

大工さん育成ガイドブック

（指導棟梁編）



一般社団法人 北海道ビルダーズ協会

目 次

V 指導棟梁に必要な準備と心構え

はじめに	2
1. 背景	
(1) 大工技能者の状況	3
(2) O J T と O F F - J T	3
2. 育成環境の整備	
(1) 新人大工に必要な雇用条件	4
(2) 指導棟梁に必要な手当・財務	4
(3) 労働環境の整備	5
(4) 大工育成のための職場環境	5
(5) 大工のキャリア蓄積を大事にする職場づくり	6
3. 育成・指導におけるコミュニケーションの大切さ	
(1) 育成・指導におけるコミュニケーションの役割	8
(2) コーチングによる指導方法	9
4. 指導棟梁に求められる心構えと知識	
(1) 指導棟梁としての心構え	10
(2) 指導棟梁としての職責	11
(3) 指導棟梁として持つべき資格等	11
(4) 監督者（指導棟梁）として後輩を育てるための知識	13
5. 現場・職場以外で行う大工育成	
(1) ポリテクセンター北海道・職業能力開発大学校が実施する研修	20
(2) 一般社団法人北海道ビルダーズ協会が実施する研修	21
(3) 北海道立高等技術専門学院	22
6. 大工さんを支援する様々な組織	23
付 録	
■大工さん育成のための参考図書	24

V 指導棟梁に必要な準備と心構え

はじめに

今から 45 年前の 1980 年、日本の大工さんは 93 万人以上いましたが、それから 40 年経過した 2020 年では 30 万人を切るほど減少しています。

一方、大工職人の高齢化も進み、60 歳以上の大工さんは全体の 43% 以上になっており、新しく入職する若手大工も少ないことから日本の大工さんは今後著しく減少していくと予想されます。

減少していく大工職人に対して、老朽化による修繕や建て替えを必要とする木造の建築物は今後も増加していくため、建築大工の減少は大きな社会問題となってくると考えられます。

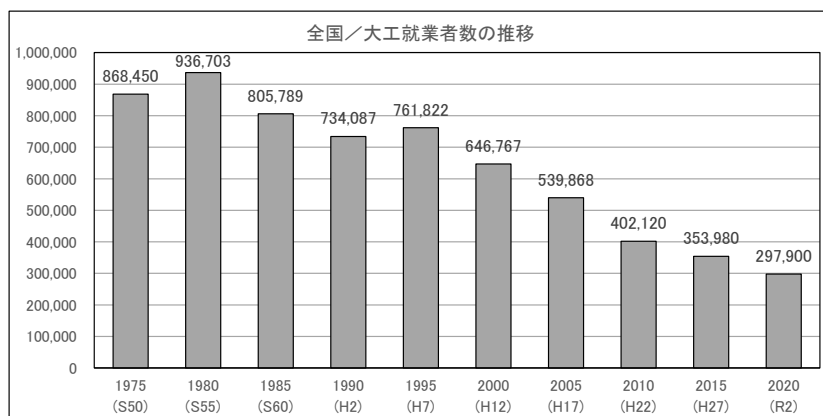
このガイドブックを手にとっていただいたみなさんは、後輩を指導し、育てていくという重要な役割を担っていることと思います。

これまで培ってきた皆さんの技能・技術を、効率的・効果的に後輩に伝え、様々な大工の作業を安全に進めるためにも、会社全体が協力して若手大工さんを育成して行く必要があります。

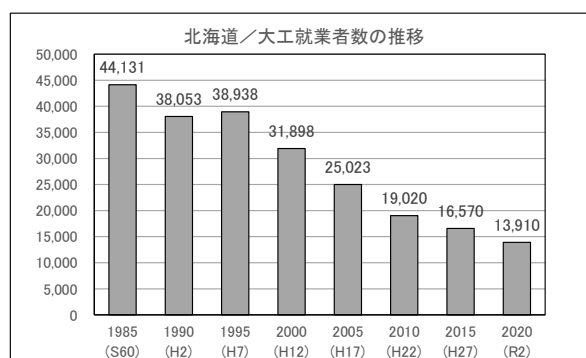
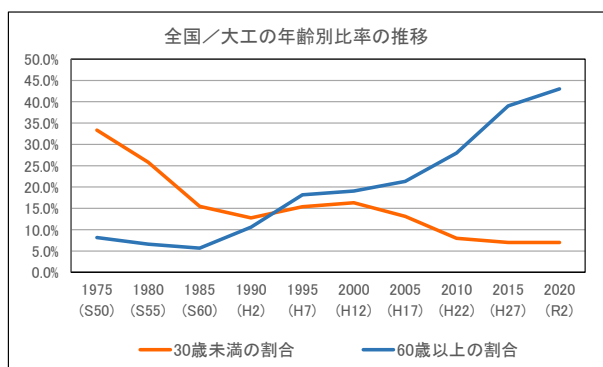
新卒者を私たちの工務店に社員大工として雇用し、指導する中堅の先輩大工さんや熟練の大工さんと共にチームとなって作業に従事することで、程よい年代差の作業チームができて、円滑な大工の育成が継続的に行えるようになります。

社内に若手の大工さんが増えることで、それぞれの役割分担が広がり、社内の活性化にもつながります。

指導棟梁のみなさんには、このガイドブックによる研修を機会に若手大工さんとの関わり方や、TWI による仕事の教え方などを熟知していただき、多くの後輩を育て、会社と社会に貢献していただくことを期待しています。(TWI: Training Within Industry(監督者訓練技法))



3つのグラフのデータ出典：国勢調査



1. 背景

(1) 大工技能者の状況

1945年に第二次世界大戦が終戦し、戦後の日本は著しい経済成長を遂げてきました。住宅事情も悪かった当時から住宅公団やプレハブメーカーでの大量生産が盛んに行われ、大工の需要も増え、1980年の国勢調査では建築大工の人口は93万7千人でした。

しかし、プレカット技術の確立や1986年に始まったバブル経済が1991年に崩壊したことなどから、建設業および建築大工の仕事は著しく減少し、工務店に雇用されていた大工の一人親方への社外化や、他職種への転職など、それまで新人大工を育てていた工務店の多くが大工の育成をやめてしまい、2020年の国勢調査では大工人口は29万8千人とピークの1/3にまで減少してしまいました。

これから高齢の大工さんが退いていき、大工人口は今後10年ほどで半分程度になると見込まれており、若手大工さんの確保と育成は工務店の命運を分ける重要な課題となっていることは言うまでもありません。

30年を超える時代の流れから、現在の工務店の多くの経営者は自身の大工経験も少なく、また大工育成の経験も少ないことから、高齢化する大工に対する今後の対策に対して強い危機感を抱いています。また、新人大工を雇用しようと求人をして、そもそもなり手の少ない大工職に対して就職を希望する若者は少なく、苦境に立たされているのも現状です。

新人の大工さんに入職してもらうためには、新卒者を社員として雇用し、一般事務社員や現場管理技術者と同様に会社員としての処遇・待遇・就労環境を提示することも重要で、休日や有休休暇などの労働時間に対する標準化も法律だけではなく現代の常識を踏まえて、会社として整備する必要があります。（詳細は「経営編」参照）

そうした中で指導棟梁のみなさんは、自身が育ってきた環境を若者に押し付けることがないように一層の注意を払って、若者との関係を構築していく必要があります。

(2) OJTとOFF-JT

大工の現場では、昔ならば、「職人の技は見て盗め」などといわれましたが、現場の経験や見て覚えるだけの育成方法では効率が悪く、習得に時間がかかります。また、現場の種類や進捗によっては必ずしも基礎から順を追って学べる状況になりません。

現場で実際に仕事を進めながら指導棟梁や先輩大工から仕事を教わるOJT（On the Job Training／オンザジョブトレーニング）だけではなく、通常の現場の仕事から離れた場所で座学や実務研修などに参加して教わるOFF-JT（Off the Job Training／オフザジョブトレーニング）にも取り組むことで、効率的に学ぶことができ、技能等の習得時間も早まります。

指導棟梁は、新人大工・若手大工が現場を離れOFF-JTに参加し学ぶことは一人前になる時間が早まるとともに、同業他社の同世代との情報交換等を通して仲間意識を持つことで離職が減少するというメリットもあることを理解し、若手を積極的かつ早くOFF-JTに送り出していくという意識を持つことが大切です。