

# 有限会社 原田左官工業所

(東京都文京区) 常用労働者数：50名

左 官 業



女性左官職人

## 女性職人が管理職として活躍できる会社を目指す

女性管理職を増やすために、人事評価基準の明確化や職人のマネジメント研修に取り組む。



SAKAN LIBRARY

設立年：1972年4月

常用労働者数：女性12名、男性38名

平均年齢：女性33.4歳、男性35.8歳

平均勤続年数：女性7.2年、男性10.0年

役職者における女性割合：

管理職(課長)33.3%(1名)

(2018年6月に昇格)

平均残業時間：

12.0時間/月(工事管理部)

0.0時間/月(業務部)

有給休暇取得率：3%(正社員)

育児休業取得率：

女性100%(2名)、男性該当なし

(2018年11月時点)

企業認定等：

女性パワーアップ大賞奨励賞受賞

事業内容：

左官工事、タイル貼り工事、

防水工事、れんが・ブロック工事業

URL：

<https://www.haradasakan.co.jp/>



左官ライブラリーを  
コンセプトとする本社  
ショールーム

代表取締役社長  
原田宗亮さん

### 女性活躍推進アドバイザーから

業種、業態、仕事の進め方など企業ごとに管理職に求められる能力や役割が異なっているため、それを整理して取り組むようアドバイスした。

【アドバイザー：酒井 美重子】

## 女性活躍推進に取り組むきっかけと課題の分析

### 女性左官職人の管理職がない

30年前、女性左官職人を誕生させて以来、職人育成プログラムを実施するなどして、採用・育成に力を入れてきた。現在は、女性の職人がいることが当たり前になっている。また、女性の職人たちが、口紅を材料に利用したデザイン性のあるしゅくいを生み出すなど、今までにない左官の表現で、有名商業施設をはじめ店舗工事が増え、会社の認知度・評判も上がり会社の発展に繋がったことを実感している。

さらなる女性活躍推進に向け課題分析をしたところ、職人としての管理職たるポジションに就いている女性がないことが分かった。

### 一般事業主行動計画の概要

現状と課題

計画期間：2018年4月1日～2021年3月31日

採用における男女格差はないが、管理職に占める女性の割合が低い。

目標

管理職に占める女性割合を30%以上にする。

### 取組の内容

#### あいまいだった人事評価基準の見直し

職人はチームで現場に入るため、現場ごとに作業工程を管理するリーダーを決めている。このリーダーの職責や役割が明確ではなく、また登用基準もあいまいだった。

このため、リーダーを管理職として位置付け、求められる技能や能力に明確な基準を設けるなど、人事評価基準を見直すこととした。

### 取組のポイント

#### 職人のリーダーとしてふさわしい人材を育てるために

職人の中には「管理職になる」とことや「部下を持つ」という役割を担うことをためらう者もいる。現場の業務はチームで行っており、チームをまとめあげるリーダーの役割は重要である。

コミュニケーション能力やコーチング能力を育成する研修を実施し、職人のリーダーとしての能力を高めていきたい。



## 効果

人事評価基準や研修制度を整備したことで、女性職人が「リーダー」として活躍する環境が整いつつある。