

セカンドオピニオン

株式会社エール
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 4 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

- 株式会社エール（以下、同社）は、2013 年に株式会社新日本建物が開発する分譲マンションの管理会社として設立された。2022 年に投資開発部の発足とともに投資用不動産開発・不動産流動化ビジネスを開始、2023 年には不動産小口化商品を提供するソリューション事業部を設置するなど、業容を拡大している。
- 同社はワンストップで不動産サービスを提供し、不動産のプロフェッショナルとして、不動産価値を最大化することを目指している。同社の事業内容は、「収益不動産開発」「プロパティマネジメント」「メンテナンスサービス」などからなる。

【同社の事業内容】

事業名称	事業内容
収益不動産開発	- 豊富な経験と実績を持つスペシャリストが、事業用地の仕入れから建物の企画・販売までを一貫して行っている。 - 顧客や取引先との信頼により構築した独自の情報ネットワークの活用と周辺エリア家賃相場や住環境の徹底調査に基づく、定量的かつ定性的な分析項目により、不動産を最善の形でプロデュースすることで、確かな収益を生む不動産を開発している。
プロパティ マネジメント	- 創業時からの不動産管理業務の実績を背景に、マンション、ビル、商業施設などの不動産を所有する顧客の立場で不動産の管理・運営を行っている。 - 不動産の収益の最大化はもちろんのこと、住人や利用者の利便性を高めるため、AI や IoT といった先端テクノロジーを活用したサービスの提供も進めている。
メンテナンス サービス	建物清掃、共用設備などの点検、常駐・巡回による警備業務などの日常的なメンテナンスサービスはもちろんのこと、管理に基づく設備交換時期の提案や、メンテナンス事業者の紹介など、建物を長く活用してもらええるサービスを提供している。

(2) 同社の企業理念

同社は、「変革に挑み、未来を拓く」という企業理念を掲げている。また、以下の「Mission」「Vision」「Value」を定め、広く公表している。

【同社の企業理念】



資料:エールの Website <https://www.kkyell.co.jp/company/mission/>

【同社の Mission、Vision、Value】



資料:エールの Website <https://www.kkyell.co.jp/company/mission/>

(3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は企業理念「変革に挑み、未来を拓く」にもとづき、不動産を通じた社会問題の解決や新しい価値創造に取り組むとともに、従業員が働きやすく、働きがいのある職場環境づくりに努めていく方針である。具体的には、以下の3つのエールを通じて、SDGs達成に向けた取り組みを進めることを公表している。

①地球にエール

同社は不動産事業を通じて、持続可能な地域環境の実現を目指し取り組んでいる。

環境に配慮した住まいとして、経済産業省が定める「ZEH-M」¹の認証を取得したエネルギー効率に優れた高品質なマンションの普及に取り組み、省エネや再エネなどによる持続可能な社会の実現への挑戦を開始している。

日常生活で消費するエネルギーを上回るエネルギーを作り出すことによって、エネルギー収支ゼロまたはプラスにする持続可能な暮らしづくりや住まいづくりの提供を目指している。

②不動産にエール

「健康で幸せな生活を送るための基盤を整えることは、不動産会社としての大切な役割である」と同社では認識している。また、「住みやすい住環境づくりの整備は、人の交流を生み出し、豊かなまちづくりへつながっていく」とも考えている。そこで同社は、一人ひとりが大切にされるまちを形成するとともに、個性を活かし、認めあうことができる社会の実現に貢献していく方針である。

また、所有物件の適切な修繕・メンテナンスを行い、建物の保全に努めていくことは持続可能なまちづくりに欠かせないものである。同社では、AI や IT など最新の技術によるサービスの展開によって人々の「安心な生活」を支えていくこととしている。

③人にエール

同社は、人との信頼を守る企業であり続けることによって、すべてのステークホルダーの期待に応え、誠実で公正なガバナンスを徹底することとしている。

また、多様な働き方を積極的に取り入れることにより、従業員一人ひとりが輝きながら活躍していくことができる環境づくりに取り組んでいく方針である。個性や能力を最大限に発揮できる企業風土に加え、従業員が心身ともに安心して健康的に働くことができる職場環境を創っていくことで、社会の未来を担う次世代の育成につながると同社は考えている。

¹ Net Zero Energy House Mansion (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス・マンション)の略。住まいの断熱性・省エネ性能を上げること、そして太陽光発電などでエネルギーを創ることにより、年間の一次消費エネルギー量の収支をプラスマイナス「ゼロ」(もしくはゼロに近づける)にする共同住宅を指す。

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。

2024 年 10 月期の従業員(合計 23 名)の年次有給休暇取得率は 46.1%であり、今後同社は、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 2024 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 65.3%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、SDGs達成に向けて「個性や能力を最大限に発揮できる企業風土に加え、従業員が心身ともに安心して健康的に働くことができる職場環境を創っていく」ことなどを目指している。そのための方策の一つ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「従業員の年次有給休暇の取得率」を年次別目標に設定した。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。

【従業員の年次有給休暇の取得率の年次別目標値（白抜きの数値）】

決算期	有給休暇の取得率
2024 年 10 月期（実績）	46.1%
2025 年 10 月期	60.0%
2026 年 10 月期	70.0%

(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 2024 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 65.3%となっている。これに対して、同社の有給休暇取得率は 2024 年 10 月期の実績で 46.1%となっており、全国平均を 19.2 ポイント下回っている。今後同社は、有給休暇平均取得率の引き上げに努めるとしており、2025 年 10 月期に 60.0%、2026 年 10 月期には 70.0%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%）を前倒して達成するものであり、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。

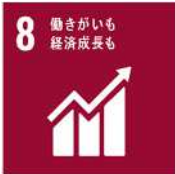
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる従業員も依然多いことが指摘されている。同社では、従業員教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

③ SDGs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

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。