

★ 特集：次代の職人をいかにして育てるか ★

インタビュー

成果を対価として示し、仕事ぶりを評価する

—若い職人を会社に定着してもらうために—

東京左官技能者育成協会 原田宗亮代表、荒井健二講師、本多邦恵事務局に聞く

東京左官技能者育成協会(略：東左育／原田宗亮代表)は、伝統の左官技術を継承し、次世代へと繋げることを目的に、平成26年に発足。東京の左官会社を中心に発足時は6社でスタートし、その後新たに2社が加わり、現在は8社で活動している。新人職人研修では現役職人の指導のもと1ヵ月間左官の基礎を学び、建築の基礎知識や職人として生きていく土台を心身共に身につけていく。また、同会が実施する職業訓練は普通職業訓練短期課程左官課として、東京都から正式に認定されている。

今回、研修を受ける新人職人は(有)原田左官工業所、西谷工業(株)の2社から9名が参加。新人研修の様子を紹介するとともに、受け入れ後の職人定着の課題について東左育の原田宗亮代表(有)原田左官工業所)、荒井健二講師(西谷工業(株))、本多邦恵事務局(西谷工業(株))に話を伺った。(編集部)

入職の間口は広がった

—東左育の取り組みや指導方法は、業界内でもスタンダードになりつつありますね

原田：他の地域でも同様の取り組みがなされていますし、事業所単位でも新人教育は当たり前になってきています。そうした中、課題になりつつあるのが、せっかく入社した職人をいかにして定着させるかということです。

今、転職や辞職のハードルは低くなっていて、会社側の努力だけで職人が辞めてしまうことを抑えるのは難しいのではないかと感じています。学校を卒業し、どこかに就職しなければいけないという中で、偶然に左官という業界に出会った。そこで自分に合う、合わないというのが分かってきて、次は別の職種にチャレンジしたいという気持ちも出てくる。

荒井：左官のことをよく分からずに入社して、何かが違うという気持ちがあるとすれば、それは就職活動の時点では何がやりたいのか明確なビジョンがない子なら仕方な



▲「新人職人には将来のビジョンをしっかりと示していく必要があります」と語る原田代表(右)と荒井講師(左)



▲基本は壁を塗ることから、規定回数の20回を目標に取り組む

いことだと思います。単に仕事が嫌だ、職場での人間関係、給料や環境など、辞めるキッカケは様々ですが、それを引き止めるのは難しいと感じています。それに、そうした気持ちのまま職人を続けさせてしまうことも問題があるのではないかと思います。

原田：ただ、左官への間口が広がったことは事実で、昔なら親の知り合いや友達に誘われて職人になるような業界でしたが、今では職人とは関係のない普通のサラリーマン家庭の子が左官になりたいと来るようになった。