

2025年8月29日

各位

株式会社北洋銀行

## エイプラスサービス株式会社様と 「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、エイプラスサービス株式会社様(北海道札幌市、代表取締役 荒木 龍太郎様)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。

エイプラスサービス株式会社様では、重要課題を「利便性向上と業務の効率化」ならびに「従業員の働きがい向上」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。

<sup>\*</sup>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

### 【エイプラスサービス株式会社様の概要】

所在地	北海道札幌市中央区北11条西19丁目36番地
代表者	荒木 龍太郎様
設立	1966年4月
事業内容	コインロッカーのオペレーション、レンタル、販売など

### 【契約記念の様子】



左:エイプラスサービス株式会社  
代表取締役 荒木 龍太郎様

右:北洋銀行  
札幌南支店長 菅 範貴

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。

# エイプラスサービス株式会社 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8月29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、エイプラスサービス株式会社（以下、「エイプラスサービス」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) 企業概要

エイプラスサービスは北海道札幌市に本社を置く企業で、コインロッカーのオペレーション・レンタル・販売を主力事業としている。

企業名	エイプラスサービス株式会社	
代表者名	代表取締役 荒木 龍太郎	
本社所在地	札幌市中央区北 11 条西 19 丁目 36 番地	
資本金	2,000 万円	
従業員数	20 人（2025 年 8 月現在）	
事業内容	コインロッカーのオペレーション、レンタル、販売 競馬専門紙、競馬週刊誌などの販売	
沿革	1966 年	■ 東旺航空サービス株式会社として設立
	1969 年	■ 国鉄構内での貸ロッカー事業に参入 札幌駅にて道内初のコインロッカー営業を開始
		■ 競馬専門紙の卸・小売事業を開始
	1994 年	■ エイプラスサービス株式会社に社名変更
	2011 年	■ Kitaca(交通系 IC カード)に対応したコインロッカーを導入
	2022 年	■ 「札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業」 <sup>1</sup> 認証取得

<sup>1</sup> 札幌市が創設・運営する制度。ワーク・ライフ・バランスおよび女性活躍を推進するための取り組みを行う企業を認証することにより、認証企業の成長及び発展と、市民一人ひとりがその希望に応じた働き方ができる環境の整備につなげ、男女が共に働きやすい社会の実現を目的としている。

## (2) 経営方針

エイプラスサービスは、『最良のもの創りとサービスを以って社会に貢献する』という経営理念のもと、時代のニーズとお客様の期待に的確に応える高品質な製品とサービスの提供に取り組んでいる。

近年のインバウンド需要の拡大や多様なライフスタイルの広がりから、同社ではキャッシュレス決済やキーレス機能など、利便性に優れたロッカーの導入を進め、時代に即したサービスを提供している。また、「人への優しさ」の視点を大切に、だれでも直観的に使いやすい、わかりやすい、操作性の高いロッカーの提供に努めている。

当社は創業以来、安全性と快適性を重視した製品・サービスの提供を通じて、ステークホルダーとの信頼関係を築き上げてきた。今後もこの信頼を基盤に、環境や健康および省資源・リサイクルに配慮し、地域に密着した事業を展開することで、持続可能な社会の実現に貢献していく。

## (3) 事業概要

エイプラスサービスは、空港や駅、レジャー施設、温浴施設などに欠かせないコインロッカーの専門会社として北海道内一円をカバーし、コインロッカーのオペレーション、レンタルおよび販売を主力事業としている。メーカーを問わず各種ロッカーの修理やメンテナンスに対応しており、資源の有効活用を通じて環境に配慮した事業活動を行っている。

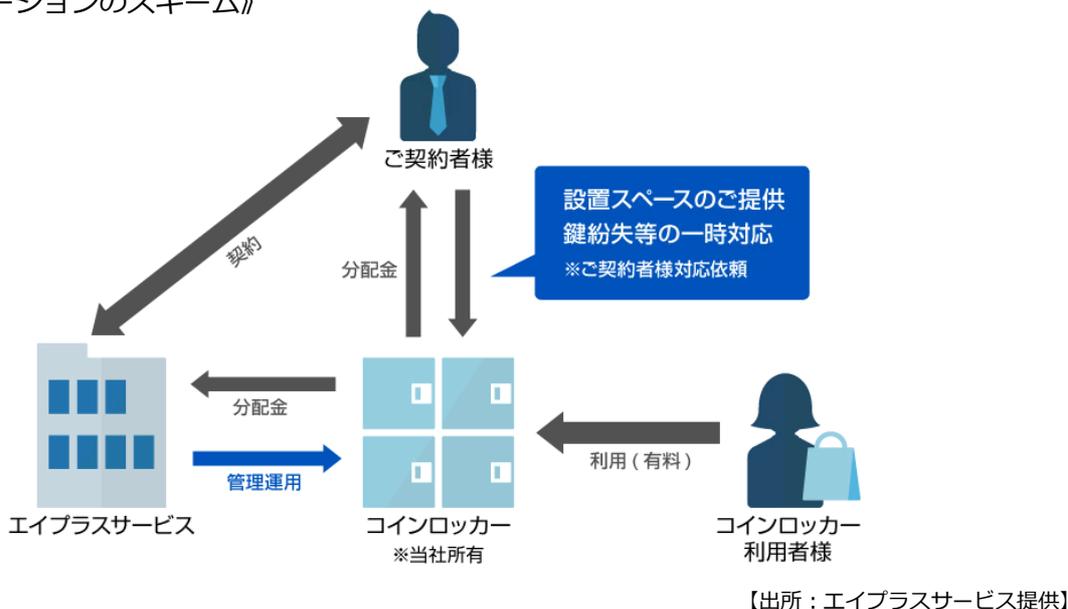
### ① コインロッカーのオペレーション

当社の中核事業は、コインロッカーのオペレーションである。各種施設の所有者や運営者が当社の契約相手方(以下、「契約者」)となり、コインロッカーの設置および管理運用に関する契約を締結、コインロッカーの所有権を当社が保有したまま当該施設に設置する。コインロッカーの売上金(利用料)は、管理運用の業務分担に応じて、当社と契約者とで分担するスキームとなっている。

契約者はコインロッカーの購入が必要ないため、イニシャルコストがかからない。また、コインロッカーの設置・撤去は当社が行うほか、契約内容によってはコインロッカーの集金や定期メンテナンス、既存ロッカーの廃棄、長期保管荷物などのトラブル対応も当社が担う。鍵や小判札など消耗品の交換や躯体の修理は当社負担となり、契約者の負担は電気代(電気式ロッカー導入の場合)に限られるため、ランニングコストもほぼ不要となる。このような仕組みにより、契約者は手間やコストを抑えながら、施設利用者への付加価値提供が可能となる。

また、コインロッカーの設置にあたっては、通行量や利用量、設置スペースやカラー・デザインなどを総合的に考慮したプランを提案することで、稼働率が高められるような工夫や、周辺環境と調和させるなどの配慮を行っている。

《オペレーションのスキーム》



《導入実績》

■ 駅・空港



■ 店舗・商業施設



【出所：エイプラスサービス提供】

② コインロッカーのレンタルおよび販売

当社はコインロッカーのレンタルおよび販売も行っている。貴重品用ロッカーからスキー用ロッカーなど様々な大きさや、有料・無料・コインリターン式など各種仕様にオーダーメイドで対応している。また、レンタルについては最短1日から取り扱っており、イベント会場などでの臨時的な設置・利用にも対応している。

《導入実績》

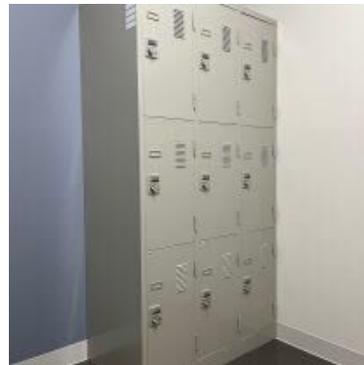
■ 野球場・プール・体育館



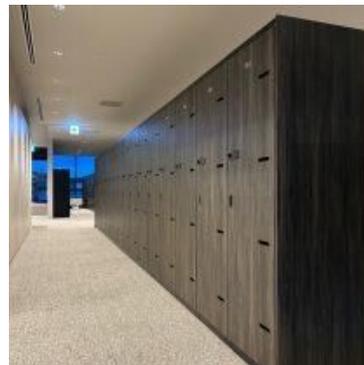
■ フィットネス・温浴施設



■ 学校・オフィス



■ スキー場・ゴルフ場



【出所：エイプラスサービス提供】

### ③ コインロッカーの修理・メンテナンスおよび消耗品販売

当社はロッカー扉をはじめ各部品の交換や、ロッカー本体のゆがみ・ねじれの修理、鍵シリンダーの清掃など、故障・不具合の修理・メンテナンスのほか、傷や落書きを消すための塗装・クリーニングも行っている。また、リストバンドや小判札などの消耗品や、ケーシングなどの部品販売も行っている。

《販売品の一例》

#### ■ リストバンド



#### ■ 小判札



#### ■ ケーシング



#### ■ シューズトレイ



#### ■ ステッカー



【出所：エイプラスサービス提供】

## (4) サステナビリティ活動

エイプラスサービスは主力事業であるコインロッカーのオペレーション・レンタル・販売を通じて、環境に配慮したコインロッカーおよび利便性の高いコインロッカーの普及に向けた取り組みを実施している。これらの取り組みは、利用者の利便性向上はもとより、業務効率化を通じて従業員の働きがい向上、そして導入企業の労働環境改善にもつながっている。

### ① 受取機能付きロッカーの設置・・・環境面／社会面

当社は、非対面宅配受取ロッカーや、時間外お薬受取ロッカー、無人販売機などの商品受取機能付きロッカーを設置している。

近年、EC市場の拡大に伴い、宅配便が増加する一方で、物流業界では深刻なドライバー不足から、再配達とラストワンマイル配送の効率化の課題に直面している。受取機能付きロッカーは、受取時間や場所の自由度から再配達の発生を抑制し、消費者の非接触・非対面のニーズに対応するだけでなく、燃料消費の削減と労務負担の軽減に寄与している。

また、お薬受取ロッカーは、薬局の営業時間外でも対応可能な利便性を高めると同時に、薬局側の人件費削減や業務の平準化にもつながる取り組みとなっている。無人販売機の導入についても、販売スタッフの配置が難しい地域や時間帯において、商品提供の手段として活用されている。

今後は食品ロス削減に貢献すべく、賞味期限が近づいた食品を値引き販売する無人ロッカーの設置を進める方針である。

## 《導入実績》



【出所：エイプラスサービス提供】

## ②プラスチックロッカーの販売・・・環境面／社会面／経済面

当社はグリーン購入法の基準を満たす適合品(グリーン購入法適合商品)であるプラスチックロッカーを販売している。耐衝撃性に優れた素材とパーツの交換が容易な組立式構造の特徴を持ち、水で錆びることがないため、プールや水を扱う工場などの湿気の多い環境での設置に適している。

現在の主な販売先は学校であり、北海道内の複数の高等学校への納品実績がある。入学時に生徒自らがロッカーを組み立て、在学中に専用ロッカーとして使用し、卒業時には自ら解体し、在学中の思い出が詰まった卒業記念品として持ち帰ることも可能である。

今後は、このプラスチックロッカーの特性を生かし、より幅広い分野への販路拡大に注力していく方針である。

## 《導入イメージ》



【出所：エイプラスサービス提供】

- ③ロッカーの修理・塗装・クリーニングおよび中古再生ロッカー販売・・・環境面／経済面  
当社が行うロッカーの修理・塗装・クリーニングなどのメンテナンスは、既存ロッカーの長寿命化による資源効率の向上と更新に伴うコスト負担を軽減している。  
また、中古再生ロッカーの販売は、新品に比べて価格を抑え、コストを重視する顧客にとっての選択肢を広げている。  
これらの取り組みは、廃棄物の削減や資源の循環利用といった環境負荷低減に貢献している。
- ④コインロッカーのキャッシュレス化・キーレス化・DX化・・・社会面／経済面  
当社はコインロッカーのオペレーション業務において、キャッシュレス対応やキーレス式などのスマートロッカーの導入提案を積極的に行っている。  
昨今の訪日外国人旅行者や国内利用者のキャッシュレス・ニーズの高まりを踏まえ、当社は電子マネーや QR コード、クレジットカードの各種決済に対応したロッカー導入を推し進め、利用者の利便性と満足度を向上させている。  
コインロッカーの DX 化を進めることで、空き状況をひと目で把握することができるほか、スマートフォンでの施錠・解錠を可能とし、キーレス化を実現している。キーレス化は、鍵の紛失リスクを排除し、貴重品の管理から解放、身軽に行動したいというロッカー利用者のニーズに的確に応える仕組みとなっている。  
これらのスマートロッカーの導入は、従来必須だった集配金業務の負担を軽減するとともに、現金や鍵をめぐるトラブルの回避、利用履歴や操作ログをリアルタイムで取得・分析することで不正利用の監視、利用傾向の把握や故障・トラブルの早期発見、メンテナンスの最適化等、当社の管理負担軽減に貢献している。以上のことから、従業員の労務負担を軽減、セキュリティ強化等によるサービスの質向上に資する取り組みとなっている。
- ⑤従業員の働きがい向上・・・社会面  
当社は従業員の働きがい向上を追求し、ワーク・ライフ・バランスを推進している。日頃から早期の相談、情報共有を促すことで業務の平準化と属人化を防止し、残業をしない企業風土が醸成されている。また、出産・育児休暇制度の充実により男性の育児休暇取得者も複数名の実績があるほか、定年後も本人の希望に応じて 70 歳まで雇用を継続できる制度を整備している。人材育成においても、商工会議所主催の研修や、メーカーによる製品講習への積極的な参加を促すとともに、あえて担当エリアを固定せず、多様な現場を経験させることで従業員の視野拡大と成長機会を創出している。現場で得た気づきを社内で共有し、組織の知見として活用することで、サービスの質向上にもつながっている。  
今後は DX 推進により更なる業務効率化を図るとともに、賃金の引き上げや有給休暇の取得促進により、より働きがいのある職場環境作りに注力していく方針である。

## 2. 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

<b>重要課題 1</b>	<b>利便性向上と業務の効率化</b>
<b>取組内容</b>	① キャッシュレス対応ロッカーの普及推進 ② 資格取得支援を通じた業務の効率化
<b>目標・KPI</b>	① 2030年度までにオペレーション事業におけるキャッシュレス対応ロッカーを70台以上設置する ② 2030年度までに準中型自動車免許の取得者数を2名以上にする
<b>貢献するSDGs</b>	 産業と技術革新の基盤をつくろう

<b>重要課題 2</b>	<b>従業員の働きがい向上</b>
<b>取組内容</b>	① 物価に合わせた賃金の継続的な増加 ② ワーク・ライフ・バランスの向上
<b>目標・KPI</b>	① 消費者物価指数を上回る賃金増加を維持する ② 2030年度までに有給休暇の取得率を70%以上にする
<b>貢献するSDGs</b>	 働きがいも経済成長も

## (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、エイプラスサービスは「コインロッカーの利便性および管理運用の効率性の向上」と「従業員の働きがい向上」の重要課題（マテリアリティ）に基づき、自社の成長と持続可能な社会の形成を両立するための目標・KPIを設定した。以下、取組の有意義性を見ていく。

### 重要課題 1：利便性の向上と業務の効率化

- ① 2030年度までにオペレーション事業におけるキャッシュレス対応ロッカーを70台以上設置する

観光庁の発表によると、2024年の訪日外国人旅行者数は3,687万人<sup>2</sup>、訪日外国人による旅行消費額は8兆1,395億円<sup>3</sup>に達し、ともに統計史上最高値を更新している。政府は、2030年に訪日外国人旅行者数を6,000万人、インバウンド消費額を15兆円にする政策目標<sup>4</sup>を掲げており、その実現に向けた受入体制整備の一環として、キャッシュレス環境の改善を推進している。

クレジットカードや交通系ICカード、QRコードなどに対応したキャッシュレス対応ロッカーの導入は、外国人旅行者への利便性向上を図り、キャッシュレス環境の改善に寄与する。また、非接触決済はパンデミック以降の国内外のスピーディーかつ衛生的な決済ニーズに対応するものである。

現在、一部の観光地では、観光客の大きな荷物による駅周辺や道路の混雑が問題視されているほか、公共交通機関においては混雑のみならず乗降に時間を要することでダイヤに乱れが生じるなど、地域住民の生活に支障をきたしている。こうした課題を解決すべく、日本政府は「手ぶら観光<sup>5</sup>」を推進しており、観光庁の訪日外国人旅行者向けホームページには、コインロッカーのキャッシュレス決済機能を紹介している。

キャッシュレス対応ロッカーの普及は、政府が掲げるインバウンド消費の推進とキャッシュレス決済の普及<sup>6</sup>を目指す方針に整合し、観光産業全体の繁栄に寄与する取り組みとなっている。

社会的な要請に応え、業務効率化と事業機会を創出する取り組みであり、目標・KPIは有意義である。

<sup>2</sup> 国土交通省観光庁 観光統計『訪日外国人旅行者数・出国日本人数』

[https://www.mlit.go.jp/kankocho/tokei\\_hakusyo/shutsunyukokushasu.html](https://www.mlit.go.jp/kankocho/tokei_hakusyo/shutsunyukokushasu.html) (最終更新日 2025年1月21日)より

<sup>3</sup> 国土交通省観光庁 『「インバウンド消費動向調査」2024年暦年の調査結果（速報）の概要』

<https://www.mlit.go.jp/kankocho/content/001856169.pdf> (プレスリリース 2025年1月15日)より

<sup>4</sup> 国土交通省観光庁 『観光立国推進基本計画』

<https://www.mlit.go.jp/kankocho/content/810001005.pdf> (令和5年3月31日閣議決定)より

<sup>5</sup> 国土交通省 『物流：手ぶら観光の推進』

[https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/seisakutokatsu\\_freight\\_tk1\\_000069.html](https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/seisakutokatsu_freight_tk1_000069.html) より

<sup>6</sup> 経済産業省 『キャッシュレス決済の普及に向けた取組について』

[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/distribution\\_industry/pdf/006\\_04\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/distribution_industry/pdf/006_04_00.pdf) より

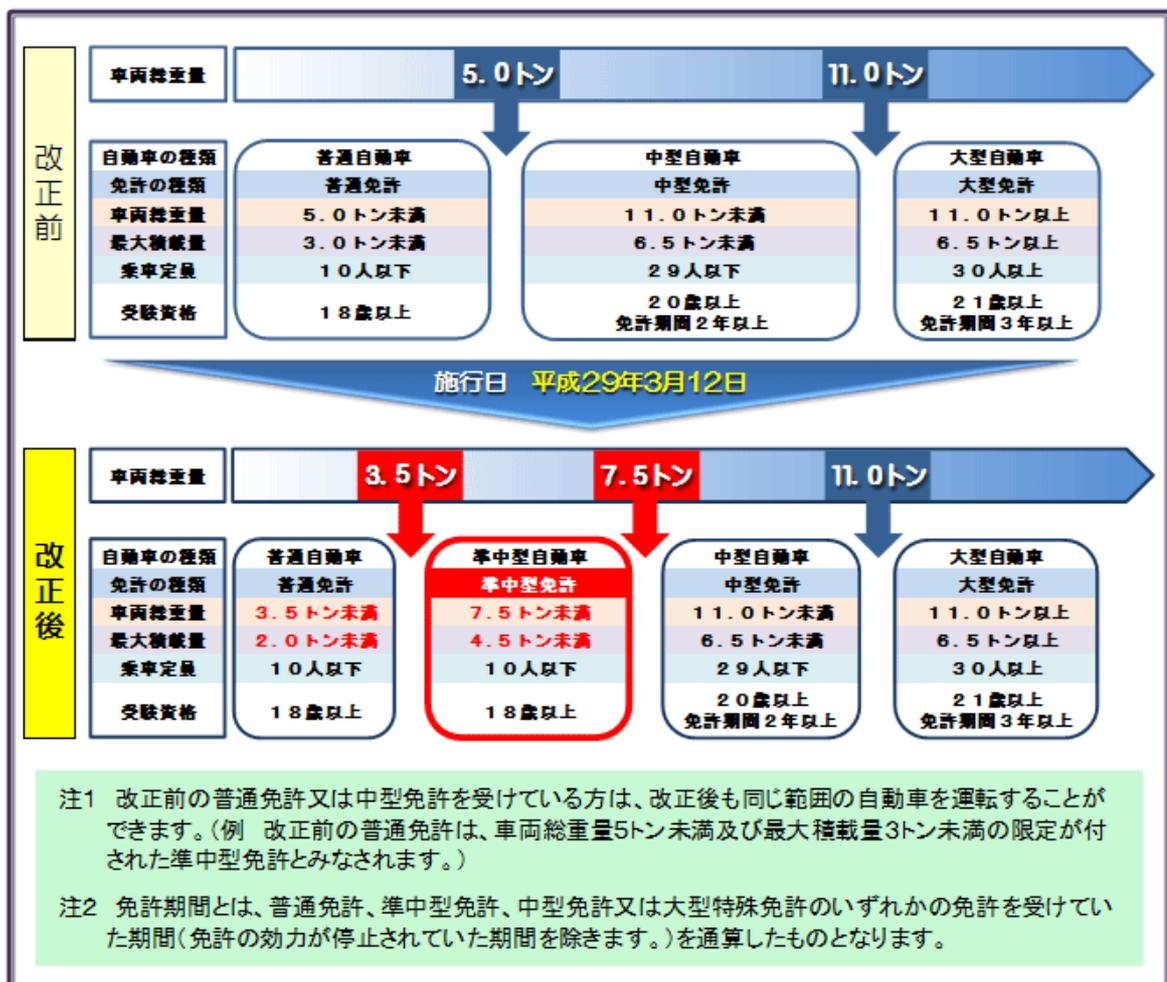
総務省 『令和5年版 情報通信白書 | キャッシュレス決済の推進』

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r05/html/nd256320.html> より

②資格取得支援を通じた人材育成

2017年(平成29年)3月に施行された道路交通法改正により、「準中型自動車」および「準中型自動車免許」が新設された。この目的は、貨物自動車による交通事故の削減および若年者の雇用促進とされており、前者については運転できる車両の範囲を細分化することでより適切な運転技能を担保するものである。後者については、中型自動車免許の受験資格が20歳以上かつ普通自動車運転免許取得後2年以上であるのに対し、準中型自動車免許の受験資格を18歳以上とすることで、高校卒業後すぐに中型自動車の運転が可能となり就労機会の拡大を図るものである。

当社は業務上、コインロッカーの運搬には2トントラックを使用するが、2017年3月以降に普通自動車免許を取得した若手従業員が2トントラックを運転するためには準中型自動車免許が必要となる。当社は今後、コインロッカー需要増加への対応と①に掲げた目標の達成に向けたサービス提供体制の強化の一環として、当該免許の取得に向けた教習費用補助などを通じて免許取得を支援していく予定にある。この取り組みは、若手従業員の業務の幅を広げ、サービス提供体制を強化し、当社の事業機会の拡充に寄与することから、「2030年度までに準中型自動車免許の取得者数を2名以上にする」という目標・KPIは有意義である。



【出所：警視庁 HP「準中型自動車・準中型免許の新設について」

<https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/menkyo/menkyo/chugata.html> (最終閲覧 2025年7月25日)

## 重要課題2：従業員の働きがい向上

### ①物価に合わせた賃金の継続的な増加

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。2025年の春闘では2年連続で賃上げ率が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。

しかし、厚生労働省の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。

こうした中での賃金の引き上げは、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、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、「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		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	パート	パート時間当	一般	所定内	所定外					
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
<b>令和6年度</b>	<b>3.0</b>	<b>3.5</b>	<b>2.1</b>	<b>2.5</b>	<b>2.1</b>	<b>2.5</b>	<b>4.3</b>	<b>0.6</b>	<b>7.5</b>	<b>-0.5</b>	<b>3.5</b>
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)」】

## ②ワーク・ライフ・バランスの向上

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おり、厚生労働省の就労条件総合調査によると、「生活関連サービス業、娯楽業」の令和6年(2024年)の有給休暇取得率は63.2%にとどまっている。当社の2024年度の有給休暇取得率は60.6%と業界平均を下回っており、今後取得率を高めることで、従業員の働きがいやワーク・ライフ・バランスの向上が期待できる。

こうした取り組みは、従業員の定着率向上や企業の魅力向上にもつながるものであり、「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 <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」】

## 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 ユ-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。