



2025 年 2 月 28 日

ー取引先の SDGs/ESG への取組みを後押しー 「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の取組みについて

西日本シティ銀行（頭取 村上 英之）は、株式会社エフティーライン（代表取締役 片山 和徳）と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」（以下「PIF」）の契約を締結しましたので、お知らせします。

PIF とは、お客さまの企業活動が環境・社会・経済に与える影響を包括的に分析し、特定されたポジティブインパクト（プラスの貢献）の向上と、ネガティブインパクト（マイナスの影響）の緩和・低減に向けて、KPI※を設定し、金融機関がモニタリングしながら KPI 達成に向けて支援する融資です。

当行は、地域金融機関として、SDGs/ESG に取組む企業を支援することで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

※ KPI とは、Key Performance Indicator の略で目標を達成する上で、その達成度合いを計測・モニタリングするための定量的な指標のことです。

記

1. PIF の契約内容

契 約 日	2025 年 2 月 28 日
融 資 額	100 百万円
期 間	10 年
資 金 使 途	設備資金

2. 設定した KPI（詳細は別紙「評価書」をご参照ください）

社会面の KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2029 年までに、年次有給休暇の社員平均取得日数を 8 日/年まで、2034 年までに 10 日/年まで増加させる。（2025 年 1 月時点における各社員の基準日から直近 1 年間の実績：6.4 日/年） ● 事業活動における重大な労働災害発生件数 0 件を継続する。（2020 年～2024 年までの 5 年間の重大な労災件数：0 件） ● 2034 年まで G マーク事業所の認定を今後も継続して維持する。 ● 2034 年まで「働きやすい職場認証制度」二つ星の認証を継続する。 ● 下記のスケジュールにて健康経営優良法人認定に必要な取り組みを進め、2029 年度までに「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を取得する。 <ul style="list-style-type: none"> ▶2028 年度まで 健康経営の具体的な推進計画策定 ▶2029 年度 健康経営優良法人認定 ● けん引免許取得者数を 2029 年までに 65 名以上とし、以降は同水準を維持する。（2025 年 1 月現在：58 名） ● 社員数を 2029 年までに 10 名以上増員して全社員数 187 名以上とし、以降は全社員数 187 名以上を維持する。 ● 女性管理職者数を 2029 年までに 3 名以上に増加させ、管理職に占める女性社員の比率を 20%以上とする。以降は女性管理職者数 3 名以上、管理職に占める女性社員の比率を 20%以上を維持する。（2025 年 1 月時点：0 名）
----------	--

社会面の KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・内勤含む女性社員数を 2029 年までに 8 名以上増員し、計 22 名以上を達成し、以降は女性社員数 22 名以上を維持する。(2025 年 1 月時点：14 名) ・女性ドライバー社員を 2029 年までに 7 名以上増員し、計 15 名以上を達成し、以降は女性ドライバー社員計 15 名以上を維持する。(2025 年 1 月時点：8 名) ・65 歳以上の社員数を 2029 年までに 15 名以上にし、以降は同水準以上を維持する。(2025 年 1 月時点：9 名) ・障がい者雇用者数を 2029 年までに 5 名以上、2034 年までに 7 名以上に増加させる。(2025 年 1 月時点：3 名) ・2034 年まで、賞与を除く平均年間賃金の運送業平均比+20%以上を維持する (2023 年実績：運送業平均比+22.5%)
経済面の KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・被牽引車を除く車両総数のうち、トラクタ（牽引車）の占める比率を 2029 年までに 20%、2034 年までに 23%にする。(2025 年 1 月実績：被牽引車を除く車両総数 154 台、うちトラクタ（牽引車）26 台で、トラクタ（牽引車）の比率は 16.8%) ・2029 年までに倉庫業への参入を果たす。 ・2026 年までにデジタコによる実車率の集計運用体制を確立する。(現状は未集計) ・2029 年までに実車率 70%を達成し、以降 2034 年までは実車率 70%を維持する。
環境面の KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・低燃費・低公害車両の導入比率について、2024 年 12 月末現在の 85%から、新車への切り替えを行うことで、2029 年度までに 90%、2034 年度までに 95%とする。 ・2027 年度までにグリーン経営認証を取得する。 ・2034 年度までに事業所内の LED 化 100%を達成する。 ・2034 年度までに電動フォークリフト導入率 100%を達成する。(2024 年度実績：導入率 25%) ・重量物の輸送に使用する車両を除いた近距離輸送用の車両について再生タイヤを導入し、2029 年に長距離輸送を合わせた全車両に占める導入比率を 10%以上達成する。

(注) 当行は KPI のモニタリングを通じ、KPI 達成にむけて各種支援を行います。

3. 企業の概要

会 社 名	株式会社エフティーライン
所 在 地	福岡県みやま市高田町江浦町 107 番地 1
設 立	1994 年 8 月
業 種	運送業
特 長	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 当社は雑貨輸送やパレット輸送、コンテナ輸送など総合的物流サービスを提供する企業で、営業エリアは関西・福岡を起点に九州全域をカバーしています。 ➤ また、当社には熟練ドライバーが多数在籍しており、できる限りお客さまのニーズにお応えできるよう、トラックにはウイング※1、パワーゲート※2、ローラーコンベア※3、ジョルダール※4、冷凍機等の車両装備を取り揃えております。

※1 ウイングとは、トラックの荷台部分の側面が、鳥の羽のように跳ね上がる機構のこと。

※2 パワーゲートとは、トラックの荷台部分の後部に取り付けられた、積み降ろし作業を省力化する装置のこと。

※3 ローラーコンベアとは、荷台に設置した複数のローラを回転させることで荷物を搬送する装置のこと。

※4 ジョルダールとは、トラックの床板にレールを設置してパレットをテコで移動させる機器のこと。

以 上

本件に関するお問い合わせ先
法人ソリューション部 山口・鈴木 TEL 092-476-2741

ポジティブ・インパクト・ファイナンス
評価報告書
(株式会社エフティーライン)

2025 年 2 月 28 日
公益財団法人 九州経済調査協会

目 次

<要約>	3
1. 業界動向	7
2. サステナビリティ活動と KPI の設定	9
2-1 社会面での活動と KPI	9
2-2 社会・経済面での活動と KPI	19
2-3 経済面での活動と KPI	21
2-4 社会・環境面での活動と KPI	22
2-5 環境面での活動と KPI	23
3. 包括的分析	26
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	26
3-2 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定	26
3-3 特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性	28
3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法	28
4. 地域経済に与える波及効果の測定	29
5. マネジメント体制	30
6. モニタリングの頻度と方法	30

(公財)九州経済調査協会(以下、九経調)は、(株)西日本シティ銀行が、株式会社エフティーライン(以下、エフティーライン)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、エフティーラインの企業活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト(ポジティブな影響およびネガティブな影響)を分析・評価した。

分析・評価に当たっては、(株)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(PIF原則)」および「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク(モデル・フレームワーク)」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」に整合させた上で、中小企業¹に対するファイナンスに適用している。

<要約>

エフティーラインは、1994年に創業した貨物運送を行う事業者で、福岡県みやま市に本社を置く。主たる事業は一般貨物自動車運送であり、年間28.5億円を売り上げている(2024年10月期)。

取り扱う商品は、一般雑貨のほか、段ボール原紙等の工業製品の輸送、ドラッグストアのTC(トランスファーセンター)輸送なども担っている。エフティーラインの特徴として、規格化された荷物ではなく、多様な形状や特性の荷物を多く取り扱うことができる対応力を有している点、他社があまり有しない車両や設備に積極的な投資を行い、多様な顧客ニーズへの対応力を高めている点が挙げられる。

エフティーラインは、「信頼と感謝の精神でお客様に満足を提供し続ける」というミッションを掲げ、社員一丸となって品位と責任を持って、お客様に満足を提供し続けることを大切にしている。このミッションを達成するうえで、同社は社員を大事にすること、そして人間性を含めた人を育てることこそが重要であると認識し、継続的に未経験人材を含めた採用及び教育を行うとともに、適切な設備投資や社内システムの導入等を通じて、社員の働きやすい環境の整備を行っている。

エフティーラインのサステナビリティ活動などを分析した結果、ポジティブ・インパクトとして「教育」「移動手段」「雇用」「賃金」「セクターの多様性」「零細・中小企業の繁栄」を、ネガティブ・インパクトとして「健康および安全性」「社会的保護」「ジェンダー平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」「気候の安定性」「大気」「土壌」「資源強度」「廃棄物」を特定し、そのうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、エフティーラインのサステナビリティ活動などを分析した結果、ポジティブ・インパクトとしての経営の持続可能性を高める15の領域について、KPIが設定された。

今回実施予定の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

金額	100,000,000円
資金用途	設備資金
モニタリング期間	10年0カ月

¹ IFC(国際金融公社)または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

企業概要

企業名	株式会社エフティーライン
所在地	<p>【本社】 〒839-0212 福岡県みやま市高田町江浦町107番地1</p> <p>【福岡営業所】 〒811-2313 福岡県糟屋郡粕屋町大字江辻81番地1</p> <p>【北九州営業所】 〒800-0212 福岡県北九州市小倉南区大字曾根4361番地10</p> <p>【みやま営業所】 〒835-0014 福岡県みやま市瀬高町河内2032番地1</p> <p>【箱崎低温センター】 〒812-0051 福岡県福岡市東区箱崎ふ頭6丁目6-6</p>
従業員数	177名（2025年1月末現在）
資本金	3,000万円
業種	<p>4923 陸路貨物運送業</p> <p>※産業格付は国際標準産業分類(ISIC)による</p>
事業内容	<p>① 一般貨物運送事業 （トラックなどの車両で荷主のニーズに応じて貨物を運送する事業）</p> <p>② 特別積み合わせ運送事業 （不特定多数の荷主の商品を1台の車両に積載して行う、定期的な幹線輸送）</p> <p>③ 利用運送事業 （自らの運送機関を持たず、実運送事業者の行う運送を利用して貨物を運送）</p>
沿革	<p>1994年 有限会社 エフビーエスコーポレーション設立(代表 片山善徳氏)</p> <p>2003年 株式会社に組織変更し、社名を株式会社FBSコーポレーションに変更</p> <p>2008年 福岡営業所 開設</p> <p>2009年 本社 Gマーク(貨物自動車運送事業安定性評価事業)取得</p> <p>2011年 片山善徳氏が代表を務めていた別の運送会社(有)トランスポート高田を吸収合併</p> <p>2013年 北九州営業所 開設</p> <p>2017年 片山和徳氏が代表取締役に就任</p> <p>2019年 株式会社エフティーラインへ社名変更</p>

事業概要

事業概況

【事業の特長】

エフティーラインは、本社を福岡県みやま市に置く、一般貨物自動車運送業を主軸とする運送業者である。1994年に有限会社エフビーエスコレーションとして創業後、2003年に株式会社に組織変更し、社名を株式会社FBSコーポレーションに変更、さらに2019年に社名をエフティーラインに変更し、現在に至る。一般雑貨のほか、段ボール原紙等の工業製品の輸送、ドラッグストアのTC輸送なども担っている。対応可能な輸送の種類としては、パレット品から雑貨など、各種チャーター・積み合わせで輸送する「長距離・幹線輸送」、海外への輸出入における一貫した物流を担う「輸出入品取扱・海上コンテナ輸送」、管理システムを装備した車両で、生鮮品～チルド品などを低温帯で輸配送する「低温帯輸配送」、カーゴ台車やキャリーカートなどを使用した各種センター配送を行う「パワーゲート車による輸配送」などが挙げられる。

【創業の経緯・事業拡大の流れ】

もともと、現代表取締役の片山和徳氏の父にあたる片山善徳氏が、宅配業務を個人として請け負っており、その後1994年に有限会社エフビーエスコレーションを設立し、保有トラック5台から事業をスタートした。当時はバブル経済崩壊後の不況期であり、かつ地域の運送業の中では比較的参入のタイミングも遅かったため、会社設立当初は案件を獲得することが難しかったが、他の事業者が手を出しにくいコストのかかる領域やニッチな領域の仕事を積極的に取りながら事業を継続していた。

現代表取締役の片山和徳氏は、大手運送会社に就職したのち、2003年に同社に入社し、2017年に代表取締役に就任した。大手での勤務経験やノウハウを生かしてニーズを適切に先取りすることで業務受注を増やし、現在は大手運送会社の久留米市以南の南地区エリアにおける幹線輸送を担うまで事業エリアを拡大している。

また、2012年から関西エリアへ輸送を拡大し、大手運送会社の宅配貨物輸送をはじめ、冷蔵車による青果輸送や、大手製紙メーカーの段ボール原料の輸送も開始した。さらに、2014年には中国・四国地方の輸送も開始した。その他には、福岡営業所・北九州営業所において、パワーゲート車を用いた家具およびインテリア用品の店舗配送や大手ドラッグストア・ショッピングモール合計約100店舗向けのTC輸送にも参入した。また、海上コンテナ輸送からスタートしたトレーラー事業においては、現在フェリーを利用した輸送(モーダルシフト)や、九州～関西・関東の中継輸送も実施している。

なお、事業拡大に伴い、特に繁忙期には、荷主からの依頼を受けて実運送事業者を利用して行う利用運送も実施し、現在60社以上の協力会社と連携しつつ事業を実施している。



【エフティーラインの強み】

同社の強みは、設立からの経緯もあり、他社が手を出しにくい領域やニッチな領域へ参入してきたことで、規格化された荷物ではなく、多様な形状や特性の荷物を多く取り扱うことができる対応力を有している点にある。

また、顧客からの種々の要求へ対応するため、設備面でも多様なニーズへの対応力を高めつつ、他社があまり導入していない新型車両の導入等の設備投資も積極的に行い、企業価値向上を図ってきた。

【今後の展望】

同社では、運送業におけるいわゆる2024年問題(後述)への対応を計画的に実施してきた。トレーラーの導入等により荷役分離を進めることで、生産性を高め労働時間の削減を図るとともに、計画的な賃上げによって、残業時間の減少による社員の手取り減少への影響を最小限に抑える工夫を行ってきた。今後も進行すると見込まれる労働力不足を見越して、さらなるトレーラーの導入

等を通じて生産性向上を図り、顧客の期待に応えていく方針である。また、近年の物流業界全体における拠点分散化の流れを踏まえ、新規事業として倉庫業へ参入し、既存事業とのシナジーを活かして一貫的な輸送体制を構築することを目指す。

経営理念

エフティーラインは、「信頼と感謝の精神でお客様に満足を提供し続ける」というミッションを掲げている。このミッションを達成するうえで、同社は社員を大事にすること、そして人間性を含めた人を育てることこそが重要であると認識している。運送業の業務は、一度拠点を出発すると、社員の働きぶりを直接見ることができないため、社員一人ひとりのモラルや姿勢が極めて重要となるためである。したがって、単なるスキルのみならず、仕事への姿勢や人間性も含めた人材育成が重要であると捉えている。

同社では、ドライバー経験のない人を雇用し、免許を取得させることも多い。経験者よりも習熟までの時間はかかるものの、採用・教育の労を惜しまず一から育成を行うことが、結果的に同社の理念・ミッションを理解し、貢献できる社員を増やすことに繋がると考えている。

そこで、継続的に積極的な未経験人材の採用及び教育を行うとともに、適切な設備投資や社内システムの導入等を通じて、社員の働きやすい環境の整備を行っている。



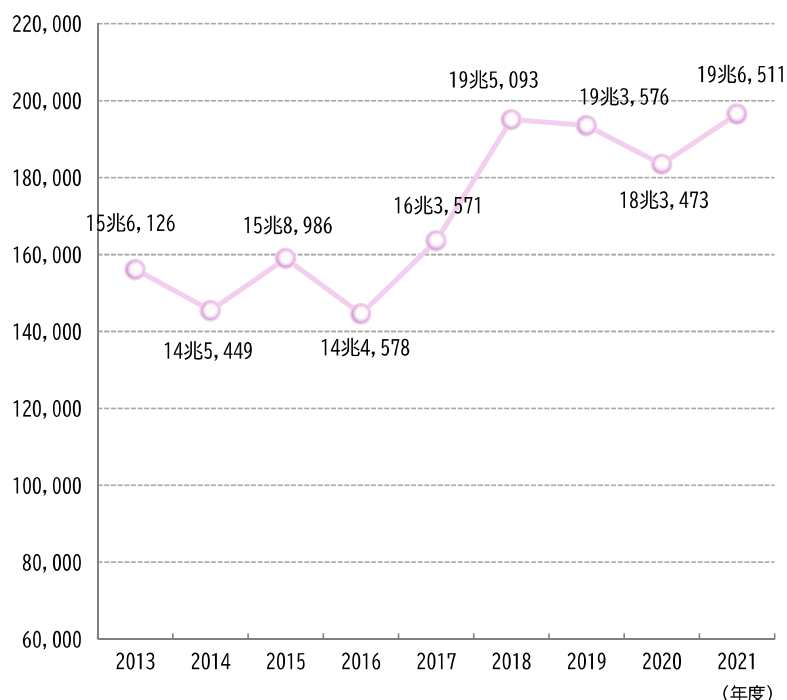
1. 業界動向

本章では、同社の主要事業であるトラック運送業に関する動向及び課題の把握を行った。

【トラック運送事業の市場動向】

トラック運送事業の国内の市場規模は19.7兆円で、トラック、鉄道、外航海運、航空、倉庫など含む物流事業全体の市場規模の約64.7%を占めている。特に2018年度以降は高水準で推移しており、近年さらに重要性が増している。

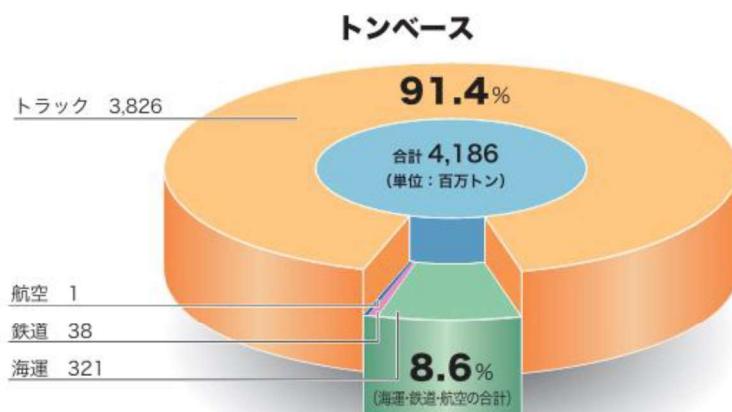
▼トラック運送事業の営業収入の推移(単位:億円)



資料)(公社)全日本トラック協会「日本のトラック輸送産業 現状と課題 2024」より九経調作成

また、輸送量ベースでみると、年間の国内貨物総輸送量(トン数)約42億トン(2022年度)のうち、トラックの輸送分担率は約9割を占めており、物流においてトラック輸送がより重要な位置を占めていることがわかる。

▼輸送機関別分担率(2022年度)

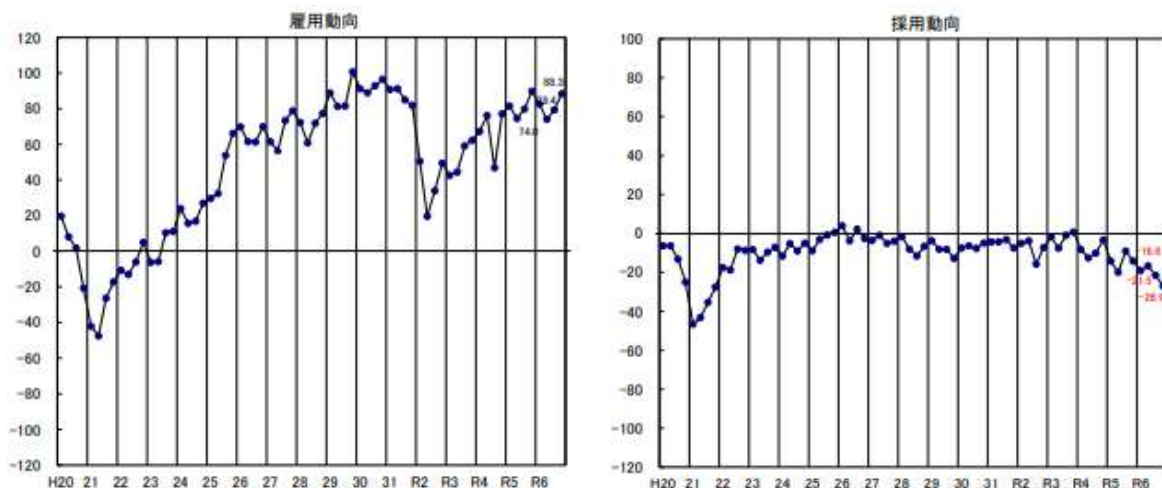


資料)(公社)全日本トラック協会「日本のトラック輸送産業 現状と課題 2024」

【労働力の不足】

上記の通り、トラック運送事業が物流における重要な役割を果たす一方、足下では人手不足が進行し、物流の維持が困難になりつつある。トラック運送業界の景況感における雇用動向、採用動向の推移をみると、雇用動向は労働需給が逼迫する一方で、採用動向はリーマンショック後の不況期以来の減少幅となっていることから、労働力が必要な状況にもかかわらず採用が追いつかず、必要人員が全く補えていない状況がうかがえる。

▼トラック運送業界の景況感における雇用動向、採用動向の推移



注)雇用動向判断指数は、「大幅に労働力不足」は+2、「労働力不足」は+1、「横ばい」は0、「やや労働力過剰」は-1、「大幅に労働力過剰」は-2の点数に置き換え、平均を100倍することにより算出している。

採用動向判断指数は、「大幅に増加」は+2、「やや増加」は+1、「横ばい」は0、「やや減少」は-1、「大幅に減少」は-2の点数に置き換え、平均を100倍することにより算出している。

A(設問Aの回答者数)=a1+a2+a3+a4+a5(設問Aの選択肢1～5の回答数の和)指標={(+2×a1)+(1×a2)+(0×a3)+(-1×a4)+(-2×a5)}÷A×100

資料)(公社)全日本トラック協会「第127回トラック運送業界の景況感」

【物流の2024年問題への対応】

さらに、2024年4月には働き方改革関連法案によって、トラックドライバーに時間外労働の上限(休日を除く年960時間)規制が適用され、ドライバーの長時間労働に支えられてきた物流業界は変革の時を迎えている。この変革に伴い生じうる物流の担い手のさらなる減少や物流コストの増大・物流の停滞等の問題は、いわゆる「2024年問題」として、物流業界に限らず産業全体の問題として捉えられている。運送事業者にとっては、ドライバーの走行可能時間が抑制されるため、運送事業者の利益の減少やドライバーの手取り収入の減少が生じ、求職者のさらなるドライバー離れを引き起こす可能性があることから、労働生産性の向上、経営改善、適正取引の推進、多様な人材の確保・育成など総合的な対策が求められている。

▼トラックドライバーの働き方改革

法律・内容	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
時間外労働の上限規制 (年720時間)の適用 【一般則】		大企業に 適用	中小企業 に適用				
時間外労働の上限規制 (年960時間)の適用 【自動車運転業務】							適用
年休5日取得 義務化		適用					
月60時間超の時間外割増 賃金引き上げ (25%→50%)の 中小企業への適用						適用	

資料)経済産業省・国土交通省・農林水産省「我が国の物流を取り巻く現状と取組状況」

2. サステナビリティ活動とKPIの設定

2-1 社会面での活動とKPI

(1) 安全性向上へ向けた取り組み

同社は社員の健康や安全を守るため、デジタル機器等の設備導入や、マネジメントシステムの確立及び適切な運用を通じて、安全な運行の仕組みづくり及び社員の意識向上につなげている。

幹線輸送については、GPSによる運行管理を行うことで、過労や危険運転を早期に察知して適切な対応を講じられるほか、またデータを活用した安全指導を行うことも可能となっている。

車両設備についても、安全性向上に繋がる設備を積極的に導入している。ASV(先進技術を利用してドライバーの安全運転を支援するシステムを搭載した自動車)の導入を進めており、導入率は2025年1月時点で96.7%に達している。また、全車両にデジタルタコグラフ(日々の運行状況を評価することで、エコドライブを推進し、環境への配慮、安全運行管理・指導に役立てる)、ドライブレコーダー(運行チェックやヒヤリ・ハット情報を収集し安全運行管理・指導・事故予防や分析に役立てる)、バックアイカメラ(後退時の事故防止)を導入し、社員の意識向上に繋げるとともに、安全指導へのフィードバックに活用している。車両の不具合による事故を未然に防ぐ取り組みとして、車両の運行前点検のほか、自社で整備工場を有しており、定期点検を実施している。

これらの機器を活用しながら、取り扱う荷物が異なる営業所ごとに個別目標を設定して、リスクを低減させるための情報を共有し、レビュー、要因分析、改善のサイクルを回す独自の安全マネジメントシステムを導入している。かつて品質マネジメントシステムのISO9001、道路交通安全マネジメントシステムのISO39001を取得しており、国際基準のマネジメントの手法を社内に十分に浸透させた。現在はISOをもとに自社の状況に合わせた独自のマネジメントシステムを確立したことを踏まえ、更新はしていない。

そのほか、社員の安全性に対する意識向上を図るための独自の取り組みとして、一定期間、無事故運行を継続した全社員を対象に、無事故手当を年2回支給している。

このような取り組みを継続的に行ってきた結果、本社は2009年に、福岡営業所については2012年に、北九州営業所については2018年に(公社)全日本トラック協会の「安全性優良事業所」(Gマーク)認定を受けている。この認定は、安全性に対する法令の順守状況、事故や違反の状況、安全性に対する取り組みの積極性をもとに認定を受けるもので、全国で認定を受けている事業所は、全体の約3割³である。

同社は今後も安全性向上に取り組み、Gマーク認定を継続していく予定である。

安全性優良事業所



(2) 社員の働きやすい環境の整備

前述した通り、同社では、2024年問題への対応を計画的に実施してきたこともあり、同社の2024年における残業時間は、ドライバー職が月平均54時間で、法定の年間960時間が厳守されている。また、事務職についても、月平均21.5時間で、法定労働時間の範囲内であることを確認できた。

有休休暇取得日数については、直近1年間の全社平均取得日数が6.4日/年となっており、年10日以上付与されている社員で改正労働基準法により定められている取得義務の5日を下回っている社員がいないことを確認した。

³ (公社)全日本トラック協会によると、2024年12月16日現在、安全性優良事業所は29,069事業所あり、これは全事業所数の33.9%にあたる。(https://jta.or.jp/member/tekiseika/gmark.html)

今後、同社では、荷役分離や昼間の運行割合を高めることで、さらなる働き方改革を進め、社員が計画的に年次有給休暇を取得できる体制を整備し、取得日数の継続的な増加を目指すとしている。

同社は2023年に、「法令遵守等」、「労働時間・休日」、「心身の健康」、「安心・安定」、「多様な人材の確保・育成」、「自主性・先進性等」の6分野の取り組み要件を満たすことで取得できる「働きやすい職場認証制度」の二つ星の認証を、本社および3営業所全てで取得している。「働きやすい職場認証制度」二つ星とその上位の三つ星の認証事業所数は、全事業所の1割未満(4,739事業所)しか取得していない認証である⁴。

働きやすさへの対応のみならず、賃金の引き上げについても計画的に取り組んでおり、同業種の全国平均と比較しても20%以上高い水準にある⁵。また、同社では固定給と歩合給を組み合わせた明確な賃金体系を整備し、社内で共有・周知を図っている。これにより、納得感も高まり、自らのキャリアビジョンも描きやすくなったことで、社員のモチベーションアップに繋がっている。継続的な賃金の引き上げには当然原資が必要となるが、トレーラーの導入等の各種生産性向上の取り組みを進め、会社全体の収益性を高めていくことで実現していく方針である。

また、全国の「運輸業、郵便業」における非正規雇用の割合は30.7%となっており⁶、比較的、非正規社員が多い業種であるが、同社は社員全員を正社員として雇用しており、社員の雇用の安定及び所得の安定に貢献している。

働きやすい職場認証制度
「二つ星」



(3) 社員の健康維持・向上に向けた取り組み

同社は社員の健康維持に繋がる取り組みも積極的に実施しており、「健康づくり優良事業所」の認定を受けている。運転業務に従事する乗務員は全員年2回の定期健康診断を受診することとしているほか、産業医の健康相談・メンタル相談、保健師の健康相談等で、社員の健康管理をフォローしている。ドライバーに対しては、法律で義務化されているアルコールチェックに加え、2024年からは新たにアルコールチェック時に同時に血圧測定ができる設備を導入し、体調の変化をモニタリングするとともに、社員の健康意識向上も図っている。また、2018年には、手軽にワークアウトできる様に、みやま営業所内にトレーニングルームを設けている。

同社は今後、さらなる社員の健康維持・向上に係る取り組みをすすめ、2029年までに健康経営優良法人の認定取得を目指す。

⁴ (一財)日本海事協会「運転者職場環境良好度認証制度 認証事業者」検索サイト、全事業所数は国土交通省「貨物自動車運送事業者数(令和6年3月31日現在)」による。(https://portal.untenshashokuba.go.jp/search/)

⁵ 公益社団法人全日本トラック協会「2023年度版トラック運送事業の賃金・労働時間等の実態(概要版抜粋)」によると、トラック運送事業者の従業員の2023年度の1カ月あたり平均賃金は318,900円である。

⁶ 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」による。

(https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html)

健康づくり優良事業所認定書



資料)エフティーライン HP

トレーニングルーム



資料)エフティーライン HP

(4)社員のスキルアップに向けた取り組み

同社は前述の通り社員の育成に力を入れる方針を打ち出しており、免許を取得したばかりの社員や異業種からの転職の社員でも、しっかりサポートが受けられるよう、約3カ月間の独自教育プログラムを設けている。また、適性診断システムやE-ラーニングシステムの導入、自動車学校と協力して安全運転研修会の受講等も実施している。これらのプログラムを受けたうえで、添乗記録シートを用いた上司による客観的評価を受け、基準点を上回ると正式に一人で業務に携わることができる規則としている。

運転免許取得に関しては、免許取得に係る入学金、教習料金、入校時諸費用、検定時諸費用を全額会社で入校時に立て替えて、立替分は社員の希望の金額・期間で分割して給与額から天引きする資格取得支援制度を設けている。特に、けん引免許は今後のトレーラー輸送への切り替えを促していくため積極的に推奨していき、資格取得者を2025年1月現在の58名からさらに増加させていく方針である。また、「運行管理者」「第一種衛生管理者」「危険物乙4」については、会社が業務上の必要に応じて取得を指示する場合には、資格取得にかかる費用は全額会社が費用負担している。

▼資格一覧と取得人数(2025年1月時点)

		人数
免許取得	中型免許 ※大型免許保有者除く	24
	大型免許	150
	けん引免許	58
	フォークリフト免許	126

		人数
資格取得	運行管理者	28
	第一種衛生管理者	4
	危険物乙4	17

資料)エフティーライン提供資料より九経調作成

(5)地域雇用への貢献

同社は、事業の拡大計画に連動した採用により、過去5年間で社員を165名から177名まで増員している。人口減少が著しく、特に若年層の域外流出が大きい福岡県の筑後地域や北九州地域において、継続的に雇用を創出することで地域経済へも貢献している。同社では、今後も運行台数を増やす計画を立て、それに応じて積極的に地元出身者の雇用を増加していく予定である。


(6)多様な人材の活躍


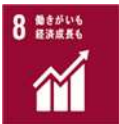
同社では、高齢となった社員の活躍機会の提供にも積極的に取り組んでいる。長距離運送や重量物の運送は体力的に負荷が大きいため、主に近距離での運送や午前中の業務に配属するなどの工夫を行っている。2025年1月現在で65歳以上の社員が9名働いており、社員全体の5%となっている。今後、ドライバーとしての勤務が難しくなった社員については、顧客対応、運行管理、車両整備等へ柔軟に配置転換し、高齢社員が継続的に働きやすい環境をさらに充実する方針である。



また同社では、今後、女性ドライバー数を積極的に増やしていく方針である。長距離幹線輸送における大型運送のトレーラー輸送への切り替え等により荷役分離を進めることで、身体的負担を軽減し、日帰り業務の割合を高め、女性ドライバーが働きやすい環境を整える。2029年までにドライバー職で女性社員を新たに7名採用し、2025年1月末時点でのドライバー職の女性社員数8名を15名まで増加させる予定である。さらに、ドライバー職に加え、女性の管理職登用を積極的に進めていく予定である。社内にはすでに勤続年数が長い管理職候補の女性社員が複数名在籍しているため、今後管理職に向けた育成を進め、2029年までに3名以上の女性を管理職にして、管理職に占める女性比率20%以上を目指す。



同社では障がい者3名をドライバーとして雇用しており、健常者と全く同じ業務を実施している。中には20年以上継続しているベテラン社員もいる。同社は今後も障がい者雇用を増やしていく方針であり、柔軟な働き方や、短時間勤務、業務の切り分けなどを進め、障がい者が働きやすい環境を整備していく。

社会面の KPI

インパクトリーダーとの関連性	健康および安全性
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	働き方の改善
取組内容	トレーラーの導入等による生産性向上や昼間運行の増加を通じて休暇を取得しやすい環境を整備し、全社的な年次有給休暇取得日数の増加を達成する。
SDGs との関連性	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> 
KPI(指標と目標)	2029年までに、年次有給休暇の社員平均取得日数を8日/年まで、2034年までに10日/年まで増加させる。(2025年1月時点における各社員の基準日から直近1年間の実績: 6.4日/年)

インパクトリーダーとの関連性	健康および安全性
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	社員の安全を促進する取り組み
取組内容	安全啓発による事故削減に向けた取り組み
SDGs との関連性	<p>3.6 2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。</p>  <p>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、すべ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。</p> 
KPI(指標と目標)	<p>① 事業活動における重大な労働災害発生件数0件を継続する。(2020年～2024年までの5年間の重大な労災件数:0件)</p> <p>② 2034年までG マーク事業所の認定を今後も継続して維持する。</p>

インパクトリーダーとの関連性	健康および安全性、社会的保護
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	社員の働きやすい環境づくり
取組内容	「法令遵守等」、「労働時間・休日」、「心身の健康」、「安心・安定」、「多様な人材の確保・育成」、「自主性・先進性等」の6つの観点で働きやすい環境整備を進め、「働きやすい職場認証制度」二つ星の認証継続を行う。
SDGs との関連性	<p>3.6 2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。</p> <p>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、すべ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。</p>  
KPI(指標と目標)	2034年まで「働きやすい職場認証制度」二つ星以上の認証を継続する。




インパクトリーダーとの関連性	健康および安全性
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	社員の健康維持・増進
取組内容	健康経営優良法人の認定取得
SDGs との関連性	<p>3.4 2030年までに、非感染症疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。</p> <p>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、すべ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。</p>  
KPI(指標と目標)	<p>下記のスケジュールにて健康経営優良法人認定に必要な取り組みを進め、2029年までに「健康経営優良法人(中小規模法人部門)」の認定を取得する。</p> <p>2028年まで 健康経営の具体的な推進計画策定 2029年 健康経営優良法人認定</p>

インパクトレーダーとの関連性	教育、社会的保護
インパクトの別	教育 : ポジティブ・インパクトの増大 社会的保護: ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	資格取得者の増加
取組内容	今後トレーラーの導入台数を増加することをふまえ、積極的にトレーラー運送に必要な資格取得を奨励することで、資格の取得者を増加させる
SDGs との関連性	<p>4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。</p> <p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべ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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p>
KPI(指標と目標)	けん引免許取得者数を2029年までに65名以上とし、以降は同水準を維持する。 (2025年1月現在:58名)



インパクトレーダーとの関連性	雇用
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	新規採用による地域雇用の拡大
取組内容	事業の拡大に伴い積極的に採用を行い、雇用者数を増加させ、地域雇用に貢献する
SDGs との関連性	<p>8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべ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>
KPI(指標と目標)	社員数を2029年までに10名以上増員して全社員数187名以上とし、以降は全社員数187名以上を維持する。




インパクトリーダーとの関連性	雇用、ジェンダー平等
インパクトの別	雇用 : ポジティブ・インパクトの増大 ジェンダー平等: ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	女性社員の活躍
取組内容	荷役分離や昼間運行、日帰り運行の増加を図り、働きやすい環境を整備して、女性ドライバーの活躍を推進し、女性ドライバー数を増やす。合わせて、全社的な働き方改善を進め、ドライバー以外の女性社員も増やす。また、管理職に向けた育成を進め、女性管理職者数も増加させる。
SDGs との関連性	<p>5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。</p> <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> <p>8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべ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> <p>10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべ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>   
KPI(指標と目標)	<p>① 女性管理職者数を2029年までに3名以上に増加させ、管理職に占める女性社員の比率を20%以上とする。以降は女性管理職者数3名以上、管理職に占める女性社員の比率を20%以上を維持する。 (2025年1月時点:0名)</p> <p>② 内勤含む女性社員数を2029年までに8名以上増員し、計22名以上を達成し、以降は女性社員数22名以上を維持する。 (2025年1月時点:14名)</p> <p>③ 女性ドライバー社員を2029年までに7名以上増員し、計15名以上を達成し、以降は女性ドライバー社員計15名以上を維持する。 (2025年1月時点:8名)</p>

インパクトレーダーとの関連性	年齢差別
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	高齢ドライバーの雇用開発
取組内容	柔軟な配置転換等により高齢ドライバーの働きやすい環境を整備し、継続雇用を通じて高齢ドライバーの雇用者数を増加させる。
SDGs との関連性	<p>8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべ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> <p>10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべ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>
KPI(指標と目標)	65歳以上の社員数を2029年までに15名以上にし、以降は同水準以上を維持する。(2025年1月時点:9名)



インパクトレーダーとの関連性	雇用、その他の社会的弱者
インパクトの別	雇用 : ポジティブ・インパクトの増大 その他の社会的弱者: ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	障がい者雇用者数の増加
取組内容	障がい者の働きやすい環境を整備し、ハローワーク等において積極的な採用活動を展開し、障がい者雇用者数を増やす。
SDGs との関連性	<p>8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべ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> <p>10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべ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>
KPI(指標と目標)	障がい者雇用者数を2029年までに5名以上、2034年までに7名以上に増加させる。(2025年1月時点:3名)



インパクトレーダーとの関連性	賃金
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	賃金の引き上げ
取組内容	継続的な賃金の引き上げにより、業界平均以上の賃金水準を維持する
SDGs との関連性	<p>8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべ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> 
KPI(指標と目標)	2034年まで、賞与を除く平均年間賃金の運送業平均比+20%以上を維持する(2023年実績:運送業平均比+22.5%)

2-2 社会・経済面での活動とKPI

(1)多様な種類の車両の導入による顧客ニーズへの対応力向上

同社は他社があまり有していない多様な種類の車両や設備を計画的に積極的に導入している。こうした車両や設備によって、幅広いニーズに対応でき、他社が参入しづらい領域への参入が可能となっている。

多様な顧客ニーズへの対応を通じ、それぞれの顧客にとって必要不可欠な存在となることは、持続的な事業展開を可能とし、雇用の安定にも繋がる。例えば、大手製紙メーカーの段ボール原紙の輸送においては、顧客のニーズに対応し、ジョルダー⁷搭載のウイング式車両⁸でロール紙を縦積みし、より効率的かつ安定的に輸送することを実現している。また、こうした設備の積極的な導入は、顧客ニーズへの対応とともに、社員の作業効率及び安全性の向上にも寄与している。

▼保有車両一覧

(台)

		台数
大型車両	BOX車両	3
	BOX車両（パワーゲート車）	2
	BOX車両（冷凍・チルド車）	5
	ウイング車両	67
	ウイング車両（パワーゲート車）	26
	ウイング車両（冷凍・チルド車）	3
トラクタ・トレーラー	トラクタ	26
	トレーラー	32
中型車両	BOX車両（パワーゲート車）	22
営業車		10
フォークリフト		4
その他		0

資料)エフティーライン提供資料より九経調作成

⁷トラックの荷台やコンテナに埋め込まれたレール上にパレットを載せて、荷物を積み込むための装置

⁸ 荷台部分の側面が鳥の翼のように跳ね上がる車両。荷役作業が効率的になる。

(2)トレーラーの導入による生産性向上

同社では、2024年問題も見据え、早い段階から長距離幹線輸送における大型車による運送のトレーラー輸送への切り替えを進めており、2025年1月時点で26台のトラクタ(トレーラーの牽引車)を導入している。トレーラー輸送に切り替えることで、中継地点において他社に運送を交代することが容易となり、荷役分離が可能となる。荷役分離をすることで、待機時間を削減して日帰り運行を増やし、残業時間の抑制にも繋げる方針である。また、荷役分離は社員の身体的負担の軽減にも繋がり、女性や高齢ドライバーも働きやすい、働き続けられる環境の実現に貢献することから、多様な人材の活躍の観点からも積極的に推進している。また、トレーラーの導入による中継輸送や荷役分離により、中継の相手先企業や荷役作業を担う企業の事業機会の創出にもつながっている。


トレーラー輸送への切り替えは、荷主にとっては中継輸送による料金の値上げに繋がってしまうものであるが、ドライバーが全国的に減少する中での安定的・持続的な物流体制の構築の必要性を荷主に丁寧に説明し、切り替えを進めている。今後、さらにトレーラー輸送用の車両を導入する計画であり、引き続き切り替えを進めていく方針である。なお、環境にも配慮し、今後導入する車両は全て低燃費・低公害対応の車両を導入する計画である。

▼トラクタ・トレーラー



資料)エフティーライン HP

社会・経済面の KPI

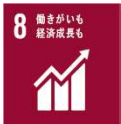
インパクトリーダーとの関連性	零細・中小企業の繁栄、健康および安全性、ジェンダー平等、年齢差別
インパクトの別	零細・中小企業の繁栄: ポジティブ・インパクトの増大 健康および安全性: ネガティブ・インパクトの低減 ジェンダー平等: ネガティブ・インパクトの低減 年齢差別: ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	輸送効率の向上や荷役分離を通じた生産性向上を実現するためのトラクタ(牽引車)・トレーラーの導入
取組内容	トラクタ(牽引車)の台数を増やし、長距離幹線輸送におけるトレーラー輸送の割合を高める。トレーラー輸送を増加させることで、荷役分離を可能とし、かつ生産性向上を図り、女性社員や高齢ドライバーの活躍の場の提供にもつなげる。
SDGs との関連性	8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべ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。 
KPI(指標と目標)	被牽引車を除く車両総数のうち、トラクタ(牽引車)の占める比率を2029年までに20%、2034年までに23%にする。 (2025年1月実績: 被牽引車を除く車両総数154台、うちトラクタ(牽引車)26台で、トラクタ(牽引車)の比率は16.8%)

2-3 経済面での活動とKPI

(1)事業多角化の取り組み

同社は、今後2029年までに、倉庫業に参入する予定である。近年の物流業界を取り巻く環境の変化により、これまでのデポ型の配送⁹から、拠点分散型の物流体制へ移行している流れをうけて、地方における倉庫のニーズは堅調に推移すると見込まれており、周辺地域における物流の効率化に貢献するとともに、同社における事業の多角化に繋がり、同社の経営の安定化にも寄与するものである。また、同社の倉庫業の参入は、流通加工業者等のニーズも受けて実施されるものであり、これらの関連の中小事業者の事業における生産性の向上に資するものである。

経済面の KPI

インパクトレーダーとの関連性	セクターの多様性、零細・中小企業の繁栄
インパクトの別	セクターの多様性 : ポジティブ・インパクトの増大 零細・中小企業の繁栄: ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	新規事業の実施
取組内容	倉庫業への参入
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)	2029年までに倉庫業への参入を果たす。

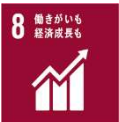

⁹ 最終的な配送先に近い位置に設置された小型の物流拠点「デポ」を利用して行われる配送方式

2-4 社会・環境面での活動とKPI

(1)空車回送割合低減の取り組み

同社が行っている九州・関西間の幹線輸送においては、関西から九州へ向かう便が1日10便、九州から関西へ向かう便が1日2便となっており、差分の8便/日については何もしなければ空車回送となる。同社では、別の荷主からの一般貨物運送の業務を積極的に受けて組み合わせることで、可能な限り実車率を高め、空車回送割合を低減して生産性向上につなげている。また、こうした効率的な輸送体制の構築は、輸送量1単位あたりのガソリンの使用量・温室効果ガス・排気ガスの抑制にもつながる取り組みである。なお、現状は定量的な把握はできていないため、今後2026年までにデジタコによる集計運用の体制を確立し、以降は明確な成果目標を設定してさらなる実車率の向上を図る。

社会・環境面の KPI

インパクトレーダーとの関連性	移動手段、気候の安定性、大気、資源強度
インパクトの別	移動手段 : ポジティブ・インパクトの増大 気候の安定性 : ネガティブ・インパクトの低減 大気 : ネガティブ・インパクトの低減 資源強度 : ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	効率的な輸送の実現による空車回送割合の低減
取組内容	一般貨物運送の業務を積極的に受けて組み合わせることで、可能な限り実車率を高める。現状は実車率の集計は実施していないため、まずデジタコによる実車率の集計運用体制を確立し、その後さらなる実車率の向上を図る。
SDGs との関連性	<div> 8.4 2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。  </div> <div> 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。すべての国々は各国の能力に応じた取組を行う。  </div>
KPI(指標と目標)	① 2026年までにデジタコによる実車率の集計運用体制を確立する。(現状は未集計) ② 2029年までに実車率70%を達成し、以降2034年までは実車率70%を維持する。

2-5 環境面での活動とKPI

(1) 温室効果ガス・排気ガスの抑制に向けた取り組み

トラック運送事業者にとって、温室効果ガス・排気ガスの排出抑制に向けた取り組みは重要な課題である。同社は、車両の更新時に低燃費車両・低公害車両の導入を進めることで、排出ガスの削減に努めている。同社ではすでに低燃費車両・低公害車両の導入比率は85%に達しており、2029年までに90%、2034年までに95%まで高めていく予定である。車両については、そのほかフォークリフト4台のうち、現在1台すでに電動のフォークリフトを導入済である。今後更新を進め、2034年までに電動フォークリフト100%を達成する方針である。

また、全車デジタルタコグラフを導入しており、エコドライブを推進し、環境への配慮、安全運行管理・指導に役立てている。

同社は自社で整備工場を有しており、タイヤの空気圧等の点検を定期的に行い適切な空気圧を維持することで、燃費が向上し、温室効果ガス・排気ガス排出削減に貢献している。

同社は一部トラックによる輸送を船舶輸送に切り替えるモーダルシフトも実施している。幹線輸送の大阪から九州に向かうルートにおいて、1日1便フェリー便を運行している。

LED化の推進については、各拠点において随時更新のタイミングで切り替えを進めている。今後さらに進め、2034年までにLED化100%達成する方針である。

今後、環境保全に資する取り組みをさらに進め、グリーン経営認証も取得する予定である。

(2) インタンクによる土壌汚染を防ぐ取り組み

同社では、本社と福岡営業所でインタンク(自家用給油施設)を導入している。インタンクの導入は、給油に関わるドライバーの負担軽減、燃料価格のコスト削減といったメリットをもたらすが、経年により地下タンクが腐食・劣化し流出事故を引き起こす危険性もある。

同社では、専門業者による定期点検を定期的に受けているほか、消防法にのっとり、消防署による検査も必ず受け、適切に管理しており、油の漏出を未然に防ぐ対策を心がけている。

(3) 廃棄物の適切な処理に関する取り組み

使用後のタイヤを再生タイヤとして再利用するには、一定程度溝を残した状態で取り替える必要があり、同社では再利用可能な状態で専門の処理業者に処理を依頼している。また、再生タイヤの利用については、現状は導入していないものの、今後、重量物の輸送に使用する車両を除いた近距離輸送用の車両において導入を進めていく方針である。


車両はそのまま再利用できるものは中古市場向けに売却するほか、処分する場合でも、一部別の車両に転用可能な部品については、在庫として保管しておき再利用するなどの工夫を行っている。



また、前述の通り、同社は自社で整備工場を有しており、定期的な車両整備・メンテナンスによって適切なタイヤのローテーションを実施することで、タイヤの長期使用を可能とし、できるかぎり有効に活用して廃棄物を削減するよう努めている。

(4) ペーパーレス化に関する貢献と取り組み

入社手続きの書類などをスキャン保存にするなど、徐々にペーパーレス化を進めている。業務内のやり取りは基本チャットを活用し、会議もズームで実施し、会議用の資料は電子データのみを使用することを基本とするなどすることで紙の使用量を削減している。

環境面の KPI

インパクトレーダーとの関連性	気候の安定性、大気、資源強度
インパクトの別	気候の安定性:ネガティブ・インパクトの低減 大気 :ネガティブ・インパクトの低減 資源強度 :ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	大気汚染物質の削減、温室効果ガスの排出抑制
取組内容	低燃費・低公害車両の導入割合の向上 グリーン経営認証の取得 LED化の促進 電動フォークリフトの導入
SDGs との関連性	<div> <p>3.9 2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。</p>  </div> <div> <p>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。</p>  </div> <div> <p>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。すべての国々は各国の能力に応じた取組を行う。</p>  </div> <div> <p>11.6 2030年までに、大気の質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。</p>  </div>
KPI(指標と目標)	<p>① 低燃費・低公害車両の導入比率について、2024年12月末現在の85%から、新車への切り替えを行うことで、2029年までに90%、2034年までに95%とする。</p> <p>② 2027年までにグリーン経営認証を取得する。</p> <p>③ 2034年までに事業所内のLED化100%を達成する。</p> <p>④ 2034年までに電動フォークリフト導入率100%を達成する。(2025年1月実績:導入率25%)</p>

インパクトレーダーとの関連性	資源強度、廃棄物
インパクトの別	資源強度 : ネガティブ・インパクトの低減 廃棄物 : ネガティブ・インパクトの低減
テーマ	再生資源の導入
取組内容	再生タイヤの導入によって、石油資源の使用を削減する
SDGs との関連性	<p>11.6 2030年までに、大気、水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。</p>  <p>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。</p> 
KPI(指標と目標)	重量物の輸送に使用する車両を除いた近距離輸送用の車両について再生タイヤを導入し、2029年に長距離輸送を合わせた全車両に占める導入比率を10%以上達成する。

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、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「移動手段」、「雇用」、「賃金」、「零細・中小企業の繁栄」が、ネガティブ・インパクトとして「データプライバシー」、「健康および安全性」、「社会的保護」、「気候の安定性」、「大気」、「土壌」、「生物種」、「生息地」、「資源強度」、「廃棄物」が特定された。

3-2 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定

エフティーラインの個別要因を加味して、同社のインパクトエリア/トピックを特定した。その結果、同社のサステナビリティ活動に関連のあるポジティブ・インパクトとして「教育」、「セクターの多様性」を、ネガティブ・インパクトとして「ジェンダー平等」、「年齢差別」、「その他の社会的弱者」を追加した。一方、ネガティブ・インパクトのうち「自然災害」については、同社の事業において、持続不可能な土地利用を行っていないことが確認できたため、削除した。同様に、「生物種」、「生息地」については、同社の事業が生態系への悪影響をもたらさないことが確認できたため、削除した。

なお、ネガティブ・インパクトのうち「土壌」については、現時点でも対策を行い、今後も継続的に対策を強化していくことが確認できたことから、インパクトとしては特定するが、KPIは設定しない。

【特定されたインパクトエリア/トピック】

インパクト カテゴリー	インパクト エリア	インパクト トピック	ポジティブ インパクト	ネガティブ インパクト
社会	人格と人の 安全保障	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			●
	資源とサービス の入手可能性、 アクセス可能性、 手ごろさ、品質	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		
	生計	雇用	●	
		賃金	●	
		社会的保護		●
	平等と正義	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		●
経済	強固な制度・ 平和・安定	法の支配		
		市民的自由		
	健全な経済	セクターの多様性	●	
		零細・中小企業の繁栄	●	
	インフラ			
環境	経済収束			
	気候の安定性			●
	生物多様性と 生態系	水域		
		大気		●
		土壌		●
		生物種		
		生息地		
	サーキュラリティ	資源強度		●
		廃棄物		●

【表示の分類】

特定されたインパクトエリア/トピックの表示分類	ポジティブ インパクト	ネガティブ インパクト
UNEP FIのみで特定されたインパクトエリア/トピック		
UNEP FI、個社分析双方で特定されたインパクトエリア/トピック	●	●
個社分析でのみ特定されたインパクトエリア/トピック	●	●

3-3 特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性

エフティーライン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エリア/トピックとしては、免許未取得社員に向けた支援等の取り組みが「教育」に資する取り組みと評価される。また、地域雇用への貢献が「雇用」に、社員の働きやすい環境の整備のうち、賃上げ・明確な賃金体系の整備の取り組みが「賃金」に、事業多角化の取り組みが「セクターの多様性」に資する取り組みと評価される。

一方、ネガティブ面においては、安全性向上へ向けたデジタル機器等の設備導入や、マネジメントシステムの確立及び適切な運用、社員の健康維持・増進に向けた取り組みが「健康および安全性」に資する取り組みと評価される。また、社員の働きやすい環境の整備のうち、「働きやすい職場認証制度」二つ星の認証取得は「健康および安全性」「社会的保護」に、全員を正社員として採用する取り組みは「社会的保護」に、高齢の社員の継続雇用が「年齢差別」に、温室効果ガス・排気ガスの抑制に向けた取り組みが、「気候の安定性」「大気」「資源強度」に、インタンクにおける土壌汚染を防ぐ取り組みが「土壌」に、廃棄物の適切な処理に関する取り組みのうち、廃タイヤ及び再生タイヤの取り組みが「資源強度」に、ペーパーレス化に関する取り組み及び廃棄物の適切な処理に関する取り組みが「廃棄物」に資する取り組みと評価される。

ポジティブ面、ネガティブ面双方に繋がる取り組みとしては、社員のスキルアップに向けた取り組みのうち、資格取得支援制度の運用が「教育」のポジティブ・インパクトの増大と「社会的保護」のネガティブ・インパクトの抑制に資する取り組みと評価される。多様な人材の活躍のうち、女性の働きやすい環境の整備が「雇用」のポジティブ・インパクトの増大と「ジェンダー平等」のネガティブ・インパクトの抑制に、障がい者雇用の取り組みが「雇用」のポジティブ・インパクトの増大と「その他の社会的弱者」のネガティブ・インパクトの抑制に、積極的な特殊車両の導入による顧客ニーズへの対応力向上が「零細・中小企業の繁栄」のポジティブ・インパクトの増大と「健康および安全性」のネガティブ・インパクトの抑制に、トレーラーの導入による生産性向上が「零細・中小企業の繁栄」のポジティブ・インパクトの増大と、「健康および安全性」「ジェンダー平等」「年齢差別」のネガティブ・インパクトの抑制に、空車回送割合低減の取り組みが「移動手段」のポジティブ・インパクトの増大と「気候の安定性」「大気」「資源強度」のネガティブ・インパクトの抑制に資する取り組みと評価される。

3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法

UNEP FI のインパクト評価ツールを用いたインパクト分析結果を参考に、エフティーラインのサステナビリティに関する活動を同社及び関連企業のHP、提供資料、ヒアリングなどから網羅的に分析するとともに、同社及び関連企業を取り巻く外部環境を勘案し、同社及び関連企業が環境・社会・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、同社及び関連企業の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける環境・社会・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、インパクトエリア/トピックとして特定した。

4. 地域経済に与える波及効果の測定

エフティーラインが本ポジティブ・インパクト・ファイナンスのKPIを達成することによって、現在の売上高28.5億円を、10年後に売上高30億円とすることを目標とする。

このようなエフティーラインの事業による地域経済への効果を、「福岡県産業連関表」を用いて試算すると、エフティーラインの現在の売上高(28.5億円)によっても、雇用増や所得創出による消費増なども含め、計43.4億円の経済波及効果があるものと試算される。

さらに、上記の売上高30億円の目標を実現した場合、年間45.6億円の経済波及効果を福岡県内に生み出す企業となるものと見込まれる。このうち、売上高30億円は同社に帰属する効果であるが45.6億円-30億円=15.6億円は社外への経済波及効果である。

なお、この45.6億円の経済波及効果(生産誘発額)は、32.8億円の付加価値を生み、そのうち20.6億円は雇用者への所得となる。このようなメカニズムによって、地域内に各種需要が喚起され、その経済効果は幅広い産業へ及ぶこととなる。

▼エフティーラインの事業による地域経済(福岡県内)への経済波及効果(10年後)

(百万円)

	生産誘発額	うち粗付加価値 誘発額	うち雇用者所得 誘発額
第1次波及効果	3,571	2,631	1,812
第2次波及効果	991	646	251
合計	4,562	3,277	2,063

第一次波及効果は同社の売上と同社の生産増に必要な原材料やサービス需要による効果

第二次波及効果は、第一次波及効果で誘発される生産増に伴い増加する雇用者所得がもたらす消費需要による効果

波及効果の倍率 **1.52** 倍

※波及効果の倍率は、生産誘発額の合計/同社の売上

産業別にみた経済波及効果は、同社の主軸事業である「道路輸送(自家輸送を除く。)」が大きい。その他「商業」「自動車整備・機械修理」などにも同社がもたらす生産と需要が広く波及するものとみられる。

順位	産業部門	金額 (百万円)	順位	産業部門	金額 (百万円)
1	道路輸送(自家輸送を除く。)	3,019	6	運輸附帯サービス	96
2	商業	147	7	住宅賃貸料	66
3	自動車整備・機械修理	118	8	通信	63
4	金融・保険	103	9	飲食サービス	56
5	その他の対事業所サービス	102	10	不動産仲介及び賃貸	56

5. マネジメント体制

エフティーラインでは、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、プロジェクトチームを結成した。最高責任者として代表取締役 片山和徳氏を中心に、自社の事業活動とインパクトとの関連性、KPIの設定などについて検討を重ねた。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、代表取締役 片山和徳氏を最高責任者とし、管理課 城崎慶一氏を実行責任者としたプロジェクトチームを中心として、全社員が一丸となり、KPIの達成に向けた活動を実施していく。

最高責任者	代表取締役 片山和徳
実行責任者	管理課 係長 城崎慶一
担当部署	管理課

6. モニタリングの頻度と方法

本ポジティブ・インパクト・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、西日本シティ銀行とエフティーライン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に1回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。

西日本シティ銀行は、KPI達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは西日本シティ銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI達成をサポートする。

モニタリング期間中に達成したKPIに関しては、達成後もその水準を維持していることを確認する。なお、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、西日本シティ銀行とエフティーラインが協議の上、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、九州経済調査協会が、西日本シティ銀行から委託を受けて実施したもので、九州経済調査協会が西日本シティ銀行に対して提出するものです。
2. 九州経済調査協会は、依頼者である西日本シティ銀行および西日本シティ銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するエフティーラインから供与された情報と、九州経済調査協会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評価を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するにあたっては、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(PIF 原則)」および「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク(モデル・フレームワーク)」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、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い合わせ先>

公益財団法人九州経済調査協会
調査研究部 研究員 秋野隆士

〒810-0004

福岡市中央区渡辺通2-1-82電気ビル共創館5階
TEL 092-721-4905 FAX 092-721-4904

第三者意見書

2025 年 2 月 28 日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社エフティーラインに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社西日本シティ銀行

評価者：公益財団法人九州経済調査協会

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・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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、株式会社西日本シティ銀行（「西日本シティ銀行」）が株式会社エフティーライン（「エフティーライン」）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、公益財団法人九州経済調査協会（「九州経済調査協会」）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「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、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、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・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。

ポジティブ・インパクト金融原則は、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。西日本シティ銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、九州経済調査協会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、西日本シティ銀行及び九州経済調査協会にそれを提示している。なお、西日本シティ銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融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ポジティ

ブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。

- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融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約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%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. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

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。

西日本シティ銀行及び九州経済調査協会は、本ファイナンスを通じ、エフティーライン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/トピック及び 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、エフティーライン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。

ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

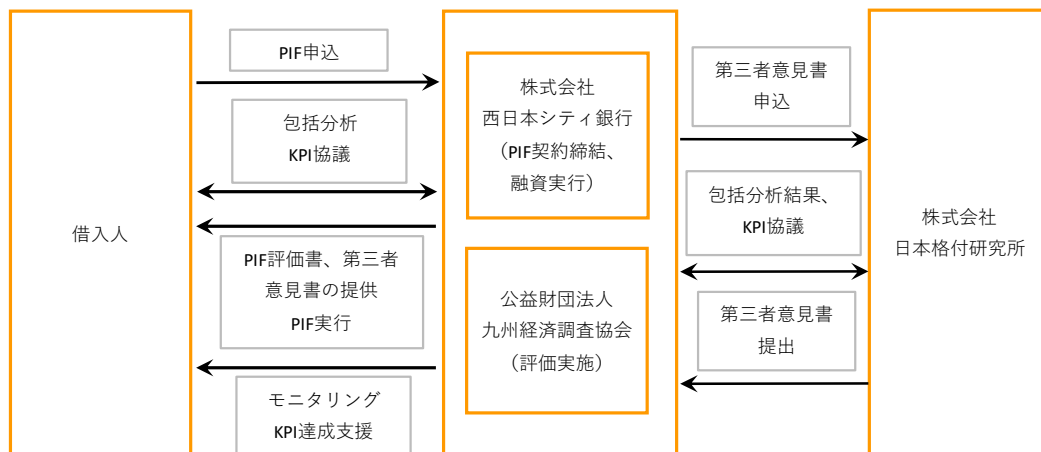
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

JCR は、西日本シティ銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方

¹ 令和 3 年経済センサス・活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。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。

法及び評価ツールを確立したことを確認した。

(1) 西日本シティ銀行は、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：西日本シティ銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、西日本シティ銀行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、西日本シティ銀行からの委託を受けて、九州経済調査協会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。

ポジティブ・インパクト金融原則 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

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て九州経済調査協会が作成した評価書を通して西日本シティ銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

ポジティブ・インパクト金融原則 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、九州経済調査協会が、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フティーラインから貸付人である西日本シティ銀行及び評価者である九州経済調査協会に対して開示がなされることとし、可能な範囲で对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・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

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



JCR Sustainable
PIF for SMEs

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

梶原 敦子

梶原 敦子

担当アナリスト

稲村 友彦

稲村 友彦

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・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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、ポジティブ・インパクト・ファイナンス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」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

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行為との関係

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行為とは異なります。

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

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス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に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んを問わず、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」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」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