



建築資材販売や工事など、幅広く建築関連事業を展開する株式会社タッセイ。3代目アトツギである社長の田中陽介さんは、後継者不足に悩む建設業界を支えるため、他社の採用支援や技術継承に取り組んでいます。今回は、田中さんの歩んできた道のりや、今後の建設業界への想いを取材しました。

1. 幼少期からアトツギを意識

株式会社タッセイの事業概要を教えてください。

タッセイは福井県と石川県を中心に、フローリング・風呂・トイレなどの建築資材販売と、天井・壁・床などの内装工事を手掛けています。お客様は一般の方というよりは、大工・工務店・建設会社・ゼネコンなど建物に関わるプロの方が多いです。

会社を継ぐことを意識し始めたのはいつ頃でしたか。

私は長男で、兄弟の中で唯一の男でした。

祖父母とも同居をしており、幼いころから「あなたが3代目なんだよ」と言われて育ちました。小・中・高校と地元で育ち、大学も実家のすぐそばにありましたが、「地元の大学に進学するより、都会に行きたい」という想いから、東京の大学に進学しました。ただ、将来的に家業に関わることは意識していたため、経営学部を選びました。

2. 東京で役者の道へ、そして家業へ

東京の大学に進学してから、家業を継ぐまでどのように過ごされていましたか。

大学時代に初めて演劇と出会いました。演劇部に入るだけでは物足りず、さまざまな劇団のオーディションを受けていました。大学3年のとき、当時の自分にとっては大きな劇場で、著名な演出家の作品のオーディションに合格。それをきっかけに役者を志し、企業の内定を辞退してフリーターをしながら東京で役者続けました。

当時は東京で役者として生きていくつもりだったので、家業を継ぐことは全く考えていませんでした。父からすれば、「そんなことをしていないで、早く帰って来い」という気持ちだったのですね。演劇だけではなく、テレビや映画などの映像の仕事を目指して芸能事務所に履歴書を送り続け、オーディションを経て TVCM に出たこともありました。

しかし、その次の年には家業に帰ってきたんですよ。母が東京までやってきて、涙ながらの説得を受けたことがきっかけでした。「あなたが好きにしていればいいと私は思っていたけれど、もう難しい」と。それまで父や祖父が役者の道に反対する中で、母は応援してくれていたのですが、それももう限界だといいます。「お願いだから、家業の商売と一緒にやってくれないか」と言われたんです。もう少しで役者として成功できるかもしれないという手応えを感じ、「自分が好きなことをしていればいい」と思っていたのですが、「このまま東京にいたら家族はどうなるのか。」と考え、家業に戻ることを決意しました。

家業に戻った直後は、どんな心境でしたか。

「家業に戻ったのは失敗だったかもしれない」と思いましたね。社員はみんな、見た目が厳しそうで、言葉遣いも荒っぽい。東京への未練も残っていた中、重くて持てないような材料を運び、工事現場で必要な材料を聞いて回る日々でした。

営業でも、打ち合わせで出てくる専門用語がわからない。先輩の真似をしても、僕がすると怒られたり、最初の1~2年は大変苦勞をしました。

3. 新部門の立ち上げ、採用担当の経験を経て周囲に認められる

入社当初は辛い思いが強かったところから、自分の中で家業へのやりがいを感じたタイミングはいつでしたか。

2年ほど経った頃、新しい部門の立ち上げを任されました。ちょうどその時期、建設業に関する法律が改正され、耐震性能や省エネ性能の数値化が進み、住宅保険の新制度が始まりました。そこで、保険について学び、知識の少ない大工や工務店に説明しながら営業するようにと、「陽介が勉強してきなさい」と言われたのです。

全国の建材屋が集まる勉強会に参加し、保険について学びました。そして、その知識を活かして制度の説明や提案を行う営業企画室を立ち上げました。工務店や住宅会社には後継者が多く、自社でもそうした後継者向けの勉強会を主催し始めました。勉強会でのつながりをきっかけに、同世代の後継者が顧客となり、この頃から「自分にも会社で役に立てる部分がある」と自他ともに認められるようになったと感じています。

そのほかの仕事ではどんなことをしていましたか。

30代前半から、会社の採用も担当しています。

「あなたの方が若い子と年齢が近いのだから、手伝って」という話になり、採用業務をするようになったんですよ。その時に、自社にあまり若い人が集まってこない事に気付きました。そこで、外部のデザイナーの方や専門家から採用について教わり、会社の見せ方やブランディングを工夫してみると途端に応募者が集まり始めたんです。僕は建設業には専門知識がないまま入ってきましたが、会社や仕事の魅力を若い人たちに伝えることは、役者を経験したからできたんだと感じますね。

内装や外壁の工事の仕事では、自社で正社員の職人を雇用しているわけではありませんでした。社外に自社専属の職人集団が200名ほどいましたが、その方々の高齢化が進み、人数が減っていたんですよ。「このまま放っておくと、あと10年で半分以下になってしまう」と危機感を覚えました。

そこで、正社員の職人を採用し、若手に建築職人の仕事を身につけてもらうための「TAT」というチームを設立しました。ロゴやユニフォームを工夫して、「実は、現場作業の仕事は面白いんだ、イケてるんだ」と若者に伝えることにフォーカスしました。現在は設立から8年目ですが、順調にメンバー数が増えています。



4. 「業界のイメージチェンジ」後継者不足の業界に活路を

2019年に社長に就任していますが、その後は仕事内容に変化はありましたか。

本業の仕事の見直しなどは行いましたが、それよりも「あまり人気のなかった建設業界をイメージチェンジする」という道に活路を見出そうとしています。

建設業界では後継者不足により、優良企業が廃業してしまうことも少なくありません。それはもったいないと思い、後継者不足の企業からのM&Aのご提案を受け入れてきました。滋賀でトップクラスの内装工事の会社や家具屋、防水工事の会社などを吸収することで、事業を拡大しながら技術の継承を行ってきました。他にも企業はあるのにタッセイとM&Aを進めてもらえる理由としては、若手の採用を強化した実績から、「若い人を育てて、ベテラン

の人が引退する前に技能の継承をできる体制がある」と考えてもらえていることがあります。「そういった体制を自社でも作りたい、手伝ってほしい」と。

建設業界の見せ方の工夫や、福利厚生の実質化を図ることで、他社の採用人数を伸ばしたり、グループで若手の育成環境を作ったりすることに成功しているんです。もしかすると、M&A でご縁があった会社以外にも、採用面の課題解決ができることはニーズがあるのではないかと感じ、新規事業として進めています。

また、後継者が決まっていない企業は次の社長を育てなくてはならないという課題があるため、次期社長候補を全国から募集したり社内の人材を育成したりしています。現在は7社とアライアンス契約を結んでおり、合計72人の若手に技能の継承を行っている状況です。職人の方で「自分たちの技術を残していきたい」と考えている方は多く、当社でそういった企業の魅力発信や若手育成を手伝うことで、高齢化社会における建設業界の一助を担いたいと考えています。



5. 「建てる」を応援する

将来のビジョンについて教えてください。

家は人生で最も高い買い物だと思うんですよね。ビルを建てるときはもっと高い。

そんなことをしようと思う人は、すごく大きな決断をしているのだろうと感じています。タッセイは「その方々の幸せをお手伝いしたい」という想いを大切にしており、単なる材料屋というよりは、建物を「建てる」を応援するというのがビジョンですね。

若手の採用や技能の継承も、応援の一環として繋がっていくと思っているので、「建てる」に関わる全ての人を幸せにしたいと考えています。

ビジョンを実現するためには、タッセイが役に立てることがあると知ってもらい、我々が信頼を得ることが不可欠です。そのため「新規上場して、人作りに特化した会社のチームと一緒に入りませんか」というメッセージを届け、共感してくれる仲間が増えればという想いで、上場の準備を始めています。上場すること自体が目的なのではなくて、人を育てる会社として多くの人に信頼され、共感してもらいたいと考えています。