

2025 年 12 月 15 日

各 位

株式会社北洋銀行

北海道石油ガス株式会社様と 「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、北海道石油ガス株式会社様(代表取締役 田中 龍二様)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。

北海道石油ガス株式会社様では、重要課題を「社員の幸せを実現できる職場環境の整備」と設定し、重要課題に基づくサステナビリティ目標として、有給休暇取得率の向上やライフイベントをサポートする休暇制度の充実、社員の成果を反映した賃金制度の整備などを目指すことで、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

【北海道石油ガス株式会社様の概要】

所 在 地	札幌市豊平区月寒東 5 条 18 丁目 11-8
代 表 者	田中 龍二様
事 業 概 要	LP ガス・灯油・電力などエネルギーの供給販売 設備工事、配管工事、リフォーム工事 など

【契約記念の様子】



左:北海道石油ガス株式会社
代表取締役 田中 龍二様

右:北洋銀行
専務執行役員本店長 水本 健一

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。

北海道石油ガス株式会社 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

評価日：2025 年 12 月 15 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、北海道石油ガス株式会社（以下、「北海道石油ガス」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	北海道石油ガス株式会社
代 表 者 名	田中 龍二
本 社 所 在 地	北海道札幌市豊平区月寒東5条18丁目11番8号
設 立	2016 年 5 月
資 本 金	1 百万円
従 業 員	9 名 (2025 年 12 月現在)
事 業 内 容	【エネルギー事業部】 <ul style="list-style-type: none">LP ガス・灯油・電力などエネルギーの供給販売 【建設工事部】 <ul style="list-style-type: none">設備工事（ガス機器・灯油機器・住設機器・融雪機器・機器修理ほか）配管工事（ガス配管・灯油配管・給水管工事）リフォーム工事、一般土木工事

(2) 理念体系

北海道石油ガス株式会社
HOKKAIDO OIL & GAS CO., LTD.

企業理念	人と人の繋がりから、価値を創造し、企業の成長と社員の幸せを実現する。
ビジョン	地域社会に必要とされ貢献し、喜んで頂ける企業へ成長する。
行動指針	お客様第一主義

北海道石油ガスは、上記の企業理念・ビジョン・行動指針を定めている。企業理念・行動指針には、これまで人と人との繋がりから事業を創出し、拡大してきた背景を踏まえ、ステークホルダーとのリレーションシップを最重要視するという強い思いが込められている。

また、ビジョンには、当社の主力事業であるエネルギーの供給販売を通じて、地域社会に必要とされる価値を創出し、企業として成長を目指すという思いが込められている。

当社は、会社を支える社員の幸せを実現するため、企業としての持続的な成長を追求し続けている。

(3) 事業概要

北海道石油ガスは、2016 年(平成 28 年)に設立されたエネルギー小売り事業者である。主たる事業は、液化石油ガス(LP ガス)および灯油の販売を中心としたエネルギー供給事業である。また、建設工事部門を有し、ガス機器・灯油機器・住設機器・融雪機器の設置や配管工事、リフォーム、一般土木工事を含む住環境関連事業も展開している。

① エネルギー事業部

エネルギー事業部は、一般家庭用やマンション・アパートなどの集合住宅、さらには業務用を対象に LP ガス・灯油を供給している。エネルギー事業部は当社の基幹事業であり、地域の生活および事業活動を支えるエネルギーインフラとして機能している。北海道では都市ガス導管のカバー率が限定的であることから、LP ガスの安定供給は生活基盤維持に不可欠な役割を果たしており、当社は供給エリアの札幌市内全域に加え、石狩市・江別市・北広島市・恵庭市・千歳市もカバーしている。

また、LP ガス・灯油の供給に加え、販売代理店として電力の小売事業も展開しており、顧客の多様なエネルギーニーズに応じたワンストップサービスを提供している。

さらに、当社は札幌市認定の保安機関として、定期的な保安点検を実施しており、エネルギーの安定供給と安全確保を担っている。

■ 北海道石油ガスが供給する主なエネルギー



▲LP ガス



▲灯油

【出所：北海道石油ガス提供】

② 建設工事部

建設工事部は、エネルギー供給事業と密接に関連する住宅・設備工事を担う部門である。ガス機器（ストーブ・給湯器等）や灯油機器、住設機器、融雪機器の設置・交換・配管工事を主軸とし、エネルギー事業部と連携して設備面から快適で安全な暮らしを支えている。これにより、供給エネルギーと機器の両面から顧客の利便性と省エネルギー性を高めるシナジーを発揮している。

また、ガス機器・灯油機器に限らず、幅広いリフォームや一般土木工事も行っており、住宅の新築・改修に伴うトータルサポート体制を構築している。これらの施工実績は年間約 100 件に達し、地域密着型のエネルギー関連設備事業者として基盤を築いている。

■ 工事内容 設備・配管工事関連(一例)



▲ストーブ(灯油・ガス)

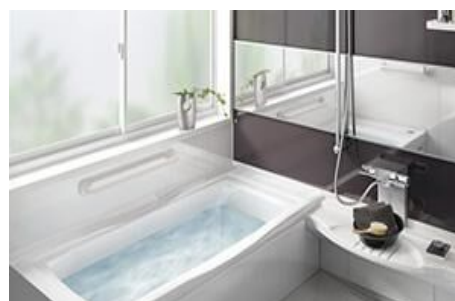


▲ボイラー・給湯器

■ 工事内容 リフォーム工事関連(一例)



▲システムキッチン



▲ユニットバス



▲トイレ



▲ユーティリティ

【出所: 北海道石油ガス提供】

2. サステナビリティ活動

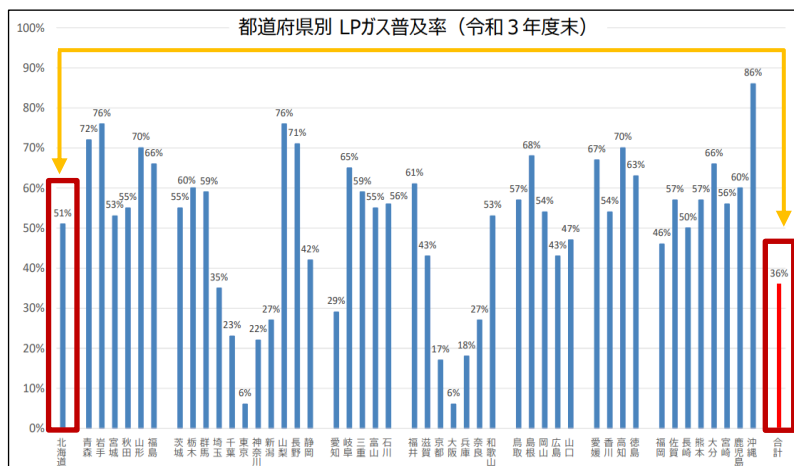
(1) 経済・社会面での活動

■ LP ガスなどのエネルギー供給がもたらす社会的意義

日本全国では、2,100 万世帯を超える世帯が LP ガスを使用しており、全世帯の 36%を占める主要なエネルギー源となっている。特に北海道においては LP ガスの普及率が 51%と全国平均よりも高い傾向にある。これは寒冷で積雪が多く、人口密度が低いという北海道の特性により、都市ガス導管の敷設が物理的にも経済的にも困難な地域が多いことが主な要因であり、相対的に LP ガスがエネルギー源として重要な役割を果たしている。

当社はこの地域特性を踏まえ、住宅をはじめ、ビジネス需要など様々なニーズに対し、安定的な供給を行うことで、エネルギーへの公平なアクセス(エネルギー・インクルージョン)に貢献している。さらに、災害や停電が発生した場合でも、ボンベ方式による分散供給体制を活用することで、地域のエネルギー供給を早期に再開することが可能である。これにより、当社は地域の防災・減災にも寄与しており、北海道全体のエネルギーレジリエンスに貢献している。

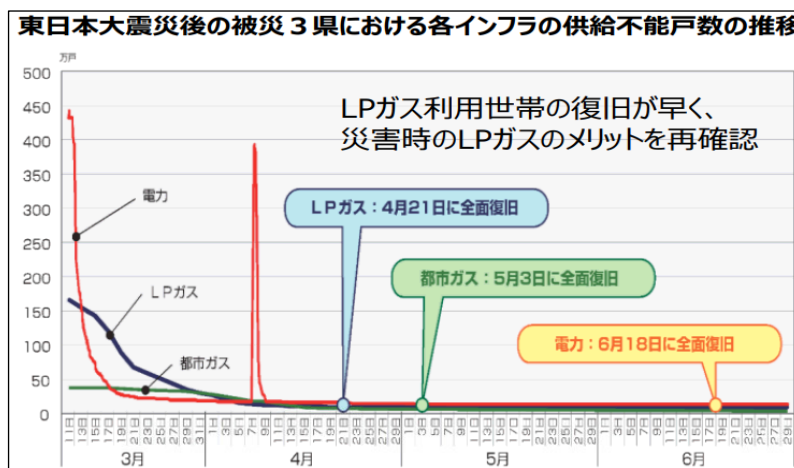
● 都道府県別 LP ガス普及率



←北海道は、全国水準と比較し、LP ガスの普及率が高い。地理的・気候的な要因で都市ガス敷設が難しいことが要因の一つとして挙げられ、相対的に LP ガスの重要度は高いといえる。

【出所：経済産業省「LP ガスの商慣行は正に向けた対応方針」より抜粋】

● 東日本大震災後の被災3県における各インフラの供給不能戸数の推移



←ボンベで供給される分散型エネルギーの代表である LP ガスは、個々の設備が被災しなければ有効に利用が可能。東日本大震災の際にも他のエネルギーと比して速やかな復旧がされている。

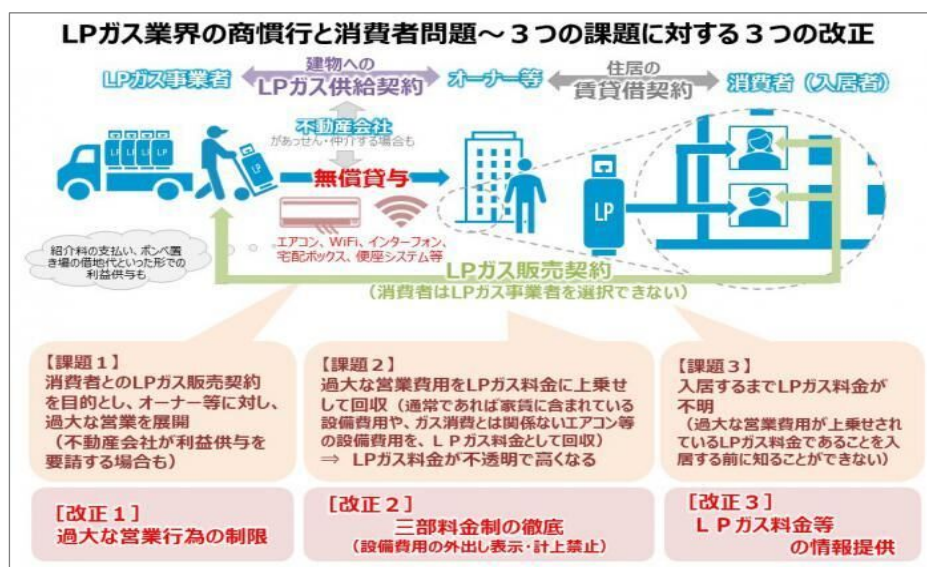
【出所：経済産業省「LP ガスの商慣行は正に向けた対応方針」より抜粋】

■ LP ガスの商慣行是正に向けた取り組み

「LP ガスの商慣行」とは、LP ガス事業者が賃貸住宅のオーナーなどにガス器具やエアコン、Wi-Fi などの設備を無償貸与し、その費用を入居者のガス料金に上乗せして回収する取引慣行を指す。賃貸物件に住む人にとっては、入居後に LP ガス料金を知ることが多く、料金に不満があっても受け入れざるを得ない状況や入居後にLPガス事業者を変更することが事実上不可能であることなど、消費者の不利益が問題視されている。これを受け、2024 年に無償貸与の禁止や料金の透明性向上などを定める法改正が実施された。

北海道石油ガスでは、LP ガス業界の商慣行を是正するため、2025 年 4 月に「自主取組宣言」を発表。取引の適正化や料金の透明化に取り組むとともに、法令に反する行為がないかを常に内部統制することを宣言している。

● LPガス業界の商慣行と消費者問題



【出所：経済産業省資源エネルギー庁HPから抜粋】

(2) 社会面での活動

■ 報酬・福利厚生

北海道石油ガスは、報酬と福利厚生の充実を通じて社員の働きがいを支援している。報酬については、近年の物価動向に加え、採用競争力および社員定着力の向上を踏まえ、積極的に増額している。2024年度は、全社員に対して月額 1.7 万円のベースアップを実施し、昇給率は 5%～7%程度となった。日本商工会議所の「中小企業の賃金改定に関する調査」によると、2024年度の平均賃上げ率(正社員)は 4.03%とされており、当社のベースアップは平均を上回る高い水準にある。

また、社員の将来的な資産形成を支援するため、退職金制度の拡充にも力を入れており、入社後1年経過した全社員を対象に民間保険を活用した積立を実施している。社員の在職中の職位・貢献により支給額は増減するが、永年勤続者には 300 万円から 1,000 万円の退職金が支給される設計となっている。

さらに、福利厚生の一環として、毎週水曜日に社費負担による昼食提供を行っているほか、社員間の交流とコミュニケーションの活性化を目的とした社員旅行を毎年の恒例行事として開催し、チームビルディングを図っている。



▲社員旅行の様子

【出所：北海道石油ガス提供】

■ ワークライフバランス

北海道石油ガスは、ワークライフバランスを重視した職場づくりを推進している。当社では完全週休2日制を導入し、年間休日は約 120 日となっている。国土交通省「令和6年度適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査結果」によると、建設業の「平均的な休日の取得状況(技術者)」において、週休2日(4週8休)を取得しているとの回答は全体の 28.6%に留まっており、当社の状況は良好な水準にあるといえる。

また、経営職が率先して有給休暇の取得を奨励し、休暇取得に寛容な社内文化を醸成している。特に盆や年末年始などの公休日が続くシーズンでは、全社的に計画的な休暇取得を推進し、長期休暇を設ける取り組みを行っている。その結果、直近期には有給休暇取得率 100%を達成している。

■ スキルアップ支援

北海道石油ガスは、社員のスキルアップを積極的に支援しており、業務に有用な様々な資格の取得をサポートするため、受験費用や試験に向けた講習費用を会社で負担している。さらに取得した資格の難易度に応じて手当を支給し、社員の成長に対するインセンティブも提供している。

このような資格取得支援の取り組みにより、多くの社員が「液化石油ガス設備士」「第二種販売主任者」「危険物取扱者(乙種4類)」など、LPガス・灯油の取り扱いに関連する資格を保有しているほか、「電気工事士」や「施工管理技士(管工事)」などの国家資格の有資格者も在籍し活躍している。

(3) 環境面での活動

■ 脱炭素社会実現への貢献

北海道石油ガスは、高効率給湯器の供給を通じて、LP ガス燃焼による温室効果ガス排出の抑制に貢献している。LP ガスおよび都市ガスは、化石燃料の中では温室効果ガスの排出量が比較的少ないものの、燃焼時には一定の排出が発生する。そのため、ガスの燃焼には高い効率性が求められており、当社では主なガス燃焼設備である給湯器について、「エコジョーズ」などの高効率給湯器の導入を積極的に推進している。

エコジョーズは、従来型の給湯器で排熱として放出していた燃焼ガス中の水蒸気（潜熱）を回収・再利用することで給湯効率が従来型給湯器に比べて 15%向上し、温室効果ガスを約 13%削減することが可能となる。当社では、高効率給湯器の普及を通じて、カーボンニュートラル実現に向けた低炭素化を支えている。

● 主なエネルギー種類ごとの特徴

区分	LPガス	都市ガス	オール電化
主成分	プロパン・ブタン	メタン	発電事業者の電源構成に依存
供給安定性	・ボンベ方式で災害時にも独立供給可能 ・電力・ガス停止時にも稼働が可能	・配管網に依存 ・大規模災害時には断絶リスクあり	・電力供給網に依存 ・停電時は機能停止
設備コスト・導入容易性	・設備単価は比較的安価 ・配管不要で導入は容易	・導入可能エリアは配管網整備地域に限定	・既存住宅には大規模改修が必要
温室効果ガス排出	・温室効果ガスは同等燃料あたりの灯油より低い ・都市ガスよりは若干多い	・メタンが主原料であり、LPガスと比較すると温室効果ガス排出はやや少ない	・発電事業者の電源構成に依存
脱炭素化対応	・高効率燃焼設備等への転換 ・バイオLPGや合成メタン混焼などの研究が進展中	・高効率燃焼設備等への転換 ・バイオメタンなどの研究が進展中	・住宅全体の省エネ化 ・発電事業者の再エネ比率拡大で脱炭素化が可能

※プロパンや都市ガスのカーボンニュートラル技術として、バイオマス資源を活用したバイオメタンやCOと水素を合成した合成メタンなどが研究されているが、道半ばの状況にある。


エコジョーズのような高効率燃焼設備は、カーボンニュートラルへの移行を支える重要な技術といえる。

【出所：HKP 作成】

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	社員の幸せを実現できる職場環境の整備
取組内容	企業理念である「社員の幸せ」を実現するため、ワークライフバランスと処遇の充実を図る
目標・KPI	① (a)有給休暇取得率 80%以上を維持する (2024 年度実績:100%) (b)2027/4 期までに「家族サポート休暇」*「看護・介護休暇」制度を有給として整備する *家族サポート休暇:育児や介護などの家族のライフイベントを支援するための企業独自の休暇制度 ② 2026/4 期までに社員の貢献度を反映した賃金制度を整備する
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、北海道石油ガスは、「社員の幸せを実現できる職場環境の整備」の重要課題(マテリアリティ)に基づき、上記の目標・KPI を設定した。以下、取り組みの有意義性を見ていく。

① (a)有給休暇取得率 80%以上を維持する

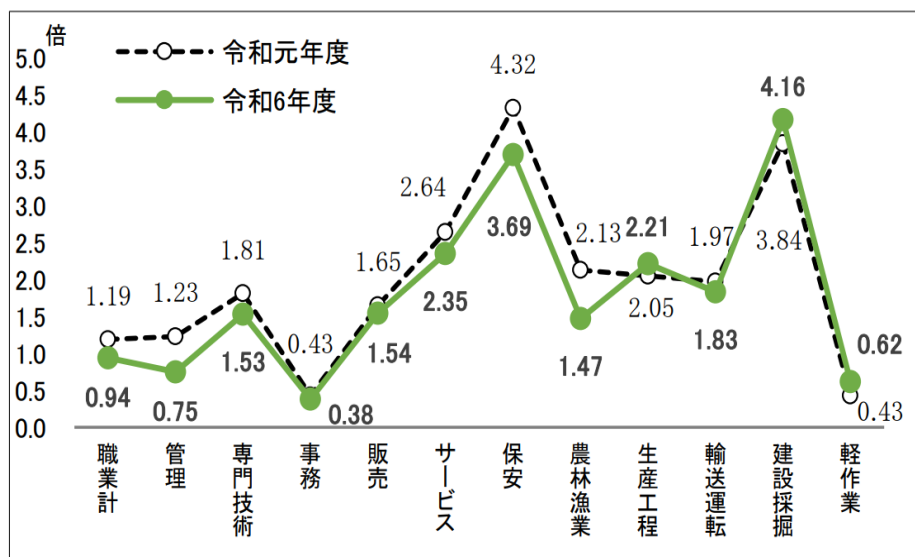
(b)2027/4 期までに「家族サポート休暇」「看護・介護休暇」制度を有給として整備する

北海道の「本道の雇用情勢について(令和 6 年)」によると、令和 6 年の全業種平均有効求人倍率が 0.94 倍であるのに対し、当社の職種に当たる「販売」では 1.54 倍、「建設採掘」では 4.16 倍と、人材採用の難易度が極めて高い状況が続いていることがわかる。

また、政府は働き方改革において、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。当社では、すでに有給休暇の取得推奨に取り組んでおり、直近期では結果として 100%達成となったが、2023 年以前は 70%~80%であった。今後もこうした状況を踏まえ、厚生労働省の目標を上回る有給休暇取得率 80%以上を安定的に維持していく方針にある。

さらに当社では、従業員満足度を高めるため、企業独自の休暇制度を定める方針にある。看護・介護休暇においては、法律上の義務として定められているが、休暇取得における賃金の有無は企業側に委ねられており、多くの場合無給となっている。企業独自の制度として「有給」による看護・介護休暇の制度や家族とのライフイベントを支援するための休暇制度を整備することは、従業員の満足度を高め、当社の人材採用や定着における競争力の強化に貢献する取り組みであり、目標・KPI は有意義である。

● 職種別有効求人倍率の状況



【出所：北海道「本道の雇用情勢について(令和6年)」】

● 労働者1人平均年次有給休暇取得状況

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「就労条件総合調査(令和6年)」】

② 2026/4 期までに社員の貢献度を反映した賃金制度を整備する

近年の物価上昇や少子高齢化による人材不足を背景に、賃金動向に対する労働者および企業の関心が高まっている。

当社では昨年全国平均を上回る 5%～7%程度の賃上げを実施しているが、今後はさらに社員の貢献度に応じたインセンティブ制度を設けるなど、より透明性の高い成果に基づく評価・処遇の充実を図っていく方針にある。

こうした取り組みは、社員のモチベーション向上や定着率の強化につながり、人材流出の防止効果が期待できる。また、賃金の引き上げは継続的な物価上昇が続くなかで労働者の生活を守り、企業活動を維持するためにも欠かせない取り組みであり、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。