

新たな“プロ”の育て方

なぜ左官屋で若者と女性が
活躍できるのか

原田左官工業所 代表取締役

原田宗亮



出典：首相官邸Facebook

プロローグ 首相官邸に 招かれた 「左官女子」

2014年9月、ドボジョ（土木女子）、トラガール（女性トラックドライバー）とともに、当社の女性左官職人が、首相官邸に招かれました。

安倍首相は、アベノミクスの成長戦略の目玉として「すべての女性が輝く社会作り」を掲げており、そのため、これまで男の仕事場であった建設現場で働く女性たちの話を聞きたいというのが主旨でした。

この時の模様はテレビのニュースでも流れ、鏝こてを持つ安倍首相に塗り方をレクチャーする女性左官職人の姿が映し出されるのを見た当社のお客様や同業者からたくさんの方の反響をいただきました。

懇談自体は短い時間でしたが、これまであまりメディアに出ることのなかった「女性の建設技能者」にスポットが当てられたことは、大変画期的なことでした。

私は原田左官工業所（以下、原田左官）の3代目社長・原田宗亮と申します。

私たち原田左官は、「店舗」の内外装の壁塗りを業務の主軸とする左官業界でも異色の会社です。

私たちが手掛けた現場には、スカイツリーの根元にある「東京ソラマチ」の店舗、

「東急プラザ銀座」のショールーム、「ヒルトンホテル」のレストランフロアなどがあります。ほかにも、話題のかき氷屋さん「ソルビン原宿」の内装や両国駅に併設された商業施設「両国・江戸NOREN」の正面に掲げられたレリーフも私たちが手掛けました。その他にも若い女性たちに人気の「Soup Stock Tokyo」や日本を代表する飲食チェーンのうどん屋さんや中華料理のお店、観光施設、著名なフレンチレストランの内装も私たちの仕事です。

私たちが依頼される仕事に共通しているのは、インテリアやエクステリアでプレミア感を演出するようなお店や施設が多いことです。

コストの削減や工期の短縮という流れで、塗り壁よりもビニールクロスやパネル壁が主流だった時期が長く続いたのですが、最近では、自然素材としての土のよさや左官の手仕事の温もりが見直され、ありがたいことに、ここ数年は右肩上がりです。受注件数が増えています。仕事の内容ですが、ただ単に壁を塗るというよりも、塗る人の感性やセンスが問われるような仕事が増えていると感じています。いわば職人であると同時にデザイナー的な技量も求められてきているのです。

こうした仕事に欠かせないのが、若者と女性の力です。

原田左官では、先代である父の取り組みを継承して、ここ10年で、女性と若者の採用・育成に一定の成果を残してきました。現在は、2名のママさん職人を含む8名の女性職人が働いています。うちにいる全職人の約4分の1です。かつては「女性職人のいる左官屋」ということで注目を集めたこともありましたが、今では女性がいるのが当たり前になり、本人たちもことさら意識していません。

若者の育成については、3K（きつい・汚い・危険）職場ということで、なかなか採用できない、採用してもすぐに辞めてしまうというのが建築業の定説となっていますが、人材育成に「モデリング」と呼ばれる手法を導入し、しっかりと教えることによって若手の定着を図っています。

そんなことから最近では、各地の講演や勉強会に呼ばれる機会が増えました。テーマは女性の活躍の推進と若手の育成です。実際に地方を訪れると、職場の高齢化が深刻で、これまで女性のいなかった職場でどうすれば女性に生き生きと働いてもらえるのか、あるいは、どうすれば若い人に来てもらえて、辞めないように育てることができるのか、ヒントがほしいという切実な声を耳にします。

本書を書いた動機の1つは、左官という、どちらかというと建築業の中でもマイ

ナーな分野であっても、正しいやり方で取り組めば、若者の育成と女性の活躍が可能であることを紹介することです。同業あるいは他業種の方々に参考にしていただきたいと考えています。

もう1つの動機は、私が雑誌やメディアに頻繁に露出していることも関係するのですが、ぜひ左官業や左官の仕事について、多くの人に知ってほしいと思います。大工さんがどんな仕事をしているのかは、誰でも知っていますが、左官については見たことも聞いたこともないという人が増えています。認知してくれる人が少ない職業は、そのうち消滅してしまうのではなかるうかという危機感もあり、消えゆく職業とならないように盛んに情報発信を心掛けています。

同時に、左官業が個人の自営業としてだけではなく、企業としても成立することを証明し、それを伝えていきたいという思いもありました。左官業の多くは、大手ゼネコンの下請けという立場に組み込まれていますが、独立した企業体として、一般の企業と同様にマーケットのニーズに対応して事業を営む姿を知っていただきたいと考え筆を執りました。

若者と女性が働きやすい職場は、同時にベテランや高齢者にとっても働きやすい

環境であるに違いありません。これからの日本においては、高齢化とダイバーシティ（多様化）が同時進行するのは、間違いありません。企業の生き残りは、若者と女性の活躍にかかっているのです。

本書の内容が、読者の方々の経営の参考になれば幸いです。

新たな“プロ”の育て方
なぜ左官屋で若者と女性が活躍できるのか

目次

プロローグ 首相官邸に招かれた「左官女子」

1章 非常識な左官屋

- ◆ 非常識① 職人さんは「社員」 20
- ◆ 非常識② 「提案型」で店舗左官のトップに 22
- ◆ 非常識③ ITを駆使したスケジュール管理 28
- ◆ 非常識④ ワンストップサービス 30
- ◆ 非常識⑤ 若者が入ってくる、育つ職場 32
- ◆ 非常識⑥ 女性の活躍 34
- ◆ 非常識⑦ 現場以外の仕事を作り出す 36
- へ1章まとめへ 原田左官のユニークネス 39

2章

原田左官ではなぜ若者が育つのか

- ◆若者に「見て覚えろ」は通用しない 42
- ◆教え方を標準化する 44
- ◆初めに仕事の面白さを教える「モデリング」 46
- ◆モデリングとは「真似する能力を高める」訓練 48
- ◆目標があれば、若者は頑張ることができる 53
- ◆どの業種でも応用できるモデリングのポイント 54
- ◆4年間で一人前の職人にする育成プログラム 56
- ◆育成プログラムの確立で定着率がアップ 59
- ◆育成スケジュールは、年度計画に組み込む 60
- ◆見習い期間終了時は、盛大に祝う 62
- ◆自ら考える若者を育てる 65

3章

若者が集まる情報発信とは

- ◆「教えてもらおう態度」を身につけさせる 66
- ◆世代間ギャップを乗り越える方法 67
- ◆新たな若手育成法にベテラン職人も理解を示す 68
- ◆なぜ原田左官は若手の育成に力を入れるのか 69
- へ2章まとめへ 若者の定着率を高める成功ポイント 71

- ◆ウェブサイトとSNSは使い分ける 74
- ◆等身大の情報発信で採用のミスマッチを防ぐ 76
- ◆会社の説明は文字より動画 78
- ◆採用はコミュニケーション能力を重視 81
- へ3章まとめへ 情報発信のポイント 83

コラム

11年目先輩職人のビジョン 84

4章

なぜ女性が活躍できているのか

◆女性職人の登場 92

◆原田左官レディースの誕生 94

◆女性職人が働きやすい職場にするために 95

◆女性職人は提案型左官のきつかけ 96

◆女性職人が生むメリット① コミュニケーション力 97

◆女性職人が生むメリット② 新たな視点の提案 98

◆女性職人への接し方で気をつけていること 99

◆「左官女子」が首相官邸に招かれた理由 100

〈4章まとめ〉女性に活躍してもらおうポイント 103

コラム 女性職人のビジョン 104

5章

職人とともに育てる左官の新ビジネス

- ◆意外に大きかった店舗左官のマーケット 112
- ◆競合相手がいなかった店舗左官 113
- ◆自分たちの強みと弱みを分析する 115
- ◆マーケットに合わせて会社を整える 118
- ◆マーケットに合致した多様な人材を揃える 120
- ◆柔軟なチーム編成と工事管理システムを用意 121
- ◆「最先端の左官屋」というポジションを築く 122
- ◆提案型左官というビジネスモデルを確立 123
- ◆オリジナルテクスチャ考案システム 125
- ◆店舗用素材の新開発 126
- ◆日本初の左官ショールーム「SAKAN LIBRARY」 129
- ◆左官カタログを作る 130

6章

新たな職人の働き方

- ◆「DIY支援」と「1日左官体験」を実施 131
- ◆時代に合わせて職人を育てる 133
 - へ5章まとめへ自分たちの強みを生かすポイント 135
- ◆会社のメイン商品は「職人の技術」 138
- ◆経営者が考える職人気質とは 140
- ◆モチベーションを高める① 職人の給与体系 141
- ◆モチベーションを高める② 職人的ライフスタイルを尊重 143
- ◆モチベーションを高める③ 賞与の査定 145
- ◆モチベーションを高める④ 役職でものを言わない 147
- ◆モチベーションを高める⑤ きちんと褒める 148
- ◆モチベーションを高める⑥ 信頼関係を結ぶ 150

7章

壁を乗り越える

- ◆成長を促す① 常にプラスアルファを求める 151
 - ◆成長を促す② スキル以外にも必要なこと 153
 - ◆成長を促す③ 職人のマネジメント能力を開発する 154
 - ◆成長を促す④ ボトムアップ機能を高める 156
 - ◆成長を促す⑤ 研修を開催する 157
 - ◆成長を促す⑥ ベテラン職人の新たな道を拓く 158
- へ6章まとめ＜社員のモチベーションを高め、成長を促すポイント
- コラム 大番頭のビジョン 162
- 161
- ◆異業種を経験してから家業を継ぐ 170
 - ◆パソコンのない会社へタイムスリップ 171
 - ◆転機となった札幌での「モデリング」見学 173

◆「4年間で一人前」育成システムを完成させる 175

◆職人ではないがゆえに新しい発想ができた 178

〈7章まとめ〉会社を成長に導くポイント 181

エピソード 幸福しあわせの創造

◆1000年以上の歴史を持つ左官という仕事 184

◆左官業は不滅です 185

◆夢とロマンを求めて 187

◆経営ミッション「職人を守る、伝統技術の継承発展、幸福の創造」

◆幸福の創造 190