

お客さまのサステナビリティ経営をサポートします！

『京都中信ポジティブインパクトファイナンス』の契約締結について



2025年12月3日

京都中央信用金庫（理事長 植村 幸弘）は、お客さまのサステナビリティ経営を支援する一環として、エムケイ株式会社（代表取締役 前川 博司、本社 京都市南区）に「京都中信ポジティブインパクトファイナンス」を実行しましたので、お知らせいたします。

ポジティブインパクトファイナンスは、企業活動が環境・社会・経済に与える影響（インパクト）を包括的に分析・評価し、ポジティブな影響の増大とネガティブな影響の低減に向けた取組みを金融面にてサポートする金融手法です。お客さまのSDGs・ESGに関する取組みや本業との関連性等を当金庫が分析・評価し、お客さまのKPI（目標）設定やその進捗管理をサポートします。なお、個別案件毎に当金庫が実施する評価および本制度のフレームワークが国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）※が提唱する「ポジティブ・インパクト金融原則」および「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」に適合していることについて、株式会社日本格付研究所より第三者意見を取得しています。

エムケイ株式会社は「愛とまごころあふれるおもてなしで、関わるすべての人のハートをあたためたい」を使命として掲げており、本ファイナンスにおいて「ワークライフバランスの推進」「社員の人材育成」「ダイバーシティ」「地域の中小事業者との連携による地域活性化」「環境負荷軽減」「カーボンニュートラル」など複数の取組みについてKPIを設け、持続可能な環境・社会の実現を目指します。

当金庫は、今後もお客さまのサステナビリティ経営および企業価値向上への貢献を目指すとともに、地域社会のパートナーとして、社会・環境課題の解決に資する取組みを一層推進し、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

※ 国連環境計画の資源・市場部門のグループの一つ。スイスのジュネーブに拠点を置く。

1. 京都中信ポジティブインパクトファイナンスの取組概要（敬称略）

借入人	エムケイ株式会社
代表者	代表取締役 前川 博司
所在地	京都市南区西九条東島町63-1
事業内容	タクシー・ハイヤー、自動車整備、アミューズメント
資金使途	運転資金
融資金額	500百万円
融資期間	10年
実行日	2025年11月21日



エムケイホールディングス株式会社 代表取締役 青木 信明様（左） 当金庫 常務理事 中西 佳代子（右）

以 上

エムケイ株式会社
ポジティブインパクトファイナンス評価書

2025 年 11 月 21 日

京都中央信用金庫

京都中央信用金庫は、エムケイ株式会社（以下、「エムケイ」）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り、同社の企業活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響およびネガティブな影響）を分析・評価した。

分析・評価にあたっては、株式会社日本格付研究所（JCR）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」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」に整合させたうえで、中小企業※に対するファイナンスに適用している。

※ 国際金融公社または中小企業基本法の定義する中小企業ならびに会社法の定義する大会社以外の企業。

今回実施のポジティブインパクトファイナンスの概要

借入人	エムケイ株式会社  MKタクシー
金額	500,000,000 円
資金用途	運転資金
モニタリング期間	10 年 0 ヶ月

目次

1. 事業概要	3
(1)企業概要	3
(2)沿革	7
(3)企業理念	8
(4)事業内容	9
(5)業界動向	12
2. サステナビリティ活動	14
(1)社会面	14
(2)社会経済面での活動	25
(3)自然環境面での活動	26
3. インパクトの特定	29
(1)UNEP FI のインパクト分析ツールおよび個別要因を踏まえたインパクトエリア/トピックの特定	29
(2)特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性	30
4. KPI の設定	33
(1)社会面	33
(2)社会経済面	34
(3)自然環境面	35
(4)社会・自然環境面	35
5. モニタリング	37
(1)サステナビリティ管理体制	37
(2)京都中央信用金庫によるモニタリング	37

1. 事業概要

(1) 企業概要

企業名	エムケイ株式会社
代表者	代表取締役 前川 博司
設立	1960 年 10 月 26 日
本社	京都市南区西九条東島町 63-1
支店・営業所	【タクシー・ハイヤー】 伏見営業所 京都市伏見区竹田中川原町 53-1 山科営業所 京都市山科区西野樗本町 97 上賀茂営業所 京都市北区上賀茂西河原町 1-1 洛西営業所 京都市西京区大枝中山町 2-17 国道十条営業所 京都市南区上鳥羽北花名町 1-1 宇治城陽営業所 宇治市広野町西裏 82-5 八幡営業所 八幡市八幡高坊 10-9 【旅行】 MKトラベル 京都市南区東九条上殿田町 47 イベススタイルズ京都ステーション 1F 【車検・修理】 エムケイ自動車 京都市南区上鳥羽北花名町 1-1 【アミューズメント】 MKボウル上賀茂 京都市北区上賀茂西河原町 1-1 パルケ上賀茂 京都市北区上賀茂西河原町 1-1 上賀茂グランピングパーク 京都市北区上賀茂西河原町 1-1
資本金	9,500 万円
従業員数	1,897 人（2025 年 6 月現在）
事業内容	タクシー・ハイヤー、自動車整備、アミューズメント
許認可	一般乗用旅客自動車運送事業

【京都エムケイグループ】

エムケイはエムケイホールディングス株式会社（以下、エムケイ HD）傘下であり、エムケイ HD は他グループ会社を含めて「京都エムケイグループ」を構成している。

企業名	エムケイホールディングス株式会社
代表取締役	代表取締役 青木 信明
所在地	京都市南区西九条東島町 63-1
事業内容	グループ経営に関する事業など

企業名	滋賀エムケイ株式会社
代表取締役	代表取締役 飛田 真介
所在地	大津市石山寺四丁目 2 番 27 号
事業内容	タクシー

企業名	名古屋エムケイ株式会社
代表取締役	代表取締役 神谷 文武
所在地	名古屋市北区金田町四丁目 1 番 1 号
事業内容	タクシー

企業名	札幌エムケイ株式会社
代表取締役	代表取締役 本間 優友
所在地	札幌市白石区中央一条五丁目 4 番 20 号
事業内容	タクシー

企業名	エムケイ観光バス株式会社
代表取締役	代表取締役 金本 達也
所在地	京都市南区上鳥羽北花名町 1-1
事業内容	貸切バス、定期送迎バス、運行管理請負(バス、役員車)他

企業名	エムケイ石油株式会社
代表取締役	代表取締役 中島 勇輔
所在地	京都市南区西九条東島町 63-1
事業内容	石油製品の販売、生保・損保、NTT 代理店、自動車整備・車検・自動車販売他

企業名	ベストバリューエネルギー株式会社
代表取締役	代表取締役 森川 宏
所在地	京都市南区西九条東島町 61-4
事業内容	ガソリンスタンドの運営、コーティング・洗車専門店「MAXPRO」の運営 「MAXPRO・MAXPRO Jr.・MAXPRO 提携店」の展開、出張洗車事業、 移動販売事業

企業名	NuVe株式会社
代表取締役	代表取締役 栗津匡義
所在地	京都市北区上賀茂西河原町 1 番地の 1
事業内容	タクシー、日本版ライドシェアの運行

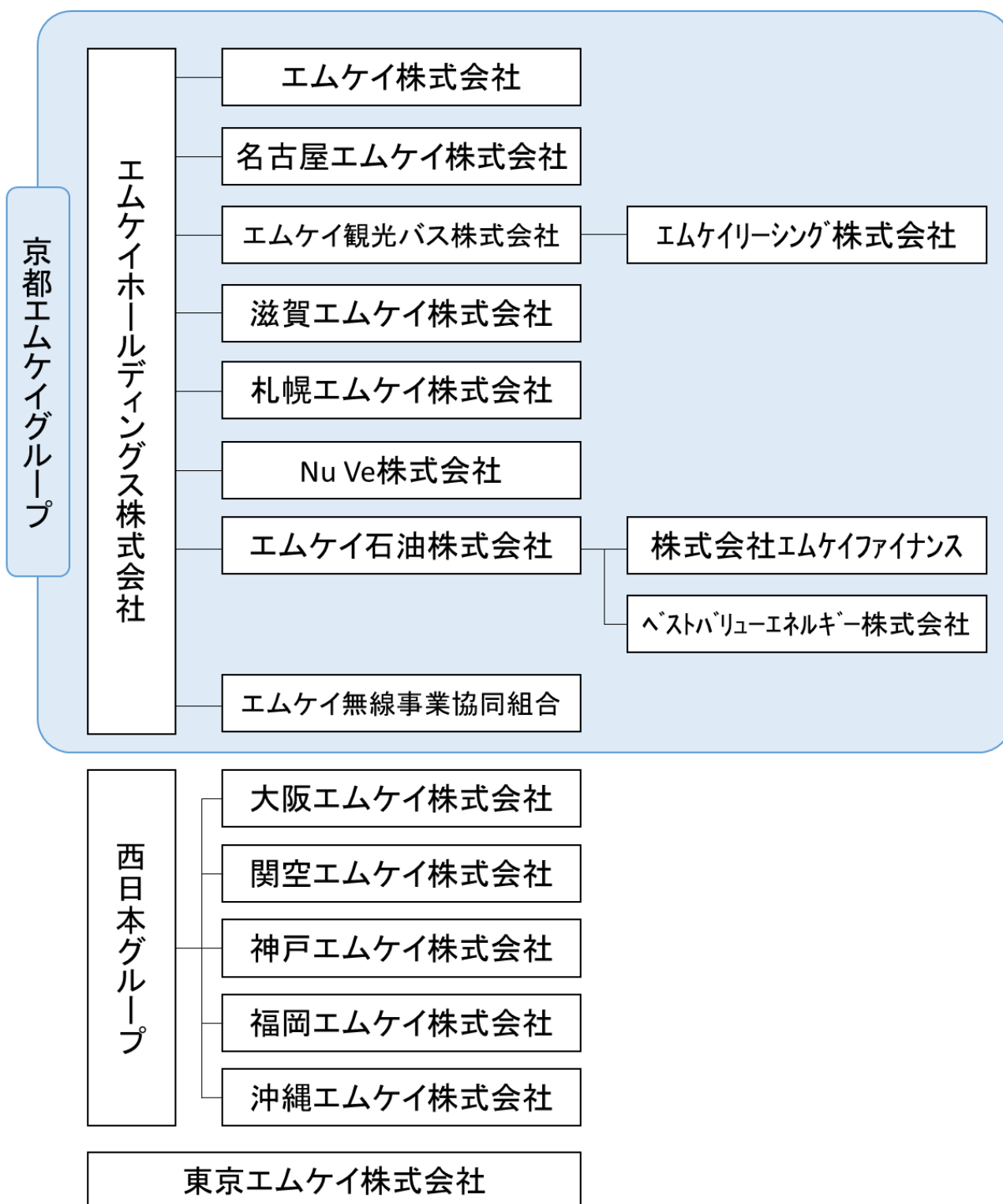
企業名	エムケイ無線事業協同組合
代表取締役	代表理事 村上寛之
所在地	京都市北区上賀茂西河原町1番地の1
事業内容	タクシーのコールセンター

【京都エムケイグループ保有車両】

社名	車両種類と保有台数
エムケイ株式会社	<p>タクシー 778 台／ハイヤー 53 台 計 831 台（2025 年 9 月現在）</p>     <p>（出典：エムケイからの画像提供）</p>
滋賀エムケイ株式会社	タクシー 68 台（2025 年 9 月現在）
名古屋エムケイ株式会社	タクシー 106 台／ハイヤー 4 台 計 110 台（2025 年 9 月現在）
札幌エムケイ株式会社	タクシー 112 台／ハイヤー 1 台 計 113 台（2025 年 9 月現在）
エムケイ観光バス株式会社	大型 93 台、中型 23 台、小型 45 台 計 161 台（2025 年 9 月現在）
NuVe株式会社	タクシー 17 台（2025 年 9 月現在）

【グループ体制】

京都エムケイグループは、札幌、名古屋、滋賀、京都と各都市に地域子会社を置き、その地域における法規制、交通需要、顧客特性に即した事業運営を行っている。一方で、京都エムケイグループ全体はホールディングス体制のもと統括されており、戦略・資源配分・ブランド方針を一元的に管理することで、地域の柔軟性とグループ全体の統一性を両立している。



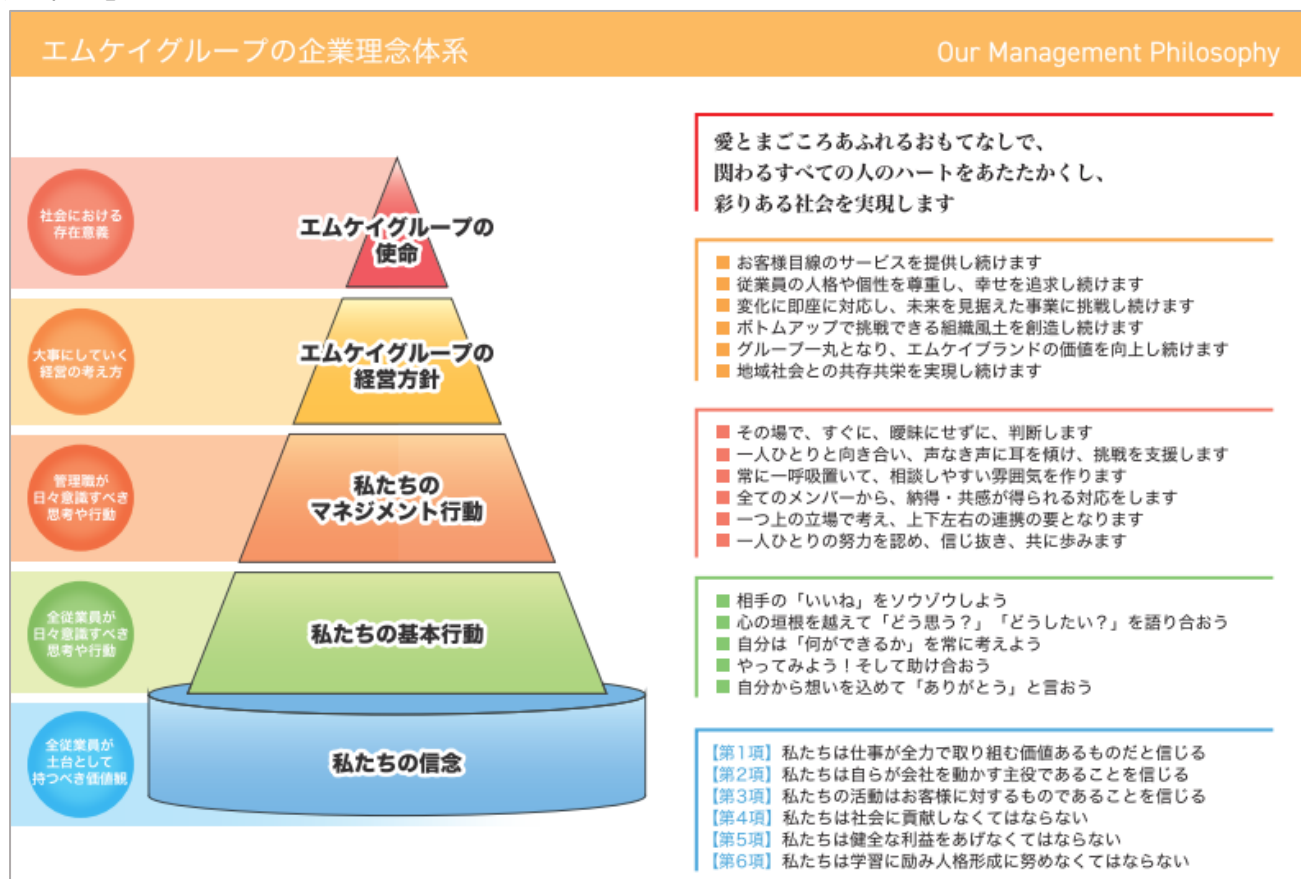
(出典:エムケイからの提供資料を基に当金庫にて作成)

(2)沿革

1960 年	10 月 ミナミタクシー設立(10 台)。 11 月 9 日にタクシー10 台で運転を開始。
1963 年	12 月 桂タクシーの経営権を譲受。計 46 両となる。
1969 年	11 月 社員の給与を高める独自の給与体系の「MK システム」を導入。
1971 年	タクシーを他のサービス業と同じく“挨拶をする”のを当たり前に変えようと「ありがとう運動」実施。
1972 年	「タクシーを市民にかえす」運動。 「乗車拒否は絶対にしない」「身体障害者を優先」「深夜の急病出産などに対応する緊急配車」の 3 つの方針を掲げ運動を展開。
1976 年	「MK 運賃四つの挨拶」実施。挨拶をしなければ「運賃はいただきません」と宣言。
1991 年	5 月 全国植樹祭に MK タクシーが登用される。 民間タクシー会社としては初めて公用車に代わって約 200 台がお供車を務めた。
1992 年	9 月 英国留学制度開始。
1993 年	12 月 全国で初めて値下げタクシースタート。
1997 年	10 月 関空スカイゲイトシャトルスタート。乗合制空港送迎のジャンボタクシーを運行開始。
1997 年	大阪 MK タクシーに先立ち自由化されたハイヤーの事業免許取得 ハイヤー30 台でスタート。
1997 年	東京 MK タクシー事業免許取得。初乗り 600 円(当時)で創業。
2001 年	2 月 最寄りの空車が自動的に配車される GPS 無線自動配車システムを導入。
2002 年	5 月 神戸 MK がタクシー営業開始。
2002 年	6 月 大阪 MK がタクシー営業開始。
2002 年	7 月 名古屋 MK が 25 台でタクシー営業開始。
2004 年	5 月 昭和 51 年にスタートした養護学校のスクールバス運行部門を基礎として MK 観光バス運行開始。
2006 年	日本初のチャリティを目的としたボウリングトーナメントである第 1 回 MK チャリティカップを開催(京都)。以来毎年開催。
2009 年	1 月 福岡 MK が 50 台でタクシー営業開始。
2009 年	滋賀 MK が大津と湖南の 2 エリアにおいて計 40 台でタクシー営業開始。
2009 年	4 月 札幌 MK が 40 台でタクシー営業開始。
2010 年	11 月 MK のお財布カード「TACPO」導入。
2013 年	9 月 MK オリジナルのスマホ配車アプリを導入。
2015 年	4 月 上賀茂神経リハビリテーション教育研究センター(KNERC)開設。
2016 年	台湾大車隊と業務提携。
2018 年	空港送迎に対応するため泉佐野市に関空 MK を開業。
2019 年	大手アプリ会社 Uber と提携し、アプリからの配車が可能に。
2020 年	MK タク配の実施。飲食業界を盛り上げるためタクシーによるフードデリバリーサービスを実施。
2022 年	2030 年までに全車 ZEV 化を発表。 京都市の「2050 京(きょう)から CO2 ゼロ条例」に賛同し、2025 年までに保有車両の 30%、2030 年までに全車の ZEV 化達成を目指す。
2025 年	沖縄 MK がタクシー事業開始。

(出典:エムケイグループの HP を基に当金庫にて作成)

(3)企業理念



(出典:エムケイからの資料提供)

京都エムケイグループは、西日本グループ(大阪エムケイ株式会社、関空エムケイ株式会社、神戸エムケイ株式会社、福岡エムケイ株式会社、沖縄エムケイ株式会社)および東京エムケイ株式会社とともに「エムケイグループ」を構成しており、エムケイグループとして統一の企業理念体系を制定している。

エムケイグループの使命には以下の想いが込められている。

使命 社会における存在意義

愛とまごころあふれるおもてなしで、

「愛」とは人を想う気持ち、「まごころ」とは偽りや飾りがなく真剣につくす心。社会環境がめまぐるしく変わる中、提供するサービスの形は変わるかもしれませんが、MK グループの最大の資源は「従業員」であり、従業員による「愛とまごころあふれるおもてなし」は決して変わることはありません。

関わるすべての人のハートをあたたくし、

お客様・お取引先・従業員、またそれぞれの家族、地域社会の方々など関わるすべての人のハートをあたたくします。

彩りある社会を実現します。

サービスや商品、関わり合う関係を通じて、何気ない日常に色を付け、豊かさや安心、潤いを感じられる社会を実現していきます。

(出典:エムケイグループ HP)

エムケイグループでは、全社員が土台として持つべき価値観である「私たちの信念」、日々意識すべき思考や行動である「私たちの基本行動」、マネジメント層である管理職が日々意識すべき思考や行動である「私たちのマネジメント行動」、そして経営層が大事にしていく経営の考え方である「エムケイグループの経営方針」があり、これらに基づく経営や業務を行っていくことで、社会における存在意義である「エムケイグループの使命」を果たすことができると考えている。

また、エムケイグループでは企業理念に加えて社員の行動指針を定めており、タクシー業務の基本となる安全運行、乗客に安心かつ気持ちよく利用いただくための礼節、気配りと清潔な車両・乗務員の身だしなみについて徹底している。

MK6 つの基本	
<ul style="list-style-type: none"> ● 安全運行につとめること ● 笑顔でハキハキと挨拶をすること ● 言葉遣いは丁寧にすること ● ドアサービスを徹底すること ● 身だしなみを清潔にすること ● 車両美化に努めること 	
安全運転 3 原則	接客マナー 3 原則
<ul style="list-style-type: none"> ● 交通ルールの順守 ● 多段発進 ● 表示確認・右左折確認 	<ul style="list-style-type: none"> ● 笑顔の出会い ● 全てに気配り ● 双方感謝

(出典:エムケイグループ HP を基に当金庫にて作成)

エムケイグループではグループの歴史や使命、行動指針、社是を明文化した冊子「MK ビジョンブック」を作成しており、社員が MK ビジョンブックを読み返すことで理念の浸透を図るとともに、各部署朝礼での社員における唱和や研修(入社時、半年、1 年半)などで活用している。エムケイ HD では半期に一度の社長訓話で経営理念を踏まえて経営方針を伝えており、エムケイにおいても全員業務集会で社長が講話として伝えている。

また、社内報(WEB)を通じ、各事業会社役員より当期の部門方針を公開して社員に周知を図っている。

(4)事業内容

エムケイは京都エムケイグループの中核企業として、タクシー事業、自動車整備事業、アミューズメント事業を運営している。

■ タクシー事業

エムケイの主業であるタクシー事業は京都市を中心に7事業所を展開し、一般送迎・貸切送迎業務のほか、関西の主要空港と京都を結ぶ空港送迎や日本有数の観光地である京都の魅力を伝える観光案内を行っており、ハイグレード車両の導入や外国語対応ドライバーの育成で高付加価値サービスを提供している。

● 一般送迎・貸切送迎

一般送迎では当日・前日利用を中心とした予約送迎、法人・個人会員の契約・定期送迎、空車時の流し営業など一般的なタクシー業務を行っている。一般送迎におけるエムケイの特徴として「駅待ち」業務を行っておらず、営業全体の5割から8割を占める予約率が強みであり、1分間平均7.6件もの予約に対応できるよう導入したGPS配車システムにより、利用者の近くを走る車両を優先配車している。

配車受付サービスとして、エムケイでは自動応答配車ダイヤルで登録した送迎場所に1台の配車を受注する「MKよべるくん」、送迎場所の事前登録不要で自動音声AIにより1台の配車を受注する「MKよべるくんプラス」を提供している。また、エムケイグループ各社で共通して利用可能なスマホ配車アプリ「MKアプリ」を提供するとともに、配車アプリ「Uber」との業務提携により世界中の旅行客が京都で「Uber」を使用すると同社が受注対応するため、ドライバーはより多くの予約配車を受けることが可能となる。



(出典:エムケイ HP)

貸切送迎は「VIP/ビジネス送迎」「冠婚葬祭」の対応を行っている。VIP/ビジネス送迎では各種国際会議や国内外の有名ブランドの展示会などのイベントのサポートを担当している。また、大手企業の役員クラスの専属ハイヤーとして通勤や移動、送迎まで完全同行によりきめ細かに対応する。冠婚葬祭対応では結婚式当日の教会・結婚式場・二次会会場への移動や仲人の送迎、法事の会場間の移動や住職の送迎など、シーンに合わせてさまざまな車種で対応している。

● 空港送迎

ハイヤータイプなどの貸切車両による定額送迎の「空港定額タクシー」を運行している。

貸切空港定額送迎は完全予約制で運行しており、国内3つの空港(伊丹空港、関西国際空港、中部国際空港)と京都エリアを往復送迎している。乗車料金は1台単位、エリア別の定額設定となっているため、乗客は安心して利用することができる。

エムケイではANAのUniversal MaaS「一括サポート手配」とシステム連携し、航空券予約情報と介助情報を同社の配車と連動する社会実装を伊丹・福岡などで開始しているほか、株式会社SmartRydeと連携し、主要空港における空港送迎サービスを提供している。



(出典:エムケイ HP)

● 観光案内

「修学旅行案内」や「貸切フリーコース観光案内」を始め、京都を訪れる国内外の訪問客にドライバーが完全同行する形で神社仏閣など京都文化の魅力を案内するとともに、何度も京都に足を運んでもらえるようドライバーがおもてなしの心で対応している。修学旅行、国際会議やイベント等のMICE、訪日外国人旅行者(インバウンド)等、乗客のニーズに合ったきめ細やかな対応により、乗客だけでなく観光事業関連の事業者等にも信頼される存在になることを目指している。



(出典:エムケイ HP)

修学旅行案内は小学生から高校生まで案内しており、ドライバーは学生に同行して学校や学生が策定した工程に基づいて時間配分などのアドバイスを行いながら観光ガイドを行っている。貸切フリーコース観光案内では乗客のニーズに合わせて観光スポット、食事処、土産等の案内から観光全体の時間配分まですべての顧客に合わせた観光プランニングをドライバーが行うとともに、送迎から観光ガイドまで完全同行で案内する。

インバウンドに対しては接客の質を高めるため、外国語の研修など各種教育研修制度やタクシーから降りてドアを開ける行動を通じて、細やかな「おもてなし」の文化をドライバーに定着させている。

また、エムケイグループでは、ふるさと納税の返礼品として貸切・観光タクシーを京都・神戸・泉佐野で提供しており観光需要を自治体チャンネルで取り込むなど、他企業や自治体との連携で他社に無い販促チャンネルを持っている。

■ 自動車整備事業

「エムケイ自動車」の名称で、民間車検工場として車検、定期点検(12ヶ月、6ヶ月、3ヶ月)を行うほか、その他の自動車整備や钣金塗装、貨物自動車およびタクシー整備、新車及び中古車販売、損害保険代理店業務を行う。エムケイタクシーの安心・安全を守り続けている確かな整備技術を活かして、タクシーの車検整備だけでなく、一般顧客からも全体の半分以上の車両入庫を受け付けており、安全かつ長く乗り続けられるように整備を行っている。



(出典:エムケイ自動車 HP)

■ アミューズメント事業

「MK ボウル上賀茂」でボウリング場を1施設運営しており、ボウリングフロアに併設して飲食店(バーガーショップ)を運営するとともに、ボウリング場に併設してグランピング場(上賀茂グランピングパーク)を運営しており、芝生エリア等でバーベキューを楽しむことが可能となっている。

また、MK ボウル上賀茂に併設している「パルケ上賀茂」でフットサル、カラオケ、バッティング、ビリヤード、卓球、ゲームとスポーツや趣味などを楽しむことができる。

施設利用クーポンも利用可能としており、利用者がスポーツや趣味を楽しむことで利用者の心身の健康増進に寄与している。さらに、MK ボウル上賀茂やパルケ上賀茂への送迎をエムケイのタクシーが対応することで本業との相乗効果をもたらすことも期待される。

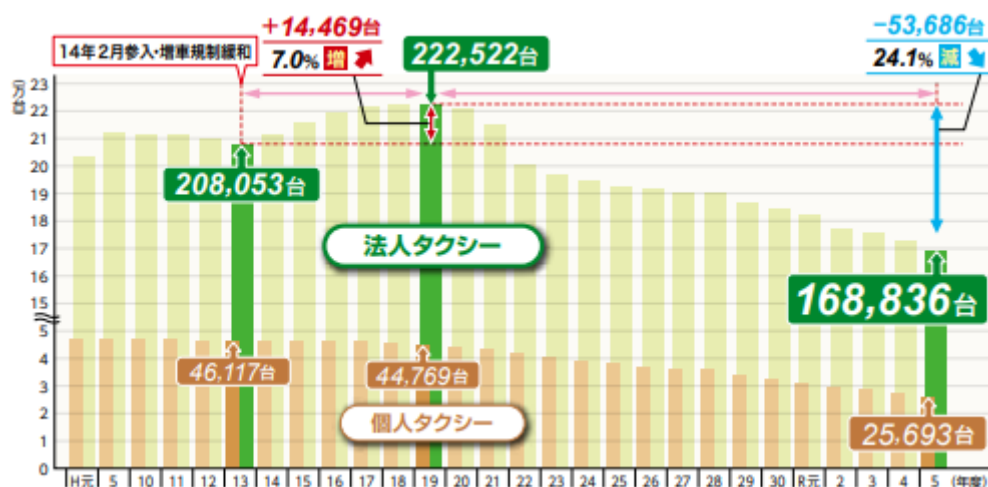
【設備設置状況】

設備	設置数
ボウリング	レギュラーレーン 42レーン VIPレーン 6レーン
フットサル	2面(全天候型屋内コート)
カラオケ	全13室
バッティング	全5打席
ビリヤード	全5台
卓球	8台(休日は最大11台)

(出典:MK ボウル上賀茂 HP)

(5) 業界動向

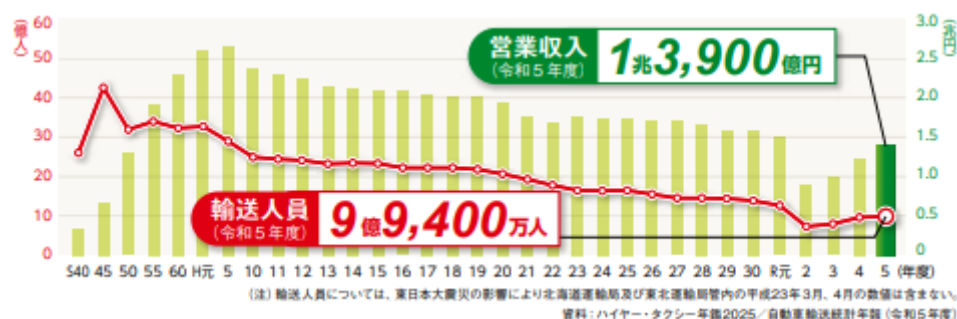
● 総車両数の推移



(出典: 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会「TAXITODAYin Japan2025」)

平成14年の規制緩和以降法人タクシーの総車両数は平成19年まで増加しており、自家用車の普及、鉄道・バスなどの都市交通の整備、人口減少などの要因によるタクシーの需要減少と相まって供給過剰の状態となっていたが、業界としての供給過剰状態の是正に向けた取り組みと長引く需要減少により、法人タクシー、個人タクシーともに減少傾向が続いている。

● タクシー輸送人員と営業収入の推移



(出典: 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会「TAXITODAYin Japan2025」)

長く輸送人員、営業収入ともに減少傾向が続いていることに加えて、新型コロナウイルス禍では人の移動が激減したことで輸送人員および営業収入が大幅に減少したものの、以降は輸送人員、営業収入ともに回復傾向にあり、コロナ禍前の状況に戻つつある。

● 運転者数の推移



(出典：一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会「TAXITODAYin Japan2025」)

総車両数の減少、タクシー需要の減少に伴う運転者数の減少および高齢化が課題となっており、業界として若年層や女性のドライバー採用増加や育成など人手の量的・質的な確保が求められる。

● GX の取り組み

政府は 2050 年カーボンニュートラル達成のため 2023 年 2 月に「GX に向けた基本方針」を策定しており、そのなかで「事業用のトラック・バス・タクシー等への次世代自動車(燃料電池自動車(FCV)、電気自動車(BEV)等)の普及促進」が掲げられた。タクシー業界においても政府方針を踏まえてハイブリッド車や電気自動車など環境対応車両の導入が進んでいる。

エムケイでは、インバウンド需要の動向、人件費・燃料・車両などの原価高騰、自動運転への対応、人材不足などの外的要因や、事故防止、省力化、配車や運行管理などシステム化への対応などの内的要因を踏まえて、「移動手段としてのタクシー」としては最大限のスリム化によってコストや人材投入を最適化し、将来の自動運転時代に備えるとともに自動運転事業にはプレイヤーとして進出を検討していく。また、同社は「人が介する移動サービス」を今後最も力を入れていくべき領域であると捉え、高品質なハイヤー事業やハイヤーに準じる品質を備えたタクシーサービスの展開を行っていく方針である。

2. サステナビリティ活動

(1)社会面

■ 働きやすい職場認証の取得

エムケイでは社員の働きやすい職場を実現する取り組みを行っており、この取り組みが認められ、他グループ会社とともに国土交通省が運輸事業者向けに創設した「働きやすい職場認証制度¹」の★2を取得した。

【認証企業】

エムケイ株式会社、滋賀エムケイ株式会社、名古屋エムケイ株式会社、札幌エムケイ株式会社



(出典:エムケイグループ HP)

■ 社員の処遇改善への取り組み

● 賃金等支給の取り組み

エムケイグループでは社員の生活が安定し安心して業務に従事できるよう業界水準より高い給与水準としている。

エムケイグループのタクシードライバーの給与体系は固定給の割合が大きいのが特徴であり、固定給に超過手当(残業・深夜手当)、インセンティブが加算される形となっている。乗務開始後6ヵ月間の最低保障給制度もあり、ドライバーが給与面の心配をすることなく仕事を始めること可能となっている。

また、勤務年数や勤務状況により、年功加算手当(毎年2回支給。勤続年数により毎年増額)、永年勤続表彰(勤続20年/30年/40年。表彰に併せて特別休暇と最大15万円分の旅行クーポンを贈呈あり)、SD優良社員表彰(勤続3年以上を対象。表彰に併せて最大500万円相当の報奨あり)を支給している。

● 福利厚生の取り組み

- ・社会保険完備(雇用/労災/健康/厚生)
- ・退職金(勤続5年以上)、慶弔慰金(結婚/出産/香典/災害)
- ・奨学金返還補助手当(毎月支給×最長10年間。最大月額1万円)

¹自動車運送事業(トラック・バス・タクシー事業)の運転者不足に対応するための国土交通省による総合的取組みの一環として、職場環境改善に向けたトラック、バス、タクシー事業者の取組みを「見える化」することで、求職者の運転者への就職を促進し、各事業者の人材確保の取組みを後押しすることを目的とした制度。運転者の労働条件や労働環境について一定の基準を満たしている事業者は「働きやすい職場」として認証を受けることができる。

- ・エムケイではグループ内企業で利用可能な以下の社員割引を提供している。

社員割引: ボウリングやフットサル場・カラオケの利用料

エムケイ石油株式会社が運営するガソリンスタンドでのマイカー給油割引、また同社が行う車販事業・保険事業によるマイカー購入・自動車保険割引

エムケイトラベルにて取扱いする大手旅行会社の国内・海外旅行割引

自社自動車整備工場での車検・マイカー修理代金割引

- ・同社は「通勤の負担を減らしたい」「ひとり暮らしを始めたい」といった社員の声に応えるべく、2018年3月に全90室の全個室のMK上賀茂寮を竣工した。寮の個室は冷蔵庫・電子レンジ・洗濯機・カーテンを完備しており、寝具さえ準備すれば、すぐに新生活を始めることが可能となっており、寮生含む新入社員向けのカーシェアリングも利用可能としている。月額5万円の寮費には、電気代・水道代、Wi-Fi使用料、1日3食の食費が含まれており、入寮者の家計にも配慮している。
- ・エムケイグループでは社員間の交流を深めるため、社員旅行、ソフトボール大会、親子ふれあいイベントなど、社内イベントも数多く実施している。

■ 健康経営への取り組み

- ・京都エムケイグループでは、企業の礎となる社員ひとりひとりが元気に仕事をして活力や生産性が向上することは、社員にとってもやりがいや自己肯定感につながり、幸福度の向上にも寄与するとの考えから、社員とともに企業全体で健康の維持や増進を図る「健康経営」を実践しており、全国健康保険協会へ「健康事業所宣言」を行い、「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)」に認定された。

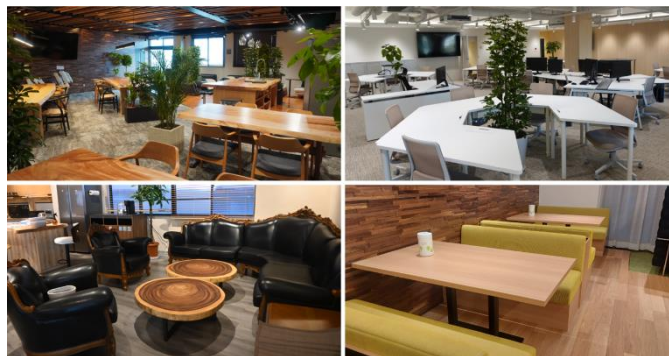
【認定企業】

エムケイホールディングス株式会社、エムケイ株式会社、滋賀エムケイ株式会社、名古屋エムケイ株式会社、札幌エムケイ株式会社、エムケイ観光バス株式会社、エムケイ石油株式会社



(出典:エムケイグループ HP)

- ・社員がリラックスして働ける職場づくりのため、営業所施設の休憩仮眠施設やトイレ、ロッカーを充実させるリニューアルを行っている。



(出典:エムケイグループ HP)

- ・エムケイグループではドライバーの健康管理として日ごろの睡眠・血圧・飲酒チェックを行うほか、メンタルヘルスの相談窓口を設置するなど、安心して長く働ける環境を実現している。

- ・エムケイでは自社の自動車整備工場に新型のタイヤオートチェンジャーを導入し、重いタイヤ交換時の作業負担の軽減と効率アップを図っている。



(出典:エムケイグループ HP)

■ タクシー業務の事故防止および安全運転の取り組み

エムケイグループでは運輸安全マネジメントに基づき安全管理規程を設け、事故防止や安全運転の励行に努めている。

社長が輸送の安全に最終責任を負い、安全統括管理者のもと、運行管理者・整備管理者等による明確な指揮命令系統を整備している。PDCA に基づき目標・計画を策定し、実行・点検・改善を継続し、現場との双方向の連絡体制を確保することで、安全性に影響を及ぼす懸念のある事態は直ちに社長まで情報を共有するとともに、事故・災害発生時は即時報告と初動対応を徹底している。

年 1 回程度の内部監査を実施し、監査結果は速やかに社長へ報告するとともに、必要な見直し事項を適宜実施している。また、結果や統計は毎年度公表し、記録等を適切に保存している。

内部監査に加えて年間教育計画と定期指導監督項目とのチェックをしながら法令に基づく旅客自動車運送事業者としての遵守事項などを計画的に教育・研修することによりリスクを把握し、事故防止・安全運転の励行に向けた是正・予防措置を迅速に実施している。

■ DE&I 推進の取り組み

エムケイおよびエムケイ HD は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、「一般事業主行動計画」を公表している。

エムケイ株式会社 行動計画	エムケイホールディングス株式会社 行動計画
社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。	社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。
1. 計画期間	1. 計画期間
2022年3月21日～2026年3月20日	2025年3月21日～2030年3月20日 までの5年間
2. 内容	2. 目標
<p>目標① 女性労働者の勤続年数を7年以上にする 目標② 係長職以上に占める女性労働者の割合を15%にする</p> <p><取り組み、実施時期></p> <p>2022年4月～</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性社員の健康管理対策 検診の呼びかけや健康相談窓口の設置、イベント案内など <p>2022年10月～</p> <p>昇給、昇格の評価基準・運用の見直し</p> <p>2023年4月～</p> <p>新評価制度の実行</p> <p>2023年10月～</p> <p>女性管理職、管理職候補向け研修の実施</p> <p>以降、兼務職の女性社員の時短勤務サポートなど、随時取り組みを継続する</p> <p>目標③ 有給休暇の取得率を100%とする</p> <p><取り組み、実施時期></p> <p>2022年4月～</p> <p>各部署の面談にて、休暇予定を話し合うことを推奨</p> <p>2023年4月～</p> <p>年間70%取得の個人別計画を案内し、随時の進捗を確認する</p> <p>2024年4月～</p> <p>有給休暇の活用事例を社内報にて紹介</p> <p>以降、年間取得率の計画を順次引き上げていき100%を目指す</p>	<p>① 女性労働者の勤続年数を12年以上にする</p> <p>② 管理職に占める女性労働者の割合を40%以上にする</p> <p>③ 男女ともに育児休業取得率を100%とする</p> <p>④ 労働者一人当たりの時間外労働を月平均12時間以内とする</p> <p>3. 取り組み</p> <p>2025年4年度より順次</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間の改善 RPA導入によるデジタル化、ペーパーレス化の推進等により業務効率の向上を図る業務間インターバル11時間を厳守する 有休取得の推奨 部署別、役職別での有休取得状況を把握し、取得目標を85%以上とする 特に所属長は年間15日以上取得を目指し、部下が休みを取りやすい環境を作る コミュニケーションの活性化 半期ごとの目標設定面談、評価面談の実施 毎月の部署内面談の実施 育休取得者・復帰後の時短勤務者等に対する人事面談の実施

(出典:エムケイグループ HP)

一般事業主行動計画の 2025 年 3 月現在の実績は下記のとおりであり、両社で計画達成に向けた取り組みを行っている。

行動計画	エムケイ株式会社	エムケイホールディングス株式会社
計画期間	2022.3.21～2026.3.20	2025.3.21～2030.3.20
女性労働者の勤続年数	目標:7年 実績:5.7年	目標:12年 実績:9.2年
役職・管理職に占める女性割合	目標:係長職以上の15% 実績:課長以上7.4%	目標:管理職の40%以上 実績:課長以上33.3%
有給休暇取得率	目標:100% 実績:62.5%	目標:85%以上 所属長は年間15日以上 実績:81.3%
育児休業取得率	— 実績:男性64%、女性100%	目標:男女とも100% 実績:男性0%、女性0%
一人当たり時間外労働	— 実績:月平均15時間	目標:月平均12時間以内 実績:月平均15時間

【エムケイの取り組み】

➤ 女性社員の健康管理対策

- ・「婦人科健診受診取扱規程」を 2022 年 10 月 21 日に施行、グループ全体で 2022 年度 74 名、2023 年度 67 名、2024 年度 75 名が利用した。
- ・毎月「健康管理室通信」を発行し、女性社員に限らず検診の呼びかけなどを実施している。

➤ 昇給、昇格の評価基準・運用の見直し

- ・2023 年 9 月より評価制度新構築プロジェクトを開始（構築完了時期：2025 年末）。
評価制度説明会、目標設定研修、評価者研修の実施、エムケイ HD 社員を対象として試験的に目標シートを作成・提出し、それに対する評価、フィードバック面談を実施、実施状況を踏まえてエムケイへの展開について運用方法や対象職種も含めて検討予定としている。

➤ 女性管理職、管理職候補向け研修の実施

- ・幹部社員 29 名を対象に 2024 年 9 月～2025 年 8 月の期間で計 8 回の研修を実施。幹部社員総会にて研修の総括を発表。

➤ 女性乗務職の時短勤務サポート

- ・2025 年 10 月 1 日より女性乗務職のライフスタイルに対応するため時短勤務サポート制度を本格的に導入した。制度導入間もないため現状の利用実績はない。

➤ 有給休暇取得

- ・休暇制度は年次有給休暇/慶弔特別休暇/産前産後休暇/育児休暇/介護休暇/生理休暇/裁判員休暇/永年勤続特別休暇など制度としており、有給休暇は雇入れの日から 6 ヶ月時点で 10 日間付与、その後は 1 年ごとに付与される。有給休暇については年間平均 10.1 日取得しており、法令に基づく適切な取得管理を行っている。

➤ 時間外労働の管理

- ・勤怠管理システムを導入しており出退勤はカードリーダーで管理している。管理職には月中に時間外労働の実施状況が連携され、法令に基づき所定の時間外労働時間を超過するおそれがある社員には管理職から事前に指導するなど法令を遵守して適切な時間外労働管理を行っている。
- ・ドライバー職（タクシー、ハイヤー）は運行管理者である事務職が管理しており、タクシードライバーは日々の状況をドライバー本人が適宜把握できるようになっており、ハイヤードライバーについては業務時間が不規則になりがちなことを踏まえて、出社時に運行管理者から時間外労働の実施状況を通知のうえ管理指導している。

【エムケイ HD の取り組み】

➤ 労働時間の改善

- ・デジタル化、ペーパーレス化の推進等により業務効率の向上を図り業務間インターバル 11 時間を確保すべく、エムケイ HD、エムケイ、エムケイ石油株式会社の 3 社で RPA を導入し、3 社合計で月 808.8 時間の業務時間の削減を実現した。

➤ 有休取得の推奨

- ・年度計画として、GW 前後 2 日／夏期休暇（5/21～10/20 で 5 日）／年末 2 日等を提示するとともに、毎月社員の有休取得状況を共有し、早めの計画・取得を促している。
その結果、2025 年 4 月～8 月までの取得率は、昨年同月対比で 110%となった。

➤ コミュニケーションの活性化

- ・従来推奨してきた毎月の各部署での定期面談に加え、評価制度の見直しに伴い、半期ごとの目標設定面談やフィードバック面談を新たに開始した。
- ・育休取得者・復帰後の時短勤務者等の育休復帰面談は順次実施している。(2024 年度 3 件、2025 年度 1 件)

エムケイでは女性管理職の登用を推進し、政府目標 30%へ近づけることを目標としており、女性社員の多いエムケイ HD では政府目標を上回る 40%を目標としている。

キャリアについての意識は男女にかかわらず多様になってきていることを踏まえて、総務人事部による管理職育成の研修実施だけでなく、評価制度の見直しや両立支援制度の導入など、組織としての意識改革に取り組んでいく。

● 障がい者雇用

エムケイでは現在障がい者 16 名が勤務しているが、法定雇用率以上の障がい者雇用を目指して働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

同社では、障がいの内容に応じてドライバー、整備士、事務職などさまざまな職種で障がい者が勤務している。業務内容によってはリモート業務も可能としており、障がいを持つ社員、子育て、介護、病気療養等さまざまな事情を持つ社員に担当してもらうことで通勤の負担なく自宅での就労が可能になっている。

● シニア世代の活躍

エムケイでは定年 65 歳としているが、再雇用制度により最長 75 歳まで就労可能であり、また、昼勤／夜勤だけでなく、短時間勤務もあり、ライフステージに合わせた働き方を可能としている。2024 年実績として定年到達者 42 名のうち 9 割(38 名)が就労を継続しており、シニア世代が活躍できる制度となっている。

● 外国人材の活躍

海外訪問客に対応するため、ドライバー職に加えて新たに「観光コンシェルジュ」の育成に取り組んでおり、2024 年～2025 年は 2 名の外国人社員を採用している(その他日本人社員を 2 名採用)。語学力だけでなく、京都検定等の観光知識を学び、修学旅行のガイドに同行する研修も実施している。

■ 人材育成の取り組み

エムケイは昼勤・夜勤・隔日勤務の選択制をとっており、セダンとハイヤー間の異動も可能としており、家族との過ごし方、健康管理面、収入面などそれぞれの特性やライフスタイル、また社員本人の意思に基づき働き方を選べる勤務体系を整備している。また、社内で実施している研修を受講し、観光タクシーや英会話タクシーを運行できるようになれば、別途手当も支給しており、一人ひとりのキャリア形成を徹底的に応援する体制をとっている。社員のライフスタイルの変化に応じて柔軟に働き方が選択できるため、長く勤めることが可能となっている。

● 教育研修

- ・エムケイでは以下の内容で新入社員のドライバー教育に取り組んでいる。

二種免許取得	採用内定段階で同社提携の自動車教習所で二種免許取得を目指す(約 10 日)。一部条件はあるが免許取得費用は会社が負担する。
基礎研修	入社後に同社教習センターにて、発声法や身だしなみといった接客マナー、ドアサービスをはじめとしたサービス面、京都市内の地理など、乗務に欠かせない知識・技術を 3~4 週間かけて研修する。また、ベテラン指導員による安全運転研修も併せて実施する。
実務研修	実際に路上で営業を行いながら、助手席の指導員に運転技術やあいさつをチェックしてもらい、実践的なノウハウを身につけていくとともに、業績向上に役立つ知識を学ぶ売上アップ研修、空港送迎業務を前にした空港勉強会も実施する。夜勤・ハイヤー希望者には、別途約 2 ヶ月間の夜勤乗務研修を受講させる。
本配属	一連の新人研修の終了後に営業所に配属してスタンダードタクシーを使った乗務を開始し、京都市内の GPS 予約送迎を中心に、一般送迎に従事する。本配属後も安全運転研修やサービス研修といった研修を定期的 to 実施するフォロー体制をとっている。

初めての営業所配属後はスタンダードタクシーでの乗務となるが、その後は一般送迎、観光ドライバー、一般的なセダンタイプからジャンボハイヤー、VIP の顧客を送迎するファーストハイヤーまで、自身の希望、経験や能力に応じた働き方を選択できる。

- ・各営業所においてドライバーを対象とした「全員業務集会」を定期的 to 開催しており、①安全・サービスに関する教育(ドライブレコーダー映像の活用、ヒヤリハット事例の共有など)、②外部講師による講話を中心に実施している。

外部講師については、警察関係者による交通安全についての講話を受けているほか、ホテルや寺社仏閣を始めとする幅広い業界から講師を招聘し、最新の業界動向や専門知識について学んでいる。

- ・キャリアアップ支援として、観光研修や語学研修などの研修制度も充実させており、多くの社員が活用している。

【観光研修】

エムケイでは観光ドライバーの育成を積極的に行っている。

営業所単位で開催される観光現地勉強会では、先輩ドライバーの案内のもと、京都の名所旧跡を実際に訪問し、歴史や文化にまつわる知識を身につけるとともに、トークスキルを磨く場にもなっている。社内の観光ランク資格を取得して観光ドライバーとして乗務が可能になると、修学旅行ガイド等から観光案内を開始する。また、観光ドライバーとなるべく京都検定や話しことば検定などに合格した場合は、手当や祝い金、受験料などを支給している。

【語学研修】

インバウンド需要の拡大や、国際会議など海外からの訪問客への対応として、エムケイは外国語教育に力を入れている。

ネイティブスピーカーの英会話・中国語講師による無料レッスンは毎月、各営業所で習熟度別に実施されており、多くの社員が活用している。

また、より実践的な語学力を身につけるための海外留学制度も整備しており、累計 100 名以上の社員が利用している。イギリスを留学先として語学レベルにあわせて初級、中級、上級のコースごとに派遣しており、費用は全額会社が負担している。

【社員の資格保有状況】

資格等の名称	保有者数(2025 年 3 月現在)	取得目標
京都検定	273 名	2026 年春までに 27 名増
社内英語検定	267 名	2026 年春までに 13 名増
運行管理者(旅客)	63 名	2026 年春までに 1 名増

以下の資格については取得時の祝い金支給・受験料補助のいずれか(もしくは両方)を行うとともに、一部資格については資格手当の対象としている。

【祝い金支給または受験料補助の対象資格】

通訳案内士、英語関連[TOEIC(点数による内容の別あり)、TOEFL(点数による内容の別あり)、英検(準 1 級以上)]、中国語関連[中検(準 1 級以上)、HSK(5 級、6 級 点数条件あり)]、京都検定(2 級以上、1 級については資格手当あり)、公認会計士、司法書士、不動産鑑定士、行政書士、介護福祉士、税理士試験(1 科目合格ごと)、日商簿記(2 級以上)

■ 情報セキュリティへの取り組み

● 個人情報保護の取り組み

エムケイグループのホームページには個人情報保護に関するグループ方針およびエムケイグループ各社のプライバシーポリシーを掲載しているほか、「スマートフォンアプリにおける個人情報の取り扱いについて」「Cookie 等の利用について」も掲載しており、個人情報を厳格に取り扱う姿勢を示している。

【エムケイグループ 個人情報保護のグループ方針】

個人情報保護への取り組み目的

我々MK グループは、これまで他社に先駆けた独特のサービスを様々な分野において提供してきました。

結果、当グループのサービスをご利用いただく多くのお客様にお喜びの声をいただき、社会的な認知度も飛躍的に向上しています。

2005 年 4 月 1 日に施行された個人情報保護法は、お客様に良質なサービスを提供する当グループにとって、サービスの原点を再確認させられるテーマと言えるでしょう。お客様の資産・財産である個人情報をしっかりと管理することは、卓越したサービスを追求する当グループの各社にとって、至極当然のことであり、お客様を大切に思う気持ちそのものです。

その気持ちは当グループの従業員への気持ちにおいても同様でなくてはなりません。

どこか一箇所の緩みから、お客様や従業員の大切な個人情報が流出し、それが重大な被害の要因になる可能性は決して否定できるものではありません。

各社の役員をはじめ、すべての従業員が一丸となって、個人情報の大切さを知り、意識を高めてしっかりと管理していくことを期待し、当グループあがての個人情報保護への取り組みを行います。

個人情報保護 グループ方針

すべてのお客様や従業員に安心と安全を提供する一環として、個人情報保護に対する企業としての責任を理解し、意識を高め、全グループを挙げてコンプライアンス体制を構築し、改善し続けます。

(グループ各社のプライバシーポリシーは省略)

(出典:エムケイグループ HP)

■ BCP への取り組み

災害に見舞われた地域では住民だけでなく、医療関係者や自治体職員なども移動困難となる場合があるため、エムケイでは災害復旧支援車両の派遣を行っている。地方自治体からの要請を受けた際にはワゴン車両などで迅速に現地に向かうことで、被災地での重要な移動手段となるべく活動する体制をとっている。

また同社は全車両のトランクに災害対応用品を搭載しており、災害時には行政と連携し行政職員や医療関係者の現地送迎の協力をしている。車両以外についても、営業所等約 30 拠点への自家発電機の設置、各拠点へのUPS(無停電電源装置)の設置、本社ならびに各営業所等の拠点へ食糧・防災グッズの備蓄、社員および乗車中の乗客の被災状況を把握するための安否確認システムの導入などの取り組みを行っている。

コロナ禍においては、コロナ治療に関わる病院の従業員が安心して通勤できるよう無償送迎を行うとともに、軽症者搬送業務やタクシーによる飲食配送などの協力を行った。

No	1	2	3	4	5
商品画像					
商品名	マルチボンチョ	非常用簡易トイレ1回分	ポケットティッシュ	The Next Decade 7年保存水	災害時伝言用紙
セット大 入数	3	3	3	2	1
仕様	●屋外・トイレ時の緊急用品目かくし。またその他災害時の雨対策などにも使用可能！ ●重量/70g ●サイズ/W1000×D1200 ●内容物/マルチボンチョ(黒)、マルチフード 各1枚	●大きさはポケットティッシュの約1/2 ●緊急災害時やアウトドアの際に便利な携帯トイレ ●洋式便器にピッタリセットできる大き目の排泄口(純薄青色)付き ●長期10年間保存が可能 ●使用後は可燃ゴミとして処理出来ます	●トイレ用。その他衛生管理用。	●99.9%不腐敗を取り除いた、硬度0の7年保存水です。 ●熱量/0kcal/500mL ●耐熱温度域:-20℃～65℃	●A4サイズで防水用紙 ●紙を放置する際、運転手の連絡先等を記入する際に使えます。
No	6	7	8	9	10
商品画像					
商品名	ワッポン 粘着シール×丸型4片	新・備エネバークッキー	常備用カイロ	超・防災用ウェットティッシュ	エイトバンセット
セット大 入数	1	2	3	1	1
仕様	●伝言用紙を車に貼るためのシールです。	●3つの味をアソート(プレーン・チーズ・ハニー・モン 各1本)携帯に便利なお手頃サイズでしっかりとサクサク食感し食べられます。 ●内容量/70g(3本入り) ●商品サイズ: W158×D128×H15mm ●耐熱温度域:-20℃～80℃	●貼らないタイプ。5年保存できるカイロです。保存期間5年はほとんどの非常用食品と同じなので、備蓄用品の管理もしやすいです。 ●サイズ:1枚あたり縦10×横15cm ●平均温度(度)151、最高温度(度)165 ●持続時間(時間)120	●製造日より5年間の保存期間が可能なウェットティッシュです。大きめの原紙でたっぷり20枚お使いいただけます。 ●商品内容/本体(20枚)×1(150×200mm) ●(材質:不織布) ●使用期限/製造日から5年	●内容:エイトバン(絆創膏)Mサイズ(約19×72mm)×5枚、カラーメンボ(10P)(約57×90×2mm)×1個 ●重量:約12g
No	11	12	13	14	
商品画像					
商品名	軍手	ガードマスク	手ぬぐい	シューズカバー	
セット大 入数	3	3	1	3	
仕様	●ベアシックな作業用軍手 ●材質/ポリエステル、綿、他 ●全長/約230mm ●中指の長さ/約80mm	●サイズ:175×95mm ●二層不織布 ●平面織造の簡易マスク。鼻あてワイヤー入り。	●色帯やマスク、ロープの代わりとして活用できます。	●靴やズボンの裾を水・汚れから守れます。 ●適応サイズ:フリー ●材質:ポリエチレンフィルム	

(出典:エムケイグループ HP)

■ 社会貢献の取り組み

● チャリティカップを通じた障がい者福祉および授産施設の支援

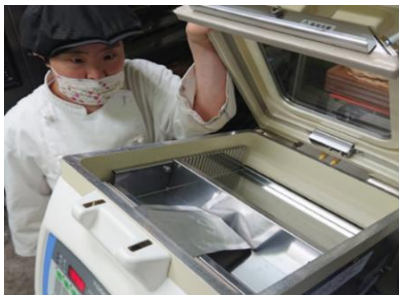
エムケイではチャリティを目的としたプロアマオープンボウリングトーナメントである「MK チャリティカップ」を毎年主催している。

本大会では、収益金の一部に加え、公益社団法人日本プロボウリング協会、協賛各社からの寄付金を障がい者の福祉向上に役立てているとともに、本大会を通じて得た収益と寄付金をもとに授産施設が必要とする業務用具の寄贈活動を行っており、これまでユニフォームや厨房設備、車などを寄贈している。

● 無償リハビリと若手セラピスト教育への支援

エムケイは特定非営利活動法人上賀茂神経リハビリテーション教育研究センター(KNERC ネルク)の運営協力を行っている。

KNERC とは日本で唯一無償で脳卒中片麻痺の患者の方へリハビリを提供すると同時に若いセラピストたちの教育環境をつくることを目的とした NPO 法人であり、エムケイはその理念に共鳴し、立ち上げから運営のサポートをしている。



(出典:エムケイグループ HP)

■地域のSDGs推進への取り組み

●「京都市SDGsパートナー制度」登録

京都市ではSDGsやCO2ゼロの達成に向けて、より多くの主体がパートナーシップで取り組むことを重要としており、多様な事業者・団体が参加して自らの活動や取り組みを振り返り、新たなチャレンジを「見える化」することで取り組みの深化や活動の連携を進めるきっかけとするべく「京都市SDGsパートナー制度」を創設した。

エムケイは顧客への愛あるおもてなしを通じた彩りある社会の実現や環境への貢献などSDGs達成に向けて組んでいることからこの制度に参加し、人材育成・労働環境整備、安心安全なサービス提供、脱炭素社会の実現に向けた対応などESGの取り組みとともに、京都の文化・観光の魅力発信に取り組むことを社内外に宣言している。

また、「緑の募金付き自動販売機」を設置し、売上の一部を京都市通じて森林保全事業へ寄付をしている。



(出典:エムケイグループ HP)

● 京都文化の継承支援

エムケイでは京都の観光文化を未来に伝えるという信念のもと、京都検定を通じた人材育成に力を入れている。

地域への貢献として、平成27年度(2015年度)から「京都・観光文化検定試験(京都検定)3級」にチャレンジする中学生・高校生1,000人の受験を目指して、京都市に毎年200万円を寄付しており、2022年に長年の寄付活動に対して紺綬褒章を受章した。また、検定前にはエムケイの観光ドライバーを講師として派遣し講義を行っている。

京都検定における中高生への無償受験支援や講師派遣のみならず、エムケイの自社内でも観光に強いドライバー育成を通じて文化の担い手を育てており、同社のドライバーは「京都観光おもてなしコンシェルジュ」などの京都市主催資格にも多く任命されている。



(出典:エムケイグループ HP)

● 交通バリアフリーの推進

- ・エムケイは主に追突原因による交通事故撲滅のため、乗客にもシートベルト着用を依頼するとともに、タクシー・ハイヤー全車に安全支援装置(自動ブレーキ)を備えることを目指しており、自動ブレーキが装着された車両は2025年3月末現在で導入率95.1%となっている。
- ・車椅子を使用する乗客がタクシーを利用しやすいように車椅子対応車両を積極的に導入しており、2025年3月末現在で車椅子対応車両(セレナ・シエンタ)は38台となっている。普段の移動だけでなく観光な

ど様々なシーンで利用可能であり、車いす対応車両専用ダイヤルの設置やドライバーによる乗降サポートなど車椅子利用者が使いやすい体制となっている。

- ・聞こえない・聞こえにくい方が普段から安心してタクシーを利用できるように、アプリ配車や FAX 注文、配車時にはドライバーから SMS(ショートメッセージサービス)を使った到着連絡、車内での筆談接客シートを用意しており、全車に「耳マーク」カードを車載することで流しでの利用の際にも利用者がドライバーに聞こえないことを伝えられるように対応している。

【車椅子対応車両】



【「耳マーク」カード】



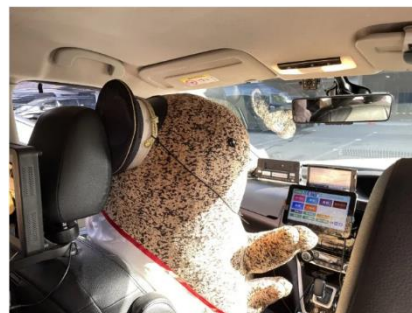
(出典:エムケイグループ HP)

(2)社会経済面での活動

■ 地域の中小事業者との連携

● 京都水族館とのコラボレーション企画実施

2019 年より「京都水族館」と、鴨川の象徴である「オオサンショウウオ」をテーマにしたコラボレーション企画を実施している。約 155cm のオオサンショウウオのぬいぐるみをタクシー車内に置き、ドライバーと一緒に京都内を走る期間限定イベントを実施し、2024 年には、コラボタクシーの乗客へ記念カードをプレゼント、水族館入場料が割引になるキャンペーンも実施した。2025 年は同社八条口のりばにぬいぐるみを設置している。SNS などでも京都水族館とのコラボをPRしている。



(出典:MK メディア)

● 車内デジタルサイネージ広告による地域活性化支援

2025 年 7 月より、タクシー車内の助手席背面に小型デジタルサイネージを設置しており、事業者には広告枠としてマーケティングソリューションを提供している。

広告枠には 3 つのプランがあり、乗車直後の最初に流れる最上位広告枠で視聴率の高い最初の接触タイミングで、ブランドや商品を強く印象づけたい事業者向けの【FIRST VIEW】、一定期間で安定的なリーチを確保できるコストバランスに優れた広告枠で、一定の視認効果と費用対効果を両立させたい事業者向けの【BUSINESS VIEW】、費用を抑えながら手軽に始めら



(出典:エムケイグループ HP)

れる広告枠で、限られた予算で認知拡大を図りたい事業者向けの【ECONOMY VIEW】を用意している。

今後はデジタルサイネージによる地域事業者の PR に貢献し、地域活性化につなげることを目指していく。

(3)自然環境面での活動

■ 脱炭素への取り組み

● 業務用車両 ZEV 化への取り組み

エムケイグループでは国が宣言した 2050 年カーボンニュートラル実現に向けた自社の事業に関して行う取り組みとして、CO2 排出削減への効果が大いと考えられる、タクシー・ハイヤーの全車 ZEV 化(電気自動車(EV)、燃料電池自動車(FCV)などのゼロエミッション・ビークル)を進めており、2021 年にタクシー会社として全国で初めて、2025 年に保有車両の 30%、2030 年までに全車 ZEV 化の達成を目指すことを表明した。

エムケイにおける現在の保有車両は EV、ECV、HV、PHV、低燃費ガソリン車であり、そのうち ZEV の登録は 2025 年 3 月末現在で 223 台(27%)となっている。車種はリーフ、サクラ、IONIQ5、コナ、アリア、BMW i7、BMW ix、クラウンセダン FCEV、ベンツ EQE、ベンツ EQS であり、日産、トヨタ、ヒョンデといった複数の車両メーカーの車種を取り入れることで、車両調達リスクを分散している。またこれにより、高級志向、一般利用、環境推進といった多様な顧客ニーズに応じたサービス提供を可能としている。PowerX や e-Mobility Power の充電器を導入し、自社営業所に 19 基(2025 年 9 月現在)設置している。ZEV 化へ向けた車両導入とともに充電インフラを整えている展開の速さが環境負荷軽減の取り組みにおける同社の特長である。



(上段)左から IONIQ5、ベンツ EQE、ベンツ EQS

(中段)左から、コナ、アリア、クラウンセダン FCEV

(下段)左から、BMW i7、BMW ix

(出典:エムケイグループ HP)

● 京都市の脱炭素政策に関連した取り組み

エムケイは京都市の「2050 京(きょう)から CO2 ゼロ条例」に賛同し、自社業務を通じて CO2 排出削減に取り組み、「京都市脱炭素先行地域推進コンソーシアム」「京都スマート電力システム構築協議会」に参加し、EV 化やサステナブルツーリズム、EV 修学旅行といった面から京都における脱炭素化の取り組みを推進している。

エムケイは京都市脱炭素先行地域推進コンソーシアムのなかで脱炭素転換した文化遺産などを EV で巡る脱炭素修学旅行の実施や、国際文化観光都市としてのサステナブルツーリズムの推進を目的とする「サステナブルツーリズムワーキンググループ」に所属しており、タクシーの EV 化による旅行時の移動工程における脱炭素推進に取り組んでいる。

● J-クレジット制度を活用した EV 充電時における脱炭素の取り組み

エムケイグループでは、保有車の ZEV 化を進めているが、走行中に CO2 が発生しない EV でも走行後の充電時には CO2 が発生することに着目し、J-クレジット制度を活用したカーボンオフセットに取り組んでいる。2025 年に貸切タクシーや空港定額タクシーの利用時に 1 回あたり 100 円の追加料金によって、EV のタクシー・ハイヤー充電時に発生する CO2 相当量をカーボンオフセットすることで実質 CO2 排出量をゼロにするオプションである「カーボンニュートラルサービス」を導入した。

2024 年度下半期の実績では、延べ 4 台・107km 走行で CO2 換算約 8kg の排出量を相殺した。



(出典:エムケイグループ HP)

■ 廃棄物削減、資源循環への取り組み

廃プラスチック類排出量は 2023 年度 37t から 2024 年度 45t となり排出量は増加しているが、定期回収日を増やし分別の徹底を促進した結果であり、全体の 9 割は固形燃料化処分による再資源化を図っている。

廃プラスチックの他に整備工場で廃タイヤ、車両部品などがあり、金属くずは製鋼原料として再資源化処分し、ガラスくずは路盤材の原料として再資源化処分している。

産業廃棄物については、2024 年 4 月より JWNET 電子マニフェストを利用しており、登録等事務作業については外部業者に委託のうえ、法令に基づき適切に処理している。

また、廃棄前においても包装材・緩衝材などは可能な限り社内にて再利用をしている。

■ 土壌への負荷軽減の取り組み

整備工場での車両洗浄などにより排出される排水については、分離槽を設けて側溝などとは別に排水を行っており、貯まった使用済みの油や廃油については、廃油リサイクル業者に引き取りを依頼して処理することで、土壌への環境負荷を抑えている。

3. インパクトの特定

(1) UNEP FI のインパクト分析ツールおよび個別要因を踏まえたインパクトエリア/トピックの特定

エムケイが行う事業活動について UNEP FI のインパクト分析ツールを用いて分析を行い、同社事業について「その他の旅客陸上輸送 (ISIC: 4922)」「自動車整備・修理業 (ISIC: 4520)」「これに該当しないその他の娯楽およびレクリエーション活動 (ISIC: 9329)」を適用し、ポジティブ・インパクトおよびネガティブ・インパクトについて抽出した。

また、上記のインパクト分析に加えて、同社のホームページ、同社からの資料提供および同社へのヒアリング等からグループ会社含めたサステナビリティに関する取り組みを分析するとともに、地域特性や業界・市場動向等の個別要因を勘案し、以下のとおりインパクトエリア/トピックを追加、削除した。

【追加・削除したインパクトエリア/トピックとその理由】

	インパクトエリア/トピック	PI/NI	理由
追加	教育	PI	各種資格取得費用の会社負担や資格手当の支給など人材育成の取り組みを積極的に行っているため。
	ジェンダー平等	NI	一般事業主行動計画の策定を通じて女性活躍のための取り組みを積極的に行っているため。
	年齢差別	NI	定年再雇用の取り組みを積極的に行っているため。
	その他の社会的弱者	NI	障がい者雇用の法定雇用達成に向けた取り組みを行っているため。
	インフラ	PI	タクシー事業により交通インフラの充実に貢献しているため。
	気候の安定性	PI	サステナブルツーリズムやカーボンニュートラルオプションにより乗客の移動にかかる脱炭素に取り組んでいるため。
削除	賃金	NI	業界水準を上回る給与水準であり、社員の安定した生活に対して十分配慮しているため。
	生物種、生息地	NI	同社の事業活動は生物種や生息地など生物多様性を脅かすことがないため。

(2)特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性

上記 (1)UNEP FI のインパクト分析ツールを用いた分析、(2)個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定を通じて、インパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性は以下のとおりとなった。

インパクト カテゴリー	インパクトエリア/トピック	インパクト分析		個別要因加味後	
		PI	NI	PI	NI
社会	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	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	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	●	●	●	●

【サステナビリティ活動とインパクトエリア/トピックの関連】


サステナビリティ活動	インパクトエリア/トピック	関連するSDGs 項目
・BCP への取り組み	NI: 自然災害	 
・アミューズメント事業による利用者の健康増進の取り組み	PI: 健康および安全性	
・労働安全、健康経営への取り組み	NI: 健康および安全性	
・各種資格取得費用の会社負担や語学研修、海外研修制度の整備を通じた人材育成の取り組み	PI: 教育	
・タクシー事業を通じた安全快適な移動手段の提供と交通インフラの充実の取り組み	PI: 移動手段、インフラ	 
・DE&I 推進の取り組み	PI: 雇用 NI: ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者	   
・各種福利厚生への取り組み	NI: 社会的保護	 
・年功加算手当、SD 優良社員表彰、永年勤続表彰など手当、一時金の支給による収入増加への取り組み	PI: 賃金	 
・車内デジタルサイネージ広告による地域活性化支援への取り組み	PI: 零細・中小企業の繁栄	
・サステナブルツーリズムの取り組み ・カーボンニュートラルオプションの取り組み	PI: 気候の安定性	


サステナビリティ活動	インパクトエリア/トピック	関連する SDGs 項目
・業務用車両のZEV化による排気ガス排出減少含めた脱炭素への取り組み	NI: 気候の安定性、大気	<div>11 住み続けられるまちづくりを</div> <div>12 つくる責任 つかう責任</div> <div>13 気候変動に具体的な対策を</div>
・分離槽による排水管理の取り組み ・廃油リサイクルの取り組み	NI: 土壌、資源強度、廃棄物	<div>11 住み続けられるまちづくりを</div> <div>12 つくる責任 つかう責任</div> <div>15 陸の豊かさも守ろう</div>
・自動車整備事業による車両の長寿命化の取り組み	PI: 資源強度、廃棄物	<div>11 住み続けられるまちづくりを</div> <div>12 つくる責任 つかう責任</div>
・廃プラスチック類、金属くず、ガラスくずの再資源化の取り組み ・法令に基づくマニフェストを利用した産業廃棄物の廃棄の取り組み ・包装材・緩衝材の再利用の取り組み	NI: 資源強度、廃棄物	<div>11 住み続けられるまちづくりを</div> <div>12 つくる責任 つかう責任</div>

4. KPI の設定

エムケイと京都中央信用金庫は、ポジティブインパクトファイナンスにおける KPI(重要な管理指標)について以下のとおり設定した。2030 年度以降の目標については、直前の実績を踏まえて再度の目標設定を行う。



(1)社会面

インパクトエリア/トピック	健康および安全性: ネガティブ・インパクトの低減
取り組み内容	ワークライフバランスの推進
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・2030 年度までにエムケイグループにおける有給休暇取得率を 85%以上に する。 ・2030 年度までにエムケイグループにおける時間外労働を月平均で 12 時間 以内とする。
関連する SDGs ターゲット	<p>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。</p> <p>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。</p> 


インパクトエリア/トピック	<p>教育: ポジティブ・インパクトの増大</p> <p>社会的保護: ネガティブ・インパクトの低減</p>
取り組み内容	社員の人材育成の取り組み
設定した KPI	下記の資格等取得目標を参照。
関連する SDGs ターゲット	<p>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。</p> 

【資格等取得目標】



資格等名称	資格等取得目標(単位: 人)		
	2025 年 3 月時点	2030 年までの増員目標	合計
京都検定	273	33	306
社内英語検定	267	23	290
運行管理者(旅客)	63	3	66

インパクトエリア/トピック	雇用:ポジティブ・インパクトの増大 ジェンダー平等、その他の社会的弱者:ネガティブ・インパクトの低減
取り組み内容	ダイバーシティの推進
設定した KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・エムケイ単体における女性乗務員比率を 2030 年度までに 5.0%にする。(2025 年 3 月現在 4.5%) エムケイ単体で女性乗務員を毎年 5 人採用する。 ・女性社員の勤続年数を 2030 年度までに 6.8 年とする。(2025 年 3 月現在 女性 4.8 年/男性 10.6 年) ・エムケイ単体における障がい者雇用について 2024 年度 21 人(2.16%)から 2030 年度までに 27 人(2.78%)とする。
関連する SDGs ターゲット	<p>8.5: 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <div style="display: flex; justify-content: flex-end; align-items: center;">   </div>




(2)社会経済面

インパクトエリア/トピック	零細・中小企業の繁栄:ポジティブ・インパクトの増大
取り組み内容	地域の中小事業者との連携による地域活性化への取り組み
設定した KPI	<p>車内デジタルサイネージ広告について零細・中小企業による掲載数を 2030 年度までに 25 社とする。</p> <p>年度別目標として、2026 年度 5 社、2027 年度 10 社、2028 年度 15 社、2029 年度 20 社、2030 年度 25 社とする。</p>
関連する SDGs ターゲット	<p>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。</p> <div style="display: flex; justify-content: flex-end; align-items: center;">  </div>

(3)自然環境面

インパクトエリア/トピック	気候の安定性、大気：ネガティブ・インパクトの低減
取り組み内容	環境負荷軽減への取り組み
設定した KPI	<p>エムケイ単体において 2030 年度までに業務用車両の 100%ZEV 化を達成する。</p> <p>年度別目標として、2026 年度 35%、2027 年度 50%、2028 年度 65%、2029 年度 85%、2030 年度 100%とする。</p>
関連する SDGs ターゲット	<p>7.3: 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。</p> <p>13.1: すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)および適応の能力を強化する。</p> <div style="display: flex; align-items: center;">   </div>

(4)社会・自然環境面

インパクトエリア/トピック	移動手段、インフラ、気候の安定性：ポジティブ・インパクトの増大
取り組み内容	カーボンニュートラル推進の取り組み
設定した KPI	<p>京都エムケイグループにおいて 2030 年度までにカーボンニュートラルオプションの 300 件利用を目指す。(2025 年度上半期 25 件)</p> <p>年度別目標として、2026 年度 100 件、2027 年度 150 件、2028 年度 200 件、2029 年度 250 件とする。</p>
関連する SDGs ターゲット	<p>7.3: 2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。</p> <p>11.2: 2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子供、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、全ての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。</p> <p>13.1: すべての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性(レジリエンス)および適応の能力を強化する。</p> <div style="display: flex; align-items: center;">    </div>

以下の各項目についてはインパクトを特定しているが、それぞれに十分な取り組みを行っているため KPI を設定しない。

インパクト	KPI 設定しない理由
NI: 自然災害	災害復旧支援車両の派遣体制の整備など BCP 対応を適切に行っているため。

インパクト	KPI 設定しない理由
PI: 健康および安全性	アミューズメント事業を通じて利用者の健康増進にすでに取り組んでいるため。
NI: 社会的保護	社員割引や社員寮など各種の福利厚生を適切に整備しているため。
PI: 賃金	業界平均を超える賃金水準での支給や年功加算手当など勤務実績に応じた手当や一時金支給により社員の安定した生活維持に積極的に取り組んでいるため。
PI: 年齢差別	定年再雇用制度の活用によりシニア世代の活躍につながっているため。
PI: 資源強度、廃棄物	一般顧客の車両整備を通じて顧客車両の長寿命化に十分貢献しているため。
NI: 土壌、資源強度、 廃棄物	車両整備における排水、廃油の適切な管理・廃棄に取り組んでおり、土壌への負荷低減および廃棄物のリサイクルに適切に取り組んでいるため。
NI: 資源強度、廃棄物	廃棄物の分別、再利用、再資源化に適切に取り組んでおり、また産業廃棄物の廃棄時は法令に基づき適切に処理しているため。

5. モニタリング

(1)サステナビリティ管理体制

エムケイが本ファイナンスに取り組むにあたり、代表取締役の前川博司氏が最高責任者となり、財務部 部長の南光和昌氏および財務部を中心として自社の事業活動とインパクトレーダーや SDGs との関連性について検討したうえで KPI を設定した。

本ファイナンスの実行後も、以下の管理体制に基づき KPI の進捗管理を行うとともに、全従業員が一丸となって KPI 達成に向けた活動を行っていく。

最高責任者	代表取締役 前川 博司
管理責任者	財務部 部長 南光 和昌
担当部署	財務部

(2)京都中央信用金庫によるモニタリング

本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、エムケイの担当者と京都中央信用金庫が定期的に会合の場を設けて情報共有する。情報共有については少なくとも年に 1 回実施するほか、日ごろの情報交換や営業活動を通じて実施する。

京都中央信用金庫は、KPI の達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは京都中央信用金庫が持つネットワークから外部の資源とマッチングすることで KPI の達成をサポートする。事業環境の変化等により当初設定した KPI を見直す必要がある場合は、同社と協議して再設定を検討する。

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、京都中央信用金庫がエムケイから依頼を受けて実施したものです。
2. 京都中央信用金庫は、エムケイから供与された情報と、京都中央信用金庫が独自に収集した情報に基づき、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」および「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＞

京都中央信用金庫

総合企画部 担当 宮本

京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町 91

TEL 075-223-8385

第三者意見書

2025 年 11 月 21 日
株式会社 日本格付研究所

評価対象：

エムケイ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：京都中央信用金庫

評価者：京都中央信用金庫

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、京都中央信用金庫がエムケイ株式会社（「エムケイ」）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、京都中央信用金庫による分析・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。京都中央信用金庫は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、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、京都中央信用金庫にそれを提示している。なお、京都中央信用金庫は、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）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、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。

京都中央信用金庫は、本ファイナンスを通じ、エムケイ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、エムケイ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。

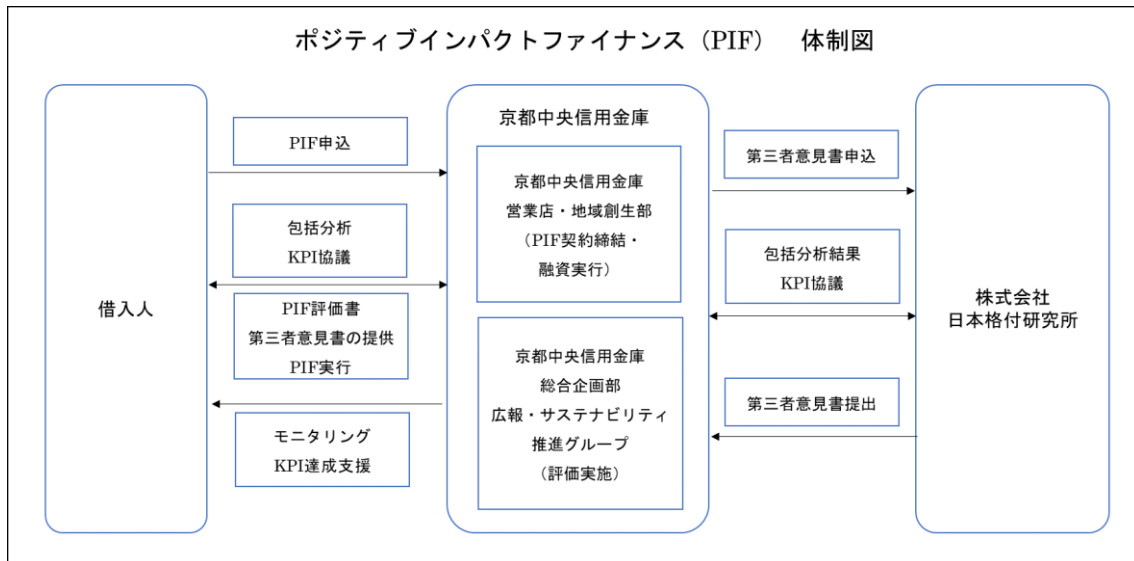
ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

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、京都中央信用金庫が 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。

(1) 京都中央信用金庫は、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：京都中央信用金庫提供資料)

(2) 実施プロセスについて、京都中央信用金庫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、京都中央信用金庫内部の専門部署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、全て京都中央信用金庫が作成した評価書を通して京都中央信用金庫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、京都中央信用金庫が、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エムケイから貸付人・評価者である京都中央信用金庫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。



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

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

菊池 理恵子

菊池 理恵子

担当アナリスト

佐藤 大介

佐藤 大介

