

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	1
1. 背景	
(1) 大工技能者の状況	2
(2) O J T と O F F - J T	2
2. 育成環境の整備	
(1) 新人大工に必要な雇用条件	3
(2) 指導棟梁に必要な手当・財務	3
(3) 労働環境の整備	4
(4) 大工育成のための職場環境	4
(5) 大工のキャリア蓄積を大事にする職場づくり	5
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	7
(2) コーチングによる指導方法	8
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	9
(2) 指導棟梁としての職責	10
(3) 指導棟梁として持つべき資格等	10
(4) 監督者（指導棟梁）として後輩を育てるための知識	12
5. 現場・職場以外の場を通した大工育成	
(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	19
(2) 一般社団法人北海道ビルダーズ協会が実施する研修	20
(3) 北海道立高等技術専門学院	21
6. 大工さんを支援する様々な組織	22
付 録	
■大工さん育成のための参考図書	23

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。

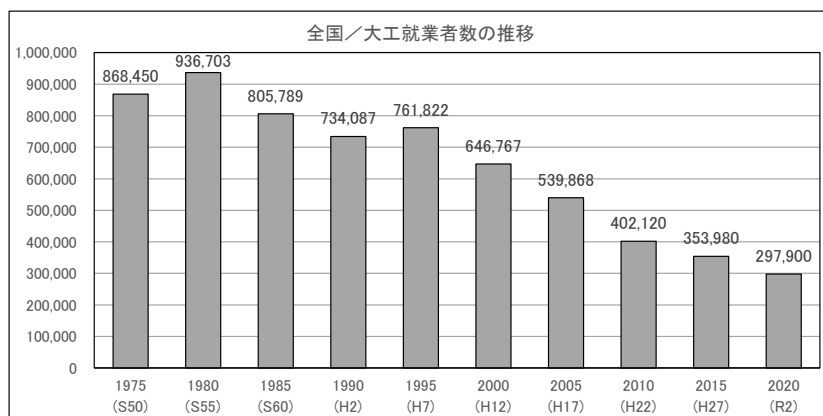
このガイドブックを手にとっていただいたみなさんは、後輩を指導し、育てていくという重要な役割を担っていることと思います。

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。

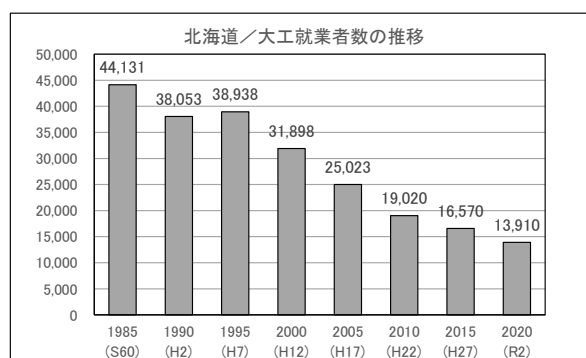
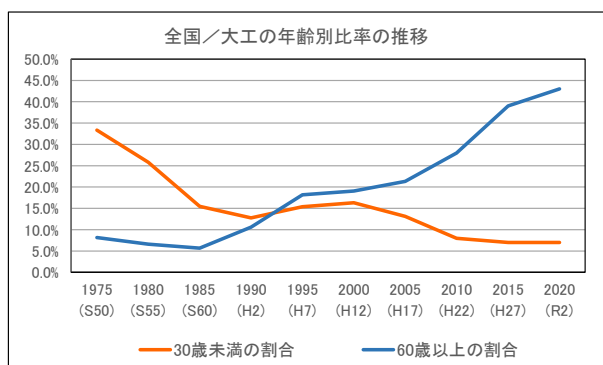
新卒者を私たちの工務店に社員大工として雇用し、指導する中堅の先輩大工さんや熟練の大工さんと共にチームとなって作業に従事することで、程よい年代差の作業チームができて、円滑な大工の育成が継続的に行えるようになります。

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。

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。

2. 育成環境の整備

(1) 新人大工に必要な雇用条件

意欲ある若者にとって工務店が魅力ある職場であり、かつ大工さんが将来に渡って希望を持つことができる職業であるためには、他産業・他業種と比べても見劣りしない雇用条件を整備し、提示することが重要です。

若者が安心して工務店の大工として入職するには、大工の「社員化」が不可欠です。

「社員化」の目的は、雇用・就労環境を整えて若者の入職意欲を高めることです。

① 労働環境の整備

大工さんの「社員化」とは、以下の事項等を満たすことです。

- ・ 雇用契約の締結
- ・ 社会保険の適用
- ・ 就業規則、有給休暇制度、退職金制度の整備・適用
- ・ 大工育成プログラムの提示説明
- ・ 大工道具の貸与・支給（必要に応じて）

② 社会保険加入、福利厚生制度の充実

- 社会保険加入
 - ・ 雇用保険
 - ・ 労働災害保険
 - ・ 厚生年金保険
 - ・ 健康保険
 - ・ 介護保険
- 福利厚生制度
 - ・ 退職金制度
 - ・ 災害保障制度（加入は任意。労災の上乗せ分）



(2) 指導棟梁に必要な手当・財務

木造住宅などを施工する大工さん（一人親方）の多くは、請負制で決められた予算内で大工工事を完了することをひとつの目標とし、手早く効率的な作業をすることが大工職人のステータスとされているようです。

しかし、現場で新人大工さんの育成を工務店より依頼され、まかされた場合、作業効率が著しく落ちてしまうことがあり、新人大工さんがいることが足かせとなり、担当する指導棟梁さん（この場合は一人親方の棟梁）はつつい新人大工に対して「きつい言葉」で対応してしまうといったトラブルが起きがちです。

指導棟梁が社員大工の場合でも、大工工事の予算と工期を守ることが業務の目標となっていることに変わりはなく、同じようなトラブルが少なくありません。

新人大工さんの賃金を現場の実行予算の中に入れずに工務店が負担し、育成年数と技術取得・成長過程に応じて段階的に新人大工にかかる費用負担を現場予算に移行していくことや、指導大工さんに対する「新人大工指導手当」などの社内制度の検討も必要です。

新人大工指導手当を予算化することにより、作業効率が落ちた分を補填するとともに指導する時間の手当として充当し、育成に時間をかけることができるようになります。

大工職人や新人大工さんの「やめる原因」のほとんどは人間関係と言われています。その人間関係を崩す大きな要因として「お金の問題」があげられます。人は誰もが「自分ができる」・「自分は頑張っている」という自尊心を心の支えにして活動しています。この自尊心は新人大工さんや小さな子供でも同様に「生きる力」となっているものです。

新人大工さんが指導大工さんに日々きつい言葉を聞かされていると大切な自尊心を壊れてしまい、意欲を失って「うつ病」にもなることもあるようです。子供の育て方と同じように「ほめて育てる」という意識を会社全体で持つことが必要で、特に

指導大工さんによる新人大工育成の負担を現場予算(工事原価)ではなく会社負担(一般管理費)でまかなうこと

を、会社全体の財務に組み込んでいくことも新人大工を育成するためにはとても重要です。

(3) 労働環境の整備

建設業界は「3K（きつい、汚い、危険）」のイメージを持たれていて、若者が入職・就職を避ける原因の一つと言われています。

3Kのイメージを払拭するためにも、働く場所・工事現場などの安全・衛生管理に十分に配慮して、実際に安全・安心で衛生的な職場環境を整備すべきです。

そして、今では女性が大工さんとして工事現場で活躍する機会も増えてきていますので、誰もが安心して、気持ち良く働ける環境づくりは欠かせないものです。

(4) 大工育成のための職場環境

めでたく新人大工さんを会社に迎えることができたとしても、仕事を教える立場の指導大工さんが仕事の中で順序良く新人大工さんに教えることができなければ、せっかく入社した新人大工さんのモチベーションが下がり、就業意欲を失ってしまいます。

また、年齢差が近すぎる指導大工さんでは、ついつい言葉がきつくなってしまうなど、トラブルの要因になることも多く、一方、高齢の指導大工さんでは世代ギャップが大きすぎて休憩時の会話にならないなど、若者が孤立してしまうことなどもあるようです。

木造の住宅建築であれば、通常2～3人程度のチームとなって作業をすることが多いと思いますが、20歳前後の新人大工さんに対して30歳代半ば～40歳代の大工さんが指導大工として一緒に仕事をし、高齢の大工さんがサポーター（慰め役）として同じチームで仕事をするなど、ほどよい年代差の先輩大工さんが一緒に仕事をする機会を保っていくことも必要です。

大工職人の高齢化が進んでいることで、指導大工さんに適任の年代（30歳代半ば～40歳代）の大工さんがいない場合は、高齢の指導大工であったり、社員以外の大工さんに育ててもらうことにもなりますが、新人の大工さんを正社員として迎えたのですから、一人の指導大工さんだけに預けっぱなしにすることなく、何人かの指導大工さんの現場を行き来して指導を受けさせたり、時には現場管理者の訪問先に同行させるなど、将来的に指導大工になるための経験を積み上げていくことも重要です。

(5) 大工のキャリア蓄積を大事にする職場づくり

① キャリアパスと大工育成

新人大工さんを迎え入れた工務店は、大工のキャリアパスをはっきり明示した上で、大工の育成・教育に取り組んでいく必要があります。

以下に、大工育成と成長のビジョンを「一生勉強、生涯現役」として、大工育成の体系を示します。

キャリアパスと大工育成の体系

大工育成と成長のビジョン	一生勉強、生涯現役		
キャリアパス (大工の道標)	生涯現役		
大工育成とキャリアのテーマ	修行は若いうちに！ 鉄は熱いうちに！！	経験こそが力だ！	手の記憶を伝える
大工育成・教育のプログラム (取組)	①OJTの実施 →指導大工や棟梁による日々の現場実習が基本 ②OFF-JTの実施 →外部機関における月1～2回の集合研修 年1～2回の特別研修 ③資格取得 ・2,3級建築大工技能士 ・各種作業主任者 ・各種技能講習修了	①現場における経験蓄積 →棟梁への道 ②資格取得 ・1,2級建築大工技能士 ・1級、2級、木造建築士 ・1,2級建築施工管理技術者 ・登録建築大工基幹技能者 ・各種作業主任者 ・インスペクター など	①現役大工を続けながらOJTをサポート ②次世代への技能継承
大工育成・成長の環境づくり	○大工の社員化 ○大工道具の貸与	○建設キャリアアップシステム (国土交通省)の活用	○現役続行

②大工としてのキャリアの積上げと履歴

～建設キャリアアップシステム(国土交通省)の導入

雇用主(工務店等経営者)・指導棟梁は建設キャリアアップシステム(国土交通省)を理解した上で、自社大工の待遇、労働環境の向上のために会社の事業内容と照らし合わせて、積極的に取り組んでいく必要があります。

「建設キャリアアップシステム(CCUS)」は、国土交通省と建設業団体が連携して、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験が客観的に評価されることで、技能者の適切な処遇につなげるための仕組みです。

これによって、

- 1) 新人大工・若い世代の技能者がキャリアパスや処遇の見通しをもてる
- 2) 技能・経験に応じて給与を上げる
- 3) 技能者を雇用し育成する企業が伸びていく

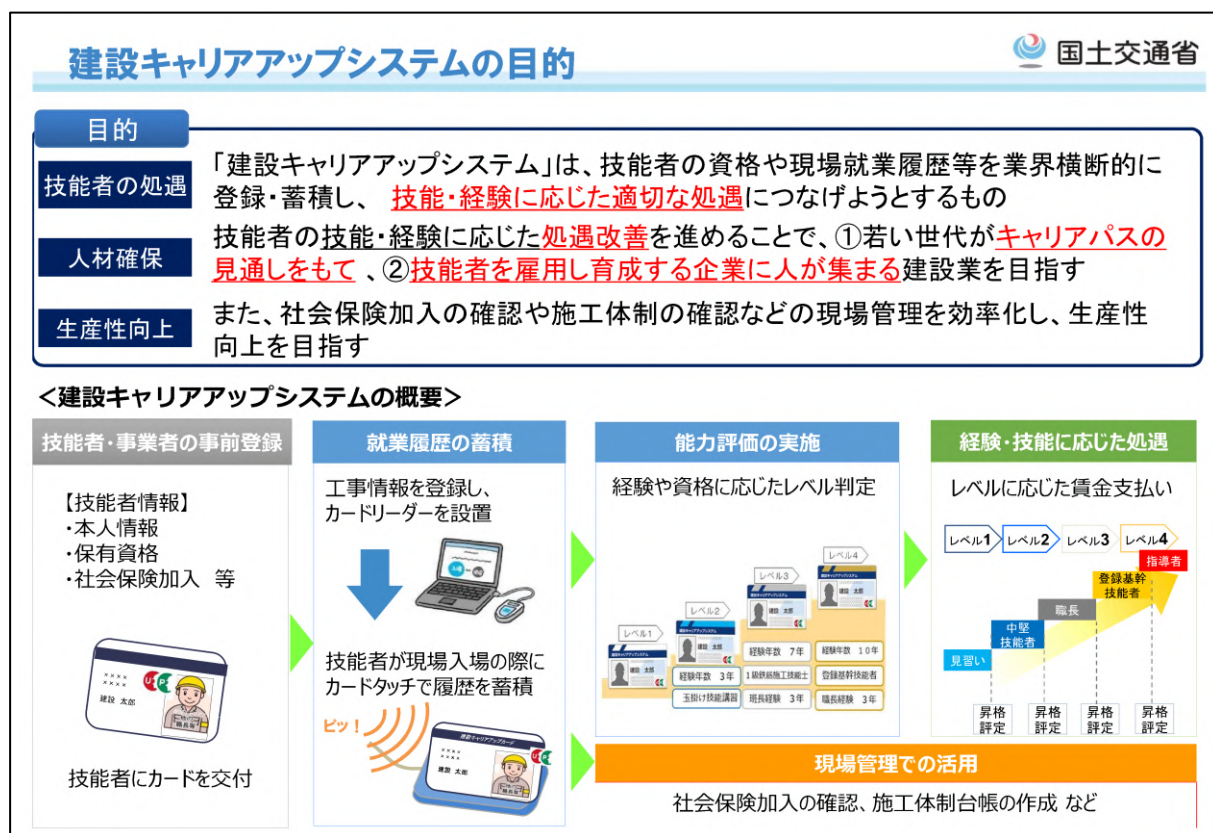
4) 工務店として、CCUSを活用する

5) 公的な制度で大工としてのレベルを判定できる

という建設業を目指し、建設業共通の制度インフラとすることに取り組んでいます。

2019年度から本格運用され、その後、2023年からは「あらゆる工事でのCCUSの完全実施」を目指しています。

建設キャリアアップシステムの概要



出典: 国土交通省HP

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

指導にあたってはまず、指導大工さん自らがコミュニケーションの大切さを理解した上で、新人大工・若手大工に理解させましょう。

大工技能の指導は学校の勉強とは異なり体で覚えることが大半です。

技術・技能のレベルと経験は指導棟梁と新人大工で当然ながら圧倒的に違いますがコミュニケーションにおける立場ではできるだけ対等な目線が必要です。

まずは話しやすい雰囲気です新人の言葉を引き出していくことが大事です。

お互いの意思疎通によって信頼関係を築くためにはコミュニケーションが重要です。

★コミュニケーションの基本は挨拶からです。

しっかり大きな声で相手に伝わるように、初期の段階で挨拶を身に付けさせてください。

大工仕事はチームで行うことが多く大工仲間や他の出入りの職人との意思疎通は仕事を効率的かつ安全に進めるために必須です。

自分の意志をしっかり伝える事を習慣づけてください。

これは将来、棟梁になって現場を仕切るためにも非常に大切な事です。

またコミュニケーション能力を身に付けることは人間としての成長にもつながります。

★コミュニケーションにはまず声を出す事が必要です。

挨拶は声を出す基本的な訓練でもあります。

また周囲がうるさい時、相手が遠くにいる時など声を使うコミュニケーションのほか

に体（動作）で相手に伝えることもできます。

これを**ボディランゲージ**（体の言葉）と言います。

また眼と眼で伝え合う事もあります。

これを**アイコンタクト**（眼の合図）と言います。

これらは言葉を使わないコミュニケーションの一種です。

これらを含めてコミュニケーションはお互いの信頼関係があって成り立ちます。

指導者の立場でまず良い人間関係を作る事が一番大事なことです。

★「教えることは学ぶこと」という言葉があります。

指導者もまた学び続けなければなりません。

指導者にとってコミュニケーション能力は大切な**指導ツール**なのです。

指導活動を通じて指導者も新人大工と共に育つ事という意識が必要で、それによってお互いの人間性と高める事にもなります。

(2) コーチングによる指導方法

前述のコミュニケーションにおいて、実際の指導現場で具体的に効果を上げるのは**コーチング**です。

コーチングはスポーツ（身体で覚える技能）の指導において既に多くの有益な実績があります。

従来の指導は一方的に教え込む事（ティーチング）が主流でしたが、コーチングは**自分で考えさせる事が基本**です。

新人大工・若手大工から聞かればすぐに教えるのではなく「なぜそうなるのか、どうしたらできるようになるのか」を考えるキッカケ、ヒントを与え自分で成長していくための後押しすることがコーチングです。

これを頭ごなしではなく対話を通じて行うことが大事です。

★コーチングで大切な事

- ①まずは見守ること
- ②そして自分で考えさせること
- ③**適切なタイミング**で声がけ（教える、アドバイス）をすること
- ④プラスの声を大切にすること（励ますこと、褒めること）
- ⑤**マイナスの声は出さない！**（「何やってんだあ、コノ！」・「こんなこともできないのか！」 etc）

★現場作業におけるコーチング

- ①作業前にキチッと作業内容と新人大工のやるべき事を**説明する**
- ②作業中は短く的確に**指示する**
- ③不安全行動は鋭く**指摘する**
- ④作業後には簡潔に**評価する**



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

長年にわたり大工職人として培ってきた皆さんの経験と知識は、学校の授業や教科書では学ぶことができない貴重なものです。

新たに入職する若手の大工さんにも同じように経験を重ねて覚えてもらう必要がありますが、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、誤った手法による怪我などのトラブルにもつながりかねません。

入職した若者にとっても、自身の役割や具体的な作業方法などの説明がなければ、仕事に対する意欲も薄れ、早期退職にもつながりかねません。

指導棟梁として新人大工の育成に直接従事するみなさんは、

- ・覚えてもらう作業を段階的に教えるための計画を立て、
- ・わかりやすく説明するための準備を事前に行う

などの必要があります。

昔から、「職人の技は見て盗め」などと言われていますが、昔の立派な棟梁さんは若手に仕事を教えるために、

- ・自分の技を背中越しに見せるように作業をしたり、
- ・資材の運搬や道具の片付けをさせながら、大工に必要な知識と技能を教えていました。

大工の弟子を「手元・見習い」などというように、自身の作業の手伝いをさせながら言葉だけで伝えることができない大工の技能を教えていたわけです。

これは小さな子供を親が育てる時に、正しい見本として自身の言葉や振る舞いを子供の前で演じ続けていることと同じことで、子供は無意識の中で親の姿をまねて成長していくことになるわけです。

いつの時代も「近頃の若い者は・・・」といわれるように、世代の違いからそれぞれが描く常識的な姿には違いがあります。

誰もが他人を見て、自身の主観で「〇〇であるべきだ」と思っているものです。その思いからついつい言葉がきつくなるなど、若者にとってストレスを感じる大きな要因にもなります。

その時代の若者が育ってきた環境と感覚を理解することで「〇〇じゃないかもしれない」という気持ちになり、若者にとって話しやすい憧れの先輩になるように心がけることが大切です。

そして、後輩を育てる・仕事を教えることは指導棟梁のとても重要な仕事です。片手間ではなく、大工の仕事と同様に「仕事を教える」という仕事を日々意識して続けることが、結果的に会社や自身の利益につながります。

指導棟梁は、管理職としての心構えをしっかりと認識し、若手大工の育成と一緒に取り組みましょう。

(2) 指導棟梁としての職責

建築大工は特別な資格がなくても従事することができますが、技能士などの資格や労働災害の防止上の観点から必要とされている安全教育は多数あり、後輩を指導するうえでも随時取得する必要があります。

大工職人としての職責は、職業訓練施設などで座学として学んだ知識と、大工として現場で仕事をしながら学んだ知識・技能もありますが、「技能」と呼ばれるものはマニュアルなどで説明しきれないもので、経験を重ねて取得して行くことしかできないとされています。これはスポーツの選手と同じで、練習を重ねることで体に覚えさせるように習得していくものです。

自身の経験を踏まえて、若手大工さんにも経験をさせながら教えなければならないものがたくさんあります。

また、大工としての知識以外に、社会人・会社員としての知識（モラル）も重要で、会社の規則や工事の流れ、職務上の権限など、業界のルールなども大切な知識として十分に理解しておく必要があります。

(3) 指導棟梁として持つべき資格等

① 建築大工技能士などの資格

建築大工技能士とは木造建築の大工工事に必要な技能を持っていることを証明する国家資格です。

各都道府県にある職業能力開発協会が実施する試験に合格することで資格を取得できます。試験には学科と実技試験があり、両方の合格が必要です。

資格には3級から1級があり、1級を取得するためには最長7年の実務経験が必要です。1級の資格保持者は大工として上級であると認識されます。

建築大工技能士	受験資格	実技作業試験内容 (大工工事作業)
3級	実務経験6ヶ月に満たない場合も受験可能	仕様に従い、柱、桁、はり、棟木、隅木及び平たい木の加工組立を行い、寄棟小屋組の一部を製作する(3時間)
2級	実務経験2年以上	屋根筋かいを用いた小屋組の平面図、振たる木、屋根筋かいの原寸展開図及び基本図を作成し、木ごしらえ及び墨付けをした後、加工組立てを行う(3時間45分)
1級	実務経験7年以上	隅木小屋組の平面図、隅木小屋組のひよどり栓さし隅木及び配付たる木の原寸展開図を作成し、木ごしらえ及び墨付けをした後、加工組立てを行う(5時間)

② 職業訓練指導員免許

職業能力開発促進法の規定に基づいて公的な職業能力開発施設等で実技や専門学科の訓練指導を担当する指導員が持つ免許。テクノインストラクターと呼ばれています。免許取得には以下の方法があります。免許は申請した都道府県から交付されます。

- 1) 職業訓練指導員試験合格：都道府県が実施する試験に合格し取得（受験資格あり）
- 2) 職業訓練指導員講習を受講し取得：職業能力開発促進法に定める検定合格者や大学等で免許職種に関する学科を履修し、かつ一定以上の実務経験がある者が対象
- 3) 指定された学歴・資格を有する者が申請より免許を取得

この免許は都道府県や国、民間が設置し認定を受けた職業能力開発施設等で訓練指導に当たる人が持つものですが、指導大工がこの資格を持つことで教わる側からの信頼が高まり、新人大工・若手大工の指導や育成が効果的に進むことが期待できます。

③登録建築大工基幹技能者

国土交通大臣が登録した機関が実施する登録基幹技能者講習の修了者は、登録基幹技能者として認められます。建築大工については2014年から講習を開始し、2019年からは講習実施団体を拡大し新たな枠組みで講習を行っています。

登録基幹技能者は、現場において主に、以下のような役割を担っています。

- 1) 現場の状況に応じた施工方法等の提案、調整等
- 2) 現場作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成
- 3) 生産グループ内の技能者に対する施工に係る指示、指導
- 4) 前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡・調整

また、2018年4月からは、登録基幹技能者は建設業法に定める「主任技術者」の要件を満たす者として認定を受けられるようになりました。

当該講習の受講要件は、次のとおりで、1)～3)の要件全て満たすことが必要です。

1)建築大工職種において10年以上の実務経験があること
2)実務経験のうち3年以上の職長(棟梁)経験があること
3)職長・安全衛生責任者教育の修了を原則(修了していなくても可)とし、次のいずれかの資格を有していること
・一級建築大工技能士
・枠組壁建築技能士
・一級・二級建築施工管理技士
・一級・二級・木造建築士
・プレハブ建築マイスター

④各種作業主任者等の資格

労働安全衛生法は労働災害防止のために管理を必要とする一定の作業について、事業者が国家資格者の選任・配置を義務づけています。作業主任者はそれに必要な国家資格です。作業主任者を専任すべき作業は31作業あります。

大工としてのキャリアを積む上では、各種作業主任者資格を取得することでより責任のある立場で仕事に取り組めるとともに、職場での信頼が高まります。指導大工の立場にある者は取得しておきたい資格であるとともに、職場に作業主任者資格者が一人でも多くいることで作業現場等の安全管理の向上にもつながります。

住宅の建築現場に関わりが強い作業主任者を、以下に示します。

1) 木造建築物の組立て等作業主任者

木造建築物を組み立てるにあたっては、「木造建築物の組立て等作業主任者」の配置が必要です。この作業主任者は、軒の高さが5m以上の木造建築物の構造部材の組み立てや、これに伴う屋根の下地、外壁下地の取付け作業を行います。

木造建築物の組立て等作業主任者技能講習を修了し、修了考査合格により資格を得ることができます(ただし、取得にあたっては実務経験年数や高校・高等専門学校・大学で土木・建築学科に関する学科を卒業しているなどの受講資格があります)。

2) 足場の組み立て等作業主任者

張り出し足場や吊り足場、高さ 5 m以上の足場の組み立て・解体・変更の作業は「足場の組み立て等作業主任者」を選任し、その者の指揮で作業する必要があります。

足場の組み立て等作業主任者技能講習会を修了し、修了考査合格により資格を得ることができます（取得には満 18 歳以上における実務経験の受講資格があります）。

3) 石綿作業主任者

建築物の解体・改修工事において、石綿もしくは石綿をその重量の 0.1%を超えて含有する製剤その他の物を取り扱う作業は「石綿作業主任者」を選任し、その者の指揮で作業する必要があります。石綿作業主任者技能講習会を修了し、修了考査合格により資格を得ることができます。

(4) 監督者（指導棟梁）として後輩を育てるための知識

戦後の日本をどん底から世界一のものづくり大国に成長させたともいわれる「監督者訓練技法（TWI）」は、アメリカの技術者によって開発され、日本の高度成長期に様々な企業で取り入れられてきました。TWIは Training Within Industry の略称で、文字通り企業の中で仕事をさせながら教えていく職業訓練の手法です。

この確実で信頼できる教え方・指導方法を指導棟梁が覚え、新人大工さんに教えることで効率的に覚えてくれるようになります。

また、職場には様々な問題があるものです。職場において様々な問題を放っておくと仕事に何らかの悪影響を与えるものといわれており、指導棟梁が何とかしなければならない事項を、以下に「職場によくある問題」として整理します。

★職場によくある問題（代表的な事例）

- ・品質が基準に達していない
- ・工事が遅れる
- ・仕事を覚えるのに時間がかかる
- ・材料を無駄に使う
- ・怪我が多い

これらの原因で、「知識の不足」・「技能の不足」と思われるものはないでしょうか？

知識や技能の不足が原因とされる職場の問題の多くは、「正しい教え方」を行い、知識・技能を習得させることで取り除くことができるはずです。

監督者（指導棟梁）とは、職場で実際に何人かの人を預かっている者で、直接仕事をさせる立場の者をいいます。指導棟梁が新人・若手に教え、仕事を順調に確実に進展させて、その責任を全うするために必要と言われている条件を、以下に整理します。

★監督者（指導棟梁）に必要な五つの条件

- ・仕事の知識（これまで培ってきた大工の技能など）
- ・職責の知識（会社の規則や作業基準・安全知識など）
- ・改善する技能（より速く正確に仕事を進めるための技能）
- ・人を扱う技能（人と人との関係を円滑に保つための技能）
- ・教える技能（後輩を訓練して確実に仕事ができるようにする技能）

①仕事の教え方 (TWI-JI)

新人大工や部下に仕事を教えることは、指導棟梁の仕事の一つです。

指導棟梁のみなさんがこれまで培ってきた技能・技術を、新人の大工さんに効率よく伝えるためには、教えるための予定を作り、その作業を分解し、順序良く相手にわかるように教えるための「教える技能」が必要です。

この教える技能とは、「言って聞かせ、やって見せて、やらせてみて、繰り返し修正しながら教えた後を見る」ことで、「相手がわかったということが、自分でわかるまで」行う必要があります、指導棟梁にとって最も重要な仕事と言えます

教える上では準備が重要です。教える前の用意の必要事項4つを、次に示します。

1) 訓練予定表を作る

その時行う作業の中で相手が覚えることができる作業を見つけ出し、「誰を」・「どの作業に」・「いつまでに」を教えなければならないかを明確にすることができます。

2) 作業を分解する

ひとつの作業を効率よく覚えてもらうためには、熟練した大工さんが行っている作業の一つを主なステップに分解し、そのステップごとの急所と訳を書き出しておかなければ順序良くわかりやすく教えることはできません。

日頃からを自分が行っている作業を、自問自答しながら主なステップに分けて、佐合分解シートを作っていくことを心がけましょう。

3) すべてのものを用意する

企業内訓練は仕事をさせながら教えていくわけですから、ここで用意するものとは道具や材料・釘・ビス・テープなどで、作業に必要なものはあらかじめ余裕をもって用意しておきます。作業分解シートで手順を明確にしているので、そのステップごとに必要なものをあらかじめ書き出しておくことで漏れなく用意を進めることができます。

4) 作業場を整備する

教える指導者が悪い手本を見せると習う人にも悪い習慣がついてしまうので、指導者は常に正しい手本を示さなければなりません。

職場の整理整頓は作業の安全の第1歩であり、各工具や作業台・材料の置き場所・ごみの保管場所などにも注意をして環境を整えておきましょう。

■教え方の4段階

効率よく正確に仕事を教えるためには4つの段階を意識して行うとよいでしょう。

○第1段階－習う準備をさせる

- ・ 気楽にさせる
- ・ 何の作業をするのかを話す
- ・ その作業について知っている程度を確かめる
- ・ 作業を覚えたい気持ちにさせる
- ・ 正しい位置につかせる

○第2段階－作業を説明する

- ・主なステップを一つずつ言って聞かせ、やって見せる
- ・急所を強調する
- ・はっきりと、ぬかりなく、根気よく
- ・相手が理解する能力以上にしない

○第3段階－やらせてみる

- ・やらせてみて、間違いを直す
- ・やらせながら、作業を説明させる
- ・もう一度やらせながら、急所を言わせる
- ・わかったとわかるまで確かめる

○第4段階－教えたあとをみる

- ・仕事につかせる
- ・わからぬときに聞く人を決めておく
- ・たびたび調べる
- ・質問するようにしむける
- ・だんだん指導を減らしてゆく

以上が教え方の4段階ですが、相手が確実に仕事を覚えたということが自分でわかるまで根気よく確かめるまでが指導棟梁の役割となります。

したがって、指導する立場の者（指導棟梁）として、「相手が覚えていないのは、自分が教えていなかったのだ」と認識しておく必要があります。

②人の扱い方（TWI-JR）

従業員の和を保つのは指導棟梁が行うべき仕事の一つです。

ここでもう一度それぞれの人について「職場によくある問題」を考えてみましょう

- ・仕事に積極性がない
- ・職場の規則を守らない
- ・無断欠勤や遅刻が多い
- ・上司の指示に従わない
- ・職場の仲間と仲が悪い
- ・いつもイライラしている

これらの問題の原因はそれぞれの人の中に隠されている場合があります。問題を早期に見つけて、そこに隠れた原因を探ることで早期に解決する道が開かれるはずです。

■問題とは、問題の起こり方、取り上げ方

ここでのいう問題とは、そのまま放置しておくと職場の仕事に何らかの悪い影響を与えるものを言います。問題の起こり方には、以下の4つの型があると言われています。

- 1) 予期する（問題が起きることを予測して先に手を打つ場合）
- 2) 感知する（急に元気がないとか遅刻をするようになったとか）
- 3) 向かってくる（部下からの苦情とか取引先からの苦情とか）
- 4) 飛び込む（無断欠勤とか保護帽をかぶらないとか）

■人との関係をよくするための基本心得

以下の4つの基本心得を実践していると、問題が起きづらく、問題を大きくしないですむとされており、心得の根本の考えは「自分がしてもらいたいと思っていることを他人にする」ということです。

- 1) 仕事ぶりが良いかどうか当人に言う(常に関心を持ってほめたり、注意をしたりする)
「相手がどういう仕事の仕方や行いが望ましいのかを事前に思い描いておく」
「もっとよくやれるように導く」
- 2) 良いときはほめる(一言ほめられるだけで自分の仕事を認めてもらえたと喜べる)
「平素にはない良い仕事や行いを認める」
「さめないうちにすぐにほめる」
- 3) 当人に影響のある変更は前もって知らせる(事前に予告することで事情を理解して協力してくれる)
「変更の理由を話しておく」
「変更を納得してもらう」
- 4) 当人の力をいっぱいに生かす(自身の力を発揮できれば困難なことでもやり遂げようという気持ちになれる)
「かくれた腕(良いところ、技能)をさがしてやる」
「伸びる道の邪魔をしない」

新人・若手大工一人ひとりの過去やその人を取り巻くいろいろな条件の相違、あるいは毎日の心身の変化などを理解して、十人十色として扱うことが極めて重要です。

「部下は個人として扱わねばならない」と自分に言い聞かせながら指導棟梁としての業務を行う必要があります。

■職場の問題の扱い方の4段階法

問題を発見し取り上げたときの考えや行動を、以下に示す4つの段階で進めることで、確実に整然と問題を処理できるとされています。

指導棟梁はまず最初に、問題に対する「目的～その問題処理の結果どうあつて欲しいか、どうしたら心配がなくなった状態になるのか」を決める必要があります。

○第1段階－事実をつかむ

- ・ 今までのことを調べる
- ・ どんな規則やならわしがあるか
- ・ 関係ある人と話す
- ・ 言い訳や気持ちをつかむ
- ・ いきさつ全部をよくつかむ

○第2段階－よく考えて決める

- ・ 事実を整理する
- ・ 事実互いの関係を考える
- ・ どんな処置が考えられるか
- ・ しきたりと方針を確かめる
- ・ 目的にはどうか、当人には、職場の者には、生産には、どうひびくか
- ・ 早合点しない

○第3段階－処置をとる

- ・自分でやるべきか
- ・だれかの手伝いがいるか
- ・会社に連絡しなければならないか
- ・処置のころあいに注意する
- ・だれかにまかせっきりにしない（責任を転嫁しない）

○第4段階－あとを確かめる

- ・いつ確かめるか
- ・なんべん確かめなければならないか
- ・出来高や、態度や、お互いの関係はよくなったか
- ・その処置は生産に役だったか

そして、最初に立てた目的に対して「目的は達成したか」ということを振り返り、達成しきれていなければ、その目的が妥当ではなかったのか、処置が悪かったのかということを考え直し、もう一度初めから練り直ししてみましょう。

■「人の扱い方」の要点の理解に伴う、「人の扱い方」から見た監督者としての心得

- 1) 監督者は部下を通じて成果を上げる
- 2) 監督者は部下を個人として扱わねばならない
- 3) 「人の扱い方」を生かそう
- 4) 「人の扱い方」での問題の範囲
- 5) 部下をよく知ろう

③改善の仕方（TWI-JM）

作業改善は指導棟梁がしなければならない仕事の一つです。

改善の仕方では職場の問題から作業の内容を細かく分けて研究し、それを簡単にしたり、具合よく順序を決めたり、組み合わせたりすることを考え、資材・機械・設備・労力を現在よりもっと有効に活用できるようにする技能を習得します。

もう一度、改善の観点から職場によくある問題を見てみましょう。

- ・仕事がやりにくい
- ・機械や作業台の配置が流れに沿っていない
- ・工具・部品棚が作業場から離れている
- ・無理な姿勢でやる作業がある
- ・材料・部品の上げ下ろしが多い
- ・運搬・移動に歩くことが多い

これらの問題も「改善の仕方」を活用することで、現在の労力・道具・機械を有効に使うことで、短時間に的確に良い品質のものを作るために役立つ実際的方法となります。

○第1段階－作業を分解する

- ・現在の方法をそのまま、作業の全細目を記録する
- ・運搬作業
- ・機械作業
- ・手作業など

○第2段階－細目ごとに自問する

- ・なぜそれは必要か
- ・その目的は何か
- ・どこするのがよいか
- ・いつするのがよいか
- ・だれが最も適しているか（細目をやるのに適した人を見つける）
- ・どんな方法がよいか
- ・「材料・機械・設備・道具・設計・配置・動作・安全・整理整頓」を同時に自問する

○第3段階－新方法に展開する

- ・不要な細目を取り去る
- ・できるなら細目を結合する
- ・細目をよい順序に組み替える
- ・必要な細目を簡単にする
- ・他人の力も借りて考える
- ・新方法の細目を記録する

○第4段階－新方法を実施する

- ・新方法を上司に納得させる
- ・新方法を部下に納得させる
- ・安全・品質・生産量・原価の関係者に最後の承認を求める
- ・新方法を仕事に移す。次の改善ができるまで用いる
- ・他人の功績は認める

「改善の仕方」では、仕事の教え方の際に行った作業分解の手法が役立ちます。それぞれの作業の内容をもっと広い作業内容のスパンでとらえ、運搬や材料・機械・作業動線といった観点で問題を探すことで改善の要素を見つけ出すことができます。

「作業選択表（以下の例）」を作成して職場の問題を整理すると、より分かりやすく改善を進めることができるでしょう。

■作業選択表（例）

凡例／×：阻害となることが多い、××：非常に多い

(記入者) 北海一郎		生産を阻害する事項				備考	改善順位	完了予定月日 作業分解	改善提案 予定月日
(職場名) 外窓・ドアの設置		仕事が遅れる	予定よりも 作業人数が かかる	ミスが 多い	やり直し・ 修正が多い				
(記入日付) 2025/1/14									
作業名	資材の搬入	× ×							
	墨出し	×		×	×				
	下地製作	× ×			×		1	1/20	1/27
	外窓・ドアの 設置		× ×						
	仕上げ・調整				×		2	1/20	1/27

「作業選択表」で現状を把握した後、

「緊急に改善が必要な作業を見つめる」→「改善の計画を立てる」→「改善案の実行」と進めてみましょう。

部下がケガをしないために、同僚にケガをさせないために、指導棟梁は安全な作業を現場にさせる責任があります。

指導棟梁は、現場の安全衛生業務に関して、以下の5つの条件を満たすように努力しなければなりません、

- 1) 作業方法をより安全衛生的にするために、常に改善を図るとともに、部下の労働能力に応じ適正配置を図る。
- 2) 作業中の監督および指示を適切に行い、部下が安全で衛生的な作業を進めるよう、部下の知識、技能および態度の向上に努める。
- 3) 機械・設備の保全、環境の維持・改善のため日々の自主点検は正確に行い、問題点は会社に申し出ると同時に、部下と協力し改善指導の促進を図る。
- 4) 職場は常に正常でありたいが、異常の発生や、事故・災害の恐れは多分にある。発生時の措置は計画的で、いかなる状況にも即応できる訓練を部下に行う。
- 5) 上記1)～4)の管理を推進するためには、職場全員が高い安全・衛生意識を持たなければならず、職場のチームワークが必要であり、常に意識を高め、それを持続する教育が必要である。

現場において事故・災害を防止するための基本原則（手順）の「安全作業のやり方～4段階法」を、以下に示します。

この4段階は、事故につながる要因を発見し、要因に基づいて計画を立て、実施、検討するいわば問題解決の手順でもあり、4段階法を実際に使うことは「問題解決能力」を高める練習をしていることにもなります。

○第1段階－事故となる要因を考える

- | | |
|--------------|-----------|
| ・現状をみる | ・記録を調べる |
| ・たずねてみる | ・物と人にわたって |
| ・規則・基準に照らして | ・常に意識して |
| ・事故のおそれを予見する | ・深く掘り下げて |

○第2段階－対策を考えて決める

- | | |
|---------------------|---------------|
| ・要因を整理し、要因相互の関係を考える | ・詳しい人にたずねてみる |
| ・対策をいくつか考える | ・方針には／規則・基準には |
| ・次善の策も決めておく | ・自分に原因はないか |

○第3段階－対策を実施する

- | | |
|------------|------------|
| ・自分でやれるか | ・上申は必要か |
| ・誰の協力を求めるか | ・すぐに実行にうつれ |

○第4段階－結果を検討する

- | | |
|-------------|----------------|
| ・たびたび調べる | ・確実に行われたか |
| ・要因は取り去られたか | ・新しい要因は生じていないか |

5. 現場・職場以外の場を通した大工育成

新人大工は現場の業務を通じて、大工技能を習得していきますが、現場の種類や進捗状況により、必ずしも基礎から順番に学べる状況にはありません。

現場の業務から離れて実施するOFF-JTでは、大工技能について体系的に学習できません。

基礎から順をおって学ぶことにより、高度な技能に到達する時間が早まると考えられます。

また、そのような研修会では参加各社から同世代（または近い世代）の参加者が集まりますので、所属会社ではなかなか経験できない同じ大工業務をしている同世代との会話・情報交換ができることが本人に対して大きなメリットとなることでしょう。

(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

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

①当協会と共同で作成した「新人大工育成プログラム」の受講

ポリテクセンター北海道では社員雇用の新人大工を対象に3年間の「実技・座学」研修を実施しています。

当該研修会は例年2～3月に募集し、1年目は4月からの開始となります。各年次においては、大工技能のみならず、住宅の現場を総合的に調整して行くことができるように、大工以外の業務についても学ぶこととしています。

【1年目】

現場で使用している材料や資材などの解説や、各施工の概要の説明を加えながら、現場で行っている本来の意義を知る。さらに、床・天井・壁を含む建坪一坪程度の洋室小屋の製作を通じて、道具の取り扱い、材の加工、建て方、断熱気密、ボードの収め等を習得する。実習の始めには安全衛生および終了時には5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）を徹底する。

- | | |
|-----------------|--------|
| 1) 鑿・鉋の仕立て研磨 | (12時間) |
| 2) 継手・仕口の製作 | (24時間) |
| 3) 木造軸組工法の加工・組立 | (24時間) |
| 4) 片流れ屋根の墨付・加工 | (18時間) |
| 5) 木造住宅の断熱材施工方法 | (12時間) |

(合計90時間＝15日間)

【2年目】

大工に求められる能力は木材加工等の技術・技能であるが、さらに家づくりに関わる他の仕事の理解も深めることで、全体の作業を把握、バランスを調整して納期・収まりなどの対応ができるようになる。また、リフォーム工事等に係る場合には、既存の構造がどのような場合であっても対応できる能力も求められる。そこで基礎（型枠）工事や在来軸組工法以外（2×4工法）の技術・技能も習得する。

- | | |
|---------------------|--------|
| 1) コンクリート型枠施工 | (12時間) |
| 2) ツーバイフォー工法の加工・組立 | (24時間) |
| 3) 戸建住宅給排水衛生・空調設備設計 | (12時間) |

- 4) 戸建住宅電気設備設計 (1 2 時間)
5) 壁装施工 (1 8 時間)
(合計 7 8 時間 = 1 3 日間)

【3年目】

隅木や階段の施工には規矩術の習得が必要となるが、現場ではプレカット材で施工を行うことが多く、OJTで学ぶ機会が少ない。そこで、隅木や階段の施工を通じて、規矩術を習得することを目的とする。

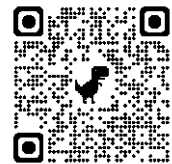
- 1) 木造階段 (2 4 時間)
2) 振れ隅工法加工 (1 4 時間)
3) 寄棟屋根の製作 (1 4 時間)
(合計 5 2 時間 = 8 日間)

②ポリテクセンター北海道・職業能力開発大学の職業訓練カリキュラム

ポリテクセンター等では、在職者に対する職業訓練を行っています。

技能者や技術者向けの機器の扱い方や敷地測量（地縄張り・遣り方）の方法など、実践的な実技研修を行っています。当該研修はホームページに年間スケジュールが示されており、その都度一般公募されます。函館、旭川、釧路にも訓練センターがあります。詳細については下記URLを参照してください。

<https://www3.jeed.go.jp/hokkaido/poly/zaishoku/index.html>



(2) 北海道ビルダーズ協会が実施する研修

①法令による安全衛生特別教育

作業従事に当たり、法令・通達等により指定された作業を行う場合は、資格取得、技能講習・特別教育の受講が必要となります。

大工として住宅新築・改修現場に従事させる場合、雇用者は最低限、次の特別教育を実施することが必要です。

- ・丸のこ等取り扱い作業従事者
- ・足場の組立て、解体又は変更の作業に係る業務
- ・フルハーネス型安全帯使用作業
- ・石綿含有建築物の解体等、石綿の封じ込め・囲い込み

上記特別講習は所属企業において実施可能ですが、講習担当者がいない場合は、当協会において実施していますので、活用してください。

②作業主任者技能講習

作業主任者資格を取得することで大工としてより責任のある立場で仕事に取り組めるとともに、職場に資格取得者がいることで作業現場等の安全管理の向上につながります。

一般社団法人北海道建築工事業組合連合会と連携して、以下の3種類の作業主任者技能講習を開催しています。

- ・木造建築物組立等作業主任者
- ・石綿作業主任者
- ・木材加工用機械作業主任者

③新人大工座学研修（大工として必要な知識）

大工が現場でやるべき仕事内容の理由（理論的裏付け）を学ぶ研修会。

ポリテクセンター北海道の新人大工実技研修にあわせて、当協会の技術者や専門メーカーの技術者が講義を実施しています。

- ・ 木造住宅の構造・工法の違い
- ・ 断熱・気密
- ・ 窓の性能・取り付けのポイント

(3) 北海道立高等技術専門学院

職業能力開発促進法に基づき、人材育成を行う職業能力開発施設。

建築技術科は、札幌・旭川・函館・帯広・釧路・北見の全道6カ所にあり、訓練期間2年間（1年生併設あり）となっています。

建築大工を目指し、施工に関する技術・技能の訓練を行うとともに、施工管理に必要な知識に関しても学びます。

訓練期間中に丸のこ・足場・フルハーネス・石綿の各種安全衛生特別教育が取得できるとともに、2年間の訓練修了後すぐに2級建築士の受験が可能となります。

受講の相談・見学等、お気軽に各学院の訓練管理課までお問い合わせください。

詳細については下記 URL の各学院をご参照ください。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/>



6. 大工さんを支援する様々な組織

大工さんにかかわる代表的な組織として「技能士会」があります。

技能士会はその制度ができた 1958 年ころから全国の各地域で発足し、全国組織としては 1985 年に「一般社団法人 全国技能士会連合会」が誕生し、各地域の団体と各職種の全国団体などが加盟しています。

北海道では「一般社団法人 北海道技能士会」があり、道内各地域の地方技能士会と、各職種の技能士会組織などが活動をしています。

技能士という資格は令和 6 年 8 月 29 日時点で 111 職種あり、建築大工の技能検定は昭和 34 年に始まった当初より行われている代表的な職種のひとつです。

各技能士会の活動は、技能の研鑽、後継者の育成、社会的地位の向上などを目的としており、技能競技大会や技能検定、職業訓練校、ものづくりマイスター制度などの取組みにも多くかかわっています。

建築大工の技能士会は全国団体として「一般社団法人 日本建築大工技能士会」があり、北海道では札幌と室蘭に支部組織があります。

そのほか、各地域にも建築大工の技能士会があり、「組合組織」や「職業能力開発協会」などと連携して様々な活動を行っています。

一般社団法人 日本建築大工技能士会 札幌支部では、一般社団法人 北海道ビルダーズ協会と連携して「技能向上研修会」などを行っており、規矩術の基本から技能検定の実技試験課題などを題材として、参加者のみなさんと共に技能の研鑽に励んでいます。

また、ものづくりマイスター制度の活動では、各地の小学校などで高学年を対象としたものづくり教室を行い、大工という職業の紹介とものづくりの楽しさを子供たちに伝える活動をしています。



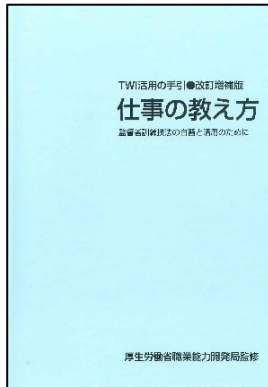
付 録

■大工さん育成のための参考図書

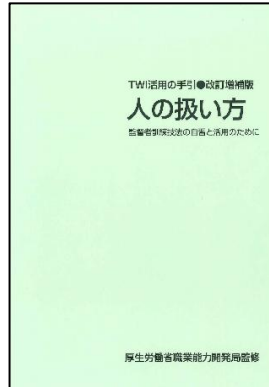
①TWI活用の手引

―監督者訓練技法の自習と活用のために―／発行：一般社団法人 雇用問題研究会

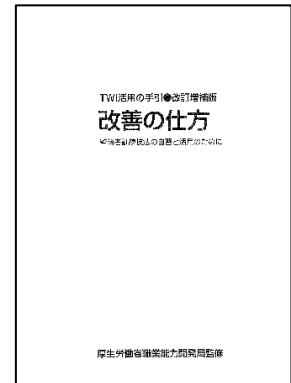
1)仕事の教え方



2)人の扱い方



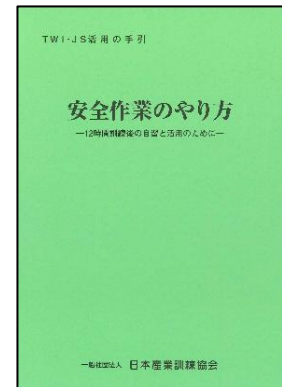
3)改善の仕方



②TWI・JS活用の手引

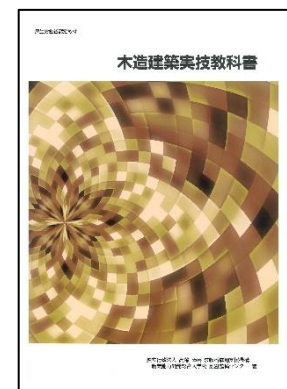
安全作業のやり方―12時間訓練後の自習と活用のために―

／発行：日本産業訓練協会



③木造建築実技教科書

／発行：一般社団法人 雇用問題研究会



④技を伝え、人を育てる 棟梁

／小川三夫（著）、塩野米松（著）：文春文庫



大工さん育成ガイドブック（指導棟梁編）

発行：2025 年 1 月

一般社団法人 北海道ビルダーズ協会

〒060-0042 札幌市中央区大通西 5 丁目 11 大五ビル 5F

TEL.011-215-1112 FAX.011-215-1113

<https://www.do-ba.net/>