

株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社ドラ EVER 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株式会社ドラ EVER 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

2026 年 10 月 30 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社ドラ EVER 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」)が株式会社ドラ EVER(「ドラ EVER」)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、ドラ EVER 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、ドラ EVER 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。

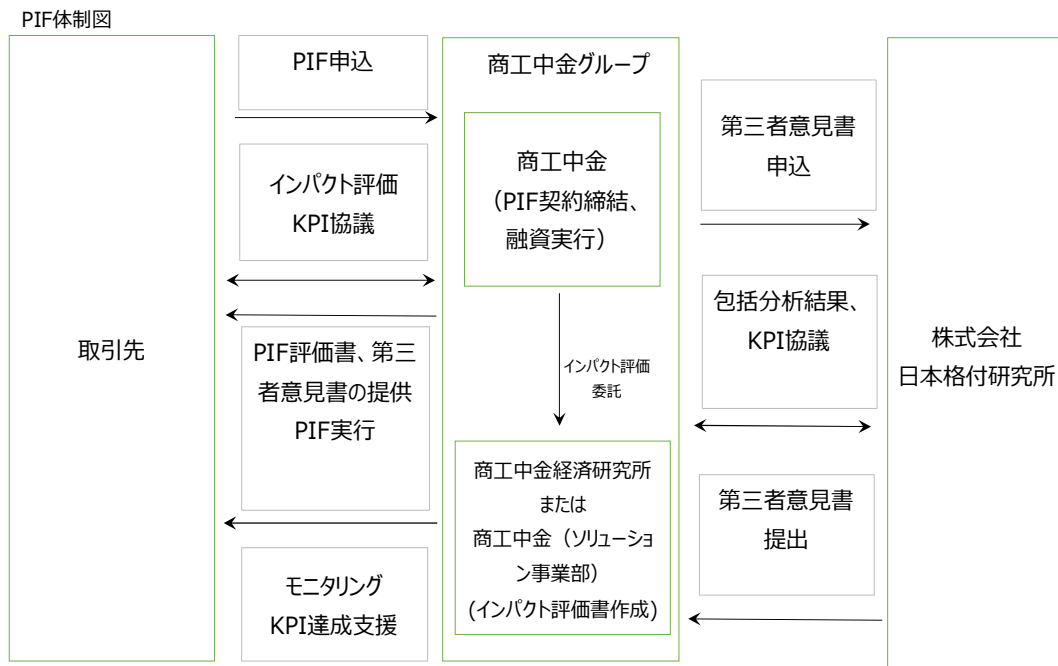
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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ドラ EVER 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



JCR Sustainable
PIF for SMEs

の基本的考え方」と整合的である。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

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

神田 美咲

神田 美咲

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

2026 年 10 月 30 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）が株式会社ドラ EVER（以下、ドラ EVER 及び同社）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あたって、ドラ EVER 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・評価にあたっては、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」に整合させた上で、中堅・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 経営理念、行動指針等
 - 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	株式会社ドラ EVER
借入金額	コミットメントライン極度 200,000,000 円（更新オプション 2 回）
資金使途	運転資金
モニタリング期間	3 年
モニタリング実施時期	毎年 4 月

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

本社所在地	東京都港区新橋 5 丁目 34 番 3 号 栄進開発ビル 4 階
設立	2017 年 1 月 27 日
資本金	100,000,000 円
従業員数	91 名（2025 年 12 月期末時点。パート社員 4 名を含む）
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・インターネットを利用した求人、求職情報の提供 ・広告印刷物、印刷物等の企画、デザイン、制作および販売 ・有料職業紹介事業（厚生労働大臣許可番号 13-ユ-314984） ・事業用車両買取事業（自動車商 埼玉県公安委員会第 431060060070 号） ・利用運送事業（関自貨第 1150 号） ・前各号に附帯関連する一切の事業
主要取引先	全国の中小運送会社等

【業務内容】

- ドラ EVER は 2017 年 1 月に設立された、運送・物流業界に特化したサービス企業である。創業者自身が運送業を営む中で、ドライバー不足や採用難、長時間労働、車両管理の煩雑さ等、業界特有の課題を認識したことを契機として創業された。物流は社会・経済活動を支える重要な社会インフラの一つと位置付けられている一方、人手不足や高齢化、業務の非効率性等の構造的な課題を抱えている。同社はこうした課題への対応を通じて、運送・物流業界の持続的な発展への貢献を目指している。
- 創業当初は、ドライバー専門求人サイト「ドラ EVER」を主力事業として展開してきた。動画や写真を活用した求人情報の発信や、運送業界に特化したマッチング機能の提供を通じて、採用効率の向上や雇用のミスマッチ低減を支援してきた。こうした事業活動を通じて全国の主に中小規模の運送会社の取引基盤を構築し、業界動向や顧客課題に関する知見を蓄積、現在は求人事業に加



え、人材紹介事業、運送業向け基幹システム「運 SOUL」の提供、荷主と運送会社を結ぶマッチングサービス（利用運送事業）、中古トラックを買い取り、オークションを通じて販売する事業、燃料卸売事業を展開している。これらの事業を通じ、全国の運送会社が抱える経営課題への対応を支援している。

資料 ドライバー専門求人サイト「ドラ EVER」(<https://doraever.jp>) より引用

- 同社の事業は、「人材」「仕事」「車」を軸として相互に連携している点に特徴がある。求人・人材紹介サービスによる人材確保支援、マッチングサービスによる案件獲得支援、車両売買や燃料供給による経営支援に加え、運送業向け基幹システム「運 SOUL」を通じて業務効率化やデータ活用を支援している。「運 SOUL」は、複数のサービスの中でも顧客との継続的な接点を形成し、各種データの蓄積・活用を可能とする中核サービスと位置付けられている。ドライバー情報、車両情報、勤怠・労務情報、運行実績、収益情報等を一元管理できるほか、業務効率化やコンプライアンス対応の高度化を支援する機能を備えている。さらに、AI を活用した配車計画の最適化や監査対応の自動化等の機能開発を進めており、物流 DX を支援するプラットフォームとして機能拡充に取り組んでいる。また、2026 年には「がんばろ〜ん」をはじめとするファイナンス支援サービスも開始しており、車両増車や資金繰りの支援を通じて、運送会社の成長および持続的な経営を支援している。

- こうした取り組みを通じて、同社は「物流の 2024 年問題」（2.2 業界動向を参照）への対応を見据え、採用支援と DX 支援を両輪としたサービスを展開し、運送会社の生産性向上や輸送効率の改善を支援している。また、「運べない時代をなくす」を事業ビジョンに掲げ、物流インフラの維持・発展に資するサービスの拡充を進めている。加えて、DX サービスを提供する企業として、情報セキュリティおよび個人情報保護体制の整備にも注力しており、SECURITY ACTION 二つ星の宣言やプライバシーマークの取得を通じて情報管理体制の強化を進めるとともに、持続的な成長に向けた組織運営体制の整備を図っている。

【主要事業】（事業名は、ドラ EVER における事業分類による）

採用メディア事業 (ドライバー専門求人サイト ドラ EVER)	物流 DX 事業 (運送会社経営支援プラットフォーム 運 SOUL)
 <p>物流・運送業界に特化した人材採用支援を展開している。ドライバー専門求人サイト「ドラ EVER」を運営し、地域・給与・勤務時間帯・雇用形態等の豊富な検索条件を通じて、求職者と企業の最適なマッチングを支援している。</p>	 <p>運送会社の経営および業務効率化を支援する基幹システムソリューションを展開している。人材・車両・配送・会計管理を一元化した運送会社向け経営支援プラットフォーム「運 SOUL」を提供している。AI を活用したデータ分析機能や各種入力作業の自動化機能を備え、経営課題の可視化と業務負担の軽減を支援している。</p>
物流 DX 事業 (運 SOUL の OEM モデル)	IT ロジスティクス事業 (利用運送・ドラマッチ)
 <p>自社ソリューションを OEM 形式で展開するパートナー向け DX 支援事業である。「運 SOUL ホワイトレーベル」を通じて、顧客企業の名称やロゴを反映し、自社サービスとして迅速に展開できる仕組みを構築して</p>	 <p>運送会社と荷主を結び付け、物流の効率化を支援する事業である。「ドラマッチ」や「運 SOUL」の周辺車両検索機能を活用し、荷主と運送会社の直接取引やマッチングを可能としてい</p>

いる。	るほか、自社が利用運送事業者として介在し、配車調整等を行っている。こうした連携を通じて、適正運賃による効率的な物流網の構築を支援している。
IT モビリティ事業 (中古トラック買取販売・がんばろ〜ん)	
 <p>各種データを活用し、車両の資産効率向上を支援する事業である。「運 SOUL」に蓄積された車検証情報や稼働データを基に、潜在的な車両需要を捉えた買取・再販を展開するほか、自社割賦サービス「がんばろ〜ん」を通じて、運送会社の柔軟な車両調達を支援している。</p>	

資料 ドラ EVER より提供

<燃料卸売事業の商流>



資料 ドラ EVER より提供

* 燃料卸売事業を展開しているが、燃料の配送や保管は行っておらず、物流機能や関連設備を保有しない。利用者は、仕入先である 5 社系列のサービスステーションから給油する。

【事業拠点】

拠点名	住所
本社	東京都港区新橋 5 丁目 34 番 3 号 栄進開発ビル 4 階
大宮オフィス	埼玉県さいたま市大宮区下町 1-51 木崎屋ビル 6F
名古屋オフィス	愛知県名古屋市中区錦 1-5-11 名古屋伊藤忠ビル 713 号
大阪オフィス	大阪府大阪市中央区南船場 2-5-23 三邦ホールディングスビル 4 階-2
福岡オフィス	福岡県福岡市博多区博多駅前 4 丁目 18-25 エスリードグランビュロー博多駅前 801

【沿革】

2000 年	岡野照彦氏が照栄物流として個人事業を開始
2002 年	照栄物流有限会社として法人登記
2014 年	輸送専門の事業会社として株式会社プロデリバリーズを設立
2015 年	ドライバー専門求人サイト「ドラ EVER」を展開
2017 年	株式会社ドラ EVER 設立／横浜オフィス開設
2018 年	本社をさいたま市大宮区へ移転／大阪オフィス開設／スカウトサービス開始
2020 年	燃料事業・損害保険代理店事業・利用運送事業開始／資金調達実施／「ドラマッチ」開設
2021 年	車両買取サービス開始／本社を東京都港区へ移転／「ドラ EVER.com」開設／追加資金調達
2022 年	車両管理 DX ツール「運 SOUL」展開／プライバシーマーク取得（＊1）
2023 年	約 3.5 億円の資金調達を伊藤忠商事等から実施
2025 年	スマホとデジタコ連携による運送業務のデジタル化・効率化が評価され、MCPC award 2025 奨励賞（サービス＆ソリューション部門）を受賞（＊2） （主催：モバイルコンピューティング推進コンソーシアム）
2026 年	「運 SOUL」による現場に即した DX 推進と企業間共創プラットフォーム機能が評価され、DX イノベーション大賞 2025 審査員特別賞（事業会社部門）を受賞（＊3） （主催：一般社団法人日本オムニチャネル協会） 運転者職場環境良好度認証制度（通称：働きやすい職場認証制度）の認定推進機関に認定（＊4）

（＊1）プライバシーマークとは、一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）等が、個人情報適切に取り扱う体制を整えていると認めた事業者が付与する認定制度である。

（＊2）MCPC Award とは、安田 靖彦氏（東京大学名誉教授、早稲田大学名誉教授）が会長を務める MCPC（モバイルコンピューティング推進コンソーシアム）が、モバイル、IoT、AI、ロボット等を活用して優れた成果や新たな価値を創出した企業・組織・団体を表彰する賞である。受賞者には、株式会社 NTT ドコモや大成建設株式

会社等の大手企業が名を連ねている。

- (＊3) DX イノベーション大賞とは、鈴木 康弘氏（株式会社デジタルシフトウェア代表取締役社長）が会長を務める一般社団法人日本オムニチャネル協会が、DX を活用した「ビジネス共創」に取り組む企業を表彰し、日本企業による新たなイノベーションへの挑戦を促進する表彰制度である。
- (＊4) 運転者職場環境良好度認証制度（通称：働きやすい職場認証制度）の認定推進機関とは、国土交通省が創設し、同制度の認証実施団体として選定された一般財団法人日本海事協会（ClassNK）が、制度の普及および促進や認証取得支援を通じて、自動車運送会社の職場環境改善や人材確保を支援するために設けた枠組みである。

<プライバシーマーク登録証>



<MCPC Award>



<DX イノベーション大賞>



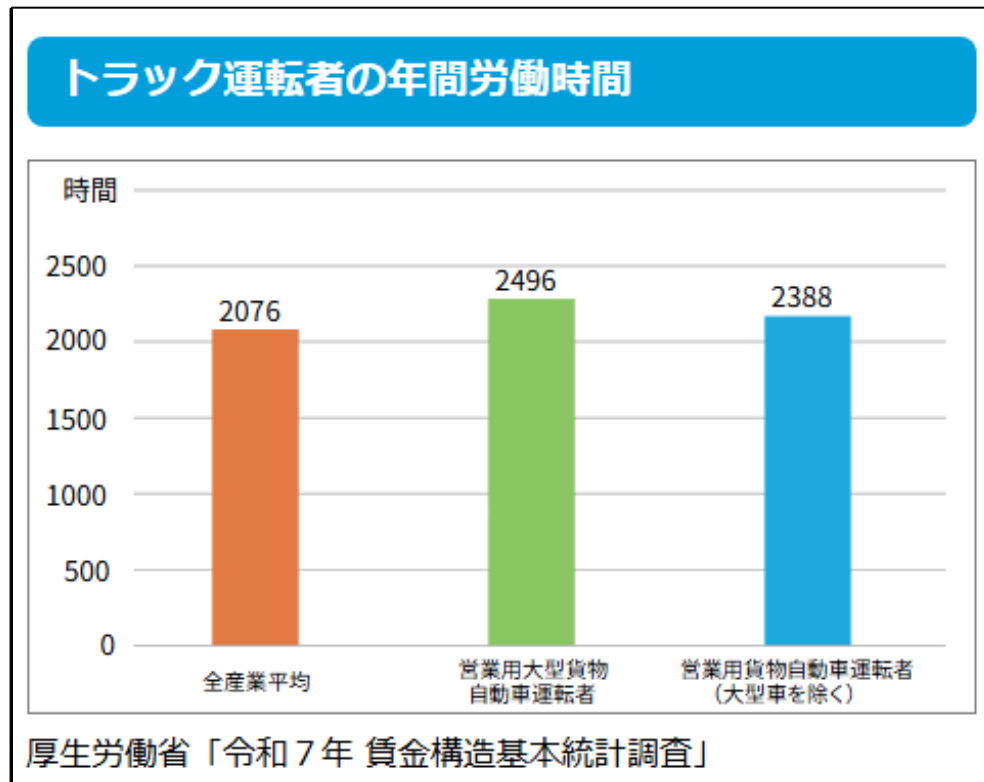
資料 ドラEVER より提供資料

2.2 業界動向

■ トラック運送業界の課題

● 長時間労働（物流の 2024 年問題）

・厚生労働省の「令和 7 年（2025 年）賃金構造基本統計調査」では、2025 年におけるトラック運転者の年間労働時間は、全産業平均と比較して、大型トラック運転者で 420 時間（月平均 35 時間）長く、中小型トラック運転者で 312 時間（月平均 26 時間）長い。ドライバーの長時間労働の主な要因としては、長時間の運転時間、荷待ち時間、荷役作業等が挙げられる。

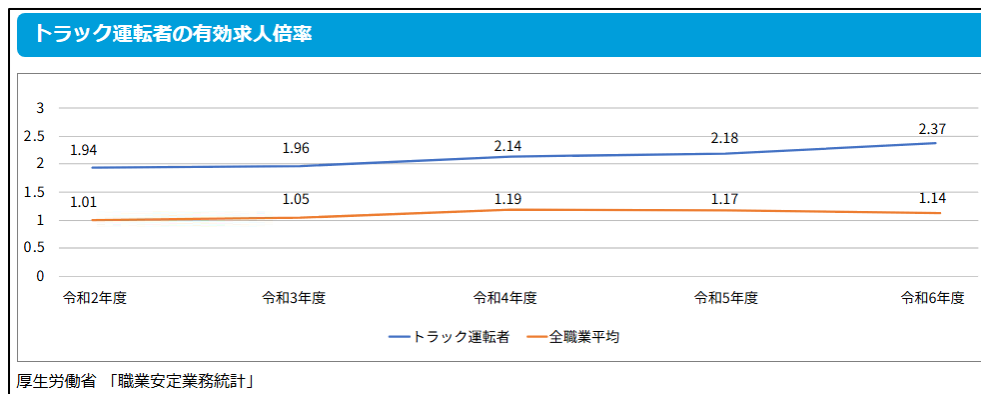
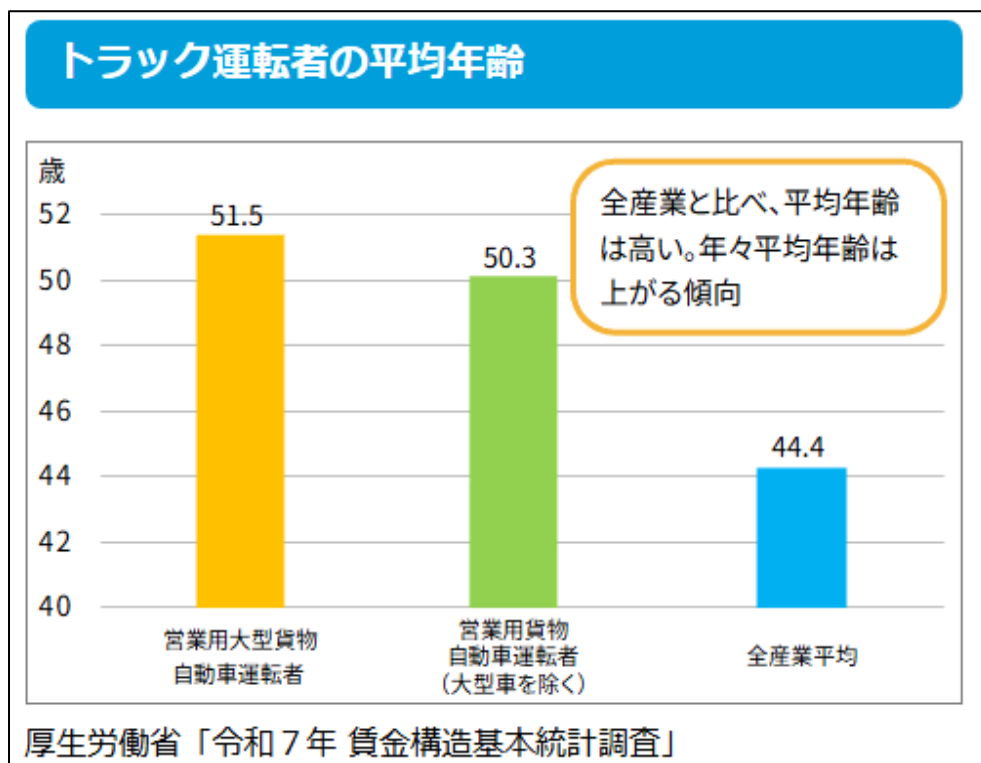


● 時間外労働規制の見直し（物流の 2024 年問題）

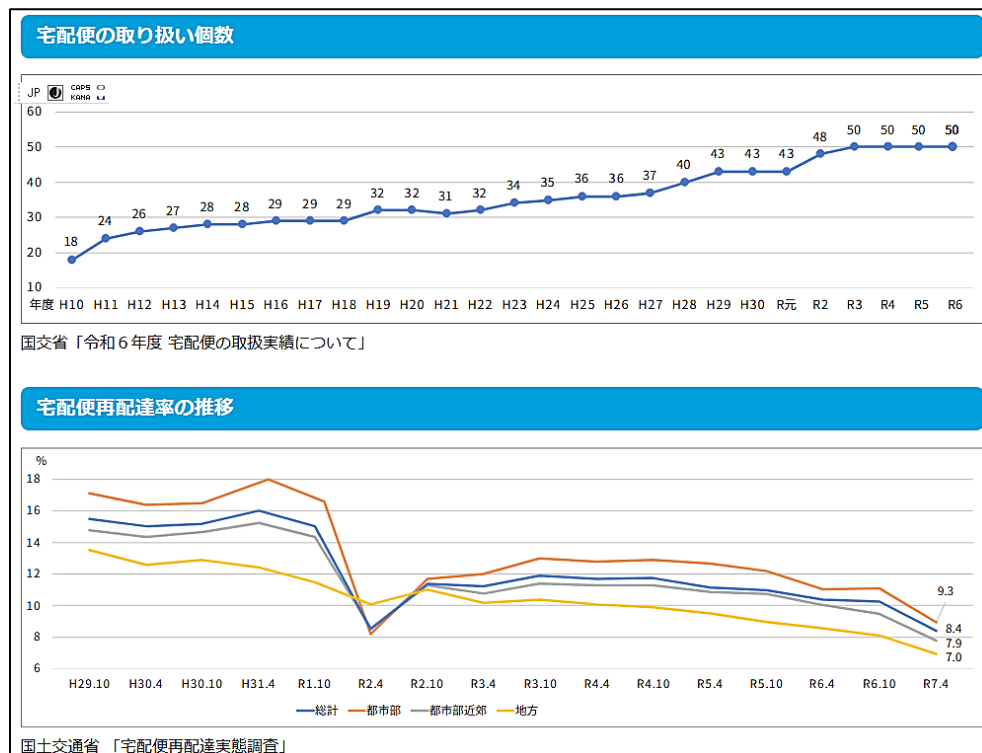
・2018 年 6 月に改正された「働き方改革関連法」により、自動車運転業務にも 2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用され、年間 960 時間（休日労働を除く）までに制限された。併せて、厚生労働省がトラックドライバーの拘束時間を定めた「改善基準告示」により、拘束時間の制限等が強化され、2024 年 4 月からは、トラック運転者の 1 年の拘束時間は、年間 3,516 時間以内から原則 3,300 時間以内（例外 3,400 時間）、1 カ月の拘束時間 293 時間以内から原則 284 時間以内（例外 310 時間以内（年 6 カ月まで））となった。さらに、1 日の休息時間についても見直され、原則 11 時間以上の休息付与に努めることとされ、最低でも 9 時間を下回ってはならなくなった。なお、宿泊を伴う長距離貨物運送の場合には例外が設けられており、週 2 回まで継続 8 時間以上の休息が認められる。ただし、休息期間のいずれかが 9 時間を下回る場合には、運行終了後に継続 12 時間以上の休息付与が必要になる。

● 人手不足

・厚生労働省「職業安定業務統計」における令和 6 年度（2024 年度）の自動車運転従事者の有効求人倍率は 2.37 倍で、全職業平均の 1.14 倍を大きく上回る。トラック運送業界では、従来から人手不足が続いてきたが、電子商取引（EC）の普及に伴い宅配需要が増加し、その傾向は一層強まっている。また、若年労働力の不足に加えてドライバーの高齢化が進んでおり、今後はさらに人手不足が深刻化する可能性がある。厚生労働省「令和 7 年（2025 年）賃金構造基本統計調査」によれば、営業用大型貨物自動車運転者の平均年齢は 51.5 歳、営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）は 50.3 歳であり、全産業平均の 44.4 歳を上回っている。



- 燃料費の高騰
 - ・原油価格の変動により、コストは大きく左右される。主なトラック燃料である軽油の店頭現金価格（全国平均）は、2015年3月に119.5円であったものが、2020年1月には150円、2023年9月には165.8円まで上昇した後、2026年3月には178.4円に達し、過去の最高水準を更新した。
- 配送の小口多頻度化
 - ・EC市場の拡大に伴い、輸送の小口化・多頻度化が一層進展している。これにより、1件当たりの輸送量が減少する一方で配送回数が増加し、運送会社にとっては稼働効率の低下を招くとともに、積載効率の悪化や運行管理負担の増大等、生産性の低下や業務負担の増大につながっている。
- 少子高齢化・人口減少に伴う市場規模の縮小



・トラック運送業界固有の課題ではないものの、人口推計によれば、今後は65歳以上の高齢化率の上昇と総人口の減少が見込まれている。こうした人口動態の変化は、労働力人口の減少や国内消費の縮小を通じて国内経済の規模縮小につながる可能性がある。その結果、物流需要にも影響がおよび、中長期的にはトラック運送業界における輸送需要の伸び悩みや市場規模の縮小が懸念される。

* 資料は、全て、厚生労働省「トラック運転者の仕事を知ってみよう 統計からみる運転者の仕事」より引用

2.3 経営理念、行動指針等

【経営理念】

運送・物流業の社会的地位の向上
<p>・同社は、物流が社会インフラとして不可欠である一方、長時間労働や人手不足、非効率な業務構造により、本来の価値に見合う社会的評価を得られていない現状に問題意識を持っている。この状況を打破するため、単なる人材確保支援にとどまらず、「DX 導入によりデータ活用できるプラットフォームを創出し、『運べない時代』をなくす」という方針のもと、業界全体の生産性向上と構造改革に取り組む。</p> <p>・また、「人材」「仕事」「車」を横断した課題解決を通じて、運送企業の経営を包括的に支援し、業界そのものの価値を引き上げることを志向している。こうした取り組みにより、物流を担う企業と働く人が正当に評価される持続可能な産業構造の形成に貢献することを目指している。</p>

【行動指針】

運送・物流業を正しく社会へ PR し、運送業界の発展、繁栄に貢献する
<p>・同社は、運送・物流業の社会的地位が低く評価されている一因として、業界の実態や価値が社会に十分に伝わっていない点にあると認識している。この課題に対し、「人材」「仕事」「車」を横断したサービス提供により現場の経営課題を解決しつつ、業界の実態や改善成果を可視化したうえで社会へ発信することを重視している。</p> <p>・単なる求人広告にとどまらず、運送企業の魅力や生産性向上の実例を伝えることで理解促進を図り、結果として「運べない時代」を乗り越えるための産業基盤そのものを強化する狙いがある。こうした実務と発信を一体化した取り組みにより、業界全体の発展と持続的な繁栄への貢献を目指している。</p>

【セキュリティ対策自己宣言】

<p>セキュリティ対策自己宣言</p> <p>↓</p>  <p>セキュリティ対策自己宣言</p> <p>株式会社ドラEVERは「SECURITY ACTION（セキュリティ対策自己宣言）」制度において、情報セキュリティポリシー（基本方針）を定め、この度 「SECURITY ACTION 二つ星」 を宣言しました。</p>
<p>・ドラ EVER における「セキュリティ対策自己宣言」とは、IPA が運営する SECURITY ACTION 制度に基づき、同社が情報セキュリティ対策に主体的に取り組むことを対外的に示すものである。同社</p>

が宣言する「SECURITY ACTION 二つ星」は、情報セキュリティ基本方針を策定・公開するとともに、自社の対策状況を診断し、継続的な改善に取り組む段階を示す。

・同社は公式ウェブサイト上で個人情報保護方針も公開し、求人・求職者情報、取引先情報、従業員情報等の適正な取得・利用・管理、漏えい等の防止、苦情・相談対応、マネジメントシステムの継続的改善を明示している。さらに、プライバシーマークの取得を通じて、個人情報の適正な取得・利用・管理、漏えい防止、苦情・相談対応等の運用を制度的に担保している。同社は、これらの取り組みを運送・物流業界のDXを支える情報基盤の信頼性向上およびステークホルダーからの信頼確保に資するものと位置付けている。

資料 ドラEVER 公式ウェブより引用

2.4 事業活動

ドラ EVER 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。

【自然環境】

■ 「ペーパーレス化による紙使用量の削減等」の取り組み

- 同社の事業活動から発生する廃棄物は主として事務ごみであり、清掃業者が定期的に回収している。なお、中古トラックを買い取り、オークションを通じて販売する事業では車両の廃棄にかかる環境負荷、エネルギーの消費、梱包については発生しない。さらに、インターネットを活用したサービスを中心とする事業形態であることから、金属等の天然資源の直接的な消費やデータの保存に関するエネルギー消費についても限定的である。一方、事業所運営に伴う紙資源の使用は継続的に発生する環境負荷の一つであるため、同社はペーパーレス化の推進等を通じて資源使用量および廃棄物発生量の抑制に取り組んでいる。
- その一環として、社内業務のデジタル化を進めており、従来、電子メール等で受領した請求書を紙に出力して保管していた運用を見直し、PDFデータによる管理へ移行している。請求書の受領から保管までをデータで完結させることで、紙資源の使用を抑制するとともに、保管文書および廃棄書類の削減にもつなげている。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「資源強度」「廃棄物」

【社会】

■ 「個人情報および事業データの適切な管理」の取り組み

- 同社は、求人・求職情報を取り扱う求人サイトおよび有料職業紹介事業に加え、「運 SOUL」を通じてドライバー情報、車両情報、勤怠・労務情報、運行実績および収益情報等を取り扱っている。このため、求職者、求人企業、取引先および従業員に関する情報を適切に取得し、利用目的の範囲内で利用・管理するとともに、漏えい、滅失、不正利用の防止を図ることは、事業継続上の重要な課題となる。こうした認識のもと、IPA が運営する SECURITY ACTION 制度に基づく「SECURITY ACTION 二つ星」を宣言している。同制度の二つ星は、情報セキュリティ基本方針を策定・公開するとともに、自社の情報セキュリティ対策状況を把握し、継続的な改善に取り組む事業者を対象とするものである。さらに、2022 年にはプライバシーマークを取得し、その後も更新を継続しており、個人情報を適切に管理するための社内体制を整備している。
- 人材紹介事業（有料職業紹介）においては、職業紹介責任者を配置し、求職者情報および求人情報を適切に管理するとともに、求人者および求職者に対する情報開示義務の履行並びに手数料および契約内容の透明性の確保に努めている。加えて、人材紹介事業に関する社内規程を整備し、定期的な研修を実施することで、社員のコンプライアンス意識および個人情報保護意識の向上を図っている。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「データプライバシー」

■ 「ワーク・ライフ・バランスの推進等」の取り組み

- 同社は、社員の生活状況に応じた柔軟な働き方を可能とするため、フレックス勤務、在宅勤務、

短時間勤務および時差出勤を導入している。また、火曜日又は木曜日が祝日となる場合等には、祝日と休日の間の平日を会社休日とする「オセロ休暇」を設け、連続休暇を取得しやすい環境を整備している。有給休暇については、1 日単位に加え半日単位の取得制度を導入し、勤怠管理システム「KING OF TIME」により取得状況を管理している。年 5 日の有給休暇取得義務の期限が近づいた従業員に対しては、人事部門が個別に取得を勧奨しており、有給休暇取得義務をはじめとする労働関係法令を遵守している。

- 時間外労働については、30 分を超える残業を行う場合、勤怠管理システムを通じて事前に上長の承認を得る運用としている。また、社会保険労務士の指導のもと、36 協定を毎年締結し、労働基準監督署への届出を実施するとともに、勤怠管理システムにより労働時間を管理し、36 協定および労働関係法令の遵守に努めている。
- 年間休日数は 128 日であり、令和 7 年就労条件総合調査における企業平均の年間休日総数 112.4 日を上回る水準にある。また、同調査における 2025 年の年次有給休暇取得率 66.9%に対し、同社の年次有給休暇取得率は 86.2%と 19.3 ポイント高い。一方、2025 年の平均月間残業時間 16 時間であり、「毎月勤労統計調査 2025（令和 7）年分結果確報」における月間所定外労働時間は 9.8 時間を上回っている。しかしながら、同社はフレックス勤務や在宅勤務等の柔軟な勤務制度を導入するとともに、休暇取得の促進にも取り組んでおり、年間休日数および有給休暇取得率は企業平均を上回る水準にある。これらを総合的に勘案すると、従業員の休息機会は適切に確保されており、同社は社員のワーク・ライフ・バランスの確保および長時間労働の抑制に配慮した労務管理を実施しているものと評価される。
- 労災については 2021 年から 2023 年まで各 0 件、2024 年 1 件、2025 年 2 件であるが、いずれも通勤時の転倒による軽微な事案であり、労働基準監督署への労働者死傷病報告の対象となる事案は発生していない。なお、社員に対して安全意識向上に向けた注意喚起を行い、労働災害の防止に努めていく。

以上より、同社は柔軟な勤務制度の整備、休暇取得の促進や適切な労務管理を通じて、社員の健康と安全の確保並びにワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるものと評価される。

【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「健康および安全性」

■ 「零細・中小運送業者へのエネルギーの安定供給」の取り組み

- 同社は燃料卸売事業において、複数の系列サービスステーションとの提携を通じて、中小運送事業者に対する燃料共同購買サービスを提供している。また、同提携ネットワークを活用することで、利用事業者が継続的に燃料を調達できる体制を構築している。これにより、利用事業者のエネルギーへの安定的なアクセスが確保されるとともに、燃料コスト負担の軽減にもつながることから、エネルギーへのアクセス向上を通じて中小運送事業者の事業継続を支える取り組みとして評価される。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「エネルギー」「零細・中小企業の繁栄（社会経済面）」

■ 「社員教育と能力開発の推進」の取り組み

- 同社は、持続可能な経営における重要課題の一つとして「人材確保・育成」を掲げ、従業員を

対象とした外部セミナーを定期的実施している。研修内容は、個人情報保護、コーポレートガバナンス、インサイダー取引およびハラスメント防止等であり、情報を取り扱う事業者として必要なコンプライアンス知識だけでなく、従業員が安全かつ適切に働くための基本的な知識の習得を支援している。

- 今後は外部研修を拡充するとともに、外部講師を招いた AI 関連の定期研修を実施する方針である。同社は、AI の活用による業務効率化を重要な経営課題と位置付け、既に AI ツールを活用したシステム開発を進めている。また、「ドラ EVER」における AI レコメンド機能、自動スカウト機能、スカウト文面作成機能に加え、将来的には「運 SOUL」における AI を活用した自動配車機能の導入等、事業サービスにおける AI 活用領域を拡大する方針である。このため、AI に関する社員教育は単なる一般的な研修にとどまらず、同社のサービス開発、顧客支援および業務効率化を担う人材の職業能力向上に資する取り組みとして位置付けられる。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「教育」、ネガティブ・インパクト「社会的保護」

■ 「公平な評価とやりがい醸成」の取り組み

- 社員の能力や役割に応じた「等級制度」を導入し、評価制度の整備により、透明性と納得感のある公正な評価に努めている。
- 社内のエンゲージメントや従業員満足度を把握するため、Google フォームを活用したオンラインの「目安箱」を設置している。これにより、従業員が日常業務で感じる課題や要望、会社に対する建設的な意見を収集し、経営陣による職場環境の改善や制度の見直しに活用している。これらの取り組みを通じて、社員の意欲向上ややりがいの醸成、人材定着を図るとともに、働きやすい職場環境の実現による採用競争力の向上につなげ、継続的な人材確保および雇用機会の維持・拡大に努めている。これらの取り組みは、ポジティブ・インパクト「雇用」に該当する。また、現場の意見や課題を把握し、改善施策へ反映できる体制を整えることは職場環境面のネガティブ・インパクト低減として、「健康および安全性」にも関連する取り組みとして整理される。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「雇用」、ネガティブ・インパクト「健康および安全性」

■ 「福利厚生充実と多様な人材活用の推進」の取り組み

- 同社は、多様な人材が能力を発揮できる職場環境の整備を進めている。人事制度においては、性別にかかわらず従業員の能力や成果に基づく等級評価および登用を行う方針を示している。また、高齢者の就業機会を確保するため、従来の「60 歳定年、最大 65 歳まで雇用延長」としていた就業規程を改定し、70 歳まで雇用を延長できる制度を導入している。なお、継続雇用後の役職や給与等の待遇については、年齢を理由とした変更は行わず、能力や職務内容に応じて決定している。さらに、時短勤務、時差出勤、フレックス勤務及び在宅勤務等の制度を整備し、育児や介護等、個々の事情に応じた働き方を可能としており、育児休業については、2025 年 12 月期には対象となった男性 1 名および女性 3 名が全員利用している。
- 2025 年 12 月期末時点の従業員数は 91 名で、内訳は社員 87 名、パート 4 名、男性 54 名、女性 37 名である。管理職は 16 名で、男性 13 名、女性 3 名である。定年再雇用者は男女各 1 名の合計 2 名、65 歳以上の高齢者は男性 1 名となっている。全従業員に法定福

利厚生を提供、定期健康診断を実施し、直近期の受診率は100%となっている。また、福利厚生の充実を目的として、宿泊施設やレジャー施設の利用補助、各種給付事業等を提供する「ワークジョイ埼玉」に加入している。さらに、従業員の健康維持・増進を目的として、チョコザップの法人契約を導入している。

- 一方、2025 年 12 月期末時点で、外国人および障がい者の雇用実績はいずれもない。同社は、障がいのある人が安全かつ能力を十分に発揮できる業務の切り出しや受け入れ環境の整備が現時点では難しいとしているが、法定雇用率の達成を企業の社会的責任と認識し、今後、社内業務を見直して受け入れ可能な職務を検討していく方針である。

以上から、最大 70 歳までの雇用延長は年齢を理由とする就業機会喪失の抑制に、能力・成果に基づく等級評価は性別による不合理な処遇差の抑制に関連するため、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」「年齢差別」「その他の社会的弱者」として整理する。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「雇用」、ネガティブ・インパクト「社会的保護」「ジェンダー平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」

■ 「賃上げの推進」の取り組み

- 同社は、従業員の処遇改善に取り組んでおり、定期昇給を含む平均賃上げ率は前期の 2%から 2025 年 12 月期の 6%へ上昇している。物価上昇、人材確保および従業員定着への対応として、賃金水準を引き上げていることが確認できる。
- 同社の年収水準は、「令和 6 年分民間給与実態統計調査」における事業所規模別平均給与 30 人～99 人規模を上回る。

同社は、平均賃上げ率 6%、平均年収増加率 6.9%と継続的な賃上げを実施しており、物価上昇への対応に加え、人材確保および従業員の定着に向けた処遇改善を進めている。今後も継続的な処遇改善を通じて従業員の生活水準の維持・向上を図るとともに、採用力および人材定着力の向上につなげる方針である。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「賃金」

【社会経済】

■ 「零細・中小運送会社の DX 推進と経営管理高度化の支援」の取り組み

- 同社は、運送会社向け経営支援プラットフォーム「運 SOUL」を提供し、人材管理、車両管理、配送管理および会計管理等の業務を一つのシステムで管理できる環境を提供している。主な機能として、車検証の一括登録、車検切れアラート、車検証の自動更新および給油データの取り込み等を備え、ドライバー情報、車両情報、勤怠・労務情報、運行実績および収益情報等を一元的に管理することで、運送会社の業務効率化を支援している。また、車検期限の管理や労務情報の適切な把握を通じて、法令遵守に必要な管理体制の強化を支援している。
- 特に、経営管理に必要な情報を紙や表計算ソフト等で個別管理している零細・中小運送会社に対しては、車両、運行、労務および収益に関する情報を一元的に管理できる環境を提供することで、日常業務の効率化や管理体制の高度化を支援している。これにより、限られた人員で事

業運営を行う事業者においても、法令遵守や経営状況の把握に取り組みやすい環境の整備に資するものと考えられる。

- 具体例として、車両 65 台を保有する運送会社では、燃料費等の複雑な集計の自動化により事務作業負担が軽減されるとともに、車両ごとの燃費やメンテナンス状況の把握、減価償却管理を活用した車両更新計画の検討が可能となっている。また、車検アラートによる更新漏れの防止や、車両情報の一元化による荷主への情報提供の迅速化にも活用されている。
- 加えて、IT リテラシーが十分でない零細・中小運送会社に対しては、同社は導入時に担当者が顧客企業を訪問して設定支援を行うほか、導入後も定期的なフォローを実施している。こうした支援体制は、IT リテラシーやシステム導入経験が十分でない零細・中小運送会社におけるデジタルツールの導入・定着を支援するものであり、業務運営や経営管理に必要な情報へのアクセス向上および情報活用能力の向上にも寄与するものと評価される。
- 今後は、勤怠・運行データを自動集計し、行政監査に必要な帳票を作成する機能や、AI を活用した配車計画の自動生成・最適化機能の強化を進める方針である。これらの取り組みは、監査対応に係る事務負担の軽減、配車業務の属人化の抑制、業務効率化およびコスト削減に資することが期待される。特に、専門人材や管理部門の体制に限られる零細・中小運送会社においては、経営管理の高度化や生産性向上を支援する取組として意義を有する。

同社の取り組みは、デジタル技術の活用を通じて、零細・中小運送会社が経営・労務・車両に関する情報へ適時にアクセスし、これらの情報を活用した経営管理の高度化および生産性向上を支援するものである。また、運送会社の「情報」へのアクセス向上を通じて、人手不足や管理人材不足等の構造的課題への対応にも資するものと考えられる。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「情報（社会面）」「零細・中小企業の繁栄」

■ 「零細・中小運送会社の持続的発展と物流維持への貢献」の取り組み

- 同社は、事業所ベースで約 9 割弱を占める全国の零細・中小運送会社を主な顧客として、求荷求車サービス「ドラマッチ」および経営支援プラットフォーム「運 SOUL」を提供しており、輸送需要と車両供給の効率的なマッチングを支援している。「ドラマッチ」では、会社情報や荷物情報を登録することで、荷物の受発注や他企業とのマッチングが可能となっている。また、「運 SOUL」の周辺車両検索機能では、走行データや車両の稼働状況を可視化し、運送会社が空車や稼働ルートに適合する案件を把握できる仕組みを提供している。これにより、空車回送の削減や車両稼働率の向上に資する環境の整備を支援している。輸送効率の向上は、運送会社の生産性向上に加え、不要な走行の削減を通じた燃料消費量の抑制につながることから、温室効果ガス排出量および大気汚染物質の排出削減に寄与する。具体例として、車両約 241 台を保有する運送会社では、デジタルタコグラフとの連携および「運 SOUL」の周辺車両検索機能を活用し、走行データや車両の稼働状況を可視化することで、自社の空車や稼働ルートに適合する案件の受注に活用している。このような取り組みは、輸送資源の有効活用を通じて空車回送の抑制を支援するものであり、運送業界における環境負荷の低減にもつながる。
- また、同社は、運送・物流業界に特化した求人サイト「ドラ EVER」および人材紹介事業を通じ

て、ドライバーを求める運送会社と求職者とのマッチングを支援している。「ドラ EVER」では、地域、給与、勤務時間帯、雇用形態に加え、車種、配送エリア、働き方等ドライバー職特有の条件による検索機能を提供している。さらに、求人原稿に動画や複数の写真を活用し、勤務環境、使用車両、職場の状況等を求職者へ具体的に伝えることで、応募前の理解促進を図るとともに、入社前後における認識の相違の抑制に取り組んでいる。これらの取り組みは、零細・中小運送会社の採用活動の効率化や人材確保を支援するとともに、人材の定着促進を通じて、安定した輸送体制の構築や事業継続力の向上に資するものと考えられる。

- 加えて、同社は AI を活用した求人のリコメンド表示、スカウト文面の作成および自動スカウト機能・AI 面接の提供を開始しており、企業と求職者双方の条件に適合するマッチング機会の拡大に取り組んでいる。これらの取り組みは、採用活動の効率化や若年者・未経験者の業界参入を支援し、物流業界における人材確保を支援するものである。
- ほかに、同社は、中古トラックを買い取り、オークションを通じて販売する事業に加え、2026 年からは自社割賦をはじめとするファイナンス支援サービスも開始している。中古トラックの再流通は、既存資産の有効活用を通じて資源循環に貢献する一方で、車両導入コストの負担軽減にもつながる。現在取り扱う中古トラックについては、国内で流通が認められている車両を対象としており、今後は、排ガス規制への適合状況に配慮した車両流通を進めるとともに、環境対応車の普及動向を踏まえ、その取扱いについても検討していく方針である。

こうした各種サービスの提供は、業務効率化や人材確保等といった零細・中小運送会社が抱える経営課題への対応を支援するとともに、物流機能の維持・強化を通じて、地域物流インフラの安定化にも寄与するものと評価できる。

【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「ファイナンス（社会面）」「雇用（社会面）」「零細・中小企業の繁栄」「インフラ」「気候の安定性（環境面）」「大気（環境面）」「資源強度（環境面）」

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等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	職業斡旋所、データ処理、ホスティング及び関連業、自動車販売業、その他の運輸支援活動、固体・液体・ガス燃料及び関連製品卸売業
ポジティブ・インパクト	エネルギー、移動手段、情報、コネクティビティ、ファイナンス、雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄、インフラ、経済収束
ネガティブ・インパクト	データプライバシー、健康および安全性、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、気候の安定性、水域、土壌、大気、生物種、生息地、資源強度、廃棄物

【同社の事業活動等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
エネルギー、零細・中小企業の	➤ 零細・中小運送業者へのエネルギーの安定供給

繁栄	
情報、零細・中小企業の繁栄	➤ 零細・中小運送会社の DX 推進と経営管理高度化の支援
ファイナンス、雇用、零細・中小企業の繁栄、インフラ、気候の安定性、大気、資源強度	➤ 零細・中小運送会社の持続的発展と物流維持への貢献
賃金	➤ 賃上げの推進

■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	➤ 個人情報および事業データの適切な管理
健康および安全性	➤ ワーク・ライフ・バランスの推進等
資源強度、廃棄物	➤ ペーパーレス化による紙使用量の削減等

■ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）の両方

インパクト	取組内容
（ポジティブ）教育 （ネガティブ）社会的保護	➤ 社員教育と能力開発の推進
（ポジティブ）雇用 （ネガティブ）健康および安全性	➤ 公平な評価とやりがい醸成
（ポジティブ）雇用 （ネガティブ）社会的保護、ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者	➤ 福利厚生充実と多様な人材活用の推進

■UNEP FI 分析ツールで発出されたものの、インパクト特定しないもの

<ポジティブ・インパクト>

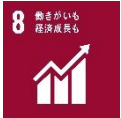
インパクト	特定しない理由
移動手段	➤ 同社の事業内容では、モビリティへのアクセスに貢献する事業展開は実施していないことから特定しない。
コネクティビティ	➤ 同社の事業内容では、ウェブサイトのデータを保存するサーバーをインターネット上で貸し出すサービス等は実施していないことから特定しない。
経済収束	➤ 同社の事業内容においては、経済的不平等解消のための施策等は実施していないことから特定しない。

	➤
<ネガティブ・インパクト>	
インパクト	特定しない理由
賃金	➤ 同社の年収水準は、「令和 6 年分民間給与実態統計調査」における事業所規模別平均給与 30 人～99 人規模を上回り、かつ不規則な賃金払いではないことから特定していない。
民族・人種平等	➤ 同社では現在、外国人労働者の雇用実績はないが、採用・雇用管理においては国籍や人種による差別を認めず、公平な取扱いを行う方針としている。また、将来的に外国人労働者を採用する場合においても同様の方針の下で雇用管理を行う考えである。
気候の安定性	➤ 同社の事業内容では、データセンターは保有していない。燃料卸売事業においては、顧客がサービスステーションで給油する事業形態であり、自社配送および配送委託を行わず、燃料卸売事業をはじめ車両や物流設備を保有していないことから特定していない。
水域	➤ 同社の事業内容において、燃料卸売事業は顧客がサービスステーションで給油する事業形態であり、自社配送および配送委託を行っていない。また、燃料卸売事業をはじめ、水域への排出を伴う製造設備や処理施設等を保有しておらず、水域における汚染を引き起こすことはないことから特定していない。
土壌	➤ 同社の事業内容において、燃料卸売事業は顧客がサービスステーションで給油する事業形態であり、自社配送および配送委託を行っていない。また、燃料卸売事業をはじめ、土壌の汚染を引き起こす、製造設備や処理施設等を保有しておらず、土壌における汚染を引き起こすことはないことから特定していない。
大気	➤ 同社の事業内容において、燃料卸売事業は顧客がサービスステーションで給油する事業形態であり、自社配送および配送委託を行っていない。燃料卸売事業をはじめ、車両やサービスステーション、物流設備を保有しておらず、大気汚染を引き起こすことはないことから特定していない。
生物種、生息地	➤ 同社の事業内容において、燃料卸売事業は顧客がサービスステーションで給油する事業形態であり、自社配送および配送委託を行っていない。燃料卸売事業をはじめ車両やサービスステーション、物流設備を保有しておらず、運送会社と荷主を結ぶ求荷求車サービスであり、車両は持たないことから、輸送中に生態系や生物種を混乱させる可能性はなく特定しない。

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

ドラ EVER 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。設定した KPI のうち、目標年度までに達成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】

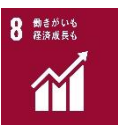
特定したインパクト	情報、零細・中小企業の繁栄		
取組内容（インパクト内容）	・零細・中小運送会社の DX 推進と経営管理高度化の支援		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2026 年 12 月期以降、毎年、運送会社向け経営支援プラットフォーム「運 SOUL」の管理登録車両総数を前期比で 20%以上増加させる。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「運 SOUL」を通じて、車両、勤怠・労務、運行実績、収益等の情報を一元管理できる環境を提供し、零細・中小運送会社の業務効率化、法令遵守および経営管理の高度化を支援している。 ➢ 行政監査に必要な帳票の作成機能や AI を活用した配車計画の自動生成・最適化機能を拡充するとともに、法改正や利用者ニーズの変化に対応した機能開発を継続的に進める。また、導入時および導入後の支援体制を強化し、管理登録車両総数の増加を図ることで、DX を活用した経営管理高度化および生産性向上の受益企業を拡大し、零細・中小運送会社の持続的な発展を支援する。 		
貢献する SDGs ターゲット	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。	
	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。	
	9.1	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。	

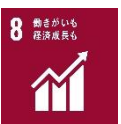
	9.4	2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。	
--	-----	---	--

特定したインパクト	ファイナンス、零細・中小企業の繁栄、インフラ、気候の安定性、大気、資源強度		
取組内容（インパクト内容）	・零細・中小運送会社の持続的発展と物流維持への貢献		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2026 年にサービスを開始した自社割賦サービス「がんばろ〜ん」を通じた運送会社への車両導入支援台数を、年間で 2028 年 12 月期までに、100 台以上とする。 ● 2028 年 12 月期における、「ドラマッatch」および「運 SOUL」等を通じた荷物の受発注・企業間マッチングの年間成約件数を 500 件以上とする。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2026 年に自社割賦サービス「がんばろ〜ん」を開始し、車両調達に課題を抱える零細・中小運送会社に対して、柔軟な車両導入手段を提供することで、事業運営および事業拡大を支援している。 ➢ 「運 SOUL」に蓄積された車両情報や取引先との接点を活用して車両導入ニーズを的確に把握し、顧客の事業計画を踏まえた提案を行う。また、「がんばろ〜ん」により零細・中小運送会社の車両更新や増車を支援し、輸送能力の維持・向上につなげる。さらに、導入後のフォローを通じて車両導入支援台数の増加を図り、零細・中小運送会社の持続的な事業運営に貢献する。 ➢ 「ドラマッatch」および「運 SOUL」の周辺車両検索機能を通じて、荷主と運送会社を結び付け、空車や稼働ルートに適合する荷物の受発注を支援し、輸送資源の有効活用を促進している。 ➢ 荷物情報、車両の走行データおよび稼働状況の活用を進めるとともに、蓄積されたデータの分析機能を強化することで、荷主と運送会社のマッチング精度を高める。また、地域や車種、運行条件等を踏まえた最適な案件提案を実現し、成約機会の拡大、空車回送の抑制および輸送効率の向上を図るとともに、輸送能力の有効活用や利用事業者数の増加につなげる。 		

貢献する SDGs ターゲット	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。	 働きがいも 経済成長も
	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。	
	9.1	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
	9.3	より多くの小規模製造業やその他の企業が、特に開発途上国で、利用しやすい融資などの金融サービスを受けることができ、バリューチェーンや市場に組み込まれるようにする。	
	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。	 住み続けられる まちづくりを
	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。	
			 気候変動に 具体的な対策を

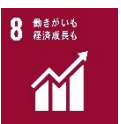
特定したインパクト	雇用
取組内容（インパクト内容）	・福利厚生充実と多様な人材活用の推進
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2028 年 12 月期末までに、従業員数を 150 名以上とする。 なお、2025 年 12 月期末時点の従業員数は 91 名であった。
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2025 年 12 月期末時点で従業員 91 人を雇用しており、時短勤務、時差出勤、フレックス勤務、在宅勤務および 70 歳までの雇用延長等、多様な人材が働ける制度を整備している。 ➢ 各事業の拡大に必要な人材を計画的に採用するとともに、事業戦略や業務内容に応じた人材育成を推進する。また、柔軟な勤務制度や福利厚生制度の充実、能力・成果に基づく評価を通じ

	て人材の確保と定着を図り、持続的な事業成長を支える組織体制の強化と雇用の拡大につなげる。		
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	賃金		
取組内容（インパクト内容）	・賃上げの推進		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2028 年 12 月期における従業員の平均年収を、2025 年 12 月期比で 15%以上引き上げる。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 物価上昇への対応ならびに人材の確保・定着を目的として継続的な賃上げに取り組んでおり、2025 年 12 月期には平均賃上げ率 6%、平均年収増加率 6.9%を実現している。 ➢ 事業成長と収益力の強化を図りながら、従業員の能力、役割および成果を適切に評価し、定期昇給や処遇改善を継続することで、従業員の平均年収を段階的に引き上げる。 		
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、ならびに同一労働同一賃金を達成する。	

【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	社会的保護		
取組内容（インパクト内容）	・福利厚生の充実と多様な人材活用の推進		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2028 年 12 月期末までに、あらたに全国の全従業員が利用可能な総合福利厚生サービスを導入し、従業員の健康維持・増進、育児・介護との両立支援および余暇の充実を支援する環境の充実を図る。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 全従業員に法定福利厚生を提供するほか、定期健康診断、「ワークジョイ埼玉」およびチョコザップの法人契約等を導入し、従業員の健康維持と余暇の充実を支援している。 		

	<p>➤ 従業員への意見聴取等を通じて、健康増進、育児・介護との両立、自己啓発および余暇の充実に関するニーズを継続的に把握するとともに、事業の拡大や営業エリアの全国展開に対応した福利厚生制度の見直し・拡充を進める。さらに、勤務地にかかわらず全従業員が利用しやすい制度・サービスを整備することで、働きやすい職場環境の実現と人材の確保・定着を図る。</p>	
貢献する SDGs ターゲット	8.8	<p>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。</p> 

特定したインパクト	資源強度、廃棄物	
取組内容（インパクト内容）	・ペーパーレス化による紙使用量の削減等	
KPI	<p>● 2028 年 12 月期における従業員正社員 1 名当たりの紙使用量を、2025 年 12 月期比で 5%以上削減する。</p> <p>* 紙使用量は、各事業所が購入したコピー用紙の使用量/正社員数により算定する。</p>	
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ 請求書の受領から保管までを PDF データで完結する運用へ移行するとともに、社内申請書類や会議資料の電子化を進め、紙への出力および保管文書の削減を進めている。</p> <p>➤ DX サービスを提供する企業として自社業務のデジタル化を率先して進め、業務効率化やコスト削減、生産性向上を実現していく。</p>	
貢献する SDGs ターゲット	12.2	2030 年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。
	12.5	2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。

【ポジティブ・インパクト】【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	<p>(ポジティブ) 雇用</p> <p>(ネガティブ) その他の社会的弱者</p>
取組内容（インパクト内容）	・福利厚生の充実と多様な人材活用の推進
KPI	<p>● 2028 年 12 月期末までに、障がい者の雇用に適した職務の創出および受入環境の整備を進め、障がい者雇用者数を 2 名以上とする。</p>
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 2025 年 12 月期末時点で障がい者の雇用実績はないが、法定

	<p>雇用率の達成を企業の社会的責任と認識し、障がいのある人が安全に能力を発揮できる職務の検討を進めている</p> <p>➤ 社内業務を見直して障がい者の雇用に適した職務を切り出すとともに、勤務時間、設備および支援体制等の受入環境を整備し、関係機関とも連携しながら計画的な採用を進める。まずは KPI として設定した採用目標の達成を図り、その実績を積み重ねることで雇用の定着と拡大を進め、法定雇用率の充足につなげていく。</p>		
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。	

■ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）として特定しているものの、KPI を設定しないもの

インパクト	取組内容	設定しない理由
データプライバシー	・個人情報および事業データの適切な管理	同社は、プライバシーマークの取得・更新や SECURITY ACTION 二つ星の宣言を通じて、個人情報および事業データの適切な管理に取り組んでいる。また、人材紹介事業においては、職業紹介責任者の配置や社内規程の整備、研修の実施により、求職者情報および求人情報の適切な管理を行っており、データプライバシーに係るネガティブ・インパクトは抑制されていることから、KPI は設定しない。
健康および安全性	・ワーク・ライフ・バランスの推進等	同社は、フレックス勤務や在宅勤務等の柔軟な勤務制度の導入、休暇取得の促進および適切な労務管理を実施している。年間休日数や有給休暇取得率は企業平均を上回る

		水準にあり、社員のワーク・ライフ・バランスの確保および長時間労働の抑制に配慮した労務管理を実施され、ネガティブ・インパクトは抑制されていることから、KPI は設定しない。
健康および安全性	・公平な評価とやりがい醸成	同社は、社員の能力や役割に応じた等級制度を導入し、公正な評価に努めている。また、「目安箱」を設置し、従業員の意見や要望を職場環境や制度の改善に活用している。これらの取り組みにより、従業員の意欲向上ややりがいの醸成が図られており、健康および安全性に係るネガティブ・インパクトは抑制されているため、KPI は設定しない。
社会的保護	・社員教育と能力開発の推進	同社は外部研修を会社負担で実施し、従業員の教育・能力開発に継続的に取り組んでおり、社会的保護に係るネガティブ・インパクトは抑制されていることから、KPI は設定していない。
ジェンダー平等、年齢差別	・福利厚生充実と多様な人材活用の推進	同社は、性別にかかわらず能力や成果に基づく評価・登用を行うとともに、70 歳までの雇用延長制度の導入や、時短勤務、時差出勤、フレックス勤務、在宅勤務等の制度を整備し、多様な人材が働きやすい職場環境の構築に取り組んでおり、ジェンダー平等および年齢差別に係るネガティブ・インパクトは抑制されていることから、KPI は設定しない。

5.サステナビリティ管理体制

ドラ EVER では、本ファイナンスに取り組むにあたり、岡野代表取締役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 における貢献等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、岡野代表取締役社長を最高責任者、KPI 毎に選任されたリーダーを中心に、コーポレート本部が全体の取りまとめ役となり、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 岡野 照彦
（事務局）	コーポレート本部
（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、ドラ EVER 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、ドラ EVER 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。ドラ EVER 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、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 加藤 栄嗣

〒104-0028

東京都中央区八重洲 2 丁目 10 番 17 号

TEL: 03-3437-0182 FAX: 03-3437-0190