

セカンドオピニオン

合同会社華蘭(社会福祉法人東光会グループ)
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2024年4月19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、借入人である合同会社華蘭に実施する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」¹及び「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) 会社概要

① 基本情報

合同会社華蘭(以下、華蘭)は、代表者の金澤祐二が理事長を務める社会福祉法人東光会(以下、同法人)が運営する保育園に教材、制服等を納入している企業である。華蘭の売上は同法人が運営する保育園向けの取引がほとんどを占めている。華蘭の経営は同法人の運営状況に依存するところから、本セカンドオピニオンは同法人について記載する。

企業名	合同会社華蘭
本社所在地	埼玉県熊谷市佐谷田 646 番地 3
設立	2015 年 4 月
売上高	3,354 千円(2023 年6月期)
従業員数	1 名(2023 年6月期)
事業内容	文房具、事務用品販売

企業名	社会福祉法人東光会
本社所在地	埼玉県熊谷市肥塚 808 番地 3
設立	1973 年 3 月
売上高	358,106 千円(2023 年3月期)
従業員数	59 名(2023 年3月期)
事業内容	保育園等の運営

¹ 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・マーケット・アソシエーション(LMA)、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

² 環境省が策定

②沿革

現在、同法人は、下記のとおり3つの保育施設を運営している。

1973年3月、埼玉県熊谷市肥塚において、社会福祉法人東光会として認可を受け、同年4月に新里保育園を開園した。新里保育園は、2002年11月に全室冷暖房完備（一部床暖房完備）の新園舎を竣工。保育所の定員人数は、2016年4月に170名となった後、2017年9月に150名となっている。

新里第二保育園は、2005年4月、熊谷駅直結のショッピングセンター「ティアラ21」内に定員人数60名で開園し、2009年5月には定員人数が70名となった。また、2013年4月には4・5歳の園児のみが日中を過ごす分園を開園し、定員人数は100名となっている。

乳児園きらりは、2022年4月に熊谷市佐谷田に定員人数12名で開園し、ている。

③主力事業

同法人は、保育園及び乳児園の運営を主力事業としている。運営している施設の概要は、以下のとおりである。

名称	新里保育園	新里第二保育園	乳児園きらり
所在地	熊谷市肥塚808番地3	熊谷市筑波 3-202 ティアラ 21 4F 【分園】 熊谷市佐谷田 615	熊谷市佐谷田 645-1
定員	150名	100名	12名
職員数	24名	30名	5名

④特徴

同法人が運営する施設ごとに、特徴を記載する。

1) 新里保育園

新里保育園の園舎内部は木のぬくもりを感じるつくりとなっており、全室が冷暖房完備され、乳幼児室には床暖房を使用している。また、子どもたちに安心して元気に過ごして欲しいとの考えから、「洗浄・除菌・消臭」を行うことができる『電解水生成装置』、伝染病拡大軽減の目的で『オゾン発生器』、そして、目に見えない細菌を除去する『空気清浄加湿器』を導入し、園内環境を安全で清潔に保つよう心がけている。

また、インターネットを利用したメールサービス『園ぴゅう太』から情報発信をタイムリーに行い、保護者は園からの連絡メールを携帯電話で受け取ることが可能である

このように、子どもたちの安全を第一に考える運営がなされており、それが保護者に安心感を与えることになっている。

【新里保育園の様子(通常保育)】



【新里保育園の外観】



資料:新里保育園のホームページ(<https://nisato.net/index.html>)

2) 新里第二保育園

新里第二保育園は熊谷駅直結のビル内に保育園を構えており、その立地の良さから人気が高く、預かっている子どもの数は常に満員状態となっている。

熊谷市の要望により、首都圏に通勤している保護者が安心して勤務することができるよう、早朝6時30分から夜9時まで開園している。加えて、一時保育では、熊谷駅直結のショッピングセンター「ティアラ 21」に買い物や映画鑑賞に来た人々の子どもを預かり、安心して用事が済ませられるように充実した保育サービスを提供している。

また、同園では「子育て支援センター」、「子育て相談」、「ダンボクラブ」などの様々な活動を行っている。「子育て支援センター」では、週替わりに身体測定、制作、お誕生会などを行っており、毎回、保育士との手遊び、絵本の読み聞かせの時間もあり、親子で一緒に楽しい時間を過ごすことができる。「子育て相談」では、平日 10 時から 15 時まで保護者からの子育て相談を受け付けており、また、気軽に相談できるよう、電話・メール等の窓口も設けている。「ダンボクラブ」は、2歳～未就園児までを対象としたサークルであり、同年齢の子どもを持つ親同士の出会いの場として、さらに子どもたちが初めて集団を経験できる場として機能している。

上記のように、同園は子どもたちにはもちろんのこと、保護者にも寄り添うサービスの提供を続

けてきた点に特長がある。

【新里第二保育園の入口の様子】



資料:新里第二保育園のホームページ(<https://nisato-dai2.net/>)

なお、熊谷駅からおよそ1キロメートル離れたところに分園があり、4・5歳の園児がそこで日中を過ごしている。保護者が園児を新里第二保育園へ送ってから、園のバスで分園へ向かうことになっている。

3) 乳児園きらり

乳児園きらりでは、0～2歳児の子どもを預かり、保育業務全般を行っている。乳児保育に特化した保育園であり、施設の設備は0～2歳児が安全に遊べる様な工夫が盛り込まれ、子どもにとっても保育士にとっても安心できる環境となっている。社会のニーズに応える保育サービスを提供するとの考えのもとで運営を行っており、産休明けから職場復帰をする保護者にとっても強い味方となっている。

【乳児園きらりの様子】



資料:乳児園きらりのホームページ(<https://nyujien-kirari.net/>)

(2) 経営理念

同法人が運営する各々の施設が、目標を設置している。

1) 新里保育園

新里保育園では、以下の2つの保育目標を掲げて保育活動を行っている。

保育目標

心の教育をめざして

人間という複雑な動物は、目には見えない「心」というものをもっています。

そして、この「心」に対して、愛情に満ち溢れた働きかけがあって初めて

「豊かな人間性」が育まれるのです。

当園では、こうした「人間性の育み」を最も重視しています。

具体的には、「いのちの恵みに感謝し、いのちの尊さを知り、思いやりの心を持つ」ということです。

この理念は、みほとけが示された

「報恩感謝」＝「ありがとうといわれるように、いうように」

という教えに基づいています。

人間形成にとって大切な乳幼児期にこそ、優しく思いやりのある環境の中での教育が必要です。

情操豊かにして、明るく積極性に富む子どもたちの育成を目指しています。

「報恩感謝」ありがとうといわれるように、いうように

集団生活の中で常に明るく健康で、正しく、和やかな環境の中で心身の発達を助長し、

集団生活を通して幼児の社会性と自主性を養うと共に、情操の育成に努めることを目的とする。

- ・ 明るく健やかで、思いやりのある子どもを育てる。
- ・ 意欲的で根気強い協調性のある子どもを育てる。
- ・ 園児たちの感情体験を豊かにするよう努める。

資料:新里保育園のホームページ(<https://nisato.net/index.html>)

2) 新里第二保育園

新里第二保育園では、保育目標として「集団の中で常に明るく健康で、和やかな環境の中で、心身の発達を育成し集団生活を通して協調性と自主性を養うと共に、情操教育に努めることを目標としております。」を掲げ、対外的に公表している。

また、「ありがとうといわれるように、いうように」という言葉を掲げ、「いのちの恵みに感謝し、いのちの尊さを知り、思いやりの心を持つ」ための活動を実践している。この考えは仏教の「報恩感謝=ありがとうと言われるように、言うように」という教えに基づいており、また、人間形成にとって大切な乳幼児期こそ、優しく思いやりのある環境の中での教育が必要と考えている。

同園では、様々な年間行事を通して、子どもたちの感情体験を豊かにさせるよう、また、保育士

も子どもたちの感情が豊かになるよう努力している。

3) 乳児園きらり

乳児園きらりでは、「集団の中で常に明るく健康で、和やかな環境の中で、心身の発達を育成し集団生活を通して協調性と自主性を養うと共に、情操教育に努める。」ことを保育目標として掲げている。また、新里保育園や新里第二保育園と同じように、「報恩感謝」という仏教の教えに基づき、「いのちの恵みに感謝し、いのちの尊さを知り、思いやりの心を持つ」ための活動を実践している。

同法人が運営する全ての施設がかかげる目標に「報恩感謝」という言葉が出てくる。「報恩感謝」とは、一般的に「受けた恩に対して感謝すること」という意味で解釈されており、人々が受けた恩に感謝し、それに応える行動をとることを意味している。この「報恩感謝」という言葉は、同法人の姿勢を表すものと思われる。

(3) SDGs 達成に向けた取り組み

「報恩感謝」という言葉は、各施設に通う園児・保護者のみならず、そこで働く従業員、そして同法人自身にも向けられている言葉である。

同法人は、「報恩感謝」の言葉のもと、従業員の働きがいのある職場環境を整えるために、以下のような活動を実践している。

【実践している活動】

- ・書類業務を少なめにし、保育に集中できる環境づくりを行っている。
- ・職員間のサポート体制を整備している。
- ・相談しやすい、風通しが良く安心して仕事ができる環境を整備している。
- ・余裕を持った職員配置を行い、一人ひとりの負担を少なくし、希望の休暇を取りやすくしている。

同法人が実践している上記活動は、SDGsの17の目標のなかの「8.働きがいも 経済成長も」に合致する内容となっている。

また、新里保育園の敷地の一部を利用して、太陽光発電を行っている。発電事業は、同法人理事長の金澤祐二が代表社員を務める合同会社令和企業が行っている。園内で太陽光発電を行っていることを利用して、保育士は園児たちに環境保全の重要性を説明することも可能であり、子どもたちがSDGsに対して興味をもつきっかけとなることも考えられる。

このような活動は、SDGsの17の目標のなかの「7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに」に合致する内容となっている。

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、従業員の「自己都合による退職率」である。同法人が運営する3施設(新里保育園、新里第二保育園、乳児園きらり)の数値を合算し、2026年3月期以降の「自己都合による退職率」の目標を定め、その達成過程を通じて働きがいのある職場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


前述のとおり、同法人は「従業員が働きがいのある職場環境の整備」を優先課題に掲げている。

KPIとして定めた「自己都合による退職率」を低く抑制することは、SDGsの17の目標のうち、具体的には「8.はたらきがいも 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全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、並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は同法人の理事会等で、その達成状況を定期的に確認・協議するなど、理事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。

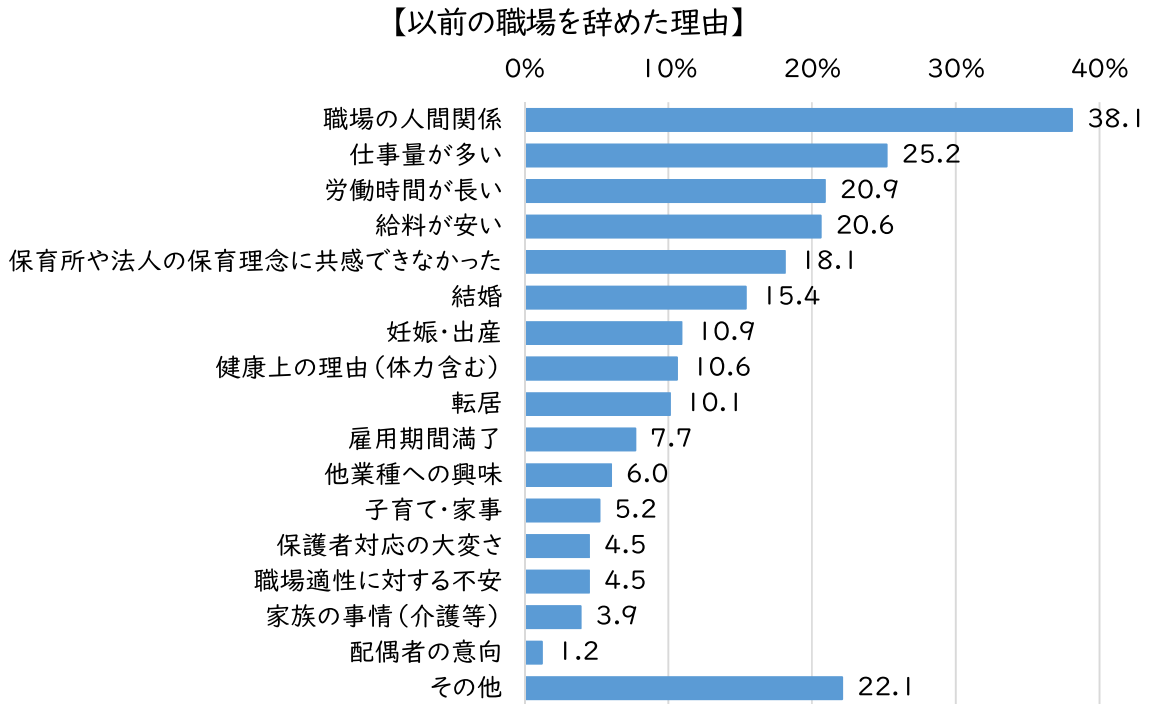
【SDGsの目標】

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全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、並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/

②KPIの有意義性

東京都福祉保健局の発表によると、「現在保育士就業中の者が以前の職場をやめた理由」として挙げられているものは、「職場の人間関係」の割合が最も高く、以下「仕事量が多い」「労働時間が長い」「給料が安い」の順となっている。



資料:東京都福祉保健局「東京都保育士実態調査報告書」(2023年3月)

現在、国では「新子育て安心プラン」において、「魅力向上を通じた保育士の確保」を重要支援の一つに掲げ、保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりを推進するとともに、職業の魅力を広く発信することを推進としている。

これまでも国は、民間保育園の給料面の待遇の改善に取り組んでおり、2013年度以降、ひとりあたり約14%(月額約4万4千円)の給与改善を行っている。加えて、個人の技能や経験に応じて、月に最大4万円給与が上がっており、さらに、2022年2月から収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置もとられているところである。

したがって、同法人が選定したKPIは、国の目指す方向性とも合致したものとなっているほか、定量的に確認できるものとなっている。

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

同法人は、KPI である「自己都合による退職率」の決算期ごとの目標値を SPTs に設定した。「自己都合による退職率」の計算式は下記のとおりとし、2026年3月期から 2049年3月期までの毎決算期末ごとに数値を算出する。

なお、毎決算期の数値目標は、一律 9%とする。

なお、同法人は第四北越銀行の協力を得て、SPTsを設定している。

また、SPTs は同法人内で、達成状況を定期的に確認・協議する。

$$\text{自己都合による退職率 (\%)} = \frac{\text{当期の自己都合による退職者数 (注2)}}{\text{当期初の従業員数 (注1)}}$$

(注1) 分母の従業員数(パートを含み、役員・派遣を除く)は期初の人数とする。

(注2) 自己都合退職(定年退職の事由を除く)の退職者数で、従業員の入替による退職者は分子にカウントする(入替の事情は考慮しない)。

(2) SPTs の野心性

① 同業他社等との比較

厚生労働省は、私営の保育所に勤務している保育士の離職率が 10.7%であることを公表している。

【保育所で勤務する保育士の採用者と離職者(常勤のみ)の状況】

	勤務者	採用者数	採用率	退職者数	離職率
全体	407,287人	60,830人	14.9%(15.1%)	37,716人	9.3%(9.4%)
うち公営	118,481人	10,087人	8.5%(8.5%)	6,941人	5.9%(6.3%)
うち私営	288,806人	50,743人	17.6%(18.1%)	30,775人	10.7%(10.8%)

資料:厚生労働省「保育士の現状と主な取組」(「社会福祉施設等調査」をもとに厚生労働省で作成)

(※)括弧書きは前年度の数値

(※)回収率(H28:93.9%、H29:94.3%)を100%に置き直した集計値

(※)採用率及び離職率は、平成29年10月1日時点の勤務者数に占める、平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間の採用者数・退職者数の割合となっている。

また、同法人の従業員の直近3年間における平均離職率が11.7%であることを同法人より聴取している。

SPTsとして設定している「自己都合による退職率9%」という目標値は、従来の同法人の退職率を下回るものであり、かつ厚生労働省が公表している数値と比較しても1.7ポイント下回るものであり、意欲的な高い目標水準であると判断できる。

②達成方法と不確実性要因

前述のとおり、同法人では、人材の確保及び定着のため、従業員の働きがいのある職場環境の整備を実施することとしている。本施策により、人員の定着が図られることが予想される。

しかし、保育業界では勤続年数の短い若手保育士の離職率が高いとされており、人材をいかに定着させられるかが保育業界の喫緊の課題だと言われている。現在の若者は、転職することがあたりまえになりつつあるため、働きやすく・働きがいのある職場環境に向けた継続的な改善と、その情報発信をさらに強化していくことで、離職率上昇の抑制につなげていく方針である。

(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、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・マーケット・アソシエーション(LMA)、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てのものであり、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、第四北越銀行及び第四北越フィナンシャルグループとの間及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。