2026 年 7 月 28 日

各 位

株式会社北洋銀行

# 株式会社 GUILD GROUP 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 GUILD GROUP 様（北海道札幌市、代表取締役：三木 麻子 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。

株式会社 GUILD GROUP 様では、重要課題を「困った人の最後の砦に」、「社員の働きがいと健全な職場環境の確立」と特定し、社会的に生きづらさを抱える人を支え、働きやすい職場環境を整備することにより、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。

※株式会社北海道二十一世紀総合研究所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 GUILD GROUP 様の概要】

| | |
|---|---|
| 所 在 地 | 北海道札幌市白石区平和通6丁目南8－18 |
| 代 表 者 | 三木 麻子 様 |
| 設 立 | 2015 年 1 月 |
| 業 種 | 社会福祉業 |

【契約記念の様子】

左：株式会社 GUILD GROUP
代表取締役 三木 麻子 様

右：北洋銀行白石中央支店
支店長 伊藤 一彦

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 GUILD GROUP
# 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：2026 年 7 月 28 日

株式会社北海道二十一世紀総合研究所
調査研究部

本セカンドオピニオンは、株式会社 GUILD GROUP (以下、GUILD GROUP 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、本ローンという)を利用するにあたり、株式会社北海道二十一世紀総合研究所（以下、「北海道二十一世紀総合研究所」）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

| | | |
|---|---|---|
| 企業名 | 株式会社 GUILD GROUP | |
| 代表者名 | 代表取締役　三木　麻子 | |
| 所在地 | 北海道札幌市白石区平和通６丁目南８－１８ | |
| 設立 | 2015 年 1 月 15 日 | |
| 資本金 | 1,200 万円 | |
| 従業員数 | 80 名　※2026 年 6 月現在 | |
| 事業内容 | 社会福祉業 | |
| 関連会社 | 特定非営利活動法人 os Forward | |
| 沿革 | 2015 年 1 月 | 合同会社ギルド・ケア設立 |
| | 2018 年 8 月 | 株式会社 GUILD CARE（グループホーム運営）設立 |
| | 12 月 | 合同会社ギルド・ケアから合同会社 GUILD ZERO へ社名変更 |
| | 2021 年 4 月 | 株式会社 GUILD WORKS（就労支援事業）設立 |
| | 5 月 | 株式会社リトライフ（グループホーム運営支援）設立 |
| | 2022 年 7 月 | 合同会社から株式会社へ組織変更 |
| | 2023 年 4 月 | 株式会社 GUILD lien（グループホーム運営）設立 |
| | 6 月 | 本社事務所を現住所へ移転 |
| | 2025 年 7 月 | 株式会社 GUILD ZERO から株式会社 GUILD GROUP へ社名変更 |
| | 2026 年 4 月 | 株式会社 GUILD CARE、株式会社 GUILD WORKS、株式会社リトライフ、株式会社 GUILD lien を吸収合併し、当社にて社会福祉事業に係るサービスを一貫して提供する体制を構築 |


Copyright © 2025 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

## (2) 当社が目指すもの

| Mission / 使命 |
| --- |
| すべての人が安心して暮らせる社会を目指す |

| Value / 信念 |
| --- |
| 一歩ずつ前へ<br>高齢ホームレス・出所後の触法者・医療や福祉に繋がることができない障がい者・派遣切りにあった若者など、支援を必要とする人々をサポートします<br>私たちは社会の改善に向けて『一意専心』で活動し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります |

| 経営ビジョン・ありたい姿 |
| --- |
| 一歩ずつ前へ　着実な歩みを<br>今日、寝るところがない人。<br>今日、食べることができない人。<br>今日、困り果てている人。<br>個人が抱える様々な問題にワンストップで対応し<br>『必要な人へ、必要な解決方法』を提案いたします |

GUILD GROUP は、貧困状態にあるひとや、行くあてがない出所者、DV 被害者、精神障がい者、派遣切りにあった若年層など、社会的弱者が抱える「生きづらさ」に対し、居住支援・就労支援・生活支援等を通じた包括的な支援を行い、住まいと生活の再建を支援する事業を展開している。

「今日より明日、明日より明後日」という継続的な歩みを通じた、地道な支援活動を重ねることを重視し、社会を一歩ずつ良くしていくことを企業活動の核心としている。


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

## (3)事業概要

当社は、札幌市に拠点を置く社会福祉事業者である。社会福祉事業とは、生活困窮者や高齢者、障がい者、出所後の触法者、派遣切りにあった若者など、支援を必要とする人々に対し、生活支援・介護・就労支援などの福祉サービスを提供し、自立と社会参加を促す事業である。

当社は、グループホーム約 170 室および居住施設約 320 室を運営するとともに、就労支援事業所を 2 拠点運営している（2026 年 7 月現在）。これらの施設において、国や市町村単独では対応が困難な社会的困窮者に対する支援を、行政と密に連携を取りながら一貫して行っている点が、当社の特徴である。

支援に係る進行フローは、以下の俯瞰図の通りであり、まず相談を受け付け、相談者が必要とする支援内容を踏まえたうえで、住居サポートや共同生活援助、就労支援等の各種福祉サービスを提供している。

【ビジネス俯瞰図】

【出所：GUILD GROUP よりヒアリングし、北海道二十一世紀総研作成】

### ① 住居サポート

住居サポートとは、さまざまな理由により住まいの確保が難しい人々に対して、安定した暮らしの基盤となる住居の確保、および生活環境の整備を包括的に支援する取り組みである。

具体的には、家賃負担の軽減や住まい探しの支援に加え、一人ひとりのニーズに応じた支援を通じて、健康や生活の不安定さ等に起因するリスクを軽減し、安心して暮らせる居住環境を実現することを目的とする。

当社も、「すべての人が安心して暮らせる社会」の実現に向けて、住まいの確保だけでなく、その先の安心した暮らしまで見据えた支援を続けている。

【住居サポートに係る社内研修】

【出所：GUILD GROUP　提供】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

### ② 共同生活援助

共同生活援助は、福祉を必要とする人が、地域の中のグループホームにおいて少人数で暮らしながら、食事・服薬・金銭管理・家事等、日常生活全般の支援を受ける福祉サービスである。

当社では、職員と入居者が普段から共に作業をすることで、コミュニケーションを密に取ることを意識し、入居者にとって心地よい環境づくりに努めている。

また、入居者が社会と断絶するのではなく、まちの賑わいの中に身を置くプロセスを当社は重要視しており、社会との関係性の構築を促し、入居者の「一歩ずつ前へ」の実現を支えている。

【共同生活援助の様子】

【出所：GUILD GROUP　提供】

### ③ 就労支援（B 型）

就労継続支援 B 型とは、障がいや難病があり、年齢や体力などの理由から企業等と雇用契約を結んで働くことが困難な人に対して、軽作業などの就労訓練の機会を提供する福祉サービスである。年齢制限はなく、障がいや体調に合わせて働きながら、就労に関する能力の向上を目指すものである。

当社では、地域社会との連携を大切にしながら就労支援に取り組んでおり、「パルテ」と「らぶそる」の２つの就労支援事業所を運営している。

【就労支援の様子】

【出所：GUILD GROUP　提供】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

## 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

GUILD GROUP 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「サステナビリティ経営方針」を策定している。この方針に基づき、ESG の取り組みを強化すべく、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。

【株式会社 GUILD GROUP サステナビリティ経営方針】

| 区分 | 事業環境の変化 | 重要課題（Materiality） | ありたい姿・取り組み内容 |
|---|---|---|---|
| E<br>環境 | ● 脱炭素に向けた社会変化<br>● 自然災害の激甚化<br>● 自然保護への規制強化<br>● 循環経済の加速 | | 〈経営ビジョン・ありたい姿〉<br>**一歩ずつ前へ　着実な歩みを**<br>**今日、寝るところがない人。**<br>**今日、食べることができない人。**<br>**今日、困り果てている人。**<br>**個人が抱える様々な問題にワンストップで対応し**<br>**『必要な人へ、必要な解決方法』を提案いたします**<br><br>〈取り組み内容〉<br>① 支援領域の拡大<br>支援体制の強化<br>② 従業員のスキルアップ支援強化<br>業務の標準化/効率化の推進<br>③ 支援事例の発信強化<br>環境負荷の低減<br>④ 利用者の社会復帰強化<br>ガバナンスの強化 |
| S<br>社会 | ● 人口減少・少子高齢化と社会保障費の増大<br>● 価値観やライフスタイルの変化/多様化<br>● 世帯構造・社会構造の変化<br>● 働き方改革の進展<br>● 経済格差の拡大<br>● 空き家の増加 | | |
| G<br>経済<br>ガバナンス | ● 企業の社会的責任に対する重要性の高まり<br>● 消費者の情報収集経路及び嗜好の多様化<br>● サイバー攻撃の増加<br>● 技術革新・DXの進展 | | |

■ 社会

| 重要課題 | 取り組み内容 | 目標とKPI | 主な<br>ステークホルダー |
|---|---|---|---|
| 困った人の<br>最後の砦に | 支援領域の拡大 | ■2025年度末までに刑事司法ソーシャルワーク事業を開始する<br>■2027年度末までに社会的養護領域の支援事業を開始する | 利用者<br>行政機関<br>司法機関<br>協力/提携会社 |
| | 支援体制の強化 | ■2030年度末までに年間支援総数を700件以上とする | |
| 活力のある<br>職場づくり | 従業員のスキルアップ支援強化 | ■2028年度末までに管理職を3人増やす<br>■2028年度末までに精神保健福祉士・社会福祉士・公認心理師の資格取得者を2024年度末対比で合計3名増やす | 従業員 |
| | 業務の標準化/効率化の推進 | ■2027年度末までに業務の標準化と効率化を進める | |

■ 経済・ガバナンス

| 重要課題 | 取り組み内容 | 目標とKPI | 主な<br>ステークホルダー |
|---|---|---|---|
| 信頼される企業へ | 利用者の社会復帰強化 | ■ 2030年度末までに利用者の安定生活率を85%以上とする | 利用者<br>従業員<br>地域社会 |
| | ガバナンスの強化 | ■ 2025年度末までに労働組合を発足する<br>■ 2030年度末まで、従業員の行動規範を浸透させる研修を年2回以上実施する | |
| 地域・社会・環境との共生 | 支援事例の発信強化 | ■ 2030年度末まで、ソーシャルリサイタルを年3回以上実施する | 利用者<br>地域社会 |

■ 環境

| 重要課題 | 取り組み内容 | 目標とKPI | 主な<br>ステークホルダー |
|---|---|---|---|
| 地域・社会・環境との共生 | 環境負荷の低減 | ■ 2030年度末までに自社保有車両を全台環境配慮型車両に更新する | 地球環境 |

【出所：GUILD GROUP　提供】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

## (2)サステナビリティ活動

### ① 本業を通した社会貢献活動

当社は、社会福祉事業を通した社会貢献に高い関心を持って取り組んでいる。以下に、その活動例を記載する。

■炊き出し活動

当社は、「今日、寝るところがない人。今日、食べることができない人。今日、困り果てている人。こうした個人が抱えるさまざまな問題にワンストップで対応し、『必要な人へ、必要な解決方法』を提案する」という当社の経営ビジョンに基づき、生活に困窮している人々や、支援を求める人々のために、炊き出し活動を毎月行っている。

炊き出しは、食事を提供する場であると同時に、人と人とがつながる場でもあると当社は考えている。そのため、当社では、炊き出しを当社サービスの利用者と困難な状況にある人々との心の交流を生み出す貴重な機会と位置づけ、精力的に取り組んでいる。

【炊き出しの取り組み】

【出所：GUILD GROUP　提供】

■地域清掃活動

当社は、「すべての人が安心して暮らせる社会」の実現に向けて、住まいの支援や就労支援にとどまらず、「地域を磨く」活動（地域清掃活動）にも積極的に取り組み、社会全体のウェルビーイング向上に貢献している。

この活動は、当社サービスの利用者が地域貢献の実感を得られると同時に、利用者と地域住民、ならびに利用者同士のコミュニケーションが促進されることから、地域のサステナビリティ向上にも資する取り組みであるといえる。

【地域清掃活動の取り組み】

【出所：GUILD GROUP　提供】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

**② 福祉と社会課題をテーマにした学びの場の提供**

当社は「SOCIAL RECITAL」という講演会・パネルディスカッションを定期的に開催している。これは、刑務所からの社会復帰や依存症、教育などの社会課題について造詣の深い専門家や、現場の最前線に立つ実務者、実際の当事者が登壇し、市民が理解を深めるための場となることを目指して開催している。

2024 年 9 月に「福祉と社会をつなぐこと」を目的として開始し、2026 年 6 月には、第 10 回目の開催を迎えた。

これまでの主なテーマとして、社会的困窮の一要因である依存症に焦点を当て、薬物依存やアルコール依存に関する講演を開催してきた。また、住居サポートへの理解を深める講演や、「刑事司法ソーシャルワーク」（触法障害者に対する社会の理解を深めるとともに、犯行に至った要因を踏まえ、社会的サポートの充実によって再犯防止を図る取り組み）をテーマとした講演等も開催してきた。

これらの取り組みを通じて、相談機関の利用促進や社会復帰支援の重要性を継続的に発信し、その重要性を考える機会を創出することで、持続可能な社会の実現に貢献している。

【開催案内チラシ】

【SOCIAL RECITAL の様子】

【出所：GUILD GROUP　提供】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

### ③　活力のある職場の実現

当社は、社員がやりがいを感じ、成長を実感できる職場環境を目指している。

具体的には、当社推奨資格の取得に要する費用の補助や資格手当の支給を通じて、社員のスキルアップを支援している。

また、社員向け研修会を定期的に開催し、社員のスキル向上を図るのみならず、社員が互いに支え合い、信頼し合える組織づくりにも取り組んでいる。

当社が目指す会社・社会を実現するためには、社員一人ひとりの活躍が必要不可欠である。そのため、働きがいがあり、働きやすい職場づくりに継続的に取り組んでいく方針である。

【社員の保有資格】

| 推奨資格保有者数（2026 年 6 月現在） | |
|---|---|
| 精神保健福祉士 | 1 名 |
| 社会福祉士 | 2 名 |
| 介護福祉士 | 16 名 |
| サービス管理責任者 | 14 名 |
| 相談支援専門員 | 1 名 |

【リーダー向け組織力強化研修】

【出所：GUILD GROUP　提供】

### ④ 事業活動上の環境負荷低減

当社が拠点を置く北海道は、2050 年までに温室効果ガス実質排出量ゼロを目指すことを宣言しており、環境と経済・社会が調和しながら成長を続ける「ゼロカーボン北海道」の実現を目指している。当社もその理念に賛同し、給与明細や社内資料等のペーパーレスの推進によって、紙や資源の使用抑制を通じた脱炭素の取り組みを実施している。また、地域清掃活動によって、環境への負荷軽減に資する廃棄物の処理についても推進している。

今後も事業活動における環境負荷の低減を意識し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献する方針である。


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

## 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 | **困った人の最後の砦に** |
| 取組内容 | 支援体制の強化 |
| 目標・KPI | 2030 年度末までに住居サポートや共同生活援助を中心とした年間支援総数を 500 件以上実施する |
| 貢献する SDGs | |

| | |
|---|---|
| 重要課題 | **社員の働きがいと健全な職場環境の確立** |
| 取組内容 | ベースアップの継続 |
| 目標・KPI | 毎年、人事院による国家公務員の給与改定勧告に連動した賃金改定率に基づく処遇改善を実施する |
| 貢献する SDGs | |

| | |
|---|---|
| 重要課題 | **社員の働きがいと健全な職場環境の確立** |
| 取組内容 | 社員の有給休暇取得推奨 |
| 目標・KPI | 2030 年度末までに年間有給休暇取得率を 60%以上にする |
| 貢献する SDGs | |


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

## (2)サステナビリティ目標の有意義性

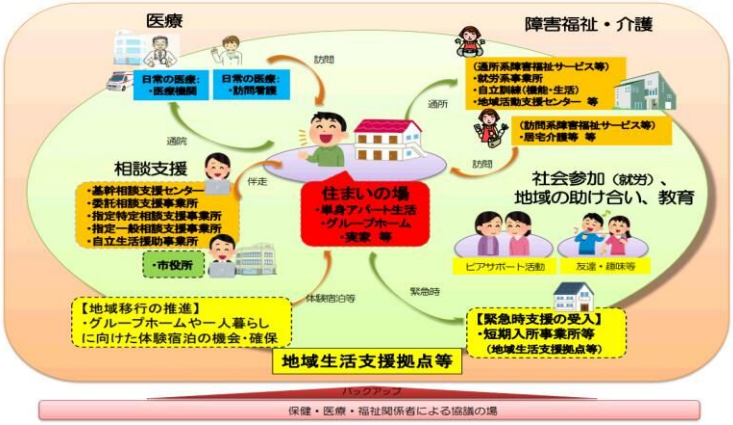
GUILD GROUP は「困った人の最後の砦に」、「社員の働きがいと健全な職場環境の確立」の重要課題（マテリアリティ）に基づき、自社の成長と持続可能な社会の形成を両立するための目標・KPI を設定した。以下、取り組みの有意義性を見ていく。

### ① 困った人の最後の砦に

昨今、困窮を抱える人々への住居サポート、共同生活援助等を通じて必要な生活水準を保障し、人としての尊厳を守る社会基盤の役割が、より一層求められている。

例えば、国が策定した「第 5 次障がい者基本計画」では、障がい者の安全・安心な生活環境の整備が、取り組み施策の一つとして挙げられている。同計画では、グループホームの整備を促進するとともに、関係者が連携して障がい者の自立した生活の支援と意思決定の推進を図り、身近な地域で継続的な支援を受けられる体制を整えることによって、障がい者が安心して暮らし続けることができる社会を目指している。

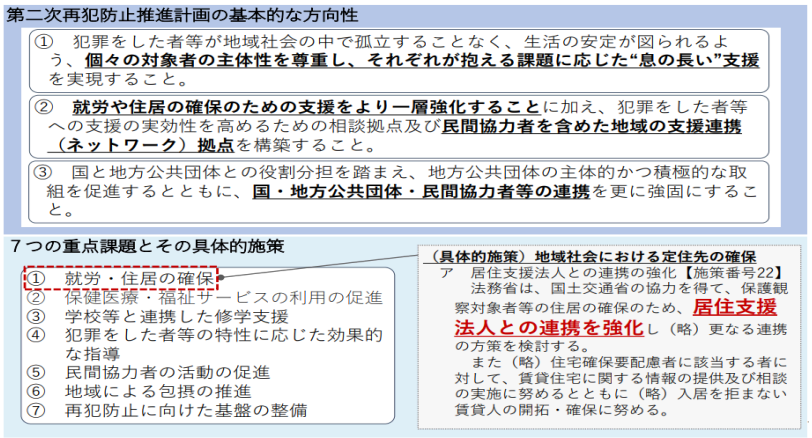
【障がい者が安心して暮らし続けることができる地域共生社会（イメージ）】




【出所：厚生労働省　「第 125 回社会保障審議会障害者部会」より】

また、法務省が策定した「第二次再犯防止推進計画」においては、出所者の再犯防止に向けた重要施策として、民間事業者による居住支援との連携が挙げられており、民間事業者の取り組みへの高い期待が窺える。

【第二次再犯防止推進計画　方向性】




【出所：法務省　「更生保護における居住支援について」より】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

これらの状況を踏まえ、当社が現在取り組んでいる福祉支援は、社会課題の解決と事業価値の向上の両立に挑戦する、有意義な取り組みであると認められる。

当社は、これまでも本支援に積極的に取り組んでおり、住居サポートや共同生活援助の分野だけでも、2025 年には 230 件の支援を実施した。当社は今後も、幅広い福祉支援を実施し、本目標および KPI の達成に向けて、取り組み体制を一層強化していく方針である。

### ② 社員の働きがいと健全な職場環境の確立

#### ■人事院勧告に連動した給与水準の設定

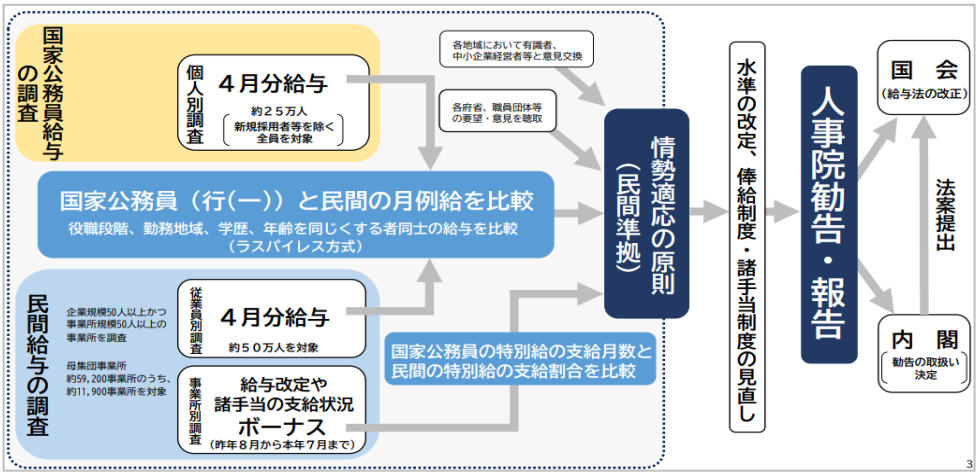
厚生労働省が公表する毎月勤労統計調査によると、令和 7 年度（2025 年度）の消費者物価指数は前年比で 2.7%上昇しており、2022 年度から 4 年連続で物価上昇率 2%超となった。

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とともに、社員の生活を支えることにもつながり、企業の持続的な活動を実現するための重要施策であると言える。

当社では、人事院勧告における国家公務員の月給引き上げ率を賃金上昇率に連動させることを目標としている。

人事院勧告とは、労働基本権が制約され、給与等の勤務条件の改定に自ら関与できない国家公務員に代わり、第三者機関である人事院が国会と内閣に必要な見直しを求める制度である。公務員と民間企業の従業員の給与水準を均衡させることを目的として、原則毎年実施される。

【人事院勧告の流れ（令和 7 年度）】




※令和７年度より、企業規模 100 人以上を比較対象としている

【出所：人事院ホームページ】

【人事院勧告　推移】

| 年度 | 月給引き上げ率 | ボーナス支給月数 |
|---|---|---|
| 令和 3 年度 | 据え置き | 4.30 か月 |
| 令和 4 年度 | 0.23% | 4.40 か月 |
| 令和 5 年度 | 0.96% | 4.50 か月 |
| 令和 6 年度 | 2.76% | 4.60 か月 |
| 令和 7 年度 | 3.62% | 4.65 か月 |


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

【出所：人事院ホームページをもとに株式会社北海道二十一世紀総合研究所作成】

社員にとっては、納得感あるベースアップが実施されることになり、サステナブル経営の観点から、本目標および KPI は有意義なものである。

**■社員の働きがいと健全な職場環境の確立**

少子高齢化による労働力不足が顕著となる中で、人材採用・定着における競争力の維持・強化は、企業が持続的成長を遂げるために不可欠な取り組みといえる。その要素として、上記の賃金引上げに加えて、ワークライフバランスの確保が、昨今求められている。

ワークライフバランスの実現には、休日取得に向けた企業側からの意欲的な働きかけ、仕組みづくりが求められるが、当社の有給休暇取得率は、足元で 40%程度と、厚生労働省「就労条件総合調査」における平均値を下回っており、有給休暇取得に向けた全社的な取り組みを強化する必要がある。

また、政府は「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、有給休暇取得率は、今後も全国的に引き上がっていくことが想定される。

当社としても、その数値を目指すべく、まずは 2030 年度までに有給休暇取得率を 60%以上とする目標・KPI を設定した。政府目標には及んでいないものの、今まで以上の取得を目指すものであり、現状を勘案すると企業の持続可能性向上の観点から、有意義な内容と言える。

【労働者１人平均年次有給休暇の取得状況】

（単位：日）　（単位：%）

| 企業規模・産業・年 | 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(2025)年就労条件総合調査　結果」】


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

# 株式会社北海道二十一世紀総合研究所　会社概要

| | |
|---|---|
| 名　　称 | 株式会社北海道二十一世紀総合研究所 |
| 本社所在地 | 〒060-8640<br>札幌市中央区大通西３丁目 11 番地　北洋ビル６階<br>代表 TEL：011-231-3053　｜　FAX：011-231-3143 |
| 資　本　金 | ５千万円 |
| 株　　主 | ➢ 北海道電力株式会社<br>➢ 株式会社えんれいしゃ<br>➢ 苫小牧港開発株式会社<br>➢ ほくよう保険サービス株式会社<br>➢ 北海道ガス株式会社<br>➢ 株式会社ドーコン<br>➢ 株式会社ジェーシービー<br>➢ 株式会社北洋銀行<br>➢ 交洋不動産株式会社<br>➢ ノースパシフィック株式会社<br>➢ 北洋システム開発株式会社 |
| 代　表　者 | 代表取締役社長　進藤 智 |
| 役職員数 | 35 名（2023 年 6 月現在）　うち研究員 23 名 |
| 沿　　革 | 1973 年　９月　株式会社北海道環境保全エンジニアリングセンターとして設立<br>1982 年　５月　株式会社エセックと社名変更<br>1985 年　５月　株式会社たくぎん総合研究所と社名変更<br>1986 年　８月　たくぎん経営相談所を合併<br>1996 年　６月　本社を移転<br>1998 年 12 月　株式会社北海道二十一世紀総合研究所と社名変更<br>2001 年　４月　東京事務所開設<br>2010 年　８月　現住所に本社を移転 |


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.

# 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て、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。

北海道二十一世紀総合研究所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、一切の義務または責任は負わないものとします。

本文書に関する一切の権利は北海道二十一世紀総合研究所に帰属します。北海道二十一世紀総合研究所の事前の許諾無く、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】

北海道二十一世紀総合研究所は、北洋銀行をはじめ、北海道に本拠地を置く企業が出資している北海道に根ざしたシンクタンクです。北海道二十一世紀総合研究所は北洋銀行の連結子会社及び関連会社ではなく、調査業務やコンサルティング業務等の事業は北洋銀行から独立した運営がなされています。

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】

借入人と北海道二十一世紀総合研究所との間に利益相反が生じると考えられる資本関係、人的関係などの特別な利害関係はありません。


Copyright © 2026 Hokkaido Research Institute for the 21st Century Co., Ltd. All rights reserved.