

## 株式会社北海道銀行が実施する 株式会社アスビックに対する ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る 第三者意見

株式会社日本格付研究所は、株式会社北海道銀行が実施する株式会社アスビックに対するポジティブ・インパクト・ファイナンスについて、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性に対する第三者意見書を提出しました。

本件は、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項(4)に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性も併せて確認しています。

\*詳細な意見書の内容は次ページ以降をご参照ください。



## 第三者意見書

2026年4月1日

株式会社 日本格付研究所

評価対象：

株式会社アスビックに対するポジティブ・インパクト・ファイナンス

貸付人：株式会社北海道銀行

評価者：株式会社道銀地域総合研究所

第三者意見提供者：株式会社日本格付研究所（JCR）

結論：

本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」に適合している。

また、環境省のESG金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的である。

### I. JCR の確認事項と留意点

JCR は、株式会社北海道銀行（「北海道銀行」）が株式会社アスビック（「アスビック」）に対して実施する中小企業向けのポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）について、株式会社道銀地域総合研究所（「道銀地域総合研究所」）による分析・評価を参照し、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」（モデル・フレームワーク）に適合していること、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」と整合的であることを確認した。

PIF とは、持続可能な開発目標（SDGs）の目標達成に向けた企業活動を、金融機関等が審査・評価することを通じて促進し、以て持続可能な社会の実現に貢献することを狙いとして、当該企業活動が与えるポジティブなインパクトを特定・評価の上、融資等を実行し、モニタリングする運営のことをいう。

ポジティブ・インパクト金融原則は、4つの原則からなる。すなわち、第 1 原則は、SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること、第 2 原則は、PIF 実施に際し、十分なプロセス、手法、評価ツールを含む評価フレームワークを作成すること、第 3 原則は、ポジティブ・インパクトを測るプロジェクト等の詳細、評価・モニタリングプロセス、ポジティブ・インパクトについての透明性を確保すること、第 4 原則は、PIF 商品が内部組織または第三者によって評価されていることである。

UNEP FI は、ポジティブ・インパクト・ファイナンス・イニシアティブ（PIF イニシアティブ）を組成し、PIF 推進のためのモデル・フレームワーク、インパクト・レーダー、インパクト分析ツールを開発した。北海道銀行は、中小企業向けの PIF の実施体制整備に際し、道銀地域総合研究所・一般財団法人北陸経済研究所・株式会社浜銀総合研究所・株式会社北陸銀行サステナビリティ推進グループと共同でこれらのツールを参照した分析・評価方法とツールを開発している。ただし、PIF イニシアティブが作成したインパクト分析ツールのいくつかのステップは、国内外で大きなマーケットシェアを有し、インパクトが相対的に大きい大企業を想定した分析・評価項目として設定されている。JCR は、PIF イニシアティブ事務局と協議しながら、中小企業の包括分析・評価においては省略すべき事項を特定し、北海道銀行及び道銀地域総合研究所にそれを提示している。なお、北海道銀行は、本ファイナンス実施に際し、中小企業の定義を、ポジティブ・インパクト金融原則等で参照している IFC（国際金融公社）の定義に加え、中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業としている。

JCR は、中小企業のインパクト評価に際しては、以下の特性を考慮したうえでポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークとの適合性を確認した。



- ① SDGs の三要素のうちの経済、ポジティブ・インパクト金融原則で参照するインパクトエリア/トピックにおける社会経済に関連するインパクトの観点からポジティブな成果が期待できる事業主体である。ソーシャルボンドのプロジェクト分類では、雇用創出や雇用の維持を目的とした中小企業向けファイナンスそのものが社会的便益を有すると定義されている。
- ② 日本における企業数では全体の約 99.7%を占めるにもかかわらず、付加価値額では約 56.0%にとどまることからもわかるとおり、個別の中小企業のインパクトの発現の仕方や影響度は、その事業規模に従い、大企業ほど大きくはない。<sup>1</sup>
- ③ サステナビリティ実施体制や開示の度合いも、上場企業ほどの開示義務を有していないことなどから、大企業に比して未整備である。

## II. ポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークへの適合に係る意見

### ポジティブ・インパクト金融原則 1 定義

SDGs に資する三つの柱（環境・社会・経済）に対してポジティブな成果を確認できること、なおかつネガティブな影響を特定し対処していること。

SDGs に係る包括的な審査によって、PIF は SDGs に対するファイナンスが抱えている諸問題に直接対応している。

北海道銀行及び道銀地域総合研究所は、本ファイナンスを通じ、アスピックの持ちうるインパクトを、UNEP FI の定めるインパクトエリア/トピック及び SDGs の 169 ターゲットについて包括的な分析を行った。

この結果、アスピックがポジティブな成果を発現するインパクトエリア/トピックを有し、ネガティブな影響を特定しその低減に努めていることを確認している。

SDGs に対する貢献内容も明らかとなっている。

### ポジティブ・インパクト金融原則 2 フレームワーク

PIF を実行するため、事業主体（銀行・投資家等）には、投融資先の事業活動・プロジェクト・プログラム・事業主体のポジティブ・インパクトを特定しモニターするための、十分なプロセス・方法・ツールが必要である。

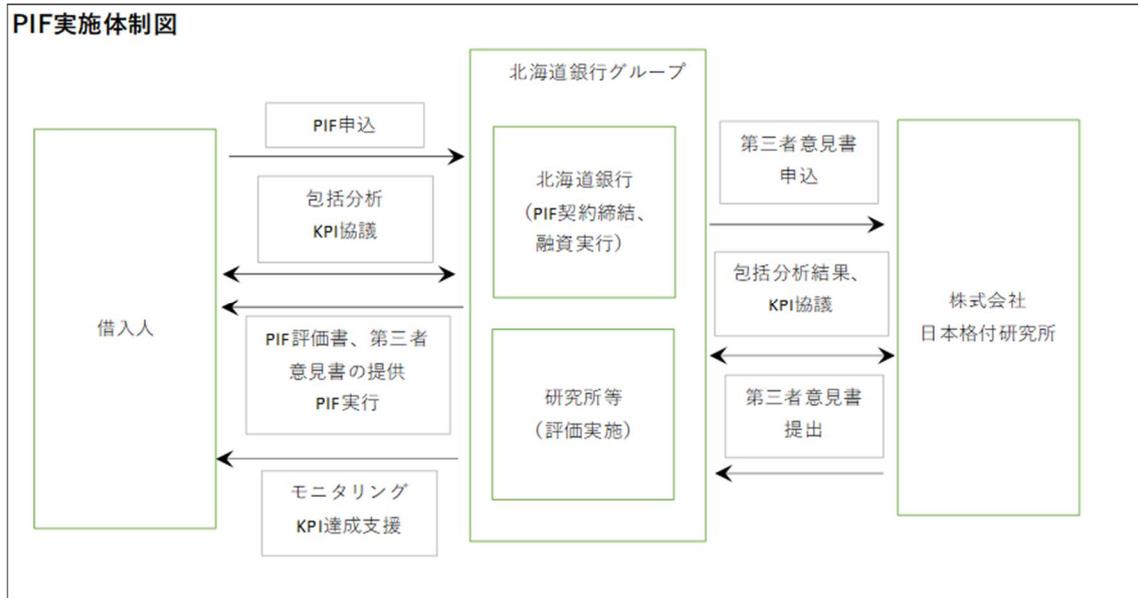
JCR は、北海道銀行が PIF を実施するために適切な実施体制とプロセス、評価方法及び評価ツールを確立したことを確認した。

<sup>1</sup> 令和 3 年経済センサス-活動調査。中小企業の区分は、中小企業基本法及び中小企業関連法令において中小企業または小規模企業として扱われる企業の定義を参考に算出。業種によって異なり、製造業の場合は資本金 3 億円以下または従業員 300 人以下、サービス業の場合は資本金 5,000 万円以下または従業員 100 人以下などとなっている。小規模事業者は製造業の場合、従業員 20 人以下の企業をさす。



# JCR Sustainable PIF for SMEs

(1) 北海道銀行は、本ファイナンス実施に際し、以下の実施体制を確立した。



※研究所等：道銀地域総合研究所・北陸経済研究所・浜銀総合研究所・北海道銀行サステナビリティ推進室・北陸銀行サステナビリティ推進グループ

(出所：北海道銀行提供資料)

(2) 実施プロセスについて、北海道銀行では社内規程を整備している。

(3) インパクト分析・評価の方法とツール開発について、北海道銀行からの委託を受けて、道銀地域総合研究所が分析方法及び分析ツールを、UNEP FI が定めた PIF モデル・フレームワーク、インパクト分析ツールを参考に確立している。

## ポジティブ・インパクト金融原則 3 透明性

PIF を提供する事業主体は、以下について透明性の確保と情報開示をすべきである。

- ・本 PIF を通じて借入人が意図するポジティブ・インパクト
- ・インパクトの適格性の決定、モニター、検証するためのプロセス
- ・借入人による資金調達後のインパクトレポート

ポジティブ・インパクト金融原則 3 で求められる情報は、全て道銀地域総合研究所が作成した評価書を通して北海道銀行及び一般に開示される予定であることを確認した。

## ポジティブ・インパクト金融原則 4 評価

事業主体（銀行・投資家等）の提供する PIF は、実現するインパクトに基づいて内部の専門性を有した機関または外部の評価機関によって評価されていること。

本ファイナンスでは、道銀地域総合研究所が、JCR の協力を得て、インパクトの包括分析、特定、評価を行った。JCR は、本ファイナンスにおけるポジティブ・ネガティブ両側面のインパクトが適切に特定され、評価されていることを第三者として確認した。

### III. 「インパクトファイナンスの基本的考え方」との整合に係る意見

インパクトファイナンスの基本的考え方は、インパクトファイナンスを ESG 金融の発展形として環境・社会・経済へのインパクトを追求するものと位置づけ、大規模な民間資金を巻き込みインパクトファイナンスを主流化することを目的としている。当該目的のため、国内外で発展している様々な投融資におけるインパクトファイナンスの考え方を参照しながら、基本的な考え方をとりまとめているものであり、インパクトファイナンスに係る原則・ガイドライン・規制等ではないため、JCR は本基本的考え方に対する適合性の確認は行わない。ただし、国内でインパクトファイナンスを主流化するための環境省及び ESG 金融ハイレベル・パネルの重要なメッセージとして、本ファイナンス実施に際しては本基本的考え方に整合的であるか否かを確認することとした。

本基本的考え方におけるインパクトファイナンスは、以下の 4 要素を満たすものとして定義されている。本ファイナンスは、以下の 4 要素と基本的には整合している。ただし、要素③について、モニタリング結果は基本的には借入人であるアスピックから貸付人である北海道銀行及び評価者である道銀地域総合研究所に対して開示がなされることとし、可能な範囲で対外公表も検討していくこととしている。

- 要素① 投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの
- 要素② インパクトの評価及びモニタリングを行うもの
- 要素③ インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの
- 要素④ 中長期的な視点に基づき、個々の金融機関/投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

また、本ファイナンスの評価・モニタリングのプロセスは、本基本的考え方で示された評価・モニタリングフローと同等のものを想定しており、特に、企業の多様なインパクトを包括的に把握するものと整合的である。

### IV. 結論

以上の確認より、本ファイナンスは、国連環境計画金融イニシアティブの策定したポジティブ・インパクト金融原則及びモデル・フレームワークに適合している。

また、環境省の ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項 (4) に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンス



JCR Sustainable  
PIF for SMEs

の基本的考え方」と整合的である。

(第三者意見責任者)

株式会社日本格付研究所

サステナブル・ファイナンス評価部長

菊池 理恵子

---

菊池 理恵子

担当主任アナリスト

川越 広志

---

川越 広志

担当アナリスト

佐藤 大介

---

佐藤 大介



## 本第三者意見に関する重要な説明

### 1. JCR 第三者意見の前提・意義・限界

日本格付研究所（JCR）が提供する第三者意見は、事業主体及び調達主体の、国連環境計画金融イニシアティブの策定した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性及び環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内に設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」への整合性に関する、JCR の現時点での総合的な意見の表明であり、当該ポジティブ・インパクト金融がもたらすポジティブなインパクトの程度を完全に表示しているものではありません。

本第三者意見は、依頼者である調達主体及び事業主体から供与された情報及び JCR が独自に収集した情報に基づく現時点での計画又は状況に対する意見の表明であり、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。また、本第三者意見は、ポジティブ・インパクト・ファイナンスによるポジティブな効果を定量的に証明するものではなく、その効果について責任を負うものではありません。調達される資金が同社の設定するインパクト指標の達成度について、JCR は調達主体または調達主体の依頼する第三者によって定量的・定性的に測定されていることを確認しますが、原則としてこれを直接測定することはありません。

### 2. 本第三者意見を作成するうえで参照した国際的なイニシアティブ、原則等

本意見作成にあたり、JCR は、以下の原則等を参照しています。

国連環境計画金融イニシアティブ

「ポジティブ・インパクト金融原則」

「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」

環境省 ESG 金融ハイレベル・パネル内ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース

「インパクトファイナンスの基本的考え方」

### 3. 信用格付業にかかるとの関係

本第三者意見を提供する行為は、JCR が関連業務として行うものであり、信用格付業にかかるとは異なります。

### 4. 信用格付との関係

本件評価は信用格付とは異なり、また、あらかじめ定められた信用格付を提供し、または閲覧に供することを約束するものではありません。

### 5. JCR の第三者性

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの事業主体または調達主体と JCR との間に、利益相反を生じる可能性のある資本関係、人的関係等はありません。

### ■留意事項

本文書に記載された情報は、JCR が、事業主体または調達主体及び正確で信頼すべき情報源から入手したものです。ただし、当該情報には、人為的、機械的、またはその他の事由による誤りが存在する可能性があります。したがって、JCR は、明示的であると默示的であるとを問わず、当該情報の正確性、結果、的確性、適時性、完全性、市場性、特定の目的への適合性について、一切表明保証するものではなく、また、JCR は、当該情報の誤り、遺漏、または当該情報を使用した結果について、一切責任を負いません。JCR は、いかなる状況においても、当該情報のあらゆる使用から生じうる、機会損失、金銭的損失を含むあらゆる種類の、特別損害、間接損害、付随的損害、派生的損害について、契約責任、不法行為責任、無過失責任その他責任原因のいかなるものを問わず、また、当該損害が予見可能であると予見不可能であるとを問わず、一切責任を負いません。本第三者意見は、評価の対象であるポジティブ・インパクト・ファイナンスにかかる各種のリスク（信用リスク、価格変動リスク、市場流動性リスク、価格変動リスク等）について、何ら意見を表明するものではありません。また、本第三者意見は JCR の現時点での総合的な意見の表明であって、事実の表明ではなく、リスクの判断や個別の債券、コマーシャルペーパー等の購入、売却、保有の意思決定に関して何らの推奨をするものでもありません。本第三者意見は、情報の変更、情報の不足その他の事由により変更、中断、または撤回されることがあります。本文書に係る一切の権利は、JCR が保有しています。本文書の一部または全部を問わず、JCR に無断で複製、翻案、改変等を行うことは禁じられています。

### ■用語解説

第三者意見：本レポートは、依頼者の求めに応じ、独立・中立・公平な立場から、銀行等が作成したポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書の国連環境計画金融イニシアティブの「ポジティブ・インパクト金融原則」及び「資金使途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク」への適合性について第三者意見を述べたものです。  
事業主体：ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する金融機関をいいます。  
調達主体：ポジティブ・インパクト・ビジネスのためにポジティブ・インパクト・ファイナンスによって借入を行う事業会社等をいいます。

### ■サステナブル・ファイナンスの外部評価者としての登録状況等

- ・国連環境計画 金融イニシアティブ ポジティブインパクト作業部会メンバー
- ・環境省 グリーンボンド外部レビュー者登録
- ・ICMA (国際資本市場協会) に外部評価者としてオブザーバー登録) ソーシャルボンド原則作業部会メンバー
- ・Climate Bonds Initiative Approved Verifier (気候債券イニシアティブ認定検証機関)

### ■その他、信用格付業者としての登録状況等

- ・信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号
- ・EU Certified Credit Rating Agency
- ・NRSRO：JCR は、米国証券取引委員会の定める NRSRO (Nationally Recognized Statistical Rating Organization) の5つの信用格付クラスのうち、以下の4クラスに登録しています。(1)金融機関、ブローカー・ディーラー、(2)保険会社、(3)一般事業法人、(4)政府・地方自治体。米国証券取引委員会規則17g-7(a)項に基づく開示の対象となる場合、当該開示はJCR のホームページ (<http://www.jcr.co.jp/en/>) に掲載されるニュースリリースに添付しています。

### ■本件に関するお問い合わせ先

情報サービス部 TEL：03-3544-7013 FAX：03-3544-7026

株式会社 **日本格付研究所**

Japan Credit Rating Agency, Ltd.

信用格付業者 金融庁長官（格付）第1号

〒104-0061 東京都中央区銀座 5-15-8 時事通信ビル

# ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象企業：【株式会社アスビック】

評価実施機関：株式会社道銀地域総合研究所

**株式会社 道銀地域総合研究所**

DOGIN REGIONAL RESEARCH INSTITUTE Co., Ltd.

道銀地域総合研究所は、「国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）」が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則（PIF 原則）」及び「資金用途を限定しない事業会社向け金融商品のモデル・フレームワーク（モデル・フレームワーク）」に適合するように、また ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンススクワーズがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合するように、株式会社アスビック（以下、アスビック）の包括的なインパクト分析を行った。

北海道銀行は、本評価書で特定されたポジティブ・インパクトの向上とネガティブ・インパクトの低減に向けた取組みを支援するため、アスビックに対し、ポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施する。

## 本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに係る借入金の概要

借入人の名称	株式会社アスビック
借入金の金額	100 百万円
借入金の資金用途	運転資金
モニタリング期間 (返済期限)	5 年 (2031 年 3 月 31 日)

## 1. 株式会社アスビックの事業概要

### (1) 会社概要

企業名	株式会社アスビック	
従業員数	934 人（2025 年 12 月末現在）	
売上高	3,100 百万円（2025 年 3 月期）	
所在地	本社	北海道札幌市中央区南 1 条西 10 丁目 3 番地 南一条道銀ビル 6 階
	警備部	北海道札幌市白石区東札幌 3 条 1 丁目 2 番 33 号 東札幌道銀ビル
	函館支店	北海道函館市本町 7 番 18 号 函館道銀ビル 5 階
	帯広支店	北海道帯広市西 3 条南 9 丁目 23 番地 帯広経済センタービル東館 2 階
	旭川支店	北海道旭川市 2 条通 9 丁目 228 番地 旭川道銀ビル 4 階
	釧路支店	北海道釧路市北大通 10 丁目 2 番地 1 新釧路道銀ビル 9 階
北見支店	北海道北見市北 2 条東 1 丁目 1 番 カンテックビル 1 階	
主たる事業分野	ビルメンテナンス業、警備業、不動産賃貸業	

## (2) 主な沿革 (抜粋)

西暦年	月	主な内容
1963	6	ビルの管理、清掃業務を主たる目的として北建サービス株式会社を設立 北海道銀行、富士銀行、日本興業銀行等の所有ビルを中心に官公庁、病院、デパート、マンション等、幅広い領域で営業を開始
1963	7	札幌ビルメンテナンス協会に加盟 (1966年12月 北海道ビルメンテナンス協会と改称)
1973	6	北海道銀行の現金、有価証券、文書等の配送を目的として特定貨物運送業を開始
1974	10	北海道帯広市に営業所を開設(1987年5月 支店に昇格)
1978	4	北海道函館市に営業所を開設(1987年5月 支店に昇格)
1980	11	北海道旭川市に営業所を開設(1982年4月 支店に昇格)
1981	11	北海道釧路市に営業所を開設(1987年5月 支店に昇格)
1982	12	北海道北見市に営業所を開設(1987年5月 支店に昇格)
1983	4	現住所に本社を移転
1985	4	一般区域貨物自動車運送事業免許を取得
	10	北海道警備業協会に加盟
	11	一般家庭の総合清掃及び建物営繕を対象とするホームメンテナンス業務を開始
1993	10	株式会社アスピックに社名変更
1999	7	現金自動預入支払機等の保守・管理業務を開始
2006	3	北海道札幌市中央区に防犯認定賃貸マンション「ライラックコート 円山大通」を建設、営業開始
2008	7	銀行業務部を警備部に組織改編
	9	機械警備業務を開始
2012	1	ほしみ文書管理センターを建設、文書保管・管理業務を開始
2021	9	ほしみ文書管理センターを売却
2022	5	外国人 (ベトナム人) 従業員を採用

参考：社名の由来

アスピックは1963年に北建サービス株式会社として設立、設立30周年に当たる1993年に現社名に変更した。

社名は「明日 (アス) に希望をもって大きく (ビック) 伸びる」ことを意図しており、「誠実で行き届いた良質なサービス」により「お客様の心からの満足」をいただくことがアスピックの願いである。

図表 1 社名に込められた意味



(出所) アスピック HP

### (3) 企業理念、経営方針等

経営理念	常に理想的な環境を生み出す努力を続けています。お取引先の安心・安全・快適を追求しています。
経営方針	信頼され競争力ある企業として、品質の向上とコンプライアンスの遵守を図り、経営基盤のより一層の改善、強化に取り組む。
品質方針	当社は誠実で且つ安全で行き届いたサービスと技術により、お取引先の信頼を得るために質の高い仕事を進めるとともに、継続的な業務改善と不断の組織見直しに取り組み、顧客満足の上を目指します。
行動指針	<p>私たちは常にお客様の立場で考え行動します。</p> <p>私たちは法令・社内規則に従い、高い倫理観を持った社会人として責任ある行動をとります。</p> <p>私たちは多様性を活かしたチームワークをもとに、変化する時代に積極果敢に挑戦します。</p> <p>私たちは常に向上心を持って、自己研鑽に励みます。</p> <p>私たちは職場内での円滑なコミュニケーションに努めます。</p>

### (4) 各種認証の取得

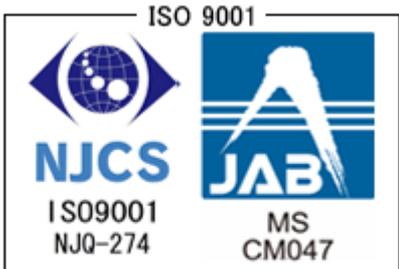
#### ①各種許可資格一覧

西暦年	月	資格名
1983	3	警備業認定（北海道公安委員会第 10000017 号）
1985	4	一般貨物自動車運送事業免許（北自貨第 295 号）
2008	7	特定無線局免許（北包第 4709 号）
2010	8	建築物環境衛生総合管理業登録（札幌市 16 総第 13 号）
2014	6	医療関連サービスマーク認定（G(10)2306010798）

#### ②ISO 取得状況

アスピックは、2018年8月28日付けにて、北日本認証サービス株式会社の審査により、「ISO9001：2000年版」から「ISO9001：2015年版」へ移行した。同社は、「ISO9001：2015年版」規格に適合した品質マネジメントシステムを構築、運用することで、「清掃業務を中心としたビルメンテナンス業務の一層のレベルアップ」と「顧客満足の上」を経営の重要課題の一つとして認識し、ビルメンテナンス業を通じて社会に貢献していく。

図表 2 アスピックの品質方針

 <p>事業所名：本社 登録範囲：施設清掃サービスの管理</p>	<p>アスピックはビルメンテナンス業を中核とする企業であり、健康的で衛生的で快適な環境を提供する技術集団として、適用法規・要求事項を遵守し、「縁の下の力持ち」の意識に徹し、粘り強くプライドをもって困難に挑戦する。</p>
	<p>誠実で行き届いたサービスにより、お取引先の満足を得るような仕事を進め、品質マネジメントシステムの有効性の継続的な改善に取り組み、顧客満足の上を目指す。</p>

(出所) アスピック HP

(5) 主な業務内容

アスピックは設立以来、北海道銀行の全店舗、施設のほか官公庁、病院、商業施設、マンション、空港など 1,000 社以上の取引先の清掃業務の受託のほか、金融機関向け貴重品搬送業務および不動産賃貸業務等、幅広い領域で業務を展開している。主な業務内容は以下のとおり。

図表 3 アスピックの主な業務内容

ビルメンテナンス業務		警備業務		その他業務	
清掃管理 設備管理 保安・警備管理 環境衛生管理		貴重品搬送 機械警備 現金自動預入支払機の 保守・管理業務		駐車場の管理業務 不動産の賃貸業務	
 <p>ビルメンテナンス (清掃・設備・警備)</p>	 <p>建物宮繕業務</p>	 <p>警備業務 (貴重品搬送・機械警備)</p>	 <p>現金自動預入支払機等の 保守・管理業務</p>	 <p>駐車場の管理業務</p>	 <p>不動産賃貸業務</p>

(写真出所) アスピック HP

①ビルメンテナンス業務

アスピックでは、各種施設の維持管理業務を担っており、以下の業務を通じて、質の高いビルメンテナンスサービスを提供している。

 <p>掃除管理</p>	清掃の仕事は掃き拭きが基本、ダスタークロス等で除塵後、モップで拭き上げる。施設によって自動洗浄機を使用して床を拭きあげているほか、掃除ロボットを導入・活用している。
 <p>設備管理</p>	施設内の空気環境測定や空調の点検、蛍光管の取替作業等、入居者が快適に過ごせるために日々管理している。
 <p>施設警備</p>	主な業務は「巡回」、「出入管理」、「監視」、「緊急対応」、不審者や設備の異常を早期発見・対応し、施設の安全を守っている。

(写真出所) アスピック HP

## ②警備業務

アスピックの警備部門は、北海道銀行を中心とした機械警備がメインである。

 <p>機械警備</p>	<p>警備対象施設へ設置された各種警備センサーで、扉・窓の開閉やガラスなどの破壊や不審者の侵入などを遠隔で監視し、信号を受信した際は警備員が現場に向い対処する。なお、機械警備は1号施設警備業務に該当する仕事である。</p>
 <p>貴重品搬送</p>	<p>顧客からの委託により、貴重品等の運搬を行う。運搬中における盗難事故の発生を警戒し、防止する業務である。</p>

(写真出所) アスピック HP

## ③その他業務

 <p>駐車場管理業務</p>	<p>主に立体駐車場管理を行っており、車の誘導や金銭の受渡しのほか、駐車場の掃除業務などを行っている。</p>
 <p>不動産賃貸業務</p>	<p>「ライラックコート 円山大通」をはじめ、不動産の賃貸業務を行っている。</p>

(写真出所) アスピック HP



参考：マスコットキャラクター「まもるん&キラリン」

マスコットキャラクターの「まもるん」と「キラリン」は、主要事業である警備業と清掃・ビルメンテナンス業を象徴するマスコットである。社内公募により生まれたキャラクターで、事業を通じて地域や関係先の安心・安全・快適な環境を守るという同社の姿勢を表現している。

## (6) 内部環境・外部環境

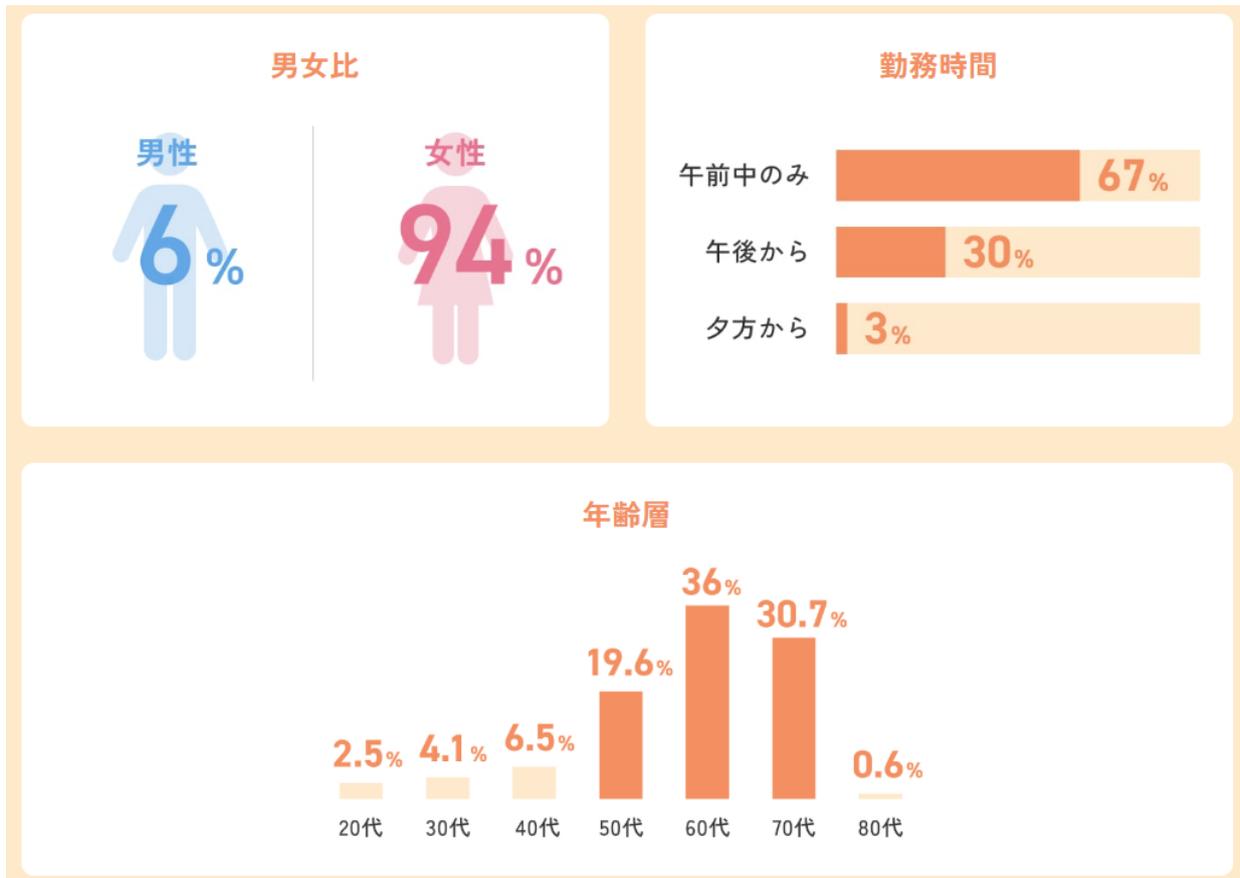
### ①内部環境

アスビックは、2024 年に創業 60 周年を迎えた。現在の営業拠点は北海道内 6 ヶ所、取引先は 1,000 社を超え、900 人を超える従業員が建物の維持管理を担っているほか、現金回収や銀行のバックヤード業務等を通じて、北海道の経済・社会を支えている。

#### 1) ライフスタイルに合った働き方

アスビックでは多くの女性が働いており、特に清掃部門においては、20 代から 80 代まで幅広い年齢の女性が活躍している。その理由の一つとして、同社では複数の清掃現場があることから「朝のみ」、「午後から」、「夕方から」など、勤務時間や休日等、個々のワークライフバランスに配慮した就労環境により、従業員のライフスタイルに合った働き方を実現している。

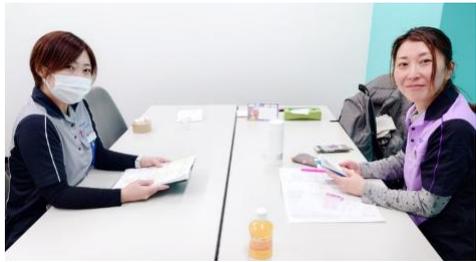
図表 4 アスビック 掃除部門の各種データ



(出所) アスビック HP

## 2) 労働環境向上に向けた各種取組み

アスビックにおいては、従業員に寄り添いながら、従業員が働き続けられる環境向上に向けた各種取組みを進めている。主な内容は、以下のとおり。

掃除部門	各種支援制度	 <p>代番制度</p>	従業員が一人作業の現場において、有給休暇のほか、突発的な体調不良や家庭の事情による休暇に対応するために、他の従業員が代務でフォローする「業務グループ」を2020年6月に設置した。メンバーは外国人を含め19名在籍している。
		 <p>研修制度</p>	アスビックでは、実務前研修をマンツーマンで実施している。具体的には、従業員が配置される就業場所にて、実際に使用される掃除道具を用いた実務研修を実施することで、掃除方法から作業手順まで実践形式で学ぶことができる。
	各種評価制度	 <p>フォローアップ面談</p>	入社間もない従業員に対しては、3ヶ月に1回のペースで、入社から1年間経過するまで女性講師と現場担当スタッフがフォローアップの面談を実施する。
		 <p>永年勤続表彰制度</p>	10年間/20年間勤続した正社員、7年間/15年間勤続したパート従業員を対象に永年勤続表彰として3万円支給している。
		 <p>その他手当</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年末年始（12/31、1/1、2、3）に出勤した従業員には2,500円/1日を支給する。</li> <li>・従業員紹介制度（リファラル採用）により、紹介した従業員に対してインセンティブ（報奨金）を支給する。</li> <li>・入社後1年経過した従業員に加え、研修を担当した講師や現場担当従業員に対して贈答品等のプレゼントを支給する。</li> </ul>

(写真出所) アスビック HP

警備部門	各種支援制度	 <p>警備員研修 20時間、座学や実技の研修をしていただきます。</p> <p>先輩同行 仕事に慣れるまで、先輩と一緒に働きながら仕事を覚えていただきます。</p> <p>一人前 独り立ち後も待機室には人がいるので、分からないことはいつでも相談してください。</p> <p>警備員教育</p>	入社後、20 時間ほど座学や実技等の警備員研修を実施後、先輩社員とペアになって業務を担当して、実践形式で業務を学ぶ。
	各種評価制度	 <p>その他手当</p>	・年末年始（12/31、1/1、2、3）に出勤した従業員には 2,500 円／1 日を支給する。

（写真出所）アズビック HP

【ポイント】

- ・アズビックは 2024 年に創業 60 周年を迎え、取引先は 1,000 社以上、900 人を超える従業員が建物の維持管理を担っており、北海道の経済・社会を支えている。
- ・個々のワークライフバランスに配慮した就労環境により、従業員のライフスタイルに合った働き方を実現している。
- ・未経験者に対して丁寧な研修、フォローアップ面談を実施しているほか、業務へのモチベーション向上を図るべく従業員に対する各種インセンティブ制度がある。

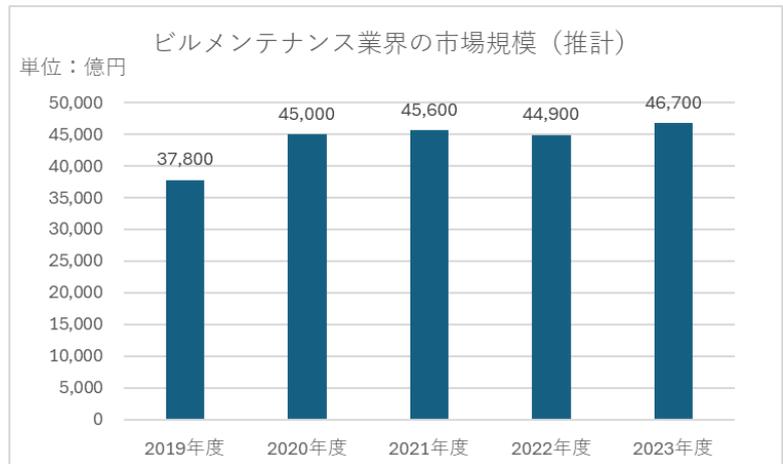
## ②外部環境

### 1) ビルメンテナンス業界の市場動向

ビルメンテナンス業界の市場動向は、2023年度の市場規模（推計）で約4.7兆円となっており、2020年度以降はコロナ禍後の需要回復や既存案件の契約見直しにより、適正な単価水準へ移行したことで、横ばい傾向となっており、今後も安定した需要が見込まれる。

主な需要の柱としては、オフィスビル管理が最も多く、次いで商業施設、医療・福祉施設、官公庁施設となっている。なお、新規案件としては、昨今のDX化等の潮流により物流施設やデータセンターの需要増が見込まれる。

図表 5 ビルメンテナンス業界の市場規模（推計）



（出所）全国ビルメンテナンス協会「ビルメンテナンス情報年鑑 2025」に基づき道銀地域総合研究所が作成

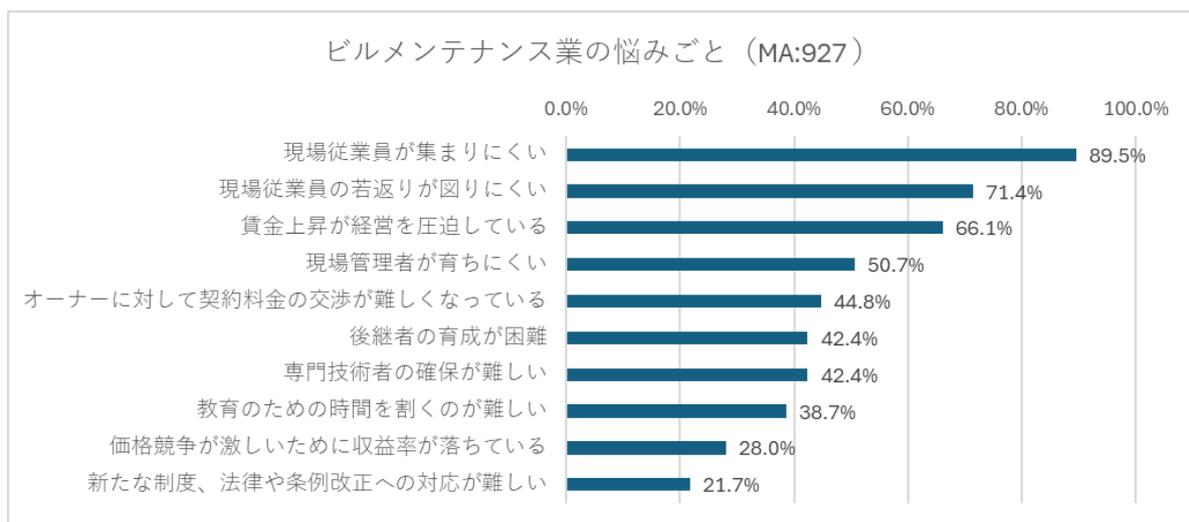
### 2) ビルメンテナンス業界の現状課題

全国ビルメンテナンス協会では、ビルメンテナンス業界の実態と現況、および今後の動向等を把握することを目的として毎年実態調査（以下、本調査）を実行している。本調査では「ビルメンテナンス業における悩みごとについて」を尋ねた設問項目があり、業界の現状課題等を以下のとおりに取りまとめている。

「現場従業員が集まりにくい」が最多で、次いで「現場従業員の若返りが図りにくい」、「賃金上昇が経営を圧迫している」、「現場管理者が育ちにくい」となっており、人材確保や賃金に関連する悩みごとが上位を占めている。

以上のことから、業界においては、従業員の高齢化や人手不足が喫緊の課題であるため、業務効率化に向けたDX導入（例：掃除ロボット）や外国人材の活用など、定着率向上のための職場環境改善が急務となっている。

図表 6 ビルメンテナンス業の悩みごと



（出所）全国ビルメンテナンス協会「ビルメンテナンス情報年鑑 2025」に基づき道銀地域総合研究所が作成

### 3) ビルメンテナンス業界の今後の動向

先述のとおり、業界において従業員の高齢化や人手不足の課題は避けられないことから、主に以下の取組みが急務となっている。

#### ア. 業務効率化に向けた DX 導入

経済産業省ではロボットを導入しやすい環境「ロボットフレンドリー環境」を実現するため、2019 年度に「ロボット実装モデル構築推進タスクフォース（TF）」を設置、「施設管理」、「食品」、「小売」、「物流倉庫」の4分野を重点に支援を進めている。

ビルメンテナンス業に関連のある「施設管理」分野においては、ロボットとビル設備が通信連携し、施設内でロボットが自由に垂直・水平移動して飲食配達や清掃、警備といったサービスを提供するシステムの実証実験が行われている。東京都内の複数のオフィスビルでは、清掃ロボットが実際に導入され、人手不足の解消や業務効率化につながる具体的な成果がみられた。

#### イ. 外国人材の活用

昨今、ビルメンテナンスの掃除分野においては、生産性向上のための取組みや国内人材の確保を行ってもなお人手不足が深刻な分野である。今後、現在 60～70 代の従業員の多くは今後 5～10 年間で退職していくことが予想されており、業界として事業継続そのものが困難になっていくと懸念されている。

人材不足を補う手段として、多くの企業では外国人材の受け入れを進めているが、高品質な清掃のレベルを維持しつつ、外国人従業員が安全かつ安心して働ける環境を整えることが、業界の持続可能性における重要な課題となっている。特に 2027 年 4 月からは現行の技能実習制度が見直しされ、「育成就労制度」が開始される。外国人が「実習生」ではなく労働基準法が適用される「労働者」と定義され、日本の労働力不足の解消を図り、また転籍の条件も緩和される。このため、外国人に対する実務教育の強化や教育体制の標準化はもとより、日本人従業員と同様の労働環境を遵守し、良好な就労環境を外国人従業員に提供しなければならない。

以上のことから、ビルメンテナンス業界にとって、日本人同様に外国人に対してもキャリアアップと人材育成の仕組みを整備するなど、外国人材、日本人双方が魅力を感じるような企業イメージと就労環境を作り出し、人材確保・定着促進に努めていくことが急務である。

#### 【ポイント】

- ・ビルメンテナンス業界の主な需要の柱としては、オフィスビル管理が最も多く、今後、物流施設やデータセンターの需要増もあることから安定した需要が見込まれる。
- ・業界においては、従業員の高齢化や人手不足が喫緊の課題であるため、業務効率化に向けた DX 導入（例：掃除ロボット）や外国人材の活用、定着率向上のための職場環境改善が急務となっている。

(7) SDGsへの理解と取組み

①「SDGs 宣言」の策定

アスピックでは、「SDGs 宣言」を策定し、持続可能な社会の実現に向けて、環境配慮型経営の実践を行うなど、各種取組みを積極的に推進している。宣言の主な内容は以下のとおり。

SDGs の達成に向けた取組テーマ	具体的な取組内容	該当する SDGs の目標
<p>「サービス品質・技術力の向上」</p> <p>「誠実で行き届いた良質なサービス精神」のもと、専門の知識を持った社員により不動産管理・清掃・警備などの業務を通じお客様の安心・安全を実現してまいります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ISO9001 に基づく業務品質の担保</li> <li>・清掃作業でのアルカリイオン電解水の利用等による環境に配慮したサービスの提供</li> <li>・お客様との契約を遵守し、高品質なサービスを提供しているかについては『インスペクション』（専門知識を持った社員が客観的に点検・分析・評価）を実施</li> </ul>	
<p>「社員全員が働きがいのある職場の実現」</p> <p>社員全員が生き生きと働き活躍できるようダイバーシティ経営を実践するとともに、各種制度や労働時間の厳格な管理等を通じ、安全で健康的な職場環境を構築します。また資格を取得しやすい環境を整備し、人材育成の取組みを通じて、多様性を尊重した職場を構築し、社員全員が幸せを感じられる職場を目指します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・差別やハラスメントの禁止、及び相談窓口の設置</li> <li>・安全衛生大会やストレスチェックの定期実施</li> <li>・育児休暇の奨励</li> <li>・資格手当や試験費用補助・奨学金返還支援制度</li> <li>・障がい者・外国人技能実習生の積極採用</li> </ul>	
<p>「環境との調和」</p> <p>事業活動を行う中で、「廃棄物の適切な管理」「省エネへの取組」「水の管理」を通じ環境負荷を低減することにより環境保全と経済発展を両立し、【持続可能な開発】に取り組んでまいります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生物多様性さっぽろ応援宣言参画</li> <li>・清掃業務でのアルカリイオン電解水の利用</li> <li>・アルカリイオン電解水の販売による環境保全の推進</li> <li>・LED 照明への切り替えやハイブリット車の積極的活用</li> <li>・ワークフロー導入によるペーパーレス化への取組み</li> <li>・裏紙の再利用等リサイクル活動</li> </ul>	
<p>「地域社会への貢献」</p> <p>地域に密着した企業として、募金活動を継続的に行うなど様々な社会貢献活動に取り組んでまいります。またバス広告を利用した地元人材の積極雇用や、警察官・自衛官OBを警備員として雇用し、地域の安全にも貢献して参ります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地元人材の積極採用</li> <li>・『北海道新聞 社会福祉振興基金』への継続的な募金活動</li> <li>・病院へのストレッチャー・車椅子・歩行器・シャワーキャリーの寄贈</li> <li>・子ども食堂への寄付など、継続的かつ社会背景に沿った貢献活動</li> <li>・『かでるホール』から『かでるアスピックホール』へのネーミングライツ（命名権）の取得（※2025年3月終了）による地域財源への貢献</li> </ul>	

(出所) アスピック HP

## ②「生物多様性さっぽろ応援宣言」の策定

アスビックが拠点を置く札幌市では、2015年9月に「生物多様性さっぽろ応援宣言」制度を開始した。この宣言制度は、生物多様性の保全に積極的に取り組んでいる企業・団体を「生物多様性さっぽろ応援宣言企業・団体」として登録するもの。企業が生物多様性の保全に積極的に取り組むことを自ら宣言する制度で、アスビックは、2022年12月に登録した。

図表 7 アスビックが登録した「生物多様性さっぽろ応援宣言」



(出所) アスビックHP

## 2. 【アスピック】の包括的分析

セグメント、エリア及びサプライチェーンの観点から、インパクトを生み出す要因を包括的に検討した。

### (1) 業種別インパクトの状況

PIF 原則及びモデル・フレームワークに基づき、道銀地域総合研究所が定めるインパクト評価の手続きを実施した。まず、アスピックの事業については、国際標準産業分類における「複合施設支援活動」、「民間警備活動」、「所有または賃貸物件を伴う不動産業」に整理した。事業別の UNEP FI の分析ツールによるポジティブ、ネガティブなインパクトエリアの判定結果は、以下の通り。各インパクトエリア内で該当したインパクトトピックの内訳は、別表 1 のとおり。

《産業分類別及び全体の特定したインパクトの一覧》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	全事業	
		ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	●	
	健康および安全性	●	●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	●	●
	生計	●	●
社会経済	強固な制度・平和・安定	●	●
	健全な経済	●	
環境	気候の安定性		●
	生物多様性と生態系		●
	サーキュラリティ		●

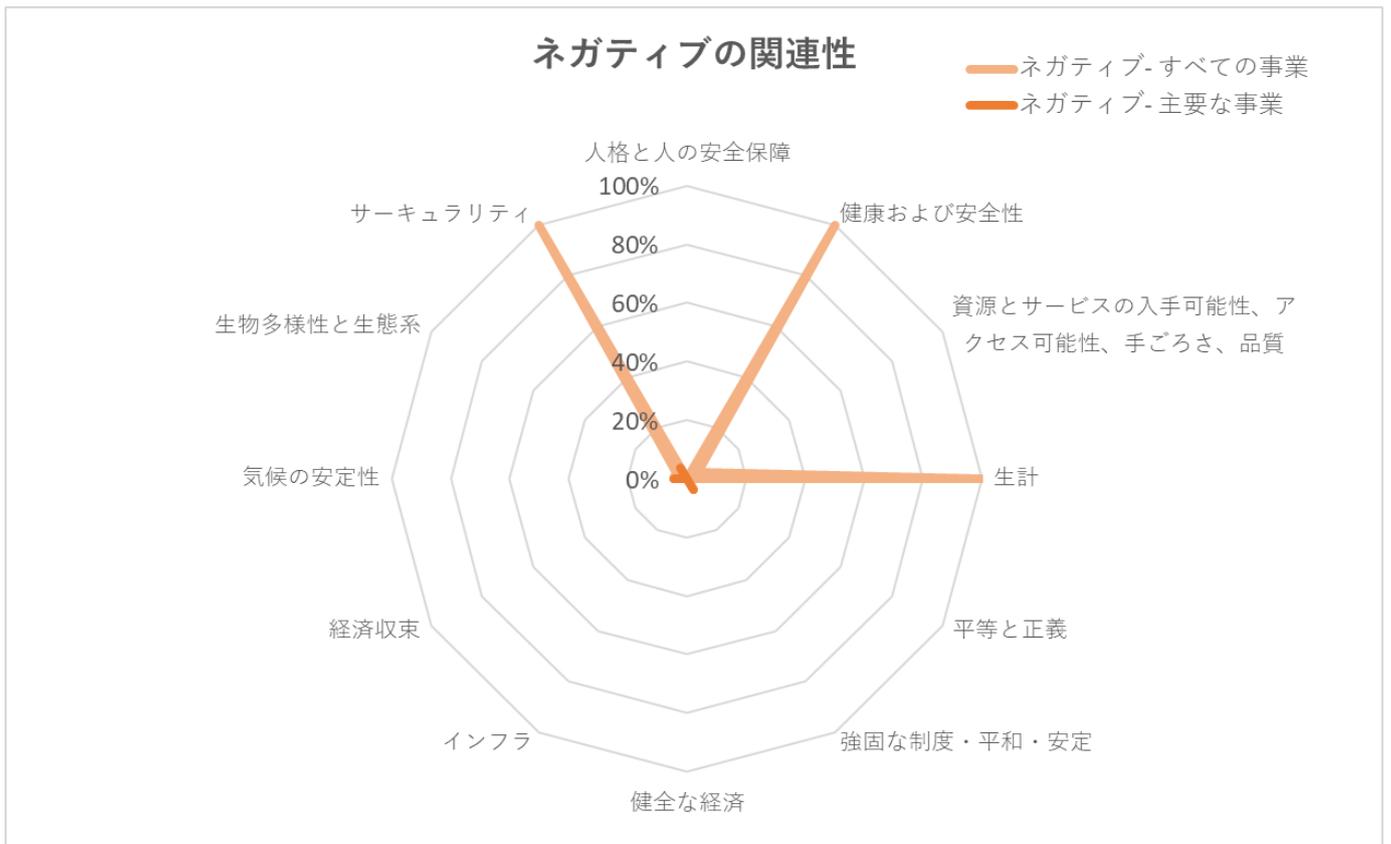
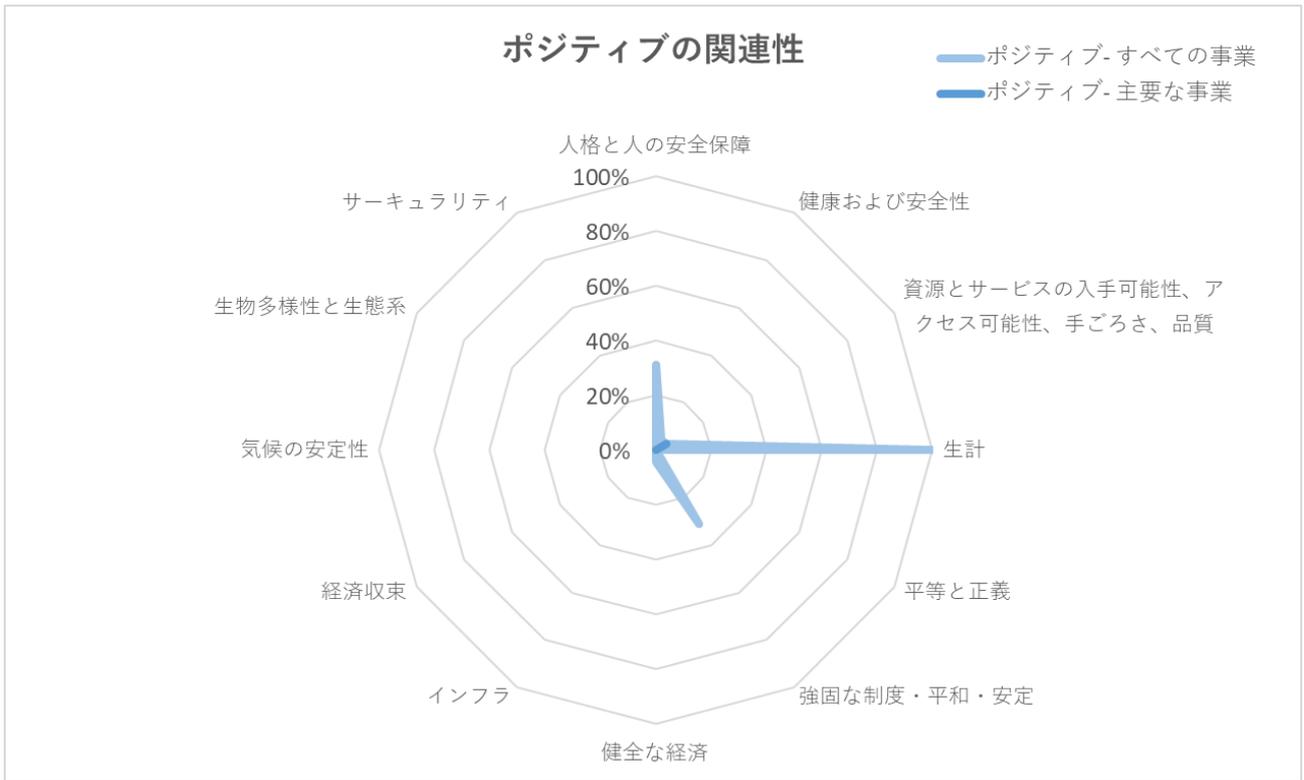
(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

《別表1》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	全事業		8110 複合施設支援活動		8010 民間警備活動		6810 所有または賃貸物件を伴う不動産業	
			ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	紛争	●				●			
		現代奴隷								
		児童労働								
		データプライバシー								
		自然災害								
	健康および安全性	—	●	●		●		●	●	
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水								
		食料								
		エネルギー								
		住居	●	●					●	●
		健康と衛生	●						●	
		教育	●						●	
		移動手段		●						●
		情報								
		コネクティビティ								
		文化と伝統		●						●
	ファイナンス									
生計	雇用	●		●		●		●		
	賃金	●	●	●	●	●	●	●	●	
	社会的保護	●	●		●		●	●	●	
平等と正義	ジェンダー平等									
	民族・人種平等									
	年齢差別									
	その他の社会的弱者									
社会経済	強固な制度・平和・安定	法の支配	●	●			●			●
		市民的自由								
	健全な経済	セクターの多様性								
	零細・中小企業の繁栄	●							●	
インフラ	—									
経済収束	—									
環境	気候の安定性	—		●						●
	生物多様性と生態系	水域		●						●
		大気		●						●
		土壌		●						●
		生物種		●						●
		生息地		●						●
	サーキュラリティ	資源強度		●						●
廃棄物		●		●		●			●	

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

<全体のデフォルトインパクトレーダー>



これらの集約結果、及びアスピックの個別要因を加味した修正結果は、以下のとおり。また、インパクトトピック単位での修正内容は別表2のとおり。

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	全事業			全事業	
		ポジティブ	ネガティブ		ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	●				
	健康および安全性	●	●		●	
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	●	●	●		
	生計	●	●	●	●	
	平等と正義				●	
社会経済	強固な制度・平和・安定	●	●	●		
	健全な経済	●		●		
環境	気候の安定性		●		●	
	生物多様性と生態系		●		●	
	サーキュラリティ		●		●	

(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

まず、UNEP FI が定めたインパクト評価ツールを用い、ポジティブ・インパクトが発現するインパクトエリア／トピックとして、「紛争」、「健康および安全性」、「住居」、「健康と衛生」、「教育」、「雇用」、「賃金」、「社会的保護」、「法の支配」、「零細・中小企業の繁栄」を確認した。

一方、ネガティブ・インパクトが発現するインパクトエリア／トピックとして、「健康および安全性」、「住居」、「移動手段」、「文化と伝統」、「賃金」、「社会的保護」、「法の支配」、「気候の安定性」、「水域」、「大気」、「土壌」、「生物種」、「生息地」、「資源強度」、「廃棄物」を確認した。なお、標準値からの追加・削除したインパクトエリア／トピックは以下のとおり。

		インパクト カテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	追加・削除した理由
追加 項目	ネガティブ・ インパクト	社会	平等と正義	ジェンダー平等	ダイバーシティ等の取組みを通じて不平等の是正を行っているため、ネガティブ・インパクトの対象に追加した。
				民族・人種平等	
				年齢差別	
				その他の社会的弱者	
削除 項目	ポジティブ・ インパクト	社会	人格と人の安全保障	紛争	紛争などから住民の安全確保に寄与する事業活動ではないため、ポジティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	健康と衛生	不動産事業において医療サービスのアクセスへ寄与する取組みがないため、ポジティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	生計	社会的保護	不動産オーナーへの賃貸に資する業務がないため、ポジティブ・インパクトの対象から削除した。
	ネガティブ・ インパクト	社会	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	住居	不動産事業において、過度な高級化や強制退去等の住人が不利益となる活動を行っているため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	移動手段	不動産事業において混雑の原因となるような事業活動がないため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	文化と伝統	事業活動が文化財及び歴史的建造物等の保存と発展を損なうものではないため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会	生計	賃金	従業員 1 人当たりの平均給与額が、北海道の産業別平均給与額（サービス業）と比較して高いため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。
		社会経済	強固な制度・平和・安定	法の支配	違法開発や汚職事件等、不適切な不動産開発に携わっていないため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。
		環境	生物多様性と生態系	生物種 生息地	生物多様性・生態系に悪影響を与える事業や開発に直接携わっていないため、ネガティブ・インパクトの対象から削除した。

《別表2》

インパクトカテゴリー	インパクトエリア	インパクトトピック	全事業		全事業	
			ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	紛争	●			
		現代奴隷				
		児童労働				
		データプライバシー				
		自然災害				
	健康および安全性	—	●	●	●	●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水				
		食料				
		エネルギー				
		住居	●	●	●	
		健康と衛生	●			
		教育	●			
		移動手段		●		
		情報				
		コネクティビティ				
		文化と伝統		●		
	ファイナンス					
	生計	雇用	●		●	
		賃金	●	●	●	
		社会的保護	●	●	●	●
平等と正義	ジェンダー平等				●	
	民族・人種平等				●	
	年齢差別				●	
	その他の社会的弱者				●	
社会経済	強固な制度・平和・安定	法の支配	●	●	●	
		市民的自由				
	健全な経済	セクターの多様性				
		零細・中小企業の繁栄	●		●	
インフラ	—					
経済収束	—					
環境	気候の安定性	—		●		●
	生物多様性と生態系	水域		●		●
		大気		●		●
		土壌		●		●
		生物種		●		●
		生息地		●		●
	サーキュラリティ	資源強度		●		●
		廃棄物		●		●



(出所) UNEP FI 分析ツールより道銀地域総合研究所作成

### 3. インパクトに係る戦略的意図やコミットメント

インパクトテーマと、PIF 原則及びモデル・フレームワークにより、特定したインパクトエリアまたはトピックの関連は、以下のとおり。

	インパクトテーマ	特定したインパクトエリア	特定したインパクトトピック
I	環境配慮に向けた取組み	健康および安全性	—
		気候の安定性	—
		生物多様性と生態系	水域、大気、土壌
		サーキュラリティ	資源強度、廃棄物
II	働きやすい職場づくりに向けた取組み	健康および安全性	—
		生計	雇用、賃金、社会的保護
		平等と正義	ジェンダー平等、民族・人種平等、年齢差別、その他の社会的弱者
III	人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組み	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	教育
		生計	賃金、社会的保護
IV	経済力を高める各種施策の取組み	健康および安全性	—
		資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	住居
		強固な制度・平和・安定	法の支配
		健全な経済	零細・中小企業の繁栄

#### 4. アスピックに係る本ポジティブ・インパクト・ファイナンスにおける KPI の決定

特定したポジティブ・インパクト（以下、PI）とネガティブ・インパクト（以下、NI）の内容を記載する。

##### （1）環境配慮に向けた取組み

項目	内容
インパクトの種類	NI の低減
インパクト エリア/トピック	NI: 〈健康および安全性〉、〈気候の安定性〉、〈水域〉、〈大気〉、〈土壌〉、〈資源強度〉、〈廃棄物〉
影響を与える SDGs の目標	   
内容・対応方針	環境配慮に向けた各種施策の実行
毎年モニタリングする 目標と KPI	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社事業における環境配慮に向けた取組みの促進</li> </ul> <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2029 年度末までにアルカリイオン電解水の使用量を 2024 年度対比 15%増加</li> <li>・2029 年度末まで低公害車率 100%の継続</li> <li>・2029 年度末までに環境配慮型制服の導入率 10%の達成</li> </ul> <p>※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討</p>

##### ①アルカリイオン電解水の使用推進（NI：〈健康および安全性〉、〈水域〉、〈土壌〉、〈資源強度〉）

アスピックでは、清掃業務における化学薬品の使用量削減と、安全で衛生的な環境づくりのため、従来の合成洗剤に代わりアルカリイオン電解水の導入を推進している。

アルカリイオン電解水は界面活性剤を含まないため泡が出ず、すすぎに使用する水が少ない、二度拭き不要などの利点がある。これにより清掃工程の効率化が図れるほか、すすぎ作業に伴う水の使用量も大幅に抑えられ、現場での節水や排水による水質・土壌汚染防止に繋がっている。

また、残留薬剤による施設利用者への影響や、従業員の洗剤による手荒れ、吸引リスクを最小限に留めることができる。併せて同社ではアルカリイオン電解水の生成装置を設置し、現場で必要な分だけを供給する体制を整えていることから、市販品の購入が不要で、プラスチック容器等の廃棄抑制にも繋がっている。

同社ではアルカリイオン電解水を拭き掃除や、床洗浄、染み抜き等に利用しており、今後も活用場所を増やしていくことで、環境負荷低減や職場環境向上を目指していく。

実績（2024 年度）	目標（2029 年度）
使用量 6,480 ℓ / 年度	2024 年度対比 15%増加

②大気汚染対策への取組み（NI：〈気候の安定性〉、〈大気〉、〈資源強度〉）

二酸化炭素排出量を部門別に見ると、2020 年度実績で産業部門は約37%を占めていることから、国土交通省ではこれまで燃費性能の向上による省CO2 化やICT 施工による作業効率の向上を進めているところである。

このような背景を踏まえて、アスピックにおいても保有している車両の低排出ガス車（国土交通省による低排出ガス車認定制度の認定を受けた自動車）や低燃費車の導入を進めている。同社は今後事業を拡大していく一方で、車両の運行ルート効率化等を実施し、車両の保有台数は維持もしくは微減の見込みであり、低排出ガス車や低燃費車への置き換えを進めることで、二酸化炭素、粒子状物質（PM）や窒素酸化物（NOx）の削減に取り組んでいる。

ア. 低公害車（一般車両）の保有実績・導入目標

実績（2024 年度）

車両	保有台数	低排出ガス車 もしくは低燃費車	低公害車率
自家用小型乗用車	39 台	39 台	100%
自家用普通乗用車	2 台	2 台	100%
自家用小型貨物車	12 台	12 台	100%
営業用普通貨物車	5 台	5 台	100%
営業用小型貨物車	26 台	26 台	100%

目標（2029 年度）

車両	保有台数	低排出ガス車 もしくは低燃費車	低公害車率
自家用小型乗用車	40 台	40 台	100%
自家用普通乗用車	3 台	3 台	100%
自家用小型貨物車	10 台	10 台	100%
営業用普通貨物車	5 台	5 台	100%
営業用小型貨物車	23 台	23 台	100%

③再資源化の取組み（NI：〈資源強度〉、〈廃棄物〉）

アスピックでは、事業活動に伴う環境負荷の低減と循環型社会の実現に向け、消耗品や備品の再資源化を推進している。その一環として、2026 年度より設備管理部門の従業員が着用する制服に、ペットボトルのリサイクル糸を原料とした「環境配慮型ユニフォーム」を導入する。本来廃棄されるプラスチック資源を再利用することで、新規の石油由来原料の使用を抑制し、再資源化へ寄与する取組みである。今後は設備管理部門の導入における使用状況や耐久性等を検証したうえで、全社的な導入を目指していく。

ア. 再資源化の取組み

実績（2024 年度）	目標（2029 年度）
環境配慮型ユニフォームの導入率 0%	環境配慮型ユニフォームの導入率 10%

(2) 働きやすい職場づくりに向けた取組み

項目	内容																		
インパクトの種類	PI の向上、NI の低減																		
インパクト エリア/トピック	PI: 〈雇用〉、〈賃金〉 NI: 〈健康および安全性〉、〈社会的保護〉、〈ジェンダー平等〉、〈民族・人種平等〉、〈年齢差別〉、〈その他の社会的弱者〉																		
影響を与える SDGs の目標	    																		
内容・対応方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランスの推進のほか従業員の労働安全衛生に対する取組みの実施</li> <li>・賃金のベースアップの実施により、従業員のモチベーションの向上や採用面での優位性を高めていく</li> <li>・多様な人材が働きやすい社内環境づくりの実践を通じて、性別や国籍等にかかわらず、従業員全員が差別なく働ける職場環境の確立</li> </ul>																		
毎年モニタリングする 目標と KPI	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇取得率の向上</li> <li>・平均月間残業時間の減少</li> <li>・賃金のベースアップの実施</li> <li>・労働災害事故の発生件数ゼロ</li> <li>・ダイバーシティの推進</li> <li>・地域人材採用数の増加</li> </ul> <p>【KPI】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2030 年までに全社員平均有給休暇取得率向上(55%/2025 年→70%/2030 年)</li> <li>・2030 年までに平均月間残業時間の減少 (4 時間 46 分/2025 年→3 時間/2030 年)</li> <li>・2030 年度の一人当たりの平均給与を 2024 年度から 10%アップ</li> <li>・2030 年までに労働災害発生件数を半減させる</li> <li>・多様な人材の採用</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>実績 (2025 年 12 月末)</th> <th>目標 (2030 年 12 月末)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性従業員数</td> <td>577 人</td> <td>600 人</td> </tr> <tr> <td>女性役職者割合</td> <td>3.2%</td> <td>6.25%</td> </tr> <tr> <td>障がい者従業員数</td> <td>13 人</td> <td>16 人</td> </tr> <tr> <td>シニア層従業員数</td> <td>635 人</td> <td>740 人</td> </tr> <tr> <td>地域人材の採用</td> <td>118 人</td> <td>100 人 (各年)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討</p>	項目	実績 (2025 年 12 月末)	目標 (2030 年 12 月末)	女性従業員数	577 人	600 人	女性役職者割合	3.2%	6.25%	障がい者従業員数	13 人	16 人	シニア層従業員数	635 人	740 人	地域人材の採用	118 人	100 人 (各年)
項目	実績 (2025 年 12 月末)	目標 (2030 年 12 月末)																	
女性従業員数	577 人	600 人																	
女性役職者割合	3.2%	6.25%																	
障がい者従業員数	13 人	16 人																	
シニア層従業員数	635 人	740 人																	
地域人材の採用	118 人	100 人 (各年)																	

①ワークライフバランスの推進（NI：〈健康および安全性〉、〈社会的保護〉）

厚生労働省がこのほど公表した「令和7年就労条件総合調査の概況」によると、全国の年次有給休暇取得率の全業種平均が66.9%である中、「サービス業（他に分類されないもの）」の有給取得率は69.7%となっている。また、残業時間（所定外労働時間）については、厚生労働省の「毎月勤労統計調査令和6年度分結果確報」にて、全国の全業種平均が10.0時間、「その他のサービス業」は10.4時間との結果が出ている。

アズビックでは、働き方改革関連法を遵守し、2025年末では平均有給休暇取得率は55%、平均月間残業時間は4時間46分となっている。今後は毎月の有給取得状況や残業状況の管理や啓発等を通じて、2030年末までには平均有給休暇取得率70%、平均月間残業時間は3時間を目指す。

なお、年次有給休暇は労働基準法39条に則り付与しているとともに、各種社会保険の完備や介護休業制度の整備など、関係法令を遵守した職場環境を整えている。

②賃金のベースアップの実施（PI：〈賃金〉）

アズビックでは適正な給与水準を維持するため、担当業務の内容や資格の取得状況に応じた公平な人事考課を行い給与に反映させている。同社の正社員及び嘱託社員1人当たりの平均給与額は、毎月勤労統計調査地方調査（北海道分）2025年10月平均給与（事業所規模30人以上）の産業別（サービス業（他に分類されないもの））205,808円を上回る水準である。併せてパート・アルバイト従業員の時間給は、北海道の最低賃金を上回る水準である。

同社では引き続き、最低賃金の動向を踏まえ適正な給与水準の維持を図りながら、働きがいのある職場づくりに取り組んでいく。今後については、2029年度の一人当たりの平均給与を2024年度から10%アップさせることで、従業員のモチベーションの向上や採用面での優位性を高めていく。

③労働環境改善や安全性向上に向けた取組み（NI：〈健康および安全性〉）

アズビックでは、労働環境改善や安全性向上に向けた各種取組みを積極的に行っており、安全で衛生的な職場環境の整備に取り組んでいる。直近3か年では休業日数が4日以上の中重篤な労働災害（通勤災害を含む）が20件程度発生しているが、これに対し、安全教育の徹底およびハード・ソフト両面における危険防止措置を強化し、発生件数の逡減を図っている。今後は、中期目標として2030年までに発生件数を半減させ、長期的には労働災害ゼロの実現を目指し、安全管理体制の継続的な改善に取り組む。

ア. 直近の労働災害発生状況および対策

年（年間）	発生件数	主な原因	対策
2025年	18件	転倒、打撲、捻挫、 荷物運搬中のトラブル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全意識向上のための安全教育</li> <li>・4S活動</li> <li>・転倒防止の注意喚起や滑りにくい靴の着用促進</li> <li>・清掃器具のコードレス化</li> </ul>
2024年	17件		
2023年	20件		

イ. 労働安全衛生に対する取組み状況

項目	実施頻度	主な内容
安全衛生委員会	月1回	過去の事故事例やヒヤリハット事例、健康診断結果、ストレスチェック結果の原因や対策について各部署へ共有している
事故防止検討	都度	現場環境に合わせた対策の検討

#### ④ダイバーシティの推進

(PI：〈雇用〉NI：〈ジェンダー平等〉、〈民族・人種平等〉、〈年齢差別〉、〈その他の社会的弱者〉)

アズビックでは、多様な人材の活用を推進しており、性別や年齢等、従業員全員が差別のない環境で生き生きと働けるように職場づくりを進めている。特に女性の活躍推進については、従来より積極的な採用活動に加え、更衣室や休憩スペースの拡充、健康診断における婦人科検診の実施といった、女性が安心して継続就業できる環境整備に注力してきた。これらの取組みの結果、女性従業員数は直近で全従業員の61.7%に達している。

また、外国人の雇用については、2022年に採用を開始し、住居費の補助や日本語習得支援等の包括的なサポート体制を構築してきた。加えて、単なる労働力不足の解消に留まらず、帰国後も活躍できるよう現場実務を通じた職業的スキルの向上を支援している。

このほか、障がい者やシニア層の雇用についても、各々の事情に配慮した柔軟な受入れを実施している。今後も国籍、年齢、性別、障がいの有無にかかわらず、意欲ある多様な人材を積極的に受け入れ、様々な従業員が安心して就労できる環境へ向けた取組みを継続的に図っていく。

主な取組み項目	具体的な取組み内容
女性雇用の向上	女性の管理職への登用機会の拡大
障がい者雇用の向上	高等支援学校実習生の受入れや障がい者就業支援事業者との連携
定年再雇用制度	65歳までの再雇用制度あり、その後も本人の希望に合わせ1年ごとの延長可能

#### ア. 従業員一覧(グループ全体 2025年12月末現在)

全従業員数 934人	男性	357人	全従業員のうちパート従業員数	508人
	女性	577人	全従業員のうち60歳以上の従業員数	635人

#### イ. 女性活躍推進・ダイバーシティの推進に向けた目標

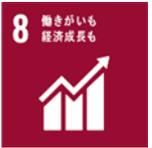
項目	実績 (2025年12月末)	目標 (2030年12月末)
女性従業員数	577人	600人
役職者における女性の割合	3.2% (総役職者31名のうち1名)	6.25% (総役職者32名のうち2名)
障がい者従業員数	13人	15人
外国人従業員数	16人	16人
シニア層従業員数(60歳以上)	635人	740人
全従業員数	934人	950人

#### ウ. 地域人材の積極的な採用

アズビックでは、札幌市を中心に継続的に地域人材を採用してきた。札幌市及び近郊地域の人材の採用は地域経済の活性化に貢献する取組みであることを鑑み、同社では今後も地域に根ざした企業として積極的に地域人材の採用を図っていく。

項目	実績 (2024年単年)	目標 (2025~2029年各年)
地域人材採用数	118人	100人

(3) 人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組み

項目	内容
インパクトの種類	PI の向上、NI の低減
インパクト エリア/カテゴリー	PI: 〈教育〉、〈賃金〉 NI: 〈社会的保護〉
影響を与える SDGs の目標	 
内容・対応方針	・労働生産性向上に向けた従業員の資格取得のサポート
毎年モニタリングする 目標と KPI	<b>【目標】</b> ・人材育成の強化に注力するとともに、労働生産性向上に向けた取組みの推進 <b>【KPI】</b> ・2030 年末までに有資格者数の増加 (2025 年末/延べ 367 人→2030 年末/延べ 400 人)  ※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討

①資格取得のサポート (PI : 〈教育〉、〈賃金〉、NI : 〈社会的保護〉)

従業員のスキルアップにつながる資格の取得については、その受験費や研修費等を会社負担しており、従業員の資格取得による業務の生産性向上を目指している。加えて有資格者に対しては、資格に応じた手当を支給し、モチベーション向上と人材育成の強化を図っている。

ア. 主な資格者一覧(2025 年 12 月末現在 )

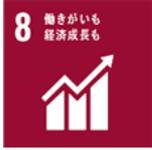
資格名	人数
第 3 種電気主任技術者	2 人
電気工事士	21 人
ボイラー技士・ボイラー整備士	44 人
危険物取扱者	37 人
建築物環境衛生管理技術者	23 人
ビルクリーニング技能士	21 人
警備員指導教育責任者	20 人
貴重品搬送 1 級・2 級	159 人
施設警備 2 級	14 人
機械警備業務管理者	6 人
運行管理者	10 人
衛生管理者	10 人

イ. 有資格者※の状況

実績 (2025 年末)	目標 (2030 年末)
有資格者 (延べ人数) 367 人	有資格者 (延べ人数) 400 人

※ 有資格者 特定の業務を行うことができることを証明する資格や認定、免許等の保有者のこと

(4) 経済力を高める各種施策の取組み

項目	内容
インパクトの種類	PI の向上
インパクト エリア/カテゴリー	PI: 〈健康および安全性〉、〈住居〉、〈法の支配〉、〈零細・中小企業の繁栄〉
影響を与える SDGs の目標	  
内容・対応方針	・経済力を高める各種施策の実行
毎年モニタリングする 目標と KPI	<b>【目標】</b> ・事業規模の拡大 <b>【KPI】</b> ・2029 年度末までに売上規模を 35 億円、営業利益 90 百万円に拡大  <small>※設定した KPI のうち目標年度に達したものについては、再度の目標設定等を検討</small>

①事業規模の拡大(PI : 〈健康および安全性〉、〈住居〉、〈法の支配〉、〈零細・中小企業の繁栄〉)

アズビックは、病院や福祉施設、学校、商業施設といった多種多様な施設に対し、清掃・警備・設備管理・受付等のビルメンテナンスサービスを包括的に提供している。これらの事業は、不特定多数が利用する空間の衛生・安全を維持し、地域住民が安心して生活するために、極めて重要な役割を担っている。

また警備事業では、金融機関を中心とした機械警備や貴重品搬送、施設の巡回や緊急対応等を担い、不審者の侵入防止や設備異常の早期発見に努めている。これらの活動は、財産の保護や法令遵守を支えており、警察官や自衛官 OB の積極的な雇用による専門的な知見の活用を通じて、地域全体の治安維持と安全網の強化に大きく貢献している。

さらに不動産賃貸事業においては、防犯認定を受けたマンションの運営等を通じて、居住者の健康的で豊かな生活基盤の構築に直接的に寄与している。

昨今の従業員の高齢化や労働力不足といった課題に対しては、清掃ロボットの積極的な導入による業務効率化や、同業他社との戦略的な連携、札幌市内の新築大型ビル案件への参画を推進し、効果的かつ持続的な事業成長を目指していく。こうした健全な事業規模の拡大は、仕入先や外注先である地域の清掃・設備業者等への安定的な発注機会の創出にも繋がり、地域の中小・零細企業の経営基盤強化と経済的価値向上に大きく貢献するものである。今後も多角的なサービス展開を通じ、地域社会全体の資産価値向上と活力ある発展に寄与していく方針である。

ア. 事業規模拡大へ向けた目標

項目	実績 (2024 年度)	目標 (2029 年度)
売上高の増加	31 億円	35 億円
営業利益の増加	73 百万円	90 百万円

## 5. 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲

### (1) 本ファイナンスで KPI を設定したインパクトの種類、SDGs 貢献分類、影響を及ぼす範囲

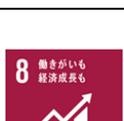
アスピックの事業活動は、SDGs の 17 の目標と 169 のターゲットに以下のように関連している。

#### ①環境配慮に向けた取組み

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
 6 安全な水とトイレ を世界中に	6.3	2030 年までに、汚染の減少、投棄の廃絶と有害な化学物・物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減及び再生利用と安全な再利用の世界的規模で大幅に増加させることにより、水質を改善する
 11 住み続けられる まちづくりを	11.6	2030 年までに、大気の状態及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。
 12 つくる責任 つかう責任	12.5	2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。
 13 気候変動に 具体的な対策を	13.1	全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化する。

期待されるターゲットの影響としては、環境負荷の低減に向けた各種施策を実行することで、二酸化炭素排出や廃棄物等の削減に寄与する。

#### ②働きやすい職場づくりに向けた取組み

SDGs17 の目標	ターゲット	内容
 3 すべての人に 健康と福祉を	3.4	2030 年までに、非感染性疾患による若年死亡率を、予防や治療を通じて 3 分の 1 減少させ、精神保健及び福祉を促進する。
 4 質の高い教育を みんなに	4.4	2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
 5 ジェンダー平等を 実現しよう	5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
 8 働きがいも 経済成長も	8.5	2030 年までに、若者や障がい者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
	8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
 10 人や国の不平等 をなくそう	10.2	2030 年までに、年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。

期待されるターゲットの影響としては、賃金のベースアップ等による社員の待遇改善をはじめ、多様な人材が働きやすい社内環境づくりの実践を通じて、従業員全員が差別なく働ける職場環境の確立に寄与する。

### ③人材育成の強化・労働生産性向上に向けた各種取組み

SDGs17の目標	ターゲット	内容
	4.4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
	8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

期待されるターゲットの影響としては、人材育成の強化に注力することを通じて、労働生産性向上に寄与する。

### ④経済力を高める各種施策の取組み

SDGs17の目標	ターゲット	内容
	8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
	11.1	2030年までに、すべての人々の、適切、安全かつ安価な住宅及び基本的サービスへのアクセスを確保し、スラムを改善する。
	16.1	あらゆる場所において、全ての形態の暴力及び暴力に関連する死亡率を大幅に減少させる。

期待されるターゲットの影響としては、経済力を高める各種施策の実行により地域貢献を図ることに寄与する。

## (2) 企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

アスピックが拠点を置く北海道では、急速な人口減少や少子高齢化、相次ぐ大規模な自然災害といった地域の存続に関わる深刻な課題に直面している一方で、広大な土地、豊かな自然、安全な「食」などの独自の強みもあり、これらを次世代へ引き継ぐための新たな長期指針が必要とされていることから、2018年12月に産官学金が多様な主体の意見を取りまとめ、北海道民、企業、行政が共有すべき基本指針として「北海道 SDGs 推進ビジョン」を策定した。

### ①策定の趣旨

国際社会では、かけがえのない地球環境を守り、多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、国連で採択されたSDGsを共通の指針として掲げ、その実現に向けた取組みが広がっている。「北海道」と命名されてから150年という節目を迎えた2018年に、これから先の50年、100年後に向け、地域創生の成果を確かなものとし、世界の中で北海道の存在感を高め、世界とともに歩む持続可能な地域づくりを進めていくために、SDGsの達成に向けた取組の積極的な推進が重要となっている。

このため、北海道民がSDGsについて考え、自らの行動につなげていくための指針として、「北海道 SDGs 推進ビジョン」（以下、本ビジョン）を策定し、SDGsのゴールに照らし合わせた、北海道の直面する課題、独自の価値や強みを踏まえた「めざす姿」などを示すとともに、本ビジョンを北海道民と共有しながら、北海道内におけるSDGsの主流化や多様な主体が連携・協働した取組みを促進し、北海道全体でSDGsの推進を図っていくものとする。

### ②本ビジョンの位置づけ

本ビジョンは、北海道におけるSDGsの推進のため、SDGsの理念や意義、北海道の「めざす姿」や優先課題、対応方向、推進手法等を示すものであり、道内の多様な主体が互いに共有する基本的な指針としている。本ビジョンを通じて、各主体がSDGsという「共通のものさし」を持ちながら、それぞれの活動においてSDGsの主流化に取り組むとともに、連携・協働した取組を促進するなど、道内で積極的な取組が展開されるためのガイドラインとして活用していく。

### ③推進期間

本ビジョンの目標年は、SDGsを掲げている国連の持続可能な開発のための2030アジェンダの目標年である2030年とする。

### ④本プランの目指す姿

#### 「世界の中で輝きつづける北海道」

～ 世界に誇れる北海道の魅力を磨き、育て、様々な強みを活かし、SDGsの推進に積極的に取り組むことによって、「世界の中の北海道」としての存在感を高めながら、誰一人取り残さない、将来にわたって安心して心豊かに住み続けることができる地域社会を形成していく ～

SDGsの17のゴールや169のターゲットに示される多様な目標の追求は、各地域における諸課題の解決に貢献し、持続可能な地域社会の形成を推進するものである。国連の2030アジェンダが示す、すべての人の人権の尊重や、ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化といった考え方などを踏まえ、SDGsを推進し、子ども、若者、障がい者、高齢者、アイヌ、外国人等、誰一人取り残されることのない、世界とともに歩む持続可能な地域づくりを進め、この豊かなふるさと北海道を次世代へしっかりと引き継ぎ、「世界の中で輝きつづける北海道」といっためざす姿を北海道民の皆様をはじめ、自治体や企業、団体・NPO、教育・研究機関等、多様な主体が共有し、その実現に向けて力を合わせて取り組んでいく。

⑤本プランの優先課題と対応方向

本プランでは、SDGsのゴール、ターゲットのほか、政府のSDGs実施指針、さらには、北海道の現状・課題、価値や強みも踏まえながら、SDGsの推進に当たって優先的に取り組むべき課題や対応方向を以下のとおり策定した。

図表 8 本プランの優先課題と対応方向

優先課題	対応方向	具体的な内容	SDGs17の目標
あらゆる人々が将来の安全・安心を実現できる社会の形成	i 医療・保健・福祉の充実	安心して子どもを育てることができる環境づくりや質の高い医療・福祉サービスの提供、生涯を通じた健康づくりや疾病の予防に向けた取組を進める。	1 貧困をなくそう、2 健康と福祉、3 持続可能な開発のための教育、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、11 持続可能な都市とコミュニティ、16 平和と公正
	ii 平和な社会づくりの推進	交通安全対策や犯罪抑止対策、危機管理対策など、北海道に暮らす人々の命と暮らしを守る安全・安心な社会づくりに向けた取組を進める。	3 持続可能な開発のための教育、15 陸域生態系を保全しよう、16 平和と公正
	iii 人々が互いに尊重し合う社会づくりの推進	人権侵害のない社会の実現に向けた取組やアイヌの人たちの社会的・経済的地位の向上に向けた取組を進める。	4 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等を実現しよう、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を促そう、16 平和と公正
	iv 災害に強い地域づくりとバックアップ機能の発揮	北海道自らの脆弱性の克服に向けて防災体制の整備や防災教育による地域防災力の向上、大規模自然災害に対する取組を進める。また、首都圏などの同時被災リスクの低さなど地理的優位性を活かし、企業の本社機能や生産拠点、データセンター※等の立地に向けた取組、災害時における食料やエネルギーの備蓄・供給など、バックアップ機能の発揮に向けた取組を進める。	1 貧困をなくそう、2 健康と福祉、9 持続可能な産業と雇用を創出しよう、11 持続可能な都市とコミュニティ、13 気候変動に具体的な対策を
	v 安心して働ける環境づくりの推進	良質で安定的な雇用の受け皿づくりや多様な働き手の就業支援、就業環境の整備・改善に向けた取組を進める。	5 ジェンダー平等を実現しよう、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を促そう、16 平和と公正
環境・エネルギー先進地「北海道」の実現	i 豊かな自然と生物多様性の保全の推進	北海道の自然環境や水資源など豊かな自然の価値・恵み、生物多様性※の保全と次世代への継承に向けた取組を進める。	2 健康と福祉、3 持続可能な開発のための教育、6 清潔なエネルギーをみんなに、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つぶやみ消費を促そう、14 海の豊かさを守ろう、15 陸域生態系を保全しよう
	ii 地球環境保全の推進	低炭素型ライフスタイルへの転換など地球温暖化対策や、再生可能エネルギーの導入に向けた取組を進める。	4 質の高い教育をみんなに、7 持続可能なエネルギーをみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、9 持続可能な産業と雇用を創出しよう、12 つぶやみ消費を促そう、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう、15 陸域生態系を保全しよう
	iii 持続可能な生産と消費の推進	3R（リデュース・リユース・リサイクル）の一層の推進など循環型社会の形成に向けた取組や食品ロスの削減に向けた取組、消費者の自主的かつ合理的な行動の促進に向けた取組などを進める。	6 清潔なエネルギーをみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つぶやみ消費を促そう
北海道の価値と強みを活かした持続可能な経済成長	i 持続可能な農林水産業の推進	農業においては、スマート農業の普及をはじめとした技術の開発・普及や生産基盤の整備、付加価値の高い農業の推進、農業・農村の持つ多面的機能の発揮促進などに取組む。水産業においては、適切な資源管理や海域の特性に応じた栽培漁業を推進するとともに、密漁取締体制の強化や北海道産水産物の消費拡大、HACCP導入などに取組む。林業においては、植林、間伐といった森林整備、保全や効率的な森林施業による原木の安定供給、木材加工・流通体制の整備などに取組む。	2 健康と福祉、6 清潔なエネルギーをみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、11 持続可能な都市とコミュニティ、14 海の豊かさを守ろう、15 陸域生態系を保全しよう
	ii 地域産業の創造やイノベーションの創出	北海道の優位性を活かした食関連産業や高い付加価値を生み出すものづくり産業、環境・エネルギー産業等の新たな成長産業など地域産業の創造に向けた取組を進めるとともに、こうした取組を促進し、新たな価値を生み出す研究開発などの取組を進める。	7 持続可能なエネルギーをみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、9 持続可能な産業と雇用を創出しよう、12 つぶやみ消費を促そう、14 海の豊かさを守ろう
	iii 中小・小規模企業の振興	地域の経済・雇用を支える中小・小規模企業の振興や道民の暮らしを支える地域商業の活性化に向けた取組を進める。	8 豊かになりつつある経済を成長させよう、9 持続可能な産業と雇用を創出しよう
	iv 海外成長力の取り込みや多彩な地域資源の活用による持続的な経済の発展	アジアなど海外への道産食品の輸出拡大や海外展開によるビジネス創出、食や自然環境など豊富な資源を活かした滞在交流型観光地づくりに向けた取組などを進める。	2 健康と福祉、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つぶやみ消費を促そう
未来を担う人づくり	i 子ども・青少年の確かな成長を支える環境づくりの推進	未来を担う子どもたちの学力・体力のステップアップや健やかに成長できる環境づくり、国内外で活躍できる多様な人材の育成や海外の優秀な人材の活用などに取組む。	4 質の高い教育をみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を促そう、11 持続可能な都市とコミュニティ、16 平和と公正
	ii 地域や産業を担う人材の育成・確保	教育訓練機関による職業訓練の実施や地域産業を支える技能の継承、学生・生徒に対する地域産業への理解促進やキャリア教育の充実などに取組む。	4 質の高い教育をみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう
	iii 男女平等参画・女性が活躍できる社会づくりの推進	女性の活躍促進に向けたオール北海道での気運醸成や、男女平等参画を進めるとともに、配偶者などからの暴力の根絶に向けて取組む。	4 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等を実現しよう、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を促そう、16 平和と公正
持続可能で個性あふれる地域づくり	i 様々な連携で支え合う地域づくりの推進	多様な主体の連携・協働により、地域における高齢者の生活支援や生活交通の確保など生活関連サービスの維持や行政サービスの持続的な提供に取り組むほか、本道各地域の特性や豊かな資源を活かした地域づくりに取組む。	11 持続可能な都市とコミュニティ、16 平和と公正
	ii 北海道独自の歴史・文化の継承やスポーツの振興	アイヌ文化や北海道・北東北の縄文遺跡群※など本道独自の歴史・文化の保存・伝承、情報発信のほか、世界の舞台で活躍するトップアスリートの育成、札幌冬季オリンピック・パラリンピック競技大会など国際大会やスポーツ合宿の誘致、地域におけるスポーツ活動や環境の充実などに取組む。	3 持続可能な開発のための教育、4 質の高い教育をみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を促そう、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つぶやみ消費を促そう
	iii 国際協力や多文化共生の推進	関係機関が連携し、多様な国際交流や国際協力に取り組むとともに、道民と外国人居住者が互いの文化などを相互に理解・尊重し、ともに地域の発展・活性化に貢献することができる多文化共生社会の実現に向けた取組を進める。	1 貧困をなくそう、2 健康と福祉、3 持続可能な開発のための教育、4 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等を実現しよう、6 清潔なエネルギーをみんなに、7 持続可能なエネルギーをみんなに、8 豊かになりつつある経済を成長させよう、9 持続可能な産業と雇用を創出しよう、10 人や国を超えて公正で包摂的な成長を促そう、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つぶやみ消費を促そう、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう、15 陸域生態系を保全しよう、16 平和と公正
	iv 社会・経済を支える持続可能なインフラ整備の推進	産業活動や暮らしを支える社会資本の整備や維持管理・更新、本道の強靱化を推進するための建築物の耐震化等に取り組むほか、鉄道、航空路、航路といった基幹的な交通ネットワークや交通基盤の充実、地域の実情に応じた持続可能な地域公共交通ネットワークの構築を図ると、総合的な交通ネットワークの形成に取組む。	2 健康と福祉、6 清潔なエネルギーをみんなに、9 持続可能な産業と雇用を創出しよう、11 持続可能な都市とコミュニティ、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう、15 陸域生態系を保全しよう

(出所) 北海道「北海道 SDGs 推進ビジョン」

⑦企業の所在地において認識される社会的課題・環境問題への貢献

本プランを基に、アスピックの事業内容や社会貢献活動に照らし合わせると、以下のSDGs17の目標と主な施策への取組みが認められ、アスピックは自社の事業を通じて、北海道が掲げる本プランに対して十分に貢献していると考えられる。

優先課題	対応方向	アスピックの取組み	SDGs17の目標
あらゆる人々が将来の安全・安心を実感できる社会の形成	v 安心して働ける環境づくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランスの推進</li> <li>・労働環境改善や安全性向上</li> <li>・ダイバーシティの推進</li> </ul>	
環境・エネルギー先進地「北海道」の実現	i 豊かな自然と生物多様性の保全の推進	・アルカリイオン電解水の使用推進	
	ii 地球環境保全の推進	・大気汚染対策への取組み	
	iii 持続可能な生産と消費の推進	・再資源化の取組み	
北海道の価値と強みを活かした持続可能な経済成長	iii 中小・小規模企業の振興	・事業規模の拡大	
未来を担う人づくり	ii 地域や産業を担う人材の育成・確保	・地域人材の積極的な採用	
	iii 男女平等参画・女性が活躍できる社会づくりの推進	・ダイバーシティの推進	

## 6. アスビックのサステナビリティ経営体制（推進体制、管理体制、実績）

アスビックは、森山代表取締役社長を最高責任者とし、事業活動とインパクトリーダー、SDGs との関連性について検討を重ね、取組内容の抽出を行っている。取組施策などは前段に記載した内容である。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、森山代表取締役社長を最高責任者として、銀行に対する報告は栗本総務部長が担当する。全従業員が一丸となり、KPI の達成に向けた活動を実施し、社会的な課題の解決への貢献とともに持続的な経営を実現していく。各 KPI は前述の推進体制に基づき各部門が中心となって取組み、森山代表取締役社長が統括し、達成度合いは今執行役員統括本部長がモニタリングしていく。

このような推進体制を構築することで、地域における社会的課題や環境問題にも積極的に取組み、北海道内をリードしていく企業を目指す。

責任者	代表取締役社長	森山 正徳
モニタリング担当者	執行役員統括本部長	今 丈一
銀行に対する報告担当者	総務部長	栗本 政俊

## 7. 北海道銀行によるモニタリングの頻度と方法

上記目標をモニタリングするタイミング、モニタリングする方法は以下の通りである。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成及び進捗状況については、北海道銀行とアスビックの担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に 1 回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。具体的には、決算後 5 ヶ月以内に関連する資料を北海道銀行が受領し、モニタリングとなる指標についてフィードバックなどのやりとりを行う。

北海道銀行は、KPI 達成に必要な資金及びその他ノウハウの提供、あるいは北海道銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。また、モニタリングの結果、当初想定と異なる点があった場合には、北海道銀行は、同社に対して適切な助言・サポートを行う。

モニタリング方法	対面、テレビ会議などの指定は無し 定例訪問などを通じた情報交換
モニタリングの実施時期、頻度	少なくとも年 1 回実施
モニタリングした結果のフィードバック方法	KPI などの指標の進捗状況を確認しあい、必要に応じて対応策及び外部資源とのマッチングを検討

以上