

# セカンドオピニオン

医療法人青山信愛会  
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2025 年 12月 30 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

- 医療法人青山信愛会（以下、同法人）は、精神科・心療内科を設置した医療機関として、新潟市西区で新潟信愛病院、新潟市秋葉区で新津信愛病院を運営している。また、両院に併設した施設として介護施設や訪問看護ステーションなども運営している。加えて東蒲原郡阿賀町でも介護施設や診療所を設けており、各拠点で地域の医療と介護を担う重要な役割を果たしている。
- 新潟信愛病院は1911年（明治44年）開院と長い歴史を持ち、地域の精神医療を担ってきた。現在、病棟機能として3病棟・病床数430床を備え、同法人の中核病院となっている。新潟県内3拠点で展開する各施設とともに、地域に密着したきめ細やかな対応を心がけ、利用者や家族に安心感と信頼感を提供している。

【新潟信愛病院の外観】



資料: 青山信愛会の Website <https://sin-ai.jp/facility/#anc02>

### 【同法人運営の新津信愛病院と三川しんあい園の外観】



資料:青山信愛会の Website <https://sin-ai.jp/facility/#anc02>

- 精神医療や高齢者の介護では療養や施設利用が長期にわたることが多い。そのため、①利用者の視点で気持ちを癒す対応に努める看護スタッフ、②調剤業務・薬剤管理指導・処方支援などを行う薬剤師、③利用者や家族が抱える各種課題の解決や調整を行うソーシャルワーカー、④心理検査や心理療法を通じて心のケアを行う公認心理士、⑤心と体の回復のためリハビリテーションを行う作業療法士など、様々な職員が研鑽を重ね、専門性の向上と部門間での協調を進めながら医療・介護サービスの向上に取り組んでいる。
- 同法人の運営する各施設では、良質な医療・介護サービスの提供のため、前述のとおり充実した職員を確保するとともに、対応する職員が働きやすい職場づくりを心がけ、利用者や家族への万全なサポートに努めている。

### 【万全なサポートを心がける各職員】



資料:青山信愛会の Website <https://sin-ai.jp/facility/#anc02>

## (2) 同法人の理念・基本方針

同法人は、「信、愛、仁」との考えに基づき「信頼、愛情、尊敬であなたとご家族の希望と安心を支えます。医療と福祉を通しこころやさしい地域社会の実現に尽くします。」という理念を掲げている。この理念を踏まえた基本方針として、「地域に真に必要とされる医療・介護の提供」をはじめとする以下の5つの方針を掲げ、各施設の運営に取り組んでいる。

### 【同法人の理念・基本方針】

## 理念・基本方針

### 理念

信、愛、仁

信頼、愛情、尊敬であなたとご家族の希望と安心を支えます。  
医療と福祉を通しこころやさしい地域社会の実現に尽くします。

### 基本方針

1. 地域に真に必要とされる医療・介護の提供
2. 利用者の安全と人権への配慮 適切な情報開示
3. 職員の研鑽の推進 専門性の向上 各部門の協調
4. 他の社会資源との連携
5. 健全な、安定した経営

資料: 青山信愛会の Website <https://sin-ai.jp/facility/#anc02>

## 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、「職員の離職率」である。同法人に勤務する職員の 2026 年 3 月期以降の離職率の目標を定めた上で、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、「職員の離職率」は定量的に確認できるものである。

### (2) KPI の重要性

2023 年 3 月に株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によると、過去3年以内に自己都合退職をした人の退職理由として「労働環境・条件がよい(労働時間、休日のとりやすさなど)」と回答する割合が最も高くなっている。このことから、職員の自己都合による退職を防止するためには、労働環境の改善への取り組みが雇用主に強く求められていることがうかがわれる。そこで、同法人では働きやすい職場環境の整備を進めることにより離職防止に努めていく方針にある。

また、厚生労働省も中小企業の職場環境の整備促進のため、各種助成金や支援事業を整備しており、従業員の定着を後押ししている。したがって、同法人が選定した KPI は、国の目指す方向性と合致したものとなっている。

さらに、同法人は前掲のとおり「信、愛、仁」という考えに基づき、「信頼、愛情、尊敬であなたとご家族の希望と安心を支えます。医療と福祉を通しこころやさしい地域社会の実現に尽くします。」という理念を掲げている。この理念を実現していくためには、医療・介護サービスを提供する職員一人ひとりが安心して働くことができる環境を整備することが何よりも重要である。したがって、同法人の基本方針と KPI の内容は合致しており、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である。

### 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「職員の離職率」を年次別目標に設定した。

「職員の離職率」の計算式は下記のとおりとする。離職率の数値は、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。

$$\text{職員の離職率（\%）} = \frac{\text{当期の離職者数（注2）}}{\text{当期初の職員数（注1）}}$$

（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）分子の離職者数は、離職理由の如何を問わず期中の該当者の人数とする。

【職員の離職率の年次別目標（白抜きの数値）】

決算期	離職率（%）
2020 年 3 月期（実績）	10.2
2021 年 3 月期（実績）	6.7
2022 年 3 月期（実績）	7.0
2023 年 3 月期（実績）	7.8
2024 年 3 月期（実績）	8.4
2025 年 3 月期（実績）	6.5
2026 年 3 月期	6.9
2027 年 3 月期	6.7
2028 年 3 月期	6.5
2029 年 3 月期	6.3
2030 年 3 月期	6.1
2031 年 3 月期	5.9
2032 年 3 月期	5.7
2033 年 3 月期	5.5
2034 年 3 月期	5.3
2035 年 3 月期	5.1



## (2)年次別目標の適切性

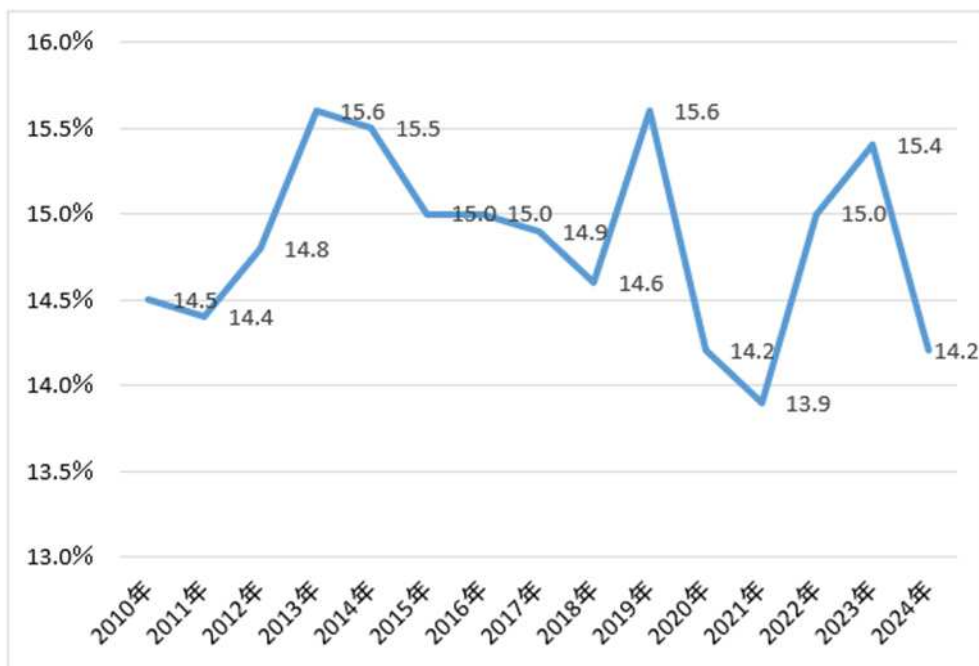
### ①同業他社等との比較

厚生労働省が公表した「令和 6 年雇用動向調査結果の概況」によると、2024 年の一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者）の離職率は 11.5%となっている。また、パートタイム労働者を含めた全労働者の直近3年の離職率は 2022 年 15.0%、2023 年 15.4%、2024 年 14.2%と変動しており、今後も15%前後で推移すると予想される。

一方、同法人の離職率は、2025 年 3 月期は6.5%、過去 6 年間の平均値は7.8%となっている。年度によりばらつきはあるものの、いずれも 2024 年の全労働者平均ならびに同法人が属する医療・福祉業の平均13.8%の 5 割前後の水準に抑えられている。

こうした中、同法人では過去 6 年間の平均値を下回る 6.9%を 2026 年 3 月期の目標に据え、2027 年 3 月期以降着実に引き下げていくことを目指している。2035 年 3 月期には2024 年の全労働者平均ならびに業種平均の 4 割未満の水準である5.1%に到達する目標を掲げており、その達成は難易度が高いことから、同法人が掲げる年次別目標は適切であるといえる。

【パートタイム労働者を含めた全労働者の離職率の推移】



資料:厚生労働省「令和 6 年雇用動向調査結果の概況」をもとに当社作成

### ②達成方法と不確実性要因


同法人では、健康で働きやすい職場環境づくりに努めている。具体的には、教育研修育成プログラムの実施によるキャリア形成支援や育児休業・介護休暇など福利厚生制度の運用促進により、各人のスキル向上を図るとともに安心して業務に取り組めるよう配慮している。また、奨学金制度の実施による優秀な人材確保と定着率の向上にも力を入れており、引き続き労働環境の改善に取り組むことにより、職員の定着が図られることが予想される。

一方、職員の離職理由は様々であり、その全部に対応していくことは困難である。また、現在は若年層を中心に、転職することが当たり前になりつつある。そのような状況の中、同法人では福利厚生制度をさらに充実させ、今後導入する電子カルテや勤怠管理システムなどICTの活用により業務負担の軽減を進めることで、より職員が働きやすい環境整備に向けて取り組み、離職率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「職員の離職率」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
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<p>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。</p>

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](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。