



2026 年 9 月 30 日

各 位

株式会社北洋銀行

株式会社鷹組様と 「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、株式会社鷹組様(北海道札幌市、代表取締役:高橋 佑輔 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。

株式会社鷹組様では、重要課題を「建設業界の魅力発信と担い手確保」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

【株式会社鷹組様の概要】

所 在 地	北海道札幌市北区新琴似 8 条 14 丁目 5-11
代 表 者	代表取締役 高橋 佑輔 様
設 立	2015 年 12 月
業 種	建設業(とび・土工工事等)

【契約記念の様子】



左:株式会社鷹組
代表取締役 高橋 佑輔 様

右:北洋銀行西町支店
支店長 藤田 菜穂子

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。

株式会社鷹組

評価日：2026年9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

ソーシャルインパクト事業部

本セカンドオピニオンは、株式会社鷹組(以下、鷹組または当社という)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 鷹組	
代 表 者 名	代表取締役 高橋 佑輔	
本 社 所 在 地	北海道札幌市北区新琴似 8 条 14 丁目 5-11	
事 業 拠 点	■ 事務所：北海道札幌市北区新琴似 10 条 13 丁目 7-3 ■ 資材センター：北海道札幌市北区新琴似 998-7	
設 立 / 創 業	2015 年 12 月 / 2013 年 5 月	
資 本 金	8 百万円	
従 業 員 数	45 名（役員含む） ※2026 年 8 月時点	
事 業 内 容	■ 足場仮設工事一式 ■ 仮設構台・仮囲い等のとび工事 ■ 土工事（掘削・埋戻し・雑工等） ■ 解体とび・解体工事に伴う仮設・養生作業 ■ 資材運搬業務	
沿 革	2013 年	鷹栖華工業として個人創業
	2015 年	法人成りし、株式会社鷹組を設立
	2016 年	事務所を取得 札幌地区の業界団体「北札幌土木組合」設立時参画
	2018 年	子会社として頼信（個人）設立 建設業許可（とび土工工事、解体工事）取得
	2019 年	本社兼第一寮取得
	2021 年	資材センター開設
	2025 年	一般貨物自動車運送事業開始 第二寮取得
	2026 年	北札幌土木組合理事会社となる

(2)経営方針

鷹組の経営方針は、土台となる価値観と三つの軸から構成されている。当社は「安全・品質・信頼」という揺るぎない土台を基盤に、「職人・従業員」「お客様・地域社会」「建設業界」の三方向への責任を果たし、その好循環を通じて従業員の誇りと顧客満足度を高め、業界全体の持続的な発展を追求している。

■ 土台となる価値観

「安全・品質・信頼」

当社のすべての事業活動を支える土台である。高所作業を伴う足場仮設工事や、重機等を用いた土工工事、運搬業務等を請け負う当社においては、労働安全性や施工品質を確保し、その実績を積み重ねることが、取引先・地域社会からの信頼を形成し、以下の三つの軸に沿った価値提供が可能となる。

■ 三つの軸

① 「職人・従業員」

当社は、職人・従業員にとって居心地が良く、技術者として成長できる「居場所」を提供することを重視している。公平な評価制度の確立や報酬・福利厚生制度の充実、有給休暇の取得推進、資格取得等のスキルアップ支援を通じて、長期的に働き続けられる就業環境を整備する方針である。

② 「お客様・地域社会」

当社は短期的な損得にとどまらず、「かゆいところに手が届くサービス」の提供を通じて、顧客や地域社会との長期的な関係性を構築し、「安心して任せられる存在」であり続けることを目指している。

③ 「建設業界」

当社は、鳶伝統文化の継承・発信といった取り組みを通じて、「職人が胸を張って誇れる業界をつくる」ことを長期的なビジョンとして掲げている。自社の枠を超え、業界と地域住民や次世代との接点を増やし、建設業の魅力発信を通じて業界全体の社会的価値を高め、将来の担い手確保に貢献することを、この軸の方向性としている。

【 出所：鷹組へのヒアリングをもとに作成 】

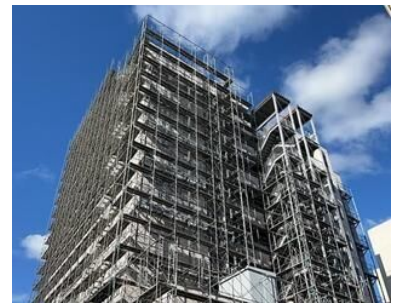
(3)事業概要

鷹組は、札幌市を中心に、建築・土木工事現場における仮設・土工工事を一括して請け負っている。

当社の主力事業は、札幌市内および近郊エリアの病院・庁舎等を中心とした建築物および公共施設等の建設・改修工事現場における足場仮設工事である。高所作業用足場の設計・組立・解体を一貫して受注し、工事期間中の安全かつ効率的な現場運営を支えている。また、足場仮設に加え、掘削・埋戻し等の土工事や、解体現場での仮設・養生など、とび工事と一体となった付帯工事にも対応している。

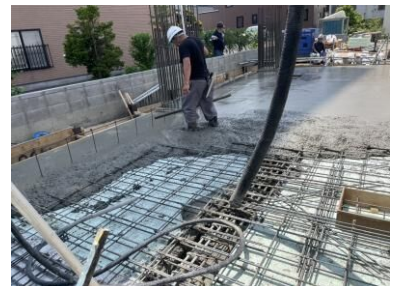
■ 足場仮設工事

当社の中核事業であり、建築・土木工事における足場の設計・組立・解体を担う。高所作業用足場、仮設構台、仮囲いなど、工事に付随する仮設一式を一括して施工する体制を整えている。



■ 土工事・解体とび

掘削・土留め・埋戻し等の土工事や、解体現場での仮設・養生など、とび工事と一体となった付帯工事を受託している。足場仮設からとび・土工工事までを当社が一体で請け負うことで、元請視点での工程調整の柔軟性確保や、安全管理の一元化に寄与している。



■ 資材運搬

中型・大型トラックを保有し、足場材等の資材運搬を自社で完結できる体制を有するとともに、一般貨物運送事業として他社の資材・機材運搬も受託している。これにより、自社現場の工程変更への柔軟な対応と、取引先を含む現場全体の効率的な運営に貢献している。

さらに、鳶職人は身体的な負担が大きい職種であることを踏まえ、資材運搬業務への配置転換を可能とすることで、身体的負担の軽減を図るとともに、現場の専門知見を活かして活躍できる新たなキャリア形成の機会を創出している。



【 出所：鷹組提供資料より 】

【 施工事例 】



【 出所:鷹組提供資料より 】

2. サステナビリティ活動

(1) 環境面の取り組み

■ 省エネ・省資源化に向けた取り組み

当社は、日々の業務運営や資材管理の中で、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを積み重ねている。具体的には、事務所照明のLED化や電子契約の導入、および見積・請求書の電子化を進めている。さらに、社内連絡や申請業務においても、デジタルツールを活用することにより、ペーパーレス化と業務効率向上を同時に進めている。

事業活動で使用する資材については、「長く使う」「最後まで資源として活かす」という方針に基づき、屋根付き倉庫を用いて雨ざらしを避けるなどの管理体制を整備しており、部材の破損や劣化を防止することで長寿命化を図っている。加えて、廃棄の際は適正に分別したうえでスクラップとして売却しており、回収された金属は原料として再利用される。これらの取り組みにより、廃棄物の削減と資源の有効活用に貢献している。

(2) 社会面の取り組み

■ 安全対策についての取り組み

当社は、建設部門と運送部門の双方を抱える企業として、安全対策を経営の最重要テーマの一つと位置づけている。

運送部門では、トラック協会が定める年間指導教育計画に基づき、月1回の社内安全教育を確実に実施している。事業用自動車の運行安全、車両構造の特性、貨物の正しい積載方法、火災・危険物の取り扱い、運転適性・健康管理など、月ごとにテーマを設定して乗務員に周知・指導している。また、受講者のサイン取得と記録保管をすることで、確実な実施を支える運用・管理体制を整備している。さらに、トラック荷台には親綱等の安全常用セーフティ設備を全台に設置し、積み込み・作業時の墜落などのリスク低減を図っている。

建設現場では、墜落・転落防止と熱中症対策を中心に、安全装備・ルールを徹底している。具体的には、各従業員への墜落制止用器具（フルハーネス等）支給・高所作業時の着用徹底はもとより、すべての工具に落下防止ホルダーを付けることを社内ルール化し、事故防止と作業効率の向上を図っている。また、熱中症対策としては、施工現場に塩飴等の塩分補給用品を常備し、暑熱環境下においても作業従事者が安全に作業できる環境づくりを進めている。

さらに、教育・研修による安全文化の醸成にも注力している。現場で発生した事故やヒヤリハット事例を教材として扱い、安全周知会を開催（週1回程度）している。周知会では、事例の発生状況、原因分析、必要な改善策を全員で共有し、同種のミスや事故を繰り返さないための具体的な行動を確認している。重大な事故や災害が発生した場合には、再発防止策の検討と併せて周知会を実施し、継続的な振り返りと行動変容につなげている。そのほか、年1回、全従業員参加の安全協議会・安全大会を開催し、元請各社も交えた事故事例の共有を通じて、安全意識の底上げを図っている。加えて、業界団体が実施する技能講習・特別教育・安全衛生教育を積極的に活用し、足場の組立て等作業主任者、玉掛け、小型移動式クレーン、高所作業車運転などの法定資格の取得・更新を計画的に進めている。資格取得は、評価制度にも反映されており、安全・技能の向上が処遇の向上にもつながる仕組みとしている。

これらの取り組みを通じて、当社は「現場ルールの押し付け」ではなく、「自分と仲間の命を守るための行動」という意識を育て、現場で働く一人ひとりが安全を自分事として考える文化の醸成を目指している。

＜ 安全対策に関する取り組み事例 ＞

当社は、従業員が危険予測・対策を自発的に実施する組織を目指し、座学・現場研修・体験型研修を組み合わせた安全教育に注力している。その一例が、年1回実施している「カレー研修」である。

カレーの屋外調理に必要な道具や工程を事前に紙に書き出したのち、実際に屋外で調理を行う。不測の事態（紙が風で飛ぶ、道具が勝手に動く、予期しない段差や滑りやすい場所があるなど）に対し、参加者は自ら柔軟に対応（養生を施す、荷物の置き方を工夫する、段取りを組み直す）を迫られる。

この研修は、元請企業の研修事例を参考にしつつ、当社の実情に合わせて独自にアレンジしたものの。「段取り＝安全・品質の基盤」であることを伝えるとともに、社内のコミュニケーション活性化の機会としている。

■ 報酬・福利厚生

賃金面では月給制を基本とし、子ども手当（中学生まで1人あたり月1万5千円）や結婚・出産時の一時金（3万円）、住宅手当を支給している。また、本社上階や近隣に社員寮を設け、家賃と光熱費を合わせて一律3万5千円／月の負担としており、遠方出身者や若年層が安心して生活基盤を築くための支援を充実させている。さらに、退職金については建退共加入により長期勤務者の将来資金を確保しているほか、作業服の支給や誕生日プレゼントの贈答など、細かな場面でのねぎらいも大切にしている。

評価・報酬の決定にあたっては、技能および責任感、主体性、協調性などの多面的な要素を、役員4名による点数制で評価し、その結果を賃金テーブルに反映する仕組みを採用している。これにより、特定の上司の裁量に依存せず、多面的な視点から行動と成果を公平に評価し、透明性の確保と納得感の醸成につなげている。

■ 長く働き続けられる職場づくり

当社は、従業員にとって居心地が良く、働きやすい職場環境づくりを重視している。ワークライフバランス向上を目的に、年間休日を概ね115日確保しているほか、有給休暇取得率100%を目標に掲げている。取得率向上に向けては、休暇申請の簡素化を進めることで、申請ハードルを下げつつ、子どもの学校行事や家庭の都合にも柔軟に対応できる環境を整えている。

併せて、ウィンチ等の作業効率化・省人化につながる機械設備を早期から導入し、建設部門の残業時間は平均2～3時間／月程度と、令和7年度の建設業の平均所定外労働時間12.4時間¹を下回る水準を維持している。

こうした働きやすい職場環境の整備に加え、入社後のミスマッチ低減による定着率の向上と安定的な採用基盤の構築を目的に、リファラル採用制度を導入している。従業員が無理なく働き続けられる環境作りと、人材の安定確保および省人化の推進を両輪で進めることで、効率的かつ安定的に案件を遂行できる体制を整えている。

その他、当社には現場・事務を合わせて複数の女性社員が在籍していることから、女性専用相談窓口をチャット上に設置している。日々の業務の中で生じる不安や困りごとや、女性ならではの悩みを相談できる環境を整備し、窓口担当者が相談を受け止めたうえで必要に応じて状況を整理し、本人と一緒に改善策を検討する運用としている。これにより、女性社員

¹ 厚生労働省「毎月勤労統計調査 2025（令和7）年度分結果確報」より
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r07/25fr/dl/pdf25fr.pdf>

の心理的安全性の確保し、定着率向上を図っている。

■ スキルアップ支援

当社は、従業員が「技術者として成長できる居場所」であることを目指し、資格取得・技能向上への支援を重要な柱としている。

建設現場において必要な、足場の組立て等作業主任者、玉掛け、小型移動式クレーン、高所作業車運転などの法定資格に加え、普通免許・大型免許の取得についても講習・受験費用を会社負担とし、建設・運送の両部門で活躍できる人材を育成している。

資格取得は先述の評価制度にも反映されており、特に難易度の高い資格については評価点が大きく加算される。これにより、安全・技能の向上がそのまま処遇の向上につながる仕組みとし、従業員の自発的なスキルアップを促している。

【主な有資格者】

資格	人数	資格	人数
1 級とび技能士	10 名	建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者	4 名
2 級とび技能士	1 名	小型移動式クレーン運転技能講習修了者	11 名
登録薦・土工基幹技能士	2 名	フォークリフト運転技能講習修了者	12 名
玉掛け技能講習修了者	26 名	車両系建設機械（整地等） 運転技能講習修了者	1 名
足場組立て等作業主任者	19 名		

【 出所：鷹組へのヒアリングにより HKP 作成 】

■ とび/土工工事業界の魅力発信・地域貢献活動

当社は、職人の技術と誇りに光を当てることを目的として、同業他社と連携した職人競技大会を継続的に開催している。当社が主催する「合同野遊会」において、家族・友人を招いた懇親イベントと併せて開催される同大会は、技術・安全・速さ・正確さ・段取り・チームワークの総合力を会社対抗で競う場として位置づけられている。

取り組み課題は、当社の施工部メンバーにて企画・選定し、各社から選出された 3 名 1 チームが、ラチェット・クリッパー・スケールといった現場で使う工具を用いて、決められた時間内での施工に関する安全性と正確性を審査員が評価する形式で総合力を競う。

これらの大会は、①職人同士の技術向上・モチベーション向上 ②会社間・職人間の交流促進 ③家族に薦の仕事を身近に感じてもらう機会の提供 といった効果を生んでおり、「職人が胸を張れる場をつくる」という当社の想いを体現する取り組みとなっている。

今後は、本大会の規模拡大に向け、「BUILDERS X」としてブランドの立ち上げ、建設業界全体の魅力発信と人材確保につなげるプロジェクトへ発展させる構想である。

■ 地域社会連携・文化継承への貢献

当社は、札幌地区の鳶・土工事業者による業界団体である北札幌土木組合に加盟し、代表者が理事を務めていることから、鳶の伝統文化継承において中心的な役割を担っている。

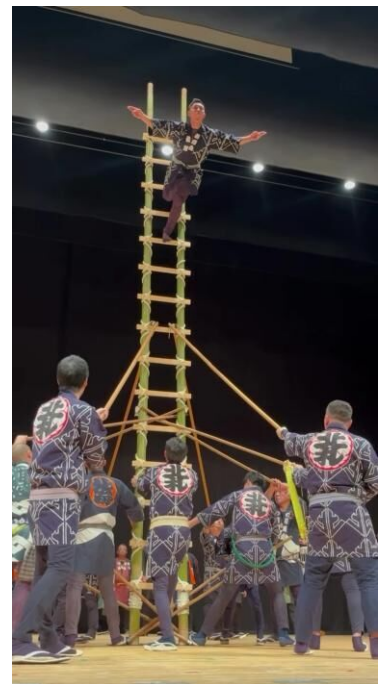
鳶職の世界では、日本古来の伝統技芸として「木遣り（きやり）²」「纏（まとい）³」「梯子のり」が受け継がれており、同組合はこれらを北海道の地でも継承することを目的として、年間を通じて各地の式典や地域イベントに「出役」という形で参加している。出役活動では、神社例大祭や市街地の祭り、石狩地域のイベントなどで、鳶職人たちが木遣りで声を揃え、纏を掲げ、梯子の上で技を披露する。こうした活動は単なる演芸ではなく、現場の安全・仲間との連携を象徴する「心の文化」であり、仲間同士の信頼と誇りを体現する場となっている。

近年は若年層の価値観変化により、仕事後の練習時間を負担に感じる傾向があり、伝統行事への参加者減少が課題となっている。これに対して当社は、伝統行事に関する活動を「仕事の一部」と位置づけ、採用段階で本取り組みについて説明した上で、イベント当日のみならず、練習時間に対しても給与を支給する運用としている。この仕組みにより、若手にとって負担ではなく「業務として正当に評価される活動」として位置づけることで行事への参加を促し、地域との連携や文化の継承に貢献している。

▼祭りの様子



▼梯子のり



² 木遣り：重い木材や石を運ぶ際に力を合わせるための作業歌から発展した、日本古来の鳶職による伝統技能。

³ 纏：江戸時代の「町火消（まちびけし）」が、自分たちの組のシンボル（旗印）として用いた、大型の先が尖った飾りのある標具

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	建設業界の魅力発信と担い手確保
取 組 内 容	職業理解につながる機会の拡大
目 標 ・ K P I	・ 職人競技大会へ無料招待する子どもの人数を継続的に増加させ、 2031年には単年招待人数を500名とする
貢 献 す る S D G s	  

(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、鷹組は「建設業界の魅力発信と担い手確保」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。

■ 建設業界の魅力発信と担い手確保

建設業は、地域のインフラの整備やメンテナンス等の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担っている。

一方で、総務省が実施する「労働力調査」によれば、建設業就業者数は1997年をピークに減少の一途をたどっており、2025年の就業者数は478万人となっている。また、年齢構成を見ると、全産業と比較して55歳以上が36.6%と高く、29歳以下の割合は11.9%にとどまっており、将来にわたって建設業の安定稼働を維持していくためには、若年者の入職促進と定着による円滑な世代交代が不可欠である。北海道が建設業許可業者に対して実施した「建設産業に関するアンケート（令和7年度）」においても、経営上の課題に関する問いに66.5%の企業が「若年労働者の確保・育成」、58.2%の企業が「技術者の不足」と回答していることから、道内建設事業者においても、ベテラン層の大量引退を見据えた人材確保と技術継承が課題となっている。

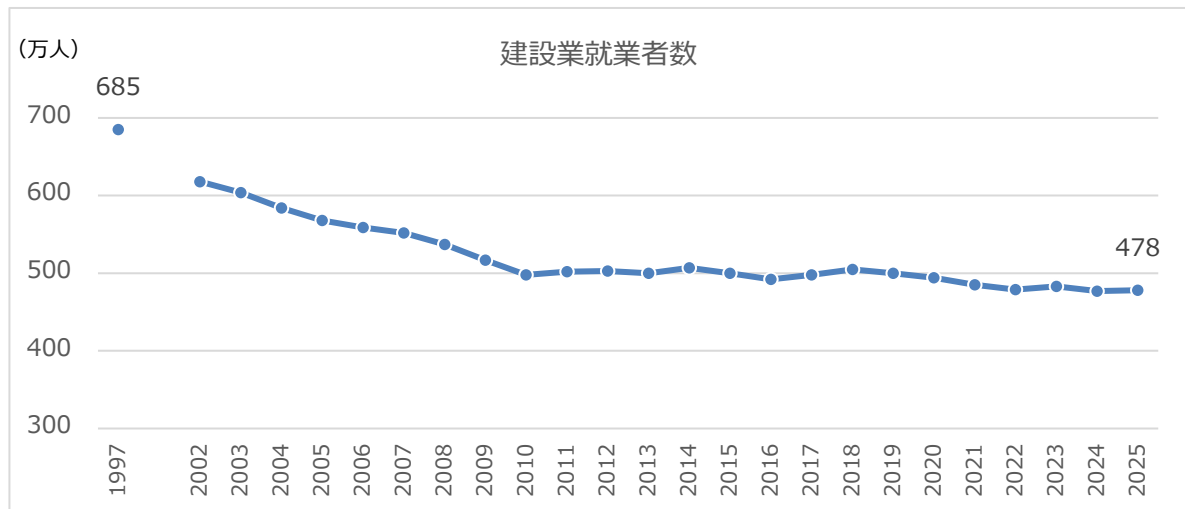
こうした状況を踏まえ、当社は省人化設備の導入等による残業抑制や、土曜日勤務の選択制など休日確保に取り組み、働きやすさの向上を図っている。さらに、職人競技大会を主催し、職人の高度な技能を社会に発信することで、職業理解の促進と働きがいの向上につなげている。

当社は、本大会の規模拡大を目指している。大会イベントには、道内の児童養護施設に入所する子どもたちを無料招待する予定であり、将来の職業選択につながる接点を生み出し、次世代の担い手確保につなげることを企図している。加えて、建設関連企業をはじめとする多様な業種のスポンサーや地域企業が参画する仕組みにより、地域社会を巻き込みながら“まちづくりを支える仕事”の重要性を伝える場にもなっている。今後は、大会ブランドの確立や配信活動を検討しており、職人が誇りを持てる業界づくりに向けた取り組みを一層強化する方針にある。

本目標・KPIは、次世代に建設業の魅力を伝える機会を継続的に創出し、長期的な人材確保の基盤を形成する有意義な取り組みである。

< 人材不足に関するデータ >

■ 建設業の就業者数の推移



【 出所：一般社団法人日本建設業連合会「建設用デジタルハンドブック」 】

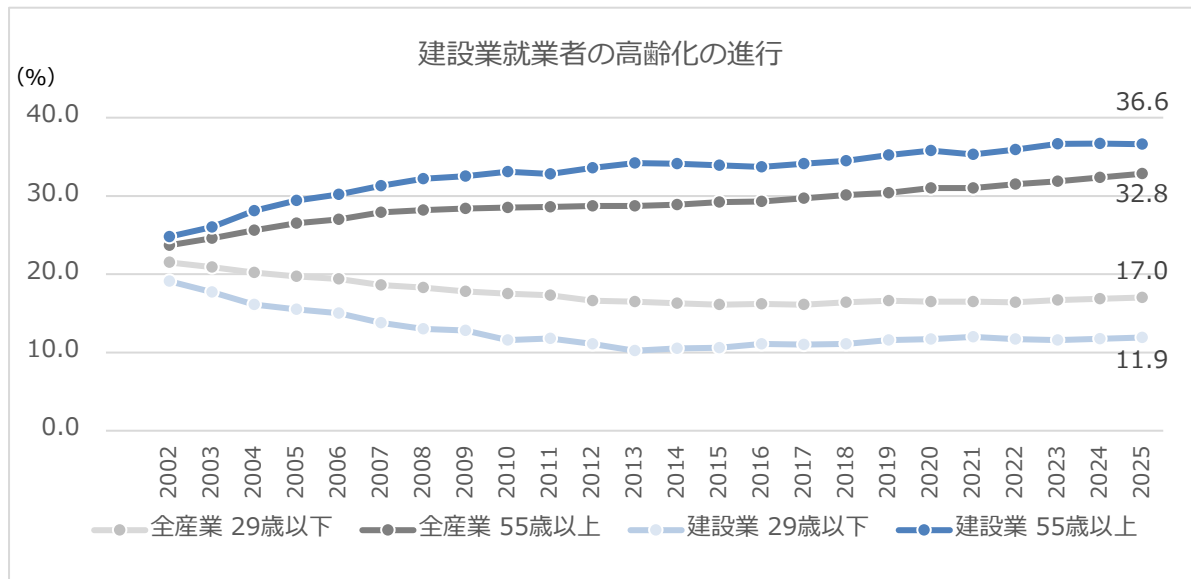
■ 業種別有効求人倍率の比較

業種	有効求人倍率
管理的職業従事者	0.95
専門的・技術的職業従事者	1.85
事務従事者	0.37
販売従事者	2.05
サービス職業従事者	2.32
保安職業従事者	6.61
農林漁業従事者	1.07
生産工程従事者	1.75
輸送・機械運転従事者	2.26
建設・採掘従事者	5.65
運搬・清掃・包装等従事者	0.68
職業計	1.16

【 出所：厚生労働省「一般職業紹介状況(令和8年7月分)について 参考統計表」 】

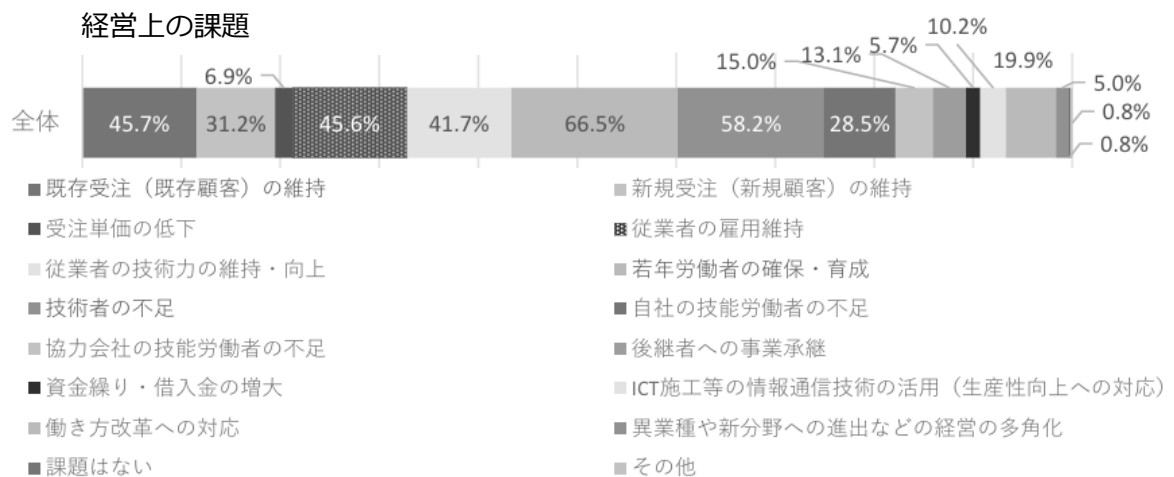
< 就業者の高齢化に関するデータ >

■ 就業者の年齢構成の推移



【 出所：一般社団法人日本建設業連合会「建設用デジタルハンドブック」 】

< 道内建設業許可業者へのアンケート結果 >



※複数回答のため、各項目の合計は100%とにならない

【 出所：北海道「令和7年度（2025年度）建設産業の現状に関するアンケート調査結果」 】

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 2026 年 4 月 サステナビリティ経営支援チームと補助金事業部を統合し、 ソーシャルインパクト事業部発足

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。