



左官

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 上栄
こうえい

〒918-8011 福井県福井市月見 5-7-8

概要 (H29.8 取材当時)

代表者——井上 浩一郎

資本金——1,000 万円

事業内容——左官工事、建築工事一式、歴史的建造物
復元工事

設立——1977 年(昭和52年)8 月

従業員数——20 名



島田マイスターの指導の様子

社員のチャレンジを受け止める会社

左官の仕事内容を大別すると、戸建住宅や寺社工事を専門とするものと、ビルやマンション工事を得意とするものに分けられ、後者では、床下地のモルタル仕上げや床コンクリート直仕上げなどを専門に行うものも出てきました。

当社は、仕上げ、下地どちらもこなしますが、やはり受注の比重は下地関係が多くを占めています。

そうしたなか、入社3年目の若手社員から仕上げの技能に挑戦したいとの申し出があり、「ものづくりマイスター制度」の活用を踏み切りました。

カリキュラム

指導日	指導内容	指導日	指導内容
1 H28 5/6	引型の作製作業(鉄板加工)	11 H28 6/1	左官作業 2級課題(ちり塗り、かど割り)
2 5/7		12 6/2	左官作業 2級課題(中塗り、上塗り)
3 5/11	置引き作業(モルディング作製)	13 6/7	左官作業 2級課題(通した実技指導)
4 5/12		14 6/8	
5 5/13		15 6/14	置引き作業(通し訓練)
6 5/17	置引き作業(モルディング切断・取付)	16 6/15	
7 5/18		17 6/21	
8 5/20		18 6/22	墨出し引き型作製およびモルディングの加工・取付作業
9 5/27	置引き作業(通し訓練)	19 6/23	モルディング 貼付け作業
10 5/30		20 6/28	モルディング 内壁仕上げ作業

期 間	平成28年5月~6月
実施場所	島田左官、株式会社上栄
受講者数	1名

受入担当者の声 | 井上 浩一郎 代表取締役社長

やってみないと申し出る若手社員の勇気が会社の元気を生み出す



若手社員のやる気に応え「ものづくりマイスター制度」を活用

今回のものづくりマイスターの活用は、会社の発案ではなく、社員の服部龍矢君からの申し出がきっかけでした。服部から、左官仕上げの技能を学びたいと相談を受けたのです。

当社では、技能検定を受検させたり、福井県と福井県職業能力開発協会が主催した「福井 技の祭典」に協力するなど、社員の技能向上や左官技能のアピールには積極的に取り組んできました。しかし、この服部の申し出には業務の都合で社内での対応がなかなかできずにいました。そんな時に「ものづくりマイスター制度」の話聞き、早速活用を踏み切ったわけです。「左官仕上げの技能を身につけたい」という服部からの相談は、会社にとっては嬉しいものでした。勇気を持って申し出たこと、そのチャレンジ精神に意気を感じ、応援したいと考えたのです。

一人の若手社員のチャレンジを、会社だけでなく先輩社員も応援する

経営者にとっては、社員が自発的に技能の向上に取り組もうとする姿勢は何よりも心強いものです。とりわけ、若い社員からそうした声が上がったことが大切です。こういう勇気を受け止め、これに応えることは、社員の元気、ひいては会社の元気につながります。

加えて嬉しかったのは、先輩社員も服部の挑戦を応援してくれたことです。仕事の合間に、自分の経験を聞かせてくれたり、マイスターの指導に沿う形でアドバイスをくれたりなど、何かと面倒を見ていたよう



左から、井上社長、島田マイスター、服部さん

です。こういう社員同士の連帯感は、いってみれば会社の底力のようなもので、今後の飛躍のポテンシャルだと考えています。

実を言うと、私は島田マイスターの指導の場には、あまり顔を出すことはせず、なるべく見守るだけに徹しようとしていました。でも、時折様子をのぞいた時に、服部の仕事ぶりが上達しているのを見ると、本当に嬉しかったですね。

たとえ現在の会社の業績に直結しなくても若手には左官の仕事をすべて学んでほしい

率直に言って、当社の業務の比率を見れば、ビルなどの壁や床の下地の仕事と比べ、仕上げ塗りは決して多いわけではありません。しかし、会社の仕事に直結していないとしても、若い人を育てる上では、左官の仕事を一通り学ぶことは大切なことです。若手社員には、会社の通常の仕事をこなすとともに左官職人として一人前になってほしいのです。

そういう意味では、抜きんでた技能を持つものづくりマイスターの指導を仰ぐ機会を得ることの重要性はとても大きなものがあります。また、当社の場合、現実的な課題として、60代社員はいるものの、50代の社員数がわずかで、熟練社員と20代・30代の若手社員とで世代の開きがあるという年齢構成の課題があります。こうしたなかで、先輩社員の優れた技能を次の世代に着実に継承していくには、大きな困難があります。皆それぞれに現場の仕事を抱えているので、体系だった技能指導は思うようにできません。

これからも、ものづくりマイスターの指導の場を設けたり、講習会を活用したりしながら技能検定により社員の能力を客観的に確認するという取組みを続けていきたいと考えています。また、この制度は、素晴らしい技能の持ち主の作業を間近で見させてもらえる上、集中的に指導いただける貴重な良い機会だと思うので、ぜひ多くの企業で活用してほしいと思います。

ものづくりマイスター 島田 宰任

何でも教えるのではなく、やって見せ、自ら学び考える姿勢を育てる



島田 宰任

道具の使い方などの癖を見抜き、個性を伸ばす

仕事を教えるなら、やはり早い時期に教えるほうが良いと思います。早いというのは、ただ「若い」ということではありません。むしろ何も知らない時期といても良いかもしれません。仕事に妙な癖がつかないうちに、基本的な道具の使い方などを身につけておくほうが良いということです。良くない癖がついてしまうと、先々苦勞することになります。それが原因になって、上達できなくなってしまうのです。

大切なのは、「癖」と「個性」との違いです。服部さんに会ったとき、彼は2年ほど下地の経験を持っていました。私から見ると、やはり鑊の使い方などに直したほうが良い点が見られました。癖は直さなければなりません。個性はちゃんと伸ばしてあげなければいけません。このように、服部さんを指導していると、仕事の手際や段取りが、どんどん良くなっていきました。

自分で考え手に入れたものが、その人の本物の技となり、個性になる

私の指導は、本人に目標を持たせ、それを尊重するというスタイルです。手順としては、材料の性質や道具の使い方などを一通り説明し、次に私が実際にやって見せ、服部さんがそれに倣ってやってみるというものでした。そこで何かおかしいところがあれば、指摘します。

私が重要だと考えるのは、この指摘の段階です。何でもかんでも教え込んでいくのではなく、自分で考えるように仕向けていきます。当然、本人の知識と技能だけで考えると間違えることもあります。けれども、この間違えるということが大切なのです。間違えたら、なぜ



島田マイスターの指導の様子

なのか、どうすればよいのか、再び自分で考えてもらいます。そうすると、その人は、いろいろなことを調べ、学ぶはず。もちろん、誰かに尋ねることもあるでしょう。でも、この質問は、ただ受動的に聞くのではなく、自ら学びに行くことです。こういう指導方法は、遠回りで、時間と手間ひまがかかります。しかし、いったん、あるレベルまでくれば、格段に進歩が速くなります。こうして得た知識や技能が、自分の本物の技になっていくと思います。

左官の仕事は、何も無いところに何かをつくり出す仕事です。こういう仕事を全うするためには、何をどうするか、本人の知識と技能をもとに自分で考えるしかないのです。

優れた技能に触れることで、新たな担い手が現れてほしい

私は、ある時期から、自分の仕事を目に見える形で残したいと考えるようになり、仕上げの仕事に進むことにしました。服部さんも、技能五輪を見て刺激を受けたということですが、若い人たちに一流の技、彼らの目標となるような仕事を見てもらうことは大切なことです。凄いと感じるような技や仕事に触れることで、その技能に挑戦する若い人が現れてくると思います。

私が、左官仕上げの仕事を教えてもらったのは、自分の家で働いていた先輩の職人でした。仕事の姿、仕方がかっこよくて、憧れていたのです。ものづくりマイスターとして活動する以上、私の持てる技能と知識を精一杯注ぎ込んで、若い人の目標となれるように頑張るつもりです。もちろん、そのための努力も誰にも負けにくいくらい重ねていきます。

ものづくりマイスター

島田 宰任 (しまだ ただひで)

昭和45年(1970年)生まれ

平成10年度 1級技能士 左官(左官作業)取得

平成26年度 厚生労働省ものづくりマイスター(左官)認定



受講者の声

技能五輪を見てやる気に火が付いた



服部 龍矢さん

会社や先輩が応援してくれる、折角のチャンスを活かしたい

技能五輪で左官仕上げの仕事を見て興味が湧き、自分でもやってみたくと思いました。

同じ左官の仕事といっても、仕上げの経験がないので、はじめは見ていてもよくわからなかったですね。しかし、製作の過程や完成したのを見て、本当に驚きました。早速会社に行って、仕上げの仕事を学びたいと相談しました。仕事で迷惑が掛かってしまうはずですが、社長は、すぐに応援してくれました。先輩たちも同じです。嬉しかったです。

そうして指導してくださったのが、島田マイスターでした。ご本人は口に出しませんが、人から島田マイスターは、左官の技能で日本一を獲得した方だと聞かされた時は、正直なところ戸惑いました。私自身は下地の仕事が主だったので、わからないことは何でも聞きました。一番難しかったのは、やはり鑊の使い方でした。下地の仕事と仕上げでは違いますね。どの場所を塗るときには、どんな道具を使うのか、この材料はどう扱うかなど、ゼロからの勉強でした。

でも、折角もらったチャンスなので、必ず成果を残したいという気持ちは持ち続けていました。指導の期間は20日間でしたが、もちろん、それ以外の日も練習しましたし、島田マイスターにも指導していただくことが数え切れないくらいありました。いくら感謝しても足りないくらいです。

やる気になれば誰かが応援してくれる、後輩たちにはそのことを伝えたい

振り返ってみると、何か間違えることがあっても、島田マイスターに叱られたことはありませんでした。「叱って相手が萎縮したら何にもならない。その代わり、間違ってもかまわないから、なぜ間違ったのか、どうすればよいのか、それを一所懸命考えろ」と、島田マイスターには、いつもそう言われていました。

そうは言われても、はじめはわからないことばかりなので、些細なことも聞いていました。そういう時に、島田マイスターは、一つひとつ丁寧に答えてくれました。そうしているうちに、やはり自分で考える場面が増えてきたように思います。例えば、鑊の使い方などで悩んでいることを、仕事の折に先輩に聞くと、返ってくる答えは一つではありません。そこで、私は島田マイスターの指導に立ち戻って基本を確認し、自分なりに考え、良いところを取り入れるようにしていきました。

仕事の進め方なども、少しずつ自分で段取りすることが多くなってきました。仕事の内容、与えられた時間、人数などを考え合わせ、クオリティの高い仕事を手際よく進められるようにと考えています。

島田マイスターの指導を糧にして、後輩には、とにかく前向きに取り組んでいくこと、失敗した時こそ勉強のチャンスだということ、やる気になれば誰かが応援してくれること、自分から教えてもらったことは必ず結果につながるということを伝えていきたいと思っています。

地域技能振興コーナー担当者より

福井県職業能力開発協会
若年技能者人材育成アドバイザー 松田 博若年技能者
人材育成アドバイザー
小辻 治央

左官業の場合、どこも下地の仕事が圧倒的に多いのですが、今回の株式会社上栄は、仕上げの技能に挑戦する若手社員の意欲に会社が応え、「ものづくりマイスター制度」を活用した事例です。若い社員に目標を持たせ、達成感を味わってもらうことは、人材育成の面ではとりわけ重要だと思います。また、現在の収益に直結

しないとしても、新たな技能の集積によって、別な事業展開の可能性を開きます。

「ものづくりマイスター制度」が、会社の発展にもつながっていくことを理解してほしいと願っています。