

認定職業訓練と技能者養成 (2)

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4年9月29日受付, 令和4年12月20日受理)

1. はじめにー「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, B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…………… 本稿
- ・ 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. B社の認定職業訓練と技能者養成

2.1 B社の建設工法と生産体制

2.1.1 プレハブ住宅と工場生産

B社は大手プレハブ住宅メーカー9社のひとつであり, 1960年にセキスイハウスA型, 翌年61年にセキスイハウスB型という組み立て式 (prefabricated = プレハブ) 住宅商品の販売を開始した鉄骨系プレハブメーカーである。当時, 大手プレハブメーカーとしては大和ハウス工業のミゼットハウスに続く2番目に早い住宅商品の販売であった¹⁾。プレハブ住宅は1950年代後半から1960年代前半にかけて, それぞれのメーカーが独自に開発したものであり, その後変更が加えられて現在に至っている²⁾。躯体構法については, 各社それぞれ独自の構法を追求することになる。例えば, 同じ鉄骨系の大和ハウス工業は「内外装を工場で仕上げたパネルを現場で組立てる構法」を採用したが, B社では「内壁・外壁パネルを現場で軸組に取り付ける構法」を採用した³⁾。これらの構法は, 他社との差別化を意識した開発が行われているものの, 基本的には現在まで受け継がれている⁴⁾。

プレハブ住宅では多くの部品・部材を組み立てて一戸の住宅が完成する。プレハブ住宅を構成する部材・部品の多くは工場で生産される。そういう意味では, 部品・部材の工場生産を前提として, プレハブ住宅は成り立つのである。そのためには, 設計においても施工においても基準となるモジュール設定が極めて重要

となる。このモジュラーコーディネーションは各社によって異なる。例えば、大和ハウス工業は構造材の中央を基準線とするやり方であるが、B社は鉄骨系プレハブメーカーと異なり構造材の内側に基準線を設けている。これにより、大和ハウス工業では「パネル間のコネクタの幅をパネルの暑さと同じにすることで、出隅・入隅でも役物パネルを不要」となるし、B社では「入隅以外では内外壁とも役物パネルが不要になる」からだという⁵⁾。こうした各社の思惑があるが、今日ではB社のモジュール設定のほうが少数派である。いずれにせよ、各社のモジュラーコーディネーションシステムのもとに、プレハブ住宅生産が行われているのである。なお、B社では構造材内側の基準線を『N 芯』と呼んでいる⁶⁾。この特徴的なモジュラーコーディネーション故に施工工事はいうまでもないが、後述するように教育訓練にも一定の影響を与えることになるのである。このように、プレハブ住宅生産は木材軸組工法にたよる日本の家づくりの在り方を大きく変えるものとなった。

2.1.2 建設工法と部品・部材のコード化

B社はBシステム、シャーウッド、 β システムという三つの住宅商品を販売している。構造はそれぞれ軽量鉄骨造、木造、重量鉄骨造となっている。工法別に見れば、シャーウッドは木造軸組工法であるが、Bシステム、 β システムは鉄骨軸組工法である。B社のメインは鉄骨軸組工法であるが、シャーウッドは木造軸組工法を採用しており、商品別に工法を分けていることがわかる。

しかし、B社ではこれら3つの工法を主力としているけれども、家を設計するときの基準寸法は尺モジュールではなく、メーターモジュールを採用していることである。B社を含むプレハブ住宅メーカーは「他社との差別化を意識した開発を続けたこと」⁷⁾によって、国からの認可を必要とした。B社ではメーターモジュールによる建築はすべて国土交通省から認可を得ており、そのため、建築に使用する部品・部材は認定された規格品を使用することが義務付けられている。例えば、ビスやボルトなどの金具においても、長さや太さが指定されており、それ以外のものを使うと「規格外」となる。

「すべてメーターモジュールで対応しているものですから、それに対しての認定を国土交通省から取っています。」「当社の建物はすべて型式認定を国土交通省から取っているんです。こういうものを使いなさいという決まりがありますので。」「形が認定されていますから」「そのものを使わなければダメなんです。」「それを使う位置であったり、すべて決まっているんです。」「場所も寸法も決まっているんです。」（東日本教育訓練センター）

こうしたB社独特な建築工法は、様々な方面に影響を与えた。一つは半端ではない部品の種類が多いことや膨大な数量を生み出したことである。二つはそれが建築労働者に与えた影響である。前者については、それらすべてに品番が付いており、品番によって軸組工法、シャーウッド工法、ベータ（ β ）工法で使用する部品が決まっている。例えば、軸組工法による標準的な建物の場合、内装まで含めると何万点にもなる。

「内装まで入れると何万点になりますね。床はパネル工法なんです。床パネルの1メーターと0.5メーターという品番が違いますし、大引きによっても長さで品番が違います。ですから一つの家を建てるのに何万点です。」「（部品の種類は）何百どころではないですね、何十万になりますね。ボルトをはじめ梁も柱もすべてありますので、それ以外のものは使えませんから。すべて品コードを打ってあるんです。何番がほしいということです。何メートルが欲しいというのは、うちの場合通用しないんです、品番を言わないと。こういう品番のものが欲しいんですよと言ったら、それは梁の4メーターのものだ、ベータ（ β ）の4メーターもんだと。それから軸組のものでも何番だと言え、3メーターの梁だというのがわかる。ビスもボルトも梁も柱もすべて品番は決まっています。」（東日本教育訓練センター）

このように、小さなビスやボルトから梁や柱のようなやや大きいものまであらゆる部材に品番（コード番号）が付けられ、そして名称が付けられているのであるが、そのことは施工工事を行う建築労働者に多大な負担を被ることになる。B社独自の部品・部材として国内5つの工場で作られている。しかし、工事の施行にあたってはその名称で工事が行われるため、必ずしも一つひとつの品番を憶える必要はないという。

「品番がありまして、その名称がついています。工事をするのはその名称で工事をやっていくんです。……訓練校の生徒には、その品番を特別に教えるわけではないんです、名称で憶えさせるんです。現場に行っても品番を言っても誰もわからない。だから名称で教えるんですけども。」（東日本教育訓練センター）

施工工事者は品番を憶える必要はないが、名称は覚えなければならない。その際、鉄骨軸組工法による標準的な建物の場合、最低憶えなければならない名称の数は3, 4千にのぼる。

「鉄ですから右、左、反対に使えないんですよ。これは右に出るもの、これは左にでるものとあれば、それにつながっていきますから。かなりの数を憶えないとものはできません。」「（ですが）使う場所がわかれば、それに伴ってものは来ますので、こういうものが来たらここでものが付くと、こういうものが付く、その先はこういうものが付くということでは、名称は3、4千は憶えるんじゃないですかね。」（東日本教育訓練センター）

2.1.3 複合パネル化と輸送体制の構築

しかし、B社では多種多様な部品の供給や施工の複雑さを克服して、住宅建築施工の合理化を追求した。それは、日本全国を5つのブロックに分け、それぞれに東北、関東、静岡、兵庫、山口の5つの工場を配置して地域の建築材料の生産と供給体制を構築している。こうしたB社の部材・部品の生産と供給体制の特徴の第1は、指定業者の活用である。

「うち（B社）の場合、指定業者があるんですよ。指定業者で造らせて、そこから納品させて組み込むと、そういう形を取っています。」「どこの工場もそうなのですが、指定業者があつて、そこで造らせて納品させて組み込むと。」「トヨタ方式ではないんですけど、当社（B社）も自社ばかりではできないものですから。細かい物に関しては指定業者が決まっています、そこから納品させて、組み立てて、複合して出す。」（東日本教育訓練センター）

そこでは、10万点を超える部材件数が作りだされているが、一つひとつの部品を自社工場のみで生産しているわけではない。細かな部品やボルト、ビスなどの接合金具等は指定業者に委ねていることである。

第2に、その際、多種類の部材を単品のまま工場から出荷するのではなく、部材や部品を組み合わせた複合パネル化をはかったことである。また、上述したようにコード化することによって、最低限憶えるべき名称を少なくすることを可能としたことである。

「単品をバラバラで出荷するかといったら、実はしないんです。うちで（B社）複合パネルというパネルがあるんです。それは鉄骨軸組と外壁がくっついているものがあるんですね、これを複合パネルと呼んでいるんです。そういう形で来るんです。そうでないと憶えられませんから。」「その時に、軸があつたり、パネルがあつたり、パネルも固定されたパネルであつたり、いろんな部材が必要ですね。そこに（複合パネル）例えば20種類ぐらいがくっついていて、入って来ます。それ自体はすべて名称を憶える必要はなくて、種類と番号で、この番号は1番と組みなさいというふうにコードが設定されて来ます。」（東日本教育訓練センター）

こうして、指定業者によって生産され、納入された小さな部品とともに軸組み、外壁、サッシ等を組み込んだいわば「複合」部材が作られ、出荷・搬出する供給システムを創り上げた。

しかし、第3に、複合パネルの出荷・搬出を担う供給システムの効率化の鍵を握るのは運送会社との契約関係であり、ジャストインタイムを遵守する運搬・輸送体制の構築であった。しかし何故、自動車メーカー等に代表されるジャストインタイム方式が建築業界に要請されるのだろうか。それは、家を建てる順番がかつてのように屋根から造るのではなく、「今は下から造る」のが原則となっているからであり、さらに、上述のように複合パネルは「種類と番号で、この番号は1番と組みなさいというふうにコードが設定されている」ために、複合パネルをトラックに積み込む順番はそのまま建物を組み立てる順序になるという約束事に基づいているからである。

「トラックに積むのも、建てる順番でものを積んで来ますので、もう決まっているんです。……スタートの位置はここからですよといったら、そういうふうに荷物を工場から積めますので、そこから降ろして組み立てればいいわけです。その後に床張りがきて、ALCがきて、そして2階の軸組がきて、そして小屋関係、そういう順番になっています。それは約束事で決まっています。」「一番大事なものは順番です。昔は屋根から造ったというのはありましたけど、今は下から造るというのが原則で動いています。それは工場も、トラックも分かっている、その順番で荷物を積んで来ればその順番にクレーンで吊って、基礎が出来ておれば組めると。」（東日本教育訓練センター）

以上のように、自工場や指定工場で部材や部品を生産してひとつの複合パネルに造り上げる効率的なやり方にとどまらず、指定された建築現場と決まった時間に建築資材を運び込む輸送体制を構築したことである。ここには、ジャストインタイム方式に基づく厳しい時間管理が貫かれている。搬送する複合パネルや部品、部材は建築方式や建築順序に基づいてトラックに積み込まれるが、その際、建築現場で降ろす順番がそ

のまま建て方の順番となるような積み込みを意識しなければならないのである。

2.2 B 社における分業化と労働

2.2.1 B 社の基本職種と分業化

B 社では、住宅商品や建築工法の違いはあるものの、住宅建設に関わる施工技能者は基礎職、外装職（建方）、内装職（内装大工）の3つの基本職種に分かれる。

「うち（B 社）の場合、基礎を造って、外を造って、屋根まであげてから大工さんが入るというかたちになっています。屋根は完全に造っちゃいますから。瓦もはりますし、すべて造ってから大工さんが中に入るといいう工法というか、工事スタイルを採っていますので。それはB システムもシャーウッドもβ システムも一緒ですし、すべてそういう工法でやっています。」（東日本教育訓練センター）

木造にしても軽量鉄骨造にしても外構（躯体）は外装職が組立てを行い、内装は内装職が施工するという決まりが存在する。したがって、木造建築においても外構工事は外装職が入り、内装工事は内装職（内装大工）が入ることになる。内装職いわゆる大工であれば、「床からやって、天井、壁、階段を造っていく」が、「基礎職の人間が内装職をやる」わけではない。「基礎職はあくまでも基礎職で」あり、「基礎職と外装職は職種が違う」（西日本教育訓練センター）。このように3つの職種の範囲や仕事内容が明確に区分されていることである。

「（B 社では）木造を作っても、外装と内装と違う職方（職人＝技能者）が入るんですね、そういう仕組みになっていますから。大工は内装、外装は通常の外構、それ（外装職）が建てるんです。一般の木造みたいに柱から内装まで同じ大工さんがやるというやり方ではないんですよ。木造にしる鉄骨にしる、外装までは躯体外装の職方（職人＝技能者）さんが組立てると。内装のほうはどちらも内装の担当者が施工する。そういうかたちで分けているんです。」（西日本教育訓練センター）

無論、これらの職種は基礎職→外装職→内装職というキャリアパスとして繋がっているわけではない。

「順序として基礎の職人（職方）になった人が、それ（基礎）が終わったから次に外装をやるというのはないですね。基礎は基礎職のみ、外装は外装職のみ。」（西日本教育訓練センター）

第2に、この主要3職種は、B 社の施工実施部隊である積和建設と施工協力会社の間でどのように割り振りされているのだろうか。独自の工法による住宅生産を担う以上、積和建設と施工協力会社との分業関係にどのように影響をあたえているのか。

軽量鉄骨の軸組工法による独特な造り方であるために、外装職（建方）と基礎職を「一手に引き受けている」のがグループ会社の積和建設であり、他方内装職を抱えているのは施工協力会社となっている。もっとも、この場合協力会社がすべての内装職を引き受けているわけではなく、「8割が協力会社、2割が積和建設」（中日本教育訓練センター）であるという。

表1は全国284社（事業所）にのぼるB 社施工協力会社の指定工事店がどの職種に従事しているのかを見たものである。それによると、施工協力会社によっては複数の職種に従事するところが見られるものの、大工が98%と圧倒的に多いことがわかる。積和建設は基礎職、外装職を担い、施工協力会社はもっぱら内装職（内装大工）を引き受けているのである。

表1 B 社の施工協力会社（B 社指定工事店）の従事職種

	事業所 （企業）	人（%） 従事職種		
		基礎	建方	大工
北海道・東北	33	5	7	28
関東	86	3	7	86
甲信越	11	1	2	11
東海・北陸	42	1		42
近畿	44		1	44
四国	18			18
中国	20		2	20
九州	30			30
合計	284	10	19	279
	100%	3.5%	6.7%	98.2%

注）基礎は基礎職、建方は外装職、大工は内装職をさす。
出所）「B 社指定工事店の紹介」より作成。

2.2.2 B 社の基本3職種の労働と熟練

以上、建築大工の分業化が進んでいるなかで、3つの基本的な職種の労働と熟練の性格を見ていく。

(1) 基礎職

まず、もっぱら積和建設に委ねられている基礎職の労働の特質を見ていこう。住宅の基礎は住宅そのものを支える重要な部分であり、基礎職はその工事を担うことになる。住宅基礎工事の施工工程は一般的に、①重機で建設位置を所定の高さで掘削する根伐り工事から始まる。次に、②基礎の中に入る鉄筋を組む鉄筋組という工事を行う。それが終わると、③コンクリートを入れるための型枠を組む型枠工事が行われ、④型枠工事が終了するといよいよコンクリートを流し込むコンクリート打設工事を行い、最後に整地をして基礎工

事の完了となる。この場合、B社では独自の鋼製型枠ユニットである「メタルフォーム」を使った基礎工事が行われる。その際、基礎と構造躯体を緊結するためのアンカーボルトをミリ単位の精度で納める「メタルフォーム定規」を使っている。基礎職は単独作業を基調とする内装職と違って3～4人の集団労働であるがゆえに、例えばポンプ車のオペレータと息を合わせながらコンクリートを流し込むといった共同性が求められる。しかし、「基礎も独特の基礎なんです。だから訓練校（教育訓練センター）がないと、木造の基礎をやっていたからうちですぐ使えるかというわけにはいかない」（中日本教育訓練センター）とはいえ、外装職、内装職に比べて基礎職の技能レベルは高くはない。

(2) 外装職（建方）

前述したように、B社の構造躯体は、軽量鉄骨造のB型システム、重量鉄骨造の β システム、木造のシャウウッドという3種類の構造躯体を有している。注文主の依頼に応じていずれかの構造躯体が選ばれ、工場において1軒1軒の部材として邸別生産されていく。工場で生産加工された部材を現場で組み上げていくのが躯体組立工事であり、基礎工事の次のステップとなる。この工事を行うのが外装職であり、B社では建方と呼んでいる。基礎職と同様に外装職はグループ会社である積和建設が一手に引き受けている。邸別生産された部材はトラックで現場に搬送されると、大型クレーンで吊り上げて組立てが始まる。

外装職は、軽量鉄骨で軸組みをして外壁を造り、樋関係、屋根まで造る仕事である。B社の住宅建設にとって部品・部材の種類の多さは半端ではない。軸組工法による標準的な建物の場合、外装職は約3,000にもものぼる部品点数を扱うことになる。

「1棟分で3千とか5千点ぐらいかな。」「複合パネルで来るからね。」「この軸に対してパネルがくっついて来ると、組み立てするための釘であったり、金具であったり、いろんなものがくっついてくるんですね。そのなかに、すでに付いて来ている。」「使う場所がわかれば、そこにともなってもは来ますので。こういうものが来たらここでこういうものが付く、こういうものが付く、その先はこういうものが付くということで言えば、3、4千は憶えるんじゃないですかね、名称でしたら。」（東日本教育訓練センター）

このように、外装職の扱う部品・部材は多い上に、加えて軽量鉄骨の構造部材を組み立てる組立てのルールが事細かく決められている。

「使う場所によってボルトの太さ、長さ、すべて違いますので、それを憶えて貰わない限り建物は建てられないということです。頭で憶えるのではなくて、体で覚えてもらうしかないんです。2階の軸の柱の場所があって、梁が来る、プレスが来るといったら長いボルトにしないよと言って、もう体で覚えてもらうしかないんですよ。」「（ルールは）頭で憶えるのではなく、体で覚えてもらうしかない」（東日本教育訓練センター）

以上みてきたように、部品や部材の種類が多いこと、そしてそのことによる細かな組立のルールの存在が外装職の労働の性格を特徴づけているかに見える。しかし、これらは経験年数で積むことによってある程度解消することができる。むしろ、外装職の熟練は木材のみならず鉄骨を扱うがゆえに、独特な難しさを伴っていることである。

第1に、外装職の労働は「正直、鉄骨なので組むのは誰でも出来ちゃうんです。こういう順番で組むんですと教えていますから」（東日本教育訓練センター）と言うように、マニュアルどおりのルール、約束事を理解してそれに基づいて鉄骨を組むこと自体さほど難しい作業ではない。しかし、鉄骨を組み上げた後に外装を付ける段階になると外装職の技と経験が問われることになる。「（外装を付けると）段差があったり、斜めになったり、ねじれが出て来る。鉄骨で精度を出したとしても、その後外装を付けたらピタッと付くかどうか、その辺が難しい。」「外壁はちょっとでも段差があったりするとだめなんです、あくまでも揃えなければいけない、見た目ですから、建物というのは。」（東日本教育訓練センター）と言い、そうした「段差」や「ねじれ」などを調整することによって建物の「見た目」が決まってくる。外装職にはそのための調整能力が求められているのである。

無論、B社では外装職が調整しやすくするための独自の工夫が行われていることも看過することはできない。それは「組立てる部材というのは基本的にマイナス仕様なんです。プラマイゼロではなくてマイナスでものができているんです。プラマイゼロだと組むと大きくなってしまいます。マイナス傾向に作って、後調整する」（東日本教育訓練センター）と言う。こうした軽量鉄骨工法ならではの工夫はあるものの、調整作

業においては、「例えば、コンマ5なのか1なのか、ものによって違うのですが、それを組み合わせていく。ただ、端から折っていったいいかというところではなく、全体のバランスを見ながら組立てていきます。その場合、隙間を均等に空けるとか、そういう経験知が必要になってきます。見た目の品質も見極めて造っていかないと、顧客が見た時に良い建物だと思われなければならないことがある」（東日本教育訓練センター）と述べている。このため外装職は「精度は要求されますし、見た目も要求されますので、その辺の調整が非常にテクニックがいります。ですから、3年ぐらいたとなかなか難しい面もある」（東日本教育訓練センター）と述べているように、少なくとも一人前になるためには最低3年以上の経験を必要とする労働であることがわかる。

第2は、外装職は内装工（造作大工）と異なり、「一人ではできない」ので、チームを組んでグループで行う集団労働であることである。チーム労働であるが故に独特な困難さが加わることになる。

一つは、2人以上の集団労働であることに加えて、クレーン職、足場職など他職種との連携労働であるために、他職種との連絡調整をしつつ仕事の空きが出ないような段取りを行うことの難しさである。

「（外装職は）家も戸建ての重量鉄骨と軽量鉄骨、集合住宅の重量鉄骨と軽量鉄骨と色々あります。また、3～4階建ての軽量鉄骨と2階建ての軽量鉄骨では形式が違います。集合住宅も2階までの形式と3～4階までの形式とがあります。」「パターンが多いですし、まず段取りが出来ない。大工さんは一人ではほぼできるが、建方（外装職）はチームでやる。一人では絶対無理なんです。2人のチームで1棟というのは物凄くきついです。大体4～5人でチームなんですが、彼らをうまく使って、（仕事の）空きがないように段取り良くするには2年では無理です。その他にクレーンもありますし、どのタイミングで入れるか、出すか。自分たちでなく下請けの人がやるのもあるのです。足場は下請けです。足場はどのタイミングで払うのか。」（中日本教育訓練センター）

二つは、外装職は「1棟だけを持っているのは少なく、掛け持ちしている。この家は何時まで、ここは何日までと、向こうに行ってまた戻って来てという」（中日本教育訓練センター）ように、いくつかの建方工事現場を掛け持ちして回っているのである。どのくらいの間隔で工事現場を掛け持ちしているのだろうか。いくつかの現場を掛け持ちしているものの、1棟をこなす建方の時間（日数）は「20日で足場を払って、次の現場に行きなさいということになっている。足場を払う時には終わっているんで、20日以内に終わっている」（中日本教育訓練センター）ことになる。ちなみに、内装職は30日であることと比べると、10日の差が開いている。このため、内装職が2棟をこなす間に、建方は3棟こなす計算となり、建方のほうが早く回ることになる。

このように、外装職はいくつかの現場を掛け持ちしていることから、一人前の外装職には仕事の空きをなくするような段取り能力というまでもないが、それ以上に「人を使う能力」が問われることになる。

「人を使う能力がないとやはり一人前とは言えないでしょうね。あとは経験、仲間をつくるには早くても5年にかかるのかなあと、個人的には思いますね。」（東日本教育訓練センター）

第3に、外装職はB社ならではの独特な労働内容であるために、B社以外の住宅や仕事場所に移動することに困難が生じるかに見えるが、内実はそうではないことである。外装職の仕事の流れというものをいったん憶えれば、取り扱う材料が異なっただとしても、それほどハンディキャップにはならず、数棟の外装職の経験をするだけで移動は十分可能だと言う。

「建物はこうやって造るんだというのを憶えるわけですよ。ただ、ものが違うわけですよ、材料が違うわけですよ。だから1～2棟造ったらやれるようになります。RCは無理ですけど、通常のものでしたら、似たようなものでしたらやれないことはないと思います。」（東日本教育訓練センター）

(3) 内装職（内装大工）

次に、施工協力会社が主として担っている内装工（内装大工）の労働の特質について見ていこう。内装職とは内装大工のことである。B社の家づくりは、すでに述べてきたように外装工事は外装職（建方）が行い、内装工事は内装職（内装大工）が行うという明確な役割分担が存在していることである。このため、木造にしろ、鉄骨構造にしろ、内装工事は内装職（内装大工）が担うことになる。その多くは協力施工会社が抱えていることである。

B社ではプレカット化が進み、「大引き」を無くすなど省力化が一段と強められ、さらには複合化が追求されていることから、内装工事現場は大きく様変わりしている⁸⁾。

「プレカットはどこでも重要です。プレカットしていれば現場で切る時間が減る。怪我をする可能性も減る。それから産業廃棄物が出にくくなる。メリットが一杯あります。プレカット化には木材もあれば、石膏ボードもあります。石膏ボードは現場にもって来て切ると、3～4パットの廃棄物が出ますよ。……現場の省力化を考えるとプレカット化や複合化を進めることはメリットになります。」(中日本教育訓練センター)

内装職(内装大工)は工場出荷部材の床、壁、天井等の各種材料を使い、墨付け・墨出しから始まり、床下地、天井下地、天井ボード、間仕切り下地、さらには界壁の下地作業を行うのである。一定の経験年数を経たのち高度な技能レベルが求められる床の間、階段の取付作業を行う。ただし、内装職の場合、後述するようにB社特有の「N 芯」に対する理解が必要とされる。

第2に、こうした独特なやり方にもかかわらず、内装職(内装大工)が一人前になるのは階段や床の間を除けば、ほぼ3年を要する。階段や床の間は「ミスったら終わりですから」「普通に育って5年でさせるかどうか」(中日本教育訓練センター)と述べているように内装職(内装大工)の一人前になるためには少なくとも5年以上の経験年数を必要とする。

第3に、内装職は外装職と違って掛け持ちはないが、基本3職種のなかで基礎職→外装職→内装職(内装大工)の順に内装職が最も造り込む時間数は長いことである。したがって、仕事が通常通りあると仮定すると、一番の稼ぎ頭は内装職であると言う。

「仕事が通常通りあるのであれば、一番稼ぐのは大工でしょう。大工、基礎、外装の順番になるでしょうね。基礎屋さんは自分のところの重機やトラックを持ってないといけませんからね、会社で決まっていますから。外装(建方)は工具ぐらいですから、手間しかないですよ、受けるのは。材料はすべて工場で、うち(B社)が建つんですから。」(東日本教育訓練センター)

第4に、外装職ほどではないにせよ、B社独特なやり方を担っている内装職(内装大工)の労働移動は比較的容易に行われていることである。

「(建方は)組立てればいいだけです。うち(B社)が困るのは大工さんなんです。大工さんが引っ張られるのが一番困るわけです。」「あそこが忙しいからというのでけっこうやり取りしています。当社のものは当社の大工が一番いいんですよ、わかっているの。1から教えるのは難しいですから。忙しくないのであれば、こっちに回してくれとか、お互いにやっています。」(東日本教育訓練センター)

このため、内装職の移動は頻繁に行われていることである。しかし、内装職(内装大工)を抱えている施工協力会社は、グループ会社ではないこともあって、B社の内装工事ばかりを施工しているわけではない。「大工さんを3、40人抱えている工務店がいくつもあるんです。大工さんをたくさん抱えているから、食っていくためには当然木造もやっています。」「B社でも独特な木造もやっています。だから、そちらに回ってもらったりしている」(中日本教育訓練センター)。ただし、その場合、「ベテランは一般の内装もやっていますが、若手は慣れるまで、在来工法とプレハブとは分かれている。」(中日本教育訓練センター)と言う。

2.3 教育訓練センターの訓練計画

2.3.1 教育訓練センター設立の経緯

B社教育訓練センターは東日本校、中日本校、西日本校の3つの教育訓練センターから成る。東日本校は建設現場の人手不足を背景に、「自社で次世代を担う若い技術者、技能者を養成する必要性にかられ」(中日本教育訓練センター)、神奈川県にあった100%子会社の4つの積和工事(現在は積和建設)が運営母体となって、1982年積水ハウス神奈川積和会高等職業訓練校が設立されたことを嚆矢とする。当時は44事業主による1年間の養成訓練として9名の訓練生を受け入れて訓練を行ったことが始まりであった。その後訓練生が大幅に増えたため本社のB社が乗り出して、5年後の1987年には積水ハウス東日本積和会という名称を冠して茨城県古河市に積水ハウス関東技術専修校を開校して全員を引き取るに至った。1992年にはB社が直接運営する認定職業訓練校となり、2007年にはB社東日本教育訓練センターと名称変更され、現在に至っている。

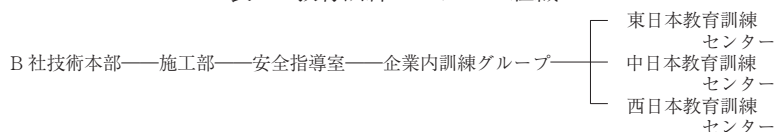
中日本校は、1988年に関西技術専修校として開講されたが、その後組織改編に伴い中日本教育訓練センターに改組された。同校は滋賀工場の閉鎖に伴い2009年に一時休校状態にあったが、内装施工訓練コースを希望する入校生が増加したため、滋賀県の認定を受けて2015年から再開している。

西日本校は1991年積水ハウス西日本技術専修校として山口県の認定を受けて開校した。その後、1993年になると、普通職業訓練普通課程プレハブ建築科を創設して、B社が直接運営する認定職業訓練校として認定された。

その後、西日本教育訓練センターと名称変更されている。

なお、現在のB社教育訓練センターの組織図を表2に示しておく。

表2 教育訓練センターの組織



出所) B社東日本教育訓練センター聴取り調査から作成。

2.3.2 教育訓練計画の変遷と目的

(1) 普通課程から短期課程へ

B社教育訓練センターでは、表3のように2013年度までは1年間の普通課程と4ヶ月間の短期課程が置かれていた。訓練科名は普通課程が建築施工系プレハブ建築科であり、短期課程は建築施工系プレハブ建築科内装組立コースである。短期課程の内装組立4ヶ月コースは9月を挟んで年2回訓練が行われていた。ところが、これまでの1年間の普通訓練と4ヶ月の短期課程によるいわば2本立てとして、独自の工法に対応する施工技能者を育成してきた訓練が、大きな転換を迫られた。それは普通課程を廃止したことであり、短期課程に1本化したことに伴う短期課程の再編である。

このような、普通課程を廃止し、短期課程へシフトした背景には、以下の事情があった。一つは指導員免許が取れないこと、二つは会社組織の変更があったこと、三つは訓練生を送り出す側の事情である。

まず、指導員免許については、法規上、認定訓練施設がプレハブ建築科普通課程の認定を受けるためには、プレハブ建築科の指導員免許を有することが不可欠となる。そのプレハブ建築科の指導員免許を取得するためには6年間の実務経験を必要とするが、この実務経験がネックとなって、「指導員免許が取れない」のである。このことは普通課程の認定にとって眼前に立ちふさがる高いハードルであるが、短期課程の認定には指導員免許の所有は必須の要件ではなかった。採るべき道は限られる。普通課程を諦め、短期課程とすることに選択の余地はなかった。

「当社はプレハブ建築科の認定になっているんです。それを外してほしいと。プレハブ建築科ではなく建築科にしてほしいと。それでないで指導員免許が取れないです。プレハブ建築科の指導員免許を取るには、6年間の実務経験を入れないと取れないんです。短期課程にすると指導員免許がいらないんです、国の法律は。それで短期課程に変更したんです。県にも厚生労働省にもプレハブ建築科をはずしてほしいと頼んでいます。うちの建物も、当初プレハブ建築と言われましたけれども、一般建築なんですよ、やっていることは。ですからプレハブを外してほしいというのがこちらの希望だったのですが、国の法律としたものにプレハブ建築と残っているんですよ。」(西日本教育訓練センター)

二つに会社組織の変更があったことである。東日本、中日本、西日本の3つの訓練センターは元々訓練期間、訓練コース等それぞれ独自に運営されていたが、2011年の組織再編が行われたことにより、3つの訓練センターを組織上ひとつにまとめ、訓練期間を短期課程として統一することになった。

「東日本教育訓練センターはずっと1年間の訓練をやっていたんです。中日本、西日本は半年間でした。元々、東日本、中日本、西日本が別々の一個体の組織だったんです。それが、2011(平成23)年に会社の組織が変更になりまして、3訓練センターがひとつになったんですね。そこから。バラバラに出来なくなってきたもんだから、それで短期課程ということになった。」(東日本教育訓練センター)

三つは短期課程に一本化したことの裏事情には、訓練生を送り出す側の人手不足があったことである。

表3 教育訓練センターの訓練計画

年度	訓練課程	訓練科名（プレハブ建築科）	訓練期間と時期	内容	定員
2012	普通課程	建築施工系プレハブ建築科	1年	プレハブ住宅に関する 基本技能と知識の習得	200名 寮宿泊定員 （3センター計）
2013	短期課程	内装組立	4月上旬～8月上旬		
	短期課程	内装組立4ヶ月コース	10月下旬～2月		
2014	短期課程	躯体外装コース、内装施工コース	6ヶ月 5月～10月		
2015		躯体外装コース、内装施工コース			
2016		躯体外装コース、内装施工コース	4ヶ月 11月～3月上旬	プレハブ住宅に関する応用技能と知識の習得	
2017		内装施工：応用コース			
2018		躯体外装：応用コース			

出所) B社西日本教育訓練センター提供資料及び聴き取り調査から作成。

「1年間やれば1,400時間超えるので、ほんとうはいいのですが、それに対していろいろ規制があるわけです。訓練生を出しているほうも、人がいないから雇っているわけですよ。早く戻してくれよと、もうそろそろええやろうと、だから東日本は1年やってくれと。中日本、西日本は半年で良いと言うんです。」
「人がいないので採っているんだから、だから半年ぐらいでなんとか育てて返してほしいと。あとは現場で教えるからと、戻ってから教えると。ある程度のことがわかれば良いというのが本音だと思うんですね。」(東日本教育訓練センター)

このように訓練生を派遣している積和建設や施工協力会社としては訓練センターの教育訓練に要する時間でさえ惜しまれる深刻な人手不足の状態であるため、事業主側の要求は訓練生を早く育てて返してほしいというのが本音であった。訓練期間を短くすることがこれらの施工実施部隊の要請にかなうことにつながるからである。

(2) 短期課程の再編

2014年度以降は普通課程を廃止し、短期課程のみとなった。普通課程を廃止したことによって、短期課程を基本職種別のコース設定へと再編したのである。ひとつは基礎職と外装職を養成する躯体外装コースであり、ふたつは内装職を養成する内装施工コースである。この2コース体制とし、いずれも訓練期間は6ヶ月とした。

前者の躯体外装コースでは軽量鉄骨に関する建方工事を主に、基礎工事を含めた知識や技能を習得することであり、後者の内装施工コースでは床、天井、壁、間仕切り壁の内装組立工事の知識や技能を習得することが目的とされた。このようにB社の基本職種である基礎職と外装職は躯体外装コースで養成し、内装職は内装施工コースで養成するという2つのコースを設定することによって、基本職種の外装職を6ヶ月の短期間で育成することにしたのである。

短期課程の再編はその後も続いた。2016年度から内装大工の技量アップをはかるために6ヶ月の内装施工コースだけでは不十分として床の間や階段といった新たな造作技能を習得する4ヶ月の応用コースを立ち上げたことである。さらに2018年度からは躯体外装コースにおいても、同様に4ヶ月の応用コースを立ち上げた(前掲表3参照)。

「短期課程の半年間というのは、十分というより基礎に関すること、例えば現場に出て何もない子ども部屋ぐらいでしたら造れるよという段階です、目論見が。さらにもう一步応用の技能と知識を持たせよというのが4ヶ月コースになっています。これが半年間コースの上積みです。若い力というのは、企業(積和建設)としても、協力工事店(工務店)としても1年以上預かるというのは、のどから手が出るほど欲しいですから。なので、これぐらい(4ヶ月)が限界かなと。3月上旬までとしても、ほぼ1年ですから、このぐらいしか預かれんかなと。あとは現場のOJTで技能を身に付けてもらおうということですね。」(西日本教育訓練センター)

このように、6ヶ月のコースの他に、新たに4ヶ月の応用コースを設置したのは、内装施工にせよ躯体外装にせよ「(さらなる)応用の技能と知識」を獲得することにあつたが、4ヶ月という訓練期間に限定したのはグループ会社の積和建設や施工協力工務店の「若い力というのは、のどから手が出るほど欲しい」という事情を勘案したからでもあった。4ヶ月の訓練期間は、6ヶ月コースと合わせるとほぼ1年間となり、訓練生を派遣する側からすれば限界に近かった。これは普通課程の訓練の長さに対応するが、追加訓練をするためには更なる訓練期間の延長が望まれる。だが、派遣する側の事情を考えると1年間を超えない範囲に抑えるとすれば4ヶ月が現実的な選択肢であったからである。

2.4 教育訓練センターの訓練実績

2.4.1 訓練生の募集

教育訓練センターの訓練生は東日本100人、中日本50人、西日本50人、トータル200人が施設上受入可能な人数である。教育訓練センターの訓練生になるには、B社の現場で仕事に従事することを条件に採用された施工協力会社G、積和建設、B社関連会社Gの社員を受け入れている。教育訓練センターの入校資格によれば、年齢は「全寮制による集団生活を円滑に行うため(に)」⁹⁾25歳までとし、建築施工工事の経験は「集合訓練としての教育効果を高めるため(に)」¹⁰⁾未経験者に限定されており、これが訓練生の条件となっている。訓練生は積和建設、グループ会社、施工協力会社の社員なのであり、B社の従業員ではない。

表4に示すように積和建設、グループ会社、施工協力会社が採用した社員を訓練生として教育訓練センターに送り込んでいるのである。

「募集は積和建設さん、施工協力会社さんが募集しているもんですから。うち（B社）の社員ではないですから。」「入校者はうち（B社）の関係で施工現場で働く協力会社なもんですから、グループ会社でも別会社になっています。」（西日本教育訓練センター）

したがって、訓練生数は積和建設や施工協力会社が採用する新入社員数如何によって大きく左右されることになる。そういう意味では訓練生を送り込む積和建設や協力会社独自の採用・募集活動にかかっている。こうした状況のなかで、教育訓練センターとしての関わり方は限定的にならざるを得ない。

「うち（教育訓練センター）のほうは今関わっているのは、訓練校の入校案内のパンフレット関係を、グループ会社、協力会社にお渡ししているのが現状です。あとは協力会社さん並びにグループ会社さんが動いているのが現状です。」（西日本教育訓練センター）

このように、募集の主体は積和建設や各施工協力会社であり、教育訓練センターとしてはサポートをしている程度に過ぎないことである。

表4 教育訓練センターへの入校のしくみ



出所) B社「教育訓練センター訓練校案内」2017年及び聴取り調査から作成。

2.4.2 募集方法と出身地

次に、積和建設や各施工協力会社が主体となった募集活動はどのようにおこなわれているのか見てみよう。第1に、教育訓練センターの訓練生の出身地はバラバラだと言う。「西日本訓練センターでは中国、四国、九州の西日本が多いけれども、青森、岩手もあります。」（西日本教育訓練センター）と言うように、各教育訓練センターの訓練生の出身地は必ずしも教育訓練センターの所在する近隣圏だけではなく、全国に広がっている。それは、積和建設、施工協力会社が日本各地に展開しており、これらの企業は全国を回って募集活動を展開しているために、「例えば、東京の事業主が北海道や九州から採用するケース」（西日本教育訓練センター）は珍しくないからである。

第2に、募集・採用にあたっては「高校の採用歴」、「学校の先生との関係」、「学校のつて」が大きく影響する。

「例えば、福岡は福岡でうちのグループ会社があるんですよ、九州にも何社もあるんです。だから、うちの関東の事業主がむこうに行って、学校のつてがあって、それで入れてくださいと。」「学校の先生の関係ですね。」「高校の採用歴だったりとか」「それで採って下さいというのが、学校から来る可能性もあります。」（東日本教育訓練センター）

第3に、積和建設や各施工協力会社が主体となって高校や専門学校を対象に募集活動が展開されるが、高校の場合就職解禁日である9月16日を待たねばならない。それは、「ハローワークへの手続きをした後に高校に募集に行かないと助成金が降りないですからね。そういう決まりがありますから」（中日本教育訓練センター）と言う。各社が認定訓練施設である教育訓練センターに訓練生を“派遣”するにあたり、中小企業にとって助成金の支給は見逃すことのできない点である。

2.4.3 訓練生の入校・修了状況

(1) 入校者

表5は2012年から2017年の教育訓練センターの入校者数である。東日本、中日本、西日本の3つの教育訓練センター別、そして躯体外装コース、内装施工コース別に示している。全体として2015年104人をピークとして、2016年98人→2017年72人のようにその後減少傾向を示している。定員は施設上受け入れ可能な人数を200人としており、東日本が100人、中日本50人、西日本50人であるから、ピーク時の2015年（104人）においても5割に達しているに過ぎず、2017年（72人）にはさらに定員の36%にまで減少している。教育訓練センター別にみても、入校者はおおよそ東日本の6割が多く、続いて西日本3割、中日本1割を占めているなかで、入校者の減少は同様に顕著である。ピーク時2015年104人を除いて、いずれの年も100人を割り込む入校者数の減少は200人の定員に届かずとも、「最低でも3訓練校で120人は採

表5 教育訓練センターの入校者数

年度	訓練課程	東日本			中日本			西日本			合計			人 (%)
		外装	内装	計	外装	内装	計	外装	内装	計	外装	内装	計	
2012	普通課程・短期課程	20	16	36							20(55.6)	16(44.4)	36(100.0)	
2013	普通課程・短期課程	31		31					30	30	31(50.8)	30(49.2)	61(100.0)	
2014	短期課程	23	29	52				15	25	40	38(41.3)	54(58.7)	92(100.0)	
2015	短期課程	20	43	63		16	16	11	14	25	31(29.8)	73(70.2)	104(100.0)	
2016	短期課程	16	34	50		24	24	15	9	24	31(31.6)	67(68.4)	98(100.0)	
2017	短期課程	15	21	36		14	14	12	10	22	27(37.5)	45(62.5)	72(100.0)	
	小計	125	143	268		54	54	53	88	141	178(38.4)	285(61.6)	463(100.0)	
				57.9			11.7			30.5				

注) 2016 年の短期課程には短期課程：応用コースも含む。

出所) B 社西日本教育訓練センター提供資料から作成。

りたい」(東日本教育訓練センター)とするレベルを大きく下回っていることがわかる。

その背景にあるのは東京オリンピックの影響を受けて、大手ゼネコンが大学生のみならず高校生までも採用の対象として人員の確保・増強を図っていることである。このため、現場で働く技能者を高校生に頼っている積和建設や施工協力会社は、新規学卒者の採用にあたって大手ゼネコンとの競合関係のもとで劣勢に晒されているからである。

「大手ゼネコンが動いているからです。大手ゼネコンがオリンピックのために人を集めているんですよ。ですから、うちの関係会社が人を採れないんですよ。それがなければ100人前後は入るんですけども。」「大林組とか、大手ゼネコンがオリンピックの関連で、大学生も採っているのですが、うちは高校生が多いんです。高校生の建築科のトップクラスを全部ゼネコンに引っ張られちゃっているんですよ。」「人がいないので、大手ゼネコンも動いているんです。」「募集は、積和建設さん、施工協力会社さんが募集しているもんですから。うちの社員ではないですから。」(西日本教育訓練センター)

第2に、入校者は躯体外装と内装施工のいずれのコースに入るのだろうか。B社では、3つの基本職種に明確に分かれているために、基礎職や外装職を抱える積和建設の新入社員は躯体外装コースに、内装大工を抱える施工協力会社の新入社員は内装施工コースに主に入ることになる。前掲表4のように、年度によって多少の変動はあるものの2014年以後の短期課程になってからはおよそ3～4割は躯体外装コース、6～7割は内装施工コースの訓練生になっている。なお、2018年度入校生は3つの教育訓練センター全体で90人、そのうち躯体外装30人、内装施工60人であった。東日本教育訓練センターは外装が10人、内装が23人、トータル33人が入校している。このように、直近の入校生は約3割が躯体外装、約7割が内装施工となっている。

(2) 学歴と年齢

表6は2017年度に入校した訓練生72人の属性を、性別、年齢、学歴別にみたものである。男性がほとんどであり、年齢では18歳と19歳で約9割弱を占めている。学歴別では高卒が9割を占めて最も多く、あ

表6 教育訓練センター入校生の属性

性別	年齢								学歴				人 (%)
	男性	女性	18歳	19歳	20歳	21歳	23歳	25歳	中卒	高卒	専門学校卒	大卒	
	71	1	21	42	3	3	2	1	0	65	4	3	
	98.6%	1.4%	29.2%	58.3%	4.2%	4.2%	2.8%	1.4%	0.0%	90.3%	5.6%	4.2%	

注1) 2017(平成29)年度入校生

出所) 西日本教育訓練センター提供資料から作成。

とは専門学校卒、4大卒が残り約1割となっている。「うちの訓練校に入るのは4月入社したものしか採っていないです、ですから新卒です。」(東日本教育訓練センター)と述べているように、積和建設や施工協力会社の採用は原則新規学卒者としているため、高卒はもちろんのこと専門学校卒や大学卒においても現場経験者はいない。

学科別にみると、高校卒は「建築科だけではないんですよ。商業科もありますし、普通科もおるんです」。一方、専門学校卒は「ほとんどが建築関係です」。大学卒になると「建築科を出たとは限らないですね」(東日本教育訓練センター)と述べているように、専門学校卒を除いて、高校卒や大学卒の場合は建築学科との関連性は極めて薄い。

「高卒の場合、商業科からも来ますし、普通科からも来ます。工業科の建築科が一番ありがたいのですが、うちは現場で施工する人が欲しいのです。建築科を出ている人は設計なんです、希望は。だけど、うちは設計はいらないんです。現場で働く人が今足りないもんですから、施工力を増強したいんです。大卒も専門学校も、短大卒もそうですし、高卒もそうですけど、建築科を出た人は設計になりたいと希望していま

す。設計はいっぱい余っていますから、逆に設計から現場に移したいぐらいなんです。」（西日本教育訓練センター）

このように、現場で働くいわゆる技能者が不足している中で現場の施工力を強化するために工業高校の建築科卒が最も期待される労働力であるが、彼らは現場ではなくむしろ設計職に就くことを望んでいるというミスマッチが生じている。こうした事情もあって、高卒の場合、建築科に限らず工業科以外の商業科や普通科出身者が多く含まれているのである。

一方、大卒者も少数ではあるが一定数入校しているのはそれなりの理由がある。それは訓練生として教育訓練センターに送り出す事業所側の人材育成方針・計画に深くかかわる。この場合、躯体外装コースに限定される。大卒者を採用したグループ会社は、彼らの育成計画として将来の施工管理者や現場監督者を育成するために、教育訓練センターでの施工技能を実際に学ぶこと、そしてその後3～5年間の実務経験を義務付けている。大卒者を施工管理者として養成するための一環として教育訓練センターが活用されているのである。

「グループ会社によっては、大卒をけっこう採っているところもあるんです。大卒しか採らないところもあるんです。技能工をやらないと施工管理者になれないんですよ、施工技能がわからないので、それでうち（教育訓練センター）に入れるんですよ。」「内装工ではなくて、3年後に施工管理者、現場監督ですね。」「外装系は半分くらいは施工管理者が多いですね。卒業して3年とか5年ぐらい現場をやって、そうやって施工管理者になると、そういうふうに事業主さんのほうで計画をもって社員を育てると、要するに実務を経験した後に施工管理者になるということです。」（東日本教育訓練センター）

(3) 修了者の動き

次に修了状況を見てみよう。表7は教育訓練センターの退校者数を見たものである。2012～2016年間に3教育訓練センターで21人の退校者を確認できる。割合（退校者比）からすると5.4%（21/391人）と少ないことがわかる。短期課程に一本化して以降、退校者が多い年である2015年度には8人を数えているが、割合としては7.7%（8/104人）を占めている。それ以外の年では、2014年1.1%（1/92人）、2016年2.0%（2/98人）のように極めて少ない。

このように退校者は少なく、したがって修了率が高い。しかし、修了後派遣元である事業所に戻ってからの動きは、やや微妙である。訓練を修了した後の定着率は現在8割程度で高いものの、退職するケースで一番多いのは「訓練センターを出てから辞める」と言う。

「一番多いのは出てからです。先輩が訓練校に入ってなくて、先輩に引きずられて辞めちゃうというのもあるんです。訓練校の定着率はいいんです。8割とか一時9割ぐらいあったんですよ。今、8割ぐらいだと思います。定着率はいいんですけど、周りの人間関係なんです、職長とか、親方が嫌いだとかね。」「成績が良いほうが辞めるのが多いんです、それが困るんですよ。成績が良いのは考えますから。あの先輩、親方に就くんだったらもう辞めちゃうと。違う会社に行ってやっている場合もあります。」「誰に就くかで多少変わります。先日、工務店さんと話をしたんですけど、新人が入ってきたのでベテランに預けたら、話が合わないとかね。昔の見て憶えろという感覚がありますから、どうもうまく言えないと。若い人たち同士でいろんな話をしたりとか、会話が出来て進むというのは、意外にそのまま残ってやってくれていると。だから、年配達よりも年齢が近い子で、環境が変わったほうが上手くいくのかなあという話をしていました。」（東日本教育訓練センター）

以上のように、訓練修了後、彼らの動きは職場の先輩や親方など周りの人間関係に大きく影響を受けていることがわかる。

表7 教育訓練センターの退校者数

人 (%)												
年度	訓練課程	東日本		中日本		西日本		合計		退校者比	入校者数	
		外装	内装	外装	内装	外装	内装	外装	内装			計
2012	普通課程・短期課程	0	2					0(0.0)	2(100.0)	2(100.0)	5.6	36
2013	普通課程・短期課程	3					5	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)	13.1	61
2014	短期課程	1	0			0	0	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	1.1	92
2015	短期課程	0	5		3	0	0	0(0.0)	8(100.0)	8(100.0)	7.7	104
2016	短期課程	0	2		0	0	0	0(0.0)	2(100.0)	2(100.0)	2.0	98
	小計	4	9		3	0	5	4(19.0)	17(81.0)	21(100.0)	5.4	391

注1) 退校者比は入校者に対する退校者の割合。

注2) 2016年度短期課程には短期課程：応用コースも含む。

出所) B社西日本教育訓練センター提供資料より作成。

表8 教育訓練センターの訓練カリキュラム (月別)

	科目名	5月		6月		7月		8月		9月		10月		合計		
		駆外	内施	駆外	内施	駆外	内施	駆外	内施	駆外	内施	駆外	内施	駆外	内施	合計
学科	安全衛生	7	13	6		3	3			5	5			21 (2.9)	9.8	21 (2.9) [15.1]
	プレハブ建築施工法	20	14	54	23	12	15	37	20	43	9		10	166 (22.6)	77.6	91 (12.4) [65.5]
	機械操作法	23	9					4	4		14			27 (3.7)	12.6	27 (3.7) [19.4]
	小計	50	36	60	23	15	18	41	24	48	28		10	214 (29.1)	100.0	139 (18.9) [100.0]
実技	機械操作基本実習	10	3	4				3	3		7			17 (2.9)	3.3	13 (1.8) [2.2]
	安全衛生作業法	12	13	1		4	4	4	4			11	14	32 (4.4)	6.1	35 (4.8) [5.9]
	プレハブ建築施工実習	12	32	89	131	121	118	57	74	92	105	101	88	472 (64.2)	90.6	548 (74.6) [91.9]
	小計	34	48	94	131	125	122	64	81	92	112	112	102	521 (70.9)	100.0	596 (81.1) [100.0]
合計①		84	84	154	154	140	140	105	105	140	140	112	112	735 (100.0)		735 (100.0)
認定外訓練時間数②		35	35					7	7			21	21	63		63
総訓練時間数①+②		119	119	154	154	140	140	112	112	140	140	133	133	798		798
訓練日数		12	12	22	22	20	20	15	15	20	20	16	16	105		105
総訓練日数		17	17	22	22	20	20	16	16	20	20	19	19	114		114

注1) 駆外とは普通職業訓練短期課程プレハブ建築科躯体外装コースであり、内施とは普通職業訓練短期課程プレハブ建築科内装施工コースである。

注2) () は合計を100とした割合%, [] は学科と実技をそれぞれ100とした割合%。

出所) B社西日本教育訓練センター提供資料から作成。

2.5 教育訓練センターにおける教育訓練の内容とカリキュラムの特徴

表8は教育訓練センターの訓練カリキュラムを見たものである。前述したように訓練科名は普通職業訓練短期課程プレハブ建築科であり、コース名は躯体外装コース、内装施工コースである。前者は基礎職、外装職を養成するコースであり、後者は内装職を養成するコースである。3つの教育訓練センターはいずれも6ヶ月の短期課程、2コースを置き、訓練内容や訓練時間数も同一のものとなっている。教育訓練センターでは6ヶ月の訓練が終わると、修了実技試験を受けて無事合格すると訓練修了を迎える。その後各社に戻り職場に配置されていくという流れを辿る。

独自の生産工法・生産体制を構築したB社はどのような人材育成を行おうとしているのか、訓練カリキュラムや訓練内容の分析を通して特徴を明らかにしていこう。

2.5.1 入校前の事業内教育（新入社員教育）

まず、訓練期間について、5月～10月の6ヶ月間に渡る訓練が行われるのであるが、訓練期間はこの6ヶ月間だけではない。実は教育訓練センターに入校する前の4月からすでに教育訓練は始まっているのである。4月にグループ会社、施工協力会社、関連会社に入社すると、教育訓練センターに入る前の1ヶ月間は、入社した各事業所において事業内教育（新入社員教育）が行われる。それは、自ら選んで入社した会社や仕事内容がわからない若者が増えていることや、3Kによる若者の建設離れ、ものづくり離れが進んでいることへの対策でもあった。

「自分の会社はどんな会社なのか、どんな仕事をしているのか。そういうのが分かってからセンターに来いと言っています。1ヶ月間はそういう意味の各会社の事業内教育です。」(中日本教育訓練センター)

「うちの訓練校（教育訓練センター）は5月入校なんです。1ヶ月は入社した会社で勉強しなさいということにしているんです。なぜかという、仕事の内容がわからないんですよ。自分が入った会社が（どういう仕事をしているのか）わからないんですよ。普通課程の時には4月に入れていたんです。4月だと、すぐ預かるので、わからないんですよ。それで、会社の社長、幹部の方に教えてもらって、1ヶ月そこで勉強してうちに来なさいと。先輩が競って、汚れて鉄筋を組んでいるとか、そうなった時にどう思うか、私はなんとも……。こちらに来て1ヶ月見て、働こうと思ったのが来ていると思って、委嘱申し上げているわけですから。」(西日本教育訓練センター)

ここには、教育訓練センター入校前に各社の事業内教育を活用することによって、短期課程であるがゆえに、若者の離職を防ぎ、建設現場で働くことに対する違和感を解消して、早期に育成するための苦心が見られる。

2.5.2 認定訓練時間と認定外訓練時間

次に訓練時間について、法規上、短期課程は12時間以上6ヶ月以下となっているが、すでに触れてきたように、B社では6ヶ月としている。短期課程の訓練時間数については、普通課程と異なり訓練基準なるものは存在しない。そのため、各認定訓練校が独自に設定したものを県に申請をして受理されれば、それが認定訓練時間になるのである。

「時間は各認定訓練校で決めていいことになっています。」「総時間数も関係ないです。時間も735時間で

も 750 時間でもいいんです。」(東日本教育訓練センター)

しかし、前掲表 8 に見るようにセンターにおける総訓練時間数は 798 時間となっており、そのなかには認定外訓練時間数として 63 時間が含まれていることに注目しなければならない。総訓練時間数 798 時間から認定外訓練時間数 63 時間を差し引いた 735 時間が認定訓練時間数ということになる。B 社の教育訓練センターは認定されたものの以外の訓練も実施していることがわかる。

2.5.3 認定訓練科目と認定外訓練科目

それでは一体、認定訓練と認定外訓練を隔てている(区別している)ものは何なのか。その場合、認定訓練の 735 時間は何をさしているのか、また認定外訓練の 63 時間は何をさしているのだろうか。

「短期課程はあくまでも現場で密着するものしか認定時間は取れないんですよ、そういう決まりなんです。

(Q: 密着というのは)現場で使えるような人を育てるのが認定になるんですよ。ですから座学とかは認定にはならないんです、教室で勉強するものは、教室でやるものは認定外になってしまうんです。普通課程ですと座学も認定訓練になるんです。」(東日本教育訓練センター)

このインタビューにあるように、短期課程では認定訓練と認定外訓練を分ける考え方(基準)は、「現場で密着するもの」や「現場で使えるようなもの」、と「教室で勉強するもの」や「座学」との間に存在する。前者は実習・実技に、後者は座学・学科に相当すると考えられる。これを具体的な科目として考えると、実習・実技は認定科目となるが、座学・学科は認定外科目となる。しかし、より細かく見ると座学・学科はすべて認定外科目となるかと言えば、そうではない。教室で単独に教えられる一般教育の科目や資格取得、講習会は認定外とされる。

「施工法というのは座学ですから、実習棟で教える場合もありますし、いろんなところで教えるのですが、それは認定されるんですよ。ただ、単独でやるのはだめなんですよ。だから、資格もだめなんですよ。玉掛けとかいうのも認定外になっています。だけど、資格を取ってもらわない限り、仕事はできませんから、教えています。」(東日本教育訓練センター)

このように、資格取得の勉強や講習会などは認定外となる一方で、「プレハブ建築施工法」のように学科ではあるが、実習棟などあらゆるところで教えることができるため、認定科目とされている。ここには、一見すると矛盾しているように見えるが、現場の施工能力を身に付けるうえで重要な点である。

以上、認定訓練と認定外訓練を分ける考え方(基準)のもとで、学科として「安全衛生」「プレハブ建築施工法」「機械操作法」が認定され、実技として「安全衛生作業法」「プレハブ建築施工実習」が認定されている。重要なことは、実技の 3 科目と学科の 3 科目はそれぞれ別々に教えられるものではなく、互いに深く関連しているために実技・実習のなかで教えることによって現場施工力の向上を意図している点である。

2.5.4 認定外訓練内容

こうした考え方(基準)に照らし合わせてみると、認定外訓練とはいかなるものであろうか。ひとつは自衛隊の体験入隊であり、今ひとつは修了式が含まれる。前者については、教育訓練センターに 5 月に入校すると、最初に予定されているのは 3 日間にわたる自衛隊の体験入隊である。それは精神力と体力を鍛えて団結力を高めることと同時に、学生時代と決別して社会人として自覚を植え付けることを狙っている。後者については、訓練が終わる 10 月には本社の大阪で修了式が行われるが、その修了式は認定外訓練であるのももちろんのこと、3 つの教育訓練センターから修了式に参加するための移動時間・日数も認定外となっている。

「うち独特かもしれませんが、入ってすぐ自衛隊の体験入隊、団結力を高めるために 3 日間やっているんですから、それは認定外になるんです。それから修了式です。訓練は半年ですから 10 月末に終わるんですが、修了式は大阪でやるんですよ、3 つの訓練校(教育訓練センター)が集まって、そういうのは認定外になるんですから。そういうものを差し引いたものが認定内になるんです。ここに来ている訓練生は山口県内の人ではないわけですから、九州とか四国から来ています。移動のための日数もかかりますから、移動は認定外になります。」(西日本教育訓練センター)

これらのことを踏まえて、改めて前掲表 8 を見ると、5 月の自衛隊体験入隊 35 時間、訓練日数 5 日間(17 日 - 12 日 = 5 日間)、10 月の修了式 21 時間、訓練日数 3 日間(19 日 - 16 日 = 3 日間)となり、自衛隊体験入隊と修了式で合わせて 63 時間、訓練日数 9 日間(114 日 - 105 日 = 9 日間)となる。これらの訓練時

間・日数は県から認定されないいわゆる認定外訓練である。入校の5月と修了の10月に集中していることがわかる。

以上見てきたように、認定内にしても、認定外にしても、教育訓練センター全体ではトータル798時間、114日間の教育訓練が実施されているのである。これらの時間・訓練日数は、コース別の差はなく、躯体外装コース、内装施工コースいずれも同様である。

2.5.5 学科と実技の比率

次に、認定訓練に絞って、訓練カリキュラムの特徴を見ておこう。表9は訓練時間数を見たものである。躯体外装、内装施工いずれのコースにおいても訓練時間数は735時間であるが、学科と実技の比率を見ると、コース間の違いが見えて来る。躯体外装コースでは学科29.1% (214時間) に対して実技70.9% (521時間) であるから、実技が約7割を占めて多い。一方、内装施工コースでは学科18.9% (139時間) に対して実技81.1% (596時間) であるから、実技が約8割を占めて多い。どちらのコースにおいても実技の時間数が学科を大きく上回っていることがわかる。

第2に、躯体外装と内装施工を比べてさらに細かく見れば、実技の時間数は内装施工コースが多く、学科の時間数は躯体外装コースが多いことに気づく。その差は75時間である。実技では、内装施工は(596時間) 躯体外装(521時間) より多く、学科では、躯体外装(214時間) は内装施工(139時間) より少ない。躯体外装の学科の時間は内装施工よりも75時間長く、逆に躯体外装の実技の時間は内装施工よりも75時間短い。同義反復すれば、躯体外装は内装施工と比べて学科の時間は長いけれども、実技の時間は短い。同様に、内装施工は躯体外装と比べて学科の時間は短いけれども、実技の時間は長い。

第3に、科目を見ると、実技では「プレハブ建築施工実習」が、そして学科では「プレハブ建築施工法」に多くの時間数が割かれていることがわかる。実技、学科をそれぞれ100%とすると、実技では「プレハブ建築施工実習」が躯体外装で90.6% (472時間)、内装施工で91.9% (548時間) を占めており、学科では「プレハブ建築施工法」が躯体外装で77.6% (166時間)、内装施工で65.5% (91時間) を占めている。しかも、前掲表8に見るように、この「プレハブ建築施工実習」と「プレハブ建築施工法」は5月から10月の訓練期間中、すべての月にわたって訓練が行われているが、「機械操作法」「機械操作基本実習」「安全衛生」「安全衛生作業法」は月によっては訓練が行われないことがある。訓練が行われたとしても時間数は極めて少ない。

第4に、躯体外装と内装施工のカリキュラムはこれまで見てきたように、学科と実技の比率や重視している科目等において、多少の違いはあれどもほぼ同じ傾向を示しているが、大きな違いは学科の「プレハブ建築施工法」の時間数である。確認すると、学科を100%とすると躯体外装で77.6% (166時間)、内装施工で65.5% (91時間) を占めている。時間数の差は75時間である。先の第2に指摘したことは、具体的には、躯体外装の学科「プレハブ建築施工法」の時間数の差にあったのである。この時間数の差こそ、躯体外装と内装施工の違いを際立たせるものであった。それはまたB社の教育訓練の特徴を示すものであった。

前述したように、第1に、B社の家造りは多数の部材・部品を必要とし、「10万点とか20万点ある」部品にはすべて品番が打たれている。「ビスもボルトも梁もすべて品番は決まっています。」その品番には名称が付いており、「工事はその名称でやっていく」。品番ではなく名称に基づく工事であるため憶える数量は少なく済む。それでも、1棟当たりの名称の数は「3, 4千」(東日本教育訓練センター) にも及ぶという。この「3, 4千」にも及ぶ名称を憶えなければならない。

「訓練校の生徒には、その品番を特別に教えるわけではないんです、名称で憶えさせるんです」(東日本教育訓練センター)

このように、それは内装施工コースの内装職(内装大工)に対するよりも躯体外装コースの外装職により強く求められた。

表9 教育訓練センターの訓練時間

	科目	躯体外装コース	内装施工コース
学科	安全衛生	21	21
	プレハブ建築施工法	166	91
	機械操作法	27	27
	小計	214 (29.1)	139 (18.9)
実技	機械操作基本実習	17	13
	安全衛生作業法	32	35
	プレハブ建築施工実習	472	548
	小計	521 (70.9)	596 (81.1)
	合計①	735 (100.0)	735 (100.0)
	認定外訓練時間数②	63	63
	総訓練時間数 (①+②)	798	798
	訓練日数	105	105
	総訓練日数	114	114

注) 躯体外装コース、内装施工コースいずれも6ヶ月間の短期課程である。

出所) B社西日本教育訓練センター提供資料から作成。

さらに、第2に、図面の読み方についても、B社特有の工法が反映している。

「図面の読み方です。図面が読めないと施工できませんから。それからマニュアルを憶えることです。施工方法を頭に入れておかないと、全然できません。いちいち（マニュアル）を見ていたのでは仕事はできません。」「当社のオリジナルな施工方法がすべて書かれています。」「ボルトの入れ方から、入れる箇所、何本とか、使用ボルトが全部変わりますから。いろいろな品種があるので、それを全部頭に入れておかないと仕事になりません。」「何十万、何百万とありますから」「パッと頭に浮かんで、それがどこに使われているのか、図面を見て、それがわからないと話にならないです。どういう家の構造になっていて、部材はどこに使うのか、図面にかかっていることが読み取れないと現場では全く仕事が出来ません。ボルトの使い方ひとつから違いますから。」（西日本教育訓練センター）

図面のことはB社では伏図あるいは軸組図とも言うが、外装工事の伏図の数は内装工事の2倍の「15枚程度」だと述べているように、外装職は内装職以上に図面の見方、読む力が必要とされている。

「内装は技能工の腕になりますので、伏図はそんなにないです。」「鉄は加工できないですよ。内装は加工できるんですよ。ですからそんなに図面が多いわけではないです。」「内装は床の大引、……天井の欄干とか、そういったことで7～8枚ぐらい」「外装は、ALCを割り付けするところがいっぱい出て来ますからね、15枚ぐらいかな。」（東日本教育訓練センター）

以上の2つの点から、躯体外装コースの「プレハブ建築施工法」の時間数が、内装施工コースよりも75時間多く配分されていることの理由であった。

2.5.6 訓練内容

表10は訓練内容を示したものである。躯体外装コースにおいても、内装施工コースにおいても、基本訓練の短期課程（6ヶ月）と応用コース（4ヶ月）の2つに分かれる。通算すると両方で10ヶ月になるが、短期課程を修了するとそのまま連続して応用コースに入るというわけではない。基本訓練である短期課程を終えると、修了生は採用された職場に一旦戻ることになる。その後、現場での経験や本人の技能の習得レベルに応じて「1ヶ月後に来いとか、1週間後に来いとか」（中日本教育訓練センター）改めて応用コースに入るのである。

まず、基本訓練の短期課程を見ると躯体外装コースでは、基礎施工をはじめとして軸、梁、柱と言った躯体施工、さらには屋根、樋などの外装施工の訓練が行われる。内装施工では床、天井、間仕切の下地施工、内壁枠や界壁施工、上り框留め加工などが行われる。次に応用コースを見ると躯体外装コースでは、木質系と重量鉄骨系に分かれている。内装施工では基本訓練の復習や高度な技能を要する階段の施工工事が行われることになる。

教育訓練センターの「訓練基本指針」によれば、以下の記述が見られる。

「躯体外装：積水ハウスBシステム（軽量鉄骨）に関する建方工事を主に、基礎施工工事を含め基本的な技術知識や技能全般を学ぶ。

内装施工：積水ハウスの内装組立工事（床・天井・壁・間仕切り壁）の基本的な技術知識や技能全般を学ぶ。」¹¹⁾

ここには「基本的な技術と技能の習得」が強調されているように、短期課程は、施工現場で技能工や施工管理者として働くことを条件に雇用された積和建設G、施工協力会社G、B社関連会社Gの未経験者にとって、最低限の知識であり、技術・技能レベルであった。応用レベルはというと、短期課程の上積みとして応用の技能と知識を習得するという位置づけであった。応用レベルを修了したとしても、一人前には程遠く、あとは現場のOJTに委ねざるをえなかった。

表10 プレハブ建築科の訓練内容

躯体外装コース (短期課程 / 応用コース)	内装施工コース 短期課程 / 応用コース
軽量鉄骨系（短期課程） ・基礎施工訓練 ・躯体施工訓練：軸、梁、柱、小屋 ・外装施工訓練：屋根、目地、樋、仕上 木質系（応用コース） ・躯体外装施工訓練 重量鉄骨系（応用コース） ・躯体外装施工訓練 修了実技試験 工具類使用法、足場安全基準 KY・安全パトロール・リスクアセスメント 産廃物、分別体験 シーリング防水 鋼板ユニット防水 各種資格取得（玉掛け、丸のこ……etc）	内装施工基本訓練（短期課程） ・床下地 ・内壁枠施工 ・天井下地 ・間仕切下地施工 ・上り框留め加工 ・界壁施工 内装施工応用訓練（応用コース） ・基本訓練復習 ・階段施工 修了実技試験 道具の調整、刻み台作成 KY・安全パトロール・リスクアセスメント 産廃物、分別体験 クロス工事研修 各種資格取得（玉掛け、丸のこ……etc）

出所）B社「教育訓練センター訓練校案内」2017年

「短期課程の半年間というのは、十分というよりは基礎に関すること、例えば現場に出て何もない子ども部屋ぐらいでしたら造れるよと言う段階です、目論見が。さらにもう一步応用の技能と知識を持たせようというのが4ヶ月コースになっています。半年間コースの上積みですね。……あとは現場のOJTで技能をつけてもらおうということですね。」(西日本教育訓練センター)

第2に、B社特有な工法は、外装施工コースのみならず内装施工コースにおいても教育訓練のあり方に影響を与えた。それは独自のモジュラーコーディネーションである「N芯」によって工事が行われるからである。在来工法の墨付けは、建物の基点となるものであり、大工の基本であるが、墨を付けるために芯が必要となる。その基準となる芯の取り方に特徴がある。B社では軸芯は「軸の中央」のことであり、N芯は「軸の内側」つまり、構造材の内側の基準線のことを意味しているため、「N芯は軸芯より少しずれる」ことになる¹²⁾。こうしたN芯に沿ってものを造る決まりになっているがために、「N芯がわからないとものが造れない」とさえ言わしめている。

この独特なやり方のために、内装職(内装大工)を育成するための訓練内容に少なからず影響を与えることになった。一般的には「床の下地、内壁枠、天井の下地、そして間仕切りの順に造り込んでいくのですが、床からやると訓練生は芯というものがわからない。うちは尺モジュールではなくてメーターモジュールなので、1メーターピッチでやるんです。……このズレが、芯の取り合いが理解できないのです。」そのため「いきなり床(の下地)からやらない」「分かりやすい所から行って、芯とはここなんだということが分かって床下地をする」。(中日本教育訓練センター)したがって、内装施工の基礎訓練は内壁枠→天井下地→間仕切り→床下地というように、床下地は順序の最後に回される。

第3に、認定訓練科目としては認められていないが、資格取得の教育・講習が行われていることである。表11は、6ヶ月の訓練期間中に取得できる資格一覧を示したものである。訓練生は「玉掛け」から「足場の組立等作業従事者」まで7つの公的資格と、社内資格の「機械式継ぎ手」を取得する。前者のうち「玉掛け」は技能講習であり、「低圧電気取扱者」「丸のこ等作業従事者」「自由研削砥石取替等業務」「石綿取扱作業従事者」「振動工具取扱作業従事者」「足場の組立等作業従事者」は特別教育である。これらの資格はいずれのコースの訓練生にも必須とされる。後者の「機械式継ぎ手(FDグリッパ)」はB社独自の社内資格であり、ベータ工法の施工には必要とされている。そのため、その所有は外装職に限られることから躯体外装コース内に開講している。

表11 B社の資格取得の種類

資格区分	科目等	躯体外装	内装施工
技能講習修了証	玉掛け		○
	低圧電気取扱者		○
特別教育修了証	丸のこ等作業従事者		○
	自由研削砥石取替等業務		○
	石綿取扱作業従事者		○
	振動工具取扱作業従事者		○
	足場の組立等作業従事者		○
社内技能資格	機械式継ぎ手(FDグリッパ)	○	

出所) B社「教育訓練センター訓練校案内」2017年

2.5.7 全寮制と人間形成教育

教育訓練センターの所在地は西日本教育訓練センターが山口市、中日本教育訓練センターが滋賀県栗東市、東日本教育訓練センターが茨城県古河市にある。訓練生の出身地を見れば中日本は関東、東日本は東北、西日本は九州・四国・中国、遠くは奄美大島にわたるが、積和建設G、施工協力会社G、B社関連Gは全国展開していることもあって、訓練生は必ずしも各教育訓練センター所在地の近隣から来ているとは限らない。こうした地理的な制約を克服するためには、寮の存在は欠かせないものであった。B社は3つの教育訓練センター毎に寮を開設し全寮制を敷いて、訓練生の確保をはかったのである。

同時にまた、寮の存在は教育訓練の観点からも重要な位置付けがなされていた。「訓練基本指針」によれば、「全寮制による共同生活を通じて、所属会社や出身地の枠を超えた人間関係を育むと共に社会人・職業人としてのマナーを身に付けさせる」¹³⁾とあるように、全寮制によって、「社会人・職業人としてのマナーを身に付けさせ」ようとしたのである。

教育訓練センターの訓練が仕事に必要な技術・技能、知識と同様に、社会人としての素養の修得に重点をおいているのは、訓練生を送り出す事業主の切実な要望を反映していた。

「(事業主は)挨拶ができるとか、社会人としての礼儀だったりとか、そういうことを重視しています。ですから実技をメインにすべてをやって下さいということではないんですね。彼ら(訓練生)が現場にポンと入って行った時に、職人さんに任せられた時に、彼らに仕事を教えてくれるかといったらたぶん教えてくれないだろうと。ですから、ここでは社会人としてどういう行動をするべきなのかとか、そういう

ことも教えて欲しいと。だから、最初に挨拶ができること、言葉遣いができること、文章を書いても漢字を間違えて書かないとか、正しい漢字を書くこととか、そういったことも（事業主は）期待していると思います。ですから、日誌を確認して工事期間中だったら直してみたりとか、訓練生には毎月毎月1ヶ月間の振り返りを書かせたりとか、感想を書かせたりやらせています。」（東日本教育訓練センター）

このような事業主側の要望や重要且つ喫緊な要請に対応するには、集団生活を伴う寮生活はまさに打って付けであった。

表12は寮生活における日課表を見たものである。それによると、1日のスタートは7時起床から始まり、点呼・挨拶を行い、朝食を済ませ、8時までに出勤する。8時30分からラジオ体操・朝礼を全員で行う。それが終わると、午前の授業が始まるまでは、各自予習・自習を行い、授業に備える。「挨拶ひとつとっても厳しく指導します」というように、分刻みの厳しい時間管理が行われる。その後、学科・実技の訓練が始まる。そして17時15分に1日の訓練が修了する。しかし、それで終わるわけではない。後片づけ・清掃を済ませると日誌の記入を行い、その日の反省が待っている。そして、ようやく寮に帰ることができる。帰寮後、夕食や入浴を済ませると復習や予習の時間に割かれる。こうして23時の消灯を迎えるという、実に規則正しい寮生活を送ることになる。

「寮生活をする上でゴミの処理だったりとか、清掃だったりとか、分別は寮のなかでやらせていますので、そういった面では社会的一員としてはあるのかなとは思っています。」（東日本教育訓練センター）

こうした全寮制による共同生活のなかで、訓練生は人間関係を育み、時間管理を身に付け、挨拶や言葉遣いを学び、職業人・社会人としてのマナーを身に付けるという教育訓練の観点から寮生活は大切な役割を担っていると言ってよい。教育訓練センターは技術・技能の習得のみならず、企業帰属意識やロイヤルティの涵養といったマインド面の育成に大きく貢献をしているのである。

しかし、教育訓練センターは寮の有用性を認めつつも、一方でこうした寮の運営にあたって、大きな課題を持っていた。それは社員（指導員）の負担であり、経費の問題であった。

「寮生活は、今の若い子は親元から離れたことがないので、各訓練校で訓練生に教えるのに、ものすごい負担になっているんです。こういうことをしなさいとか、してはいけないとか、寝る時間は何時ですよとかね。」「寮監はおいています。ただ、うちの社員もすべて泊まりますよ。そういうことはしていますけど、負担になるんです。」（東日本教育訓練センター）

「3訓練校の施設の費用も物凄い費用なんです。」「寮費は取ってないです。全部会社持ちです、当社持ちです。取るのは食事代、光熱費ぐらいです。食事代で月1万2千円かな。」（東日本教育訓練センター）

以上のように、指導員（社員）は全寮制による集団生活を円滑に行うために、親元から離れ集団生活に不慣れな訓練生に対して、寮生活上の時間や決まり、禁止事項などの細かなことまでもあえて指導する、指示する、場合によっては表示しなければならなかった。こうした戸惑いや理不尽さに負担感を憶えていたにもかかわらず、教育訓練センターは収容定員MAX150名を抱える寮を運営するには、相当な経費を要していたのである。

2.6 キャリアアップと「独立」

2.6.1 キャリアアップと「セキスイハウス主任技能者検定」

B社は教育訓練センター修了後のキャリアアップのプロセスを次のように述べている。

「3年未満では自分で仕事はできないでしょうね、あくまでも職長とか親方に言われたやつをやると。ですから名前とかそういうことはここで（教育訓練センター）しっかり教えますし、ものがわからないと何もできないので、それは教えますが、3年目まではそういうことで頑張ると。3年経つとうち（B社）とダイワハウスさんだけが厚生労働省認定の資格を与える主任技能者検定という試験があるんです。それを

表12 訓練生の標準日課表

	項目	平日	休 祭 日
午前	起床	7:00	*
	点呼・挨拶	7:00～7:15	*
	朝食・出勤	7:15～8:00	*
	ラジオ体操・朝礼	8:30～8:50	*
	予習・自習	8:50～9:15	*
	午前の訓練（学科・実習）3時間	9:15～12:15（休憩含む）	*
午後	昼食	12:15～13:15	*
	午後の訓練（学科・実習）4時間	13:15～17:15（休憩含む）	*
	日誌記入・清掃 帰寮	17:15～17:30	*
	夕食時間	17:30～20:00	*
	入浴時間	17:30～22:00	17:00～22:00
	門限・点呼	22:30～	22:30～
	就寝時間（消灯）	23:00	23:00

注）訓練時間は9:15～17:15

出所）西日本教育訓練センター提供資料から作成。

受けて合格すると、白いヘルメットのうち（B社）のマークが入っているのですが、それが青いヘルメットに代わるんです。それが主任技能者検定に合格した者であるという印です。そこからまた親方とか兄弟子といっしょに働いてだんだん憶えていきます。最終的には社員ではなくて自分で独立したいのであれば独立したほうがいいわけですから、独立してやると。大体10年経つと食えるようになりますね。」「10年ぐらいで独立させたいとは聴いています。10年といっても28歳ですからね。」（西日本教育訓練センター）

このインタビューを図式化したものが表13である。それによると、特徴の一つは技能レベルの認定を通して、格付けを行い、建設技能者のキャリアアップを図っていることである。二つは、最終的な人材育成像を入社後10年とし「独立して自分で仕事をする」ことに置いていることである。

先ず前者の技能の格付けについて、具体的には「セキスイハウス主任技能者検定」の活用である。それは、厚生労働省の認定を受けている社内認定資格であり、基礎、外装、内装の3種類がある。「セキスイハウス主任技能者検定」は「当社の建物に対しての技能があるかどうか」「当社の技能を満たしているのかどうか」を判定するものであり、「オリジナルなシステムに則った検定」（西日本教育訓練センター）であった。

「技能検定は国が課題を出すじゃないですか、こういうものを造りなさいと。うちの場合、うちの建物で試験をするわけです。あくまでも当社の視点の技能に合っているかどうかですからね。（セキスイハウス主任技能者検定）取ったからといって他の会社で通用するかといったら通用しないですよ。厚労省がやっている技能検定、建築大工1級、2級というのはどこへ行っても通用するじゃないですか、（セキスイハウス主任技能者検定は）それとは違いますから。」（西日本教育訓練センター）

技能検定とセキスイハウス主任技能者検定との違いは、前者は木造建築を対象とし、後者は鉄骨を対象としていた。そうした違いに加えて、技能検定は国家資格であるのに対して、「セキスイハウス主任技能者検定」は厚生労働省認定とはいえ社内認定資格であり、重要なことは社会的通用性の有無にあった¹⁴⁾。教育訓練センターの躯体外装コース、内装施工コースはいずれも普通課程ではなく短期課程であったが故に、技能検定の対象とはならなかった。

「うちも昔、技能士をやっていた時期もあるんです。技能検定の2級3級を取らせていました。今は、半年間で時間がないのでやめています。」（西日本教育訓練センター）

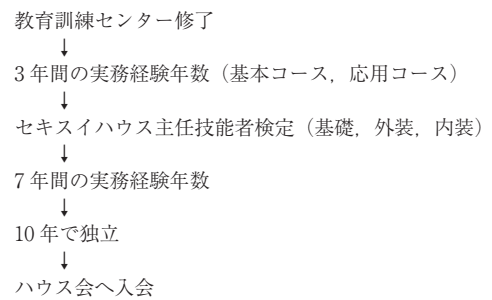
そのため、B社は鉄骨を対象とした独自の技能レベルを診断する検定制度を作らざるを得なかったのである。こうして、B社はキャリアアップのワンランクとして「セキスイハウス主任技能者検定」に合格することを求め、技能レベルの目安としたのである。そのためには、教育訓練センター修了後、3年間の経験を経ることを前提として、検定に合格することが必要であった。

このように、「セキスイハウス主任技能者検定」を受けるためには、少なくとも3年の経験を必要とした。それは、6ヶ月の教育訓練センターを修了した段階の技能レベルは、「現場に出ても親方が言う品名が理解できる、持って来いと言われたら持って来れる、ここをちょっと自分でやると言われたら出来るぐらい」（中日本教育訓練センター）であり、目論見は「現場に出て例えば何も無い子ども部屋ぐらいでしたら造れる程度」（西日本教育訓練センター）に低い状況であったからである。一人前を10とすると内装工、外装工いずれも「3割ぐらい」の技能レベルに過ぎなかったからである。

しかし、3年の実務経験を経るなかで、内装工については「階段、床の間を除けば、約3年ではほぼ一人前」になる。しかし床の間、和室、階段の施工は「普通に育って5年でさせるかどうか」「特に階段はミスったら終わりですから」というように高い技能と経験が必要とされる。応用コースはこうした高いレベルの技能習得のために作られた。

一方、外装工については内装工とは違った意味で独特の熟練が必要とされたが、それでも3年を必要とした。一つは、前述したように軽量鉄骨による躯体工事、たくさんの部品、部材からなる外装工事であるためにパターンが多かったことである。二つは、4～5人のチームを組んで工事をする作業スタイルに関わる。

表13 教育訓練センター修了後のキャリアアップ



出所）教育訓練センター聴取り調査から作成。

チーム労働であるがために、メンバーを上手く使って、仕事の空きがないように段取りすることが求められた。具体的には躯体工事や外装工事に欠かせないクレーン職、足場職との調整、タイミングである。三つは現場を掛け持ちしていることである。「この家は何時まで、ここは何日までと、向こうに行ってやってまた戻ってきてという具合に」（東日本教育訓練センター）。概して外装職の一人前には「人を使う能力」「人間関係能力」が求められている。

こうしてほぼ3年を経過すると、一人前の技能レベルになり、セキスイハウス主任技能者検定を受けることが可能となる。

2.6.2 入社10年後の「独立」と「ハウス会」

前述したように、B社のキャリアアップの2つ目の特徴は、最終的な人材育成像を「独立して自分で仕事をする」10年後に置いていることである。

「独立をするのは、10年を目途にしているんです。10年を目途に、動いているんです。10年を目途に独立してほしいと。その代わりに、うちのグループ会社の現場監督になったり、役員になっている人もいます。それはその人の道ですから、うちで決めるわけではないんです。ただ、ずっと職方（技能者）で動いているのであれば、職方（技能者）のままでしたら10年で独立して自分で仕事をするというようなかたちで今動いているのが現状ですね。」（西日本教育訓練センター）

このように、10年を目途に独立するというキャリア形成が描かれている。独立を望まないものはグループ会社の社員として現場監督や役員になるという選択肢は開かれている。より正確に言えば、教育訓練センターというよりは、彼らを雇用したグループ会社G、施工協力工務店G、関連会社Gの事業所の考えや意向によるけれども、現場技能者としての最終キャリアは所属する企業（事業所）からの独立を目指す10年後に置いているのである。そして「一人親方」として独立するというパターンをとる¹⁵⁾。この場合、独立するというのは、B社と改めて契約することを意味しない。あくまでも所属する企業（事業所）との契約を維持することが前提となる。それは「会社じゃないと、仕事が取れない」（東日本教育訓練センター）からである。独立するとはいえ、グループ会社の一員としての扱いを受けるためには、「ハウス会」という組織に加入することが、一人親方として生きていく前提となるのである。ただし、B社の仕事を請け負う限りにおいてではあるが。

「当社の場合、そういう協力会社がやっている。当然うちの会社も入っているのですが、ハウス会というのを作っています。東海ハウス会とか、北関東ハウス会、東関東ハウス会とか、東北ハウス会とか、そういう会があるんです。そこに入っているんですよ。」（東日本教育訓練センター）

独立して仕事をするためには、「グループ会社の仲間としての一員という扱い」（東日本教育訓練センター）を受けることが不可欠であり、「ハウス会」の入会はそのための手段でもあった。

2.7 教育訓練センターの経費・運営

大企業の認定職業訓練は、中小企業事業主が行う認定職業訓練に対して認定訓練助成事業費補助金を助成する対象とはならない。しかし、中小企業事業主が教育訓練のために雇用する従業員を認定訓練施設に通わせると助成金が得られる。この制度を使って、積和建設や施工協力会社は教育訓練センターに訓練生を「派遣」あるいは送り出している。大企業のB社は認定訓練助成事業費補助金を受けられないけれども、訓練生を送り込む積和建設や施工協力会社は助成金を受けられるというメリットがある。その助成金には人材開発支援助成金と建設労働者確保育成助成金がある¹⁶⁾。

「（補助金は）訓練校の運営団体ではなく、訓練生の派遣会社に行く。どちらでもいいのですが、ここでは派遣会社にいきます。積和建設や協力会社です。」（中日本教育訓練センター）「雇ったグループ会社、協力会社さんは助成金がないと苦しいですよ、仕事をしなくて給料を払うわけですからね。自分のところの仕事にならないわけですから。それで給料を払わないといけないわけですから。そういうことを考えると助成金はものすごいありがたい制度なんです。」（西日本教育訓練センター）

この助成金は、訓練生の賃金の一部を補填するという趣旨であるが、「一部と言っても、半年間で110万円ぐらい出ます」（東日本教育訓練センター）と言うように、決して少なくはない額であり、中小企業主にとっての意味合いは大きい。

このように「うちは認定を取って、認定校として認められているから」「うちのグループ会社または協力

会社のほうに」助成金が出るようになっており、中小事業主が享受するメリットは大きい。一方、訓練生を受け入れて半年間の教育訓練を行う教育訓練センター側（B社）から見ると、どうなのであろうか。認定訓練助成事業費補助金の対象とはならないB社は何故、訓練を行っているのだろうか、疑問が残る。そこで教育訓練センターの運営に関わる経費を見ていこう。

運営費は「まるっきり、うちが出しています」と言うように、1センター当たり7,000～8,000万円、東日本、中日本、西日本の3センターで約2億円を要している。もっとも、その中には指導員の人件費は入っていない。一方、収入は1センター当たり、訓練生の授業料1,000万円に過ぎない。

「社員がやっているので人件費は関係ないんですが、ここの教育訓練センターだけで持ち出しが7,000～8,000万円でしょうね。収入は授業料だけですから、1,000万円ぐらいしかないです。3校にしたら教育訓練センターだけで2億ぐらいは出るんじゃないですかね。」（東日本教育訓練センター）

例えば、中日本教育訓練センターの場合、「入学金や授業料以外は親会社からのお金でやっています」と述べているように、2017年度の収入は授業料（入学金含む。）が訓練生1人当たり25万円、14名であったので350万円（25万円×14人）と、訓練生の派遣事業主からの援助が1,098万円、合計1,448万円であった。なお、全員が修了をしない場合は返却される。一方、支出は材料費、寮の運営費（管理人、賄い人、布団など）であった。もちろん9名の職員（指導員）の給料は含まれていない。

「7割がたが材料費。材料は工場から購入する。それを組み立てたり外したり、生徒には何回も使わせている。」（中日本教育訓練センター）

ここには、「7割がたが材料費」と述べているように、訓練のための材料費が圧倒的に高い割合を占めていた。そのため、訓練に使う部材・資材は繰り返し使用するなど経費の削減に務めている。

いずれにしても、教育訓練センターの運営は、1センター当たりの派遣事業主からの1,000万円程度の授業料の収入はあったにせよ、B社本体からの支援は1センター当たり7,000～8,000万円、3つのセンター全体で2億円の支援をしているのである。この中には指導員33人の人件費は含まれていない。

2.8 小括—教育訓練センターの存立意義

こうした多額な支出をしてまでも教育訓練センターを維持し、技能者の養成を行う背景には何があるのだろうか。

- ① 「これだけ高齢化しているので、新しい人を入れないといかんというのは重々わかっていますが、なかなかそこまでうまく回っていないのは事実です。今、現場で働いている方が高齢化になっていますから、それを入れ替えなきゃいけないですよね、だんだん減るんですから、技能工が。大工も70歳とか、60歳以上というのはけっこう多いんですよ、その入れ替えです。基礎も、外装もそうです。入れ替えをする時期に来ているのは事実なんです。だから、もっと人を増やさないといったら、施設の投入とかいろんなことをしているんですけども、施設だけでも人は集まらないですから。」（東日本教育訓練センター）
- ② 「うちは公共ではないですから、うちの建物関係に入ってもらう人を育てるわけですから、使う材料とか買っているものはいっぱいあって、大元の会社もいろんな助成をするわけですよ。そういうことも含めてうちのグループ会社や協賛会社に残ってもらってうちの建物の施工をやってほしいというのが目的で作っていますからね。うちで儲けようとかという話ではなく、うちの建物を造ってほしい、人がいないから造ってほしい、そのために人を育てる、現場に入ってもらう技能者を育てるという意味でやっているわけです。」（西日本教育訓練センター）

ここには、基礎職、外装職、内装職にかかわらず、現場技能者（大工）の高齢化が急激に進んでいることから、人材の育成が喫緊の課題になっていることが指摘されている。それはまた、B社特有の家造りの技能を有する技能者の育成であり、専門に、効率的に行う人材の育成のためには、教育訓練センターの存在は欠かせないのである。

第2に、B社は1960年代に日本で2番目に早い鉄骨プレハブ住宅を販売したプレハブ住宅メーカーであり、プレハブ住宅は多くの部品・部材を組立てて一戸の住宅が完成する。プレハブ住宅を構成する部品・部材は工場で規格どおりに生産される。B社はプレハブ住宅メーカーとして画期的な建築工法を編み出したが、住宅建設に関わる施工技能者は木造にしても鉄骨造にしても基礎職、外装職（建方）、内装職（大工）の3つの基本職種に分けていることである。いわゆる大工が建方、造作などすべての工事を担っているわけ

ではない。こうした職種の分業化が進んだこともあって、教育訓練期間が1年間の普通課程から6ヶ月の短期課程へと再編が行われた同時に普通課程は廃止され、短期課程は基礎職と外装職を養成する躯体外装コースと、内装職を養成する内装施工コースが設置された。その後、「更なる技能と知識」の獲得のために新たに4ヶ月の応用コースが設置された。こうした短期課程の設置・設定はB社のような建設工法と生産体制にとっては適合的だったのである。

第3に、「訓練基本指針」には基本的な技術と技能の習得と同時に、積和建設Gや施工協力会社Gの「所属会社や出身地の枠を越えた人間関係を育む」ことや「社会人・職業人としてのマナーを身につけること」に重点が置かれているように、教育訓練センターは企業帰属意識やロイヤルティを涵養する精神教育の場でもあり、マインド面の教育にとって大きな役割を果たしている。それは、全寮制の共同生活によって企図された。同時に、「所属会社や出身地の枠を越えた人間関係」の涵養については訓練生のキャリアアップを分析したように、入社10年後の「独立」を目指して、ハウス会に加入して一人親方としてB社の仕事を請け負うためには所属会社や出身地に拘束されることなく、B社との関係においてマインド面の一体性が求められるからである。

注

- 1) 松村秀一、権藤智之、佐藤孝一、森田芳朗、江口 亨「プレハブ住宅メーカーの住宅事業開始初期の技術開発に関する研究」『日本建築学会計画系論文集』第78巻第693号、2013年11月、2307頁
- 2) 同上書、2307頁
- 3) 同上書、2310頁
- 4) 同上書、2310頁
- 5) 同上書、2311頁
- 6) 同上書、2313頁
- 7) 同上書、2310頁
- 8) 「例えば内装で言えば、大引きというのが床の下地材であるんですけど、それを無くそうと、省力化で。そうすると収まりがコロッと変わってくるんです。大引きが無い仕様、大引きがいらない収まりにしようとして、施工にしようということです。要は省力化なんですよ。」(中日本教育訓練センター)
- 9) B社「教育訓練センター訓練校案内」2017年
- 10) 同上書
- 11) 同上書
- 12) 前掲「プレハブ住宅メーカーの住宅事業開始初期の技術開発に関する研究」2313頁
- 13) 前掲「教育訓練センター訓練校案内」2017年
- 14) 「セキスイハウス主任技能者検定」は「セキスイハウス会」が実施する企業認定制度のひとつとして、1985年に国内最初の認定を受けた。建設・住宅業界で初めてのことであった。労働者の技能レベルを公証する制度としては技能検定制度があるが、積水ハウスの基礎・外装・内装の施工に必要な技能は国の検定では評価できないとして自分たちの技能を正しく評価できる仕組みを作ったのがこの「セキスイハウス主任技能者検定」であった。検定職種は「基礎施工」「外装施工」「内装施工」の3工種で、技能者の知識を評価する学科試験、技能を評価する実技試験から成る。
(<https://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/quality/objective3/6/index.html>)
- 15) 一人親方について、「社員として抱えていると(社会保険等を)会社でかけなければならないものが結構あるわけでしょう。それで離れてしまって仕事を回す。そういう考え方が主流になっています。10年くらい前から聞いていましたが、今はそれが主流になっています。」(中日本教育訓練センター)
- 16) 建設労働者確保育成助成金は2013年から創設されたが、それ以前は建設教育訓練助成金という名称であった。