



株式会社アウトソーシング向けコミットメントラインに対する

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価

株式会社 SBI 新生銀行 サステナブルインパクト推進部 評価室

評価種別 ポジティブ・インパクト・ファイナンス

発行日 2023年3月24日

追記日 2024年2月2日¹

■ 評価対象案件概要

借入人	株式会社アウトソーシング
分類	コミットメントライン
金額	45億円
実行予定日	2023年3月24日
最終期日	2024年3月24日
資金使途	運転資金

■ 本評価の目的

本評価は、評価対象案件のポジティブ・インパクト・ファイナンスとしての適格性を評価することを目的とする。評価実施内容には、(1)対象案件が、国連環境計画金融イニシアティブ（以下、「UNEP FI」）が公表するポジティブインパクト金融原則（以下、「PIF 原則」）²の原則 1 が示す定義を満たすかの評価と、(2)貸付人が評価対象案件を PIF 原則に沿って組成・実行しているかの 2 つの観点を含む。このうち(1)については、実施されたインパクト分析における、PIF モデルフレームワーク³で例示されるアプローチやツールの採用状況についても示す。また、評価にあたっては、環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル ポジティブインパクトファイナンスタスクフォースが公表している「インパクトファイナンスの基本的考え方」及び「グリーンから始める

¹ SBI 新生銀行サステナブルインパクト推進部サステナブルインパクト評価室では、2023年11月2日に借入人より公表された「[外部調査委員会の調査報告書の公表等に関するお知らせ](#)」等の一連の公表内容を受けて、対象案件と本フレームワーク等との適合性についての再評価の検討を行っております。しかしながら、2023年12月8日に借入人より公表された「[MBOの実施予定に関する賛同の意見表明及び応募の推奨に関するお知らせ](#)」のとおり、今後借入人の資本構成や経営体制が大きく変化する可能性が生じております。公開買付けの結果やその後の新たな経営体制への移行状況を踏まえたうえで、改めて対象案件の評価への反映を検討します。

² UNEP FI Principles for Positive Impact Finance, <https://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/POSITIVE-IMPACT-PRINCIPLES-AW-WEB.pdf>（アクセス日：2023年3月14日）

³ UNEP FI, Model Framework: Financial Products for Unspecified Use of Proceeds, <https://www.unepfi.org/publications/model-framework-for-financial-products-for-corporates-with-unspecified-use-of-funds/>（アクセス日：2023年3月14日）

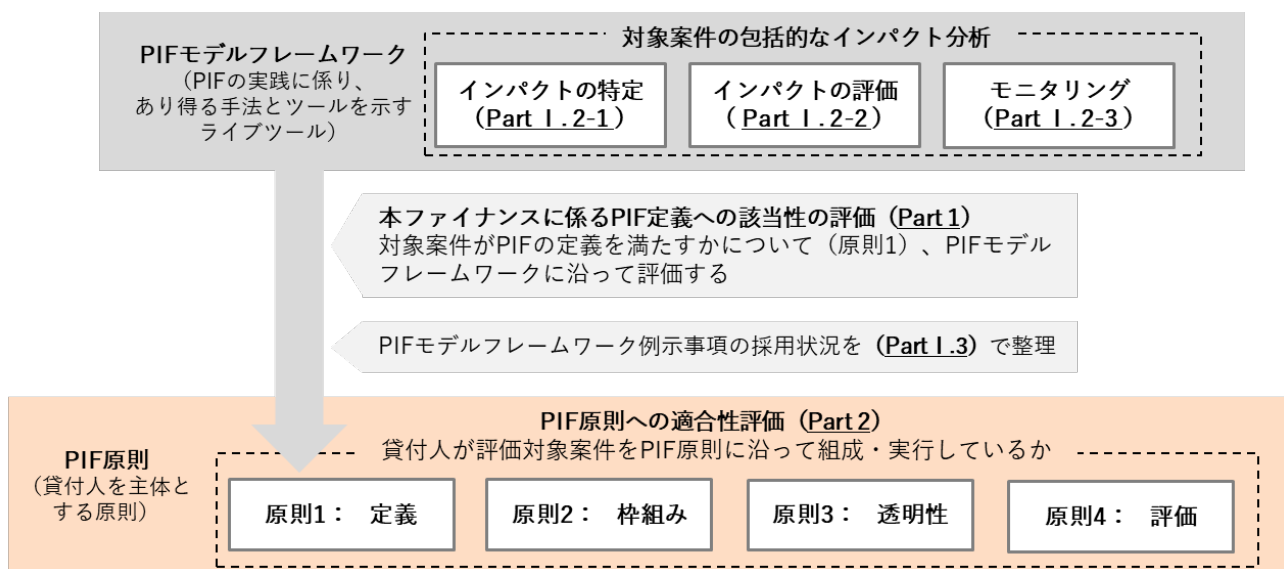
インパクト評価ガイド」⁴との整合性も図る。

なお、株式会社 SBI 新生銀行（以下、「SBI 新生銀行」）では、「ポジティブ・インパクト・ファイナンス実施フレームワーク」を策定し、同フレームワークの PIF 原則への適合性等について、DNV GL ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社より第三者意見を取得している。

■ 本評価書の構成

「本評価の目的」に記載の通り、本評価は評価対象案件にポジティブ・インパクト・ファイナンスとしての適格性が認められるかを評価することを目的としている。評価の内容には大きく①評価対象案件が PIF 原則の原則 1 が示す「ポジティブ・インパクト・ビジネス」の定義を満たしているかの評価と、②貸付人が対象案件を PIF 原則に沿って組成・実行しているかの、2つの観点を含む。前半の Part I では①を、Part II では②を評価することとし、このうち Part I の末尾では、Part I で実施されるインパクト分析において、PIF モデルフレームワークが例示する事項がどの程度採用されているかについても確認を行う。

PIF 原則及び PIF モデルフレームワークと本評価書等の対応関係は以下のように整理される。



なお、本ファイナンスは SBI 新生銀行をアレンジャー兼貸付人とするシンジケートローンであり、株式会社山陰合同銀行（以下、「山陰合同銀行」）及び株式会社島根銀行（以下、「島根銀行」）がシンジケーションに参加している。そのため、本ファイナンスをポジティブ・インパクト・ファイナンスとして組成するに当たっては、山陰合同銀行及び島根銀行からの評価依頼を受けたうえで SBI 新生銀行が主導的な役割を果たしている。

（この頁、以下余白）

⁴ 環境省 ESG 金融ハイレベルパネル ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース, 「グリーンから始めるインパクト評価ガイド」, <https://www.env.go.jp/content/900517271.pdf> (アクセス日: 2023 年 3 月 14 日)



目次

評価結果概要	4
Part I : 本ファイナンスにかかる PIF 定義への該当性の評価	6
1. 借入人の概要	7
2. 借入人に係る包括的なインパクト分析	20
2-1. インパクトの特定	20
2-2. インパクトの評価	26
2-3. モニタリング	38
3. PIF モデルフレームワーク例示事項の採用状況について	40
Part II : PIF 原則への適合性について	44
本評価の最終結論	48



■ 評価結果概要

サステナブルインパクト推進部サステナブルインパクト評価室（以下、「評価室」）は、①評価対象案件が PIF 原則の原則 1（定義）を満たしていること、②貸付人は対象案件を PIF 原則に沿って組成・実行していることを確認し、その結果として評価対象案件はポジティブ・インパクト・ファイナンスとして実行されるものであると評価した。上記①及び②の評価結果概要は、それぞれ以下の通りである。

① 評価対象案件の PIF 原則 1 定義への該当性について

貸付人は、株式会社アウトソーシング（以下、「アウトソーシング」、「借入人」又は「OS」）について包括的なインパクト分析を実施し、特に重要性の高いインパクトをコア・インパクトとして特定し、借入人との間で KPI を以下の内容で合意している。評価室は、特定されたコア・インパクト及び KPI の内容が適切であること、また借入人のインパクトマネジメント状況等を踏まえると、評価対象案件は PIF 原則が定義するポジティブ・インパクト・ビジネスに該当すると判断した。

	特定された コア・インパクト	対応する活動	取組方針・KPI の概要
1	雇用、経済収束	外国人就労者サポートサービスの提供	外国人就労者サポートサービスの拡大
2	教育、雇用、賃金	教育・研修プログラムの提供	質の高い教育の提供
3	中小企業	専門知識を持った人材の派遣	産業全体の生産性の向上
4	ジェンダー平等	女性活躍推進	多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現
5	賃金、健康および安全性	労災件数の低減	適正な労働環境・労働条件を整え雇用を長期的に維持する

※なお、表内の文字色は、18 ページの Impact Radar のカラーに対応している。以降の表についても同様である。

（この頁、以下余白）

② PIF 原則への適合性について

以下の通り、アレンジャー兼貸付人である SBI 新生銀行並びに貸付人である山陰合同銀行及び島根銀行は本ファイナンスを PIF 原則が示す要件を充足するプロセスや手順で組成及び/又は実行しており、本ファイナンスは同原則に適合するものであると判断した。

PIF 原則	評価結果	評価概要
<p>I：定義</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>対象となるファイナンスについて、持続可能な発展の3つの側面（経済・環境・社会）のいずれにおいても潜在的なネガティブインパクトが適切に特定・緩和され、少なくとも1つの側面においてポジティブインパクトをもたらすこと。</p> </div>	<p>適合</p>	<p>アレンジャー兼貸付人である SBI 新生銀行は本ファイナンスについて、UNEP FI が公表する PIF モデルフレームワークの例示事項を採用してインパクトの包括的分析を実施している。評価室は、評価対象案件についてポジティブ及びネガティブ両面でのインパクトが特定されていること、このうち潜在的なネガティブインパクトについては借入人が必要なリスクマネジメントを行い緩和・低減に努めていることを確認した。</p> <p>ただし、借入人グループでは 2021 年に不適切会計が発生しており、その後も国内・海外子会社で会計処理関連の誤謬等の事象が発生していることから、今後もより一層のグループガバナンス・内部統制の強化が望まれる。</p>
<p>II：枠組み</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>PIF の実施主体は、投融資しようとする事業活動や投融資先等のポジティブインパクトを特定したり、モニタリングするための十分なプロセス、手法、ツールが必要である。</p> </div>	<p>適合</p>	<p>アレンジャー兼貸付人である SBI 新生銀行は、PIF を実施するために、UNEP FI が公表している PIF モデルフレームワークや、各種インパクト分析ツールを参考として必要な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを策定し、その内容を「SBI 新生銀行 ポジティブ・インパクト・ファイナンス実施フレームワーク」（以下、「PIF 実施フレームワーク」）として規定している。</p> <p>また、評価室ではシンジケーション参加行である山陰合同銀行及び島根銀行によるポジティブ・インパクト・ファイナンスの実施・モニタリング体制についてもヒアリングにより確認している。</p>



<p>III：透明性</p> <p>PIF の実施主体は、以下にかかる透明性の確保と情報開示が求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ポジティブインパクトを意図してファイナンスした投融資先等について意図されたポジティブインパクトについて ・ インパクトの適格性を判断し、かつモニタリングと評価を行うために確立されたプロセスについて ・ ファイナンスした投融資先等が達成したインパクトについて 	<p>適合</p>	<p>PIF 原則上で情報開示が推奨されている項目についてはいずれも、本評価書を通じて銀行及び一般に開示される。</p> <p>資金用途や投融資先が達成したインパクトについては、貸付人への報告及び/又は借入人の情報開示にて透明性が確保される。</p>
<p>IV：評価</p> <p>事業主体（銀行、投資家など）が提供するポジティブ・インパクト・ファイナンスは、実現されるインパクトに基づいて評価されるべきである。</p>	<p>適合</p>	<p>評価対象案件については、本ファイナンスのシンジケーションに貸付人として参加する山陰合同銀行及び島根銀行からの評価依頼を受けたうえで、アレンジャー兼貸付人としてのSBI新生銀行（フロント部署及びサステナブルインパクト推進部企画推進担当）が一次的なコア・インパクトの特定及びKPIを含むモニタリング案を作成し、その内容の適切性及びインパクトの評価を別途社内での一定の独立性を確保した評価室が実施し、本評価書を発行している。</p>

(この頁、以下余白)



Part I：本ファイナンスにかかる PIF 定義への該当性の評価

Part I では、評価対象のファイナンスが、PIF原則の原則 1（定義）を満たしているかを評価し、ポジティブ・インパクト・ファイナンスとして適格であることを確認する。本ファイナンスの借入人の事業等について概観したのち、ポジティブ・インパクト・ファイナンスの基礎となる包括的なインパクト分析を実施する。最後に、かかる分析について、PIFモデルフレームワークの採用状況を示す。

ポジティブ・インパクト・ファイナンスの定義：

持続可能な発展の3つの側面（経済、環境、社会）のいずれにおいても潜在的なネガティブインパクトを適切に特定し、重大なネガティブインパクトを緩和・管理することを前提に、なおかつ少なくともそれらの一つの側面においてポジティブインパクトをもたらすこと。

1. 借入人の概要

ポジティブ・インパクト・ファイナンスでは、業種や企業規模、活動地域、事業地域、サプライチェーンの状況といった借入人の事業特性を踏まえて、包括的なインパクト分析を行うことが重要である。ここでは前提となる借入人の会社概要や事業活動について整理する。また、インパクトに関する企業認識や、事業活動に付随するネガティブインパクトが適切に緩和・管理されているかを判断するための基礎情報となるサステナビリティ経営や環境・社会リスクマネジメントへの取り組み状況についても情報を整理する。

ここでは、前提となる借入人の会社概要や事業活動について整理する。ポジティブ・インパクト・ファイナンスでは、業種や企業規模、活動地域、事業地域、サプライチェーンの状況といった資金調達主体の事業特性を踏まえて、包括的なインパクト分析を行うことが重要となる。

また、インパクトに関する企業認識や、事業活動に付随するネガティブインパクトが適切に緩和・管理されているかを判断するための基礎情報となるサステナビリティ経営や環境・社会リスクマネジメントへの取り組み状況についても情報を整理する。

(1) 会社概要

社名	株式会社アウトソーシング
上場区分	東証プライム（証券コード：2427）
設立	1997年1月
業種分類	職業斡旋所（781）、臨時労働者派遣業（782）、その他の人的資源供給業（783）
事業内容	東京都に本社を置く大手人材サービス企業であり、「国内技術系アウトソーシング事業」、「国内製造系アウトソーシング事業」、「国内サービス系アウトソーシング事業」、「海外技術系事業」、「海外製造系及びサービス系事業」の5つの事業分野を中心に、顧客企業の業務外注化ニーズへの対応を通じて生産性向上や技術革新に貢献している。
財務情報 (2021年12月期)	売上高：569,325百万円 営業利益：24,186百万円



	純利益：832 百万円 総資産：350,934 百万円 純資産：65,957 百万円
従業員数	121,153 (2021 年 12 月末時点)

【事業セグメント】

アウトソーシンググループは、国内外において技術者・非技術者それぞれの人材派遣、請負業務、受託業務、また研修事業や在留外国人の就労支援事業等を展開する企業グループである。大企業から中小企業まで企業規模に関わらず、技術者や専門性を有する人材に対するニーズは旺盛であり、各顧客企業に多くの人材を派遣している。

セグメント	事業内容	売上収益（連結） （2021 年 12 月末時点）	構成比 （%）
国内技術系アウトソーシング事業	技術者派遣、技術者養成研修（KEN スクールモデル）等	123,800 百万円	21.8%
国内製造系アウトソーシング事業	製造現場への人材派遣、在留外国人就労支援等	99,700 百万円	17.5%
国内サービス系アウトソーシング事業	官公庁向け人材サービス提供等（米軍基地関連など）	29,200 百万円	5.1%
海外技術系事業	欧州及び豪州における、技術人材を活用した受託・人材サービス提供等	139,800 百万円	24.6%
海外製造系及びサービス系事業	海外グループ会社における製造系・流通系の人材アウトソーシングサービス提供等	176,800 百万円	31.0%
		計 569,300 百万円	100%

国内技術系アウトソーシング事業

メーカーの設計・開発、実験・評価工程への高度な技術・ノウハウの提供から、通信系アプリケーションや EC サイト構築、基幹系 IT システム・インフラ・ネットワークの各種ソリューションサービスを提供する。また、医療や化学系に特化した研究開発業務、各種プラントの設計・施工管理等の専門性の高い分野を中心にアウトソーシングサービスなどを提供する。主要な子会社には R&D に特化した技術者派遣や開発請負を手掛ける株式会社アウトソーシングテクノロジー（以下、「OST」）が含まれる。

『KEN スクール』⁵の教育スキームをアドバンテージとして、技術系の採用者は 2022 年 4 月入社の新卒では約 2,600 名、2023 年の新卒採用は約 1,900 名であり、業界でも突出した採用実績を誇っている。

⁵ KEN スクールは、株式会社シンクスバンクが運営する社会人向けの IT スクールであり、30 年以上の運営実績に基づく教育ノウハウからオンライン研修や 100 種近くの e ラーニングも含めた様々な教育コンテンツの用意をしており、各種ソフトウェアに関わる技術習得や資格取得の支援を強みとしている。



また、オンラインを活用した継続的教育とキャリアアップ支援を通じて、産業間・成長領域へ柔軟なリソースをシフトできることが強みである。人材とテクノロジーの融合による『派遣2.0』はもちろんのこと、国内技術系事業では派遣モデルだけでなく、請負体制があることで、会社にノウハウが蓄積されることも借入人グループの成長を支えている。

国内製造系アウトソーシング事業

メーカーの生産現場において、人事施策の最適化を目的とした人材派遣等の人材サービスの提供を行っているほか、急速に進化するテクノロジーの力を活用した派遣スタッフ管理システム「CSM」と合わせ、メーカーの生産性向上を支援する。また国内労働人口の減少を受け、高まる外国人就労者活用ニーズに対し、外国人を活用する事業者の負担を軽減する広範囲なサポートサービスを提供する。主要な子会社には日本で働く外国人材の就労サポートを担う株式会社 ORJ（以下、「ORJ」）が含まれる。

PEO スキームや外国人技能実習生の管理業務などを通じて培われた派遣先企業との強固な信頼関係に加え、派遣スタッフ管理システム『CSM』など生産性向上につなげる提案力が強みである。また『CSM』は、人材派遣における発注や契約帳票管理、勤怠管理、スタッフ評価などをクラウド上で一元管理することができる情報管理プラットフォームであり、派遣会社と派遣先企業の双方に向けた HR テック領域のサービスが大きな強みとなっている。

国内サービス系アウトソーシング事業

米軍施設等官公庁向け人材サービスやコールセンターサービス、物流系サービスなどを提供。主に、景気変動の影響を受けにくいエッセンシャルワーカー領域等での事業拡大に注力し、主力である防衛関連施設における建物や施設の改修・保全業務に加え、空港・ホテル等の施設警備やメンテナンスの受託、また水道関連等の公共事業受託ビジネスを行う。

防衛関連施設における事業は機密度が高いことから、業者の選定も信用力が最も重視され、入札においてはボンド枠が大きな鍵となる。この事業を行っているグループ各社は、借入人グループ入りしたことによりその枠が拡大し、それまでとは違う規模の案件の受注に成功しているが、参入障壁の高いこの事業における案件の大型化は、そのまま事業規模、そして、利益率の上昇につながっている。

海外技術系事業

海外グループ会社にて、欧州及び豪州を中心に技術人材を活用した受託サービス、人材サービスを提供する。英国では AI を活用した未回収公的債権の回収代行サービス、アイルランドではヘルスケア・IT 人材サービス、豪州では主に政府・金融業界向けの ICT 分野の請負や人材サービス、トレーニングサービス、建築・建設セクター向けの人材サービスを行う。

政府系事業においても IT 化が進むなか、M&A 戦略によって事業領域の拡大を図ったことにより、様々な公共系事業を受託できる体制を構築している。また、豪州にて『KEN スクール』と類似したトレーニング事業を展開し人材育成に努めている。



海外製造系及びサービス系事業

海外グループ会社にて、アジアや南米、欧州等における製造系・流通系の人材アウトソーシングサービス及び、製造系・流通系・事務系・サービス系人材の派遣・紹介や、給与計算代行サービスを提供する。また、欧州とオセアニアでは公共機関向けのBPOサービスや人材派遣を提供し、欧州及びアジアにて、国境を越えた雇用サービスを展開する。主要な子会社として、オランダでeコマースへの派遣などを手掛ける OTTO Holding B.V.が含まれる。

借入人によれば、オランダ・ドイツなどの西欧諸国では慢性的な労働力不足が続いているが、借入人グループは人材のプラットフォーム戦略によって中東欧諸国のグループ会社から人材を供給できることが強みのひとつである。また、各国の政府・行政等から受託している公共施設や、スーパー等の生活必需品は景気の変動を受けにくく、安定した収益が見込める。

【事業エリア（国・地域）】

アウトソーシンググループは、国内で50社（アウトソーシング単体を含む）、海外で217社の連結子会社、計267社を有する企業グループである（数値はいずれも2022年6月時点）。国・地域ごとの売上収益構成比率は以下の通りであり、海外売上収益比率は55.6%となっている。海外における技術系事業は欧州及び豪州で、製造系及びサービス系事業はアジアや南米、欧州等でそれぞれ展開している。

<地域別売上収益構成比率>

日本	欧州	オセアニア	北米	南米	アジア (除く、日本)	合計
44.4%	40.5%	10.5%	0.5%	2.1%	2.0%	100.0%

【サステナビリティの取組み状況】

借入人は2020年8月に、「労働格差をなくし、生き甲斐が持てる職場を創出することで、世界の人々の人生を豊かにする。」ことを掲げた経営理念に一新している。また、この経営理念を達成させるために障害となる社会問題の解決そのものが借入人グループにおける事業の本質であるという認識に立ち、就業機会と教育機会の創造、生産性向上を実現させることで、人々の暮らしを豊かにすることに努めている。借入人グループが定める方針等の概要とその位置付けは次葉の通りである。

(この頁、以下余白)



グループミッション等

Group Mission

労働格差をなくし、生き甲斐が持てる職場を創出することで、
世界の人々の人生を豊かにする。

アウトソーシンググループでは、世界の様々な人々の「就業機会」と「教育機会」の創造を事業を通して実現し、社会課題の解決と事業の成長、ステークホルダーへの貢献に、持続的に取り組んでまいります。

製造系事業
「はたらく」に国境をなくす

技術系事業
働くで「みらい」をデザインする

アウトソーシンググループが貢献しているSDGs

1 貧困の解消	2 気候変動の緩和	3 持続可能な健康と福祉	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 再生可能エネルギーを普及させよう
8 働きがいのある経済の成長	9 産業と雇用を創出しよう	10 人や国が豊かになるように	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任、つかう責任	16 平和と公正な社会を築こう	17 パートナーシップで目標を達成しよう

(出所：「統合報告書 2022」)



サステナビリティ戦略について、借入人は2021年度を自社グループの「SDGs元年」と定め、「SDGs宣言」を行った。SDGs宣言の中で、借入人は自社の重要課題（以下、「マテリアリティ」）として、以下の通り5つの課題を特定し、2030年度を達成期限としたKPIを設定している。これらは、「SDGコンパス」、「SDG Industry Matrix」、「SDGsを企業報告に統合するための実践ガイド」等の国際的な原則に沿って、アウトソーシングの展開する人材関連事業を軸として優先課題を順位付けすることにより策定されたものである。マテリアリティ及びKPIのいずれについても、取締役会での協議・承認を経ており、また、その公表にあたっては、マテリアリティに基づいた取り組みが中長期的な企業価値向上に一層つながるよう、外部有識者の意見を取り入れているとのことである。

アウトソーシンググループ SDGs 宣言

当グループは、国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」、日本政府の「SDGsアクションプラン2020」に賛同し、事業におけるSDGsの積極的な取り組み、ESGを重視した経営、国・地域に根ざした社会貢献活動（CSR）を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

マテリアリティ（重要課題）とKPI

マテリアリティ 1 「就業機会の提供」
<ul style="list-style-type: none"> 日本の労働力減少という社会問題の解決に資する在留外国人の就労サポート人数を、2024年までに30万人、2030年までに50万人に拡大する。 教育とテクノロジーの力を駆使して、2030年までに3万人を労働集約セクターからスペシャリスト人材へのキャリアチェンジを実現する。
マテリアリティ 2 「質の高い教育の提供」
<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップに向けた質の高い教育機会の提供を目的とし、グローバルに展開する研修プログラムの延べ利用人数を2030年度までに30万人とし、生産的な雇用への結びつきや働きがいへ貢献する。
マテリアリティ 3 「多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現」
<ul style="list-style-type: none"> 女性が活躍する社会の実現に向けてグループとしてその推進を行い、グループの取締役（マネジメント）総人数に占める女性の比率を2030年度までに30%にまで高める。
マテリアリティ 4 「脱炭素社会の実現に向けた取り組み強化」
<ul style="list-style-type: none"> 2025年度までに国内グループの営業車両のすべてを次世代自動車（電気自動車・ハイブリッド車等）に、2030年までに海外を含むグループ全体の同比率を70%とする。
マテリアリティ 5 「産業全体の生産性の向上」
<ul style="list-style-type: none"> グローバルかつ幅広い産業で蓄積した生産技術と先端的なデジタル技術を活用し、産業生産性を改善させるスペシャリスト人材をグローバルで2030年度までに10万人育成し、世界の生産性を向上させる。



ビジネス戦略について、借入人は2023年2月に2023年度から2025年度を対象とした中期経営計画「Vision 2025: Building a New Stage」を策定し、「これまでの事業において、上手くいかなかったことや失敗した経験を最大限活かし、攻守にバランスの取れた強靱な財務体質や、社員が安心していきいきと働ける内部統制・ガバナンス体制を構築し、その上で異次元の成長を遂げることを通して徹底した企業価値向上を追求します。」として、4つの重点施策を掲げている。

Vision 2025 における重点施策

2. 中期経営計画のテーマと数値計画

VISION2025における重点施策

重点施策
01

財務体質の改善による経営基盤の強化

ゼロ金利環境下とは異なる財務戦略に転換し、2025年度までに社債及び借入金を当期利益の3.0倍以内に抑える

重点施策
02

グループ再編によるグローバル内部統制の強化と効率化による利益率向上

連結子会社の統廃合を含めたグループ再編を実行し、ガバナンスの強化と事業効率化による利益率の向上を実現する

重点施策
03

ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

重点施策
04

販管効率の向上につながる最新テクノロジーを組み入れた営業・管理体制の構築

デジタルテクノロジーを活用しながら、業界の慣習に囚われない取組をグループ横断的に実行し、販管効率を向上させる

(出所：中期経営計画「VISION2025: Building a New Stage」)

重点施策のうち、「グループ再編によるグローバル内部統制の強化と効率化による利益率向上」については、グループ全体のガバナンス強化に関連する施策である。借入人グループは2021年末に一連の不適切会計事案が発覚後、再発防止策の着実な実行を含めたガバナンス体制の強化を有価証券報告書上の優先的に対処すべき事業上及び財務上の課題として第一にあげたり⁶、決算説明でも不適切会計に対する再発防止策の進捗を冒頭に取り上げたりする等、その認識を高めている。借入人は再発防止策として具体的なタスクリストを策定し順次実行に移しており、2022年9月22日に東京証券取引所宛に再発防止策の実施状況をまとめた「改善状況報告書」が提出されている⁷。

しかしながら M&A を通じた急速なグループ規模の拡大ペースは、それに見合ったガバナンスや内部統制体制が構築されるスピードよりも早く、結果として海外子会社を中心に管理の目が行き届かない可能性をはらんでおり、適切なガバナンス・内部統制体制の構築は急務となっている。上記重点施策では、グループ再編を実施し統廃合を実施することで連結子会社数を2025年までに現在の7割程度に減

⁶ アウトソーシング、有価証券報告書第25期有価証券報告書、

https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/youho_pdf/S100NSMM/00.pdf (アクセス日：2023年3月14日)

⁷ アウトソーシング、「東京証券取引所への『改善状況報告書』の提出に関するお知らせ」、

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/2183521/00.pdf> (アクセス日：2023年3月14日)



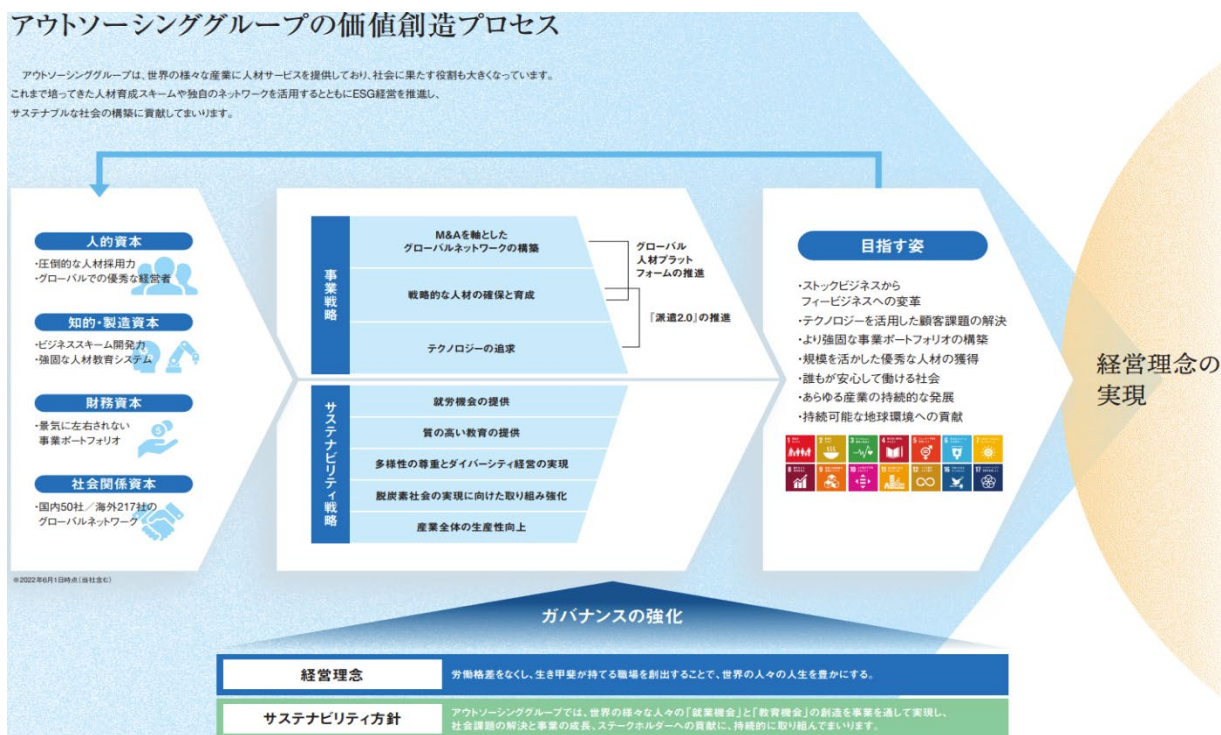
少させることや、エリア別本部を設立することで多極的な管理方式に移行することを含めた対応策が盛り込まれている。

なお、借入人がSBI新生銀行（当時：株式会社新生銀行）を含む複数の金融機関から2022年10月にシンジケーション形式で調達したサステナビリティ・リンク・ローンでは、ガバナンスKPIとして「コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数」や「社内風土改革に向けたトップの情報発信」を設定している⁸。

【対象企業のインパクト認識】

先述の通りアウトソーシングは、中長期的な企業価値に影響を与え、社会及び自社グループ双方にとって特に重要度の高い5項目をマテリアリティとして特定している。またそれぞれのマテリアリティに紐づく目標を設定し、具体的な取り組みを推進している。特定された重要課題はいずれも自社ビジネスとの関連性が高いものとなっており、本ファイナンス組成時に特定したコア・インパクトに紐づくKPIのうち4つは、これらマテリアリティに紐づくものである。

<アウトソーシングの提供価値>



(出所：「統合報告書 2022」)

⁸ 株式会社新生銀行，【サステナブルインパクト】株式会社アウトソーシングに対するサステナビリティ・リンク・ローンの契約締結について，
https://corp.sbshinseibank.co.jp/ja/news/news/news20221027103092/main/0/link/221027_sll_outsourcing_j.pdf (アクセス日；2023年3月14日)



【環境・社会リスクマネジメント】

ここでは、借入人が属する産業セクターにおける環境・社会リスクやリスク低減に向けた取り組みを示した上で、借入人における環境・社会リスクマネジメントに向けた取り組みを示す。

<人材ビジネス業界における環境・社会リスクと業界イニシアティブ>

借入人が属する人材ビジネス関連セクターについて、UNEP FI の Impact Mapping や ESG 評価機関の評価項目、国際労働機関（International Labour Organization、以下「ILO」）が公表している「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針（2020年）」を参考にすると、雇用・経済包摂、労働/労務環境、性別や人種による差別といった人権尊重に関する項目の重要性が高いと考えられる。

<借入人における環境・社会リスクマネジメント>

アウトソーシングでは自社に関連性の高い環境・社会リスクとして、外国人労働者に関する人権侵害リスクを認識しており、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP MIRAI）」に参画しているとともに、特に日本における外国人就労支援を主要な業務とする ORJ は一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）の正会員でもある。その他、以下記載の通り、社会面を中心に項目別の方針を策定し、リスクマネジメントを実施している。また ESG データとして、社会面で 14 項目、ガバナンス面で 5 項目の実績数値をウェブサイトで開示しており、自社ビジネスに関連性の高い社会面を中心にサステナビリティ情報の透明性確保に努めている。

主な確認項目	概要
環境・社会配慮、 リスクマネジメント 方針	全社的な「アウトソーシンググループ CSR 基本方針」を以下の通り定めている。 1. コンプライアンス ・ 私たちは、関係法令を遵守し、すべての企業活動が正常な商習慣と社会倫理に適合したものになるよう努めます。 ・ 私たちは、取引先、競争会社との関係を常に透明かつ公正なものとし、適正な取引を行います。 ・ 私たちは、雇用関係に関しては、労働基準法に則り、基本的人権と労働条件の向上に配慮します。 ・ 私たちは、出生、国籍、人種、民族、信条、性別、年齢、各種障害、その他個人的な特性に基づいた差別を行いません。 ・ 私たちは、会社法及び金融商品取引法等の企業経営に関する法令を遵守し、健全な企業活動を行います。 ・ 私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては断固たる行動をとるものとし、一切の関係を遮断します。 2. 従業員 ・ 私たちは、就業規則等をはじめとする安全衛生管理を徹底し、労働災害の防止と快適な職場環境の形成、健康維持を図ります。 ・ 私たちは、各自が職場の整理・整頓に努め、清潔さを保ち、健全な人間



	<p>関係の形成を図り、快適な職場環境となるように努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 私たちは、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメントの防止を図り、安心できる職場環境となるように努めます。 <p>3. ステークホルダー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 私たちは、社会から信頼される透明度の高い経営をする企業を目指し、企業情報は適時適切に開示し、株主をはじめステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを積極的に行います。 ・ 私たちは、株主の財産に関する重要な情報である株主情報について、漏洩などのないよう細心の注意をもって厳正に管理します。 <p>4. 社会への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 私たちは、地域社会の一員として日常活動を通して、地域との健全な調和に貢献します。 <p>上記の他、コーポレートガバナンス・ガイドライン、贈収賄・腐敗防止方針、人権方針、情報セキュリティ方針、労働慣行方針、環境方針、労働安全衛生方針を別途定めている。</p>
<p>環境・社会リスクマネジメント体制</p>	<p>借入人は SDGs 宣言に基づく経営をグループ全社で横断的に推進させることを目的として、2021年3月にサステナビリティ委員会を設置している。同委員会は代表取締役を委員長とし、委員に業務執行取締役及び社外取締役を選定し、アウトソーシンググループのサステナビリティ方針・戦略、マテリアリティを含む中長期的テーマ及び方向性の審議、KPI 進捗のモニタリング等を行い、取締役会に提案・報告を行っている。社内浸透策としては、アウトソーシンググループの全ての社員が遵守すべき内部規範を定めた「アウトソーシンググループ行動規範カード」を全ての社員（役員含む）に配布するほか、2022年度には SDGs への意識ならびに知識の向上を目的とし、アウトソーシング内勤社員対象の必須研修として、SDGs 研修動画（初級編・応用編）の配信を実施している。</p>

また以下では、人材ビジネス関連セクターにおける主要な ESG 課題と考えられる項目を抽出し、それぞれの課題に対する借入人の対応状況を記載している。なおガバナンス面に関連し、2021年9月、借入人子会社において不適切な会計処理が行われている疑いがあることが判明し⁹、借入人はこれを受けて独立した社外専門家のみを委員として構成される外部調査委員会を設置した。同年12月に同委員会によって調査報告書が作成され、不適切な会計処理が行われていたことが明らかとなっている¹⁰。

⁹ アウトソーシング、「連結子会社における不適切な会計処理の疑い及び 2021 年 12 月期第 3 四半期決算発表の延期に関するお知らせ」, <https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/2042091/00.pdf> (アクセス日: 2023 年 3 月 14 日)

¹⁰ アウトソーシング、「調査委員会調査報告書の受領に関するお知らせ」, <https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/2066231/00.pdf> (アクセス日: 2023 年 3 月 14 日)



借入人は調査報告書を受けて、過年度決算の修正を行い 2022 年 1 月に再発防止策を策定、同年 9 月 22 日に「改善状況報告書」を公表している。報告書では、改善策・再発防止策の進捗について報告したうえで、一連の不適切会計の原因となった企業風土改革・従業員のコンプライアンス意識の醸成・会計リテラシーの向上について一定の成果が現れ、同様の不正・不適切行為の未然防止・再発防止に有効な体制が構築されたものと考えている旨、開示している¹¹。

しかしながら下記記載の通り 2023 年 3 月、借入人は決算短信の一部訂正につき公表している。本件が財務に与える影響は軽微であり、先述の不適切会計とは異なりシステムトラブルや人為的ミスが原因ではあるものの、海外子会社・国内子会社それぞれで会計上の誤りが確認されている。このことはアウトソーシンググループのガバナンス・内部統制体制の構築が未だ途上にあることを示しており、借入人においては先述した中期経営計画に掲げた重点施策の確実な実行を含むガバナンス・内部統制体制の強化を期待したい。

項目	借入人の対応状況
人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権方針では人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、事業活動が社会に与える人権に対する負の影響を特定・評価し、その未然防止および軽減に継続的に取り組むこと、人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、または関与したことが明らかとなった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組むことを掲げている。技能実習生向けサービス提供を含む借入人グループのビジネスにおいて、人権面でのネガティブインパクトマネジメントの重要度は高いことから、評価室は、借入人の今後の取り組みに期待する。 ・ 在留外国人の就労を巡っては、特に技能実習制度において、不法就労や失踪が社会問題化していることから、関連事業者においては適切な業務管理体制が求められる。借入人グループではこれに関連して、以下の取り組みを行っており、母国と異なる環境で社会的不平等や不利益を被りやすい傾向にある在留外国人に対して、積極的かつ調和的な支援を行うスタンスであることが確認できる。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 既述の通り、在留外国人向け就労サポート全般を行う ORJ は、国際協力支援機構 (JICA) と一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン (以下、「ASSC」) が主催する、「日本における外国人の労働者に対する強制労働・差別・ハラスメント等の問題を解決するための活動 (責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム: JP MIRAI)」に加盟すると共に、ASSC の正会員となっている。在留外国人向け就労サポート業務の推進にあたっては、外国人技能実習機構 (OTIT) が定める「技能実習制度運用要領」に従うほか、送り出し側の各政府機関、受入側である日本の各業界団体のガイドライン等を参照した管理を行っている。

¹¹ アウトソーシング、「東京証券取引所への『改善状況報告書』の提出に関するお知らせ」、
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/2183521/00.pdf> (アクセス日: 2023 年 3 月 14 日)



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ORJ の独自の取り組みとして、監理団体や送り出し機関を選定する際には、複数のチェック項目を設けて確認を行うことで悪質な企業との取り引きを行うリスクを抑制している。 ▶ 就労サポート後のモニタリングとしては、受入企業や監理団体と定期的な面談を実施しており、不法就労や失踪等のトラブルが発生した際には受入企業や監理団体と連携して原因追求と再発防止を図っている。 ▶ 借入人は公益財団法人国際人材交流支援機構を設立し、同機構において外国人留学生向けに給付型奨学金や、進路相談、面接対策などのサポートを行っている。
<p>データ セキュリティ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業運営上取り扱うあらゆる個人情報を保護することがアウトソーシングの社会的責務であるという認識の下で「プライバシーポリシー（最終改定：2022年4月）」を制定の上、公表している¹²。 ・ 2022年には「情報セキュリティ方針」を策定し¹³、情報セキュリティに関する社内規定の制定や、責任者の特定、モニタリング体制の構築を掲げている。なお借入人は、本年1月に情報システム責任者として経営管理本部長を規定するとともに、PCの取り扱い細則についてまとめた冊子を年内に配布予定である。この他、情報システム部門・総務部門が連携して規程への対応を年内に実施する予定である。
<p>ガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2021年4月に国連グローバル・コンパクトに署名、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加盟しており、国連グローバル・コンパクトが掲げる人権・労働・環境・腐敗防止の4分野・10原則を支持している。 ・ 借入人グループは38の国と地域に位置しており、グループ企業数は借入人を含めて267社となりグループ企業における内部統制を含めたガバナンスが求められる。借入人は、借入人が定める閾値を超えた国内企業に対してはJ-SOXを活用し、それ以外の海外企業や内部統制が必要とされる国内企業に対しては借入人グループの独自の内部統制スキームであるMCR（Minimum Control Requirements）を実施している。MCRでは本社主導で対象子会社のガバナンスに関するデュー・ディリジェンスを行い、各国や地域の法令や労働習慣を考慮したMCRを当該企業が定め、その推進状況を本社の管理本部下にあるコンプライアンス統括部が確認する。借入人によると、J-SOX対象グループ及びMCR対象グループを合わせると、在外子会社を概ねカバーするとのことである。 ・ 借入人は2022年8月、チリに所在するグループの連結子会社（SLグループ）

¹² アウトソーシング、プライバシーポリシー、<https://www.outsourcing.co.jp/privacy/01/>（アクセス日：2023年3月14日）

¹³ アウトソーシング、情報セキュリティ方針、

https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/sustainability/Policy/Sustainability%20Policies_03_Policy%20on%20Information%20Security_jpn

（アクセス日：2023年3月14日）



	<p>における財務諸表の信頼性不足等の問題の発覚、及び、それに伴う決算短信の一部訂正に関して公表している¹⁴。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 2023年3月にも、英国の連結子会社であるCDERグループにおける公的債務回収システムの不具合により会計処理に差異が生じた件で決算短信の一部訂正を行っている。・ 取締役会では、法律を専門分野とする人材を含めた3名の独立社外取締役が新たに就任し、監督機能が強化されている。また、2016年から監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しているが、今後指名委員会等設置会社へ移行させ、監督と執行の分離を図りコーポレート・ガバナンスを強化していくとのことである。・ 取締役会の実効性向上及びコーポレート・ガバナンスの強化のため毎年第三者評価機関によって取締役会の実効性評価が行われる。評価結果は取締役会に提出され、これをもとに取締役内で課題解決のための具体的な議論が行われる。・ 2021年末の不適切会計に係る再発防止策を通じたガバナンス強化については、ガバナンスKPIとして選定したコンプライアンス意識の改革、内部統制部門の強化、企業風土改革を含む10の項目について、再発防止策の進捗状況が「改善状況報告書」の中で記載されている。
--	---

(この頁、以下余白)

¹⁴ アウトソーシング, 「(訂正・数値データ修正)『2022年12月期第2四半期決算短信[IFRS](連結)』の一部訂正について」, <https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/2174409/00.pdf> (アクセス日: 2023年3月14日)



2. 借入人に係る包括的なインパクト分析

2-1. インパクトの特定

ここでは、借入人の事業活動から生じる重大なネガティブインパクトと、重要なポジティブインパクトを特定する。特定にあたっては借入人の事業全体について検討を行い、借入人の事業がもたらし得るインパクトの規模や追加性、関連する国・地域におけるニーズ、借入人のサステナビリティにとっての重要性等の観点を踏まえて、特に重要性の高いインパクトを絞り込むことで、コア・インパクトとして特定する。

(1) インパクトの特定プロセス

「インパクトの特定」にあたっては、分析対象となる主要な事業セグメントについて、UNEP FI が公表しているインパクト分析ツール¹⁵が示す、国際標準産業分類 (ISIC)¹⁶ごとのポジティブ及びネガティブなインパクトの一覧をベースとする。ここで特に有用となるのは、金融機関が持続可能な開発へのインパクトを総合的に把握しインパクトを特定できるようにするためのツールとして UNEP FI が公表している Impact Radar¹⁷である。Impact Rader は、SDGs の中核的な要素から派生するインパクトカテゴリーをもとに構築されている。金融機関には、投融資先のプロジェクトや事業がこれらのカテゴリーに対して影響を与えるポジティブ及びネガティブ両面のインパクトを包括的に分析し、対象となるファイナンスのポジティブインパクト性を判断することが期待されている。

(2) 分析対象

本分析は、特定のプロジェクトや一部事業のみでなく、連結ベースでみたアウトソーシンググループの事業全体を対象とする。前章で整理した通りアウトソーシンググループは国内・海外で事業を展開しており、売上収益に占める海外における割合は約 55.6% (海外製造系及びサービス系事業：31.0%、海外技術系事業：24.6%、いずれも 2021 年 12 月末時点)、国内における割合は約 44.4% (国内技術系アウトソーシング事業：21.8%、国内製造系アウトソーシング事業：17.5%、国内サービス系アウトソーシング事業：5.1%、いずれも 2021 年 12 月末時点) となるが、属する事業セクターはいずれも人材サービス事業であるため、同セグメントを主なインパクト分析対象とした。

(この頁、以下余白)

¹⁵ UNEP FI, Impact Mappings, <https://www.unepfi.org/impact/impact-radar-mappings/impactmappings/> (アクセス日：2023 年 3 月 14 日)

¹⁶ International Standard Industrial Classification of All Economic Activities の略で、国際連合統計局が策定した生産に係る経済活動に関する国際的な典拠分類をいう

¹⁷ UNEP FI, Impact Radar, <https://www.unepfi.org/publications/unep-fi-impact-radar-2022/> (アクセス日 2023 年 3 月 14 日)



Impact Radar によるインパクトカテゴリーとインパクト・トピック



(出所：UNEP FI、脚注 17 に同じ。下表は評価室による仮訳)

3 側面	インパクトカテゴリー	インパクト・トピック
社会 Social	尊厳と人間の安全保障 Integrity & security of a person	紛争、現代奴隷、児童労働、データプライバシー、自然災害
	健康と安全 Health & safety	
	資源及びサービスの入手可能性、アクセス性、手頃さ、質 Availability, accessibility, affordability, quality of resources & services	水、食料、住居、健康と衛生、教育、エネルギー、移動手段、情報、コネクティビティ、文化や伝統、金融
	生計 Livelihood	雇用、賃金、社会的保障
	公平性と正義 Equality & justice	ジェンダー平等、民族/人種の平等、年齢による差別、その他の脆弱なグループ
	社会経済 Socio-economic	経済収束 Convergence
インフラ Infrastructure		
健全な経済 Healthy economies		中小・零細企業の発展、セクターの多様性
強固な制度・平和・安定 Strong institutions, peace & stability		法の支配 (Rule of law)、人権・自由権
自然環境 Natural environment	気候の安定性 Climate stability	
	生物多様性と生態系 Biodiversity & ecosystem	水域、大気、土壌、生物種、生息環境 (Habitat)
	サーキュラリティ Circularity	資源強度 (Resource intensity)、廃棄物



これに加えて、借入人が属する産業セクターについて一般的に重要とされる ESG 課題も勘案すべく、国際的なベンチマークや主要な ESG 評価機関の評価項目を参考とする。そのうえで、借入人の事業特性を踏まえた調整を行い、借入人に関連すると考えられるインパクトカテゴリー又はインパクト・トピックを後段(3)で整理する。次に、整理されたインパクトカテゴリー又はトピックについて、インパクトに関する借入人の認識や意図、借入人のサステナビリティにとっての重要性、ネガティブインパクトの場合は現在のリスクマネジメント状況等も考慮し、特に重要なインパクト項目を特定する（後段(4)参照）。

(3) 事業セグメントごとの関連インパクト・トピック

上記(1)の手順に従い、(2) に示した分析対象について、借入人の事業セグメントごとに関連するポジティブなインパクト・トピック及び事業に付随し得る潜在的なネガティブなインパクト・トピックを整理した。

国内技術系アウトソーシング事業

メーカーの設計・開発、実験・評価工程への高度な技術・ノウハウの提供から、通信系アプリケーションや EC サイト構築、基幹系 IT システム・インフラ・ネットワークの各種ソリューションサービスを提供している。また、医療や化学系に特化した研究開発業務、各種プラントの設計・施工管理等の専門性の高い分野を中心にアウトソーシングサービスなどを提供する。主要な子会社には R&D に特化した技術者派遣や開発請負を手掛ける OST が含まれる。本事業では未経験者をエンジニア人材に育成する KEN スクールモデルで教育が行われるほか、OST 主体で展開する教育研修もあるため、インパクト・トピックとしては教育が含まれている。また本事業に所属する技術者は派遣先企業の生産性向上に寄与するため、零細・中小企業の繁栄も含まれる。

	上流	下流
	人材採用・教育・研修	派遣・請負業務提供
ポジティブ	教育、雇用、賃金、社会的保護	賃金、社会的保護、中小企業の繁栄
ネガティブ	ジェンダー平等、年齢差別、その他社会的弱者、データプライバシー	現代奴隷、健康および安全性

国内製造系アウトソーシング事業

メーカーの生産現場において、人事施策の最適化を目的とした人材派遣等の人材サービスの提供を行っているほか、急速に進化するテクノロジーの力を活用した派遣スタッフ管理システム「CSM」と合わせ、メーカーの生産性向上を支援する。また国内労働人口の減少を受け、高まる外国人就労者活用ニーズに対し、外国人を活用する事業者の負担を軽減する広範囲なサポートサービスを提供する。主要な子会社には日本で働く外国人材の就労サポートを担う ORJ が含まれる。インパクト・トピックとしては、ORJ による在留外国人の就労サポートによって不平等や不適切な労働環境等が解消・是正されるという観点から経済収束を挙げている他、民族・人種平等も含んでいる。



	上流	下流
	人材採用・就労サポート	派遣・請負業務提供
ポジティブ	雇用、賃金、社会的保護、民族・人種平等	賃金、社会的保護、中小企業の繁栄、経済収束
ネガティブ	ジェンダー平等、年齢差別、民族・人種平等 その他社会的弱者、データプライバシー	現代奴隷、健康および安全性

国内サービス系アウトソーシング事業

米軍施設等官公庁向け人材サービスやコールセンターサービス、物流系サービスなどを提供する。主に、景気変動の影響を受けにくいエッセンシャルワーカー領域等での事業拡大に注力し、主力である防衛関連施設における建物や施設の改修・保全業務に加え、空港・ホテル等の施設警備やメンテナンスの受託、また水道関連等の公共事業受託ビジネスを行う。インパクト・トピックとしては、在日米軍関連業務という機密性の高い事業を行っていることから、受託業務の提供にもデータプライバシーを含めた。

	上流	下流
	人材採用	受託業務提供
ポジティブ	雇用、賃金、社会的保護	賃金、社会的保護
ネガティブ	ジェンダー平等、民族・人種平等、年齢差別、 その他社会的弱者、データプライバシー	現代奴隷、データプライバシー、健康および安全性

海外技術系事業

海外グループ会社にて、欧州及び豪州を中心に技術人材を活用した受託サービス、人材サービスを提供する。英国ではAIを活用した未回収公的債権の回収代行サービス、アイルランドではヘルスケア・IT人材サービス、豪州では主に政府・金融業界向けのICT分野の請負や人材サービス、トレーニングサービス、建築・建設セクター向けの人材サービスを行う。インパクト・トピックとしては、人材採用に伴う雇用、賃金、社会的保護といった労務関連の項目に加えて、海外グループ会社における人材サービスに伴う民族・人種平等に関するもの等が挙げられる。

	上流	下流
	人材採用	受託・請負業務提供
ポジティブ	雇用、賃金、社会的保護	賃金、社会的保護
ネガティブ	ジェンダー平等、民族・人種平等、年齢差別、 その他社会的弱者、データプライバシー	現代奴隷、健康および安全性

海外製造系及びサービス系事業

海外グループ会社にて、アジアや南米、欧州等における製造系・流通系の人材アウトソーシングサービス及び、製造系・流通系・事務系・サービス系人材の派遣・紹介や、給与計算代行サービスを提供している。また、欧州とオセアニアでは公共機関向けのBPOサービスや人材派遣を提供し、欧州及びアジアに

て、国境を越えた雇用サービスを展開する。主要な子会社として、オランダでeコマースへの派遣などを手掛ける OTTO Holding B.V.が含まれる。インパクト・トピックとしては人材採用に伴う雇用、賃金、社会的保護といった労務関連の項目に加えて、海外グループ会社における国境を越えた人材の移動が発生するため、民族・人種平等に関するものが挙げられる。

	上流	下流
	人材採用	派遣・請負業務提供
ポジティブ	雇用、賃金、社会的保護	賃金、社会的保護
ネガティブ	ジェンダー平等、民族・人種平等、年齢差別、 その他社会的弱者、データプライバシー	現代奴隷、健康および安全性

(4) コア・インパクトの特定

上記(3)で整理した「関連インパクト・トピック」について、特に重要性が高いと考えられるインパクトを絞り込み、以下の通り「コア・インパクト」として特定した。絞り込みに当たっては、もたらし得るインパクトの規模や追加性、関連する国・地域におけるニーズ、借入人のサステナビリティにとっての重要性等の観点を考慮している。

	特定された コア・インパクト	対応する活動と コア・インパクトとして特定した理由
ポジティブ・ インパクト	雇用・経済収束	【在留外国人の就労サポート】 ORJ を中心に展開している在留外国人向け就労サポートを通して、日本における外国人労働者の就労とそれに伴って生じる様々な負担の支援を行い、就労先での労働条件などを適切に管理することは、雇用の創出とともに経済的不平等の是正や社会課題の解決に貢献し得ることから特定した。
	教育・雇用・賃金	【教育・研修プログラムの提供】 OSTグループで展開する就労に関連する研修プログラムの提供により、直接的に教育機会の創出に寄与するとともに、間接的にはキャリアアップを通じた賃金上昇や雇用創出にも繋がり得ることから特定した。
	中小企業の繁栄	【専門知識を持った人材の派遣】 IT や通信系アプリ、製造業における設計・開発・実験・評価の各ステップ、医療分野など、高い専門性を持つ人材を派遣することは、特に自社での人材育成が難しい中小企業の生産性向上に貢献すると考え特定した。
	公平性と正義(ジェンダー平等)	【女性活躍推進プロジェクトの実施】 ジェンダー平等及び多様性の確保は日本において重大な課題が残る領域の一つとされている。国籍、性別、バックグラウン



		ドなどが多様な人材を扱う企業としても借入人自身のダイバーシティを推進することが重要であり、女性活躍のための社内風土醸成につながる一連のアクションプランから構成される本項目を特定した。
ネガティブ・インパクト	雇用・賃金	<p>【外国人の就労促進】</p> <p>日本における外国人の就労にあたっては、言語の壁や慣習の違いなどにより、労働条件や労務環境の点で外国人にとっての不利益が生じる可能性が潜在している。特に技能実習生に係るネガティブリスクは、日本の人権課題として一般的に認知されているところでもあり、本項目を特定した。</p>
	賃金、健康および安全性	<p>【労災関連研修の実施】</p> <p>様々な企業に派遣される労働者は、派遣先において各種労働災害を被る可能性がある。借入人は高リスクの拠点を中心に労働災害関連の安全講習等を実施しているが、人材が事業の核である借入人にとって（特に重大事故につながる恐れのある）労働災害認定数の低減に向けた施策は継続的に取り組む必要のある項目であると考え特定した。</p>

なお、ここでコア・インパクトとして特定しなかった関連インパクト・トピックについても、借入人の対応状況について確認した。10 ページ以降で示した通り、テーマによって取り組みの深度は異なるものの、サステナビリティ推進体制、環境・社会リスクマネジメントの基本的な体制を構築して取り組みを行っており、特段の懸念はないものと考えられる。

2-1 の結論

借入人の事業全体について包括的な分析が行われ、事業がもたらし得るインパクトの規模や追加性、関連する国・地域におけるニーズ、借入人のサステナビリティにとっての重要性等の観点を踏まえて、特に重要性の高いインパクトがコア・インパクトとして特定されていることを確認した。

(この頁、以下余白)



2-2. インパクトの評価

ここでは、前の段階で特定された重大なネガティブインパクト及び重要なポジティブインパクトをズームインし、定期的な評価とレポート（モニタリング）を実施するためのポジティブインパクトを意図した指標を設定するとともに、ネガティブインパクトに対処するための適切な行動を特定する。

(1) インパクトの評価方法

特定された各コア・インパクトにかかる「インパクトの評価」にあたっては、ポジティブインパクト項目については期待されるアウトカムの有義性や規模、発現の確からしさを含む創出可能性等を、また重大なネガティブインパクト項目については、かかるネガティブインパクトの緩和・管理が適切になされるか等をそれぞれ評価する。なお、インパクトの評価にあたっては、その事業を行ったからこそ新たに生み出される、ないしは生み出そうとしているインパクト、すなわちインパクトの「追加性 (additionality)」や「貢献性 (contribution)」を特定し評価することが重要である¹⁸。本ファイナンスのように資金使途が特定の個別プロジェクトに対し明確に紐づけされていないファイナンスにおいては、ファイナンスに帰属する追加性や貢献性を精緻に分析することは実務上困難な場合が多いことから、本評価においては借入人の取り組み全体を対象として可能な範囲での定性的な評価を試みる。

またアレンジャー兼貸付人としての SBI 新生銀行は、特定されたポジティブインパクトの創出・維持及びネガティブインパクトを緩和・管理することを目的に、借入人とも協議の上各コア・インパクトに対応するインパクト指標 (KPI) を設定している。設定された KPI の妥当性についても、併せて確認する。

(2) 各コア・インパクトにかかるインパクトの評価

上記 (1) に示す評価方法に従い、各コア・インパクトについて以下の通りインパクトの評価及び整理を行った。なお、関連する SDGs として、17 の目標とそれらに紐づく 169 のターゲットのうち直接的な貢献が期待されるものを示しているが、SDGs の目標は相互に関連しあっていることから、ここに挙げた目標・ターゲット以外にも間接的な貢献が見込まれる。

【コア・インパクト 1：雇用・経済収束】

少子高齢化の一層の進展に伴い労働力人口が減少基調にある日本では、中長期的に産業全般において人手不足に陥る懸念が指摘されている。こうした人手不足に対する解決策の 1 つとして、外国人の積極的な受け入れと活用を行うことが考えられ、実際、日本における外国人労働者数は過去 10 年間に於いて右肩上がり増加している¹⁹。

しかしながら日本の職場では多くの場合日本語が中心に使用されており、外国人にとっての言語面での障壁は高い。加えて日本の商慣行（印鑑の使用など）や日本企業ならではの慣習（朝礼の実施など）も存在しており、外国人が事前準備なく日本の労働市場にスムーズに参入することは困難と言える。こうした課題に対してグループ子会社の ORJ が展開する外国人就労支援サービスでは、就労までの準備期間、

¹⁸ 脚注 4 に同じ。

¹⁹ 厚生労働省、「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和 4 年 10 月末現在）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001044543.pdf>（アクセス日：2023 年 3 月 14 日）




及び、就労期間中にわたり外国人を支援し、彼らの安定的な雇用に資するものである。ORJ による取り組みは彼らの日本社会への参画を促し、日本で外国人が不平等や孤立を感じることを防ぐ重要な意味がある取り組みであると考えられる。

他方で、外国人技能実習生の不適切な労務環境や不当に低い賃金支払いについては、広く一般的に日本の人権課題として問題視されている。技能実習制度は、途上国出身者の人材育成を当初の目的としていたが、実際には日本の労働力不足を低賃金で補うための手段と見られている側面が大きい（2022 年末より、政府は制度の見直しに関する議論を開始している²⁰）。技能実習生は言語や文化が異なり、また借金を伴って来日する場合も多いため、労務環境が不適切であった場合でも、監理団体や受入先企業との力関係から泣き寝入りすることも多いとされている。借入人はこうした課題を十分に認識しており、ゆえに適切な管理や支援を行うことが不可欠であるとの立場に立ち、ORJ による在留外国人の就労サポートによりネガティブインパクトをマネジメントしながら事業を行っている。

インパクトカテゴリー		生計・社会経済
インパクト・トピック		雇用、経済収束
ポジティブ/ネガティブ		ポジティブ/ネガティブ
インパクトパス	アクティビティ/ アウトプット	<p>■ORJ による在留外国人の就労サポートの提供（以下は一例）</p> <p><u>入国まで</u>：送出国機関や受入先企業等の選定・法令遵守管理・サポート、書類準備等の支援など</p> <p><u>入社まで</u>：寮やライフライン開栓など身の回り支援、役所届け出、日本での生活ルール講習など</p> <p><u>入社時</u>：銀行口座開設、オリエンテーションの通訳・翻訳、パスポート等貴重品の取り扱いルール周知、身分証等のコピーなど</p> <p><u>日常管理</u>：体調不良やトラブル時の対応、定期的な面談によるメンタルヘルスチェック（原則四半期、依頼あれば月次）、日本語講習、現場業務に係る通訳（基本 12 言語）・翻訳（基本 14 言語＋16 言語）、母国語での相談窓口設置、日本人従業員とのトラブル対応など</p> <p><u>帰国時</u>：退去手続、解約等諸手続、空港までの引率など</p> <p>■ORJ による自社の窓口スタッフへの講習の実施、マニュアル整備</p> <p>■提携先の監理団体 4 社と週次で MTG を実施</p>
	アウトカム	<ul style="list-style-type: none"> ・日本での生活から就労、帰国における一連のサポートを受けることで、日本での就労生活ストレスが軽減され得る ・ORJ による定期的な面談において勤務管理、業務内容、賃金の適切な支給、ハラスメント等について確認し、問題があった場合、受入企業に対して改善を指導または官公庁へ報告を行うことで、外国

²⁰ NHK, 「技能実習制度見直しへ有識者会議 制度の存続や再編含め論点に」(2022 年 12 月 14 日ニュース)
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20221214/k10013922771000.html> (アクセス日：2023 年 3 月 14 日)



		<p>人が適切な職場環境において賃金を得ることができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先企業でのトラブル解決や外国人労働者の精神状態の把握・適宜の問題解決、監理団体とのコミュニケーションを通じて、不当な労働環境や不当な労働条件での勤務が抑制される ・ORJのスタッフによる支援体制の質向上が図られる ・ORJによる就労サポートにより、外国人が思い描いた業務内容・条件での就労が実現し、日本での就労生活を安心して過ごすことでやりがいを感じる可能性が高まり、受入企業に定着することができる
	インパクト	<ul style="list-style-type: none"> ・職場定着率の向上は、外国人自身の雇用安定につながるるとともに、コミュニティの一員となり日本社会との共生を図ることができる。 ・適切な賃金を得ることにより外国人材の経済的な自立に繋がる ・特に日本における労働市場ギャップの緩和に貢献し得る
	関連する SDGs (ターゲット)	<p>10.2「2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。」</p> 
ポジティブ・インパクト分析	有意義性・マテリアリティ・国別ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ・民間企業の調査²¹によれば外国人材の正社員の32.6%、パート・アルバイトの20%が孤独感を感じており業務のパフォーマンスに影響を与えているとされるが、これは職場での母語対応の指導者の配置や相談窓口の設置、日常生活での困りごとの解消などがその解決に効果的であるとされている。借入人のアウトプットは、これらに該当するものである。 ・特に日本では深刻な人手不足に直面しつつあり、日本における2030年及び2040年における目標GDP達成のための外国人受け入れによる対応が必要な労働者数は、2030年で約247万人、2040年で約502万人と推計²²されている。
	大きさ	借入人独自に定義したアウトプットであり他社比較や業界内比較は難しい。実績数値は次項の通りである。
	追加性・貢献性	外国人の就労支援を展開する同業他社が多くても複数カ国程度の外

²¹ パーソル総合研究所シンクタンク本部「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査結果報告書」2020年2月。
https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/surveyofforeigners_3.pdf (アクセス日: 2023年3月14日)

²² 独立行政法人国際協力機構、「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書(2022年3月)」, https://www.jica.go.jp/jica-ri/ja/publication/booksandreports/uc7fig00000032s9-att/kyosei_20220331.pdf (アクセス日: 2023年3月14日)



		<p>国人を対象としている中、ORJの展開するサービスでは通訳は12言語、翻訳は14言語以上に対応しており、より多様な外国人対応が可能という点で貢献性は大きい。</p>
	発現の確からしさ	<p>日本の労働市場の外国人労働者数の増加に伴い、サービス提供人数も増加基調にある。新型コロナウイルス感染症対策による出入国制限措置により一時的にサービス提供人数は減少したが、近時の出入国制限措置の緩和によって回復が見込まれる。借入人は2020年実績の22,296人から2030年には500,000人に増加させるべく目標を設定している。</p>

コア・インパクト1に対応して設定されたKPI及びその妥当性：

KPI	KPI	在留外国人の就労サポート人数
	実績	2020年度：22,296人、2021年度：23,972人
	目標	2030年度：500,000人
	施策・取り組み	<p>・本KPIに係る目標達成は、新型コロナウイルス防疫措置に伴う各国の出入国制限措置に大きく左右される部分があるものの、2023年3月時点では各国とも出入国制限を撤廃・縮小傾向にある。ORJはITを活用したハイブリッドサポートを活用するとともに、非製造業を含む全業種へのサポートサービスを展開することで、目標達成を目指すこととしている。</p> <p>・外国人の就労に付随し得るリスクにも対処しながら本KPIに取り組んでおり、責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム「JPMIRAI」に参画し、責任ある外国人材の受け入れをしながら日本で持続可能なサプライチェーンを推進している。また、問題発生時には即座に情報共有できるシステムを構築しており、早期の初動対応に生かされるとともに、ストックされたデータを活用して業務改善も行っている。技能実習生に対しては日本到着後最初の1年間は毎月、その後は四半期に1度面談を行っており、問題を早期に把握するよう努めている。</p>
KPIの適切性	関連性	意図するポジティブインパクトの規模拡大に繋がる指標である
	性質	定量的、測定／代理指標
	その他	<p>技能実習生に対する不適切な扱いは、米国の人身売買報告書の中でも日本における人権問題として取り上げられているほど認知されているが、ORJの適切な運用を前提とすれば、KPIは適正な賃金支払い・労働環境で働くことを確保された在留外国人数とみなすことができる指標でもある。その観点で、本KPIはポジティブだけでなく、ネガティブインパクトの低減にも寄与し得る指標であり、在留外国人労働者保護につながるサービスの高い品質を保持した上で、数値</p>



		目標達成のために量を追求することにより、より多くの人材の適切な就労に繋がると考えられる。
--	--	--

【コア・インパクト2：教育・雇用・賃金】

日本ではさらなるキャリアのステップアップやより自らに適した職業への転職を目指す人が増加傾向にある中、リカレント教育の重要性が認識されており、社会人の教育ニーズはより高まっている。

アウトソーシンググループでは人材ビジネスをコアビジネスとしているが、その中には採用した人材に対してキャリアアップ教育を施し、新たな職務スキル獲得や資格取得を促し人材としての付加価値を向上させたいと、企業等に派遣するビジネスが含まれる。当該ビジネスは直接的に教育を施すものであることはもちろんのこと、より安定した雇用状態の維持やより高い賃金の獲得を可能にすることにつながり得る。

インパクトカテゴリー		生計、資源とサービスの入手可能性、アクセスと可能性、手ごろさ、品質
インパクト・トピック		教育、雇用、賃金
ポジティブ/ネガティブ		ポジティブ
インパクトパス	アクティビティ/ アウトプット	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得や商品知識等の教育を含む基礎教育の提供 業界ごと、職場ごと、資格取得など就労に関連するキャリアアップ教育全般の提供
	アウトカム	各教育受講者が新たなスキル、知識、資格を獲得する
	インパクト	新たなスキル、知識、資格を獲得した受講者のキャリアアップを通して、高付加価値セクターへの人材移動が発生し、生産性向上や働き方の改善が見込まれる
	関連する SDGs (ターゲット)	<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>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> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>4 質の高い教育を みんなに</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>8 働きがいも 経済成長も</p> </div> </div>
ポジティブ・インパクト分析	有意義性・ マテリアリティ・ 国別ニーズ	経済産業省発行の「2022年版ものづくり白書」では、DX等成長分野を中心としたリカレント教育の推進という文脈で、就職に向けた必要なりテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキリングに向けたプログラムを実施するとされている。
	大きさ	借入人独自に定義したアウトプットであり他社比較や業界内比較は



		難しい。実績数値は次項の通りである。
	追加性・貢献性	アウトソーシンググループは様々な業界に所属する企業に対して人材派遣や請負業務を中心としていることから、各業界でどのようなスキル・知識が要求されるのかを自社で把握することができる。そのような同社グループが実施する教育は、各業界等で求められる内容がよりの確に網羅されていることが考えられ、貢献性は大きい。
	発現の確からしさ	日本社会全体におけるリカレント教育の必要性への認識の高まり、また自社人材の高付加価値セクターへのキャリアチェンジの実現は、結果として借入人グループの事業成長に資すること、またインパクト創出のためのアウトプットとなる下記 KPI については数値目標を掲げ過年度の実績数値も増加基調にあることを考慮すると、インパクト発現の確からしさは高い。

コア・インパクト 2 に対応して設定された KPI 及びその妥当性：

KPI	KPI	キャリアアップ教育等（資格取得や商品知識等の教育を含む）の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数
	実績	2020 年度：17,664 人、2021 年度：24,631 人
	目標	2030 年度：300,000 人（累計）
	施策・取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングやオンラインによる教育の仕組の構築 ・DX イノベーションを担う人材を育成するためのプログラムの拡充や外国籍人材の採用* ・新しい働き手としてフリーランス、副業人材の採用* *採用数＝研修受講想定人数と同義である（採用後、全員研修受講となる）
KPI の適切性	関連性	意図するポジティブインパクトの規模の拡大に繋がる指標である
	性質	定量的、測定／代理指標
	その他	直接的にキャリアアップ教育を受けた人数及びその目標達成を追求することと同時に、それが実際に意図したインパクトを生み出しているかどうかについても確認を行っていくことが望ましい。

【コア・インパクト 3：中小企業の繁栄】

公益財団法人日本生産性本部の調査「労働生産性の国際比較 2021」によると、日本の一人当たり労働生産性は OECD 加盟 38 か国の中で 28 位と相対的に低いとされている²³。2022 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2022」においても、生産性の低さは日本経済の課題とされてお


²³ 公益財団法人 日本生産性本部、労働生産性の国際比較 2021,

https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/report_2021.pdf（アクセス日：2023 年 3 月 14 日）



り、働き方改革や人的資本投資による生産性の向上は中長期の経済財政運営において必要な「生産性を高め経済社会を支える社会資本整備」として位置付けられている²⁴。

国内技術系アウトソーシング事業に属している OST は、設計・開発、実験・評価工程など主に製造分野で求められる専門性、通信系アプリケーションや EC サイト、基幹系 IT システムなど主に IT 分野で求められる専門性、医療や化学など研究開発分野等といった専門性の高い分野での人材派遣サービスを提供している。借入人によればこれら高い専門性を保有する技術者派遣は全て派遣先企業の産業生産性を向上させることに貢献しているとのことである。

インパクトカテゴリー		健全な経済
インパクト・トピック		中小企業の繁栄
ポジティブ/ネガティブ		ポジティブ
インパクトパス	アクティビティ/ アウトプット	各分野で高度な専門性を保有する人材の派遣
	アウトカム	派遣先企業の従業員の労働時間圧縮、及び、コア事業へのリソースの集中が可能になる
	インパクト	派遣先企業の生産性向上を通して、日本社会全体の生産性向上や働き方の改善に寄与する
	関連する SDGs (ターゲット)	9.2「包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030年までに各国の状況に応じて雇用及び GDP に占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。」 
ポジティブ・インパクト分析	有意義性・マテリアリティ・国別ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の一人当たり労働生産性は OECD 加盟 38 カ国中 28 位と相対的に低く、内閣府報告書²⁵でも生産性の低さは日本経済の課題とされている。 日本企業に占める中小企業の割合は 99%を超えている²⁶が、従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性）で見ると、中小企業の製造業・非製造業は、大企業の製造業・非製造業と比較して半分以下

²⁴ 内閣府、経済財政運営と改革の基本方針 2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～、

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/decision0607.html>（アクセス日：2023年3月14日）

²⁵ 脚注 23 に同じ

²⁶ 中小企業庁、1. 日本の中小企業、<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chushoKigyousentai9wari.pdf>（アクセス日：2023年3月14日）



		となっており ²⁷ 、中小企業の生産性向上は日本社会全体の生産性向上のために不可欠である。
	大きさ	借入人独自に定義したアウトプットであり他社比較や業界内比較は難しい。実績数値は次項の通りである。
	追加性・貢献性	技術者は採用ニーズが高いため、すでに技術を保有する者を派遣することのみならず、コア・インパクト2にて記載の教育提供、また別途未経験者に絞って提供される KEN スクールモデルによる教育による技術者育成を通じて新規に技術者となった者を派遣することが含まれており、追加性・貢献性が高いと考えられる。
	発現の確からしさ	既存技術者の採用のみならず技術者の新規育成もおこなわれていることを考慮すると、技術者に対する採用競争が激化する環境下でも目指すインパクトが発現する確からしさは十分にあると考えられる。

コア・インパクト3に対応して設定された KPI 及びその妥当性：

KPI	KPI	生産性向上のスペシャリスト人材の人数
	実績	2020 年度：25,582 人、2021 年度：43,385 人 (過年度の増加分は、2021 年の CPL 社買収に伴う増加分 (13,446 人) が 太宗を占めている。)
	目標	2030 年度：100,000 人
	施策・取り組み	・自社採用枠の拡大 ・KEN スクールモデルによる技術未経験者の技術者育成 ・経験者も含めた DX 分野における教育提供
KPI の適切性	関連性	意図するポジティブインパクトの規模の増大につながる指標である
	性質	定量的、測定／代理指標
	その他	本指標に含まれる「専門性」には多様な分野が含まれており、各分野でどのような経路で目指すインパクトが発現されるのかを今後確認することが推奨される。

【コア・インパクト4 (ポジティブ)：ジェンダー平等】

経済産業省の調査によれば、多様性を含む企業はそうでない企業より業績がよく、業務にも良いパフォーマンスを与えるとされている。しかしながら日本企業は未だに異文化の受容性が低い組織であり、その結果日本企業は外国人に敬遠されており、中でも特に女性が敬遠していることが示されている²⁸。日本企業の多様性を高めることは、日本企業のパフォーマンス向上のためにも重要である。

²⁷ 中小企業庁, 2022 年版 中小企業白書 (HTML 版)

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2022/chusho/b1_1_6.html (アクセス日: 2023 年 3 月 14 日)

²⁸ 経済産業省, ダイバーシティに関する各種調査,

https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/diversity/pdf/004_05_03.pdf (アクセス日: 2023 年 3 月 14 日)



この点、借入人が実施する女性活躍推進プロジェクトを通じた社内の啓発活動や風土醸成は、これまで女性活躍やそれが与える効果を認識していなかった層に対し新たな気付きを与えることにつながり、女性活躍を通じた多様性確保を実現する素地を築くうえで重要である。一方で、個々人はそれぞれ異なったキャリアプランやライフプランを持っており、最速でキャリアアップを図りたい人もいれば、ワークライフバランスを重視し自らのペースでキャリアを築きたい人もいると考えられる。借入人は、積極的に女性管理職の登用を行うだけでなく、男女ともにキャリアプラン策定を推奨し、面談を通じてキャリアプランを確認することで、女性活躍推進という掛け声のもとそれら事情の異なる女性社員を一括りにしてしまわないための取り組みも行っている。

インパクトカテゴリー		公平性と正義
インパクト・トピック		ジェンダー平等
ポジティブ/ネガティブ		ポジティブ
インパクトパス	アクティビティ/ アウトプット	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ会社の女性役員インタビュー動画の配信 ・育児／介護研修と制度周知 ・定期的な個人面談の実施、キャリアプランの相談 等
	アウトカム	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員のキャリアパスや育児・介護が発生した際の制度を理解することで、女性社員が持つキャリアパスへの不安が解消される ・キャリアにおける個々人の希望や、個々に異なる事情を把握する ・女性活躍推進を含む人事施策において個々人のキャリアプランやライフプランが考慮される
	インパクト	個々の女性社員が自らに最適なペースでキャリアアップを図りながら、管理職への登用が進むことで、女性が組織の中でより大きな意思決定権を持ち、平等なリーダーシップの機会が確保される
	関連する SDGs (ターゲット)	<p>5.5 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>10.2 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 ジェンダー平等を 実現しよう</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 人や国の不平等 をなくそう</p> </div> </div>
ポジティブ・インパクト分析	有意義性・ マテリアリティ・ 国別ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ・日本について、SDGs の目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」は、重大な課題が残る領域の一つとされており、とりわけ政治参画及び賃金格差の課題が大きい。2022 年時点の SDGs 5 の進捗についても「やや改善しているものの、目標達成するためには不十分である (Since moderately improving, insufficient to attain goal)」と評価



		<p>されている²⁹。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府では「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」を策定し、男女間賃金格差への対応を掲げているが³⁰、管理職以上の女性比率が限定的であることが原因であると言われている。
	大きさ	<p>借入人単体のうち内勤社員のみが直接の対象である。しかしながら借入人は多くの人材を扱う企業であり、その企業的意思決定に参画する女性が増えることは借入人の今後の人材ビジネスの中に女性の視点がより多く取り込まれる可能性があることを考えると、一定の大きさがあると考えられる。</p>
	追加性・貢献性	<p>自社の努力によって現在よりも大幅に比率を引き上げることでより、直接的に経済分野の意思決定に参画する女性の増加が見込まれることから、一定の追加性があると考えられる。</p>
	発現の確からしさ	<p>下記記載の通り借入人は 2018 年より本取組を開始しており、当時から着実に女性管理職比率が高まっている。また借入人は本項目をマテリアリティに設定し下記と同じ KPI を設定・公表していることから、インパクト発現の確からしさが存在する。</p>

コア・インパクト 4（ポジティブ）に対応して設定された KPI 及びその妥当性：

KPI	KPI	女性管理職比率（アウトソーシング単体を対象とする）
	実績	2018 年度：3.1%、2019 年度：5.9%、2020 年度：6.1%、2021 年度：9.2%
	目標	2030 年度：30%
	施策・取り組み	<p>管理職のみを対象としてはいないものの、借入人は 2018 年から「女性活躍推進プロジェクト」を発足させ、女性活躍に関する意識調査を実施し、その結果から課題や改善点を洗い出し、分科会でアクションプランを設けて取組を進めている。また借入人は ESG データとして上記 KPI の他、女性従業員比率、男女ごとの平均勤続年数なども関連指標として開示している。</p> <p>「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」や、経団連の「2030 年 30%へのチャレンジ」にも賛同し、女性活躍推進プロジェクトのもと、分科会での議論、及び、アクションプランを実施している。</p>

²⁹ The Sustainable Development Report, <https://dashboards.sdindex.org/profiles/japan>（アクセス日：2023 年 3 月 14 日）

³⁰ 内閣府男女共同参画局，女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針），
https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2022_setsumei.pdf（アクセス日：2023 年 3 月 14 日）



		代表取締役を委員長とし、取締役会直下に設置されたサステナビリティ委員会にて進捗管理される。経営管理本部にて実務推進が行われる。
KPIの適切性	関連性	企業における女性の活躍度合いを測る代表的な指標である
	性質	定量的、測定／代理指標
	その他	2022年の日本の女性管理職比率は9.4% ³¹ であり、借入人は2021年度時点でほぼ全国平均と同程度の水準にある。今後目標水準を達成するため、さらに取組を加速させることが期待される。


【コア・インパクト5：賃金・健康および安全性】

事業そのものや提供するサービスの根幹が人材である借入人にとって、派遣される人材が派遣先企業における業務において労働災害を被り稼働できなくなることは、自社ビジネスへの直接的な影響があるのみならず、派遣元として適切な労災防止施策を怠ったという評判リスクもはらんでいる。無論、派遣人材の安全を確保することは、借入人のビジネスにとってのリスク回避である以前に、派遣労働者自身の肉体的・精神的な安全を確保することであり、人材分野でビジネスを展開する企業として当然に求められる対応である。借入人は自社ビジネスに付随する上記リスクを回避するため、下記記載の対応を行っている。

インパクトカテゴリー		生計、健康および安全性
インパクト・トピック		賃金、NA（労働安全衛生） ※NA: UNEP FIのインパクトカテゴリーの小項目としてのインパクト・トピックは示されていないためNA（該当なし）としたが、各インパクトカテゴリーの内容に照らすと「労働安全衛生」といった一般的なトピックに該当すると考えられる。
ポジティブ/ネガティブ		ネガティブ
インパクトパス	アクティビティ/ アウトプット	<安全> ・重点災害（転倒災害、交通災害）防止の取り組み（セミナー等） ・HH（ヒヤリハット）提案の推進 ・安全に関する研修動画作成 他 <衛生> ・ストレスチェック及び集団分析の実施 ・メンタルヘルス研修 他
	アウトカム	派遣労働者が、より安全に配慮して業務を行うようになり、労働災害の発生リスクが低減する
	インパクト	安全・安心な労働環境が実現される

³¹ 帝国データバンク，特別企画：女性登用に関する意識調査（2022年），
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p220813.pdf>（アクセス日：2023年3月14日）



	関連する SDGs (ターゲット)	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。」 
ネガティブインパクト・マネジメント (必須)	認識	労働安全衛生方針を定めている他、業務災害度数率、強度率、年千人率といった労災指標を公表しており、自社のコア業務に係るリスクとして一定程度の認識をしていると考えられる。
	体制	安全衛生課を中心に、顧客企業、事業拠点、現場作業員などが協働して各種研修等を実施している。
	取組内容・状況	労災件数等、関連する指標を開示している。

コア・インパクト 5 に対応して設定された KPI 及びその妥当性：

KPI	KPI	労災認定数 (アウトソーシング単体を対象とする)
	実績	非開示
	目標	2023 年度：2022 年度の 10%減
	施策・取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・重大事故に発展する可能性のある労働災害として転倒災害を特定し、転倒災害防止講習を実施している。 ・各現場をもっともよく知る作業員から知見を吸い上げて改善につながるヒヤリハット提案を実施している。 ・メンタルヘルス面での取り組みとして、ストレスチェックテストの実施や電話カウンセリング窓口の設置を行っている。
KPI の適切性	関連性	労災認定数は、職場における健康および安全性に直接関連する指標の一つである
	性質	定量的、測定/代理指標
	その他	労働災害には軽微なものから重大なものまで様々あり、今後労働災害の中で優先順位付けを行い、重要なものに絞って対策を行うこと等、継続的な取組が期待される。

2-2 の結論

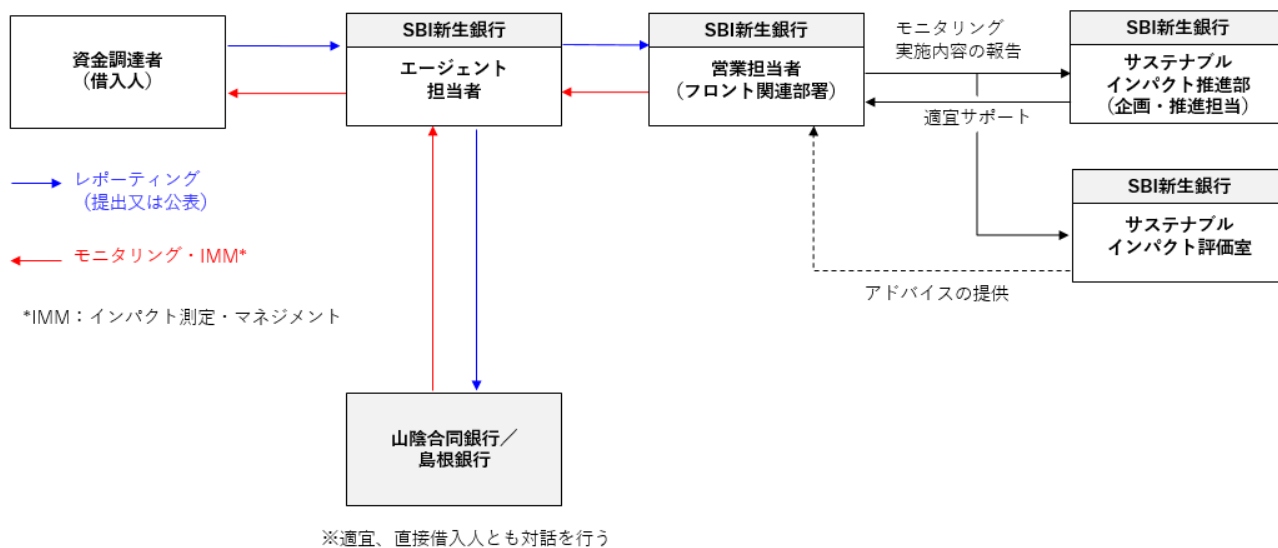
2-1 で特定された各コア・インパクトについて、それぞれのインパクトパスを確認し、ポジティブインパクトを増大するため、又はネガティブインパクトに対処するための指標や目標が設定されていること、またその内容が妥当であることを確認した。また、ネガティブなコア・インパクトについては、そのマネジメント体制や取組状況を確認し、いずれのネガティブなコア・インパクトについても、適切に緩和・管理されている/されつつあると評価した。

2-3. モニタリング

ポジティブ・インパクト・ファイナンスでは、ファイナンスの実行後も意図されたポジティブなインパクトが引き続き創出されるとともに、事業活動に付随する重大なネガティブインパクトが継続的に回避・緩和されているかをモニタリングする。ここでは、本ファイナンスにかかる貸付人のモニタリング方針等を確認する。

(1) 貸付人のモニタリング実施体制

本ファイナンス実行後のモニタリング実施体制は以下の通り。



(2) 貸付人のモニタリング方針と実施内容

本ファイナンスの実行後、ファイナンス期間に亘り、貸付人は少なくとも年に1回以上及びKPIの進捗に重大な悪影響を及ぼす事象が発生した場合には、設定したKPIの進捗状況や借入人の対応方針をモニタリングするとともに、必要に応じて借入人との間で対話を行い、インパクトマネジメントの支援に努めるとのことである。

(3) 契約書等への規定状況

評価室は、本ファイナンスに付随して借入人から提出されるポジティブ・インパクト・ファイナンス確認書を確認し、設定されたKPIの進捗状況を含む適切なレポートが確保されていることを確認した。

2-3の結論

本ファイナンスの実行後も、意図されたポジティブなインパクトの実際の発現状況や、事業活動に付随する重大なネガティブインパクトが継続的に回避・緩和されているかをモニタリングする体制となっていることを確認した。



ポジティブインパクトとしての適格性についての結論

評価室は、評価対象のファイナンスについて、PIF 原則の原則 1 が定める定義を満たしており、ポジティブ・インパクト・ファイナンスとして適格であると評価した。

(この頁、以下余白)



3. PIF モデルフレームワーク例示事項の採用状況について

ここでは、透明性の向上を目的として、前の段階で実施されたインパクト分析（インパクトの特定、評価、モニタリング）の実践内容が、PIFモデルフレームワークが例示する内容をどの程度採用しているかを示す。但し、PIFモデルフレームワークは絶対的なものではなく、試行錯誤を繰り返しながら継続的に改良・更新されるライブツールとして設計されていることがPIFモデルフレームワーク上でも明記されている。多くの項目が、「あり得る手法とツール」(possible approaches & tools)として示されているため、その性質を鑑みモデルフレームワークに対する準拠性を判断するのではなく、その採用状況を確認することとした。

1) 特定 (IDENTIFICATION)

PIF モデルフレームワークの例示事項 ³²	本評価における採用状況の確認
この段階では、詳細なインパクトの評価 (assessment) ではなく、重大なポジティブ及びネガティブインパクトを特定するためのハイレベルなスコーピングを行う。この段階では、評価及びモニタリング段階での焦点となる、金融商品の「意図されたポジティブインパクト」がどのポジティブインパクトになるかが選択される	「2-1. インパクトの特定」では、ハイレベルなスコーピングを行ったうえで、借入人の事業特性等を踏まえた調整を行い、ポジティブ及びネガティブなインパクトを特定している。
インパクトを特定する範囲は事業会社レベルであるため*、インパクトの特定は金融商品の開始 (inception) 前、もしくは、遅くとも開始時に行う *金融商品が提供され、評価が行われる対象として、正確な法人（グループ、子会社など）が明示されていなければならない	事業会社レベル（指標により、連結ベース／単体ベース）で分析対象を特定している。また、包括的なインパクト分析は、ファイナンスの提供に先立ち実施されている。
事業会社のオペレーションの文脈において産業セクターや事業活動の種類が検討され、操業する国や場所に関連する重要なサステナビリティ課題を含め、事業会社の活動がこれらの課題に貢献しているかを考察する	インパクトの特定にあたっては対象企業が属する産業セクターや事業活動の内容を踏まえている。
関連する市場慣行や基準、また事業会社がこれらを遵守しているかを考慮する	対象企業が属する産業セクターに存在する基準や様式等が参照され、項目によってはそれ以上の対応がなされている。
事業会社が、CSR レポート、統合報告書やその他の公開情報により表明している、ポジティブインパクトを生み出し及び/又はネガティブインパクトを管理するための戦略的な意図及び/又はコミットメントを考慮する	対象企業が公表しているサステナビリティに関する方針やマテリアリティを考慮のうえ特定を行っている。
資金提供者に除外リストがある場合には、考慮に入れる	アレンジャー兼貸付人である SBI 新生銀行の「責任ある投融資に向けた取組方針」 ³³ に規定される禁止取引等に抵

³² 脚注3に同じ。原文は英文であり、和訳は評価室による。一部意訳や省略を行っている。

³³ SBI 新生銀行、責任ある投融資に向けた取組方針, <https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/sustainability/policy/investment.html>



	触しないことが確認されている。
持続可能な方法で行わなければ重大なネガティブインパクトを引き起こし得る活動への、事業会社の関与を考慮する	インパクトの特定に当たっては、借入人の事業に付随するネガティブインパクトの検討も併せて行っている。
対象企業の活動に関連する潜在的なネガティブインパクトを特定するために、起こりえる論争、および/または、企業から伝えられた意図と実際の行動に明らかな矛盾がないかを検討するために入手可能な情報をスクリーニングする	対象企業に関する不芳情報等を確認し、2021 年末に不適切会計事案が、また 2023 年 3 月に決算短信の修正に関するリリースが発出されていることを確認している。 不適切会計については一連の再発防止策とその進捗について確認するとともに、決算短信の修正についてはその内容につき借入人の取締役より直接ヒアリングを実施し、不正行為や組織的な問題ではないことを確認した。 ただし借入人グループは M&A を通して急速にグループ企業数を拡大しており、規模に見合ったグループガバナンスの構築が直近の課題であることを認識している。
上記の戦略を適用するための情報やツールが不足している場合、商品組成者は、PI インパクトレーダーのようなインパクトスコーピングツールを用いてインパクトマッピングを行うことができる	インパクトの特定にあたっては、インパクトレーダーを基礎ツールとしつつ、入手可能な情報を考慮している。
この初期特定段階からの重要なアウトプットは、意図されたポジティブなインパクト及び事業会社の活動に付随する重大なネガティブインパクトの一覧である。これらのインパクトは、後続の「評価」段階の焦点となる。いくつかの事業会社は、この特定の段階で不適格となり得る	ポジティブインパクトとネガティブインパクトの両方を特定のうえ、一覧として示している。

2) 評価 (ASSESSMENT)

PIF モデルフレームワークの例示事項	本評価における採用状況の確認
<p>評価の段階では、商品組成者は、前の段階で特定された重大なポジティブ及びネガティブインパクトを「ズームイン」することが可能となり、したがってこの段階では以下を決定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な評価 (evaluation) とレポートを可能にするための、意図されたポジティブインパクトの指標 ネガティブインパクトに対処するための適切な行動 	<p>複数のポジティブインパクトの増大に向けた KPI が設定されている。また、借入人の全社的な環境・社会リスクマネジメントの状況に加え、特定されたネガティブなコア・インパクトごとのマネジメント体制・取組状況を確認し、ネガティブなインパクトが適切に緩和・管理されている/されつつあることを確認した。</p>
<p>企業の活動から生じる重大なポジティブインパクトを評価するための戦略 (strategies) には、以下が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> タクソノミー (taxonomy) の参照 実証データ (empirical data) の使用 予測モデル (predictive models) の使用 	<p>ポジティブインパクトの評価に当たっては、主に過去実績を検討している。</p>



<p>企業の活動から生じる重大なネガティブインパクトを評価するための戦略：</p> <p>特定段階で収集された情報に基づいて、各商品組成者は、企業のネガティブインパクトがある場合、それを評価するために必要な調査の種類を決定する必要がある。以下は、企業がネガティブインパクトを適切に管理しているエビデンスとなり得る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネガティブインパクトを特定するために、インパクト特定システムを導入している ・そのネガティブインパクトを継続的に特定、軽減、モニタリングするためのリスクマネジメントシステムがある ・ネガティブインパクトを管理するための目標とアクションプランが、セクター内および/または当該地理的範囲の同業他社のものと同レベルである又はそれよりも優れている ・関連する市場慣行および基準との整合性を示している 	<p>ネガティブインパクトの評価に当たっては、借入人の一般的な、及びネガティブインパクト項目毎の、環境・社会リスクマネジメントシステムを確認し、リスクに対する認識や取り組みの状況、方針を確認している。</p>
<p>評価段階の最後には、商品組成者は、当初特定されたインパクトの関連性を確認し、意図されたポジティブインパクトの性質と範囲を適格なものとし (qualified)、ネガティブインパクトがある場合にはそれがどのように軽減されるかを決定している必要がある。最後に、モニタリングされるインパクト指標が特定されている必要がある。</p>	<p>「2-2.インパクトの評価」段階においては、ポジティブ及びネガティブインパクトを評価し、ポジティブインパクトとして適格であると判断している。</p> <p>また、モニタリングされるインパクト指標も確認している。</p>
<p>実際のインパクトに関する指標が常に入手可能とは限らないことに注意することが重要であり、その場合、これらのインパクトの実体化(materialization) につながる要素に基づき測定を行う必要がある。</p> <p>商品組成者は、用いるメトリクスについて透明性を確保し、これらが実際のインパクト測定値であるのか、実際の代理指標であるのかをステークホルダーに対して明確にする必要がある。</p>	<p>各コア・インパクトについて、その性質を示している。</p>
<p>評価段階の最後に、企業（ゆえに、企業に対する金融商品）は、PI（ポジティブインパクト）として適格と認められ得る。</p>	<p>Part I .2 の分析を踏まえ、評価対象案件が PI として適格であると結論付けている。</p>

3) モニタリング (MONITORING)

PIF モデルフレームワークの例示事項	本評価における採用状況の確認
<p>モニタリングの目的は、金融商品の開始時に、企業が PI として適格であると認められるために設定されたクライテリアが引き続き満たされていることを管理することである。</p> <p>モニタリング段階は、金融商品のライフタイムに亘って継</p>	<p>本ファイナンス期間に亘って継続的にモニタリングされる予定であることを確認している。</p> <p>また本ファイナンスは 1 年間のみの期限で設定されるコミットメントラインであり、当該枠を今後更新する場合</p>



<p>続することが期待され、場合によっては改善プログラムや撤退戦略についての情報を提供し得る。商品組成者の裁量により、モニタリングの期間は金融商品のライフタイムを超えて、または商品組成・設計者によるエグジット後も、商品組成者のコーポレート顧客のリレーションシップマネジメント慣行の一環として継続することも可能である。</p>	<p>は、そのタイミングで再度、その時点の借入人のポジティブ・ネガティブ双方のインパクトについて検討を行う予定である。</p>
<p>モニタリングツールは、以下の評価を可能にすることが望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業会社の活動から生じる意図されたポジティブなインパクトが継続すること ・重大なネガティブインパクトが引き続き適切に回避・軽減されていること。 	<p>モニタリング内容には、ポジティブなインパクトの発現状況や、重大なネガティブインパクトが継続的に回避・緩和されているかが含まれる。</p>
<p>一般開示情報を参照することに加えて、商品組成者の役割は、事業会社によるモニタリングとレポートを可能な範囲で推奨し、可能な場合にはその他の入手可能な情報と契約交渉を活用することである。</p> <p>事業会社がインパクトの「特定」「評価」プロセスに積極的に参加する場合、ベストエフォートベースで、いくつかの指標やコベナンツを法的文書に反映することが望ましい</p>	<p>ファイナンス関連文書にて KPI のレポートイングについて定めている。</p>
<p>事業会社がインパクトの「特定」「評価」プロセスに積極的に参加しない場合や、指標やコベナンツの主導権が商品組成者にある場合、後者は事業会社が提供する情報や、ある場合には第三者機関によるレビューに依拠することになる。</p>	<p>上記は満たされているが、借入人は一部指標を除き、当該 KPI の情報を統合報告書等でも開示予定である。</p>
<p>いずれの場合でも、金融商品の実行時またはオンゴーイングベースで事業会社と協働する場合、商品組成者はそのポジションを以下のように使用すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的（例：金融商品の期間に従って、年次又は 2 年毎の評価）に、また例外的な事象（例：事業会社自体またはそのセクター全体に関連する重大な問題又は論争、ビジネスモデルの変化、取得・減少等）が発生した場合、事業会社のポジティブ及びネガティブなインパクトに関する情報を入手/アップデートする。 	<p>本ファイナンスは 1 年間のみのコミットメントライン枠の設定であるが、期間中に最低 1 回、また例外的な事業が発生した場合にレポートイングが行われることが、ファイナンス関連文書にて規定されている。</p>
<p>インパクトに関する情報開示を促す。しかし、この情報はまた商品設計者に対して機密扱いで公開し得る（その場合、当該フレームワークの信頼性と実行を確認するために、事業会社レベル又は商品組成者レベルでの第三者機関によるレビューが強く推奨される）</p>	<p>本評価レポートの開示により、インパクトに関する情報を開示している。</p>
<p>モニタリングの段階においては、商品組成者は、金融商品が</p>	<p>モニタリングには、PI としての適格性が維持されている</p>



引き続きPIとしての適格性を有することを確認する。

かを判断するのに必要な情報が含まれる。

PIF モデルフレームワーク例示事項の採用状況についての結論

評価室は、評価対象のファイナンスの組成・実行にあたってはインパクトの特定・評価を含め、PIFモデルフレームワークが例示する分析のツールやアプローチを多数採用したうえでインパクトの特定・評価等がなされていることを確認した。

(この頁、以下余白)



Part II : PIF 原則への適合性について

PIF 原則は、貸付人を主体とするファイナンス原則である。そのため Part II では、貸付人による対象案件の組成・実行プロセス等を、PIF 原則が示す各原則及びその要素に適合しているかを確認し、原則 3 で示される透明性を確保することを目的に確認内容を開示する。なお、PIF 原則は、金融機関が自身のポートフォリオの全体にわたってポジティブインパクト金融を特定、推進し、伝達することを趣旨とした一連のガイドラインとして位置づけられている。

1) 定義 (DEFINITION)

PIF 原則 ³⁴	評価室による確認結果
持続可能な発展の3つの側面（経済、環境、社会）のいずれにおいても潜在的なネガティブインパクトが適切に特定・緩和され、少なくとも1つの側面においてポジティブインパクトをもたらすこと	評価対象案件では、3つの側面のうち経済、社会の2つの側面についてネガティブインパクトが特定・緩和されているとともに、両側面でポジティブインパクトが期待される。環境側面に関するインパクト特定はされていないものの、借入人の事業を考慮した結果、他の2側面が与えるインパクトと比較して相対的に小さい。評価室は、借入人にとっての有意義性を考慮しても、環境側面のインパクトを特定していないことは妥当でないとまでは言えないと判断した。
PIF 原則は、サステナビリティ課題の相互関連性を認識しており、ゆえに、セクターを特定するのではなく、ポジティブ及びネガティブインパクトの全体的な評価（a global assessment）に依拠することとしている	特定の課題分野だけでなく、インパクトレーダーを用いて事業活動に付随し得るポジティブ及びネガティブなインパクトの両面を包括的に評価している。

2) 枠組み (FRAMEWORK)

PIF 原則	評価室による確認結果
PIF の実施主体は、投融資しようとする事業活動、プロジェクト、プログラムおよび/または投融資先の事業主体のポジティブインパクトを特定したり、モニタリングするための十分なプロセス、手法、ツールが必要である。	SBI 新生銀行は、投融資先のポジティブインパクトを特定しモニタリングするためのプロセス、方法、ツールを確立し、「PIF 実施フレームワーク」としてまとめている。
ポジティブインパクトを判断するための具体的な（specific）のプロセス、基準、手法を設定する。分析には、活動、プロジェクト、プログラムだけでなく子会社等（underlying companies）も含める。	SBI 新生銀行は、ポジティブインパクトを判断するための一定のプロセス、基準、方法を設定し、「PIF 実施フレームワーク」として策定している。分析対象は原則として連結ベースとすることを明記している。
ポジティブインパクトの適格性を判断する前に、通常の ESG リスクマネジメントを適用する。	SBI 新生銀行の「責任ある投融資に向けた取組方針」、山陰合

³⁴ 脚注 2 に同じ。原文は英文であり、和訳は評価室による。一部意訳や省略を行っている。



	同銀行の「サステナビリティ宣言を踏まえた投融資方針」 ³⁵ 、島根銀行の「融資基本方針（クレジットポリシー）」 ³⁶ を含む、通常の ESG リスク管理プロセスが適用されている。
金融商品の有効な期間全般に亘り、意図されたインパクトの実現状況をモニタリングするための具体的なプロセス、基準、方法を実践（implement）する	SBI 新生銀行は、「PIF 実施フレームワーク」において、ファイナンス期間に亘ってモニタリングを行うこと、またモニタリングに関するプロセス、基準、方法を定めている。
上記のプロセスを実施するために、しかるべき権限（with relevant mandate）と必要なスキルセットを持つスタッフを配置する。	専門部署であるサステナブルインパクト推進部（企画・営業推進担当）及びサステナブルインパクト評価室がプロセスの実施においてそれぞれの役割を担っている。
上記プロセスの実践（implementation）については、必要に応じてセカンドオピニオンおよび/または第三者保証を求める。	「PIF 実施フレームワーク」の PIF 原則への適合性について、DNV ビジネス・アシュアランス株式会社より第三者意見を取得している。
継続的に、必要に応じてプロセスを見直し更新する。	「PIF 実施フレームワーク」上、プロセスを定期的に見直すこととしている。
ポジティブインパクトの分析は、既存のプロセス、例えば商品やプロジェクト、顧客のオンボーディングや定期的なレビューと並行して（alongside）行うことができる。	ポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかるインパクト分析は既存の与信プロセスと概ね並行したタイムラインで実施している。
ポジティブインパクトの分析は、一般に広く認められた既存のツール、基準、イニシアティブがあればそれらを有効に活用することができる（例えば、プロジェクトファイナンスの場合、赤道原則は、広く認められたリスクマネジメント基準を提供している）。	分析に際しては、インパクトトレーダーをはじめとする UNEP FI のツールのほか、マテリアリティ一覧等を活用している。

3) 透明性（TRANSPARENCY）

PIF 原則	評価室による確認結果
<p>PIF の提供主体は、以下にかかる透明性の確保と情報開示が求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブインパクトと考えられる活動、プロジェクト、プログラム及び/又は資金調達主体や、意図されたポジティブインパクトそれ自体について（原則 1 に関連） ・インパクトの適格性を判断し、かつモニタリングと評価を行うために確立されたプロセスについて（原則 2 に関連） 	<p>本評価書の開示により透明性が確保される。</p> <p>また事業主体が達成するインパクトについては、借入人の統合報告書等でその進捗が開示される予定である。</p>

³⁵ 株式会社山陰合同銀行，サステナビリティ宣言を踏まえた投融資方針，

<https://www.gogin.co.jp/about/csr/investmentandloan/index.html>（アクセス日：3月15日）

³⁶ 株式会社島根銀行，融資基本方針（クレジットポリシー），<https://www.shimagin.co.jp/company/creditp/>（アクセス日：2023年3月15日）

<p>・ファイナンスした活動、プロジェクト、プログラムおよび/または投融資先の事業主体が実現したインパクトについて（原則 4 に関連）</p>	
<p>金融商品を通じて提供される資金の使途、およびそれらが意図するポジティブな貢献は、関連文書において明確に提示されるべきである。</p>	<p>本ファイナンスはコミットメントラインであり、借入人からの借入申し込みに応じて実行される資金の使途は短期運転資金である。本ファイナンスが意図するポジティブインパクトは、Part I.2-2 記載の通り。</p>
<p>原則は、どの手法、および KPIs でポジティブインパクトを特定、分析、承認するかをあらかじめ定めるものではなく、分析の枠組みとその結論について、透明性と開示を要請するのみである。資金提供機関は、それぞれの企業文化やビジネス戦略に合わせて、各々のペースで、柔軟にアプローチを発展させていく必要がある。これに関わらず、ポジティブインパクト金融のフレームワーク及び実行されるポジティブ・インパクト・ファイナンスは、第三者によって評価してもよい。</p>	<p>SBI 新生銀行は、自社のコーポレートカルチャーやビジネス戦略を踏まえて分析手法等を定めている。また、本評価書の開示により、透明性と開示を確保している。</p>
<p>各事業体は、ポジティブインパクト活動及びビジネスについて、定期的に報告することが推奨される。事業体が、サステナビリティ課題に関してすでに利用している報告枠組みを、この趣旨で用いることも可能である。</p>	<p>ファイナンス関連文書にて、融資期間中に少なくとも 1 回、また例外的な事業が発生した場合にレポートが行われることとなっている。また、借入人は KPI の進捗状況を Web 等でも適宜開示予定である。</p>

4) 評価 (ASSESSMENT)

PIF 原則	評価室による確認結果
<p>事業主体（銀行、投資家など）が提供するポジティブ・インパクト・ファイナンスは、実現されるインパクトに基づいて評価されるべきである。</p>	<p>評価対象案件について特定されたコア・インパクトについては、PIF モデルフレームワークに沿った評価を実施している。またファイナンス全体についての、PIF 原則が例示する観点による評価は表 1 の通り。</p>
<p>ポジティブ・インパクト・ファイナンスの評価は、例えば内部モニタリング及び評価の目的で、社内で行うことができる。また、認証及び/又は格付のために、資質のある第三者（例：監査会社、調査会社、格付機関）が行うこともできる。</p>	<p>評価対象案件については、一次的なコア・インパクトの特定及び KPI 設定を含むモニタリング案の作成を、フロント部署及びサステナブルインパクト推進部（企画・営業推進担当）が実施し、かかる内容の適切性の確認及びインパクトの評価を、社内ですべての独立性を確保したサステナブルインパクト評価室が行っている。</p>
<p>原則 2 に関して、ポジティブ・インパクト・ファイナンスの実施は金融機関の既存のビジネスプロセスにおけるインパクト分析の統合に依存する。ポジティブインパクトを特定、分析し、管理するこれらのプロセスは、監査会社などの適格な第三者による認証を通じて、外部評</p>	<p>SBI 新生銀行のフロント部署は、与信審査プロセスの一環として借入人のインパクト分析を実施している。</p>



価の対象とすることも可能である。	
------------------	--

表 1：PIF 原則が例示するポジティブ・インパクト・ファイナンスの評価基準

	PIF 原則が例示する観点	評価内容
多様さ	多様なポジティブインパクトがもたらされるか	「雇用」「経済収束」「教育」「健康および安全性」等、多様なポジティブインパクトが見込まれる。
大きさ	大きなインパクトがもたらされるか	借入人独自の指標が多く、他社や業界内での単純比較は難しいものの、過年度実績は増加基調にあり、目標数値も掲げて情報開示を行っていることから、本ファイナンス期間以降の将来も含め、大きなインパクトが期待される。
資本効率性	投下資本に対して大きなインパクトがもたらされるか	本ファイナンスは特定のプロジェクトに紐づいたものではないため、本ファイナンスに関する資本効率性の評価は困難である。
民間資金の活用度合い	公的資金や寄付に比して民間資金が大きく活用されるか	民間企業の事業活動を評価するものであり、当該観点での分析はそぐわないことから評価は行わない。
追加性	追加的なインパクトがもたらされるか	ポジティブインパクトが見込まれる事業では未経験者に対する教育研修の提供により新規に技術者人材を育成するなど、明確な追加性が認められる。

Part II：PIF 原則への適合性についての結論

評価室は、評価対象のファイナンスが PIF 原則に沿って組成・実行されており、その結果対象案件にはポジティブ・インパクト・ファイナンスとしての適格性が認められると判断した。

本評価の最終結論

評価室は、評価対象のファイナンスが PIF 原則に沿って組成・実行されていること、また組成・実行にあたってはインパクトの特定・評価を含め、PIF モデルフレームワークが例示する事項も採用しながらインパクトの特定・評価等がなされており、その結果対象案件にはポジティブ・インパクト・ファイナンスとしての適格性が認められると判断した。

以上

**【ご留意事項】**

- (1) 本資料は、評価対象案件についてポジティブ・インパクト・ファイナンスとしての適格性を評価することを目的としています。本資料及び本資料に係る追加資料等により弊行が参加金融機関に対して本取引への参加を斡旋、推奨、勧誘又は助言するものではありません。参加金融機関は、自らの情報に基づき、自らの責任において分析・検討し、本取引への参加判断を行ってください。
- (2) 本資料は、株式会社アウトソーシング（以下、「借入人」という。）から提供された情報及び一般に入手可能な公開情報他、弊行が信頼できると判断した情報をもとに作成されておりますが、弊行はその内容・記述について、真実性、正確性、完全性及び網羅性を保証するものではなく、本資料はいかなる意味においても法的拘束力を持つものではありません。また、弊行は状況の変化等に応じて、弊行の判断でポジティブインパクト金融原則等への適合性に関する評価を変更・保留したり、取り下げたりすることがあります。弊行は、本資料の誤りや変更・保留、取り下げ等に関連して発生するいかなる損害や損失についても一切の責任を負いません。
- (3) 弊行は、本取引以外の取引において借入人等に関する情報を保有又は今後取得する可能性があります。これらの情報を開示する義務を負うものではありません。
- (4) 本資料の著作権は株式会社 SBI 新生銀行に帰属します。弊行による事前承諾を受けた場合を除き、本資料に記載された情報の一部あるいは全部について複製、転載又は配布、印刷など、第三者の利用に供することを禁じます。

【指定紛争解決機関】

一般社団法人全国銀行協会

連絡先 全国銀行協会相談室