

女性が魅力を感じる左官業について

有限会社原田左官工業所 原田 宗亮

1. はじめに

(女性左官育成取り組みのきっかけ)

女性左官職人の育成のきっかけは、昭和63年に事務スタッフで採用した女性が「私も現場に出てみたい」と言ったのが始まりでした。彼女の父親が大工で、現場への興味が幼い頃からあったことや、彼女自身が事務職よりも体を動かす仕事がしたいという思考だったからでした。

当時はバブル景気で非常に現場が忙しく、アルバイトでも何でもいいから人手が欲しいという状況だったので、「まず、遊びでもいいから現場に出てみるか」という軽い感覚で、女性左官の育成がスタートしました。

スタート当時は、女性左官が業界を変えるほどのインパクトを与え、その後も脈々と続いていくようになるとは誰も考えもしませんでした。

2. ハラダサカンレディース発足

女性左官見習い第一号の女性は、現場作業の合間に会社の倉庫で、漆喰^{しっくい}やモルタルなど左官の素材をいろいろと触って、試し塗りや見本作成を行っていました。彼女は左官の修業を始めたばかりなので、当然うまくは塗れませんでした。それはデコボコでしたが、今でいう非常に味わいのある塗り板見本でした。また、女性ならではのアイデアで、白い漆喰に口紅を砕いて入れたり、アイシャドーを入れて着色して、今までにない左官の見本を次々と作成しました。



写真1 当社第一号の女性左官見習い

今でこそ、カラフルな漆喰や模様付けの左官の壁、デコボコな壁は珍しくありませんが、25年以上も前の当時では、まったく考えられないものでした。左官の壁、特に漆喰といえば、白く真っ平らなものでした。また、色漆喰といっても黒・弁柄・ねずみ色程度で、カラフルなものはまったくありませんでした。そして、模様を付けるにしても、鏝^{こて}で模様を付けるということではなく、ローラーや吹付で柄を出すということが一般的でした。

その中で、女性左官見習い第一号の女性が作った見本は、新しく、刺激的なものでした。当時、社内に大学生アルバイトが来ていて、そのメンバーが見本を見て、自分たちで設計事務所へ売り込みに行きたいという要望が出ました。会社で了解し、アルバイトたちが売り込みをしたところ、即座にいろいろな設計事務所から問い合わせがあり、すぐに採用されていきました。

当時、ディスコなど派手な装飾をするお店が多

く、今までの左官になかった若い女性の感性とそれを生かす若いスタッフがいたおかげで、女性左官が提案する仕上げが次々と採用されていきました。



写真2 女性左官が作った左官見本

一方、左官の本質は、厚塗りの材料を職人の技術で真っ平らにすることだという考えがあります。それは正しい意見で、今でもそれが左官の本質です。その点からみると、女性左官見習いがやり始めた新しい左官は垂流であり、「あんなのは左官じゃない」という意見が社内で多数でていました。

また、ずっと男稼業、男性だけの職場でやっていた左官業の中に、いきなり若い女性が入ってくるということにも、年配の職人さんは難色を示しました。男性見習いの場合は、少しくらい荒っぽく教えても平気でしたが、若い女性を教えるにはどう対応してよいか、とまどうというのが正直な印象だったと思います。現場のメンバーに女性を入れると、あからさまに嫌がった男性職人も多くいました。

会社としては、左官の新しい魅力を作り出している女性左官を何とか守ろうとし、平成2年に女性だけの事業部「ハラダサカンレディース」を発足しました。そして、ハラダサカンレディースという女性たちが左官に挑戦するというのを大々的にPRし、一番多い時は15名の女性がハラダサカンレディースに参加しました。

当時の社内の雰囲気から女性たちを守り、彼女たちが提案する新しい左官を進めていくためには、女性事業部として独立した組織にする必要がありました。女性事業部（ハラダサカンレディース）は、現場によっては男性職人の力を借りることはありまし

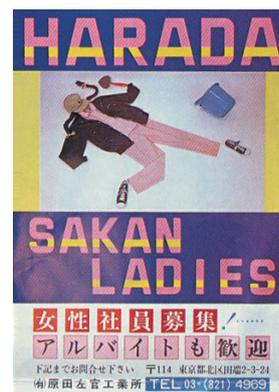


写真3 女性左官募集のポスター



写真4 当時のハラダサカンレディースメンバーと女性専用のマスコットカー

たが、営業・提案から施工・集金までを女性だけで行う社内の独立した事業部で、濃いブルーにピンクの文字とイエローのラインが特徴の専用のマスコットカーを持ち、活躍の場を広げていきました。

3. その後の女性左官育成

ハラダサカンレディースは発足当初、男女雇用機会均等法の施行という当時の世相に相まって、テレビ・新聞・雑誌など様々なメディアに取り上げられました。振り返ると若い女性が左官をやるということが非常に珍しく、また、彼女たちが作るものが非常に新しいものだったからだと思います。

それから10年程度経ち、ハラダサカンレディースの発足当時に目新しかった仕事は、社内でも徐々に一般的な仕事になり、男性の職人でも取り組むようになりました。左官の本流ではない仕事とされていたデザイン壁・模様付けの仕事が社内で受け入れられ、また、若い女性が職場にいるという環境に男性職人が慣れてきたということもあり、女性事業部

という体制で女性左官を守る必要はなくなりました。

そのため、女性事業部は廃止され、男女問わず、混合で現場に行くことが当社で当たり前の光景になりました。逆に、女性左官がいるということが、あまりに社内で普通のことになってしまったので、女性の採用を積極的にPRをしない時期もあったため、女性左官が2名にまで減少した時期もありました。

4. 女性左官育成を再度PR

平成12年ごろから、自社のホームページを作成し、その中で、過去のハラダサカンレディースの活躍を紹介しました(図1)。そうすると左官を目指したいという女性の問い合わせが増え、その結果、再び女性左官の育成に力を入れるようになりました。

その流れもあり、女性の応募が増えてきて、現在では8名の女性スタッフがいます。彼女たちは左官・タイルの技術を磨くために日々、現場で奮闘しています。

ハラダサカンレディース発足当時のスタッフと今のスタッフを比較すると、発足当時は、デザイン的なものがやりたい、新しい表現をしたいという考え方の女性が多かったように思います。メディアにも注目されていましたし、商業施設などでは自分が作ったものが大勢の人に目に触れるというおもしろさを求めてレディースに入った人が多かったように思います。左官をやってみたいという気持ちよりも、新しいことにチャレンジしたいという考えが多



図1 WEB上で過去の女性左官の活躍を紹介

かったようです。

一方、今いる女性スタッフたちは、左官をやりたい、タイルをやりたいと思っている人が多いように思います。左官やタイルの仕事は派手な仕事ばかりではなく、単純作業の繰り返しで地味な作業も多い。何かの下地など人の目に触れることなく隠れてしまう部分もあります。そういう中でも左官の技術、タイルの技術を覚えたい、身に付けたいと思っている女性が多くなってきたと感じています。

それは時代の変化で、女性職人という生き方が少しずつではありますが、世の中に浸透してきたからではないかと思います。



写真5 現在の女性職人たち

5. 女性からの声で産休・育児休暇制度を作成

もう一つ女性職人において大きな変化があったのは、出産・育児を経て現場に復帰する女性が出てきたということです。私は、女性職人は結婚したら仕事を辞めて家庭に入る、またはアルバイトなど時間的に区切られた仕事をするものだ、という固定概念を持っていました。過去の女性メンバーもそうだったので、そこに何も疑問を持ちませんでした。

しかし、平成17年に女性見習いから「結婚して子どもを生みます。でもまた、現場に復帰したい」という話がでて初めて、女性職人と結婚・出産・子育ての問題に気づきました。女性側から提案がなければ、そういう考えにも至らなかったと思います。

出産を控えた彼女と当時の社長（現相談役）、私で相談をし、会社の産休や育児休暇の制度を作っていました。会社が制度を押し付けるのではなく、当人とともに制度を作り上げることができたので、今ではもう一人、結婚・出産・育児を経て、現場に復帰した女性がいます。彼女たちはお腹が大きくなってきて、現場に出られなくなっても、見本の作成や安全書類の作成など協力的に働いてくれました。

育児休暇を含めると1年以上と、長期に休むことにはなりますが、会社としては自社の仕事を良く理解してくれる人が復帰してくれるので、とても助かります。また、彼女たちにとっても今までのキャリアを生かすことができ、今さらパートなどで働くよりも収入もあるので助かるということです。

建築業は朝が早いので、子どもを保育園に預けるのを旦那さんをお願いするなど、家族の大きな協力は必要になりますが、会社でママさん職人向けの制



写真6 当社で初めて育児休暇を経て復帰した女性職人



写真7 育児休暇後、復帰した女性職人

度を作って、定時で必ず帰れるようにしたり、土日などの決まった曜日を必ず休みにするようにし、そして、周りの職人の協力があれば、今後もママさん職人を増やしていけるのではないかと考えています。

6. 女性が入ることによって組織が活性化

女性スタッフへ仕事のやりがい聞いてみたところ「広い現場が終わると、すごく達成感がある」「やったことのない仕事が次々とできて、大変だけど、飽きないし、常に新鮮さを感じている」という話ができました。

建築現場のものづくりのおもしろさ、左官の奥深さに興味を感じてくれていると思いました。

今現在の女性スタッフは、ハラダサカンレディースの活動のように派手な仕事ばかりをするわけではありませんが、今でも会社に新しい視点を与える存在になっています。男性ばかりの職場で、同じ思考の人が集まっても変化は生まれません。女性に限ることではありませんが、違う考えを持った人が入ってくることで新しい発想が生まれ、組織が変化していくと肌で感じています。

どこか閉ざされた世界という印象があった建築職人・左官の仕事に女性の視点が入ったことで、当社は新しい発展をしました。そのように新しい視点を持って建築の世界で活躍できる女性が増えてくると、業界も変わるのではないかと考えています。

私はこれからも新たな女性の活躍を期待しています。