

セカンドオピニオン

医療法人敬愛会
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026 年 2 月 27 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

- 医療法人敬愛会（以下、同法人）は、新潟市東区に立地する末広橋病院（以下、同院）を運営している。同院は、精神科 156 床、内科療養型 39 床の入院病床を設けているほか、精神科・内科の外来診療も行っており、地域の医療機関としての役割を果たしている。
- 同院では、デイケアによる患者の心身ケア、作業療法士による認知機能低下予防プログラムの実施、院内薬剤師による積極的な服薬指導など、多職種連携による患者支援を行っている。また、多職種支援を効率的に進めるため、電子カルテを導入している。

【同院の外観】



資料:医療法人敬愛会提供

【同院の内部の様子】



資料:医療法人敬愛会提供

- 同院が運営するデイケアセンター「ねむの木」では、「退院したものの社会生活に自信が持てない」「症状をコントロールしながら生活を送りたい」「生活リズムを整えたい」といった人々を対象に、日中のグループ活動を通じて生活リズムを整え、社会性を培うことを目的とした精神科外来治療サービスを提供している。身体健康を守ることにも力を入れており、メタボリックシンドロームや肥満、運動不足や偏った食生活などに困る患者を多職種でサポートしている。加えて、人と上手に関わる際のスキルを身につけることを目的とした発達障害プログラムも実施している。
- また「ねむの木」では、新潟県内の精神科病院では初めて「VR-SST (FACEDUO)」を使ったコミュニケーションプログラムを始めた。VR とは、「仮想現実」とも呼ばれ、専用のゴーグルをつけると目の前に 3D 空間が広がり、そこにいるかのようなリアリティのある体験ができる技術である。また、SST とは「ソーシャルスキルトレーニング」の略で、認知行動療法をもとにした心理社会的治療の一つであり、社会生活を営む際に必要なコミュニケーション上の工夫や技能を学ぶことができる。VR-SST の導入により、より実践的な場面をリアルに体験しながら、コミュニケーションについて学ぶことが可能となっている。
- 同院の関連施設には、介護医療院である「アビラ大形」（新潟市東区）、精神科訪問看護を行う「のどか訪問看護ステーション」（新潟市東区）、大人の発達障害専門クリニックである「新潟駅前ストレスケアクリニック」（新潟市中央区）があり、相互に協力しながら地域における包括ケアを実現している。

- 「アビラ大形」は、入所定員 96 名、通所定員 14 名の介護医療院である。療養が必要な要介護者に対して、「長期療養のための医療」と「日常生活上の支援」を一体的に提供している。また、居宅介護支援事業所を併設しており、ケアプランの作成や要介護支援の手続きなど、在宅サービスを円滑に利用するための支援を行っている。

【アビラ大形の外観と内部の様子】



資料:医療法人敬愛会提供

- 「のどか訪問看護ステーション」では、利用者の心身状態だけでなく、社会生活の側面も支援し、自分らしい生活ができるように家族も含めたサービスの提供を行っている。新潟市東区を拠点に中央区全般と西区、北区、江南区の一部に、精神科に特化した訪問看護を提供している。

【のどか訪問看護ステーションの事業所内の様子】



資料:のどか訪問看護ステーションの Website <https://www.k-ai.or.jp/outline/facilities/visiting/>

- 「新潟駅前ストレスケアクリニック」は、高校生や大学生、または社会人になってから初めて気づく発達障害（大人の発達障害）の診断と治療を行う、発達障害専門のクリニックである。利便性のよい新潟駅前で開業し、新潟市近辺で暮らす人が受診しやすい環境を整えている。

【新潟駅前ストレスケアクリニックの様子】



資料:新潟駅前ストレスケアクリニックの Website <https://www.niigataekimae-stresscare.com/>

(2) 基本理念、基本方針

同法人は、「医の倫理に基づき地域社会に良質な医療を提供し ご家族にとっても安心して治療を託することができ 常に患者さまの立場になって医療を進める病院であること。」を病院基本理念とし掲げている。また、この基本理念を具現化するため、以下の病院基本方針を制定している。

【病院基本理念】



資料:末広橋病院の Website <https://www.k-ai.or.jp/outline/message/>

【病院基本方針】



資料:末広橋病院の Website <https://www.k-ai.or.jp/outline/message/>

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、同法人の「法定雇用障がい者の充足率」、および同院の「看護助手の直接雇用率」である。各年度の目標を定めた上で、その達成過程を通じて職場の多様性を高めるとともに、安定した人材確保を目指すこととする。

(2) KPI の重要性

厚生労働省の発表によると民間企業における 2024 年の雇用障がい者数、実雇用率(常用雇用労働者に占める障がい者である労働者の比率)は過去最高を更新し、雇用障がい者数は 67 万7,461.5人(対前年比 5.5%増加)、実雇用率は2.41%(対前年比 0.08ポイント上昇)を記録した。その一方で、2024 年 4 月に法定雇用率が 2.3%から 2.5%へ改定されたこともあり、法定雇用率達成企業の割合は、46.0%と前年と比較して 4.1 ポイント下回る結果となった。さらに、2026 年 7 月より法定雇用率が 2.5%から 2.7%へ引き上げられる予定であり、各企業において法定雇用率を達成する難易度は確実に上がっている。そのような状況の中、「法定雇用障がい者の充足率」を KPI として掲げることは、国が示す「誰もが職業を通じた社会参加のできる『共生社会』の実現」の理念と合致したものとなっている。

加えて、2022 年には障害者雇用促進法が改正され、2023 年 4 月より障がい者である労働者に対して「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として明記されることになった。障がい者が企業の成長、発展にとってなくてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要となってきている。同法人において障がい者が活躍できる環境を整備していくことは、病院基本方針で掲げる「医療、保健、福祉の各分野と連携を図り身近な病院でありたいと願う」と方向性が合致しており、有意義なものとなっている。

また、同院の看護助手の直接雇用率は、近年 70%前後で推移している。看護助手の直接雇用率を引き上げていくメリットとして、①安定した人材確保、②コスト面でのメリット(派遣等は派遣会社への手数料・契約更新の手数を要する)、③組織への帰属意識・教育効果(教育や研修の継続的实施によるスキル定着や質の向上)などがあげられている。特に安定した人材を確保することは、病院基本方針で掲げる「精神的健康とからだの健康を守る医療を目指す」ために必要なことであり、同法人にとって有意義なことである。

さらに、障がい者雇用をはじめとする多様性(ダイバーシティ)の充実、職員一人ひとりが安心して働くことのできる環境整備につながり、組織としての持続可能性を高める重要な取り組みである。また、看護助手の直接雇用率を高め、安定したスタッフの確保を図ることは、医療現場における継続的かつ質の高いケア提供に直結し、結果として医療サービス全体の質の向上に寄与するものである。加えて、安定した人材確保と医療提供体制の強化は、病院経営において不可欠な指標である病床利用率の向上にも大きく貢献し、同院として病床利用率平均95%以上を今後

も維持し続けた上でさらなる向上を目指し、高い利用率を継続しながら、適切な医療サービスを持続的に提供できる体制を整備していく方針である。このような取り組みを通じて、同法人の目的である地域包括ケアシステムおよび地域との医療連携の推進につながることになる。

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、同法人の「法定雇用障がい者の充足率」(目標1)および「看護助手の直接雇用率」(目標2)の年次別目標を設定した。達成目標は決算期ごとに設定されており、毎決算期の達成状況をみて判定する。

目標1および目標2の両方を達成して当期の目標を達成することとする。

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)】

決算期	法定雇用障がい者の 充足率 (目標1)	看護助手の 直接雇用率 (目標2)
2023 年3月期(実績)	100.0%	74.8%
2024 年3月期(実績)	100.0%	67.6%
2025 年3月期(実績)	66.7%	72.3%
2026 年3月期(見込)	100.0%	70.0%
2027 年3月期	100.0%	72.0%
2028 年3月期	100.0%	74.0%
2029 年3月期	100.0%	76.0%
2030 年3月期	100.0%	78.0%
2031 年3月期	100.0%	80.0%
2032 年3月期	125.0%	81.0%
2033 年3月期	125.0%	82.0%
2034 年3月期	125.0%	83.0%
2035 年3月期	125.0%	84.0%
2036 年3月期	125.0%	85.0%
2037 年3月期	150.0%	85.0%
2038 年3月期	150.0%	85.0%
2039 年3月期	150.0%	85.0%
2040 年3月期	150.0%	85.0%

(2)年次別目標の適切性

①同業他社等との比較

前述の通り、厚生労働省の発表によると、2024 年 4 月に法定雇用率が 2.3%から 2.5%へ改定されたこともあり、民間企業における法定雇用率達成企業の割合は、46.0%と前年と比較して 4.1 ポイント下回る結果となった。さらに、2026 年 7 月より法定雇用率が 2.5%から 2.7%へ引き上げられる予定であり、各企業において法定雇用率の達成はより困難になる。

同法人においても、2024 年 3 月期までは充足率 100%を維持していたが、2025 年 3 月期には 100%を割り込んでいる。このような状況において、同法人は早急に充足率を 100%に回復させるとともに、2032 年 3 月期には 125%、2037 年 3 月期には 150%に到達することを目指している。国が定める法定雇用率を上回る障がい者の雇用を目指す同法人の目標は、適切であるといえる。

また、同院の看護助手の直接雇用率は、近年 70%前後で推移している。隣県ではあるが群馬県の 2023 年時点の看護助手の直接雇用率が約 5 割との報告があり、看護助手の直接雇用率の低迷は全国的な課題となっているとみられる。

同院ではよりよい医療を提供するために、2031 年 3 月期に 80.0%、2036 年 3 月期以降は 85%にするという過去実績を大幅に上回る目標を設定しており、適切であるといえる。

②達成方法と不確実性要因

同法人では、健常者・障がい者を問わず、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、子育て・介護・治療との両立支援や残業時間の削減、休暇取得の促進に向けた施策を実施している。また、人材育成・教育研修を充実させることで、障がい者雇用の促進および看護助手の直接雇用を推進している。

一方、障がい者人材の不足や柔軟な働き方である派遣形態で勤務を望む看護助手が一定数存在することなどを理由に、目標達成に向けての難易度は高い。同法人では、障がい者の採用について、職場環境とサポート体制のより一層の充実化を図りながら、計画的な採用に努める方針である。また看護助手の直接雇用についても、業務の明確化と教育体制を強化することにより早期離職を防止するとともに、派遣から直接雇用の切り替えを積極的に進めるとしている。

③SDGs への貢献

KPI として定めた「法定雇用障がい者の充足率」および「看護助手の直接雇用率」を上げていくことは、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 働きがいも 経済成長も	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. レポートニング

レポートニングは、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、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。