



私の修業時代

今月のひと

秋元 久雄氏 (69歳)

- 職業:住宅会社経営
- 職人歴:44年

祖父、父ともに棟梁という家に生まれ育ったものの、高校時代から重量挙げにのめり込む。競技引退後、不動産会社、住宅会社を経て、1989年に平成建設を設立する。

- モットー:勝つまで考え抜く



(写真:87ページも平成建設)

建て主に背を向ける大工に怒り

平成建設(静岡県沼津市)は、大卒社員を多能工として育成していることで有名だ。家づくりの主要な工程を社内でもかなう「内製化」に取り組んで、住宅の品質を確保。自社の強みとしている。

この方針を打ち出す契機となったのは、社長の秋元久雄氏が大手住宅会社の若手営業マンだった頃のある

出来事だ。

目も合わさずに「うるせえ」

夏の屋下がり、現場を見に来た建て主が作業中の大工に声をかけた。「お疲れさまです。いつもありがとう。この部屋はリビングですよ」。

すると大工は目も合わさずに「うるせえ」と吐き捨てるように言って背中を向けてしまった。

建て主は驚き、しばしばうぜん。実は秋元氏、このような状況に出くわしたことは1度や2度ではない。建て主にろくにあいさつもせず、邪魔者扱いする。そんな大工たちに対し、「こんなことを許してはいけません」と憤りを感じていた。

「これは大工が下請けだから

だ。元請けの住宅会社からお金をもらっているから、そっちの言うことだけを聞いていればいいと勘違いしている。しかし、建て主をないがしろにしている家ができるはずがない」

真夏の現場で見た寒々とした現実を前に、秋元氏は「自分が起業したら、まずは大工を自前で育てなくては」という思いを胸に刻んだ。

「社員大工が強みになる」

秋元氏が大手住宅会社に入社したのは28歳のとき。20代前半まで自衛隊体育学校で重量挙げに打ち込んでいた秋元氏は、競技生活を引退した後、将来の起業を目指し、実務を通して不動産や住宅関連のノウハウを得ようと考えていた。

最初はどこに営業に行っても門前

払い。そこで秋元氏は「家を建てる余裕のある顧客の元に行かなくてはダメだ」と考えた。経営者や開業医、地主といった富裕層に狙いを絞り、営業先から得た情報を提供するなどして距離を縮めていった。

そして関心を示した顧客には積極的にプランを提案。家づくりの楽しさや面白さを強く訴求し、顧客の期待感を高める手法で、社内のトップセールスマンとなった。

「ただ、顧客に喜ばれるような斬新な設計、面白いアイデアを理解して、施工に反映できる大工がなかなかいなかった」(秋元氏)。そんな折に前述の事件を目の当たりにした。そして、「このままではいけない」と危機感を募らせた。当時はプレハブ工法による住宅の大量供給が進み、施工も省力化の一途。腕の振るいどころをなくした大工はやる気を失い、意識が低下していた。

当時、秋元氏の周囲にいたのは30



(イラスト:渡辺 行雄)

「独立したら大工を社員に」 修業時代の決意が経営の原点

～40代の大工ばかり。20代の若手がめっきり少なくなっていた。このままでは若者の入職が減り、大工という仕事自体が消滅する——。そんな危機感を抱いた。

一方で秋元氏は、「技量と意識の高い大工を自社で育てれば、他社にない強みになる。品質が高く、ほかではできない面白い家ができるはずだ」と思い描いた。

独立するなら大工や職人を社員として雇用したいと考えた秋元氏。会社を設立する前に地元の先輩同業者数人に相談した。「人材育成なんて採算が合わないからやめておけ」。誰もがそう反対した。この反応に秋元氏は「しめた」と思った。誰にも真似されないと確信したからだ。

住宅営業の修業時代に感じた、業界の仕組みへの憤りと違和感は、平成建設のビジネスモデル構築に向けて、秋元氏を突き動かしていった(次号に続く)。(渡辺 圭彦=ライター)



平成建設で育てた大工と秋元氏。現在、200人以上の大工、職人が社員として勤務する。施工管理、基礎、足場、型枠、鉄筋、メンテナンスまで自社で手掛ける



自社の大工が技術の研さんのためにつくった継手の見本。新入社員は全員、1年間職人の研修を受ける