

株式会社 フィット・ワークス

ポジティブインパクトファイナンス評価書

2025年3月31日



大垣共立銀行とOKB総研は、株式会社フィット・ワークス（以下、「同社」）に対してポジティブインパクトファイナンス（以下、「PIF」）を実施するにあたって、同社の事業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブインパクト/ネガティブインパクト）を分析・評価した。

この分析・評価は、国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）が提唱した PIF 原則および PIF 実施ガイド（モデル・フレームワーク）、ESG 金融ハイレベル・パネルにおいて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」に則ったうえで、大垣共立銀行とOKB総研が開発した評価体系に基づいている。

目次

1. 企業概要と経営理念、サステナビリティ.....	1
(1) 株式会社フィット・ワークスの企業概要.....	1
(2) 株式会社フィット・ワークスの事業概要.....	3
(3) 経営理念	8
(4) サステナビリティ.....	9
2. インパクトの特定	11
(1) バリューチェーン分析.....	11
(2) インパクトマッピング	11
(3) インパクトレーダーによるマッピング	12
(4) 特定したインパクト.....	13
(5) インパクトニーズの確認、大垣共立銀行との方向性の確認	16
3. インパクトの評価	19
4. モニタリング.....	22
(1) 株式会社フィット・ワークスにおけるインパクトの管理体制	22
(2) 大垣共立銀行によるモニタリング	22

1. 企業概要と経営理念、サステナビリティ

(1) 株式会社フィット・ワークスの企業概要

企業名	株式会社フィット・ワークス
創業	1977 年 2 月
設立	2002 年 3 月
代表者名	取締役社長 塚田 浩孝
資本金	1,000 万円
従業員	従業員 25 人 登録スタッフ 363 人 (2024 年 3 月期)
売上高	13.2 億円 (2024 年 3 月期)
事業拠点	本社 岐阜県関市西田原大千前 61 番地の 1
事業内容	総合人材サービス業



<沿革>

1977 年 2 月	岐阜県岐阜市において大新工業を創業 校舎、体育館のフローリング施工請負業者として中部校区各地で実績を作る
1988 年 6 月	岐阜県関市に移転。同所に有限会社ダイシンを設立（資本金 300 万円）
1995 年 5 月	岐阜県美濃加茂市に美濃加茂営業所を開設
1996 年 2 月	岐阜県関市西田原大千前 61-1 に本社社屋を建設 本社業務を美濃加茂市より移転
1998 年 5 月	株式会社ダイシンへ改組（資本金 1,000 万円）
2001 年 4 月	4 階建社員寮（サンライズ・ファミリア）を建設
2001 年 8 月	4 階建社員寮（サンライズ・ファミリアⅡ）を建設
2002 年 3 月	柔軟な働き方や人材活用へのニーズに応えるべく、株式会社フィット・ワークスを 設立（資本金 1,000 万円） 人材派遣サービス事業を開始（認可番号 般 21-300142）
2006 年 4 月	より進化した人材活用を各企業に提供すべく株式会社ウイングを設立 （資本金 1,000 万円） 業務請負サービス事業を開始
2006 年 12 月	業務拡大にともない、本社併設の新駐車場を新設
2008 年 10 月	2 階建社員寮（サンライズ・ファミリアⅢ）を建設
2011 年 9 月	塚田浩孝が取締役社長に就任
2022 年 8 月	株式会社ダイシンを吸収合併
2023 年 1 月	登録支援機関事業を開始（認可番号 22 登-007934）
2023 年 8 月	有料職業紹介事業を開始（許可番号 21-ユ-300392）
2023 年 10 月	株式会社ウイングを吸収合併



(2) 株式会社フィット・ワークスの事業概要

人材サービス業者として、製造業向けの人材派遣サービス事業を行う。

【事業内容】

・人材派遣サービス業

労働派遣法に基づき、必要なときに必要なスキルを持つ人材を速やかに提供

＜人材派遣の流れ＞



① 相談

人材に課題を持つ依頼先より、同社に TEL やメール等で人材活用に関する様々な相談を承っている

- (i) 募集に経費をかけても、希望する人材がなかなか集まらない
- (ii) 繁忙期など、必要な時に必要な人数のスタッフを確保したい
- (iii) 日常業務が忙しく、面接や採用に関する業務に時間が割けない
- (iv) 業務内容に合う専門的なスキルを持ったスタッフが欲しい
- (v) 労務管理の手間とコストが年々増加し、困っている

② ヒアリング

同社コーディネーターが訪問

業務内容や工数、必要とされるスキル・資格、勤務条件などをヒアリング

③ 現場デレクション

実際に現場を訪問し、最適な派遣プランを提案

提案内容に納得した場合、労働者派遣法に基づく契約書を締結

④ 派遣スタッフの選定

ニーズに合った派遣スタッフを選定

契約内容・就業開始日などについて、最終的なすり合わせを実施

⑤ 派遣開始

指定の期日から派遣をスタート

就業前には、業務内容だけでなく、ビジネスマナーや守秘義務などについてスタッフ教育を実施

⑥ 派遣後のフォロー

派遣後も同社コーディネーターが定期的に派遣先を訪問

派遣スタッフのフォローと業務品質の向上を図る

<導入メリット>



フレキシブルな
契約期間



コストを軽減



即戦力スタッフの
ご提供

<導入例>

- 電子部品メーカーA 社

作業内容：電子部品の組み立て・梱包など

季節性の強い品目を製造しており、特に春から夏にかけては繁忙期で毎年のように人手不足が課題になっていた。そんな A 社からの相談に対し、フォークリフトの有資格者や物流現場の経験を持つ即戦力スタッフの派遣を提案。導入後は 2 名の派遣スタッフが 1 日おきに勤務し 1 名分の業務を担当。繁忙期は 2 名とも毎日勤務し、通常期の 2 倍の労働力を確保。
- 医療機器商社 B 社

作業内容：受発注管理、納期調整をはじめとする営業事務全般

長年勤務していたベテラン社員が体調不良で急遽退職。残任期間 2 カ月あまりという中で、すぐに募集広告を出したものの、希望する人材からの応募がなく、同社に相談があった。そこで、登録スタッフの中から採用条件に合った人材を速やかに紹介。募集や面接に時間をかけずに、退職者との引継ぎを行うことができた。しかも派遣スタッフは同じ業界の経験者であったため、取引先との調整や交渉まで臨機応変に対応することができた。
- プラスチックメーカーC 社

作業内容：製品組み立て、検査業務

製品の組み立てが主な作業となるライン業務で欠員補充の相談あり。高い集中力が要求される現場であり、人材を派遣するにあたり同社は自らのスキルアップに努力を惜しまない人材を選定。それが奏功し、C 社は人材派遣を導入後、生産・品質の向上に加え、コストの削減も実現できた。その後、他の製造現場についても追加発注をいただいた。

【同社の強み】

- 30 年超の業歴に基づく高いディレクション力
同社は製造業への人材派遣で長年の経験を持ち、製造プロセスや業界のトレンドに精通しており、クライアントのニーズに合わせた適切な人材を選定することが可能。
- 人材の確保
急激な生産増や一時的な受注に対してもフレキシブルに対応可能。業務ごとに最適な即戦力をコーディネート。
- 就業中のフォロー
就業中のスタッフに対して手厚いサポート体制をとっている。一人ひとりが紹介先企業で能力を最大限発揮できるよう、相談窓口や研修制度などを設置。
- フィリピンにおける人材ネットワーク
代表者は 3 年間フィリピンに駐在して現地で 3,000 人を超える就労を支援した経験があり、フィリピンにおける人材ビジネスに必要なノウハウを保有。
- 在留外国人の生活基盤
岐阜県中濃地区に外国人向けの寮及び送迎車両を約 30 台保有しており、国際人材が仕事に専念できる環境を提供。

<寮（正面）>



<寮（全体）>



<送迎風景>



<送迎車両内>



- プライベート面での支援
在留外国人の就業中に、その子供が通う学校やアパート等への緊急連絡先として同社が対応。
また、各種証明書の提出書類の準備やビザ更新手続等、在留外国人が安心して相談できる体制をとっており信頼は厚い。ネームバリューや口コミで在留外国人を確保することが可能。
- IT 活用
一元管理システム、人材育成のシステムを導入。
- 経営の合理化・スリム化
就業場所は企業、雇用主は同社となるため、給与計算や各種保険などあらゆる労務管理の手間とコストが軽減でき、経営のスリム化を図ることが可能。

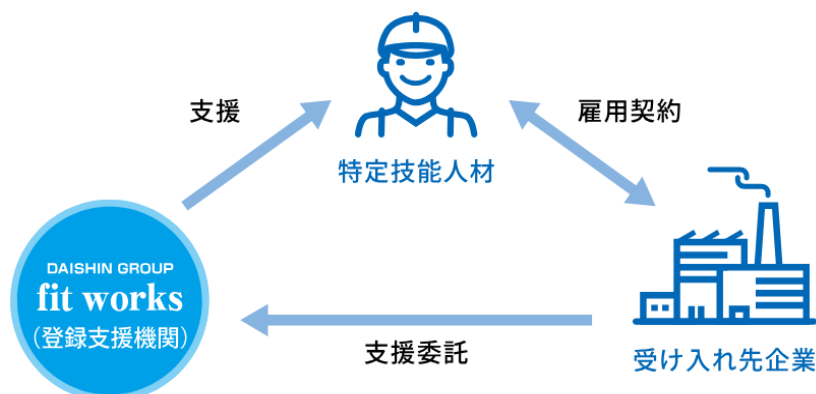
【今後の展開】

- 岐阜県関市内において、競合他社は少なく取引先は多数保有していることから、同地区での当社の存在意義は大きい。今後も製造業関係の需要拡大が見込まれる。
- 現在の取引先を維持しつつ、製造業以外の業種にも進出し、製造業への依存体質からの脱却を目指す。
- 少子高齢化に伴う労働人口の減少により、外国人労働者の需要は高まっていく見込みである。
特定技能※制度を利用した特定技能外国人登録支援事業を推進し、外国人労働者の安定的な確保に努め、人材不足という社会的問題解消に貢献していく。

※特定技能：日本の労働人口不足に対応するため、2019年4月に新設された在留資格。

製造業や建設業だけでなく、これまで外国人の採用が難しかった介護、外食業、宿泊業等にも対応している。特定技能外国人は接客対応を含めた就労も可能。

特定技能には1号と2号があり、1号を修了した外国人が「熟練した技能」を持つと認められた場合、2号に移行できる。2号になれば日本で期間の制限なく働くことができ、家族帯同も許可される。



<特定技能外国人材受け入れの流れ>



① 相談・事前説明

事前に相談を受け、制度や受け入れまでのステップなどをわかりやすく説明

② 申込

同社専用の求人申込書に記入し、申し込み完了後、受入手続きをスタート

③ マッチング

受入企業の要望を把握し、候補者を紹介

候補者の書類選考通過後、面接を実施、双方合意により採用が内定

④ 現地教育

候補者に日本語教育等を実施。言語、技術ともに就労に十分なレベルを目指す

⑤ 日本語検定・特定技能試験合格

⑥ 雇用契約・受入準備

雇用契約の締結やビザ取得など、受入に必要な各種手続きを進める

入国までしっかりとサポート

⑦ 入国・就労開始

入国後、スムーズに就労を開始できるようフォロー。行政手続など、制度上必須である日本国内での各種生活支援も実施

⑧ フォローアップ

各種資格取得、就労後の教育支援も用意

より長く安定して働くことができるよう体制支援を実施

- 人材派遣サービス事業で培ったノウハウをベースに、業務そのものを一括で受託するサービス（業務請負サービス業）を推進する。
- 特定技能外国人登録支援事業と業務請負サービス業を拡充しつつ、東濃エリアで新規開拓し業務拡大を図っていく。

(3) 経営理念

同社は、「企業様と人材の架け橋」となるべく、以下の理念を掲げて、事業活動に取り組んでいる。

【経営理念】

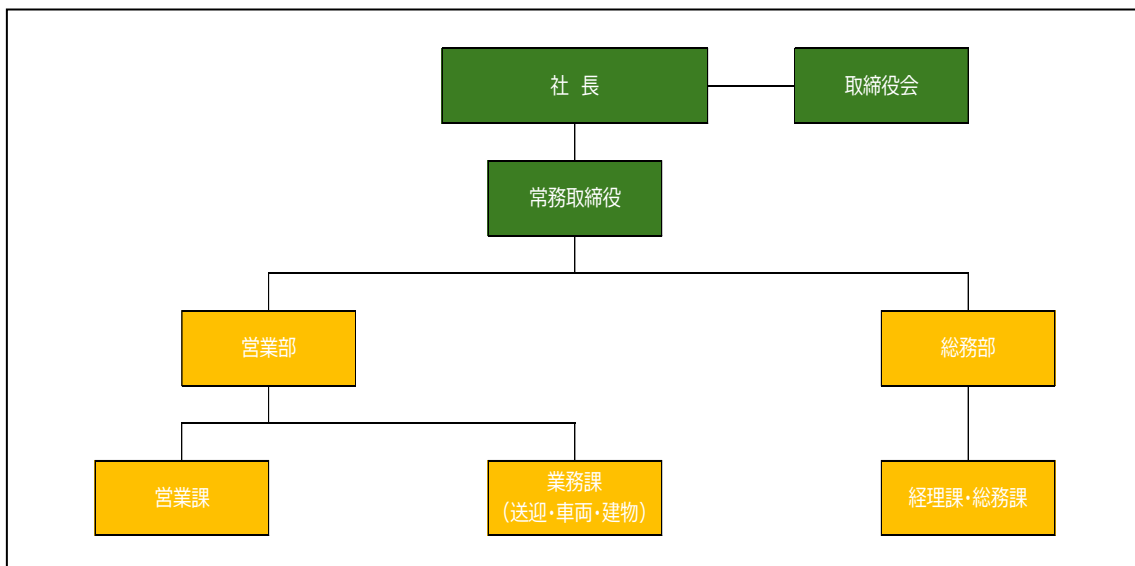
総合人材サービス業を通して企業様と人材をつなぐ場をつくり、
双方の幸せを追求します。

【企業理念】

私たちが総合人材サービス業者として大切にしているのは「企業様と人材の架け橋」になること。企業様に対してはビジネスを人材活用という抜本的な仕組みで差別化し、スタッフに対しては一人ひとりに合った生き生きと働くことができるステージを紹介する……。これは、同社の長年のノウハウがあってこそ叶うものだといっても過言ではありません。私たちは徹底した現場志向で全体最適化ができる仕組みをご提案し、企業と人材の幸せを追求していくことを目指しています。

・社員への浸透を目的として、社員証に経営理念を記載している。

【組織体制】



(4) サステナビリティ

同社はSDGs宣言を定め、これを指針として課題に取り組んでいる。

「SDGs宣言」

1. サービス

総合人材サービス業として、お客様と価値観を共有し、国際人材派遣や特定技能外国人支援を通じて、地元企業の人材不足に対応し、地域の持続可能な発展に貢献してまいります。

2. 環境

ICTシステム導入によるペーパーレス化や、太陽光発電システム・省エネ設備の導入など、環境負荷低減に向けた取り組みを積極的に推進してまいります。

3. 人権・働きがい

従業員の一人ひとりが健康でいきいきと働き、自己成長を実感できる職場を目指し、お客様と従業員双方の幸せを追求してまいります。

4. 地域貢献・社会貢献

企業・地域住民・NPOとの連携を強化し、地域課題を共有し、パートナーシップを通じて住み良いまちづくりに貢献します。

それぞれの重点項目(マテリアリティ)において、具体的には以下のような取り組みを行っている。

① サービス

- ・ 長年の業歴で培った国際人材ネットワークを活用しソリューションを提案
- ・ 異文化間コミュニケーション力が高い従業員による社内外連携
- ・ 年齢・性別・国籍等に捉われない就業機会の提供



② 環境

- ・ 一元管理のシステムネットワークを構築
- ・ オフィス照明をLEDライトに更新し省エネを推進
- ・ 送迎車両の省エネ運転の励行や低燃費車両の優先導入



③ 人権・働きがい

- ・ 定期健康診断結果のフォローなど健康経営を推進
- ・ 資格取得支援、ICT を活用した学習環境を整備
- ・ 国際人材の生活基盤として、住居や送迎などの支援を提供



④ 地域貢献・社会貢献

- ・ 異業種交流会への参画による新たな取り組みの創出
- ・ AED の設置により、緊急時の対応強化
- ・ 国際人材への文化理解に関する教育を実施



⑤ その他

- ・ 従業員の健康確保のため、プロパー社員を対象にジム加入会費の一部負担
- ・ コロナ・インフルエンザのワクチン接種費用をプロパー社員、派遣社員ともに半額負担
- ・ 給与明細や雇用契約書の電子化により紙使用量を削減
- ・ 2025 年度中に健康経営優良法人認定を取得

2. インパクトの特定

(1) バリューチェーン分析

- 同社は、人材派遣サービスを営んでいる。国内外より就労希望者を採用し、同社にて研修を実施したうえで、岐阜県の中濃エリアにある製造業を中心に人材派遣を行っている。今後は、営業エリアの拡大、製造業以外の分野への派遣事業の拡大や、有料職業紹介事業の展開を視野に入れている。



(2) インパクトマッピング

- 大垣共立銀行は、先述のバリューチェーン分析の結果をもとに、インパクトマッピングを実施する。
- 同社の事業を、「臨時労働者派遣業（国際標準産業分類：7820）」とする。
- 川下の事業については、製造業を中心に多岐に渡るため、インパクトの特定は行わない。

(3) インパクトレーダーによるマッピング

バリューチェーン	同社事業	
	臨時労働者派遣業 (7820)	
インパクト	Positive	Negative
水		
食料		
住居		
健康・衛生		
教育		
雇用	●	●
エネルギー		
移動手段		
情報		
文化・伝統		
人格と人の安全保障		
正義		
強固な制度・平和・安定		
水（質）		
大気		
土壌		
生物多様性と生態系サービス		
資源効率・安全性		
気候		
廃棄物		●
包括的で健全な経済	●●	
経済収束		

「●●」は重要な影響があるカテゴリを示す

「●」は影響があるカテゴリを示す

発現したインパクトについて、同社の事業について、カテゴリ毎の対応する SDGs ターゲットを整理する。

	カテゴリ	インパクト		取組内容	対応するSDGs
		PI	NI		
同社	社会	雇用	○ ○	国内で就労を希望する外国籍人材への就業機会の提供、および生活支援を行っている。 外国人労働者の資格取得支援を行っている。 有給休暇の取得推進、福利厚生の充実、健康経営優良法人の認定取得を目指しており、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進していく。 女性管理者の登用にも取り組んでいく方針である。	5.5 8.5 8.8
		人格と人の安全保障	○	プライバシーマークを取得し、従業員、および取引先企業の情報を適法、適切かつ厳格に保護する体制を構築する方針である。	16.6
	環境	気候	○	社有車のEV・ハイブリッド車への切り替えを行っていく。	13.3
		廃棄物	○	社内事務のIT化を推進し、給与明細書類等社内文書のペーパーレス化に取り組んでいく。	12.5
	経済	包括的で健全な経済	○	顧客ニーズに応じた人材確保、育成への取り組みを通じて、人手不足に悩む中小企業の円滑な事業活動を下支えている。	9.1

※インパクトレーダーで発現したインパクトのうち、上記表に不記載のインパクトは、同社の事業と関連性が低いため、評価対象外とした。

※「人格と人の安全保障」のインパクトは、インパクトレーダーでは発現しなかったが、同社が個人情報保護に取り組む方針であるため、追加するもの。

※「気候」に関するインパクトはインパクトレーダーでは発現しなかったが、同社が脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいくため、追加するもの。

（４）特定したインパクト

以上を踏まえて、同社のインパクトをESG（環境・社会・ガバナンス）毎に特定した。

環境（Environment）

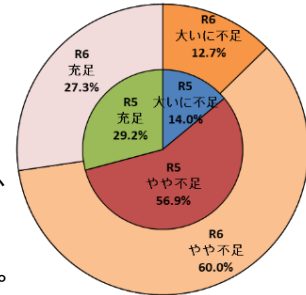
環境に配慮した経営推進

- ・ 同社は、本件取り組みを機に、脱炭素社会の実現に向けた取組を推進していく。
- ・ 具体的には、送迎等で使用する社有車をEVやハイブリッド車などのエコカーに切り替え、社内事務のIT化によるペーパーレス化を推進していく。
- ・ このインパクトはUNEP FIのインパクトレーダーでは「気候」「廃棄物」のカテゴリに該当し、環境面のNIを縮小すると考えられる。
- ・ SDGsでは、以下のターゲットに該当すると考えられる。
 - 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。

社会（Social）

適切な人材供給による地域貢献

- ・ 岐阜県産業経済振興センターが、県内の中小企業に実施したアンケートによると、約 7 割の企業において「人材不足」と回答しており、中小企業にとって人材確保は喫緊の課題である。
- ・ 同社は、特に製造業で従事経験がある登録スタッフや、フォークリフト免許等、製造業において必要な資格を有する登録スタッフが多く在籍しており、企業のオーダーに対して、柔軟に低コストで即戦力スタッフを提供することができる。
- ・ 同社は国内での就労を希望する外国籍人材に就労機会を提供し、「登録支援機関」として、特定技能外国人の生活支援（住居確保や公的手続き、日本語学習機会の提供など）も行っている。日常のサポートも手厚く対応しているため、外国人からの評判も高い。
- ・ 今後は、営業エリアを、岐阜県の東濃地方に拡大していく方針である。東濃地方は、前述のアンケートにおいて、約 70%の企業が「人材不足」と回答しているエリアであることから、同社の事業は、適切な人材提供を行うことで、中小企業の円滑な事業活動を下支えている。
- ・ このインパクトは UNEP FI のインパクトレーダーでは「雇用」「包括的で健全な経済」のカテゴリに該当し、社会面、経済面の PI を拡大すると考えられる。
- ・ SDGs では、以下のターゲットに該当すると考えられる。
 - 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。
 - 9.1：全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。



岐阜県産業経済振興センター
人材確保に関する特別調査
(令和6年実施) より

働きやすい職場環境の整備

- ・ 同社は、SDGs 宣言において、「従業員の一人ひとりが、健康でいきいきと働き、自己成長を実感できる職場の構築」を掲げている。
- ・ 従業員の成長に関しては、業務に必要な「第一種・第二種衛生管理者」の資格取得に係る支援（費用負担）、接遇マナーやコンプライアンスに関するe-ラーニング研修を実施している。
- ・ 福利厚生においては、スポーツジム費用や各種ワクチン接種費用の一部負担により、従業員の健康を重視した取り組みを行っている。今後、健康経営優良法人認定取得を目指している。
- ・ また、産休・育休の取得支援を推進するなどの取り組みを通じて、女性従業員が働きやすい職場環境を構築する。今後は、女性管理職の登用を推進するとともに、性別を問わずすべての従業員にとって働きやすい環境を整備する方針である。
- ・ このインパクトは「雇用」に該当し、社会面の PI を拡大、NI を縮小すると考えられる。

- ・ SDGs では以下のターゲットに該当すると考えられる。
 - 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。
 - 8.5 : 雇用と働きがいのある仕事、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。

企業統治（Governance）

適正な運営・管理を支えるガバナンス体制の整備

- ・ 人材派遣事業においては、登録スタッフが他の会社の個人情報を取り扱う業務に従事するという特殊性があるため、派遣先で個人情報保護のルールを守るために、登録スタッフを教育する必要がある。
- ・ 同社は、個人情報の管理を徹底するためにプライバシーマークを取得し、従業員や取引先企業の情報を法律に従って、適切かつ厳重に保護する体制を作る方針である。
- ・ このインパクトは「人格と人の安全保障」に該当し、社会面の NI を縮小すると考えられる。
- ・ SDGs では以下のターゲットに該当すると考えられる。
 - 16.6 : あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある透明性の高い公共機関を発展させる。

(5) インパクトニーズの確認、大垣共立銀行との方向性の確認

①国内におけるインパクトニーズ

- 国内における「SDGs インデックス & ダッシュボード」を参照し、国内のインパクトニーズと同社のインパクトを確認する。
- 上記工程を経て特定した、同社のインパクトに対する SDGs は、「5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」、「8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する」、「9. 強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る」、「12. 持続可能な生産消費形態を確保する」、「13. 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる」、「16. 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する」に対して、国内における SDGs ダッシュボードでは、「5、12、13」において大きな課題が残る、「8、16」において課題が残るまたは重要な課題が残っており、国内のインパクトニーズと同社のインパクトが一定の関係性があることを確認した。



④大垣共立銀行が認識する社会課題との整合性

- 大垣共立銀行は、「サステナビリティ基本方針」において「地域経済の持続的成長」「地域のイノベーション支援」「多様な人材の活躍推進」「気候変動対応、環境保全」「地域資源の活用」「コーポレートガバナンスの高度化」の6つを重点課題（マテリアリティ）としている。

同社の特定したインパクト	大垣共立銀行の重要課題 （マテリアリティ）
環境に配慮した経営推進	気候変動対応、環境保全
適切な人材供給による地域貢献	地域経済の持続的成長
働きやすい職場環境の整備	多様な人材の活躍推進
適正な運営・管理を支えるガバナンス体制の整備	コーポレートガバナンスの高度化

以上のように、大垣共立銀行は本件の取組みが、SDGs の達成および貢献に向けた資金需要と資金供給とのギャップを埋めることにつながることを目指している。

3. インパクトの評価

ここでは、特定したインパクトの発現状況を今後も測定可能なものにするため、PI の拡大、NI の緩和・管理が適切になされるかを評価し、特定したインパクトに対し、それぞれに KPI を設定する

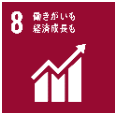
環境に配慮した経営推進

項目	内容
インパクトの種類	環境的側面において NI を縮小
カテゴリ	「気候」「廃棄物」
関連する SDGs	 
内容・対応方針	・社有車の EV やハイブリッド車などエコカーへの切り替えや、社内事務の IT 化によるペーパーレス化など、環境に配慮した取組を推進する
KPI	・2030 年度までに社有車のエコカー率を 100%にする (現時点 社有車 31 台のうち 13 台がエコカー) ・2030 年度までに、雇用契約書や給与明細の完全ペーパーレス化を実現する (2023 年度実績 6,200 枚) ※以降の各目標は改めて設定する

適切な人材供給による地域貢献

項目	内容
インパクトの種類	社会・経済的側面において PI を拡大
カテゴリ	「雇用」「包括的で健全な経済」
関連する SDGs	 
内容・対応方針	・従前の主要営業エリアである岐阜県中濃エリア（美濃加茂市、可児市など）に加え、新たに東濃エリア（多治見市、土岐市など）でサービスを展開し、メーカーなどの人材不足に対応して県内企業の発展に貢献する
KPI	・2030 年度までに既存営業エリアでの売上を向上させつつ、東濃エリアを新規開拓し、社内売上シェア 20%以上まで拡大する (2023 年度実績 0%) ※以降の目標は改めて設定する

働きやすい職場環境の整備

項目	内容
インパクトの種類	社会的側面において PI を拡大 社会的側面において NI を縮小
カテゴリ	「雇用」
関連する SDGs	 
内容・対応方針	・産休・育休取得支援により、女性社員が活躍しやすい職場環境を構築し、女性管理職の登用を推進する ・スポーツジム費用や各種ワクチン接種費用の一部負担等の手当拡充により、従業員の健康増進を支援する ・企業の持続的な成長や社会的評価の向上を図る為に健康経営優良法人認定取得を目指す ・第一種衛生管理者の資格取得を奨励し、職場の安全衛生管理全般をはじめ、労働者の健康障害防止（有害業務を含む）、作業環境の点検・改善、労働災害の防止対策、健康診断やストレスチェックの実施・管理を推進するとともに、取引先へのアドバイスにも繋げる
KPI	・2030 年度までに管理職（係長職以上）への女性登用を進め、女性管理職比率を 30%以上とする (2023 年度実績 女性 0 名/全体 4 名) ・2025 年度までに健康経営優良法人認定を取得し、維持する ・第一種衛生管理者の資格取得者を 2030 年度までに 3 名以上とする (2023 年度実績 専属ドライバーを除く社員 13 名のうち 1 名) ※以降の各目標は改めて設定する

適正な運営・管理を支えるガバナンス体制の整備

項目	内容
インパクトの種類	社会的側面において NI を縮小
カテゴリ	「人格と人の安全保障」
関連する SDGs	
内容・対応方針	・情報漏えいや不正アクセスを防ぐ管理体制を強化して個人情報保護法に基づく法令遵守を徹底し、顧客や取引先からの信頼を高め、競争力の向上に繋げる
KPI	・2027 年度までに、P マーク(※)取得事業者となり、維持する

※P マーク（プライバシーマーク）：個人情報適切に管理している事業者に対して付与される認証制度
日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が運営

4. モニタリング

(1) 株式会社フィット・ワークスにおけるインパクトの管理体制

- 同社では、常務取締役 前川氏を中心に、本 PIF におけるインパクトの特定並びに KPI の策定を行った。
- 今後については、本件にかかる責任者を常務取締役 前川氏とし、SDGs の推進、並びに、本 PIF で策定した KPI の管理を行っていく方針である。

(2) 大垣共立銀行によるモニタリング

- 本 PIF で設定した KPI および進捗状況については、同社と大垣共立銀行の担当者が定期的な場を設けて情報共有する。少なくとも年に 1 回実施するほか、日々の情報交換や営業活動を通じて実施する。

【留意事項】

1. 本評価書の内容は、大垣共立銀行とOKB総研が現時点で入手可能な公開情報、同社から提供された情報や同社へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況进行评估したものであり、将来における実現可能性、ポジティブな成果等を保証するものではありません。
2. 大垣共立銀行、およびOKB総研が本評価に際して用いた情報は、大垣共立銀行およびOKB総研がその裁量により信頼できると判断したものではあるものの、これらの情報の正確性等について独自に検証しているわけではありません。これらの情報の正確性、適時性、網羅性、完全性、および特定目的への適合性その他一切の事項について、明示・黙示を問わず、何ら表明または保証をするものではありません。
3. 本評価書に関する一切の権利はOKB総研に帰属します。評価書の全部または一部を自己使用の目的を超えての使用（複製、改変、送信、頒布、譲渡、貸与、翻訳及び翻案等を含みます）、または使用する目的で保管することは禁止されています。