

# セカンドオピニオン

株式会社シー・エス・シー  
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026年3月31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

- 新潟市東区に本社を構える株式会社シー・エス・シー（以下、同社）は、関連会社である株式会社シー・エス・クリエイト（以下、シー・エス・クリエイト）との2社でハンズグループを構成している。シー・エス・クリエイトが工場などで使用される保温材・断熱材のオリジナル製品である「カバーラップ」などの製造を担い、同社がそれらの設計や販売、施工を行っている。

【ハンズグループの構成】



資料:シー・エス・シー提供

- 同社が取り扱う「カバーラップ」とは、熱エネルギーを利用する配管や機器類をカバーして省エネ・コストダウンを図る脱着式の保温カバーであり、一般に断熱布団と呼ばれているものをさらに発展させたものである。使用条件や取り付け場所に応じて製作されるオーダーメイド品であるため、バルブやフランジなどに適合して、従来型の断熱布団よりも熱エネルギーのロスを防止できる。

## 【カバーラップ製品例】

COVER WRAP  
**H**igh class  
当社オリジナルのカバーラップ 安全使用温度 500℃, 700℃, 1000℃

### カバーラップ-H(ハイクラス)

〈製作仕様〉  
表面材：シリコンコートガラスクロス、アルミ加工クロス  
PTFEコートガラスクロス  
内面材：ガラスクロス、シリカクロス  
断熱材：ロックウール、ニードルガラスマット、  
セラミックブランケット、スーパーウール  
編製系：ガラステフロン系、SUS系、シリカ系  
取付方法：Dカンベルト、マジックテープ



(バルブ用イメージ)

断熱管路等の改修工法  
特許 3081199 号

資料:シー・エス・シーの Website <http://www.csc-coverwrap.co.jp/publics/index/37/>

## 【カバーラップ施工事例】



蒸気ヘッダーバルブ



給水ポンプ廻り 仕切弁 逆止弁



抽気逆止弁



蒸気ヘッダーバルブ

資料:シー・エス・シーの Website <http://www.csc-coverwrap.co.jp/publics/index/37/>

- 同社は、主力事業であるカバーラップの取り扱いのほか、ホライズン事業部を立ち上げ、「ホライズン・キックボクシングジム」「新潟プロレス道場」の運営といった、エンターテインメント事業などにも進出している。

【同社が展開しているエンターテインメント事業】



資料:ホライズン・キックボクシングジムのWebsite <https://horizon-kickboxing-gym.com/>

◆イベントプロレス  
企業や市町村イベントにて  
本物のリングでご予算に  
応じて2試合から実施  
◆その他  
トークショー (対談形式)  
子供プロレス教室

資料:新潟プロレスのWebsite <https://n-p-w.jp/>

## (2) ハンズグループの基本理念

ハンズグループは、「一意専心」という基本理念を制定し、製品製造やサービスで社会に貢献することができるよう、集中して業務に取り組むこととしている。

### 【ハンズグループの基本理念】



資料:シー・エス・シー提供

なお、ハンズグループの「ハンズ (Hands)」は、「Heart and Soul」に由来したものであり、同社は心のこもった仕事を通じて社会に貢献することを目指している。

## 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 (除くパート、以下同じ) の年次有給休暇の取得率」である。同社の 2025 年 6 月期の従業員 (合計 22 名) の年次有給休暇取得率は 44.8% 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いる。

加えて、同社が前掲した基本理念である「一意専心」を実現していくためには、従業員一人ひとりが仕事での集中力を高めることが必要である。一方、オフの時間には十分にリラックスすることも大切である。オフの時間を確保するためには、年次有給休暇の取得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「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。達成目標は決算期ごとに設定されており、毎決算期の達成状況を見て判定する。

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)】

決算期	有給休暇の取得率
2025年6月期(実績)	44.8%
2026年6月期	50.0%
2027年6月期	60.0%
2028年6月期	70.0%
2029年6月期	72.0%
2030年6月期	74.0%
2031年6月期	76.0%
2032年6月期	78.0%
2033年6月期	80.0%
2034年6月期	80.5%
2035年6月期	81.0%
2036年6月期	81.5%
2037年6月期	82.0%
2038年6月期	82.5%
2039年6月期	83.0%
2040年6月期	83.5%
2041年6月期	84.0%

## (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6月期の実績で44.8%となっており、全国平均を22.1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6月期に70.0%、2033年6月期には80.0%、その後も着実に引き上げていき2041年6月期には84.0%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、さらに現状の1.8倍を超える水準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。

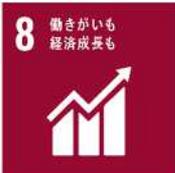
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

### 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
	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。

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。