

第54回

左官職人の育成

※2024年6月の毎日新聞記事を元にした文章です。

校閲し、直すべきところを指摘していただきます。

原田左官工業所(東京都荒川区)の3代目経営者、原田宗亮さん(48)は2007年に社長になった頃から、左官職人の育成がずっと悩みの種だった。左官職人は1990年には全国で30万人を数えたが、20年時点では6万人前後減ったとされる。

建築市場の縮小や安価なビニール製壁材の普及に加え、「技術は見て覚えろ」式の人材育成法に若者が付いてこれないことも大きい。若手が育たないから、平均年齢60歳超と言われる高齢化がますます進むという悪循環に陥っている。

一方、先代の父宗彦さんが経営していた頃から、原田左官は女性職人の育成に力を入れてきた。壁

を一気に塗りあげる体力が必要で、長く「男の職場」と思われてきた。だが女性職人が現場に出ると、デザイン性や繊細さ、綿密さなど女性ならではの良さが発揮され、原田さんは目を張った。

「原田左官では女性も職人になると聞きつけ、造園や出版、製造業など、全く異なる業界から転職を希望する女性が次々とやってきた。自分の仕事が形になって残る――。画一的な工業製品がある中で、ひとつひとつがオリジナルな左官の仕事には、人々を引きつける魅力があるのだ。」

ならば、1000年以上続くこの技術を途切れさせたくない。そのためには、今の時代に合った職人の育成法を確立する必要がある。

高級感のある店舗や住宅など、施主のこだわりを答えることに活路を見いだした原田左官にとっては、若者や女性の持つセンスが必須だった。加えて、祖父や父親から引き継いだ「家業」を、人材育成の仕組みの整った「会社」に脱皮させるためにも待ったなしの改革だった。

「若手が育たないのは本人の責任ではない」。それが原田さんの問題意識だった。やる気満々で見習工になっても、最初の1年ほどは材料の運搬や片付けといった下働きばかりで、鋲こを持つ機械はほとんどない。技術の習得も先輩職人の仕事ぶりを観察するのがメインで、たまに先輩職人の手があった時に、少しでも鋲を握らせてもらうというのがよくあるパターンだった。

教え上手な職人もいれば、そうでない職人もいる。教え方がバラバラで、かえって見習工を混乱させてしまうこともある。面倒見の良い先輩職人につけば次第に技術

が身につき、左官職人の楽しさを感じて、ますます腕を上げていく。しかし、運悪く教えるのが苦手な職人に当たってしまうと技術が身につかず、「職人になる」という気持ちがいぼんで離職してしまう。

つまり、若者が長続きしない原因は「本人の努力や我慢が足りない」ことではなく行き当たりばったりで「一人前になれるかどうかは本人次第」という昔ながらの育成法にある。どうするか。答えはなかなか見つからなかった。

ヒントをくれたのは、遠方の同業者だった。業界団体の公益社団法人「日本左官業組合連合会（日左連）」の青年部を通じ多くの同業者と知り合い、近隣の同業者には相談しにくい悩みも、遠方の同業者になら打ち明けられることができた。相談相手の一人、中屋敷左官工業（札幌市）の中屋敷剛社長が教えてくれたのが、「モデリング」という手法だった。