

## 株式会社商工組合中央金庫が実施する Gライン株式会社に対する 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 G ライン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2月28日  
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

Gライン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。

## 1. 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 G ライン株式会社（「G ライン」）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、G ライン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、G ライン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。

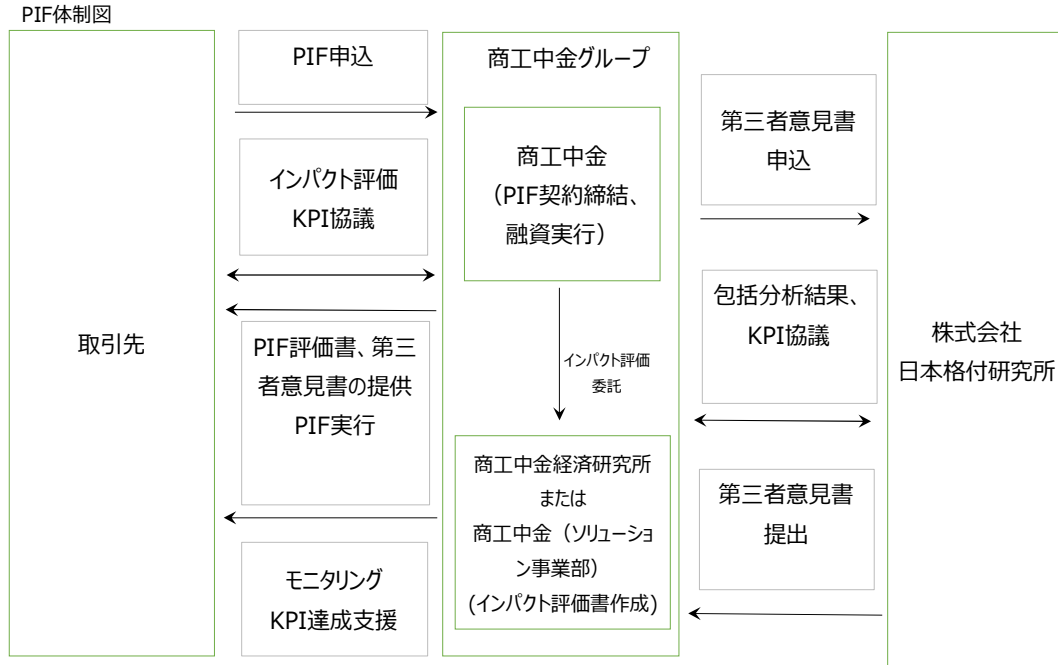
JCR は、商工中金が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

<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。



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

---

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

要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの

要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの

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

---

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



#### IV. 結論

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

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

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

梶原 敦子

梶原 敦子

担当主任アナリスト

川越 広志

川越 広志

担当アナリスト

日野 響

日野 響



### 本第三者意見に関する重要な説明

#### 1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

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

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

#### 2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

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

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

#### 3. 信用格付業にかかるとの関係

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

#### 4. 信用格付との関係

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

#### 5. JCR の第三者性

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

#### ■留意事項

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

#### ■用語解説

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

#### ■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会)に外部評価者としてオブザーバー登録) ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債イニシアティブ認定検証機関)

#### ■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2月28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Gライン株式会社（以下、Gライン）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、Gラインの活動が、自然環境・社会・社会経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合させるとともに、ESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させた上で、中堅・中小企業<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 企業理念等
  - 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	Gライン株式会社
借入金額	100,000,000 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 9 月

## 2. 企業概要・事業活動

### 2.1 基本情報

本社所在地	福岡県糟屋郡粕屋町甲仲原 3-9-33
設立	2013 年 5 月 1 日
資本金	10,000,000 円
従業員数	68 名 (2024 年 11 月現在)
事業内容	一般貨物運送事業、貨物利用運送事業
主要取引先	住宅設備機器メーカー、インターネット小売業者、佐川急便など

## 【業務内容】

- Gラインは、福岡県に本社を置く運送事業者である。九州エリアの近距離や九州から西日本への長距離輸送サービスを主軸としつつ、小口配送から大型輸送全ての輸配送にワンストップで対応している。そして、多彩な車種構成により、あらゆる荷物の輸送に対応できることを強みとしている。
- 2013年の会社設立以来、「出来ること一生懸命・運ぶこと誠心誠意」を企業精神として、安定した輸送サービスの提供に注力している。そして、ドライバー不足等による運送業の将来に対する危機感のもと、「運送らしくない運送会社」をテーマに掲げ、これまでの運送業界の常識に囚われない経営により、顧客満足度の向上・従業員満足度の向上に取り組んでいる。
- YouTube、Instagram、TikTokなどを活用したオウンドメディアリクルーティング<sup>1</sup>による業界未経験者の採用を積極的に行っており、業界未経験者が9割以上、従業員平均年齢33歳と運送業界では異色の存在となっている。入社後の徹底した指導による免許取得支援のほか、自社のみならず、社会で活躍できる人財育成に注力しており、経済産業省「2023年度はばたく中小企業、小規模事業者300社<sup>2</sup>（人への投資・環境整備部門）」に選出されている。
- 物流の2024年問題に対応するため、トラックのシェアリングによりチームで効率的に仕事をする、走行距離ではなく、距離・時間を基準とした単位当たりの売上を重視する経営にシフトする等、物流変革期において進化を続ける企業である。



(出所：当社ウェブサイト)

<sup>1</sup> 自社で保有しているメディア(自社サイトやブログなどのコンテンツ)を活用して、採用したい人材に対して自社の理念や価値観を発信し、共感を喚起することで採用に繋げていく能動的リクルーティング手法

<sup>2</sup> 経済社会構造の変化に対応して事業改革や新規事業に挑戦し、地域経済や日本経済の成長への貢献が期待できるモデルとなる中小企業を表彰する制度

【運用タイプ】

タイプ	内容・特長等
10t 長距離チャーター便	<ul style="list-style-type: none"> <li>九州、関西エリアを拠点に中長距離輸送だけでなく、関西～関東まで大型車両の長距離トラック手配の確保などにも対応</li> <li>商品特性や納品条件に合わせて的確な輸送を提供</li> </ul>
定期運行便	<ul style="list-style-type: none"> <li>軽車両～大型車のほか、顧客の要望に応じて、ウイング車両・パワーゲートなどの特殊車両にも対応</li> </ul>
ルート運行便	<ul style="list-style-type: none"> <li>九州各県下の配送ネットワークによる配送手配</li> <li>顧客のニーズに合わせて車両手配や運行ルートの計画を独自に作成</li> </ul>
専属配送便	<ul style="list-style-type: none"> <li>九州各県下の配送ネットワークにより手配を行い、専属便として運行</li> </ul>
市内共同配送便	<ul style="list-style-type: none"> <li>小口配送や回収業務が多い顧客に適しており、Gラインのスタッフがドアtoドアで直接配送</li> </ul>

【輸送サービスメニュー】

① [FCS/Full Charter Service](#)

小口配送から大量輸送に対応する、自社トラックを保有。

② [SCS/Small① Charter Service](#)

ひとつのパレット、ボックス単位でお得に全国発送します。

③ [NTS/Nonstop Transportation Service](#)

お客様の環境マネジメントにおけるEMS構築にGラインは物流の側面からサポートします。

④ [JDS/Joint delivery Service](#)

市内を中心とした小口配送、定期配送、回収業務が多いお客様におすすめなのが、こちらです。

⑤ [SDS/Second delivery Service](#)

2次配送サービス

⑥ [FCS](#)

フルチャーターサービス

⑦ [SCS](#)

積みあわせ便

⑧ [NTS](#)

陸海一貫輸送サービス

⑨ [JDS](#)

共同配送サービス

⑩ [SDS](#)

2次配送サービス

(出所：当社提供)

【保有車両】

車両種別	台数
10tトラック	29台
4tトラック	32台
1t・2tトラック	10台
その他	10台
計	81台



(出所：当社ウェブサイト)

【事業拠点】

拠点名	住所	備考
福岡営業所	福岡県糟屋郡粕屋町甲仲原 3-9-33	本社営業所
大阪営業所	大阪府東大阪市本庄西 1-8-2	
兵庫営業所	兵庫県加東市吉井 769-1	
空港前事務所	福岡県福岡市博多区空港前 1-1-7	経理・総務部門
空港前倉庫	福岡県福岡市博多区空港前 1-1-7	
二又瀬倉庫	福岡県福岡市東区二又瀬新町 8-36-A	
大阪倉庫	大阪府東大阪市本庄西 1-8-2	

(福岡営業所)



(出所：当社提供)

(大阪営業所)



(兵庫営業所)



**【グループ企業】**

会社名	所在地	事業内容
GLL 株式会社	福岡県福岡市博多区空港前 1-1-7	物流業、貨物利用運送業
T-Luck 株式会社	福岡県福岡市糟屋郡志免町志免中央 4-9-31	一般貨物運送業 貨物利用運送業

【沿革】

2013年5月	物流・倉庫業会社としてGライン株式会社設立
2014年1月	空港前倉庫へ移転、運用開始
2014年9月	一般貨物自動車運送事業許可取得
2015年10月	二又瀬倉庫運用開始
2016年10月	運送事業を本格的に開始、本社を福岡市博多区吉塚へ移転
2017年5月	物流業務をグループ会社 GLL 株式会社へ移管
2017年9月	トラックを増車し、本社を糟屋郡粕屋町甲仲原へ移転
2018年12月	大阪営業所開設 本社営業所 G マーク取得
2019年3月	大阪営業所を東大阪市長田西へ移転
2021年3月	大阪スルーセンター開設
2022年9月	安全教育課を立ち上げ
2022年10月	グループ会社 T-Luck 株式会社設立
2022年12月	大阪営業所 G マーク取得
2023年1月	兵庫営業所開設
2024年3月	経済産業省「2023年度はばたく中小企業、小規模事業者 300社」に選出 (人への投資・環境整備部門)



(出所：当社ウェブページ)

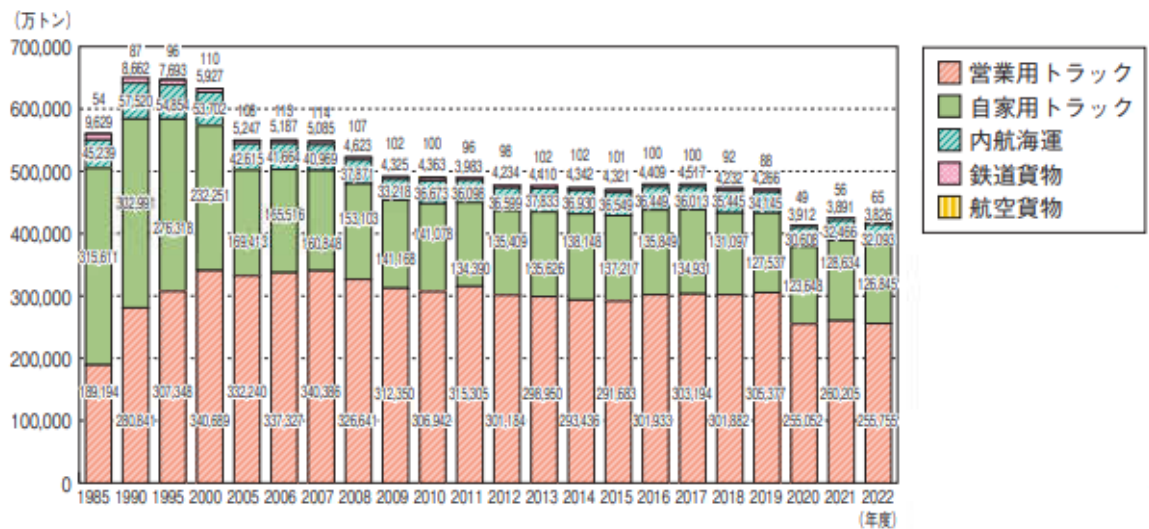


## 2.2 業界動向

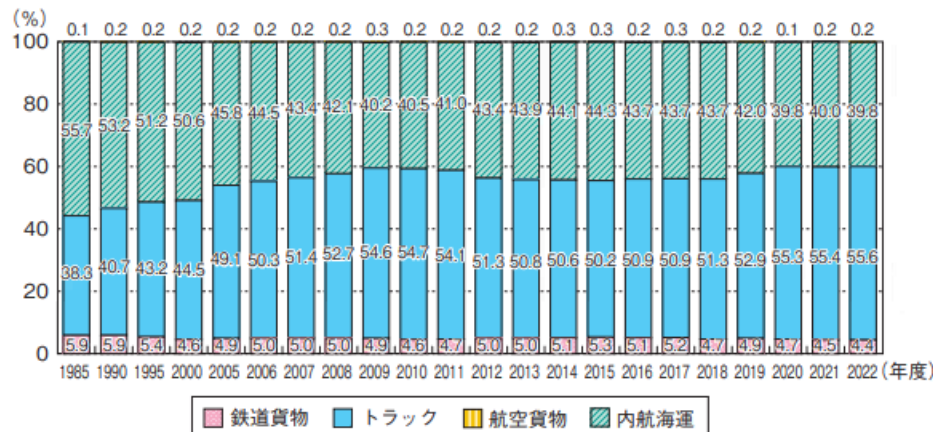
### ■ 国内貨物輸送の現状

- 国土交通省「令和 5 年度交通の動向」によると、国内貨物のモード別輸送量はトンベースではトラックが 9 割超、交通モード分担率（トンキロベース）はトラックが約 5 割、内航海運が約 4 割となっている。トラックが国内貨物輸送において、高い分担率となっている理由としては、ドア・ツー・ドア輸送により利便性が高いこと、時間を問わないフレキシブルなサービスが可能であること、幅広い物流に対応していること、長距離輸送における末端輸送の大半を担っていることなどがあげられる。このように、トラック運送業は国内の貨物輸送の要であり、Gラインも事業を通じて、円滑な国内貨物輸送に貢献している。

（国内貨物輸送の推移）

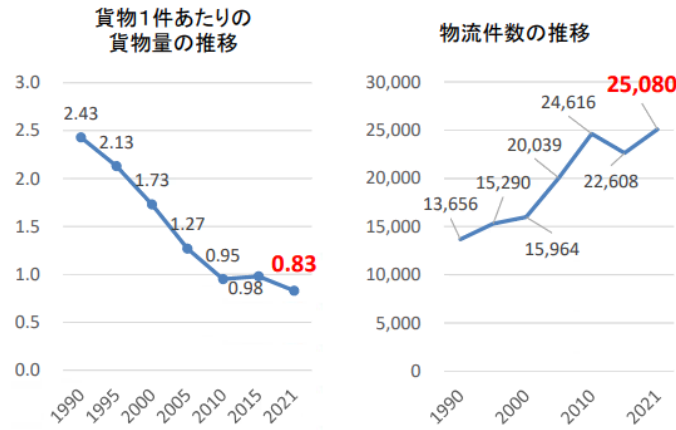


（各交通モード別の分担率の推移）



（出所：国土交通省）

- 国内貨物輸送量（トンベース）は、荷主業種の年間出荷量の減少や石材、セメント製品、金属製品等の重量シェアが大きい貨物の出荷量の減少により、長期的に緩やかな減少傾向にある。一方、EC 市場規模の拡大に伴う宅配便取扱増加などを背景として、1 件あたりの貨物量が減少するとともに、物流件数が増加しており、物流の小口・多頻度化が進行している。



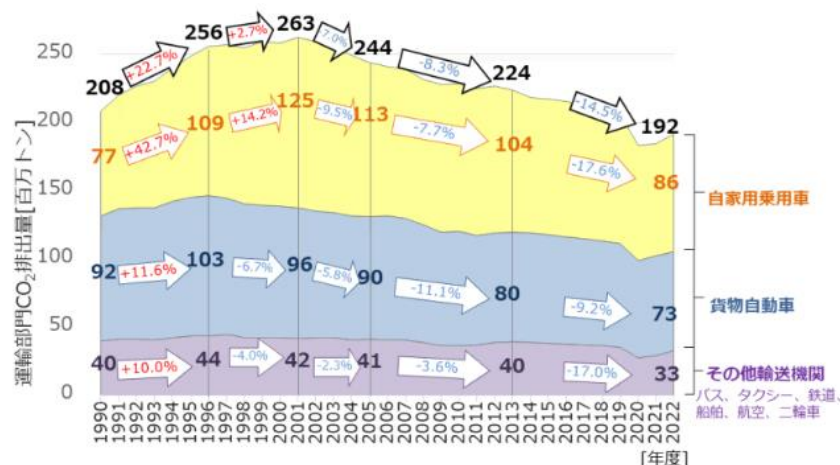
出典:国土交通省「全国貨物全流動調査(物流センサス)」より作成

(出所：国土交通省)

## ■ 運送業界の CO2 排出量削減

- 温室効果ガスインベントリ「日本の温室効果ガス排出量データ」によると、2022 年度における日本の CO2 排出量のうち、運輸部門からの排出量は 18.5%である。そして、貨物自動車は運輸部門の 38.0%（日本全体の 7.0%）を占めている。貨物自動車については、排ガス規制等の強化により、1996 年をピークに減少基調にあるものの、政府の地球温暖化計画を踏まえ、更なる CO2 排出量の削減が求められている。

(運輸部門における CO2 排出量の推移)

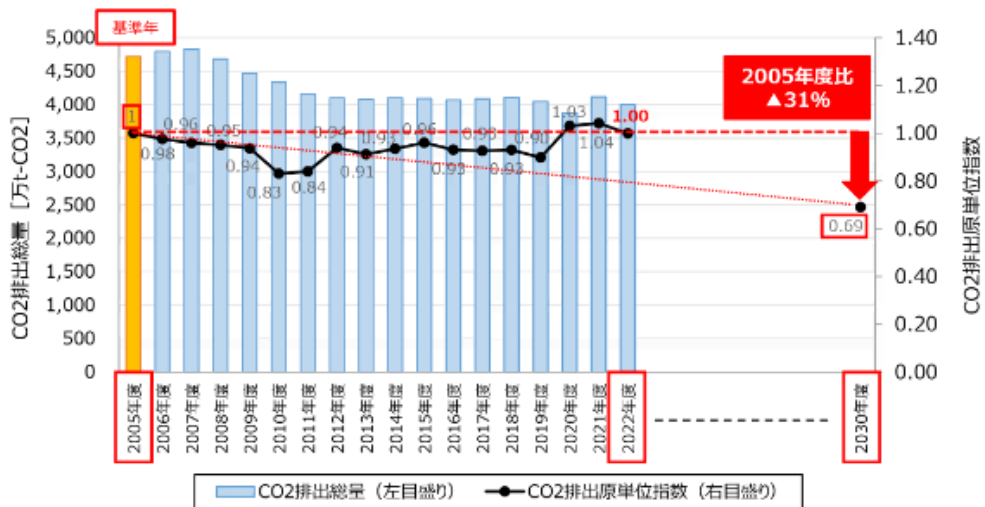


※ 温室効果ガスインベントリオフィス「日本の温室効果ガス排出量データ（1990～2022年度）確報値」より国土交通省環境政策課作成

(出所：国土交通省)

- 一般的に輸送量が増加すると燃料使用量も増加するが、輸送量は景気など経済情勢に大きく左右されるため、トラック運送業界がコントロールすることは難しい。そのため、公益社団法人全日本トラック協会が参画している日本経済団体連合会の「カーボンニュートラル行動計画」では、輸送量（輸送トンキロ）あたりの燃料使用量、すなわち CO2 排出原単位の削減を業界の目標とすることが適切と考え、トラック運送業界全体の 2030 年の CO2 排出原単位を 2005 年度比で 31% 削減することを目指している。そして、トラック運送業界としての目標の統一性を図るため、「トラック運送業界の環境ビジョン 2030」において、この目標を「メイン目標」と定めている。

(トラック運送業界の CO2 排出原単位および CO2 排出量の推移)



(出所：公益社団法人全日本トラック協会)

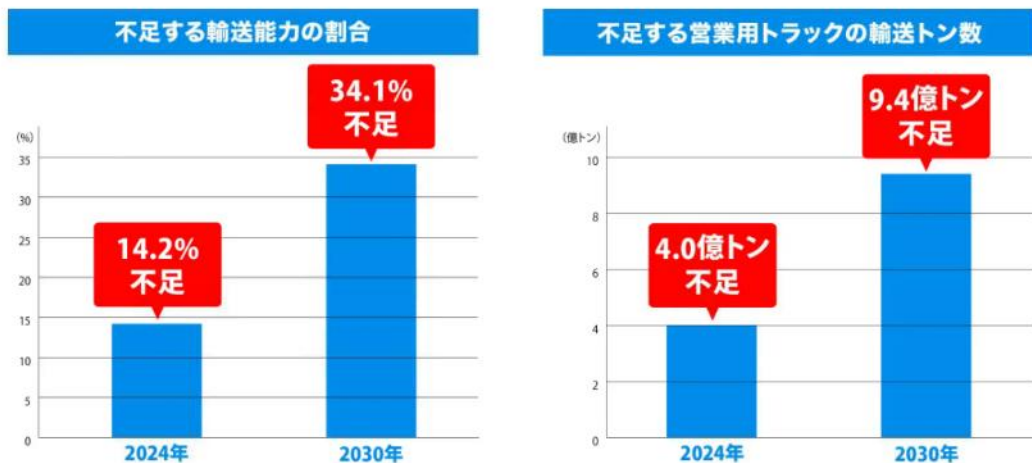
## ■ 物流の 2024 年問題

- トラック事業においては、2024 年 4 月から働き方改革関連法施行により時間外労働の上限（休日を除く年 960 時間）規制等が適用されている。この規制は、「2024 年問題」と称され、とりわけ他の業態よりも労働時間が長いとされるトラック事業については、労働時間が制限されることで、ドライバーの拘束時間の減少、運送業者の売上・利益の減少、ドライバーの収入減少などの可能性が指摘されている。

	現 行	令和 6 年 4 月～
時間外労働の上限 (労働基準法)	なし	年960時間
拘束時間 (労働時間+休憩時間) (改善基準告示)	【1日あたり】 原則 <b>13時間</b> 以内、最大 <b>16時間</b> 以内 ※15時間超は1週間2回以内  【1ヶ月あたり】 原則、 <b>293時間</b> 以内。ただし、労使協定により、 <b>年3,516時間</b> を超えない範囲内で、 <b>320時間</b> まで延長可。	【1日あたり】 ・原則 <b>13時間</b> 以内、最大 <b>15時間</b> 以内。 ・宿泊を伴う長距離運行は週2回まで16時間 ※14時間超は1週間2回以内  【1ヶ月あたり】 原則、 <b>284時間</b> 、 <b>年3,300時間</b> 以内。ただし、労使協定により、 <b>年3,400時間</b> を超えない範囲内で、 <b>310時間</b> まで延長可。

(出所：国土交通省)

- 政府の「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、2024 年問題に対して何も対策を行わなかった場合には、営業用トラックの輸送能力が 2024 年には 14.2%、さらに 2030 年には 34.1% 不足する可能性がある試算されている。

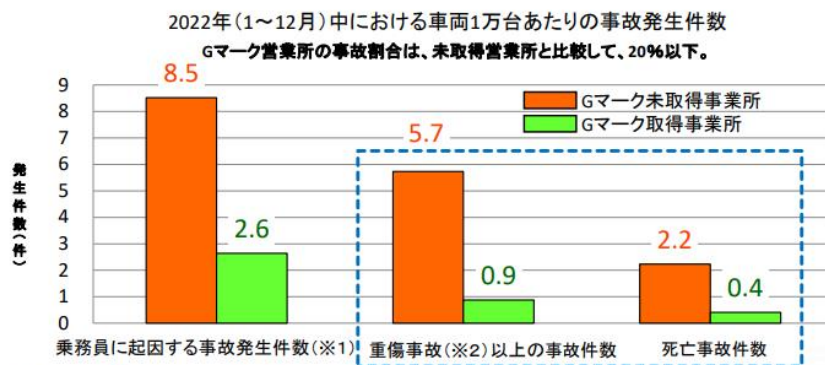


(出所：公益社団法人全日本トラック協会)

- そのため、政府は 2023 年 6 月に荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力して、国内の物流を支えるための環境整備に向けて①商慣行の見直し②物流の効率化③荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を「物流革新に向けた政策パッケージ」として策定し、法整備を進めている。

■ **トラック業界の安全輸送の取り組み**

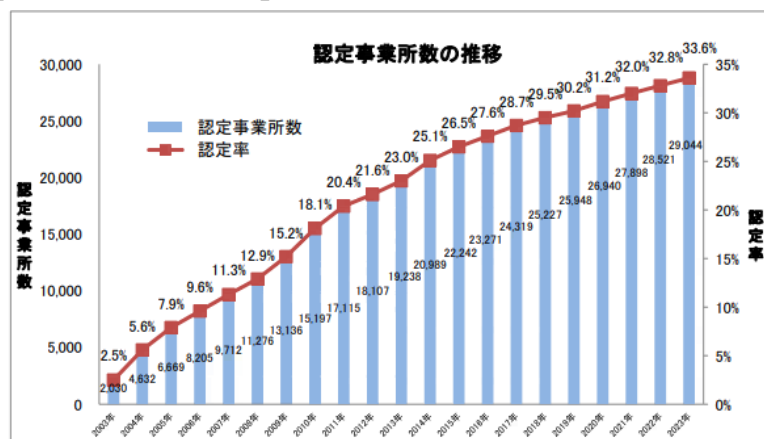
- 「安全性優良事業所（以下、Gマーク）」はトラック運送業界全体の安全性向上を目指し、交通事故防止や労働災害の抑制に貢献することを目的として、公益社団法人全日本トラック協会が実施する運送業者の安全管理体制や法令遵守を評価・認定する制度であり、2003年7月より開始されている。Gマーク認定事業所の事故割合は、未取得事業所に比べて半分以下である等、安全性の高いトラック運送事業者を選ぶための目安となっており、国土交通省もGマーク制度を推進している。



(※1) 乗務員に起因する事故とは、事故原因が「運転操作不良」と「健康状態」に該当する事故をいう。  
(※2) 重傷事故とは、重傷者(自動車損害賠償保障法施行令 第5条第2号又は第3号)を生じた事故をいう。  
資料：自動車事故報告規則に基づく2022年(1月~12月)の事故報告書のデータを引用。

(出所：国土交通省)

- 認定事業所数は年々増加しており、2023年12月現在で29,014事業所と全事業所の約36%が認定されている。そして、2023年度より6回更新を迎える事業所については、「長期安全認定事業所」として「ゴールドGマーク」が使用できるようになっている。



(出所：公益社団法人全日本トラック協会)

## 2.3 企業理念等

### 【経営スローガン】



### 【ブランド・コンセプト】

**DRIVE ARRIVES!**  
「無事に届く」を磨き続けよ。

預けた荷物が約束通りに届く。  
そんな当たり前が失われるのではないか。  
運送業界でまことしやかに囁かれている。

Gラインはそうは思わない。  
ドライバー1人ひとりが技術と人格を磨き、  
業界全体の「無事に届く」の質を高めることを意識して  
仕事に取り組めば、失われずに済むと信じている。

業界外から来たメンバーが多くを占める、元素人集団。  
でも、いやだからこそ、まっさらな気持ちで、  
一生懸命、誠心誠意、荷物を運び続けます。

### 【中期ビジョン】

**日本一 中期ビジョン**  
**運送会社らしくない**  
**運送会社** 日本一運送会社らしくない運送会社を実現するために  
ビジョンマップを作成しました。

(出所：当社ウェブページ)

【Gライン VISION MAP】

- MISSION : 「粋な運送」
- VISION : 「運送業界を、磨き輝かせる」
- VALUE : 「謙虚な反骨心」

**Gライン株式会社 VISION MAP**

**守るべき価値**  
**VALUE**  
**謙虚な反骨心**

**目指すべき未来**  
**VISION**  
**運送業界を、磨き輝かせる。**

**存在意義**  
**MISSION**  
**粋な運送**

**謙虚な反骨心を体現するための方程式**  
**G-MIND** + **G-JUDGEMENT**

**守る** × **惚れる**

**＝ 粋な運び屋であれ**

**必須条件**  
**出来ること一生懸命、運ぶこと誠心誠意。**

**下記参照**

【謙虚な反骨心を体現するための方程式】

**G-MIND** + **G-JUDGEMENT**

**守る** × **惚れる**

**＝ 粋な運び屋であれ**

**G-MIND (守る)**

1. 先手必勝、笑顔で挨拶をしよう
2. みんなに注目されるような誇りある仕事をしよう
3. 気持ちで誰にも負けないようにしよう
4. 努力をしている自分を自分で褒めよう
5. 自分の劣っている点は素直に認めよう
6. 業界の当たり前を常に疑おう
7. お客様のことを想像して仕事を創造しよう
8. 悩まずに、考えてすぐに改善をしよう
9. 困っている仲間には手を差し伸べて力を合わせよう
10. 家族と仲間を全力で愛そう

**G-JUDGEMENT (惚れる)**

1. ブライド (誇り)
2. 人 (お客様・社員・仲間の人生や命)
3. 笑顔
4. 時間
5. 荷物
6. 環境
7. 礼儀・礼節
8. ルール

**守る** × **惚れる**

1. 見た目
2. 生き様
3. 新しさ・若さ
4. 素直さ
5. はやさ
6. 団結力
7. 柔軟さ
8. 運送業界

Gラインのトラックを運転する者は、安全かつ効率的に荷物を届け(守る)、想像の枠を超えた(惚れる)挑戦を続ける粋な運び屋であること。その姿が、世の中のドライバーの規範、憧れとなることを目指す。

(出所：当社ウェブページ)

## 2.4 事業活動

Gライン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。

### ■ 効率輸送と近距離輸送へのシフトによる CO2 排出量抑制

- 長距離に関しては、チャーター輸送が主流であったが、積載率に振れがあり、非効率な輸送を余儀なくされていたことから、中長距離混載輸送へのシフトを図っている。2021年4月に開始したスモールワンチャーターサービス（2021年10月商標登録第6461983号）は、Gラインが用意したパレット単位での輸送であり、商品発送における梱包や荷札貼付にも対応している。これまで定期チャーター便を利用していた主要取引先に対して混載の理解を得る一方、コストメリットを提供することにより、積み合わせによる無駄のない輸送を実現している。
- 長距離定期便については、一部を備車に切り替えるとともに、九州地区内の近距離輸送を強化している。近距離輸送は、チームによる業務遂行を基本としており、1人トラック1台との考え方はない。Gラインではドライバー数を上回る台数のトラックを所有（2024年11月時点でドライバー59名に対してトラック81台）しており、精緻な配車割により、予備車両も使用しながら、待機時間を抑制する等、時間効率を考慮した輸送を実施している。このように、CO2排出量ならびにドライバーの労働時間の抑制の観点から「走らないで稼ぐ」とのコンセプトのもと、チームワーク重視でトラックをシェアし、無駄な時間を削減するとともに、空車回送を減らすことで効率性を高めている。
- その結果、空車回送率が低下する一方、距離あたりの売上は増加傾向となっており、今後もこの取り組みを維持・強化することで、環境負荷軽減に繋げていく方針である。

	2023年5月期	2024年5月期	2024年6～11月
空車回送率	19.8%	18.2%	16.9%
距離あたり売上高	172 円/km	179 円/km	195 円/km

### ■ 新車への拘りと最新適合車両の導入による環境負荷低減

- Gラインでは、初期コストより安全性と継続性、統一感を重視して、会社設立時より全車新車を購入している。「綺麗な仕事は綺麗な道具から」との考えのもと、トラックを単なる輸送の道具ではなく、「会社の顔・仕事の相棒」という精神をドライバーと共有して、車両美化・車両整備に努めている。
- そして、概ね5～7年サイクルでトラックの代替を実施しており、現在所有している全車両が低燃費かつ低排出ガス認定車<sup>3</sup>となっている。そのうち78%は平成28年排出ガス規制（2016年規制）を満たすトラックとなっている。今後も最新車両への代替を計画的に進め、省エネやNOx・PM削減を通じた環境負荷軽減に取り組んでいく方針である。

<sup>3</sup> 「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）」に基づく燃費基準を早期達成し、かつ国土交通省の「低排出ガス車認定実施要領」に基づく低排出ガス認定を受けている自動車



■ パレット再利用、再生タイヤの利用推進による循環型社会への貢献

- 輸送事業において主として排出される廃棄物等は、トラック整備時に発生するオイル類、タイヤであるが、契約している整備会社等が回収している。また、スモールワンチャーターサービスで使用される自社のパレットは、回収して再利用している。
- 循環型社会への貢献の観点から、再生タイヤを積極的に使用しており、2024年11月時点で全車両の約70%が再生タイヤとなっている。今後もタイヤ交換時には再生タイヤの活用を推進していく予定である。

■ グリーン経営の推進

- 国土交通省と公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団では、運輸関係企業において環境保全のための取り組みが推進されるよう、自己評価のためのチェックリスト等で構成するグリーン経営推進マニュアルを作成している。そして、自主的・継続的に環境対策を進めながら、環境保全と経営向上を目指す事業者に対して、認証・登録を行い、対外的にもアピールできる「グリーン経営認証制度<sup>4</sup>」を創設している。Gラインではエコドライブの実施、低公害車の購入、自動車の点検・整備など、既に評価項目の大半を実施しており、早期に認証取得を行い、環境負荷低減の取り組みを定着化させていく方針である。

チェックの実施		グリーン経営推進項目とチェックリスト						
評価項目		トラック	バス	タクシー	倉庫	港湾	旅客	内航
1. 環境保全のための仕組み・体制の整備	・環境方針	○	○	○	○	○	○	○
	・環境行動計画の作成・見直し	○	○	○	○	○	○	○
	・推進体制	○	○	○	○	○	○	○
2. エコドライブの実施	・従業員に対する環境教育	○	○	○	○	○	○	○
	・燃費に関する定量的な目標の設定等	○	○	○				
	・エコドライブの実施体制	○	○	○				
3. 低公害車の導入	・アイドリングストップの励行	○	○	○				
	・推進手段等の整備	○	○	○				
	・低公害車等の導入目標の設定と取組	○	○	○				
4. 自動車の点検・整備	・最新規制適合ディーゼルの導入目標設定と取組	○	○					
	・地域で定める低公害車等に関する制度への取組	○	○					
	・点検・整備のための実施体制	○	○	○				
5. 廃棄物の適正処理及びリサイクルの推進	・車両の状態に基づく適切な点検・整備	○	○	○				
	・法定点検に加えて、環境に配慮した独自の基準による点検・整備の実施	○	○	○				
	・従業員に対する廃棄物に関する教育	○	○	○	○	○	○	○
6. 空車走行距離の削減及び効率的走行の推進	・廃棄物の適正な管理	○	○	○	○	○	○	○
	・廃棄物の発生抑制、リサイクル、環境に配慮した処理				○	○	○	○
	・空車走行距離の削減			○				
7. エネルギー効率の向上	・効率的走行の推進			○				
	・管理部門(事務所)における環境保全の推進	○	○	○	○	○	○	○
	・エネルギー使用原単位等に関する定量的な目標の設定等				○	○	○	○
9. 大気汚染物質の排出抑制のための取組	・エネルギー効率向上のための体制整備				○	○	○	○
	・各種省エネ設備の導入				○	○		
	・施設及び設備の保守管理				○	○		
10. 船舶の点検・整備	・使用する燃料性状の向上に関する基準の設定等						○	○
	・Noxの排出抑制が期待できる機関の導入						○	○
	・点検・整備のための実施体制						○	○
	・性能維持、環境保全の観点から法定検査に係る整備の他、独自の基準による定期的な点検・整備の実施						○	○

(出所：公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団「グリーン経営認証パンフレット」)

<sup>4</sup>環境保全を目的とした取り組みを行っている運輸事業者に対する認証制度

■ 業界未経験者の積極的な採用と業容拡大に対応した人材の確保

- 「即戦力より新戦力」をコンセプトとし、会社に馴染むと思われる人材を採用する方針により、業界未経験者を積極的に採用しており、全体の 9 割以上が未経験者となっている。また、若年層のドライバーが多いのも G ラインの特徴であり、29 歳以下の若年層のドライバー比率 40.6%、平均年齢が 33.4 歳となっている。（厚生労働省のウェブページに掲載されている統計によると、令和 3 年時点で中小型トラック運転者の平均年齢は 47.4 歳、大型トラック運転者の平均年齢は 49.9 歳）



（出所：当社ウェブページ）

- G ラインでは採用難に対応して、2019 年より SNS などを活用して自社の事業内容等の情報発信力を高めて認知度を向上させ、自社に合った人材を採用するオウンドメディアリクルーティングを展開している。また、ラジオやテレビなどのメディア活動も実施しており、その結果年々応募者数は増加傾向にあり、業容拡大に応じた人材の確保、特に若年・中堅層の獲得に成功している。

	2021 年	2022 年	2023 年
応募者数	309 名	508 名	672 名
中途採用人数	26 名	22 名	17 名
中途採用平均年齢	35 歳	33 歳	32 歳



テレビ取材風景



Gラインの公式 SNS（YouTube、Instagram など）



ラジオ MC 案内

（出所：当社ウェブページ）

## ■ 安全に対する取り組み

- Gラインでは創業時から「安全は全てに優先される」「運転こそ臆病であれ」を合言葉として、安全運転に対する意識の向上に努めており、全社的に安全講習を毎月実施している。そして、「貨物自動車運送事業輸送安全規則」に基づく法定 12 項目にかかる指導のほか、外部講師に安全運転研修会、ドライブレコーダーの記録映像やデジタルタコグラフ<sup>5</sup>を用いた安全運転指導を実施している。また、運転者適正診断を毎年全ドライバーに受診させ、科学的に測定された運転特性結果に基づいた助言と指導を行っている。



ドライブシミュレータによる適正診断

(出所：当社ウェブサイト)

- 出庫前の対面点呼による酒気帯び運転等の悪質運転の撲滅、法定速度の順守状況の確認、日常点検の徹底による整備不良による事故防止など、日々の安全管理についても徹底している。
- 安全にかかる教育制度が充実しているのも G ラインの特徴であり、すべてのドライバーが安全に運送するために 2021 年 9 月安全教育課を設置している。未経験者を積極的に採用していることから、特に新人教育には注力しており、安全に特化した安全教育スタッフがドライバーとして乗務するまで添乗教育を実施している。また、座学教育では社内運転ルール、トラック運転マナー、各機器操作、法的要件など知識教育も丁寧に指導している。このように、未経験者が時間を掛けてでも必ず業務に就けるまで安全教育課がサポートする体制が整っている。また、若手の指導のみならず、外部専門家による安全管理者向けの研修を定期的実施する等、管理者のレベルアップにも努めている。
- このような取り組みの結果、会社設立以降、自動車事故報告規則第 2 条に規定される事故は発生していない。そして、本社営業所、大阪営業所において安全性優良事業所（G マーク）の認定を受けており、兵庫営業所についても認定取得を目指していく方針である。



安全教育課による添乗教育



外部専門家による安全管理者研修

(出所：当社ウェブサイト)

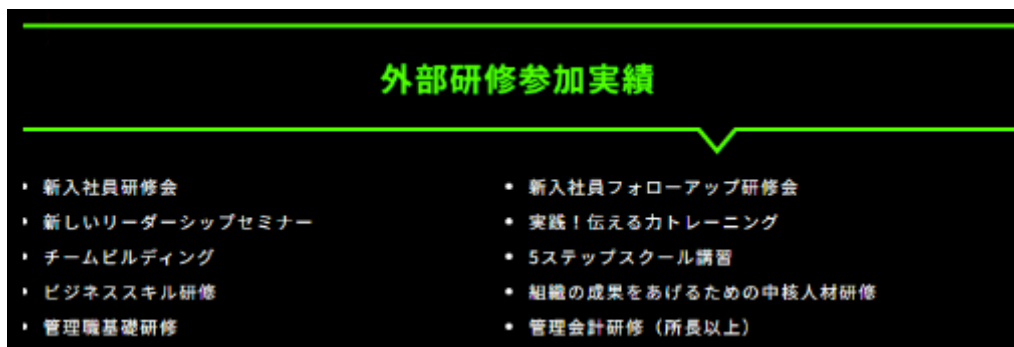
<sup>5</sup> 車両運転時の法定 3 要素である走行速度・走行時間・走行距離などの情報を記録するデジタル式運行記録計

## ■ 人財育成の取り組み

- Gラインでは社会で活躍する人財を育成するため、様々な研修を実施している。会社の文化やルールを学んでもらうため、教育や安全に関する研修会は管理者自らが講師となって実施しているほか、外部研修にも積極的に参加させている。従業員教育に費用は惜しまないとの考えのもと、外部機関研修に関しては、コミュニケーション能力向上などを目的としたスキル習得や次世代のリーダーを育成していく管理者研修など、階層や職種に応じた幅広いメニューを用意しており、運送会社らしくない、先進的な教育サポートを実施している。



社内研修風景



(出所：当社ウェブページ)

## ■ 免許・資格取得支援と福利厚生充実

- 未経験者を多く採用していることもあり、会社全額負担による中型・大型免許取得の支援制度を完備しているほか、運行管理、フォークリフト、玉掛けなどの資格支援制度も整備している。
- 福利厚生面においては、会社独自の業務災害保険の加入、出産祝い金の贈呈、無事故無違反表彰金の支給のほか、1～3年の継続勤務達成者には50,000～150,000円の表彰金を支給している。また、10t及び4tトラックの長距離運転者に対しては、別途運行費を支給している。
- 健康管理の観点から毎日栄養ドリンク・サプリメントを支給しているほか、会社の費用負担でインフルエンザの予防接種を毎年実施している。その他、家族に喜んでもらえる誕生日プレゼントの贈呈や勤続3年以上の従業員へのオリジナルG-SHOCKの贈呈など充実した福利厚生となっている。



(出所：当社ウェブページ)

■ 労働環境の改善と2024年問題への対応

- 会社設立以来、「運送会社らしくない運送会社」をテーマに掲げて事業を展開しており、運送業界のイメージを変えるため、ステークホルダーが納得してくれる労働環境や労働条件の改善に注力してきている。そのため、トラックについては、新車に拘り、GラインのロゴとGラインカラーの蛍光イエローに統一している。また、商品に優しいエアサスペンション仕様車やルート配送に強みを発揮するパワーゲート装着車を保有する等、最新の装備でドライバーの負荷軽減を図るとともに、振動等による荷物への影響を低減している。そして、ユニフォームについては、10年間で4回ユニフォームを刷新、2年前にオリジナルユニフォームを採用し、既製品にはない特別感とスタイリッシュなデザインは内外から好評を得ている。このように、従業員が胸を張って、職業ドライバーと言えるような会社にする事で運送業に対するイメージアップを目指している。



(出所：当社ウェブサイト)

- 2021年7月職場環境の改善の取り組む企業として、社労士診断認証制度<sup>6</sup>に基づき、「職場環境改善宣言企業」の認証企業となっている。また、2024年4月よりドライバーの年間時間外労働時間の上限が960時間に規制される(所謂「物流の2024年問題」)ことを踏まえ、時間あたりの効率性を重視した経営へ転換することで、ドライバーの労働時間の抑制に取り組んできている。その結果、有給休暇の年5日以上取得が徹底されているとともに、時間外労働時間はドライバー平均ベースで概ね規制上限の範囲内に抑制されている。



(出所：当社ウェブサイト)

	2024年5月期
月平均時間外労働時間	78時間
平均有給休暇取得率	48%

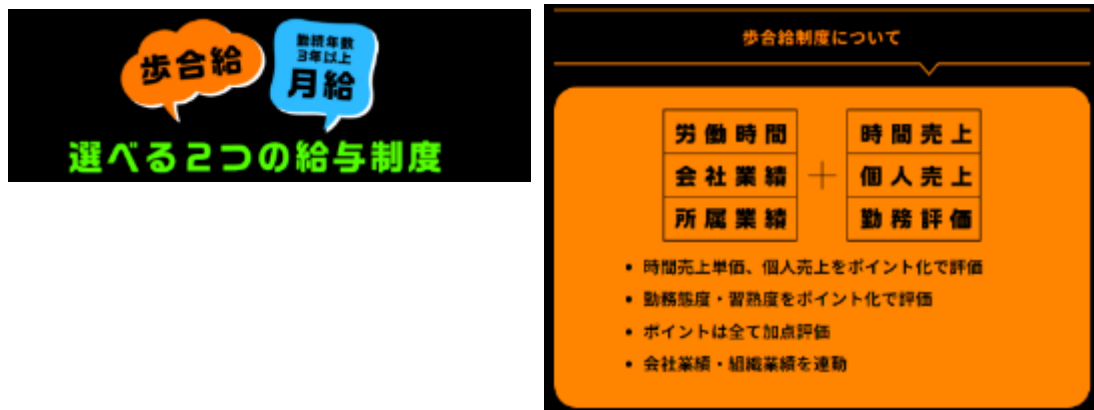
- 今後は自社運行の長距離便の抑制、チーム力の強化による近距離輸送の効率性の追求、業務終了後の速やかな退社を徹底することにより、全ドライバーが時間外労働の上限規制を遵守できるように管理を徹底していく方針である。そして、社労士診断認証制度における「経営労務診断適合企業<sup>7</sup>」の認証を取得して、労務コンプライアンスの見える化を図っていく予定である。

<sup>6</sup> 労働法令の遵守や職場環境の改善に積極的に取り組み、企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証する制度

<sup>7</sup> 「職場環境改善宣言」を行い、「経営労務診断基準」に基づき必須項目すべてが適正と認められた企業を認証する制度

## ■ 従業員のモチベーションアップとドライバーの待遇向上

- モチベーションアップのため、2023年に一人ひとりの頑張りを正当に評価する業績評価制度を導入している。新しい評価制度は歩合給制度と月給制度の2つの選べる給与制度から成り立っている。歩合給制度については、協調性をもって、より短い時間で効率的に業務に従事する従業員を最大限に評価する制度であり、業界未経験者でも安心して活躍するために、助け合いの文化を仕組み化して、それらを余すことなく評価することが特徴となっている。入社から3年経過した時点で本人の意思と習熟度を確認し、会社側との評価面談を経て、月給制度を選択することが可能となっている。月給制度では、個人の目標管理、所属チーム、会社の各種目標が追加され、ドライバー業務からマネジメント業務にステップアップしていく。



(出所：当社ウェブサイト)

- Gラインではアルバイトから入社して取締役まで昇進した人材が2名在籍しており、これからもそのような人材を輩出していきたいとの考えのもと、2024年1月未来の働き方をイメージできるキャリアパスプランを整備している。キャリアパスプランは、月給制を選択した従業員向けの制度であり、より高度な職階を目指すことが可能となっている。役職に応じて要件定義の難易度は高くなるが、外部研修への参加などを通じて、必要なスキルや知識を身に付けられるように会社がサポートしている。また、推定年収は会社売上規模に応じて変動していくため、会社の成長と自身のキャリアアップをダブルで体感できる給与制度となっている。現在は報酬インセンティブの関係で歩合給を選択するドライバーが圧倒的となっているが、経営陣からマネジメント層の候補者に声掛けを行い、キャリアアップを促していく意向である。
- このような各人の頑張りがスキルアップに応じた報酬体系によるドライバーの待遇向上の取り組みにより、2023年実績ベースでドライバーの平均年収は10tトラック600万円、4tトラック480万円と業界平均を上回る水準となっている（厚生労働省の「令和5年賃金構造基本統計調査」によるトラックドライバーの年収は、大型トラック487万円、中小型トラック440万円）。尚、従業員の定着化に注力しているが、社会経験を積んで従業員がステップアップしていくことを最優先にしており、更なる自己成長のために他社に転職することも推奨している。



(出所：当社ウェブページ)

- そして、社会で通用する人材育成への積極的な取り組みに加え、会社イメージの向上、時間でなく作業効率で評価する業績評価制度など、さまざまなアイデアを駆使しながら、働きやすい環境を整備してきたことが評価され、経済産業省「2023 年度はばたく中小企業、小規模事業者 300 社（人への投資・環境整備部門）」に選出されている。



はばたく  
中小企業・小規模事業者  
300社

(出所：経済産業省)

## ■ ダイバーシティ推進

- 未経験者の積極的な採用やオウンドメディアリクルーティングを推進しており、年間で 700 名近くの応募があり、その中心は若年層の男性となっている。しかし、性別を問わない採用を基本としており、女性ドライバー4 名、事務部門の女性管理職 2 名が在籍している。女性従業員比率約 10%に対し、女性管理職比率は 25%となっており、本人のやる気と能力に応じた登用が進んでいる。一方、女性ドライバーは全ドライバー59 名の 5%程度にとどまっていることから、近距離輸送を中心として女性の活躍を推進していく方針である。
- G ラインでは定年は設けておらず、60 歳以降は本人との話し合いで必要に応じて他部門への配置転換を行う方針である。現在は 65 歳以上の高齢者は在籍していないが、今後は新事業や関連会社での物流事業を含め、ドライバー職を離れても他の事業に関わることができるような仕組みを構築して、高齢者でも働ける職場にしていく予定である。

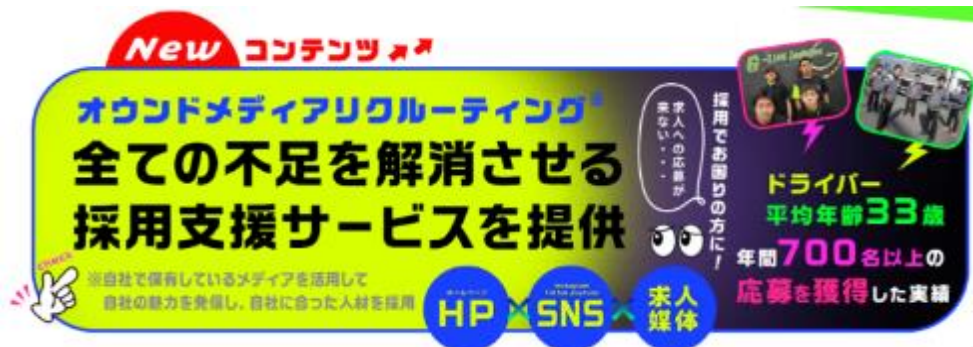
■ 中小企業に対する採用支援サービス事業の展開

- Gラインでは会社の認知度向上のためのブランディング、自社の採用のためのオウンドメディアの活用を通じて、知名度の浸透ならびに人手不足の中でのドライバー確保に成功しており、その取り組みは地域や業界内でも注目されている。そのため、商工会議所や物流系のコンサル会社からの依頼を受けて、荒牧社長が「SNS 活用で会社が変わる、集客・人材採用の新しい形」といったテーマで講演を行っている。
- そして、2024年より、これまでGラインが蓄積してきた採用ノウハウを採用に課題を抱える企業に提供、運用を代行しながら自律自転できるフェーズまで伴走支援し、切れ目なく求める人材を獲得し続ける仕組みづくりを支援する新事業を開始している。本事業に関しては、運送業のみならず、幅広い中小企業を対象としており、若手の採用に頭を悩ます企業からの相談が多く、2024年11月時点で既に6社と契約を締結している。



物流系コンサル会社主催の特別公演の案内

(出所：当社ウェブサイト)



(出所：当社ウェブサイト)

- 今後、「SNS 運用代行」「採用 HP の制作サポートと運用サポート」「採用戦略支援」の3つのサービスを柱として、Gラインが培ったノウハウを余すことなく提供し、契約先が運営する SNS などのメディアを軸として求職者に直接メッセージを発信し続けることにより、共感性の高い人材獲得に繋げる能動的なリクルーティングを全力でサポートしていく予定である。



(出所：当社ウェブサイト)



#### ■ 輸送ネットワーク強化による輸送力の拡充

- GラインではEC関連の配送を手掛けるとともに、他社との共同配送を含め、九州地区の近・中距離の強化を図っている。同時に、チームワーク重視の業務遂行や精緻な配車割によるトラックシェアの考え方を導入し、時間当たりの効率性を高めているが、同社の考え方ややり方に共感してくれる同業他社とのネットワーク化を進めることで輸送力の強化を図る方針である。
- また、自社が有する採用ノウハウのみならず、システムを含めた輸送ノウハウを共有するとともに、運用スタッフを派遣する等、アライアンスを強化し、同業他社の事業の効率化にも貢献していく方針である。そして、将来的には、経営ノウハウをパッケージ化して、各社の自立経営を前提とした運送フランチャイズ事業の仕組みを構築することを目指している。

### 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などを踏まえて特定したインパクト

社会（個人のニーズ）		
紛争	現代奴隷	児童労働
データプライバシー	自然災害	健康および安全性
水	食料	エネルギー
住居	健康と衛生	教育
移動手段	情報	コネクティビティ
文化と伝統	ファイナンス	雇用
賃金	社会的保護	ジェンダー平等
民族・人種平等	年齢差別	その他の社会的弱者
社会経済（人間の集団的ニーズ）		
法の支配	市民的自由	セクターの多様性
零細・中小企業の繁栄	インフラ	経済収束
自然環境（プラネタリーバウンダリー）		
気候の安定性	水域	大気
土壌	生物種	生息地
資源強度	廃棄物	

（黄：ポジティブ増大 青：ネガティブ緩和 緑：ポジティブ/ネガティブ双方 のインパクトを表示）

#### 【UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた結果】

国際標準産業分類	陸路貨物運送業
ポジティブ・インパクト	移動手段、雇用、賃金、零細・中小企業の繁栄
ネガティブ・インパクト	自然災害、健康および安全性、社会的保護、気候の安定性、大気、土壌、生物種、生息地、資源強度、廃棄物

#### 【当社の事業活動などを踏まえて特定したインパクト】

##### ■ポジティブ・インパクト

インパクト	取組内容
雇用	➢ 業界未経験者の積極的な採用と業容拡大に対応した人材の確保
雇用、零細・中小企業の繁栄	➢ 中小企業に対する採用支援サービス事業の展開
賃金	➢ 従業員のモチベーションアップとドライバーの待遇向上
零細・中小企業の繁栄	➢ 輸送ネットワーク強化による輸送力の拡充

■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
健康および安全性	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 安全に対する取り組み</li> <li>➢ 労働環境の改善と2024年問題への対応</li> </ul>
社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 福利厚生の充実</li> </ul>
気候の安定性、資源強度	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 効率輸送と近距離輸送へのシフトによるCO2排出量抑制</li> </ul>
気候の安定性、大気、資源強度、廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ グリーン経営の推進</li> </ul>
大気、資源強度	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 新車への拘りと最新適合車両の導入による環境負荷低減</li> </ul>
資源強度、廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ パレット再利用、再生タイヤの利用推進による循環型社会への貢献</li> </ul>

■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"> <li>➢ 人財育成の取り組み</li> <li>➢ 免許・資格取得支援</li> </ul>
（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"> <li>➢ ダイバーシティ推進（女性の活躍推進）</li> </ul>
（ポジティブ）雇用 （ネガティブ）年齢差別	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ダイバーシティ推進（ドライバーのセカンドキャリア支援）</li> </ul>

■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	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 貨物輸送会社であり、旅客輸送サービスは行っていないため</li> </ul>




<ネガティブ・インパクト>


インパクト	特定しない理由
自然災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 当社事業において、持続不可能な土地利用は認められないため</li> </ul>
土壌	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 土壌の安定性を阻害する可能性のある汚染物質の排出は認められないため（インタンクの設置はない）</li> </ul>
生物種、生息地	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 生態系に影響を与えるような取り組みへの関与がないため</li> </ul>


#### 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

G ライン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のものについては、再度の目標設定等を検討する。



##### 【ポジティブ・インパクト】


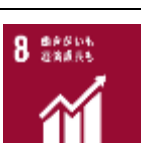
特定したインパクト	雇用、零細・中小企業の繁栄		
取組内容（インパクト内容）	中小企業に対する採用支援サービス事業の展開		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2027年5月期までに、採用支援サービス契約先を累計20先以上にする。 (2024年11月時点：6先)</li> <li>● 2029年5月期までに、採用支援サービス契約先の年間採用応募者数を1先あたり平均30名以上増加させる。 (2024年11月時点：実績なし)</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ SNS や講演会を通じて、新規事業にかかる周知・宣伝を行う。そして、業種や地域を問わず、採用に課題を抱える中小企業に対して、企業のインナーブランディングを含めて採用ノウハウを提供する。</li> <li>➢ 契約先の中小企業が自律自転できるフェーズまで伴走支援することにより、特に若年層の応募増加に繋げていく。</li> </ul>		
貢献する SDGs ターゲット	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。	
	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。	
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	



特定したインパクト	賃金	
取組内容（インパクト内容）	働きがい向上の取り組み	
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029年までに、ドライバーの平均年収を以下の水準以上に引き上げる。 10tドライバー 700万円（2023年実績 600万円） 4tドライバー 500万円（2023年実績 480万円）</li> </ul>	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ チーム力の底上げ、輸送の効率性の向上を通じた時間あたりの売上増加を通じて、労働時間の抑制とドライバーの年収増加を実現していく。</li> </ul>	
貢献する SDGs ターゲット	8.5	<p>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。</p> 




特定したインパクト	零細・中小企業の繁栄	
取組内容（インパクト内容）	輸送ネットワーク強化による輸送力の拡充	
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029年5月期までに、福岡県近郊の共同配送等にかかる備車先を10社以上に増加させる。 (2024年11月時点：5先)</li> <li>● 2029年5月期までに、運送フランチャイズ事業の仕組みを構築する。</li> </ul>	
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 福岡県近郊の輸送強化のため、利用運送事業における備車先とネットワークを構築して、輸送力を強化していく。</li> <li>➢ Gラインの考え方・経営理念に賛同する同業他社に対して、採用ノウハウのみならず、自社の経営ノウハウ全般をパッケージ化して提供する仕組みを構築する。そのため、採用支援サービスの延長線上で、Gラインからの運営スタッフ派遣を含めて試行し、当該事業を担う人財育成を実施していく。</li> </ul>	
貢献する SDGs ターゲット	8.3	<p>生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。</p> 



【ネガティブ・インパクト】

特定したインパクト	健康および安全性		
取組内容（インパクト内容）	安全に対する取り組み		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 輸送中における加害事故（人身事故）ゼロを継続する。</li> <li>● 福岡営業所、大阪営業所については、Gマーク取得（安全性優良事業所の認定）を継続する。また、2027年5月期までに、兵庫営業所において新たにGマークを取得する。</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 法令遵守の徹底はもとより、事故防止のための輸送の安全に関する取り組みを定期的に行い、輸送中の加害行為による人身事故ゼロを継続する。また、全事業所においてGマークを取得する。</li> <li>➢ 尚、兵庫事業所に関しては、事業開始後3年経過の要件を満たし次第、速やかに取得申請を行う。</li> </ul>		
貢献するSDGsターゲット	3.6	2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。	
	8.8	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）	労働場環境の改善と2024年問題への対応		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029年5月までに、社労士診断認証制度における「経営労務診断適合企業」の認証を取得する。 (2024年11月時点：「職場環境改善宣言企業」認証)</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 有給休暇や時間外労働の上限規制など労働関連法令の遵守を徹底するとともに、従業員の希望に応じた働き方に柔軟に対応することで、働き方改革を推進していく。</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。	
	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。	

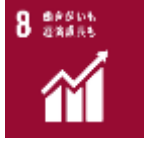


特定したインパクト	気候の安定性、資源強度		
取組内容（インパクト内容）	効率輸送と近距離輸送へのシフトによる CO2 排出量抑制		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029年5月期までに、空車回送率を10%以下に抑制する。 (2024年5月期実績：18.2%)</li> <li>● 2029年5月期までに、自社輸送売上対比のトラック燃料由来のCO2排出量を30%以上削減する。 (2024年5月期実績：売上1億円あたり277.4t-CO2)</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ デジタルツールで動態管理を行い、リアルタイムに車両の位置情報を共有するとともに、履歴から空車回送の発生する運行をピックアップして分析することで空車回送を低減する。</li> <li>➢ 加えて、荷待ちによるアイドリング時間の短縮や渋滞情報などのリアルタイム共有による渋滞回避等を通じて時間効率をアップさせることにより、kmあたりの売上単価を300円以上に引き上げる。</li> </ul>		
貢献するSDGsターゲット	12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。	
	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。	

特定したインパクト	気候の安定性、大気、資源強度、廃棄物		
取組内容（インパクト内容）	グリーン経営の推進		
KPI	● 2026年5月期までに、「グリーン経営認証」を取得する。以降、それを維持する。		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 環境保全にかかる方針を策定し、最新の低公害車への代替やエコドライブの実施、廃棄物の適正な処理等を継続することにより、早期に「グリーン経営認証」を取得し、環境負荷軽減の取り組みを定着化させていく。		
貢献する SDGs ターゲット	11.6	2030年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	
	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。	
	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。	

特定したインパクト	大気、資源強度		
取組内容（インパクト内容）	新車への拘りと最新適合車両の導入による環境負荷低減		
KPI	● 2029年5月期までに、平成28年排ガス規制（2016年規制）のトラックを100%にする。 （2024年11月時点：78%）		
KPI 達成に向けた取り組み	➢ 計画的に新車への代替を行うとともに、代替時における最新の規制車両を購入することで、環境負荷低減に貢献する。		
貢献する SDGs ターゲット	11.6	2030年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	
	12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。	



【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	雇用、ジェンダー平等、年齢差別		
取組内容（インパクト内容）	業界未経験者の積極的な採用と業容拡大に対応した人材の確保 ダイバーシティ推進		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2029年5月期までに、従業員数を100名以上に増加させる。（2024年11月時点：68名）</li> <li>● 2029年5月期までに、女性ドライバーを倍増させる。（2024年11月時点：4名）</li> <li>● 2027年5月期までに、高齢者を含むドライバーのセカンドキャリアの仕組みを3つ以上整備する。（2024年11月時点：1つ）</li> </ul>		
KPI 達成に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ オウンドメディアリクルーティングを深化させ、引き続き業界未経験者の若年層を継続的に採用していく。従来は応募者数の増加を意識してきたが、自社に合った人材採用に軸足を置いた運営を行っていく。その中で、男女を問わない採用を推進して、女性ドライバーの採用に繋げるとともに、教育サポートの実施により、その後の定着化に繋げていく。</li> <li>➢ 高齢者を含むドライバーのセカンドキャリアに関しては、現状は関連会社の物流業務が主体となっているが、採用支援サービスや輸送フランチャイズなどの新規事業に対応できる人材に教育するとともに、一次産業や飲食業とも連携して雇用の場を提供する等、複数の選択肢を整備していく。</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。	
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生の充実</li> <li>・人財育成の取り組み</li> <li>・免許・資格取得支援</li> </ul>	福利厚生や各種免許取得等の支援の仕組みが充実しており、今後もそれを維持していくため
資源強度、廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パレット再利用、再生タイヤの利用</li> </ul> 推進による循環型社会への貢献	パレット再利用、再生タイヤの利用の取り組みが浸透しており、今後も継続していくため

## 5.サステナビリティ管理体制

Gラインでは、本ファイナンスに取り組むにあたり、荒牧社長を最高責任者として、自社の事業活動とインパクトリーダー、SDGsにおける貢献などの関連性について検討を行った。本ファイナンス実行後も、荒牧社長を最高責任者、岩本常務をプロジェクト・リーダーとして、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	荒牧 敬雄
(プロジェクト・リーダー)	常務取締役	岩本 悠

## 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、Gライン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、Gライン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。Gラインは、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

執行役員 村田 雅彦

〒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