

新発想企業探訪

静岡県沼津市
住宅マンションの建設

株式会社 平成建設

大工を自社で育成し、 建築作業を 内製化することで 顧客満足度を高める

社員数、売上高はそれぞれ約390人、約100億円と、一般的な地方中堅建設業者と規模が変わらない株式会社平成建設。しかし同社は、某企業調べによる2009年度版就職志望企業ランキングのゼネコン部門で9位になるなど注目度が高い。同社の人気の秘密は、大卒、大学院卒を採用し、社内で大工として育て、業務を内製化している点にある。



業界に前例のない大工育成

静岡県、神奈川県を中心に戸建て住宅や賃貸マンションの建設を行う株式会社平成建設。代表取締役社長秋元久雄氏が同社を設立したのは1989年。きっかけはハウスメーカーや大手ゼネコンに勤めていた秋元氏が、全国の大工の減少に憂いを抱いたことにある。「この25年で、全国の大工の数は6割弱に減っています。かつて

は棟梁が弟子を育てる仕組みでしたが、ハウスメーカーの台頭、住宅ローンの整備などによって直接仕事を請けることが少なくなった棟梁の収入が減少、弟子を抱えられなくなっているのが現状です。また、進学率の高まりも原因のひとつ。大学から大工に進む道が少ないこともあり、建築を学んだ学生の多くは、設計士や監督を目指す傾向が強いです」

たとえば、営業や施行管理の取りまとめは大手ゼネコンが、現地での工事は下請けや孫受けの工務店が行う。さらには、工事用の足場の組み立て、コンクリートの流し込みなどの細かい作業もそれぞれ専門業者が行うのが一般的だ。その結果、熟練の技術を持つ大工の必要性が少なくなったというわけである。

と考えたのである。大卒、大学院卒を採用する理由は、彼らが大工という職種を、一つの専門職として選んだという意識が強く、定着率も高いからだという。「大工は創造的で面白い仕事だ」というのが秋元氏の持論であり、有能な技能者であることはもちろん、現地で監督もできる、図面を引いて設計もできるのが大工の本来の姿なのだ話す。同社の試みは建設業界では前例がなかったが、現在全国からの志望者は増え続けている。

大工の地位の復権を目指す

大工が一人前になるには、十数年かかるといわれている。育つまでの期間を考えると、外注の方がコストがかからないかもしれない。しかし、同社では内製化と無駄の排除に取り組みすることでそれを抑えている。その一つが「多能工」社員の育成。足場の組み立て、重機作業など、さまざまな仕事ができる。外注に比べ、工程ごとの連携がスムーズで、作業時間が短縮され、人件費も軽減されるのだ。

住宅やマンションの建設は工場ですべて作るのとは違い、場所や時期などの条件がそれぞれ。こうした条件の多様性に対応した建築は、本来当たり前だが、画一化された近年の建築環境では失われつつある。同社は内製化によってこれを実現し、手間がかかり質の良い建築や、設計の自由度の高い建築を、比較的リーズナブルな価格で提供できるようにしている。

また、内製化は、顧客からの信頼獲得にもつながった。作業を細分化していくと「顧客ではなく、元請けを見て仕事を」というデメリットが生まれてしまう。

業界の流れとは逆の発想を持つ同社。「ゆくゆくは大工を育てる学校を創りたい」と語る秋元氏の究極の目的は大工の地位の復権。同社の取り組みは、失いつつある木の文化や在来工法を守ることにつながり、結果として顧客の満足度を高めていくことになるだろう。



New Conception Enterprise Inquiry

「工程」ごとに業者が分かれる外注では、下請けは「できる限り手間や時間をかけたくないから余分なことを言わない」、元請けは、「やがこしいことを頼むと余計にお金がかかってしまうので頼めない」ということにもなります。顧客の要望や作業工程で生じる問題などをフィードバックしやすい内製化の形ならば、より良いものを作る姿勢が自然とできあがるのです」



1 本社敷地内にある加工場は、若手大工が技術を磨く場にもなる。女性大工も多い。
2 マンション建設時にコンクリートを流し込んだ型枠は、一般的には数回使うと捨てられるが、同社では数十回利用している。
3 同社代表取締役社長秋元久雄氏。