

建設業界「変革」成功事例ファイル

No: 5

企業名: 株式会社南都技研／株式会社クアンド

実現した変革:

ベンチャー企業のDX技術で、地域の建設業に新しいビジネスを生み、人材育成・事業拡大まで実現

新規掲載：2025年12月18日

ヒアリング実施日：

2025年9月16日（①南都技研）

2025年9月5日（②クアンド）

【なぜIn.Fが注目したか？】

「スタートアップによる地元建設業者の買収」が珍しく感じた。新しい息吹により建設業者がどう変わるのかに興味。

企業名	①株式会社南都技研	②株式会社クアンド
業種	補償コンサルタント	システム開発
所在地	宮崎県宮崎市	福岡県北九州市
従業員数	13人 ※M&A当時	17人
経営規模	資本金：1,000万円	資本金：6,390万円
専門領域	宮崎県を中心に、補償コンサルタントとして国土強靱化に重要な役割	現場特化型ビデオ通話アプリ「SynQ Remote（シンクリモート）」開発・提供
ヒアリング日時	2025年9月16日 16:00～17:20	2025年9月5日 12:00～13:00
インタビュー	代表 多田佳充様 DX推進室長 新家 遼士様	CEO 下岡純一郎様



「南都技研×クアンド」が実現した「変革」、ひとことで言うと？

ベンチャー企業のDX技術で、地域の建設業に新しいビジネスを生み、人材育成・事業拡大まで実現

変革の背景となった内部・外部環境

◆ 南都技研

- ✓ 宮崎県を中心に補償コンサルタントとして、50年以上公共事業で実績を有し、黒字経営を継続、技術者を有してきた。
- ✓ 多田社長は2代目として事業を引き継いできたが、**後継者不在（事業継承の課題）により、経営に閉塞感。**様々な選択肢の中から、数年かけ熟慮し、M&Aを検討するに至った。

◆ クアンド

- ✓ 「地域産業・レガシー産業のアップデート」をミッションに、建設業界などを対象としたSaaS提供のスタートアップとして、現場向け遠隔ビデオ通話アプリ「SynQ Remote」を展開してきた。
- ✓ スタートアップとしても建設業は大きなマーケットであるが、1つのお客様がSaaSツールに支払うのは月数万円程度であり、収益の多くが既存顧客の満足度向上のために使われてきた。**ポテンシャルの大きい建設業界全体に対して、ITリテラシー向上・業務変革を含めた事業拡大の必要性**を認識。

「南都技研×クアンド」が実現した「変革」、ひとこと言うと？

ベンチャー企業のDX技術で、地域の建設業に新しいビジネスを生み、人材育成・事業拡大まで実現

変革実現のため、南都技研×クアンドがとったアクション

- ✓ ①【クアンド】スタートアップによる地域建設業者変革の「M&Aモデル」。
 - 両者協業により、「DXによる業務改善」→「技術の蓄積・デジタル化」→「人材の採用・育成」→「技術の継承」→「持続可能な地域産業へ」と『M&Aモデル』を展開。
- ✓ ②【南都技研】「ITによって効率化された労働力」の育成。
 - 議事録作成や図面管理・入札業務、バックオフィスなど、各業務に対しITツール導入。
- ✓ ③【南都技研】家屋調査業務のDX。
 - SynQ Remoteによる対話型の家屋調査により、現場調査をリモート化。依頼主オンライン参加・確認、映像・音声活用、九州全域拡大を実現。
- ✓ ④【南都技研】補償コンサルタントの採用・人材育成。
 - 補償コンサルタントの知名度不足打開のため、大学・高校に向けた積極的なPR。「社会実装×伴走型」インターンの実施。



遠隔支援ツール「シンクリモート」試行中の様子（現場側）



遠隔支援ツール「シンクリモート」試行中の様子（事務所側）

変革に要した時間・プロセス

- ✓ 2021年頃：南都技研（多田社長）がM&Aの必要性を強く認識し、仲介業者に情報共有を開始。
- ✓ クアンドでは、仲介業者からの情報を基に検討し、財務状況・適正規模・明確な承継理由から、南都技研のM&Aを決断。他社と競った上で、クアンド・南都技研間にてM&A成立。
- ✓ 2024年12月：クアンドにより南都技研を完全子会社化（2025年2月発表）。クアンドから南都技研に、DX推進室長の新家氏が出向（のち転籍）。
- ✓ 2025年6月、「家屋調査DX」サービス開始。

「変革」にあたっての課題・壁を、どう乗り越えたのか？

#	In.Fが予想していた課題・壁	実情
1	【南都技研】 後継者不足の中で、売却以外の選択肢※の選択肢もあったか？なぜ売却を選択したか？ ※例：自社での人材育成、売却以外の形での他社連携、廃業など	✓ 税理士指導もあり、他社員に会社の資産を引き継ぐことが難しく、M&A実施を判断した。 ✓ 会社を預かる者として、従業員の雇用を守ることが大前提、廃業は考えていなかった。
2	【南都技研】「スタートアップに売却する」判断に不安はなかったか？ - ー既存事業(補償コンサル等)の継続可能性 - ー既存顧客からの映り方 - ー経営面の安定性(財務等) - ー自社地域での継続性 - ー企業文化、社員の(漠然とした)思い 「同業他社A社」への売却の可能性もあった中で、何が決め手だったか？	✓ これまでの南都技研のカラー、技術者のカラーを壊さず、自社の技術力を守ることが最優先。そのため、同業他社からのM&Aではなく、敢えてスタートアップからのM&Aを選択し、結果的にうまく働いた。 ✓ 地域のお客様や関係者からの不安感はなく、むしろポジティブな反応。地方ではM&A自体への警戒感があるのは確かだが、人手不足の課題感が大きいなかで、取組が上手くいっているか、良い意味で関心を持たれている。
3	【南都技研】 M&A後の経営方針について、当初想定との相違はなかったか？「新しい社長」に対する、社員からの反発等はなかったか？	✓ 元々多田社長・社員間で、深いコミュニケーションが出来る関係性だった。そのため、M&A受入れは契約1週間前まで伏せてきたが、社長は社員に受け入れてもらえる自信があった。実際、公表時に社員は驚いたものの、期待感があるように映り、退職者は生じなかった。 ✓ 元々の多田社長を中心とした南都技研の意思決定プロセスを残したため、今までの事業展開が継続できた。(クアンドも既存体制を尊重。) ✓ ITに通暁し、クアンド経営層ともコミュニケーションできる(当時クアンドの)新家氏が自ら名乗り出て、宮崎に移住・転籍し、南都技研とのハブを担った。

「変革」にあたっての課題・壁を、どう乗り越えたのか？

#	In.Fが予想していた課題・壁	実情
4	【南都技研】 SynQ Remoteのシステムを家屋調査に導入するにあたり、現場業務との不都合はなかったか（逆に業務まで含めたDXが実現できたか）？ システムを活用するための人材育成に行き詰らなかったか？	✓ バックオフィス業務（総務等）は従来ほぼアナログで行われていた。そこで、以下のステップを踏み、その全体に新家氏が関与した。 ・まず社員全員が利用できるIT環境を準備。 ・何の業務で、どのツールを用いてどのように業務を変えるか、業務フロー図の形で整理。 ✓ 特に②では、南都技研の社員自身でのフロー化は難しかったため、実際の現場に新家氏やクアンド社員が張り付いて分析。 ✓ ③について、ITリテラシーが高くない場合、自らインターネットで検索し解決策を探すのは難しい場合も。効率化の意欲を高めるため、ツールを使い始めた社員が、随時困りごとを相談できる体制（1チーム1名等）を作ることを考えている（特に変更の多いAIツール）。 ✓ クアンドのツール（SynQ Remote）ありきではなく、業務フロー全体をみて、ニーズに合ったツールを選定している。導入段階ではいきなりシステムを組まず、サブスクからPoCを始めている。

「変革」にあたっての課題・壁を、どう乗り越えたのか？

#	In.Fが予想していた課題・壁	実情
5	【クアンド】 建設企業の買収にあたり、クアンド社員からの反発はなかったのか？ 「『レガシー産業のアップデート』のパーパスに賛同して」とのことだが、限られた経営資源をSaaSに投入すべきでは、との声はなかったか？	✓ クアンド社員から特に反発はなかった。当初から「プロダクトではなく、ビジョンの実現」を社員に訴えており、その手段が変わっても抵抗感は持たれなかった。 ✓ 時期尚早という声もなかった。SaaSは収益が大きい割に開発費用を要し、顧客のスイッチングコストも大きいため、財務的な必要性についても社員に理解してもらった。投資家も概ね同じ認識であり、M&Aのために新たに資金調達を行ったわけではない。
6	【クアンド】 SaaS型ビジネスモデルは、受注業務型と大きく異なると認識※。経営ノウハウの面で、苦労があったのではないかと？ ※例：顧客特性、マーケティング、収益管理、人材配置等	✓ #3と同様、SaaS（クアンド）と受託業務（南都技研）で体制が分かれているため、大きな混乱はなかった。新家氏の活躍も大きかった。 ✓ 実際に宮崎の現場を訪れると、予想以上にアナログ処理、俗人的な業務が多く残っていたため、M&A後早々にその改善に取り組み、1か月でChatGPTの業務利用を行うことができた。
7	【クアンド】 実際に現場を持つ会社を買収し、「レガシー産業のアップデート」の道筋は見えているのか？ 自社だけでは解決しない課題※による「行き詰まり感」はないか？ ※例：法制度、発注者要望、業界慣習等	✓ ロジカルに考えると「効率化が善」が、実際の業務は、ロジカルな部分だけではない関係性や慣習によって決まる部分もある。外部からこの業界に入っているからこそ、慣習を当たり前せず、建設的に慣習に対し意見することが出来ている。

「変革」するにあたり、どのようなマインドセットが必要か？

《南都技研》

- ✓ 変革への強い意欲を持つ。「**変わらなければならないという思いを抱える**」（うで、どう変えるかをクアンドとの連携で実現）。

《クアンド》

- ✓ ミッション「地域産業・レガシー産業のアップデート」に基づき、単なるSaaS企業ではなく「**ITによって効率化された労働力そのものを提供**」すると自らを定義。
- ✓ 「**地方発ユニコーン（企業価値10億ドル以上）の実現を野望**」として目指す。地方企業が地域課題解決だけでなく、産業として大きく成長することを目指す。そのための地域企業M&A。「あそこができたなら自分たちもできる」という基準をつくる。
- ✓ 対象業界への深い理解、買収先企業との文化的融合。一部社員は自ら現場に赴任、全部門が現場訪問機会を設定。

「変革」の結果、得られた反応

- ✓ 南都技研は、当初はIT技術を覚えるのに苦労したが、両者の連携によりDX化が大きく進展した。現在では、他の宮崎県のコンサルから、ノウハウを教えてほしいという要望もあり、新家氏が対応している。

偶々うまくいったこと、当時の制約条件など

- ✓ 宮崎県は、比較的新しい取組に柔軟な文化があるかもしれない。

なお残っている課題

- ✓ chatGPTは、現在は補助的に利用しているが、今後は業務自体にも活用していきたい。
- ✓ 生成AIも含めたDXのツールは、現在はサブスクリプションをブラウザから利用しているが、今後はRPAなどを組み本格活用していく可能性もある。
- ✓ 若手含め、SynQ RemoteなどのITツールを活用できる人材が育っているが、ツールがあっても現場でのスケッチ作成は残る。ITツールも活用しながら、技術力の源である「図面作成」の効率化を検討している。

「変革」をめざす皆さんに、インタビューからメッセージ

「補償コンサル」という業種は、知名度は高くないものの、インフラ整備には重要な位置づけです。業務のDX化と並行しながら、補償コンサル自体の知名度を高める活動、人材育成も進めています。補償コンサルに関心を持ってもらえると嬉しいです。



「変革」を実現した、社員の皆さんの声

上原 清美さん（50代・従業員）

「変革」前の印象

自分を含め高齢な社員が多い中で、環境の変化についていけるのか、これまでのやり方を変えて新しい取り組みに挑戦することに対して、不安な気持ちが大きくありました。

「変革」中の気づき

いくつかのシステムを導入しましたが、特に勤怠システム導入当初は、弊社の勤務形態にうまく対応できず多少の苦勞もありましたが、運用に慣れるにつれてその便利さを実感するようになりました。

「変革」後の受け止め方

少しずつではありますが、システムの導入などにより、作業が以前よりスムーズに進められるようになってきました。

皆さんにメッセージ

当初は環境の変化に不安もありましたが、これまでに得られなかった学びや交流の機会が増え、自身の成長にもつながっていると感じております。