平成２年度　農林水産補助事業
日本住宅・木材技術センター事業

木造住宅建設技能者実態調査結果報告書

平成３年３月

財団法人　日本住宅・木材技術センター

平成２年度　農林水産補助事業
日本住宅・木材技術センター事業

木造住宅建設技能者実態調査結果報告書

平成３年３月

財団法人　日本住宅・木材技術センター

はじめに

「大工技能者」の不足は、木造住宅の将来のみならず、関連する木材業界の今後の展望にも大きく影響するものとして憂慮される状況にあります。

当センターは、木材の有効利用の促進と木造住宅の生産合理化の推進に関する技術開発を主な事業としている立場から、前年度は、この「大工技能者不足」の現況を調査するとともに、技能者養成に向けての当面の試みとして、一つの構想を提示致しました。

本年度は、この構想をより具体化するため、現実に即した調査・企画を、㈱オプコード研究所に委託して行い、本報告書をとりまとめました。技能者養成に関する実践的な取り組みを探る上で貴重な参考資料になるものと思います。

本調査にあたり、ご指導・ご協力を賜りました関係各位に、厚くお礼申し上げます。

平成３年３月

(財)日本住宅・木材技術センター

理事長　下川　英雄

ま　え　が　き

年間住宅供給戸数のうち、木造は約40%、70万戸強のシェアを占める。この数字をどう見るかは人によるが、増大する大都市型中高層集合住宅が必然素材的に非木造でなければならないとすると、日本人の木造住宅に対する指向はなお強いといわざるを得ない。

この世界での問題の一つは、その担い手である職人技能の衰退である。技能内容の質的な低下は言われ続けて久しいが、近年はとくに若年者の流入が極端に減少していることが問題である。このままでいけば、現在の職人の老齢化、リタイアを考慮して、量的にも技能の維持はおぼつかない。たとえ国産材の供給が豊富になったとしても、確固とした技能が存在し保たれないとすれば、木造住宅需要もその行き場を失う。

木造技能の維持、つまり養成と向上は、現在様々な困難に当面している。若年者不足を第一として、人、資金、組織…等々の面でその活動力は低下しているといわざるを得ない。

流入不足が賃金、福祉、労働時間など、いわゆる労働条件の改善で応じられなくてはならないのは当然である。が、一方技能的な仕事による自己実現、仲間との共感、消費者との交流など、人に対してもつ仕事自体の意味によっても答えられなくてはならない。

技能養成はＯＪＴを主体とする。つまり指導者ないし仲間との身近かな共同作業自体を通じて、技能は修得されるのであって、特別な養成機関、座学施設はそれとの接続においてはじめて意味を持つのである。教育は仕事そのものに他ならず、それを通じて自己教育も消費者との交流も成り立つ。

近年、手仕事の魅力が生産者、消費者側ともに再確認される機運が見られるといってもよい。動きはそう大きいといえないにしても、家具、窯業、染織等々の分野で活性化の実例がある。仕事と養成とがお互いに入れ子の関係にあるとすれば、その単位規模は必然に小さい。旧徒弟制はそのことを示していたと解することも出来る。もちろん拘束、不払い労働などを含む徒弟制を復活することは出来ないし、この文脈上も無意味であり矛盾する。ただし、技能養成の単位として大規模な動きよりは小さな単位に注目することは、重要な視点ではないかと考える。

技能は人によって伝承される。したがって技能細部においてまで、確定的、均一ではないが、時点、地域によって、一定程度の完成度をもっている。それが故に伝統技能と呼ばれる。

われわれはこうした伝統技能の小さな養成単位を見直し、それらを活性化することを当面の目標とする。昨年来の諸調査もその線に沿ったものである。

調査研究委員会

委員長　古川　修

木造住宅技能者実態調査事業調査研究委員会名簿

（順不同）

区　分	氏　名	所　　属
委員長	古川　　修	工学院大学建築学科教授
主査	谷　　卓郎	職業訓練大学校建築工学科教授
委員	松留慎一郎	同上　　助教授
〃	斎藤　良夫	(社)東京中小建築業協会事務局長
〃	谷内　富三	(社)全国建設労働組合総連合書記次長
〃	中村喜三郎	(社)日本建築大工技能士会専務理事
〃	吉沢　　健	(社)全国中小建築工事業団体連合会 常務理事
〃	野辺　公一	㈱オプコード研究所所長
協力委員	古川　勝也	建設省住宅局住宅振興室課長補佐
〃	伊藤　吉和	同上　　開発係長
〃	春川　真一	林野庁林産課木材技術専門官
〃	坂本　　保	同上　　課長補佐

目　　次

はじめに ……1
まえがき ……3
委員会名簿 ……5
はじめに ……7
第１章　技能者育成における現実的な対策と課題 ……9
１．はじめに　２．宮城木造建築研究会　３．木造建築研究会の現状分析
４．技能者養成のリアルヴィジョン　５．実践プログラムチーム
第２章　プログラム構想 ……20
１．はじめに　２．工務店主子弟を対象とした教育コースプログラム案
３．宮城木造研究会の要望
第３章　教育コースプログラム案に対する指導員アンケート調査結果 ……27
１．はじめに　２．アンケート調査結果

参考資料 ……51
１．宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校の概要 ……52
２．四日市建設高等職業訓練校募集案内 ……59

はじめに

1．調査研究の目的

前年度本委員会報告書（木造住宅建設技能者実態調査報告書）において、地域における木造住宅業界を活性化するとともに、人材を養成、育成していくための方法として「地域木造住宅センター」の構想を以下のように提示した。

「地域における木造住宅の水準を向上させるとともに、優良な木造住宅を供給し、周辺の住宅供給や住宅の質を良化しうる起爆剤となりうる時代ニーズに対応しえる大工・工務店を育成していく（地域ビルダーとしての付加価値形成）ことが、木造住宅振興の根本となることから、地域における木造住宅供給のチーム形成（大工・工務店、設計者、住まい手）を円滑に行うための木造住宅供給拠点としての「地域木造住宅技術センター」をといった地域における、大工・工務店の住宅供給を人材面も含めて、今後好循環に形づくるために、システムオルガナイズ機能を持った「場」（例えば、その全国的な「場」の技術的開発拠点が（財）日本住宅・木材技術センターと位置づけることができる）を創造するといった検討が必要となってくる、と考えられる。

そうしたモデル拠点を作りながら、それを大工・工務店業界及び地域の木造住宅生産への良きインパクト材料としながら、新たな人材育成と活性化及び技能向上をはかり実験を開始する必要があるといえよう。

つまり、従来から望まれていた住木センターの技術開発機能や情報発信機能をより強化し、かつ、それを木造住宅生産の現場に近い場所で展開することによって、我が国の木造住宅を優良な水準に引き上げるだけでなく、木造住宅を優良にしていくために求められる諸サポート機能を持つ組織を作り上げることによって、我が国を代表する木造住宅センターシステムを構築することも可能となる、といえよう。」

本年度は、この構想をより具体的に構築していくためにどのような方法があるのかを提示することを目的として、調査研究を行った。

2．調査研究の方法

調査研究に当たっては、具体的な人材育成のニーズを吸収し構想を展開していくためにモデルとして選定した地域の状況をヒアリングを行い、できるだけ詳しく調査をおこない、今後の展開の課題を明確にしうるような調査を行った。

また、これまでのカリキュラムにはない、実践的なプログラムニーズを探るためにプログラムニーズアンケートを実施し、これからの養成カリキュラムづくりの一助とした。

第１章　技能者育成における現実的な対策と課題

１．はじめに

若年労働者不足と技能労働者の高齢化など深刻な職人不足問題は、これまでに多くの指摘がなされてきた。これらは、将来の木造建築産業の基盤をゆるがす大問題である。その危機感は、工務店経営者から１人親方、そして、これから工務店経営を引継ぐ後継者にいたるまで各層に浸透し、様々な対策が検討されつつある。

しかし、現実的には、ほとんどその有効な対策がなされないままに今日に致っているケースが多く、特に基本的に、在来木造建築の生産を支えている中小大工工務店では、資金力や人材、組織力などの問題から建設的な方向を見出せぬまま、いたづらに現状を否定し、後ろ向きな危機感を強める傾向もみられる。

業界全体として対策を作らねばならないというコンセンサスができても、精神論や抽象論に終始し、その機運を現実に具体的に展開する方向で努力しなければ有効な対策の機会を逃し、今後、状況はますます悪くなっていくことが懸念される。

そこで、より木造住宅生産の実態に即したアプローチを開始することを目的として、宮城県の「宮城木造建築研究会」から協力を得て、宮城県における大工工務店の現状をベースとして、今後の現実的対策についての検討を試みた。

２．宮城木造建築研究会

宮城県では技能者育成についての具体的な動きとして、平成２年６月１５日に「宮城木造建築研究会」が発足した。

この組織は、「業界自らが後継技術者の育成確保に努力すると共に木造建築技術の継承と向上を図り、もって公共建築物を始めとした木造建築の推進基盤を確保し、経営の安定を期すること」（宮城木造研究会会則・第２条目的より）を目的として結成されたもので、業界主導型では全国初の試みである。

設立の目的から見ても、技能者育成の実践をしていく上で具体的な母体となりうる可能性が非常に大きい団体であると期待される。

以下、本研究会の概要を紹介する。

（１）会員は、「木造建築に係わる設計・施工業および建築関係各企業の、宮城県内に事務所を置く法人又

は宮城県内に居住する個人で、本会の目的に賛同するもの」（同会則３条）で構成され、大工職組合だけでなく設計事務所、建設業者、木材組合など木造建築に係わる広い分野から会員を集めている。（設立当初は、４７名の会員数）

（２）発起人は、（敬称略）

●穀田多利雄（宮城県建設職組合連合会会長）

●岩井紘子（岩井紘子一級建築士事務所代表）

●小嶋　三郎（宮城県木材組合連合会専務理事）

●志田正男（東北工業大学建築学科助教授）

●菅原省策（宮城県建築士会会長）

●高橋運七（宮城県建設業協会建築委員長）

以上６名で、初代会長は穀田多利雄氏（穀田建業社長）である。

（３）後援は、

●宮城県

●(社)宮城県建設業協会

●(社)宮城県建築士会

●(社)宮城県建築士事務所協会

●(社)日本建築家協会東北支部

●宮城県木材組合連合会

●宮城県建設職組合連合会

以上県をふくむ７団体で県内の関係諸団体の主だったところが参加している。

（４）研究会活動は以下の通り。（会則第４条より）

1.会員相互の研修・見学会の実施

2.若年技術者に対する各種講習・研修会の実施

3.福利厚生の実施

4.受注体制確立の推進

5.普及活動の推進

6.その他本会の目的達成のために必要な事業

このなかで、穀田多利雄会長は、特に2.の若年労働者の問題が主眼であるとしている。

（5）現在までの活動は、設立からまもないということもあって、平成２年９月１８日「木造住宅並びに木造加工施設の視察見学」（宮城県林業試験場，万葉の森，万葉の館，中新田町営住宅，宮崎町ふるさと陶芸館）を行なっただけであるが、今後、技術講習会（1,曲り矩の技術　2,木割について）を行なう予定である。

３．木造建築研究会の現状分析

研究会会長の穀田多利雄氏に、研究会の現状とこれからの運営について、ご意見をお聞きした。以下、その概略をまとめて紹介する。

（１）若年労働力不足の原因について

なぜ、若年労働力が不足してきたのかについては、様々な刊行物や役所の指導、研究会活動を通じて、既に充分に検討してきた。その概略を列挙すれば以下の通りである。

①長男長女時代
②中卒者の減少
③就労人口全体の減少
④他産業の労働吸収力のアップ
⑤職業訓練校の生徒数の減少
⑥生徒数の減少にともなって助成金が打切られる行政の対応（５名以下助成金打切り）　⑦職場の福利厚生面の不備
⑧大手の若手の引抜き
⑨給料制に出来ない現実の問題
⑩役所の実質的な対応のなさ
⑪中小企業の資金力不足
⑫資格制度と賃金との不連動
⑬週休２日制と算定工期のズレ
⑭三省協定賃金の低さ
⑮高校卒業者の技能教育の困難さ

⑯その他

これらの問題を指摘すれば、きりがなく会員は皆充分に理解している。

では、どうやって現実的な対応をしていけばいいのか、まだ解決策は見出していない。

現実問題として３Ｋ～６Ｋといわれるものを改善して行くべきであろうが、自助努力で改善していこうにもまず、資金的な問題が先立つ。

現在は、「資金的な問題が解決しなければ何も出来ない」という結論にいきつき、その先が見えていない状況である。

（２）資金問題の整理

資金の問題についてより深く論議を進めると企業としての利潤をあげて安定した経営基盤をつくることが前提条件となる。

「安定した経営と資金投資の余力をもってはじめて、若手の育成事業に着手できる」という考えである。これは確かに堅実で現実的な考え方であるが、この方向で考えて行くと、次の様な悪循環に陥ってしまう。

★役所等発注機関が充分な工事予算をみてない。→★元請けが充分な単価を出せない
→★下請としても職人に充分な賃金を払えない→★賃金が安く人が集まらない→★現在の職人だけでは高齢化が進む→★生産性があがらず人数的に不足する→★残業がふえ労働条件が悪くなる→★時として、工期が遅れ遅延金を支払い経営状況が圧迫される→★福利厚生面の改善ができず新規採用が困難になる→★窮状を諸官庁へ陳情するがなかなか事態は改善されない…

以上の問題を整理するために、資金の性格を次の様に分類してみた。

①職人に支払う賃金
②企業維持のための運転資金（職人の賃金を除く）
③技能者養成に投資する資金

これらは、それぞれバランス良く回転して行かねばならないが、実際には非常に困難な問題をもっている。
１）職人賃金を確保すると企業経営資金が貧困化し、福祉面その他の充実と改善が困難となり、技能者育成の資金が確保出来なくなる。

2）健全経営のために企業経営資金を確保すると、賃金及び技能者育成資金が不足する

3）技能者育成資金を確保しても、すぐには、現在の利益には結び付かず、企業経営は圧迫される。

技能者養成の問題は将来への投資、企業経営資金は現在の企業維持と職場の体質改善のために必要、賃金は職人の確保と定着率のアップ、現在の生産力を確保するために必要、この３つの資金のバランスをいかに取っていくかが、大きな課題である。

現在のところ、企業経営資金及び賃金が主であり、危機感はあっても将来への投資としての技能者育成資金を引き出すだけの余裕がないのが実情である。

資金の調達のために自助努力すべき、経営分析や経営モデルがはっきりしない。また、その分析や指導をするコンサルタント機能も残念ながら現在の研究会としては持ち得ていない。

（３）職人賃金の問題

現実的な対応として、現在の職人数の確保のために、賃金をアップすることが現在第一に行なわれている。

賃金が、現実的にアップすることは、職人を集め、定着率を高める上で有効で、待遇改善の１つとも言える。そういう意味では、職業としての魅力が増していることは事実であり１つの前進といえるが、これも計画的に行なわれているとは言い難く、時の経済変動で左右される。

近い将来、仕事量の多少によって再び下がる可能性が、充分にある。そうなると、再び状況は逆戻りしてしまう。

また、目先の仕事をこなすことに、重点を置きすぎて、賃金と企業経営のバランスが取りにくくなりつつある。企業経営と共に賃金体系そのものの明確なヴィジョンづくりが望まれる。

残念ながら、現在、「研究会」としても賃金のヴィジョンつくりへ着手しているとは言い難く、研究やコンサルティング機能の充実が必要とされている。

（４）企業運営資金の問題

既存の職人の賃金だけでなく、福利厚生面での充実を図るための資金は、上記の様な職人不足の実態から、過去と比べて充実してきたはずであるが、現実の具体的な実例についてはほとんど、報告・評価されていない。

宿舎の充実や保険の充実等、様々な施策が考えられるが、やはり改善のヴィジョンが、はっきりしていない。世間並みの福祉に近付くのか、建設業独自の福利厚生体系を目指しているのか。どちらかといえば、世

間並みに近付くことから始めているようである。　これも前述のごとく、賃金に多くの資金を投入している現状では、各社の経営規模からいって、１社完結で実施する方策には限界があり、業界相互の協力と共同の資金運用を前提としなければ、有効な方策を打出せない状況であろう。

問題は、やはりこの共同化・協力化する形での福利厚生面のシステムづくりを推進するコンサルティング機能が未熟であることで、各々の企業の意向をまとめながら、明確なヴィジョンを作り、協力体制を作っていくセンター機能が必要である。

このことは充分に分っていても、実際にプランニングや事業のプログラミングのノウハウがなく、現実的に動けない状態といえる。

（５）技能者養成資金の問題

重要性は認識していても、現実的には一番後回しにされてしまう問題で、経営者特に後継者が、一番、危機感を持っている。

危機感を反映して「研究会」その他でも話し合いの機会は持たれているが、残念ながら、話し合いの成果はしっかりした形ではまとまっておらず、精神論的な話に流れがちである。

現在のところ技能者育成についての業界のコンセンサスを作っている段階ともいえるが、若年労働者不足の原因を挙げていくだけで前向きの動きは、皆無に近い。

問題の分析がマイナスの方向に進むと自己否定になりかねず、論理は一巡して資金力の問題に返ってくる。発注単価の問題、工期の設定の問題等、役所工事中心に業界的に役所に陳情する形で終わっている。しかし、役所の改善はなかなか望めない。この繰り返しが、いつわらざる現状であろう。

ここで問題なのは役所が改善してくれないから出来ないという結論が大勢を占めていることである。発注単価が高くなり週休２日制を見込んだ工期の設定が出来れば、もちろん労働環境と賃金は、大幅に改善されるであろう。また、企業としての資金的余裕が出来て技能者養成も前向きに具体化するはずである。

しかし、仮に改善されたとしても、果たして、実際に動くかは、保証の限りではない。将来のヴィジョンを実現していくプログラミング能力が希薄で、企業体質を改善する上で保守的な考え方が強い業界では、受注環境の改善が、将来の技能者育成へダイレクトに結びつくかどうかは疑問と言わざるを得ない。

具体的な技能者養成のプログラムは、投入する資金が出来てから、おもむろに作成すべきものではない。

しっかりした現実の把握分析を前提とした将来展望と、一般論ではなく地域の特殊性を反映したプログラムが出来ていなければ、たとえ、投入資金が出来たとしても空虚な展開に陥るのではないかと懸念される。

資金的な問題や構造的問題は確かに大きい問題ではあるが、１面的に振り回されずに事業化を前提としたプログラムの提案とそれを可能とする組織づくりが必要とされている。

4．技能者養成のリアルヴィジョン

以上の現状を踏まえて、現実化を前提としたヴィジョンを作るために必要な事を考えてみたい。

（1）使える資料作り

まず、第一になすべきことは、現状の「正確な把握」である。一般的データでなく、より地域に密着したリアルデータの収集と分析が必要である。

研究会に参加している、技能者養成に関心の高い大工工務店及び設計者・行政に対してアンケート調査を行なう。

ここでポイントなのは、末端の大工の意識を正確に把握することである。（大工の平均年齢の把握・大工の子弟の入職の可能性・年収調査・福利厚生面での改善要望・年収や賃金待遇についての要望・現在の技能教育についての要望等）

現実に生産現場で活動している大工職人の生活と意識を調査していくことを中心にしていく。

ともすれば、これまでの調査は、経営者の経営的な側面をベースとした論理のみをすいあげてきた傾向があり、末端の意見が充分反映されていない可能性が強い。

また、既存の人材資源をより広い視点で掘り起こし、人材など多方面にわたる可能性の枠を広げていく必要がある。調査員は出来れば現場で直接ヒヤリングし、１回だけではなく繰り返し、意見を吸上げ、また結果を返していき、調査をしながら考え方を形成していく。

ここでは一般解よりも特殊解に重点を置き、地域的な資源を再評価する。また行政や設計者・施工会社・林産業者等にも建築生産全般の一員として各々の立場での意識と考え方を問いかける機会とすべきであるろう。

結果は小冊子にまとめ、行政刊行物的な固い表現は取らず、一般の人々にも現在の大工さんの意識と生活を理解できるような分りやすい表現にする。社会的に有用な情報へとブラッシアップして、技能者問題という話題づくりをしていく必要がある。

（2）事例研究

技能者養成のための先行事例を研究し「研究会」へ報告、啓蒙活動を行ない、併せて事業化の参考とする。

現在、技能者養成が成功している例としては、企業内に認定訓練校を設ける「事業主認定校」が多い。こ

れは生徒全てを、社員として雇用し生活を保証しながら、実際の仕事でOJTを繰り返し、実践的に教育している。定着率も良く社員大工としての身分が安定している。また、技能評価が、賃金と結びついているという社内制度が「やるき・やりがい」を喚起している。

しかし、反面、将来の問題として、幅広く技能をみがいたり、独立を目指す人間にとっては、生涯モデルの選択の幅が狭く、大工人生としての自己実現が行ないにくいという問題がある。また、OFFJTが、不備との指摘もある。

木造研究会としては、それぞれの大工工務店が連合して、養成機関を、運営していく方向で考えていく。従って「多事業主連合認定校」のイメージづくりが望まれる。

多事業主連合の技能者養成機関は、宮城県の場合、既に実績がある。昭和33年に、事業内職業訓練校として宮城県知事の認定を受けて発足した「宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校（以下、宮職訓）」である。

この機関は、仙台市建設職組合、仙台板金工業会、仙台市左官工業組合、仙台市畳同業組合、仙台市表具業組合、以上５団体が、資金的にも、組織的にも連合して、設立された。従って、単に大工職だけではなく、板金、左官、畳、表具の５科があり、１週間に１回（土曜日）、３年間のカリキュラムである。

生徒は、職場で働きながら、訓練校で実技と学科の授業を受けることができる。大手に見られるような事業所内訓練校を、多業種にまたがって、協同で運営する形態である。

（巻末資料：高等職業訓練校案内　参照）

この経験と実績をベースにして、例えば、生徒募集の共同化・生徒賃金体系の統一化・技能評価システムと賃金体系との連動化など、先行事例から、改善点を探り出していくことは、可能であろう。

（３）教育プログラム・ツールづくり

将来に向けて技能者養成の教育プログラムを再検討する必要がある。

具体的には、先述の「宮職訓」で、どのようなカリキュラムで、いかなる教材を使用して、教育訓練をしているかなど、その教育の実態を把握していく必要があろう。

宮職訓事務局長の遠藤栄一氏のお話では、従来の労働省認定の教科書では、生徒の興味を持続させ、理解を高めていくのが難しいようである。家には持って帰らずに、学校に教科書を置いていく生徒がほとんどで、教科書は、授業のとき以外は開かない。

若者の活字離れが、言われて久しいが、それだけではなく、やはり、教科書自体の無味乾燥さ、面白くなさも大きな原因のようである。しかし、安全教育の教材として、雇用促進事業団から借りてくる、VTRの教材は、大好評らしく、ヴィジュアル世代には、おおいに、うけているようである。

認定教科書では充分に説明できない点または、興味を引くのが難しい点を改良するために各先生が、市販の図書を副教材として買い与えたり、さまざまな試行錯誤が教育の現場で繰り返されているようだ。

だが、一番の問題は、生徒一人あたりで約３０万円という年間の教育費の枠である。　どうしても、その枠内で教材を揃えていくのは、難しい。ここにも運営資金の問題がからんでくる。

教材については、全国一律のものではなく各地域の特色をいかした独自なものが望ましい。地域性をいかした大工職人の形成のためには地方独自の技術の再評価・地場産材の特性の理解・流通システムの把握等、地域の生産社会の情報も伝達していくべきであろう。

また、賃金の仕組みや単価の把握分析の方法・将来経営者となるべき対象には、経営的な基礎知識等について、も教育システムに繰入れていくべきであろう。

また、経営ノウハウについては、現在の経営者も、将来のヴィジョンもふくめて、一種の生涯教育として受講できるシステムも取り入れるべきであろう。

設計ソフト・客のニーズのつかみ方・社会経済の状況等、大工職教育の既存の範囲を超えた情報もこれからは、必要であろう。

生産社会での大工職の立場と果すべき役割についての理解は勿論であろうが、設計者や現場管理者へ将来的にステップアップすることも教育システムの中に組入れる必要があろう。

１番大きな教育のポイントは、現場で実際に施工するという基本的な職能に対して、価値を見出し、生きがいを自分の力でつかまえていくことである。

現在、現場離れが進行し、若い職人が現場から、デスクワークへシフトする傾向がみられる。だが、現実に環境や賃金が整備されていけば、人間本来の「つくる喜び」は決して無くならないであろうし、若い人間であるからこそ、体を動かすやりがいのある仕事に情熱をもやす事はこれからも期待できる。

ただし、肉体的な老化や社会一般の構造変化等に対応して、自分の人生の見通しをつけられるような自己実現のライフプランが、必要とされるであろう。いわゆる「生涯モデル」の提案であり、これは教育プログラムや教育コース等に連動していかねばならない。従って、生涯モデルづくりも教育プログラムの一貫として、平行して進めるべき問題であろう。

（４）企業経営と業態開発プランニング

教育した知識と生涯プランを、本当に実現できる現実の企業を育成しなければ、技能者養成の本質的解決にはならない。企業の体質改善と、新技能者の受入れ体制を作る必要がある。

企業としての維持、発展は大前提である。しかし、先般来、言われているように、ソフト提案力・企画力、営業力不足など、従来の木造住宅産業自体は、時代に即応しえなくなってきた。

ソフト提案や設計能力を、センター化してネットワーキング化し、各企業をサポートする体制や、既存の設計者とのバインドを強化する等、様々な方策が考えられる。現実的に可能な業態を探りながら、新技能者のイメージと合わせて、在来木材住宅の生産システムを、改善していく必要がある。

協同受注や協同設計の体制を作るには、いかなる人材が必要で、業界としていかなる方法で協力していくべきか？

これらの問に答えられるような新しいリーダーシップが、求められている。あくまで地域的展開で、ネットワーク型で、時代に即応したシステムを形成するために具体的なシナリオを作る必要がある。

残念ながら、その提案機能を持ちえた研究組織はなく、具体的な現場を持ちながら現実へ展開するような研究－実践グループは、なかなか作れない状況である。

技能者を育成し、能力を充分に生かせる業態開発をしなければ、真に技能者を育成したことにはならない。また続かない事になろう。現在の人材や潜在能力を発掘しながら、新しい技能者イメージと直結した企業作りを、推進していくべきであろう。

（5）行政とのあたらしい協力体制

今回、技能者養成について、様々な方々と意見交換をした中で、特に気になったのは、官庁との協力体制の問題である。

一口でいえば、行政に対する不信感である。

資金的な援助が、特に必要とされている技能者教育の分野で、一例をあげれば、「宮職訓」の場合、県の補助金は、生徒数が５人以下になると打切りになってしまう。

職訓の先生も、生徒を送り出している事業主も、たとえ、１人になったとしても良い教育環境を望んでいる。むしろ、この時世では、１人でも将来をになう人材育成が必要なのである。県の補助金は、そのような現場の声と大きくかけはなれたものであり、従来の施策や制度の見直しがなされぬ限り、不信感は、ぬぐえないであろう。

これは、行政と民間とのこれまでの様々な協力体制のあり方が、かならずしも、うまく行ってこなかったことを意味している。

その原因としては、行政主導のプロジェクトが、いわゆる、単に報告書を出すに終わる「報告書プロジェクト」的なものが多かったこと。また、その報告書もデーターの羅列や問題点の指摘に終わり、具体的な対策までをフォローしてこなかったこと。具体化資金の分析やキーマンの組織化など実践的な研究がないことなどが挙げられよう。

しかし反面、業界の反省もある。単に報告書を読んで、おしまいで、業界から具体的な施策についての提

案が、ほとんどなく、官庁の立場で、それ以上動けなかったのではないか。ムードが一時的に、盛り上がりイベント的なことをやって続かないこともあったのではないか。真の協力体制を作るに、業界としても、力不足があったことについて反省がある。

これらの不信感は、本質的には、具体的な形で、現実が動いていないことから発生しているようである。自助努力は、当然の時代になった。しかし、諸官庁に、具体的なプランを持込み、様々な助成をしてもらうためには、しっかりした現実把握の上にたった研究と分析を通じて、人の顔が見える具体的なシナリオが、なければならない。

それから、ほんとうの協力体制が、築き上げられることを期待している。

5．実践プログラムチーム

業界としての自助努力は、木造建築研究会を柱として、これからも行われていくであろうが、やはり、限界があると言わざるを得ない。既製の枠にとらわれず、現状を積極的・客観的にとらえ、可能な方策を打出すためには、膨大な時間と、コンサルティングの特殊な能力を必要とする。２～３ヵ月に１回のペースでの論議では、話はなかなか、進まない。また、担当していくメンバーは、現業の仕事に追われ時間的な制約も大きい。この膠着状態から抜け出すには、諸官庁と業界を結び付けるある種の研究－実践グループが、必要である。

メンバーは、業界と諸官庁、専任の研究グループ、ワーキンググループで構成され、現状分析など技能者養成に向けての作業メニューを消化し、具体的な事業をシュミレーションしていく。そして、具体化の段階に合わせて、助成金その他の資金的な問題を、解決し、事業を展開するべき人材の発掘をしていく。

くりかえし述べてきたことであるが、技能者養成問題のハードルは、単なる資金的な問題だけではない。むしろ、「何を、どのようにやれば、問題を解決できるのか」という問題解決のための基本的なソフトの不足が、大きく実現の道に立ちふさがっている。

実践的なプロジェクトチームの結成が、必要とされる現実段階に来ていると言えよう。

第2章　プログラム構想

1．はじめに

「地域木造住宅センター」がかかわる技能者の育成については、取り合えず、3つのアプローチの方法が存在するといえる。1つは新規入職希望者を対象とした訓練教育であり、もう1つは既存入職者のレベルアップとマインドアップを行う教育である。そしてもう1つは、技能者を受け入れる部分での経営主たちを中心とした、技能者としての入職希望者が増加するような事業体環境を形成するための基礎的な教育である。

これまでの調査でも理解されるように、木造住宅業界への入職希望者は、技能者や工務店主の子弟が中心であり、彼らに対して新たな木造住宅業界の可能性とその担い手としての自覚と方法を学びとってもらうことが、これからの技能者養成においても非常に大きな意味を持つと考えられる。

そこで、新たな工務店業態開発（ビルダー）にとって必要となる基礎的でしかも実践的な教育を行うことが、技能者養成上求められる一つの方向性ということができるだろう。

「地域木造住宅センター」における第1ステップとしての人材育成として、そうしたビルダーを育成するために工務店の子弟を中心としたこれまであまり、習得する機会のなかった本格的なビルダーのための教育コースを設定し、工務店主らも魅力を感じ、積極的に学習のチャンスを彼らに与えやすいような養成プログラム案を作成した。このプログラムをもとに宮城木造研究会において、受講対象を明確にした上で、必要とする養成研修プログラムについてのヒアリングを実施した。

2．工務店主子弟を対象とした教育コースプログラム案

（1）名称・Training a New Generation of Builders School
(略称ＹＢＳ・ヤングビルダーズスクール)

（2）目的・ＹＢＳは、これからの木造住宅業界を担う工務店の二世を対象に新しい工務店業態開発に必要とされる実践的でかつ基本的な知識を提供し、市場構造の変化に対応し　える二世育成及び技能者の養成を目的としている。

（3）教育コース・教育専科は、大きく次の4つからなる。

①開発・生産知識習得専科（設計・デザイン・情報・ＣＡＤ）１５コース
②管理知識習得専科（マネジメント・環境育成）　１５コース
③販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）　１０コース
④技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）　１０コース
合計　５０コース

各コースは、１コース１日とし土日２日間で実施していくものとする。
また、受講方法は、全科聴講が基本だが、選択制も導入しフレキシブルな対応を行うものとする。５０コースを聴講するためには、１月８コースとして約６ヶ月が教育研修期間となる。

１日の時間割は以下の通り。
第１時限・ 9:00－10:30
第２時限・10:40－12:10
第３時限・13:00－14:30
第４時限・14:40－16:10
の合計８時限を基本として想定している。

各専科ごとのコースプログラムは以下の通りである。

（４）専科プログラム
Training a New Generation of Builders Schoolコースプログラム

１．開発知識習得専科（設計・デザイン・情報・ＣＡＤ）

①住宅ニーズ動向把握入門（１日解説・１日調査実習）
②現在の住宅の設計手法入門（建築家はどのようにして住宅を設計しているか）
③設計力、デザインセンス向上手法入門
④住宅メーカーの設計システム入門
⑤ＣＡＤ入門１
⑥ＣＡＤ入門２
⑦これからの住環境開発入門（まち調査とまちづくりの考え方）

⑧設計プレゼンテーション入門（プレゼンテーション手法としてのペーパーモデル作成）

⑨住宅部品動向入門１．最新住宅設備情報

⑩住宅部品動向入門２．最新建材情報

⑪施主対応入門（住まい手の住宅情報知識と要望に対する提案方法）

⑫木造住宅見積入門

⑬住宅建設検査システム入門（信頼される工務店とクレーム、サービス対応）

⑭商品としての住宅コンセプト入門

⑮付加価値商品化住宅開発入門

２．管理知識習得専科（マネジメント・環境育成）

①これからの工務店経営入門１．経営環境、市場環境の把握

②これからの工務店経営入門２．自社パワーの評価分析

③これからの工務店経営入門３．自社戦略（生産・供給）の展開立案

④住宅市場の読み方入門（住宅データを使った市場動向の把握）

⑤住宅生産社会入門（これからの住宅生産社会はどのように変化していくのか）

⑥住宅工法別需要動向分析入門

⑦新しい業態開発としての工務店共同化入門

⑧新しい業態開発としての地域ビルダー学入門

⑨小規模住宅生産業態の強みと住宅メーカーの戦略動向把握入門

⑩大工職育成の現状と問題点入門

⑪各大工職育成方法の現状と問題点入門

⑫自社の人材吸収力の評価と可能性検討入門

⑬若手技能者入職のための大工の生涯像と共同の受け皿づくり入門

⑭大工職募集のためのパンフレットつくり入門

⑮大工ワーキングマニュアルづくり入門

３．販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）

①顧客管理手法入門

②工務店の営業開発入門

③受注システム

④住宅マーケティング入門

⑤イベント学入門

⑥チラシ、パンフレットつくり入門

⑦自社イメージつくり入門

⑧サービス戦略入門

⑨成長ビルダーのマーケティング事例入門

⑩自社マーケティング戦略システムの立案入門

4．技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）

①木造基礎入門１（ペーパーモデルによる継ぎ手仕口の理論）

②木造基礎入門２（1/5の建て方モデルの製作）

③プレカット工法の実際入門

④県産材の特製把握入門

⑤３階建て木造住宅施工入門

⑥ヘビーティンバーの基礎知識入門

⑦工程管理の実際

⑧技能者教育の方法と実際入門（社内ＯＪＴを成功させる方法）

⑨必須技能知識入門

⑩現場管理とマナー管理入門（地域での信用、信頼の形成）

3．宮城木造研究会の要望

（1）各専科・コース別教育ニーズ

以上のようなプログラムに対して、現実的には30日程度で消化できないか、というのが宮城木造研究会からの要望であった。

現実的には、土曜日曜を使うことでないとレベルアップを目指すにも、仕事にさしさわりがありすぎると、

人材育成の場づくりの初歩的展開がうまくいかない可能性がある、ということであった。

以下、プログラムについてのニーズを見ていくことにする。

1）開発知識習得専科においては、

②現在の住宅の設計手法入門

→地元設計者との出会い、交流の場をつくることを狙いの一つとしておきたい。

④住宅メーカーの設計システム入門

→やはり、シェアを伸ばしているメーカーの仕組みや手法を学んでおくことも必要。

⑪施主対応入門

→②に関連した形で、工務店の弱点といわれる設計力、営業力、提案力を強化したい。

⑫木造住宅見積入門

→共同購入のメリットや流通の現状などをプレカットでの生産状況などを含めて、事例研究の形で勉強したい。

2）管理知識習得専科

①これからの工務店経営入門１．経営環境、市場環境の把握

②これからの工務店経営入門２．自社パワーの評価分析

③これからの工務店経営入門３．自社戦略（生産・供給）の展開立案

→自社の力を客観評価し、現状を把握し、経営資源を掘り起こす必要がある。

④住宅市場の読み方入門（住宅データを使った市場動向の把握）

⑤住宅生産社会入門（これからの住宅生産社会はどのように変化していくのか）

→経営者を中心とした育成のための意識開発、経営開発も必要であり、そのためには、こうした住宅市場全体を押さえるような勉強が、必要である。

⑦新しい業態開発としての工務店共同化入門

⑧新しい業態開発としての地域ビルダー学入門

→工務店にとっての本当の意味での業態開発とはどういうものなのか、そしてその現実的な事例やモデルといったものを知ることが工務店のステップアップの第一であり、人材育成としての環境整備上でも欠かせない課題である。

⑬若手技能者入職のための大工の生涯像と共同の受け皿づくり入門

⑭大工職募集のためのパンフレットつくり入門

→新規入職者をどのように獲得していくのか、また、どのような環境を形成すればそれらは可能となるのか、といった面からの研究は、是非必要である。

3）販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）

⑨成長ビルダーのマーケティング事例入門

→人・もの・金・情報が企業成長には欠かせないと言われるが、どのようなシステムでそれらを機能化していくのか、を中心として事例を勉強したい。また、それらを通じて、これからの工務店のあり方の方向性を考えて行きたい。

4）技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）

①木造基礎入門1（ペーパーモデルによる継ぎ手仕口の理論）

②木造基礎入門2（1/5の建て方モデルの製作）

→2世に限らず、大工職全員を再教育する場と方法が必要であり、その意味でこのような教材を活用した、具体的な基礎勉強が必要。

③プレカット工法の実際入門

→木造住宅の新たな生産システムの動向を把握して、業態開発や工務店の共同化といった課題に対応したい。

④県産材の特製把握入門

→地場の工務店、そして大工職としての強みは、どこで発揮することができるのか、という観点から、県産材を活用した木造住宅技能、及び住宅の開発を学ぶ必要がある。

⑤3階建て木造住宅施工入門

→軸組工法として、大手の住宅メーカーの住宅に対する差別性を有した、工法や住宅開発を求めており、その意味で需要が伸長している、在来工法木造3階建てなどの知識を取得することは、重要な課題だ。

以上19項目に対して、カリキュラム化の要望があった。最も多い要望ジャンルは、管理知識であり、工務店の2世を対象としているためでもあろうが、経営土壌を良化していかないと、人材を吸収することができない、といった認識のためであるように思われる。

その意味では、若い2世が工務店の現状と将来の方向性をきちんと教育を受けるような場は、これまであまりなかったわけであり、人材養成といっても実に幅が広いことがわかるとともに、育成対象を明確にすることが、受講メリットを明確にすることができるとともに、受講者の意識も向上していくものと考えられる。

（2）検討が必要とされる課題

また、宮城木造研究会ヒアリングでは、コースによっては、夜間コースの設定や、繁忙期を避け、1～3月、6～7月といった形で教育訓練期間を定める形にできないか、といった要望があった。

受講メリットで最も問題となったのは、受講後の資格問題である。しかし、現実的には何時間（単位）受講すれば、次のステップが想定されるのか、また単に受講するだけで何らかの資格を与えることが可能なのか、といった検討が必要であり、それらの資格づくりは確かに積極的な参加というモチベーションを形成する要因になるが、資格そのものが、地域の木造住宅の供給業態のパワーと供給業者の地位向上に直接的に結び付くような資格でなければならない。また、その資格自体が全国統一的な資格である必要があるかどうか、の検討も必要であり、むしろ地域に固有な木造住宅生産者としての資格のありようも検討課題といえるであろう。

いずれにしても、これらの課題は第1ステップを展開する時点で、地域の木造住宅供給環境に対応した総合的な人材育成戦略の一環として位置づけていかなくてはならない課題であると、いうことが出来よう。

第３章　教育コースプログラム案に対する指導員アンケート調査結果

１．はじめに

前章において「宮城木造建築研究会」に提示した教育コースプログラムについて、全国建設労働組合連合会」（全建総連）にご協力頂き、傘下の職業訓練校の訓練指導員（その多くが工務店経営主でもある）50名に対して、アンケート調査を実施した（平成３年２月18日実施、有効回答数45サンプル、回収率90.0％）。

協力頂いた訓練校を列記すると以下の通りである。

埼玉県　・大宮建設高等職訓校、蕨戸田建設高等職訓校

神奈川県・横浜建設高等職訓校、川崎建設高等職訓校、鶴見建設共同高等職訓校、湘北建築共同高等職訓校、神奈川県建設労連

長野県　・長野県建設訓練協会建設訓練センター

三重県　・四日市建設高等職訓校、鈴鹿建設高等職訓校

滋賀県　・大津建設高等職訓校、八幡建設高等職訓校

京都府　・全京都高等職訓校

大阪府　・大阪建設高等職訓校

兵庫県　・神戸建築技能専門学院、山崎建築技能専門学院、姫路建築技能専門学院

島根県　・平田建築共同建設高等職訓校

岡山県　・岡山建設共同高等職訓校、倉敷共同高等職訓校、岡山建設共同職業訓練協会

広島県　・広島県建築高等職訓校

山口県　・山口建設高等職訓校

香川県　・香川県建設共同高等職訓校

高知県　・高知県建築大工高等職訓校

２．アンケート調査結果

本アンケートは、第２章において提示したコースプログラムに対して、「以下にこれからの住宅供給職の育成のために必要と思われる教育コースを想定してみました。貴方がぜひ必要と思われるものに◎を必要と

思われるものに○を不要と思われるものに×を付けて下さい。」という設問を設定し、実施した。

アンケート集計に当たっては、◎を２点、○を１点とし、×もしくは無印を０点として重みを付けて集計を行った。

まず、このコースプログラムは大きく４つのジャンルから構成されている。再度列記すると、

①開発・生産知識習得専科（設計・デザイン・情報・ＣＡＤ）１５コース

②管理知識習得専科（マネジメント・環境育成）　１５コース

③販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）　１０コース

④技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）　１０コース

となっており、これらの各ジャンルの総計を見てみると（ジャンル総計での「回答数」は延べ回答数である）、

①開発・生産知識習得専科　合計点431点　31.7％

②管理知識習得専科　合計点399点　29.3％

③販売知識習得専科　合計点237点　17.4％

④技能・施工知識習得専科　合計点294点　21.6％

計 100.0％

となっており、「開発・生産知識習得専科」に対する必要度が高いことがわかる。

また、◎及び○印が付けられている率をみると、

①開発・生産知識習得専科　53.6％

②管理知識習得専科　50.5％

③販売知識習得専科　44.9％

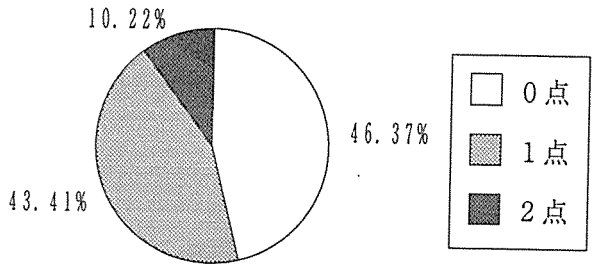
④技能・施工知識習得専科　53.6％

となっており、「開発・生産知識習得専科」「技能・施工知識習得専科」「管理知識習得専科」が50％を形となっており、「販売知識習得専科」に対する必要度は低いことがわかる。もちろん、①②と③④の設問の数に差があるわけであるが、それらを考慮しても、基本的には、①生産と④技能・施工が重要な育成ポイントであり、また新しい情報としての必要度も高いということができるだろう。

以下、各専科における支持の動向をみていくことにする。

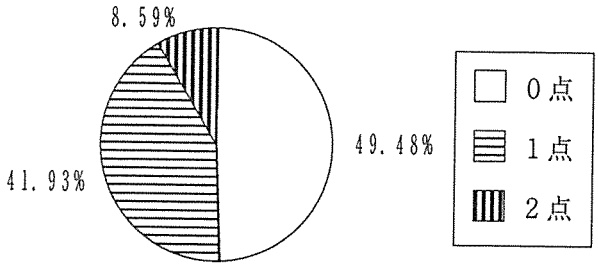
1．開発知識習得専科（設計・デザイン・情報・ＣＡＤ）計

	実数	構成比
０点	313	46.4%
１点	293	43.4%
２点	69	10.2%
回答数	675	100.0%
合計点	431	



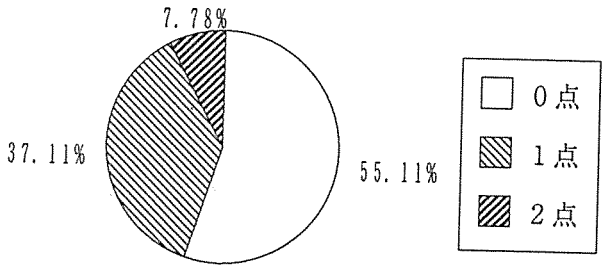
2．管理知識習得専科（マネジメント・環境育成）計

	実数	構成比
０点	334	49.5%
１点	283	41.9%
２点	58	8.6%
回答数	675	100.0%
合計点	399	



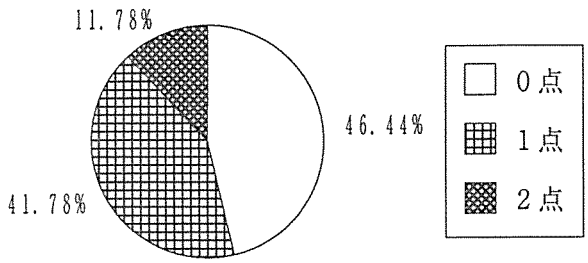
3．販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）計

	実数	構成比
０点	248	55.1%
１点	167	37.1%
２点	35	7.8%
回答数	450	100.0%
合計点	237	



4．技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）計

	実数	構成比
０点	209	46.4%
１点	188	41.8%
２点	53	11.8%
回答数	450	100.0%
合計点	294	



（1）開発・生産知識習得専科（設計・デザイン・情報・ＣＡＤ）

このジャンルでのそれぞれの合計点と重要と感じている◎印の各コースごとでの獲得構成比を見ると以下のようになる。

	合計点	◎印率
①住宅ニーズ動向把握入門	31点	11.1%
②現在の住宅の設計手法入門	38点	17.8%
③設計力、デザインセンス向上手法入門	45点	22.2%
④住宅メーカーの設計システム入門	16点	4.4%
⑤ＣＡＤ入門１	25点	8.9%
⑥ＣＡＤ入門２	25点	4.4%
⑦これからの住環境開発入門	29点	8.9%
⑧設計プレゼンテーション入門	17点	2.2%
⑨住宅部品動向入門１．最新住宅設備情報	35点	8.9%
⑩住宅部品動向入門２．最新建材情報	34点	4.4%
⑪施主対応入門	41点	22.2%
⑫木造住宅見積入門	47点	22.2%
⑬住宅建設検査システム入門	29点	11.1%
⑭商品としての住宅コンセプト入門	12点	2.2%
⑮付加価値商品化住宅開発入門	15点	2.2%
	計 431点	

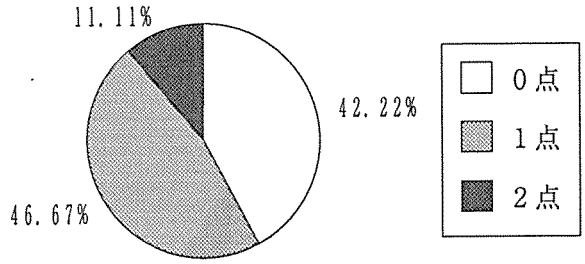
基本的には◎印率の高いものは、合計点も高いわけであるが、このジャンルで最も高い得点を挙げているのが「木造住宅見積入門」コース47点であり、ついで「設計力、デザインセンス向上手法入門」45点、「施主対応入門」41点「現在の住宅の設計手法入門」38点の順となっている。また、合計点は高いが、◎印率はそれほど高くないコースとしては、住宅部品の情報関係であり、ここでは是非にというほどではないが、一通りの情報だけは獲得しておきたい、という情報への関心となっているように思われる。また、この部品情報では、設備系への◎印率が建材系の２倍となっており、住宅設備に対する施主側指定も高くなっており、最新情報対応が工務店に求められていることを実感として感じている結果だといえよう。

このジャンルでのコース得点をみていくと、住まい手の要望やニーズにきちんと設計力やデザイン力などで対応でき、かつそれだけの情報量や知識をもっている人材の育成が重要な課題だと認識していることがわかる、とともにそうした具体的で実践的な人材教育が求められているといえよう。

1．開発知識習得専科（設計・デザイン・情報・ＣＡＤ）

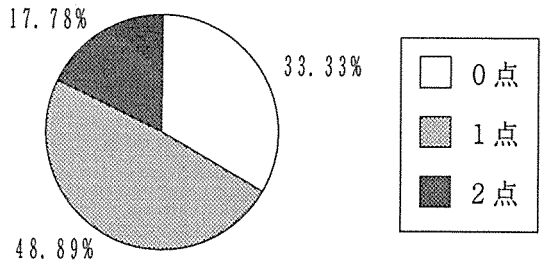
①住宅ニーズ動向把握入門（１日解説・１日調査実習）

	実数	構成比
０点	19	42.2%
１点	21	46.7%
２点	5	11.1%
回答数	45	100.0%
合計点	31	



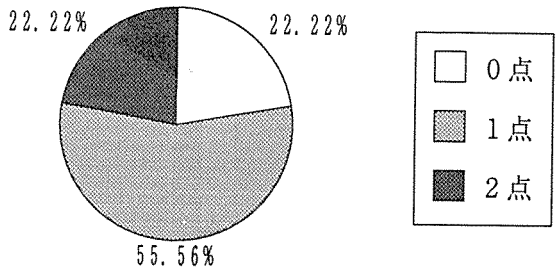
②現在の住宅の設計手法入門（建築家はどのようにして住宅を設計しているか）

	実数	構成比
０点	15	33.3%
１点	22	48.9%
２点	8	17.8%
回答数	45	100.0%
合計点	38	



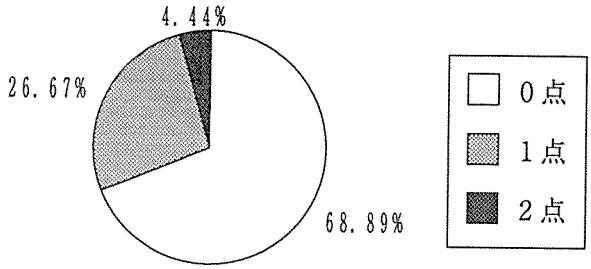
③設計力、デザインセンス向上手法入門

	実数	構成比
０点	10	22.2%
１点	25	55.6%
２点	10	22.2%
回答数	45	100.0%
合計点	45	



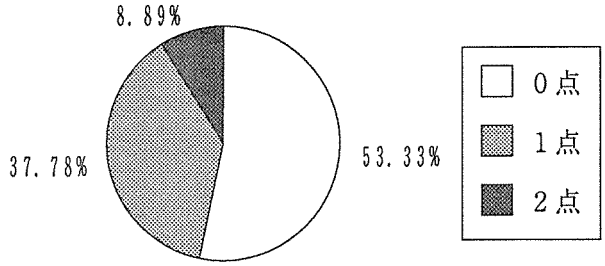
④住宅メーカーの設計システム入門

	実数	構成比
０点	31	68.9%
１点	12	26.7%
２点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	16	



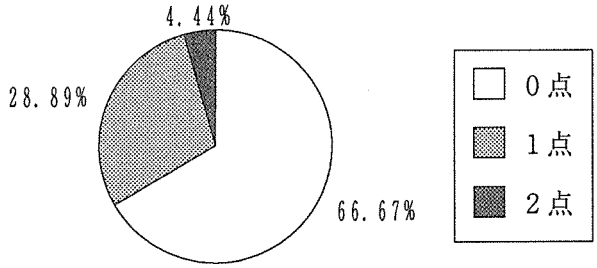
⑤ＣＡＤ入門１

	実数	構成比
０点	24	53.3%
１点	17	37.8%
２点	4	8.9%
回答数	45	100.0%
合計点	25	



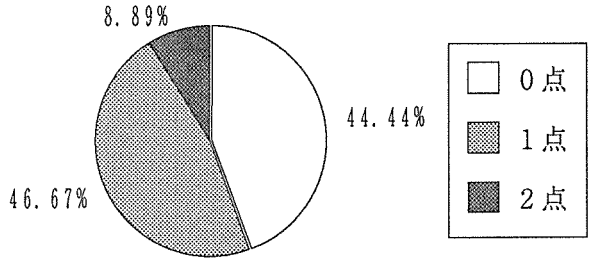
⑥ＣＡＤ入門２

	実数	構成比
０点	30	66.7%
１点	13	28.9%
２点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	17	



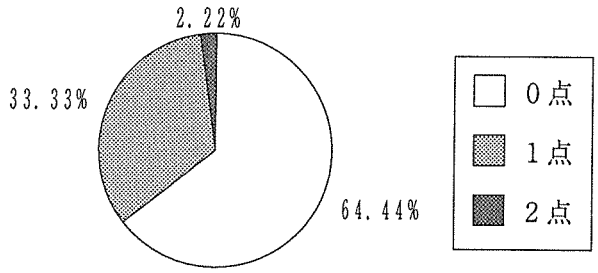
⑦これからの住環境開発入門（まち調査とまちづくりの考え方）

	実数	構成比
０点	20	44.4%
１点	21	46.7%
２点	4	8.9%
回答数	45	100.0%
合計点	29	



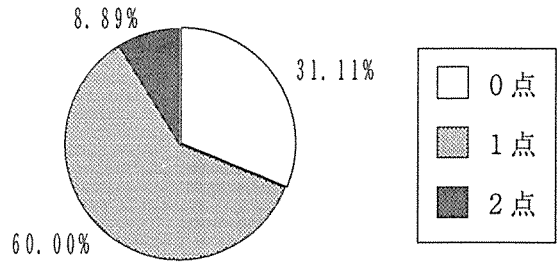
⑧設計プレゼンテーション入門（プレゼンテーション手法としてのペーパーモデル作成）

	実数	構成比
０点	29	64.4%
１点	15	33.3%
２点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	17	



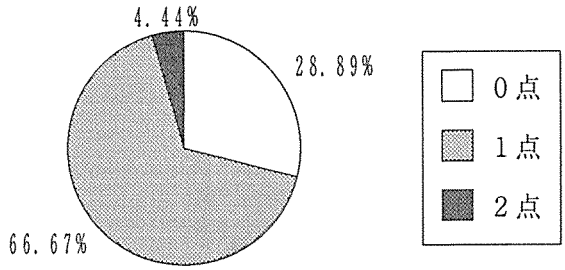
⑨住宅部品動向入門１．最新住宅設備情報

	実数	構成比
０点	14	31.1%
１点	27	60.0%
２点	4	8.9%
回答数	45	100.0%
合計点	35	



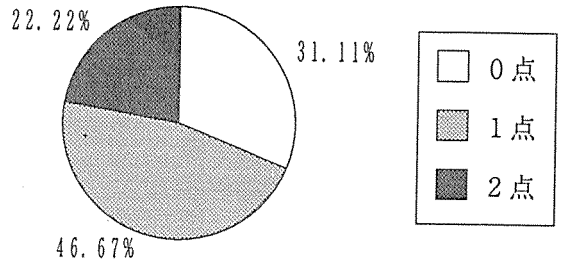
⑩住宅部品動向入門２．最新建材情報

	実数	構成比
０点	13	28.9%
１点	30	66.7%
２点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	34	



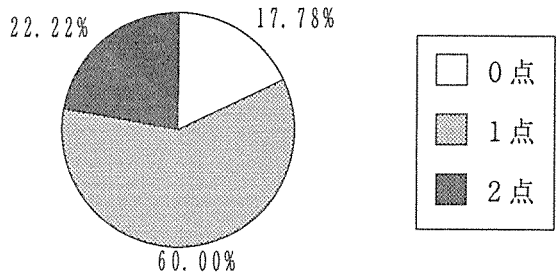
⑪施主対応入門（住まい手の住宅情報知識と要望に対する提案方法）

	実数	構成比
０点	14	31.1%
１点	21	46.7%
２点	10	22.2%
回答数	45	100.0%
合計点	41	



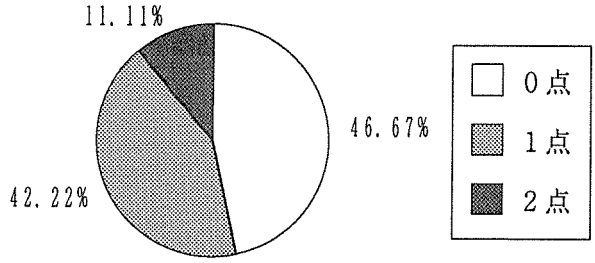
⑫木造住宅見積入門

	実数	構成比
０点	8	17.8%
１点	27	60.0%
２点	10	22.2%
回答数	45	100.0%
合計点	47	



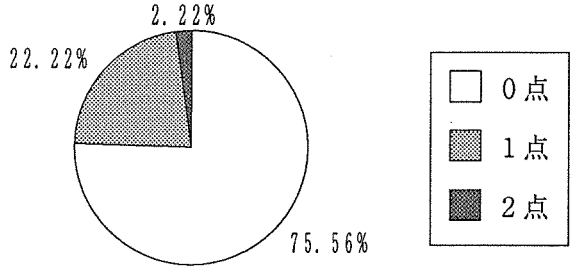
⑬住宅建設検査システム入門（信頼される工務店とクレーム、サー　ビス対応）

	実数	構成比
0点	21	46.7%
1点	19	42.2%
2点	5	11.1%
回答数	45	100.0%
合計点	29	



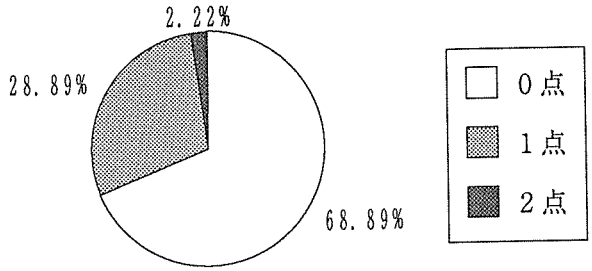
⑭商品としての住宅コンセプト入門

	実数	構成比
0点	34	75.6%
1点	10	22.2%
2点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	12	



⑮付加価値商品化住宅開発入門

	実数	構成比
0点	31	68.9%
1点	13	28.9%
2点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	15	



（2）管理知識習得専科（マネジメント・環境育成）

このジャンルでのそれぞれの合計点と重要と感じている◎印の各コースごとでの獲得構成比を見ると以下のようになる。

	合計点	◎印率
①これからの工務店経営入門１:	44点	26.7%
②これからの工務店経営入門２.	29点	6.7%
③これからの工務店経営入門３.	25点	6.7%
④住宅市場の読み方入門	20点	2.2%
⑤住宅生産社会入門	27点	11.1%
⑥住宅工法別需要動向分析入門	18点	4.4%
⑦新しい業態開発としての工務店共同化入門	22点	6.7%
⑧新しい業態開発としての地域ビルダー学入門	12点	0.0%
⑨小規模住宅生産業態の強みと住宅メーカーの戦略動向把握入門	26点	4.4%
⑩大工職育成の現状と問題点入門	42点	20.0%
⑪各大工職育成方法の現状と問題点入門	34点	15.6%
⑫自社の人材吸収力の評価と可能性検討入門	16点	4.4%
⑬若手技能者入職のための大工の生涯像と共同の受け皿づくり入門	41点	15.6%
⑭大工職募集のためのパンフレットつくり入門	23点	2.2%
⑮大工ワーキングマニュアルづくり入門	20点	2.2%

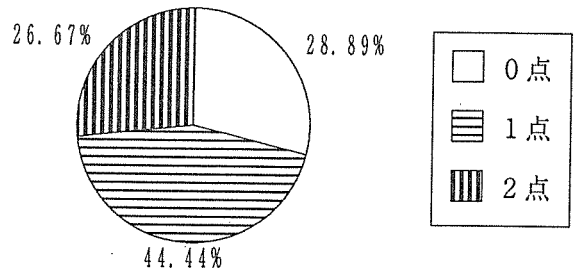
このジャンルで最も得点の高いコースは、「これからの工務店経営入門１」の44点であり、このコースは他の「経営入門」２及び３が自社の経営力や戦略を分析立案するといったものであるのに対して、住宅市場における自社をめぐる環境がどのようになっているのか、を把握するコースである。また、この「経営入門」は１～３まで分けてはあるが、回答者は基本的には同一コースと判断している可能性もあり、その意味からすればマネジメント教育は、これからの工務店業態における人材教育としては必須のものだ、という認識が高いことを示しているといえよう。次いで高い得点を得ているコースは、「大工職育成の現状と問題点入門」

42点、「若手技能者入職のための大工の生涯像と共同の受け皿づくり入門」41点であり、大工技能者をどのような形で養成していくのが、可能なのかということに対して指導員たちが、高い問題意識をもっていることがわかる。従って、このジャンルにおいては、経営主としてのマネジメント教育と技能者としての大工育成の２つに大きな教育ニーズを見ることができる、といえよう。

２．管理知識習得専科（マネジメント・環境育成）

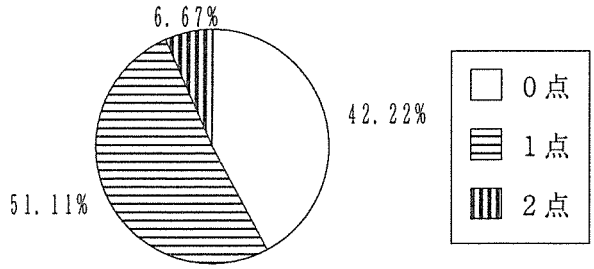
①これからの工務店経営入門１．経営環境、市場環境の把握

	実数	構成比
０点	13	28.9%
１点	20	44.4%
２点	12	26.7%
回答数	45	100.0%
合計点	44	



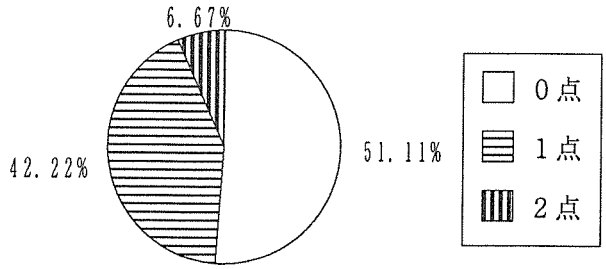
②これからの工務店経営入門２．自社パワーの評価分析

	実数	構成比
０点	19	42.2%
１点	23	51.1%
２点	3	6.7%
回答数	45	100.0%
合計点	29	



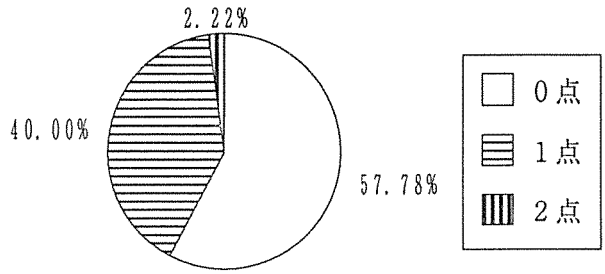
③これからの工務店経営入門３．自社戦略（生産・供給）の展開立案

	実数	構成比
０点	23	51.1%
１点	19	42.2%
２点	3	6.7%
回答数	45	100.0%
合計点	25	



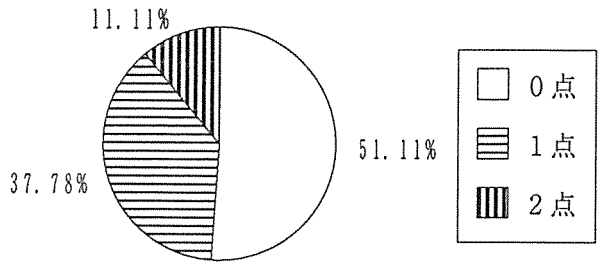
④住宅市場の読み方入門（住宅データを使った市場動向の把握）

	実数	構成比
0点	26	57.8%
1点	18	40.0%
2点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	20	



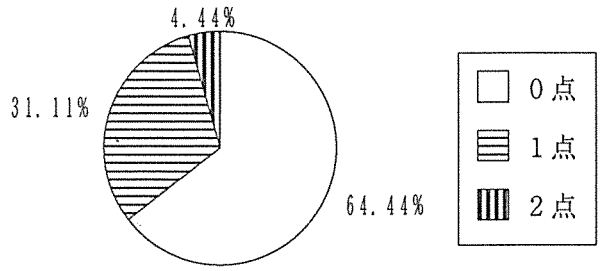
⑤住宅生産社会入門（これからの住宅生産社会はどのように変化していくのか）

	実数	構成比
0点	23	51.1%
1点	17	37.8%
2点	5	11.1%
回答数	45	100.0%
合計点	27	



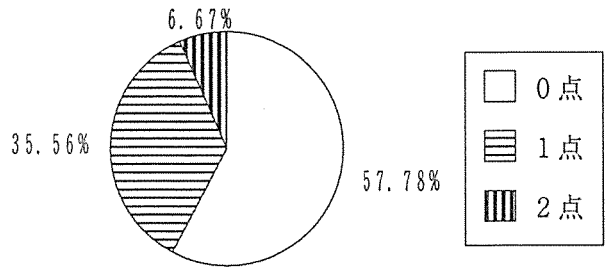
⑥住宅工法別需要動向分析入門

	実数	構成比
0点	29	64.4%
1点	14	31.1%
2点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	18	



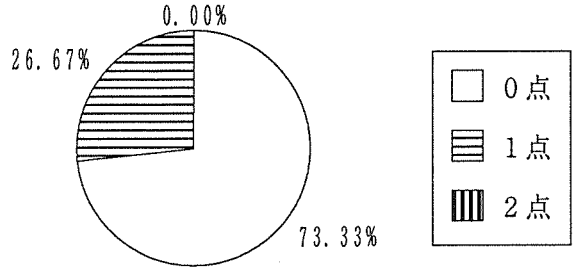
⑦新しい業態開発としての工務店共同化入門

	実数	構成比
0点	26	57.8%
1点	16	35.6%
2点	3	6.7%
回答数	45	100.0%
合計点	22	



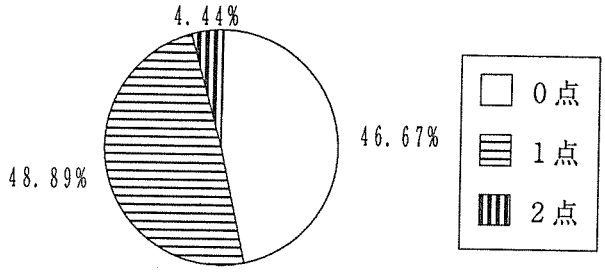
⑧新しい業態開発としての地域ビルダー学入門

	実数	構成比
0点	33	73.3%
1点	12	26.7%
2点		0.0%
回答数	45	100.0%
合計点	12	



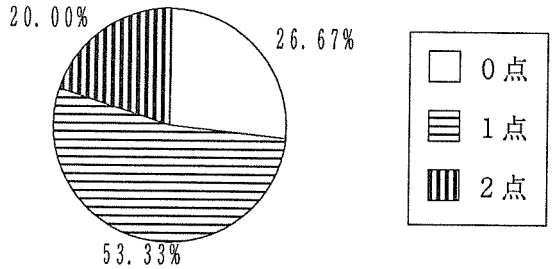
⑨小規模住宅生産業態の強みと住宅メーカーの戦略動向把握入門

	実数	構成比
0点	21	46.7%
1点	22	48.9%
2点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	26	



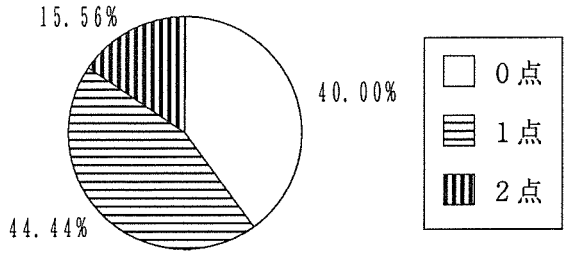
⑩大工職育成の現状と問題点入門

	実数	構成比
0点	12	26.7%
1点	24	53.3%
2点	9	20.0%
回答数	45	100.0%
合計点	42	



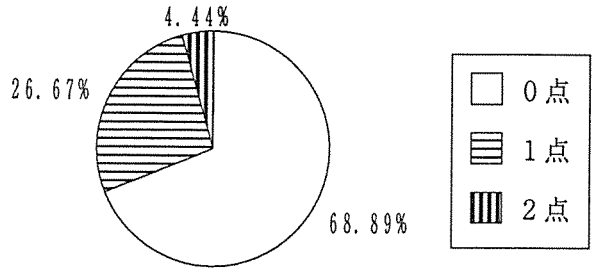
⑪各大工職育成方法の現状と問題点入門

	実数	構成比
0点	18	40.0%
1点	20	44.4%
2点	7	15.6%
回答数	45	100.0%
合計点	34	



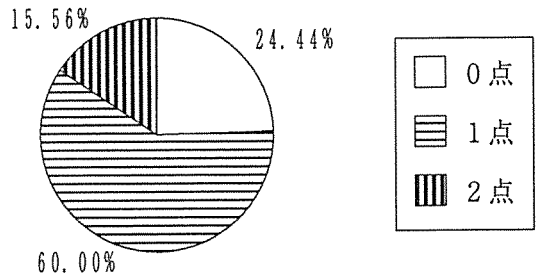
⑫自社の人材吸収力の評価と可能性検討入門

	実数	構成比
0点	31	68.9%
1点	12	26.7%
2点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	16	



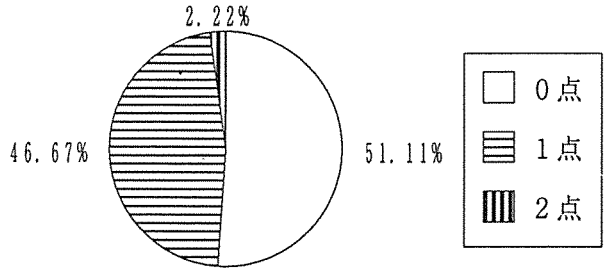
⑬若手技能者入職のための大工の生涯像と共同の受け皿づくり入門

	実数	構成比
0点	11	24.4%
1点	27	60.0%
2点	7	15.6%
回答数	45	100.0%
合計点	41	



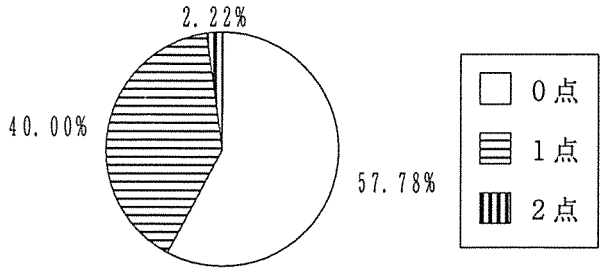
⑭大工職募集のためのパンフレットつくり入門

	実数	構成比
0点	23	51.1%
1点	21	46.7%
2点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	23	



⑮大工ワーキングマニュアルづくり入門

	実数	構成比
0点	26	57.8%
1点	18	40.0%
2点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	20	



（3）販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）

このジャンルでのそれぞれの合計点と重要と感じている◎印の各コースごとでの獲得構成比を見ると以下のようになる。

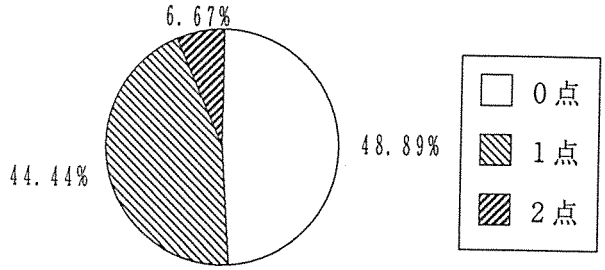
	合計点	◎印率
①顧客管理手法入門	26点	6.7%
②工務店の営業開発入門	43点	24.4%
③受注システム	25点	4.4%
④住宅マーケティング入門	16点	0.0%
⑤イベント学入門	15点	4.4%
⑥チラシ、パンフレットつくり入門	20点	2.2%
⑦自社イメージつくり入門	32点	17.8%
⑧サービス戦略入門	31点	8.9%
⑨成長ビルダーのマーケティング事例入門	12点	0.0%
⑩自社マーケティング戦略システムの立案入門	17点	8.9%

このジャンルにおいて、最も得点の高かったコースは「工務店の営業開発入門」43点であり、次いで「自社イメージつくり入門」32点、「サービス戦略入門」31点の順となっている。このジャンルには、販売に関する教育関係のコースが提示されているわけであるが、やはり直接的なコースである「営業開発」や「サービス戦略」などが高い得点を得ている。その意味では、工務店においても営業展開をどのように行っていくべきか、ということが真剣に考えられており、それらをきちんと教育できるようなコースニーズというものが高い必要度として認識されている、といえよう。

3．販売知識習得専科（マーケティング・販売促進）

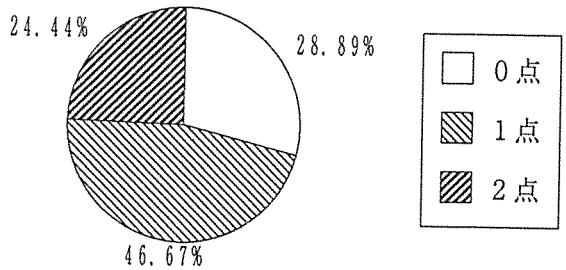
①顧客管理手法入門

	実数	構成比
0点	22	48.9%
1点	20	44.4%
2点	3	6.7%
回答数	45	100.0%
合計点	26	



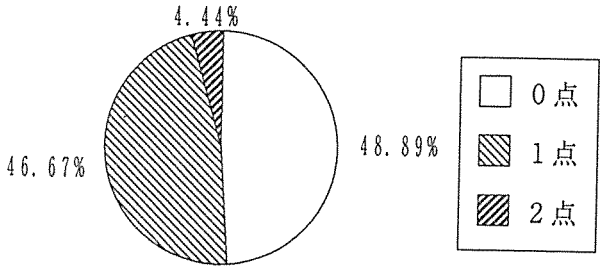
②工務店の営業開発入門

	実数	構成比
0点	13	28.9%
1点	21	46.7%
2点	11	24.4%
回答数	45	100.0%
合計点	43	



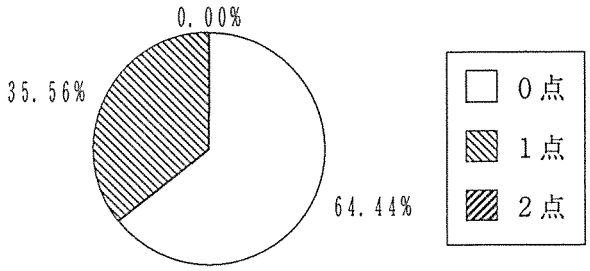
③受注システム

	実数	構成比
0点	22	48.9%
1点	21	46.7%
2点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	25	



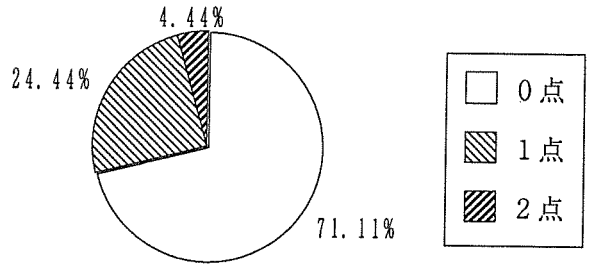
④住宅マーケティング入門

	実数	構成比
0点	29	64.4%
1点	16	35.6%
2点		0.0%
回答数	45	100.0%
合計点	16	



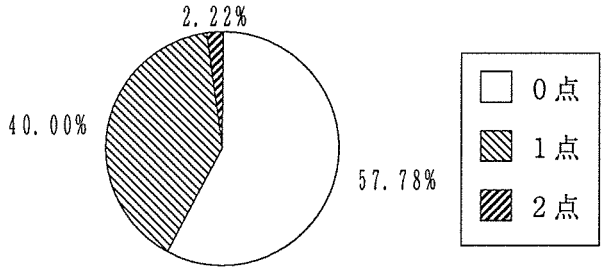
⑤イベント学入門

	実数	構成比
0点	32	71.1%
1点	11	24.4%
2点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	15	



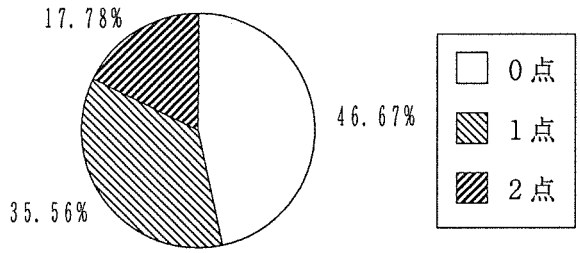
⑥チラシ、パンフレットつくり入門

	実数	構成比
0点	26	57.8%
1点	18	40.0%
2点	1	2.2%
回答数	45	100.0%
合計点	20	



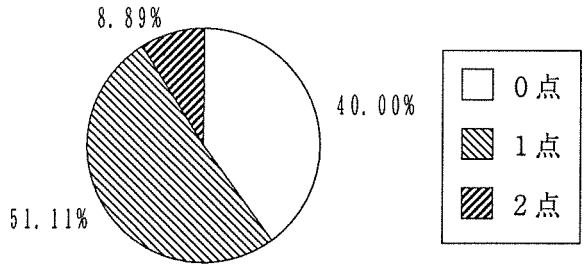
⑦自社イメージつくり入門

	実数	構成比
0点	21	46.7%
1点	16	35.6%
2点	8	17.8%
回答数	45	100.0%
合計点	32	



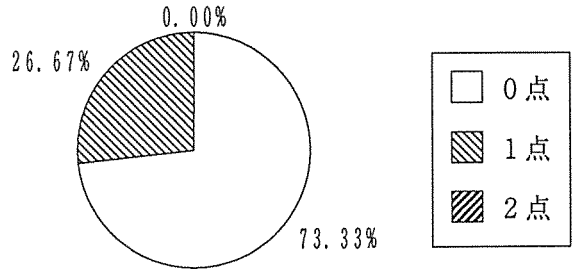
⑧サービス戦略入門

	実数	構成比
0点	18	40.0%
1点	23	51.1%
2点	4	8.9%
回答数	45	100.0%
合計点	31	



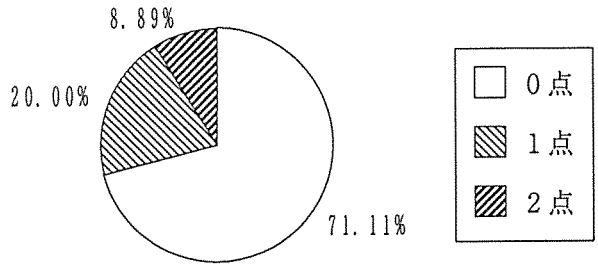
⑨成長ビルダーのマーケティング事例入門

	実数	構成比
0点	33	73.3%
1点	12	26.7%
2点		0.0%
回答数	45	100.0%
合計点	12	



⑩自社マーケティング戦略システムの立案入門

	実数	構成比
0点	32	71.1%
1点	9	20.0%
2点	4	8.9%
回答数	45	100.0%
合計点	17	



（4）技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）

このジャンルでのそれぞれの合計点と重要と感じている◎印の各コースごとでの獲得構成比を見ると以下のようになる。

	合計点	◎印率
①木造基礎入門１	38点	20.0%
②木造基礎入門２	33点	13.3%
③プレカット工法の実際入門	24点	4.4%
④県産材の特製把握入門	22点	6.7%
⑤３階建て木造住宅施工入門	35点	13.3%
⑥ヘビーティンバーの基礎知識入門	12点	0.0%
⑦工程管理の実際	36点	17.8%
⑧技能者教育の方法と実際入門	29点	13.3%
⑨必須技能知識入門	26点	11.1%
⑩現場管理とマナー管理入門	39点	17.8%

このジャンルにおいて最も高い得点を得たのは「現場管理とマナー管理入門」39点であり、次いで「木造基礎入門１」38点、「工程管理の実際」36点、「３階建て木造住宅施工入門」35点の順となっている。

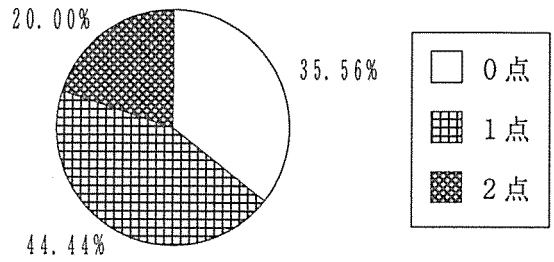
「現場管理」コースは地域での信用と信頼を形成するためには不可欠なものであり、また、工務店にとっては生産性の向上や利益管理上からも必要であり、そうしたことをきちんと教育するコースが欲しい、ということであろう。また、現場管理しえるような人材の育成が急がれている、ともいえるかもしれない。その意味では、このようないわば当然とみなされていた教育（ある意味でＯＪＴの範囲とされていた）コースなども、工務店の足元を固める教育として、きちんとした位置づけがなされていく必要がある、ということであろう。また、得点としては第２位であるが、◎印としては、最も高かったのが「木造基礎入門１」であり、これはペーパーモデルによる継ぎ手仕口の理論を基礎的に教育しよう、というコースである。その意味では在来軸組工法についての基礎的な教育が重要である、という回答者の認識が反映されている結果と思われる。また、「工程管理の実際」は、「現場管理」に対応している部分があり、それに連動した回答と思われる。

また、ここでは新しい木造住宅の動きを知るためのコースをいくつか配しているわけであるが、それに対しては、需要が急伸している「木造３階」についての知識習得を求める得点が高かった。

4．技能・施工知識習得専科（木造基礎・工法・県産材利用）

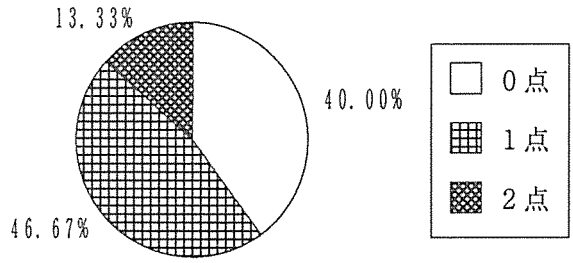
①木造基礎入門１（ペーパーモデルによる継ぎ手仕口の理論）

	実数	構成比
０点	16	35.6%
１点	20	44.4%
２点	9	20.0%
回答数	45	100.0%
合計点	38.	



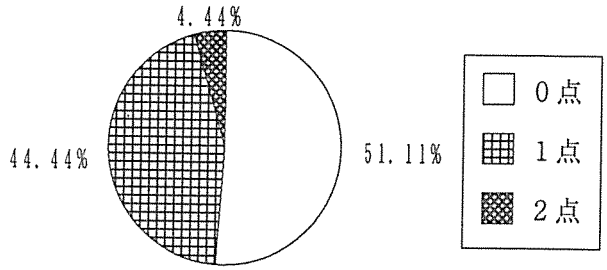
②木造基礎入門２（1/5の建て方モデルの製作）

	実数	構成比
０点	18	40.0%
１点	21	46.7%
２点	6	13.3%
回答数	45	100.0%
合計点	33	



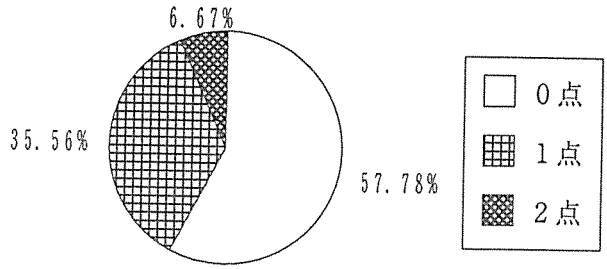
③プレカット工法の実際入門

	実数	構成比
０点	23	51.1%
１点	20	44.4%
２点	2	4.4%
回答数	45	100.0%
合計点	24	



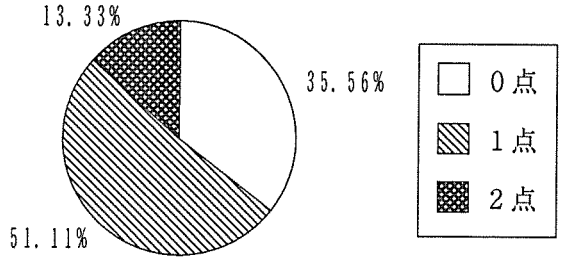
④県産材の特製把握入門

	実数	構成比
０点	26	57.8%
１点	16	35.6%
２点	3	6.7%
回答数	45	100.0%
合計点	22	



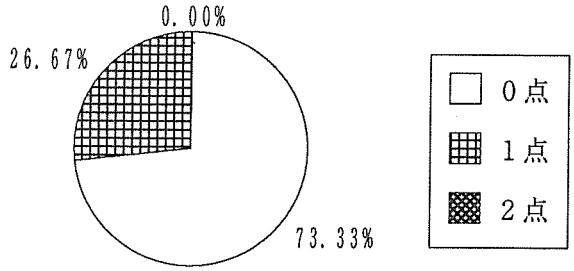
⑤３階建て木造住宅施工入門

	実数	構成比
０点	16	35.6%
１点	23	51.1%
２点	6	13.3%
回答数	45	100.0%
合計点	35	



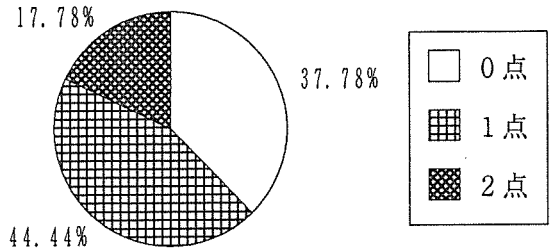
⑥ヘビーティンバーの基礎知識入門

	実数	構成比
０点	33	73.3%
１点	12	26.7%
２点		0.0%
回答数	45	100.0%
合計点	12	



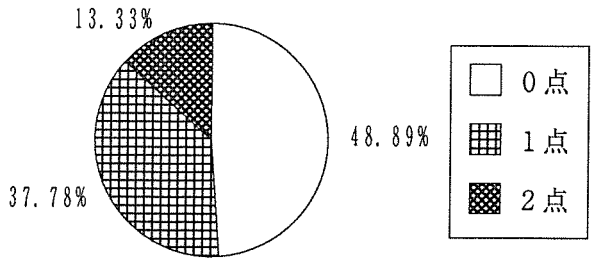
⑦工程管理の実際

	実数	構成比
０点	17	37.8%
１点	20	44.4%
２点	8	17.8%
回答数	45	100.0%
合計点	36	



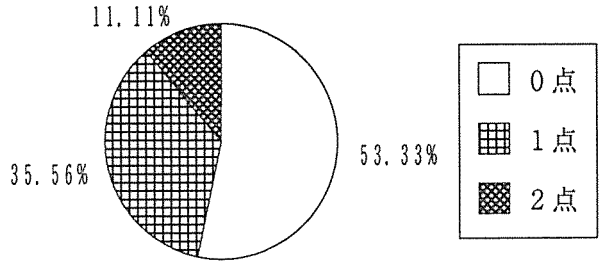
⑧技能者教育の方法と実際入門（社内ＯＪＴを成功させる方法）

	実数	構成比
０点	22	48.9%
１点	17	37.8%
２点	6	13.3%
回答数	45	100.0%
合計点	29	



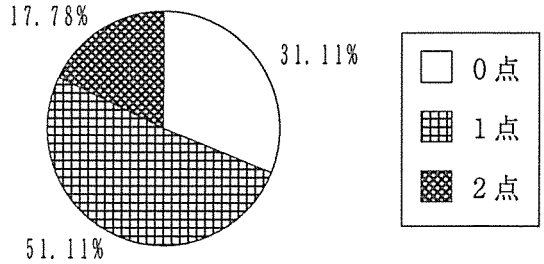
⑨必須技能知識入門

	実数	構成比
0点	24	53.3%
1点	16	35.6%
2点	5	11.1%
回答数	45	100.0%
合計点	26	



⑩現場管理とマナー管理入門（地域での信用、信頼の形成）

	実数	構成比
0点	14	31.1%
1点	23	51.1%
2点	8	17.8%
回答数	45	100.0%
合計点	39	



（5）人材教育に求められるコースプログラム

以上、ジャンル別に見てきたわけであるが、こうしたジャンルを無視して、各コースから得点の高いもの（30点以上）を抜き出してみると以下のようになる。

	合計点	◎印率
・木造住宅見積入門	47点	22.2%
・設計力、デザインセンス向上手法入門	45点	22.2%
・これからの工務店経営入門１．	44点	26.7%
・工務店の営業開発入門	43点	24.4%
・大工職育成の現状と問題点入門	42点	20.0%
・若手技能者入職のための大工の生涯像と共同の受け皿づくり入門	41点	15.6%
・施主対応入門	41点	22.2%
・現場管理とマナー管理入門	39点	17.8%
・現在の住宅の設計手法入門	38点	17.8%
・木造基礎入門１	38点	20.0%
・工程管理の実際	36点	17.8%
・住宅部品動向入門１．最新住宅設備情報	35点	8.9%
・３階建て木造住宅施工入門	35点	13.3%
・各大工職育成方法の現状と問題点入門	34点	15.6%
・住宅部品動向入門２．最新建材情報	34点	4.4%
・木造基礎入門２	33点	13.3%
・自社イメージつくり入門	32点	17.8%
・サービス戦略入門	31点	8.9%
・住宅ニーズ動向把握入門	31点	11.1%

こうしてみると、工務店（木造住宅）を担う人材にとって必要な実践的な技能及び知識とは何か、ということが理解できるように思われる。工務店という木造住宅の技能を特化してきた集団としての強みをより強化しうるような住宅に対する技能者教育が必要なことと、さらには、工務店の弱点といわれてきた、設計力

やデザイン力、提案力を向上させること、さらには、顧客に対する対応力が弱まっていることを理解した上での対応力の強化や新しい部品などに対する情報力の強化、といった面からの教育が、これからの人材育成に必要と感じていることが理解できる。そして、このことは単にそうした人材を育成したい、また、そうしたコースをこれからは考えたい、といった認識からの回答だけではなく、工務店そのものが、住宅供給の現場において求められている機能を強化しようとした時に要求されているものは何か、という問に対する自答である、というように受け取ることもできると思われる。

その意味で、木造住宅を供給する工務店における人材育成は、以上ような工務店の住宅供給場面において求められつつある様々な機能を強化していくために必要な知識を織り込んだカリキュラムの編成と機能を具体的に強化していくための研究の場が一体となるような「センター」づくりが望まれている、ということができよう。

従って、従来行われている、養成プログラムにさらにこのような実践的な取り組みを前提としたコースづくりが必要となってきているということができるだろう。

参　考　資　料

1．宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校の概要

2．四日市建設高等職業訓練校募集案内

高等職業訓練校案内

就職して働きながら
技術を身につけ資格をとる近道です

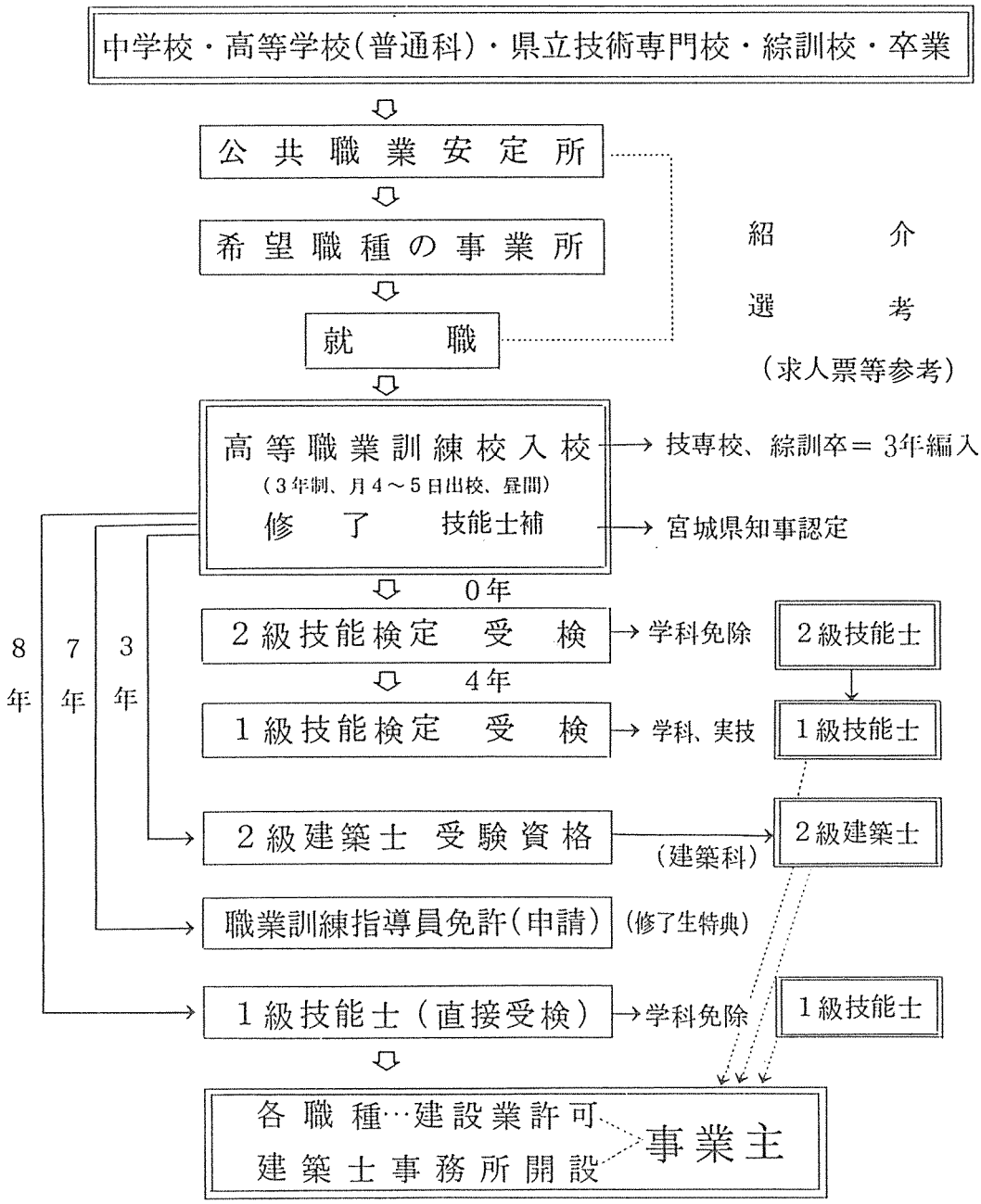
建設業界は若い諸君の熱意に
大いに期待しています

宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校

仙台市青葉町16~/(電)71－2247

技術者（熟練工）になる近道（事業主として独立する近道です）

技術を身につけ、自分の力で社会生活をゆたかにし、一生の設計をたしかなものにすることが、あなたの人生を明るくすることです。そのためにすぐれた技術を習得する道をえらぶことが大切です。下記のような道をえらんでみませんか……（高等職業訓練校修了生の特典）



高等職業訓練校に入学するために

1．皆さんの進路

① 建設関係の仕事に就職しようと考える人

○いろいろな進路コースがありますが最初から仕事と学習がいっしょに身につけられる就職コースが最良の方法です。

② 中学校卒業者から入校できます。

○最初から給料をもらいながら同時に勉強のできる処、これはこの高等職業訓練校に入学できる地域に就職することです。

2．宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校とは

① 仙台市建設職組合、仙台板金工業会、仙台市左官工業組合、仙台市畳同業組合、仙台市表具業組合所属の事業主によって構成されております。

② 訓練科目は、建築、板金、左官、畳、表具の５科で原則として３年コースです。（技専校、綜訓校修了者は２年）

3．入学内容（学校生活）

① ３年間１週間に１日(毎週土曜日)訓練校で学科、実技の授業を受けます。

② 教科書、教材は無料で支給されます。

③ 学校では秋季に１泊研修旅行を行います。

4．卒業時の利点

① 技能士補の免状を与えられ直ちに２級技能士試験を学科免除で受験できます。

② 卒業して７年後に無試験で職業訓練指導員の免許状を与えられます。

③ 同時に１級技能士の試験を学科免除で受けられます。

5．これからの建設業

① 優秀な技能者として活躍し、経済的にも安定した生活が得られます。

② 職業訓練指導員、１級技能士、２級技能士の免状は技術と共に最大の武器になります。

③ 手づくりの技術がこれからの社会全体の人々の生活を明るくします。

事業主の皆様へ

当訓練校の運営に当りましては、日頃何かとご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

当訓練校は、昭和33年に職業訓練法に基づく事業内職業訓練校として、宮城県知事の認定を受け発足以来、今日まで1,100名余の技能者を養成し社会に送り出しました。

これら修了生は、技能士の資格を取得し、事業所における中堅幹部技術者として、または独立して事業主になるなど、それぞれの分野で活躍しております。

訓練生は世情を反映して年々減少の傾向にありますが、若年技能者の育成は企業の発展に欠かせない事柄であります。

本年も訓練生募集の時期が参りました。

貴事業所で本年新たに採用する見習工を是非とも本校に入校させて戴きますよう何分のご高配をお願いします。

記

① 入校受付は、3月20日から4月20日までです。

② 入校に必要な入校申込書、履歴書、身上書は事務局で準備しておりますので申出下さい。

③ 訓練生は毎週土曜日、訓練校で授業を受けることになりますが、訓練校に出校した日の賃金に対し、県ならびに雇用促進事業団より助成金が交付されます。

④ 訓練期間中は、会費として生徒1人当り月額　千円、負担金として1事業所当り月額　千円を納めていただきます。

訓練科別修了生調

年度＼科別	建築	板金	左官	畳	表具	建具	石工	ガラス施工	木工	計	備考
昭35	6	14	30		4	30				84	
36	29	21	19		5	9				83	
37	17	18	15	13	2	9	9			83	
38	16	7	6	6		10	2			47	
39	12	15	7							34	
40	17	13	24	2	4	9				69	
41	29	4	22	2	1	21		1		79	
42	33	4	30			10		3		77	
43	29	4	35	3	2	8				81	
44	23	8	12	3	2	3				52	
45	28	6	10	2	2				3	54	昼間に切替え
46	30	5	12	1					3	50	
47	23	5	12	6	3	3				52	
48	18	3	8	1	4	4		2	1	41	
49	16		8	1	2			2	5	34	
50	17		5	2	4			1	2	31	
51	5	2	4	2	3			2		18	
52	4	2	5	3	2				1	17	
53	1		3							4	
54	5		6		1					12	
55	2	6		2						10	
56	3	2		1	1					7	
57	1	2	5	2	3					13	
58	1	3	4	1						9	
59	2	1	2	5	3					13	
60			3	7	3					13	

訓練科別修了生調

科別 / 年度	建築	板金	左官	畳	表具	建具	石工	ガラス施工	木工	計	備考
61	2	4			1					7	
62	2			3		4				9	
63					2					2	
平成1		6		4	4					14	
小計	369	155	287	72	58	116	11	11	15	1.094	
在校生	16	8		9	5						
1年	8	3		2	3						
2年	3	5		3	2						
3年	5	0		4	0						

平成2年10月　**10月集合訓練授業時間割表**　宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校

区分		建築科			板金科			畳科			表具科		
訓練年		1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年	1年	2年	3年
生徒数		8	4	5	3	7		2	3	4	3	4	
10月	時限	教科目及び担当講師											
6日 土曜	1	測量			溶接実習			工作法	工作法	工作法	施工法	施工法	
	2	(伊藤)			多賀城市			(桐ケ窪)	(桐ケ窪)	(桐ケ窪)	(渡辺)	(渡辺)	
	3	8時30分まで			宮城技能開発センター			〃	〃	〃	〃	〃	
	4	『福田町仙台高等技術専門校集合のこと』						〃	〃	〃	〃	〃	
13日 土曜	1	施工法			溶接実習			建築構造(桐ケ窪)	建築構造(桐ケ窪)	建築構造(桐ケ窪)	施工法(渡辺)	施工法(渡辺)	
	2												
	3	14日～15日 校外実習			多賀城市			仕様積算(桐ケ窪)	仕様積算(桐ケ窪)	仕様積算(桐ケ窪)	〃	〃	
	4	(佐藤講師 庄司講師)						安全衛生(桐ケ窪)	安全衛生(桐ケ窪)	安全衛生(桐ケ窪)	〃	〃	
20日 土曜	1	建築計画(佐藤)	建築計画(佐藤)	建築計画(佐藤)	溶接実習			工作法			表具概論(小林)	表具概論(小林)	
	2												
	3	建築構造(佐藤)	建築構造(佐藤)	建築構造(佐藤)	多賀城市			縁なし畳手縫い			安全衛生(小林)	安全衛生(小林)	
	4	電気(別府)	電気(別府)	電気(別府)				講習会受講			材料(小林)	材料(小林)	
27日 土曜	1	設計製図(伊藤)	設計製図(伊藤)	設計製図(伊藤)	工作法(臼井 猪股)	工作法(臼井 猪股)		材料(桐ケ窪)	材料(桐ケ窪)	材料(桐ケ窪)	基本実技(小林)	基本実技(小林)	
	2												
	3	〃	〃	〃	〃	〃		仕様積算(桐ケ窪)	仕様積算(桐ケ窪)	仕様積算(桐ケ窪)	〃	〃	
	4	法規(安藤)	法規(安藤)	法規(安藤)	〃	〃		建築構造(桐ケ窪)	建築構造(桐ケ窪)	建築構造(桐ケ窪)	〃	〃	
日曜	1												
	2												
	3												
	4												

	時	分	時	分
1時限	8	30	10	10
2時限	10	20	12	00
3時限	12	50	14	30
4時限	14	40	16	30

平成3年度 訓練生募集

訓練校こそ技能取得の最短距離
仲間づくりの広場

三重県認定

四日市建設高等職業訓練校

四日市市ときわ五丁目１－８　ＴＥＬ〈0593〉54－1531
ＦＡＸ〈0593〉51－7358

魅力ある建築青年の養成をめざして

校長　石田信義

入校のよびかけ

建築技能者をめざす若い仲間のみなさん！

皆さんは一日も早く建築技能を身につけたいと、毎日一生懸命働いていることと思います。

四日市建設高等職業訓練校は、このような仲間を援助するため、昭和五十五年度より職業訓練を実施しています。

現在の世相には現場の仕事や手仕事を軽視する傾向があり、一〇〇〇年の伝統を誇る木造在来工法の将来を危ぶまれる事態が起きつつあります。

四日市建設高等職業訓練校は、毎日の仕事に役立つ勉強と現代社会の建築大工としての教養を身につけ、名実共に頭と腕を兼ね備えた職業人の育成を目的に運営しています。

若い仲間のみなさん！　事業主及び講師のご協力とご理解のもとに、青春の二年間、確固たる信念をもって勉強し、輝ける未来に向かって、建築大工としての確信に充ちた日々を創りあげていこうではありませんか。

修了生の特典

技術尊重の機運の高まりの中訓練校修了者に対する特典は年々拡大されてきております。

(一)技能士補の資格取得

技能照査（修了時試験）に合格した者に、県知事より右の資格が与えられます。

(二)技能士の資格取得に有利

(1)技能士補は、二級技能検定の学科試験が免除されます。

(2)一・二級とも受験資格が短縮されます。

(三)二級建築士の受験に有利

(1)受験資格年限の短縮

(2)むずかしい法規、製図、構造、規矩術の実力がつく。

(四)職業訓練指導員資格取得に有利

修了後七年の実務経験で書類の申請により、資格が取得されます。

(五)作業主任者免許取得に有利

木材加工作業主任者講習において、四科目中、三科目が免除されます。

本校の紹介

四日市建設高等職業訓練校は市内及び周辺の建設職人・親方のあつまりである三重県建設労働組合四日市支部の職業訓練部門として運営しています。

若い見習生の養成訓練を主体に、色々な講習会、研修会等を行ない、伝統的な在来工法の伝承と、新しい技術の習熟をはかり、社会に即応した技術者を育てます。

○組合創立
　昭和四十八年七月

○職訓校認定
　昭和五十四年十月

○施設
　教室2　製図室1　実習室1

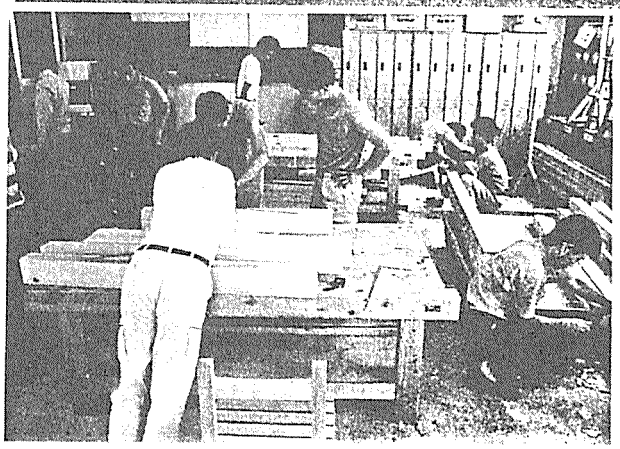
昭和六十年度より新校舎が建設され、机上の学科はもとより、製図専用教室、実習室も完備され、製図機械、電動工具を使い実践的な教育に役立っています。

指導員名簿

養成訓練普通訓練課程建築科

石田信義	建築工学概論	訓練校校長 三重建労四日市支部副委員長 二級建築士、一級技能士 職業訓練指導員	山本明治	数学、機械及び電気	四日市工業高校教諭
山中一衛	規く・工作法	訓練校副校長 三重建労四日市支部副委員長 一級技能士 職業訓練指導員	大森義弘	測量、仕様及び積算 施工法、材料	二級建築士 職業訓練指導員
佐藤勝哉	社会、体育	訓練校事務局長 三重建労四日市支部書記長 職業訓練指導員	大月重明	建築構造、法規	一級建築士 職業訓練指導員
田中武男	規く・工作法	一級技能士、二級建築士 職業訓練指導員	石川義樹	設計及び製図	一級建築士 職業訓練指導員
酒井重則	規く・工作法	三重建労四日市支部副委員長 一級技能士 職業訓練指導員	黒田勇人	設計及び製図	一級建築士 職業訓練指導員
谷　久忠	規く・工作法	二級建築士、一級技能士 職業訓練指導員	伊藤　勲	安全衛生法	四日市労働基準監督署勤務
伊藤銀男	規く・工作法	三重建労四日市支部副委員長 二級建築士 職業訓練指導員	位田尚子	CADシステム	二級建築士

入校式　平成3年4月10日（水曜日）午前10時より
四日市建設高等職業訓練校



諸経費

入学金	5,000円
授業料（毎月）	3,000円
給食費（〃）	1,300円
旅行積立（〃）	700円
PTA会費（年）	15,000円

◎申込み〆切　平成3年3月31日迄

申込書は訓練校事務局にあります。

●訓練科目

建築大工

●訓練日及び時間

毎週水曜日

（午前八時五〇分より午後四時四〇分まで）

●訓練内容

一、学科訓練

普通科目＝社会、数学、体育

専門科目＝設計製図、規矩・工作法、施工法、仕様、積算、法規、構造、材料、測量、建築工学、安全衛生、計画、ＣＡＤ

二、実技訓練

大工道具の扱い方から隅木の作成まで。

三、課外活動

春・運動会 ボーリング大会

夏・野外活動

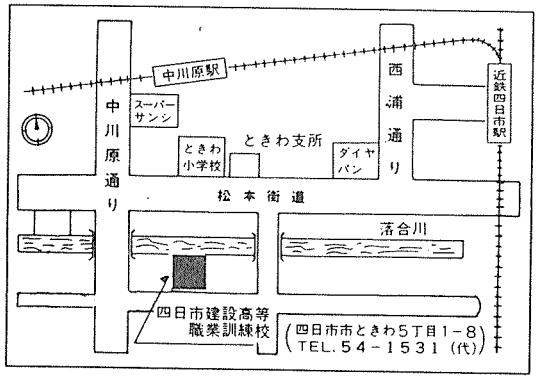
秋・ソフトボール大会

修学旅行 他

楽しい修学旅行

訓練で作成したうさぎ小屋を保育園へ贈呈

四日市建設高等職業訓練校付近見取り図



野外活動

成人訓練 技能向上課程

二級建築士コース

・受験資格　(イ) 建築に関して7年以上の実務経験
　　(ロ) 工業高校卒業者（建築・土木）は
　　3年以上の実務経験。
・講習期間　4月開講　週3回　夜6時30分～8時30分
・講習回数　Aコース　57回（計画・施工・法規・構造・製図）
　　Bコース　16回（製図）

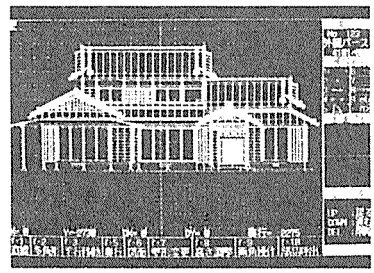
指導員名簿

担当	氏名
計画	石川義樹
構造	庄司賢人
法規	伊藤正人
施工	大月重明
製図	黒田勇人

建築OA科コース

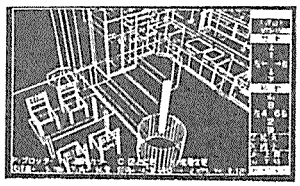
第5期生　　（平成3年5月～平成3年9月）
　　募集
第6期生　　（平成3年10月～平成4年3月）

Computer Aided Drawing



・訓練期間　5ケ月間（38回）
・訓練日及び時間　毎週2回
　　（午後6時30分より午後9時まで）
・訓練内容　CADシステムによる訓練
　　ワープロの基礎訓練

・定員　8名
　定員になりしだいに〆切ります。

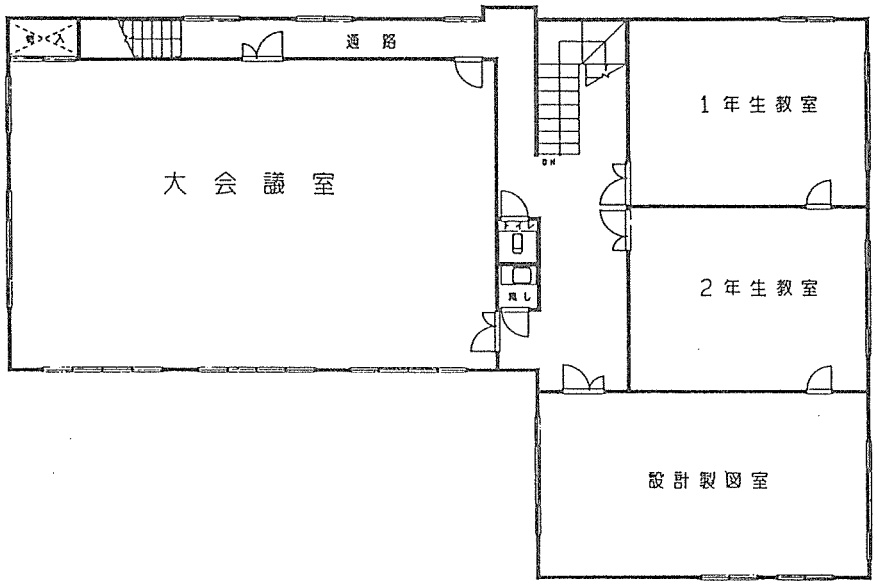
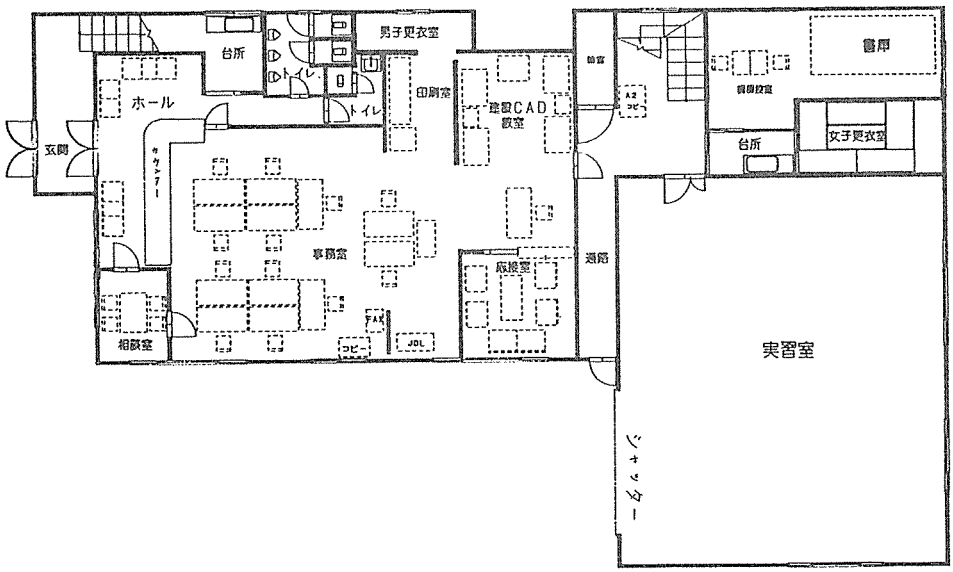


指導員名簿

氏名	担当
小林征吾	基礎訓練・ワープロ
小崎真男	状図・積算・見積
原　仁	立面図・パース
位田尚子	平面図

申し込み書は訓練校事務局にあります。

四日市建労会館・四日市建設高等職業訓練校二階平面図



四日市建労会館・四日市建設高等職業訓練校一階平面図