

第123号

(平成18年2月22日第3種郵便物認可)

工務店新聞

2010.1.10(毎月2回 10日/25日発行) (20)

2010 人材育成の達人



平成建設(静岡県沼津市)
秋元久雄社長(61)

会社の基盤は人——当然のことだが、人が育たなければ会社の成長も無い。しかし、人材育成に関しては問題を抱える工務店が多いのも事実だ。人材育成に注力し、結果を出している工務店はどのようにこの問題と取り組み解決しているのか。20面から21面でレポートする。

プロフィール

昭和23年静岡県修善寺町生まれ。蓋山高校を卒業後に自衛隊体育学校に入学。ウェイトリフティング選手としてオリンピック出場を目指す。その後、大手住宅メーカーに入社して営業経験を8年積み、地場有力ゼネコンへ転職して4年間勤務。平成元年に平成建設を設立。

平成22年度の社員大工の新卒採用枠50人に対し、

全国から高学歴の希望者が1000人殺到すると、この大工の職種は木工や組立工のみの限られた仕事になってしまった。大工本来の技術を基礎としたやりがいのある仕事を取り戻そうというのが同氏の考えだ。大工の職域を広げ、多能工として様々な仕事を行わせることにより長い目で見て

大工育成

技術のある大工は高齢化し、技術の継承は住宅の工業化によってスムーズに進まないのが建築業界の偽らざる実情だといえる。そんな中、高学歴の新卒大学生を社員大工として採用するという手法で全国から注目を集めるのが平成建設(静岡県沼津市)だ。

平成22年度の新卒採用枠50人に対し、全国から高学歴の希望者が1000人殺到するといふ大人気ぶりだ。これだけの人気を誇る理由には秋元久雄社長の大工に対する考え方がある。大工は元々、家づくりをゼロから一人で行う総合的な高い知性が必要とされる仕事だった。戦後に住宅のプレハブ化、工業化、分業化が進んだことにより大工の仕事は木工や組立工のみの限られた仕事になってしまった。大工本来の技術を基礎としたやりがいのある仕事を取り戻そうというのが同氏の考えだ。大工の職域を広げ、多能工として様々な仕事を行わせることにより長い目で見て

50人の大卒大工枠に全国から高学歴1000人が殺到 「10年後には技術ある大工がいるところが残る」

職人集団として内製化を推し進めることで将来的にはコストを下げ、他に無い高い技術を武器に躍進を狙う平成建設。建築業界全体の技術の衰退が逆に同社の技術の価値を高めつつある。

「技術のある大工が他社にいななくなる」ということは、伝統的技術を駆使した住宅を他社ではなかなか作れなくなるということ。職人集団としての平成建設の強みはそこで発揮される」（秋元久雄社長）

「技術のある大工が他社にいななくなる」ということは、伝統的技術を駆使した住宅を他社ではなかなか作れなくなるということ。職人集団としての平成建設の強みはそこで発揮される」（秋元久雄社長）

ばコストを抑えることができる。これが内製化の狙いでもある。とはいえ、育成には時間とコストが掛かるのも事実だ。男性の大工職の

新卒採用者は最初の1年間は工務として現場の経験を積む。その後、大工として親方に付きマンツーマンでの指導を受けながら一人前の大工を目指す。昔ながらの徒弟制度に近い大工育成法だ。こうしたコストを掛けてでも職人を育成するのは、技術のある大工の減少という建築業界全体での逆風を自社にとっては追い風にしようという狙いがある。

部下が上司を決める!?

平成建設が採用しているユニークな人事評価制度がCL制度だ。各部の部長職に相当するCL(チーフリーダー)を1年に1度の投票で選出する。その部に所属する部下が上司を選挙で選ぶ形だ。同社では人事評価も上司一人が行うのではなく、同僚や部下も人事評価に参加する多面的な評価手法を採用するなど、公平で多面的な評価実現に努めている。こうした点も学生から圧倒的人気を集める理由の1つだ。