

2025 年 4 月 2 日

－取引先の SDGs/ESG への取組みを後押し－
「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、株式会社八女急送（代表取締役 山下 伸大）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 3 月 31 日
融 資 額	100 百万円
期 間	5 年
資 金 使 途	運転資金

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	●2029 年度までに、年次有給休暇の社員平均取得日数を 7 日/年まで増加させる。（2024 年度の実績：5.3 日/年） ●2029 年度までに、残業時間の社員平均を 45.0 時間/月まで減少させる。（2024 年度の実績：51.6 時間/月） ●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。（2019 年度～2024 年度までの重大な労災件数：0 件） ●2029 年度まで G マーク事業所の認定を継続して維持する。 ●以下のスケジュールにて「働きやすい職場認証制度」一つ星の認証に必要な取り組みを進め、2029 年度までに認証を取得する ■2028 年度まで：「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 分野について取組条件を満たす ■2029 年度：「働きやすい職場認証制度」一つ星認証 ●以下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 年度までに認定を取得する。 ■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 ●2029 年度までに運行管理者の資格保有者を新たに 3 名以上増加させる。（2025 年 2 月時点：10 名）
----------	---

社会面の KPI	●現在毎年度 3 名程度参加している外部研修を、2029 年度までに参加者数を倍の 6 名/年度にし、ローテーションで全社員が参加できるよう拡大していく。 ●2029 年度まで毎年 5.0%の賃上げを継続する。 ●女性管理職者数を 2029 年度まで 5 名以上増加し、配車班ごとに配置する。(2025 年 2 月時点：1 名) ●女性ドライバー社員を 2029 年度までに 3 名以上増員する。(2025 年 2 月時点：11 名) ●65 歳以上の社員数を 2029 年度までに 20 名以上に増加させる。(2025 年 2 月時点：15 名) ●障がい者雇用者数を 2029 年度までに 3 名以上に増加させる。(2025 年 2 月時点：1 名)
経済面の KPI	●2025 年度までに新倉庫を建設し、拠点を 5 カ所にする。 ●2029 年度までに、配送業務の規模は維持しつつ、売上に対する倉庫業務の割合を 15%に高め、事業全体を拡大する。(2025 年 2 月時点：5%)
環境面の KPI	●低燃費・低公害車両の導入について、2029 年度までに毎年 5 台ずつ新車への切り替えを行い、計 50 台とする。(2024 年 2 月時点：25 台) ●以下のスケジュールにてグリーン経営認証に必要な取り組みを進め、2029 年度までに認証を取得する。 ■2026 年度まで：自社の環境保全活動の取り組み状況の把握と改善策の検討 ■2028 年度まで：行動計画作成と計画に基づく取り組みの推進 ■2029 年度：グリーン経営認証を取得 ●ペーパーレスに取り組み、紙使用量を 2029 年度までに 10%削減する。(2019 年度～2024 年度まで毎年 2%ずつ削減) ●廃棄物量を 2024 年度の 3 t/年から、2029 年度までに 5%削減する。

(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	株式会社八女急送
所 在 地	福岡県八女市室岡 1302-25
設 立	1995 年 3 月
業 種	運送業
特 長	➤ 当社は、小口配送、チャーター便、定期便ルート配送などの配送業務を主軸とする運送業者で、営業エリアは九州全域をカバーしています。 ➤ また、当社は、小回りの利く小型車両も多く取り揃えていることが特徴であり、お客さまのさまざまな要望に応えられるよう、効率的かつ迅速な配送に努めています。

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 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
(株式会社八女急送)

2025 年 3 月 31 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 経済面での活動と KPI	16
2-3 環境面での活動と KPI	18
3. 包括的分析	21
3-1 UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析	21
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	21
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	23
3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法	23
4. 地域経済に与える波及効果の測定	24
5. マネジメント体制	25
6. モニタリングの頻度と方法	25

(公財)九州経済調査協会は、(株)西日本シティ銀行が、(株)八女急送(以下、八女急送)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、八女急送の企業活動が、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、中小企業に対するファイナンスに適用している。

<要約>

八女急送は、福岡県八女市に本社を置く運送事業者であり、1995年に創業した。一般貨物運送業を担い、主に自動車部品を中心とした雑貨などを取り扱っている。輸送エリアは九州全域に広がり、地域に根ざした物流ネットワークを構築することで、安定した輸送サービスを提供している。2018年には倉庫業の認可を取得し、保管・管理業務にも事業を拡大した。これにより、単なる輸送だけでなく、物流の効率化や流通加工にも対応している。「安全と快適」の精神を旨とし、品質の高い物流サービスを目指し日々取り組んでいる。同社では今後、貨物・倉庫・物流各部門における採算性向上、顧客拡大への取り組みや、環境・安全に配慮した体制作りの強化を積極的に進めていく予定である。

八女急送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」「零細・中小企業の繁栄」を、ネガティブ・インパクトとして「自然災害」「健康および安全性」「賃金」「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」「水域」「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、八女急送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13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	運転資金
モニタリング期間	5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	株式会社八女急送
所在地	【本社・室岡倉庫】 〒834-0066福岡県八女市室岡1302-25 【第三倉庫】 〒834-0066福岡県八女市今福 1701-1 【蒲原倉庫】 〒834-0064福岡県八女市蒲原1164-1 【福岡営業所】 〒811-2124 福岡県糟屋郡宇美町若草2-10-7
従業員数	167名(2025年2月末現在)
資本金	1,000万円
業種	4923 陸路貨物運送業 5210 倉庫保管業 ※産業格付は国際標準産業分類(ISIC)による
事業内容	小口配送、ルート配送、定期便、チャーター便などの配送業務/ 倉庫業務/物流管理受託業務
沿革	1995年3月 有限会社八女急送 設立 1995年7月 本社・室岡倉庫 開設 2004年7月 株式会社八女急送 設立 2012年4月 蒲原倉庫 開設 2012年1月 Gマーク(安全性優良事業所)認定取得 2019年2月 福岡営業所 開設 2022年8月 第三倉庫 開設

【八女急送の属する YKG グループについて】

YKG グループは、八女急送を母体とし、以下の 3 社から構成される。

構成企業名	設立年	事業内容
株式会社 YKG 物流	2004 年	一般貨物自動車運送事業 人材派遣業 産業廃棄物収集運搬
株式会社YKG車体整備	2008 年	車検・定期点検 一般整備・メンテナンス 板金・塗装 他
有限会社YKG観光バス	2006 年	一般貸切・観光・冠婚葬祭・送迎・スクールバス等運行 福祉送迎車両運行、送迎車両運行受託業務

事業概要

事業概況

【事業の特長】

株式会社八女急送は、一般貨物自動車運送業を主軸とする運送業者であり、本社を福岡県八女市に置く、YKGグループの中心企業である。1995年に創業し、福岡県八女市で有限会社八女急送として事業を開始。その後、2004年に株式会社八女急送へと組織変更した。

現在の事業構成は、売上の約9割を配送業務が占め、残りを倉庫業務および物流管理受託業務が構成する。配送業務には、小口配送、チャーター便、定期便・ルート配送などがある。主に自動車部品メーカーの物流において2次・3次請けとして、メーカーと直接契約するのではなく、大手物流企業からの受託を通じて、北部九州の自動車関連工場間の部品輸送を担っている。この自動車部品関連の輸送は、売上の約3割を占める主要な事業領域となっている。

【創業の経緯・事業拡大の流れ】

創業者の山下伸大氏(現代表取締役)が個人事業として運営していた運送事業を法人化する形で、わずか5台のトラックからスタートした。創業時から一貫して雑貨配送を主力事業として展開し、地域に根ざした運送会社として着実な成長を遂げている。

株式会社への改組後の成長期において、同社は事業を多角化し、2006年にはバス事業を独立分社化した。西鉄バスからの払い下げで譲り受けたバス1台から始まったこの事業は、最盛期には約40台規模にまで増車したが、現在は事業を縮小し、廃業を予定している。一方、本業である運送事業では、年間約10台ペースで段階的に増車し、事業規模を拡大している。

創業以来、本社は八女市龍ヶ原にあったが、2013年に八女市室岡へと本社機能を移転した。龍ヶ原の拠点は、現在も駐車場や洗車スペースとして活用している。2019年には福岡営業所を糟屋郡宇美町に開設し、約20台の車両を配備することで、福岡都市圏へのサービス提供体制を強化した。2020年には倉庫業の許可を取得し、同地域に複数の倉庫施設を展開することで、物流サービスの総合化を推進している。



【八女急送の強み】

同社の強みは、福岡県を中心に、特に県南部の筑後地域から熊本県北部にかけてのエリアで優位性を持つ点にある。福岡市のような人口が多い都市部では競合する配送業者が多いため、比較的人口が少なく、大手物流企業の拠点が少ないエリアに注力し、地域密着型の物流サービスを提供することで競争力を確保している。

また、他の運送会社と比較して小回りの利く小型トラックやバンを多く所有しており、狭隘な道路や混雑したエリアでも柔軟に対応できる体制の下で、顧客のニーズに応じたサービスを提供し、効率的かつ迅速な配送に努めている。

【今後の展望】

同社では、燃料費や物価の上昇に伴うコスト増を受け、顧客の理解を得ながら前年比10%以上の運賃改定を実現しているが、この上昇率は燃料費や車両費用、人件費などの経費上昇に追いついていない。燃油サーチャージについては一部の取引で導入されているものの、特に小口配送では導入が難しい状況が続いている。これに伴い、今後の事業展開において、同社は事業構造の大きな転換を計画している。現在、売上の80~90%を占める配送業務の比率を70%程度まで抑え、倉庫業務の比率を現在の約10%から30%まで引き上げることを目指している。この実現に向けて、2025年には新規倉庫の建設を計画しており、既存の賃貸倉庫も含めた効率的な運営体制の構築を進めている。この地域は災害が少なく、物流拠点として優位性の高い立地であることから、地域密着型のサービス提供を通じて、さらなる事業拡大を図る方針である。

経営理念

同社は、以下の経営理念のもと、全社員が一丸となって品位と責任を持ち、顧客に満足度の高いサービスを提供することを常に心がけている。

人材を大切にした経営を重視しており、これは運送業界において人材が最も重要な経営資源であるという認識に基づくものである。さらに、多様な人材が活躍できる職場づくりの一環として、女性ドライバーの積極的な採用や設備整備にも注力し、性別に関わらず働きやすい環境の実現を目指している。

経営理念

1. お客様に高い品質と、効率的なサービスを提供します
2. 交通事故、労働災害のない、働きがいのある職場をつくれます
3. 社会的責任を自覚し、省エネルギー・クリーンな環境づくりに努めます



1. 業界動向

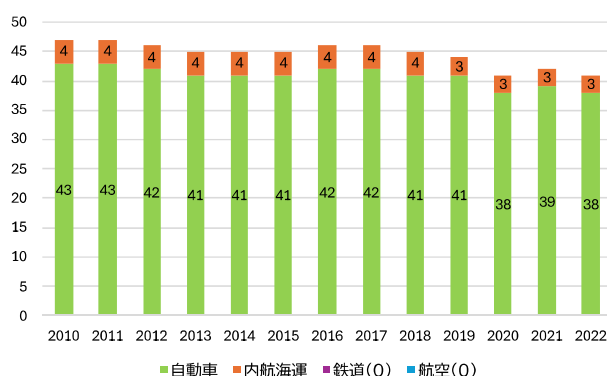
本章では、同社の主要事業であるトラック運送業に関する動向及び課題の把握を行った。

【トラック運送事業の市場動向】

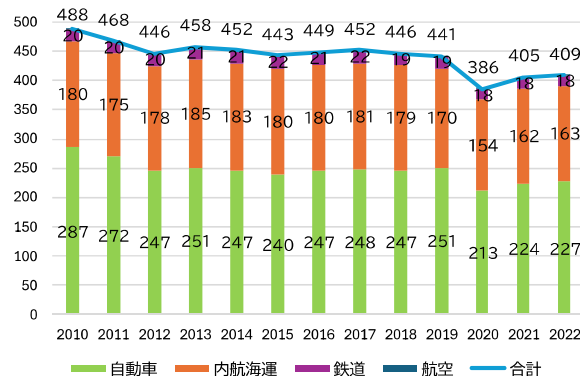
日本の物流事業全体の市場規模は、およそ30兆円とされており、このうち、トラック運送事業の市場規模は2021年度に19兆6,511億円となり、物流市場全体の64.7%を占めている。²

国内の貨物輸送量においても、新型コロナウイルス感染拡大の影響により2020年度は落ち込んだものの、自動車による輸送は依然として主要な役割を担っている。輸送量はトンベースで約9割を占め、輸送量に輸送距離を乗じたトンキロベースでは約5割を占めており、基幹的な輸送機関として引き続き重要な役割を果たしている。

▼国内貨物輸送量の推移(トンベース)



▼国内貨物輸送量の推移(トンキロベース)



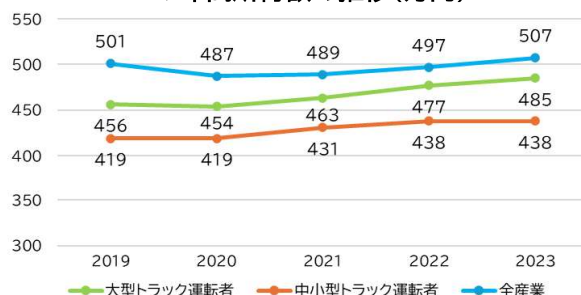
資料) (公社)全日本トラック協会「日本のトラック輸送産業 現状と課題 2024」より九経調作成

【労働力の不足】

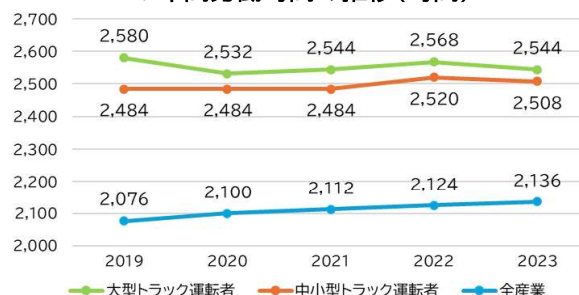
トラック運送業界では、深刻な労働力不足が課題となっている。トラックドライバーの年間労働時間は平均約2,500時間であり、全産業平均の約2,100時間と比べて約2割長く、長時間労働が常態化していることがうかがえる。

また、賃金面でも全産業平均を下回っている。大型トラック運転者の年間所得額は全産業平均より約4%低く、中小型トラック運転者では約14%も低い。ドライバーの高齢化も進行している中で、こうした低賃金・長時間労働が人手不足の要因の1つとなり、若年層の新規参入の少なさが労働力不足に拍車をかけている。

▼年間所得額の推移(万円)



▼年間労働時間の推移(時間)



資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

²(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」による。
(https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/yusosangyo2024.pdf)

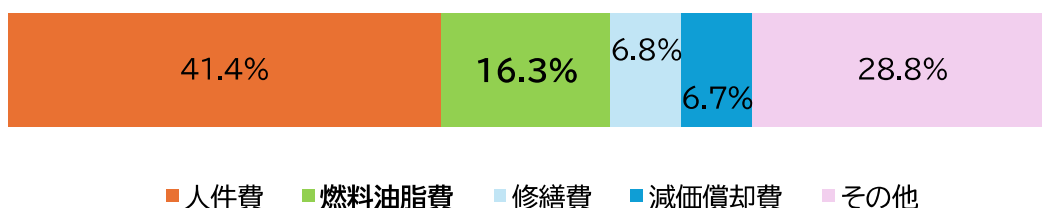
【燃料費・物価高騰の影響と対応】

近年、トラック運送業界では燃料費や物価の上昇が深刻な課題となっている。国土交通省によると、燃料油脂費は運送原価の約16.3%を占めており、燃料価格の高騰が事業者のコスト増加に直結している。また、タイヤや車両部品などの価格上昇も運送原価の上昇要因となっている。

こうした状況を受け、国土交通省は2024年3月にトラックの標準的運賃を約8%引き上げ、荷役の対価等を新たに加算する見直しを行った。この見直し後の標準的運賃では、運賃表の算定根拠となる燃料費を120円に変更し、燃料サーチャージの基準価格も120円に設定されている。

しかし、燃料サーチャージの導入は依然として限定的であり、荷主への価格転嫁が難しいケースも多いため、燃料費や物価の上昇に伴うコスト増分を十分に反映できていないのが現状である。

▼トラック運送業者の平均原価構成比



資料)国土交通省「標準的運賃Q&A集」より作成

【物流の2024年問題への対応】

2018年6月に改正された「働き方改革関連法」に基づき、自動車運転業務に従事する労働者に対する時間外労働の上限規制が、2024年4月1日より適用された。本規制により、自動車運転業務における時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも、年間960時間(休日労働を除く)を上限とすることが義務付けられた。

これに伴い生じる労働力不足などの「2024年問題」への対応として、同年5月15日に「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が公布され、2025年4月1日から施行される。荷主および物流事業者には、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務が課され、その取り組み状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表する。

▼物流効率化のために取り組むべき措置

① 積載効率の向上等 - 共同輸配送や帰り荷の確保 - 適切なリードタイムの確保 - 発送量・納入量の適正化 等 地域における配送の共同化	② 荷待ち時間の短縮 - トラック予約受付システムの導入 - 混雑時間を回避した日時指定 等 トラック予約受付システムの導入	③ 荷役等時間の短縮 - パレット等の輸送用器具の導入 - タグ等の導入による検品の効率化 - フォークリフトや荷役作業員の適切な配置 等 パレットの利用や検品の効率化
--	--	---

資料)国土交通省「改正物流効率化法を踏まえた取組状況について」

また、多重下請け構造の是正策として、元請事業者に対し、実運送事業者の名称などを記載した「実運送体制管理簿」を作成することや、運送契約の締結時には提供される役務の内容や対価などを記載した書面を交付することが義務化された。

運送事業者にとっては、労働時間の厳格な管理や業務効率化の推進が急務となる一方で、法改正を機に適正な取引環境の整備が進むことが期待される。

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、「安全と快適」の精神を旨として日々の業務に取り組んでいる。

従業員に対する安全講習を自動車学校で年2回実施し、講師も同校の専門講師が務める。内容は、2～3時間の短時間講習と終日実施される詳細講習があり、短時間講習には社内から選抜した3～4名に対し実施、詳細講習は年に4名程度、主に新人に対して実施されている。

また、ドライバーの無事故を評価するインセンティブ制度として、賞与の人事考課表に無事故の項目を設けている。この項目は評価ウエイトの50%を占めており、同社が無事故を高く評価し、安全運転を強く推奨する姿勢を示している。

加えて、国土交通省が2025年度以降に本格運用を予定している業務前自動点呼で血圧や体温の測定が必要とされることを見据え、血圧測定機器を設置しているほか、アルコールチェックも出社時と退社時に実施している。さらに、設備として車両からの転落防止用ステップを設置し、安全対策の強化に努めている。

労働災害防止に向けての取組としては、毎月1回安全衛生委員会を開催し、安全管理の徹底を図っている。委員会では、労災事故の発生状況についても共有し、事故を未然に防ぐための対策を話し合い、その内容を全従業員に周知することで、一人一人の安全意識の向上に努めている。これにより、年平均2件程度の軽度な労災事故の発生はあるものの、従業員の死傷に関わるような重大な労災事故は過去一度も発生していない。今後は、さらなる安全対策の強化を図り、目標である『労災事故ゼロ』の実現に向けて取り組んでいく方針である。

(2) 働き方と健康経営への取り組み

同社従業員の平均時間外労働時間は年間619.2時間であり、特別条項付き36協定を締結する場合の法定上限 960 時間を遵守している。今後も、荷主に対し荷下ろしの待ち時間の短縮や解消の要請を続けるなど、時間外労働時間の更なる抑制に努めていく。

なお、配送業務はほぼ日帰りのみであり、宿泊が発生するような長時間の業務はほとんど無いが、拘束時間が長くなりそうな業務を依頼された場合は、荷主と相談して立ち寄り場所数を調整するなどの対策を実施している。加えて、業務を適切に分担し、分散させることで、特定の社員に業務が偏し、過度な負担がかかることなく、各々が働きたい時間に合わせて柔軟に対応できるようにしている。

ドライバーは全員正社員として雇用しており、時短勤務も認めている。事務職においては、パート社員も3名在籍しているが、これは働く日数や時間を調整したいという本人の希望によるものであり、現時点で正社員登用を希望する声はない。正社員登用を希望する場合には、柔軟に対応する体制を整えており、実際に過去にも正社員登用の実績がある。

健康管理にも力を入れており、健康診断の受診率は100%を達成している。通常は年に1回、深夜帯(22:00～5:00)に勤務時間がかかることのある従業員には年2回の健康診断を実施しており、婦人科検診については希望者を対象に実施している。従業員のメンタルヘルスを考慮し、ストレスチェックも導入している。これらに加え、今後は、社内コミュニケーションの促進や健康教育の機会提供など従業員の健康促進に向けた取り組みをさらに強化し、健康経営優良法人の認定取得を目指す。この認定は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む優良な法人が評価されるものであり、取得を通じて一人一人が心身ともに健康で働ける職場づくりを進める考えである。

有給休暇は年間20日程度付与しており、取得率は年々向上している。全社員最低でも5日間の取得を確保しており、2023年の年間平均取得日数は5.3日である。従業員の有給休暇日数を把握し、各々に随時休暇取得を奨励することで、従業員が休暇を取得しやすい環境を整備している。

また、従業員がより働きやすい環境を実現するため、働きやすい職場認証制度の一つ星取得を目指している。「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」の5分野について、基本的な取り組み要件を満たせば、一つ星認証を取得可能であり、さらに「自主性・先進性等」を示す取り組みが参考点として点数化される。参考点は、翌年度以降の二つ星、三つ星の制度設計に向けた検討材料としても活用されるため、今後、上位の認証段階に進むことも視野に入れて取り組む。

給与面については、物価上昇率に配慮した賃上げを行っており、直近では2024年度に2.26%の賃上げを実施した。今後も毎年5%の賃上げを継続し、従業員全員の生活水準向上を図っていく。

また、同社は2012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)認定を受けており、今後も継続して認定を受けられるよう取り組んでいく予定である。Gマークは、全日本トラック協会が実施する「安全性優良事業所認定制度」による認定マークであり、安全性の高い運送事業者を評価・認定する制度である。安全対策の実施状況や運行管理体制、事故・違反の状況などを審査し、一定の基準を満たした事業所に対して付与される。安全性の向上に加え、企業の信頼性や競争力を高める重要な指標でもある。

安全性優良事業所認定証▶

資料)八女急送提供資料



(3)雇用維持・拡大への取り組み

採用において年齢制限は特に設けておらず、主に中途採用を中心に採用活動を行っている。そのため、幅広い年齢層の従業員が在籍しており、多様な経験や視点が活かされている。地域の人口減少を踏まえ、無理な採用拡大は行っておらず、人材の質を重視して、働きやすい環境を整えることで優秀な人材の確保を目指している。

また、地域雇用を重視しつつも、地域外からの採用にも積極的に取り組んでおり、特に地域外からの従業員を受け入れやすくするために社員寮を充実させている。敷地内に、家族での入居も可能な1LDKや2LDK、3LDKなどの住居を14室用意し、格安で提供している。

加えて、同社では小型トラックやバンでの配送業務も多いため、大型免許未取得でもすぐに業務を携わることができるが、業務の必要に応じて、希望者には大型免許取得の支援も行っている。また、倉庫内作業や荷役作業で必要となるフォークリフト免許については、入社時に未取得の社員に対し、(公社)全日本トラック協会による割引価格で取得できるよう支援しており、ほぼ全員が取得している。法律で運送事業者を選任が義務付けられている運行管理者の資格に関しては、会社が受検費用を全額負担し、資格取得を奨励している。

(4)社員教育への取り組み

同社は、法定教育プログラムについて運送事業法で定められた教育体系に基づき、年間12項目の必須教育を実施している。内容は、安全教育、車両の特性に関する教育、運送業の社会的役割に関する教育など、法定で定められた項目を網羅している。さらに、管理者による同行指導を行い、運転技術の確認と指導を徹底している。

また、交通事故防止研修や安全運転研修、点検整備講習などの外部研修に、毎年度3名ずつ参加している。これにより、従業員は最新の知識や客観的な改善点を学び、安全意識と業務品質の向上を図っている。今後は、研修参加者を1年度あたり6名程度に拡大する予定であり、ローテーションで全従業員が順次受講できる体制とし、組織全体で学びを共有・活用できるようにする。

新人教育においては小集団での教育を実施し、経験者とグループを組ませることで、実地研修を通じたスムーズな習得を促している。また、業務は会社発着の案件に割り振るなど、常に相談しやすい環境を整えるとともに、積み込み場などで先輩社員と関わる機会を設けることで、実践的な指導環境を充実させている。

(5)多様な人材の活躍

同社には現在、女性ドライバーが11人おり、全体の約8%を占めている。女性が働きやすい環境を整備するため、女子トイレや更衣室、シャワーなどの施設を完備した。これにより、人手不足の解消に貢献するとともに、生き生きと働く同社の女性ドライバーを見て、トラック業界は男性中心の厳しい職場だと思っていた人々が自分にも就業可能ではないかと思い応募するケースもあり、同社のイメージアップにもつながっている。今後も女性ドライバーの採用数増加と、更に女性ドライバーの中から選出される女性管理職を増やすことを目指す。

加齢によりドライバーとしての勤務が難しくなった社員に対しては、本人の希望に応じて倉庫勤務など比較的負担の少ない業務へ配置転換を行っている。現在の定年は65歳で、継続雇用は70

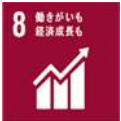
歳までとしており、70歳以上の雇用は希望があっても受け入れていない。しかし、さらなる雇用継続を希望する社員もいることから、高齢者が活躍できる新たな事業の立ち上げも検討している。

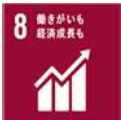
また、障がい者雇用の拡大に取り組んでおり、現在は1名の障がい者が倉庫業務に従事しているが、今後はさらに2名増やし、計3名の雇用を目指す。障がいのある方が安心して働ける環境づくりに努め、引き続き雇用の拡大を図っていく方針である。

社会面の KPI

インパクトレーダーとの関連性	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	ワークライフバランスの向上
取組内容	働きやすい職場環境提供のためワークライフバランスの推進に努める。
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、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。 
KPI(指標と目標)	① 2029年度までに、年次有給休暇の社員平均取得日数を7日/年まで増加させる。(2024年度の実績:5.3日/年) ② 2029年度までに、残業時間の社員平均を45.0時間/月まで減少させる。(2024年度の実績:51.6時間/月)

インパクトレーダーとの関連性	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	従業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	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。  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。 
KPI(指標と目標)	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。(2019年度～2024年度までの重大な労災件数:0件) ② 2029年度までG マーク事業所の認定を継続して維持する。

インパクトレーダーとの関連性	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	従業員の働きやすい環境づくり
取組内容	「働きやすい職場認証制度」一つ星の認定取得
SDGs との関連性	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。 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。  
KPI(指標と目標)	以下のスケジュールにて「働きやすい職場認証制度」一つ星の認証に必要な取り組みを進め、2029年度までに認証を取得する。 2028年度まで 「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分野について取組条件を満たす 2029年度 「働きやすい職場認証制度」一つ星認証

インパクトレーダーとの関連性	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	従業員の健康維持・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	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。 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。  
KPI(指標と目標)	以下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年度までに認定を取得する。 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

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	有資格者の増加
取組内容	資格取得費用の補助
SDGs との関連性	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。 
KPI(指標と目標)	2029年度までに運行管理者の資格保有者を新たに3名以上増加させる。(2025年2月時点:10名)

インパクトレーダーとの関連性	教育
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	従業員教育の充実
取組内容	外部研修の充実により、従業員の更なる活躍を実現する
SDGs との関連性	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。 
KPI(指標と目標)	現在毎年度3名程度参加している外部研修を、2029年度までに参加者数を倍の6名/年度にし、ローテーションで全社員が参加できるよう拡大していく。

インパクトレーダーとの関連性	賃金
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの低減
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目指す
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)	2029年度まで毎年5.0%の賃上げを継続する。

インパクトレーダーとの関連性	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	女性ドライバーの積極的な採用、女性管理職の登用
SDGs との関連性	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。 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。 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。 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。   
KPI(指標と目標)	① 女性管理職者数を2029年度まで5名以上増加し、配車班ごとに配置する。(2025年2月時点:1名) ② 女性ドライバー社員を2029年度までに3名以上増員する。(2025年2月時点:11名)

インパクトリーダーとの関連性	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	高齢者の雇用継続
取組内容	配置転換等により高齢者が働きやすい環境を整備し、継続雇用を通じて高齢の雇用者数を増加させる
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。 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。
KPI(指標と目標)	65歳以上の社員数を2029年度までに20名以上に増加させる。(2025年2月時点:15名)



インパクトリーダーとの関連性	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	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。 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。
KPI(指標と目標)	障がい者雇用者数を2029年度までに3名以上に増加させる。(2025年2月時点:1名)



2-2 経済面での活動とKPI

(1)安定した物流への取り組み

同社は現在、八女市の室岡、今福、蒲原に3カ所の倉庫、糟屋郡に営業所1カ所を構えており、計4カ所の拠点を持している。より安定した配送体制を構築するため、同社は2025年度内に新たな倉庫の建設を計画しており、実現に向けた準備を進めている。新倉庫の設置により、在庫の保管能力が向上し、商品を安定的に確保できる。また、適切な在庫管理が可能となり、需要の変動や緊急時の対応力も高まることに加え、物流のボトルネックとなりがちな荷待ち時間の短縮や、荷役作業の効率化も図れるため、物流全体の安定性が向上するものと見込んでいる。

この取り組みにより、同社に運送を依頼している企業にとっても、集荷量や在庫の増加、配送時間の短縮、さらにはコスト削減を期待できることから、結果としてサプライチェーン全体の効率向上に大きく貢献することが見込まれている。

さらに、同社では配車計画の最適化にも力を入れており、空車となる割合を極力減らす取り組みを進めている。配車担当者が効率的なルートを検討し、可能な限り無駄のない運行を実現することで、燃料費や人件費の削減につなげている。また、配送後に空車のまま戻るケースが極力発生しないよう、配送先となることが多いエリアにおいて新規顧客の開拓にも積極的に取り組み、収益性の向上を図っている。これにより、輸送効率のさらなる向上とともに、より安定した物流ネットワークの構築を目指している。

(2)事業多角化の取り組み

同社は今後、配送業務の割合を見直し、倉庫業務を拡大する方針である。これにより、周辺地域における物流の効率化に貢献するとともに、経営の安定化にも寄与することが期待される。現在、売上の90%以上を占める配送業務の比率を抑え、倉庫業務の比率を現在の約5%から15%まで引き上げることを目指す。この実現に向けて、2025年度内建設の新倉庫や、既存の賃倉庫も活用しながら効率的な運営体制を整備する。

また、同社は自社で流通加工も手掛けており、今後その比率も増やし、より付加価値の高いサービス提供を目指していく方針である。

経済面の KPI

インパクトレーダーとの関連性	零細・中小企業の繁栄
インパクトの別	ポジティブ・インパクトの増大
テーマ	安定した物流システムの構築、事業の多角化
取組内容	新拠点の整備による安定した輸送提供、倉庫業務の拡大
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。  11.2 2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子ども、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、すべての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。 
KPI(指標と目標)	① 2025年度までに新倉庫を建設し、拠点を5カ所にする。 ② 2029年度までに、配送業務の規模は維持しつつ、売上に対する倉庫業務の割合を15%に高め、事業全体を拡大する。(2025年2月時点:5%)

2-3 環境面での活動とKPI

(1)気候変動対策への取り組み

トラック運送事業を営む同社にとって、温室効果ガスの排出抑制に向けた取り組みは、最重要課題である。同社は排ガス規制に適合した低公害車両を順次導入し、また社用車もEV車を導入しており、環境に配慮した車両運行を推進している。今後は、毎年平均5台(2029年度までに約25台を予定)の更新を行うことで、2029年度までに低燃費車両の比率を現在の25台から50台と、2倍まで、高めていく予定である。

フォークリフトに関しても、現在半数は電動のフォークリフトを導入しており、今後も電動フォークリフトが使用可能な場所では導入する方針である。

併せて、ソフト面での対応もこれまで同様積極的に取り組んでいく予定である。例えば、デジタルタコグラフやドライブレコーダーを活用し、運転状況を可視化することでエコドライブを促進している。また、社員向けの年間12項目の研修プログラムの中にもエコドライブに関する教育を組み込んでおり、燃費意識の向上とともに、大気汚染防止やCO₂排出削減に対する意識改革を進めている。

加えて、2025年3月からは、環境負荷のさらなる低減を目指し、太陽光パネルの設置工事を開始する予定である。敷地内の建物の屋根に約990㎡設置予定で、新設予定の建物にも導入を計画している。これにより、事務所や倉庫における電力の一部を再生可能エネルギーで賄い、CO₂排出量の削減に貢献する。

(2)インタンクによる土壌汚染を防ぐ取り組み

同社では、本社敷地内にインタンク(自家用給油施設)を保有している。インタンクの導入により、給油に伴うドライバーの負担軽減や燃料コストの削減といったメリットが得られる。一方で、経年劣化により地下タンクが腐食し、流出事故を引き起こすリスクも考えられる。

同社の給油設備では、土壌への漏洩リスクが低いタンクを採用し、年に一度、専門業者による点検を実施している。通常時の管理は、社内の危険物管理者が適切に行っている。また、自社ではトラックのオイル交換などの整備作業を実施していないため、それに伴う土壌への影響については、特に考慮しない。

(3)排水への取り組み

八女急送本社敷地内での洗車等による汚水は浄化槽を設置し、浄化を行った上で廃水している。油分や洗剤成分などを含んだ汚水の排水先を浄化槽に接続することで、汚水を適切に処理し、直接排出する場合と比べて水質汚染のリスクを抑えられる。

また、浄化槽に溜まる汚泥は定期的に専門業者が回収するため、汚泥の蓄積による悪臭や排水機能の低下を防ぐことができる。適切なメンテナンスを行うことで、長期的に安定した排水処理が可能となり、法令遵守や周辺環境への配慮につながる。

(4)燃料の使用量削減への取り組み

同社は、配送車の燃料使用量の削減に向けた取り組みとして、荷待ちの待機時間を最小限に抑える工夫を行っている。具体的には、荷主との緊密な連携を図り、荷下ろしの順番が来た際に連絡を受け、呼び出してもらう仕組みを構築したり、車両の到着タイミングを調整したりすることで、無駄なアイドリングや待機を減らし、燃料消費の削減に貢献している。

また、タイヤ空気圧の燃費への影響は大きく、燃料使用量の削減のために空気圧の定期的な点検・調整が重要である。同社では車体の定期整備時に加えて、ドライバーが乗車前に各自のトラックのタイヤ空気圧を確認・調整する体制を整え、燃費向上に努めている。

(5) 廃棄物削減への取り組み

同社から主に排出される廃棄物(2024年年度の廃棄物量実績 3t)は、梱包用の段ボールや紙、ラップ類であり、これらは外部委託業者によって回収され、適切に処理されている。社内では、燃えるゴミ、粗大ごみ、資源化可能な古紙類などの分別を徹底し、リサイクル率の向上を図っている。

また、請求書や現場での書類のデジタル化によるペーパーレス化にも取り組んでおり、従来FAXで送付していた書類もEメールで送付するなど、紙資源の削減を実現している。また、運送時の荷物の荷崩れ防止用のラップも廃棄物となるが、同社ではリサイクル素材を使用した製品を一部採用しており、今後もその使用割合を高めていく方針である。

車両のタイヤ交換を含む車両整備は、グループ会社である株式会社YKG車体整備に委託しており、整備時に発生する廃油や廃タイヤは、リサイクル業者等を通じて適切に処分している。なお、安全な運送を確保するため、現在再生タイヤの使用は行っていない。

これらの取り組みは、グリーン経営認証取得に向けた活動の一環であり、同社は環境への配慮を強化し、持続可能な企業運営を進めている。リサイクル率向上や廃棄物削減の目標を設定し、定期的に進捗確認を行いながら、全社的な環境マネジメントを推進している。認証取得を通じて、環境負荷の低減を図り、地域社会やステークホルダーからの信頼向上も高めていく。

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	ネガティブ・インパクトの抑制
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
SDGs との関連性	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。  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。すべての国々は各国の能力に応じた取組を行う。  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。 

KPI(指標と目標)	① 低燃費・低公害車両の導入について、2029 年度までに毎年5台ずつ新車への切り替えを行い、計 50台とする。(2024 年 2 月時点:25 台) ② 以下のスケジュールにてグリーン経営認証に必要な取り組みを進め、2029 年度までに認証を取得する。 2026年度まで 自社の環境保全活動の取り組み状況の把握と改善策の検討 2028年度まで 行動計画作成と計画に基づく取り組みの推進 2029 年度 グリーン経営認証を取得
------------	--

インパクトレーダーとの関連性	廃棄物
インパクトの別	ネガティブ・インパクトの抑制
テーマ	環境負荷の低減
取組内容	ペーパーレスの推進、廃棄物の削減
SDGs との関連性	11.6 2030 年までに、大気の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。 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、廃棄物発生を大幅に削減する。
KPI(指標と目標)	① ペーパーレスに取り組み、紙使用量を 2029 年度までに 10%削減する。(2019 年度～2024 年度まで毎年 2% ずつ削減) ② 廃棄物量を 2024 年度の 3t/年から、2029 年度までに5%削減する。

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」が特定された。ネガティブ・インパクトとしては「自然災害」、「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

八女急送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」を、ネガティブ・インパクトとして「賃金」、「ジェンダー平等」、「年齢差別」、「その他の社会的弱者」、「水域」を追加した。ポジティブ・インパクトの「移動手段」については、同社は物流の効率化に取り組んでいるものの、モビリティのアクセスに寄与するものではないため削除した。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「自然災害」に関しては、同社の開発は法令や規制に従って実施されており、自然環境への特別な悪影響は生じていないことが確認されたことから、インパクトとしては特定するが、KPI は設定しない。「水域」、「土壌」についても、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、同様に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

八女急送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、従業員教育への取り組みが「教育」に、安定した物流システム構築や事業多角化への取り組みが「零細・中小企業の繁栄」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取り組みが「健康および安全性」に、従業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」一つ星の認証取得は「健康および安全性」「社会的保護」に、継続的な賃上げの取り組みが「賃金」に、高齢の従業員の継続雇用が「年齢差別」に、排水の適切な処理に関する取り組みが「水域」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、インタンクによ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、ペーパーレス化や燃料の削減、廃棄物の適切な処理に関する取り組みが「資源強度」、「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、資格未取得社員に向けた支援が「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、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、八女急送のサステナビリティに関する活動を同社の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、同社を取り巻く外部環境を勘案し、同社が環境・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、インパクト領域として特定した。

4. 地域経済に与える波及効果の測定

八女急送が本ポジティブ・インパクト・ファイナンスのKPIを達成することによって、2023年度の売上高20.9億円を、2029年度に売上高22.5億円とすることを目標とする。

このような八女急送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、八女急送の2023年度の売上高(20.9億円)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31.9億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22.5億円の目標を実現した場合、年間34.5億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、22.5億円は同社に帰属する効果であるが、12.0億円(=34.5億円-22.5億円)は社外への経済波及効果である。

なお、この34.5億円の経済波及効果(生産誘発額)は、24.3億円の付加価値を生み、そのうち14.5億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。

▼八女急送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	2,748	1,976	1,274
第2次波及効果	697	454	176
合計	3,445	2,430	1,450

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 **1.53** 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)」「倉庫」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。)	1,927	6	金融・保険	75
2	倉庫	339	7	運輸附帯サービス	65
3	その他の対事業所サービス	108	8	不動産仲介及び賃貸	63
4	商業	104	9	住宅賃貸料	46
5	自動車整備・機械修理	80	10	通信	45

5. マネジメント体制

八女急送では、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。最高責任者として山下 伸一郎 取締役専務を中心に、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、山下 伸一郎 取締役専務を最高責任者とし、取締役部長を実行責任者としたプロジェクトチームを中心として、全従業員が一丸となり、KPI の達成に向けた活動を実施していく。

最高責任者	取締役専務 山下 伸一郎
実行責任者	取締役部長 古賀 章悦
担当部署	総務

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八女急送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八女急送が協議の上、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八女急送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 吉村佑美

〒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 3 月 31 日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社八女急送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」）が株式会社八女急送（「八女急送」）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みてもわかるとおり、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、八女急送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、八女急送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。

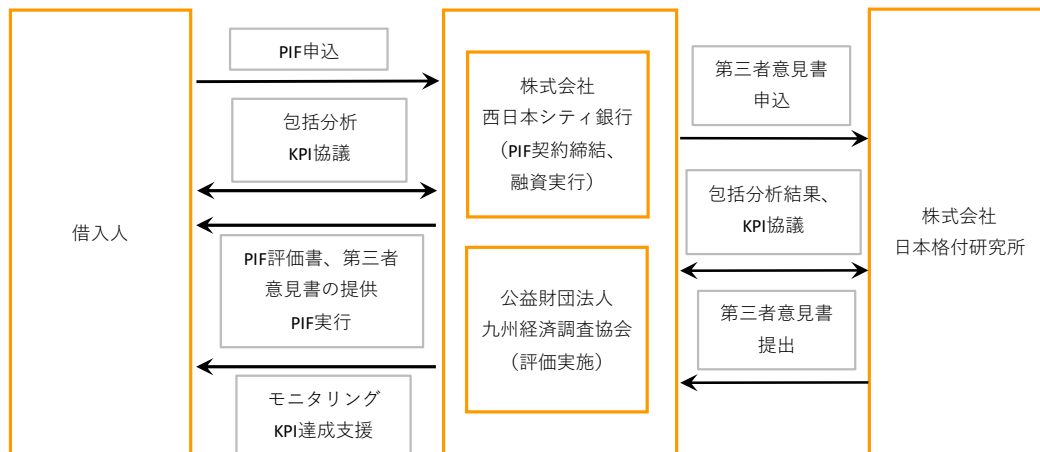
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

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。

(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八女急送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の基本的考え方」と整合的である。



JCR Sustainable
PIF for SMEs

(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