

2026 年 10 月 27 日

## 「くひろぎん」SX ネクストローン」の実行について 〔株式会社テイルズケア〕

株式会社広島銀行（頭取 清宗 一男）では、「くひろぎん」SX ネクストローン」を実行しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

### 1. 案件概要 「くひろぎん」SX ネクストローン」の概要は【別紙 1】をご参照ください

|       |                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------|
| 融資実行日 | 2026 年 10 月 23 日                                          |
| 融資形式  | 当座貸越                                                      |
| 融資金額  | 1 億円                                                      |
| 融資期間  | 5 年                                                       |
| 目標    | 有給休暇取得率<br>育児休業取得率                                        |
| その他   | ひろぎんエリアデザイン株式会社から「くひろぎん」SX ネクストローンにかかる評価書【別紙 2】を取得しております。 |

### 2. 企業概要

|           |                    |
|-----------|--------------------|
| 会 社 名     | 株式会社テイルズケア         |
| 所 在 地     | 広島県広島市中区八丁堀 7-2-6F |
| 代 表 者     | 一丁畑 領              |
| 業 種       | 人材サービス業            |
| 事 業 内 容 等 | 労働者派遣業・人材紹介業・構内請負業 |

以上



広島銀行では、SDGs への取組みを強化しております。

【SDGs (Sustainable Development Goals) 持続可能な開発目標】  
2015 年 9 月に国連で採択された、経済・社会・環境のあり方についての 2030 年までの世界共通目標。持続可能な開発のための 17 の目標と 169 のターゲットで構成。

### 本件に関するお問い合わせ先

株式会社広島銀行  
営業企画部 法人企画室  
TEL (082) 247-5151 (代表)

## 「〈ひろぎん〉SX ネクストローン」について

## ○特長

- ・地元企業のサステナビリティ向上に寄り添い、地域のサステナビリティ向上に資する取組みについて、資金面からご支援します。
- ・お客さまと地域のサステナビリティ向上につながる目標を設定していただき、目標達成の場合に金利引き下げを実施します。
- ・対外 PR 支援として、融資実行時に当行よりニュースリリースを行い、サステナビリティへの取組みの対外公表をご支援します。

## ○商品概要

|        |                                                                                                                    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象となる方 | 以下のすべてを満たす法人のお客さま<br>・自社と地域のサステナビリティ向上に資する目標を設定※<br>・年 1 回のレポーティングの実施（お客さまから銀行への報告）<br>※設定目標には、ひろぎんエリアデザインによる評価を実施 |
| お使いみち  | 運転資金・設備資金                                                                                                          |
| ご融資金額  | 当行所定の金額                                                                                                            |
| ご融資期間  | 2 年以上（固定金利は 10 年以内）                                                                                                |
| ご融資利率  | 当行所定の金利（目標達成の場合、金利引下げを実施）                                                                                          |
| ご融資形式  | 証書貸付・当座貸越                                                                                                          |
| ご返済方法  | 当行所定の審査によります                                                                                                       |
| 担保・保証人 |                                                                                                                    |
| 取扱手数料  | 組成難易度に応じてスキーム構築手数料が必要となります                                                                                         |

- ・SX とは、Sustainability Transformation の略で、企業がサステナビリティ（持続可能性）を重視した経営方針に転換することです。
- ・本商品は環境省等が定めるガイドラインに適合する SLL（サステナビリティ・リンク・ローン）ではございません。

# 〈ひろぎん〉SXネクストローンにかかる評価書【別紙2】

## 株式会社テイルズケア 〈ひろぎん〉SXネクストローン

発行日：2026年10月23日

発行者：ひろぎんエリアデザイン株式会社

本文書は、株式会社広島銀行(以下、「貸付人」という)と株式会社テイルズケア(以下、「借入人」という)の間の〈ひろぎん〉SXネクストローン(以下、「本ローン」)について、貸付人が、持続可能な地域社会の実現に貢献することを目的とし、地域特性や業種特性を踏まえて独自に設定した評価基準に基づき、借入人のサステナビリティに対する取り組みを評価したものであり、以下にその評価結果を報告する。

## 1. 借入人とサステナビリティ

### (1) 会社概要

借入人は、広島市中区に本社を置く、2005年創業の人材サービス会社である。人材派遣、人材紹介、業務請負（アウトソーシング）の3事業を展開し、さまざまな業種・職種の人材ニーズに対応している。少人数から短期・長期まで、顧客のニーズに応じてきめ細かく人材を提供するとともに、登録スタッフへの教育を通じて即戦力となる人材の育成にも取り組んでいる。

「しあわせをつなぐ」をMISSION（存在意義）、「働く力で、街を動かす」をVISION（目指す姿）、「誠実・感謝・謙虚・情熱・挑戦」をVALUE（行動指針）に掲げ、働く人の希望や状況、企業ごとの課題や目標に丁寧に向き合い、最適な出会いとその先の成長を支えている。また、人と企業、地域に寄り添い、「働く」を通してしあわせをつなぐことで、地域社会の未来を支えることを目指している。



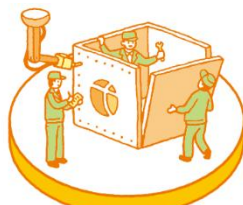
人材派遣

働く人には最適な労働環境を。  
企業には効率的な雇用を。



人材紹介

より適した職種や人材をご紹介。  
スペシャリストのご紹介も。



(アウトソーシング)  
業務請負

現場での作業を一括で請負。  
幅広い職種・業務に対応いたします。



|       |                                                                   |                                                       |
|-------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 企業名   | 株式会社テイルズケア                                                        |                                                       |
| 代表者   | 代表取締役 一丁畑 領                                                       |                                                       |
| 本社所在地 | 広島県広島市中区八丁堀7-2 6F                                                 |                                                       |
| 資本金   | 1,000万円                                                           |                                                       |
| 設立    | 2005年2月                                                           |                                                       |
| 事業内容  | 人材派遣業、職業紹介業、業務請負（アウトソーシング）<br>（厚生労働大臣許可番号：派34-300160、34-ユ-300090） |                                                       |
| 拠点    | 東広島営業所（広島県東広島市）<br>山口営業所（山口県山口市）<br>東部事業所（広島県広島市安芸区）              | 山陰営業所（島根県松江市）<br>西部事業所（広島県広島市西区）<br>第2東部事業所（広島県安芸郡坂町） |

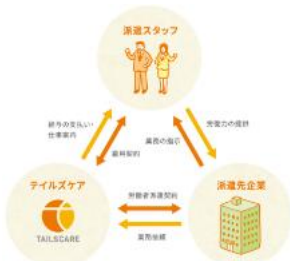
（資料）借入人ウェブサイト、会社案内より作成



## (2) 事業内容

借入人は、人材派遣、人材紹介、業務請負（アウトソーシング）の3事業を展開している。3事業を通じて「業種、職種、期間など、最適な人材をご提供する」ことを掲げ、少人数・短期から長期までの柔軟な対応、幅広い業種・職種への対応、緊急時の対応力を共通の強みとしている。

### 【借入人の事業領域】

| 区 分                | 概 要                                                                                                                                                                     | 特徴等                                                                                            |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人材派遣               |  <ul style="list-style-type: none"> <li>企業のニーズに応じ、必要なスキル・経験を有する人材を派遣する事業</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>少人数から短期・長期まで柔軟に対応し、登録スタッフへの教育を通じて即戦力となる人材を提供</li> </ul> |
| 人材紹介               |  <ul style="list-style-type: none"> <li>企業の求人ニーズと求職者の希望・適性を踏まえ、人材を紹介する事業</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>求職者と企業双方のニーズに丁寧に向き合い、経験・スキル等を踏まえた適切なマッチングを実現</li> </ul> |
| 業務請負<br>(アウトソーシング) |  <ul style="list-style-type: none"> <li>企業から業務を請け負い、同社の管理・運営のもとで業務を遂行する事業</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>製造工程の一括請負や人員調整、帳票管理、改善提案等に対応し、安定した業務運営を支援</li> </ul>    |

### 【アウトソーシングで業務に従事する様子】



(資料) 借入人ウェブサイトより作成



### (3) サステナビリティ

借入人は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の理念に賛同し、SDGsの達成に向け、以下の取り組みを積極的に推進している。

#### 【借入人のサステナビリティ経営方針】

| 区 分              | 取組方針                                                                                                                                   | 取組例                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 地域・人・企業のしあわせをつなぐ | <ul style="list-style-type: none"> <li>人口流出などの地域社会課題の解決に貢献し、地域の人や企業の「働く」を支え、地域の毎日を元気にするパートナー企業を目指す</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の大学連携事業の企画・実施</li> <li>企業アライアンスによる転職者支援スキーム構築</li> <li>シニア人財の就業支援企画構築</li> </ul>                                        |
| しあわせをつなぐ職場づくり    | <ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生の充実や対話・交流の機会づくりを通じて、従業員のWell-beingとエンゲージメントの向上を図り、誰もが安心して活躍できる職場を実現する</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>経営発表会の定期開催</li> <li>エンゲージメントサーベイ実施継続</li> <li>フィールドワーク型レクの開催</li> <li>派遣社員のエンゲージメントサーベイ実施</li> <li>奨学金返還支援制度導入</li> </ul> |
| 誰もが活躍できる職場の実現    | <ul style="list-style-type: none"> <li>年齢や性別、ライフステージを問わず、誰もが自分らしく活躍できる職場環境を実現する</li> </ul>                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度導入</li> <li>育児休業取得率100%</li> </ul>                                                                                  |
| 人財育成             | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の成長を大切にし、学びの機会や人財育成の仕組みを充実させることで、誰もが持てる力を最大限に発揮できる組織づくりを進める</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>人財育成体系の整備</li> <li>スキルマップ策定</li> <li>キャリアマップ策定</li> <li>階層別研修の実施</li> </ul>                                               |
| 健康経営の推進          | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の心身の健康増進に取り組み、誰もが安心して、いきいきと活躍できる職場環境を実現する</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>人間ドック受診補助支給</li> <li>定期健康診断再受診率100%</li> <li>2028年有給休暇取得率70%</li> <li>40代以上の人間ドック受診率100%</li> </ul>                       |
| 誠実で信頼される企業経営     | <ul style="list-style-type: none"> <li>各種ハラスメントの防止、コンプライアンスに係る従業員啓発、情報セキュリティ対策の強化に取り組み、法令遵守はもとより誠実な行動に努めることで地域から信頼される企業を目指す</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント相談窓口設置</li> <li>コンプライアンス研修実施1回/年</li> <li>ハラスメント研修実施2回/年</li> <li>サイバーセキュリティ対策</li> </ul>                           |

(資料) 借入人提供資料より作成



## 2. 目標の選定

### (1) 目標の概要

借入人は目標として、「有給休暇取得率」および「育児休業取得率」を選定した。

有給休暇取得率は、従業員に付与された年次有給休暇の日数のうち、実際に取得した日数の割合を指し、正社員（派遣社員を含まない）を対象として目標達成を目指すものである。

一方、育児休業取得率は、正社員（派遣社員を含まない）のうち出産した女性、または配偶者が出産した男性のうち、法定の育児休業等または企業独自の育児目的休暇を取得した者の割合を指し、取得対象者が存在する場合に目標達成を目指すものである。

### (2) 目標の重要性

本目標は、労働者の心身の疲労の回復とそれに伴う生産性の向上、および男女ともに仕事と育児を両立する社会の実現につながるため、借入人のサステナビリティ経営に重要な意味を持つ。

### (3) 経営方針と目標の関係

借入人は、前述のサステナビリティへの取り組みにおいて、「健康経営の推進」や「誰もが活躍できる職場の実現」等をマテリアリティに定め、従業員の心身の健康増進、安心していきいきと活躍できる職場環境の実現に取り組むこととしている。こうしたことから、本目標として選定した「有給休暇取得率」および「育児休業取得率」の向上は、同社のサステナビリティ経営と整合する取り組みと評価できる。

### (4) 目標の有意義性

わが国では、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児・介護との両立など働く方のニーズの多様化」といった課題に直面しており、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境の整備が重要視されている。

労働者の心身の疲労回復と仕事の生産性向上につながる「年次有給休暇の取得」は、労働者に与えられた法律上の権利であり、本来付与された年次有給休暇はすべて取得されることが望ましい。しかしながら、厚生労働省が行った「令和7(2025)年就労条件総合調査」によると、令和6(2024)年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%にとどまっている。近年、取得率は大きく上昇しているものの、さらなる改善の余地があり、今後の向上が期待されている。

### 【労働者1人平均年次有給休暇の取得状況】

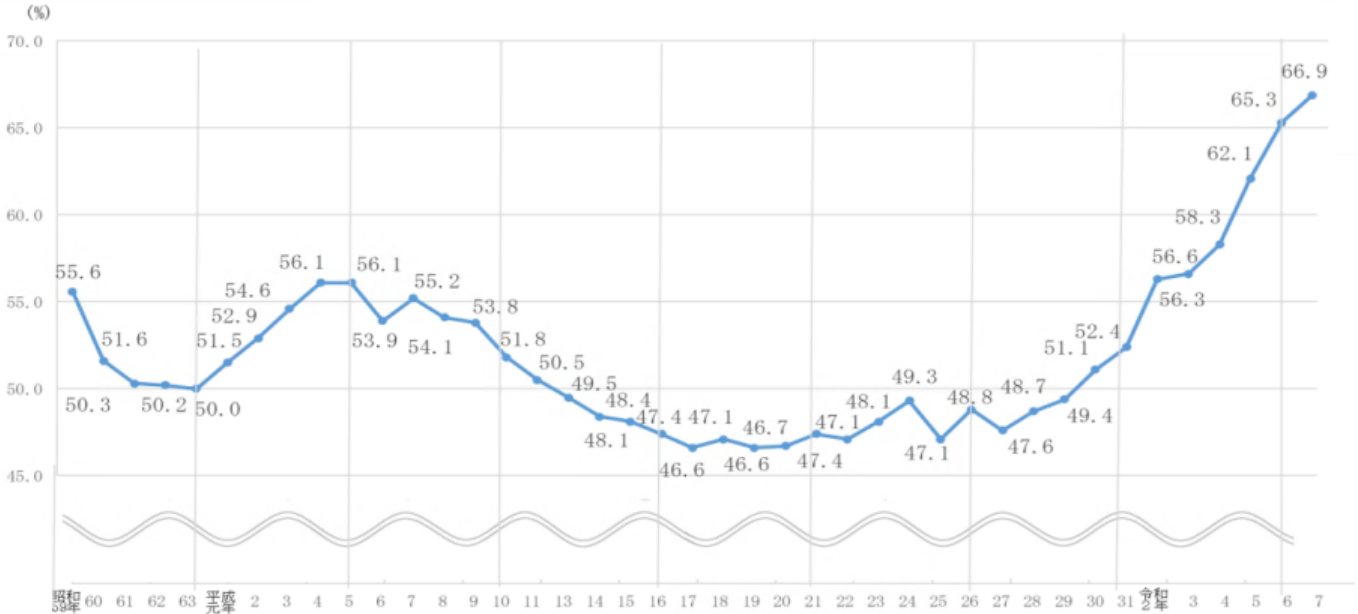
| 企業規模・産業・年         | (単位: 日)                       |                               | (単位: %)                      |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
|                   | 労働者1人<br>平均付与日数 <sup>1)</sup> | 労働者1人<br>平均取得日数 <sup>2)</sup> | 労働者1人<br>平均取得率 <sup>3)</sup> |
| 令和7年調査計           | 18.1                          | 12.1                          | 66.9                         |
| 1,000人以上          | 18.5                          | 12.8                          | 69.0                         |
| 300~999人          | 18.4                          | 12.3                          | 66.8                         |
| 100~299人          | 17.8                          | 11.7                          | 65.5                         |
| 30~99人            | 17.4                          | 11.3                          | 64.9                         |
| 鉱業、採石業、砂利採取業      | 18.2                          | 13.5                          | 74.3                         |
| 建設業               | 18.3                          | 11.1                          | 60.7                         |
| 製造業               | 18.8                          | 13.7                          | 72.8                         |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 19.5                          | 14.7                          | 75.2                         |
| 情報通信業             | 18.9                          | 12.7                          | 66.9                         |
| 運輸業、郵便業           | 17.4                          | 11.4                          | 65.3                         |
| 卸売業、小売業           | 17.5                          | 10.5                          | 59.9                         |
| 金融業、保険業           | 19.6                          | 14.3                          | 72.8                         |
| 不動産業、物品賃貸業        | 17.8                          | 11.6                          | 65.5                         |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 18.4                          | 12.3                          | 66.8                         |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 15.9                          | 8.0                           | 50.7                         |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 17.7                          | 10.6                          | 59.6                         |
| 教育、学習支援業          | 18.3                          | 11.1                          | 60.5                         |
| 医療、福祉             | 17.7                          | 12.1                          | 68.4                         |
| 複合サービス事業          | 19.7                          | 11.2                          | 57.1                         |
| サービス業（他に分類されないもの） | 16.4                          | 11.4                          | 69.7                         |
| 令和6年調査計           | 16.9                          | 11.0                          | 65.3                         |

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。  
2)「取得日数」は、令和6年(又は令和5会計年度)1年間に実際に取得した日数である。  
3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

(資料) 厚生労働省「令和7(2025)年就労条件総合調査」



## 【労働者 1 人平均 年次有給休暇取得率の年次推移】



(資料) 厚生労働省「令和 7 (2025) 年就労条件総合調査」

こうした中、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（厚生労働省制定）では、令和 10（2028）年までに年次有給休暇取得率を70%以上とする目標が掲げられている。これを踏まえ、労働基準法の改正による年次有給休暇の一定日数取得義務化や、計画的付与制度の導入促進など、政府による積極的な取得促進策が進められている。

他方、育児休業の取得については、女性の継続就業や、仕事と生活の両立における重要な課題の一つとなっている。国立社会保障・人口問題研究所の調査によると約 5 割の女性は出産・育児を機に退職しており、妊娠・出産を機に退職した理由では、「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が41.5%と最も大きな割合を占めている<sup>注1</sup>。一方、夫の家事・育児時間が長くなるほど妻の継続就業率は高く、第 2 子以降の出生割合も高い傾向にあるが、日本において6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は 1 時間程度であり、諸外国と比較しても低水準となっている<sup>注2</sup>。

少子高齢化に伴う人口減少という課題があるなか、出産や育児による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児を両立する社会を実現することは極めて重要である。

注 1 令和 2 年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書より抜粋

注 2 厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋

以上のことから、借入人が選定した本目標は、サステナビリティの実現に向けた国内目標および社会情勢と整合しており、有意義な取り組みであると評価する。



### 3. 目標値の設定

本ローンの目標値の設定については、以下の（１）から（３）の観点より適切な内容で設定されていると評価する。

#### （１）目標値の概要

借入人は、目標として設定した「有給休暇取得率」および「育児休業取得率」について、2027年7月期から2031年7月期にかけて下表のとおり目標値を設定した。

#### 【借入人の目標値】

|                | 実績           |              |              | 本目標値の対象      |              |              |              |              | (参考)<br>2032年<br>7月期 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
|                | 2024年<br>7月期 | 2025年<br>7月期 | 2026年<br>7月期 | 2027年<br>7月期 | 2028年<br>7月期 | 2029年<br>7月期 | 2030年<br>7月期 | 2031年<br>7月期 |                      |
| 有給休暇取得率<br>(%) | 59.7         | 60.8         | 63.7         | 67.0         | 70.0         | 70.0         | 73.0         | 75.0         | 75.0                 |
| 育児休業取得率<br>(%) | 20.0         | 100.0        | 33.3         | 100.0        | 100.0        | 100.0        | 100.0        | 100.0        | 100.0                |

(注) 各年度の判定期間は8月1日～7月31日までとし、初回判定日は2027年7月31日とする。

なお、育児休業取得率は、厚生労働省「育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得割合」の算定基準に基づき、独自の育児目的休暇を含めて算出するものとする。

#### （２）目標値の妥当性

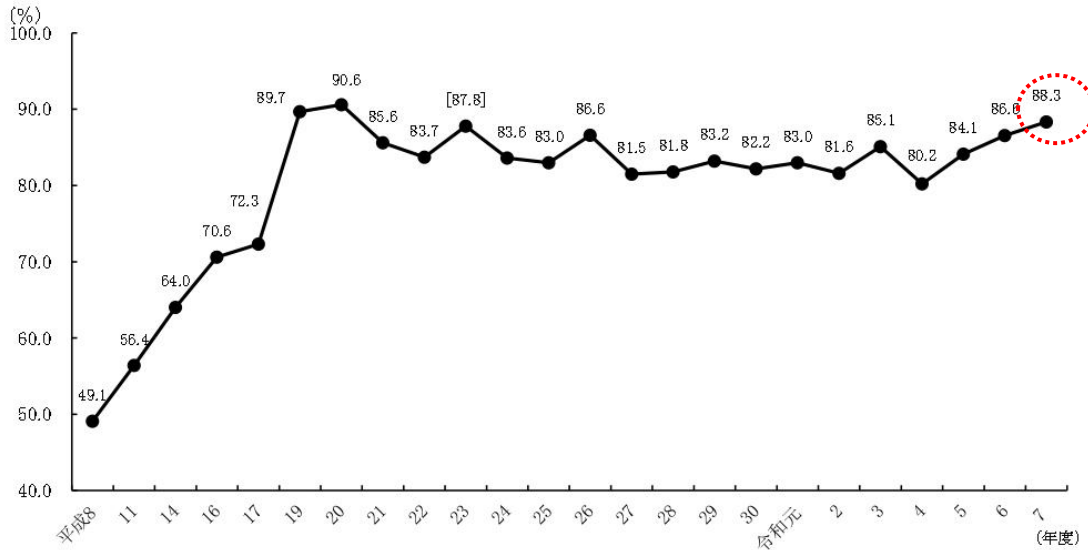
借入人の有給休暇取得率は、過年度において59.7%、60.8%、63.7%と推移しており、年々改善は見られるものの、該当業種（サービス業（他に分類されない））の平均値（69.7%）を大きく下回っている状況である。そのため、まずは業種平均との差を解消し、さらに取得率を高め、高水準を安定的に維持していくことが求められる。こうした中、設定された目標値は、政府が掲げる「2028年までに70%」の水準を満たしながら段階的に引き上げ、最終年度に75%の達成を目指す内容となっている。借入人の事業の性質上、繁忙期が顧客の需要に左右されるため繁忙期の調整が難しく、政府目標を継続的に上回る水準を目指しつつ、取得率を継続的に改善、維持していくことは容易ではない。加えて、現在の状況からさらなる積み上げを図るためには、業務効率化や意識改革、取得しやすい職場環境の整備等への対応が必要と考えられることから、組織としてより高いレベルの働き方改革を推進するための挑戦的な目標であると評価する。

一方、育児休業取得率については、直近3期における取得対象者が9名（男性7名、女性2名）であったのに対し、男性は7名中1名のみの取得にとどまっており、男性の育児休業等の取得促進が同社の課題となっている。今回設定された目標値は、本件を契機として働きやすい職場環境の整備を進めるなかで、取得対象者が存在する場合には男女ともに取得率100%の達成を目指す内容であり、厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」における取得率（女性88.3%、男性50.9%）および政府が掲げる2030年度目標（85%）を大きく上回る水準となっている。このため、高水準かつ挑戦的な目標であると評価する。

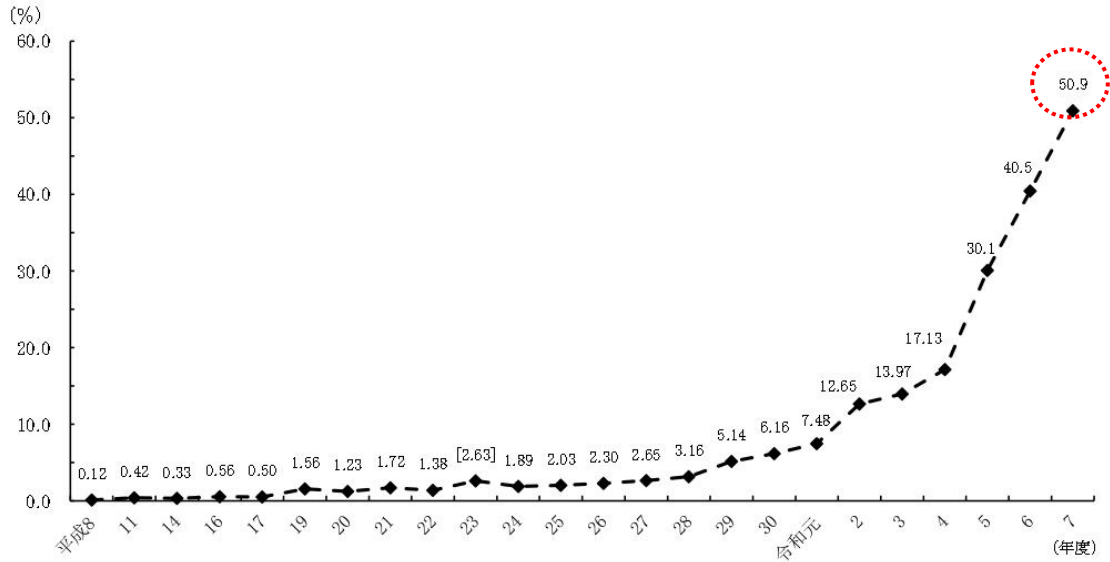
以上より、これらの複合的な取り組みは、同社の就労環境の改善に向けた挑戦的な目標であり、サステナビリティ経営の高度化に資するものである。

## 【育児休業取得率の推移】

女性



男性



(注) 平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果  
 (資料) 厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」



### (3) 目標値の適切性

目標値の適切性については、第三者機関であるひろぎんエリアデザインから評価書を取得している。

借入人は、前述の「1. 借入人とサステナビリティ」、「2. 目標の選定」、「3. 目標値の設定」に関して、自らの対応について客観的な評価が必要と判断し、ひろぎんエリアデザインによるレビュー及び目標値として設定する指標の検証を依頼した。

当該依頼を受け、ひろぎんエリアデザインは、地域特性や業種特性を踏まえて借入人が独自に設定した評価基準について確認の上、評価書を作成した。貸付人も、ひろぎんエリアデザインが評価書を作成することを承諾している。ひろぎんエリアデザインの評価書は貸付人に提供される。

## ひろぎんエリアデザイン 会社概要

社名 ひろぎんエリアデザイン株式会社

代表者 代表取締役社長 越智 大輔

所在地 〒730-0031  
広島県広島市中区紙屋町1丁目3-8

設立 2021年4月1日

資本金 1億5,000万円

株主 株式会社ひろぎんホールディングス

TEL 082-504-3016



## 留意事項

### 1. ひろぎんエリアデザインの評価について

本文書については、貸付人が借入人に対して実施する〈ひろぎん〉SXネクストローンについて、設定する目標の妥当性に対する評価を述べたものです。

その内容は、入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況の評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、将来における状況への評価を保証するものではありません。

ひろぎんエリアデザインは、本文書のあらゆる使用から生じる直接的・間接的損失や派生的損害については、一切責任を負いません。

### 2. 貸付人との関係性、独立性

ひろぎんエリアデザインは、ひろぎんグループに属しており、貸付人およびひろぎんグループ企業との間、およびひろぎんグループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。

また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は、貸付人とは独立して行われるものであり、貸付人からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

### 3. ひろぎんエリアデザインの第三者性

借入人とひろぎんエリアデザインとの間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係等の特別な利害関係はございません。

### 4. 本文書の著作権

本文書に関する一切の権利は、ひろぎんエリアデザインが保有しています。本文書の全部または一部を、自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻訳、頒布等を行うことは禁止されています。