

2025 年 10 月 2 日

各 位

株式会社北洋銀行

アクロス株式会社様と 「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、アクロス株式会社様(代表取締役 土池 哲史様)と、「サステナブル経営支援ローン」(以下、本ローン)の契約を締結しました。

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。

アクロス株式会社様では、重要課題を「ワーク・ライフ・バランスの更なる充実と働きがいのある職場環境の迫及」と設定し、重要課題に基づく目標・KPIとして、消費者物価指数を上回る賃金上昇の継続や、有給休暇取得率 70%以上などと設定し、サステナビリティ経営を実践していきます。

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、北海道を営業基盤とする金融機関として環境・社会問題に前向きに取り組むお客さまを支援してまいります。

※ 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

【アクロス株式会社様の概要】

所 在 地	北海道札幌市清田区平岡 2 条 5 丁目 4 番 1 号
代 表 者	土池 哲史様
事 業 概 要	倉庫請負業、労働者派遣業

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。

アクロス株式会社 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

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、アクロス株式会社(以下、「アクロス」もしくは「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	アクロス株式会社	
代 表 者 名	土池 哲史	
事 業 拠 点	- 本社 北海道札幌市清田区平岡 2 条 5 丁目 4-1 - 東日本営業所 千葉県浦安市千鳥 12-1 東日本 GLC 舞浜倉庫内 - 舞浜営業所 千葉県浦安市千鳥 15-21 月島倉庫 1F	
資 本 金	1,650 万円	
従 業 員	200 名 (2025 年 7 月現在) (正社員：35 名 その他：165 名)	
事 業 内 容	- 倉庫請負業 - 人材派遣事業	
沿 革	1999 年 2003 年 2010 年	人材派遣業者として個人創業 (屋号：アクロス・コーポレーション) 有限会社アクロス・コーポレーションとして法人成り 株式会社に組織変更 アクロス株式会社に商号変更

(2) 経営理念・企業理念

アクロスの理念体系は以下の通り。

経営理念

法およびその精神を順守し、信頼される企業を目指します。
 堅実で安定した経営と業績の進展を目指します。

企業理念

良好な人間関係を築き、いきいきとした明るい職場を実現します。
 自信、好奇心を持って前向きに行動します。
 社内外のパートナーを大切にします。

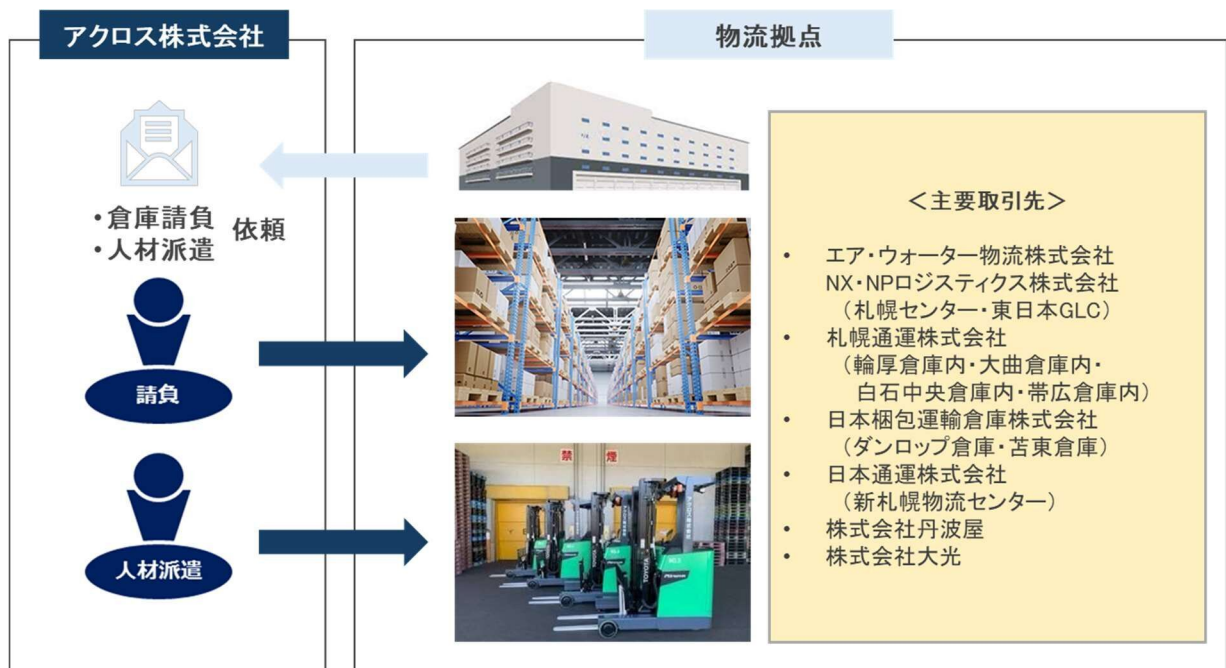
アクロスは、アウトソーシング事業者として、様々な法令の理解とモラルに基づく堅実なサービスの提供により、取引先および地域社会の負託に応えることで、安定した成長を目指している。

そして、事業の根幹を担う人材が活力を持って行動する「健康で安全・快適な職場」が、ステークホルダーとの良好な関係を構築し、企業の発展に繋がるとしている。

当社はこれまで日常のコミュニケーションやチームワークを重視する取り組みを進め、直近6年における正社員の退職者ゼロにあり、「支えあい、助け合う」企業風土を育んでいる。

(3) 事業概要

アクロスは、物流拠点の運営を担う倉庫請負業や、物流拠点への人材派遣業を営んでいる。コア事業の倉庫請負業では、物流拠点における入荷や保管、物流加工、出荷などの、商品供給に関する倉庫内作業全般を一括して請け負っている。

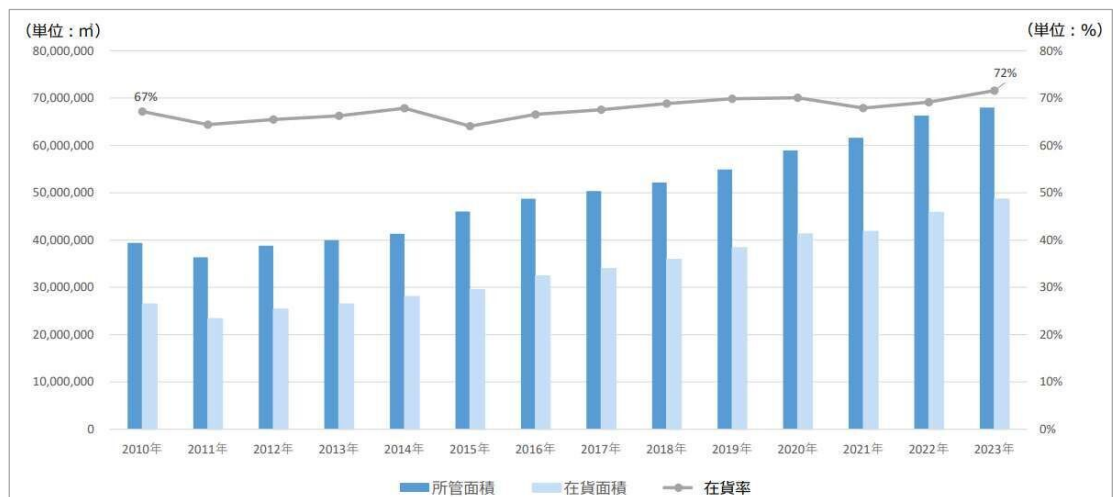


出所：ヒアリングをもとに HKP 作成

① 事業環境

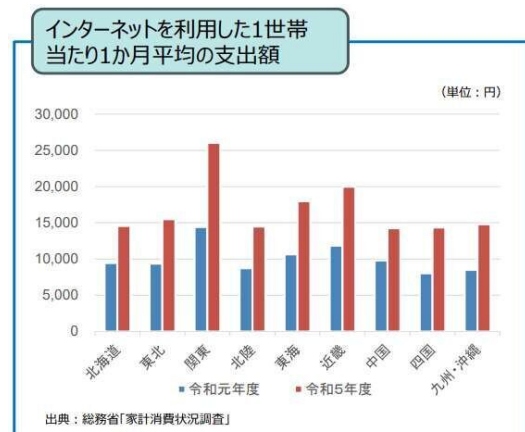
近年、EC 市場の拡大により、物流拠点の重要性が増している。オンラインショッピングの普及に伴い、消費者は迅速な配送を求めるようになり、企業は全国各地に物流拠点を増設して配送効率の向上を進めている。企業はコア業務に専念するため、物流業務をアウトソーシングする志向が高まっており、物流倉庫内の作業に関するノウハウを持つ専門業者が物流拠点の運営を請け負うことが多い。今後も物流拠点の役割と重要性が増すことが予想され、企業の競争力向上と物流サプライチェーンにおいて、アクロスは重要な役割を担うことになる。

■ 各物流拠点の規模及び在貨率の推移（普通倉庫）



- ↑ 倉庫の保管スペースの面積を指す「所管面積」は2010年から2023年の間に約1.7倍に増加。さらに倉庫の稼働を指す「在貨率」も長期的に増加傾向にあり、物流倉庫の需要が高まっていることが分かる。

出所：国土交通省「物流拠点をとり巻く環境の変化や課題」より抜粋



- ↑ EC 市場は大きく成長を続けており、今後も需要は増加が続くと予想されている。EC 市場の拡大は、首都圏のみならず全国的な傾向であり、配送の細分化のため地方にも物流施設の広がりが予想されている。

出所：経済産業省「電子商取引に関する市場調査」、総務省「家計消費状況調査」より抜粋

② バリューチェーン

アクロスのバリューチェーンと作業内容は以下の通り。これまで蓄積された在庫管理や倉庫レイアウト等の物流施設運営のノウハウを駆使し、倉庫運営を委託する企業の物流業務の効率化とコアビジネスに専念できる環境を提供している。

荷受け・入庫 ・検品	- 受け入れ準備・トラックからの荷下ろし - 商品の品番や数量、品質をチェックし在庫情報をシステムへ登録 - 不具合品があれば詳細報告の実施 - 国内入庫および海外からの輸入品（海外コンテナ）入庫、精密品など、幅広く対応
保管・管理	- 出荷頻度や商品特性を踏まえ、最適なスペースを確保 - 効率的な保管管理を実現
物流加工 ・梱包	- JANコードの貼付や説明書の差し替えなどの物流加工 - 製品に応じて緩衝材や梱包材を使用し、ダンボールや木箱、木枠等で梱包
出荷	- 出荷指示に基づく商品のピッキング - 小口・大口貨物に最適な輸送方法と梱包を選定 - 出荷情報システムの登録
棚卸	在庫照合の実施



【提供価値】
物流業務の効率化に貢献
倉庫所有者はコア業務に経営資源を集中

出所：ヒアリングをもとに HKP 作成

2. サステナビリティ活動

(1) 社会面での活動

■ 働きやすい職場づくり

アクロスは、従業員が働きやすい職場環境の整備に注力している。2024 年度には物価上昇を踏まえ、パート・アルバイトを含む従業員全体で約 5%の賃上げを実現している。

福利厚生面では、全正社員を中小企業退職金共済制度に加入させることで、社員の退職後の生活資金の確保をサポートしている。

ワーク・ライフ・バランスの充実では、年間の公休日を 125 日と設定している。これは完全週休 2 日（年間 52 週×土日の 104 日）に、祝日（16 日）と、盆・年末年始などの夏季・冬季休暇を加味した水準にある。厚生労働省の「就労条件総合調査（令和 6 年）」によると、年間休日数が 120 日以上の企業は、全体の 37%程度にとどまっており、当社の休日設定は良好な水準にある。加えて、従業員のライフイベントに合わせた育児休暇・介護休暇の制度を整えており、直近ではパート職員の育児休暇取得に応えている。今後は、有給休暇取得率の向上を図ることで、さらなるワーク・ライフ・バランスの充実に努める方針である。

その他、従業員のスキルアップも積極的に支援。フォークリフト免許など業務で有用な資格については、取得費用の会社負担と資格手当制度を設け、従業員のキャリア形成をサポートしている。また、実際の現場で役立つ各商品の特性や取扱い方法、作業機器に関するマニュアルを作成しており、スムーズな業務遂行と業務標準化を図るとともに、品質事故防止に役立てている。

当社では企業理念に定める「明るく良好な人間関係が構築された組織」を目指している。経営者自身は組織運営やマネジメントのみに従事するのではなく、倉庫内の作業にも積極的に入り込み、コミュニケーションをしっかりとることで役職員間の信頼関係を築いている。

■ 作業効率向上に向けた取り組み

アクロスは、作業効率向上に向けた取り組みを進めている。2023 年 6 月に政府が発表した「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン¹」では、荷待ち・荷役作業等にかかる時間を計 2 時間以内とするルールを定めている。

当社では、フォークリフト作業員の適正配置と輸送 BOX、パレット等の活用によりガイドラインに準拠することに努めており、物流全体のサプライチェーンにおける安定稼働を支えている。また、これらの取り組みは、従業員の作業負担軽減にも寄与するものである。

■ 労働安全性の確保

アクロスは、従業員の労働安全性確保のため、安全教育を徹底している。新人受け入れ時の安全教育研修では、健康で安全・快適な職場の確立に欠かせない安全管理・衛生管理・健康管理の基本的な考え方を指導している。全従業員に向けては、これまでの経験を通じて作成されたマニュアルの配布や、定期的な危険予知訓練（KYT）の実施により、従業員一人ひとりが安全行動を徹底できる運営体制を構築している。

その他、熱中症対策の一環として、業務時間における水分摂取を促すために、全フロアに冷蔵庫を設置するなど安心・安全に働ける職場環境の整備に取り組んでいる。

¹ 国土交通省 『「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」を策定しました』
https://www.mlit.go.jp/report/press/tokatsu01_hh_000687.html



出所：アクロス提供 研修資料

(2) 環境面での活動

■ 省資源と廃棄物の抑制

アクロスは、省資源と廃棄物抑制の取り組みを進めている。物流加工・梱包のプロセスでは、リサイクルコンテナやリサイクルダンボールの使用を徹底することで、梱包材や緩衝材の省資源化と購入・廃棄にかかるコストの低減を両立している。

3. 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	ワーク・ライフ・バランスの更なる充実と働きがいのある職場環境の追及
取 組 内 容	従業員が安心して長く働ける労働環境を整備する。
設定した目標・KPI	(a) 消費者物価指数を超える賃金上昇を継続する。 …2024 年度実績：全国消費者物価指数（総合指数）2.7%増加（前年比）に対し、5%の賃金引上げを実施 (b) 2030 年までに有給休暇取得率を 70%以上にする。 …2025 年 3 月期実績：42.8% (c) 休業を伴う労災事故ゼロを維持する。 …直近 4 年間実績：休業を伴う労災事故は 0
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、アクロスは、「ワーク・ライフ・バランスの更なる充実と働きがいのある職場環境の追及」への貢献というマテリアリティのもと、上記の目標・KPI を設定した。以下、当社が推進する目標・KPI の有意義性を見ていく。

(a) 消費者物価指数を超える賃金上昇を継続する。

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。生産性向上や業容拡大を目指し、労働市場における競争力強化と優秀な人材の確保を目的に賃上げを実施する企業が増加傾向にある。2025 年の春闘では 2 年連続で賃上げ率が 5% を超え、今後も賃上げの傾向は継続することが予測される。

一方で、厚生労働省が公表する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。

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、従業員のモチベーションアップや定着率向上の効果も期待できる。「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。

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		きまって支給する給与			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	一 般	(注1) パート 時間当	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)」

(b) 2030 年までに有給休暇取得率を 70%以上にする。

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いる。厚生労働省の就労条件総合調査によると、「運輸業、郵便業」の令和 5 年(2023 年)の有給休暇取得率は 62.2%にとどまっている。

前述の通り、当社の公休日は年間 125 日と良好な水準にあるが、有給休暇取得率には課題を残している。有給休暇取得率を高めることは、従業員心身の健康を保ち、働きがいやワーク・ライフ・バランスの向上、ひいては生産性向上にもつながる。加えて、求職者に対する企業の魅力を向上させ、人材確保の面においてもメリットをもたらす取り組みである。

以上より、「2030 年度までに有給休暇の取得率を 70%以上にする」という目標・KPI は有意義である。

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の概況」

(c) 労災事故ゼロを維持する。

中央労働災害防止協会の発表によると、令和 5 年の倉庫業における労働災害発生件数は 863 件となっている。物流倉庫での作業は、フォークリフトや重量物の取扱いなど、危険を伴う作業が多く存在しており、ヒューマンエラーや安全意識の低さが事故発生の要因となっている。労災事故ゼロを維持するためには、設備の安全性向上はもとより、従業員一人ひとりの安全意識の醸成のための継続的な教育・訓練が求められる。

需要が拡大する物流拠点において、労災事故の防止は、従業員の命と健康を守るために不可欠な取り組みであり、「労災事故ゼロを維持する」という目標・KPI は有意義である。

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。