



本社事務所

- 本社所在地：静岡県浜松市中央区
- 事業概要：注文住宅/不動産/相続/AI
- 常時使用する従業員：64名
(2025年12月時点)
- 現在の売上高：27億円
(2025年12月期)
- 法人番号：4080402007854
- Web：https://lifefund-recruit.com/

企業理念・100億宣言に向けた経営者メッセージ



代表取締役社長
白都 卓磨

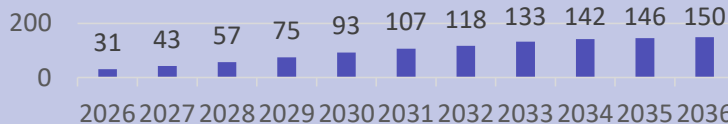
地域社会の未来を、暮らしのインフラで支える。

当社は2015年の創業以来、売上2億円から27億円へと10年で約13倍の成長を遂げてきました。住宅を起点に、不動産・相続・AIまでを一体で提供し、地域の暮らしを支えるインフラ企業を目指します。「あらゆる人が喜びある人生を叶えられる地域社会をつくる」というビジョンのもと、お客様・社員・協力会社・地域社会の4つのステークホルダーすべてに価値を届けます。市場縮小と人手不足の時代においても、品質と生産性を両立する仕組みを構築し、2031年に売上100億円へ到達します。売上100億円は国内法人上位1%の規模であり、2036年には150億円を目指します。成長を通じて、顧客価値の最大化、地域課題の解決、社員の成長機会と待遇改善を実現します。

売上高100億円実現の目標と課題

実現目標

2031年の売上100億円達成に向け、新築・不動産・相続・リノベ・戸建賃貸・民泊・AIの多角化で地域の「住」インフラ企業へ。標準化×AIで高生産性を実現し、2036年に売上高150億円を目指す。



課題

採用競争の激化：建設業界の人材不足の中、成長を支える中核人材の確保が最重要課題
 業務の標準化：属人的なオペレーションから脱却し、再現性ある仕組みへの移行が必要
 組織体制の進化：オーナー主導から経営チーム体制への移行を加速する段階

売上高100億円実現に向けた具体的措置

目指す成長手段

2031年100億円に向け、ARRCH2拠点・PG HOUSE4拠点の計6拠点体制で年間329棟の供給体制を構築する。静岡県西部から県全域へ商圏を拡大し、二層ブランド戦略で市場を面で獲る。住宅事業に加え、相続コンサルを入口に買取再販・戸建賃貸・民泊へ展開。建築→相続→不動産→賃貸と顧客接点を生涯にわたって拡張し、新築依存から脱却した収益構造を確立する。また、自社で培ったAI経営ノウハウを「建築AI経営研究会」として全国の工務店へ展開し、高粗利率の教育事業/コミュニティを新たな収益源とする。

実施体制

社長直轄で「出店・採用・生産性」の3領域にKPIを設定し、経営の意思決定を高速化する。住宅/不動産/相続/AIの4事業に責任者を置き、各事業が独立採算で成長しながら相互にシナジーを生む体制を構築する。
 採用は「採用至上主義」のもと人材確保を経営の最優先課題に位置づけ、地域で選ばれる待遇で中核人材を獲得する。AI活用は営業・設計・積算・施工管理・集客・バックオフィスの全業務プロセスに組み込み、業界水準を超える生産性で競争優位を確立する。

※本宣言は企業自身はその責任において売上高100億円を目指して、自社の取組を進める旨を宣言するものです

売上高100億円実現の目標と課題

実現目標

当社は2031年12月期に売上高107億円の達成を目標とする。現在の売上高27億円から年率約24%の成長を継続し、6年間で約4倍の成長を実現する。2036年12月期には売上高150億円を目指す。この成長は、過去10年で売上2億円から27億円へと約13倍に成長してきた実績の延長線上にある。当社が一貫して取り組んできた「品質と価値で選ばれる会社になる」という戦略を、さらに加速させることで実現する。

第一に、住宅事業の拡大。フラッグシップ「ARRCH」と高性能規格住宅「PG HOUSE」の二層ブランド戦略で、高付加価値層とコスト重視層の両方を獲得する。2031年までにARRCH2拠点（浜松・静岡）・PG HOUSE4拠点（浜松・磐田・藤枝・掛川）の計6拠点体制を構築し、年間329棟の供給体制を実現する。ARRCHは既に1拠点で年間80棟の契約実績があり、集客数は100棟を実現できる水準に達している。成約率の向上とアドバイザー増員により、1拠点100棟モデルを確立する。

第二に、事業ポートフォリオの多角化。住宅市場は2040年までに約25%縮小する見通しであり、新築のみに依存する経営は構造的リスクを抱える。当社は相続コンサルを入口に、買取再販・戸建賃貸・民泊へと事業領域を拡張する。相続資産の約4割は不動産であり、生前対策での不動産組み替え・売却ニーズを獲得することで、不動産流通の川上を押さえる。建築→相続→不動産→賃貸と顧客接点を生涯にわたって拡張し、地域の「住」インフラ企業として新築依存から脱却した収益構造を確立する。

第三に、AI経営による生産性革命。設計・積算・施工管理・集客の全業務プロセスにAIを組み込み、業界水準を超える生産性で競争優位を確立する。現在の社員一人当たり売上高5,500万円を、2031年には約8,000万円へ引き上げる。さらに、自社で培ったAI経営ノウハウを「建築AI経営研究会」として全国の工務店へ展開し、高粗利率のAI教育及びコミュニティ事業を新たな収益の柱とする。

課題

課題1：中核人材の確保

年間329棟の供給体制を実現するには、店長・設計・施工・営業の中核人材を現在の約3倍に拡大する必要がある。建設業界は若年層比率12%、有効求人倍率4倍以上という構造的な人材不足に直面しており、成長に必要な人材の確保が最大の課題となる。

当社は「採用至上主義」を掲げ、人材確保を経営の最優先課題に位置づける。地域No.1の待遇（営業報酬：粗利の13%）を実現し、建設業界だけでなく他業界からも優秀な人材を獲得できる企業を目指す。また、協力会社との長期パートナーシップを構築し、当社の成長が協力会社の成長につながる関係のもと、施工能力を共に拡充していく。

課題2：オペレーションの標準化

急成長に伴い、業務が属人化するリスクがある。特定の社員のスキルに依存したオペレーションでは、人員増に比例してしか売上が伸びず、品質のばらつきも生じやすい。

当社はAI×標準化による業務プロセス改革を推進し、誰がやっても一定以上の成果が出る仕組みを構築する。属人的なノウハウを組織の資産として蓄積・共有し、新人の早期戦力化と品質の安定化を同時に実現する。

課題3：経営体制の進化

複数拠点・複数事業を同時に成長させるには、オーナー主導の経営体制から、経営チーム体制への移行が不可欠である。意思決定の属人化を解消し、組織として成長を継続できる基盤を整備する必要がある。

当社は2028年のTOKYO PRO MARKET上場を構想し、コーポレート・ガバナンスと内部統制の整備を進める。住宅/不動産/相続/AIの4事業に責任者を置き、各事業が独立採算で成長しながら相互にシナジーを生む組織体制を構築する。上場の目的は資金調達ではなく、採用力と信用力の向上であり、オーナーシップを維持したまま企業としての格を上げることにある。