

# 2025

## 知的資産経営報告書

SINCE 1977

ISH

姫路ルウスサービス株式会社

わが社には  
「未来をひらく人がいる」  
人的資産 組織資産 がある  
100年企業を目指して！

# Himeji House Service Corporation



**プレハブの建築請負、レンタルリースサービスを行っています**

( 我が社の商品運搬には、運行管理者・整備管理者の管理下にて日常業務を安全に行っています )

## 【表紙への想い 光り輝く「若芽」】

わが社には47年培われてきた土壌がある樹木がある。その土壌・樹木の上にそれぞれ「持ち味」輝く「未来をひらく人がいる」。ひかり輝く「若芽」といってもただ年齢の若い「働き甲斐をもった若い世代の力」だけのこと言っているのではなく、「生命力あふれる熟練した世代の力」も育ってきていることを強調し、あわせて「若芽」と言っているのである。

ゆえに、人的資産あり！組織資産あり！と叫びたいのである。100年企業を目指して！！

## 《 目次 》

1. 沿革	4
2. 経営理念・社訓・自主-自立-自創	5
3. 社長の挨拶	6
4. わが社が「知的資産経営報告書」を継続して取り組む理由	7
5. 知的資産経営報告書の歩み	8
6. わが社の“健幸経営”への取り組み	9
7. わが社が選ばれ続ける“ブランドづくり”	9
8. SDGs宣言	10
9. SDGs宣言(目標1)	11
10. SDGs宣言(目標5・9)	12
11. 女性活躍推進企業認定	13
12. 健康経営優良法人認定(ブライツ500)	14
13. 健康づくりチャレンジ企業 最優秀賞	15
14. わが社の持続可能な物語	16、17
15. ひょうご産業SDGs認証事業	18
16. ソーシャル企業認証制度	18
17. わが社の地球温暖化対策	19
18. ワークライフバランス企業表彰	20
19. 価値の源泉から未来へ、継続していく想い	21
20. 事業概要(建築、災害、緊急時、リース、新棟・中古)	22~24
21. 安全衛生活動	25
22. 人的資産・快適空間を創る仲間	26
23. 組織表・組織資産	27
24. 経営戦略	28
25. 将来構想	29
26. 企業概要	30

# 1. 沿革

期	年	月	トピックス
1期	1977年(昭和52年)	12月	兵庫県姫路市中地635-4 資本金 500万円にて法人設立
3期	1979年(昭和54年)	11月	兵庫県姫路市安田2-82に移転
8期	1984年(昭和59年)	12月	兵庫県朝来郡(現、朝来市)和田山町枚田字五木に但馬出張所開設
9期	1985年(昭和60年)	12月	資本金 1,000万円に増額
10期	1986年(昭和61年)	6月	兵庫県姫路市南条字堂の西138-5に事務所新築に伴い移転
13期	1989年(平成元年)	12月	兵庫県養父郡養父町(現、養父市)上野に但馬営業所新築、並びに但馬センター開設
14期	1991年(平成3年)	6月	兵庫県姫路市南条1丁目133番地に地番変更
15期	1992年(平成4年)	2月	資本金 2,000万円に増額
18期	1995年(平成7年)	1月	阪神淡路大震災の復興支援に伴い神戸出張所開設
19期	1996年(平成8年)	3月	神戸出張所を兵庫県神戸市西区に移転
20期	1997年(平成9年)	4月	復興支援機能を本社事務所に統括し、神戸出張所を閉鎖
28期	2005年(平成17年)	5月	自社オリジナルブランドプレハブの販売を開始する
30期	2007年(平成19年)	9月	公式ホームページを開設
33期	2010年(平成22年)	10月	ユニットハウスの買取事業を開始
36期	2012年(平成24年)	6月	従業員持株会制度を発足する
38期	2015年(平成27年)	5月	自社オーダーハウス【リーガルシリーズ】を開発・販売開始
	"	8月	自社オリジナルユニットハウス【HS-57】をレンタル部門に新規導入する
	"	9月	新商品リーガルシリーズのモデルとして本社事務所を改装する
40期	2017年(平成29年)	2月	NHK「クローズアップ現代」の取材及び放映 【知的資産経営を通して、事業承継が成功した企業として紹介・放映されました】
41期	2018年(平成30年)	4月	兵庫県朝来市和田山町寺谷に「和田山展示場」を開設して展示販売を始める
"	"	6月	加古川センター移転(旧姫路センター:志方町から加古川市平荘町に移転)
42期	"	11月	ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言
42期	2019年(令和元年)	9月	ひょうご仕事と生活の調和推進企業へ認定
43期	2019年(令和元年)	11月	創業者 中島弘堂氏から西田俊一が二代目代表取締役社長に就任
43期	2020年(令和2年)	4月	加古川展示場開設(旧姫路センター跡地)
"	"	11月	ひょうご仕事と生活のバランス企業・表彰
44期	2021年(令和3年)	5月	BCP(事業継続計画)対策の一環として、リレーションシステム稼働
"	"	9月	但馬センター整備事業 第1期完了(備品倉庫建替え、パネル倉庫増築)
45期	2022年(令和4年)	1月	姫路市SDGs宣言(目標1・3・4・5・8・9・11・12、8項目)
"	"	3月	ユニットハウス1棟販売毎に500円を公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付を開始する
"	"	3月	健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)認定
"	"	4月	養父市J-VERを通じSDGs宣言(目標7・13・15・17、4項目)
"	"	4月	但馬センター整備事業 第2期完了(内装倉庫建替え)
"	"	5月	養父市J-VERで温室効果ガスの一部をオフセット始める(オフセット 20t-CO <sub>2</sub> )
"	"	7月	ひょうご産業SDGs推進宣言
46期	2023年(令和5年)	1月	兵庫県「わたし」からのアクション宣言
"	"	3月	ユニットハウス1棟販売毎に500円を公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付を継続する
"	"	3月	健康経営優良法人2023(中小規模法人部門) プライム500認定
"	"	3月	ひょうご女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定
"	"	4月	多様な人材が活躍できる場として、ダイバーシティ推進室を設置(2024年 DCルームに改名)
"	"	8月	朝来市J-クレジットで温室効果ガスの一部をオフセット始める(オフセット 10t-CO <sub>2</sub> )
47期	2023年(令和5年)	10月	養父市J-VERで温室効果ガスの一部をオフセットを継続(オフセット 10t-CO <sub>2</sub> )
"	2024年(令和6年)	3月	ユニットハウス1棟販売毎に500円を公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付を継続する
"	"	3月	健康経営優良法人2024(中小規模法人部門) プライム500認定(2年連続認定)
"	"	3月	ひょうご産業SDGs認証事業 アドバンスステージ認証
"	"	3月	ソーシャル企業認証制度 S認証
"	"	5月	朝来市J-クレジットで温室効果ガスの一部をオフセットを継続(オフセット 20t-CO <sub>2</sub> )
"	"	6月	兵庫県健康づくりチャレンジ企業アワード 最優秀賞(知事賞)を受賞

# 2. 経営理念・社訓・自主-自立-自創

## 経営理念

### お客様第一主義

「私たちは、いつもお客様の心を大切にし、お客様の笑顔を最大の喜びとします。」  
私たちの会社はお客様に奉仕するために生まれてきました。お客様の立場に立って、より良く、より安く、より早く、良品質のサービスをお届けします。

### 社会貢献

「私たちは、生かされている社会において、企業活動を通し社会的、経済的に貢献をします。」  
社会のお役に立てる喜びが私たちの喜びであり、その継続が私たちの繁栄の追求である。

### 自己実現

「私たちは、仕事を通し自己を磨き、より豊かで、より幸せな人生を築きあげよう。」  
職場は人間修業の場である。仕事に対しては、つねに謙虚に学び、限りない可能性を信じ、より良い自己を創り、夢の実現へチャレンジしていこう。

## 社訓

### ・謙虚

あらゆるものに、感謝の心を持つ。  
(生かされている自然、人間関係、お客様、取引先)  
【お早う ありがとう すみません ご苦勞様】と人間らしい心の泉を大切に謙虚さを失った時に、人は運命を変える。

### ・誠実

自分自身に誠実に、より善なるものを求め続けること。  
嘘をつくな、社会に対し、堂々と生き、恥じることの無い人間になり、素晴らしい人間関係の中に、心の豊かさが生まれる。

### ・努力

一歩一歩 出来ないことをできるようにしていく価値は、自分で創り出していくもの  
より良い価値を求めてチャレンジする生き方をしよう。

## 自主

社員は「これをしたい」というやりがいを創り、会社はそれを応援する!

## 自立

任すから任すに足りる人に!

## 自創

自分で考え工夫する社員を目指して!

### 3. 社長の挨拶

皆さまには、平素より格別のお引き立てを賜りまして、厚く御礼申し上げます。

1977年に創業以来、わが社が取扱うプレハブ建築やユニットハウスの販売やレンタルを通してお客様に喜びや笑顔が溢れる「あらゆる快適空間」をお届け出来る事を使命として、地域の皆さまから信頼される企業であり続ける為に日々チャレンジしています。

#### ◆ 災害時に心身共に安らぐ空間を・・・

ここ数年頻発する未曾有の自然災害をはじめ、今も猛威を奮う新型コロナウイルス感染症等私たちを取り巻く社会状況や生活環境は大きく変化してきています。わが社のユニットハウスは緊急且つ災害時でも応急仮設住宅や緊急発熱外来仮設診療所等、素早く対応して災害現場に心身共に安らぐ空間を提供することによって、復旧復興までの希望の一助となれるように取り組んでまいります。

#### ◆ 未来に向かって変化の時・・・

「私たちは生かされている社会において企業活動を通し、社会的、経済的に貢献します」とわが社の経営理念にあるように、わが社の商品やサービスの提供で得た収益の一部をお客様のご理解の元でSDGsの人道支援や地球温暖化対策の持続可能な環境保護の支援金活動に積極的に貢献しています。今後も命を守り、夢と希望が持てる社会創り、人々が今ある世界で生きていく事が楽しいと言える明るく幸多い社会の実現に向けて、持続可能な開発目標へ更なる挑戦を継続する事をわが社の社会的使命と捉えて企業活動に邁進して参りますので、今後ともご支援を賜りますようお願い申し上げます。

#### 企業100年・100年企業

気の遠くなるような年月ですが、こうした将来ビジョンを明確に打ち出す事によって、100年企業の達成も夢ではない！

全社員が健康的で、明るく自分自身の働き甲斐や生き甲斐を感じ取れる環境創り・会社創りをこれからも維持・継続しつつ、今後も陸続として入社して来る社員一人ひとりが時代に沿った生き生きと幸せな会社創りが出来るように、その礎・土台創りを今ある皆さんと一歩ずつ、勝ち取っていきたくと考えております。



代表取締役 西田 俊一

### 4. わが社が「知的資産経営報告書」を継続して取組む理由

わが社は2009年より「知的資産経営報告書」の作成を始めてから15年の年月が過ぎようとしています。わが社が何故、報告書を継続して更新・作成している理由や15年間の作成プロセスの中で、わかって来た事・変化してきた事などをご紹介します。

#### 1. 【 報告書を作成する過程において経営側と社員側の信頼関係が深まったこと 】

わが社は創業時からトップダウン型経営でありましたが、報告書の作成を進める中で社員からの多様な創造性や視点からの意見を取り入れる事によって(わが社独自のボトムアップ手法)意識の共有やコミュニケーションが自然と出来ていき相互理解と信頼関係が深まっていった事が成果として挙げられ、現在も継続していることです。

#### 2. 【 各事業所間の社員同士の意識の共有と結束力が以前にも増したこと 】

全社員からのアンケートを基に報告書を作成する中で「わが社の知的資産＝価値の源泉」を見付け出し“ファイブパワー”という言葉で「見える化」に成功した。この言葉によって社員間にも一体感が生まれ組織力のアップに繋がっています。社員は自分自身の存在証明を再認識し自己実現を目指す一方で、会社も社員の自主、自立、自創を重んじて、人的資産である社員全員が心身共に健康維持を続けられることが出来るように、健康経営に取り組み健やかで幸せな会社創りや働き甲斐を見付けられる会社創りに徹してきた結果、着実に計画以上の業績向上へと繋がってきています。

#### 3. 【 作成していく中で“事業承継”の道を見付け出せることが出来た 】

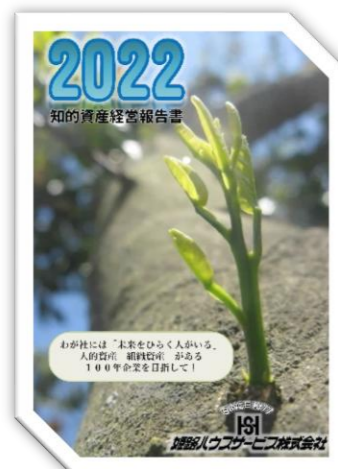
報告書の作成をする中で、わが社独自の多くの知的資産を見付け出して、それが見える化に成功した事で、何としても「次の世代へと引継がなければ」との想いと、この会社を絶対に“ここで終わらせたなら駄目だ”との熱い想いが自然に事業承継への決意に変わって来ました。

こういった実状からも「知的資産の承継＝事業承継の道」へと繋がったと思っています。

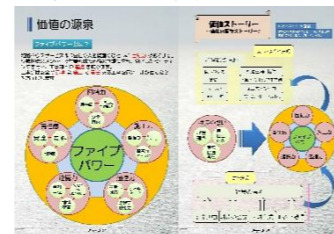
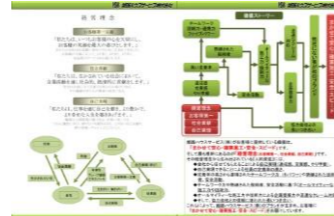
#### 最後に【 弊社は現在48期ありますが100年企業を目指しています 】

その目的達成の為に「知的資産経営報告書」の継続・取組みを基盤にして、一つはお客様に信頼され必要とされ「任せて安心」が提供出来る存在(会社)で有り続ける事。一つは全社員の結集力で今後共、姫路ハウスサービスの再発掘・再発見をしながら会社方針にもある“ベストカンパニー創り”(小さいながらも良い会社・社員の皆様が良いと思える企業創り)に一歩ずつ近づける為の道標、即ち“羅針盤”となる「知的資産経営報告書」を継続して取組んで行きたいと思っています。

## 5. 知的資産経営報告書の歩み



- ◆ 2010年度版・初版(2010年10月)
  - ・社内向けのマネジメントツールとして全社員の協力で「わが社の強み・弱み」をポスト・イットにて収集。進めていく中で、団結力・連携力・迅速力・施工力・責任感と言う5つの「力」に辿り着き「ファイブパワー」という価値の源泉が生まれる。
- ◆ 2011年度版(2011年9月)
- ◆ 2013年度版(2013年9月)
  - ・リニューアル版を作成
- ◆ 2014年度 BCP版(2014年8月)
  - ・支援金融機関と合同研修にて作成。
- ◆ 2015年度版(2015年7月)
  - ・リニューアル版を作成。
- ◆ 2016年度版(2016年9月)
  - ・社外向けのコミュニケーションツールとして更にブラッシュアップ。
- ◆ 2019年度版(2019年7月)
  - ・加古川センターの移転もあり、HS-57を表紙にして更にブラッシュアップ。
- ◆ 2020年度版(2020年7月)
  - ・リニューアル版を作成。
- ◆ 2022年度版(2022年7月)
  - ・リニューアル版を作成。
  - ・わが社の持続可能な物語を紡ぎ、更なるブラッシュアップを！



## 6. わが社の“健幸経営”への取り組み



わが社の社員は人的資産であり、心身共の健幸維持が、わが社の**健幸経営**の基盤であります。社員と会社は、ある意味「運命共同体」であり、社員の**健幸づくり**=会社の**健幸**に繋がっています。社員も会社も生き活きと健全で幸せな経営を継続していく事で、お客様や地域社会に**健幸の輪**を拡げていける経営を推進して参ります。

## 7. わが社が選ばれ続ける“ブランドづくり”

### 「姫路ハウスサービス」選ばれ続ける“ブランド”づくり

“未来をひらく人がいる=人づくり経営=人を活かす経営  
人財確保と人財育成そして全社員のスキルアップを”

「HSブランド」認知・再認していただくために  
今できること みんなで付加価値を創造していきましょう！

お客様から**選ばれ続ける「ちから」**をつけていく！

ワークライフ バランス表彰企業 (令和2年11月表彰)	健康経営優良法人 (中小規模法人部門) プライト500 (令和5年・6年の 2年連続認定)	ひょうご女性活躍 推進企業 (ミモザ企業) 令和5年3月認定	養父市市有林 オフセット・クレジット (J-VER20t-co2) 環境貢献活動企業認証 令和4年5月 (J-VER10t-co2) 環境貢献活動企業認証 令和5年10月
朝来市 オフセット・クレジット (J-クレジット10t-co2) 環境貢献活動企業認証 令和6年3月 (J-クレジット20t-co2) 環境貢献活動企業認証 令和6年5月	ソーシャル企業認証制度 (S認証) 令和6年3月 世のため人のために貢献	ひょうご産業 SDGs認証事業 アドバンスステージ 認定令和6年3月	第7回兵庫県 健康づくり チャレンジ企業アワード 最優秀賞(知事賞) 令和6年6月

# SDGs宣言



**1 貧困をなくそう**  
貧困撲滅の一環として、売上金の一部を世界中の子供、若者、女性たちの「命を守り、夢と希望」をお届けする支援に取り組んでいます。

**9 産業と技術革新の基盤づくり**  
産業と技術革新の基盤づくりの一環として、デジタル化（DX化）の構築や誰でもが使いこなせるよう業務改善や働き方改革に取り組んでいます。

**3 健康と福祉**  
健康と福祉の一環として、健康診断や検診後要再検査者の再受診運動を推奨し、会社負担とするなど、「健康経営」への取り組みや過重労働の予防に取り組んでいます。

**11 住み続けられるまちづくり**  
住み続けられるまちづくりの一環として、社会貢献活動への取り組みや災害時に仮設ハウスを提供できるよう地域社会への参画に取り組んでいます。

**4 質の高い教育をみんなに**  
質の高い教育の一環として、資格制度を設け、受けたい講座や資格の後押しをし、会社負担としている。研修や教育制度の充実、生涯学習の推進に取り組んでいます。

**12 つくる責任、つかう責任**  
つくる責任、つかう責任の一環として、間仕切りパネルの導入により資材の排出抑制、タイルカーペット等の整備後の再利用、中古ハウスを完全整備のうえ再生利用。

**5 ジェンダー平等を實現しよう**  
ジェンダーフリーの一環として、女性の力を信じ、女性の活躍の場を与え、共に、労働環境の整備にも取り組んでいます。女性対応の検診に取り組んでいます。

**13 気候変動対策への取組**  
気候変動対策の一環として、自社の建築・レンタル等事業活動に伴い排出する温室効果ガスの一部を養父市と朝来市のJクレジットでオフセットし環境保護に取り組んでいます。

**7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに**  
エネルギー有効活用の一環として、LED照明に切り替え、ハイブリッド車を導入するなど、燃料消費量やCO2排出量を減らし、地球温暖化防止に取り組んでいます。

**15 陸の豊かさを守る**  
陸の豊かさを守る一環として、養父市と朝来市のJクレジットを通じてふるさと兵庫の森と水と空気を守り、豊かな自然環境の維持向上に貢献することに取り組んでいます。

**8 働きがいも経済成長も**  
働きがいと経済成長実現の一環として、ワークライフバランスに取り組むと共に、経営計画を明確化し、人と物の投資をしつつ経営革新に取り組んでいます。

**17 パートナリシップで目標を達成しよう**  
パートナーシップで目標達成するために、養父市、朝来市などステークホルダーと連携して、養父市・朝来市のJクレジットを通じて持続可能な社会の実現を目指している。



ISI  
姫路ハウスサービス株式会社

## 9. SDGs宣言 目標1 貧困をなくそう

### 姫路ハウスサービス株式会社

#### SDGs取組みのきっかけ

2015年の国連サミットにおいて全ての加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられた「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標「SDGs」。この世界が抱えている課題を「自分ごと化」し、わが社はどのような形で世界に貢献するのかを検証した。

#### わが社の事業内容

わが社は、プレハブ・ユニットハウスのレンタル及び販売を事業としています。普段から高いメンテナンス技術によりハウス・資材のリデュース（排出抑制）、リユース（再利用）、完全整備のうえリサイクル（再生利用）し、資源廃棄の最小限化に努めています。

#### わが社の取組みの一例



「SDGs 1 貧困をなくそう」貧困の撲滅の一環として、世界中の子供、若者、女性たちの「命を守り、夢と希望」お届けする支援に取り組んでいます。

「誰も置き去りにしない」との理念の上に立って、「人々が今いるこの世界で生きていくのが楽しい」といえる社会を創っていくことに貢献していきます。

#### わが社の具体的な取組み

ユニットハウスを販売毎に、1棟あたり500円が、公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付されます。



#### 販売実績一覧

2022年度 (2022年3月～2023年2月)	221棟
2023年度 (2023年3月～2024年2月)	240棟
2024年度 (2024年3月～2025年2月)	棟
2025年度 (2025年3月～2026年2月)	棟
2026年度 (2026年3月～2027年2月)	棟

# 10. SDGs宣言 目標5 ジェンダー平等を実現しよう



ジェンダーフリーの環境として、女性の力を信じ、女性の活躍の場を与えると共に、労働環境の整備にも取り組んでいる。女性対応の検診に取り組んでいる。

総務女性社員の意見要望を吸い上げ、会社はそれを実現させてあげる（社風）手書き業務が中心なので、これをデジタル化したい、という要望。

2019年 Office365・One Driveを利用したクラウド配信をした。  
工事予定表をスマートフォンで閲覧できるようにした。  
販売管理システムをクラウド化し、各々拠点を繋ぎ、総務の業務管理を統一化した。



2020年 総務部より手配依頼書・リース台帳・指令書をデジタル化の要望があがり総務全体ミーティングを実施した。

2021年 既存プログラム（見積入力・商品マスター、得意先マスター）と受注入力とリース台帳をクラウド連動させた。この業務クラウドをリレーションシステムと名付ける。

2022年 役職マスター・入庫済台帳をクラウド化、既存システム改造・受注入力・手配依頼書・受注売上入力票・リース台帳をクラウド化。これにより見積り→受注入力→手配依頼書→受注売上入力→リース台帳へとスムーズに流れ、それぞれの業務がクラウド上で繋がった。これをさらに工事予定表との連動に向けて計画進行中です。  
女性対応の健診を開始。



（女性がん検診をアピール）

2023年 勤怠管理クラウドシステムを構築した。  
これをさらに給与クラウドシステムと連動させた

2024年 リレーションシステムと工事予定表を連動させた。

今後さらに 販売管理クラウドシステムとの連動に向けて計画進行中です。

# 10. SDGs宣言 目標9 産業と技術革新の基礎をつくろう



産業と技術革新の基礎づくりの環境として、デジタル化（DX化）の構築や誰でもが使いこなせるよう業務改善や働き方改革に取り組んでいる。

今後ポストコロナの状況を踏まえると、3密を避けながら自宅や外出先からでも各部門の業務ができるようにし、デジタル技術による生活やビジネスの変革を成し遂げる。かつ、誰でも使いこなせるようにし、女性や高齢者や中途採用者等多様な人財を確保する為に必要なクラウドシステムを進化させる。

「デジタル化（DX）推進とダイバーシティ経営の実現」

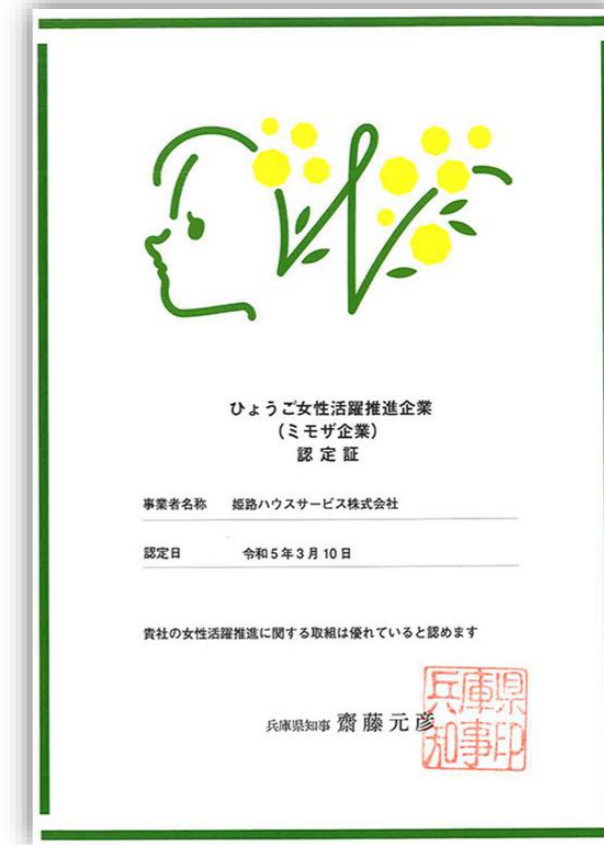
労働環境の整備

業務の効率化により、休暇が取りやすく、残業時間も減り、働き方改革につながり誰が休んでも業務を遂行できるようになっていくので、生産性がさらに向上していくでしょう。



（総務部と業者とのさらなるDX化推進へ向けてのディスカッション風景）

# 11. 女性活躍推進企業認定（ミモザ企業）



認定において、当社は20の評価項目（企業の取組姿勢、キャリア形成、女性の登用促進、女性の定着促進）のうち15項目が達成していることから認定をいただきました。

## 認定に係る当社の主な取組み実績

評価項目	基準	実績
1 企業の取組姿勢	女性活躍に向け職場の状況を把握し、課題分析及び課題解決への対応を実施	従業員へやりたい事アンケートとそのPDCFA実施
2 キャリア形成支援	女性のキャリアアップに向けた取組み	未来に向かってOJT（面談）
3 キャリア形成支援	女性登用等に関する取組を社内外に開示	知的資産経営報告書等
4 女性の定着促進	職場環境の整備等	ワークライフバランス等

## ”ひょうご女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定を受けてのアクション”

心身共に健康で、女性も輝ける多様性ある企業を目指します。

次世代父親育児サポートを促進しつつ、女性も妊娠・出産・子育て期間に十分な休暇が取れるよう制度を整え、休暇取得を促進していきます。  
介護と仕事を両立できる休暇制度をつくっていきます。  
フレックスタイム制、時短勤務、テレワーク、在宅勤務など多様な働き方制度を整備していきます。

煌めく「ダイバーシティ・コロポ・ルーム(DCルーム)」を発信していきます。



ジェンダーフリーの環境として、女性の力を信じ、女性の活躍の場を与えると共に、労働環境の整備にも取り組んでいる。女性対応の検診に取り組んでいる。



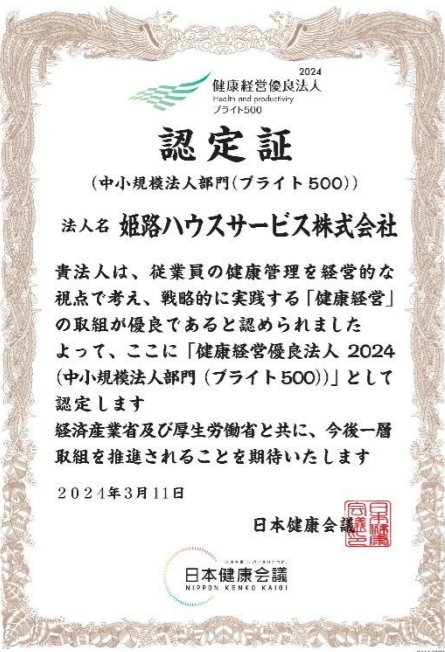
ひょうご・こらべ女性活躍推進企業認定制度サイトQRコード

詳しくはこちらへアクセスをお願いします。

# 12. 健康経営優良法人認定 (ブライト500)



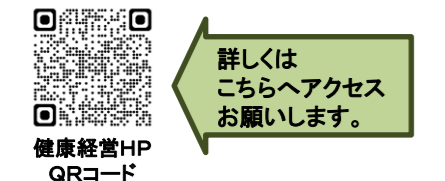
2023年認定に続いて、当社は経済産業省及び日本健康会議が進める健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2024中小規模法人部門(ブライド500)」に認定されました！(2年連続ブライト500に認定)今年健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の中から「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において、健康経営の社内外に発信を行っている企業」として優良な上位500法人に対して与えられる「ブライド500」に認定されました。当社は、今後も健康経営の推進をし、従業員の心身共の健康増進に取り組んでまいります。



## 健康経営のPDCAに関する取り組み状況

課題のテーマ	生活習慣病等の疫病の高リスク者に対する重症化予防
課題の内容	定期健康診断後、要医療・要精検の判定があった従業員で、自ら再受診しようという人がまだまだ少ないのが課題です。
取り組み概要	健康診断後結果で再検査が必要な22人に個別に再受診勧奨文章を手渡した。すぐに再受診に行ってくれなかった従業員10人には再受診の重要性を訴え、会社あげて個別に再度声かけをした。また女性ががん検診後の再検査者にも再度個別に再受診するよう声かけをした。
取り組みの結果	2022年度に引き続き2023年度も健康診断後の再検査・精密検査の再受診率100%を達成した。女性ががん検診後の再検査者も全員が受診してくれて再受診率100%を達成した。
結果の評価方法と成果	健康診断後の再検査・精密検査者への取り組みを昨年度と比較することで評価した。昨年度取り組み内容よりも経営幹部も管理職層も総務部も一丸となって健康経営を意識して動いてくれたことが大きな成果となった。その意識が再受診者への勧奨に個々の再受診者が感化されて健康意識が強まった結果と言える。
今後の改善方針	経営幹部・管理者層・総務部を巻き込んで全社一丸で取り組む姿勢は今後も継続しつつ、健康診断後再検査の重要性を研修等を通じて全社員に訴えて、再受診者自らが自発的に健康意識を普段からもってもらえるよう会社としても努力を惜まず、健康診断後の再検査者の再受診率100%を達成していく。

健康と福祉の一環として、健康診断や検診後要再検査者の再受診運動を推奨し、会社負担とするなど、「健康経営」への取り組みや過重労働の予防に取り組んでいる。



## 経営優良法人(中小規模法人部門)ブライド500への取り組み

- 健康経営の推進に関して、経営者・役員が積極的に関与した。自ら健康経営の推進状況や内容について、「社内・社外」へ情報発信した。
- 健康経営の取り組みに関する自社から情報発信をした。自社のHP、自社のSNS、自社の知的資産経営報告書を通して発信した。
- 健康経営の推進方針のP(計画)D(実施)C(検証)F(フィードバック)A(継続見直し改善・次へのアクション)に関する取り組み状況を「見える化」し、自社HPにて発信した。
- 健康経営の取り組みに関する他企業・金融機関等からの個別の相談や質問に真摯にお応えした。健康経営実施の目的・方針、体制、目標、取り組み、結果等一連を発信した。

# 13. 健康づくりチャレンジ企業 最優秀賞

令和6年6月 最優秀賞 (知事賞)



- 3 健康と福祉の一環として、健康診断や検診後要再検査者の再受診運動を推奨し、会社負担とするなど、「健康経営」への取り組みや過重労働の予防に取り組んでいる。
- 5 ジェンダーフリーの一環として、女性の力を信じ、女性の活躍の場をえると共に、労働環境の整備にも取り組んでいる。女性対応の検診に取り組んでいる。
- 8働きがいと経済成長実現の一環として、ワークライフバランスに取り組むと共に、経営計画を明確化し、人と物の投資をしつつ経営革新に取り組んでいる。



## 「従業員を対象とした働き方や健康づくりなどに関する研修会等を開催」

・ 弊社の健康づくりに取り組む目的・方針  
従業員を健康経営を経営的な視点で捉え、  
「高齡」→「幸齡」化社会を構築することで。  
「幸齡」とは社員全員が  
しあわせな年齢を重ねていってほしい、ということです。



## 取り組んでみて難しかった点

- 男性同様に女性にも心身ともに健康不安を解消してもらいたいという思いをどう理解を得るか！経営者層の方に熱意をもって何度も何度も訴え、その思いが伝わりました。その結果、導入につながった事例として就業時間内の定期健康診断半日ドックに加えて女性ががん検診を会社全額負担で毎年実施しています。
- 定期健康診断後結果で再検査判定があった従業員で自ら再受診しようとする人がまだまだ少ない！健康診断後結果で再検査が必要な22人に個別に再受診勧奨文章を手渡した。すぐに再受診に行ってくれなかった従業員10人には再受診の重要性を訴え、会社あげて個別に再度声かけをしました。また、女性ががん検診後の再検査者にも声かけをしました。経営者層の方や管理者層も総務部も一丸となって健康づくりを意識して動いてくれたことが大きな成果となりました。健康診断後の再検査受診者に対し、再受診日を公休とし、再受診初回時の結果報告書と領収書を受領後、受診代金全額を会社負担としました。健康診断受診率100%、健康診断後の再受診者の再受診率100%達成。会社も従業員も、がん予防などの健康づくりの意識が向上しました。

## 自社ならではの取り組み②

- インフルエンザ予防接種を全額会社負担として実施している。
- 勤続10年毎に「よく頑張ったぜ・リフレッシュ休暇」特別休暇2日を新設。
- 「健康経営」推進者からひとことメッセージを定期的に発信しています。



## 取り組むきっかけ

令和5年3月認定 ひょうご 女性活躍推進認定 ミモザ企業

ダイバーシティ推進室 発足  
育児介護などの状況に応じて働き方を、次世代の人材のために、産前・出産・産後、育児支援を整備。  
フレックスタイム制、時短勤務、テレワーク、在宅勤務など多様な働き方制度を整備。  
有給休暇の取得を促進。  
有給を取得しやすいように、1時間単位で取得可能に！  
健康診断に女性検診を取り入れた。

※働き方・健康づくりミーティング

## 自社ならではの取り組み①

- 毎年の健康診断半日ドック(胃がん検診胃カメラ・肺がん検診・大腸がん便潜血検査含む)に加えて、男性は前立腺がん・肝臓がん・膀胱がん・大腸がんの4種腫瘍マーカー検査を。女性は乳がん検診・子宮頸がん検診を全額会社負担で、就業時間内で受診。
- 煙めきダイバーシティ推進室を通じて、がん検診の大切さを伝えています
- 兵庫県がん検診受診促進支援メニューのがん検診受診費補助を実施。(がん検診受診促進づくり)
- 健康を促進する目的で基準内給与の諸手当として「健康手当」を支給している。
- 50人未満であっても「ストレスチェック」を実施し、全員が受検した。(受験後分析し、今後に活かしている)

## 健康づくりでよかったこと

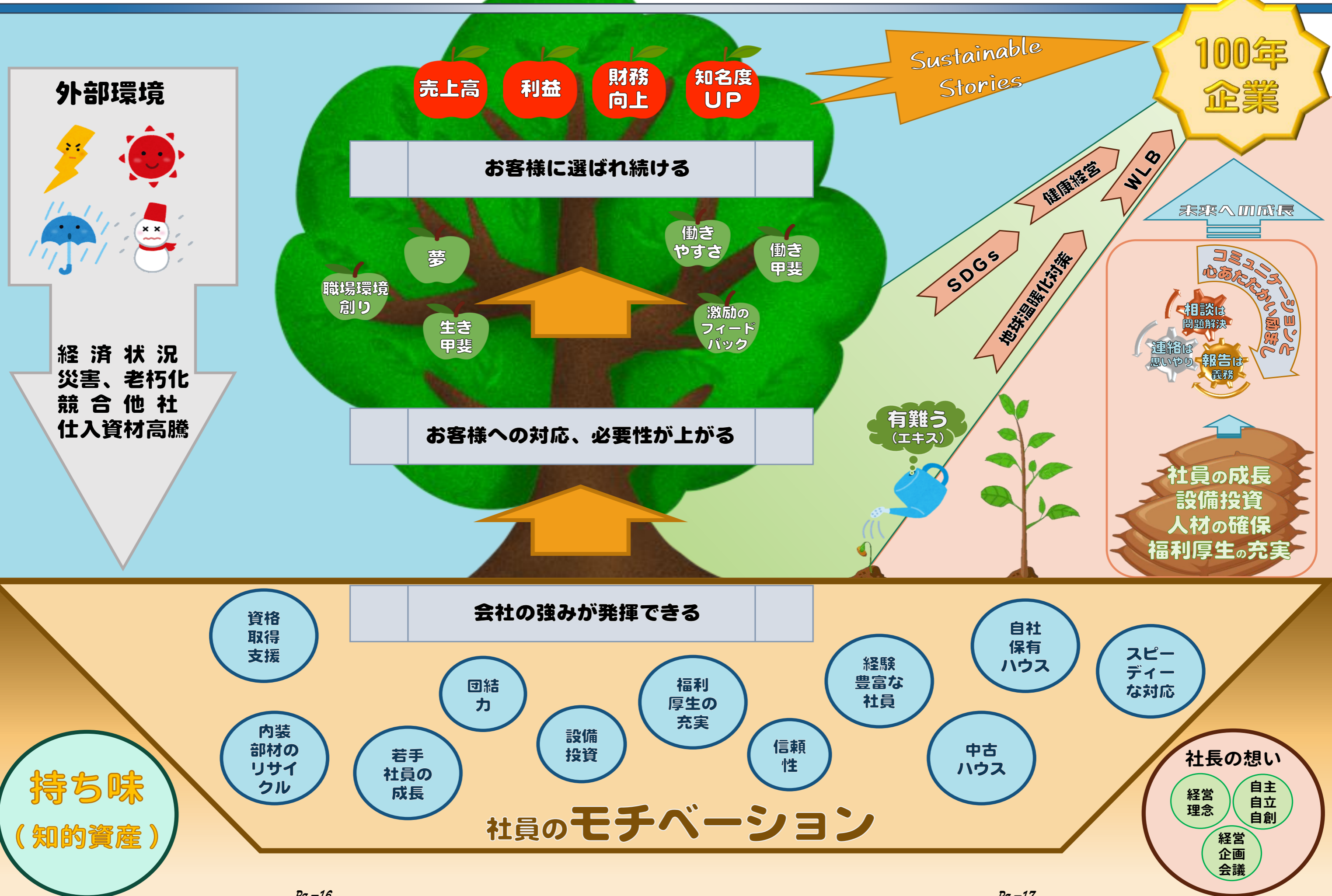
ダイバーシティ推進室がみんなを巻き込んで推し進めてくれたことと経営者層・管理者層の理解と協力が得られたことが大きな推進力になったと思います。ワークライフバランスの推進により従業員が子育てや介護等と仕事の両立が実現したことで残業時間が減少し、結果として働き甲斐と働きやすさの両輪がかみ合うようになりました。

## 今後取り組んでいきたいこと

- 一人ひとりの従業員のなかに「多様性」と「受容」をつくれるようにして、多様な人材が存在して、かつ、それぞれの個性・能力に応じた適材・適所で活躍できる「場」をつくる。
  - 従業員のメンタルヘルス不調を未然に防いでいく。(ラインケアとセルフケア)
- 今後も健康づくりを推進し従業員の心身共の健康増進に取り組んでいきます。



# 14. わが社の持続可能な物語



# 15. ひょうご産業SDGs認証事業 (アドバンスト)

**「国際貢献につながる商品・サービスの提供」を**

レドキャップキャンペーンの仕組み

“SDGs2 飢餓をゼロに”

**「持続可能な社会貢献に」**

単に寄付するのではなく  
弊社商品である  
中古ユニットハウスを  
販売毎に、1棟あたり  
500円を  
公益財団法人  
日本ユニセフ協会へ  
毎月寄付

**「世界に社会貢献が社員の働き甲斐につながった」**

実際の接客状況

「そうなの！  
じやーこれに  
するわっ！」

この中古  
ハウスの  
売上の一部を  
人道支援  
活動に  
寄付して  
います！

**「環境省カーボンオフセット・クレジットにも取り組む」**

環境省カーボンオフセット・クレジット

**「廃棄物の削減・3Rの推進に取り組んでいる」**

間仕切りパネル

※間仕切りパネルとは！  
ユニットハウス内の空間を  
仕切る為の壁をパネル化  
した部材です。

ジョイント部  
凸凹合せにより  
再利用加工

**「SDGs12 つくる責任・つかう責任」**

・タイルカーペット再利用

部材により  
再リ降炭

# 16. ソーシャル企業認証制度 (S認証)

ソーシャル企業認証制度 S 認証

認定書

認定書

◇ 取り組んでいる行動 ◇

弊社は社員全員に事業発展の一翼を担ってもらいたいとの思いから社員の働き甲斐創出や人づくりに注力しています。この取組の源流には2009年に取り組み始めた知的資産経営報告書にあります。知的資産経営報告書とは、数字では表すことのできない会社の資産を社員全員が一丸となって掘り起こしまとめたものです。この取組を開始するにあたって、まずは社員一人ひとりから意見を聞きました。これにより建設業界という女性の活躍がまだまだ進んでいない業界の中で、女性特有の心身の健康に関する取り組みが不十分であるという現実が明らかとなりました。この現状を打開するために、女性の健康推進ミーティングを開催し、会社の一環として女性がん検診を含む定期健康診断の実施、男性・女性を問わず子どもの行事の際の1時間単位の有給休暇取得促進などを行って、社員が働きやすい環境を整えています。

また、社員一人ひとりが会社でやりたいことを目標として掲げ、目標達成のために会社が応援する仕組みを作りました。年度の初めに全員が目標を決め、会社がサポートし、3ヵ月毎の上司との面談で進捗度合いを確認しながら出来たところ足りない部分についてのフィードバックを受けます。例として「現場の第一人者になりたい」という目標を掲げた社員に対し、弊社は現場に必要な各種資格講習の取得費用を全面的にサポートしました。その結果、主任に昇格し、目標達成の手助けができました。一人ひとりの希望や夢を会社が応援していくことで社員の意欲向上に繋がり、会社の成長にも繋がるという好循環が生まれています。

◇ 事業を通してどんな世の中になりたいか ◇

働き甲斐と働きやすさの両輪を回しながら、これからの未来をひらく人づくり・人材育成に取り組んでいく。一人ひとりの自然の決意でそれぞれの課題を解決していく行動が商品やサービスの付加価値に繋がっていく世の中にする。

◇ S認証への想い、期待など ◇

「世のため人のため」のフレーズに思いをはせながら、弊社の社会的な「存在意義」について見つめ直す良いきっかけとなりました。このような認証が世の中に広まっていくことが大事なことではないでしょうか。

**ソーシャル企業認証制度 S認証とは**  
Social and Sustainable Business Standard

ソーシャル企業認証制度(通称、S認証)は、ESG経営や社会課題の解決を目指す企業に対し、経営方針や事業内容、社会的インパクトなどを基準に、評価・認証を行う制度です。企業活動の社会的インパクトをみえる化し、社会課題に取り組む地域企業の成長を支えることで、地域社会におけるソーシャルマインドの醸成及び持続可能な地域社会の実現を目指します。また、認証制度を軸とした企業・消費者のエコシステムを構築し、地域経済の持続的成長に繋がります。

# 17. わが社の地球温暖化対策

**運輸安全を推進するうえで取り組む  
地球温暖化削減の取組み**

●「はこぶ」でCO<sub>2</sub>削減

行動メニュー	取り組み
エコドライブの推進	「エコドライブ10のすすめ」の実施 エコドライブに関する社内教育
アイドリング・ストップの推進	アイドリング・ストップの実施
整備点検の徹底	タイヤ空気圧など適正な点検整備によるCO <sub>2</sub> 削減の徹底

●「みんな」で環境対策

行動メニュー	取り組み
廃棄物の削減	事務所ゴミ・プラスチックゴミの削減 ゴミ分別の徹底 ゴミのポイ捨て禁止・清掃活動の実施 フロン類の適正管理
資源リサイクルの推進	資材のくり返し利用の推進
環境教育の推進	従業員への環境教育実施

●「車庫・ヤード・事務所」でCO<sub>2</sub>削減

行動メニュー	取り組み
車庫等での節電	車庫・倉庫・事務所等でのこまめな節電 施設の照明をLED化 適正温度での冷暖房、フィルターの清掃 クールビズ・ウォームビズの実施
グリーン調達	紙の使用量の削減

**「温室効果ガス削減目標」**

2021年4月～2022年3月	温室効果ガス(CO <sub>2</sub> 換算) トン換算 220,246 kg = 220 t
2030年までに	220トン ⇒ 165トンを目指します

220トンの4分の1

2030年までに220トン⇒165トンを目指します

**【オフセット・クレジット(J-クレジット)制度】**

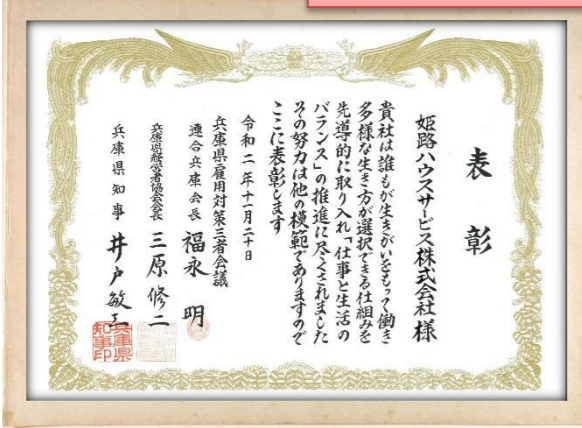
J-クレジット制度とは、省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO<sub>2</sub>等の排出削減量や、適切な森林管理によるCO<sub>2</sub>等の吸収量を「クレジット」として国が認証する制度です。本制度は、国内クレジット制度とオフセット・クレジット制度が発展的に統合した制度で、国により運営されています。

本制度により創出されたクレジットは、経団連カーボンニュートラル行動計画の目標達成やカーボン・オフセットなど、様々な用途に活用できます。事業所などが排出する温室効果ガスのうち、どうしても削減できない分を他の場所での排出削減・吸収量で埋め合わせ(オフセット)する。

各事業所が購入したクレジットの代金を間伐促進といった森林整備に充て、持続可能な森づくりに役立てる。

# 18. ワークライフバランス企業表彰

令和2年11月 表彰



姫路ハウスサービス株式会社  
一人一人の目標を応援  
個人の成長で会社も成長

ひょうご仕事と生活のバランス 表彰企業

ひょうご仕事と生活センターHP QRコード

# 19. 価値の源泉から未来へ、継続していく想い

知的資産経営報告書に取り組み始めた中、全社員の協力で「わが社の強み・弱み」をポスト・イットにて想いを収集。取組を進めていく中で、

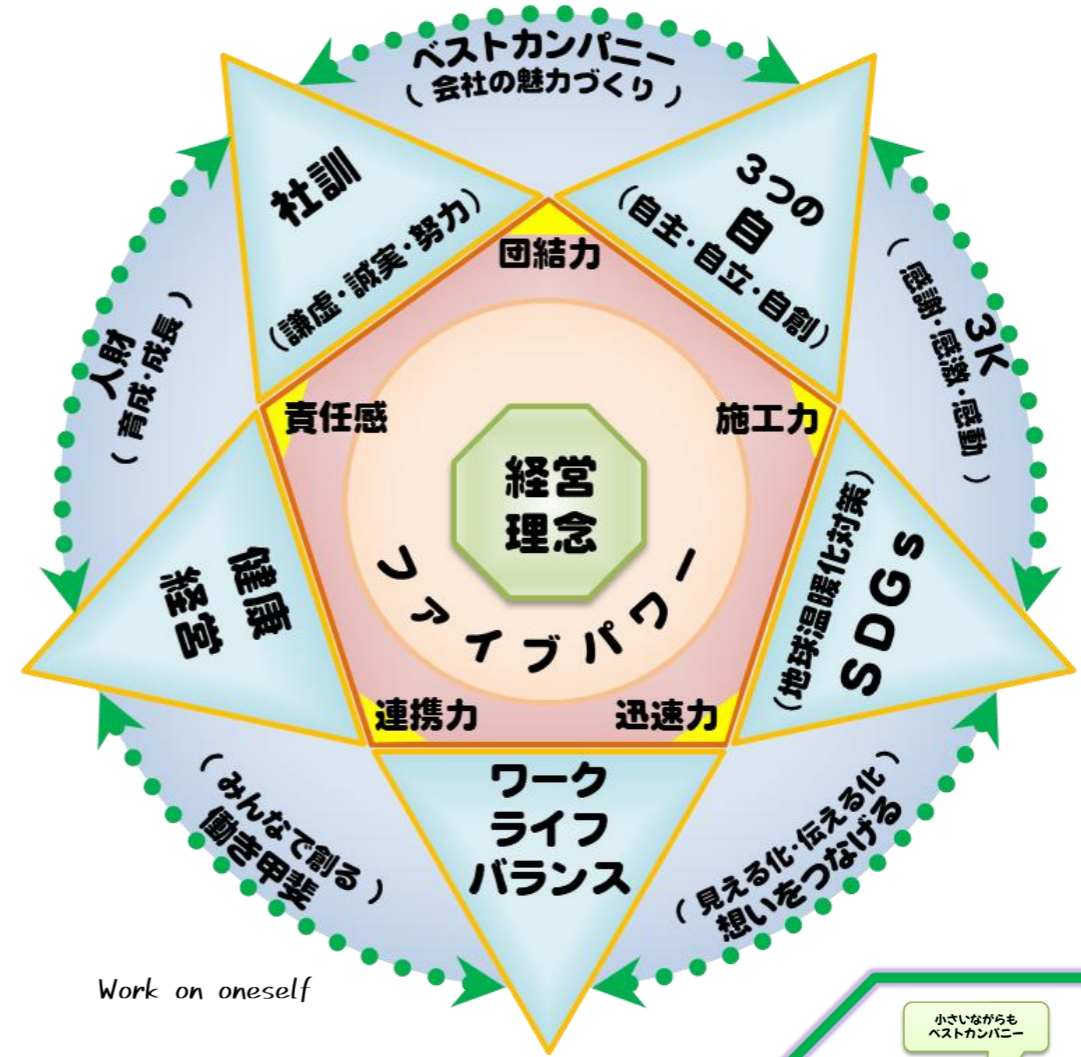
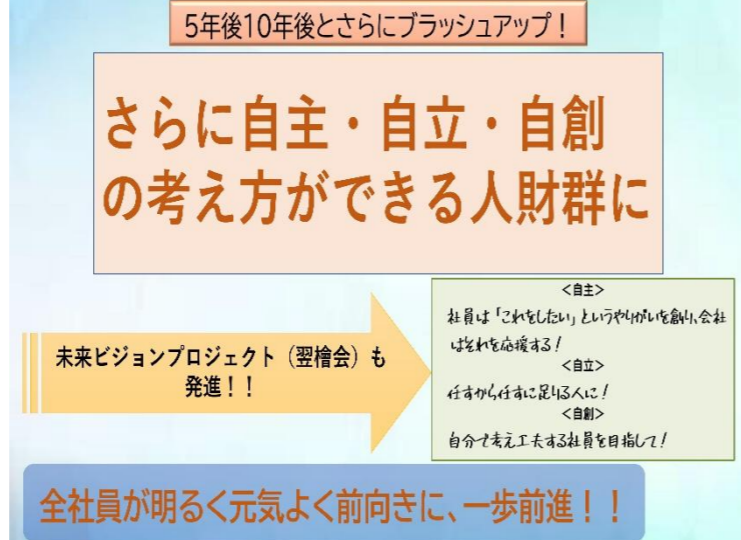
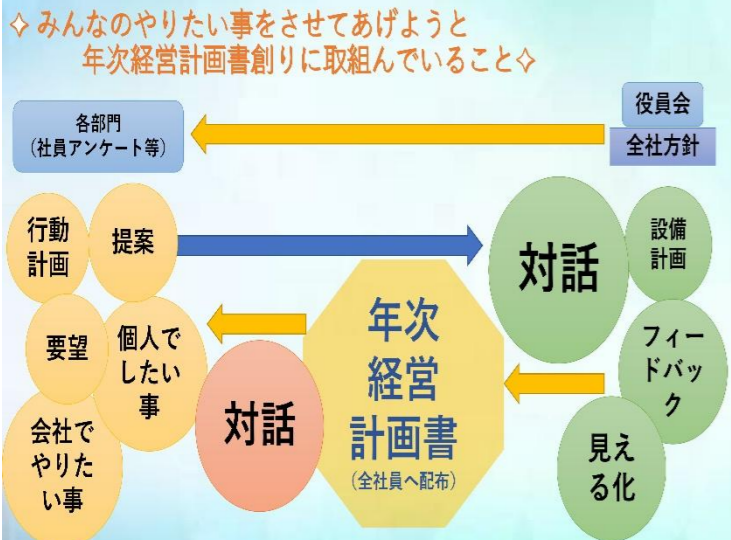
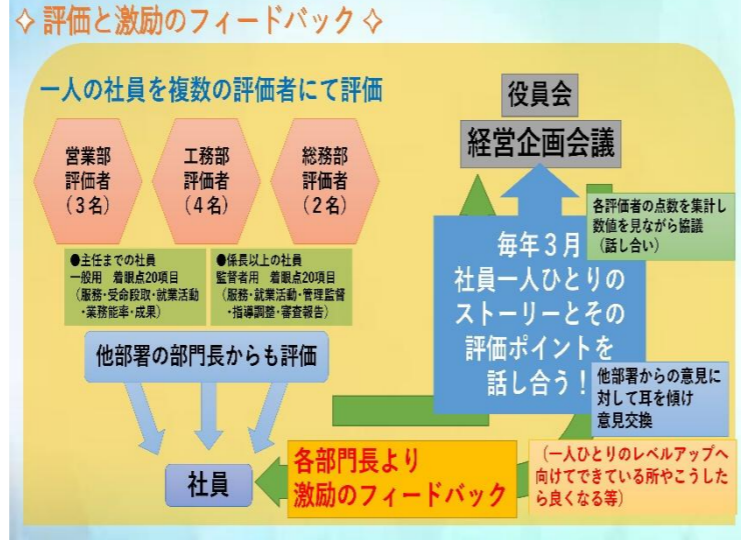
- ・**団結力**（期待感、一貫した社内協力、少数精鋭）
- ・**施工力**（整備力、オールマイティー、優秀なベテラン）
- ・**迅速力**（素早い対応、何でもスピーディー、柔軟な技術力）
- ・**連携力**（全社一体、他部門との強い繋がり）
- ・**責任感**（安全、安心、信頼感）

と言う5つの「力」に辿り着き「**ファイブパワー**」という価値の源泉を発掘できました。

それから今日迄にブラッシュアップを重ねてきて、知的資産経営にワークライフバランス経営・健康経営・SDGs経営の3つの活動がプラスされ、それによって空間を繋ぐ「想い」、3K（感謝・感激・感動）・働き甲斐・人財や想いを繋げていく事と大切さを改めて感じ、経営理念を“核”として価値の源泉を再構築。この事を社員一人ひとりが輪（和）になり自然性を持ち続けベストカンパニー創りに一歩ずつ歩み、一つずつ紡いでいきます。

キーワード

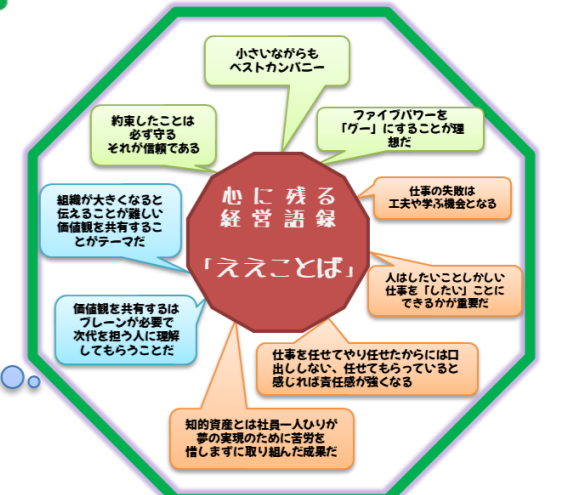
「全社員のやりたい事を反映した  
職場環境創り・人創り」



○社員が自分で考えて仕事ができるよう全社員のやりたい事を年次経営計画に反映

- ★社員のレベルアップを図るため、他部署の部門長を含め複数人による評価制度を活用し、公平な評価を基に、全員に激励のフィードバックを行います。これにより、未来を担う社員を育成します。
- ★年次経営計画作成の継続的な作成を通じて、全員で自社の「強み」のブラッシュアップと浸透を図ります。また、人を創るための励ましと対話を大切にします。

創業から  
伝え続ける想い



## 20. 事業概要 (建築)

事務所・店舗・工場・倉庫など、お客様のプランに応じていける様内外装・大きさ等、幅広いバリエーションを用意しております。従来工法にはないスピーディーな施工を得意としています。



## 20. 事業概要 (緊急災害時の対応)

自然災害や感染症拡大などの緊急災害時に素早く対応。仮設ハウスのみならず、トイレ・備品・冷暖房設備等の空間を充実する事により災害現場に心身ともに安らぐ空間、希望の光を灯せる空間を提供できる様に心がけています。



住み続けられるまちづくりの一環として、社会貢献活動への取組みや災害時に仮設ハウスを提供できるよう地域社会への参画に取り組んでいる。



ワクチン接種会場

発熱外来

## 20. 事業概要 (リース・レンタル)

必要な時に必要なだけ使う現場事務所や仮設校舎、緊急時の仮設住宅、期間が限られたイベント施設。また長期にわたって使用する工場・店舗・倉庫など、様々な用途で活躍します。



働きがいと経済成長実現の一環として、ワークライフバランスに取り組むと共に、経営計画を明確化し、人と物の投資をしつつ経営革新に取り組んでいる。



住み続けられるまちづくりの一環として、社会貢献活動への取組みや災害時に仮設ハウスを提供できるよう地域社会への参画に取り組んでいる。



つくる責任、つかう責任の一環として、間仕切りパネルの導入により資材の排出抑制、タイルカーペット等の整備後の再利用、中古ハウスの完全整備のうえ再生利用。

### 《 間仕切りパネル 》

※間仕切りパネルとは！  
ユニットハウス内の空間を仕切る為の壁をパネル化した部材です。  
(以前は、壁の骨組み～板張りまで現地施工、リース終了時には解体し部材も全て廃棄処分していました。)



建込状況

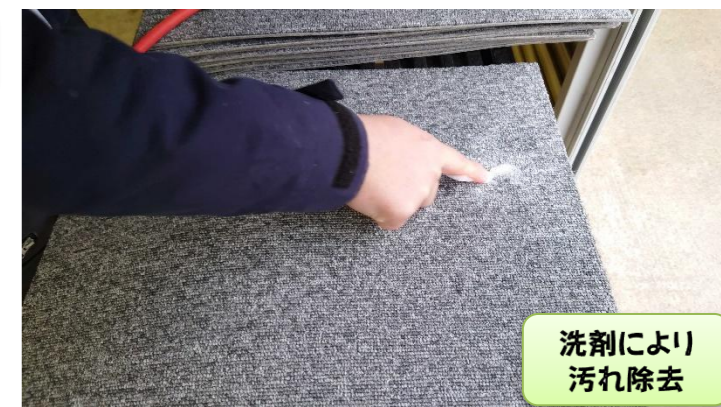


パネルジョイント部

### 《 マイルカーペット再利用整備 》



エアーにより  
ホコリ除去



洗剤により  
汚れ除去

## 20. 事業概要（新棟・中古・リノベーション）

中古ハウスという市場の拡大に伴い、必要がなくなったハウスを買取り、完全整備の上、販売(リユース)しております。また、新棟ユニットハウスにも色々な仕様商品も揃えております。展示場も開設しており、お客様のニーズにお応えしています。是非、お立ち寄り下さい！



貧困撲滅の一環として、売上金の一部を世界中の子供、若者、女性たちの「命を守り、夢と希望」をお届けする支援に取り組んでいます。



つくる責任、つかう責任の一環として、間仕切りパネルの導入により資材の排出抑制、タイルカーペット等の整備後の再利用、中古ハウスを完全整備のうえ再生利用。

加古川展示場



和田山展示場



実際の接客状況



中古ユニットハウス



中古ユニットハウスにポスターを掲示し対応時に説明してお客様にも理解して頂いています。

この中古ハウスの売上の一部を人道支援活動に寄付しています！



## 21. 安全衛生活動 ～「安全」はすべての業務に優先し、最も重要である～

### <安全実施8項目>

- ①安全衛生大会の実施(毎年7月)
- ②営業・工務部・総務一体となった報・連・相・打の徹底
- ③あいさつ・かけ声活動の徹底
- ④5S運動の徹底(整理・整頓・清掃・清潔・躰)
- ⑤転落・転倒・指挟まれ・積荷の落下・建設機械等の災害防止
- ⑥リスクアセスメントを取り入れたKY活動の徹底(毎日夕方・現場毎)
- ⑦交通事故災害ゼロを！！(通勤中・業務中)
- ⑧自己健康管理の徹底

### <KY活動(危険予知活動)>

- 営業部と工務部が連携して、リスクアセスメントを取り入れたKY活動を計画する
- 現場ではゼネコンの監督にも参加してもらい、他社の現場作業員も含め全員でKY活動を実施する
- KYは現場ごとに作り上げていくもの現場ごとにリスクを想定、その時・その場の危険を事前に検討し、リスク対応する仕組み
- お客様の信頼、社員の安全、家族の安心を考えた『愛』あふれる取り組み

### <安全運転管理活動>

- 月間「努力目標」を掲げ、実行する
- ヒヤリ・ハット情報等の共有と活用
- アルコール検知器を用いた飲酒運転の撲滅
- 各車、計画的な定期点検の実施

### 【安全運転宣言】

『私は常に交通法規を尊重し

思いやりの心をもって

安全運転に努めます』

## 22. 人的資産・快適空間を創る仲間

わが社は、多種多様な資格、免許、および技能を取得しています。  
また、経験年数も長く、安定したサービスを提供いたします。



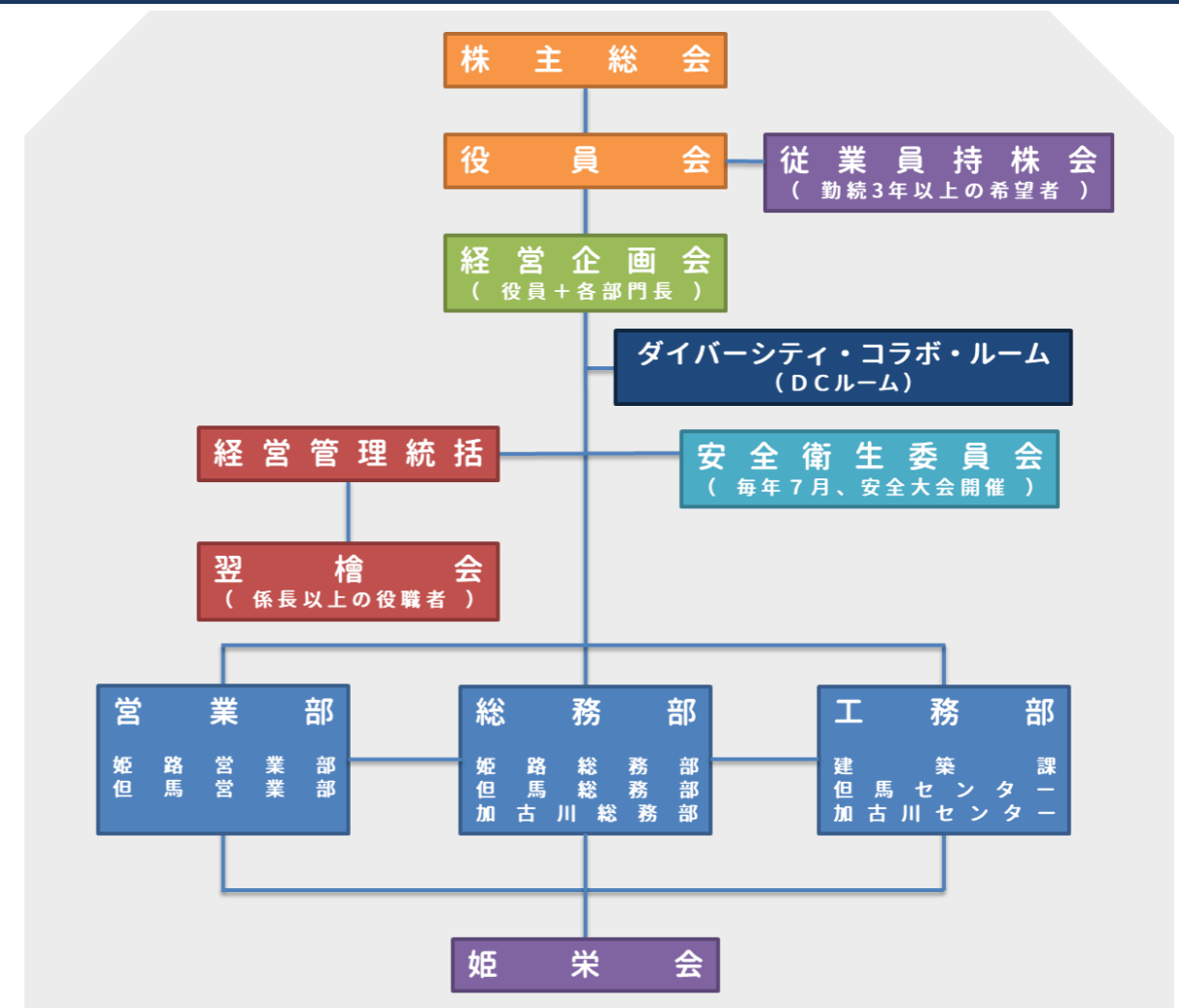
質の高い教育の一環として、資格制度を設け、  
受けたい講座や資格の後押しをし、会社負担  
としている。研修や教育制度の充実、生涯  
学習の推進に取り組んでいる。

資格・免許・技能講習者一覧	人数	資格・免許・技能講習者一覧	人数
一級建設業経理士	2	小型車両系建設機械(整地)	3
二級建築士	4	ガス溶接技能講習	3
一級建築施工管理技士	1	アーク溶接等の業務特別教育	1
二級建築施工管理技士	1	足場組立等作業主任者	1
宅地建物取引士	3	足場の組立等特別教育	15
大型自動車	13	高所作業車技能講習	3
フォークリフト運転技能講習	18	木造建築物の組立て等作業主任者技能	1
小型移動式クレーン運転技能講習	18	第一種衛生管理者	1
玉掛け技能講習	29	第二種電気工事士	3
運行管理者	9	石綿使用建築物等解体等業務特別教育	1
整備管理者	6	フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	15
安全運転管理者	2	ロープ高所作業特別教育	1
職長教育(安全衛生特別教育)	30	有機溶剤業務従事者労働衛生教育	1
車両系建設機械(整地)	2		

平均在職年数	在職年数	人	在職年数	人
15.2年	20年以上	12	15年～19年	2
社員平均年齢	10年～14年	4	5年～9年	11
46.1歳	4年以下	11	計	40



## 23. 組織表・組織資産



本社(姫路市)では兵庫県南部を、但馬営業所(養父市)では兵庫県北部を営業エリアとしています。加古川センター、但馬センターではデリバリー(配送と施工)を行っており、スムーズなデリバリーが構築されています。また、両センターではユニットハウスや備品のメンテナンスを行い、常に快適な環境の提供に努めています。姫路ハウスサービス株式会社では、地域密着を基本にお客様第一主義を合言葉に社員のファイブパワーを結集しています。

## 24. 経営戦略

### 1. 販売市場の拡大

- ・リース部門および建築部門の営業強化(再構築)を行い、既存の営業エリア内で新たな顧客層を開拓するとともに、営業エリアをさらに拡大し、顧客数を増やしていきます。
- ・新たな販売展示場を開設し、新棟・中古販売の販路拡大を目指します。(販売キャンペーンを定期的に開催していきます)

### 2. 自社保有商材の拡充

- ・ユニットハウスを定期的に購入し保有棟数を増やしていきます。
- ・その他リース商品の拡充(備品・エアコン等)をしていきます。

### 3. 商品開発

- ・長年の経験から得た知識を活かし、お客様のニーズに合った自社独自のオリジナル商品・技術の開発を推進してまいります。
- ・リースおよびレンタルにおけるさらなる再利用商材を開発しコストダウンおよび資源廃棄の最小化を図ります。

### 4. 顧客満足度の向上(まかせて安心・HSブランドの構築)

- ・お客様のニーズを常に考慮し、丁寧な商品説明を行い、関心を持っていただけるよう努めます。また、どこよりも明るく元気な挨拶でお客様に接し、お客様の立場に立った迅速な対応を心掛けます。
- ・「まかせて安心」と言っていたただける企業にし、全社員一丸となって、今よりさらにお客様に満足していただくと同時に今以上に認知度を向上させます。

## 25. 将来構想

### 会社の健康

健康経営は、企業の真の価値を把握するために非財務指標として注目されています。従業員の健康は、企業の成果に直接影響を与える要素であり、人財育成とも密接に関連しています。具体的なプログラムや取り組みを通じて社員の健康と成長を支援します。

### 会社の成長

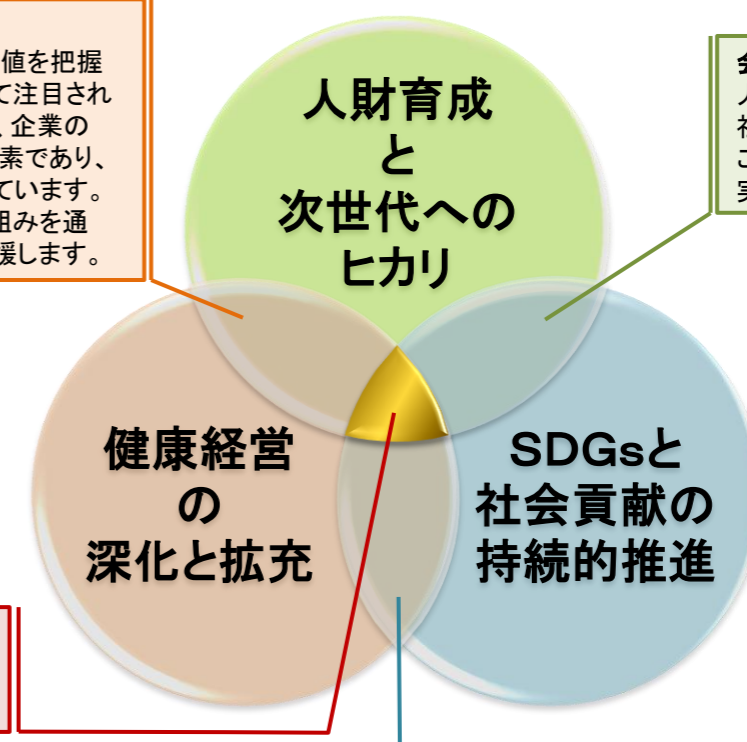
人財の成長や活躍を通じて、社会的な課題解決に貢献することが、企業の持続的な発展を実現します。

### 会社の社会的価値

従業員の心身の健康が向上することで、仕事の生産性がアップします。健康経営の取り組みにより、職場や地域が活性化され、周りに良い影響を与え、人手不足の時代において、健康で能力を最大限に発揮できる環境を整えることが重要です。健康経営は持続可能な開発目標の達成にも寄与します。

### 幸せ

(ベストカンパニー)



### 1. 人財育成と次世代へのヒカリ

小さいながらも良い会社、ベストカンパニー創りを目指していく上で、社員一人ひとりが技術向上に努め、プライドを持ち誠実・謙虚に業務にあたり、快適空間をお客様に提供できる存在であること。

そして一人ひとりが目標に向かって挑戦し、言われる前に自分から行動できる積極的な人「自ら燃える人＝自燃性の人」を目指し、社員が働き甲斐や生き甲斐を感じ取れる環境創りを維持・継続し、全社員が自ら光を発して「夢や自己実現」を叶えられるように、生き生きと幸せな会社創りを目指し次世代へ繋げて参ります。

### 2. SDGsと社会貢献の持続的推進

2018年に和田山展示場、2020年に加古川展示場を開設し、実物のユニットハウスを見て頂けるように商品の品揃えをしております。2022年からは中古ユニットハウスの売り上げの一部を人道支援活動に寄付することを実施、それをアピールしてお客様にも理解していただき、一緒に取り組み、ご購入頂いております。

世界に社会貢献できていることと「つくる責任・つかう責任」の一環としての資材の排出抑制と再利用に取り組む。この事で、環境への影響や未来への好循環を考えながらの仕事が社員の働き甲斐につながり、モチベーションアップになっていくと考えます。

### 3. 健康経営の深化と拡充

人的資産である社員が心身ともに健康維持が、わが社の健康経営の基盤です。社員と会社はある意味「運命共同体」であり、社員の健康＝会社の健康に繋がっています。その健康への取り組みを通して、大切なお客様のご理解を頂きながら生かされている社会に健康増進に貢献しながら、未来に向けて社員・お客様・会社・社会が健幸＝健やかで幸せな経営に努めて参ります。

## 26. 企業概要

会社名	姫路ハウスサービス株式会社
代表者	代表取締役 西田 俊一
設立	1977年(昭和52年)12月15日
所在地	本社 〒670-0952 兵庫県姫路市南条1丁目133番地 TEL(079)-289-2633/FAX(079)-289-2635 但馬営業所 〒667-0131 兵庫県養父市上野1530-1 TEL(079)-664-1990/FAX(079)-664-1992 加古川センター営業所 〒675-1235 兵庫県加古川市平荘町小畑608-6 TEL(079)-441-8933/FAX(079)-441-8936  和田山展示場 〒669-5263 兵庫県朝来市和田山町寺谷字上町864-4 加古川展示場 〒675-0331 兵庫県加古川市志方町西牧1083-1
URL	<a href="https://himejihouse.co.jp/">https://himejihouse.co.jp/</a>
資本金	2,000万円
売上高	946百万円(税抜) 2024年(令和6年)9月期
従業員数	45名 (本部4名、営業部10名、工務部18名、総務部8名、パート5名)関連会社含む
登録・免許	建築工事業 とび・土工工事業 兵庫県知事 許可(般-2) 第454725号 古物商・道具商 兵庫県公安委員会許可 第631601600001号 一般貨物自動車運送事業 許可 近運自貨第199号
営業品目	1. プレハブ建築の請負・設計・監理、及び販売。 2. 仮設用ハウス・ユニットハウスの販売及び賃貸 3. 仮設用トイレ・備品の販売及び賃貸
取引銀行	・但陽信用金庫 姫路南支店 ・但馬信用金庫 延末支店/広谷支店 ・三井住友銀行 飾磨支店 ・兵庫県信用農業協同組合連合会 姫路支店 ・中国銀行 姫路支店 ・みなと銀行 姫路支店
関連会社	株式会社トータルリース

### ◎知的資産経営報告書について

#### □ 知的資産経営報告書

##### \* 「知的資産経営」とは

従来のバランスシートに掲載されている資産以外の無形の資産であり、企業における競争力の源泉である。人材、技術、技能、知的資産(特許・ブランドなど)組織力、経営理念、顧客とのネットワークなど、財務諸表には表れてこない、目に見えにくい経営資源の総評を意味します。

##### \* 「知的資産経営報告書」とは

目に見えにくい経営資源、すなわち非財務情報を債権者、株主、顧客、従業員といったステークホルダー(利害関係者)に対し、「知的資産」を活用した企業価値向上に向けた活動(価値創造戦略)として目に見える形で分かりやすく伝え、企業の将来性に関する認識の共有化を図ることを目的に作成する書類です。

経済産業省から平成17年10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠して作成しております。

#### 本書ご利用上の注意

本知的資産経営報告書に掲載しました将来の経営戦略及び事業計画並びに、付帯する事業見込みなどは、すべて現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて記載しております。そのため、将来に亘り当社を取り巻く経営環境(内部環境及び外部環境)の変化によって、これらの記載内容などを変更すべき必要が生じる事もあり、その際には、本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に記載した内容や数値などを、当社が将来に亘って保証するモノではないことを、十分にご了承願います。

\* 2024年(令和6年)12月 作成

知的資産経営報告書制作実行委員会(翌檜会)



