

2025 年 6 月 30 日

各 位

株式会社北洋銀行

株式会社 EZOBOLIC 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 EZOBOLIC 様（北海道札幌市、代表取締役：菅野 圭吾様）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 EZOBOLIC 様では、重要課題を「栄養補助食品の供給による健康維持・増進」および「従業員の働きがい向上」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 EZOBOLIC 様の概要】

所 在 地	北海道札幌市中央区南 1 条西 5 丁目 13-1 太陽ビルアネックス 7 階
代 表 者	菅野 圭吾様
設 立	2020 年 1 月
業 種	小売業（自社オリジナルプロテインの販売）など

【契約記念の様子】



右：株式会社 EZOBOLIC
代表取締役 菅野 圭吾 様

左：北洋銀行
札幌南支店長 本間 剛

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 EZOBOLIC

評価日：2025 年 6 月 30 日

ほくようサステナブルローン

株式会社北海道共創パートナーズ

サステナブル経営支援ローン

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 EZOBOLIC（以下、EZOBOLIC 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) 企業概要

EZOBOLIC は北海道札幌市に本社を置く企業で、自社オリジナルプロテインの企画・開発・販売や、パーソナルトレーニングジムおよびエステサロンの運営を行っている。

企 業 名	株式会社 EZOBOLIC	
代 表 者 名	代表取締役 菅野 圭吾	
本 社 所 在 地	札幌市中央区南 1 条西 5 丁目 13-1 太陽ビルアネックス 7 階	
資 本 金	100 万円	
従 業 員 数	11 人（2025 年 6 月現在）	
事 業 内 容	■ オリジナルプロテインや各種食品の企画・開発 ■ プロテイン、サプリメント、トレーニング用機器、スポーツ用品などの販売 ■ パーソナルトレーニングジムの運営 ■ エステサロンの運営	
営 業 拠 点	【札幌店】 札幌市中央区南 1 条西 5 丁目 13-1 太陽ビルアネックス地下 1 階 【原宿店】 東京都渋谷区神宮前 4 丁目 28-18 ピノ原宿地下 1 階 【パーソナルトレーニングジムおよびエステサロン】 札幌市中央区南 1 条西 5 丁目 13-1 太陽ビルアネックス 7 階	
沿 革	2017 年	■ 菅野 圭吾氏が札幌唯一のプロテイン専門店となる 1 号店・二十四軒店を札幌市西区二十四軒にオープン
	2018 年	■ 2 号店・平岸店を札幌市豊平区平岸にオープン
	2019 年	■ 3 号店・大通店を札幌市中央区大通にオープン
		■ 二十四軒店の営業を終了し大通店と統合
	2020 年	■ 合同会社 EZOBOLIC 設立、菅野 圭吾氏が代表社員に就任
		■ パーソナルトレーニングジムをオープン

	2021 年	■ 新型コロナウイルス感染症のまん延に伴い平岸店の営業を終了し大通店と統合 ■ パーソナルトレーニングジム内にエステルームを開設 ■ 大通店を札幌店としてリニューアルオープン
	2023 年	■ 自社オリジナルプロテインの販売を開始
	2024 年	■ 原宿店を東京都渋谷区神宮前にオープン
	2025 年	■ 株式会社 EZOBOLIC に組織変更

(2) 経営方針

EZOBOLIC は良いものを作り、事業を発展させることで、従業員やお客様の人生を豊かにするという想いを胸に 100 年続くブランドを築き上げることを目標とし、以下の方針を掲げながら、持続可能な社会の実現に向けて事業活動を行っている。

PURPOSE

人生を磨く。

結果を追い求めながらも、効率に惑わされないブランドでありたい。
何より大切なのは変わろうとする気持ちだ。それがある限り、人は変わるから。
この瞬間の点ではなく、人生の線に寄り添って、お客様の変わろうとする気持ちの味方である。
人生を磨く喜びを自ら体現し、今日も世界に届けていく。

VISION

悔いのない人生を増やす。

人生を磨き続けることが、悔いのない人生をつくると信じている。
何を実現したかという結果ではない。
変えられると信じて生きていく人生を、少しでも多く支えるブランドになれるよう、
私たちも人生を磨き続けていく。

MISSION

カラダ作りでココロを動かす。

人生に向き合う人々の、身体作りに向き合う。
高品質なサービスを届けるだけでなく、血の通った、心の通った、
感動できるサービス体験を届けていく。

VALUE

- | | |
|------------------|----------------------------------|
| 1. 人生に真剣であれ。 | Think seriously about life. |
| 2. 違いから学べ。 | Learn from differences. |
| 3. 三方よしを諦めるな。 | Never give up on the triple win. |
| 4. 感動は絶対条件。 | Inspiring others is a must. |
| 5. 正義はアップグレードしろ。 | Upgrade your sense of justice. |

(3)事業概要

EZOBOLIC は、主にオリジナルプロテインの企画・開発・販売、パーソナルトレーニングジムおよびエステサロンの運営を行っている。

① プロテインの企画・開発・販売

当社の主力事業は、オリジナルプロテインの企画・開発および販売である。原料やフレーバーの選定・配合、パッケージの形状やデザインの制作・選定は同社が行い、製造については専門の製造工場を有する他社へ製造委託(OEM)している。完成した商品は、直営 2 店舗での対面販売に加え、自社 HP 上の直営 EC サイトや大手他社 EC サイトを通じて全国へ販売している。

当社が販売するプロテインの特徴は、フレーバーにこだわりバリエーションに富んだ商品を展開している点である。複数のフレーバーメーカーの大量のサンプルの中から厳選し、さらに自社で改良を加えるなど美味しさを追求した商品づくりを行っており、「北海道メロン」など北海道らしさを追求したフレーバーも展開している。

また当社はパッケージの形状やデザインにもこだわっている。プロテインなど粉末が入ったパッケージは縦長の形状をしたものが一般的だが、当社の商品は横長にして間口を広く取り、プロテインをスプーンですくう際に手が汚れないような形状としている。この形状は、製造過程において機械での充填ができず手作業となるなど手間を要するが、消費者の利便性を優先させている。デザインについては、年輪の写真をメインに自然をモチーフとしたイラストなどを用い、北海道らしさをアピールしている。

《商品の一例》



《店舗の様子》



【出所：EZOBOLIC 提供】

② パーソナルトレーニングジムの運営

当社はトレーニング指導ができるトレーナーを従業員として抱えており、パーソナルトレーニングジムを直営している。当社の強みは、トレーニング指導だけでなく、プロテインの販売を通じて栄養面でも利用者の「体づくり」をサポートできる点にある。加えて、疲労回復を促すサプリメントやケアグッズも取り扱っており、ボディメイクに必要な「運動」「栄養」「休養」を全面的にサポートしている。

《パーソナルトレーニングジムの様子》



【出所：EZOBOLIC 提供】

③ エステサロンの運営

当社はパーソナルトレーニングジム内にエステルームを併設しており、脂肪燃焼効果を高める痩身機器『ハイパーナイフ』による施術や、脱毛などを行っている。

《エステサロンの様子》



【出所：EZOBOLIC 提供】

(4) サステナビリティ活動

EZOBOLIC は「体づくり」に関する事業活動を通じて、消費者および利用者の健康維持・促進や、従業員の働きがい向上への取り組みを行っている。

① ホエイプロテイン

当社では消費者にプロテインを安心・安全に飲んでいただくために、商品の企画・開発にあたっては原料を厳選のうえ、消化・吸収が早く、必須アミノ酸がバランスよく含まれており良質なたんぱく原料とされる「ホエイプロテイン」を 100% 使用し、製造については安全管理が徹底された国内工場に委託している。今後も自社オリジナルプロテインの販売を主力事業とし、当社商品の普及を通じて消費者の健康維持・促進に貢献することを目指している。

② 良質なサービスの提供

当社は顧客満足度を向上させるため、従業員の接客力を高める取り組みを行っている。プロテインやサプリメントといった健康食品は EC サイトなど非対面での販売チャネルが普及しており、当社も自社 EC サイトなどで販売しているが、特に対面での販売を重視している。これは実店舗で来店客との会話を通じてニーズを汲み取り、消費者一人ひとりに合わせた商品提案をするほか、マーケティング活動を兼ねることで既存商品の改良や新商品の開発に活かすためである。またパーソナルトレーニングジムやエステサロンにおいても、あいさつや笑顔といった基本マナーを徹底することで、来店客や利用者が快適にショッピングやトレーニングなどを行える環境づくりを心掛けている。

③ 従業員の働きがい向上

当社は従業員の働きがい向上を追求し、ワーク・ライフ・バランスの推進や人材育成に注力している。今後は人員増強や業務の互換性向上など体制面の見直しを通じて、効率化による収益力の向上と、ゆとりある業務オペレーションの両立を図り、賃金の引き上げや有給休暇の取得促進を目指す方針である。

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	栄養補助食品の供給による健康維持・増進
取 組 内 容	① 「体づくり」に関する良質な商品およびサービスの提供
目 標 ・ K P I	① 2030 年度までに年間売上高を 30 億円にする
貢献する SDGs	 3 すべての人に健康と福祉を

重 要 課 題 2	従業員の働きがい向上
取 組 内 容	① 物価に合わせた賃金の継続的な増加 ② ワーク・ライフ・バランスの向上
目 標 ・ K P I	① 消費者物価指数を上回る賃金増加を維持する ② 2030 年度までに有給休暇の取得率を 100%にする
貢献する SDGs	 8 働きがいも経済成長も

(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、EZOBOLIC は「栄養補助食品の供給による健康維持・増進」と「従業員の働きがい向上」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：栄養補助食品の供給による健康維持・増進

「日本人のたんぱく質摂取量の低下」が指摘され、2015 年からのたんぱく補給ブームでプロテインなどのたんぱく補給食品市場は急速に拡大、2022 年以降において、ブームの一段落は迎えたが、プロテイン補給食品のリピーター増加で安定した拡大を続けている[1]。

ネスレ日本株式会社が実施したインターネットリサーチでは、男女ともに 20 代・30 代が他世代に比べ、プロテイン摂取経験率が高いことが報告[2]されており、比較的若い世代がたんぱく補給食品市場の拡大を牽引していることが窺える。

「2024 年『たんぱく質』意識調査」によると、全世代で主要栄養素においてたんぱく質の摂取意向が最も高く、当社のメインターゲットである 20 代・30 代の摂取理由では、男性は体質改善（体づくり）、女性は美容・ダイエット目的が上位を占めている[3]。

たんぱく質を手軽に補給できるプロテインは、健康な体づくりに有効な選択肢であり、筋力トレーニングと適切な食事の組み合わせにより、更なる健康増進が期待できる。

当社が設定した目標・KPI は野心的な水準にあるが、市場のニーズに対応した企業価値の向上と消費者の健康増進への寄与が期待できる有意義なものである。

【参考文献】

[1]富士経済グループ HP「プレスリリース第 24084 号プロテインなどのタンパク補給食品市場を調査」<https://www.fuji-keizai.co.jp/press/detail.html?cid=24084&la=ja>, (最終閲覧 2025 年 6 月 17 日)

[2] PRTIMES-ネスレ日本株式会社 「ネスレ ヘルスサイエンス、【プロテインに関する実態調査 2024】結果発表。<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000065.000123851.html>, (最終閲覧 2025 年 6 月 17 日)

[3] 株式会社電通マクロミルインサイト 「2024 年「たんぱく質」意識調査 詳細レポート」, https://tanpakutoroukai.jp/assets/pdf/2024/attitude_survey_about_protein_2024_digest.pdf, (最終閲覧 2025 年 6 月 18 日)

② 重要課題 2 : 従業員の働きがい向上

近年の物価上昇や、少子高齢化に伴う人材不足を背景に、賃金動向に対する労働者および企業の注目度はますます高まっている。2025 年の春闘では 2 年連続で賃上げ率が 5%を超え、優秀な人材の確保による業績や生産性の向上を目的とした賃上げを実施する企業は増加しており、今後も同様の動きが継続することが予測される。

しかし、厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、令和 6 年度(2024 年度)の消費者物価指数は前年度比で 3.5%上昇しているのに対し、同年度の実質賃金は前年度比 0.5%減少しており、依然として物価上昇に追いついていない状況が続いている。

こうした中での賃金の引き上げは、モチベーションや生産性の向上につながり人材流出の防止効果も期待できる。継続的な物価上昇が続くなか、従業員の生活を守り、企業活動を維持するためにも、賃上げは欠かせない取り組みであり、「消費者物価指数を上回る賃金増加を維持する」という目標・KPI は有意義である。

また、政府は 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おり、厚生労働省の就労条件総合調査によると、「卸売業・小売業」の令和 5 年(2023 年)の有給休暇取得率は 60.6%にとどまっている。当社の 2024 年度の有給休暇取得率は 95%と既に業界平均を上回っているものの、今後さらに取得率を高めることで、従業員の働き甲斐やワーク・ライフ・バランスの向上が期待できる。

こうした取り組みは、従業員の定着率向上や企業の魅力向上にもつながるものであり、「2030 年度までに有給休暇の取得率を 100%にする」という目標・KPI は有意義である。

付表 前年度比(%)、前年度差(ポイント)の推移(調査産業計、事業所規模5人以上)

年月	賃 金									「持家の帰属家賃を除く総合」で実質化	
	現金給与総額		きま つて 支給 する 給 与	所定内 給 与				所定外 給 与	特別に 支払わ れた 給 与	(注2) 実質 賃金 (総額)	(注3) (参考) 消費者 物価 指数
	一 般	一 般	一 般	一 般	一 般	(注1) パート 時間当	一 般	一 般	一 般		
平成29年度	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5	2.4	0.6	1.0	-0.2	0.9
平成30年度	0.9	1.2	0.5	0.9	0.5	0.9	2.3	0.4	2.5	0.0	0.9
令和元年度	0.0	0.5	0.1	0.5	0.2	0.6	2.8	-1.2	-0.2	-0.6	0.6
令和2年度	-1.5	-1.9	-0.8	-1.3	0.2	-0.2	3.9	-13.3	-4.3	-1.1	-0.3
令和3年度	0.7	1.0	0.8	1.1	0.4	0.5	0.6	7.1	0.0	0.5	0.1
令和4年度	1.9	2.3	1.3	1.6	1.1	1.4	1.6	4.1	4.5	-1.8	3.8
令和5年度	1.3	1.7	1.2	1.7	1.3	1.8	3.5	-0.3	1.6	-2.2	3.5
令和6年度	3.0	3.5	2.1	2.5	2.1	2.5	4.3	0.6	7.5	-0.5	3.5
令和5年4月～6月	2.0	2.6	1.3	1.7	1.3	1.7	2.6	0.6	5.1	-1.8	4.0
7月～9月	0.9	1.4	1.1	1.7	1.2	1.8	3.6	-0.1	-0.7	-2.6	3.7
10月～12月	0.9	1.5	1.2	1.6	1.2	1.7	4.0	-0.6	0.5	-2.5	3.4
令和6年1月～3月	1.3	1.7	1.4	1.7	1.5	2.0	4.2	-1.2	-0.5	-1.6	3.0
4月～6月	3.0	3.6	1.9	2.5	2.1	2.6	4.1	0.2	7.0	-0.2	3.1
7月～9月	2.9	3.3	2.2	2.5	2.4	2.7	4.4	0.2	7.4	-0.3	3.2
10月～12月	3.7	4.0	2.4	2.7	2.5	2.7	4.5	1.0	7.0	0.4	3.4
令和7年1月～3月	2.2	2.8	1.6	2.2	1.6	2.2	4.3	1.2	14.7	-2.0	4.4

注1：パート時間当は、所定内給与（パートタイム労働者）を所定内労働時間（パートタイム労働者）で除して算出している。

注2：実質賃金（総額）は、現金給与総額指数を消費者物価指数で除して算出しており、賃金の購買力を示すため、実際に取引が行われている財・サービスに限定している「持家の帰属家賃を除く総合」を、国際比較のため「総合」をそれぞれ用いて作成している。

注3：消費者物価指数は、総務省で公表している消費者物価指数の前年度比を掲載している。

注4：パートタイム労働者比率は、前年度差（ポイント）の推移となっている。

注5：令和6年1月分確報において、推計に用いる母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）を実施した。賃金・労働時間及びパートタイム労働者比率の令和6年（1月分確報以降）の前年同月比等については、令和5年1月にベンチマーク更新を行った参考値を作成し、この参考値と令和6年の値を比較することにより算出しているため、指数から算出した場合と一致しない。

【出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年度分結果確報(付表)」】

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の概況」】

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。