

株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社フレッシュロジスティクスに対する 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フレッシュロジスティクス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」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3月5日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社フレッシュロジスティクスに対する
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」）が株式会社フレッシュロジスティクス（「フレッシュロジスティクス」）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、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もわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。¹
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

II. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

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、フレッシュロジスティクスを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、フレッシュ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

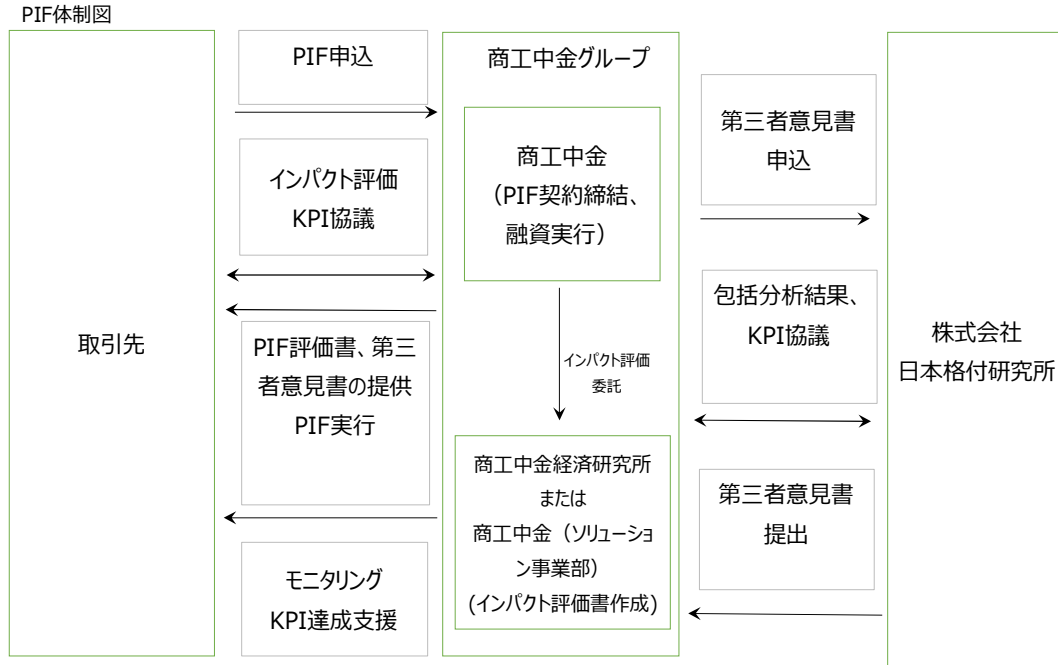
PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

JCR は、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フレッシュロジスティクス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。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

日野 響

日野 響



本第三者意見に関する重要な説明

1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者である調達主体及び事業主体から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、ポジティブ・インパクト・ファイナンスによるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。本事業により調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

3. 信用格付業にかかるとの関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業にかかるとは異なります。

4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、または閲覧に供することを約束するものではありません。

5. JCR の第三者性

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると默示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、または当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかんを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブの「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性について第三者意見を述べたものです。
事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。
調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・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)

■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3月5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）が株式会社フレッシュロジスティクス（以下、フレッシュロジスティクス、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、フレッシュロジスティクスの活動が、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、品質方針等
 - 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	株式会社フレッシュロジスティクス
借入金額	250,000,000 円
資金使途	設備資金
借入期間	10 年
モニタリング実施時期	毎年 2 月

2. 企業概要・事業活動

2.1 基本情報

本社所在地	東京都大田区平和島 6-1-1 東京流通センターA 棟
設立	1997 年 9 月 30 日
資本金	20,000,000 円
従業員数	157 名 (2025 年 2 月現在)
事業内容	一般貨物自動車運送業
主要取引先	(株)プレジール、ロジストラスト・パートナーズ(株)、(株)エフロジ、(株)エーデルワイス、(株)紀文フレッシュシステム、ジーエフシー(株)、共進運輸(株)、(株)キューブロジ、(株)ミツハシ、(株)ガトー・ド・ボワイヤージュ、ケーエス産業(株)、(株)武蔵野ロジスティクス

【業務内容】

- 当社は、東京都大田区に本社機能を置く、食品輸送を専門とする会社である。県内外の有名百貨店をはじめ、駅ビルや駅ナカといった各種商業施設の店舗向けに食品を届けている。取引先数は、県内と都内、千葉、埼玉県内で計 300 社に及び、百貨店や店舗運営企業なども食品納品代行契約を締結している。関東圏において、百貨店・JR 主要駅より食品納品代行指定業者として認定を受けている企業は当社を含めて 3 社のみとなっている。またその中で、ケーキ類の共同配送を積極的に取り組んでおり、受注を獲得しやすいポジショニングを維持しており、当社の競争優位性につながっている。
- 当社の強みはケーキ類といった高度な取り扱いと衛生管理が必要な商品の豊富な配送実績にある。ケーキ類などの生ものや崩れやすい商品を取り扱うことから HACCP に準じた品質管理のもと、温度帯や衛生管理だけではなく、顧客への的確な商品供給、配送する企業への接客対応や最適な物流ルート選択により物流コストを単純化することで顧客満足度向上につなげている。
また、2025 年には物流拠点の移転が決定しており、さらなる物流効率化が図られると共に、ドライバーと運送した後の貨物運搬を行う人材を切り離して業務の専属化を行うことで、2024 年問題にも対応していく会社である。

1 的確な商品供給

- ・お客様が求める魅力的な商品を適時に指定売り場までお届け。
- ・売れている商品を切らす事無く適量をタイミング良く供給してお客様の満足と感動の獲得。

2 接客専念・売上向上

- ・販売員の皆様が負担に感じる搬送や荷捌き等の作業から解放。
- ・接客時間を拡大して丁寧な商品説明等の心地よいサービスを提供し売上を向上。

3 品質保持・信頼獲得

- ・「食の安全」を確保し消費者の信頼を裏切らない為にも温度帯・衛生管理の強化が不可欠。
- ・「HACCP（ハセツプ）」に準じた品質維持を管理。

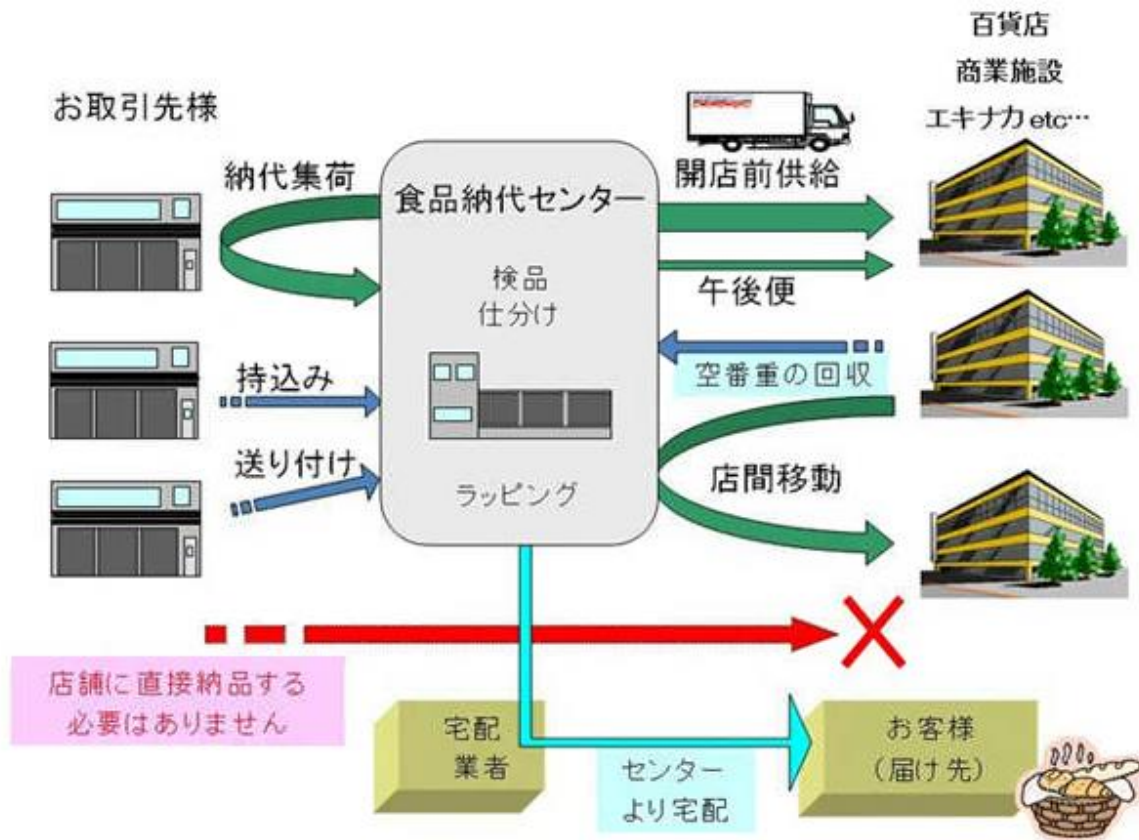
4 物流ルート・コスト改善

- ・効率的な運行計画により、車両を集約して物流コストを改善すると共に、環境にも貢献。
- ・全国のネットワークにより各地のこだわり商品の提供も可能に。

Fixed Temperature Circulation System
of the Highest Freshness
FRESH

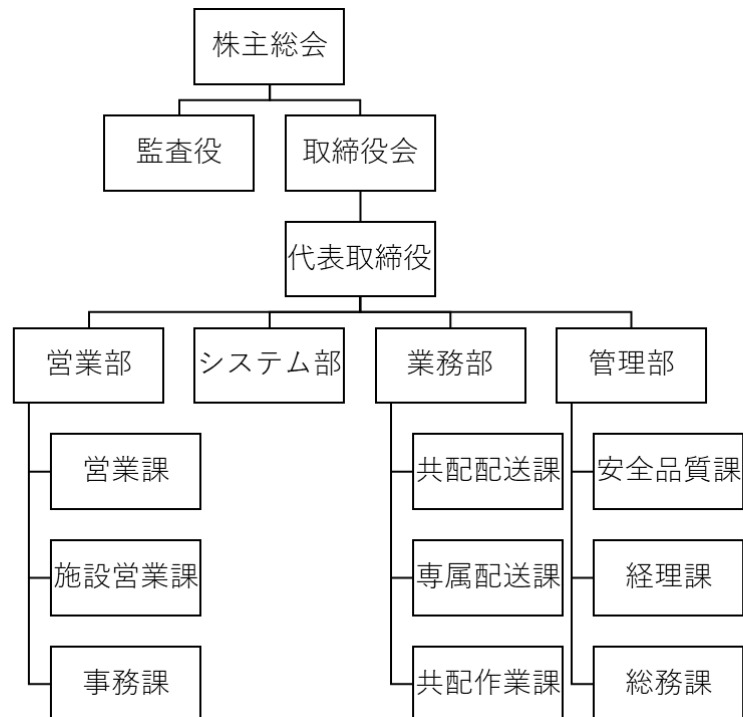
添付群①上：当社事業強み 下：当社マーク画像 以下全て資料は当社より提供

【商流図】



【組織図】

添付②：当社商流図



添付③：当社組織図

【車両情報】

	4 t 車両	3 t 車両	2 t 車両	1 t 車両	軽車両	合計
自社車両	17	34	11	3	0	65
庸車車両	30	23	2	1	19	75
合計	47	57	13	4	19	140



添付群④：保有車両情報及び車両画像

【事業拠点】

拠点名	住所	特徴
本社	東京都大田区平和島 6-1-1 東京流通センターA 棟	管理部、業務部、営業部、倉庫
本店	神奈川県横浜市港北区新羽町 1688-1	専属配送課



添付⑤：当社拠点画像

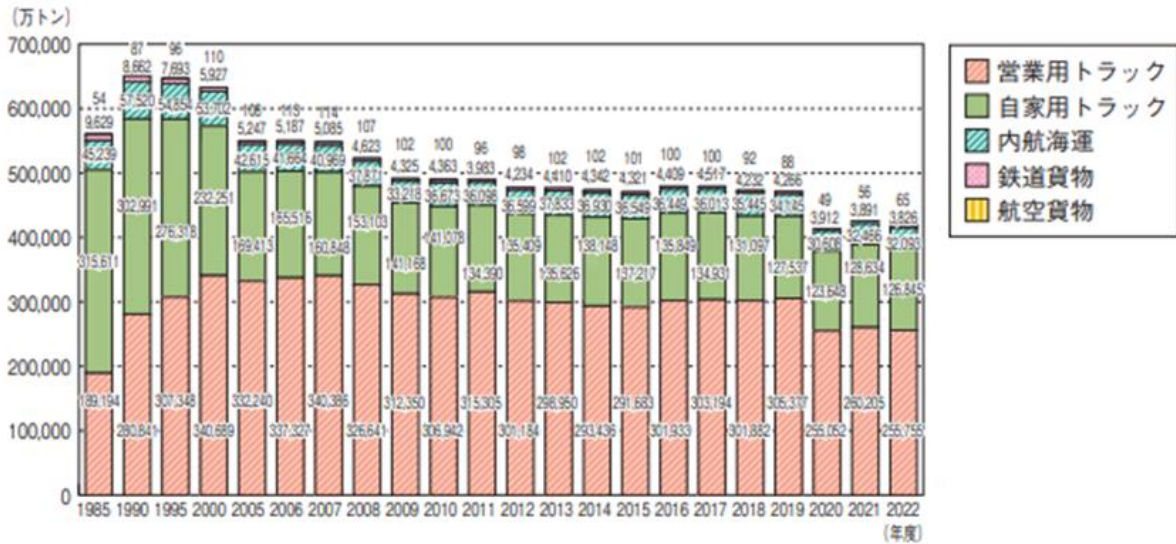
【沿革】

1993年10月	神奈川県横浜市で食品輸送開始。
1996年9月	神奈川県横浜市に食品専用チルドセンター開設。
1997年9月	一般貨物輸送免許取得。 大日運輸倉庫株式会社設立。
2000年4月	大井出張所を開設。
2000年5月	厚木に食品専用チルドセンター開設。
2000年9月	百貨店 食品納品代行本格的に開始。
2001年7月	平和島に食品専用チルドセンター開設。
2001年8月	平和島にそごう食品納品チルドセンター開設。
2002年3月	株式会社 西部百貨店 食品納品代行開始。
2003年3月	株式会社 大丸 食品納品代行開始。
2004年2月	株式会社 京王百貨店 食品納品代行開始。
2004年6月	株式会社 三越 食品納品代行開始。
2004年9月	株式会社 東武百貨店 食品納品代行開始。
2005年3月	株式会社 高島屋 食品納品代行開始。
2005年10月	株式会社 松坂屋 食品納品代行開始。
2007年4月	各センター間をつなぐ情報システムを本格稼働。
2008年11月	ISO9001 認証取得。 (平和島センター・営業部・総務部・運行管理部・品質管理部)
2009年11月	綾瀬に食品専用チルドセンター開設。
2012年6月	大日運輸倉庫株式会社から、株式会社フレッシュロジスティクスへ社名変更。
2012年8月	ホームページ開設。
2014年4月	平和島センター冷蔵・冷凍設備拡大。
2020年4月	川崎センターへ統合移転。
2021年10月	かわさき SDGs ゴールドパートナー認証取得。



添付⑥：自動車事故防止コンクール賞状

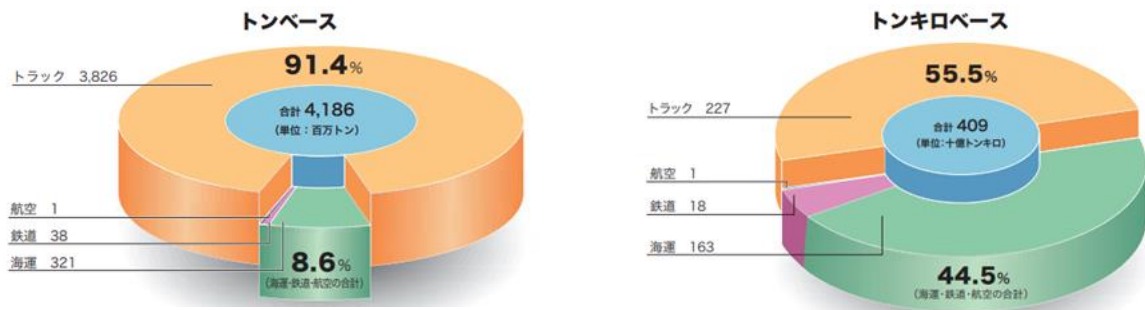
2.2 業界動向



図表 国土交通省「令和 6 年版交通政策白書」

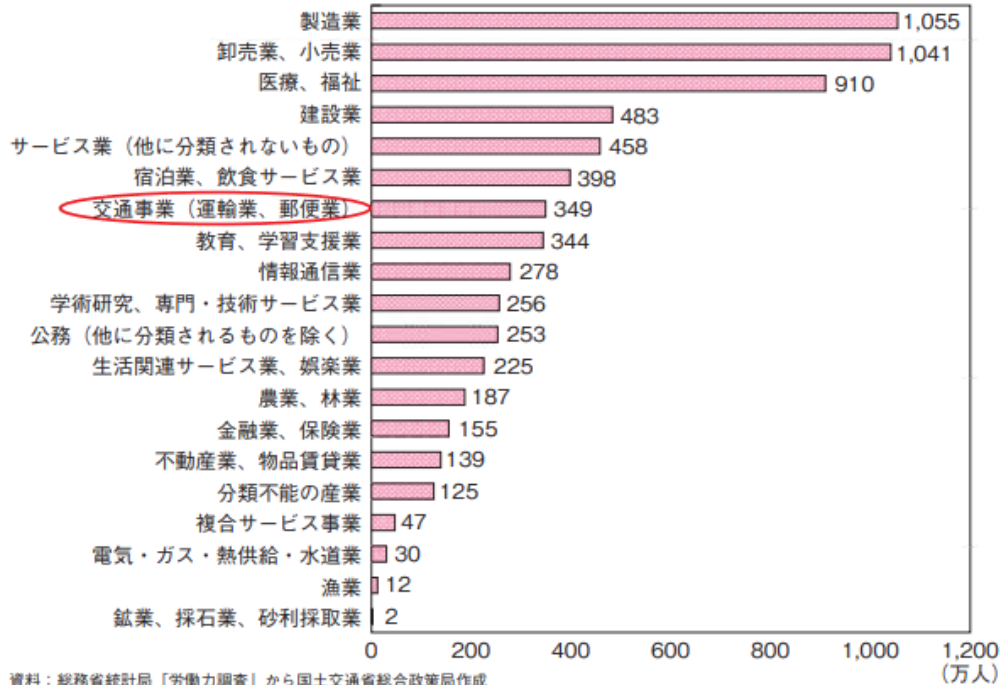
- 国土交通省「令和 6 年版交通政策白書」によると、国内貨物輸送量（トンベース）は、長期的には緩やかな減少傾向にあり、2022年度の国内貨物輸送量は約4,186百万トンで、前年度比約1.5%減少となっている。輸送機関別分担率は、営業用と自家用を合わせたトラックが約91.4%を占めている。
- トラックが非常に高い分担率を担っている背景としては、ドア・ツー・ドア輸送の利便性や時間を問わないフレキシブルなサービスが可能であり、幅広い物流ニーズに対応していること、船舶・鉄道・航空による長距離輸送の末端輸送のうち大半をトラックが担っていることが挙げられる。また、国内貨物輸送量について輸送距離を加味したトンキロベースでみると、トラックが約55.5%となっている。トンキロベースの分担率は、トンベースの分担率と比較すると、重量物の長距離輸送に適した内航海運と鉄道のシェアが高くなり、短距離輸送も担うトラックのシェアが低くなっている。

(輸送機関別分担率)



図表 全国トラック協会「日本のトラック輸送産業 現状と課題 2024」

産業別の就業者数（2023年）



事業区分ごとの事業者数、営業収入等

区分	事業者数 (者)	営業収入 (億円)	1事業者当たりの平均営業収入 (億円)
旅客鉄軌道事業	(2023年度) 208	(2021年度) 47,119	226.5
貨物鉄軌道事業	(2023年度) 10	(2021年度) 1,413	141.3
乗合バス事業	(2022年度) 2,397	(2022年度) 6,727	2.8
貸切バス事業	(2022年度) 3,556	(2022年度) 2,582	0.7
タクシー事業	(2022年度) 44,211	(2022年度) 12,396	0.3
トラック事業	(2022年度) 63,127	(2021年度) 196,511	3.1
自動車整備事業	(2023年度) 72,176	(2023年度) 59,072	0.8
旅客船事業	(2023年度) 917	(2022年度) 2,706	3.0
内航海運事業	(2023年度) 3,103	(2021年度) 7,620	2.5
外航海運事業	(2022年度) 178	(2022年度) 46,409	260.7
港湾運送事業	(2022年度) 856	(2021年度) 9,741	11.4
航空事業	(2022年度) 18	(2022年度) 35,490	1,971.7

注1：航空事業は、日本の主要航空会社の合計。

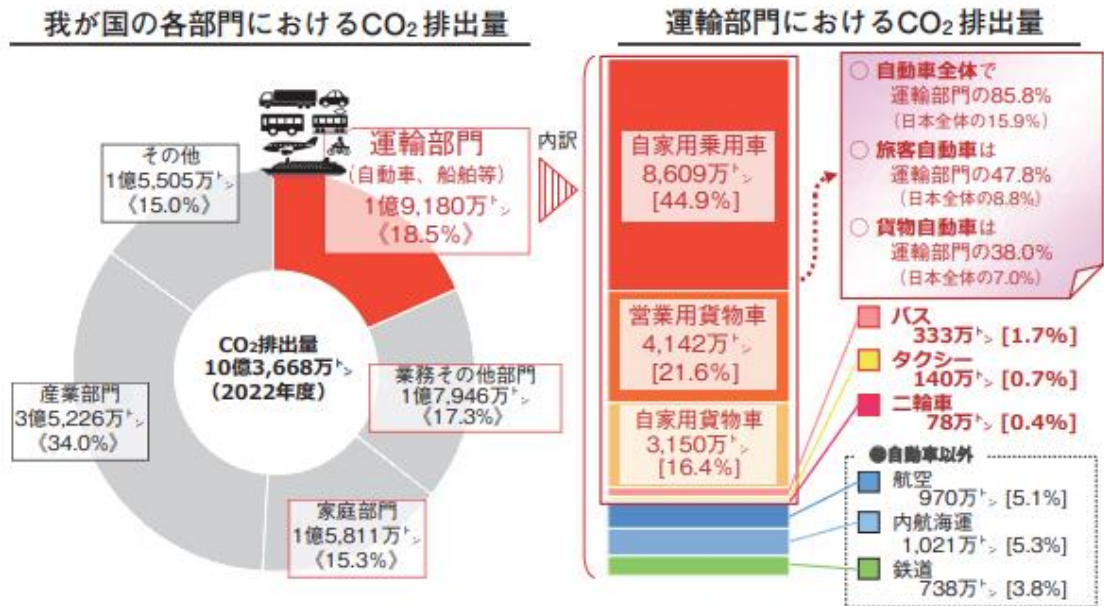
注2：「1事業者当たりの平均営業収入 (億円)」の算出に用いる事業者数と営業収入の年度は異なるものがある。

資料：旅客鉄軌道事業・貨物鉄軌道事業は「鉄道統計年報」、乗合バス事業・貸切バス事業・タクシー事業・トラック事業・自動車整備事業は国土交通省物流・自動車局調べ、旅客船事業・内航海運事業・外航海運事業は国土交通省海事局調べ、港湾運送事業は国土交通省港湾局調べ、航空事業は国土交通省航空局調べ等から国土交通省総合政策局作成

- 2022年の交通事業の就業者数は349万人で、全産業の就業者数の5.2%を占めている。交通事業の労働者不足感が生じている一方で、就業者数はほぼ横ばいとなっている。交通事業の事業区分別の従業者数では、事業者数と営業収入が最も大きいトラックが圧倒的に多く、交通事業全体の約半数を占めている。トラック運送業界は長時間労働等を背景にドライバー不足が深刻化しており、将来の担い手確保のためにも、働き方改革は喫緊の課題となっている。

- 物流の2024年問題として、「働き方改革関連法」によって2024年4月以降、ドライバーの年間時間外労働時間の上限が960時間に制限されている。フレッシュロジスティクスは、トラックドライバーの長時間労働の改善に向け、働き方改革の推進によってドライバー不足対策に取り組んでいる。

日本の各部門及び運輸部門における二酸化炭素排出量の内訳



注1：電気事業者の発電に伴う排出量、熱供給事業者の熱発生に伴う排出量は、それぞれの消費量に応じて最終需要部門に配分。
 注2：端数処理の関係上、合計の数値が一致しない場合がある。
 注3：二輪車は2015年度確報値までは「業務その他部門」に含まれていたが、2016年度確報値から独立項目として運輸部門に算定。
 注4：本図表のCO₂排出量は、エネルギー起源CO₂の排出量である（ただし、「その他」及び「CO₂排出量」には、非エネルギー起源CO₂の排出量が含まれる。）。

資料：温室効果ガスインベントリオフィス「日本の温室効果ガス排出量データ（1990～2022年度）確報値」から国土交通省総合政策局作成

- 2022年度の日本のCO₂排出量は10億3,688万トンであるが、そのうち運輸部門におけるエネルギー起源CO₂排出量は1億9,180万トンで、CO₂排出量全体の18.5%を占めている。さらに、運輸部門におけるエネルギー起源CO₂排出量の内訳を見ると、自動車が85.8%（日本のCO₂排出量全体の15.9%）を占め、そのうち、自家用乗用車を中心とする旅客自動車が47.8%（同8.8%）、貨物自動車（トラック）が38.0%（同7.0%）を排出している。
- CO₂排出量の状況を踏まえ、国土交通省では、総合物流施設大綱（2021年度～2025年度）の柱である「物流DXや標準化の推進によるサプライチェーン全体の徹底した最適化」や「労働力不足対策の推進と物流構造改革の推進」に即した取り組みを行っている企業を積極的に支援し、物流の生産性向上を推進している。また、公益社団法人全日本トラック協会では「環境ビジョン2030」において、トラック運送業界のCO₂排出量削減に向けた指針を示している。

2.3 経営理念、品質方針等

【経営理念】

経営理念
<ol style="list-style-type: none">1. 全従業員の物心両面の幸福を追求するとともに、食品輸送専門会社としての社会の発展と安心・安全の提供を行う。2. 私たちはあらゆるビジネスや人間関係において、互いに信頼し、魅力ある存在になるよう努力し、共通の目標に向かっていく中から共に喜びを感じ、団結心を持った会社に成長する。
経営コンセプト
食品を中心とし鮮度管理の徹底した、品質レベルの高い提案型物流会社

【品質方針】

品質方針
株式会社フレッシュロジスティクスはお客様に満足される物流サービスを提供するために、日々、安全・安心・確実・ローコストを追求し、社会に貢献する。

2.4 事業活動

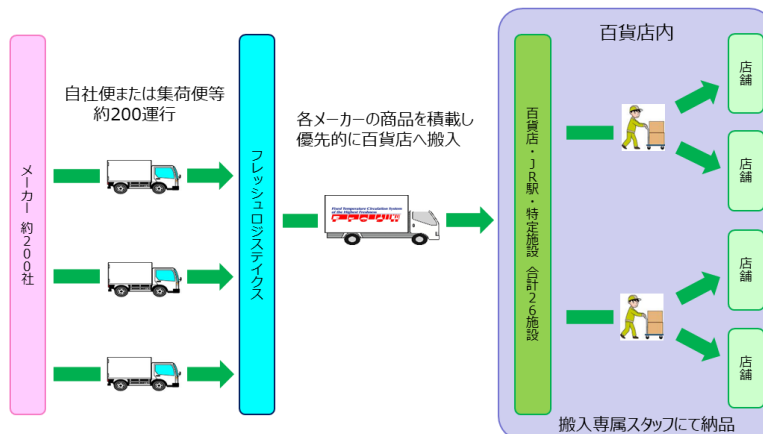
フレッシュロジスティクスは以下のような自然環境・社会・社会経済へのインパクトを生む事業活動を行っている。

■ 環境負荷低減に係る取り組み

● 温室効果ガス排出量の削減

当社は、温室効果ガス排出量の削減を重要な課題として捉えており、物流業務における効率化と環境配慮を積極的に推進している。当社が実施している「共同配送」の仕組みにおけるメリットは集荷元から百貨店などへの納品先までの運送において、商品をまとめて運送することによる積載率の向上により、川上から川下のサプライチェーン全体での CO2 排出量の削減が期待できることである。当社はサプライチェーン内の CO2 排出量について、荷主から納品先への直送を行った場合と当社から共同配送を行った場合で場合分けを行い試算したところ、結果として共同配送を行った場合は荷主から納品先への直送を行った場合と比較して年間で約 58%の CO2 排出量の削減が期待できる結果となっている。この結果から特に、ケーキ類などの個別配送が多く、トラック保有数が少ない中小企業の荷主にとっては、当社の共同配送システムを活用することが効果的である。現在、200 社の荷主(契約先)と 300 の納品先(百貨店・商業施設・JR 主要駅等)と共同配送を実施しており、その納品先の内、首都圏の主要施設を中心に 26 施設が納品代行指定または優先搬入施設となっている。今後、この優先搬入施設を増加させていくことによって、積載効率を向上させ、より多くの施設・百貨店と共にサプライチェーン内の CO2 排出量削減に貢献していく方針である。

【当社納品代行システムイメージ】



添付群⑦：上 納品代行システムイメージ
下 CO2 排出量試算結果

CO2総排出量の比較

➤ メーカー直送の場合

メーカー数	配送施設	車格	年間燃料使用量	年間走行距離	CO2排出総量
127	26	3 t	33,377,060 ℓ	200,261,995km	87,400,000kg-CO2

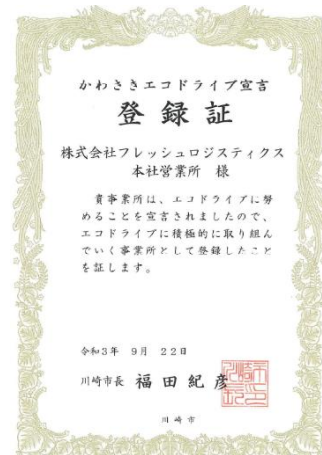
➤ 当社集約配送の場合

メーカー数	配送施設	車格	年間燃料使用量	年間走行距離	CO2排出総量
127	26	3 t	13,886,790 ℓ	83,321,470km	36,400,000kg-CO2

さらに、当社は 2025 年 2 月に現在の当社が属する溝ノ口物流センターから平和島物流センターに移転することが決定している。現在当社における百貨店や商業施設へのケーキ類の共同配送コースは全 95 コースあるが、物流センター移転により 6 コース削減が可能となる。これにより、トラック 7 台から 8 台程度の稼働削減が見込まれ、CO2 排出量の削減が見込まれる。加えて、これまでの物流倉庫は 1 階と 3 階の連結運用であったため、常時エレベーターでの搬送が必要であった。また滞留在庫は都度 2 階や 3 階部分に格納されていたため、その分電気使用量が発生していたが、移転後は在庫保管などがワンフロアで完結できる形となることに加え、本社及び倉庫内電灯は全て LED 化する予定である。

● **デジタルタコグラフの導入とエコドライブの推進**

全営業車にデジタルタコグラフを搭載し、運転に関するデータを可視化することで、安全運転の励行と燃費向上に取り組んでいる。デジタルタコグラフのデータからは速度・時間・距離に加え、急加速や急ブレーキ、アイドリング状態も確認でき、日々の運転状況をチェックすることができる。大型車両については重量が大きく燃費は良くないが、スピードを出しすぎず一定の速度を保つこと、アクセルを優しく踏み込むこと、アイドリングストップを励行すること等、エコドライブを推進することで燃費を向上できる。エアフィルタやエンジンオイル、エンジンオイルフィルタの交換も基準を決めて定期的を実施している。エコドライブの重要性を社内でも周知徹底し、燃費改善に取り組むことで環境負荷の低減に貢献している。これらの取り組みは川崎市に対するかわさきエコドライブ宣言として登録がなされている。



添付⑧：かわさきエコドライブ宣言

● **NOx・PM 削減のための最新適合車両の導入**

当社では、車両から排出される NOx・PM による影響の低減に向け、グループ全体で自動車 NOx・PM 法適合車を 65 台保有している。営業車両は全て「自動車 NOx・PM 法」適合車となっている。また、日常点検、通常点検（3 か月毎）の確実な実施に取り組んでいる。整備表を作成し運行ごとの点検を行っている。今後も環境に配慮した車両の導入を通じ、大気汚染防止に貢献していく考えである。

● **廃棄物の削減**

使用済エンジンオイルは専門業者に依頼しリサイクルを行っている。また当社ではパレットの上に積み上げられた商品の保管、荷崩れ防止のために使用するストレッチフィルム、PP バンド、プラスチックごみ等を適切に分別して資源として再利用できるようにすると共に、再利用できないごみの削減に取り組んでいる。また、社内で請求書や会議資料で使用しているコピー用紙について電子契約や DX 化を推進していくことにより削減していく。

■ 食の安全・安心への取り組み

食品を取り扱う運送事業者として、当社が最も重要視している項目が品質管理である。当社では物流拠点に冷凍冷蔵倉庫を保有していることから、HACCP 基準に基づいて徹底した温度管理が求められるため、商品の入荷検品や出荷検品、賞味期限管理など、商品の品質を適切に保つための仕組み化がなされている。管理手法としては自社にて作成された衛生管理計画に基づいて安全品質課が中心となって行われており、一般的衛生管理プログラム(8 項目)と重点衛生管理プログラム(4 項目)に沿って、以下のように各チェックポイントや実施事項が細かく定められている。

【一般衛生管理プログラム】

チェックポイント	頻度	いつ	実施事項
施設の衛生管理	毎日	午前又は午後	構内・駐車場・トイレの清掃
冷蔵庫・冷凍庫の衛生管理	毎日	随時	冷蔵庫・冷凍庫が清潔に保たれているか
従業員の衛生管理	毎日	出勤時	従業員の健康状態に問題がないか
商品異常(破損・汚損等)の確認	毎日	全行程随時	破損・汚損、その他トラブル発生時に関係各所への報告が適切になされている

【重点衛生管理プログラム】

チェックポイント	頻度	いつ	実施事項
冷蔵庫の温度管理	毎日	3 時間ごと	温度記録が取れているかを確認
	毎日	3 時間ごと	温度が 10℃以下であることを確認
冷凍庫の温度管理	毎日	3 時間ごと	温度記録が取れているかを確認
	毎日	3 時間ごと	温度が-18℃以下であることを確認
配送車両の衛生管理	規定日時	午前又は午後 その他必要時	車両の定期的清掃を行う
	規定日時	午前又は午後 その他必要時	冷却装置に異常(異音や温度が下がらない等その他)がないかを確認
	規定日時	午前又は午後 その他必要時	定期的に次亜塩素酸消毒液で車両車庫の消毒を行う
配送車両の温度管理	毎日	納品先出発時、到着時	ロジコンを活用し、車両の発着時間の温度記録及び保管を行う
	毎日	センター出発時	冷凍商品が入った保冷 BOX にドライアイス又は蓄冷剤がセットされているかを確認
	毎日	納品先出発時、到着時	車両に設置された冷凍冷蔵設備の操作において、定められたルールに従い、適切な温度設定を行う

■ 安全・安心な労働環境の整備

● 社員の労働面に係る取り組み

年に1度の健康診断の受診(夜勤勤務者、高齢者には年2回実施)に加え、希望者に対しては産業医との個別面談を行う制度を導入している。当社では従業員とのコミュニケーションを重要視しており、定期的に管理職が全従業員との面談を行い、積極的な有給休暇の取得を促進している。その結果従業員の平均有給休暇取得率は58.6%で推移している。従業員は2025年2月時点で157名(男性137名、女性20名)であり、平均勤続年数は男性10年、女性7年となっている。将来的には給与のベアの実施に加え、現在月44時間設けているみなし残業を廃止することにより給与水準の引き上げを行う予定である。パワーハラスメント防止措置の義務化に対応して、「ハラスメント撲滅」を目指し、外部会社を活用したアンケート調査を行い、その結果を基に管理職を中心としたパワハラ防止講習を毎年実施している。

● 人事考課制度に係る取り組み

当社の人事考課は独自の人事考課シートを用いて、従業員が年度初めに設定する目標に対して達成レベルを自己評価した後、半期に一度上司との面談を行い、決定される。昇給・昇格については年に一度、人事考課シートに基づいて行われる。職能要件や等級定義は各事業部・階層ごとに細かく設定されており、会社からの期待水準及び期待される職務能力に対して、個人がどの程度コミットしているかが判断される。また賞与は年に2回上期下期に分けて支給される仕組みである。

● 労働災害低減への取り組み

速度遵守の取り組み	
運行データの毎日集計	全ての車両の運行データを毎日集計し、速度超過の状況を把握
点呼時の注意喚起	集計データに基づき、各ドライバーに対して速度超過の危険性や重要性を周知徹底
月度実績の分析と個別指導	毎月、全ドライバーの速度遵守状況の分析を行い、特に改善が必要なドライバーに対しては個別面談を実施し、指導
休憩時間の取り組み	
運行データの分析	運転時間、休憩時間、休憩場所などを詳細に分析し、休憩不足ドライバーや休憩時間の短縮傾向にある乗務員を特定
点呼時の徹底指導	毎日行われる点呼の際に、休憩時間の重要性や法定休憩時間の遵守について改めて周知徹底
面談による個別指導	休憩時間を十分に取れていないドライバーに対しては、個別面談を実施し、その原因を分析し、改善に向けた指導
運行計画の見直し	休憩時間を十分に確保できるよう、運行計画の見直しの提案をし、休憩場所の配置や休憩時間の改善を提案

また毎年、外部企業(株ディ・クリエイト)を外部講師として招聘し、ドラレコ映像を基にしたドライバーの安全運転・事故防止セミナーを管理職主体に実施している。現場ドライバーや作業員に対しては、月に1度安全品質課による報告会が実施されていると同時に、各作業域(ドライバー、倉庫内作業、フォークリフト、運送先荷出・運搬)毎に実地訓練を活用した講習会を定期的実施している。これらの取り組みにより、過去5年重大な労働災害は発生していない。



添付⑨：安全講習風景

- **働きがいのある職場作り**

従業員が安心・安全で働きやすい環境で働き、ゆとりと豊かさを感じられる働きがいのある職場づくりを目指している。賃金水準は地域の同業界並み以上と認識しているが、今後積載率や利益向上に応じて従業員に還元していくことを目指し、従業員全員の生活水準向上を図る。

- **安全性優良事業所認証**

当社では「安全」はすべてにおいて最優先される事項である。2022年12月に本社営業所において、安全に優れた運送事業の証であるGマークを取得している。認定においては評価満点を取得しており、事業者としての安全性が評価されている。安全性優良事業者(Gマーク)は国土交通省が指定した公益社団法人全日本トラック協会が評価実施する認定制度であり、荷主がより安全性の高い事業者を選びやすくするための環境整備を図ることを目的としている。



添付⑩：Gマーク

- **ダイバーシティ推進による雇用機会の拡充**

当社では、全従業員157名の内、20名の女性が主に事務部門やオペレーター等で活躍している。採用環境が厳しい中で、男性中心の職場環境から、女性や高齢者などの積極的活用を推進するため、様々な取り組みを行っている。女性管理職については今後管理職候補となる女性役職者に対して意識付けやマネジメントスキル向上に係るスキルアップ支援を行い、積極的な登用を目指す。また、事務部門で入社した後、トラックドライバーへの転換を希望する人材については、必要な免許の資格取得に係る費用は会社負担として全額補助のサポートを行っている。高齢者(2025年2月時点：65歳以上の雇用者16名)については、定年は65歳であるが、以降も本人のやる気の有無に加えて、毎年健康診断にて医師の許可が出た人材についてはドライバーとして再雇用を行っており、配送ルートに関しても、一定の固定ルートを任せている。70歳以上については勤務日数並びに勤務時間を調整することで働きやすい職場を実現している。人材育成や定着化のため、若手に対する指導・アドバイスを含め、貴重な戦力としての活躍の場を拡げている。障がい者雇用(2025年2月時点：障がい者雇用3名)については適材適所、その人材にあった仕事内容を見極め、活躍できる職場環境作りを推進している。

● **資格取得・免許取得サポート**

当社では資格取得を支援することで、人材育成に取り組んでいる。具体的には、中型運転免許、フォークリフトの運転免許、運行管理者資格等、業務上必要とされる資格取得については運行管理者とフォークリフトに限り従業員負担であるが、他資格取得については当社全額負担又は資格手当支給により支援している。資格取得時には賞与への上乘せをすることで取得を支援している。また将来的な高齢者雇用の増加に伴い、労務管理者として社会保険労務士の育成が必要であることから、資格取得の推進を行う。

中型運転免許	89名	安全衛生管理者	2名
フォークリフト	21名	防火管理者	1名
運行管理者	11名		

添付⑩：2025年2月時点 資格取得者

● **幸せデザインサーベイの導入による従業員の幸福度向上への取り組み**

会社の発展と社員の幸福を追求しながら、個人の幸福度と組織のパフォーマンスを両立させる目的で、2025年度末までに商工中金が提供する「幸せデザインサーベイ[※]」に取り組むとしている。今後はより働きやすい職場を目指し、社内の幸せ指数の向上を図る。

※ 幸せデザインサーベイ

幸せデザインサーベイは、従業員アンケートの実施により中小企業の幸せを可視化するサービス。会社の幸せを、組織としての「コミュニティ・コミュニケーション」、「チームパフォーマンス」、「マネジメント」と、個々の従業員の「カラダ」、「マインド（幸福度）」の5つの要素から構成。総合点を幸せ指数として算定する（100点満点）。



添付⑪ 幸せデザインサーベイ

■ 2024 年問題への対応方針

- 「働き方改革関連法」によって 2024 年 4 月以降、ドライバーの年間時間外労働時間の上限が 960 時間に制限されている。これにより、ドライバーの総労働時間が減少し、荷物が運び切れなくなるリスクも想定される中、当社では、この問題への対応策として以下の施策を掲げている。

配車担当者
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 荷主・元請けへの輸送効率の改善提案、荷受け・待機時間減少のため現場改善要求 ➤ 空車回送を減らす配車組み ➤ 乗務員の正確な労働時間の把握
運行管理者
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 乗務員に対する月平均実働時間を規定以内に抑える運行計画の制定、連続運転、休憩時間等の改善基準告示、2024 年問題への対応の周知徹底、GPS 活用による時間管理の徹底 ➤ 乗務員から意見集約を行い、配車担当と連携して乗務員の負担軽減を推進する ➤ 運転日報や時間外労働時間等の管理を徹底し、乗務員の適時状況把握を行い、改善を進める ➤ 配車担当者に対する輸送効率化の改善提案
ドライバー
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 連続運転、休憩時間等のルール、2024 年問題への対応について理解を深める (2023 年度月平均時間外労働時間 28 時間) ➤ 日報への正確な記載、社用携帯のアプリケーションを活用したコミュニケーションの活発化の推進する ➤ デジタルタコグラフ分析を基にした運転時間の配分調整や休憩時間の確保、積み込み積卸し時間の短縮化をドライバーが主体的に考え、より効率的な運行経路があれば提案する ➤ 日々の運行状況について、負担が大きいと感じるときは運行管理者等に伝え、自己判断のみで解決しないようにする

3.包括的インパクト分析

UNEP FI のインパクトレーダー及び事業活動などを踏まえて特定したインパクト

社会（個人のニーズ）		
紛争	現代奴隷	児童労働
データプライバシー	自然災害	健康および安全性
水	食料	エネルギー
住居	健康と衛生	教育
移動手段	情報	コネクティビティ
文化と伝統	ファイナンス	雇用
賃金	社会的保護	ジェンダー平等
民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
社会経済（人間の集団的ニーズ）		
法の支配	市民的自由	セクターの多様性
零細・中小企業の繁栄	インフラ	経済収束
自然環境（プラネタリーバウンダリー）		
気候の安定性	水域	大気
土壌	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	陸路貨物運送業
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
健康および安全性、食料	➤ 食の安全・安心への取り組み
賃金	➤ 働きがいのある職場作り

■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
健康および安全性	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 安全・安心な労働環境の整備 ➤ 幸せデザインサーベイの導入による従業員の幸福度向上
ジェンダー平等	➤ 女性管理職の積極登用
気候の安定性、資源強度	➤ 温室効果ガス排出量の削減
気候の安定性、大気、資源強度	➤ デジタルタコグラフの導入とエコドライブの推進
大気	➤ NOx・PM 削減のための最新適合車両の導入
資源強度、廃棄物	➤ 廃棄物の削減

■ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方

インパクト	取組内容
(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	➤ 資格取得・免許取得サポート
(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	➤ ダイバーシティ推進による雇用機会の拡充
(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、資源強度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 物流拠点移転に伴う優先搬入施設の増加 ➤ 温室効果ガス排出量の削減

【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	一般貨物運送事業のみで旅客運送との兼業はなされていないことから、特定しない。

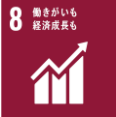
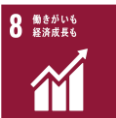
<ネガティブ・インパクト>

インパクト	特定しない理由
自然災害	当社事業運営上、持続不可能な土地利用は認められないことから特定しない。
土壌	土壌の安定性を阻害する可能性のある汚染物質の排出は認められないため特定しない。
生物種、生息地	生態系を悪化させる取り組みへの関与はなされていないため特定しない。

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

フレッシュロジスティクス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】

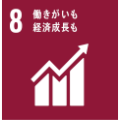
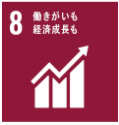
特定したインパクト	賃金		
取組内容（インパクト内容）	働きがいのある職場作り		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030 年までに従業員平均給与を 10%以上アップさせる (2025 年 2 月時点 従業員平均給与 524 万円) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 従業員の平均時給を安定的に引き上げることを基本としつつ、積載率の向上や利益に応じて、従業員への還元を行う。そして、物価上昇に応じた賃金水準の引き上げを実現していく。 		
貢献する SDGs ターゲット	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。	

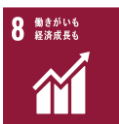

【ネガティブ・インパクト】



特定したインパクト	健康および安全性		
取組内容（インパクト内容）	安全・安心な労働環境の整備 幸せデザインサーベイの活用による従業員幸福度向上		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2035 年までに有給休暇取得率を 70%以上とする (2023 年度 有給休暇取得率 58.6%) ● 重大な労働災害発生件数 0 件を維持する (過去 5 年間 重大な労災発生件数 0 件) ● 年間車両事故発生件数を 0 件まで抑制し、達成後は維持する (2023 年度 車両事故発生件数 20 件) ● 融資期間中までに、ドライバーの月間時間外労働時間 22 時間以内とする (2023 年度 ドライバー月平均時間外労働時間 28 時間) ● 2025 年度末までに幸せデザインサーベイを実施し、以後ポイン 		

	トアップを行う。		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 日々、従業員とのコミュニケーションを重要項目とし、有給休暇取得率の向上を目指すと同時に、育休産休を取得しやすい職場環境を構築する。 ➤ 速度遵守、休憩時間確保の取り組みを継続的に実施し、安全品質課における安全管理を徹底する。 ➤ デジタコ分析を基にした運転時間の配分調整や休憩時間の確保、積込み積卸し時間の短縮化をドライバーが主体的に考えると同時に会社としてもドライバーの時間外時間の管理を徹底して行い、その他 18 ページに記載した内容に適宜取り組み、時間外労働削減に向けた取り組みを進める。 ➤ 今後「幸せデザインサーベイ」を実施し、その結果を経営陣と従業員が対話の上、社員にとって満足度の高い、働きがいのある企業を目指す。 		
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。	
	8.5	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	社会的保護
取組内容（インパクト内容）	産休育休取得推進
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 融資期間中、取得希望者の産休育休取得率を 100%とする（2023 年度 産休育休該当者 0 名）
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 現状、社内に産休育休取得に該当する従業員はいないものの、今後、該当する従業員が産休育休の取得を希望した際には会社

	全体としてサポートできる体制を整備し、従業員の健康保持や仕事と家庭の両立に向けた環境作りを行うなど健康経営を推進していく。		
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	ジェンダー平等		
取組内容（インパクト内容）	女性管理職の積極登用		
KPI	● 2035 年までに女性管理職を 8 名追加で登用する (2025 年 2 月時点 女性管理職 2 名)		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 管理職候補となる女性役職者に対して、意識付けやマネジメントスキル向上にかかる支援を行い、能力本位で上位職への登用を行っていく。		
貢献する SDGs ターゲット	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。	
	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含む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。	


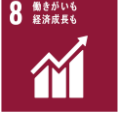
特定したインパクト	資源強度、廃棄物		
取組内容（インパクト内容）	廃棄物の削減		
KPI	● 2035年までにコピー用紙の使用量を80%削減する (2023年度 コピー用紙使用量 2.2t)		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ ペーパーレス化のため伝票や各種帳票を Web 上で確認できる方法に切り替えるとともに、対応する事務処理体制を整備する。		
貢献する SDGs ターゲット	12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。	
	12.5	2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。	


【ポジティブ・インパクト、ネガティブ・インパクトの両方】

特定したインパクト	(ポジティブ) 教育 (ネガティブ) 社会的保護		
取組内容（インパクト内容）	資格取得・免許取得サポート		
KPI	● 2035年までに社会保険労務士を4名とする (2025年2月時点 社会保険労務士 0名)		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 今後運行管理者資格者だけではなく、高齢者雇用の継続の実施のために社会労務士資格保有者の確保が必要と認識し、従業員の中から適性等を見極め選別の上、会社として資格取得費用の補助を行うことにより、資格取得を推奨していく。		
貢献する SDGs ターゲット	4.4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	

特定したインパクト	(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者		
取組内容（インパクト内容）	ダイバーシティ推進による雇用機会の拡充		
KPI	● 融資期間中、每期女性従業員を2名採用する (2025年2月時点 女性従業員 20名) ● 65歳以上の定年再雇用を継続する (2025年2月時点 65歳以上の雇用者 16名)		

	<ul style="list-style-type: none"> ● 2035年までに障がい者を5名採用する (2025年2月時点 障がい者雇用者3名) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 全従業員157名中20名(12.7%)が女性従業員である。会社としては、性別問わず営業やドライバーとして活躍できる職場環境づくりを進め、女性従業員を増やしていきたいと考えている。 ➢ 定年は65歳であるが、65歳を超える従業員を再雇用し、高齢者の活躍を支援しており、これを継続する。 ➢ 障がい者雇用については倉庫内作業などその人材にあった適材適所な業務を任せる形で雇用を推進していく。 		
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。	
	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	<p>(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、資源強度</p>		
取組内容 (インパクト内容)	<p>物流拠点移転に伴う優先搬入施設の増加 温室効果ガス排出量の削減</p>		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2035年までに優先搬入施設を毎年1先以上増加させる (2024年12月時点 優先搬入施設26納品先) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 物流業務における効率化と環境配慮を目的として、今後さらに当社の共同配送システムを拡大させ、サプライチェーン全体のCO2排出量の削減を目指す。 		
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。	
	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。	

	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。	
--	------	---	---

なお、「健康および安全性」「食料」についてポジティブ・インパクトとして特定しているが、全社として HACCP 基準に基づいた徹底した品質管理を継続して実施し、一般衛生管理プログラム並びに重点衛生管理プログラムに沿った対応をしていくため、KPI は設定していない。「気候の安定性」「大気」「資源強度」については、デジタルタコグラフを用いた運行管理並びにドライバーのエコドライブの徹底により過度な燃費消費を抑えることで環境負荷低減が一定以上なされており、今後もエコドライブ宣言に基づいて環境負荷低減に寄与していく方針であることから、KPI は設定していない。「大気」については、ネガティブ・インパクトとして特定しているものの、当社所有車両は全車「NOx-PM 法適合車」を採用しており、事業運営上の対策が十分なされていることから KPI は設定していない。

5.サステナビリティ管理体制

フレッシュロジスティクスでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、奥村藤雄社長を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGs における貢献など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、奥村藤雄社長を最高責任者とし、プロジェクト・リーダーや事務局、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	奥村藤雄
(プロジェクト・リーダー)	管理部部長	池田 勝
(事務局)	管理部次長	美濃部 俊江
(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、フレッシュロジスティクス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、フレッシュロジスティクス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。フレッシュロジスティクスは、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 白石 一真

〒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