

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社エー・オー・シーに対する 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、株式会社商工組合中央金庫が実施する株式会社エー・オー・シー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

2024年1月29日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社エー・オー・シーに対する  
ポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社商工組合中央金庫

評価者：株式会社商工中金経済研究所

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、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）が株式会社エー・オー・シー（「エー・オー・シー」）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、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）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。商工中金は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、商工中金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、商工中金及び商工中金経済研究所にそれを提示している。なお、商工中金は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、中小企業基本法の定義する中小企業等(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。<sup>1</sup>
  - 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。

---

商工中金及び商工中金経済研究所は、本ファイナンスを通じ、エー・オー・シー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、エー・オー・シー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。

---

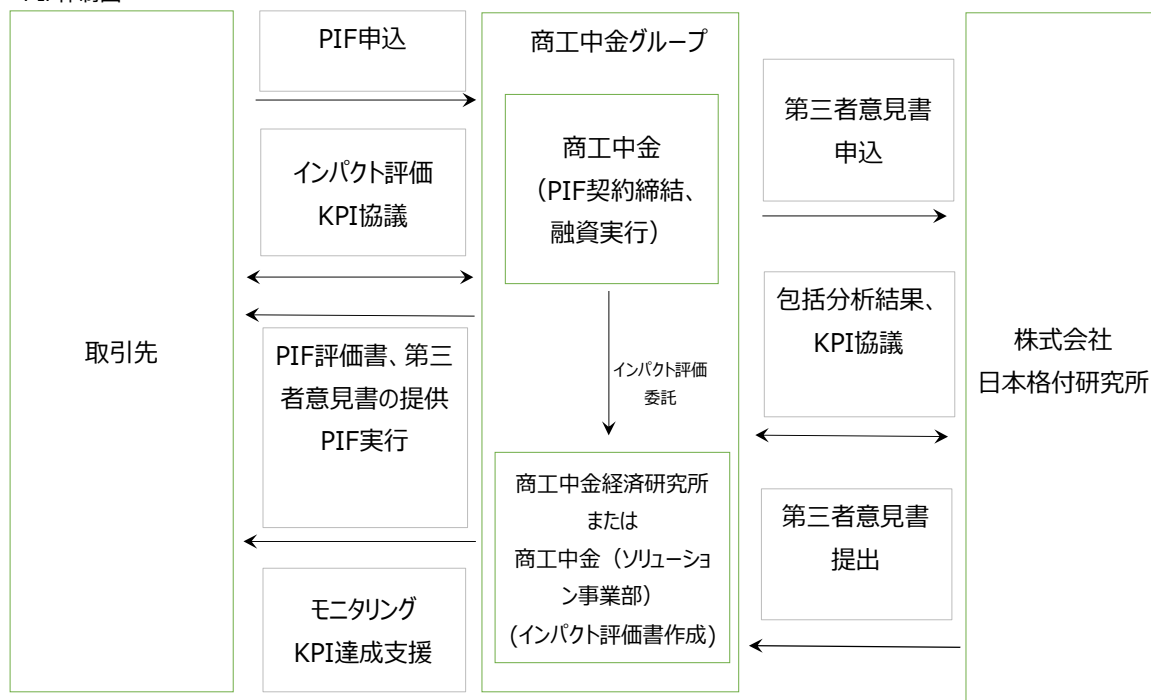
JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

---

<sup>1</sup> 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) 商工中金は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

PIF体制図



(出所：商工中金提供資料)

(2) 実施プロセスについて、商工中金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、商工中金からの委託を受けて、商工中金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、全て商工中金経済研究所が作成した評価書を通して商工中金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、商工中金経済研究所が、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エー・オー・シーから貸付人である商工中金及び評価者である商工中金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。

(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

近藤 昭啓

近藤 昭啓



### 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も、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、依頼者の求めに応じ、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

2024年1月29日

株式会社商工中金経済研究所

---

商工中金経済研究所は株式会社商工組合中央金庫（以下、商工中金）が株式会社エー・オー・シー（以下、エー・オー・シー）に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するに当たって、エー・オー・シーの活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト(ポジティブな影響及びネガティブな影響)を分析・評価しました。

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

※1 中小企業基本法の定義する中小企業等（会社法の定義する大会社以外の企業）

## 目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
  - 2.1 基本情報
  - 2.2 業界動向
  - 2.3 経営理念・経営方針
  - 2.4 事業活動
3. 包括的インパクト分析
4. 本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性
5. サステナビリティ管理体制
6. モニタリング
7. 総合評価

## 1. 評価対象のファイナンスの概要

<b>企業名</b>	株式会社イー・オー・シー
<b>借入金額</b>	100,000,000 円
<b>資金使途</b>	運転資金
<b>借入期間</b>	7 年
<b>モニタリング実施時期</b>	毎年 12 月

## 2. 企業概要・事業活動

### 2.1 基本情報

<b>本社所在地</b>	石川県金沢市駅西本町 1 丁目 15-26
<b>創業・設立</b>	1991 年 5 月 8 日
<b>資本金</b>	48,000,000 円
<b>従業員数</b>	89 名 (2023 年 12 月末現在)
<b>事業内容</b>	労働者派遣事業、アウトソーシング事業、技術サービス受託事業、 有料職業紹介事業、特定技能外国人受入れ支援事業、警備保障事業
<b>主要取引先</b>	トヨタ自動車(株)、日本電気硝子(株)、ヤマハ発動機(株)、スズキ(株)、澁谷工業(株)、YKK(株)、(株)福井村田製作所、富山住友電工(株)、ダイハツ工業(株)、アイシン(株)、日本ゼオン(株)、タワーパートナーズセミコンダクター(株)、三協立山(株)、日本ガイシ(株)、東芝デバイス&ストレージ(株)等

## 【業務内容】

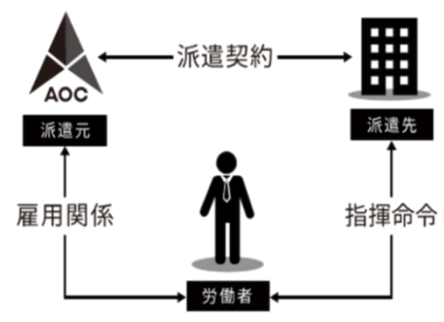
- エー・オー・シーは、1991年に創業し、北陸・近畿・東海地方を中心に主に派遣業務、製造請負、職業紹介、警備保障業務を行っている事業者である。
- 当社では新しい雇用と働き方のビジネスモデルを追求する手法として派遣社員の教育に力を入れており、「人材を派遣するのではなく、人材を成長させる」という企業方針のもと、派遣社員の育成と成長を前提とした教育システムの確立により、クライアント企業へのより高い質的貢献を目指している。その中で、自社にてテクニカルセンターやJOBセンターと呼ばれる研修施設を本社合わせて全国に計5か所構えている。この研修施設では人材派遣や製造請負としてスタッフを派遣する前に、その会社で必要とされる様々な高度スキルを取得する研修を1.5ヶ月～6ヶ月程度時間をかけて行うことで、スペシャリスト人材に育て上げ、クライアント企業へ送り出すことを可能にしている。この方針は多くの大手企業や中小企業から非常に高い評価を受け、継続的な受託及び信頼獲得に繋がっている。

### 1. 派遣事業

労働者が派遣元企業に雇用され、派遣元企業が派遣先企業と結んだ派遣契約に基づいて、労働者が派遣先企業の指揮命令の元で業務を行う。当社では、様々な業種に対応可能な人材と確保しており、独自の教育メソッドを駆使し、派遣労働者に先行して教育と資格取得機会を提供している。これにより、高品質かつ適切なスキルと身に付けた人材を派遣先に提供している。

#### 《導入メリット》

- 人材の募集費用の削減
- 繁忙期などの短期間に限った雇用が可能
- 正社員を付加価値の高いコア業務に集中可能
- 企業側派遣スタッフに対し、直接指揮命令が可能
- 紹介予定派遣を利用し、優秀な人材の正社員確保が可能



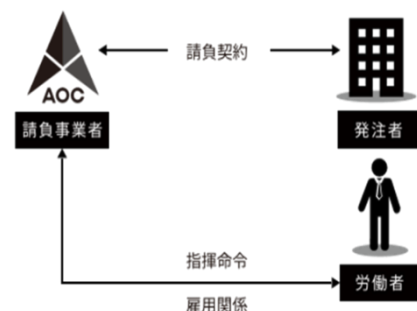
画像① 派遣事業イメージ図 当社より提供

### 2. 製造請負事業

請負事業者が発注者と結んだ請負契約に基づいて、請負事業者が雇用する労働者を指揮命令し、請負事業者の責任で業務を完遂させることを指す。自社にてテクニカルセンターを保有しており、より実践的な能力や資格取得機会を提供し、製造業を中心に付加価値の高い人材輩出を行っている。

#### 《導入メリット》

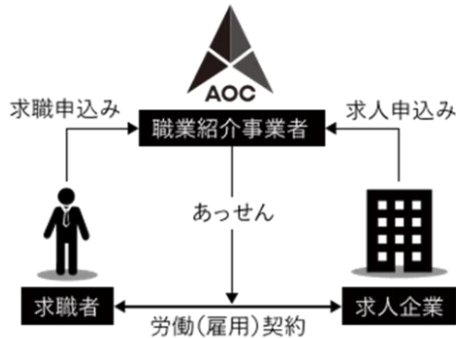
- 人材の募集費用の削減
- 労務管理上の問題が解消
- 発注者による人材管理が不要
- 作業中の指揮命令のための発注者の業務量の軽減
- 企業経費(生産コスト・人件費)削減による競争力の向上



画像② 製造請負事業イメージ図 当社より提供

### 3. 職業紹介事業

職業安定法で定められた「求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者の間における雇用関係の成立を斡旋すること。」(同法第4条1項)に基づき、職業紹介業の許可を得て、求職者に仕事を斡旋する業務を指す。



画像③ 職業紹介事業イメージ図 当社より提供

《導入メリット》：求人企業側

即戦力の人材を確保しやすい  
人材の募集費用の削減が可能  
求人の際に発生するコストの削減が可能  
採用者の早期退職による費用リスクを軽減  
成功報酬であるため、求人費用を予算化しやすい  
希望のスキルや経験を持つ人材とマッチング可能

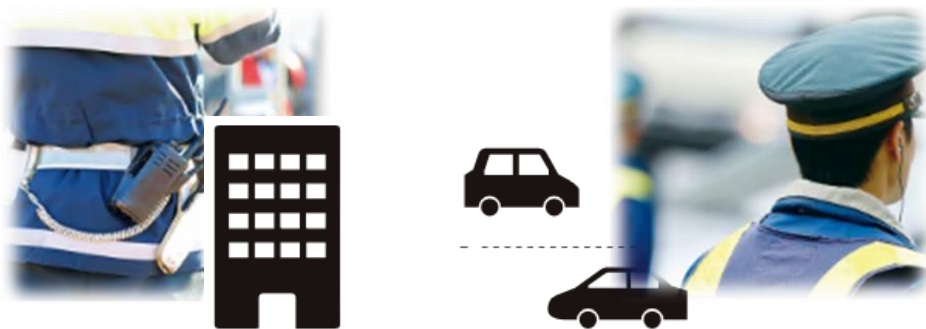
《導入メリット》：求職者側

自分に適合した職が見つけれられる  
就業中の人材でも転職の可能性が広がる  
国の許可を受けている事業であるという安心感  
キャリア形成に関するコンサルティングが受けられる  
優良企業への面接に関するサポートが受けられる

### 4. 警備事業

当社では、1号(施設警備)及び2号(交通誘導・イベント警備)に対応が可能である。

当社では社会に対し、安心・安全を提供し、人々の快適な暮らしを持続させるために警備知識、スキル、問題解決能力を高めるための教育プログラムを取り揃えていることに加えて、人事評価制度を整備している。これにより、労働者は警備技術に優れ、確実な仕事をする警備のプロフェッショナル人材を目指すことができる。



1号.施設警備

2号.交通誘導・イベント警備

写真① 警備関連写真 当社より提供

【主な事業拠点】

拠点名	住所
本社 エンジニアキャンパ	石川県金沢市駅西本町 1 丁目 15-26
小松 JOB センター	石川県小松市宝町 52 番地 シンワビル 1F
テクニカルセンター	石川県金沢市横川 4 丁目 202
プロダクトセンター 白山事業所	石川県白山市横江町 1067-1
富山営業所	富山県富山市桜町 2 丁目 4 番 4 号 富山センタービル 1F
高岡 JOB センター	富山県高岡市向野町 3 丁目 42-1 ハヤシビル 1F
福井営業所	福井県福井市和田東 2 丁目 1105
武生 JOB センター	福井県越前市芝原 5 丁目 4-16 オノダニビル芝原 2F
草津 JOB センター	滋賀県草津市西大路町 9 番 13 号 西大路ビル 3F
能登川事業所	滋賀県東近江市今町 1023
静岡営業所	静岡県沼津市高島本町 16-10 沼津タワービル 8F
愛知営業所	愛知県岡崎市柱 4 丁目 8 番地 6 リバーサイドミキ 1F



写真② 本社写真 当社より提供



写真③ テクニカルセンター 当社より提供

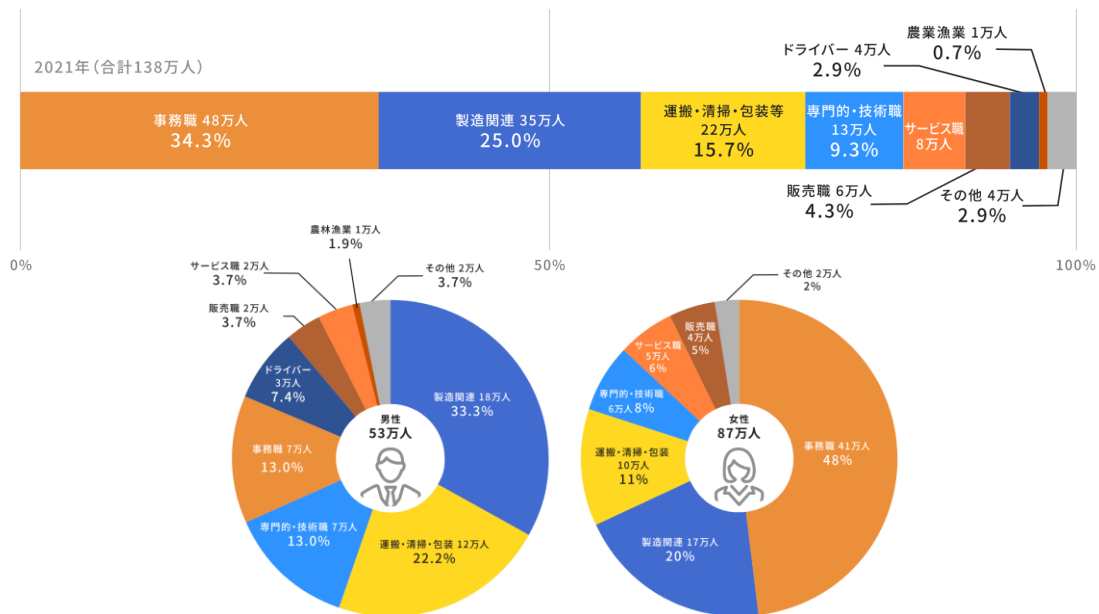
**【沿革】**

1991年5月	資本金 1,000 万円にて創業。
1997年10月	資本金 2,000 万円に増資。富山営業所開設。
1997年12月	福井営業所開設。
1998年10月	資本金 3,000 万円に増資。
2000年10月	資本金 4,800 万円に増資。
2000年11月	七尾営業所開設。
2001年4月	高岡営業所開設。
2002年12月	那覇採用センター開設。
2004年1月	一般労働者派遣事業許可取得。
2004年6月	彦根営業所開設。
2004年8月	魚津営業所、小松営業所開設。
2005年5月	草津 JOB センター(旧草津営業所)開設。
2005年8月	四日市、札幌 JOB センター、静岡営業所開設。
2005年9月	彦根 JOB センター開設。
2005年12月	名古屋支社開設。
2006年5月	金沢 JOB センター開設。
2006年6月	若狭上中営業所、長浜営業所開設。
2006年7月	プライバシーマーク取得。
2008年7月	有料職業紹介事業取得。
2008年10月	那覇採用センター機能をスタッフサポートセンターに移行。
2008年12月	札幌 JOB センター機能をスタッフサポートセンターに移行。
2011年8月	小松 JOB センター開設。
2011年10月	高岡 JOB センター開設。
2012年3月	品質マネジメント(ISO9001)、環境マネジメント(ISO14001)取得。
2012年4月	製造請負優良適正事業者認定取得。
2014年5月	愛知営業所開設。
2014年8月	武生 JOB センター開設。
2015年4月	優良派遣事業者認定取得。
2015年5月	野々市 JOB センター開設。
2020年4月	エー・オー・シー・キャリア統合。
2020年10月	テクニカルセンター開設。
2023年10月	本社移転。

## 2.2 業界動向

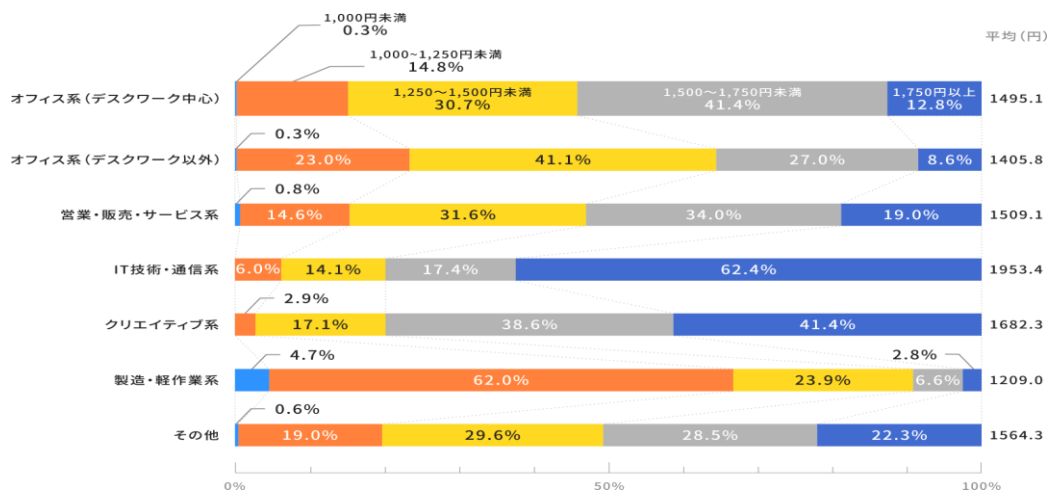
### ■ 人材派遣業界

- 人材派遣は労働者派遣法に基づく許可・登録事業である。顧客の要請に応じ、人材派遣会社が派遣スタッフを顧客に派遣し、派遣料金を徴求する。2021年の総務省労働力調査によると派遣労働者数は前年比8.0%増の約169万人であり、うち無期雇用派遣労働者が同10.8%増の67万6,861人、有期雇用派遣労働者数は同6.1%増の100万9,836人となっている。
- 2021年の最も多い職種は事務職が48万人、次いで製造関連の35万人で、男女別でみると、女性は事務職が大半を占め、男性は製造関連と運輸・清掃・包装などが多い。



画像④ 一般社団法人日本人材派遣協会資料より抜粋

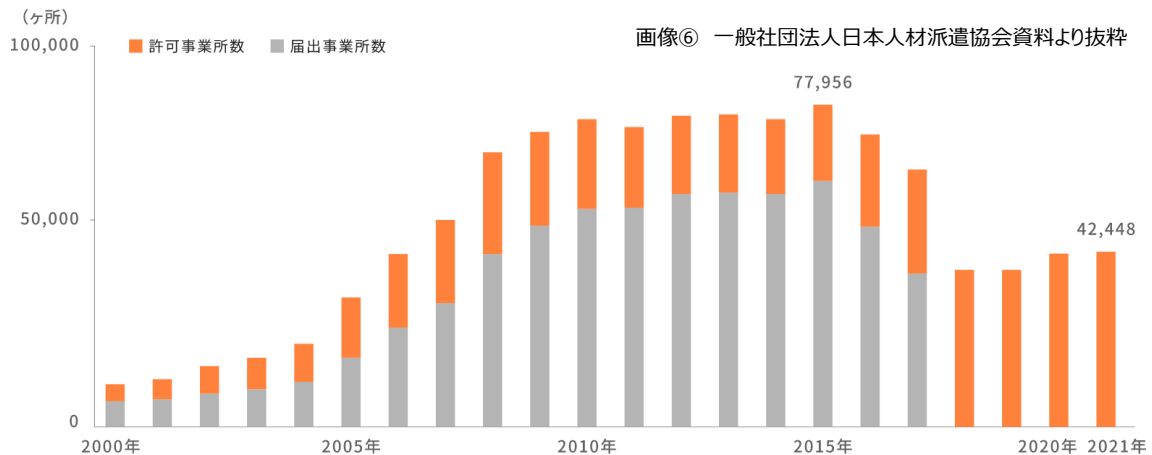
- 2021年度の労働者派遣事業報告の集計結果(厚生労働省)によれば8時間換算での全業務平均の派遣料金は24,203円、派遣社員の給料は15,590円である。



画像⑤ 一般社団法人日本人材派遣協会資料より抜粋



- 派遣可能業務は 1986 年の派遣法成立以来、適用対象業務が指定されてきたが、1999 年に派遣業務が原則自由化された。派遣業務の自由化以降、人材派遣市場は急速に拡大した。地域分布はオフィスワーク派遣の場合、大企業が集中している大都市部や地方都市部が中心である。2015 年 9 月に施行された改正労働者派遣法では有期雇用の派遣社員が同一事務所で働ける期間が 3 年に統一されたが、派遣会社が無期雇用契約を結ぶなど一定条件を満たした際には派遣先会社での無期限雇用も可能となった。
- 人材派遣業はリーマンショック後の景気後退や、労働者派遣を巡る規制強化などによる顧客の派遣離れなどで 2009 年以降大幅な市場縮小に転じたが、再び増加傾向にある。矢野経済研究所によると、コロナに伴う停滞があったものの、2021 年度の人材派遣市場は前年度比 6.6%増の 9 兆 2,000 億円となった。人材派遣市場は派遣単価上昇や雇用維持の動きで拡大している。
- 派遣会社の支店や営業所を含めた許可事業所数の合計は 2021 年 6 月時点で 42,448 ヶ所、2020 年度の年間売上高の合計は 8 兆 6,209 億円である。



- 近年の人材市場では、少子高齢化により人手が不足している企業と余剰人員のいる企業がはっきりと分かれている特徴がある。そのため、人材派遣業界では、人員過多となっている業界から、人手不足の業界へ、スムーズに労働力を分散させるために、職業訓練や教育制度が重要なポイントとなっている。
- 2021 年には、全面施行されたパートタイム・有期雇用労働法により全ての企業に対して同一労働同一賃金が適用された。これにより不安定な雇用条件に置かれている派遣社員と派遣先の正社員の待遇を揃える、均衡待遇への配慮が義務化される形となった。
- 2022 年に入り、外国人労働者数は前年から 9 万 5,000 人増加し、過去最多の 182 万人となった。コロナ影響により技能実習生は 2 年連続で減少しているが、「特定活動や専門的・技術分野の在留資格」が前年比 21.0%増加、「特定活動」が同 11.3%増加となり、特定技能が外国人労働者数を牽引している。
- 以上より今後も人材派遣業界の市場規模は右肩上がりで見込まれるが、物価上昇などにより、ランニングコストが上昇しており、より付加価値の高い人材を送り込めるよう企業は職業訓練や教育体制を確立していく必要がある。

## 2.3 経営理念、経営方針等

### 【経営理念・企業使命・事業指針】

## PHILOSOPHY

### 経営理念

わたしたちは個人の人間性を尊重した人材開発を通じて、地域と産業の発展に貢献し、快適で活力ある地域の創造と個人の豊かな生活を実現します

## MISSION

### 企業使命

わたしたちは人材の流動化を積極的に喚起し、  
高度な知識と技能をもった多くのスペシャリストを養成することで、  
総合人材情報・開発企業として、活力に満ちた地域と産業の発展に貢献します。

## BUSINESS POLICY

### ▶ 創造 CREATION

「価値ある仕事」と「価値ある人材を創造し、地域社会・顧客企業・従業員とともに発展します

### ▶ 利益 BENEFIT

会社の利益、顧客企業の利益、関係先の利益、社会の利益、そして従業員の利益を会社一丸となって実現します。



### ▶ 挑戦 CHALLENGE

「言行一致経営」「予算即結果経営」の堅実な経営を実践し、環境変化や困難、高い目標に挑戦すべく果敢に行動します。


### ▶ 人材 HUMAN

気迫・執念・根性に富んだ超一流のプロビジネスパーソンとして、信頼・協力・和の精神と創意工夫で企業責任を全うします。

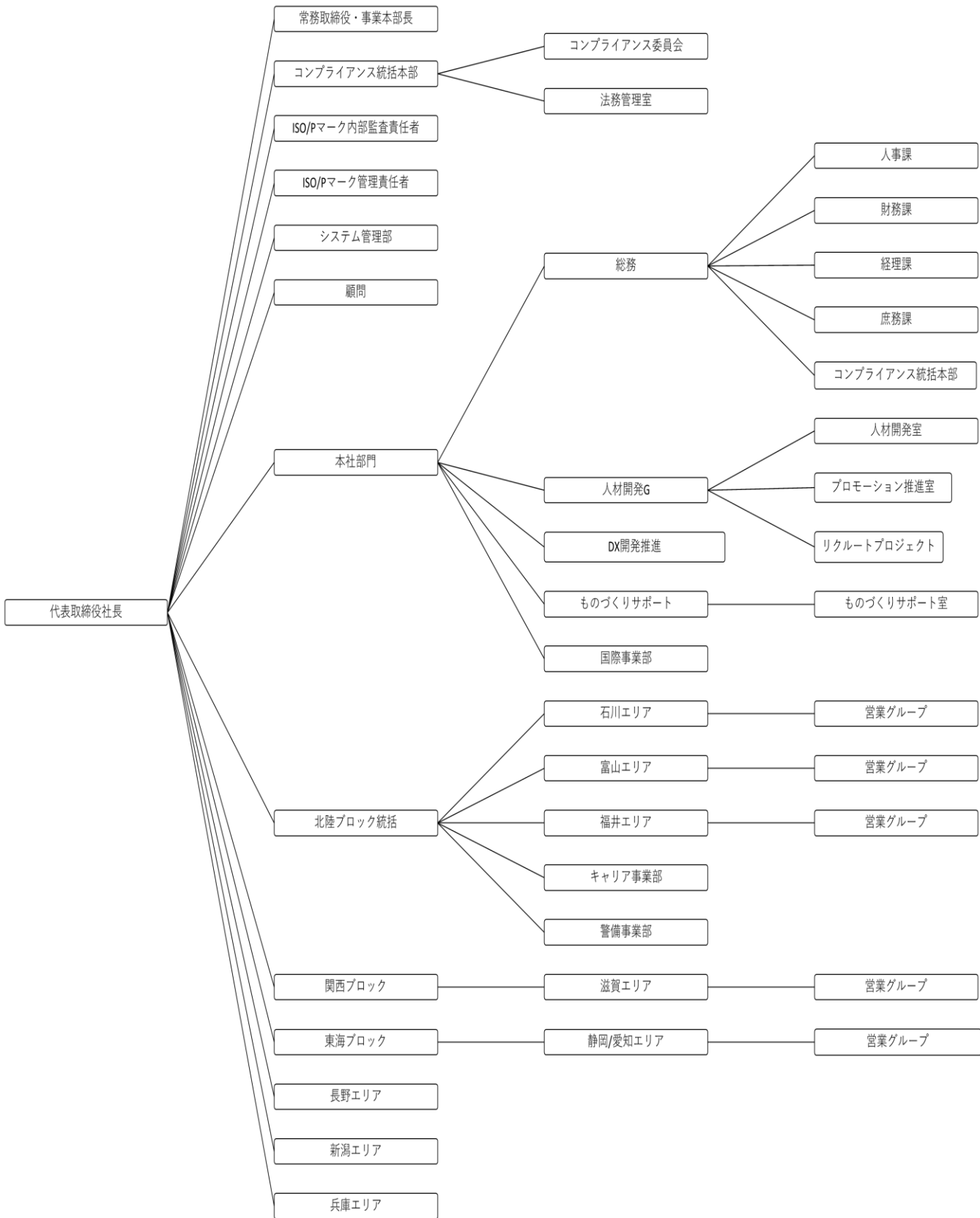
【品質方針・環境方針】

品質方針	
<p>1. 要求事項の遵守(コンプライアンス)                      エー・オー・シーグループは、提供するサービスに適用される法令、国が定める指針およびその他の規範を遵守することは当然、クライアントの要求、要望をしっかりと理解し、応えます。</p> <p>2. 品質目標の設定と取組み                      エー・オー・シーグループは、クライアントの満足度を向上するための「品質目標」を策定し、全員がその達成に向けて取り組みます。特に、「安定したサービス提供」「人材のスキルアップ」に重点的に取り組みます。</p> <p>3. 品質マネジメントシステムの継続的改善・維持                      エー・オー・シーグループは、クライアントの満足度向上を目的とした品質マネジメントシステムを全員が確実に実施し、更に、継続的な見直しと改善を通じて、さらなるクライアントへの貢献に努めてまいります。</p> <p>4. 一人一人の認識                      エー・オー・シーグループでは、従業員一人一人が、自分の仕事の品質に与える影響を自覚し、改善に努めます。</p>	<p>画像⑦ ISO9001</p> 
環境方針	
<p>1. 環境目的・目標の設定と取組み                      エー・オー・シーグループは、環境保全活動を推進するための「環境目的・目標」を策定し、全員がその達成に向けて取り組みます。特に、「省エネ」「3R(Reduce, Reuse, Recycle)」「人材教育」に重点的に取り組みます。</p> <p>2. 環境マネジメントシステムの継続的改善・維持                      エー・オー・シーグループは、環境保全を目的とした環境マネジメントシステムを全員が確実に実施し、更に、継続的な見直しと改善を通じて、さらなる環境保全への貢献に努めてまいります。</p> <p>3. 法令・規範の遵守(コンプライアンス)                      エー・オー・シーグループは、環境保全活動に適用される法令、国が定める指針およびその他の規範をしっかりと認識し、遵守します。</p> <p>4. 一人一人の認識                      エー・オー・シーグループは、従業員一人一人が、自分の活動の環境に与える影響を自覚し、改善に努めます。</p>	<p>画像⑧ ISO14001</p> 

【プライバシーポリシー(個人情報保護方針)】

プライバシーポリシー(個人情報保護方針)	
<p>1. 遵守規定(コンプライアンス・プログラム)の策定および遵守            エー・オー・シーグループは、個人情報を保護するための「個人情報保護遵守規定(コンプライアンス・プログラム)」を策定し、個人情報保護に必要な教育および監査を定期的に行い、全員が遵守します。</p> <p>2. 遵守規定(コンプライアンス・プログラム)の継続的改善・維持            エー・オー・シーグループは、個人情報を保護するための「個人情報保護遵守規定(コンプライアンス・プログラム)」を全員が確実に実施し、更に、継続的な見直しと改善を通じて、個人情報の適切な管理の維持に努めてまいります。</p> <p>3. 個人情報の収集            エー・オー・シーグループは、個人情報を無断で収集することはいたしません。</p> <p>4. 個人情報の利用・提供            エー・オー・シーグループは、個人情報を無断で利用および提供させていただくことはありません。利用および提供させていただく場合は、目的を明確にお知らせします。同意を得ることなく、お知らせした以外の目的に個人情報を利用および提供することはいたしません。</p> <p>5. 個人情報の開示            エー・オー・シーグループは、以下に該当する場合を除き、個人情報を第三者に開示することはありません。</p> <p>① あらかじめ当グループとの間で機密保持契約を締結している業務委託先企業等に、当グループが必要と判断した範囲において開示する場合。</p> <p>② 統計的なデータとして利用する場合。但し、個人を識別することが出来ない状態で開示します。</p> <p>③ 法令等により要求された場合。</p> <p>6. 安全対策の実施            エー・オー・シーグループは、個人情報の正確性および安全性を確保するため、従来より実施している情報セキュリティ対策をはじめとする安全対策を実施し、個人情報への不正アクセス、または、個人情報の紛失、破壊、改ざん、漏えい等の予防および是正に努めてまいります。</p> <p>7. 法令・規範の遵守            エー・オー・シーグループは、個人情報の取り扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令およびその他の規範を遵守します。また、当グループの個人情報保護コンプライアンス・プログラムを、これらの法令、指針およびその他の規範に適合させていきます。</p>	 <p>19000313(09)</p> <p>画像® プライバシーマーク</p>

【組織図】



画像© 組織図 当社より提供

## 2.4 事業活動

エー・オー・シーは以下のような環境・社会・経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

### 【環境面】

#### ■ 品質環境マニュアルに基づく環境負荷低減への取り組み

当社は、地球環境や地域環境を守り、後世に語り継いでいくことを社会的責務とし、かつ事業活動を行う上での最重要事項の一つであると認識していることから、2012年2月にISO14001認証を取得した。環境保全活動を推進していくための環境目標を設定し、その中でも特に「省エネ」「人材教育」「3R(リデュース、リユース、リサイクル)」の3点に重点的に取り組んでいる。

#### 【省エネ・3Rについて】

取り組みとしては「省エネ」面では使用電力と使用燃料の削減を掲げている。当社では賃貸物件を除いた全社屋で使用される電気消費量を月単位でクラウド上にて管理し、全社員に開示している。今後年間削減目標に従って削減を行っていく中で、一か月に一度開催されている戦略会議時に報告及び課題点の洗い出しを行い、改善を行うことで電気消費量を年間3%ずつ削減していくことを目指す。燃料については現状社用車71台の内、50%がHVであり、今後ガソリン車からHV、EVへの切り替えを順次行い、全社としてガソリン使用量の削減を目指す。営業社員は毎日車両日報とチェックシートに基づいて使用燃料を報告し、1台当たりの使用量を見える化している。また朝礼時に、アイドリングストップを通例とするよう呼びかけを行い、全社的なエコドライブを推進している。「3R」面では、社内で使用するコピー用紙の使用枚数を見える化していることに加え、従業員全員に1台タブレットを導入し、会議や打ち合わせで使用する資料のペーパーレス化を行うことで、過去5年間で約12%程度のコピー用紙の使用量を削減している。今後は社内のクラウド化を更に推進し、削減目標値達成に向けて全社的に取り組む。



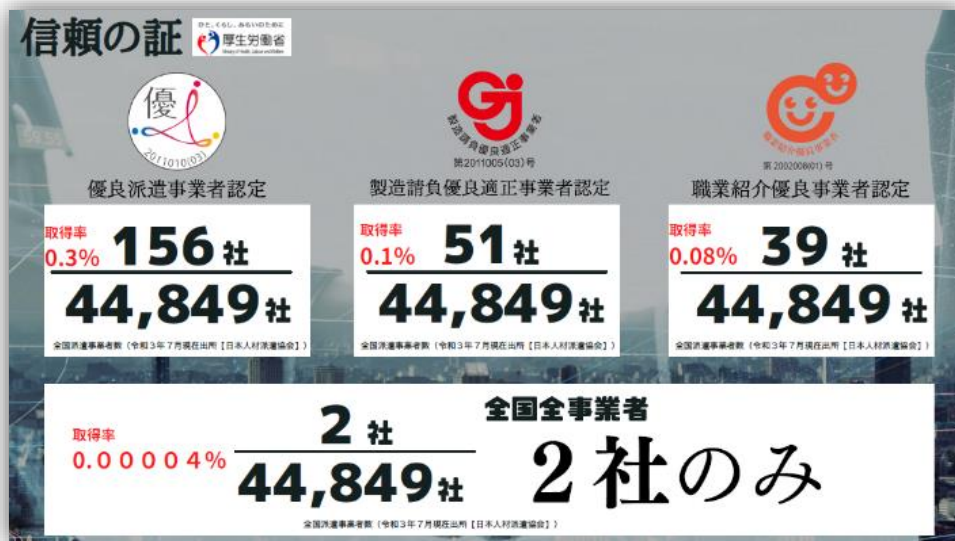
写真④ HV 当社より提供

#### 【環境教育について】

当社では事業活動で発生する環境に対して有益及び有害な影響を与えるものを「環境側面」と定義付けし、それらの項目を環境側面評価表に基づいて管理している。管理項目としては、使用電力、廃棄物、燃料、研修時対応など多岐に渡り、各事業所や各拠点において、環境方針や法規制に基づいて決定され、四半期毎に管理責任者から報告を受け、改善に繋げている。

また環境側面については当社の従業員だけではなく、派遣社員・請負スタッフ全員を教育対象としている。これは品質環境マニュアルやスタッフ社員研修テキストに明記されており、環境保護に関する教育を受講した後に、その受講証明の提出を義務化している。当社は、当社が直接管理できるものだけでなく、当社が影響力を持って間接的に管理できるものも環境側面対象としていることから、今後も環境側面に基づく社内外の管理を強化し環境保護に寄与していく方針である。

【社会面・経済面】



画像⑩ 当社HP画像(2023年7月時点) 当社より提供

■ 社内管理体制の完備による各種認証取得及び雇用の安定化

《優良派遣事業者認定》

2015年4月に法令順守を前提として、派遣労働者のキャリア形成支援において一定の基準を満たす派遣事業者として優良派遣事業者認定を受けた。これは派遣業界全体の質的向上と適切なマッチングの促進を目的としたものであり、この認定を受けている企業は適切な雇用管理体制の継続と厳格な法令順守を証明しているだけでなく、社会的信用・業界全体の意識向上に繋がる事業活動を行っている会社として認められており、当社の競争力を高める要因となっている。2023年12月末時点での当社が抱える派遣スタッフ数は全体で1,150名となっている。

派遣スタッフとしてのメリットは安心安全な派遣事業者の選択や適切な評価や処遇の確保、主体的な能力開発意欲の向上が挙げられ、派遣先企業としては優良な派遣元事業者の選定や、優秀な人材の獲得が挙げられる。

《製造請負優良適正事業者認定》

2012年4月に、厚生労働省が設けた、適正な請負体制の推進、雇用管理の改善を実現するための管理体制・実施能力が認められた請負事業者として優良適正事業者としての認定を受けた。当社では適正な製造請負事業を運営していく上で、発注者の事業所または工場、あるいは製造請負事業者の自社工場内における業務遂行にあたって必要とされるスキル取得やルールについて、事前に社内で網羅できるよう教育体制を整えている。2023年12月末時点で当社が抱える請負スタッフは183名である。この認証取得、教育体制の確立により、人材の品質と信頼性が認められ、製造業界における派遣事業の地位向上や他社との差別化になっている。また、新たなパートナーシップや取引機会の増加に直結しており、結果として多くの大手企業からの受託に繋がっている。

《職業紹介優良事業者認定》

2021年3月に、法令順守及び採用、定着、マッチングについて一定の基準を満たしている企業として職業紹介優良事業者認定を受けた。この認証は求職者が安心安全な事業者を選択し、求人者が取引先選定の基準とすることで、職業紹介事業の健全な競争と求人者と求職者の適切なマッチングの促進を目的としている。当社ではキャリアコンサルティングから希望する企業への職業紹介まで一貫した職業支援を行っていることに加え、保全技術者研修やキャリアアップ教育、資格取得支援など、求職者のキャリアアップを叶えられるよう社内体制を整えている。この認証取得により、社会的な責任と企業価値を向上させている。

■ コア人材の育成と専門的な教育訓練と人事評価制度の確立

当社では人材を成長させる「ヒトづくり」、専門部隊による階層別教育訓練による「モノづくり」にこだわり、人材サービス及び業務運営を行っている。

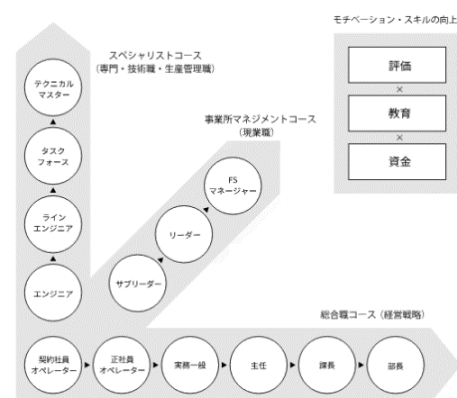
《ヒトづくり推進》

従来の人材派遣サービスはより多くの人数を適切に派遣することによるクライアント企業への量的貢献を目的としていたが、当社からの派遣される人材はクライアント企業へのより高い質的貢献を目指しており、社内プログラムの確立により、スタッフに対し、育成と継続的な成長を促進している。

その中で、当社は独自のキャリアパス人事評価制度、キャリアアップ支援制度を敷いている。キャリアパス人事評価制度では、各業種別やスペシャリスト・ゼネラリスト等の階層別の評価基準を設け、各スタッフの将来像に合わせた自己成長と、そこにかかる処遇が適切に結びつくように定めている。具体的には労使協定方式に基づいた給与テーブルを採用し、等級や職務給を設定していることに加えて、昇進までの道筋が見えるキャリアパスやそこに応じた年一度の考課査定を取り入れている。これは当社独自のスキルマップを用いて、当人の活躍や貢献度を査定し、給与に反映させることで、個人の能力を最大限に引き出すと同時に働き手のモチベーション向上に繋がっている。

キャリアアップ制度では、これまでの派遣会社としてのノウハウや、経験に基づいて作成したオリジナル教材を用いた教育訓練やEラーニングを活用した多彩な教育メニューを取り揃えていることに加えて、資格取得支援として資格取得にかかる試験費用を全額当社が負担している。また当社ではスタッフへのキャリアコンサルティングを定期的に行っている。これにより、派遣スタッフは当社と将来像を共有することができ、その後の幅広いキャリアパスを描くことを可能にしている。

全国各地に計400戸の社員寮及び社宅を保有しており、希望者は費用負担少なく勤務地域に居住することが可能である。また全派遣スタッフに対して、定期的な社内報を配布しており、他のスタッフがどのように働いているかを共有することにより、スタッフが安心して働くことのできる環境も整備している。



画像⑩ キャリアアップ制度 当社より提供



### 《モノづくり推進》

当社では経営方針、モノづくり力、ヒトづくり力、労働者保護の4つの基準を満たすことで、QCD(品質、コスト、納期)を重視した生産管理が行える人材の育成を行っている。そのために、生産のスペシャリストとして生き抜いてきた講師陣を当社に招き、階層別教育訓練「モノづくり研修」を実施し、企業の管理者やリーダーなどのコアになり得る人材の育成に注力している。

当社の代表的な研修システムはスキルアップ研修、リーダー研修、管理者育成研修に大別され、そこで使用されるカリキュラムはすべて当社オリジナルであり、あらゆる製造業に対応が可能なものになっている。

スキルアップ研修では全派遣・請負労働者を対象として社会人として必要とされるビジネスマナー教育、モノづくりに必要な基礎知識教育、安全衛生教育を主に実施する。

リーダー研修ではリーダー・サブリーダー候補者を対象として、実践的なモノづくり教育、問題解決・改善力養成教育、基礎的なマネジメント教育(コミュニケーション・コーチング)を中心に研修を行う。管理者育成研修では、マネジメントスキルやビジネススキル、モノづくり力、工程管理能力などについて専門的な教育訓練を行うプログラムとなっている。

また多くの大手企業との取引により、作り出された独自マニュアルも多数存在しており、当社にしかできない教育体制を確立することにより他社との差別化を図っている。また「安全第一」の基本理念のもと、行動指針を設定し行動する安全衛生活動推進支援を行っている。具体的な取り組みとしては派遣・請負スタッフを対象としたヒヤリハットや危険予知訓練を含む安全衛生教育や安全衛生有資格者による定期安全パトロールなどが挙げられる。

また2020年10月石川県金沢市にテクニカルセンターを新設した。これは当社が独自に設立した技術者育成のための専門施設となっている。育成プログラムとしては半導体真空装置研修や有接点シーケンス制御、メカトロ訓練装置研修など育成プログラムが当人の技能レベルに合わせて組み立てられており、将来的に該当する資格取得を目指し、企業の生産性・競争力に直結する人材育成が可能である。テクニカルセンターで指導を行う指導員は大手電機メーカーで長年勤務していたエンジニアや半導体メーカーで勤務していた人物を数多く配属しており、充実したサポート体制を確立させている。



写真⑤ 研修風景 当社より提供



写真⑥ 研修風景 当社より提供



写真⑦ 研修風景 当社より提供

【社会面】

■ 安心・安全な労働環境整備と働き方改善への取り組み

従業員は2023年12月末時点で89名(男性53名、女性36名)であり、男女比率は男性59.5%、女性40.5%となっている。勤務体制は週休2日で、勤務時間は8時30分から17時30分までのコアタイム制を敷いており、毎月第3金曜日には完全定時退社日を設定している。2022年度の月間時間外労働時間は平均15時間であり、年間の平均有給休暇取得率は69%である。労働災害は過去5年発生しておらず、離職率は14%未満で推移している。DXによる経営・業務効率化も推進しており、今後人事管理やデータのクラウド移行を行うサービスを導入し、省力化を図っていく方針である。

健康診断並びにストレスチェックは年に一度行われており、希望者に対しては産業医との面談を行う制度を導入している。また健康面での福利厚生として、年に一度一人当たり3万円を上限として、人間ドック受信費用や通院費として支給を行っている。

2018年11月に、石川県よりいしかわ男女共同参画推進宣言企業「女性活躍加速化クラス」に認定された。これは、全ての個人が互いに人権を尊重し、その個性・能力を最大限発揮するため、「積極的改善措置推進の取り組み」「ワークライフバランス推進の取り組み」について目標を設定して取り組む企業に対し認定されるものである。当社は育児産休取得率が100%であり、女性従業員比率が高いことから、今後も女性活躍推進企業として取り組む。



画像⑩ 認定マーク 当社より提供

雇用面について新入社員は過去5年で5名採用しており、エルダー制度と呼ばれる先輩職員1名が専属で教育を行う独自の人材育成制度により、約1年程度かけて各部門の教育カリキュラムに沿った育成を行う。今後も地域の専門・高等学校への企業説明会や就職フェア、就職広告媒体の活用を通じて採用活動を強化していく方針である。また中途採用も強化しており、過去5年間で65名採用している。将来的には2030年に従業員数150名、派遣・請負スタッフ数2,600名を目指しており、今後もHPや採用エージェントを通じた採用活動を強化していく方針である。

人事面においては独自の人事評価制度・実績評価表に基づいて管理されている。また各部門・階層で異なる力量確認シートを制定しており、全項目の達成が果たされると昇格試験を受験することができる制度を敷いている。昇格試験の受験に向けて、従業員へのリスクリングの推進策として、ビジネスマナーやコンプライアンス、ISO教育などの共通基礎教育に加えて、各部門の実務教育を深化させるため、Eラーニングや理解度テストを実施している。また全従業員は当社の企業全体の従業員が心がける信条・行動指針を示したCREDO(以下：画像⑪)を保有しており、企業文化の浸透に努めている。



画像⑪ 当社 CREDO 当社より提供

労働安全面では、ハラスメント防止体制として以下のようなヘルプライン制度を制定している。

**◆ヘルプライン制度◆**

・会社、派遣先、担当者に相談しづらい法令・社内規則・企業倫理に反する不正行為等について、皆さんの相談・報告を受け付ける制度です。受け付けた相談・報告事項については、早急に対応に当たります。また相談・報告者の保護、情報管理は徹底していますので安心してご利用ください。相談・報告は顕名が原則ですが、事情があれば匿名でも構いません。なお会社に対して完全な匿名を希望する場合は、顧問弁護士にご相談ください。

受理窓口	TEL	FAX	E-mail
監査役 (総務グループ 総務部長) 室谷 敏之	090-4327-3459 076-222-9239	076-222-9299	helpline@aoc-net.co.jp
顧問弁護士 堀梅 修	【大手町法律事務所】 076-234-6606	076-234-6607	
本社苦情相談 受付係	076-222-9239	076-222-9299	harassment110@aoc-net.co.jp
管理担当者	派遣担当者情報参照		

【女性専用窓口】～男女の均等取扱い・仕事と家庭の両立等に関すること～

- ・職場における男女の均等な取扱いについて
- ・職場におけるセクシャルハラスメントについて
- ・育児、介護休業制度等

受理窓口	本社財務課 竹内 裕美
TEL	076-222-9239
FAX	076-222-9299
E-mail	woman110@aoc-net.co.jp

画像⑬ ヘルプライン制度 当社より提供

■ **ダイバーシティ推進及び教育体制整備による多国籍人材の確保**

外国人技能実習生の雇用も積極的に行っており、ミャンマー、ベトナム、カンボジアから来日した4名の外国人技能実習生が勤務している。また、石川県・神奈川県に校舎を構える専門学校アリス学園並びにベトナムにあるハノイ工科大学と提携し、企業説明会などを通してITに特化した高度人材の受け入れを行うなど、幅広く外国人人材の募集を行っており、過去5年で外国人技能実習生は3名増加している。今後は外国人実習生に向けた社宅を整備する方針であり、2030年までに新たに100名程度の新規雇用を見込む。

当社では外国人実習生に向けた研修資料やテキストを完備しており、加えて業務上必要となる資格(運転免許等)の取得費用は全額当社負担となっている。

### 3.包括的インパクト分析

#### UNEP FI のインパクトレーダー及び事業活動などを踏まえて特定したインパクト

入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質（一定の固有の特徴がニーズを満たす程度）		
水（アクセス）	食糧	住居
保健・衛生	教育	雇用
エネルギー	移動手段	情報
文化・伝統	人格と人の安全保障	正義
強固な制度・平和・安定		
質（物理的・科学的構成・性質）の有効利用		
水（質）	大気	土壌
生物多様性と生態系サービス	資源効率・安全性	気候
廃棄物		
人と社会のための経済的価値創造		
包摂的で健全な経済	経済収束	

（黄：ポジティブ増大 青：ネガティブ緩和 緑：ポジティブ/ネガティブ双方のインパクト領域を表示）

#### 【UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果】

国際標準産業分類	その他の人的資源提供、臨時労働派遣業、職業斡旋業 警備システムサービス業
ポジティブ・インパクト	雇用、人格と人の安全保障、正義・公正、包摂的で健全な経済
ネガティブ・インパクト	雇用、気候、廃棄物

#### 【当社の事業活動を踏まえ特定したインパクト】

##### ■ポジティブ・インパクト

インパクト	取組内容
教育、雇用	➢ 各種認証維持による環境整備と雇用の安定化
雇用、包摂的で健全な経済	➢ ダイバーシティ推進

##### ■ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）

インパクト	取組内容
雇用	➢ 安心安全な労働環境整備と働き方改善
気候	➢ 電気使用量削減による温室効果ガス排出量の削減 ➢ 社用車のEVへの切り替え強化

---

---


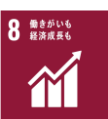
資源効率・安全性、廃棄物	➤ 廃棄物削減による環境負荷低減
情報、人格と人の安全保障	➤ 情報管理に係る P マークの維持更新

同社事業では警備事業について全体の売上構成比率が少なく事業への影響が些少であることから、UNEP FI のインパクト分析で発出された「人格と人の安全保障」「正義・公正」はポジティブ・インパクトとして特定していない。




#### 4.本ファイナンスの実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関係性

エー・オー・シーは商工中金と共同し、本ファイナンスにおける重要な以下の管理指標（以下 KPI という）を設定した。設定した KPI のうち目標年に達したものについては、再度の目標設定等を検討する。

##### 【ポジティブ・インパクト】


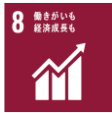
特定したインパクト	教育、雇用		
取組内容（インパクト内容）	各種認証更新による環境整備と雇用安定化		
KPI	● 各種認証(優良派遣事業者認定、製造請負優良適正事業者認定、職業紹介優良事業者認定、ISO9001)の維持更新		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 当社がすでに取得している各種認定について、更新期間に応じた認定継続に取り組み、各認定の規格要求事項に基づく環境整備を強化・推進する。</li> <li>➢ コア人材の育成に係る《ヒトづくり》、製造業特化型の《モノづくり》などの独自の教育訓練を時代に合わせて高度化し、そこに係る人事評価制度の運用を順次見直して行くことで、派遣スタッフ・請負スタッフへの支援体制を確立し、業界内の地位確立を図る。</li> </ul>		
貢献する SDGs ターゲット	4.5	2030 年まで、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。	
	8.6	2030 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	

特定したインパクト	雇用、包摂的で健全な経済		
取組内容（インパクト内容）	ダイバーシティ推進		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 融資期間中、每期新入職員を 8 名採用する (2022 年度新入職員採用 2 名)</li> <li>● 融資期間中、每期女性従業員を 4 名採用する (2022 年度女性従業員採用 2 名)</li> <li>● 融資期間中、每期外国人技能実習生を 15 名採用する (2022 年外国人技能実習生採用 1 名)</li> <li>● 2026 年までにえるばし認定を取得する</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ HP 採用や企業説明会、就職媒体広告を通じて新入社員向けのメンター制度や人事評価制度をアピールし、新入職員採用を強化		

		<p>していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 当社従業員の内、約 4 割が女性従業員であり、今後も PC サイトを中心とした採用活動により女性従業員の採用を強化していく。また今後も社内で女性採用を強化していくために、いしかわ男女共同参画推進宣言企業として誰もが働きやすい労働環境であるということ状況をアピールするとともに、各部署が連携し、社内整備を進め、魅力的な会社作りを目指す。</li> <li>➤ 当社の産休育休取得率は現時点で 100%であり、今後も全社的に女性の社会進出をサポートしていく方針であることから、えるぼし認証を取得し、男女ともにより働きやすい環境の整備に取り組む方針である。</li> <li>➤ 専門学校アリス学園並びにハノイ工科大学と提携し、企業説明会などを通して IT に特化した高度人材の受け入れを強化する。過去 5 年で外国人技能実習生は 3 名増加している。今後は外国人実習生に向けた社宅を整備する方針であり、2030 年までに新たに 100 名程度の新規雇用を見込む。</li> </ul>	
貢献する SDGs ターゲット	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	
	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。	


【ネガティブ・インパクト】


特定したインパクト	雇用
取組内容（インパクト内容）	安心安全な労働環境整備と働き方改善への取り組み
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2030 年までに有給休暇取得率を 2022 年対比 5%向上させる</li> </ul> <p>(2022 年度平均有給休暇取得率 68%)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 融資期間中、離職率 13.5%未満を維持する (2022 年度離職率 13.4%)</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2022 年度の平均有給休暇取得率は 68%であり、従業員の間で取得状況にばらつきがあったため、職場環境向上の観点からも全員が一定日数以上の有給休暇を取得することを目指す。</li> <li>➢ 従業員との面談を定期的に行うことで、課題認識を共有し、改善を行うことでエンゲージメントを向上させ、現状の低い離職率を維持、または低減させる。</li> </ul>		
貢献する SDGs ターゲット	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	
	8.5	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	

特定したインパクト	気候
取組内容 (インパクト内容)	電気使用量削減による温室効果ガス排出量の削減 社用車の EV・HV への切り替え強化
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2027 年度までに全社の電気使用量を 3%低減する (2022 年度全社電気使用量 118,220kwh、CO2 排出量 54,157kg/CO2)</li> <li>● 2027 年度までに営業車両の内、65.0%をエコカー(EV、HV)に切り替える (2022 年度時点、エコカー割合 50.7%)</li> </ul>
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社内で定義付けされている環境側面(電気使用量、燃料)に対し、社内の環境側面評価表に基づいて管理を行う。</li> <li>➢ 毎年、電気使用量の年間削減目標を設定し、全社屋の電気使用量をクラウド上で管理し、全社員に向けて公開する。月に一度の戦略会議時で報告、課題点の見直しを行い、削減目標達成を目指す。</li> <li>➢ 現在営業車両 71 台の内、50.7%がエコカーであるが、今後売上拡大および人員増加に伴って、営業車の増加も予定されている。こうした中、順次エコカー切替を進めていくと同時に、車両日報とチ</li> </ul>



	エックシートに基づいた管理を徹底して行う。		
貢献する SDGs ターゲット	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。	

特定したインパクト	資源効率・安全性、廃棄物		
取組内容（インパクト内容）	廃棄物削減による環境負荷低減		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 融資期間中、コピー用紙使用量を 2022 年度対比 5%削減する (2022 年度コピー用紙使用枚数 330,000 枚)</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社内で定義付けされている環境側面(廃棄物)に対し、社内の環境側面評価表に基づいて管理を行う。</li> <li>➢ 社内で使用するコピー用紙の使用量の見える化を行い、従業員全員にタブレットを導入することで紙の使用に対する削減意識を熟成させる。</li> <li>➢ 社内のクラウド化を推進し、最も紙を使用している会議時などでペーパーレスとなるように朝礼時などで呼びかけを強化する。</li> </ul>		
貢献する SDGs ターゲット	12.5	2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。	

なお、「情報」「人格と人の安全保障」については、インパクトとして特定しているものの、すでに P マークを取得し、社内での情報管理体制が確立されていることから、KPI は設定していない。

## 5.サステナビリティ管理体制

イー・オー・シーでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、本多温史社長を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献などとの関連性について検討を行った。本ファイナンス実行後も、本多温史社長を最高責任者とし、全従業員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を推進していく。

(最高責任者)	代表取締役社長	本多 温史
(事務局)	モノ作りサポート室	橋本 泰宏

## 6.モニタリング

本ファイナンスに取り組むにあたり設定した KPI の進捗状況は、イー・オー・シーと商工中金並びに商工中金経済研究所が年 1 回以上の頻度で話し合う場を設け、その進捗状況を確認する。モニタリング期間中は、商工中金は KPI の達成のため適宜サポートを行う予定であり、事業環境の変化等により当初設定した KPI が実状にそぐわなくなった場合は、イー・オー・シーと協議して再設定を検討する。

## 7.総合評価

本件は UNEP FI の「ポジティブ・インパクト金融原則」に準拠した融資である。イー・オー・シーは、上記の結果、本件融資期間を通じてポジティブな成果の発現とネガティブな影響の低減に努めることを確認した。また、商工中金は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、商工中金経済研究所が商工中金から委託を受けて作成したもので、商工中金経済研究所が商工中金に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である商工中金及び申込者から供与された情報と商工中金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。また、商工中金経済研究所は本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用または損害について一切責任を負いません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEP FI)が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項(4)に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクト・ファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

〈本件に関するお問い合わせ先〉

株式会社商工中金経済研究所

コンサルタント 白石 一真

〒105-0012

東京都港区芝大門 2 丁目 12 番 18 号 共生ビル

TEL: 03-3437-0182 FAX: 03-3437-0190