



株式会社アウトソーシング向け証書貸付にかかる新生サステナビリティ・リンク・ローン評価

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 サステナビリティ・リンク・ローン

発行日 2022年10月27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	証書貸付
金額	120億円（トランシェA貸付とトランシェB貸付の合計金額）
実行予定日	2022年10月31日
最終期日	トランシェA貸付：2024年10月31日 トランシェB貸付：2027年10月29日
資金使途	事業資金

■ 本評価の目的

本評価は、評価対象案件について「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」に定める各適格クライテリアの充足状況を確認し、対象案件が本フレームワークに適合しているかを評価することを目的とする。確認内容には設定された重要な評価指標（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み、評価においては、国内外で幅広く指針となっているローン・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」が定める5つの要素や環境省が公表している「グリーンボンドガイドライン グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローン・ガイドライン」への適合を図る。

なお、株式会社SBI新生銀行（以下、「SBI新生銀行」）では、「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」（以下、「本フレームワーク」）を策定し、本フレームワークに定義されたKPIの選定、及びSPTsの設定におけるSBI新生銀行の社内評価体制が、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」等で定められる主要な推奨要件を満たし、サステナビリティ・リンク・ローンが適切に計画され、実行される見込みであることについて、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。

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。



■ 評価対象案件の KPI 及び SPTs の概要

No.	KPI	SPTs	
		2023 年度	2025 年度
	ビジネス KPI	ビジネス SPTs	
1	在留外国人の就労サポート人数	設定なし	設定なし
2	スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）	8,009 人	13,544 人
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）の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数	66,935 人	123,954 人
4	生産性向上のスペシャリスト人材の人数	54,349 人	63,370 人
	ガバナンス KPI	ガバナンス SPTs	
5	コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数	32 回	設定なし
6	社内風土改革に向けたトップの情報発信		
	6-1 経営トップとのタウンホールミーティングの開催数	2 年連続で 年 1 回	設定なし
	6-2 グループ報における役員コメントの発信数	7 回	設定なし

■ 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、評価対象案件について、KPI 及び SPTs の適切性・妥当性を含め、「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」上で定められた要件を満たしており、本フレームワークに適合していると評価した。また、「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 の概要及び適切性	適合	ビジネス KPI は、借入人である株式会社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。また、借入人の所属する産業セクターの ESG 課題にも対応したものであり、KPI は適切に選定されていると評価した。 ガバナンス KPI は、借入人にとって重要度が高いガバナンス強化施策の一環で、最優先で実施すべき事項として認識されている不適切会計の再発防止策の内容と整合していることを確認した。
II：SPTs の妥当性	適合	ビジネス SPTs は、借入人のサステナビリティ戦略及び社会課題に整合するものであり、過年度実績との比較、達成のための追加的努力の内容、国内外の目標等を検討した結果、総合的に



		見て野心的な内容であり、本フレームワークの要件に適合すると評価した。また、ガバナンス SPTs については、その性質を鑑み SPTs の野心性に関する評価は実施していないものの、過去実績比較で意欲的な取り組みであり、本ローンアレンジャーの意図である借入人の再発防止に向けた施策の着実な履行を促す目標値となっていると評価した。
III：SPTs の達成状況と貸出条件等の連動	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した。
IV：レポートニング	適合	本ローンは貸付人へのレポートニング及び一般開示を通じて、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、透明性が確保されていると評価した。
V：期中における SPTs の検証	適合	本ローンでは、期中の SPTs 達成・進捗状況の根拠となる KPI の実績値について第三者機関による検証を受けるとともに、その内容を公表予定である。



目次

■ 「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」が定める要素別の評価 (Part I ~ V)	
Part I : KPI の概要及び適切性.....	5
(1) KPI の概要.....	5
(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ビジネス KPI の位置づけ.....	13
■ Part I の結論	20
Part II : SPTs の妥当性	21
(1) SPTs の内容	21
(2) SPTs の設定プロセス	22
(3) SPTs の妥当性	22
(4) ビジネス KPI の推進及びビジネス SPTs の達成を通じて見込まれるインパクト	32
■ Part II の結論	39
Part III : SPTs の達成状況と貸出条件等の連動	40
■ Part III の結論	40
Part IV : レポートニング.....	41
(1) 貸付人への開示.....	41
(2) 一般への開示.....	41
■ Part IV の結論	41
Part V : 期中における SPTs の検証	42
■ Part V の結論	42
■ 最終評価結果.....	42



■ 「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」が定める要素別の評価（Part I～V）

Part I：KPIの概要及び適切性

「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」では、サステナビリティ・リンク・ローン原則に準じて、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

① 借入人の概要

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」、「OS」）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た。積極的な国内外のM&Aを通じて成長を遂げており、2022年6月時点でのグループの期末外勤者数は約12万人と業界トップレベルの規模を誇る²。また、同時点でのグループ会社数は267社（借入人を含む）、海外売上収益比率は55.6%となっており³、多層の事業基盤を有するグローバル企業といえる。借入人は、顧客への提供価値として「テクノロジーによる顧客課題の解決」、「専門性に富み、熟練された優秀な人材によるサポート」、「政府・公共事業のスリム化」を掲げており、下表⁴の5つのセグメントの事業活動を通じてこれを実現している。

セグメント名 (2021年度売上収益構成比)	事業内容、主要な子会社
国内技術系 アウトソーシング事業 (21.8%)	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。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。
国内製造系 アウトソーシング事業 (17.5%)	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

² アウトソーシング、「統合報告書2022」, <https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/jp/top/tr/irlibrary/integratedreport/report2022.ashx>
(アクセス日: 2022年10月21日)

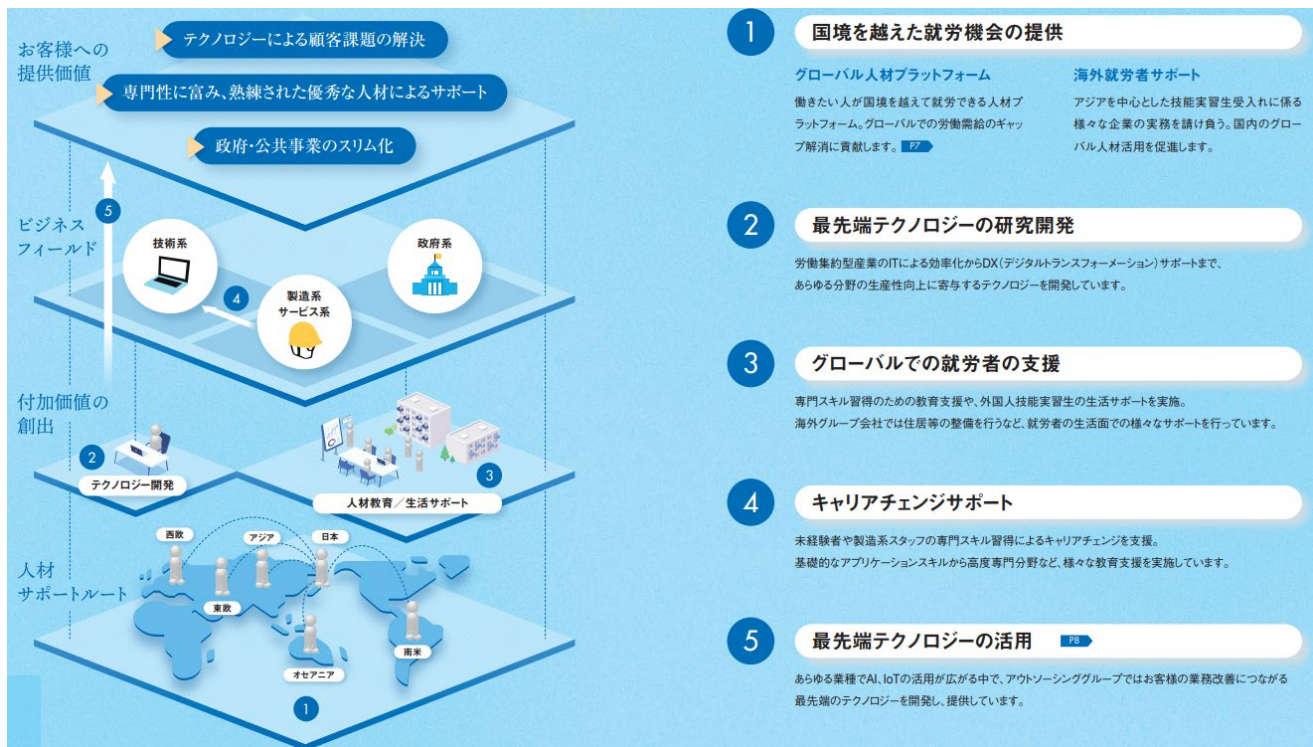
³ 脚注2に同じ。

⁴ 脚注2の出所P34「セグメント別事業概要」を基に評価室作成



	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。
国内サービス系 アウトソーシング事業 (5.1%)	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。
海外技術系事業 (24.6%)	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。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。
海外製造系及び サービス系事業 (31.0%)	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。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。

ビジネスモデルと提供価値



(出所：「統合報告書 2022」)



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⁵、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、OSグループのうち17社において、過年度に亘り「売上架空計上」、「売上早期計上」、「費用繰延」、「仕掛品残高の不適切な調整」、「減損損失の計上回避」、「前渡金に係る不適切な会計処理」、「受注損失引当金の計上回避」、「ソフトウェアに係る不適切な会計処理」を含む不適切な会計処理（以下、「不適切会計」）が行われていたことが明らかとなった⁶。また、調査報告書は、不適切会計に至った背景として借入人グループの「右肩上がりの成長への固執」、「OSTの株式上場を目的とした予算達成へのプレッシャー」、「従業員の賞与への悪影響の回避」等を指摘し、この認識に立った上で再発防止策の提言を行っている。

借入人は調査報告書を受けて、過年度決算を売上高▲9.51億円、営業利益▲2.77億円の修正を行い（2016年度～2021年度の累計金額、日本基準）、2022年1月に再発防止策を策定した⁷。東京証券取引所の要請を受け、同年3月に「改善報告書」を同取引所宛に提出し、再発防止策の詳細内容に加えて、2022年9月までの実施スケジュールを掲載している。なお借入人は、同年9月22日に「改善状況報告書」を公表した。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⁸。

② KPIの概要

評価対象となるサステナビリティ・リンク・ローン（以下、「本ローン」）の借入にあたり、借入人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KPI（以下、「本KPI」）を選定した。

本ローンのアレンジャーである株式会社新生銀行（以下、「本ローンアレンジャー」）は2021年7月に借入人に対してサステナビリティ・リンク・ローンを組成したが⁹、当該ローンのKPIは1から4までであった。今般本ローンアレンジャーは、不適切会計の借入人グループへのビジネス上の悪影響やガバナンスにおける重要度を鑑み、これに関連するKPIを設定の上、貸付人としてモニタリングを図るべく、不適切会計の背景、再発防止策及びKPIの再発防止策上の位置付け等について対話を行ったうえで、KPI5と6を設定した。以降、便宜的にKPI1から4を「ビジネスKPI」、KPI5と6を「ガバナンスKPI」と

⁵ 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：2022年10月21日）

⁶ 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：2022年10月21日）

⁷ アウトソーシング、「再発防止策の策定等に関するお知らせ」、<https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/2069725/00.pdf>（アクセス日：2022年10月21日）

⁸ 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：2022年10月21日）

⁹ 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」の実行について～社会的課題の解決に着目したサステナビリティ目標の設定～」、
https://www.shinseibank.com/corporate/news/pdf/pdf2021/210720_SLL1_j.pdf（アクセス日：2022年10月21日）



する。

No.	KPI
	ビジネス KPI
1	在留外国人の就労サポート人数
2	スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）
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）の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数
4	生産性向上のスペシャリスト人材の人数
ガバナンス KPI	
5	コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数
6	社内風土改革に向けたトップの情報発信
	6-1 経営トップとのタウンホールミーティングの開催数
	6-2 グループ報における役員コメントの発信数

それぞれの KPI の定義、算定対象範囲を含む概要は以下の通りである。なお、いずれの KPI の実績値も、外部の独立した第三者機関による検証を受ける予定である（詳細は Part IV 及び V を参照されたい）。

<ビジネス KPI>

KPI 1	在留外国人の就労サポート人数
定義	<p>在留中又は在留予定の外国人を対象とした以下就労サポート（人材派遣や人材紹介を含む）を受けた人数の 2021 年 1 月からの累計（延べ人数）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ORJ が管理受託する人数 ➤ ORJ の提供するモバイル等のサービス利用人数 ➤ e ラーニング言語教育等の利用人数 ➤ WBB（WORKING Beyond Borders）サービス*、およびそれに付随、関連するサービス利用人数
集計対象範囲	<p>アウトソーシング、ORJ、在留中又は在留予定の外国人に対して上記業務を行うインドネシア、ベトナム、インド、タイ、カンボジア現地法人全社（海外でのサービスに関しては既存・新規現地法人より提供など、必要に応じて別法人にてサービス提供することになるものも含む。）</p>

*WBB（WORKING Beyond Borders）サービス：借入人グループのスケールメリットを活かして開発された求職者と求人が国を超えてマッチングできるインフラで、国際送金や旅券手配だけでなく、就業後の労働者の生活サポートまでを提供するもの。

KPI 1 の内訳としては、日本で働く外国人材の就労サポートを担う ORJ の管理受託人数、ORJ の提供するモバイル等のサービス利用人数のほか、インドネシア・ベトナム・インド・タイ・カンボジア等の現地法人において用いられる日本での就労の準備のための e ラーニング言語教育等の利用人数、及び仕事



のマッチングから生活サポートまで包括的に提供する WBB サービスの利用人数が含まれる。WBB の利用者のなかには、同サービスの利用を経てアウトソーシングや ORJ に雇用されている者も含まれている。なお、これらのサービスは主に日本に在留する外国人を想定したものであるが、全体における該当数としては少数ではあるものの、足元では借入人グループのグローバルなネットワークを活かしてインドネシアで就労トレーニングを実施した後オランダへ看護師派遣を行う等、日本以外を在留先とする就労支援の実績も出てきている。

KPI 2	スペシャリスト人材の人数* (キャリアチェンジ) *未経験からスペシャリストへ育成することによりキャリアチェンジを支援する人数
定義	国内技術系の新卒を除く未経験者採用数の 2021 年 1 月からの累計。なお、当該採用者は以下のうちいずれかの教育プログラムを受講している。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 国内技術系アウトソーシング事業における KEN スクールモデル (未経験者をエンジニア人材に育成) ➤ OST 主体で展開する教育研修 ➤ 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
集計対象範囲	OST グループ全社

KPI2 では、これまで技術以外の別のキャリアを積んできた者が技術職としてキャリアチェンジを達成した人数を集計すべく、新卒採用者を除いた未経験者を対象としている。この定義は、「スペシャリスト人材の人数 (キャリアチェンジ)」を直接的に集計するものではないものの、技術系アウトソーシング事業 (セグメント) の企業における採用者のうち、新卒以外の未経験者は全員が、「KEN スクール」、「その他 OST 主体で展開される教育研修」又は「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」のいずれかで採用後に教育を受けてから配属されるため、これがスペシャリストへの育成・キャリアチェンジ支援に繋がっているとのことである。代替指標ではあるものの、借入人の説明を踏まえると関連性は認められること、また後述の第三者検証の際には、研修別の受講完了人数がスペシャリスト人材として集計され開示される予定であることから、評価室は定義として特段懸念のないものと判断した。

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、同スクールが借入人グループ傘下となることで、研修で確認された受講者の強みを生かした配属先を検討したり、配属先を念頭に置いて受講すべき研修を選定したりする等、将来的な配属を見据えた研修の提供を可能にしている。その他 OST 主体での教育研修には、機械研修、CAD 研修、電気研修といった技術上の専門性が高いカリキュラムが含まれている。またアドバンテック研修センターでは、分析化学、細胞培養、臨床培養など、高い専門性が必要とされる技術者養成コースが用意されている。



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）の 教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数
定義	以下の教育・研修の受講人数及び想定受講人数の2021年1月からの累計（延べ人数） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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、資格取得など就労に関連する教育全般）：当該教育プログラム等の受講人数 ➢ 研修プログラム利用人数：当該研修プログラムを受講予定の採用数
集計対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ➢ キャリアアップ教育：上記教育プログラムを提供する国内製造系アウトソーシング事業及び国内サービス系アウトソーシング事業に所属する全社、PMP（PROJECT MANAGEMENT PARTNERS PTY LIMITED） ➢ 研修プログラム利用人数：国内技術系アウトソーシング事業に所属する OST グループ全社

KPI3では、生産的な雇用への結びつきや働きがいへ貢献するために借入人グループが提供するキャリアアップに向けた教育を集計することを企図したものである。キャリアアップ教育等の具体例としては、言語教育や、製造業・サービス業での就業やキャリアアップに必要な教育、必要資格の取得に関連する研修を対象としており、また借入人の子会社で豪州を拠点とする PROJECT MANAGEMENT PARTNERS 社は、プロジェクトマネジメントの手法（アジャイル等）や事業分析を専門とし、ICT技術者のレベルアップを目的としたITトレーニングスクール事業を展開していることから、同社の教育提供人数も含めている。国内技術系アウトソーシング事業を対象とした研修プログラムには KPI2 で記載した未経験者を対象とした教育プログラムが内包されているが、KPI3 は未経験者に対象者を絞っておらず経験者向けのキャリアアッププログラムが含まれている。なお、KPI2 と KPI3 の定義のうち、「新卒を除く国内技術系セグメントの未経験者採用数」が重複することになるが、いずれもそれぞれの KPI に対して妥当な構成要素であることから特段問題ないと考える。

KPI 4	生産性向上のスペシャリスト人材の人数
定義	以下の期末時点の合計人数 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 国内：国内技術系アウトソーシング事業に所属する在籍技術者数 ➢ 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*に所属する稼働人数 <p>*防衛関連及び中央・地方政府の業務委託を行う企業で、会計や金融知識を持つ人材を有する企業</p>
集計対象範囲	国内：OST グループ全社、海外：海外技術系、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

KPI4は、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集計することを企図したもので、ここでは、在籍する技術者数を定義に用いている。この理由について評価室は借入人に対しヒアリングを行い、借入人グループは(1)①で記載の通り、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ところ、借入人グループからの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ためとの説明を受けている。既述の通り、国内技術系アウトソーシング事業には、広く産業全般の専門性に対応できる人材が在籍しており、これらの人材が委託先で専門性を発揮することはマテリアリティにある「産業全体の生産性の向上」に寄与するものであると考えられることから、評価室はこの説明を受け入れている。なお海外においては、海外技術系セグメントの稼働人数及び製造系・サービス系事業における防衛関連及び中央・地方の業務委託を行い、会計や金融知識を持つ人材を有する企業に所属する技術者数と定義している。これは、当該技術者が顧客企業の組織管理・運用系業務の外製化によるコア業務への人的リソースの集中化を実現させ、派遣先組織の生産性向上に寄与しているためである。

ビジネス KPI は、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はサステナビリティ委員会事務局からサステナビリティ委員会へ報告され、同委員会から取締役会に報告される。担当部署はサステナビリティ委員会事務局、責任者はサステナビリティ委員会事務局長となっている。

<ガバナンス KPI>

KPI 5	コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数
定義	以下の研修開催数の 2022 年 3 月以降累計（延べ実施回数） ① 国内グループ会社役員向けのコンプライアンスの啓発・知識の向上・意識の定着を企図した研修 ② OS 管理職（課長職相当）向けのコンプライアンスの啓発・知識の向上・意識の定着を企図した研修 ③ OS 管理部門従業員向けの内部統制の強化を企図した研修
集計対象範囲	① OS 国内グループ全社（OS を除く）、②及び③ OS

KPI5 の「コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数」は、対象者別の①～③の研修の合算値として集計される。借入人によると、これらの研修は不適切会計を受けて再発防止策の一環として実施されるものであるが、借入人グループの拡大に伴いコーポレート・ガバナンスやコンプライアンス体制強化が求められるなかで、これに資することも企図しているとのことである。①は、不適切会計を受け関係会社取締役等の経営層に対する役員研修が必要という認識のもと、借入人グループの実状を踏まえたオリジナル版のセミナーとして専門家によって企画・作成・実施される研修となる。②は、不適切会計を受け、管理職社員に対して役割意識向上や改善行動の促進を目的とした、双方向型の研修となる。具体的には、研修内に意見交換等を行うワークも含め、それぞれが抱える現実的な自組織の課題について話し合うことで具体的な課題解決へとつなげる研修になっているとのことである。③は、管理部門社員向けの内部統制及びガバナンスやコンプライアンスに係る研修となり、管理を所管又は担当する管理職層、管理部門初学者社員まで網羅的に対象としている。コンテンツは、社内メンバーと有識専門担当との協



議を経て、それぞれの職位や立ち位置で必要とされるものを整えており、eラーニングでの自習を経たうえで、参加型の研修を受講する形式とし、理解を深めることを企図している。

KPI5の担当部署は人事部、責任者は人事部長となっている。

KPI 6	社内風土改革に向けたトップの情報発信 6-1：経営トップ*とのタウンホールミーティングの開催数 6-2：グループ報における役員**コメントの発信数
定義	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6-1：2022年4月以降の年間開催数 *OS社長もしくはOS取締役会メンバー（社外取締役を除く）を指す。OSが指名委員会等設置会社となった場合は、以後、OS及びOSグループに所属する前記に相当する役割を担うものを指し、これは執行役を含む。 ➤ 6-2：2022年4月以降累計 **OS社長もしくはOS取締役会メンバー（社外取締役を除く）及び執行役員を指す。OSが指名委員会等設置会社となった場合は、以後、OS及びOSグループに所属する前記に相当する役割を担うものを指し、これは執行役を含む。
集計対象範囲	6-1、6-2 いずれも OS グループ 全社

KPI6の「社内風土改革に向けたトップの情報発信」は、下位指標6-1「経営トップとのタウンホールミーティングの2022年4月以降の年間開催数」及び6-2「グループ報における役員コメントの発信数の2022年4月以降累計」の2つより構成される。

KPI6-1については、国内拠点にて開催されるタウンホールミーティングにおいて、経営トップが直接現場社員にメッセージを発するとともに、現場の意見を経営トップが直接拾い上げることを企図している。借入人によると、拾い上げられた課題は経営層を含めて対策が検討され、これにテーマを絞り、関係者を参加者として後続のタウンホールミーティングが実施されることもあるとのことである。なお、定義上でタウンホールミーティングの開催場所の特定はなされていないが、第三者検証に際しては開催場所を報告するとのことであった。

KPI6-2については、グループ報においてコンプライアンス関連コメントを発信し、グループ全体のコンプライアンス意識の向上を目指すものである。なお、グループ報の該当箇所について借入人より本ローンアレンジャーへ提出されるとのことであった。また、KPI6の担当部署は社長室、責任者は社長室長となっている。

ガバナンス KPI については、再発防止推進委員会（2023年からは「コンプライアンス委員会（仮称）」に名称変更予定）及び取締役会に報告され、実施状況・進捗状況が管理される。

以上を踏まえると、本ローンで選定された KPI の定義及び集計対象範囲は明確かつ妥当なものであり、集計の手順や責任部署が特定されていること、また実績値は外部の第三者機関による検証を受けることが予定されていることから、一貫性や客観性が担保されたものであることを確認した。

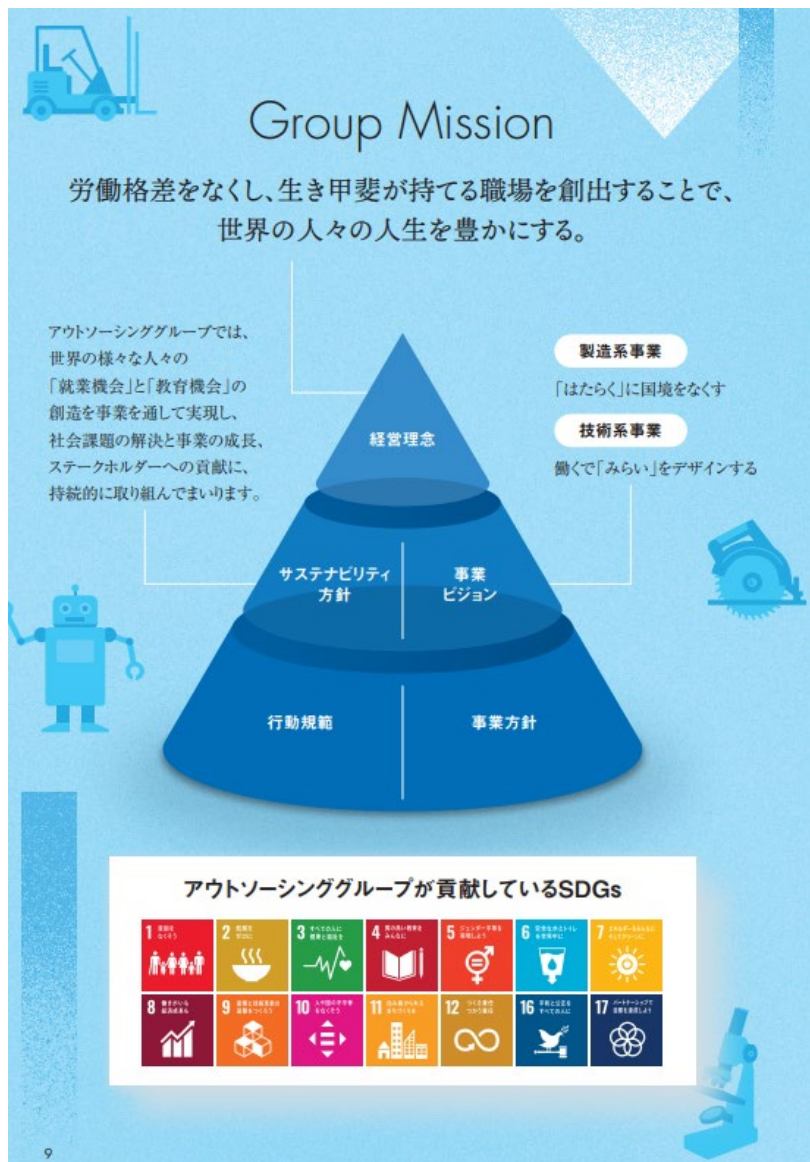


(2) 借入人のサステナビリティ及びビジネス戦略におけるビジネス KPI の位置づけ

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）及びビジネス戦略の概要

借入人は 2020 年 8 月、「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。」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以下の通りである。

グループミッション等



(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「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。本ローンでは、このうち 3 つのマテリアリティ（「就業機会の提供」「質の高い教育の提供」「産業全体の生産性の向上」）に関連する 4 つの指標をビジネス KPI として選定している。

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（重要課題）と KPI

<p>1. 「就業機会の提供」</p> <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。 	
<p>2. 「質の高い教育の提供」</p> <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。 	
<p>3. 「多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現」</p> <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。 	
<p>4. 「脱炭素社会の実現に向けた取り組み強化」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
<p>5. 「産業全体の生産性の向上」</p> <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>	

(出所：アウトソーシンググループ SDGs 宣言)

ビジネス戦略について、借入人は 2020 年 2 月に 2020 年から 2024 年を対象とした「Vision 2024: Change the GAME」を策定し、「グローバルでの人口増加や産業界の生産性向上等、顕在するトレンドや課題を成長の機会に変え、アウトソーシンググループは社会とともに成長し、また、社会に必要とされる企業であり続けます」として 6 つの重点施策を掲げ、それぞれに目標値を設定している。



Vision 2024 における重点施策

戦略Ⅰ	海外就労者サポートサービスの拡大 国内製造系事業 国内サービス系事業 海外サービス系事業
戦略Ⅱ	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 国内技術系事業 海外技術系事業
戦略Ⅲ	業績の平準化に繋がる米軍施設向け事業や政府公共系ビジネスの更なる拡大 国内サービス系事業 海外サービス系事業 海外技術系事業
戦略Ⅳ	世界で増える人口をチャンスに変える為のグローバル人材流動ネットワークの確立 グループ全体
戦略Ⅴ	人材ストックビジネスからの脱却を目指したWBBプラットフォームの構築 グループ全体
戦略Ⅵ	財務戦略 グループ全体

(出所：VISION2024: CHANGE the Game¹⁰)

なお、統合報告書 2022 のトップメッセージでは、コロナ禍等の事業を巡る世界情勢の変化により上記重点施策の多くについて進捗が芳しくないこと、目指すベクトルを維持しつつ現在の事業環境に即した新たな中期経営計画を策定する必要性について言及されている¹¹。

ガバナンスの強化について、借入人は経営理念の実現のための価値創造プロセスの根幹をなすものと認識しており、借入人グループのビジネス戦略及びサステナビリティ戦略上重要なものと位置付けている。具体的には、不適切会計を受け、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¹²、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 2022 年 9 月を目途に順次実行に移している。同年 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¹³。

¹⁰ アウトソーシング, VISION 2024 : Change the GAME 2020-24 年度 中期経営計画, <https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/jp/top/ir/irlibrary/midiplan/VISION2024.ashx> (アクセス日: 2022 年 10 月 21 日)

¹¹ 脚注 2 に同じ, 「世界で増える人口を成長ポテンシャルに変えるための戦略実行、景気に左右されずいかなる事業環境にも打ち克つ企業体への歩み、人材プラットフォームを構築し、フィービジネス拡大を目指す企業体としての変化といった大きな視座は不変であり、目指すベクトルに揺らぎはない」

¹² 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/yuho_pdf/S100NSMM/00.pdf (アクセス日: 2022 年 10 月 21 日)

¹³ 脚注 8 に同じ。



② マテリアリティ等と KPI との整合性

ここでは、本 KPI と借入人のマテリアリティ等との整合性について以下の通り確認を行った。

今回のビジネス 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 がそのまま用いられている。そのため、本ローンのために選定されたビジネス KPI は借入人グループのサステナビリティ戦略にとって重要なものであり、また借入人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できる。また、ガバナンス KPI においても、以下の通り借入人が実施すべき事項として認識している再発防止策の内容と整合していると評価した。

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	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ「1. 就業機会の提供」の KPI である「就労サポート人数等」をそのまま用いている。 借入人のビジネスモデルの「3. グローバルでの就労者支援」として位置づけられており、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の拡大」、「戦略IV 世界で増える人口をチャンスに変える為のグローバル人材流動ネットワークの確立」と整合している。
KPI 2: スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ「1. 就業機会の提供」の KPI である「スペシャリスト人材の人数（キャリアチェンジ）」をそのまま用いている。 借入人のビジネスモデルの「4. キャリアチェンジサポート」に位置づけられており、経営理念やサステナビリティ方針と整合している。
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）の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ「2. 質の高い教育の提供」の KPI である「受講人数」をそのまま用いている。 経営理念やサステナビリティ方針と整合している。
KPI 4: 生産性向上のスペシャリスト人材の人数	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ「5. 産業全体の生産性の向上」の KPI である「スペシャリスト人材人数」をそのまま用いている。 借入人のビジネスモデルの「5. 最先端テクノロジーの活用」に位置づけられており、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」と整合している。
KPI 5: コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数	<ul style="list-style-type: none"> 下位指標①、②は再発防止策の「3. コンプライアンス意識の改革、再発防止策の徹底」にある「c. コンプライアンス教育」にあるタスクを用いている。 下位指標③は再発防止策「6. 内部統制部門の強化」にある「1. 管理部門の人員拡充・良質な人材の確保」にあるタスクを用いている。 本ローンアレンジャーは借入人と不適切会計の背景、再発防止策及び



	KPI の再発防止策上の位置付け等について対話を行い、協議の上 KPI5 と 6 を設定している。
KPI6: 社内風土改革に向けたト ップの情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・ KPI6-1 及び 6-2 は、いずれも再発防止策の「2. トップ主導の社内風土改革」にあるタスクを用いている。 ・ 本ローンアレンジャーと借入人の KPI6 の対話に係る状況については上記の通り。

なお、SDGs 宣言の中で定めた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」に紐づく KPI は本ローンのビジネス KPI として選定されていない。しかし、本ローンのビジネス KPI 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借入人と協議の上設定されたものであること、また借入人は今回ビジネス KPI として選定されていないマテリアリティについても、長期目標達成に向けて継続的に取り組みを強化していく方針とのことであることをヒアリングにより確認しており、評価室ではこの点について特段懸念はないものと判断した。

③ 産業セクターの重要な ESG 課題と KPI との関連性

ここでは、借入人が属する産業セクターにおいて一般的に重要とされる ESG 課題と本 KPI との関連性を通じて本 KPI の適切性を確認するとともに、当該セクターの ESG 課題に対する借入人の対応状況についてレビューを実施することで、本 KPI に優先して選定し改善を図っていくべき重大な ESG 課題がないかを確認する。

まず、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。これらの項目と今回選定された本 KPI の関連性についてみると、借入人は、KPI 1 で就労外国人のサポートを、KPI 2 及び 3 で自社グループ社員に対し技術者育成研修を含む教育機会の提供を、そして KPI 4 では技術スペシャリストの在籍者を増やすことを掲げている。これらはいずれも、雇用へのアクセスや包括的で健全な経済の実現に資するものと考えられ、関連性が認められる。

次に、評価室では、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確認した。

項目	借入人の対応状況
人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。



- ・ 2022年には人権尊重に関連して、「人権方針」¹⁴、「労働慣行方針」¹⁵、「労働安全衛生方針」¹⁶を策定している。このうち、人権方針では人権デュー・デ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。
 - 借入人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。
 - 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

¹⁴ アウトソーシング, 人権方針,

https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/sustainability/Policy/Sustainability%20Policies_02_Policy%20on%20Human%20Rights_jpn (アクセス日: 2022年10月21日)

¹⁵ アウトソーシング, 労働慣行方針,

https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/sustainability/Policy/Sustainability%20Policies_04_Policy%20on%20Labor%20Practices_jpn (アクセス日: 2022年10月21日)

¹⁶ アウトソーシング, 労働安全衛生方針,

https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/sustainability/Policy/Sustainability%20Policies_06_Policy%20on%20Occupational%20Safety%20and%20Health_jpn (アクセス日: 2022年10月21日)



	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。
データ セキュリティ	<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：2020年7月）」を制定の上、公表している¹⁷。 2022年には「情報セキュリティ方針」を策定し¹⁸、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。
ガバナンス	<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）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¹⁹。また同社を含む海外グループ会社管理については、その枠組み構築は完了しており、2022年中を目途に外部専門家からのアドバイスも参照しつつ管理分類の設定を行い、2023年から具体的な準備・実施を行うというスケジュールで進捗しているとのことである。 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

¹⁷ 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：2022年10月21日）

¹⁸ 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：2022年10月21日）

¹⁹ 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：2022年10月21日）



	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。
--	---

<サステナビリティ推進体制>

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、2021 年度にはグループ全社、従業員一人ひとりにサステナビリティ意識を醸成することを目的に「SDGs ハンドブック」を配布し、国内製造系及び国内サービス系のグループ会社全社員に 7 か国語で理解度テストを実施している。

■ Part I の結論

借入人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、本ローンのビジネス 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戦略にとって重要なものであり、かつ同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、借入人は人材サービス関連セクターに属するところ、本 KPI は同セクターにおいて関連性及び重要性が高いこと、また当該セクターにおける ESG 課題についての借入人の認識や取組方針を鑑みると、他の ESG 課題に優先してビジネス関連の指標を本 KPI として選定することに大きな懸念はないと判断した。なお、ガバナンス KPI については、足元で借入人にとって重要性の高いガバナンス強化施策の一環であり、不適切会計の再発防止策の内容と整合していることを確認している。さらに、本 KPI の定義及び集計対象範囲については、それぞれ明確であり、集計の手順や責任部署が特定されていること、また実績値は独立した外部の第三者機関による検証を受けることが予定されていることから、本 KPI は一貫性及び客観性が担保されたものであることを確認した。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おり、「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」でもこれに準じている。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 で記載したビジネス KPI とガバナンス KPI のそれぞれに対応するものとして、ビジネス SPTs (下表 No.2 から 4) 及びガバナンス SPTs (同 No.5 及び 6) (以下、総称して「本 SPTs」) が設定されており、本ローン契約でこれが規定されている。

No.	KPI	SPTs	
		2023 年度	2025 年度
	ビジネス KPI	ビジネス SPTs	
1	在留外国人の就労サポート人数	設定なし	設定なし
2	スペシャリスト人材の人数 (キャリアチェンジ)	8,009 人	13,544 人
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) の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数	66,935 人	123,954 人
4	生産性向上のスペシャリスト人材の人数	54,349 人	63,370 人
	ガバナンス KPI	ガバナンス SPTs	
5	コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数	32 回	設定なし
6	社内風土改革に向けたトップの情報発信	-	-
	6-1 経営トップとのタウンホールミーティングの開催数	2年連続で年1回	設定なし
	6-2 グループ報における役員コメントの発信数	7 回	設定なし

本 SPTs は、2023 年度を報告対象期間とした初回判定日である 2024 年 4 月及び 2025 年度を報告対象とした第二回判定日である 2026 年 4 月に SPTs 達成状況の判定を行うことで、SPTs の達成を目指すものである (ローン期間が 2 年となるトランシェ A は初回判定のみとなる)。なお、ガバナンス KPI に設定された SPTs は初回判定のみであり、KPI 1 に対応する SPTs 1 は設定されていない。この点について (3) で後述する。

本 SPTs は、本ローンの貸出期間にわたって適用されるが、本ローン契約では本 SPTs を参照することが実務上困難もしくは不適切となった場合等は、借入人は貸付人と誠実に協議を行うこととしている。また評価室は、本 SPTs が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



されていること、及びビジネス SPTs については、貸出期間にわたって適用され、関連性が保たれていることを確認した。

(2) SPTs の設定プロセス

Part I (2)の通り、借入人グループは SDGs 宣言において 5 つのマテリアリティ (重要課題) 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。ビジネス SPTs の設定に際しては、この長期目標に至るために借入人が設定した各年度のマイルストーンを採用していることから、これらは借入人のビジネス戦略及びサステナビリティ戦略と整合的であると評価できる。ガバナンス SPTs は、マテリアリティに紐づいて設定されたものではないが、不適切会計を受けて策定した再発防止策を基にしており、借入人の全社的な取組みと整合したものと言える。

本ローンの組成を行うに先立って、借入人と本ローンアレンジャーは複数回面談の機会を持ち、本 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ている。

(3) SPTs の妥当性

本項では、本 SPTs の妥当性を判断するために以下の観点でレビューを実施した。但し、ガバナンス SPTs については後述の通り一部の観点での検討を実施していない。

- ・ 借入人のサステナビリティ戦略との整合性
- ・ 本 SPTs が、選定された KPI に係る過年度の実績 (トラックレコード) を大幅に改善するものであり「通常の事業 (Business as Usual)」(以下、「BAU」) 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か
- ・ 借入人が SPTs の達成に向け、どのような追加的努力を行う予定か
- ・ 国内外の目標や同業他社水準等のベンチマークと比較した相対的な位置付け

【SPTs 1】ビジネス KPI 1 「在留外国人の就労サポート人数」に対する SPTs (設定なし)

本ローンでは「在留外国人のサポート人数」が KPI 1 として選定されているものの、これに紐づく SPTs は設定されていない。借入人は SDGs 宣言及びそれに紐づく KPI・長期目標を策定した際に、長期目標達成のためのマイルストーンとして 2021 年度から設定された各年度の目標 (「借入人 KPI1 目標値」) を策定しているが、今般これを SPTs として設定しないこととなる。その背景としては、借入人が長期目標及び借入人 KPI 1 目標値を検討したのは新型コロナウイルスが流行する前でありこの影響を織り込んでいなかったこと、新型コロナウイルス蔓延に伴う入国・渡航制限等の影響が長引いており今後の展望も見込みにくいこと等から借入人より本ローンアレンジャーに対して要請があったためである。本ローンアレンジャーは、日本政府による入国制限という自社がコントロール可能な範囲外の要因によりその達成可否が大きく左右され得る状況で目標設定を行うことは適切ではないとの考えから、借入人と協議を行った上でこれを許容している。

ただし、借入人は在留外国人に対する就労サポートという分野自体は引き続き重要な事業分野として位置付けており、長期目標は据え置いた上で積極的に在留外国人の就労サポート人数の拡大を目指して



いくとのことである。そのため、本ローンでは KPI としては残した上で、KPI の実績について貸付人に報告することが合意されている。

KPI 1 は借入人の戦略上も特に重要性が高いとのことであり、借入人が長期目標達成に向けて本 KPI に係る取り組みを積極化していくことは借入人のビジネスへの貢献にも繋がり、また同時に (4) にて後述の通り社会課題への貢献も期待される。そのため、借入人が KPI 1 に係る取り組みや情報開示を引き続き積極的に行うこと、そして本ローンアレンジャーを含む貸付人との間で KPI 1 の実績や長期目標に係る対話を継続的に行っていくことが望ましい。

<参考：KPI 1 在留外国人のサポート人数の過年度実績と目標値>

(単位：人 (別に定めがある場合を除く))

年度	2020	2021	2023	2025	2030
実績値	22,296	23,972	-	-	-
借入人 KPI 目標値 (太枠内が本ローン SPTs)	-	-	設定なし	設定なし	500,000
目標達成率	-	104.2%	-	-	-

新型コロナウイルス流行やそれに伴う渡航制限の影響を受けた 2021 年であるが、既存目標値に対して 104.2%の達成率となっている。借入人によると、これは借入人の主な就労サポート対象国である日本において、本来帰国が予定されている外国人が渡航制限のため日本に留まることとなり、これらの人への支援が続いたためとのことである。2022 年度の足元状況は日本政府による渡航制限も徐々に解除されていることから例年の水準に戻っているものの、アジア諸国における新型コロナウイルス関連の制限措置が未だ緩和されておらず、今後の感染拡大状況によっては日本政府による入国制限が再度導入される可能性も否定できない。これら状況を踏まえ、借入人は不透明な外部環境に大きく影響を受ける状況下での目標設定はしないとのことである。

【SPTs 2】ビジネス 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 SPTs

<サステナビリティ戦略との整合性>

借入人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」ことを公表している。SPTs 2 は長期目標に至るために借入人が設定した各年度のマイルストーン²⁰ (以下、「借入人 KPI 2 目標値」) を採用していることから、借入人のサステナビリティ戦略及びかかる戦略に基づく長期目標と整合した目標であることは明白である。

<過年度実績 (トラックレコード) を踏まえた BAU との比較>

SPTs 2 の過年度実績と目標値は以下の通りである。なお、2021 年度までの実績値は単年度数値である

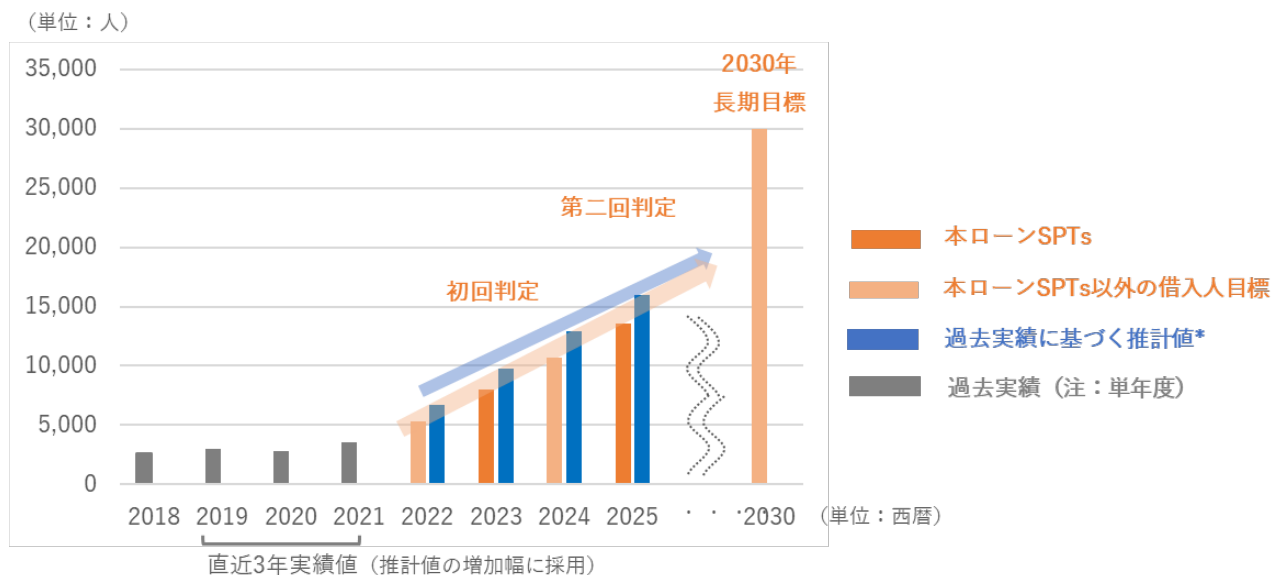
²⁰ 脚注 2 出所内 P42, マテリアリティ 1 スペシャリスト人材の人数 (キャリアチェンジ) の計画値

が、目標値は単年度数値ではなく 2021 年 1 月から各年度末までの累積値で設定されているため、2021 年度までは単年度の実績、2023 年度以降は累積値を記載していることに留意されたい。

(単位：人 (別に定めがある場合を除く))

年度	2020	2021	2023	2025	2030
単年度数値/累積値	単年度数値		2021 年から各年度末までの累積値		
実績値	2,781	3,561	-	-	-
借入人 KPI2 目標値 (太枠内が本ローン SPTs)	-	2,609	8,009	13,544	30,000
目標達成率	-	136.5%	-	-	-

SPTs 2 の推移と長期目標、過去実績との比較



*：直近3年間（2019～2021年）の実績の平均値と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定

評価室は、SPTs について、過年度実績から推計した BAU との比較を行った。具体的には、2021 年度実績をベースとしたうえで、その後毎年直近3年間（2019～2021年）の増加幅の平均値（3,112 人/年）分の人数が増加すると想定したものを BAU として用い（上グラフ青色部分）、BAU と本ローン SPTs 2 を含む「借入人 KPI2 目標値」（上グラフオレンジ色部分）を比較した。その結果、本 SPTs の報告対象期間となる 2023 年度、2025 年度のいずれにおいても BAU での想定値が借入人 KPI2 目標値（SPTs 2）を若干上回る水準となった。これを受けて評価室は、SPTs 2 の過年度実績を踏まえた野心性について借入人に対して説明を求めた。

借入人によると、SPTs 2 として用いている「借入人 KPI2 目標値」を策定した際は、足元の新型コロナウイルスの影響等を勘案し、2021 年度は、過去3年の実績よりも低い水準となることを想定したため、保守的な目標値を設定したとのことであった。実際、2019 年度から 2020 年度にかけて実績値は減少に



転じており、採用市場は厳しい状況下にあるとのことである。一方で 2021 年度には、新型コロナウイルス流行を受けた一部研修のオンライン化による提供可能人数の拡大もあり、計画比 136.5%と計画値を大幅に上回る水準を達成している。但し、これは 2021 年 3 月に発表した、コロナ禍を受けて打ち出した 3,000 人の雇用機会の提供²¹という一時的な取り組みが一部含まれているとのことである。その中で、労働人口の減少及び経済規模が縮小していく日本において、他社と人材確保・顧客獲得面において競合しながら毎年継続して 3,000 人前後のキャリアチェンジを実現することは、基本的には容易に達成できるものではないこと、また後述の通り、提供する研修内容は継続的なアップデートが求められることや、受講者が増える場合にはサポート体制を維持するために講師を増やす必要があること等もあり、本ローン SPTs 2 を含む借入人 KPI 2 目標値の達成は引き続き十分な野心性があると考えているとのことである。

評価室では、借入人の説明に一定程度妥当性があること、後述の追加的努力の性質を勘案し、SPTs 2 には一定程度の野心性が認められると評価した。

<SPTs 達成に向けた追加的努力>

KPI 2 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個別指導を特色とした 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いる。

一度に受講可能な研修人数に関連して、借入人は新型コロナウイルス流行を受けて、2021 年度に一部研修のオンライン化を進め、現状約 8 割強までオンラインで受講可能な体制を構築した。一方、残り約 2 割は実機を使う実習や実験を伴うものとなるため、ひとつの教室に物理的に収容可能な人数や PC 実機台数の制約を受けることとなる。

教育内容について、借入人は従来の 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の継続的な見直しを行っている。内製で新規コンテンツを開発する場合は複数人が数か月かけて開発に従事する必要がある一方、外注する場合は相応の対価を支払って各分野の専門知見を持つ外部業者と提携の上、コンテンツ開発と講師の育成を行う必要がある。また KEN スクールではサポート体制が手薄にならないよう講師 1 人あたりの生徒数目安を設定しており、生徒が増加した場合には講師の増員を行っている。

借入人によると、これらの継続的な教育コンテンツ開発や教員数の制約等を勘案すると新型コロナウイルス流行を受けたオンライン化によって従来の教育プログラム体制において存在した物理的制約が一定程度解消されても、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は現実的に困難とのことであった。

評価室は、こうした事業特有の制約や複雑性がある中で、SPT を達成するための施策には借入人の経済的負担を含め相応の継続的な追加的努力が必要となることを考慮すると、SPTs 2 には一定程度の野心性が認められると評価した。なお本 KPI は借入人独自の指標であり、同様の定義の指標は借入人の同業他社においても必ずしも一般的なものではないため、同業他社における同様の指標との比較は行っていない。

²¹ アウトソーシング,「アウトソーシングテクノロジー、コロナ禍救済として 3,000 名を正社員採用し、技術者に育成」, <https://ssl4.eir-parts.net/doc/2427/tdnet/1941171/00.pdf> (アクセス日: 2022 年 10 月 21 日)



【SPTs 3】ビジネス 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）の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数」に対する SPTs

<サステナビリティ戦略との整合性>

借入人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」ことを公表している。SPTs 3 は長期目標に至るために借入人が設定した各年度のマイルストーン²²（以下、「借入人 KPI 3 目標値」）を採用していることから、借入人のサステナビリティ戦略及び同戦略に基づく長期目標と整合した目標であることは明白である。

<過年度実績（トラックレコード）を踏まえた BAU との比較>

SPTs 3 の過年度実績と目標値は以下の通りである。なお、SPTs 2 と同様に、目標値は単年度数値ではなく 2021 年 1 月から各年度末までの累積値で設定されているため、下表では 2021 年度までは単年度の実績、2023 年度以降は累積値を記載していることに留意されたい。

（単位：人（別に定めがある場合を除く））

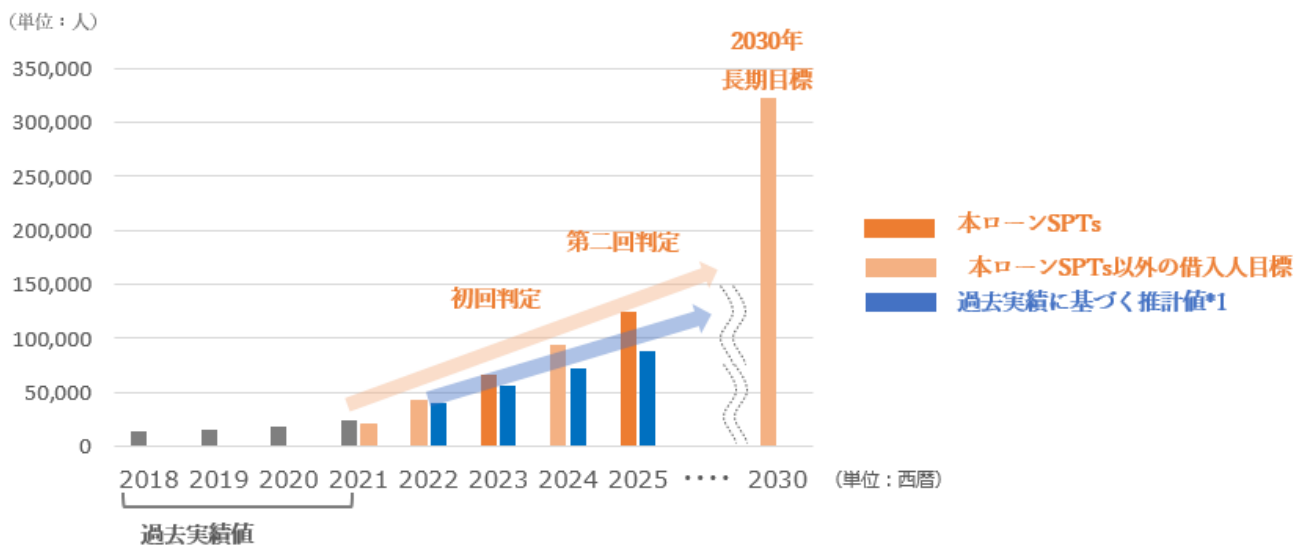
年度	2020	2021	2023	2025	2030
単年度数値/累積値	単年度数値		2021 年から各年度末までの累積値		
実績値	17,664	24,631	-	-	-
借入人 KPI 3 目標値 （太枠内が本ローン SPTs）	-	21,078	66,935	123,954	300,000
目標達成率	-	116.9%			

（この頁、以下余白）

²² 脚注 2 出所内 P42, マテリアリティ 2 受講人数の計画値



SPTs 3 の推移と長期目標、過去実績との比較



*：直近3年間（2019～2021年）の実績の平均値と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定

SPTs 2 同様、評価室は、SPTs について、過年度実績から推計した BAU との比較を行った。具体的には、2021 年度実績をベースとしたうえで、その後毎年直近3年間（2019～2021年）の増加幅の平均値（19,253人）分の人数が増加すると想定したものを BAU として用い（上グラフ青色部分）、BAU と本ローン SPTs 3 を含む「借入人 KPI 3 目標値」（上グラフオレンジ色部分）を比較した。その結果、本 SPTs の報告対象期間となる 2023 年度、2025 年度いずれにおいても「借入人 KPI 3 目標値」（SPTs 3）が BAU での想定値よりも上回る水準となった。

<SPTs 達成に向けた追加的努力>

SPTs 3 の達成に向けてアウトソーシング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等があげられる。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。このうち、2021 年度においては既述の通り、OST 及びアウトソーシンググループで積極的な国内技術系の人材の採用に至っており、同年の実績として計画比 116.9% の水準を達成している。

さらに技術系コンテンツはその内容が常に更新されていることから、毎年度同じ内容を実施しているわけではなく、講師陣自身が新しい知識を常にアップデートしながらその内容を教育の場で還元していくことが必要である。

以上のことから、SPT を達成するための施策には借入人の経済的負担を含め相応の継続的な追加的努力が必要となることを考慮すると、SPTs 3 には野心性が認められると評価した。なお本 KPI は借入人独自の指標であり、同様の定義の指標は借入人の同業他社においても必ずしも一般的なものではないため、



同業他社における同様の指標との比較は行っていない。

【SPTs 4】 ビジネス KPI 4 「生産性向上のスペシャリスト人材の人数」に対する SPTs

<サステナビリティ戦略との整合性>

借入人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」ことを公表している。SPTs 4 は長期目標に至るために借入人が設定した各年度のマイルストーン²³（以下、「借入人 KPI 4 目標値」）を採用していることから、借入人のサステナビリティ戦略及びかかる戦略に基づく長期目標と整合した目標であることは明白である。

<過年度実績（トラックレコード）を踏まえた BAU との比較>

SPTs 4 の過年度実績と目標値は以下の通りである。目標値は累積値ベースである SPTs 2 及び 3 と異なり、各年度末時点の合計人数となっている。

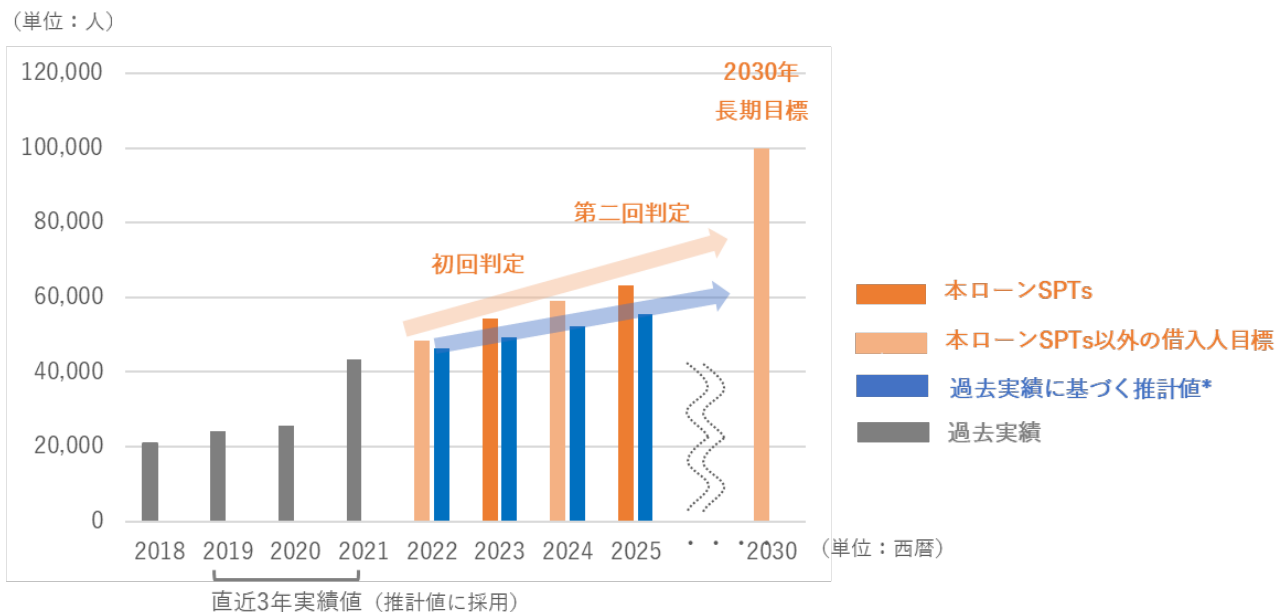
（単位：人（別に定めがある場合を除く））

年度	2020	2021	2023	2025	2030
単年度数値/累積値	期末時点の実績値（単年度実績）				
実績値	25,582	43,385	-	-	-
借入人 KPI4 目標値 （太枠内が本ローン SPTs）	-	42,300	54,349	63,370	100,000
目標達成率	-	102.6%			

（この頁、以下余白）

²³ 脚注 2 出所内 P42, マテリアリティ 5 スペシャリスト人材の人数の計画値

SPT 4 の推移と長期目標、過去実績との比較



*：直近3年間（2019～2021年）の実績の平均増加人数と同様の増加人数が毎年増加して推移すると仮定
 なお、後段記載の通り、2021年度実績の大半を占めた Cpl Resources plc（2021年1月買収のアイルランドの人材派遣・紹介及びアウトソーシングサービス事業者。買収後は社名を「CPL RESOURCES LIMITED」に変更、以降「CPL社」と記載）の増加分につき、本指標に影響を及ぼす同様の M&A は今後予定されていないことから、過年度比較においては除外している。

評価室は、SPTs について、過年度実績から推計した BAU との比較を行った。BAU には、直近3年間（2019～2021年）の平均増加人数（3,006人/年のペースで生産性向上のスペシャリスト人材の人数として新たにカウントされた）を用いた。なお次項に記載の通り、2020～2021年度については、増加分（17,803名）の大半を M&A を通して取得した CPL 社による増加分（13,446名）が占めているが、借入人によれば今後同様の M&A は現時点では予定されていないとのことであったため、BAU との比較においては本増加分を一過性の特殊要因として BAU に用いる平均値の計算から除外している。その結果、本 SPTs の報告対象期間となる 2023年度、2025年度いずれにおいても「借入人 KPI 4 目標値」（SPTs 4）が BAU での想定値よりも上回る水準となった。

<SPTs 達成に向けた追加的努力>

借入人によると、技術者採用のニーズは高く、足元同業他社との奪い合いが激化しており、高いスキルを既に持つ技術者の採用は難しくなっている状況とのことである。このような状況下で借入人は国内において、自社で技術者の養成を行うために、KPI 2 及び 3 で示したような技術系の教育研修の充実を図り、また自社の採用枠の積極的な拡大等に取り組んでいく方針である。2021年度には既述の通り、OST 及びアウトソーシンググループで積極的な国内技術系の人材の採用に至っている。

また海外においては、積極的な採用活動を行い SPTs4 の達成を目指す方針である。上述の通り、2021



年1月にはアイルランド最大の人材派遣・紹介及びアウトソーシングサービス事業者であり、IT、ヘルスケア、製薬業界向け等を中心としたスペシャリスト・スタッフィングに強みを持つCPL社の買収を完了した²⁴。2021年度の同社技術者人数は13,446名であり、同年のKPI4実績の増加分（17,803人）の大半を占めている。なお、借入人によると、SPTs4の達成に大きな影響を及ぼすM&Aの予定について、CPL社以外は特段織り込まれておらず、現状ローン期間中において予定はされていないとのことである。

評価室は、こうした業界での競争が高まるなかでSPTを達成するために借入人の経済的負担を含め相応の継続的な追加的努力が必要となることを考慮すると、SPTs4には野心性が認められると評価した。なお本KPIは借入人独自の指標であり、同様の定義の指標は借入人の同業他社においても必ずしも一般的なものではないため、同業他社における同様の指標との比較は行っていない。

【SPTs 5 及び 6】 ガバナンス KPI に対する SPTs

No.	KPI	過年度	SPTs	
			2023 年度	2025 年度
5	コンプライアンスと内部統制強化に係る研修の開催数	実施無し	32 回	設定なし
6	社内風土改革に向けたトップの情報発信	-	-	-
	6-1 経営トップとのタウンホールミーティングの開催数	実施無し	2年連続で 年1回	設定なし
	6-2 グループ報における役員コメントの発信数	実施無し	7 回	設定なし

<ガバナンス SPTs 設定プロセス>

既述の通り、本ローンアレンジャーは本ローンの組成にあたり、不適切会計の発生を受けた再発防止策及びコンプライアンス体制強化に関する取り組みをガバナンス KPI として選定している。本ローンアレンジャーによると、当該ガバナンス KPI は、サステナビリティ・リンク・ローン原則等が「野心的な SPTs の設定」により目指す趣旨と完全に合致するものではないものの、かかる取り組みが借入人のビジネス及びサステナビリティにとって重要なものであり、また貸付人として定期的なモニタリングや対話を通じて借入人の再発防止に向けた施策の着実な履行を促すことを目的に、定量目標を特定しガバナンス SPTs を設定したとのことである。かかる位置付けや、野心性の評価に足る十分な情報がないことを踏まえ、評価室ではガバナンス SPTs についてビジネス SPTs の野心性評価の観点の一部準用した確認のみを行った。

なお、ガバナンス SPTs は 2023 年度を報告対象期間とする初回判定日のみで設定されており、この点についても「SPTs は融資期間に亘って設定され、関連性を保たなければならない」という新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク上の要件を満たしていない。借入人によると、ガバナンス SPTs は不適切会計の発生を受けた再発防止策を基にして策定されており、この再発防止策としての取り

²⁴ アウトソーシング、「アイルランド Cpl Resources plc の買収手続き完了に関するお知らせ」、<https://www.outsourcing.co.jp/-/media/outsourcing/jp/top/ir/offer-for-c/122.ashx>（アクセス日：2022年10月21日）



組みには期限が明確に設定されていないためとのことであった。本ローンアレンジャーは、借入人と対話の上、初回判定日以降も後述の通りコンプライアンス体制強化の取り組みが推進されることを確認しているとのことである。評価室は、本ローンアレンジャーを含む貸付人が初回判定日以降も借入人と対話の上、コンプライアンス体制強化の取り組みを継続的にモニタリングしていくことを期待する。

<サステナビリティ戦略との整合性>

借入人は、不適切会計を受けて、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る等、ビジネス戦略及びサステナビリティ戦略上重要なものと位置付けている。既述の通り、ガバナンス KPI の内容は再発防止策に含まれているものであり、ガバナンス SPTs として設定した実施回数も再発防止策やその後の借入人のコンプライアンス体制強化施策に整合したものとなっている。

<過年度実績（トラックレコード）を踏まえた比較及び追加的努力>

ガバナンス SPTs5 について、借入人によると研修については不適切会計が発生する以前から実施されてはいたものの、以前の研修内容は税法や人事関連など、専門的内容に特化したものが中心であり、コンプライアンス関連のものは充分ではなかったため、コンプライアンスに関する知識・意識の共有を図ることを企図しているとのことであった。なお 2022 年 9 月に公表された「改善状況報告書」によれば、同年 3 月初旬以降、国内グループ会社役員向けに知識を背景とした事業運営と確かなコンプライアンス意識の醸成を目的とした研修を実施、同年 5 月以降、国内グループ会社管理職向けに月に 1 度のペースで外部講師によるコンプライアンス強化に関するオンライン研修が実施されている。また在外グループ会社向けには 2023 年に「コンプライアンス基礎研修」として腐敗防止や内部通報制度等についての研修が実施される予定とのことである。内部統制部門の強化についても、e ラーニング及び参加型研修として、初学者向け・実務者向けそれぞれのレベルに応じた教育が実施されていることが確認できる。

ガバナンス SPTs6 について、借入人によるとタウンホールミーティングは不適切会計以前に開催はなく、グループ報については定期的な発行があったものの、決算概要や事業戦略に関する記事等が中心であり、コンプライアンス関連の内容は充分ではなかったとのことである。不適切会計後の状況としては、タウンホールミーティングが第 1 回として 2022 年 4 月に札幌、東京、名古屋、大阪、福岡の各拠点で、第 2 回として大阪と東京で同年 8 月にそれぞれ開催されていることが「改善状況報告書」に記載されている。日本国内でのタウンホールミーティングの開催では経営トップのメッセージを現場に直接伝えるとともに、現場レベルで存在している課題や改善提案などを直接吸い上げている。この場で寄せられた意見や要望は、月に 1 回を目処に本社において役員と管理職を交えて協議がなされており、具体的な改善策も動き始めている²⁵。またグループ報「ONE TEAM」における経営トップのコメント掲載については、2022 年 4 月に国内・海外グループ会社に対して、一連の事案への対応経緯や改善措置、コンプライアンス意識浸透の重要性、経営体制の強化、経営トップの想いなどを軸とする同内容の記事を掲載している旨、「改善状況報告書」で開示されている。

借入人は、ガバナンス KPI・SPTs に係る取り組みを実施したことのみによって、ただちに社内風土が

²⁵ 脚注 2 に同じ。



改善されるものではないことを認識し、その他ガバナンス施策の実施と併せてガバナンス強化の取り組みを継続的に行っていくこととしており、調査報告書で指摘された社内風土を少しずつ変化させていくことが目指されている。具体的には、再発防止策の進捗管理を目的として「再発防止推進委員会」が設置されているが、2023年からは「コンプライアンス委員会（仮称）」と名称を変更し、強固なガバナンス体制構築や風土改革の継続に向けた取り組みを引き続き主導していくとのことである。また従業員を対象とした定期的な意識調査の実施を予定しており、従業員の意識がどのように変化してきたかを確認するとともに、不足している箇所があればそこを重点的に補うことを検討している。

評価室では、本ローンのガバナンス SPTs について、ビジネス SPTs の野心性評価で確認する観点の一部準用した確認のみを実施した。その結果、新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク及びサステナビリティ・リンク・ローン原則が要件とする「野心的な SPTs」への適合性は認められなかったものの、ガバナンス SPTs が借入人のビジネス戦略及びサステナビリティ戦略に整合した、過去実績比較で意欲的な取り組みであり、本ローンアレンジャーの意図である借入人の再発防止に向けた施策の着実な履行を促す目標値となっていると評価した。

(4) ビジネス KPI の推進及びビジネス SPTs の達成を通じて見込まれるインパクト

ここでは、ビジネス SPTs の有意義性を評価するために、借入人によるビジネス SPTs の達成を通じて実現が見込まれる環境・社会的なインパクトについて確認を行った。

① ビジネス KPI/SPTs に関連する社会課題や対象となる国や地域の方針

評価室は、ビジネス KPI/SPTs がどのような社会課題への貢献を目指しており、それが対象となる国や地域の方針と整合しているかの確認を行った。

借入人は P12 の通りグループミッションを掲げているが、ここには教育制度の充実によりグローバル市場で求められる人を創出し、労働格差をなくすことによって世界中のすべての人々が自分の将来設計を描き、そして、その人生を豊かに歩んで欲しいという願いが込められている。借入人が解決を企図する社会課題は、この障害となっているものであり、かかる社会解決を目指すことが借入人グループにおける事業の本質であると強く認識しているとのことである。ビジネス SPTs 毎にブレイクダウンした関連する社会課題や国や地域との方針は以下の通り。

参考：【SPTs 1】 ビジネス KPI 1 「在留外国人の就労サポート人数」に対する SPTs（設定なし）

借入人は、労働力の需要と供給のバランスが国や地域によって異なるなかで、全世界で職を求めている人が増加しているにもかかわらず活用できていない労働力が多数存在すること、とりわけ日本において労働力が減少していることを「統合報告書 2022」の Key Issues の一つとして挙げている。ILO 「World Employment and Social Outlook」(2021) によると全世界で活用できていない人材が 4 億 7,000 万人超存



在するとされており²⁶、またパーソル総合研究所と中央大学の調査²⁷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。この状況を受け、日本政府は、「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」を2018年12月に閣議決定し、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・高齢者のほか、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いる。

外国人労働者の受入・共生にも社会的な課題がある。日本におけ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、悪質な送り出し機関の関与による搾取や受入企業の賃金違反や残業時間不適正等の労働関連法違反が横行し社会問題化している。また、パーソル総合研究所が実施した「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査」²⁸では、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、パフォーマンスや就業意向に悪影響を及ぼしている。同調査によれば、歓迎会（調査対象企業での実施率32.3%）や相談窓口の設定（同12.5%）、母国語対応の指導者の配置（同15.2%）等の新入社員の会社への順応を促す取り組みやその他サポート・配慮の手厚さが孤独感を低下させる効果があるとしているが、これらの施策の企業における実施率は低い状況にある。また日本語能力の低さも孤独感の上昇に寄与している。また、同レポートでは居住する地域・コミュニティでの日本人との交流量、生活の困りごとや不安の解消が、外国人材の日本定着の鍵と結論付けており、生活の困りごととして、住むところを見つけること、仕事を見つけること、病気やケガをしたときの対応があげられており、これらの不安は母国への帰国意向を高める要因となっている。政府もこれらの課題を認識しており、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議は「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の策定（2022年6月改訂）²⁹及び、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」の策定（2022年6月）³⁰を行っている。同ロードマップでは目指すべき外国人との共生社会の3つのビジョンとして以下を掲げており、このロードマップを意識した総合的対応策では施策として「円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組」「外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化」、「ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援」、「外国人材の円滑かつ適正な受入れ」、「共生社会の基盤整備」を掲げている。

²⁶ 有償の仕事への適切なアクセスを断たれた人と希望する時間働けていない人の合計

²⁷ パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」2018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（アクセス日：2022年10月21日）

²⁸ 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：2022年10月21日）

²⁹ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（2022年6月改訂）<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/index.html>（アクセス日：2022年10月21日）

³⁰ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2022年6月）<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/index.html>（アクセス日：2022年10月21日）



目指すべき外国人との共生社会のビジョン（3つのビジョン）

安全・安心な社会

これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会

多様性に富んだ
活力ある社会

様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会

個人の尊厳と人権を
尊重した社会

外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会

（出所：外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（概要）³¹⁾）

以上のことから、借入人が在留外国人の就労に対するサポートを KPI に選定し、最大限の推進を図ることは国や政府の認識する社会課題やそれを基に策定された方針とも整合的といえる。

【SPTs 2】 ビジネス 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 SPTs

借入人は技術者派遣における事業環境トレンドとして、多くの先進国では労働人口減少と、新たなテクノロジーの開発や導入等の競争により慢性的に技術者が不足していることをあげており、「統合報告書 2022」では「IT 人材需給に関する調査」³²⁾を引用し、2030 年には 79 万人の IT 人材不足が見込まれている（高位シナリオ）ことを Key Issues としている。

同調査で IT 人材は、企業等における高度な IT 利活用、デジタルビジネスの進展等を担っているとされ、特に、AI やビッグデータを使いこなし、第 4 次産業革命に対応した新しいビジネスの担い手として、付加価値の創出や革新的な効率化を通じて生産性向上等に寄与できる IT 人材の確保の重要性が説明されている。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」³³⁾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、IT 人材以外の理工系人材についてみると、2015 年 3 月に文部科学省が公表した「理工系人材育成戦略」³⁴⁾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一方、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」³⁵⁾では、企業アンケートを通じて理工系人材が将来不足する

³¹⁾ 脚注 30 に同じ

³²⁾ 経済産業省「平成 30 年度我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」,

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf （アクセス日：2022 年 10 月 21 日）

³³⁾ 独立行政法人情報処理推進機構（IPA）社会基盤センター「IT 人材白書 2020」,

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/jigyuu/about.html> （アクセス日：2022 年 10 月 21 日）

³⁴⁾ 文部科学省「理工系人材育成戦略」,

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1351875.htm （アクセス日：2022 年 10 月 21 日）

³⁵⁾ 経済産業省産業技術環境局大学連携推進室「理工系人材需給状況に関する調査結果概要」,

https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/jinzai/1-2_shiryuu.pdf （アクセス日：2022 年 10 月 21 日）



とされている。

こうした背景のなかで、厚生労働省による「令和4年版労働経済の分析」³⁶は、IT分野は外部労働市場を通じた労働移動による需給調整が今後重要であるとしながら、同分野への労働移動が近年大きく活発になっている傾向が見られないことを指摘している。同調査書では主体的な転職やキャリアチェンジの促進において、キャリア見通しができている場合や自己啓発を行っている場合は転職活動に移行しやすいことを示しており、その一方で労働者は自己啓発に関して、仕事が忙しくて時間が取れない、費用がかかりすぎる、女性の場合は家事・育児が忙しくて時間が取れない等の課題を抱えていることを明らかにしている。これらのことから、IT分野への移動を含むキャリアチェンジ（職種間の移動）に際しては、必要となるスキルの学習やキャリアの見通しの不安がボトルネックとなっていると推察される。なお、同調査書によると、能力活用、仕事内容への満足、賃金が高いといった積極的な理由でキャリアチェンジする場合も転職後の満足度は高くなりやすいことが示されており、スキルアップ後の就労はキャリアチェンジした労働者の満足度に繋がると考えられる。

以上のことから、借入人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、SPTsを設定した上で最大限の推進を図ることは国や政府の認識する社会課題やそれを基に策定された方針とも整合的であり、課題解決の貢献に繋がるものといえる。

【SPTs 3】 ビジネス 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）の教育・研修プログラムの受講人数及び想定受講人数」に対する SPTs

借入人は、生産的な雇用への結びつきや働きがい向上へ貢献するために本 KPI 及び SPTs を設定している。

厚生労働省が労働政策審議会人材開発分科会に関して公表している「人材開発政策の現状と課題について」³⁷では、三菱総合研究所が指摘するワンノッチ・キャリアシフト（細かなスキルアップによるノンルーティンタスク側へのシフト）による職のミスマッチ解消の重要性が言及されている。

（この頁、以下余白）

³⁶ 厚生労働省「令和4年版労働経済の分析」, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27381.html （アクセス日：2022年10月21日）

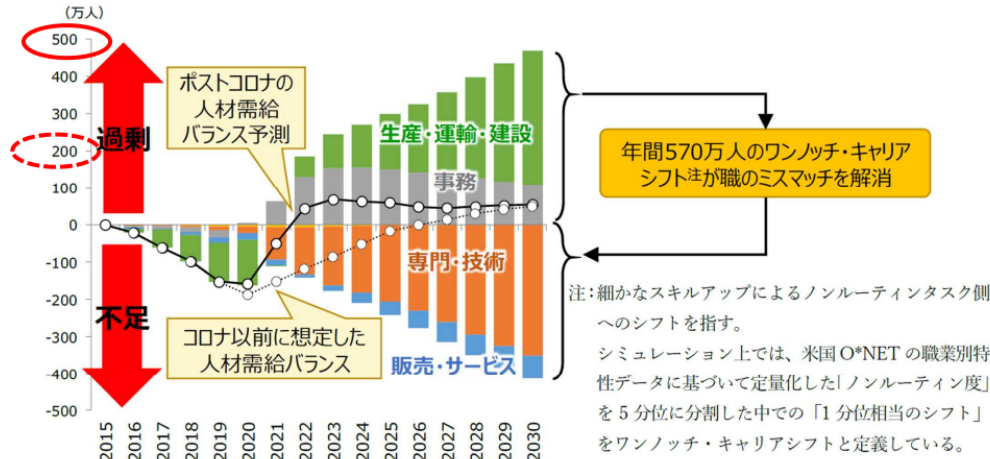
³⁷ 人材開発統括官「人材開発政策の現状と課題について」, <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000726012.pdf> （アクセス日：2022年10月21日）



ポストコロナの人材需給バランスの推移

民間研究機関は、デジタル化等で人材需給バランスが崩れる中で、ワンノッチ・キャリアシフト(細かなスキルアップによるノンルーティンタスク側へのシフト)による職のミスマッチ解消の重要性を指摘している

ポストコロナの人材需給バランスの推移 (2015 年対比、職業分類別)



出所: リクルートワークス「全国就業実態パネル調査(2016~2019)」、総務省「労働力調査」、総務省「国勢調査」、O*NET Resource Center「O*NET@23.0 Database」他各種資料より三菱総合研究所推計

資料出所: 三菱総合研究所「目指すべきポストコロナ社会への提言 - 自律分散・協調による「レジリエントで持続可能な社会」の実現に向けて」より抜粋 43

(出所: 「人材開発政策の現状と課題について」³⁸⁾)

しかしながら、厚生労働省が実施した令和3年度「能力開発基本調査」³⁹⁾では、人材育成に「問題がある」とする事業所割合は76.4%となっており、その理由の上位として、「指導する人材の不足」(複数回答ベース60.5%)、「人材育成を行う時間がない」(同48.2%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(同44.0%)があげられており、企業の人材育成に関する課題意識が推察される。また、「平成29年版労働経済の分析」⁴⁰⁾では、イノベーション活動における教育訓練の重要性を指摘しており、その一方で能力のある従業員が不足している企業を含め、約6割の企業が教育訓練を積極的に行っていないことを明らかにしている。

こうした課題感を受け、日本政府は個人のキャリアアップ・キャリアチェンジ、企業の競争力向上に資するリカレントプログラムの開発・展開を促進している。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「2022年版ものづくり白書」によると、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リテラシーレベル、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。また、「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、2022年6月に公表された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針2022)」でも女性活躍推進のための学び直しを目的とする「リカレント教育」は重要視されており、文部

³⁸⁾ 脚注37に同じ。

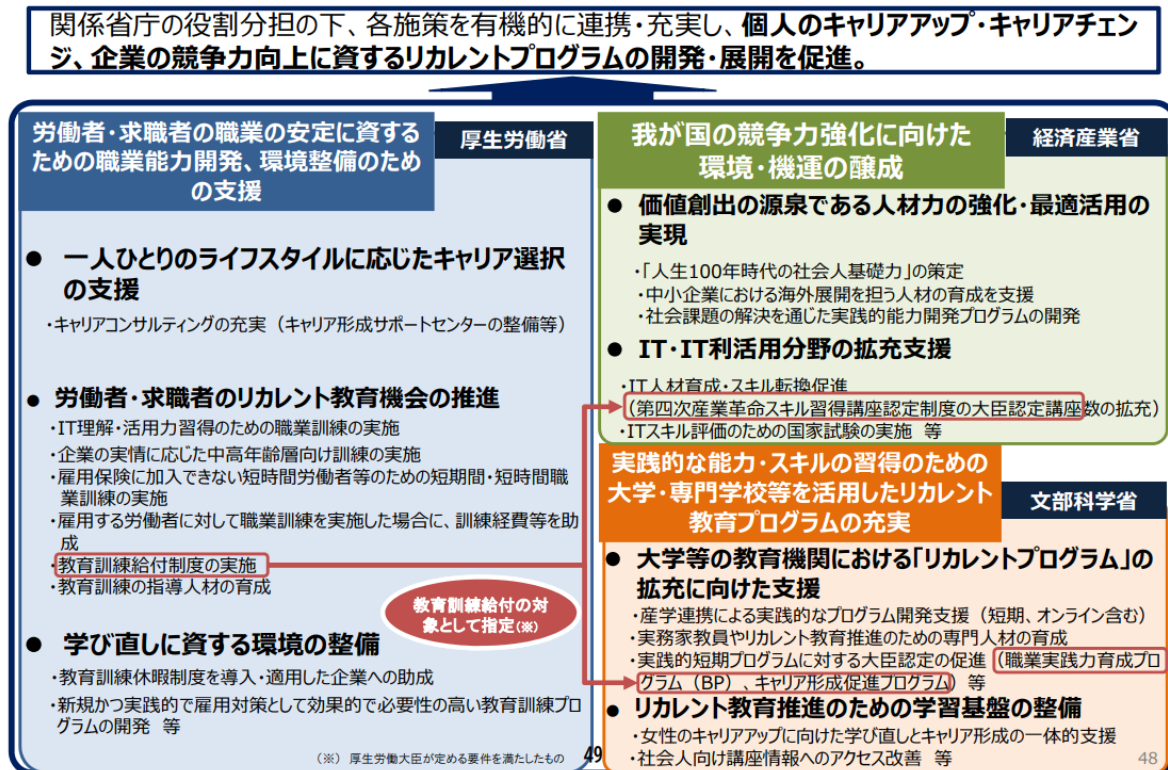
³⁹⁾ 厚生労働省、令和3年度「能力開発基本調査」の結果を公表します、https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00105.html (アクセス日: 2022年10月21日)

⁴⁰⁾ 厚生労働省「平成29年版労働経済の分析」、<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/17/dl/17-1.pdf> (アクセス日: 2022年10月21日)



科学省では就職・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や職業能力の向上を図る施策を実施している。

リカレント教育の充実に関する関係省庁の施策



(出所：「人材開発政策の現状と課題について」⁴¹⁾)

働きがいに関して、厚生労働省による「令和元年版 労働経済の分析」⁴²⁾では「働きがい」を「ワーク・エンゲイジメント」（活力、熱意、没頭）という概念を用いながら分析している。同書によると、ワーク・エンゲイジメント・スコアが高い者と低い者の状況を比較したところ、両者のギャップが最も大きい認識は「仕事を通じて、成長できている」、次いで、「自己効力感（仕事への自信）が高い」、「勤め先企業でどのようにキャリアを築いていくか、キャリア展望が明確になっている」、「働きやすさに対して満足感を感じる」となっており、仕事を通じて自身の成長や自信、及びキャリア展望の明確さとワーク・エンゲイジメント・スコアとの間との正の相関性が推察されている。

以上のことから、借入人が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を KPI に選定し、SPTs を設定した上で最大限の推進を図ることは、国や政府の認識する社会課題やそれを基に策定された方針とも整合的であり、課題解決の貢献に繋がるものといえる。

⁴¹⁾ 脚注 37 に同じ。

⁴²⁾ 厚生労働省 「令和元年版労働経済の分析」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html> (アクセス日: 2022 年 10 月 21 日)



【SPTs 4】 ビジネス KPI 4 「生産性向上のスペシャリスト人材の人数」に対する SPTs


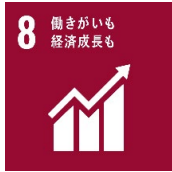
借入人は、世界の生産性を向上するために本 KPI 及び SPTs を設定している。

日本の生産性について、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⁴³。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 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～」においても、生産性の低さは日本経済の課題とされており、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。

以上より、借入人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、SPTs を設定した上で最大限の推進を図ることは国や政府の認識する社会課題やそれを基に策定された方針とも整合的であり、課題解決の貢献に繋がるものといえる。



② 持続可能な開発目標（SDGs）への貢献

評価室は、本ローンのビジネス KPI の推進及びビジネス SPTs の達成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 	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。
8. 働きがいも経済成長も 	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。
9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	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。

⁴³ 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：2022 年 10 月 21 日)



	<p>9.5 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研究を促進し、技術能力を向上させる。</p>
<p>10. 人や国の不平等をなくそう</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> <p>10.7 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 II の結論

設定されたビジネス SPTs は、マテリアリティに紐づいた 2030 年度長期目標のマイルストーンを採用したものであり、借入人のビジネス及びサステナビリティ戦略と整合しており、また日本を中心とする社会課題解決の方向性に整合する有意義なものである。SPTs の水準の妥当性については、借入人のサステナビリティ戦略との整合性、過年度実績との比較、達成のための追加的努力の内容等を検討した結果、SPTs によって濃淡はあるものの総合的に見て野心的な内容であると評価した。またガバナンス SPTs については、野心性の観点からの妥当性の評価は実施していないものの、過去実績比較で意欲的な取り組みであり、本ローンアレンジャーの意図である借入人の再発防止に向けた施策の着実な履行を促す目標値となっていると評価した。



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 SPTs は、2023 年度を報告対象期間とした初回判定時点である 2024 年 4 月及び 2025 年度を報告対象とした第二回判定時点である 2026 年 4 月に SPTs 達成状況の判定を行うことで、SPTs の達成を目指すものである。なお、ローン期間が 2 年となるトランシェ A 及びガバナンス SPTs は初回判定時点のみの判定となる。ビジネス KPI とガバナンス KPI の性質が異なることから、初回判定日においてはビジネス SPTs、ガバナンス SPTs ごとに場合分けし、貸出条件が変動する設計となっている。なおガバナンス SPTs は初回判定時までとなるため、第二回判定時には全てのビジネス SPTs が達成されたか、いずれかが未達であったかの 2 つの場合により、貸出条件が変動する設計となっている。

評価室では本ローン契約を確認し、SPTs の達成にインセンティブを付与するため、ローン期間に亘り、年次の判定日において SPTs 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、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内容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した。



Part IV：レポートニング

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ニングを行うことが求められており、新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークでもこれに準じている。Part IV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

借入人は、KPIの実績及び本SPTsの進捗状況につき、2022年12月期以降、本ローン契約に定める「SPTs達成・進捗状況報告書」に従って、毎年貸付人に報告する。これにより貸付人はSPTsの達成状況に関する最新の情報を入手できる。また、本ローン契約において、第三者機関によるSPTs達成・進捗状況に関する検証が行われたことを示す資料を提出することが義務付けられている。

(2) 一般への開示

借入人は、統合報告書を含む年次報告書等やウェブサイトで融資期間に亘ってSPTsの達成状況を公表予定であることから、SPTsの達成・進捗状況の確認が可能である。なお、当該ページに上述の第三者検証報告書も公表する予定であり、この点についても本ローン契約において借入人の義務として規定されている。

■ Part IVの結論

本ローンは貸付人へのレポートニング及び一般開示を通じて、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、新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークに規定される透明性が確保されていると評価した。



Part V：期中における SPTs の検証

「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」では、サステナビリティ・リンク・ローン原則に準じて、借入人が各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を要件としている。PartVでは、期中のSPTsの実績にかかる外部検証等の予定について確認する。

借入人は、本 KPI の実績及び SPTs の達成状況について、融資期間に亘り年次で独立した外部の第三者機関による検証を受ける予定である。また、その結果は、借入人のウェブサイトを通じて貸付人及び一般に開示される予定である。なお、KPI 及び SPTs の実績に係る検証等の実施及びかかる結果のウェブサイト等を通じた公表について、いずれも Part IVに記載の通り本ローン契約上で借入人の義務として規定されている。

■ Part V の結論

本ローンでは、期中の SPTs 達成状況及び進捗状況の根拠となる KPI の実績値について第三者による検証を受けるとともに、その内容を公表予定であり、本フレームワーク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、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」等が定める 5つの要素への適合性という視点も踏まえて、評価対象案件の「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」への適合状況を確認した。その結果、重要な評価指標（KPI）やサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）が適切に選定又は設定されていることをはじめとして、「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」に定める各項目に適合していることを確認した。また、「サステナビリティ・リンク・ローン原則」等への適合性も認められると評価している。

以上

**【ご留意事項】**

- (1) 本資料は、業務改善目標（KPI）やサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）の適切性及び妥当性についての確認を含む、「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」への適合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「新生サステナビリティ・リンク・ローン・フレームワーク」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