

Compass

特集

建設業界の 「当たり前」を、 問い続けてきた。

足場から始まった挑戦は、いま業界全体を書き換えようとしている。

TAKAMIYA FAIR 2026

— 未来を、共に。ここから。—



Contents

- 01 特集 建設業界の「当たり前」を、問い続けてきた。
- 05 トップメッセージ 業界を越えた出会いから建設業界の新しい未来をつくる
- 07 Ask the Leader 09 働き方をSHIFTする 11 未来を捉える目

建設業界の「当たり前」を、問い続けてきた。

業界の常識は、なぜ常識になったのか。それを問い直し、変えてきた会社がある。
タカミヤがこれまで積み上げてきた変革の歴史は、偶然の産物ではない。
「今のやり方で本当に良いのか」という問いを繰り返すことで生まれてきた、
一本の線でつながるストーリーだ。



Revolution 1 1970年代

課題

機材は「使い捨て」 が当たり前だった

1970年、大阪万博の建設ラッシュ。建設業者たちは足場や仮設機材を大量に調達し、工事が終わればすぐに売り飛ばした。誰もその非効率を疑わなかった。限られた工期の中で、「終わったら捨てる」ことが業界の常識だったからだ。



発想の転換

なぜ、捨てる前提 で使うのか

タカミヤの前身・新関西は、この光景に一つの問いを立てた。捨てるのではなく、循環させる。答えはレンタルビジネスへの転換だった。機材を資産として管理し、必要な時に必要な分だけ使う——この発想は、現在のOPE-MANEや機材Baseプラットフォームの原点でもある。「使い捨てから使い続ける」への転換は、半世紀をかけて完成した。



Revolution 2 2013年

課題

約50年間、誰も足場の「高さ」を変えなかった

1950年代に設計された足場の階高は170cm。当時の日本人の平均身長に合わせた数値だ。その後、ヘルメットと安全靴の着用が義務化されても、規格は変わらなかった。現場の職人は半世紀にわたり、腰を曲げながら移動し、不意に立ち上がって頭を打ち続けた。「これが足場というものだ」という常識が、改善を阻んでいた。



発想の転換

ヘルメットをかぶったまま、 まっすぐ歩けるか

タカミヤが次世代足場「Iqシステム」を開発する際に立てた問いは、いたってシンプルだった。業界の規格から考えるのではなく、「人がまっすぐ歩けるか」という原点から設計し直した。答えは190cm。20cmの違いが、50年分の腰痛・疲労・事故リスクを解消した。国土交通省NETIS登録^{*}。業界の次世代足場のデファクトスタンダードへ。



※NETIS掲載期間終了(2026年現在)



足場業界に、デジタル の入り口がなかった

課題

受発注はFAX、在庫確認は電話、機材管理は経験と勘。建設業界のサプライチェーンには、アナログの商慣行が当然のように残っていた。「デジタル化したい」と思っている会社は多くても、IT投資の資金も専門人材も持てない中小企業が業界の大半を占めていた。一社が変わっても、業界全体は変わらなかった。



発想の転換

自社だけが変わっても意味がない。 業界のインフラをつくる

タカミヤを選んだのは、自社だけがデジタル化して競合優位に立つことではなかった。OPERA・OPERA Cloud・OPE-MANEは、業界全体が使える「標準インフラ」として設計された。専門知識不要——規模にかかわらず誰でも乗れる船をつくるのが、業界全体を変える唯一の道だと判断したからだ。自社の競争優位より、業界の底上げを選んだ。



動かせない。 だから、共に動く。



タカミヤが半世紀にわたって変革を起こし続けてきたのは、建設業界が常に深刻な課題を抱えてきたからでもある。そして今、その課題はかつてないほど複合的になっている。一社の力で解決できる限界を、タカミヤは正直に認める。だからこそ、場をつくった。

課題01» 人がいない、育てられない

仕事はある。担い手がいない。

建設業の就業者のうち55歳以上が36.7%を占め、29歳以下はわずか12%。他業界との人材獲得競争が激化する中、「きつい・汚い・危険」のイメージを払拭しきれず、若年層の入職が進まない。熟練技能者が一斉に引退期を迎える数年後、現場を支える人材は物理的に不足する。採用しても育てる人手がなく、育てても定着しないという悪循環が続く。

出典：総務省「労働力調査」令和6年平均をもとに国土交通省作成

vision 01

異業種の目が、常識を壊す

建設業界の内側にいると、見えないものがある。安全基準や法律を熟知しているがゆえに、「これは無理だ」という結論が先に出る。しかし全く違う業界から来た人は、そのルールを知らないからこそ「実際に何がベストか」という視点から入ることができる。TAKAMIYA FAIR 2026に集まった

8社の共創企業は、まさにその体现者だ。ドローンで現場を遠隔監視する会社、AIで多言語研修を行う会社、ウェアラブルデバイスで作業者の状態を把握する会社——建設の常識を知らないからこそ、建設の常識を変えられる。

企業名	出展内容	解決する課題
 株式会社 アクトワンチャイム	遠隔臨場・ドローン	人材不足・現場管理
 建ロボテック KEN・ROBOTECH	追従型運搬ロボット	重労働・省人化
 テラダ産業株式会社 TERADA SANGYO Co., Ltd.	フック検知システム	安全管理
株式会社 ビースポーク	多言語AI研修	人材育成・外国人労働者
 Fairy Devices	ウェアラブルデバイス	安全・作業把握
 MACNICA	フォークリフト自動運転	省人化・物流
 MUSCLE	空中搬送ロボット	重労働・省人化
 Rist	AIカウントシステム	機材管理・DX

課題02» 変えたくても変えられない

全員が問題だと わかっている。 動けないだけだ。

建設業界は安全第一の世界だ。過去の積み重ねが安全基準を作り、慣習がルールになる。しかしそれは同時に、「お客様が受け入れるかどうか」から先に考える習慣を生み、本質的なイノベーションを遅らせてきた。FAX受発注も、アバウトな機材管理も、「昔からそうだから」という理由で続いてきた。課題は共有されている。ただ、動けていないだけだ。

vision 02

情報を出せば、 答えは出る

一社単独では答えを持てなくても、各分野の人間が集まり、共通の課題について考え始めた時、答えは必ず導き出せる。タカミヤがフェアという「場」をつくった理由はここにある。おのおのが持っている情報・技術・視点をテーブルに出す。組み合わせる。整理する——その役割をAIが担えるようになった今、このプロセスはかつてないスピードで動かせる。

課題03» バラバラのまま、資源が消耗する

同じ課題に、 各社が別々に 取り組んでいる 無駄。

同一エリアに10社の置き場があり、10種類の機材がある。各社が独自の規格で動き、情報を共有せず、競い合う。限られた人材・資材・資金が分散し、業界全体の効率が上がらない。個社の努力が業界全体の前進につながらない構造が、深刻な資源の無駄を生み続けている。

vision 03

標準化が、 全員の生産性を 上げる

タカミヤが目指しているのは、自社だけが得をする仕組みではない。足場の規格を統一し、受発注をデジタル化し、機材を共有資産として運用することで、業界全体の効率が上がる。ヨーロッパが通貨をユーロに統一したように、バラバラなものを一つに近づけることが、限られた資源を有効活用する最も合理的な道だ。タカミヤプラットフォームは、その標準インフラとして設計されている。

業界を越えた 出会いから 建設業界の 新しい未来 をつくる



代表取締役会長兼社長

高宮 一雅

人と技術が出会う可能性を広げる TAKAMIYA FAIR

建設業界では近年、人手不足やコスト上昇、DXへの対応など、さまざまな課題が顕在化しています。こうした課題は当社だけのものではなく、多くの企業がそれぞれの立場で解決策を探っています。

その中でタカミヤは、一社ですべての答えを出そうとするのではなく、いろいろな人や企業が集まり、それぞれが持つ情報や技術、経験を結びつけることを構想しています。

当社も現在、事業の軸足をプレーヤーからさまざまな企業が参加するプラットフォームを運営する側へと移そうとしています。プラットフォームで大切なのは、そこに集まった人や企業の間、新しいつながりを生み出すことです。

TAKAMIYA FAIRも、建設だけではなくテクノロジーをはじめとする異なる専門性が集まり、これまで接点のなかった技術と課題が結びつく場と位置付けています。そこに、このフェアを広げていく意味があります。

業界の常識を違う角度から見直し 限られた経営リソースをより有効に使う

同じ業界の中で長く仕事をしていると、良くも悪くも“常識”が身についていきます。建設業界であれば、安全に関する法律や規格、これまで積み上げてきた慣習があります。それらは大切な一方で、それを前提に物事を考え続けることで、新しい発想が生まれにくくなる側面もあります。

例えば足場でも、従来の規格を知っている人であれば「今までより少し高くするなら、この程度だろう」と考えます。しかし業界の常識を持たない人であれば、そもそも「人がかがまず、まっすぐ歩くにはどれくらいの高さが必要なのか」というところから考えることができます。私

は、そうした異なる視点をもっと建設業界へ取り入れていくことが重要だと考えています。

特に今は、人も、モノも、時間も、さまざまな資源が限られてきています。資源に余裕があった時代と同じように、それぞれが似たものをつくり、似た仕組みを持ち、同じような仕事を別々に行うことが、本当に合理的なのかを見直さなければいけません。

もちろん価値を生む差別化は必要ですが、共通化できるものは共通化し、すでにある技術や仕組みは活用する。その方が限られた経営リソースを有効に使えます。

そのためには情報を共有し、見えなかったものをデータで可視化し、感覚だけに頼らず判断できるようにしていくことも必要です。

異なる業界、異なる企業が集まることで、自分たちの業界の当たり前が、実は変えられるものだったと気づく。その気づきが、生産性や安全、働き方を変える第一歩になると考えています。

それぞれの知見と情報を持ち寄り 未来をともにつくる

人手不足やコスト上昇など、建設業界が抱える課題はすでに多くの方と共有できています。問題は、それをどう解決するかです。私はその答えにつながる情報も、すでに世の中のさまざまなところに存在しているのではないかと考えています。

建設会社には現場の知見があり、テクノロジー企業や異業種には、それぞれ培ってきた技術や仕組みがあります。それらを一つの場所へ持ち寄り、整理し、組み合わせることで「これとこれをつなげれば解決できるのではないか」という答えが見えてくることがあります。

だから私は、TAKAMIYA FAIRを完成した答えを並べる場所ではなく、それぞれの知見や課題、技術を持ち寄り、新しい組み合わせを生み出す場にしたいと考えています。当社はそのつなぎ役となり、皆さんにも次の取り組みにつながるヒントを持ち帰っていただきたいと思っ

ています。

そして開催当日は、目の前に並んでいる商品やサービスだけでなく、その先にどのような建設業界を描いているのか。その部分を共有したいと思っています。見えなかったものを可視化する。感覚に頼っていたものを数値やデータで捉える。共有できるものは共有し、人が本当に必要な仕事へ時間を使えるようにする。そうした一つひとつの変化が積み重なれば、限られた人や資源の中でも、建設業界はもっと生産性を高めていけるはずです。

こうした発想は、建設業界だけにとどまるものではありません。同じ考え方を、農業の分野でも形にしようとしています。この秋には、農業の課題解決につながる企業や技術が集まる「TAP EXPO 2026」を開催する予定です。TAKAMIYA FAIRと同じように、企業の垣根を越えたマッチングの場をつくり、農業の未来についても、一緒に考えていける仲間を増やしていきたいと考えています。

その未来は、当社だけで描けるものではありません。多様な人や企業が集まるほど、新しい視点や組み合わせが生まれる可能性も広がります。私はTAKAMIYA FAIR、TAP EXPO 2026を、そうした出会いと気づきが生まれ続ける場所へ育てていきたいと思っています。そして、ここに集まる皆さんとともに次の建設業界のあり方を考え、次のスタンダードにつながる答えを見つけていきたいと考えています。



Ask the Leader

vol.02

リーダーが明かす、あの一手に込めた勝算。戦略判断の背景を、具体的に語る。

Interview

執行役員 営業本部
グローバル商事部 副部長
(兼) Takamiya Lab. 副本部長

高宮 嵩元さん

Q1

今回のTAKAMIYA FAIR 2026、開催に至った背景や目的について教えてください。

2024年9月にTakamiya Lab. Westがグランドオープンし、まずは研究拠点として何を目指しているのかという期待感を発信するイベントを行いました。翌2025年には、建設現場のDX化がなかなか進まないという課題に対して、投資額や時間のかかるハード面ではなく、現場にすぐ導入できるソフト面を中心に、7社の企業様にご協力いただき初めてTAKAMIYA FAIRを開催しました。今回2026年は、各社が個別にテコ入れをするよりも、もっと大きな力で建設現場のDX化を推進すべきだと考え、建設に直接関わらないIT企業様も含めて8社にご参加いただく規模に拡大しています。

Q2

昨年との違いという点で、特に意識して変えたポイントはどこですか？

昨年は各社に個別のブースを設けて、来場者に一つずつ回っていただくような、いわば展示会型のイベントでした。今回は会場を壁で区切らず、安全ゾーンと機材・現場ゾーンという大きく二つのエリアに分け、過去から現在、そして未来へと続く一つのストーリーとして体験していただく構成にしています。また昨年は、来場いただいたお客様に出展企業様の製品やサービスを我々がサポートしながらご紹介する形が中心でしたが、今回はご協賛企業様同士、あるいはお客様同士のマッチングを生み出すことも大きな狙いです。8社それぞれにお取引先様へも声をかけていただき、これまで出会うことのなかった企業同士が交わる場になるようにしています。



Q3

ストーリーラインの設計に、どのような狙いが込められているのでしょうか？

会場に入っていただくとまずトンネルのような通路があり、その先のイントロダクションで建設現場がこれまでどう変わってきたのかという過去をご紹介します。そこから安全ゾーン、機材ベース・現場ゾーンを順に回っていただきながら、今どのような取り組みが進んでいるのかという「現在」をご覧ください、最後にまた同じ出口のトンネルを通っていただきます。その両サイドには、ドローンが自動で足場を組んでいるような、人の手を介さない未来の現場の姿を展示しています。最初にそのトンネルを通った時には実感が湧かなくても、会場を一周して戻ってきた時には、私たちの取り組みが積み重なった先にこういう未来があるのだと、腹落ちして帰っていただけるように設計しました。万博のパビリオンが各国の技術力を通じて「その先にある未来」を見せる場であるように、私たちも足場やDXという入り口を通じて、建設業界の未来を見ていただきたいと思います。

Q4

会場中央のステージゾーンでは、どのような方々が登壇されるのですか？

会場中央にはステージゾーンを設け、建設現場のDXに関わる4名の専門家に、1時間ずつお話しいただく予定です。そのうち2名は今回で協賛いただく企業の社長様で、お一人はモーター技術を生かして無人搬送や自動化ロボットを開発されているマッスル様、もうお一人は現場の安全性向上や人材育成を支援するAIソリューションを手がけられているピースパーク様です。来場される方は建設現場の職人さんというよりも、ゼネコン様や取引先様の経営層、決裁権をお持ちの方が中心になると想定しています。従業員の安全性や生産性向上といったテーマはコストにも直結する経営課題ですので、専門家の生きた知見に触れていただくことで、より具体的な導入のイメージを持ち帰っていただけたらと考えています。

DAY1 10/15(木)

① 11:00～12:00

「人口減少社会を迎えて ～建設業の課題と挑戦～」
建山 和由 先生(立命館大学)

② 14:00～15:00

「AIと共創が実現する建設現場のDX ～人材育成から安全点検まで～」
綱川 明美 様(株式会社ピースパーク 代表取締役)

DAY2 10/16(金)

③ 11:00～12:00

「現場に筋肉はいらんねん!」
玉井 博文 様(マッスル株式会社 代表取締役社長)

④ 14:00～15:00

「AI時代、人と現場と企業はどう変わるのか ～問いを立てる力から、建設業界の未来を考える～」
小島 和人 様(株式会社ロフトワーク プロデューサー)

Q5

最後に、来場されるお客様へのメッセージをお願いします。

一言でお伝えするなら、ぜひ一緒に「JOIN TAKAMIYA!」していただいて、建設現場のDX推進を共に進めていきたいということです。建設業に携わる方々には、生産性向上や物価高、人材不足、技術継承といった課題を、一緒にいち早く変えていきましょうとお伝えしたいですし、建設に直接関わりのないIT企業をはじめとする方々には、まだ手つかずの領域がたくさんある建設現場を、ぜひ新しい研究のフィールドとして触れていただきたいと思います。これまでのタカミヤは、皆さんを下から支えるバックアップ的な立場が強かったのですが、これからはもう一歩前に出て、周りの企業様を巻き込みながら建設業界に変化をもたらす、いわば建設業のコンサルティングのような存在でありたいと考えています。

気づき、動き、挑む—— 3つの仕掛けが回す自律的成長サイクル

建設業界には、繁忙期と閑散期の波があり、特定の部署や個人に業務が集中しやすい構造的な課題がある。タカミヤが向き合ってきたのは、この「仕組みの問題」だ。しかし解決の糸口は、制度の押しつけではなく、社員一人ひとりが自ら気づき、動き、挑める環境をつくることにあった。デジタルサイネージ、コイン制度、社内求人制度——3つの施策は、それぞれ独立した取り組みではなく、「自律的成長サイクル」を回すために設計された、一本の線でつながる仕掛けである。

指示では、人は変わらない。気づきが、組織を動かす。
その確信から、3つの仕掛けは生まれた。

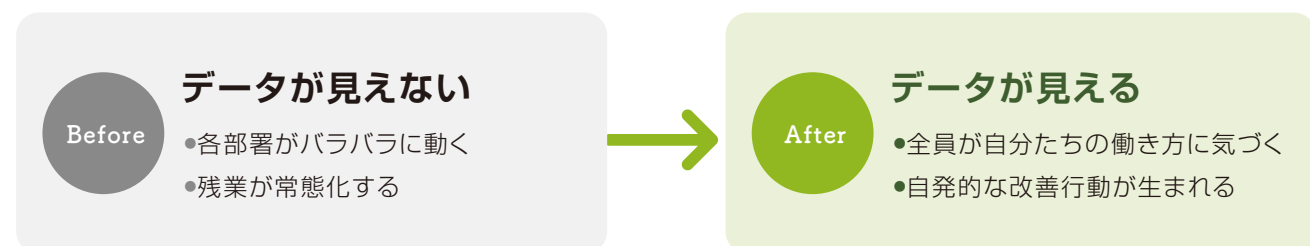


①まず「見える化」——サイネージが変えた、気づきの文化

最初の一手は、現状を「見せる」ことだった。タカミヤが2014年に社内に設置したデジタルサイネージは、残業時間や退勤時間、コインの流通量などを、部門単位でリアルタイムに表示する。個人を特定しない形でのデータ共有が、過度なプレッシャーを与えることなく「自分たちの働き方」への気づきを促す。

ポイントは、このサイネージが「管理ツール」ではなく「鏡」として機能している点だ。上からの指示ではなく、データを見た社員が自ら「業務の進め方を見直そう」と動き出す。こうして生まれた時間と余裕が、次の一手への入り口となる。

■【Before / After】サイネージ導入前後の変化

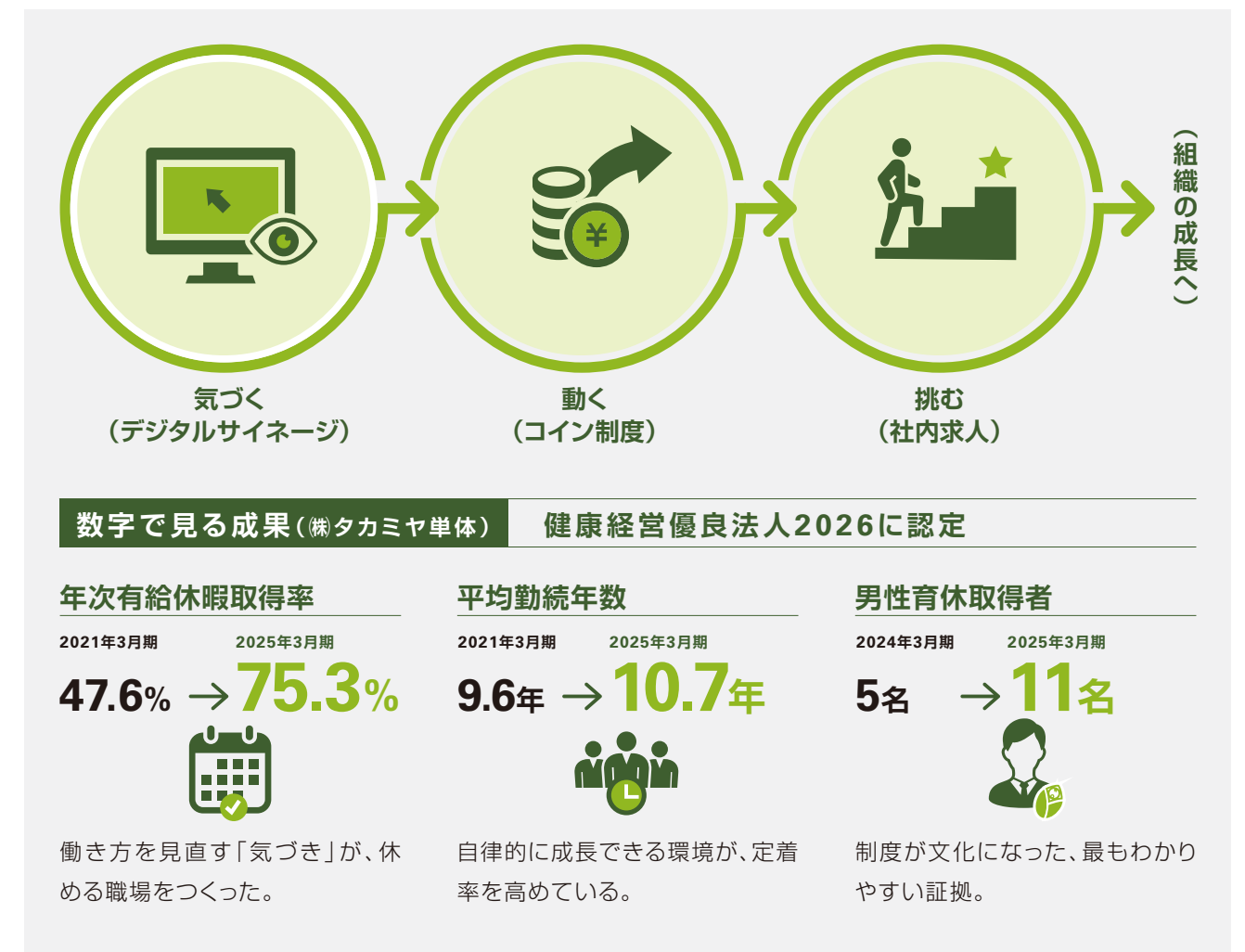


②余白を力に変える——コイン制度と社内求人が育てるもの

可視化によって生まれた時間を、タカミヤは「次の挑戦」へとつなげる仕組みを用意している。その一つが、社員が所属部署を越えて自身のスキルを生かし、繁忙期の部署を支援する「コイン制度」だ。支援した社員には、その貢献に応じて社内通貨が還元される。部署や拠点を越えて助け合う体制が生まれ、特定の社員への業務集中を防ぐと同時に、支援した社員には新たなス

キルと経験が蓄積される。さらにその先に「社内求人制度」がある。コイン制度で異なる部署の仕事を経験した社員が、今度は自らの意志で異動に手を挙げられる仕組みだ。会社主導の転勤とは異なり、事前に異動先の状況を把握した上で挑戦できるため、「指示ではなく、自分の意志で選択できる」という声が社員から上がっている。

気づく、動く、挑む——3段階は最初から一本の線として設計されている。



Voice 社員の声

会社からの指示ではなく、自らの意志で選択・挑戦できる。
その環境そのものが目的ではなく、新しい価値を生み出せる組織へと変わっていくための土台だと感じている。

アナログ受発注の終わり、 業界標準のDXがいま始まる

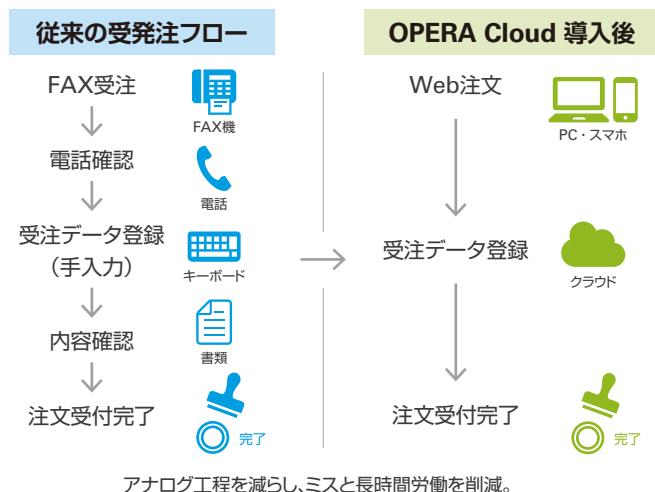
FAX・電話・紙伝票 建設DXを阻む“最後の壁”

建設業界のDX化は、設計や施工の現場では少しずつ進んでいる。しかし、受発注業務という“業務の入り口”は、いまだにアナログが根強く残る領域だ。足場レンタル会社を中心に、1件の注文にFAX送信・電話確認・手入力・照合といった複数のステップが介在し、複数の担当者が関わらざるを得ない状況が続いてきた。

これらが引き起こすのは、ヒューマンエラーによる発注ミスや納期トラブルだけではない。現場・バックオフィスの双方で長時間労働が常態化し、人手不足に拍車をかける悪循環を生み出している。特に足場レンタルは中小企業が多く、IT化に必要な資金も人材も乏しい。「デジタル化したくてもできない」という構造的な壁が、業界全体の改革を長年にわたって阻んできた。

タカミヤはこの課題を、自社内の問題としてではなく「業界インフラの欠如」として捉えてきた。基幹システムと連携するEDI※「OPERA」を自社向けに運用してきた経験から、そのノウハウを業界標準として開放する必要があると判断したのだ。

※EDI(Electronic Data Interchange=電子データ交換。受発注・納品請求などのビジネス文書をデジタルで自動送受信する仕組み)



初期設定完了後、すぐにWebへ移行 標準化が変える業界の生産性

2026年春、タカミヤは「OPERA Cloud」のサービス提供を開始した。これは、個別のシステム開発を不要とし、導入企業ごとに専用のクラウド環境をサブスクリプション型で提供するサービスだ。月額制で、専任のIT担当者がいなくても導入でき、FAXや電話に依存した業務フローを、初期設定完了後、すぐにWeb受発注へ移行できる設計になっている。

重要なのは、このサービスが「タカミヤ独自ツール」ではなく「業界共通インフラ」として設計されている点だ。中小規模のレンタル事業者でも標準化された環境を利用できることで、業界全体の受発注プロセスが均質化される。タカミヤが長年OPERAの運用で積み上げた受発注ノウハウが、業界のベストプラクティスとして広く活用できるようになる。

「業界全体が使える標準インフラこそ必要である」——この思想は、タカミヤが掲げるプラットフォーム事業の根幹にある。OPERA Cloudは、その理念を最も具体的に体現する取り組みの一つといえる。受発注という業務の入り口がデジタル化されることで、その先につながるサプライチェーン全体のアナログ業務が連鎖的に解消されていく。建設業界のDXは、現場の華やかな技術革新だけでなく、地味だが本質的なインフラ整備によって初めて前進する。

OPERA Cloud 3つの特徴



**月額制で
スモールスタート**
資金力にかかわらず、
どの企業でも始めやすい。



専門知識不要
IT担当者が不在でも安心。
セキュリティはタカミヤが一元管理。



スイッチ駆動で拡張
必要な機能だけをON/OFF。
小さく始めて、業務の成長に合わせて段階的に拡張可能。

