



株式会社 ワークホームズ 『しがぎん』サステナブル評価融資

発行日：2026年2月27日

発行者：株式会社しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部

本文書は、株式会社ワークホームズ（以下、「ワークホームズ」または「同社」という）が滋賀銀行から『しがぎん』サステナブル評価融資（以下、「本ローン」という）を受けるにあたり、株式会社しがぎん経済文化センター（KEIBUN）が発行するものである。なお、『しがぎん』サステナブル評価融資とは、お客さまのサステナビリティ経営と有意義な目標設定に対し、外部機関による評価やモニタリングを通じた伴走支援により、企業価値の向上を後押しする融資である。

1. 会社概要

| | |
|------|--|
| 社名 | 株式会社ワークホームズ |
| 所在地 | 滋賀県近江八幡市上田町 1293-1 |
| 設立 | 1977年1月 |
| 資本金 | 9,000万円 |
| 事業内容 | 木造住宅建築・販売事業、不動産売買・仲介事業、リフォーム事業、地盤調査・改良・基礎工事事業、保険事業 |
| 従業員数 | 53人（2026年2月末時点） |

(1) 事業概要

ワークホームズは、滋賀県近江八幡市に本社を置き、全国ブランド「ユニバーサルホーム」のフランチャイズ事業と自社ブランド「ビギンズの家」による注文住宅の施工販売を展開するハウスメーカーである。さらに、不動産の売買・仲介、リフォーム工事、地盤改良や基礎工事、保険事業まで、住まいに関わる総合的なサービスを提供している。

その沿革は、現代表取締役の父である先代の西山伸生氏が、主に住宅の設計と施工を手掛ける工務店として、1977年に「ワークエンジニアリング」を創業したことに始まる。当初から「地域に根差した家づくり」を掲げ、「できないことを考えるより、できることを考える」という基本方針のもと、地域密着型の工務店として事業領域を広げてきた。95年にユニバーサルホームのフランチャイズに加盟しさらなる事業の拡大を進め、2002年には現社名に改名。13年に「ビギンズの家」を立ち上げ、18年に西山仁人氏が代表取締役に就任。現在は滋賀県・三重県にユニバーサルホームを4店舗と展示場1店舗、近江八幡市に「ビギンズの家」1店舗と不動産事業1部門を展開し、創業以来49年以上にわたり、約5,700棟の住宅を供給している。

同社の強みは、ナショナルブランドのフランチャイズ展開によって優れた商品力を持ちながら、地域密着型の工務店ならではのきめ細かなサービスおよび迅速なアフターメンテナンスを実現できる体制にある。「ユニバーサルホーム」が持つ、1階全室床暖房や耐震・耐水構造など先進的な標準仕様を備えた高性能な規格住宅は、フランチャイズの大きな利点である。同社は、これらの利点を活かしつつ、画一的な提案に囚われない家づくりを実践している。また、「ビギンズの家」のコンセプトは、住まいの魅力や可能性に目を向けながら、顧客の価値観やイメージする暮らし方を反映する住まいづくりを大切にすることにある。将来像やライフスタイル、住まいへの想いを丁寧に汲み取り、自由設計を基本に性能・デザイン・コストのバランスに配慮した住まいを提案し、顧客に多様な選択肢を提供している。

■ 本社工屋



■ 「ユニバーサルホーム」モデルハウス



■ 「ビギンズの家」モデルハウス



■ 「ビギンズの家」施工事例



〔出所：同社ウェブサイト〕

顧客との打ち合わせでは、住まいに対する想いや不安、家族構成の変化などを様々な視点から整理することに注力している。また、営業担当者と面談する前に、家づくりに関する一般的な情報提供などのサポートを行う「ホームアドバイザー¹」を設置することで、顧客が気軽に相談できる体制を整えている。加えて、対話ツール「家づくりの羅針盤」が、32 項目のアンケートを基に顧客のライフプランを整理・可視化し、家づくりの方向性を共有する役割を担っている。同社は引き渡し後のアフターフォローにも注力しており、建物の完成日を「お家の誕生日」として節目に訪問し、記念品を届けている。また、いちご狩りや潮干狩りなど様々な日帰りイベントを通じてオーナー同士や社員との交流ができる「わくわくクラブ」を定期的で開催することで、住宅を「建てて終わり」にしない、顧客との継続的な関係づくりに取り組んでいる。

¹ 顧客が営業担当者に相談するのはハードルが高いと感じる一歩手前で気軽に相談できる「住まいの相談役」としての役割を持つ。例えば、「家づくりは何から始めたらいいかわからない」、「気になる土地があるけど建てられるか」、「SNS で見た間取りの家が建てられるか」などの相談を受ける。

(2) 経営理念

ワークホームズは、「“WORK”にかかわる人々が楽しく、幸せに」という経営理念を掲げている。ここでいう“WORK”には、ワークホームズという組織そのものだけでなく、同社が手掛ける家づくりの仕事や、その過程で生まれる人と人との関わりすべてが含まれている。この理念は、住宅の供給という事業活動を通じて、顧客のみならず、社員とその家族、協力業者、さらには地域社会までを含めた全てのステークホルダーの幸福を重視する姿勢を示すものである。

同社が理念の実現で大切にしているのは、密なコミュニケーションである。顧客に対しては、創業当初から掲げる「できないことを考えるより、できることを考える」という姿勢のもと、営業や設計の打ち合わせや引き渡し後のアフターフォローまで丁寧に対応している。また、社員同士の交流の場づくりや協力業者との信頼関係の構築など、人と人とのつながりを育む取り組みを進めている。

また、「人」を企業成長の中心に据え、社員一人ひとりの成長こそが企業の発展の原動力と位置づけ、「人」に重きを置いた経営を一層推し進めていく方針である。

『経営理念』

“WORK”にかかわる人々が楽しく、幸せに

～WORK＝ワークホームズ、仕事～

2.ワークホームズのサステナビリティ

ワークホームズは、前述の経営理念を実践することが、経済活動と持続可能な社会の両立を実現し、自社の成長とステークホルダーのサステナビリティ向上につながると考えている。このような考えに基づき、同社は SDGs への取組方針を「地域とのリレーションシップの構築」「多様な顧客ニーズへの対応」「快適で安心安全な住空間の提供」「人材育成体制の強化」「誰もが働きやすい職場環境づくり」の 5 つのテーマに整理している。

| 重要テーマ | 関連するSDGsのゴール | 取り組み内容 |
|------------------|---|--|
| 地域とのリレーションシップの構築 |    | 【主な取り組み】 ・HPやSNSの発信強化 ・地域企業との提携推進 ・新規協力業者との関係性強化 |
| 多様な顧客ニーズへの対応 |    | 【主な取り組み】 ・顧客満足度の向上 ・わくわくクラブの運営強化 |
| 快適で安心安全な住空間の提供 |    | 【主な取り組み】 ・省エネ住宅の販売推進 ・環境に配慮した工法の実施 |
| 人材育成体制の強化 |    | 【主な取り組み】 ・人材育成のための研修の実施 ・従業員の資格取得へのサポート ・評価制度の定期的な見直し |
| 誰もが働きやすい職場環境づくり |   | 【主な取り組み】 ・キャリア層の求人強化 ・社内コミュニケーションの活性化 |

〔出所：同社提出資料をもとに KEIBUN にて作成〕

【地域とのリレーションシップの構築】

同社は、住宅事業は地域社会との信頼関係の上に成り立つものであり、情報発信や協力会社間の連携を通じて地域に根差した企業であり続けることが重要であると考えている。そのため、HP や SNS、ブログなどの情報発信を強化し、住まいづくりに関する考え方や取り組みを積極的に発信している。また、地域企業との提携推進にも注力しており、提携先企業の社員が福利厚生の一環として優待価格にて住宅を建てられる制度を整えている。こうした提携を起点として、双方にメリットが生まれる企業間連携に発展できる仕組みづくりに取り組んでいる。また、協力会社との関係性強化にも注力しており、業者会や安全大会の開催を通じて情報共有を図り、相互の理解と信頼を深めている。

【多様な顧客ニーズへの対応】

顧客の価値観やライフスタイルが多様化する中で、同社は一人ひとりの暮らしに寄り添った住宅提案を行うことを重視している。特に注力している取り組みとしては、施工後の顧客アンケートの実施などを通じて満足度の把握とサービス改善を行い、双方向のコミュニケーションの積み重ねによって、多様な顧客ニーズに応え続ける体制を構築している。また、オーナー向けイベント「わくわくクラブ」の運営やアフターフォローの充実を通じて、顧客満足

度の向上に取り組んでいる。

【快適で安心安全な住空間の提供】

同社は、快適で安全な住空間の提供が、持続可能な住まいづくりの基本であると位置づけている。省エネ性能の高い住宅は、暮らしの快適性を高めるとともに、ランニングコストの軽減や環境負荷の低減にも寄与する。こうした考えから、ZEH 水準の省エネ性能を備えた住宅の販売を強化し、地盤改良では砕石パイル工法³などの環境配慮型工法を採用している。性能と安全性を、コストと品質のバランスに配慮したかたちで提供することにより、同社事業の持続可能性を高めるとともに、顧客が負担を感じず、安心して長く暮らせる住空間の実現に努めている。

【人材育成体制の強化】

住宅事業は人的サービスの比重が高いため、同社は人材育成を経営の重要課題としている。具体的には、資格取得支援制度の強化に取り組んでおり、受験費用や資格スクールの費用負担に加えて、資格保有手当や資格が必要な業務を行った場合にその活用に応じた手当を支給するなど、手厚い支援体制を整えている。こうした制度を通じて、社員のスキルアップを後押しするとともに、自己成長に向けたモチベーションの向上を図っている。また、評価制度についても、社員の努力や成果をできる限り正しく評価するために、定期的に見直しを行っている。環境や業務内容の変化に合わせて制度を更新し、日々の頑張りが評価につながりやすい仕組みづくりを進めている。さらに、ロールプレイング研修や営業研修などを充実させ、実践力の向上を図ることで、社員が成長を実感できる環境づくりにも取り組んでいる。

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

同社は、社員が安心して働ける職場環境の整備が、持続的な企業成長につながると考えている。社内コミュニケーションの活性化や従業員エンゲージメント向上を目的に、社内表彰制度などを通じて、日々の努力や成果を正当に評価する風土づくりに取り組んでいる。また、今後の事業拡大を見据え、キャリア層の採用強化にも取り組んでおり、その受け皿となる社内体制の整備や待遇改善を進めている。多様な人材がそれぞれの強みを発揮できる環境を整えることで、誰もが働きやすい職場づくりを目指している。

■ 人材育成研修



■ 「わくわくクラブ」 潮干狩りの様子



³ 小さく砕いた天然石を地面に詰め込んで形成した石柱（パイル）を使い地盤を補強する工法。

〔出所：同社ウェブサイト〕

3.サステナビリティ目標の設定

(1) サステナビリティ目標

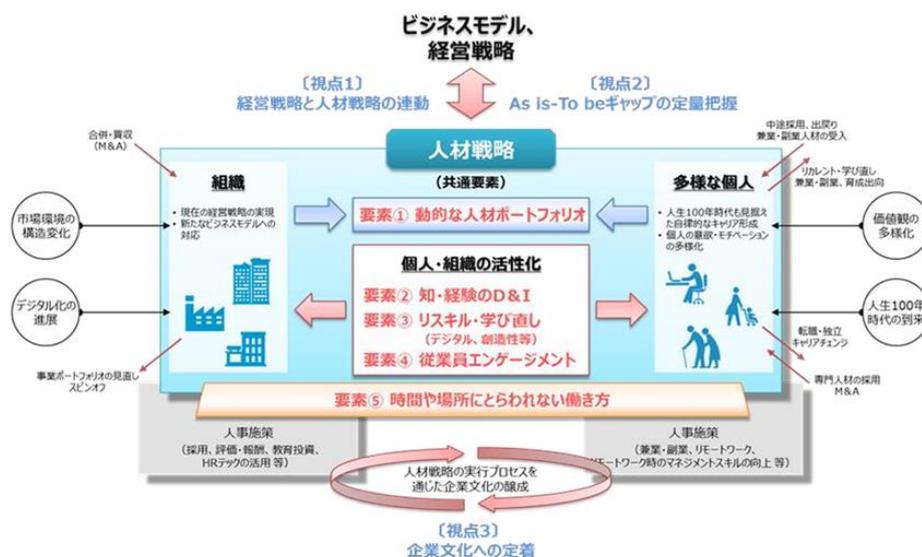
| | | | | | | | |
|-------------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| テ ー マ | 「人材育成と従業員エンゲージメント向上による組織力強化」 | | | | | | |
| 貢献する SDGs |     | | | | | | |
| K P I | KPI①資格保有者数 KPI②人材育成のための年間研修回数 | | | | | | |
| 目 標 | <KPI①> | | | | | | |
| | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度 | 2028 年度 | 2029 年度 | 2030 年度 |
| | 15 人 | 15 人 | 17 人 | 19 人 | 21 人 | 23 人 | 25 人 |
| | <KPI②> | | | | | | |
| 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度 | 2028 年度 | 2029 年度 | 2030 年度 | |
| 5 回 | 5 回 | 29 回 | 29 回 | 29 回 | 29 回 | 29 回 | |
| 内 容 | KPI①【対象とする資格】 <ul style="list-style-type: none"> ・宅地建物取引士 ・ファイナンシャルプランニング技能士 1 級、2 級、3 級（各級学科実技ともに合格） （職業能力開発促進法第 47 条 1 項に基づく国家検定） ・建築施工管理技士 （建設業法第 27 条に基づく国家試験である施工管理技術検定試験 1 級、2 級） ・インテリアコーディネーター （公益社団法人インテリア産業協会が認定する民間資格） ・1 級建築士、2 級建築士 <p>事業年度末（毎年 3 月末日）における「宅地建物取引士・建築施工管理技士・ファイナンシャルプランナー・インテリアコーディネーター、建築士」の累計人数を算定する</p> | | | | | | |
| | KPI②【対象とする研修】 社外・社内の講習会、研修会、勉強会 ロープレ・営業力・コミュニケーション・マナー・マネジメント研修など 【期間】 事業年度（4 月 1 日～3 月 31 日）を基準とする 例) 2025 年度（2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日） | | | | | | |

(2) サステナビリティ目標の有意義性

ワークホームズは本ローンの組成にあたり、「資格保有者数」と「人材育成のための年間研修回数」を KPI に設定し、目標値を掲げている。以下にて、その取組の有意義性について検証していく。

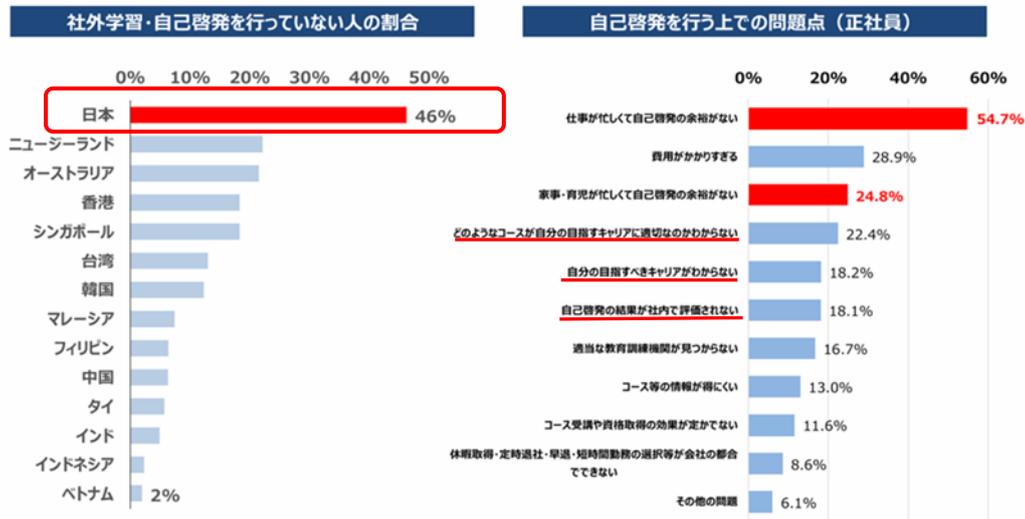
産業構造の急激な変化や少子高齢化などを踏まえ、経営環境の変化に応じた人材戦略の構築を促進し、中長期的な企業価値の向上へつなげる観点から、2020 年 9 月に経済産業省より「人材版伊藤レポート」が公表された。その後、22 年 5 月には、同レポートを発展させた「人材版伊藤レポート 2.0」が公表され、企業が人材戦略を実行に移すための具体的なアイデアの引き出しとして提示された。伊藤レポートでは企業の競争力の源泉が人材となっている中で、人材の「材」は「財」とあるとの認識の下、持続的な企業価値の向上と「人的資本（Human Capital）」について議論がされている。その中で、これからあるべき人材戦略を特徴づけるものとして「3つの視点（Perspective）と5つの共通要素（Factors）」＝「3P・5F」を提唱し、企業価値の持続的向上につなげる人材戦略を策定・実行することを経営陣に求めている。その5つの共通要素の1つとして「目指すべき将来と現在との間のスキルギャップを埋めていく要素＝（リスキル・学び直し）」が具体的な人材戦略として示されている。事業環境の急激な変化や個人の価値観の多様化に対応するためにも、個人のリスキル・スキルシフトの促進、専門性の向上が必要であり、個人が自らのキャリアを見据え、学び直しに取り組むことができるよう、企業としても個人の自律的なキャリア構築を支援することが重要であるとしている。伊藤レポートの資料では、日本は他国に比べ「社外学習・自己啓発を行っていない人の割合」が高く、その背景には、仕事に忙しく時間的な余裕を確保しないことに加え、学ぶことの意義や必要性が必ずしも明確に認識されていないという状況が指摘されている。さらに、日本企業の人的投資（OJT 以外）は他の先進国に比べて低水準にとどまっている現状があり、こうした課題を踏まえると、リスキリングや学びなおしへの積極的な取り組みがこれまで以上に重要となっている。

■ 人材戦略に求められる3つの視点と5つの共通要素（3P・5Fモデル）

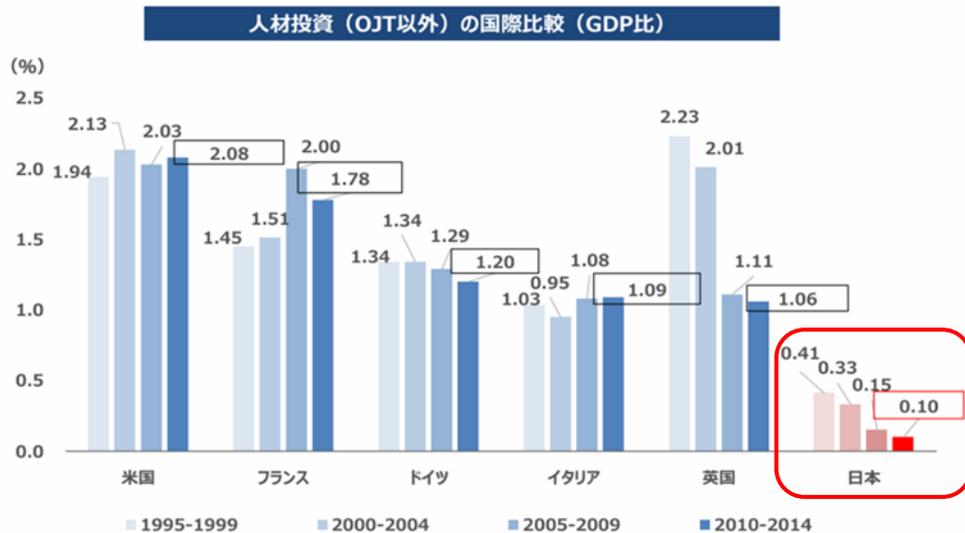


〔出所：経済産業省「人材版伊藤レポート」〕

■ 個人の社外学習・自己啓発の状況



■ 企業の学びへの投資額

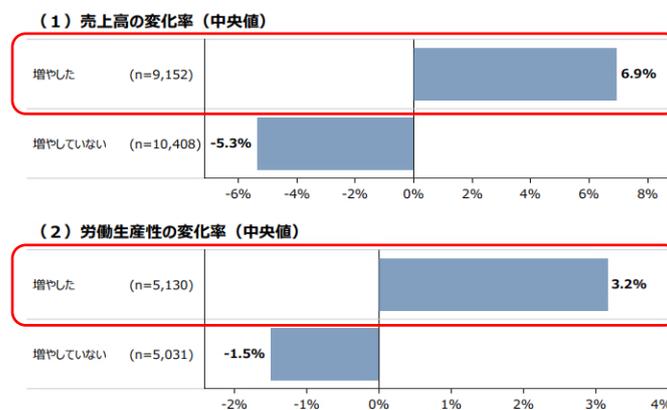


〔出所：経済産業省「人材版伊藤レポート」〕

また、厚生労働省は企業や労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化し労働者の職業人生の長期化も同時に進行する中で、労働者の学び・学び直しの必要性が益々高まっていることを背景に、2020年6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定している。このガイドラインの中で、中小企業は時間面、体制面、資金面等での制約はある一方、規模が小さいからこそ、経営者の考えが浸透しやすく機動力を持って改革を実行していける強みがあり、学びの機運や企業文化・企業風土を醸成するための鍵は、「経営者」のリーダーシップと継続的な発信力であり、労働者へ学び・学び直しの重要性の理解を直接的に浸透させていくことが重要であるとしている。そして学び・学び直しの促進は、労働者のエンゲージメントや職場満足度の維持向上の他、求職者・顧客を含む人から選ばれる会社へとつながる可能性を切り拓くとして、人材力を高めることを期待している。

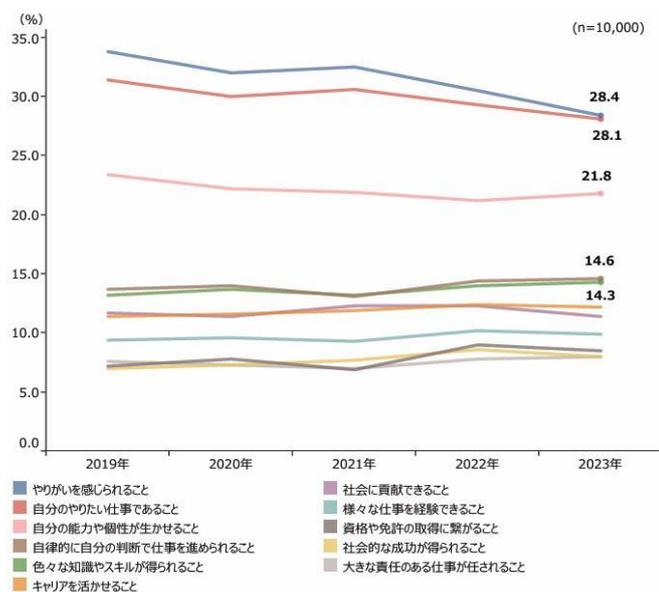
加えて中小企業庁が発行した「2024 年度版中小企業白書」では人材育成の取り組みによる効果などについて分析を行っている。人材育成の取り組みの増減別に見た売上高及び労働生産性の変化率（中央値）では、人材育成の取り組みを「増やした」企業では売上高、労働生産性共に増加している傾向にあり、人材育成の取り組みは業績の向上につながる可能性があることが見て取れる。また働き手が仕事を選ぶ上で重視することを尋ねた調査では、「やりがいを感じられること」、次いで「自分のやりたい仕事であること」の回答割合が依然高いものの直近では大きく減少している。その一方で増加したのは「資格や免許の取得に繋がること」、次いで「色々な知識やスキルが得られること」となっており、働き手が重視することについてトレンドに変化が起きている可能性が示唆されており、働き手のニーズの変化にも目を向け、人材確保に向けた取り組みを検討していくことが重要と考えられる。

■ 売上高及び労働生産性の変化率（人材育成の取り組みの増減別、中央値）



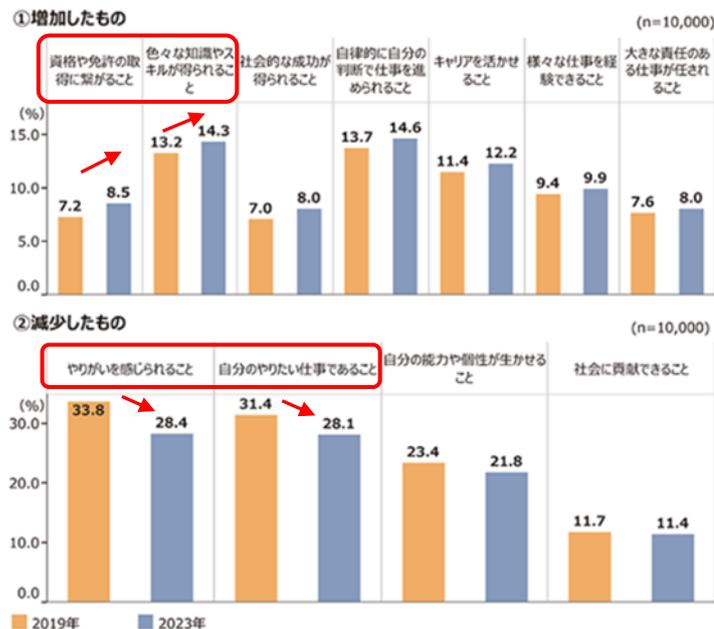
資料：（株）帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
 （注）1. 人材育成の取組について、「増やした」は、「大いに増やした」、「やや増やした」と回答した企業の合計。「増やしていない」は、「大いに減らした」、「やや減らした」、「変わらない」と回答した企業の合計。
 2. 人材育成の取組の増減は、2023年と2019年と比較したものである。
 3. 売上高、労働生産性の変化率は、2022年と2017年を比較して算出したもの。
 4. 対象企業全体の中央値は、売上高の変化率0%、労働生産性の変化率0.7%。

■ 仕事内容を選ぶ上で重視すること



〔出所：共に中小企業庁「2024 年度版中小企業白書」〕

■ 働き手が仕事内容を選ぶ上で重視すること（2019年と2023年の比較）



（出所：中小企業庁「2024年度版中小企業白書」）

ワークホームズは、従業員の成長が自社の成長につながるとの考えの下、社内外の研修の実施や資格取得支援などの人的投資を積極的に行っている。社内には社員同士が互いの夢や目標を認め合い、応援し合う風土が根付いており、若手が主体的に挑戦できる環境が整備されている。育成手法としては、実務を通じたOJTを基盤に、商談には必ず先輩社員が同席し、現場で学ぶ文化を大切にしている。これに加え、営業力向上を目的としたロールプレイングや、外部講師による営業研修も取り入れ、実践力と応用力を段階的に高める取り組みを進めている。また、インターンシップでは疑似商談や顧客ヒアリングの体験プログラムを提供し、入社前から実践的な学習機会を整えている。また、資格取得支援にも力を入れており、宅地建物取引士や建築施工管理技士など、住宅・建築に関わる専門資格の取得を積極的に支援する制度を整備。さらに、有資格者には資格手当を支給し、専門性向上と処遇の両面から社員のキャリア形成を後押ししている。社員一人ひとりが長期的に成長し続けられるよう、個々の価値観やライフプランに寄り添った制度の見直しも継続的に行われている。

これらの取り組みにより、ワークホームズは「挑戦できる環境」「学び続けられる仕組み」「専門性を評価する制度」の三つを軸に、人材育成を企業成長の中心に据えた体制を構築している。

上記のとおり、このKPIに取り組むことは、政府が掲げる施策にも合致している。また、こうした人的資本の活用による成長戦略が、コストと品質のバランスに優れた住まいの普及を後押しすることで、地域における住宅アクセスの格差是正や、安心して暮らせる住環境の実現にもつながっている。自社の持続的成長に加え、社会的課題の解決にも貢献する点で、同社の取り組みは有意義であるといえる。

以上

しがぎん経済文化センター 会社概要

社名 株式会社しがぎん経済文化センター

代表者 取締役社長 波田 晋一

所在地 〒520-0041
滋賀県大津市浜町 1 番 38 号

設立 1984 年 3 月 21 日

資本金 1,000 万円

株主 株式会社滋賀銀行

TEL 077-526-0005

FAX 077-526-3838

留意事項

1. KEIBUN の第三者意見について

- 本文書については滋賀銀行が、借入人に対して実施する『しがぎん』サステナブル評価融資について、借入人のサステナビリティ経営と設定する目標の有意義性に対する第三者意見を述べたものです。KEIBUN は第三者意見にかかる業務を行う際、常に誠実に行動します。
- その内容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。また、当該情報が重要な虚偽または誤解を招く陳述が含まれる場合や、業務上必要とされる注意を怠って作成された陳述または情報が含まれる場合、必要な情報を省略するまたはあいまいにすることにより誤解を生じさせるような場合に、それを認識しながら評価は行いません。適切に第三者意見にかかる業務を行うため、その職務遂行能力を必要とされる水準を維持します。
- KEIBUN は当文書のあらゆる使用から生じる直接的、間接的損失や派生的損害については、一切責任は負いません。

2. 滋賀銀行との関係、独立性

- KEIBUN は滋賀銀行グループに属しており、滋賀銀行および滋賀銀行グループ企業との間および滋賀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滋賀銀行とは独立して行われるものであり、滋賀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。

3. KEIBUN の第三者性

- 借入人と KEIBUN との間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係などの特別な利害関係はございません。

4. 本文書の著作権

- 本文書に関する一切の権利は KEIBUN が保有しています。本文書の全部または一部を自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻案、頒布等を行うことは禁止されています。