

株式会社こうわ

評価日：2026年4月27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、株式会社こうわ（以下、「こうわ」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

企業名	株式会社こうわ	
代表者名	代表取締役 大澤 寿樹	
事業拠点	北海道札幌市東区本町1条4丁目7-4 丸美ハイツ No.3	
資本金	100万円	
従業員数	27名（2026年3月現在）	
事業内容	児童福祉事業（児童発達支援、放課後等デイサービス）	
沿革	2013年12月	当社設立
	2014年4月	児童発達支援事業所「めばえ」開設
	2015年7月	「ひなたクラス」増設
	2017年6月	「のどかクラス」増設
	2020年2月	「あさひクラス」増設
	2024年4月	「あおばクラス」増設

(2) 経営理念

こうわでは、運営する児童発達支援事業所「めばえ」の名称にあるように、子どもたち一人ひとりが持つ無限の可能性を信じ、その芽を未来に向けて丁寧に育てることを使命としている。児童発達支援においては、「できた」という実感を積み重ねながら少しずつ「できること」を増やし、児童の自信と可能性を広げていくことを心掛けている。

また、「子」と「家族」双方の気持ちに寄り添い、共に成長の喜びを分かち合える関係づくりを大切にしている。施設での経験が、それぞれの家庭において“新たな成長の発見”や“笑顔”へとつながるよう、日常に寄り添った支援を実践している。



【出所：こうわ提供】

(3)事業概要

こうわは札幌市内にて、児童発達支援と放課後等デイサービスを合計 5 クラス運営している。子どもたちが安心して楽しく過ごせるよう、施設内は明るく広々とした設計とし、清掃を徹底することで常に清潔な環境を維持している。

《児童発達支援》

2歳以上の未就学児を対象に、日常生活における基本的な動作および知識の習得や、集団生活への適応のための支援を行っている。粘土や折り紙といった制作活動や、戸外遊び、集団ゲームなどを取り入れ、子どもたちが楽しみながら成長できるような環境を提供している。加えて、年長児相当（6歳）の子どもには、プリント学習として平仮名や数字などの練習も取り入れ、就学に向けたサポートも行っている。

＜施設内の様子＞



▲2～5歳児が使用する「めばえ」



▲2～5歳児が使用する「ひなた」



▲6歳児が使用する「のどか」

【出所：こうわ提供】

《放課後等デイサービス》

小学生および中学生を対象に、生活能力の向上や社会との交流促進のための支援を行っている。学校からの宿題のサポートをはじめ、戸外遊びや体幹トレーニング、グループゲームなどを取り入れ、学習能力・運動能力や人間関係の構築などを自発的に習得できるような環境を提供している。

＜施設内の様子＞



▲小学1～3年生が使用する「めばえ」



▲小学1～3年生が使用する「あさひ」



▲小学4年生以上が使用する「あおば」

【出所：こうわ提供】

また、当社の施設や運営スタイルには、次のような特徴や強みがある。

■ 保護者とともに歩む支援

現在は業界として取り組むことが一般的である「家族支援」を、当社ではいち早く施設開設時から行っている。個人面談や連絡ノート、メッセージアプリなどを活用することで保護者との連携を密にするなど、子どもの成長や発達の基盤となる親子関係や家庭生活に関するサポートを通じて、保護者と一緒に子どもの成長を喜び合える関係を目指している。

■ 年齢に応じたクラス編成

同年代の子ども同士と一緒に活動できるよう、子どもたちの年齢に合わせたクラス分けを実施している。各クラスでは、子どもの活動の中心でもある「遊び」を軸としたプログラムを充実させることで、“感情を表現する力”を育むための環境を整えている。また、他者とのコミュニケーション方法や関係の築き方を学ぶソーシャルスキルトレーニング（SST）を通じて社会性や協調性を育み、子どもたちが社会生活に適應するためのサポートを実施している。

■ 生活リズムを整えるスケジュール

子どもたちが安定した生活リズムを身につけることができるようタイムスケジュールを定め、一日の流れを大切にした療育を行っている。

<タイムスケジュールの一例>

	年々少～年中(2～5歳)	年長(6歳)
	朝の会(ごあいさつ)	朝の会(ごあいさつ)
10:00		
	設定活動 戸外遊び、制作(粘土・ハサミ・のり・折り紙など)、集団ゲーム、サーキットなど	設定活動 戸外遊び、制作(粘土・ハサミ・のり・折り紙など)、集団ゲーム、サーキットなど
11:00		
	昼食(お弁当持参)	昼食(お弁当持参)
12:00		
	午睡	プリント学習(ひらがな・点つなぎ・数字)
13:00		
	設定活動	設定活動 グループゲーム・玩具・制作(プラバン・ビーズ・ぬりえ・おもちゃ作り)
14:00		
	帰りの会	帰りの会
15:00		
	送迎開始	送迎開始
16:00		

【出所：こうわ提供】

■ 保育園・幼稚園や関係機関との連携

地域の保育園や幼稚園と連携しており、家庭のライフスタイルに応じて併用して利用することが可能となっているほか、医療機関や教育機関とも連携し、子ども一人ひとりの状況に合わせた多方面からサポート体制を構築している。

■ 専門性を備えた多くのスタッフ

有資格者を法定基準よりも多く配置することで、子どもたちの発達や特性に合わせた支援の充実を図っている。

(4) サステナビリティ活動**① 環境面****■ 事業活動上の環境負荷低減**

当社は事業活動における環境負荷低減に向けて、施設内照明のLED化や、送迎車など社用車運転時のエコドライブに取り組んでいる。また、業務効率化アプリやタブレットの導入により、社内書類や労務管理の電子化などペーパーレス化に向けた取り組みを行っている。今後は温室効果ガス排出量の可視化を開始し、社用車を環境負荷低減車両へ入れ替えるなど温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを進める方針にある。

② 社会面**■ 安心して働ける職場づくり**

当社は、スタッフが心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでいる。ワークライフバランス実現に向けた取り組みとして、年間休日数を128日としており、全国の1企業平均である112.4日¹を上回る水準となっている。また、定期的な声掛けなどにより有給休暇の積極的な取得を促すことで、プライベートの充実を推進している。さらに、女性がスタッフの大半を占める当社では、法定基準よりも多くの有資格者およびスタッフの配置や業務効率化アプリの活用している。この取り組みにより、緊急対応が必要な場合を除き、定時退勤（残業や持ち帰り業務なし）を推進するとともに、スタッフ自身の育児などによる急な休みにも対応できる体制を整備している。気兼ねなく休暇を取得できる職場風土が醸成されているほか、産休・育休制度の充実を図ることで仕事と家庭を両立できる職場環境を実現している。

また、スタッフの健康と将来への不安を軽減すべく、定期健康診断および特定保健指導の受診状況管理の徹底や、インフルエンザワクチン接種の全額費用補助を毎年実施するなど、健康経営の取り組みを進めるとともに、スタッフの金融リテラシー向上や自律的な資産形成を支援するため企業型確定拠出年金（401k）を導入している。

■ スタッフのスキルアップ支援

当社は、業務に必要な資格取得・更新にかかる費用補助や資格手当支給を通じて、スタッフのスキルアップを支援している。今後は、外部講師による絵本の読み聞かせなど“子どもたちとの接し方”に関する研修や、チームワークやコミュニケーション能力向上など“組織活性化”に関する研修を定期的実施することで、スタッフが一体となって子どもたちの言葉や感性・想像力を育む体制を強化する方針にある。

¹ 厚生労働省『令和7(2025)年就労条件総合調査の概況』より

<スタッフの有資格者数>

資格名	人数	資格名	人数
保育士	7名	児童発達支援管理責任者	9名
社会福祉士	1名	児童指導員	9名
介護福祉士	3名	社会福祉主事任用資格	1名
ホームヘルパー 2級	2名	放課後児童指導員認定資格	2名
幼稚園教員免許	4名	強度行動障害支援者養成基礎研修 修了者	2名
小学校教員免許	1名		
中学校教員免許	2名		
高等学校教員免許	1名		

③ 経済・ガバナンス面
■ 安全で安心できる施設運営


当社は、保護者が安心して子どもたちを通わせることができる体制・雰囲気づくりに注力している。施設内や設備・備品などの清掃・消毒を徹底することで良好な衛生環境を保っているほか、子ども一人ひとりの個性や成長に応じた支援を励行し、安全に楽しく過ごせる施設運営を行っている。

また、事業継続計画（BCP）を策定し、定期的な避難訓練を実施することで、万が一の際にも子どもたちやスタッフを確実に守るための体制を構築している。

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

重要課題 1	スタッフの働きがい向上
取組内容	① 福利厚生の充実 ② 研修を通じた人材育成
目標・KPI	① 2030年度までにワークライフバランス推進や健康経営に関する福利厚生制度を3件以上新設する ② 外部講師による社内研修を年間2回以上実施し、毎年継続する
貢献するSDGs	

重要課題 2	事業活動上の環境負荷低減
取組内容	① 温室効果ガス排出量の削減 ② DXの推進による紙使用量の削減
目標・KPI	① 2030年度までに社用車のEV・HV・低排出ガスの導入率を100%にする（現状：3台/全8台） ② 2030年度までにコピー用紙の使用量を2025年度対比で20%以上削減する（2025年度実績：45,000枚）
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、こつわは「スタッフの働きがい向上」と「事業活動上の環境負荷低減」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：スタッフの働きがい向上

取組内容①「福利厚生の充実」

取組内容②「研修を通じた人材育成」

北海道労働局の統計情報によると、2026年2月の全職業月間有効求人倍率が0.90倍であることに對し、当社の主な職種となる保育士・福祉相談員等は2.06倍、ホームヘルパー・ケアワーカーは2.97倍と、人材採用の難易度が極めて高い状況にあり、人材採用・定着における競争力の維持・強化の取り組みが不可欠である。

福利厚生制度の充実は、健康維持促進と育児・介護との両立支援など、生活安定やワークライフバランス実現を通じてウェルビーイングの向上に寄与し、長期的には、人材の確保・定着率向上につながる。当社では既に、インフルエンザワクチン接種の全額費用補助や、企業型確定拠出年金（401k）などの福利厚生制度を設け、スタッフの健康や将来への不安を軽減し、活き活きと働ける環境を整備している。加えて、2026年4月にはバースデー休暇制度を新設

し、従業員のモチベーション向上につなげている。

今後は、福利厚生制度の拡充を進めるとともに、外部講師による研修体制を強化することで、専門知識・スキル習得を支援する方針である。これらの取り組みは、キャリアアップやワークライフバランスを重視する求職者に対する訴求力を高め、採用面における企業の競争力強化にもつながる。

以上より本目標・KPIは、従業員満足度・モチベーション向上と、中長期的な企業価値向上に寄与する有意義な取り組みである。

職種別、求人・求職・賃金状況

北海道労働局
(単位：倍、人、円)

【令和8年2月内容】	月間有効 求人倍率	月間有効 求人数	月間有効 求職者数	一般		パート	
				求人賃金	求職希望賃金	求人賃金	求職希望賃金
職業計	0.90	72,667	80,824	217,830	221,061	1,195	1,132
管理的職業	0.84	137	163	287,301	316,667	1,300	1,075
専門的・技術的職業	1.52	16,462	10,861	235,040	239,284	1,375	1,285
開発・製造技術者	0.90	452	504	242,450	220,145	1,200	1,175
建築・土木・測量技術者	6.02	2,884	479	265,801	295,000	1,308	1,358
情報処理・通信技術者	0.87	1,054	1,216	247,170	241,867	1,086	1,208
医師、薬剤師等	1.35	318	236	341,792	405,833	2,190	1,962
看護師、保健師等	1.43	3,887	2,723	228,199	252,425	1,445	1,368
医療技術者、栄養士等	1.78	2,072	1,161	222,077	229,936	1,384	1,253
保育士、福祉相談員等	2.06	4,699	2,279	211,285	211,355	1,233	1,128
事務的職業	0.43	8,175	18,858	199,665	202,725	1,182	1,117
一般事務員	0.39	6,196	16,076	195,426	199,353	1,189	1,116
会計・経理事務員	0.63	665	1,052	213,966	227,376	1,135	1,126
営業・販売事務員	1.33	538	404	212,481	223,871	1,162	1,196
販売の職業	1.50	5,962	3,973	218,793	241,007	1,112	1,105
販売店員、訪問販売員	1.27	3,465	2,726	201,348	206,233	1,109	1,105
保険外交員、サービス外交員	1.88	165	88	222,353	206,667	1,105	1,100
営業員	2.01	2,332	1,159	231,321	275,000	1,183	1,114
サービスの職業	2.04	16,962	8,329	207,745	207,914	1,147	1,108
ホームヘルパー、ケアワーカー	2.97	7,746	2,608	200,564	206,864	1,165	1,126
看護助手、歯科助手等	2.57	1,051	409	187,230	189,672	1,152	1,116
調理人、調理見習	1.78	3,791	2,124	218,552	213,636	1,135	1,101
給仕、接客サービス員	1.66	2,397	1,441	229,109	216,950	1,120	1,106
マンション、駐車場等管理人	0.50	288	578	216,816	194,000	1,128	1,094
保安の職業	3.04	1,867	614	200,456	191,379	1,134	1,137
警備員	3.02	1,832	606	200,677	190,941	1,134	1,137
農林漁業の職業	1.23	1,022	832	223,874	213,478	1,202	1,135
生産工程の職業	1.91	6,069	3,170	204,452	220,426	1,120	1,114
生産機械制御・監視員	2.00	224	112	203,261	244,706	1,193	0
金属加工、溶接・溶断工	2.25	797	354	210,131	228,500	1,156	1,084
その他の製造加工作業員	1.43	2,279	1,594	197,826	194,152	1,107	1,100
機械組立工	1.85	339	183	213,671	224,194	1,300	1,100
整備工・修理工	4.36	1,969	452	203,987	250,149	1,162	1,175
製品検査工	2.57	162	63	203,272	220,000	1,130	1,158
塗装、CADオペレーター	0.73	299	412	213,777	252,826	1,113	1,375
輸送、機械運転の職業	1.78	5,265	2,952	227,084	241,663	1,163	1,146
自動車運転手	2.09	4,051	1,936	224,341	245,223	1,168	1,120
ボイラー・建設機械運転工	1.40	1,052	753	235,541	240,407	1,115	1,207
建設・採掘の職業	3.28	5,136	1,568	226,574	270,238	1,304	1,220
型枠大工、とび工	5.06	966	191	227,837	261,739	1,075	1,075
大工・左官	2.58	1,152	446	222,935	288,023	1,158	1,336
電気工事、電気配線工	3.20	876	274	220,139	248,286	1,500	1,075
建設・土木作業員	3.26	2,127	653	232,429	265,607	1,392	1,218
運搬・清掃・包装の職業	0.55	5,610	10,254	203,033	206,417	1,149	1,090
運搬、配達、倉庫作業員	0.97	1,611	1,660	210,837	219,457	1,167	1,094
清掃作業員	1.12	2,388	2,139	197,131	190,488	1,129	1,080
包装作業員	1.33	218	164	176,974	192,500	1,081	1,078
選別作業員、軽作業員	0.22	1,393	6,291	196,469	201,881	1,191	1,095

注) 1.新規学校卒業者を除くパート含む常用雇用状況を表示。
 2.職業分類については、「日本標準職業分類」を使用している。
 3.分母である有効求職者数が0の場合は、求人倍率が計算できないため、求人数÷1として表示。
 4.新規求人賃金は令和6年2月に北海道のハローワークに申し込まれた新規求人の下限賃金の平均額を表示。
 5.新規求職希望賃金は令和6年2月に北海道のハローワークに申し込まれた新規求職の希望賃金の平均額を表示。
 6.ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに未所せず、オンライン上で求職登録した求職者数が含まれている。

【出所：厚生労働省 北海道労働局『職種別、求人・求職・賃金状況(令和8年2月)』】

重要課題 2：事業活動上の環境負荷低減**取組内容①「温室効果ガス排出量の削減」****取組内容②「DXの推進による紙使用量の削減」**

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。『ゼロカーボン北海道推進計画（北海道地球温暖化対策推進計画(第3次)[改定版]）』（2023年3月(2024年4月一部改正)）では、「脱炭素型ビジネススタイルへの転換」を重点的に進め、気候変動に対応した経営戦略の開示や脱炭素に向けた目標設定など、事業者による積極的な脱炭素経営の取り組みを促進する方針を示している。

また、経済産業省が実施したアンケート結果によると、中小企業においては、カーボンニュートラルの進展が経営に何らかの影響があると感じつつも、約8割の中小企業は具体的な方策を検討していない状況にある。

当社の事業活動における温室効果ガス排出の主要因は、社用車による利用者の送迎によるものである。そのため、温室効果ガス排出量の算定を行うとともに、EV・HV・低排出ガスの導入率を高めていくことは、温室効果ガス排出量の削減に向けて実効性の高い取り組みである。また、当社が事業活動において排出する廃棄物の多くは、使用済みコピー用紙など紙の印刷物によるものであることを踏まえ、今後はDX推進によるペーパーレス化の取り組みを強化する方針にある。業務効率化アプリやタブレットの導入により、社内書類や労務管理の電子化をすすめる取り組みは、森林資源保護への貢献および廃棄物処理に伴う温室効果ガス排出を間接的な抑制に寄与する。また、DX推進による業務プロセスの効率化は、スタッフと子どもが直接関わる時間や、残業時間抑制によるスタッフのプライベート時間の確保にもつながる。

本目標・KPI、カーボンニュートラル実現および循環型社会の形成に向けて、温室効果ガス排出量の削減と廃棄物抑制を進める有意義な取り組みである。

ゼロカーボン北海道推進計画の概要（北海道地球温暖化対策推進計画（第3次）[改定版]）

1 はじめに～改定にあたって～

- 道では、令和3年3月に第3次「北海道地球温暖化対策推進計画」を策定し、長期目標である2050年「ゼロカーボン北海道」の実現に向けた取組を開始。
- その後、国の「地球温暖化対策推進法」の改正や、「地球温暖化対策計画」が改定され、温室効果ガス削減目標が「2013年度比46%削減」に見直された。
- このような状況変化を踏まえ、**2030年度の削減目標の見直し**を行うとともに、重点的取組の追加・拡充、また、道民・事業者に分かりやすい計画となるよう身近な補助指標の追加などの改定を実施。

2 本計画の位置付けと期間

本計画は、2050年までの「ゼロカーボン北海道」の実現に向け、地球温暖化対策を総合的かつ計画的に推進する上で、2030年までの削減目標やその達成に向けた取組等を示すものであり、「地球温暖化対策推進法」に基づく「地方公共団体実行計画（区域施策編）」として策定。

計画期間 2021年度（令和3年度）から 2030年度（令和12年度）まで

～2025
道民や事業者と
ゼロカーボンに向けた
認識共有・機運醸成・行動喚起

2030年以降の土台を築く重要な期間
既存技術の最大限の活用による削減

～2030
ゼロカーボンに
向けた道筋を構築

加速度的に削減する期間
革新的技術の実装による加速度的削減

～2050
技術・取組などの飛躍的な加速による
ゼロカーボン北海道を実現

3 削減目標

(1) めざす姿（長期目標）
2050年までに道内の温室効果ガス排出量を実質ゼロとする（ゼロカーボン北海道の実現）

(2) 中期目標（2030年度の温室効果ガス排出量の削減目標）

2013年度比で 48%（3,581万t-CO₂）削減

さらに、再生可能エネルギーの道外への移出、フルカーボンの検討など本道の強みを活かした取組により国の気候変動対策に貢献。

4 温室効果ガス排出抑制等の主な対策・施策

取組の基本的な考え方

- 地域の脱炭素化と経済の活性化、レジリエンス向上の同時達成
- ゼロカーボンに向けた認識の共有、意識の醸成、ライフスタイルや事業活動等の脱炭素社会に向けた自発的転換の促進
- 再生可能エネルギーや森林など本道の豊かな地域資源を最大限活用
- 環境と経済が好循環するグリーン社会の構築

重点的に進める取組

多様な主体の協働による社会システムの脱炭素化

- 脱炭素型ライフスタイル・ビジネススタイルへ転換
- 地域の脱炭素化
- 交通・物流の脱炭素化
- 「グリーン×デジタル」の一体的な推進

豊富な再生可能エネルギーの最大限の活用

- ZEB, ZEHの普及など建築物の脱炭素化推進
- 持続可能な資源利用推進
- 革新的イノベーションによる創造
- 気候変動への適応

森林等の二酸化炭素吸収源の確保

- 地域特性を活かしたエネルギーの地産地消の展開
- ポテンシャルの最大限活用に向けた関連産業の振興
- 森林吸収源対策
- 農地土壌吸収源対策
- 都市緑化の推進
- 自然環境の保全
- 水産分野の取組

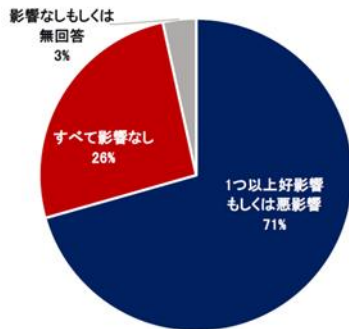
5 2050年のゼロカーボン北海道のイメージ

6 計画の推進体制等

- 幅広い関係者との連携・協働による推進。幅広い関係団体で構成する「ゼロカーボン北海道推進協議会」や国の「ゼロカーボン北海道タスクフォース」などと連携・協働し、道内の気候変動対策を推進。
- 庁内の推進体制。知事をつとめる「ゼロカーボン北海道推進本部」により施策を総合的かつ計画的に推進。各振興局に設置したゼロカーボン推進室において地域の実情に応じた取組を機動的かつ積極的に支援。

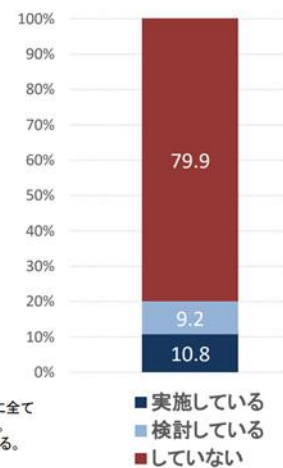
【出所：北海道『ゼロカーボン北海道推進計画（北海道地球温暖化対策推進計画（第3次）[改定版]）概要版』（令和4年3月[令和5年4月一部修正]）】

【カーボンニュートラルの進展が経営に与える影響の有無】



(注1) アンケート回答企業総数5,297社のうち、各想定事象に全て無回答とした541社を除いた4,756社を分母として割合算出。
(注2) 四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある。(以降同様)

【カーボンニュートラルの影響への方策検討状況】



(注) 回答企業数は、4,723社

【出所：経済産業省 中小企業のカーボンニュートラル施策について】

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ユ-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。