

セカンドオピニオン

株式会社モリタ装芸
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026年3月25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

- 株式会社モリタ装芸(以下、同社)は、新潟市中央区に本社を構え、高いデザイン力を生かした注文住宅・リノベーション・店舗設計をワンストップで手がける総合デザインビルダーである。
- 同社は、注文住宅を取り扱う「住宅事業」を主力事業としている。店舗設計で培った高いデザイン力を住宅に応用し、完全自由設計ブランドである「デジモ?」やシンプルオーダーの定額制住宅ブランド「ROMO」、セミオーダーの定額制住宅ブランドである「PEPE」、雪国仕様の高断熱な定額制注文住宅である「canpass」などのブランドを展開し、顧客のニーズに応じたプランを幅広く用意している。

【同社の施工事例①「定額制注文住宅 ROMO」】



資料:モリタ装芸のWebsite <https://www.dejimo.co.jp/works/?s=&ln=romo>

- 同社では、「リフォーム・リノベーション事業」にも力を入れており、「毎日が楽しく、楽(らく)な暮らし」をつくるという想いを込めた「classicalL(クラシカル)」というブランドを掲げて事業を展開している。家の状況を細かく聴取し、予算や改装箇所の優先順位を明確にしながら満足度の高い「リフォーム」を提案することに加え、ただ古くなった空間を刷新するのではなく、その建物が持つ記憶や歴史を丁寧に読み取り、それを活かし次世代につなぐような「リノベーション」に対応している。
- 一般社団法人リノベーション協議会が主催する、その年を代表するリノベーションを表彰するコンテスト「リノベーション・オブ・ザ・イヤー」において、同社は2022年に「総合グランプリ(日本一)」を、2023年には「1500万円以上部門最優秀賞」を受賞している。受賞対象となった住宅はどちらも、建物の老朽化の状況確認、改善、及び耐震改修・断熱性能の向上や暮らしやすい間取りの改修が評価されている。リノベーションブランド classicalL (クラシカル)では、リノベーションを「問題解決の手段」としてとらえ、長く快適に暮らすことのできる住まいを提案することとしている。

【同社の施工事例② 「classicalL(クラシカル)」】



「築明治31年の古民家リノベーション「戻す家」」

- 築年数：123年
- 施工タイプ：古民家リノベーション



「荒廃と品格」

- 築年数：築36年
- 施工タイプ：マンションリノベーション



「総二階だった家」

- 築年数：48年
- 施工タイプ：戸建フルリノベーション



「昭和APARTMENT」

- 築年数：築30年
- 施工タイプ：戸建フルリノベーション



「変わらずに変わる」

- 築年数：築48年
- 施工タイプ：戸建リノベーション



「好きにつつまれ、にぎやかに暮らす」

- 築年数：築27年
- 施工タイプ：戸建リノベーション

資料:モリタ装芸のWebsite <https://reform.dejimo.co.jp/works/>

- 同社では上記であげた事業のほか、住宅やマンション・アパート等の居住用不動産や土地建物の売買、事業用・投資用不動産を取り扱う「不動産事業」、小型店舗・店舗兼住宅から大型店舗までを対象にした「商業施設の店舗デザイン」、自社工場でのオリジナル家具の製造など、幅広く不動産に関する事業をワンストップで行っている。特に「商業施設の店舗デザイン」は東京や大阪などの大都市での仕事も多く、高級ホテルのラウンジや客室、ショールーム、カフェなど、デザインセンスや繊細さを求められる設計を数多く手がけており、その経験が同社のデザイン力の高さにつながっている。

【同社の施工事例③ 店舗施工】



資料:モリタ装芸の Website https://www.dejimo.co.jp/store_design/

(2) 企業理念

同社は「社員の幸せが良い家をつくる」という企業理念を掲げている。この理念には、社員が豊かであること、働きがいのある環境であること、そして良いコンディションから優れたデザインや建築が生まれるという考えが含まれている。また、この理念は「『つくる』喜びをご家族と共に」「建物をデザインするのではなく暮らしを大切に」といった同社がかかげる経営姿勢に強く反映されている。

【同社の企業理念】

社員の幸せが良い家をつくる

資料:モリタ装芸提供

(3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は、「環境配慮型経営の実践」「働きがいのある職場づくり」「地域・社会への貢献」を掲げ、SDGs達成に向け、様々な取り組みを実践している。

【同社のSDGs宣言】

環境配慮型経営の実践

持続可能な住環境を提供することで、地域環境を守る住まいづくりを行ってまいります。



7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに



11 住み続けられる
まちづくりを



12 つくる責任
つかう責任



13 気候変動に
具体的な対策を



15 陸の豊かさも
守ろう

【具体的な取り組み】

- ・ 高気密高断熱住宅の提供
- ・ 廃材や端材を活用した家具の製造
- ・ 現場美化、施工体制整備の実施

【今後実現を目指す取り組み】

- ・ ZEH住宅の普及促進
- ・ GHG排出量の可視化
- ・ 国産材、間伐材の積極的な活用

働きがいのある職場づくり

積極的な人材育成、働き方改革を進め、ステークホルダーの皆様から信頼される企業を目指してまいります。



3 すべての人に
健康と福祉を



4 質の高い教育を
みんなに



5 ジェンダー平等を
実現しよう



8 働きがいも
経済成長も



10 人や国の不平等
をなくそう

【具体的な取り組み】

- ・ 時間外勤務の削減
- ・ 延長雇用制度の導入
- ・ UIターンの推進

【今後実現を目指す取り組み】

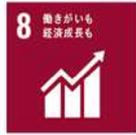
- ・ 有給取得率の向上
- ・ ペーパーレスの促進による業務効率化
- ・ 健康経営優良法人の認定取得

地域・社会への貢献

地域に根差した企業として、地域活性化につながる取り組みを行い、地域とともに成長できる会社を目指してまいります。



4 質の高い教育を
みんなに



8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう



11 住み続けられる
まちづくりを



17 パートナーシップで
目標を達成しよう

【具体的な取り組み】

- ・ 地域催事への参加、協賛
- ・ 地元人材の積極的な採用

【今後実現を目指す取り組み】

- ・ 空き家再生事業の推進
- ・ 地域ボランティア等、社会貢献活動への積極的な参加
- ・ 就業体験、店舗見学の受け入れ

資料:モリタ装芸の Website <https://www.dejimo.co.jp/sdgs/>

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、「年間 CO₂ 排出量 (Scope I・2)」および「従業員一人あたりの所定外労働時間 (月平均)」である。

同社は自社の温室効果ガスの Scope I と Scope 2^(注1) を算定し、「CO₂ 排出量 (Scope I・2)」の数値目標を定め、その達成を通じて企業として地球温暖化の抑制に貢献することを目指すこととする。また、従業員の所定外労働時間についても目標を定めた上で、その削減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達成していく方針である。

なお、「年間 CO₂ 排出量 (Scope I・2)」および「従業員一人あたりの所定外労働時間 (月平均)」は、定量的に確認できるものである。

(2) KPI の重要性

同社が KPI として定めた「年間 CO₂ 排出量 (Scope I・2)」の削減は、地球温暖化の抑制に貢献する。地球温暖化は大気中の温室効果ガスの濃度上昇が原因であり、温室効果ガスの排出削減に取り組むことは世界的な課題となっている。2015 年に開催された国連気候変動枠組条約締約国会議 (COP21) では、温室効果ガスの削減に関する国際的な枠組みであるパリ協定が採択され、主要排出国を含む全ての国が排出削減に取り組むことが合意された。日本国内においても、2050 年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにするカーボンニュートラルと脱炭素社会の実現を目指すことを 2020 年 10 月に政府が宣言している。

温室効果ガスは個人の日常生活や企業の経済活動に伴って排出されるため、あらゆる人々や企業が主体的に取り組む必要がある中、企業として温室効果ガスの排出削減に積極的に取り組むことは国の目指す脱炭素社会づくりに寄与するものであり、有意義であるといえる。また同社は、前掲した SDGs 宣言において「環境配慮型経営の実践」を掲げており、同社が目指すべき方向と KPI の内容は合致しており、有意義なものとなっている。

一方、もう一つの KPI である「従業員一人あたりの所定外労働時間 (月平均)」の削減は働き方改革に寄与する。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

(注1) Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出 (燃料の使用、工業プロセス)
Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用による間接排出

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 SDGs宣言において、「働きがいのある職場づくり」を謳うとともに、その具体的な項目として「時間外勤務の削減」を掲げていることから、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「年間 CO₂ 排出量 (Scope 1・2)」（目標1)および「従業員一人あたりの所定外労働時間 (月平均)」（目標2)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、毎年度の達成状況を見て判定する。なお、目標 1 もしくは目標 2 の片方の達成で所定の 2 分の 1、両方の達成で所定の金利を引き下げることとしている。

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	年間 CO ₂ 排出量 (Scope 1・2) (単位:十-CO ₂) (目標1)	削減率	所定外 労働時間 (単位:時間) (目標2)
2025 年 12 月期 (実績)	159.98	—	32.87
2026 年 12 月期	153.26	4.2%	29.00
2027 年 12 月期	146.54	8.4%	25.00
2028 年 12 月期	139.82	12.6%	20.00
2029 年 12 月期	133.10	16.8%	15.00
2030 年 12 月期	126.38	21.0%	14.50
2031 年 12 月期	119.67	25.2%	14.00
2032 年 12 月期	112.95	29.4%	13.50
2033 年 12 月期	106.23	33.6%	13.00
2034 年 12 月期	99.51	37.8%	12.50

2035年12月期	92.79	42.0%	12.00
2036年12月期	86.55	45.9%	11.50
2037年12月期	80.31	49.8%	10.00
2038年12月期	74.07	53.7%	9.50
2039年12月期	67.83	57.6%	9.00
2040年12月期	61.59	61.5%	8.50
2041年12月期	55.35	65.4%	8.00
2042年12月期	49.11	69.3%	8.00
2043年12月期	42.87	73.2%	8.00
2044年12月期	36.64	77.1%	8.00
2045年12月期	30.40	81.0%	8.00
2046年12月期	24.16	84.9%	8.00
2047年12月期	17.92	88.8%	—
2048年12月期	11.68	92.7%	—
2049年12月期	5.44	96.6%	—
2050年12月期	0.00	100.0%	—

(2) 年次別目標の適切性

① 同業他社等との比較

「年間 CO₂ 排出量 (Scope 1・2)」（目標 1）の年次別目標について、同社は温室効果ガスの排出削減に取り組む国際的な枠組みである SBT (Science Based Targets) の認定基準をベンチマークとした削減率をもとに年次別目標を定めている。

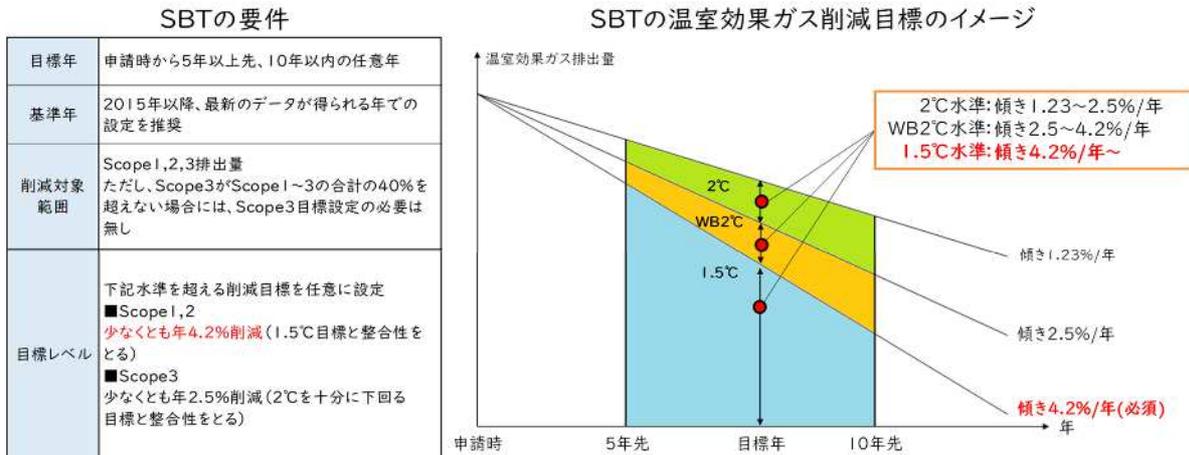
SBT は近年、企業が高いレベルで温室効果ガスの排出削減に取り組んでいることを対外的に示す国際スタンダードとなっており、国内でも大企業等を中心に参加する企業が増加している。参加を希望する企業は、自社の削減目標を定めて SBT 事務局より認定を受ける仕組みとなっている。認定の要件は厳しく、自社の直接の排出量 (Scope 1 と Scope 2) では、パリ協定が目指す 1.5℃目標^(注2)と整合的な年 4.2%以上の削減の継続が求められる。

同社は自社の排出する温室効果ガス (Scope 1 と Scope 2) について、2035 年 12 月期までは、平均 4.2%を削減する「年間 CO₂ 排出量 (Scope 1・2)」の年次別目標を設定している。年平均 4.2%の削減継続は国際的に高いレベルとされている SBT の水準と同水準である。

また 2036 年 12 月期以降、政府が目指している 2050 年でのカーボンニュートラルを達成するペースを維持するため、毎年 3.9%の排出量を削減する目標を立てている。このペースで削減を続けることで 2050 年 12 月期にはカーボンニュートラルを達成する見込みであり、同社の年次別目標は適切であると判断できる。

^(注2) 世界が取り組むべき温暖化対策の国際的な枠組みであるパリ協定で合意された産業革命以来の平均気温 2℃よりも十分低く保ち、1.5℃に抑えることを目指す目標。

【SBTの要件】



資料:環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」発表の資料をもとに当社作成

また「従業員一人あたりの所定外労働時間(月平均)」(目標2)については、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ヵ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。

一方、同社の従業員一人あたりの所定外労働時間の2025年12月期実績は32.87時間と厚生労働省が公表している2024年の全国平均を大きく上回っている。このような状況において、同社は所定外労働時間の短縮を目指し、2032年12月期には全国平均を下回る13.50時間(2025年12月期比▲19.37時間)、また2041年12月期以降は8.00時間(2025年12月期比▲24.87時間)という大幅に削減する目標を掲げている。このことから、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、今回のKPIである「年間CO₂排出量(Scope1・2)」を把握するために、CO₂排出量(Scope1・2)を自社で計測している。また、日頃の業務運営において省エネに努めている。

一方、今後の業務拡張により、同社のエネルギー使用量が増加することも想定される。同社では、CO₂排出量の中で大きな割合を占めるガソリン等の燃料の使用量を抑制することを目指し、社用車に環境負荷の少ない車両を導入することを検討するなど、今後も先を見据えた迅速な意思決定を重視し、不確実な要因に対して対処していく方針である。

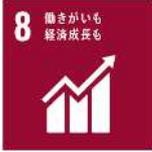
また、同社では働きやすい労働環境の整備の一環として、所定外労働時間の削減に向けた取り組みを強化することとしているものの、仕事量の増加により所定外労働時間が予定通り削減しないことも想定される。このような状況においても、同社では業務の効率化を促進するとともに、従業員一人ひとりに労働時間の短縮を意識づけるよう経営陣が積極的に声かけをするなど、全社的な取り組みとして所定外労働時間の削減に取り組んでいくこととしている。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「年間CO₂排出量(Scope1・2)」を削減することは、SDGsの17の目標のうち、具体的には「7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに」のターゲット「7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。」や、「13. 気候変動に具体的な対策を」のターゲット「13.1 すべての国々で、気候関連の災害や自然災害に対するレジリエンスと適応力を強化する。」の達成に貢献することが期待される。

また、もう一つの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>7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに</p>	7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
 <p>8 働きがいも 経済成長も</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>13 気候変動に 具体的な対策を</p>	13.1 すべての国々で、気候関連の災害や自然災害に対するレジリエンスと適応力を強化する。

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

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。