

株式会社横浜銀行が実施する 有限会社壹貳参に対する 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、株式会社横浜銀行が実施する有限会社壹貳参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14日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

有限会社壹貳参に対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社横浜銀行

評価者：株式会社浜銀総合研究所

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、株式会社横浜銀行（「横浜銀行」）が有限会社壹貳参（「壹貳参」）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、株式会社浜銀総合研究所（「浜銀総合研究所」）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。横浜銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、浜銀総合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、横浜銀行及び浜銀総合研究所にそれを提示している。なお、横浜銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に拠っている。

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

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。

横浜銀行及び浜銀総合研究所は、本ファイナンスを通じ、壹貳参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、壹貳参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。

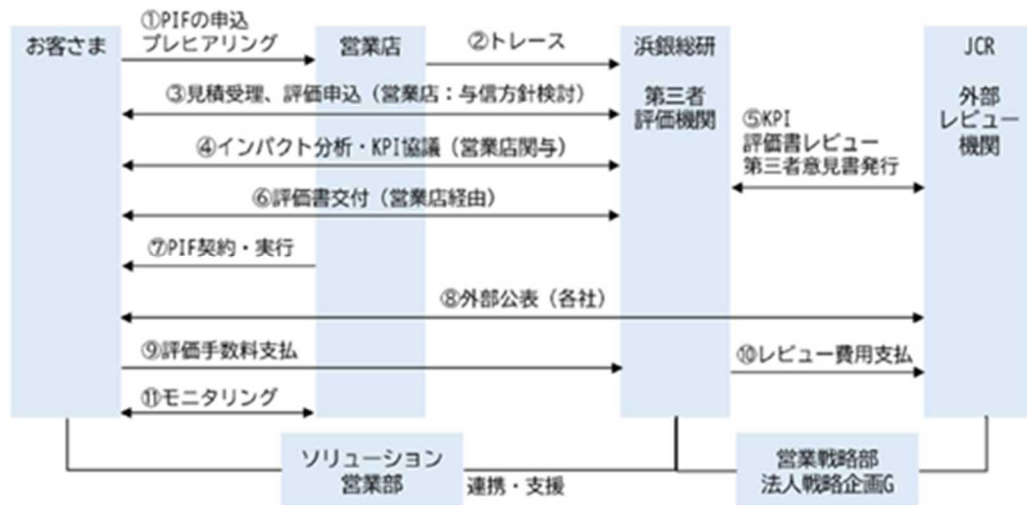
JCR は、横浜銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

(1) 横浜銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。

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。



JCR Sustainable PIF for SMEs



(出所：横浜銀行提供資料)

- (2) 実施プロセスについて、横浜銀行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、横浜銀行からの委託を受けて、浜銀総合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、全て浜銀総合研究所が作成した評価書を通して横浜銀行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、浜銀総合研究所が、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壹貳参から貸付人である横浜銀行及び評価者である浜銀総合研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で对外公表も検討していくこととしている。

要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

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

IV. 結論

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

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



JCR Sustainable PIF for SMEs

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

新井 真太郎

新井 真太郎

担当アナリスト

後藤 遥菜

後藤 遥菜



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の関係とは異なります。

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14日

株式会社浜銀総合研究所

株式会社浜銀総合研究所は、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」および「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」に適合するように、また、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」に整合するように、有限会社壹貳参（以下壹貳参）の包括的なインパクト分析を行った。

株式会社横浜銀行は、本評価書で特定されたポジティブ・インパクトの向上とネガティブ・インパクトの低減に向けた取り組みを支援するため、壹貳参に対し、ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る借入金の概要

借入人の名称	有限会社壹貳参
借入金の金額	非開示
借入金の資金用途	設備資金
モニタリング期間	2025年3月～2040年1月末日（14年11か月）

企業の事業概要

企業名	有限会社壹貳参
売上高	19.9億円（令和6（2024）年8月期）
所在地	<p>本社所在地 神奈川県相模原市中央区矢部 1-7-15</p> <p>相模原事務所 神奈川県相模原市中央区中央 4-5-6</p> <p>横浜事務所 神奈川県大和市鶴間 1-31-3</p> <p>店舗※</p> <p>相模原エリア 相模原5丁目店 相模原4丁目店 相模原矢部店 相模原矢部1丁目店</p> <p>圏央エリア 相模原宮之上店 相模原南橋本店 相模原上溝諏訪店 相模原下溝店 相模原小淵店</p> <p>横浜・大和エリア 大和鶴間駅西口店 大和鶴間駅東口店 横浜瀬谷竹村町店 よこはまばし店</p> <p>※店舗は関連法人の所有分も含む</p>

主たる事業内容	食品、飲料を中心とした小売販売（コンビニエンスストア）
主な販売商品	食品、飲料、日用品ほか
従業員数	228名（令和6（2024）年10月1日現在）
主要取引先	仕入先：わらべや日洋ホールディングス株式会社、株式会社武蔵野、フジフーズ株式会社 販売先：一般個人

● 沿革

壹貳参は、1990年8月にセブン-イレブン矢部店を前オーナーから譲受し、事業開始した。その後、相模原エリア、圏央エリア、横浜・大和エリアに続々と出店し、現在は13店舗を展開している。

沿革は以下のとおりである。

年月	
1990年8月	セブン-イレブン矢部店を前オーナーより譲受し事業開始
2005年8月	有限会社壹貳参 設立 セブン-イレブン相模原5丁目店 開店
2007年2月	セブン-イレブン相模原宮之上店 開店
2009年5月	セブン-イレブン相模原南橋本店 開店
2009年12月	セブン-イレブン相模原上溝諏訪店 開店
2011年6月	株式会社壹歩 設立
2011年7月	セブン-イレブン上溝南小前店 開店
2011年8月	セブン-イレブン相模原矢部店 開店
2011年8月	セブン-イレブン相模原矢部1丁目店 開店
2012年11月	株式会社貳輪 設立
2012年11月	株式会社参里 設立
2014年11月	セブン-イレブン相模原下溝店 開店
2016年5月	セブン-イレブン大和鶴間駅西口店 開店
2017年1月	セブン-イレブン横浜瀬谷竹村町店 開店
2020年2月	セブン-イレブン大和鶴間駅東口店 開店
2020年5月	セブン-イレブン相模原上溝南小前店 閉店
2021年7月	Ichinisan Inc, 設立
2022年1月	セブン-イレブン相模原4丁目店 開店
2023年6月	セブン-イレブンよこはまばし店 開店
2025年2月	セブン-イレブン相模原小沢店 開店
2025年4月	セブン-イレブン横浜瀬谷中屋敷店 開店予定
2025年9月	セブン-イレブン相模原下溝南店 開店予定

● 企業理念

ひとに笑顔を、まちを元気に。

コンビニエンスストアというお店を通じて“地域社会の上質化”に取り組みます。

小売業の枠を超え、お店を起点として『モノ』を売るだけでなく、『コト』を解決することで『ヒト』の笑顔を広げることを使命として日々邁進しています。

（出所）壹貳参ウェブサイトより引用

● 私たちの使命と責任

地域の方の「困りゴト」を解決し
この店で良かったと思われる
環境を提供し続ける

(出所) 壹貳参ウェブサイトより引用

● 未来目標

私から、そしてとなりの人へ
笑顔をはぐくみ、
幸せのかけ橋となる場所へ

(出所) 壹貳参ウェブサイトより引用

● 志・約束

誰にでもできることを
誰もがやらないくらいやる
誰もがやれないくらいやる
“モノ”売りから “コト”売りへ

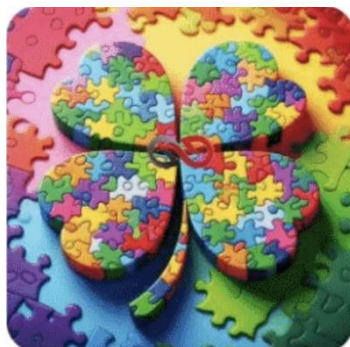
(出所) 壹貳参ウェブサイトより引用

● 社名の由来

壹貳参は、以下のような社会や街の実現を目指しており、その実現に向けて「1歩1歩確かな歩みを」という想いを社名に込めている。

- ・異なったピース（価値観）が組み合わさることで、足りない部分を補い合い個人の幸せを叶え、幸せのお裾分けができることで笑顔を生み出す優しい社会をみんなで創り出す。
- ・かかわっていただいた”ひと”すべてのひとが幸せになり、笑顔あふれる街づくりに貢献する。

図表 1：壹貳参の社名のイメージ



(出所) 壹貳参ウェブサイトより引用

● 事業概要

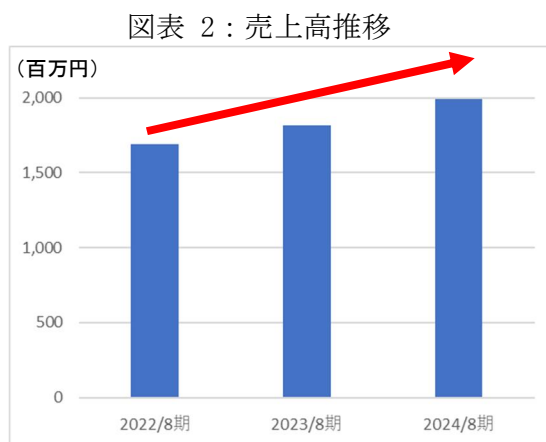
壹貳参は神奈川県相模原市に本社を構え、コンビニエンスストア事業を展開している。相模原、大和、横浜エリアを中心にセブン-イレブンを13店舗展開し、今後も拡大を予定している（2025年2月末現在）。

壹貳参は、店舗や移動販売などを通してサステナブルな社会となるよう「不」の解決をテーマに事業を展開している。「不」とは、「不便」と「不安」を指している。例えば、地域の「不」を解決する施策として、買い物代行・移動販売に力を入れている。3台の移動販売車で買い物困難地域とされる60拠点のほか、高齢者施設・障がい者施設などの福祉施設14カ所を週に1度巡回することで、買い物困難者の食品アクセス問題の解決に貢献している。

また、顧客の「不」の解決としては、経営理念にあるとおり「モノ」を売るだけでなく、「コト」（困りゴト）を解決する、つまり「ニーズを満たす」ことで来店する顧客が喜ぶことを目指している。例えば、お茶を買いに来た人のニーズが「のどの渇き」であればスポーツ飲料という選択肢を提案

する、柔らかい食べ物を探している高齢者の「嚥下がしにくい」ニーズにはゼリー飲料を提案するなどのように、ニーズをとらえた提案を心掛けている。これにより、顧客は本来のニーズを満たす商品と出会い、充実した買い物体験を得られる。

また同社は創業以降順調に店舗網を拡大しており、それに伴い売上高も順調に伸ばしている（図表2）。



(出所) 壹貳参提供資料より浜銀総合研究所作成

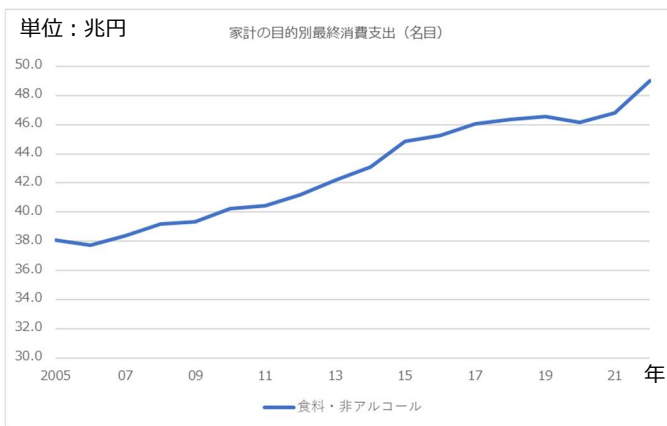
● 外部環境

コンビニエンスストアにおいて大きなウェイトを占める、「食料・非アルコール」の家計における消費金額合計は増加傾向にある（図表3）。また、コンビニエンスストアの売上は2020年に、店舗数は2019年に過去10年で初めて減少に転じたが、2021年以降は、売上は微増し、店舗数は微減となっている（図表4）。これまでコンビニエンスストア業界は店舗数の増加により売上拡大してきたが、近年は不採算店舗の整理と既存店の売上上昇に注力していることが窺える。

コンビニエンスストア業界は新規店舗が既存店舗の顧客を奪う厳しい競争状態であるほか、他業態との競争も激化している。100円ショップ、ドラッグストア、ディスカウントストア、ファストフード店等は低価格、24時間営業のスーパーマーケットは低価格と利便性、オンラインショッピングやフードデリバリーサービスは利便性で優位であり、コンビニエンスストアの競争優位性は失われつつある。

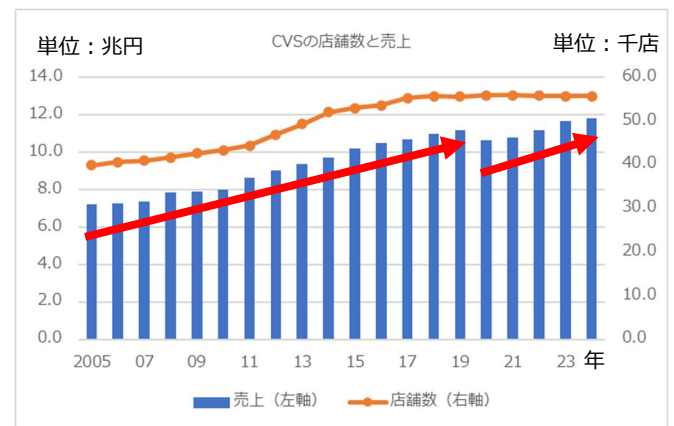
コンビニエンスストア業界の抱える課題として、人材確保の難しさと人件費高騰が挙げられる。神奈川県の有効求人倍率は2024年12月（季節調整値）で0.90倍と、全国の1.25倍と比較して良好ではあるが（図表5、6）、神奈川県の最低賃金は上昇傾向が継続し、2024年10月で1,162円と収支を圧迫する要因となっている（図表7）。さらに、取扱商品や業務の多様化に伴い、アルバイト教育の負担も増加している。こうした背景を踏まえ、経済産業省の「新たなコンビニのあり方検討会」において株式会社セブン-イレブン・ジャパンは「深夜休業ガイドライン」の策定、人材募集システムによるアルバイト募集支援、本部研修による教育支援、スマホレジ・AI発注などのDX投資により、人手不足への対応を図っている。

図表3 : 家計における「食料・非アルコール」の消費支出



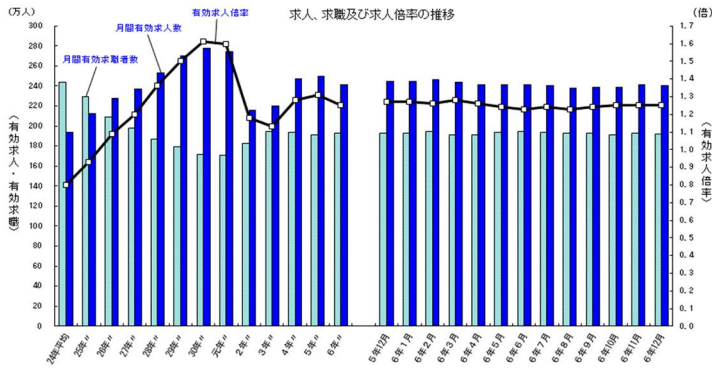
（出所）内閣府「国民経済計算」2023年度（令和5年度）年次推計 家計の目的別最終消費支出の構成（名目）より浜銀総合研究所が作成

図表4 : コンビニエンスストアの店舗数と売上



（出所）（一社）日本フランチャイズチェーン協会 コンビニエンスストア統計時系列データ（2005年～2024年）より浜銀総合研究所が作成

図表 5：求人、求職および求人倍率の推移（全国）



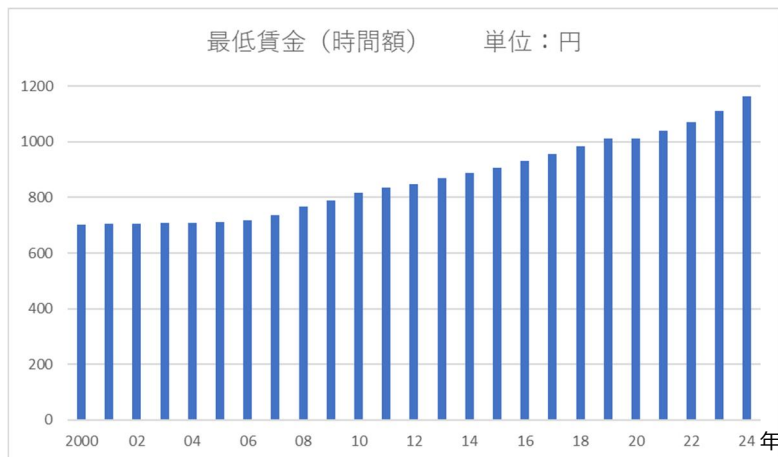
（出所）厚生労働省報道発表資料(2025年1月) 一般職業紹介状況(令和6年12月分及び令和6年分)について

図表 6：有効求人倍率推移（神奈川県）



（出所）神奈川県労働局 神奈川県労働市場月報 (令和7年1月)より浜銀総合研究所が作成

図表 7：神奈川県の最低賃金推移



（出所）厚生労働省神奈川県労働局ウェブサイトより浜銀総合研究所が作成

● SDGs への理解と取り組み

壹貳参が行う「移動販売」は、買い物困難地域における食料へのアクセス向上という社会課題を解決し、SDGsの目標「2. 飢餓をゼロに」と「11. 住み続けられるまちづくりを」の実現に寄与しているといえる。

また、高齢者、障がい者、外国人など多彩な人材の活用を積極的に行ってダイバーシティの実現を目指しており、SDGsの目標「10. 人や国の不平等をなくそう」の実現に貢献しているといえる。

さらに、セブン-イレブン・ジャパンでは再生エネルギーの活用を積極的であり、壹貳参の自社物件は全て店舗の屋根に標準でソーラーパネルを搭載している。同社の運営店舗においても温室効果ガスの発生を抑制し、SDGsの目標「7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに」「13. 気候変動に具体的な対策を」の実現に寄与しているといえる。

1. 【壹貳参】の包括的分析

● 業種別インパクトの状況

PIF原則およびモデル・フレームワークに基づき、浜銀総合研究所がインパクト評価の手続きを定め、所定のインパクト評価の手続きを実施した。

まず、UNEP FIの定めたインパクト評価ツールを用い、ポジティブ・インパクトおよびネガティブ・インパクトが発現するインパクトエリア/トピックとして、「健康および安全性」「食料」「雇用」「賃金」「社会的保護」「零細・中小企業の繁栄」を確認している（図表8）。

図表 8：UNEP FIの定めたインパクト評価ツールにより確認したインパクト一覧

【4711 食品、飲料、煙草を中心とした非専門店での小売販売】

インパクトエリア	インパクトトピック	既定値	
		ポジティブ	ネガティブ
人格と人の安全保障	紛争		
	現代奴隷		
	児童労働		
	データプライバシー		
	自然災害		
健康および安全性	-		
資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水		
	食料		
	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		
	生計	雇用	
賃金			
社会的保護			
平等と正義	ジェンダー平等		
	民族・人種平等		
	年齢差別		
	その他の社会的弱者		
強固な制度・平和・安定	法の支配		
	市民的自由		
健全な経済	セクターの多様性		
	零細・中小企業の繁栄		
インフラ	-		
経済収束	-		
気候の安定性	-		
生物多様性と生態系	水域		
	大気		
	土壌		
	生物種		
	生息地		
サーキュラリティ	資源強度		
	廃棄物		

インパクトエリア/トピック	ポジティブ	ネガティブ
健康および安全性		●
食料	●	●
雇用	●	
賃金	●	
社会的保護		●
零細・中小企業の繁栄	●	

(出所) UNEP FI 分析ツールより浜銀総合研究所作成

壹貳参の個別要因を加味したインパクトの特定は以下になる(図表9)。

セブン-イレブン・ジャパンの取り組みとして、添加物を使用しない弁当等を提供しており、消費者の健康に配慮した食品を提供していることから、「食料」のネガティブを削除する。

「賃金」に関するインパクトについては、最低賃金の改正に先んじた賃上げを行っており、現時点で地域水準と同等の水準を維持している。今後も同様の取り組みを継続する方針であるが、地域水準を大きく上回る賃金水準への引き上げは困難であることから「賃金」のポジティブを削除する。

一方、高齢者や障がい者を積極的に雇用していることから、「年齢差別」と「その他の社会的弱者」のネガティブを追加する。

なお、時間外労働削減の重要性は壹貳参でも認識しているが、同社従業員の大部分はパート・アルバイトであり、時間外労働の削減は収入減につながり従業員の生活に直結するため、削減目標設定は同社には馴染まないと捉えている。そのため、「健康および安全性」において時間外労働のネガティブ要因は認めるが、時間外労働に関する目標およびKPIは設定しない。ただし、時間外労働については管理を行い法令遵守している。

また、アルコール、タバコに関連した病気の防止については、「年齢確認実施中」のポスターを掲示するほか、20代以下の人を対象に身分証明書によって年齢確認を行い、未成年に販売しないよう徹底しており、ネガティブ要因の緩和に既に取り組んでいる。加えて、現状を超える目標設定は困難であるため、アルコール、タバコに関連した病気の防止に関する目標およびKPIは設定しない。

図表9：特定したインパクト一覧

インパクトエリア/トピック	ポジティブ	ネガティブ
健康および安全性		●
食料	●	
雇用	●	
社会的保護		●
年齢差別		●
その他の社会的弱者		●
零細・中小企業の繁栄	●	

(出所) UNEP FI 分析ツールより浜銀総合研究所作成

各インパクトエリア/トピックに対して、ネガティブ・インパクトとその低減策、ポジティブ・インパクトとその向上に資する壹貳参の活動をプロットし、更にSDGsのゴールおよびターゲットへの対応関係についても評価した。



● 特定したインパクトとその対応方針

対応方針 PIF 原則およびモデル・フレームワークにより特定したインパクトの項目の関連は以下になる。

	対応方針	特定したインパクトのうち関連する項目
①	食料へのアクセス向上に貢献する	ポジティブ・インパクト「食料」
②	新概念店舗において小規模事業者の商品を販売し、販路拡大に寄与する	ポジティブ・インパクト「零細・中小企業の繁栄」
③	高齢者と障がい者の雇用拡大によりダイバーシティを実現する	ポジティブ・インパクト「雇用」 ネガティブ・インパクト「年齢差別」、 「その他の社会的弱者」
④	非正規社員を正社員に登用する	ネガティブ・インパクト「社会的保護」
⑤	労働災害事故を防止する	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」
⑥	ワークライフバランスを向上させる	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」

2. 【壹貳参】に係る本ポジティブ・インパクト・ファイナンスにおける KPI の決定
以下より特定したポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクトの内容を記載する。

● 食料へのアクセス向上に貢献する

項目	内容
インパクトの種類	ポジティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ポジティブ・インパクト「食料」
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	移動販売、新コンセプト店舗出店、その他新規出店により、食料へのアクセス向上に貢献する。
毎年モニタリング する目標と KPI	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動販売の拠点数増加 ・新コンセプト店舗における客数増加 ・新規出店の継続 <p>(KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2028年8月末までに移動販売の販売拠点数を100カ所に増加させる。 (2025年2月の販売拠点数は74カ所) ・2030年8月末までに新コンセプト店舗における1日平均客数を800人とする。 ・2030年8月末までに4店舗の新規出店を実施する(既に2025年に出店が決定している2店舗を含む)。 ・上記以降、実情に応じて目標を再設定し、フォローする。

壹貳参は、セブン-イレブンの運営を通し、周辺住民の食料へのアクセス向上に貢献している。同社は、移動販売サービス「セブンあんしんお届け便」により移動販売に取り組んでおり、スーパーやコンビニエンスストアが無く、高齢化や交通アクセスの問題などで買い物に出られない人が多く住む買い物困難地域や、自由に外出することが困難な高齢者施設などに出向き、買い物体験を提供する活動を行っている(図表10)。相模原市西部エリア、横浜市瀬谷区および横浜市旭区を3台の移動販売車で60拠点、加えて高齢者施設や障がい者施設など福祉施設14カ所へ週に1度巡回し、食品アクセス問題の解決を目指している。特に相模原市・横浜市とは「地域活性化包括連携協定」を締結しており、買い物支援を通じて社会課題の解決を目指している。食品の品揃えは、冷凍・チルド・常温などの温度帯管理により、添加物を使わない弁当、単身世帯にちょうど良い量の総菜、冷凍食品など幅広い食品を提供し、地域の食のニーズに応じている。さらに、来店者の要望や困りごとを聞き、品揃えに活かしている。また年々販売拠点を増やし、移動販売を利用できる地域を拡大してきた。拠点を増やすことができた背景には、移動販売の顧客との信頼関係が構築でき、自宅敷地を拠点として提供してくれる人が増えたことが挙げられる。このように、幅広い食品の品揃えに加えて販売拠点を大幅に増加させることで食料へのアクセス向上に大きく貢献しているといえる。

壹貳参は、移動販売に来店する人が求めているのはモノだけではなく、買い物体験であると認識している。店員とのやり取りを通して、利用者は新たな商品と出会い、選択できる楽しさ、納得して購入する満足感を得られる。また副次的な効果として、移動販売の拠点が地域コミュニティの場となり、地域活性化にも寄与している。つまり近年近所付き合いが希薄になっていたが、移動販売に来店した顧客同士が会話するようになり、それが住民同士の見守りにつながってきたのである。

また、同社はこれまでも積極的に出店を行い食料へのアクセス向上に寄与してきたが、今後も出店を継続していく計画である。既に2025年2月に1店舗を出店したほか、4月と9月に1店舗ずつの出店が決まっている。

2月に1店舗を出店した相模原小淵店は、新コンセプト店舗として道の駅のようなユニークな店である。出店エリアは、平日は大型トラックの交通量が多く、週末も行楽地に向かう一般車両の通行量が多い地域である。しかし、コンビニエンスストアが近隣になく、大型車が駐車可能な店舗もなかったため、道の駅のように広大な駐車場とイートインスペースを備え、コンビニエンスストアとして弁当や総菜など幅広い食品を提供する店舗を出店することにより、食事やトイレ休憩が可能となり通行客の利便性向上および食料アクセスの向上に貢献することができる。

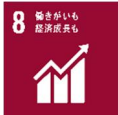
この取り組みはUNEP FIのインパクトレーダーでは「食料」に該当し、SDGsの17目標169ターゲットでは「2.1」、「11.3」のゴールに貢献すると考えられる。

図表 10：移動販売の様子



(出所) 壹貳参提供資料より引用

● 新コンセプト店舗において小規模事業者の商品を販売し、販路拡大に寄与する

項目	内容
インパクトの種類	ポジティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ポジティブ・インパクト「零細・中小企業の繁栄」
影響を与える SDGs の目標	
内容・対応方針	新コンセプト店舗において小規模事業者の扱う特産品などの当該エリア特有のニーズを汲んだ商品を販売し、中小零細企業の販路拡大に寄与する。
毎年モニタリング する目標と KPI	(目標) ・新コンセプト店舗における特産品など当該エリア特有のニーズを汲んだ商品の取扱生産者数の増加 (KPI) ・2030年8月末までに、特産品など当該エリア特有のニーズを汲んだ商品の取扱生産者数を10社増加させる。(2025年2月の新規開店時は14社) ・上記以降、実情に応じて目標を再設定し、フォローする。

壹貳参は、前項のとおり2025年2月に新コンセプト店舗を出店した。品揃えは道の駅のように地元や近隣地域の特産品や地場の青果を取り扱うほか、アウトドア用品やツーリング用品など当該エリア特有のニーズを汲んだ商品を取り扱うことで、欲しい商品に出会える場として、店へ行くこと自体が目的となるようなコンセプトで店づくりをしている。この新コンセプト店舗ならではの商品は、地元の小規模事業者が生産するものを中心に扱う。現在は14社の商品の取り扱いが決まっており、今後も一層拡大していく意向である。この取り組みはサプライチェーン拡大を通じて、中小零細企業の取引機会を創出することに貢献するといえる。


この取り組みはUNEP FIのインパクトレーダーでは「零細・中小企業の繁栄」に該当し、SDGsの17目標169ターゲットでは「8.3」のゴールに貢献すると考えられる。

図表 11：新コンセプト店舗の品揃え

商品の種類	通常店舗	新コンセプト店舗
お弁当	○	○
おにぎり	○	○
パン・サンドイッチ	○	○
麺類	○	○
総菜	○	○
中華まん	○	○
おでん	○	○
ホットスナック	○	○
冷凍食品	○	○
スイーツ	○	○
飲み物	○	○
地場の青果	△	○
地域で有名、代表的な物産品	—	○
キャンプ、BBQ関連商品	—	○
車、バイク、自転車関連商品	—	○

(出所) 浜銀総合研究所作成

● 高齢者と障がい者の雇用拡大によりダイバーシティを実現する

項目	内容
インパクトの種類	ポジティブ・インパクト ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ポジティブ・インパクト「雇用」 ネガティブ・インパクト「年齢差別」「その他の社会的弱者」
影響を与える SDGs の目標	
内容・対応方針	様々な働き方が可能な働きやすい環境づくりにより、高齢者と障がい者の雇用を増やし、ダイバーシティを実現する。
毎年モニタリング する目標と KPI	(目標) ・高齢者の雇用拡大 ・障がい者の雇用拡大 (KPI) ・2030年8月末までに高齢者を150人新規採用する。(2025年2月は15人在籍) ・2030年8月末までに障がい者を5人新規採用する。(2025年2月は3人在籍) ・上記以降、実情に応じて目標を再設定し、フォローする。

壹貳参では、高齢者、障がい者、外国人など多彩な人材を採用している。店舗によってはほとんどが外国人従業員であったり、地域によっては平均年齢が高めなど、店舗により特色がある。




高齢者の雇用については、同社の正社員の定年は70歳に引き上げており、パート・アルバイトは定年を設けていない。中には年齢が80歳のパート社員もいるなど、元気で働けるうちは年齢を問わず積極的に受け入れている。同社では地元地域の元気で就労意欲のある高齢者に対して軽作業などで働く機会を提供したいと考えているが、そのような高齢者と同社をいかにマッチングするかが課題である。その課題解決のヒントとして期待されるのが、同社が1年前から採用している人材マッチングのスマホアプリである。当該アプリは、同社の店舗で一時的に人手が不足した際に、隙間時間に働きたい人とマッチングさせる仕組みである。現在は、同社の退職者や盆・正月休みに帰省した人などを対象としているが、この仕組みを地域の高齢者にも広げることで、高齢者に就労機会を提供できると見込まれる。

また、同社では障がい者の雇用も従来から行っている。障がいのある従業員の雇用においては、不得手な業務をいかにカバーするかがポイントとなるが、そのカギとなるのが、同社が導入しているチーム制である。同社のチーム制は、エリア内の数店舗で1つのチームを構成する。コンビニエンスストアの運営にあたっては発注、レジ対応、マネジメントなど様々な業務をこなす必要があるが、スタッフが少ない店舗では業務の得意・不得意が偏り、円滑な店舗運営が難しいケースも起こり得る。一方で複数店舗によるチーム制にすることで、それぞれが得意な業務についてエリア全店分を担当し、チーム内で補い合うことで、エリア内の各店舗が円滑かつレベルの偏りなく店舗運営を行うことができる。障がいを持つ従業員をチーム制の構成メンバーに加えて、チーム内で店舗横断的にサポートを行うことで、障がいを持っていても一社員として働くことが可能となると見込んでいる。

これらスポットの雇用とチーム制の活用により、高齢者と障がい者の雇用が増加することはダイバーシティ実現に貢献するといえる。

この取り組みはUNEP FIのインパクトレーダーでは「雇用」「年齢差別」「その他の社会的弱者」に該当し、SDGsの17目標169ターゲットでは「10.2」のゴールに貢献すると考えられる。

● 非正規社員を正社員に登用する

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ネガティブ・インパクト「社会的保護」
影響を与える SDGs の目標	  
内容・対応方針	非正規社員の正社員への登用により、福利厚生や社会保障の充実を図り、安心して働き続けられるようにする。
毎年モニタリング する目標と KPI	(目標) ・非正規社員を正社員に登用 (2025 年 2 月の人数は非正規社員が 221 人、正社員が 7 人) (KPI) ・2030 年 8 月末までに非正規社員 15 人を正社員へ転換させる。 ・上記以降、実情に応じて目標を再設定し、フォローする。

壹貳参では、従来からパート・アルバイトの非正規社員に対し、正社員への転換を推進している。現在同社に所属する正社員の多くが非正規社員からの転換である。

すでに同社の福利厚生としては、非正規社員も含め法定の有給休暇を付与しており、育児休業は本人と相談により希望どおり取得できる制度がある。さらに、会員制宿泊施設の「リゾートトラスト」と会員制優待サービスの「福利厚生倶楽部 (クラブオフ)」を備え、後者は非正規社員も利用可能であり、非正規労働者に対する福利厚生の充実に努めているといえる。正社員に転換することにより、安定した収入が得られ、健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険などの社会保険が完全適用されるため、医療費の負担軽減や老後の年金給付の充実が期待でき、従業員の社会保障充実に大きく寄与している。

一方で、実際には正社員への転換を勧めても断る従業員も少なくない。パート・アルバイトが多数を占めるため、正社員への登用は店長就任に向けた布石となることが多く、「店長になると責任が重くなる」「長時間は働けない」「部下とのコミュニケーションが苦手」などが正社員への転換を敬遠する理由となっている。

このようなケースにおいても、前述の同社におけるチーム制が今後有効に機能すると考えられる。店長は店舗全体を管理する必要があるが、パート・アルバイトからの登用の場合、現場業務は得意であっても、マネジメントは苦手であることも少なくない。前述のチーム制により、エリア内他店のマネジメントが得意な社員の力を借りることで、当該店舗の店長の業務負担が軽減されるため、正社員への転換における心理的・業務的なハードルを引き下げることが可能となる。この結果、今後非正規社員の正社員への登用を増加させることができると考えられる。

同社では、今後もエリア単位で非正規社員を正社員に登用していくことで、目標達成を目指す方針である。

この取り組みは UNEP FI のインパクトレーダーでは「社会的保護」に該当し、SDGs の 17 目標 169 ターゲットでは「1.2」「8.1」「10.1」のゴールに貢献すると考えられる。

● 労働災害事故を防止する

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	バックヤードを含めた店内の整理整頓、および商品陳列時の安全配慮を徹底して労働災害を防止する。
毎年モニタリング する目標と KPI	(目標) ・労働災害の防止 (KPI) ・2025 年 8 月期以降、労働災害事故件数 0 件を維持する。 (2024 年 8 月期実績 2 件)

壹貳参の労働災害事故は、2024 年 8 月期に 2 件発生している。いずれも軽微な怪我であり、バックヤードを含めた店内の整理整頓や商品陳列時の安全配慮など、既に再発防止策が取られている。なお、2023 年 8 月期および 2022 年 8 月期は労働災害事故が発生していない。

今後は、労働災害 0 件を目指し、怪我などで日常生活に支障を来すことや、通常業務に支障を来して心理的負担が増し、職場での居心地が悪くなることなどを防止することにより、従業員の生活や雇用の維持を図る。

この取り組みは、UNEP FI のインパクトレーダーでは「健康および安全性」に該当し、SDGs の 17 目標 169 ターゲットでは「3.4」「8.8」のゴールに貢献すると考えられる。

● ワークライフバランスを向上させる

項目	内容
インパクトの種類	ネガティブ・インパクト
インパクトエリア/ トピック	ネガティブ・インパクト「健康および安全性」
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	休暇を取得しやすい職場環境を整備し、有給休暇の取得率を引上げワークライフバランスの向上を図る。
毎年モニタリング する目標と KPI	(目標) ・年次有給休暇取得率の向上 (KPI) ・年次有給休暇の取得率を 2030 年までに 100%とする。 (2024 年 8 月期実績：全体 65.5%、正社員 49%、非正規社員 69%) ・上記以降、実情に応じて目標を再設定し、フォローする。

壹貳参では、「従業員の心身の休養が必要」という考えから、年次有給休暇の取得を従業員に推奨している。労務担当役員が個々の従業員の保有する年次有給休暇日数を管理し、有休消滅の半年前から休暇を取得するよう積極的に声掛けする取り組みを行っている。

その結果、従業員全体の年次有給休暇取得率は、2024 年 8 月期実績では 65.5%となっている。厚生労働省の「令和 6 年就労条件総合調査」によると、卸売業、小売業における年次有給休暇の労働者 1 人平均取得率（取得日数計/付与日数計×100%）は 60.6%となっており、同社は全国平均を 4.9 ポイント上回っているため、休暇の取得しやすい職場環境を構築しているといえる。



一方で、その内訳をみると、非正規社員は年次有給休暇を全て消化する人も少なくなく、取得率が 69%と高いのに対し、正社員は取得率が 49%と平均を下回る水準となっている。この一因には、怪我や病気に備えて有給休暇を残しておきたいという従業員側のニーズもある。

同社では、今後も全従業員に対して計画的な年次有給休暇を取得するよう情報発信していく方針である。あわせて相対的に年次有給休暇取得率が低い正社員に対しては、安心して休暇取得するよう声掛けをし、多能化を進めて互換性を高めるとともに、半日単位・時間単位など柔軟に有給休暇を取得できるようにする意向である。このように、さらに休暇を取得しやすい職場環境を整え全社的に年次有給休暇取得日数を増加させることで、ワークライフバランスを向上させ離職防止にもつなげる方針である。

この取り組みは、UNEP FI のインパクトレーダーでは「健康および安全性」に該当し、SDGs の 17 目標 169 ターゲットでは「3.4」「8.8」のゴールに貢献すると考えられる。


3. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲
 壹貳参の事業活動は、SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲットに以下のように関連している。

● 食料へのアクセス向上に貢献する

	ターゲット	内容
	2.1	2030 年までに、飢えをなくし、貧しい人も、幼い子どもも、だれもが一年中安全で栄養のある食料を、十分に手に入れられるようにする。
	11.3	2030 年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、すべての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。


期待されるターゲットの影響としては、移動販売の拠点数増加、新規出店により食料へのアクセスが向上し、いつでも安全で栄養のある食料を十分に手に入れられるようにすることに貢献する。また、買い物困難地域における利便性の向上により、包摂的で持続可能な都市化の推進という社会課題の解決を目指している。

● 新コンセプト店舗において小規模事業者の商品を販売し、販路拡大に寄与する

	ターゲット	内容
	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性およ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。




期待されるターゲットの影響としては、地元の小規模事業者が生産する商品の販売を通じて、中小零細企業の取引機会の創出に貢献し、成長に貢献することが考えられる。

● 高齢者と障がい者の雇用拡大によりダイバーシティを実現する

	ターゲット	内容
	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、すべ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。


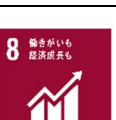
期待されるターゲットの影響としては、高齢者、障がい者、外国人の人材活用を通じて収入を確保できるようにし、従業員の生活水準の向上や雇用の維持・拡大に貢献することが考えられる。

● 非正規社員を正社員に登用する

	ターゲット	内容
	1. 2	2030年までに、それぞれの国の基準でいろいろな面で「貧しい」とされる男性、女性、子どもの割合を少なくとも半分減らす。
	8. 1	それぞれの国の状況に応じて、人びとが経済的に豊かになっていけるようにする。開発途上国、特に最も開発が遅れている国は、毎年少なくとも年7%の国内総生産（GDP）の成長を続けられるようにする。
	10. 1	2030年までに、各国のなかで所得の低いほうから40%の人びとの所得の増え方が、国全体の平均を上回るようにして、そのペースを保つ。



期待されるターゲットの影響としては、正社員への登用を通じて、福利厚生や社会保障の充実を図り、従業員の生活の質の向上に貢献することが考えられる。

● 労働災害事故を防止する

	ターゲット	内容
	3. 4	2030年までに、予防や治療をすすめ、感染症以外の病気で人々が早く命を失う割合を3分の1減らす。心の健康への対策や福祉もすすめる。
	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。

期待されるターゲットの影響としては、健康面の配慮や労働環境の整備を通じて、従業員の健康な日常生活の維持や雇用の維持に貢献することが考えられる。

● ワークライフバランスを向上させる

	ターゲット	内容
	3. 4	2030年までに、予防や治療をすすめ、感染症以外の病気で人々が早く命を失う割合を3分の1減らす。心の健康への対策や福祉もすすめる。
	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。

期待されるターゲットの影響としては、有給休暇の取得率向上を通じて、従業員の心身の疲労回復を促し、過度な疲労のない生活の実現や雇用の維持に貢献することが考えられる。

● 企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

前述のとおり、壹貳参は福祉施設への移動販売や買い物代行を行っている。障がい児童施設では、子どもが急にパニックになることを恐れ、子どもを店に連れて行くことができない悩みを抱えている親も多い。移動販売では周囲の反応を気にせず買い物ができるため、子どもにも買い物体験の機会を与えられるだけでなく、親も周囲に気兼ねせずにのびのびと見守ることができるため、子どもたちも不思議と落ち着いて買い物を楽しむことができる。このような場で見られる親子の笑顔は、同社の企業理念を体現しているといえる。

図表 12:福祉施設での移動販売



(出所) 壹貳参提供資料より引用

また、壹貳参は地元の中학생を対象に、毎年「お仕事セミナー」として職場体験の場を提供している。店舗での職場体験だけでなく、店舗の業務に例えながら「仕事とは何か」「なぜ働くのか」などをテーマとして伝えている。また、一方的に伝えるだけではなく、これのテーマについて子どもたちが自ら考え、発表する機会としている。子どもたちの進路や職業選択などに関する気付きを与え、子どもたちの人生を豊かにする支援となっており、今後もこの取り組みを続けていく方針である。

図表 13: 職場体験の様子



(出所) 壹貳参提供資料より引用

このほか壹貳参は行政と連携して、経済的または社会的な問題から生活に困窮している人の支援を行っている。店舗において徐々に勤務体験をしてもらうことを通じて、本人が成功体験を積み重ねて社会で働く自信を付けられるように支援している。本人が希望する場合は、そのまま同社で雇用することもある。今後も行政からの要請に積極的に対応し、社会復帰の支援を通して地域社会の活性化に貢献していく方針である。

4. 【壹貳参】のサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

壹貳参は、代表取締役田村謙二氏を最高責任者とし、事業活動とインパクトレーダー、SDGs との関連性について検討を重ね、取り組み内容の抽出を行っている。取り組み施策等は前段に記載した内容である。本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、代表取締役田村謙二氏を最高責任者として全社員が一丸となり KPI の達成に向けた活動を実施し、社会的な課題の解決への貢献とともに持続的な経営の実現を目指していく。各 KPI は本社が統括し、達成度合いをモニタリングしていく。

このような推進体制を構築することで、地域における社会的課題や地球規模のエネルギー問題・環境問題に寄与する取り組みを実施し、業界をリードしていく企業を目指す。

壹貳参の責任者	代表取締役 田村謙二
壹貳参のモニタリング担当部（担当者）	総務部統括マネージャー 平本智代
銀行に対する報告担当部（担当者）	代表取締役 田村謙二

5. 横浜銀行によるモニタリングの頻度と方法

上記目標をモニタリングするタイミング、モニタリングする方法は以下のとおりである。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成および進捗状況については、壹貳参と横浜銀行の担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に 1 回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場等を通じて実施する。具体的には、決算が 7 月のため、10 月末頃までに関連する資料を横浜銀行が受領し、モニタリング対象となる指標についてフィードバック等のやりとりを行う。

横浜銀行は、KPI 達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは横浜銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。

モニタリング方法	対面、テレビ会議等の指定はない。 定例訪問等を通じて情報交換を行う。
モニタリングの実施時期、頻度	年 1 回程度実施する。
モニタリングした結果に関するフィードバック方法	KPI 等の指標の進捗状況を確認しあい、必要に応じて対応策および外部資源とのマッチングを検討する。

以上