



2026 年 7 月 29 日

各 位

株式会社北洋銀行

株式会社エステム様と 「サステナブル経営支援ボンド」の契約を締結しました

北洋銀行(取締役頭取:津山 博恒)は、株式会社エステム様(北海道札幌市、代表取締役会長:眞鍋 定利様)に対し、「サステナブル経営支援ボンド」(以下、本ボンド)の契約を締結しました。発行日は 2026 年 7 月 29 日、銘柄名は株式会社エステム第1回無担保社債(株式会社北洋銀行・北海道信用保証協会 共同保証付)、金額 3 千万円、年限7年、受託(財務代理人就任)・引受についても北洋銀行が行います。

本ボンドは、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。

株式会社エステム様では、重要課題を「若年層社員の満足度向上による組織の持続的成長の実現」「脱炭素社会への取組」と特定し、働きやすい職場環境の整備や脱炭素社会の実現に貢献することで、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

【株式会社エステム様の概要】

所 在 地	北海道札幌市白石区菊水上町 3 条 3 丁目 361 番地
代 表 者	代表取締役会長 眞鍋 定利 様
設 立	1991 年
業 種	建設業

【契約記念の様子】



右:株式会社エステム
代表取締役会長 眞鍋 定利 様

左:北洋銀行
栄町支店長 織田 夕輔

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。

株式会社エステム ほくようサステナブルボンド サステナブル経営支援ボンド

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、株式会社エステム（以下、「エステム」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ボンド(以下、本ボンド)」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。

本ボンドは、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	株式会社エステム	
代 表 者 名	代表取締役会長 眞鍋 定利	
営 業 拠 点	北海道札幌市白石区菊水上町 3 条 3 丁目 361 番地	
設 立	1991 年	
資 本 金	1,000 万円	
従 業 員	24 名(2026 年 6 月現在)	
事 業 内 容	ガス工事、空調工事、空調メンテナンス	
沿 革	1991 年	当社設立。眞鍋定利氏が代表取締役就任
		札幌市白石区川北に事務所を設置
	1994 年	札幌市東区伏古に事務所を移転
	2010 年	札幌市白石区菊水に事務所を移転
	2022 年	河合洋一氏が取締役社長に就任
	2024 年	現所在地に本社移転

(2) 経営方針

経営理念

新しいことを創造し、地域社会に貢献する

エステムは、ガス工事・空調工事の専門工事業者として、既存の事業領域を深化させることで新たな価値を創造し、地域社会に貢献することを理念としている。異なる分野へ進出するのではなく、安全・安心で環境負荷の小さい設備と高品質な施工・保守を提供することにより、顧客の期待に応えるとともに、持続可能な地域の暮らしと産業の発展を目指している。

(3) 事業概要

エステムは、北海道札幌市に拠点を置く専門工事会社である。具体的な工事の内容として、ガス工事と空調工事に区別され、それぞれのメンテナンス業務まで一貫して行っているのが特徴である。

① ガス工事

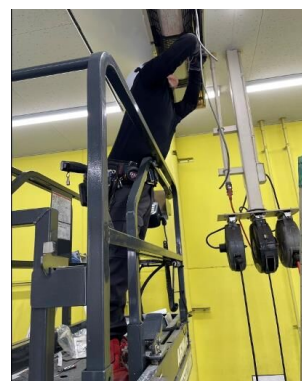
当社が手掛けるガス工事では、工場や食品製造施設、宿泊施設などにおいて、ガスを安全かつ安定的に利用するための設備の施工・更新・保守を手掛けている。具体的には、工場のボイラー設備、食品メーカーの加熱・乾燥用オーブン、旅館やホテルの大型ボイラーなど、多様な熱需要に対応したガス設備の導入・整備を担っている。これら産業用のガス設備は、生産活動や施設運営を支える基幹インフラであり、高い安全性と安定稼働が強く求められる分野である。また、近年は省エネルギー性能の高い機器への更新や、燃焼効率の改善といった取り組みを通じて、エネルギー使用量や温室効果ガス排出量の削減にも貢献している。これにより、顧客の事業活動における環境負荷の低減とコスト削減を実現し、持続可能性の向上を支える重要な役割を果たしている。

② 空調工事

空調工事では、主にガスヒートポンプ（GHP）を用いた空調設備に関する工事を手掛けている。一般に空調設備には、家庭やオフィスなどで広く利用されている、電気でコンプレッサーを駆動する「EHP（Electric Heat Pump）」と、LP ガスや都市ガスによってガスエンジンを駆動し、その力でコンプレッサーを動かす「GHP（Gas Heat Pump）」の二種類が存在するが、当社は後者のガスヒートポンプに関する工事を専門としている。ガスヒートポンプは動力にガスを利用することで電気容量を抑えられるうえ、ガスエンジンの排熱も活用するため、特に寒さの厳しい冬でも暖房能力が高い。また、ガスの供給が確保されていれば、停電時でも一部の運転が可能な自立型システムも存在する。これらの特長から、ビルや商業施設など、業務用として強力な空調が求められる一方で電力消費を抑えたい場合に適した方式である。

当社は、ガスヒートポンプを中心とした空調工事および産業用のガス工事を手掛け、ガス分野における高い専門性を有している。LNG、LPG、都市ガスなど多様なガス種に対応し、工場のボイラー設備や食品製造設備、宿泊施設の熱源設備など幅広い施工実績を有する。また、ガス配管において液漏れ防止のため高度な気密性と均一な溶け込みが求められる溶接技術者を多数擁し、高品質な施工体制を構築している。さらに、ヤンマーや矢崎総業など主要メーカーとの強固なリレーションを活かし、安全性・省エネルギー性に優れた設備導入を通じて顧客の事業運営を支えている。

■ 工事の様子



出典：当社提供資料

2. サステナビリティ活動

エステムは、社員は家族であり、社員と共に成長し続け、働く事の楽しさを感じてもらえる会社を目指すという考えの下、社員を事業運営上の最も重要な財産と位置づけている。

(1) 社会面での活動

① 報酬・福利厚生

当社は、報酬および福利厚生の充実を通じて、社員の働きがいの向上を図っている。年間の報酬は、エリアの他企業や公務員の平均賃金を参照し、これらを超える水準になるよう設定している。また、近年の物価動向、採用競争力の確保、社員定着の強化といった観点を踏まえ、積極的な引き上げを実施している。具体的には、2025 年度には定例賞与とは別に物価対策の一時金として 20 万円を支給したほか、2026 年度には平均 5%のベースアップを行った。

また、社員の将来的な資産形成を支えるため、退職金制度を整備している。当社では全社員を対象に、退職金及び福利共済制度である「さぽーとさっぽろ」に加入している。これにより社員は、退職後の生活資金の確保を期待できるほか、慶弔見舞金制度や全国のレジャー施設の割引制度など、総合的な福利厚生サービスも利用可能となっている。

加えて、各種福利厚生制度も整備している。例えば、社員の住居に関する経済的負担を軽減するため住宅手当を支給しているほか、扶養家族を有する社員を支援するため、配偶者および子どもの数に応じた扶養手当を支給し、ライフステージに応じた家計負担の緩和に努めている。特に、配偶者や子供などの扶養家族を有する社員に対する支援は、今後も継続的に向上させていく予定である。

② チームビルディング

当社は、社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各現場での業務を進めることが多い当社の業務では、社員間の円滑なコミュニケーション及び信頼関係が重要となる。当社では定期的に社員旅行などのイベントを開催し、社員の信頼関係構築を図っている。

■ 社員旅行の様子



出典：当社提供資料

③ スキルアップ支援

当社は、社員のスキルアップを積極的に支援している。当社では、業務に有用なガス主任技術者、配管設備士、アーク溶接作業者など、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すべて会社が負担している。さらに、取得した資格の難易度に応じて資格手当の支給を開始しており、2026 年 4 月から適用を行っている。また、従来からの資格保有者の不満につながらないように、過去の資格保有期間を踏まえた一時金の支給も実施した。これらの取り組みにより、社員の成長に対するインセンティブを高め、継続的なスキルアップへとつなげている。

■ エステム 採用案内

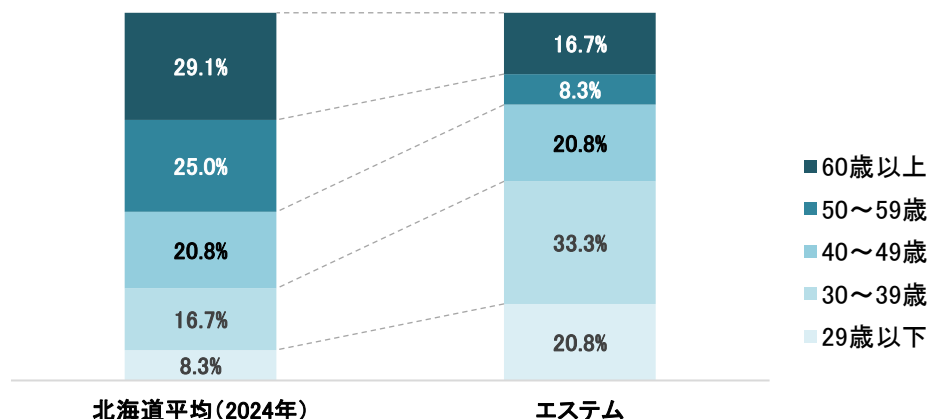


- ↑ 当社の採用案内では、経験者だけでなく、未経験者にも広く門戸を開いている。動画コンテンツの公開などを通じて、当社での働き方や具体的な業務内容とのミスマッチが生じないように配慮している。

出典：当社提供資料

当社は、積極的な報酬の引き上げやライフステージに応じた福利厚生の充実、未経験者でも安心して働くことができる体制の構築に取り組んでいる。その結果、既存社員からの紹介による入社も多く、業界平均と比べて若い人材が多数集まっている。

■ エステムの年齢構成と北海道の建設就業者の年齢階層別構成比



出典：北海道における建設業の概況（2024 年度版）および当社ヒアリングをもとに HKP 作成

(2) 環境面での活動

当社では、環境に配慮した事業活動を進めている。具体的な取り組みとして、事務所における照明器具はすべて LED 照明としているほか、乗用車タイプの営業車両 3 台はすべてハイブリッド車とすることで、省エネルギー化を進めている。

また、施工やメンテナンスといった事業活動においても環境負荷低減に配慮している。業務用空調設備については、簡易・定期点検とその記録保存を徹底するとともに、冷媒漏えいが発生した場合には冷媒を全量回収し、有資格者が適切な修理を行う体制を整えている。さらに、老朽化した機器を省エネ型や自然冷媒機器へ計画的に更新することで、フロン類の漏出抑制やオゾン層保護、温室効果ガス排出量の削減に継続的に取り組んでいる。

3. サステナビリティ目標の設定

本ボンド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	若年層社員の満足度向上による組織の持続的成長の実現
取 組 内 容	①粗利率を引き上げ、給与引き上げや福利厚生の充実に活用する。 ②ワークライフバランスの向上
設定した目標・KPI	①2029年5月期までに、粗利率を2026年5月期対比で5%ポイント向上させる ②2027年5月期までに、有給休暇取得率を90%とする
貢献するSDGs	 8 働きがいも 経済成長も

重 要 課 題 2	脱炭素社会への取組
取 組 内 容	①温室効果ガス排出量の可視化
設定した目標・KPI	①2027年5月期中に温室効果ガス排出量を可視化する
貢献するSDGs	 13 気候変動に 具体的な対策を

(2) サステナビリティ目標の有意義性

本ボンドの組成にあたり、エステムは、「若年層社員の満足度向上による組織の持続的成長の実現」・「脱炭素社会への取組」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 若年層社員の満足度向上による組織の持続的成長の実現

当社は設備工事業を営んでおり、業界全体で高齢化が進むなか、若年層の社員を確保し組織の若返りを図ることが喫緊の課題である。こうした背景のもと、既存の施策により一定程度の若手人材増加が実現しているが、これを持続・拡大するためには、若年層社員を含む社員満足度を高く維持することが不可欠である。若年層が長期的に活躍できる環境を整備することにより、モチベーションの向上やスキルの定着を促しつつ、技術継承や安全管理体制の充実に寄与させ、企業の持続的発展を目指している。

特に若年層の人材獲得を巡る競争が業界内外問わず激化しており、こうした市場環境においては、社員の待遇改善が人材確保・定着の鍵となるため、給与水準や福利厚生の引き上げが喫緊の課題であると認識をしている。よって、こうした施策を推進するための十分な原資を確保するため、粗利率を現状比で5%ポイント向上させることは最重要の経営課題となる。粗利率向上により利益を拡大すれば、社員への還元資金を確保でき、結果として優れた人材を呼び込み、組織の若返りと安定的な成長の実現につながる施策をとることが可能となる。すなわち、粗利率の引き上げは待遇改善の財源確保の要であり、人手不足を克服するための土台となるため、企業経営における最優先の施策である。

また、人材定着のためには、ワークライフバランスの推進も重要な施策となる。当社業種は繁忙期と閑散期の差が大きく、繁忙期には集中した業務負荷がかかる一方で、閑散期には計画的かつ十分な休暇取得が可能となる。よって、休むときには心身ともにリフレッシュできる環境づくりが重要となる。現在、当社の有給休暇取得率は約 80%と業界平均を上回る水準にあるものの、社員の健康維持と働きやすさのさらなる向上を目指し、取得率 90%の実現を掲げる。高い休暇取得率は若年層に限らず全社員のメンタルヘルスの改善や過重労働防止につながり、離職率を低減させる効果が期待できる。また、十分な休息により生産性向上や安全管理の強化も促される。こうした取り組みは、社員一人ひとりの満足度を高め、結果として当社の持続的成長を支える重要な施策であるといえる。

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。

出典：厚生労働省「令和 7 (2025) 年就労条件総合調査」

② 脱炭素社会への取組

当社はガス配管工事に加え、空調配管・空調機器の設置工事も手掛けている。近年、北海道においても夏季の高温日が増加し、空調機器の新設・更新需要が拡大しており、当社売上が伸長している領域となっている。一方で、この需要の増加は地球温暖化に伴う社会環境の変化とも関係しており、当社はその影響下で事業機会を得ている立場でもある。だからこそ、政府が掲げる 2050 年カーボンニュートラルの実現に向けて、当社としても責任をもって脱炭素への貢献を進める必要がある。現状、元請先から具体的な要請はないものの、将来的な規制強化や取引先からの開示要請の可能性を踏まえ、先んじて取り組むことが重要である。

その第一歩として、当社は温室効果ガス排出量の可視化に取り組む。排出量を把握することで、現場移動(車両燃料)、資材調達、施工方法、事務所のエネルギー使用等、排出の大きい要因を特定でき、優先順位を付けた改善が可能となる。これにより、環境負荷の低減に加え、業務効率化や燃料・電力等のコスト低減にもつながる可能性がある。当社は、事業成長と脱炭素を両立させる姿勢を明確にし、持続可能な事業運営の基盤を強化していく方針にあり、本件はその起点となる取組といえる。については、本目標・KPI は有意義である。

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 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	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 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

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ボンド」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。