

次世代の左官職人 育成方法とその成果

有限会社原田左官工業所 代表取締役 はらだ むねあき 原田 宗亮

1. はじめに 「左官の仕事は見て覚えろ」

他の建設業でもそうだったように、我々の左官の仕事は、「見て覚えろ」、「仕事は盗むものだ」と言われてきました。「見て習う」=見習い、だから自ら「見て習う」ことで仕事を覚えていくという教わり方が根強く残る業界で、20年前は当社でもそれが当たり前でした。

昔は入社してくる人も親戚伝えで誰かに連れてこられて働くようになった人だったり、友達が当社で働いていたり、本人は左官とはどんな仕事か知らずに先生に連れてこられて働くようになったという人が多く、自らの意志で左官をやろうと思っていなかった人たちに時間をかけて「見て習う」ことを身に付けさせ、仕事の面白さを教えて稼げる職人にしていく、そんな育て方が多かったように思います。

しかし、最近当社に入社してくる若者は昔とはタイプが違い、真面目でやる気がある人が多いようです。インターネットで調べて、「左官をやりたい」と自ら意志を持って応募してきます。しかしながら、そのやる気が空回りしたり、「見て覚えろ」という教育方針に戸惑ってしまい、仕事を覚えるきっかけをつかめず辞めてしまう人が多く、非常にもったいないなと感じていました。

せっかくやる気があって入社してくる若者を、どうやったら左官という職業の軌道に乗せられるのだろうか、どうやったら技術レベルをある程度揃えられるのだろうかと悩んでいたところ、一般社団法人日本左官業組合連合会の副部長（現相談役）だった中屋敷剛氏に新人の塗り壁トレーニング方法を教えていただき、当社の職人育成制度が出来上がっていきました。

2. 育成方法は左官版モデリング訓練

中屋敷氏に教えていただいた育成方法は「左官版モデリング訓練」。動画を手本に動きをマネすることで技術を身に付けていくという育成方法でした。

このモデリング訓練は、スポーツの業界で取り入れられている育成方法で、過去の名選手の一番良かった動きを動画で撮っておき、その動きを完全にマネすることで最短の時間で最高の技術を得ようという考え方がベースになっています。

左官版モデリング訓練は、左官の名人の久住章さんが塗っている中塗りの姿（またはそれに準ずる動きの手本動画）を手本にし、その動画を繰り返し見て動きをマネすることで一つの塗り方を覚えていくという育成方法です。

ベニヤ1枚のサイズの壁に対し、中塗り土を使

い塗り壁のトレーニングをします。1時間に20回塗るという回数の基準も設けていて、それをクリアすることを目指しています。この訓練を左官の世界の入り口として捉え、左官という職業の軌道に乗れる若い人が増えています（写真-1）。

この訓練のポイントは時間制限があり、何度も繰り返してできる訓練であることです。1時間に20回塗るという基準があると、クリアできた、できないというのが明確になり、できなければ動きに無駄がある、違うところがあると自分で修正していくことができます。材料は中塗り土という土壁の材料を使用しているので、水分が腐らない限りは何度も繰り返し練り直して使うことができます。

ビデオを観てマネをするということは、シンプルながらも深い育成方法です。覚える手順としては、大きな動きから細部へ向かいます。初めは大きな体の動き、体の使い方のマネをして、それができてきたら細かいところのマネをしていきます。

この順番でマネを進めることが、何も分からない新人さんにとっては左官の入り口をつかむのに分かりやすいです。細かい動きからマネをしてしまうと、それこそ小手先の技術になってしまい、大きな壁を塗り続けられる体の使い方を覚えられません。手先や細部をマネするよりも、初めは大きな体の動きをマネしていった方が分かりやすいようです。

3. 教育方法はコーチング

大きな動きができてきたら徐々に細かい部分をマネしていきます。当社の現在の訓練では講師が1名つくようになっていますが、ビデオを観てマネすることに対し、教えずに気づきを与えるようにしています。教えるというよりは、本人に気づきを与えるようにしています。講師はあくまでもサポート役、気づきを与えることに徹します。教育方法としてはティーチングではなく、コーチングすることを意識しています（写真-2）。



写真-1 モデリング訓練の様様



写真-2 訓練風景 教えず気づきを与える、見守る

そこで活躍しているのが、訓練生が塗っている姿も動画で撮っておいて、手本の動画と訓練生の動画を同時再生して見比べることで(写真-3~5)。

ここが違う、あそこが違うと指摘をしてしまう=ティーチングだと、訓練生にとっては頭では分



写真-3 モデリング 手本の動画
(一般社団法人日本左官業組合連合会塗り壁トレーニング動画、中屋敷左官 YouTube) より



写真-4 モデリング訓練 訓練生の塗る姿をビデオで撮っておく



写真-5 手本の動画と訓練生の動画を同時再生し、手本と比べる一例

かっていても腑に落ちず、なかなか手本どおりに修正することができません。

一方、手本の動画と訓練生の動画を同時に流し、訓練生に対し、「どこが違うと思う?」、「どこでズレたと思う?」と投げかけます。本人が気づきを持てるように寄り添う=コーチングをするという意識で訓練を行っています。その方が意識をして修正していくことができ、覚えるスピードも速くなっていきました。

動画を手本にした訓練(モデリング訓練)開始当初は、我々教える側がこのことに気づいておらず、ティーチング方式で教えていました。その頃は1時間に20回塗るという基準をクリアするのに、おおよそ1カ月かかっていました。

本人に気づきを与えるコーチングの方法を採るようになってから、2週間程度で1時間に20回塗る基準をクリアできるようになりました。このことから本人が気づいて自ら修正していくということの重要性が分かり、コーチングがベースの訓練になっていきました。

また、モデリング訓練は動画マニュアルとは違います。モデルの動画はあくまでシンプルな動きが繰り返されるもので、細かい説明はありません。どこをマネするか、どこがポイントかは講師の助けを得ながら訓練生が気づいて、自分の技能にしていきます。そのため、「この動画を見てマネしておけ」と動画を渡すだけではダメで、訓練する場所に立ち会って、寄り添いながら気づきを与えてコーチングで教えていくという方法で訓練を進めていきます。

4. モデリング訓練の成果

このモデリング訓練の成果としては、大きく二つあります。

- ① 仕事を覚えやすくなる
- ② 気が利く新人さんになれる

①の仕事を覚えやすくなることですが、この訓練を行ってから、新人さんが現場に出た時に今ま

でよりも仕事を覚えやすくなっていると感じています。モデリング訓練では動画を手本にマネをしていきます。初めはよく分からず何となく見ていた動画も、自分と比較しながら繰り返しマネをしていくことで、観察する目線が養われます。新人さんが「見る＝見学」から「観る＝観察」することができるようになるのです。

訓練を経て現場に出ることで、先輩がやっていることを「観る＝観察」する目を持っている新人になることができ、仕事をより深く覚えていくことができます。そうすると今までよりも早く仕事が覚えられます。

②の気が利く新人さんになれるというのは、会社で練習だけでも、鋏を持って塗るという経験をしていると、何も言われなくても材料を練る作業ができます。また、材料のちょうどいい固さが理解できていて、適切な材料が作れる新人さんになっています。

おおよその壁を塗る手順も理解しているため、先輩が壁を塗っていて、進行状況を見て材料が足りなそうだったら、「もう1回練っておきますか?」と聞くこともできます。つまり気が利く新人さんになれます。気が利く新人さんだと先輩たちも教えやすく、仕事がさらに覚えられ、より面

白くなっていくという好循環になります。

5. おわりに

モデリング訓練というものがビデオを手本にする、OFF-JTで訓練するなど、職人稼業の中で先進的だとも言われます。しかしながら、この訓練は昔の「見て習う」のと、ベースの部分は同じではないかと思っています。昔は「先輩を現場で見て習う」ことをしていましたが、今は「動画を会社で見て習う」ことを当社では行っています。観るもの、観る場所は違うかもしれませんが、ベースの部分の「見て習う」は同じではないかと思っています。

いつの時代も技能は「見て習う」ことで覚えていく、伝えていくものです。当社は今、モデリング訓練という育成方法で、現代版の「見て習う」＝見習いさんを育てています。見て習うやり方を理解できれば、現場の中で自分で成長していける若い人が増えています。この方法で微力ながらこれからも左官の職人を増やし、技能を伝えていければと思っています。