



特集 活躍する多能工

少子高齢化に伴い、若き担い手の入職促進と育成は建設業界の喫緊の課題になっている。その現状に沿って、生産性の向上施策も急がれる。こうした「人」に関わるテーマは一朝一夕でクリアできるものではないが、打開策として期待されているのが「多能工」だ。文字通り多種多彩な技能に精通した専門施工のプロフェッショナルたちだ。時代を先取りし、マルチな職人を育成、活用する現場を取材した。

多能工の可能性を探る

国土交通省は担い手の確保、生産性の向上を目的として、建設現場において工程をまたいで複数の異なる作業を遂行できる多能工(複合工)の育成を目指している。「マルチクラフター、すなわち多能工育成の背景には、貴重な経営資源である人材を最大限に活かそうとする発想があります」と話すのは国土交通省の西畑知明建設市場整備推進官だ。国は機械化や「Construction」の導入などを通し、二〇二五年までに現場の生産性を二五%向上させる目標を掲げている。これを実現するためにも人材の有効活用は並行して推し進めていく必要があると西畑推進官は話す。

特に地方部における中小建設企業の人材不足と高齢化は深刻だ。西畑推進官は多能工のポテンシャルは地方でこそ高まると見ている。「例えば土木作業には、鉄筋工事、型枠工事、コンクリート工事といったプロセスがありますが、それぞれ前後に連なる作業を一人の多能工が担う事ができれば、生産性は格段に向上します。工程を横断的にカバーできる多能工

は今後、人材不足解消の切り札の一つになるのでしょうか。

一連の工事を通して一人の職人が稼働することで手戻りが減少し工期とコストを縮減できる。技量の向上にともない品質の確保も可能だ。更に、技能者の雇用が継続されれば外注が減少し、重層下請け構造の解消も期待できる。多能工育成の効果は大きい。

すでに全国の育成、活用の好事例集が公開されている。「今後は実態を把握するヒアリングなどの調査、それを踏まえたモデル事業の展開と検証を行い、多能工育成を一日も早く全国に水平展開していきたいと考えています。西畑推進官はそう抱負を語ってくれた。



国土交通省 土地・建設産業局
建設市場整備課
建設市場整備推進官
西畑 知明
Tomoaki Nishihata

※イメージ案です。デザインは入っておりません。



株式会社サンオキ
代表取締役社長
沖 哲也
Tetsuya Oki

沖社長は副次的な効果についてもこう説明する。「君は両方の仕事をするために入社したんだと採用時にはっきりと伝えます。最初だから抵抗感がない。懸命に技術を習得しよ

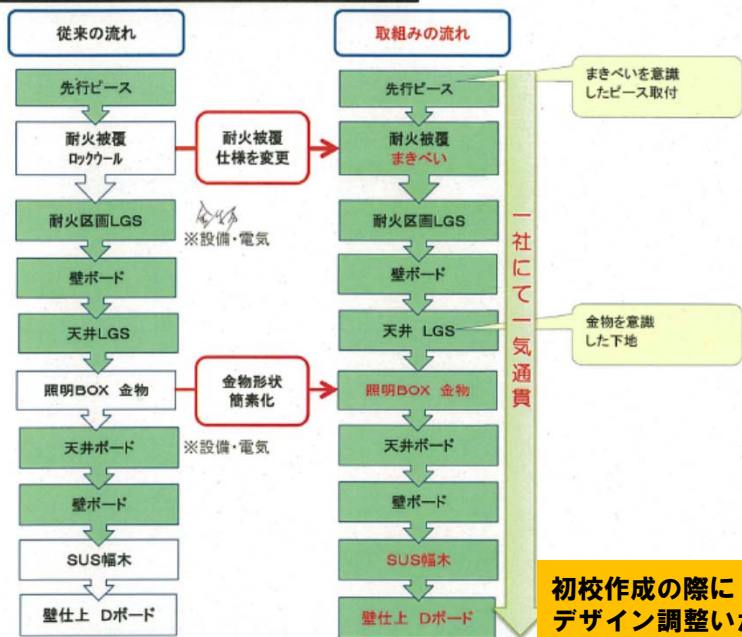
なメリットがある。鋼製下地とボード仕上げを兼ねることにより、指揮系統が統一され、手待ちや手戻りが減少し、効率的な工程管理が可能となる。閑散期の人員配置も容易に調整でき、技能者としては仕事が切れず、経営上も大きなメリットがある。

茶髪、ピアスは厳禁！

うと取り組んでくれます。先輩との絆も強くなり、会社としての一体感も生まれてきます。内装仕上工事は工程上しわ寄せが及ぶことが珍しくない。そうした際、一致団結して現場に臨み、元請、施主の期待に応えようとする気概が生まれてくるのだという。

そうした優れた多能工を養成するために同社では早くから直用システムを導入した。研修期間は完全月給制と週休二日を徹底。それ以降は月給プラス歩合制になる。「頑張れば給料が増える。この当たり前のことを実践したい。そうすれば個人の責任感も違ってくる」と沖社長。しかし、賃金と休日の確保は容易なことではない。「一般的に職人は休むと給料が減るといふ現実があります。賃金を確保しても休みがないとみんな辞めてしまう。そうした現状を変えていかなければなりません。単価を上げ、補填しながらきちんと休みをとる。行政、元請とともにそうした環境を作っていきたいと思えます」と沖社長は言葉に力を込める。

Action 1: 1業者一貫通貫でシームレス



プロ意識を持って工程を横断する

内装仕上工事は、鋼製下地、ボード貼り、クロス貼り、床張りの四工程に大別される。内装仕上工事業専門工事会社の老舗、(株)サンオキはこの工程を横断的にこなす多能工の育成に力を入れている。「入社して二年間は軽量鉄骨の鋼製下地がボード貼りのどちらかを選択してみっちり研修します。引き続き一年間、その二工種を入れ替えて研修を継続。その後、鋼製下地あるいはボード貼りの専門技術者でありながら、双方の技能を兼ね備えた多能工として自立することになります」と話すのは沖哲也社長だ。三年かけて多能工を育て

Cap①(株)サンオキの多能工、阿部義弘さん(左)と佐藤勲さん(右)。それぞれボード貼り、鋼製下地のプロフェッショナルでありながら、前後の工程を施工する技術を習得している。今後は若手の育成が課題になると口をそろえる。



前後の行程に配慮し、効率的な工程管理を可能にする

初校作成の際にデザイン調整いたします。

※イメージ案です。デザインは入っておりません。

いう。「それまでは下地のことしか考えていなかったんですね。後工程のボード貼りや電気の配線などを考慮すると、下地の施工の仕方も変わってきます。後工程のさらに後、前の前まで考えると、ボードが貼りやすい下地の組み方、効率的な材料のレイアウトなどに工夫を凝らすようになりました」。鋼製下地の前後に連なる専門技能者たちとの会話、相談の機会も増えた。職種を超えたコミュニケーションの深まりはかつてなかったことだという。そうした交流を通

して知識の幅が広がり、現場の一体感も醸成されていく。二人がいま、目標にしているのは若手の育成だ。「多能工を目指している後輩たちに、技術と心構えを伝えていきたい。若手が達成感を得られるような成功の機会を作っていきたいですね。自分自身も多能工としてさらにトライできる工程があるはず。先輩とともにレベルアップしていきま」す」と佐藤さんは意気込む。阿部さんも若手の育成を念頭におきながら最後に「う話してくれた。いまは道



Cap③) ボード貼りが終わった直後から内装材や床材の施工にそのまま移行する。タイムロスが全くない。これが多能工の最大のメリットだ。



Cap②) 下地からボードまで一連の施工が完了したのち、そのボードの表側で作り付けの仕器を支える鋼製下地を再度施工する。本来なら下地工、ボード工が入れ替わりで作業するところを、多能工なら無駄なく一人で完結できる。

本社の二階から五階は約六〇室の独身寮。新入社員は全寮制が基本だ。近隣の飲食店と連携してボリューム満点の食事を提供し、健康面を管理、社会人としての心構えもここで身につける。社員旅行に野球大会、釣り大会と毎月のイベントも目白押しだ。沖社長はそうした施策の背景をこう語る。「当社の商品は人間です。社員もそれを自覚している。茶髪でピアスをした職人が現場で金槌を振り回していたらバカにされてしまいます。人格形成は最重要だと位置付けています」。海外では優れたものづくり職人はマイスターと呼ばれ尊敬を集めている。そうしたことを例にとりながら、職人の地位向上の重要性を説くその言葉に沖社長の本気度がにじんでいた。

仕事の「やり方」が変わる

そのサンオキでリーダー的な存在である二人の多能工に話を聞いた。阿部義弘さんはボード貼りを主体にその前工程である鋼製下地、後工程の床張りもこなす。「最初から多能工を目指していた訳ではないんです。

具が急速に進化しています。レーザー一つあれば、垂直は簡単に測ることができ、でも下げ振りを使えないようでは一人前の職人とはいえません。そうした伝統的な道具、技術を留得してもらいたい。施工の奥深さを伝えていきたいと常に考えています」。

多能工に実利を還元したい

今年の夏まで阿部さん、佐藤さんと現場をともにした清水建設(株)の湯原克佳所長(当時)が、多能工導入の背景を次のように説明してくれた。「池袋の地上四階の新築工事現場では、耐火被覆の施工が逼迫する」と予想されました。この施工を下地からボードにいたる内装工事の一連として捉え、多能工に委ねる。そうした目的意識が明確にあつて「トライしました」。耐火被覆はロックウー



清水建設株式会社 東京支店 建築第四部 副部長(現在) 湯原 克佳 Yuhara Katsuyoshi

二〇年以上前のことですが会社の方針で多能工が始まり、自分もトライしてみたいと。そうした環境を作ってもらえたことに感謝しています」。現場では鋼製下地の施工が終わるまでボードの施工を待つことも少なくなかった。自分で下地を仕上げることでできれば手待ちがなくなる。ボード貼りまで一連の作業として責任を持って短時間で済ますことができるようになった。生産性、効率は飛躍的に高まった。「ある現場でボード作業が空いてしまうと、他の現場への配置転換も考慮しなければならぬ。両方できれば同一の現場内で人数調整が可能です。現場を移動すると慣れるまで相当時間がかかりますしね」と阿部さんは話す。

一方、鋼製下地のプロフコシヨナル、佐藤勲さんは「私が入社した直後に、多能工化が始まりました。先輩が複数の工程を手がける研修に励む姿をみて、これはいつか追いつかれるぞと。先輩が下地しかできないというのはカッコ悪いじゃないですか」と笑う。ボード貼りの技術を習得し、実際に施工を担うようになり、これまでの自身の仕事を見直すようになったと

ルを柱や梁に吹き付ける施工が一般的だが、この現場ではシート状のマキベエを採用した。巻きつけタイプのマキベエは、粉塵がほとんど出ず、養生も不要、技量による品質のばらつきも少ない。「これならばボード屋さんでも扱いやすい。最初は専門家のサポートもありましたが、最終的には多能工による前後の工程に配慮した丁寧な施工で十分な品質を保つことができました」と湯原所長は振り返る。

なによりも大きかったのは一連の工程で多くの職長との調整業務が一人の職長で済むという点だった。施工手順をシームレスにすることで合理化、効率化が達成できた。その一方で今後の課題も見えてきたという。「ひとはプロフコシヨナルとしてさらに習熟度を高めていくこと、そして多能工に何らかのインセンティブを還元するシステムを構築することです。ゼネコン、建設業界として問題意識を共有しながら取り組む必要があると考えています」。湯原所長は多能工のポテンシャルを再認識しながら、そつと抱負を語ってくれた。

Cap①) ㈱東京躯体の荒木伸也さんは一級建築施工管理技師や土工基礎技能者をはじめ、登録倉など多くの資格を有する。とび職を起点として多能工の道を歩み始めたが、鳶は直感で状況を判断できるので早くから応用が利くようになったと話す。



多様な工種を広範囲でカバーし、現場所長を支えていく



絶滅した「なんちゃって多能工」

鳶、土工の専門工事会社である㈱東京躯体の経営理念は「職人とその家族の安定的な生活基盤を確保し、それを存続し続ける」である。渡沼健一社長は「約二五〇名の社員一人ひとりが安定した生涯設計を描ける、そんな会社しよう」との理念を掲げました」と語る。安定した生涯設計は、業務の継続性、平準化によるところが大きい。そのため、同社では多能工の育成に力を注ぐ。

創業は平成十年だが、渡沼社長は学生時代から土工のアルバイトに勤しんでいた。大学を卒業する頃には四、五人の仲間を抱えるまでになっていた渡沼社長は、その当時から多能工の可能性に気づいていたという。「バブル期は仕事があふれていましたから、職人の数も多く、お金さえ払



株式会社東京躯体
代表取締役
渡沼 健一
Kenichi Watanuma

えば人は集まるという時代でした。それでも短期施工を求められる現場では、土工も大工も材料があれば鉄筋を組むことができるようになっていたんです。『なんちゃって多能工』ですね。渡沼社長はそうした複数の工種に秀でた人材を本気で育て、組織的に稼働させれば従来の建設業の形が変わる予感をそのとき持った。しかし、バブルがはじけ、仕事は激減する。「そうすると多能工を目指す職人は必要とされなくなりました。専門性を有した職人の単価が下がり、そのため多能工よりも品質、施工能力が高く、安い専門工が求められるようになったんです。当時、行政や業界が本腰をいれて多能工育成に取り組んでいたら、大工、鉄筋工、鳶、土工に加え多能工という職種が確立していたかもしれないと渡沼社長は悔やむ。

そして現在、担い手不足、生産性向上が叫ばれるなか、再び多能工が注目を集めるようになった。賃金体系や労働環境を改善しようとする機運も高まっている。いまこそ多能工を育てるチャンスだ。「我々専門工事業者の目線で業務の平準化を目指して

います。外構工事や鳶の仕事が常にあるわけではありません。重機を扱える土工。棧橋を施工できる鳶を養成して、労務の『波』を行き来することができるようになりました。大切なのは景気に関わらず多能工が継続的に活躍できる体制を構築することです」と渡沼社長は断言する。その確信が経営理念にある「職人とその家族の安定的な生活基盤」の礎になっている。

勉強会から生まれる多能工

㈱東京躯体には明らかに多能工と呼べる人材が二名いる。「工事用道路の施工から仮設計画まで担えるのが本場の多能工です。そのあとに二〇年勤続のベテランが六名ほど控えていて、さらに約二〇名の多能工の卵たちが幅広い技術の取得に取り組んでいます。」と渡沼社長は話す。社



Cap②) 毎週火曜日と木曜日の勉強会は通常業務を終えあと会議室で行う。生徒の若手社員、先生役の上司も疲労度が残る中での授業は決して楽ではない。しかし、先輩が歩んできた道だ。眼差しには真剣さと期待感が宿る。

※イメージ案です。デザインは入っておりません。



Cap④ 塩澤昭徳常務取締役(右)は「多能工は現場で所長さんの信頼を得て評価されることに喜びを見出し、成長してきます。社としては応援する体制を今後も継続していきたいですね」と話してくれた。渡沼社長(右)荒木さん(中)の3人で談笑する様子から家庭的な社風が伝わってきた。

理技士として会社を牽引する主戦力になっている。原点は小学生の頃、出身地の山形で親戚が経営する内装業の現場を手伝ったことだという。「ものづくりの面白さに魅かれて中学を卒業すると同時にその会社に勤めました。一番しびれたのは、一枚二五万円もする襦を一人で貼れと言われたことですね」と笑う。好奇心の旺盛さはこの頃に育まれたのか



Cap③ 座学ばかりの勉強会では実地の感覚が身につかない。現場見学でベテランの生の声を聴き、実習で初めての工具に触れる。多能工の卵たちがここから羽ばたいていく。

もしれない。社内で「資格ミニア」と尊敬を込めて揶揄される所以だ。渡沼社長も「ここまで広範囲に工種をこなせる人間は他にいません。私が知らないうちに新しい技術を習得していますから」と太鼓判を押す。寡黙な荒木さんだが、最近はその技術を後輩にフィードバックする立場になった。荒木さんは先輩の仕事を見ながら自分で試し、失敗を繰り返しながら技術を取得してきた。人に教えることはあまり得意ではないと苦笑しながらこう話してくれた。「教え方が間違っていたのか、後輩が失敗してお客さんに謝りに行った」ともあります。いかに若手と「ミニミニ」ケーションをとるか勉強中です。それでも、とにかく雑な施工はするな、遅くてもいいからきれいな仕事をしろと、それだけは強く伝えています。将来は海外で仕事をしたいと抱負を語る。「自分の技術がどこまで通用するか試してみたい。夢、ではないです。あくまで力試しですね」。そのために英会話も勉強しなければならぬと頭を掻いた。

員は全て直接雇用、新入社員は二カ月間独自のカリキュラムで研修を義務付けている。「建築や土木に直結する研修ではありません。会社組織とは、経営とは、仕事とはといった社会人としての常識と品格を学んでもらいます」。そこを起点として最終的には一級施工管理技士、一級建築士の資格取得を目指す。若手は週に二日、仕事を終えたあと、社内の勉強会に参加する。論文を書くにあたって文章の書き方を学ぶことから始まるという。「文章など書いたことがない若手が、懸命にノートに向かっている。今や先生役を務める先輩たちが通ってきた道です。みんな真剣に取り組んでいますよ」。渡沼社長そうした真

刺身を一切れだけ売ってくれる魚屋

荒木さんはこの夏まで、都内にある中層階の建築現場に配属されていた。その現場で指揮をとった大成建設の大沢勉所長(当時)は、荒木さんを評してこう語る。「荒木さんは現場のことを全て把握しているので、任せられる幅が広いんです。もちろん仕事も丁寧だから品質や安全性についても心配はない。荒木さんがいると現場が明るくなりましたしね」。

大沢所長はこれまで多能工といわれる技能者を特段意識することはなかった。しかし、荒木さんの広範囲をカバーする仕事ぶりを目の当たりにして驚いたという。建築の現場は工程が複雑で、工種も細分化されている。たとえば型枠の撤去ひとつとて

撃な姿勢と家族を養うというプライドが多能工の原点だと話す。多能工が会社の利益に貢献する経営資源となるまでには長い時間がかかる。それは育成資金を要するということでもある。渡沼社長はこう明かす。「経営は決して楽ではありません。その苦しさを超えて多能工を育成することができるか、会社の覚悟も必要です。将来の幹部をじっくりと育てています。人を教えながら会社も鍛えられるといった側面もありますね」。

旺盛な好奇心が原動力

㈱東京躯体のベテラン現場代理人、荒木伸也さんが同社に入社したのは二〇年あまり前のことだ。「当初は鷹職としての採用でした。入社して三、四年は鉄骨と足場に携わっていたのですが、その他の工種にも興味が出てきて自然と勉強するようになったんです」と話す荒木さん。溶接溶断の資格取得を契機に、型枠工からコンクリートの打設、クレーンと徐々に仕事の幅を広げていった。溶接を始めた頃は火傷をすることも間々あったが、今や一級建築施工管



大成建設株式会社 東京支店 (仮称)虎ノ門2-10計画作業所 作業所長(現在)

大沢 勉
Tsutomu Osawa

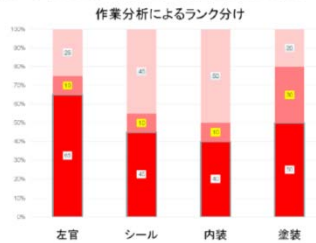
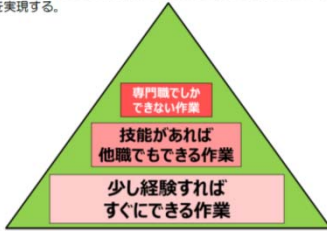
もはや手先が器用な「なんちゃって多能工」の時代ではない。本物の多能工が着実に存在感を示し始めている。

※イメージ案です。デザインは入っておりません。

初校作成の際に
デザイン調整いたします。

作業分解・分析により、他職種でもできる作業を洗い出す

- ・「左官」、「シール」、「内装」、「塗装」の各業務を「①専門職でしか出来ない作業」、「②技能があれば他職でも出来る作業」、「③少し経験すればすぐに出来る作業」に分解する。
- ・各業務のうち、①が必要とされるのは全体工程のうちの40~60%と分析し、②、③をターゲットとして、富士教育訓練センター等を活用して技能を習得する。
- ・人手不足の現場で当該技能を習得した社員が活躍することで、入職2~3年目の若手の活躍の場の確保や受注機会の拡大を実現する。



株式会社KMユナイテッド
社長
竹延 幸雄
Yukio Takenobe

力を入れているのはやはり多能工の育成だ。契機となったのは同社を起こす二年前のことだった。親会社である老舗塗装会社の経営に携わりながら異業種の専門工事会社の社長たちと「ユナイテッド会」という組織を立ち上げた。その頃から塗装

**入社後3年は
ペンキに触らない**

京都に本社を置く㈱KMユナイテッドは、塗装工事を中心に左官、防水、内装などを幅広く手がける企業だ。創業は平成二十五年、三八名の社員の平均年齢は三四歳と若い。同社を率いる竹延幸雄社長は笑いながらこう明かす。「実際は一〇代から二〇代の若者がほとんど。レジデントと呼ばれる七〇代の熟練塗装工が四名いて平均年齢を押し上げています」。

業、建築業に入職を希望する若手が少なく、一社で募集をかけるより連携しながら取り組もうと、そこから活動の幅が人材の育成・有効活用といった範囲にまで広がっていった。そして当時を回想する。

そこでトライしたのが建築業の作業フローの分解・分析だ。「ラーメン屋さんが麺を茹でて湯を切り、お客様にお出しするまでの時間を詳細に計って、最適な人員とその配置をマニュアル化する作業に似ています。建築の作業を研究すると、あえて専門職がやらなくても完結できる仕事が見えてきました」。塗装でいうと養生や下準備、サンドペーパーでの仕上げといった作業だ。驚いたことに四六割は専門技能者を必要としない作業だった。その工程を新人が活躍する機会とすることで作業の効率化と社員の動機付けを図った。

しかし、あくまで前提となるのは塗装プロフェッショナルの育成だ。「当社では入社後三年間はペンキを塗ることはありません。一定期間は前後の工程を集中して覚える。その間、塗装をサポートしながら施工の全体像を把握します。塗装の工程は

一〇以上に細分化できますが、その全てをいきなり経験させることほどいい加減な教え方はない。三、四工程に絞ってそのプロを目指すという過程も必要です」。個々人の適性を見極め、最適な業務を割り振っていくのだという。

工程と工種を飛び越える

竹延社長は前後の工程を習得しながら「新しい土俵」を模索することが多能工の道だとも考えている。その一つが耐火被覆材のマキベエだ。塗装工程とは全く別の施工を習得することで、午前中はマキベエ、午後に塗装という多能工化が成果をあげるようになった。塗装と耐火被覆工で別々に行っていた養生とその撤去作業を一括で完結することができた。工程を横断するというより、工種を飛び越えた多能工が生まれつつある。

左官工と防水工の間にあるスボットを解消するために両者のコラボレーションも効果をあげているという。サッシ面台部の施工を例にとると、最初に左官が面台の補正を行い、その後には防水が入る。そして再び左官のタイル下地にバトンタッチ

他職種に挑戦し可能性を広げ、 工程と工種を飛び越える



Cap①) ㈱KMユナイテッドの若き多能工たち。左から石本〇〇さん、藤井〇〇さん、吉住〇〇さん、片山〇〇さん、山地〇〇さん。皆寡黙だが、多能工としてのプライドと知識欲を漲らせていた。「仕事の楽しさ」がさらに上を目指す力の源になっている。

※イメージ案です。デザインは入っておりません。



Cap③) ラウンジ壁面の特殊塗装は技術とともに感性が求められる繊細な作業(左)。地下駐車場の一角に「練習場」を設け、カーブの表現や塗料の濃度を検討しながら特訓した。施主や設計部門ともその場に立ち会い精度を確認できた。竹延社長は「早めに材料と工程を決めていただけたので、技術に習熟する時間をとることができた」と話す。



鹿島建設株式会社 関西支店
芦屋ベイコート倶楽部工事事務所
所長

伊坂 大

Dai Isaka

伊坂所長は仕事の出来栄えは十分満足のものだと評価しながら、多能工のあり方についてこう示唆してくれた。「この現場では最初から多能工による生産性の向上を目標んでいたわけではありませんが、空いている時間に他の工程をこなしてもらったことで結果的に大きな効果を上げることができました。今後はそうした「隙間を埋める」という発想ではなく、

多能工が活躍できる環境をつくる

自分の可能性がどんどん広がっていくことを実感します。先輩をはじめ周囲との交流を通して知見を深めることもできます」と話す。男性陣は工程を調整しながらマキエの施工も担っているという。

その業務に自信と誇りを持つことが多能工のポテンシャルをさらに高めしていくことになると思います。」

さらに、周囲もやみくもに多能工化を叫ぶだけではなく、明確な理念と細やかな配慮を持って育成に取り組む必要があると、こう言葉を継いだ。「多能工を応援するゼネコンの立場として何ができるかと自問します。少なくとも多能工が最大限力量を発揮できる現場環境を作る取組みは必要でしょう。多能工が機能しやすい工法を検討する。施主様や設計部門ともそうしたことを念頭に置きながらスケジュールを交渉するといったことは可能だと思います。」

今回、お会いした社長、所長の言葉はどれも熱く、厚く響いた。そして、多能工の誰もが「様」に口にしたのは「楽しい」という言葉だ。現在、多能工に明確な定義やライセンスは存在しない。しかし、現場では多能工の必要性が高まっていることは間違いない。その地位を確かなものとし、キャリアパスを示す。そのための施策が行政、業界に強く求められている。

する。「防水工はこのひと刷毛塗るために工程の中で現場に入らなければなりません。防水工が現場で施工指導をして、左官工が防水を習得すれば効率上がる。ちょっとしたことを教えあうだけで生産性は大きく向上します」と竹延社長は話す。

新しい土俵から広がる可能性

多能工の育成はOJTと、外部研修機関との連携が主体になる。「ある程度経験を積んだ者には、新しい土俵を見つけるために、建設に特化した職業訓練校の富士教育訓練センターや、知り合いの会社へ武者修行に出してもらいます。そこで思いもよらない新分野と出会える可能性も高いです」と竹延社長は説明する。

しかし、多能工への道を歩み始める新人たちの道りは平坦なものではない。自分の適正を見出すことに苦労する者も少なくないという。その壁を乗り越えるのはやはり「やる気」だと竹延社長は確信している。「そのやる気を絶やさないとです。例えば塗装は得意でなくてもマキエは任せると。そこからさらに他の

工程に繋がる可能性が見てくる。後は周囲が正当に評価し、本人が成果を実感できる対価を還元することが必須です」。建築業の賞金は経験によって決められる傾向がある。専門職でなくても十分な成果を上げるスキルがあれば同等の収入を確保できる環境整備が求められる。

社名のKMには「可能性」を「未来」につなげるという意味合いが込められている。「可能性に満ちた若手を、国の宝と呼ばれるような職人に育てていきたいですね」と竹延社長は話してくれた。

イミテーションを超えたアート

株式会社ユニテッドが参画する芦屋市のウォーターフロントの現場を訪ねた。會員制のリゾートホテルだ。豪華客船と見紛う外観がほぼ完成し、内装が佳境を迎えている。現地へ迎えてくれた鹿島建設株の伊坂大所長は、株式会社ユニテッドが未経験の新人を多能工として育成していることを数年前から聞いていたという話。「今回、そのスタッフでこの現場で頑張らせてもらえないかという竹延社

長の申し入れがあり、その熱意に押されて現在〇〇名ほど職人さんに来てもらっています。」

所長が「彼らの『作品』です」と案内してくれたラウンジからレストランへと連なる壁面の意匠が圧巻だ。自然石の大理石の一部にマーブルの柄を模した特殊塗装が施されている。イミテーションを超えて一つのアートとして空間に融合していた。これを手がけた芸大出身の石本さんは「最初



Cap②) 1階ホール円柱に施された特殊塗装はその下地のマキエも含めて多能工の仕事だ。美しい曲面を描くドーム状の天井も左官に習熟した多能工が担った。

は不安もありましたが、徐々に自分がスゴイ仕事を任されているんだという自覚が生まれてきて。このチャンスを楽しみながら取り組もうという気持ちに変わってきました。自分のやり方、感性を思いっきり試してみよう」と、はにかみながらそう話してくれた。普段は塗装の下地などサポートしている入社二年目の藤井さんは、「この現場で壁面の仕上げも担当する。」「他職種に挑戦することで