



## 【同社の事業領域】



資料:ナカノアイシステムのWebsite <https://www.nais21.co.jp/>

- 同社は、1949年(昭和24年)創業と70年を超える永い業歴を有している。戦後の混乱期から現在に至るまで、いち早く航空写真測量や地理情報システムの開発に取り組むなど一貫して測量分野の技術革新に努め、数多くの実績と信頼を積み上げてきた。
- 測量業務は社会基盤の整備に欠かすことのできない分野である。同社は次なる創業100年を見据えて、新技術の導入や研究に加え、時代の変化に対応できる人材を確保・育成するため、働きやすく魅力ある職場環境づくりや従業員のスキルアップに努めている。

## (2) 会社ビジョン

同社は、「進化する技術、変わらぬ信頼」という会社ビジョンを掲げている。測量技術が今後もますます多様化・高度化していく中、常に技術力と創造力を磨き、お客様のニーズに誠実に対応していくことで「次世代空間情報技術におけるファーストコールカンパニーを目指していく」との方針を社内外に示している。

## 【同社の会社ビジョン】

# Vision

ナカノアイシステムの会社ビジョン



資料:ナカノアイシステムのWebsite <https://www.nais21.co.jp/vision/>

### (3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は、「新潟県 SDGs推進建設企業登録制度」に参加し、以下の「SDGs達成に向けた宣言書」を策定している。

#### 【同社のSDGs達成に向けた宣言書】

令和 7年 8月 25日

#### SDGs達成に向けた宣言書

所在地： 新潟市中央区鳥屋野 432 番地

名称： 株式会社 ナカノアイシステム

代表者： 代表取締役社長 坂井 浩

当社は、下記のとおりSDGs達成に向けた取組を行い、積極的にSDGsを推進することを宣言します。

#### 記

分野 (三側面)	具体的取組	2030年に向けた指標 (現状値： 年度)	関連する ゴール
環境	【現在行っている取組】 災害時における復旧支援作業の迅速な対応 森林資源の把握、管理手法の提案システム化	社有車のハイブリット率のアップ	7 13 15
	【今後新たに行う取組】 社有車全車をハイブリット車とする	【現状値】45% 【目標値】100%	
社会	【現在行っている取組】 産休、育休取得の円滑化 ノー残業デー導入により時間外勤務時間の減少	男性社員の育児休業取得率アップ	3 5 11
	【今後新たに行う取組】 介護休業、育児休業の取得推進	【現状値】60% 【目標値】100%	
経済	【現在行っている取組】 AI技術の開発による業務の高度化 社会インフラ維持管理のためのシステム化の提供	開発技術の商品化による業務支援	9 11 17
	【今後新たに行う取組】	【現状値】55% 【目標値】70%	
その他	【現在行っている取組】		
	【今後新たに行う取組】	【現状値】 【目標値】	

資料:ナカノアイシステム提供

## 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、「従業員の離職率」である。同社に勤務する従業員の 2026 年以降の「離職率」の目標を定めた上で、その達成過程を通じて働きやすく魅力ある職場環境づくりを目指すこととする。

なお、「従業員の離職率」は定量的に確認できるものである。

### (2) KPI の重要性

2023 年 3 月に株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によると、過去3年以内に自己都合退職をした人の退職理由として「労働環境・条件がよくない(労働時間、休日のとりやすさなど)」と回答する割合が最も高くなっている。このことから、従業員の自己都合による退職を防止するためには、労働環境の改善への取り組みが雇用主に強く求められていることが分かっている。そこで、同社では働きやすく魅力ある職場環境の整備を進めることにより離職防止に努めていく方針にある。

また、厚生労働省も中小企業の職場環境の整備促進のため、各種助成金や支援事業を整備しており、従業員の定着を後押ししている。したがって、同社が選定した KPI は、国の目指す方向性と合致したものとなっている。

さらに、同社は「進化する技術、変わらぬ信頼」という会社ビジョンを掲げている。その上で、常に技術力と創造力を磨き、お客様のニーズに誠実に対応していくことで「次世代空間情報技術におけるファーストコールカンパニーを目指していく」との方針を社内外に示している。この方針を実現していくためには人材の確保が必要不可欠である。同社は、従業員の定着に向けて、より働きやすく魅力ある職場環境の整備を進め、離職率を抑えるように努めていく予定である。したがって、同社の経営方針と KPI の内容は合致しており、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である。

### 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「従業員の離職率」の年次別目標を設定した。

「従業員の離職率」の計算式は下記のとおりとし、離職率の数値は、暦年基準（1月1日～12月31日）で算出することとする。達成目標も暦年基準で設定されており、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。

$$\text{従業員の離職率（\%）} = \frac{\text{当期の離職者数（注2）}}{\text{当期初の従業員数（注1）}}$$

（注1）分母の従業員数（パート・役員を除く）は期初の人数とする。

（注2）分子の離職者数は、離職理由の如何を問わず期中の該当者の人数とする。

【従業員の離職率の年次別目標（白抜きの数値）】

判定期	離職率（%）
2024年（実績）	8.1
2025年（実績）	8.6
2026年	7.0
2027年	6.0

#### (2) 年次別目標の適切性

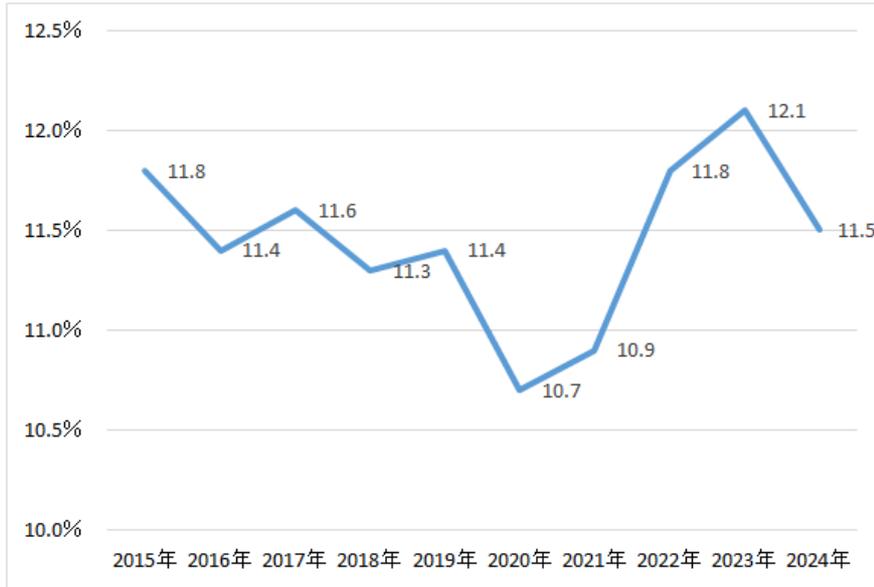
##### ① 同業他社等との比較

厚生労働省が公表した「令和6年雇用動向調査結果の概況」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）の離職率は11.5%となっている。また、直近3年の離職率は2022年11.8%、2023年12.1%、2024年11.5%と変動しており、今後も11%前後で推移すると予想される。

一方、同社の従業員の離職率は、2025年は8.6%であり、厚生労働省の公表値（2024年）との比較では一般労働者の平均を2.9ポイント下回っている。

こうした中、同社では従業員の離職率を 2026 年に 7.0%に引き下げ、さらに 2027 年には厚生労働省の公表値(2024 年)水準の約 5 割である 6.0%に到達することを目指している。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いえる。

【一般労働者の離職率の推移】



資料:厚生労働省「令和 6 年雇用動向調査結果の概況」をもとに当社作成

②達成方法と不確実性要因

同社では人材の確保・定着のため、働きやすく魅力ある職場環境づくりに努めている。「人材は企業の宝であり、発展の原動力」との考えに基づき、社内コミュニケーションの活性化や個々の従業員の成長支援に向けて様々な取り組みを行っている。具体的には、①社内旅行やクラブ活動を通じた交流機会の提供、②約 1 年間にわたる新人研修や月 1 回の頻度で行われるスキルアップセミナーなどの実施、③会社指定の資格に合格した際に一時金を支給する資格手当金支給制度の制定など、福利厚生制度や教育制度の充実に努めている。引き続きコミュニケーションが活発で風通しの良い職場環境づくりを進めるとともに、仕事を通じて自らが成長できると実感できるようスキルアップ支援に取り組むことで、従業員の定着が図られることが予想される。

一方、従業員が退職する理由は様々であり、その全部に対応していくことは困難である。また、現在は若年層を中心に、ワーク・ライフ・バランス志向が年々強くなっているほか、転職することが当たり前になりつつある。そのような状況の中、同社では福利厚生制度や教育制度をさらに充実させるなど、より働きやすく魅力ある職場環境整備に向けて取り組むことで、離職率の抑制につなげていく方針である。

### ③SDGs への貢献

KPIとして定めた「従業員の離職率」を低く抑制することは、SDGsの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。」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>8 働きがいも 経済成長も</p>	<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](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。