
ポジティブインパクトファイナンス評価書

評価対象企業：株式会社メンテナンス・コシバ

2025年3月31日
南都コンサルティング株式会社

1. 借入金の概要	2
2. 事業概要	2
組織図	4
経営理念	4
事業概要	5
サステナビリティへの取組	7
業界動向	9
3. 包括的分析	10
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	10
メンテナンス・コシバの個別要因を加味したインパクトの特定	11
インパクトに係る戦略的意図やコミットメント	12
4. KPIの決定	13
ポジティブインパクトとネガティブインパクトの内容	14
5. インパクトの種類、SDGs、貢献分類、影響を及ぼす範囲	21
6. サステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）	24
7. 南都銀行によるモニタリングの頻度と方法	24

南都コンサルティング株式会社は、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（PIF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（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、株式会社メンテナンス・コシバ（以下、メンテナンス・コシバ）の包括的なインパクト分析を行った。

株式会社南都銀行は、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組を支援するため、メンテナンス・コシバに対し、ポジティブインパクトファイナンスを実施する。

1. 借入金の概要

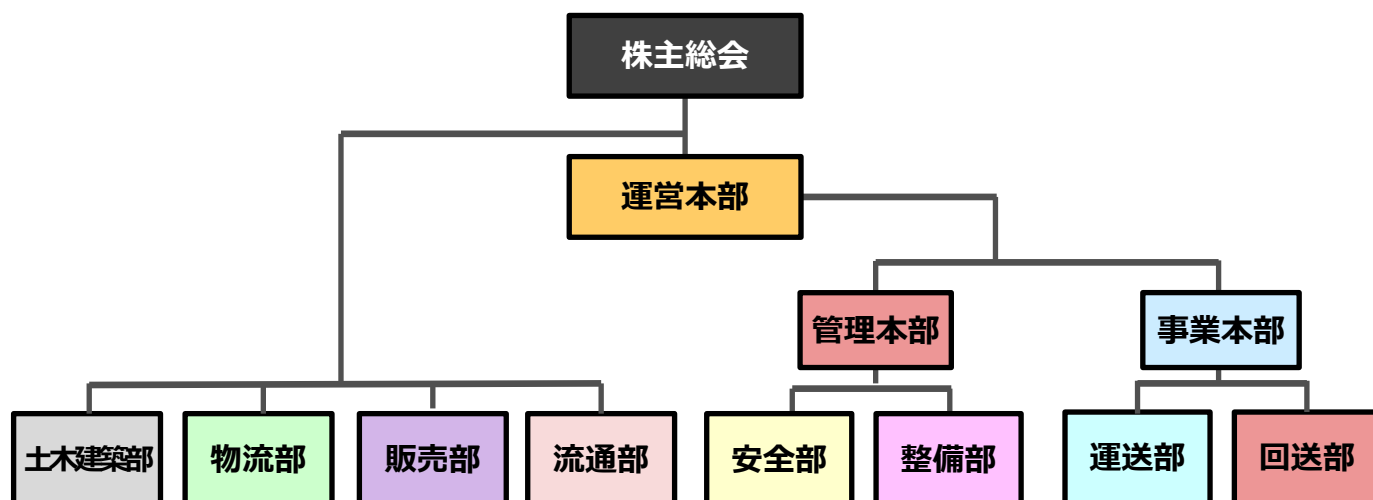
借入人の名称	株式会社メンテナンス・コシバ
借入金の金額	150,000,000円
借入金の資金用途	運転資金
モニタリング期間	3年9か月

2. 事業概要

企業名	株式会社メンテナンス・コシバ
従業員数	138名(2024年7月時点・グループ全体)
売上高	12.9億円（2024年7月期）
資本金	2,000万円
主たる事業内容	<ul style="list-style-type: none">国内自動車輸送業務（キャリアカーによる自動車輸送）キャリアカーに乗らない大型車両の回送業務車両保管管理業務車両査定業務認証指定工場としての整備業務
事業所	<ul style="list-style-type: none">関西第一営業所 奈良県大和郡山市筒井町967-1関西第二営業所 奈良県橿原市飯高町190-1北陸営業所 石川県河北郡内灘町千鳥台5-1関東営業所 千葉県市原市潤井戸716中部営業所 愛知県名古屋市港区汐止町11-3泉大津営業所 大阪府泉大津市田中町10-72泉大津商工会議所5階
加盟団体	<ul style="list-style-type: none">奈良県トラック協会橿原商工会近畿交通共済協同組合奈良日野自動車陸送協会近畿支部 等

主要沿革	1978年	会社設立（資本金1,000万円）
	2001年	一般貨物運送事業を部門化
	2002年	本社移転（橿原市飯高町250番地）
	2005年	運送事業部発足
	2007年	資本金2,000万円に増資
	2008年	本社移転（橿原市飯高町190-1） 大阪営業所・名古屋ヤード開設
	2009年	Gマーク取得 名古屋ヤード移転（名港中央／1,000㎡）
	2010年	株式会社へ登記変更
	2011年	郡山営業所移転（2,000㎡）
	2012年	本社敷地2,000㎡増設
	2013年	大阪営業所移転（泉大津市／1,000㎡）
	2014年	大型レッカー事業開始
	2015年	関東営業所開設（千葉県市原市／2,000㎡） 一般貨物自動車運送業取得 関東営業所Gマーク取得
	2016年	大阪市内新事務所設置（大阪市中央区）
	2017年	郡山営業所新社屋建設・整備工場建設開始
	2018年	自社福利厚生自社ブランドバス導入
	2019年	五條高校サッカー部全国大会出場につき自社ブランドバスにて送迎実施
	2020年	自動車特定整備事業認証番号 近運整認奈 第1706号取得 新社屋にてグループ本部・管理本部設立 金沢に北陸営業所設立
	2021年	(株)メンテナンス・コシバ大阪出張所と京都出張所が日本陸送協会に加入
	2023年	奈良クラブ2023シーズンオフィシャルスポンサー契約協賛 郡山インターチェンジ1万坪の土地購入
2024年	泉大津営業所移転	

■ 組織図



■ 経営理念

JAPAN陸送は常に社会の時流に沿った『豊かさ』を目標と掲げ、努力の継続により必ず獲得し続ける。

～本物の豊かさを、働くひとりひとりが実現できる企業を目指しています。～

1. JAPAN陸送は仕事を通じてより多くのつながりを広げ、創造性を高める集合体となり、関わる全ての人たちに安定した豊かさを提供できるよう取り組み続けます。
2. 環境への配慮、社会への貢献、そして地球規模での弊社の役割を時代とともに見出し、実践しながら、その一員として共に歩む全ての者が個々においても充実した夢のある生活を営んでいくことが、JAPAN陸送の目指す企業の価値と考えています。
3. 企業として当然の存在意義を果たしながら、さらに個々の夢、すなわち豊かさを提供できる企業であるために私達はこれからも不可能はないと信じて挑戦を続けて参ります。



出所) 同社ホームページ

■ 事業概要

メンテナンス・コシバは、国内自動車輸送業務（キャリアカーによる自動車輸送）・キャリアカーに乗らない大型車両の回送業務・車両保管管理業務・車両査定業務・認証指定工場としての整備業務等を主力業務としている。

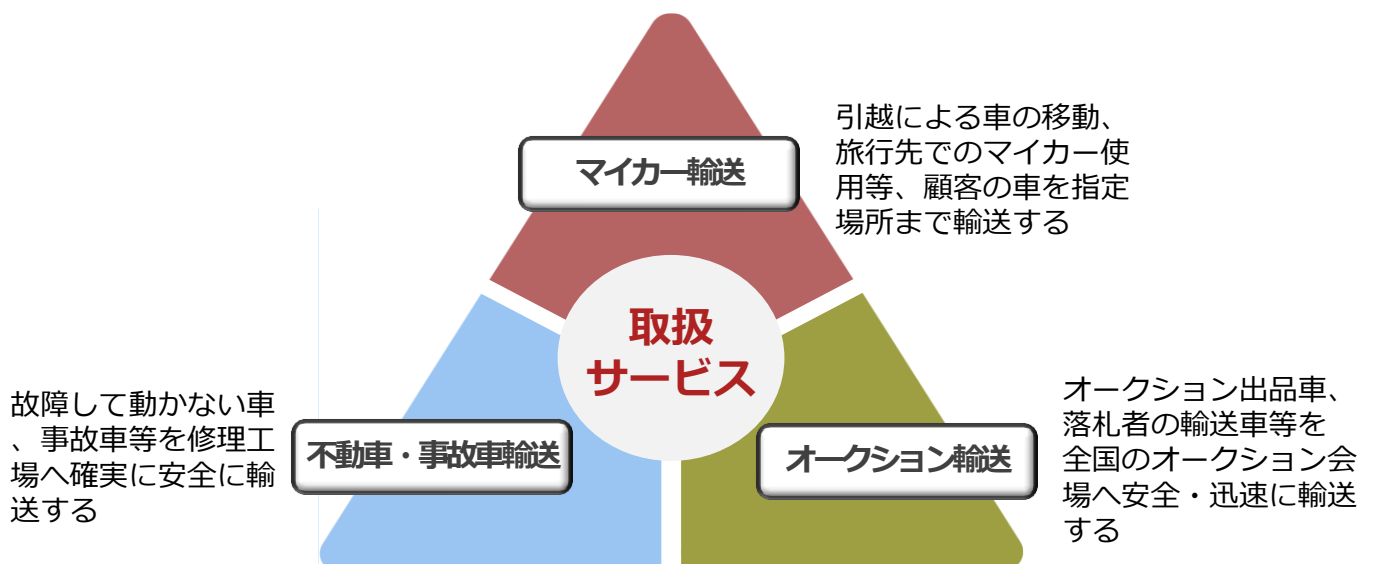
2019年に立ち上げた陸送のプロフェッショナルブランド「JAPAN陸送」グループとして、車両運送業務を通じて、社員一丸となり努力し続けることで、働く一人一人が本物の豊かさを実現できる企業となることを目指している。

環境への配慮、社会への貢献、そして地球規模での弊社の役割を時代とともに見出し、実践しながら、その一員として共に歩む全ての者が個々においても充実した夢のある生活を営んでいくことが、JAPAN陸送の目指すブランド、企業の価値と考えている。



<サービス内容>

不動産からマイカーまで自動車輸送を行っている。顧客の指定場所や自宅までドライバーが引取に向かい、顧客の要望に合わせた最適な輸送手段で全国の指定場所まで届けている。



<回送事業部（自走部門）>

陸送のオンリーワンとベストワンを目指し、軽自動車からトレーラー、大型特殊車両まで、全国規模で自走対応をしている。

車両引き取り時の点検方法、不具合時の対応方法等を纏めた独自の回送マニュアルを策定しており、ドライバー全員が顧客の大切な車両を預かっているという意識を持って取り組んでいる。



出所) 同社より提供

<運送事業部（キャリアカー部門）>

トレーラー輸送による関西から中部間の迅速な輸送能力および不動産の引揚げ能力を強みとしている。

不動産輸送のパイオニアとして独自教育による不動産取扱ノウハウを取得し、長年の経験から安全対策や品質管理を徹底している。



出所) 同社より提供

<レッカー部門>

あらゆる自動車のトラブルに対するレッカーロードサービスの他に事故車・故障車の全国陸送業務を担っている。

自動車の水没事故や山での転落事故に素早く対応できるように、自社独自のネットワークを駆使して緊急時のサポートも万全である。



出所) 同社より提供

<整備部門>

整備資格を持った整備士が1車4名体制で常に様々な顧客のサービスに対応できるよう常時在中している。

サービス実施後、顧客に実際に見てもらいながら、故障箇所に関係する修理の内容などを整備士が顧客に説明している。



出所) 同社より提供

■ サステナビリティへの取組

<SDGs行動宣言>

メンテナンス・コシバは、国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」の趣旨に賛同し、事業活動を通じて、SDGs達成に向けた取組を継続して行っていくことを「SDGs行動宣言」にて発表している。

SDGs行動宣言では、①環境性能に優れた車両の活用、②フレックスタイム制の導入、③地域活動への参加および地域の子供たちの職場体験の受け入れ、などのSDGsの実現に向け事業に取り組んでいる。

今般のポジティブインパクトファイナンスについても、SDGs行動宣言と共通したKPIを設定し、中長期的な企業価値向上を目指し、重要となっているサステナビリティに関する課題解決に向け取り組んでいく方針である。

2023年1月26日

SDGs行動宣言

株式会社メンテナンス・コシバ

わが社は、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
環境に配慮した製品・サービスの提供	13, 14, 15	産業廃棄物の排出量を削減し、循環率に努めています。 【具体的取組】 ・環境性能に優れた車両の活用 ・エコドライブの推進 ・自家消費電力削減のための節電 ・高効率な機材の導入、多様な人材能力と個性を活かし、従業員一人ひとりが役割を担って活躍することが出来る職場づくりを進めています。 【具体的取組】 ・フレックスタイム制の導入 ・研修や勉強会の開催
健康経営の推進	3, 8	地域の子供たちの職場体験を受け入れ、様々な職種に携わられる機会を提供しています。 【具体的取組】 ・地域の子供たちの職場体験を受け入れ、様々な職種に携わられる機会を提供しています。 ・地域活動への参加
地域への貢献	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	地域の子供たちの職場体験を受け入れ、様々な職種に携わられる機会を提供しています。 【具体的取組】 ・地域の子供たちの職場体験を受け入れ、様々な職種に携わられる機会を提供しています。 ・地域活動への参加

JAPAN陸送(株式会社メンテナンス・コシバ)は国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同し、SDGsの達成に向けた取り組みを行っていくことを宣言いたします。「環境への配慮」、「健康経営の推進」、「地域への貢献」、そして地球規模での弊社の役割を時代とともに見出し、実践しながら、その一員として共に歩む全ての者が個々においても充実した夢のある生活を営んでいくことを目指しております。

出所) 同社より提供

<モーダルシフトへの取組>

メンテナンス・コシバは、CO2排出量削減に向けて、自動車による貨物輸送を船舶利用へシフトするモーダルシフトを推進している。

船舶輸送によるCo2排出量はトラックの約20%であり、顧客に対しても環境に配慮した輸送を提案することで、社会全体の気候変動リスクに対応している。



出所) 同社より提供

<私募債による寄贈>

メンテナンス・コシバは、2022年に地域金融機関との連携により、SDGs私募債を起債し、その仕組みを通じて、地元の小学校に体育館用の暗幕カーテンを寄贈している。



出所) 同社より提供

<安全で働きやすい職場づくり>

メンテナンス・コシバは、輸送の安全確保が事業経営の根幹であることを認識し、社員に輸送の安全確保が最も重要であるという意識を徹底させるため、安全基本方針を明確に定め行動方針として「安全推進目標」を設定し、全社員が朝礼で唱和し実践している。

メンテナンス・コシバの行動指針「安全推進目標」

1. 安全な速度と車間距離の確保に努めよう。
2. ゆとりある心で、防衛運転に徹しよう。
3. プロとしての予知判断を的確に行い、模範運転を実行しよう。
4. 商品の品質を維持し、信頼される物流を目指そう。
5. 決められた手順を守り、丁寧な荷扱いをしよう。
6. 指差呼称を実行し、より正確な作業を行おう。
7. 常に心身の調整に努め、万全の体調を維持しよう。
8. 職場の環境整備に努めよう。
9. 愛車精神をもって、整備と整頓を励行しよう。
10. "0"災害の成果を、我々の誇りとしよう。

メンテナンス・コシバは、安全担当者・運行管理者・整備管理者・乗務職運行指導員による合同会議を年3回開催し情報の共有化、知識向上教育を行うなど安全に対する取組を継続しており、各営業所にて「安全性優良事業所（Gマーク）」の認証を取得している。

Gマークは、(公社)全日本トラック協会が2003年7月より利用者がより安全性の高い事業者を選びやすくするための環境整備を図ることを目的として、事業者の安全性を正當に評価し、認定し公表する制度のことである。

また、安全への取組として、アルコールチェックの徹底やデジタルタコグラフやドライブレコーダーの導入、安全推進計画の策定等を実施し、安全管理体制を構築している。



出所) 同社より提供

■ 業界動向

物流は国民生活や経済を支える社会インフラであるが、担い手不足やカーボンニュートラルへの対応など様々な課題を抱えている。そのようななか、各企業は「2024年問題」に直面しており、労働時間の制限や休憩時間の確保に伴いドライバー不足が深刻となっている。

2024年問題とは、2024年4月1日より適用された働き方改革法に基づく自動車の運転業務の時間外労働に関する年960時間の上限規制等による物流停滞の懸念のことである。

＜主な改正内容＞		
	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 13時間 以内、最大 16時間 以内 ※15時間超は1週間2回以内 【1ヶ月あたり】 原則、 293時間 以内。ただし、労使協定により、 年3,516時間 を超えない範囲内で、 320時間 まで延長可。	【1日あたり】 ・原則 13時間 以内、最大 15時間 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、 284時間 、 年3,300時間 以内。ただし、労使協定により、 年3,400時間 を超えない範囲内で、 310時間 まで延長可。
＜労働時間規制等による物流への影響＞		
具体的な対応を行わなかった場合	▶	2024年度には輸送能力が約 14% (4億トン相当) 不足する可能性
その後も対応を行わなかった場合		2030年度には輸送能力が約 34% (9億トン相当) 不足する可能性

出所) 国土交通省「物流の2024年問題について」より抜粋

物流業界においては、各企業間による共同配送の取組や同業者の買収などが進展するなか、国では「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」にて、「物流革新に向けた政策パッケージ」を策定している。

「物流革新に向けた政策パッケージ」においては、鉄道の輸送力増強等によるモーダルシフト、大型コンテナの導入促進、災害対応能力を含む物流拠点の機能強化等を推進することとしており、「物流革新緊急パッケージ」においては、鉄道の輸送量・輸送分担率を今後10年で倍増することとしている。

＜物流革新に向けた政策パッケージにおける具体的な施策例＞

(1) 商慣行の見直し

- ・物流の担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等の取組
- ・納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し

(2) 物流の効率化

- ・「物流GX」の推進 (モーダルシフト等)
- ・即効性のある設備投資の促進
- ・女性や若者等の多様な人材の活用・育成

(3) 荷主・消費者の行動変容

- ・荷主の経営者層の意識改革・行動変容を促す規制的措置等の導入
- ・荷主・物流事業者の物流改善を評価・公表する仕組みの創設

出所) 国土交通省「物流革新に向けた政策パッケージの取組状況について」より抜粋

3. 包括的分析

PIF原則およびモデル・フレームワークに基づき、南都コンサルティング株式会社が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を判定したものが以下となる。

なお、メンテナンス・コシバの業種は、国際標準産業分類に基づき「4923 道路貨物運送業」と判断した。

■ 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

4923 道路貨物運送業

インパクトエリア	インパクトトピック	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		

■ メンテナンス・コシバの個別要因を加味したインパクトの特定

「自然災害」：同社の事業において持続不可能な土地利用を行っていないため、ネガティブインパクトから削除する。

「教育」：従業員の研修受講や資格取得支援など、ポジティブに資する取組を行っていることからポジティブインパクトに追加する。

「移動手段」：同社はモーダルシフト等の環境に配慮した物流を進めているものの、モビリティのアクセスが増えるものでないことから、ポジティブインパクトから削除する。

「ジェンダー平等」：ダイバーシティマネジメント等、女性の活躍推進に向けた取組を進めており、格差縮小に向けたネガティブの抑制に資する取組が行われているため、ネガティブインパクトに追加する。

「土壌」「生物種」「生息地」：同社の事業が土壌の質の悪化、生態系への悪影響を最小化すべく配慮していることから、ネガティブインパクトから削除する。

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		●
教育	●	
雇用	●	
賃金	●	
社会的保護		●
ジェンダー平等		●
零細・中小企業の繁栄	●	
気候の安定性		●
大気		●
資源強度		●
廃棄物		●

各インパクトエリア・トピックに対して、ポジティブインパクトの増大やネガティブインパクトの低減に貢献すべき活動内容を確認すると共に、SDGsのゴール及びターゲットへの対応関係についても併せて評価した。

■ インパクトに係る戦略的意図やコミットメント

インパクトとPIF原則及びモデル・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。

No.	インパクト	特定したインパクトの項目
①	環境負荷低減に向けた取組	ポジティブインパクト「零細・中小企業の繁栄」 ネガティブインパクト「気候の安定性」「大気」 「資源強度」「廃棄物」
②	健康で働きやすい労働環境の整備	ネガティブインパクト「健康および安全性」
③	多様な人材の活躍推進	ポジティブインパクト「教育」「賃金」 ネガティブインパクト「社会的保護」「ジェンダー平等」
④	廃棄物の削減	ネガティブインパクト「資源強度」「廃棄物」
⑤	労災事故防止に向けた取組	ネガティブインパクト「健康および安全性」
⑥	地元採用による地域貢献	ポジティブインパクト「雇用」




4. KPIの決定

メンテナンス・コシバの事業活動が社会・経済・環境に影響を与えるインパクトについて、重点目標に基づく取り組みと指標を設定した。以下がその要約となる。なお、設定したKPIのうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討する。

テーマ	内容	KPI	SDGs
環境負荷低減に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した輸送活動の推進や環境に優しい設備投資を強化することで、CO2排出量削減に貢献する 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、モーダルシフトによる売上高を前年度以上とする 毎年、アイドリングストップ搭載車を1台以上導入する 2027年度末までに営業用の社用車を全台、ハイブリッド車とする 2027年度末までに年間のオイル漏れ件数を0件とし、以後も継続する 	  
健康で働きやすい労働環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の健康保持・増進を進めることにより、健康経営を実現する 残業削減により、従業員のワークライフバランスを充実させる 	<ul style="list-style-type: none"> 2027年度までに健康経営優良法人の認定を取得し、以後も認定を継続する 2027年度末までに従業員の毎月の平均残業時間を25時間以内とする 	 
多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 性別にとらわれない組織づくりを実現する 研修受講や資格取得を推奨することで、従業員のスキルアップおよび働き甲斐向上に努める 	<ul style="list-style-type: none"> 2027年度末までに女性管理職（課長職以上）を3名以上にする 毎年、外部講師による営業スキル研修を実施する 2027年度末までに資格保有手当制度を新設する 	   
廃棄物の削減	<ul style="list-style-type: none"> ペーパーレス化に取り組み、循環型社会の形成に貢献する 	<ul style="list-style-type: none"> 2027年度の紙の使用量を2025年度比10%削減する 	 
労災事故防止に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の安全に対する意識を向上させる 	<ul style="list-style-type: none"> 労災事故0件を達成し、以後も0件を継続する 	 
地元採用による地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> 地域住民の採用を継続することで、地元経済の発展に寄与する 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、奈良在住の新卒を1名以上採用する 	

■ ポジティブインパクトとネガティブインパクトの内容

環境負荷低減に向けた取組

項目6	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「零細・中小企業の繁栄」 ネガティブインパクト「気候の安定性」「大気」「資源強度」「廃棄物」
影響を与えるSDGsの目標	  
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した輸送活動の推進や環境に優しい設備投資を強化することで、CO2排出量削減に貢献する
毎年モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、モーダルシフトによる年間売上高を前年度以上とする 毎年、アイドリングストップ搭載車を1台以上導入する（2024年12月時点：0台） 2027年度末までに営業用の社用車（トラックを除く）を全台、ハイブリッド車とする（2024年12月時点：20台の内10台） 2027年度末までに年間のオイル漏れ件数を0件とし、以後も継続する

【モーダルシフトの推進】

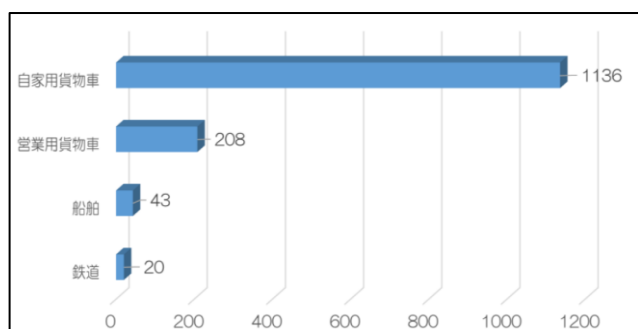
メンテナンス・コシバは、環境負荷の低減に向け、事業活動における自動車での貨物輸送を船舶や鉄道の利用へシフトするモーダルシフトを推進している。同社が定義しているモーダルシフトとは、「長距離の陸運送の一部を船舶輸送へ切り替えているもの」であり、主に「オークション会場や顧客指定場所等から港までの自動車配送」および「港から顧客の指定場所への自動車配送」をさす。

貨物を1km運ぶ（=1トンキロ）ときに排出されるCO2の量をみると、トラック（営業用貨物車）が208gであるのに対し、鉄道は20g（約1/10）、船舶は43g（約1/5）となっている（下記グラフ参照）。

このような取組を推進していくことは、CO2排出量の削減につながるだけでなく、船舶事業者には中小企業が多いため、船舶利用の機会が増えることで当該中小企業に対し、ビジネスチャンスを提供することとなり、零細・中小事業者の経済的地位の向上に寄与するといえる。

同社は今後、モーダルシフトによる売上高（「指定場所から港までの配送」および「港から指定場所への配送」に関する売上高）を伸ばしていくため、今後、主要取引先に対し、長距離運送の受注の際には、順次陸運送から船舶輸送への切替交渉を進めていく。

2022年度 輸送量当たりの二酸化炭素排出量 (単位: グラム)



出所) 国土交通省ホームページ

モーダルシフトによる年間売上高の推移

	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	168万円	542万円	466万円

【環境に配慮した設備投資】

メンテナンス・コシバは環境への取組強化および燃費率向上によるコスト削減を目的にエコドライブを徹底するよう全社共通マニュアルに掲載している。今後はエコドライブの継続に加え、環境に配慮した設備投資を強化する方針である。具体的には、自動車輸送で使用するトラックについて、更新時にアイドリングストップ搭載車へ切り替える他、社用車（トラックを除く）をガソリン車からハイブリッド車へと切り替えていく。

同社はオイル漏れによる汚染は環境事故であるということを、全社共通マニュアルに掲載しているが、社内での浸透は不十分であるため、2025年度中にトラック全台にオイル漏れを防ぐ吸着マットを常備することを義務化する。また、運転前の報告や装着管理を徹底するほか、オイル漏れ事故の原因調査についても継続的に進める方針である。

また、オイル漏れ事故の原因となる油圧ホースについて、現状は他社から調達しているが、2027年度末までにより頑丈な油圧ホースを自社工場内で内製化することを計画している。

なお、同社は万一のオイル漏れ事故が発生した際には、速やかに応急処置を実施し、事務所へ報告する体制としている。

オイル吸着マット





出所) 同社より提供

オイル漏れ件数の推移

2022年度	2023年度	2024年度	2027年度目標
4件	3件	4件	0件

健康で働きやすい労働環境の整備

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	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の健康保持・増進を進めることにより、健康経営を実現する 残業削減により、従業員のワークライフバランスを充実させる
モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 2027年度までに健康経営優良法人の認定を取得し、以後も認定を継続する 2027年度末までに従業員の毎月の平均残業時間を25時間以内とする

【健康経営の実現】

メンテナンス・コシバは、従業員の健康保持・増進を重要施策の一つとしており、従業員が健康で働きやすい組織づくりに向け積極的にサポートすることで、2027年度に健康経営優良法人（※1）の認定取得を目指す。

同社は健康経営を進めるにあたり、既に全従業員へ健康診断を受診させており、再検査が必要な従業員には再検査の受診を必須化している。また、血圧計を設置し、運転前に測定を義務付ける他、メンタルヘルス対策として、希望者には産業医による面談を実施している。

今後、従業員のこころの健康の維持およびエンゲージメント向上を目的とした全従業員向けのストレスチェックの実施や運動不足解消を目的とした社内スポーツ倶楽部（バスケットボール、バドミントン等）の創設を検討していく。

（※1）健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度



【時間外労働の削減】



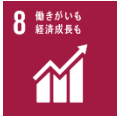

メンテナンス・コシバは、従業員のワークライフバランスを充実させるため、有給休暇の取得や時間外労働における法令順守を徹底するだけでなく、リアルタイムでドライバーの位置が把握でき、配車担当者から無駄のない的確な指示が可能なSmart動態管理ソフトを導入することで、効率的な配送を実現している。

物流業界における2024年問題（時間外労働の上限規制有）への対応として、同社は今後、時間外労働の削減に注力していく方針である。具体的には、全従業員に対し、時間外労働の月間取得時間の目標設定や、上席への残業の事前報告、残業時間の見える化に取り組むことで、従業員の早帰りの意識高揚に努める。

従業員1人あたりの時間外労働平均時間の推移（月平均）

2022年度	2023年度	2024年度	2027年度末目標
31時間	31時間	32時間	25時間以内

多様な人材の活躍推進

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「教育」「賃金」 ネガティブインパクト「社会的保護」「ジェンダー平等」
影響を与えるSDGsの目標	   
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 性別にとらわれない組織づくりを実現する 研修受講や資格取得を推奨することで、従業員のスキルアップおよび働き甲斐向上に努める
モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 2027年度末までに女性管理職（課長職以上）を3名以上にする 毎年、外部講師による営業スキル研修を実施する 2027年度末までに資格保有手当制度を新設する

【女性の活躍推進】

メンテナンス・コシバは、輸送業という業種柄もあり、現場で活躍するのが男性中心となっていることから、性別にとらわれることなく、多様な人材が活躍できる組織づくりに取り組む。

同社の女性社員については、ドライバーが4名、事務担当が12名と事務担当中心の構成となっているが、今後は事務担当の女性社員に対し、現場の男性社員との同行や運転手向け研修の受講等を実施することで、女性社員が多様な業務を知り、幅広く活躍ができる体制を目指す。

同社は社内の女性活躍を進めるにあたり、女性社員のロールモデルが不可欠との考えから、女性の管理職（課長職以上）創出に取り組む。具体的には、管理職向け外部講師研修（リーダーシップ、マネジメント等）の受講推奨や他社の女性管理職との交流、得意先への訪問同行等に取り組む方針である。

女性管理職（課長職以上）の推移

2022年度	2023年度	2024年度	2027年度末目標
1名	1名	1名	3名以上

【人材育成への取組】



メンテナンス・コシバは、最も重要な経営資源となるヒトの教育に注力していく。同社は人材育成に向けた取組として、社内での研修（安全運転・技術向上等）の受講や業務上で必要となる資格（フォークリフト、コーティング検定等）の取得にかかる教材費・受験料の全額負担等を実施している。

同社は運転技術に関する研修・資格手当等は充実している一方、その他の部門（営業販売・事務等）に関する育成メニューが不足しているとの認識から、今後は外部講師による営業スキル研修（マーケティング・交渉力・ビジネスマナー等）の受講を導入していく。

また、資格取得支援においては、マネジメント力や専門知識を身に付けさせるため、運行管理者や社会保険労務士等の難易度の高い資格を取得した従業員に対し、基本給与を上乗せする「資格保有手当」を新設することで、従業員が自ら考えて学ぶ姿勢を醸成する。

なお、同社は上記資格取得手当の新設以外にも、従業員の働き甲斐向上の一環で、昨年度に8%のベースアップを実施しており、今後も物価動向や情勢に応じて賃上げを検討していく方針である。

廃棄物の削減

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「資源強度」「廃棄物」
影響を与えるSDGsの目標	 
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> ペーパーレス化に取り組み、循環型社会の形成に貢献する
モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 2027年度の紙の使用量を2025年度比10%削減する

【車両の再利用】

メンテナンス・コシバは、循環型社会の形成を目指し、車両の再利用に取り組んでいる。

同社は古くなった自社所有のキャリアカーについて適正に処分しているが、即処分とすることなく、再利用できるように自社整備工場にて塗装・修理することにより、キャリアカーの使用期間を延ばしており、資源の再利用に貢献している。

現在、自社のキャリアカーについて、年間2台程度修理しているが、環境への取組強化に向け、毎年、修理台数を増やしていく方針である。



出所) 同社より提供

【ペーパーレス化】

メンテナンス・コシバは、廃棄物削減の一環で、ペーパーレス化に注力していく。同社は業務効率化への取組として、全社員にスマートフォンを支給し、クラウドフォルダにてデータを共有する仕組みができているものの、依然、紙を使用する習慣が抜けていないことを課題と認識している。

今後、全社でペーパーレスの意識を高めるため、まずは2025年度中に紙の具体的な使用量の把握から始める。その後、紙の使用量の多い地図や作業指示書について可能な限り電子化を進めることで、段階的に紙の使用量を削減していく方針である。

労災事故防止に向けた取組

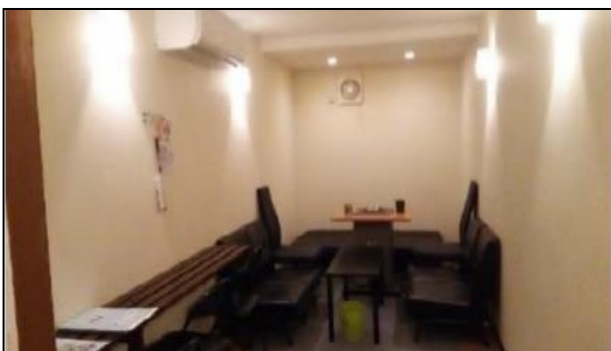
項目	内容
インパクトの種類	ネガティブインパクト
インパクトエリア・トピック	ネガティブインパクト「健康および安全性」
影響を与えるSDGsの目標	 
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の安全に対する意識を向上させる
モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 労災事故0件を達成し、以後も0件を継続する

【従業員の安全に向けた取組】

メンテナンス・コシバは、「安全を最優先する」を基本理念とし、輸送・保管業務に携わり、「0災害」（事故・労災）に拘り、従業員の労災事故防止に取り組んでいる。

同社はヤード内の独立した乗務員専用の休憩所を設置している。休憩所はリラックスできるよう、すべてオレンジ色の間接照明の室内としており、常時、安全対策やヒヤリハットなどのDVDを視聴できる環境となっている。

同社の制服は、夜間作業を行う乗務員の安全確保を考慮し、高輝度反射素材が付いている。また、商品車にキズをつけないよう、ボタンやベルトのバックル、腕時計、ペン等がむき出しにならない恰好で作業を行うことを徹底している。その他、同社は運転者の健康状態の確認、その日の輸送の指示、運行にあたっての注意事項等の共有を徹底しており、事故の未然防止に努めている。



出所) 同社より提供




出所) 同社より提供

労災事故件数の推移

2022年度	2023年度	2024年度※2025年2月まで
1件	3件	0件

※労災事故…労働者の業務中に労災保険が適用された事案

地元採用による地域貢献

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「雇用」
影響を与えるSDGsの目標	
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 地域住民の採用を継続することで、地元経済の発展に寄与する
モニタリングする目標とKPI	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、奈良在住の新卒を1名以上採用する

【地元住民の新規採用強化】

メンテナンス・コシバは、地域貢献および地元奈良の地域活性化に向けた取組として、地元住民の採用を強化していく。同社は現在、自社採用ホームページや人材紹介会社の活用を中心に採用活動を実施しているが、今後は大学・高校へのアプローチ、職場体験、インターンシップの実施、SNS発信、ローカル広報誌や地元広告媒体の活用等、様々な手段を講じて地元住民や若手人材の囲い込みを図る方針である。




採用実績

	2022年度	2023年度	2024年度
採用者数	43名	55名	66名
うち奈良県在住者	20名	27名	37名
うち新卒採用者	0名	1名	0名

5. インパクトの種類、SDGs、貢献分類、影響を及ぼす範囲



メンテナンス・コシバの事業活動は、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。

環境負荷低減に向けた取組

SDGsの17目標	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。
	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。
	13.1	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。





期待されるターゲットの影響：モーダルシフトの推進や環境に配慮した設備投資を強化することで、温室効果ガスの排出量削減に貢献する。

健康で働きやすい労働環境の整備

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	3.4	2030年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
	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：健康経営に取り組むことで、従業員の健康維持・増進、働き甲斐の醸成に貢献する。また、企業においては人材の定着や組織の強化にも寄与するため、持続可能な経営の実現に貢献する。

多様な人材の活躍推進

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	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。
	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
	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。


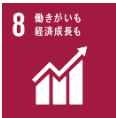
期待されるターゲットの影響：女性の管理職登用やOJT強化、資格取得手当の新設等に取り組むことで、従業員が自ら学ぶ姿勢を醸成するとともに、性別にとらわれず多様な人材が活躍できる組織づくりに取り組む。

廃棄物の削減

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	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。
	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。


期待されるターゲットの影響：紙の使用量削減への取組により、廃棄物が再利用される循環モデルの構築に貢献する。

労災事故防止に向けた取組

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	3.4	2030年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
	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：従業員が安全・安心して働くことができる環境づくりに取り組む事で、労災事故の未然防止に努める。

地元採用による地域貢献

SDGsの17目標	ターゲット	内容
	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。

期待されるターゲットの影響：地元住民の新卒採用強化に取り組むことで、地元の経済発展に貢献する。

6. サステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

本ポジティブインパクトファイナンスに取り組むにあたり、メンテナンス・コシバでは、中谷真介代表取締役を最高責任者とし、事業活動とインパクトリーダー、SDGsとの関連性、KPIの設定について検討を重ね、取組内容の抽出を行っている。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、社員一人一人が目標達成に向けて取り組み、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は管理本部が統括し達成度合いをモニタリングしていく。

メンテナンス・コシバでは下記推進体制の構築により、地域における社会的課題や環境問題にも積極的に取り組み、国内をリードしていく企業を目指す。バリューチェーンの観点では、環境汚染や人権問題等に配慮された調達・製造・販売・使用・処分を行なうことが責務であるとの認識のもと、環境・健康配慮を徹底した事業展開を実施していく。

メンテナンス・コシバの最高責任者	代表取締役 中谷 真介
メンテナンス・コシバのモニタリング担当者	管理本部 定仲 加織
担当部	管理本部 定仲 加織

7. 南都銀行によるモニタリングの頻度と方法

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、南都銀行とメンテナンス・コシバ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、12月に関連する資料を南都銀行が受領し、モニタリング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。南都銀行は、KPI達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは南都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、Web会議等、モニタリング方法の指定はない 定例訪問などを通じて情報交換を行う
モニタリングの実施時期、 頻度	毎年12月に、年1回程度実施する
モニタリングした結果の フィードバック方法	KPI等の指標の進捗状況を確認する 必要に応じてKPI達成のために必要なノウハウの提供、外部資源とのマッチングを検討するなど、KPI達成をサポートする

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、南都コンサルティング株式会社が、南都銀行から委託を受けて実施したもので、南都コンサルティング株式会社が南都銀行に対して提出するものです。
2. 南都コンサルティング株式会社は、依頼者である南都銀行および南都銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するメンテナンス・コシバから供与された情報と、南都コンサルティング株式会社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。
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」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>

南都コンサルティング株式会社

マネージング・ディレクター 小西 徹

〒630-8677

奈良県奈良市大宮町四丁目297番地の2

TEL:0742-93-3102 FAX:0742-93-3103