

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する 北王流通株式会社に対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所は、株式会社商工組合中央金庫が実施する北王流通株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項(4)に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性も併せて確認しています。

\* 詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。



## 第三者意見書

2025年7月31日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

北王流通株式会社に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社商工組合中央金庫

評価者：株式会社商工中金経済研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合している。

また、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

## I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社商工組合中央金庫（「商工中金」）が北王流通株式会社（「北王流通」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金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。<sup>1</sup>
- 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、北王流通の持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、北王流通がポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

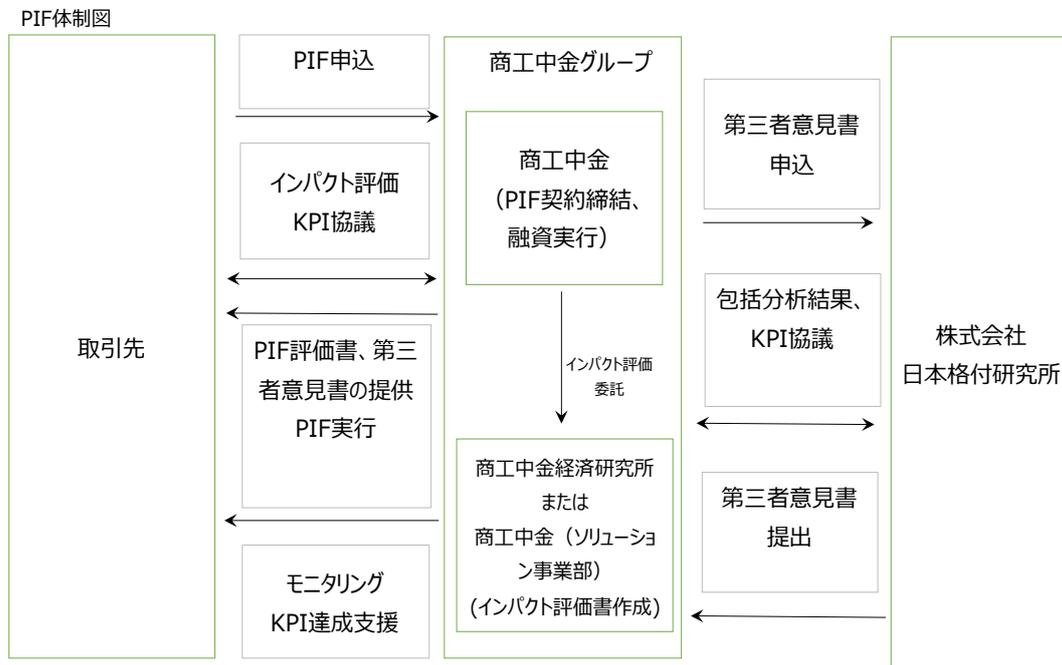
### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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

JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

<sup>1</sup> 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北王流通から貸付人である商工中金及び評価者である商工中金経済研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

- 要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの
- 要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの
- 要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの
- 要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。

### IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンス



# 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

井上 肇

---

井上 肇



### 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あ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、プロンカー・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)項に基づく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7月31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)が北王流通株式会社(以下、北王流通)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、北王流通の活動が、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<sup>※</sup>に対するファイナンスに適用しています。

<sup>※</sup>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 創業の精神、経営理念等
  - 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	北王流通株式会社
借入金額	200,000,000 円
資金使途	運転資金
借入期間	5 年
モニタリング実施時期	毎年 1 月

## 2. 企業概要・事業活動

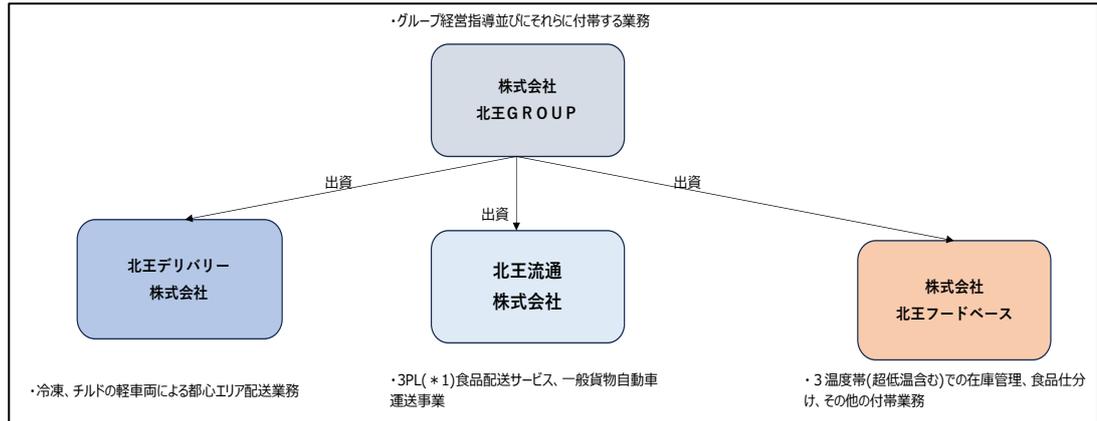
### 2.1 基本情報

本社所在地	東京都北区王子 2 丁目 30-2 井門王子ビル 7F
設立	1990 年 10 月 31 日
資本金	42,500,000 円
従業員数	422 名(パート社員含む。2025 年 3 月時点)
事業内容	3PL 食品配送サービス、一般貨物自動車運送事業
主要取引先	三井物産流通グループ株式会社、株式会社久世、株式会社ギフト他

【業務内容】

- 北王流通は、北王流通グループの中核企業で、東京をはじめ、関東圏・山梨県・静岡県・長野県の1都9県で食品や日用品の配送を手掛け、グループ全体で1日に約3,000店舗に食材を配送し、介護施設等への配送も含め、約50万人以上の食生活をサポートしている。最新の物流システムを導入し、効率的な配送ネットワークを構築しており、顧客満足度の向上を目指し、常に品質管理とサービス向上に努めている。

<北王流通グループ>



(\*1)3PLとは、「Third(3rd) Party Logistics(略して3PL)」とは、荷主に対して物流改革を提案し、包括して物流業務を受託し遂行すること。

資料 商工中金経済研究所が作成

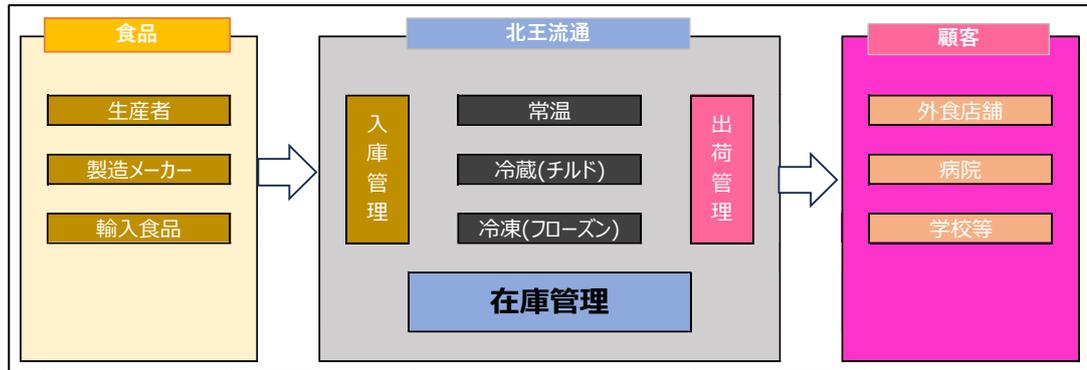
● 事業の特徴

食品に特化した保管倉庫や車両、管理システム等の資産を保有・運用するアセット型の3PL業者として、関東圏に7つの食品物流センター・食品倉庫と共同配送網を備え、在庫保管から、入出庫対応やピッキング、店舗への輸配送まで一括した食品物流を提供しており、「3温度帯(常温・冷蔵(チルド)・冷凍(フローズン))の関東圏の食品サプライチェーンマネジメントに強みを持っている。0℃～10℃での管理の必要なチルド食品や、-18℃以下での管理が必要な冷凍食品等を、自らの保管倉庫で責任を持って預かり、顧客の要望に合わせて柔軟に出荷できる。さらに、仕分けから配送に至るまでの各フローにおいて、中断なく最適な温度を常に保持しながら流通させる「コールドチェーン」を、自らの管理によって安定的かつ円滑に機能させることができるため、賞味期限の逆転防止をはじめ、きめ細かい対応が可能となっている。



資料 株式会社北王 GROUP の HP より引用

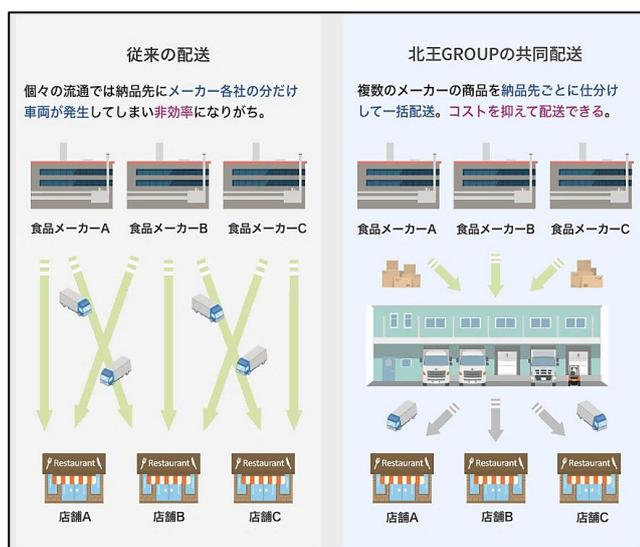
● 主な商流



資料 商工中金経済研究所が作成

- ① 入庫管理:物流マネジメントの IT 化による管理コストの低減や無駄のない入庫管理を実施している。
- ② 在庫管理:需要と供給予測による在庫量の削減、古い賞味期限の在庫品を選別する等の無駄の排除、省スペース化を実施している。常時、データウェアハウス機能を見直し、生産性の向上と保管の効率化、管理の精度向上を図っている。また、商品の所在や数量、入庫からピッキング、出庫先と出庫日等を、効率的に一元管理することで、ニーズに応じた情報を商品に付加している。
- ③ 出荷管理:ヘッドセットの活用によるボイスピッキング(ペーパーレス&ハンズフリー)により、効率的に様々な商品を一つのコンテナにして出荷している。
- ④ 納品:配送先の個別店舗の冷蔵庫に格納することで完了する。

\* 保管や仕分けに関する「WMS(物流管理システム)」、ルート設定に関する「TMS(輸配送管理システム)」の構築を進め、2014 年に「情報システム室」を立ち上げ、常時 5~6 人のシステムエンジニアがシステムの管理や改善を行っている。24時間・365日のオペレーションのもと「入出庫管理」「在庫管理」「請求管理」「実績管理」を一体化し、在庫量で調整していたシステムから、得意先の



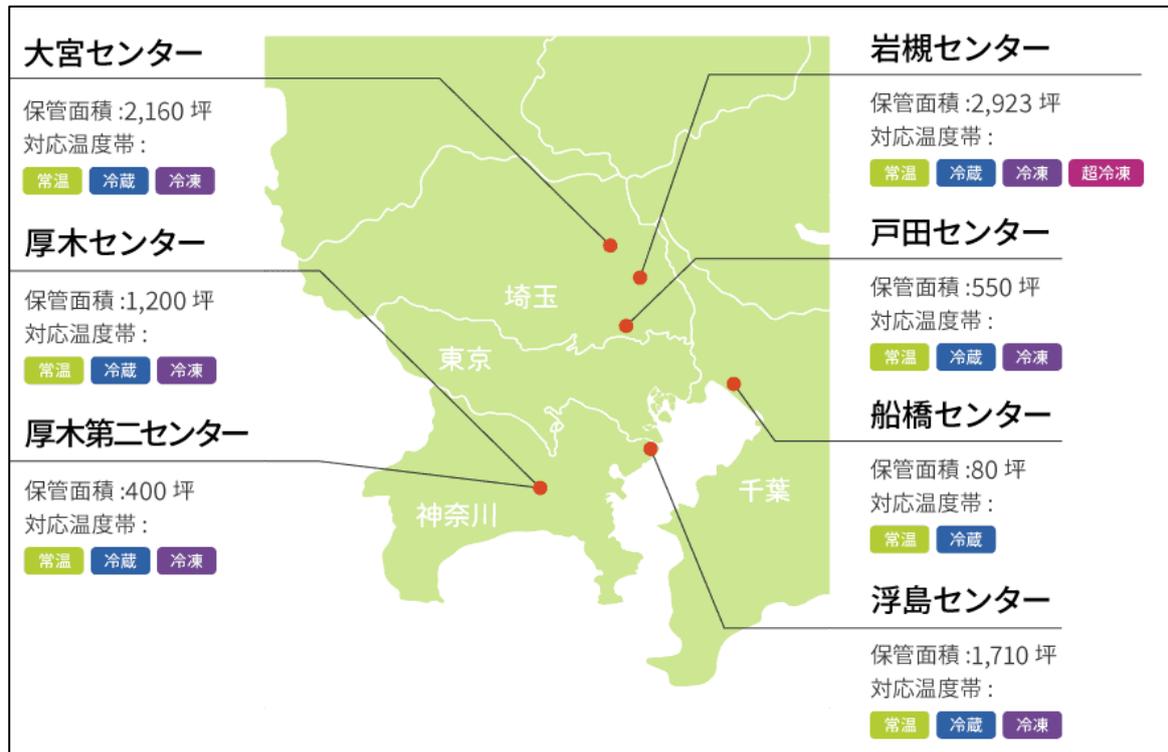
販売動向を起点とした需要予測によりサプライチェーン全体で流通量を調整している。顧客の日々の業務から潜在的なニーズを洗い出し、顧客それぞれにあったロジスティクスを提案・具現化し、食品物流における 3PL 業者としての地位を確立している。また、北王流通は、1990 年前後から食品物流業者間での「共同配送ネットワークの構築」に取り組み、物流管理システムを自社で確立することで、現在では、自社グループ保有の約 200 台のトラ

ックの他、協力会社も含め約 1,200 台近くのトラックで共同配送を実施している。

資料 株式会社北王 GROUP の HP より引用

【事業拠点】

- 共同配送ネットワークを支える 7 つの物流センター～総面積 10,824 坪。いずれも「常温」「冷蔵」「冷凍」の 3 温度帯での食品の対応が可能である。



拠点名	住所	特徴
岩槻センター	埼玉県さいたま市岩槻区笹久保 2059	<p>岩槻 IC から車で 10 分、浦和美園駅からも 10 分と好立地。首都圏最大級の敷地面積を誇り、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・冷凍：986 坪</li> <li>・冷蔵：1,390 坪</li> <li>・常温：547 坪の大型食品物流センター。</li> </ul> <p>* 超冷凍保管庫を備え、-45℃以下の保冷で鮮魚の長期保管も可能。</p> <p>* 天井までの高さが 5 m 以上の平屋建てのため、大ロットでの大型の車両や食品入庫や出庫がスムーズに行うことが可能な他、多くの食材を効率よく保管することが可能。</p>

		* オリコン洗浄機を常設しており、汚れたオリコン・コンテナを洗浄することも可能。
大宮センター	埼玉県さいたま市北区吉野町 1-405-22	岩槻 IC から 15 分
戸田センター	埼玉県戸田市新曽南 4-5-36	首都高「戸田出入口」2km と外環道と首都高 5 号線の至近に立地
浮島センター	川崎市川崎区浮島町 12-10 J&S 川崎浮島センターA 棟 1F	浮島 IC から 10 分
厚木センター	神奈川県厚木市酒井 3152 番地厚木共配物流センター	厚木 IC から 3 分
厚木第二センター	神奈川県厚木市酒井 3026 番地	厚木 IC から 3 分 EC 物流の拠点
船橋センター	千葉県習志野市茜浜 1-10-1	新習志野駅から 5 分 習志野トラックセンター内

<岩槻センター(正式名称:岩槻共配物流センター)>

**新規荷主様 受入募集中!**

**岩槻共配物流センター**

首都圏最大級 敷地面積 5,380坪 オープン  
冷凍・冷蔵・常温保管完備

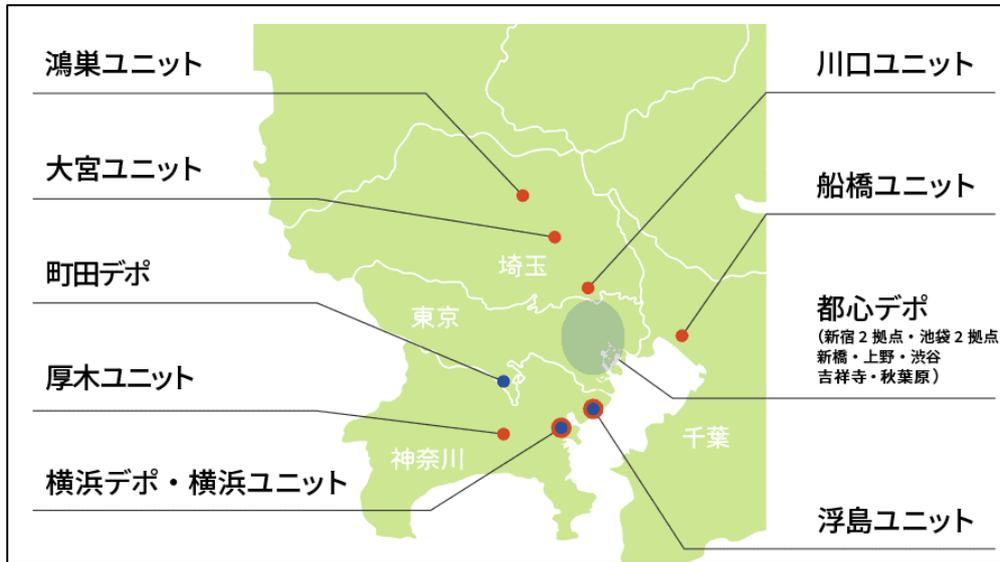
冷凍：986坪※超冷凍含む  
冷蔵：1,390坪  
常温：547坪

バース：25ヵ所  
駐車場：100台以上

**天井高 5m 超!**

北王流通株式会社  
KITAOH COMMERCIAL LOGISTICS

●都心配送拠点



資料【事業拠点】株式会社北王 GROUP HP より引用

\*「デポステーション(デポ)」とは、都心部のオフィス街の一角に設けた小規模の配送拠点のことである。繁華街等の1階を借り、間口が広くて出入りしやすく、20坪程度の広さの物件で食品保管用の冷蔵倉庫を備え付けている。デポから半径3km以内の配送先の食品を、各センターから中・大型のトラックでデポへ運び込み、そこからは業務委託をした軽貨物車で配送する。軽貨物車のドライバーは、タブレット端末で指示された食品のケースをデポでピックアップし、各店舗に配送する。

【沿革】

1980年 10月	東京都北区において、先代古瀬有三氏が古瀬商店として運輸業を開始
1990年 10月	組織を変更、資本金300万円で北王流通株式会社を設立し、事業を継承
1991年 5月	二代目社長に古瀬一英氏就任
1992年 7月	一般貨物自動車運送事業の許可取得。資本金を2,250万円に増資
1992年 9月	東京都足立区に足立営業所を開設。24時間のフル稼働体制を確立
1994年 12月	埼玉県川口市に冷凍冷蔵倉庫を建設。同時に事業本拠を移転し、食品の低温保管及び流通加工を開始
2000年 2月	埼玉県大宮市に大宮営業所を開設。共同配送エリアを北関東地域へ拡大 関東全域の3温度帯共同配送を可能とする
2006年 11月	東京都北区王子に本社を移転
2012年 8月	東京都北区王子2丁目に本社移転
2019年 1月	代表取締役社長に黒田英則氏が就任 取締役会長古瀬一英氏が就任
2021年 1月	一般社団法人日本能率協会より、2021年度「KAICAアクション宣言」組織に認定
2021年 4月	都内配送専用のデポステーションの本格展開開始
2021年 11月	EC物流代行業の開始
2024年 1月	岩槻共配物流センター開設

<KAIKA アクション宣言>



KAIKA アクション宣言制度は、「個人の成長・組織の活性化・組織の社会性」の3つを同時に実現することによって、持続的に価値を生み出すという経営・組織づくりの考え方「KAIKA(開花・開化)」に賛同し、その実現に向けた活動・取り組みを行っている企業・団体を日本能率協会が認定・発表しているもの。北王流通は、2021年、2022年に認定されている。

資料 株式会社北王 GROUP の HP より引用

## 2.2 業界動向

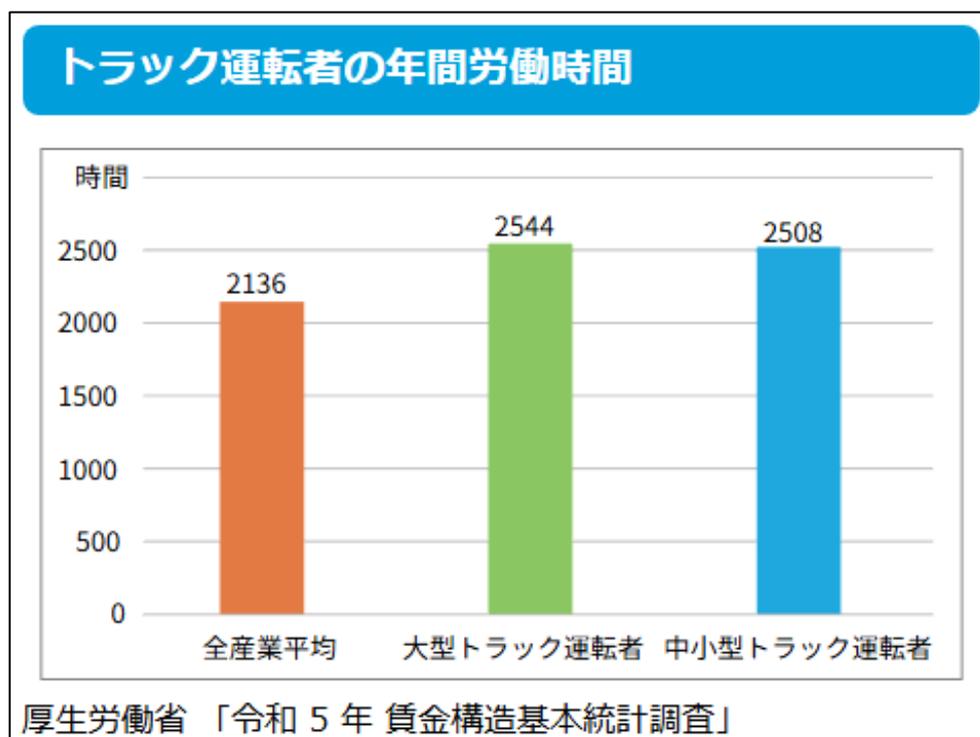
### ■ トラック運送業界の課題

#### ● 長時間労働(物流の 2024 年問題)

厚生労働省の「令和 5 年(2023 年)賃金構造基本統計調査」では、2023 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 408 時間(月平均 34 時間)長く、中小型トラック運転者で 372 時間(月平均 31 時間)長いという結果になっている。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)

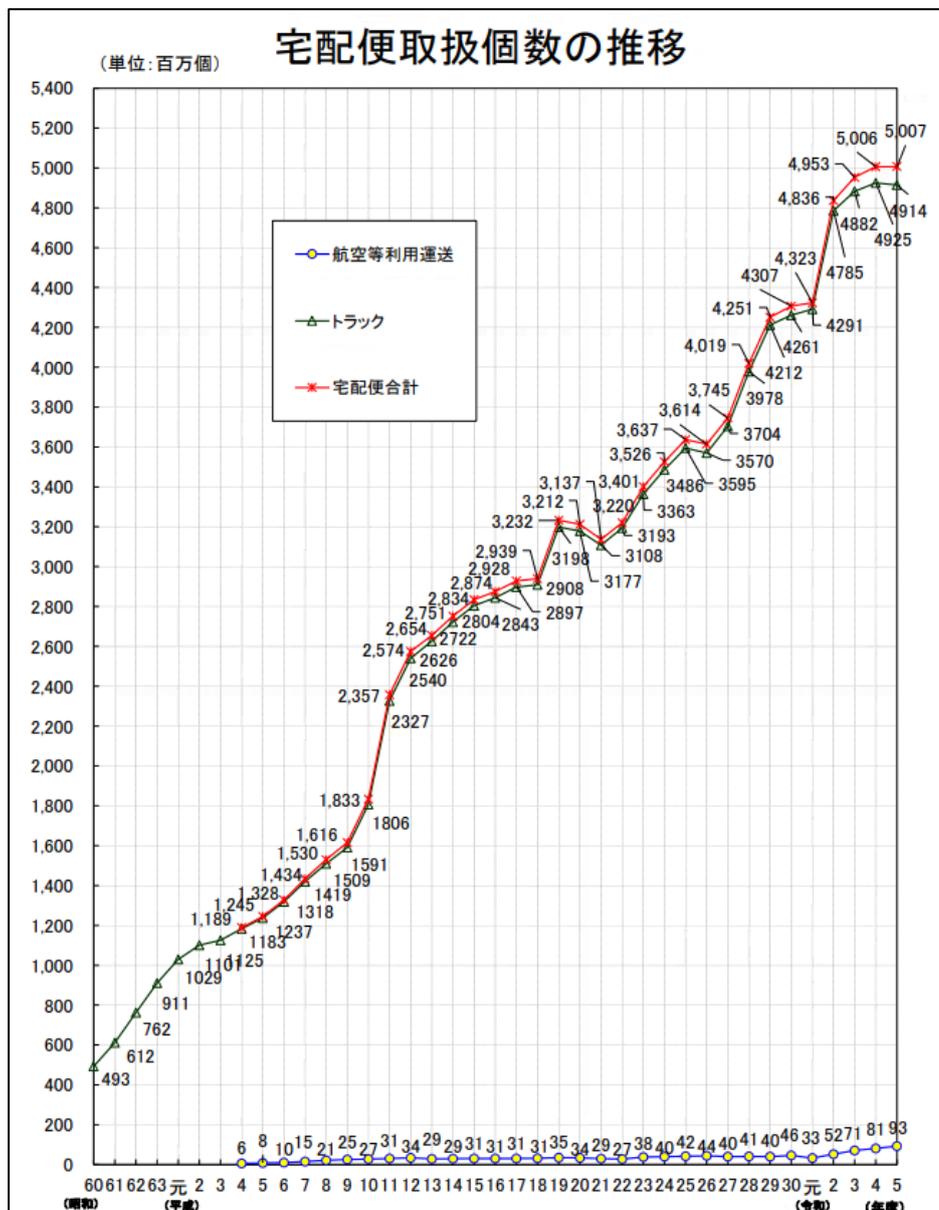
2018 年 6 月に改正された「働き方改革関連法」により、自動車運転業務にも 2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用され、年間 960 時間(休日労働を除く)までに制限された。併せて、厚生労働省がトラックドライバーの拘束時間を定めた「改善基準告示」により、拘束時間の制限等が強化され、2024 年 4 月からは、トラック運転者の 1 年の拘束時間は、年間 3,516 時間以内から原則 3,300 時間以内(例外 3,400 時間)、1 カ月の拘束時間 293 時間以内から原則 284 時間以内(例外 310 時間以内(年 6 カ月まで))、1 日の休息時間は、従来の継続 8 時間以上から見直され、原則として 11 時間以上の休息を与えるよう努めることが基本となり、最低でも 9 時間を下回ってはならないことになった(例外として、宿泊を伴う長距離貨物運送の場合は、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 時間以上の休息を与える必要がある)。



資料 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

● 人手不足

厚生労働省「職業安定業務統計」における2025年3月の自動車運転従事者の有効求人倍率は2.66倍で、全職業平均の1.16倍より2.3倍高くなっている。トラック運送業界は、以前から人手不足の状況が続いていたが、ネット通販が広く普及し、宅配の需要が高まり、増加傾向にあることから、人手不足が深刻化している。また、若年労働力が不足し、ドライバーの高齢化が進んでおり、今後は、さらに人手不足が進むことも考えられる。総務省「労働力調査 年齢階級、職業別就業者数」における運搬従事者数によれば、2024年においては、40歳未満の若い就業者は全体の30%(職業別就業者数総数では34%、以下同)である一方で、40歳以上50歳未満が23%(21%)、50歳以上が47%(45%)を占めている。

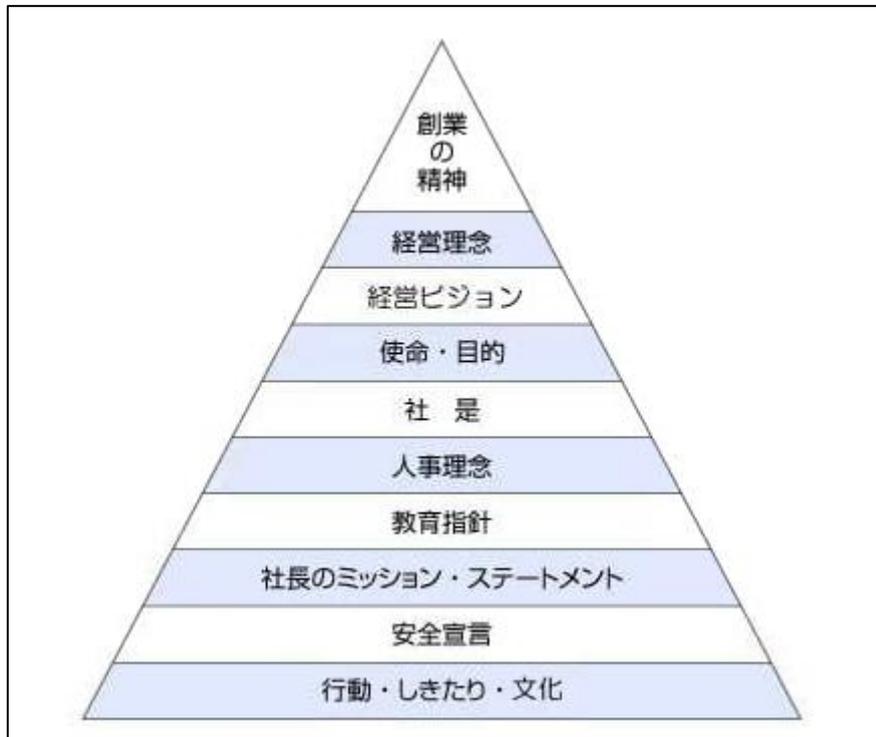


資料 国土交通省の「令和5年度宅配便・メール便取扱実績(令和6年8月23日付)」より引用

- 燃料費の高騰  
原油価格の変動によってコストが大きく左右される。主なトラック燃料である軽油 1 リットルの店頭現金価格(全国平均)は 2015 年 3 月には 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 円とピークをつけ、2025 年 3 月においても 164.3 円と、現在の原油価格はピークアウトしているものの、依然として高い水準にある。
- 配送の小口多頻度化  
E コマース市場の拡大により輸送の小口化・多頻度が展開されており、運送業者にとっては、生産効率の低下・負担増加につながっている。
- 少子高齢化・人口減少に伴う市場規模の縮小  
トラック運送業界のみの課題ではないが、人口推計では、今後、65 歳以上の高齢化率の上昇と人口減少が見込まれ国内経済の縮小から、将来的にはトラック運送業界の市場規模の縮小も想定される。

## 2.3 創業の精神、経営理念等

### 【理念体系図】



資料 株式会社北王 GROUP HP より引用

#### 創業の精神

創業者である古瀬有三氏「より高い精度を求め、常に工夫せよ」「相手の都合を優先し、信頼を勝ち取れ」「無駄遣いをせず、人の二倍働け」と常に社内で諭していた。

そして、「楽な道と辛い道があれば、敢えて困難な道を選べ」と遺言し、法人設立直後の1993年に53歳の若さで他界した。

その熱き念を引き継ぎ、「荷主さんと届け先のパイプ役として、親切で確実な仕事をする」ことを使命としている。

北王流通は「創業の精神」を胸に、ホスピタリティ溢れるサービスで、“安心と信頼”を確実にお届けし、創業の精神を具現化していく。

#### 経営理念

##### 安心をつなぐ 食品流通イノベーター

私たちはスリーピーエル事業を通じて食品の安定供給を行い、人々の快適な食生活をサポートします。

サプライチェーン全体を見据えた革新的な流通システムを提供し、真心のこもったサービスで安心と信頼をお届けします。

### 経営ビジョン

～食べられるものを捨てない～

「食品ロス」ゼロ・エミッションの達成

現在、地球上には 73 億の人間が住んでいます。そのうち 8 億の人は食べるものが不足しており、健康で活動的な日常生活ができません。

一方、日本においては年間 1700 万トンの食品が廃棄されており、そのうち約 4 割は「食べられるもの」を捨てています。

私たちの運営する物流センターでは、「食品ロス」を無くすゼロ・エミッションを掲げ、豊かな食生活の普及に努めます。

「大きな改革も小さな一歩から」

### 使命・目的

使命

「食のライフラインを守る」

私たちの仕事は社会生活を支えるインフラ事業であり、命の絆をつないでお客様の繁栄に貢献します。

目的

「自己成長による業界変革」

私たちは人財育成を通じて物心両面の幸福を実現し、流通業界の健全な発展と地位向上に努めます。

### 社是

『正直・努力・感謝』

「正直」とは

天に向い正しいと言える行動をし 素直に相手を受け入れる心を持つ

「努力」とは

人の役に立つことを喜んで努め 自らの可能性を信じて全力を尽くす

「感謝」とは

あらゆるものの有難きことを知り 謙虚な心で感謝の気持ちを伝える

## 安全宣言

私たちは定められた手順・ルールを遵守し、“安全”を最優先した作業・運転を励行します

### 安全作業 5 カ条

1. 整理・整頓・清掃を励行し、安全な作業環境を整備します。
2. 定められた作業着・保安具を正しく装着し自分の身を守ります。
3. 高所作業では、安全帯を必ず着用し安全確保に努めます。
4. フォークはバックで走行し、一時停止と速度を厳守します。
5. 作業場では互いに声を掛け合い、指差し確認を行います。

### 安全運転 5 カ条

1. 交通弱者を保護し、ゆとりをもった優しい運転に徹します。
2. 運転中は事故を予防できる、適切な速度と車間をキープします。
3. 交差点では、左・右の安全確認を必ず目視で行います。
4. 車から離れる時は荷台の扉を閉め、必ずタイヤ止めをします。
5. 常に危険を先読みする、防衛運転に努めます。

- 北王流通がここまで成長を遂げることができた最大の要因は、何よりも「人」に恵まれたことに尽きる。創業者・古瀬有三氏が遺した「人の二倍働け」「相手の都合を優先せよ」といった言葉は、単なる精神論ではなく、現場で働く一人ひとりの行動指針として根付き、企業文化として脈々と受け継がれてきた。また、北王流通の歩みに寄り添い、共に挑戦を重ねてきたビジネスパートナーやステークホルダーの存在も、かけがえのない支えである。「荷主と届け先のパイプ役として、親切で確実な仕事をする」という使命のもと、真心を込めて物流に向き合ってきたからこそ、多くの顧客に信頼され、選ばれ続けてきた。人と人の信頼を礎に築かれたこの歩みこそが、北王流通の成長を支える原動力である。
- 北王流通は、これまでの歩みの先にある創業者の想い、「過酷な物流業界で働く人々に光を当てたい」という理念と向き合い続けている。待遇や職場環境の整備は一定の進展を見せているものの、従業員一人ひとりが心から誇りを持ち、納得して働ける職場づくりという点では、依然として改善の余地が残されている。こうした課題を踏まえ、今後の 10 年間における重点目標として、「社員が自らの仕事に自信と誇りを持てる会社づくり」を掲げている。

【SDGs 宣言】



## 北王流通株式会社 SDGs宣言

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標(SDGs)」に賛同し、  
持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



- **食品流通イノベーターとして食品ロスゼロエミッションへ挑戦**  
食品流通イノベーターとしてお客様へ配送のリードタイム圧縮・三温度同時共同配送などの価値を提供することで食品ロスゼロエミッションへ挑戦している。  
【主な取組み】
- ・物流センターを24時間365日稼働させることで配送のリードタイムを圧縮。
  - ・都心デポの活用でテナント店舗へクイックな小ロット配送を実現。



- **オリジナル情報システムでレジリエンスな物流インフラを構築**  
昨今の人手不足という状況下において、オリジナルの情報システムを活用し人員に頼らず生産性を向上させレジリエンスな物流インフラを構築している。  
【主な取組み】
- ・TMS、WMS、VPSなどを活用し生産性を向上。
  - ・IT人材の積極的な雇用により自社でオリジナルシステムを構築可能。



- **人財育成を通じディーセントワークを創造**  
会社の財産は「人」＝人財、という教育指針のもと従業員の生きがいとやりがいを醸成しディーセントワークを創造している。  
【主な取組み】
- ・各種資格取得支援制度を整え自己成長の場を提供。
  - ・安全特別講習や安全個別教習などにより安全運転を励行。

※当社取組の出発点として、SDGsと自社の取組の関連付けを行いました。今後もマテリアリティ（優先課題）特定の掘り下げを行った上で、課題解決のための取組の強化も進めていく所存です。

北王流通株式会社

2022年05月27日発行

資料 北王流通より提供

## 2.4 事業活動

北王流通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。

### 自然環境面

#### ■ 「物流拠点における環境への配慮」の取り組み

- 2024 年に稼働を開始した岩槻センターでは、施設屋根を太陽光発電事業者に賃貸し、同事業者が運営する太陽光発電システム(年間発電量実績 1,686,169kWh)を設置している。発電された電力は岩槻センターで使用されており、再生可能エネルギーの導入を通じて環境負荷の低減を図っている。
- また、岩槻センター及び厚木センターには、日本テクノ製の電力管理メーターを導入し、電力使用量が設定した閾値を超過した際にアラートを発信する仕組みにより、過剰な電力消費を抑制する体制を整備している。

これらの取り組みは、エネルギーコストの削減だけでなく、CO2 排出量の抑制にも貢献している。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「エネルギー(社会面)」「気候の安定性」(物流拠点における環境への配慮～太陽光発電事業者への屋根貸による太陽光発電システムの設置)、ネガティブ・インパクト「気候の安定性」(物流拠点における環境への配慮～再生可能エネルギーの導入、過剰な電力使用の抑制)**

#### ■ 「燃費改善と軽油使用量の削減」の取り組み

- エコドライブの推進と新車の効率的な活用により、燃費の改善と軽油使用量の削減を実現しており、2024 年度には、軽油使用量が前年比で 7%削減されている。具体的には、エコドライブ教育の徹底に加え、北関東地方中心とした航続距離 200km 以上の配送業務については、地元の協力会社へ配送業務を委託することで長距離配送の見直しを図っている。さらに、燃費性能の高い新型車両の導入、さらには配送ルート最適化等、複数の施策を組み合わせ実施しており、環境負荷の低減と経済的な効率性の向上を両立させている。

**【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「気候の安定性」「大気」「資源強度」(燃費改善と軽油使用量の削減)**

#### ■ 「NOx、PM 排出削減」の取り組み

- 北王流通では、大気環境への負荷低減を重要な責任と捉え、NOx(窒素酸化物)及び PM(粒子状物質)の排出削減に積極的に取り組んでいる。まず、自社で使用する全トラックについて、自動車 NOx・PM 法の排出基準に適合した車両への切替を計画的に進めてきた。その結果、2025 年 3 月時点で、北王流通グループの 2t 車両 44 台、4t 車両 45 台を含む合計 176 台すべてが排出基準適合車両となっている。今後も車両更新のタイミングに合わせて、環境性能の高い車両を順次導入していく方針である。
- 保有車両のうち 83 台にはアイドルストップ機能を搭載しており、不要な排気の抑制に寄与している。また、20 台の車両には NOx を無害化する尿素 SCR(選択触媒還元)システムを導入し、排出ガスの浄化と車両性能の維持を両立させている。これらの取り組みにより、大気汚染の

主な原因とされる NOx・PM の排出を抑制しており、健康および安全性への影響を最小限にとどめている。なお、車両のエンジンオイルやタイヤ等の点検整備については、すべて委託先であるヤマトオートワークスにて実施している。

**【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「大気」(NOx、PM 排出削減)**

■ 「3 温度帯一括配送システム」の取り組み

- 北王流通が業界内で高く評価されている取り組みの一つに、「3 温度帯一括配送システム」がある。これは、常温・冷蔵(チルド)・冷凍(フローズン)という異なる温度帯の商品を、1 台の車両で同時に配送できる仕組みであり、従来は温度帯ごとに分けていた配送を統合することで、車両台数の削減と走行距離の短縮を実現している。このシステムの導入により、CO<sub>2</sub> 排出量の削減はもちろん、配送効率の向上やドライバーの負担軽減にもつながっており、持続可能な物流の実現に大きく貢献している。
- さらに、3PL による効率的な在庫管理と配送体制の構築、並びに温度管理の精度が高まったことで食品の鮮度保持が可能となり、食品ロスの削減にも寄与している。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「廃棄物」、ネガティブ・インパクト「気候の安定性」(3 温度帯一括配送システム)**

北王流通は、以上のように自然環境面におけるインパクトを生む事業活動を行っている。なお、事業活動において自然災害の発生を引き起こす要素はない。

**社会面**

■ 「BCP(事業継続計画)の策定」の取り組み

- 北王流通では、2028 年度までに BCP 策定を行う予定である。東京をはじめ、関東圏・山梨県・静岡県・長野県の 1 都 9 県で食品や日用品の配送を担い、グループ全体で 1 日に約 3,000 店舗に食材を配送している。また、介護施設等への配送も含め、約 50 万人以上の食生活をサポートしていることから、自然災害等の緊急事態においても物流機能を維持することが求められており、BCP の策定は極めて重要な取り組みと位置づけている。

**【特定したインパクト】ネガティブ・インパクト「自然災害」(BCP(事業継続計画)策定)**

■ 「安全運転・労災防止体制の強化」の取り組み

- 災害の未然防止を最優先課題とし、車両・設備・教育の三位一体による安全管理体制を構築している。全車両にドライブレコーダー、デジタルタコグラフ、GPS を装備し、運行状況のリアルタイム監視と記録を徹底。これにより、急ブレーキや速度超過等のリスク行動を可視化し、是正につなげている。
- また無事故・無違反を達成した従業員を対象に「無事故米(5kg)」が贈呈されている。これは、従業員本人だけでなく、その家族にも感謝の気持ちを伝える仕組みとして機能し、家庭との連帯感の醸成にも寄与している。
- 安全意識の継続的な向上を目的として、以下のような多面的な取り組みを実施している。また、北王 GROUP ホームページにて、運輸安全マネジメントに関する取り組み内容を公開しており、透明性の確保と社会的責任の遂行に努めている。

(1)KYT(危険予知トレーニング)の定期実施

・すべてのドライバーを対象に、毎月 1 回の KYT を実施。加えて、安全特別講習や個別指導も定期的に行い、現場でのリスク感度を高め、事故の未然防止に努めている。

(2)ドライバー適正診断の実施

初任診断は原則として入社後に全員が受講している。一般診断については、過去の受講歴をもとに拠点別の年間計画を策定し、毎月定期的に外部機関へ派遣している。

(3)特別検証の実施

・国土交通省が公表している「ドライバーの安全教育指針(12 項目)」に基づき、社内で配布テストを作成し、すべてのドライバーに展開し、安全知識の定着と意識向上を図っている。

(4)ドライバーコンテストの実施

・グループ制で実施される「ドライバーコンテスト」では、無事故、速度超過ゼロ、急減速の未発生、実車教習や KYT 活動の実施状況等を加点方式で評価する。拠点別に順位を競い、優秀チームを表彰することで、チーム全体の安全意識とモチベーション向上を図っている。

(5)配送実態調査と追走指導の実施

・毎月、TP(トランスポート事業部)管理職及び管掌役員による配送実態調査(追走指導)を実施している。これは抜き打ち形式で行われ、毎月約 12 名の管理職がそれぞれ 1 名のドライバーを対象に現地調査を行っており、年間では延べ約 144 名のドライバーが対象となっている。実際の運行状況を直接確認することで、安全運転の徹底と指導の質の向上を図っている。

- 倉庫作業においては、安全靴の着用やカーゴ台車の積み降ろし時のヘルメット着用を義務化している。また、追突防止対策として、車両には、衝突被害軽減システム PSC(プリクラッシュセーフティ)を搭載し、安全性のさらなる向上に努めている。
- 2010 年に川口事業所及び大宮事業所で、国土交通省が推進する安全性の高いトラック運送事業者の目安である「安全性優良事業所(G マーク)」の認定を初めて取得した。その後も継続的に安全管理体制の強化に取り組み、2025 年 3 月時点では、すべての運送拠点において「安全性優良事業所」の認定を取得している。

**【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」(安全運転・労災防止体制の強化)**

■ 「ワーク・ライフ・バランスの推進」の取り組み

- 長時間労働が従業員の健康や安全に及ぼすネガティブな影響を重要な課題と捉え、その抑制を重点課題として位置づけている。

(1) 労働時間の適正管理と柔軟な働き方の導入

- ・シフト制の導入と勤務時間帯の選択肢拡大により、多様な働き方を可能にする。
- ・勤怠システムを活用した時間外労働の可視化と上限管理を徹底し、過重労働を抑制する。

(2) 有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の計画的取得を推進し、取得率の向上を図る。
- ・ドライバーについては、月間作業計画に基づく計画的な休暇取得を進める。

(3) 生産性向上と報酬制度の連動

・2016 年頃に導入された「効率改善手当」は、現在は業務手当及び一般職向けの業務賞与制度に統合。勤務時間の短縮と生産性向上を両立させる仕組みとして、一般職全員を対象に運用されている。

(4) 業務負荷の分散と運行効率の見直し

・社員数の増加による、運行・作業業務におけるバッファを確保。

・非効率な運行に対する料金体系の見直しを通じて、無理のある運行の抑制を図っている。

2022 年 1 月に有限責任監査法人トーマツが実施した「トラック運転者の労働時間等に係る実態調査事業」報告書によれば、通常期における 1 か月の時間外労働時間の分布において、「80 時間以上の時間外労働を行う運転者が全体の約 12.3%」と一定数いる一方、「20 時間以上～40 時間未満」の層が 22.2%と最も多く、次いで「40 時間以上～60 時間未満」が 22.0%、さらに「20 時間未満」が 19.9%を占めており、全体としては 60 時間未満の時間外労働が多数を占める傾向が示されている。このような業界平均の状況を踏まえ、北王流通ではドライバーの残業時間が相対的に高い水準にあることを認識しており、労働時間の適正化と働き方の柔軟化を通じて、健康および安全性への影響を抑制する取り組みを強化している。

**【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」(ワーク・ライフ・バランスの推進)**

■ 「福利厚生と健康支援の充実」の取り組み

- 従業員の健康維持と生活支援を目的に、福利厚生制度の拡充を図っている。定期健康診断(年 1 回)及び特定業務従事者健診(年 2 回)の実施や、管理職には人間ドックを全額会社負担で提供している。また、全国 20 か所以上の契約保養施設を利用可能とし、リフレッシュの機会を提供している。

**【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」「社会的保護」(福利厚生と健康支援の充実)**

■ 「社内コミュニケーションとエンゲージメント向上」の取り組み

- 離職率の低下や情報共有の徹底、そして社内コミュニケーションとエンゲージメントの向上を目的として、北王流通では近い勤務時間帯のドライバー同士をグループ化し、スマートフォンやタブレットを活用したモバイル朝礼を実施している。この朝礼では、ルートや配送先の変更理由、前日に発生したトラブルの共有等、業務に関する重要な情報をリアルタイムで伝達しており、これにより、「何も聞いていない」といった情報不足による不満や混乱を未然に防ぐとともに、現場の一体感や信頼関係の醸成にもつながっている。
- また、24 時間 365 日体制で業務を稼働しており、勤務形態は時間帯ごとに担当者が交代するシフト制を採用している。そのため、同じ職場に所属していても顔を合わせる機会が少なく、「顔は知っているが会話をしたことがない」「すれ違ってもあいさつ程度」といった状況が常態化し、社員間のコミュニケーションに課題が生じていた。こうした背景を受け、社員同士の関係性を深め、職場内のコミュニケーションを円滑にすることを目的として、2008 年より「ありがとうサークル」と呼ばれる月 1 回の勉強会をスタートした。4～8 人の少人数グループで実施されているこの取り組みでは、

配布されている経営月刊誌の記事をもとに、事前に配信された設問表に対する自分の意見を考え、当日はそれを共有しながらディスカッションを行っている。設問に向き合い、自らの考えを言語化すること、そして仲間の意見に耳を傾けることを通じて、互いを「大切な仲間」「会社にとってかけがえのない存在」として認め合う意識が育まれている。さらにこの活動は、北王流通の理念の浸透や、社会人としての考え方・心構えを学ぶ機会としても機能しており、組織の一体感とエンゲージメント向上に寄与している。

- 従来の事業計画に基づく利益還元型の賞与制度を継続しつつ、社員一人ひとりの成長とモチベーション向上を目的とした複数の賞与制度を導入している。賞与制度は以下の三つに大別される。

(1)半期に一度支給される「基本賞与」と「個人賞与」

・基本賞与は、各事業所の半期ごとの営業利益における「予算と実績の達成率」に基づいて支給額を決定している。個人賞与は、社員個人の目標達成度に応じて支給される制度で、学習計画、経費削減、作業ミスの防止など、定量・定性的な目標を半期初めに設定し、期末に上長と振り返りを行う。

(2)四半期ごとに支給される「業務賞与」

・業務賞与は、現場の成果を四半期単位で評価する制度であり、部門ごとに評価軸が異なる。トランスポート部門では配送効率や稼働時間、ミス・事故件数などを総合的に評価し、ウェアハウス部門では品質監査結果、ミス発生回数、労働時間管理などが評価対象となる。

これらの制度は、従来と同程度の賞与予算を確保したうえで、支給額の下限を設定し、一定額の賞与が必ず支給される仕組みとなっており、残業時間の減少による収入の目減りを補う役割も果たしている。社員の努力と成果を正當に評価し、モチベーションの向上と公正な報酬体系の実現を目指す取り組みとして、制度の定着と改善を図っている。

- 2020年より、社員のやる気を引き出し、やる気のある社員を管理職に登用していく目的で「管理職公募制度」を導入した。管理職の立候補制度であり、開始から2025年3月時点31名が立候補し、うち19名が管理職に昇格している。
- その他、マネジメント層を目指さない社員に対しても、多様なキャリア形成を支援するため、一般職としての承認ややりがいを制度化した新たなキャリアプランを導入した。また、半年ごとの継続的かつ計画的な人材育成を推進し、社員一人ひとりの成長を支援している。
- さらに、社員のモチベーション向上を目的として、各職場での投票により優秀社員を選出し、その工作中的の姿を撮影した写真を掲載するオリジナルカレンダー「北王 HEROES カレンダー」を制作している。この取り組みは、日々の業務に真摯に取り組む姿をさりげなく評価するものであり、社員のやる気を引き出すとともに、職場全体に前向きな雰囲気醸成する効果を上げている。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「賃金」、ネガティブ・インパクト「健康および安全性」(社内コミュニケーションとエンゲージメント向上)**

■ 「働きやすい職場環境の整備」の取り組み

- 24時間365日稼働する物流体制の中で、多様なライフスタイルに対応できるよう、柔軟な勤務

制度を整備している。基本はシフト制だが、勤務時間帯の選択肢を広げることで、育児・介護・副業等、個々の事情に応じた働き方が可能となっている。

- 特に女性ドライバーの活躍を積極的に支援しており、女性専用の休憩室や車内清掃セット、無線通信機器等を整備。女性が安心して働ける環境づくりを進めている。また、産前産後休暇、育児休業、介護休業といった制度の整備と取得促進にも力を入れ、長期的なキャリア形成を支援している。2025年3月時点では、女性ドライバーが8名在籍している。

**【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」「ジェンダー平等」(働きやすい職場環境の整備)**

■ 「教育・人材育成制度の体系化」の取り組み

- 人材を「最大の資産」と位置づけ、階層別・職種別に体系化された教育プログラムを整備している。新卒採用者向けにはキャリアプランに基づくトレーニングプログラムを提供し、現場配属後もOJTとOFF-JTを組み合わせた継続的な育成を実施している。さらに、外部機関との連携により、100種類以上の研修プログラムへの参加が可能となっている。主な外部研修機関には、以下のような多様な教育機関が含まれる。

(1)日本創造教育研究所(可能思考研修)

- ・SA自己実現成長コース/SC自己実現コース/SGA目標実現コース
- ・エグゼクティブ・ビジネス SA/営業スキルアップ5か月セミナー
- ・マネジメント養成6ヶ月コース/企業内マネジメントコーチング6ヶ月プログラム
- ・心理学セミナー(TA)/業績アップ6ヶ月セミナー
- ・女性向け可能思考コミュニケーションセミナー/経営理念塾 等。

(2)SMBCオンラインセミナー(239講座)

- ・経営・財務・人材育成・法務・マーケティング等、ビジネス全般を網羅したオンライン学習プラットフォーム。

(3)グロービス経営大学院(MBA取得支援)

- ・経営戦略・組織論・マーケティング・ファイナンス等、実践的なMBAカリキュラムを提供。

- 以下のような資格取得支援を会社負担により実施している。

- ・運行管理者/物流技術管理士/3PL管理士/第一種衛生管理者/ロジスティクス管理3級・2級/ロジスティクスオペレーション3級・2級/ロジスティクスBASIC/ロジスティクス経営士
- ・大型・中型・準中型運転免許等 業務に直結する資格取得を全面的に支援しており、特に大型運転免許やフォークリフト資格については、資格手当の支給対象となっている。

\* 2025年3月時点で物流技術管理士5名、3PL管理士1名、ロジスティクス経営士1名が在籍している。

このように、多様な外部機関と連携し、社員一人ひとりのキャリア形成と専門性向上を支援する体制を整えていることが、組織全体の成長と持続可能な人材戦略の基盤となっている。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「教育」「賃金」、ネガティブ・インパクト「社会的保護」(教育・人材育成制度の体系化)**

■ 「ダイバーシティ推進」の取り組み

- 多様な人材の活躍を推進するため、「働きやすい職場環境の整備」に記載した女性ドライバーの活躍推進の他、外国籍社員(2025年3月時点で6名)や障がい者(同7名)の雇用を積極的に行っている。他に65歳以上のシニア層(同20名)等、多様なバックグラウンドを持つ人材の雇用を積極的に行っている。特に、外国籍社員に対しては、現場でのOJTに加え、社内勉強会や外部研修を通じたOFF-JTを組み合わせることで、業務知識の習得と地域社会への適応を支援している。これらの取り組みは、年齢・国籍・障がいの有無にかかわらず、すべての社員が尊重され、能力を発揮できる環境づくりを目指すものであり、持続可能な組織運営と社会的包摂の実現に貢献している。

【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「民族・人種平等」「年齢差別」「その他の社会的弱者」(ダイバーシティ推進)

■ 「賃金の引き上げ」の取り組み

- 従来の事業計画に基づく利益還元型の賞与制度を継続しつつ、社員一人ひとりの成長とモチベーション向上を目的とした複数の賞与制度を導入する等、賃金水準の引上げに積極的に取り組んでいる。社員一人ひとりの努力や成果を正当に評価する仕組みを整えている。その結果、2023年度には、定昇込みで前年比4.4%の賃上げを実現した。さらに2025年3月には平均7,500円ベースアップを実施した。平均年収は、公益社団法人全日本トラック協会が公表する「2023年度版 トラック運送事業の賃金・労働時間等の実態調査」における年齢階級別の業界平均と同水準を維持している。

【特定したインパクト】 ポジティブ・インパクト「賃金」(賃金の引き上げ)

北王流通は、以上のように社会面におけるインパクトを生む事業活動を行っている。

社会経済面

■ 「共同配送ネットワークと3PL戦略の推進」の取り組み

- 食品物流という安定した需要基盤を背景に、持続可能かつ成長志向の経済戦略を展開している。単なる運送業にとどまらず、付加価値の高い物流サービスを提供することで、企業としての競争力を高めるとともに、地域経済や中小企業の活性化にも貢献している。物流の高度化に向けては、「WMS(倉庫管理システム)」や「TMS(輸配送管理システム)」の導入を進め、2014年には社内に「情報システム室」を設置。常時5~6名のシステムエンジニアが、24時間365日のオペレーション体制のもと、入出庫管理・在庫管理・請求管理・実績管理を一体化し、従来の在庫量起点の運用から、得意先の販売動向を起点とした需要予測型のサプライチェーン管理へと進化させている。
- また、食品メーカー、外食チェーン、小売業者等を対象に、保管・加工・配送を一括して請け負う3PL事業を通じて、顧客企業は物流業務をアウトソーシングし、本業に専念できる体制を実現している。北王流通の3PLの特長は、単なる物流機能の提供にとどまらず、販売動向や需要予測に基づく在庫最適化、配送ルート設計、温度管理の徹底等、サプライチェーン全体の効率化を支援する点にある。特に、常温・冷蔵(チルド)・冷凍(フローズン)の3温度帯を1台で配送する

モデルは、他社との差別化要因となっており、食品の鮮度保持と配送効率の両立を実現している。

- さらに、1990年代からいち早く共同配送ネットワークの構築に取り組み、2025年3月時点では自社保有車両に加え、中小企業を中心に協力会社57社を含めた約1,200台規模の車両ネットワークを活用し、関東一円にわたる広域配送体制を確立している。この共同配送体制は、複数の荷主の貨物を一括して配送することで、車両稼働率の向上、配送コストの削減、CO<sub>2</sub>排出量の抑制を同時に実現。特に物流コストの負担が大きい中小企業にとっては、効率的かつ安定的な物流サービスを楽しむことができる有効な手段となっている。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「零細・中小企業の繁栄」「気候の安定性(環境面)」「共同配送ネットワークと3PL戦略の推進」**

■ **「都心型デポステーションの拡充」の取り組み**

- 都市部におけるラストワンマイル配送の効率化を目的に、都心型デポステーションの整備を進めている。2028年度までに30拠点体制の構築を目指しており、現在も拠点数を段階的に増加させている。これらのデポは、都市部の小売店や飲食店への短距離・高頻度配送に対応するための中継拠点として機能しており、配送業務は業務委託した軽貨物車両によって行われている。これにより、配送時間の短縮、交通渋滞の回避、CO<sub>2</sub>排出量の削減に寄与している。

**【特定したインパクト】ポジティブ・インパクト「零細・中小企業の繁栄」「気候の安定性(環境面)」「都心型デポステーションの拡充」**

北王流通は、以上のように社会経済面におけるインパクトを生む事業活動を行っている。

### 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	道路貨物運送業
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、気候の安定性	➤ 物流拠点における環境への配慮～太陽光発電事業者への屋根貸による太陽光発電システムの設置
賃金	➤ 賃金の引き上げ
零細・中小企業の繁栄	➤ 共同配送ネットワークと 3PL 戦略の推進

気候の安定性	➤ 都心型デポステーションの拡充
--------	------------------

■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	➤ BCP(事業継続計画)の策定
健康および安全性	➤ 安全運転・労災防止体制の強化 ➤ ワーク・ライフ・バランスの推進
健康および安全性、社会的保護	➤ 福利厚生と健康支援の充実
気候の安定性、大気、資源強度	➤ 燃費改善と軽油使用量の削減
気候の安定性	➤ 物流拠点における環境への配慮～再生可能エネルギーの導入、過剰な電力使用の抑制
大気	➤ NOx、PM 排出削減

■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、賃金 (ネガティブ)社会的保護	➤ 教育・人材育成制度の体系化
(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)健康および安全性、ジェンダー平等	➤ 働きやすい職場環境の整備
(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)民族・人種平等、年齢差別、その他の社会的弱者	➤ ダイバーシティ推進
(ポジティブ)賃金 (ネガティブ)健康および安全性	➤ 社内コミュニケーションとエンゲージメント向上
(ポジティブ)廃棄物 (ネガティブ)気候の安定性	➤ 3 温度帯一括配送システム

■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等が行っていないため。

<ネガティブ・インパクト>

インパクト	特定しない理由
土壌、生物種、生息地	➤ 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ず、事業上生態系への影響を最小化すべく配慮しているため。
廃棄物	➤ 主な廃棄物である車両のエンジンオイルやタイヤ等については、点検整備を委託しているヤマトオートワークスにおいて適切に処理されているため。

#### 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

北王流通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	雇用	
取組内容(インパクト内容)	・事業拡大方針に伴う雇用機会増加	
KPI	● <b>2028 年度までに社員数を 500 名とする。</b>	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2025 年 3 月時点で社員数は、422 名となっている。共同配送ネットワークと 3PL 戦略の推進、ならびに都心型デポステーションの拡充等を通じて、持続可能な物流体制の構築を進めている。これらの事業拡大に伴い、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立可能な雇用創出にも積極的に取り組んでいる。</li> <li>➢ 待遇や職場環境の整備に加え、従業員一人ひとりが自らの仕事に誇りと納得感を持てる環境づくりを重視し、現場の声を反映した制度設計やキャリア支援を通じて、定着率の向上と人材の質的強化を図っている。加えて、ライフスタイルに応じた働き方を支援し、女性・高齢者・外国人・障がい者等、多様な人材が活躍できる柔軟な雇用形態と職域の整備を進め、雇用者数の増加に取り組んでいく。</li> </ul>	
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。 

特定したインパクト	零細・中小企業の繁栄、気候の安定性	
取組内容(インパクト内容)	・共同配送ネットワークと 3PL 戦略の推進	
KPI	● <b>2028 年度には、共同配送業務に関する売上高を 2024 年度から 35%以上増加させる。</b>	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 1990 年代より、業界に先駆けて共同配送ネットワークの構築に着手。現在では、自社保有車両に加え、協力会社を含む約 1,200 台規模の車両ネットワークを活用し、関東一円をカバーする広域配送体制を確立している。</li> <li>➢ 2024 年には、岩槻 IC から車で約 10 分という好立地に、首都圏最大級の敷地面積を有する「岩槻共配物流センター」を開設した。この施設には、-45℃以下の超低温保冷が可能な冷凍保管</li> </ul>	

		庫を備えており、鮮魚等の長期保管にも対応している。また、大型車両による大口の出入庫にも適しており、多種多様な食材を効率的に保管・管理できる環境を整えている。これらの機能を活用することで、共同配送業務のさらなる拡充を進めている。	
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。	
	13.1	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)及び適応の能力を強化する。	

特定したインパクト	零細・中小企業の繁栄、気候の安定性		
取組内容(インパクト内容)	・都心型デポステーションの拡充		
KPI	● 2028 年度までに都心型デポステーション 30 拠点体制とする。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 2025 年 3 月時点で都心型デポステーション 9 拠点を擁する。上野・新宿・渋谷・池袋・新橋等、既に開設済みの都心デポを基盤に、配送エリアごとの最適配置を進め、首都圏の主要エリアに順次展開し拡充する。		
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。	
	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。	

【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)	・BCP(事業継続計画)の策定		
KPI	● 2028 年度までに BCP を策定し、以後、定期的に見直しを実施する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➤ グループ全体で 1 日に約 3,000 店舗に食材を配送し、介護施設等への配送も含め、約 50 万人以上の食生活をサポートしていることから、自然災害等の緊急事態においても物流機能を維持することが求められており、BCP の策定は極めて重要な取り組みと位置づ		

	<p>けている。中小機構のセミナー受講や専門家による計画策定支援も検討し、BCP を策定する。</p>	
貢献する SDGs ターゲット	9.1	<p>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。</p> 
	11.5	<p>2030 年までに、貧困層及び脆弱な立場にある人々の保護に焦点をあてながら、水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、世界の国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。</p> 
	13.1	<p>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。</p> 

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)	・安全運転・労災防止体制の強化
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 重大人身事故(第一当事者(*1))ゼロを継続する。 (*1)第一当事者とは、交通事故後において最も過失が大きい、または過失が同程度の場合、人身損傷の程度が軽い側を指す。</li> <li>● 上記以外の人身事故ゼロを達成し、達成後は維持する。</li> <li>● 物損事故について 2028 年度までに 2023 年度比で 50%抑制する。</li> </ul>
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➢ これらの KPI は、北王グループの公式ホームページにおいて「運行安全マネジメント」の一環として明示的に設定・公開しており、社外に対しても安全への取り組み姿勢を明確に示している。</p> <p>➢ 安全意識の継続的な向上を目的として、多面的な取り組みを実施しており、20 年以上、死亡事故は発生していない。引き続き、以下の取り組みの徹底により交通事故の抑制に取り組む。</p> <p>(1)KYT(危険予知トレーニング)の定期実施 ・すべてのドライバーを対象に、毎月 1 回の KYT を実施。加えて、安全特別講習や個別指導も定期的に行い、現場でのリスク感度を高め、事故の未然防止に努めている。</p> <p>(2)ドライバー適正診断の実施 ・初任診断は原則として入社後に全員が受講している。一般診断</p>

	<p>については、過去の受講歴をもとに拠点別の年間計画を策定し、毎月定期的に外部機関へ派遣している。</p> <p>(3)特別検証の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国土交通省が公表している「ドライバーの安全教育指針(12項目)」に基づき、社内で配布テストを作成し、すべてのドライバーに展開し、安全知識の定着と意識向上を図っている。</li> </ul> <p>(4)ドライバーコンテストの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ制で実施される「ドライバーコンテスト」では、無事故、速度超過ゼロ、急減速の未発生、実車教習や KYT 活動の実施状況等を加点方式で評価する。拠点別に順位を競い、優秀チームを表彰することで、チーム全体の安全意識とモチベーション向上を図っている。</li> </ul> <p>(5)配送実態調査と追走指導の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎月、TP 管理職及び管掌役員による配送実態調査(追走指導)を実施している。これは抜き打ち形式で行われ、毎月約 12 名の管理職がそれぞれ 1 名のドライバーを対象に現地調査を行っており、年間では延べ約 144 名のドライバーが対象となっている。実際の運行状況を直接確認することで、安全運転の徹底と指導の質の向上を図っている。</li> </ul>		
貢献する SDGs ターゲット	3.4	2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて 3 分の 1 減少させ、精神保健及び福祉を促進する。	
	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
取組内容(インパクト内容)	・ワーク・ライフ・バランスの推進
KPI	● <b>2028 年度までに、ドライバーの平均残業時間を 2023 年度比で 10%削減する。</b>
KPI 達成に向けた取り組み	➤ 労働時間の適正管理と柔軟な働き方の推進 ・シフト制の導入と勤務時間帯の選択肢拡大により、多様な働き方を実現

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤怠システムを活用し、時間外労働の可視化と上限管理を徹底</li> <li>➢ 業務負荷の分散と運行効率の見直し</li> <li>・社員数の増加による、運行・作業業務におけるバッファを確保</li> <li>・非効率な運行に対する料金体系の見直しを通じて、無理のある運行を抑制し、残業削減の促進を図る</li> </ul> <p>上記の取り組みにより、ワーク・ライフ・バランスを推進する。</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。	

【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	(ポジティブ)教育、賃金 (ネガティブ)社会的保護			
取組内容(インパクト内容)	・教育・人材育成制度の体系化			
KPI	● 2028 年度までに物流技術管理士を 10 名とする。			
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社員一人ひとりのキャリア形成と専門性の向上を支援する体制の整備は、組織全体の成長と持続可能な人材戦略の基盤であると捉えている。その一環として、物流技術管理士等の資格取得にかかる費用を会社が負担し、積極的なスキルアップを後押ししている。</li> <li>➢ さらに、これらの資格取得を人事評価制度に反映させることで、社員の学習意欲を高めるインセンティブとして機能させ、資格取得支援のさらなる充実に取り組んでいく。</li> </ul>			
貢献する SDGs ターゲット	<table border="1"> <tr> <td>4.4</td> <td>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。</td> <td>  </td> </tr> </table>	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。	
4.4	2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。			

	8.8	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	(ポジティブ)雇用 (ネガティブ)その他の社会的弱者		
取組内容(インパクト内容)	・ダイバーシティの推進		
KPI	● 2028 年度までに、障がい者雇用における法定雇用率を達成し、以後、継続する。		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 既存業務の切り出し <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務補助、清掃、備品管理、軽作業等、障がいの特性に応じた業務を明確化。</li> <li>・IT サポート、データ入力、社内郵便等、在宅勤務や短時間勤務にも対応可能な業務を検討。</li> </ul> </li> <li>➤ 職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・出入口、トイレ、通路等の物理的環境の整備</li> <li>・視覚・聴覚障がい者向けの支援機器やソフトウェアの導入。</li> </ul> </li> </ul> <p>北王流通では、障がい者雇用を単なる法的義務ではなく、企業として果たすべき社会的責務と位置づけており、2025 年 3 月時点で 7 名の障がい者を雇用している。今後、法定雇用率の達成とその継続を目指して、上記の取り組みを中心に積極的に取り組みを推進していく。</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
健康および安全性、 社会的保護	福利厚生と健康支援の充実	定期健康診断(年1回)及び特定業務従事者健診(年2回)の実施や、管理職には人間ドックを全額会社負担で提供している。これにより、従業員の健康状態を継続的に把握し、早期の健康リスク発見と対応が可能となっている。さらに、全国20か所以上の契約保養施設を利用可能とすることで、従業員にリフレッシュの機会を提供することで、心身の健康維持を支援しており、ネガティブが十分に緩和されていることからKPIを設定していない。
健康および安全性	社内コミュニケーションとエンゲージメント向上	モバイル朝礼や「ありがとうサークル」等を通じて社内コミュニケーションとエンゲージメント向上に継続的に取り組み、これらの施策は、社員の心理的安全性や職場の一体感の醸成にも寄与し、ネガティブが十分に緩和されていることからKPIを設定していない。
健康および安全性、 ジェンダー平等	働きやすい職場環境の整備	24時間365日稼働する物流体制の中でも、柔軟なシフト制度を整備し、育児・介護・副業等多様なライフスタイルに対応した働き方を実現している。特に女性ドライバーの活躍を支援するため、専用休憩室や無線機器の整備、産前産後休暇や育児・介護休業制度の取得促進を進め、安心して長期的に働ける環境を整えてきた。これらの取り組みにより、ネガティブが十分に緩和されていることからKPIを設定していない。
気候の安定性、大気、資源強度	燃費改善と軽油使用量の削減	エコドライブ教育の徹底、新型車両の導入、配送ルート最適化、さらには長距離配送の見直しを通じて、燃費改善と軽油使用量の削減を着実に進めてきた。2024年度には軽油使用量を前年比約7%削減し、環境負荷の低減と経済的効率の両立を実現している。これらの取り組みを今後も継続していくことで、引き続きネガティブの十分な緩和を図って

		いくことから KPI を設定していない。
気候の安定性	物流拠点における環境への配慮 ～再生可能エネルギーの導入、 過剰な電力使用の抑制	岩槻センターでは、施設屋根を太陽光発電 事業者に賃貸し、同事業者が運営する太陽 光発電システムを設置している。発電された 電力は岩槻センターで使用されており、再生 可能エネルギーの導入を通じて環境負荷の 低減を図っている。また、岩槻センター及び厚 木センターには、日本テクノ製の電力管理メー ターを導入し、電力使用量が設定した閾値を 超過した際にアラートを発信する仕組みによ り、過剰な電力消費を抑制する体制を整備 しており、ネガティブが十分に緩和されてい ることから KPI を設定していない。
気候の安定性	3 温度帯一括配送システム	常温・冷蔵・冷凍の異なる温度帯の商品を 1 台の車両で同時に配送する「3 温度帯一括 配送システム」を導入し、車両台数と走行距 離の削減を実現している。これにより、CO <sub>2</sub> 排 出量の削減につながっており、ネガティブが十 分に緩和されていることから KPI を設定してい ない。
大気	NOx、PM 排出削減	自社で使用する全トラックについて、自動車 NOx・PM 法の排出基準に適合した車両へ の切替を計画的に進めてきた。その結果、 2025 年 3 月時点で、北王流通グループの 2t 車両 44 台、4t 車両 45 台を含む合計 176 台すべてが排出基準適合車両となっ ている。さらに保有車両のうち 83 台にはアイド リングストップ機能を搭載し、不要な排気の抑 制に寄与しているほか、20 台には NOx を無 害化する尿素 SCR(選択触媒還元)システム を導入し、排出ガスの浄化と車両性能の維 持を両立させている。これらの取り組みにより、 ネガティブが十分に緩和されていることから KPI を設定していない。

## 5.サステナビリティ管理体制

北王流通では、本ファイナンスに取り組むにあたり、黒田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、黒田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 黒田 英則
(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、北王流通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、北王流通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。北王流通は、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 加藤 栄嗣

〒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