

2025年12月19日

## 「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」の実行について [東洋スタッツ株式会社]

株式会社広島銀行（頭取 清宗 一男）では、「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」を実行しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

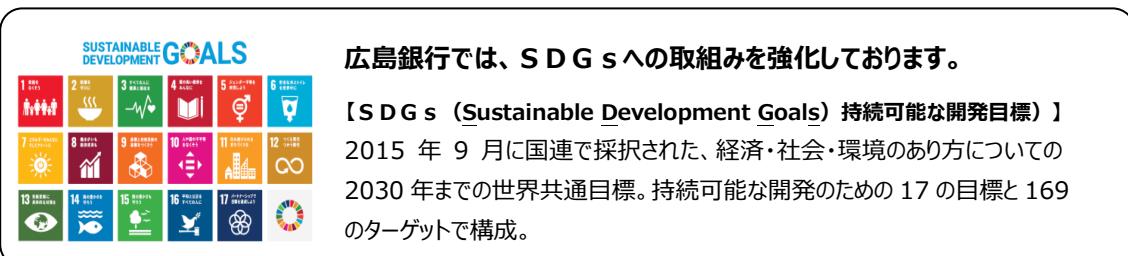
### 1. 案件概要（「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」の概要は【別紙1】をご参照ください）

融資実行日	2025年12月19日
融資形式	証書貸付
融資金額	1億円
融資期間	5年
目標	有給休暇取得率 離職率
その他	ひろぎんエリアデザイン株式会社から〈ひろぎん〉SX ネクストローンにかかる評価書【別紙2】を取得しております。

### 2. 企業概要

会社名	東洋スタッツ株式会社
所在地	広島県三原市高坂町真良 2203-1
代表者	土井 啓次
業種	建設工事業
事業内容等	スタッド溶接・半自動溶接技術を活用した工事

以上



### 本件に関するお問い合わせ先

株式会社広島銀行  
営業企画部 法人企画室  
TEL (082) 247-5151 (代表)

【別紙 1】

「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」について

○特長

- ・地元企業のサステナビリティ向上に寄り添い、地域のサステナビリティ向上に資する取組みについて、資金面からご支援します。
- ・お客さまと地域のサステナビリティ向上につながる目標を設定していただき、目標達成の場合に金利引き下げを実施します。
- ・対外 PR 支援として、融資実行時に当行よりニュースリリースを行い、サステナビリティへの取組みの対外公表をご支援します。

○商品概要

対象となる方	以下のすべてを満たす法人のお客さま ・自社と地域のサステナビリティ向上に資する目標を設定※ ・年 1 回のレポーティングの実施（お客さまから銀行への報告） ※設定目標には、ひろぎんエリアデザインによる評価を実施
お使いみち	運転資金・設備資金
ご融資金額	当行所定の金額
ご融資期間	2 年以上（固定金利は 10 年以内）
ご融資利率	当行所定の金利（目標達成の場合、金利引下げを実施）
ご融資形式	証書貸付・当座貸越
ご返済方法	当行所定の審査によります
担保・保証人	
取扱手数料	組成難易度に応じてスキーム構築手数料が必要となります

- ・SX とは、Sustainability Transformation の略で、企業がサステナビリティ（持続可能性）を重視した経営方針に転換することです。
- ・本商品は環境省等が定めるガイドラインに適合する SLL（サステナビリティ・リンク・ローン）ではございません。

## 東洋スタッフ株式会社 〈ひろぎん〉SXネクストローン

発行日：2025年12月19日  
発行者：ひろぎんエリアデザイン株式会社

本文書は、株式会社広島銀行(以下、「貸付人」という)と東洋スタッフ株式会社(以下、「借入人」という)の間の〈ひろぎん〉SXネクストローン(以下、「本ローン」)について、貸付人が、持続可能な地域社会の実現に貢献することを目的とし、地域特性や業種特性を踏まえて独自に設定した評価基準に基づき、借入人のサステナビリティに対する取り組みを評価したものであり、以下にその評価結果を報告する。

### 1. 借入人とサステナビリティ

#### (1) 会社概要

借入人は、広島県三原市に本社を置き、スタッド溶接（アークスタッド溶接）を専門とする建設・鉄骨工事企業である。鉄骨工事・橋梁工事・造船・床版工事など幅広い分野で施工実績を有し、スタッド溶接を通じて建物や橋梁の耐震性および安全性を高め、災害対策に寄与している。地域密着ながら全国対応の体制を構築し、「100年企業」を目指す企業ビジョンのもと、基本動作や技術研鑽を重視した経営を開拓している。



(資料) 借入人ウェブサイトより抜粋

企業名	東洋スタッフ株式会社
代表者	代表取締役 土井 啓次
本社所在地	広島県三原市高坂町真良2203-1
設立	1985年2月
資本金	39,501千円
従業員数	65名（2025年9月現在）
許可	国土交通大臣 許可(般-4)第22409号 鋼構造物工事業 とび・土工工事業
事業内容	スタッド工事（鉄骨工事・橋梁工事・プラント工事・造船の窓用スタッド取付け）



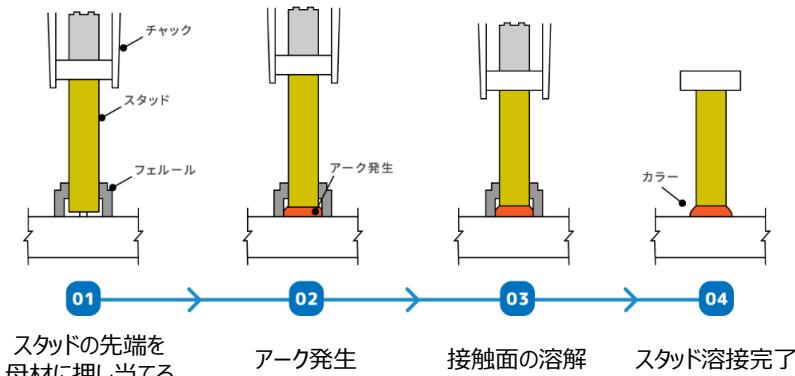
## (2) 事業内容

借入人は、国内に3拠点（本社および営業所2拠点）を有し、建築・橋梁・造船・基礎構造という複数の工事種別にまたがって、アークスタッド溶接（スタッド溶接）を中心技術として展開している。耐震補強や構造強化といった社会インフラ的なニーズに応えることで、建物・橋梁・プラント・床版・造船など多領域に実績を有している。

### 【借入人の事業領域】

区分	スタッドの役割	主な実績
鉄骨工事	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンクリート構造物の鉄骨との接合部・補強部にスタッド溶接を用い、高速かつ確実に接合を図ることで工期短縮と耐震性向上を実現する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「広島駅南口ビル新築他工事」「（仮称）イオンタウン楽々園新築工事」「西宮総合医療センター（仮称）病院棟外建築工事」など</li> </ul>
橋梁工事	<ul style="list-style-type: none"> <li>橋梁構造物の接合部・補強部材間の結合にスタッド溶接を用い、構造的な連続性・強度確保を図る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「佐世保高架橋工事」「広島駅前大橋工事」など</li> </ul>
造船・床版工事	<ul style="list-style-type: none"> <li>造船現場では船体窓枠・鋼板への取付用スタッド、床版工事では鋼桁と床版部材の接合に使われ、耐久性・施工効率を高める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「今治造船株式会社」「阪神高速神戸線更新工事／吉備谷橋他2橋床版取替工事」など</li> </ul>
杭頭補強筋溶接	<ul style="list-style-type: none"> <li>杭頭に設置された補強筋・台座と上部構造材を一体化する溶接部となるスタッドが、構造の一体性・耐震性を確保する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>橋梁工事実績と並行して、同工法を用いた佐世保高架橋工事・広島駅前大橋工事などでも実績あり</li> </ul>

### 【スタッド溶接の原理】



(資料) 借入人ウェブサイト、会社案内パンフレットより作成



### (3) サステナビリティ

借入人は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の理念に賛同し、SDGsの達成に向けて積極的に取り組んでいる。

## 東洋スタッフ株式会社 SDGs宣言

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標(SDGs)」に賛同し、積極的な取組みを通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

2025年10月17日  
東洋スタッフ株式会社  
代表取締役 土井 啓次

### 当社のSDGsへの貢献

**人々の安心を築く**

災害から皆さまの命と建物・橋梁などの「明日」を守ることを使命とし、長年培ってきた耐震補強溶接技術の更なる革新と品質管理を徹底してまいります。

【主な取組み】

- ・橋梁や駅舎など社会インフラの維持・高度化への貢献
- ・現場単位の施工管理報告書に基づく品質管理の徹底
- ・溶接時間が短く資材ロスの少ないアークスタッド溶接による環境への貢献

9  
建設業界  
11  
資源循環  
12  
資源循環
10  
資源循環  
12  
資源循環  
13  
資源循環  
15  
資源循環

**「働き続けたい」職場づくり**

社員の安心安全の確保や成長支援、働き方改革の推進や心身の健康増進などの取組みを通じて、誰もが「働き続けたい」職場づくりに努めてまいります。

【主な取組み】

- ・人権尊重、ハラスマント禁止、安全労働衛生の徹底
- ・研修・資格取得費用の100%会社負担
- ・男性の育児休業（産後パパ休業）取得促進
- ・メンタルケアに資する健康経営アシストサービスの導入
- ・令和7年「ひろしま企業健康宣言証」の取得

3  
労働安全衛生  
4  
労働安全衛生  
5  
労働安全衛生  
8  
労働安全衛生
3  
労働安全衛生  
4  
労働安全衛生  
5  
労働安全衛生  
8  
労働安全衛生

**環境負荷の低減**

事業活動に伴う環境負荷の低減を目指し、産業廃棄物の適正処理やリサイクルの推進、省エネ・省資源活動に取り組んでまいります。

【主な取組み】

- ・専門業者による適切な廃棄物処理とリサイクル推進
- ・温室効果ガス排出量算定クラウドツールを活用したエネルギー使用量・温室効果ガス排出量の把握
- ・FSC®認証のコピー用紙の利用

11  
資源循環  
12  
資源循環  
13  
資源循環  
15  
資源循環
4  
労働安全衛生  
8  
労働安全衛生  
11  
資源循環  
17  
資源循環

**地域社会への貢献**

地域コミュニティとの交流、地域経済活性化や社会貢献活動への積極的な支援を通じて、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

【主な取組み】

- ・広島経済同友会への参加、三原商工会議所会員
- ・リファラル採用（社員紹介制度）など地元人材の積極採用の実施
- ・県内高校生のインターンシップ受入れ

4  
労働安全衛生  
8  
労働安全衛生  
11  
資源循環  
17  
資源循環
4  
労働安全衛生  
8  
労働安全衛生  
11  
資源循環  
17  
資源循環

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

SDGsとは

Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)の略。持続可能な社会をつくるために、世界が抱える問題を17の目標と169のターゲットに整理したもの(2015年9月に国連で採択)。2030年までに、政府、企業、地域社会のあらゆる人が、SDGsを実現するための役割を担っている。

(資料) 借入人ウェブサイトより抜粋



## 2. 目標の選定

### (1) 目標の概要

借入人は目標として、「有給休暇取得率」および「離職率」を選定した。有給休暇取得率とは、従業員に付与された年次有給休暇の日数のうち、実際に取得した日数の割合を指し、社員全体での目標達成を目指すものである。一方、離職率とは、雇用されていた従業員のうち離職した人の割合のこととで、社員全体での目標達成を目指すものである。

### (2) 目標の重要性

本目標は、労働者の心身の疲労の回復とそれに伴う生産性の向上、および労働環境の向上・改善と従業員の就労意欲向上につながるため、借入人のサステナビリティ経営に重要な意味を持つ。

### (3) 経営方針と目標の関係

借入人は、前述したSDGsへの取り組みにおいて「『働き続けたい』職場づくり」をテーマに掲げ、社員の安心・安全の確保や成長支援、働き方改革の推進、心身の健康増進などを通じて、誰もが「働き続けたい」と思える職場づくりに努めている。そのため、本目標として選定した「有給休暇取得率」および「離職率」の改善は、同社のサステナビリティ経営と整合する取り組みである。

### (4) 目標の有意義性

わが国では、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児・介護との両立など働く方のニーズの多様化」といった課題に直面しており、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・能力を存分に發揮できる環境の整備が重要視されている。

労働者の心身の疲労回復と仕事の生産性向上につながる「年次有給休暇の取得」は、労働者に与えられた法律上の権利であり、本来付与された年次有給休暇はすべて取得されることが望ましい。しかしながら、厚生労働省が行った「令和6年就労条件総合調査」によると、令和5(2023)年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は65.3%にとどまっている。近年、取得率は大きく上昇しているものの、さらなる改善の余地があり、今後の向上が期待されている。

### 【労働者1人平均年次有給休暇の取得状況】

企業規模・産業・年	(単位: 日)		
	労働者1人 平均付与日数 <sup>①</sup>	労働者1人 平均取得日数 <sup>②</sup>	労働者1人 平均取得率 <sup>③</sup>
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3
1,000人以上	17.1	11.5	67.0
300~999人	17.3	11.5	66.6
100~299人	16.5	10.4	62.8
30~99人	16.6	10.6	63.7
鉱業、採石業、砂利採取業	17.8	12.7	71.5
建設業	17.8	10.8	60.7
製造業	18.3	12.9	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	13.2	70.7
情報通信業	18.7	12.5	67.1
運輸業、郵便業	17.8	11.1	62.2
卸売業、小売業	16.7	10.1	60.6
金融業、保険業	15.1	9.9	65.4
不動産業、物品販賣業	16.9	10.6	62.4
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	12.2	65.7
宿泊業、飲食サービス業	11.6	5.9	51.0
生活関連サービス業、娯楽業	13.9	8.8	63.2
教育、学習支援業	17.7	10.1	56.9
医療、福祉	16.4	11.0	66.8
複合サービス事業	19.7	10.8	55.0
サービス業（他に分類されないもの）	15.1	10.7	71.1
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1

注: ①「付与日数」は、繰越日数を除く。

②「取得日数」は、令和5年(又は令和4会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

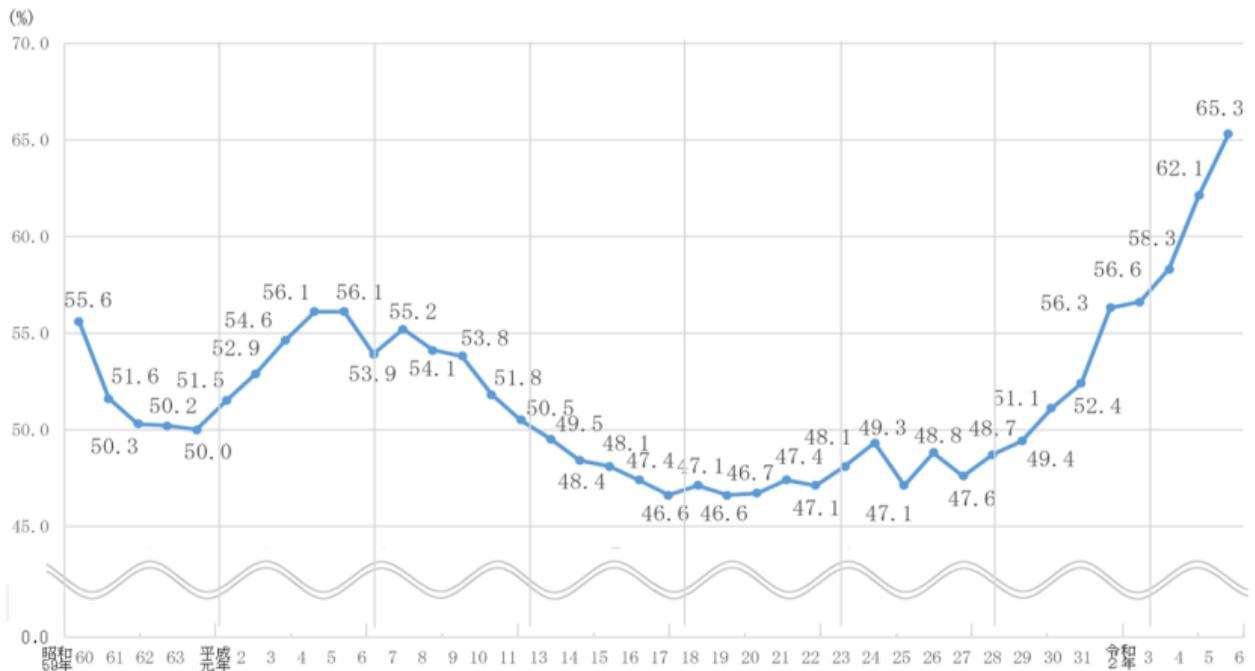
③「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

(資料) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」



こうした中、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（厚生労働省制定）では、令和10（2028）年までに年次有給休暇取得率を70%以上とする目標が掲げられている。これを踏まえ、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数取得義務化や、計画的付与制度の導入促進など、政府による積極的な取得促進策が進められている。

### 【労働者1人平均 年次有給休暇取得率の年次推移】



（資料）厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

他方、離職率の低下は、企業にとって従業員の定着を示す重要な指標であり、労働環境や従業員満足度の改善を反映するデータであるといえる。

厚生労働省の「令和6年雇用動向調査」によると、2024年の離職率（全産業計・全労働者計）は14.2%で、前年までの増加傾向に反して減少に転じている。また、産業別にみると、建設業における一般労働者の離職率は9.7%となっている。

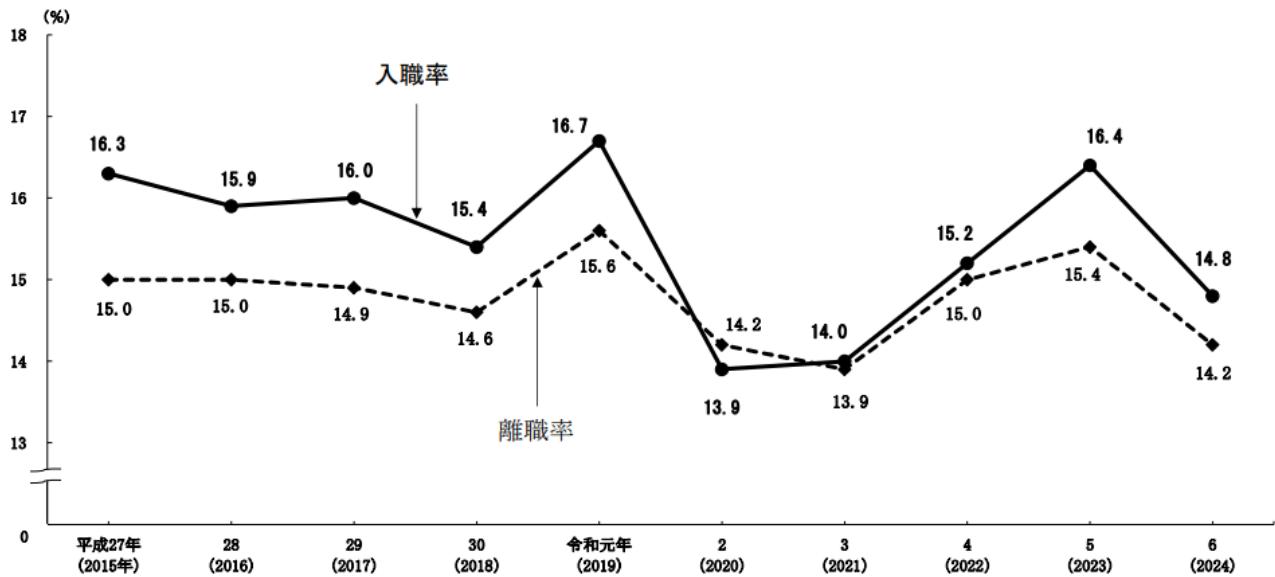
同省の「令和7年版 労働経済の分析」によると、わが国は現在、「労働力供給制約（人口減少・高齢化）」という構造的な制約下にあり、その中で「人手不足」が単なる一時的な現象ではなく、中長期的な経済成長を阻む制度・構造上の重大なリスクであると強く評価されている。特に、社会インフラやサービス産業などにおける慢性的かつ深刻な人手不足が指摘されており、この状態を放置すれば、経済成長のみならず社会の持続性・安全性にも影響を及ぼす可能性があるとされている。

こうした人手不足に対応するためには、労働生産性の向上に加え、女性・高齢者・外国人など、多様な人材が活躍できる職場づくりが重要であり、特に人手不足が深刻な分野においては離職率を下げることが一層重要である。

需要の増加、労働時間の短縮、サービス産業化の進展等が複合的に影響し人手不足が深刻化するなか、一定の労働力を確保し企業の競争力を維持するためにも、離職率を低下させることは極めて重要であるといえる。



## 【入職率・離職率の推移】



## 【産業、就業形態別入職率・離職率・入職超過率（令和6年(2024)）】

区分	計			一般労働者			パートタイム労働者		
	入職率 (%)	離職率 (%)	入職超過率 (ポイント)	入職率 (%)	離職率 (%)	入職超過率 (ポイント)	入職率 (%)	離職率 (%)	入職超過率 (ポイント)
産業計	14.8	14.2	0.6	11.8	11.5	0.3	22.7	21.4	1.3
鉱業、採石業、砂利採取業	6.9	9.1	-2.2	7.1	9.1	-2.0	2.2	7.3	-5.1
建設業	11.7	10.0	1.7	11.7	9.7	2.0	12.2	15.9	-3.7
製造業	8.9	9.6	-0.7	8.3	8.8	-0.5	13.1	15.3	-2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	8.8	8.8	0.0	8.1	7.8	0.3	17.2	19.9	-2.7
情報通信業	11.2	10.2	1.0	11.0	9.8	1.2	17.4	20.1	-2.7
運輸業、郵便業	10.0	10.2	-0.2	8.9	9.1	-0.2	15.4	15.8	-0.4
卸売業、小売業	14.7	15.1	-0.4	10.3	10.7	-0.4	20.7	21.3	-0.6
金融業、保険業	9.1	8.0	1.1	8.4	7.4	1.0	15.9	14.1	1.8
不動産業、物品販賣業	12.5	13.5	-1.0	11.3	12.6	-1.3	18.1	17.4	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	12.5	11.1	1.4	11.1	10.3	0.8	26.1	19.5	6.6
宿泊業、飲食サービス業	28.4	25.1	3.3	21.2	18.1	3.1	33.3	29.9	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	20.6	19.0	1.6	17.0	16.9	0.1	25.4	21.9	3.5
教育、学習支援業	14.5	13.1	1.4	9.1	8.8	0.3	26.1	22.2	3.9
医療、福祉	14.1	13.8	0.3	13.1	13.1	0.0	16.6	15.7	0.9
複合サービス事業	6.5	7.8	-1.3	5.5	7.0	-1.5	11.9	12.0	-0.1
サービス業（他に分類されないもの）	21.6	20.3	1.3	19.4	19.0	0.4	27.6	23.8	3.8

(資料) 厚生労働省「令和6年雇用動向調査の概要」より抜粋

以上のことから、借入人が選定した本目標は、SDGs達成に向けた国内目標および社会情勢と整合するものであり、有意義な取り組みであるといえる。



### 3. 目標値の設定

本ローンの目標値の設定については、以下の（1）から（3）の観点より適切な内容で設定されていると評価する。

#### （1）目標値の概要

借入人は、目標として設定した「有給休暇取得率」および「離職率」について、2026年9月期から2030年9月期にかけて下表のとおり目標値を設定した。

**【借入人の目標値】**

	実績			本目標値の対象					(参考) 2031年 9月期
	2023年 9月期	2024年 9月期	2025年 9月期	2026年 9月期	2027年 9月期	2028年 9月期	2029年 9月期	2030年 9月期	
有給休暇取得率 (%)	36.0	46.0	62.0	62.0	64.0	66.0	68.0	70.0	70.0
離職率 (%)	6.5	2.2	6.0	6.5	6.5	6.5	5.0	5.0	5.0

(注) 各年度の判定期間は10月1日～9月30日。初回判定日は2026年9月30日。

#### （2）目標値の妥当性

借入人の有給休暇取得率は直近3期平均で48.0%であり、前掲の労働者1人あたりの平均取得率と比較すると、該当業種（建設業）の平均値（60.7%）を大きく下回っている。設定された目標値は、政府が掲げる「2028年までに70%」という水準に対しては遅れての達成を想定しているものの、本目標設定を契機に有給休暇の取得促進を図ることで、60%以上の水準を維持しつつ段階的な引き上げを目指している。

他方、離職率については直近3期平均で4.9%であり、前掲の産業別・就業形態別の離職率と比較すると、該当業種（建設業）の一般労働者計（9.7%）を下回っている。さらに、設定された目標値は、外国人実習生の帰国により一定程度の退職者が見込まれるなかこれを大きく下回る水準としており、達成困難度の高い目標設定となっている。

こうした就労条件・雇用面における複合的な取り組みは、就労環境改善に向けた挑戦的かつ高い目標であり、サステナビリティ経営の高度化に資するものである。

#### （3）目標値の適切性

目標値の適切性については、第三者機関であるひろぎんエリアデザインから評価書を取得している。



借入人は、前述の「1. 借入人とサステナビリティ」、「2. 目標の選定」、「3. 目標値の設定」に関して、自らの対応について客観的な評価が必要と判断し、ひろぎんエリアデザインによるレビューおよび目標値として設定する指標の検証を依頼した。

当該依頼を受け、ひろぎんエリアデザインは、地域特性や業種特性を踏まえて借入人が独自に設定した評価基準について確認の上、評価書を作成した。貸付人も、ひろぎんエリアデザインが評価書を作成することを承諾している。ひろぎんエリアデザインの評価書は貸付人に提供される。

## ひろぎんエリアデザイン 会社概要

社名 ひろぎんエリアデザイン株式会社

代表者 代表取締役社長 松内 紀子

所在地 〒730-0031  
広島県広島市中区紙屋町1丁目3-8

設立 2021年4月1日

資本金 1億円

株主 株式会社ひろぎんホールディングス

TEL 082-504-3016



## 留意事項

### 1. ひろぎんエリアデザインの評価について

本文書については、貸付人が借入人に対して実施する〈ひろぎん〉SXネクストローンについて、設定する目標の妥当性に対する評価を述べたものです。

その内容は、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。

ひろぎんエリアデザインは、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. 貸付人との関係性、独立性

ひろぎんエリアデザインは、ひろぎんグループに属しており、貸付人およびひろぎんグループ企業との間、およびひろぎん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、貸付人とは独立して行われるものであり、貸付人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. ひろぎんエリアデザインの第三者性

借入人とひろぎんエリアデザインとの間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係等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、ひろぎんエリアデザインが保有しています。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、翻訳、頒布等をすることは禁止されています。