



# JERCOでは持続可能な社会づくりのため 8つのターゲットを目標に設定して取り組んでいます。



断熱省エネリフォームにより冬季の室温を18°C以上にして  
健康快適な住宅を提供する



2030年までに女性社員が活躍できるように、  
より楽しくいきがいを持って働ける環境を整える

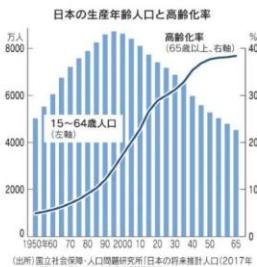
WHO（世界保健機構）は冬の室温を18°C以上にすることを強く勧告しています。

高齢者、小児にはもっと暖かくすることを推奨しています。医療とも連携して断熱省エネリフォームの健康効果について啓発活動します。



国内の生産活動を中心となって来れる15~64歳までの生産年齢人口が減少し、高齢化率が右肩上がりになります。そうなると、女性の社会進出が絶対不可欠になります。

リフォームは生活の改善を主としていて、家庭・炊事などのご提案からも女性の提案が必須となることから、女性の活躍を推進します。



将来の職人不足に向けて、職人志望者の斡旋、  
職人教育システムの構築をし、業界平均年齢40代を維持する



リフォームの全国組織、日本住宅リフォーム産業協会を通して、  
自治体と企業、そして地域住民と、リフォーム事業を通して有機的に統合し合い、  
社会的課題の解決に貢献することを目標とする

およそ40年ほど前には年間200万戸近くの住まいが供給

大工さんと量産に、40代の働き盛りの職人さんがたくさんいました。

バブル崩壊、人口減少、ホワイトカラーへの移行で3Kの職人さんの扱いが減少。

更に職人さんの高齢化。

1980年に93万人いた大工さん

2000年に64万人

2015年に35万人

2020年に30万人

2030年に20万人

京づくりの要注目が変わり、職人さんを抱えない外注という業態が一般化。ここには発注側、職人さん側双方のメリットがある一方、発注側からの上からの目線、職人さんの尊敬や感謝、人との繋がりは希薄に。



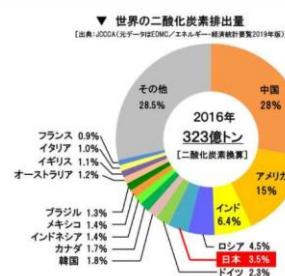
解体などのゴミの削減案を会員に提供し、  
2030年に解体費用20%削減し、  
脱炭素社会に貢献し、温暖化の抑制で災害を減少させる

世界の二酸化炭素排出量の内、日本が全体の3.5%、世界で5番目に排出しており

ます。

私たちリフォーム業界は、まずは解体工事から入り、莫大なゴミを排出しております。

当然、解体時のゴミもそうですし、新しい床材などを傷つけないように保護するシート材も工事が終われば処分します。他にも材料を抱き取ってくるゴミ、端材など、とにかくゴミの量が多く発生するのが、リフォームです。



JERCO SDGsの  
取り組みはこちら→



今回は障害者雇用を積極的におこなっている価値住宅株式会社の取り組みをご紹介いたします。



価値住宅株式会社はジエルコリフォームコンテスト2025 ビジネスマデル部門  
波及性・遡及性分野で経済産業賞 製造産業  
局長賞 を受賞されました。

中古住宅の購入希望者に対し、物件情報とリフォーム費用をセットで提供するビジネスモデルです。VR技術でリフォーム後のイメージをWEB上で具体的に確認でき、リフォーム費用を住宅ローンに組み込むことで、購入後の予算オーバーを回避し、購入のハードルを下下げることが可能となります。



## 価値住宅株式会社

- ・設立 2008年10月9日
- ・本社 東京都渋谷区代々木3-28-6  
いちご西参道ビル2階
- 板橋支店 東京都板橋区板橋3-2-8
- 松本支店 長野県松本市本庄1-14-4
- Craft & café 東京都板橋区板橋3-12-1
- ・従業員数 24名  
(内、障がい者4名・・・障がい者雇用  
\*在宅及び非出勤従業員率約)
- ・事業内容 不動産売買仲介/新築分譲/  
リフォーム・リノベーション/  
不動産コンサルティング/フランチャイ

七 宅株式会社  
代表取締役 高橋 正典

一般社団法人「安心ストック住宅推進協会」代表理事

## 一般社団法人「住宅履歴情報蓄積・活用推進協議会」理事

一般社団法人「信州中古住宅流通ネットワーク」理事

- ・国土交通省『制度施行10年経過を見据えた住宅瑕疵担保履行法のあり方に關する検討

## 会ワーキンググループ』委員 ・全国宅地建物取引業協会連合会

## 『中小不動産業者のあり方に関する調査研究会』委員他

## 《著書》



## 1. 障害者雇用へのきっかけ



空室を活用して  
障害者の賃貸住  
宅入居をサポー  
トしていた。

## 2. 障がい者雇用へ向けて

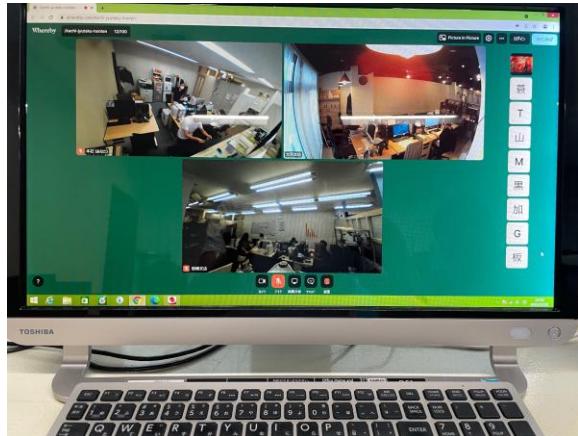
2017年10月に旭川市の首都圏企業への在宅雇用イベントに参加し  
同年12月に一人目の社交不安障害の方を採用。



面接で「税金を払いたい」と  
働く意欲を述べた若者の真剣  
な気持ちに応えて即採用を決  
めた。

現在4名の障がい者を完全在  
宅勤務で採用している。

## 3. 円滑なコミュニケーション



コロナ前からオンラインでの雇用  
をしていたのでコロナ禍の対応も  
比較的スムーズだった。

上記はウェアバイでオフィス映像  
を共有中。

まずは一緒に働くことになる  
社内の偏見を拂拭し、理解を得  
ることから開始した。

自宅のご両親との面談で安心  
して働いていただく環境整備を  
した。在宅勤務とはいえ孤立し  
ないように、始業時から終業ま  
でモニターで繋げていつも一緒  
にいるという環境を整えている  
ことなど丁寧に説明。

リモートで働くことでの不安を解消するためにオフィス映像  
を共有だけでなく、社内イベントにも遠隔から参加しても  
らっている。

## 4. 業務の切り分けによる適材適所



## 5. 障がい者雇用がもたらしたもの

メディアでも取り上げられるようになり、本人のモチベーションも上がるようになった。会社のイメージアップにつながって、採用時優位性をもたらした。スタッフもいい会社と認識してくれて、スタッフが辞めなくなった。同時にスタッフの家族も会社をよく思ってくれるようになった。取り組みの成功体験でチャレンジに対して自然に前向きになった。紹介採用も増えた。

精神疾患は誰もがなり得る障害です。働きたいのに働けない方の社会復帰にもつながります。

また、介護や育児で働けない状況にある方にも応用できる取り組みではないでしょうか。

これからもジェルコはSDGsにむけた取り組みをご紹介して参ります。みなさまからのアイデアもご紹介させていただきます。ぜひ情報提供をお待ちしております。

まずは社内の業務の切り分けをして、各人のスキルに応じた業務を依頼。チラシの作成、間取り図面、今では見込客向けの平面図、CG、さらにはVRの製作まで徐々にステップアップ。成長にあわせてスキルアップできるように配慮している。

