

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象法人：社会福祉法人一燈会

2023年10月31日

一般財団法人 静岡経済研究所

目次

＜要約＞	3
法人概要	4
1. 事業概要	6
1-1 事業概況	6
1-2 経営理念	7
1-3 業界動向	8
1-4 地域課題との関連性.....	9
2. サステナビリティ活動	11
2-1 環境面での活動.....	11
2-2 社会面での活動.....	13
2-3 社会・経済面での活動.....	19
3. 包括的分析	21
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析.....	21
3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定.....	21
3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性.....	22
3-4 インパクト領域の特定方法.....	22
4. KPI の設定	23
4-1 環境面	23
4-2 社会面	24
4-3 社会・経済面	27
5. 地域経済に与える波及効果の測定	28
6. マネジメント体制	28
7. モニタリングの頻度と方法	28

静岡経済研究所は、静岡銀行が、社会福祉法人一燈会（以下、一燈会）に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するに当たって、一燈会の法人活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価に当たっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則った上で、中小企業^{※1}に対するファイナンスに適用しています。

※1 IFC（国際金融公社）または中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業

<要約>

一燈会は、神奈川県足柄上郡開成町を中心に二宮町や中井町、平塚市で、高齢者介護や障がい者福祉、障がい児支援、相談事業などを提供している。サービス利用者一人ひとりに寄り添い、本人の自立を可能な限りサポートすることで、ハンディキャップのある人でも当たり前のことを当たり前に行えるようにするとともに、身体的な「動かせる」や「食べられる」といった先にある「生きがい」まで追求できる支援をしている。

同社の事業活動は、環境面においては、各施設及び事業所で排出される廃棄物を適切に処理するとともに、ごみの分別やリサイクル、フードロスの削減を推進して廃棄物の排出量削減を図っている。また、空調や照明などで省エネ性の高い設備を導入するほか、法人全体で環境配慮意識の醸成に努めている。社会面では、安全なサービスを提供するため、幅広い専門人材の雇用や利用者個人の尊厳の尊重、充実した設備の導入に取り組む。さらに、従業員に対して、人材育成や多様な人材の活躍、働きやすい職場づくり、モチベーション向上、健康経営の推進などを実現している。社会・経済面では、利用者に合ったさまざまな介護サービス提供を可能としているほか、伴走的な障がい者支援に取り組むとともに、地元スポーツチームとの連携でも持続可能性を高めている。

一燈会のサステナビリティ活動を分析した結果、ポジティブ面では「食糧」、「住居」、「健康・衛生」、「教育」、「雇用」、「文化・伝統」、「人格と人の安全保障」、「包括的で健全な経済」、「経済収束」が、ネガティブ面では「健康・衛生」、「雇用」、「人格と人の安全保障」、「資源効率・安全性」、「気候」、「廃棄物」がインパクト領域として特定され、そのうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、一燈会の経営の持続可能性を高める 5 つのインパクト領域について、KPI が特定された。

今回実施予定の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

金額	720,000,000 円
資金用途	設備資金
モニタリング期間	10 年 0 カ月

法人概要

法人名	社会福祉法人一燈会
所在地	法人所在地：神奈川県中郡二宮町一色 1435-1 サポートオフィス：神奈川県足柄上郡開成町吉田島 4341-1
従業員数	532名
事業内容	高齢者介護、障がい者福祉、障がい児支援、相談事業、地域福祉、福祉施設
関連会社	株式会社ケア・ドゥ、医療法人あじさい会、協同組合 FIT サポートネットワーク
事業内容	<p><高齢者介護等></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 介護保険施設 介護老人福祉施設（特養）、介護老人保健施設（老健） ■ 居宅サービス 訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション 通所介護（デイサービス）、通所リハビリテーション（デイケア） 短期入所療養介護（ショートステイ） ■ 居宅介護支援 ■ 地域密着型サービス 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 認知症対応型共同生活介護（グループホーム） 地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 ■ その他のサービス 介護付き有料老人ホーム 住宅型有料老人ホーム サービス付き高齢者住宅 <hr/> <p><障がい者福祉、障がい児支援等></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 自立支援 短期入所（ショートステイ） 生活介護 計画相談支援 就労継続支援 B 型 共同生活援助（グループホーム） ■ 障がい児支援 放課後等デイサービス 障がい児相談支援

沿革	1989年 法人設立
	1990年 介護保険施設、居宅サービス事業を開始
	1999年 居宅介護支援事業所を開設
	2000年 居宅サービス専門の事業所を開設、事業を拡大
	2004年 地域密着型サービスの提供を開始
	2010年 サービス付き高齢者住宅の運営を開始
	2013年 有料老人ホームの運営を開始
	2015年 障がい児支援事業への取組み開始
	2016年 障がい者福祉事業への取組み開始
	2018年 山室淳理事長就任、新たな理念を策定 複合型介護施設サウスポートを開設
	2022年 湘南ベルマーレフットサルクラブとともに、ベルファームを開始
	2023年 サウスマーク 11月開業予定

(2023年10月31日現在)

1. 事業概要

1-1 事業概況

一燈会は、神奈川県足柄上郡開成町を中心に二宮町や中井町、平塚市に事業拠点を置き、県西及び湘南地域で高齢者介護や障がい者福祉、障がい児支援、相談事業などを展開する社会福祉法人である。

高齢者への提供サービスでは、介護老人福祉施設や老人健康保健施設、有料老人ホーム、グループホーム、サービス付き高齢者住宅といった安心して居住できる施設サービスのほか、訪問介護やデイサービス、訪問看護、ショートステイ、リハビリテーションなどの自宅で生活しながら受けられるサービスを展開している。

<介護保険施設>	
介護老人福祉施設	メゾン・二宮(二宮町)
介護老人保健施設	グレースヒル・湘南(中井町)
<居宅サービス>	
訪問介護	はなの杜(二宮町)
訪問看護	訪問看護ステーション燈かり(開成町)
訪問リハビリテーション	グレースヒル・湘南(中井町)
通所介護	メゾン・二宮(二宮町)、はなの杜(二宮町)、ザ・プライム開成みなみ(開成町)
通所リハビリテーション	グレースヒル・湘南(中井町)
短期入所療養介護	メゾン・二宮(二宮町)、グレースヒル・湘南(中井町)
<居宅介護支援>	
居宅介護支援	高齢者支援センター さくら(二宮町)、はなの詩(開成町)
<地域密着型サービス>	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	24ヘルパーステーション開成(開成町)
地域密着型通所介護	ザ・中井プライム(中井町)、はな畑(平塚市)
認知症対応型通所介護	丸太の家(中井町)
認知症対応型共同生活介護	はなの家(二宮町)、はなの里(中井町)、はなの路(開成町)、はな畑(平塚市)
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	メゾン・開成(開成町)
<その他のサービス>	
介護付き有料老人ホーム	ザ・中井プライム(中井町)、ザ・プライム(開成町)
住宅型有料老人ホーム	ザ・プライム開成みなみ(開成町)
サービス付き高齢者住宅	ザ・プライム(開成町)

また、障がい者への提供サービスでは、放課後等デイサービスや生活介護、グループホーム、就労継続支援 B 型の事業を営んでおり、就学から社会に出た後も支援していく体制を整えている。

<自立支援>	
短期入所	トゥモローランド燈かり(開成町)
生活介護	トレイランド(開成町)、生活介護 トゥモローランド(開成町)
計画相談支援	はなの詩(開成町)
就労継続支援 B 型	トゥモローランド開成みなみ(開成町)
共同生活援助	トゥモローランド燈かり(開成町)
<障がい児支援>	
放課後等デイサービス	トゥモローランド開成みなみ(開成町)、放課後等デイサービス トゥモローランド(開成町)
障がい児相談支援	はなの詩(開成町)

1-2 経営理念

一燈会は、スローガンに「生きがいとも燈ともそう」を、使命に「生きがいある人生に、挑む」を掲げている。これは、一燈会が目の前の利用者にできることを考え、ハンディキャップのある人であっても当たり前のことを当たり前のように本人の自立を一生懸命に支援するとともに、身体的な「動かせる」や「食べられる」といった先にある、一人ひとりが生きることへの喜び「生きがい」まで追求できるように支援していくという思いが込められている。利用者に寄り添い、時には本人とその家族の背中をそっと後押ししていくことで、人生に目標や理想を持ちながら前向きに生きる人を増やしている。

なお、この理念は 2018 年に一新され定められた。当時、創業から 30 年を迎えるタイミングで創業来の理念「誰よりもお客さまの身になって」が十分に浸透していたことや、理事長の事業承継がなされたタイミングでもあったことから、新体制を築き、これからの新しい未来を描いていく従業員が全員、納得して掲げることのできる理念が必要であると見直し始めた。先代へのインタビューや定期的な従業員同士での議論、会社が目指す方向についての共有の場など、1 年以上もの時間を費やし決定に至っている。そのため、一燈会で働くすべての従業員が納得した理念となった。

また、一燈会という法人名そのものも従業員の指針となっている。創業当初は、介護保険制度が導入される前であり、措置制度という利用者の意思が反映されにくい制度の中であった。その制度では、介護現場でホスピタリティが意識されることはほとんどなく、そのような状況下、介護福祉の未来にとってひと光の希望のとも燈ともになるろう、と事業に乗り出し、一燈会という名前になっている。



1-3 業界動向

【介護人材の不足】

高齢者が増加する中、介護人材の確保が急務となっている。厚生労働省では、各都道府県が作成した「第8期介護保健事業計画」をもとに、介護サービス量等に基づき必要な介護職員数を集計している。2019年度の全国の介護職員数が約211万人であるのに対し、2023年度には約233万人、2025年度には約243万人、2040年度には約280万人の介護職員が必要になると予想している。神奈川県では、2019年度の介護職員数139,335人に対し、2023年度は160,655人、2025年度は170,757人、2040年度は203,805人が必要になるとしている。一燈会では、未経験者でも不安なく介護職に携われるよう育成や支援を施しているほか、働きやすい環境を整備することで、介護人材の増加を図っている。

(人)

	2019年度の介護職員数	2023年度の必要数	2025年度の必要数	2040年度の必要数
全国	約211万	約233万	約243万	約280万
神奈川県	139,335	160,655	170,757	203,805

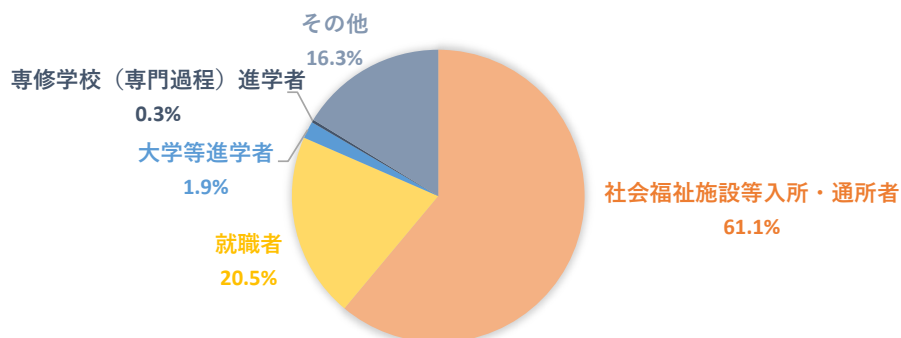
資料：厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について 別紙」

【継続的な障がい者の自立支援】

障がい者が生涯にわたり自立して社会参加するためには、伴走的なサポートが受けられる環境で安心して社会との関わりを築いていくことが欠かせない。まず、障がいのある児童は、できるだけ早期から支援を行っていくことで、障がいの軽減や基本的な生活能力の向上が期待できる。障がい児に対する支援は、通所と入所支援に大きく分けられ、通所支援には、児童発達支援や放課後等デイサービス、保育所等訪問支援等があり、入所支援には、障がい児入所支援がある。同法人では、放課後等デイサービス事業を実施しており、地域で学齢期の障がい児への支援を充実させている。

さらに、次の段階である就労面においても自立支援は重要である。特別支援学校高等学部の卒業者の進路状況をみると、卒業者に占める就職者の割合は20.5%、社会福祉施設等への入所・通所者数が61.1%となっている。そこで、福祉施設に入所した後も障がい者が就労を目指す環境を整えることが、より多くの障がい者の自立支援につながる。同法人では、就労継続支援B型を通じ、就労に向けた準備や定着して仕事ができるようにサポートしている。

特別支援学校（高等部）の卒業後の進路状況



資料：文部科学省「学校基本調査」（2022年）

1-4 地域課題との関連性

【神奈川県地域福祉支援計画】

神奈川県では、「誰も排除しない、誰も差別されない、ともに生き、支え合う社会の実現～誰もが安心して暮らせる地域共生社会づくり～」を基本目標に掲げた、計画期間を 2023 年度から 2026 年度とする「神奈川県地域福祉支援計画[第 5 期]」を策定した。

本計画は、これまでの計画を承継するとともに、2016 年 10 月に定められた「ともに生きる社会かながわ憲章」の理念と、2022 年 10 月に公布された「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例（2023 年 4 月施行）」の趣旨を踏まえ策定されている。共生社会を目指す意識の醸成に取り組み、当事者目線の考え方を地域福祉においても同様に展開していくものとし、当事者目線に立った地域福祉を担う人材の育成や個人の尊厳を尊重していく方針である。

なお、副題にある誰もが住み慣れた地域の中で、地域の支え合いにより安心して暮らせる「地域共生社会づくり」には、個人の自立を総合的に支援していく「地域福祉」が欠かせないとして、さまざまな住民活動やボランティア活動、NPO 活動、助け合いの心を育てる福祉教育、共同募金、福祉サービス、教育・就労・住宅・交通などの生活関連分野と連携したまちづくりなど、地域における多様なサービスや活動が組み合わさった社会を目指し、実現に向けて取り組んでいる。

また、このような社会の実現には、担い手である地域住民一人ひとりが「他人事」を「我が事」として捉え、主体的・積極的に関与していくことが重要とし、次のような取組みを呼び掛けている。

- ① 地域で暮らす一人ひとり、地域社会の一員としての自覚と責任を持って主体的に関わっていくこと
- ② 地域で活動している多様な団体は、それぞれの特性や資源を活かしながら、積極的に地域と関わり互いに連携していくこと
- ③ 社会福祉施設や福祉関係事業者は、地域の構成員としての自覚と責任を持ってサービスを提供していくこと

同法人は、社会福祉法人であり、地域社会の福祉に携わる事業者として中核的な役割を果たすとともに、サービス利用者や地域住民に対して安心できる暮らしと生きがいを提供している。



【地域の高齢化率】

2020年の65歳以上の高齢者数は全国で約3,603万人、神奈川県で約231万人、高齢化率で見ると全国で28.6%、神奈川県で25.0%となっており、神奈川県全体では全国を3.6%下回っている。同法人が所在する4市町では、二宮町や中井町が35%以上となっており、全国と神奈川県の平均を大きく上回っている。

また、将来人口推計では、二宮町や中井町が、2045年には人口のおよそ半数が65歳以上になると見通されているほか、平塚町が2025年までに、開成町が2035年までに全国と神奈川県の高齢化率を上回ると見通されている。このように同法人がサービスを提供する地域では、全国や神奈川県と比べて、高齢化が速く進行するため、高齢者が豊かに安心して暮らせる地域づくりの重要性が高まっている。

区分		2020年※	2025年	2035年	2045年
全 国	総人口(人)	126,146,099	123,262,448	116,638,903	108,801,339
	65歳以上人口(人)	36,026,632	36,528,901	37,732,157	39,451,492
	高齢化率	28.6%	29.6%	32.3%	36.3%
神 奈 川 県	総人口(人)	9,237,337	9,069,562	8,750,958	8,312,524
	65歳以上人口(人)	2,308,578	2,423,955	2,684,002	2,922,825
	高齢化率	25.0%	26.7%	30.7%	35.2%
二 宮 町	総人口(人)	27,564	25,222	21,633	18,223
	65歳以上人口(人)	9,682	9,446	9,222	8,764
	高齢化率	35.1%	37.5%	42.6%	48.1%
開 成 町	総人口(人)	18,329	17,601	17,398	16,796
	65歳以上人口(人)	4,768	4,935	5,618	6,401
	高齢化率	26.0%	28.0%	32.3%	38.1%
中 井 町	総人口(人)	9,300	8,689	7,413	6,104
	65歳以上人口(人)	3,303	3,372	3,245	3,193
	高齢化率	35.5%	38.8%	43.8%	52.3%
平 塚 市	総人口(人)	258,422	247,610	229,642	208,823
	65歳以上人口(人)	72,510	75,536	80,634	84,679
	高齢化率	28.1%	30.5%	35.1%	40.6%

資料：[全国]国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2023年推計）

[神奈川県、二宮町、開成町、中井町、平塚市]国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（2018年推計）

※2020年は、総務省統計局「国勢調査」（2020年）、全国は参考表：不備補完結果

2. サステナビリティ活動

2-1 環境面での活動

(1) 廃棄物の適切な処理及び削減

介護施設は利用者の生活の場となっており、使用済み紙おむつや食事調理時の生ごみ・食べ残し、カルテや問診票などの事務書類、一般ごみなどが廃棄されるが、同法人では可能な限り削減しているとともに、廃棄になってしまうものについても適切に処理している。

例えば、紙おむつは、利用者がトイレを遠慮せずに申し出ることが出来る関係性を構築することで、紙おむつの使用数を抑制しているとともに、使用済みの紙おむつについては、臭いが漏れないように処理した後、生活空間とは隔離されたごみ箱で一時保管し、事業系一般廃棄物として業者に引き渡して適切に処理している。利用者の部屋から出る一般ごみなどについても、可燃・不燃・資源・プラ等の分別を徹底し、地域のルールに沿ったごみの処理に努めている。なお、生活空間を維持するため、家電製品の買い替えを行うが、リサイクル業者へ依頼して下取りに出すなど廃棄物にならないようにしている。さらに、電子カルテ化の推進によって紙の使用量を削減していることや、使い捨てのプラスチック製品を使用しないように努めているなど、ごみの排出量削減を図っている。

また、事業活動に農業を取り入れており、法人内で野菜の栽培を行っているが、収穫された野菜のうち販売に適さない規格外の野菜や売れ残った野菜については法人内で消費することで、可能な限り廃棄されないようにしている。食事の調理時には、野菜の芯や茎といった部位に関しても、柔らかくしたり、細かく刻んだりすることで出来る限り使用し、生ごみとして廃棄される量を減らしている。加えて、取引先から消費期限がわずかなど販売ができないが十分食べられる食品をもらい受ける取組みや、地域の住民から食品や調味料の贈答品（住民がもらい過ぎたお歳暮など）の寄付を受けるなど、食品がそのまま廃棄されてしまうような事態を防いでいる。なお、これらの食品は同法人が開催するニコニコ子ども食堂でも利用している。その際には、提供する食事が「食べることができるのに廃棄されてしまう食材」だったということを伝えており、フードロスの問題や食育の機会としても活用している。

(2) 環境配慮意識の醸成

多数ある施設や事業所のすべての拠点で、省エネ性能の高い設備を選好し導入する。本部に管理部設備管理課を設けて管理している。空調機器を始めとした各種設備は、更新時期に省エネ性に優れた設備を選好することで、順次切り替えを実施している。なお、LED照明については、現在、メゾン・二宮など比較的規模が大きい3つの施設で切り替えが完了している。その他の施設についても順次切り替えていく予定である。

また、従業員は節電節水運動を実施しており、電力や水の浪費をなくしている。節電では、不在になる部屋の照明をこまめに消すことや、エアコンの設定温度のルール化及び送風機の併用、定期的なエアコンフィルターの清掃を実施することで電力消費を抑制している。節水では、シャワーヘッドを使用水量が抑制できるタイプに変更するほか、浴槽の湯はりは、過剰にならないよう一定量で自動的に止水する機能を使用している。さらに、従業員の環境配慮意識を醸成するため、掲示物や社

内連絡システムなどを利用して啓発しているほか、朝礼や各種ミーティングなどコミュニケーションを図る機会で声かけを実施し、施設及び事業所全体で環境配慮に取り組んでいる。

（３）気候変動対策

同法人は、再生可能エネルギーを活用するため、太陽光パネル導入を進めている。2023年7月には、はなの里で設置したほか、その他の施設でも導入するべく施設の選定と設置枚数を検討して効果的な計画を作成している。

また、2023年6月には、再生可能エネルギーの普及は地域一体となることが重要であるとして、開成町及び湘南電力(株)（小田原市）と包括連携協定を結んだ。この協定により、太陽光パネル設置促進の下地を整え、電力の地産地消を実現し、GHG排出量の削減を推進していく。

2-2 社会面での活動

(1) 利用者の安全確保

高齢者介護や障がい児支援・障がい者福祉は、身体に触れてサービスを提供する機会があるため、知識や配慮不足が重大な事故につながりかねないが、同法人では、幅広い専門人材を雇用することで安全性を高めている。高齢者介護では、介護支援専門員が利用者に向けたサービスが受けられるようにケアプランを作成し、介護の知識や技能を有する資格である介護福祉士を中心に安全なサービスを提供している。さらに、看護師が体調を管理することで日常生活における不安を取り除くほか、リハビリテーションでは、理学療法士が日常生活における立つ・歩くなど基本的な動作のリハビリを、作業療法士が食事や入浴などの細かな動作のリハビリを施して利用者の安全を確保している。加えて、グレースヒル・湘南では言語聴覚士を配置し、発声によるコミュニケーションが困難な利用者でも安心してサービスが受けられるようにしている。関連会社の医療法人あじさい会の医師への相談を気軽に行える体制とすることで、安全性を高めている。

また、利用者が安心できるサービスとして、尊厳を守るための配慮も欠かさない。生理現象であるトイレやおむつの交換、入浴、着替え時は、カーテンや扉を閉めて外部の視線が入らないようにした上で、同性の従業員だけが携わるようにしている。なお、入浴では、男女で使用する時間帯を明確に分け、脱衣所で鉢合わせることがないように徹底している。

身体的拘束を発生させないための取組みとして、月に1回、法人内の事例共有や話題のトピックに対して話し合う勉強会を開催するほか、各施設でも日常的に呼び掛けを行い、法人全体で意識の向上に努めている。加えて、年2回従業員への意識調査を実施しており、調査結果を精査することで潜在的な問題が発生していないか確認している。

設備面でも安全性を高めている。まず、特養のメゾン・二宮と老健のグレースヒル・湘南の全床で見守りセンサーを導入している。これはマットの下に敷くセンサーで、起き上がりや在床状況を検知するとともにバイタルデータについて情報を得ることができ、その場にいなくても離床を試みようとしていることやトイレから戻っていないこと、就寝時の健康状態などがわかるようになる。結果、転倒・転落を未然に防ぐことや、体調の異変の早期発見につながっている。加えて、夜間の見回りが削減されており、利用者の安眠やプライバシーの確保にも寄与している。そのほか、移乗の安全性を高めるリクライニング機能付きベッドを全床導入していることや、安全な入浴を可能とする特殊浴槽をメゾン・二宮やグレースヒル・湘南、ザ・プライム、メゾン・開成に、リフト浴をグレースヒル・湘南やザ・プライム、メゾン・開成に配備している。そして2020年には、メゾン・二宮で褥瘡^{じよくそう}を防止する介護ベッド「Haxx」の実証実験に取り組むなど、利用者がより安全に生活できるように努めている。

なお、万が一、事故や苦情が発生してしまった場合には、24時間以内に報告書を作成しており、法人全体に共有するとともに、再発防止策を講じて周知している。

（２）人材育成

介護業界未経験者でも不安なく介護職に携われるように、新人には先輩従業員と本部の経営サポート課が支援するフレッシュマン制度を設け、手厚いサポートを実現しているほか、全従業員に対しても年間の教育訓練計画を作成して、万遍なく学びの機会を提供している。さらに、専門性を高める初任者研修及び実務者研修を法人内で開講している。初任者研修は、介護職での実践的なキャリア形成のファーストステップとして位置付けられており、実務者研修は介護福祉士の受験要件のひとつになっている。これらの研修に係る費用は、同法人が全額負担していることに加え、働きながら受講ができるように就業時間の調整を実施している。

さらに、新人からマネジメント層まで職位ごとの階層別研修制度を整備することで、着実なステップアップが図れるようにしている。具体的には、基礎となる知識や技術を学ぶ「新人研修」や、一定の経験を基にさらなる能力向上を図る「一般職研修」、指導的な役割と業務の進め方を理解する「ユニットリーダー・リーダー研修」、部下を取りまとめ責任ある行動を身に付ける「主任・課長研修」、施設運営や部署マネジメント能力を養成する「管理者・施設長研修」を整備し、必要な能力を取得できるようにしている。

専門的な知識の習得に自発的に取り組んでもらえるよう、推奨資格の明示と保有資格による手当の支給を実施している。推奨資格は、医療介護福祉に関わる資格を幅広くリストアップしており、実際、介護福祉士や介護支援専門員を始め、理学療法士や作業療法士、言語聴覚士、栄養士、管理栄養士など、従業員の約 7 割が有資格者として活躍している。また、保有資格に関連する業務に従事する場合は、資格手当を付与している。もちろん推奨資格はすべて資格手当の対象となっているほか、初任者研修の受講者も手当を享受できるため、専門性を高める動機づけのひとつとなっている。

2022年2月には、かながわSDGsパートナーの登録企業として、コロナ禍で影響を受けた留学生に対し、経済的支援と学びの場を提供するため、かながわ留学生有償型インターンシップ受入企業に名乗りを上げて2名の中国人留学生の受入を行った。およそ1カ月のインターンシップでは、実際の介護現場を経験してもらったほか、最終日には互いの国の介護業界について意見発表会を実施することで双方が学びを得る機会を創出した。今後もインターンシップ受入れの経験を生かし、提携するベトナムの看護系大学から介護を学びたい留学生を積極的に受け入れる等、日本の先進的な介護技術の普及を図るとともに、最終的には人材の還流を目指していく。

（３）多様な人材の活躍

より多くの人々が介護に携われるようアスリートや再就職人材、女性、障がい者、外国人など多様な人材が活躍できるようにしている。

まず、アスリート人材だが、地域のスポーツチームの湘南ベルマーレフットサルクラブの選手を雇用し活躍を後押ししている。フットサル選手は、プロとして生計を立られているのはごく一部の選手だけで、多くの選手は仕事を行いながら選手生活を送っている。同法人では、現在7名の選手を正社員として雇用し、スポーツと仕事の両立が図れる就労環境を整備している。たとえば、勤務地の偏りをな

くして業務内容やシフトを柔軟に調整できる体制としているほか、選手のセカンドキャリアの受け皿になることを直接伝えることで憂いなくフットサルに取り組めるようにしている。このように十分に練習ができる就労環境は、スポーツと仕事両面で優れたパフォーマンスを発揮できることにつながっている。



▲オフィシャルプレミアムスポンサーとなっている湘南ベルマーレフットサルクラブのユニフォーム



▲トゥモローランドで支援員として活躍する選手

次に、同法人で定年を迎えて退職した従業員についても、再雇用制度によって活躍できるようにしている。定年は 65 歳だが本人の希望に応じて再雇用を実施しており、実際に 78 歳の従業員が精力的に勤務し、豊富な経験で若手従業員の手本となっている。

さらに、休職や中途退職した元従業員を再雇用する「カムバック制度」を取り入れている。カムバック時の雇用条件を可能な限り以前と同じ条件にする制度で、持続的なキャリア形成につながっている。たとえば、女性従業員は、出産や子育て、親の介護などライフイベントによって離職することが多く、管理職への登用まで至らなかったことに加え、経験豊富な人材の流出要因にもなっていた。カムバック制度の導入により、離職前の評価やスキルをそのまま生かせることが、同法人への再就職の動機付けとなったことで、より多くの女性の活躍が可能となった。その結果、女性従業員の割合は 6 割を超えているほか、主任や課長などの役職者は 81 名中 41 名と半数を占め、管理職にあたる事業拠点のトップ（施設長や事業所長）においても 20 名中 8 名が女性となっている。

障がい者においても雇用を通じて活躍を推進している。例えば、洗濯物では取り込みや仕分けを、調理では食材の水洗いや皮むきといった簡単な調理補助や配膳などを任せている。現在は、短時間労働の者を含め、6.5 名の雇用を実現しているが、今後も障がい者が担える業務を創出、またはできるように支援することで、雇用を増加させていく方針である。

また、外国人従業員が活躍できる環境づくりにも力を注いでいる。介護は専門的な用語が多く、外国人には難解で、現場で丁寧な説明を受けても一度で理解することが難しい場面が多々ある。同法人では、「動画で OJT（介護）」という e-ラーニングシステムを導入し、いつでも介護技術が学べるように支援している。動画は、外国人従業員の母国語であるベトナム語やミャンマー語に翻訳されたものもあり、技術向上に大いに役立っている。その結果、現在在籍している 15 名の外国人従業員は、同法人の欠かせない存在となっている。

（４）働きやすい職場づくり

利用者に対して質の高いサービスを提供するためには、従業員の働きやすい職場づくりが重要とし、ワークライフバランスの実現や業務負担の軽減、ハラスメント防止に取り組んでいる。

ワークライフバランスの実現では、有給休暇の取得率向上に取り組んでいる。従業員が休暇を取りやすくするために、休暇取得予定表を作成して計画的に取得できるようにしているほか、3カ月ごとに取得状況を確認して取得が進んでいない従業員には声かけや業務の調整を実施している。その結果、メゾン・二宮では取得率 80%以上を達成した。一方、小規模の事業所では、少ない人員で運営している都合上、必要最低限の取得に留める従業員が多く、職場によって差が生じてしまっていることを課題として認識している。法人全体では、およそ 60%の取得率となっており、今後は、人員が少ない事業所でも取得しやすい環境を整備することで、取得率を向上させていく方針である。

そのほか育児・出産休暇やフレックスタイム勤務、時短勤務といった制度を整備していることに加え、コロナ禍には特別休暇「子育て休暇」を導入した。さらに、今後、一部施設で「週休3日制」を試験的に導入し、個人の事情に合わせた働き方ができるように制度を拡充していく。

次に、業務負担の軽減で、メゾン・二宮とグレースヒル・湘南において、全床見守りセンサーを配備して、夜間見回りの負担を軽減している。この夜間見回りは、深夜帯から早朝にかけて行う上、すべての従業員が担当できる業務ではなく、日中よりも少ない人数で対応にあたる必要がある。しかも、各施設 100 床を超え、見回る部屋数も膨大で負担が重い業務のひとつであった。見守りセンサーによって、就寝時のバイタルが可視化されたことに加え、遠隔ですべての利用者を見守れるようになり大幅に負担を軽減させた。また、介護記録システムの導入でも業務効率化を実現し、負担を軽減させた。従前は、紙の問診票やカルテであったことから、利用者のもとで記入した後、事務室でパソコンにデータを入力する必要があった。介護記録システムを導入したことで、タブレット端末から利用者のもとでそのままデータを入力することが可能となった。このほかにも、インカムの利用によって連絡が簡便化、利用者への適切な対応の相談や指示事項がノンストップで可能となり、業務負担の軽減につながっている。このような取組みの結果、同法人では従業員一人当たりの残業時間が3時間／月にまで抑制されている。

ハラスメント防止の対策では、就業規則にパワハラやセクハラなどを禁止する事項を明記し、法人としての態度を示すことで発生を抑止しているほか、本部の総務課にハラスメント相談窓口を設置している。相談窓口は、掲示板などで従業員へ周知しており、万が一発生してしまった場合でも、すぐに相談してもらえるように体制を整えている。

（５）従業員のモチベーション向上

従業員が介護の仕事を誇りに思い、人生の生きがいにしてもらうべく、モチベーションの維持向上に取り組んでいる。まず、表彰制度を導入しており、年間表彰として「生きがイイネ！一燈賞」（チーム表彰）と「生きがいマスター賞」（個人表彰）を設けている。利用者の生きがいづくりへの貢献したことを表彰するもので、利用者には喜ばれる取組みが評価されるため、何事にも前向きに挑戦するき

っかけになっている。「生きがイネ！一燈賞」は、エントリー制となっており、チームで同じ目標に向かって取り組む連帯感や、より大きな挑戦と達成感が生まれる表彰となっている。一方、「生きがいマスター賞」は従業員から投票を受けるため、承認し合う文化となっており、仕事へのやる気につながっている。そのほか、月間表彰も実施しており、各拠点で1～2名が選ばれており、日々の頑張りが認められることで、やりがいを感じるできるようになっている。



▲「生きがイネ！一燈賞」及び「生きがいマスター賞」表彰式の様子（左：第二回、右：第三回）

また、社員教育の一環として「7つの習慣」を取り入れている。専用アプリを作り、気軽に触れてもらえるよう工夫を凝らすことで、全従業員の共通認識となっており、人間性や主体性、チャレンジ精神を法人全体で醸成することができている。さらに、法人のターニングポイントとなった理念やロゴの刷新でも、従業員総出で積極的に関与してもらい、一体感を高めモチベーションの向上につなげている。そのほか、非正規社員の正規社員登用も実施しており、2022年度は3名登用した。業務への積極的な姿勢を正当に評価して、待遇面の希望に応えることで、同法人で働くすべての従業員が意欲的に仕事に取り組んでもらえるようにしている。このようなモチベーション向上につながる取組みは、今後も継続して実施していく方針である。

（6）健康経営の実施

従業員が健康であることが事業の持続性を高めることから、健康経営に取り組んでいる。パート従業員も含めた全従業員とその家族1名に対し、年1回の定期健康診断を実施している。加えて、歯科検診も受診できるようにしており、健康への意識を高めている。

また、メンタルヘルス対策として、毎年ストレスチェックを受けてもらい、自身の心身の健康状態が確認できるようにしている。高ストレス判定が出てしまった従業員に対しては、フォローを行うとともに就業環境の見直し、場合によっては医師との面談を促している。

また、労働災害については、業務上、サービス利用者との接触が避けられないため、新型コロナウイルスの罹患等で一時的に件数が増加したが、その後は、感染症対策を徹底し、2023年度はここまで1件も発生させていない。なお、介護では腰痛に悩まされる介護職員が多い。同法人では、産業医による腰痛予防の勉強会を定期的実施することで、従業員の身体的負担を軽減している。

(7) 多様な介護サービスの選択肢提供

足柄エリアの介護サービス情報が記載された無料ガイド誌「かいごガイドブック」を発行している。このガイド誌は約 50 ページにわたる冊子で、自治体や地域の同業者の協力を得て作成しており、多様な介護サービス情報に触れることができる冊子となっている。近年は、インターネット等で情報の入手が容易となっているが、介護サービス情報を最も必要としている高齢者には難易度が高い。このような紙媒体で、地域に特化した情報が記載されている本誌は、住民が情報へアクセスできる環境の一助になっている。さらに、事業応援自治体に二宮町や秦野市、平塚市が、監修に南足柄市や中井町、大井町、松田町、山北町、開成町が関与しており、公共性も担保されている。

(8) ニコニコ子ども食堂

ひとり親家庭や生活困窮家庭などへの支援事業として、ニコニコ子ども食堂を開催している。子ども食堂は、同法人の施設「サウスポート」で毎月第1・第3日曜日に開催しており、地域の子どもや親子に温かい食事や団らんの場を提供している。現在は、約 30 食分の食事を子ども無料・大人 300 円で提供している。コロナ禍においては感染拡大を予防するため、食堂という形ではなく、お弁当に切り替えて柔軟に対応することで、温かい食事が必要な家庭への支援を継続した。なお、度々開成町子ども・子育て支援活動助成事業（直近では 2022 年度）に採択されるなど、子育てしやすい町を目指す同町の施策とも合致した事業であり、地域との共存が欠かせない同法人にとって持続性を高める事業のひとつである。

2-3 社会・経済面での活動

(1) 利用者に向けた介護サービスの提供体制

幅広い介護サービス提供体制により、利用者のニーズに合致した支援を実現している。地域の基幹的な介護施設として、細やかなケアが必要な高齢者を受け入れる介護老人福祉施設や、在宅復帰を目指す介護老人保健施設を運営しているとともに、有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅、グループホームの運営も行っており、多様な選択肢を提供している。加えて、デイサービスや訪問介護、ショートステイなど住み慣れた住宅で、安心して生活するための介護サービスや、一人では取り組みにくい運動や身体機能改善を受けられる通所・訪問リハビリ、納得いくまで取り組める保険外リハビリなど、多岐にわたるサービスの提供体制を整えている。

さらに、2023年11月に新たな施設「サウスマーク」をオープンする。この施設は、リハビリの専門知識を有する機能訓練指導員が常駐することできめ細やかな支援を行う介護付き有料老人ホーム「ザ・プライム 燈庵」と、認知症ケアに精通したスタッフを多く配置する介護付き有料老人ホーム「ザ・プライム 灯り」が入り、地域のニーズに応える介護サービスを提供していく。

また、関連企業の(株)ケア・ドゥでは、在宅で生活する高齢者のために訪問美容やハウスクリーニング、福祉用具販売・貸与などのサービスを展開しており、医療法人あじさい会では、訪問診察や訪問歯科などを実施することで、高齢者が地域で不安なく生活できるようにしている。加えて、東海大学大磯病院や足柄上病院などの医療機関とも協力体制を構築しており、安全安心の介護サービス提供体制を構築している。

(2) 継続的な障がい者支援

【就労・生活支援】

高齢者だけでなく、障がい者も安心して生活ができるようにするため、就学中から卒業後の社会生活まで継続的な支援体制を整えている。小学生から高校生までの就学期の障がいを持つ子どもが放課後や土日祝日に利用する放課後等デイサービスでは、将来必要になる社会性を獲得できるよう、一人ひとりに配慮した支援を実施している。目に見えない音や人との距離感などに不安を感じてしまう子どもには安心できる環境を整え、身体の使い方が苦手な子どもには作業療法士といった専門家が支援するなど、精神的・身体的機能において自分自身でできることを増やしてもらい「自立と自律」を育ててもらっている。

卒業後は生活介護や就労継続支援B型で支援を続けることで、着実にステップアップを図れるようにしている。利用者の特徴に合わせ、視覚的にわかりやすい支援を基本に、運動や共同作業、余暇活動など様々な活動を通して「できる」ことを増やしてもらっている。その後、就労継続支援B型で、働くためのリズム作りや意欲を醸成し、最終的には一般就労や障がい者雇用といった継続的に働くことを目指せるように支援している。

【農福連携】

障がい者の活躍できる場を増やすため農業事業に取り組んでいる。農業事業は、利用者が生産活動を通じて、作業道具や生育方法など試行錯誤して取り組める上、野菜の成長や美味しさを直で感じてもらうことができるため利用者も前向きに事業に組み、成長を促すのに寄与している。さらに、開成町で問題となっていた耕作放棄地の活用も実現しており、今ではおよそ 1.5ha の農地で栽培を行っている。栽培する作物についても地域のブランド里芋「開成弥一芋」の栽培に挑戦するなど地域に根差した活動を行うことで、地域住民からも認知され福祉を身近に感じてもらうことができる。そのため、販売場所も同法人の施設だけでなく近隣のスーパーや道の駅「足柄・金太郎のふるさと」など幅広く取り扱われている。

(3) 湘南ベルマーレフットサルクラブとの連携

湘南ベルマーレフットサルクラブと連携することで、様々な付加価値を生み出している。まず、人材の雇用だが、同法人にとっては体力のある若手人材の力を確保することが可能となり、選手にとっては安定した収入源や将来の働き口の候補となっていることに加え、ファンの創出にもつながっている。例えば、施設内でのフットサル教室開催や、放課後等デイサービスの利用者の試合観戦への招待などの取り組みを通じ、実際に施設で関わりを持った利用者やその家族、近隣の住民が応援してくれるようになっている。さらに、選手は SNS などを使った情報発信を精力的に行っており、同法人の認知度向上にも寄与している。

また、農業事業と湘南ベルマーレフットサルクラブの選手が協働する「農業×福祉×スポーツ」をテーマとした「ベルファーム」を立ち上げている。この取り組みでは、選手と障がい者がともに野菜の栽培や販売を実施することで、様々な相乗効果が生み出されている。障がい者は、ベルマーレファミリーの一員として、憧れの選手と一緒に作業ができることでより前向きに活動でき、湘南ベルマーレフットサルクラブの試合会場でのイベント販売も可能となった。選手においては、売り子として直接販売することや、プロマイドを付属させるなど付加価値を高めることで、収益の一部を活動費に充てることが可能となった。この収益は、もちろん、ともに生産を行った障がい者にも還元され、通常の障がい者が受ける生産活動の報酬よりも大幅に高い収入を得ることができるようになった。この革新性が認められ、「INNOVATION LEAGUE」※において、2022 年のイノベーションリーグ大賞を受賞している。

※スポーツ庁と SPORTS TECH TOKYO が共同開催するスポーツオープンイノベーションのプラットフォーム構築を目的としたプログラム



▲フットサル会場でイベント販売している同法人で生産した開成弥一芋

3. 包括的分析

3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析

UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて、一燈会の介護福祉事業を中心に、網羅的なインパクト分析を実施した。その結果、ポジティブ・インパクトとして「住居」、「健康・衛生」、「雇用」、「人格と人の安全保障」が、ネガティブ・インパクトとして「健康・衛生」、「雇用」、「人格と人の安全保障」、「廃棄物」が抽出された。

3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定

一燈会の個別要因を加味して、同法人のインパクト領域を特定した。その結果、サステナビリティ活動に関連のあるポジティブ・インパクトとして「食糧」、「教育」、「文化・伝統」、「包括的で健全な経済」、「経済収束」を、ネガティブ・インパクトとして「資源効率・安全性」、「気候」を追加した。

【特定されたインパクト領域】

	UNEP FI のインパクト分析ツール により抽出されたインパクト領域		個別要因を加味し 特定されたインパクト領域	
	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質 (一連の固有の特徴がニーズを満たす程度)				
水	○	○	○	○
食糧	○	○	●	○
住居	●	○	●	○
健康・衛生	●	●	●	●
教育	○	○	●	○
雇用	●	●	●	●
エネルギー	○	○	○	○
移動手段	○	○	○	○
情報	○	○	○	○
文化・伝統	○	○	●	○
人格と人の安全保障	●	●	●	●
正義	○	○	○	○
強固な制度・平和・安定	○	○	○	○
質（物理的・化学的構成・性質）の有効利用				
水	○	○	○	○
大気	○	○	○	○
土壌	○	○	○	○
生物多様性と生態系サービス	○	○	○	○
資源効率・安全性	○	○	○	●
気候	○	○	○	●
廃棄物	○	●	○	●
人と社会のための経済的価値創造				
包括的で健全な経済	○	○	●	○
経済収束	○	○	●	○

3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性

一燈会のサステナビリティ活動のうち、ポジティブ面のインパクト領域としては、利用者の安全を確保したサービス提供や人格に配慮した対応が、「健康・衛生」や「人格と人の安全保障」に該当するほか、専門的な知識や技術を有した介護人材の育成が「教育」に該当する。また、多様な人材が活躍できる環境の整備が「雇用」に資する取組みと評価される。さらに、足柄エリアの介護サービス情報誌の作成は「健康・衛生」に、温かい食事や団らんの場を提供する子ども食堂は「食糧」への寄与が認められる。利用者に合った介護サービスの提供体制が、「住居」や「健康・衛生」、「経済収束」に、障がい者への継続的な支援体制が、「健康・衛生」や「包括的で健全な経済」への貢献が認められるほか、地域スポーツチームである湘南ベルマーレフットサルクラブとの連携が、「文化・伝統」や「経済収束」に貢献が認められる

一方、ネガティブ面においては、廃棄物の適切な処理や削減への取組みが「廃棄物」に該当する。また、法人一体となった環境配慮への意識醸成は「資源効率・安全性」に、気候変動対策は「気候」への貢献が認められる。さらに、働きやすい職場づくりに関する取組みが、「雇用」や「人格と人の安全保障」に資する取組みと評価できる。なお、従業員のモチベーションを向上させる取組みは「雇用」に、健康経営の実施は「健康・衛生」への寄与が認められる。


3-4 インパクト領域の特定方法

UNEP FI のインパクト評価ツールを用いたインパクト分析結果を参考に、一燈会のサステナビリティに関する活動を同法人の HP、提供資料、ヒアリングなどから網羅的に分析するとともに、同法人を取り巻く外部環境や地域特性などを勘案し、同法人が環境・社会・経済に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、同法人の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける環境・社会・経済に対して、ポジティブ・インパクトの増大やネガティブ・インパクトの低減に最も貢献すべき活動を、インパクト領域として特定した。


4. KPI の設定



特定されたインパクト領域のうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、一燈会の経営の持続可能性を高める項目について、以下の通り KPI が設定された。なお、モニタリング期間内に KPI の設定年度が到来するものは、その年度において再度 KPI を設定し、測定していく。


4-1 環境面

インパクトレーダーとの関連性	気候
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	気候変動対策
取組内容	再生可能エネルギーの活用
SDGs との関連性	<p>13.1 全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靭性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。</p> 
KPI（指標と目標）	<p>① 2025 年までに、GHG 排出量の測定を開始し、削減目標を策定したうえで削減に向けた取組みを始める</p>



4-2 社会面

インパクトリーダーとの関連性	教育
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	人材育成
取組内容	新人・未経験者への充実した研修制度、階層別研修の実施、専門知識の資格取得支援、留学生のインターンシップ受入
SDGs との関連性	<p>4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。</p> <p>4.5 2030 年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。</p> 
KPI（指標と目標）	① 2028 年までに、一燈会で推奨する資格（介護福祉士や介護支援専門員ほか）を全従業員の 9 割が取得する

インパクトリーダーとの関連性	雇用
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	多様な人材の活躍
取組内容	湘南ベルマーレフットサルクラブの選手の雇用、再雇用制度によるシニア人材活躍、カムバック制度による女性活躍、障がい者が活躍できる場の創出、外国人従業員の働きやすい職場の整備
SDGsとの関連性	<p>あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。</p> <p>5.1</p> <p>政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。</p> <p>5.5</p> <p>2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。</p> <p>8.5</p> <p>移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。</p> <p>8.8</p>  
KPI（指標と目標）	① 2028年までに、役職者及び管理職の女性割合を50%以上とし、その後も維持する

インパクトリーダーとの関連性	雇用、人格と人の安全保障
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	働きやすい職場づくり
取組内容	休暇制度の充実・取得推進、柔軟な勤務形態の導入、業務負担の軽減への取組み、ハラスメント防止対策
SDGs との関連性	<p>8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。</p> 
KPI（指標と目標）	<p>① 2025年までに、法人全体の有給休暇取得率90%を達成、維持していく</p> <p>② 2025年までに、週休3日制などの新たな勤務形態を一部施設で試行し、法人全体への導入に向けて検討する</p> <p>③ 従業員一人あたりの残業時間について、月平均3時間以内を維持する</p>

4-3 社会・経済面

インパクトレーダーとの関連性	住居、健康・衛生、経済収束
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	利用者に合わせた介護サービスの提供
取組内容	介護施設や居宅サービスなど幅広い介護サービスの提供、関連会社と連携した多様なサービス展開
SDGsとの関連性	<p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。</p>  <p>11.3 2030年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、全ての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。</p> 
KPI（指標と目標）	<p>① 2028年までに、利用者のニーズに応じた新たなサービスの提供を開始する</p> <p>② 2028年までに、通所サービスを提供する事業所を現在の7拠点から10拠点へ増やす</p> <p>③ 2028年までに、地域密着型サービスを提供する事業所を現在の9拠点から12拠点へ増やす</p>

5. 地域経済に与える波及効果の測定

一燈会は、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの KPI を達成することによって、5年後の売上高を50億円に、従業員数を650人にすることを目標とする。

「平成27年神奈川県産業連関表」を用いて、神奈川県経済に与える波及効果を試算すると、この目標を達成することによって、一燈会は、神奈川県経済全体に年間91億円の波及効果を与える企業となることが期待される。

6. マネジメント体制

一燈会では、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、山室淳理事長が陣頭指揮を執り、社内の制度や計画、日々の業務や諸活動などを棚卸しすることで、自社の事業活動とインパクトレーダーやSDGsとの関連性、KPIの設定について検討を重ねた。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、山室淳理事長を統括責任者、理事長室の内田生雄主任を実行責任者として、管理部が中心となって展開していく。定例会議や社内報を通じて社内へ浸透させ、KPIの達成に向けて全従業員が一丸となって活動を実施していく。

統括責任者	山室 淳 理事長
実行責任者	理事長室 内田 生雄 主任
担当部署	管理部

7. モニタリングの頻度と方法

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成及び進捗状況については、静岡銀行と一燈会の担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に1回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。

静岡銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは静岡銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。

モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準を維持向上していることを確認する。なお、経営環境の変化などにより KPI を変更する必要がある場合は、静岡銀行と一燈会が協議の上、再設定を検討する。

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、静岡経済研究所が、静岡銀行から委託を受けて実施したもので、静岡経済研究所が静岡銀行に対して提出するものです。
2. 静岡経済研究所は、依頼者である静岡銀行及び静岡銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する一燈会から供与された情報と、静岡経済研究所が独自に収集した情報に基づき、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

<評価書作成者及び本件問合せ先>

一般財団法人静岡経済研究所

調査部 研究員 後藤裕大

〒420-0853

静岡市葵区追手町 1-13 アゴラ静岡 5 階

TEL : 054-250-8750 FAX : 054-250-8770