

2026年6月30日

「くひろぎん」SX ネクストローン」の実行について 【ロッキー産業株式会社】

株式会社広島銀行（頭取 清宗 一男）では、「くひろぎん」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 「くひろぎん」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	2026年6月30日
融資形式	証書貸付
融資金額	1億5千万円
融資期間	9年10ヵ月
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「くひろぎん」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	ロッキー産業株式会社
所在地	愛媛県西条市大町 1707 番地
代表者	伊藤 栄吉
業種	パチンコ業、宿泊業
事業内容等	パチンコホール（愛媛県内 8 店舗、香川県内 1 店舗）運営 温泉施設「西条天然温泉 ひうちの湯」運営 愛媛県にてトレーラー型宿泊ホテル 運営

以上



広島銀行では、SDGs への取組みを強化しております。

【SDGs (Sustainable Development Goals) 持続可能な開発目標】
2015年9月に国連で採択された、経済・社会・環境のあり方についての2030年までの世界共通目標。持続可能な開発のための17の目標と169のターゲットで構成。

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)

「〈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 回のレポートの実施（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、金利引き下げを実施）
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。

〈ひろぎん〉SXネクストローンにかかる評価書【別紙2】

ロッキー産業株式会社 〈ひろぎん〉SXネクストローン

発行日：2026年6月30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)とロッキー産業株式会社(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、愛媛県西条市に本社を置き、愛媛県および香川県でパチンコ遊技施設「ビッグロッキー」「グランディールロッキー」「スロットロッキー」を運営するとともに、天然温泉施設「ひうちの湯」を展開する地域密着型企業である。1973年の設立以来、地域住民に楽しさや憩いの場を提供し、地域社会との共生を重視した事業活動を継続している。

「Smiles Power Tomorrow (笑顔は明日へのエネルギー)」を企業理念として、遊び・やすらぎ・つながりのある空間の提供を通じ、地域と人々の心を明るく照らす存在であり続けることを目指しているほか、人を大切にする企業文化のもと、顧客満足度の向上と従業員の成長を両立する経営を実践している。



ビッグロッキー (パチンコホール)



西条天然温泉 ひうちの湯 (温泉施設)

企業名	ロッキー産業株式会社
代表者	代表取締役 伊藤 栄吉
本社所在地	愛媛県西条市大町1707番地
資本金	5,000万円
設立	1973年7月28日
事業内容	<ul style="list-style-type: none">パチンコホール (愛媛県内 8 店舗、香川県内 1 店舗) 運営温泉施設「西条天然温泉 ひうちの湯」運営愛媛県にてトレーラー型宿泊ホテル 運営



(資料) 借入人ウェブサイトより作成



(2) 事業内容

借入人は、アミューズメント事業（パチンコホール）、温浴事業、宿泊事業を通じて、地域住民に憩いと交流の場を提供し、快適で潤いのある地域社会の形成に寄与している。

【借入人の事業領域】

区分	概要	特徴など
1. アミューズメント（パチンコホール）事業 	<ul style="list-style-type: none"> パチンコ・パチスロ店「ロッキー（ROCKY）」を運営 愛媛県内に8店舗、香川県に1店舗（計9店舗）を展開 	<ul style="list-style-type: none"> 「グランディールロッキー西条店」「BIG1 ROCKY西条店」「BIG2 ROCKY西条店」など、西条市をはじめ、地域に根差した事業を展開 パチンコ専門・スロット専門・複合型など、多様なスタイルの施設を運営
2. 温浴（温泉施設）事業 	<ul style="list-style-type: none"> 愛媛県西条市において、温浴施設「ひうちの湯」の経営・運営を行う事業 	<ul style="list-style-type: none"> 地域最大級の大浴槽、天然温泉が最大の特徴 塩化物温泉の他、マグナムバス、遠赤外線サウナ、スチームミストサウナなど充実した設備が揃っている 温泉以外にも、飲食スペース「ダイニング居酒屋 玉分」、リフレッシュルーム「アレス」など各種サービスが併設され、多様なニーズに対応している
3. 宿泊（トレーラーホテル）事業 	<ul style="list-style-type: none"> トレーラー型の無人ホテル「トレイルイン（Trail inn）伊予西条店」を運営する事業 同社が運営する「グランディールロッキー西条店」の駐車場で展開している 	<ul style="list-style-type: none"> 各室完全独立型のトレーラーホテルで、プライベート空間を確保 出張や観光問わず、長期滞在も可能 室内にはベッドだけでなく、トイレ・お風呂、さらに洗濯機や電子レンジ、冷蔵庫、IHヒーターなど生活に必要な設備が完備されている

（資料）借入人ウェブサイト、公開情報より作成



(3) サステナビリティ

借入人は、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全・品質向上・人材育成・コンプライアンス遵守・地域社会への貢献を経営の重要課題と位置づける「サステナビリティ経営方針」を策定している。

【借入人のサステナビリティ経営方針】

ロッキー産業株式会社 サステナビリティ経営方針

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全・品質向上・人材育成・コンプライアンス遵守・地域社会への貢献を経営の重要課題と位置づけています。すべてのステークホルダーと共に、未来世代へより良い価値を継承できる企業を目指し、誠実かつ責任ある事業活動を推進してまいります。

経営理念 「Smiles Power Tomorrow」 笑顔は明日へのエネルギー
私たちは「遊び」「やすらぎ」「つながり」のある空間を通じて人生に喜びと癒しを届け、地域と人々の心を明るく照らす存在であり続けます。

事業内容 バチンコホール（愛媛県内8店舗、香川県内1店舗）運営
温泉施設「西条天然温泉 ひうちの湯」運営
愛媛県にてトレーラー型宿泊ホテル 運営

主なステークホルダー
お客さま／地域社会／お取引先／従業員／行政

品質

安全・安心な遊技環境の提供

地域社会

地域社会との共生と貢献

環境

環境負荷低減と資源循環の推進

人権

多様な人材の活躍推進と働きやすい職場づくり

ガバナンス

コンプライアンスと情報セキュリティの徹底

マテリアリティ

目指すべき姿／取組事項

顧客が安心して利用できる店舗運営体制の強化とサービス品質の継続的な向上の推進

- ・店舗設備や遊技台の定期的な安全点検・メンテナンス
- ・サービス向上のための従業員研修の拡充

地域とのつながりを深め、地域経済やコミュニティの活性化に寄与する企業活動の推進

- ・地元人材の積極採用の更なる推進や地元企業との取引拡大
- ・地域農産物の景品活用、地域貢献活動の拡充

省エネルギー化や廃棄物削減を通じた環境負荷低減、資源循環型社会への貢献の強化

- ・省エネ設備の導入拡大
- ・廃棄物分別・リサイクルの徹底
- ・電子データ化による紙の使用量削減の推進

性別・年齢・国籍を問わず多様な人材が活躍できる職場環境の整備と人権尊重の徹底

- ・ハラスメント防止策の強化
- ・障がい者や育児・介護従事者への柔軟な勤務制度の拡充、研修機会の提供

法令遵守と個人情報保護を徹底し、信頼される企業体制の構築とリスク管理の強化

- ・定期的なコンプライアンス研修の実施
- ・内部通報制度の運用強化や個人情報保護体制の見直しと徹底

環境・社会課題
資源の高騰／人口減少・少子高齢化／働き方改革／気候変動／人権

作成支援／広島銀行

(資料) 借入人提供



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、職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、職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、雇用されていた職員のうち離職した人の割合のことで、職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・改善と職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、前述したサステナビリティ経営方針において「持続可能な社会の実現に向けて、環境保全・品質向上・人材育成・コンプライアンス遵守・地域社会への貢献」を経営の重要課題と位置付けている。また、多様な人材の活躍推進と働きやすい職場づくりをマテリアリティとして掲げ、障がい者や育児・介護従事者への柔軟な勤務制度の拡充等に取り組んでいる。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の方向性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・能力を存分に発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7(2025)年就労条件総合調査」によると、令和6(2024)年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%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)		(単位：%)
	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和7年調査計	18.1	12.1	66.9
1,000人以上	18.5	12.8	69.0
300~999人	18.4	12.3	66.8
100~299人	17.8	11.7	65.5
30~99人	17.4	11.3	64.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18.2	13.5	74.3
建設業	18.3	11.1	60.7
製造業	18.8	13.7	72.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.7	75.2
情報通信業	18.9	12.7	66.9
運輸業、郵便業	17.4	11.4	65.3
卸売業、小売業	17.5	10.5	59.9
金融業、保険業	19.6	14.3	72.8
不動産業、物品賃貸業	17.8	11.6	65.5
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	12.3	66.8
宿泊業、飲食サービス業	15.9	8.0	50.7
生活関連サービス業、娯楽業	17.7	10.6	59.6
教育、学習支援業	18.3	11.1	60.5
医療、福祉	17.7	12.1	68.4
複合サービス業	19.7	11.2	57.1
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	11.4	69.7
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、令和6年(又は令和5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7(2025)年就労条件総合調査」



【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7(2025)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。

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、生活関連サービス業、娯楽業における一般労働者の離職率は16.9%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であり、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考えられている。

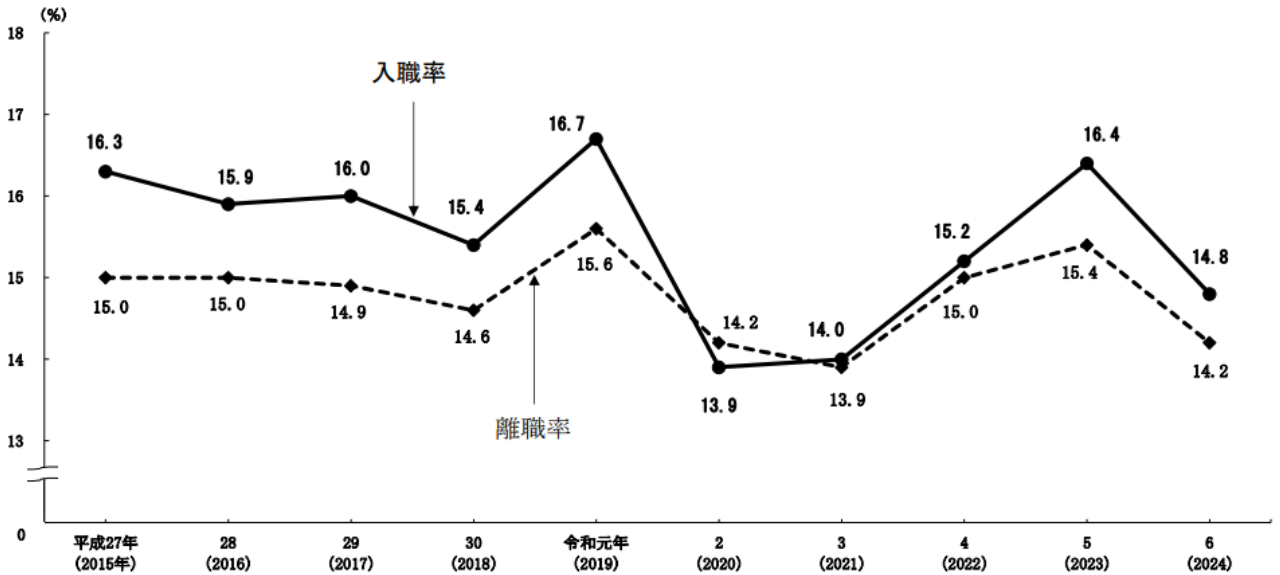
こうした人手不足に対応するためには、労働生産性の向上に加え、女性・高齢者・外国人など、多様な人材が活躍できる職場づくりが重要であり、特に人手不足が深刻な分野においては離職率を下げるのが一層重要である。

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。

以上のことから、借入人が選定した本目標は、サステナビリティの実現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。



【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、物品賃貸業	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



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11月期から2035年11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			
	2023年 11月期	2024年 11月期	2025年 11月期	2026年 11月期	2027年 11月期	2028年 11月期	2029年 11月期
有給休暇取得率（％）	62.4	62.6	64.0	65.0	66.0	67.0	68.0
離職率（％）	9.0	29.5	6.4	6.4	6.0	6.0	6.0

本目標値の対象

	2030年 11月期	2031年 11月期	2032年 11月期	2033年 11月期	2034年 11月期	2035年 11月期	(参考) 2036年 11月期
有給休暇取得率（％）	69.0	70.0	71.0	72.0	73.0	74.0	75.0
離職率（％）	5.5	5.5	5.5	5.0	5.0	5.0	5.0

（注）各年度の判定期間は、有給休暇取得率については毎年1月1日から12月31日、離職率については毎年12月1日から11月30日とし、初回判定日は2026年12月31日とする。

（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63.0%であり、前掲の労働者1人当たりの平均取得率と比較すると、該当業種（生活関連サービス業・娯楽業）の平均値（59.6%）を上回っている。こうした中、設定された目標値は、政府が掲げる「2028年までに取得率70%」の目標には達していないものの、借入期間を通じて着実な改善を図り、75.0%という高い水準を目指すものであり、挑戦的な目標であると評価する。

一方、離職率は、2023年11月期および2024年11月期において店舗廃止に伴い一時的に上昇したものの、直近期は6.4%と、該当業種（生活関連サービス業・娯楽業、一般労働者計）の平均値（16.9%）を大きく下回る良好な水準にある。こうした中、設定された目標値は、一部業務の平準化やそれに伴う待遇の見直し等の取り組みにより、2027年11月期に6.0%、2030年11月期に5.5%、2033年11月期に5.0%と、段階的な改善を通じて極めて低い離職率の実現を目指すものであり、挑戦的な目標であると評価する。

こうした就労条件および雇用面における複合的な取り組みは、就労環境の改善に向けた意欲的かつ高水準な目標であり、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 越智 大輔

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 1億5,000万円

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、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. 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、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もありません。

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、頒布等を行うことは禁止されています。