社内で職人育成相次ぐ

安定施工・品質を確保

この5年ほどの間に職人の育成に取り組む住宅メーカーや分譲会社が相次いでいる。建築コストの高騰や工期の延長の要因に上がる人手不足だが、職人不足は一時的なものではない。近年の少子化に加え、木造建築を支えてきた熟練職人は高齢化が進み、退職が相次ぐ一方、若者の入職は進んでいない。各社とも、人手不足が進むなか、技能を継承し施工力を高める取り組みを実施。育成を通じ、将来にわたり安定的な施工力を確保し、品質の維持・向上を図っている。

熟練者不足、高齢化に対応

東京セキスイハイム施工（埼玉県蓮田市、内山勲代表）は、2011年から職人不足の解消に向け、高卒社員を採用し、大工育成に取り組んでいる。13年7月には、埼玉県の蓮田工場内に大工訓練校「東日本施工技術センター」を開設した。

取り組み開始当初は、年に1人の採用にとどまっていたが、5年が経過した現在では、技術専門校や工業高校から累計で30人を採用している。

同センターでは、通常5年を要する習得内容を1年半で身に付ける。社会人の基本となるビジネスマナーなどの基本研修からはじまり、約2カ月間の大工基礎訓練では、道具の手入れや使い方を学ぶ。その後、技能訓練や現場研修を経て、見習いから行工、中工、大工と段階を踏み進歩していく。

現在、同社の大工は30歳以下が約6割を占め、平均年齢は35歳となった。今後は、女性の受け入れ体制も整えていくという。

ケイアイスター不動産は1年間の準備期間を経て13年にクラフトマン制度を本格導入した。大工・内装・基礎職人を目指す高卒生を新卒採用している。採用後は3年間の寮生活を通じ、作業工程の実習や現場に必要な知識を学ぶ。現在は海外実習生も含め32人が基礎・大工・内装・設備・ボード張り（海外実習生）に取り組んでいる。半年ごとに技術目標を設定し、5段階で指導者の評定に加え、本人評価と成長の過程を見える化し、課題を明確にする。技術だけでなく、コミュニケーションの向上など人間的な成長も目指す。研修終了後は、新築物件の建築工事を担当する。同社は自社一貫施工が特徴。自社で養成した職人による施工を目指す。

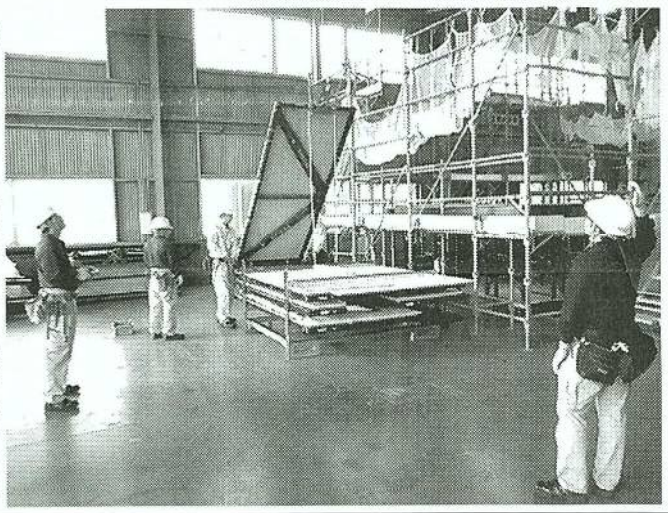
旭化成ホームズは、15年4月、川崎市に技能研修所を開設し、高校卒業者16人が入所した。16年度も同数を確保。1年で集中的に基礎を覚える。同年には3年間の外国人研修生の受け入れも開始し、ベトナムから6人を雇用した。OJTを通じ即戦力として現場に従事している。帰国後は、国の建築業向上に貢献する人材の育成を担う。

中堅の職人には、パソコンやタブレットを利用したeラーニングを導入し、住宅部材の種類や設置方法といった知識の習得をクイズ形式などで手助けしている。

三栄建築設計も15年に技術者育成の取り組みを開始。同年1月に職人養成システムを提供する完全子会社・三栄クラスターを設立した。

同社では、5年間で「独立できる大工」の育成を目指す。入社6カ月間で道具の使い方や木造建築の知識など基本を身に付け、それ以降はOJTを重ね、フレーミング、外装、内装の3段階をそれぞれ集中的に身に付ける。

大工としての独立を最終目標に定めていることから、社員寮に住み、食事の作り方や金銭の使い方、社会人としてのマナーなど自立に必要なことも学ぶ。


全寮制を採用し、社会人としての基本を教える企業も珍しくない（積水ハウスの教育訓練センター）

独立後も、仕事の優先的な発注を含め、支援する体制を採っている。

社員として現場経験

入社5年の定着率9割も

企業内訓練校を設けたポラスグループは、これまで延べ697人の卒業生を輩出している。今年は大工24人、インテリア9人が卒業した。

同社では、新入社員のうち、職人志望者は入社後1年間、現場で働く基礎を学ぶ。今年は大工を目指す建築施工系木造建築科に30人、内装の施工技術者を目指す建築内装系インテリアサービス科に14人が入学した。

卒業後はフレーミング大工やセットアッパー大工の経験を積み、社員大工となる。その後、技術を追求し、大工としての独立を目指すことができる一方で、キャリアの途中で設計や現場監督、グループ内の研究所やプレカット工場など他部門・他部署へ社員として異動することも可能だ。

積水ハウスは認定職業能力開発校の教育訓練センター・訓練校を東日本（茨城県）と中日本（滋賀県）、西日本（山口県）に設け、直接運営している。2016年度は、躯体外装コース31人、内装コース57人の88人が訓練校を修了した。これまでの修了生は累計2568人に上る。

同社の施工現場への従事者の入社5年後の定着率は9割を超える。卒業3年後に「同期研修会」を開催するなど、修了後もフォローアップの機会を設けている。

住友林業は、建築技術専門学校を千葉県四街道市に開設した。これまで累計約1200人が訓練課程を修了し、住友林業ホームエンジニアリングの社員大工として建築施工に携わる。

同校の育成プログラムは7年間で実施する。1年目は専門学校で基礎を学び、2年目以降は先輩技能職のもと、実際の現場で学ぶ。3年目にフォロー研修、5年目に和室研修、7年目に1級技能士の研修なども行う。8年目で独立し、同社の専属大工となる。

また、高齢の請負大工に向けても、リフォームなど活躍する場を確保し、定期的に勉強会も実施している。

大和ハウス工業は栃木二宮技能研修センター（建築系）と三重技術研修センター（住宅系）を開設している。同社の施工協力会社による全国組織・大和ハウス工業協力会連合会が認定する独自の「主任技能者検定制度」の認定者数は、栃木二宮技能研修センターで累計2000人、三重技術研修センターで累計1万2000人に上る。

同社は、高い技術を持った職人を対象に、日当3000円を割り増す制度も導入している。

30年近く育成制度を継続した企業は「やっと技術者の増加を実感するようになったが、退職者数が育成した人数を上回る状況は相変わらず続いている」と成果と直面する課題を挙げた。

技能五輪

受賞重ね実績に反映

人材採用にも好影響

10月21日～24日に山形県で開催した「第54回技能五輪全国大会」で住友林業は、1人が銅賞、2人が敢闘賞を受賞し、16年連続入賞を果たした。

同大会にはポラスグループも埼玉県代表として出場し、1人が銀賞、2人が敢闘賞の成績を上げた。同社は、同大会で延べ30人の入賞者を輩出している。出身高校の先輩が受賞したのを見て、訓練校への入学を目指し入社する流れもできつつあるという。

職人育成の成果が分かりやすいのが、技能競技大会への出場だ。中央職業能力開発協会と開催地の都道府県が共催する技能五輪全国大会では、23歳以下の若手技能者が技能レベルの日本一を競う。青年技能者に努力目標を与えるほか、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成を図る目的で実施している。