セカンドオピニオン

社会福祉法人柏崎市保育事業協会
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 6 月 20 日
発行者:第四北越
リサーチ&コンサルティング株式会社

本文書は、SDGsリンク・ファイナンスに関するセカンドオピニオンである。

1.借入人の概要

(1)事業概要

社会福祉法人柏崎市保育事業協会(以下、同法人)は、1983 年に民営保育園として米山台保育園を開設した。その後柏崎市より、2003 年に剣野保育園、2012 年に枇杷島保育園、2022 年に比角保育園の保育業務を受託し、現在は 4 園の運営を行っている。

同法人が運営する保育園の概要は以下のとおりである。

名称	米山台保育園	剣野保育園
所在地	新潟県柏崎市米山台東 4649-6	新潟県柏崎市剣野町 1-11
受付年齢	産休明け~就学まで	産休明け~就学まで
定員	50 名	90 名
職員数	21 名	24 名
開園時間	7 時 30 分~18 時 30 分まで	7 時 30 分~18 時 30 分まで

名称	枇杷島保育園	比角保育園
所在地	新潟県柏崎市関町 9-13	柏崎市比角2-10-15
受付年齢	産休明け~就学まで	産休明け~就学まで
定員	100 名	120 名
職員数	33 名	40 名
開園時間	7 時 15 分~18 時 45 分まで	7 時 15 分~19 時 00 分まで

同法人が運営する保育園では、「食」が園児たちの成長にとって最も重要度の高いものであると考えており、園内の調理室で旬の食材を使用して季節を感じられる給食を作っているほか、園児一人ひとりに合わせた食事量を提供するなどの工夫を行っている。また、食物アレルギーの園児には医師の診断をもとに保護者、担任、調理員の三者で面談を行い、各アレルギーに対応した除去食や代替食を用意するなど、毎日楽しい雰囲気の中で、おいしく安全に食べることができるようにきめ細かな対応を行っている。

また、各園では工夫をこらした食育を積極的に進めており、園児たちが食べることや食べ物への関心を高められるような働きかけを行っている。例えば、キラキラ畑（園庭のミニ畑）でジャガイモやダイコン、ミニトマトなどの野菜の苗植から収穫までを園児に体験させることで食への興味を引き出している。加えて、クッキング体験を年齢や発達に合わせた内容で経験させるなど、様々な活動を通じて「食」が身近なものになるような取り組みを行っている。

【ミニトマトの苗植から収穫までの様子（米山台保育園）】

資料：柏崎市保育事業協会提供

【さつまいもの収穫の様子（剣野保育園、柏崎総合高校の生徒と一緒に）】

資料：柏崎市保育事業協会提供

(2)運営の理念と運営の基本方針

同法人は、保育園を運営するにあたり、以下の「運営の理念」および「運営の基本方針」を掲げている。

【同法人の運営の理念・運営の基本方針】

運営の理念

- 私たちは、子どもたちの人格・人権・そして命を守ります。
- 私たちは、子どもたちが心身ともに健やかに成長できるよう最善を尽くします。

運営の基本方針

(1) 子ども一人ひとりを大切にし、保護者から信頼され地域に愛される保育園を目指す。

(2) 職員の資質向上のため研修に努め、チームワークを根幹として、健全で安全な保育環境の整備充実を期する。

(3) 保育園相互の情報の共有を図り、健全で効率的な運営を目指す。

資料：柏崎市保育事業協会の Website　https://www.biwajimahoikuen.jp/category/blog/page/2

(3)働きやすい職場環境に向けた取り組み

上記の「運営の理念」「運営の基本方針」を実現・実践するためには、保育の担い手である職員にとって働きやすい環境を整備したうえで、仕事に臨んでもらうことが重要である。

施設で働く職員の負担を軽減し、職員が仕事と私生活のメリハリをつけ、両方のバランスを取って日々過ごしていけるようにするため、同法人では余裕を持った職員の配置を行っている。具体的には、事務員・清掃員・調理員を分業し、過重労働になりがちな保育士のワーク・ライフ・バランスに配慮した体制を整えている。また、理事長が個別に一人ひとりの職員と面談しお互いに意見交換できる場を設けるなどの工夫をすることで、「運営の基本方針」に掲げられている「健全で安全な保育環境の整備充実」の実現を図っている。

2. KPI の選定

「KPI の選定」は、以下の観点から適切である。

(1)KPI の概要

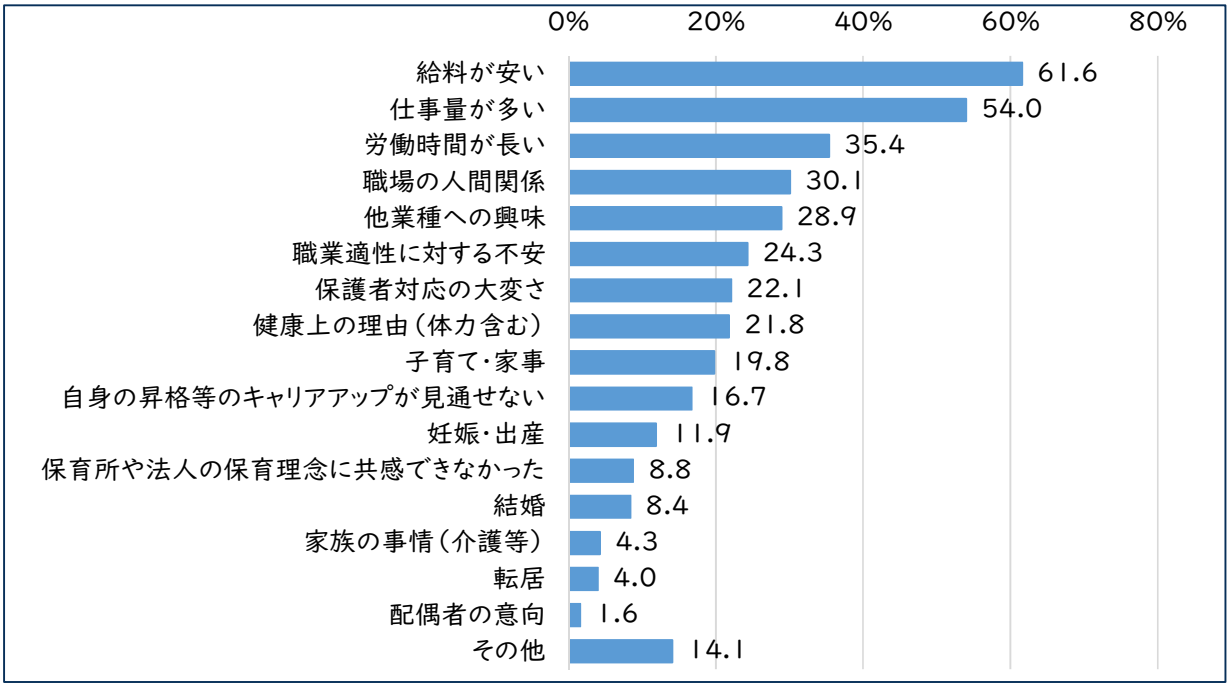
KPI（重要業績評価指標）は、職員の「自己都合による退職率」である。同法人で勤務する職員の 2026 年3月期以降の「自己都合による退職率」の目標を定めたうえで、その達成過程を通じて働きやすい職場環境づくりを目指すこととする。

なお、「自己都合による退職率」は定量的に確認できるものである。

(2)KPI の重要性

東京都福祉保健局が行った調査によると、現在、保育士として就業中の者が「退職したいと考える理由」は、「給料が安い」の回答割合が最も高く、次いで「仕事量が多い」「労働時間が長い」「職場の人間関係」の順となっている。職場環境の整備は、給料水準の向上とならんで保育士の離職を防止するために取り組みが必要なことである。同法人では運営の基本方針で、「チームワークを根幹として、健全で安全な保育環境の整備充実を期する。」と掲げるとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、一人あたりの仕事量が過重にならないよう職員の適正配置に努めている。加えて、職場の風通しをよくするなど、働きやすい職場環境の整備を進めおり、同法人が選定した KPI は上記取り組みとリンクしており、有意義なものとなっている。

【保育士が退職したいと考える理由】



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）

また、少子化の進行を抑制することが喫緊の課題とされるなか、国は 2021 年度から 2024 年度末までの4年間で約 14 万人分の保育の受け皿を整備する「新子育て安心プラン」を策定している。同プランでは、「魅力向上を通じた保育士の確保」を支援のポイントの一つに掲げ、保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりを推進するとしている。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おり、有意義なものとなっている。

なお、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。

【新子育て安心プランの概要】

2021 年から 2024 年度末までの4年間で約 14 万人分の保育の受け皿を整備する。 支援のポイント ① 地域の特性に応じた支援 ② 魅力向上を通じた保育士の確保 ③ 地域のあらゆる子育て資源の活用

資料：こども家庭庁発表の資料をもとに当社作成

3. 年次別目標の設定

年次別の目標は、以下の観点から適切である。

(1)年次別目標の内容

同法人は、KPI である「自己都合による退職率」を年次別目標に設定した。

「自己都合による退職率」の計算式は下記のとおりとし、自己都合による退職者数を算出するにあたっては、家族の転居や介護など家族都合による退職者や定年による退職者は除外する。数値は、2026年3月期から 2046 年3月期までの決算期末ごとに算出することとする。達成目標は決算期（年度）ごとに設定されており、毎年度の達成状況をみて判定する。

なお、同法人は第四北越銀行の協力を得て、年次別目標を設定している。

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

（注1）分母の職員数（パートを含み、役員・派遣を除く）は期初の人数とする。
（注2）自己都合退職は、家族都合及び定年退職を除く退職者数とする。

【自己都合による退職率の年次別目標（白抜きの数値）】

決算期	自己都合による退職率（%）	決算期	自己都合による退職率（%）
2024 年 3 月期（実績）	8.40	2036 年 3 月期	7.00
2025 年 3 月期（見込）	7.89	2037 年 3 月期	7.00
2026 年 3 月期	7.50	2038 年 3 月期	7.00
2027 年 3 月期	7.50	2039 年 3 月期	7.00
2028 年 3 月期	7.50	2040 年 3 月期	7.00
2029 年 3 月期	7.50	2041 年 3 月期	6.75
2030 年 3 月期	7.50	2042 年 3 月期	6.75
2031 年 3 月期	7.25	2043 年 3 月期	6.75
2032 年 3 月期	7.25	2044 年 3 月期	6.75
2033 年 3 月期	7.25	2045 年 3 月期	6.75
2034 年 3 月期	7.25	2046 年 3 月期	6.50
2035 年 3 月期	7.25		

(2)年次別目標の適切性

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。

同法人の 2024 年 3 月期の自己都合による退職率は、厚生労働省が公表している私営の保育所に勤務している保育士の離職率（10.7%）と比較して 2.3 ポイント下回っている。今後さらに退職率を低減させることを目指しており、2046 年 3 月期には 6.50%と目標を設定していることから、同社が掲げる年次別目標は有意義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・定着のため、健全で安全な保育環境の整備の充実に努めている。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である。現在の若者は、転職することが当たり前になりつつあるため、職員の働きやすい環境整備に向けた取り組みと、その情報発信を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。

③SDGs への貢献

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. 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女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を実現し、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。

【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女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を実現し、同一労働同一賃金を達成する。

資料：「SDGsとターゲット新訳」制作委員会 「SDGs とターゲット新訳 Ver.1.2」
https://xsdg.jp/pdf/SDGs169TARGETS_ver1.2.pdf

4. ローンの特性

「ローン特性」は、以下の観点から適切である。

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。同社は年次別目標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、借入条件と同社の年次別目標に対するパフォーマンスは連動しており、年度別目標達成の動機付けとなっている。

5.レポーティング

「レポーティング」は、以下の観点から適切である。

同社は年次別目標の達成状況について、目標達成状況に関する報告書を報告期限までに第四北越銀行に対し、年に1回提出することになっている。

第四北越銀行は、これにより年次別目標の達成状況に関する最新の情報を入手できるとともに、目標達成状況に関する報告書の内容から年次別目標の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、人財育成支援事業
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、設定する目標や取り組み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、一切責任は負いません。

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、頒布等をすることは禁止されています。