

左官版モデリングによる人材育成について

有限会社原田左官工業所 原田 宗亮

1. はじめに（人材育成取り組みのきっかけ）

私たち左官業界は、建築専門工事業のほぼすべてがそうであるように、職人の高齢化が問題になっています。ただし、左官の場合、それが極端な状態になっており、今後、非常に問題になることが予想されています。職人の平均年齢が60歳前後で、60歳以上の年齢層が全体の6割を占めているというデータも出ています。

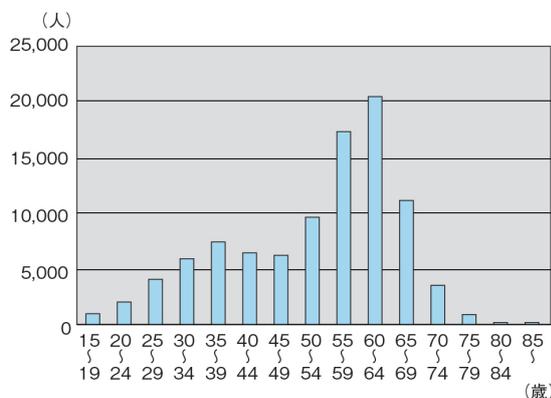


図1 2010年 左官工 年齢別グラフ (厚生労働省)

グラフは2010年の左官工年齢別グラフですが、それから4年経った現在では、このグラフよりもっと高齢化が進んでいるということです。

10年後、左官職人の激減が予想され、それに伴い、逆に左官職人がいないから左官の仕事ははずそうとする動きが加速されてしまうのではないかと懸念されています。そうならないために、当社では左官職人の育成に今から取り組み、見習い工を今ま

りも早く職人に育成できるように、人材育成の仕組みを模索しています。そのことについて述べていきます。

2. 左官モデリング訓練による見習い育成

スポーツの世界でモデリングという育成方法があります。これは一番うまい人の動きをモデルにし、完全にマネをすることで最短時間で最高の技術を身に付けるという訓練の方法です。最近、ゴルフやオリンピック選手などが若くして活躍するのはこのモデリングによる育成方法が成功しているからだ、ともいわれています。

当社では日本左官業組合連合会青年部で考え出した左官版のモデリング育成を使い、見習い工を今までもより早く職人の入り口に立てるよう訓練をしています。



写真1

左官版のモデリング育成のモデルは、現代左官の第一人者ともいわれる久住章さんの中塗りビデオをモデルとしています (写真2)。



写真2 久住章氏(中塗りモデリングビデオより抜粋)²⁾



写真4



写真3



写真5

これを型とし、まずはビデオを見て動きを完全にマネをします。その後、繰り返し練習できるように中塗り土を使い、ベニヤ1枚分のサイズの練習台に1時間に20回塗りハガシができるよう訓練をしていきます(写真3)。

型をマネすることで早く、一番うまい塗り方をマスターすることができるのがこの訓練の特徴です。1時間に20回を目指すという時間と回数が設定することで、クリアできた、できない、の判断が明確にできることもこの訓練の利点です。クリアできない人はスピードが遅い、タイミングが悪い、無駄な動きがあるなど、できない理由があるため、悪い点を改善するよう努力し、1時間に20回のクリアを目指します。

当社のモデリング訓練では、ビデオを見て塗る手順を覚え、その後、先輩が直接指導し、練習台を塗ります。タブレットPCを用いてモデルのビデオを見直しなが^ら訓練を行い、訓練生の塗る姿もビデオで撮影します(写真4)。

訓練生の姿を撮影しておくことでモデルのビデオとの差を比較することができ、より早くモデリングすることができます(写真5)。

また、訓練生の1日目の姿、1週間後、1ヵ月後の姿を見比べることで自分の成長の姿を確認でき、訓練や仕事に対するの成果を感じることができるようにしています。

どこの世界でも同じですが、左官の職人も上には上がいるため、現場に出るとなかなか自分の成長がわからなくなりがちです。

こういったものが映像に残っていると、振り返って自分の成長を確認することができます。

3. モデリング訓練と今までの訓練の違い

このモデリング訓練と今までの訓練の違いは、入社してすぐに左官^{こて}鎧を持たせて、OFF-JTで訓練することにあります。今までの訓練は入社後、すぐに現場には行かせても、何ヵ月、何年間も掃除や材

料運び、材料捏ね、道具洗いなどが主で、ほとんど鑊を持たせて塗らせてもらえる機会はありません。「覚えたいやつが見て、自ら習って覚えろ」という訓練でした（自ら見て習うというところから、見習いという言葉ができたといわれています）。

これは、現場に行ったらまず何をするかという基本的なことをみっちりたたき込まれるので、よい育成方法ではあったのですが、現代の若者にはちょっと合わない気がします。

現代の若者は教育慣れしている人が多いと感じています。教えてもらえれば、素直にやることができます。悪く言えば、教えてもらえないとできないというタイプの人が多い。そのタイプの人たちに昔ながらの「見て習う」教育方法で行くと、教えてもらえないので迷ってしまう。そのため、今、当社では左官モデリング訓練を使って、入社してすぐに鑊を持たせて塗ることを教えています。

左官モデリング訓練を行い、繰り返しビデオを見て、やり方を習いながら覚えていきます。これは形式や場所こそ違うけれども、昔ながらの「見て習う」という教育と同じではないかと思っています。



写真6

4. モデリング訓練の成果

・育成のスピードアップ

今まで1年程度かかっていた育成を1ヵ月程度で行うことができた。早く職人の入り口に立たせることができる（写真7）。

・定着率のアップ

左官の塗る作業を覚えさせることで左官の面白さ



写真7 入社後6ヵ月の女性見習いの例



写真8

を実感することができる。また、塗る作業ができることで、現場で実際に塗るチャンスを与えられることもあり、仕事へのモチベーションが保たれ、定着率のアップにつながっている。

・見習い工の手待ちの減少

従来に見習い工は掃除、段取が終わると塗る作業を手伝えないので、作業を見ているしかできなかったが、モデリング訓練を行った見習い工は塗る作業ができるので、掃除、段取が終わっても少ない面積や先輩たちのフォローのもと、塗る作業を手伝うことができる。現場の職長も助かるため、現場サイドでも評判が高い（写真8）。

5. モデリング訓練の今後

現代の若者に合った教育方法と考えられるモデリングですが、この訓練の本質は従来の職人教育である「見て習う」ことを若い人に身に付けてもらうことにあると感じています。

今の若い人たちは学校教育のシステムが昔と違う



図2

ので「見て習う」ことに慣れていません。それをモデリング訓練により、自ら見て習うことを練習します。技術を見て自分で習うことの大切さ、その本質を理解できれば、自ら能動的に技術を覚える姿勢が身に付きます。自ら覚える姿勢が身に付けば加速度的に技術を覚えていけるのではないかと考えています。

今、日本左官業組合連合会でも人造石洗い出し仕上げの技術をDVDにしたものがあります(図2)。そのDVDを見るだけでは技術は身に付きませんが、能動的に覚える姿勢があれば、映像から技術を盗み出し、習得できる可能性は非常に高いです。

モデリングの訓練は建設業ではまだまだめずらしいものです。モデリングの育成方法とは少し異なりますが、製造業においてはトヨタをはじめ、さまざまな企業で熟練者の作業をビデオに撮り、時間数、工数を減らすことに活用しているそうです。

左官のモデリングの事例をヒントに、テーラーの業界や生鮮業でもマネをしたい、と左官モデリングの見学に来られた企業もあります。



写真9



写真10

モデリングによる育成は教育訓練の事例としてわかりやすいため、外部機関にも大変評価をされています。当社では東京都の人材育成大賞都知事賞、厚生労働省キャリア形成支援企業大臣賞を受賞しました(写真9, 写真10)。

左官のモデリングは全国各地の事業所で展開されています。今現在は中塗りの基本トレーニングですが、今後は左官のさまざまな技術をモデリング訓練の形にできればと思っています。そうすることで今まではすべてが暗黙知であった左官の仕事が一部でも形式知化されるのではないかと期待しています。

<参考文献>

- 1) 厚生労働省 ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp>
- 2) You Tube 久住章さん左官基礎トレーニング
<https://www.youtube.com/watch?v=wwM9u4jc9QI>
- 3) (一社)日本左官業組合連合会 ホームページ
<http://www.nissaren.or.jp>