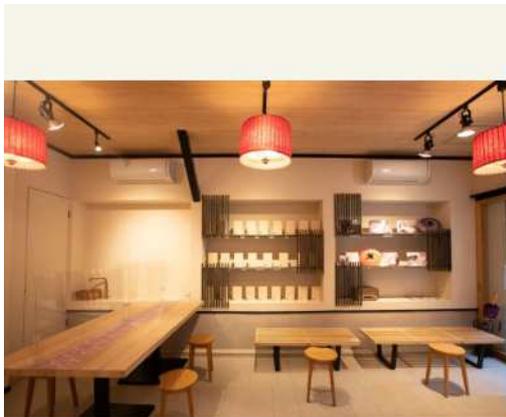
資料:K&S 提供

【同社のこだわり】



二十年後、三十年後も変わらず美味しく食べて頂けるような商品を提供していきたいと思い、少ない商品数ではありますがこだわりの商品を提供しています。
お客様も美味しく食べることができ、大人になった時もうれしく思えるように、そんな思いで商品を作っています。

COMMITMENT TO PRODUCTS
商品のこだわり



明るく清潔感があり幅広い世代の方が入りやすいような店舗を作っております。ロゴ左下の赤い丸は、和菓子をイメージしております。そのイメージで、照明の華を京都の百六十年続く京和菓子の老舗に手作りで作って頂いております。

COMMITMENT TO STORES
お店づくりのこだわり

資料:K&S の Website <https://www.warabimochi-kamakura.com/commitment/>

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、「管理職に占める女性の割合」である。

2025 年 8 月期での同社の女性管理職比率は 28.6% である。同社では今後さらに女性管理職の登用を推進していくことで、より女性が活躍できる職場づくりに取り組むことを目指している。

なお、「管理職に占める女性の割合」は、定量的に確認できるものである。

(2) KPI の重要性

1999 年 6 月に施行された男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた「第 5 次男女共同参画基本計画」が 2020 年 12 月に閣議決定された。本計画では、「2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。」「そのための通過点として、2020 年代の可能な限りに早期に指導的地位に占める女性の割合が 30% 程度となるよう目指して取組をすすめる。」の 2 つの目標が掲げられている。

その後、目標達成に向けて官民が積極的に取り組んだこともあり、女性の参画が進んでいる分野も出てきている。一方、厚生労働省が公表した 2024 年度雇用均等基本調査では、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は 13.1%、係長相当職以上の管理職に占める女性の割合は 15.8% に留まるなど、目標の 30% を大きく下回っている状況である。

こうした中、2025 年 6 月に公布された「労働施策総合推進法等を改正する法律」により、女性活躍推進法が改正され、2026 年 4 月 1 日以降、従業員 101 人以上の全ての企業を対象に、女性管理職比率の公表が義務化されるなど、政府は女性の管理職登用をさらに積極的に推奨していく方針である。したがって、同社が女性管理職比率を引き上げていこうとする取り組みと政府の目指す方向は合致している。

加えて同社は、「人の役に立ち 人に喜びを与え 共に心を動かす」という企業理念を掲げ、運営する飲食店など多様なサービスを通じて「関係する全ての人に価値と感動を提供する」という指針を示している。この理念を実現していくためには、こだわりの商品づくりや店舗づくりをはじめとした同社の経営に、従業員の多様な意見を反映させていくことが不可欠である。その方策の一環として、女性管理職比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「管理職に占める女性の割合」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	女性管理職比率
2025年8月期(実績)	28.6%
2026年8月期	30.0%
2027年8月期	32.5%
2028年8月期	35.0%
2029年8月期	37.5%
2030年8月期	40.0%

(2)年次別目標の適切性

①同業他社等との比較

前述のとおり、厚生労働省が公表した2024年度雇用均等基本調査では、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は13.1%、係長相当職以上の管理職に占める女性の割合は15.8%に留まっている。一方、同社の管理職に占める女性の割合は、2025年8月実績で28.6%であり、上記調査で述べられている課長相当職以上の管理職に占める女性の割合と比較すると15.5ポイント上回っている。

こうした中、今後同社は女性管理職(課長相当職以上の管理職、かつ役員を除く)の登用を推進し、管理職に占める女性の割合を2026年8月期以降、段階的に向上させ、2030年8月期には2025年8月期を11.4ポイント上回る40.0%まで引き上げる計画である。この水準は、政府が第5次男女共同参画基本計画で掲げた「指導的地位に占める女性の割合が30%程度」という目標を10ポイント上回っており難易度が高いことから、同社の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

女性管理職を増やすことによって、組織の多様性の向上や従業員のモチベーションの向上、社会的評価の向上、労働環境の改善、優秀な人材の確保など、様々なメリットを享受することができる。

一方、「女性が働き続けられる環境が整っていない」「性別役割分担意識が根強く残っている」「育児休暇の取得が評価に影響する」「管理職の負担軽減ができていない」などの理由で女性管理職の登用が進んでいない企業も依然多いことが指摘されている。同社では、ライフステージに応じた就業形態を用意するなど女性が働きやすい環境の整備を進めるとともに、女性従業員のキャリアアップのためOJTをはじめとした教育訓練体制を充実させることで、女性管理職比率の向上を目指していく方針である。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「女性管理職比率」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「5.5 政治、経済、公共の場でのあらゆるレベルの意思決定において、完全に効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する。」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>5.5 政治、経済、公共の場でのあらゆるレベルの意思決定において、完全に効果的な女性の参画と平等なリーダーシップの機会を確保する。</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。