

セカンドオピニオン

社会福祉法人のぞみの家福祉会
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 9 月 25 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

- 社会福祉法人のぞみの家福祉会（以下、同法人）は、幼児期（こども）から高齢期まで、誰もが安心して暮らせる地域社会を目指して、それぞれのライフステージの福祉ニーズに応える多岐にわたる事業を展開している。具体的には、「子どもの支援」「はたらく・生活の支援」「暮らしの支援」「相談支援」の4つの事業に携わっている。

【同法人の事業内容】

のぞみの家福祉会は、子どもたちの養護及び教育に関する支援を行う「子どもの支援」、就労や生産活動に関する支援を行う「はたらく・生活の支援」、グループホームや入所施設で利用者さんの生活全般の支援を行う「暮らしの支援」、生活、福祉サービス、就労に関する相談を行う「相談支援」と多岐にわたる事業を展開しています。



資料:のぞみの家福祉会の Website <https://www.nozominoie.or.jp/business/>

- 「子どもの支援」では、子どもたちの健全な心身の発達を図るために、家庭との密接な連携のもとに、子どもの状況や発達過程を踏まえ、養護および教育を一体的に行っている。同法人では、保育園や児童発達支援センター、放課後等デイサービスを運営している。
- 「はたらく・生活の支援」では、利用者の適性等に応じた生産活動や就労訓練を行いながら、継続的に働くことができる場を整備している。また、一般企業等への就労および就労後の職場定着についても一体的な支援を行い、自立した地域生活を送ることができるようサポート

している。同法人では、就労継続支援 B 型、就労移行支援、就労定着支援、生活介護（通所型）のサービスを提供している。

- 「暮らしの支援」では、利用者一人ひとりの特性等に合わせた生活全般の支援を一体的に行っている。継続的に利用できる障がい者支援施設、デイサービスのほか、短期や一時のみの利用が可能なサービスも準備している。
- 「相談支援」では、障がい者の生活上の不安や困りごとに関する相談や福祉サービスを利用するための相談、企業等への就労に関する相談を行っている。また、新発田市からの委託業務として新発田市障がい者基幹相談支援センターの運営に携わっている。

【同法人が運営する施設（一部）】

こどもの支援



にしそのこども園

〒957-0061
新発田市住吉町1-7-6
TEL:0254-22-2571

認定こども園



ひまわり学園

〒957-0061
新発田市住吉町1-7-6
TEL:0254-24-1611

児童発達支援センター



さんさん館 i

〒957-0011
新発田市島潟1454
TEL:0254-22-9900

放課後等デイサービス

はたらく・生活の支援



あおの風

〒957-0057
新発田市御幸町2-14-14
TEL:0254-28-8631

生活介護



あおの空

〒957-0052
新発田市大手町5-2-7
TEL:0254-20-8864

生活介護



レストラン萌芽

〒957-0011
新発田市島潟1454
TEL:0254-20-8281

就労継続支援B型

資料:のぞみの家福祉会の Website <https://www.nozominoie.or.jp/facility/>

(2) 同法人の基本理念、経営方針

同法人は、「笑顔のために」という基本理念を掲げ、「幼児から高齢者、老若男女、障がいのある人もない人も、私たちの事業を通じてみんな笑顔になってもらいたい。」をモットーに活動を行っている。そのために、制度で定められている福祉サービス事業を提供することにとどまらず、地域に必要な様々な事業を地域住民と一緒に展開している。

また、基本理念を具現化するために、一人ひとりの役職員の日常活動の指針として、以下の経営方針を定めている。

【同法人の基本理念、経営方針】

基本理念

笑顔のために

私たちは、障がいのある人もない人も、すべての人の笑顔のために、ここに掲げる使命を果たします。

使命

- 私たちは、利用者のご家族の満足と笑顔のために働きます。
- 私たちは、地域福祉の課題に対し、その解決に向け積極的に行動し、地域の発展と笑顔のあるまちづくりに貢献します。
- 私たちは、誠意と情熱を持って職務を遂行し、常に専門性の向上に努め、プロの支援者たる自信と誇りを持って、すべての人の笑顔と自らの幸福を掴みます。

経営方針

社会性・公益性・革新性・機動性のある福祉経営

制度にある福祉サービスの提供を中心に、その時代における社会の課題を顕在化させ、社会の認知と解決につながる経営を行います。また、日々提供している福祉サービスの中にこそ革新性があることを心に留め、機動性を持って「思考し、議論し、実践する」を循環します。

(3) SDGs達成に向けた取り組み

同法人では、「地域社会への貢献」「環境への配慮」「雇用創出と人材育成」「安心して働ける職場環境」の4つのテーマを掲げ、SDGs達成に向けた取り組みを実践している。

【同法人が行っている SDGs達成に向けた取り組み】

ー 地域社会への貢献



地域の方々と協力し合い、笑顔あるゆたかな生活、地域の資源活用、地域の活性化、などに積極的に取り組むとともに、当法人のサービスや活動をとおして安心・安全な社会づくりに貢献します。

- ・ 福祉サービス等の提供をとおして、障がいのある人もない人も、地域で暮らす全ての方が安心して住み続けられるまちづくりを目指し取り組んでいます。
- ・ フードバンクしばたの活動に協賛し、就学支援世帯等へのお米や食料の配布活動に参画するなど、経済的に支援が必要な方やこどもたちの豊かな生活の実現に向けた活動を行っています。
- ・ 障がいのある方と地域の農業法人とが連携した農福連携事業に取組み、障がいのある方の社会参加、地域産業である農業の持続化、活性化に向けた活動を行っています。

ー 環境への配慮



未来へつなぐ、持続可能な環境保全のため、自然環境への配慮や資源の有効活用などの活動を関係機関と連携しながら取り組みます。

- ・ 農福連携の取組みにおいて、減農薬および無農薬、化学肥料不使用の自然栽培による農作物の生産を行うなど、環境への配慮、安心・安全な食材の提供に取り組んでいます。
- ・ 農業活動で生産された、市場に出荷できず、本来廃棄される野菜類をフードバンクしばたに提供し、食材資源の有効活用と廃棄物抑制の取組みを行っています。
- ・ 新発田市の「食の循環によるまちづくり」事業による堆肥作り、その堆肥を使用した農産物の生産活動に協働で取組みます。
- ・ 日本基板ネットワークの活動に参画し、障がいのある方の作業活動の一環として、ご家庭や会社などで不要になったパソコンなどの小型家電を回収・解体分別を行い、小型家電に使用されているレアメタル資源の再利用を進める活動に取り組んでいます。

資料:のぞみの家福祉会のWebsite <https://www.nozominoie.or.jp/corporation/contribution/>

【同法人が行っている SDGs達成に向けた取り組み】

雇用創出と人材育成



多様な人材を採用し、スキルアップのための環境や制度を整えることにより、当法人で働く人たちの成長を促し、将来につながる人材育成に取り組んでいます。

- 障がい者雇用、定年後の再雇用、他分野からの転職など、多様な人材の採用を推進し、年齢・性別などに関係なく、働く人みんなが活躍できる職場を目指しています。
- 福祉業務に関する国家資格取得のサポートや、外部研修への参加など、福祉専門職として将来につながる人材育成に取り組んでいます。
- 経験年数や職種、職位に応じた法人内部研修の実施や、現場におけるOJTにより、業務に必要な知識、技能を習得し、将来のキャリアアップをサポートしています。

安心して働ける職場環境



当法人で働くすべての人が、平等に、そして健康に働き続けることができ、幸せと生きがいを感じられる職場環境づくりに取り組んでいます。

- 出産、育児に関する休暇、家族の介護等に関する休暇等、各種休暇制度の整備はもとより、安心して制度を利用できるようサポートしています。
- それぞれのライフスタイルに合わせた働き方ができるようサポートしています。（職位、勤務時間、配属先当への配慮）
- 雇用形態、職位に応じた業務内容や賃金体系を明確化し、働く方が安心して働ける環境を整備しています。
- スポーツなどのクラブ活動があり、クラブ運営費を法人からもサポート。仕事以外の場面で、リフレッシュし職員間の交流機会を提供しています。

資料:のぞみの家福祉会の Website <https://www.nozominoie.or.jp/corporation/contribution/>

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、「職員の年次有給休暇の取得率」である。

同法人の 2025 年 3 月期の職員の年次有給休暇取得率は 63.3%であり、今後有給休暇の取得向上を通じて、より働きやすい職場づくりに取り組むことを目指している。

なお、職員の有給休暇取得率は、定量的に確認できるものである。

(2) KPI の重要性

2018 年に働き方改革関連法が成立し、改正後の労働基準法が 2019 年 4 月から順次施行されている。有給休暇の取得についても年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられることになった。政府は働き方改革を進める中で、労働者の有給休暇の取得を促進させる方向にある。

なお、厚生労働省がまとめた 2024 年の就労条件総合調査によると、労働者の年次有給休暇の取得率は 65.3%となり、2019 年(52.4%)から 10ポイント以上上昇している。また、厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2024年8月2日閣議決定)において、政府は 2028 年までに「年次有給休暇の取得率を70%以上」へとさらに上昇させることを目標として掲げている。こうした中、同法人が職員の有給休暇の取得率を引き上げていこうとする取り組みは、政府の目指す方向とも合致しており、有意義であるといえる。

加えて、前掲した SDGs達成に向けた取り組みのなかで、「安心して働ける職場環境」を掲げ「各種休暇制度の整備はもとより、安心して制度を利用できるようサポートしています。」と謳っている。したがって、同法人が目指すべき方向と KPI は一致しており、有意義なものとなっている。

なお、KPI は同法人の理事会で、その達成状況を定期的に確認・協議するなど、経営陣が適切に管理していく方針にある。

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「職員の年次有給休暇の取得率」を年次別目標に設定した。達成目標は判定期ごとに設定されており、毎判定期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。

【年次別目標値（白抜きの数値）】

判定期	有給休暇の取得率
2025 年 3 月期（実績）	63.3%
2026 年 3 月期	65.0%
2027 年 3 月期	67.5%
2028 年 3 月期	70.0%
2029 年 3 月期	70.5%
2030 年 3 月期	71.0%
2031 年 3 月期	71.5%
2032 年 3 月期	72.0%
2033 年 3 月期	72.5%
2034 年 3 月期	73.0%
2035 年 3 月期	74.0%
2036 年 3 月期	75.0%

(2) 年次別目標の適切性

① 同業他社等との比較

厚生労働省がまとめた2024 年の就労条件総合調査によると、労働者1人あたりの年次有給休暇の平均取得率は前述のとおり 65.3%となっている。これに対して、同法人の有給休暇取得率は2025 年 5 月期の実績で 63.3%となっており、全国平均を 2.0 ポイント下回っている。

今後同法人は、有給休暇取得率の引き上げに取り組み、2028 年 3 月期に 70.0%、2036 年 3 月期には 75.0%に到達させることを目指している。これは政府目標（2028 年の有給休暇平均取得率 70%）を同時期に達成した上で、さらに有給取得率の引き上げを目指していくものであり、同法人が掲げる年次別目標は適切であると判断できる。

②達成方法と不確実性要因

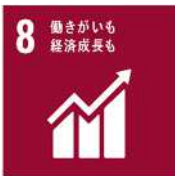
有給休暇を取得することによって心身の疲労回復やリフレッシュ効果など、職員にとって大きなメリットがあるほか、同法人にとっても職員のモチベーションや生産性の向上、さらに人材の定着率向上も期待できるなどのメリットがある。

一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる職員も依然多いことが指摘されている。同法人では、職員向けの教育を強化することで仕事の互換性を高め、業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の導入などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「職員の年次有給休暇の取得率」を引き上げていくことは、SDGs17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。」の実現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. ローンの特徴

ローン特性は、以下の観点から適切である。

同法人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。同法人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、借入条件と同法人の年次別目標に対するパフォーマンスは連動しており、年次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。

同法人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、現時点での状況进行评估したものであり、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、頒布等を行うことは禁止されています。