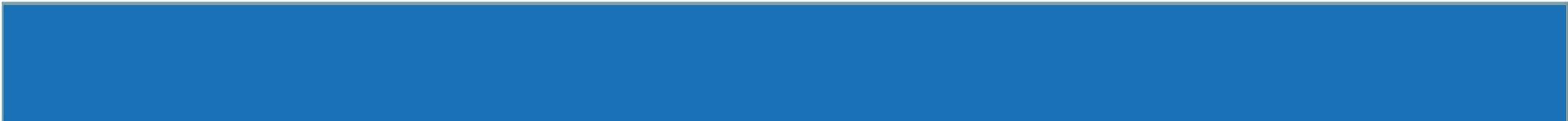


大工技能者等の担い手確保・育成事業
事業成果報告会

地域工務店が取組む働き方改革及び 『大工技能者規矩術研修』

61

令和5年3月7日
(一社)福島県工務店協会



1-1. 全体概要【育成】

| | | |
|---------|--------------------------|--|
| 実施地域 | 福島県福島市 | |
| 事業期間 | 令和4年6月30日～令和5年2月9日（約7ヵ月） | |
| 受講者数 | 実数 | 育成：12名（男性12名、女性0名） |
| 受講者属性 | 種別 | 大工：12名（見習いを含む） |
| | 年齢構成 | 20歳未満：3名 30歳代：2名 20-24歳：6名 40歳代：0名 25-29歳：1名 |
| 座学・実技研修 | 座学 | 1回（福島市会場：1回） |
| | 実技 | 15回（福島市会場：15回） |
| | 計 | 16回 |

1-2. 研修活動等の概要【育成】

- 【実技】大工技能講習会 15回
 差し金の使用方法を学び、展開図を起こしてそれに沿って墨付けを行い、木ごしらえや刻み作業に代表する木材加工の基礎及び階段造作を学ぶことで、大工としての基本技能の向上を図る。具体的な研修内容は以下のとおり。
 - ・道具の使用手法と手入れや刃物の研ぎ方等の基礎
 - ・安全作業の心得 ・階段造作演習
 - ・墨付け、刻み、加工、組立等の規矩術
 - ・墨付け加工技術の技術指導 ・差し金の基本
 - ・展開図演習 ・屋根の墨付け等 ・材料の木ごしらえ
 - ・総括演習

- 【座学】コミュニケーション講習 1回
 - ・年齢が離れた先輩とのコミュニケーションの取り方と作業に対する意識の向上を図り、高齢化の進む建設労働者の中で活躍できる若手技能者を育成する。

1-3. 事業の効果・成果等【育成】

- 展開図を作製し自ら墨付け・加工を行うことで、完成イメージの理解が深まり、図面を読み取る速度が上がった。
- 木ごしらえや刻み作業を行うことで木材の性質を理解し、カンナがけやノミを活用しての加工作業が上達した。
- 道具を作業前後にチェックし調整・手入れを行う習慣と、安全を意識した作業姿勢が身についた。
- コミュニケーション講習を通じて、40代以上の先輩や上司と働く環境での情報共有の仕方や業務に対する意識が向上した。

1-4. 今後の課題・改善点【育成】

- 受講者の間でもレベルに差があり、作業が完了した受講者には次の作業に移って貰うようにしたため、進み具合に差が出てしまった。今後はより各受講生にあわせた進行を検討する。

- 受講者の中には次年度の開催を望む声もあったことから、地域の木工業者を育成する上で、本事業は有効である。木工育成には長期継続的な活動が必要である。

2-1. 全体概要【確保】

| | | |
|---------|--------------------------|---|
| 実施地域 | 福島県郡山市、いわき市 | |
| 事業期間 | 令和4年6月30日～令和5年2月9日（約7ヵ月） | |
| 受講者数 | 実数 | 確保：20名（男性15名、女性5名） |
| 受講者属性 | 種別 | 大工関係者：17名 その他（建設関係）：3名 |
| | 年齢構成 | 20歳代：0名 50歳代：7名 30歳代：3名 60歳～：3名 40歳代：7名 |
| 座学・実技研修 | 座学 | 2回（郡山会場：1回、いわき会場：1回） |
| | 実技 | 0回 |
| | 計 | 2回 |

2-2. 研修活動等の概要【確保】

- 【座学】職場環境改善研修会（経営・労務管理者向け）
 - ・建設現場労務管理の現状把握
 - ・諸手当を活用した適正給与の作り方
 - ・固定残業手当の支給方法
 - ・人事評価制度の説明と運用方法
 - ・定着率を上げる人事評価の作り方
 - ・働き方改革を実行する生産性のあげ方
- 建設業労務管理の現在の状況を共有し、今後取り組むべき課題とその解決手法を学ぶ。
- 職場環境改善に取り組む工務店経営者及び労務管理者を育成する。
- 県内2会場で実施（いわき市、郡山市）

2-3. 事業の効果・成果等【確保】

- 建設業労務管理の現在位置と取り巻く環境を学び、各社の問題点に気づきを与えることができた。
- 同時に諸手当を活用した適正給与や人事評価制度など、今後取り組むべき課題とその解決手法を学ぶことで、受講者からは労務管理を整備する必要性を認識できたという声が多く上がり、各社の課題に取り組むきっかけづくりができた。
- 新規入職者を獲得するためには、労務管理の整備が必要であるという認識を深めることができた。

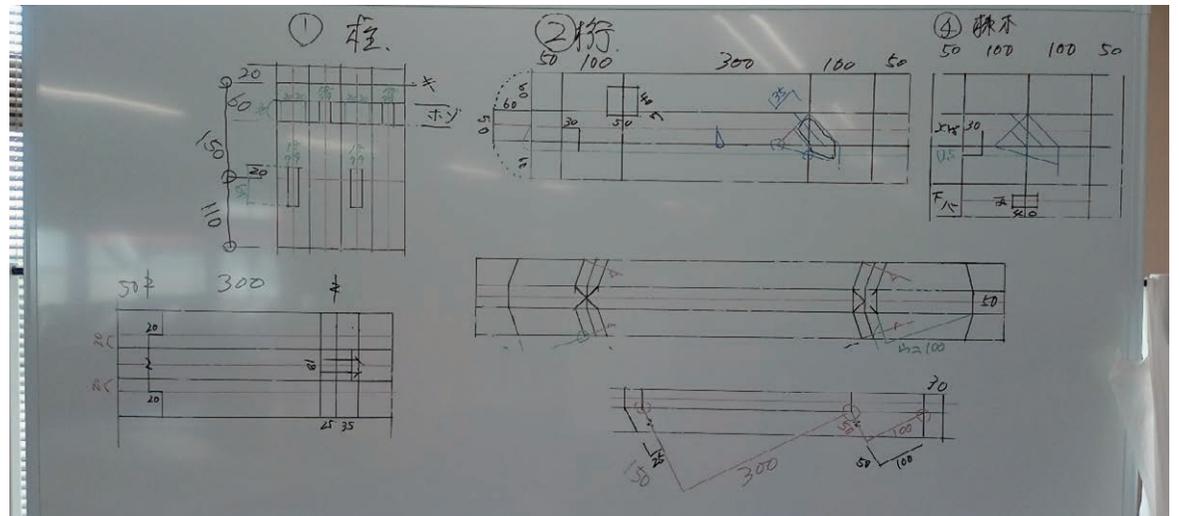
2-4. 今後の課題・改善点【確保】

- 受講者からは、若年層を採用する方法、パワハラ対策、インボイス対策等の追加セミナーを求める声もあった。本事業の有効性を感じると共に、地域工務店が気軽に学べる場を提供する必要がある。
- 持続可能な工務店を目指し、さらなる職場環境改善につながる研修を実施したい。

令和4年度 地域工務店が取り組む働き方改革及び『大工技能者規矩術研修』（（一社）福島県工務店協会）



令和4年度 地域工務店が取り組む働き方改革及び『大工技能者規矩術研修』（（一社）福島県工務店協会）



令和4年度 地域工務店が取り組む働き方改革及び『大工技能者規矩術研修』((一社)福島県工務店協会)



令和4年度 地域工務店が取り組む働き方改革及び『大工技能者規矩術研修』（（一社）福島県工務店協会）

67



大工技能者等の担い手確保・育成事業
事業成果報告会

一般社団法人「東京大工塾」会員工務店の 社員大工への大工育成プログラム

68

令和5年3月7日
(一社)東京大工塾



1-1. 全体概要【育成】

| | | |
|-------|---------------------------|-------------------------------|
| 実施地域 | 東京都・埼玉県 | |
| 事業期間 | 令和4年5月20日～令和5年1月31日(約8ヵ月) | |
| 受講者数 | 実数 | 育成:6名(男性6名、女性0名) |
| 受講者属性 | 種別 | 社員大工:6名(見習いを含む) |
| | 年齢構成 | 20歳未満:5名 20-24歳:1名 |
| OJT | OJT指導 | 144日/人 × 6名 = (864日) |
| | 指導内容 | 安全衛生、道具の使用と手入れ 作業工程、作業方法 等 |

1-2. 研修活動等の概要【育成】

- 当会に所属する工務店が社員として雇用した大工を対象に、当会と工務店によって選定された大工が安全衛生や道具の使用方法、木工事の作業工程・作業方法等について指導。
- 現代の若者にマッチした指導方法、作業工程の重要点を共有し、内容にバラツキのない指導を実施。
- 当会と工務店との間で「OJT指導契約」を締結。
- 職業能力評価シートを用いて習熟度の確認を行う。目標は、指導者評価点数60点と設定。

1-3. 事業の効果・成果等【育成】x

- 塾生全員が統一された指導を受けたことで、道具の使い方や工程の流れを全員理解できた。
また、受講生全員怪我等のトラブルももなかった。職業能力評価シートでの習熟度の確認では、目標とした60点達成者は6名中1名だった。
- 実際の現場で使用する道具についての知識を習得。指示を受けて所定の作業を行えるようになった。
職業能力評価シートを通して、効率を求めて早く作業することに熱中するのではなく、一つ一つの工程を丁寧に作業する方が効率的であることに気づくといった課題を認識することができた。

1-4. 今後の課題・改善点【育成】

- 木造軸組工法における理解は順調に深まっているが、社会人としてのマナーや現場マナー等、技能以外の基本的な部分が足りない等の課題も残った。
- 今年度は社会人経験があまりない新入社員が多かったことが、社会人マナー等技能以外の基本的な部分の点数を落としていることが、目標である職業能力評価シート指導者評価点数60点に満たない塾生が多い原因となってしまった。
新規採用の工務店と育成方法について情報共有を行い、技能以外について指導の必要がある。

令和4年度 一般社団法人「東京大工塾」会員工務店の
社員大工への大工育成プログラム((一社)東京大工塾) 【育成】



建具調整指導



ボード施工



防水施工



ボード施工



遮音材施工



道具手入れ

令和4年度 一般社団法人「東京大工塾」会員工務店の

社員大工への大工育成プログラム((一社)東京大工塾)

【確保】

2-1. 全体概要【確保】

| | | |
|------|---------------------------|--|
| 実施地域 | 東京都 | |
| 事業期間 | 令和4年7月15日～令和5年1月23日(約7ヵ月) | |
| 委員数 | 実数 | 委員会: 16名 コミュニケーション講習会: 20名 |
| 内容 | 種別 | 【委員会】 工務店経営者: 10名 1人親方 : 4名 労務管理者 : 2名 【コミュニケーション講習会】 工務店経営者: 20名 |
| | 実施 | 委員会: 8回 コミュニケーション講習会: 1回 |

2-2. 研修活動等の概要【確保】

- 今後、初めて指導する大工や塾生でも抜けのない教育を行うために、委員会でマニュアル作成に向けた協議を行った。各委員会の内容は下記の通り。
 - ・指導マニュアルの内容について
 - ・現役大工及び元大工との意見交換
 - ・社員大工へのアンケート調査結果の確認・精査
- 効果的な指導や離職抑制には、マニュアルを作成の前に、指導者も指導を受ける者もコミュニケーション向上が重要であるとの結論に至った。
 - ・アンケート調査結果に対する委員意見のまとめ
 - ・コミュニケーション研修の内容・予定について協議
- (一社)話力総合研究所 理事長 秋田 義一氏をお招きして、コミュニケーションの重要性についての説明会を開催。

2-3. 事業の効果・成果等【確保】

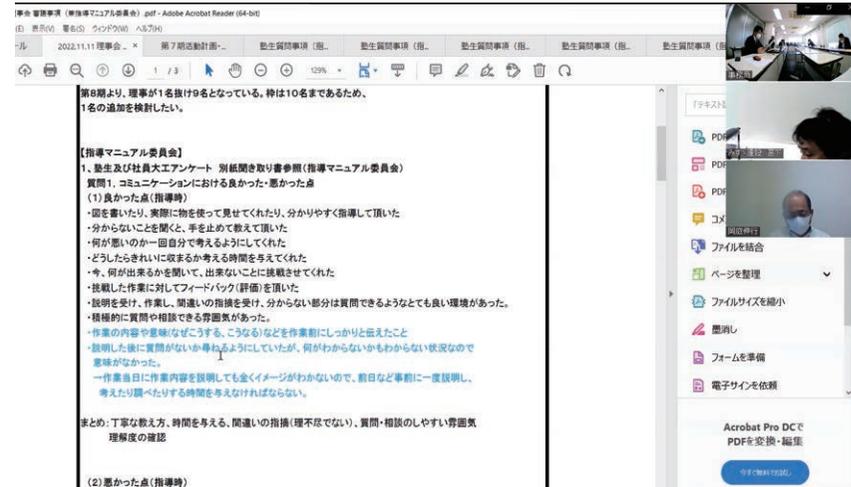
- 職人の離職を防ぐためには、指導者のこれまでの「見て覚えろ」といったやり方は通じないことや日常的な声かけといったコミュニケーションを取ることの重要性に気づけた。

2-4. 今後の課題・改善点【確保】

- 指導者は、どのように指導すればいいのかを学ぶ必要がある。
相手に合わせた話し方や聴き方を習得する必要がある。

令和4年度 一般社団法人「東京大工塾」会員工務店の 社員大工への大工育成プログラム((一社)東京大工塾) 【確保】

委員会



大工技能者等の担い手確保・育成事業
事業成果報告会

新潟の地域工務店が取り組む伝統技能育成事業

73

令和5年3月7日
(一社)にいがた木造建築協会

令和4年度 新潟の地域工務店が取り組む伝統技能育成事業((一社)にいがた木造建築協会)【育成】

1-1. 全体概要【育成】

| | | |
|---------|--------------------------|--|
| 実施地域 | 新潟県・燕市 | |
| 事業期間 | 令和4年8月25日～令和5年2月9日(約5ヵ月) | |
| 受講者数 | 実数 | 育成:9名(男性9名) |
| 受講者属性 | 種別 | 大工:9名(見習いを含む) |
| | 年齢構成 | 20歳未満:0名 30歳代:3名 20-24歳:6名 40歳代:0名 25-29歳:0名 |
| 座学・実技研修 | オリエンテーション | 1回(会場:西蒲原高等職業訓練校・1回) |
| | 座学 | 2回(会場:西蒲原高等職業訓練校・2回) |
| | 実技 | 6回(会場:西蒲原高等職業訓練校・6回) |
| | 計 | 9回 |

1-2. 研修活動等の概要【育成】

○座学

「棒隅木小屋組」、「振れ垂木小屋組」基本規矩術講習
伝統的小屋組構造の「棒隅木小屋組」、「振れ垂木小屋組」の2課題と致しました。
基本である勾弧弦からの解説、それぞれにおける棒隅木・振れ垂木の考え方の解説、展開図の書き方手法の解説。
基本的勾弧弦の習得、展開図の習得に向けての講習を実施。

○実技

「伝統的和室造作」実践的和室造作講習
伝統的和室造作を課題し、敷居・鴨居・長押・廻り縁・竿縁等の墨付け、納め方、刻み、取り付け手法、組立等の習得に向けての講習会を実施。

1-3. 事業の効果・成果等【育成】

○座学:「棒隅木小屋組」、「振れ垂木小屋組」基本規矩術講習
基本的勾弧弦を習得することにより、その他の伝統的小屋組に対応できる基礎知識を活用でき、展開図の書き方習得により、実践的に現場に対応・活用できる。

○実技:「伝統的和室造作」実践的和室造作講習
実際の現場作業であり経験ができない、和室造作を講習することにより、納め方の知識や技術を習得でき、今後の作業に十分に活用・実践ができる。また、技能・技術の伝承が図られる。

1-4. 今後の課題・改善点【育成】

- 受講生の大工経験年数の違いにより、時間差が生じてしまう。
- 受講生の大工経験年数により、理解度に差が生じた。
- 受講生の理解・習得度を上げる為、繰り返しの講習も必要。
- 受講生の出欠に対する対応に苦慮をした。(受講人数の見直し)
- 取組講習課題を事前にアンケート調査等が必要。
(開講中において、受講生から取組課題の要望があった為)

令和4年度 新潟の地域工務店が取り組む伝統技能育成事業((一社)にいがた木造建築協会)【育成】

○ 座学:「棒隅木小屋組」、「振れ垂木小屋組」 基本規矩術講習



令和4年度 新潟の地域工務店が取り組む伝統技能育成事業((一社)にいがた木造建築協会)【育成】

○実技:「伝統的和室造作」 実践的和室造作講習

