

セカンドオピニオン

株式会社マルキン
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

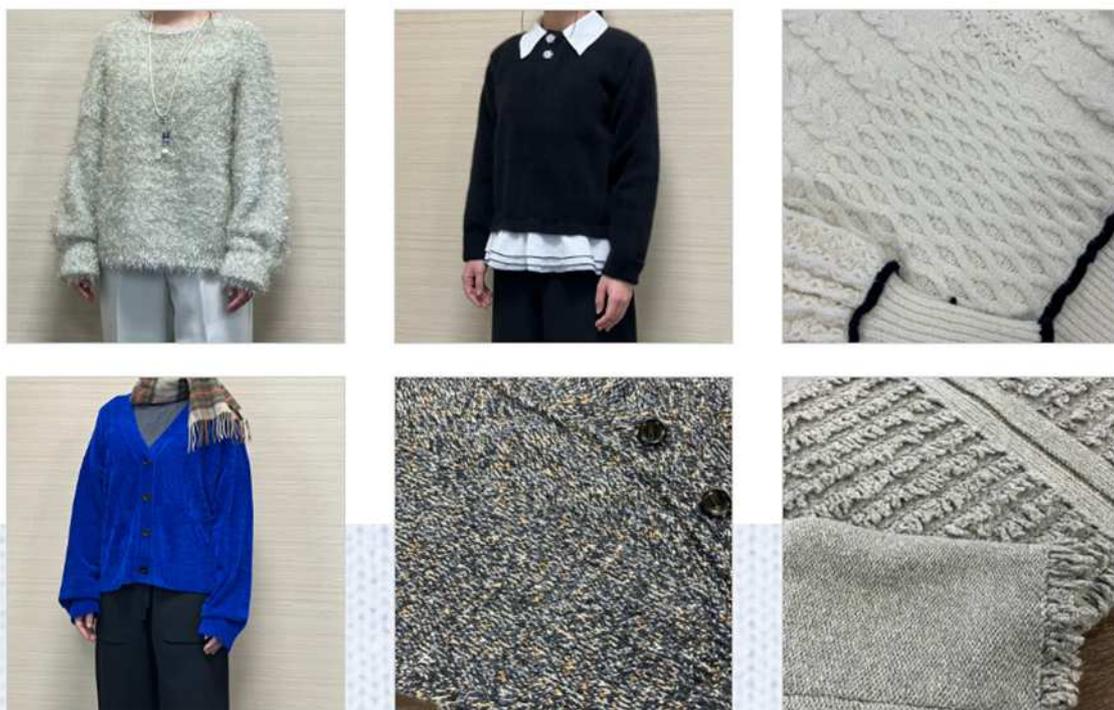
本文書は、SDGsリンク・ファイナンスに関するセカンドオピニオンである。

1. 借入人の概要

(1) 事業概要

- 株式会社マルキン(以下、同社)は、歴史あるニット産地である新潟県見附市を拠点に、高品質で着心地の良いニット製品を生産している企業である。長年の経験で培った技術力と生産力を背景に、顧客のニーズに応える製品開発を行い、迅速な供給体制を確立している。
- 同社は OEM(他社ブランドの製品を受託して製造する仕組み)／ODM(製品の開発から製造に至るまで受託企業が一貫して担当する仕組み)生産に強みを持ち、素材提案からサンプル作成、量産まで一貫対応できる体制を整えている。また、中国・上海に現地法人を設けているほか、北京や青島、韓国・ソウルなどに100社以上の工場ネットワークを築いており、顧客の要望に一番適した工場で生産できる体制を構築している。

【同社の製品例】



資料:マルキンの Website <https://www.marukin-jp.com/>

- 同社は独自の展示会を開催し、素材や企画を直接顧客に提示する場を設けている。単なる製品提供にとどまらず、サンプル閲覧や商談スペースを通じて提案力を高め、顧客ニーズに応える提案を行っており、このような取り組みが、顧客との信頼関係構築にも大きく寄与している。

【2026-27 秋冬展示会のお知らせ】

**2026-27
Autumn & Winter
Collection**

Osaka 10/29(wed.) 10:00-18:00
10/30(thu.) 10:00-17:00

会場：BPガーデンシティ南船場
大阪府中央区博労町4-4-6 TB博労町ビル5F

11/26(wed.) 10:00-18:00 ***Tokyo***
11/27(thu.) 10:00-17:00

会場：原宿スペース
渋谷区神宮前1-9-12 ロイスタービル2F

<MARUKIN instagram>
サンプル紹介していますので是非ご覧ください

MARUKIN_MIGATA
MARUKIN_KT_OFFICIAL

資料:マルキンの Website <https://www.marukin-jp.com/>

(2) 経営のモットー

同社は「お客様にご満足いただけるニット製品をいち早くお届けする」というモットーを掲げ、常に顧客を中心に据えた製品づくりを行っている。この言葉の根底には、「顧客価値の最大化」が同社の存在理由であるという強い考えがある。単に製品を作るだけではなく、顧客の期待に応えること、満足につながる品質を実現すること、そして迅速に届けることを重視する姿勢は、同社のものづくりの根幹を成している。

さらに、アパレル市場はトレンドの移り変わりが激しく、顧客が求める価値も常に化する領域である。この環境下で顧客満足を確保するためには、時代の変化に柔軟に対応し、挑戦し続ける企業姿勢が欠かせない。同社のモットーには、こうした変化を恐れず、積極的に新たな価値創造へ踏み出す姿勢が込められている。

【同社の経営のモットー】

お客様にご満足いただけるニット製品をいち早くお届けする

資料:マルキン提供

【同社の社屋外観】



資料:マルキンの Website <https://www.marukin-jp.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、「年間 CO₂ 排出量 (Scope 1・2)」および「従業員の年次有給休暇の取得率」である。

同社は自社の温室効果ガスの Scope 1 と Scope 2^(注1) を算定し、「CO₂ 排出量 (Scope 1・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、同社の年次有給休暇の取得率は 2025 年3月期(従業員数 23 名)で 60.8%であり、今後有給休暇の取得率の向上を通じて、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 1・2)」および「従業員の年次有給休暇の取得率」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 1・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、前掲した経営のモットーにおいて「お客様にご満足いただけるニット製品をいち早くお届けする」を掲げている。今後顧客満足度を向上させるためには、環境への負荷を低減した製品の提供が求められていることから、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「従業員の年次有給休暇の取得率」の向上は働き方改革に寄与する。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

(注1) Scope 1: 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)
Scope 2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用による間接排出

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、同社のモットーである「お客様にご満足いただけるニット製品をいち早くお届けする」を具現化していくためには、実際に業務を行う従業員一人ひとりが意欲や活力を高めていくことが肝要である。そのためには、健康的で働きやすい職場環境を整備していくことが不可欠であり、その一環として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「年間CO₂排出量(Scope 1・2)」(目標1)および「従業員の年次有給休暇の取得率」(目標2)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:t-CO ₂) (目標1)	削減率	有給休暇の 取得率 (目標2)
2025年3月期(実績)	46.06	—	60.8%
2027年3月期	42.19	8.4%	65.0%
2028年3月期	40.26	12.6%	70.0%
2029年3月期	38.32	16.8%	72.5%
2030年3月期	36.39	21.0%	75.0%

(2) 年次別目標の適切性

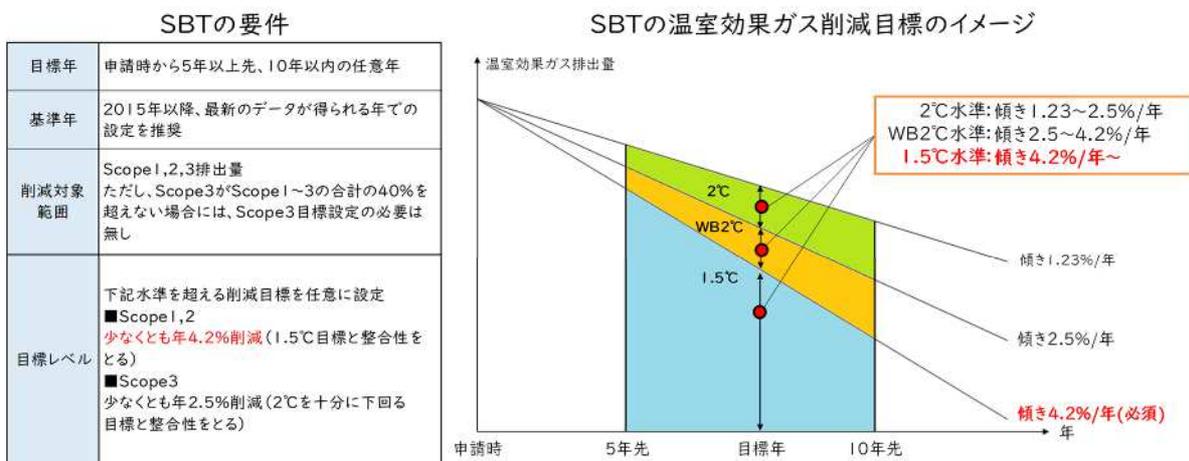
① 同業他社等との比較

「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、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り、同社の年次別目標は適切であると判断できる。

【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「従業員の年次有給休暇の取得率」(目標2)については、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 3 月期の実績で 60.8%となっており、全国平均を 6.1 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む、2028 年 3 月期に 70.0%、2030 年 3 月期には 75.0%に到達させることを目指している。これは政府目標 (2028 年の有給休暇平均取得率 70%) を同時期に達成するものであるとともに、2028 年以降もさらなる引き上げを図っていくものである。したがって、同社が掲げる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。

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 (Scope 1・2)」を把握するために、CO₂ 排出量 (Scope 1・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中、環境負荷の小さい設備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。

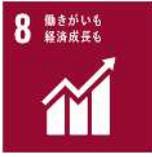
また、同社では働きやすい労働環境の整備の一環として、有給休暇取得率の引き上げに向けた取り組みを強化することとしている。その一方で、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員が存在する可能性もある。同社では業務の効率化を促進するとともに、従業員一人ひとりに有給休暇の取得に向けて経営陣が積極的に声かけをするなど、全社的な取り組みとしての有給休暇の取得率向上を目指すこととしている。

③SDGsへの貢献

KPI として定めた「年間 CO₂ 排出量 (Scope 1・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「従業員の年次有給休暇の取得率」を引き上げていくことは、SDGs 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。」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>13.1 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。</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。