

株式会社商工組合中央金庫が実施する 株式会社 EAT 結に対する 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 EAT 結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

2026年3月13日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社 EAT 結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 EAT 結（「EAT 結」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社商工中金経済研究所（「商工中金経済研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

ポジティブ・インパクト金融原則は、4つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。商工中金は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、商工中金経済研究所と共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、商工中金及び商工中金経済研究所にそれを提示している。なお、商工中金は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、中小企業基本法の定義する中小企業等(会社法の定義する大会社以外の企業)としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえでポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。



- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。
- ② 日本における企業数では全体の約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからもわかるとおり、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、EAT 結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、EAT 結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。

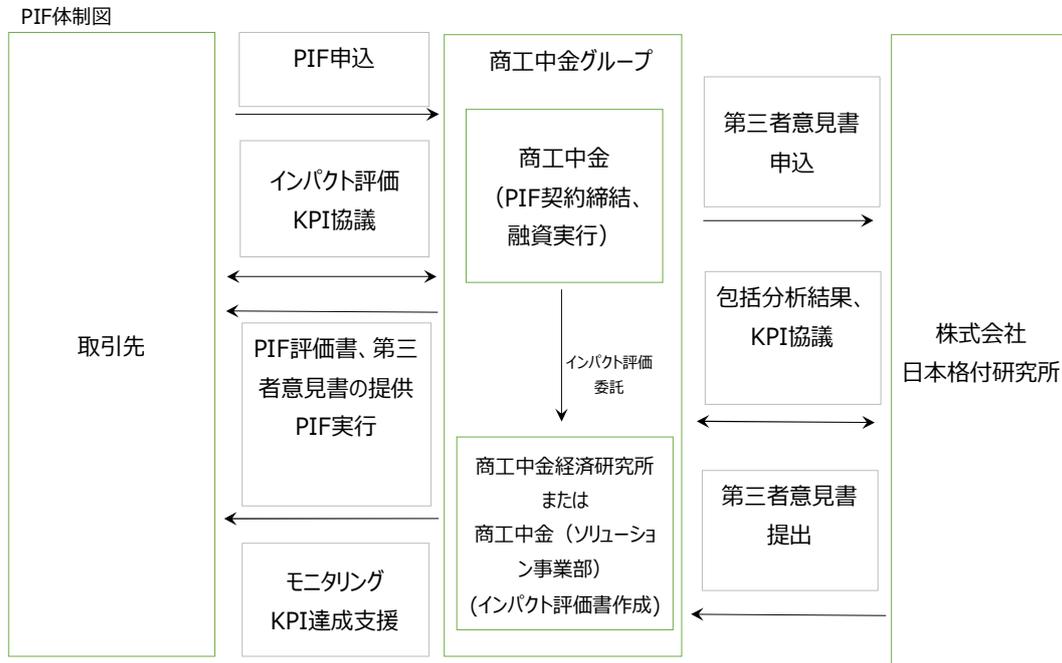
JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

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。



JCR Sustainable PIF for SMEs

(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 EAT 結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なるものを問わず、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

2026年3月13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EAT結^{イートフイ}（以下、EAT 結）に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するにあたって、EAT 結の活動が、自然環境・社会・社会経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させた上で、中堅・中小企業(*1)に対するファイナンスに適用しています。

(*1)中小企業基本法の定義する中小企業等（会社法の定義する大会社以外の企業）

目次

1. 評価対象のファイナンスの概要
2. 企業概要・事業活動
 - 2.1 基本情報
 - 2.2 業界動向
 - 2.3 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	株式会社 EAT 結
借入金額	70,000,000 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	岡山県倉敷市日吉町 338-1-201
設立	2019 年 10 月 18 日
資本金	5,000,000 円
従業員数	158 名（2025 年 12 月現在）
事業内容	飲食業 商業施設内のフードコート・レストラン運営
主要取引先	個人消費者

【業務内容】

EAT 結は、岡山県倉敷市に本社を置き、岡山、大阪、東京、宮城 4 都府県の商業施設において、フードコート、レストラン、居酒屋の多ブランド展開を行う飲食店運営事業者である。立地選定力と多様な食文化への対応力を強みとして、外食需要の回復とインバウンド需要の増加を背景に、持続的な事業成長を目指している。

● 事業の特徴

① 高立地戦略

集客力の高い駅近商業施設を中心に出店し、高回転型店舗の運営で収益性を高めている。新規出店に際しては立地を最優先とし、商業施設側のニーズに応じて業態・メニューを柔軟に企画する体制を整備している。また、社内には中国・ベトナム・ミャンマー・ネパール等多国籍の従業員が在籍しており、各国出身スタッフが調理技術を提供し、メニュー開発担当が商品化する仕組みにより、多様なエスニック業態にも迅速に対応できる点が特徴である。

② 立地特性に応じた商品構成

同一ブランドであっても、立地エリアの顧客層に合わせてメニュー構成を最適化している。例えば、台湾カフェ「小陽春」では、ヨドバシ Akiba 店において若年層及びインバウンド顧客の需要を踏まえ、デザート類を重点的に品揃えする一方、りんくうシークル店では隣接するアウトレットモール利用者の需要に対応し、持ち帰り商品のラインアップを強化している。

③ 持続的成長への取り組み

外食市場の回復基調及び訪日客の増加を背景に、既存ブランドの磨き上げと多様な新業態の開発を進め、安定的かつ持続的な事業拡大を図っている。多国籍スタッフとの協働によるメニュー開発や、商業施設との連携を通じた柔軟な店舗展開により、継続的な競争力強化を推進している。

【運営店舗】

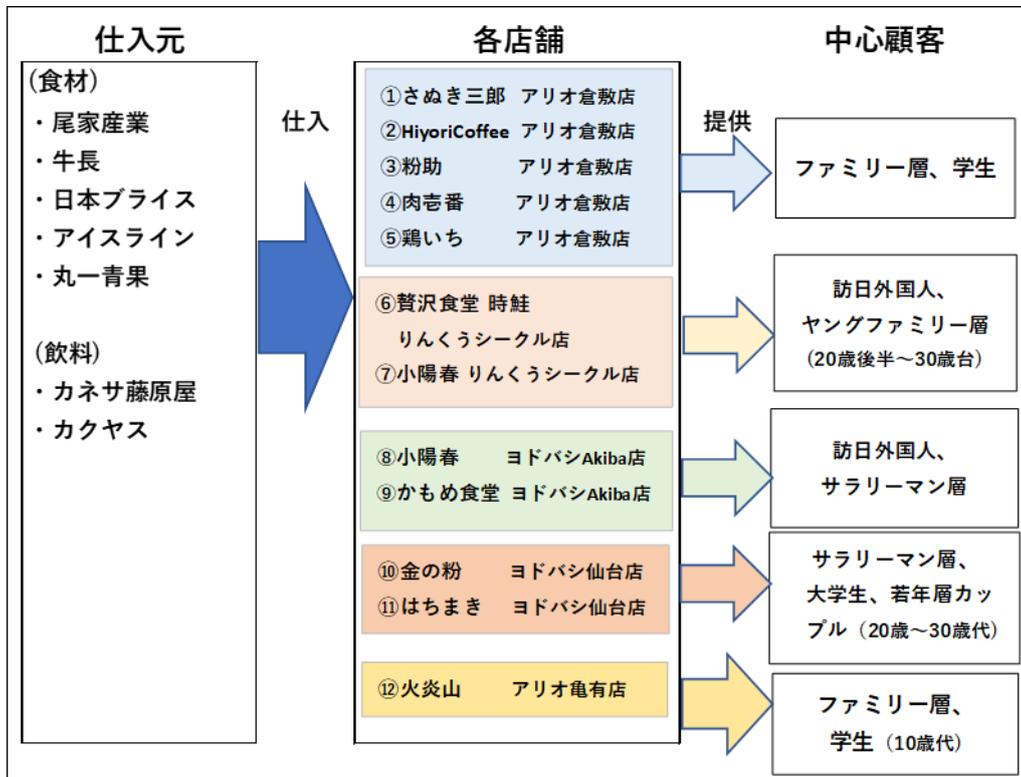
	店舗名	所在地	業態	特徴	店舗写真
①	さぬき三郎 アリオ倉敷店	アリオ倉敷 (岡山県倉敷市)	うどん屋 フードコート	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の年配層を中心に幅広い顧客に支持されている。 ・季節ごとの旬の食材を活用した天ぷら等、多様なトッピングメニューを提供する。 ・社長自らが開発した独自の製粉配合による「もちっと・つるっと」とした食感のうどん生地を採用し、品質向上と差別化を図っている。 	
②	HiyoriCoffee アリオ倉敷店		カフェ レストラン	<ul style="list-style-type: none"> ・ワンプレートで提供するスタイルにより十分な満足感を提供しつつ、低価格帯チェーン店との差別化を図っている。 ・店舗独自開発の「ふわふわパンケーキ」が買い物客や主婦層を中心に支持されている。 ・ランチ、カフェ、ディナーといった時間帯ごとに多様なニーズに応えるメニュー構成で、安定的な集客基盤の確立につなげている。 	

	店舗名	所在地	業態	特徴	店舗写真
③	粉助 アリオ倉敷店	アリオ倉敷 (岡山県倉敷市)	たこ焼き中心の 粉もの店 フードコート	<ul style="list-style-type: none"> ・学生から年配層まで幅広い世代から支持されている。 ・銅板を使用した熱伝導性の高い調理により「外側は香ばしく内側は柔らかい食感」の本場大阪風たこ焼きを提供し、アイドル時間帯やテイクアウト需要にも対応することで、地域の日常的な飲食シーンを支えている。 	
④	肉吉番 アリオ倉敷店		肉丼 専門店 フードコート	<ul style="list-style-type: none"> ・ボリューム志向の肉丼は20～30代の男性客を中心に利用されている。 ・肉丼に加え、フードコートでは珍しい石焼ピザやサンドウィッチを提供することで、女性客や学生層に支持されている。また、ハーフ丼やセットメニューを充実させ、顧客の選択肢を広げ、利用シーンに応じた柔軟なメニューを提供している。 	
⑤	鶏いち アリオ倉敷店		鶏料理 専門 フードコート	<ul style="list-style-type: none"> ・鶏肉料理に特化したメニュー構成とし、専門性を活かした商品提供を行っている。 ・丼物だけでなく定食メニューも充実させることで、幅広い世代の顧客ニーズに対応し、多様な利用層から支持されている。 ・Uber Eats やテイクアウトにも対応し、店舗外飲食でも継続的に利用する常連客が多い。 	
⑥	贅沢食堂 時鮭 (ときらさず) りんくうシークル店	りんくうプレジャータウン シークル (大阪府泉佐野市)	創作・和食 レストラン	<ul style="list-style-type: none"> ・店内は100席以上を有する大規模店舗であり、宴会シーズンには30名を超える団体予約にも対応できる体制を整えている。 ・定番の和食に加え、幅広いジャンルのメニューを取り揃えている。関西空港に近い立地特性を活かし、平日は訪日客（特に中国からの旅行者）が全体の6割を占める等、インバウンド需要を効果的に取り込んでいる。 	
⑦	小陽春 (シャオヤンチュン) りんくうシークル店		台湾 カフェレストラン	<ul style="list-style-type: none"> ・台湾料理を日本人の嗜好に合わせてアレンジしたメニューを展開し、独自性を高めることで他店舗との差別化を図っている。 ・アウトレット入口近くという立地特性を活かし、タピオカドリンクや鶏排（ジーバイ）、焼き小籠包等ワンハンドで持ち歩ける商品を多数提供し、テイクアウト需要を効果的に取り込んでいる。 ・20～30代の男女や幅広い年齢層の女性客が多く訪れる。 	
⑧	小陽春 ヨドバシAkiba店	ヨドバシマルチメディア Akiba (東京都千代田区)	台湾 カフェレストラン	<ul style="list-style-type: none"> ・ランチ、カフェ（アイドル帯）、ディナーの各時間帯に対応したメニューを整備しており、時間帯を問わず幅広い需要を取り込める体制を構築している。宴会コースや多様な一品料理も提供することで、夜間の宴会利用や飲食需要にも応えている。 ・オリジナルメニューである台湾スフレパンケーキが支持を集めており、2025年8月にメディアで特集された実績もある等、独自商品によるブランド力向上にも努めている。 	
⑨	かもめ食堂 ヨドバシAkiba店		鉄板焼 レストラン	<ul style="list-style-type: none"> ・秋葉原という立地特性を活かし、A5和牛等の高付加価値商品を提供する一方で、お好み焼きや焼きそばなど手頃な価格帯のメニューも充実させ、多様な顧客層のニーズに対応している。 ・アルコール類、セットメニュー、一品料理（串焼き）等の幅広い商品を展開し、宴会利用や飲食需要にも応えている。 	

	店舗名	所在地	業態	特徴	店舗写真
⑩	金の粉 ヨドバン仙台店	ヨドバシマルチメディア 仙台 (宮城県仙台市)	大阪串カツ 酒場	<ul style="list-style-type: none"> ・串カツ、関東煮、どて焼き等、大阪の郷土料理を主力商品とし、仙台にいながら本場の味を楽しめるという独自のコンセプトで運営している。定番の居酒屋メニューも幅広く取り揃えており、夜間営業を中心に多様な飲食需要に対応できる体制を整えている。 ・主な顧客層は20～30代の男女やサラリーマンであり、特に女性の利用客が多い。 	
⑪	はちまき ヨドバン仙台店		たこ焼き・ ねぎ焼き 酒場	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪の多様な“粉もん”料理を提供する居酒屋としている。独自開発した「そばお包み」（そばで卵を包んだメニュー）が支持を集めており、オリジナル商品による差別化を実現している。提供する「ねぎ焼き」が2025年2月に地元メディアで紹介される等、地域における認知度が高まっている。 ・主な顧客層は20～30代の男女やサラリーマンであり、特に男性の利用客が多い 	
⑫	火炎山 アリオ亀有店	アリオ亀有 (東京都葛飾区)	肉丼・ビビンバ・ ストゥブ フードコート	<ul style="list-style-type: none"> ・東京の下町立地を踏まえ、リーズナブルな価格帯での提供により、ファミリー層や30～40代を中心とした地域生活者の需要を取り込んでいる。 ・フードコートでは珍しい石焼ビビンバやストゥブの提供が女性客を中心に支持されている。ボリュームを重視した肉丼は20～30代の男性客を中心に支持されており、特定顧客層のニーズを的確に捉えた商品展開となっている。 ・また、ハーフ丼を含むセットメニューを充実させることで、利用シーンに応じた選択肢を広げ、顧客満足度の向上につなげている。 	

(図表①、写真) 運営店舗 (商工中金経済研究所が EAT 結 提供データにより作成)

【商流図】



(図表②) 商流図 (商工中金経済研究所がヒアリングにより作成)

【沿革】

2019年 10月	福田嘉章氏が EAT 結を設立し、代表取締役役に就任する
2020年 2月	アリオ倉敷内で複数ブランド (「さぬき三郎」、「HiyoriCoffee」、「粉助」、「肉壱番」、「鶏いち」) で店舗展開を開始する
2021年 8月	りんくうシークル内に「贅沢食堂 時鮭」、「小陽春」を出店する
2021年 12月	ヨドバシ Akiba 内に「小陽春」を出店する
2023年 7月	ヨドバシ仙台内に「金の粉」を出店する
2023年 12月	ヨドバシ仙台内に「はちまき」を出店する
2024年 12月	ヨドバシ Akiba 店内に「かもめ食堂」を出店する
2025年 6月	アリオ亀有店内に「火炎山」を出店する

【SDGs 宣言】

2023年1月25日



SDGs宣言

株式会社 EAT結

当社は、企業活動を通じて、社会課題の解決に取り組み、SDGs達成に貢献しています。

項目	関連するSDGsのゴール	SDGs達成に向けた取組
地球温暖化への取組	  	食品の在庫管理と廃棄量の把握を徹底し、フードロス削減します。光熱費を削減し、地球温暖化防止に貢献しています。
ダイバーシティ&インクルージョン	  	性別・年代・国籍に関係なく、多様な人材を採用し、各々が能力と個性を生かし、すべての従業員が心地よくやりがいをもって働くことができる職場環境づくりを進めています。
責任ある企業行動	  	ステークホルダーの皆様から今後も変わらず信頼をいただけるようにメニューや食材管理、衛生管理を徹底すると同時にコンプライアンスの遵守に取り組んでまいります。

当社は倉敷市を中心に様々な業態の飲食店経営を行う企業です。
「SDGs」の精神に基づき、地球環境への配慮、従業員が働きやすい職場づくり、誇りと責任を持った企業行動を行うことを宣言します。
今後もすべてのお客様へ感謝の気持ちを忘れず、変わらぬ信頼をいただけるように質の高いサービスの提供に努めてまいります。



(図表③) SDGs 宣言 (EAT 結 提供)

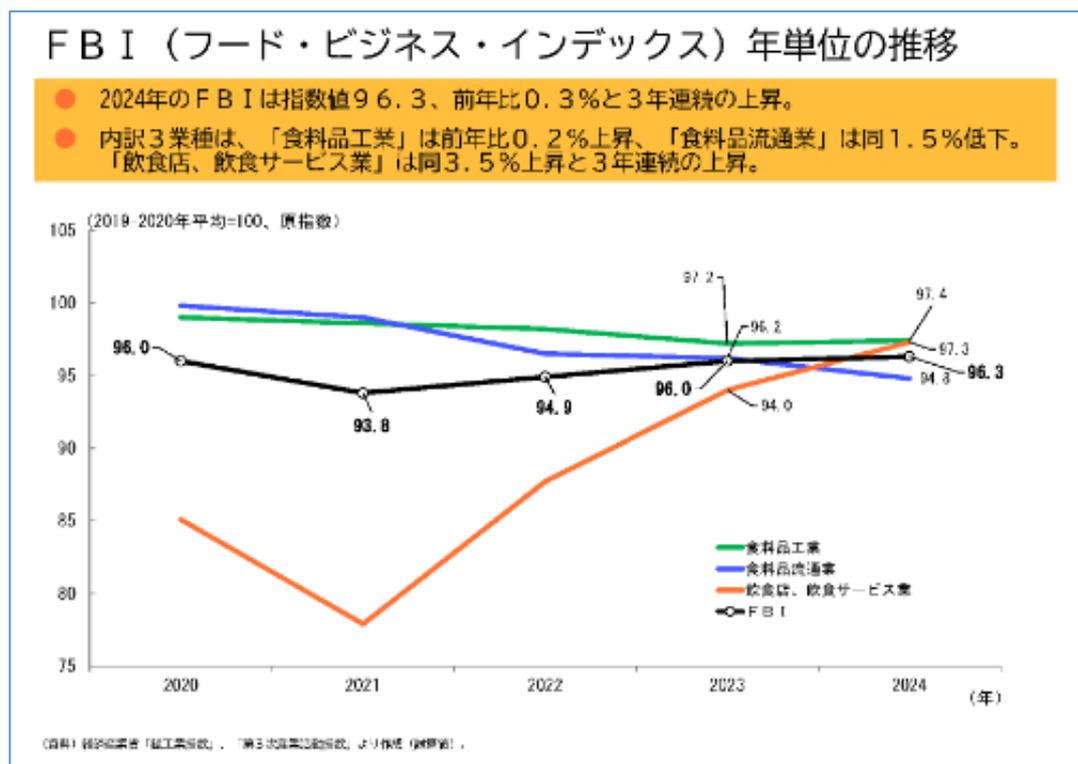
2.2 業界動向

以下は、「飲食関連産業の動向（FBI 2024 年）（2025 年 7 月 22 日 経済産業省）」及び「省力化投資促進プラン-飲食業- 2025 年 6 月 13 日 農林水産省・厚生労働省」を参考に記載した。

■ 日本の飲食店の現況と課題

● 現況

日本の飲食店・飲食サービス業は、ポストコロナの需要回復とインバウンドの増勢を背景に、2024 年も上昇基調を維持した。経済産業省が公表する飲食料関連産業全体の活況度合いを示す指標であるフード・ビジネス・インデックス（FBI）では、2024 年の「飲食店・飲食サービス業」が前年比 3.5%増と、フード・ビジネス全体の 3 年連続上昇を牽引している（FBI 年指数 96.3、前年比+0.3%）。一方、宿泊・飲食サービス業の月次統計でも、2024 年 6 月の売上が前年同月比+6.0%、従事者数が+1.6%と増加し、雇用も回復が続いている。ただし、回復の陰で、人手不足と低生産性という構造的課題が鮮明になっており、短期の景況回復だけでは解決しにくい状況である。

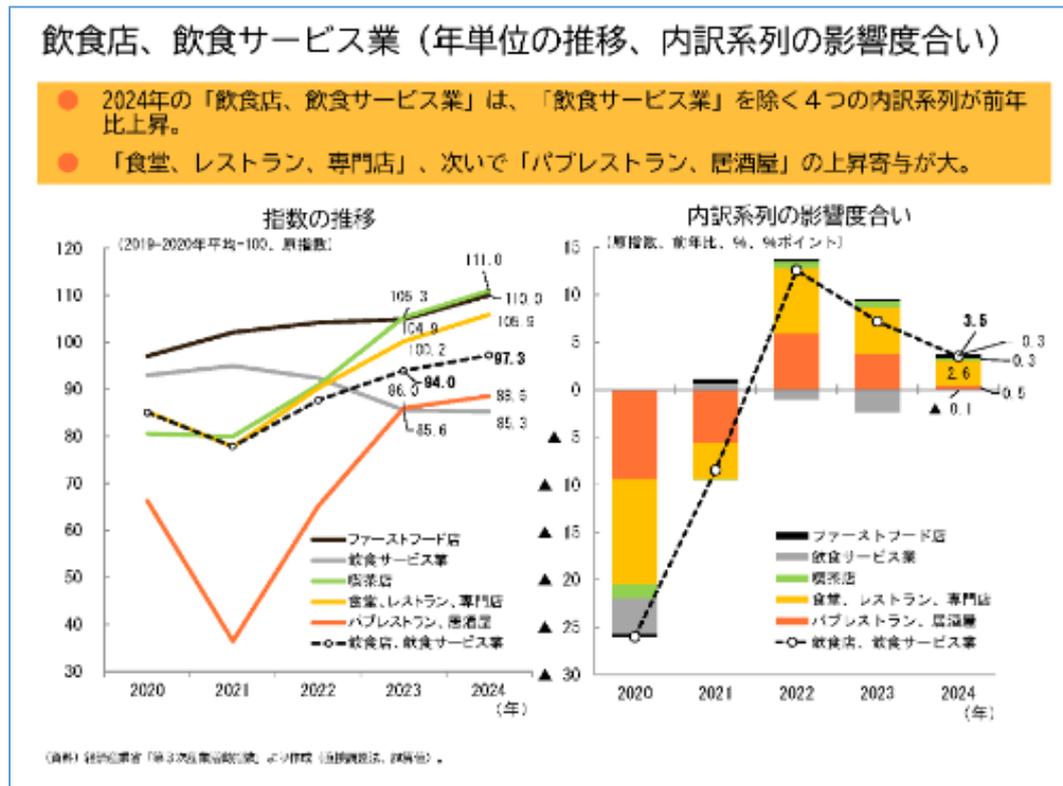


（図表④）FBI 年単位の推移

（出所：飲食関連産業の動向（FBI 2024 年）2025 年 7 月 22 日経済産業省）

● 業態別の牽引と二極化

2024 年の上昇寄与は、「食堂・レストラン・専門店」「居酒屋」「ファーストフード店」で大きく、寄与度はそれぞれ+2.6、+0.5、+0.3%であった。コロナ期に落ち込んだ対面型業態の回復が続く一方、持ち帰り・配達を中心とする「飲食サービス業」は 2022 年以降、緩やかな低下傾向が続いており、業態間の二極化がみられる。



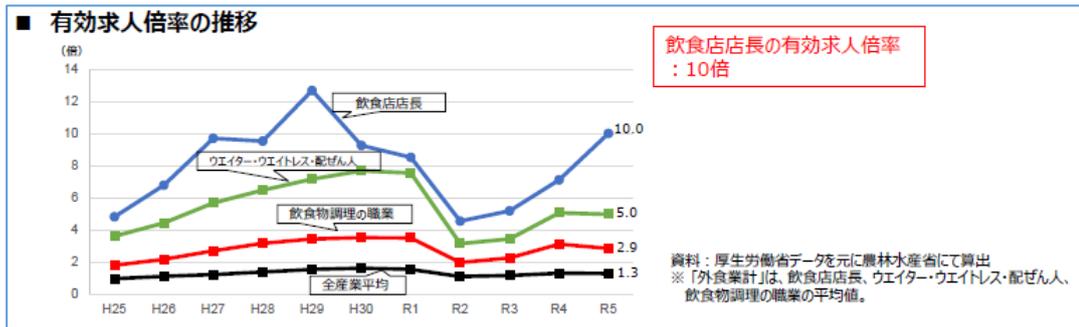
(図表⑤) 飲食店、飲食サービス業の年単位の推移・内訳系列の影響度合い

(出所: 飲食関連産業の動向 (FBI 2024 年) 2025 年 7 月 22 日経済産業省)

● 人手不足・低生産性・投資障壁

① 慢性的な人手不足

飲食業は調理・接客・店舗管理の全業務で人手不足が顕著である。厚生労働省統計を基に農林水産省が整理した資料では、飲食店店長の有効求人倍率が 10 倍、配せん人が 5 倍、調理職が 2.9 倍と、いずれも高水準となっている。また、常用雇用者に占めるパートタイム比率は 32.2%と高く、安定雇用やスキル定着の難しさが生産性低迷にも連動している。

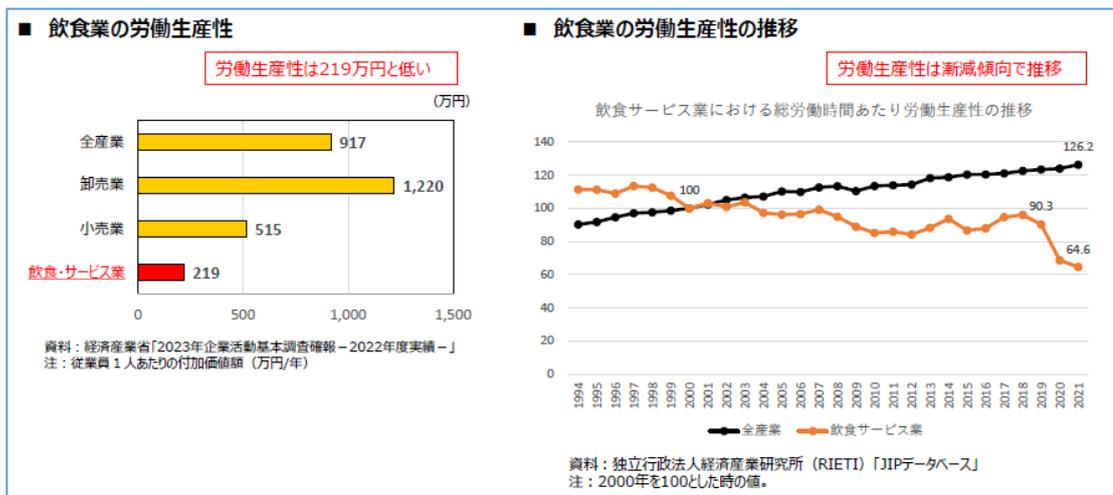


(図表⑥) 飲食業の有効求人倍率の推移

(出所：省力化投資促進プラン-飲食業- 2025年6月13日農林水産省・厚生労働省)

②低い労働生産性

従業員1人当たり付加価値額は、飲食・サービス業で年間219万円と、全産業平均917万円、卸売業1,220万円、小売業515万円に比べ著しく低い水準となっている。時系列で見ても、労働生産性は漸減傾向にある。オペレーションの人手依存度が高く、ピークタイム/アイドルタイムの需要変動に合わせた効率化が進んでいないことが主因と考えられる。



(図表⑦) 飲食業の労働生産性/飲食業の労働生産性の推移

(出所：省力化投資促進プラン-飲食業- 2025年6月13日農林水産省・厚生労働省)

③自動化・省力化投資のコスト負担

中小店舗では、調理・配膳ロボット、セルフレジ、在庫・発注管理システム、従業員管理システム等の導入に際し、初期費用や運用コストが重く、導入が遅れている。政府は中小企業革新技術制度（SBIR）等で飲食業界における自動化・省力化技術の実証実験を進めているが、横展開には資金面・人材面の支援が不可欠である。

ポストコロナ期の需要回復とインバウンド拡大により飲食業は持ち直しつつあるが、慢性的な人手不

足や低生産性、デジタル投資の負担は依然として構造的課題として残存している。こうした環境下で、EAT 結は日本語・英語・中国語・ベトナム語・ネパール語の 5 言語に対応する多言語人材基盤を活かし、外国人材の活躍促進と業務効率化を同時に実現するデジタル戦略を推進している。発注・在庫・人事労務・店舗管理を統合した AI・IoT 活用型 DX システムの導入により、全従業員が高度業務へ参画できる運営体制を構築するとともに、多言語メニューや在庫・労務管理の自動化を進め、省力化と生産性向上を図る取り組みを進めていく。

2.3 経営理念等

経営理念
食を通じて皆様に幸福を
ビジョン
「大阪粉もん文化」を継承する。 大阪粉もん文化を継承し、品質・サービス・学びで選ばれるブランドをめざす。
モットー
<ul style="list-style-type: none">・お客様起点で考え、行動する「顧客至上主義」 常にお客様の声・ニーズを最優先にし、期待を超える価値提供をめざす。 ・受けた恩を次世代へつなぐ「恩送りの精神」 教育や支援を“恩返し”ではなく“未来への贈り物”として伝え、成長の循環をつくる。 ・思いやりをつなぐ「指導の継承」 上司・先輩から受けた良き指導を部下・後輩へと受け継ぎ、温かい職場文化を育む。

2.4 事業活動

EAT 結は、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】

■ 環境負荷低減への取り組み

● 廃棄物削減の取り組み

EAT 結は、事業活動に伴い発生する廃棄物の削減を重要な環境課題として位置づけ、製造過程で生じる副産物や売れ残り、店舗運営に伴う紙ごみ等の低減に体系的に取り組んでいる。とりわけ、調理段階で発生する食品廃棄については、商品別販売数量の月次 ABC 分析を基礎とした仕込み量及びレシピ管理の精緻化により、過剰仕入・過剰仕込みの抑制を図る体制の高度化を進めている。さらに、自社開発の「EAT 結統合 DX システム」を活用し、AI により過去 2 年分の販売データに加え、天候、イベント、曜日、顧客層等の複合要因を統合的に分析する高度な需要予測技術の導入を進めている。この仕組みにより、需要パターンを高精度で抽出し、1 か月先のメニュー別需要を予測する発注最適化の実現を目指している。加えて、各店舗に設置されたセンサー及びネットワーク端末によるリアルタイム処理と、多言語対応 AI を組み合わせたハイブリッド AI 構成により、現場において即時に在庫・需要を判断できる運用基盤を整備している。これらの取り組みは、食品廃棄量の実効的かつ継続的な低減に資するものであり、同社の廃棄物削減努力の実効性を高めるものと期待される。

また、紙レシート廃棄の増加という小売業共通の課題に対しては、電子レシートを導入し、顧客のスマートフォンアプリやメールに購買情報を提供する仕組みを整備した。この取り組みは、レシート用紙の削減と印刷コストの低減を図るとともに、購買データの蓄積・分析による販売戦略の高度化にも資する等、環境負荷低減と事業価値向上の双方を実現する。

さらに、フードコートで発生する食用油や食べ残し等の廃棄物については、施設管理者との連携により、産業廃棄物として適切に処理される体制が確立されている。

【社会面】

■ 労働環境改善の取り組み

● 時間外労働削減の取り組み

2025 年 8 月期における従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間は平均 30 時間であり、同業種平均である 5.8 時間（毎月勤労統計調査全国調査結果原表〔令和 6 年〕、従業員 30 人以上の飲食店）を大きく上回っている。ショッピングセンターでイベントが開催され来店客が急増する際には、アルバイトを増員して対応するが、店長クラス等管理者が接客等の指導に専念するため、経常業務の時間外での対応を余儀なくされることが主因である。この課題に対し、一般従業員のスキルアップを進め、アルバイトへの指導や現場運営を担える人材層の拡充を図っていく。また、飲食業界における人材確保の難しさを踏まえながら、計画的な増員によって管理者層の業務負荷を軽

減し、時間外労働の削減を目指している。なお、労働基準法第 36 条に基づく労使協定（36 協定）で定める時間外勤務の上限を超過する従業員はならず、法令遵守を徹底している。

- 有給休暇取得推進の取り組み

EAT 結は、従業員の労働環境改善を重要な経営課題と位置づけ、有給休暇の取得促進に取り組んでいる。従業員からの申請は原則として承認し、取得しやすい環境整備を進めている。2025 年 8 月期の有給休暇取得率は 36.9%であり、同業種平均の 51.0%（厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査」宿泊業・飲食サービス業）を下回っている。日本人従業員は月 1~2 回の定期的な取得が進んでいる一方、外国人従業員は一時帰国に合わせ 1 か月程度まとめて取得する傾向があり、日常的な有給休暇取得が相対的に少なくなるケースが確認されている。基準日より 1 年以内に 5 日以上の有給休暇を取得させる義務を含む関連法令は遵守しており、今後は年間を通じた計画的取得の促進施策を強化する方針である。時間外労働削減と併せて、より働きやすい職場環境づくりを推進していく。

- 賃金アップの取り組み

従業員がゆとりと豊かさを実感できる働きがいのある職場づくりの一環として、適正な業績評価に基づく処遇改善に取り組んでいる。従業員の努力と成果を適切に評価するため、「実績査定シート」を活用した年 2 回の実績査定を実施し、その評価結果を給与へ反映する仕組みを整備している。実績査定シートは、接客態度・基本動作・清潔感・業務スキル・店舗運営能力等について多面的に評価項目を設定し、1~6 段階で具体的に点数化している点で、従業員の努力と成果を客観的かつ公平に把握できる仕組みとして機能している。また、項目が細分化されているため、従業員が自らの強みと改善点を把握しやすく、成長につながる評価・フィードバックを可能としている。さらに、結果を給与に反映させる仕組みとしても有効に機能している。2025 年 8 月期においては、高評価を得る従業員が多かったことから、平均 6.9%の昇給を実施した。賃金水準については、地域の同業界平均を概ね上回る水準を維持していると認識している。

今後も、従業員の生活水準の向上と働きがいの向上を図るため、毎年 5%以上の賃上げの実施を目標として掲げており、持続的な賃金改善に取り組んでいく方針である。これらの施策を通じ、従業員の成長意欲の向上、人材定着の強化、さらには地域における良質な雇用創出への貢献を目指している。

R.	6年	9月	仙台	店	氏名	本人	責任者	福田
心 構 え	飲食業の基本原則を理解し、前向きに取り組む事が出来る。					5	5	5
	会社の利益を追求し、前向きに取り組む事が出来る。					5	5	5
	お客様に満足して頂く為の行動が出来る。					4	4	4
	お客様の目を見て話が出る。					4	4	4
	店の雰囲気を理解し、大きな声で接客が出来る。					4	4	4
	お客様、スタッフに対する挨拶の重要性を理解し、明るく実行出来る。					4	4	4
	積極的にお客様に声をかけている。					2	3	3
	お客様が親しみやすいと感じる様な言葉遣い(日本語)が出来る。					3	3	3
	お客様への気配りの重要性を理解し、実行出来る。					4	4	4
	お客様が好感をもてる様なキビキビとした行動が出来る。					4	4	4
身 だ し	清潔な制服を正しく着ている。					4	4	4
	前髪は帽子の中に入れて(長い髪は毛はひとつに束ねている。)					4	4	4
	爪は短く切っている。					5	5	5
	派手な化粧はしていない(匂いキツイ香水はつけていない。)					6	6	6
						4	4	4
						48	49	49

(図表⑧)「従業員査定シート」の一部抜粋 (EAT 結 提供)

- 福利厚生充実の取り組み

勤務形態の多様性に配慮した福利厚生施策を推進している。一部店舗では年中無休に近い営業体制をとっていることから、全社一斉での懇親会の開催が難しい状況にあるものの、管理職の出張時に店舗単位での慰労会を年間複数回開催し、従業員間のコミュニケーション活性化やエンゲージメント向上を図っている。また、法定福利制度については、正規・非正規を問わず全従業員を対象とし、健康保険、厚生年金保険、雇用保険等の適用を適正に行っている。さらに、以下のような独自施策を通じて従業員及びその家族の生活支援とモチベーション向上に努めている。

 - ・従業員及び家族の飲食代割引 (15%割引)
 - ・勤務日のまかない無料 (正社員・アルバイト(5時間以上勤務)を対象)
 - ・在留資格 (VISA) 更新に対する本部での手続き支援・フォロー
 - ・特定技能 2 号取得に向けた試験サポート
- 安全・安心な労働環境確保の取り組み

労働災害の未然防止と安全で安心して働ける職場環境の確保に取り組んでいる。日頃より、整理・整頓・清掃・清潔のいわゆる「4S」活動を継続的に実施し、作業環境の衛生維持・危険要因の排除に努めている。近年、調理業務において刃物使用時の指先負傷等の事例が発生しているが、これらの多くは防止カバーの未使用等、基本動作の不徹底に起因するものである。

(労働災害の年間発生状況)

2023年8月期 1件、2024年8月期 0件、2025年8月期 2件
EAT 結では、こうした事故の再発を防止するため、以下の対策を講じている。

- ・転倒防止策として、キッチンとホールの境界に滑り止めマットを設置
- ・調理機器等の作業マニュアルを整備し、操作手順の標準化を推進
- ・他店舗における事故・ヒヤリハット事例を定例ミーティングで共有

今後は、4S 活動の一層の強化に加え、安全装置の適正使用や基本動作遵守の徹底を継続的に推進し、事故発生リスクの低減を図る。これらの取り組みを通じて、従業員が安心して働ける職場づくりを進めつつ、労働災害ゼロの実現を目指していく。

■ 従業員育成の取り組み

● 人材育成の取り組み

未経験者を含むすべての従業員が確実に業務スキルを習得できるよう、人材育成体系を整備している。採用後は、本社にて約 2 週間の接客・調理実習研修を実施し、基礎的なサービススキルや安全な調理技術を習得したうえで各店舗へ配属している。配属後は、店舗責任者による OJT を通じて実務能力の向上を図るとともに、必要に応じて代表取締役自らが調理指導を行う等、トップマネジメントが直接関与する育成体制を構築している。また、定期的に本社主導の Web 研修を実施し、全従業員の知識の更新とレベルアップを継続的に支援している。

● 資格取得支援の取り組み

EAT 結は業務上必要な資格取得として、従業員に①防火管理者・防災管理者及び②食品衛生責任者の取得を推奨している。なお、各種資格の講習会受講費用、受検料等の取得にかかる費用は全額会社負担としている。

①防火管理者・防災管理者

従業員と来店者を合わせた収容人員が 30 人以上となる場合、または同一建物全体の収容人員が特定用途で 30 人、非特定用途で 50 人を超える場合、各テナントに防火管理者の配置が義務付けられる。さらに、地震や有害物質漏えい等火災以外の災害リスクが高い大規模・高層建築物では、防災管理者を選任し、防災計画の策定、訓練の実施、設備管理等を統括させる必要がある。EAT 結が運営する飲食店舗の多くは、消防法に基づき防火管理者及び防災管理者の選任が求められる対象に該当する。

②食品衛生責任者

食品衛生法等の法令に基づき、食品を取り扱う営業施設では食品衛生責任者の設置が義務付けられており、食品衛生責任者が施設の衛生管理、食中毒防止、従業員の衛生指導、衛生管理計画の運用等を担う。

(2025年12月の認定取得者数)

防火管理者・防災管理者 8名、食品衛生責任者 15名

■ ダイバーシティの推進

● 女性活躍支援の取り組み

飲食業は、コミュニケーション能力や気配りが重視される業態であると同時に、シフト勤務により短時間勤務やパートタイムなど多様な働き方が可能であり、家庭や育児との両立が図りやすい特性を有する。このため、女性が能力を発揮しやすい職場環境を構築しやすい業界といえる。EAT 結においても同様の傾向が見られ、従業員 158 名のうち女性は 108 名（68%）を占めており、多数の女性が活躍している。管理職についても、8 名中 2 名が女性であり、経理部門や店舗管理責任者として重要な役割を担っている。同社では、管理職登用において性別や年齢による制限を設けず、マネジメント能力と業績に基づく公平な評価を基本方針としている。今後、店舗数拡大や時間外労働削減を進めるうえでは、性別や年齢にかかわらず、多様な人材の確保が重要となるが、特に女性の雇用拡大は同社の持続的成長に不可欠であると認識している。このため、パート・アルバイト従業員の正社員登用やスキマバイト従事者の定着支援などを通じ、働き方の多様化に対応した雇用拡大に取り組んでいる。

これらの施策により、同社では女性従業員及び女性管理職のさらなる増加が期待されており、引き続き女性活躍推進に向けた環境整備を強化していく方針である。

● 外国人活躍支援の取り組み

政府による特定技能制度の整備により、飲食業界では外国人材がフルタイムで就労できる環境が整備され、慢性的な人手不足に直面する事業者にとって重要な戦力となっている。特にインバウンド需要の増加に伴い、外国語対応や異文化理解が求められる場面では、外国人従業員が接客品質の向上に寄与している。EAT 結は、特定技能外国人を直接雇用する特定技能所属機関として認定されており、正社員 22 名（定住者 2 名、技人国 20 名）と特定技能 8 名(*2)、計 30 名が就労している。外国人従業員は各国の調理技術を活かしたメニュー開発にも貢献しており、サービス価値向上に寄与している。また、処遇においては日本人従業員と同等以上を基本方針とし、多様な人材が安心して働ける環境整備を推進している。

定着支援としては、特定技能人材に対し会社所有の寮を提供し、家賃の 70%を住宅補助として支給している。さらに、店舗管理者による定期面談を通じて悩みや要望を丁寧に把握し、必要に応じて職場環境の改善を図ることで、コミュニケーション円滑化と定着促進に取り組んでいる。特定技能 1 号の在留期間が通算 5 年に制限される中、長期就労が可能となる特定技能 2 号への移行支援も実施しており、長期勤務する外国人材のうち 2 名が管理職として活躍している。EAT 結は、外国人材の活用が事業継続とサービス品質向上に不可欠との認識のもと、引き続き積極的な外国人材の雇用拡大と職場環境整備を推進していく方針である。

(*2)技人国と特定技能

技人国（「技術・人文知識・国際業務」の略称）は、IT・経理・通訳等専門知識を活かす在留資格で、大学卒等の学歴や専門性が要件となる。一方、特定技能は、介護・外食・建設等人手不足分野で即戦力となる外国人材を受け入れる制度で、技能試験と一定の日本語力が求められる。

【社会経済面】

■ 事業伸長の取り組み

● 安心・安全な食事提供への取り組み

安心・安全な食事提供を事業運営の最重要テーマに位置付け、食品衛生法及び HACCP に基づく衛生管理体制を徹底している。仕入段階では安全性・産地情報の確認を行い、トレーサビリティを確保することで安全な食材の安定供給を図っている。従業員は腸内細菌検査等の衛生検査を定期的に受検し、商業施設が主催する衛生チェックにも参加することで衛生意識の向上に努めている。調理工程では、温度管理、交差汚染防止、器具の定期消毒を徹底し、季節性リスク（夏季の食中毒、冬季のノロウイルス等）への備えを強化している。また、アルコール飲料を提供する店舗として、未成年者への提供防止や過度の飲酒防止など、健康被害を抑止するための管理も適切に実施している。従業員に対しては、衛生講習及びアレルギー対応研修を継続的に実施し、メニューへのアレルギー表示・栄養情報の明示を徹底することで、誰もが安全に選択可能な食体験を提供している。加えて、ICT を活用した衛生チェックや第三者機関による検査を取り入れることで、衛生管理の透明性と信頼性を高めている。

また、代表取締役の出身地に根差した「大阪の粉もの文化」を継承するビジョンのもと、うどん・お好み焼き・たこ焼き等の地域食文化を次世代へ継承するとともに、インバウンド客に日本の食文化の魅力を発信する店舗展開を推進している。これらの総合的な取り組みは、①顧客の健康と安全性の確保、②安全な食料の安定供給、③地域文化・食文化の継承という複数のポジティブ・インパクトにつながるものであり、今後店舗数を増加させていく。

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（人間の集团的ニーズ）		
法の支配	市民的自由	セクターの多様性
零細・中小企業の繁栄	インフラ	経済収束
自然環境（プラネタリーバウンダリー）		
気候の安定性	水域	大気
土壌	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	レストラン及び移動式飲食業、飲料サービス業
ポジティブ・インパクト	食料、文化と伝統、雇用、賃金
ネガティブ・インパクト	児童労働、健康および安全性、賃金、社会的保護、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、文化と伝統、雇用	➤ 安心・安全な食事提供への取り組み
教育	➤ 人材育成の取り組み
賃金	➤ 賃金アップの取り組み

■ネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）

インパクト	取組内容
健康および安全性	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 時間外労働削減の取り組み ➢ 有給休暇取得推進の取り組み ➢ 安全・安心な労働環境確保の取り組み
社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 福利厚生充実の取り組み
資源強度、廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 廃棄物削減の取り組み

■ポジティブ・インパクトとネガティブ・インパクト（緩和の取り組み）の両方

インパクト	取組内容
（ポジティブ）教育 （ネガティブ）社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 資格取得支援の取り組み
（ポジティブ）雇用 （ネガティブ）ジェンダー平等	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 女性活躍支援の取り組み
（ポジティブ）雇用 （ネガティブ）民族・人種平等	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 外国人活躍支援の取り組み

■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

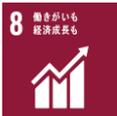
<ネガティブ・インパクト>

インパクト	特定しない理由
児童労働	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労働基準法に定める年少者の雇用、採用は行っていない。
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 賃金水準は同業界並み以上である。

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

EAT 結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。

【ポジティブ・インパクト】

特定したインパクト	健康および安全性、食料、文化と伝統、雇用		
取組内容（インパクト内容）	安心・安全な食事提供への取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 毎年運営店舗を 1 店舗以上増加させる。 (2025 年 12 月 12 店舗) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ EAT 結は、食品衛生法及び HACCP に基づく厳格な衛生管理を継続し、衛生水準維持向上に努めている。また、地域文化の保全と観光地の魅力向上に資する業態展開を重視し、食文化の継承にも取り組んでいる。今後もこれらの方針に沿った店舗展開を進めていく。 		
貢献する SDGs ターゲット	2.1	2030 年までに、飢餓を撲滅し、全ての人々、特に貧困層及び幼児を含む脆弱な立場にある人々が一年中安全かつ栄養のある食料を十分得られるようにする。	
	8.6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	
	8.9	2030 年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。	

特定したインパクト	賃金		
取組内容（インパクト内容）	賃金アップの取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員平均給与を毎年 5%以上かつ、業界平均を上回る水準に引き上げる。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 賃金水準は同業界並み以上と認識しているが、毎年 5%以上かつ、業界平均を上回る水準での賃上げ実施を目指し、従業員全員の生活水準向上を図っていく。 		
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、なら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）	時間外労働削減の取り組み、有給休暇取得推進の取り組み、安全・安心な労働環境確保の取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 月間平均時間外労働時間を毎期 4 時間以上、2030 年 8 月期までに 10 時間以下に削減する。 (2025 年 8 月期 30 時間) ● 2030 年 8 月期までに有給休暇取得率を 60%以上とする。 (2025 年 8 月期 36.9%) ● 労働災害発生件数ゼロとし、その状態を維持する。 		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➢ イベント時の来客急増により管理者の指導負担が増え、時間外が発生しやすい。一般従業員の育成と計画的な人員配置及び雇用増により、管理者の業務偏在を解消し、時間外労働の削減や有給休暇取得の促進を図っていく。 ➢ 近年は調理作業中の刃物による指先負傷が発生しており、基本動作の不徹底が主因となっている。今後は 4S 活動と安全管理活動の強化と基本動作・安全装置使用の徹底を図り、労働災害ゼロを達成し、ゼロの維持を目指す。 		
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	資源強度、廃棄物		
取組内容（インパクト内容）	廃棄物削減の取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造段階で発生する廃棄物を毎期 100 kg 以上削減する。 (2025 年 8 月期 410.9 kg) 		

KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ 廃棄物削減に向け、販売データを用いた仕込み量・レシピ管理の精緻化を進めている。また、さらに AI 需要予測やリアルタイム在庫管理を導入し、過剰仕入の抑制を強化していく。高度なデータ活用体制により、食品廃棄の継続的な低減と資源効率の向上を図る。</p>		
貢献する SDGs ターゲット	9.4	2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。	
	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	<p>(ポジティブ) 教育 (ネガティブ) 社会的保護</p>		
取組内容 (インパクト内容)	資格取得支援の取り組み		
KPI	<p>● 2030 年 8 月末までに防火管理者・防災管理者 15 名、食品衛生責任者 30 名以上とする。 (2025 年 12 月の認定取得者数) 防火管理者・防災管理者 8 名、食品衛生責任者 15 名</p>		
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ 法令に基づく適切な配置と従業員の専門性向上を図り、安心・安全な店舗運営体制を強化するため、全従業員に防火・防災管理者及び食品衛生責任者の資格取得を全額会社負担で推進し認定者を増やしていく。</p>		
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	<p>(ポジティブ) 雇用 (ネガティブ) ジェンダー平等</p>		
取組内容 (インパクト内容)	女性活躍支援の取り組み		

KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年8月末までに女性従業員を140名以上とする。 (2025年12月108名) ● 2030年8月末までに、女性管理職を6名以上にする。 (2025年12月2名) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ EAT 結は、能力に基づく公平な人事評価を基本とし、多様な働き方を可能とする環境整備を進めている。パート・アルバイトの正社員登用や、柔軟な就労形態の提供により人材の定着を促し、女性を含む多様な人材が活躍できる体制の強化を通じて、女性活躍に関するKPIの着実な達成を目指していく。</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、なら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) 雇用 (ネガティブ) 民族・人種平等</p>		
取組内容 (インパクト内容)	外国人活躍支援の取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年8月末までに外国人従業員のうち技人国を25名以上、特定技能を20名以上とする。 (2025年12月 技人国20名、特定技能8名) 		
KPI 達成に向けた取り組み	<p>➤ EAT 結は、外国人材の活用が事業継続とサービス品質向上に不可欠との認識のもと、引き続き積極的な外国人材の雇用を拡大していく。</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、なら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
社会的保護	福利厚生充実の取り組み	法定福利制度は正規雇用者、非正規雇用者分け隔てなく適切に適用している。また福利厚生施策は、店舗事情に応じた慰労会や独自支援策を継続的に実施しており、取り組みが進んでいる。

5.サステナビリティ管理体制

EAT 結では、本ファイナンスに取り組むにあたり、福田代表取締役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、福田代表取締役を最高責任者、今城マネージャーをプロジェクト・リーダーとし、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	福田 嘉章
(プロジェクト・リーダー)	マネージャー	今城 直人

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、EAT 結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、EAT 結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。EAT 結は、上記の結果、本件融資期間を通じてポジティブな成果の発現とネガティブな影響の低減に努めることを確認した。また、商工中金は年に 1 回以上その成果を確認する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、商工中金経済研究所が商工中金から委託を受けて作成したもので、商工中金経済研究所が商工中金に対して提出するものです。
2. 本評価書の評価は、依頼者である商工中金及び申込者から供与された情報と商工中金経済研究所が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、商工中金経済研究所は本評価書を利用したことにより発生するいかなる費用または損害について一切責任を負いません。
3. 本評価を実施するにあたっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

〈本件に関するお問い合わせ先〉

株式会社商工中金経済研究所

主任コンサルタント 岡 富士夫

〒104-0028

東京都中央区八重洲 2 丁目 10 番 17 号

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