

戸田みらい基金 第9回活動報告会

# 女性左官職人育成事業

団体名：株式会社オオタ

活動期間：2020.8～継続中

発表日：2021.10.21

## 会社概要

- S42設立、資本金2,000万円
- H31.2 (株)シアーズホームHDに経営権移譲
- 従業員数 35人（職人数31人）
  - 左官1・2級技能士20人、タイル1級4人
- オオタ左官訓練センター運営 訓練生7人



# I

## 背景・経緯



- 2019.2 (株) シアーズホームHDによるM&A
- 2019.9 事業内容見直し、経費削減
- 2020.1~2 元請会社への状況説明
- 2020.4~7 意識改善施策の推進
- 2020.8 就業規則等社内規定の整備
- 2020.10 R3年度採用者の内定~6人 (女性3人)
- 2020.12 優秀技能者・優秀訓練生表彰受賞
- 2021.1~3 女性職人受入れに伴う環境整備
- 2021.4~9 訓練センターの活性化、TV放映7回
- 2021.9 R4年度入社希望者6人 (女性2人)

# 意識改善施策の推進



## ～社是の変更～

### 第1 社是～存在意義

職人を 守り育てる。

### 第2 ビジョン～将来像

- ① **数値目標の達成**      **明確な評価基準**  
売上5億、経常利益7500万、従業員50人
- ② **技術力の構築**      **他者の客観的評価**  
技能資格取得率90% 現在81%  
2020年度優秀技能者、優秀訓練生表彰
- ③ **理念の実践**      **社員の自己評価**  
訓練校の運営活性化  
福利厚生の充実 完全週休2日制導入

### 第3 行動指針

期待を 超えろ！

### 裏面掲載の目標・社員との約束

年収100万円UP

## オオタプライド

第1 社是～存在意義

職人を 守り育てる。

第2 ビジョン～将来像

① 数値目標の達成

県内業界No.1企業～3年で到達

② 技術力の構築

技能者集団としての評価の確立

③ 理念の実践

誇れる会社を目指す意識の共有

第3 行動指針

期待を 超えろ！



OOTA PRIDE



# 事業の概要

## ① 各種規定の整備

- ・ 生涯を託せる企業への成長～処遇の充実強化

## ② 訓練環境の整備

- ・ 女性目線の施設、設備の充実  
～女性専用宿舎、訓練施設へのシャワー室等の設置

## ③ 訓練方法の改善

- ・ 身体接触を控える訓練方法の確立  
～訓練用機材の整備、指導用教材の制作

## ④ 新事業の開拓

- ・ 女性職人の活躍の場の創出

## Ⅱ-①



# 各種規定の整備

～透明性・公平性の浸透～

**施策の肝**

- **就業規則の改定**

月給制への移行、完全週休2日制の導入(R3.4.1)

- **賃金規定の改正**

資格手当、勤勉手当（職長手当含む）等の明確化

- **退職金規定の新設**

65歳を超えた希望者に退職功労金を支給し再雇用

- **人事評価規定の導入**

役職を細分化して人事評価を行い昇任昇給に反映

## Ⅱ-①

# 完全週休2日制導入



### ・概要

施行日 R3.4.1 年間休日80日→120日

休日 (A)土・日、(B)日・月を月毎に調整会議でシフト変更

### ・課題～生産性の維持

勤務時間～14%減少

指示内容～売上の低下を5%に押さえる  
繁忙期の休日出勤を予算化

**休日出勤・残業  
の運用に苦慮**

### ・反応

当初～皆頑張っている。作業量は限界がある。休日出勤したい。  
指示～週5日でやりきる。売上低下は手当に直結させるしかない。  
現在～細かな配置変更、現場の段取り等、職長の連携でカバー

# Ⅱ - ②

# 訓練環境・方法の改善整備



# Ⅱ-② 訓練環境・方法の改善整備





# Ⅱ-②

# 訓練環境・方法の改善整備



## Ⅱ-③



# 活躍の場の創出

～女性の特質（社交性、ソフトさ）に期待～

### 業態

健康壁リフォーム事業

～店舗、高級住宅等の提案型左官

### 目的

- ・ 下請け依存体質からの脱却
- ・ 閑散期対策による売上の平準化

### 効果

- ・ 施工技術の進化と技能の深化
- ・ 女性職人の活躍の場の創出

### 副次的 効果

- ・ クラフトマンシップの醸成

お客様の感謝と称賛による誇りと使命感の醸成

**真の狙い**

# Ⅲ

## 活動の成果と課題



### 訓練校入校者推移

年度別	H10~H23	H24~H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
入校数	35 (1)	活動休止	3	1	1	4(1)	6(3)	6(2)
退職数	20 (1)		3	1		1	2(1)	

( ) 内は女性数

### 女性受入れの影響

メリット ~ 社内の雰囲気の変化、企業イメージの向上  
マスコミ取材5社、テレビ放映7回

デメリット ~ 特になし（運用により問題解消）

課題 ~ 受入れ環境の整備（施設・設備等への投資）  
男性との処遇の公平性確保～男性の不満解消

### 今後の課題

短期 ~ 技能五輪への挑戦、入賞者の輩出

長期 ~ 訓練センターにおける多能工の育成