

認定職業訓練と技能者養成（3）

Accredited Vocational Training and Craftsman（3）

永 田 萬 享

大 内 毅

Kazuyuki NAGATA

Takeshi OHUCHI

福岡教育大学名誉教授

技術教育研究ユニット

（令和5年9月29日受付，令和5年12月22日受理）

1. はじめに－「認定職業訓練と技能者養成」研究の全体像と本論文の位置

「認定職業訓練と技能者養成」研究の全体像については，以下の通りの2部構成とする。第1部は単独認定職業訓練と技能者養成，第2部は共同認定職業訓練と技能者養成である。このうち，本稿では，第1部の単独認定職業訓練と技能者養成として，C社の認定職業訓練と技能者養成について述べることとする。なお，「認定職業訓練と技能者養成」研究の全体の研究目的および問題の所在，視点についてはすでに71号において詳細に記しているので参照されたい。

第1部

単独認定職業訓練と技能者養成

- | | |
|----------------------|-----|
| ・ A社の認定職業訓練と技能者養成……… | 71号 |
| ・ B社の認定職業訓練と技能者養成……… | 72号 |
| ・ C社の認定職業訓練と技能者養成……… | 本稿 |
| ・ D自動車の認定職業訓練校と技能者養成 | |

第2部

共同認定職業訓練と技能者養成

- ・ 大宮高等職業訓練校
- ・ 東京建築カレッジ
- ・ 東京都鍍金工業組合高等職業訓練校

2. C社の認定職業訓練と技能者養成

2.1 C社の生産体制と大工の専門分化

2.1.1 C社の生産体制

C社は1969年に設立された（株）中央住宅社を中核とする，住まいに関する事業を行う25社からなる企業グループである。2017年10月段階の従業員数は正社員2,300人，派遣，パートを含めると4,500人にのぼる。正社員のなかには社員大工が含まれる。

設立のきっかけは徳島県出身の創業者が自分の家を建てようとした際，適当な不動産屋，住宅メーカーを探し当てることが適わなかったことを機にして，ユーザーの代表となるような家造りを目指した。

表1はC社の略歴であり，表2は売上高と新築住宅の引渡し戸数を示したものである。1969年に不動産業からスタートして，1970年代に注文住宅，リフォーム事業を展開していわゆるパワービルダーとして急成長を遂げた。その後，1980年代初めには更なる技術力の向上と責任の所在を明確にするべく直営責任一貫施工体制を構築し，企業グループの確立を図った。時代の変化を先取りしたこれらの動きは売上高と引渡し戸数の増加に現われている。サービスの向上を目指して，敢えて販売エリアを限定しているにもかかわらず，2016年には引渡し戸数は6万戸を突破し，売上高は2,559億円に到達した。

表1 C社の歴史

1969年	(有)中央住宅社設立
1982年	直営責任一貫施工体制構築 茨城県板東市にプレカット工場開設
1987年	ボラス建築技術訓練校開校
1991年	CI導入 グループ名を「ボラスグループ」と変更 (株)ボラス暮らし科学研究所設立
1997年	ボラスグループ体制へ
2017年	佐賀県唐津市にプレカット最新工場の稼働

出所) Cグループ冊子から作成。

表2 C社の売上高と新築住宅引渡し戸数の推移

年	売上高(百万円)	引渡し戸数(戸)
1969	14	7
1975	2,858	591
1980	33,100	3,932
1985	24,000	6,931
1990	41,500	10,364
1995	84,800	14,664
2000	107,100	22,063
2005	153,900	32,092
2010	167,600	44,153
2015	235,700	59,168
2016	255,900	62,178

出所) Cグループ冊子から作成。

特徴の一つは、地域密着型経営スタイルを採っていることである。それは企業の設立趣旨に関わる。ユーザーの代表者になる家造りを目指したがために、エリアを限定して、埼玉県越谷の本社から車で1時間圏内で事業を展開することからスタートした。現在は、越谷の他にも浦和と千葉県の松戸の3箇所に拠点を置き、そこから1時間圏内とするエリアまで事業の拡大をはかっている¹⁾。埼玉県はいうまでもなく、東京都の一部(足立区)、千葉県では松戸、柏、流山、船橋がエリア圏内に入る。この地域密着型の経営スタイルを採用している根底には、住宅会社設立のきっかけに関わる背景があった。

「ユーザーの代表としての住宅会社を作ったので、お客さんの様々なクレームに1時間以内に駆けつけられる範囲ということで、1時間圏内で行けるところで事業をスタートした。それだけ地域に密着して手取り足取り出来る住宅会社を目指した。そのため、土地も買って、建築も自分たちでやって、販売もして、設計もして、アフターメンテナンスと言って家を建てた後に点検、修理もすべて行う、それを地域密着で一貫して全部自社でやるとしたので、まずはこのエリアだけという話になった。」(C建築技術訓練校)

したがって、二つに、そうした理由ゆえに、「住まい価値創造企業」として、①注文住宅事業、②戸建分譲事業、③不動産・ソリューション事業、④分譲マンション事業、⑤賃貸管理事業、⑥資産運用事業・ビル・土木事業、⑦ガーデニング事業、⑧飲食事業、⑨ライフライン事業、⑩リフォーム事業、⑪プレカット事業といった家に関わるすべての事業を幅広く展開していることである。

「住まいに関わる事業は、分譲住宅、建売住宅、注文住宅から街作りもやっている。不動産を売買したり、仲介したり、アパート、建物の管理事業もやっています。当然リフォーム事業もやっている。それ以外にも木造の家を造る時に木材を加工するプレカット事業もやっている。さらにはガーデニング事業といって植栽もやっている。ガス、水道のライフライン事業とかカーテン、照明、家具などもやっている。とにかく家に関わるものはすべて自社でできるようにする。」(C建築技術訓練校)

さらに、三つとして、多様且つ幅広い事業展開をしているにもかかわらず、表3に示すように、C社は直営責任一貫施工体制を敷いていることである。設計、加工、施工、内外装工事からエクステリアというまでもなく、敷地調査・地盤改良、研究開発、アフターメンテナンスまでをカバーしている。さらには大工を養成する訓練校を設立して人材の確保を図っている。

四つとして、事業展開の一つとして前述したように木材は自社のプレカット工場で生産をしているのであるが、それにとどまらず、プレカット工場を宮城県、茨城県、静岡県、滋賀県、佐賀県の全国に渡って展開していることである。そのため、プレカット工場は自社のみならずハウスメーカーや工務店など他社へのプレカット材の供給を事業目的としている。

表3 C社の直営責任一貫施工体制

1: 人材育成	大工を育成する訓練校を設立。
2: 研究・開発	業界屈指の研究所や実験施設を活用して家造りの研究開発を進める。
3: 敷地調査・地盤改良	地盤データをもとに現地調査を行い、地盤状況を調査。最適な地盤改良を実施する。
4: 設計・構造計算	設計と構造計算の担当が連携をとりながら、責任を持って担当。
5: 木材加工	木材は自社のプレカット工場で生産。
6: 基礎工事	ベタ基礎や湿気対策など、耐震抵抗力を高める様々な手を施し、強固な基礎を作る。
7: 施工	自社の構造を理解した社員現場監督と大工が、施工管理する。
8: 資材調達・内外装工事	資材や設備を国内外から調達し、内外装工事からエクステリアまで、現場監督と職人が担当する。
9: 品質管理	基礎工事から外構完了まで検査を実施して、品質チェックを行う。
10: アフターサービス・メンテナンス	地域密着型のメンテナンス体制を整備。専門社員が迅速に対応する。
11: カスタマーセンター	住まいに関する総合窓口

出所) Cグループ冊子から作成。

「プレカット事業は住宅の柱とか梁の製材事業で、私どもではない他社さんがそれを買っていただいているんです、ハウスメーカーや地元の工務店さんです。例えば、北九州であれば北九州の何とかホームさんとかが私たちの製材したプレカット材を買っていただいているんです。」(C 建築技術訓練校)

大手プレカット会社に対して実施した 2022 年の木造軸組プレカット加工実績によると²⁾、表 4 のように、上位 44 社の合計 5,281,496 坪であった。そのうち、ボラテックは 1,333,846 坪 25.3% を占めて 2 位以下に、14 ポイント以上の差をつけて断トツのトップを占めている。施工エリアを限定している C 社は「他の住宅に関することはこの近辺でしかやっていない」(C 建築技術訓練校)が、プレカット事業は全国展開しているのである。

表 4 大手プレカット会社における木造軸組プレカット加工実績
2022 年度

企業名 (決算月)	加工実績 (坪)	%
1 位 ボラテック (3 月)	1,333,846	25.3
2 位 テクノウッドワークス (7 月)	592,000	11.2
3 位 中国木材 (6 月)	483,100	9.1
4 位 ヤマエグループホールディングス (3 月)	412,840	7.8
5 位 江間忠ホールディングス (3 月)	218,600	4.1
6 位 マツシマ林工グループ (8 月)	214,233	4.1
7 位 ナイスプレカット (3 月)	210,000	4.0
8 位 宮本工業 (9 月)	178,000	3.4
9 位 OCHI ホールディングス (3 月)	175,000	3.3
10 位 シー・エス・ランバー (5 月)	166,816	3.2
20 位
30 位
44 位
合計	5,281,496	100.0

出所) 日刊木材新聞 2023 年 6 月 21 日付け

2.1.2 C 社における大工の分業と専門分化

(1) 大工の分業

一口に大工作業といっても単純ではない。多様な家造りがあるように、家造りを担う大工の作業は様々な業務から成り立つ。大工作業はハウスメーカーによって異なっている。というよりは、ハウスメーカーによって大工の行なう作業の方法、範囲、順序、進め方などが一様ではなく、独自性に富んでいることである。より正確に言えば、大工作業の作業範囲の括り方、作業担当者の固定化・柔軟化などによって、大工職のありようが大きく左右される。とはいえ、ハウスメーカーはそれぞれの住宅生産システムを確立しており、求められる技能・技術は異なっているものの、木を活かす建築推進協議会の「大工技能者育成に向けた提言」によれば、①大工、②建て方大工、③造作大工、④外装大工という 4 つに分類している³⁾。作業内容別に言えば、①は建て方、造作などのすべての木工作業を担う大工、②は上棟やフレーミングを担う建て方大工 (フレーミング大工、フレーマーともいう)、③は室内の木工事、造作を担う造作大工 (内装大工ともいう)、④は外壁など外装工事を担う外装大工 (セットアップ大工ともいう) である。②③④は、①のすべての木工作業を担っていた大工 (作業) から分離・派生したものであり、専門分化されたものである。これらの大工 (作業) の組み合わせ方は、ハウスメーカーの住宅生産システムによって異なる。紀要第 71 号の A 社は①大工のタイプであり⁴⁾、紀要 72 号の B 社では②の建て方と④の外装大工が明確に分かれているのではなく、両方の作業を行なう外装職 (建て方) と、③の造作大工の 2 種類の大工のタイプであった⁵⁾。今回の C 社は、②の建て方大工、③の造作大工、④の外装大工といった大工の分業化が明確なケースである。

(2) C 社における大工の専門分化

まず、聴取り調査によって、C 社の分業化をみておこう。C 社の大工はフレーミング大工 (フレーマー)、セットアップ大工 (セットアップ)、内造作大工に分かれる。

「上棟した時に、大工さんがなかで作業をしていると、台風が来たり、雨が降ると濡れちゃうじゃないですか、内部が。そうすると柱にシミができたりいろいろするので、それを外部から水が入らないように防水紙を家の周りに必ず巻くんです。それはフレーマーが骨組みだけ建てたあとに、セットアップというものが防水紙をグルーッと巻いて、窓を付けたり、サッシを付けたりというところまでやるんです。それがセットアップです。その後に、大工 (内造作大工) というのは階段を付けたり、ドアを付けたり、床を張ったりといういわゆるトントントントンやる皆さんがイメージされている大工という部分をやる。そういう分業をしているんです。ここまで (内造作大工) やって初めて一人前なわけです。」(C 建築技術訓練校)

このように、C 社の大工作業は、①骨組みなど家の基礎をつくる躯体工事 (フレーミング)、②雨仕舞いなど外側をつくる外装工事、③そして天井や床など内側をつくる造作工事という 3 つの作業 (工程) に分

かれる。この3つの大工の作業（工程）を担う大工を、それぞれフレーミング大工（フレーマー）、セットアップ大工（セットアップパー）、内造作大工と呼んでいる。このうち内造作大工がいわゆる一人前の社員大工という位置付けとなっている。調査時点の2017年10月で、フレーミング大工90人、セットアップ大工40人、内造作大工70人という構成であった。なお、2014年2月末の時点で、フレーミング大工37人、セットアップ大工が26人、内造作大工（見習い含む）43人であったので、いずれの大工数においても増加していることがわかる⁶⁾。

(3) C社の社員大工育成の理由

これまで、建設会社の多くは一般的には職人を自ら雇用することなく、工事ごとに労務の提供を社外に依存してきた。それは、受注量の変動に対して人件費などの固定費を抑えるために、建設業界では常識とでも言うべき考え方であった。これに反して、C社では自社で大工育成に取り組み、C建築技術訓練校を立上げるとともに、訓練校修了した後も社員大工として現場で働いている。

直接雇用によって社員大工を抱えるようになれば、いわゆる固定費は増大していくことは避けられない。この矛盾にどのように対処しているのだろうか。

第1に、C社では社員大工の給与を基本給と生産給の二つに分けたことである。そして基本給は保証しながら、仕事の量に応じて生産給を支払うという給与の変動制を採用したことである⁷⁾。

第2に、その上で、社員大工の全員に仕事が回るように工夫をしたことである。C社は建売りの分譲住宅と注文住宅を手掛けているが、注文住宅は時期によって受注量の変動は大きい。そのため、注文住宅の受注が多い時期は、工程を調整しやすく工期に余裕がある建売り分譲住宅の工事を遅らせ、社員大工を注文住宅の現場に回す。逆に、注文住宅の仕事量が少ない時期は、建売り分譲住宅の工事に社員大工を多く充てるというやり方である。分譲住宅で仕事量を調整する方法によって社員大工の固定費を抑え、この矛盾に対応した⁸⁾。

2.2 C建築技術訓練校の訓練実績

2.2.1 C建築技術訓練校の設立—社員大工の育成

C建築技術訓練校の設立は1987年であり、建設業界としては比較的早く紀要71号で取り上げたA社の1年前にあたる。C社は、木造建築の技能者が不足するなか、建築現場は3K職場と言われ、大工自身が自分の息子を大工にしたくないというような危機感を踏まえて職人の人材育成を自前でやろうとした。同時に、顧客の品質に対する意識の高まりから、建築物にも高い精度が求められる時代を先取りしたかたちで、工場で精度の高い部材を加工するプレカットを推し進め、それを現場で組立てる大工の養成を追究した。C建築技術訓練校の訓練課長は設立にいたるこの間の背景、理由を次のように述べている。

「将来の職人さん不足、特に訓練校を設立した当時はすでに深刻で、技能者不足が始まっていました。また、建築現場はキツイ、キタナイ、キケンな3K職場と言われ、大工さん自身が自分の息子を大工にしたくないというような状態になっていました。そういう危機感とあとはクレームが……1ミリとか2ミリとかの誤差の範囲が許せないという方が増えて、精度の良いプレカットと職人の育成という2本柱を据えて始めたんです。何年か経って、やはりなかなかクレームが減らないと。自前でやらなければいけないと。自前でやるにはどうしたらいいのか、やはり育てないといけません。一方、クレームの内容が細くなり、これまでの許容範囲がだんだん小さくなっていくと。そういうなかで、プレカットである程度工場で精度の良いものを作って、現場ではあまり職人さんの手を煩わせないようにするというその2本立てでやろうというようなことが、その間に出来たと思うんです。」（C建築技術訓練校）

このように、木造建築の技能者不足を背景に、工場で精度の高い部材を加工するプレカット化を進めるとともに、それを現場で正確に組立てる大工を自社で育成しようとしたのである。

2.2.2 職業訓練法人C建築技術振興会とC建築技術訓練校の関係

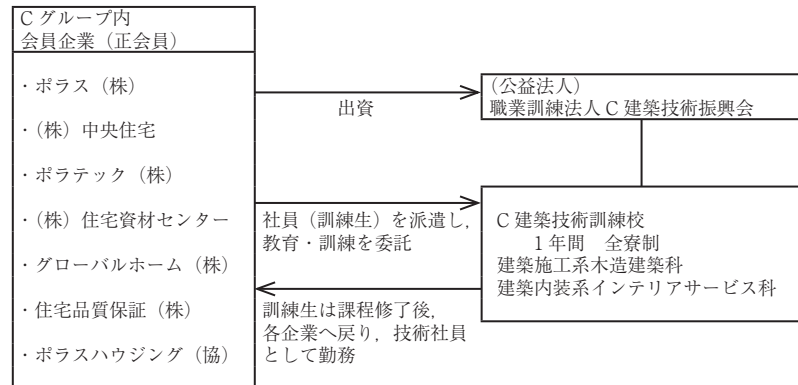
職人を自社内で抱え、一から育てることは大きなコストとリスクを伴う。そのためC社では、グループ8社（途中1社退会）が出資して公益法人C建築技術振興会を設立し、これまで3つの訓練校を統合したC建築技術訓練校を立ち上げた。現在はグループ企業のうち7社が正会員となり、グループ全体で大工職人の育成を支える体制を築いている。CグループとC建築技術訓練校の関係は表5に示すとおりである。認定

職業訓練校には数社の中小企業が協力して設置・運営する共同校と、単一の企業が独立して設置・運営する単独校があるが、この場合、Cグループの7社が正会員として公益法人C建築技術振興会を設立しているので形のうえでは共同校のように見えるが、分類的にはCグループの単独校であるといつてよい。

この関係に見るように、C建築技術訓練校に入るためにはまずCグループ内企業に社員として入社することが前提となる。そこから訓練生として派遣されるかたちをとる。グループ内企業はC建築技術訓練校に教育訓練を委託しているという関係である。

より具体的に言えば、訓練生はCグループのひとつCハウジング協同組合に社員として所属しており、そこから訓練校に派遣されている。Cハウジング協同組合というのは同グループのいわゆる施工部隊であり、グループ各社から委託を受けて住宅建築を行なう組織である。このように、C建築技術訓練校は訓練生募集を一般の外部に開放しているわけではない。

表5 CグループとC建築技術訓練校



出所)「C建築技術訓練校入校案内 学ぶ×働く」から作成。

2.2.3 訓練生の募集活動

訓練生となるためには、まずCハウジング協同組合に入社することが必要であるが、新入社員としての募集活動はどのように行なわれているのか。人材の採用はグループ会社の本社機能を担っているC社の人事部が担当している。

「C社というのが本社機能なんです。大卒も高卒も、中途採用も含めて人材の採用はC社がやっています。

基本的にはC社が求人票の発送とか先生との連絡はそこの人事部がやっています。」(C建築技術訓練校)

このように、人事全般は本社の管轄となっており、求人票の発送や高校側との連絡については人事部が担当している。訓練生の所属先であるCハウジング協同組合自身が募集・採用活動を行なっているのではない。しかし、具体的な募集活動になると本社だけでは済まない。Cハウジング協同組合の職員が動員され、地方の高校訪問、見学会の開催など、地道な募集活動が実施されている。

「見学会とか、現地に行って高校訪問は私たちもやります。東北を回る人とか、関東近辺を回る人とか分担を決めてやっている。」「年間を通じて回っているわけではないんです。基本的には求人票が出来たときにご案内に行くというのが基本なんです。」「6月から7月にかけて、全国を分担してトータル150～200校回っている。」「発送は何千枚と発送しているのですが、生徒を送って下さっている実績のある高校にはお礼に訪問しています。」(C建築技術訓練校)

第2に、工業高校教員との信頼関係を日頃から醸成していることである。C社では高卒の「職人を育てる」ことを念頭に、その採用基準は「工業高校の建築科」を基本としているが、近県では普通高校も回っている。しかし遠方の場合には普通高校へは回らず、工業高校とくに実績のある工業高校の訪問は欠かしていないという。

「就職活動の時にどこの会社に行こうかと、先生に相談するじゃないですか。先生は求人票を持って生徒にこういうのがあるぞというわけです。その時に、技能五輪に出たいとか、大学には行かないけど勉強していっぱしの大工になりたいと言ったら、そういう学校があるところを先生が調べて、うちの会社を推薦してくれたり、推してくれたりするわけですよ。」「生徒が大工になる学校に行きたいと言ったときに、先生に相談したらうちの学校を紹介してくれた。」(C建築技術訓練校)

第3に、学校訪問時には、C社独自の社員大工の養成システムを紹介していることである。大工職人は一人親方として個人事業主が多く、就労状況が過酷で生活も不安定であるが、社員大工になればそうした不安が取り除かれる。さらに、キャリアアップする展望が開かれる。こうした社員大工の養成システムを説明することが保護者、生徒の不安解消につながるからである。

「1年間は学校ですけど、2年目以降は社員として現場で上棟、家を建てたりしなければいけないですか

ら、大工としては仕事を社員の立場でやるわけです。だから誰でもいいわけではないですし、能力とか頭も含めて一定のレベル以上の人間でないと採用していません。だから先生にも、うちにはこういう育成システムがあって、1年間は学校ですと。2年目以降は現場で働いてもらい、それでもっと上に望むのであれば会社としてサポート体制はこうですと、福利厚生はこうですと。10年とか15年経って怪我をしたとか、病気になったとか、現場で作業ができなくなったとか、で首を切りますよではないんですよ。その後にスタッフとしてやりたいとか、指導する側になりたいとか、設計に行きたいとか、現業をやってみたいという本人のキャリアアップのためのプログラムを用意していますし、社員として頑張ってもらうための仕組みはこれだけありますよということを含めて言っています。」(C 建築技術訓練校)

2.2.4. 訓練生の入校状況・修了状況

(1) 入校者の出身地域

表6は入校者の出身地域を見たものである。それによると、九州が4割(40.7%)を占めて多い。特に鹿児島(13人)、熊本(12人)、宮崎(10人)が二桁台が多い。次いで、北海道・東北が3割弱(28.3%)を占め、地元の関東は少なく2割強(22.1%)に過ぎない。しかし、もともと事業エリアを埼玉県内に限定しているために出身県を見れば、地元の埼玉県12人をはじめ、秋田県11人、岩手7人、青森県5人といったように東北地方の出身者が多いことに気付く。それは、地理的要因に基づく理由ではなかった。

「技能五輪とか技能グランプリには県の代表として参加する。入賞するとどこ出身とか、何々工業高校出身という名前が出ますから、それを先生は見ています。大会が開催される都道府県には、それぞれの県内の工業高校の生徒がたくさん出るし、見に行きますからね。秋田、岩手、青森が多いのはそういう出身者が多かったんです。」(C 建築技術訓練校)

このように、技能五輪や技能グランプリの開催やそこに教員や工業高校生徒が参加することに伴う間接的効果があったことが指摘されている。

「埼玉は地元だから増えて来たということはあるのですが、技能グランプリとか技能五輪に出るとどこ出身何々高校の誰々さんということになると、地元にするとあそこに先輩が行って、レベルの高い大会(技能五輪、技能グランプリ)で優勝したとか、賞を取ったとなると、ああいうところに行きたいと思う人間が増えてきてまして、それは(効果は)大きいんです。」(C 建築技術訓練校)

表6 C 建築技術訓練校入校者の出身地域

地域	人数	都道府県(人)
北海道・東北	32 (28.3%)	秋田(11)、岩手(7)、青森(5)、山形(4)、宮城(3)、福島(1)、北海道(1)
関東	25 (22.1%)	埼玉(12)、栃木(3)、群馬(3)、東京(3)、千葉(3)、神奈川(1)
九州	46 (40.7%)	鹿児島(13)、熊本(12)、宮崎(10)、長崎(3)、大分(2)、佐賀(2)、沖縄(2)、福岡(2)
その他	10 (8.8%)	愛媛(4)、山口(2)、新潟(2)、愛知(1)、岐阜(1)
計	113 (100.0%)	鹿児島(13)、埼玉(12)、熊本(12)、秋田(11)、宮崎(10)、岩手(7)、青森(5)、山形(4)、愛媛(4)、以下省略

注) C 建築技術訓練校聴き取り調査から。

(2) 入校状況

1) 多能工化の動き

C 建築技術訓練校は建築施工系木造建築科(以下、木造建築科)と、建築内装系インテリアサービス科(以下、インテリアサービス科)の2科制である。木造建築科は大工の養成を目的としており、設立当初から36年続いている。インテリアサービス科はインテリアコーディネーターを養成していたが、2008年から休止していた。2015年から再開されるが、それは屋内の電気配線や壁・天井のクロス貼りなど多様な内装工事の技術を身につけることによって、内装工事に特化した多能工養成を目指そうとした。内装の仕事は細分化されており、工程ごとに専門の職人がいるなかで、多能工が複数の工程をこなすことができれば効率的な作業が可能になる。さらに、各専門の職人に職場の状況を繰り返し説明するよりも、一人の多能工が手掛けることによって施工品質が高まることが期待された⁹⁾。

2) 入学者数と修了者数

表7はC 建築技術訓練校の入学者数と修了者数を見たものである。それによると、大工を目指す建築科

の入校生が2007年～2013年は15～16人であったものが、2015年以降30人へとほぼ倍増する。再開後のインテリアサービス科の入校生は2015～2016年には二桁台をキープしている。このように、建築科の入校生が2008年、2009年が12人と少なく、その後2014年から上昇に転じ、2016年には30人まで増加する。こうした入校生の動向はCハウジング協同組合の経営・運営上の問題と深く連動している。

「定員があることに対して、充足しているかどうかはまた別な

問題で、会社の運営上の問題もあるんです。Cハウジング協同組合が社員として採用しているので、それだけの力がないと採用できないというわけです。余力がないと採用できないんです。厳しい時期もありました。2014年以降増えて来たのは落ち着いてきて、採用を増やしようということがあります。」(C建築技術訓練校)

累積すると建築科で、2007年～2016年の10年間で187人を数え、創設時の1987年から2016年の30年で679(7)人にもものぼる。インテリアサービス科は6年間の休止があるので、2007年～2016年の10年間で33(2)人を数え、創設時の1987年から2016年の30年で171(56)人を示している。2科を合わせると、30年で908(63)人になる。なお、()内は女性である。

一方、修了者数をみておこう。建築科の修了者2007年～2016年の10年では171人、したがって、16人(187人－171人＝16人)の未修了者、創設時の1987年から2016年の30年では558人、したがって121人(679人－558人＝121人)の未修了者を数える。未修了者数はこの10年間では大きく減少していることがわかる。インテリアサービス科はこの10年では28人、したがって33人－28人＝5人の未修了者、30年間では136人、したがって171人－136人＝35人の未修了者である。建築科同様にインテリアサービス科の未修了者は減っている。ここで言う未修了とは退職を意味するものであり、未修了者とは退職者をさしている。未修了者に多いのは専門学校感覚で入校する人が多いという。

「専門学校感覚で来られると、続きません。訓練期間中に退職するのは、そうした学生です。事前によく説明していますが、『勉強しながらお金をもらえる』という意識で応募してくる学生も多く、見極めに苦労します。100パーセント卒業させて会員企業に戦力として送り返したいので、厳しいことも言います。」¹⁰⁾

3) 女性の入校者

前掲表7によって女性の入校者の動きを見てみよう。()内は女性の入校者を示している。かつて女性は建築科で7人、そしてインテリア科で56人いた。ほとんどは女性はインテリアサービス科にいたのであるが、いずれの科においても修了者はいない。この点についてC社の訓練課長は、女性が1年間の寮生活を送ることへの抵抗感があること、さらに力仕事が多い建築現場の厳しい環境を指摘している。

「門戸は開いており、過去には女性の訓練生がいたこともあります。しかし、1年間の寮生活を課しますし、現場は力仕事の厳しい環境です。現場監督には女性も多いのですが、訓練生はインテリアサービス科も含め、現状は男性のみです。」¹¹⁾

2.3 教育課程と訓練カリキュラムの特徴

2.3.1 訓練カリキュラムと訓練内容

認定職業訓練校の教育課程は職業能力開発促進法施行規則に示されている訓練基準に基づいている。そこには、標準的な教科名、訓練時間などが定められている。この訓練基準にそって教育課程が作成されるので

表7 C建築技術訓練校の入校者数と修了者数

人

	建築科		インテリア科		2×4科		合計	
	入校者数	修了者数	入校者数	修了者数	入校者数	修了者数	入校者数	修了者数
2007	16	16	5(2)	5	3	3	24(2)	24
2008	12	12	3	3	0	0	15	15
2009	12	12	0	0	0	0	12	12
2010	15	12	0	0	0	0	15	12
2011	16	16	0	0	0	0	16	16
2012	15	14	0	0	0	0	15	14
2013	16	13	0	0	0	0	16	13
2014	25	24	0	0	0	0	25	24
2015	30	23	11	9	0	0	41	32
2016	30	29	14	11	0	0	44	40
2007～2016	187	171	33(2)	28	3	3	223(2)	202
1987～2016	679(7)	558	171(56)	136	58	43	908(63)	737
2017	25		7				32	

注1) 2017年4月現在

注2) 1987～2016は創設以来の累積人数

注3) ()は入校者の内女子数

あるが、すべて 100% 完全に一致する必要はない。訓練時間数でいえば、約 3 割程度は訓練校の自由裁量に任されている。とはいえ、訓練基準には実技と学科ごとに科目名が具体的に例示されているために、大きく逸脱することは許されない。こうした制約があるものの認定職業訓練は一定の拡がりを見せている。ここではその拡がりの理由を教育課程や訓練カリキュラムの分析を通して考えてみよう。表 8 は木造建築科の月別の訓練カリキュラムであり、表 9 はその訓練内容を示したものである。

まず第 1 に、訓練は 1 年間にわたって 1,400 時間に及ぶ充実した授業内容となっていることである。訓練カリキュラムに見るように、4 月から 9 月の前半に建築基礎や建築概論、建築設計、安全衛生といった基礎を学ぶ。10 月からは実技を中心とした教育を受ける。

「県の認定を受けているので、1,400 時間と決まっています。月次でいうと、4 月は座学系を多くやっています。後半になると実技系が増えて来ます。前半は座学系、後半は実技系が多くなります。」(C 建築技術訓練校)

第 2 に、訓練内容について、「教科の科目」欄の専門科目名は訓練基準とはほぼ同様であるが、異なるのは「その他」が設定されていることである。「その他の学科」ではマナー、QC 手法など、そして「その他の実技」では技能照査練習、技能五輪課題練習が教えられる。このように、「基礎学科」「専攻学科」とならんで「その他」を置いていることがひとつの特徴である。

第 3 に、学科と実技の比率を見てみよう。学科①＋②は 28.4%、実技③＋④は 31.9% のように両者はいずれも 3 割前後で大きな差は

表 8 C 建築技術訓練校の訓練カリキュラム (月別)

		普通訓練建築科																
学科		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計	%			
基礎学科	建築概論	3	7											10				
	建築生産概論	6	12							2				20				
	建築計画概論	9	7	4	3		4		4	9				40				
	建築構造概論	3	11		3				43					60				
	建築設備	2	8	4			6							20				
	測量		6	4										10				
	建築製図	4	16											20				
	構造力学概論			30		4								30				
	関係法規	8	12											20				
	安全衛生	10					8							20				
	小計①	45	79	42	6	0	18	0	47	11	0	0	2	250				
	木質構造	2		11	3			4						20				
	木造建築施工法				17	8	5							30				
	木造建築材料	8	10		2									20				
	規矩術	12	3	15										30				
	工作法	6	4	4		3				9	4			30				
専攻学科	仕様及び積算		4	4	4		4	4						20				
	小計②	28	21	34	26	11	9	8	0	9	4	0	0	150				
	①＋②	73	100	76	32	11	27	8	47	20	4	0	2	400	28.4%			
実技	測量基本実習		10		5	5								20				
	機械操作基本実習	3	4	20	8	4	7	18	10	2	4			80				
	安全衛生作業法	9		5	2	3	4	4		4		7	12	50				
	小計③	12	14	25	15	12	11	22	10	6	4	7	12	150				
	工作実習	4	9	13		13	6	6		27	15	7		250				
	木造建築施工実習			15	30	20	20	30	6		21	8		150				
	器具使用法	16	16		4					7		7		50				
	小計④	20	25	28	34	33	26	36	6	34	36	22	0	300				
	③＋④	32	39	53	49	45	37	58	16	40	40	29	12	450	31.9%			
その他	その他の学科⑤	25	3	2		1	10	5		1	1	1	1	50				
	その他の実技⑥	7	8	24	95	31	76	65	80	42	26	47	8	509				
	⑤＋⑥	32	11	26	95	32	86	70	80	43	27	48	9	559	39.7%			
	学科①＋②＋⑤	98	103	78	32	12	37	13	47	21	5	1	3	450	31.9%			
合計	実技③＋④＋⑥	39	47	77	144	76	113	123	96	82	66	76	20	959	68.1%			
	総計	137	150	155	176	88	150	136	143	103	71	77	23	1409	100.0%			

出所) C 建築技術訓練校提供資料から作成。

表 9 C 建築技術訓練校の建築施工系木造建築科の訓練内容

		教科の科目	科目内容
基礎学科	学科	建築概論	建築の概論，建築物の種類，建築史
		建築生産概論	建築生産の歴史，建築生産の特質，生産過程等
		建築計画概論	気候と建築，人体寸法と建築，生活様式と住宅，敷地と住宅等
		建築構造概論	建築構造の種類と分類，木質構造，鉄筋コンクリート構造，プレハブ構造等
		建築製図	製図用具と材料，図法（平面・投影）製図規約，実施設計図の製図
		構造力学概論	力のつりあい，建物に作用する荷重・外力，建築構造とその表示等
		関係法規	建築制限，建ぺい率，道路，高さ制限，容積制限，防火規定，耐火建築物，設備規定，その他一般規定等
		安全衛生	産業安全と労働衛生，安全衛生管理の実際，具体的労働災害防止策等
実技	測量基本実習	巻尺による敷地測量，器械・器具の取扱，平板測量，水準測量等	
	機械操作基本実習	電動工具の使い方，電動工具を使つての実習等	
	安全衛生作業法	装具および保護具，作業場の整理整頓，電気の取扱，手工具作業，機械作業，足場作業等	
専攻学科	学科	木質構造	在来軸組工法，枠組壁工法，和風造作，荷重と構造計画，木質構造用材料，木質構造の接合部
		木造建築施工法	施工計画，仮設工事，木造躯体工事，3階建て仕様
		木造建築材料	木材の加工材料，木質構造用金物他，屋根材，外壁材等
		規矩術	さしがね使用法，勾配基本図，棒隅木，四方転び，振れ四方転び，振れ垂木小屋組
	実技	工作法	図板，尺杖等の作成方法，構造材の墨付けと切組等
		工作実習	技能五輪課題，彩の国技能展示品，ものづくりフェア出品作品等
木造建築施工実習		土台の据付，柱，小屋組み，筋交い，金物，床，足場等の各施工実習	
その他	学科 実技	器具使用法	手工具の手入れ（かんな，のみ，のこ），電動工具の取扱い等
		その他学科	基本スキル，マナー，QC手法，茶道，日本文化（木造り）他
		その他実技	技能照査練習，技能五輪課題練習，他各実習の反復練習

出所)「C 建築技術訓練校入校案内 学ぶ×働く」p11 から。

見られない。しかし、「その他」を入れて計算すると、学科①+②+⑤は31.9%、実技③+④+⑥は68.1%のように、実技は7割弱で学科は3割強という割合となり、実技の比率が2倍以上高くなる。これは、「その他の実技」の内容である技能五輪課題練習、技能照査練習に多大な時間数をかけていることを示すものとして興味深い。

何故、技能五輪や技能検定に向けた練習が重要視されているのであろうか。しかもプレカット材が主流の現場においてはノミ、カンナなどの手工具や差し金を使う機会が著しく減っているなかで、技能検定にこだわるのは何故なのだろうか。四角すいの形状をした小屋組みは頂部を支える柱の先端に隅木をほぞで差し込み、垂木も頂部に集めて製作するものであるが、技能五輪の競技課題でもある。こうした小屋組みをC建築技術訓練校は卒業試験の課題としたのである。それは、プレカット材が主流の現場においても、「細かな収まりの実現にはこうした技能が欠かせない」(C建築技術訓練校)からであり、「技能五輪や技能検定に向けた練習を通して、無駄な動きのない段取りや作業の仕方が養われ」、「現場に出たときに、施工精度の高さや工期短縮といった生産性の向上につながっている」(C建築技術訓練校)からだという。

第4に、訓練校内で行なわれる実技は建築木工工事としてはあくまでも基本的な事柄に限られているために、1,400時間以外の日数は建設現場で先輩社員大工についてOJTが行なわれていることである。Cハウジング協同組合から派遣されている訓練生とはいえ、あくまで社員という身分を超えるものではない。彼らの定休日は1年365日のうち104日であるので、残りの日数261日が労働日数となる。うち1,400時間の訓練時間は日数に換算すると175日となる。したがって、残り261日－175日＝80日、時間数にして640時間が訓練カリキュラム以外の時間となる。この640時間はCハウジング協同組合が請け負っている建設現場に投入され、そこでは先輩の社員大工についてOJTによる訓練が行なわれているのである。

第5に、新しい工法が開発されたり、独自の施工法の教育訓練にC建築技術訓練校はどのように対応しているのだろうか。C社が独自に開発した「合せ柱・合せ梁・重ね梁」という工法が新たに採用されると、継ぎ手やほぞ組みという作業から金属を使った金具止めを学ぶ必要性が生じる。そうした新しい工法に訓練内容、訓練カリキュラムはどのように対応しているのだろうか。

「合わせ柱というのが増えていくと、昔は木を削ってほぞだとか継ぎ手を組んでいたわけですが、今は金具で繋いだりしているので、その金具のことを教えます。これからは時代が変わるから、どんどん新しいものが出たら教えないといけないし、覚えなければなりません。」(C建築技術訓練校)

これらの金物、金具は学科の「木造建築材料」で学び、その製作方法は実技の「木造建築施工実習」で習得をはかる。

「金物、金具は木造建築材料で学び、それを使って木造建築施工実習で教えます。」「木造建築材料は学科で、木造建築施工実習は実技です。木造建築施工実習では木造軸組工法、2×4工法、パネル工法がありますというのは知識としては教えます。」(C建築技術訓練校)

その他に、C社独自の施工基準書についても、「木造建築施工法」や「木造建築施工実習」で教えられる。「独自の施工基準書というのがあって、それは教えています。木造建築施工法とか木造建築施工実習のところで教えます。ですが、全部は教えられないです。」「詳細図というのがあって、こういう施工をやりなさいというのが決まっているので、詳細図の見方とかを教えるのが訓練校で、あとは現場です。現場では先輩から教わって、徹底的にできるようにします。」(C建築技術訓練校)

このように教育課程は訓練基準に基づいているとはいえ、企業の独自の新しい工法や図面については訓練カリキュラムの中でその知識、技術・技能を習得していることがわかる。

第6に、C社では、社員大工(内造作大工)へのステップアップをするためには技能検定建築大工2級技能士の取得が不可欠とされていることである。

「社員大工の見習いになるためには2級技能士を持っていない子には教えないんです、うちのルールとして。だから、うちでは社員大工は全員2級技能士なんです。担保しているんです。」「2級技能士の取得は訓練生の時に取るんです。訓練校の時に2級技能士を取らないといけないんです。」「規矩術とか工作法というのは2級技能士の検定にも必要なんです。実際にはやらないかも知れませんが、これからのステップアップとして2級技能士の試験を受けるためには、これをやっておかないとい理理解できないし、進めないからやります。さらにその上の1級技能士をめざすためにやります。」(C建築技術訓練校)

第7に、同時に、訓練校の開設科目は1級建築士の資格を取得するためにも必須であり、C社の大工像として1級建築士を持つ大工に期待をかけている。

「1級建築士を取るにはこれはイロハのイなんです。1級建築士には建築概論も出ますし、建築生産概論も出ます、測量も出ますし、建築製図も書かなきゃいけないし、力学も構造計算で出さなきゃいけないし、法規も出ます。安全衛生も出ます。『専攻学科』でも木質とはどういうものなのかとか、施工だとか、材料概論もありますし、規矩術等も全部出て来ます。大工という作業員だけでいいのであったら、別にいらなと思うのですが、私たちは技術や技能や知識を持った社員を育てるので、将来的には1級建築士を持った大工というお客さんにとって見れば、資格のある人に頼むわけですね。」「高校でも基本的なことしか学んでないので、もう一回ここで勉強することで将来の資格取得のために役立つですよ。」(C 建築技術訓練校)

第8に、しかし他方で、これまで見てきたようにC社の木造建築科の教育課程は訓練基準に依拠しているがゆえに、柔軟性に乏しく、技能検定(2級技能士)重視になっている。また、現実の仕事内容の変化に対応できていない、などの指摘に対して、訓練基準の弾力化・柔軟化をはかり、多能工が育成できるような科の設立を強く要望していることが、以下の聴取り調査からうかがわれる。

「技能検定に基づいた科の設定をもう少しフレキシブルに、建築科が出来る範囲をもっと広くするとか、インテリアサービス科が出来る範囲をもっと広くするとか、もう少し時代に合ったような、フレキシブルな科の設定が可能になるようにしてほしいですね。」「今はカチッと決まっているので、もう少し科を横断的というかオーバーラップして、多能工的なものが出来たらいいと思っています。カチッとしないで、ここ外れたら検定に役立たないというものではなくて、内装科とか外装科とかフレーミング科とかのように横断的で汎用性のあるもので、少なくなっていく職人さんが多能工的に仕事ができるような科を作ってもらえたらいいと思います。カチッとし過ぎていて、すべてが技能検定ベース(2級技能士)になっている。」「今工業化も進んでいるし、仕事の範囲も変わっているのも多能的で、柔軟性のあるもの(科)が出来れば良いと思っています。」(C 建築技術訓練校)

2.3.2 全寮制と心身教育

訓練校は1年間の全寮制である。訓練カリキュラムを通して習得される具体的な技術・技能については前述したとおりである。ここでは、これら以外に全寮制による生活全般にわたって、社員大工が形成されるマインド面について触れておく。

第1に、まず訓練生の1日を覗いてみよう¹²⁾。訓練生はまず、毎朝6時からのジョギングでスタートする。訓練校の周囲を走り終え、朝食を摂る。朝食後は共用部の清掃を行なう。9時からいよいよ授業が始まる。授業は昼食をはさんで夕方まで続けられる。訓練が終ると自由時間へ解放されるわけではない。訓練終了後には当日の授業の訓練日誌を書くことが義務づけられている。その後訓練日誌は専任指導員に提出しなければならない。専任指導員には訓練校運営者から「訓練生が復習をしなくてはならないくらい厳しく指導すること」が要請されているため、訓練日誌には専任指導員から授業の反省点や改善点などが記入され、訓練生に返却される。専任指導員から訓練日誌を受け取った訓練生は、指摘を受けた事柄を学び直すために、夕食後の自由時間を利用して自習に取り組むことになる。さらに、月1回の学科試験も行なわれている。赤点を取った訓練生は再試験を受けなければならない。

第2に、このほかにも、「将来の建築現場で、お客さまからの質問に受け答えが出来るようにしよう」という訓練校運営者の発案もあって、スピーチ訓練が取り入れられている¹³⁾。

第3に、訓練生を指導する専任指導員は8人、いずれも訓練校出身者で占められている。専任指導員には技術・技能だけでなく、人を育てることに定評の高い人が選ばれる。このように専任指導員は実技を教えるほかに、寮生活や身だしなみなど、生活指導面においても指導力を発揮している。

「建築の仕事は一人ではできません。コミュニケーションが重要なので、同じ釜の飯を食べ、気心が知れていることを大事にしています。しっかり食べて安全に作業するため、寮生活を通じて生活改善の指導もします。」¹⁴⁾

2.4 キャリア形成と社員大工

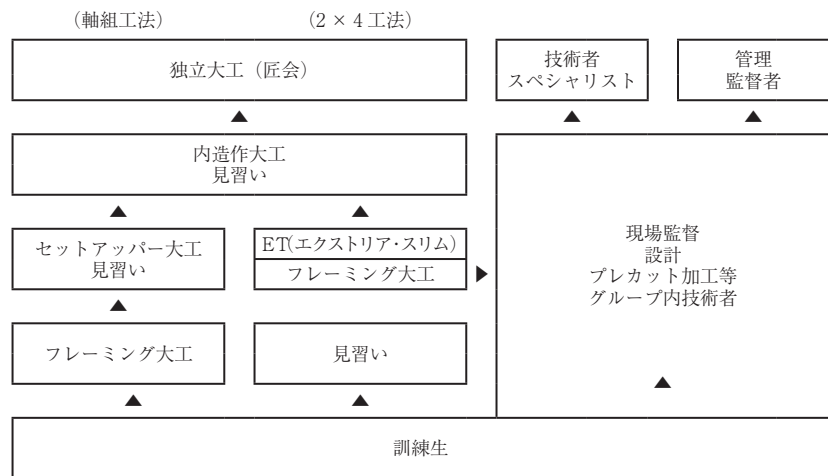
2.4.1 社員大工のキャリア形成とスリーステップ制

訓練校を修了してもすぐに一人前の社員大工として活躍できるわけではない。以下では、彼らがどのようにステップアップをしてキャリア形成するのか、一人前の社員大工へとキャリアアップを果たしていくの

か、注視しながら探ってみよう。表10は社員大工のキャリア形成のスリーステップを示したものである。

既に述べたように、C社の大工作業はフレーミング、セットアップ、内造作の3つに分業化される。その分業化された3つの仕事をフレーミング大工、セットアップ大工、内造作大工として位置付け、順次経験してステップアップすることによって一人前の社員大工を育成しようとした。フレーミング大工やセットアップ大工も社員大工ではあるが、内造作大工こそが目指すべき一人前の社員大工としたのである。そういう意味では、スリーステップ制とは社員大工のキャリア形成を示している。なお、前掲表10の中にある独立大工については後述するが、それは技能レベルの最高位という意味ではなく、一人前となった社員大工（内造作大工）がC社を退職し、退職後もC社の仕事を請け負っている大工なのである。

表10 社員大工のキャリア形成



出所)「C 建築技術訓練校入校案内 学ぶ×働く」及び聴取り調査から作成。

(1) フレーミング大工（フレーマー）

まず社員として採用されると、1年間は訓練校に派遣される。2年目になると派遣元のCハウジング協同組合に戻る。Cハウジング協同組合はグループ全体の施工部隊であるために、各地の建設現場にフレーマー（フレーミング大工）として入って行く。そこでは、先輩についてフレーミング作業に従事することから始まる。2～3人で班を組み、基礎工事が終わった現場に入る。フレーミング作業とは、プレカットした柱や梁といった構造材を組立て、屋根を張るところまでの骨組みを作る上棟作業のことであり、いわゆる棟上げである。上棟工事は「1棟あたり3日かけて行なわれるが、繰り返し、先輩社員大工について教えてもらっている」(C建築技術訓練校)。このフレーミング作業に従事する期間は2年間とされる。しかし、これはあくまでひとつの目安であるという。

「強制はしないのですが、2年ぐらいいやります。」「長くやっている子もいます、10年くらいやっている子もいます、それだけをずっと繰り返しているのが良いという子もいるんです。だから強制はしていないんです。何年経ったらやめなさいとか、そういうことは言ってなくて、単純とは言わないけど慣れた仕事を繰り返しやるのが得意な子もいれば、もっと大工になりたいという子もいるので、それは強制はしないのですが、2年ぐらいいやります。」(C建築技術訓練校)

この段階でさらに社員大工としてステップアップを目指すものと、そうではなくフレーマーとしての専門工になるものとが早くも選別される。2年間というのは一人前の社員大工を目指す場合であり、すべてのフレーマーに当てはまるわけではない。こうした選別の背景には、彼らに強制しているわけではなく、本人の自由意思を尊重していると言いつつも¹⁵⁾、C社特有の事情が絡んでいる。C社は年間3000棟の上棟工事を自社で賄うために、一定数のフレーマーを確保する必要があるからである。

「なぜかという、当社は自分たちでやりたんです、1から10まで全部。なので、上棟工事を3000棟やるためにはフレーマーがたくさんいないとできないわけです。毎年10何人しか入って来なかったら人数が足りないわけです。彼らが2年ごとにどんどん、上がって行っちゃうとフレーマーがいなくて建たないわけです。会社としては私たちが建てたいんです。そのためにある程度のフレーマーの数を持っておかないといけないんです。そこが違うので、私たちはこういうふうな仕組みを作っているのです。フレーマーをある程度やって下さいと、フレーマーをやった、早くになりたい人もいれば、やりたくないものもあるし、その辺の会社の全体の計画との兼ね合いもありますから。」(C建築技術訓練校)

(2) セットアップ大工

フレーマーからさらにキャリアアップを目指すものはセットアップ作業に従事することになる。セットアップ大工とは、上棟工事後に防水紙を貼ったり、サッシの取り付けや壁周りなどの外部工事を施工する。

「上棟した時に、大工さんが中で作業をしていると、台風が来たり、雨が降ると内部が濡れちゃうじゃないですか。そうすると柱にシミができたりするので、それを外部から水が入らないように防水紙を家の周りに必ず巻くんです。それはフレーマーが骨組みだけ建てたあとに、セットアップというものが防水紙をグルーッと巻いて、窓を付けたり、サッシを付けたりということまでやるんです。それがセットアップです。」(C 建築技術訓練校)

セットアップ大工は、「人によるが、2年間ぐらい」はやる。しかし最初の4ヵ月間は見習いとしてベテラン社員大工について現場で指導を受ける。

「上棟後に、雨が入らないようにする外部工事をやるというのがセットアップ大工と呼んでいるんですけど、そこを勉強する。最初は、見習いとして勉強するというステップを用意しているんです。」「(セットアップ大工見習いというのは訓練校に入るのではなくて)現場でやるんですけど、形としては指導員について4ヵ月間勉強するという期間を設けてやります。この場合の指導員とは、ベテランの社員大工というか、社員大工をしている方に就いてということです。」(C 建築技術訓練校)

(3) 内造作大工

セットアップ大工を2年間ぐらい経験すると、いよいよ内造作大工の段階に入るが、初めは内部造作を行なうチームで見習いとして経験を積むことになる。内造作大工は「内側の内部の造作、内造作と呼んでいるのですが、内部の造作を勉強する。例えば、階段を付けたり、ドアを付けたり、床を張る作業」を行なう。最終的にはこうした内部造作工事を行なうことのできる内造作大工となり、ようやく社員大工の一人前として認められるようになる。そのためには、チームを組んで、先輩の社員大工について経験を積んでいくなかで細かな収まりを習得することになる。こうして、先輩社員大工に指示されることなく一人で作業ができるようになる一人前の内造作大工が生まれる。

「いきなり(仕事は)できないので、社員の大工について見習いとして先輩について勉強して、要は細かい収まり(おさまり)だとか、うちは(注文住宅なので)同じ家というのはひとつもなくて全部ちがうので、材料が変わったりとか、階段の位置が変わったりとか、間取りが変わったりとか、そういう経験を積んで、こういう特別な造り方の時にはこうしなければいけないとか、こうするんだというのを学んでいくんです。ある程度経験を積んで、一人でやっても大丈夫だなとなれば、初めて一人で作業ができるようになる。」「仕事ができるようになるまでは先輩と組んでないといけないわけですね、組なんです。」「それができるようになって経験を積みば一人で出来るようになる。一人で出来るようになると、今度は大工になりたいという人をその人に付けることもできると、将来的に。」「そうすると、一人立ちの大工になれば、『君、何々邸をお願いね。』みたいになっていくわけですよ。」(C 建築技術訓練校)

こうして一人立ちできる一人前の内造作大工になるのは、前掲表10のように5～6年ということになるが、それは最も早いケースであり、一般的には大体8～10年かかるという。

「一番短いのは5年という子もいますけど、大体8年から10年ぐらいではないでしょうかね。」(C 建築技術訓練校)

以上、訓練校修了後、スリーステップというかたちで社員大工のキャリアアップ流れを見てきたが、それは社員大工の熟練形成そのものを意味している。

(4) 社員大工以外のキャリア形成

しかし、訓練生全員がこうした社員大工としてのキャリアアップをするわけではない。一人前である内造作大工への道はスリーステップをたどることが必要であるが、それにはハードルを超えなければならず、超えられない場合は異なる仕事に従事するか、大工職とは異なる部署への配置換えが待っている。

ハードルのひとつは、前述したように訓練校時代に2級技能士を取得することであり、社員大工の見習いになるためには2級技能士を持っていることが前提であった。

「全員が全員、大工という何でもできる人にはならないです。」「1年間勉強したけど卒業試験に受からな

かった子は、このルートには乗れないんです。だから、サイジング工事とか違う仕事をしてもらっています。」(C 建築技術訓練校)

二つには、例えばフレーミング作業のように「慣れた仕事を繰り返しやることを好む」あるいは「得意とする」フレーミング大工がいることも事実であった。それゆえ「10 年くらいフレーミング大工をやっている子もいます」(C 建築技術訓練校)という。

このように、何らかの理由でスリーステップ制からはずれて、一人前の社員大工を目指さないケースもある。その場合には、前掲表 10 に見られるように現場監督や、設計・デザイン部門へ移る人、さらにはプレカット部門の技術者となるルートもある¹⁶⁾。

2.4.2 独立大工と匠会

スリーステップを経て、内造作大工として一人前の社員大工になると、そのまま社員として雇用を継続するケースと、退職するケースに分かれる。退職するケースには「辞めて地方に行く人もいるし、自分の田舎に帰る人もいる」(C 建築技術訓練校)が、独立大工というのは社員という立場を捨てて一人親方として生きていくタイプであり、退職後も C 社の仕事を請け負っている大工である。匠会はそうした独立大工の集まりである。

匠会は C 社と独立大工の双方の利害関係が一致することによって創設された。社員大工が退職をして独立大工を選ぶのは、研修や昇格試験を受けることが要請される社員という制約から逃れたいという想いが強いことも要因のひとつであった。しかし、退職すれば大工としての仕事が安定的に確保できる保障はない。一方、C 社においても 10 年近くかけて育てた人材がいなくなるのは会社として大きな損失になる¹⁷⁾。こうした双方の利害関係を調整する手立てが匠会の立上げであったのである。匠会は社員大工を辞めて一人親方として C 社の仕事を請け負うという独立大工の集まりであった。一人前としての内造作大工を繋ぎ止めて、匠会に参集する独立大工が多くなればなるほど、C 社の建築工事を請け負う大工が増えることになる。この点こそが匠会の存在理由であり目的であった。C 建築技術訓練校で訓練を受けて、その後スリーステップ制によって養成した一人前の内造作大工を、社員としてではなく独立大工として囲い込んだのである。むしろ、独立大工は C 社以外の仕事を請け負うことは可能であった。こうして C 社は、手塩に掛けて育てた社員大工を「匠会」として繋ぎ止めているのである。独立大工は 2017 年現在(調査時点)で約 40 人を数えている。

「社員だといろんな制限がかかるんです。『研修に出ろ』とか『昇格試験を受けろ』とか、あれしろ、これしろとかね。そういうのは嫌だというのがいるわけですね。そうではなくて『俺はいつぱしの大工としてやるんだ』というのもあるんです。そういうのは会社の社員としては辞めていってしまうんです。だけど会社としては、それだけ経験を積んでいる、会社のことも分かっている人間がいなくなるのは困るし、本人たちもいきなり社員を辞めて仕事を取って来れるのかといったら、取って来れないわけですよ。本人たちが困るから、じゃあうちの仕事を請け負えばいいじゃないかと。全員が全員ではないですよ。ちゃんとした一人親方としてうちの仕事をやっていいよと。社員を辞めて独立した大工としての会を、独立大工の受け皿として匠会を作ってあげたわけです。うちの会社には社員としていた人間がずっと大工をやっていたんだけど、もう一人でやると、おれは腕一本でのし上がっていきいたいという人がいたら、そういうものが集まった会としてそこに入っていいよと、それでうちの仕事をやっていいよというふうにしたんです。」(C 建築技術訓練校)

2.5 C 建築技術訓練校の運営費と補助金

C 建築技術訓練校を運営するために、どのくらいの経費が費やされているのか。おおまかにしかわからないが、建物の維持費と指導員の人件費を合わせて約 1 億円かかっている。

「いろいろ入っているのですが、建物を含めて 1 億円ぐらいです。でも、それはハウジング協同組合の社員の給料は別です。それはハウジング協同組合が出すんです。うちの指導員 6 人のほかに、定期的に来るセットアッパーの人を教えたり、定期的に来る大工の見習いの子を教える指導員も別に 5 人ほど抱えているので、そういう人も含めてザッと 1 億円はかかっていると思います。」(C 建築技術訓練校)

それに対して、収入源を見ていこう。それは、①認定訓練運営費補助金、②建設労働者確保育成助成金、③入学金と授業料、④年会費の 4 つからなっている。言うまでもなく①と②は国や県による支援であり、③

表 11 補助金

種類	算定基準	条件	2016（平成 28）年度実績
認定訓練運営費補助金	1,631,000 × 科数 + 69,000 × 訓練生数	80%の出席率	約 6,100,000 円
建設労働者確保育成助成金	4,400 × 月数 × 訓練生数	80%の出席率	約 2,200,000 円

注）C 建築技術訓練校聴き取り調査から作成。

と④はCグループからのものである。

詳しく見ていく。まず、①②の支援金については表 11 に示すように訓練生の授業への出席率が 80% 以上という付帯条件をクリアした上で一定の算定基準に基づいて支給されている。認定訓練運営費補助金の算出の考え方は 1 科あたりの固定費 1,631,000 円と訓練生 1 人あたりの 69,000 円を加えた額となる。2016 年度は木造建築科とインテリアサービス科の 2 科、訓練生数は 41 名であるので、約 6,100,000 円補助金が支給されている。一方、ハローワークを通じて支給される建設労働者確保育成助成金においても同様に 80% 以上の出席率を前提に、訓練生 1 人当りの単価 4,400 円、さらに月数の 12 ヶ月を掛けて算出している。2016 年度の訓練生は 41 人として、約 2,200,000 円が支給されている。これからわかるように、これらの補助金、助成金のなかには訓練のための実習場などの施設の維持費、さらには授業や実技・実習で使う材料費などは含まれていない。

「大きい施設ですから冬寒いから暖房入れてくれとか、夏熱いからエアコン入れてくれとか、維持費がかかりますよね。」「県とか国の予算が厳しいときは、その 7 掛けだったりします。カットされることもあります。最近、満額もらえていますけど。」（C 建築技術訓練校）

③の授業料および入学金は訓練生を送り込む C ハウジング協同組合から貰っている。その額は「年間、授業料と入学金で 1 人あたり 100 万円貰っている」という。したがって、2016 年度では訓練生 41 人 × 100 万円 = 41,000,000 円となる。

さらに、④の年会費については、C 建築技術訓練校を運営する職業訓練法人 C 建築技術振興会に出資している 7 社と 10 社の賛助会員から会費を徴収している。

このように見てくると、④の C グループの年会費の金額はわからないので正確な最終収入額は確定できないが、①②③合わせても C 建築技術訓練校の総収入は約 50,000,000 円にすぎない。仮に年会費収入が 30,000,000 円あったとしても、訓練校の運営経費 1 億円を割り込む計算となる。そのうち、①や②の国や県からの補助金、助成金は 8,300,000 円足らずであり、訓練校の運営経費 1 億円のわずか 1 割弱を占めるに過ぎない。このため、厳しい運営環境におかれている企業にとって公的な支援は有益であろう。

2.6 小括—C 建築技術訓練校の存在意義

まず第 1 に、C 建築技術訓練校の存立条件は内造作大工という熟練大工の養成にあったことである。C 社では大工の専門分化が進み、フレーミング大工、セットアップ大工、内造作大工という 3 種類の大工を生み出した。そして、スリーステップ制というキャリア形成プロセスを通して内造作大工を育成していたのである。スリーステップ制を経て一人前としての内造作大工へとキャリアアップするためには、訓練校において技能士 2 級を取得することが大前提とされた。まさに、C 建築技術訓練校の訓練カリキュラムは技能検定ベースの訓練内容であった。プレカット化が進んでも、階段を付けたり、ドアを付けたり、床を張る作業などの内部造作には手工的熟練が求められる分野は残り、リフォームになると更に複雑化する¹⁸⁾。こうした「細かな収まり」を実現するためには、技能検定ベースの技能習得は欠かせないのである。

第 2 に、C 建築技術訓練校はロイヤルティや企業帰属意識を涵養する心身教育の場でもあり、全寮制のもとでの生活指導と相俟ってマインド面の教育に大きな役割を果たしていることである。単独の認定職業訓練である C 建築技術訓練校と公共職業訓練との違いについて、次のように述べている。

「基本は社員か、社員でないのかということです。社員だから、私たちの企業理念に基づいた人間を育成できるんです。公共のポリテクセンターがありますが、あれは作業のできる人の教育なんです。その人たちが就職となったら……またゼロから現場で憶えていくわけですから。そこで、しんどかったら辞めていってしまうわけです。私たちは先に社員として雇用してから教えているので、その違いは大きいと思います。よそで教わって学んだ人がうちに来ても会社の理念に合わないとか辞めていってしまいますから。技能とか技術、知識だけ学んだ人だったら、いらない。」（C 建築技術訓練校）

公共職業訓練は「作業のできる人の教育」であるのに対して、単独の認定職業訓練は「私たちの企業理

念に基づいた人間を育成できる」としている。ここに、C 建築技術訓練校の存在意義を確認することができる。

注

- 1) 本社は埼玉県越谷市にあるが、本社近隣の3つの主要拠点から60分を目安に駆けつけられる範囲に施工エリアを限定している。
- 2) 日刊木材新聞 2023 年 6 月 21 日付けで、同紙が 2022 年度末に大手プレカット会社に対して調査した加工実績として上位 36 社のプレカットランキングが掲載されている。
- 3) 全国木造住宅生産体制推進協議会、木造技能者育成検討委員会「大工技能者育成に向けた提言」一般社団法人木を活かす建築推進協議会、平成 26 年 3 月
- 4) 永田萬享、大内毅「認定職業訓練と技能者養成 (1)」福岡教育大学紀要第 71 号、25 頁～43 頁
令和 4 年 3 月
- 5) 永田萬享、大内毅「認定職業訓練と技能者養成 (2)」福岡教育大学紀要第 72 号、17 頁～38 頁
令和 5 年 3 月
- 6) 「絶対的な職人不足時代に求められる「育てる、技術」Housing Tribune. 2014.6 45 頁
- 7) 「ポラスが社員大工を育てる理由」【web】ケンプラッツ 2012 年 2 月 24 日
- 8) 同上書
- 9) 日本経済新聞 2014 年 7 月 16 日付け。
- 10) 「研修施設のいま、そしてこれから 事例 3 ポラスグループ」『企業と人材』No.1048 号 7 頁～8 頁、
2017 年 2 月号
- 11) 同上書 8 頁
- 12) 「会員企業の専修・専門校巡り ポラス建築技術訓練校」『木芽』2012 年秋号、Vol.145、25 頁
- 13) 同上書 25 頁
- 14) 「研修施設のいま、そしてこれから 事例 3 ポラスグループ」『企業と人材』No.1048 号 7 頁
2017 年 2 月号
- 15) 「意識が高くて1日でも早く大工になりたいという人は上がるように努力しますが、そうではなくて取りあえずおればいいやという人もいますから。」「あくまでも本人が希望しないのに、強制的にエレベーター式に何年経ったら上がれとは言っていない。」「そうではなくて、ルートを示して、選択肢を彼らに委ねています。あとは、どこでどう頑張りたいかということなんです。ただ、会社としては『ずっと、この仕事はつらいでしょう。だから、どんどん上を目指すほうがいいよ』ということは言っています。」(C 建築技術訓練校)
- 16) 「会員企業の専修・専門校巡り ポラス建築技術訓練校」『木芽』2012 年秋号、Vol.145、p25
- 17) 「10 年近くかけて、やっと育てくれたのが辞めてよその会社に行っちゃえば、会社としては大きな損失ですよ。」(C 建築技術訓練校)
- 18) 「昔は棚なんて家になかったと思うんです。今は洋室でテレビがあって棚があって、書棚を造ってくれたとか、飾り棚を造ってくれたとか、アーチの壁を造ってくれたとか、スキップフロアを造ってくれたとか、いろんなことがあります。そういったことにどんどん広がっています」(C 建築技術訓練校)
「昔はスギやヒノキ、マツしか使わなかったのが、最近はキズがつかない堅い木が使われ始め、さらには集成材も多用されています。当然のことながら、堅い材質の加工には高い技量が求められます。さらに、クレーム対応にも一段と厳しい注文が突きつけられています。」(C 建築技術訓練校)

