

7 有限会社 原田左官工業所

現代版「見習い」育成を推進。お手本のビデオを用いて、見て習うことを実践するモデリングによる育成方法と4年間で職人へとステップアップさせる教育訓練・仕組みを実施

企業紹介

当社は左官だけでなく、総合湿式施工会社（左官・タイル張り・防水施工・ブロック組積工事を施工する）です。経営理念に「夢とロマン」を掲げ、若手（特に女性）の育成に力を入れている左官の施工会社です。OJTによる作業トレーニングと社内講習会を組み合わせることで4年間で見習い工を職人へと育て上げる教育訓練の仕組みをつくり実施しています。

プロフィール

事業内容：左官・タイル・防水・組積工事業 所在地：東京都文京区
従業員数：41人（うち男性32人、女性7人、非正規2人）
平均年齢：34歳（2013. 12. 23現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

4年間で職人の入口に立てるよう教育訓練

当社の方針は、見習い工を4年間で職人にすることです。職人の仕事、特に左官の技術は突き詰めればキリがなく、技術を上げることに終わりはありません。しかし、当社では未経験者を4年間で職人としての入口に立てるよう教育訓練を行っています。

4年間で、左官版モデリング訓練やOJT、OFF-JTの訓練を行い、左官の基本作業を習得させます。タイル張り工の育成はINAX建築技術専門校へ派遣し、技術を習得させています。それ以外の防水施工・ブロック組積については社内検定を行い、4年間で左官工、タイル張り工の基本作業が習得できる育成方法・育成計画を立てています。

また、女性のキャリア形成に対しては、更衣室・休憩室など働きやすい環境を整えることと、育児休暇制度を取り入れ、結婚後も職人としてのキャリアを活かせる仕組みを作っています。（現在育児休暇を経て、2名職人として職場復帰をしています。）

キャリア形成支援に関しまして、定期的に社長と面談し、個人の目標設定とキャリアデザインを振り返りながら話し合っています。社長面談以外にもブラザー・シスター制度で先輩が定期的に見習い工の話聞き、社長へ伝達し、本人のキャリア形成支援へ役立てています。

具体的な取組

OFF—JT、検定受検、お祝いを組み合わせてキャリア形成

■左官版モデリング訓練

名人の塗っている姿をモデルとし、そのビデオを見て、作業手順・動きを真似る「左官版モデリング訓練」を導入しています。これにより、今までよりも短期間に見習い工が塗る基本作業を覚えることができます。現代版の「見て習う」訓練です。

これを行うことで、左官の作業の面白さが理解でき、仕事の面白さが分かるため、定着率も改善されました。現場でも、見習い工が清掃・片付けなど下働きが終わっても、見てるだけでなく、塗ることができるので、現場でOJTをしやすくなりました。



ipad でお手本のビデオを見て動きを確認



自分の塗り姿をビデオに撮影し先輩と確認

■左官・タイル張り技能検定試験受検への支援

左官職種・タイル張り職種の1級試験に対しては、合格後、会社が受検料を全額負担、報奨金を5万円支給しています。社内で検定練習会を開催し、資格取得を積極的に応援しています。

防水施工、ブロック組積については社内検定を行い、自信をつけてから現場で独り立ちをさせています。



過去の合格者が受検者を指導



会社主催の検定練習会

■年明け披露会を開催

4年間の見習い期間を修了したのものには「年季が明ける」ということで、職人の仲間入りをしたことをお祝いする年明け披露会を社員全員参加で行います。本人の家族・両親も招待し、本人が先輩や親への感謝、職人としての決意表明をする等、4年間を振り返るよい機会にもなっています。

また、記念品、お祝い金、4年間の仕事の記録であるフォトブックを渡します。職人の世界は「一生修行」と言われますが、入社して4年後に一つのゴールがあることで、それまでに達成すべき目標を時系列で考えることができるため、会社に定着する若者が増えました。

入社1年目～3年目の見習い工も、先輩のお祝い会に出席することにより自分の目標を保つことができ、仕事に対するモチベーションの向上につながっています。



社員、本人家族も招待してお祝い



記念品や花束をもらい先輩へのお礼と
これからの決意を表明

■面談について

見習い工に対しては、入社して1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、1年、2年、3年目と定期的に社長面談を行い、目標設定、現場の悩みなどを聞き、キャリア形成に活用しています。

社長面談では話題に上がらない話もあるため、入社10年未満の先輩が話を聞くブラザー・シスター制度を作り、先輩が見習い工の悩みなどを聞く機会を作っています。

また、ブラザー同士の懇親会費用として、会社が2万円まで負担しています。

入社5年目以降の社員に対しては、年1回以上の面談を行い、本人のキャリア目標設定などについて話し合います。

■女性職人の育成

女性の職場進出が難しいとされていた左官業界への女性入職者を増やしています。左官の中で女性ならではの強みを活かす分野を創り出し、長所を伸ばすようにしています。

女性の更衣室・休憩室などの整備と育児休暇制度を整えることで、働きやすい環境作りを行っています。

女性の建築現場への進出をサポートしています。現在も7名の女性職人・見習い工が在籍しています。左官の仕事は力仕事だけではなく、繊細なタッチで鏝^{こて}で仕上げる作業、調色作業、養生作業、清掃など細分化でき、女性に適性がある仕事も数多くあります。女性の長所を活かし、現場の作業チームがよい仕上がりとなる作業ができることを会社として歓迎し、推進しています。

■定年後も働ける環境づくり

定年後も希望者は、雇用延長、70歳まで働ける制度を取り入れています。

高年齢になると瞬発的な力は若者に負けるものの、それを除けば、若者に負けない技術・知識・経験を活かせる場があるのが職人です。ベテランの職人と共に働けることは若者にとっても技術を伝承してもらえる好機になっています。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

スピードアップした職人育成が急務

■モデリング訓練を導入して

短期間で基本作業を覚えられることだけでなく、モデリング訓練を行ってから工事現場に送り出すことで、見習い工にとっては現場で塗る作業の機会が増えること、先輩にとってはある一定レベルに上達している見習い工が現場で共に作業してくれるため仕事がしやすいということがあります、見習い工、先輩の双方にメリットが生まれています。

見習い工が現場で塗る作業ができるまでのレベルに達するには、これまでは短期間というわけにはいかず、段取りが付けば見習い工は見ているだけ、ということもありましたが、この訓練を行うことにより、現場に入るための教育の時間はあまりかけなくても済むようになりました。これにより早期に現場で塗る作業に従事できるため、OJTにもこれまでよりも早く取り組むことができます。

■今後の取組

現在、建築業界・左官業界は職人不足と言われていますが、5年後、10年後は一層拍車が掛かることになりそうです。そのため、モデリング訓練を活用し、短期間で一定レベルの職人を育てることが急務です。モデリング訓練と当社のキャリア形成の仕組みを通して、職人を多く育てたいと思っています。

また、「ものづくりに携わりたい。」「職人になりたい。」という若者は以前よりも増えているように感じます。教育効果の高い育成システムを作り、やる気のある若者をこれからも多く育てていきたいと思っています。

トピック

左官の仕事の体験講師によるキャリア自律意識の醸成

さまざまな職業体験を企画している「㈱仕事旅行社」と原田左官とのコラボレーションで「左官職人になる旅」という職業体験を行っています。実際の建築現場でも使われる左官材料をこねて、塗って、直して、こねて、壁のできていく様子が体感できる内容となっています。

社員が講師となり、普段の自分の仕事とは違う出会いや体験をすることで自分の働き方やキャリア開発等の自己発見をするきっかけになっています。