

相互電業株式会社様と 「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、相互電業株式会社様(北海道帯広市、代表取締役社長:板倉 利幸様)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。

相互電業株式会社様では、重要課題を「多様な人材が活躍できる職場づくり」などと特定し、ミャンマーでの人材育成プロジェクトに関与するとともに、当社としても外国籍人材の雇用に取り組み、業界の人材不足の解消などを通じて、持続可能な社会の実現と自社の企業価値向上の両立を目指しています。

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

【相互電業株式会社様の概要】

所在地	北海道帯広市東1条南5丁目2
代表者	板倉 利幸 様
設立	1964年12月
業種	建設業(電気工事業)

【契約記念の様子】



左：相互電業株式会社
代表取締役社長 板倉 利幸 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。

相互電業株式会社

評価日：2026年6月30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
ソーシャルインパクト事業部

本セカンドオピニオンは、相互電業株式会社(以下、相互電業または当社という)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	相互電業株式会社	
代表者名	代表取締役社長 板倉 利幸	
本社所在地	北海道帯広市東1条南5丁目2番地 相互ビル	
資本金	20百万円	
売上高	11億円 ※2025年5月期	
従業員数	32名 (役員含む) ※2026年4月時点	
事業内容	<ul style="list-style-type: none">■ 電気工事施工管理■ 電気通信工事施工■ 消防設備工事施工■ 太陽光発電システム設計施工■ 電気保安業務	
許認可	<ul style="list-style-type: none">■ 特定 電気工事業 (北海道知事 (特-3) 十第 00020 号)■ 一般 電気通信工事業 (北海道知事 (般-3) 十第 00020 号)■ 一般 消防施設工事業 (北海道知事 (般-3) 十第 00020 号)	
関連会社	<ul style="list-style-type: none">■ 道産商事株式会社(電気工事業)■ 有限会社双栄電気工業(電気工事業)■ 今野電気工事株式会社(電気工事業)■ SEA 株式会社 (教育事業)	
沿革	1956年	板倉 信泰氏が電気工事業を創業
	1958年	有限会社相互電業として当社設立
	1964年	相互電業株式会社へ組織変更
	1987年	代表取締役に板倉 利男氏が就任
	2016年	代表取締役会長に板倉 利男氏が就任 代表取締役社長に板倉 利幸氏が就任
	2019年	道産商事株式会社の株式を取得し関連会社とする

	2020年	有限会社親和通信工業を吸収合併 今野電気工事株式会社の株式を取得し関連会社とする
	2021年	電気保安業務の立上げ
	2023年	有限会社双栄電気の株式を取得し関連会社とする
	2026年	SEA 株式会社を設立、教育事業を開始

(2) 企業理念・ビジョン

相互電業は、「社員の人生を幸せにする」ことを経営の目的とし、経営理念である「感謝」、「挑戦」、「成長」を通じて、社員が自分の人生をより良くする力を育て、地域から愛される人材の育成を目指している。

また、電気工事や電気保安業務を通じて、安全な明かりと環境を提供することで、社会的責任を果たすとともに、新商品や新技術の提案を通じて、お客様の生活向上や現場の生産性向上に努め、地域社会の安全と発展に貢献する業界のリーダーとなることをビジョンとしている。

経営理念

感謝

私たちは、全てのものに感謝します。

挑戦

私たちは、目標目的に向かって積極果敢に挑戦し続けます。

成長

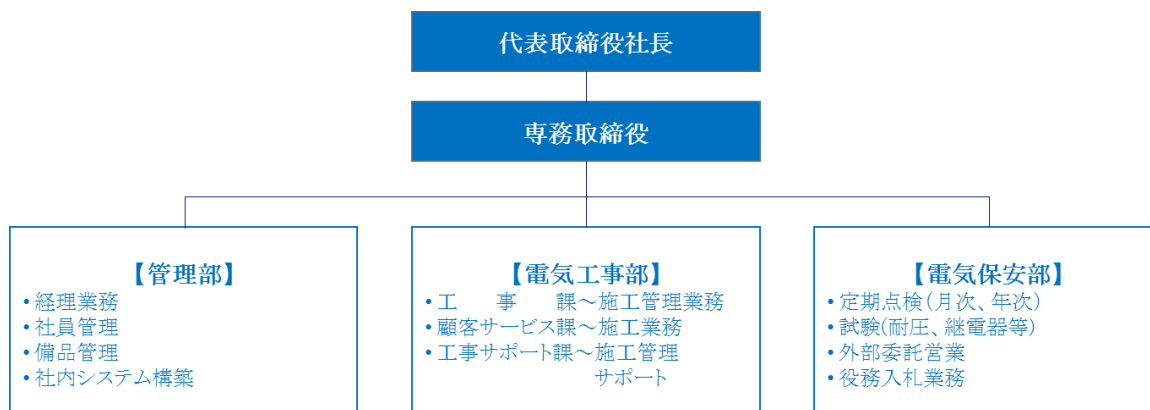
私たちは、共学共栄の精神を持って地域社会に貢献します。

ビジョン

地域から愛される会社になる

1. 電気工事、保安業務を通じて安全な明かりを提供し、同業他社との差別化を目指します。
2. 人材教育を通し、地域社会に貢献していきます。
3. 常に新商品・新技術を提案し、お客様の「生活向上」、現場の「生産性向上」に努めます。

【組織図】



【出所：相互電業提供】

(3) 事業概要

相互電業は、北海道帯広市に本社を置く企業である。1956年に板倉 信泰氏が個人で電気工事業を創業して以来、十勝エリアを中心に法人および個人向けに電気設備工事や電気保安業務などのサービスを提供し、地域のインフラを支えている。

法人向けサービスでは、主に一般企業、医療施設、介護施設、官公庁などの各種施設を対象とした電気設備の設計・施工・保守を中心に展開している。具体的には、建築物の新築・改修に伴う電気工事、受変電設備や照明設備の導入、通信・防災設備の整備など、インフラ機能を支える幅広い領域に対応している。また、設備の老朽化対策や省エネルギー化（LED 照明や高効率機器の導入）に関する提案も行い、コスト削減や環境負荷低減にも寄与している。さらに、定期点検や保守メンテナンスを通じて、設備の安定稼働と安全性確保を支援しており、地域の産業・公共サービスの基盤を支える総合的な電気技術サービスを提供している。

個人向けサービスでは、一般家庭を対象として電気設備の設置、修繕、改修など日常生活に密着した電気工事サービスを提供している。照明やコンセントの増設・交換、電気設備のトラブル対応や点検などの迅速かつ丁寧なアフターサービスに力を入れることで、地域住民の安心・安全で快適な暮らしを支える身近な電気のパートナーとしての役割を果たしている。

当社の強みは、高品質な施工と豊富な電気工事ノウハウを活用したソリューションの提供、そしてDXを活用した迅速な対応にある。加えて、全ての現場で厳格な品質基準を徹底しており、創業から70年に渡って蓄積してきた技術と専門知識を駆使し、各現場の工程においてISOに基づいた品質管理を行っている。施工後には顧客アンケートを実施しており、社員一人ひとりがサービス品質と顧客満足度の向上を追求し、常に改善を続けている。当社はDXを取り入れたバックオフィス体制の整備にも力を入れており、顧客から問い合わせでは、案件管理ツールを用いて情報を一元管理しているほか、社員間のスピーディな情報共有や連携にはチャット機能を活用している。問い合わせ等に対して担当者が不在の場合でも、他部署の社員が自発的に対応する文化が根付いており、迅速な顧客対応を可能にしている。この取り組みは、顧客アンケートでも、高く評価され、品質と対応スピードの両面で顧客の信頼を獲得している。

品質方針

最高の品質を提供することにより顧客の満足と信頼を得る。

顧客満足の絶え間ない向上を目指し、プロセス、製品、サービスの 継続的改善を実践する。

社員と経営層のベクトルを合わせ、顧客満足度改善の即応性を高める。

【ISO9001 : 2015】



【施工事例】



▲非常用発電機設置工事



▲事務所 LED 化工事



▲電気保安業務

【出所：相互電業提供】

2. サステナビリティ活動

(1) 環境面

- 自社における CO2 排出量削減の取り組み

当社では、事業活動における環境負荷低減に向け、CO2 排出量の削減に取り組んでいる。具体的には、事務所照明の LED 化や、照明スイッチの個別化による必要最低限の照明使用が可能な環境整備、ペーパーレスによるコピー機の電力抑制などに取り組んでいる。また、TV 会議を活用し、必要最低限の移動にとどめることで、車両から排出される CO2 排出量削減に取り組んでいる。
- 顧客に対する環境負荷低減工事の提案

当社は、顧客に対して LED 照明や、省エネ・再生可能エネルギー設備の導入・施工などを提案し、カーボンニュートラルの実現に貢献している。具体的には、事務所、工場、公共施設、住宅などの既存照明の LED 化や太陽光発電システムの設計・設置、さらに 2026 年 4 月 1 日に改定された高圧変圧器の「トップランナー基準」に基づく入替など、顧客のランニングコスト削減とエネルギー効率の向上につながる提案を実施している。また、これらに関連する補助金の最新情報を顧客へ提供し、適格性の確認から申請手続き、実施までの全過程をサポートしている。

(2) 社会面の取り組み

- 適切な人事評価による社員の働きがい向上

当社は、「感謝」「挑戦」「成長」を理念に掲げ、経営基盤の強化と人材育成に取り組んでいる。具体的には人事制度の整備に取り組んでおり、等級・報酬・評価制度を制定。原則、月に 1 回の 1on1 ミーティングを実施し、社員の適切な評価につなげるとともに、個人個人の成長や悩みに対してきめ細かくサポートしている。適切な評価をもとに、等級・報酬を決定することで、透明かつ社員の納得感のある人事プロセスを実現している。

また、定期的に施工事例発表会を開催している。全社員の顧客志向の意識共有や、表彰制度の導入による働きがい向上にも取り組むことで、社員が自身のキャリアを明確に定め、成長につながる仕組みを形成している。

今後の取り組みとして、2026 年度からは上記の評価をベースに、平均賃金 6%以上の積極的な賃金アップを継続していく方針にある。

【表彰制度(一例)】

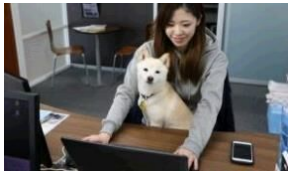


表彰名	内容
キラリ社員賞	社員が 1 年間とても頑張っていたと思う社員へ投票し、選ばれた人に贈る賞
番号工事最優秀賞	請負金額が 100 万円以上の工事において、売り上げ・顧客満足など総合的に優秀と認められた工事担当者へ贈る賞
特別功労賞	工事以外の分野で会社に貢献した社員へ贈る賞
プロジェクトリーダー数 No1	今年度プロジェクトリーダーを最も多く行った人へ贈る賞

● 働き方と成長を尊重する職場づくり

当社は、社員一人ひとりのライフスタイルやキャリア目標に合わせた柔軟な働き方を推進するため、「30人30通りの人事制度」を導入している。例として、子育て中の社員が幼稚園の送り迎えを行うために出退勤時間を調整できる制度や、ペット同伴出勤制度を導入し、仕事とプライベートを両立しやすい環境を整備している。また、フィットネス利用制度の導入など社員の健康増進にも取り組んでおり、健康経営優良法人認定を取得している。これらのユニークな制度は、社員一人ひとりのアイデアから生まれたものである。当社は経営陣と社員との距離が近く、アイデアや提案を出しやすく、実現しやすい環境が整っている。

また、社員の資格取得やスキルアップを後押しするため、講習受講料の全額補助や資格取得後の報奨金制度などを整備している。そのほかにも、未経験から電気工事士などの資格に挑戦する社員に対し、代表取締役自らが講師を務めるeラーニングの作成や社内勉強会を実施している。このように、相互電業は働きやすさと成長を両立できる環境を整え、社員が長く安心して働ける職場づくりに取り組んでいる。

【人事制度(一例)】

犬連れ出勤制度	フィットネス利用制度	社内会議補助制度
		
<ul style="list-style-type: none"> ・ ペットを飼っている社員からのアイデアで制度を導入。 ・ 仕事の効率が上がり、社員満足度向上にもつながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フィットネスジムの月会費を会社で全額負担。 ・ 社員の健康増進につながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内会議や打合せの際に食事代を補助。 ・ コミュニケーションを活性化し、生産性向上やアイデアの創出につながっている。

【出所：相互電業 HPより】

■健康経営優良法人



■eラーニングの様子



【出所：相互電業提供】

- 電気工事分野における人材不足解決の取り組み

当社は、JMTS Co.,Ltd(ミャンマー現地法人)と連携し、2025年12月から電気工事分野における人材不足解消を目的とした特定技能（ライフライン・設備）人材育成プロジェクトを開始した。

このプロジェクトは、ミャンマーの優秀な人材を日本の電気工事技術者として育成するものであり、当社と親交のある道内電気工事会社に講師を依頼し、特定技能（電気工事）を見据えた電気工事士（二種）資格対策授業を実施している。授業ではミャンマー人通訳が同席し、専門用語などへの同時通訳も可能とすることで、一層の理解につなげている。これらの授業を受けた人材が、日本への入国後スムーズに資格を取得し、現場の即戦力として活躍することを目指している。

今後は、年間20名以上の電気工事士資格を持つ人材の育成を目標とし、日本の電気工事業界の人材不足解決とともに、ミャンマー国内の電気工事人材確保につなげていく。

さらに、当社の公式YouTubeチャンネルやInstagramでは、電気工事業界の紹介を行っており、一人でも多くの人材に業界への興味を持ってもらうことで、業界の人手不足における課題解決を目指している。

■ 授業の様子



■ YouTubeチャンネル・Instagram撮影の様子



【出所：相互電業提供】

- ワークライフ・バランスの推進


当社は、社員一人ひとりのライフスタイルの充実を図るため、ワークライフ・バランスを推進している。例えば、生産性向上による時間外労働時間の削減に向けては、デジタルツールを積極的に活用している。バックオフィスや現場管理のツールを導入し、アプリ、チャット機能の活用、現場でのタブレットの活用など、工事現場・オフィスともに、DXを通じた生産性向上に取り組むことで、時間外労働時間の削減を実現している。

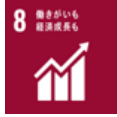

また、2026年度からは有給休暇の取得率向上に向けた取り組みを行っている。具体的には、期初に年度の有給取得計画を作成するほか、管理職が取得推奨の声掛けを行う。さらに今後、新たに特別休暇制度を拡充する。これは、社員アンケートにて「自身の病気や家族の看護などに充てられる、有給以外の休暇」の要望が多数あったことが背景にある。社員自らの病気による特別休暇の新設、家族の看護休暇や子供の学校行事等による特別休暇日数の拡充によって、社員の有給休暇を取得する心理的ハードルを下げ、安心して有給休暇を取得できる体制を整備している。


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 1	気候変動への対策
取組内容	環境負荷低減に資する工事の推進
目標・KPI	2030年度まで、環境負荷低減に資する工事（LED照明および「トップランナー基準の」高圧変圧器の導入・更新）の年間売上高を相互電業で毎年2億円、グループ合計で毎年4億円とする（2025年5月期：相互電業24,700,000円、グループ合計45,090,000円）
貢献するSDGs	

重要課題 2	多様な人材が活躍できる職場づくり
取組内容	外国人材の積極採用
目標・KPI	2030年5月期までに、外国籍の人材を8名採用する（2025年5月期：0名）
貢献するSDGs	 

重要課題 3	社員の働きがい向上
取組内容	① ワークライフ・バランスの向上 ② 物価上昇を考慮した賃金の継続的な増加
目標・KPI	① 2027年5月期までに、有給休暇取得率を70%以上とし、それ以降も維持する（2025年5月期：58%） ② 2030年5月期まで、消費者物価指数を上回る賃金増加を維持する（2025年5月期：前期比+4.6%）
貢献するSDGs	

(2) サステナビリティ目標の有意義性

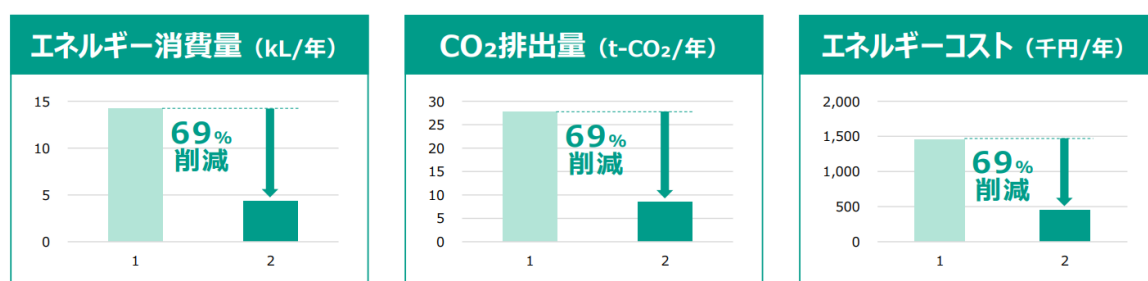
本ローンの組成にあたり、「気候変動への対策」「多様な人材が活躍できる職場づくり」「社員の働きがい向上」という相互電業の重要課題(マテリアリティ)に基づき、目標・KPIを設定した。以下、取り組みの有意義性を見ていく。

重要課題 1：気候変動への対策

近年、従来型照明よりも消費電力が小さく長寿命である LED 照明を導入する企業が増加している。例として、年間 2,500 時間点灯する従来型の蛍光灯 (FLR40S×2 灯) 300 台を LED 照明に更新した場合、エネルギー消費量・CO₂ 排出量・エネルギーコストの全指標で 69%削減可能と試算されている。当社が LED 照明の導入・更新を行うことは、消費電力および CO₂ 排出量の削減につながる取り組みである。

導入効果の試算例

- 各指標で69%削減できる試算結果。



【出所：環境省「LED照明器具の導入」】

また、日本では約 380 万台の変圧器が日夜電力変成の役割を果たしている。そのうち、約 210 万台は稼働 20 年超となっており、更新推奨時期を超過している。これらの旧型変圧器の総損失は年間約 152 億 kWh に達し、CO₂に換算すると約 67 億 kgCO₂に相当する。特に 30 年程度稼働した変圧器はエネルギー消費効率が低下し、無駄な損失を発生させるため、省エネ対策や長期安定性の観点からも更新は必要不可欠である。旧型変圧器を、トップランナー基準の高圧変圧器に切り替えることで、大幅なエネルギー消費削減と CO₂ 抑制が可能となる。

以上より、当社が LED 照明やトップランナー基準の高圧変圧器の導入・更新を行うことは環境負荷低減に資する取り組みであり、本目標・KPI は有意義である。

三相50Hz500kVAにおけるCO₂発生量 (kg/年)



計算式：CO₂発生量 (kg/年) = エネルギー消費効率 (kW) × 24時間 × 365日 × CO₂排出係数
CO₂排出係数 (0.437kg-CO₂/kWh) として算出

(引用元：電気事業連合会「2023エネルギーと環境」の2022年度係数)

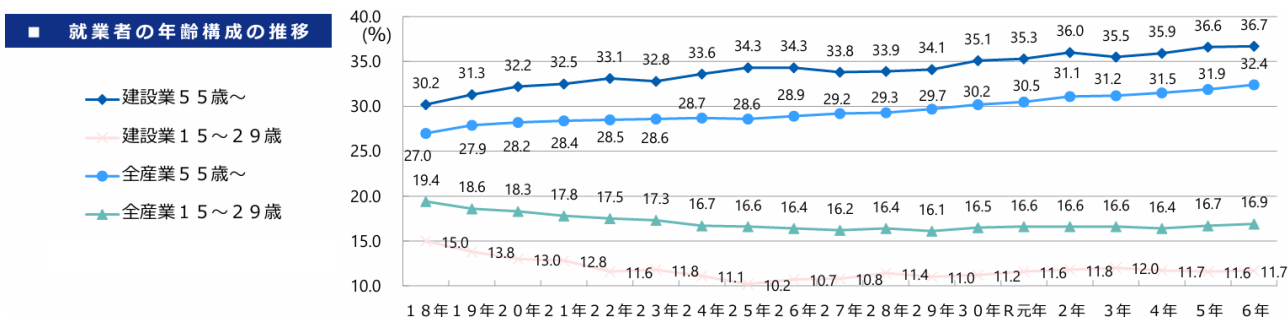
【出所：一般社団法人日本電機工業会「2026 トップランナー変圧器」】

重要課題 2：多様な人材が活躍できる職場づくり

北海道では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が課題となっている。総務省が発表した「住民基本台帳人口に基づく人口調査」によると、生産年齢人口(15～64 歳)は 3,485 千人(2011 年)から 2,880 千人(2025 年)と 17.4%減少している。同時に、高齢化比率も 25.5%(2011 年)から 32.9%(2025 年)となり、人材確保が難しい状況である。また、建設業就業者数は令和 6 年で約 477 万人となっており、ピーク時(平成 9 年)から約 30.4%減少している。建設業就業者の年齢階層別構成比をみると、令和 6 年における 55 歳以上の割合が 36.7%であり、全産業の 32.4%と比較し割合が高く、就労者の減少と高齢化が大きく進行していることがわかる。

上記のような人手不足を背景に近年、外国籍人材の雇用が増加している。厚生労働省「令和 6 年外国人雇用実態調査」によると、外国籍人材を雇用する主な理由の 69%が「労働力不足の解消・緩和のため」であり、前年 64.8%から増加している。また、「事業所の国際化、多様性の向上」を目的とした雇用も増加しており、多様な価値観や文化を取り入れることで、組織活性化や企業競争力の向上に期待されている。

以上より、外国籍人材の採用は、人手不足への対応と多様な人材が活躍できる職場づくりの両立に資する取り組みであり、本目標・KPI は有意義である。



【出所：厚生労働省「建設労働をめぐる情勢について」】

重要課題 3：社員の働きがい向上

日本は、前述の「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」のほか、「仕事と育児や介護の両立」、「働き方の多様化」などの課題に直面している。政府は、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、労働環境の整備を重要課題として、働き方改革を推進している。長時間労働の是正とワークライフ・バランスの観点から、2019年には年5日の有給休暇取得が義務化され、政府は「2028年までに年次有給休暇の取得率を70%以上すること」を目標に掲げている。「就労条件総合調査（2025年）」によると、年次有給休暇取得率の全業種平均が66.9%と過去最高を更新する一方で、建設業の平均は60.7%と全業種平均を下回っているのが現状である。建設業の有給休暇取得率が低い要因には、労働力の不足と適正な工期確保が困難であることが挙げられ、当社の2025年5月期における有給休暇取得率も58%と改善の余地を残す。

今般、当社は有給休暇取得率向上に向け、期初に年度の有給取得計画を作成するほか、管理職からの声かけに積極的に取り組む。そのほか、新たに社員自らの病気による特別休暇の新設、家族の看護休暇や子供の学校行事などによる特別休暇日数の拡充に取り組むことで、社員の有給休暇を取得する心理的ハードルを下げ、安心して有給休暇を取得できる体制を整備していく方針である。

また、物価の上昇が顕著となる中、賃金に対する労働者と企業の関心が高まっている。2026年の春闘では、賃上げ率が3年連続で5%を超え、多くの企業が優秀な人材を確保し、業績や生産性を向上させることを目的として賃金引き上げを行っている。厚生労働省が公表する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比で3.2%上昇しているのに対し、実質賃金は前年比で1.3%減少しており、物価上昇に賃金が追いついていないのが現状である。このような状況下での賃金引き上げは、社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。また、継続する物価上昇に対応し、社員の生活を支えるとともに、企業の持続的な成長を実現するためにも、賃上げは必要不可欠である。

以上より、有給休暇取得率向上と賃上げの取り組みは、社員の健康とワークライフ・バランスの充実に資するとともに、人材の定着率向上など当社の持続可能な組織基盤の強化につながる取り組みであり、本目標・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 ¹⁾	労働者1人 平均取得日数 ²⁾	労働者1人 平均取得率 ³⁾
令和7年調査計	18.1	12.1	66.9
1,000人以上	18.5	12.8	69.0
300~999人	18.4	12.3	66.8
100~299人	17.8	11.7	65.5
30~99人	17.4	11.3	64.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18.2	13.5	74.3
建設業	18.3	11.1	60.7
製造業	18.8	13.7	72.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.7	75.2
情報通信業	18.9	12.7	66.9
運輸業、郵便業	17.4	11.4	65.3
卸売業、小売業	17.5	10.5	59.9
金融業、保険業	19.6	14.3	72.8
不動産業、物品賃貸業	17.8	11.6	65.5
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	12.3	66.8
宿泊業、飲食サービス業	15.9	8.0	50.7
生活関連サービス業、娯楽業	17.7	10.6	59.6
教育、学習支援業	18.3	11.1	60.5
医療、福祉	17.7	12.1	68.4
複合サービス事業	19.7	11.2	57.1
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	11.4	69.7
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、令和6年(又は令和5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7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"> 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> <p>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</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。