

2025 年 6 月 30 日

各 位

株式会社北洋銀行

株式会社TK・ワークス様と 「サステナブル経営支援ローン」の契約を締結しました

北洋銀行(取締役頭取 津山 博恒)は、株式会社 TK・ワークス様(北海道苫小牧市、代表取締役:瀧澤 肇様)に対し、「サステナブル経営支援ローン」(以下、本ローン)を実行しました。

本ローンは、北洋銀行が提供する SDGs コンサルティングや、お客さまとの対話を通じて設定された重要課題のうち、環境・社会・経済に好影響を与え得るもの、もしくは悪影響を抑制し得るものを「サステナビリティ目標」と定義し、その有意義性について第三者からセカンドオピニオン[※]を取得する融資商品です。

株式会社 TK・ワークス様では、重要課題を「受注体制強化による建設サプライチェーン構築への貢献」、「事業を通じた脱炭素社会形成への貢献」、および「働きがいのある職場環境の整備」と特定し、持続可能な社会の実現と自社の企業価値向上の両立に取り組んでいます。

当行は、今後もほくようサステナブルファイナンス等を通じて環境・社会課題の解決を図るお客さまやプロジェクトを積極的に支援し、脱炭素社会の実現や SDGs の達成に貢献してまいります。

※株式会社北海道共創パートナーズによるセカンドオピニオンは別紙をご参照ください。

記

【株式会社 TK・ワークス様の概要】

所 在 地	北海道苫小牧市ウトナイ北4丁目6番5号
代 表 者	瀧澤 肇 様
設 立	1979 年 2 月
業 種	建設業(土木工事業)

【契約記念の様子】



左：株式会社 TK・ワークス
代表取締役 瀧澤 肇 様

右：北洋銀行
苫小牧中央支店副支店長 糸川 尚人

以 上

《北洋銀行グループ サステナビリティ方針》

北洋銀行グループは「経営理念」と「行動規範」に基づく企業活動を通じて、当行グループを支えていただいている全てのステークホルダーと地域社会・環境の持続的発展に貢献するとともに、当行グループの中長期的な企業価値の向上と持続的経営の実現に努めます。

株式会社 TK・ワークス

ほくようサステナブルローン

サステナブル経営支援ローン

評価日：2025 年 6 月 30 日

株式会社北海道共創パートナーズ
コンサルティング事業部

本セカンドオピニオンは、株式会社 TK・ワークス(以下、TK・ワークスまたは当社という)が北洋銀行の融資商品「サステナブル経営支援ローン(以下、本ローン)」を利用するにあたり、株式会社北海道共創パートナーズ(以下、「HKP」)が第三者の立場から発行するものである。

本ローンは、お客さまの SDGs 経営とサステナビリティ目標に対し、第三者からの評価を取得し、融資実行後においても北洋銀行との継続的な対話等を通じ、企業の持続性の向上を支援する商品である。

1. 企業概要

(1) 基本情報

企 業 名	株式会社 TK・ワークス	
代 表 者 名	代表取締役 瀧澤 肇	
所 在 地	北海道苫小牧市ウトナイ北 4 丁目 6 番 5 号	
資 本 金	3,000 万円	
事 業 内 容	土木工事、とび・土工工事業 水道施設工事業、舗装工事業	
従 業 員 数	69 人 (役員含む) ※2025 年 4 月 1 日現在	
資 格 許 可	北海道知事許可(特-29) 胆 第 02054 号	
事 業 内 容	建設業(土木工事業)	
沿 革	1979 年	有限会社 丸代明和工業として創業
	2007 年	株式会社 TK・ワークスに商号変更
	2012 年	資本金を 3,000 万円に増資
	2016 年	外国人実習生受入開始 資材置場を取得
	2017 年	社員寮開設(北海道苫小牧市ウトナイ北 4 丁目 6 番 7 号)
	2023 年	本社を現在地に移転

(2) 経営理念

TK・ワークスは、経営に最も重要な要素を「人材」と考え、創業時より「人を大切にする組織風土」を育んできている。自社および地域の発展と社会貢献の実現には、思いやりの心を備えた人間力とお客様の様々なニーズに対応する実行力を有する人材が不可欠と考えている。

建設業界においては、慢性的な人材不足の深刻化や環境規制の厳格化など様々な課題に直面している。当社は、外国人労働者の積極的な採用や先進的な技術の導入により、人材のサポート体制の構築を進め、“地域社会に愛され、信頼される企業”として、企業価値と社会価値の向上を目指していく。

(3) 事業概要

TK・ワークスは、大手ゼネコンや地場の総合建設業からの土木工事全般、コンクリート型枠工事の受注を主体とする建設事業者。土木工事全般における多岐に及ぶ専門技術・ノウハウと工事規模を問わない対応力を強みに、現在の経営基盤を築いている。取引先の信頼は厚く、これまででは道内の工事を中心に活動していたが、近年は道外での受注も増加している。

① 土木工事

道路・水道・下水道・河川工事など、地域に密着したインフラ整備を行う主力事業。これまで道内及び全国において道路やトンネル工事、上下水道施設などで数多くの施工実績を有している。近年の自然災害による河川の氾濫や道路の陥没などの頻発している状況を踏まえ、緊急復旧対策工事や治山工事にも力を入れている。

【施工実績(一例)】



【出所：TK・ワークス提供】

② コンクリート型枠工事

型枠工事は土木構造物の構造の一部を担う重要な役割があり、大型の構造物が丈夫さや耐震性、耐久性を求められる時に必要となる。当社はどのような構造物においても、蓄積された経験と確かな技術力で対応し、地域のまちづくりを支えている。

③ 太陽光施設関連工事

脱炭素社会の実現に向け、太陽光発電システムの設置工事も行っている。住宅のソーラーパネルやメガソーラーの設置工事など規模にかかわらず対応が可能で、長年の実績とノウハウを活用することで、安心・安全な施工の提供を実現している。



【出所：TK・ワークス提供】

(4) サステナビリティ方針と活動

TK・ワークスは「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同するとともに、事業活動を通じて SDGs の達成に貢献するため、2022 年 2 月に「SDGs 宣言」を策定している。

「人を育てる会社でありたい」、「地域社会の皆様にあされ続けるために」、「気候変動対策に向けた取組」、「信頼される企業であり続けるために」の 4 つをテーマに定め、環境・社会・経済に好影響を与える様々なサステナビリティ活動を行っている。



株式会社 TK・ワークス SDGs宣言

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同し、持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みを行ってまいります。

2022年2月18日
株式会社 TK・ワークス
代表取締役 瀧澤 肇

SDGsの達成に向けた取組

人を育てる会社でありたい

社員が最も重要な経営資源という基本方針のもと、社員の安全と健康に配慮して、多様な社員一人ひとりが高い目標意識を持って生き生きと働くことができ、仕事を通じて成長できるような企業づくりを行ってまいります。

【具体的な取り組み】

- 定期的な安全衛生の教育実施
- 外国人労働者の労働環境整備（社員寮等）
- 資格取得奨励制度
- 定期健康診断の実施
- 働き方改革に対応した労働時間管理の徹底
- 産休、育休、介護休暇制度

地域社会の皆様にあされ続けるために

地域社会の皆様にあされ、信頼される企業であり続けるために、地元人材の積極採用、企業活動を通じた地域事業への参加や社会貢献活動に取り組んでまいります。

【具体的な取り組み】

- 学生のインターンシップ受入
- 地元人材の積極採用
- 高齢者の延長雇用制度
- 協賛、寄付を通じた社会貢献活動
- 自社周辺清掃活動等をHPに掲載
- 勤務時間内での社会貢献活動への参加を推奨

気候変動対策に向けた取組

国土の強靱化へ向けたインフラ工事や太陽光・風力発電事業の施工などの事業とともに、廃棄物の分別による資源リサイクル、省エネ活動を積極的に推進し、気候変動への適応・緩和に向けて取り組んでまいります。

【具体的な取り組み】

- 太陽光、風力発電事業の取組
- 環境問題に関する社員教育実施
- ゴミ分別、廃棄物削減の取組
- ICT活用による作業効率向上への取組（CIMの導入等）
- 省エネ推進の取組（社内照明のLED化、営業車のハイブリッドカー導入）
- リサイクル商品の利用推進、使い捨てプラスチック使用の削減

信頼される企業であり続けるために

法令・社会規範の遵守を徹底し、堅実・誠実な企業活動を行います。また、永年企業存続と地域社会から信頼される企業であり続けることを目指してまいります。

【具体的な取り組み】

- コンプライアンス体制の構築
- リスクマネジメント対策
- BCP対策に向けた取組
- お客様の声の反映を目的とした担当者の配置
- SDGsの社内周知（SDGsリーフレットの配布等）

SDGsとは

SDGsとは、Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称で、2015年9月に国連で採択された2030年までの国際目標。「地球上の誰一人取り残さない」をスローガンに、持続可能な社会の実現を目指しており、経済・社会・環境などの分野で17の目標と169のターゲットで構成されています。




① 環境面

国土の強靱化へ向けたインフラ工事を基軸として、近年は再生可能エネルギーの普及拡大に寄与する太陽光や風力発電施設に関する工事の受注に注力している。

また、環境負荷を低減する基本的な活動として、廃棄物の適正管理・リサイクル、省エネ推進、環境に関する社員教育などに取り組んでいる。

当社は気候変動の緩和策と対応策を講じた事業活動を通じて、カーボンニュートラル社会の実現への貢献を目指している。

② 社会面

当社は、経営に最も重要な要素を「人材」と考え、「人を育てる会社」を目指し、労働環境の整備と社員のスキルアップに取り組んでいる。

労働環境においては、健康診断の受診状況管理、各種休暇制度の整備により、社員の健康維持・増進に努めている。

社員のスキルアップにおいては、資格取得に関わる費用の補助、奨励金の支給などにより、社員一人ひとりが高い目標意識を持ち、成長を実感できる環境を整えている。

また、当社が先駆的に取り組む外国人労働者の受け入れでは、生活環境としての社員寮の整備や全社的なコミュニケーションづくりにより、多様な人材が活躍できる素地を整えている。

【主要資格の取得人数】

資格名	人数	資格名	人数
1 級土木施工管理技士	11 名	1 級型枠施工技能士	1 名
2 級土木施工管理技士	4 名	2 級型枠施工技能士	1 名

【TK・ワークス提供資料を基に HKP 作成】

【TK・ワークス社員寮】



【出所：TK・ワークス提供】

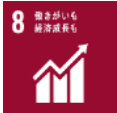
2. サステナビリティ目標の設定

本ローンの取り組みにあたり、以下の重要課題の達成に向けたサステナビリティ経営の目標・KPIを設定した。

(1) サステナビリティ目標の設定

重要課題 1	受注体制強化による建設サプライチェーン構築への貢献
取組内容	① 受注体制強化による受注の増加
目標・KPI	① (a)2030 年 12 月期までに売上高を 25 億円にする (2024 年 12 月期実績 16 億円) (b)2030 年 12 月期までに土木施工管理技士など主要資格に関する有資格者を 25 名以上にする (2024 年 12 月期実績 17 名) (c)2030 年 12 月期までに外国人実習生・労働者を 40 名以上にする (2024 年 12 月期実績 23 名)
貢献する SDGs	 

重要課題 2	事業を通じた脱炭素社会形成への貢献
取組内容	① 再生可能エネルギー関連工事の受注増加
目標・KPI	① 2030 年 12 月期までに再生可能エネルギー関連工事の売上高を全体の 3 割にする(2024 年 12 月期実績 2 億円)
貢献する SDGs	

重要課題 3	働きやすい職場環境の整備
取組内容	① 社員満足度の向上 ② ワークライフバランスの向上
目標・KPI	② 2026 年 12 月期までに社員満足度を可視化し、以降は満足度を向上させていく取り組みをすすめる ③ 2030 年 12 月期までに有給休暇取得率を 65%以上とし、以降維持していく(2024 年 12 月期実績 47%)
貢献する SDGs	

(2) サステナビリティ目標の有意義性

本ローンの組成にあたり、TK・ワークスは「受注体制強化による建設サプライチェーン構築への貢献」、「事業を通じた脱炭素社会形成への貢献」、および「働きやすい職場環境の整備」の重要課題（マテリアリティ）に基づき、自社の成長と持続可能な社会の形成を両立するための目標・KPIを設定した。以下、取組の有意義性を見ていく。

① 重要課題 1：受注体制強化による建設サプライチェーン構築への貢献

国内の建設投資額の推移は、平成 4 年度の約 84 兆円をピークに平成 22 年度には約 42 兆円まで半減、その後は東日本大震災の復興需要や民間設備投資の回復により増加に転じており、令和 6 年度には約 67 兆円に回復している。

一方、建設事業者数と建設業就業者数は減少基調にあり、建設技能者の高齢化が進み、労働力の確保と担い手育成（技術承継）が業界の課題となっている。

- ・ 建設事業者数

令和 3 年度には約 48 万業者となり、ピーク時平成 11 年度末から約 21%減少

- ・ 建設就業者数

令和 4 年に 479 万人となり、ピーク時の平成 9 年から約 30%減少

- ・ 建設技能者

60 歳以上が全体の訳 4 分の 1 を占めており、10 年後にはその大半が引退する見込み

建設業界は総合建設事業者（ゼネコン）が民間や国や公共団体から受注のうえ、専門工事業者（サブコン）に工事を発注し、サブコンが対応できない設備工事を発注するピラミッド構造となっている。建設業許可は 2 種類の一式工事と 27 種類の専門工事に分かれ、建設サプライチェーンを構築するには多岐にわたる技術やノウハウが必要となる。

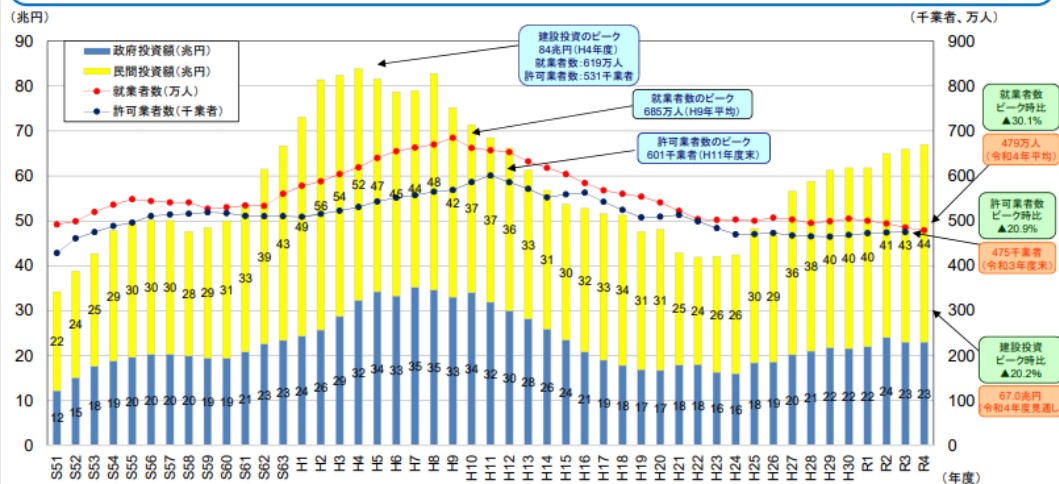
2024 年の建設業の倒産は 1,924 件(前年比 13.6%増)に達し、2015 年以降の 10 年間で最多を記録している。構造的なサプライチェーンの脆弱性が顕在化しており、将来的な社会インフラの維持管理能力の低下が懸念されている。

建設業界が抱える慢性的な人材不足が深刻化する中で、当社は働きやすい職場環境の形成に努め、人材育成と外国人労働者の積極的な採用・定着による人員の確保を進めている。人員の増加と土木工事に関する技術力・対応力の向上による受注体制の強化は、建設業界におけるサプライチェーン構築・維持に貢献する取り組みであり、目標・KPI は有意義である。

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

国土交通省

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和4年度は約67兆円となる見通し(ピーク時から約20%減)。
- 建設業者数(令和3年度末)は約48万業者で、ピーク時(平成11年度末)から約21%減。
- 建設業就業者数(令和4年平均)は479万人で、ピーク時(平成9年平均)から約30%減。



出典: 国土交通省「建設投資見通し」、「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については令和元年度(2019年度)まで実績、令和2年度(2020年度)・令和3年度(2021年度)は見込み、令和4年度(2022年度)は見通し

注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で適及推計した値

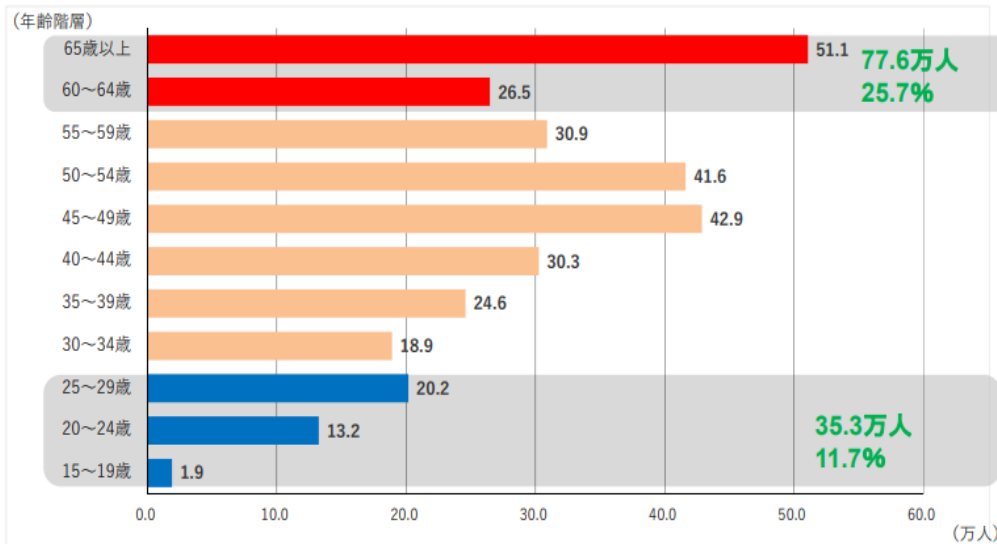
2

年齢階層別の建設技能者数

国土交通省

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1(25.7%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。

➡ 担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上を一体として進めることが必要



【出所：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」】

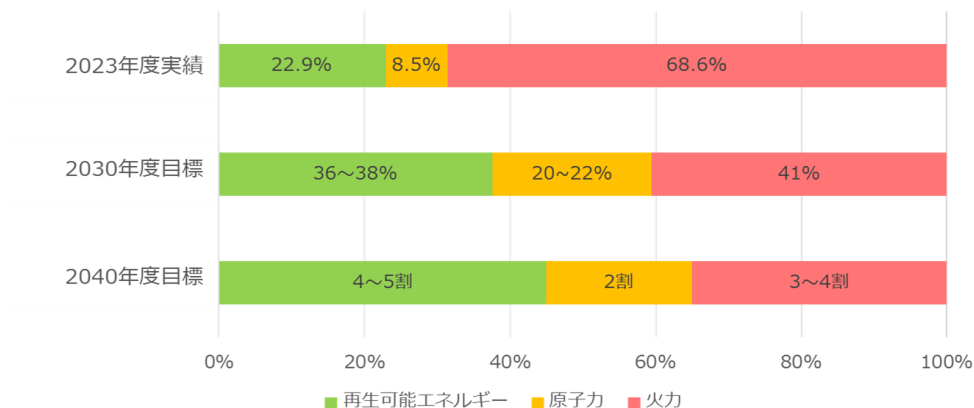
② 重要課題 2：事業を通じた脱炭素社会形成への貢献

日本政府は 2050 年のカーボンニュートラルの達成を掲げており、脱炭素とともに、エネルギー安定供給、経済成長の同時実現を目指している。

第 7 次エネルギー基本計画は、DX や GX の進展による電力需要の増加を見込み、エネルギーに安定供給と脱炭素の両立を目指し、2040 年度の電源構成における再生可能エネルギーを 4～5 割とする目標を掲げている。

道内外における再生可能エネルギー関連工事の受注増加は、エネルギー政策の実現と脱炭素社会形成に寄与する有意義な取り組みである。

■ 2040 年度の電源構成

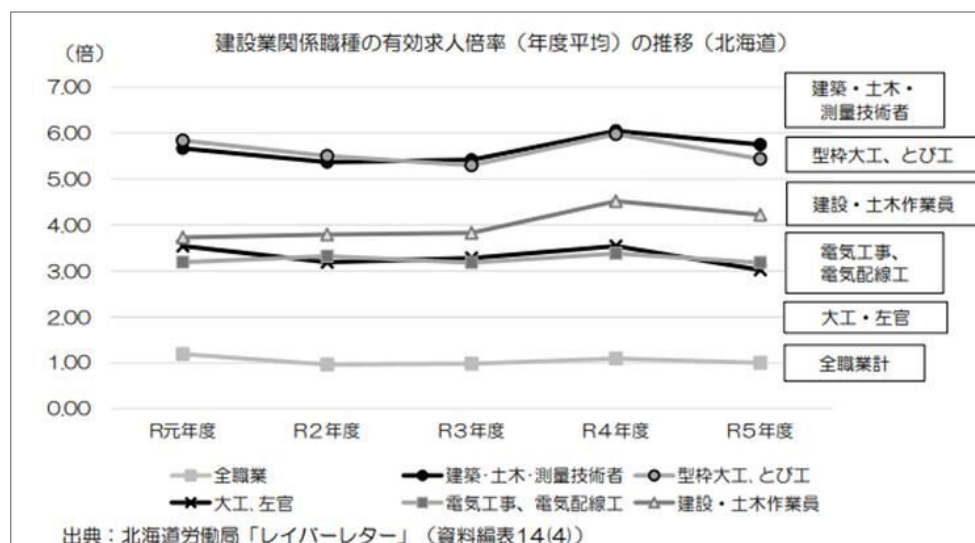


【出所：経済産業省 資源エネルギー庁「エネルギー基本計画の概要」】

③ 重要課題 3：働きやすい職場環境の整備

北海道の全業種平均有効求人倍率が 1.0 倍程度で推移していることに対し、建設業の有効求人倍率は職種によるが 3.0 倍～6.0 倍程度の有効求人倍率であり、人材採用の難易度が極めて高い状況が続いている。人材採用・定着における競争力の維持・強化が不可欠である。

■ 北海道における建設業関係職種の有効求人倍率（年度平均）推移



【出所：北海道建設部「令和 5 年（2023 年度）版 北海道における建設業の概況」】

また、北海道では、地域の安全・安心に欠かせない建設産業の持続的な発展に向け、様々な取り組みを続けているが、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど、依然として厳しい状況が続いており、2023年3月に「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」を策定している。「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」では、「建設産業の担い手の確保及び育成」を重点課題と位置づけ、その解決に向けて「働き方改革」、「生産性の向上」、「魅力の発信」を3つの柱とし、建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、取り組みを展開している。



出所：北海道「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」

とりわけ、働き方改革においては、政府も 2025 年までに「年次有給休暇の取得率を 70% 以上とする」ことを目標に掲げているが、厚生労働省「就労条件総合調査」（令和 6 年）によると建設業の有給休暇取得率は 60.7%と目標を下回っている。

第 5 表 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者 1 人 平均付与日数 ¹⁾	労働者 1 人 平均取得日数 ²⁾	労働者 1 人 平均取得率 ³⁾
令和 6 年調査計	16.9	11.0	65.3
1,000人以上	17.1	11.5	67.0
300～999人	17.3	11.5	66.6
100～299人	16.5	10.4	62.8
30～99人	16.6	10.6	63.7
鉱業、採石業、砂利採取業	17.8	12.7	71.5
建設業	17.8	10.8	60.7
製造業	18.3	12.9	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	13.2	70.7
情報通信業	18.7	12.5	67.1
運輸業、郵便業	17.8	11.1	62.2
卸売業、小売業	16.7	10.1	60.6
金融業、保険業	15.1	9.9	65.4
不動産業、物品賃貸業	16.9	10.6	62.4
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	12.2	65.7
宿泊業、飲食サービス業	11.6	5.9	51.0
生活関連サービス業、娯楽業	13.9	8.8	63.2
教育、学習支援業	17.7	10.1	56.9
医療、福祉	16.4	11.0	66.8
複合サービス事業	19.7	10.8	55.0
サービス業（他に分類されないもの）	15.1	10.7	71.1
令和 5 年調査計	17.6	10.9	62.1

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、令和 5 年(又は令和 4 会計年度)1 年間に実際に取得した日数である。

3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

【出所：厚生労働省 「令和 6 年就労条件総合調査」】

TK・ワークスでは、全社員を対象とした満足度調査を開始するとともに、継続的な測定をしていくことで、社員満足度の向上にむけた必要な改善策を実行していく方針にある。これは、人材採用力強化や定着率の向上、モチベーションの向上による良質な建設サービスの提供につながるなど、企業の競争力を高める取り組みとなる。

また有給休暇の取得率向上についても、建設業平均有給休暇取得率 60.7%よりも高い設定としている。社員のワークライフバランスの充実に資する取り組みであるとともに、企業の競争力強化につながる。

以上より、働きやすい職場環境の整備は、TK・ワークスのサステナビリティにつながる有意義な取り組みであるといえる。

株式会社北海道共創パートナーズ 会社概要

名 称	株式会社北海道共創パートナーズ
本社所在地	〒060-0042 札幌市中央区大通西3丁目7番地 北洋大通センター13階 代表 TEL : 011-596-7814
資 本 金	4,950 万円
株 主	株式会社北洋銀行
代 表 者	代表取締役社長 岩崎 俊一郎
事 業 内 容	①経営に関する問題点の調査・分析、改善案の企画・立案 ②企業戦略の立案、システムの構築および事業承継およびM & Aに関する支援 ③人材育成のための研修業務 ④有料職業紹介事業（許可番号 01 ユ-300467） ⑤投資事業組合財産の運用及び管理 ⑥株式、社債又は持分その有価証券に対する投資業務 ⑦前各号に付帯関連するコンサルティング業務 ⑧前各号に付帯関連する一切の業務
沿 革	2015 年 8 月 株式会社日本人材機構 設立 2017 年 9 月 株式会社日本人材機構と株式会社北洋銀行の共同出資により 株式会社北海道共創パートナーズ設立 コンサルティング事業とプロフェッショナル人材のシェアリング 事業を開始 2018 年 10 月 有料職業紹介事業の許可を取得し、人材紹介事業に参入 2020 年 4 月 株式会社北洋銀行が株式会社日本人材機構の保有する株式を 取得し、100%子会社化 株式会社北洋銀行から M&A 事業を移管 2023 年 4 月 経営コンサルティング事業の中の補助金コンサルティングを 補助金事業部として事業部化

留意事項

本文書は、貸付人が借入人に対して実施する「サステナブル経営支援ローン」に際し、借入人の SDGs 経営とサステナビリティ目標の有意義性に対する第三者意見を述べたものです。

本文書に記載された情報は、現時点で入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビューなどで収集した情報に基づいて、現時点での状況を評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、将来における状況への評価を保証するものではありません。

HKP は当文書のあらゆる使用に起因して発生する全ての直接的、間接的損失や派生的損害については、一切義務または責任を負わないものとします。

本文書に関する一切の権利は HKP に帰属します。HKP の事前の許諾無く、本文書の全部または一部を自己使用の目的を超えて使用すること（複製、改変、翻案、頒布等を含みます）は禁止されています。

【独立性】

HKP は、北洋銀行グループに属しており、北洋銀行および北洋銀行グループ企業との間および北洋銀行グループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。

また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は北洋銀行とは独立して行われるものであり、北洋銀行からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

【第三者性】

借入人と HKP との間に利益相反が生じると考えられる資本関係及び人的関係などの特別な利害関係はありません。