

## 株式会社アウトソーシング向け証書貸付にかかるサステナビリティ・リンク・ローン原則への適合性について

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 サステナビリティ・リンク・ローン

発行日 2021年7月7日

### ■ 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	証書貸付
金額	150 億円
実行予定日	2021年7月26日
最終期日	2026年7月26日
資金使途	事業資金

### ■ 本評価の目的

本評価は、株式会社アウトソーシング（以下、「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（以下、「本ローン」）について、ローン・マーケット・アソシエーション（Loan Market Association）らが公表している「サステナビリティ・リンク・ローン原則」（Sustainability Linked Loan Principles, May 2021）への適合性を評価することを目的とする。評価に際しては、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」が定める5つの要素別に確認を実施することとし、確認内容には設定された業績改善指標（KPI）やサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）の適切性等についての確認を含む。

### ■ 評価結果概要

評価室は、評価対象案件がKPI及びSPTsの適切性・妥当性を含め、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」（2021年5月改訂版）が定める5つの要素を満たしており、同原則への適合性も認められると評価した。項目別の評価結果概要は以下の通り。

項目（Part）	評価結果	評価概要
I : KPI の適切性	適合	選定されたKPIはアウトソーシンググループのマテリアリティに対応したものであり、サステナビリティ及びビジネス戦略にとって重要である等、KPIは適切に設定されている。
II : SPTs の妥当性	適合	SPTsの水準は概ねアウトソーシンググループの2030年度目標と整合しており、過年度実績との比較や達成に向けた追加的施策からも、総合的に見て野心的な内容と言える。
III : インセンティブ	適合	本ローンはSPTsの達成又は未達に応じて貸出条件が変動する設計となっており、借入人に対するインセンティブが具備されている。
IV : レポートティング	適合	貸付人及び一般に対してSPTsの達成状況に係る情報提供が少なくなく、定期的に報告される。



		とも年1回実施される。
V : SPTs の検証	適合	期中の SPTs の実績値については、独立した立場からの検証が実施される予定である。



■ 「サステナビリティ・リンク・ローン原則」が定める要素別の評価（Part I～V）

Part I : KPI の概要及び適切性

サステナビリティ・リンク・ローン原則では、選定されたKPIが借入人の中核となるサステナビリティ及び事業戦略にとって重要であり、また産業セクターの関連するESG課題に対応した指標であること、一貫した方法論に基づいて測定又は定量可能であること等を要件としている。Part Iでは、選定されたKPIの概要及び当該KPIの適切性を確認する。

(1) KPI の概要

アウトソーシングは1997年に日本の製造業に対する人材サービス企業として設立され、現在では製造派遣やIT関連分野を中心とした技術者派遣、在留外国人向け就労支援サービスなど、M&Aを通じて国内外で200社を超える子会社を傘下にグローバル展開を行っており、その事業領域は多岐に亘っている。主要子会社には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」）のほか、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」）やオランダでeコマースへの派遣などを手掛けるOTTO Holding B.V.などが含まれている。

本ローンの組成にあたり、アウトソーシングは自社グループのサステナビリティ及びビジネス戦略の中核課題に関連した次の4つのKPIを選定した。

1. 「就業機会の提供」：在留外国人の就労サポート人数
2. 「就業機会の提供」：スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）
3. 「質の高い教育の提供」：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）、教育プログラムの受講想定延べ人数
4. 「産業全体の生産性の向上」：生産性向上のスペシャリスト人材の人数

それぞれの定義、算定対象範囲、及び、測定方法の概要は下表の通りである。なおKPI1については、サービス毎または提供を行う法人毎に延べ人数を集計するため、対象者が重複するケースが想定される。またKPI2とKPI3の構成要素のうち、「新卒を除く技術系セグメントの未経験者採用数」は重複している。

KPI	定義	集計対象範囲 (パウンダリ)
KPI 1: 在留外国人の就労 サポート人数	以下の在留外国人への就労のサポート人数 の合計（2021年1月からの累計（延べ人 数）） ・ORJが管理受託する人数	・ORJ ・アウトソーシング ・インドネシア、ベトナム、インド、 タイ、カンボジア各現地法人*



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ORJ の提供するモバイル等のサービス利用人数</li> <li>・ e ラーニング言語教育等の利用人数</li> <li>・ WBB サービス、およびそれに付随、関連するサービス利用人数</li> </ul>	*海外に関しては、同様のサービスを展開する企業の買収や事業再編等、状況に応じて別法人にて当該サービス提供することになるものも含む。
KPI 2: スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）*	<p>国内技術系の新卒を除く未経験者採用数の合計（なお、採用者は以下のうちいずれかで教育を受講／2021年1月からの累計）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国内技術系事業セグメントにおける、KEN スクールモデル（未経験者をエンジニア人材に育成）</li> <li>・ OST 主体で展開する教育研修</li> <li>・ 医薬セクターの教育研修機関であるアドバンテック研修センターで行う教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ OST グループ全社 (新卒を除く未経験者採用数)</li> </ul>
*未経験からスペシャリストへ育成し、キャリアチェンジの支援をした人数		
KPI 3: 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）、教育プログラムの受講想定延べ人数	<p>以下の教育・研修の提供人数合計（2021年1月からの累計）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）：基礎教育、業界ごと、職場ごと、資格取得目途など就労に関連する教育全般</li> <li>・ 研修プログラム利用人数：技術系セグメントの採用数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 製造系：国内製造／国内サービスの各セグメントに所属する各社</li> <li>・ 技術系：OST グループ全社、PROJECT MANAGEMENT PARTNERS PTY LIMITED*</li> </ul>
		* ICT 分野の請負事業やトレーニングスクール運営事業を営む豪州企業
KPI 4: 生産性向上のスペシャリスト人材の人数	<p>以下の国内、海外の合計人数（期末時点の人数）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国内：技術系セグメントの在籍技術者数</li> <li>・ 海外：ブルーカラー以外の稼働人数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国内：OST グループ全社</li> <li>・ 海外：海外技術系と、海外製造系及びサービス系セグメントのうち一部公共系*</li> </ul>
		*防衛関連及び中央・地方政府の業務委託を行う人材のうち、会計や金融知識を持つ人材

いずれの KPI についても、集計対象となるグループ会社がそれぞれ定義された集計対象人数の実績値を取りまとめた後、各集計責任者が数値を確定させ、その数値を基としたグループ実績値がサステナビリティ委員会及び取締役会にそれぞれ報告されることとなっている。

## (2) 借入人のサステナビリティ及びビジネス戦略における KPI の位置づけ

### ① 借入人のサステナビリティ戦略/重要課題（マテリアリティ）の概要

アウトソーシングは、「教育制度の充実を図ることにより、グローバル市場で求められる人を創出し、労働格差をなくして世界の人々の人生を豊かにしたい」という考えの下、2020年8月に経営理念を一新

している。また、この経営理念を達成させる障害となる社会問題の解決そのものがアウトソーシング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。2021年3月には、コロナ禍により就業機会を失った3,000名を正社員雇用し、技術者に育成することを公表しており、経営理念に即した取組みを実践している。

## 経営理念

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。

2020年2月には世界各国で進展する働き方改革や労働関連法令の改正、急速なテクノロジーの普及等の外部環境の変化を捉え、中期経営計画「VISION 2024 : Change the GAME」を1年前倒しで策定している。これに続いて、2021年2月の取締役会において「サステナビリティ方針」に基づいた「アウトソーシンググループ SDGs 宣言」(以下、「SDGs 宣言」)を行った。

## サステナビリティ方針

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。

## 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。

SDGs 宣言の中でアウトソーシンググループは、自社グループの重要課題(以下、「マテリアリティ」)として、次葉の通り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、アウトソーシンググループ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。本ローンでは、このうち3つのマテリアリティに関連する4つの指標をKPIとして選定している。



## マテリアリティ（重要課題）とKPI

<b>1.「就業機会の提供」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>1 就業をなさそう 8 働きがいも経済成長も 9 教育と技術革新の基盤をつくろう 10 人や国の不平等をなくそう</p>
<b>2.「質の高い教育の提供」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も</p>
<b>3.「多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>
<b>4.「脱炭素社会の実現に向けた取り組み強化」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年度までに国内グループの営業車両の全てを次世代自動車（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。</li> </ul>	<p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p>
<b>5.「産業全体の生産性の向上」</b>	<p>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。</p>	<p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>

(出所：アウトソーシング プレスリリース「アウトソーシンググループ SDGs 宣言」策定に関するお知らせ（2021年2月15日）)

### <サステナビリティ推進体制>

アウトソーシングは、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・報告を行うとされている。

またサステナビリティの社内浸透策としては、「アウトソーシンググループ CSR 基本方針」や「アウトソーシンググループ企業倫理行動規範」において、法令遵守、人権尊重、強制労働・児童労働の禁止、安全衛生管理など、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ている。なお、周知徹底のため「アウトソーシンググループ企業倫理行動規範」の小冊子を全ての社員（役員含む）に配布しているとのことである。また、2021年4月には国連グローバル・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。

### ② マテリアリティと KPI との整合性

以下では、今回選定された各 KPI とアウトソーシンググループにおけるマテリアリティの整合性について確認を行った。今回の KPI はいずれも、上述の SDGs 宣言の中で定めたマテリアリティに紐づいて策定された KPI をそのまま用いていることから、本ローンのために選定された KPI はアウトソーシング



グループのサステナビリティ及びビジネス戦略にとって重要なものであり、アウトソーシンググループの現在及び将来のビジネスにとって高い戦略的意義を有するものであると評価している。

KPI	マテリアリティ等との整合性
KPI 1: 在留外国人の就労サポート 人数	在留外国人が日本で就労する際に必要とする多面的なサポートを対象としており、アウトソーシンググループのマテリアリティ「1. 就業機会の提供」に合致しているほか、経営理念やサステナビリティ方針、中期経営計画の重点施策「戦略 1 海外就労サポートサービス」とも整合している。
KPI 2: スペシャリスト人材の人数 (キャリアチェンジ)	未経験者から IT 分野や医薬・化学関連のエンジニア人材へのキャリアチェンジが成功した件数を対象としており、アウトソーシンググループのマテリアリティの 1つ「1. 就業機会の提供」と合致しているほか、経営理念やサステナビリティ方針とも整合している。
KPI 3: 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）、教育プログラムの受講想定延べ人数	基礎教育や業界・職場毎の資格取得目途など、就労に関連する教育全般を対象としており、マテリアリティ課題の 1つ「2. 質の高い教育の提供」と合致しているほか、経営理念やサステナビリティ方針とも整合している。
KPI 4: 生産性向上のスペシャリスト人材の人数	国内技術系セグメントの在籍技術者数及び海外ブルーカラー以外の稼働人数を対象としており、マテリアリティの 1つ「5. 産業全体の生産性の向上」と合致しているほか、経営理念やサステナビリティ方針、中期経営計画の重点施策「戦略 2 エンジニアとテクノロジーを融合したモデル「派遣 2.0」による効率化・省人化」とも整合している。

また、アウトソーシンググループが属する産業セクターに関する ESG 課題への対応状況についても確認を行った。

人材ビジネス関連セクターの典型的な重要課題としては、国際労働機関 (ILO: International Labour Organization) 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)」や ESG 評価機関の評価項目でも挙げられている通り、主に「人権尊重」と「データセキュリティ」が想定される。

このうち「人権尊重」については、前項で触れた「アウトソーシンググループ CSR 基本方針」や「アウトソーシンググループ企業倫理行動規範」で多様性の理解や基本的人権の尊重、強制労働及び児童労働の禁止が宣言されているほか、主要グループ会社の一社である OST が定める「アウトソーシングテクノロジーグループ企業行動憲章」において人権を尊重した経営の実践などが規定されている。また「データセキュリティ」については、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グループ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: 2020 年 7 月)」を制定の上、公表している。従って、セクターのいずれの重要課題もアウトソーシンググループの経営における重要事項として認識されており、(3)にて後述の在留外国人関連事業に関する業務管理体制を鑑みても、KPI の達成に向けた取組みに付随する社会的リスクに対し適切な課題認識と社内統制がなされてい

るものと考えられる。

以上のことから、アウトソーシンググループが属する産業セクターに潜在している社会的なネガティブリスクに対する追加での対策強化やアクションではなく、次項で述べる社会課題の解決に資する就業機会や教育機会の提供を KPI に選定することには一定の合理性があると考えられる。

### (3) KPI と社会課題との整合性

ここでは、選定された KPI の達成が社会課題の解決に貢献するかを確認することを目的に、各 KPI と日本政府等が掲げる社会課題認識や方針との関連性又は整合性について確認を行った。

パーソル総合研究所と中央大学の調査<sup>1</sup>によると、日本では 2030 年までに 644 万人の人手不足が予測されており、少子高齢化とサービス産業化の進展により労働力の需給ギャップが大きくなっていることから、前項で確認したアウトソーシンググループのマテリアリティと KPI は、日本が直面している社会課題とも整合していると言える。KPI 毎にブレイクダウンした社会課題との関連は以下の通り。

#### KPI 1: 在留外国人の就労サポート人数

2018 年 12 月に閣議決定された「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」では、国内で深刻化する人手不足に対応するため、「生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のか、各種の事情により就職に困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野」を特定した上で新たな在留資格制度を設け、在留外国人の受入を推進する方針を示しており、アウトソーシンググループが在留外国人の就労に対するサポートを KPI に選定して推進することは政府の方針や国の社会課題とも整合的である。

なお、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。アウトソーシンググループで技能実習生を含めた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とのことである。また、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とのことです

<sup>1</sup> パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」2020 年 10 月 23 日発表（2020 年 12 月 25 日改訂）  
[https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/activity/spe/roudou2030/files/future\\_population\\_2030\\_4.pdf](https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/activity/spe/roudou2030/files/future_population_2030_4.pdf)

ある。また、アウトソーシング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。

#### KPI 2: スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）

2019年3月に経済産業省が公表した「IT人材需給に関する調査」<sup>1</sup>によると、2030年には45万人のIT人材不足が見込まれている（中位シナリオ）。また、2020年8月に独立行政法人情報処理推進機構（IPA）社会基盤センターが発行した「IT人材白書2020」においては、IT人材の「量」だけでなく「質」に関する不足感も指摘されているほか、今後ビジネスにITがますます不可欠となるとしており、IT人材自身は新しいスキルを身に付けることが重要であるとの認識が示されている。

また、2015年3月に文部科学省が公表した「理工系人材育成戦略」においては、労働力人口の減少の中で付加価値の高い理工系人材の戦略的育成の取り組みについての重要性が示されている。また、2017年に行われた経済産業省の「理工系人材需給状況に関する調査結果」によると、企業アンケートを通じて理工系人材が将来不足するとされている。

以上のことから、アウトソーシンググループがスペシャリスト人材（エンジニアを対象とした理工系人材）へのキャリアチェンジのサポートをKPIに選定して推進することは国の社会課題に対応したものと言える。

#### KPI 3: キャリアアップ教育等、教育プログラムの受講想定延べ人数

キャリアアップ教育に関連して、2016年4月にキャリアコンサルタント国家資格制度が創設されているが、2020年6月に経済産業省が公表した「製造基盤白書（ものづくり白書）2020年版」によると、「持続的な経済成長のため、労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠であり、キャリアコンサルティングに対する社会的期待が一層高まっている」とされている。また、政府による「未来投資戦略2018」においても「人生100年時代」にふさわしい多様なリカレント教育を推進しているほか、2020年7月に公表された「女性活躍加速のための重点方針2020」においても女性活躍推進のための「学び直し」は重要視されており、文部科学省においても就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業を推進するなど、学び直しに資する情報の提供や職業能力の向上を図る施策を実施している。以上のことから、アウトソーシンググループがキャリアアップに向けた質の高い教育機会及び研修プログラムの提供をKPIに選定して推進することは国の社会課題に対応したものと言える。

<sup>1</sup> 経済産業省「平成30年度わが国におけるデータ駆動型社会に係る基盤整備（IT人材等育成支援のための調査分析事業）-IT人材需給に関する調査- 調査報告書」、2019年3月

[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/jinzai/houkokusyo.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf)



#### KPI 4: 生産性向上のスペシャリスト人材の人数

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 2020」によると、OECD 加盟国と比較して日本の労働生産性は相対的に低いとされている。2017 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 2017～人材への投資を通じた生産性向上～」(骨太方針)においても日本経済の課題として認識されており、働き方改革や人材への投資による生産性の向上を「成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題」として位置付けていることから、アウトソーシンググループが産業生産性を改善させるスペシャリスト人材のサポートを KPI に選定して推進することは政府の社会課題認識とも整合的である。

#### 持続的な開発目標（SDGs）への貢献

評価室は、本ローンの KPI に関する取組の推進は、SDGs の 17 の目標とそれらに紐づく 169 のターゲットのうち、主に以下の目標について直接的な貢献が期待されると評価した。なお、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。

ゴール	ターゲット
4. 質の高い教育をみんなに	<p>4.4</p> <p>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>
8. 働きがいも経済成長も	<p>8.2</p> <p>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>
9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	<p>9.2</p> <p>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。</p> <p>9.5</p> <p>2030 年までにイノベーションを促進させることや 100 万人当たりの研究開発従事者数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとする全ての国々の産業セクターにおける科学的研究を促進し、技術能力を向上させる。</p>
10. 人や国の不平等をなくそう	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



<b>10</b> 人や国の不平等 をなくそう 	<p>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> <p>10.7</p> <p>計画に基づき良く管理された移民政策の実施などを通じて、秩序のとれた、安全で規則的かつ責任ある移住や流動性を促進する。</p>
--	---

### ■ Part I の結論

アウトソーシングは本ローンの組成にあたり、SDGs 宣言の中で特定したマテリアリティに紐づいた KPI の一部を、本ローンの KPI として選定した。そのため、選定された KPI はアウトソーシンググループのサステナビリティ及びビジネス戦略にとって重要なものであり、アウトソーシンググループの現在及び将来のビジネスにとって高い戦略的意義を有するものであると評価した。また各 KPI がいずれも日本の社会課題に対応したものであり、取組みに付随する社会的リスクに適切に対処しながら SPTs の達成に向けた取組みを進めていくことで、社会課題の解決に貢献するものとなっている。また、各 KPI の定義は明確かつ測定しようとする指標を構成していることを確認した。以上より、本ローンの KPI は適切であると評価した。



## Part II : SPTs の妥当性

野心的なSPTsの設定は、サステナビリティ・リンク・ローンの最も重要な要素の一つである。サステナビリティ・リンク・ローン原則では、設定されたSPTsが各KPIを大幅に改善するものであり、「通常の事業(Business as Usual)」で達成される水準を超えたものとなっていることや、SPTsが借入人の全社的なサステナビリティ戦略/ESG戦略と整合的であること等を要件としている。Part IIでは、SPTsが適切な内容で設定されているかを確認する。

### (1) SPTs の内容

Part I で記載した 4 つの KPIs について、初回判定日を 2023 年 4 月、第二回判定日を 2025 年 4 月とし、それぞれの確認時点である 2022 年 12 月末及び 2024 年 12 月末に達成を目指す SPTs として、以下の通り設定されている。なお、SPTs 指標のうち、1~3 は 2021 年 1 月以降の実績を累積した人数、4 は各判定時点における人数を表している。

SPTs 指標	2022 年 12 月末に 終了する決算期の 目標値（人）	2024 年 12 月末に 終了する決算期の 目標値（人）
1. 在留外国人の就労サポート人数	39,000	303,800
2. スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）	5,309	10,709
3. キャリアアップ教育等、教育プログラムの受講想定延べ人数	42,538	93,930
4. 生産性向上のスペシャリスト人材の人数	48,497	58,965

これらの SPTs は、本ローンの貸出期間にわたって適用されるため、SPTs は融資の実行前に設定され、あらかじめ定められたタイムラインに基づいて設定されることを確認した。

### (2) SPTs の設定プロセス

Part I (2)の通り、アウトソーシンググループはマテリアリティを特定し、それに対応する KPI を設定したうえで、2030 年度の長期目標を開示している。本ローンでは、事業との関連性やグループ内での各施策を実施する範囲を鑑み、5 つのマテリアリティのうち「1. 就業機会の提供」、「2. 質の高い教育の提供」、「5. 産業全体の生産性の向上」の 3 つに対応する計 4 つの SPTs を設定している。なお、本ローンにおいては、主要な事業に関連性のより高い指標を KPI として採用するべく、マテリアリティのうち「3. 多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現」及び「4. 脱炭素社会の実現に向けた取り組み強化」は KPI として設定されていない。しかしながら、これらのマテリアリティについても公表している長期目標の達成に向けて、アウトソーシンググループとして継続的に取り組みを強化していく方針であるとのことである。

本ローンの組成を行うに先立って、アウトソーシングと新生銀行は複数回に亘り面談の機会を持ち、SPTs 設定の背景等につき意見交換を行った。また評価室は、本評価にあたり質問書でのヒアリングも実施し、SPTs に係る追加的な取組みや長期目標、事業内容との関連等について説明を受けた。



### (3) SPTs の妥当性

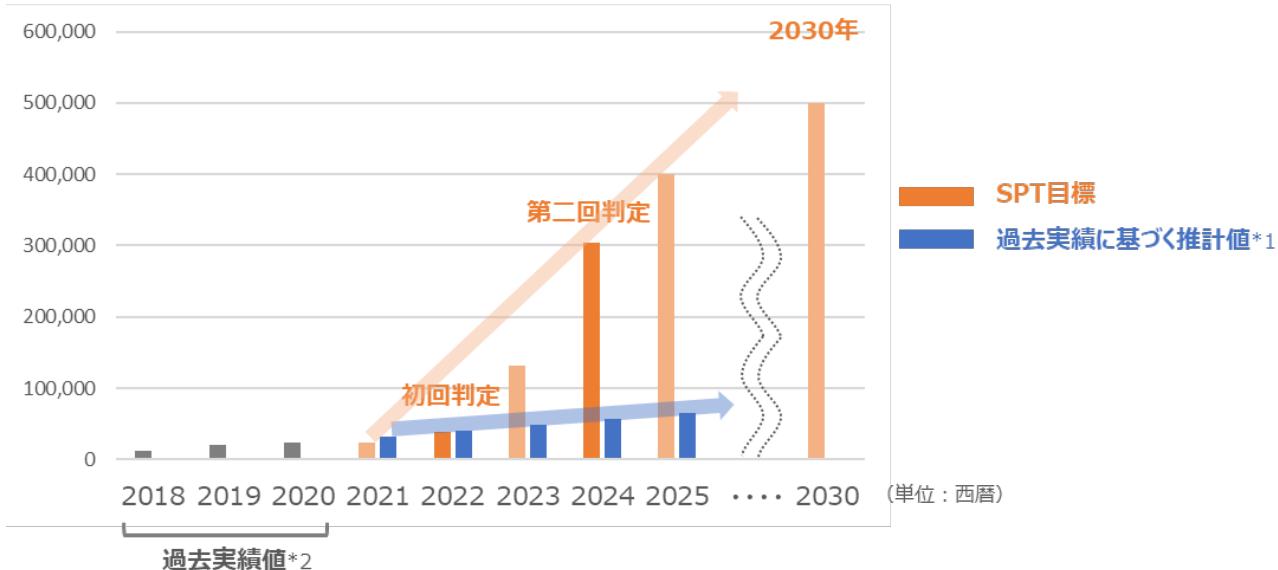
本項では、SPTs が選定された各 KPI を大幅に改善するものであり「通常の事業(Business as Usual)」の範囲で達成されることが見込まれる水準を上回るものとなっていることや、SPTs がアウトソーシンググループの全社的なサステナビリティ戦略/ESG 戦略と整合的であること等を確認している。

KPI 1「在留外国人の就労サポート人数」に対する SPT

指標	2020 年末 実績値	2022 年末 目標値	2024 年末 目標値	2030 年末 長期目標値
SPT 1: 在留外国人の就労サポート人数	22,296	39,000	303,800	500,000

#### <SPT の推移と長期目標、過去実績との比較>

(単位：人)



\*1：直近 3 年間（2018～2020 年）で最も新規増加人数の多かった 2019 年度と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定

\*2：過去実績値は単年度での増加人数（2021 年以降の SPT 目標は累積値）

#### <長期目標との整合性>

アウトソーシンググループはマテリアリティに対応した長期目標として「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」ことを公表しており、本 SPT は長期目標に至るために中間目標と位置付けられる。2030 年末の長期目標に対して毎年一定の割合で「在留外国人の就労サポート人数」を増加させると仮定した場合の試算結果と比較すると、2022 年末の SPT 水準はこれを下回っている。しかしながら、2022 年末の SPT は新型コロナウィルス感染症の影響により各国で出入国制限措置が継続しているという外部環境

を踏まえて設定したものであること、また 2024 年末時点の SPT 水準は同試算結果の水準を大幅に上回っていることから、本 SPT は長期目標と整合性した野心的な目標であると判断した。

#### <過年度実績との比較>

直近 3 年間（2018～2020 年）との比較では、初回判定で参照する 2022 年末までの増加人数は、過去 3 ヶ年平均は上回っているものの、最も増加人数が多かった 2019 年度の増加ペースを下回っている。但し、これは上述の通り、新型コロナウイルス感染症の影響で外国人の入国者数が引き続き大幅に減少するであろうという外部環境を踏まえた現実的な目標設定であることに留意が必要である。その上で、第二回判定で参照する 2024 年末の増加人数は、過去 3 ヶ年平均及び過去 3 ヶ年における最大値のいずれも大幅に上回る目標設定となっていることから、ローン期間を通じてみると本 SPT の水準は野心的であると評価できる。

なお、KPI1 についての中長期目標は過年度実績に比べ相当程度高い水準となっているが、新型コロナウイルス感染症蔓延前に交付されていた在留資格認定証明書（COE）については、渡航制限を背景に有効期限の失効が猶予されており、渡航制限が解除された場合には相応の入国情が見込まれていることなどから、非現実的な目標ではないと考えられる。

#### <SPT 達成に向けた追加的努力>

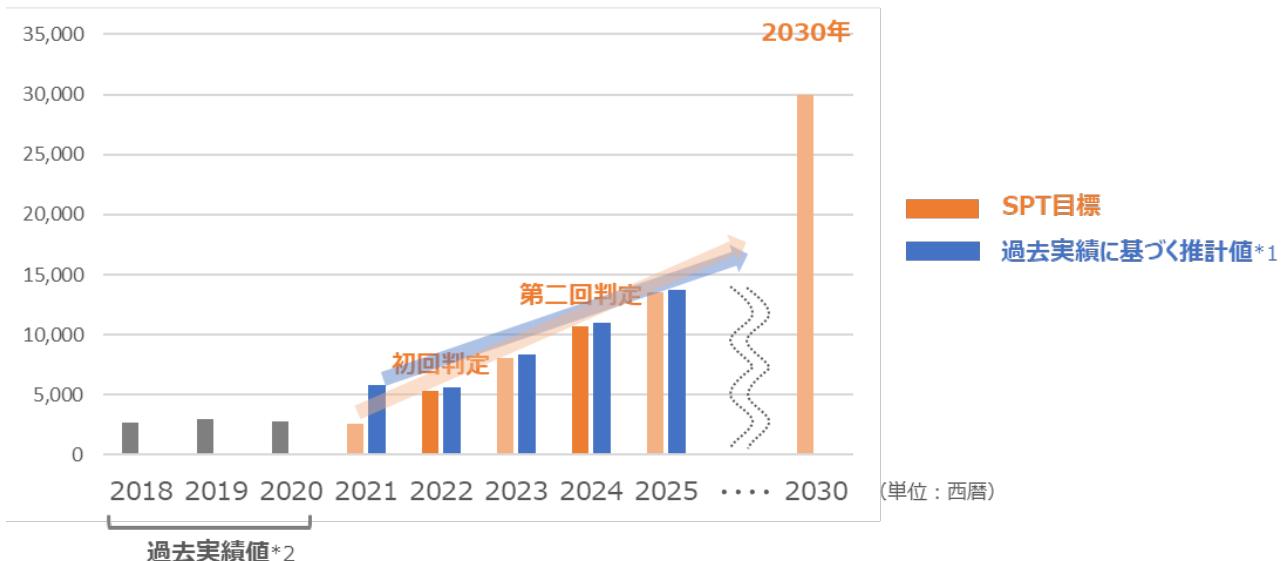
本 SPT の達成に向けた追加的施策として、アウトソーシング及び ORJ は、IT サービスによるハイブリッドサポート及び教育研修における事業拡充を図る計画である。具体的には、スーパーアプリの拡販、在留資格申請関連事業及びオンライン教育の拡充を中心に推進すると同時に、技能実習/特定技能分野においては、非製造を含む全業種へのサポートサービス展開を図ることとしている。これらを踏まえると、本 SPT の達成には「通常の事業（Business as Usual）」に加えた追加的な企業努力が必要であり、この観点からも本 SPT は充分に野心的な目標であると評価できる。

KPI 2「スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）」に対するSPT

指標	2020年末 実績値	2022年末 目標値	2024年末 目標値	2030年末 長期目標値
SPT 2: スペシャリスト人材の人数 (キャリアチェンジ)	2,781	5,309	10,709	30,000

<SPTの推移と長期目標、過去実績との比較>

(単位：人)



\*1：直近3年間（2018～2020年）で最も実績人数の多かった2019年度と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定

\*2：過去実績値は单年度での増加人数（2021年以降のSPT目標は累積値）

<長期目標との整合性>

アウトソーシンググループはマテリアリティにおける長期目標として「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」ことを公表しており、本SPTは長期目標に至るための中間目標と位置付けられる。2030年末の長期目標に対して毎年一定の割合で「キャリアチェンジを実現する人数」を増加させると仮定した場合の試算結果と比較すると、2022年の目標値は上回っている一方、2024年の目標値については若干下回っている。しかしながらその乖離幅は極めて限定的であり、概ね長期目標に整合していると言える。

<過年度実績との比較>

直近3年間（2018～2020年）との比較では、2022年末目標（初回判定）、2024年末目標（第二回判定）のいずれについても、各年度における実績値の平均をやや下回っている。但し、その乖離幅は限定的であり、概ね過年度平均と遜色のない増加率での進捗が見込まれている。

#### < SPT 達成に向けた追加的努力 >

上述の通り、過年度実績との比較だけでは、必ずしも本 SPT の水準が十分に野心的なものとは言えない。しかしながら、本指標は OST が子会社である株式会社シンクスバンクを通じて運営する KEN スクールのほか、OST 主体で展開する教育研修やアドバンテック研修センターで行う教育人数をベースとしており、教室や PC のキャパシティに制約がある関係上、短期的かつ飛躍的にキャリアチェンジを実現する人数を増加させることができることを現実的に困難であることを考慮する必要がある。加えて教育内容についても、従来の IT 技術スキルから先端技術（DX）、問題発見・解決やマネジメント能力等のビジネススキル、各産業分野のノウハウやレガシーなど、求められるスキルの変化にあわせて教育の質と内容を継続的に見直す必要がある。こうした事業特有の制約や複雑性がある中で、SPT を達成するためには、継続的な追加的努力が必要となることを考慮すると、本 SPT は一定の野心度が確認できる。

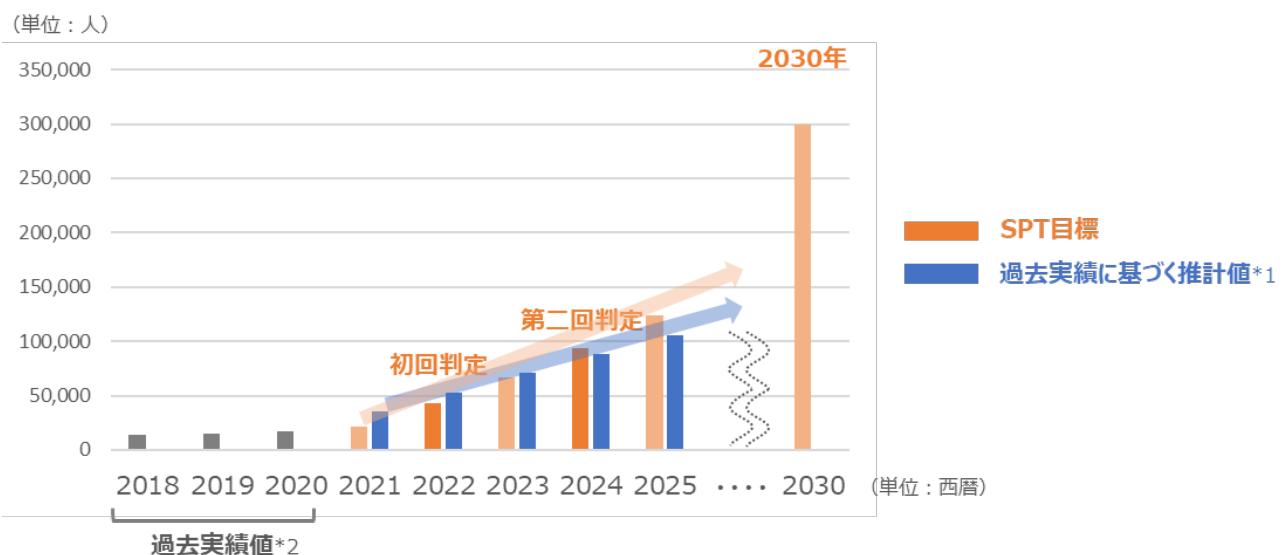
また、本 SPT の野心性を検討するに際しては、上述の通り教育内容を継続的に変化させていく必要があるだけではなく、アウトソーシンググループの教育研修が未経験者を採用して配属するスキームである点を考慮に入れる必要がある。同業他社における研修が派遣先配属までの待機期間における一時的な研修が中心であるのに対し、アウトソーシンググループでは顧客と作り上げたカリキュラムを通じて教育研修を施した未経験者的人材を送り出すことで、中長期的なメリットが期待できるスキームを確立している点が特徴的である。こうした質を重視したアウトソーシンググループの教育制度は、顧客の慢性的な技術者不足の解消に貢献が可能であると言える。



## KPI 3 「キャリアアップ教育等、教育プログラムの受講想定延べ人数」に対する SPT

指標	2020 年末 実績値	2022 年末 目標値	2024 年末 目標値	2030 年末 長期目標値
SPT 3: キャリアアップ教育等、教育プログラムの受講想定延べ人数	17,664	42,538	93,930	300,000

## &lt;SPT の推移と長期目標、過去実績との比較&gt;



\*1：直近 3 年間（2018～2020 年）で最も実績人数の多かった 2019 年度と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定

\*2：過去実績値は単年度での増加人数（2021 年以降の SPT 目標は累積値）

本 SPT の指標は、キャリアアップ教育提供人数（基礎教育、業界・職場ごと、資格取得目途など就労に関連する教育全般を提供した人数）と、教育プログラムの受講人数（国内技術系の採用数）から構成される。国内技術系で採用された社員は、採用後に全員研修プログラムを利用することとなるため、採用数を教育プログラム受講人数としている。

## &lt;長期目標との整合性&gt;

アウトソーシンググループはマテリアリティにおける長期目標として「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」ことを公表しており、本 SPT は長期目標に至るための中間目標と位置付けられる。2030 年末の長期目標に対して、毎年一定の割合で教育プログラム受講人数を増加させると仮定した場合の試算結果と比較すると、2022 年と 2024 年の目標値はいずれも上回っており、長期目標と整合した野心的な目標であるといえる。

## &lt;過年度実績との比較&gt;

直近 3 年間（2018～2020 年）との比較では、2022 年末目標（初回判定）、2024 年末目標（第二回判

定)のいずれについても、直近3ヶ年の平均値だけでなく、最も教育プログラム受講人数の多かった2020年度の実績値も上回っており、本SPTの目標値は実績対比野心的であると評価できる。

#### <SPT達成に向けた追加的努力>

本SPTの達成に向けてアウトソーシンググループが行うべき追加的な施策として、eラーニングやオンラインによる教育の仕組の構築、教育ラインナップ拡充などを行うことが急務となっている。また、採用人数の増加を通じた研修プログラム利用数の増加のため、採用担当者の増員や採用チャネルの拡大により、新たな層を含めた採用数の確保に努めることとしている。具体的には社会的ニーズ・企業ニーズが高まっている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、さらにフリーランス、副業人材を新しい働き手として獲得する方針である。

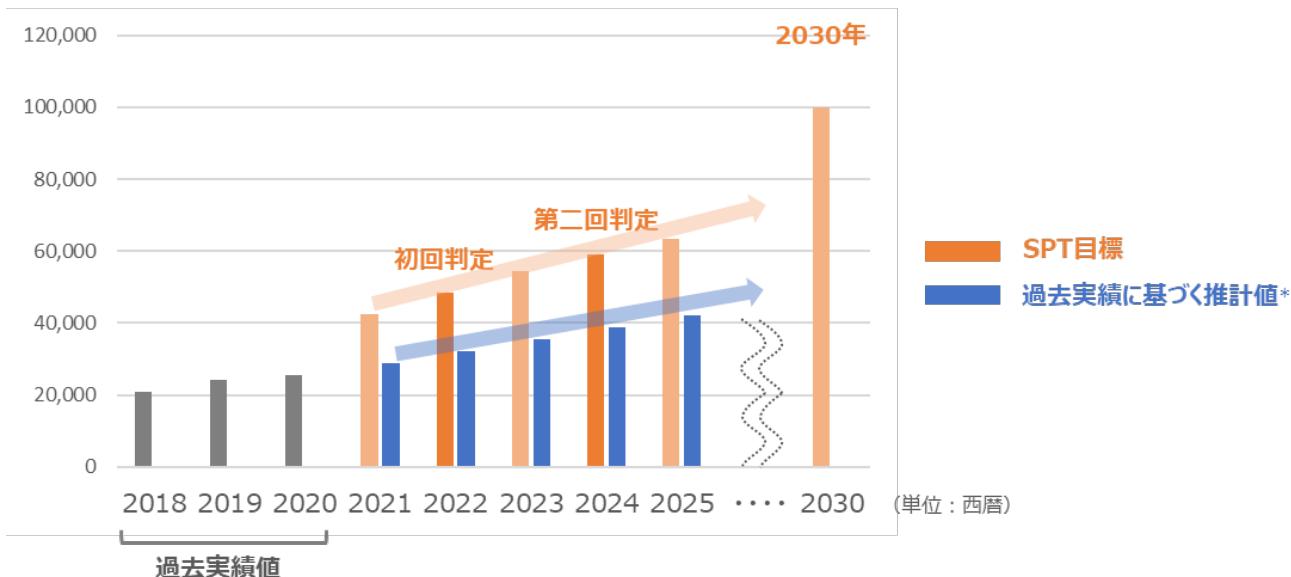


## KPI 4「生産性向上のスペシャリスト人材の人数」に対する SPT

指標	2020 年末 実績値	2022 年末 目標値	2024 年末 目標値	2030 年末 長期目標値
SPT 4: 生産性向上のスペシャリスト人材の人数	25,582	48,497	58,965	100,000

## &lt;SPT の推移と長期目標、過去実績との比較&gt;

(単位：人)



\* : 直近 3 年間（2018～2020 年）において、対前年末比で最も増加人数の多かった 2019 年度と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定

本 SPT の指標となる「生産性向上のスペシャリスト人材の人数」は、国内の技術系セグメントの在籍技術者数、及び、海外のブルーカラー以外の稼働人数から構成されており、各年度末時点の合計数値が指標の数値となる。

## &lt;長期目標との整合性&gt;

アウトソーシンググループはマテリアリティにおける長期目標として「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」ことを公表しており、本 SPT は長期目標に至るための中間目標と位置づけられている。2030 年末の長期目標に対して、毎年一定の割合でスペシャリスト人材の数を増加させると仮定した場合の試算結果と比較すると、2022 年と 2024 年の目標値はいずれも上回っており、長期目標と整合した野心的な目標であるといえる。



## &lt;過年度実績との比較&gt;

直近 3 年（2018～2020 年）との比較では、2022 年末目標（初回判定）、2024 年末目標（第二回判定）のいずれについても、直近 3 ヶ年の実績平均値だけでなく、過去 3 年で最もスペシャリスト人材の増加数が多かった 2019 年度の実績値をも上回っており、本 SPT の目標値は実績対比野心的であると評価できる。

## &lt;SPT 達成に向けた追加的努力&gt;

本 SPT の達成のための追加的施策に関して、国内においては技術系セグメントで教育研修の充実を図ることやアウトソーシンググループでの採用枠自体の積極的な拡大などを進めており、海外においても M&A を通じ稼働人数を増加させている。また海外においては今後も積極的な採用活動を行う基盤を整えており、国内・海外における各種施策により SPT 達成を目指している。

## ■ Part II の結論

アウトソーシングは本ローンの組成にあたり 4 つの SPTs を設定しているが、これら SPTs はいずれも同社マテリアリティに対応しており、また Part I で確認した通り、日本の社会課題にも整合するものである。また、SPTs 水準の妥当性については、マテリアリティに紐づけられた 2030 年度目標との整合性、過年度実績との比較、達成のための追加的努力の必要性の有無などを検討した結果、総合的に見て野心的な内容であると評価した。



### Part III : SPTs の達成状況と貸出条件等の連動

サステナビリティ・リンク・ローンの重要な特性は、事前に定義された SPTs を達成するか否かが、ローンの経済的条件にリンクしているかである。Part III では、SPTs の達成状況によってローンの経済条件が変化する設計となっているかを確認する。

本ローンでは、SPTs の達成にインセンティブを付与するため、判定日において 4 つの SPTs 全てを達成した場合には各判定日後に到来する利息計算期間中の金利スプレッドを引き下げ、逆にいずれかの SPTs が未達である場合には同期間における金利スプレッドを引き上げる建付けとなっていることを確認した。

#### ■ Part III の結論

本ローンは、SPTs の達成又は未達に応じて貸出条件が変動する設計となっていることより、借入人に対する SPTs 達成のための経済的インセンティブが具備されていると評価する。



## Part IV：レポートィング

サステナビリティ・リンク・ローン原則では、ローンに参加している貸付人がSPTsの達成状況に関する最新の情報を入手できるよう、少なくとも年に1回以上、借入人から貸付人に対しレポートィングを行うことが求められている。PartIVでは、SPTsの達成状況についての貸付人への報告及び一般への開示予定について確認する。

### (1) 貸付人への開示

アウトソーシングは、SPTs の進捗状況につき、2021 年 12 月期以降、毎年貸付人に報告する予定である。

### (2) 一般への開示

アウトソーシングは、SPTs の達成・進捗状況が確認できる年次報告書等（CSR 報告書、環境報告書及び統合報告書を含むが、これらに限らない。）を開示予定である。

### ■ Part IVの結論

上述の通り、本ローンにおいては貸付人、一般の双方に対して、SPTs の達成状況に係る情報提供が少なくとも年 1 回行われることとなっており、サステナビリティ・リンク・ローン原則（2021 年 5 月改訂版）に規定されるレポートィングを通じた透明性が確保されていると評価できる。

## Part V：期中におけるSPTsの検証

サステナビリティ・リンク・ローン原則（2021年5月改訂版）では、借入人は各SPTの実績に対する独立した外部検証を、少なくとも年に一回取得することとされている。Part Vでは、期中のSPTsの実績にかかる外部検証予定について確認する。

ヒアリングによればアウトソーシングは、各SPTsにかかる毎年の実績数値について、外部の独立した機関による検証を受ける予定である。また、外部検証を取得した場合、その結果は、貸付人及び一般に開示される予定である。

### ■ Part V の結論

上述の通り、期中のSPTsの実績値については、独立した立場からの検証が実施される予定であり、サステナビリティ・リンク・ローン原則（2021年5月改訂版）に規定される要素を満たしていると評価した。

### ■ 最終評価結果

評価室は、評価対象案件について、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」(Sustainability Linked Loan Principles, May 2021)への適合性についての確認を行った。

その結果、業績改善指標（KPI）やサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）は適切に選定又は設定されていることをはじめとして、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」が定める5つの要素がいずれも充足されていると評価した。

以上

**【ご留意事項】**

- (1) 本資料は、サステナビリティ・リンク・ローンの参加金融機関に対する情報提供を目的として弊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が作成したものです。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、完全性およ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、弊行の判断でサステナビリティ・リンク・ローン原則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または今後取得する可能性がありますが、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、転載または配布、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