

株式会社商工組合中央金庫が実施する 泉車輛輸送株式会社に対する 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泉車輛輸送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 17 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

泉車輛輸送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」）が泉車輛輸送株式会社（「泉車輛輸送」）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、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、泉車輛輸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、泉車輛輸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。

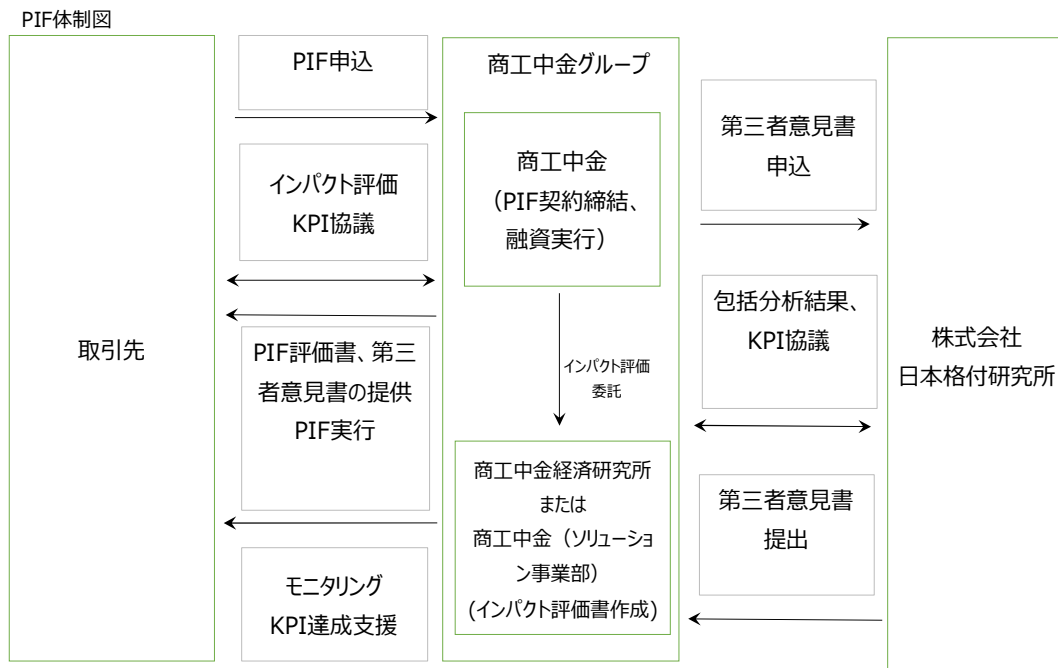
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、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泉車輛輸送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 17 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）が泉車輛輸送株式会社（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。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	泉車輛輸送株式会社 
借入金額	400,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	10 年
モニタリング実施時期	毎年 10 月

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

本社所在地	北海道釧路市鳥取南 6-2-22
創業・設立	【創業】1964（昭和 39）年 6 月 【設立】1966（昭和 41）年 1 月
資本金	20,000,000 円
従業員数	155 名（2025 年 6 月現在） （うち短時間勤務社員 39 名）
事業内容	一般貨物自動車運送事業（普通自動車等の輸送）
主要取引先	株式会社ゼロ、株式会社ホンダロジスティクス 他自動車輸送会社 北海道内の自動車（新車・中古車）販売会社各社 北海道内のレンタカー会社各社

【2.1.1 業務内容】

- 当社は主に普通自動車や事業用車両（トラック・バス等）の車両輸送を業務とする一般貨物自動車運送事業者である。車両の輸送手段としては「キャリアカー（車両を運搬するためのトラック・トレーラー等で、積載できる車両の数により様々な形態がある）を利用した輸送」、及び「自走（運転手が輸送する車両を自ら運転）による輸送」にて車両の輸送をおこなっている。
- 当社の主な営業圏は本社のある北海道地区と本州地区に分かれる。
 - ・北海道地区では、自社で配車・運行管理をおこない、中古車販売会社やレンタカー会社の道内の各拠点間の車両の輸送をおこなう他、苫小牧港・釧路港等の北海道地区の新車陸揚港から道内の新車ディーラーの各販売拠点（納車センターや店舗）やリース会社への車両の輸送をおこなう。
 - ・本州地区では、株式会社ゼロ・株式会社ホンダロジスティクス等大手自動車輸送会社の協力企業として、主として同社の配車の下で、日産自動車株式会社・本田技研工業株式会社・三菱自動車工業株式会社等の国内自動車メーカー車体製造工場から新車ディーラーの各販売拠点（納車センターや店舗）への輸送、及び名古屋港・三河港・横浜港等の自動車輸出港への車両の輸送をおこなっている。（一部地区では北海道内と同様に地域内での自動車（新車・中古車・レンタカー等）の車両輸送もおこなっている）
- 北海道地区では本社のある釧路の他、札幌・旭川・帯広・函館・苫小牧・北見など道内各地に営業拠点を構え、道内の新車・中古車の販売会社、レンタカー会社、リース会社等の法人向けに道内一円の車両輸送を担っている。本州地区では前述のとおり、自動車メーカーの車体製造工場に近接した場所に営業拠点を構え、車両の輸送をおこなっている。
- 自走や小型のキャリアカーでの輸送の場合は発注先の要請に応じて、陸運局等での行政手続き等の付帯サービスもおこなっている。
- 業界団体は一般社団法人日本陸送協会（会員数 697 会員 2025 年 6 月時点）である。



（画像は当社の採用サイトより引用）

【2.1.2 事業拠点】

拠点名	住所	事業内容等の補足
釧路本社	北海道釧路市鳥取南 6-2-22	北海道内の拠点「G」(※2) ゼロ(※3)の釧路営業所・釧路デポの 業務委託を受けている。
苫小牧営業所	北海道苫小牧市新明町 3-2-5	北海道内の拠点 ゼロ 北海道 CS・受注センター内
札幌営業所	北海道札幌市白石区米里三条 2-6-20	北海道内の拠点「G」
旭川営業所	北海道旭川市流通団地二条 2-27	北海道内の拠点「G」
函館営業所	北海道函館市西桔梗町 818-4	北海道内の拠点
帯広営業所	北海道帯広市西二十五条北 2-2-49	北海道内の拠点「G」
植苗プール	北海道苫小牧市植苗 161-2	北海道内の拠点 (一時保管場所)
栃木営業所	栃木県河内郡上三川町上蒲生 2500	日産自動車 栃木工場近接 ゼロ 栃木営業所内
野田営業所	千葉県野田市二ツ塚 97-1	ゼロ 野田 CS・受注センター内
埼玉営業所	埼玉県狭山市柏原 371-2	ベスト・トランスサポート (ホンダロジス ティクス(※4)系)営業所内
神奈川営業所	神奈川県横須賀市夏島町 1	日産自動車 追浜工場近接
岡崎営業所	愛知県岡崎市上青野町東市場 18	三菱自動車 岡崎製作所近接
名古屋営業所	愛知県名古屋市港区潮見町 37-82	名古屋港近接 ゼロ 名古屋営業所内
三重営業所	三重県津市一志町田尻 10-1	三重県内の一般の車両輸送に対応
鈴鹿営業所	三重県鈴鹿市平野町 477-1	本田技研工業 鈴鹿製作所近接

※2 「G」の記載は G マークを取得している営業所である。G マークとは全国貨物自動車運送適正化事業
 実施機関である公益社団法人全日本トラック協会が、貨物自動車運送事業安全性評価事業に基づ
 きトラック事業者の交通安全対策等の取り組みを評価し、一定の基準をクリアした事業所を G マーク事

業所（安全性優良事業所）として認定する制度である。有効期間は新規取得が2年、初回更新が3年、以降の更新は4年となっている。

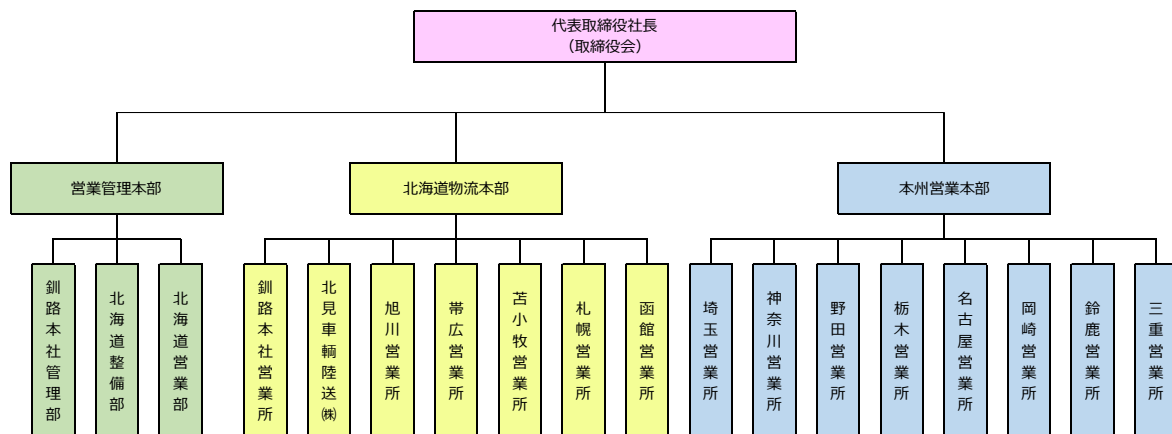
- ※3 株式会社ゼロ：自動車販売会社向けの自動車輸送や中古車オークション運営等をおこなう企業で東証スタンダード（TS）上場企業。1961年設立の旧「日産陸送株式会社」であり、2001年にMBOにより日産自動車から独立し、社名を現社名に変更をしている。現在は日産自動車の他BMW・現代自動車等の車両輸送を請け負っている。
- ※4 株式会社ホンダロジスティクス：本田技研工業の100%子会社である完成車等の物流企業である。
（釧路本社） （札幌営業所）



（画像は当社から提供）

【2.1.3 当社組織図】

（図表 1：当社組織図）



（ヒヤリングにより商工中金経済研究所にて作成）

北海道・本州の地域別に営業本部を設置し、各営業本部と営業管理本部にて組織を構成している。地域別の営業本部の下に各営業所があり、法令に沿って営業所毎に運行管理者・整備管理者を配置し、5～15名程度の運転手がセミトレーラーによる車両輸送を中心に輸送業務を担っている。その他、主に時給制のスタッフによる自走での車両輸送もおこなっている。軽油のインタンクのある営業所（北海道内4か所）には危険物取扱者を配置している。財務会計や人事労務管理は釧路本社管理部で一括管理をおこなっている。

【2.1.4 主な関係会社】

法人名	住所	特徴
興菱商事株式会社	北海道苫小牧市新開町 3-10-3	自動車整備業 中古車オークションの 運営代行
北見車輛陸送株式会社	北海道北見市北上 705-8	車両運送業
北日本陸送有限会社	北海道札幌市白石区米里三条 2-6-20	車両運送業
有限会社泉トランスポートサービス	北海道札幌市白石区米里三条 2-6-20	回送運行業
株式会社京和自動車整備	滋賀県高島市新旭町安井川 1343-1	自動車整備業 (2023 年買収)

興菱商事株式会社（北海道地区）、株式会社京和自動車整備（本州地区）では、当社の所有する車両の整備・修理をおこなっている。

【2.1.5 沿革】

1964年 6月	泉仁氏により北海道釧路市にて、道内でのトラックの自走輸送で個人創業。
1966年 1月	法人設立。
1971年 1月	泉車輛陸送有限会社から泉車輛輸送株式会社へ組織ならびに商号を変更。
1971年 10月	現釧路本社が完成し、釧路市内で本社を移転。
1979年 12月	現苫小牧営業所が完成し、苫小牧市内で営業所を移転。
1989年 7月	北見車輛陸送株式会社を関連子会社として統合。
1990年 10月	北日本陸送有限会社を関連子会社として統合。
1991年 5月	旭川営業所を開設。
1998年 7月	函館営業所を開設。
1999年 11月	帯広営業所を開設。
2000年 7月	泉仁氏が代表取締役会長となり、泉清隆氏が代表取締役社長に就任。
2005年 11月	札幌営業所を開設。
2005年 12月	有限会社泉トランスポートサービスを設立。
2014年 7月	埼玉営業所を開設。（本州地区に進出）
2016年 5月	興菱商事株式会社を関連子会社として統合。
2018年 7月	名古屋営業所・鈴鹿営業所を開設。
2020年 7月	神奈川営業所を開設。
2023年 12月	株式会社京和自動車整備（滋賀県高島市）をM & Aによりグループ化。

（令和3年 北海道警からの優秀安全事業所 金賞受賞）



（画像は当社から提供）

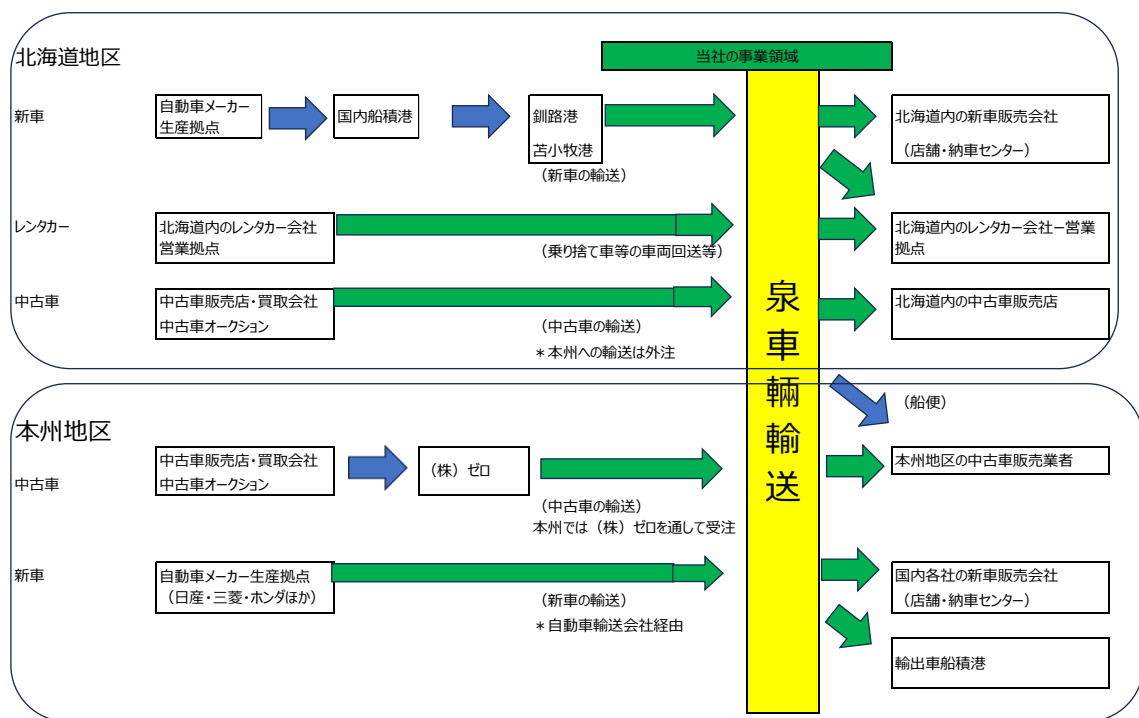
【2.1.6 商流の概略】

当社の商流（車両の輸送ルート）の概略を図示すると以下の図表 2 のとおりである。北海道地区と本州地区とは、事業内容が若干異なる。

北海道地区では「中古車・レンタカーの道内の拠点間の輸送」及び「釧路港や苫小牧港に到着した新車等の北海道内での輸送」が主要な事業となる。

本州地区では大手自動車輸送会社（株）ゼロ・(株)ホンダロジスティクス・マツダロジスティクス(株)等の国内自動車メーカー系の車両輸送会社の協力会社として、各メーカーの生産拠点（日産自動車の栃木工場・追浜工場、本田技研工業の寄居製作所・鈴鹿製作所、三菱自動車工業の岡崎製作所等）から完成車（新車）を国内販売拠点（店舗・納車センター）や輸出船積港（名古屋港・三河港・横浜港他）へ輸送する業務をおこなっている。また(株)ゼロを通じて本州地区でも中古車の輸送業務をおこなっている。

（図表 2：当社の事業での商流の概要）



（ヒヤリングにより商工中金経済研究所にて作成）

自動車の輸送手段は、主に「①セミトレーラータイプのキャリアカー（※5 次頁写真①・積載車両 6～8 台）による輸送」「②単車タイプの大型キャリアカー（※6 次頁写真②・積載車両 2～5 台）による輸送」「③ローダータイプのキャリアカー（※7 次頁写真③・積載車両 1 台）による輸送」及び「④自走（対象車両を、運転手が自ら運転して輸送する方法 次頁写真④）による輸送」の 4 形態に分かれる。

※5 セミトレーラータイプのキャリアカー：トラクタに荷台がなく、牽引するトレーラーにより車両を積載する車両。

※6 単車タイプのキャリアカー：大型トラック等にキャリアデッキ（積載台）を直接装着した車両。

※7 ロータータイプのキャリアカー：小型トラックにスライドをつけて自動車 1 台を積載する車両。

キャリアカーで自動車輸送業務をおこなう運転手は、大型・牽引車両であるキャリアカーの運転をおこなう他、

荷込み・荷下ろし時には、輸送対象車両を自分で運転してトレーラーへ積み込み・積下ろしをおこなう必要がある。その際には輸送対象車両に細かな傷もつけない様に慎重な運転が求められるなどトラック運転手の中でも高度な運転技術と慎重な配慮が求められる職種である。当社はトレーラータイプでの車両の陸送を主力とし、100台超のトラクタ（トレーラーヘッド）及びトレーラーを運行している。基本的に、運転手は専属キャリアカーを担当し、所定の労働時間である8時間（季節により7時間30分）の中で上記の輸送業務をおこなう。繁忙時等は庸車の利用もおこなっている。

自走による輸送では輸送（運転）の他、荷主の要請に応じて有償で車両に関する行政上の事務手続き等をおこなうこともある。自走に関しては当社の場合、時給制の短時間勤務社員で対応することが主体である。

写真①：セミトレーラータイプのキャリアカー



写真②：単車タイプのキャリアカー



写真③：ローダータイプのキャリアカー



写真④：自走による輸送



（本項の画像は全て当社から提供）

【2.1.7 各業務の業務フローについて】

1. キャリアカーによる輸送の概略（複数の車両の輸送）

- ① 当社営業所の車庫より荷積地へキャリアカーを運転して移動する。
- ② 荷積地にて車両の積込み等をおこなう。（主な作業は以下のとおり）
 - ・ 輸送の対象となる新車・中古車・レンタカー等（以下、対象車両）の積込み前の点検をおこなう。
 - ・ 対象車両を自ら運転してキャリアカーに積込んだ後、キャリアカーに固定する。
- ③ キャリアカーを運転して、対象車両を目的地（荷下ろし地）へ輸送する。
- ④ 荷下ろし地での主な作業は以下のとおりである。
 - ・ 再び、対象車両を運転して、キャリアカーから車両の積下ろしをおこなう。
 - ・ 対象車両に輸送中の傷がついていないか等の引渡し前の点検をおこない、顧客へ車両を引き渡す。
- ⑤ 当社の車庫へキャリアカーを帰庫させた後、日報を作成して、当日の業務は終了する。
 - * 上記の業務は主に当社の正社員運転手がおこなう。
 - * キャリアカーの燃費・運転手の人件費負担等を考えると、極力、大型のキャリアカーを利用して、実車率が高い輸送をおこなうことが効率的でありエネルギー消費の節約にも資するが、配車・人繰り・通行許可等の社内調整や顧客ニーズとの調整が必要となるため、自動車輸送においては配車・運行管理が重要となる。

2. 自走による輸送（車両1台の輸送）

- ① 営業所より荷積地へ移動する。
- ② 荷積地で、顧客より対象車両を受け取り、目的地へ輸送対象車両を自ら運転して輸送する。
- ③ 荷下ろし地で顧客に対象車両の引き渡しをおこなう。
（荷主等発注者の依頼で陸運局等への行政手続きをおこなう場合もある）
- ④ 荷下ろし地より帰社し、日報を作成して当日の業務は終了する。

上記 1.2 とも輸送距離等に応じて、1 日に複数回おこなうことがある。

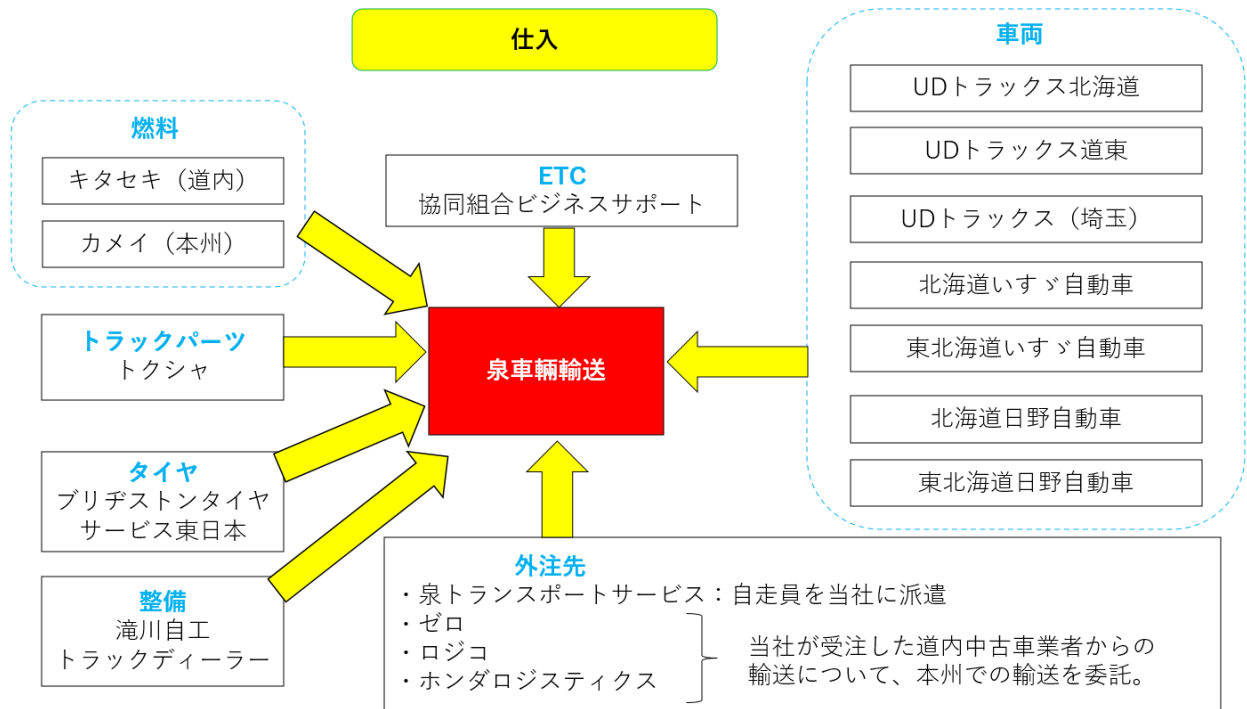
3. 運行管理・点検整備・安全及び健康管理等

当社の主力とするトレーラータイプのキャリアカーの運行・車両管理には、通常の安全管理・運転手の健康管理・車両管理（点検）の他に、道路の安全性を確保するために特定の道路を通行するための事前の許可（道路通行許可や特殊車両通行許可）申請をおこなう場合がある。営業所での運行管理では、変動する車両輸送の需要に対し適確な車両を選択した配車をおこない、許可を受けたルートでの運行の指示・管理をおこなうことが求められる。

【2.1.8 当社のサプライチェーンについて】

車両・燃料・資材の調達等当社のサプライチェーンは概ね下記図表 3 のとおりである。当社は営業地域の特性を活かし自社での整備・修理も併用しながら車両は極力長期間使うことで環境への配慮をおこなっている。

(図表 3：当社のサプライチェーン)



(ヒヤリングにより商工中金にて作成)

【2.1.9 保有車両一覧】 株式会社ゼロ等他社が所有し、当社が運行している車両含む】

当社で運行しているキャリアカーの台数は下記のとおりである。原動機（エンジン）のあるトラクタ、トラック全体の約 85%が「ポスト新長期規制（国が定める排出ガス規制）」以降の適用車である。一方、トレーラーは原動機（エンジン）を装着しない車両であるため、排ガス規制や燃費の問題はあまり生じないことから、当社では自社で整備（点検・修理）をおこないながら、極力長期間使用している。

(図表 4：当社の車両保有台数（2025 年 6 月時点）)

車輛の種類	車両数
セミトレーラータイプのキャリアカー（トラクタ）	98
単車タイプのキャリアカー(大型トラック相当)	11
ローダータイプのキャリアカー（小型トラック相当）	14
合計	123

トレーラー	104
-------	-----

(ヒヤリングにより商工中金経済研究所にて作成)

【参考】 (図表 5 : トラクタ (トレーラーヘッド) とトレーラー (被牽引車))

自動車運搬用セミトレーラ



【↑トラクタ部分】

【↑トレーラー部分】

(画像は国土交通省「特殊車両通行ハンドブック 2022」より引用)

トレーラータイプのキャリアカーは、牽引装置を備えた車両である「トラクタ (トレーラーヘッド) 」と、それ自体は原動機を持たずトラクタなど他の自動車によって牽引される車両「トレーラー」を連結して運行する。トラクタ (トレーラーヘッド) とトレーラーはそれぞれ別個の車両登録が必要となる。前述のとおりトレーラーには原動機 (エンジン) はないが、荷台を上下させるための油圧器等の機器が装着されている。

【2.1.10 業務で必要となる有資格者等について】

法令に基づき各営業所に運行管理者、整備管理者を配置している。自家用燃料供給施設を備える釧路・苫小牧・札幌・北見には危険物取扱主任者 (乙種 4 類) を配置している。

2.2 業界動向

業界動向の分析に当たっては、当社の事業領域を勘案し「自動車の保有・普及率・新車販売、及び中古車販売の動向、またレンタカーの需要の動向からの観点」「自動車運転手の動向からの観点」「働き方改革（いわゆる「2024 年問題」）を含む貨物運送業に対する法令や政府施策等の観点」及び「トラックの EV 化等の車両の技術革新の観点」の 4 点から分析をおこなった。

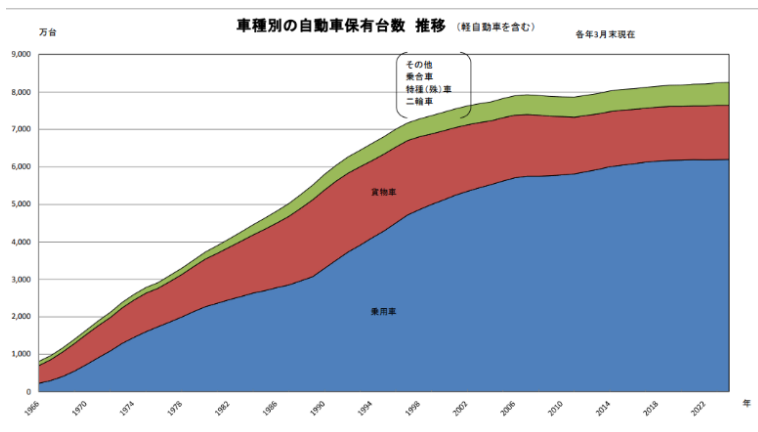
2.2.1 我が国の自動車の需要動向

1. 自動車の保有台数・普及率の推移

2025 年 3 月末時点での国内での四輪車（乗用車・貨物車・乗合車）の保有台数は、ほぼ前年並みの 76,784 千台である（（一社）自動車検査登録情報協会調べ）。そのうち当社の主な輸送対象である乗用車は 62,056 千台と全体の 80.8%を占めるが、こちらはほぼ前年並みの水準である。下記図表 6 は 1966 年からの「車種別の自動車保有台数の推移」を表したグラフであるが、近時の傾向は概ね横ばい状態であることがうかがえる。

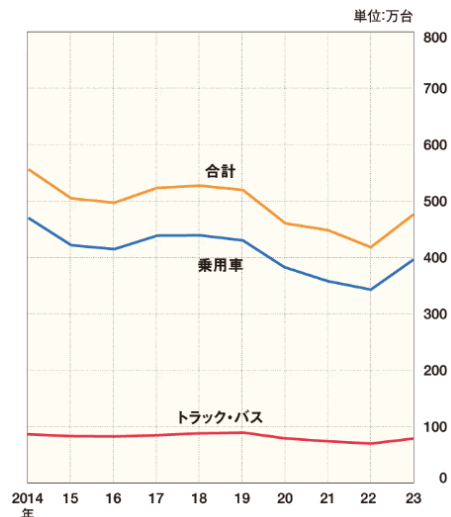
自家用自動車の世帯当たりの保有台数に関して、経済産業省の「第三次産業活動指数」によれば、カーシェアリングの活用が進展していることもあり、自家用自動車の世帯当たりの保有台数は 2006 年の 1.112 台をピークに減少しており、2023 年には 1.032 台まで減少している。

（図表 6: 車種別自動車保有台数の推移）



（（一社）自動車検査登録情報協会 公表資料より引用）

（図表 7: 四輪車販売台数の推移）



（（一社）日本自動車工業会公表資料より引用）

2. 新車・中古車等販売台数の推移

2023 年の四輪車販売台数は前年より 13.8%増加して 4,779 千台であり、5 年振りの増加となった。うち乗用車の販売台数は 15.8%増加し、3,993 千台となったが、これは前年までのコロナ禍や半導体不足等による需要の急速な落ち込みの反動でもあり、上記図表 7 で示すとおり、依然コロナ禍前の販売台数である年間 500 万台には届いていない。2024 年には再び減少傾向になっているものとみられ、販売面において新車販売は中長期的に減少傾向が続いている状態とみられる。

一方、中古車販売（四輪車）も 2022 年は前年より 6.4%減少して、630 万 2 千台（うち乗用車は 6.5%減の 526 万 4 千台）であった。2023 年は 2%程度の増加は見られたものの新車販売同様、概ね減少傾向がみられる。（データは（一社）日本自動車工業会公表資料より引用）

以上から、当社の主要な取扱品である普通自動車等の四輪車の総数及び販売台数の推移は、今後も「横ばい」から「減少傾向」にあるものとみられる。

3. レンタカー等の需要動向

当社の主要な取扱品のひとつであるレンタカーの動向に関しては、（一社）全国レンタカー協会の公表している「運輸支局別レンタカー車両数」によれば、全国ベースでは 2024 年のレンタカー車両数は 1,095 千台と 5 年前の 2019 年の 887 千台から 24%増加している。特に、当社の営業圏である北海道地区では、2024 年では 79 千台と 2019 年の 59 千台と比べて 33%増加と大きな伸びを見せている。増加の要因としてはカーシェアリングの普及のほか、インバウンド需要による外国人旅行者増加の影響があげられる。北海道地区ではインバウンド需要も含めた観光客のレンタカー利用が多いことが需要の増加につながっているものとみられる。また、道内では、レンタカー利用の約 3 割が「乗り捨て利用」ともいわれ、新千歳空港や札幌市内及び主要な観光拠点での「乗り捨て」が社会問題にもなっている。レンタカー業界でも対策の検討はとられているようだが、道内のレンタカー車両の回送需要は引き続き堅調に推移していくものとみられる。

2.2.2 自動車運転手の需要動向

1. キャリアカーの運転手に求められる運転免許について

当社の主な事業はキャリアカーによる車両（新車・中古車・レンタカー等）の輸送であるが、前述のとおりキャリアカーについては「ローダー（積載台数 1 台）」「単車（最大積載台数 5 台）」「セミトレーラー（最大積載台数 8 台）」と様々な種類の車両があり、それぞれの運転に求められる自動車運転免許は異なっている。「ローダータイプ」は小型トラックをベースにすることが一般的であるため「旧普通免許」又は「準中型免許」以上での運転が可能だが、大型のトラックをベースとする「単車タイプ」や「セミトレーラータイプ」の運転には「大型免許」が必要となり、「セミトレーラータイプ」の運転には、更に「牽引免許」が必要となる。なお、自走の場合には普通自動車であれば、普通免許での対応が可能である。

警察庁の運転免許統計（令和 6（2024）年版）によれば、2024 年の大型免許（第一種）の「運転免許現在数（各年の年末現在の運転免許の件数（免許毎の当該免許を受けている者の総数と同じ）」）は全国で 4,702 千件と 2020 年対比で 5.37%減と減少傾向にある。一方、同年の牽引免許数は 1,212 千件であり、同年対比で 0.97%増と微増傾向にある。この 2 種類の現在免許数を男女別にみると、各免許の 2024 年末時点での女性保有者比率は大型免許（第一種）が 3.47%、牽引免許が 2.83%と女性比率は小さく、どちらも圧倒的に男性の保有者が多いことがわかる。但し、女性の免許取得者は両方とも年々増加しており、2020 年から 2024 年の 5 年間で女性の現在免許数（保有者数）は大型免許（第一種）で 7 千件増（5.01%増）、牽引免許で 1 千人増（15.48%増）と増加しており、この分野が「女性の活躍推進」が見られる分野であることがうかがえる。（次頁、図表 8、9、10 を参照）

(図表 8 : 男女別、種類別運転免許数の年別推移)

男女別、種類別運転免許現在数の年別推移

(単位 人)

年	性別	第一種免許現在数					【参考】 普通 (一種)
		大型	中型	準中型	左記小計	牽引	
2020年	男性	4,741,088	35,528,841	6,187,087	46,457,016	1,171,278	2,289,438
	女性	153,175	29,198,066	5,489,871	34,841,112	29,721	2,048,272
	合計	4,894,263	64,726,907	11,676,958	81,298,128	1,200,999	4,337,710
2021年	男性	4,678,911	34,877,977	6,189,402	45,746,290	1,177,476	2,899,903
	女性	155,199	28,729,810	5,478,666	34,363,675	30,862	2,628,513
	合計	4,834,110	63,607,787	11,668,068	80,109,965	1,208,338	5,528,416
2022年	男性	4,611,291	34,243,306	6,197,487	45,052,084	1,179,443	3,484,968
	女性	157,150	28,305,737	5,474,148	33,937,035	32,122	3,166,625
	合計	4,768,441	62,549,043	11,671,635	78,989,119	1,211,565	6,651,593
2023年	男性	4,543,455	33,644,742	6,209,207	44,397,404	1,179,972	4,059,400
	女性	159,053	27,935,044	5,468,319	33,562,416	33,253	3,671,084
	合計	4,702,508	61,579,786	11,677,526	77,959,820	1,213,225	7,730,484
2024年	男性	4,470,289	33,005,651	6,218,503	43,694,443	1,178,397	4,620,910
	女性	160,862	27,488,814	5,459,362	33,109,038	34,324	4,161,309
	合計	4,631,151	60,494,465	11,677,865	76,803,481	1,212,721	8,782,219

大型免許：車両総重量11 t 以上、最大積載量6.5 t 以上に該当する大型自動車の運転に必要な免許

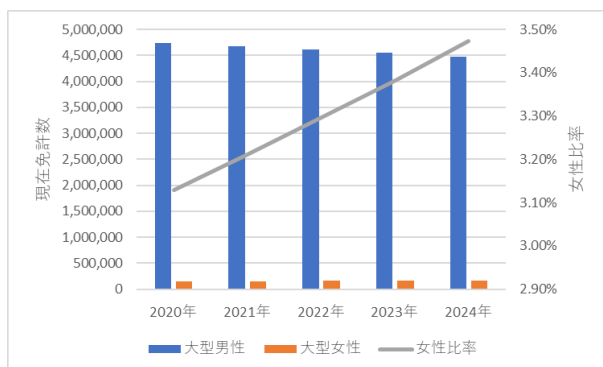
中型免許：車両総重量5t以上11 t 未満、最大積載量3t以上6.5 t 未満に該当する中型自動車の運転に必要な免許

(平成19年5月以前の普通免許所有者は総重量8t未満、最大積載量5t未満の中型自動車に限定して、運転が可能)

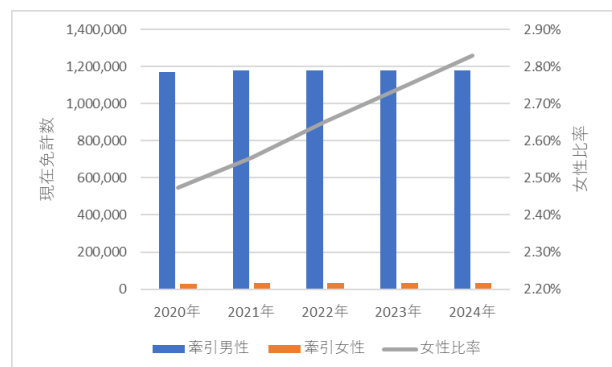
準中型免許：車両総重量3.5t以上7t未満、最大積載量2t以上4.5t未満等に該当する準中型自動車の運転に必要な免許

普通免許：車両総重量3.5t未満、最大積載量2t未満、乗車定員10名以下の普通自動車の運転に必要な免許

(図表 9:大型免許の男女別推移 単位 件)



(図表 10:牽引免許の男女別推移 単位 件)



(図表 8～10 とも警察庁 運転免許統計 (令和 6 年版) より商工中金経済研究所にて作成)

2. トラック運転手の採用環境

厚生労働省の職業情報提供サイト JobTag (2025 年 8 月時点) によれば、トラック運転手の 2024 年の全国ベースでの有効求人倍率は 3.2 倍となっており、引き続き人員の確保が難しい状況が続いている。

またトラック運転手の平均年収は、地域別や運転する車両の種類によって大きく異なる。地域別、車種別の平均年収に関する公式な統計資料は無いが、民間就職サイトの資料からは、キャリアカー運転手の平均年

収は全国ベースで 420～480 万円となっている（但し、運転手の賃金は本人の働き方によって、大きく変動する点にも留意を要する）。

3. 外国人ドライバーの受入について（外国人特定技能制度等）

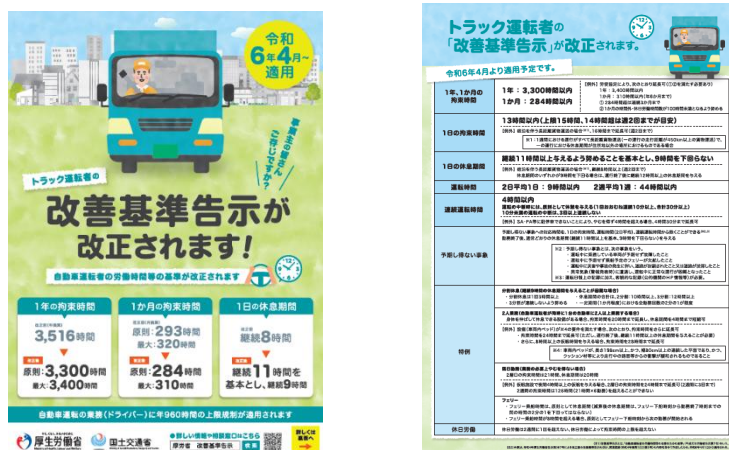
前述 2 に記載した雇用環境も踏まえ、国は 2024 年 4 月に出入国管理法の見直しをおこない、「自動車運送業分野における特定技能の在留資格に係る制度の方針」とその「運用要領」を定め、トラック運送等の自動車運転業務での特定技能制度による外国人労働者の受け入れをおこなうことを可能とした（特定技能 1 号 在留期間は最長 5 年）。これにより外国人労働者も一定の日本語能力に関する試験に合格したうえで、日本で所定の運転免許を取得（外免切替含む）した者は、同制度による国内でのトラック運転手の業務をおこなえるようになった。なお、この制度を利用する場合には、事業者が外国人労働者に対して適切な安全運転管理・労務管理をおこなう必要があることから、現時点で特定技能の資格による外国人運転手を受け入れることができるのは、（公社）全日本トラック協会の認定する「安全性優良事業所（前述※2）」及び（一財）日本海事協会の認証する「運転者職場環境良好度認証制度」の認証を受けた事業所に限られている。

2.2.3 トラック運送業に関する政策について

1. トラック運転手の働き方改革（2024 年問題）

トラック運転手は一般的に「2 割低い給与で 2 割長く働く」といわれるように長時間労働・低賃金のイメージが強い職業である。時間外勤務に関しては従来、法による罰則規定等にはなかったが、国は 2018 年 6 月に働き方改革関連法により労働基準法を改正して、時間外勤務について罰則付きの上限を設定した。トラック運転手に対しては 5 年間の猶予期間の設定をした上で、2024 年 4 月より改正法を施行し、罰則付きでの時間外勤務の上限を 960 時間（休日労働を含まない）に設定した。同法の施行に併せて厚生労働省による「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（いわゆる「改善基準告示」）」も同時に適用されることにより、トラックの運送業者、及び運転手は「1 年、1 か月の拘束時間」「1 日の拘束時間」「1 日の休息時間」「運転時間」「連続運転時間」等に関して、新基準が適用されることになった。これにより、トラック運転手の運転時間（拘束時間）に影響が生じ、運転手不足が懸念される問題（いわゆる「2024 年問題」）が発生し、現在それへの対応が喫緊の課題となっている。

（図表 11：「改善基準告示」改正のリーフレット）



（厚生労働省 HP より引用）

2. 適正運賃の収受

トラック運送業者が適正な利益を確保できるようにするため、国土交通省ではトラック運送運賃の適正化を図ることを目的に、2020年4月に「一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃」を定め、地域別・車種別・距離別にトラック運送に係る標準運賃を公表し、持続的な事業をおこなう際の参考運賃として示していた。2024年4月に同省は、その「標準的な運賃」を8%引き上げの見直しをおこなうとともに、車両運送の前後におこなう荷役の対価等も新たに運賃に加算するなど、トラック運賃の適正化を図っている。

(図表 12：トラック運送における「標準的運賃」告示のリーフレット)



(国土交通省 HP より引用)

なお、運賃等の価格面に関しては、近年の物価上昇を受けて、適切な価格転嫁をサプライチェーン全体で定着させ取引循環を整備するという観点から「下請法（下請代金支払遅延等防止法）」が改正され、2026年1月より「中小受託取引適正化法（略称）」として施行される。この改正により運送業者に関する価格面での影響としては「協議を適切におこなわない代金額の決定の禁止」「運送事業者に対し物品の運送を委託する取引を本法の対象とする」等があげられる。

3. 物流関連の法令の改正等（軽トラック事業に関する改正に関する部分は除く）

(1) 今までの物流関連の法改正の経緯の概要

1990 年 12 月に制定された物流二法（貨物自動車運送事業法・旧貨物運送取扱事業法）により貨物輸送の規制緩和による競争促進と安全規制の強化による輸送の安全の確保に関する規定が定められ、それまでの運送業とは環境が大きく変化し、現在に至っている（運送事業が「免許制」から「許可制」への変更、運賃は「認可制」から「事前届出制へ変更」等、規制緩和による自由競争化が定められた）。なお、2003 年に貨物運送取扱事業法は一部改正され、名称が「貨物利用運送事業法」となっている。

(2) 今回の改正内容

今般、物流業界の 2024 年問題等を踏まえ、社会インフラである物流の持続的な成長を図る目的で物流関連の二法「物流総合効率化法（2005 年施行 いわゆる物効法）」及び「貨物自動車運送事業法を改正する法律」が 2024 年 5 月に公布され、2025 年度より段階的に施行されることとなった。今回の改正により変更が予定されている主な内容は以下のとおりである。

① 物流総合効率化法の主な改正内容

- 「荷主」「物流事業者」に対し、国が定める判断基準（「荷待ち・荷役時間の削減」「積載効率の向上による輸送能力の向上」等）に関して努力義務を課す。
- 一定規模以上の事業者（特定事業者）には、上記に対し中長期計画の作成や定期報告を義務付け、不十分な場合には国が勧告、命令の実施をおこなえるようにする。

② 貨物自動車運送事業法の主な改正内容

- 運送契約の締結時の内容（付帯業務料・燃料サーチャージ等）の書面交付等を義務付ける。
- 元請け事業者に対し、「実運送体制管理簿」の作成を義務付け、実際に荷物を運んだ実運送事業者（下請け会社）に関する記録の作成をおこなうことにより、多重下請け構造の透明化を図る。
- 下請け事業者への発注適正化に関する努力義務を課す。

(3) トラック事業適正化法の新設等

貨物自動車運送に関する法令の動きとしては、上記の改正の他、「①事業の「許可制（一度、許可を取得したら取消にならない限り事業の継続が可能）」から「事業更新制（一定期間毎に事業許可の更新を要する）」への移行」「②国交省が定めた「適正原価」を継続的に下回らないことの確保」「③下請けへの委託回数（再委託の回数）を 2 回以内に制限」等を定めた「トラック事業適正化関連法（貨物自動車運送事業法の一部改正とトラック事業適正化法の新設）」が 2025 年 6 月に国会にて可決成立し、公布された（公布から 3 年以内に施行予定）。これにより、法令を遵守しない運送事業者等を排除して、トラック運送業界全体としての適正化と持続可能な成長を目指している。

2.2.4 大型トラックの電動化・燃料電池化に向けた取り組みについて

2022 年度における国内の CO2 排出量（約 10.4 億 t）のうち、運輸部門からの排出量は約 1.9 億 t（全体の約 18.2%）といわれている。このうち大型車に関係すると考えられる貨物自動車等の排出量は 0.8 億トン（同 約 7.7%）といわれている。（国土交通省：「車両の電動化等に伴う大型化について」より引用。）

トラックの分野では、CO2 の排出量が少ない EV（電気自動車）等の普及は遅れており、経済産業省によ

ると小型トラック（最大積載量 8t 以下）でも、運送事業者が保有する車両の電動化比率は約 3%弱である。今後 2030 年までに新車販売の約 3 割を EV とすることが我が国の方針であり、宅配事業者を中心に EV の導入が進んでいる。（（一社）日本自動車会議所「自動車インフォメーション 2023 年 9 月」から引用）

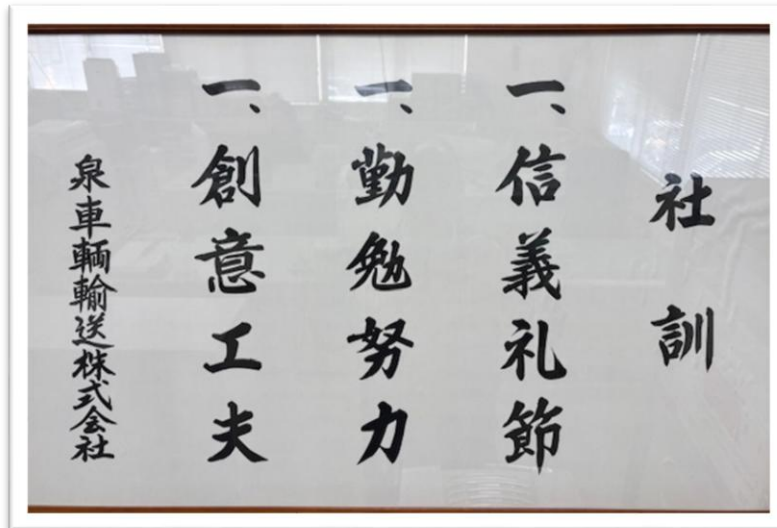
一方、大型トラックの分野では米国テスラ社が 2022 年に電動大型トラック「semi」の販売を開始した。国内でも「いすゞとホンダ」「日野とトヨタ」等のメーカー共同による FCV（燃料電池自動車）での大型トラックの開発が進められている。現時点では「バッテリーの重量による積載量への影響」や「航続距離」「車両価格」等の理由で大型トラック分野での EV・FCV 等は普及していないが、将来的には大型トラックの分野でもその動向は留意される。

2.3 企業理念、経営方針等

【企業理念】

当社は下記記載の社訓をさだめている。また経営者により毎年、企業パーパスが従業員に発表されている。

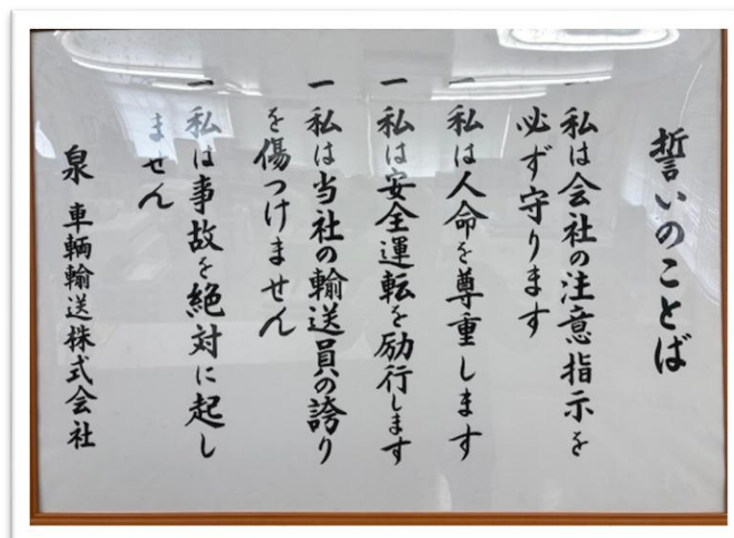
（社訓）



（各年の企業パーパス）

2024 年企業パーパス
できないを出来ない会社にする
2025 年企業パーパス
勤勉努力と創意工夫だけが資源のこの国で変わるために、変える

また、交通安全に関して、下記の「誓いのことば」を制定している。



（本項の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おこなっている。

【2.4.1 自然環境面】

1. 車両の更新による自然環境への取り組み

当社の輸送で使用するトラクタ（トレーラーヘッド）・トラック及びトレーラーの車両への投資及び更新に関する自然環境への取り組みは以下のとおりである。

（1）トラクタ（トレーラーヘッド）及びトラック

「トラックタイプのキャリアカー」及び「一般のトラックと同様に原動機（エンジン）を有するトレーラーヘッド（トラクタ）」は、大気汚染防止法及び貨物自動車法に基づく排気ガス規制適用を受ける。当社では、自社の営業基盤等も踏まえ、ポストポスト新長期規制（平成 28 年規制）等の最新の排ガス規制対応車両に順次切り替えていくことで大気汚染の防止を図り、健康被害の抑制に努めると同時に軽油等のエネルギー消費や CO2 排出の削減を図っていく。なお、トラクタ（トレーラーヘッド）及びトラックは自動車リサイクル法の対象である。

（2）トレーラー

トラクタとは異なり原動機（エンジン）を持たないトレーラーについては、車両本体の軽量化等の対応による燃費向上等の影響は多少あるものの、トラクタ・トラックに比べれば、最新型への車両の代替によるエネルギー消費量・排出ガス等の削減への影響は少ない。当社では、資源の有効活用の観点から、トレーラーの整備を熟知している自社グループ内の整備工場（北海道：興菱商事㈱、滋賀県：㈱京和自動車整備の 2 社）を持っており、そこでトレーラーの躯体や油圧機器部分の修理をしながら、極力長期間使用していくことで資源の有効活用を図っており、当社が保有するトレーラーの平均車齢は約 20 年となっている。使用したトレーラーは事業供用の後は、主に鉄スクラップ等として適正に処分・リサイクルがおこなわれている。なお、トレーラーは自動車リサイクル法の対象外である。（下記写真は当社グループの整備工場）



（当社 HP より引用）

2. 輸送効率の向上による省エネへの取り組み

当社では、受注及び配車管理等による実車率の向上など、環境負担の少ない輸送体制の構築に努めている。また前述 2.1.6 に記載のとおり、キャリアカーにはセミトレーラータイプ（積載数最大 8 台）・単車タイプ（同 5 台）・ローダータイプ（積載数 1 台）の大小様々なタイプがあるが、車両タイプ毎の燃費・排気ガス排出量の差は積載車両数の差に比べれば小さいため、自然環境及び人員負担の観点からは、極力、積載率をあげた上で大型のキャリアカー（セミトレーラータイプ）で輸送をおこなうことが環境及び輸送効率の点から有効となる。但し、輸送の運行管理（配車）に関しては、ユーザー等のニーズの他、使用できる道路（通行許可）による制限もあるので、効率性のみを追求することはできないが、その環境の中で当社では、極力大型キャリアカーによる輸送比率の向上を高め、ガソリン使用量を削減し、CO₂ の排出削減を図るべく努力を重ねている。

3. エコ運転への取り組み

当社車両には法令に基づき全車にタコグラフ（アナログタイプ）を装着しており、運転手の労働時間管理と併せて、安全運転管理やエコ運転の管理をおこなっている。

4. 廃車・廃タイヤ・廃オイル等の対応（廃棄物への取り組み）

当社の事業場の主な廃棄物はキャリアカーそのものであるが、廃車両は自動車リサイクル法に沿って処理がなされており、特段の課題は見当たらない。廃タイヤについてはリトレッドタイヤ業者を利用して、再利用の試みもおこなっている。再利用しないタイヤは産業廃棄物として全て処理業者に委託し処分している。また廃オイルについても産業廃棄物として全て処理業者に処分を委託し、適切な管理をおこなっている。

5. 全社共通での自然環境への取り組み

（1）事務管理の DX 化への取り組み（効率化・紙資源の節減）

当社では、今後も事業を拡大し、全国へ事業展開をおこなっていくことから、営業・運行・財務・人事労務に関する DX 化への取り組みを検討している。但し、運行管理に関しては運送業では荷主の配車システム（方法）に従わざるを得ない側面もあり、多くの取引先を持つ当社にとっては今後の検討課題である。その他、人事労務管理等の DX 化に関しては、今後、記録の保存方法も踏まえて、システム化やそれに伴う紙資源の削減を検討していく方針である。

（2）省エネ設備の導入への取り組み

当社では営業所の照明や空調について LED 照明や高効率空調設備への転換を図ることにより、営業所内での省エネを図っていく方針である。現在、札幌の営業所では既に LED 化を終えているが、今後は全国の営業所にて照明の LED 化を進めていく方針である。なお、当社では営業所等の立地条件等の制約から、現時点では、太陽光発電等の再生可能エネルギー設備は設置していない。

【2.4.2 社会面】

1. 雇用の増加及び安定化に関する人事労務制度上の取り組み

当社は 2014 年以降本州地区を中心として事業拡大（営業エリアの拡大、企業買収等）により事業規模及び雇用者数の拡大を図ってきている。一方、現在の正社員の平均勤続年数の実績は 6.9 年（男性 7.2 年 女性 5.3 年）である。新規採用に加え、従業員の雇用の安定化・長期化は当社の課題である。これらの課題に対し当社では 2024 年 10 月より給与制度改革に取り組んでいる（詳細は後述 2 に記載）。これにより「稼ぎたい」ドライバーのニーズに応えつつ、安定した報酬や休みが取りやすい環境を提供できる人事労務上の制度・体制を整えている。また、その他、職種に応じた多様な勤務制度の拡充（短時間勤務制度の採用等）をすることにより、雇用の拡大や雇用の安定化（平均勤続年数の長期化）を図っている。

2. 賃金上昇への取り組み

「働き方改革」や雇用確保への対応として、当社では給与改革（2024 年 10 月施行）を実施し、ST 社員（トレーラーの運転手）に対しては「稼働高＋安全管理報奨金」を基礎とする賃金制度から「基本給（所定内 174 時間）＋みなし残業手当（最大 80 時間）」を最低保証（出勤率 80% 以上の場合に適用）とし、それに出来高や安全管理に対する奨励金を加算する体系に変更している。

現在、ドライバー（正社員）の平均給与は概ね業界平均並みを確保しているが、人員確保の観点からも今後、更なる賃上げに取り組んでいく方針である。

3. 働きやすい環境整備に向けた取り組み（ワークライフバランスの拡充）

（1）所定休日について

当社は週休 2 日制を採用し年間休日は 116 日である（2024 年度実績）。

（2）有給休暇の取得の状況

従業員への有給休暇の付与は法令に基づき、6 か月以上勤務した従業員に法定の有給休暇を付与している。2024 年度の有給休暇取得実績は、新入社員が多かったこともあり、取得率で 42.7 %、平均取得日数は 3 日であった。従来、当社の主要職種である ST 社員は、上記記載のとおり、完全歩合制での雇用が中心であったこともあり、従来の取得実績は低いが、上記 2 記載の賃金制度改革や、人事労務管理の拡充により今後は有給休暇取得率向上を図っていく方針である。

（3）育児介護休業制度に対する取り組み

育児介護休業制度についての社内の規定は整備されており、前年度は 2 名の従業員が取得している。

（4）時間外等勤務削減への取り組み

ST 社員については、「一年単位の変形労働制」を採用し、業務の季節的な繁閑に対応している。よって時間外勤務については、季節による勤務時間の違いはあるものの、法令で定める上限内での運用をおこなっている。また、改善基準告示による拘束時間・休息時間は社内規定に盛り込まれている。時間外勤務の実績は、ドライバーの年間平均で 923 時間、ドライバー以外の社員の年平均で 41.7 時間である。

(5)非正規雇用者（有期契約社員・派遣社員）への取り組み

当社グループ企業であり、北海道地区の自走運転手（時給制の有期雇用）の雇用をしている有限会社泉トランスポートサービスでは、自走運転手から、免許（大型、牽引等）取得を支援することにより、当社の正社員（トラックドライバー）への登用をおこなった事例もある。

4. 労働・交通安全への取り組み

(1) 労働安全・交通安全での取り組み

① Gマーク取得への取り組み

全日本トラック協会 G マーク（安全性優良事業所）の認定は北海道内の 4 営業所が取得している。大手自動車輸送業者の配車管理の下で輸送業務を担っている本州地区の営業所を除き、北海道地区の営業所については全ての営業所で G マークを取得して、交通安全を実現する体制を整えていく方針である。

② 安全管理報奨制度等による交通安全への取り組み（無事故ドライバーへの報奨金支給）

期間中、無事故無違反のトラックドライバーに対しては、半期に 1 度 10 万円の安全管理報酬を支給し、安全運転を奨励する制度を設けている。

③ 安全教育への取り組み

法令に基づき実施している。本州地区では(株)ゼロ等の営業所内に存在するケースも多くあるため、同社の協力会社等の安全衛生教育に関するプログラムも利用し教育をおこなっている。

なお、当社では過去 3 年間で、死亡事故等の重大な事故は発生していない。

(2) 健康管理面での取り組み

従業員の定期健康診断受診率は 100%である。

5. 研修・資格取得支援等の人材育成への取り組み

当社では現状、ドライバーに関しては「経験者」の採用が多いが、業務については社内での OJT により、指導をおこなっている。また大型、牽引免許等未取得者に取得資金の貸付をおこなう等の支援をおこなっている。

また、当社では管理面の充実をはかるべく、現場の管理者層である運行管理者と、管理者の業務を補佐する配車係の養成を継続的におこなっている。（運行管理者の資格取得にかかる費用は当社が負担している）

6. 福利厚生制度面での取り組み

法令に沿って社会保険（健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険）に加入済みである。また、退職金制度も設けている。

7. 従業員とのコミュニケーションや働きやすいカルチャーの醸成への取り組み

(1) ハラスメント防止への取り組み

ハラスメント（パワーハラスメント・セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント）については内規にも規定してその発生防止及び従業員の相談しやすい体制を整えている。

(2) その他従業員とのコミュニケーション等に関する取り組み

キャリアカーでの輸送業務は個人での作業が主体となるため従業員間でのコミュニケーションが取りにくい職種であるが、当社の経営者は随時全国の営業所を巡回し、管理者やドライバーとの交流を実践している。

8. ダイバーシティへの取り組み

(1) 女性活躍推進への取り組み

当社従業員の女性割合は以下のとおりであり、当社の女性雇用には、下記のとおり一定の実績がある。なお、当社は採用、雇用に関して性別・年齢・国籍等による差別はおこなっていない。

- 管理職層 実績：15.0%（3名／20名） 当業種(※9)の平均女性管理職比率は7.3%
- 正社員層 実績：12.9%（15名／116名） 同 11.5%
正社員116名のうちドライバーは66名（ドライバーにおける女性比率は3.0% 2名/66名）
- 総従業員 実績：17.5%（27名／154名） 同 11.9%

※9 厚生労働省公表の通知の「運輸業・郵便業（令和6年）」を採用

(2) 高齢者雇用の確保への取り組み

当社では、内規による定年制度は60歳定年制であるが、高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、65歳までの再雇用制度を設けており、現在12名の高齢者を雇用している。なお、ドライバー66名のうち60歳以上のドライバーは3名（4.5%）である。

(3) 外国人雇用への取り組み

当社は外国人雇用に関しては積極的に対応しており、そもそも在留資格を有している外国人と技能実習生制度により雇用している外国人と併せ、現在12名の外国人を雇用している。

（うち技能実習生2名＜自動車整備業＞）

雇用している外国人の中には運行管理業務、整備管理業務をおこなう管理職として活躍している社員もいる。

2024年12月時点では特定技能制度に基づく自動車運転手は在籍していないが、前述2.2.2の3.に記載のとおり2024年4月より特定技能外国人材制度に自動車運転手も追加されたことから、当社では、今後も外国人運転手の活用の拡大を検討している。

(4) 障がい者雇用等への取り組み

現在、内部勤務を中心に2名の障がい者を雇用している。現在は主に内部管理事務や自動車整備等の業務に従事している。今後、自動車運転手（ドライバー）においても雇用も検討している。

当社では、自衛隊OBの高齢者の雇用や刑務所出身者の雇用にも取り組みを始めている。

9. 当社事業の中での自然環境への取り組み、及び自然災害等の発生に対する取り組み

(1) 当社の土地利用に関する取り組み

当社では近年、土地の開発行為を伴う事業所等の開設はおこなっていない。また既存の事業においても、排水、汚泥他、産業廃棄物の処理は適切におこなっており、持続不可能な形での土地利用はおこなっていない。

(2) 自然災害等発生時の事業継続に関する取り組み

当社は全国規模で自動車の輸送業務をおこなっており、完成車メーカーの生産拠点・自動車販売会社

（新車・中古車）を繋ぐ自動車の流通を担っているため、大雪や地震等の災害や感染症発生等発生時には、当社の事業の継続が各ステークホルダーから求められてくる。また、当社は災害対策法にて定める地方公共指定機関である公益社団法人北海道トラック協会(及び各地区トラック協会)の会員でもあり、災害発生時等は車両の緊急輸送を担うことも求められる。このため災害時等の事業継続力強化系計画（BCP）についても取り組みをおこなう方針である。

【2.4.3 社会経済面】

1. 自動車社会の安定化への取り組み

当社は自動車を安全に、正確に需要地へ届けるという自動車輸送体制の一翼を担い、その業務を安定的におこなうことをととして、自動車社会の維持・発展に大きく貢献している。

2. M & Aを含む地域経済活性化への取り組み

当社は 2023 年に M & A により当社の主要業務である貨物自動車運送業との関連の深い、自動車整備業者である株式会社京和自動車整備を M & A により取得している。同社では当社の所有するトレーラーやトラック等の貨物自動車等の整備をおこないながら、地域の雇用を守っている。

また、当社は 2016 年に本州地区に営業所を構えて以降、順次営業エリアを拡大しているが、当社の優れた輸送業務のノウハウを活かし、今後も営業エリアの拡大を図り、地域経済や地域での雇用に貢献していく方針である。

3. 社会貢献・地域貢献事業に対する取り組み

当社は北海道がおこなう「北海道高齢者運転免許自主返納サポート制度」(※10)の趣旨に賛同し、協賛事業者としての登録をおこない、制度をサポートしている。また「さっぽろ圏」(※11)や旭川市がおこなう「高齢者運転免許証自主返納支援制度」等各市町村が独自におこなう地域の高齢者の運転免許自主返納制度にも協力をおこなっており、運転免許証を自主返納した高齢者に対して「廃車引取料の指定補償額の設定」や「輸送料の当社負担等のサービス」を提供し、免許返納の推進及び返納した高齢者の所有していた自動車に関するサポートによる地域の交通社会の健全化を支援している。

※10 北海道高齢者運転免許自主返納サポート制度：高齢者による自動車事故が増加傾向にあることから、運転に不安を感じる高齢者が運転免許証を自主的に返納しやすい環境をつくるため、北海道が実施している事業。対象は道内に在住する 65 歳以上で運転免許証の自主返納をした者。当社はこの制度に協賛店として登録し、対象者に対して、廃車引取、及び引取時の車両輸送料に関するサービスを提供している。

※11 さっぽろ圏：正式名称は「さっぽろ連携中枢都市圏」。札幌市とその周辺の 11 市町村（小樽市、岩見沢市、江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、南幌町、長沼町）で構成する圏域。より魅力的なまちづくりを目指して、札幌市と近隣 11 市町村が連携し、コンパクト化、ネットワーク化により、活力のある社会経済を維持するための拠点を形成することを目的とした行政活動をしている。

3. 包括的インパクト分析

UNEP FI のインパクト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（人間の集团的ニーズ）		
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	陸路による貨物輸送
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	➤ 研修・資格取得支援等の人材育成への取り組み
移動手段	➤ 自動車社会の安定化への取り組み
雇用	➤ 雇用の増加及び安定化に関する人事労務制度上の取り組み ➤ ダイバーシティへの取り組み
賃金	➤ 賃金上昇への取り組み
零細・中小企業の繁栄	➤ M & Aを含む地域経済活性化への取り組み

■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
自然災害	➤ 当社の土地利用に関する取り組み ➤ 自然災害等発生時の事業継続に関する取り組み
健康および安全性	➤ 車両の更新による自然環境への取り組み（トラクタ・トラック） ➤ 働きやすい環境整備に向けた取り組み （ワークライフバランスの拡充） ➤ 労働・交通安全への取り組み ➤ 健康管理面での取り組み
社会的保護	➤ 働きやすい環境整備に向けた取り組み （ワークライフバランスの拡充） ➤ 研修・資格取得支援等の人材育成への取り組み ➤ 福利厚生制度面での取り組み
ジェンダー平等	➤ ダイバーシティへの取り組み（女性活躍推進への取り組み）
民族・人種平等	➤ ダイバーシティへの取り組み（外国人雇用への取り組み）
年齢差別	➤ ダイバーシティへの取り組み（高齢者雇用の確保への取り組み）
その他の社会的弱者	➤ ダイバーシティへの取り組み（障がい者雇用等への取り組み）
気候の安定性	➤ 車両の更新による自然環境への取り組み（トラクタ・トラック） ➤ 輸送効率の向上による省エネへの取り組み ➤ エコ運転への取り組み ➤ 省エネ設備の導入への取り組み
大気	➤ 車両の更新による自然環境への取り組み（トラクタ・トラック）
土壌	➤ 廃車・廃タイヤ・廃オイル等の対応（廃棄物への取り組み）
資源強度	➤ 車両の更新による自然環境への取り組み（トレーラー） ➤ 輸送効率の向上による省エネへの取り組み

	➤ エコ運転への取り組み ➤ 廃車・廃タイヤ・廃オイル等の対応（廃棄物への取り組み）
廃棄物	➤ 車両の更新による自然環境への取り組み（トレーラー） ➤ 廃車・廃タイヤ・廃オイル等の対応（廃棄物への取り組み） ➤ 事務管理のDX化への取り組み

【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
生物種、生息地	➤ 当社は法に沿って事業をおこなっており、事業内容及び開発行為から陸上の生態系を混乱させる可能性は少ない。

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	「雇用」「零細・中小企業の繁栄」		
取組内容（インパクト内容）	雇用の増加及び安定化に関する人事労務制度上の取り組み M & A を含む地域経済活性化への取り組み		
KPI	① 2030 年 6 月期までに運転手を中心に雇用者数を 52 名増加させる。 (2025 年 6 月時点 従業員数 155 名) ② 新たな営業拠点を 2030 年 6 月期までに 1 か所以上新設する。 (2025 年 6 月時点 14 か所)		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 営業拠点（営業エリア）を拡充していく。（M & A を含む） ➢ 雇用の増加、働きやすい環境の整備、人事制度や人事労務管理態勢の整備・拡充をおこなう。 ➢ 雇用の増加に伴い、保有車両数も同数程度（52 台）増やす。 ➢ 採用面の拡充をおこなう。（求人用サイト・動画等採用ツールの拡充、採用に関する紹介制度等の制度拡充）		
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。	
	8.6	2030 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれもおこな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	「賃金」		
取組内容（インパクト内容）	賃金上昇への取り組み		
KPI	● 毎期、全職種にて前年の消費者物価指数（※）の上昇率以上の賃上げをおこなう。 （※ 参考 2024 年度の総務省の公表する年間消費者物価指数（CPI・総合）の上昇率は前年度比 + 2.7%）		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 経営計画に基づく売上、収益の拡大及び、従業員への適正な配分をおこなう。 ➤ 人事システムや人事制度の整備をおこない、円滑な事務がおこなえる体制を整備する。		
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。	

【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	「自然災害」		
取組内容(インパクト内容)	自然災害等に対する事業継続に関する取り組み		
KPI	● 2028年6月期までに事業継続計画の策定、及びBCPへの態勢整備をおこなう。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 中小企業庁「事業継続力強化計画」に沿った検討をおこない2026年6月期中に計画策定、及び認定の取得をおこなう。 ➢ 上記の策定に当たっては国土交通省「運輸防災マネジメント指針」の趣旨を踏まえた検討をおこなう。 ➢ 計画に沿って、必要な設備への投資や従業員への周知、及び実施訓練をおこない、随時課題を見直していく。		
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。	
	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。	

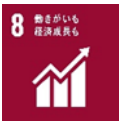
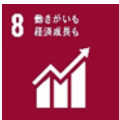
特定したインパクト	「健康および安全性」		
取組内容(インパクト内容)	労働安全衛生・交通安全への取り組み		
KPI	① 2028年6月期までに北海道内の全営業所（6か所）にてGマークを取得する。（2025年6月時点の実績4か所） ② 每期、交通事故発生削減に努め、「重大事故※」の発生0件を継続する。 ※重大事故とは国土交通省の自動車事故報告規則第2条に規定する事故をいう。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 国土交通省「運輸安全マネジメント」に基づく社内の運輸マネジメントシステムの対応を整備する。 ➢ 社内での交通安全・労働安全運動（事例紹介・ヒヤリハットの共有等）を強化する。 ➢ 車両へのセーフティサポート機能搭載の拡充を検討する。		
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」「社会的保護」		
取組内容（インパクト内容）	働きやすい職場環境の整備に向けた取り組み （ワークライフバランスの拡充） 福利厚生制度面への取り組み		
KPI	① 有給休暇の取得率を下記のとおり向上させる。 （2024 年 6 月期実績 42.7%⇒2030 年 6 月期 70.0%） ② 2028 年 6 月期までに育児・介護休業制度の周知・実績管理体制を整える。 ③ 2030 年 6 月期までに正社員の男女合計の平均勤続年数を 10 年に長期化させる。 （2025 年 6 月期実績 6.9 年 男性 7.2 年、女性 5.3 年）		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 人事労務管理他の DX 化（見える化及び管理態勢の整備）とそれに基づく人事労務管理教育をおこなっていく。 ➤ 時間外勤務や有給休暇の取得等に関する経営陣、管理職からの呼びかけを強化する。		
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	「気候の安定性」「資源強度」		
取組内容(インパクト内容)	輸送効率の向上による省エネへの取り組み エコ運転への取り組み		
KPI	● 原単位（売上）あたりの事業所毎の軽油消費量を把握し、毎年前事業年度対比 1%以上削減させる。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ ポストポスト新長期規制対応車両等の高燃費車への代替の推進する。 ➢ 実車率、及び大型車による輸送比率の向上を図る。 ➢ エコ運転管理の拡充する。		
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。	
	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。	
	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する	

【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	「教育」（ポジティブ・インパクト） 「社会的保護」「健康と安全性」（ネガティブ・インパクト）		
取組内容（インパクト内容）	研修・資格取得支援等の人材育成への取り組み 働きやすい職場環境の整備に向けた取り組み （ワークライフバランスの拡充）		
KPI	① 2028 年 6 月期までに運行管理者、整備管理者、危険物管理者の資格を有する従業員を 10 名以上増加させる。 （2025 年 6 月末時点の資格者数：運行管理者 15 名 整備管理者 13 名、危険物取扱者 4 名 合計 32 名） ② 毎年、営業所長（運行管理者）及び営業所長を補佐する配車係の能力の向上をおこなうための教育研修及び情報システムの体制を構築する。また体制整備に備えた管理者教育を毎年 1 回以上実施する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 従業員の教育に対する時間、費用での支援を充実（免許、資格取得の支援・ドライバーズコンテスト等への参加） ➤ システム構築による数値の見える化、とそのシステムに基づく管理者教育をおこなっていくことにより、営業所長（運行管理者）の負担軽減と人材育成を図る。 ➤ 自走運転手への教育体制を整備する。		
貢献する SDGs ターゲット	4.3	2030 年までに、全ての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。	

特定したインパクト	「雇用」(ポジティブ・インパクト)) 「民族・人種平等」(ネガティブ・インパクト)		
取組内容(インパクト内容)	雇用の増加及び安定化に関する人事労務制度上の取り組み ダイバーシティへの取り組み (外国人雇用への取り組み)		
KPI	● 2030 年 6 月末までに外国人 20 名とする。 (2025 年 6 月時点の雇用実績 12 名)		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 受け入れルートの開拓をおこなう。 ➢ 受け入れ態勢や研修の整備をおこない、外国人労働者が働きやすい環境を整備する。		
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。	
	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
移動手段 (ポジティブ・インパクト)	➤ 当社は自動車の運送業者であり、物流により自動車社会を支えており、引き続き業務を安定的におこなうことを通じて貢献していく方針である。
ジェンダー平等 (ネガティブ・インパクト)	➤ 当社は業界平均以上の女性雇用をおこなっている。また今後の採用・雇用にあたっては男性・女性の区別なくおこなっていく方針であることから KPI の設定はおこなわない。
年齢差別 (ネガティブ・インパクト)	➤ 当社は法令に基づく 65 歳までの雇用義務には定年時再雇用にて対応済みであり、全社員の 9%にあたる 14 名が 60 歳以上の従業員であるなど、高齢者雇用に対する体制は整備されているが、自動車運転を伴う業務が主要業務であるため、昨今の社会情勢を踏まえ、高齢者雇用に関して、KPI を設定した取り組みはおこなわない。
その他の社会的弱者 (ネガティブ・インパクト)	➤ 当社は、障がい者雇用について法定雇用率を充足している。その他多様な人材の雇用にも積極的に取り組んでいるため、改めて KPI を設定した取り組みはおこなわない。
大気 (ネガティブ・インパクト)	➤ 排ガス規制適合車の導入拡大など、大気汚染の防止に十分努めているため。
土壌 (ネガティブ・インパクト)	➤ 営業所等の新設のため違法な土地開発行為はおこなっていない。 ➤ 既存の施設からも土壌汚染につながるような汚泥等の廃棄物は排出されていない。

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、泉社長を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトトレーダー、SDGs における貢献などとの関連性について検討をおこなった。本ファイナンス実行後も、泉社長を最高責任者とし、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	泉 清隆
(プロジェクト・リーダー)	北海道営業・管理本部 部長	上田 俊哉
(事務局)	同	上田 俊哉
(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おこなう予定であり、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、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