

セカンドオピニオン

株式会社弁慶
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026年2月27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

- 株式会社弁慶(以下、同社)は、佐渡の豊かな自然に育まれた旬の鮮魚や地元米などを素材として提供する「佐渡廻転寿司 弁慶」を主力に、高級店や立ち食い店など様々なスタイルや地域で外食事業を展開している。
- 同社は本社を置く佐渡市や新潟市のほか、首都圏や京都市にも店舗を構えている。「おいしさに、まっすぐ。」を店舗運営コンセプトに掲げ、こだわりの素材の魅力を最大限に引き出す調理とサービスにより、それぞれの地域に根ざした店舗運営を心掛けている。

【店舗運営コンセプトと素材へのこだわり】

おいしさに、
まっすぐ。

魚は活きがいいものを
米はしっかり旨いものを
すしは職人が握るものを。

素材を一から仕込んでいくと
佐渡の豊かな恵みを感じ
ひと手間の力に気づきます。

手軽なものにも手を抜かず
楽でなくても面白がつて
食の王道を進んでいきたい。

私たちは記憶の中で生き続け
ふたたびご縁で結ばれる
本物のおいしさを目指します。



佐渡の旬の鮮魚と、
佐渡産米のシャリ。

国仲平野の南北には高い山脈が並び、
雪解け水が注ぐ清らかな川は佐渡の大地を潤します。
いっばり寒流と暖流がぶつかる佐渡の海では、
四季を通してさまざまな魚が回遊しています。
豊かな土壌で育ったコシヒカリはふっくら艶やか。
思われた漁場で獲れたネタは旨みも食感も異質。
島ならではの気候風土とその素材を感じ
職人の心が「弁慶」の味を支えています。



資料:弁慶の Website <https://sado-benkei.com>

【同社の店舗】

<新潟県内>



<新潟県外>



資料:弁慶のWebsite <https://sado-benkei.com>

- 同社の近時の取り組みとして、海外進出支援を手掛ける新潟県企業との共同出資会社設立により 2023 年 3 月にベトナム出店、同年 4 月のさいたま市へ FC 店初出店、同年 11 月の京都市東山区へ西日本初出店がある。また、2025 年 4 月には同社初のテイクアウト専門店を JR 上野駅構内に出店した。同社は今後も、国内外の多様な市場に挑戦し続け、新潟発グローバルブランドの確立と持続的な成長を目指している。
- 一方、同社はDX推進による業務効率化にも取り組んでいる。早くからICチップ付寿司皿や全自動米とき機を導入し作業効率向上に努めているほか、正確な原価管理や食品ロスの削減などを目的として、複数店舗間で行う在庫の振替を即時に把握する店舗間振替管理システムを導入している。これらの取り組みにより、従業員の心身の負担軽減や店舗ごとの運営管理の可視化を図り、働きやすい職場づくりや従業員のモチベーション向上にも配慮した経営を行っている。

(2) 経営のモットー

同社は、「寿司から広がる『食』を極める 弁慶ブランドの進化を通して、お客様に驚きと感動を与え続けます。」という経営のモットーを掲げている。

佐渡の豊かな自然と海の恵みを原点に、寿司店の枠を超えて地域の食文化を磨き上げることで自社のブランド価値を向上させ、お客様に対し「驚き」と「感動」という体験価値を提供し続けていく方針を社内外に示している。

【同社の経営のモットー】

寿司から広がる「食」を極める
弁慶ブランドの進化を通して、
お客様に驚きと感動を与え続けます。

資料:弁慶のWebsite <https://sado-benkei.com>

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 年の同社従業員(同年 12 月 31 日現在、276名)の年次有給休暇取得率は 28.5%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(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。

加えて同社は、経営のモットーにおいて「寿司から広がる『食』を極める 弁慶ブランドの進化を通して、お客様に驚きと感動を与え続けます。」との方針を示している。その上で、お客様に対し「驚き」と「感動」という体験価値を提供し続けていくためには従業員の満足度向上が不可欠であると考え、働きやすい職場づくりを目指している。同社は既に、DX の推進をはじめとした業務効率化を進めており、従業員の心身の負担軽減やモチベーションの向上を図っているが、さらに働きやすい職場づくりを進めていくためには、有給休暇の取得率を引き上げていくことが方策のひとつとして重要である。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。達成目標は暦年基準(1月1日~12月31日)で設定されており、毎年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
2025年(実績)	28.5%
2026年	40.0%
2027年	55.0%
2028年	70.0%
2029年	71.0%
2030年	72.0%
2031年	73.0%
2032年	74.0%
2033年	75.0%
2034年	76.0%
2035年	77.0%

(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年の実績で 28.5%となっており、全国平均を 38.4 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年に 70.0%、その後毎年着実に引き上げていき、10年後の2035年には2025年の実績を 48.5 ポイント上回る 77.0%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、最終判定期の2034年には2025年の実績を 47.5 ポイント上回る 76.0%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、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、DX推進による業務効率化をさらに進めるとともに、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。

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>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

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。