

一般社団法人北海道ビルダーズ協会の大工育成支援

Human Resource Development assistance of Hokkaido Builders Association

的野 博訓^{*1} 会津 宏孝^{*2} 諸澤 良浩^{*2} 雨森 瑞宜^{*3}
 臼井 良輔^{*4} 山崎 琢朗^{*2} 上野 竜之介^{*2} 渡邊 友也^{*2}
 MATONO Hirokuni AIZU Hirotaka MOROSAWA Yoshihiro AMENOMORI Mizuki
 USUI Ryosuke YAMASAKI Takuro UENO Ryunosuke WATANABE Yuya

1. はじめに

1.1 背景

2015年国勢調査を参考にすると1980年に大工人数は約93.7万人とピークを迎え、2015年には37.2万人とピーク時の6割減となっていることが明らかである。野村総研が予測した結果2030年には2015年度比で4割以上の減の可能性もあり、約21万人となると推測されている（図1）。

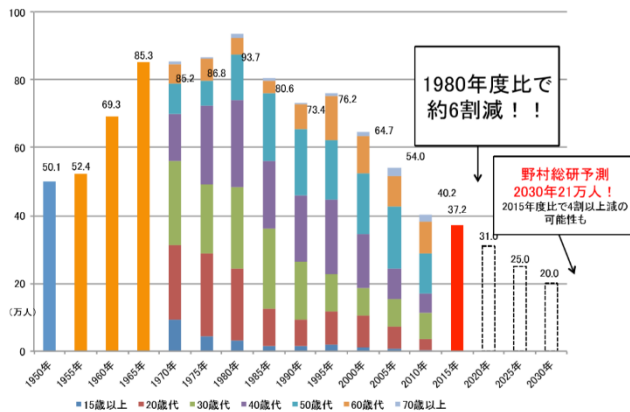


図1 大工人口の推移

1.2 JBN 大工育成プロジェクトについて

このような大工人口の減少を背景に、一般社団法人 JBN・全国工務店協会（以下：JBN）が2016（平成28）年8月から「大工育成プロジェクト」と題して活動を始める。メンバーは北海道2社、千葉2社、静岡、徳島の5社で構成され、リーダーは1995年から前JBN会長 故 青木宏之氏と大工育成で関わっていた北海道の武部建設代表取締役武部豊樹氏、事務局長は一般社団法人北海道ビルダーズ協会（以下：Do. B. A）事務局局長大柳佳紀氏である。JBNは全国に88組織の各地連携団体を持ち、Do. B. Aもそのうちの一つである。

故 青木会長の理念は、「大工がいなければ工務店ではない」「大工が工務店の最大の競争力である」というものであった。そのために工務店団体や工務店の経営者が自ら大工育成をしなければならない。そのためには工務店が「大工を社員化」することが必要である。Do. B. Aの武部氏も同じ想いであったという。その後、全国加盟の約3000社に対してアンケートを行う。社員大工率は4人に1人（25%）でその他は専属大工、常雇大工、常用大工であった。また、若手大工の育成が必要と答えたのは96.3%であった。404社の返答があった。さらに「JBN大工育成ガイドライン（平成29年4月）Ver 1」を作成し、その2年後の平成31年1月にver 2を作成している。

アンケート数でもわかるように、この事業の最大の特徴は、約3000社加盟の全国組織JBNが日本で初めて大工育成に取り掛かるということである。

1.3 目的

本報は、全国で重要な大工育成課題に対して、Do. B. Aの取り組み支援を報告するものである。また、「北海道建設業人材育成協議会（主催：ポリテクセンター北海道）」にて3年間の研修プログラムを開発し、平成30年から能力開発セミナーを一年間で計24回開講するなどの連携についても述べる。

2. JBN 大工育成ガイドラインの目的および本質

JBN大工育成ガイドライン冒頭の目的には、「組織として大工育成に取り組むための基本姿勢を示すこと」「採用入職後の3年間の大工育成を自ら進めるにあたっての具体的な指針」となることとあった。続いて大工育成の社会的意義、目指すべき大工像、キャリアパス概要、育成とキャリアなどが具体的に書かれている。参考にVer 2の「目指すべき大工像」と「育成とキャリア」を図2に示す。

2. 目指すべき大工像

2-1 適応力のある大工

キャリアアップに伴って以下の様な木造建築、木工事に対応できる「適応力のある大工」を目指します。

- (1) 在来軸組工法による新築住宅ができる
- (2) 様々な工法による木造住宅の耐震・省エネ改修ができる
- (3) 中大規模木造建築の木工事に対応できる
- (4) 中大規模の非木造建築物の省エネ改修工事・木質化工事に対応できる
- (5) 古民家の解体及び再生ができる
- (6) 2×4工法、ログハウスに対応できる

5. 育成とキャリア

全体テーマ「一生勉強、生涯現役」

5-1 育成期間（入職後3年間）

●テーマ：「修行は若いうちに！ 鉄は熱いうちに！」

- (1) OJT～指導棟梁による日々の現場実習が基本（各社毎に実習プログラムを策定）
- (2) OFF-JT～外部機関（各地ポリテクセンター等）における月1～2回の集合研修、年1～2回の～特別研修会
- (3) 資格取得～2,3級大工技能士、各種作業主任者、各種技能講習修了者 等

5-2 キャリア蓄積期間

●テーマ：「経験こそが力だ。」

- (1) 現場における経験の蓄積～棟梁への道
- (2) 資格取得～1,2級技能士、木造建築士、1,2級建築士、1,2級建築施工管理技術者、基幹技能者、インスペクター 等

5-3 技能継承期間

●テーマ：「手の記憶を伝える。」

- (1) 60歳以降は現役大工を継続しながらOJTのサポート、次世代への技術継承→生涯現役

図2 ガイドラインの「目指すべき大工像」と「育成とキャリア」

3. Do. B. A の取り組み事例

Do. B. A は JBN 育成ガイドラインに沿って、様々な活動を行った。それぞれを以下に述べる。

3.1 大工ネットワーク北海道設立

高卒 3 年間の離職率は 48.3%であるが、2 級検定受験者の入職 3 年間の定着率は 93%である。こういった背景を鑑みると、離職を防ぐためには、育成活動（以下 3.3 に具体的活動を記載）と同時に仲間作りや技能向上が重要で、また企業横断的な大工の情報交換の場として、さらに大工の社会認知を進める事も含めて大工同士のネットワークが必要であったため、若手大工を中心に「大工ネットワーク北海道」を 2017(平成 29)年 1 月に設立した。運営は大工育成委員会がサポートする。

仲間を作ろう、新人を育てよう、技を磨こう、社会的地位を高めようの 4 つの目的で、会則・会費はなし、入退会自由である。イベントとして 2018(平成 30)年に第二回総会および「第一回北海道削ろう会」を主催した。

3.1.1) 第一回北海道削ろう会

カンナの薄削りという具体的な競技イベントを通じての仲間作りや、一般市民参加による大工の認知活動を目的として、全国削ろう会上條勝会長や鶴工舎小川三夫棟梁、小川量市棟梁、直井光男棟梁、ダイアン建築大岩氏、水品助春商店水品氏方を交えて、2018(平成 30)年 7 月 1 日に、第一回北海道削ろう会を開催した(図 3)。後述する道具の手入れ研修(3.3.2)を行った 3 か月後に開催することが決定していたため、その数か月間、研修生達は技を磨いていた。

運営側からは「キッチリと修行した大工やそれを目指している若手大工にとってカンナという完成度の高い手道具で腕を競うことは本能的に面白い事なのだと感じました。また、このイベントが大工にとって魅力的なイベントであるし育成に有効だと思います。」という意見を頂いた。翌年 2019 年は第二回を開催した。「定着しつつあると思います。もちろん続けたいと思いますがそのためにはみなさんの協力が必要です。」と武部氏は言われていた。

3.2 大工育成委員会の設置

合同企業説明会の共同求人活動や OJT 標準育成プログラム策定、各種セミナー、研修会の企画運営を行う委員会を 2017(平成 29)年 11 月に設置した。現在 12 社で運営する。委員会は連携団体内の組織であり、3.1 のネットワークは大工主体の組織という位置づけで活動を行うこととしている。

3.3 ポリテクセンター北海道との連携

3.3.1) 経緯

2016(平成 28)年 11 月「北海道建設業分野人材育成研究会」にて、人材育成・能力開発に係る課題等の把握を行うことが決まった。綿密な 3 度のヒアリング、「JBN 大工育成ガイドライン」を基に、“仕事の洗い出し” “仕事に必要な作業の抽出”を行い、一年半後の 2018(平成 30)年 2 月に、新人大工に必要な職業訓練体系を作成した。

職業訓練体系については「3 年計画」で研修を実施する内容で研修(表 2 のコース内容(日程・人数は二年目を示す))を作成し、平成 30 年度を研修一年目として実施した。翌年は二年目計画が実施された(表 3)。

3.3.2) 一年目研修(2018 年)

研修一年目は道具の手入れ(図 4)から始まり、模擬家屋模型の作成(図 6)、設備(電気工事)の取付け(図 7)、断熱・内装下地仕上げ(図 8)、大工技術の質の確認(図 9)の流れで 7 コースの研修を作成した。受講者数は 5 社 8 名からスタートしたが、マスコミの広報^{注 1)}もあり 2 社から 2 名の受講希望があり 6 月から 10 名となった。一ヶ月に 2 回、一年間で計 24 回の長期の研修である。開催日は休みも取得できるように三連休を外し、土日祝をあてる計画とした。時間帯は 9 時から 16 時である。講師は棟梁経験のある外部講師を活用し、受講生が普段使用している電動工具等を使い、現



図3 第一回北海道削ろう会にて
(左:受賞者と上條会長、右:筆者と小川棟梁)



図4 平成30年4月-「道具取り扱い」の指導

場を意識した技術指導・安全の指導(5S)をもとに行った。新人に、今後指導する人材として、現場のマナー等必要な「仕事の心構え」の指導も多く盛り込んだ。

講習会のあと、大工育成委員会側でその後1時間程度の講習会を行っていた。内容は、①現代における大工の多様な仕事について②現代に繋がる大工の歴史的な役割とその蓄積された技能、技術体系、③道具について、④大工が携わる木造建築の現代的意義について(低炭素社会、林業等)などであった。

3.3.3) 他系との連携

住宅に関わる職種は大工だけではなく、大工が様々な工事の内容を理解することは作業工程の効率化にもつながる。大工周辺の技能がわかることも求められていたため、研修コースには電気工事やクロス工事を含めた。さらに2年目では給排水も含めている。加えて、研修に当該居住系のみでなく施設全体で関わりたかったため、電気系に住宅配線関連の研修をお願いした。さらに、鉋の手入れの時は、どこでも安全に使用できると考え、機械系による3Dプリンターで作成した30度の鉋刃を教材として使用した。角度を覚えるためには最適な教材である。しかし、重量が同じであれば、さらにより教材になりえると反省点も残る。

3.3.4) 事業者側アンケート結果および受講生の変化

一年経過して研修生を送り出して頂いた事業所側や事務局にアンケートを取った。結果の抜粋を表1に示す高評価を頂くことができた。また、一年間を行って以下のようなことが受講生間でみえた。

- 1) ほとんど扱ったことのない道具を一年後の3月には使いこなしていた。また、当初に貸与した工具(規矩、鉋)も各自が購入し業務で使用していた。
- 2) 4月時点は、寡黙で周りとの協調性が低い受講生もいたが、一年を通じ横のつながり、仲間意識の重要性を理解することで、最後は協力し作業を行っていた。訓練内容とは別に、普段の仕事の内容などを受講生同士で情報交換等を行い楽しく受講していた。

3.3.5) 二年目研修(2019年)

研修一年目コース(月2回)の内容については細目を確認し承認を得たモデル外コースのカリキュラムも含め昨年度と同様な流れで実施ができるように計画を行った(表2)。去年より利用企業数が2社増え、7社11名でスタートできた。加えて、平成30年度の受講生が、研修二年目コースと

して受講できる研修を計画した(表3)。二年目コース対象受講生は、業務で重要な役割を担っており受講日数も限られていると考え、周辺関連の内容を重要視して年間3コースを計画した。一年目の受講企業全社が研修二年目を継続してくれたこと、利用企業者が2社増えたことは、本研修が高評価された結果であろう。

3.4 一年目研修生道外研修

ポリテクセンター北海道で行った研修会参加者を対象に、一年間の研修の締めくくりとして、2019(平成31)年3月に関西に受講生7名と所属企業から7名の14名で道外研修を実施した。先行・内容は、以下のとおりである(図9)。



図5 模擬家屋



図6 電気配線工事



図7 外断熱及び内装



図8 加工演習

表1 事業者側アンケート結果(抜粋)

一年間を通してよかったと思える点	他施設と違いそれぞれのセミナーごとにテーマと目的を絞っていることで、メリハリのある充実した内容となっている。 電気配線やクロス貼りなどの一貫した作業工程を経験することで、他職種への配慮が上手にできる大工へと成長してくれることを期待します。
	各企業で棟梁に個別に教えてもらっていることでは分からない基本的な技術を専門の指導者に仲間と共に教えてもらう事で日々の現場での作業がより分かるようになる。
	同年代の仲間ができたお蔭でやる気のモチベーションが継続していた。継続して適切に計画されたカリキュラムの元、専門のコーチに指導を受けてくれたことが、とても良かった。
一年経過した受講生の雰囲気は周辺と何か違いがありますか	聞いた話や受講生仲間との会話で得た知識で、社内での会話にも話題が広がり、二次的な教育にもなっているようです。社内の先輩たちとの会話が増えることで、受講生の立場も優位になって行き、自信へとつながっているようです。
	自分自身の立場や役割を理解し始めたとおもう。 今までの研修を受けていなかった大工とは明らかに違う価値が生まれた。
	定期的集まって1年間やることでそれぞれの情報交換ができ仲間意識が高まったと思う。

- 奈良法隆寺を鳩工舎小川三夫棟梁が説明で見学
- 今井町見学
- 民家再生協会会員企業で奈良の(株)東風(佐藤仁社長)の古民家再生現場の見学
- 京都大徳寺瑞峯院でお茶会体験、平成待庵見学
- 神戸竹中大工道具館の特別見学

3.5 日本に広めるための大工育成説明会

大工育成ガイドラインを全国に広めるため説明会を、2017年から1年間で、札幌、函館、山形、仙台、東京、浜松、長野、大阪、京都、広島、徳島、山口、福岡、熊本、宮崎の15カ所(延べ21回)で行った。筆者も函館・仙台を同席し連携を伝えた。ある一部では社員化することを進めようとする人達との情報交換が始まり、さらに北海道に育成活動の見学に来るグループ・団体・会社が現れた(京都、徳島、福岡、石川)。これは工務店が自分達で大工育成をしなければならないということが伝わってきた結果であろう。

4. まとめ

大工人口を増やすこと、離職対策のために、この数年間Do.B.Aは様々な取り組みを行った。武部氏は、「これからも、今の育成を継続し、実績を積み上げ社会認知をさらに進めていきたい。最終的には「大工の学校」を作りたい」と言っておられた。

筆者は、人材育成研究会を通して、セミナーを企画し一年目が無事に終わり二年目の研修が始めることができたことで、さらなる仲間づくりの場、育成の場を提供できたことは光栄だと思っている。また、「全国には、熱い気持ちで本気で大工育成に取り組んでいる団体・企業が多くいるということ」「企業の本気は本気で返すことで信頼関係が生まれるのだ」と身をもって実感した。今後も全力でサポートしたいと思うと同時に、業界最大の課題に微力であるが一緒に対応できていることを誇りに思う。

最後に、全国の15カ所近くの説明会で、ポリテクセンター北海道との連携について伝えてくれており、間接的ではあるがポリテクの認知度向上活動をJBNが行ってくれていることを我々関係者は忘れてはならない。

全国の各地で同じような活動が企画され実施されることを願ってやまない。

表2 平成31年度(研修二年目) 研修一年目コース

コース内容	日程	予約者
鑿・鉋の仕立て研磨実践技術	4/13,14	11人
継手・仕口の実践的な加工技術	5/25,6/1 6/15,22	11人
実践的な木造軸組工法の加工・組立技術	7/6,20 8/3,17	11人
片流れ屋根の墨付・加工実践技術	9/7,10/19 10/20	11人
戸建て住宅電気設備設計実践技術	11/9,16	11人
木造住宅の断熱材施工法の実践技術	12/7,14	11人
壁装施工の実践技術	2/1,8,15	11人
木材加工技術における問題解決法と品質の向上	2/29,3/14 3/15	11人

表3 平成31年度 研修二年目コース

コース内容	日付	予約者
コンクリート型枠施工の実践技術	5/10,11 5/12	9人
住宅給排水衛生・空調設備設計実践技術	9/28,29	9人
実践的なツーバイフォー工法の加工・組立技術	1/16,17 1/18,19	9人



図9 道外研修記事(読売新聞2019年3月8日)



図10 道外研修

注1) 北海道住宅新聞 2018/5/5 北海道住宅通信 2018/5/7 掲載

- ※1 ポリテクセンター岩手(元ポリテクセンター北海道)
- ※2 ポリテクセンター北海道
- ※3 東北職業能力開発大学校(元ポリテクセンター北海道)
- ※4 ポリテクセンター山形(元ポリテクセンター北海道)