

土木・建築・設備工事会社の社長の為の

人手不足の解決策!

平成建設流

一流の人材を育てる経営手法

優秀な素人若手を集めて、一流の人材に育て上げる!

土木・建築・設備工事会社の社長の為の
「人材採用・育成セミナー」

[東京] 2017 12月4日

～テレビ東京「カンブリア宮殿」にも登場!～

特別
ゲスト
講演

株式会社 平成建設
代表取締役

秋元 久雄氏



ゼロから28年で
年商150億・社員数575名
飛躍の秘訣は、
平成建設流人財育成!?

職人の仕事は奥深い!
東大・京大卒が
入社を志願する
その理由とは?

採用するなら
有資格者だけでなく
素人も採用!
育成方法を仕組み化した
その秘訣とは?

職人は200名以上!
有資格者が約150名!
多能工と多様化を実現
できたワケとは?

現場管理も女性活用!
会社の一翼を担う
女性大工部隊の
ヒミツとは?

平成建設
企業プロフィール

静岡県沼津市に本社を置く建設工事会社。1989年の設立以来、ゼロから28年で年商150億、社員総数575名、27期連続増収。木造建築の大工職人の待遇を向上し正社員として囲い込み、当時の建設業界では異例の内製化を進める。その結果、「大企業の研究所より現場で体を動かして働きたい」という価値観を持つ、東大・京大などの一流大学出身者が徐々に集うようになり、「高学歴大工集団」と呼ばれるようになる。建築を内製化する平成建設では、営業、設計、施工管理はもちろん、実際に建物を施工する大工や多能工、更には広告やシステムまでも社員が手掛ける。社内独自の教育ノウハウ・現場管理システムを形成し、一流の職人・監督へ育成している。200名以上の職人・監督が在籍しており、うち有資格者は約150名。「エリート大工集団」の育成と徹底した「内製化」追求で日本一の建設会社を目指す。



主催

明日のグレートカンパニーを創る
Fundai Soken

株式会社 船井総合研究所
〒100-0005東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階
お申込みに関するお問合せ:宮崎 内容に関するお問合せ:大村

建設業・設備工事業向け 採用・育成セミナー

お問い合わせNo. S025859

TEL.0120-974-000 平日 9:30~17:30

FAX.0120-974-111 24時間対応

WEBからもお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 025859

最新の採用・育成手法を緊急提言



平成建設様による特別ゲスト講演

株式会社 平成建設
代表取締役

秋元 久雄氏

一流の“多能工”大工を自前で育成し日本一の建設会社へ

- セミナー内容抜粋① 業界の真逆を行き、創業から28年で日本一の“一大職人集団”を創り上げた平成建設の取り組みとは?
- セミナー内容抜粋② 職人は全員正社員!大工から設計・施工管理・営業・そして弟子の育成まで手がける“職人集団”の4つのポイント!
- セミナー内容抜粋③ 平成建設流、一流の人材を集め、育て、そして会社を伸ばすオドロキの経営手法とは?

あきもと ひさお 1948年静岡県伊豆の国市修善寺生まれ。大手デベロッパー、ハウスメーカー、地元ゼネコンにてトップ営業マンとして活躍。建設業界に蔓延する丸投げ、下請け構造が有能な大工・職人の活躍の場を制限し、作業員化させていることを痛感。顧客と大工の関係性も希薄化している現状に「このままでは世界に誇る日本建築や大工の精緻な技術が廃れてしまう」と1989年、41歳で株式会社平成建設を静岡県沼津市にて創業。大工や職人として大学や大学院卒の優秀な学生を採用するという従来にはなかった手法で職人を育て、建築の主要な工程すべて自社でまかなう「内製化」システムを構築。業界の常識を覆し、200名を超える大工集団を形成するに至る。この取り組みは建設業界のみならず、他業界からも注目を集め、日本国内外から企業が多数視察に訪れている。2011年には大工集団を育成するシステムがグッドデザイン賞を受賞。組織形態としての受賞は初めてということもあり、大きな反響を呼んだ。また、2013年には経済産業省による「おもてなし経営企業選50」に選出され、この取り組みが建築の高付加価値化や顧客とのコミュニケーションの円滑化に優れた取り組みであると評価された。日本の文化伝統を守り一翼を担い、多様化する社会のニーズにきめ細やかに対応する企業として、さらなる飛躍と人材の育成を推し進めている。



株式会社 船井総合研究所
環境・スマートエネルギーグループ
人材マネジメントコンサルタント

大村 在龍

建設業が取り組みむべき、これからの採用と育成について これからの採用・育成手法を活用した人材開発成功事例紹介

- セミナー内容抜粋① バブル期を超える“空前の”求人倍率!建設業・設備工事業が抱える人材不足の問題点と、その向き合い方とは?
- セミナー内容抜粋② 今、ヒトが“ドンドン集まる”建設会社・設備工事会社が取り組んでいるオドロキの採用手法を最新事例を交えてご紹介!
- セミナー内容抜粋③ 人材開発は、採用と育成の両輪があって成功する!ヒトが集まり、ヒトが育つ企業は今、何に取り組んでいるのか?

おむらありたつ 広島県呉市出身。横浜国立大学卒業。船井総合研究所に入社後、一般廃棄物業界の業績アップコンサルティングに従事。現在では人材の採用や活用をテーマに、廃棄物業界だけでなく、設備工事業・解体工事業などの建設業界の中途採用を専門としている。最新のWebノウハウと実際の採用現場で得た知識・経験を織り交ぜ、人不足に悩まされる設備工事会社様の問題解決、そして業績向上を実現すべく、全国各地を奔走している。



株式会社 船井総合研究所
環境・スマートエネルギーグループ
グループマネージャー/上席コンサルタント

貴船 隆宣

今経営者に考えて欲しい、建設業の人財育成について

きふね たかのぶ 産業廃棄物、一般廃棄物、再生資源(鉄・非鉄・紙)、解体工事のコンサルティンググループを統括。東証一部上場勤務を経て船井総合研究所入社。以降は環境ビジネスのコンサルティングに特化していき、業界では数少ない廃棄物処理業の専門コンサルティングに従事。自ら現場の中に入り込み、その状況に適した企業活性化や組織強化を得意としており、経営改善、事業計画、資本政策、財務改善、営業強化、現場強化(運搬・工場)、管理強化、人材強化、採用・育成、M&A、新事業立ち上げまで幅広い領域をカバーしてあり、確実な実績を残している。特に最近では「勝ち組」となる為の強みを活かした営業戦略と仕組みづくりに注力しており、全国各地域にて複数の成功を収めている。どんな明にも高くに成果の出る支援を心がけている。

日程がどうしても合わない企業様へ

出張セミナー&個別経営相談承ります。TEL.0120-974-000 担当:大村(おむら) (平日9:30~17:30)

まずは、お問い合わせ下さい。

FAXでのお申し込み

本DMに同梱しております。お申込用紙にご記載のうえFAXにてお送りくださいませ。

0120-974-111 担当:宮崎 (24時間対応)

WEBからのお申し込み

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます!

右記のQRコードを読み取り頂き
WEBページのお申し込みフォームよりお申し込みくださいませ。
http://www.funaisoken.co.jp/seminar/025859.html



[東京] 2017 12月4日

(株) 船井総合研究所 東京本社



東大を始めとする優秀な人材がこぞって入社したがる、
27期連続増収を続けるスーパー大工集団

●株式会社

平成建設とは

創業28年で職人200名を擁し、年商150億円企業に成長

「職人は定着しない」という業界の真逆を行く採用・育成戦略

～株主や経営者ではなく、社員やお客さんが主役の会社を～

代表取締役社長 秋元久雄氏



僕は平成建設を「社員やお客さんが主役」の会社にしたいと思っている。現実には社員やお客さんよりも、株主や経営者を優先している会社のほうが多いよね。とくにアンゴラサクソン型の経営が日本に入ってから、株主が一番で、経営者は株主の意向に従って経営を行ない、社員やお客さんは株主や経営者が利益を得るための手段になっている。これじゃ社員もお客さんも幸せになれない。僕はこれをひっくり返したいと考えている。

“平成建設流”人材活用術!

優秀な人を集め、優秀な人に育てる**“4つ”**のすごさ!

Point 1

採用活動こそ成長の基礎
社長が取り組むことに意味がある



- 採用活動は攻めの姿勢で取り組む
- 経験者よりも頭の良い未経験を採用する
- 今を乗り切る採用ではなく未来を描く採用
- 社長自ら採用の場に立ち内定を出す
何故ならば、社員では未来を描けない!

Point 2

職人を動かす力よりも
早く育て上げる仕組み



- 本当にその業務は必要?
一人前にする為に教えることを絞る
- 高い目標設定! 多能工を目指すキャリア
それを実現させる育成計画
- 成長のスピードを格段に上げる秘訣
良い先輩に良い後輩を付けることで生まれる切磋琢磨

Point 3

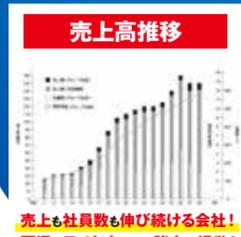
プロを辞めさせない
職場づくりのやりかた



- 「会社が嫌」での退社はゼロ!
そのために必要な人事制度の仕掛け
- 頑張り全部を評価する360度評価制度
- 自分の上司は自分で選ぶ! 上司決定選挙
チーフリーダー制度

Point 4

職人・監督を内製化した結果!
27年連続増収のスーパー企業



- 採用も育成も営業活動。
平成建設が取り組む人事戦略の考え方
- 業務の内製化を推進するから実現できる
様々な個性を受け入れる企業風土
- 個性豊かな組織だから生まれる
時代の一步先を行くアイデアと可能性!

当日のセミナーにご参加頂く“会社を変えたい!”皆様には、
まだまだ伝えたいコトが“たくさん”あります!

- ☑ なぜ東大や京大、そして有名私大の学生たちが「職人」を目指して集まってくるのか。
- ☑ なぜ費用をかけてまで社員を職人に育て上げ、誰もやろうとしないビジネスモデルの転換にチャレンジしたのか。
- ☑ 現場の職人だけでなく、経理やシステムエンジニアなど全ての社員が現場を経験するワケとは。
- ☑ 自分の上司は自分で選ぶ!? 人事制度で、部下がリーダーを選ぶワケとは。
- ☑ 就職に反対していた社員の親から、入社後に感謝されるワケとは。
- ☑ なぜ、社長が社員に査定されている仕組みを作ったのか。
- ☑ 社員への投資が、ムダかどうかすぐに検証しない、検証してはいけないワケとは。
- ☑ 平成建設が実践している、平成建設流人財戦略における圧倒的な差別化とは。
- ☑ 経営者として「若さ」を常に感じるために行なっていることとは。
- ☑ 家業と事業の違いとはなにか。
- ☑ 順調に成長している平成建設が上場しないワケとは。
- ☑ 秋元代表の次なるビジョンとはなにか。



平成建設

元大手ハウスメーカーの トップ営業マンが工事会社 を立ち上げたワケ

「今はどこも人が来ない。うちもご多分にもれず、ここ数年まともに人が集まってないよ…育てようにも、その余裕も無いしねえ…」そうため息を漏らす社長もいらっしやるのではないでしょうか。

これからご紹介する静岡県沼津市で建設会社を運営する「株式会社平成建設」の代表 秋元久雄氏は、ゼロからたった1代で、社員数575名、年商150億円、そして27期連続増収企業にまで成長させた敏腕社長です。

今から約30年前まで、大手ハウスメーカーのトップ営業マンとして活躍されていた秋元代表は、すでに「人手不足」「職人不足」を予見していました。そこで感じた「日本の職人のレベルの低下」…自身も大工の息子として生まれた秋元代表にとって、本来大工という職業は“人々の憧れの職業”でした。

それが、今では誰も施主のことを考えない。元請の顔色ばかり伺い、下請体質に染まった結果、自分の知っている棟梁や大工の仕事の質が低下し、惰性で働いている現状を目の当たりにしました。

**顧客が誰か把握せずに、
ものづくりなどできない**

「お客さんじゃなくて、元請の顔ばかり見ている職人に、いいモノが作れるはずない。」と秋元代表は言います。

そのような会社は他になく、ならば自分で立ち上げようと、今から28年前にたった2名で「株式会社平成建設」を立ち上げます。

自前の職人集団を内製化 業界の常識を打ち破る

自社で社員として職人を育て、主要工程を内製化する事業プラン。当初は周囲の人間全てから、反対されました。

しかし、今ではその「内製化・多能工化」が、世界からも注目を浴びる一大“大工集団”へと、成長させたのです。

土木・建築・設備工事会社の社長のための **一流の人材を育てる経営手法**

人を活かし人材不足を乗り越える 成長する企業、しない企業

人材不足に悩んでいる建設会社・設備工事会社は沢山ある。しかし、本当に人が集まり、定着と育成が成功している企業はごく一部だ。そこで、人材採用・人材活用の成功者である秋元久雄氏にその成功の秘訣を聞いた。

“平成建設流”一流の人材を育てる経営手法 ● 特に注目して欲しいポイントはコチラ！

平成建設の “人材を活かす” 4つのポイント

- 採用活動こそ成長の基礎！社長が取り組むことに意味がある
- プロを辞めさせない！職場づくりのやりかた！
- 職人を動かす力よりも、早く育て上げる仕組み！
- 個々人の成長と、それを認める会社づくり！

人不足時代に左右されない 安定成長を続ける秘訣

世の中では、東日本大震災からの復興需要等で、工事業界は人手不足に陥っています。しかし、職人を正社員で雇い、じっくりと内製化してきた平成建設には、なんの影響もありません。にわか仕立てで経験の少ない職人を使う必要もないので、他社を圧倒する品質を提供できます。

急成長はしません。人数合わせはせず、あくまで自社で育てられるだけの職人を、それぞれの成長スピードにあわせて育成しています。だからこそ品質を保ちつつ、ゆっくりと右肩上がり伸びていきます。

多能工化を進めてきたことで、複数の現場に効率的な人員配置が可能のため、工期も短縮でき、品質も維持できます。その結果、職人を自社で抱えながらも無駄の無い経営を実現しました。

そんな代表のお話だからこそ、全国で人材不足にお悩みの方々の全ての工事業の社長にとって、お時間を頂き、ご一読いただく価値があるレポートだと自信を持ってお届けしています。

「うちは人が集まらないし、育てられない…」そんな建設業の社長様にとって、

**このレポートが、あなたの
会社を変える“キッカケ”に
なるかもしれません…**

株式会社 平成建設 ～ 企業プロフィール ～

所在地：静岡県沼津市
代表者：代表取締役 秋元 久雄
設立：平成元年2月8日
資本金：9,000万円
従業員数：575名(うち女性110名/2017年4月現在)
事業内容：建築工事全般、不動産業

売上高：150億円(2016年10月期)
資格取得者：一級建築士 68名
一級建築施工管理技士 51名
一級建築大工技能士 24名
一級土木施工管理技士 7名
その他 有資格者多数



GOOD DESIGN AWARD 2011

大工から設計、施工管理、営業、そして弟子の育成までできる、200名を超える”自前”の職人集団

「日本一の建設会社をつくりたい」平成建設は私のそういった思いから立ち上げた会社です。高校を卒業し、自衛隊学校を経て地元のゼネコンへ入社。トップセールスという実績も残しています。多くの方々は、私を大工出身と思われがちですが、実は違うのです。

多くの建築物を大工と共に作り上げていく最中に、気づいたことがあります。それは、本物の「大工」がいなくなっているということです。昔、建築物を設計から監督、更には弟子を育て全体を仕切るということまでを一人で行っていたのが当たり前でした。情報もない時代、それがどれだけの能力が必要であったでしょうか。

しかし、今は違います。高度経済成長期、建設工事における分業化は進んでいきます。多くの建物が建てられていく中、効率が良かった反面、多くの職人が頭を使って考えなくなりました。黙っていても仕事に来るようになり、過去の“大工”の姿は全く見られなくなってしまいました。

私はその姿を見て決心をします。「今の大工の価値観を変えよう」と。その想いを実現するために、その時まで培ったすべての経歴を手放し、平成元年に株式会社平成建設を立ち上げます。

今年で29年目。今では200名を超える本物の大工を抱える職人集団になるまで成長できました。

プライドを持って働け、憧れであった”大工”の復権を

本来、大工という仕事は頭が悪くてはできない仕事なのです。誰よりも優秀な人が就ける仕事、それが大工という仕事でした。しかし、今は「頭が良くないから職人をやる」といった声さえ聞かれることもあるほどです。私からすれば許せない考え方です。

私が目指したかったのは、日本一の大工集団です。優秀な大工を自社で育成し、その大工たちが頭を使い、技術を存分に使い素晴らしい建築物を建てる。そのような会社を自らの手で作り上げたかったのです。しかし、創業当時、周りにその考えを周りに聞いても、誰も納得してくれませんでした。「優秀な人材を育てるためには時間も手間もかかるよ。そして、育てた後はみんな独立していく。それではワリが合わないよ」

何人に説明しても、台本のように同じことを言われました。だからこそ考えました。本物の大工集団を創り上げるために何をすればよいのかと。その一つ一つを実践していった結果、今の規模まで成長することができ、そして、これからも成長ができる土台が出来ているのです。

平成建設が職人集団を創り上げた4つのポイント

●素人若手採用からプロ職人集団を創り上げた秘訣

- ① 優秀な人を採るための採用活動
- ② プロに育て上げる仕組みづくり
- ③ 優秀な職人を辞めさせない職場作り
- ④ 全員が輝く多様性を認める社風



株式会社平成建設 代表取締役 秋元 久雄氏

1948年静岡県伊豆の国市修善寺生まれ。

大手デベロッパー、ハウスメーカー、地元ゼネコンにてトップ営業マンとして活躍。建設業界に蔓延する丸投げ、下請け構造が有能な大工・職人の活躍の場を制限し、作業員化させていることを痛感。顧客と大工の関係性も希薄化している現状に「このままでは世界に誇る日本建築や大工の精緻な技術が廃れてしまう」と1989年、41歳で株式会社平成建設を静岡県沼津市にて創業。大工や職人として大学や大学院卒の優秀な学生を採用するという従来にはなかった手法で職人を育て、建築の主要な工程をすべて自社でまかなう『内製化』システムを構築。業界の常識を覆し、200名を超える大工集団を形成するに至る。この取り組みは建設業界のみならず、他業界からも注目を集め、日本国内外から企業が多数視察に訪れている。

2011年には大工集団を育成するシステムがグッドデザイン賞を受賞。

組織形態としての受賞は初めてということもあり、大きな反響を呼んだ。また、2013年には経済産業省による「おもてなし経営企業選50」に選出され、この取り組みが建築の高付加価値化や顧客とのコミュニケーションの円滑化に優れた取り組みであると評価された。

日本の文化伝統を守る一翼を担い、多様化する社会のニーズにきめ細やかに対応する企業として、さらなる飛躍と人材の育成を推し進めている。



「大工を育てる会社」として自社をブランディング。実際に、有名大学出身の職人が200名以上所属している。

個人の個性を優先させ、
様々な職種を設定。
建設工事の流れを全て
社内で内製化している。



ミスマッチを恐れる心 一人の社員として迎える会社の姿勢

採用活動というのは現場に人手を入れて、現場の負荷を軽くするだけが目的ではありません。10年後、20年後の会社の成長を見つめ、更に、その入社する人の人生を預かる気持ちがなければなりません。

だからこそ、採用の内定を出すためにいろいろな考えを巡らせます。面接も1度だけではなく、何度も何度もやります。「この人は、平成建設でプロの職人に成長するだろうか」「この人が10年後、良い後輩を従えて新たな大工を育て上げることが出来るだろうか」そして、「この人を採用して、平成建設の目指すべきものは達成できるか」そのような想いを巡らせながら面接をします。

面接だけではなく、実際に現場に入ってもらい体験してもらいます。頭が良い人だからこそ、本人もしっかり考える。この会社は自分自身とマッチするの。それを考えられないようならば採用はないですね。そして、やっと内定を出します。

人ありきの成長戦略 育てられない人数は採用しない

入社した社員は優秀な先輩職人の下で修業に入ります。そして数年後、その新人も後輩を持つようになり、その後輩の育成や指導にあたるようになります。

良い先輩職人の下には良い後輩が育ちます。そして、その後輩の下にもよい後輩が就く。大切なことは、最初の一人に妥協してはいけないこと。そして、一人の職人がプロになるまで独り立ちさせないことです。育ちきる前に後輩を付けてしまうと、中途半端な技術を中途半端にしか継承させられない。結果として、良い職人集団には成長しません。

多くの会社は、業績と社員数は連動するものと考えています。私はそのように考えてはいません。なぜならば、そこに育成という考えが入っていないから。職人が1人前になるまでは時間がかかります。それを待たないまま一人にさせてはいけないのです。

平成建設では、育てられる力を考えて売上目標を決めます。そこを無視して大きな売上を得るのは、一時的には良いかもしれませんが、長い視点で考えていくとそうとは限らない。本当に大切なことは、優秀な職人を多く生み出し、その力で売上を作ることです。だからこそ、自社の毎年の目標、つまり業績は採用と育成という観点を持ち、計画しなくてはならないのです。

採用活動こそ成長の基礎 社長が取り組むことに意味がある

即戦力よりも真っ白な未経験者 社長自らが取り組む採用活動

まず、採用する人は頭が良い人でなくてはなりません。頭が良い人というのは勉強ができるだけの人ではありません。勉強をするのは目的を達成する為です。そこまでがわかっていなければいけない。

同業の多くの会社が、みな人手が足りなく「忙しい、忙しい」と言います。そして、二言目には「即戦力の職人がほしい」と言いますが、そのような人はどの程度いるでしょう。業界を10年続ければ1人前と言いますが、分業化が進んだ現代において、与えられた仕事だけをし続けて10年経っただけでは1人前とは言えません。そもそも10年も続けている職人の数など、たかが知れています。

私たちが若手採用…特に真っ白な未経験者の採用に取り組んでいる理由は、職人になる人が足りなくなるなど最初から分かっていたことと、日本一の職人集団を創り上げるために経験など問わず頭の良い人を採用したかった。その二つが理由でした。

しかし、忙しい現場はそのようなこと上の空。すぐに動く人手がほしい。そうなってくると、トップである私が率先して採用しなければ、私の夢は実現できません。

人手不足時代に
プロ職人集団を
創る採用の秘訣

- 若手未経験の優秀人材を
トップ自らが採用する
- 一人を育て上げるための
採用 & 育成計画の構築

職人集団を創り上げるための “早く育て上げる仕組み”

人を育てるノウハウさえあれば プロの育成は可能である

真っ白な素人を採用して、プロに仕上げていく私たちの会社を見て、多くの方々から、どうやっているかとお質問を頂くことがあります。

育つ素質がある優秀な若手を採用する事と人が育てるノウハウを持つ事。この二つが答えです。「育てるノウハウ」にはコツがあり、その新人の年齢に近い教育担当者を付けることがポイントです。そうすると、その二人の間で切磋琢磨するようになり、教科書で教える以上の技術を身に付けるようになる。これに尽きます。そして、その人の成長に合わせた環境を都度与えていく、そこを会社がしっかりと見てあげればよいのです。

ほかの会社では、先輩後輩には大きな年齢差がそこにあるのでしょうか。結論を言うと、親子ほど年齢の離れた一人親方に若い大工志望者を預けても無理です。教えることはできても、優秀なプロとして育て上げることはできないでしょう。

もちろん、若い先輩の下に付ければ何でも良いわけではありません。私達も教育ノウハウを確立するまでに多くの年月と失敗を積み重ねてきました。それは、一年や二年チャレンジするだけで真似できるようなものではありません。しかし、長年試行錯誤してわかったことは、このノウハウを持つために時間をかけて正解だったということです。この育成ノウハウこそプロ職人集団を創り上げるための大切な要素となっています。

高い目標を定める 職人は成長過程の一つでしかない

もう一つ、その人の成長を促す仕組みとして挙げられるのは多能工化を進めることです。一つの道を徹底的に突き詰めることも大切ですが、それは教える人の力量で、その成長のゴールが決まってしまう。だからこそ、一人に対して一つの仕事ではなく、一つの仕事において考えられるあらゆる仕事を任せるのです。

実際に平成建設では、ただの手元作業員で終わらせることなく、積算から段取り、業務改善から人材育成までを一気に担ってもらえるように育成をしていきます。目指すのは、会社としての内製化ではなく、個人における内製化。一見非効率に思えますが、それを短時間で実現しようと思うと早いスピードで学ぶことが山のようにある。結果として教えることも明確になっていき、育っていくスピードも速くなっていきます。

個人の内製化は、分業化が進む現代では逆行しているように思われますが、そのように全体を見渡せる力があるからこそ工期も短くなります。実は、真逆の考え方なのですね。



職人として何を学ぶべきか 教え伝えることを絞る勇気

もちろん、良い先輩に優秀な後輩を付けさせることがすべてではありません。なにもかも教えて伝えればよいわけではないのです。育てるといっても、学ばせることが本当に必要なことなのかは、しっかりと見定める必要があります。平成建設では、ITツールの活用も積極的に進めています。そろばんで計算をしていた時代の大工を育て上げるには、20年も30年も必要になります。常に、時代に合わせて仕事の姿を進化させていくことが大切です。そのように仕事のあるべき姿を見つめなおし、必要なスキル、技術を教え伝えていくこと。それが未経験者を早期育成していくための秘訣です。

ある仕事を現代のあるべき姿に変化させていき、学ぶべきものを山のように準備して成長スピードを上げる。更に、良い先輩の下に後輩を付けることで切磋琢磨させて更に加速させる。それが、平成建設が取り組む人材育成手法と言えます。

未経験者を
圧倒的スピードで
一人前にする秘訣

- 身に着けさせることを絞る
- 大量の知識・技術を短期間で身に着けさせるためのプログラム
- 先輩後輩間の切磋琢磨を活用

育てたプロを辞めさせない 職場づくりのやりかた

開かれた会社制度の中に 個々人のヤル気は生まれる

職人は一人前の実力を持つと多くが独立するものと考えられがちです。そもそも一人前に育つ前に業界を離れていく人もたくさんいます。工事業界では職人が1年で6割辞め、3年で9割がいなくなると言われているほどです。定着に対する課題は大きいと言えます。

平成建設では若手に関する定着率は高いという自負がありますが、それ以外はそこまで目立った実績はありません。実際に、今までも多くの社員が退社しています。しかし、「平成建設が嫌だ」といって退職した社員がゼロであるということは自信をもって言えます。

私はとにかく風土づくりを優先しています。プロを育て上げる風土、そして、全員が気持ちよく働けるための風土。それを実現させるために、育成の部分では前に話した仕掛けを行い、定着の部分では様々な社内制度を創り上げてきました。社長の仕事は、仕事を取ってくることではありません。仕事を得る為の会社、チームを創り上げることです。平成建設は職人こそ最大のセールスポイントです。だからこそ、私はその職人が育ち、定着する仕組みを創ることに集中しているのです。



上司の評価は一側面。 360度評価で公平な評価をする

会社は人で構成されていて、その人は気持ち次第で良い仕事も悪い仕事もします。そして、人というものは仕事を経て自分自身がどれだけ評価されるかで、仕事に対する士気が変わってきます。

私たちが取り組んでいる制度の一つに360度評価というものがあります。一般に評価というと上司が部下の仕事ぶりを評価するものですが、それだけでは不十分なのです。1人の社員を上司だけではなく、同僚・関連部署の10名が30の評価項目に沿って評価をしていきます。上司の視点からだけではわからない、隠れた部分の頑張りを評価し、その人の努力を認めてあげるための仕組みです。

評価制度の仕組みを持っている会社では、この評価期間というのはただでさえストレスがかかるものです。そして、だんだんとおざなりになっていってしまいます。この360度評価は、それ以上に手がかかるものです。しかし、この取り組みを経て良くなったことは、全員が他の人に対して興味関心を持つようになったこと、上司だけでは見切れない部分を評価されることで一人一人が良い仕事を目指すようになったということです。

部下が上司を選ぶ。 共に働きたい人と仕事をする喜び

もう一つ、平成建設の特徴的な人事制度としてチーフリーダー制度と呼ばれるものがあります。これは、チーフリーダーと呼ばれる、いわゆる部長職にあたる人を部下が選挙で決めるというものです。

人がその会社に嫌気が差す瞬間というのは、良くない上司を持つことです。年功序列の会社では、そのような場も多々見られるようですが、私たちは部下が自ら選ぶためそのようなことはあり得ません。

チーフリーダーは、管理職としての在り方が問われます。その結果、自分の役職がすべきことを考えるようになり、会社が組織として機能するようになります。また、後輩たちもその姿を見て育つため、将来の幹部候補が多数現れています。

360度評価にしても、チーフリーダー制度にしても、私が取り組んだことはその仕組みを創り上げたことです。会社は生き物です。気持ち一つで良くも悪くもなる。だからこそ、このような仕掛けはとても大切なのです。特に私たちのような「人」が価値ともいえる業界においては、一番重きを置いて取り組まなくてはいけないことと考えています。

後ろ向きな退社を
ゼロにするための
人事制度の仕掛け

- 士気を高めるための人事制度
- その人の頑張り全て評価する
- 一緒に働きたい上司を
自ら選ばせる

個性を認める会社づくり 森のような組織づくり

多能工を目指す育成制度 個々人の強みを生かす組織

人を採用する時、目の前の人を採用するかしないかを決める時、判断を難しくさせる理由は、その人の個性を私達の会社で生かせるかという部分です。「良い人」という一言で片づけられてしまう部分ですが、それは頭が良いことと、その人の個性が自社に合うのかの二つの意味があると考えています。

確かに両方とも重要な視点ですが、個性の部分は自分たちの受け入れ方で如何様にでも変えることができます。平成建設の場合は、その多様性を受け入れるために、多能工化であったりと様々な職種が設定されています。会社の視点でいえば、建物をつくるすべての業務を内製化するという見方になりますが、それは採用の部分でも大いに役立っています。

人というのは、一つのスキルだけを身に着けるのでは競争の中に埋もれてしまいます。しかし、それが二つ、三つと増えていくとその人にしかできない特別な仕事になります。男性だから、女性だからといって、その人の成長を決めてはいけません。その人に対してどのような仕事を任せていくのか、そして、それを会社としてどう受け入れていくのか。そうすることで様々な個性が集まり、特別な会社へとステップアップしていきます。

多様性こそ会社の強みになる 一人一人のキャリアを描くこと

今まで多くの個性を受け入れてきました。平成建設も段々と森のような組織へと成長してきました。森の中には樹木だけではなく、滝も池も動物もいる。それだけ、色々な人がいて、それぞれが仕事という土俵の上で個性を発揮してくれています。

そして、いろいろなものがあるからこそ、新しい発見やそこからの成長が生まれてくるのです。多様性のある環境は変化に強く、つねに自然の循環を繰り返している。会社も同じで、斬新な発想は多様性のある組織からしか生まれないと考えています。

現代の日本は、ありとあらゆるものが目まぐるしいスピードで変化しています。その流れに遅れを取ってはならないのです。常に新しいものを受け入れ、その一歩先を行く。そのうえで、個性を認めるということは大切なことなのです。

一人一人がセールスマン 全ての目的は営業である

ここまで、私たちの会社の採用・育成の取り組みをお話ししてきました。私が最後にお伝えしたいのは、人を育てることが目的ではないということです。すべては、営業の一環であり、より素晴らしい価値を生み出すためのやり方であるということです。

よく、売上とマネジメントは反対の立ち位置を持つものと考えられている方がいらっしゃいますが、私からするとすべては一つなのです。会社を成長させるためには業績が必要であり、そのためにはお客様に価値を届けなくては行けない。それが、平成建設の場合社員一人一人なのです。全員がお客様に価値を提供するセールスマンであり、会社を成長させる原動力なのです。

平成建設はこれからも更に成長をしていく計画を立てています。社員は2000名、その内職人は1000名。日本国内の次はアメリカへ進出させます。そして、日本一、世界一の職人集団を作り、高級建築のトップブランドを私たちが確立させるのです。

まだまだ、道半ば。大きな目標がある分だけ、私のやることも山のようにあります。これからも更に素晴らしい会社へと成長させていきます。



- 一人一人の個性を受け入れる
土台を創り上げる
- 様々な個性を積極的に受け入れる
様々な個性の中に次の可能性はある

一歩先を行く
会社を作る為の
組織の創り方

人手不足時代の中 次の時代を創る経営者様へ

これから人手不足は加速する一方。世の中の合理化に伴い、工事業は本来のあるべき姿を見失っています。だからこそ、本当に大切なことを実践できることが、成長する会社へと変革する一つの方法と言えます。

多くの会社が採用難に陥り、 解決ができないまましている理由

“ヒト不足”に苦しむ同業の会社は沢山有るかと思いません。特に、地方の会社は採用ができていないでしょう。ただ、それは当たり前だと思います。

私自身、1998年頃から新卒採用を始めましたが、地元の静岡や神奈川ではとても採用はできませんでした。だから、思い切って東京・大阪・名古屋といった首都圏へ乗り出し、また初任給だって大手ゼネコン並に引き上げて採用活動を行ないました。ひたすら私の口から、「シゴトのやり甲斐」や「大工の面白さ」を訴えましたね。それくらい、採用に対して真剣に取り組まねば、ヒトは集まらないと、実際に経験しているからこそ、感じます。

人手不足の建設業だから取り組む 新たな採用～育成の仕組み

私は日本伝統の「木造の在来工法」と、それを脈々と引き継ぐ「大工」という職業を、再び憧れの職業にしたいという思いから、会社を立ち上げました。そして、その技術者は、元請だ、下請だ、ではなく、あくまで顧客を向いて初めて仕事に血が通うと考え、自社で全て内製化するカタチをとっています。

皆さんの会社では、営業や施工管理以外は外部の下請に出し、もしくは下請として分業化された仕事を請けているのが常識でしょう。ですが、当社はこの常識を打ち破り、建設に関する主要工程を自社で行い、社員が施工します。そのために多能工化を進めました。

当然、“背中を見て覚えろ”では今の若者はついてきません。技術の習得を自社独自で体系化し、大工だけではなく、設計、施工管理、営業、後輩の育成までできる、かつての棟梁を目指して、多能工化を図っています。

一人でも多くの技術者を増やしたい 今、私達建設・工事業がすべきこと

現在、多くの建設工事業の社長は、ヒトが来ない、ヒトが育たないとお悩みのことでしょう。人材の採用・そして育成は、経営戦略に紐付けて、人事戦略として取り組まねばなりません。

創業当時、同業の先輩からも「内製化はうまくいかない」と散々言われましたが、結果、社内で多くの技術者が育ち、おかげ様で売上も27期連続で伸びています。いかに自社で職人・監督をイチから育てるか、そのための優秀な人材をどうやって集めるのか。

今回のセミナーという機会に、少しでも多くの方へ私の体験や取り組みを聞いて頂き、今後の建設会社・設備工事会社の皆さんが主導して、世の中に多くの技術者を増やしていくきっかけとなれば、幸いです。



セミナーでお話しさせていただくことの一部をご紹介します

- なぜ**東大や京大・有名私大の学生**たちが、「職人」を目指して**集まってくる**のか。
- なぜ費用をかけてまで社員を職人に育て上げ、**誰もやろうとしないビジネスモデルの転換にチャレンジ**したのか。
- 現場の職人だけでなく、経理やシステムエンジニアなど**全ての社員が現場を経験する**ワケとは。
- 自分の上司は自分で選ぶ！？人事制度で、**部下がリーダーを選ぶ**ワケとは。
- 就職に反対していた社員の親から、**入社後に感謝される**ワケとは。
- なぜ、**社長が社員に査定されている**仕組みを作ったのか。
- 社員への投資が、ムダかどうか**すぐに検証しない、検証してはいけない**ワケとは。
- **平成建設が実践**している、平成建設流人財戦略における**圧倒的な差別化**とは。
- 経営者として「**若さ**」を常に**感じる**ために行なっていることとは。
- 家業と事業の違いとはなにか。
- 順調に成長している**平成建設が上場しない**ワケとは。
- **秋元代表の次なるビジョン**とはなにか。
- 中小企業は、**ヒト不足の時代**において**何に取り組みねばならない**のか。
- イマ、**人材が集まっている企業**は何を行なっているのか。
- **求職者は何を求めて**、建設業・設備工事業の門を叩くのか。
- 募集条件を変えるだけで、ヒトは集まるのか。条件以外に何を見ているのか。
- ただ求人を出すだけではヒトが集まらない中、**どこにどのような求人を出せば**、ヒトが集まるのか。
- 募集コストや採用コスト、そして育成コストはどのように考えれば良いのか。
- 現在の**募集コスト・採用コストを下げつつ**、今まで以上に効果を出すことはできるのか。そもそも、そんな方法はあるのか。
- **応募は来ても採用できない**、良い人が来ない。一体なにが原因なのか。
- **経営戦略と人事戦略は両輪**だと聞くが、実際にはどのように戦略と計画を立てるべきなのか。
- 今までは**OJTによる若手教育・未経験者指導**を行なってきたが、変えなければならぬのか。それならば**どうやって育成をすれば良い**のか。
- **教育・育成制度と評価制度、賃金制度**をどのように**連動させれば良い**のか。
- **ヒトが集まり、定着し、育ち、売上の上がる会社作り**とは何か。

本セミナーで得られる

5つのメリット

ヒト不足・人材不足にお悩みの土木・建築・設備工事業の社長様に、是非ご参加いただきたい“ワケ”があります！

Point 1

高学歴大工集団！平成建設の人材活用成功メソッドがわかる！

たった一代で、社員総数500名以上、職人・監督200名以上、女性技術者も多数輩出、27期連続増益増収…ドンドン成長し続ける建設会社に取り組む、優秀な人材を採用し、優秀な職人・監督へと育て上げる「“平成建設流”人材活用成功メソッド」を、秋元代表ご本人の口から直接聞く事ができます！

Point 2

工事業界における人材採用・育成の成功企業の取り組みがわかる！

当日は、平成建設様だけでなく、全国の「人材採用・育成に成功している」工事会社に取り組んでいる、リアルな採用・育成成功事例をご紹介します。人材獲得に成功している企業が、現在何に取り組んでいるのか、それによって何が変化したのか、各社の人材採用・育成に共に携わった専門コンサルより、解説があります！

Point 3

優秀な人材を採用し、生産性の高い人材を育てる方法がわかる！

未経験者と即戦力、どちらを採用するかお悩みの会社様は多いかと思います。即戦力人材は、採用できれば売上にも即反映されますが、限りなく少ないパイから採用する必要があります。しかし、優秀で将来有望な若手の未経験者を採用し、生産性の高い人材へと育てる方法があれば、即戦力採用にこだわる必要はありません。その秘訣を、本セミナーでご紹介します。

Point 4

この会社だから働きたい！人材を辞めさせない方法がわかる！

ヒトが足りないから採用…では、いつまでも補充要員を集めることだけで終わります。計画的に採用を続けることはもちろん、「この会社だから働きたい！」と求職者が感じ、社員が定着する会社作りが必須です。採用し、そして育てた人材を「辞めさせない」方法を、実際の事例や取り組みを交えてご紹介します。

Point 5

明日から取り組むべき、自社の採用・育成戦略がわかる！

上記のポイントを、ただ聞くだけでは「イイ話」を聞いただけで終わってしまいます。本セミナーでは、実践可能なカタチに落とし込む特別講座を設けています。自社の現状と比較し、何が不足しており、何を更に伸ばせばよいのか、実際の成功企業の最新事例を交えながらお伝えします。自社の採用・育成戦略のタネを見つけ、明日からすぐに取り組んでください。

上記のメリットを得られるのは**今年最後のチャンス**です。皆様のご参加、お待ちしております。【ご参加は裏面から→】

日時・会場

東京会場
 2017年 **12月4日(月)**
 株船井総合研究所 東京本社
 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階
 JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分

開催時間 **開始** 13:00 ▶ **終了** 16:45 (受付12:30より)

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場は受講票にてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしませんので、ご了承ください。

受講料

一般企業 税抜 40,000円 (税込 **43,200円**) / 一名様 **会員企業** 税抜 32,000円 (税込 **34,560円**) / 一名様
 ※ご入金の際は、税込金額でのお振込を願います。
 ●受講料のお振込は、開催日の1週間前までお願いいたします。●ご参加を取り消される場合は、開催日より3営業日(土・日・祝除く)前の17時迄にお電話にて下記申し込み担当者までご連絡ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしませんので、ご了承ください。
 ●会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus(無料お試し期間は除く)、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

お申込方法

下記のFAX送信用お申込用紙をご利用ください。
 お申し込みいただきました後、郵便にて**受講票**と**会場の地図**をお送りいたします。万が一週間前までにお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡ください。

お振込先

下記口座に直接お振込ください。
お振込先 三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974)普通 No.5785256 口座名義:カ)フナイソウゴウケンキユウシヨ セミナーグチ
 お振込口座は当セミナー専用の振込先口座でございます。 ※お振込手数料はお客様のご負担とさせていただきます。

お問合せ

明日のグレートカンパニーを創る **株式会社 船井総合研究所**
TEL 0120-974-000 (平日9:30~17:30) **FAX 0120-974-111** (24時間対応)
 ●申込みに関するお問合せ:宮崎 ●内容に関するお問合せ:大村(在)

※受講票の発送をもってセミナー受付とさせていただきます。 お問合せNo. **S025859** 担当 **宮崎 苑**

建設業・設備工事業向け 採用・育成セミナー FAX:0120-974-111

フリガナ	業種	フリガナ	役職	年齢		
会社名		代表者名				
会社住所	〒	フリガナ	役職			
		ご連絡担当者				
TEL	()	E-mail	@			
FAX	()	HP	http://			
ご参加者氏名	フリガナ	役職	年齢	フリガナ	役職	年齢
	フリガナ	役職	年齢	フリガナ	役職	年齢
	フリガナ	役職	年齢	フリガナ	役職	年齢

今、このお申込用紙を手に入れている方は、間違いなく採用・育成など「人財活用」に真剣に取り組んでいる数少ない方々のお一人だと思います。そんな勉強熱心なあなたは今現在、人財採用・人財育成等にどのようなお悩みをお持ちでしょうか？下記に現状の課題をできるだけ具体的に整理してください。

上記の課題解決に向け、今回のセミナーにご参加される方に限り、無料個別経営相談を行います。(どちらかにをお付けください。)

セミナー当日、無料個別経営相談を希望する。
 セミナー後日、無料個別経営相談を希望する。(希望日 月 日頃)

ご入会中の弊社研究会があればをお付けください。
 FUNAIメンバーズPlus その他各種研究会(研究会)

【個人情報に関する取り扱いについて】
 1.申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった船井総研グループ各社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。
 2.お客様の情報管理につきましては船井総研グループ全体で管理いたします。詳しくはホームページをご確認ください。
 3.セミナーのご案内時に、いただきました住所・貴社名・部署・役職・ご担当者氏名を船井総研グループが個人情報の管理について事前に調査した上で契約しましたダイレクトメール発送代行会社に発送データとして預託することがございます。
 4.必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございます。
 5.お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は削除につきましては、船井総研コーポレートリレーションズ・顧客データ管理チーム(TEL06-6232-0199)までご連絡ください。
 【個人情報に関するお問い合わせ】
 株式会社船井総研ホールディングス 総務部法務課(TEL03-6212-2924)



※ご提供いただいた住所宛のダイレクトメールの発送を希望されたいときは、を入れて当社宛にご連絡ください。 **ダイレクトメールの発送を希望しません**