

株式会社商工組合中央金庫が実施する 日本中央交通株式会社に対する 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は、株式会社商工組合中央金庫が実施する日本中央交通株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、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」への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、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」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

2025 年 10 月 27 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

日本中央交通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、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）が日本中央交通株式会社（「日本中央交通」）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「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。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。

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、日本中央交通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、日本中央交通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。

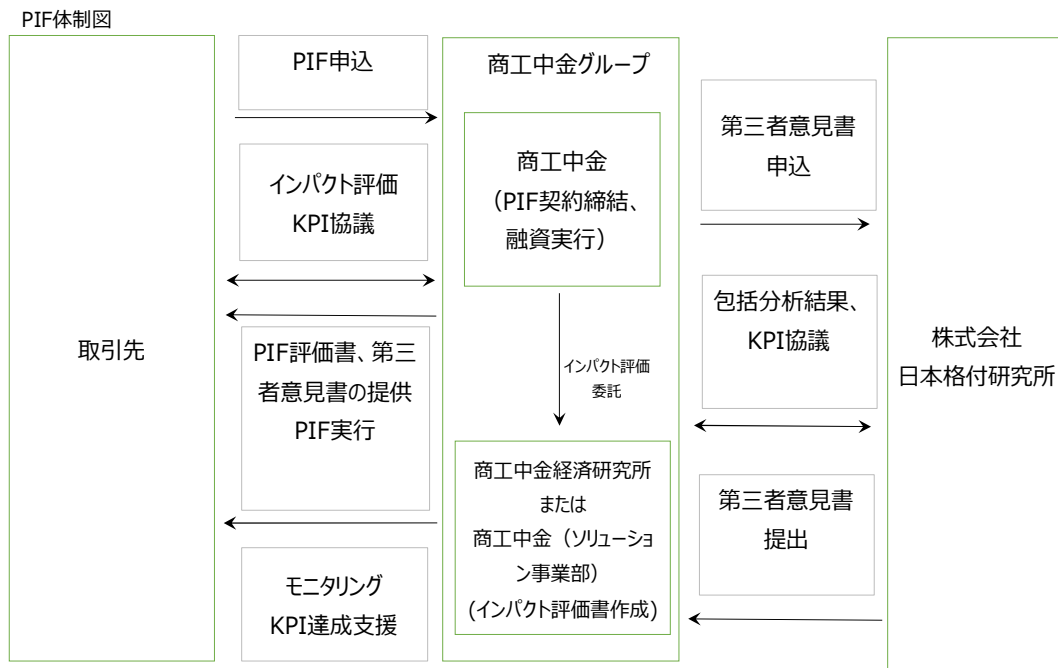
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、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 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) 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。

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。

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、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日本中央交通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

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

國府田 育伸

國府田 育伸

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。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」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行います。

■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)

■その他、信用格付業者としての登録状況等

- ・信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号
- ・EU Certified Credit Rating Agency
- ・NRSRO：JCR は、米国証券取引委員会の定める NRSRO (Nationally Recognized Statistical Rating Organization) の5つの信用格付クラスのうち、以下の4クラスに登録しています。(1)金融機関、ブローカー・ディーラー、(2)保険会社、(3)一般事業法人、(4)政府・地方自治体、米国証券取引委員会規則17g-7(a)項に基づき開示の対象となる場合、当該開示は JCR のホームページ (<http://www.jcr.co.jp/en/>) に掲載されるニュースリリースに添付しています。

■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

2025 年 10 月 27 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）が日本中央交通株式会社（以下、当社）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、当社の活動が、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・評価に当たっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「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」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、中堅・中小企業（※1）に対するファイナンスに適用しています。

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

目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
 - 2.1 基本情報
 - 2.2 業界動向
 - 2.3 企業理念、経営方針等
 - 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	 日本中央交通株式会社
借入金額	50,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	5 年
モニタリング実施時期	毎年 7 月

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

本社所在地	群馬県高崎市島野町 1332 番地
創業・設立	1953（昭和 28）年 12 月
資本金	50,000,000 円
従業員数	291 名 （2025 年 3 月末日現在）
事業内容	一般乗用旅客自動車運送事業 一般乗合旅客自動車運送事業 一般貸切旅客自動車運送事業 特定旅客自動車運送事業 労働者派遣事業（自動車運転手の派遣）
主要取引先	一般顧客

2.1.1 当社の事業の概略

当社は群馬県を地盤として、旅客自動車運送事業（以下に記載する3つの事業）及び労働者派遣業（企業向けの自動車運転手の派遣）を行っており、地域の公共交通の一翼を担っている企業である。

(1) タクシー事業

- 群馬県の中毛・西毛地区及び北毛地区の一部（吾妻郡）で営業区域とするタクシー事業を行っている。
所有する車両の台数は238台（介護タクシー1台・デマンドタクシー4台含む）で、群馬県下最大手のタクシー事業者である。
- 2021年1月より当社及び他社1社にて群馬県富岡市内でデマンド型乗合タクシー（愛称：愛タク）事業(※2)の運営を行っている。

(2) 群馬県渋川市内での路線バス事業

- JR 渋川駅を起点とする地域のコミュニティバス事業(※3)として、後述 2.1.3(2)①に記載する3路線のバス運行業務を行っている。
- 2022年4月より、群馬県渋川市北橋地区にてデマンドバス(※4)である「北橋地区予約型バス（愛称：北橋メグル）」の運行業務を行っている。

(3) 観光、送迎、スクールバス等の貸切バス事業

- 当社は関係会社である日本中央バス株式会社（以下、日本中央バス）と連携してマイクロバス・小型バス・大型バスによる観光バス事業の他、企業の従業員送迎バスやスクールバスなどの運行も行っている。

（写真1:当社の使用するタクシー車両）



（画像は当社 HP より引用）

※2 デマンドタクシー（次頁 写真2）：タクシー会社と地方公共団体が協力して運営する事前予約制の乗合タクシーサービスのことをいう。このサービスでは公共交通空白地域の解消を図るとともに、高齢者が安心して移動でき、地域の住民を始め多くの人の利用しやすい効率的な運行を目指している。当社が参画する群馬県富岡市では、利用者が専用の予約アプリにて、事前に「乗車」と「降車」の停留所を指定して乗車を予約の上、予約時間に指定した停留所等に来る乗合のタクシーに乗車するシステムをとっている。乗降場所は指定のタクシー停留所の他、主要公共施設・スーパーマーケット・医療機関となっており、市内全域をカバーしている。

利用料金は 1 乗車 500 円（市内在住者は行政から 400 円の補助があるため 1 乗車 100 円）である。

※3 コミュニティバス（下記 写真 3）：狭隘路や交通空白地域の解消を目的に、地域住民の移動手段を確保するために、地方公共団体等が運行費用を負担してバス事業者に委託を行う路線バス事業で、小型バスを使用することが多い。

※4 デマンドバス（下記 写真 4 及び 5）：利用者からの予約に応じて運行する乗合バスのことをいう。路線バスとタクシーの中間的なサービスを提供する交通手段である。既定の路線や時刻表はなく、利用者が事前に、設定されている乗降場所や乗車時間を検索し、乗車の予約をして、バスに乗るシステムである。

群馬県渋川市では、群馬県の運営する MaaS(Mobility as a Service)である GunMaaS システムを利用した予約、或いは電話による予約にてデマンドバスの運行を行うサービスを 2022 年 4 月から市内の北橋地区で開始しており、当社は渋川市からの委託を受けその運行业務を担っている。このサービスの利用時間は毎週月曜日から土曜日の 8 時から 17 時までの間で、利用者は市内に 65 か所設定された専用のバス停を指定し、予約を行ってデマンドバスを利用する。利用料金は 1 回 200 円（中学生以下は 100 円）である。

（写真 2：富岡市のデマンドタクシー「愛タク」）



（画像は富岡市の HP より引用）

（写真 3：渋川市のコミュニティバス）



（画像は当社「会社案内」より引用）

（写真 4：渋川市のデマンドバス「北橋メグール」車両）



（写真 5：同 乗降場所に設置してある表示板）

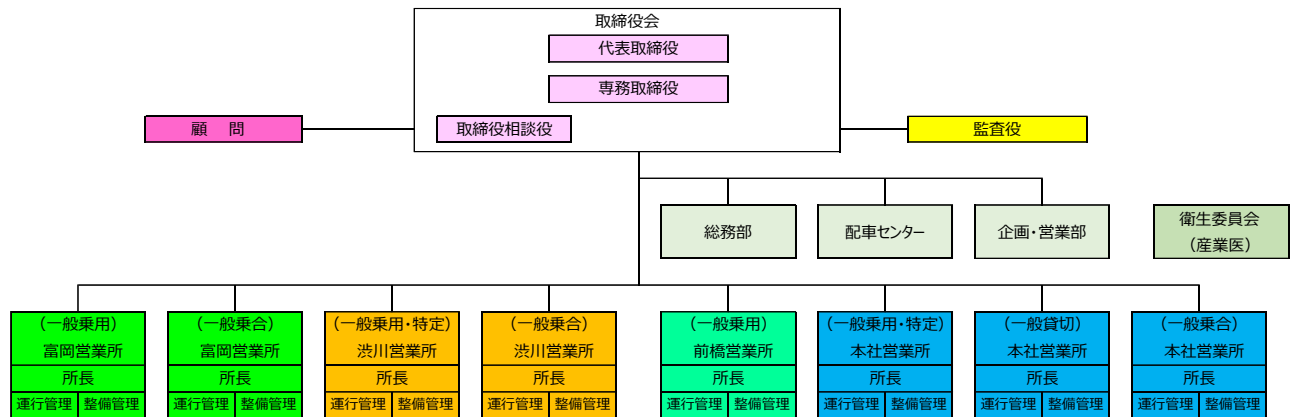


（画像は 4.5 とともに渋川市の HP より引用）

2.1.2 当社の組織

(1) 組織図

(図表 1 : 当社組織図)



(当社からのヒヤリングにより商工中金経済研究所にて作成)

(2) 事業拠点

拠点名	住所	保有車両台数
本社営業所 (中・西毛交通圏※5)	群馬県高崎市島野町 1332	タクシー185 台 (介護タクシー1 台含む) 路線バス 9 台、貸切バス 6 台
前橋営業所 (中・西毛交通圏※5)	群馬県前橋市三河町 1-3-6	タクシー6 台
渋川営業所 (渋川・吾妻交通圏※5)	群馬県渋川市有馬 1614-7	タクシー34 台 (デマンドタクシー1 台含む)
富岡営業所 (中・西毛交通圏※5)	群馬県富岡市七日市 909	タクシー13 台 (デマンドタクシー3 台含む)

(本社営業所) 本社では貸切バス事業や労働者派遣事業(企業への運転手の派遣)も行っている。



(前橋営業所)



(渋川営業所)



(富岡営業所)



※5「タクシーの営業区域（交通圏）」とは、地域の旅客流動を踏まえタクシーの需給量を調整する目的で道路運送法等に基づき国が指定する地域のことである。タクシー事業者の営業は当該区域を単位としており、区域内での運賃は全ての事業者が同一である。また「原則として発着ともに営業区域外となる運送をしてはいけない」「事業者は区域内に営業所を設けなければいけない」等の規制がある。当社は群馬県に設定された 4 つの交通圏のうち「中・西毛交通圏（前橋市、高崎市、伊勢崎市他）」「渋川・吾妻交通圏（渋川市・吾妻郡他）」の 2 つの交通圏で営業を行っている。なお、両地域とも 2025 年 7 月時点では、改正タクシー適正化・活性化法に基づき新規参入や増車の制限が課せられる「特定地域・準特定地域」には指定されていない。2025 年 6 月時点での当地区でのタクシー初乗料金(普通車)は 600 円（1.357km）である。

(3) 主な関係会社

企業名	住所	事業内容等
日本中央バス株式会社	群馬県前橋市下佐鳥町 455 番地	従業員 180 名 一般乗合・貸切旅客自動車運送業 車両数：乗合事業等 62 台 貸切事業 28 台
日本中央旅行株式会社	群馬県前橋市下佐鳥町 455 番地	従業員 7 名 総合旅行代理業 (群馬県知事登録 第 2-254 号)
日本中央運輸株式会社	群馬県伊勢崎市宮子町 3487-3	従業員 32 名 車両数 32 台 一般貨物自動車運送事業 (一般貨物及び血液の輸送)
日本中央商事株式会社	群馬県高崎市島野町 1332 番地	従業員 1 名 保険代理業 (生命保険・損害保険)

(関係会社 日本中央バスの路線バス車両) (同 高速バス車両)



(本項目の写真は
全て当社から提供)

2.1.3 各事業の内容

(1) タクシー事業

① 概要

前述のとおり当社のタクシー事業は群馬県の「中・西毛交通圏（右記図表 2 の④）」及び「渋川・吾妻交通圏（同 ③）」にてタクシー事業を行っている。保有するタクシー車両は 238 台であり、県下最大規模のタクシー事業者である（（一社）群馬県タクシー協会の資料では、群馬県には約 1,400 台のタクシーがある、とのことである）。当社の営業所は高崎市（本社）・前橋市・渋川市・富岡市の 4 か所にある。

（図表 2：群馬県内のタクシー営業圏図）



（一社）群馬県タクシー協会 HP より引用）

当社は国土交通省の「働きやすい職場認証制度(※6)」の二つ星を取得しており、職場環境にも配慮した事業運営を行っている。

※6 働きやすい職場認証制度：自動車運送事業者（トラック・バス・タクシー事業者）の労働条件や労働環境への取組みを「見える化」することで求職者の運転者への就職を促進し、各事業者の人材確保の取組みを後押しすること目的として、国土交通省が 2019 年 6 月に創設した制度である（正式名称は「運転者職場環境良好度認証制度」）。

② タクシー車両のデジタル化

当社はタクシー車両のデジタル化にも早くから取り組んでいる。全車両に GPS を搭載し、営業所はリアルタイムで各車両が「どこで」「どのような状態になっているか」を把握できるシステムを有している。また全車両に運転手専用タブレットを配布し、配車アプリ(※7)や当社配車センターへの応答をタブレットにより行うことができる。なお、このタブレットはナビゲーションとしての機能も備えており、運転手の運転業務をサポートしている。

また、運転手の営業日報の作成もボタン操作だけで行えるよう自動化しており、運転手の作業負担及び紙資源の削減にも寄与している。（営業実績や未収金の管理の点で事務職員の負担軽減にも寄与している）

※7:当社は 2020 年 9 月に群馬県内で初めて配車アプリ「GO」を導入した企業である。GO アプリの機能にあるキャッシュレス決済サービス「GO Pay」での支払いにも対応できるシステムとしている。また 2025 年からは「Uber Taxi」や、スマホ・LINE からアクセスできる当社専用の配車アプリである「くるくる」（下記参照）を導入するなどタクシー事業でのデジタル化を推進し、利用者の利便性の向上に努めている。

前橋・高崎のタクシーアプリなら…
渋川・富岡

日本中央タクシー 専用アプリ

今すぐ!! TAXI ダウンロード!!

くるくる 日本中央

iPhone用 android用

前橋・高崎・渋川・富岡

LINE でタクシーが呼べる!

くるくる FOR LINE 今すぐ!! 登録!!

日本中央

日本中央タクシー

（画像は当社から提供）

③地域を支える多様なサービス

当社では地域の住民の暮らしのサポートや地元の観光資源の活性化の観点から、タクシー事業の中で以下のようなサービスを実施している。

●**キッズ・ジュニアタクシーサービス**：子育て世代への応援として5歳～18歳の子供を持つ家庭向けに幼稚園や保育園及び塾・学童・習い事等への送迎サービスを展開している。このサービスでは、家庭で事前に子供の氏名・通学先等を登録することで、子供には現金を持たせず、料金を後日精算とすることで、自宅からの子供の送迎を安全・安心に行っている。当社の本サービスは特別な料金やチャージの設定はなく、通常のタクシー料金で利用することができる。



●**妊婦陣痛タクシーサービス**：出産を控える妊婦を対象に行うサービスである。出産を控えた妊婦がいる家庭が、対象者・病院等を事前に登録しておくことにより、陣痛発生時等に優先的に妊婦の方が乗降しやすい車両を手配している。このサービスも通常のタクシー料金で利用できる。



●**介護タクシーサービス**：当社は地場大手のタクシー事業者による地域への貢献の取り組み一貫として「介護タクシー」分野にも参入している。介護タクシーとは専用の車両（車椅子での利用が可能等）で、専門の研修を受けた運転手によって利用者の送迎を行う。家族だけでは移動が難しい高齢者や障がい者の移動をサポートする。このサービスも通常のタクシー料金で利用できる。



●**地域の観光への貢献**：群馬県には富岡製糸場等の国内有数の観光資源が多くある。当社では地域の観光資源の普及にむけた事業も行っている。「タクシーによる貸切料金での観光プラン」の提供や、運転手へ地域の観光資源についての講習会も実施して、運転手による観光案内を強化している。2025年6月時点で7名の運転手が、会社認定の観光ドライバーとして、本業務に従事している。この他、従業員による手作りの地元観光案内図の作成・掲示も行っている。（次頁 図表3）



(図表 3：当社車庫に掲げられている手作りの周辺観光案内図)



(当社の営業案内より引用)

なお、当社ではこれらのサービスを展開するにあたり、利用者が乗降しやすいユニバーサルデザインタクシー(※8)の導入を順次行っていく方針である。

※8 ユニバーサルデザインタクシー：国土交通省が高齢者・障がい者の他、妊婦や子供連れの人等様々な人が利用しやすい車両の開発・普及の促進を図ることを目的とし、2012年3月に創設した優れたユニバーサルデザインタクシー(以下、UDタクシー)車両を認定するための制度に基づき認定された車両。認定には下記(左)図表4記載の基準があり、認定された車両には「UDタクシーマーク(下記(右)図表5)」が付される。2024年には、乗降口やスペースの要件を緩和した「レベル準1」が新たに設定され、トヨタ「シエンタ・ウェルキャブ仕様」「ノア/ヴォクシー車いす仕様」、ホンダ「ステップワゴン2.3列目乗車タイプ」の3車種が追加で認定された。国は2025年度末までにUDタクシーを各都道府県のタクシー車両の25%とすることを目標に普及を進めている。

(図表 4:UDタクシーの認定基準)

レベルごとの基準			
車いすスペース	レベル準1	レベル1	レベル2
長さ	1,100mm以上	1,300mm以上	1,300mm以上
幅	630mm以上	750mm以上	750mm以上
高さ	1,300mm以上	1,350mm以上	1,400mm以上
車内傾斜角	15度以下	10度以下	概ね水平
その他	レベル準1	レベル1	レベル2
スロープ耐荷重	200kg以上	300kg以上	300kg以上
乗降用手すり	なし	あり	あり
足元照明	なし	あり	あり
乗降口明度差	なし	あり	あり

(図表 5:UDタクシーマーク)



(補足)現在、市販されているUDタクシーのレベル1はトヨタ「ジャパン」のみ。レベル2で認定された車両は無い。2024年に新設された準レベル1の車両は本文記載のとおり。

(国土交通省資料より引用)

④ 関連する事業

タクシー事業に関連する事業として、当社では「ハイヤー業務」や「企業への役員用自動車等の運転手派遣業務(アウトソーシング事業)」を行っている。

(2) バス事業

① 路線バス事業

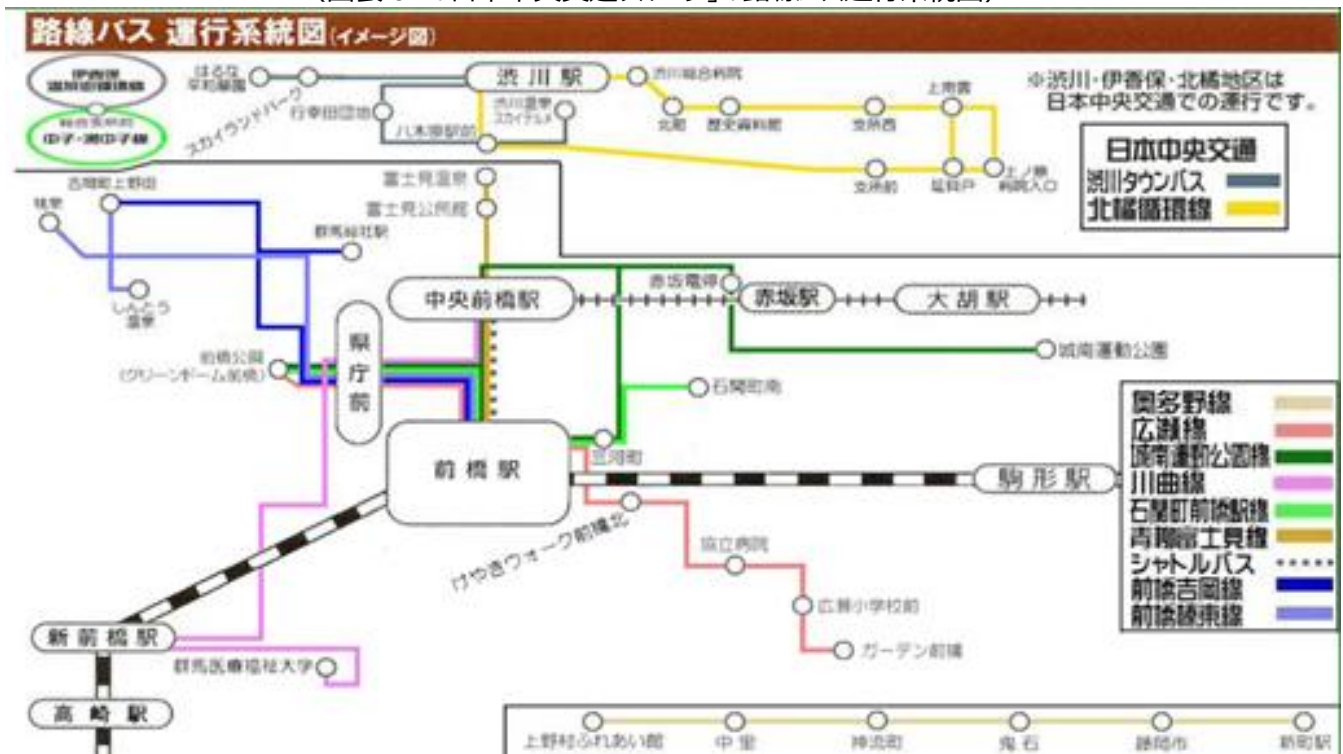
「当社と関連会社である日本中央バス（以下、「日本中央交通グループ」）」では群馬県内で路線バス事業を運営している。(図表 6 参照)

市街地（ＪＲ前橋駅等）周辺では日本中央バス（※９）が運行業務を行っており、当社は前述のとおり、群馬県渋川市内でのコミュニティバス（以下３路線）及びデマンドバス(北橋メグル)の運行を行っている。

- 渋川タウンバス（循環器病院—渋川駅—はるな平和墓苑）
- 北橋循環線（渋川駅—北橋行政センター—渋川駅＜循環路線＞）
- 伊香保タウンバス 1 号線（文学館前—見晴台温泉街—文学館前＜循環路線＞）

※9 日本中央バス：同社では JR 前橋駅等をターミナルとして、群馬県内と都内主要拠点（東京駅・新宿駅・池袋駅及び羽田空港）及び地方の主要都市（名古屋・奈良・京都・大阪）を結ぶ高速バス事業も行っている。

(図表 6 : 「日本中央交通グループ」の路線バス運行系統図)



(当社 HP より引用)

② 貸切バス事業

「日本中央交通グループ」では貸切バス（観光・社員の送迎・スクールバス等）の運営を行っている。貸切用のバスは当社で 6 台保有、日本中央バスでは 28 台保有し、ゆったりとした車内空間を提供できる定員 29 名の大型プレミアム車両「WHITE HORSE」も保有している。なお、貸切バス事業では、両社とも「貸切バス事業者安全性評価認定制度（※10）」にて最高評価である三ツ星（★★★）を取得している。



図表 7：制度の認証マーク



（図表出典：公益社団法人日本バス協会 HP）

※10 貸切バス事業者安全性評価認定制度：2011 年度より公益社団法人日本バス協会が貸切バス事業者の安全性の確保に向けた取り組み状況进行评估して、認定・公表する制度。2025 年度より「運行管理に関する審査基準の厳格化」「健康管理・先進安全自動車など安全に対する高度な取組（ASV の導入等）」「改善基準告示への対応」等の評価項目の見直しを実施し、評価マーク等を変更している。

2.1.4 当社のサプライチェーン

当社の主要業務はタクシー事業であるため、顧客は一般個人（地域の住民や地域を訪れる観光客）が主体である。また、当社は県内最大のタクシー事業者であるため、地元企業や事業所との法人契約も多数あり、法人向けの売上は全体の約 20%程度となっている。地元企業への自動車運転手の派遣事業（アウトソーシング事業）も行っている。

車両の仕入れはトヨタ・日産等の国産車を地元の自動車ディーラーを営む企業から調達している。車両の整備に関しても、社内に自動車整備士が 1 名在籍しているが、基本的には地元の自動車ディーラー企業へ発注している。燃料その他消耗品類も地元からの調達が主体である。

（本項での写真は全て当社から提供）

2.1.5 沿革

1953 年	群馬県前橋市三河町で「上電タクシー」設立し、タクシー事業を開始する。 (一般乗用旅客自動車運送事業開始)
1974 年	群馬県高崎市栄町にてタクシー事業を行う「上電交通」を設立。
1983 年	群馬県高崎市末広町にてタクシー事業を行う「上電ハイヤー」を設立。
1985 年	群馬県高崎市飯塚町にてタクシー事業を行う「上電観光」を設立。
1987 年	群馬県富岡市七日市にてタクシー事業を行う「上電中央交通」を設立。
1988 年	群馬県渋川市有馬で中型貸切バス事業を行う「日本中央自動車」を設立。 (一般貸切旅客自動車運送業開始)
1994 年	館林タクシーの貸切バス部門の事業譲受し、群馬県館林市にて「日本中央交通」を設立し、大型貸切バス事業に進出。
2000 年	日本中央タクシー（旧「上電タクシー」）が存続法人となり、グループ会社を合併し、商号を「日本中央交通株式会社」に改称。
2003 年	渋川営業所開設。
2012 年	本社屋完成。(現本社)
2011 年	GPS 最新動体管理システム「テレハイ」導入。
2016 年	キッズ・ジュニアタクシーサービスを導入。
2017 年	妊婦陣痛タクシーサービスを導入。
2020 年	富岡市デマンド運行「愛タク」運行開始。
2020 年	高崎・前橋・富岡地区で配車アプリ GO、タブレットナビゲーションシステムを事前導入。
2021 年	北関東地区で初のタクシー事前確定運賃導入。
2022 年	渋川地区で配車アプリ GO、及びタブレットナビゲーションシステムを事前導入。
2023 年	福祉限定介護タクシー（※11）認可取得。
2025 年	電気自動車（EV）タクシー 10 台を導入。配車アプリ Uber Taxi を導入。 自社専用の配車アプリ「くるくる」を導入。

(昭和 30 年代の上電タクシー本社（現前橋営業所）)



(2025 年 EV 車両である日産リーフを投入)



(画像は当社から提供)

※11 福祉限定タクシー：一般乗用旅客自動車運送業者であるタクシー事業者が、身体障がい者や要介護者等利用者を限定し、専用の車両にて乗降等に関する専門の資格を有する者が乗務して運行を行う事業。当社では今後、車両や運転手教育等の態勢を整備しサービスを拡充していく方針である。

2.2 業界動向

2.2.1 タクシー業界に対する法令及び国の施策等

(1) タクシーの台数規制等に関する法令の変遷

タクシー事業は「道路運送法」「タクシー業務適正化特別措置法」「タクシー適正化・活性化法」等の様々な法令上の規制を受けている。2002 年の道路運送法の改正により、タクシー事業の新規参入や台数規制及び運賃の上限等が原則自由化されるなど大幅な規制緩和がなされたが、その結果事業者数・車両数は増加し、タクシー業界内で運賃の引き下げを含む競争が激化することとなった。国はこの事態に対処するため、2009 年に「タクシー適正化・活性化法（特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法）」を制定し、業界に対する規制強化に転じた。現在はこの法令に基づき、国は供給過剰と認めた地域（特定地域、準特定地域）では、強制減車等の規制を行うことが可能となっている。（2025 年 6 月時点では当社の属する営業区域(交通圏)に対する特定地域・準特定地域の指定はない。）

(2) 働き方改革に関する問題（いわゆる 2024 年問題）

タクシー運転手は長時間労働・過重労働が指摘される職種である。国は働き方改革の観点から、労働基準法を改正し、2024 年 4 月より自動車運転手（トラック・バス・タクシー）に対するに時間外労働の上限時間（原則月 45 時間 年 360 時間 臨時的特別な事情がある場合でも年 960 時間）の設定を行った。また、これに併せて、自動車運転手の拘束時間・休息时间についての「改善基準告示（自動車運転手の労働時間等の改善のための基準（厚生労働大臣告示）」の見直しが行われ、下記図表 8 記載のとおり、自動車運転手の拘束時間・休息时间（「1 か月」及び「1 日、2 暦日」単位）に対する規制を定めている。

（図表 8：2024 年 4 月より適用されている改善基準告示の主な内容）

	2024年3月31日まで	2024年4月1以降
 1か月の拘束時間	【日勤】 299時間以内 【隔勤】 262時間以内※ ※地域的その他特別な事情がある場合、労使協定により270時間まで延長可能（年6回まで）	【日勤】 288時間以内 【隔勤】 262時間以内※
1日、2暦日の拘束時間	【日勤（1日）】 13時間以内 （上限16時間） 【日勤（2暦日）】 21時間以内※	【日勤（1日）】 13時間以内 （上限15時間、14時間超は週3回までが目安） 【隔勤（2暦日）】 22時間以内、かつ、2回の隔日勤務を平均し1回あたり21時間以内
1日、2暦日の休息期間	【日勤（1日）】 継続8時間以上 【日勤（2暦日）】 継続20時間以上	【日勤（1日）】 継続11時間与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない 【隔勤（2暦日）】 継続24時間与えるよう努めることを基本とし、22時間を下回らない

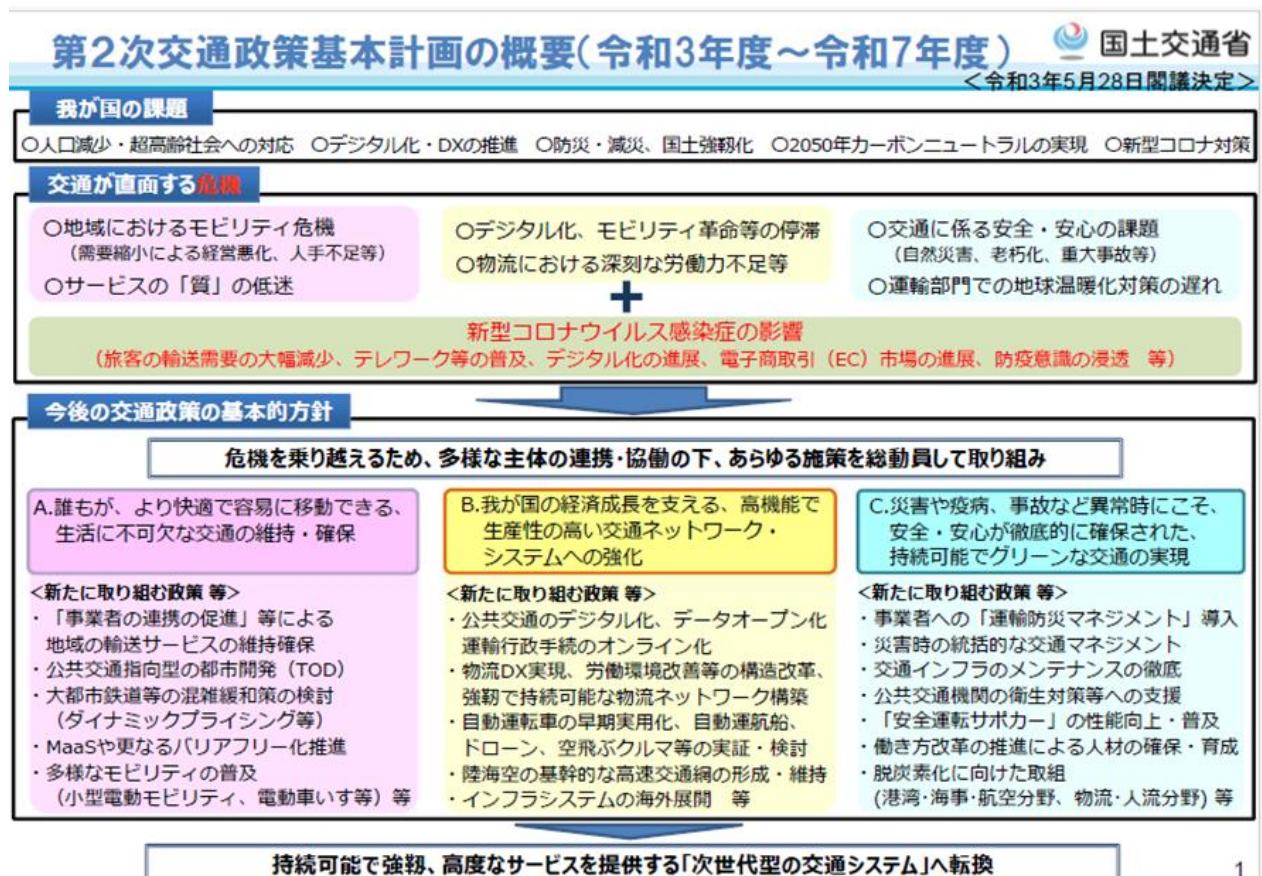
（厚生労働省H Pより引用）

(3) 交通政策基本計画について

政府では交通政策基本法に基づき、交通に関する施策の基本的な計画として、交通政策基本計画を定めている。この計画は当社の属するタクシー業界を含む交通に関する施策を総合的・計画的に定めた政府の計画であり、計画の実施により直面する経済社会面の大きな変化に的確に対応し、国民生活等を支える交通体系が構築されることを目的としている。現在は第二次交通政策基本計画(令和3年度～令和7年度)が展開されている(図表9参照)。計画の中では、今後の交通政策の基本的方針として以下の3つの方針が示されている。

- A：誰もが、より快適で容易に移動できる、生活に不可欠な交通の維持・確保。
(「地域の輸送サービスの維持確保」「多様なモビリティの普及」等)
- B：我が国の経済成長を支える、高機能で生産性の高い交通ネットワーク・システムの強化。
(「公共交通のデジタル化、データオープン化」「自動運転の早期実用化」等)
- C：災害や疫病、事故など異常時にこそ、安全・安心が徹底的に確保された、持続可能でクリーンな交通の実現。
(「運輸防災マネジメントの導入」「働き方改革の推進による人材の確保・育成」「脱炭素化」等)

(図表9：第2次交通政策基本政策の概要)



(国土交通省 HP より引用)

2.2.2 タクシーの市場規模・台数・運転手の推移（平均報酬・有効求人倍率等）について

タクシー事業の市場規模は 2022 年時点で、営業収入ベースではおよそ年間 1.2 兆円程度、輸送人員ベースでは年間 968 千人程度と推計されている。これはピーク時（1990 年）と比して、営業収入ベースでは 46.2%、輸送人員ベースでは 30.0%程度の実績となっている。前述 2.2.1 に記載した法規制等により、2009 年以降、車両数等の是正に向けた取り組みが行われてきたが、減少傾向は続いていた。そのような中、2019 年に発生したコロナ禍により、翌 2020 年の輸送人員は年間 738 千人（前年対比 57.3%）と更に急激に減少したため、歩合給を中心とするタクシー運転手の収入も大幅に低下した（データは（一社）全国ハイヤー・タクシー連合会公表資料より引用）。このためタクシー運転手の転職・退職が一気に進み、2023 年度末時点で、タクシー運転手（法人・個人合計）は 242.8 千人と 10 年前対比で 119 千人減少（減少率 32.9%）と大きく減少した。（データは国土交通省「数字で見る自動車 2025」参照）

この結果、現在のタクシー運転手の有効求人倍率は 3.99（2024 年 9 月時点 全国ベース）と同時期の全産業平均の 1.20 を大きく上回る水準となっている。タクシー運転手の平均年齢は、60.7 歳と全産業平均の 43.4 歳を大きく上回っている。年間労働時間は改善への取り組みにより全産業平均の 2,112 時間とほぼ同等の数値に改善されてきたものの、平均年収では 280 万円／年と全産業平均の 489 万円／年を大きく下回る状態が続いている（データは厚生労働省：「統計からみるハイヤー・タクシー運転手の仕事」より引用）。

このような就労環境である中、タクシーによる輸送需要は「少子化による人口減少」「都心部への人口の一極集中等」の引き続き減少懸念となる材料がある一方、「インバウンドによる外国人観光客の増加」や「高齢化社会の進展による地域の高齢者の日常の足」として、その需要が高まることも見込まれている。よってタクシー事業者にとっては、人員不足と地域の交通ニーズに対応していくことが当面の重要な課題と思われる。

2.2.3 人員不足問題への社会の対応（法令・技術面）

（1）外国人特定技能制度（法令面）

2024 年 3 月に外国人の国内在留資格となる特定技能制度の対象となる業種（特定技能 1 号 在留期間は最長 5 年）に自動車運転手（トラック・バス・タクシー）が追加された。これにより一定の条件のもとにタクシーの運転業務にも特定技能制度により外国人が従事することが可能となっている。

（2）ライドシェアリングの動き（法令面）

ライドシェアリングとはウェブサイトやモバイルサイトを介して専用の貸切車両を運転する運転手と乗客をマッチングさせるサービスである。我が国では道路運送法により、従来はこの行為は違法であったが、少子高齢化に伴う過疎地への対策として、過疎地等に設定した特区に限定した実証実験（京都府京丹後市）が 2016 年から開始されている。また国土交通省では 2024 年よりタクシーの台数不足の解消策の一環として、タクシー事業者の管理の下で地域の自家用車や一般ドライバーによる有償の運送サービスの提供を行える制度（自家用車活用事業：日本版ライドシェア）を開始し、大都市圏等地域を限定した形での運用を始めている。

（当社のある群馬県では、桐生市（東毛交通圏）にて、地域のタクシー車両の需給状況を踏まえ、2024 年 11 月より地元のタクシー会社による日本版ライドシェアが始まっている）

(3) 自動運転（ロボタクシー）への対応（技術面）

ロボタクシーとは運転手を必要とせず自動運転レベル4（※12）以上の完全な自動運転技術による無人走行を行うタクシーのことである。2024年12月時点では、海外ではGoogle系のWaymo(米国)社が市街地にて主に英国製、又は韓国製の車両を用いて導入をしている。そこでは課題はあるものの数百台規模の運営を行っている。我が国ではまだ実例は無いが2025年には同社が、東京においてタクシーアプリ「GO」や日本交通が提携して実証実験を行う旨の計画を発表しており、その動向は留意される。

（参考）自動運転に関し、路線バスに対しては、我が国でもレベル4自動運転サービスの実証実験が進められている。当社グループでは関係会社の日本中央バスが渋川地区にて運営している路線バスでの自動運転化が国土交通省の「自動運転社会実装推進事業」に採択され、その取り組みを始めている。

※12 レベル4：特定の条件下でドライバーの介入なしにシステムが全ての運転操作を担うレベル

2.3 企業理念、経営方針等

【企業理念】

企業理念
お客様に感謝
経営理念
安全・安心・迅速

なお、当社では、毎年漢字 1 字で社内の取組テーマを決定し、従業員に周知を行っている。

2025 年のテーマは「**起**」であり、従業員ひとりひとりが、自ら現状から何か動きを始めることを呼びかけている。

【運輸安全マネジメント体制に基づく、輸送の安全に関する基本的な方針】

当社では国土交通省の定める運輸安全マネジメント制度に基づき、社内で運輸安全マネジメント体制を整備し、以下の「方針」を定め、その方針に基づく管理を行い、結果の公表を行っている。

- (1) 社長（経営トップ）は、輸送の安全の確保が事業の根幹であると認識し、従業員に輸送の安全の確保が最も重要であることに意識を徹底させ、輸送の安全の確保に主導的な役割を果たす。
- (2) 安全マネジメントを確実に実施し、従業員が一丸となって業務を遂行することにより、常に輸送の安全性の向上に努める。
- (3) 輸送の安全に関する情報を積極的に公表します。

また、サステナビリティに関しては、自社で SDGs 宣言を行い、持続可能な開発目標に取り組んでいる。

(図表 10：当社の SDGs 宣言)



(画像は当社から提供)

2.4 事業活動

当社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。

【2.4.1 自然環境面（プラネタリーバウンダリー）】

【タクシー・バス事業部門】

（1）新型車両導入による省エネ・排ガス規制への取り組み

当社はタクシー車両を 238 台、路線バス車両を 6 台、貸切バス車両 9 台と多数の車両を保有している。それぞれ定期的に更新投資（概ね年間 30～40 台程度）を行っているが、今後は LPGHV や EV 等の環境に配慮した車両に更新し、省エネ及び GHG 削減に取り組んでいくことを検討している。なお、当社は現時点では、太陽光発電等の再生可能エネルギー設備の導入は行っていないが、導入した EV タクシーの稼働状況等を勘案しながら、必要に応じてタクシーの燃料としての太陽光発電設備を導入することも検討している。

車両に関する自然環境への問題としては、省エネ（GHG 排出削減）以外にも、NOx・PM 規制への対応が問題となるが、当社のタクシー車両は、全車ともポスト新長期規制（平成 21 年規制）、バスは全車ともポスト新長期規制（平成 28 年規制）対応の車両に代替済みであり、今後の代替時にもより最新の排ガス規制に対応した車両へ切り替えていき、大気汚染による健康被害の防止に取り組んでいく方針である。

（2）車両の運行管理による燃費向上・省エネへの取り組み

各車両にデジタルタコグラフを導入し、運転手による車両の運転状況の管理を行い、急発進・急停止等を把握・管理を実施し、運転手からの自動日報による報告でも運行状況の把握・管理を行い、燃料消費の削減及び GHG の排出削減を行っている。

（3）水資源の有効活用及び廃水・土壌汚染への取り組み

当社事業での主な水の使用は車両の洗車である。タクシー、及びバス車両の洗車は運転手による手洗いを基本としている。洗車に使用する水は主に地下水を利用している（井戸からの取水については県の条例に従って対応している）。また、洗車等で使用した廃水はそのまま下水路・排水溝へ放流しているが、当社では年一回の排水の水質検査を行っており、安全性や環境への影響の確認はされている。よって当社の事業から持続可能な自然環境に影響を及ぼす廃水・汚泥等が排出されることはない。

また、当社は近年、営業所等の新設等新たな土地開発等を伴う拠点の新設は行っていない。

（4）廃棄物・リサイクルに関する取り組み

当社事業での主な設備は自動車（タクシー・バス）であり、事業上で発生する主な廃棄物は、その車両本体及び廃オイル・廃タイヤ等となるが、車両については事業供用の後は中古車として転売するか、自動車リサイクル法に基づき廃車として処分している。また、廃タイヤ・廃オイルについては全量、産業廃棄物（廃プラスチック、廃油）として当社にて適切に保管の上、廃棄物処理業者に処分を委託して適正な処分を行っている。

【本社部門（全社共通）】

（5）本社等での省エネ・GHG 削減等への取り組み

前述のとおり、再生可能エネルギー設備については事業拠点の立地条件もあり、現時点では未導入である。本社事務所・営業所等の照明設備の LED 化や高効率の空調設備への代替等による電力の削減について今後取り組んでいく方針である。

(6) DX化による紙資源の廃棄削減への取り組み

前述のとおりタクシー車両での運転手の日報作成について、主要な営業所では既にメーターに連動した日報作成システムによる電子報告としており、今後は全営業所で導入をしていく予定である。この点での紙資源の削減は既に取り組み済みである。今後は請求書等発送管理・人事労務システム等についてのDX化を検討し、紙資源の削減とともに業務の効率化を図っていく方針である。

【2.4.2 社会面(個人のニーズ)】

(1) 「働きやすい職場認証制度」の認証取得への取り組み

(図表 11：左記制度の認証マーク)

当社は群馬県内に4か所の営業所を設置しているが、国土交通省の創設した「働きやすい職場認証制度（運転者職場環境良好度認証制度）」の二つ星を取得しており、職場環境にも配慮した事業運営を行っている。この認証制度では「①法令遵守（労働時間管理・健康診断）」「②労働時間・休息（拘束時間・休息時間の適正な管理）」「③心身の管理（ストレスチェック・健康指導の実施）」「④安心・安定（賃金体系・退職金制度）」「⑤多様な人材の確保・育成（女性・高齢者の活用、研修制度）」の5つの分野に関して、分野毎の様々な評価基準を確認していくことで認証を行っている。



(国土交通省 HP より引用)

* 当社は二つ星認定

(2) ワークライフバランス関連での取り組み

① 休日・休暇関連（育児・介護休業含む）での取り組み

a. 所定休日について

当社の従業員の職種は大きく、歩合制の乗務員（タクシー運転手）と固定給制の事務員等（本社、営業所の事務職員、配車係、及び整備士等）に分類される。当社はどちらの職種にも週休二日制を採用している。乗務員については所属長が前月に作成する休日割当表に従い、4勤2休（うち1日は明1休）での勤務体制をとっている（乗務員及び事務員のうち配車係には深夜勤務により日をまたぐ勤務もある）。事務員等についてはローテーションによる週休二日制をとっており、今後は土曜・日曜日の完全週休二日制の導入を目指している。

b. 有給休暇について

当社は勤続6か月以上の社員に対し、法令に沿って最大年20日の有給休暇を付与する制度としている。2024年度の休暇取得実績は、平均有給休暇取得率で61%であり、一人あたりの平均取得日数は5.8日である。なお、従業員全員が年5日の有給休暇を取得している。

c. 育児・介護休業について

育児・介護休業について、前年度の取得実績は1名（育児休業1名）である。

② 勤務時間関連（時間外勤務・拘束時間含む）での取り組み

当社の所定の就業時間は1か月を単位として、平均して週40時間を超えない範囲では、特定の日に8時

間を超えることできる変形の労働時間制（一か月単位の変形労働制）を設定し、乗務員や配車センターの職員の勤務体制に対応している。36協定の締結・届出を行い、全ての職種の職員が労働基準法の上限の範囲内での時間外勤務を行うことがある。運転手の労働時間に関しては、労働基準法に定める時間外勤務の上限（運転手は年間 960 時間）の他、拘束時間・休憩時間に関する厚生労働省の定める改善基準告示（2024 年 4 月改正施行）において定められている規定にも沿って運用している。当社ではこれら時間外勤務、拘束時間、休憩時間等に関しては法令に沿った運用が行われている。なお、2024 年度の当社従業員の月平均残業時間の実績は運転手が正社員 19 時間、非正規 12 時間で、事務職が正社員 28 時間、非正規が 5 時間である。当社では多様な就業ニーズに対応するため短時間勤務制度による従業員の採用等多様な働き方のニーズに対応した雇用を行っている。

③ 福利厚生関連での取り組み

当社は社会保険（健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険）の適用事業所として正社員、及び対象となる非正規の従業員の傷病・老齢・遺族に対する補償を法令に沿って行っている。

当社の従業員は歩合制による運転手の割合が多いこともあり、会社として退職金制度は採用していない。

当社では従業員の保養施設として、群馬県水上に保養所を所有し、従業員に提供している。

④ 従業員とのコミュニケーション・従業員エンゲージメント関連での取り組み

当社では社内でのコミュニケーションの活性化のため、前年より社員旅行を復活させている。タクシー事業の日常的な活動を継続するため、全社員合同による一斉実施は困難であるが、全 4 回に分け、希望者全員を対象に日帰りの社員旅行を実施し、業種柄日頃のコミュニケーションがとりづらい従業員間の交流の活性化を図っている。今後もこの取り組みを継続して行う方針である。

(3) 労働・交通安全環境の整備への取り組み

① 交通安全に関する「運輸安全マネジメント」への取り組み

当社は交通安全に関しては 2006 年に国土交通省が定めた「運輸安全マネジメント制度」に基づき「自社で輸送の安全に対する取り組みを推進し、自社で構築した安全管理体制を PDCA サイクルにより継続的に改善し、安全性の向上を図る取り組み」を行っている。当社は 200 台以上のタクシー車両を保有しているため、策定した計画等を運輸局に届出をしており、またその結果を当社の HP にて公表している。多数の車両を運行させていることから、毎年数件の人身事故・物損事故は発生しており、令和 6 年度の全社での「事故発生件数」は人身事故が 10 件、物損事故が 13 件である。但し、自動車事故報告規則第 2 条に定める事故(※13)は過去 3 年間で 0 件である。交通安全に関しては日常の運行管理の徹底の他、全車にドライブレコーダーを導入している。また、運転手の「思いやり運転活動」を奨励し、具体的な活動については、自社の HP での動画公開を行うなどで意識の醸成や周知を図っている。

※13：道路運送法及び道路運送車両法に基づき、国土交通省が定めた重大な自動車事故。発生した場合には事業者は 30 日以内に自動車事故報告書を国土交通大臣に提出する義務を負う。特に重大な事故が発生した場合には 24 時間以内においてできる限り速やかな報告が必要となる。

② 労働安全衛生（健康管理含む）への取り組み

従業員の定期健康診断（1 年に 1 回、深夜勤務を行う運転手等は 6 か月に 1 回）の受診率は 100%

である。健康診断受診結果の管理にも十分配慮しており、要再検査者に対する会社からの呼びかけも励行している。また、従業員に対する年 1 回のストレスチェックも実施している。

労働災害の発生については安全衛生委員会等によりヒヤリハット等の事例の共有などの労働安全衛生対策を図っている。これにより、過去数年間、労働災害は発生していなかったが、直近では 2 件発生しており、引き続き抑制に努めていく方針である。

また、当社ではタクシー運転手の職業病ともいわれる腰痛への対策として「健康増進法に基づく地元自治体の巡回指導」や「外部講師による社内で健康、運動に関する講習」等、運転手の健康へのサポート事業を随時実施している。また運転手の感染症罹患の防止のため、インフルエンザ予防接種の社内実施や接種費用の社内補助等も行っている。各営業所には血圧計を設置し、高齢者を中心に従業員の定期的な血圧測定を励行するなどの健康管理についても積極的に行っている。

受動喫煙対策に関して、タクシーの車内は「健康増進法施行令の改正（2020 年 4 月）」に基づき、全面禁煙とし、全車に空気清浄機を装備している。本社・営業所等の事務所では喫煙場所の設置（分煙）による従業員の受動喫煙対策も行っている。

(4) 雇用への取り組み

採用に関して、2024 年度以前の 3 年間での採用実績は概ね 50 名～60 名前後である（過去 3 年間の採用実績：51 名→ 57 名→ 64 名）。運転手の新規採用に関しては、最近は無経験者からの応募・採用が多いものの経験者の採用も行っている。従業員の平均勤続年数の 2025 年 3 月期の実績は男性、7.7 年・女性 4.8 年である。高齢者の雇用も多いため、高齢従業員の離退職の動向による変動はあるが、長期的な雇用が主体であり、安定的な雇用を目指している。

(5) 賃金への取り組み

① 乗務員

当社の乗務員の報酬制度は完全歩合制（賞与無し・最低保証あり）である。故に運転手本人の勤務時間や業務への取り組みによって大きく報酬は異なるため、単純に平均賃金との比較はできないが、地域の最高水準の報酬体系となっている。また会社としても顧客管理や新規アプリの導入等により従業員の手取りが増やすための施策をとっている。

② 事務員等

固定給制となる事務職員等については物価上昇、社会情勢を勘案して 2024 年度は 3%の賃上げを実施している。

(6) 教育・研修等への取り組み

当社ではタクシー運転手希望者に対して、二種免許を取得していない未経験者を採用した際には、免許取得のための自動車学校運転教習料金は当社負担としている。自動車学校通学に関しても、免許取得に要する教習時間数に対して、当社所定の時間給を支給している。さらに入社後の実地研修時（通常 10 日）には日額 7,000 円の手当を支給している。

当社では地域の歴史的建造物の魅力を伝えることができるタクシー運転手を養成して、観光ガイド付きプランを作り地域の観光分野を強化する取り組みを行っている。地域の古墳や歴史的建造物について文化財の専門家を招き、運転手に対する観光ガイド講習会を行っている。

当社では今後、運転手のマナー・CSの一層の向上のための研修・調査に取り組むとしている。

(7) 従業員へサポートの取り組み

その他当社では従業員をサポートするための取り組みとして以下のような取り組みを行っている。

① ICT 顧客管理システムによる支援

地域最大のタクシー事業者である当社は地域に多数の法人顧客を有している。それら固定顧客の顧客情報をシステム化し、効率的な顧客管理・スピーディな配車を可能とすることで運転手の売上向上を支援している。

② 防犯、及びカスタマーハラスメントへの対応

運転手に対するタクシー顧客からの暴力等の行動や不当な要求等に対処するため、タクシー車両は専用のタブレットに通信機能を持たせ、営業所が常にタクシー運転手の状況を把握し、通信ができる環境を整備している。またタクシー運転手を含む従業員に対して社内外でのハラスメントに対する相談窓口を設置・明示して、従業員の労働に関する悩みを相談できる体制を整備している。

(8) ダイバーシティへの取り組み

① 女性活躍推進に対する取り組み

当社では積極的に女性社員を活用し、2025年3月時点で55名の女性従業員を雇用している。うち、タクシー運転手の女性は48名である。従業員の女性割合は従業員総数で18.9%（55名／291名）、うちタクシー運転手は19.0%（48名／252名）である。なお、女性の管理職は0名である。

（新入社員採用における2024年度以前の3年間の女性比率の実績推移は17.6%→22.8%→15.2%である。）

当社は女性活躍推進に積極的に取り組み、国土交通省より「女性ドライバー応援企業」(※14)に認定されている。

※14「女性ドライバー応援企業」認定制度：国土交通省が2015年度にタクシードライバーでの女性活躍を推進する目的から、女性ドライバーの採用に向けた取り組みや子育て中の女性が働き続けることのできる環境整備を行っている事業者を支援・PRするために設定された認定制度。主に「雇用目標」「労働環境」「情報提供（外部への公表）」の3つの観点から認定を行っている。



(画像は当社から提供)

また、当社では次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画として令和 9 年 3 月までに以下の 3 点を目標に掲げて取り組んでいる。

1. 年次有給休暇に取得日数を一人当たり平均年 6 日以上にする。
2. 小学校入学以前までの子を持つ、社員の短時間勤務制度を導入する。
3. 所定外労働時間を削減するため、ノー残業デーを設定・実施する。
現在の月当たり残業時間 乗務職（正規）19 時間、乗務職（非正規）12 時間、
事務職（正規）28 時間、事務職（非正規） 5 時間

② 外国人の雇用に対する取り組み

当業界に関する外国人の雇用は、前述 2.2 に記載のとおり、2024 年 3 月に外国人の国内在留資格に関する特定技能制度の対象となる業種（特定技能 1 号 在留期間は最長 5 年）に自動車運転手（トラック・バス・タクシー）が追加されたため、同制度により外国人を運転手として雇用することが可能となっているが、当社では過去の雇用実績も踏まえ、現時点では外国人ドライバー採用に関する特段の取り組みは行っていない。

③ 高齢者雇用に関する取り組み

当社では改正高齢者雇用安定法への対応として、2019 年に定年年齢を 65 歳に引き上げ、更に 2024 年には 70 歳まで引き上げている。現在、規定に基づき、60 歳～65 歳の従業員が 51 名（うちタクシー乗務員 44 名）、65 歳～70 歳の従業員 26 名（同 24 名）70 歳以上の従業員 43 名（同 41 名）と多くの高齢者雇用を実践している。（65 歳以上の従業員比率は 25.2%）

④ 障がい者雇用に対する取り組み

当社では現在 7 名の障がい者を雇用しており、障害者雇用の促進等に関する法律で定める法定雇用率（2.5%）の雇用は充足している。雇用された従業員の方は運転手・配車係等当社の主要業務で活躍をしている。

（９）その他の取り組み

① 個人情報保護・情報漏洩防止への取り組み

当社では、地域に密着したサービスの展開にあたり、個人情報保護方針・情報セキュリティ体制の充実を図る方針である。

② BCP への取り組み(災害等発生時の対応)

当社では国土交通省が 2023 年に定めた運輸防災マネジメント指針に基づき地域の交通を担う企業として、「本社の設備・体制（建物、燃料・電源、連絡体制等）の強化」「ハザードマップの確認」「災害、感染症等発生時の運行体制の確保等」「地域・業界団体との連携」等を強化して行く方針である。

【2.4.3 社会経済面（人間の集団的ニーズ）】

当社はタクシーによる運送事業を通じて、地域交通への様々な貢献を行っている。

（1）公共交通機関のサービスが十分でない地域への交通サービスの提供への取り組み

当社では、地元行政と連携して、公共交通機関のサービスが十分でない地域での地域交通に対して、様々なサービスを実施している。（群馬県富岡市におけるデマンド型乗合タクシー事業、群馬県渋川市におけるコミュニティバス、デマンドバス事業 前述 2.1.1(2)記載のとおり）

（2）地域における多様な移動サービスの提供への取り組み

① 多様な交通サービスの提供

当社は地元である群馬県高崎市・前橋市等の市街地を中心に、多様なニーズに対するタクシーでのサービスを提供し、地域住民の移動に貢献している。（キッズ・ジュニアタクシーサービス・妊婦陣痛タクシーサービス・介護タクシーサービス及びユニバーサルデザイン車両の導入等（前述 2.1.3（1）③記載のとおり））

トヨタ ジャパンタクシー（レベル1）



トヨタハイエースウエルキャブ（レベル準 1）



（画像は当社から提供）

② 運転手の CS の向上

当社では渋川地区で運行している路線バスの運転手の着用する制帽を警察官や鉄道職員が使用するタイプの制帽からソフト帽に変更するなど服装について顧客が親しみやすいものへの変更も心掛けている。

タクシーの運転手には「思いやり運転」の励行を呼びかけ、優れた事例に対しては自社の HP で動画を公開するなどの取り組みを行い、社内での浸透を図っている。

運転手のマナー・CS の一層の向上のための研修・調査に関する取り組みに関しては前述 2.4.2（6）記載のとおり。

（3）地域の中小企業とのつながりへの取り組み（サプライチェーン）

前述「2.1.4 当社のサプライチェーン」に記載のとおり、当社は地場最大手のタクシー運転手として、地域の多数の中小企業者の振興に貢献している。

（4）地元の観光振興等に対する取り組み

当社では地域の歴史的建造物の魅力を伝えることができるタクシー運転手を養成して、観光ガイド付きプランを作り、地域の観光分野を強化する取り組みを行っている。地域の古墳や歴史的建造物について文化財の

専門家を招き、観光ガイド講習会を行っている。(2.1.3(1)③記載のとおり)

2025 年より地域振興の一環としてラッピングタクシーを復活している。前橋市を中心に群馬県をホームタウンとするサッカーチームである「ザスパクサツ群馬（J3）」や、前橋を舞台とするアニメ「前橋ウィッチーズ」など、地元に関連するコンテンツのラッピングタクシーの導入を行うことにより、地域の振興・活性化につながる取り組みを行っている。

(運転手への観光ガイド講習の光景)



(ラッピングタクシー：ザスパクサツ群馬)



(ラッピングタクシー：前橋ウィッチーズ)



(画像は当社から提供)

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 壤	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	その他旅客陸上運送業（4922）
ポジティブ・インパクト	移動手段、雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄
ネガティブ・インパクト	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

【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
教育	➤ 2.4.2(6) 教育・研修等への取り組み
移動手段	➤ 2.4.3(2) 地域における多様な移動サービスの提供への取り組み
雇用	➤ 2.4.2(4) 雇用への取り組み
賃金	➤ 2.4.2(5) 賃金への取り組み
零細・中小企業の繁栄	➤ 2.4.3(3) 地域の中小企業とのつながりへの取り組み ➤ 2.4.3(4) 地元の観光振興等に対する取り組み

■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
データプライバシー	➤ 2.4.2(9) その他の取り組み (①個人情報保護・情報漏洩防止への取り組み)
自然災害	➤ 2.4.2(9) その他の取り組み (②BCP への取り組み(災害等発生への対応))
健康および安全性	➤ 2.4.1(1) 新型車両導入による省エネ・排ガス規制への取り組み ➤ 2.4.2(1) 「働きやすい職場認証制度」の認証取得への取り組み ➤ 2.4.2(2) ワークライフバランス関連での取り組み (①休日・休暇関連（育児・介護休業含む）での取り組み) (②勤務時間関連（時間外勤務・拘束時間含む）での取り組み) (④従業員とのコミュニケーション・従業員エンゲージメント関連での取り組み) ➤ 2.4.2(3) 労働・交通安全環境の整備への取り組み
社会的保護	➤ 2.4.2(2) ワークライフバランス関連での取り組み (③福利厚生関連での取り組み)
気候の安定性	➤ 2.4.1(1) 新型車両導入による省エネ・排ガス規制への取り組み ➤ 2.4.1(2) 車両の運行管理による燃費向上・省エネへの取り組み ➤ 2.4.1(5) 本社等での省エネ・GHG 削減等への取り組み
大気	➤ 2.4.1(1) 新型車両導入による省エネ・排ガス規制への取り組み ➤ 2.4.1(2) 車両の運行管理による燃費向上・省エネへの取り組み
資源強度	➤ 2.4.1(1) 新型車両導入による省エネ・排ガス規制への取り組み ➤ 2.4.1(4) 廃棄物・リサイクルに関する取り組み
廃棄物	➤ 2.4.1(4) 廃棄物・リサイクルに関する取り組み ➤ 2.4.1(6) DX 化による紙資源の廃棄削減への取り組み

■ ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクトの両方

インパクト	特定しない理由
雇用（ポジティブ・インパクト） ジェンダー平等 （ネガティブ・インパクト）	➤ 2.4.2(8)ダイバーシティへの取り組み （①女性活躍推進に対する取り組み）
雇用（ポジティブ・インパクト） 年齢差別 （ネガティブ・インパクト）	➤ 2.4.2(8) ダイバーシティへの取り組み （③高齢者雇用に関する取り組み）
雇用（ポジティブ・インパクト） その他の社会的弱者 （ネガティブ・インパクト）	➤ 2.4.2(8) ダイバーシティへの取り組み （④障がい者雇用に対する取り組み）

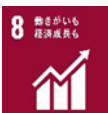
【特定しないインパクトと理由】

特定しないインパクト	特定しない理由
土壌（ネガティブ・インパクト）	➤ 汚泥、有害物質等土壌を汚染する物質は排出されていない。 ➤ 近時、当社で土地の造成を伴う開発行為は行っていない。
生物種、生息地 （ネガティブ・インパクト）	➤ 当社の事業活動及び事業から生じる排出物に関しては法令に従った対応をしており、直接、生態系を侵害するような事象は無い。

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

当社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。
なお設定した KPI のうち目標年に達したものについては再度の目標設定等を検討する。

【ポジティブ・インパクト】

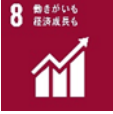
特定したインパクト	「教育」		
取組内容（インパクト内容）	教育・研修等への取り組み		
KPI	● CS・カスタマーハラスメントに対する運転手向けの研修を年 1 回開催する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ お客様へのサービス向上及び運転手へのカスタマーハラスメントが増加している環境下で、運転手の安全を守るため、車両面での整備の他に運転手に対する研修を定期的に行い、サービス品質の向上を図っていく。 ➢ CS 調査等の実施も検討する。 ➢ 現在行っている「思いやり運転活動」については引き続き継続・拡充していく。		
貢献する SDGs ターゲット	4.4	2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、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。	
	8.6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	

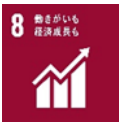
特定したインパクト	「移動手段」		
取組内容（インパクト内容）	地域における多様な移動サービスの提供への取り組み		
KPI	● ユニバーサルデザインタクシー車両を以下のとおり増加させる。 2025 年 6 月時点 3 台→2030 年 3 月末時点 30 台		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 地域公共交通機関として、地域のニーズを踏まえ様々な人たちが安全にタクシーを利用できる環境（人・車両・システム）を整備していく。 ➢ その一環として様々な人が利用しやすい車両であるユニバーサルデザインタクシー車両を増加させる。 ➢ 今後、福祉タクシーなど、更なるサービスの拡充を検討していく。		
貢献する SDGs ターゲット	9.1	全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。	 産業と技術革新の基盤をつくろう
	11.2	2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、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、全ての人々に、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。	 住み続けられるまちづくりを

【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	「データプライバシー」		
取組内容（インパクト内容）	個人情報保護・情報漏洩防止への取り組み		
KPI	● 個人情報の漏洩事象の発生を毎年 0 件に維持する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 地域を支える多様なサービスの拡充や、自社配車アプリ等の導入を踏まえ、個人情報保護体制を拡充する。 ➤ 個人情報保護法に基づく、個人情報保護体制を整備する。 ➤ セキュリティアクション等への取り組みにより情報漏洩対策を行う。		
貢献する SDGs ターゲット	9.1	全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。	 産業と技術革新の基盤をつくろう
	16.10	国内法規及び国際協定に従い、情報への公共アクセスを確保し、基本的自由を保障する。	 平和と公正をすべての人に

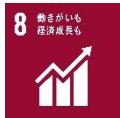
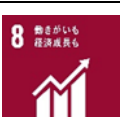
特定したインパクト	「自然災害」		
取組内容(インパクト内容)	BCPへの取り組み(災害等発生時への対応)		
KPI	● 2030 年未までに BCP に関する計画の策定、及び態勢の整備（定期的な訓練の実施等）を行う。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 中小企業庁の「事業継続力強化計画」、国土交通省の「運輸防災マネジメント指針」等を参考にして、現状を把握し対応に必要な項目を検討した計画書を策定する。 ➢ 上記で示した「対応に必要な項目」につき順次対処する。 ➢ 定期的な社内での周知・訓練を行う。 ➢ 必要に応じ地元の行政、業界団体との連携を検討する。		
貢献する SDGs ターゲット	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靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	

特定したインパクト	「健康および安全性」		
取組内容（インパクト内容）	ワークライフバランス関連での取り組み 休日・休暇関連（育児・介護休業含む）での取り組み		
KPI	● 有給休暇取得率を下記のとおり向上させる。 （2025 年 3 月期実績 61%→2030 年 3 月期目標 70%）		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 人事管理システムを活用した、休暇管理及び、経営者・管理職からの対象者への呼びかけを行い、有給休暇の取得率を政府が定める 70%以上とする。		
貢献する SDGs ターゲット	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	

特定したインパクト	「健康および安全性」		
取組内容（インパクト内容）	労働・交通安全環境の整備への取り組み		
KPI	① 毎期、国土交通省の「運輸安全マネジメント指針」に基づき、当社社内にて行っている運輸安全マネジメントを継続して運用し、そこで定めた当該事業年度の目標値（人身事故、物損事故）を下回る。 ② 毎期、国土交通省が定める「重大事故」の発生0件を継続する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 日々の安全運転教育・安全運転管理を計測して行う。 ➤ 運転手の特性も考慮したうえで、セーフティサポート機能のある車両を導入する。		
貢献する SDGs ターゲット	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、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	

特定したインパクト	「健康および安全性」「気候の安全性」「大気」「資源強度」		
取組内容（インパクト内容）	新型車両導入による省エネ・排ガス規制への取り組み 車両の運行管理による燃費向上・省エネへの取り組み 本社等での省エネ・GHG 削減等への取り組み		
KPI	① 環境配慮型車両（EV）を下記のとおり増加させる。 2025年3月時点 10台→2030年3月時点 30台 ② 本社・営業所の照明のLED化を2030年までに完了する。 （2025年6月時点は本社事務所対応済み）		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 車両の更新時にはEV、ハイブリッド車両を優先的に検討する。 ➤ エコ運転管理として、まずは営業所単位での原単位あたりの燃料消費量（GHGの削減）取り組む。 ➤ 本社・営業所の設備の更新（照明・空調等）には、省エネ効果の検討を行う。		
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。	
	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。	
	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靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。	

【ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクトの両方】

特定したインパクト	「雇用」（ポジティブ・インパクト） 「ジェンダー平等」【（ネガティブ・インパクト）】		
取組内容（インパクト内容）	➤ ダイバーシティへの取り組み（女性活躍推進に対する取り組み）		
KPI	① 2030 年 3 月期までに従業員の女性比率を 20%以上とする。 （2025 年 3 月末時点：18.9%） ② 2030 年 3 月期までに女性の管理職を 2 名以上登用する。 （2025 年 3 月末時点：0 名） ③ 2030 年 3 月期までに「えるぼし認定（3 ツ星）」を取得する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 女性を対象にした企業説明会、紹介制度、人材紹介会社等の活用などにより、性別にとらわれない採用を継続的に行い、従業員を増加させる。 ➤ 勤務体制や社内設備、防犯等女性の特性にあわせた勤務条件を整え、女性の採用、及び女性の平均勤続年数長期化を図る。 ➤ 女性の従業員に対しての管理者教育を充実させる。		
貢献する SDGs ターゲット	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	
	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。	

【特定したインパクトで KPI を設定しない理由】

特定したインパクト	KPI を設定しない理由
雇用 (ポジティブ・インパクト)	➤ 業界での台数規制等の動向と、雇用環境を勘案し雇用について数値目標を持った拡大への取り組みは行っていない。
賃金 (ポジティブ・インパクト)	➤ 当社は業界では、地場最大手企業であり、顧客基盤を有しており、また様々な取り組みを行うことより、その顧客基盤も維持されると見込まれることから、引き続き同業他社以上の賃金水準が維持されると見ている。
社会的保護 (ネガティブ・インパクト)	➤ 法令に沿った老齢、障害、遺族に対する補償制度は整えられている。 ➤ 非正規社員も積極的に正社員に採用している。
年齢差別 (ネガティブ・インパクト)	➤ 当社は法令に従い、高齢者の雇用確保に取り組んでいるが、社会情勢や事業の特性を踏まえ、数値目標をもった取り組みは行っていない。
その他の社会的弱者 (ネガティブ・インパクト)	➤ 法定雇用率を上回る障がい者雇用を既に行うなど、本項目については積極的に取り組んでいる。
零細・中小企業の繁栄 (ポジティブ・インパクト)	➤ 地場、最大手のタクシー会社として地域に根差した事業運営を十分に行っている。
廃棄物 (ネガティブ・インパクト)	➤ 自動車リサイクル法、及び産業廃棄物処理法に沿って適切に廃棄物処理がなされている。

5.サステナビリティ管理体制

当社では、本ファイナンスに取り組むにあたり、諸井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、諸井社長を最高責任者、中島事務長をプロジェクト・リーダーとし、KPI 毎に選任されたリーダーを中心として、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 諸井 昌代
(プロジェクト・リーダー)	事務長 中島 彰
(事務局)	主任 小山 剛
(KPI 推進リーダー)	設定した KPI ごとにリーダーを選任

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、当社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、当社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。当社は、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」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」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 岩本 任史

〒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