

セカンドオピニオン

特定非営利活動法人燕メタセコイアの会
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026年1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。

I. 借入人の概要

(1) 事業概要

- 特定非営利活動法人燕メタセコイアの会(以下、同法人)は、地域で生活する重症心身障害児者やその家族の医療・教育・福祉等に関する諸問題の解決に資する事業を実施していくことを目的として、2021年に設立された法人である。地域共生や子どもの健全育成を視野に入れ、支援対象者やその家族の日常生活の質の向上に貢献する活動を展開している。
- 同法人は、かつて診療所であった建物を改修して、2022年に多機能型障害福祉施設の「ロンディーネの杜」(以下、同施設)を開所した。同施設は、重症心身障害児者や日常生活を営むために医療的ケアを要する子どもを対象にした通所支援事業所である。また、新たに診療所も併設して、医療と福祉を一体化した包括的支援機能を提供している。

【同施設の外観】



資料:燕メタセコイアの会の Website <https://www.metasekoiia.com/>

- 同施設の事業内容は多岐にわたる。「年齢に合わせた支援」として、未就学児への児童発達支援、学校に通う子どもには放課後等デイサービス、学校を卒業した子どもの活動場所としては生活介護を行っている。また、「生活拠点に合わせた支援」として、通所が困難な利用者向けの居宅訪問型児童発達支援、保育園や学校に訪問し助言・情報共有をする保育所等訪問支援を行っている。
- 同施設の特徴としては、①併設の診療所を通じた医療面での手厚いサポート、②乳幼児から成人まで様々なライフステージにおける健康的な生活のサポート、③日々の小さな変化の積み重ねを大切にして個別に寄り添うきめ細やかなサポート、④看護師、理学療法士をはじめとした様々な資格を持った経験豊富な職員によるケアの4つを挙げることができる。
- 前述の特徴に加えて同法人では、支援対象者やその家族が抱える諸問題の解決に向けた啓発活動にも取り組み、社会に発信することで理解と支援を促している。地域交流イベントや日常のアクティビティを通じて、安心して子どもを託せる環境づくりを目的としたボランティア参加や寄付を呼びかけ、活動の輪を広げている。

【同施設の事業内容】

事業内容

年齢に合わせた支援

未就学児 児童発達支援

未就学のお子様が療育を受けられます。

学童 放課後等デイサービス

学校に通うお子様が放課後や長期休みに利用します。

卒業後 生活介護

学校を卒業したお子様の日中の活動場所です。

生活拠点に合わせた支援

ご自宅 居宅訪問型児童発達支援

通所が難しいお子様のご自宅へ訪問して療育を行います。

保育所等 保育所等訪問支援

保育園や学校などへ訪問し必要な支援を行います。

(2) 同法人の基本理念

同法人は、基本理念として「寄り添い、支える。」を掲げている。また、法人名は近隣の親密教育施設である新潟県立吉田養護学校（現 吉田特別支援学校）の開校時に学校体育館の周囲に植樹したメタセコイアの樹にちなんだものであり、支援活動の輪が力強く広がって欲しいとの願いが込められている。

同法人の基本理念の説明として以下に記載があるとおり、地域で生活する利用者とその家族の「あたりまえに暮らす」を支援し、「声にならない声を聴き取る」姿勢に努めながら、役職員やボランティアが寄り添い協力することで、誰もが「幸せな心で生きる」ことができる地域づくりに貢献することを目指している。

【同法人の基本理念】



基本理念



1

私たちちは、地域で生活する
重症心身障がい児者および医療的ケア児者とその家族が
「あたりまえに暮らす」ことができるよう支援します。

2

私たちちは、障がい者にやさしい社会は
全ての人にやさしい社会であると考え、
誰もがその人なりに「幸せな心で生きる」ことができる
地域づくりを目指します。

3

私たちちは、人が人をケアすることは、
決して一方通行のものではなく相互交流であると考え、
重度障がい者の「声にならない声を聴き取る」努力をします。

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 79.0% 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 日以上の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 2025 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 66.9% 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。

加えて同法人は、「寄り添い、支える。」という基本理念を掲げている。地域で生活する利用者とその家族に寄り添いながら良質なサービスを提供していくためには職員の満足度向上が不可欠であるとの考えのもと、働きやすい職場づくりを目指している。その一環として、有給休暇の取得率を引き上げていくことが重要であることから、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)	79.0%
2026年3月期	79.5%
2027年3月期	80.0%
2028年3月期	80.5%
2029年3月期	81.0%
2030年3月期	81.5%
2031年3月期	82.0%
2032年3月期	82.5%
2033年3月期	83.0%
2034年3月期	83.5%
2035年3月期	84.0%
2036年3月期	84.5%
2037年3月期	85.0%
2038年3月期	85.5%
2039年3月期	86.0%
2040年3月期	86.5%
2041年3月期	87.0%
2042年3月期	87.5%
2043年3月期	88.0%
2044年3月期	88.5%
2045年3月期	89.0%

(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2025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66.9%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3月期の実績で79.0%となっており、全国平均を12.1ポイント上回るとともに、2028年に有給休暇平均取得率を70%にするという政府目標をすでに大きく超えている。また、同法人が属する医療・福祉業の2025年の有給休暇の平均取得率は68.4%となっており、同法人の取得率は業界平均を10ポイント以上上回っている。

今後同法人は、有給休暇取得率を毎年着実に引き上げていき、2045年3月期には、2025年3月期実績を10.0ポイント上回る89.0%に到達させることを目指している。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等のメリットがある。

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」「職場の雰囲気で取得しづらい」等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等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. レポートティング

レポートティングは、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、お客様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。