

〈入社した時、正直仕事は面白くなかった〉

—学生時代はどの様に過ごされましたか？

私は子供の頃から柔道や剣道など武道系のスポーツが好きで、部活ばかりしていました。

その一方で、文化祭が大好きで、気の合った仲間と何かを作り上げる、という事にのめりこんでいました。一年中、文化祭をするような生活ができないかと思ひ大学時代に演劇部に入ったところ、私の性格にドンピシャハマっていて、お芝居ばかりをして学生時代を過ごし、そのまま卒業後も舞台俳優を続けていました。

—珍しい経歴ですね(笑)では、入社したきっかけは何だったのですか？

20代後半になって、芝居をしながら実家の不動産部の仕事を手伝い始めたんです。当社の所有している高級賃貸マンション「グリーンパーク船橋」の運営ですね。私が入社した当時はバブル崩壊の影響で、6割ぐらいしか部屋が埋まっていませんでした。



配送用トラックの前でヒーローポーズをとる幼少期

私は、家賃改定や、地元の不動産業者との提携、お部屋のリノベーションなどを行い、空室を埋める手立てを講じました。手応えを感じる様になると、「何とか満室にしたい」と思うようになり、そのためには片手間で仕事をするのではなく、思い切って演劇を辞めて仕事に集中したいと思うようになり、いろいろ悩みましたが家業に専念する事にしました。

その後、マンションは約2年で満室になり、不動産部の社員みんなで盛大に祝賀会をしたことを覚えています。30代からは建築部に移り、現場管理の仕事をしていました。

—入社当時のK GRITはどんな会社でしたか？

そうですね、2000年初頭は、建築部がドンドンと伸びている時期でした。毎年、増収増益を繰り返し、先輩社員たちがやる気に満ち溢れている感じがありましたね。

家具屋からの撤退で、販売を担当していた社員がいなくなりましたので、社員数は少ないのですが、その分、生き生きと先輩たちが働いていたのを覚えています。

雰囲気は昔ながらの建築会社っぽいと思うのでしょうか、今よりずっと縦社会の傾向が強くて、上の人が言ったことは絶対という感じでしたね(笑)自分の意見が上手く通らず、納得がいかないという様な事が多かった気がします。

今では考えられないぐらいの長時間労働で毎日ヘトヘトでした。



〈2つの大きな転換点を経て社長に就任〉

—では当時は仕事に対してあまり前向きに取り組めていなかったのですか？

そうですね(笑) 30代の頃はあまり仕事が面白く感じられてなかったかもしれません。

同じ年頃の社員は建築系の学校出身で、現場で10年間の経験を積んでいるのに、私は全くゼロからのスタートで、知識に相当な差がありました。仕事が面白くないと感じるのも当然ですね。

私が「教育、教育」とうるさく言うのは、私の様な悔しい思いを、今の若い社員にさせたくないからかもしれません。

それと正直に言うと、演劇時代があまりにも楽しく充実していたので、仕事で上手くいく事が合っても、あまり達成感が感じられなかったのかもしれない。

—仕事へのモチベーションが変化したきっかけはありますか？

経験の積み重ねですね。できることが増えて仕事も面白くなってきたのだと思います。

けれど本当にやりがいを感じ始めたのは、入社して15年もたって、42、3歳になってからです。

10年ぶりに演劇時代の友人と飲みに行った際、自分の会社のことをしゃべっている時、いつの間にか、演劇をやっていた時と同じくらい、この仕事にやりがいを感じていることに気付いたんです。

一緒に働いている人たちに強い愛情を感じていましたし、会社を良くしていく事に非常に情熱を持っていて、この事業に人生をかけていることに気付いたんです。

頭の中で何かがぐるっと回転したように感じました。

仕事というのは、「自分が得意な事、自分がやりたい事、他の人が自分にやって欲しい事」の3つの輪が重なっていると、上手くいくと聞いたことがあります。ところが私の場合、30代までは、この輪がすべて離れていました。

40代になり、会社中での自分の役割に気付いて3つの輪が合致していったのだと思います。

—社長になる以前で一番面白かった仕事は何ですか？

ホテルの立ち上げですね。

本社近隣の古いホテルを買収し、当社でリニューアルオープンさせました。私はホテル運営について何も知らなかったで、都内の有名ホテルさんで数か月修行をしました。

社員たちと協力して、集客や広告方法を考えたり、イベントや食事のメニューを考案したりと、全ての事がしたことない事ばかりでとてもエキサイティングでした。

ホテル部門以外の社員も、非常に協力してくれて、ホテルの質が高まり、オープン2年目にはエリアで一番売り上げの高いホテルになりました。



「働いて良かった」と思える 会社になりたい

——逆に一番苦労した仕事は何ですか？

内装の新規顧客営業です。

2000年代後半の内装部門は顧客のバリエーション数が少なく、既存客に頼った仕事内容でした。当社には営業マンがいなかったで新しい顧客を獲得したいと思い、私自身も飛び込み営業や、テレアポから始め、その時、考え付く限りの方法で営業活動を続けました。

若い社員も協力してくれたのですが、残念ながら中々成果には結びつきませんでした。

——失敗の原因はどこにあったと思いますか？

新規の顧客を獲得すると、工事をする必要があります。

私が担当者として工事をしていたのですが、現場に入ってしまうと今度は営業がおろそかになってしまいます。

そんなことを繰り返しているうちに、成果が上がらずになってしまったのだと思います。ただ、現場と営業という2つの仕事を続けたおかげで実務から離れた今も、現場社員の気持ちが理解できたり、営業で仕事を取って来る大変さや、勘所が分かるので、良い経験になりました。

——40代中盤に社長に就任されましたが、何かきっかけがあったのですか？

運営しているホテルが非常に好調だったので、2店目を新店したいと思い、物件探しをしていました。「これは！」という物件があると、社長である父に相談するのですが、どんなに良いと思える物件を持っていても答えは「No」そんなことが何度も続き、尊敬するホテルオーナーさんに相談に行っていたのです。

私もフラストレーションが溜まっていたのだ



と思いますが、ついつい父に対する愚痴をその方にしゃべってしまった所、大いに怒られまして、「君は責任も取れないのに、少くも上手くいつているからって2店舗目を出そうとしている。物事を長い目で見れない君なんかには将来性はない」と厳しく言われました。

私は反省するとともに、父にいつまでも大きな責任を負わせ、自分は好きな仕事ばかりをしている現実に気がきました。

その後、父と相談し、私が会社を引き継ぐことにしたのです。

——社長になって考え方などは変わりましたか？

はい。北海道に私が目標にさせて頂いている企業があります。

その会社が経営塾を主催されていて、社員たちと定期的にその研修を受けているのですが、参加した社員から「元希さんは、うちの会社をこの企業のようにしたいと考えているのでしょうか、今のままでは難しいのではないですか？

何故なら、この会社の社長さんは、自分の社員のことをお客さんより大事にしている様みえます。僕らは元希さんが考えた目標を達成させるために、毎日頑張って働いてるのに、元希さんはちょっと目標に達しなかったりミスするだけで、怒ったり文句を言ったりするでしょう。社員を大事にするリーダーになって欲しいです。」と言われました。

確かにその頃の私は、社長になったばかりで成果を上げる事ばかりに気を取られている所がありました。

でも、その一言で一緒に働く人を大事にすることの大切さを思い出しました。

——劇団時代の経験は生きていますか？

私は人が生き生き活躍してくれるのを見るのが凄く好きなんです。



舞台俳優時代
オフィス・ワンダーランド(さいふうめいプロデュース公演)『漂鳥の夢』



劇団にいたとき、俳優と同時に演出もやっていて、「この子はこういう役をやらせたら、すごく輝くだろうな」ということを考えて配役をするのが得意でした。

社長業も同じで、社員をどうアサインしたら活躍してくれるかを考えるのが凄く楽しいですね。

実務でも、委員会でも、小さな会議の司会でもいいんです、社員が能力を発揮して輝くを見ると、とても幸せな気持ちになります。

——多角化して色々な事業を展開するというのが会社の方向性だと聞いていますが上手くいつていますか？

祖父も父も、そして私も新規事業を立ち上げるのが凄く好きです。

しかし以前は、当たり外れが多く、うまくいかない事が多かったです。

私も30代のころ3つの新規事業にチャレンジしましたが、いずれも撤退しています。

この10年ほどで考え方を変えて当社の社員が得意な分野、当社の強みが生きる分野にのみ進出するように変えたところ、非常にうまくいくようになりました。

主なところでは、ホテル事業の「レイ」、高円寺新事務所、特注家具工場「MOC」や住宅リノベーションの「DEAR HOME」、住宅再販事業、そして設計デザイン部「woo」、最近では経営マネジメント部など次々と事業を拡充してきましたが、いずれも数年で軌道に乗り、当社の重要な柱に育ってきています。



—社内文化がこの数年で大きく変わったと聞きましたが、どんな事に取り組まれているのですか？

社員と一緒にたくさんの仕組みを作ってきました。代表的なものとしては経営理念の作成から始まり、新人を1年間かけて教育するフレッシュャーズキャンプや、ほぼ全ての社員が、積極的に社内改善に貢献する「委員会」が現在は10以上もあります。

また、里親制度と言ってナメ上の先輩が、部下を育てていく仕組みなどが、うまくいっていますね。

若い社員はもちろん、ベテラン社員も色々なアイデアを考えて実行してくれるが多くなり、私がいなくても風通しの良い社風を皆さんで形成してくれるようになりました。

—創業100周年日は、コロナウイルスが蔓延する、誰も予想できなかった様な1年となりましたが、どの様に考えられましたか？

私たちが一時は先が見通せませんでした。

当社の主要な工事先は宿泊業や飲食店が多かったので、工事受注がほとんどなくなってしまい、必死になって新たな営業活動に取り組みました。その結果、公共事業、住宅、物販、オフィスといった新たな得意先が増えてきました。



社員教育の取り組みが評価され、ラーニングイノベーションアワード 2021 育成カテゴリー部門 新人・若手育成の部 優秀賞を受賞



文化は 社員と 一緒に作る



社員にはこのピンチを必ずチャンスに変えようと、何度も繰り返して話をしました。結果として仕事の種類が非常に増えて、本当にチャンスに変えられたと思っています。

また、これまで取り組んでもなかなか社内で定着しなかった、Web会議やDX化などがスムーズに浸透し、社員の働き方改善にもつながりました。

—今後どのような会社にしていきたいと思っていますか？

事業が増えるにつれて、社員のスペシャリスト化が進んできました。

これからも一人ひとりの社員が自分の個性や強みを発揮できるような分野に進出したいですし、その結果、さまざまな個性が融合して相乗効果を発揮できる会社にしていきたいです。当社の強みの一つに、歴史が長いことで培われた年齢の多様性があります。若手は20才から上は80代まで、様々な年齢の人が動いています。

女性社員の人数もこの数年で飛躍的に増えてきました。

様々な価値観を持った人が働くことで、また新たなK GRITの可能性が生まれるはず。創業100周年の節目を、その新たなスタート地点にしたいですね。



2022年に発足した経営マネジメント部。経営理念に掲げている「働いてよかったな」を実現することを目的として活動する組織体制。主に「人事」「採用」に関する業務を担い、採用活動の推進や、業務内容の見直し、組織運営の最適化を図っている。