

2025年2月14日

各 位

株式会社北洋銀行

## 平成建設株式会社様と 「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、平成建設株式会社様(北海道江別市、代表取締役:西元 宏一様)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<sup>※</sup>を取得する融資商品です。

平成建設株式会社様では、重要課題を「魅力のある職場づくり」とし、重要課題に基づく目標・KPIを、平均賃金の引き上げや有給休暇取得率の向上などとする事で、サステナビリティ経営を実践していきます。

当行では今後も、ほくようサステナブルローン等を通じ、北海道を営業基盤とする金融機関として、環境・社会面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様によるセカンドオピニオンは別紙をご参照ください。

記

### 【平成建設株式会社様の概要】

所在地	北海道江別市4条5丁目5番地 セントラルハイム1F
代表者	西元 宏一様
設立	1989年12月
業種	総合建設業

### 【契約記念の様子】



右：平成建設株式会社  
代表取締役 西元 宏一様

左：北洋銀行  
江別中央支店長 佐々木 尚弘

以上



北洋銀行グループは、2018年12月「北洋SDGs宣言」を表明し、地域の持続的成長支援と社会的課題の解決に取り組んでおります。なお、SDGsに関連するプレスリリースには、該当するSDGsのアイコンを明示しております。

【SDGs】2015年の国連サミットで採択された、持続可能な世界を実現するための2030年までの国際目標。17のゴールと169のターゲットで構成される。

平成建設 株式会社

評価日：2025年2月14日

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、平成建設 株式会社(以下、「平成建設」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	平成建設 株式会社
代表者名	西元 宏一
所在地	<ul style="list-style-type: none"><li>本社 北海道江別市4条5丁目5番地 セントラルハイム 1F</li><li>札幌支店 北海道札幌市白石区菊水元町3条2丁目1-21 イトウビル 3F</li><li>室蘭支店 北海道室蘭市大沢町3丁目4-2</li><li>二セコ支店 北海道虻田郡京極町字京極 236 番地</li></ul>
資本金	4,000 万円
従業員	40 名 (2024 年 11 月現在)
業種	建設業、不動産業
事業内容	<ul style="list-style-type: none"><li>公共工事</li><li>建築工事(新築、改修、リフォーム工事全般)</li><li>建築設計・監理</li><li>土木工事(道路・造成等)</li><li>機械器具設置工事(主に発電所プラント工事等)</li><li>不動産・宅建業(賃貸、買取再販事業、仲介業)</li></ul>
有資格者数	<ul style="list-style-type: none"><li>一級建築士 6 名</li><li>二級建築士 3 名</li><li>一級建築施工管理技士 7 名</li><li>一級土木施工管理技士 2 名</li><li>一級造園施工管理技士 1 名</li><li>宅地建物取引主任者 2 名</li></ul> (令和6年11月末現在)
関連会社	<ul style="list-style-type: none"><li>北海道オーガニック株式会社(不動産仲介、売買、賃貸)</li><li>合同会社令和エネルギー(再生可能エネルギーの創出)</li></ul>

沿 革	1986年	個人創業
	1989年	平成建設株式会社 設立（資本金 30 百万円） 西元 文男氏が代表取締役に就任
	1999年	資本金 35 百万円に増資
	2004年	資本金 40 百万円に増資
	2013年	江別市 建築工事指名ランク A を取得、江別市公共工事に参入
	2017年	札幌支店を開設 関連会社 北海道オーガニック株式会社を設立 発電所プラント工事に参入
	2019年	「介護付有料老人ホーム ふれあいの里 華仙」完成
	2020年	北海道オーガニック株式会社と株式交換実施
	2021年	関連会社 令和エネルギー合同会社を設立、再生可能エネルギー事業に参入
	2022年	西元 宏一氏が代表取締役に就任
2024年	「甞我の家（コンドミニアム）」完成	

## (2) 経営・事業に関する考え方

### PHILOSOPHY - 経営理念

#### 一、人を尊重し、お客様と従業員の信頼を築きます。

人を大切にすることを基本理念とし、お客様の満足と従業員の期待に応えます。

#### 一、お客様と共に考え、価値を創造します。

お客様との対話を大切にし、新たな価値を共に生み出します。

#### 一、社会に対する責任を果たし、未来に貢献します。

社会との関わりを大切にし、すべての関係者と共に社会の発展に貢献していきます。

今年度、平成建設は経営理念を一部刷新している。創業以来、経営理念の根幹を為す「人を大切にすること」の基本理念に基づき、従前よりも未来志向を強く持ち、すべての関係者と共に社会の持続可能な発展に貢献することを使命と再定義している。

### (3)事業概要

平成建設は江別市に本社を置く総合建設業者である。江別市の本社のほか、札幌、室蘭、ニセコに支店を構え、道央圏を主な活動エリアとし、「想いを、笑顔を、未来を作る会社。」をスローガンに、土地探しから設計、施工（管理）、アフターサポートまで一貫した建築サービスの提供を行っている。受注内容は民間建築工事を中心に集合住宅やコンドミニアムのなど住居系のほか、保育園、医療・介護施設、コンビニ等の事業・商業系など幅広い施工実績を有する。また、江別市では建築工事部門 A ランク業者として公共工事も積極的に受注しており、これまで市内の学校や病院などの公共物件の改修工事や解体工事などを手掛けている。

#### ■ 施工実績 ニセコのコンドミニウム「曾我の家」



▲ 2024年に竣工したニセコのコンドミニウム「曾我の家」は、アジア最大級の建築賞 PropertyGuru Asia Property Awards を受賞した

#### 施工実績 江別市民体育館改修工事と施工時の様子



出所：平成建設 提供資料

また、平成建設では太平電業株式会社の協力会社として各種発電所のメンテナンス事業も積極的に行っている。受注実績として、北海道の主力発電所である苫東厚真発電所（石炭火力発電）をはじめ、知内発電所（重油火力発電）、石狩市・紋別市のバイオマス発電所などが挙げられるほか、道外では神戸製鋼に隣接する神戸発電所（石炭火力発電）などの受注実績を有する。

広範囲に張り巡らされた電力システムは、わずか一か所の不具合が、大規模な地域停電など予測を超えた規模の損害をもたらす可能性があり、安全・安定稼働のため定期的なメンテナンスが不可欠である。平成建設は発電所のメンテナンス事業を通じて、地域のエネルギー供給の一翼を担っている。

#### ■ 発電所メンテナンスの様子



- ▲ 発電所での各種設備のメンテナンスの様子。メンテナンス事業では電気を生み出す発電所の心臓部にあたるタービンやボイラーなどを、解体・清掃・再組立するほか、部品の検査や消耗品の交換などを行う。タービン周辺の部品は蒸気中の不純物で皮膜や錆が生じたり、金属疲労が生じたりするため、一つ一つ丁寧な作業が求められる。

出所：平成建設 提供資料

## 2. サステナビリティ活動

### (1) 環境面での活動

平成建設は、温室効果ガスの抑制に取り組んでいる。江別市の本社のほか、札幌・室蘭・ニセコの各支店のオフィスに加え、現場事務所の照明を100%LED照明に切り替えている。加えて、営業車両をHEVなどの環境配慮型車両に入れ替えのタイミングで順次進めており、現在のところ営業車両10台中3台がHEV等の低燃費車両としている。また、グループ企業の合同会社令和エネルギーでは太陽光発電事業を行い、再生エネルギー供給の一翼を担っている。足元では温室効果ガス排出量の可視化を開始。今後は具体的な温室効果ガス排出量に基づき、計画的な削減を検討していく。

### (2) 社会面での活動

平成建設は、「人を尊重し、お客様と従業員の信頼を築きます」の経営理念のもと、「人を大切にすること」を基本理念に掲げ、時流に即した魅力ある職場づくりに取り組んでおり、「魅力のある職場づくり」が当社のサステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）である。

重要課題に基づく社会（雇用）面の活動として、まず労働安全の確保を徹底している。具体的な活動として、建設現場の安全衛生管理の基本方針や目標などを協議する安全衛生協議会を設け、労働災害防止対策などを定めているほか、朝礼等で現場作業員に安全対策を説明・啓発し、現場での安全確保を第一に努めている。

また、報酬・福利厚生では、さぽーと札幌による退職金・福利厚生プランの提供に加え、直近年度は物価上昇の影響を踏まえて、全体平均3%のベースアップにより処遇を改善した。

ワークライフバランスにおいては、従業員が協議・設計したライフイベントに応じた特別休暇制度を採用し、従業員の意見を反映させることで充実を図っている。

スキルアップ・キャリアアップにおいては、資格取得費の全額負担を行っているが、今後は資格手当を支給する制度を新設し、役職員のスキルアップを後押しする予定にある。

#### ■ 労働安全に向けた取り組みの状況



出所：平成建設 提供資料

### 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

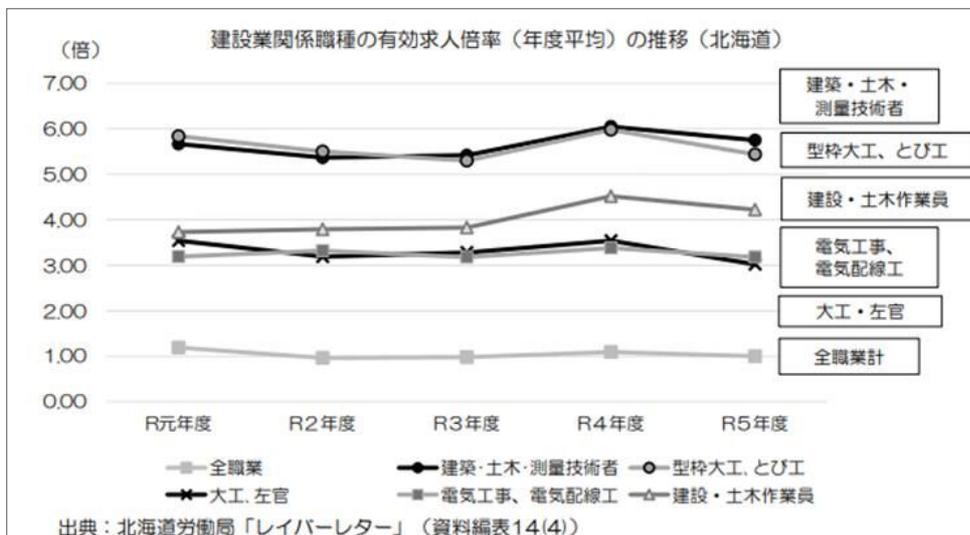
重要課題	<b>魅力のある職場づくり</b> ワークライフバランスの更なる充実と役職員の能力開発の推進
取組内容	① 平均賃金の引き上げ ② ワークライフバランスの充実 ③ 役職員のスキルアップ ④ 健康経営の実践
設定した目標・KPI	① 2028年度までに従業員の平均賃金を10%以上向上させる ② 有給休暇67%以上を達成する。 ③ 2025年度までに平成建設が指定する有資格者に対し、資格手当を支給する制度を新設し、役職員のスキルアップを後押しする ④ 2025年度までに人間ドック補助制度を新設し、健康経営を実践する
貢献するSDGs	 

#### (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、平成建設は「魅力のある職場づくり」のマテリアリティのもと、「北海道の建設業界の健全な発展」と自社の成長に向けた目標・KPIを設定した。

北海道の全業種平均有効求人倍率が1.0倍程度で推移するのに対し、建設業の有効求人倍率は職種によるが3.0倍～6.0倍程度の有効求人倍率であり、人材採用の難易度が極めて高い状況が続いている。人材採用・定着における競争力の維持・強化が不可欠である。

■ 北海道における建設業関係職種の有効求人倍率（年度平均）推移



出所：北海道建設部「令和5年（2023年度）版 北海道における建設業の概況」

北海道は、地域の安全・安心に欠かせない建設産業の持続的な発展に向け、様々な取り組みを続けているが、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど、依然として厳しい状況が続いており、2023年3月に「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」を策定している。「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」では、「建設産業の担い手の確保及び育成」を重点課題と位置づけ、その解決に向けて「働き方改革」、「生産性の向上」、「魅力の発信」を3つの柱とし、建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、取り組みを展開している。



出所：北海道「建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO」

以下、平成建設の「魅力のある職場づくり」を推進する取り組みの有意義性を見ていく。

① 平均賃金の引き上げ

近年の物価上昇や、少子高齢化による人材不足から、賃金動向に対する労働者および企業の注目度は高い。2024年の春闘では33年ぶりに賃上げ率が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。

2024年9月の消費者物価指数（総合指数）は、2020年を100として108.9、前年比では2.3%上昇、その一方で2024年9月の「毎月勤労統計調査（厚労省）」における実質賃金指数は前年比0.2%の上昇にとどまり、依然として物価上昇を下回る水準にある。

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、労働者の生活を守り、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、目標・KPIは有意義である。

実質賃金指数

(令和2年平均=100)

年 月	事業所規模5人以上				事業所規模30人以上			
	現金給与総額		きまって支給する給与		現金給与総額		きまって支給する給与	
		前年比		前年比		前年比		前年比
		%		%		%		%
6年1月	83.5	-1.1	96.8	-1.4	81.1	-0.9	96.6	-1.3
2月	81.7	-1.8	97.4	-1.6	79.5	-1.4	97.2	-1.3
3月	87.5	-2.1	98.1	-1.5	85.8	-1.4	98.2	-0.9
4月	85.2	-1.2	99.1	-1.2	83.0	-0.8	99.1	-0.5
5月	85.3	-1.3	98.1	-1.2	83.6	-0.7	98.2	-0.5
6月	143.0	1.1	98.7	-1.2	150.6	1.0	98.7	-0.5
7月	115.0	0.3	98.3	-1.0	114.4	0.4	98.4	-0.4
8月	83.9	-0.8	97.0	-1.1	80.9	-0.4	97.3	-0.4
9月	83.0	-0.4	97.6	-0.7	81.1	0.2	97.8	-0.1

注：実質賃金は、名目賃金指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出している。帰属家賃を除く総合）で除して算出している。

出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査（2024.9）」

## ② 有給休暇取得率 67%以上の達成

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「就労条件総合調査」(令和5年)によると建設業(従業員30人~99人)の有給休暇取得率は57.5%となっており、平成建設の有給休暇取得率は、業界水準と比較して改善の進展が見込める状況にある。目標とした「67%」は業界平均水準を上回るとともに「北海道働き方改革推進企業認定制度」において最高加点を得られる水準である。

以上より、建設業界における課題への対応、そして役職員の働きがいと心身の健康を維持・増進していくための内容として、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 <sup>1)</sup>	労働者1人 平均取得日数 <sup>2)</sup>	労働者1人 平均取得率 <sup>3)</sup>
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1
1,000人以上	18.3	12.0	65.6
300~999人	18.0	11.1	61.8
100~299人	16.9	10.5	62.1
30~99人	16.9	9.6	57.1
鉱業、採石業、砂利採取業	18.7	11.9	63.5
<b>建設業</b>	<b>17.8</b>	<b>10.3</b>	<b>57.5</b>
製造業	18.7	12.3	65.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.4	73.7
情報通信業	18.6	11.8	63.5
運輸業、郵便業	17.4	10.3	59.1
卸売業、小売業	17.5	9.7	55.5
金融業、保険業	19.0	12.1	63.4
不動産業、物品賃貸業	17.3	10.6	61.3
学術研究、専門・技術サービス業	18.5	11.9	64.2
宿泊業、飲食サービス業	13.6	6.7	49.1
生活関連サービス業、娯楽業	16.2	10.1	62.3
教育、学習支援業	17.9	9.8	54.4
医療、福祉	16.4	10.7	65.3
複合サービス事業	19.3	14.4	74.8
サービス業(他に分類されないもの)	16.4	10.8	65.4
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、令和4年(又は令和3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(R5)」

## ③ 役職員のスキルアップ

資格手当制度の導入は、スキル習得に対する努力が直接的な報酬として反映されることで従業員のモチベーション向上、企業全体の生産性向上、企業イメージの向上(福利厚生の充実)、ワークライフバランスを重視する求職者にとってのPR効果も期待でき、採用面でのメリットにもつながる。

以上より、役職員のスキルアップは、従業員個人および平成建設の成長に欠かせない有意義な取り組みである。

④ **健康経営の実践**

人間ドック受診を推進する制度の導入は、従業員の健康リスクの早期発見・予防となり、病気による欠勤や医療費の増加を抑制する。健康維持が従業員の生産性向上やモチベーション向上に繋がり、企業のコスト削減にも貢献する。また、ワークエンゲージメント向上による離職率の低減や採用競争力の向上が期待できる。

健康経営の実践による労働環境の改善は企業業績との正の相関性が認められ、経営戦略ならびに CSR の観点から不可欠な要素であり、平成建設が新設する人間ドック補助制度は有意義な取り組みである。

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>①経営に関する問題点の調査・分析、改善案の企画・立案</li> <li>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 &amp; Aに関する支援</li> <li>③人材育成のための研修業務</li> <li>④有料職業紹介事業（許可番号 01 コ-300467）</li> <li>⑤投資事業組合財産の運用及び管理</li> <li>⑥株式、社債又は持分その有価証券に対する投資業務</li> <li>⑦前各号に付帯関連するコンサルティング業務</li> <li>⑧前各号に付帯関連する一切の業務</li> </ul>
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&amp;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。