



CraftBank

データで考える職人争奪戦時代の 建設会社の人手不足対策

日刊建設工業新聞
建設未来フォーラム

クラフトバンク株式会社
クラフトバンク総研所長 高木健次
2026.3

参加者属性と関心事の整理

- ・ 参加者：大手ゼネコンの方も多いが、
中小企業や業界外の方の情報収集も
- ・ 関心事：人手不足、人材育成×AI、DX



AI×ビッグデータ分析で上記課題にお答え

例：人手不足なのに3割はホームページ無し

クラフトバンク総研 所長 認定事業再生士 高木 健次



京都大学在学中に家業（塗装会社）の倒産を経験 → 事業再生の世界へ
「建設業をデータで科学する」クラフトバンク総研を立ち上げ

2008.4 再生ファンドのファンドマネージャーとして計12年、
建設・製造業の事業再生・承継・組織再編に従事
東日本大震災の風評被害を受けた企業の再建等



2019.7 クラフトバンク前身の内装工事会社ユニオンテック入社



クラフトバンク株式会社 発足

2021.4 建設業をデータで研究するクラフトバンク総研を立ち上げ
コンサルティング、セミナー講師、メディア発信を担当



2025年1月 書籍「建設ビジネス」出版
国土交通省「第4回今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」臨時委員



■ 登壇実績 通算120件

- ・ 安全大会（戸田建設、福田組ほか）講師
- ・ R6～7年度宮城県建設産業振興支援セミナー講師
- ・ (財)建設業振興基金 建設業経営者研修講師
- ・ 広島、静岡ほか商工会議所建設部会セミナー講師

■ メディア出演・寄稿（2023～）



クラフトバンクの理念：建設職人と建設会社が儲かる仕組みを作る

職人酒場[®]
SHOKUNIN + SAKABA
マッチングイベント



売上アップ



CraftBank office
工事会社向け経営管理システム



業務効率化・利益改善



協賛会社 採用支援プログラム

完全無料で
WEB求人活動を代行
職人採用を支援します



職人採用支援



クラフトバンク総研：データで建設会社の儲かる仕組みを分析

改正建設業法の解説や産学連携による 建設業経営支援の取り組み



会社紹介

東京都市大学 東京都大学リカレントプログラム「建設事業承継DXコース」



建設業の次世代経営者のための 実践型DXプログラム

建設業はいま、大きな転換点に立たされています。高齢化、人材不足、低収益構造、デジタル化の遅れ——こうした課題を乗り越える鍵は「次の時代を担う経営者」の手にあります。本プログラムは、建設業界で事業を引き継ぐ方、すでに承継した経営者が、DXや組織変革の実践力を養いながら、地域社会を支え続けるリーダーへと成長するための"学びの場"です。



東京都市大学リカレントプログラムとは？

東京都市大学では、2024年から社会人向けにリカレントプログラムを開講し、DXリテラシーから実践スキルまでを体系的に学ぶ内容を提供しています。今回新たに始まる「建設事業承継DXコース」は、そうしたリカレント教育の一環として、地域インフラを支える建設業の次世代経営者を育てることを目的としています。現場で培った経験をもとに、これからの時代に適用する経営スキルを身につける。そんな学びの場が本プログラムです。

講師一覧

経営・現場・学術を横断する実務家・専門家が集結。建設業の第一線で活躍するトップランナーたちが、次世代経営者の挑戦を全力でサポートします。



コース概要

募集人数：10名（予定） 対象者：建設会社の次世代経営者・後継候補者
 期間：2025年10月～2026年2月 全6回・7日間（毎日5回、1回2日の現地視察1回）
 場所：TCU Shibuya 7XU（東京都渋谷区渋谷1-2-1、現場訪問）
 内容：講義・グループワーク・ケーススタディ・懇話会



【本コースに関するお問い合わせ】
 建設事業承継DXコース
 運営事務局（クラフトバンク株式会社）
<https://recurrent-construction.craft-bank.com>

本コースの運営事務局は、クラフトバンク株式会社が東京都市大学と協力して行います。

クラフトバンク総研：建設業界を研究する調査機関兼メディア

調査機関

オウンドメディア



【今さら聞けない】建設業法改正で何が変わる？建設業各社への影響を日本一分かり...
3476回視聴・1か月前



2026.02.24
沖縄県鉄筋業協同組合
【2代目の理事長に就任】昨年9月に粟國達成氏（國健鉄筋工業・代表取締役）が、沖縄県鉄筋業協同組合の2代目の理事長に就任した。以前は、沖縄県内にある鉄筋工事業協同組合と鉄筋業協同組合の2つが並列し、反発し合う時代もあった [...]
クラフトバンク総研 記者 松本雄一
続きを読む →



2026.03.10
業界リーダーに迫る「品質とスピード」重視のTSMが、体制変容に乗り出す



クラフトバンク＝クラフトマン（建設職人）のデータバンク

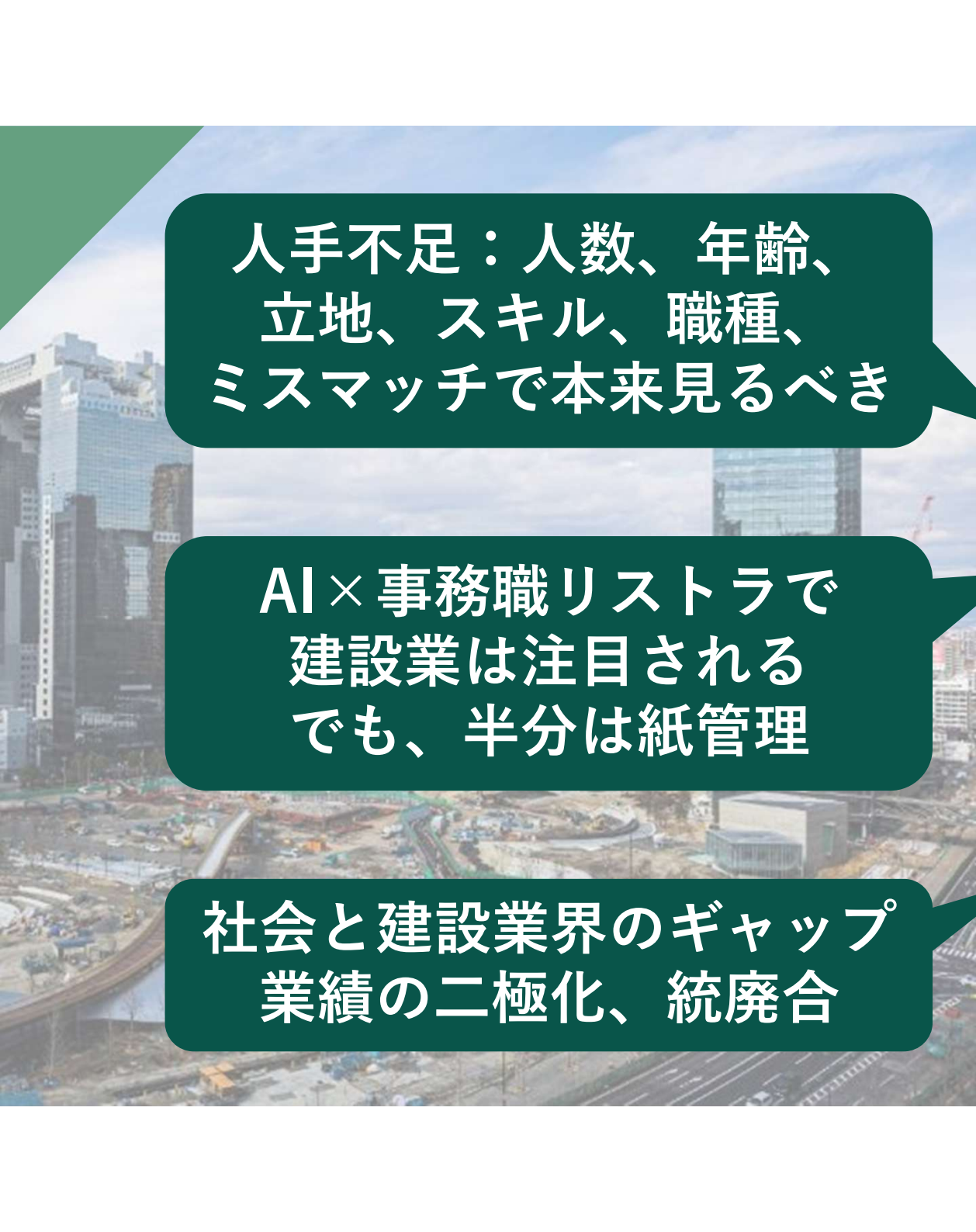
例：東京23区の建設業就業者数の多い区

- ① 建設業就業者少 × 個人事業主も少
- ② 建設業就業者多 × 個人事業主は少
- ③ 建設業就業者少 × 個人事業主は多
- ④ 建設業就業者多 × 個人事業主も多

● = クラフトバンクのマッチングイベント開催地



職人酒場®
SHOKUNIN + SAKABA



人手不足：人数、年齢、
立地、スキル、職種、
ミスマッチで本来見るべき

AI×事務職リストラで
建設業は注目される
でも、半分は紙管理

社会と建設業界のギャップ
業績の二極化、統廃合

①AI時代の建設業の 人手不足

日本版建設業経営学の不足
ドイツとの違い

CraftBank

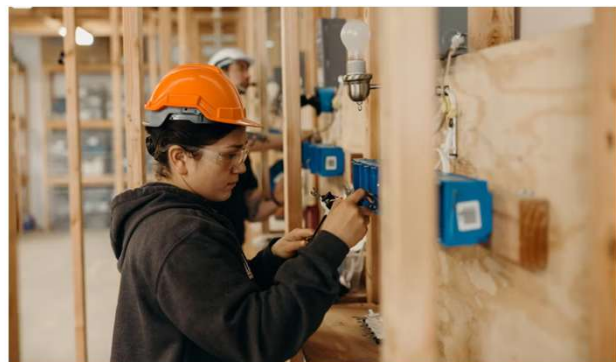
建設業界に対する見方の変化：3K→AIに淘汰されない産業へ

米国で「ブルーカラービリオネア」現象 AI発展で潤う肉体労働者

NIKKEI The STYLE 「文化時評」

文化時評 [+フォローする](#)

2025年11月2日 5:00 (2025年11月6日 1:00更新) [会員限定記事]



米国では建設関連の仕事の実地訓練には多くの人が押しよせている=The Home Depot Foundation 提供

米国ではこうした技能工を今、「ブルーカラービリオネア」と呼ぶ。必ずしも10億ドル単位の収入があるわけではないが、一般のホワイトカラーの稼ぐ機会が減少する一方で、ブルーカラーの労働者が金持ちになるチャンスが膨らんでいる状況を指す。

「配管工は今や医者よりも収入が高い」と冷暖房空調整備技師も教えてくれた。たしかに筆者が住むマンハッタンのアパートの水道管に水漏れがあったとき、2時間の作業で800ドル（約12万円）を請求された。この金額は妥当なのか。知識のない消費者はただ言われるままに支払うだけだ。

特集インサイド

【ドキュメンタリー動画】ブルーカラーの逆襲 年収1000万円超のリアル

By 佐藤 斗夢 日経ビジネス記者 And more... Read time:1min
2026.3.8

印刷
後で読む



「工業高卒」を奪い合う建設業界。求人倍率は大学生に比べ約10倍

Note) 日経新聞、日経ビジネス、ビジネスインサイダー

離職理由・面接辞退につながる紙、電話、ホワイトボード

日	予定表	実定表	備考
1	日	日	
2	月	月	
3	火	火	
4	水	水	
5	木	木	
6	金	金	
7	土	土	
8	日	日	

日	氏名	出勤	遅刻	欠席	備考
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

日	氏名	出勤	遅刻	欠席	備考
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

これを見て若者や女性が働きたい！となるか？

この環境で人材育成が進むか？

紙ではデータ蓄積が進まず、AIで分析できない

日	内容	金額	備考
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
合計		9,000円	

日	内容	金額	備考
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
合計			

日	内容	金額	備考
31			
合計			

日	内容	金額	備考
合計			

勤怠の24%が手書き、日程管理の50%が紙かホワイトボード

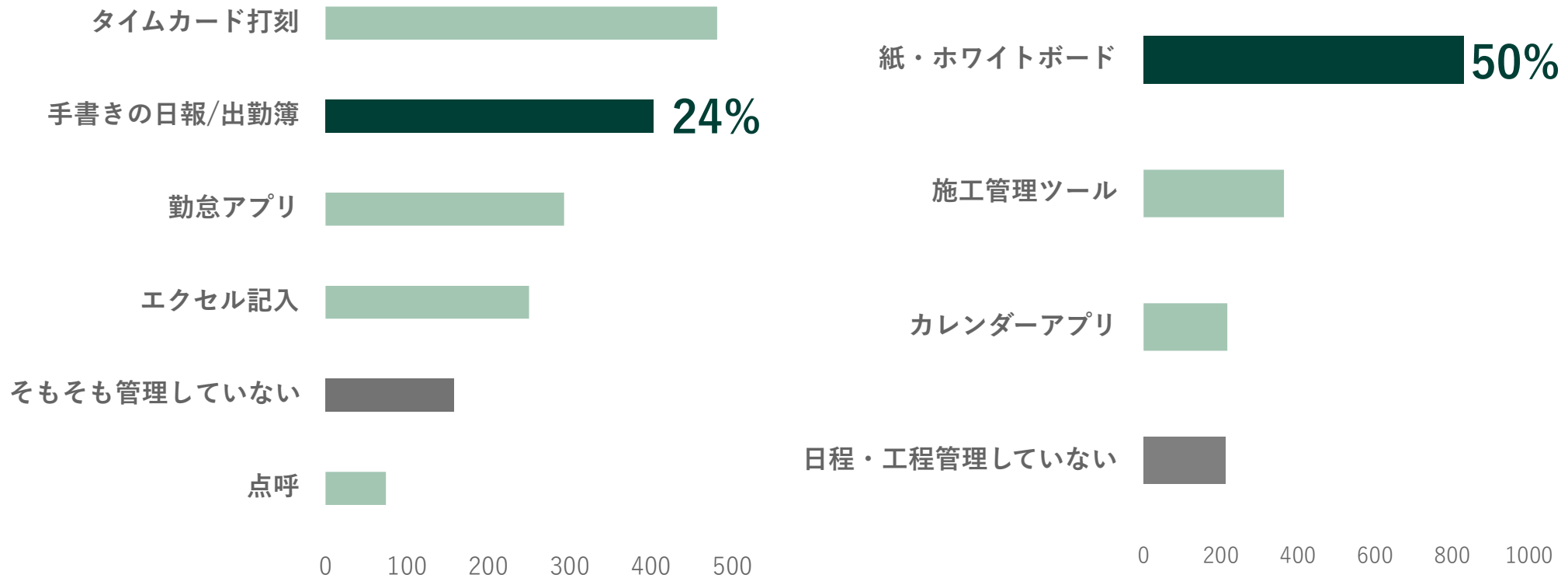
勤怠管理

N=1,659

日程管理

N=1,659

紙の業務が無駄な移動時間を生む 業界全体の損失は数千億円？



建設業界の人手不足：職人・中堅の減少＋育成離職問題

中堅が辞めず、増えた新卒が残っていれば？

職種別

単位：万人

	2015	2024	増減
職人	334	303	▲31
技術者	32	39	+7
事務員	80	86	+6
営業	27	23	▲4

職人の有料人材紹介・人材派遣が法令で制限されている⇒労働移動の制約

年齢別

単位：万人

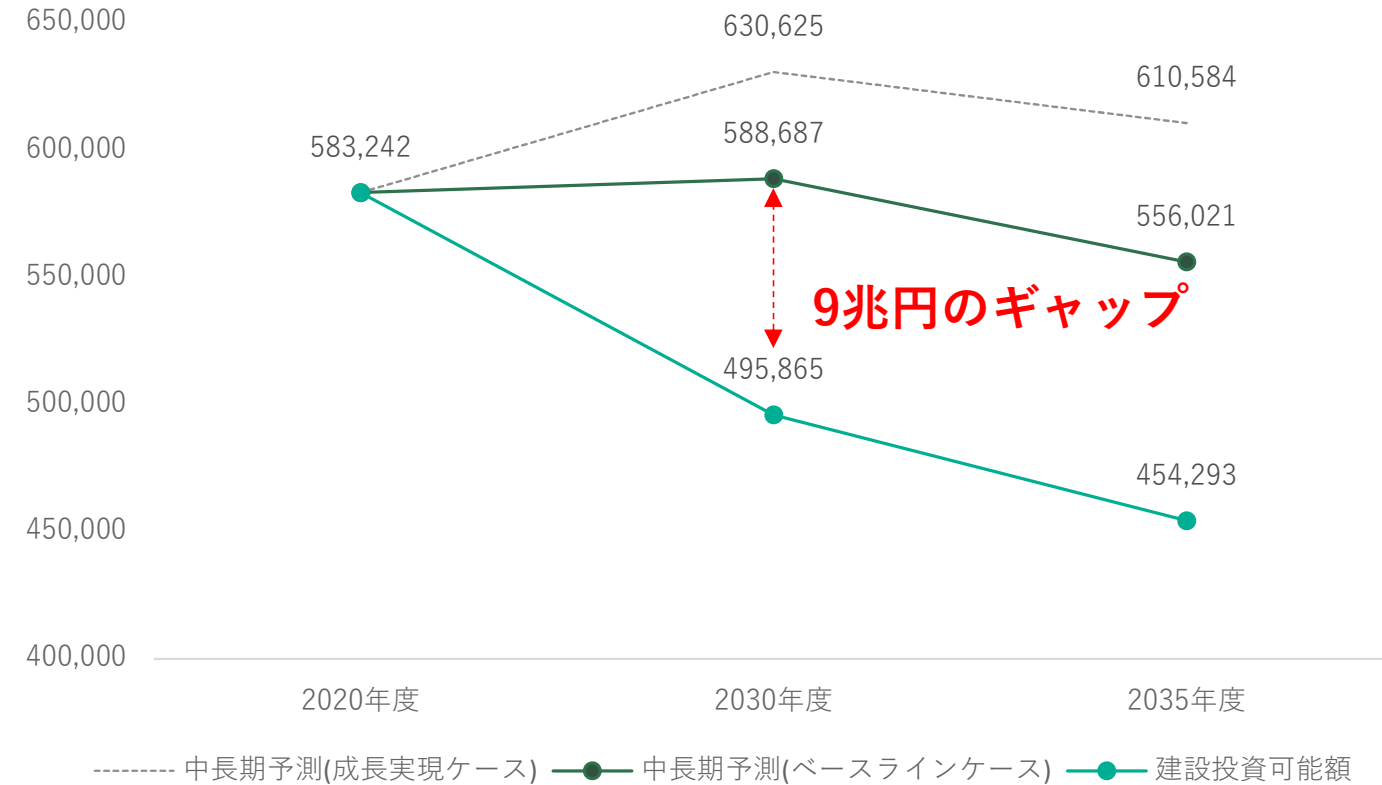
	2015	2024	増減
10~20代	54	56	+2
30代	96	72	▲24
40代	131	105	▲26
50~64歳	154	163	+9
65歳以上	64	80	+16

職人不足による供給制約：需要 >> 職人不足による投資可能額

建設投資の中長期予測 × 職人不足による投資可能額

(資材価格上昇分を除く実質額、生産性改善考慮無し)

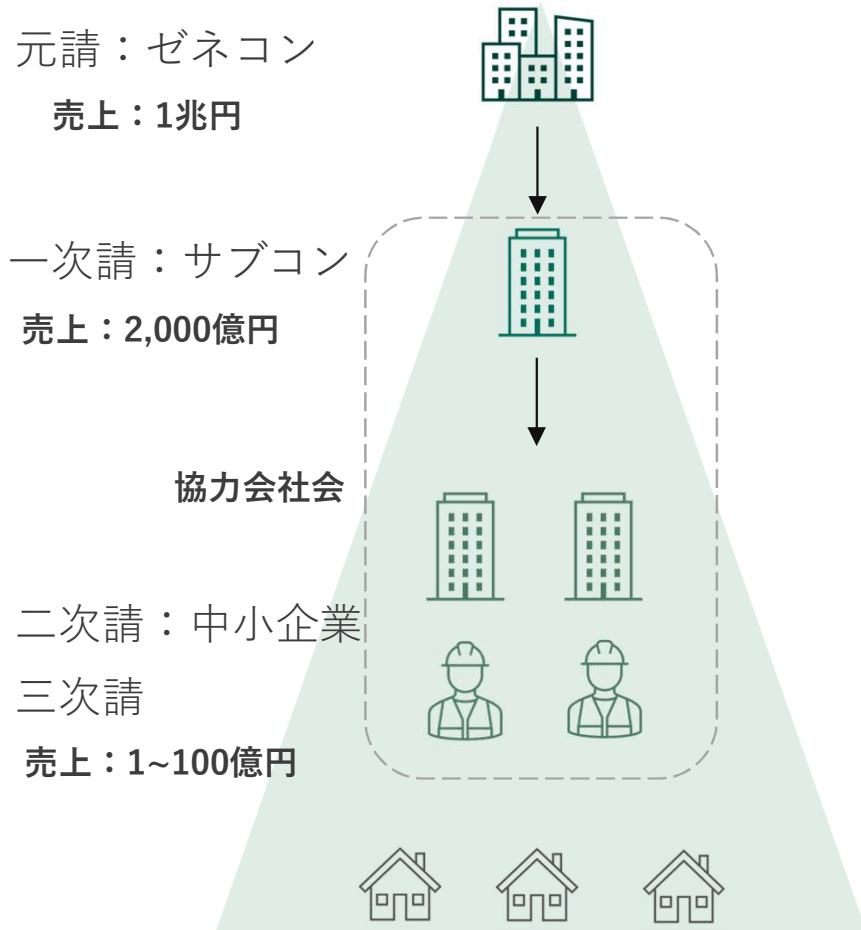
単位：億円



中野サンプラザのように今後は
計画通りにならないPJが増える
+
高市政権における外国人
受け入れ制限
日本人の生産性を上げる他ない

	2020年実績	2030年予測
技術者	23.8万人	25.8万人
技能者	244.7万人	209.1万人
		▲35万人

建設業界特有の多重請負構造と人手不足の二層化



施工能力 = 自社施工管理 + 協力会社体制

主に施工管理
(技術者) が所属

アナリストからの施工能力に関する
質問に際し、自社の技術者の採用育成に
ついての説明が多く、協力会社側の
体制についてはあまり言及されていない

主に職人
(技能者) が所属

中期計画の中に協力会社経営支援を
盛り込む企業も増加

職人不足：ゼネコンが協力会社の経営を支援するのがスタンダードに

大成建設の相川善郎社長「協力会社は供給網の根幹だ」

Leader's Voice [+ フォローする](#)

2025年6月13日 5:00 [会員限定記事]

保存済み



大成建設の相川善郎社長（東京都新宿区）

大成建設が自社の工事を下請け先として発注する協力会社の採用支援を本格化する。建設業界は技能者の高齢化が進み、今後は人手不足が深刻化することで工事費がさらに増大するとの懸念が高まる。相川善郎社長に今後の戦略を聞いた。

CraftBank

元請会社のご担当者様

協力会社について

こんなお悩みありませんか？

- ✓ 廃業や経営縮小などで協力会社が減少している
- ✓ 人手不足が理由で協力会社に工事を断られることがある
- ✓ ツテでなんとか協力会社を探している

クラフトバンクの「協力会社強化プログラム」で元請会社様のお悩みを解消します！

採用支援

協力会社専用の
合同採用サイトを
開設・運営

DX支援

事務作業のDXで
協力会社の
労働環境を改善
CraftBank office

協力会社探し

建設業特化型リアル交流会
「職人酒場」の活用
職人酒場

協力会社強化プログラム

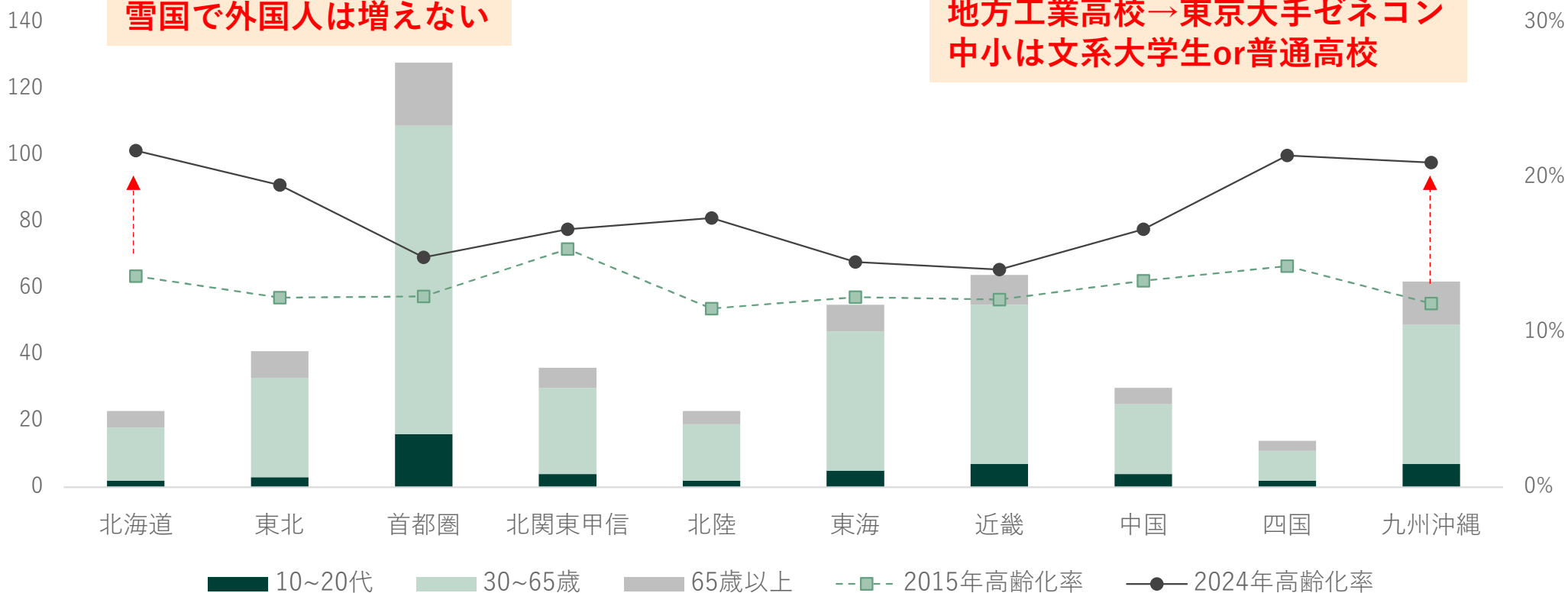
大規模な投資のある北海道、九州沖縄で急激に高齢化が進む：売上逸失

地域別就業者数と高齢化率（65歳以上の比率）

単位：万人

雪国で外国人は増えない

× 建設業界に若い人が来ない
○ 地元の中小企業に残らない
地方工業高校→東京大手ゼネコン
中小は文系大学生or普通高校



業績が良い会社ほど採用は順調×22%は採用活動していない

人材採用の状況×業績

N=1,659

人手不足対策＝業績を上げることorM&Aによる規模拡大



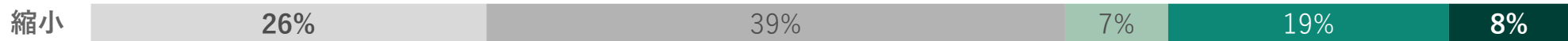
業績拡大企業の57%は一応だが応募はある＝二極化



N=478



N=743



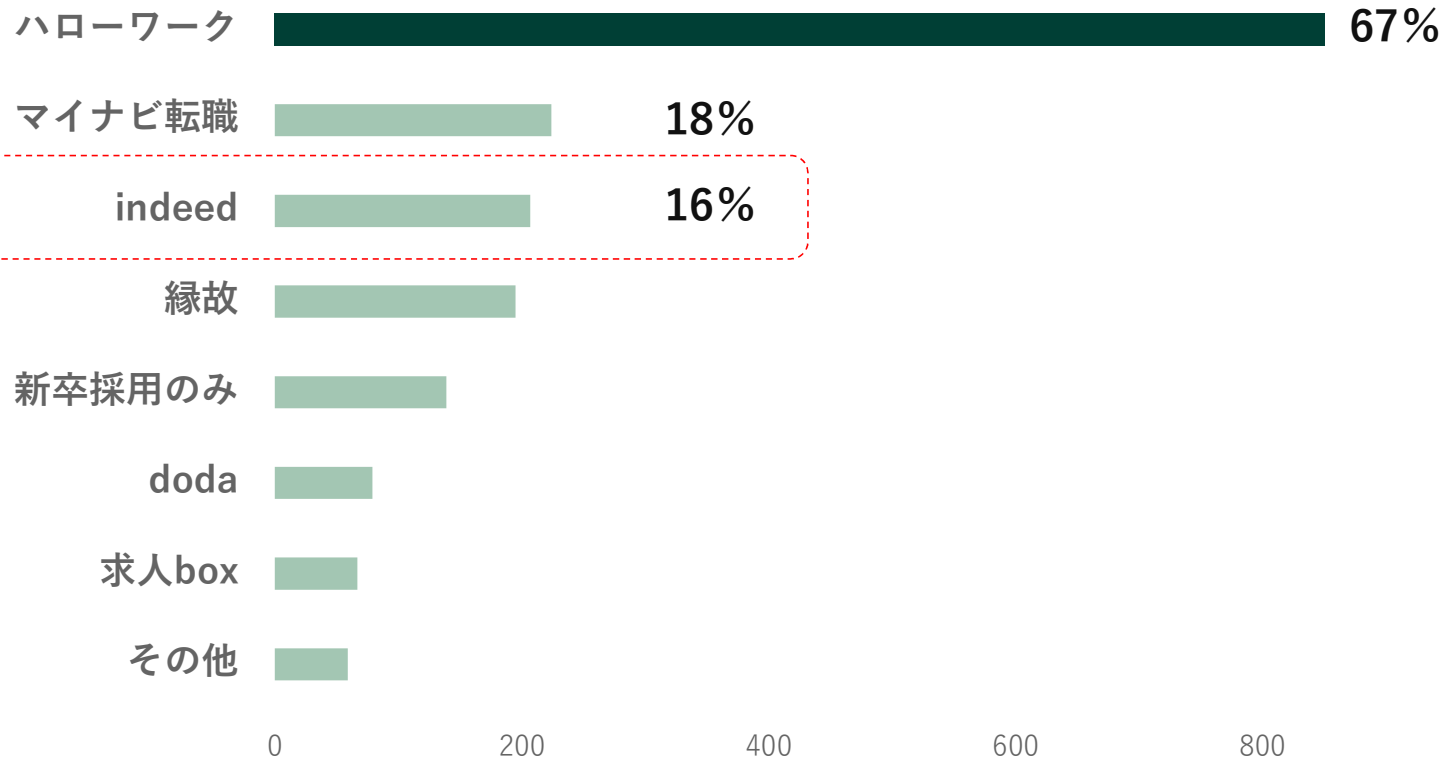
N=261

■ 採用活動していない ■ 応募が無い ■ 応募はあるが面接で辞退 ■ 採用できてもすぐ離職 ■ 採用は順調 ■ その他

7割弱は弱体化したハローワークに求人票を出している

中途採用のために活用している媒体

N=1,659
複数回答



採用は順調

ハロワ活用：18%

ハロワ無し：24%

Claude

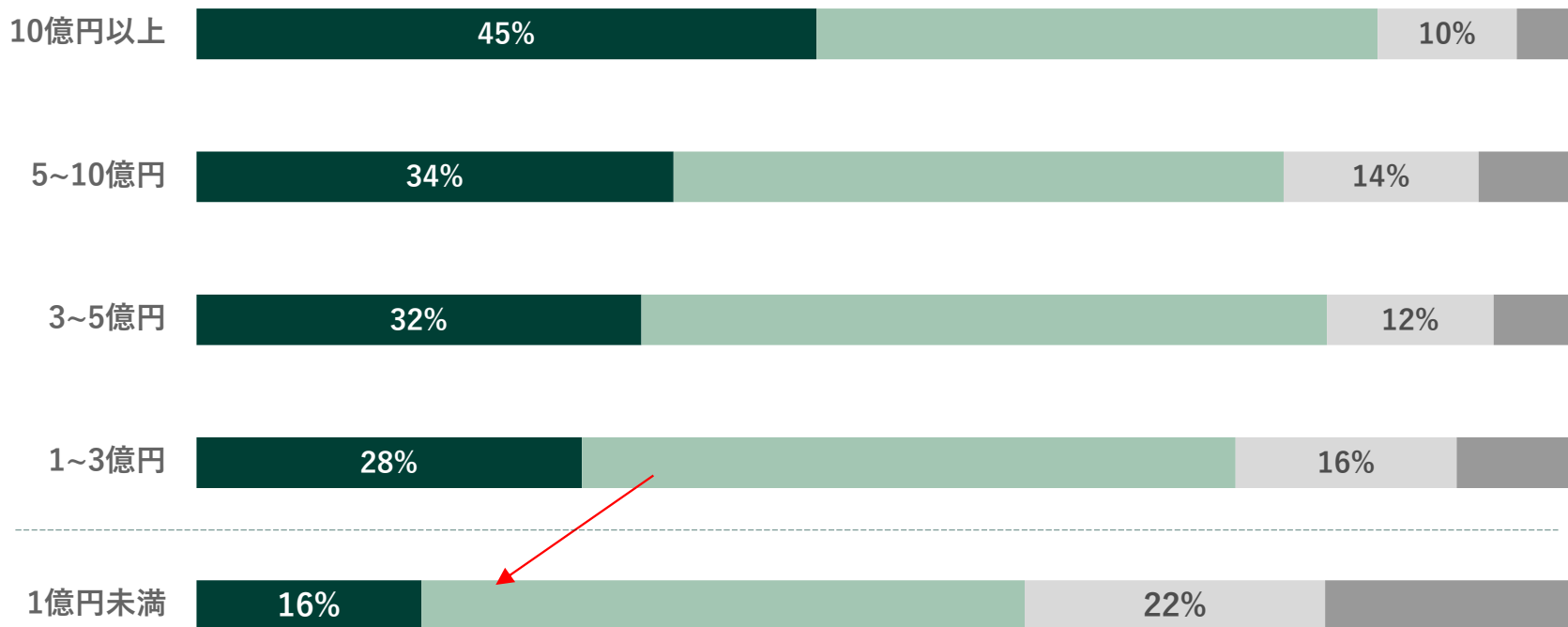
BY ANTHROPIC

売上1億円を下回ると業績拡大の比率が大きく下がる

年商規模×業績

N=1,659

意欲の差：ホームページが無く、DXが遅れた会社の業績は悪い



単価アップ＝
全体の49%

日給制職人の
51%は年商1億円
未満に所属

■ 拡大 ■ 横ばい ■ 縮小 ■ 分からない

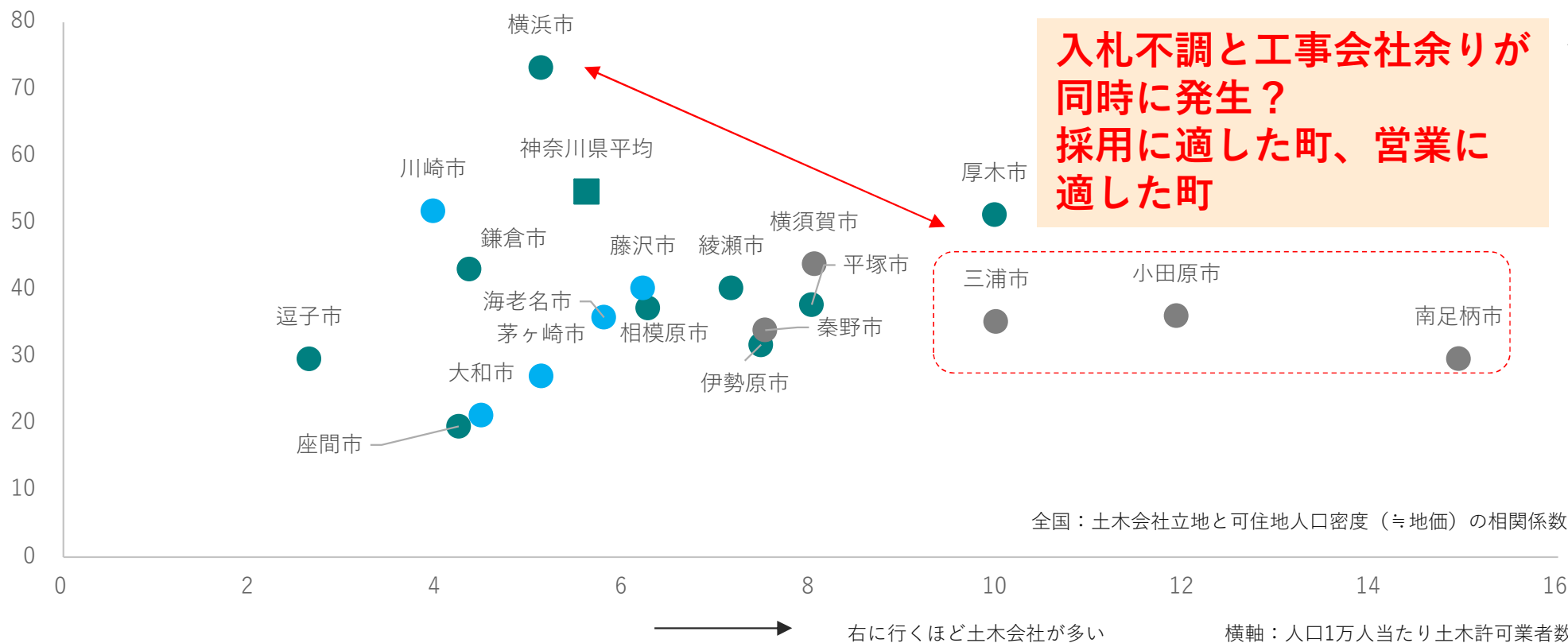
Note) 2025年8月クラフトバンク総研調査
社員数5~100名の工事会社を対象とした調査
経営者601 事務員541 職人517 計1,659

仮説：土木工事会社の立地の偏り = 儲からないのは住所？

神奈川県人口あたり市土木費 × 土木許可業者数

■人口増加上位5市
■人口減少上位5市

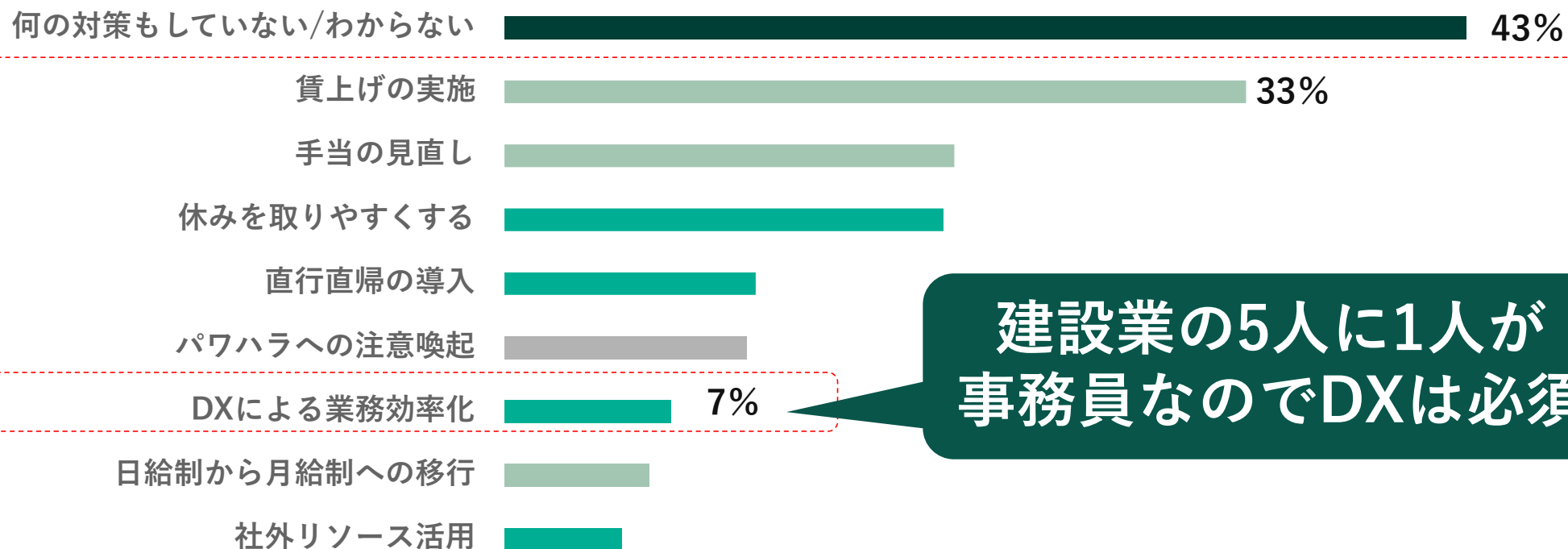
縦軸：人口あたり市土木費、千円



離職防止策など社内向けの人手不足対策：4割は何もしていない

離職防止策の内容

N=1,659
複数回答

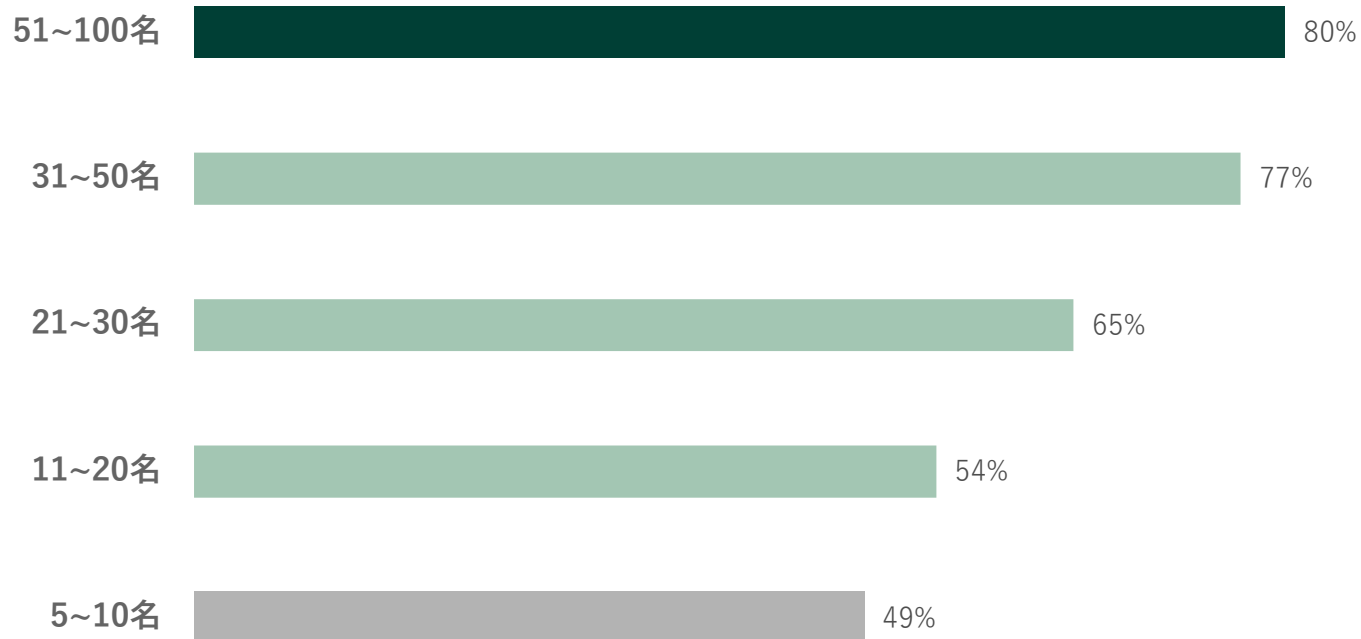


建設業の5人に1人が事務員なのでDXは必須

小規模企業ほどDXが遅れ、1人の事務員でカバーする社員数が少ない

従業員規模別デジタル化着手率

N=1,659



1人の事務員でカバーする社員数

9~18人

7~12人

6~9人

記録が残らないから
育成できない

4~7人

小さな会社ほど

3~6人

事務員の固定費が重い

「職人の仕事は教えられない」はどこまで本当か？ スポーツとの差

芝浦工業大学 蟹澤先生

水を飲むな、うさぎ飛びは現代医学で否定されている

「現場や経験を重視するあまり、言葉にして相手にわかる形で伝えることを疎かにしてきた」

→スポーツ：既にデータを活用した戦略立案や選手育成がスタンダードに

→建設業：技能者・技術者育成の研究と言語化の訓練＋脱思い込みから始める必要がある



経営者に関く

「キラキラ女子」だった3代目が建てた研修棟 東陽電気工事の若手育成

奥村サヤ

2024.12.13 (最終更新: 2024.12.13) / 地方発アイデア



見て覚えろ→安心して失敗できる場所の提供



クラフトバンクの人材育成：建設業未経験の中途入社者の戦力化

入社時研修

新人が育って初めて黒字

建設業に関わる上での業法、業界用語説明
以下を正確に区分し、具体的に説明

①法令ルール (安全、建設業法)	最重要
②自治体・元請ルール	・政令・規約あり ・先方の好み
③自社独自ルール	・理由あり ・理由なし
④担当の好み	異動で変わる

+ 経費精算、出張管理、契約締結は全てクラウド化

商談分析AI

AI統括室が常時活用事例を発信



オンライン商談は自動でgeminiが文字起こし



テキストを商談分析AIに貼りつけると

- ・ ニーズヒアリング
- ・ 先方課題の言語化
- ・ 弊社解決策の提示 などの6項目について
チーム全体の過去商談と比較して採点
上長が出張中でも新人は面談スキルを磨く
ことが可能+属人的な判断を排除



建設業界のために
社内でAIをフル活用

クラフトバンクの取り組み



売上十数億円、約80名の企業の業務フロー調査事例

調査項目

①現状の紙の多さ

②紙→PCへの転記

③現場のストレス

損失の見える化

調査結果

- ・ 計16種類**年間約5万枚弱**の紙を印刷しており、**印刷代14万円/年**
- ・ 多いのは日報、工事原価管理表、工事補助台帳、請求書
- ・ 転記時間だけで**毎月31時間、毎日1時間以上**
- ・ 着工指示書→会計システム、紙で書かれた報告書のシステム登録
- ・ 紙の承認（押印）のため承認者出張だと着工指示書が社外に送れず
- ・ 支払処理は回覧し、事務に請求書が戻るまで3日、月末混乱
- ・ 紙の点検記録の字が読めずに本人に確認する作業が発生
- ・ スケジュールが事務所でしか確認できず、直行直帰できない
- ・ 営業案件の共有、整理に4営業日かかっている
 - 社内共有のための作業は**毎月65時間、毎日2~3時間**

CraftBank office



日報、スケジュール、請求、原価管理……

すべての「現場外業務」を集約・自動化

売上1~30億円規模で職人を直雇用する

工事会社向け経営管理システム

1万人を超える職人が利用





平成→令和の建設業界の変化

平成

人口増・デフレ

コスト・銀行対策

経験と勘

見て覚えろ

職人＝独立、分裂



令和

人間がやるべきは対話と現場
過剰な配慮を捨て、損得で判断

人口減・インフレ

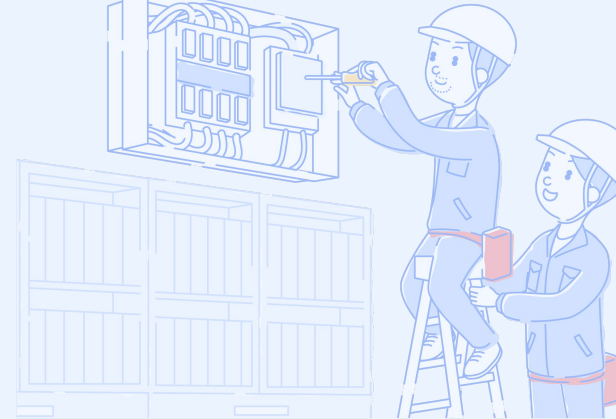
単価up・M&A・DX

経験×データ×AI

ICTで早く育成



職人＝直営班、統合



ベテランの経験と勘を次の世代へ デジタルを活用した建設業の人材育成 DX



Company Profile

会社情報



会社名：フリー株式会社

設立年月日：2012年7月9日

上場市場：東京証券取引所 グロース市場

従業員数：1,722人（2024年6月末時点の連結の正社員総数）

所在地：東京都品川区大崎1-2-2 アートヴィレッジ大崎セントラルタワー21階 ※JR大崎駅北口改札から徒歩5分



Vision

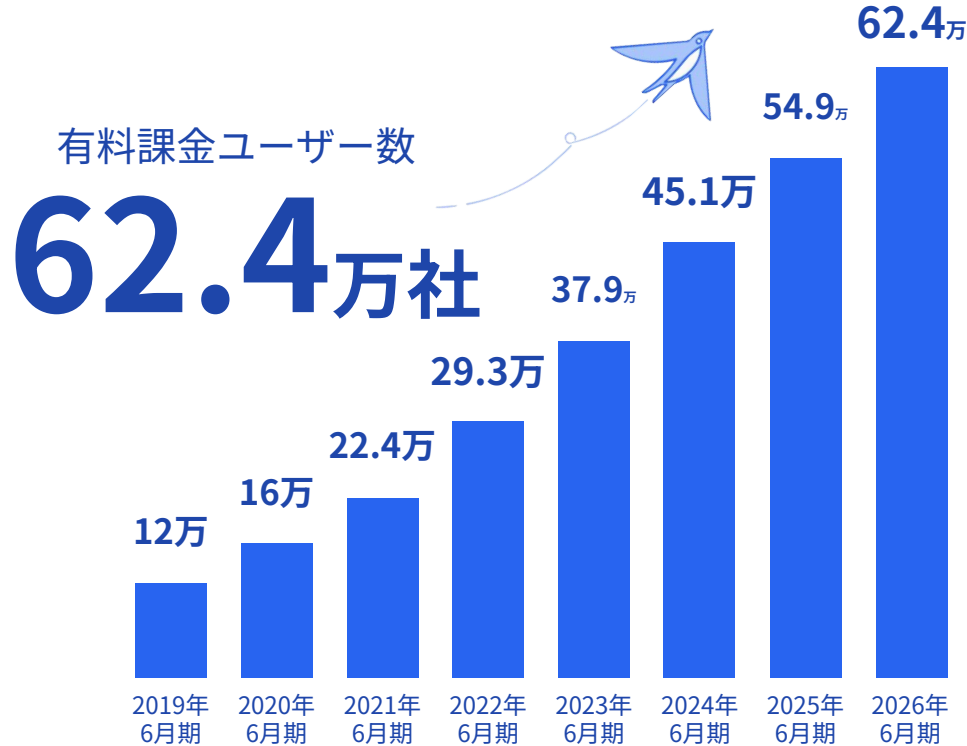
だれもが自由に経営できる 統合型経営プラットフォーム

freeeの掲げる「統合型」は、従来の業務ソフトとは大きく異なる概念です。freeeの統合型は、従来バラバラに存在していた業務やデータを、フロントオフィスからバックオフィスまで一気通貫させます。複雑な経営をシンプルにします。そしてスモールビジネスが、専門家や取引先とつながるプラットフォームになります。

それによって、スモールビジネスが面倒なことを考えず、時間的にも心理的にも解放されること。いつでも気軽に経営状態がわかり、根拠と自信を持って、新しいチャレンジへの意思決定を下せること。だれもが自由に経営を行えること。

freeeの統合型は、そんな世界を実現していきます。

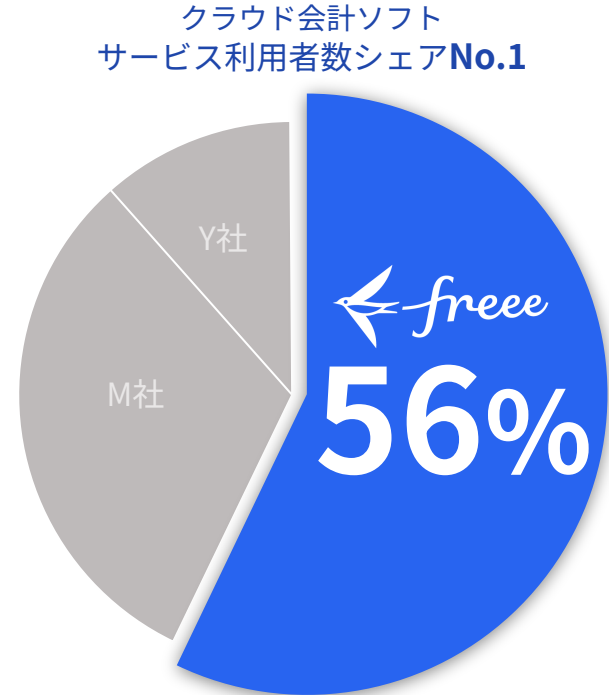
数多くのユーザーがfreeを活用



62.4万社



※ freeグループ全体で集計した2024年3月末時点の有料課金ユーザー数
(有料課金ユーザー企業数には個人事業主を含む)



※ 出典：リードプラス株式会社「主要3社のサービス利用者数のシェア」
(2022年8月のユニークユーザー数)

freeの製品は20種類以上の業務領域を支援

free 会計

<p>WF/証憑保管</p> <p>事前申請</p> <p>支払依頼 カード? 経費精算</p> <p>費用計上</p>	<p>口座管理</p> <p>明細自動取得</p>	<p>分析</p> <p>予実管理</p>
<p>財務会計</p> <p>決算書</p> <p>自動仕訳</p>	<p>その他</p> <p>法令対応</p> <p>内部統制</p> <p>申告¹</p>	
<p>債務管理</p> <p>債務管理</p> <p>振込・支払消込</p>	<p>固定資産管理</p> <p>減価償却計算</p> <p>固定資産登録</p>	<p>債権管理</p> <p>債権管理</p> <p>入金消込</p>

1: free申告の契約が必要/2: freeカードの契約が必要

free 人事労務

<p>行政手続き</p> <p>組織マスタ</p> <p>従業員マスタ</p> <p>マイナンバー</p> <p>入退社手続き</p> <p>雇用契約</p> <p>身上変更届</p> <p>年度更新</p> <p>算定基礎</p> <p>年未調整</p>	<p>勤怠</p> <p>勤怠打刻</p> <p>勤怠申請</p>	<p>モチベ・健康</p> <p>ストレスチェック</p> <p>健康状態管理</p> <p>健康診断手配</p> <p>AI-サーベイ分析</p>	<p>人事評価</p> <p>評価業務</p> <p>評価/等級管理</p>
<p>給与</p> <p>給与計算</p> <p>振込作業</p> <p>明細自動生成</p> <p>印刷対応</p>	<p>人材育成</p> <p>AI面談アジェンダ生成</p> <p>資格・技能の管理</p> <p>Eラーニング</p>		<p>福利厚生</p> <p>ギフト</p> <p>優待サービス</p>
			<p>SaaS管理</p> <p>アカウント権限</p> <p>権限管理</p> <p>自動発行・削除</p> <p>シャドーIT検知</p> <p>利用コスト可視化</p> <p>セキュリティ抑制</p>
			<p>各種BPO</p> <p>人事労務委託</p>
			<p>備品管理</p> <p>備品管理</p>

BUNDLE by free

free 販売

<p>発注管理</p> <p>発注</p> <p>仕入</p> <p>その他原価</p>	<p>案件管理</p> <p>案件マスタ</p> <p>案件収支管理</p> <p>帳票自動生成</p>	<p>販売管理</p> <p>見積</p> <p>受注</p> <p>納品</p> <p>売上</p> <p>請求</p>
--	--	---

free 工数管理

<p>工数管理</p> <p>工数入力</p> <p>工数申請・承認</p> <p>案件別人件費</p>
--

free サイン

<p>電子契約</p> <p>作成</p> <p>送信</p> <p>締結</p> <p>保管</p>	<p>その他</p> <p>雛形管理</p> <p>契約申請</p> <p>契約承認</p> <p>文書保管</p>
---	--

free 業務委託管理

<p>電子契約</p> <p>契約/契約管理</p> <p>発注業務</p> <p>請求書回収</p>	<p>その他</p> <p>パートナー管理</p> <p>法令対応</p> <p>支払調書</p>
---	---



他業界での豊富な導入実績、上場企業にも続々導入

東証プライム・スタンダード



上場グループ企業



グロース TOKYO PRO Market



freeeを活用してIPO実現



成長企業

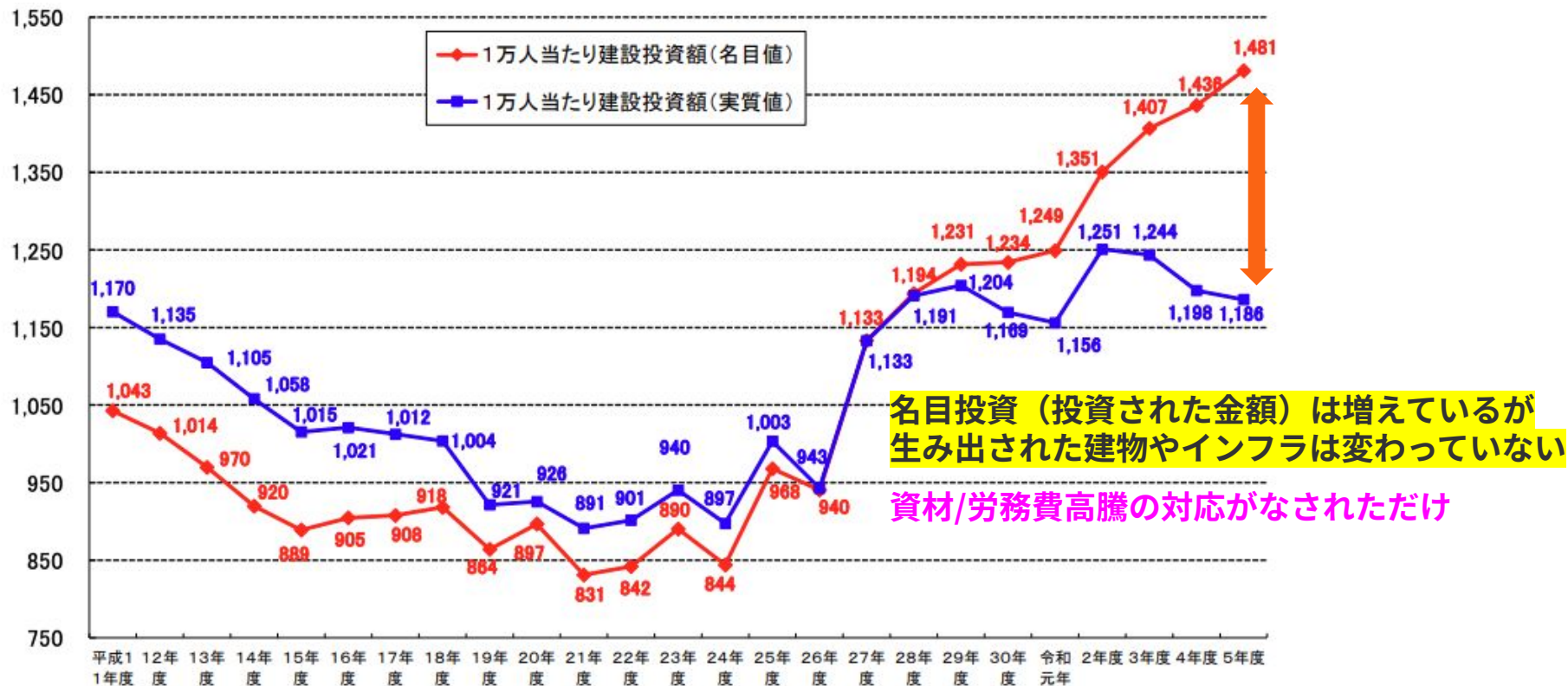


建設業界のユーザー様同士が経営管理やデジタル活用について考えるイベントを開催



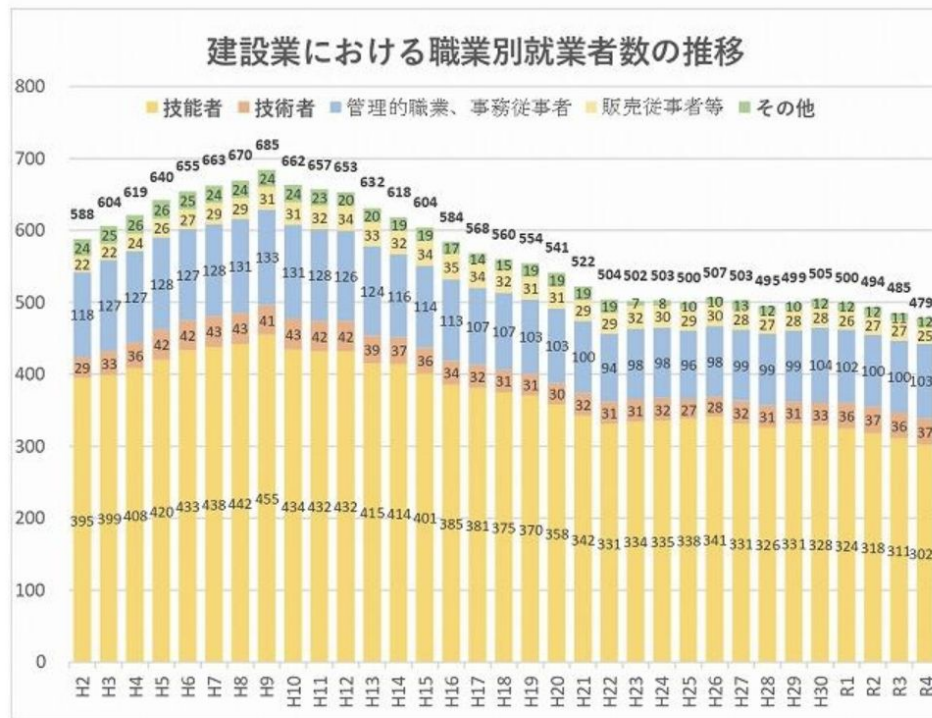
建設業の人手不足 2026年のトレンドと対策

建設業界への国からの投資額は増えているが…

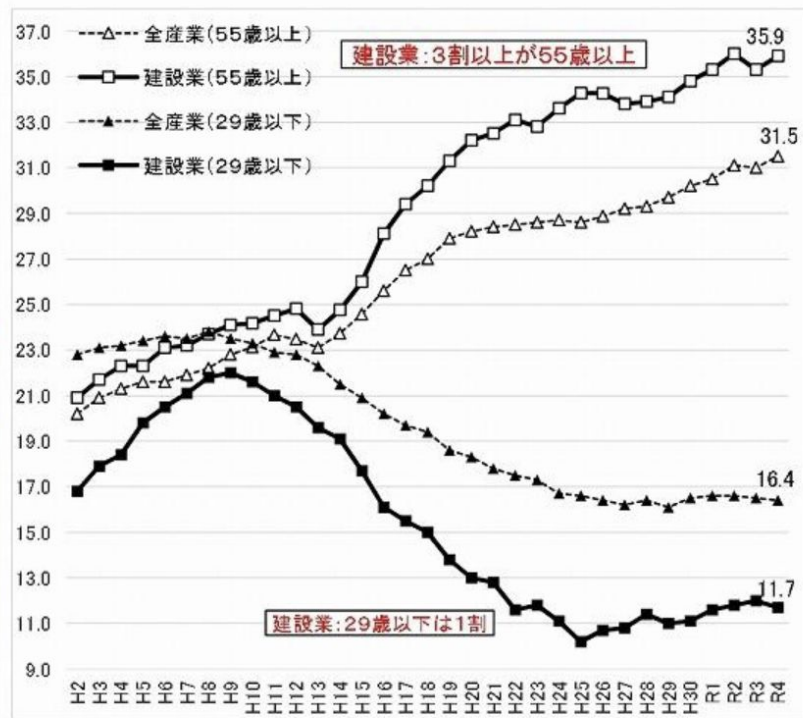


出典：令和6年10月建設労働をめぐる情勢と雇用改善対策等について 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室

減り続ける技能者と深刻になる高齢化



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

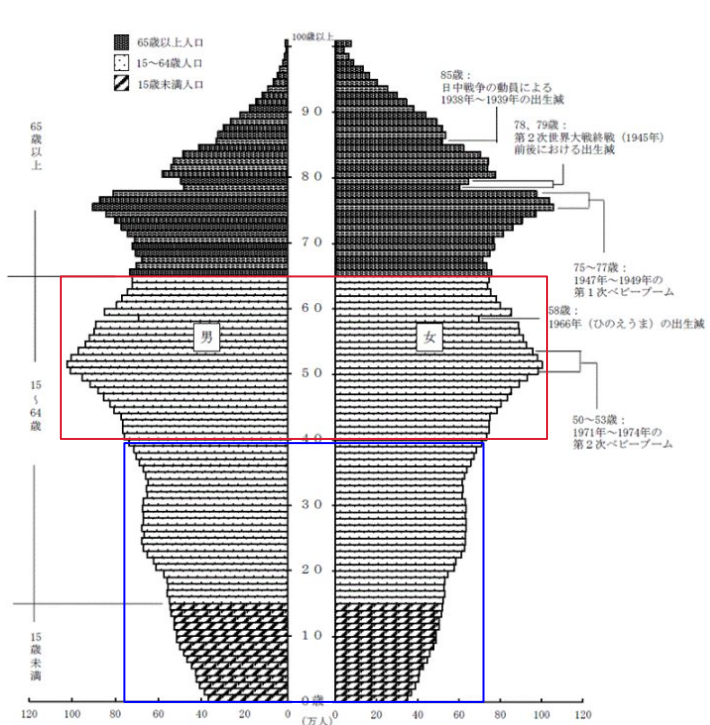


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出

建設業の就業者数は9年間で4.2%減少。2022年の建設業就業者のうち、55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%。全産業と比較しても高齢化が進んでおり、若手の比率が低いことから、次世代への技術継承が深刻な問題となっている。

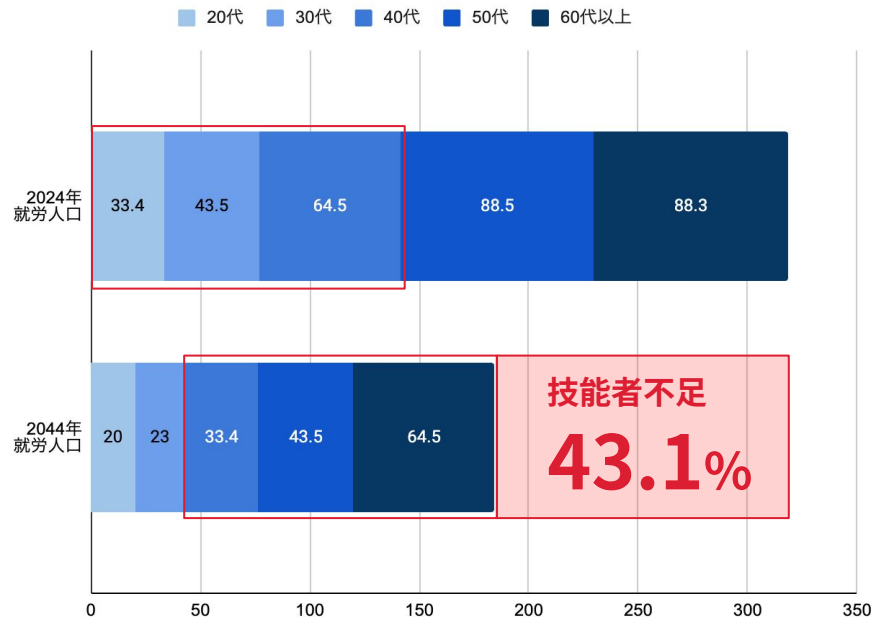
20年後にはさらに深刻になる

図2 我が国の人口ピラミッド (2024年10月1日現在)



※総務省統計局「人口推計（2024年（令和6年）10月1日現在）結果より

建設技能者人口比較（万人）

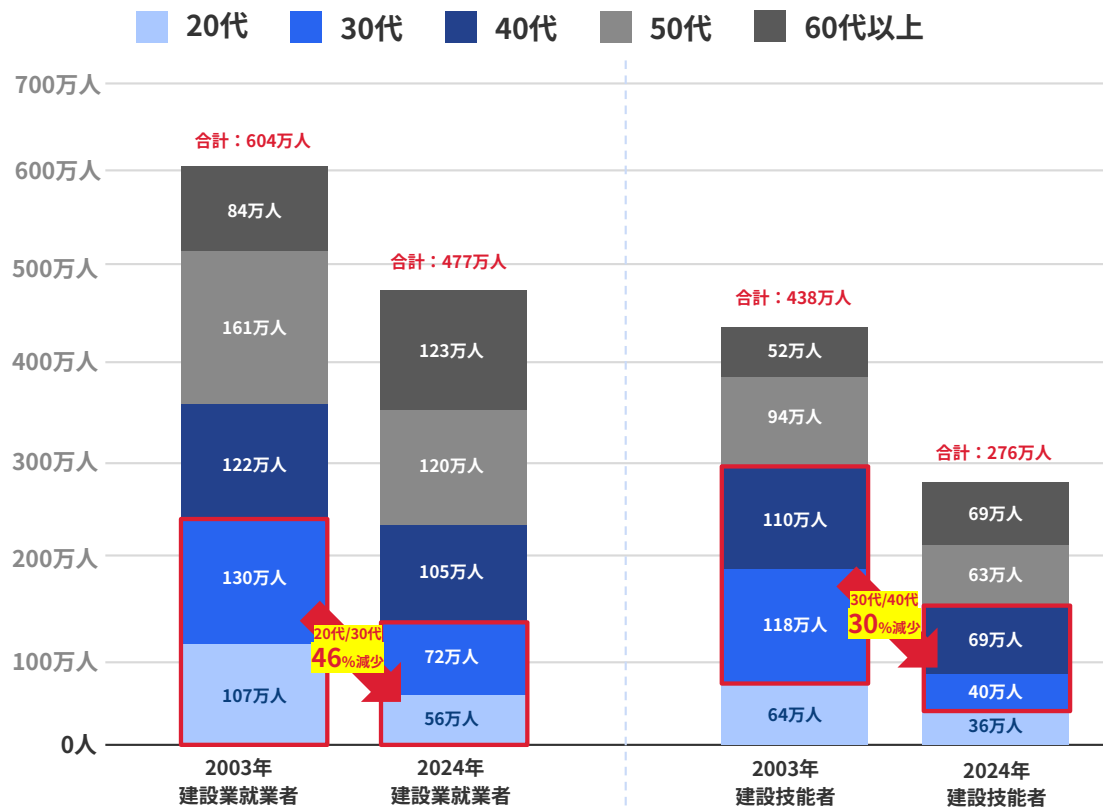


※離業率（建設業から別の業界へと転属してしまう率）は加味していない

※国土交通省「建設業を巡る現状と課題（令和4年）よりフリー株式会社で作成

今の20~40代の建設業技能者の20年後の未来は、**現在よりも深刻な技能者不足に陥ってしまう可能性がある**
単純な生産性改善だけでなく、技能者の増加や育成などを行い業界基盤である技能者人口を増やす必要がある

実は直近会社を支えるはずの30・40代が空洞化



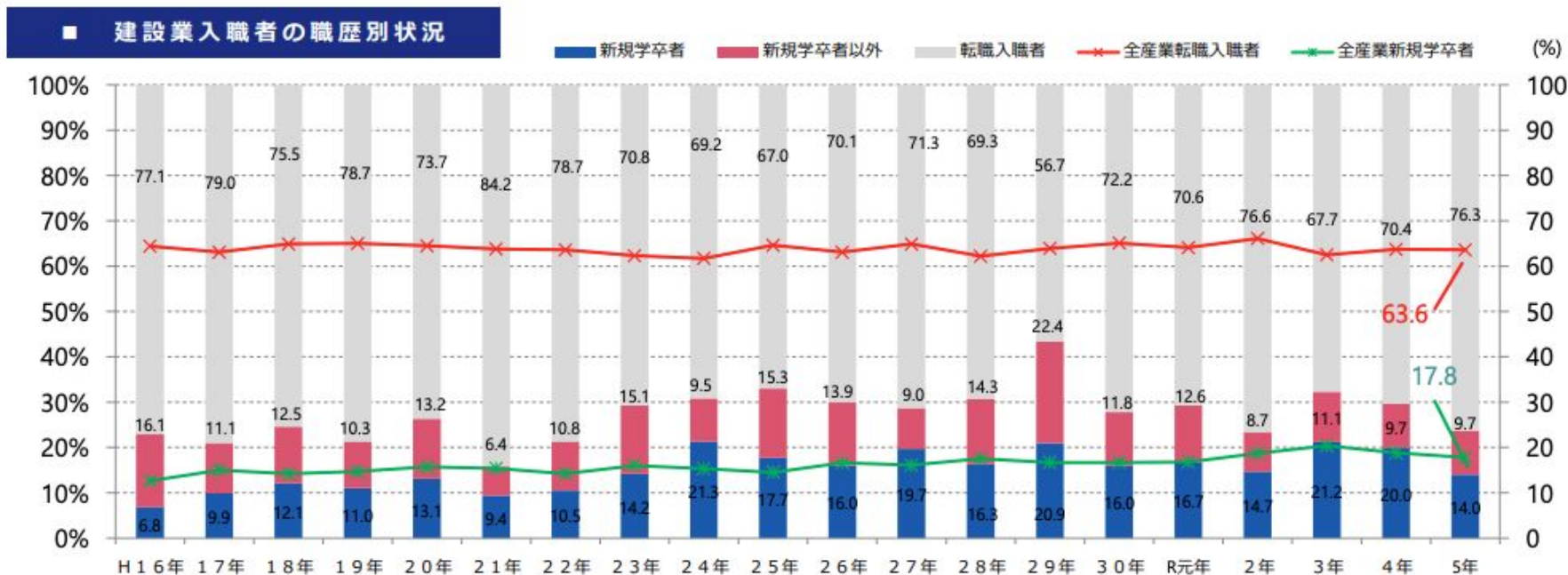
・若手が減っている
→人口動態の影響

・技能者人口は30~40代が減っている
→働き方のミスマッチ



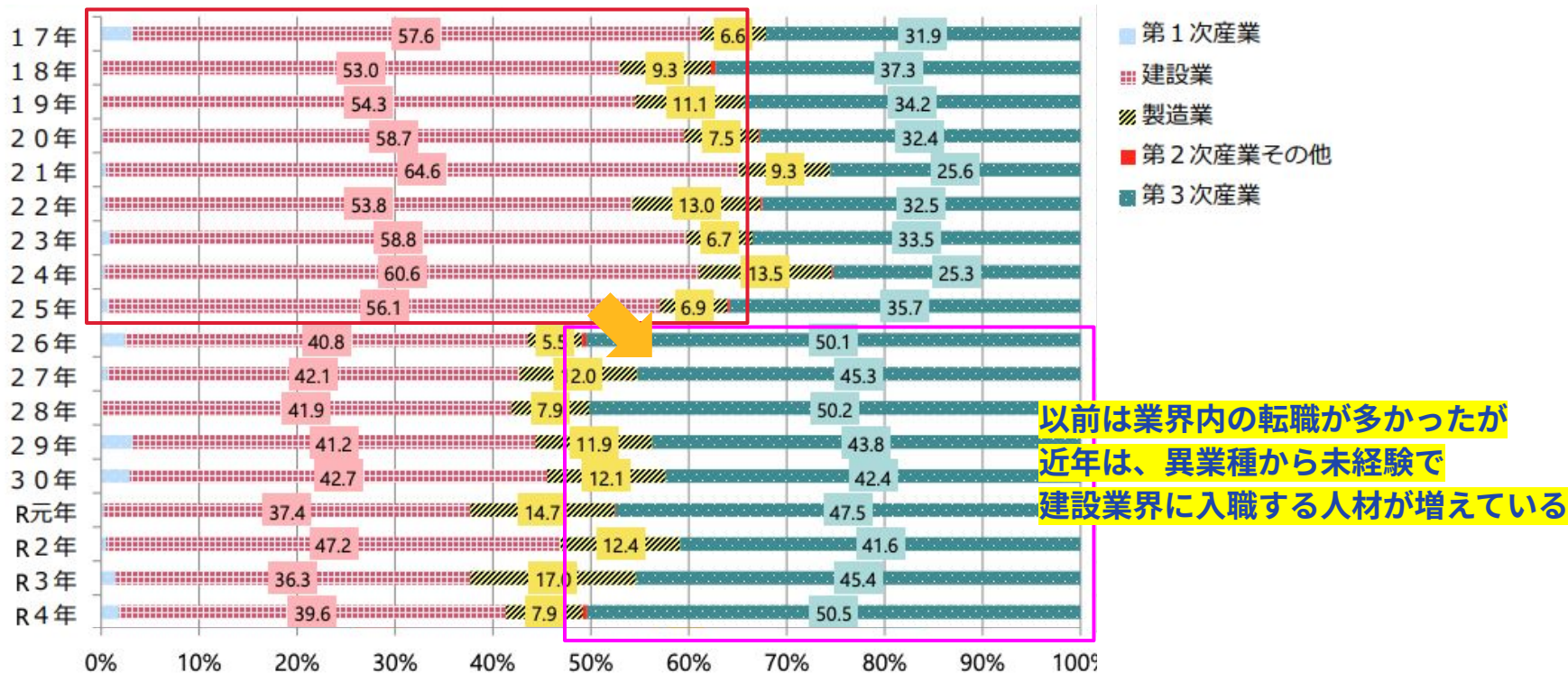
20代の採用だけでは、技能者の獲得は十分ではなく、**中堅層のニーズに答える採用PR**やそれを支える待遇改善を実施する必要があると考えられる

建設業へ入職する人はどこから来るのか？



入職ソースの約76%が転職人材（業界内転職、異業界からの転職）で構成されているのが建設業の特徴

異業種からの転職人材に支えられている



出典：令和6年10月建設労働をめぐる情勢と雇用改善対策等について 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室

①人が足りないので、
採用を強化したい

ここばかり気にしてしまう



成果の出ない採用の 負のサイクル



②求人広告や紹介会社に
多額のコストをかける

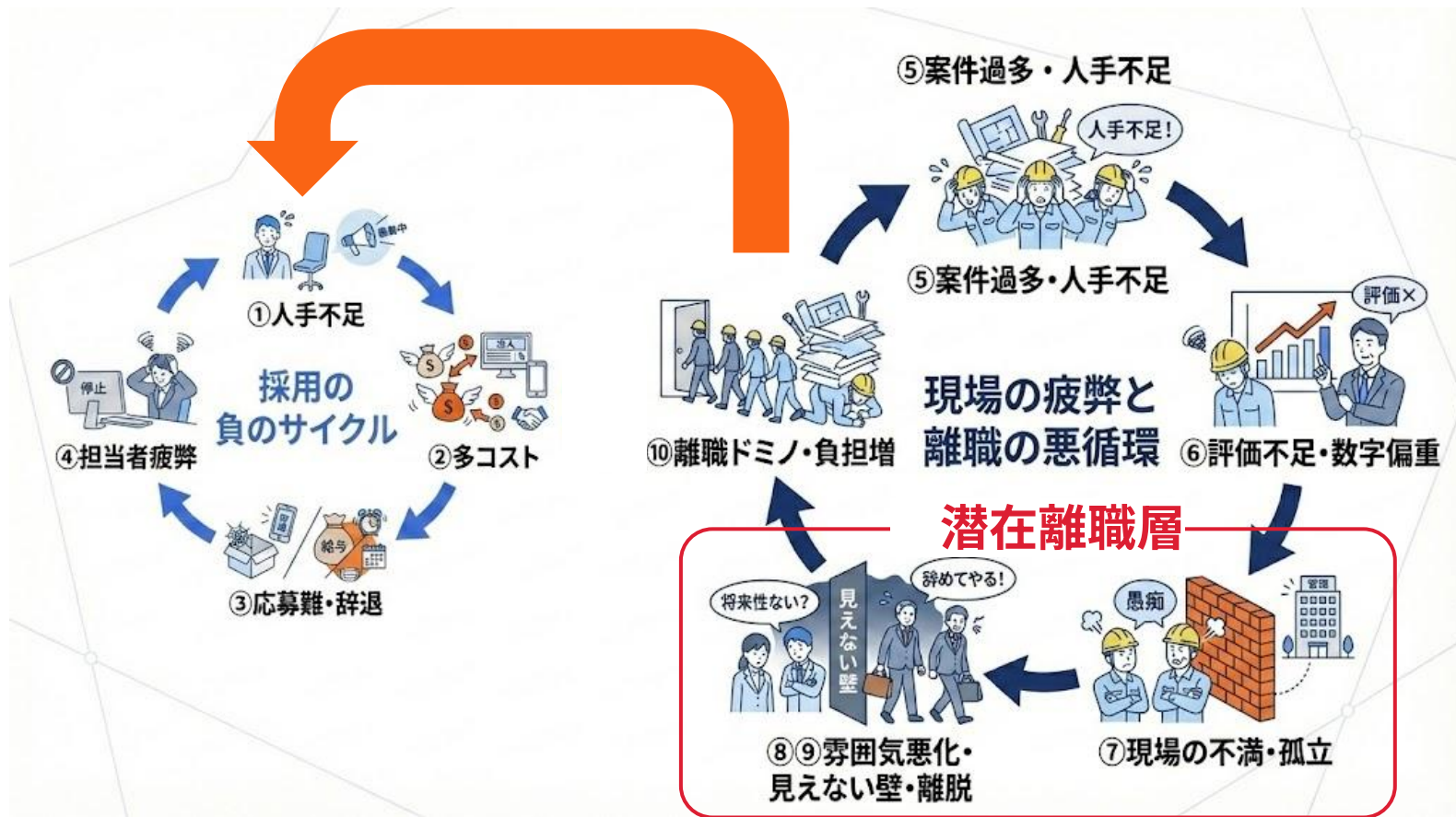
③応募が集まらない。内定辞退ばかり

「給与」を高く見せ、残業・休日を隠す（耳触りの良いことだけ）

④改善ができず、
担当者は頭をかかえる
(現実逃避し、採用しなくなる)



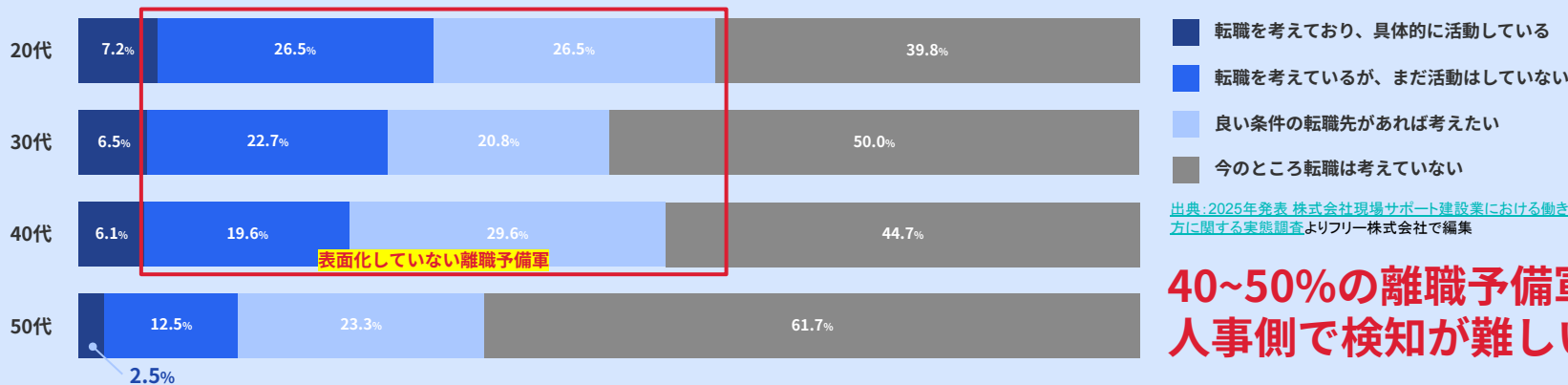
この話にはまだ続きがある
困っているのは採用担当だけじゃない



潜在離職層が多く会社が魅力的ではないため入ってこない

意欲や評価制度の不満が顕在化し離職につながる

■ 世代別：転職意欲と転職活動の実態調査



**40~50%の離職予備軍は
人事側で検知が難しい**

■ 【世代別】 転職が頭をよぎる瞬間ランキング

出典:2025年5月Beatrust株式会社【社員の本音ランキング発表】“転職”が頭をよぎる瞬間よりフリー株式会社で編集



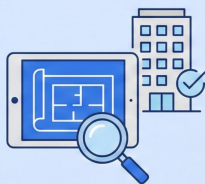
**中途社員の入社GAP
方針や考え方の違いが鮮明に
なり離職につながる**



**人が大切という割に人を
育てる気がないと落胆し
このままでいいのか？と
疑問を持つ**

こんな時代の変化の影響で
建設業の現場では何が起きているのか？

人手不足を補うためにデジタル技術の活用が進んでいる



建築確認・検査のオンライン化

電子申請受付システム

全ての特定行政庁や指定確認検査機関が利用できる新システムを2025年4月に運用開始する予定です。

リモート検査

検査員が現場に行かず、カメラ映像などを通じて遠隔で中間・完了検査を行う仕組みの導入が進められています



建築BIM/CIMの社会実装

BIMによる建築確認

2025年度からBIM図面を用いた審査を開始し、将来的にBIMデータそのものを審査対象にすることで、整合性チェック省略や期間短縮を図る

加速化事業

中小事業者のBIM導入を支援するため、補正予算などで補助金（BIMモデル作成費など）が用意されています



維持管理・定期報告のデジタル化

ドローンの活用

様々な調査において、赤外線装置を搭載したドローンによる調査が可能になりました（約4割のコスト削減効果）

定期報告のオンライン化

メールや専用システムによる報告を推進し、特定行政庁の業務負担を軽減しています。

出典：[令和6年国土交通省 住宅局建築指導課：建築分野のDX政策に関する最近の動向調査より](#)

大企業を中心に導入が進む建設業のフィジカルAI (Physical AI)

フィジカルAI (Physical AI) とは？

AIが物理的な実体（身体）を持ち、現実世界に直接作用する技術のこと。

これまで主流だった生成AIやチャットボットは、画面の中だけで完結する「情報の処理」がメインでしたが、フィジカルAIは、センサーで現実を認識し、モーターやアクチュエータを動かして「モノを動かす」「作業を行う」という物理的なアウトプットを伴います。

[コマツ社は2025年、TIER IVと連携し、自律走行建機とクラウドAIを組み合わせた「Smart Construction NEXT」を発表](#)

[アメリカDusty Robotics社はBIM図面を床に自動印字するフィールドプリンタを開発し、数百現場で稼働中](#)



中小企業で進む建設業のAI活用

BIMのデータからAIが電子小黒板を作成



※工事写真アプリ「蔵衛門」がAI・BIM連携でDX！大成建設の協力で配筋検査カメラアプリを開発（ルクレ）

大企業と中小企業の傾向の違い



- ・新卒採用にも積極的
- ・施工経験者を高い報酬と待遇でヘッドハント
- ・BIM/CIMやAIを活用した最新技術同士を連携



**仕事がホワイトカラー化
人がいなくても成り立つ現場を目指している**



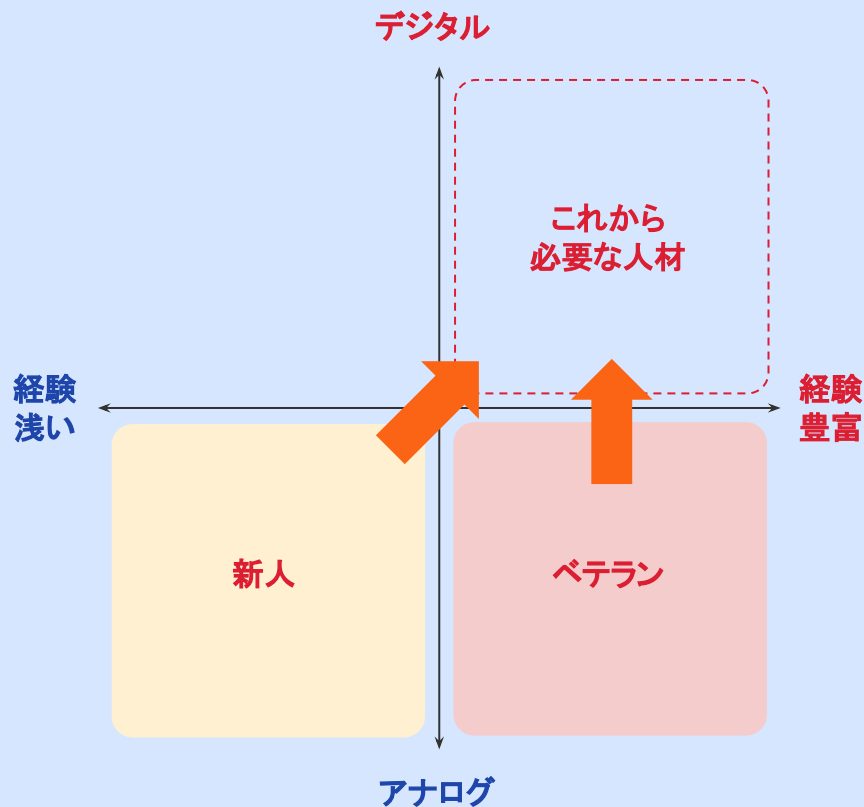
- ・新卒/中途採用のハイブリッドか、やや中途依存
- ・報酬レンジに限界があるため、未経験者も採用
- ・テックと職人の経験を元にしたオリジナル技術



**ホワイトカラーとブルーカラーが共存
技術レベルの高い人材の育成体制が必要**

フィジカル AIやテックがあれば
人手不足は解決されるのか？

中小建設の人材に必要なデジタル技術と現場判断力



新入社員の悩み（特に未経験中途入社の場合）

入ったばかりで、業務の基本的なことがわからない

- 図面や書類の見方が分からない
- ツールや道具の使い方が分からない
- 用語がわからず会話についていけない
- なんのために、これをしているのか知らない
- 前の職場は研修があったが、今の会社はいきなり現場で戸惑っている

ベテランの悩み

育成できる環境じゃない、育たない

- 自分も教わったわけじゃないから、教えられない
- 少ない人員で工事を終わらせないといけないから、時間がない
- 残業できないため、教える時間を作ってあげられない
- 自分も新しい技術やツールの使い方を覚えないといけない
- 経験や感覚の問題もあるから、全て教えてあげられるわけではない

中小建設の人材育成の新たな構造-管理と現場

現場の管理者の悩み



どこも人手不足で、疲弊している。安全管理も徹底しないといけないし、予定通りに工事を終える必要もある。なのに、送られてくるのは、経験の浅い新人ばかり。人の育成は現場の仕事だということなんだろうが、そんな**余裕はない。むしろ余計な仕事が増えて大変なんだよな...**

管理部・経営者の悩み

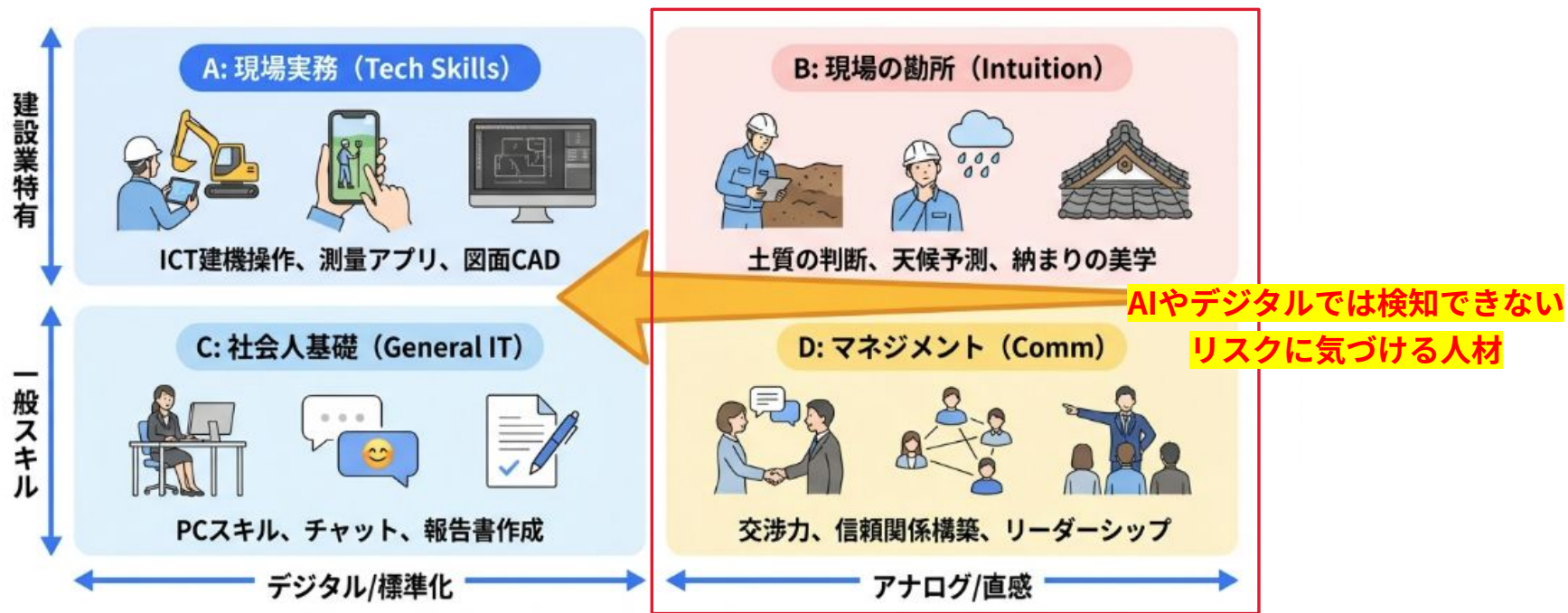
求人を出しても、いい人材は大手に取られてしまうし、この辺りは過疎化が進んでいるから**採用に頼るのは限界**。今はまあ、なんとかなっているが、今のベテランが退職したら、**彼らと同じレベルで仕事ができる人材は、うちの会社にはもういなくなる。すぐに人は育たないから、今からなんとかせねば。でもどうやって...**



中小企業の **人材育成** と **離職リスク** の課題
freeeが支援いたします

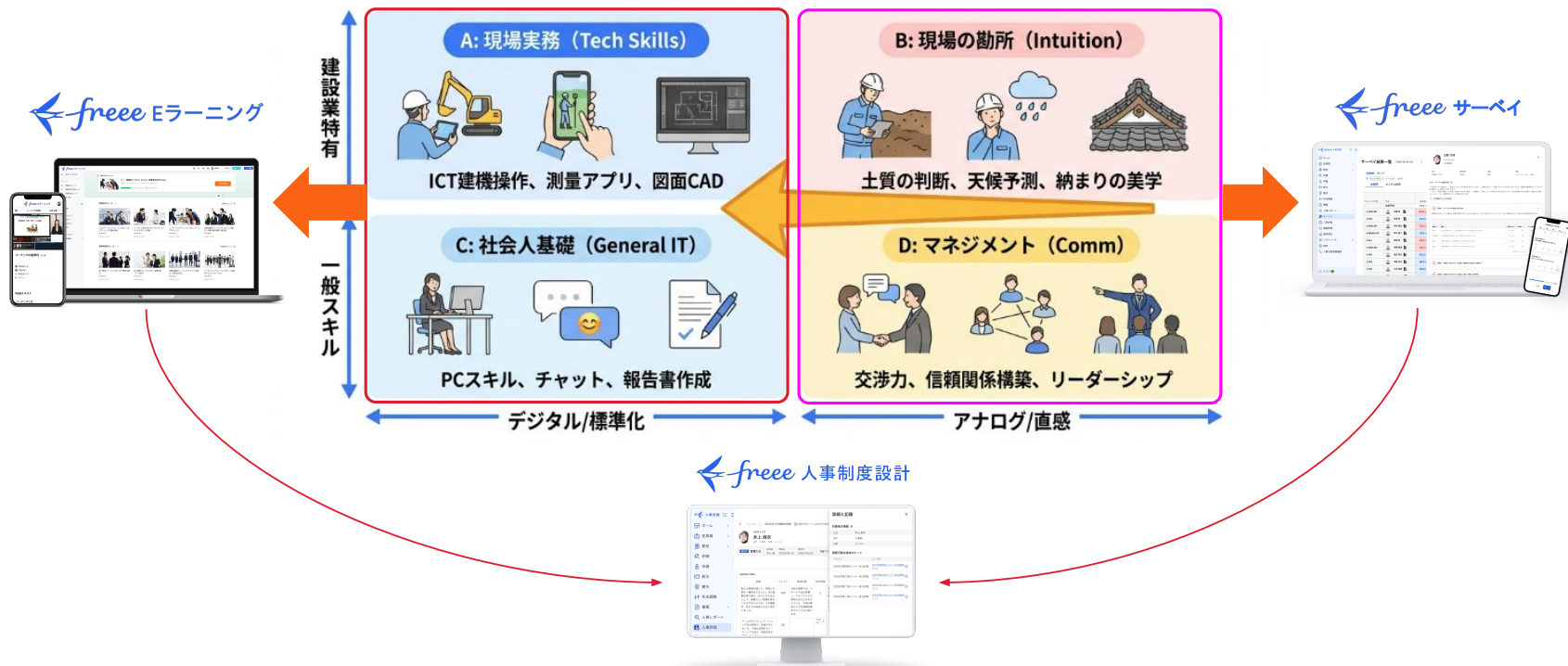


仕事に必要なスキルを4種類に分け、本当に育成が必要な部分に人が集中する

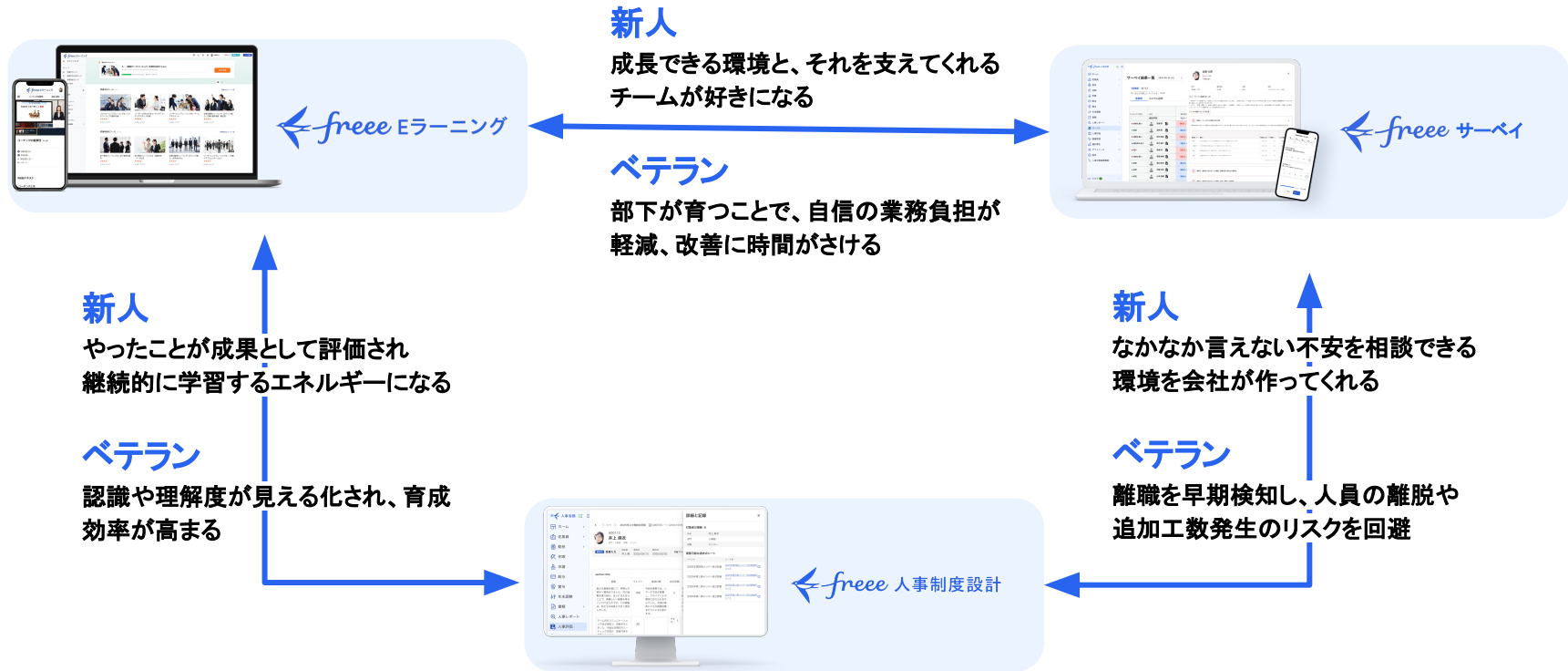


AとCのインストロールはデジタル化、ベテランはBとDの教育に集中する

形骸化しない人材育成の仕組み作りをfreeがサポート



3つの製品を連携するから仕組みとして効果がある



興味持っていたいただいた方は、ぜひ、アンケートより資料請求をお願いします。

大手・中小建設企業の対等な関係

従来の「命令・被命令」から「対等な専門パートナー」へ

1. 大手建設業 (ゼネコン)

プロデューサー兼 マネージャー

プロジェクトを管理する頭脳



結論：2026年現在の共同に運命共同体



2. 中小建設企業 (協力会社)

スペシャリスト兼 現場の実践者

現場を動かす手足



両者の役割

結論：2026年現在のキーワードは『運命共同体』



大手：全体管理・環境整備



中小：現場施工・高品質技術



大手と中小は、対等なビジネスパートナーとして進化しています。

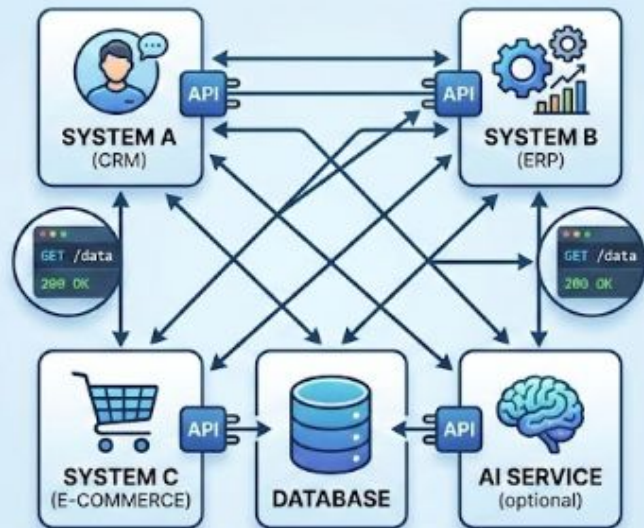
Saasに蓄積された情報は、AIに聞けば利活用できる時代

MCP: AI-Centric Integration (Model Context Protocol)



AI is the hub; all services connect via MCP to empower it.

API: System-to-System Integration (Application Programming Interface)



Direct point-to-point connections between systems; AI is just one of many connected services.

AIに聞けば、社内のあらゆることに接続できるfreeeを目指す



フリー株式会社（本社：東京都品川区、CEO：佐々木大輔、以下「freee」）は、AIエージェントからfreeeの各種APIを直接操作できるMCPサーバー「freee-mcp」をOSS（オープンソースソフトウェア）として公開しました。

NEW AIエージェントからfreeeの基幹業務を操作可能にする
MCPサーバー「freee-mcp」をOSSとして公開



「freee-mcp」の利用イメージ

MCPサーバー「freee-mcp」について

MCP (Model Context Protocol) は、AIアシスタントと外部ツールを接続するためのオープンプロトコルです。「freee-mcp」は、freeeが2018年から提供してきたPublic APIをベースに、会計・人事労務・請求書・工数管理・販売など約270本のAPIを網羅的にMCPツール化し、幅広いfreeeプロダクトに対応します。また、MCPツールに加えて、freee APIをMCP経由でより効果的に操作するためのAgent Skillsも含ま

ポスト



チャエン | デジライズ CEO 《重要AIニュースを毎日最速で発信》 @masahirochaen

家計簿アプリをClaude Codex×freee MCPで自作した理由

◎ UIを完全に自分仕様にする

- ・ マネーフォワードもfreeeも、表示項目は固定
- ・ 「贅沢品だけ月次で追いたい」「〇〇抜きで生活費だけ見たい」は既存SaaSでは不可能

☞ Claude Codeなら「ここにこのグラフ追加して」で即反映

◎ 銀行API連携のハードルが異常に高い

- ・ Moneytree LINK API → 初期費用100万～、月額10万～、NDA必須
- ・ 全銀API → 個別銀行と契約、審査あり
- ・ 各カード会社API → ほぼ公開なし

☞ 個人開発者がまともに銀行データを取るのは現実的じゃない

◎ freee MCPが最適解だった

- ・ freeeは既に1,000以上の銀行・カードと連携済み
- ・ freee MCPサーバー経由でAPIを叩くだけで取得できるもの：
 - 全カード明細（店名付き）
 - 銀行残高（リアルタイム）
 - 月次P&L
 - ・ 初期費用ゼロ

☞ 「freeeが銀行APIの複雑さを全部吸収してくれる」ので自分はUI/分析ロジックに集中できる



freee MCPの真の効果 —— 「経営者の参謀」としての価値

♡ 15

税理士 米世数事務所
2026年3月22日 17:04

freee MCPの導入・活用について、今回は設定手順や操作方法ではなく、freee MCPが経営者にとってどんな意味を持つのか、その本質について書きました。

建設業界の総務部、本社、管理部門に蓄積されたデータをAIで解析し人材育成に活用するプロジェクトを企画

登壇資料、人材育成パッケージの資料は
アンケートからご依頼ください。

建設業の人材教育プロセス共同開発の協賛企業を募集しております
アンケートを通じてお気軽にお問い合わせください

スモールビジネスを、世界の主役に。

だれもが自由に経営できる統合型経営プラットフォームを！

ご清聴ありがとうございました