

# セカンドオピニオン

株式会社ツノダ  
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2024年9月30日

発行者:第四北越

リサーチ&コンサルティング株式会社

第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社は、貸付人である株式会社第四北越銀行が、借入人である株式会社ツノダに実施する SDGs リンク・ファイナンスについて、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」<sup>1</sup>および「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」<sup>2</sup>の「サステナビリティ・リンク・ローンに期待される事項」に整合していることを確認した。以下にその評価結果を報告する。

## 1. 借入人の概要

### (1) 事業概要

- 株式会社ツノダ(以下、同社)はものづくりの街である新潟県燕三条に拠点を持つ、ニッパやペンチなどを製造する工具メーカーである。燕三条地域独自の「伝統と技術」とプロのニーズに応える「革新的な開発力」からなる確かな品質、そして鍛造技術を内包した「自社一貫生産」と「日本トップクラスの生産力」から生み出されるコストパフォーマンスが同社の強みとなっている。

【同社のものでづくりの本質】



資料:ツノダのWebsite [https://tsunoda-japan.com/recruit\\_monodukuri.html](https://tsunoda-japan.com/recruit_monodukuri.html)

<sup>1</sup>ローン・マーケット・アソシエーション(LMA)、アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション(APLMA)、ローン・シンジケート・オン&トレーディング・アソシエーション(LSTA)が策定

<sup>2</sup>環境省が策定

- 同社は創業以来、顧客の立場の視点で、時代の要求に対応した作業工具の開発・製造に力を注いでいる。顧客の声を製品開発に反映させ、それらを同社の工場で製品化するというマーケティング重視の生産体制を実現しており、同社の製品は国内外の多くの顧客から高い評価を得ている。

【同社の開発・生産サイクル】



資料:ツノダのWebsite <https://tsunoda-japan.com/profile.html>

- 同社はワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組み、男女共同参画を推進している企業に与えられる「新潟県ハッピー・パートナー企業」をはじめとする各種認定等を取得するなど、従業員が働きやすい環境の整備に努めている。また、従業員が外部の講習会に参加する際の費用の負担や資格取得にかかる費用補助を行っており、従業員のチャレンジ精神をバックアップしている。

【同社が取得している各種認定等】

各種企業認定取得



資料:ツノダのWebsite <https://tsunoda-japan.com/recruit.html>

## (2) 企業理念

同社は以下の企業理念を掲げ、一般に公表している。

【同社の企業理念】

人、技術、そして未来構想。

Human, technology and future planning.

人間の成長は、技術的な改善を導きます。

そして、発達する企業の推進力となります。

The human growth leads technical improvement  
and becomes the driving force of growing enterprises.

想いを形にするために、ツノダは進化し続けます。

Tsunoda will continue to evolve in order to realize expectations.

資料:ツノダの Website <https://tsunoda-japan.com/profile.html>

こうした企業理念を反映し、同社では、「企業の歴史は人の成長の歴史である。」「人間の成長が技術の向上を呼び、前進する企業の原動力となる。」との思いを大切にしており、教育・研修などの人材育成を含め、従業員がのびのびと力を発揮できる職場環境を創造することを重視している。

また、時代のニーズに合わせた商品を提供するために、顧客との接点になる本社工場が主体となり、企画開発を担う刃物技術研究所や国内外の関連子会社および協力工場と連携し、臨機応変に顧客の要望に応じることができるよう理想的な体制を構築することを目指している。そこには「想いを形にするために、ツノダは進化し続けます。」という同社の企業理念が表されている。

### 【2022年に完成した同社の新工場(刃物技術研究所)】



資料:ツノダの Website <https://tsunoda-japan.com/recruit.html>

## 2. KPI の選定

評価対象の「KPI の選定」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

### (1) KPI の概要

KPI(重要業績評価指標)は、「年次有給休暇日数が 20 日付与される正社員の有給休暇平均取得日数」および「社内推奨資格である第二種電気工事士または品質管理検定 3 級以上の資格取得従業員数(延べ)」である。

年次有給休暇が 20 日付与される対象者は、継続勤務年数が 6 年 6 カ月を継続している従業員であり、社内において中堅・ベテランの人材となる。同社の基幹を担う人材が有給休暇を取得することで入社後間もない若手従業員にも有給休暇を積極的に取得する機運が醸成され、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与することが期待される。

また、同社が取得を推奨している資格は、第二種電気工事士と品質管理検定 3 級以上である。電気工事士は建物への電線の引き込み・配線やコンセントの配置、アース施工などを行なう専門職である。中でも第二種電気工事士は、住宅や店舗など身近な設備の電気工事が可能となるなど専門技術者として不可欠な存在である。同社の主力製品の1つは、電気設備で使用する圧着工具(電線(ケーブル)と圧着端子を圧縮接合するための専用工具)であり、本資格を取得することにより獲得した知識やスキルで顧客の声を製品化に結び付けやすくなる。

一方、品質管理検定は品質管理に関する知識をどの程度持っているかを全国で筆記試験を行って客観的に評価するものである。受験者は「QC7 つ道具」の手法や品質管理の実践方法を理解し、基本的な管理・改善活動を実施できるレベルを目指している。確かな品質を謳う同社にとって品質管理は重要な位置を占めている。従来同社では JIS 規格に関わる従業員を品質管理検定の資格取得対象者としていたが、今後は全従業員に対象者を拡大する予定である。資格取得者が増加することにより、同社の品質管理体制が強化され、今まで以上に高品質の製品を市場に供給することが期待される。

### (2) KPI の重要性

#### ①サステナビリティ方針

同社では企業理念をもとに「従業員が伸び伸びと力を発揮できる職場環境を創造すること」を重視しているほか、「新潟県ハッピー・パートナー企業」をはじめとする各種認定等を取得するなど、働きやすい環境の整備に積極的に取り組んできた。こうした中、「年間有給休暇日数が 20 日付与される正社員の有給休暇平均取得日数」を増やしていくことは、従業員の心身の疲労回復とそれに伴う生産性向上をもたらすことから、同社の経営方針等と一致した取り組みとなっている。

また、「社内推奨の資格取得者」を確実に輩出していくことも、企業理念の一つである「人間の成長は、技術的な改善を導きます。そして、発達する企業の推進力となります。」につながる取

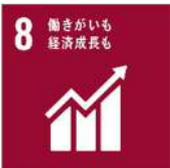
り組みとなっている。

これら 2 つの KPI は、いずれも SDGs 17 の目標のうち、「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男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに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。

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。

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男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

資料:環境省「すべての企業が持続的に発展するためにー持続可能な開発目標(SDGs)活用ガイドー資料編[第2版]」  
 国連広報センターのウェブサイト [https://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/sdgs\\_logo/](https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_logo/)

## ②KPI の有意義性

厚生労働省がまとめた 2023 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 62.1%と初めて 6 割を超え、2019 年(52.4%)から 10 ポイント近く上がっている。同年に労働基準法を改正し、年 5 日の有休取得が義務付けられたことが追い風になったとみられる。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」とす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日数を増やしていこうとする取り組みは、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に寄与するとともに、政府の目指す方向とも合致していることから、有意義なものとなっている。

一方資格取得については、第二種電気工事士試験の合格率をみると、直近の 5 年間で筆記試験が 55%~70%、技能試験が 60%~75%で推移している。資格を取得するためには、筆記試験と技能試験の両方をパスする必要があり、難易度は高い。また、2024 年 3 月に行われた品質管理検定の合格率をみると、3級で 50.19%、2級で 34.92%、準1級で 10.94%、1級で 3.37%となっており、段階に応じて求められる品質管理の知識レベル・難易度は高くなっている。このような試験で計画的に一定数の合格者を輩出していくことは、従業員のスキル向上につながり、同社の事業運営にとって有意義な内容となっている。

一方、厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(2022 年 4 月)をみると、「企業は、新たな成長に向けた人材戦略とりわけ人材開発(人への投資)における「学び・学び直し」の重要性を十分認識し、すべての労働者が、やりがいや働きがいを持ってその能力を十分に発揮できるよう、学び・学び直しを強力かつ継続的に支援することが求められる。」と明記されており、資格取得者数を増やす同社の取り組みは政府の目指す方向と合致している。

### 3. SPTs の設定

評価対象の「SPTs の設定」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

#### (1) SPTs の内容

同社は、KPI である「年次有給休暇が 20 日付与される正社員の有給休暇平均取得日数」(SPT1)と「社内推奨資格である第二種電気工事士または品質管理検定 3 級以上の資格取得従業員数(延べ)」(SPT2)を SPTs に設定した。達成目標は決算期ごとに設定されており、判定時点(毎年 2 月 20 日)の達成状況を見て判定する。なお SPT1 および SPT2 の両方を達成して当期の目標を達成することとする。

また、同社は第四北越銀行の協力を得て、SPTs を設定している。

【「年次有給休暇日数が 20 日付与される正社員の有給休暇平均取得日数」(SPT1)および社内推奨資格である第二種電気工事士または品質管理検定 3 級以上の資格取得従業員数(延べ)(SPT2)の目標値(SPTs)(白抜きの数値)】

決算期	判定時点	有給休暇 平均取得日数(日) SPT1	資格取得従業員数 (延べ)(人) SPT2
	2024 年 2 月 20 日(実績)	13.6	19
2025 年 4 月期	2025 年 2 月 20 日	13.7	20
2026 年 4 月期	2026 年 2 月 20 日	13.8	21
2027 年 4 月期	2027 年 2 月 20 日	13.9	22
2028 年 4 月期	2028 年 2 月 20 日	14.0	23
2029 年 4 月期	2029 年 2 月 20 日	14.1	24
2030 年 4 月期	2030 年 2 月 20 日	14.2	25
2031 年 4 月期	2031 年 2 月 20 日	14.3	26

#### (2) SPTs の野心性

##### ① 同業他社等との比較(有給休暇平均取得日数)

厚生労働省がまとめた 2023 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日数は 10.9 日、平均取得率は前述のとおり 62.1%となっている。

これに対して、同社の年次有給休暇日数が 20 日付与される正社員の有給休暇平均取得日数は 2024 年 2 月時点の実績で 13.6 日となっており、直接的な比較は難しいものの全国平均を 2.7 日上回り、有給休暇平均取得率でも 68%と全国平均を 5.9 ポイント上回っている。

今後、同社は2028年2月時点の有給休暇平均取得日数を14日、有給休暇平均取得率を70%に高めていくことを目指しており、これは政府目標（2028年までに有給休暇平均取得率70%）を同時期に達成するものであり、野心的であると判断できる。

## ②長期的なパフォーマンス（過去の実績）等との比較（資格取得従業員数）

同社の社員80名中、第二種電気工事士と品質管理検定3級以上の資格保有者数は、19名（電気工事士11名、品質管理8名）となっており、資格保有率は全従業員のおよそ25%に留まっている。今後は定期的に合格者を出していくことを目標としており、また資格を取得している従業員が退職する場合はその退職者の分もカバーする必要があるため、毎年の目標を達成していくことは容易ではないとみられる。

## ③達成方法と不確実性要因

同社では社歴の長い従業員ほど休暇を取得しないという風潮があることから、経営陣が先頭に立って従業員（特に社歴の長い従業員）に対して、休暇取得に向けた啓蒙活動を行うこととしている。なお、今後の同社の成長にともない業務が忙しくなり、有給休暇を取得しにくい状況になる可能性もあるが、同社では有給休暇取得の予定および実績管理について会社全体で取り組むなど、有給休暇を積極的に取得できる体制を構築していく予定である。

また資格取得者数の増加に向けての対応であるが、特に、第二種電気工事士については社内の資格保有者が実践的な指導を実施するなどの対策を行なっている。また前述のとおり、同社では資格取得の費用補助を行っており、資格取得にチャレンジする従業員をバックアップする方針である。

## (3) KPI・SPTsの適切性

KPIとSPTsの適切性については、第三者機関である第四北越リサーチ&コンサルティングからセカンドオピニオンを取得している。

## 4. ローンの特性

評価対象の「ローン特性」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

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SPTs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SPTsに対するパフォーマンスは連動しており、SPTs達成の動機付けとなっている。

## 5. レポーティング

評価対象の「レポーティング」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

同社は SPTs の達成状況を第四北越銀行に対し、年に1回報告することとなっている。SPTs の報告期限までに独立した第三者である第四北越リサーチ&コンサルティングによる検証を受けた上で、SPTs の達成状況が確認できる資料を書面にて第四北越銀行に提出することとなっている。第四北越銀行は、これにより SPTs の達成状況に関する最新の情報を入手できる。

## 6. 検証

評価対象の「検証」は以下の観点から、サステナビリティ・リンク・ローン原則等に整合している。

SPTs の達成状況について、同社は年に1回、第四北越リサーチ&コンサルティングによる検証を受け、その結果を第四北越銀行に書面で報告することとなっている。

第四北越銀行は報告書面の内容から SPTs 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、ローン・マーケット・アソシエーション(LMA)、アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション(APLMA)、ローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション(LSTA)「サステナビリティ・リンク・ローン原則」、環境省「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン」への整合性、準拠性、設定する目標の合理性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、現時点での状況进行评估したものであり、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当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。