

アナログからデジタルへ 基幹システムの改良と浸透

長年根付いてきたアナログ的な業務の慣習を改善し、デジタルによる経営基盤の刷新を図り、部分的に運用していた管理ソフト「ANDPAD」の運用範囲を広げ、工程や原価などを一元管理する基幹システムに改良した

▼ 取り組み内容

Step 1
課題把握

建設業界のフローを把握し、業務をリサーチ。非効率な慣習の把握に努めた。

Step 2
企画検討

プロジェクトマネジメントとITのスキルを生かし、現実的に運用可能なシステムの構成案を提案した。

Step 3
試作・テスト

現場からの「分からない」という声にスピーディーに対応し、その情報を反映させて完成度を高めた。

Step 4
改善・実装

2026年2月、基幹システムの一部運用を開始。中長期的な組織改革を担う体制を確立した。

ひろしまリノベーションプログラム 事例

CASE:

デジタル化によって 社内改革をうながす 基幹システムを導入



受入企業

森信建設株式会社

代表取締役 森信 秀一郎 さん (写真右)

1891年に創業。広島市に本社を構える総合建設会社で、建物のかかりつけ医を目指して、伴走型企业として手厚いメンテナンスなどで顧客に安心を届けている。建物と同じく「人生に寄り添う」という考えから、創業120周年を機に介護事業に参入。現在は4つのグループホームを展開し、地域の福祉を支える一翼を担っている。

客員研究員

日置 俊行 さん (写真左)

静岡県出身。2008年から14年間、機械メーカーで設計エンジニアとして勤務し、ものづくりの最前線でスキルを磨いた。2017年から、独学でプログラミング技術を身につけ、社内のRPAやDX推進を担当した。2022年に独立し、機械設計、プロジェクトマネジメント、DX推進の知識をベースに企業の本質的な課題を発見し解決へ導く支援を行っている。

取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・「経営の背骨」ともいえる基幹システムの稼働により、誰でもリアルタイムに収支や進捗を把握できる体制を整え、属人化の解消に向けて一歩を踏み出した。
- ・単なる導入で終わらせず、現場を徹底的にサポートし、利用の定着を図った。
- ・研究員の二拠点生活（広島県・静岡県）を認めて正社員に採用。変革を恐れず挑戦できる組織文化を定着させ、建設と介護の情報連携や、採用向けの魅力発信などに注力していく。

■ 受入企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・2025年9月に代表取締役が交代したのを機に、長年、手をつけられていなかった組織の変革を進めたいと考えていました。トップ自らが指示を出すのではなく、中立的な立場で判断できる専門家を求めて参加しました。

評価（成果・社内変化など）

- ・建設業の常識をゼロから学び、社員一人ひとりの隣に座って「どこが不便か」を徹底的に聞き出す。その歩み寄りが、社内のデジタルリテラシー向上につながりました。現場の声を置き去りにせず、納得感を持ってシステムを浸透させた実行力に感心しました。
- ・分からないことがあれば、社員自らが研究員に質問し、共に課題を解決しようとする前向きなマインドが芽生えました。自分で判断する力も目に見えて向上しています。
- ・研究員の実直な人柄が、社員たちの心を動かしました。「会社の改革を進めよう」という社員の協力が感じられ、変化を恐れない組織に変わりました。

今後の関わり方

- ・正式な社員として技術支援グループを引っ張ってもらいます。二拠点生活を継続しながら、建設現場のDXをさらに深め、そのノウハウを介護現場や採用活動へと広げていく。当社が「もっとワクワクする場所」に変わっていくためにも力を貸してほしいです。

■ 客員研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・フリーランスとなり、特定の技術を提供する中で「もっと深く、一つの組織に関わりたい」という思いがありました。単なる外注先としてではなく、経営者とともに企業の変革を実務レベルでやり遂げる。自分のスキルの真価を見極めたかったのです。

評価（取り組み・生活）

- ・論理的に正しいシステムが、現場にマッチするとは限りませんので、「どうすればみんなが笑顔で使えるか」という感情を優先しました。社員の方の意識が変わっていく中で、技術には効率だけでない役割と価値に気づきました。
- ・研究員という立場を超え、社長の悩みを自分のことのように考えました。社長から共通の言語で話せるパートナーと信頼を寄せてもらったのは、当事者意識を持って取り組めたからだと思います。
- ・大学で業務を客観的に振り返りました。「なぜ上手くいったのか」「なぜ壁にぶつかったのか」を理論的に整理し、単なる経験を別の場面でも再現できる知恵へと変えることができました。

今後の展望

- ・「技術支援グループリーダー」として入社し、建設と介護の壁を取り払うグループ横断のデジタル基盤を構築します。二拠点生活の自身の働き方を通じて、新しい働き方のモデルとなるとともに、社員自らが改善できる自走型組織へと成長させたいです。