

認定職業訓練と技能者養成 (1)

Accredited Vocational Training and Craftsman

永 田 萬 享

大 内 毅

Kazuyuki NAGATA

Takeshi OHUCHI

福岡教育大学名誉教授

技術教育ユニット

(令和3年9月28日受付, 令和3年12月23日受理)

1. はじめに

1.1 日本の雇用システムの綻びと人材育成

日本の人材育成システムの特徴は学校教育, 専門学校, 公共職業訓練, 企業内教育が一樣・均等に存在するのではなく, 企業内教育が突出していることにあった¹⁾。しかし, 1990 ~ 2000年代にかけて日本の人材育成システムを支えていた雇用システムが綻び始めて以降, 大きく変化している²⁾。

一つは, 職業能力開発の在り方として企業主導型から個人主導型への転換が進んでいることである。具体的には, 企業ではなく労働者に支給する教育訓練給付金制度が制定されたこと, 民間企業や経営者団体や公益法人などの民間教育訓練機関における教育訓練サービスの活用である³⁾。表1は企業の支出する教育訓練費の推移を見たものである。民間企業における教育訓練費は80年代を通じて一貫して上昇しているが, 90年代以降になると低下傾向にある。その一方で, 表2のように自己啓発を行った労働者(正社員)の割合は40%台で推移していることがわかる。その場合, 自己啓発の実施方法(表3参照)は「ラジオ, テレビ, 専門書, インターネット等による自学, 自習」(50.7%), 「社内の自主的な勉強会, 研究会への参加」(27.6%), 「社外の勉強会, 研究会への参加」(25.7%), 「民間教育訓練機関(民間企業, 公益法人, 各種団体)の講習会, セミナーへの参加」(22.7%)「通信教育の受講」(19.5%)の順で高い割合を示している(カッコ内は正社員)。

こうした企業主導型から個人主導型への職業能力開発の転換は, 労働者自身の教育訓練費(自己啓発費)の上昇を伴う。2000年代前半の教育訓練サービス市場によると企業の支出する教育訓練費は約5割, 労働者の支出する教育訓練費は約4割を占めている⁴⁾。企業主導型の教育訓練が縮小するに伴い, 教育訓練から見放された若年労働者が拡大する傾向にある。非正規雇用者の増大である。「能力開発基本調査」によれば, 彼らに対する教育訓練は「計画的なOJT」にしても「Off・JT」にしても, 正規雇用者に比べて極めて少ない。

二つは, 教育訓練の外部委託化が進んでいることである。表4は労働政策研究・研修機構(2007年)による教育訓練サービス市場の規模と構造を示したものである。ただし, 教育訓練サービス市場とは言っても労働者個人の支出は考慮されていないことを念頭において見る必要があるけれども, 教育訓練サービス市場の構造を示すものとしては意義深い資料である⁵⁾。企業の支出する費用は7,400億円のうち, 4,900億円(66.2%)はアウトソーシングされている。一方, 政府予算1,632億円のうち, 917億円(56.2%)は機構や都道府県で支出されることなく外部化されている。したがって, 企業, 政府予算合わせた9,032億円全体からすれば, 64.5%が外部化, アウトソーシング化されているのである。そして, 教育訓練サービスを提供している機関(教育訓練プロバイダー)は大別すれば①公共(国, 地方自治体, 独立行政法人), ②学校法人(各種学校, 専修学校, 私立大学), ③民間(公益法人, 経営者団体, 民間企業, 職業訓練法人)に分かれているが, なかでも③民間が圧倒的であり, その数は15,105機関にものぼる。外部委託先としてはこの民間教育訓練機関が中心となっていることに留意することが重要である。その場合, 民間企業や経営者団体が行う教育訓練は短期課程(1ヶ月未満)が最も多く, これに対して職業訓練法人や医療・介護・福祉系の公益法人は長期課程(1~2年)が多い。特に認定職業訓練を行っている職業訓練法人は長期間にわたる養成訓練を実施している⁶⁾。

表1 企業の支出する教育訓練費の推移

年	教育訓練費(円)
1973	低 346
1976	590 △
1979	775 △
1982	1,065 △
1985	1,236 △
1988	1,521 △
1991	高 1,670 △
1995	1,305 ▼
1998	1,464 △
2002	1,256 ▼
2006	1,541 △
2011	1,038 ▼
2016	1,112 △

注1) △は前年度より増加, ▼は前年度より減少。

注2) 教育訓練費 (円/人・月)

出所) 厚生労働省「人材開発政策関係資料集」2019年から作成。

表2 自己啓発を行った労働者の割合 (%)

年度	正社員	非正社員
2009	42.1	20.0
2010	41.7	18.4
2011	43.8	19.3
2012	47.7	22.1
2013	44.3	17.3
2014	43.3	16.4
2015	42.7	16.1
2016	45.8	21.6
2017	42.9	20.2
2018	44.6	18.9

出所) 厚生労働省「人材開発政策関係資料集」2019年から作成。

表3 自己啓発の実施方法

自己啓発の方法	正社員	非正社員
ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習	50.7	53.5
社内の自主的な勉強会、研究会への参加	27.6	20.6
社外の勉強会、研究会への参加	25.7	15.6
民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加	22.7	13.0
通信教育の受講	19.5	9.6
専修学校、各種学校の講座の受講	1.5	4.4
公共職業能力開発施設の講座の受講	2.4	1.3
高等専門学校、大学、大学院の講座の受講	1.1	2.9
その他	10.4	16.4

出所) 厚生労働省「人材開発政策関係資料集」2019年

表4 教育訓練サービス市場の規模と構造

	項 目	億円	割合①%	割合②%
企業 (民間教育訓練費) 7,400 億円	自家消費	2,500	33.8	27.7
	※アウトソーシング	4,900	66.2	54.3
	小 計	7,400	100.0	
政府 (国家予算) 1,632 億円	自家消費	487	29.8	5.4
	都道府県補助	214	13.1	2.4
	第3セクター補助	14	0.9	0.2
	※外部流出	513	31.4	5.7
	※教育訓練給付金	404	24.8	4.5
	小 計	1,632	100.0	
	合 計	9,032		100.0

注1) ※は外部の教育訓練プロバイダーに流出する費用。

注2) 割合①は企業、政府をそれぞれ100とした時の比率であり、割合②は企業、政府を合わせた時の比率を示す。

出所) 労働政策研究・研修機構編『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』2007年、p157

1.2 研究目的

職業能力開発促進法によれば、事業主等の行う職業訓練について厚生労働省令で定める一定の基準に適合して行われるものは認定職業訓練として都道府県知事に申請をして「認定」をうけることができる。その場合、事業主単独で訓練を行う「単独認定訓練」（以下、単独認定校）と複数の事業主が共同で訓練を行う「共同認定訓練」（以下、共同認定校）の二つに分かれる。

まず、表5から認定訓練の動向を普通課程（長期課程）、短期課程別に見ていこう。普通課程については単独認定校も共同認定校もいずれも減少している一方で、短期課程についてはいずれも増加している。具体的に見ると、単独認定校は1981年（288校100.0）→1990年（232校80.6）→2000年（162校56.3）→2008年（108校37.5）に対して、共同認定校は1981年（643校100.0）→1990年（530校82.4）→2000年（504校78.3）→2008年（344校53.5）であるから、普通課程で減少しているのは共同認定校よりも単独認定校がより顕著に現れている。この約30年間で単独認定校は6割強減少しており、特に2000年代以降の減少が著しい。その要因は養成工制度の衰退が関係している。

短期課程ではどうだろうか。単独認定校は1981年（66校100.0）→1990年（165校250.0）→2000年（238校360.6）→2008年（242校366.7）に対して、共同認定校は1981年（417校100.0）→1990年（641校153.7）→2000年（783校187.8）→2008年（744校178.4）のように、短期課程で増加しているのは共同認定校よりも単独認定校がより顕著に現れている。1981年から2008年の約30年間で4割強増加している。

さらに、表6によって認定訓練校の訓練分野別の動きを見ていこう。訓練分野においても普通課程と短期課程では様相が異なるので、個別に見ていく。まず単独認定校の訓練分野であるが、普通課程では製造業、服飾業、建設業が多く、上位3位を占める。特に、製造業はこの30年間で全体に占める割合が常に5割以上と高い。そのうちほとんどが機械・金属・自動車といった日本経済を支えた重工業関係が占めている。一

表5 普通課程，短期課程別に見た認定訓練の推移

		1981 年度			1990 年度			2000 年度			2008 年度		
		訓練校	比 1	比 2	訓練校	比 1	比 2	訓練校	比 1	比 2	訓練校	比 1	比 2
普通課程	単独	288 100.0	30.9		232 80.6	30.4		162 56.3	24.3		108 37.5	23.9	
	共同	643 100.0	69.1		530 82.4	69.6		504 78.4	75.7		344 53.5	76.1	
	計	931 100.0	100.0	65.8	762 81.8	100.0	48.6	666 71.5	100.0	39.5	452 48.5	100.0	31.4
短期課程	単独	66 100.0	13.7		165 250.0	20.5		238 360.6	23.3		242 366.7	24.5	
	共同	417 100.0	86.3		641 153.7	79.5		783 187.8	76.7		744 178.4	75.5	
	計	483 100.0	100.0	34.2	806 166.9	100.0	51.4	1021 211.4	100.0	60.5	986 204.1	100.0	68.6
合計	単独	354 100.0	25.0		397 112.1	25.3		400 113.0	23.7		350 98.9	24.3	
	共同	1,060 100.0	75.0		1,171 110.5	74.7		1,287 121.4	76.3		1,088 102.6	75.7	
	計	1,414 100.0	100.0	100.0	1,568 110.9	100.0	100.0	1,687 119.3	100.0	100.0	1,438 101.7	100.0	100.0

注 1）比 1 は単独校と共同校の比率を示す。

注 2）比 2 は普通課程と短期課程の比率を示す。

出所）1981 年度は『認定職業訓練実施事業所及び団体名簿』，1990 年度，2000 年度，2008 年度は『職業能力開発施設ガイドブック』から作成。

表 6 単独認定職業訓練校の訓練分野の推移

	訓練分野	1981 年度		1990 年度		2000 年度		2008 年度	
			%		%		%		%
長期課程	製造業	153 100.0	53.1	116 75.8	50.0	82 53.6	50.6	63 41.2	58.3
	（機械・金属・自動車）	152 100	52.8	110 72.4	47.4	78 51.3	48.1	56 36.8	51.9
	建設業	40 100.0	13.9	33 82.5	14.2	28 70.0	17.3	19 47.5	17.6
	服飾業	87 100.0	30.2	72 82.8	31.0	42 48.3	25.9	22 25.3	20.4
	理容美容業	0 100.0	0.0	4 100.0	1.7	7 175.0	4.3	2 50.0	1.9
	食品業	5 100.0	1.7	4 80.0	1.7	3 60.0	1.9	2 40.0	1.9
	情報処理	0 100.0	0.0	0 100.0	0.0	0 100.0	0.0	0 100.0	0.0
	その他	3 100.0	1.0	3 100.0	1.3	0 100.0	0.0	0 100.0	0.0
	計	288 100.0	100.0	232 80.6	100.0	162 56.3	100.0	108 37.5	100.0
短期課程	製造業	29 100.0	43.9	70 241.4	42.4	68 234.5	28.6	59 203.4	24.4
	（機械・金属・自動車）	27 100.0	40.9	68 251.9	41.2	64 237.0	26.9	54 200.0	22.3
	建設業	14 100.0	21.2	14 100.0	8.5	31 221.4	13.0	36 257.1	14.9
	服飾業	19 100.0	28.8	23 121.1	13.9	12 63.2	5.0	7 36.8	2.9
	理容美容業	0 100.0	0.0	27 100.0	16.4	88 325.9	37.0	85 314.8	35.1
	食品業	2 100.0	3.0	1 50.0	0.6	2 100.0	0.8	2 100.0	0.8
	情報処理業	0 100.0	0.0	0 100.0	0.0	0 100.0	0.0	1 100.0	0.4
	その他	2 100.0	3.0	30 1,500.0	18.2	37 1,850.0	15.5	52 2,600.0	21.5
	計	66 100.0	100.0	165 250.0	100.0	238 360.6	100.0	242 366.7	100.0

注 1）長期課程には専門課程，専修課程を含む。

注 2）短期課程には技能向上訓練の 1 級技能士，2 級技能士，監督者訓練を含む。

出所）1981 年度は労働省職業訓練局『昭和 56 年度認定職業訓練実施事業所及び団体名簿』昭和 57 年 7 月，1990 年度，2000 年度，2008 年度は中央職業能力開発協会『職業能力開発施設ガイドブック』各年度から作成。

方，短期課程は 2000 年を境にしてその前後で違いが見られる。1981 年には上位を占めるのは製造業，服飾業，建設業であるが，1990 年には建設業の代わりに理容美容業が登場して製造業，理容美容業，服飾業が上位を占める。2000 年以後になると，服飾業の代わりに再び建設業が登場して理容美容業，製造業，建設業の順位で高くなる。

次に表 7 によって共同認定校の訓練分野を見ていく。普通課程では約 30 年間で一貫して建設業が 7 割以上を占めて高い。2000 年以前には服飾業が約 14% 前後を占めて建設業の次に多いのであるが，2000 年以後になると服飾業が減少して建設業の占める割合が 8 割弱を占めるに至る。短期課程においても，全分野に占める建設業分野の割合は 1981 年（62.1）→1990 年（50.2）→2000 年（40.4）→2008 年（37.9）のように減少傾向にあるけれども，他分野に比べて高いことが確認できる。

表 7 共同認定職業訓練校の訓練分野の推移

	訓練分野	1981 年度		1990 年度		2000 年度		2008 年度	
			%		%		%		%
長期課程	建設業	454 100.0	70.6	370 81.5	69.8	360 79.3	71.4	271 59.7	78.8
	製造業	32 100.0	5.0	28 87.5	5.3	20 62.5	4.0	17 53.1	4.9
	服飾業	91 100.0	14.2	72 79.1	13.6	46 50.5	9.1	13 14.3	3.8
	理容美容業	14 100.0	2.2	15 107.1	2.8	34 242.9	6.7	14 100.0	4.1
	食品業	30 100.0	4.7	16 53.3	3.0	10 33.3	2.0	8 26.7	2.3
	情報処理	0	0.0	10 100.0	1.9	14 140.0	2.8	11 110.0	3.2
	その他	22 100.0	3.4	19 86.4	3.6	20 90.9	4.0	10 45.5	2.9
	計	643 100.0	100.0	530 82.4	100.0	504 78.4	100.0	344 53.5	100.0
		259 100.0	62.1	322 124.3	50.2	316 122.0	40.4	282 108.9	37.9
短期課程	建設業	33 100.0	7.9	55 166.7	8.6	91 275.8	11.6	79 239.4	10.6
	製造業	42 100.0	10.1	44 104.8	6.9	35 83.3	4.5	15 35.7	2.0
	服飾業	11 100.0	2.6	53 481.8	8.3	127 1,154.5	16.2	133 1,209.1	17.9
	理容美容業	16 100.0	3.8	12 75.0	1.9	13 81.3	1.7	14 87.5	1.9
	食品業	0	0.0	3 100.0	0.5	13 433.3	1.7	9 300.0	1.2
	情報処理	56 100.0	13.4	152 271.4	23.7	188 335.7	24.0	212 378.6	28.5
	その他	417 100.0	100.0	641 153.7	100.0	783 187.8	100.0	744 178.4	100
	計								

注 1) 長期課程には専門課程、専修課程を含む。

注 2) 短期課程には技能向上訓練の 1 級技能士、2 級技能士、監督者訓練を含む。

出所) 1981 年度は労働省職業訓練局『昭和 56 年度認定職業訓練実施事業所及び団体名簿』昭和 57 年 7 月、1990 年度、2000 年度、2008 年度は中央職業能力開発協会『職業能力開発施設ガイドブック』各年度から作成。

このように、単独認定校、共同認定校いずれも普通課程が減少しており、短期課程が増加している。そして訓練分野についてみれば単独認定校の普通課程では製造業、服飾業、建設業が多い。特に製造業のなかでも重工業分野が多い。短期課程では特に 2000 年以降では、製造業や服飾業が減少して理容美容業が一気に増加している。

こうした認定職業訓練の現状を踏まえて、日本的人材育成システムは現在、大きな転換点に立っている。本研究の目的は個別企業における認定訓練の展開過程を辿り、人材育成とりわけ技能者養成がどのように行われているのか、検討することである。より具体的に言えば、一つは大企業の単独認定職業訓練校と中小企業の共同認定職業訓練校を取り上げて、認定職業訓練が日本的人材育成システムとの関わりでどのような役割を果たしているのか、その現段階的特徴を明らかにすることである。二つは認定職業訓練の存立基盤（意義）とその課題を明らかにすることである。

1.3 認定職業訓練と技能者養成の全体像と本論文の位置

認定職業訓練と技能者養成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を取り上げ、第 2 部は共同認定職業訓練を取り上げる。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、A 社の認定職業訓練と技能者養成について述べることにする。

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 …………… 本稿
- ・ B 社の認定職業訓練と技能者養成
- ・ C 社の認定職業訓練と技能者養成
- ・ D 自動車の認定職業訓練と技能者養成

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

表8 A社の主な出来事

年	月	事 項
1955（昭和30）	2	四国林業と東邦農林が合併し、住友林業（株）誕生。
1961（昭和36）	2	建材部、東京に新設
1962（昭和37）	12	四国支店、集成材課新設（39年9月廃止）
1964（昭和39）	3	スミリン合板工業（株）設立
	9	スミリン木材工業（株）設立
	9	スミリン土地（株）設立
1965（昭和40）	1	スミリン合板、生産開始
	4	化粧合板「ハイ・カラー」発売
	4	スミリン土地、兵庫県武庫之荘で宅地造成および建売の事業開始
1969（昭和44）	6	新建材売上高、月10億円突破
1970（昭和45）	12	ロックウッドハウス発売
1971（昭和46）	10	スミリン住宅販売（株）を東京と大阪に設立
1976（昭和51）	4	住宅事業本部に不動産部新設
	6	住宅事業総合対策委員会設置
1978（昭和53）	4	スミリン住宅販売、販売、施工、代金回収まで一貫体制に
1979（昭和54）	9	スミリン住宅販売（大阪）の完工棟数474戸、初めて期間利益計上
1980（昭和55）	7	東京と大阪のスミリン住宅販売の社名を、東京は住友林業ホーム、大阪は住友林業住宅に変更
1984（昭和59）	9	住友林業ホーム、ひのき建設（旧山梨建設）の経営権を取得し、初の直営工務店に
	10	住友林業ホームと住友林業住宅、対等合併。社名は、住友林業ホーム（株）
1985（昭和60）	4	泉葉建設（株）ほか直営工事会社7社設立
	8	住宅事業本部から不動産部を分離し、不動産開発部新設
1987（昭和62）	6	住宅部門の直営施工会社7社合併し、スミリン建設（株）設立
1988（昭和63）	4	建築技術専門校開校（四街道市）
	4	「檜グレイス」発売
1989（平成元）	10	「ゆう」発売
	11	（住「宅事業部または住宅本部」）、地域ブロック制実施
1991（平成3）	3	高級木造注文住宅「懂」発売
	4	スミリンメンテナンス、トムハウスのリフォーム部門を継承し、社名を住友林業ホームテック（株）に変更
1993（平成5）	4	スミリン建設分社
1994（平成6）	9	初の非木造住宅「夢3階S」発売
1997（平成9）	4	（住「宅事業部または住宅本部」）、地域ブロック制を改定、全国を10ブロックに分け「ブロック統括部」設置、権限移譲実施。
	6	86のプレカット工場をネットワーク「プレカットフォーラム21」設立
2004（平成16）	4	スミリン建設グループ（直営施工子会社）16社を統合
	11	「サクシードエム・トラスト」発売
2005（平成17）	1	「プラウディオビーエフ」発売
2006（平成18）	3	木材の乾燥工程管理システム「ミスダス」開発
	10	住友ホームエンジニアリング（株）に商号変更

出所）住友林業（株）『住友林業社史。別巻』（1999.02）から作成。

2. A社の認定職業訓練と技能者養成

2.1 A社の住宅部門参入と直営化

2.1.1 A社の住宅部門参入

A社の成り立ちは表8にみるように、1691年別子銅山開坑による銅山備林経営に始まる。銅の精錬に欠かせない薪炭材や坑木を調達する事業である。明治期19世紀末には鉾山備林から近代林業へ転換し国内国外に事業展開する。戦後になると財閥解体を経て、1955年住友林業（株）が誕生する⁷⁾。

その後、A社は南洋材をはじめ外材の輸入事業に進出するとともに、外材を加工した建材や建具材、合板、集成材を扱って問屋、工務店に卸すことを主な事業としていた。遂に1969年には新建材の売上が月10億円を超えるに至ったのである⁸⁾。

A社は合板の販売や建材の卸しをする一方で、70年代（1971年）に入ってスミリン住宅販売（株）を東京と大阪に立ち上げ、住宅販売に本格的に乗り出したのである。1979年には早くも大阪のスミリン住宅販売では474棟数の完工を見るに至り、初めて期間利益計上を果たした⁹⁾。しかし、当時の住宅づくりは全面的に工務店が請け負うかたちをとっていた。こうした状況のなかで、住宅づくりに本格参入していくことになるが、聴き取り調査によるとこの間の事情を次のように述べている。

「木材を国内で流通させ、建具材で流通させて問屋さん、工務店さんに木材を卸すというのがうち（A社）の歴史なんです。そういうなかで日本の木造住宅を見ていると、自分でもやってみるか、でも遅れているなど、もっとできることがあるよね、というのが今のプレカット工場であり、集成材の活用であり、いち早いCADの導入をしたというのが住友林業の歴史なんです。」（A社コーポレート・コミュニケーション部グループマネージャー、2017年）

以上のような経緯のなかで、木造住宅づくりが始まるのであるが、年表に見るように1985年に泉葉建設ほか直営工事会社7社が設立された。これが直営化の端緒となった。2年後の1987年になると、さらに住宅部門の直営施工会社7社が合併してスミリン建設（株）を立ち上げるに至ったのである。こうした直営化の背景には「住友林業の家」の受注拡大や職人不足があった。1990年には新設された住宅が全国で171万戸を数え、いわゆる住宅ブームが出現した年でもあった。

しかし、スミリン建設（株）を立ち上げて直営化を推し進めようとしたのは、A社が自らの住宅づくり

をすべて直営で行うことを意図していたわけではなかった。それは、A 社がプレカット工法への切り替えをはじめ、集成材の開発や活用、さらには通し柱を無くすなど住宅づくりの新たな工法の開発に意欲的に試行・チャレンジしている時でもあり、一般の工務店はこれらの革新的な住宅づくりを施工実施するリスクを負おうとはしなかったからである。そのうえ、一般の工務店にとってもそれだけの技術力を持ち合わせてはなかった。こうした状況を打開するには、直営子会社をつくり、様々な革新的な工法を編み出し、それを検証することが必要であった。これらの検証は直営子会社によってのみ可能だったのであり、これによって初めて一般の工務店は納得して動き始めたのである。そういう意味では、100%子会社スミリン建設は革新的な建築工法、施工技術の開発を担い、そしてそれを実証するいわば「実験工場」の役割を果たしていたとも言えよう。A ホームエンジニアリングになってからもこの動きは基本的には変わってはいない。

「A ホームエンジニアリング、当時はスミリン建設ですけれども、それが出来たのは直営で全部うちがやろうとしたわけではないです。当時はプレカットに切り替えたりとか、集成材を使ったりとか、通し柱を無くしたりとか、スミリン独自の工法をいろいろ改良していったんですよ。その時に一般工務店さんにそれをやれと言っても出来ないんですよ、いやがりますから。ただ、スミリン自身の直営であればやりやすから、それでいろいろ検証して、こうやればできるんでないの、そういうものを実際に示して工務店にさせてきたということです。」「今でもそうですけどいろんな工法を開発したり、試しにやってみる時はホームエンジニアリングに依頼しますから。」(A 建築専門校)

2.1.2 A ホームエンジニアリングの創設と直営化

上述の経緯のなかで 1987 年スミリン建設が設立されたものの、これまで直営施工会社各社は地域ブロック毎に地域生産体制を構築するため分社化の方向で組織を展開していたが、「共通管理業務の効率化」を進めるためには「各社が保有する経営資源の一元化を図ることが最善である」¹⁰⁾として、2004 年 4 月全国 16 の直営施工会社を統合した。2 年後の 2006 年には商号変更を行い、スミリン建設から A ホームエンジニアリングへと創設されるに至った。

A ホームエンジニアリングの従業員は表 9 に示すように、2007 年 674 人から 2020 年 1,044 人へと 1.5 倍に増加しているが、途中 2014 年と 2016 年には前年を下回っており、2018 年によやく 1,000 人を超えて多くなる。売上高においても 2007 年 678 億円から 2020 年 843 億円へと 1.2 倍の増収を挙げているものの、2014 年のピーク時 883 億円を下回っている。

この間、事業所組織の再編が行われた。全国 18 拠点から 2008 年以降事業部体制が敷かれ 15 事業部 2 事業所、2016 年から 8 事業部 8 事業所、そして 2019 年から 10 事業部 6 事業所へと現在に至っている。

A ホームエンジニアリングホームページによれば、主な事業内容は①注文住宅・分譲住宅の施工・管理、②中規模木造建築物の施工・管理、③住宅・マンション等のメンテナンス・リフォーム、④地盤改良、外構の施工・管理である。そのうち、①では A 社の請負物件の施工は年間 3,400 棟にのぼり、これは A 社の施工物件の約 4 割を占めている。

「A ホームエンジニアリングは A 社の子会社なんですけど、100%直営の工務店です。全国の A 社の家を建てている 40% ぐらいがホームエンジニアリング、残り 6 割が全国の協力工務店が建てています。」(A 建築専門校)

このように、A 社の建てる家のすべてを A ホームエンジニアリングが施工しているわけではない。聴き取り調査によれば、A 社の建てる家は年間 8,000 ～ 9,000 棟であるから、単純計算すれば、A ホームエンジニアリングが 3,200 ～ 3,600 棟、協力工務店が 4,800 ～ 5,400 棟という規模となり、約 6 割を一般の協力工務店が占めている。

2.2 社員大工とビッグフレーム構法

2.2.1 A ホームエンジニアリングの社員大工

表 10 は A ホームエンジニアリングの 2020 年の従業員の職種構成を示したものである。工事量の拡大を

表 9 A ホームエンジニアリングの概要

年	従業員(人)	売上高(億円)	事業所
2007	674	678	18 拠点
2008	750 △	699 △	15 事業部 2 事業所
2009	753 △	773 △	15 事業部 2 事業所
2010	832 △	809 △	15 事業部 2 事業所
2011	852 △	825 △	15 事業部 2 事業所
2012	899 △	838 △	15 事業部 2 事業所
2013	913 △	838 □	15 事業部 2 事業所
2014	910 ▼	883 △	15 事業部 2 事業所
2015	947 △	829 ▼	15 事業部 1 事業所
2016	883 ▼	775 ▼	8 事業部 8 事業所
2017	899 △	825 △	8 事業部 8 事業所
2018	1,015 △	798 ▼	8 事業部 8 事業所
2019	1,019 △	820 △	10 事業部 6 事業所
2020	1,044 △	843 △	10 事業部 6 事業所

注) △：前年度より増加 □：前年度と同じ

▼：前年度より減少

出所) 住友林業ニュースリリース各年度から作成。

受けて A ホームエンジニアリングは、現在売上高年間 800 億円を超え、従業員も約 1,000 人を超える大企業に成長しているが、実質的な施工部隊である技能職はわずかに 428 人 41% を占めるに過ぎない状況がある。これは、施工管理職とはほぼ同じ人数（比率も同様）であることがわかる。直営子会社として施工の実質部隊である技能職の数としては必ずしも多くはない。ここには、年間 9,000 棟にも及ぶ施工工事を行うにはあまりにも少なく、一般の協力工務店の協力を受けざるを得ない実情が浮かんでいる。

こうした人材不足、とりわけ技能職関係の不足のなかで、A ホームエンジニアリングは住友林業の家づくりを施工実施しているものであり、今ひとつは A 社の技能職の育成をも担っていることである。

A ホームエンジニアリングは毎年採用した新規入職者のうち技能職を 1 年目は A 建築専門校へ送り込んでいる。2 年目以降は、社員大工としてエンジニアリング内で実際の家づくりを行いながら技能アップをはかり、入社後 8 年目に独立するというキャリアをたどる。独立すると A 社との間で専属契約を結ぶことになる。こうして、A ホームエンジニアリングは住友林業の家造りの人材（技能職）育成を一手に引き受けているのである。

2.2.2 ビッグフレーム構法

木造住宅メーカーの A 社の主力商品はビッグフレーム構法による戸建注文住宅である。ビッグフレーム構法（以後、BF 構法と言う。）とは、重量鉄骨構造で用いられる「ラーメン構造」を木造住宅で初めて実現した A 社独自の画期的な技術であった¹¹⁾。A 社は元々、マルチバランス構法で勝負をしていたが、現在は BF 構法が主流の工法となっている。マルチバランス構法もベースは木造軸組工法であり、特徴は構造用合板の代わりに、斜め格子状に組んだ「きづれパネル」を採用していることにあった。しかし、2005 年に BF 構法による住宅が発売されて以来、表 11 に見るように 11 年間で累計 20,732 棟を販売しており（2015 年度末）、マルチバランス構法を凌駕するにいたった。

BF 構法は、木造軸組工法を基本としており、三つの点で独自の最新技術が駆使されていた¹²⁾。一つは、梁や柱や土台に幅が 560 mm もある「ビッグコラム」という大断面集成柱を使っていることである。一般的な木造住宅は 105 mm の柱材を使っているのに対して約 5 倍も大きな材質で構成されている。「ビッグコラム」は乾燥させたラミナという板材を A 社独自技術により幾重にも貼り重ねて造られている。これにより、大開口や大空間が可能となったのである。

二つは、ビッグコラムとビッグコラム、ビッグコラムと梁、ビッグコラムと基礎などをそれぞれに繋ぐ接合部は、「メタルタッチ接合」により緊結に結合され、構造躯体を強固に一体化させていることである。構造材に埋め込まれた金属同士のメタルタッチ接合により、地震による揺れからくる緩みやガタつきを防護することができた。

三つは、高層ビルや大きな橋などで用いられる頑丈で耐震性の強い「ラーメン構造」を、木造注文住宅において梁勝ちラーメン構造で実現したことである。一般的な柱勝ちのラーメン構造に対して梁を優先させる梁勝ちラーメン構造によって、通し柱を不必要とした。

このように BF 構法は、梁勝ちラーメン構造、ビッグコラム、メタルタッチ接合の独自の最新技術によって、耐震性に優れた強固な構造躯体を実現することができたために、大開口や大空間が可能となり、明るく開放的な間取りが可能となった。一般的な木造軸組工法の筋交いや耐力壁は BF 構法には必要としなかった。

2.3 A 建築技術専門校（以下、A 建築専門校という。）の訓練実績

2.3.1 A 建築専門校の設立

A 建築専門校は A 社の企業内訓練校であり、千葉県から認定を受けている組合立の認定職業訓練校でもある。正式名称は A 建築専門校共同運営組合といい、1988 年に設立された。組合員は A 社と子会社である A ホームテックの 2 社からなる。A 社は新築の注文住宅部門を担当・受注、A ホームテックはリフォーム部門

表 10 A ホームエンジニアリングの職種構成

職種	人数(名)	比率(%)
施工管理	438	42
技能	428	41
積算	42	4
業務その他	136	13
計	1,044	100

注) 1044 名は 2020 年 4 月 1 日現在。
出所) 社員の職種別比率から人数を算出した。

表 11 ビッグフレーム構法による販売棟数

年度	BF 構法(棟)	前年度に 対する伸び
2005	40	
2006	53	△ 13
2007	53	△ 0
2008	157	△ 104
2009	312	△ 155
2010	1,345	△ 1,033
2011	2,517	△ 1,172
2012	2,935	△ 318
2013	3,244	△ 309
2014	4,292	△ 1,048
2015	5,784	△ 1,492
累計	20,732	

注) △：前年度より増加
出所) A 社ホームページから作成。

を担当・受注している。2社からなる共同運営組合とはいえ、A社単独の認定職業訓練校だといってよい。

2.3.2 訓練生の募集と出身地

A 建築専門校は A 社の大工養成を目的として、1988 年設立された。開校以来 30 年以上にわたって木造住宅施工を担う技能者を育成している。

A 建築専門校の訓練生はどのように募集されているのだろうか。第 1 に、訓練生は訓練校自体が募集しているわけではない。A 社の 100%子会社である A ホームエンジニアリングが新入社員として採用して、そこから「派遣」する形をとっている。このため、採用・募集活動は A ホームエンジニアリング自体が行っている。

第 2 に、具体的には、A ホームエンジニアリングは全国の地域ごとに事業部が編成されており、採用担当者は地域の高校まわりをしていることである。そのため、高卒者採用を基本としているが、「なかには高校を出て専門学校に 1 年とか 2 年行った人の新卒を採っている」(A 建築専門校)という。採用にあたっては建築関係の経験者や既卒者ではなく、新規高卒者を対象としている。

第 3 に、訓練生は A 建築専門校自体が採用するわけではなく、A ホームエンジニアリングが新入社員として採用するのであるが、採用面接時には「(A 建築専門校の) 校長、事務局長、指導員が手分けして面接に立ち会う」(A 建築専門校) ことになっている。

「生徒さんから学校に対する質問があったりすると、応えてあげないといけないからね。ここ (A 建築専門校) は全寮制で、頭髮だとかの決まりは高校以上にうるさいですから、それに耐えられますねと念を押しておかないとね。それと皆さん絶対にホームシックになりますよと、2 週間は我慢なさいと念を押しておかないとね。最初の 1 日で帰っちゃったりするのがなかにはいますから。」(A 建築専門校)

このように、主に新規高卒者を採用しているが故に面接時には、離職を防ぐためにあらかじめ厳しい訓練生活の現実を知らしめている。現実の厳しい訓練生活を迎えるにあたり高校時代の生活スタイルとの決別を促している。

第 4 に、技能オリンピックメダリストを高校に派遣する事業を募集活動に積極的に活用していることである。技能オリンピックメダリスト派遣事業は年数回、メダリストを高校や訓練校に派遣する事業であるが、これに参加することによって企業の広報活動につながり、さらには教師 (学校) との関係を構築し、長年にわたって維持していることがわかる。高校での技能オリンピックメダリストの実演・講演は A 社の建築技能レベルの高さを目の当たりにすることで、生徒のみならず教師にも強く印象付けられるからである。

「年に数回、技能オリンピックでメダルを取った人を高校や訓練校に派遣するメダリスト派遣事業が行われているが、地方の高校に行くと、そこへ高校の先生が見に来て今度は生徒を送ってくれるんです。3 年前に佐賀県の唐津で講演したときに、先生に会ってそれから生徒を毎年送ってくれるんです。」(A 建築専門校)

したがって第 5 に、こうした高校との信頼関係のもとに、入校生の出身県は北海道から鹿児島まで全国から来ているが、なかでも「九州からの応募は多い」。

「九州は万遍なく来ています。ひとつの高校から 1 人のときもあるし、2 人のときもある。今年は長崎はいなかったけど、鹿児島や宮崎から毎年 2 人とか 3 人、佐賀からも 2 人とか。」(A 建築専門校)

2.3.3 訓練生の入校・修了状況

(1) 入校者

表 12 は A 建築専門校の入学実績を見たものである。それによると、創設された 1988 年以来、1995 年までは 60 名前後を保っていたが、90 年代半ばから 30 名を割り込み、1999 年には遂に 13 名まで落ち込んでいる。その後 2000 年代に入ると 26 名まで減少する年もあったが、基本的に増加基調を示し 2000 年後半には 40 名を超える年度もあった。しかし、2011 年の東日本大震災により再び 30 名を割り込むに至るが、その後は再び回復傾向が見られる。

表 12 A 建築専門校の実績

年	普通訓練		
	入校者	修了者	退校者
1988	62	56	6
1989	46 ▼	46	0
1990	50 △	44	6
1991	56 △	55	1
1992	62 △	52	10
1993	64 △	61	3
1994	63 ▼	56	7
1995	64 △	61	3
1996	34 ▼	33	1
1997	34 □	32	2
1998	23 ▼	23	0
1999	13 ▼	13	0
2000	30 △	29	1
2001	32 △	32	0
2002	30 ▼	30	0
2003	26 ▼	25	1
2004	26 □	25	1
2005	31 △	30	1
2006	37 △	34	3
2007	38 △	35	3
2008	46 △	45	1
2009	42 ▼	41	1
2010	28 ▼	28	0
2011	27 ▼	27	0
2012	40 △	40	0
2013	37 ▼	35	2
2014	58 △	56	2
2015	64 △	57	7
2016	63 ▼	61	2
2017	67 △		
計	1,293	1,162	64

注 1) △は前年度より増加, □は前年度と同じ, ▼は前年度より減少。

注 2) 2017 年 4 月現在
出所) 住友林業建築技術専門校
「SCHOOL DATA」から作成。

こうした中で、A 建築専門校は昨今の大工の減少と今後の高齢化を見越して、大工確保を目的に訓練生を2014年度から従来の40名程度から60名程度に増員をはかった。これにより、2014年度は58名の入校者を見た。さらに、これにとどまることなく2015年度には新たに協力工務店社員を対象に10名程度の枠を設けて、最大70名を受け入れられる体制を整えた。この結果、入校者は2015年64名→2016年63名→2017年67名のように、収容人数最大70名にせまる数となった。

東日本大震災以降の入校生の増加傾向は、A社の単独認定校の動きにとどまらず共同の認定訓練校においてもほぼ同様にみられる現象であった。その背景には、大震災の復興過程にあることや2020年東京オリンピック開催に伴う需要の拡大を指摘することができる。

(2) 学歴と年齢と入校理由

次に、入校者の属性についてみてみよう。まず、入校者は「基本的に新卒しか採らないです。基本的には高卒、なかには高校出て専門学校に1年とか2年行った人の新卒を採っています。」(A 建築専門校)と述べているように、入校者は新規高卒者もしくは専門学校修了者の新卒者に限定していることがわかる。

第2に、入校者の出身学科はどうであろうか。「工業高校のほうが多いですよ。今(今年)68名中、8名が普通科です、建築科以外です。工業高校の機械科だとか電気科とか、普通科です。」(A 建築専門校)このように、68名中60名を建築科出身者が占めており、圧倒的に多い。しかし、A 建築専門校として、工業高校と普通高校のどちらの出身者から来て欲しいのかと訊ねたところ、「どっちでもいいです」という極めて興味深い回答が返ってきた。

第3に、「親が大工というのもないわけではありません。」(A 建築専門校)と述べているように、入校者の親は必ずしも大工ではない。むしろ、大工ではないほうが多いというのが実情に近いと思われる。

第4に、それでは何故、建築大工の企業に入り、建築大工になることを目指しているのか。それは家庭の事情からくる経済的理由が大きく影響を与えていた。

「数を数えたわけではないけど、3分の1ぐらいは母子家庭です。経済的理由です。なかには施設育ちもいます。」「親としては、そこそこの企業だし、全寮制で生活は困らないし、1年間は教えて貰えるし、給料も貰えるわけですから、安心だと。」(A 建築専門校)

ここには、戦後日本の大企業で見られたかつての養成工の多くがそうであったように、給料を貰いながら教育訓練を受けて、将来的に名のある企業で働くことが期待されていた状況と極めて類似していることがわかる。

(3) 少ない中退者

修了者は、前掲表12にあるように1988年開校から2016年までの1,162名に登っている。そのうち中退者は64名(5.5%)に過ぎず、極めて少数といってよい。開校当初約10年間は中退者の多い年(10名)と少ない年のばらつきがあったが、徐々に解消されていく。特に1990年代半ば以降になると多くても1名であったり、中退者がいない年も少なくなかった。この状況は2000年代に入っても基本的には変わることはなかった。

しかし、2010年代半ば以降になると一変する。2015年度には7名の中退者が出るに至ったのである。中退者が多くなったのは、2014年度に従来の40名定員が60名へと増員されたことや2015年度に協力工務店社員から10名の増員を受け入れたことが大きく関わって来る。特に前者の影響は大きかった。その理由の一つは、採用枠を増やしたために、第1志望者だけではなく第2志望さらには第3志望者までもが入って来るようになったことである。今一つは、Aホームエンジニアリングが社員を採用するにあたり、応募者の多い事業部が採用して他の事業部に振り分けることが行われことである。これらのことが中退者を生む背景・要因になったとして、高校の教員、学校現場への協力を求めるようになったことと、同時に各事業部が採用活動を行うように改めたことである。

「採用を一気に増やしたので、今まで送ってくれた高校の2番手3番手が来るようになったんですよ、それをなくすように努力したと。九州の応募が多くて九州事業部で定員いっぱいになると、九州はだめだから東京ではどうか、北陸ではどうか、といって行かせていたのが何人か辞めたんですよ、我慢できなくなって辞めたりしたんです。それで今は九州に神奈川事業部が直接面接に行ったり、東京事業部が直接採用活動に行くように変えたんです。それと、高校の先生にきついと、ホームシックになるよということをお話してもらうことにしたのと、第1希望でない者に、とりあえず行けというのを辞めて下さいと。」

表 13 訓練基準と A 建築専門校の比較－木造建築科の訓練内容－

学科	訓練基準		A 建築専門校	
	基礎学科	基礎学科	基礎学科	基礎学科
実技	基礎学科	基礎学科	基礎学科	基礎学科
	基礎学科	基礎学科	基礎学科	基礎学科
実技	基礎実技	基礎実技	基礎実技	基礎実技
	専攻実技	専攻実技	専攻実技	専攻実技

出所)「職業能力開発促進法施行規則」と「住友林業建築技術専門校 心・技・体バランスの取れた技能者の養成」から作成。

(A 建築専門校)

ここには、長年にわたって A 社と各高校教育現場との緊密な関係が存在していることがうかがわれる。

「いつ頃なのかなあ、同じ高校からずっと来てたりしますから、そういう信頼関係がいつ頃から出来たのかわからないですけど。」(A 建築専門校)

2.4 教育訓練の内容とカリキュラムの特徴

2.4.1 訓練基準との違い―学科と実技―

(1) 学科

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ある訓練基準によって教科、訓練時間等が示されている。しかし、訓練基準どおり行う必要はなく 3 分の 2 までは遵守しなければならないが、3 分の 1 は学校裁量で独自色を打ち出すことができる。そのため、訓練基準と比較することによって A 建築専門校の訓練内容上の特徴を見ることができる。表 13 は A 建築専門校の訓練内容を職業能力開発促進法施行規則に示されている建築施工系木造建築科の訓練基準（教科の細目）と比較したものである。学科には基礎学科と専攻学科から成り、実技においても基礎実技と専攻実技から成る。

まず学科について見ていこう。「基礎学科」の科目数として訓練基準には 10 科目に対して A 建築専門校は 13 科目ある。そのうち 13 科目中 10 科目は「建築概論」「建築計画」「生産概論」「建築設備」「構造力学」「建築設計製図」「建築構造」「建築法規」「測量」「安全衛生」は訓練基準と同じ名称（内容）であるが、「建築施工法」「品質管理」「工程管理」の 3 科目は訓練基準にはなく、A 建築専門校独自の基礎学科だといえる。一方、「専攻学科」である「工作法」「木質構造」「規矩術」「建築材料」「木造建築施工法」「使用及び積算」の 6 科目は、科目数においても名称（内容）においても、訓練基準と同様であることがわかる。

(2) 実技

次に、実技について見ていこう。実技の科目数を見ると、「基礎実技」は訓練基準では 3 科目、A 建築専門校では 7 科目ある。7 科目中 3 科目（機械操作基本法、測量基本実習、安全衛生作業法）は訓練基準と同じ名称（内容）であるが、「パソコン研修」「器具使用法」「研削グラインダ安全講習」「技能照査練習」の 4 科目は訓練基準にはない。もっとも「訓練基準」の「機械操作基本法」の「教科の細目」を見れば、「CAD 操作、

OA 機器操作」が内容とされているので、「パソコン研修」の内容は「機械操作基本法」のなかに含まれるものと思われるが、A 建築専門校はあえて「パソコン研修」を基礎実技として設定している。また、「器工具使用法」については、A 建築専門校は基礎実技としているが、訓練基準では「専攻実技」に位置づいている。

そして「専攻実技」は訓練基準では3科目（器工具使用法、工作実習、木造建築施工実習）、A 建築専門校では10科目（工作基本作業、基礎工事現場実習、構造部材手加工、モデル棟建築実習、注文住宅建築実習、構造模型製作、技能五輪地方大会準備訓練、玉掛技能講習、実践強化訓練、仮配属現場実習（事業所内訓練））のように、圧倒的に科目数が多い。もっとも、10科目は訓練基準の3科目と全く異なるものではなく、訓練基準の「工作実習」はA 建築専門校の「工作基本作業」「構造部材手加工」に相当し、訓練基準の「木造建築施工実習」はA 建築専門校の「モデル棟建築実習」「注文住宅建築実習」に内容的には対応しているものと思われる。しかし、応用実技のひとつである仮配属現場実習は事業所で3週間にわたって分散訓練（OJT）として行われる。

このように訓練基準との違いを内容面から見ると、A 建築専門校の訓練内容は学科においてあまり差は見られないが、一方、実技においては大きな違いが見られる。A 建築専門校の独自性は実技において発揮されている。

2.4.2 プレカット工法への対応

先に見たように、A 建築専門校の学科内容、特に専攻学科は訓練基準とほぼ同様なものであった。職業能力開発促進法施行規則の訓練基準は木造軸組工法を前提として作成されている。例えば、訓練基準の「規矩術」では「図板・尺杖等の作成方法、さしがね使用法、勾配、勾・役・玄の名称及び長さの計算、四方転び、隅木」、「工作法」では「構造材の墨付け及び切組、造作材の木ごしらえ及び取付け」、「木造建築施工法」では「墨付け、仕口と継手、造作」などが内容として組み込まれているからである¹³⁾。しかし、現実の建築現場ではプレカット工法が広範に拡がっている。プレカット工法とは、軸組の加工を工場で行うやり方であり、これまで大工が行っていた刻みと言われた継手仕口の手加工を工場における機械加工に置き換えたものである¹⁴⁾。今や新築のほとんどはプレカット工法が採用されていると言ってもいいほど一般化された状況になっている。

それでは、プレカット工法が主流を占める現実のなかで、A 建築専門校はどのようにプレカット工法への対応をしているのだろうか。その説明は学科ではなく、実技に現れている。特に、「モデル棟建築実習」、「注文住宅建築実習」、「構造模型製作」という実習科目においてその対応が行われている。これらはA 建築専門校独自のものであり、訓練基準には存在していない。

「（モデル棟建築実習では）実際に向こうのグラウンド（実習場）にモデル棟の二階建てを建てるのですが、そのうち1棟は手刻みで建てます。1棟はプレカットで建てます。それと、（注文住宅建築実習では）訓練生は年に1棟だけ、この近辺のお客さんの家を建てます。住友林業が受注した家です。その家はプレカットです。お客さまの了解を得て、教官3人付きっきりです。訓練生60何人も現場には入りきれないので、3グループぐらいに分けてやります。モデル（手刻み、プレカット）とお客さんの家（プレカット）と、それから（構造模型製作実習では）お客さんの家（プレカット）の模型も造ります。それをローテーションしながらやります。」（A 建築専門校）

このように、訓練生はモデル棟の建築や注文住宅の建築、さらには模型製作の実習においてプレカット工法による家造りを体験・修得するのである。とはいえ、今日ではプレカット工法を前提にした家造りが行われているために、訓練内容として特別に組み込まれているわけではない。

「うちの場合、住友林業の家をつくるマニュアルがありますから、マニュアルを教えます。それがプレカット教育ということになるのかも知れませんが。」（A 建築専門校）

「住友林業の家を造るんですから。彼らは（訓練生）図面を読むだけではなく、描くようにします。描けるということは読めるということです。実際に建てる家もそうですし、モデル棟も図面を出して、それを見てやりますから、そうやって教えていきます。その図面は当然住友林業用の図面です。」（A 建築専門校）

2.4.3 技能五輪地方大会への組み入れと技能検定の重視

厚生労働省（国）の普通課程の訓練基準によれば訓練時間は1年につき1,400時間であるが、A 建築専門校では2,000時間を超えている。600時間あまりオーバーしている計算になる。訓練基準を超えて時間数が

多い理由のひとつは技能五輪対応を挙げることができる。具体的には「2級技能士の資格をとるために5輪の訓練がある。それがプラスされて多くなっている」(A 建築専門校)と述べているように「専攻実技」として「技能五輪地方大会準備訓練」が行われていことである。

それは、1994年 A 建築専門校のカリキュラムに技能五輪地方大会への挑戦を組み入れたことに起因する。技能五輪地方大会において一定水準以上の成績を収めた者には「技能証」が公布され、2級技能検定の実技試験が免除されるというものである。技能五輪千葉県地方大会は技能五輪全国大会に派遣する選手を選抜する予選として、技能検定実技試験と同時に実施している。

「全員に2級技能士を取らせようとしています。」「2級技能士は、学科はここを卒業すれば免除になります。実技は技能五輪の千葉県予選で60点以上取れば免除になる、二つ併せて免除になります。」「しかし、2級技能士の免除になる60点以上は毎年3～4人は落ちます。落ちたやつは次の年にもう一回受けに越させます。それで、100%今のところ受かっています。」(A 建築専門校)

表14は、A 建築専門校訓練生の技能五輪地方大会における「技能証」の取得状況を見たものである。1994年～2020年を通して、94%の取得率を示している。このように技能士2級をとることを至上命題として、技能五輪地方大会への出場を訓練生全員に課したことである。これによって、訓練カリキュラムは技能五輪地方大会への出場と切り離せないものとなった。例えば、「授業としては『規矩術』とか『器具使用法』とかに入ってきて来ます。『器具使用法』では、2級技能士の(課題の)四方転びをつくるようなほり方、角材をそれように加工するところからはじめます。」「技能検定2級というのは四方転びという技なんです。神社の手水舎の造り方なんです、鐘撞堂とかを造る技で四方転びと言います。練習ではそれを10個造るんです。」(A 建築専門校)

一方、「規矩術」の習得についても、下記のように技能五輪にとって欠かせないと述べている。

「規矩術はプレカットの現代では必要ないんです。必要ないけれども、技能五輪とか技能検定には必要になってくるんです。」「(規矩術は)さしがねの裏目を使って、1対2対 $\sqrt{3}$ を多用して、原寸図を描いていく、そういう技です。これは円周も出るんです。これを(さしがね)当てればわかるんです。」「大工は計算ができなかったら無理です。規矩術じゃないですけど、そういうものがわからないと。」(A 建築専門校)

カリキュラムに技能五輪地方大会への挑戦を組み入れたことは技能検定を重視していることを意味する。元々、1988年 A 建築専門校の開設は「全国的な大工職の人手不足を念頭に、独自の新技术による木造住宅だけでなく、日本の伝統的な木造軸組工法まで幅広く対応できる、次世代を担う技能者の育成」¹⁵⁾を目的としていたものであり、「伝統的な木造軸組工法」の修得レベルにとって技能検定は客観的なものさしに成り得たからである。

しかし、A 建築専門校は「最新技術を取り入れた木造住宅」「独自の新技术による木造住宅」の施工にとって技能検定が無意味であるとは考えてはいないし、むしろ逆に家造りの基本をなす重要なファクターと見なしていた。

「うちの家だけ建てるのであれば、規矩術はいらないんです。のみ、かんなんんかはいらないです。……(しかし)大工の基本としてはのみ、かんなどし、これから増改築も増えてくるにあたっては、そういう機会も増えるだろうし、日本の伝統技術を守るのも住友林業の役目のひとつであると。」(A 建築専門校)

2.4.4 技能五輪全国大会への出場と高い技量レベル

技能五輪全国大会は、青年技能者の技能レベルの日本一を競う大会として、「次代を担う青年技能者に努力目標を与えたとともに、大会開催地域の若者に優れた技能にふれる機会を提供するなど、その重要性、必要性を広くアピールし、技能尊重の気運の醸成を図ること」¹⁶⁾が目的とされている。そのため、参加出場年齢は23歳以下の若年に限定されている。技能五輪全国大会への出場はA 建築専門校を修了して、A ホームエンジニアリングで働く技能職社員の中から選抜している。

表14 技能五輪地方大会(建築大工部門)における訓練生の「技能証」取得状況

年度	出場者	取得者	割合(%)
1994	2	2	100.0
1995	3	3	100.0
1996	3	3	100.0
1997	5	5	100.0
1998	4	4	100.0
1999	2	2	100.0
2000	29	27	93.1
2001	32	30	93.8
2002	30	30	100.0
2003	25	25	100.0
2004	25	25	100.0
2005	30	29	96.7
2006	34	32	94.1
2007	35	35	100.0
2008	45	45	100.0
2009	41	40	97.6
2010	28	28	100.0
2011	27	27	100.0
2012	40	40	100.0
2013	35	28	80.0
2014	56	46	82.1
2015	57	54	94.7
2016	61	57	93.4
2017	65	49	75.4
2018	68	62	91.2
2019	55	55	100.0
2020	57	57	100.0
計	894	840	94.0

注1) 地方大会は千葉県大会

注3) 技能証は五輪地方大会において一定水準以上の成績を収めた者に交付される。2級技能検定の実技試験が免除される。

出所) 住友林業建築技術専門校「SCHOOL DATA」から作成。

表 15 技能五輪全国大会（建築大工部門）における A 建築専門校の実績

人 %

	全体	A社	出場比	入賞	入賞比	備考：入賞者の出身事業部
2007	?	4	?	4	100.0	京奈 1 人, 東京 1 人, 東海 1 人, 埼玉 1 人
2008	76	5	6.6	5	100.0	東京 2 人, 大阪 1 人, 千葉 1 人, 上信越 1 人
2009	78	6	7.7	6	100.0	東京 1 人, 兵庫 2 人, 東海 2 人, 北日本 1 人
2010	82	5	6.1	5	100.0	兵庫 2 人, 神奈川 1 人, 千葉 1 人, 四国 1 人
2011	79	5	2.5	2	40.0	千葉 1 人, 四国 1 人
2012	78	5	6.4	5	100.0	東海 1 人, 九州 1 人, 静岡 1 人, 上信越 1 人, 北陸 1 人
2013	86	5	5.8	3	60.0	神奈川 1 人, 北陸 1 人, 東関東 1 人
2014	65	4	4.6	3	75.0	東海 2 人, 東関東 1 人
2015	78	2	2.6	2	100.0	東北 1 人, 東京 1 人
2016	86	5	3.5	3	60.0	北関東 2 人, 中部 1 人
2017	95	7	6.3	6	85.7	東京 1 人, 西日本 1 人, 神奈川 1 人, 北陸 1 人, 埼玉 1 人, 北日本 1 人
2018	83	7	8.4	7	100.0	神奈川 1 人, 北日本 1 人, 埼玉 1 人, 東京 2 人, 北日本 1 人, 協力工務店 1 人
2019	90	8	8.9	3	37.5	九州 1 人, 埼玉 1 人, 協力工務店 1 人
2020	53	7	13.2	4	57.1	九州 3 人, 埼玉 1 人
合計	1,029	75	6.9	58	77.3	東京 8 人, 東海 6 人, 埼玉 5 人, 九州 5 人, 神奈川 4 人, 北日本 4 人, 兵庫 4 人, 北陸 3 人, 千葉 3 人, 東関東 2 人, 北関東 2 人, 上信越 2 人, 四国 2 人, 協力工務店 2 人, 東北, 中部, 静岡, 大阪, 京奈, 西日本は各 1 人

注 1) 入賞は金, 銀, 銅, 敢闘賞。

注 2) 合計の出場比は 2008 年～2020 年。

出所) 住友林業「ニュースリリース」各年から作成。

表 16 A 建築専門校の技能五輪全国大会及び国際大会出場者の入賞実績

年	入賞者	全国大会 内容	入賞者	国際大会 内容
1994				
1995				
1996				
1997				
1998	2	金 1, 敢闘賞 1		
1999	1	敢闘賞 1	1	カナダ大会優秀賞
2000				
2001	3	銀 1, 銅 1, 敢闘賞 1		
2002	5	銀 1, 銅 3, 敢闘賞 1		
2003	3	銅 1, 敢闘賞 2		
2004	3	銀 1, 敢闘賞 2		
2005	3	銅 1, 敢闘賞 2		
2006	4	金 1, 銀 1, 敢闘賞 2		
2007	4	銀 1, 銅 1, 敢闘賞 2	1	日本静岡大会銀賞
2008	5	銀 1, 銅 1, 敢闘賞 3		
2009	6	金 1, 銀 1, 銅 1, 敢闘賞 3		
2010	5	金 1, 銀 1, 銅 1, 敢闘賞 2		
2011	2	銀 1, 敢闘賞 1	1	ロンドン大会銀賞
2012	5	銀 1, 銅 2, 敢闘賞 2		
2013	3	銀 1, 敢闘賞 2	1	ライブツィヒ大会敢闘賞
2014	3	敢闘賞 3		
2015	2	銀 2		
2016	3	銅 1, 敢闘賞 2		
2017	6	銅 3, 敢闘賞 3		
2018	7	金 1, 銀 2, 銅 1, 敢闘賞 3		
2019	3	銀 1, 敢闘賞 2		
2020	4	銀 1, 敢闘賞 3		
計	82	金 5, 銀 17, 銅 17, 敢闘賞 43	4	銀賞 2, 敢闘賞 1, 優秀賞 1

注) 全国大会は千葉県代表

出所) 住友林業建築技術専門校「SCHOOL DATA」から作成。

表 15 は A 建築専門校修了生の技能五輪全国大会出場者の実績を見たものであり, 表 16 は技能五輪全国大会及び国際大会出場者の入賞実績を見たものである。建築大工職種部門の出場者数は全職種部門の中で最も多く, 例年 70 名～90 名を数える。そのうち A ホームエンジニアリングの出場者はバラツキはあるが 4～8 名である。2008 年～2020 年の 13 年間で見れば, A ホームエンジニアリングの出場者の全体に占める割合は 1,029 名中 75 名であるから 6.9%に過ぎない。しかし, A ホームエンジニアリングの入賞者は 75 名中 58 名を示しているように, およそ 8 割弱 (77.3%) が金, 銀, 銅, 敢闘賞などいずれかの賞を取得している。入賞比からすれば, 極めて高い数値であると言ってよい。

今ひとつは, 入賞者の出身事業部に注視したい。A ホームエンジニアリングは時期によって 8, 10, 15 の事業部を編成しており, また, それらが再編成されているために, 前掲表 15 の備考欄にある事業部は最新のものではないが, 東京 8 名, 埼玉 5 名, 神奈川 4 名の関東圏をはじめ, 東海 6 名の東海圏, そして九州 5 名の九州圏, さらに兵庫 4 名の関西圏など全国の事業部から 2 名以上の入賞者が出ている。さらには協力工務店の出身者も 2 名いることに注目することが肝要である。東北, 中部, 静岡, 大阪, 京奈, 西日本は各 1 名となっている。このように, 入賞者が A ホームエンジニアリングの全国の各事業部に分厚く存在していることは A 建築専門校修了生の技量レベルの高さを示している。同時に, これほどの入賞実績を示していることは A 建築専門校の教育力, そしてそれに裏打ちされた技量の高さを現している。

2.4.5 住友林業精神の涵養

A 建築専門校は A 社と子会社の A ホームテックの 2 社が組合員を構成して共同運営している。しかし、実質的には A 社単独の企業内認定の訓練校である。そうであるがために、これまで技能五輪全国大会や国際大会で数多くの入賞者を輩出してきたのであり、建築大工の高い技量を生み出す訓練内容を実施してきた。しかし、A 建築専門校は技量レベルの高さを保証する訓練内容の実施にとどまらず、「心・技・体のバランスの取れた技能者の育成」を目標に掲げ、「住友林業精神」を重視しその育成・涵養をはかるべく、あらゆる局面を活用した。

一つは、全寮制にしたことである。寮には寮監夫婦が住み込み、寮監は元陸上自衛隊出身であった。躰教育から始まり、集団生活の規律・規則、マナーを学び、職業人、社会人の生活スタイルを身に付けることによって建築大工としての素地を修得させようとした。

「うちの理念は、心・技・体のバランスの取れた技能者の育成ということでやっています。心の部分ということで高校生から社会人になる一番大事な時ですから、それを全寮制のなかでの生活スタイルから教えていくわけです。部屋はきれいにしなさい、ちゃんと片づけているかどうか毎日チェックします。頭髮も検査します。服装も住友林業の大工として恥ずかしくない格好なのか、作業しやすい恰好なのか。それから携帯電話は寝る時と訓練中はすべて取り上げています。3 月に高校を卒業して、ここに来るまで、ガタガタなんですよ、夜は遅くまで夜更かししてとか。それを朝 6 時半の 1 キロランニングから始まりますから 10 時門限、11 時消灯、徹底してやります。」「入寮してから 1 週間は挨拶練習です、徹底しますから。」(A 建築専門校)

二つに、寮生活では、躰教育や集団生活の規律を重視するとともに、高所訓練台を導入するなど体力の伸長にも注力したことである。朝礼では腕立て伏せやクリフハンガー、さらには高所訓練が行われた。

「高所訓練台と言って、梁の上を歩いて訓練すると。クリフハンガーと言って下の梁に掴まって懸垂しながら横に這っていくんです、それは腕の力をつけさせるんです。毎日腕立て伏せ 30 回やって、グラウンドを 1 周するんです。」「3 メートルの高さの梁の上を歩くんですけど、慣れてくると 2 段に上がるんです。」「テレビで『サスケ』という番組があってそれを取り入れたみたいです。腕と握力の両方をいっぺんに鍛えられるということですね。」(A 建築専門校)

また、月に一度の MVP 表彰が行われる。それは、「隠しテーマで挨拶が良かった者とか、ゴールデンウィークに課題を与えてレポートが良かった者とか 5 人前後表彰する」制度である。表彰された者には「大工道具しか買えない 1,000 円の商品券」(A 建築専門校)が与えられる。このように、「授業だけではなく寮の生活も半分は教育」(A 建築専門校)なのである。

三つは、各種行事が 1 年間の間にふんだんに組み込まれていることである(表 17 参照)。なかでも 8 月に実施される 2 泊 3 日の四国研修は圧巻である。それは、「住友精神を教えるために住友発祥地の四国に 2 泊 3 日で行き、別子銅山の登山を行って、住友精神を教えます。」と述べているように、住友発祥の地である別子銅山の山登りを通して、住友精神の神髄に触れることを企図している。

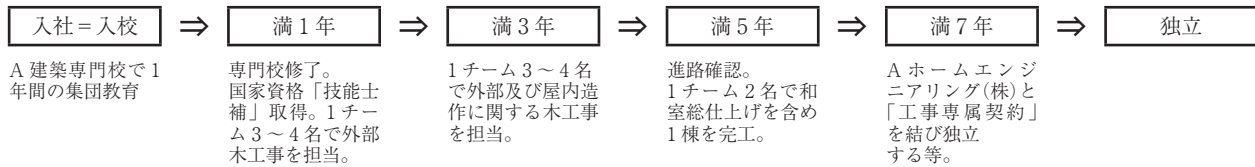
「住友は鉱山関係の発掘、精錬から始まったんです。銅を採掘する時に坑木がいるんです。その時に木を大量に切り出したわけです、木が生えない山にしまったんですよ、鉱毒で。それで枯れちゃって、だめになったのを先人たちが 100 年以上前から植林をして緑に戻したんですよ。今は、まったくわからないです。当時、足尾銅山と別子銅山を比べて、別子を見ると、きれいに山が回復しているだろうと。だから、住友との違いが現れているということを、彼らは(訓練生)別子に行って聴くわけです。それで愛社精神を持たせるわけですよ。樹齢 300 年の、創業当時から植林した木がずっと並木のように立っています。」(A 建築専門校)

表 17 A 建築専門校の行事

	主な行事
4 月～7 月	入校式 (4 月)
	体力測定 (4 月)
	環境保全活動 (4 月ボランティア)
	ゴールデンウィーク休暇
	リレー大会 (5 月)
	実技見極めテスト (6 月)
8 月～11 月	個人面談 (6 月)
	江戸たてもの園見学 (7 月)
	四国研修 (8 月)
	夏季休暇 (8 月)
	産廃中間処理場見学 (9 月)
	展示場見学 (10 月)
12 月～1 月	木材市場見学 (11 月)
	個人面談 (11 月)
	研修旅行 (技能五輪全国大会)
	冬季休暇 (12 月～1 月)
2 月～3 月	技能五輪千葉県予選 (1 月)
	技能照査 (学科・実技)
	※修了試験 玉掛け講習 (2 月)
	修了式 (3 月)

出所) 住友林業建築技術専門校のホームページから作成。

表 18 A ホームエンジニアリングの社員大工のキャリアプラン



出所)「住友林業建築技術専門校 心・技・体 バランスの取れた技能者の養成」から作成。

2.5 社員大工のキャリアアップと「独立」

2.5.1 社員大工のキャリアアップ

A 建築専門校で全寮制に基づく1年間の訓練が修了すると、就職先である A ホームエンジニアリングに「戻る」ことになる。訓練生は全国 10 事業部に分かれている出身事業部に戻り、契約社員という身分として、7年後の「独立」を見通してキャリアアップをはかっていく。ここでは、その後のキャリアアップを見ていこう。

表 18 は A ホームエンジニアリングの社員大工のキャリアプランを示したものである。それによれば、A 建築専門校を1年目とすれば、7年後、つまり8年目に「独立」する。入職者の多くが新規学卒者であるから、独立時の年齢は 25～26 歳ということになる。「独立」ということは親方になることを意味しており、これは A ホームエンジニアリングの意向でもある。

「(一人前になるには) 7 年かかる。」「一人前にして卒業させていくわけです。」「卒業といってもホームエンジニアリングを卒業して親方にするんです。」(A 建築専門校)

それでは、どのようなキャリアパスを辿るのか。その前に、確認しておかなければならないことは、A ホームエンジニアリングの建築大工は「大工としては分業化していない」ことである。例えば内装工や外装工、建方などの職種に分かれているのではなく、内装、外装工事含めて建築現場の仕事をすべて行うことが一人前とされている。

まず、A 建築専門校を修了すると国家資格の技能士補を取得することになるが、修了後は 3～4 人のチームで構成される建築現場に投入され、A ホームエンジニアリングの社員の指導を受ける。修了1年目では1チーム3～4人で仕事を行う外部木工事に配属される。具体的にはストラクチャーと呼ばれる上棟チームに入り、「手元として、先輩について仕事」を憶えることから始まる。3年目になると、外部木工事だけではなく屋内造作木工事を担当する。5年目で和室を担当するといったように技量レベルを上げていく。

初めは、先輩大工の手元として仕事をしていくわけだが、その場合にはすでに独立した親方に付くのではなく、ホームエンジニアリングの社員大工に付いて学ぶことになる。

「ホームエンジニアリングの社員が教えます。」「現場は必ず 3～4 人のチームですから、そのなかに 1 人の新入社員が入れられるわけです。4～5 人のなかに 1 人のリーダーを入れるのではなく、逆です。」(A 建築専門校)

このように、独立した親方のもとに修了した訓練生が付いているのではない。A ホームエンジニアリングの社員大工による OJT なのである。ただし、工期が足りない場合には応援として入ることはあるけれども、基本的に「独立した親方につけて、独立した親方に教育させることはない」と言う。それは、A ホームエンジニアリングの社員は基本的に入社後 2 年目から 7 年目で構成され、4～5 年経つとリーダーとしての力量を有しているからである。A ホームエンジニアリングは前掲表 9 に見たように、全国で 10 事業部 6 事業所を展開する大企業であり、建築大工を中心とする技能職だけでも 428 名を擁する大所帯を構成している。

基本的に OJT による大工の知識・技能を習得していくのであるが、それだけにとどまらない点に特徴がある。それは、その間にリターン研修と称する 3 年目 5 年目 6 年目 7 年目の研修が A 建築専門校で OJT 形式によって行われていることである。

3 年目研修, 2 泊 3 日

→ ルームセット, 桧材のつけ方など洋室の造作

5 年目研修, 5 日間

→ 和室の造作

6 年目研修

→ 1 級技能士の受験準備の研修

7 年目研修

→ 独立のための申告の仕方、経営者として一人親方になるための法的なことや社会的な手続きの研修

こうして6～7年目になると、独立可能な一人前のレベルになるのであるが、現実には必ずしもこのように順調に進むわけではない。

「5年目で（専門校に）帰ってきて、和室経験があるやつ手を挙げてみろと言うといないんです。5年目で和室やったことがあるやつ、手伝いでもいいから手を挙げてみろと言っても、少なくともちゃってているんです。」「だから、この研修はもうやめちゃおうかという話もあったんですけど、うち（A社）としては在来木造の和室ができるということは大工として、出来ないほうが恥ずかしいことだから、やはり続けて行こうと。」（A 建築専門校）

また、6～7年目には独立前に建築大工1級技能士を取得することを義務付けているものの、合格率は5割にとどまっている現状がある。

「1級技能士の準備コースは全員に受けさせます。だけど、1級は半分ちょっとの合格率です。Aホームエンジニアリングの考えとしては、10日間の1級技能士受験コースを全員に受講させる、それから独立させるというのを決まりにしていますから、できるだけ独立前に1級技能士の資格を取らせようとしています。」（A 建築専門校）

かくして、表19のように、4～5年で「一通りの外部作業が遂行できるレベル」→5～6年で「大工として現場を任せられるレベル」→6～7年で「独立可能なレベル」というようにそれぞれの熟練レベルを達成しているのである。そして最終的に、8年目には「独立」を果たすことになる。大部分は専属大工として独立するものが多いのであるが、それ以外の選択肢も用意されている。一つは独立することなくそのままホームエンジニアリングの社員大工として残るケース、二つはA建築専門校の指導員として後輩の教育・指導に当たるケース、三つは施工管理職に転換して現場監督を目指すケースの3つである。

「独立しないで社員大工として残る人もいますが、少ないです。腰を悪くしたりとか、大工として現場ではきついという人を訓練のほうで残すとか、指導のほうで残すとか、監督で残す場合もあります、いろいろです。」「ホームエンジニアリングに残る人もいるし、会社をお願いして教えるやつが今いないので、1年だけ遅らせてくれと頼んで残ってもらって建築技術専門校に戻って来るの人もいます。」（A 建築専門校）

2.5.2 独立後の状況

言うまでもなく、6～7年目の「独立可能なレベル」というのはいわゆる建築大工としての一人前とは異なる点に注意をしなければならない。独立した後はどのようにキャリアアップするのだろうか。

Aホームエンジニアリングでは8年目に「独立」することを「卒業」という言葉で表現するが、卒業直前にはAホームエンジニアリングと「工事専属契約」を取り交わす。

「7年後には独立させて、住友林業との契約を結んで、受注は住友林業がしますからその仕事を直に請けてもらって関わっていくという形をとります。」「卒業といってもホームエンジニアリングを卒業して親方

表19 Aホームエンジニアリングの社員大工の熟練レベルと教育・研修

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目以降の選択肢
熟練レベル						木工事全般の高い知識・技能を有し チームも任せられる。独立可能なレベル		1 社員大工として 責任施工
					大工としての基本知識・技能を習得し 現場を任せられる			2 ⇒ 社員技能職指導員として 後輩を育成指導
					一通りの大工知識・技能を有し 外部作業が遂行できる			3 施工管理職に転換し 現場監督
教育・研修	専門校で 基礎研修			短期訓練 ・リターン研修 ・規矩術コース ・施工管理者育成コース			一級建築大工技能士取得	4 専属大工として 独立

出所）住友林業建築技術専門校ホームページから作成。

にするんだから。」（A 建築専門校）

工事専属契約を結んで独立すると、なかには直ぐに工務店を作る人もいないわけではないが、一人親方から出発するケースが多く、一人親方としてキャリアを積むことになる。しかし、A ホームエンジニアリングから仕事を請ける場合には大工職に限られる。

「独立しても大工仕事しかできないんですね。電気屋とか水道屋は自分で手配できないから、A ホームエンジニアリングから大工仕事だけは受け負う、そういう人もいます。それが大きくなって、自分でもやれるようになって住友林業の生産のほうから発注されている人もいます。」「自分自身で経営者になって手広くやっていたら、自分で電気とか水道とか手配できるようになってきたら、自分でもやれる。」（A 建築専門校）

第2に、ネットワークを持っていることである。「工事専属契約」をして独立すると、採用してくれた出身事業部（事業所）に戻り、そこから仕事を請け負う形をとる。例えば、北海道の事業所であれば、北海道地域の仕事をするようになる。しかし、北海道の場合、冬場の仕事がなくなると本州のA ホームエンジニアリング事業所から声がかかる。

「北海道地域では、冬場仕事がないと東京のホームエンジニアリングから来てくれないかと頼まれる。」「独立した後でも、北海道出身であっても、東京には同期がいますから、そこが強いんです。専門校を修了して現場に入っても、卒業生ばかりでしょう。お前ら何を習って来たんか、共通語でしゃべれますよね。」

このように一人親方から出発するにしても、1,200名以上の卒業生を輩出している現在、1年間の訓練生活のなかで培われた住友精神に基づくネットワークは、更なるキャリアアップを支えているのである。

「一人親方になって仮に独りで仕事を受けたとしても出来ないんですよね、上棟の時にどうするんだと。だけど、仲間がいるからホームエンジニアリングに頼めば来てくれる。」（A 建築専門校）

第3に、とはいえ、工事専属契約を結んで独立することは、受注それ自体をA社が行い個人で行う必要はないため、安心感が得られることである。

「受注までも自分でやらなければいけないから大変なんけども、受注は林業がして仕事を与えてくれるんだから、それだけ安心感があります。仕事は食うだけは食えますから。誰にも1,000万円を超える仕事をくれるわけではないですよ。」（A 建築専門校）

第4に、独立後の待遇についてである。A ホームエンジニアリングの契約社員である訓練生は入社時点では16～17万円であったものが、年数とともに社員等級が上がり、現場に出ようになると2級技能士取得手当をはじめ現場作業での諸手当がつく。7年後には25万円を超えるに至る。しかし、独立すると、物件の大きさによる年間5～6棟建てることが出来るため、「受注額が800万円以上になる」高額の稼ぎを得ることが出来る。この800万円には、資材や材料代などの仕入れは含まれておらず、さらに「電動工具代、釘代は住友から支給される」ことから、実質的に人工代なのである。それは、社員大工の賃金をはるかに超える高いレベルである。この見通しは、訓練生には十分「わかっている」と言う。このことこそが「独立」の最大のメリットであり、独立へと誘引される最大のモチベーションだと言ってよい。

第5に、独立前は、年金や健康保険はA ホームエンジニアリングが入ることになるが、独立後には国民年金、国民健康保険に入る。「林友会という組合の保険に入るか」または林友会の保険に個々の工務店がひとり親方用に入るのである。

2.6 A 建築専門校の経費・運営

A 建築専門校には学科や実技の教育・訓練を行う校舎や、軸組工法、プレカット工法、さらにはビッグフレーム構法による建物を訓練生が実際に建てるグラウンドを擁している。校舎の敷地が1,250坪、実習用の大小のグラウンド2,050坪であるから合わせて3,300坪の広大な敷地から成る。

認定訓練の単独校であろうと共同校であろうと、認定訓練助成事業費補助金の助成の対象となる。しかし、大企業の単独校は中小企業主団体の共同校と異なり、認定訓練助成事業費補助金の支給には一定の制約がある。A 建築専門校は大企業の単独認定校である。

「うちは大手だから金額が限られちゃって、それをもらおううちに派遣してくるところが額が減ってしまうので、うち自体は一銭ももらっていないです。」「うちは認定訓練校だけでも、大手だからもらいません。」（A 建築専門校）

しかし、従業員を送り込んでいる企業にはこの助成は受けられるため、A 建築専門校に訓練生を送り込

む A ホームエンジニアリングや協力工務店は認定訓練助成事業費補助金の支給を受けることが出来る。その場合、訓練生を送り込む訓練施設は認定訓練施設であることが必要となる。

「うちは貰わないですけど、派遣しているところは貰えます。認定校であるのと認定校ではない訓練とでは、認められる金額、時間数が替わる。」(A 建築専門校)

このように、A 建築専門校には支給されないけれども訓練生を派遣する側には大きな意味を有する。具体的には「給料分ぐらいの助成金が出る」「なのでベースの賃金ぐらいは何とかカバーできる」程度の助成金だと言う。このように訓練生を送り出す側にとっては訓練生の給料分の支給を受けるメリットはあるものの、それだけでは済まない。特に協力工務店にとって、訓練生を1年間送り出すことによる多大な出費は決して少なくはない。そのため体力のある工務店であることは言うまでもないが、訓練に対する社長の理解が不可欠なのである。

A 建築専門校は A 社とその子会社である A ホームテックで構成された共同運営組合が運営主体であるため、運営経費は100%その2社が支出している。といっても実質的には A 社グループが全額出していると考えてよい。その額は長期課程、短期課程に合わせて3億円を拠出しており、これだけの多額な金額を技術・技能者養成に投入しているのである。もっとも、訓練生を派遣する A ホームエンジニアリングや協力工務店からは一人当たりの訓練費用を徴収しているものの、全体からすればわずかにしかすぎない。

「ホームエンジニアリングや工務店からは1人当たりいくらという金額はもらっています。訓練費として。」

「それこそ、利益供与になるからと、税務署が言うので。」(A 建築専門校)

経費の支出の一つは、まず専門校の指導員(教官)13名、事務員5名への人件費である。特に指導員については、半数は A エンジニアリング出身者(専門校卒業生)とするが、残り半分は公共訓練校の出身者とする制約をつけていることである。理由は「半々にしておかないと、うちの(住友)工法しか知らなくなるから」(A 建築専門校)だと言う。しかも、ひとたび A 建築専門校の指導員(教官)になると、定年退職まで勤め上げねばならないことである。

二つは全寮制に関わる点である。全国各地から訓練生が集まるために寮の存在は欠かせないけれども、その維持・管理は人件費を含めると無視することのできない負担になっている。寮監夫婦をはじめ、食堂のおばちゃんが住み込んでいる。なお、食堂は委託している。

三つは実習・実技のための材料費の支出である。特に、伝統的軸組工法を重視して技能五輪地方大会への出場を奨励しているために、技能検定2級の取得は必須ともいうべき事柄となっている。そのため、実習では技能検定2級の課題である四方転びという技の練習が徹底的に行われる。練習では1人当たり四方転びを10個つくるのであるが、四方転びの材料代が半端ではない。1個つくるのに材料代が1万円かかる。10個であれば10万円であるから、60名弱の訓練生になると約600万円にもなる。

「技能検定2級の課題は四方転びをつくるが、練習ではそれを10個造らせるんです、1個造るのに材料費だけで1万円かかりますから、1人当たり。10個というと10万円かかります。10万円の60人ですから、それだけお金をかけても取らすようにしています。」(A 建築専門校)

このことは、木材をふんだんに使える大手ハウスメーカーにおいても実習用材料経費の負担は少なくないことを示している。

2.7 小括—A 建築専門校の存立意義

以上みたように、A 建築専門校の運営経費は多額であり、大企業の認定訓練校であってもその出費による負担は少なくない。多額な金額を投入してまでも認定訓練によって技能者養成を行っているのは何故なのだろうか。最後に、認定訓練校の存在意義を考えてみよう。

一つは、すでに述べたように、A 建築専門校の訓練内容の特徴の一つは墨付け、ノミの研ぎ方、規矩術といった建築大工の基本を教えていることである。これは職業能力開発促進法に基づく建築大工養成の基準に沿うものでもあった。また、技能五輪地方大会への挑戦を訓練カリキュラムに組み入れることによって技能検定の取得を奨励した。さらに、技能五輪全国大会や国際大会に多くの出場者を輩出し数々の入賞実績を果たしている。これらは A 建築専門校の建築大工養成の教育力とそれに裏打ちされた技量レベルの高さを示していると言える。

しかし他方、建築現場に目を転じれば、もはやプレカット工法を前提にして建築工事が進んでいる状況が一般的である。それは A 社の家造りにおいても例外ではなかった。しかも、A 社独自の特許を有するビッ

グフレーム構法が現在、受注の7割を占めており、「在来工法よりもビッグフレーム構法のほうが増えた」（A 建築専門校）と述べているのである。

こうした状況したにもかかわらず、「専門校ではノミの研ぎ方から規矩術から、大工の基本を教えて」（A 建築専門校）いることに注目することが重要である。ここには、在来工法の基本を学ぶことによってプレカット工法への対応は言うまでもなく、リフォームや和室造りにも対応できるという考え方が貫かれている。A 建築専門校は A 社という個別企業の認定訓練機関ではあるが、「専門校を出れば、住友林業以外でも通用する」（A 建築専門校）と述べているように、自社内特有の技術・技能を有する建築大工の技能形成にとどまらない、もはや個別企業の枠を超えた建築大工の育成に寄与していることを意味しているのである。

二つは、「心・技・体のバランスの取れた技能者」を目指して、企業帰属意識やロイヤルティの涵養に大きく貢献していることである。それは、あらゆる局面を活用して実施された。全寮制を敷くことによって挨拶や躰をはじめとする生活全般にわたる指導が行われた。また、各種行事が授業の合間に効率的、計画的に組み込まれていることである。なかでも A 社発祥の地である四国研修への旅は A 社の成り立ちに触れることによって愛社精神の涵養を図った。こうした企業帰属意識やロイヤルティといったマインド面の涵養は A 社専属の中核大工を育成するためには不可欠なのであり、それこそが A 社が単独で創設した訓練校の意図であったといえよう。それを目指した A 建築専門学校は最も適した認定訓練校であった。

注

- 1) 木村保茂、永田萬享『転換期の人材育成システム』学文社、2005 年
- 2) 木村保茂「我が国の認定職業訓練の変遷と課題（1）」北海学園大学『開発論集第 106 号』2020 年 9 月、pp178～180
- 3) 前掲「我が国の認定職業訓練の変遷と課題（1）」p178
- 4) 永田萬享「企業内教育の変化の諸相と今日の特徴」『福岡教育大学紀要』第 61 号、第 4 分冊、2012 年 2 月、p140
- 5) 労働政策研究・研修機構『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』2007 年、p157
- 6) 前掲「我が国の認定職業訓練の変遷と課題（1）」p180
- 7) 『住友林業社史・上巻』1999.2
- 8) 『住友林業社史・別巻』1999.2
- 9) 前掲『住友林業社史・別巻』1999.2
- 10) 「住友林業ニュースリリース」2004 年 3 月 30 日
- 11) A 社ホームページより
- 12) A 社ホームページより
- 13) 職業能力開発促進法施行規則訓練基準「建築施工系木造建築科」の「教科の細目」による。
- 14) <https://hispec.sharepoint.com/Document/> 木造在来工法の工業化について .Pdf, 2017.8.12
- 15) 「住友林業ニュースリリース」2020 年 11 月 17 日
- 16) 前掲「住友林業ニュースリリース」2020 年 11 月 17 日

