

2025 年 7 月 31 日

各 位

株式会社北洋銀行

株式会社旭都ホールディングス様と 「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、株式会社旭都ホールディングス様(上川郡東神楽町、代表取締役:國井 角成様)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。

株式会社旭都ホールディングス様では、重要課題を「建設業の未来への前向きな新3K『給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる産業』の実現」と設定し、重要課題に基づく目標・KPIとして、高度マネジメント人材の収入の大幅上昇や、公休日の増加を目指していくことで、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。

※1 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

【株式会社旭都ホールディングス様の概要】

所 在 地	北海道上川郡東神楽町北1条西4丁目2-23
代 表 者	國井 角成様
事 業 概 要	鉄筋工事、鉄筋加工

【契約記念の様子】



左:株式会社旭都ホールディングス
代表取締役 國井 角成様

右:北洋銀行旭川中央支店
執行役員支店長 吉野 弘隆

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。

株式会社旭都ホールディングス 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、株式会社旭都ホールディングス(以下、旭都ホールディングスを含むグループ全体を指し、「旭都ホールディングス」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. 旭都ホールディングスグループ概要

(1) グループ基本情報

グループ企業	株式会社旭都ホールディングス……グループ管理等 株式会社旭都鉄筋工業所……鉄筋工事 東亜工業株式会社……鉄筋加工 株市会社成伸……鉄筋等資材供給	
代表者名	國井 角成	
所在地	北海道上川郡東神楽町北1条西4丁目2-23	
従業員	68 名(2025 年 7 月現在、役員含むグループ全体)	
事業内容	- 鉄筋加工 - 鉄筋工事 他	
沿革	1921 年	創業者の市川富治氏が東京にて鉄筋業に携わる
	1936 年	市川富治氏が富士製鉄室蘭工場建設のため来道
	1937 年	国策パルプ旭川工場建設のため来旭
	1938 年	旭川市にて市川組として創業開始
	1953 年	旭都鉄筋工業所に屋号を変更
	1965 年	株式会社旭都鉄筋工業所として法人成り。初代代表取締役由市川富治氏が就任
	1982 年	東亜工業株式会社の前身の株式会社中野組圧接工業を設立
	1984 年	中野圧接工業を東亜工業に社名変更
	1987 年	旭都鉄筋工業所の代表取締役に市川光男氏が就任
	1992 年	旭都鉄筋工業所の資本金を 1,000 万円に増資
	2010 年	旭都鉄筋工業所の代表取締役に國井角成氏が就任(現任)
	2016 年	旭都鉄筋工業所と東亜工業が経営統合
		東神楽町北 1 条西 4 丁目(現所在)に本社移転
	2018 年	株式会社旭都ホールディングスを設立

事業拠点

本社

北海道上川郡東神楽町北1条西4丁目2-23



第一工場



第二工場



第三工場

(2) 企業理念

旭都ホールディングスは、以下の企業理念を掲げている。当社グループは前身となる市川組の創業から 87 年の歴史を持つ老舗の鉄筋工事会社として、古くは 1938 年の国策パルプ旭川工場（現 日本製紙旭川工場）の施工など、上川総合振興局エリアを中心とした社会資本形成の一翼を担ってきた。構造物の強度を保ち安全・安心な建物の土台となる鉄筋工事を通して今後も地域の発展に貢献していくという原点を継承しながら、時代の変化を踏まえた建設 DX や新たな工法などを積極的・柔軟に取り入れ、日々革新と進化を続けていくという想いが、企業理念には込められている。

企業理念

原点は**継承**、仕組は**革新**、品質は**進化**



- ▲ 旭都ホールディングスの原点ともいえる国策パルプ旭川工場（現 日本製紙旭川工場）
同工場は昭和 13 年に着工、昭和 15 年に竣工した（写真は昭和 14 年の建設中の様子）。
建設当時、世界最大級の 350 平米の木釜室を擁し、年間 6 万トンのパルプを生産する日本最大の工場であった。

出所：旭都ホールディングス提供資料

(3) 事業概要

旭都ホールディングスグループは、持ち株会社としてグループ管理を担う旭都ホールディングスと、3社の事業会社から構成される鉄筋工事会社である。グループを構成する事業会社には、鉄筋を始めとする各種資材の供給や鉄筋工事の積算を担う成伸、鉄筋の先組みなどの加工工程を担う東亜工業、そして建設現場における鉄筋工事を担う旭都鉄筋工業所から構成される。

■ 旭都ホールディングスグループイメージ図

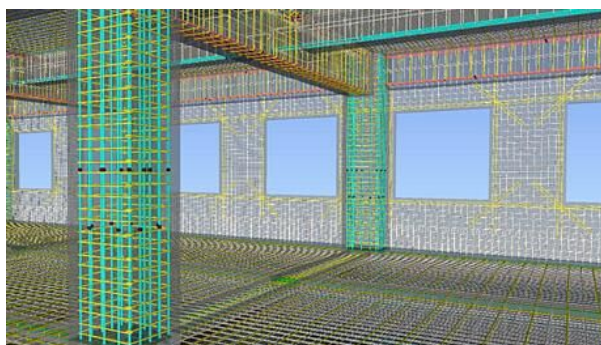


出所：旭都ホールディングス提供資料をもとに HKP 作成

鉄筋とは、構造物においてコンクリートを補強するために埋め込まれる棒状の鋼材である。圧縮力（物体を押しつぶす力）に強いコンクリートに、引張力（物体を外側に引っ張る力）に強い鉄筋が組み合わせられることで、鉄筋コンクリートは互いの長所を持った高い耐久性を持つ建築物・構造物を実現する。鉄筋コンクリートは、その高い強度、耐火性、耐震性、防音性、そしてデザインの自由度により、社会インフラ構築や都市空間の形成、公共施設の建設、災害対策などあらゆる面で社会に貢献している。

鉄筋工事の始まりは鉄筋の積算から始まる。積算は図面・設計書に基づいて、鉄筋の長さや形状、重量などを計算し、必要な鉄筋を算出する作業のことを言う。当社の積算では、先進的に 3DCAD や、BIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）を使用し、設計の精度・品質の向上、そして生産性の向上が図られている。

■ 3DCAD・BIM による鉄筋積算



← 3Dにより可視化された配筋の状況。
従来の平面図では見落としがちな配筋の干渉や納まりを3Dで確認できるため、早期に問題点を発見でき、精度・品質の向上に繋がる。また、3Dモデルからの鉄筋数量の自動計算や、設計変更時の配筋図の自動修正なども可能となり、生産性向上にも繋がる。

出所：旭都ホールディングス提供資料

鉄筋の積算が終わると、工場にて鉄筋の加工が始まる。旭都ホールディングスでは、加工の属人性を排し、生産性向上に資する取り組みを推進している。これまでは熟練した職人により、ミリ単位での切断、0.1 度単位の曲げ角度などの加工精度が実現されてきたが、自動切断機・自動曲げ機などの最新加工機械を導入することで、加工ノウハウの有無に関わらず均一化した加工品の提供が可能となっている。また、加工された鉄筋は、建設現場ではなく工場にて大部分を組み上げる先組（さきぐみ）が積極的に推進されている。鉄筋の先組は、人員配置の平準化や、建設現場での鉄筋組み立て作業の簡素化による工期短縮、品質の向上や均質化、現場の特に高所等での作業時間が短縮され安全性が向上するなど様々なメリットを有する。更に、当社が推進する先組工法「鉄筋ジャバラユニット工法」（第7回国土技術開発賞入賞工法）は、専用のゴム付結束線を用いて組み立てられることで、先組された鉄筋を折り畳んで搬送可能となることから、荷台への重ね置きが可能となり、鉄筋ユニット運送時の効率化にも繋がっている。

■ 鉄筋加工に仕様する工作機械の一例



- ▲ 2020 年に導入した 1 台で切断・曲げ加工が可能となる加工機。
安全性や加工精度、作業効率が向上するほか、材料の自動供給や QR コードによる製品照合機能などにより、人為的なミスの削減に繋がっている。

出所：旭都ホールディングス提供資料

加工・先組された鉄筋は現場に搬入され、施工が行われる。現場では、ユニット化された鉄筋がクレーンやユニック車で吊り上げられ、図面通りに配置。配置されたユニットは、鉄筋同士やユニット同士が固定され、コンクリート投入前の状態に組み上げられる。鉄筋同士を接合する作業には、ガス圧接や溶接といった手法のほか、機械式継手の採用が積極的に推進されている。当社が推進する機械式継手による接合は、専用の継手を用いる工法であり、ガス圧接や溶接に比べて熟練した技術が不要で、天候に左右されないといったメリットがある。当社では加工工程と同様に、属人性の排除と作業の効率化に貢献する工法が推進されている。

鉄筋工事を通じて、社会資本形成に携わるという原点を貫きながら、新しい鉄筋工事の仕組みや技術を取り入れ革新と進化を続けてきた旭都ホールディングスは、間もなく業歴 90 年を迎える。豊富な鉄筋工事の経験と、確かな技術力に裏付けされた当社では、数多くの建築・土木での施工実績を有する。今後は、鉄筋工事を通じて人々の資産と安全を守りつつ、当社の持続的な成長と地域の発展を使命として、建設業界が魅力的で経済を支える逞しい産業として更に発展していくことに貢献していく考えにある。

■ 主な施工実績

主な施工実績	
1931年 警視庁	2012年 旭川刑務所
1933年 服部時計店	2013年 北見赤十字病院
1935年 日本銀行本店	2014年 道北勤医協一条通病院
1938年 国策パルプ旭川工場	2015年 ホテルグランティア旭川
1958年 旭川市役所総合庁舎	2016年 トヨタ自動車士別試験場
1973年 旭川医科大学	2017年 TsuruhaBldg旭川駅前
1992年 旭川グランドホテル(OMO7旭川)	2018年 音中トンネル
2006年 富良野協会病院	2019年 士別市庁舎
2007年 赤岩トンネル	2020年 ウェルネスセンター森山病院
2008年 日本赤十字旭川病院	2021年 富良野市庁舎
2009年 旭川高架駅	2022年 芦川ウインドファーム
2010年 旭川自衛隊庁舎	2023年 旭川市総合庁舎



旭川医科大学



旭川グランドホテル (OMO7 旭川)



赤岩トンネル



芦川ウインドファーム



旭川合同庁舎



旭川市総合庁舎

出所：旭都ホールディングス提供資料

2. サステナビリティビジョンと活動

(1) サステナビリティビジョン

旭都ホールディングスグループの中核会社である旭都鉄筋工業所は、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、「SDGs宣言」を策定している。現在、このSDGs宣言は旭都ホールディングスグループ全体における取り組みとして、SDGsの達成に向けた貢献・企業行動を実践している。SDGs宣言では、「信頼される企業」「環境に優しい経営」「健康経営と快適な職場環境」「地域のために未来の創造」の4つのテーマを設け、環境・社会・経済に好影響を与える事業活動を行っている。

■ SDGs宣言



株式会社 旭都鉄筋工業所
SDGs宣言

2022年7月8日
株式会社 旭都鉄筋工業所
代表取締役 國井 角成

SDGsの達成に向けた取組
当社は国連が提唱する「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っています。

信頼される企業
時代と共に変化する環境・多様化するニーズに対応するため、「原点は承諾、仕組みは革新、品質は進化」の企業理念のもと成長し続けるとともに、経営基盤の強化、コンプライアンスの徹底に努めています。
【具体的な取り組み】
・SDGsの理念をHPにて発信
・安全大会実施によるコンプライアンス意識の醸成
・リスクマネジメントの実施(ヒヤリ/ハットの報告など)
・製造活動に関する倫理教育の実施
・BIM(Building Information Modeling)、DINCADシステム、鉄筋履歴システム導入による業務効率化の実施

環境に優しい経営
鉄筋製品の再利用、施設内のLED化、ガス圧接天然ガスの利用促進などにより、環境リテラシー醸成に努め、地球環境の保全に取り組んでいます。
【具体的な取り組み】
・鉄筋製品の再利用
・再生紙の利用、ペーパーレス化の促進
・施設内照明のLED化
・ガス圧接時の天然ガス使用促進
・ハイパワードカー導入の促進
・アイドリングストップの実施

健康経営と快適な職場環境
鉄筋という鋼材を使った強い仕事だからこそ柔軟な会社を目指し、社員を第一に考え、大切にしている会社であるために、誰もが生き生き働ける職場づくりを実践しています。
【具体的な取り組み】
・賞与連動制度の導入
・健康診断の精密結果に対する完全サポートの実施
・働き方改革の推進による有休消化促進
・スキルアップを目的としたテクノカレッジへの入校支援
・健康増進所設置
・外国人材の積極雇用

地域のために未来の創造
雇用の繁栄や地域の発展を使命とし、成長していく会社であるために、地元人材の積極採用や近隣中学校への寄付などを通じて地域社会の活性化に貢献できるよう活動しています。
【具体的な取り組み】
・連綿PRのための模範会開催
・ものづくり体験教室の実施
・高校生向け現場見学会の実施
・市内中学校への全国大会出場に向けた寄付の実施
・東部管の雇用延長制度導入
・地元人材の積極採用

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しており、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：旭都ホールディングス提供資料

(2) サステナビリティ活動

■ 社会面での活動

旭都ホールディングスは、企業理念の副題を「社員が夢、未来予想図を描ける会社を目指します」とし、役職員が生き生きと働ける魅力ある会社の実現を追及している。

・ 報酬・福利厚生

旭都ホールディングスは、報酬や福利厚生の充実を通じて、働きがいのある労働環境を構築している。従業員の報酬は着実に上昇しており、2020 年から 2021 年には 2～3%、2022 年から 2024 年には毎年 5%の賃金増加を実現した。これらの増加率は、同時期の春闘における平均賃上げ率や物価上昇スピードと比較しても優れており、役職員の働きがいに貢献している。また、将来の資産形成の支援も行っている。当社では古くから建設業退職金共済に全社員を加入させ、役職員の退職後の資産形成をサポートしてきた。現在は「退職金 1,000 万円」をスローガンに掲げ、保険積立金等を活用し、さらなる退職金の積み立てを進めている。

・ スキルアップ支援

旭都ホールディングスは、役職員のスキルアップを積極的に推進している。入社した社員は、建設業の専門用語や鉄筋加工の方法、組み立ての手法を机上で学びつつ、鉄筋加工や施工現場での OJT を通じてスキルを向上させる環境が整っている。また、季節ごとの総会では、外部講師を招いたセミナーを実施。鉄筋業界に関する知識だけでなく、資産運用など幅広い知識についても学べる機会を提供している。更に、特に注力しているのが建設キャリアアップシステム(CCUS)である。CCUS は、建設技能者の就業履歴や保有資格を登録・蓄積し、技能の公正な評価や工事の品質向上、現場作業の効率化を図るシステムだ。CCUS の導入と高いレベルの技能者の育成は、経営事項審査での加点や公共工事の入札加点、労務単価の上昇など、様々なメリットをもたらす。また、建設技能者は自身のスキルを客観的に証明し、収入を向上させることができる。当社では、CCUS のレベルアップに必要な国家資格の取得や講習受験の費用を会社負担で支援しているほか、能力評価の向上を給与に反映させることで役職員のスキルアップを後押ししている。

・ 安全衛生対策

旭都ホールディングスは心身の安全対策を徹底している。具体的には、全役職員の安全知識を深め、安全意識を高めるために毎年安全大会を開催している。また、建設業界の伝統的な労働災害防止活動である「全国安全週間」に合わせて、役員による現場のパトロールを実施している。夏場の過酷な暑さに対応するため、ファン付きの作業着を貸与し、労働環境を整えて安全に作業できる体制を構築している。ワークライフバランスの充実にも力を入れており、役職員には 15 日(75%)の有給休暇取得を強く奨励している。さらに、新卒社員から順次完全週休二日制を導入し、今後は全役職員に適用を広げていく方針だ。

■ 安全大会の様子



出所：旭都ホールディングス提供資料

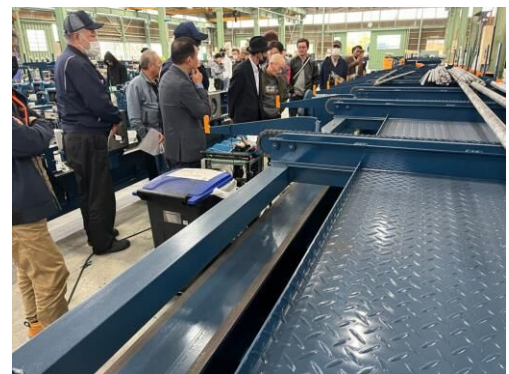
- ・ **チームビルディング**

旭都ホールディングスは、役職員の交流イベントを実施しチームビルディングを図っている。複数人のチーム単位で業務を進めることが多い当社の業務では役職員間のコミュニケーションが重要となり、円滑なコミュニケーションには役職員の信頼関係が重要となる。当社では各種交礼会や社員旅行などのイベントを定期的に行い、役職員の信頼関係構築を図っている。

- **チーム意識情勢を目的としたさまざまなイベント**



← 旭都ホールディングスグループの合同新年会の様子。新年会のほか、納涼祭や安全大会実施後の懇親会など役職員間の交流の場を設けて、チームビルディングを図っている。



▲ 研修を兼ねた社員旅行。当社の工場でも使用する工作機械メーカー、東陽建設工機の工場や、大坂・伊勢などを視察。

出所：旭都ホールディングス提供資料

- ・ **地域社会との共生**

旭都ホールディングスは、地域での教育活動や祭りへの協賛など様々な活動を行い、地域社会と共生している。特にインフラを支える鉄筋工事の仕事の魅力を伝えていくため、教育活動に注力している。例えば、地元の小学校では、「12歳のハローワーク」という学習時間の中で、毎年「鉄筋ふれあい会」を開催。建物の縁の下の力持ちとしての鉄筋と、社会資本形成に関わる仕事の面白さを伝えている。同様に地元中学校では、地域の鉄筋協同組合との協賛で、働くことの楽しさ、やりがい、そして厳しさを伝えるより実践的な職業体験訓練を開催している。

■ 地元小学校での「鉄筋ふれあい会」の様子



出所：旭都ホールディングス提供資料

■ 環境面での活動

・ 脱炭素社会への貢献

旭都ホールディングスは事業プロセスにおける省エネルギーを徹底し、脱炭素社会に貢献している。鉄筋工事に欠かせない「圧接」では、従来のアセチレンガスを用いた工法に代わり、環境負荷の小さい天然ガスを使用した「エコスピード工法」を導入している。公益社団法人日本コンクリート工学会のレポートによれば、エコスピード工法はアセチレンガスを用いた圧接と比較して、LCA 評価で約 60%の CO2 排出量削減が見込まれる。現在、当社の圧接工事の約 9 割がエコスピード工法による施工となっており、積極的に推進している。さらに、社屋や工場の LED 化など基本的な取り組みも着実に実施し、脱炭素社会の実現に貢献している。

・ 廃棄物の抑制

旭都ホールディングスは、省資源と廃棄物抑制を徹底している。鉄筋工事で使用される「スパーサー」は、コンクリート打設時に鉄筋を適切な位置に固定し、かぶり厚を確保するための資材だ。一般的に 1 平米あたり側面で 2 個以上、底面では 4 個以上使用と大量に使用されるが、価格が数円から数十円と安価なため、数量がずさんに見積もられることが多い。余ったスパーサーは、現場ごとに異なる適切なかぶり厚のため、他現場での使用が少なく、多くが廃棄されている。このような資源の無駄を踏まえ、当社はスパーサーを正確に集計する CAD のアドオンソフト「ECO-SPE」(エコスペ)を開発した。CAD 上で配置条件を入力することで、図面上のスパーサーが自動で集計され、正確な見積もりが可能となる。これにより、資源利用と廃棄物の抑制が実現し、当社の積算能力の高さを示すことで、多くの取引先からの信頼を獲得している。

また、デジタル化によるペーパーレスも徹底している。過去には、各種図面や工事の進捗管理、検査記録などで紙の資料を使用していたが、現在は生産性向上と省資源を目指し、管理者全員にタブレット端末を配布している。これにより、現場で必要な書類のデジタル化を実現し、紙の日報や勤怠登録など、さまざまな業務でのペーパーレス化に貢献している。

■ スパーサー計算ソフト「ECO-SPE」(エコスペ)



← エコスペは当社のスパーサー積算の高度化のみならず、販売もされ、同業他社の積算にも役立てられている。

出所：旭都ホールディングス提供資料

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	建設業の未来への前向きな新3K「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる産業」の実現
取 組 内 容	① 年収水準の引き上げ ② 働き方改革の推進
設定した目標・KPI	① 2030 年度までに高度マネジメント人材(CCUS レベル 4 相当)の年収を、能力評価に応じた CCUS モデル年収※以上にする 下位: 543 万円(直近の実績: 約 510 万円) 中位: 696 万円(直近の実績: 約 560 万円) 上位: 849 万円(直近の実績: 約 660 万円) ② 2030 年度までに全役職員の完全週休 2 日制を実現する ※ 出典: 国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課「建設キャリアアップシステム(CCUS)におけるレベル別年収の公表」(2023 年 6 月 16 日)
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、旭都ホールディングスは、「建設業の未来への前向きな新3K『給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる産業』の実現』の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。

社会インフラの整備は経済活動の活性化や国民生活の向上に大きく寄与するため、建設業における担い手の確保が我が国の喫緊の課題であるところ、同業界では「きつい・汚い・危険」のいわゆる 3K が指摘されていた。そこで、当社は建設業の未来を支える担い手を確保するべく「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる産業」の新しい 3K の実現を目指している。

目標・KPI ①：2030 年度までに高度マネジメント人材(CCUS レベル 4 相当)の年収を、能力評価に応じた CCUS モデル年収以上にする

物価の上昇や、働き方改革関連法の改正に伴う時間外労働の上限規制に対抗して賃上げを図る必要があるところ、国交省は 2013 年度から継続して公共工事設計労務単価を引き上げてきたが、民間工事ではなかなか価格転嫁が進まず、依然として建設業は他産業と比較して賃上げの余地があるとされている。

国交省は建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられる年収を試算し、モデル年収として公表している。2023 年 6 月 16 日に公表されたモデル年収の一覧では、鉄筋分野における高度マネジメント人材(CCUS レベル 4 相当)の下位、中位、上位のモデル年収としてそれぞれ 543 万円、696 万円、849 万円と示された。

高度マネジメント人材の技能・知識水準を下表のように定義した場合、当社における高度マネジメント人材の下位、中位、上位の年収はそれぞれ約 510 万円、560 万円、660 万円であるが、前述（(3) 事業概要）の通り、当社は 3DCAD・BIM を活用した鉄筋積算、自動切断機・自動曲げ機による鉄筋の加工、鉄筋ジャバラユニット工法による鉄筋の先組といった取組の推進を通じて生産性の向上を図り、年々着実に年収水準を向上させてきた。今後更なる生産性の向上により年収水準を向上させることは、特に若い世代にとって自身のキャリアパスに希望的な見通しが持てることに繋がり、建設業の担い手の確保に資する。また、技能者にとって更なる研鑽のモチベーション向上に繋がり、当社の経営理念の実現にも資する。したがって、当社が掲げた目標・KPI は有意義である。

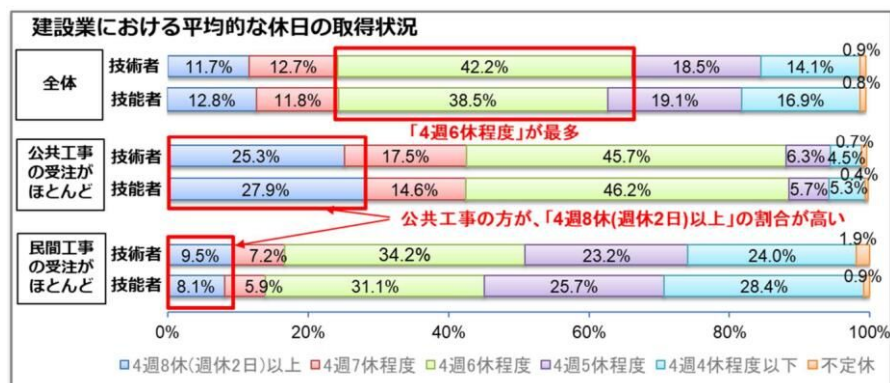
CCUS レベル	能力評価	技能・知識水準	具体例
レベル 3		現場自体の運営ができる	積算・加工・人員配置・ ゼネコンとの打ち合わせができる
レベル 4	下位	利益を意識した運営ができる	目標歩掛を立て、実行できる
	中位	部分的な金銭面の マネージメントができる	実行予算を立てることができる
	上位	金銭面の マネージメントができる	原価計算も意識した マネージメントができる

目標・KPI ②：2030 年度までに全役職員の完全週休 2 日制を実現する

建設業では、他産業で一般的になりつつある 4 週 8 休が推進されているものの、国交省による 2022 年度の調査では 4 週 7 休程度または 4 週 8 休（週休 2 日）以上を取得できている技術者または技能者は約 2 割に留まる。その原因の一つに厳しい工期と休日の調整の困難さがあげられ、特に下請業では 4 週 8 休の導入が進みにくいという現状がある。

当社は、発注に係る打ち合わせの段階で適正な工程を加味するよう発注者に意思表示するのみならず、1 年単位の変形労働時間制の採用やシフト制の導入を通じて、適正な工期の設定と柔軟な働き方の整備を目指している。

当社が上記の取組の推進により全役職員の完全週休 2 日制の実現を目指すことは先進的である。また、休日の確保は新しい 3K の実現に資する。したがって、当社が掲げた目標・KPI は有意義である。



出所: 国土交通省「(資料 1) 最近の建設業を巡る状況について【報告】」(2023)

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。