

株式会社リンク・トラストの2026年度の課題

社員、協力会社の皆様へ

2025年度の株式会社リンク・トラスト（以下「LT」とする）は、受注時において、材料費の高騰、職方不足による手間賃の上昇、2024年問題等を背景とした工期延長による建築コスト上昇について、顧客および事業主の理解が浸透してきています。また、LT開発本部長による先手の段取りと、工事部長ならびに各統括所長の強いリーダーシップによる現場運営に加え、各協力会社から例年通りの全面的な協力を得ることで、2025年度も全現場において、顧客および事業主の要望通りの工期で竣工を迎えることができました。その結果、売上高は約431億円となり、過去最高の営業利益を計上することができました。ステークホルダーの皆様全員へ感謝いたします。

さて、2026年度の世界経済についてですが、国際通貨基金の予測によれば、「緩やかな成長と高コスト化が同時進行する時代」とされています。中東情勢をはじめ、世界各地での紛争によるエネルギーサプライチェーンの分断、それによるエネルギー価格の高騰が最大のリスクと考えられます。一方で、世界経済は各要因を順次織り込みながら、バランスを保ちつつ、緩やかな成長を続けるとされています。

次に、エネルギー輸入国である日本においても、原油高が続けば、原材料費、電気代、輸送費等の高騰により、ほぼ全ての製品、資機材価格に影響が及ぶと考えられます。一方、日本銀行の見通しによると、内需は比較的堅調であり、設備投資・賃上げは継続するとされています。AI・半導体投資により、「低成長だがインフレと人手不足が続く経済」が2026年度の日本経済の有力な姿とされています。

また、LTの拠点である東京は、国内資金に限らず世界各国からの資金の流入先として、依然として「人・物・サービス」が集まる市場となっています。オフィス、ホテル、店舗、住居を併合した大規模な再開発が東京各所で進捗しており、今後も計画が進められています。これらの購入者層や利用客には外国籍の方も多く、「東京に住まいを持つ」「東京で遊ぶ」ことは既に世界の富裕層にとって一般的な選択肢となっています。また、「東京で働く」ことも多くの世界の若者の目標となっています。さらに、「東京圏一極集中」は継続しており、2025年の東京圏（千葉、埼玉、神奈川を含む）への転入超過は約13.4万人、（東京都6.5万人、神奈川2.7万人、埼玉2.2万人、千葉2万人）となっており、その内29歳までの東京圏への転入超過は12.5万人とされており大半を占めています。つま

り、東京圏以外の地方、海外の若者が、進学、就職、転職等により、一旦は「巨大東京圏へ一極集中」となり、その後の結婚、子育て等により、神奈川、埼玉、千葉に転居するという流れになっているようです。大阪、福岡の都市機能としての伸び、一部でリモートワークの定着が進んでいるとはいえ、本社機能、大学、金融、メディア、IT企業、AI企業が集中している東京圏に若者が集まる流れは数十年続くと思われます。つまり、国内外から東京に来る人々を受け入れる建物やレジデンス、特にワンルームマンションやコンパクトマンション供給は、今後さらに重要性を増していくと考えます。

更に、建設業界においては、資機材の価格高騰、資機材の搬入遅れ、それによる工期面の遅延等が今後も頻発すると見込まれています。その結果、予定工期に間に合わない案件が増加し、マンション等の供給不足の状況が続くと思われます。また、資機材が入ってこないことにより工事が進まずに取り下げが無くて倒産する専門工事会社が多く出てくると思われます。今後の建築業界において、社会・事業主から建築会社にはこれまで以上に高い施工能力が求められます。建築技術者、現場代理人、サブコン、職方等の不足に加え、中東情勢によるメーカー手配が困難なため、施工請負ができない元請け建築会社が今後益々増えてくることが予想されます。今後は、建設会社の淘汰が一層進む一方で、下記の特徴を有する建築会社が勝ち残るチャンスでもあります。

- (1) 所長に権限を与えて所長と協力会社との関係を大切にしている建築会社。
- (2) 多くの専門工事会社を抱えている建築会社。
- (3) 協力会社と一体で動ける建築会社であり、協力会社同士がコミュニケーションを取れる環境を作っている建築会社。
- (4) 特定の業界に特化した建築会社。
- (5) 特定の地域に密着した建築会社。
- (6) 特殊技術を有する建築会社。(スーパーゼネコン、マリコン等)

LTは創業以来、建築業を「所長業」と捉え、現場が大好きな所長を採用し続け、各統括所長および工事所長を前面に打ち出すとともに、各統括所長・所長が主体となって専門工事会社(=協力会社)との関係を年々強固にしてまいりました。その結果、豊富な経験を有する多くの所長が集まり、大規模現場にも対応可能な専門工事会社をはじめとする各協力会社と、強固な連携体制(「強力な協力会」)を築いています。これは前述の(1)(2)に合致します。

また、(3)については、安定した既存の各協力会社との付き合いを長年にわたり大切にしてきた結果として、協力会社同士も大変に近い関係となっています。これは現場運営において互いに譲り合い、相手の立場になって考える、次工程に配慮する等、仲間としての現場運営に繋がり、工程面、品質面、安全面、原価面の全てに大きなプラス効果をもたらせています。これは他社様が一朝一夕では出来ない LT 創業当時、前職からの積み重ねによってもたらされた大きな財産です。

以上、経済的な背景と LT の現状を確認していただいたと思いますが、そのうえで、LT は、2026 年度の売上高を 450 億円、適正な営業利益を見込んでいます。設立以来、(4)の要件に該当するワンルームマンション・コンパクトマンション業界に特化した建築会社としてその強みを最大限に発揮してきましたが、今こそ継続顧客に最大限に貢献できる時期であると考えています。また、「ちゃんとした」建物を建設し、地域社会に対して安全面、環境面、防災面で貢献するとともに、地元恵比寿での認知度向上を図り(5)を目指します。そして、(1)(2)(3)(4)をさらに充実させていくために下記を実践します。

記

- ① 特定継続顧客が安定した事業数・販売戸数を確保できるよう、顧客の要望工期に臨機応変に対応する。
- ② 近い将来の組織として、より一層生産部門を充実させるために、工事本部長のもとに工事部長二人体制を構築し、社外に向けて責任を持たせる。また、改修工事部長を設け、将来に向けて営業活動を始める。
- ③ 電気・機械責任者、品質・安全責任者を役員・執行役員に登用したことにより、LT の軸・看板が「施工能力・現場力」であることを強調し、将来にわたり、現場・施工・品質を最優先する企業であることを、社内外および若手社員にも明確に伝えていきます。
- ④ 概算グリップ済みの顧客に対しては、現場調査、事前の段取り、構造設計の協力によるコストダウンを、開発本部長主導でより積極的に実行し、事業のスムーズな着工を図る。開発本部長自身の実績を LT の売りとする。
- ⑤ LT の最大の強みであり、次世代幹部にとっても最大のハードルである、トップ主導の「動きの速さ」「使い勝手の良さ」「意思決定の迅速さ」を、新任経営幹部を含む事業承継候補者に教育する機会を増やす。
- ⑥ 競合物件への取り組みは基本的に行わず、「安さ」ではなく、LT への施工依頼が「安心」「確実」「信頼」「責任」として継続的な評価を定着させる。

- ⑦ LT から協力会社への一方的な値引きではなく、コストダウンは専門工事会社と協力して達成するものを「是」とする。その結果として、職方への支払い金額の緩やかな上昇を実現することに繋げ、建築業界および LT にとって、LT の現場は「稼げる」を勝ち残り戦略の一つとする。勿論、「単価はそこそこだが段取りが良いから稼げる」ということである。
- ⑧ 特定顧客と LT 担当者が、将来に向けてより長期かつ深い関係を築けるよう、コミュニケーションの場を積極的に設ける。(実行予算作成後に各所長に予想利益のグロス金額は変えずに交際費を各自で設定させる)
- ⑨ 工事事務社員の人員を一層充実させ、各個人の能力向上の機会を設け、顧客評価の大きな要素となる品質書類・工事書類等の水準を向上させる。(各講習会への参加)
- ⑩ 工事事務所員を含む社内の女性事務員の自立を促し、不可欠な人材へと育成するため、工事事務、購買、見積もり、施工図作成など各自の守備範囲を拡大するよう、人員配置および配置転換を行う。
- ⑪ SDGs 等に基づき積極的に取り組み始めた女性所長の育成において、現状の工事担当者から女性所長が誕生した。彼女に続く複数の女性所長を輩出して LT カラーの一つ、強みの一つとする。それに合わせ、現場事務所や作業所の機能面も整備する。
- ⑫ 同様に、コンスタントに採用している外国籍の工事担当者からも、同様の人材が誕生するよう、具体的な教育プログラムを実施する。外国籍所長を誕生させる。
- ⑬ 「ロスト高旗」「ロスト伊藤 J」「ロスト崎山」を、BCP (事業継続計画) の主題および事業承継の主要課題として、関係者間で継続的にコミュニケーションを図る。
- ⑭ 「首都直下型地震」「地域的水害」「次のコロナ」に対する対応も、BCP において具体的に想定し、有事に備える。
- ⑮ LT が関与する事業であれば安心できるとの信頼感を、金融機関や事業主をはじめとする業界関係者に植え付ける行動を LT ブランディングとする。
- ⑯ 社員の資格取得について、直接の職務に関係なくても、本人の人間力向上につながると判断される場合は、積極的に応援・後押しする。(内勤者への簿記試験、AI 講習、施工図作成 等)
- ⑰ 創業時からの「LT イズム」を現場および社内に明確に浸透させるために常に一斉メールでの指示、是正通達とする。
- ⑱ ヘッドハンティング会社を活用し、能力の高い中途入社希望者を積極的な採用を継続する。
- ⑲ 海外からの職方・労務力の受け入れに向けた協同組合「TASK」の設立に伴い、当初はネパールを対象として実習生を積極採用したが、理事の人数を増やし、現状の協力会社に幅広く TASK を利用してもらうことで、LT 協力会社の労務力不足の解消に寄与する。また、実習生の満足度向上にも貢献し、より活発な活動で将来的に健全な協同組合 TASK の展開を図る。

- ⑳ 若者支援に取り組む。特定非営利活動法人「サンカクシャ」への支援を通じて、LT、協力会社への若手採用に繋げる。
- ㉑ 顧客要望に多くある小型マンション（30戸程度）への取り組み方の一つとして、木造ビル建設のノウハウの取得に取り組む。（たちまちは、CLT協会に入会しLT保有物件として検討する。）近い将来に向けて業務の守備範囲を拡げる。
- ㉒ 経営幹部は、LTが培ってきた経営方針を再認識する。
- ・ 建築業は「所長業」であること。
 - ・ 夢や目標を持ち続ける企業であること。
 - ・ 顧客と価値および利益を共有できる企業であること。
 - ・ 顧客の要望に即断・即決・臨機応変に対応すること。
 - ・ 社会、業界、社員、協力会社、職方の未来に貢献できる企業であること。
- ㉓ 今年は特に中東情勢の行方が分からないので、LT行動指針として、「出来ることは全部やる」「躯体工事は絶対に止めない」「最悪を考えて最善を尽くす」を加える。

以上

2026年5月25日

株式会社リンク・トラスト
代表取締役会長 高旗通博