

埼玉県信用金庫が実施する ダイセーロジスティクス株式会社に対する 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、埼玉県信用金庫が実施するダイセーロジスティクス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 11 月 21 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

ダイセーロジスティクス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：埼玉縣信用金庫

評価者：埼玉縣信用金庫

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、埼玉縣信用金庫がダイセーロジスティクス株式会社（「ダイセーロジスティクス」）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、埼玉縣信用金庫による分析・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。埼玉縣信用金庫は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、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、埼玉縣信用金庫にそれを提示している。なお、埼玉縣信用金庫は本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を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。

埼玉縣信用金庫は、本ファイナンスを通じ、ダイセーロジスティクス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、ダイセーロジスティクス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。

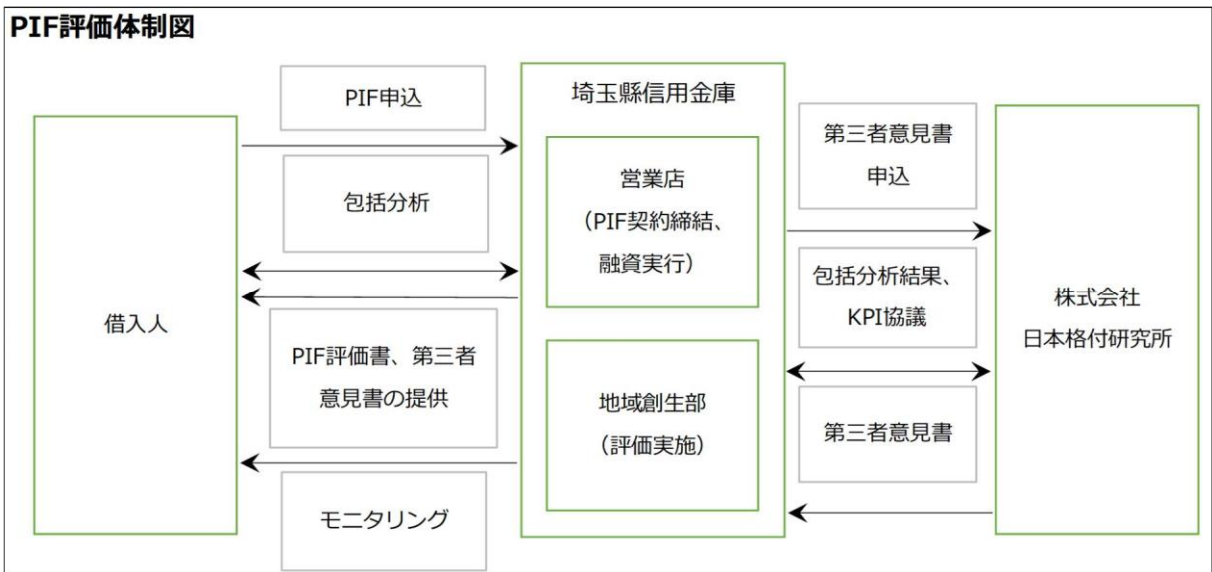
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、埼玉縣信用金庫が 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) 埼玉縣信用金庫は、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：埼玉縣信用金庫提供資料)

(2) 実施プロセスについて、埼玉縣信用金庫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、埼玉縣信用金庫内部の専門部署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、全て埼玉縣信用金庫が作成した評価書を通して埼玉縣信用金庫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、埼玉縣信用金庫が、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ダイセーロジスティクスから貸付人・評価者である埼玉縣信用金庫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

玉川 冬紀

玉川 冬紀

ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象企業：ダイセーロジスティクス株式会社



2025年11月21日

埼玉県信用金庫

埼玉縣信用金庫は、ダイセーロジスティクス株式会社（以下、「ダイセーロジスティクス」）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り、ダイセーロジスティクスの活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析にあたっては、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」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」に整合させたうえで、中小企業（※）に対するファイナンスに適用しています。

※ 中小企業とは、会社法の定義する大会社以外の企業をいいます。

目 次

1. 評価対象のファイナンスの概要	P2
2. 企業概要・事業活動	P2
2.1 基本情報	P2
2.2 沿革	P5
2.3 事業拠点	P10
2.4 組織体制	P16
2.5 企業理念・方針	P17
2.6 保有車両	P20
2.7 事業活動	P22
3. サステナビリティ活動	P27
4. 包括的インパクト分析	P54
5. 本ファイナンス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.....	P58
6. サステナビリティ管理体制	P63
7. モニタリング	P63
8. 総合評価	P63

本評価書におけるダイセーロジスティクスの各種データ基準日は、2025 年 3 月 31 日としております。

1. 評価対象のファイナンスの概要

企業名	ダイセーロジスティクス株式会社
借入金額	100 百万円
資金使途	長期事業資金
モニタリング実施時期	5 年

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

企業名	ダイセーロジスティクス株式会社
代表者名	代表取締役名誉会長 田中 孝一 代表取締役会長 永田 勝志 代表取締役社長 田浦 辰也
本社所在地	東京都文京区本駒込 5-28-7
創業年・設立年	1975 年
資本金	100 百万円
従業員数 (2025 年 3 月末現在)	829 名 (パート・アルバイト・嘱託社員・契約社員含む)
事業内容	貨物自動車運送事業 倉庫業
取得認証	ISO/IEC27001:2022 松伏ハブセンター, 杉戸第 2 ハブセンター
業許可免許	一般貨物自動車運送許可 倉庫業許可 第二種貨物利用運送業
加入団体	埼玉県トラック協会他各地のトラック協会 埼玉県倉庫協会 東京商工会議所

役員	代表取締役名誉会長	田中 孝一
	代表取締役会長	永田 勝志
	代表取締役社長	田浦 辰也
	専務取締役	池田 裕一
	専務取締役	深澤 健
	常務取締役	打越 健太郎
	常務取締役	松田 康夫
	常務取締役	田中 均
	取締役	鈴木 直樹
	取締役	上田 哲平
	取締役	宇都木 幸子
	執行役員	梅津 雅之
	執行役員	鈴木 崇嗣
	執行役員	村上 絵美
	執行役員	飯塚 隆司
	執行役員	鈴木 健二郎
	執行役員	岡野 理恵
国内グループ会社	ダイセーホールディングス株式会社	
	イズミ物流株式会社	
	株式会社グローバルエアカーゴ	
	株式会社 DX 研究所	
	株式会社メジャーサービスジャパン	
	ジェットエイト株式会社	
	箱根暁庵株式会社	
	パシフィックオーシャン株式会社	
	ヒタチ株式会社	
	ビジュアルテクノロジー株式会社	
	A-mobile 株式会社	
	大盛丸株式会社	
	Nova Shield 株式会社	
	ダイセー北海道株式会社	
	大宝レックス株式会社	
	株式会社ダイエックス中部	
	株式会社ダイセーセントレックス	
	ダイセーエブリー二十四株式会社	
	ダイセー整備株式会社	
	ダイセー倉庫運輸株式会社	

国内グループ会社	ダイセー物流株式会社 橋本毛織株式会社 美和流通株式会社 ダイセーSDC 株式会社 ダイセーフロンティア株式会社 株式会社ダイエックス東京 株式会社箱根湯本ホテル 箱根ベーカリー株式会社 株式会社日新トランスポート さざなみ南海リゾート株式会社 株式会社ダイエックス関西 ダイセー阿波急行株式会社 ダイセーエコロジー株式会社 株式会社ダイエックス中四国 ダイセー日研株式会社 株式会社ダイエックス九州 フーズアンドフーズ株式会社
海外グループ会社	【タイ】 JET8(Thailand)Co.,Ltd. DAISEI EVERY24(THAILAND)Co.,Ltd. 【カナダ】 JET8 Canada Inc., 【中国】 天津大盛運輸有限公司 【マレーシア】 PKT every24 Logistics Sdn.Bhd. 【インドネシア】 PT.DAISEI LOG INDONESIA 【ミャンマー】 JET8 Myanmar Co.,Ltd. 【バングラデッシュ】 JET8 Bangladesh Co.,Ltd. 【モンゴル】 Marco Polo Cargo Corporation 【ベトナム】 Daisei VEHO Works Co.,Ltd.

2.2 沿革

	会社の歴史	拠点・事業の歴史
1969年	・田中孝一氏がダイセーグループ創業	
1975年	・東京ダイセー株式会社（現ダイセーロジスティクス）を埼玉県草加市に設立、代表取締役社長に田中孝一氏が就任	
1976年	・ダイセー整備株式会社を設立（後に株式会社ダイセー五十二と合併）	
1978年		・北関東ダイセー株式会社を設立（後に株式会社ダイセー五十二へ社名変更） 【現茨城ハブセンター】
1981年		・神奈川ダイセー株式会社を設立（後に東京湾ダイセー株式会社と合併） 【現相模原ハブセンター】
1983年		・東京湾ダイセー株式会社を設立 【現千葉ハブセンター】
1984年	・ダイセー食品流通株式会社を設立 ・田中孝一氏が代表取締役会長へ就任 ・佐々木亨氏が代表取締役社長へ就任	・ダイセー株式会社を設立 【現駒込本社】 ・ダイセーシステム株式会社を設立、 【パン輸送事業】を開始 【現群馬ハブセンター】
1985年	・設立10周年を迎える	
1986年	・東京ダイセー株式会社が埼玉県北葛飾郡杉戸町へ本社移転 ・ダイセーエアーカーゴ株式会社を設立	・ダイセー株式会社駒込ビルが竣工（東京都文京区本駒込） 【現駒込本社】 ・武蔵野支店開設 【現武蔵野ハブセンター】
1988年	・ダイセー食品流通株式会社、名古屋ダイセー株式会社、ダイセーエアーカーゴ株式会社を米国フェデラルエクスプレスに売却 ・ダイセーグループ（当時ダイセー株式会社）と米国フェデラルエクスプレスが資本業務提携	

	会社の歴史	拠点・事業の歴史
1989 年	・田中健恵氏（※田中定由氏）が代表取締役社長に就任 ※改名のため同一人物	
1990年		・東京ダイセー株式会社が駒込ビルへ本社移転（東京都文京区本駒込） 【現駒込本社】
1991 年	・関東 6 社（東京ダイセー株式会社、株式会社ダイセー五十二、神奈川ダイセー株式会社、東京湾ダイセー株式会社、ダイセー株式会社、ダイセーシステム株式会社）を合併、ダイセーロジスティクス株式会社へ社名変更	・合併に伴い、より広範囲で効率的な事業が可能となりパン輸送事業が本格化
1993年		・大宮ハブセンターにて【菓子共同配送事業】を開始
1995年	・設立20周年を迎える	・福島ハブセンターを移転（福島県二本松市） ・古河スーパーハブセンターを移転（茨城県古河市）
1996年	・田中孝一氏が代表取締役社長に就任	
1997年		・杉戸スーパーハブセンターが竣工（埼玉県北葛飾郡杉戸町）
2000 年	・古河スーパーハブセンターにて ISO9002 認証取得	・ダイセーハブアンドスポークス株式会社設立、本社が竣工（埼玉県北葛飾郡杉戸町）、【3PL事業】を開始 【現杉戸第2ハブセンター】 ・杉戸第3ハブセンターが開設（埼玉県北葛飾郡杉戸町） ・千葉ハブセンターが移転（千葉県千葉市） ・八千代第2ハブセンターが開設（千葉県八千代市） 【現八千代ハブセンター】
2001年		・杉戸第4ハブセンターが開設（埼玉県北葛飾郡杉戸町）

	会社の歴史	拠点・事業の歴史
2002 年	・永田勝志氏が代表取締役社長に就任 ・株式会社ヒタチ（現ヒタチ株式会社）を買収、子会社化 ・古河スーパーハブセンターにて ISO9001(2000 年度版)認証取得	・八千代スーパーハブセンターが竣工（千葉県八千代市）
2003年		・境町ハブセンターが開設（茨城県猿島郡境町）
2005年	・設立30周年を迎える	
2006年	・軽貨急配株式会社（現株式会社Q配サービス）と業務提携	
2008年		・岩槻ハブセンターが開設（埼玉県さいたま市）
2009年		・杉戸 R&D センターが竣工（埼玉県北葛飾郡杉戸町）
2010年	・イズミ物流株式会社の株式買収開始	・新座ハブセンターを開設（埼玉県新座市） ・松戸ハブセンターを開設（千葉県松戸市）
2011年	・阿波急行運輸株式会社（現ダイセー阿波急行株式会社）を買収、子会社化	・YG/SL 茨城ハブセンターを開設（茨城県古河市） ・大阪ハブセンターを開設（大阪府高槻市） 【現関西ハブセンター】
2012 年	・永田勝志氏が代表取締役会長に就任 ・田浦辰也氏が取締役社長に就任	・いわきハブセンターを開設（福島県いわき市）
2013 年		・ダイセーハブアンドスポークス株式会社を合併 【現杉戸第2ハブセンター】 ・横浜ハブセンターを移転（神奈川県横浜市）

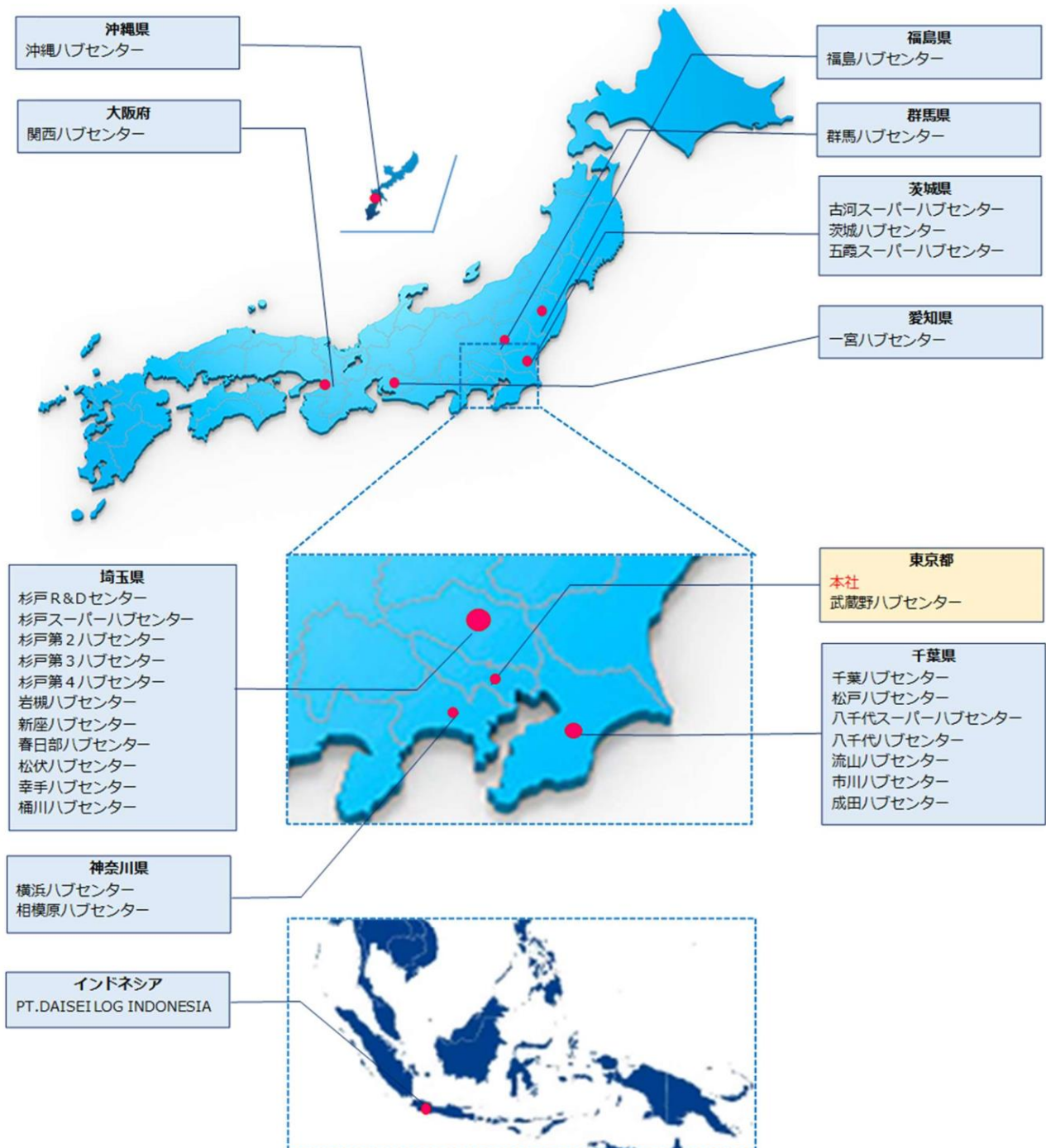
	会社の歴史	拠点・事業の歴史
2014年		・丸井倉庫株式会社を合併（埼玉県桶川市） 【現桶川ハブセンター】 ・大手アパレル業者と直接取引開始、 【アパレル事業】を開始 ・春日部ハブセンター第1倉庫が竣工（埼玉県春日部市） 【現春日部ハブセンター1号棟】 ・PT.DAISEI LOG INDONESIA を設立（ジャカルタ）
2015年	・設立40周年を迎える	
2016年		・相模原ハブセンターを移転（神奈川県相模原市） ・中川ハブセンター・中部セントレアハブセンターを開設（愛知県） ・野田ハブセンターが開設（千葉県野田市） ・春日部ハブセンター第2倉庫が竣工（埼玉県春日部市） 【現春日部ハブセンター2号棟】
2017年		・新座ハブセンターを移転（埼玉県新座市） ・大阪ハブセンターを移転、関西ハブセンターに名称変更（大阪府高槻市）
2018年	・株式会社総合電子計算センター（現ダイセーSDC株式会社）を買収、子会社化	・春日部ハブセンター第3倉庫が開設（埼玉県春日部市）
2019年		・沖縄ハブセンターを開設（沖縄県豊見城市） ・幸手ハブセンターを開設（埼玉県幸手市） ・群馬ハブセンター倉庫が竣工（群馬県佐波郡玉村町）
2020年	・イズミ物流株式会社の株式100%取得、完全子会社化	・松伏ハブセンターを開設（埼玉県北葛飾郡松伏町） ・境町ハブセンターを売却

	会社の歴史	拠点・事業の歴史
2021年	- 働きやすい職場認定制度一つ星を取得 - 松伏ハブセンターにてISO27001認証を取得	
2022年	杉戸第2ハブセンターにてISO27001認証を取得	流山ハブセンターを開設（千葉県流山市） 市川ハブセンターを開設（千葉県市川市） 関西ハブセンターを移転（大阪府高槻市）
2023年	有限会社美和流通（現美和流通株式会社）を買収、子会社化	五霞スーパーハブセンターが竣工（茨城県五霞町）
2024年	働きやすい職場認証制度二つ星を取得	一宮ハブセンターを開設（愛知県一宮市） 成田ハブセンターを開設（千葉県成田市）、【半導体物流事業】を開始
2025年	設立50周年を迎える	

2.3 事業拠点

ダイセーロジスティクスの事業拠点は以下の通りである。関東を中心とした国内 30 ヶ所、海外 1 ヶ所の拠点を有。各拠点の特性を活かし、荷物や顧客の販売・物流戦略に合致した様々な物流システムを提供することで日本全国各地へ安全かつ確実に輸送することが可能となる。

<図 1 事業拠点>



(同社資料を基に埼玉縣信用金庫作成)

<各拠点の概要>

No	拠点名	主要事業	
	住所	倉庫面積	機能
1	本社	本部（間接部門）	
	東京都文京区本駒込 5-28-7	—	—
2	Daisei Research & Development Center （杉戸 R&D センター）	本部（安全管理部門・IT システム部門）	
	埼玉県北葛飾郡杉戸町本郷 528-1	—	—
3	杉戸スーパーハブセンター	菓子共同配送・3PL	
	埼玉県北葛飾郡杉戸町本郷 663-1	4,172 坪	ドライ
4	杉戸第 2 ハブセンター	3PL	
	埼玉県北葛飾郡杉戸町本郷 550-1	2,256 坪	ドライ
5	杉戸第 3 ハブセンター	その他	
	埼玉県北葛飾郡杉戸町本郷 530-1	416 坪	冷蔵,冷凍
6	杉戸第 4 ハブセンターNo.4 倉庫	菓子共同配送	
	埼玉県北葛飾郡杉戸町本郷 445-1	1,906 坪	輸送,ドライ,定温
	杉戸第 4 ハブセンターNo.5 倉庫	菓子共同配送	
	埼玉県北葛飾郡杉戸町本郷 528-1	1,279 坪	輸送,ドライ,定温
7	岩槻ハブセンター	その他	
	埼玉県さいたま市岩槻区柏崎 528-1	522 坪	冷蔵,冷凍
8	新座ハブセンター	食品輸送	
	埼玉県新座市大和田 2-1-60	—	輸送
9	春日部ハブセンター1 号棟	アパレル物流	
	埼玉県春日部市下柳 1400	4,288 坪	輸送,ドライ
	春日部ハブセンター2 号棟	アパレル物流	
	埼玉県春日部市下柳 1464-1	2,820 坪	輸送,ドライ
10	松伏ハブセンター	アパレル物流	
	埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸 608-5 松伏ロジスティクスセンター内	—	ドライ

No	拠点名	主要事業	
	住所	倉庫面積	機能
11	幸手ハブセンター	3PL	
	埼玉県幸手市神扇 1284-2	2,950 坪	ドライ,冷蔵,冷凍
12	桶川ハブセンター	米保管	
	埼玉県桶川市川田谷 7425-1	794 坪	ドライ,定温
13	武蔵野ハブセンター	食品輸送	
	東京都東村山市恩多町 5-34	—	輸送
14	横浜ハブセンター	食品輸送	
	神奈川県横浜市戸塚区上矢部町 2040-12	140 坪	輸送,ドライ
15	相模原ハブセンター	菓子共同配送	
	神奈川県相模原市中央区田名 3700-3 ロジポート 相模原 1N2	1,308 坪	輸送,ドライ,定温
16	千葉ハブセンター	食品輸送	
	千葉県千葉市美浜区新港 88	—	輸送
17	松戸ハブセンター	食品輸送	
	千葉県松戸市栄町西 4-1170	96 坪	輸送,ドライ
18	八千代スーパーハブセンター	その他	
	千葉県八千代市上高野 1355	5,000 坪	ドライ
19	八千代ハブセンター	食品輸送	
	千葉県八千代市上高野 1355-25	—	輸送
20	流山ハブセンター	アパレル物流	
	千葉県流山市森のロジスティクスパーク 1-383- 1DPL 流山 IV D 区画 4 階	—	輸送
21	市川ハブセンター	アパレル物流	
	千葉県市川市塩浜 1-12MFLP 市川塩浜 II	—	輸送
22	成田ハブセンター	半導体物流	
	千葉県成田市南三里塚 78-9	—	ドライ
23	群馬ハブセンター	食品輸送	
	群馬県佐波郡玉村町川井 2110	910 坪	輸送,ドライ,冷蔵, 冷凍

No	拠点名	主要事業	
	住所	倉庫面積	機能
24	古河スーパーハブセンター	その他	
	茨城県古河市大山 1767-1	5,332 坪	ドライ
25	茨城ハブセンター	食品輸送	
	茨城県古河市茶屋新田 22-4	480 坪	輸送,ドライ
26	五霞スーパーハブセンター	その他	
	茨城県猿島郡五霞町大字幸主字川原 672	5,510 坪	ドライ
27	福島ハブセンター	食品輸送	
	福島県二本松市赤井沢 93-2	200 坪	輸送,ドライ
28	一宮ハブセンター	菓子共同配送	
	愛知県一宮市萩原町林野字鷺宮 8-1 T-LOGI 一宮 4F	1,678 坪	輸送,ドライ,定温
29	関西ハブセンター	菓子共同配送	
	大阪府高槻市辻子 3-25-1 プロフィットマート高槻Ⅱ	2,369 坪	輸送,ドライ,定温
30	沖縄ハブセンター	スポット輸送	
	沖縄県豊見城市豊崎 3-26 琉球通運航空本社 1 階	—	輸送
31	PT.DAISEI LOG INDONESIA	食品輸送	
	Ruko Wisteria Lantai 1JL.Panglima Polim Raya No.7A Kebayoran Baru Jakarta Selatan	206 坪	輸送,ドライ

<各拠点外観>

本社



杉戸 R&D センター



杉戸スーパーハブセンター



杉戸第2ハブセンター



杉戸第3ハブセンター



杉戸第4ハブセンターNo.4 倉庫



杉戸第4ハブセンターNo.5 倉庫



岩槻ハブセンター



新座ハブセンター



春日部ハブセンター1号棟



春日部ハブセンター2号棟



松伏ハブセンター



幸手ハブセンター



桶川ハブセンター



武蔵野ハブセンター



横浜ハブセンター



相模原ハブセンター



千葉ハブセンター



松戸ハブセンター



八千代スーパーハブセンター



八千代ハブセンター



流山ハブセンター



市川ハブセンター



成田ハブセンター



群馬ハブセンター



古河スーパーハブセンター



茨城ハブセンター



五霞スーパーハブセンター



福島ハブセンター



一宮ハブセンター



関西ハブセンター



沖縄ハブセンター



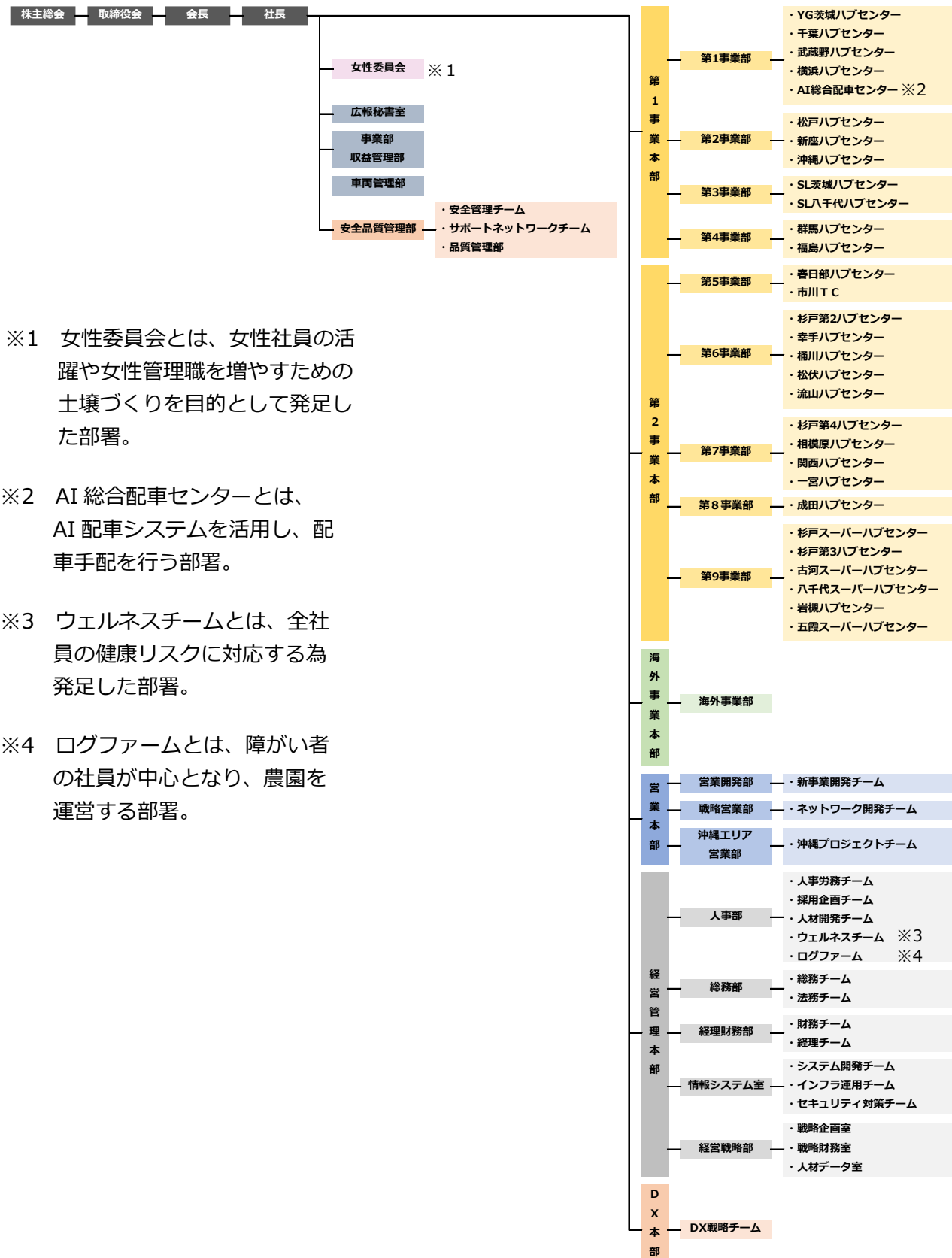
PT.DAISEI LOG INDONESIA



(写真:同社資料より)

2.4 組織体制

<図 2 組織図>



- ※1 女性委員会とは、女性社員の活躍や女性管理職を増やすための土壌づくりを目的として発足した部署。
- ※2 AI 総合配車センターとは、AI 配車システムを活用し、配車手配を行う部署。
- ※3 ウェルネスチームとは、全社員の健康リスクに対応する為発足した部署。
- ※4 ログファームとは、障がい者の社員が中心となり、農園を運営する部署。

(同社ウェブサイトを基に埼玉縣信用金庫作成)

2.5 企業理念・方針

■企業理念

ダイセーロジスティクスでは一緒に働く仲間を、同じ志を持ってダイセーという船に乗る乗組員という意味で Crew と呼んでいる。同社の企業理念には、Crew 一人ひとりの仕事内容、能力、知識は異なっているけれども与えられた仕事やポジションで、一生懸命自分ができる限りのベストを尽くすことによって、自律的に仕事をすることができ、多様な考えが生まれるというメッセージが込められている。企業理念の実現を図るための3つのキーワードを Crew 全体で共有し、顧客や社員とその家族、地域社会、企業活動に関わる全ての人に貢献することを目指している。

<図3 企業理念と3つのキーワード>



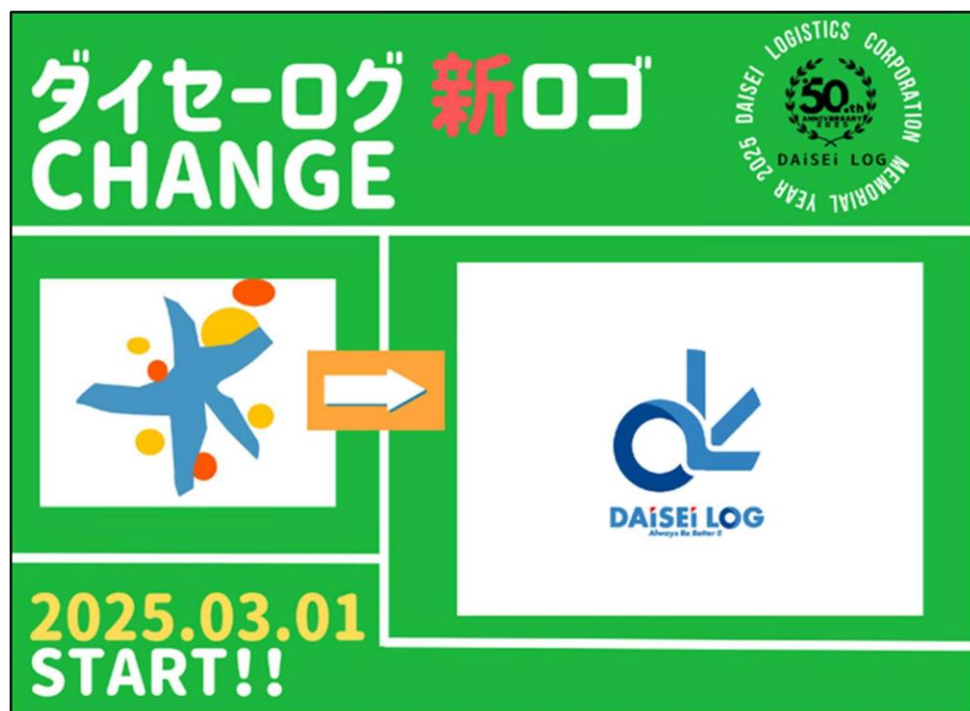
(同社ウェブサイトを基に埼玉縣信用金庫作成)

■ ロゴマーク

ダイセーロジスティクスは2025年4月3日に創立50周年を迎えるにあたり、2025年3月1日付で企業ロゴマークをリニューアルした。

頭文字の「D」、「L」を組み合わせ、企業理念である「Always be better!!」をコンセプトに、「50年の歴史を持つ企業としての信頼」と「さらなる成長」を象徴している。道路やジャンクションをイメージし、未来志向やポジティブさといった意味から、向かって右上に延びる縁起の良い道路を加え、中心から5方向に延びる道路を描き、配色は同社のコーポレートカラーである青系を基調としている。

<図4 ロゴリニューアル>



(同社ウェブサイトより)

■ 安全衛生基本方針

ダイセーロジスティクスは、安全衛生基本方針を毎年、制定している。安全衛生基本方針を基に、安全は全ての事項に優先し、社員の健康促進と適切な職場環境を保持することを目的として策定している。なお、以下の安全衛生基本方針は 2025 年 1 月 1 日～2025 年 12 月 31 日策定分となる。

安全衛生基本方針

「安全健康第一」の精神に基づき、安全確保と健康保持を最優先とする

— 安全基本方針 —

- 全 Crew が一体となって、安全の確保と安全性の向上に務めるように主導すると同時に、安全で快適な現場環境づくりを目指す
- 全ての事に対し安全を第一に考え、PDCA サイクルを継続的に実施し、全ての事故の撲滅を目指す
- 輸送及び荷役作業の安全に関する計画策定・実施・改善を確実に実施する体制を確立し、情報の共有化を図り事故の防止に努める

— 安全施策 —

- 関係法令等に定められたことを厳守する
- 安全方針を達成するために体制の維持・改善を図る
- 日常的な整備・点検・点呼を徹底し、事故防止に努める
- 内部監査を定期的の実施し、必要な改善等を確実に実施する

— 衛生基本方針 —

- 健康な心身と職場衛生を第一とし、全 Crew が能力を発揮できる快適な職場環境を目指す
- 健康障害を防止するため衛生管理体制の充実をはかり、Crew の健康確保を推進する
- 衛生教育および啓発活動を実施し、衛生に対する意識の向上を目指す

— 衛生施策 —

- 衛生方針達成のため関係法令に基づいて体制の確立・維持・改善に努める
- 安全衛生委員会の定期的な実施を行い、健康課題の把握・改善を行う
- 健康診断や特定検診の受診勧奨を行い、健康診断・特定保健指導実施率の向上に努める

2.6 保有車両

ダイセーロジスティクスは、以下の通り、小型車から大型車、常温からマイナス 25 度まで対応を可能とするドライ車・冷蔵車・冷凍車、荷積みや積み下ろしの作業効率を上げるウイング車やゲート車といった幅広い車両タイプを保有し、顧客の様々なニーズに応えている。積荷に応じて多種多様な車両から適切に選択することは、効率的かつ安全な荷物の輸送につながっている。

<保有車両一覧（2025 年 3 月末現在）合計 318 台>

車種	台数
大型ドライウイング	37
大型ドライバン	2
大型冷蔵冷凍ウイング	26
大型冷蔵冷凍バン	46
冷蔵冷凍セミトレーラー	2
バンセミトレーラー	1
トラクタ	4
増トン冷蔵冷凍ウイング	1
増トン冷蔵冷凍バン	3
4t 冷蔵冷凍ウイング	22
4t 冷蔵冷凍バン	101
4t ドライウイング	12
4t ドライバン	2
3t 冷蔵冷凍バン	31
3t ドライバン	2
2t 冷蔵冷凍ウイング	2
2t 冷蔵冷凍バン	7
2t ドライバン	5
1t 冷蔵冷凍バン	4
1t ドライバン	5
軽バン	1
EV ドライバン	2

<保有車両（一例）>



新ロゴ車両
(三菱ふそう 2.0 eCanter)



いすゞ1tトラック



トヨタハイエース



いすゞ2tトラック



いすゞ2tトラック
(ピンクロゴ※)



いすゞ2tバン



日野2tバン



三菱2tトラック
(ピンクロゴ※)



いすゞ3tバン



日野3tバン



三菱3tバン



いすゞ4tウィング



いすゞ4tバン



三菱4tトラック
(ピンクロゴ※)



三菱4tバン



日野4tウィング



日野4tバン



いすゞトラクタ



ボルボトラクタ



いすゞ大型ウィング



いすゞ大型バン



日野大型ウィング



日野大型バン



三菱大型ウィング



三菱大型バン



UD 大型ウィング



UD 大型バン

※女性ドライバーが乗りやすく、受け入れやすい車両としてピンクロゴを使用

(写真:同社資料より)

2.7 事業活動

ダイセーロジスティクスは、2025年4月で創業50周年を迎えた一般貨物運送事業、倉庫事業を行う企業である。1975年に現ダイセーロジスティクスである東京ダイセーを埼玉県草加市に設立、1991年に東京ダイセー株式会社、株式会社ダイセー五十二、神奈川ダイセー株式会社、東京湾ダイセー株式会社、ダイセー株式会社、ダイセーシステム株式会社の関東に存した6社が合併し、会社名をダイセーロジスティクスに変更、現在に至る。東京・神奈川・千葉・埼玉・茨城・群馬・福島・愛知・大阪・沖縄・インドネシアに拠点を設け、特に関東を中心に多数の倉庫を保有している。豊富な車両や冷蔵から定温管理も可能な倉庫を保有することにより取扱い製品は、アパレル製品、食料品、菓子類、梱包資材など多岐にわたる。グループ会社を含む広域なネットワーク、AI自動配車システムや倉庫管理システムといったITを活用した物流システム、保管・在庫管理・ピッキング・輸送と一貫した物流サービスが強みであり、顧客の調達・生産・販売・物流などの供給活動を効率的につなぐ役割を担っている。以下、同社事業内容の特長や物流DXの取組を記述する。

■ 食品輸送事業

食品製造会社からの依頼を受け、工場から工場への資材輸送やスーパーマーケット、コンビニエンスストアへの円滑な個別配送を行っている。同社では、最新のAI配車システムの導入や食品業界に長けた専門的な人材をドライバー、倉庫管理担当に配置することで、クリスマスなど繁忙期にも適切な配車手配や欠品防止、商品の温度・賞味期限の管理徹底を実現し、食品輸送に求められる正確で安心・安全な輸送を顧客に提供している。

<食品輸送ロゴ>



(同社資料より)

<図5 食品輸送事業の輸送製品一例>



(同社ウェブサイトより)

■ アパレル物流事業

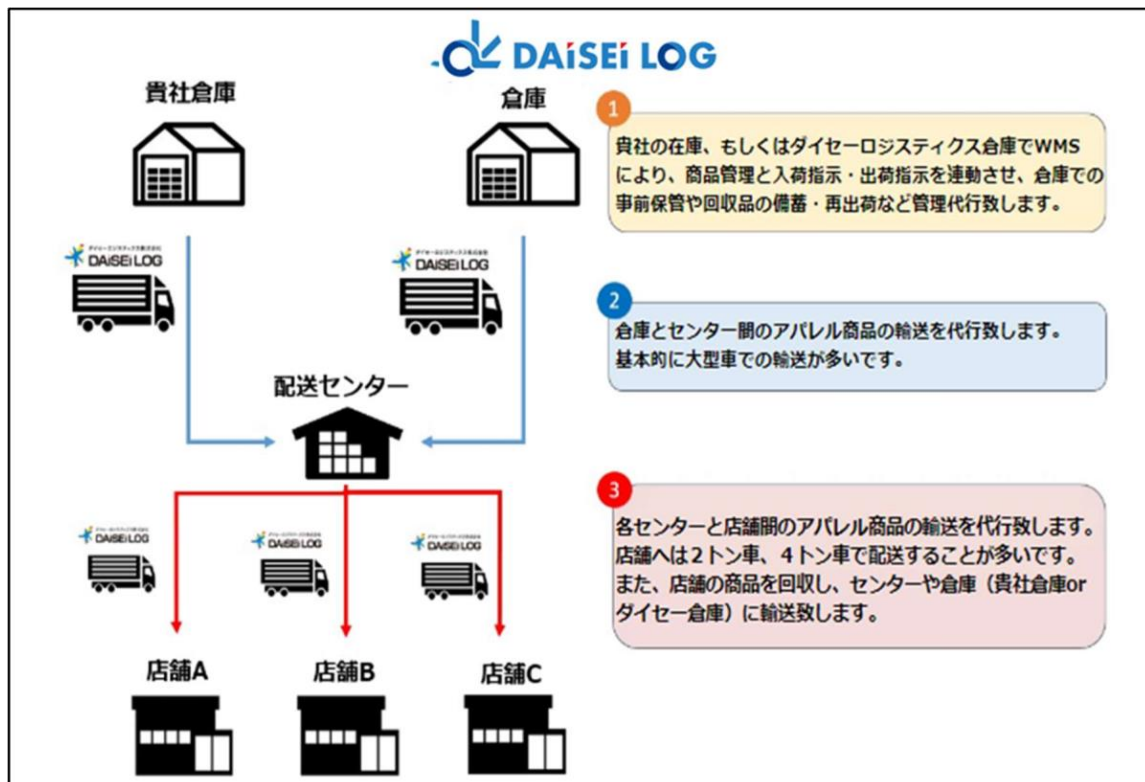
主に大手アパレルメーカーの商品保管から各店舗への配送まで一貫した物流サービスを提供している。アパレル物流は、デザインだけでなく、色やサイズによる多品種化や、繁忙期と閑散期の差が大きいといった独特な商品管理が必要になる。商品事前保管や回収品の備蓄、再出荷などの倉庫管理全般作業を同社の倉庫システムを活用して代行することで、顧客の生産性向上やコスト削減にもつながっている。また、商品保管、在庫管理のみや輸送代行のみなど部分的な物流サービスの提供も可能であり、顧客の商品特性やロット数、季節要因などに合った最適な物流プランを提供している。

<アパレル物流ロゴ>



(同社資料より)

<図 6 アパレル物流事業イメージ>



(同社ウェブサイトより)

■菓子共同配送事業

40 社以上にもなる菓子メーカーの商品（米菓、スナック、飴など）を物流拠点に集約し、顧客の物流センターや卸、菓子問屋に届けている。菓子製品の輸送には共同配送を活用、共同配送拠点は4 拠点（関東2 拠点、関西1 拠点、中部1 拠点）あり、主要都市を網羅している。菓子製品は梱包体積が大きい場合高コストになるケースが多いが共同配送であれば、複数の顧客の荷物を混載して配送するため、小ロットからでも低価格で効率的に配送することが可能になる。また、一般貨物と菓子製品を混載して配送すると、商品同士がぶつかり商品を傷つけてしまうリスクはあるが、同社は100 種類以上にも及ぶ商品群を日常的に取り扱っているため、汚れや傷をつけないだけでなく、納品時間から賞味期限の管理に至るまで、常に高いレベルで安定した配送を可能にしている。

<共同配送ロゴ>



(同社資料より)

<図 7 菓子輸送事業の輸送製品一例>



(同社ウェブサイトより)

■ 3PL 事業

3PL とは、Third Party Logistics の略で、企業の物流機能を外部の専門業者（第三者）に委託することをいう。商品のジャンルに関わらず、物流において必ず必要となる受発注・入庫作業・保管・在庫管理・流通加工・出荷業務・伝票発行業務・返品業務を同社が持つ倉庫や車両、各種システムを活用して代行することにより、顧客の生産性向上、物流コストを含む費用の抑制、急な受注増や繁忙期の出荷滞留の減少に伴う、機会損失の低減などに貢献している。

<3PL ロゴ>



(同社資料より)

■ 半導体物流事業

半導体物流事業の業務内容は、入在庫管理といった基本的な倉庫業務と同様となるが、製品特性から、絶対にエラーを発生させないための厳密なルールがあることが、他の倉庫業務との違いである。同社では、振動や衝撃に配慮した梱包、静電気対策、温度管理などを徹底した精密機器向けの倉庫を運営することで、高い物流品質を維持している。今後は半導体物流拠点や設備の増設を進めることで品質の維持と生産性向上の両立に取り組んでいく方針である。

<半導体物流ロゴ>



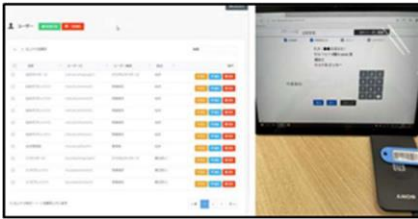
(同社資料より)

■ 物流 DX の取組

ダイセーロジスティクスでは、物流業界の時間外労働上限規制や恒常的なドライバー不足などビジネス環境の変化に対応しつつ、顧客満足度の向上、従業員が働きやすい職場環境にするため、物流 DX 推進している。以下、当社の物流 DX の取組一例を記述する。

AI 自動配車システム	過去の受注データや在庫管理データから顧客毎の配送業務量を AI が予測し、予測結果を基に配車、配送計画を立案するシステム。予測された配送業務量は、実際の受注量と約 90% 合致しており、事前にドライバーと最適な車両を手配しておくことで配送生産性の大幅な向上につながっている。また、配送計画においては、最適なルートではなく、過去の配車担当者の経験値を基にした「現実的なルート」を自動立案するのが特長なため、自動立案後の修正点が少ない。修正が必要な場合は、配車担当者が行うことで、AI が機械学習し、システム精度が向上していく。
車両マスタ管理システム	今までエクセルで管理していた車両の点検スケジュールや経費、事故履歴、デジタルタコグラフのデータなどの車両情報を web 化。各拠点や本部で共有することにより、管理業務の効率化やデータ分析につながっている。

システムのクラウド化	倉庫管理、運送管理などの業務システムや、販売管理、会計などの管理系システム、さまざまな Excel ファイルなど 100 以上のシステムを「IT トランスフォーメーションパッケージライト（ITX Lite）」の活用によりクラウド移行を実施した。クラウド化によりシステム構築時の初期コスト削減や構築に要するリードタイム短縮が見込める。今後は、クラウド化した同社システムを順次 AWS（※）へシステム移行し、利便性を向上させていく。 ※AWS（Amazon Web Services）は、米国のAmazon.com 社が提供するクラウドコンピューティングサービスの総称。従来のオンプレミスによるサーバ環境の構築、また自社によるサーバ管理からの脱却を可能にする。インターネットを通じ、Amazon の提供する仮想サーバやストレージなどのコンピューティングリソースを手軽に利用できる。
RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）による業務自動化	ダイセーロジスティクスでは、業務自動化に関するロボットを導入している。現場面における導入事例は、今まで目視で確認していた顧客から受領する紙帳票を AI-OCR（※）を活用し、自動でデータ化することで業務効率化、ミス防止につながっている。管理面における導入事例は、経理の起票業務からデータ集計までの自動化や人事の勤怠管理システムと静脈認証勤怠システムが連動することで、労働時間の集計から各拠点へ集計結果メール配信の自動化などがある。これらの業務自動化により、労働時間や費用の削減につながっている。 ※ AI（人工知能）技術を活用した OCR（光学文字認識）技術。
スマートフォンの支給	全社員に対してスマートフォンを支給している。独自のアプリを開発し、従業員の情報共有や日々の業務効率化につながっている。機能としては、社内報の閲覧、e-ラーニング、点検業務、相談窓口、事故・トラブルデータ共有、危険予知トレーニングなどがある。 <アプリ画面>  (同社資料より)

動態管理システム	ドライバーに支給したスマートフォンの GPS から位置情報を送信し、事務所では管理画面を確認することで、自社便、協力会社便を問わず、リアルタイムの位置情報や、納品状況を確認することができる。ドライバーに都度連絡を取らずに状況把握が可能となるため、業務効率化につながっている。 <動態管理システム>  (同社ウェブサイトより)
セルフ点呼システム	今まで各派遣会社から FAX で送られてきた倉庫業務を行う派遣社員の出退勤記録をタブレット化。ペーパーレスと業務効率化につながっている。また、出退勤と作業 ID 紐づけし、更に作業 ID と作業に使用するピッキングカートや備品を紐づけることで、個人個人の業務成果や能力を把握することができる。 <セルフ点呼システム>  (同社ウェブサイトより) <作業 ID>  (同社資料より)
タブレットピッキングシステム	商品全てに RFID (※) が入っており、タブレット付きピッキングカートで商品情報を瞬時に読み取ることで、業務効率化や業務内容を平準化することによってミスを最小限に抑えることができる。 ※無線通信を用いて、ID 情報などの記録した専用タグと非接触による情報のやりとりをする技術の総称。
生成 AI の活用	ダイセーロジスティクスでは、更なる業務効率化、生産性向上を図るため、生成 AI の活用を開始している。まずは社員に生成 AI を理解してもらうために社内ポータルサイトを作成。このポータルサイトには、生成 AI サイトへのアクセスや基本的な使い方、ガイドラインなどが掲載されている。また、社員の生成 AI 利用率を高めるため、生成 AI に関する社内メールマガジンの配信や勉強会を実施している。今後も社員一人ひとりが生成 AI を理解し、前向きに活用できる環境を整備していく方針である。

3. サステナビリティ活動

ダイセーロジスティクスは、国際社会が持続可能な世界を目指す「誰一人取り残さない -leave no one behind-」のスローガンに賛同し、運送事業者として物流インフラなど人々の暮らしに直接貢献するとともに、多くのサステナビリティ活動を実践している。同社では、以下のような経済・社会・環境へのインパクトを生むサステナビリティ活動を行っている。

【経済・社会】

物流は人々の生活を支える重要なインフラであり、ダイセーロジスティクスは、豊富な車両や関東を中心とした国内 30 ヶ所、海外 1 ヶ所の拠点を活用し、物流インフラを支えている。特に食品物流に関しては、人々が口にする食料品を取扱うことから衛生的で安定供給することが求められる。同社では重要な社会インフラを担う企業として、社会責任を果たしていくとともに、持続可能な社会の発展に貢献していく方針である。

■ 安定的な物流と物流システムの最適化

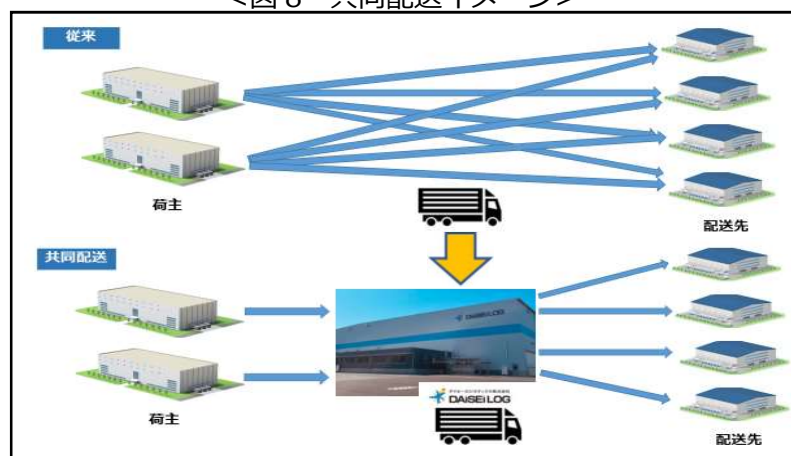
運送業界におけるドライバーの人手不足や新型コロナ禍以降、急速に進んだ顧客ニーズの多様化に対応するため、ダイセーロジスティクスでは顧客ニーズに沿った多彩な物流システムの提供やDX化による業務効率化を図り、安定的かつ高品質な物流とコスト削減の両立を実現している。

▶ 共同配送の実施

ダイセーロジスティクスでは、輸送の効率化を実現するため共同配送を実施している。共同配送は、納品先が共通する各メーカーの商品を同じトラックに積んで輸送するため、複数の顧客の荷物を混載することができ、小ロットからでも低価格で効率的に配送することが可能になる。共同配送は、荷主、納品先、共同配送を実施する同業他社全ての輸送効率を向上させるとともに、輸送トラック台数の減少による渋滞緩和や CO2 削減、同業他社との協力による地域経済の発展にも貢献している。

また、同社は関東圏に多く拠点を有していることから同エリアにおける配送網が充実している。そのため、納品先が重複する際はトラック台数の削減が図れるほか、同エリアにおける新たな配送先への納品についても、既存の配送網を活用することで、効率的かつ低価格物流サービスの提供が可能となっている。

<図 8 共同配送イメージ>



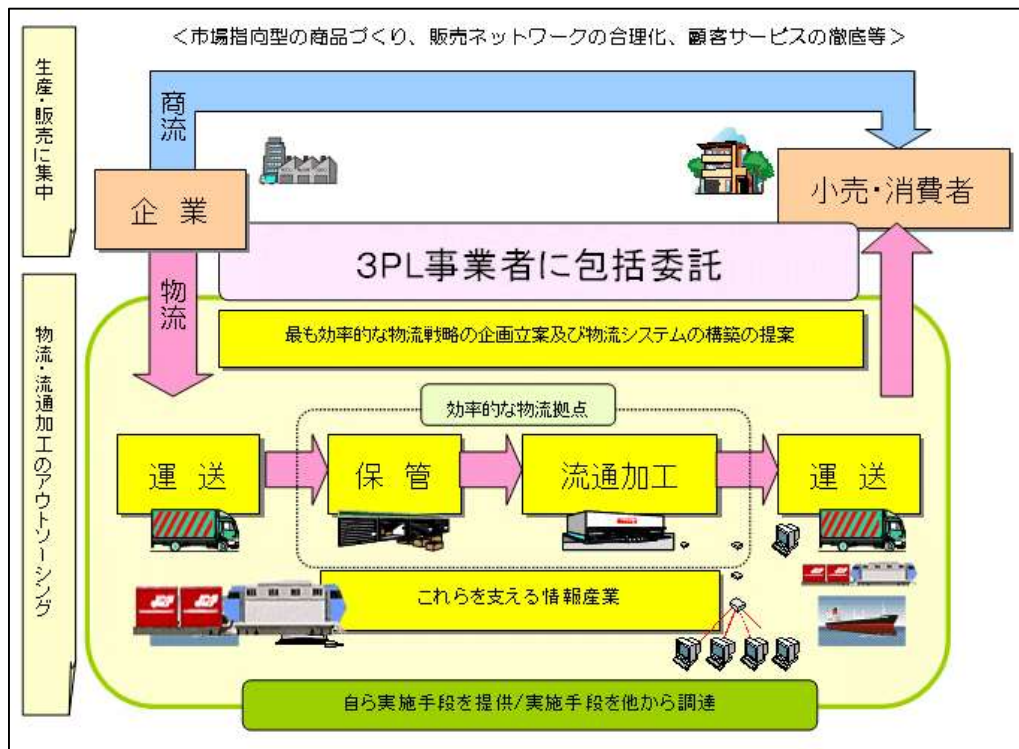
(同社へのヒアリングを基に埼玉縣信用金庫作成)

・3PL ソリューションの提供

ダイセーロジスティクスの持つ物流ノウハウを基に、荷主企業に代わって最も効率的な物流戦略の企画立案、物流システム構築の提案を行い、かつそれを包括的に受託し、実行する 3PL

(Third Party Logistics) を提供している。顧客の物流システムにおける課題を解決し、最適な物流システムを構築することは、商品や地域の特性、消費者のニーズに即した物流サービスの提供や物流業界全体の発展に貢献している。

<図 9 3PL 事業イメージ>



(国土交通省ウェブサイトより)

■ 運送事業における安全運行の徹底

ダイセーロジスティクスでは、安全の遵守は物流企業としての責務として捉え、事故ゼロを標榜している。また、ドライバーは顧客の大切な商品を運んでいるだけでなく、ドライバーとその家族の生活を守るという観点からも安全管理には特に注力している。同社では、安全に関する基本的な取組から同社独自の取組を実施することで安全運行を徹底している。安全運行の徹底は、輸送品質の向上にもつながっている。

▶ Gマークの取得

ダイセーロジスティクスでは、全国の各拠点で全国貨物自動車運送適正化事業実施機関公益社団法人全日本トラック協会による「Gマーク（※）」を取得している。取得要件である開設後3年以上経過している拠点の取得率は100%となっている。

※利用者がより安全性の高い運送事業者を選びやすくするとともに、運送事業者全体の安全性の向上に対する意識を高めるための環境整備を図るため、運送事業者の安全性を正当に評価、認定し、公表する制度。

<図 10 Gマーク>



<図 11 Gマーク説明>

それは3テーマ30項目以上の厳しい評価基準をクリアした事業所だけが認定されるからです

- ①「安全性に対する法令の遵守状況」
適正化指導員による事業所の巡回指導結果、運輸安全マネジメントの取組状況を評価
- ②「事故や違反の状況」
事故や行政処分状況を評価
- ③「安全性に対する取組の積極性」
安全対策会議の実施、運転者への教育などの取組を評価

上記3つのテーマに、計30以上の評価項目が設けられています。
100点中80点以上の評価など全ての認定要件をクリアした事業所だけが「安全性優良事業所」として認定されます。また、認定された後も2～4年ごとに更新審査があるため、認定事業所は安全性を維持し続ける必要があります。

Gマークは安全な輸送のための取り組みが認められた事業所の目印です



(公益社団法人全日本トラック協会ウェブサイトより)

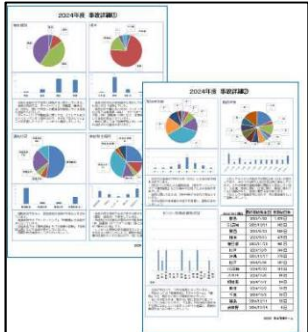
▶ 安全運行の取組

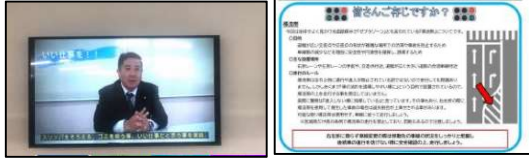
ダイセーロジスティクスでは、日々の安全運行を徹底している。同社における事故発生件数 0 を達成するための取組一例を、以下に記述する。

点呼	日々の運行は点呼にはじまり、点呼に終わるため最も重要な業務。原則、対面点呼で健康状態などを直接確認する。対面が難しい場合は、IT 点呼や電話点呼など夜間や長距離輸送ドライバーへも点呼が行われるよう徹底している。 同社の点検の様子⇒ (同社ウェブサイトより) 
日常点検・点検講習会	車両トラブル（故障）や交通事故防止を目的に毎日、日常点検を行っている。また、ドライバーに対して、定期的に「日常点検（運行前点検）講習」を実施している。
ドライブレコーダー・デジタルタコグラフ	トラック全車両へデジタルタコグラフ及びドライブレコーダーを搭載している。デジタルタコグラフは速度管理やエコドライブ等の「安全管理」だけでなく、休憩時間や休息期間を把握し、「運行内容」「労務管理」にも活用。ドライブレコーダーは、日常的な「ヒヤリハット」の確認、万が一の事故の際の証拠映像の他、事故発生時の映像を社内共有することで類似事故防止にも寄与している。
適性診断・KYT（危険予知）教育	入社時は、NASVA（※）が実施する適性診断を受検し、各人の運転適性に応じて教育している。入社後も 2 年に 1 度、全社員を対象に診断の受診を義務付けており、自分自身の運転に関する問題点の把握、改善につなげている。専用の機械を導入しているため、社内で適正診断が可能であり、KYT（危険予知）テストも定期的実施している。 同社適正診断の様子⇒ (同社ウェブサイトより) 
ドライバーズミーティング	各拠点にて、毎月ドライバーズミーティングを実施している。テーマは時事情報や法改正などドライバーとしての必要な知識を改めて身につけている。

※独立行政法人自動車事故対策機構の略。自動車による交通事故防止を目的とした事業を行う。

また、同社では安全管理チームが中心となった同社独自の取組も行っている。以下、取組の一例を記述する。

社内監査業務	安全管理チームが主導となり、各拠点の作業員の労働状況、コンプライアンス状況の確認などを定期的に行っている。運転者台帳や日報、点呼記録簿など適切に作成・保管されているかなど細かくチェックしている。
添乗教育（運転見極め指導・横乗り同乗指導）	安全管理チームによる統一基準での運転技能確認を行っている。入社時は、助手席に同乗し安全指導を行い、単独乗務ができるよう教育している。入社後1年以内は事故が多いため、入社後も一定期間は定期的に同乗し、運転のチェックを行う。事故惹起者に対しては、再教育を実施後、新規採用と同等の基準で運転見極めを行い問題なければ業務再開許可を出している。 添乗教育の様子・添乗指導項目書⇒ (同社資料より) 
定例教育（座学）	運転者に対し12の指導項目を設定し、毎月1項目ずつ指導している。また、花粉症など時期にあわせた運転にリスクのある事柄についても指導している。 定例教育イメージ⇒ (同社資料より) 
事故分析	年度単位で事故の集計、事故内容の分析を行っている。その結果を基に事故ゼロへ向けた安全管理チームの年間活動を決定し、研修内容の見直しなど対策を講じている。 事故分析イメージ⇒ (同社資料より) 

交通安全強化月間	毎年、年始に全社員を対象に交通安全標語を募集している。その中から選ばれた標語を繁忙期の4月・9月・12月に交通安全強化月間として全拠点に掲示し、全社員の安全運転に対する意識を高める活動を行っている。また、社内強化月間の他、内閣府が実施している春と秋の交通安全運動に関しても周知を行い、周囲への安全配慮も促している。 交通安全強化月間イメージ⇒ (同社資料より) 
優秀ドライバー表彰	有責事故が発生していない、クレームが発生していない、運転日報の点数に減点がないなどの基準を設け、その基準を満たすドライバーに対して表彰を行っている。表彰制度により、ドライバーの安全運行意識向上に寄与している。
デジタルサイネージや社内報を活用した情報共有	デジタルサイネージについては、各拠点へ設置を進めており、リアルタイムでの渋滞情報や社内の事故情報などの共有を行うことで、事故発生軽減にも寄与している。また、社内報にてドライバーの基本知識や過去に発生した大きな事故やトラブルを定期的に掲載することにより、ドライバーだけでなく自家用車で通勤する社員に対しても物流業界に携わる者としての安全意識向上を図っている。 デジタルサイネージ社内報イメージ⇒ (同社資料より) 

■ 倉庫業務における品質の確保

ダイセーロジスティクスでは、品質は企業の要（命）であると考え、安全運行による輸送時の品質向上だけでなく、商品を保管する倉庫内においても、日々品質向上に努めている。品質管理については品質管理チームが中心となり、様々な取組を行っている。以下、取組一例を記述する。

倉庫内監査・巡回指導	各拠点 3 ヶ月に 1 回、品質管理チームによる倉庫内監査実施している。監査項目は、倉庫内に不安定な積荷はないか、避難経路等の安全を確保しているか、整理・整頓されているかなど細かくチェックしている。報告書を作成し、指摘箇所は期限を設け改善を促している。また、定期的に巡回を行い、倉庫内の作業手順やルールを再確認、指導している。
8S 活動	一般に使われている 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）に同社では Smile・Safety・Space をあわせて＜8S 活動＞を推進している。同社では、整理整頓された清潔な環境に加え笑顔や安全のある現場では、作業効率や品質の維持・向上に大きく影響すると考える。 8S のイメージ⇒ (同社ウェブサイトより) 
フォークリフトドライブレコーダー	フォークリフトにもドライブレコーダーを設置し、事故が起こった際の再発防止につなげている。また、安全優先でフォークリフトの走行・操作を行っているか定期的に確認・指導を実施している。
フォークリフト安全講習会	更新のないフォークリフト免許のために、4 ヶ月に 1 回操作の再確認や実技練習、車両の特性、事故事例の座学など講習会を実施している。
倉庫作業員ミーティング	各拠点にて、毎月倉庫作業員ミーティングを実施している。倉庫内環境・作業手順の問題点や要望を話し合い、より良い環境を実施することを目的としている。また、他の拠点で発生したトラブルや事故などを共有し、再発防止の注意喚起を実施している。
防災訓練	毎年 1 回、消防署員指導の下、避難訓練・消火器の使用訓練などを実施している。

■ 情報管理の徹底

運送業では、顧客から受け取る輸送依頼書や自社が作成する受領伝票、納品書など個人情報が含まれている書類を多く取り扱っている。インターネットショッピングが普及した現在では、より慎重な個人情報の取り扱いが物流業界に求められている。ダイセーロジスティクスでは、国際規格である「ISO/IEC27001:2022」の認証を松伏ハブセンター・杉戸第2ハブセンターで取得している。松伏ハブセンターはアパレル事業の中心拠点、杉戸第2ハブセンターは3PL事業の中心拠点となっている。今後も認証基準に基づく情報セキュリティマネジメントシステムの継続的な運用・改善に努めながら、同社残りの主要事業である食品輸送事業、菓子共同配送事業、半導体物流事業の中心拠点についても、取得を目指す方針である。

<図 12 ISO/IEC27001:2022 認定証>



(同社ウェブサイトより)

【社会】

■健康的で働きやすい職場環境の整備

運送業は基本的に労働集約型業種であり、社員と配送先の顧客との信頼関係や社員個人の技術・ノウハウ・健康状態などが品質や安全に大きな影響を与えている。社員が健康的で働きやすい職場環境を整備することは、同社の事業を運営する上で重要な要因となっている。同社では、職場環境改善に向けた取組により「運転者職場環境良好度認証制度二つ星（※1）」の取得、社員の健康維持・増進に向けた取組により「健康優良企業銀（※2）」、「健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門）（※3）」を取得している。具体的な取組は 38 ページ以降に記述する。

※1 国土交通省指定 認証実施団体 一般財団法人日本海事協会による、職場環境改善に向けたトラック、バス、タクシー事業者の取組を「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を後押しすることを目的とした制度。

<図 13 働きやすい職場認証制度登録証書>



(同社ウェブサイトより)

<図 14 働きやすい職場認証制度ロゴマーク>



(一般財団法人日本海事協会ウェブサイトより)

※2 全国健康保険協会の登録商標。健康保険組合連合会東京連合会による健康優良企業認定制度において、企業全体で健康づくりへの取組を宣言する「健康企業宣言」を行い、一定の成果を収めた企業に与えられる認証。

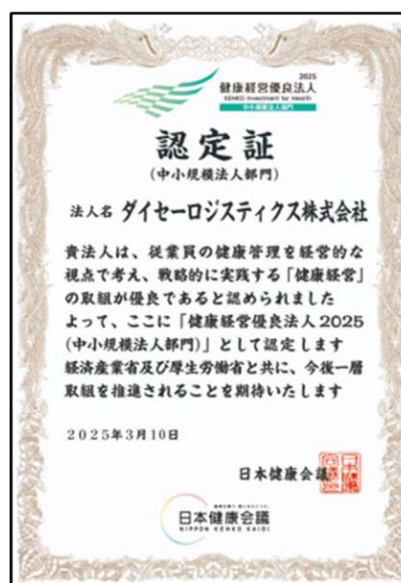
<図 15 健康優良企業認定証>



(同社ウェブサイトより)

※3 日本に住む一人ひとりの健康寿命の延伸と医療費の適正化について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された「日本健康会議」が認定する顕彰制度。特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、社会的な評価を受けることを目的とする。中小規模法人部門の認定取得には、「健康企業宣言」に加えて健康優良企業（銀の認定）を受けていることが必須条件となる。

<図 16 健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門認定証）>



(同社ウェブサイトより)

▶ 時間外労働の削減、有給休暇の取得推進

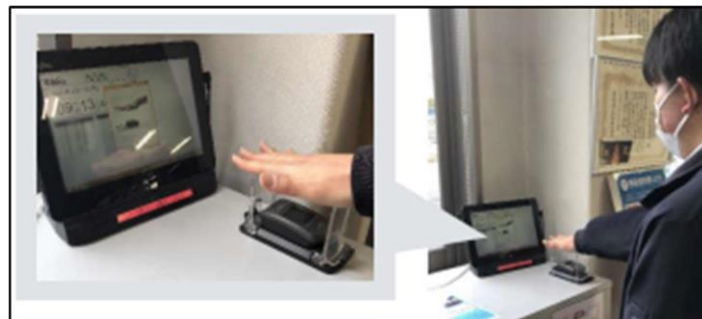
ダイセーロジスティクスでは、人事部にて月次で管理を行っており、時間外労働や有給休暇取得について適切に運用されているかチェックしている。勤怠管理には手のひら静脈認証を採用しており、不正打刻が防げるほか、リアルタイムで勤怠管理状況の把握が可能となる。直近 1 年間における正社員ひとりあたりの時間外労働（休日出勤含む）は月平均で 50.54 時間で業界平均と比べ長い。また、有給取得については、法定である 5 日以上の有給取得は達成しているものの、有給取得率は 56.4%、取得日数は 7.23 日と業界平均と比べても低い水準となっている。今後、業務の DX 化を推進することで業務効率化、全社で有給取得への意識付けを行うことで業界平均並みの時間外労働、有給取得率、有給取得日数を達成するよう図る方針である。

時間外労働（正社員・月平均・休日出勤含） 2024 年 4 月 ～2025 年 3 月	50.54 時間	業種平均(※1) 24.7 時間
有給休暇取得率（正社員 1 人あたり平均） 2024 年 4 月 ～2025 年 3 月	56.4%	業種平均(※2) 62.2%
有給休暇取得日数（正社員 1 人あたり平均） 2024 年 4 月 ～2025 年 3 月	7.23 日	業種平均(※3) 11.1 日

※1 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和 6 年度分確報）運輸業、郵便業 — 一般労働者

※2,3 厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査」運輸業、郵便業

<静脈認証勤怠管理>



（同社ウェブサイトより）

▶ 物流 DX による労働時間の削減

ダイセーロジスティクスでは、24 ページから 26 ページ記載の通り、物流 DX に積極的に取り組んでいる。物流 DX の取組は、労働環境の改善や業務効率化につながっており、労働時間や費用の削減に貢献している。

RPA ロボット数 2025 年 3 月末時点	128
RPA ロボットによる削減労働時間 2024 年 4 月～2025 年 3 月	6,698.5 時間
RPA ロボットによる削減費用 2024 年 4 月 ～2025 年 3 月	9.1 百万円

▶ ウェルネスチームによる健康管理

ダイセーロジスティクスでは、「安全健康第一」の観点から、全社員の健康リスクに対応するため人事部の中にウェルネスチームを発足している。元看護師の社員が健康診断の結果に対し、アドバイスや、指導表を作成するなど健康指導を行っている。その他、睡眠時無呼吸症候群対策や生活習慣病予防検診の推進、入社時研修での救急救命講習も行い、従業員の健康管理だけでなく、健康起因事故の抑制にもつながっている。

▶ 保健師、産業医との連携

ダイセーロジスティクスでは、保健師の採用と産業医サービスを導入している。保健師と産業医それぞれの専門性を活かし、連携することで、高齢化が顕著なトラックドライバーをはじめ、全社員の健康を管理し、安全で快適な職場環境の維持に努めている。

■ 充実した福利厚生

ダイセーロジスティクスでは、「安心して長く働いてほしい」という想いから社員のライフイベントやライフスタイルに合わせた各種福利厚生制度を整備している。特徴的な福利厚生としては、各種検診の補助や相談窓口の設置、各種手当に加えて日々働く社員へ感謝の気持ちを込めたギフトを贈るなど、同社ウェルネスチームを中心に社員の心と体の健康にも配慮している。

福利厚生一例			
休暇	夏季休暇	手当	子ども手当
	冬季休暇		猛暑手当
	産前・産後休暇	お祝い金	結婚祝い金
	育児休暇		出産祝い金
	介護休暇		小学校入学祝い金
	慶弔休暇		入社祝い金
	結婚休暇	ギフト	誕生日プレゼント
検診補助	インフルエンザ予防接種		創立記念ギフト
	がん検診		夏季/冬季サンクスギフト
見舞金	障害・傷害・災害		入社記念お花ギフト
弔意金	香典	保険	傷病手当金
埋葬料（費）	健康保険埋葬料（費）		ソニー生命保険
紹介制度	ドライバー紹介制度		団体長期障害所得補償保険
	倉庫作業員紹介制度	相談窓口	ケアーズ Lite
資格支援	大型・中型資格支援制度		ハラスメントホットライン
	フォークリフト資格支援		顧問弁護士
表彰	社長賞	その他	シニアライフのなんでも相談窓口
	永年勤続表彰		猪苗代保養所利用
	安全運転個人表彰		託児所利用
	無事故表彰		Nコンシェルジュ

<サンクスギフト例>



(同社資料より)

<入社記念お花ギフト>



(同社資料より)

▶ 育児休業の取得推進

ダイセーロジスティクスでは、育児休業取得を積極的に推奨している。従業員へ育児休業制度の説明、周知をすることで育児と仕事を両立しやすい職場環境を整えている。女性社員の育児休業取得率は100%であり、男性社員の育児休業取得率も40%と業界平均より高くなっている。当社では、育児休業を取得した男性社員の事例を社内に共有することで、性別に関係なく育児休業を取得しやすい雰囲気を作っている。また、事務職だけでなく、倉庫業務職やドライバーにも取得実績があり、時短勤務などの制度を設けることで育児休業後の復帰率も100%となっている。

男性育児休業者割合 2024年4月～2025年3月	40%	業種平均(※1) 30.5%
女性育児休業者割合 2024年4月～2025年3月	100%	業種平均(※2) 77.5%
育児休業終了後の復帰者割合 2024年4月～2025年3月	100%	

※1,2 厚生労働省「雇用均等基本調査（令和6年度）」第1表[育児休業者割合] 運輸業、郵便業

■ ダイバーシティ経営への取組

▶ 障がい者の雇用機会拡大

ダイセーロジスティクスでは、ログファームの名称で農園を運営しており、障がい者を積極的に雇用している。障がい者が農園で栽培した作物を社員に提供することで、障がい者雇用機会創出と同時に社員のノーマライゼーション意識向上にもつながっている。2024年4月の民間企業における障がい者の法定雇用率は2.5%であり、今後は2026年7月に2.7%に引き上げられる予定である。同社の「障がい者雇用率」は2.34%（2025年3月末現在）となっており、今後もログファームを活用することで法定雇用率以上の達成を図る方針である。

障がい者従事者数 2025年3月末時点	14名 (2.34%)	業種平均(※) 2.45%
------------------------	------------------------	------------------

※ 厚生労働省「令和6年障害者雇用状況の集計結果」運輸業、郵便業

<ログファームの様子>



(同社資料より)

▶ 外国人の雇用機会拡大

ダイセーロジスティクスは、倉庫業務を中心に外国人社員を雇用している。業務のDX化を図ることで、言語の壁を極力解消し、外国人社員にも働きやすい職場環境を作っている。評価に関しても国籍による差別はなく、実力、成果、意欲などを基準に、能力に応じて行うことで、外国人社員のモチベーション向上につながっている。

外国人社員の雇用は異国の文化、習慣、考え方など日本人とは違う新しいアイデアの創出など一緒に働く日本人社員にとっても良い影響を与えている。

外国人従事者数 2025年3月末時点	5名 (0.58%)
-----------------------	-----------------------

▶ 高年齢者の雇用機会拡大

ダイセーロジスティクスは、高年齢者の安定した雇用を確保するため、75歳までの継続雇用制度を導入している。同社では社内規定により、ドライバー業務に関して4tトラック以上は70歳まで、10tトラック以上は65歳までとなっているが、ドライバー引退後も倉庫業務や点呼業務、運行管理者補助業務などに配置転換し、第二キャリアを創出している。

高年齢者従事者数（65歳以上） 2025年3月末時点	38名 (4.4%)
-------------------------------	-----------------------

■ ジェンダー平等への取組

ダイセーロジスティクスは、社会の持続的な発展、組織のパフォーマンス向上、多様性に富んだ職場の実現などの観点からジェンダー平等に取り組んでいる。2013 年より、女性社員の活躍を目的とした「女性委員会」を設置し、定期的な会合での情報交換や交流会、拠点訪問のほか、懇親を深めるための各種イベント開催によって女性が働きやすい職場づくりを推進している。

また、職場におけるハラスメント対策の一環として社内ヘルプ  <図 17 トラガールマーク> ライン窓口の設置やジェンダーギャップを解消するために社内ガイドラインを策定、全社員へ周知するなど会社全体でサポート体制が構築されている。国土交通省による女性ドライバーの魅力を伝えるトラガール促進プロジェクトにも賛同しており、女性ドライバーや管理職の増加にも力を入れ、更なる女性が活躍できる環境を整えていく方針である。

(国土交通省ウェブサイトより)

女性従事者数（非正規社員含む） 2025 年 3 月末時点	197 名 (22.8%)	業種平均(※1) 22.5%
係長相当職以上（役員を含む）に占める女性の割合 2025 年 3 月末時点	7 名 (10.6%)	業界平均(※2) 12.8%
課長相当職以上（役員を含む）に占める女性の割合 2025 年 3 月末時点	3 名 (7.9%)	業界平均(※3) 10.6%
女性ドライバー 2025 年 3 月末時点	31 名 (8.9%)	

※1 総務省「労働力調査（2024 年度）」表Ⅱ-5[産業、職業別就業者数] 運輸業、郵便業

※2,3 厚生労働省「雇用均等基本調査（令和 6 年度）」第 8 表[役職別女性管理職等割合] 運輸業、郵便業

<女性委員会活動の様子>



(同社資料より)



(同社ウェブサイトより)

■ 充実した社員教育制度

ダイセーロジスティクスでは、「失敗から学ぶ」という社風があり、失敗を恐れず、チャレンジする人材を大切にすると同時に「企業の成長は人の成長と共にあり」の考えから様々な資格取得支援や各種研修を実施している。

・ e-ラーニングを活用した資格取得支援

全社員に支給してるスマートフォンのアプリ内に e-ラーニング機能を搭載している。e-ラーニングでは、運行管理や法令、交通ルールなどを学べるほか、同社独自で各種資格試験に対応した問題集を掲載している。これにより、ドライバーは積荷などの待機時間を利用して資格取得に向けた学習をすることができる。運送・倉庫業務に関わる資格だけでなく、「IT パスポート」や「生成 AI パスポート」資格試験にも対応しており、社員の IT リテラシーを高め、更なる DX 推進につなげる方針である。

また、ダイセーロジスティクスでは、当社が指定する資格の取得費用や受験費用の全額補助、有資格者に対して資格選任手当を支給している。当社社員の資格取得者数は以下の通りである。

資格・保有者数一覧（2025 年 3 月末現在）	
IT パスポート	16 名
運行管理者	95 名
整備管理者	38 名
衛生管理者（第一種・二種）	15 名
安全管理者	9 名
危険物取扱者乙種第 4 類	27 名
倉庫管理主任者	29 名
甲種防火管理者	28 名
はい作業主任者	17 名

<図 18 e-ラーニングイメージ>



（同社ウェブサイトより）

▶ 多様な研修制度

ダイセーロジスティクスでは、内定者から管理職向けなど社員のキャリア設計に沿った多様な研修制度がある。中途採用の社員に対しても、転職の不安を解消し、一早く社風に慣れてもらうため、新卒採用と同様に入社式を行い、業務に関わる安全や品質に関する座学に加え、ビジネスマナー研修も実施している。その他、ハラスメントセミナーや安全教育セミナーなど各種セミナーも定期的に行っている。

主な研修制度一例	
内定者研修	ビジネスマナーなど社会人向けの準備という位置付けで学生をサポートする研修。
入社時研修 (新卒・中途)	新規採用した際に入社式と研修を行う。同社の理念を理解してもらう他、基本知識やビジネスマナー、各職種ごとの業務知識を学ぶ研修。
フォローアップ研修	新卒社員が仕事に対し前向きな考え方と行動ができるよう、自立心を養うためのフォロー研修。
現場リーダー研修	現場リーダーに求められるスキルや、次期管理職を育てるためのスキルアップを目的とした研修。
ドライバー研修	ドライバーとして運行するにあたり、事故事例などを確認しながら安全知識などを学ぶ研修。

<入社時研修（新卒・中途）の様子>



(同社ウェブサイトより)

<ドライバー研修の様子>



(同社ウェブサイトより)

【環境】

ダイセーロジスティクスでは、500 台の車両、国内 30 ヶ所、海外 1 ヶ所の拠点を保有している。毎日運行するトラックからは温室効果ガスが排出され、倉庫の運営には多大な電力消費がかかる。また、廃タイヤや使用済みエンジンオイル、配送資材の廃棄物が発生するなど、物流インフラを維持していくためには環境への負荷は避けられない。同社では、事業活動を維持発展させつつも環境負荷の軽減を図るために、以下のような取組を実践している。

■ 運送事業における環境負荷軽減

・グリーン・エコプロジェクトへの参加

ダイセーロジスティクスでは、一般社団法人 東京都トラック協会による「グリーン・エコプロジェクト（※）」に参加しており、車両ごとの燃費を把握することで、全車両から排出される CO2 について削減に取り組んでいる。



(同社ウェブサイトより)

※2006 年に地球温暖化対策の為、CO2 等削減対策に盛り込んだプロジェクト。車両ごとに収集した燃費からデータベースを構築し、継続的なエコドライブ活動を推進・支援・CO2 削減や燃費向上に伴うコスト削減、事故防止等に向けた取組。

<図 20 グリーン・エコプロジェクトイメージ>



(一般社団法人東京都トラック協会グリーン・エコプロジェクトウェブサイトより)

・環境にやさしい車両・設備の導入

①アドブルー（尿素水）の使用とインタンク化

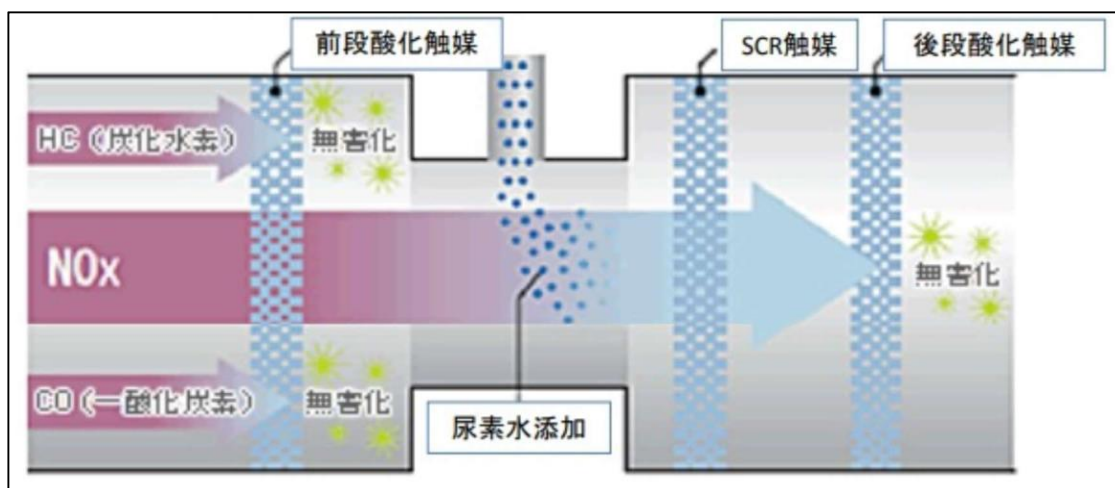
ダイセーロジスティクスでは、ディーゼルエンジンの全車両に対し尿素 SCR システムを搭載しアドブルーを使用しており、同社群馬ハブセンターでは、アドブルーのインタンク化を実施している。尿素 SCR システムは、ディーゼルエンジンの排気ガス中に含まれる有害物質を分解する一種であり、マフラー内の排気ガスにアドブルーを噴射して、化学反応を引き起こす仕組みである。高温下で噴射されたアドブルーは気化し、排気経路上の酸化 触媒・尿素 SCR 触媒の中で加水分解されたあと、アンモニアガスに変化する。このアンモニアガスが排気ガス中に含まれる窒素酸化物を水と窒素に変え、無害な状態にしてから外部へ排出することができ、CO2 削減に貢献している。

<同社インタンク設備>



(同社ウェブサイトより)

<図 21 尿素 SCR システムの排出ガス処理イメージ>



(国土交通省ウェブサイトより)

②トレーラーの導入

ダイセーロジスティクスでは、トレーラー車両を 3 台導入している。トレーラーは一般的にエンジンを持たない車両でトラクターにけん引される形で使用され、通常のトラックと比べて大きな積載量を持つ。積載量の多さから大容量、長距離輸送に適しており、輸送効率の向上につながる。同社のトレーラーは食品関連の輸送に特化した車両であり、大型トラック 2 台分の荷物を 1 台のトレーラーでの輸送に置き換えることで、CO2 排出量削減や渋滞緩和にも貢献している。

<同社トレーラー車両>



(同社資料より)

③次世代車両の導入（EV 等）

ダイセーロジスティクスでは、EVトラック（2t車）を2台導入している。EV車両は、走行中のCO2や有害物質の排出量削減ができるほか、エンジン車両と比べて静音性にも優れているため、夜間走行や都市部の配送業務に適している。また、EVトラックはギアチェンジを不要とすることから運転手の負担軽減や、エンジン車両と比べて部品数が少ないため、部品交換、点検といった整備業務の作業効率向上にも寄与してる。

<同社 EV トラック>



(同社資料より)

■ 倉庫事業における環境負荷軽減

▶ 太陽光発電の設置

ダイセーロジスティクスは、古河スーパーハブセンター、杉戸スーパーハブセンター、八千代スーパーハブセンター、幸手ハブセンターに太陽光パネルを設置しており、再生可能エネルギー創出促進に貢献している。また、発電した電力は一部自家消費として活用しており、使用電力の削減、CO2 排出削減に寄与、今後も太陽光パネルを増設していく方針である。

<同社太陽光パネル設置の様子>

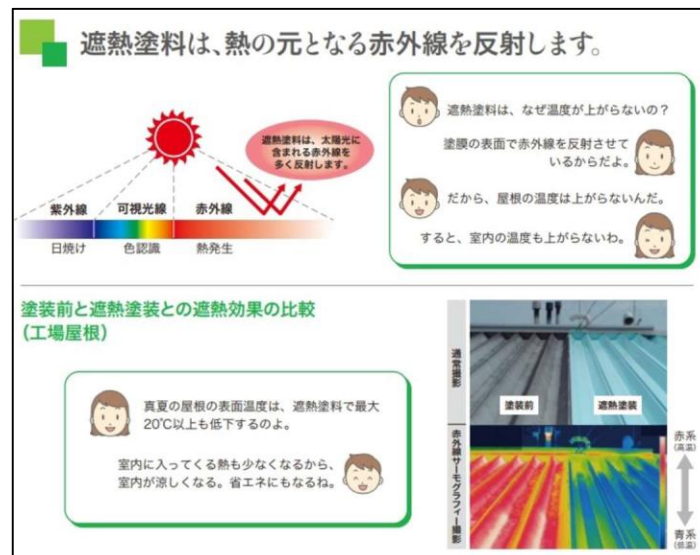


(同社資料より)

▶ 放熱塗料の使用、LED 照明の導入

2023 年 6 月に完成した五霞スーパーハブセンターの壁には放熱塗料を使用している。放熱塗料とは、塗布された表面の熱を効率的に放散する機能を持つ塗料であり、表面温度の上昇を抑えることで建物や設備の熱負荷を低減し、エネルギー効率の向上につながる。また、ダイセーロジスティクス全ての倉庫、事務所内の照明は全て LED を使用しており、環境負荷軽減に貢献している。

<図 22 遮熱塗料イメージ>



(一般社団法人日本塗料工業会ウェブサイトより)

▶ 電動フォークリフトの導入

ダイセーロジスティクスでは、全 152 台のフォークリフトの内、98%が電動フォークリフトとなっている。エンジン式のフォークリフトは、重量物を運ぶときのみに限っており、基本的には電動フォークリフトを使用、CO2 や騒音の削減に貢献している。

■ 物流 DX における環境負荷軽減

ダイセーロジスティクスでは、24 ページから 26 ページ記載の通り、物流 DX に積極的に取り組んでいる。物流 DX は、安全運行や品質向上、業務効率化だけでなく、環境負荷の軽減に貢献している。以下、当社の物流 DX が環境負荷軽減につながっている事例を記述する。

AI 自動配車システム	走行距離の最適化やアイドリング時間の短縮、積載効率の向上、空車回送の削減などにより使用燃料や CO2 削減に貢献。
車両マスタ管理システム	定期的な整備・点検管理をすることで整備不良による排ガス悪化の予防に貢献。
RPA による業務自動化	紙書類の自動デジタル処理によりペーパーレス化に貢献。 PC 作業について、人が行うよりも高速かつ短時間で処理できるため、PC 稼働率短縮によるエネルギー消費抑制に貢献。
スマートフォンの支給	報告書やマニュアル、点検チェックリストなどをアプリで代替することにより、ペーパーレス化に貢献。
動態管理システム	走行データを分析し、エコドライブ運転指導や渋滞回避、走行距離の削減など使用燃料や CO2 削減に貢献。
タブレットピッキングシステム	従来の帳票が不要になりペーパーレス化に貢献。 誤出荷防止により、無駄な配送抑制、CO2 削減に貢献。 作業時間短縮により倉庫内のエネルギー消費抑制に貢献。 在庫の最適化により廃棄物削減に貢献。

■ 廃棄物の削減

▶ リトレッドタイヤの導入

ダイセーロジスティクスでは、リトレッドタイヤを導入している。リトレッドタイヤは、使用済みのタイヤのトレッド（接地面）を新しく貼り替え、再利用したタイヤであり、新品タイヤ製造時に比べて資源使用量や CO2 排出量が削減できるため、環境負荷の軽減や廃タイヤの削減に貢献している。

<図 23 リトレッドタイヤイメージ>



（更生タイヤ全国協議会ウェブサイトより）

▶ 梱包材廃棄物の削減、再利用

ダイセーロジスティクスでは、3PL 業務のノウハウや物流 DX を活かし、トラック積載率の向上や倉庫内保管スペースの有効活用、製品に最適な梱包材の選定などを通して、梱包材の廃棄物削減に取り組んでいる。また、使用済みの段ボールやストレッチフィルムは、リサイクル業者へ引き渡し、再利用している。

▶ 燃料改良剤の利用

ダイセーロジスティクスでは、燃料改良剤 Mix Burn を活用している。Mix Burn は自衛隊向けに開発された燃料改良剤の OEM 製品で、環境省カーボン・オフセット制度の第三者認証されている燃料改良剤である。ガソリンや軽油などの燃料に添付することによって、「燃費の改善」「エンジンオイルや潤滑系部品の寿命延命」「CO2 排出量削減」「燃料タンクにおける燃料の酸化防止」などの効果があり、資源の効率化や廃棄物削減に貢献している。

【その他】

■ 各種慈善活動

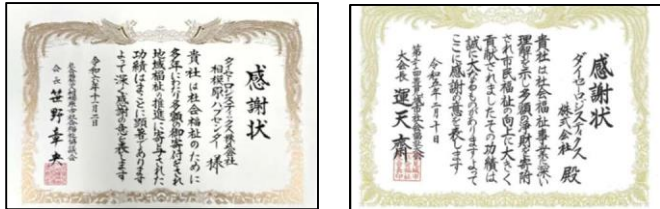
ダイセーロジスティクスでは、社会貢献の一貫として様々な慈善活動を実施している。また、これらの活動をデジタルサイネージや社内報、SNS などを通して社内や外部に発信することで、社員の自律的な活動につなげている。

<図 24 同社 SNS に投稿されている社内報>



(同社公式 Instagram より)

▶ 寄付活動一例

社会福祉協議会への寄付	各センターの住所管轄地の社会福祉協議会へ毎年 6 月と 12 月に寄付を行っている。寄付金のほか、古切手や未使用タオルの寄付も行っている。古切手の回収は医療援助の資金に役立てられている。 <図 25 感謝状>  (同社資料より)
--------------------	---

「日本乳がんpinkリボン運動」への参加	認定 NPO 法人 J.POSH が実施する日本乳がんpinkリボン運動に賛同し寄付と女性社員によるバッジの着用を行っている。 <図 26 感謝状>  (同社資料より)
-----------------------------	---

「ハートアクション」への参加	認定 NPO 法人世界の子どもにワクチンを日本委員会が実施するワンアクション「小さな幸せ、ひとつのワクチン」チャリティーキャンペーンに参加している。SNS にハートの画像を投稿することにより、ワクチンの寄付に貢献している。 <図 27 ハートアクション趣旨>  「ハート」の画像をInstagramまたはXに投稿して、 世界の子どもたちにワクチンを贈ろう♡ 身の回りの「ハート」を撮影し、「#ハートアクション」をつけてInstagramまたはXに投稿すると、 1投稿につき1人分の感染症を防ぐワクチンが、途上国の子どもたちに贈られます。 (認定 NPO 法人世界の子どもにワクチンを日本委員会ウェブサイトより)
-----------------------	---

「おにぎりアクション」への参加	特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO International が実施するおにぎりアクションに参加している。SNS におにぎりの画像を投稿することにより、アフリカ・アジアの子どもたちに給食を届けることに貢献している。 <図 28 おにぎりアクションイメージ>  おにぎりいただきます & 写真撮影 写真をサイトに投稿 または #OnigiriAction を付けて SNS で投稿 THANK YOU! TABLE FOR TWO を通じて アフリカ・アジアの 子どもたちに給食が届く (特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO International ウェブサイトより)
------------------------	--

ペットボトルキャップ回収	認定 NPO 法人世界の子どもにワクチンを日本委員会が実施するペットボトルキャップ回収運動に参加している。ペットボトルキャップを回収することでワクチンの寄付に貢献している。 <図 29 ペットボトルキャップ回収からワクチンまでのイメージ>  ① ペットボトルキャップは、回収事業によってリサイクルの資源として売られます。 ② 売られた際の売価が JCV への寄付となります。 ③ UNICEF と連携して、世界のワクチン工場へワクチンを製造します。 ④ 製造されたワクチンは冷蔵・冷凍状態で、国境で支那国へ運ばれます。 ⑤ 支那国のワクチン保管センターの冷蔵庫・冷凍庫で保管されます。 ⑥ 各地の子供保健当局で子どもたちへワクチンを接種します。 (認定 NPO 法人世界の子どもにワクチンを日本委員会ウェブサイトより)
---------------------	--

コンタクトレンズ ケースの回収	公益財団法人日本アイバンク協会が実施するコンタクトレンズケースの回収運動に参加している。コンタクトレンズケースを回収することで、視力を取り戻す活動に寄付、障がい者の自立・就労支援に貢献している。 <図 30 プロジェクトイメージ>  (同社ウェブサイトより)
----------------------------	--

プルタブの回収	一般社団法人環公害防止連絡協議会が実施するプルタブ・アルミ缶回収運動に参加している。プルタブを回収することで車椅子の寄付に貢献している。 <図 31 プルタブ・アルミ缶回収運動参加登録証>  (同社資料より)
----------------	---

▶ 地域貢献活動

清掃活動	各拠点で自主的に清掃活動を実施、同社の企業理念である「道路に感謝」を体現している。 <図 32 同社清掃活動の様子>  (同社資料より)
-------------	---

みんな元気になる トイレへの参加	一般社団法人助けあいジャパンが実施する災害派遣トイレネットワークみんな元気になるトイレプロジェクトに参加している。寄付をすることにより、災害時のトイレトレーラー派遣に貢献している。 <図 33 プロジェクト趣旨>  大規模な自然災害が多発する日本において、災害時における排泄の問題が重要視されてきています。 災害によって上下水道が停止し、洗浄することができなくなった自宅のトイレは、悪臭のみならず感染症などの原因にもなります。 トイレはわたしたちが生きていくために必要不可欠なライフラインなのです。 「大震災後、あなたのトイレは使えなくなる」 NPO法人日本トイレ研究所 代表理事加藤篤 (一般社団法人助けあいジャパンウェブサイトより)
-----------------------------	--

4. 包括的インパクト分析

埼玉縣信用金庫は、所定の手続きに従い、ダイセーロジスティクスのインパクトを分析・評価するにあたり、第一に UNEP FI のインパクトレーダーによりインパクトエリア及びトピックを確認した。

■ UNEP FI のインパクトレーダーにより特定したインパクト（※）

国際標準産業分類		陸路による貨物輸送（ISIC：4923） 倉庫保管（ISIC:5210）		
	インパクトエリア	インパクトトピック		
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 糧	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		
社会 経済	強固な制度・平和・安定	市民的自由	法の支配	
	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			
	経済収束			
環 境	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	

（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 のインパクトエリア／トピックを表示）

※UNEP FI「Corporate impact Analysis Tool」を基に作成。

次にダイセーロジスティクスの事業活動及び個別要因を加味し、インパクトの除外・追加を実施した。インパクトを除外・追加した項目とその理由は以下の通りである。

■ ダイセーロジスティクスの事業活動及び個別要因を加味したインパクトの特定

「データプライバシー」

ダイセーロジスティクスは、情報管理にかかる取組を実施していることから、ネガティブを追加する。

「自然災害」

ダイセーロジスティクスの事業が自然災害につながるような影響を及ぼす可能性は低いことから、ネガティブを削除する。

「エネルギー」「気候の安定性」

ダイセーロジスティクスは、太陽光発電を導入し、大半を売電していることから、ポジティブを追加する。

「教育」

ダイセーロジスティクスは、社内研修や資格取得支援を通じて社員教員に注力していることから、ポジティブを追加する。

「移動手段」

ダイセーロジスティクスは、物流専門の運送業であり旅客の取扱いがないことから、ポジティブを削除する。

「ジェンダー平等」「その他の社会的弱者」

ダイセーロジスティクスでは、女性、障がい者などの多様な人材の積極的な雇用を行っており、ネガティブの低減に貢献していることから、ネガティブを追加する。

「土壌」「生物種」「生息地」

ダイセーロジスティクスでは、廃棄物処理が適正に行われトラックからの排気ガス以外に外部に影響を及ぼす有害物質の排出は極めて少ないこと、給油所地下タンクについて燃料漏洩リスクが低いタンクを採用し、かつ定期的な漏洩検査の実施により燃料漏洩リスクが極めて小さいことから、ネガティブを削除する。

■ UNEP FI のインパクトレーダー及びダイセーロジスティクスの事業活動、個別要因を加味して特定したインパクト一覧

陸路による貨物輸送 (ISIC : 4923) 倉庫保管 (ISIC:5210)			デフォルト (全業種合算)		修正項目 追加○ 削除×		特定した インパクト	
	インパクトエリア	インパクトトピック	ポジ タイプ	ネガ タイプ	ポジ タイプ	ネガ タイプ	ポジ タイプ	ネガ タイプ
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 糧						
		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				○		●
社 会 経 済	強固な制度・平和・安定	市民的自由						
		法の支配						
	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		●				●

■ インパクトエリア／トピックに対し貢献する取組

各インパクトエリア／トピックに対して、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貢献する同社の取組内容は以下の通りである。取組 No.①～⑤については KPI を設定する。取組 No.⑥～⑫については KPI を設定しないが、その理由については後述する。

No.	取組内容	特定したインパクトの項目	KPI 設定
①	安定的な物流と物流システムの最適化	ポジティブ・インパクト「零細・中小企業の繁栄」 ネガティブ・インパクト「気候の安定性」	あり
②	運送事業における安全運行の徹底 倉庫業務における品質の確保	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」	
③	健康的で働きやすい職場環境の整備	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」	
④	ダイバーシティ経営への取組	ポジティブ・インパクト「雇用」 ネガティブ・インパクト「その他の社会的弱者」	
⑤	物流 DX における環境負荷軽減	ネガティブ・インパクト「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」 「廃棄物」	
⑥	情報管理の徹底	ネガティブ・インパクト「データプライバシー」	なし
⑦	充実した福利厚生	ネガティブ・インパクト「社会的保護」	
⑧	ジェンダー平等への取組	ポジティブ・インパクト「雇用」 ネガティブ・インパクト「ジェンダー平等」	
⑨	充実した社員教育制度	ポジティブ・インパクト「教育」「賃金」 ネガティブ・インパクト「社会的保護」	
⑩	運送事業における環境負荷軽減	ネガティブ・インパクト「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」	
⑪	倉庫事業における環境負荷軽減	ポジティブ・インパクト「エネルギー」 「気候の安定性」 ネガティブ・インパクト「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」	
⑫	廃棄物の削減	ネガティブ・インパクト「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」 「廃棄物」	

5. 本ファイナンス実行にあたり特定したインパクトと設定した KPI 及び SDGs との関連性

特定したインパクトの状況を今後も継続的に測定可能なものとするため、先に特定したインパクトに対し、インパクト種類、インパクトカテゴリ、関連する SDGs、内容・対応方針および目標と KPI を整理、設定する。

① 安定的な物流と物流システムの最適化（詳細な取組：P27～P28）

インパクトエリア/ トピック	ポジティブ：零細・中小企業の繁栄 ネガティブ：気候の安定性	
取組内容	AI 自動配車システムや共同配送を効果的に活用、 実車率（※）の向上 を図り、安定的な物流システムの構築、環境負荷軽減に取り組む。	
SDGs との関連性		8.3：生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
		9.4：2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。
		13.1：全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。
KPI と方針	実車率	2025 年度：実車率を可視化 2026 年度：分析および向上目標設定 2027 年度以降：目標達成に向け取組実施

※トラックなどの運送車両が、実際に荷物を積んで走行している割合。

② 運送事業における安全運行の徹底・倉庫業務における品質の確保（詳細な取組：P29～P33）

インパクトエリア/ トピック	ネガティブ：健康および安全性	
取組内容	G マークの認定を継続し、従業員教育と車両整備や倉庫内点検を徹底し 労災事故発生 の抑制に取組む。	
SDG s との関連性		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。
K P I と方針	労災事故発生件数	労災発生件数 0 件を毎年達成する (2024 年度：労災事故発生件数 14 件)

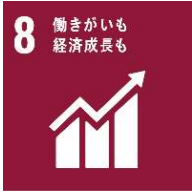
③ 健康的で働きやすい職場環境の整備（詳細な取組：P35～P38）

インパクトエリア/ トピック	ネガティブ：健康および安全性	
取組内容	物流 DX の推進や業務効率化を図ることで 時間外労働を抑制 し、ワークライフバランスに配慮した職場環境の整備に取組む。	
SDG s との関連性		8.5：2030 年までに、若者や障害者を含む全ての、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価値の労働についての同一賃金を達成する。
K P I と方針	休日出勤含む 時間外労働 (一人あたりの月平均)	2030 年度：一人あたり月平均 30 時間以下 (2024 年度：50.54 時間)

【社員一人あたり月平均時間外労働の計画値（休日出勤含む）】

年 度	2025 年 度 目 標	2026 年 度 目 標	2027 年 度 目 標	2028 年 度 目 標	2029 年 度 目 標	2030 年 度 目 標
時間外 労働	50 時間 以下	48 時間 以下	45 時間 以下	40 時間 以下	35 時間 以下	30 時間 以下

④ ダイバーシティ経営への取組（詳細な取組：P40）

インパクトエリア/ トピック	ポジティブ：雇用 ネガティブ：その他の社会的弱者	
取組内容	ログファームを通じて <u>障がい者の採用を増加</u> させ、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取組む。	
SDGs との関連性		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、安心・安全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。
K P I と方針	障がい者雇用率	2030 年度：2.80%以上 （2025 年 3 月時点：2.34%）

【障がい者雇用率の計画値】

年 度	2025 年 度 目 標	2026 年 度 目 標	2027 年 度 目 標	2028 年 度 目 標	2029 年 度 目 標	2030 年 度 目 標
障がい者 雇用率	2.34% 以上	2.40% 以上	2.50% 以上	2.60% 以上	2.70% 以上	2.80% 以上

⑤ 物流 DX における環境負荷軽減（詳細な取組：P48）

インパクトエリア/ トピック	ネガティブ：気候の安定性、大気、資源強度、廃棄物	
取組内容	物流 DX により、安全運行や品質向上、業務効率化、環境負荷軽減に取り組む。その中でも、 廃棄物削減、環境負荷軽減を目的にペーパーレス化 として、業務毎に紙の使用量を把握し、デジタル化に適した業務を選定する。	
SDG s との関連性		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。
K P I と方針	紙の使用量	2025 年度：紙の使用量を可視化 2026 年度：分析および削減目標設定 2027 年度以降：目標達成に向け取組実施

なお、以下の取組は、インパクトとして特定しているが、下記理由から KPI は設定していない。

No.	取組内容	インパクト	KPI を設定しない理由
⑥	情報管理の徹底	NI「データプライバシー」	主要拠点である松伏ハブセンター・杉戸第2ハブセンターにおいて「ISO/IEC27001:2002」の認証を取得している。その他の主要拠点についても取得を目指すとともに、個人情報を取扱う全ての社員に対して、プライバシー保護の重要性や適切な管理方法の教育を継続して取組んでいるため。
⑦	充実した福利厚生	NI「社会的保護」	法定福利制度を含めしっかりと整備されており、これからも社員にとってより良い福利厚生制度に拡充していく方針であるため。
⑧	ジェンダー平等への取組	PI「雇用」 NI「ジェンダー平等」	「女性委員会」を活用し、女性が活躍できる職場を構築し、女性ドライバーや女性管理職の増加に力を入れていくが、男女問わず管理職登用には一定期間の業務経験とスキルの蓄積が必要であり、短期的な数値目標では逆効果となるリスクがあるため。
⑨	充実した社員教育制度	PI「教育」「賃金」 NI「社会的保護」	e-ラーニングを活用した資格取得支援や階層、業務に応じた研修制度を通して社員教育に継続して取組んでいるため。
⑩	運送事業における環境負荷軽減	NI「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」	保有トラックは全て NOx・PM 法適合車であり、電気自動車やトレーラーなど環境負荷の少ない車両の導入を継続して取組んでいるため。
⑪	倉庫事業における環境負荷軽減	PI「エネルギー」 「気候の安定性」 NI「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」	太陽光発電（売電、自家消費）や LED 照明、放熱塗料など環境負荷の少ない設備の導入を継続して取組んでいるため。
⑫	廃棄物の削減	NI「気候の安定性」 「大気」 「資源強度」 「廃棄物」	リトレッドタイヤや燃料改良剤を利用し、廃タイヤや廃オイルなどの廃棄物削減に継続して取組んでいるため。

6. サステナビリティ管理体制

ダイセーロジスティクスでは、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、代表取締役社長である田浦辰也氏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した。ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後も、ダイセーロジスティクスは以下の通りの管理体制にて、全社員が一丸となって KPI の達成に向けた活動を進めていく。

【サステナビリティ管理体制】

(最高責任者)	代表取締役社長	田浦 辰也
(プロジェクトリーダー)	取締役	宇都木 幸子
(事務局)		外崎 理沙

7. モニタリング

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設定した KPI の進捗状況は、ダイセーロジスティクスと埼玉県信用金庫が年 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、埼玉県信用金庫は KPI 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 KPI を見直す必要がある場合は、ダイセーロジスティクスと埼玉県信用金庫による協議のうえ、再設定を検討する。

8. 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。ダイセーロジスティクスは、上記の結果、本件モニタリング期間を通じてポジティブ・インパクトの発現とネガティブ・インパクトの低減に努めることを確認した。また、埼玉県信用金庫は年に 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

- ・ 本評価書は、ダイセーロジスティクスから供与された情報と、埼玉縣信用金庫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、埼玉縣信用金庫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。
- ・ 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」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、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に関するお問い合わせ先>

埼玉縣信用金庫

地域創生部 事業ソリューショングループ

代理 佐々木 勇治

〒 330-0061

埼玉県さいたま市浦和区常盤 5-15-15

TEL : 048 - 526 - 1111(代)

FAX : 048 - 711 - 8130