

宮 経 道 王

教育 をすべてのはじまりに

No.

36

MEMBER
MAGAZINE

対 談

教育の
「新しいあたりまえ」
を探る

自ら課題を見つけ、
仲間を巻き込んで、
新しい解を
見つけ出す人は
育てられるか

石川県副知事

浅野 大介

非認知能力の発揮を捉え、育成する

教育プロダクトによって「かっこいい大人」を増やす

株式会社エナジード 代表取締役 氏家 光謙

労働環境の抜本的見直しで技術を継承する人材を育み、

鉄筋工事のブランド化を目指す

株式会社松伸 代表取締役社長 長田 哲也

母が子に伝える人間学入門 ⑫

当たり前なのなかにある、ありがたさに気づく心

志が地球を救う ⑫

立志講座の実際・安藤塾での取り組み 後編



社員が笑顔で働ける場所をつくるのが経営の根幹

——まず、御社がどのような事業を展開されているのか、会社の輪郭から教えていただけますか。

長田 建設業のなかでも、建物の中核を担う「鉄筋工事業」を行っています。

マンションやビルなどのコンクリートのなかに張り巡らされているのが鉄筋です。コンクリートというのは、頑丈であるように見えて、実は引張る力に対して非常に弱いという特性があります。それを補い、基礎からてっぺんまで建物を支え続けるのが鉄筋の役割です。当社は、その鉄筋を加工し、現場へ運搬し、組み立てるという一連のプロセスをすべて一式で請け負っています。

昔は自社で工場を持ち、加工から組み立てまで一貫してやるスタイルが当たり前でした。しかし最近、自社で工場を持たず、営業に特化して受注し、実際の工場作業は他社に委託しているところも少なくありません。なぜなら、工場を持つと広大な土地が必要になりますし、設備投資や固定費がかかりますからです。経営の効率性だけを追求するなら、それが正解なの

労働環境の抜本的見直しで 技術を継承する人材を育み、 鉄筋工事のブランド化を目指す

INTERVIEW

教 育 談 義
挑 戦 者 の
在 り 方 23

株式会社松伸 代表取締役社長 **長田哲也**

【聞き手】株式会社フォーバル 代表取締役会長 **大久保秀夫**

深刻な人手不足に直面する建設業界において、いかにして若手を惹きつけ、尊い技術を次世代へとつないでいくべきか。

3年以内の離職率が40%を超えともいわれる業界のなかにあって、離職率4%を達成した鉄筋工事企業が松伸です。

労働時間の短縮や徹底した仕事の平準化、
家族にまで寄り添う手厚い福利厚生など、業界に
先駆けた「社員ファースト」の改革を断行し、
共に育ち合う組織づくりを追求する長田哲也社長に
話を伺いました。

ながた・てつや 1969年生まれ。中学を卒業後、鉄筋職人としてのキャリアをスタート。2005年、株式会社松伸に入社。取締役本部長などの要職を経て、2024年、代表取締役社長に就任。「任せて安心な鉄筋工事のプロフェッショナル」として独自のブランド確立を牽引する。近年は建設業界の諸課題に柔軟に対応すべく、労働時間短縮や完全週休2日制の導入など、業界に先駆けた「実質賃上げ型」の働き方改革を積極的に推進。「人が誇りを持って働ける環境をつくる」ことに尽力している。





明るく、楽しく、 元気に働いてもらえる環境を会社が整えて初めて、 人が定着するものだと考えています。

かもしれませんが、そうすると責任の所在が曖昧になる恐れが生じますし、現場で不具合が生じた時、迅速に対応するのが難しくなります。だからこそ私たちは、一式工事にこだわっており、それがお客様からの信頼を得る上で、とても大切なことと考えています。

—— 御社は、企業理念として「明るく、楽しく、元気な会社」を掲げ、大切にされていると伺いました。このスローガンは、どのような背景から生まれたのでしょうか。

長田 会社とは、人がいて初めて成り立つものだと思います。どれだけ素晴らしい設備や工場があったとしても、働いている人たちが「暗く、辛く、元気がない」状態だったら、良い仕事ができるはずがありません。また、明るく、楽しく、元気に働いてもらえる環境を会社が整えて初めて、人が定着するものだと考えています。

社員一人一人が笑顔で働ける場

所をつくること。これが私どもの根幹の理念になります。

—— 今回、給与制度や労働条件を大きく見直したと聞いています。それも社員に笑顔で長く働いてもらうための施策と考えてよろしいですか。

長田 元来、鉄筋業界では、「1日現場に出ていくら」という日給制の伝統が根強く残っています。加えて職人たちのあいだからは、「我々の仕事はきつい、汚い、危険の3Kだ。底辺だから給料が安いのは仕方がない」といった、悲観的な声が多く聞こえました。

私はそんな状況を絶対に放置したくありませんでした。そんな悲観的な考えの方の人ばかりになってしまったら、未来に希望を持っていく若者が入ってこなくなってしまうますし、何十年もかけて培ってきた尊い技術を次世代へ継承していけなくなります。

この問題を解決するためには、

とにかく今の雇用条件を改善しなければなりません。そこで今年度から、労働条件の抜本的な見直しを決断しました。

—— 具体的にはどのような見直しを行ったのですか。

長田 私たちの組織は「事務方」と「現場」に分かれます。社内では事務方の男性を「番頭さん」として現場管理を中心に仕事をしてもらい、現場の職人さんは組み立て作業に従事してもらっています。この番頭さんですが、現場の品質を管理すると聞くと楽な仕事に見えるのかもしれませんが、実はかなりのハードワークです。彼らは朝早くに現場へ行き、日中は現場の品質管理やパトロール、配筋検査を行い、夕方になってオフィスを戻ってきてから、膨大な書類仕事や事務仕事をこなさなければなりません。

では、ハードワークに見合うお金を支払えばよいかというと、

我々のような中小企業にとって、いきなり基本給を大幅に引き上げるといのは、経営体力的に簡単なことではありません。

そこで給料は下げずに、「労働時間を大幅に短縮する」ことで、社員に還元しようと考えました。従来、朝7時から夕方6時半までだった勤務時間を、朝8時から夕方5時半までにしました。

また女性社員は完全週休2日制にするとともに、勤務時間も朝9時から夕方5時15分だったものを、夕方5時で終業にしました。

ただし、時短を実現するには社内のチームワークと仕事の効率化が重要になってきます。誰か真面目な人間に負担が偏ってしまうようなことになったら意味がないからです。そこで、各事業部の部長に対して、部下が現在どういう仕事を抱えているのか、その業務内容をすべて徹底的に洗い出して提出させました。そのデータを基に

して業務の内容やバランスを調整し、余裕がある人は、仕事が大変な人のサポートに回ってもらおうにしました。

——「仕事の平準化」ですね。非常に共感します。

実は、うちのコールセンターでもまったく同じような課題がありました。電話口でテンポよく話せる人もいれば、うまく声が出ずに苦戦する人もいる。そこで私たちは、コンピュータのシステムを使い、自動的に案件を割り振る仕組みをつくりました。個人の負担が偏らずに平準化ができて初めて、本当のチームワークが生まれるのだと思います。

長田 女性事務員は週5日勤務のなかで、これまで以上のパフォーマンスを発揮しなければなりませんから、当然スキルアップが必要です。そこで、女性事務員全員に「ITスキル講習」を受講してもらい、「パソコンのプロ」を目指してもらっています。これが今、ものすごい成果を上げていて、今では自分たちで、業務効率化のためのアプリを自作するまでになりました。自分たちの手で仕事を効率化し、定時で帰る。最高の循環が生まれています。

家族も含めて 高度医療サポートを 受けられる仕組みを導入

——退職金制度や医療サポートについても、制度を整えられていると聞きました。具体的にはどのような内容なのでしょう。

長田 退職金制度は以前から課題として挙がっていたものの、なかなか実現できていませんでした。

しかし、昨今は「老後2000万円問題」で話題になったとおり、公的年金だけでは定年後の生活費に不安があり、2000万円程度の金融資産が必要だという話もあるなど、退職金制度は、働く人にとって大きな関心事となってきました。いきなり2000万円というわけにはいきませんが、なんとかその半分くらいは出したいと考えて、今のところ最高額1000万円まで退職金を出すようにしました。

また、雇用延長については以前から導入していて、退職後も希望すれば70歳まで働ける環境を用意しています。今は70歳といっても十分に元気で、実は工場で働いている人の最高年齢は80歳です。制度は70歳までとしています。本人に働く気力と体力があり、か

つ希望するならば、それ以降でも働いてもらっています。

毎月、私が工場に行って本人と面談し、体調はどうかを確認しつつ、本人の体調次第で週3日だけ働くのもOKということにしています。「野田工場に墓をつくるか」なんていう話をして笑い合っているくらいですから、70歳なんてまだまだ若造ですね。

——それだけ社員の皆さんが元気で、健康に働き続けられるのは、医療面のサポートが手厚いからでしょうか。

長田 会社名義で「ハイメディック」という、非常に手厚い高度医療サポートの会員権を購入しています。これは社員本人だけでなく、「社員の家族」まで一律で受けられる仕組みにしています。日常のなかで、「なんだか最近、体の調子がおかしいな」「病院に行っているけれど、すっきり治らないな」という場合、このハイメディックを通じて全国の名医を紹介してもらい、セカンドオピニオンを受けられるようにしているのです。

当社は私が四代目の社長なのですが、創業家以外の人間が社長に就任したのは、私が初めてです。実は、創業者は50代で亡くなり、二代目はまだご健在ですが、三代

目も50歳という若さでこの世を去ってしまいました。このような悲しい歴史もあって、私は社員の健康面には人一倍、いや人十倍くらいの力を入れていて、健康診断の検査項目も通常の項目にとどまらず、オプション満載の手厚い内容にしています。

健康を損なってしまうと、明るい気持ちで働けなくなってしまう。――「明るく、楽しく、元気な会社」であり続けるためにも、社員の健康には十二分に配慮していきたいと思っています。

——現在、日本の建設業界における3年以内の離職率は、実に43.2%にも達するといわれています。約半数が3年以内で辞めてしまう業界において、御社の離職率は驚異の4%だと伺いました。この圧倒的な定着率の高さは、雇用条件の改善や退職金制度、医療サポートなどの賜物といっても良いのかもしれませんね。

長田 今はこの業界も深刻な人手不足ですが、特に我々のような泥臭い業界には、若い人がなかなか入ってきてくれません。そうである以上、今、働いてくれている人たちに出不いかれないような会社にするのが大事です。

だからこそ、福利厚生をどこよ

二度の死線を乗り越えて

40歳の時、体に異変を感じて病院に行きました。当時は非常に症状が分かりにくく、あちこちの病院を1カ月近くたらい回しにされた末に辿り着いた順天堂医院で下された診断は、悪性リンパ腫の一種である「ホジキンリンパ腫」という血液のがんでした。しかも、発見された時にはすでに「ステージ3」まで進行していたのです。

医師からあっさりと「ステージ3のがんですね」と宣告されたその瞬間、「死にたくない、怖い」という強烈な恐怖が襲ってきました。そしてこの日から、非常に厳しい抗がん剤治療がスタートしました。月に2回、体に抗がん剤を流し込む治療は、想像を絶する副作用を伴いました。あまりの苦しさに、「あと半年もこの治療を続けるくらいなら、いっそ死んだほうがマシだ」と本気で心が折れそうになりました。

当然、仕事からは長期の戦線離脱を余儀なくされました。このままでは会社に迷惑がかかると思い、当時、二代目だった社長に辞表を出しました。

ところが社長は、私の目の前で辞表を破り捨て、「こんなもん、一応預かっておくが、捨てとくわ。給料は毎月ちゃんと口座に振り込んでやるから、余計な心配をしないで絶対に治療して戻ってこい」と言ってくれたのです。

こうして半年が経ち、過酷な抗がん剤治療の峠を越えたあたりから、「絶対に治る、治してみせる」という前向きな想いが勝るようになりました。

病気との闘いは、精神面がすべてです。心が弱気になり、戦う姿勢を忘れたら、その瞬間に負けてしまいます。だから私は、どれだけ吐き気がしようが、這いつくばってでも、大好きなチャーハンとラーメンをドカドカ食べ続けました。食べた直後に全部戻してしまうのですが、それでも「食べる」という行為、生きるための本能を絶対に止めませんでした。食べるという行為を止めた時点で、病気に負けて死ぬと思っていたからです。

こうして何とかがんを克服し、1年が経ったある日、久々にゴルフへと出かけました。すると今度は、ゴルフ場で心筋梗塞を起こしてぶっ倒れたのです。

救急車で運ばれながら、現場に駆けつけた救急隊員の「あと3時間しか持たないぞ」という声がかすかに聞こえてきます。どおりで胸が引き裂かれるように苦しいわけだ、と納得しました。救急車で緊急搬送された先は、運が良いことに千葉県内でも指折りの心臓外科医の権威がいる大病院でした。2時間ほどの緊急手術を受け、またしても一命を取り留めることができました。

一度ならず二度までも、死線を越えることができたのです。その後、先代社長が白血病で亡くなった時、私は確信にも似た気持ちを抱きました。「俺が二度も死にかけながら生き残ったのは、松本の急逝によってピンチに陥るこの会社を救い、社員を守るために、神様によって生かされたんだな」と――。

人間、2回も本気で死にかけると、人生観が180度ガラリと変わります。細かいことをいちいち気にして、くよくよ悩んでいても、死ぬ時はあっけなく死ぬのです。だったら、残された人生は自分の信念に従って、もっと自由に、豪快に生きたほうがいい、と思えるようになりました。今でも酒もタバコも欠かさずやっていますが、ピンピンしています。

もちろん、2カ月に1回は病院で血液がんと心筋梗塞の定期診察を受けています。がんの主治医の先生がまた面白い方で、「がんとストレスには非常に密接な関係がある。だから長田さん、あなたみたいにストレスを一切溜めずに好き勝手に生きている人は、絶対に再発しませんよ」とお墨付きをくれています。

「たかががん、たかが心筋梗塞ごときに殺されてたまるか！俺にはやるべきことがたくさんある」という強烈な精神力が、私を今も生かしてくれているのだと思っています。

りも手厚くし、賞与も年3回支給するなど、徹底的に社員の人生に寄り添います。とはいえ、甘やかすだけだと人間は調子に乗って組織が腐ってしまいますから、締めるところは締めますが、基本はどこまでも社員ファーストです。

——昨今は大企業を中心に、初任給を30万円、40万円に引き上げるところも現れてきました。

しかし、資金力で劣る中小企業が、金額だけで真っ向勝負を挑んでも、到底立ち打ちできません。だからこそ、御社のように金額以外のところで圧倒的な魅力を提示することが、これからの時代を中小企業が生き残る唯一の道だと確信します。

長田 若い女性も多く働いているので、結婚して出産するからという理由で辞められてしまうと、大切な戦力を欠くことになります。そこで今、女性社員に関連する制度として、産休・育休、生理休暇制度を整える必要があると考えて検討しています。

——私の知り合いの経営者も、会社内に保育所を併設したそうです。会社内に子どもが遊べる場所をつくり、かつガラス張りにして、いつでも親御さんが子どもの様子を確認できるようにしました。そう

すると、不思議なことに会社の業績も伸びたと言っていました。

長田 うちでは会社の中に食堂があるので、いずれ「こども食堂」もやってみたいという声も出てきています。

たとえ経営陣がいなくなってもきちんと回る会社でありたい

——ここで少し、長田社長ご自身の歩み、生い立ちについてもお伺いしたいと思います。創業家以外の人間として四代目のトップに就任されたわけですが、そこにはさまざまなドラマがあったのではありませんか。

長田 私の最終学歴は「中学卒業」です。生まれは葛飾区で、高砂にある中学校に通っていました。

中学生の頃は陸上競技に明け暮れていて、100メートル走の選手として、ありがたいことに3つの高校からスカウトが来たのですが、私はすべての誘いを断って、働く道を選びました。

父が鉄筋業を営んでいまして、「早く自分の力で働いて金を稼ぎたい、カッコいいバイクに乗りたい」という夢があったからです。それで、中学を卒業してすぐに、父のもとで鉄筋職人としてのキャ

リアをスタートさせました。毎日、泥まみれになって鉄筋を担ぐ日々でした。

23歳の時に子どもを授かり、結婚をしました。当時は一介の職人としてがむしゃらに働いていましたが、30歳を目前にしたある日、ふと心の中に疑問が浮かび上がったのです。

「この仕事はあまりにも体への負担がきつい。1日中、重い鉄筋を肩に担いで現場を走り回っている。今はまだ大丈夫だけれども、年を取ったら絶対、肉体的に無理が来る……」

そこで、まず生活を安定させるために、その日暮らしの「日給制」ではなく、固定給をいただける「月給制」の会社に入って、社会保険にもしつかり加入できる、普通の会社員にならなければダメだと考えました。

その後、父が新潟へ出稼ぎに行ったタイミングで、私は独立し、いわゆる一人親方になりました。その時の取引先の会社から、「うちの副工場長が辞めてしまうから、副工場長として入社してくれないか」と声をかけてもらったのです。ところが、入社して1年で工場長も辞めてしまい、私が工場長になりました。それから2年間、必死

に工場を運営していたのですが、非情にもバブル崩壊の直撃を受けて会社が倒産、どうしたものかと途方に暮れていた時に、知り合いから「松伸という鉄筋業の会社が、社員が足りなくて困っている」という話を聞き、面接を受けました。20年ほど前の話です。

当時の松伸は、今振り返っても本当にひどい会社でした。面接に出てきた当時の常務が、「お前、給料はいくら欲しいんだ？」と言ってきたので、「30万円は欲しいです」と答えると、「分かった。勤務時間は朝5時半からな。で、終わりはエンドレスだ」と言われるような状況でした。

その場では入社することを決めず、翌週に社長と面会することになりました。改めて面談に臨んだところ、顔を合わせた瞬間、「お前の制服はもうつくっておいたぞ！ 四の五の言わずにうちに来い」と言われ、完全に押し切られてしまいました。ちょうどお盆休みの1日前で、会社がバーベキュー大会をやっていたのですが、創業者の社長が「これはお盆のお小遣いだ」と言って3万円を握らせてくれたのです。そのお金を手にしたら嬉しくなってしまう、思わず「明日から頑張ります！」と口を滑らせ

てしまったのが、昨日のこのよう
です。

——勤務時間から察するに、相当
なハードワークではないかと思
いますが、実際にはいかがでしたか。

長田 信じられないほど過酷な
日々でした。徹夜は日常茶飯事。
現場を管理する番頭業務をやり続
けて、最初の6〜7年は役職も何
もなく、ただ永遠に働き続ける、
奴隷のような状態でした。その後、
ようやく課長となり、次に本部長、
そして最終的に社長になりました
が、あまりの過酷さに、途中で大
病も経験しました。

——過酷な毎日を送りながらも、
辞めずに耐えられたのは、何が原
動力だったのですか。

長田 私は中学を出てすぐ職人の
世界に入ったので、「ネクタイを
締めてスーツを着たビジネスパー
ソン」への強烈な憧れがあったの
だと思っています。入社したその日か
ら、「いつか絶対に偉くなって、
ネクタイをビシッと締めて、スー
ツを着て、カッコいい靴を持って
仕事ができる人間になってやる」
という野心を持ち続けていました。
だから、どれだけ仕事が過酷で
環境が劣悪でも、心が折れること
はありませんでした。もともと、
いざ社長になってみたら、スーツ

を着るのが面倒くさくなって、最
近の服装はかなり適当になってし
まいましたが。

——亡くなられた先代の社長とは、
どのような関係を維持しながら、
共に松伸の経営をハンドリングし
ていたのですか。

長田 先代社長の松本と私は10年
間、二人三脚でこの会社を引っ張
ってきました。対外的なことや組
織の管理は松本が、実務面は私が
取り仕切っていました。ですから
彼が白血病になったことを知った
時は、ショックでした。病氣だと
分かってから、あつという間に亡
くなってしまいました。

中小企業ではよく、トップが突
然亡くなると会社が傾いてしま
うことがあります。私たちが幸い
だったのは、松本前社長が生前に、
「自分が社長である10年のうちに、
強固な組織をつくり上げよう。自
分たち経営陣がいなくなっても、
現場が困らずに回るような会社
にしよう」と言って、人材育成に並々
ならぬ情熱を注いできたことです。
この土台があったからこそ、前
社長が急逝しても組織は動揺する
ことなく、経営を存続させること
ができました。改めて、人材育成
の大切さを理解した次第です。
私が社長になってから猛烈に推

し進めているさまざまな改革も、
その延長線上にあります。「劣悪
で過酷な環境」を次の世代の人材
には経験させたくないという強い
想いが、私のモチベーションにな
っています。

現在の松伸の経営陣には、亡く
なった前社長の奥様に会長として
入っていただいています。娘さん
も入社してくれているのですが、
まだ若いので次は難しいかもしれ
ませんが、その次の代あたりでは、
社長を継いでいただき、大政奉還
することを考えています。私の役
目は、この会社を守り抜き、創業
家に経営を戻すという、リレーの
バトンみたいなものです。

——日本にある百年企業を見てい
ると、次の世代にバトンを渡そう
という気持ちの強い経営者がいる
会社は、長続きする傾向があるよ
うに見えます。社長になった途端、
手段を選ばずに業績を上げて、自
分の報酬も増やそうとするような
経営者がいる会社は、むしろ長続
きしません。

長田 そうでしょうね。

職人の誇りを証明する 社内技能大会を実施

——御社で行われている「幹部研
修」の具体的な中身について教え

てください。

長田 幹部研修は、年1回、毎年
6月に実施しています。

まず、取締役会で研修のテーマ
を決めて、幹部たちにあらかじめ
「お題」として渡して、各自の考
えを書面にまとめてもらい、研修
会のなかで自分の考えを発表しま
す。それを取締役が聞いて、部長
クラスと話し合うというプロセス
になります。

幹部研修は会社の外で行います。
直近では栃木県の「鬼怒川温泉」
の宿を丸ごと貸し切って行いまし
た。その宿の会議室にこもり、幹
部たちが事前につくってきたレポ
ートを基に、自分の経営に対する
考えやビジョンを熱く発表し合う
のです。私たちが取締役陣はそれ
をじっくりと聞き、部長たちと膝を
突き合わせて徹底的にディスカッ
ションを行います。

夜は宴会で、翌日は帰る前にゴ
ルフを楽しみます。泊まりがけで
研修をすると、会社内とはまた違
った環境に身を置くことになるの
で、いろいろな発想、意見が出て
きやすくなるように思います。

また、それ以外に「拡大取締役
会」というものが年3回行われて
いて、私たちが取締役だけでなく、
事業部の4人の部長にも入っても



らって、話を聞いてもらおうようにしています。事業部長は、将来的には取締役になる候補ですから、取締役が会社の課題にどう対応しようとしているのかも知ってもらいたいと考えているからです。

――幹部研修の他に、中堅や若手のモチベーションを高める取り組みはありますか。

長田 「MATSU-1グランプリ」という独自の社内技能大会は、非常に盛り上がりました。

鉄筋一級技能士の資格は、通常は経験年数が7年ほど必要なのですが、その一級技能士の試験ながらに、会場に鉄筋組み立てのモデルを用意して、職人たちが「組み立てのスピード」と「寸分の狂いもない精度」を競い合います。実は、これは業界全体で行っている「TETSU-1グランプリ」という全国大会にヒントを得て、社内行事として行ったものです。TETSU-1グランプリでは、

過去に当社の職人が初代の東京代表として全国大会まで上り詰めた実績があるのですが、「職人という仕事は、誇りを持てる最高の仕事なんだ」ということを社内に証明するために、この社内技能大会を始めました。

――現場では海外からの人材も活躍していると聞きました。

長田 技能実習生制度を利用して、当社ではベトナム人が2名、インドネシア人が33名在籍しています。皆、日常会話レベルで日本語を習得できていますし、昨今は現場の外国人比率がどんどん高まっていますので、現場の安全看板や掲示物、注意書きなどは、すべて彼らの現地の言葉（ベトナム語やインドネシア語）を併記したものを掲示しています。さらに、外国人社員たちが住む専用の寮を1棟構えています。

当社にとって貴重な戦力ですから、日本人社員と同等に扱います

し、彼らのなかから希望者を募って、会社負担で日本の自動車運転免許まで取得させました。外国人比率が上がっている現在、現場へ車両を運転して乗り込むための運転手が、圧倒的に不足しているからです。ゆくゆくは、彼らだけで現場を丸ごと動かす組織を編成したいとも考えています。

単なる鉄筋工事の請負ではなく「最高のサービス業」を目指す

――未来に向けて、株式会社松伸が目指す展望やビジョンについてお聞かせください。

長田 松伸という会社を、ブランド化したいと考えています。私たちの業界は、東京圏だけでも同業他社が星の数ほどひしめき合っています。そのなかで私たちは、単に鉄筋を組む作業員ではなく、「最高のサービスを提供する業者」として、自社を再定義した

のです。

元請けであるゼネコンさんに対して、「一つの現場における鉄筋に関わるプロセス、そのすべてを松伸がワンストップで完璧にこなします」という体制を提示できれば、元請けの業務が効率化されます。安易な値引きはしませんが、その代わりに間違いないクオリティを提供する。「松伸に任せておけば、品質も安全も100%間違いない」という絶対的なブランドステータスを確立したいと思います。

――最後に教育とは、教育者とは何でしょうか。

長田 教育とは、自分も一緒になっているためのものであり、教育者は共に育っていく人だと考えています。誰かに何かを教えながら、自分も学ぶ。気づく。そして共に育っていくのが「共育者」ではないでしょうか。

――ありがとうございました。■

「職人という仕事は、誇りを持てる最高の仕事なんだ」ということを社内に証明するために、この社内技能大会を始めました。