

北海道ビルダーズ協会の大工育成活動について

武部 豊樹 一般社団法人北海道ビルダーズ協会・代表理事

建築大工を育てるために

現在、住宅を主とした木造建築の基幹技能者である大工の全国的な不足は、ハウスメーカー、ゼネコンを始め地域工務店にとっても大きな経営的問題です。図1に見られるように、建築大工の年齢は高齢者の割合が多く、若年者はだんだん少なくなり、10代はほぼ見えません。10年後には危機的状況になるのは必定です。

当協会は、大工の方が工務店のものづくりにおける大きな競争力であるという認識から、自ら大工の育成活動を展開しています。一口に大工育成と言っても、どこから手を付けていくかが問題です。

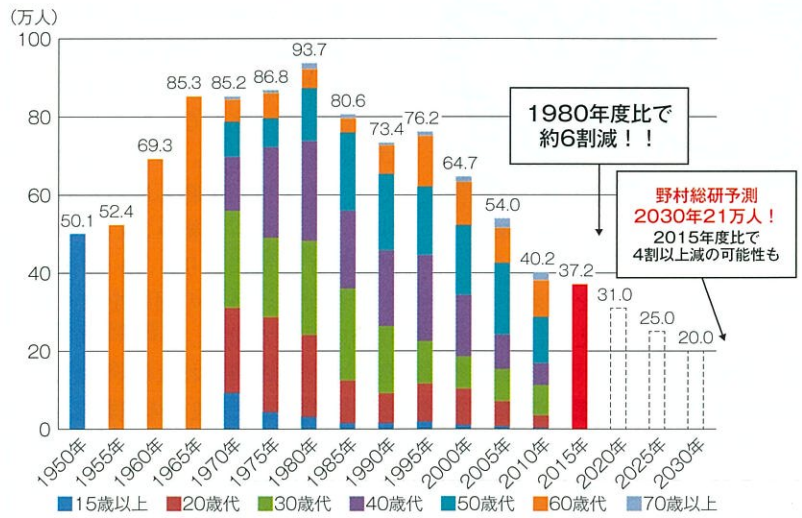
当協会は、まず、全国組織である JBN 全国工務店協会の大工育成プロジェクトチームにおいて「大工育成ガイドライン」作成し、その全国モデルとして北海道で実践する形で活動を始めました。

本ガイドラインの実践活動は、採用と育成をセットで考えているところが大きな特色です。

ガイドラインとキャリアパス

「大工育成ガイドライン」では、工務店が組織として入職3年間の見習い期間の育成を行うための指針を示しています。

そこで地域工務店が大工育成をするための第一条件として、「大工の社員化」を前提としました。



※全建連連約62万人の内、約14万人が大工。2015年国勢調査では大工は約37万人なので、4割弱が全建連連組合員となる。
出所：国勢調査を参考に全建連連で推計。

図1 わが国の大工総数と年齢比

「社員化」は社会保険の適用が第一で、雇用条件を他産業と同等に整備することにあります。次に、入職した若者にどのような大工像を提示して育成していくかですが、それには職人人生全体のキャリアパスを若者と経営者が共有することが極めて重要です。

職業人生の見える化

入職から定年退職まで、職業人生の「見える化」も試んでいます。技能の習得とそれに伴う年収、生活イメージ、資格取得も含めてのキャリアパスを提示しています。

現代社会において大工が担わなければならない仕事は、①在来軸組工法、2×4工法等による新築住宅、②空き家対策としての耐震改修と省エネ改修、③都市の木造化を視野に入れた中大型木造建築工事、④鉄骨およびRC建築の木質化工事、⑤古民家の解体および再生工事、⑥CLTなどの木質新素材による建築工事等様々です。

育成の目標としては、これらに対応できる「適応力のある大工」を設定しています。適応力のある大工とは、日本の大工の基本技術である「墨付け手刻み」を習得した大工です。

その習得方法として、現場におけるOJTと外部研修によるOFF-JTの組み合わせが最も有効です。OJTに関しては、各社の家づくりの特長の



大工育成ガイドライン (平成31年作成)



見習い期間中に受講する外部研修の様子



外部研修で大工道具の刃の研ぎ方を学ぶ受講生



講師に招いた宮大工・小川三夫氏の「檜鉋」での削り

標準化と指導棟梁の人間性が大切です。また、何より経営者の意識改革がなければ雇用環境、育成環境の整備が伴いません。OFF-JTについては、ポリテクセンター北海道との連携で3年間の見習い期間において、先のガイドラインに沿ったカリキュラムを作成し実施しています。

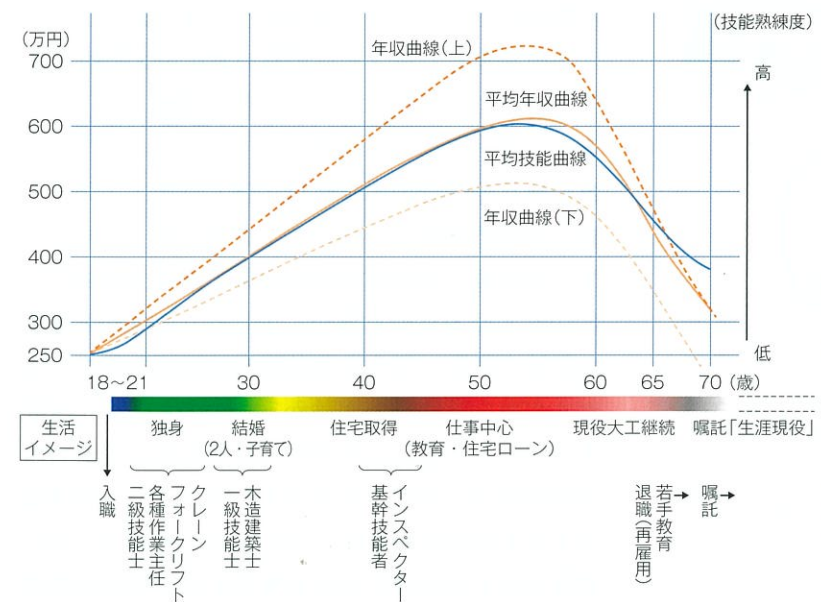


図2 大工のキャリアパスグラフ「北海道版」

ネットワーク化を図り PR も活発に

大工に限らず若者の職人育成に当たって大切なことは、早期の離職をどう抑制するかです。3年間の厳しい見習い期間を耐え抜くために必要なのは、「仲間」と「技能習得の見える化」です。

大工の育成には、社内外共に様々な改革と活動を同時に進めていかなければなりません。

現在、2年目で昨年の1年生10名、今年の2年生11名が各社で奮闘しています。また、彼らをサポートするための「大工ネットワーク北海道」という企業横断的大工ネットワークも活動を開始しています。

その中で「削ろう会」という鉋の薄削りイベントを開催し、一般市民に大工仕事のPRをしつつ一緒に楽しんでいます。

当協会大工育成委員会は、このように現在進行形で大工の育成というチャレンジの真っ最中です。



一般に大工仕事をPRするイベントを開催