

株式会社商工組合中央金庫が実施する アスタッフ株式会社に対する 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アスタッフ株式会社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8月30日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

アスタッフ株式会社に対する
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」)がアスタッフ株式会社(「アスタッフ」)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こと、なおかつ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エリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクト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こと、なおかつ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、アスタフの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピックおよび 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、アスタフがポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、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

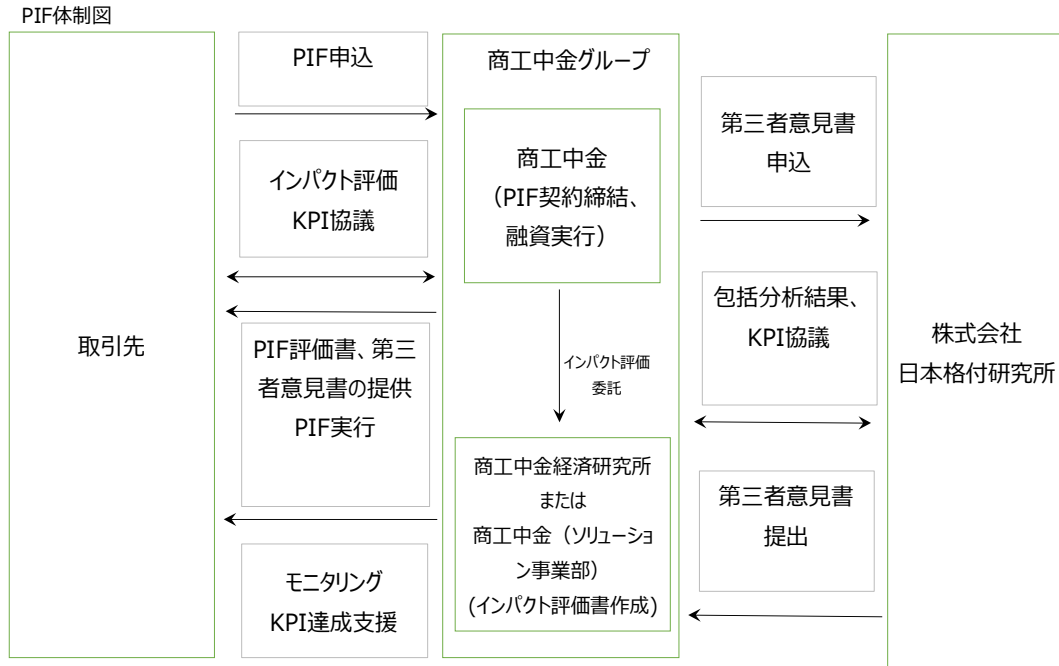
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

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。

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) 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。



(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アスタッフ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

日野 響

日野 響



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

2024年8月30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）がアスタッフ株式会社（以下、アスタッフ）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、アスタッフの活動が、自然環境・社会・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・評価にあたっては、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(*)に対するファイナンスに適用しています。

(*)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 経営理念等
 - 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

企業名	アスタッフ株式会社
借入金額	350,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	15 年
モニタリング実施時期	毎年 10 月

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

本社所在地	兵庫県神戸市中央区磯上通 8 丁目 3 番地 10 号 井門三宮ビル 11 階
設立	2008 年 7 月 17 日
資本金	40,000,000 円
従業員数	社内従業員数 43 名 派遣登録者数 113,613 名 (2024 年 7 月現在)
事業内容	労働者派遣事業 (派 28-300575) 有料職業紹介事業 (28-ユ-300359) 各種アウトソーシング・業務委託
主要取引先	物流企業 70% その他企業 30%

【業務内容】

アスタフは、兵庫県神戸市に本社、兵庫県、大阪府に 5 支社を置く労働者派遣事業者である。求職登録した人材を主に物流企業へ派遣している。

● 事業の強み

①幅広い期間ニーズに対応

紹介希望企業を多く抱え、1日だけのアルバイトを希望する学生や長く働きたいフリーターまで幅広い期間ニーズに対応可能である。また 11 万名を超える派遣登録者を有し、常に稼働人員の調整が不可欠な物流企業の構内作業員の派遣要請に応えることが出来ている。

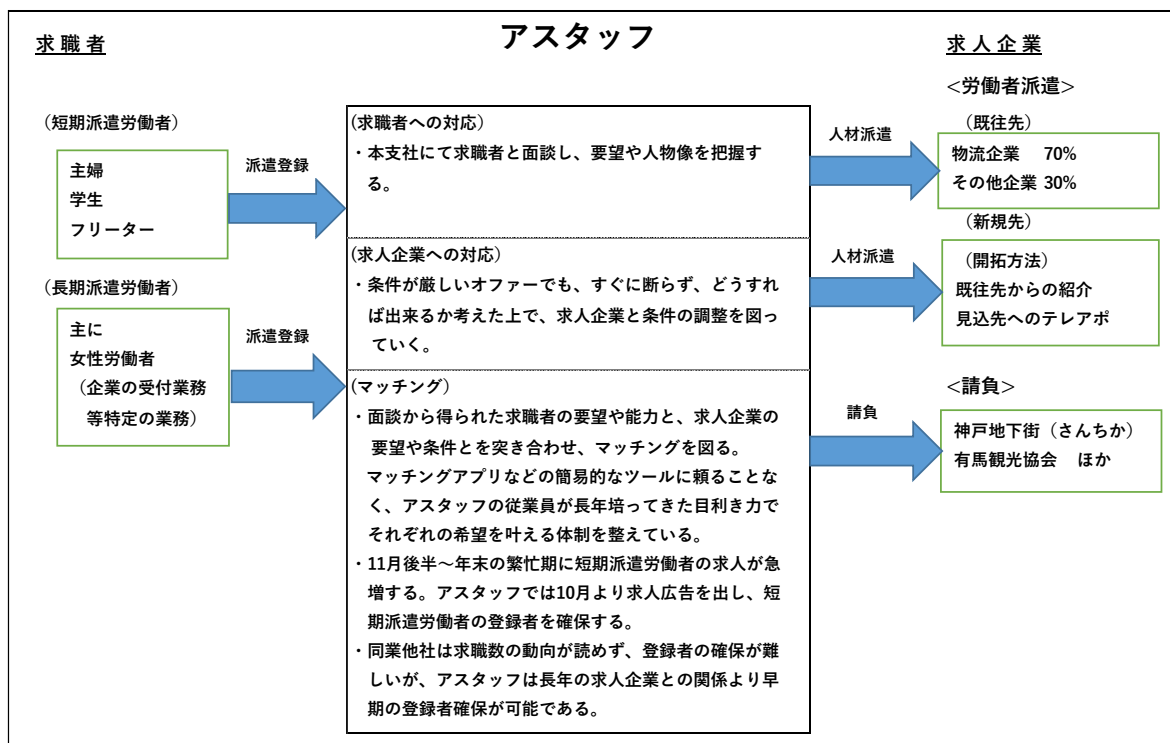
②無料送迎の提供

100 台以上の送迎車で最寄駅等から勤務地に無料送迎を行い、働く人への交通の便を図っている。

③最短翌日の給与払いが可能

給与が「日払い」「月払い」や「現金払い」「振込払い」を選択でき、振込の際にも振込手数料を無料とし、働く人のニーズに応じている。

● 商流図



(図表①) 商流図 (商工中金経済研究所がアスタフからの聞き取りにより作成)

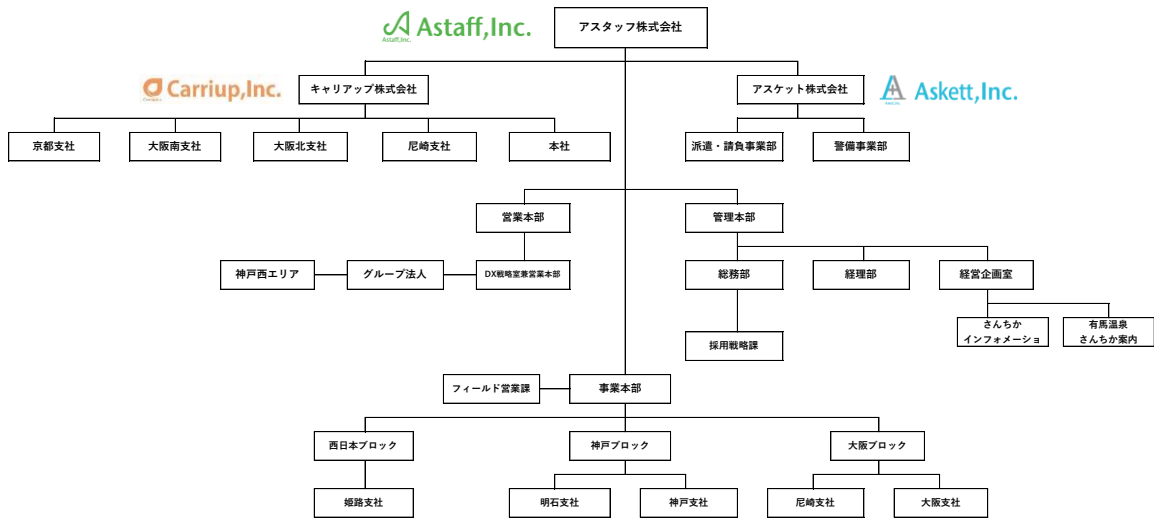
【事業拠点】

拠点名	住所	特徴
本社	兵庫県神戸市中央区磯上通 8 丁目 3 番地 10 号 井門三宮ビル 11 階	本社機能及び派遣求職者との面談拠点
神戸支社	兵庫県神戸市中央区三宮町 1 丁目 10 番地 1 号 神戸交通センタービル 5 階	派遣求職者との面談拠点 求職者の利便性を最優先に最寄駅より徒歩 5 分以内の場所に支社を設置している。
姫路支社	兵庫県姫路市白銀町 20 番地 しらさぎビル 8 階	
尼崎支社	兵庫県尼崎市神田北通 1 丁目 5 番地 E&Eビル 7 階	
明石支社	兵庫県明石市本町 1 丁目 2 番地 29 号 明石追手ビル 7 階	
大阪支社	大阪府大阪市難波 2 丁目 2 番地 3 号 御堂筋グランドビル 2 階	
(グループ会社)		
キャリアアップ(株)	兵庫県尼崎市御園町 21 MG 尼崎駅前ビル 3 階	アスタッフと同業であるが、ブランドを強調するため別会社化。主に尼崎以東のエリア中心に対応する。
アスケット(株)	兵庫県神戸市中央区三宮町 1 丁目 1 番 1 号 新神戸ビル 4 階	警備・物流請負、労働者派遣業 イベント、病院、工場等の警備を行う。
ベ이스タッフ(株)	神奈川県横浜市西区北幸 1 丁目 1-6 菱進横浜ビル	労働者派遣業 関東拠点として 2024 年 6 月新設。



(写真) 本社受付の風景 (アスタッフ提供)

■ アスタップグループの組織図



(図表②) アスタップグループの組織図 (アスタップ提供)

【沿革】

2008年 7月	アスタップ設立
2012年 7月	キャリアアップ設立
2016年 3月	アスケット設立
2024年 6月	ベイスタッフ設立

■ SDGs 宣言



アスタッフ株式会社 SDGs宣言


当社は、国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同し、持続可能な社会の実現に向けた積極的な取組みを行ってまいります。

2022年9月30日
アスタッフ株式会社
代表取締役 井浪 謙祐

SDGsの達成に向けた取組み


思いやりと責任感を持ちトモに成長する

当社は人材派遣事業者として、雇用の機会を提供すると共に、雇用の安定と経済生産性の向上に取り組んでまいります。また、派遣先企業と連携し、安心して働き続けるベースをつくり、個人の成長を応援していきます。




働きやすい職場環境の構築

女性活躍の推進、社員の意向を反映した勤務形態など、働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。また、ハラスメント対応窓口の設置や、長時間労働の抑制に取り組む、ワークライフバランスの推進を行っています。



地域コミュニティとの連携

今後、地域コミュニティとの連携により、地元企業と地元人材のマッチング支援・人材派遣による地域の人手不足解消など、地域経済における経済活動の発展と雇用機会の創出に貢献してまいります。



SDGsとは

持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）とは、2015年9月の国連サミットで採択された2030年までに国際社会が達成すべき目標。持続可能な社会を実現するための17の目標、169のターゲットで構成されています。





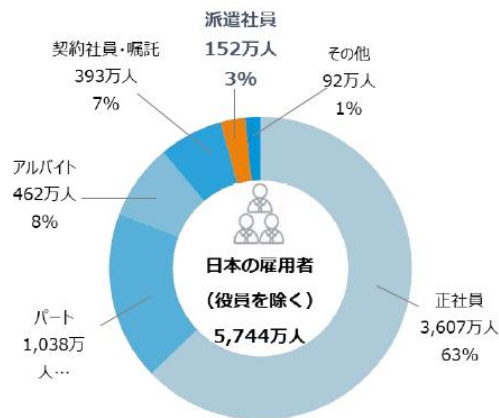
(図表③) SDGs 宣言 (アスタッフ提供)

2.2 業界動向

■ 労働者派遣事業について

● 日本の雇用形態

日本における雇用形態別の人数は、役員を除く雇用者数 5,744 万人のうち、正社員 3,607 万人（63%）、パート 1,038 万人（18%）、アルバイト 462 万人（8%）、契約社員・嘱託 393 万人（7%）、派遣社員 152 万人（3%）、その他 92 万人（1%）となっている。



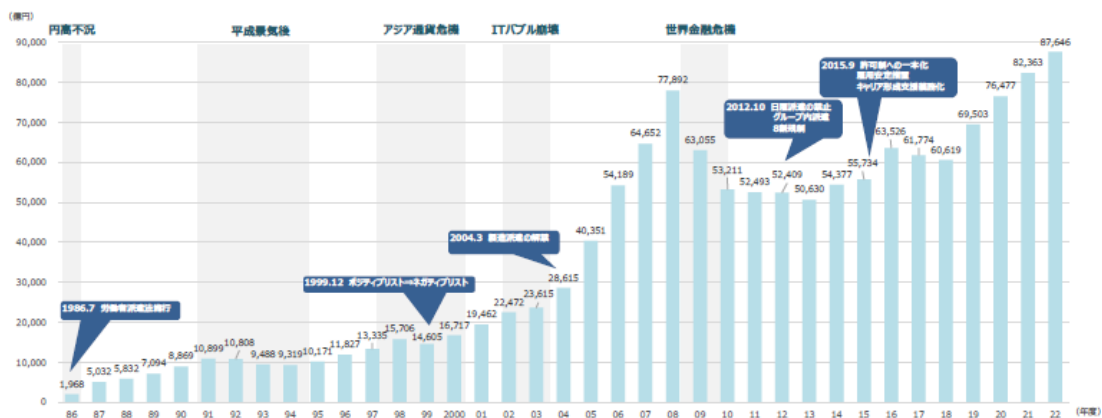
(図表④)日本の雇用形態別人員数

(出所：日本人材派遣協会「労働市場・派遣市場の概要 June,2024」)

総務省「労働力調査基本集計」(2024年1月～3月期平均)

● 日本の労働者派遣売上高の推移

日本の労働者派遣は 1986 年 7 月の労働者派遣法施行以降、時々の経済環境と法改正の影響を受け増減はあるが、総体として増加しており、2022 年度の派遣売上高は 8 兆 7,646 億円（前年比+6.4%）となった。



厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」

(図表⑤)日本の労働派遣売上高推移

(出所：日本人材派遣協会「労働市場・派遣市場の概要 July,2024」)

- 労働者が派遣労働を選択する理由

派遣労働者は有期の労働契約の更新を繰り返す必要があり、かつ同一企業への派遣が3年以内と雇用が不安定であることはデメリットである。但しライフスタイルに合わせて仕事を選ぶことで仕事とプライベートとの両立を充実させたいと考える人に選択されている。日本人材派遣協会の2023年度派遣社員WEBアンケート調査結果によると、派遣労働を選ぶ理由として、「働く時間や時間帯を選べる」(43.0%)、「勤務地を選べる」(40.9%)、「やりたい職種や業務内容を選べる」(40.2%)等、仕事の時間・勤務地・職種や業務内容を選択できることが上位に上がっている。

- 企業が派遣労働を利用する理由

企業が派遣労働を利用する理由としては以下の①～⑤が考えられる。

- ①コスト削減

派遣会社に求人を任せることで、求人広告や採用事務担当者の人件費採用等のコストが抑えられる。

- ②人件費の適正化

原則3年を上限とし、数か月単位の短い契約を繰り返すことで、業務量に応じた人員調整が行える。

- ③労務管理費の削減

派遣社員の社会保険の付保や給与計算業務は派遣会社が行うため、労務管理費の削減につながる。

- ④正社員の時間外労働の軽減

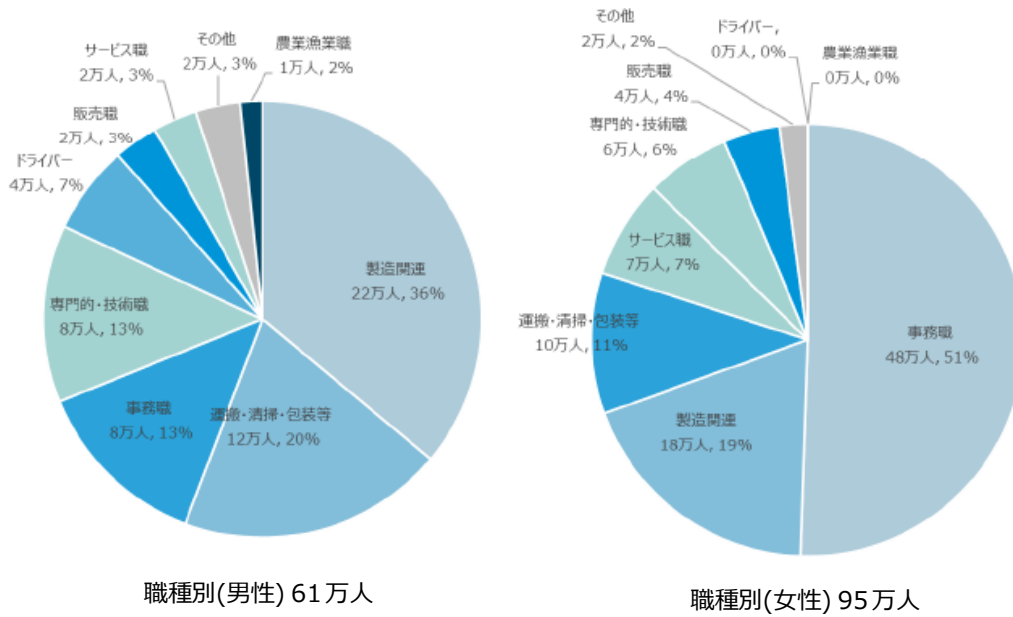
慢性的に時間外労働が発生する職場では派遣社員に一部の業務を任せることで、正社員の時間外労働や割増賃金の支払いが抑制できる。

- ⑤一時的な人材不足の解消

急な退職や産休育休、病気や介護による従業員の職場離脱時の一時的な人材不足への対策として派遣労働者が活用される。

- 派遣労働者の職種別分布

2023年度において派遣労働者の職種で多いのは、事務職56万人(35.7%)、次いで製造関連40万人(25.5%)であるが、男女別では女性は事務職が半数を占め、男性は製造関連と運輸・清掃・包装が多い。



(図表⑥)派遣社員の職種分布

(出所：日本人材派遣協会「労働市場・派遣市場の概要 July,2024」)

日本国内では少子高齢化社会を迎え、多くの業界で人手不足が課題となっているが、とりわけ物流・運送業界は慢性的に人材が不足している。また物流センターでは季節や日ごとの作業量の変動が大きいので、作業量に合わせた人員調整が必要不可欠である。アスタップは、少しの余裕のある期間や時間を働きたいと思う主婦や大学生の意向を汲み取り、物流企業とのマッチングを図っている。

2.3 経営理念等

経営理念
<p>思いやりと責任感を持ちトモに成長する</p> <p>私たちアスタッフは派遣スタッフ、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、 「共」に成長する仲間でありたい。</p> <p>人がアスタッフを通じて出会い、他人から「友」になっていく。 そういった人と人との繋がりを大切にする会社でありたい。</p> <p>この二つの思いを実現するために、最も重要なのは、 「思いやり」と「責任感」を持って行動する事であると信じています。</p>
スローガン
<p>全員営業</p>

2.4 事業活動

アスタフは以下のような自然環境・社会・社会経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

【自然環境面】

■ 省エネルギーと CO2 排出量削減の取り組み

- 省エネルギーの取り組み

アスタフにおいて最も消費する量の多いエネルギーは、派遣従業員を送迎する際に使用する自動車のガソリン及び軽油である。複数拠点への立ち寄り等、送迎ルート効率化により送迎バス全体の運行距離を短縮し、燃料消費量を抑制することで、省エネルギーを図っていく。

- CO2 排出量削減の取り組み

CO2 排出量削減への取り組みの必要性を認識しているが、CO2 排出量の可視化には至っていない。2025 年末までに CO2 排出量を可視化し、その後、前述の省エネルギーの取り組みによる具体的な排出削減目標を設定することで、CO2 排出量削減、環境負荷低減に貢献したいと考えている。

- 最新環境基準適合車の利用

100 台以上の送迎車（ミニバン、バス等）はいずれも NOx（窒素酸化物）・PM（粒子状物質）等削減のための諸規制を満たす車両を使用している。車両更新の度に最新の環境基準適合車に更新しており、最新車種の更新は燃費向上にも寄与する。

■ 廃棄物の適正処理

- 送迎バスの廃タイヤ、エンジンオイル等は全て処理業者に回収させている。
- 本社や営業所内で発生する廃棄物は事務系ゴミのみであり、適切に分別回収を行っている。

【社会面】

■ 労働環境改善への取り組み

- 時間外労働短縮への取り組み

2024/6 期の社内従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間は 29.7 時間と、その他のサービス業平均 14.2 時間（出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査令和 5 年分結果確報」）を上回っている。アスタフはみなし残業制を採用しており、月 30 時間分の固定残業手当を支給されている。社内ではその時間に見合った働きをするべきであるという雰囲気が醸成されているが、一方でゆとりと豊かさを実感できる職場づくりのためには労働時間の短縮を図っていくことが肝要であるとも認識されている。新たに入社する従業員から固定残業手当を 20 時間まで減らし、2030 年までには全従業員の固定残業手当を 20 時間とする予定である。固定残業手当の見直しと共に業務見直しを随時行っており、一例として RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入により、支社では 1 時間程度の時間外労働の削減が図られている。業務用パソコンは 22 時から翌朝 5 時までは

利用出来ない設定であり、深夜残業を実質禁止している。また部門長が少しでも早い退社を継続的に呼びかけること等により時間外労働時間の抑制に努めていく。

- 有給休暇取得率向上の取り組み

有給休暇取得率は66.5%とサービス業（他に分類されないもの）平均65.4%（出所：厚生労働省「令和5年就労総合調査の概況」）を若干上回る水準である。部門責任者会議で週1回、社内従業員の有給休暇取得状況を確認し、取得日数の少ない従業員に対して取得の呼びかけを行っている。派遣従業員についても有給休暇取得状況を定期的に派遣先事業所に確認し、対象者が年5日以上取得していることを確認している。また休暇取得が低い従業員には個別に事情を確認している。

- 従業員の健康への配慮

年1回の定期健康診断は全従業員が受診しており、再検査対象となった従業員には受診を促し、再受診率はほぼ100%である。また近隣パーソナルジムの利用料金を会社半額負担として従業員へ健康増進への取り組みを働きかけており、従業員に好感されている。アスタフは「健康経営」の観点より従業員と会社が快適で健全に活動できる体制を整備している。

- 従業員エンゲージメント向上

アスタフは従業員とのコミュニケーションを大切にしており、労使協議会で定期的に情報を共有し、判明した課題について改善に努めている。部門長が定期的な従業員面談により、従業員の不満や意見・要望を直接聞き取り、経営陣は聞き取り結果を積極的に取り入れている。また産業医に定期的に訪問を受け、希望する従業員は健康状態にかかるアドバイスを受けることが出来る。

- 労働災害事故について

危険を伴う派遣先は殆どないが、派遣者の中には高齢者もいることから軽微なケガが発生する。アスタフの現場社員が作業前に事故防止についてのレクチャーを行うこともあるが、基本的には個々の派遣先が労働災害事故の防止の責を負っている。アスタフは派遣従業員のために、派遣先での物損事故・人身事故・些細なケガまでカバーする労災上乗せ保険や損害賠償保険を付保している。

- 賃金水準の維持

毎年一律のベースアップは行ってはいないものの、社内従業員、派遣従業員ともに同業界、同地域の企業に比して高い賃金水準の維持に努めている。「派遣先企業と派遣労働者とのマッチングが上手いくのは、ひとえに従業員それぞれの努力の賜物である」という社内の雰囲気浸透しており、各々の成果が賃金水準に反映されている。

【社会経済面】

■ ダイバーシティの推進

- 高齢者や障がい者活躍への取り組み

社内従業員は年齢の若い従業員が過半であり、当面は60歳で再雇用の対象となる従業員はいない。障がい者は、現時点での在籍はゼロである。今後のアスタフの業容拡大に伴い、障がい者の活用は不可欠と認識しており、スキルや適性に応じた職務、職場環境を整え、ダイバーシティに富ん

だ雇用の推進に努めていく。派遣従業員については、65歳までは同条件で、65歳以上は夜間勤務や重労働の禁止等、細かな保護規定を設けている。障がい者には、派遣先と協議の上、勤務可能な業務を紹介している。

- 外国人派遣従業員への対応

外国人の派遣従業員は、留学生が主体であり、「日本を好きなまま、帰国してもらう」を意識して対応している。同一労働であれば、時給単価や待遇は日本人と同水準に設定している。

- 女性活躍への取り組み

子育てや介護等を必要とする従業員に配慮し、時差出勤制度や時間有給制度を設けており、女性が働きやすい職場である。社内従業員は殆どが女性であり、女性従業員比率は、アルバイトを含む全従業員 65 名中 48 名（74%）と高い。また管理職 7 名中 1 名（14%）が女性であるが、アスタフは今後も性別を問わず従業員個人の能力を見極めて管理職登用を行う方針である。

■ 地域への人材供給の取り組み

- 派遣労働者数の増加

アスタフの労働者派遣者数の増加は、地域経済における経済活動の発展と雇用機会の創出と同時に労働者不足に喘ぐ企業への事業存続への貢献につながる。拠点の増加とともに地域コミュニティとの連携により、派遣労働者数の増加を図っていく。

（派遣労働者の延べ人員数（2023/6 期実績）255 千人）

- 派遣者の労働環境改善の取り組み

人材派遣業は、「働く側の自由度をもって働きたい希望」と「求人側の人手不足、専門人員、一時的な対応要請」を結びつける有益な事業であるが、一方で望まずして派遣を選択する労働者もいる。アスタフは、「派遣するまでは派遣会社の努力。派遣先で認められ、直接雇用のチャンスをもたらしたのは本人の努力」という考えより、支障となる紹介料の水準を業界平均比低額に抑え、派遣先の直接雇用化を推進している。年間 10 名程度が派遣従業員から直接雇用に切り替わっている。

人材派遣登録者の大半はサステナブルに関心の高い年代の若年層であり、経営理念や SDGs 宣言を社内に掲載する等、SDGs への取り組みをアピールしている。また「派遣先の協力なくして、アスタフが掲げる SDGs は達成出来ない」との認識より、SDGs の推進項目を派遣先に案内の上、協力を仰いでいる。人材確保を継続的に行う観点から派遣先と連携し、安心して働き続けるベースをつくり、派遣従業員個人の成長を応援していく。

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

社会（個人のニーズ）		
紛争	現代奴隷	児童労働
データプライバシー	自然災害	健康および安全性
水	食料	エネルギー
住居	健康と衛生	教育
移動手段	情報	コネクティビティ
文化と伝統	ファイナンス	雇用
賃金	社会的保護	ジェンダー平等
民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
社会経済（人間の集団的ニーズ）		
法の支配	市民的自由	セクターの多様性
零細・中小企業の繁栄	インフラ	経済収束
自然環境（プラネタリーバウンダリー）		
気候の安定性	水域	大気
土壌	生物種	生息地
資源強度	廃棄物	

（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	人材派遣業
ポジティブ・インパクト	ファイナンス、雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄、経済収束
ネガティブ・インパクト	健康および安全性、賃金、社会的保護、ジェンダー平等、民族・人種平等、年齢差別、その他の社会的弱者、廃棄物

【当社の事業活動などを踏まえて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
賃金	➤ 賃金水準の維持

■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
健康および安全性	➤ 労働環境改善の取り組み
健康および安全性、社会的保護	➤ 従業員の健康への配慮
気候の安定性、大気、資源強度	➤ 省エネルギーとCO2 排出量削減の取り組み
廃棄物	➤ 廃棄物の適正処理

■ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方

インパクト	取組内容
(ポジティブ)雇用、零細・中小企業の繁栄 (ネガティブ)その他の社会的弱者	➤ 派遣労働者数の増加
(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)ジェンダー平等	➤ 女性活躍への取り組み
(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)民族・人種平等	➤ 外国人派遣従業員への対応
(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)年齢差別	➤ 高齢者活躍への取り組み
(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)その他の社会的弱者	➤ 障がい者活躍への取り組み

なお、UNEP FI のインパクト分析ツールで発出されたインパクトのうち特定しなかったものとその理由は以下の通りである。

<ポジティブ・インパクト>

●ファイナンス

得られた収入で次の資金調達へのアクセスが可能となるローンやマイクロファイナンス等の事業は行っていない。

●経済収束

人々の経済的不平等解消につながる施策や事業は行っていない。

<ネガティブ・インパクト>




●賃金

賃金水準は地域の同業界並み以上である。

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


アスタフ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。

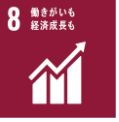

【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	気候の安全性、大気、資源強度		
取組内容（インパクト内容）	省エネルギーと CO2 排出量削減の取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030/6 期までに燃料使用量：kL/百万円（購入量を売上で割った数字）をガソリン、軽油各々30%減少させる。以降は実情に応じて目標を再設定し、フォローしていく。 (2023/6 期実績:ガソリン 36kL/百万円、軽油 0.42kL/百万円) ● 2025 年末までに外部の専門家による CO2 排出量の可視化を実施し、2027 年末までに具体的な削減計画を策定する。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 複数拠点への立ち寄り等、送迎ルートの効率化により送迎バス全体の運行距離を短縮し、燃料消費量を抑制することで、省エネルギーを図っていく。 ➢ 2025 年末までに CO2 排出量を可視化し、2027 年末までに前述の省エネルギーの取り組みによる具体的な排出削減目標を設定することで、CO2 排出量削減を図る。 		
貢献する SDGs ターゲット	7.3	2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。	
	9.4	2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。	
	13.1	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靭性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。	

【ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方】

特定したインパクト	<p>(ポジティブ) 雇用、零細・中小企業の繁栄</p> <p>(ネガティブ) その他の社会的弱者</p>
-----------	---

取組内容（インパクト内容）	派遣労働者数の増加	
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣労働者数（延べ人員数）を毎年 10%増加させる。 (2023/6 期実績 255 千人) 	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 地域経済における経済活動の発展と雇用機会の創出と同時に労働者不足に喘ぐ企業への事業存続への貢献につなげるべく、派遣労働者数の増加を図っていく。 	
貢献する SDGs ターゲット	8.3	<p>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> 

特定したインパクト	<p>(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) その他の社会的弱者</p>	
取組内容（インパクト内容）	障がい者活躍への取り組み	
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者社内従業員の新規雇用 2030 年末の障がい者社内従業員数を 1 名以上とする。以降は実情に応じて目標を再設定し、フォローしていく。 (2024 年 6 月時点 0 名) 	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 障がい者社内従業員は、現時点での在籍はゼロである。今後のアスタフの業容拡大に伴い、障がい者の活用は不可欠と認識しており、スキルや適性に応じた職務、職場環境を整え、ダイバーシティに富んだ雇用の推進に努めていく。 	
貢献する SDGs ターゲット	8.5	<p>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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。</p> 
	10.2	<p>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> 

なお、取組内容で KPI を設定しなかったものとその理由は以下の通りである。

- 賃金水準の維持
社内従業員、派遣従業員ともに同業界、同地域の企業に比して高い賃金水準の維持に努めている。
- 労働環境改善の取り組み
・時間外労働は、社内従業員へは、実労働時間以上の固定残業手当を支払い、業務見直しにより短縮

化を図っている。多数の派遣先の派遣従業員の時間外労働の数量目標の設定は困難である。

・社内従業員の有給休暇取得率は、同業平均を上回り、派遣従業員の有給休暇取得状況についても法令で定められた年間 5 日以上の取得を確認している。

・危険を伴う派遣先は殆どなく、基本的には個々の派遣先が労働災害事故の防止の責を負っているが、派遣先での物損事故・人身事故・些細なケガに備える労災上乗せ保険や損害賠償保険をアスタフで付保しており、十分な対応策が採られている。

●従業員の健康への配慮

定期健康診断は全従業員が受診し、再検査対象となった従業員の再受診率はほぼ 100%である。また、パーソナルジム利用料金の会社半額負担等、従業員へ健康増進への取り組みが十分に図られている。

●廃棄物の適正処理

送迎バスの廃タイヤ、エンジンオイル等は全て処理業者に回収させている。またその他発生する廃棄物は事務系ゴミのみであり、適切に分別回収を行っている。

●女性活躍への取り組み

女性従業員比率は、既に 7 割超と高い。女性管理職は 1 名在籍し、会社としては今後も性別を問わず従業員個人の能力を見極めて管理職登用を行う方針である。

●外国人従業員への対応

外国人の派遣従業員は、留学生が主体であり、時給単価や待遇は日本人と同水準に設定している。

●高齢者活躍への取り組み

社内には当面对象となる高齢者はいない。派遣従業員についても 65 歳までは同条件で、65 歳以上は夜間勤務や重労働の禁止等、細かな保護規定を設け、十分な取り組みが図られている。

5.サステナビリティ管理体制

アスタッフでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、井浪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、井浪社長を最高責任者、井上総務部部長をプロジェクト・リーダーとして、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	井浪 謙祐
(プロジェクト・リーダー)	総務部部長	井上 顕一

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、アスタッフ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、アスタッフ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。アスタッフは、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

主任コンサルタント 岡 富士夫

〒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