



セカンドオピニオン

株式会社 日野技研

紀陽サステナブル推進ローン

発行日：2025年11月6日

発行者：一般財団法人

和歌山社会経済研究所

研究部

本文書は、紀陽銀行（以下、「貸付人」という）が株式会社日野技研（以下、「日野技研」という）に実施する紀陽サステナブル推進ローン（以下、「本ローン」という）について、一般財団法人和歌山社会経済研究所が環境、社会、経済の持続性への貢献といった面から第三者の立場で評価を行うものである。

1. 日野技研の基本情報

（1）日野技研の事業概要

企業名	株式会社 日野技研
所在地	和歌山県和歌山市岩橋 355-1号
代表者	吉本 弘
設立	1986年4月1日
資本金	30,000,000円
従業員数	57名（正社員39名、パート18名）※協力会社除く
事業内容	グリース・オイルの充填、グリースチューブ・カップ等の容器の成型加工

日野技研は、潤滑油であるグリース・オイル等の充填と、グリースチューブ・カップ等の容器成型加工を主力事業とする企業である。同社は、多品種小ロットのニーズに対応可能な自社開発の充填機を有し、粘度の異なる潤滑油を瞬時に充填できる技術を保有している。この技術を用いることで、産業機械や自動車分野をはじめとした幅広い業界に対応し、大手メーカーでは対応が難しいカスタマイズの要求にも応える。また、自社で行う容器成型加工は、容器を自社で製造することにより容器不足による供給遅延を回避し、顧客の急な注文にも対応できる生産体制を整えている。さらに、容器成型だけでなく、顧客の使用環境や用途に最適な容器の提案も行い、製品品質の向上やトラブルの未然防止にも積極的に貢献している。現在、関西と



関東に複数の生産拠点を持ち、グループ会社と連携して製造から物流までの一貫体制を整え、製品の安定供給と迅速な対応を実現している。

(2) 日野技研の経営方針

日野技研の Mission は、「私たち日野技研は、潤滑油をはじめ、環境や用途に合わせたあらゆる液体、半固体品までさまざまな充填をご提案いたします。」としている。

また、同社 HP に代表取締役 吉本弘氏の挨拶文があり、以下の方針が読み取れる。

当社は、「何でもやります」をモットーとし、お客さまがお困りの際には、決して「無理だ」と諦めることなく、最大限の努力をする。創業以来守り続けてきたこの精神と常にお客さまファーストである姿勢を貫き、信頼される企業であり続けることを目指す。

また、これまで事業を支えてくださったお客さま、地域の皆さま、そして社員一人ひとりへの感謝の気持ちを忘れず、地域社会と共に歩む企業でありたい。

■日野技研「Our Mission」および「代表挨拶」

Our Mission

私たち日野技研は、潤滑油をはじめ、
環境や用途に合わせたあらゆる液体、半固体品まで
さまざまな充填をご提案いたします。

代表挨拶

お客さまファーストを貫く、信頼と貢献の精神で。

私のモットーは「何でもやります」です。

お客さまがお困りの際は「無理だ」とむげに断るのではなく、何としても解決できるように最大限の努力をする。これは、創業以来守り続けてきた当社の精神でもあります。

大手メーカーでは対応できない細かい部分も積極的に取り組み、常にお客さまファーストで取り組んできたことが、「日野に任せれば大丈夫」とおっしゃっていただけた信頼につながったと自負しております。

おかげさまで創業より三十年あまり、グリスとオイル、そしてお客さまに真摯に向き合ってきた努力を認めていただき、ここ和歌山の地で事業を続けてくることができました。

ひとえに、これまで関わっていただいた得意先の方々や地域の皆さま、従業員たちのおかげだと感謝しております。

これからもお客さまや地域の皆さまに貢献するため、全社員一丸となり銳意努力してまいりますので、今後ともご支援ご鞭撻いただけますようお願い申し上げます。

代表取締役 吉本 弘

出典：日野技研ウェブサイト



(3) 日野技研のサステナビリティ方針・取り組み

日野技研は、2023年9月に对外的にSDGs行動宣言として、「健康経営の推進」、「責任ある企業行動」、「イノベーション」の3つのテーマを宣言している。

「健康経営の推進」は、従業員の健康増進を支援するとし、従業員が利用できるように社内にスポーツジムや美容院を設置する。「責任ある企業行動」は、環境に配慮した事業活動を進めるとし、本社、及び工場に太陽光発電設備の導入や社用車にEV・ハイブリッド車を導入する。「イノベーション」は、生産性向上及び業務効率化を図り、持続可能な体制を整えるとし、受注から商品発送までを一元管理できるシステムの構築や自社独自製品の容器を製造するとしている。これら3つをテーマとしたSDGs目標を立て、全社一丸となって目標達成に取り組んでいる。

■日野技研のSDGs目標

2023年9月22日

SDGs行動宣言 株式会社 日野技研

わが社は、企業活動を通じて、社会課題の解決に取り組み、
SDGs達成に貢献しています。

項目	関連するSDGsのゴール	SDGs達成に向けた取組
健康経営の推進		従業員の健康増進を支援して参ります。 【具体的な取組】 ・社内に従業員が利用できるスポーツジムや美容院を設置 ・長時間労働の削減
責任ある企業行動		環境に配慮した事業活動を進めて参ります。 【具体的な取組】 ・本社及び工場に太陽光発電設備を導入 ・EV・ハイブリッド車に入れ替
イノベーション		生産性向上及び業務効率化を図り、持続可能な体制を整えて参ります。 【具体的な取組】 ・受注から商品発送までを一元管理できるシステムの構築 ・自社独自製品の容器を製造

わが社は、国連が提唱する「持続可能な開発目標(SDGs)」の趣旨に賛同し、事業活動を通じて、SDGs達成に向けた取り組みを継続していくことを宣言致します。

品質を重視し「確認、確認。そして再度確認」とスローガンを掲げ、返品やクレームの絶無を目指しております。廃油やプラスチックの再利用を徹底しており、環境負荷低減に寄与することで持続可能な社会に貢献致します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





2. 日野技研のサステナビリティ目標

(1) サステナビリティ目標の設定

以下の2つの重要課題について目標を設定する

重要課題 1	有給休暇取得率の向上							
設定目標	年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	
		実績	目標	目標	目標	目標	目標	
	有給休暇取得率 (%)	64	65	70	75	80	90	
KPI の定義	従業員の年次有給休暇の取得率 各年度算定期間は、当該年度 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日の 1 年間とする。							
取り組み内容	労働環境の整備について積極的な姿勢で取り組む。毎日定時退社を目標に掲げると共に、有給休暇の取得率向上を推進する。時間外労働、有給休暇取得共に法令を遵守する。							
対応する SDGs	 							

重要課題 2	女性管理職比率の向上							
設定目標	年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	
		実績	目標	目標	目標	目標	目標	
	女性管理職の比率 (%)	22	22	25	25	27	27	
KPI の定義	女性管理職の比率 (%) 管理職とは、部長、課長、課長代理、係長、主任の職位とする。 各年度算定期間は、当該年度 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日の 1 年間とする。							
取り組み内容	従業員の 5 割強が女性であり、女性活躍推進の観点で、管理職の割合を向上する。							
対応する SDGs	 							



(2) KPIについて

日野技研は、本ローンの組成にあたり、①従業員の年次有給休暇の取得率（%）及び、②女性管理職の比率（%）をKPIとして選定した。それぞれの算出式は以下のとおりである。

従業員の年次有給休暇取得率（%）

日野技研の従業員を対象とし、算定期間中（毎年10月1日～翌年9月30日）の全従業員の有給休暇付与日数の合計に占める、全従業員の有給休暇取得日数（実績）の合計の割合を算出する。

（算出式）

従業員の有給休暇取得率

$$= \frac{\text{算定期間中の全従業員の有給休暇取得日数計} \times^2}{\text{算定期間中の全従業員の有給休暇付与日数計} \times^1} \times 100 \text{ (%)}$$

- ※¹ a. 算定期間中の付与日数計には、繰越分は含まない
b. 算定期間中に新規の付与日数が発生しない場合は、算定期間初日の直近に付与された日数とする。
- ※² 算定期間が1年間に満たない場合は、算定期間を1年間に換算した数値を使用すること

女性管理職の比率（%）

日野技研の従業員を対象に、部長、課長、課長代理、係長、主任の職位にあたる従業員（出向者は含み、役員は除く）を管理職と定義し、毎年9月末時点の全体の管理職数に占める女性の管理職数の割合を算出する。

（算出式）

$$\text{女性の管理職比率} = \frac{9\text{月末日の女性管理職数}}{9\text{月末時点の管理職数}} \times 100 \text{ (%)}$$



(3) サステナビリティ目標の有意義性

吉本代表取締役は「人を大切にすること」、「人あってこそ仕事が成立すること」という考え方のもと、働きやすい職場の整備やダイバーシティ経営の推進、従業員の地元採用など、総合的な職場環境の向上に積極的に取り組んでいる。

重要課題1：有給休暇の取得率向上

労働基準法第39条においては、「年次有給休暇（年休）」の付与および取得に関する基本的なルールが規定されている。また、厚生労働省は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）において、2028年までに有給休暇取得率70%を達成することを国の目標として掲げている。

有給休暇の取得促進は、従業員の心身の健康維持やワーク・ライフ・バランスの推進に資するとともに、業務の効率化や人材定着率の向上を通じて企業の生産性向上にも寄与する。こうした取組は、人的資本を重視する経営の実現や、従業員が安心して長期的に働く環境づくりにつながるものであり、社会的側面からのサステナビリティ向上において極めて重要な要素である。

日野技研は、2026年度（2027年9月末）までに有給休暇取得率70%の達成を目指しており、これは厚生労働省が掲げる国の目標を前倒しで実現しようとするものである。この目標は、従業員の健康と働きがいを重視する企業姿勢を明確に示すとともに、持続可能な労働環境の構築を通じて、企業の社会的責任を果たし、サステナビリティ経営を推進するうえで極めて有意義な取組である。

重要課題2：女性管理職比率の向上

日本における女性管理職比率は、総務省の2022年調査によると約12.9%にとどまっており、主要国と比較して依然として低い水準にある。また、政府は「女性活躍・男女共同参画の重点方針」において、2030年までに女性役員比率30%以上の実現を目指す方針を掲げている。

女性管理職比率の向上は、ジェンダー平等の推進にとどまらず、多様な価値観や視点を経営に取り入れることで、組織の意思決定力・創造性・競争力を高める重要な取組である。性別にかかわらず個々の能力を最大限に発揮できる環境を整備することは、公正で包摂的な職場づくりを促進し、従業員のエンゲージメントや企業の社会的信頼の向上にも寄与する。

日野技研は、2029年度に女性管理職比率27%の達成を目指しており、これは政府の方針に呼応しつつ、企業として自律的に多様性の推進を強化するものである。この取組は、人的資本の活用とジェンダー平等の実現を通じて、社会的側面からのサステナビリティ向上を図るものであり、持続可能な経営の実現に向けて極めて有意義な目標である。



3.ローンの特性

貸出期間中に適用される金利は、以下の要件の達成状況によって決定される。

- ① 前事業年度の目標の達成状況について、毎年 11 月 30 日（以下、「報告期限」）までに貸付人に書面にて報告すること。
- ② 2025 年度から 2029 年度の各事業年度において、目標数値を達成すること。

尚、各年度の対象期間は、毎年 10 月 1 日～9 月 30 日とし（例えば、2025 年度は、2025 年 10 月 1 日～ 2026 年 9 月 30 日）、重要課題 1,2 で設定した各事業年度の目標値以上であることをもって目標達成とする。

借入利率は、各年度の目標の達成状況に応じて、下表の利率を適用する。

■適用利率

SPTs の達成状況	適用利率
目標達成	本ローン契約に定める借入利率 – 0.100%
目標未達	本ローン契約に定める借入利率

4.レポーティング

日野技研は、 貸付人に対し「報告期限」までに目標の達成状況を書面にて報告するとともに、目標の達成状況の検証に必要な資料を提出することを義務付けている。これにより、貸付人は、目標の達成状況に関する最新の情報を入手することができ、目標に対するパフォーマンスをモニタリングし、かつ、有意義性について判断することができる。

5.検証

目標の達成状況について、年に 1 回、一般財団法人和歌山社会経済研究所による検証を受け、その結果は貸付人に書面で報告される。貸付人は報告書面の内容から 目標達成の判定について評価し、金利変動の有無を日野技研に連絡する。



和歌山社会経済研究所概要

名称 一般財団法人 和歌山社会経済研究所

理事長 原口 裕之

所在地 〒640-8033 和歌山県和歌山市本町 2 丁目 1 番地 フォルテワジマ 6 階

設立 1981 年 9 月 25 日 (和歌山県設立許可)

移行 2013 年 4 月 1 日 一般財団法人へ移行

出捐金 7 億円 (出捐者 : 和歌山県、県内市町村及び民間企業)

TEL 073-432-1444 (代表)

FAX 073-424-5350



留意事項

1. 和歌山社会経済研究所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サステナブル推進ローンについて、設定する目標の有意義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するものであり、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。和歌山社会経済研究所は、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. 紀陽銀行との関係、独立性

和歌山社会経済研究所は、紀陽銀行とは独立した機関であります。

しかしながら紀陽銀行の代表取締役頭取は、和歌山社会経済研究所の理事長を務めていることから、紀陽銀行及び和歌山社会経済研究所並びに紀陽銀行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、お客様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紀陽銀行とは独立して行われるものであり、紀陽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はありません。

3. 和歌山社会経済研究所の第三者性

借入人と和歌山社会経済研究所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、和歌山社会経済研究所が保有しています。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、頒布等をすることは禁止されています。