

浜松いわた信用金庫が実施する 株式会社リツアン STC に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所（JCR）は、浜松いわた信用金庫が実施する株式会社リツアン STC に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト・ファイナンス原則への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性も併せて確認しています。

* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。

第三者意見書

2023年9月29日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社リツアン STC に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：浜松いわた信用金庫

評価者：一般財団法人しんきん経済研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。



I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、浜松いわた信用金庫が株式会社リツアン STC（「リツアン STC」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、一般財団法人しんきん経済研究所（「しんきん経済研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した PIF 原則に適合していること、および、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、SDGs の目標達成に向けた企業活動を、金融機関が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

PIF 原則は、4 つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できるかまたはネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。浜松いわた信用金庫は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、しんきん経済研究所と共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、浜松いわた信用金庫及びしんきん経済研究所にそれを提示している。なお、浜松いわた信用金庫は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、PIF 原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえで PIF 原則との適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、PIF 原則で参照するインパクト領域における「包括的

で健全な経済」、「経済収れん」の観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。

- ② 日本における企業数では全体の 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では 52.9%にとどまることからわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。¹
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

II. PIF 原則への適合に係る意見

PIF 原則 1

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できるかまたはネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

浜松いわた信用金庫及びしんきん経済研究所は、本ファイナンスを通じ、リツアン STC の持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクト領域および SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、リツアン STC がポジティブな成果を発現するインパクト領域を有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

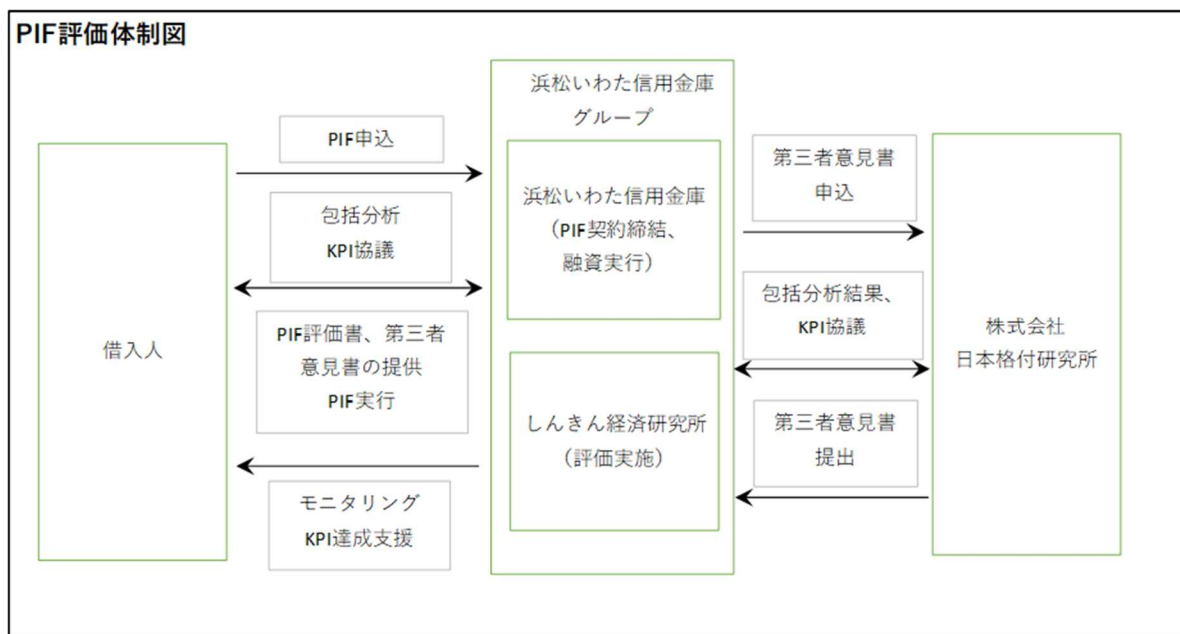
PIF 原則 2

PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

JCR は、浜松いわた信用金庫が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

¹ 経済センサス活動調査（2016年）。中小企業の定義は、中小企業基本法上の定義。業種によって異なり、製造業は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業は資本金 5 千万円以下または従業員 100 人以下などだ。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。

(1) 浜松いわた信用金庫は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



(出所：浜松いわた信用金庫提供資料)

(2) 実施プロセスについて、浜松いわた信用金庫では社内規程を整備している。

(3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、浜松いわた信用金庫からの委託を受けて、しんきん経済研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

PIF 原則 3 透明性

PIF を提供する事業主体は、以下について透明性の確保と情報開示をすべきである。

- ・本 PIF を通じて借入人が意図するポジティブ・インパクト
- ・インパクトの適格性の決定、モニター、検証するためのプロセス
- ・借入人による資金調達後のインパクトレポート

PIF 原則 3 で求められる情報は、全てしんきん経済研究所が作成した評価書を通して銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

PIF 原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の



専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、しんきん経済研究所が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人であるリツアン STC から貸付人である浜松いわた信用金庫及び評価者であるしんきん経済研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。

IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジテ



JCR Sustainable PIF for SMEs

イブ・インパクト・ファイナンス原則に適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

望月 幸美

望月 幸美



本第三者意見に関する重要な説明

1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融(PIF)原則への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者である調達主体及び事業主体から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、PIF によるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。本事業により調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブ・インパクト金融原則

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース
「インパクトファイナンスの基本的考え方」

3. 信用格付業にかかるとの関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業にかかるとは異なります。

4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、または閲覧に供することを約束するものではありません。

5. JCR の第三者性

本 PIF の事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると暗示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、または当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかなるものを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼人の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブのポジティブ・インパクト金融原則への適合性について第三者意見を述べたものです。

事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。

調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会)に外部評価者としてオブザーバー登録、ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債イニシアティブ認定検証機関)

■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL : 03-3544-7013 FAX : 03-3544-7026

株式会社 日本格付研究所

Japan Credit Rating Agency, Ltd.

信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座5-15-8 時事通信ビル

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象企業：株式会社リツアンSTC

2023年9月29日
一般財団法人 しんきん経済研究所

目次

<要約>	1
1. 企業概要	2
1-1 事業概要	3
1-2 経営理念	7
1-3 業界動向	10
1-4 地域課題との関連性	11
2. サステナビリティ活動	12
2-1 社会面での活動	12
2-2 環境面での活動	14
2-3 経済面での活動	15
3. 包括的分析	16
3-1 UNEP FIのインパクト分析ツールを用いた分析	16
3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定	17
3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性	17
3-4 インパクト領域の特定方法	17
4. KPIの設定	18
4-1 社会面	18
4-2 経済面	20
5. マネジメント体制	22
6. モニタリングの頻度と方法	22

<要約>

株式会社リツアンSTC(以下、リツアンSTC)は労働者派遣業ならびに有料職業紹介業である。

技術系人材の需要の高まりに対応して、一般事業会社(製造業・情報通信業など)、大学、研究施設等に対して主に技術者を派遣している。技術者の派遣に特化していることで、低いマージン率の設定と自社の派遣労働者からの紹介による新しい労働者との契約を可能にしているという特徴的なビジネスモデルを構築しており、年次、事業規模を拡大している。

これは、スキルの高い人材の企業間・地域間の流動性を高めることによって、産業界での人材需要に応えられるものであるとともに、労働者にとっても経済的な利益だけでなく、自らの能力を発揮でき、生き生きと働くことができる職場を探求していくことを可能とするモデルである。

なお、以下ではリツアンSTCが正社員として労働契約を交わし、他の企業へ派遣している社員を「外勤社員」と表記する。

今回実施の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

金額	150,000,000円
資金使途	運転資金
モニタリング期間	7年0か月

1. 企業概要

企業名	株式会社リツアン STC
所在地	静岡県掛川市連雀 1-5
事業所	<p>本社機能 本 社/静岡県掛川市連雀 1-5</p> <p>営業拠点 静岡事務センター/静岡県掛川市連雀 3-7 東京オフィス/東京都目黒区駒場2-8-9 名古屋オフィス/愛知県名古屋市千種区橋本町 1-45-1 大阪オフィス/大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪北館ナレッジキャピタル8階 京都オフィス/京都府京都市左京区吉田牛ノ宮町 19-8 沖縄オフィス/沖縄県那覇市首里池端町 11-2 横浜サテライトオフィス/神奈川県横浜市中区元浜町3-21-2 ハリオス関内ビル4階</p>
従業員数	850 名(2023 年 8 月現在) うち外勤社員数 789 名(男性:女性=8:2)
資本金	3,500 万円
事業内容	労働者派遣事業・有料職業紹介事業
グループ会社	なし
許認可・登録・特許	労働者派遣事業 届出番号 派 22-300809 有料職業紹介事業 許可番号 22-コ-300418
主要取引先	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業 ヤマハ発動機株式会社 いすゞ自動車株式会社 NTN 株式会社 古河 AS 株式会社 ほか ・情報通信業 楽天グループ株式会社 KDDI 株式会社 エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社 ソフトバンクグループ株式会社 株式会社サイバーエージェント ほか ・大学・研究機関など

	沖縄科学技術大学院大学 国立大学法人東京大学 国立大学法人浜松医科大学 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 ほか 2023年6月末時点、226社へ人材を派遣している。
沿革	2007.9 株式会社リツアン STC 設立 2007.11 掛川オフィスを開設 2008.2 特定労働者派遣事業(特 22-301136)番号取得 2009.9 横浜サテライトオフィスを開設 2011.4 東京オフィスを開設 2012.4 本社を静岡県掛川市連雀に移転 2014.3 有料職業紹介事業(許可番号 22-ユ-300418)を取得 2015.3 名古屋オフィスを開設 2018.4 労働者派遣事業(派 22-300809)番号取得 2018.12 大阪オフィスを開設 2022.7 Openwork 社口コミサイト※1で「転職したい企業 第3位」を記録 2023.3 沖縄オフィスを開設 2023.7 京都オフィスを開設

1-1 事業概況

(1)事業規模(セグメント別、売上高)

リツアンSTCは労働者派遣事業ならびに有料職業紹介事業を営んでいる。そのうち、労働者派遣事業をリツアンSTCでは、エンジニアリングソリューション事業と呼称しており、IT 関連のソフト開発分野・インフラ分野や通信、機械設計、電気・電子設計、建設に加えて、ケミカルエンジニアリングや解析・評価などに多くの技術者を派遣している。

※1 Openwork 社口コミサイト

Openwork 株式会社(東証グロース 5139)が運営する就職・転職の参考情報として、在籍企業の職場環境に対する社員の評価点やレポートを共有する WEB サービス。2007 年からサービスを開始し、各企業の社員から投稿型で情報を収集している WEB サイトとしては、国内最大規模の社員クチコミと評価スコア(2023 年 8 月時点約 1,530 万件)を有し、登録ユーザー数約 527 万人の就職・転職情報プラットフォーム。リツアン STC は Openwork 社に対して何らの情報提供や業務の提携を行っていないが、2022 年 7 月期のユーザー評価で上位に記録された。

【図表 1-1-1 事業分野】

事業分野	売上高	売上高構成比
労働者派遣事業	4,312 百万円	88.4%
請負事業	568 百万円	11.6%
合計	4,880 百万円	100.0%

(リツアンSTCが提出した「労働者派遣事業報告書」から当研究所が作成)

リツアンSTCの事業の特徴は【図表 1-1-2】のように、技術者(エンジニア)の派遣に特化していること、非常に低いマージン率で外勤社員と雇用契約を結んでいることである。

【図表 1-1-2 セグメント別外勤社員数】

セグメント	2020年		2021年		2022年	
	派遣社員数	構成比	派遣社員数	構成比	派遣社員数	構成比
製造技術者	291	49.8%	320	49.5%	363	49.3%
情報処理・通信技術者	224	38.4%	275	42.5%	313	42.5%
一般事務従事者	32	5.5%	16	2.5%	38	5.2%
生産関連事務従事者	0	0.0%	3	0.5%	0	0.0%
営業・販売事務従事者	0	0.0%	0	0.0%	3	0.4%
製品製造・加工処理従事者	16	2.7%	14	2.2%	10	1.4%
機械組立従事者	21	3.6%	19	2.9%	9	1.2%
機械整備・修理従事者	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%
合計	584	100.0%	647	100.0%	737	100.0%

(単位:人、各年の6月末時点)

(リツアンSTCが提出した各年次の「労働者派遣事業報告書」から当研究所が作成)

セグメント別では、メーカーの開発や設計などで求められる「製造技術者」がほぼ50%近くを占め、昨今、著しく需要が高まっているIT系のエンジニアである「情報処理・通信技術者」が40%強となっている。

2021年と比較すると、外勤社員数は26%以上の増加を見せているが、セグメント別の構成比に大きな変動はなく、前記の二つの業務で90%以上を占めている。一方で、製造現場(工場など)で実際に製造・加工に携わる労働者(ブルーワーカー)は3%程度である。

【図表 1-1-3 労働者派遣先数と外勤社員数の推移】

	2020年 6月期	2021年 6月期	2022年 6月期	2023年 6月期
派遣先企業数	166社	182社	193社	226社
外勤社員数	574名	612名	679名	789名

(リツアンSTCからの資料提供により当研究所が作成)

過去3か年の我が国はコロナ禍の状況下であり、サプライチェーンの停滞等による生産の減退も見られたが、この間でも技術者に特化した人材派遣を継続してきたリツアンSTCは、派遣先の企業数や派遣する労働者の数を増加させることに成功している。これは、国際的な競争が強まる中で、生産が停滞しても研究開発は停滞させることはできないという日本のメーカーの姿勢の表れであり、リツアンSTCはそこで求められる技術者の供給に貢献してきたと言える。リツアンSTCは、このような企業の人材確保に対する需要を強く受け止めており、2024年8月期の計画で外勤社員数は850人を達成するものとしている。

(2)事業プロセス、サプライチェーン

エンジニアは需要の多い地域へ派遣している。このため、主要都市にオフィスを設置する必要があるため、本社のほかに全国6ヶ所の営業拠点を構えている。静岡県下の製造業を中心に、首都圏や関西圏などへもエンジニアを供給している。

(3)ビジネスモデルの詳細

①ビジネスモデル

労働者を派遣する場合の-margin率(派遣元企業の収入額/派遣先企業の支払額)は業界平均で40%程度である。これをリツアンSTCでは最高で約32%としており、労働者本人への還元率を大きくすることをビジネスモデルの根幹としている。

また、本人に対する派遣先企業の実際支払額と-margin率を外勤社員本人に開示するなどして、社員とリツアンSTCが納得できる金額で契約する透明性の高い仕組みを採用している。さらに、契約の更改(延長)に際しては、労働(時給)単価の引き上げを交渉するなど、外勤の経済的利益の向上に腐心してきた。

加えて、リツアンSTCに在籍している期間が4年を超え10年以内の外勤社員の-margin率は約20%に低下させ、10年を超えると-margin率は約9.7%とするなど、優秀な技術者を囲い込むための制度を設計し実施してきた。このため、全外勤社員の平均の-margin率は約27%程度で推移している。

【図表 1-1-4 マージン率】

	給与還元率	マージン率	A氏の年収例 単価60万円	B氏の年収例 単価80万円	C氏の年収例 単価100万円
派遣業界平均	永遠に 60%	40%	432万	576万	720万
ritsuan	1年目～	68%	490万	653万	816万
	3年在籍で	およそ 80.8%	582万	776万	970万
	10年在籍で	およそ 90.3%	650万	867万	1,084万

「会社負担分の社会保険料」額は単価と労働時間によって異なるため、4年目以降の還元率・マージン率は平均値です。

(リツアンSTC HPから抜粋)

リツアンSTCが2007年の設立・開業から続けているビジネスモデルは、代表取締役野中邦章氏の経験と考え方を実現したものである。

学卒後に就職した人材派遣企業で営業所を任された野中氏は、派遣先企業から受け取る人材派遣料金と派遣社員に支払われる給与との差額の大きさに疑問を持ち、会社を辞しリツアンSTCを設立した。そして、自分の会社ではエンジニアを正に評価し、エンジニアに対する報酬をできるだけ大きくするようにこだわりたいと、数々の施策を重ねてきた姿が現在のリツアンSTCである。(野中邦章氏ブログ 2015.05.01「僕が派遣会社を設立した理由」より)

また、リツアンSTCでは、特に技術者系派遣労働者の待遇は、そのスキルに比較して低く評価されがちであることに問題意識を持ち、待遇を改善することによって高いモチベーションをもった社員を派遣することができると考えている。結果的には、2022年には、Openwork社で人材サービス約5,000社中「社員の士気 3位」を獲得するなど、一定の評価が見られた。また、リツアンSTCの派遣する技術者は派遣先企業でも望まれる成果を上げてきたことから、リツアンSTCのエンジニアに対する評価は高くなり、派遣先企業が増加してきた経緯がある。以上の取組から、事業規模の成長を達成するとともに、外勤社員、派遣先企業とも共存共栄の関係を築いてきた。

②低いマージン率を維持するための方策

a.間接経費の抑制

リツアンSTCはこれまで、バックオフィスは賃料が安価なところに立地する、バックオフィスのスタッフ数は最小限とするなどの取組により、本社で発生する営業・管理費用を抑制してきた。加え

て、後述するように、外勤社員を募集するための手段として紹介制度を設けており、求人広告・外部求人サイトなど利用しないことで広告宣伝費を発生させないなど、間接的な経費を最小限に抑える努力を継続している。

b. 外勤社員の採用方法

リツアンSTCでの外勤社員の採用は、約70%がエンジニア同士の「リファラル(紹介)入社」がメインである。これは、リツアンSTCの外勤社員が、同じ派遣先で働く別の派遣会社の社員と、雇用条件などの情報交換をするうちに、他社の派遣社員が転籍をしたいと申し出てくるようなケースである。さらに、自社の労働者に対して、労働者を紹介すると一時金10万円と毎月5000円の手当を支給するなどのインセンティブを設けている。これによって、多方面のスキルを持つ700名以上のエンジニアが在籍している。

また、紹介入社した社員は、リツアンSTC外勤社員の目で既存の派遣先での実績・実力・パーソナリティが把握できているので、採用時の面接等でのスキルや本人の希望を掌握することに資するメリットもある。これによって、新しく契約した外勤社員(求職者)を、求められる派遣先(求人企業)へ派遣することができ、派遣先の満足度の向上にもつながっている。

【図表 1-1-5 紹介した社員に対するインセンティブ】

エンジニアの知人を紹介してくれたら	未開拓企業の担当者として当社を繋いでくれたら	社外エンジニアと交流会を開催したら
1人入社につき 10万円 + 毎月5,000円支給 <small>ブログやSNS経由での紹介も対象</small>	取引開始成功で 当社規定に準じ 5万円～200万円支給	社外の方も含め 1人につき 5,000円まで会社が負担

(リツアンSTC HPから抜粋)

1-2 経営理念

(1) ビジョン・ミッション・方針など

① ビジョン

リツアンSTCは、「いきいき生きる人を増やす」というビジョンを持つ会社である。このAIの発展する時代において、人々が持つ最後の武器は「モチベーション」であると考えている。世界を変えるようなサービスは、常に人々の強い情熱から生まれてきた。リツアンSTCの目標は、人々が充実した人生を送り、仕事に情熱を注ぎながら挑戦できる社会を実現することである。

リツアンSTCには以下の3つのミッションがあると考えている。

a. 1円でも高い報酬を支払うこと

リツアンSTCは、リツアンSTCのサービスを受けたクライアントから支払われる報酬こそが価値あるものであると信じている。そのため、営業、採用、バックオフィス業務を民主化し、エンジニアの搾取をなくすことを目指している。エンジニアの報酬を増やすことで、採用競争力を高め、エンジニアが正当に評価される社会を実現する。

b. 会社を「出入り自由のコミュニティの場」とすること

リツアンSTCは、それぞれの社員が会社に所属するのではなく、参加するべきだと考えている。したがって、勇気を持って挑戦したエンジニアが失敗しても、何度でも戻って来てやり直すことができる環境を提供することで、リツアンSTCは、出入り自由のコミュニティの場となる。

c. 私たちは会社を「使われる」ものから「使う」ものへと変えること

リツアンSTCは、それぞれの社員から会社が都合よく使われることがその役割であると信じている。そのため、社員の側に立ち、言いづらいことを代弁し、働く環境をより良くするための交渉を行う。リツアンSTCは一人一人のキャリアに真剣に向き合い、理想の働き方を見つけるエージェントとしての役割を果たし続ける。

②経営方針：『技術派遣』改め、『技術者集団』リツアン」宣言

リツアンSTCは 2023 年5月に経営方針として、「技術派遣」を一新し、「技術者集団」として新たなステージに進むことを宣言した。リツアンSTCは築き上げてきた高い給与還元システムとエンジニアに対する真の評価により、評判の高い企業としての地位を確立してきており、更なる進化を目指し、事業を大幅にアップデートする。方針を実現していくための具体的な方策として以下の4つを標榜している。

a. 「リツアン・フリーランス」の展開

リツアンSTCは、今後、直営業型フリーランスエンジニアを増やすことを営業目的の一つとする。仲介業者を通さず、直接取引を行うフリーランスエンジニアはより高い収入を得ることができ、エンジニアの成長を促し自らのスキルと経験を最大限に活かすことができるからである。リツアンSTCは、直営業型フリーランスを目指したいがハードルを感じているエンジニアに対して、踏み台企業としての役割を果たしたいと考えている。リツアンSTC社員と派遣先企業が直接取引を進めることに異議を述べず、フリーランスエンジニアの成功を支援する。

b. 「リツアン・プライム SES^{※2}」の始動

※2 SES (System Engineering Service)

システム開発における委託契約の1種。ソフトウェアやシステムの開発、保守、運用など特定業務において、エンジニアの技術力を提供する契約のこと。IT業界における契約形態は大きく分けて、成果物を納品することで対価を受け取る契約と、技術者の労働に対して対価を受け取る契約の2種類があり、SESは後者の契約形態である。

昨今、派遣法の適用外であるがゆえに、マージン表記が不明瞭、請負構造が多重であるためエンジニアの報酬が少ない等の問題点を抱える SES 企業が存在する。リツアンSTCはエンジニアから一定の評価を受けており、このような企業イメージを生かして、SES 業界にも切り込み、SES エンジニアの地位向上に寄与していく。具体的には、高単価案件を中心に取り扱い、SES エンジニアの地位向上に貢献するとともに、SES 業界における問題点である不透明なマージン表記や低い給与などの解消にも積極的に取り組んでいく。

c.「リツアン DIY(Do It Yourself)」の導入

リツアンは、技術面を熟知したエンジニアだからこそ可能なスピード感・的確性を持った採用・営業活動を推進し、組織運用を DX 化して個人主導型の運用にシフトすることで、報酬還元プロセスを最大限に強化していく。

勤怠・給与・請求などのデジタル化された簡単な事務作業を各個人に委ねることで、事業継続の人的コストを大幅に削減するシステムである『リツアン DIY』の導入を進めている。

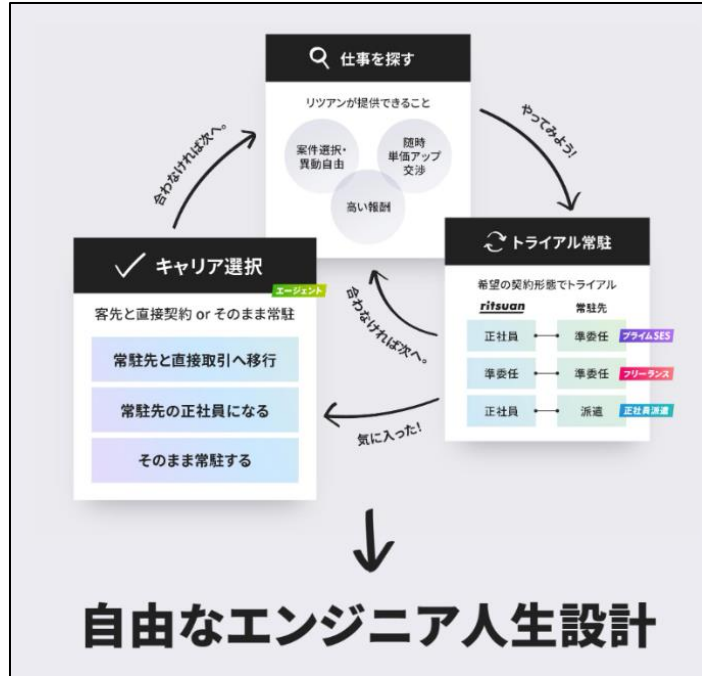
また、エンジニアが直接企業から案件を獲得したり、案件を元に新しい社員の採用活動を行うことで、給与プラスアルファの報酬を得ていただくための独自の取組である「リツアン Direct Connect」も導入予定である。

d.「リツアンエージェント」の活動開始

派遣/SES 業界において、エンジニアの雇用形態・契約形態は、通常、仲介業者の評価によって決定され、本人のキャリアアップのためであっても、辞職は好まれない傾向がある。しかし、この現状は、エンジニアの長期的なキャリア形成にはつながらないとリツアンSTCは考え、エンジニアが新しいキャリアにどんどんトライし、自由に人生設計できる世界こそが本質的に求められるべきだと考える。

リツアンSTCは、「トライアル・エージェント」としてエンジニアのキャリア形成の踏み台となり、派遣・委託契約を経て常駐先の正社員となるか、直接取引するかを自由に選択できる出口戦略まで全面的にサポートする。エンジニアに対しては理想の就業先と働き方を探すためのパートナーとして、エンジニアがキャリアアップするために必要な情報やノウハウを提供することで派遣先の企業を積極的な支援するものとしている。

【図表 1-2-1 リツアンエージェントのイメージ図】



(リツアンSTC HPから抜粋)

1-3 業界動向

(1) 市場概況

株式会社矢野経済研究所の推計によると、2021年度の人材ビジネス業界(人材派遣業、人材紹介業、再就職支援業)の市場規模は、事業者売上高ベースで前年度比6.9%増の9兆5,281億円であった。内訳は人材派遣業市場が9兆2,000億円、人材紹介業市場が2,960億円、再就職支援業市場が321億円となった。

また、厚生労働省によると、2022年度平均の雇用者は6,048万人で、前年度よりも22万人(0.3%)増加した。うち、「労働者派遣事業所の派遣社員」は153万人で11万人(7.7%)増加している。同様に2023年1~3月期の「労働者派遣事業所の派遣社員」は154万人で前年同期から16万人(11.6%)増加しており、日本の雇用者5,680万人に占める割合は2.7%となっている。

(2) 今後の動向

株式会社矢野経済研究所では、これまで幅広い領域で人材派遣サービスを提供してきた大手総合人材派遣事業者が、人材需要が高い業種(医療・介護など)や人材層(専門的なスキルや経験値が豊富なプロフェッショナル人材など)の派遣に特化した新サービスを開発するケースが増えているとしている。

今後も労働人口は減少し続けることから、就業と雇用のマッチング機能や様々な働き方が希求されるものと思われ、労働者派遣業の重要性は高まっていくものと考えられる。

1-4 地域課題との関連

(1)障がいのある者が社会参加できるための取組の実践

市内観光の活性化と障がいのある者を直接雇用する取組として、2019年11月から掛川市城下の貸店舗で、「駄菓子屋横さんち」を運営している。掛川市の中心部であり市内随一の観光スポットである掛川城至近の立地で菓子類や手作りグッズの販売を行っている。販売するグッズも障がいを持つ社員が在宅で制作しており、店舗勤務の従業員 と合計で12名の障害のある者を雇用している。

また、2023年8月からは、植物園「BOTANICAL GARDEN OZMAN」の運営も開始した。これは敷地内、建物内の全域をバリアフリーとした観葉植物の展示販売およびカフェを運営しており、社員は2名の障がいのある者と5名の健常者で運営している。

(2)スポーツ振興に対する支援活動

中央大学サッカー部(2022年～)、ジュビロ磐田(2023年～)とのスポンサー契約を締結し、南葛SCとのパートナー契約(2023年～)を結ぶなど、静岡県で盛んなサッカーを中心に支援を継続している。また、自社内でもパラアスリートを雇用している。

2. サステナビリティ活動

2-1 社会面での活動

人材派遣業は、我が国では1986年に労働者派遣法の制定により、雇用機会確保のために専門性の高い13業務に限定して開始された。その後、業務の範囲は拡大されたが、人員不足の際に人員を早急に補充できるなどの受け入れ企業側のメリットに軸足が置かれ、ともすれば派遣社員は収入や雇用の安定性で正社員よりも不安定であることを強いられている面も存在する。

しかし、法制定の当初の目的のとおり、必要なスキルを持つ人材を必要とする職場へ派遣することを実現しているリツアンSTCの事業は、雇用と労働のミスマッチを短期間で解消できる事業に大きな社会的有用性があると考えられる。

また、高度スキルを持った人材をリツアンSTCが正規雇用し、求められる企業へ派遣していることによって、労働力の需給を調整し、新卒採用・終身雇用が大きな雇用慣習となっている我が国の雇用環境の中で企業間や地域間で有用な人材の流動化を促している。さらに経営理念のとおり、外勤社員とリツアンSTCが対等な関係を保つことによってリツアンSTCは外勤社員に最適な職場を紹介し、外勤社員は新たな経営情報をもたらしていることから、外勤社員の報酬の増加とリツアンSTCの業容の成長という双方のメリットをもたらしている。

以上の点から外勤社員を大切にすることによって、新しい外勤社員が集まり、必要とされる人材を必要とされる職場へ送り出していくリツアンSTCのビジネスモデルの存在自体が社会に貢献している考えられる。

(1)雇用関連

①人材教育の体系・取組状況

外勤社員に対する法定の研修実施は当然として、家族との時間を作るため、音楽をテーマに契約エンジニアとその家族と一緒に受講できる研修(2019年)を実施するなど、ユニークな取組を実践している。リツアンSTCの外勤社員の大半を占める高度なスキルを持つエンジニアには、スキル開発の需要は少ないことから、外勤社員の希望を取り入れ、パフォーマンスを最大化する健康トレーニング研修(2019年)や3Dプリンター開発者による研修(2019年)、Web3研修(2022年)など、健康保持や成功者の体験などの研修も実施している。

また、リツアンSTCのスタッフ社員向けには、資格取得を奨励し、資格を取得すれば取得費用の半額を会社から補助する制度も設けている。

②女性活用の方針

リツアンSTCはエンジニアを派遣する専門人材派遣会社として地歩を固めてきたことから、女性のスタッフの数は少なかった。しかし、IT系を中心に女性の進出も目立ち始めており、リツアンSTCでも女性スタッフの採用を進めてきている。2023年度中に、女性スタッフの割合を増加させ、管理職も1割となる見通しである。

【図表2-1-1】

	(実績)	(実績)	(実績)	(見通し)
	2020年 12月期	2021年 12月期	2022年 12月期	2023年 12月期
スタッフ中の 女性の割合	31%	31%	40%	44%
管理職中の女 性の割合	6%	6%	2%	9%

(リツアンSTCへのヒアリングにより当研究所が作成)

③ワークライフバランス

ここ数年の業容の急激な拡大に、バックオフィスの処理能力が追い付いていないため、時間外の勤務が増加傾向であった。最も大きな要因は、社員派遣実績の締切日が多く、派遣先企業で月末になっているため、リツアンSTCは翌月の5営業日以内には派遣先企業に対して約800名分の請求書を発送しなければならないという事情がある。このため、月末月初の事務量が非常に大きくなってしまいが、月内で平準化することが困難である。

現在では毎月、従業員の残業管理をし、36協定にて締結されている残業時間を超過しそうな場合はアラートを出し、次月残業可能時間等を従業員に知らせ、残業過多を防止している。外勤社員の増加は続いていることから抜本的な対策とはなっていない。

そこで、バックオフィスの単純業務の削減を図るため、新しい勤怠管理システムを、2023年10月を目途に本格的に稼働させる。具体的には、これまで紙ベースで行ってきた外勤社員の勤怠管理、それに基づく派遣先への請求書作成業務等を電子化することが中心的な施策であり、派遣先企業にも協力していただくことで、将来的には完全ペーパーレス化を実現すること目標にしている。これにより、バックオフィスの業務を大きく削減することが可能となる。

有給休暇については、外勤社員は派遣先企業でのスケジュールに合わせて、随時取得している。バックオフィスのスタッフも年次有給休暇を随時、取得しているほか、希望する者は産前産後休業、育児休業を取得している。このほか、バックオフィスでは年間での有給取得日数を管理しており、未取得者へはアラートを出して計画的な取得を推奨しているため、全員が5日以上有給休暇を取得している。

④人権への取組（ホットラインの実施など）

毎月1回、外勤社員、リツアンSTCスタッフ社員の全員にメールを発信し、困りごと、相談ごと、健康状態や各種の要望などを聴取している。返信されたメールを受信し、閲覧できる権限は社長およびスタッフ社員(女性)の2名だけに付与しており、送信者の秘密を保持する体制としている。

これは、代表者へのホットラインを全社員に設定することで、担当する営業スタッフや直属の上司に話しにくい問題を早期に解決を図ったり、問題の再発を防止したりする取組である。現在までのとこ

ろ、深刻なハラスメントなどの報告はなく、営業情報の共有など、前向きな提案事項なども含めて月間平均で2～3%程度の返信がある状況である。

(2)電子化による情報管理の徹底とPマーク取得

外勤社員とリツアンSTCとの間に交わす労働契約はすでに電子化されており、現在は派遣先企業とリツアンSRCとの間に交わす労働者派遣契約の電子化を進めている。先方企業の都合により電子化できないケースを除き、電子化を完了させており、情報の一元管理、文書保管事務の負担軽減を進めている。

また、今後も外勤社員を増加させる計画があることから、さらに個人情報管理の徹底を図るため、Pマーク^{※3}(プライバシーマーク)の取得を進めている。

(3)地域社会への貢献

現在、駄菓子・雑貨の小売店である「駄菓子屋横さんち」ならびに観葉植物小売店とカフェを併設する「BOTANICAL GARDEN OZMAN」を直営店として運営している。これらは店舗としての収益性はもちろん、障がいのある社員の意見を取り入れ、能力を生かせる職場を設けること、特に「駄菓子屋横さんち」は掛川城近くに所在し市中心部での賑わいの創出に貢献することも目的としている。

また、障がいのある社員の提案により、2023年8月に本社所在地の掛川市にて、掛川市役所、社会福祉協議会と協力し、車いすでの「スポ GOMI」^{※4}を企画開催するなど、障がいのある者の社会参加の機会の提供にも取り組んでいる。

2-2 環境面での活動

(1)廃棄物

リツアンSTCは、多くの外勤社員を企業へ派遣する人材派遣業者であり、自社での物理的生産活動を行っていない。リツアンSTCの付加価値は、適切な人材を求められる企業へ派遣することで生産されており、通常の企業活動において産業廃棄物が生成されたり排出されたりすることはない。また、電子化を進めることで紙の使用量の削減が期待され、将来的には完全ペーパーレス化を実現したいとしている。

※3 Pマーク (プライバシーマーク)

個人情報の保護体制に対する第三者認証制度。個人情報保護体制の基準への適合性を評価し、一般財団法人日本情報経済社会推進協会 (JIPDEC) が使用を許諾する。

※4 車いす「スポ GOMI」

「スポ GOMI」は4人1組で拾った街のごみの種類をポイント制で競い合う日本発祥のスポーツ。このスポーツに障がいのある者・健常者が車いすを利用して参加することで、地域の環境美化だけでなく実施された街のバリアフリーへの対応度などを体感できることから全国で実施され始めている。

(2)使用エネルギーの節約

電力の使用量については、事務作業によるものだけであり、消費電力量の削減のために、可能な営業所では照明をLEDに変更している。また、使用する営業車も軽自動車またはハイブリッド車を採用するなど、一般廃棄物やCO₂の排出削減に努めている。

2-3 経済面での活動

(1)経済収束(自社サービスによる生活者や地域への貢献)

リツアンSTCは経営理念を実践することで、外勤社員の経済的な地位の向上、正社員との格差是正を目指しており、一貫して一般的な人材派遣会社に比較して低いマージン率を維持している。外勤社員の経済的地位の向上は、リツアンSTCの業容を拡大させることに加えて、求められる人材を求められる企業へ迅速に派遣できる態勢が構築されていることにより達成されている。これを端的に示す指標として稼働率^{※5}の推移は【図表 2-3-1】のとおり高い水準で推移している。

【図表 2-3-1 外勤社員の稼働率】

	2020年8月期	2021年度8月期	2022年度8月期
稼働率	96.9%	97.1%	96.2%

(リツアンSTCからの資料提供により当研究所が作成)

(2)イノベーション

リツアンSTCはリツアンSTC外勤社員の情報による社員紹介制度や、新しい派遣先を紹介する制度などの仕組みを社内に構築させており、これにより会社は広告宣伝費を節約することができ、紹介した社員は実際に経済的な報酬を受け取ることができる。これは、外勤社員を経済面で厚く遇することを理念において経営してきたことが実現されている姿である。

このように、人材派遣会社にありがちなイメージを覆すようなリツアンSTCの取組は、経営を進めてきた中で培われ、制度として定着し、着実な成果を上げている。リツアンSTC内で、人材派遣業界では非常に特徴的なイノベーションが起きたことにより、現在のビジネスモデルが確立された。

現在では、外勤社員の教育について新しいシステム・制度が検討されており、リツアンSTCには人材の企業間・地域間の流動化による我が国内でエンジニアの「適所適材」を進展させるイノベーションを絶えず生み出していく土壌が確固として存在していると考えられる。

※5 稼働率＝実際に派遣先企業で従事している外勤社員数/在籍している派遣外勤社員数。
分子には産休・育休を取得中の者を含む。

3. 包括的分析

3-1 UNEP FIのインパクト分析ツールを用いた分析

UNEP FIのインパクト分析ツールを用いて、リツアンSTCの労働者派遣事業・有料職業紹介事業について網羅的なインパクト分析を実施した。その結果、ポジティブ・インパクトとして「雇用」、「包括的で健全な経済」が、ネガティブ・インパクトとして「雇用」、「廃棄物」が抽出された。

【表 3-1-1 UNEP FIのインパクト分析ツールを用いたインパクト分析結果】

	Default Values		Amended Values	
	Positive	Negative	Positive	Negative
水	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
食糧	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
住居	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
保健・衛生	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教育	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
雇用	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
エネルギー	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
移動手段	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
情報	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
文化・伝統	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人格と人の安全保障	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
正義・公正	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
強固な制度、平和、安定	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
質 水	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
大気	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
土壌	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生物多様性と生態系サービス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
資源効率・安全性	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
気候	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
廃棄物	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
包括的で健全な経済	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
経済収束	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3-2 個別要因を加味したインパクト領域の特定

リツアンSTCの個別要因を加味して、同社のインパクト領域を特定した。

その結果、リツアンSTCが積極的に事業の展開を進めることによって、リツアンSTCは独自のビジネスモデルで事業を拡大することで企業の経済的価値を高め、リツアンSTCから人材を派遣された企業はその人材を活用し経済的な恩恵が得られるものと判断し「経済収束」をポジティブ・インパクトに加えた。また、Pマークの取得など個人情報の保護を強化する取組が行われていることから、「情報」、「人格と個人の安全保障」をネガティブ・インパクトに加えた。

一方、主力である労働者派遣事業は物理的な生産活動は行っておらず、業務は一般的な事務作業が主であり、自社事業を遂行しても廃棄物の生成・排出は行われない。以上から、ネガティブ・インパクトの抑制ができていたので「廃棄物」を削除した。

3-3 特定されたインパクト領域とサステナビリティ活動の関連性

リツアンSTCのサステナビリティ活動のうち、ポジティブ面のインパクトは、契約した労働者を求められる企業へ迅速に供給する仕組みが構築されていることが「雇用」「経済収束」に、低いマージン率での事業が確立され紹介制度を基軸とした技術系の外勤社員を増加する取組は「雇用」、「包摂的で健全な経済」「経済収束」に貢献する取組であると評価される。

一方、ネガティブ面においては、コンピューターシステムの導入によるバックオフィスの業務負担の軽減は「雇用」に貢献する取組であると評価される。また、Pマークの取得等、一連の個人情報の保護に向けた取組は「情報」、「人格と人の安全保障」に、代表者に対するホットラインの設定は「人格と人の安全保障」に貢献するものとする。

3-4 インパクト領域の特定方法

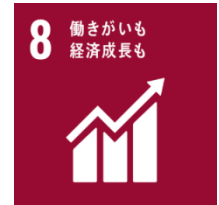
UNEP FI のインパクト分析ツールを用いたインパクト分析結果を参考に、リツアンSTCのサステナビリティに関する活動を同社のHP、提供資料、リアリング等から網羅的に分析するとともに、同社を取り巻く外部環境や地域特性等を勘案し、同社が社会・環境・経済に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、同社の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける社会・環境・経済に対して、ポジティブ・インパクトの増大やネガティブ・インパクトの低減に最も貢献すべき活動を、インパクト領域として特定した。

4. KPI の設定

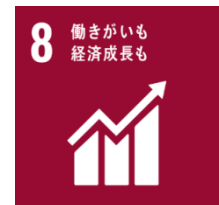
特定されたインパクト領域のうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、リツアンSTCの経営の持続可能性を高める項目について、以下のとおりKPIが設定された。

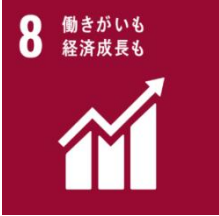


4-1 社会面

インパクトレーダーとの関連性	雇用、経済収束
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	派遣労働者の早期投入による現場課題の解決
取組内容	これまでに培ってきた契約労働者のスキルを適切に評価する手法を活かし、派遣先企業を決定するまでの期間の短縮化を図り、効率的な労働者の派遣を実現する
SDGsとの関連性	8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する
KPI(指標と目標)	2031年までに派遣労働者の稼働率(企業へ派遣済みの外勤社員数/契約済みの労働者数)を97.5%にまで上昇させる



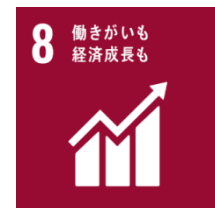
インパクトレーダーとの関連性	雇用
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	新システム導入によるバックオフィス業務量の削減
取組内容	バックオフィスの業務量と月間での偏りによる時間外労働などを削減するために、新しいシステムを導入して業務の効率化を実現し、外勤社員との労働契約ならびに派遣先企業との派遣契約の締結、社員の勤怠管理、請求書発行などを電子化する
SDGsとの関連性	8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する
KPI(指標と目標)	2031年までにバックオフィスのペーパーレス化を達成し、残業時間を2023年8月期に対して、5%削減する




インパクトレーダーとの関連性	情報、人格の安全保障
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの増大
テーマ	Pマークの取得
取組内容	Pマーク取得を全社で取り組むことにより、個人情報の保護体制を見直し、リツアンSTCが取得する全ての社員・取引先企業の情報を適法、適切かつ厳格に保護する体制を構築する
SDGsとの関連性	<p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する</p> <p>9.1 すべての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱(レジリエント)なインフラを開発する</p> <p>16.6 あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある透明性の高い公共機関を発展させる</p>   
KPI(指標と目標)	2024年8月までにPマークを取得し、それ以後は維持する

4-2 経済面

インパクトレーダーとの関連性	雇用、包摂的で健全な経済、経済収束
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	優秀なエンジニアとの契約を増加し、労働力の流動化を実現し、各地のクライアント企業の要望に応えるとともに、派遣労働者の待遇を改善する
取組内容	労働者や派遣契約企業の紹介制度を着実に運用し、有能なエンジニアを全国の企業に派遣できる体制を構築する
SDGsとの関連性	<p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する</p> <p>8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する</p>
KPI(指標と目標)	2031年8月期までに、外勤社員の人数を2023年8月期の789人から10%増加させる



インパクトレーダーとの関連性	包摂的で健全な経済、経済収束
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	女性の能力を活用した労働者環境の維持・向上
取組内容	IT分野での女性エンジニアの増加に伴い、女性目線での派遣労働者へのケアの観点から、組織の男女構成を是正し、かつ、ふさわしい人材は積極的に管理職に登用していくことで、契約労働者の労働環境を守り、向上させていく。また、健康確保と優しい雇用環境を目指して新たな制度導入(フレックスタイム制、病気休暇制度等)に向けて検討し、規定等の整備を行い、実施する
SDGsとの関連性	<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> 
KPI(指標と目標)	2031年までにスタッフ社員の男女比率を 55:45 とし、女性社員のうち 12%を管理職に登用する

5. マネジメント体制

リツアンSTCでは、本ポジティブ・ファイナンスに取り組むにあたり、野中邦章代表取締役が陣頭指揮を執り、社内の制度や計画、日々の業務や諸活動等を改めて検証することで、自社の事業活動とインパクトリーダーやSDGsとの関連性、KPIの設定などについて検討を重ねた。

本ポジティブ・ファイナンス実行後においても、野中邦章代表取締役を最高責任者、加古川稔史グループマネージャーを実行責任者として業務管理グループが中心となって展開していく。社内全体の会議などを通じて全社員に浸透させ、KPIの達成に向けて一丸となって活動していく。

最高責任者	代表取締役 野中邦章
実行責任者 兼プロジェクトリーダー	エンジニアリング事業部 業務管理グループ エンジニアサポートチーム グループマネージャー 加古川稔史
担当部署	業務管理グループ

6. モニタリングの頻度と方法

本ポジティブ・ファイナンスで設定したKPIの達成および進捗状況については、浜松磐田信用金庫とリツアンSTCの担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年1回実施するほか、日ごろの情報交換や営業活動の場等を通じて実施する。

浜松磐田信用金庫は、KPIの達成に必要な資金およびその他のリソースの提供、浜松磐田信用金庫が持つネットワークから外部の資源ともマッチングすることでKPIの達成をサポートする。

モニタリング期間中に達成したKPIについては、達成後もその水準を維持しているか確認し、経営環境の変化などによりKPIを変更する必要がある場合は、浜松磐田信用金庫とリツアンSTCが協議の上、再設定を検討する。

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、一般財団法人しんきん経済研究所が、浜松磐田信用金庫から委託を受けて実施したもので、しんきん経済研究所が浜松磐田信用金庫に対して提出するものです。
2. しんきん経済研究所は、依頼者である浜松磐田信用金庫および浜松磐田信用金庫がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するリツアンSTCから供与された情報と、しんきん経済研究所が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）」に基づき設置されたポジティブ・インパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的な考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

<評価書作成者および本件問合せ先>

一般財団法人しんきん経済研究所
主席研究員 森 達也

〒432-8036

静岡県浜松市中区東伊場二丁目7番1号

浜松商工会議所会館5階

TEL:053-452-1510 FAX:053-401-6511