

セカンドオピニオン

長谷川酒造株式会社
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 1 月 17 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、借入人である長谷川酒造株式会社を実施する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」¹ 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」² 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

- 長谷川酒造株式会社(以下、同社)は、醸造のまちで知られる長岡市摂田屋地区に天保13年(1842年)に創業した歴史ある酒造業者である。蔵王神社(長岡市)へ届ける御神酒づくりの名目で酒づくりを許されたのが始まりとされている。
- 同社は機械に頼らない手作業にこだわり、食事や宴との調和を大切にした酒を醸し続けている。180年を超える年月の間、地域に愛され、多くの人に支えられながら数々の困難を乗り越え、現代の酒づくりにつなげている。

【同社の外観】



資料:長谷川酒造の Website <https://sekkobai.jp/about-us/>

¹ 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)が策定

² 環境省が策定

- 同社の代表銘柄は「雪紅梅」である。大吟醸から普通酒まで幅広いラインアップを揃えている。命名と書は作曲家である故遠藤実氏の手によるものであり、「雪紅梅 情けの味がする」との詩とともに同社に送られた。

【雪紅梅の商品例】



資料:長谷川酒造の Website <https://sekkobai.jp/about-us/>

(2) 同社の思い

同社の酒づくりへの思いは以下の通りである。

【長谷川酒造の思い】

一口を、一夜を、毎日。
 あなたの日々を照らし
 寄り添うお酒でありたい。

資料:長谷川酒造の Website <https://sekkobai.jp/about-us/>

同社の酒を口にした消費者の毎日がほのかにあたたかく照らされ、そのような美しい日々が継続することを願いながら、同社の役員および従業員の全員が消費者の心に寄り添う酒を醸し続けていくことを目指している。

(3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は以下の「SDGs宣言」を制定し、持続可能な社会実現に向けて、積極的な取り組みを行っていく方針を示している。

【同社の SDGs 宣言書】

SDGs 宣言書

弊社は創業 180 年以上の歴史を持つ老舗酒蔵という強みを活かし、日本酒造りの伝統文化と技術を守りつつ、信頼される酒造りを通じて、持続可能な社会の実現に向けて、以下の SDGs の取組を行うことをここに宣言します。

2023 年 10 月 1 日
長谷川酒造株式会社
代表取締役 長谷川葉子

SDGs への取組み

人権・労働

ワークライフバランス
 女性の活躍
 人材育成
 雇用の創出

《 具体的な取組み 》

- ・社員の正社員化や、適材適所の役割分担、女性社員のライフスタイルに合わせた働き方改革を推進することで従業員がやりがいを持って働ける職場環境を実現しています。
- ・社員・蔵人育成のため、清酒学校の学費や各種資格取得費用を支出するなど人材育成に注力しています。
- ・障害者支援施設にギフト箱の組立を依頼するなど、障害者の社会参加の促進と雇用創出に貢献しています。



製品・サービス

地産地消
 3R
 持続可能な産業化

《 具体的な取組み 》

- ・信濃川の伏流水を仕込み水とし、県内産の米を主に使用した酒造りを行っています。製造時に発生する酒粕は、食品加工業者へ卸したり、肥料やお菓子作りに使用するなど 100% 再利用しています。
- ・一升瓶にリサイクル瓶を使用することで循環型社会の実現に貢献しています。
- ・機械に頼らない手作業にこだわる製造方法で環境負担の少ない持続可能な産業化の促進を図ります。
- ・日本の伝統技術・文化である日本酒造りを未来へ継承し続けていきます。



製品・サービス

地域の活性化
 地域社会からの信頼
 持続可能な街づくり
 パートナーシップ

《 具体的な取組み 》

- ・地域の酒蔵と連携し、蔵開きや長岡酒の陣などの観光イベントの開催や、中越地震の被災経験を活かした災害に強い街づくりに取り組んでいます。
- ・小学生の社会科見学の受け入れや、地元農業高校の授業で生産された米を酒造りに使用するなど、地域の活性化に取り組んでいます。
- ・明治時代に建てられた国の登録有形文化財に指定されている母屋の、その姿を保ち続けていくことで、日本酒および日本の文化を世界に伝えていきます。
- ・地元、摂田屋のイラストレーターによるデザインラベルの「四季を旅するお酒」や、「長岡城」などの製品を通じ、長岡の魅力をアピールしています。





SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

同社は 2023 年の冬より、新潟県立長岡農業高等学校（以下、長岡農業高校）の生徒が栽培した酒米「五百万石」を使い、生徒と一緒に酒づくりを行っている。以前より長岡農業高校では、米の消費量拡大を目指した研究を複数のグループに分かれて取り組んでおり、そのうちの 1 グループが酒米「五百万石」の栽培を行っている。5 月に田植え、8 月に稲刈りを行い、収穫した酒米を用いて校内で日本酒をつくっていたが、本格的な酒づくりを体感するため 2019 年より蔵元での実習を開始している。2023 年からは、実習先の蔵元を長谷川酒造に変更し、五百万石を 50%まで精米した大吟醸を仕込んでいる。長岡農業高校と同社は徒歩圏内にあり、酒米や酒粕の搬送や人の移動も容易である。また、出来上がった日本酒の副産物である酒粕は翌年の肥料とするなど、同社で年間 18 トン（同社 2022 年実績）生成される酒粕を有効利用でき、廃棄物の削減に貢献している。

この取り組みを SDGsの目標に照らし合わせると、「4. 質の高い教育をみんなに」、「12. つくる責任 つかう責任」、「17. パートナリシップで目標を達成しよう」に合致する内容となっている。

【地域とのコラボレーションで造られている酒のパフレット】

**長岡農業高校の
生徒の皆さんがつくった
五百万石で仕込んだ大吟醸**
〇結 ～ありがとうを込めたえんむすび～

長岡農業高校 × 長谷川酒造 × エコライス新潟 × 小国和紙

コメからサケへ、酒から米へ

米どころ・酒どころだからできる
地域で育む **サステナブル**な食づくり

生徒の皆さんがつくったお米

白米 → 大吟醸酒 (長谷川酒造での酒づくり)

酒粕 → 翌年の米づくりへ！

酒粕 → 土地改良のための肥やし

葉 → 小国和紙のラベル (小国和紙生産組合様の協力のもと、生徒たちの収穫した五百万石の茎を原料に選じた和紙をラベルにしました)

ラベルデザインも生徒の皆さんが考案

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

資料:長谷川酒造の Website <https://sekkobai.jp/topics/農業高校様との取組について/>

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、「正社員の所定外労働時間」である。2025 年 9 月期以降の「正社員の所定外労働時間」の目標を定め、その達成過程を通じて働きやすい職場環境づくりを目指すこととする。

(2) KPI の重要性


① サステナビリティ方針

同社は SDGs宣言書の中で、「杜氏の正社員化や、適材適所の役割分担、女性社員のライフスタイルに合わせた働き方改革を推進することで従業員がやりがいを持って働ける職場環境を実現しています。」と宣言している。従業員がやりがいを持って働ける職場環境を整備するためにはワーク・ライフ・バランスを実現していくことが肝要であり、そのための一つの方策として従業員の所定外労働時間を減らしていくことは重要である。

KPI として定めた「正社員の所定外労働時間」を減らしていくことは、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。

【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 website https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_logo/

②KPIの有意義性

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く人々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要がある。そこで政府は働き方改革を推進している。

本改革を進めるにあたり、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（いわゆる「働き方改革関連法」）による改正後の労働基準法が2019年4月から順次施行されており、その中で時間外労働の上限規制が定められている。時間外労働の縮減は、働き方改革の主要部分を占めており、したがって、同社が選定したKPIは、国の目指す方向性とも合致したものととなっている。

なお、正社員の所定外労働時間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。

【労働時間に関する制度の見直し】

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。

年6か月まで

1か月45時間
1年360時間など
法定労働時間
1日8時間
1週40時間

年6か月まで

法律による上限
(原則)
1か月45時間
1年360時間
法定労働時間
1日8時間
1週40時間

年6か月まで

法律による上限(例外)
・年720時間
・複数月平均80時間(休日労働含む)
・月100時間未満(休日労働含む)

【適用除外・除外の事業・業務】 1年間=12か月

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参考文献:改正後の労働基準法第36条>

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に關し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し [平成27年法案と同一内容]

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 [平成27年法案と同一内容]

・使用者は、10日以上のある年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

3

資料:厚生労働省のWebsite <https://www.mhlw.go.jp/content/000335628.pdf>

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、「1 ヶ月あたりの正社員の平均所定外労働時間」の決算期ごとの目標値を SPTs に設定した。達成目標は決算期ごとに設定されており、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、SPTsを設定している。

【正社員の所定外労働時間 (SPTs) (白抜きの数値)】

決算期	正社員の所定外労働時間／月
2022 年 9 月期 (実績)	11.67 時間
2023 年 9 月期 (実績)	13.59 時間
2024 年 9 月期 (実績)	15.83 時間
2025 年 9 月期	15.00 時間
2026 年 9 月期	14.00 時間
2027 年 9 月期	13.00 時間
2028 年 9 月期	12.00 時間
2029 年 9 月期	11.00 時間
2030 年 9 月期	10.00 時間

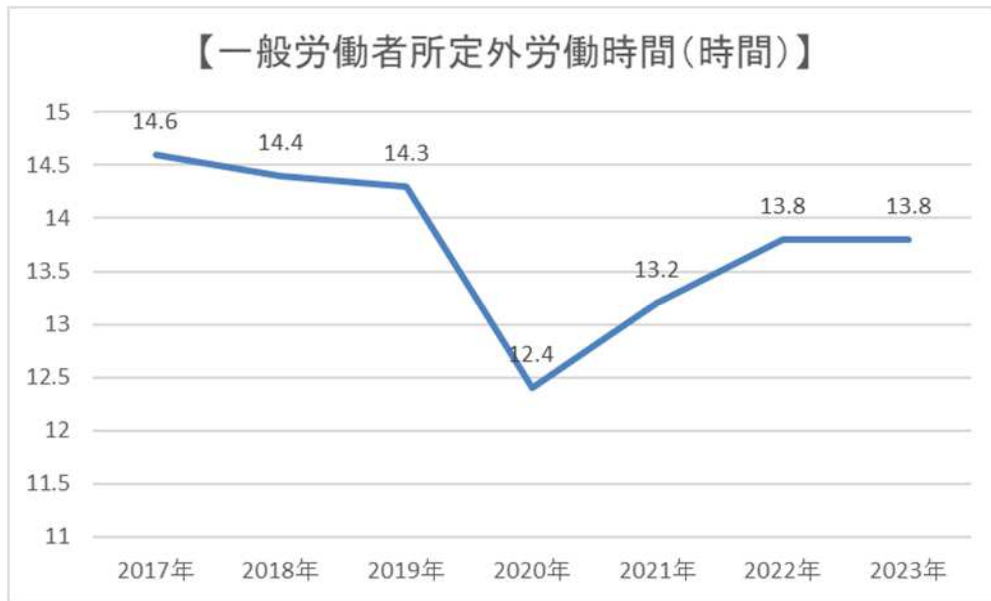
(参考) 2024 年 9 月時点の正社員数 5 名

(2) SPTs の野心性

① 同業他社等との比較

厚生労働省が公表している「毎月勤労統計調査」によると、2023 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 1 ヶ月あたりの平均所定外労働時間は 13.8 時間となっている。2020 年には新型コロナウイルス (COVID19) が流行した影響もあり 12.4 時間と減少したが、その後は 2021 年 13.2 時間、2022 年 13.8 時間、2023 年 13.8 時間と上昇傾向にあり、今後の景気の動向等によってますます上昇することも想定される。

このような状況において、同社では正社員の平均所定外労働時間を 2024 年 9 月期実績の 15.83 時間から順次引き下げる目標を設定している。2027 年 9 月期の所定外労働時間の目標値は 13.00 時間と厚生労働省が発表した 2023 年のパートタイム労働者を含めない一般労働者の所定外労働時間である 13.8 時間を下回る水準とし、さらに 2030 年 9 月期には所定外労働時間を 10 時間以下とする野心的な目標を設定している。



資料:厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに当社作成

②達成方法と不確実性要因

前述のとおり、同社ではSDGs宣言において「働き方改革を推進することで従業員がやりがいを持って働ける職場環境を実現しています。」と明言しており、労働環境の改善の一環として、所定外労働時間の削減に向けた取り組みに努めることとしている。

しかし、酒造業では昔からの酒づくりの伝統手法が今も継承されていることから、特に冬場の繁忙期には労働時間が長くなる傾向がある。同社でも冬場の所定外労働時間が多くなっているが、閑散期には早帰りや休暇取得を推進するなど、全社的な取り組みとして所定外労働時間の削減に取り組んでいく方針である。

(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. ローンの特徴

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. レポートティング

評価対象の「レポートティング」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。