

2025年7月11日

各位

株式会社北洋銀行

株式会社ケイアイエフ様と 「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、株式会社ケイアイエフ様(北海道北見市、代表取締役社長: 浅野 敬一様)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。

株式会社ケイアイエフ様では、重要課題を「働きやすい職場環境づくり」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

【株式会社ケイアイエフ様の概要】

所在地	北海道北見市中央三輪8丁目13番地3
代表者	浅野 敬一 様
設立	2004年1月
業種	卸売業(建築資材等)

【契約記念の様子】



右：株式会社ケイアイエフ
代表取締役社長 浅野 敬一 様

左：北洋銀行
北見中央支店 主査 山本 崇太

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。

株式会社ケイアイエフ
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7月11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、株式会社ケイアイエフ(以下、ケイアイエフまたは当社という)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

ケイアイエフは北海道北見市に本社を置く企業で、建築資材の卸売事業を行っている。

企業名	株式会社ケイアイエフ	
代表者名	代表取締役社長 浅野 敬一	
所在地	北海道北見市中央三輪8丁目13番地3	
資本金	1,000万円	
従業員数	12人 ※2024年12月31日現在	
事業内容	卸売業(建築資材)	
沿革	2004年	有限会社ケイアイエフを設立 浅野 敬一氏が代表取締役に就任
	2006年	現在地に本社を移転
	2007年	環境事業部を設立 株式会社ケイアイエフへ商号変更

(2) 企業理念

ケイアイエフは、「お客様満足の実現」を企業理念としており、達成に向けて常に顧客の期待を超える付加価値の高いサービス提供の実践に加え、CSR に主眼を置き、地域社会の発展と環境保全に貢献することで、地域との絆の強化を目指している。また、社員一人ひとりが当社の一員であるという意識を持ちながら、自主性を尊重し責任感を持って仕事に取り組める社風を築くとともに、能力に応じた評価体制を整備することにより、従業員がやりがいのある職場環境の整備にも取り組んでいる。

当社は、現代表が独立を決意した際、その志に賛同した当時の同僚 7 名が設立メンバーとして集結したところから始まり、設立時の役員 3 名のイニシャルにちなんで「ケイアイエフ」という社名が付けられた。当社は創業以来、「人」を最も重要な財産であると考え、社員一人ひとりを尊重し、個々が持つ可能性を最大限に発揮できる経営を追求してきた。当社が掲げる経営理念は、透明性と公正を重視した誠実な経営体制を重視するほか、多様な個性・意見を生かしつつ、互いに協力し合うことで、組織としての力を発揮することを表している。また、事業を支える取引先や共に働く従業員同士などすべての関係者に対して、常に感謝の気持ちを持ち続けることで、コミュニケーションを活性化させ、より良いサービスの提供と働きやすい組織体制を構築している。これらの「人」を大切にする経営の追求により、創業メンバーは設立から 21 年経った現在でも、一人も欠けることなく在籍している。

経営理念

一、公明正大の精神

公明正大は人間処世の大本（たいほん）にして 如何に学識才能を有するも此の精神なきものは以て範とするに足らず。

一、和親一致の精神

和親一致は既に当社信条に掲ぐる処 個々に如何なる優秀の人材を聚（あつ）むるも此の精神に欠くるあらば 所謂烏合の衆にして何等の力なし。

一、礼節謙讓の精神

人にして礼節を素（みだ）り謙讓の心なくんば社会の秩序は整わざるべし
正しき礼儀と謙讓の徳の存する処 社会を情操的に美化せしめ 以て潤いある
人生を現出し得るものなり。

一、順応同化の精神

進歩發達は自然の摂理に順応同化するにあらざれば得難し 社会の大勢に即せず
人為に偏（へん）する如きにては決して成功は望み得ざるべし。

一、感謝報恩の精神

感謝報恩の念は吾人（ごじん）に無限の悦びと活力を与うるものにして此の念深き
処如何なる艱難（かんなん）をも克服するを得真の幸福を招来する根源となるもの
なり。

(3)事業概要

ケイアイエフは、設備工事業者へ空調・衛生・暖房機器・水道設備資材などの設備資材を販売している。地域密着型の強力なネットワークと日常的に顧客とのコミュニケーションを深めることにより、強固な信頼関係を構築しており、オホーツクエリアを中心に約 200 社の顧客を有している。加えて、設備資材メーカーとの取引は 100 社超に及び、オホーツクエリアでは当社のみが販売特約を締結する企業も複数ある。

当社の強みは、多種多様な設備資材の取扱いと顧客への営業力・提案力である。特に、大型施設全体の空調を賄うエアハンドリングユニットや、大型ボイラー、体育館などに使用される遠赤外線ヒーターなどの特殊な機械の設計提案を得意とする。多数の商材を扱うため、当社は営業社員一人ひとりの人材育成を行うことで、商品知識や提案力を磨き上げている。具体的には、設備に関する相談があった際には、市場に存在するあらゆる資材の中から、施設の規模や機能に合わせた適切な資材を検討・提案している。

当社の営業力・提案力が他社と一線を画す理由は、徹底した現場主義にある。単にカタログ上のデータに頼るのではなく、実際に現場に足を運び、図面だけでは把握しきれない部品の質感や稼働音など、各部品を他社製品と比較することで、豊富な取扱商品の特性を捉え、「生きた」商品知識を習得している。加えて、当社では現場で習得した知識を提案力向上につなげるために、提案する設備種類の決定に対する裁量を持たせ、自主性・独立性の尊重による成長機会の創出、社員のモチベーション向上を図っている。これらの取り組みにより醸成された深い商品知識とそれに基づく高い提案力は、他社との差別化要因となるとともに、取引先からの信頼獲得につながっている。

【主要取扱いメーカー(一例)】



【出所：当社 HP より】

【本社事務所・倉庫】



【出所：当社提供資料より】

(4) サステナビリティ方針と活動

ケアイエフは「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。この宣言では、企業理念に整合する『「水・みらい・空気」を大切に』、「働きやすい職場環境づくり」、「地域社会への貢献」、「コンプライアンスを徹底した公正な事業活動」の4つのテーマを設け、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。

【SDGs宣言書】



株式会社 ケアイエフ SDGs宣言

当社は国連が採択する「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います。

2022年9月27日
株式会社 ケアイエフ
代表取締役 浅野 敬一

SDGsの達成に向けた取組

「水・みらい・空気」を大切に
環境負荷低減への取り組みを社会的責任と認識し、「リサイクル・エコ・バイオ」をモットーに、時代の変化に応じてCO₂の削減や省エネへの取り組みを常に意識し、人と地域にやさしい事業活動を行っています。
【具体的な取り組み】
- 環境事業部/環境部による取り組み推進
- 環境マネジメントシステム (ISO14001) 認証取得
- ベーブルス社、L&D社への取組
- 廃棄物の適切な処理の徹底
- バイオプラスチックの積極導入
- 環境に配慮商品の積極推進

働きやすい職場環境づくり
休暇・勤務制度の充実などのワークライフバランスの取り組みを推進し、職員が健康に、楽しく、やりがいのある職場づくりを行っています。
【具体的な取り組み】
- 同一賃金、同一労働体制の整備
- 家庭環境に応じた休暇制度の充実
- 福利厚生制度の充実
- 働きがい、向上のための社内表彰制度の導入
- 定期健康診断の実施

地域社会への貢献
地元人材の積極採用で地域の雇用を創出し、地域イベントへの参加等を通じて地域社会へ貢献していきます。
【具体的な取り組み】
- 地元の福祉イベントやボランティアへの積極参加
- 社会科見学の実施
- 高齢者の就業機会創出
- 自社HPにて地域貢献活動内容の紹介
- 地元人材の積極採用

コンプライアンスを徹底した公正な事業活動
コンプライアンスの徹底や時代・地域に対応した企業経営を行うことにより、地域とお客様から信頼され続ける会社を目指しています。
【具体的な取り組み】
- 法令遵守、顧客情報の厳格な管理の徹底
- 事業継続計画 (BCP) の策定
- コンプライアンスに関する社内研修の実施
- 労働環境の改善
- コンプライアンス違反、ハラスメント防止の徹底

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す。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。

【出所：当社提供資料より】

① 環境面

● 環境配慮型製品の提案

ケアイエフは、地球環境の保全に貢献することを目指した事業活動を行っている。2007年に設立された環境事業部門では、主に植物油から作られるバイオディーゼル燃料の製造・販売事業を展開。使用済みの食用油等を原料とし、廃油の再利用による廃棄物の削減や、化石燃料への依存度低減、温室効果ガス排出量の削減に貢献することで地球温暖化対策と資源循環型社会の構築に貢献してきた。工場周辺の住宅地化が進行したことにより、2017年に当事業は売却されたものの、当社において従業員の環境意識を高めるきっかけとなった。

現在は空調設備等の資材販売を通じて、顧客の環境配慮型経営を支援している。具体的な取り組みとして、自動洗浄機能付きのエアコンは消費電力が大きくなる傾向にあることを考慮し、設備の導入や入替時に施設や用途に応じて必要な機能を分析し、過剰な機能を省いたシンプルな設備や、重油からガス等のエネルギー転換につながる環境性能の高い製品の提案を行っている。このような顧客の脱炭素支援の実施により、各施設における消費電力を削減し環境負荷低減に貢献している。

② 社会面

● ワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組み

ケアイエフでは、2022年2月のSDGs宣言書策定を端緒として、従業員の処遇改善に関するヒアリングを実施した。ヒアリング結果をもとに、年間休業日の早期決定を実現している。具体的には、1月から12月までの1年分の休業日を前年11月までに決定・周知している。これにより、従業員は友人・家族とのイベントなどの早期計画を可能にし、従業員のプライベート充実に貢献するとともに、日々の業務に対するモチベーション向上、ひいては生産性の向上にもつながる取り組みとなっている。

また、宣言書策定前は99日であった年間休業日が、宣言書策定後、上述の取組効果などもあり、123日まで増加している。「令和6年就労条件総合調査の概況（厚生労働省）」によると、年間休日総数の1企業平均は112.1日となっており、これに対して当社実績は約11日上回る水準となっており、従業員のワーク・ライフ・バランスを向上に与したといえる。今後は、これらの年間休業日に加えて、1週間の特別休暇制度（分割取得可能）の利用を促進する方針である。

第4表 年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数

企業規模・年	全企業	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 ¹⁾	労働者1人平均年間休日総数 ²⁾
		69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上		
令和6年調査計	100.0	0.8	2.3	3.9	5.4	28.4	22.0	35.8	1.5	112.1	116.4
1,000人以上	100.0	0.0	0.7	0.4	0.9	17.4	27.6	51.7	1.2	117.1	119.4
300～999人	100.0	0.1	0.4	0.7	2.8	23.4	26.4	44.9	1.3	115.9	117.4
100～299人	100.0	0.5	1.3	1.8	3.9	28.4	23.6	39.3	1.2	113.6	114.7
30～99人	100.0	1.1	2.8	4.9	6.2	29.3	20.9	33.2	1.5	111.0	112.2
令和5年調査計 ³⁾	100.0	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7	110.7	115.6

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、令和5年1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

2) 「労働者1人平均年間休日総数」は、令和5年1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者により加重平均したものである。

3) 令和5年調査の「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。

【出所：厚生労働省 「令和6年就労条件総合調査の概況」】

- 人材育成
ケイアイエフでは、人材育成を目的とした経営層と若手社員によるペア営業を実施している。この取り組みにより、若手社員は上司から直接営業に対する姿勢や、ノウハウを学び、自己の営業スタイルを確立する機会を得ている。若手社員の育成を進めることで、企業全体の生産性や営業力、さらには売り上げの向上へとつながり、組織としての変化と成長を促進する取り組みとなっている。
- 健康経営
ケイアイエフでは、従業員の安全と健康に配慮した事業運営に注力しており、これまで定期健康診断の実施や人間ドック受診の補助を行ってきた。2025年4月には現場作業を担当する社員に、体温等から体の異変を高精度にキャッチするウェアラブルデバイスと、暑さ対策のための冷感タオルを導入した。北見市においては、国内各地同様、気候変動の影響から年々気温が上昇しており、これらの熱中症対策グッズの導入は従業員の労働安全性を向上させる上で重要な役割を果たしている。

【ウェアラブルデバイス】



【冷感タオル】



【出所：当社提供資料より】

- 働きやすい職場環境作り
ケイアイエフでは、社員一人ひとりの声を尊重し、それが活かされる企業風土を醸成することで働きやすい職場環境を実現している。従業員が主体的に経営に参画できる組織体制が、対客サービス品質の改善や新たなイノベーション機会の創出と、従業員の処遇改善や組織全体の調和へ結びつき、企業の発展を促している。
- 福利厚生
ケイアイエフでは、日々の業務に対する感謝を伝えるコミュニケーションの一環として、土用の丑の日には従業員とその家族分のうなぎ、クリスマスにはクリスマスケーキを配布している。この取り組みは、従業員のエンゲージメント向上、従業員間のコミュニケーション活性化につながっている。今後もこの取り組みを継続し、企業理念に掲げる「感謝報恩の精神」の実現と更なる処遇改善に努める方針である。

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	働きやすい職場環境づくり
取組内容	① ワーク・ライフ・バランスの向上
目標・KPI	① (a)2028年12月までに有給休暇取得率を70%以上とし、以降維持していく(2024年12月期実績：60%) (b)2030年12月期までに従業員一人当たりの平均時間外労働を50%以上削減する(2024年12月期実績：20時間/月)
貢献するSDGs	

(1) 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、ケイアイエフは「働きやすい職場環境づくり」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。

北海道の全業種平均有効求人倍率が1.0倍程度であるのに対し、当社の主な職種である営業員の有効求人倍率は2倍程度となっており、人材採用の難易度が高い状況が続いている。また、「国立社会保障・人口問題研究所」が2023年12月に公表した地域別将来推計人口によると、当社が位置する北見市の人口は、2020年の約11万5千人から2050年に約7万6千人まで減少する推計にあり、持続可能な経営を行っていくうえで重要となる人材採用・定着における競争力の維持・強化という観点では、厳しい外部環境が続くことが予想される。

ケイアイエフでは、これまでも従業員の働きがい向上する取り組みをすすめてきたが、今後はワーク・ライフ・バランスの向上を一層強化する方針にある。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顧客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。とりわけ、有給休暇の取得率向上については、2024年10月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示されている、「2028年まで年次有給休暇の取得率を70%以上」という政府の目標値と同水準の設定としており、従業員の健康とワーク・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、達成に向けてはさらに生産性の向上をすすめる必要があり、企業の競争力強化につながる。

以上より、本目標に取り組むことは、ケイアイエフのサステナビリティにつながる有意義なものであるといえる。

【北海道における職種別、求人・求職・賃金状況】

(単位：倍、人、円)

	月間有効 求人倍率	月間有効 求人数	月間有効 求職者数	一般		パート	
				求人賃金	求職希望賃金	求人賃金	求職希望賃金
職業計	0.97	80,538	83,094	209,339	211,613	1,145	1,066
管理的職業	0.86	131	152	249,676	254,783	0	1,813
専門的・技術的職業	1.58	17,546	11,135	229,991	230,784	1,385	1,288
開発・製造技術者	0.87	459	529	218,708	226,835	1,122	1,131
建築・土木・測量技術者	6.31	2,990	474	258,781	288,837	1,183	1,542
情報処理・通信技術者	0.87	983	1,132	249,969	231,587	1,172	1,159
医師・薬剤師等	2.27	477	210	365,601	409,000	2,626	2,234
看護師・保健師等	1.50	4,177	2,791	222,569	244,444	1,439	1,307
医療技術者、栄養士等	1.81	2,268	1,250	213,430	224,492	1,364	1,223
保育士、福祉相談員等	2.14	4,875	2,279	206,691	200,542	1,164	1,073
事務的職業	0.44	8,566	19,510	192,781	193,318	1,105	1,054
一般事務員	0.39	6,548	16,640	188,467	190,042	1,106	1,045
会計・経理事務員	0.63	742	1,176	201,570	221,852	1,108	1,083
営業・販売事務員	1.26	565	449	213,202	220,702	1,128	1,316
販売の職業	1.61	6,883	4,264	203,795	223,827	1,052	1,056
販売店員、訪問販売員	1.42	4,340	3,046	186,675	195,993	1,049	1,051
保険外交員、サービス外交員	1.80	166	92	209,154	260,000	1,029	1,031
営業員	2.11	2,377	1,126	218,694	265,193	1,169	1,141
サービスの職業	2.29	19,352	8,452	199,472	201,003	1,091	1,048
ホームヘルパー、ケアワーカー	3.01	7,910	2,627	192,278	199,698	1,104	1,058
看護助手、歯科助手等	2.90	1,260	434	177,317	188,434	1,118	1,061
調理人、調理見習	2.36	4,944	2,094	212,318	209,950	1,084	1,041
給仕、接客サービス員	2.05	2,951	1,442	212,357	203,743	1,071	1,040
マンション、駐車場等管理人	0.56	342	607	193,897	189,296	1,056	1,033

【出所：厚生労働省 北海道労働局「令和7年3月職種別、求人・求職・賃金状況」】

以上

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<p>2015年 8月 株式会社日本人材機構 設立</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>

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。