株式会社
カネタ建設

株式会社カネタ建設

DX推進戦略

仕組みとマンパワーのハイブリッド経営

公表日　2026年 11月 12日



株式会社
カネタ建設

代表メッセージ

弊社は比較的、新しいことへの挑戦に前向きな従業員が多い会社だと
自負しています。時に失敗経験も学びと捉え、継続することで血肉化され、
会社の独自の強みとしてきた文化があります。今回のDX認定を通じ、
その文化を可視化、仕組み化することにより加速させ、
すべての従業員が自律的に創造性を発揮できる、
まさに「仕組みとマンパワーのハイブリッド経営」を実現する会社を
目指していきたいと思います。

株式会社カネタ建設

代表取締役　猪又 直登

株式会社
カネタ建設

私たちの事業

1933年の創業以来、住宅建築・土木を中核に、不動産・介護へと事業を広げてきた「暮らしワンストップ企業」です。



建築

注文住宅・店舗・公共施設の建築



土木

採掘現場と道路・河川・農地の整備



不動産

土地・中古・賃貸と空き家のご相談



介護

訪問介護・デイサービス・福祉用具

株式会社
カネタ建設

経営理念と事業戦略

経営理念

**物心両面の幸せを
実現するとともに、
地域社会の
進歩発展に貢献する**

事業戦略

絶対価値をもつオンリーワンの中小企業を目指す

① 地域との共生、強い結びつきをビジネスモデルにする

地域資源である人と暮らし、なりわい、素材を徹底的に生かし、
大手とのスタンスの違いを明確にする

② 仕組みとマンパワーのハイブリッド経営で強い中小企業を目指す

大手企業にはない顔の見える一人ひとりの優れたマンパワーと仕組みの両立を
図ることで、上越地域の中で最も躍動感と組織の持続可能性を合わせ持った
筋肉質の中小企業を目指す

③ 戦略実現のための５つのキーワードを常に意識し軸をぶらさない

株式会社
カネタ建設

戦略実現のための５つのキーワード

1.

常にお客様の方を向く

…

忖度ばかりしている
とお客様を失い、
明日の糧を失う

2.

「今」を直視する

…

前例踏襲を疑い、
「今」何が正しいか？と
常に問い続ける

3.

スピード感

…

優れた発想、
構想も「旬」を逃がせば
無価値 今すぐやる

4.

「数（量）」にこだわる

…

観念論ではなく常に
具体的数値目標を掲げる

5.

真のコミュニケーション

…

仲間に対する深い理解と
心からの感謝が成功の源

株式会社
カネタ建設

事業環境の変化

01

エリア人口の減少と地域経済の縮小

事業エリアにおける人口減少や
地域経済の縮小

02

物価高騰・資材ショック（コスト上昇圧力）

建築資材の高騰や原価の上昇が
大きなコスト増加圧力となり、
経営上の逆風

03

労働環境の変化と人手不足

深刻な人手不足や労働環境の変化

04

AIの普及をはじめとする急速な技術・ビジネス環境の変化

AIなどの新技術が社会に
急速に浸透しており、
数年後には世界が大きく
様変わりするビジネス環境の変化

上記による売上利益の減少、事業継続の危機

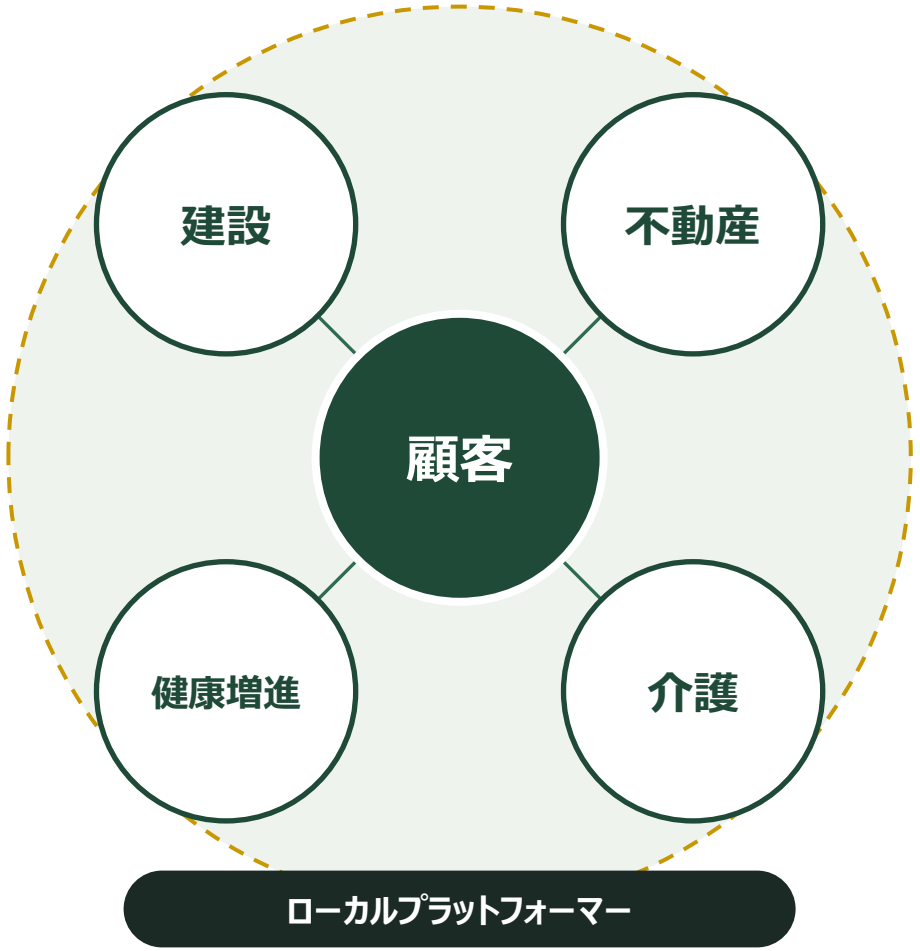
**特に、データやデジタル技術の進化により、お客様の情報の集め方や比べ方、現場の施工・管理の方法が大きく変わりつつあります。
対応が遅れれば競争力を失うリスクがある一方、建設・不動産・介護で地域の暮らしを一生涯支える当社にとっては、
お客様の情報をつなぎ新しい価値を生み出す機会でもあります。**

株式会社
カネタ建設

目指すビジネスモデル ①

「暮らしワンストップサービス」による独自の事業モデル:

建設・不動産・介護・健康増進といった
得意分野を融合させ、画一的なサービスを
提供する大手企業と差別化された「絶対価値」
を提供するローカルプラットフォーマーとなること



株式会社
カネタ建設

目指すビジネスモデル ②③

属人型組織 → 高生産性集団

「自律型組織」と「ハイブリッド経営」への進化：

個人の勘や経験に依存する「属人型組織」から脱却し、
社員一人ひとりが「数字」を共通言語として自ら
改善を繰り返す「高生産性集団」への進化。
地域に根ざした「顔の見えるマンパワー」と
「組織的な仕組み」を両立させるハイブリッド経営により、
持続可能な組織基盤の構築

小さなトライ＆エラー → 組織の武器

先進技術（AI等）の活用と「挑戦」による環境変化への順応：

原価高騰や人手不足を理由にせず、原価見直しや新規開拓、
AI活用などに自ら挑む「挑戦者」のスタンスを徹底。
AIなどの激しい技術変化に対しても、
他社に先んじて小さなトライ＆エラーを繰り返し、
失敗からいち早く学ぶことで組織の武器へと転換

07 DX POLICY

株式会社
カネタ建設

DX方針 — 3本柱

01

仕組み：

部門間・業務間の
「データ統合基盤」の整備

02

人・組織：

指示待ちをなくす「自律型
デジタルカルチャー」
の育成

03

技術・AI：

アナログな強みを
際立たせるための
デジタル活用

株式会社
カネタ建設

DX戦略 — データ活用の戦略

**①どのような
データを、：**

- 顧客のライフステージ情報
（建築時期、
不動産所有状況、
介護要否・健康状態）
- 建設部門の案件別工程、
原価率、各種見積・
請求データ
- 個人の経験・ノウハウ
（ベテラン社員の手順や
判断基準）

**②どのように活用
（利活用、
分析等）して、：**

- 建設・不動産・介護の各部門で
分断されている顧客情報を一元化
- 工事原価や業務フローを
デジタル標準化し、実績数値や
進捗データをリアルタイムで共有
- 建設部門の顧客管理システムに
介護部門の顧客情報を集約し、
部門をまたいでお客様の
家族関係やライフイベントを把握
- システム間の差分は夜間に自動で
連携し、翌朝に結果を報告する
仕組みで二重入力をなくす

**③どのような自社変革を実現するか
（データ活用で実現したい目的）：**

- 「リフォームを行った施主様が将来介護が必要になった際、
一早いバリアフリー改修や訪問介護へスムーズに繋げる」
といった、一生涯のパートナーとしての提案
- 経験や勘に頼った判断を排除し、全員が「数字」
を共通言語として動く自律型組織へシフトすることで、
指示待ちによる利益逸失を防ぎ高生産性を実現
- 個人の頭の中にあったノウハウや顧客との会話履歴をAIに
学習させ、指示出しや見積・提案の思考プロセスをサポート
- 職人技や手仕事といった「アナログの価値」を残しつつ、
事務処理や判断のスピードを劇的に向上させ、
人手不足に対応したハイブリッド経営を確立
- リフォーム見積や諸経費の出し方、不動産の手続き、
クレームの初期対応、安全衛生、連休前のお客様確認といった
ベテランの知恵を集合知として蓄積し、
新人でも同じ失敗を繰り返さない組織をつくる

09 ORGANIZATION

株式会社
カネタ建設

組織におけるデジタル活用

部門間・業務間の「データ統合基盤」の整備

01 縦割りツールの統合：

建設部門（施工・原価管理）、不動産管理、
介護部門（訪問・デイサービス）
でバラバラに管理されているツールや表計算ソフトを、
共通の顧客IDで紐づけられるクラウド台帳に集約。

02 業務プロセスの標準化・デジタル化：

各部門の請求・見積・受発注フローをデジタル化し、
現場の進捗や工事原価がリアルタイムでダッシュボードに
表示される仕組みの構築。これにより、
「今どの案件がいくら利益を生んでいるか」を全社員が数字で
追える環境をつくります

03 思考プロセスを変革する ツールとしてのAI活用：

AIを単なる「作業の自動化（省力化）」として使うのではなく、
「次の指示出しをどう改善するか」「見積時の思考抜け
漏れはないか」といった、社員自身の思考プロセスや意思決定を
サポートする思考パートナーとして業務に利用

04 アナログ（人間）とデジタル（仕組み）の役割分担：

訪問介護での温かい対話や、
建設・不動産での対面サポートといった「顔の見える
人ならではの価値（手仕事・アナログ）」に注力できるよう、
定型的な事務作業やデータ連携はデジタル側に任せる
「ハイブリッド経営」

10 ROADMAP

株式会社
カネタ建設

DX推進計画（3STEP）

▪ STEP1（1年以内）

・目標：

基盤構築と「思考パートナー」としてのAI試行

▪ STEP2（3年以内）

・目標：

全社定着とハイブリッド経営の実践

▪ STEP3（5年）

・目標：

DXによる競争優位の確立と新規価値創出

STEP1 ・到達するための具体的な方法：

データ統合基盤の導入:

建設（施工・原価）、不動産、介護の縦割りツールや表計算ソフトを精査し、
共通顧客IDで紐づけるクラウド台帳の設計・初期移行を開始。
（建設部門の顧客管理システムに介護部門の顧客情報を集約し、
夜間の自動連携で二重入力をなくす）

AIの「思考パートナー」利用と小規模検証:

見積作成時のチェックや指示出しの事前思考ツールとしてAIの利用ルールと、
ノウハウを蓄積するルール（上位役職者が内容を確認して登録）を整備し、
現場での「小さなトライ＆エラー」を奨励。

業務フローの標準化とダッシュボード導入:

見積・請求・受発注プロセスをデジタル化し、
案件ごとのリアルタイム利益を可視化するダッシュボードを構築。
（会計システムと表計算ソフトの数値を集計し、
建設・介護それぞれの管理会計の数値を自動で出す仕組みを整備）

ハイブリッド役割分担の整理:

定型作業のデジタル化を進め、対面サポートや訪問介護での人間的な
アプローチに注力できる環境を整える。

株式会社
カネタ建設

DX推進計画（3STEP） ― STEP2・STEP3

▪ STEP2（3年以内）

・目標：

全社定着とハイブリッド経営の実践

・到達するための具体的な方法：

一元化データの高度活用:
クラウド台帳のデータを基に、建設・不動産・介護にまたがるクロスセルや
既存顧客への継続的なアプローチを自動化・可視化。

意思決定におけるAI活用の定着:
AIを日々の指示出しや見積精度向上のパートナーとして日常業務に組み
込み、全社的に思考プロセスの変革を図る。

現場主導の業務改善サイクル:
ダッシュボードで把握した「案件ごとのリアルタイム利益」をベースに、
各現場が自律的に業務改善を回す仕組み（トライ＆エラーの定着）を確立。

アナログとデジタルのハイブリッド経営運用:
定型作業を完全に仕組み側に任せ、現場の人的リソースを顧客との対話や
高付加価値な対面サービスに集中。

▪ STEP3（5年）

・目標：

DXによる競争優位の確立と新規価値創出

・到達するための具体的な方法：

組織文化への定着と自律的DX:
データ一元化とAI活用が組織文化（日常業務）として定着し、
全社員が数値を軸に自律して意思決定・改善行動を行う状態を実現。
考え方・正しい判断の基準となる「カネタ建設フィロソフィ」を、
社員の判断と社内AIの回答の両方の土台とする。

統合データを活かした新サービス創出:
建設・不動産・介護の統合データを活用し、地域の暮らしを包括的に支える
新しい複合型サービスや新規ビジネスモデルの創出。

ハイブリッドモデルの確立による差別化:
「手仕事・顔の見える対応による深い信頼」と
「迅速・正確なデジタル基盤」が高度に融合した、
他社が模倣できない競争優位性を確立。

株式会社
カネタ建設

DX推進体制



四半期ごとに取締役会へ報告

体制の考え方

代表取締役の直下に、建設・不動産・介護・管理の各部門の代表で構成する「DX推進チーム」を置きます。

DX推進チームは月1回の定例会で、
施策の進み具合と達成指標を確認し、
四半期ごとに取締役会へ報告します。

各部門の代表は、現場の課題の吸い上げと、
新しい仕組みの定着を担います。

DX戦略は、若手を含む社員に説明し、
社内で共有したうえで取締役会で決定します。

社内に蓄積するノウハウは、
上位役職者が内容を確かめてから登録し、
情報の質を保ちます。

12 TALENT

株式会社
カネタ建設

DX人材の育成・確保

人材育成：

01 デジタル研修の実施

02 経営層及び管理職層を中心とした外部セミナーへの参加

03 技術継承・教育体制の整備

04 外部研修の活用

05 社内取り組み事例の共有と横展開

現場力を育てる：

設計の担当者も現場管理を経験してから図面を描くなど、AIでは代わりのきかない経験を積む場を守ります。

育成の目標：

教育時間を1人当たり月7時間確保する。
3年以内に各部門にDXを推進するリーダーを1名以上置く。

人材確保：

外部専門家やITベンダーからの業務支援を受けるとともに、DX推進のための専門人材を招聘する。

株式会社
カネタ建設

IT環境の整備

01
建設部門の顧客管理システムをお客様の情報の中心とし、
介護部門の請求・シフト・電子請求の各ソフトの顧客情報を、
夜間の自動連携で集約します。

02
会計システムと表計算ソフトで管理している工事原価・介護の実績を集計し、
建設・介護の案件別の利益をリアルタイムで表示する
ダッシュボードを整備します。

03
社内のノウハウを文字起こし・分類して蓄積し、
社内の情報だけで答える社内専用AIを整えます。
回答の土台には「カネタ建設フィロソフィ」を置きます。

04
生成AIの利用ルールを定め、全社員が安全に使える環境を整えます。
共通ツールは試験導入で効果を確かめてから全社に広げます。

05
投資は段階的に行い、STEP1で基盤を、
STEP2でデータの連携と活用の環境を整えます。

情報セキュリティ

SECURITY ACTION

★★

SECURITY ACTION（二つ星）
に基づく情報セキュリティ対策を
継続します。

14 KPI

株式会社
カネタ建設

DX戦略の達成指標

DXで生み出した時間を社員の教育に投資し、一生涯のお客様との関係を深める。この流れを、次の指標で確かめます。

①時間を生み出す
（省力化・自動化）

【目標】

20%削減
休出・残業時間：全社で20%削減、
間接部門で50%削減

年5%向上
プロフィット部門の時間当たり採算
（現業部門の粗利益÷総労働時間）：年5%向上

②人に投資する（教育）

【目標】

月7時間
教育時間：1人当たり月7時間

年40万円
教育費用：1人当たり年40万円

③一生涯のお客様を増やす（価値提供）

【目標】

50件／年
部門横断の顧客紹介・相談件数：年間50件以上

20%向上
既存のお客様：1顧客当たりのリピート受注の
回数・金額を20%向上

※建設・介護のアップセル・クロスセルを含む

基準は2025年5月期とし、STEP2の期限である2029年5月期までの達成を目指します（教育時間はSTEP1の2027年5月期まで）。
指標は社内のダッシュボードで全社員が毎月確認し、一人ひとりが数字を意識して動ける状態をつくります。



仕組みとマンパワーのハイブリッド経営

本戦略は2026年11月4日の取締役会で承認しました

株式会社カネタ建設

代表取締役　猪又 直登
〒941-0062　新潟県糸魚川市中央2-4-2
https://www.kaneta.co.jp/