

2026年3月13日

各位

株式会社北洋銀行

有限会社加藤建装様と 「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、有限会社加藤建装様(代表取締役 加藤 康治様)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。

有限会社加藤建装様では、重要課題を「人的資本経営の推進による建設業界の担い手の確保と育成」と設定し、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、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

【有限会社加藤建装様の概要】

所在地	北海道帯広市西8条南1丁目6-1
代表者	加藤 康治 様
事業概要	内外装仕上工事、既製家具工事、リフォーム工事

【契約記念の様子】



左:有限会社加藤建装
代表取締役 加藤 康治 様

右:北洋銀行帯広中央支店
執行役員支店長 背戸田 能章

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。

有限会社加藤建装
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、有限会社加藤建装(以下、「加藤建装」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	有限会社加藤建装	
代表者名	加藤 康治	
所在	本社	北海道帯広市西 8 条南 1 丁目 6-1
	倉庫	北海道帯広市西 18 条北 1 丁目 14-28
設立	1979 年 4 月	
資本金	300 万円	
従業員	15 名(2026 年 1 月現在)	
事業内容	<ul style="list-style-type: none">内外装仕上工事既製家具工事リフォーム工事	
許認可	建設業 北海道知事許可(般-4)十 第 00445 号 (建築、大工、塗装、防水、内装仕上、建具工事業)	
沿革	1979 年	内装仕上げ工事と建築資材販売を目的とし、加藤芳規氏が有限会社加藤建装を設立。 建設業北海道知事許可を取得。
	1993 年	本社を北海道帯広市西 8 条南 1 丁目 6-1(現所在地)に移転。
	1999 年	倉庫を北海道帯広市西 18 条北 1 丁目 14-28(現所在地)に移転。
	2012 年	加藤康治氏が代表取締役に就任(現任)。

(2) 経営方針

社是
先義後利

加藤建装が社是に掲げる「先義後利(せんぎこうり)」は、「利益を追う前に、まず正しいことを行う。道義を先にしていれば利益は後からついてくる。」という考えを説く言葉である。当社では設立当初から地域の建設会社や工務店と連携しながら、十勝管内の商業施設や住宅の内装工事を手掛けてきた。そこでは常に利用者・居住者の安全性・快適性を第一に考えて施工すること、当社に内装工事を依頼した建設会社や工務店に対して、品質や工期といった約束を守ることを徹底してきた。利益を追い、単に求められた通りに施工を完了するのではなく、「正しいこと」「約束を守ること」の一つ一つの積み重ねが当社の地域における信頼を築き、企業として末永く持続する道であると位置付けている。

(3) 事業概要

加藤建装は、北海道帯広市に拠点を置く建設会社である。建築工事における内外装仕上工事や既製家具工事、リフォーム工事など、快適な空間を提供する専門工事を担っている。

① 内外装仕上工事

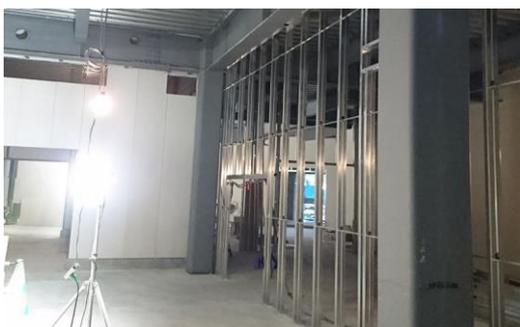
内外装仕上工事では、住宅や商業施設、事務所など、様々な建築物の仕上げ工程を担っている。具体的には、壁・天井の作成やクロス貼り、床仕上げ(フローリング、畳、長尺シート、タイルカーペット等)、間仕切りやふすまの設置などを行っており、建物の快適性やデザイン性を左右する工程を一貫して施工する点に特徴がある。

内外装仕上げ工事の一例

クロス工事



軽量鉄骨壁・天井下地工事



床工事



ボード工事



出所：加藤建装提供資料

② 既製家具工事

既製家具工事は、建具や造作に近い既製家具の設置・施工を行う工事である。具体的には、ドア・クローゼットの設置、キッチンやリビングの造付収納の取り付け、システムキッチンやユニットバスなどの水廻り工事、カーテン・ブラインドの設置などを行っている。既製家具工事は内装仕上工事と同様に空間の利用効率や利便性に直結する工事であり、内外装仕上工事と合わせて、快適な空間づくりを提供している。

既製家具工事の一例

建具工事



家具工事



水廻り工事



カーテン工事



出所：加藤建装提供資料

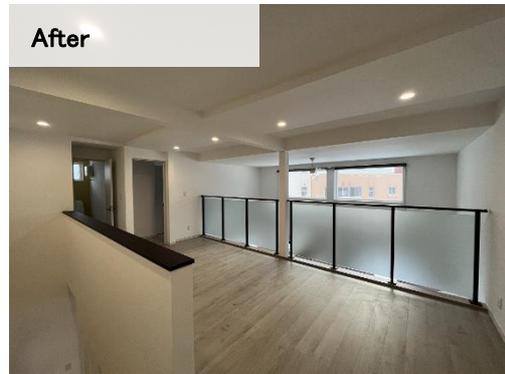
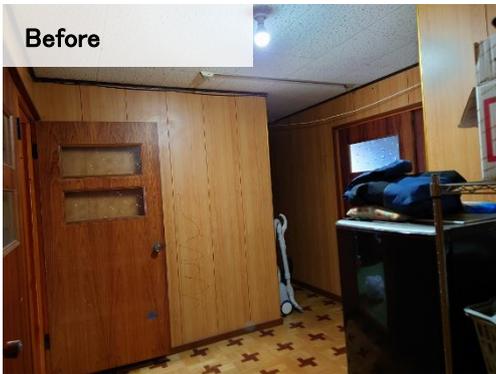
③ リフォーム工事

当社では、建物の長寿命化や機能向上を図るリフォーム工事も行っている。住宅におけるリフォームでは、キッチンやトイレ、ユニットバスの更新、子供の成長に合わせた間取りの変更、ペット向けの小さなドアの設置といった部分的な改装から、大規模な内部解体を行ったうえでのフルリフォームまで、多様なリフォーム工事に対応している。また、オフィス・店舗などの非住宅施設についても内部解体から仕上げまで一貫して引き受けており、間取り変更、遮音・防音工事、断熱改修、OAフロア・二重床工事など、法人の内装の更新や間取り変更などのニーズにも応えている。

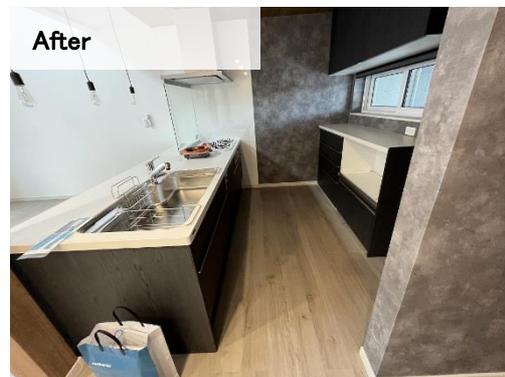
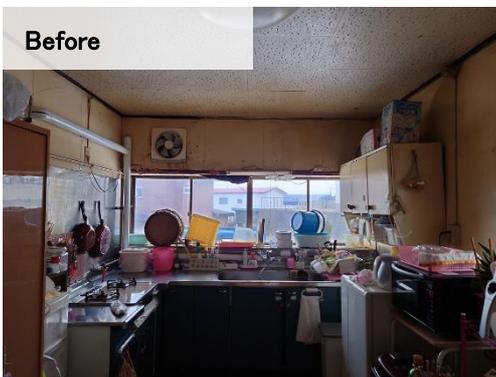
顧客満足度の高いリフォーム工事の実現には、理想に寄り添った顧客視点での提案力と、その理想を実現するための確かな技術力が必要となる。当社では、社是である「先義後利」の考えに基づく誠実な提案と、居住空間を創造するための幅広い工事領域をカバーする知見により、多数のリフォーム工事の受注を実現している。そして、その品質の高さから業界でのリフォームコンテストで多数の表彰を受賞している。

■ リフォーム事例

ホール



キッチン



出所：加藤建築提供資料

■ 建築材料・住宅設備機器大手 LIXIL でのリフォームコンテスト表彰盾



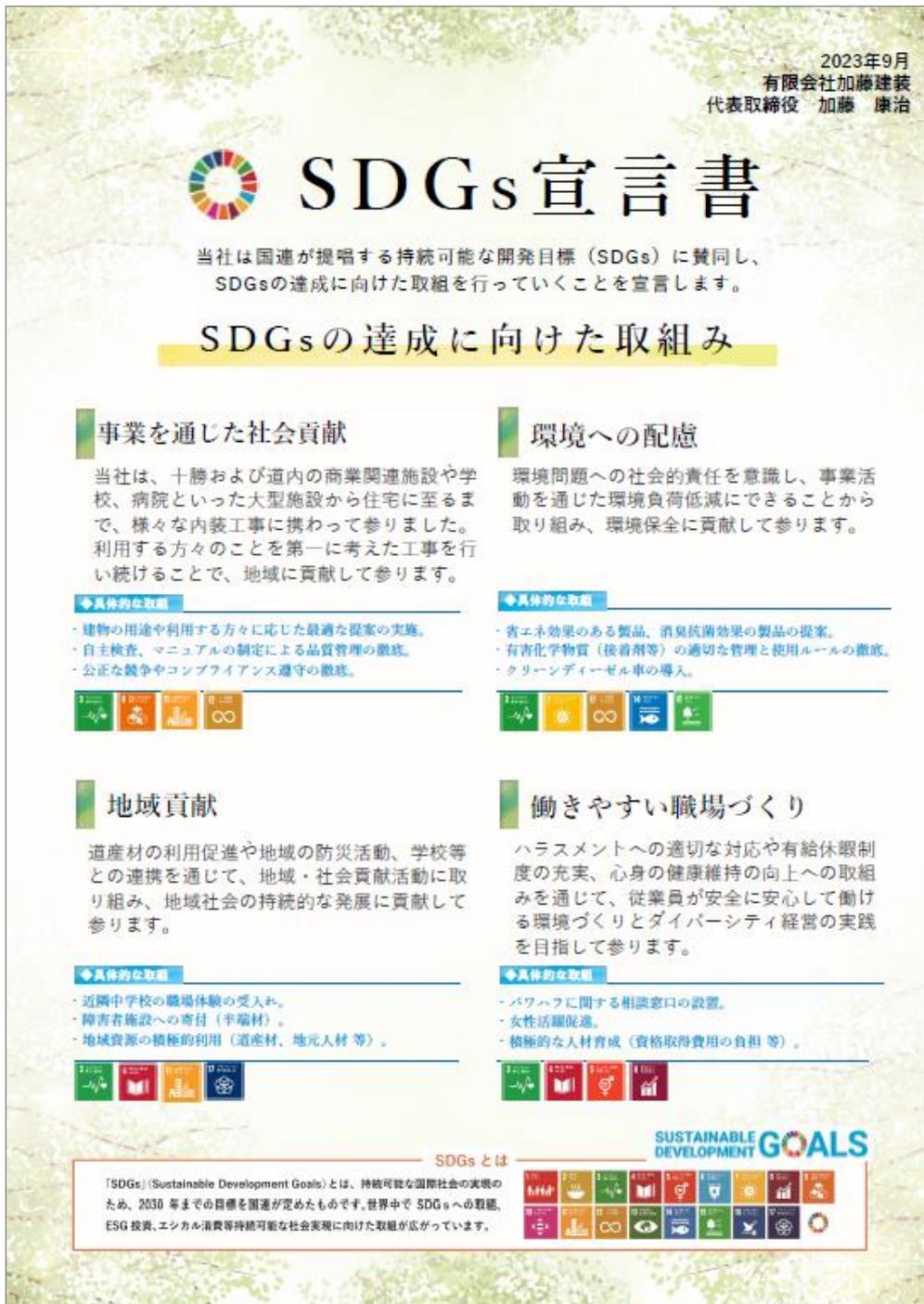
出所：加藤建築提供資料

2. サステナビリティ方針と活動

(1) サステナビリティ方針

加藤建装は、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 宣言書」を策定している。この宣言では「事業を通じた社会貢献」「環境への配慮」「地域貢献」「働きやすい職場づくり」の 4 つのテーマを設け、環境・社会・経済に好影響を与える様々な活動を行っている。

■ 加藤建装 SDGs 宣言書



2023年9月
有限会社加藤建装
代表取締役 加藤 康治

SDGs宣言書

当社は国連が提唱する持続可能な開発目標 (SDGs) に賛同し、SDGsの達成に向けた取組を行っていくことを宣言します。

SDGsの達成に向けた取組み

事業を通じた社会貢献

当社は、十勝および道内の商業関連施設や学校、病院といった大型施設から住宅に至るまで、様々な内装工事に携わって参りました。利用する方々のことを第一に考えた工事を行い続けることで、地域に貢献して参ります。

◆具体的な取組

- ・建物の用途や利用する方々に応じた最適な提案の実施。
- ・自主検査、マニュアルの制定による品質管理の徹底。
- ・公正な競争やコンプライアンス遵守の徹底。

環境への配慮

環境問題への社会的責任を意識し、事業活動を通じた環境負荷低減にできることから取組み、環境保全に貢献して参ります。

◆具体的な取組

- ・省エネ効果のある製品、消臭抗菌効果の製品の提案。
- ・有害化学物質（接着剤等）の適切な管理と使用ルールの徹底。
- ・クリーンディーゼル車の導入。

地域貢献

道産材の利用促進や地域の防災活動、学校等との連携を通じて、地域・社会貢献活動に取り組み、地域社会の持続的な発展に貢献して参ります。

◆具体的な取組

- ・道内中学校の職場体験の受入れ。
- ・障害者施設への寄付（半端材）。
- ・地域資源の積極的利用（道産材、地元人材等）。

働きやすい職場づくり

ハラスメントへの適切な対応や有給休暇制度の充実、心身の健康維持の向上への取組みを通じて、従業員が安全に安心して働ける環境づくりとダイバーシティ経営の実践を目指して参ります。

◆具体的な取組

- ・バウハフに関する相談窓口の設置。
- ・女性活躍促進。
- ・積極的な人材育成（資格取得費用の負担等）。

SDGsとは

「SDGs」(Sustainable Development Goals)とは、持続可能な国際社会の実現のため、2030年までの目標を国連が定めたものです。世界中でSDGsへの取組、ESG投資、エシカル消費等持続可能な社会実現に向けた取組が広がっています。



出所：加藤建装提供資料

(2) サステナビリティ活動

① 雇用面の取り組み

■ 報酬・福利厚生

加藤建装は、従業員が働きがいを持てる報酬と福利厚生の整備を進めている。賃金は近年の物価動向を鑑みながら、職務や成果に応じた昇給が実施される体制となっているほか、年度末には会社の利益を従業員とも分かち合う考えから、収益状況に応じて決算賞与を支給している。今後は、物価上昇が継続する状況を踏まえ、給与テーブルの改訂を含めた報酬増額の検討を進めている。さらに、建退共を活用した退職金制度による社員の資産形成の支援や、社員のライフステージごとの経済的負担を緩和する観点で家族手当などの福利厚生を整備している。今後は、社員の住居に関する負担を緩和するための社宅制度の整備も検討している。

なお、加藤建装では、2024年に人事制度の改定を実施した。この人事制度は、「等級制度」「給与制度」「評価制度」の3つから構成されている。等級制度は人材の評価に基づく等級・役職を定め、給与制度は等級別の賃金を定め、評価制度は等級別の評価方法を定めている。評価制度には、求める人材に必要な能力面の要件に加え、社是に基づく行動指針を取り入れた情意面の評価も盛り込まれている。これにより、能力・情意の両面から人材を評価し、等級・給与に反映させる仕組みとなっている。当社は新たな人事制度の導入により、目指す組織の状態を作り上げるとともに、社員に求める人材像や成長・育成の方向性を明確化し、社員の成長へのモチベーションと組織へのエンゲージメントの向上を目指している。

■ ワークライフバランス

加藤建装は、ワークライフバランス向上に向けた取り組みを高いレベルで進めている。当社では、土曜や日曜の仕事が常態化する建設業界の課題を踏まえ、完全週休2日制を導入している。また、夏季休暇や年末年始休暇を設け、年間の公休日はおよそ125日程度を確保している。この水準は、同規模法人における上位35%にあたる良好な水準である¹⁾。さらに、一日あたりの所定労働時間は7時間と建設業の平均¹⁾と比べ約40分短いことに加え、所定外労働時間も月平均5時間以内と業界比で低い水準²⁾になっている。

また、働き方のフレキシビリティも高い。当社では、フレックスタイム制(コアタイムあり)を導入し、様々なライフステージにある社員が働く時間を柔軟に調整できるようにしている。加えて、コロナ禍をきっかけにテレワークの体制も整備している。現在は出社を推奨しているが、子育てや家族の看護などの状況に応じて、自宅での業務も可能となっている。ライフイベントにおける社員の休暇も推進しており、男性社員に対して育児休暇取得を積極的に促している。これまで数か月単位での長期の育児休暇を取得した男性社員の実績もある。

■ スキルアップ支援

加藤建装は社員のスキルアップを積極的に支援している。当社では、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全て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資格手当を支給し、社員の成長に対するインセンティブを提供している。

加藤建装では、上述の通り安定した報酬・福利厚生や透明性のある人事制度、充実したワークライフバランスの取り組みなどにより、既存の社員から高い支持を受けている。そして、既存の社員が新たな社員を紹介し、当社の人材が増加する好循環が生まれている。

¹⁾ 令和7(2025)年就労条件総合調査

²⁾ 毎月勤労統計調査(令和6年分結果確報)

② 地域社会との共生

加藤建装は、内装工事をはじめとした建築工事の魅力を地域の子どものために伝えるための教育活動に注力している。全国の多くの中学校では、キャリア教育の一環として地域の事業者を訪問し、働くことの意義や自身の将来を考えるカリキュラムがある。当社では、建設業に興味を持つ子供を増やし、業界を盛り上げていくため、数年前から地元中学校に対して生徒受け入れの打診を自ら行い、キャリア教育を実施している。

当社が行うキャリア教育の中では、デスクワークとして図面からの材料の拾い出しや改修工事の内容検討(提案)を行うほか、元請企業と協力して、実際の建築現場でのビス打ちやパテ塗りといった内装工事の作業体験を行っている。生徒たちは建築現場での工具を使った作業の体験に加え、自分の考えた提案が実際の建築物として形になっていく過程を学ぶことができる。当社による教育カリキュラムの受講をきっかけに建設業界に興味を持ち、就職を決めた生徒も存在しており、当社の取り組みは担い手不足が指摘される建設業を盛り上げることに貢献している。

■ キャリア教育の様子



出所：加藤建装提供資料

③ 事業活動を通じた環境面の活動

加藤建装は、リフォーム工事を通じた環境負荷低減に貢献している。そもそもリフォーム工事は、構造躯体を残して利用するため、建替工事と比較し廃棄物の発生、建設資材などの資源消費、製造・輸送にかかるエネルギー消費を大幅に抑制する工事である。リノベーションが建替え対比でCO2排出量を最大76%、廃棄物排出量を最大96%削減するという研究結果³も存在しており、当社が進めるリフォームは環境と調和した建築工事といえる。

また、政府が掲げる「2050年カーボンニュートラル」の達成に向けては家庭部門の省エネ化が急務となっている。具体的に政府は、2030年度までに既存住宅を含むストック平均で、ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)水準を確保することを中間目標に、「子育てグリーン住宅支援事業」「先進的窓リノベ事業」といった補助事業を行い、高断熱浴槽や高効率給湯器、節水型トイレなどの省エネ設備の導入を推進している。当社では、リフォームの相談に訪れる顧客に対し、これらの補助金制度についても丁寧な説明と提案を行っており、顧客の経済的負担の軽減を支援するとともに、脱炭素社会の実現に向けた政府の施策を後押ししている。

³ 金沢工業大学 https://www.kanazawa-it.ac.jp/kitnews/2021/1130_renovation.html

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	人的資本経営の推進による建設業界の担い手の確保と育成
取 組 内 容	継続的な賃金上昇や社員の資産形成支援の取り組みを通じて、魅力ある組織づくりをさらに進めることで、建設業界の担い手の確保と育成を図っていく。
設定した目標・KPI	<ul style="list-style-type: none"> ① 物価上昇を上回る賃金上昇を継続する。 ② 2027 年までに「職場つみたてNISA」の制度運用を開始し、社員の資産形成を支援する。 ③ 2027 年までに「iDeCo プラス」の制度運用を開始し、社員の資産形成を支援する。 ④ 2027 年までに外部機関によるエンゲージメント調査を実施する。初回調査以降は定期的にエンゲージメント調査を行い、社員満足度の向上を目指す。 ⑤ 2030 年までに当社が定める「内装職人」の人材を 10 名以上に増加させる。(2026 年 2 月時点 7 名)
貢献する SDGs	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>3 すべての人に健康と福祉を</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>4 質の高い教育をみんなに</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 働きがいも経済成長も</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p> </div> </div>

(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、加藤建装は、「人的資本経営の推進による建設業界の担い手の確保と育成」という重要課題のもと、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。

- ① 物価上昇を上回る賃金上昇を継続する。
- ② 2027 年までに「職場つみたてNISA」の制度運用を開始し、社員の資産形成を支援する。
- ③ 2027 年までに「iDeCo プラス」の制度運用を開始し、社員の資産形成を支援する。
- ④ 2027 年までに外部機関によるエンゲージメント調査を実施する。初回調査以降は定期的にエンゲージメント調査を行い、社員満足度の向上を目指す。

近年、物価上昇と少子高齢化に伴う労働力不足が顕在化し、賃金に対する社会的関心が高まっている。2025 年の春闘では賃上げ率が 2 年連続で 5% を超え、多くの企業が人材の確保と業績・生産性の向上を狙って賃金引き上げを実施していることから、この潮流は当面継続すると見込まれる。一方で、2024 年度の消費者物価指数は前年比で 3.5% 上昇しているのに対し、実質賃金は前年比で 0.5% 減少しており、物価上昇に賃金が追いついていない現状が浮き彫りになっている。このような状況下での賃金引き上げは、従業員の意欲や生産性を向上させ、人材流出の防止にも寄与する。

もっとも、賃上げだけでは従業員の将来不安の解消には限界がある。そこで当社では、2027 年までに「職場つみたてNISA」と「iDeCo プラス」を導入する。これは従業員の長期的な資産形成を支え、物価上昇下でも将来見通しを持てるようにする取り組みであり、会社が制度として後押しすることで、従業員の安心感と信頼が高まり、エンゲージメントや定着率の向上につながることを期待される。

最後に、当社がこれまで進めてきた優れたワークライフバランスの取り組みや、本ローンのもと設定した目標・KPIの効果を検証するため、エンゲージメント調査に関する目標・KPIを設定した。エンゲージメント調査は、会社や仕事に対する意欲・満足度を把握し、組織の健全な成長を促進する有効な手段である。調査を通じて得られたデータは、従業員のニーズを理解し、改善策を講じるための貴重な指針となり、生産性・定着率・顧客満足度・利益率等にポジティブな影響を与える改善策の立案・実行が可能となる。また、従業員が自分の意見を会社へ伝える機会の提供自体に、エンゲージメントの向上が期待できる。以上、目標・KPI は持続的成長に資する有意義な取り組みであるといえる。

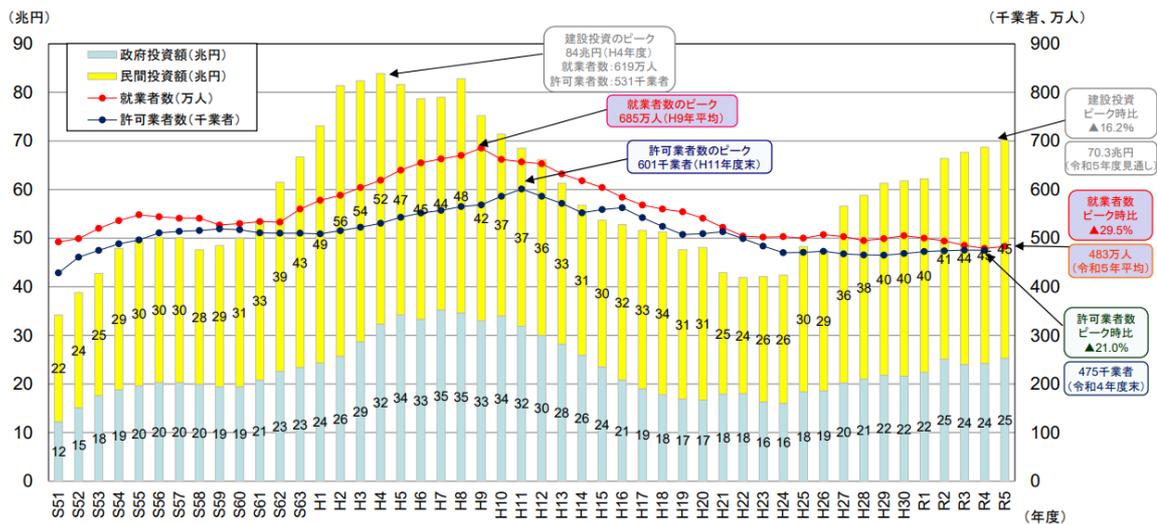
⑤ 2030年までに当社が定める「内装職人」の人材を10名以上に増加させる。
(2026年2月時点 7名)

建設業の就業者数は1997年の685万人をピークに2023年には483万人まで減少(ピーク時比▲29.5%)。年齢階層別の建設技能者数では60歳以上が25.8%、29歳以下が11.8%となっており、技能者の高齢化と若年層の担い手不足が課題となっている。

また、北海道でも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いる。2023年3月には北海道が「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」を策定し、「建設産業の担い手の確保及び育成」を重点課題と位置付け、建設産業の魅力ある未来を目指し、取り組みを展開している。

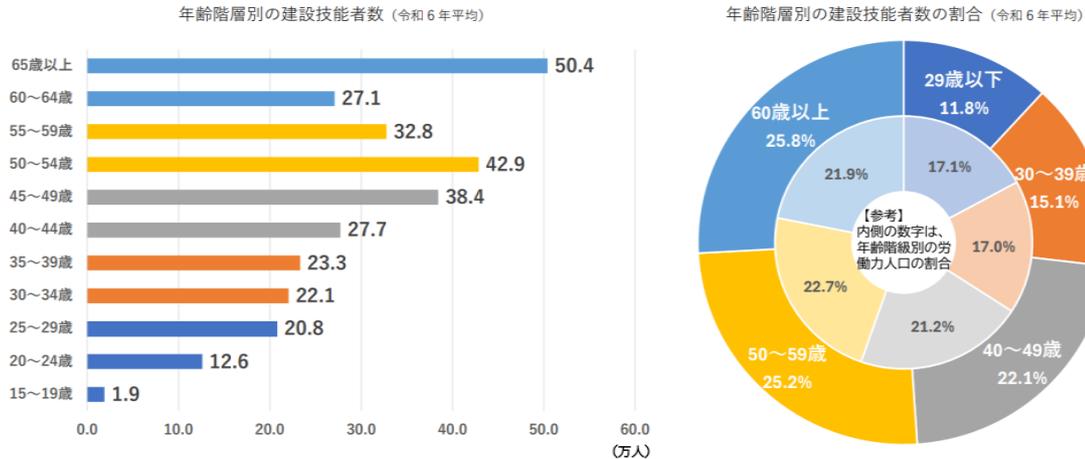
建設業界が抱える慢性的な人材不足が深刻化する中で、当社では魅力的な組織を創り上げていくことで社員の増加を目指し、職人の育成に力を入れている。建設業界における担い手確保および技術継承を推進する重要な取り組みであり、目標・KPI は有意義である。

■ 建設業就業者数の推移



出所：出所：国土交通省「建設業を取り巻く現状と課題について」

■ 年齢階層別の建設技能者数



出所：公益財団法人 建設業適正取引推進機構「建設業をとりまく現状と課題」

■ 建設産業の担い手の確保および育成



出所：北海道「建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO」

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"> 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 コ-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	<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&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。