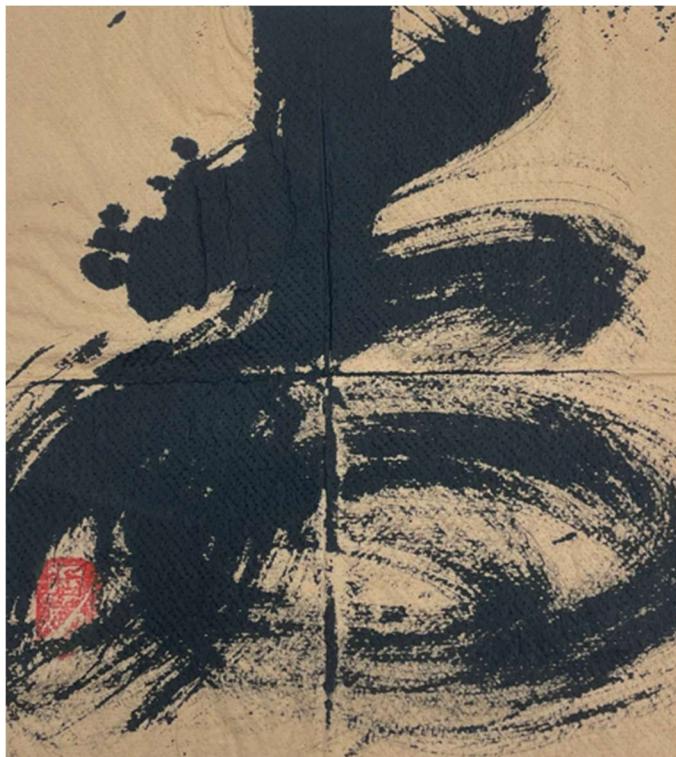


志をこえて未来をつくる

知的資産経営報告書



2025 年版

日本興志株式会社



知的資産・知的資産経営とは

「知的資産」とは、人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えない資産のことで、企業の競争力の源泉となるものです。

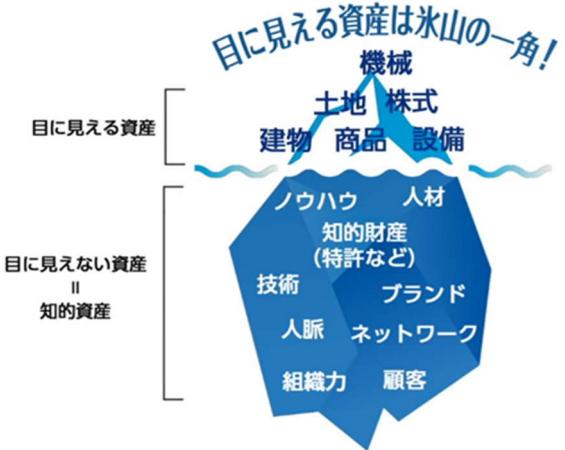
これは、特許やノウハウなどの「知的財産」だけではなく、組織や人材、ネットワークなどの企業の強みとなる資産を総称する幅広い考え方であることに注意が必要です。

さらに、このような企業に固有の知的資産を認識し、有効に組み合わせて活用していくことを通じて収益につなげる経営を「知的資産経営」と呼びます。

知的財産権、知的財産、知的資産、無形資産の分類イメージ図



会社の資産を氷山に例えると…





1 目次

1	目次	2
2	ご挨拶	6
2.1	社長挨拶	6
2.2	日本興志株式会社の原点	7
2.2.1	「人前で泣くな」——七難八苦を糧に変えた少年時代	7
2.2.2	インパクトドライバー 1台から這い上がる	7
2.2.3	「志」の書が導いた社名と未来	7
2.3	社長語録	8
3	経営哲学	11
3.1	社是	11
3.2	経営理念	11
3.3	行動規範	11
4	会社の沿革	12
4.1	自立期（社長個人の歩み：幼少期～独立）	12
4.2	基盤設立期（法人創業への布石：2010年代前半～2014年池袋本社時代）	13
4.3	挑戦期／拡大期（2014年後半～2022年8月 常盤台本社時代）	14
4.4	成長期（2022年9月～現在 霞が関本社時代）	16



5 事業概要	19
5.1 事業コンセプト：「建設業のワンストップ・コーディネーター」	19
5.1.1 建築・土木業	20
5.1.2 警備業	20
5.1.3 派遣業	21
5.1.4 ビルメンテナンス業	21
5.1.5 物流業	22
5.1.6 海外事業	22
5.1.7 教育業	22
5.1.8 ワンストップ・コーディネーターとしての結び	23
5.2 価値商流の特色	24
5.3 業務プロセスとその特長	25
5.3.1 情報収集・営業活動	25
5.3.2 見積・受注	25
5.3.3 書類手続き・安全書類作成	25
5.3.4 手配	25
5.3.5 施工	26
5.3.6 檢査	26



5.3.7 請求管理	26
6 知的資産	27
6.1 自社の強み・優位性（知的資産台帳より）	27
6.1.1 人財資産（人そのものの 「持ち味」）	27
6.1.2 組織・技術資産（会社が形として持っている 「持ち味」）	31
6.1.3 風土・文化資産（会社が空気感として根付いている 「持ち味」）	31
6.1.4 理念的資産（会社が根っことして持っている 「持ち味」）	32
6.1.5 関係資産（外部との関わりで持っている 「持ち味」）	32
6.1.6 顧客利便価値（お客さんに提供している 「持ち味」）	35
6.1.7 顧客から得ている 「持ち味」	35
6.1.8 物理的資産（物的なもので持っている 「持ち味」）	36
6.2 現在噴水サイクル®（現在価値ストーリー）	37
7 市場・技術・国内人材環境	43
7.1 建設投資の長期トレンド	43
7.2 技術・施工環境の進化	44
7.3 国内技術者の高齢化と減少傾向	44
7.4 外国人技能実習生の傾向	45
7.5 外国人材とつくる建設未来賞	46



7.6 制度転換と長期雇用への展開	46
7.7 制度の意義と課題.....	46
7.8 今後の展望	47
8 变化予測 経営環境への検討	48
8.1 变化予測表	48
8.2 浅見社長の建白	51
9 新MISSION MAP	52
9.1 MISSION（果たすべき使命）	53
9.2 VISION（目指す姿）	53
9.3 VALUE（大切にする価値）	53
9.4 SPIRIT・CREDO（行動指針）	54
9.5 SLOGAN（ブランドの合言葉）	55
10 会社概要	56



2 ご挨拶

2.1 社長挨拶

志をこえて未来をつくる

日本興志株式会社は、建設業を基盤に、警備・ビルメンテナンス・不動産事業へと領域を広げ、社会の安心と繁栄を築いてまいりました。創業以来、私たちが大切にしてきたのは「人を守り、社会に貢献する」という一貫した使命です。現場で培った技術と信頼、仲間とともに積み重ねてきた実績こそが、当社の搖るぎない土台となっています。

私たちは、現状に満足することなく挑戦を重ね、逆境を力に変えてきました。困難な状況に直面するたびに、社員一人ひとりが自らの成長を重ね、その力が結集することで新たな未来を切り拓いてきました。この挑戦の姿勢こそが日本興志の矜持であり、今後も変わることはありません。

本報告書を通じて、人材・技術・信頼という無形の知的資産を整理し、次世代へと確実に引き継いでまいります。そして、建設を核としつつ事業の柱を育て、総合力を備えた企業体へと進化を続けることで、経営の安定とさらなる飛躍を両立させてまいります。

これからも日本興志株式会社は、誰よりも強く挑み、社会に必要とされる存在として、力強く歩み続けてまいります。

日本興志株式会社 代表取締役

浅見 亨



2.2 日本興志株式会社の原点

2.2.1 「人前で泣くな」——七難八苦を糧に変えた少年時代

当社の原点は、浅見亨社長の幼少期にまで遡る。幼少の頃、父から繰り返し叩き込まれた「人前で泣くな」という言葉は、時に拳と共に降りかかり、弱音を吐かず、甘えることを知らない性格を形づくった。

母は四つの仕事を掛け持ちしながら家計を支え、「男は金だぞ」と教えた。その背中を見て育った社長は、逆境を糧とする覚悟を養った。青年期に入ってからも、神社で「我に七難八苦を与えたまえ」と祈り続け、試練を力に変える人生観を形成した。これは今日に至るまで当社の精神的DNAとして息づいている。

2.2.2 インパクトドライバー 1台から這い上がる

21歳で独立した社長は、資金も人脈もなく、インパクトドライバー1台を手に大工として請負業を開始した。当初は仕事のやり方も段取りも分からず、墨出しなどの基礎施工方法は隣の職人の仕事を覗き込み、夜間に現場へ戻って道具や工法を研究しながら盗み取った。こうして自らの手で段取り力と多能工としての技能を磨き上げていった。

当時、東京で名を馳せた一流大工職人・北村氏らの仕事ぶりに心を奪われ、そのスピードと美しさに「自分はまだ足りない」と痛感。「追いつけ、追い越せ」の精神で、道具も同じものを揃え、仕事の質と速度を徹底的に高めた。段取り八分を徹底し、月20万円しか稼げなかつた時期から、わずか1年足らずで月100万円を請求できる大工職人へと成長した。創業初期のこの試行錯誤こそ、現在の経営姿勢の原点である。

2.2.3 「志」の書が導いた社名と未来

転機は、ある経営者の勧めで参加した行徳哲男先生の山ごもり研修である。そこで授かったのは、力強く「志」と記された一枚の書であった。この瞬間こそが、社名誕生の直接の契機である。

「会社を興す志」から「興志」、さらに「日本全体に志を広げる」という思いを込め、「日本興志株式会社」と命名。2014年3月19日、社長の誕生日に法人登記を行った。

行徳先生との出会いは、社長に「王道」を歩む判断軸を与え、以後の経営理念や事業姿勢の礎となった。「志」の書は、社長にとって搖るぎなき信念の象徴であり、進むべき





道を指し示す羅針盤である。迷いや岐路に立ったとき、常に原点へ立ち返らせる精神的支柱となっている。

2.3 社長語録

語録	解説
経営哲学 (DNA)	
霸道ではなく王道を歩む	力で押す短期成長（霸道）ではなく、正しい道を地道に進めて長く続く（王道）会社を目指す
物心両面の幸福を追求	経済的な豊かさと心の充実を両立させることを目指します。人としての幸せを大切にする経営
恩送り	受けた恩は返すだけでなく次へ繋げ、恩の循環を生む
行動理念	
ブれない、流されない、信じた道を行く	一時の流行（外部依存）ではなく、自らの信念（内なる軸）を貫いて進む姿勢を示す
現状維持は衰退	現状をそのまま維持しようとするだけでは、環境の変化に遅れ、結果的に衰退してしまう
どのように生きるか	日々の選択と行動が人生を形づくる為、自らの生き方を問い合わせ続ける姿勢が人としての成長を導く
狂ってないとできない	常識を超えるほどの情熱と執念が、大きな成果を生み出す
仕事・行動	
感謝とは成果を上げること	言葉だけのありがとう（形式的感謝）ではなく、成果で応える（実質的感謝）ことを重んじる
働くは傍を楽にする	「働く」という行為の本質は、自分のためだけではなく、周囲（=傍：そば）を楽にすることにあるという考え方
感じたら即行動	「頭で考えるな！」 考え込んでためらう（停滞）よりも、その場で即実行（スピード）する姿勢が文化になった
段取り 8 分の考え方	場当たり的作業（準備不足）ではなく、事前の段取り（周到な準備）で成果を決める姿勢を重視
請負感覚、請負師	任された仕事を最後まで責任を持ってやり遂げる。その覚悟がプロフェッショナルの証



語録

解説

スピード感が大事	状況に応じて素早く動く姿勢が成果や信頼に繋がる
三現主義	現場・現物・現実で事実を見極めてから判断する、という実践的な考え方
人財育成	
一流とは、自ら考え実行し責任を取る人	指示待ち（受け身）ではなく、自ら考え実行し責任を取る（主体性）人財を育てる
困難な道を選べ。先に辛い思いをすれば後が楽	楽な道（短期的安易さ）ではなく、困難な道（成長の糧）を選ぶことを若手に伝えてきた
野生の鴨の精神	安定に依存する（飼い慣らされた鴨）ではなく、泥から這い上がる（野生の鴨）精神を大切にする
追いつけ・追い越せの精神	現状維持（停滞）ではなく、先輩に追いつき追い越す（挑戦）姿勢を持ち続けることで成長する
知っている、できる、やっている	「知っている」は情報や知識を持っているだけの状態 「できる」はスキルとして身につき、実行可能な状態 「やっている」は実際に行動し成果を生んでいる状態 同じ言葉でも意味が異なり、最終的に重要なのは「やっている」こと
自分の常識は他人の非常識 他人の常識は自分の非常識	人によって価値観・経験・環境が異なるため、自分が当たり前だと思っていることが、他人にとっては当たり前ではない
Yes かハイ	否定からではなく、まずは受け入れ、前向きに挑戦する姿勢を大切にする
利他の心	自分の利益よりも他者を思いやる気持ちを大切にする。その姿勢が信頼関係を育み、組織全体を強くする
組織・経営	
商店から企業へ	個人商店の延長（属人的経営）ではなく、統制と信用を備えた体制（企業経営）へ進化した歩み
皆がやることはやらない。皆がやらないことをやる	横並びで同調する経営（順張り）ではなく、あえて逆の道を進む（逆張り）ことで差別化を図る
未来からの逆算	目指す姿を先に描き、そこから必要な行動を組み立てる逆算型の経営を徹底する



語録

共生の実現

雇用は最大の社会貢献

建設業はサービス業

俯瞰して物事を客観的に

ワンストップ

30 年のロードマップ

解説

単に“仲良くする”という意味ではなく、
違いを認め合い、課題と一緒に解決していくための仕
組みを作ることが大切

寄付や CSR 活動（間接的貢献）ではなく、働く場をつ
くる（直接的貢献）ことが社会への最大の貢献

建物をつくるだけでなく、利用する人の満足度を追及
することが本質

顧客に喜ばれるサービス提供を心がける

全体像を見渡し、冷静に判断する姿勢を大切にするこ
とで短期的な視点だけでなく、長期的な考え方ができる

幅広いサービスを一括で提供し、お客様に利便性と安
心を届ける

短期的な場当たり経営（近视眼）ではなく、30 年の逆
算計画（長期戦略）で未来を設計する



3 経営哲学

3.1 社是

敬天愛人

天を敬い、人を愛し、仕事を愛し、会社を愛し、国を愛する心

3.2 経営理念

当社グループは全従業員の物心両面の幸福を追求し、

世界の繁栄と人類の幸福「共生」の実現に向け努力を惜しまず貢献していく

3.3 行動規範

我々は、常に「ありがとうの心」を基本に置き、お客様へのサービスに誠心誠意、最善の努力を尽くします。

我々は、社業に対して、高い志を持ち、強く、正しく、温かい、「武士の精神」をもって任務を完遂します。

我々は、「誠実、正確、強力、迅速」をモットーに行動します。

我々は、強い志のもと、「野生の鴨=ハングリー精神」をもっていかなる困難にも立ち向かい、堂々と戦い、勝ち抜きます。

我々は、絶えず変革を求め、仕事の質の向上と収益の拡大に向けて挑戦を続けます。

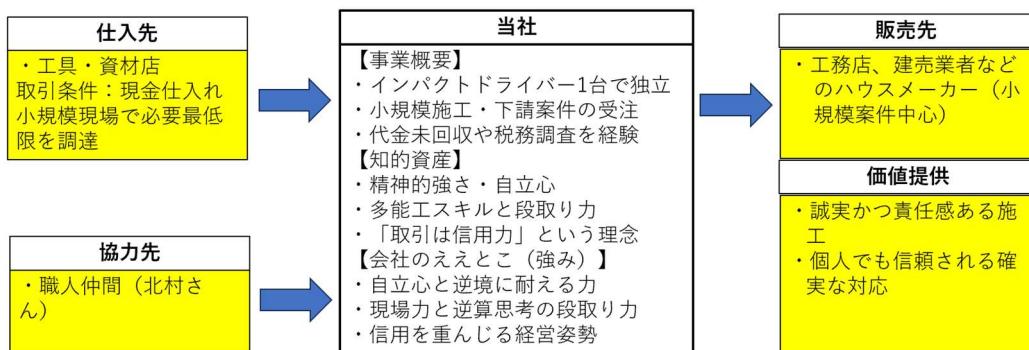
我々は、グレートカンパニーにふさわしい社員を目指し、日々、自己研鑽に努めます。



4 会社の沿革

4.1 自立期（社長個人の歩み：幼少期～独立）

自立期（1970年代～2000年代前半）のビジネスモデル図



自立期（社長個人の歩み：幼少期～独立）

社長幼少期（1970年代）～修行期（1990年代）～独立・個人事業主期（2000年代前半）迄

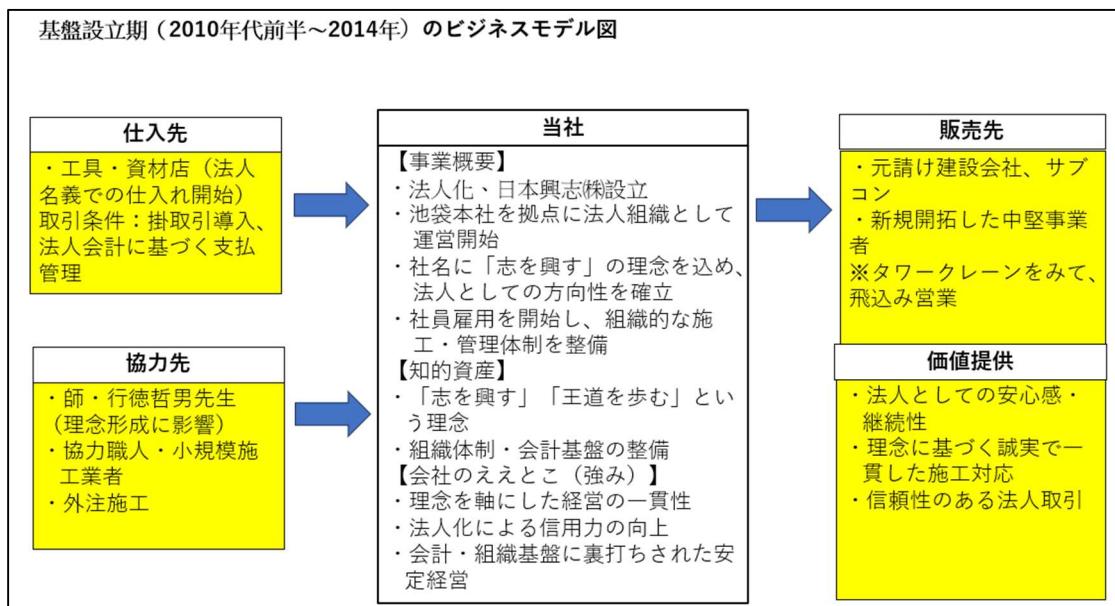
当社の原点は、浅見社長の幼少期に培われた「人に甘えず自ら稼ぐ」という精神的強さにある。修行期には多能工としての技術と逆算思考による段取り力を磨き、独立後には下請構造や代金未回収の困難を経験した。そこから契約の必要性や適正会計の重要性を認識し、「取引は信用力」という信念を確立した。これらの学びと気づきが、のちの理念形成と法人化への道をひらく原動力となつた。

年代	出来事や背景	知的資産
昭和50年代 (1978年～)	浅見社長幼少期 社長は父から「泣くな・甘えるな」と厳しく育てられ、母の働きぶりから自立心を学んだ。この経験が「人に甘えず自ら稼ぐ」という姿勢につながり、当社の原点となった。	・精神的な強さと自己規律（人的資産／経営者：逆境を跳ね返す強さ・リーダーシップ）
平成初期 (1990年代)	浅見社長修行期 現場で大工職人として修行を積み、多能工としての技術を習得。図面を基にした逆算思考や段取り力を磨き、「段取り八分」の実践に取り組んだ。業界の旧来の慣習に疑問を持ち、改善への意識を芽生えさせた。	・逆算思考による段取り力（技術資産） ・多能工としての施工スキル（人的資産）



平成 10 年代 (2000 年代前半)	独立・個人事業主期 インパクトドライバー1台で独立。下請構造の中で代金未回収を経験し、契約の必要性や適正会計の重要性を痛感した。取引には「信用力」が不可欠であると学び、ここで得た気づきは、法人化に向けた転機となった。	・契約遵守の意識（組織資産） ・「取引は信用力」という信念（理念的資産）
-------------------------	--	---

4.2 基盤設立期（法人創業への布石：2010 年代前半～2014 年池袋本社時代）



基盤設立期（法人創業への布石：2010 年代前半～2014 年池袋本社時代）

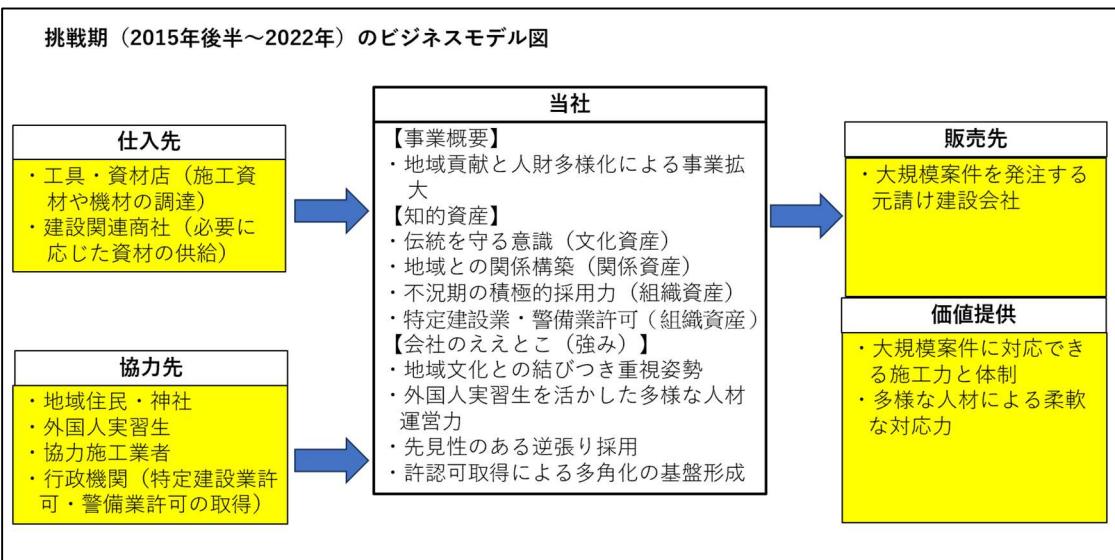
基盤設立期は、理念形成から法人化、そして池袋本社での基盤づくりを通じて、日本興志(株)が組織としての方向性と責任を確立した時期である。「志を興す」「王道を歩む」という理念を経営の根幹に据え、商標登録による独自性を担保しつつ、組織体制と会計基盤を整備。ここで築かれた土台が、常盤台本社での挑戦と拡大につながっていった。

年代	出来事や背景	知的資産
平成 20 年代 (2010 年代前半)	理念形成期 祖先の偉業や「志」の書との出会いを契機に、自らの経営理念を模索した。さらに師・行徳哲男先生の教えを受け、「志を興す」「王道を歩む」という理念を確立し、法人として	・「志を興す」という理念（理念的資産） ・「王道を歩む」経営姿勢（文化資産）



	進むべき方向が明確になった。ここで得た気づきは、当社の経営理念の礎となった。	
平成 26 年 (2014 年)	法人化（池袋本社設立） 2014 年 3 月 19 日、日本興志株式会社を設立。池袋本社を拠点に法人としての体制を整備した。社名に「志を興す」という理念を込め、組織としての責任と方向性を明確にした。ここで得た気づきは、組織としての第一歩を踏み出す転機となった。社名は商標登録も行った。	・社名に込めた「志を興す」理念（理念的資産） ・商標登録による名称の独自性確保（知的財産資産）
平成 26~28 年 (2014~2015 年前半)	池袋本社での基盤整備 法人化後は、池袋本社を拠点に組織体制や会計基盤の整備を進めた。社員雇用や初期的な組織運営を通じ、法人としての責任を実感し、企業としての在り方を模索した。ここで得た経験は、常盤台移転以降の挑戦につながる基盤を形づくった。	・組織体制・会計基盤の整備（組織資産） ・法人経営における責任意識（文化資産）

4.3 挑戦期／拡大期（2014 年後半～2022 年 8 月 常盤台本社時代）



挑戦期／拡大期（2014 年後半～2022 年 8 月 常盤台本社時代）

挑戦期は、2014 年の常盤台本社での地域参加を起点に、当社が拡大と挑戦を加速させた時期である。文化を継承する姿勢を根付かせた地域参加、2016 年の外国人実習生受入による多様化、2019～2020 年にかけての逆張り採用による先見性ある人材確保、そして特定建設業許可取得、さらに

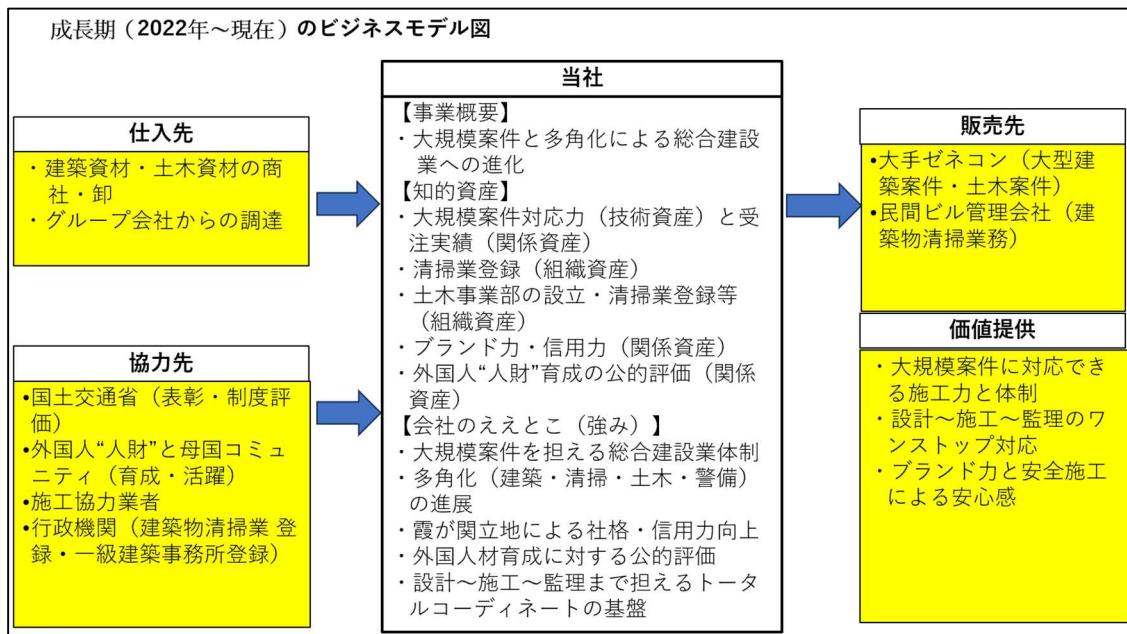


警備業許可を加え、多角化の基盤を形成した。地域・人材・制度面の挑戦を重ねる中で、次なる成長期への準備が整えられた。

年代	出来事や背景	知的資産
平成 26 年 (2014 年)	地域参加（「神輿は無くすな」） 常盤台本社を拠点に地域の祭りへ参加。先代宮司から「神輿は無くすな」と伝えられ、神社や文化を残すことの大切さを学んだ。子供たちの記憶に残り、地元に帰る場が文化継承につながることを実感し、「ご縁」と地域とのつながりを重視する姿勢が育まれた。	・文化・伝統を守る意識 (文化資産) ・地域との関係構築 (関係資産)
平成 28 年 (2016 年 7 月)	実習生受入開始 外国人実習生の受け入れを開始。多様な人材の活用に取り組み、組織運営に新たな経験を積んだ。	・外国人実習生の受入経験 (人的資産)
令和元年～2 年 (2019～2020 年)	コロナ禍での逆張り採用 他社が職人を整理する中、当社は将来の人員不足を予測し、あえて採用を実施。環境変動に対して守りではなく攻めに転じることで、将来の成長基盤を確保した。	・逆境下での先見性ある人材確保 (文化資産) ・不況期における積極的採用の意思決定力 (組織資産)
令和元年 (2019 年 9 月)	特定建設業許可取得 特定建設業の許可を取得。大規模案件への参入が可能となり、事業拡大の基盤を築いた。	・特定建設業許可 (組織資産)
令和 3 年 (2021 年 12 月)	警備業許可取得 警備業の許可を取得。新たな事業の柱を加え、多角化への道を切り開いた。	・警備業許可 (組織資産)
令和 4 年 (2022 年 11 月)	いたばし 2022 人と未来を創る会社賞を受賞 地域社会に根差した活動や人材活用、未来志向の経営姿勢が評価され、社外からの公的な認知を得た。	・地域と未来を結ぶ取組に対する外部評価 (関係資産) ・未来志向を体現するブランド力 (組織資産)



4.4 成長期（2022年9月～現在 霞が関本社時代）



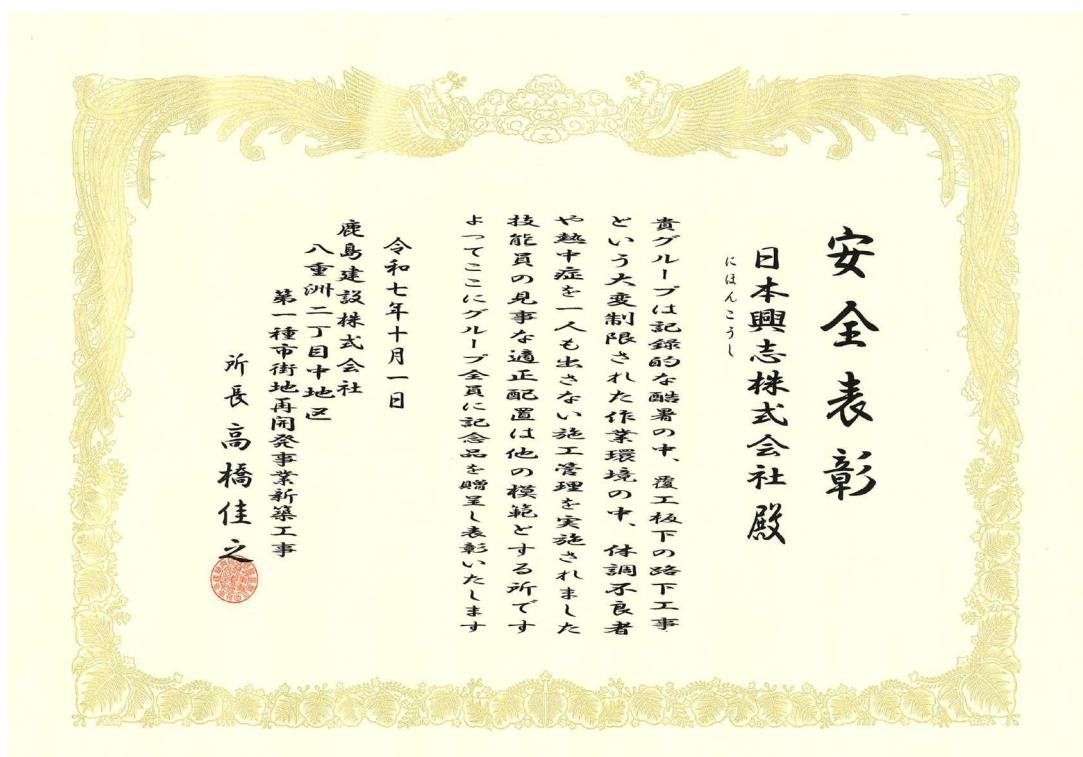
成長期（2022年9月～現在 霞が関本社時代）

成長期は、2022年9月の「虎ノ門麻布台ヒルズ」大型案件受注を契機に、当社が新たな発展段階に入った時期である。挑戦期で築いた基盤をもとに、事業の柱を拡大し、多角化をさらに推進。清



掃業登録や土木工事業の追加認可、土木事業部設立によるリニア新幹線案件の受注など、新分野への進出を加速させた。さらに2024年9月には霞が関本社へ移転し、首都中枢に拠点を構えることで社格をあげ、信用力を強化。地域・人財・事業の三位一体で成長を遂げ、組織としての飛躍を重ねている。2024年12月には国土交通省から表彰を受け、外国人“人財”育成の取り組みが公的に評価されたことは、本期を象徴する成果である。

年代	出来事や背景	知的資産
令和4年 (2022年9月)	虎ノ門麻布台ヒルズ 大型案件受注 大規模案件の受注により、組織として新たな成長段階へ	・大規模案件対応力 (技術資産)
令和5年 (2023年6月)	建築物清掃業 登録 建築物清掃業の登録を行い、事業の柱を拡大	・清掃業登録 (組織資産)
令和6年 (2024年3月)	特定建設業（土木工事業）追加認可・土木事業部設立 特定建設業（土木工事業）の追加認可を取得し、土木事業部を設立。鹿島建設出身のベテラン技術者を採用し、リニア新幹線（梶ヶ谷現場）案件を受注	・土木事業部の設立 (組織資産) ・大規模土木案件の受注実績 (関係資産)
令和6年 (2024年9月)	霞が関本社移転 霞が関に本社を移転。首都中枢に拠点を構え、社格をあげ、信用力を強化	・中枢拠点によるブランド力・信用力 (関係資産) ・組織体制刷新 (組織資産)
令和6年 (2024年12月24日)	国土交通省 表彰状授与 「外国人材とつくる建設未来賞」<企業／団体部門>外国人材育成賞を受賞。これは、外国人“人財”的育成と現場での活躍が、日本の建設業界における持続可能な未来づくりに資する取り組みとして認められたものである。	・外国人財の育成に関する公的評価 (関係資産)
令和7年 (2025年8月25日)	一級建築事務所登録 一級建築士事務所を登録。施工に加え設計・監理を担う体制を整え、協力会社を束ねる総合建設業（ゼネコン）へのステップアップの基盤を確立した。	一級建築事務所登録 (組織資産)
令和7年 (2025年10月)	安全表彰 鹿島建設株式会社様より安全表彰を受賞。酷暑下の厳しい作業環境においても、体調不良者や熱中症を一人も出さず、安全管理・適正配置を徹底した取組が高く評価された。	・安全管理に関する実績 (組織資産) ・大手ゼネコンからの信頼と評価 (関係資産)



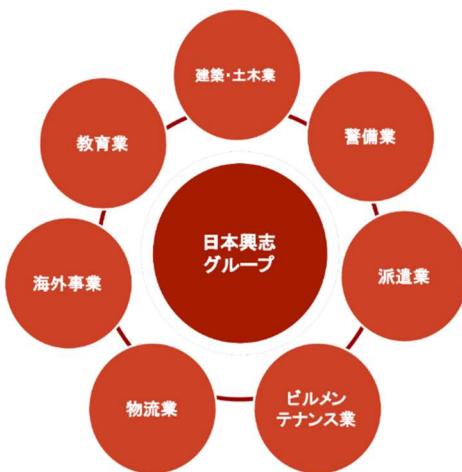


5 事業概要

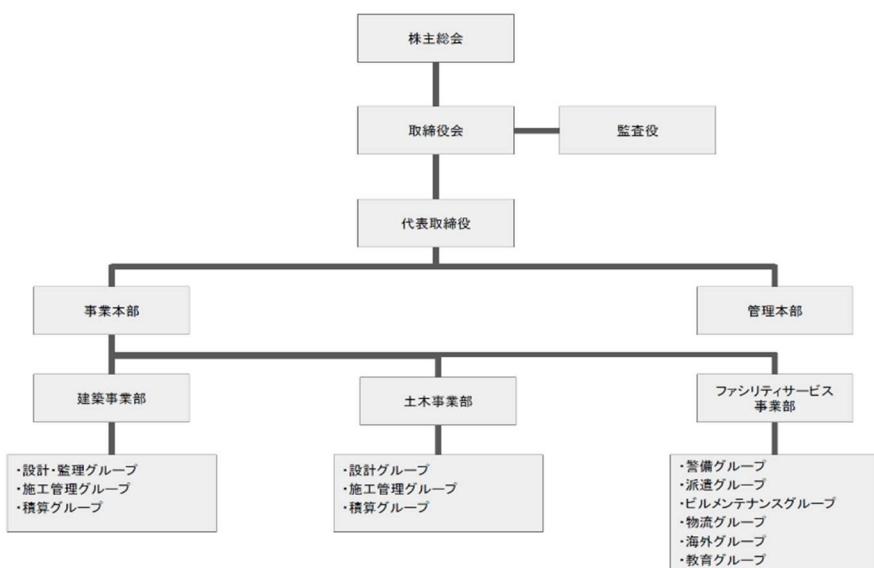
5.1 事業コンセプト：「建設業のワンストップ・コーディネーター」

当社は、建設業界における「総合調整役＝ワンストップ・コーディネーター」として、お客様の多様なご要望にワンストップで応える体制を整えている。お客様のニーズには「Yesかハイ」でお応えし、事業の柱を増やしながら計画段階から完成・引渡しまで一貫して調整・管理を行う。社員教育は、礼節や立ち振る舞いまでを含めた「躾教育」として徹底し、現場で“先回りが当たり前”的な対応ができる人財を育成している。こうした姿勢が信頼を生み、指名受注や紹介案件、長期的な安定受注へと価値が循環している。

日本興志グループ事業概念図



日本興志(株)組織図





5.1.1 建築・土木業

ゼネコンとしてもサブコンとしても対応し、新築工事・改修工事・土木工事の施工や専門職の対応まで現場での作業を幅広く行う。現場の多種多様なニーズに対応し、各現場で培った技術力と信頼から、継続してご依頼いただいている。



5.1.2 警備業

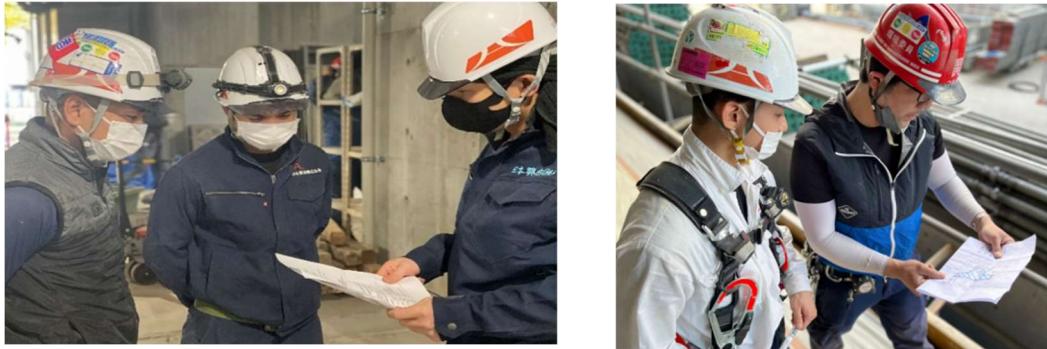
建築・土木・解体現場やイベント会場において、交通誘導や出入口管理など、安全と秩序を守る業務を行う。現場全体の円滑な進行を支える縁の下の力持ちとして、現場関係者や地域住民からも高い信頼を得ている。





5.1.3 派遣業

建築工事・土木工事・解体工事をはじめとする多様な現場で、品質・工程・安全管理を一元的に行う。経験豊富な監督者が計画から引渡しまでを見通し、関係各所との調整を円滑に進める。監督補助者も育成し、現場対応力を底上げしている。



5.1.4 ビルメンテナンス業

建物や施設の清掃・点検・修繕を一貫して担い、資産価値を長期的に守る。
都内有数のラグジュアリー施設で客室清掃やベッドメイクなど高品質なサービスを提供し、一流のホスピタリティと衛生管理を実践している。
建築・警備・派遣事業とも連携し、施設運営をワンストップで支援。
改修時も円滑な引継ぎと維持管理を実現する。





5.1.5 物流業



現場の保安用品・工事用品・デジタルサイネージの販売やリース、看板デザイン・サイン看板の製作・施工、物品の運搬を行う。お客様に寄り添った運用を心掛け、現場へ安全を迅速かつ丁寧にお届けしている。

5.1.6 海外事業

建物の改修・メンテナンスにより、安全性・快適性を維持し、資産価値を高める。徹底した安全管理と訓練・点検体制で、安心な施工を実現する。

新築・既存を問わず開発や改善を進め、持続可能で高品質な建物づくりを推進する。顧客との連携とアフターサービスで、信頼と満足度を高める。



5.1.7 教育業



【手と手】

様々な事情で学校に通えない学生さん、働きながら学びたい社会人の方へ、主体性・社会性・好奇心を育むフリースクールの運営、就労のために日本に滞在する外国人技能実習生の方に向けた日本語や専門用語の講習など、「学びの支援」を行う。



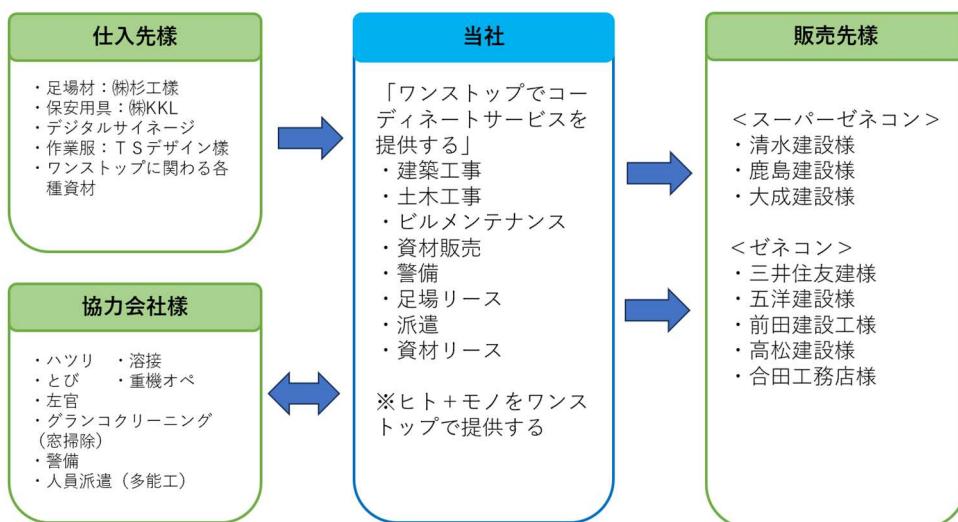
5.1.8 ワンストップ・コーディネーターとしての結び

これら 8 つの事業は個別に存在するのではなく、相互に補完し合うことで、建築・土木・解体を含む幅広いプロジェクトを総合的に支えている。当社は、お客様の立場に立ち、計画段階から完成後の維持管理まで、一貫した品質と安心を提供し続ける“建設業の総合調整役＝ワンストップ・コーディネーター”であり続けることを使命としている。



5.2 價値商流の特色

商 流



顧客（販売先様）：スーパーゼネコン・ゼネコン

当社が選ばれている理由	当社が選んでいる理由
・数多くの施工実績で築いた信頼	・社風・価値観が合う、安全な現場
・安全衛生活動と ISO 取得による高い安全性	・当社の人財育成に繋がる現場
・高い技術力と現場をまとめるコーディネート力	・会社より現場長。現場トップが「誰か」で選ぶ



当社：ワンストップ・コーディネート・サービスを提供

サービス提供の仕組み・取組・人財・方針	お客様に提供している価値
仕組：断らない（Yes かハイしかない）御用聞き営業	協力会社：「さん」づけでリスペクト、好連携
取組：多能工と現場ファースト、安全管理の徹底	ゼネコン：協力会社を含めたトータル・コーディネート力
人財：ハングリー精神と情熱を持つ人財	工事発注元：無事故・無遅延、予定通り引渡し
方針：社格を上げる × グレート × 感謝を忘れない	



仕入先・協力先

当社が選ばれている理由	当社が選んでいる理由
仕入先：支払の確実さ × 勢い × 将来性	仕入先：対応力 × 信頼性 × 提案力
協力先：安全 × 支払の確実さ × 信頼	協力先：技術力 × 代理性 × 自家手へのOJT力



5.3 業務プロセスとその特長



当社の業務プロセスは、営業から施工、検査、請求に至るまで一貫して「先回りが当たり前」という文化に基づき展開されている。各プロセスにおける特色は、単なる効率化や品質向上にとどまらず、お客様に安心と信頼を提供する仕組みとして結実している。これこそが、当社のコーディネーターとしての役割である。

5.3.1 情報収集・営業活動

当社の営業活動は、工事現場を直接訪問する積極的な姿勢と、記憶に残るトークでお客様に印象を残す営業スタイルが特色である。既存取引先からの紹介営業により受注確度を高め、多様な事業領域を組み合わせたトータル見積を提案することで、次の仕事へつながる関係性を構築している。

5.3.2 見積・受注

受注に向けた見積業務は、現場を正確に見極めた「目利き力」に基づき、無駄打ちを避ける効率的な対応が行われている。一現場で複数工種をまとめて提案するワンストップ型の見積を特徴とし、営業活動後には必ず振り返りを行い改善につなげている。これにより「一社完結ニーズ」に応える仕組みを形成している。

5.3.3 書類手続き・安全書類作成

建設事務の分業化により、迅速で正確な書類作成を実現している。特に安全書類については全現場で共通の形式を採用し、先読みと前倒しの体制を整えている。期日厳守を徹底する文化は日常の教育によって支えられており、顧客や元請から信頼を得る基盤となっている。

5.3.4 手配

職人や資材、警備などの手配は、現場の円滑な進行を支える重要な工程である。当社は自社の職人を確保しつつ、外部協力会社も含めた柔軟な調整を行う。作業員一人ひとりの生活設計を考慮した配置やグループラインによる迅速な情報共有が、人財定着とモチベーション維持に結びついている。



5.3.5 施工

施工段階では、幅広い技能を持つ自社職人が中心となり、質とスピードを両立した作業を行う。統括職長・職長による巡回検査により施工品質を高め、ISO45001に基づいたリスク管理を徹底している。さらに日報を即時提出するルールを定めることで、情報共有と正確な工数管理を実現し、無事故・安全を守る体制を維持している。

5.3.6 検査

社内検査体制を整え、施工後の品質を確実に担保している。施工結果は迅速に共有され、改善が必要な場合は即時に対応策を講じて再発防止を図る。これにより「未来から見た管理体制」を実現し、先読みの姿勢で信頼性の高い品質保証を行っている。

5.3.7 請求管理

作業日報の当日提出を徹底し、請求処理の精度を高めている。締日を先読みして請求書を迅速に発行する体制を整え、キャッシュフローの安定を実現している。日報は給与に直結するものとして意識づけられており、社員の責任感を育む教育にもつながっている。今後はDX化を進め、さらなる効率化を目指している。



6 知的資産

6.1 自社の強み・優位性（知的資産台帳より）

6.1.1 人財資産（人そのものの「持ち味」）

① 「人前で泣くな」の強いリーダーシップで牽引する経営者 浅見社長



社長の幼少期の強い経験から生まれた「人前で泣かない」という信念（DNA）は、「裸になったらだれにも負けない」という企業精神（魂）へと昇華し、「ぶれずに変わらず、妥協せず困難へ立ち向かう姿勢」として経営の軸につながっている。

② 「野生の鴨=ハングリー精神」などの行徳哲男先生の教えを経営哲学として牽引する経営者 浅見社長

社長が師と仰ぐ行徳哲男先生から学んだ価値観・哲学を、自らの行動や意思決定に反映させている。経営理念や判断の根幹として、"グッドカンパニー"を超えて"グレートカンパニー"を目指し、全社員への浸透を進め続けている。

③ 顧客との長期関係を築く提案営業力を持つ経営幹部 若月事業部長

若月事業部長は、社長直伝と現場実績を背景に、顧客ニーズを先読みした提案を行う能力を有している。特に大口顧客や長期取引先との関係性強化において、付加価値を提供する営業スタイルを確立、顧客からの信頼が厚い。現在は、新規取引において「クローザー」の役割を担っている。





④ 組織基盤を支える管理・人事運営力を持つ幹部 中野管理部長



中野管理部長は、管理部門全般を統括し、総務・人事・労務・経理といった管理機能を一手に担ってきた。社内制度の整備、採用活動の実務運営、福利厚生や労務管理を通じ、安定した組織運営を実現している。現在は、業務のマニュアル化が進み、業務フローが整備されている。

⑤ 顧客との信頼関係を築く職長

職長は現場での的確な判断と柔軟な対応により品質・工程・安全を守り、分かりやすい説明と誠実な人柄で顧客に安心感を与えていている。その結果、リピート受注や紹介案件につながっている。

土屋英介 統括職長

土屋統括職長は、現場の司令塔として職長会を牽引し、組織の安定を支えている。年齢を重ねる中で、今後は後進の育成に力を注ぐことを自らの使命と捉え、若手メンバーが活躍できる環境づくりを目下の目標として掲げている。その姿勢は、日常業務におけるこまめな声かけや巡回といった具体的な行動に表れ、現場全体に安心感をもたらしている。

とりわけ、事故や怪我を絶対に避けるという強い安全意識は、現場に浸透する形で伝達されている。注意喚起を徹底し、メンバーとの対話を重ねることで、安全文化を根付かせる役割を果たしている。土屋統括職長の存在は、現場の安定と安全、そして次世代人財の育成を同時に実現する人財資産として、当社の成長を支える司令塔的な基盤となっている。





豊昌樹 上級職長



・この仕事は私にとっての天職

上級職長という役職に就いてはおりますが、過度なプレッシャーを感じることはございません。これまで、ただひたむきに仕事を向き合い続けてきた結果、気がつけば今の立場に辿り着いていました。社長にはこれまで大変お世話になり、今日に至るまで力強く導いていただいている。

私はもともと新しいことを見つけたり、新しいものを生み出したりするのが好きな性格です。そのため、日々の業務も楽しみながら取り組めています。比較的遅い年齢でこの世界に飛び

込みましたが、今では「この仕事は自分にとって天職だ」と心から感じています。

・今後の展望

私が今後取り組んでいきたいのは、後輩たちにこの仕事の「楽しさ」を伝えることです。仕事は大変な面もありますが、同時に新しい発見や挑戦には大きな喜びがあります。その思いを若手社員と共有し、共に成長していくことが、現在の私の使命だと考えています。



⑥ 当社の社員の保有資格一覧 評価制度

当社は、豊富な資格保有を強みとし、安全で確実な工事を実現している。資格取得は単なる形式ではなく、実務力と信頼性を担保する基盤である。

評価制度については、「等級定義・期待行動基準・評価項目」を整備している。等級定義は内勤7等級、現場7等級に分けて設定し、それぞれに期待行動基準と評価項目を設け、適宜評価を実施している。

等級定義・期待行動基準・評価項目の明確化、いわゆる「見える化」は、従業員にとって働く意義を明確にし、主体的な働き方と成長を促す仕組みであり、組織全体の成長を実現する基盤となっている。

【現場資格】

フルハーネス型墜落制止用器具使用従事者
足場の組立等作業主任者
足場の組立て等特別教育
玉掛け技能講習
玉掛け特別教育
フォークリフト運転技能講習
フォークリフトの運転の業務に係る特別教育
職長・安全衛生責任者
職長等・安全衛生責任者教育（能力向上教育）
建設用リフト運転特別教育
小型移動式クレーン運転技能
小型車両系建設機械特別教育
高所作業車運転技能講習
高所作業車運転特別教育
巻上げ機（ワインチ）運転特別教育
建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者
クライミングクレーン組立・解体作業指揮者
工事用エレベーター組立・解体作業指揮者
はい作業主任者技能
型枠支保工の組立て等作業主任者
とび技能士1級
とび技能士2級
とび技能士3級
アーク溶接等の業務に係る特別教育
ガス溶接技能講習
ゴンドラ取扱業務特別教育
丸のこ等取扱い作業従事者教育
自由研削砥石取扱業務特別教育
地山の掘削及び土止め支保工作業主任者
車両系建設機械運転員 3t以上
ローラーの運転者特別教育
石綿取扱い作業従事者特別教育
振動工具取扱者
ロープ高所作業
特定粉じん作業員
電気取扱い作業員（低圧）
第二種電気工事士（免状交付後実務経験3年未満）
立木の伐木等作業員
刈払機取扱作業者
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者
酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育
ガス溶接作業主任者（免許）
中型運転免許

【内勤資格】

一級建築士
二級建築士
1級建築施工管理技士
建設業経理士 1級
宅地建物取引士
第一種衛生管理者 1級
警備員指導教育責任者（2号警備業務）
警備員指導教育責任者（3号警備業務）
警備員指導教育責任者（4号警備業務）
CAD利用技術者試験1級（建築分野）
マンショントリフォームマネージャー
インテリアコーディネーター
日商簿記検定試験2級
日商簿記検定試験3級

（内勤 1等級の等級定義と期待行動基準です）

等級定義・期待行動基準・評価項目

内勤 1等級

等級定義

■担当業務を遂行する上の基礎的な知識・技術・技術を有し、上司・先輩からの指示に従い、実際業務をミスなく遂行できる

期待行動基準

No.	期待行動基準
1	準備不足でも、行動に移すことができる
2	上司・先輩からの指摘を素直に受け入れることができる
3	業務における基礎的な知識・技術について、自ら積極的に習得することができる
4	自己の成長テーマを設定し、目標に取り組むことができる
5	上司・先輩との良い関係を保ち、適切な支援を受けることができる
6	上司・先輩の指導の下、担当業務について理解し、正確にスピーディーに遂行することができる



6.1.2 組織・技術資産（会社が形として持っている 「持ち味」）

① 爪痕を残す全社営業力・関係構築力

確かな施工品質と現場対応で顧客・監督・協力会社に強い印象（爪痕）を残し、施工後も信頼関係を維持し継続受注を確保している。さらに「技能者・技術者も現場で営業を担う」という全社営業の姿勢が根づいており、社員一人ひとりが最前線の営業マンとして機能している。電話応対ひとつにもこだわり、「電話は顔」という意識のもと、即応の出方や対応品質を徹底し、顧客との関係構築に直結させている。

② ワンストップ施工のコーディネート力

人財・資材・工程を一括調整し、現場の空気感に合わせた柔軟な段取りを実施。顧客の負担を減らし、品質とスピードを両立している。

③ 新卒社員による業務ノウハウ・プロセスのマニュアル化と継承仕組み

会社としての業務マニュアルとは別に、新卒社員が現場で培った業務ノウハウやプロセスを自ら整理し、独自の「個人マニュアル」として残している。その内容は単なる手順にとどまらず、こつや勘といった感覚的な要素や人間関係の築き方など泥臭い実践知も含む。これらを同期同士で共有し、さらに次の世代へバトンのように継承することで、属人的な知識を組織の財産へと昇華させ、スキル定着と持続的な成長を支えている。

④ 人事評価制度・キャリアパス制度による多能工育成の仕組み

自社雇用の技能者を対象に、資格制度やOJTで多能工として育成。作業員→職長→上級職長→統括職長へと成長できるキャリアパスを整備し、現場対応力の核となっている。

6.1.3 風土・文化資産（会社が空気感として根付いている 「持ち味」）

① 未来に刻む爪痕文化

一人ひとりが成果や改善の痕跡を残すことを誇りとし、その達成感を仲間と共有する文化が根付いている。残された爪痕は組織の財産として蓄積され、次の挑戦や改善への原動力となっている。また「ロマンとスピード」「志をこえて未来をつくる」といったスローガンが社員の意識を方向づけ、挑戦と成長を育む文化を支えている。

② Yesかハイの文化（考えと行動が同時）

依頼や課題に対して前向きに応える姿勢を全員が共有し、考えと行動を同時に起こす「Yesかハイの文化」が根付いている。即行動に移すことでスピード感と実行力が発揮され、組織全体の成果を押し上げている。

③ ハングリー挑戦精神

目標達成や新たな価値創出に貪欲に挑む姿勢を大切にし、現状維持に満足しない文化。常に成長を追求する空気感が根付いている。



④ ありがとうで守る文化

仲間や顧客に対する感謝を行動で示し合うことで、互いを守り、信頼を深める文化。感謝が自然に交わされることで心理的安全性が高まり、協力が促進されている。

6.1.4 理念的資産（会社が根っことして持っている「持ち味」）

① 志を立て、共に興す絆

社名に込めた『志を興す』という価値観を経営の中心に据え、「共生」や「敬天愛人」に通じる精神を実践。人を敬い共に繁栄する姿勢が日常業務や意思決定に反映され、共感した人財が定着し、組織の一体感を形成している。

② 誠実と信頼の道～信用を積み重ねる経営～

霸道ではなく『王道』を歩む姿勢を経営判断の原則とし、誠実・合法・持続可能性を最優先。日常の取引や顧客対応でも信用を重んじる行動が根付いており、社内外での信頼を長期的に蓄積している。

③ ありがとうを生む存在意義

全業務の目的を『ありがとうを生む』ことに置き、日常の業務プロセスや顧客対応で理念に即した行動が実践されている。理念と現場の行動が一致し、感謝を通じて組織風土が形成されている。

6.1.5 関係資産（外部との関わりで持っている「持ち味」）

① 先祖との精神的つながり

社長が先祖の意思や行動を尊重し、事業姿勢や価値観に反映。歴史的背景が経営理念の根幹となり、会社の物語性と信頼性を高めている。

② 外部専門家との信頼と共感の関係

現場での誠実かつ迅速な対応により所長・監督から高い評価を得て指名や紹介が増加。顧客にも丁寧な説明で不安を払拭し、継続依頼を獲得。「ありがとう」と言われる現場づくりを通じて信頼を深化させ、現場運営で主導権をとれる関係性を確立している。

③ 地域とつながる多層的ネットワーク

PTA・町会・神社・福祉団体・行政・教育機関との長年の関係性を通じ、地域との信頼関係を構築。地域貢献活動を通じて企業の公共的信頼を築いている。



いづみ法律事務所 代表弁護士 小泉 始先生



浅見社長とはじめてお会いしたのは、池袋本社時代でした。弁護士としてのライフワークとして取り組んでいる少年・若年者の更生に関する業務を通じて知り合いました。ちょうど同学年で誕生日も2週間違い、独立した時期も同時期であるなど、不思議な縁を持った方です。浅見社長は、ご自身の語録にもあるように、「霸道ではなく王道」を歩み、常に「ど真ん中」を見据えて挑戦を続けています。仕事も遊びも全てにおいて「段取り8分を徹底」し、良いと感じたら即行動に移す姿勢は一貫しており、雇用を最大の社会貢献と捉える経営哲学を貫いています。私にとって一番刺激を受ける存在であり、負けたくないという気持ちを掻き立ててくれる人でもあります。困ったときに真っ先に連絡してしまう相手であり、もし私が先に世を去るなら弔辞を読んでほしいとまで思う人物です。浅見社長の「志」が共有した社員の方が作り上げる日本興志株式会社が、「グレートカンパニー」となる日がくることを確信しております、浅見社長と社員の皆様とともに、私自身も今後もともに成長し、互いに切磋琢磨しながら、今後も、グレートカンパニーを目指す過程を共に走っていきたいと思っています。

株式会社 AGS コンサルティング 専務取締役 エリア本部長 税理士 西島 聰 様

貴社とは、2022年12月の挑戦期から現在まで、様々な経営管理に関してご支援させていただいております。本報告書で記載されている全てが貴社の思想そのものであり、「志をこえて未来をつくる」合言葉・SLOGANに、浅見社長の想いが全社に伝播した知的資産を基に「噴水サイクル®」によって適切な収益につなげる貴社の知的資産経営が描かれています。

具体的には、「建設業のワンストップ・コーディネーター」によって8つの事業で一貫した品質と安心を提供し続ける独自モデル、それを支える多能工育成とキャリアパス制度などの人財や組織の成長、そして霞が関本社移転によるブランド力・信用力の強化などが、今後の持続的な成長に向けた大きな基盤となっています。

日常業務においても、理念と現場行動が一致し「Yesかハイ」「段取り八分」といった文化が根付いており、単なる言葉ではなく実践に裏打ちされた強みであると考えております。

また、外国人材育成やDX推進、安全管理の徹底など、社会課題に応えながら企業価値を高める姿勢や、IPOやグローバル展開を視野に入れた更なる成長戦略にも着実に取組まれており、貴社の益々の発展を裏付けるものであると認識しています。





今後も着実に歩み続ける貴社に対して、少しでもお役に立てるように努めてまいりますので、今後ともご支援させていただけましたら幸甚です。
この度は本報告書を拝読する機会を頂戴し、誠にありがとうございました。

天祖神社宮司 小林美香様



日本興志株式会社さんは、地域や人々を大切にしてくださる暖かい企業です。地元神社の祭礼時には、毎年のように社内で警備を担当してくださり、安全面に多大なご協力をいただいています。また、地元中学校の中学生神輿の支援など、次世代への文化継承や子どもたちの教育にも力を注いでくださっています。こうした浅見代表の幅広い活動は、地域の人々との信頼関係を丁寧に育んできた証であり、地域の人々にとって頼れる大きな存在です。これからも、地域の記憶と未来をつなぐ存在として、共に歩んでいただけることを心から願っています。

④ 協力会社との継続的な信頼関係

現場に応じた人員手配・物品調整が可能な関係性を構築し、信頼の蓄積により安定した相互補完関係を形成。連携と調整の質が高く、継続的な協力が可能。

SERVEROUS 株式会社 代表取締役 北沢仁哉様

日本興志株式会社様とは弊社創業から8年来のご縁をいただきお取引を重ねてまいりました。常に誠実で迅速なご対応、そして現場を支える確かな技術力に深く敬意を抱いております。御社の『志』をうけ常に原点回帰の心を忘れず、『業』に邁進していく次第です。日々に心から感謝申しあげ今後とも変わらぬ信頼のもと、御社の一層のご発展をお祈り申し上げます。今後ともご指導ご鞭撻の程宜しくお願ひ致します。



⑤ 海外実習生を定期採用し教育することで、実習生との信頼と共感の関係を築く

海外実習生を定期採用し教育する。実習生の家族との継続的な対話・支援により、『社員は家族』という文化が国籍を越えて共有。生活支援と信頼形成が並行して機能している。





6.1.6 顧客利便価値（お客さんに提供している 「持ち味」）

① 現場運営負担の軽減力（現場が楽になる力）

現場所長・監督が安心して任せられ、現場運営が楽になり、工期全体の時間短縮が実現する。

② ワンストップ対応力（手間削減の力）

見積・手配・作業・請求までを迅速対応。迅速さにより顧客にとって総コスト削減が可能になる。

③ 工期順守力（約束を守る力）

段取りの良さにより、工期が厳守される。元請や監督にとって信頼できる協力先として評価される。

④ 無事故達成力（安心評価につながる力）

無事故で現場を完了させることで、外部評価や元請からの信頼が高まる。安全面での安心感を提供している。

⑤ 施工実績に基づく付加価値提案力（+ α の満足を生む力）

顧客が想定していない改善や施工提案、豊富な地図に残る施工実績に基づく新しい視点の提供により、「そんなこともできるのか」という驚きと満足を提供している。

6.1.7 顧客から得ている 「持ち味」

① 「ありがとう」と言われる現場対応でモチベーションの向上

現場スタッフの誠実で丁寧な対応が顧客から高く評価され、「ありがとう！」の声を多数いただすることで、モチベーション向上につながっている。

② 地図に残る施工実績増加による受注機会の拡大

「地図に残る仕事」として認識される施工実績が増加し、顧客からの信頼と知名度が高まり、受注機会の拡大につながっている。更には元請案件を直接受注し、建設業からゼネコン業へのステップアップにつなげていく。

③ 紹介・指名の増加による確度の高い受注の好循環

現場所長や監督からの紹介・指名が増え、確度の高い受注が継続的に生まれる好循環につながっている。

④ 継続受注の蓄積による一流企業への成長

長期的な継続受注の蓄積により、売上・利益が着実に拡大し、一流企業への成長につながっている。



6.1.8 物理的資産（物的なもので持っている 「持ち味」）

① グループ専門会社

グループ専門会社を通じて迅速かつ安価な調達が可能であり、職長による直接発注によりスピード感あるワンストップのコーディネート営業を実現している。

② 霞が関本社

霞が関本社は国の行政機関に近接する立地で社会的信頼を高め、都心アクセスの利便性にも優れている。「霞が関」という地名は公共性と安定性を象徴し、社格を高める拠点として信頼向上とブランドイメージアップを実現し、大卒新卒採用にもつながっている。



霞が関本社「尚友会館」の説明

尚友とは

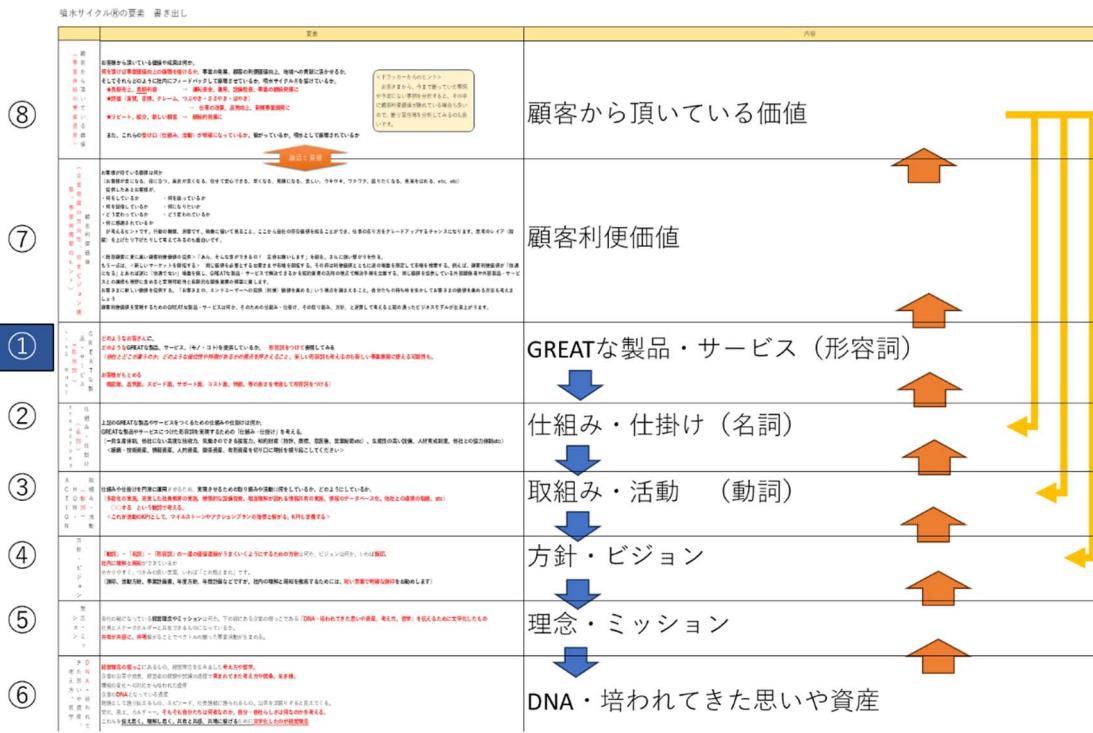
「尚友（しょうゆう）」とは、書物を読んで昔の賢人を友とすることである。この言葉は中国の古典『孟子』の「万章下（ばんしょうげ）」に出典があり、優れた現代人を友とするだけでは満足できず、さらに時を遡って古代の賢人に学び親しむことを意味するものである。



6.2 現在噴水サイクル®（現在価値ストーリー）

噴水サイクル®（持ち味のストーリー化）

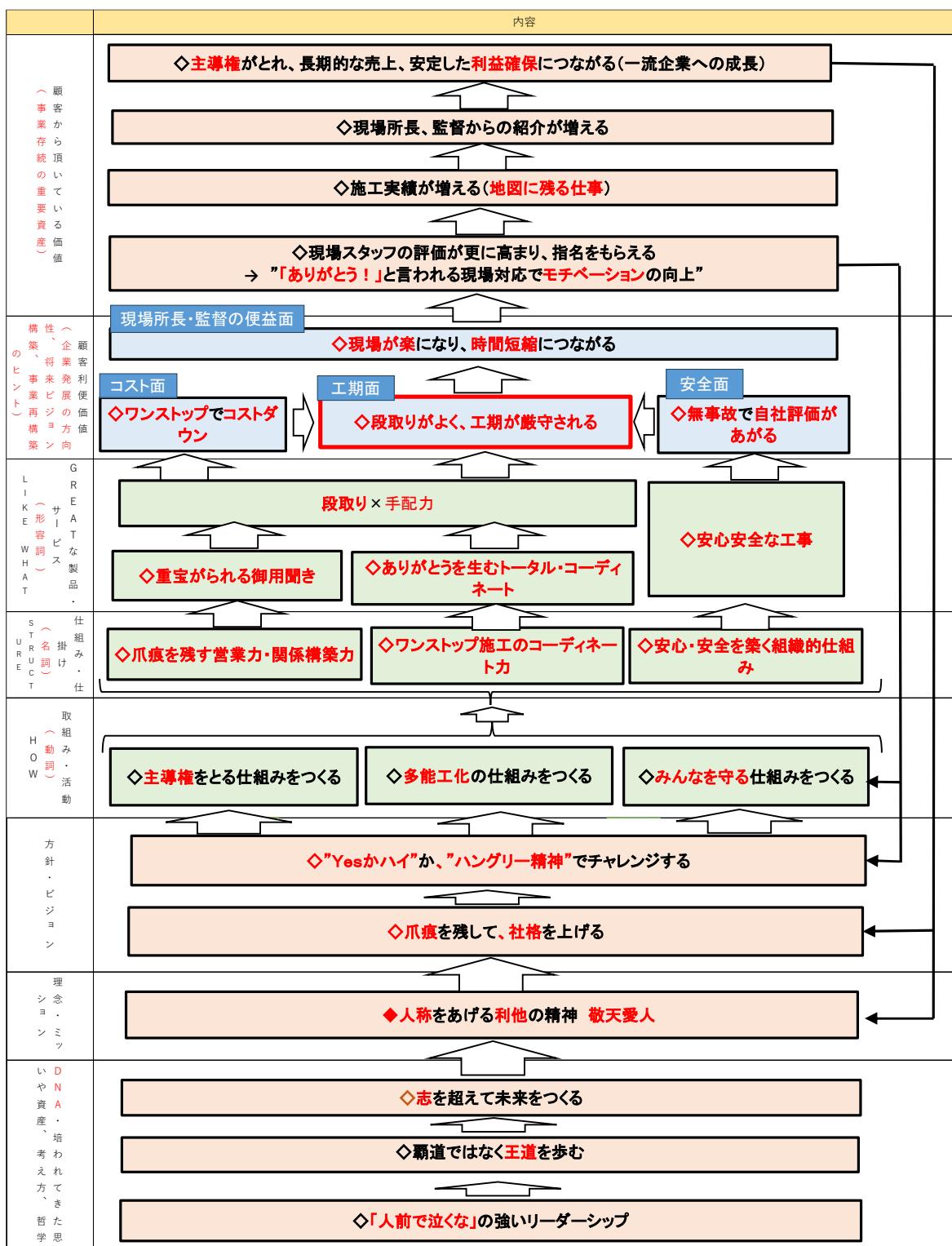
価値は循環でとらえる



噴水サイクル®は、企業が有する知的資産を段階的に関連づけながら循環させ、価値を高め合う構造を示したものである。最初の着眼点としては、比較的把握しやすい「GREAT な製品・サービス」といった目に見える資産に位置づけられる。その後、顧客との信頼関係や人財の知恵・技能へと展開し、さらに組織の仕組みや理念・文化へとつながっていく。顧客の喜びの声は水しぶきのように社員へ届き、モチベーションを高める。高まった力は再び製品やサービスの改善に注がれ、根っここの理念は地中に深く太く伸びていく。この循環は噴水のように絶えず湧き上がり、広がり、戻ってくる流れとなって、知的資産を磨き続ける。

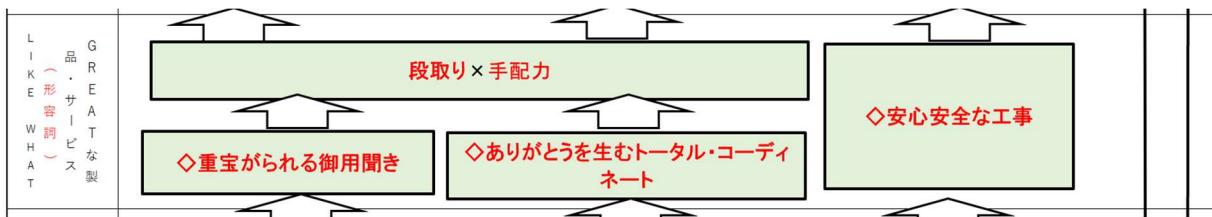


噴水サイクル® ええとこSTEP®





① GREAT な製品・サービス



当社の強みは「GREAT な製品・サービス」にある。現場では段取り×手配力を発揮し、着実で効率的な施工を実現している。その姿勢は「重宝がられる御用聞き」として顧客から信頼され、必要に応じて柔軟に応える力を示している。また、現場をまとめる「ありがとうを生むトータル・コーディネート」により、関係者との協働を円滑に進める。さらに「安心安全な工事」を徹底することで、顧客に確かな安心感を提供している。こうした要素が積み重なり、「地図に残る仕事」としての価値を生み出している。

② 仕組み・仕掛け (名詞) + ③ 取組み・活動 (動詞)



当社は、成果を個人の力量に依存させず、組織全体の「仕組み・仕掛け」として昇華させている。まず「爪痕を残す営業力・関係構築力」により、顧客や協力先との信頼を積み重ねる。さらに「ワンストップ施工のコーディネート力」を発揮し、現場を総合的に統率して「安心・安全を築く組織的仕組み」を形成している。これらを具体的な活動に落とし込み、「主導権をとる仕組み」「多能工化の仕組み」「みんなを守る仕組み」を構築することで、施工現場全体の力を底上げしている。これらの取り組みが、GREAT な製品・サービスを継続的に支える基盤となっている。



③ DNA・理念・方針との繋がり



当社の根底には、長く受け継がれてきた DNA がある。

その出発点は、社長の幼少期から刻まれた「人前で泣くな」という強い自律の姿勢である。これからさらに、「霸道ではなく王道を歩む」という社長自身の生き方が組織に伝わり、会社としての価値観へと拡張された。そして組織全体の DNA として「志を超えて未来をつくる」という高い志が共有され、未来を切り拓く力の源泉となっている。

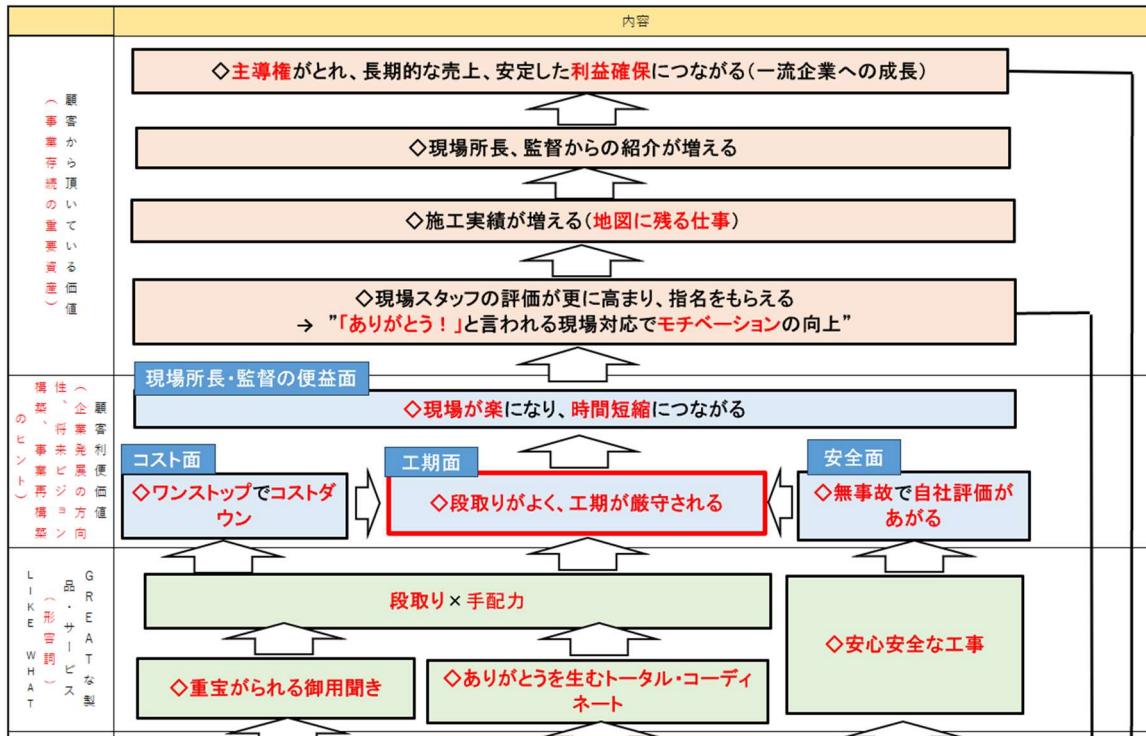
この DNA を土台にして、当社は人称をあげること、利他的精神、敬天愛人を大切にする文化を育んできた。これらが理念・ミッションとして社員の行動を方向づけている。

さらに実践においては方針・ビジョンが示されている。まず「爪痕を残して社格を上げる」ことで確かな成果と誇りを積み上げ、そのうえで「Yesかハイか」「ハングリー精神」で果敢にチャレンジする。この流れによって、DNA から理念・方針へつながる一貫性が確立されている。



④ GREAT な製品サービスによる顧客利便価値、顧客から頂いている価値への連鎖

噴水サイクル® ええとこSTEP®



1) 顧客利便価値

GREAT な製品・サービスは、その成果として顧客利便価値となる。

「ワンストップでコストダウン」を実現し、さらに「段取りがよく、工期が厳守される」ことで施工効率を高め、加えて「無事故で自社評価があがる」など、コスト面・工期面・安全面の3要素を顧客に提供している。

これらの価値は「安心」「便利さ」「時間短縮」として実感され、当社を選び続ける理由となっている。

2) 顧客から頂いている価値

顧客利便価値はやがて顧客から頂いている価値へと発展する。

現場所長や監督からの紹介が増え、施工実績が積み重なり地図に残る仕事となる。さらに現場スタッフの評価が高まり、指名を受ける機会が増える。現場で「ありがとう！」と感謝されることは社員のモチベーション向上につながり、結果として主導権をとり、安定した利益確保と長期的成長へ結びついている。



⑤ 噴水サイクル®の結語

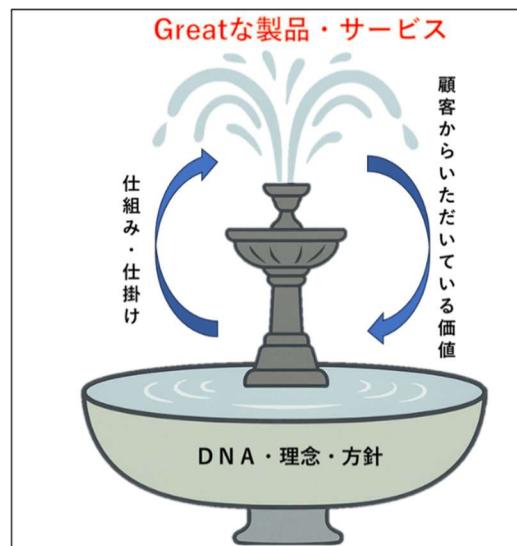
こうして「**GREATな製品・サービス**」から始まり、仕組みを整え、**顧客利便価値**（コスト面・工期面・安全面）を生み出し、結果として**顧客からいただいている価値**（紹介・地図に残る仕事・「ありがとう」の言葉・主導権と利益確保）へつながっていく。

この顧客からいただいている価値はフィードバック（資産）として社内に循環し、利益を生み、社員のモチベーションをさらに高める。

顧客の喜びの声は水しぶきのように社員に届き、やがて理念の根は地中に深く太く伸びていく。

このようにして会社の「ええところ」は積み重なり、**スパイラルアップ**を描きながら発展を続ける。

噴水のように湧き上がり、広がり、戻ってくる循環こそ、当社の持続的成長を支える原動力である。





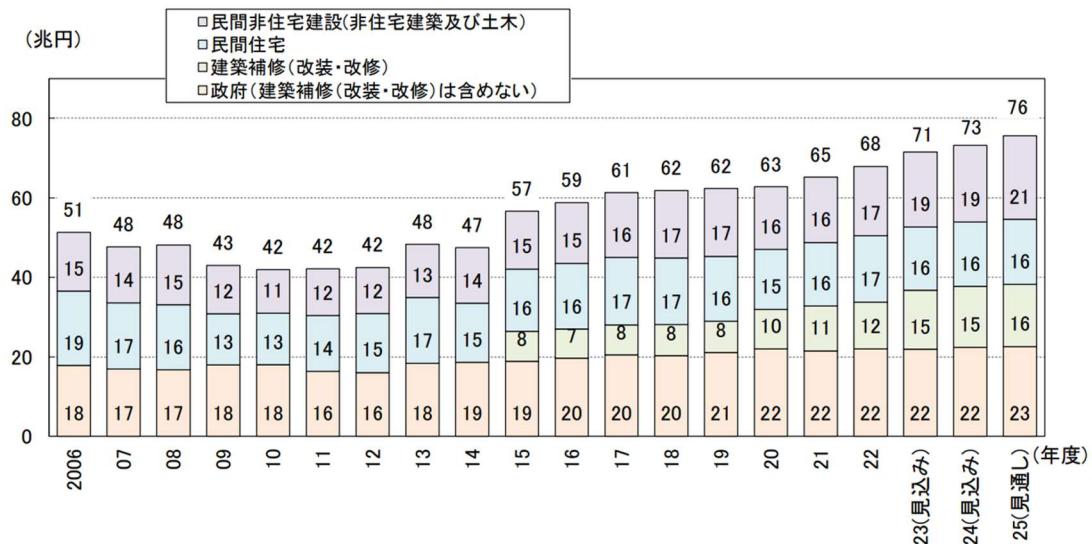
7 市場・技術・国内人材環境

7.1 建設投資の長期トレンド

建設投資額は、1992 年度に約 84 兆円でピークを迎えたのち、バブル崩壊後の公共投資縮減や民間設備投資の低迷を背景に、2010 年度にはピーク時の約半分の水準にまで落ち込んだ。その後、2011 年の東日本大震災を契機とする復興需要、東京オリンピック関連整備、大都市圏における再開発や物流施設投資の増加などを背景に、再び回復基調に転じている。

特に 2015 年度以降は、民間の都市再開発プロジェクトや倉庫・工場建設の増加に加え、国の防災・減災や老朽化対策関連の公共投資が下支えとなり、70 兆円規模の安定的な市場規模を維持している。

2025 年度の建設投資見通しは、総額 75 兆 5,700 億円（前年度比+3.2%）とされている。その内訳は、政府投資 25 兆 2,100 億円 (+0.7%)、民間投資 50 兆 3,600 億円 (+4.5%) である。分野別では、建築 49 兆 2,000 億円 (+4.2%)、土木 26 兆 3,700 億円 (+1.5%) と、建築・土木とともに堅調な伸びが見込まれている【国土交通省「令和 7 年度 建設投資見通し】。



参考：「建設投資額（名目値）の推移」

出典先：建設経済研究所・国土交通省情報政策課建設経済統計調査室「令和 7 年度（2025 年度）建設投資見通し 概要」

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001907483.pdf>



7.2 技術・施工環境の進化

国土交通省「i-Construction」推進資料 (<https://www.mlit.go.jp/tec/i-construction/>) によれば、建設分野では ICT 建機の活用、BIM/CIM による設計・施工・維持管理の一体化、ドローンを用いた測量や進捗管理、省力化・環境配慮型工法の導入などが急速に進展している。これに伴い、発注者側の技術水準も高まっており、建設企業には従来の施工管理に加えて、最新の ICT やデジタル技術に適応する能力が不可欠となっている。こうした動向に的確に対応するためには、技術対応力の継続的な強化が求められる。

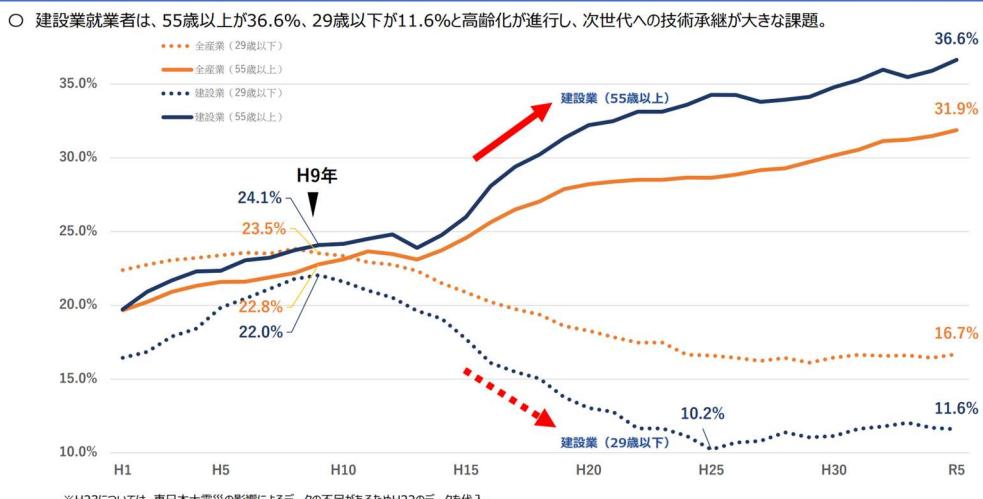
7.3 国内技術者の高齢化と減少傾向

総務省「労働力調査」によれば、日本の建設技能労働者は高齢化が顕著であり、2023 年（令和 5 年）時点で 55 歳以上が 36.6% に達し、29 歳以下は 11.6% にとどまっている。全産業平均（55 歳以上 31.9%、29 歳以下 16.7%）と比べても、高齢化の進行が際立っている（図表参照）。直近の令和 6 年平均においても同様の水準が続いていること、若手人材の参入が極めて限られたことが裏付けられる。

また、建設業の就業者数全体は 1990 年代後半をピークに減少傾向を続けており、担い手不足が深刻化している。こうした高齢化と担い手不足は、将来的に建設需要を支えられない構造的リスクを示している。i-Construction や ICT 建機などの省力化技術の導入は進展しているものの、現場における熟練技術者の不足は深刻化しており、「今後の日本の建設業は労働力不足により産業の持続性が揺らぐのではないか」という危惧も現実味を帯びつつある。したがって、労働力確保と次世代人材育成は、技術革新と並行して最重要課題となっている。

④ 建設就業者の高齢化の進行

CITIO 公益財団法人 建設業適正取引推進機構
Construction Industry Transaction Improvement Organization



出典：総務省「労働力調査」（毎年平均）をもとに（公財）建設業適正取引推進機構にて作成

6



出典先：公益財団法人 建設業適正取引推進機構（R7年2月12日）建設業における担い手確保に関する現状と取組（総務省「労働力調査」（曆年平均）をもとに（公財）建設業適正取引推進機構にて作成）

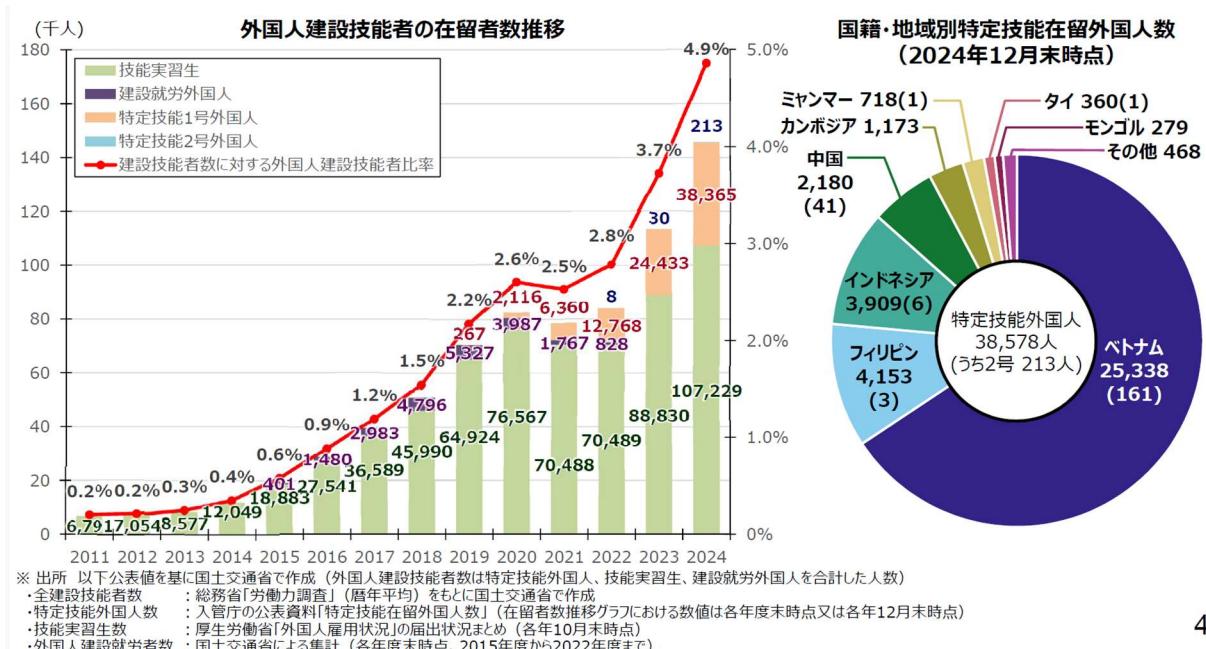
https://tekitori.or.jp/files/libs/1889/202502061914111296.pdf?utm_source=chatgpt.com

7.4 外国人技能実習生の傾向

令和6年末現在、建設分野で活躍する外国人技能者の在留者数は約14.6万人である。これは全建設技能者数の約4.9%に相当し、建設分野における人材供給の一角を担っている。

在留資格別にみると、技能実習生が約10.7万人で最多を占め、続いて特定技能1号が約3.8万人、特定技能2号が213人となっている。技能実習から特定技能への移行も進みつつあり、制度活用の広がりがうかがえる。

国籍別では、ベトナムが25,338人と最も多く、フィリピン（4,153人）、インドネシア（3,909人）、中国（2,180人）が続いている。



出典：北海道開発局事業振興部建設産業課) R7年7月24日)

<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contents/002332494.pdfyo/kousei/21/backdata/01-02-02-01.html>



7.5 外国人材とつくる建設未来賞

近年、建設分野における外国人技能者の活躍は一層広がっている。当社が関与した「外国人材とつくる建設未来賞」では、現場での技能習得や安全管理の徹底に加え、多文化共生への取り組みが高く評価された。こうした活動は単なる労働力補完にとどまらず、建設業の新しい価値創出や人材定着につながるものであり、今後の制度転換や長期雇用の方向性を考える上でも重要な意義を有している。

②外国人材育成賞

○継続的かつ効果的に外国人建設技能者の技能及び就労環境向上に取り組んでいる企業等を表彰

【受賞企業名】	【企業所在地】
株式会社高知丸高	高知県
株式会社タカラ	東京都
株式会社手塚工務店	東京都
日本興志株式会社	東京都
矢島鉄筋工業株式会社	東京都



7.6 制度転換と長期雇用への展開

従来の技能実習制度は国際貢献を名目としつつも、実態としては労働力確保の性格が強く、転籍制限や権利保護の不十分さが課題とされてきた。これを是正するため、2024年6月に関連法が改正され、2027年を目指して「育成就労制度」への全面移行が予定されている。新制度では、3年間の育成期間を経て特定技能への移行が可能となり、長期的な人材活用の道筋が制度的に整備されることとなった。

出典：法務省 出入国在留管理庁「育成就労制度の概要」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

7.7 制度の意義と課題

育成就労制度は、目的の明確化、転籍自由化、長期就労ルートの確立という点で前向きな制度設計である。一方で、特定技能への移行には技能試験・日本語試験の合格が必須であり、教育・支援体制の整備や費用負担は中小企業にとって大きな課題となる。また、転籍自由化は労働者の権利保障を高める一方で、待遇条件の差による人材流出リスクも内包する。



制度は明るい展望を示すが、現場の実効性が伴わなければ「人材の長期定着」という狙いが十分に果たされない可能性もある。

7.8 今後の展望

政府の資料では、少子高齢化による国内労働力不足が一層深刻化する中で、外国人労働者は今後も建設業を含む産業基盤を支える不可欠な担い手であるとの認識が示されている。育成就労制度や特定技能制度の運用改善が進めば、外国人材が長期にわたり定着・活躍する環境が整うことが期待される。すなわち、外国人労働者の存在は、日本の建設産業の持続可能性を後押しする重要な外部環境要因である。



8 変化予測 経営環境への検討

8.1 変化予測表

本章に掲げる「変化予測表」は、当社が直面する事業環境や顧客の期待、技術革新、社会的潮流の変化を整理し、数年先を見据えた将来像を描いたものである。

現状の延長線上にある課題を冷静に見つめつつ、「ALL 日本興志」としての強みである自家手の技術力・段取り力・多能工化を活かし、元請として街づくりに参画する姿を明確にしている。

この予測表は単なる将来予測にとどまらず、社会から求められる「安心・安全・効率・信頼」を実現するための方向性を示すものであり、IPO を経て社格を高め、地域と世界をつなぐ企業像を共有する羅針盤である。

(1) 顧客（業種）	
現在の状況や変化	数年後の予測変化
大手ゼネコンの下請けに依存するサブコン体制から脱却し、元請として計画段階から参画する案件に移行しつつある	国内外の都市開発プロジェクトで、当社が企画段階から参画し、元請として街づくり全体をリードする存在となっている
顧客は短納期と高品質の両立を求めてきており、その傾向は一層強まりつつある	「1年11か月労働などの働き方改革」、「計画的に繁閑をコントロールする施工力」と「先端 DX 施工管理」により、工期短縮とコスト最適化を同時に実現するパートナーとして選ばれる
現場では安全性・効率性・透明性を求める声が強まっている	安心できる施工と段取りの仕組みを自ら築き、地域や社会から「街づくり、都市開発を任せられる存在」として認められている
顧客層は発注者（ゼネコン）が主体だが、自治体、地域の物流・開発事業者へも広がりつつある	物流・デベロッパーに加え、グローバル企業や海外実習生帰国後の雇用創出事業とも連携し、社会的課題の解決に貢献する顧客ポートフォリオを形成する
顧客は従来の施工品質に加え、多能工による柔軟な対応を期待している	ALL 日本興志の自家手の技術者や職人集団が、世界標準の技術と文化を融合させた「次世代の街づくりチーム」として評価され、グローバルな顧客からの依頼も獲得している

(2) 市場	
現在の状況や変化	数年後の予測変化
都市部の再開発やインフラ更新需要は堅調である一方、地方の需要は縮小傾向にある。顧客は短納期と高品質の両立を求める傾向を強めている	人口減少により住宅市場は縮小するが、都市開発や物流施設などの成長分野が拡大する。当社は多能工化と DX 施工管理を武器に、効率性と安心性を兼ね備えた施工を提供する企業として選ばれる



(3) 技術、製品、商品、サービス技術や商品等の入れ替わり

現在の状況や変化	数年後の予測変化
土木・建設業のコーディネート事業（多柱化事業）を進め、一級建築事務所登録した	建設業を主軸としつつ、物流など新たなジャンルへ進出している。ゼネコンが多数のサブコンを外部に束ねる形とは異なり、当社は自社内に複数の柱を築き上げ、1社で多柱化体制を構築する“新しい形のゼネコン”を目指している
元請案件を直接受注し、建設業からゼネコン業へのステップアップにつなげている	建設業を基盤としつつ、デベロッパー（開発業）や物流（ロジスティクス）など近接事業へ展開し、相互に補完し合う複数の事業柱を構築する“関連多角化型の多柱化経営”を進めている

(4) 自社業界

現在の状況や変化	数年後の予測変化
最短でのグロース市場への上場を目指して、内部体制を見直しガバナンス強化を図っている	上場後はガバナンス強化や収益安定性の確保を進め、スタンダード市場、さらにはプライム市場へと市場区分をステップアップしていく。 IPOは、資金調達力と社会的信用力を高めると同時に、安心・安全を重視する企業姿勢を広く社会に示すための手段。その先にある市場区分の格上げこそが、社格を上げ続ける企業像につながっていく
人称をあげる人事評価制度・キャリアパス制度を導入し、多能工育成の仕組みとして定着化を図っている	働き方改革を更に発展され、業界のリーディングカンパニーとなっている。 1年11か月勤務。効率とゆとりを両立させる未来の勤務体系「8月は休んでいい。その分、11か月で稼ぎ切る」を目指している
自家手の職人を増強し、コーディネート業として、顧客利便価値を高めてきている	自家手の職人を抱える『ALL日本興志』の体制と、ゼネコンとして元請けの立場で工期・工程を主導する仕組みづくりを主導している。 今後はすべての段取りを自社で主導していく。多能工化・協力会社との協業化を進化させることにより、計画的に繁閑をコントロールできるようになる

(5) 競合、新規参入、退出

現在の状況や変化	数年後の予測変化
大手ゼネコンは技術力と安全性で優位を保ち、中小は専門性で差別化している。一方で人材不足や技術革新の影響により退出する企業も増えている	大手はグローバル展開を強化し、中堅・中小は人材確保の遅れから淘汰が進む。競争の軸は「人財力・段取り力・工程管理力」へと移り、当社は地域から指名される存在として評価される



(6) 仕入先・協力者

現在の状況や変化	数年後の予測変化
資材価格は国際市況に左右され大きく変動している。 協力会社では高齢化や人材不足が進行し、事業承継の停滞も顕在化している	協力会社と共に繁閑を調整できる仕組みを築き、ALL日本興志の名の下で自社職人と協力会社を束ねた安定的な施工供給体制を整えている

(7) 日本・世界

現在の状況や変化	数年後の予測変化
【日本】働き方改革や安全規制の強化が進んでいる。 外国人材の受け入れ制度も整備されつつあるが、現場での定着や活用には課題が残っている	外国人財が地域に根づき、帰国後も雇用や交流の循環を生む仕組みが動き出す。人を育て、地域とつなぐ企業が社会的に信頼を得る存在となる
【世界】世界的に省エネ・環境配慮型建築の需要が拡大しており、資材調達は海外依存が続いている	国際基準に適合した施工管理や資材調達が必須となり、地域で培った段取り力・施工管理力を活かして海外企業との技術連携が進む

(8) その他の変化

現在の状況や変化	数年後の予測変化
人口減少と高齢化が進み、建設需要の地域差がより鮮明になっている。自然災害の頻発により、防災工事や耐災害設計の必要性が一層高まっている	災害対応建設やリノベーション市場が拡大し、「安心・安全」を前提に地域社会のインフラ整備や街づくりに参画する企業が、社会的信頼と評価を高めている



8.2 浅見社長の建白

「国交省さん、このままだと、国は衰退しませんか」

本文

「私は国交省に直接言いに行ったんです。ゼネコンの話ばかり聞いて、地べたで汗流している我々中小の声を聞かないで、この国はもつんですか？国は衰退するんじゃないですか？」

外国人材の制度は現場から見れば本当に厳しい。技能実習は3年、5年で区切られ、その先に特定技能がある。でも特定2号はとんでもなくハードルが高い。「これ、本当に取らせる気あるんですか？むしろ取らせたくないんじゃないですか？」と思うくらいである。取得できている会社もあるが、我々はまだだ。今いる子たちも、いずれは帰る。家族を置いて、家族のために必死に働いている。そんな現実がある。

本来は日本で学んだ技術を母国で活かして発展につなげるはず。つまり国と国の話になる。だから私は国交省に聞いた。「日本政府はベトナム政府とどういう話をしているんですか？」と。我々がそのレールに乗れるように国が道筋をつくらなければ、どうしようもないんです。

我々は10年間、全部飛び込み営業でやってきた。縁も何もないところから這い上がってきただ。でも「今すぐやれ」と言われても、器がない。受け皿がない。国がちゃんと指針を示してくれなければ、乗りようがないんですよ。

インフラを動かしているのは誰ですか？9割を占める我々中小なんです。現場を支えてきたのは中小企業なんです。それを無視して制度を作ったら、この国は立ちゆかない。「ちゃんと耳を傾けてくれ」と、私は国交省で真正面からぶつけた。その後の国際フォーラムでのイベントでは、私の発言を土台にした資料が課長から出てきた。少なくとも響いてはいるを感じた。

人財は借り物ではない。使い捨てではない。現地でどう活かすかまで考えなければならない。でも実際には使い捨てにしている会社が多い。なぜか？国が明確に方向を示さないからだ。私にとっては、実習生本人が主人公である。その家族も含めて安心させたい。それが原点なんです。

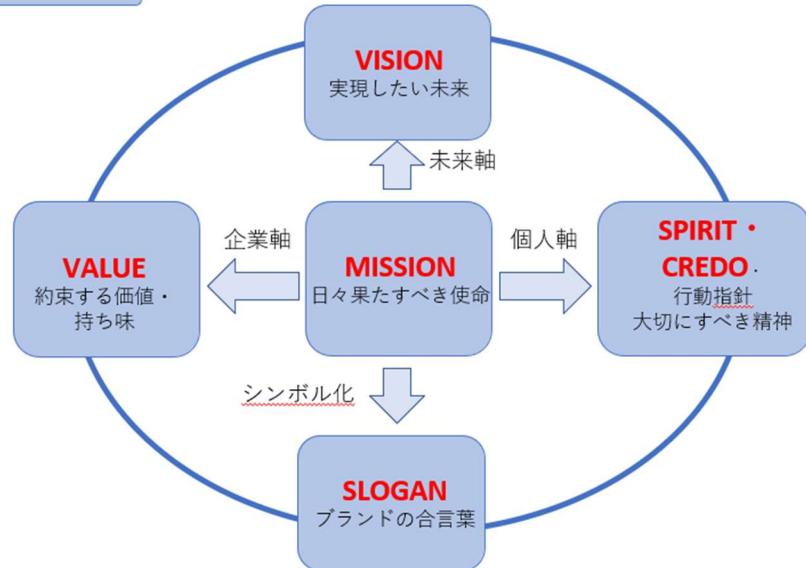
結局のところ、建設業は「現場が主役」なんです。その現場が働きやすいように変えていかなければならない。私はそこに「世界平和」という大きなテーマを見ている。世界平和なんて当たり前にあるべきもので、本当はそんな言葉がなくなる社会が理想なんです。



9 新 MISSION MAP

経営環境への検討、変化予測を踏まえて、新 MISSION ストーリーを検討した。

MISSION MAP



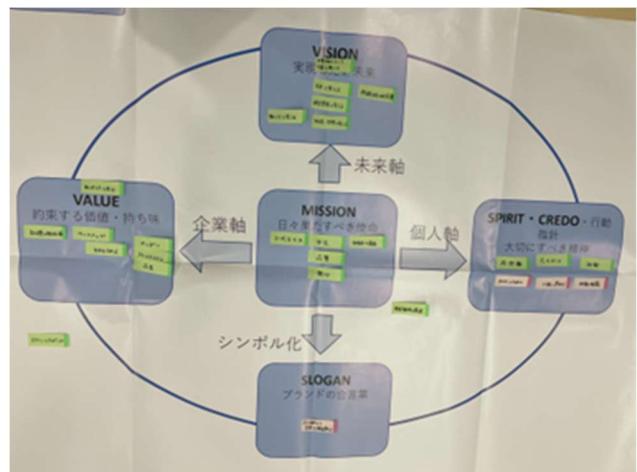
MISSION MAP は、組織の存在意義から将来像、価値観、精神、そしてスローガンに至るまでを一貫して整理した枠組みである。

まず **MISSION**において組織の根本的な存在理由を明確にし、そこから導かれる **VISION**により目指す将来像を描く。

その実現を支える行動基準として **VALUE** を位置づけ、さらに組織文化や姿勢を示す **SPIRIT** によって価値観を体現する。

最終的に、これらを端的に凝縮した表現として **SLOGAN** を掲げ、社員・取引先・社会にわかりやすく共有する。

このように、MISSION MAP は組織が進むべき方向性について物語性をもって示し、内外のステークホルダーの共感形成を促すフレームである。





9.1 MISSION（果たすべき使命）

- ・ 安全・品質・親切で、満足提供業を築く
- ・ コーディネート力で人と技術をつなぐ
- ・ 次世代の育成で未来を拓く

MISSION 説明文

私たちの使命は、“満足提供業”を築くことである。

安全・品質・親切という三拍子を揃え、日々の現場でお客様の信頼に応え続けることで、心からの満足を提供する企業でありたい。

その姿は、単なる建設業にとどまらず、都市開発事業者として未来に価値を残す存在である。私たちはコーディネート力を発揮して人と技術をつなぎ、社会の基盤を支え、さらに次世代を担う人財を育成し、ともに未来を拓いていく。

この三つの使命を胸に、私たちは“満足提供業”的新しい形を実現していく。

9.2 VISION（目指す姿）

「想いを繋げていく企業でありたい」

- ・ 次々世代のことを考え、社員とともに成長し続ける
- ・ 次世代が誇れる都市をつくる
- ・ それが、100年後にも語られている企業

VISION 説明文

「想いを繋げていく企業でありたい」。

私たちの使命は、単に建物を建てるではなく、建物を通して未来をつくり、次世代が語り継ぐストーリーを残すことである。

次々世代を見据え、社員とともに成長し続け、次世代が誇れる都市をつくる。

その歩みの延長線上に、100年後にも語られている企業、日本興志の姿がある。

9.3 VALUE（大切にする価値）

VALUE を生み出す 5 つの力

- ① ありがとう提供力
- ② 爪痕を残す仕事力
- ③ ワンストップで任せられる安心力



- ④ やりがいが人を育てる挑戦力
- ⑤ 地域とともに未来を歩む力

VALUE 説明文

私たちが大切にする価値は、建設業の技術力だけでは語り尽くせない。そこには、感謝の心を形にする「ありがとう提供力」があり、単なる施工にとどまらず人々の記憶に残る「爪痕を残す仕事力」がある。

さらに、お客様に一貫して任せていただける信頼を築く「ワンステップで任せられる安心力」、挑戦がやりがいを生み、そのやりがいが人を育てる「やりがいが人を育てる挑戦力」、そして地域社会とともに未来を築く「地域とともに未来を歩む力」。

これら5つの力は、私たちの存在そのものを形づくる礎であり、社会に価値を提供し続けるための原動力である。

9.4 SPIRIT・CREDO（行動指針）

7つの指針

- ① ありがとう（感謝の心）
- ② 武士道（志を高く、やり抜く）
- ③ 誠実（誠実・迅速をモットーに）
- ④ 挑戦（感・即・動で変革を求め、質と成果を高める）
- ⑤ 野生の鴨（ハングリー精神）
- ⑥ 研鑽（研鑽し成長し続ける）
- ⑦ グレートカンパニー（人称を高め合い、志を誇れる会社をともに築く）

SPIRIT 説明文

私たちが大切にすべき精神は、単なる標語ではなく、これまでの歩みと社長の想いから育まれてきたものである。

「ありがとう」から始まり「グレートカンパニー」で結ぶこの7つは、社員が日々大切にすべき価値観と行動姿勢を示している。

感謝を原点とし、志を高く掲げ、誠実さを貫き、挑戦し続ける。困難に立ち向かうハングリー精神を持つ。利他精神で自己研鑽を重ねて人称を高めていく。最終的には、社員一人ひとりの志を結集し、誇れる会社＝グレートカンパニーをともに築いていく。これら七つの指針は、過去から未来へと受け継がれる精神の証であり、行動の羅針盤である。



9.5 SLOGAN（ブランドの合言葉）

「志をこえて未来をつくる」

SLOGAN 説明文

「志をこえて未来をつくる」

このスローガンは、日本興志が掲げるブランドの合言葉である。

社員が心をひとつにし、気持ちを一致させる言葉として定められた。実は、この合言葉が案出されるまでには時間を要した。議論が途切れ、沈黙が流れたその瞬間、社長の「黙っちゃってダメだね」という一言から流れが変わった。そして導き出された言葉が「志を興す」であり、そこから急展開し、「志をこえて未来をつくる」が紡ぎ出されたのである。

「志をこえて未来をつくる」——その意味は、今日のベストを翌日には塗り替えていく不断の努力にある。常に**高みを目指す力**を持ち、社格をあげ続け、同時に社員一人ひとりが人称を磨き高めていく。その挑戦の積み重ねこそが「志を超えて」の姿勢である。志を出発点としながら、それを超えていく挑戦を重ねることで、新しい価値を生み出し、未来を築いていく。社員とともに成長し続け、誇れる企業であり続ける——その想いを込めた言葉が「志をこえて未来をつくる」である。



10 会社概要

商号 日本興志株式会社 (Nihonkoshi Co.,Ltd.)
代表者 代表取締役 浅見 亨
創業 平成 12 年
設立 平成 26 年 3 月 19 日
資本金 4,000 万円
所在地 〒100-0013 東京都 千代田区 霞が関 3-3-1 尚友会館
TEL:03-3591-0123 FAX:03-3591-0124
URL <https://www.nihonkoshi.co.jp/>

主要金融機関（あいうえお順）

商工組合中央金庫
東京信用金庫
日本政策金融公庫
みずほ銀行

許認可・建設業許可等

建設業許可 東京都知事許可（特-6）第 146730 号
一級建築士事務所 東京都知事登録 第 66834 号
警備業許可 東京都公安委員会認定 第 30004661 号
建築物清掃業登録 東京都 5 清第 1220 号
建築労働者派遣事業許可 派 13-318000
有料職業紹介事業 厚生労働大臣 13-1-311642

関連グループ法人のご案内

株式会社 KKL
日本興志開発タイランド株式会社
一般社団法人 手と手 フリースクール寺子屋学園

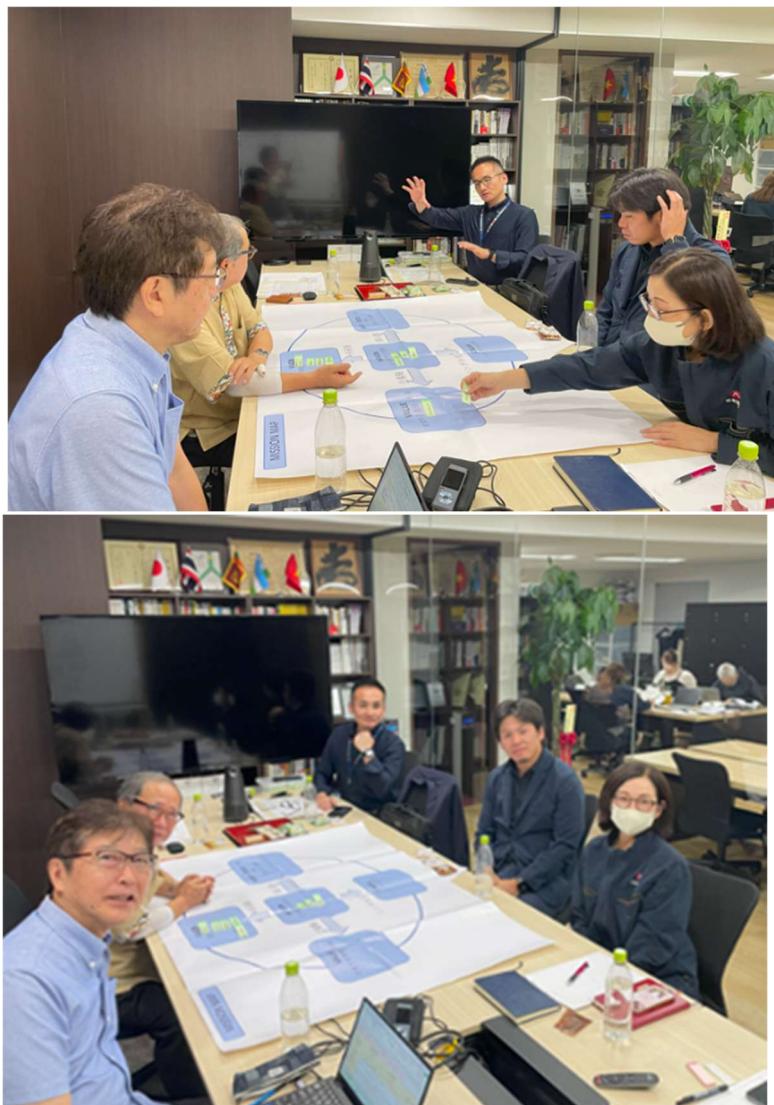


制作チーム

管理本部 部長 中野 佳子
事業本部 部長 若月 優

制作支援

有限会社ツトム経営研究所 所長 中小企業診断士 森下 勉
和願施ヒトづくり経営研究所 所長 中小企業診断士 堀 正仁





巻末：関係者の声

芝浦工業大学 建築学部 建築学科 教授 博士(工学) 蟹澤宏剛先生



知的資産経営の中心に人を据えているところに興志社の理念が表れています。専門工事会社の最大の経営資源は人です。日本の建設業の物的生産性と品質は世界最高水準です。その源泉は、単なる労働力を供給するだけでなく、知的資源を有し設計や元請の機能を補完する日本の専門工事業の存在です。しかしながら、その知的機能が評価されず請負価格に反映されていないことが、日本の建設業の付加価値労働生産性を低迷させる主要因です。一人ひとりの知的ポテンシャルを引き出すことは、付加価値労働生産性の向上と企業の利益・成長を両立することになります。

また、浅見氏の社会貢献や文化的活動への積極的な取り組みは、潜在的な付加価値向上に寄与する可能性があります。社業のみならず、建設業界や社会という大きな視座を持った知的資産経営の発展に期待いたします。

櫻井労務管理事務所 社会保険労務士 櫻井 宏二郎先生

創業から現在に至るまで様々な場面で立ちはだかる壁に対し、ゆるぎない信念で前に進んでこられた軌跡を感じることができました。

「2.3 社長語録」のひとつ、「Yes か ハイ」の真の意味について、「いきなり断らない。いきなり否定しない。『今』『ここ』で『できること』を全力で探す姿勢」という理解をしております。諸行無常、常に変化が起きている状況下であるとき突然、一見すると自分と無関係のことにもまずは目を向けて、できることを探すことを習慣づける契機となります。あわただしい時こそ、「Yes か ハイ」の真の意味（無責任に「なんでもやります」ではない）を思い出し、日ごろの業務に活かしていければと思った次第です。

この項目の意味合いは皆様で検討されている段階かもしれません、このコメントが何かの参考になればうれしいと思います。幼少のころの逆境から現在に至るまで艱難辛苦を乗り越えてこられた方の実感された含蓄ある一言、引き続き拝読したいと思います。





©2025 Nihonkoshi Co.,Ltd.