

特別企画

秋元久雄代表取締役社長



で、高い次元のスキルにチャレンジできる分野がちゃんとある。だから、抱きがこないし、会社として技能集団が階層的にかつ年輪をわかまえた構成ができる」

透明でオープンな業績評価制度・人事制度

秋、10人の部下同僚が本人の職能レベルと業績達成について評価するシステムをとっている。この10名の評価を集計し、期間の評価、賞与に反映させている。また、この評価集計結果を本人に伝え、何が評価され、どこが課題であったか、理解、納得してもらおう。

このような業績評価プロセスを通じて、どのような価値尺度で評価されるかがオープンにされ、会社が求める価値規範が理解、徹底される。それにより均質な企業

文化、高い組織力が実現される。社内には10ある部門長（C/L）は、その部門の社員全員の投票で決まる仕組みを採用している。その職場で本音が力があり、リーダーシップを発揮できる人材が選ばれる仕組みである。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

「ただし、いつも満票で管理者が決まることは決して良くはない。なぜなら、管理者は部下の育成が一番の仕事であるから、投票で対抗馬が出てこないという事は、後継者を育成できていない証拠。そんな管理者は評価されない。常に自分の次の人間を育てることが仕事だ」と、秋元社長は語る。

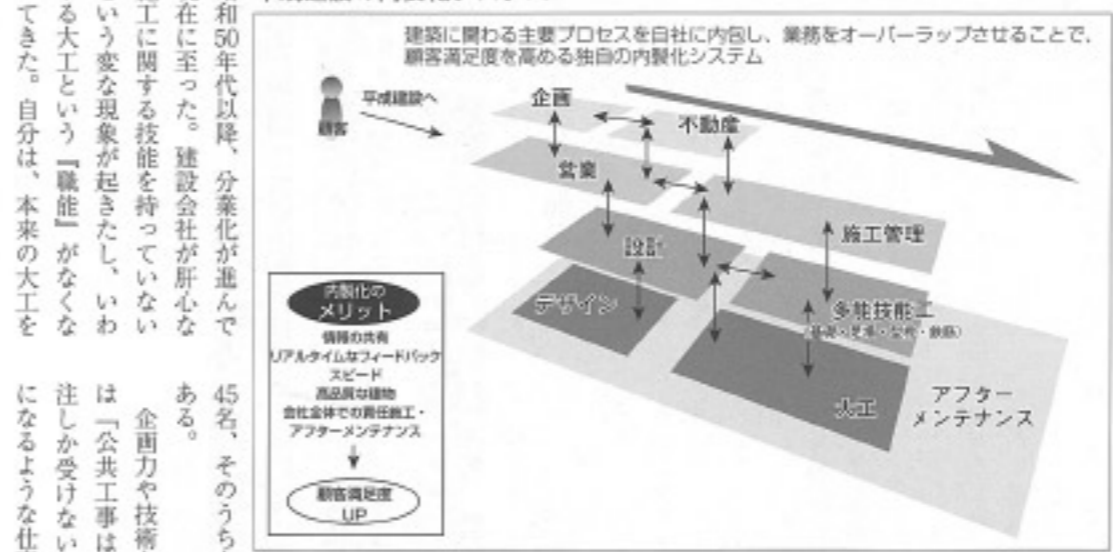
「建設業では分業が普通だが、分業するために作業を単純化、標準化してきた。そのため、優秀な人材は単純な仕事にすぐに飽きてしまい、他へ行ってしまおう。だから、優秀な社員が残らなくなり、集まらなくなる」

「大工はもともと、設計、構造計算から現場監督、実際の施工まですべて一人でやってきた。それが

「日本最大の「大工職能集団」を目指す（事業戦略）」

「建設業では分業が普通だが、分業するために作業を単純化、標準化してきた。そのため、優秀な人材は単純な仕事にすぐに飽きてしまい、他へ行ってしまおう。だから、優秀な社員が残らなくなり、集まらなくなる」

平成建設の内製化システム



育成して職能集団を作りたいたいと思っ創業し、現在に至っている。同社には現在、正社員大工が50名、常用大工が30名、さらにこれを支える工務が80名、計160名の大工がいて、日本最大の大工職能集団を目指している。

「大工の仕事では、常に飽きさせない工夫が必要だ。当社には、職種ごとに、60歳になればなった

「外注構造を要する。外注先への利益流出・社内ノウハウが蓄積されない・コミュニケーションギャップの発生・情報漏洩の可能性・外注先の管理コストの発生」

「外注先への利益流出・社内ノウハウが蓄積されない・コミュニケーションギャップの発生・情報漏洩の可能性・外注先の管理コストの発生」

企業概要: 代表取締役●秋元久雄氏 設立●平成元年 本社●静岡県沼津市 年商100億円 従業員数360名 (工務80名、大工80名、施工管理60名、営業50名、不動産20名、設計40名、CG11名、システム開発4名、総務経理等15名) ●売上げ100%が民間特命受注

近代セールス 2.1 ABLは定着するか!? リース案件にいま飛び込んでいるのか? 小企業も受注 銀行内融資の活用 正統派を認めた銀行業界の今後 売価を安く! 営業部の教育 100%民間特命受注 秋元久雄氏代表取締役社長