（県内）若手大工職の育成と
技術を残すための
制度創設に関する協働調査と
活動の記録

令和３年度

目次

1. はじめに ・・・1
   1-1　調査のきっかけ
   1-2　ヒアリングを拡大
   1-3　協働調査、その手法

2. 高知県立中村高等技術学校　修了生アンケート ・・・4
   2-1　アンケートの目的
   2-2　大工として頑張る修了生
   2-3　大工として頑張る修了生の
   　　雇用形態から見えてくる状況
   2-4　アンケートのまとめ

3. 高知県立中村高等技術学校
   　　修了生採用企業へのヒアリング ・・・14

4. アンケートとヒアリングからの考察 ・・・28

5. 修了生採用企業との意見交換会 ・・・32
   5-1　案内状
   5-2　大工育成&県立中村高等技術学校サポート
   　　+助成制度創設へ　意見交換会
   5-3　塚地建築からのメール
   5-4　調査から行動へ

6.　現場の大工職はどう考えるか ・・・43
   6-1　中堅・若手の意見交換会
   6-2　別の視点＝地域の大工職はどう変わってきたのか

7.　直面する課題を要望に ・・・48
   7-1　再度のヒアリング
   7-2　中村校をサポートする協議会に挨拶
   7-3　会の継続(立ち上げ)を確認
   7-4　要望書

8.　知事に要望書を提出 ・・・55
   8-1　12 月 17 日
   8-2　RKC ニュース

9.　結び・大工職の変遷と期待 ・・・57

資料　①　中村校の現状と課題
　　②　知事への要望（各人の原稿）　塚地建築／大豊建設／窪川工務店

１.はじめに

1-1 調査のきっかけ

令和２年７月、香美市香北町の棟梁（森本覚氏・70 歳）が、手加工で仕上げた日本建築の構造見学会を開いたことを契機に調査はスタートした。

棟上げされたＴ邸は「地震に強く、丈夫で長持ち」を求めた施主の意向を受けた森本氏が、使用木材を選び、材を組み合わせる「継ぎ手」に工夫を凝らすなど、積み上げてきた技術を総動員したものだった。

この 30 年で日本の家づくりは激変した。

最大の変化は木材加工。大工職が刻屋で手加工してきた柱や梁は、事前に入力されたデータを基に工場で機械加工・プレカットされるようになった。

プレカット化の動きは早く、県内の中山間にも波及し、従来の手加工は新築される家の１００棟に数棟の割合と推定される。このまま事態が推移すると、手加工は消滅しかねない。

敢えて構造見学会を開き、森本棟梁が市の職員や参会者に訴えたかったのは、以下の三点。

＊プレカットへの移行は、大工にとって仕事は楽になる。が、「木を観る目」を養いつつ、「木の配置」を考え、自ら手加工して棟上げしてこそ、木造建築の基本原理が体得できる。伝統の木造技術を捨てて欲しくない。

＊修練の課程を経ずに、プレカット材を扱う大工は、住宅の改修ができない。災害で被災した家屋を「修繕できるかどうか？」の判断ができない。自然災害への復旧対応ができないと、大きな経済的損失に繋がる。
この状況は既に全国各地の被災地で起きている。

＊香美市には豊かな森林資源がある。資源を活かす人を大事にして欲しい。国は林業従事者・事業体には様々な支援（補助金）を出してきたが、木を活かして使う大工には、全く助成策がなかった。県も林業学校を設立し給料（育英資金）を出して、担い手を育成してきた。建築職人にも同様の支援ができないか？　林業全体の前進に繋がる施策が欲しい。

では、（若い）次の世代はどう考えるか？

森本棟梁の子息・道成（43）は高知工業高校建築科を卒業後、父と同じ大工職の仕事を選んだ。

＊手加工とプレカットを単純比較するのではなく、地域の特性に合わせて考えるべき。地域には手加工で建てられた家が多くあり、「手加工技術はあと 50 年は必要」と考える。
一方、父の手加工に「補助金」の考えは、大工技術の維持と後継者育成

に繋がるかどうか？
周辺の同業者に聞くと意見は分かれた。「現時点では、どちらとも言えない」とした。

＊大事なのは後継者育成で、同級生で県内の工務店などに就職したものは20名余。残っているのは現場監督1名、大工2名のみ。香美市内に私より年下の大工は数名。

＊後継者育成のため、林業大学校と同様の制度（月額15万円）を望む。また、新規参入者の受け入れ事業体に（林業現場の指導料の様な）補助を望む。

当初の調査目的は手加工技術の実態を調べることで、助成策を講じるとすれば、金額をどう算定するか？を想定していた。
しかし、世代が違うと考え方に（微妙な）相違が出た。他の若い世代の大工はどう考えるか、ヒアリングを試みた。

1-2 ヒアリングを拡大

ヒアリングの対象として、森本棟梁と同様「手加工」を大事にし、かつ主に子弟が大工職を継いでいるケースをピックアップした。また、一定地域性も考慮した。

・県内で唯一人の”土佐の匠”高知市の植木義清氏（65）とその子息。
・子息が工務店に勤め始めた梼原町の西村浩二（49）親子。
・四万十町で10人もの大工を率いつつ、手加工にこだわる芝工務店代表（72）と高知市からその技術を学びに転職した若手大工。

「手加工への補助金」「後継者の育成」、双方の課題で親子の世代に違いがあった。
親の世代は手加工に誇りと自信を持つ一方、子の世代は大切さを認識しつつも現実重視と考えてよさそうだ。、
その中で植木息の「もう10年は手加工していない。やるとしたら馴らし運転がいる」の発言は印象深かった。
また、補助制度の創設に関しては、全員歓迎だった。「あれば有難いし、施主に進めやすい」。が、どう実現するかには、具体的な意見は聞けなかった。

調査の最終段階で、若い世代4人に集まってもらいフリートークの場を設定し、率直な意見を聞いた。
参加者の近況報告では、「日本建築の大手（一条工務店）が進出してくるようだ」「外国人労働者を現場で見かけるようになった」などが出されたが、

論議は「若手大工の決定的な不足」に集中した。

会には県内唯一の育成校・県立中村高等技術学校の松平指導員にも参加いただいた。中村校の木造建築科は高卒コース 10 名と中卒コース 5 名の計 15 名だが、大幅な定員割れが続く。応募者増を目指し、県内の中学・高校を訪問しているが、まだ前途に光は見えていない。

今後の担い手をどう確保するか、四十代の若手？大工にとっても将来を左右する大きな課題となる。

初会合は以下の三点を確認した。

・ヒアリングの範囲を拡大し、次年度も調査を継続。
・調査は中村校修了生の追跡など、学校と協働で取り組みたい。
・調査結果が出れば、再集合。

1-3 協働調査、その手法

職人不足が一層顕在化する中、県内唯一の育成機関が今後に果たす役割は更に大きくなろう。
今春、学校（野並新校長）に調査への協力を依頼し、了解をいただいた。

指導員の一人・松平氏は、1990 年代に土佐町で約 10 年間開校した土佐人材養成所（通称：大工の学校）の修了生で、卒業後に県内の工務店で働き、現場の事情に詳しい。また、学校に勤めて 12 年になる。
今年度は学校の協力の下、「過去 10 年の中村校修了生にアンケート」実施し、その動向を把握する。一方、修了生を受け入れてきた工務店などに、協働でヒアリングする。
今後の担い手確保策を聞きとり、合わせてカリキュラム編成など中村校の学校改革へのサポートとなればと考える。

また、ヒアリングを拡大することで、「手加工への補助金」などの当初目標への意見聴取の機会を増やし、更に県内大工職の変遷についても考察を深めたい。

２.高知県立中村高等技術学校　修了生アンケート

2-1 アンケートの目的

中村高等技術学校の木造建築科には過去１０年間で６５名が入校し、１７名が途中退校したが、残りの４８名は２年間の訓練を修了し社会へと進んでいった。修了者の内、大工の道を選択した３４名（プレカットでの刻み者含む）を対象に、修了後の動向を調査することで、現在の大工の置かれている社会状況や、現場での仕事の内容について把握し、今後の訓練内容の見直しや修了後のフォローなどの支援策の検討を目的としている。

2-2 大工として頑張る修了生

大工修了生３４名に対して、アンケート（別添１）を送り、そのうちの１４人からアンケートの回答を得ることができた。この１４人中で現在、大工として活躍しているのは８名で、経験年数別には１０年が２名、７年～５年が４名、１年～３年が２名となっている。送付した全員から回答があれば、今も活動している大工を正確に知ることができたのだが、返送分の集計ではこのような人数の結果であった。

しかし、修了生や就職先の工務店などの情報を得て不正確ではあるがまだ、１０名程度は現役で活躍していることを確認しているので、大工修了生３４名中の約半分の１８名が各現場で大工として頑張る修了生として活躍している。

◇修了生調べ

過去１０年間の入校生	６５　名	
退校者	１７　名	
修了者	４８　名	
大工修了者	３４　名	
現在大工	８名※（回答から）	１０名（人つてから）
大工辞職者	６名　（回答から）	１０名

※プレカット大工を含む

アンケート回答してくれた現在大工の８名の修了生の入校時の内訳は、社会経験を経て入校した既卒者が５名、親が大工なので自分もなりたくてきた中卒者が１名、高校の友人同士で大工を目指して入校した１名、そして、学校の先生からの勧めで入校した中卒者１名となっている。この回答数に、アンケート未返送だが、入校した内訳を把握している現在大工１０名を合わせ

たものが下表となり、ここから大工を続けられた理由として二つのことが見えてくる。

◇現在大工の入校時の内訳（１８名）

既卒者　社会経験有り	６名
既卒者　社会経験無し	２名
高校新卒者	６名
中学新卒者　自らの意志で入校	２名
中学新卒者　先生の勧めで入校	２名

※プレカット大工を含む

一つは、大工になると目標を決めて入校してきた生徒が残っている。これは、自分の仕事として大工を捉えて現場の仕事を覚えていこうとする覚悟を持っているので、つらいことや、行き詰まったときでも一人で考えて乗り越えていける能力があるので続けられることができたものと考える。

二つ目は、就職先が新人に対する理解があり、気長に人材を育てる環境があったことが理由と考える。もちろん修了生を受け入れていただいているどの会社も修了生への理解はあったのだが、会社の期待に答えられない修了生が一人で悩み途中で気持ちが折れてしまうようなときに、手を差しのばす環境がある会社が辞めずに残っている。例えば、会社に年齢の近い先輩や同僚が助けてくれるような余裕のある環境であったり、効率は悪いが仕事を覚えるまでは職人大工に付きっきりで同じ仕事をしていくことができるような余裕がある現場であったり、一昔前の大工が育ってきた環境が、今もあるところのように感じる。

◇大工を辞職した修了生について

既卒者　社会経験有り	５名
既卒者　社会経験無し	２名
高校新卒者	２名
中学新卒者　自らの意志で入校	０名
中学新卒者　先生の勧めで入校	７名

次に、大工辞職者の１６名の入校時の内訳を見ると、中学新卒者が入校時に自分の思う進路先ではないもの（高等学校に進学できず）を選んだ修了生が７名と多く、次いで既卒者で社会経験有り、無しを含めると７名となっていて、両方を合わすとほぼ全体を占めている。しかし、既卒者は辞職者が７名と多いが、現在大工の既卒者も８名残っている。一方で、中学新卒者の場合は、現在大工が４名で辞職者が７名と辞職者の方が多いことがわかる。

辞職理由を考察すると、既卒者の多くは前職に戻ったり、給与面などの条

件のいい別の職種に転職したりしている。このことから、既卒者の場合は、雇用保険を使って訓練を受け、修了時に就職先を選ぶときには、中村校では建築関連の求人しかないので、ひとまず大工で就職したが、仕事をしていく内に別の職種に興味を持ったので大工を辞職する方、一方で大工を続けていく中でやりがいを見つけ現在でも続けている方に分けられることから、就労経験があるので、他の職種と比べられることができ、大工仕事に一定のやりがいを見いだすことができた人が残り、以前と同じように、自分の職を探し続けて辞職する、二つのパターンが既卒者にはあるのではと考える。

そして、中学新卒者の大工辞職者の７名の場合は、高等学校へ進学を希望したものの叶わず、自らの意志で訓練校という進路を決めていないので、働くという基本的な、仕事に対する意識が弱かったことと、中学からの新卒では社会経験が乏しく、社会に順応するには、未熟であったことも要因として考えられる。

次に、辞職者調べから、離職した大工修了生１６名は、就職からどのくらいの期間で辞職したか調べると、そのほとんどが就職後１年以内に辞めていることが多い。この調べについては、アンケート回答者以外の１０名についても、就職先の担当者から辞職した報告があったり、修了生本人からの辞職する相談を受けたものを調べたものになる。

◇離職者調べ

就職から辞職までの期間	人　数
１ヶ月～３ヶ月以内	６名
３ヶ月～６ヶ月以内	２名
６ヶ月～１年以内	５名
１年以上	３名

※アンケート回答者６名＋学校把握分 10 名

そして、アンケートの回答の辞職理由としては、給与面での不満が最も多く、次いで、大工になりたいと思う仕事に対する意欲の欠如であった。

例としては、友人等との談笑時に、体を使った同じような仕事をしている周りの友人の給与と比較すると、自分の給与が低いことを知り、今より給与のいい別の職種への転職となった例があった。その転職先としては、企業規模も工事単価も大きな野丁場などの仕事に携わる会社の仕事を請け負いしているところなどを選ぶことが複数あった。

他にも、仕事を覚えきれずに負担に感じて辞めた方などは、上司や先輩から求められる仕事のスピードや仕上がりに到達できずに注意をされ仕事が嫌になったなどもあった。

そして、両方の辞めた方に共通していたのが、職場でのコミュニケーショ

ンがとれない状況で誰にも相談できず選択も無く辞めるということであった。（職場では相談者がいないので家族、友人と相談して辞職を決めていた）

◇離職後の職種

離職後の職種	人数	給与（聞き取り）
造船工（溶接工）	３名	２０万～４０万
運送業	３名	１８万～３５万
土建業（法面工・現場管理）	２名	２０万～３５万
飲食業	２名	１５万～２０万
鉄筋工	１名	２０万
CAD オペレーター	１名	１８万
学生	１名	
職業不明	３名	

このことから推測すると、会社も少ない利益しか出ない最近の現場では、利益を出すための努力として、現場の効率化を追求するあまり、ミスや非効率的な動きを起こさないためにマニュアル化し、管理する現場にしていかなければならず、時間＝お金で計算されてきている。すると、新人に仕事を教える時間的な余裕が無いので、指示されたマニュアル化した下仕事だけをこなすこととなり、大工としての仕事にやりがいを感じることができ無かったり、最初の給与面でも厳しいことで、生活への不安などから先が見通すことができず辞めてしまう。つまり、人が育ちにくい環境を今の現場のシステムがつくっている。それが、大工が育たない今日の現状を作り出したのではないか。

2-3 大工として頑張る修了生の雇用形態から見えてくる状況

◇アンケート回答の大工雇用形態（今も大工７名）

正社員固定給 経験 10 年（京都）	正社員日当制 経験 10 年～1 年 （兵庫・高知）	非正規　時給制 経験 2 年（高知）	手間請け 経験 7 年（高知）
１名	４名	１名	１名

現在大工の７名のアンケート回答では、正社員で固定給が１名（京都の工務店）、正社員で日当制が４名、非正規で時給制が１名、その他一人親方が１名（修了後７年）となっている。

固定給だと、会社の負担は大きくなるが、働く側にとっては急な休みが必要な時などは有給を使うことができ、休んでも毎月のサラリーに影響しないことで、大きな安心の元で仕事をすることができる。

しかし、休むと給料が減る日当制ではこの安心は得ることが難しく、稼ぐ

ためには日数をこなす必要があり、無理して祝日などに出がちになる傾向がある。アンケートからも高知県の大工雇用では日当制の給料形態が多い。また、社会保険が付いている会社はごく一部に限られる。

◇アンケート回答の大工休日（今も大工７名）

日曜日のみ	日曜祝日	隔週土日
４名 経験２年～５年（高知）	２名 経験 10 年（京都・兵庫）	１名 経験１年（高知）

○休日から見えてくるモノ

休日については、日曜日のみの休みで務めているのは、高知の大工で日当制と手間請け大工、日曜祝日は県外で務めている大工となり、土曜日が隔週休みは高知の幡多の工務店となっている。日当制や手間請けになると、稼ぐためには日数をこなしていく必要があるので、結果として休むことより稼ぐことを優先する大工は休日を取りにくいと思われる。

また、祝日を休んでも給料は変わらない固定給での働き方については、毎月の収入面の不安無く休むことができるのでいい面もあるが、その分少し給与が少ない傾向がある。しかし、このような事例もある。

大工を辞職した理由に「拘束時間が長い割には、給料が少ないから」という意見があった。この修了生の雇用形態は固定給で休日は日曜日のみだった。固定給であったので安心を得ることができていたが、残業などで自分の時間を犠牲にした対価の金額が支払われないことが離職の原因としてあった。辞める意志を伝えると、会社側からの提案で、給与をプラスすると相談があったが、断り離職した。このように、みなし残業代としてプラスを貰うよりか、休日など自分の時間を優先する今どきの働き方を求める大工もいる。

その一方、大工で就職してから給料が低く、鉄筋工や造船関連の溶接工などの給料が高い方へ目移りして辞めていった修了生の意見としては、「休日は無くてもいいので、とにかく稼ぎたい」という意見もあった。

そして、現在の家の建て方の主流は、構造はプレカット、内装は新建材を使った大工仕事の内容が多く、昔ほど木を使った面白みのある仕事内容が少なくなってきている。仕事に対する充実感を得にくく、気持ちを引き留めることができずに大工を離れていく、そんなことも要因としてあるのでは無いかとアンケートを見て考える。

◇仕事の満足度　（今も大工７名）

～内容について～

とても満足	まあ満足	普通	少し不満	不満
	３名	３名	１名	

～給料について～

とても満足	まあ満足	普通	少し不満	不満
	２名	３名	２名	

○仕事の満足度について

内容についての満足度は、少し不満があると答えた大工は１名で、残りの６名は概ね仕事に対してはやりがいを持ち、そして見合った対価を得ているモノと推測する。給与面で少し不満を持つ２名に個別に聞き取ると、近々離職する予定で、今より、条件の良い所属を大工と探すこととしている。そのときの条件としては、休日などの福利厚生がしっかりしている会社を選択したいと回答している。

○資格の取得について

１４名中で建築士や施工管理、技能士などの資格を取った者は、残念ながらいない。学校の卒業時に技能検定を受検し合格した３級のみが唯一の資格となる。

◇大工の技能レベル（自己評価）

今現在の仕事のレベルと離職したときの仕事のレベルとそのときの経験年数

レベル	１０	9	8	7	6	5	4	3	2	1
人数	１名		２名	３名		２名	１名	４名		１名
経験年数	10 年 １名		10 年 １名 ７年 １名	２年 １名 ５年 ２名		１年 １名 ４年 １名	３年 １名	１年 ３名 ３年 １名		１年 １名

アンケートの回答から、新築工事やリフォーム工事において、伏図作成から積算、木材の選別や構造材の墨付け刻みができるレベルの大工は１名となっている。この１名は、プレカットを使用しない社寺建築工務店で、住み込みで修業をして技能を身につけた。

そして、現場がプレカットのため構造材の墨付けや刻はやらないが、リフォーム工事での墨付けから刻み、また構造材の役割を理解しており、新築工事なら建て方から、下地、内装工事までを完成までできる大工がレベル８の２名となる。一人は手間請けで一人親方として仕事を続け、もう一人は固定給で社員として大工を続けている。

また、構造材の納まりは理解していないが、プレカットの新築工事の階段以外なら完成までできるレベル７の大工は、経験年数５年で２名いた。この

ことから、最低でもプレカットであれば５年から６年で建て方から内装施工までできるようになり、７年でリフォーム工事の段取りから施工までができるが、それから先の仕事内容の、和室や真壁の納まりの施工ができ、太鼓梁や複雑な小屋組の墨付け刻みができ現場を仕切る棟梁と言われるレベルとなると、プレカットの現場だけではなかなか育ちにくい環境となっていることが理解できる。

ここからは私の経験上ではあるが、和室や複雑な小屋組などの墨付けや手刻みの技術は、大工をやっていたら自然と身につくものでは無く、その仕事の内容の現場を何軒もこなすことで経験する回数が増えて、知識として身につくことができ、実際に現場をこなすことができる技術が身についていく。しかし、そういった現場が少なくなっているのが現状で、家を建てる側の多くの人から求められていないことも事実としてある。

○墨付け刻みについて

今現在、活動している大工と、プレカット工場での刻みをしている大工、計８名から、刻みの必要性について。はい、いいえ、わからないの３つの質問で聞きいた。結果は、「はい」が６名、「いいえ」が１名、「わからない」が１名であった。

◇はいの理由

「あまり需要がないが０ではないのと技術継承のために必要」・・経験１０年
「なんでもプレカットでできるわけではないから、機械で加工できても時間的コストで大工に任せた方がいい場合もある」・・プレカット工場技術者
「知らないより知ってる方が得だから」・・経験５年
「まだ、たまに刻むこともあるから」・・経験３年
「覚えておいて損はないから」・・経験１年

◇いいえの理由

「工期短縮できるので」・・経験５年

◇わからないの理由

「できるにこしたことはないが、今後必要かはわからない」・・経験１０年

墨付け刻みについて

この意見からも、ほとんどの回答者が、墨付け刻みが必要と感じているが、現場では必要がなくなっている現実がうかがえる。また、答えた大工もこのまま大工を続けるためには、覚えておきたい技術の一つだと潜在的には感じているのが、自分たちではどうしようもない現実もこの理由から汲み取ることができる。

○訓練校での訓練内容について

中村高等技術学校では、最初に現場に出て働く時に最低限必要な建築の知識と技能が身に付く訓練内容を取り入れ、実技では、大工道具の使い方、のこぎりで木材を横挽きや縦挽きに挽くことや、ノミで穴を掘り削ることを練習する。のこぎりもただ挽くのでは無く墨線に沿った挽き方を習得し、継ぎ手などの墨の内側か外側を挽く理屈などを体現し覚えることで、現場で使う電動工具でも同じように使えることを学ぶ。

また、仕口や継ぎ手など、木材を手加工で刻むことをとおして木材の特徴を手から知ることができ、電動工具でスイッチを入れたら穴が掘れ、または切れるだけの加工技術のことだけでは無く、手で挽くことで節や木目によってのこぎりの切り筋が曲がったり、挽く力加減が変わることなどを実際に感じることができ、その先にある木の特徴を知りそれを活かすことを、大工道具をとおして習得することを目標としている。

そして、学校で貸与するノミやカンナなどの道具を手入れする作業で、仕事の段取りの考え方が学ぶことができる。

一つの仕事をこなすためには、材料のこと、そして、道具のことを考えなければ仕事ができず、いつどのタイミングで使うかなどを自然と考えることができるようにすることや、道具に不備があると仕事にならないことなどを、自分が経験することで理解を深め、現場での対応力を身につけることができる訓練として手入れを学ぶようにしている。

しかし、今の木造住宅の建築現場では電動工具を使うことが多く、大工道具の手工具を使う機会は減ってきている。就職先からも、ノミ、カンナの使い方より電動工具の使い方を教えて現場でも使えるようにしてほしいなどの意見が以前からあったので、学校でも電動工具を安全に使うための講習「丸ノコの安全教育」を実施（平成 30 年度から）するなど現場の意見も取り入れた訓練をするようにしてきた。しかし、限られた訓練時間では、現場で一人で任せて使える技術までの習得は難しく、触ったことがあり安全に使うことが出来る程度のことまでしか教えきれていない。

では、他の時間はどのようなことをしているか、訓練校で力を入れている授業の一つに技能検定がある。内容は時間内に図面から指定された木組みを作製するもので、１級から３級までの課題がある。４年前までは、３級だけを受検していたが、今は２級までの取得を目指している。２級には原寸図作成から木ごしらえ、墨付け刻みといった大工の醍醐味と言われる部分が凝縮された内容となっている。この技能検定に挑むことで得られることがある。作業をとおして大工の仕事の面白さを実感できる。そして、はじめは無理だと思っていたことが、練習を積み重ねることで出来るようになる成長を実感できるので、自分に自信を持つことができる。それらの要素が就職をしてからの仕事を根気よく続けられる力となっていく。

また、訓練校では、就職してからの現実とのギャップを少なくするためにインターンシップを複数回行うこととしている。これは、同じ会社でもいいし、別の会社でもいい、実際の現場は地味できつい仕事がほとんどで、大工のカンナがけや刻みなどの華やかなイメージでは無いことを理解して就職先を選んでいく。また、就職先にも訓練生を理解したうえで雇ってもらい、事前にお互いのミスマッチをなくすことがねらいだが、残念ながら離職者はでる。

○訓練校での手工具の役割

大工の年齢構成で一番多い 60 歳代の方の弟子の時は、仕事を覚える時は手工具をつかい仕事を覚え、その後、現場の効率化で手仕事から徐々に機械化に順応していき電動工具を使った仕事をこなすことができている。そのことからも、訓練校で手工具を学ぶことで現場での弟子の期間と同じことを学べ、現場の負担を減らすことができ、少しは効率的に現場を回すことができると考える。また、私の弟子うちの経験では、与えられた電動工具の使い方を練習などせず、いきなり本番で使い、使うことでコツを覚え慣れていくものだったはずだ、最初からうまくできることはない。そのことを、皆が仕事の忙しさで忘れているのだろう。

また、失敗しても、取り替えたり等の後戻りの仕事も許される余裕のある現場であった。（もちろん親方にはこの上なく怒られるが）今でも親方が、弟子の仕事の後拭いをして人材を育てている職場は確かにあり、大変なご苦労をしていることも知っている。しかし、アンケートからは、そのようなことを許容できる現場が少なくなってきていることが感じられた。

2-4 アンケートのまとめ

高卒コースがスタートして 2 年目となり、1 年目は 5 名、2 年目は 4 名と人数的には少ないが、高卒の入校生の割合が増えたことで一定の手応えを感じている。また、高卒コースのように自ら希望し訓練校で大工を目指す子供は、何らかのものづくり体験の時に木に触れて、木に携わる仕事として大工を目指したということを面接時に聞くことが多くなってきた。その子たちの多くは、木に関連した仕事として家建ての大工の仕事を夢見て、木を刻んで作っていくんだ。そんな職業を想像し入校してくる。しかし、現場の実際はどうか。

このように目的や意志を持って入る訓練生に対して、学校で教えられることとして就職してからのギャップや苦難も乗り越えられるモチベーションとなるように、技能検定を軸に大工の醍醐味を教え、電動工具と手工具の使い方の両方を知ることや、木造住宅の新しい構法と従来からの墨付け刻みのいずれの作法をともに学ぶことをとおして、就労意識を醸成していくことが、

技術だけを教えるだけではない、訓練校の特徴であり、大工という仕事への窓口的な役割を担っていくことが、訓練校だから出来ることであると考える。そして、近い将来には大工になるなら、まずは訓練校で修行してから就職をしていく、そのような道筋ができればと思う。

この道をつくるためには、もちろん学校だけでは到底できることではない、やはり、工務店や大工職人の方々が、人材育成について同じ理解を持って協力することが必要であり、また、理解するための協議の場も必要であると考える。そして、大工を育成する仕組みについて、当事者意識を持ち、今こそ議論を深めることが、今後の大工職人の新しい道となる。

令和４年度　中村高等技術学校　募集パンフレット表紙

３.高知県立中村高等技術学校　修了生採用企業へのヒアリング

修了生のアンケートと並行して、彼らを採用した工務店などを訪ね、５つの項目について、ヒアリングした。

5 項目 ・採用数と現況　　・中村校への要望　　・工務店（企業）の履歴
・今後の事業展開　・手加工と助成制度

以下、採用の早かった順に紹介する。

①南国市　（株）津野工務店　対応者：代表・津野暢彦（52）

＜採用数と現状＞

7 年前と 4 年前に各 1 名。今春 2 名採用。
3 年に一人の割りで採用。一人退職した。
（多少差異はあるが）採用時の印象は「余りできないな」。
が、腕より大工になりたいという「心」が欲しい。でないと、続かない。

＜中村校への要望＞

カリキュラムを今の現場の状況に合わせ、教えてはどうか？
ビスが揉めない。全然教えていない。
丸鋸も真っすぐ挽けない。教えておけば、本人が楽なのでは・・。
墨付け、刻みより、これを優先して欲しい。その方が続く、辞めない。
今後も採用して行きたい。

＜会社の履歴＞

父・勝明氏（昭 14・1939 年生）
四万十町（旧窪川町）出身で、平成元年ごろ高知市へ。
元請けで、年に 2～3 棟の新築＋リフォーム。
仕事は木材屋（谷脇木材→岡林製材）からの紹介が主で、営業戦略は希薄。

本人・暢彦氏は 27 歳から大工に。
父の「元請け」から「下請け」にベースを切り替え。元請けは仕事が不安定。
最近は大工不足で、結構「声がかかる」。
現在は、代表＋4 人の展開。新築 1～2 棟、数多くリフォームをこなす。

株式会社化は 10 年前。5 年程前から保険・年金を全員に適用。
経営的には厳しいが、特に保護者が望んでいる。

＜今後の事業展開＞

新築を確保できる大工・一人親方が、激減して来た。
今後は、大工が（単独で）家を建てれなくなる。
その要因は　・法律　・図面が必須　・省エネ対応
「棟梁」はいなくなる、出来なくなるのではないか。

今後、どうやって利益を確保（＝従業員還元）するか？
「元請け」なら可能だが、「下請け」は忙しいが見返りは少ない。
悩んでいる。

＜手刻みと助成制度＞

墨付け・手刻みの技術は必要。リフォームに必須。
昔は仕事のテンポが遅く、学べた。今は、その時間がない。

補助制度の創設に賛成。
育英資金も有難い。現状は「教えたら損が来る」。
だから「弟子は要らん」となり、「即戦力」を求めることになる。

＊大工の賃金が上がらない。コストダウンのターゲットになっている。

②南国市　（株）塚地建築　　対応者：代表・塚地俊平（42）

＜採用数と現状＞

これまでに 1 名採用。
が、6 年前に採用した修了生に、2 年半勤めた時に辞められた。
「一人で床を張ってこい」と言えるまでに成長し、また大事にしてきたので、惜しいし残念だった。
かつての若い大工は「仕事が面白いかどうか」だったが、今は「保証」なのだろう。

＜中村校への要望＞

学校は目一杯教えているだろうが、現場は大きく変わってきている。
適応能力を高めて欲しい。また、向いているかどうか？心の糸が切れては、何にもならない。

2 年間学んで来ても、うちではゼロからのスタート。うちの遣り方で育てる。

＜会社の履歴＞

父親は公務員。自分の代で立ち上げた会社。

家を建ててくれた大工に弟子入りし、5 年間修業。
木造もＲＣも手がける県内建設会社入り、更に腕を磨いた。
腕は自分が上だが、給料（1．5 万円／日）は同じ。
やってもやっても金にならんので、独立を考えた。
29 歳で独立、39 歳で法人化。法人化の際、「2 万円／日」を打つ。

法人化の要因。
- 中村校修了生に辞められた。
- 県内建設会社で 73 歳まで頑張った人が、すぐ生活保護に。
  （生活設計のない）本人が悪いのだが、厚生年金と社会保険の必要性を痛感。

会社は 6 人で構成。

コロナ以前は「新築 2～4 軒＋リフォーム」で年間売上は「1 億２～５千万円」。県内工務店に二人一組の「手間請け」を出す。
コロナ以降、新築がとれず、税理士から「畳め」の忠告も。

＜今後の事業展開＞

営業担当を採用した。自社展開でないと、右から左で何も残らない。
当面の目標は「コロナ前に戻す」こと。
職人は一組（二人）ずつ増やせれば・・。
若い者が切磋琢磨すれば、一気に伸びる。

今後は一層、住宅性能が問われる時代に。
ヤマダ電器、パナ・・。低賃金の会社員（大工？）が増えるのではないか？
今の下請けは、更に環境悪化が懸念される。

外国人労働者も県内で見かけるようになった。

＜手刻みと助成制度＞

現状は基本プレカットで、和室回りとウッドデッキなどは手加工。
知識と技術は残したい。うちにおる者だけでも。

手刻み補助は有難いが、納税者の同意がとれるかどうか？
（手加工しない）他の事業社にとってのメリットは？

国の制度（長期優良？）でいいのがあったが、書類が難しい。社労士もお手上げだった。

（採用時の補助）それが出来たら、かなり違う。弟子を取ると（新採を入れると）最初の二三年は（自分が）ひたすら稼がないかん。

③宿毛市　（有）大豊建設　　対応者：橋本健（47）

＜採用数と現状＞

6 年前、「地元に残りたい」という修了生を、中村校の松平指導員に頼まれ採用。（橋本氏は土佐人材養成所で指導員と同期生）

採用の際、「(父の)”弟子”で受け入れ」を確認した。
本人は真面目で、覚え込みも良く、将来有望と思った。が、家庭の問題（お金が入用）で、1 年で転職した。

＜中村への要望＞

とりあえず道具が使え、ある程度の知識が欲しい。加えて、社会常識が欲しい。

技術力があり、専門的な知識がある人が教える。これが大事。そういう視点から（自分たちが学んだ）大工学校はよかった。父は両方（叩く・教える）やれた。

今後、若い職人を採用してゆきたい。

6 年前の経験から、学校側にお願いする場合、「法人化が前提」と思う。
弟子ではなく、社員採用。一定の待遇保証が前提と考えている。

＊後日、健氏から以下のメールが届いた。

先日お話させていただいたなかで、「今後は社員として人材を採用したい」と伝えました。が、それは「棟梁（請負ができる）になる人材を育てる」ことから、「大工職を育てる」ことへ転換したいと考えているからです。
「収入を多く」、「休日をしっかり取りたい」など、若いかたたちの様々なニーズがあるなかで、「棟梁（請負ができる）になる人材を育て、独立させる」ことを押し付けるウチの考えは合っていないと感じています。
そのため、大工職人を養成できる中村校の活躍を期待しています。

＜会社の履歴＞

78 歳（昭和 18 年生）の父親・棟梁が現場で頑張っている。また、出納も棟梁が行う。

地元の棟梁・所谷豊氏の 8 番目の弟子。
独り立ちし、昭和 40（1965～）年代が一番量をこなした時期か？
年に 6～7 の新築。10 人を超す人数でかかった。

健氏は昭和 49（1974）年 7 月生まれ。
小さい頃は大工は嫌と思っていた。高卒時にサッカーができる広島・マツダへの就職を一時考えたが、最終的に嶺北・大工の学校を選んだ。
同じ目標を持つ同年代と楽しい時間を過ごした。3 期生の中で技術力が最も高く、技能五輪に出場。21 歳（1995）父の元に返る。
当時は、年間・新築 3 棟に、合間にリフォームを。

現在は、棟梁の父と社員大工（70 代・1 名、40 代・1 名、30 代・1 名）と外部 1 名での展開。

なお、中村校が技能検定を行う場合、健氏は外部検定員を委嘱されている。

＜今後の事業展開＞

（本格的な代替わりはこれからだが）
これまで新築メインでやってきたが、今後は半々か、リフォームが多くなるだろう。
手刻みの技術を残したい。そのためにも新築をとれる方向を追求したい。
耐震・断熱に一層力を入れ、ＰＣを使ったプレゼンにも磨きをかけたい。

施主はこれまで自己資金＋ローンだったが、今後はフルローン層に。この勉強も欠かせない。

＜手刻みと助成制度＞

手刻みのみで仕事をして来た。今後も手刻みを続ける。
手がけた家を修繕し、リフォームして長持ちさせる。大工職のつとめ。

制度の創設については、全く考えていなかった。
インセンティブはあればいいが、一体誰が得する制度か？
作る（論議する）場合は、それを明確にすべきではないか？

④四万十町　（有）窪川工務店　対応者：（先代）田邊文男（71）

代表　田邊建樹（41）

＜採用数と現状＞

親：3年前（”弟子”の気分で3年間預かろうと）の春に採用。
まだ教えることがよくのみ込めていないようで、心配している。
来春丸3年になるので、大工として自立できるかどうか、見極めたい。
本人が「もう少し頑張ってみたい」と言うのであれば、更に2年働いてもらうと考えている。
判断が大事。率直に言うことが、本人のためにもなる。

＜中村校への要望＞

親：何とも言えないが・・、「礼節」を大事にして欲しいし、教えて欲しい。
身内同士の場合は構わないが、（任されて）ひと現場持つときに困ること

になる。

学校での日々が、現場と同じ”弟子扱い”の授業であって欲しい。
”修業”の感覚が身についていないと思う。
何のために勉強しているのか、挨拶も然りだ。
日記をつけよ！と指導したが、出来ていないようだ。

＜会社の履歴＞

文男氏　昭和 25（1950）年 6 月生　旧窪川町家地川出身

19 歳で、大阪の工務店（木造・ＲＣ）に就職。

26 歳で郷里に帰り、一人親方に。
周辺に先輩も多く、増改築からスタート。徐々に新築増える。

昭和 63（1988）年、（有）窪川工務店を創業。
平成 2（1990）年には年商が約 2 億円に。助っ人を含め、7 人で展開。
公共物件もやり、須崎や幡多地域の入札にも参加した。
が、公共を手がけると半年以上、一般住宅が止まる。また、職人を遠くへ出すと、当然リスクも増える。

平成 20（2008）年に「窪川から出ない！」宣言をした。
職人にとっても、子育てしやすく、仕事から帰って田んぼも出来る環境が大事と考えた。
「地域でオンリーワンになる」。この戦略に取り組み、一定の成果を出せたと思う。
新築を年に 3～4 棟とリフォーム。四万十町の木造住宅補助金（最大 150 万円）にも助けられた。

宣言と同じ時期に立ち上がった高知県中小建築業協会の役員に就任、現在副会長。

建樹氏　昭和 55 年（1980）6 月生

大阪の建築専門学校卒、大阪の建設会社に就職。
木造・ＲＣともに手がける会社だったが、主にＲＣの修繕・維持管理を担当。一日のうちに府県を跨ぐシンドイ仕事。子どもの誕生もあって、23 歳で故郷へ。

3 年前の 10 月に、父から代表を譲り受けた。

（親子）互いの現場には干渉しないことにしている。

後継者育成に関しては、父と同様”弟子”の制度は残したいと考えている。

＜今後の事業展開＞

新築は減るだろう。が、建て替え需要も出てくる。
今の施主は 40 代が中心だが、今後は更に若い人がターゲットになる。

「地域でオンリーワン」の戦略を一層追求したい。
アフターフォローを大事にし、目が届き、すぐ駆け付けれる体制をとってゆく。

現在の現場構成は、71（先代）、60 代、50 代、30 代（代表の弟）、20 代の計 5 名。

今後は若い人も採用していかねば・・。（が、家づくりが変わってきた）
これからは墨付け・手刻みが出来なくても、家は仕上がる。ちょっと器用な職人、オールマイティーに出来る人が求められるのでは・・。屋根屋と大工が掛け持ち、とか。多能工の時代が来そうだ。
今後、どのような人材を採用してゆくか、一番悩ましい。

＜手刻みと助成制度＞

息：手刻み助成は、技術の継承のためにも、あった方がいいと思う。
木造住宅助成に上乗せするカタチか。

他の助成制度については、代表になって日が浅く、そこまで考えたことはなかった。「出るなら」「貰えるなら」、有難く思う。

⑤高知市　（株）タニケン　対応者：代表取締役　谷　哲也（49）

＜採用数と現状＞

3 年前に 1 名採用。
学校側からの声掛けで、インターンシップを受け入れ、採用に。

中卒の 17 歳で入って来た。すごい真面目でいい子だった。
現場を覗いても、いつも黙々と仕事し、よく動いている。

3 年目でまだお金がついて来ない時期。同年齢の足場屋さんの方が、給料はいい。将来は上に行けるので、しっかり「いま」を乗り越えて欲しい。

＜中村校への要望＞

大工の仕事がどういうものか、「大枠」さえ分かっていてくれれば良し。
後は、会社のやり方、親方のやり方で指導してゆく。

親方層が高齢化して来ており、いい子がおれば、今後も学校側のオファーに応じたい。採用したい。

中村は遠い。学校が高知市内にあるといいな。

＜会社の履歴＞

父（会長）は昭和 25 年生まれの 71 歳。
出身は黒潮町（旧佐賀町）の鈴。中村校を卒業し、大工に。

昭和 58（1983）年。高知市に出て来て、創業。下請けからのスタート。

昭和 63（1988）年。（有）谷建築に。建売の比率が高まる。
銀行から「融資するから事業拡大を」の声掛け。

平成 11（1999）年。（株）タ二ケンに。名称を横文字に。
事務職を含め 7～8 名。以降、この人数に変動なし。

令和 2（2020）年。哲也氏が代表取締役に。

年間実績は 30～32 棟ベース。リフォームはなし。

割合は、注文住宅が 1／3、残り 2／3 が建売建築。
仲介業者（不動産業）との関係が密で、9 割が紹介物件。

職人は社員ではなく、請負発注。9 人の親方で回す。各親方は 2～2.5 ヵ月で一棟を仕上げる。
タマホームや秀光ビルドは 1 か月と工期は短い。
うちは「いいものを作る＝技術力と丁寧さ」が基本。これを守ってきたので、仕事が継続していると考えている。

＜今後の事業展開＞

会社規模を大きくしようとは考えていない。
今後、住宅着工数は減ると思うが、仲介業者と密な関係があれば、年間 30 棟は維持できると考える。

＊採用者は社員ではなく、親方に（弟子として）付くやり方。
（一人前になるまでは）給料は会社と親方の双方で出している。
万一の怪我などに備えた「一人親方保険」は会社負担。

＜手刻みと助成制度＞

（制度の創設は）面白いと思う。

新採を親方が連れると、（将来的には＋だが）工期がかかる。（その補てんがあると有難い）

今の現場は全てプレカットだ。
墨付け・木造は、学校で基礎を教えておいて欲しい。

＜R2 年度のヒアリング＞

(有)高村建設（高知市）に勤める　大工・岡田充弘（当時 39 歳）

高知工業高等学校建築科卒。進路指導教員の紹介で(有)高村建設へ。

Q、若い大工の育成が問題になっているが、どうすれば解決できるか？

A、生活できることが大事。社会保険に入ってくれていると安心ではないか。
技術力はやる気次第。

Q、高校の同級生で大工になった人は、他にいるか？

A、他にはいなかったと思う。現場監督になった人が多い。

Q、四万十市に県立中村高等技術学校があって、大工・左官の教育を行っているが、知っているか？

A、知らない。

昨年、タニケンに１７歳の大工が弟子入りしたと聞く。「金の卵」と言われて大事にされているらしい。

⑥高知市　(株) 益岡工務店　　対応者：代表取締役・益岡博史 (47)

＜採用数と現状＞

今春、初採用。

「コンビニで学校紹介の小冊子を見た」社長から学校に電話。
インターンシップを経て、採用へ。

採用の基本は、「人手が足らんので」ではなく、「5 年後、10 年後に一緒にやれるか」を基準にしてきた。
また、保護者に「待遇面」を明示することが、大事と考える。

＜中村校への要望＞

よく頑張ってくれていると思う。どう育てるかについては、引き受けた会社の責任と考える。

＜会社の履歴＞

父は中村市常六（過疎地）の生まれ、近くの大工に弟子入りしたが、兄弟で高知市へ。当初は大変で、小学生の博史氏には「貧しかった」記憶。

約 30 年前（1990 年頃）「下請け」から「元請け」に方針転換。
「ＦＰ工法」のフランチャイズに加入し、顧客の開拓をスタート。
健康ブームにも乗り、棟数を着実に増やす。
10 人だった従業員は、現在 30 人強へ。
新築の年間約 50 棟は、県内工務店ではトップ（クラス）。

10 年ほど前から、他の工務店にはない、高知工業建築科卒の採用を継続し、定着率も高い。
採用者には、5 年後に「社員大工」で残るか、また「請負」で稼ぐか、の選択性を実施している。
つまり「5 年で覚えて、後は伸びしろ」。10 年で年収は 500 万円強。請負だと、頑張れば年収は 700～800 万円に。

最近は、関西方面などの工務店から見学者多数。

＜今後の事業展開＞

博文氏は社長就任 4 年目。
「経営者として、ブレーキとアクセルは踏み分ける。効率と泥臭さの両面の追求が必要」。

注文住宅は、お客さんの細かな要望に応えてゆく事業。
全ての「建前」を見に行くし、若い者と呑みに行く。本音で話し合う機会を作る。
経営者には「トーク力」が問われていると思う。

＜手刻みと助成制度＞

悩ましい。自分も手刻みをやってきたので、大変さも楽しみも分かる。技術の継承は大事。
現実として、お客さんの家でやるのではなく、会社の技術継承として取り組んで行きたい。

大工さんを雇用できる会社にする。仕事として、成り立つ仕組みを考える。
「仕事があるから雇える」。これに尽きる。
かつての業界は、仕事がなくなれば、下請けを切って来た。今、しっぺ返しをされていると感じる。

⑦津野町　（株）中成　　対応者：常務取締役・中上康介（41）

＜採用数と現状＞

今春１名を初採用。
人見知りをする。今後のコミュニケーション能力を心配。
が、まだ半年だし、他に問題はない。

前年、椿原町出身者（高卒・父親は大工）を採用した。
中村校への入校を勧めたが、「早く働きたい」と入社を決めた経過あり。

＜中村校への要望＞

―学校側によると、6 年ほど前、中上氏が初めて学校を訪れた際、「募集枠を中卒から高卒に変えるべきではないか」の指摘を受けたとのこと。
この指摘が後の定員変更＝「中卒 5 人、高卒１０人」に繋がった。―

＜会社の履歴＞

母体は製材所（ラミナ生産を軸に県内ＮＯ１とされる）。
常務は次男で、一級建築士の資格をとって、会社に工務部を立ち上げた。
2008（平成 20）年。

以来、周辺の住宅、津野町内の公共建築、町外の公共建築と事業を拡大して来た。
現在は社員大工 6 名、応援大工 6 名。

最近の特徴として、ＣＬＴ建築を積極的に手がける。
製材品の供給先であるスナダダヤとの連携事業でもあり、今後の展開が注目される。

年商は、製材 6 億円・バイオマス 2 億円・建築関係 2 億円の計 10 億円。

＜今後の事業展開＞

住宅と非住宅を、ぐるぐる回したい。住宅では新築だけでなく、耐震・リフォームも多い。

ＣＬＴも皆にやって貰う。結構仕事が入っている。
9 月・沖ノ島、10 月・宿毛市庁舎、12 月・千葉（大林組の仕事）

若い人を順次増やしたい。
これまでは、ほぼ地域（津野山）の人。今後は広く県内ならとなると、社員（独身）寮が必要かもしれない。

「客（施主）に寄り添える」社員大工を育てたい。また、社員大工だからこそ、ＣＬＴ建築にも携われたと思う。

製材部門でベトナムからの研修生を雇用している。今後、可能性があれば、建築部門でも雇用してゆきたい。

＜手刻みと助成制度＞

住宅は基本プレカット。が、リフォームには手加工技術は不可欠。
棟梁を中心に、若手にも技術を継承したい。

ＣＬＴ建築にも、繋ぎの部材に手加工は必須。

募集パンフレット　木造建築科ページ

４.アンケートとヒアリングからの考察

＜修了生の動向は？＞

中村校の集約によると、過去 10 年の大工コースの修了者 34 生に対し、現在も約半数の 18 人が現場で頑張っている。が、離職率の約 50%はかなり高い、と言わざるを得ない。

昨年度のヒアリングで、高知工業高校建築科を卒業した香美市の大工（42）職から「同級生で県内の工務店などに就職した者は 20 数名。残っているのは現場監督 1 名と大工 2 名のみ」との報告があった。卒業後 20 年を経過した離職数は、一層厳しいと言える。

修了生も今後、様々な理由で職を離れる可能性が残されている。

彼らが仕事を継続できるよう、学校側のフォーローアップも欠かせないのではないか。

一方、今回のヒアリングに応じてくれた採用企業は 7 社で、採用総数は 10 人で、離職者は 3 名だった。が、10 人のうち 4 人は今春の採用で、まだ日が浅い。企業側にも定着への努力が求められる。

＜学校への要望に関して＞

建築業界は効率化を目指した激しい競争が続いている。修了生の採用企業からは「大工職がコストダウンのターゲットになっている」という指摘があった。

新規採用者に対し企業は、会社の特徴に合わせて教育する方針と聞いた。一方で、「離職を防ぐため、現場の実情に合わせた基礎訓練」を望む声も少なくなかった。学校側も充分受け止めていると思う。

学校側は年に一度は各企業を回り、在校生の採用打診をしている。企業側に時間的な余力があればだが、年に一度は一堂に介して、企業と学校、また会社同士の意見交換を行ってはどうだろうか。

もう一点。今春、昨年ヒアリングに応じてくれた中堅と若手大工に集まってもらった際、「今の大工は資金と技術力のある者からパネルを貼る単純工まで、20 種類ほどに分けられる」との発言があった。

この意見については、発言者に頼み、種類を表記してもらった。（P46）

学校側はこうした実態を在校生にしっかりと伝え、生徒が「どこを、何を目指すか」、自覚を促すべきだろう。並行して、カリキュラム編成に工夫が求められる。

＜大工不足の現状は？＞

最近、「大工が足りない」の声が聞かれる。以前は「腕のいい大工が（高齢化して）少なくなった」と言われた。それが絶対数にまで及んで来ているのだろうか？

ヒアリングした 7 社からは、「足らずに困っている」との声はあまり聞かれなかった。各社とも高齢化への対応のため、若手の新規採用に順次取り組みたいとの姿勢を感じた。

関連業界にヒアリングした。

日建学院高知支店の葛目秀人支店長に聞いた。

高知支店は、県内で建築 1 級及び 2 級の資格取得を目指す人の大半が門を叩いてきた専門学校である。

葛目氏は、着任以来 20 年。この間の事情に明るい。

学院の生徒数は、かつて年間 60～80 人を数えたが、現在は 20 人程度に減少している。

「（仕事を始めた時は）建築・建設は花形で、蝶よ花よの時代。建築 2 級には県内各地から大工職が集まった。家では勉強できない中卒の人たち。それに 50 歳近くの工務店の社長連中も多かった」。

また、現状について葛目氏は、

「かつては県内の会社や現場を回り、生徒を勧誘した。今は『大工がおらん』『おってもようせん。床の間が出来ん』『いいのがいたら教えて欲しい』と言われ、何だか立場が逆になった」。

更に、若い大工の気質が変わったと感じているという。

「かつての若者は、稼いで現場にクラウンで行こうだった。今はお金はいい。休みが欲しい。車は親が持っている（買ってもらえる）」

県内の主力産業に目を転じると、昭和の時代に一世を風靡した遠洋マグロ漁業は、漁船員がインドネシア人に代わり、最終的には船も手放して一挙に衰退した。平成の時代には、規模の拡大を目指す農家が担い手をフィリピ　ンや最近ではベトナムからの技術研修生に求め、彼ら彼女らなしでは産業が成り立たなくなっている。

建設・建築部門でも、県外業者が外国人労働者を連れて現場に入るケースが見受けられると聞く。

若手の参入者がなければ、建築も一次産業と同じことが起きかねない。その懸念は大きい。

＜助成制度の創設に関して＞

◎　手刻み

リフォームを手がける各社は特に、手刻みの重要性に言及した。新築住宅に関してはプレカットがほとんどのため、今後「なくなってゆくかも知れない」との思いが共通のようだ。

このため、補助制度の創設に関しては「寝耳に水？」の問いかけで、「あれば嬉しいが、公的資金の投入を納得させることは難しい」と判断していると感じた。

この課題の前進には、「南海大震災後の復旧に手加工技術は不可欠」として、県及び市町村が技術の継承を決断し、具体的な措置の検討に入ることが、最大の近道であろう。

そのためにも、大工職を所管する県商工労働部と県産材の活用を目指す林業振興・環境部及び土木部が、組織を越えて論議を始めてくれることが望ましい、と考える。

縦割り行政では、この課題は前進できまい。

関連業界にヒアリングした。

「将来の大工不足を見越して、逸早くプレカットを導入したのは我々」と話す高知県木材商業協同組合の小川良水常務理事に聞いた。

県内にプレカット工場は 2 社。同協同組合は高知プレカットを運営している。手加工の将来について、尋ねた。

「今の工場にも 2、3 名の大工がいる。（私は）今後も手刻み技術は必要・不可欠と思う。手刻みに拘りのある土佐派のグループに期待していたが、広がらなかったようだ」

手加工技術は残したい。しかし、工期の短縮に直結するプレカットが新築の殆どを占め、更に今後は手加工が限りなくゼロに近づく現実では、成す術がない状況が進行している。

小川氏は「策を示して欲しい。協力できるものは協力する」とまで言及した。

最大の問題点は、この課題を業界関係者は知っているが、家を建てる施主（消費者）には全く伝わっていないことだ。

そして、手加工技術に習熟した職人が高齢化し、引退の時期を迎えている。技術を身につけ中堅となるべき 40 歳代には、転職組が多く出た。若手は少ないうえに、技術を学ぶ機会が少ない。

日本建築の将来にもかかわる大きな課題を、どうすれば前進させることができるのだろうか？

◎　育成のための助成金

工務店や一人親方は、県内外の同業他社とのコストダウン競争が避けて通れない。

経営的に苦しければ、当然「即戦力」を求め、若手大工の採用を見送る結果となる。ヒアリングに応じてくれた会社の中からも「若手の採用は腕（習熟度）が上がるまで、数年間は持ち出し（赤字）になる」の声が出た。

低成長経済が続く中で、県内業界の多くはそうした状況を今も抱えている。

中村校への応募者減、それに上記事情が重なり、若手大工（後継者）の誕生が阻まれてきたと感じる。

本来なら家づくりに関し、国に骨太の方針があって然るべきだ。

しかし、国は「市場経済（自由主義経済）に委ねる」方針だった。勢い資金力と技術力を持つ大手ハウスメーカーやパワービルダーの動向が、市場を先導することになった。平成に入ると、大手企業は将来の人手不足に備えて育成機関を自社で持ち、要員の確保につとめた。

同時期に県内でも嶺北に「土佐人材養成所」ができたが、10 年で閉所した。ちなみに大豊建設の橋本と中村校指導員の松平は、その 3 期生に当たる。同期の 15 人が県外から、残る 15 人が県内勢だったと言う。

強力な県外資本の進出に対し、林業県に相応しい家づくりを進めてゆくためにも、県及び市町村の積極的な対応が問われているのではないか。

林業現場の高齢化と人手不足は広く知られるようになった。が、大工職の高齢化と若手の後継者不足は、林業現場以上かもしれない。広く論議を起こし、若手が参入できる仕組みづくりに着手して欲しい。

林業の担い手対策と同様、中村校生への育英資金の支給や業界への各種支援を、大胆に検討すべき時期ではないか。

５.修了生採用企業との意見交換会

5-1 案内状

ヒアリングを続ける中で気付いた。対象者の大半が 40 歳代で、これからの県内建築業を担ってゆく人たちだった。しかも、二代目の経営者が多い。是非一堂に会して貰い、意見交換の場が持てないかと考え、参加をお願いした。

令和３年１０月吉日

意見交換会のご案内とお願い

依光晃一郎

謹啓　ようやく本格的な秋の気配を感じるようになりました。終着駅の見えないコロナ禍が続く中、皆さま日々ご奮闘のことと拝察いたします。
　さて、この度は「若手大工職の育成　と　技術を残すための制度創設に関する協働調査」のヒアリングにご協力いただきました。遅れましたが、厚く御礼申し上げます。

　本日、皆さまのお手元に『中間報告』をお届けしました。立ち入ったことをお聞きし、また表現に不具合な点もあろうと存じます。
　最終的には、貴社のご要望（固有名詞でなくＡＢＣ表記など）を承り、修正を致します。また、公表は昨年度調査と同様、小職・依光晃一郎後援会のＨＰでの掲載です。ご了承いただけると幸いです。

“大工職不足”は業界内部では共通認識でしょうが、国が認める林業現場の担い手不足とは異なり、社会的にはほとんど知られていません。
　また、声を上げる業界団体もなく、このまま推移すると県内では南海震災などの大災害の発生で、初めて実情が知られることなりかねません。

　今回の調査は現状把握の基礎資料とすべく、取り組んで参りました。ヒアリングを進める中で、中村校への応募者増・採用企業の増加が、助成制度の創設を求めてゆく上でも、コンセンサス（＝合意）づくりの一里塚となるのではないかと感じました。しかし、これも難題です。

　お願いでございます。
　修了生を採用された各社にお集まり頂き、諸課題を考える”意見交換会”を開きたいと存じます。この会には学校側だけでなく、県の担当課も出席下さるようです。
　論議の要旨は調査書に採録しますが、記述に関しては中間報告と同じく、皆さまのご確認を頂いた上での公表と致します。

　お忙しいところ誠に恐縮ですが、
１１月１４日（日）か２１日（日）午後１時半から２時間半程度
　　県議会・自民党控室にお集まり下さいませんでしょうか。
　両日のうち、ご参加社の多い日に開催させていただきます。
　是非とも前向きのご検討をお願い申し上げます。

　皆さまのご清祥を祈りつつ、御礼とお願いと致します。

謹白

5-2 大工育成＆県立中村高等技術学校サポート

＋助成制度創設へ　意見交換会

11 月 14 日（日）に県議会の応接室で開いた意見交換会には、16 人が参加した。

内訳は、中村校修了生の受け入れ企業から６人
塚地俊平（南国市・塚地建築）、橋本健（宿毛市・大豊建設）
田邊建樹（四万十町・窪川工務店）、谷哲也（高知市・タニケン）
益岡博史（高知市・益岡工務店）、中上康介（津野町・中成）
残念ながら、津野暢彦（南国市・津野工務店）は仕事で欠席。

野並英雄校長、松平匡史指導員、橋本龍也（元校長）

県雇用労働政策課
中山明課長

大工職
森本覚（香美市・森本建築）

主催／事務局
依光晃一郎県議、土森正一県議／笹岡高志、森本裕文

記録
井津誠作（ＲＫＣプロダクション）

写真：県議会　自民党控室・応接室

会議の発言要旨を記す。テーマの関係で、一部発言順を入れ替え。

＜挨拶＞

依光：私は香美市の瓦製造会社の 5 代目。子供の頃、大工さんは憧れの職業だった。地元の大工さんが家を建てて、お金を回すことが無くなることを懸念している。これからの建築を担う若手の皆さんの意見を聞き、知事に提言したいと思う。どうぞ宜しく。

土森：私自身、家業がペンキ屋で資格も持っている。大工さんは尊敬に値する職人。しっかりと伝統的な建築を残していこう。

＜自己紹介・ヒアリング以外の「ひと言」＞

塚地：なるべく自社の仕事（元請け）をやろうと頑張っている。が、（コロナ禍で）仕事が細ってきた。大工も自分でやる人（元請け）は本当に減った。師匠は刻屋で刻んでやってきた。その火を消したくない。

橋本：最近になって、うちが手刻みで家づくりをやっている貴重な存在であることを知った。正直なところ、それだけ遅れているとも言える。皆さんの話を聞いて勉強したい。

田邊：大阪で主にＲＣを手がける会社で現場監督をしてきた。墨付け・手刻みは得意でないが、その継承には興味がある。家づくりは施主さんの顔が直接見えて遣り甲斐あり。

谷　：父（71）より年上の大工がいて、随分と高齢化している。中村校修了生を採用して 3 年目。よく頑張ってくれる。その前は 10 年以上、新しい大工を採用できていなかった。皆さんの意見を参考にしつつ、広い視野で採用と育成方法を考えたい。

益岡：（我が社は）若い大工志望者が有難いことに来てくれている。が、これから先どう育て、大工として生業を成立させていけるか、まだ悩んでいる。意見交換しながら、勉強したい。

中上：津野町という、ど田舎で仕事をしている。関連業者も余りなく、頼んでも「2 週間後に」となる。コンクリ打ちも自社の大工がやったり、一から全部大工で遣るつもりで頑張っている。

＜中村校をどうサポートするか＞

論議に入る前に、野並校長が学校の現状と課題を報告した。

「ここ数年、学校改革に取り組み、一定の手応えを感じてきた。が、応募者増には、老朽化した寄宿舎の改修など課題が多い。
今回の調査で離職率の高さにショックを受けた。皆さんの意見も参考にして、対策をとりたい。」

＊学校側から当日配布された資料は、本調査の資料編に採録。

塚地：5 年前に中村校から一人採用したが、2 年半で辞めた。自分たちは現場が 1 時間離れていても、8 時から始めて 5 時半ごろまで目一杯やった。これが単純にきついのだろう。中村校の修了生だけでなく、今の子ども達には過酷なのかと思う。

益岡：中村校からの採用者が 1 名辞めた。離職はやはり個人の問題。大工を何十年もやってゆくいという意志の固さがなかったのかなと・・。そこを探るのは難しい。

依光：学校側のサポートがあれば、どうか？

塚地：定期的に「やりゆうかや」だけでも随分違うと思う。

橋本：出来れば、学校から定期的に来てもらえるといい。また、同年代が近くにいると違うと思う。

谷　：大きいハウスメーカーは「スピード重視」。そういう所に手伝いに行くと、「あんなに楽して稼げるがや」を見てくる場合がある。大工の面白さを伝えたいのだが・・。

塚地：大工には組合がない。左官やクロス業には組合があり、定期的に集まって情報交換している。大工も待遇や技術について話し合える場が欲しい。こうした会をもっと大きな規模でやれないだろうか。

中上：学校で資格を取って来てくれるのは助かる。採用後に行かせると、結構な経費に。出来れば、フォークリフトとかチェーンソーまでも。

依光：中村校への支援と育成の課題で、きょう集まってくれた「七人の侍」がグループを作って応援体制を作れないか。定期的にコミュニケーションを取って貰いたいな、と思っている。

益岡：インターンシップを更に充実させては。現実をしっかり学生の時に見せる方がいいと思う。

松平：現在は年に 2 回の 1 週間で、実質 5 日。以前、中上さんにお世話になった時、「出来れば 2 週間、土日を挟んで見てみたい」と言われた。

中上：月曜から金曜までなら来る。が、「次の月曜も来い」に対するモチベーションを付けたい。そう思う。

松平：インターンシップは、もっと増やしていいと考えている。履修時間（制度）の問題があるが、工夫してみたい。

依光：山田に鍛冶屋の学校を作った。一応、今の制度で（国から）報酬が出る。師匠にも、弟子にも報酬が出る。インターンシップも、受け入れ側に実入りがあれば、更に進むと思う。学校も遠慮せずに頼める。

笹岡：インターンシップの逆というか、「七人の侍」が中村校に出向き、プレゼンをするのはどうか。

益岡：建築業界にいながら、中村校の存在を長く知らなかった。新卒の高校生を、この 10 年で 12、3 人採用した。普通高と工業高校が半々。こうした生徒が学校の存在を知っていれば、どうだったかな。

依光：高等技術学校は、戦後の職業訓練校が母体。失業対策のようなイメージがある。（現在の住宅リフォーム科が該当）学校というより、「手に職」の訓練校。そのギャップがまだ残っているかな。

野並：学校の設立根拠がそうなっている。厚生労働省の縛りがあり、完全な「大工の養成学校」とは違う。

依光：長期的なスタンスで言えば、県立林業大学校と合流も？　隈研吾のいる所で学ぶとなれば、全国から高知をめざして大工の卵が集まる。

一旦、休憩。

＜助成制度の創設について＞

再開後は、調査のきっかけを作った森本棟梁が「手加工技術を何とか残したい。自分は補助制度がいいと思う。皆さんの協力を仰ぎたい」と、率直に想いを披歴した。

手加工すると割高になる。参加した 40 歳代の若い経営者も、手加工は大事で残したと思うが、現実は厳しい。現状認識と想いを出しあった。

依光：皆さんが手加工した時に、それが売りになって仕事が増えて行く、こうなることが一番望ましい。そういう視点からだと、「大工の七人の侍」ＰＲ事業を県の予算で展開するとか・・。

塚地：そこに（手加工の良さ）スポットを当てることから始めないと意味がない。手加工は大事な技術・知識だが、「何故、補助金を出してまで残すのか、需要もないのに」という声が必ず出る。
自分は少しでも（大工技術を）残したいとあがいてきた。求められていない訳ではないが、求めるお客さんが、がっくり減った。

谷　：昔は刻屋で皆が手加工した。今の大工に「１か月位仕事が空くので、手加工しないか」と水を向けても、「いや待つわ」の感じ。手加工を若い人に覚えて貰いたいが、教える側の先輩が刻みを敬遠する。現実だ。

中上:10 年ほど前からピタリと手刻みの話がなくなった。それまではあったが、それは両親が建築資金を出すケース。材はヒノキ・集成材は嫌・手加工の 3 つをよく言われた。が、今は子ども達だけの資金に移行。本当にお金がかけられない。手加工が選んでもらえない。

田邊：直近で手加工したのは、10 年以上前。四万十町は町産材を使えば、150 万円の補助金が出る。手加工を残すため（その延長線で）補助金を出して、コスト高を吸収する。そういう方法がとれれば・・。

中上：昔の腕のいい大工さんのレベルであればいいが、精度の面ではプレカットが上ではないか。手加工は絶対必要だが、（全体の状況をみると）もう廃れかけているのではないかと思う。

塚地：手加工がいいとは一概に言わないが、接合面の強度は格段に高い。そうしたことを、どう消費者に伝え、一緒になって残して行けるかだ。

益岡 : 手加工のレベルをどこに置くか。我々の手加工も大したレベルではない。もっと高いレベルの手加工を求めるお客さんがいる前提で、それを活用する補助制度とか・・。
逆に、公共の建物ではどうか。公園のトイレを手加工で。
日本の伝統は大事にしたいとい思う。それを一般住宅の経験で繋いで行くべきだが、もう時代は変わったのではないか。

森本：精度はプレカットが高い。自分もやってみて、そう思う。しかし、大きな災害が来た時、手加工が残っていなかったら、復旧は機能しなくなる。

製材も地域にひとつは残したい。山の木は大きくなった。その大径木を大工技術と合わせて使いたい。若い人が集まって論議し、よき方法を探って欲しい。

益岡：岡山で、そのような試みをしている。が、経営的に苦しく、大工技術を残したいという気持ちだけでやっていると聞いた。
技術の継承は「勉強会」レベルがいいのでは、その方が早いかもしれない。それとも、学校に「継承コース」を作るか。

松平：先日、インターンシップで在校生をＡ工務店に同行した。外国人が建前に雇われていた。一日目で断熱材が入る。二日目にサッシが入り、20 日間で終了らしい。大工（建築）の仕事は今後、一層分業が進む。（技術を持たない）組み立てだけの大工が増えるだろう。
環境問題が一段とクローズアップされている。石油を焚いて、家づくりの資材が国外から入ってくる。地元の木材を手刻みするのが一番環境に優しい家づくりと思う。数値を含め林業県らしい提案が出来ないものか。

＜今後に向けて＞

塚地：「手刻み」の課題以前に（このまま行くと）職人がいなくなる。みんなが困る。技術者として生計を建てて行こうと決めた人に、補助が細かいところまで出てくれれば、やりたい人がチャレンジできる。

依光：「大工がいなくなっている」その現状が知られていない。また、後継世代も育っていない。これを伝える必要がある。

益岡：（弊社に）入社する子の両親は、正社員としての雇用に安心して、子どもを託してくれていると思う。手刻みができなくても、大きなメーカーで組み立ての大工になっても生計は立てられる。いざ就職の時、会社組織で福利厚生・保険がシッカリしていないと親が許さない。学校側も、保険とか最低賃金が守られていないところに、案内出来ないだろう。

依光：難しい課題が多いことを、改めて認識した。一方「大工技術を残したい、何とか残すべき」では共通認識があり、一致できた。
12 月に知事表敬の場を設定したい。大工職の現状を伝えるだけでも、意味があると思う。
本日集まって頂いた「七人の侍」の会社が、更に大きくなってくれることが一番だ。外国人ではなく、若い人たちに雇用の場を拡げて欲しい。
経営支援の観点から、知事に伝えたいことがあれば、意見（提案）を出して欲しい。

自分の想いとして「手刻みの大工に補助金を」と考えてきたが、直線的には難しいのではと感じている。

塚地：いずれそうなればいい。技術や知識を残したいと考える人がこれだけいた。心強い。近い将来、何らかの形でお金が下りてくる、そういう仕組みが出来れば嬉しい。

中山：若い職人に仲間がおらず、悩みを相談できなかったり、離職が多い話が出た。帯屋町にジョブカフェという機関があって、業種を問わず、仲間づくりなどをサポートしている。活用して欲しい。
中村校については、徐々にだが寄宿舎の環境を改善し、一人部屋にした。「応募率を定員並みに」を目標に頑張る。
手加工は勉強会を作ってという話が出た。「〇〇さんの手加工は素晴らしい」となれば、土佐の匠の制度がある。その制度活用もＰＲのひとつになるのでは。

野並：貴重なご意見に感謝。今後もこうした会に参加して、皆さんの業界に少しでもお力添えできるようにしたい。改めて御礼申し上げる。

写真：七人の侍を囲む

5-3 塚地建築からのメール

意見交換後、中村校の野並校長、県雇用労働政策課の中山課長、また事務局あてに塚地建築・塚地代表取締役からメールが届いた。

先日お伝えしたように私共の業界は人手不足が年々深刻化していっております。技術の継承、普及以前にまず継承していく人材をいかに大工職として確保していくのかが問題のひとつと思っております。

私は十三年前に屋号を上げて独立したころから自分の周りの環境を見て、近い将来必ず職人が枯渇すると感じておりました。自分の周りに居ついたり弟子に来たりする若い職人を近くで見てきて、漠然と彼らの将来を考えたときに、自分が引退したら、もし自分が病気で続けることが困難になったら彼らはまた一から他の会社の下請けや転々と日雇い職人になってしまうのかと思いました。

それからずっと付いてきてくれる職人や弟子たちが将来少しでもよくなるようにと思い三年前に法人化をして、職人達を正社員として雇用しました。何よりも若い人材を確保して育てていくためにはやはり福利厚生をきちっと整えなければなかなか雇用までいかないのが現実だったためです。法人として雇用した二人の弟子は現在、勤続四年と三年と継続できています。

そこで考えたら以前に流出した人材はやはり他業種、他社と比べて弊社で働くことを見限ったのかなとおもいます。ここまでは法人化して福利厚生により雇用につながったメリットだと考えます。

デメリットもあります。高知市周辺の職人の日当単価はいいところで￥15,000 です。しかし、福利厚生をつけると県の最低賃金で換算した額を支給するだけでも会社負担分を含めると￥12,500/１日程の金額が必要となります。最初は育成のためと思いなんとか無理をしてでも雇用を守るよう努めてきました。しかし、弊社ほどの規模の、しかも職人の集まりの会社では一人役に対して十分な利益を上げることが難しく弟子の雇用によって経営を圧迫するほどになっております。

昔の棟梁さん方に最初の三年は投資やと言われましたが現在の基準で正規雇用すると賃金が合わない。正規雇用しないとまず人材確保の土俵にも上がれないのにです。

これでは当然リスクをしょってまで育成、継承などやる方は皆無だなと考えます。個人でやられておる大工や工務店は特に雇用は難しいと思います。

長々となりましたが、一企業として積極雇用、人材育成、さらには離職、流出の防止に念頭をおいておりますが力足らずです。

今回のようにたくさんの方面の方々や他社様方との意見交換や情報交換によりなにか良い方向に進める、解決策があることを期待しております。

弊社として、また私個人としましても微力ですがなにかお力添えできればと考えております。

今後ともよろしくお願いいたします。

塚地俊平

5-4 調査から行動へ

塚地代表は独立の際、「近い将来必ず職人は枯渇する」と感じていた。更に、数が少なくなれば貴重な存在になり、収入も増えるはずと考えていた。しかし、低成長経済と激しい競合の中で、現実はそうはならなかった。コロナ禍が加わり、経営は一層厳しいものとなっている。

ヒアリングに応じた 7 人のうち、4 人が 40 歳代の二代目社長だった。その中の 3 社は高度経済成長期からバブル期に、父親が郡部から高知市に進出して創業、業績を拡大してきた履歴を持つ。

津野工務店　旧窪川町生まれの父が、平成元年頃に高知市へ。
タニケン　　旧佐賀町生まれの父が、昭和 58 年に高知市へ。
益岡工務店　旧中村市生まれの父が、昭和 52 年に高知市で創業

益岡工務店は年間新築棟数が約 50 と、県内資本では最大規模。また、タニケンも約 30 棟と有力工務店のひとつである。景気変動の影響を大きく受ける住宅産業にあって、会社運営は苦労が多かったろうし、今その任を二代目が担っている。

上記の 3 社を含むヒアリング対象者（大半 40 歳代）の最大課題は、事業の継続と発展。仕事の確保と同時に、将来の担い手＝大工後継者をどう育成するか、この手腕も問われている。若手の決定的な不足は、将来を見通す上で大きな不安要素だろう。

一定の人数が必要な棟上げ時に、傘下の職人が高齢化して、高所（法規制あり）に上がる数が少ない。また、力仕事がいる場合も、「若手の不足を痛感」すると言う。

近い将来の課題にどう取り組むか、各社は未だ確たる答えを見い出せていない。

知事との面談日が決まった段階で、”七人の侍”宛てに、再度文書作成した。

意見交換の場を発展させたいと願い、自ら世話役を努める覚悟も込めたメッセージだった。

「七人の侍」の皆様へ

令和 3 年 11 月 26 日
依光晃一郎

先日の意見交換会では、お忙しいところお時間を作って頂きましてありがとうございました。大工職への誇りが感じられる沢山のお話がお聞きできて、心強く思いました。

今では志す若者が少なくなっているという大工業界ですが、必ず土佐のかっこいい大工を次世代に残したいと思っております。引き続きご協力をお願い致します。

さて、12 月 17 日（金）17 時より、浜田知事との面談が決まりました。面談時間は限られますので、ご参加の皆様から、それぞれ要望書を持参して頂ければと思います。

また、総合的な要望として、以下 3 つを共同で要望させて頂きたいと考えております。

１、大工職の後継者問題について、状況を把握して頂くこと。
２、県庁内に部局横断的な検討チーム（商工労働部、林業振興環境部、土木部等）を創設すること。
３、打開策（大工への経営支援、補助制度創設、教育機関の充実）を早急に実施すること。

この要望について、修正や追加など、ご意見を頂ければと思います。

本日の報道で、「若い世帯が省エネ性能の高い住宅を購入する場合、１戸あたり最大１００万円を補助する支援制度を新設する方針」ということが明らかになりました。

私には、補助制度を最大限活用した県外大手ハウスメーカーが、外国産材を使ってプレカットした木材と、外国人労働者が、高知県に送り込まれ、家を建てる姿が目に浮かびます。高知の「木」も「製材所」も「大工」も必要ない住宅建築のスタイルです。

県外大手ハウスメーカーから、少しでも仕事を取り戻し、高知県の「木」と「製材所」と「大工」の活躍により、お金も森林資源も地域で循環する姿に戻さねばなりません。

この集まりが、「七人の侍」それぞれのやり方で（時には力を合わせて）、県外資本に立ち向かっていくきっかけづくりになればと思っております。

よろしくお願い致します。

以上

意見交換会は初顔合わせが大半で、参加者の名刺交換から始まった。

7 社は経営規模だけでなく、ターゲット（施主）が違っていた。業態の異なる県内工務店の各代表と表現しても、的外れでない存在だった。中村校の修了生を採用してきた企業として、協力・連携を探れるかもしれない。

意見交換会の継続を打診する意図も込め、再度ヒアリングを行うこととした。

６.現場の大工職はどう考えるか

6-1　中堅・若手の意見交換会

七人の侍の意見交換は、主に経営者目線での論議だった。では、現場の大工職はどう考えるか？

Ｐ３に前年度に行った中堅･若手大工との意見交換会の結論を記している。再掲する。

・ヒアリングの範囲を拡大し、次年度も調査を継続。
・調査は中村校修了生の追跡など、学校と協働で取り組みたい。
・調査結果が出れば、再集合。

その再集合を 12 月 5 日に実施した。

参加者は「土佐の匠」を父に持つ植木映丞（39)、森本棟梁の子息・森本道成（43)、手刻みを学びたいと益岡工務店から四万十町十和の芝工務店に勤め先を変えた林賢一（33)。この三人に中村校から前回と同様、松平指導員と香美市の建築士・山本直子が加わった。

再会の挨拶として、三人から次のような近況報告を受けた。

植木：引き続きＡ工務店（タニケンと同様の業態）の下請けを継続。変化は弟と一緒に仕事を始めたことで、今年は計 7 棟を仕上げる。今後も 2 棟が決まっている。ウッドショックで集成材（外国産）が入らず、無垢材に移行。合板も割り当て量が厳しくなっている。

森本：ウッドショックによる木材の高騰、コロナ渦の住宅設備機器の納期遅れと手配難が影響し、受注を見送ったケースが 2 件出た。資金力に限界があり、企業と個人経営の力の差を痛感している。

林　：多くを学んだ芝工務店を離れ､独立を模索中。先月、手刻みを考えるシンポジウムがあり、奈良に行って来た。今後も手加工の受注を探りたい。縁を頼って刻屋を確保できた｡次は、機械整備。もちろん中古を求めるが、資金が・・。

写真：中堅・若手大工との意見交換会

若手育成に関する参加者の考え

植木：現状若手雇用の機会に遭遇していないが、弟子を受け入れても賃金を支払っていくことは難しいだろう。
林　：雇用し、若い人と一緒にやってみたいという思いはあるが、現状は基盤がない。あくまで、個人（若手）の意欲次第であり、周囲の環境が大きく影響する。中村校の若手育成の軸は、モチベーション重視でいいと思う。
森本：地域の人材を雇用し、技術継承は常に頭にある。そのためには資金力強化が必須であり、また法人化も選択肢だ。業界の労働力が不足すると、必然的に賃金が上昇するが、併せて社会の技術・仕組みが大きく変わってくるはずで、業界全体で技術に対する対価向上を目指さないと未来につながらない。将来を見据えた制度設計が必要だが、どちらにしろ「人」を軸とした構想が欠かせない。
松平：学校での即戦力育成は難しく、基礎力とモチベーション向上・維持が最重点課題。
山本：二村建設（新潟）など、県外では手加工技術とブランド力を生かした展開で個性的な成功事例もある。

「公的支援」に対し考えはあるか？

植木：現状ピンときているわけではないが、「資金力」は大きなテーマだ。
林　：独立に対する支援を厚くしてほしい。技術があっても初期投資の壁を越えられないケースを防げる。
森本：「手加工技術」に対する支援と、「業界のノウハウ」に対する支援の両面があれば、本人の意向で選択できる。選択肢を増やしてほしい。

経営側では「手加工を市場で残すことは困難」との位置づけ。何か思うことはあるか？

林　：手加工に対する魅力と生計を立てていくことの両立は困難であることは間違いない。情報を共有しあう「コミュニケーション・場つくり」は重要。
森本：職業への理解推進のための、子供世代への継続的な接点構築は業界として必須。中村校での「コース」設立は一つの手段ではあると感じる。しかし、手加工に対する理念・理想だけでなく「経営」としての視点も重要。一方、原油高や資材高騰が続けば、手加工が見直される可能性がある。また、職人技術は動画など IT 技術の発展で、どこでも誰でも習得も出来る時代になっているため、継承手法も多岐に渡ってくるのではないか。

6-2 別の視点＝地域の大工職はどう変わってきたのか

県内の住宅建築は今、大手ハウスメーカーと地元工務店の激しい競合が続いている。その競合はかつては、高知市など市街地が主戦場だった。これが平成に入ると、県内各市域へ、更に中山間地域にも波及することになった。

こうした状況を林業に力を入れてきた梼原町を例に、見てみたい。

梼原町に大手ハウスメーカーのプレハブ住宅が建ち始めたのは、平成 10 年頃だった。こうした住宅には地元の木材は使われない。対抗策として、梼原町は町産材を使用した住宅建築に最大 200 万円の補助を打ち出した。有効だった。町内の棟梁・大工は大型補助金がついた町産材住宅の建築を手がけ、仕事の継続が適った。

状況が変わったのは、この 10 年だ。建築を依頼する施主層が、子育て世代に変わった。住宅ローンの活用が始まる。

町内の棟梁・大工は図面や見積もりの作成が苦手だった。新しい施主層は高知市や松山市の住宅展示場を見に行き、勢い町外工務店に発注する傾向が強まった。「町産材を使用すること」が唯一の補助金の縛りであったためだ。

一方で、梼原町は移住者用の住まい確保に、空き家の活用を始めた。それも一戸に 500～600 万円の改修費をかけ、昨年度までに約 50 戸のリフォームを終えている。

町内業者は、町が発注する改修事業で仕事を継続できた。が、新築の受注は激減した。また後継者も育たず若い大工は 20 歳代ゼロ、30 歳代に一人、40 歳代に複数が現状である。

こうした状況は梼原町だけではなかろう。中山間では、高齢化とともに梼原以上に大工職が減り、特に若手が少ない地域が増えているのではないだろうか。

では、高知市に近い香美市はどうか。

中堅・若手の意見交換会に参加してくれた森本（43）は「香美市に僕より下の大工は数名しかいない」と言う。

今年 70 歳で現役の棟梁である父・覚に聞いた。

約 30 年前の平成初期。弟子を終えて 20 年経過して森本建築が周辺に認められて来た時期のこと。当時の香北町には 20 人を超す大工がいたそうで、物部川上流の物部村、下流の土佐山田町を合わすと、その数は 90 人ほどだったと推測する。しかし、その後、高齢化による引退と新規参入者が少なく、2 町 1 村が合併して誕生した香美市の現在の大工職は半数の 45 人を割り込んだのではないかと言う。

残念ながら、大工職の数を把握できる確実な統計はない。

数の減少ともに大きな変化があった。市内に県内外の業者が事業展開を始め、大工職が主に県内工務店の傘下に入って仕事をするケースが年々増えた。

棟梁以下数人の大工が新築の下請けに入る場合もあれば、個人のケースもある。

こうした大工職の分化を森本建築の後継者・道成が表にしてくれた。

大工職分類　2021年12月

大工【元請業者】

	①	②		③	④	⑤		⑥	
	建主年齢	建主職業		従業員数	存在数	棟数（年）		資本金（万）	備考
						新築	リフォーム		
A	２０代	農業	ローン有	10~12	消滅？	10	0~10	5000以上	□ 森本建築の状態 今後は①をB.Cに②をローンを組みやすい会社員に ⑥の資本を5年以内に5000以上にし③をDに⑤をC.D にと考えています
			ローン無						
B	３０代	林業	ローン有	8~10	消滅？	8	0~10	4000以上	
			ローン無						
C	４０代	自営業	ローン有	6~8	消滅？	6	0~5	3000以上	H.Iの大工はハウスメーカーに従事しているため
			ローン無						
D	５０代	会社員	ローン有	4~6	1社？	4	0~5	2000以上	個人での仕事は難しそう Jは技術が未熟なものが多い
			ローン無						
E	６０代	その他		3~4	3社？	2	1~2	1000以上	
F				1~2	近年減少	1	3~5	500	
G				0	近年極端な増加	0	5~10	0	要因：大工の高齢化や耐震改修の増加 地域での大工職の減少に耐震改修が今後影響しなければよいが
		今後は手間請けが増							

大工【手間請け業者】 → **工事の簡素化により独立が容易**

H	関係なし	関係なし	2~4	1者？	4~5	-	500	住宅メーカーの下請け
I	〃	〃	1	3者？	3	-	300	住宅メーカーの下請け
J	〃	〃	0	3者？	0	-	0	住宅メーカーの下請けの日雇い
K	〃	〃	1~2	1者？	-	6~10	300	資力を確保した業者はGの元請けに
L	〃	〃	1	1者？	-	3~6	100	年配の大工が多く見られる/今までの経験が生かされている 耐震改修が進んだ要因では
M	〃	〃	0	1者？	-	0	0	能力は不十分　若年層もいるが年配の大工も （今後　大量に増える可能性あり）

大きな区分は「元請業者」と「手間請け（下請け）業者」で、規模や業態の点から縦軸のＡからＭまで 13 種に分かれる。要素に建設業「免許」の有無を加えると、20 種にもなるという。

かつて工務店と棟梁が傘下の職人と弟子で行っていた地域の家づくりは、市外業者の参入で、大きく様変わりした。しかも、市外工務店に呑み込まれるように変動が今も進行しているようだ。

表は道成の感覚で作成した香美市の大工職の内訳だ。推測に基づくもので、傾向を示す表と受け取って欲しい。

横軸の施主の年齢や職業、従業員数などを合わせて見てゆきたい。

森本建築は「元請業者（施主との契約者)」で、自らの立ち位置は網かけ部分に該当する。

①の施主の年齢は、ＤとＥで 50 歳～70 歳が多い
②の施主職業は、農業と自営業が多く、住宅ローン無の自己資金。
③の従業員は親子と馴染の大工職 3 人
⑤⑥の新築・年間 2 棟、リフォーム 2～3 棟
⑦の資本金は 2000 万円以上で仕事を続けている。

④その数だが､かつて存在した従業員が 6～12 人の工務店は人数を減らすか、撤退し今はない。

具体的に言えば、香美市の建築業の中核を担った黒岩工業が製材業から撤退し、建築部門を大幅に縮小した。また、かつて年間 10 棟ほどの新築を手がけた木浦工務店も数棟に減らし、繰り返しになるが、市外業者に押され、市内業者はじり貧の状態に追い込まれている。

再度、表に返る。

元請では従業員 1～2 人の業者が減少し、従業員ゼロの一人親方が増えている。これは備考に記されているように大工の高齢化や耐震改修の増加に起因している。つまり、新築の受注が困難になった業者が耐震改修で仕事の継続を図る傾向が強くなった。椿原町と同様の変化が、ここに見られる。そして、今後はこれらの職人が手間請（下請）に移行するのではないか、更に改修の数（補助金）が減った場合、地域の職人の数が一層減ることを道成は危惧している。

一方の手間請はどうか。

仕事先は、大手メーカーではなく県内工務店が多いようだ。

道成は従業員が 1～2 人で、年間に多数のリフォームを手掛けている業者に、何とか資金を確保して、元請に経営方針を変えて欲しいと願っている。それは、手間請が増えることで地域への関心が薄れることを心配しているためだ。

次のように話す。

「元請の集まりに、以前は地域の大工が参加していた。今は一人親方が手間請業者の集まりに参加するように変化してきた。災害時の対応など、地域のことを真剣に考える職人が少なくなったと感じる。」

他の市町村はどうだろうか。同じ傾向が見られるのではないか。

大工職の減少に加えて、後継者が途絶えかけ、更に地域の家づくりに元請として主体的に関わる業者・大工まで減っている現実が進行している。

地域にはそれぞれの事情と特徴がある。今後の県の対策と各市町村の考え方が付き合わされて、具体的な施策が進められることが重要と考える。

７．直面する課題を要望に

7-1 再度のヒアリング

七人の侍に再度ヒアリングを試みた。2 点に絞って、聴き取りを記す。

① 意見交換会と今後　　② 知事への要望（力点）

＜津野工務店＞

① 仕事の都合で参加できなかったが、資料を拝読させて貰った。
こうした取り組みは、高知の建築に関わる者として、とてもいい事だと思う。続けてやって欲しいし、自分も参加、協力していきたい。

② 各社の皆さんが思っていることが、大工育成初期段階への投資部分だと感じた。
ひと昔前は、単価にも工期にも比較的余裕があったので、じっくりと教えることができた。今は請負単価が厳しく、寄り添って教えることが難しい。このため初期段階で、最低賃金を稼ぎ出す生産性への到達が遅れる。遅れれば、賃金を満足に上げることが出来ない状態が続く。こうして、離職に繋がってゆくと感じてきた。
人材養成の初期段階で、受け入れた所に少しでも補助金が出れば、もう少しゆっくりと教えることが出来、離職も減らせるのではないか。

また、雇う側だけの意見ではなく、この会の延長として、雇われた側の意見も聞いてみてはどうか。本人たちが何を望んで仕事をしているのか理解できず、条件をどうしていけば人が残るのか知りたい。

＜塚地建築＞

① こうした取り組みをしたかったし、待っていた。是非、続けたい。
7 社が学校を介した取り組みをすることで、意見がぶれずに活動できると思う。

② 国の補助金申請のハードルが高かった。社労士に頼んでも果たせず。

農業（他産業）の場合、新規就農者に 150 万円の補助金が出る。
弊社が新規採用する場合、最低賃金でも 250 万円かかる。農業と同様の補助金がでれば、人材育成のための最初の 3 年間の赤字を埋めることが

可能。こうした制度の創設を希望。
確定申告をしていない一人親方が、きちんと雇い入れることで変化が生まれる。業界全体の雇用イメージを改善できる。

＜大豊建設＞

① 7 社の会を続けることはいいと思うし、協力もしてゆきたい。
依光さんがリードしてくれれば、有難い。

② 林業分野では、川上・川中・川下の用語が使われ、川中は「製材」となっている。川中は実際に木を活かして使う工務店・大工ではないか。補助金などの話になると、発言力は製材の方が大きく、小さな工務店の大工の意見は聞き入れられない。行政は木を使う側の意見も聞き入れて欲しい。

＜窪川工務店＞

① 地域外の建築業の業態を知る機会がなかった。各社の考えが聞けて、参考になった。今後とも会に参加していきたい。依光リーダーが適任と思う。

② 職人、それも若手の確保が課題。若い働き手が地元に残らない。窪川高校は生徒減で全校約 100 人。地元でも充分やれることを、生徒にＰＲしていきたい。希望者がいれば、雇用して中村校に行かせ、人材を確保したい。更に言えば、補助金を貰って中村校で学べる制度があれば、なお有難い。

＜タニケン＞

① 同世代で頑張っている人に会えた。励みになった。いい会だった。
七人会の継続に賛成する。

② 一番は後継者問題。大工は誰が見ても減ってきている。他の職種の職人も同様だ。会社を存続させて行かねばならないが、このままでは事業継続が困難になる。それを危惧している。

＜益岡工務店＞

① すごくいい場だったと感じている。面識のない方と多数お会いでき、とても有意義だった。これからも、この会を通じて繋がってゆきたいと感じた。

② 理想を追い求めても、問題や課題は解決しない。
行政に解決を委ねるのではなく、民間の志がある人たちが集まり、議論し解決策を見出して行くことが必要。個々の思いをマッチングするのが、行政や学校の役割だと思う。そして、その集まりが行政を動かしてゆく。そんな流れができないかと思う。
中村校が大工技術講座を開くなら、やる価値あり。開催に協力するし、社員大工を勉強に出したい。

＜中成＞

① 多くの同業、かつ同世代と名刺交換でき、嬉しかった。是非続けて欲しい。

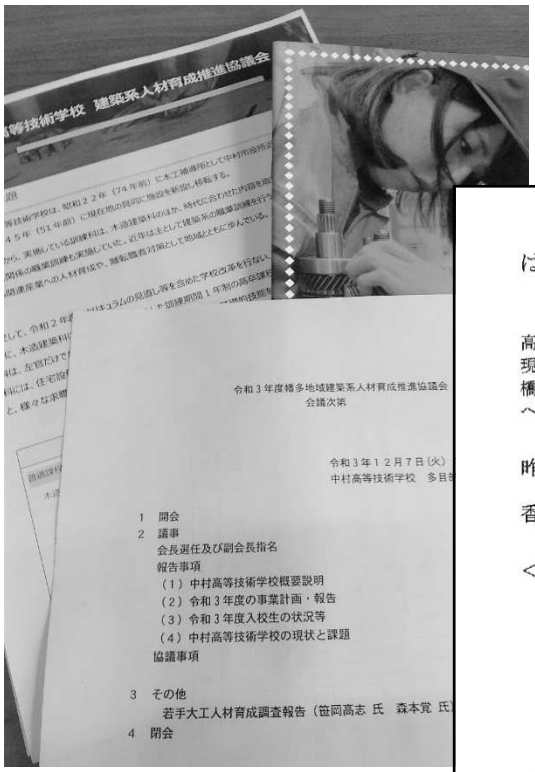
② 自社の取り組みとして、ＣＬＴ（ラミナ３枚）を活用した現場事務所を試作している。５㍍×3．３㍍で、ＳＤＧｓを考え、既存のプレハブに換わるものとして作ってみた。価格もプレハブ並みに抑え、できれば拡げたい。その際は、お力添えをお願いする。

7-2 中村校をサポートする協議会に挨拶

12 月 6 日、中村校で「幡多地域建築系人材育成協議会」が開かれた。

この協議会は幡多地域の 3 市、2 町、1 村の担当課と各商工会議所、商工会、また各市の建築業協会からの委員 17 人で構成されている。目的は地域の産業人材の育成で、定期的に中村校から状況報告を受け、必要な支援策を協議してきた。

今回の協働調査に関し、中間報告の段階で、目的と実施内容を前田平会長（土佐清水市・前田建築）に報告した。また、知事への要請が学校改革に関連する内容が含まれることから、協議会の場にオブザーバー参加して説明し、理解と了承を求めた。



はじめまして、よろくお願い致します。　2021／12／7

笹岡高志（71）高知市	森本覚（70）香美市
高知放送ＯＢ、「木の国木の住まい」 現在、梼原町産業担い手実践塾 橋本元校長時代に、学校のＰＲ戦略 へのアドバイスを求められる。	中卒で弟子入り。以来、日本建築一筋。 息子（高知工業建築科卒）も大工に。 2 年前、香美市未来の森づくり委員会 に同伴して、学校訪問。

昨年、森本が手がけるＡ邸の構造見学会（主催：香美森林組合）

香美市選出の依光県議から「手刻み」調査の依頼

↓

＜森本の考え＞
- 林業に手厚い補助金が出ているが、その木材を活かす大工職には皆無。
- 住宅建築はプレカットに移行したが、伝統の手加工技術を残したいし、大災害時に対応（修繕）できなくなる。
- 平成に入って弟子がとれなくなった。徒弟制度の衰退。若手大工の育成が困難。息子は 40 代だが、香美市の若い大工は数名。

↓

- 手刻みに「坪・○○」の補助金を。林業学校の育英金のような制度創設を。

今年度は中村校と協働調査

この 10 年間の修了生の追跡調査。大工修了生 34 人、大工職継続 18 人。
＊入校生も少ないが、離職率も高い。

採用企業のヒアリング 7 社。
津野工務店（南国市）、大豊建設（宿毛市）、窪川工務店（四万十町）
塚地建築（南国市）、タニケン（高知市）、益岡工務店（高知市）、
中成（津野町）

↓

意見交換会や再度のヒアリング。17 日に知事に要望書を提出へ。
- 中村校の一層の充実
- 大工職後継者の状況把握と県庁内に部局横断的な検討チームの立ち上げ等

◎7 社で「中村校サポート会」を結成へ。今後も活動継続。

此方は、まことに民間の「勝手連」です。

貴会に動きをご報告し、ご理解を賜りたく出席せて頂きました。

7-3 会の継続（立ち上げ）を確認

中村校の修了生を採用してきた 7 社は、初めての意見交換会を好意的に受け止めた。若手の大工職不足に対する危機感を共有でき、何らかの取り組みが必要だと痛感していたからだ。再度のヒアリングで、会の継続開催の意思が確認できた。

目標は中村校と連携して、後継者育成に取り組むこと。

また、調査の契機となった「大工技術の継承」も、論議を続け、学校と連携して取り組む。

中村校をサポートする会　通称”七人の侍”の発足メンバーは以下。

会員	津野工務店	代表取締役	津野暢彦
	塚地建築	代表取締役	塚地俊平
	大豊建設		橋本 健
	窪川工務店	代表取締役	田邊建樹
	タニケン	代表取締役	谷 哲也
	益岡工務店	代表取締役	益岡博史
	中成	常務取締役	中上康介
代表世話人			依光晃一郎（依光瓦）
世話人			橋本龍也（元中村高等技術学校長）
世話人			森本 覚（森本建築）
世話人			笹岡髙志（良材ネットワーク）
		・・・・・・・・	
オブザーバー			土森正一（高知県議会議員）
			・・・・（中村高等技術学校）

会は年 2 回程度の開催とし、中村校と連携して、背伸びせず、コツコツ、無理のない活動を進めることを確認した。

会の運営については、スタート時から 7 社の自主運営は大変だろうと判断し、関係者が世話人として加わることにした。

また、依光議員の県議辞任に伴い、県行政との橋渡し役を土森県議に引き受けて貰うこととした。土森県議は中村校のある四万十市の選出で、地域の事情にも詳しい。

要望書の提出段階で、県商工労政課などと事前協議した。そして、次ページの内容、構成メンバーに変更し、提出することになった。

7-4 要望書

高知県知事

浜田省司殿

要　望　書

連日の激務、ご苦労様でございます。
私ども建築業に携わる 7 社は、県立中村高等技術学校の修了生を新規採用してきた会社です。この度幸いにも、現状と要望をお伝えできる機会を得ました。貴重な時間を割いて頂けたご高配に深く感謝申し上げます。

県内唯一の大工職人の養成機関・中村校は大幅な定員割れが続いてきました。また、この 10 年の大工職修了生は、34 人が現場に入ったものの、16 人が離職しています。力不足で私どもの会社を離れる若者も出ました。18 人は頑張っていますが、建築業界に年 2 人の割合でしか残っていない厳し過ぎる現実があります。
私どもは大半が親から事業を継承しました。豊富な人材に恵まれた親世代と違い、子の世代は新規就労者の確保が困難な中で、事業の発展を目指さねばなりません。
今後も積極的に中村校の修了生を採用し、更に学校と各種の連携を深めて、若い大工職を育成したと考えています。お力添えをお願いする次第です。
なお、住宅改修や災害対応に欠かせない大工技術（手加工）の継承については、中村校に特別講座などの検討をお願いしました。

各社から要望事項を申し上げます。

１、新規採用に対する支援制度の創設を　　塚地建築
２、林業分野の「中流」に工務店・大工職の位置づけを　　大豊建設
３、中村校生に林業大学校と同様の育英資金制度の適用を　　窪川工務店

また、現場の中堅・若手の大工職からは、独立（起業）する際に「設備投資にかかる経費の支援」を求める声があったことをお伝えします。

会からの包括的な要望として、以下の 3 点のご検討をお願い致します。

１、大工職の後継者問題について、状況を把握して頂くこと。
２、県庁内に部局横断的な検討チーム（商工労働部、林業振興環境部、土木部等）を
　　を創設して頂くこと。
３、打開策（大工への経営支援、補助制度の創設、教育機関の充実）を早急に実施して
　　頂くこと。

先日の報道で、「若い世帯が省エネ性能の高い住宅を購入する場合、1 戸当り最大 100 万円を補助する支援制度を新設する方針」が明らかになりました。

私どもには、補助制度を最大限に活用した県外大手ハウスメーカーが、外国産材を使ってプレカットした木材と、外国人労働者が高知県に送り込まれ、家を建てる姿が目に浮かびます。高知の「木」も「製材所」も「大工」も必要ない住宅建築のスタイルです。

県外大手ハウスメーカーから、少しでも仕事を取り戻し、高知県の「木」と「製材所」と「大工」の働きで、お金も森林資源も地域で循環できる姿に戻して行きたいと考えます。

私どもも、それぞれの社で精一杯頑張り、また一民間グループとして活動し、その役割を果たす所存です。何卒、ご指導ご鞭撻をお願い申し上げます。

令和 3 年 12 月 17 日

中村校をサポートする会

南国市	津野工務店	代表取締役	津野暢彦
南国市	塚地建築	代表取締役	塚地俊平
宿毛市	大豊建設		橋本 健
四万十町	窪川工務店	代表取締役	田邊建樹
高知市	タニケン	代表取締役	谷 哲也
高知市	益岡工務店	代表取締役	益岡博史
津野町	中成	常務取締役	中上康介
世話人	良材ネットワーク		笹岡髙志
世話人	社会福祉法人 一条協会		橋本龍也
世話人	森本建築		森本 覚
世話人	依光瓦工業		依光晃一郎
オブザーバー	県議会議員		土森正一

８．知事に要望書を提出

8-1　12 月 17 日

当日は県議会開会中で、面談は議会終了後の午後 5 時に設定された。
場所は県庁第二応接室で、中村校をサポートする会から 4 社の代表と世話人、オブザーバーの計 8 人。
県側は浜田知事をはじめ、商工労働部から副部長と雇用労働政策課長及び課長補佐、林業振興環境部から木材産業振興課長、土木部からは参事と住宅・建築の両課長、計 8 人が出席した。事前に要請していた「関連部局」が揃って出席したことになる。
冒頭、サポートする会の会員 4 名が自己紹介し、代表して（株）タニケンの谷社長が浜田知事に要望書を手渡した。そして、要望書を朗読しつつ、3 社の代表（塚地建築・大豊建設・窪川工務店）が各社の実情を踏まえて、若手大工職育成の緊急性と支援策の検討を求めた。

＊各社の発言は資料篇に「原稿」を載録。

この要望に対する浜田知事の発言要旨は、以下。

要望書を精読させていただき、また、お越しいただいた皆さまからの直接の要請を伺い、大工職の担い手不足の厳しい状況を理解させて頂いた。また、県内で伝統的な手加工技術を施した建築物が減少していることも認識している。産業の発展という観点においても、真剣に取り組んでいかなければならないと感じている。さらに、大工職を養成する中村校には、今後も必要とされる技術の適切な指導が提供できる体制を維持して頂きたい。
今回の要望書をもとに、県産材のさらなる活用、産業の維持、創出などいろいろな視点から関連部局と協議を進めていく。出来ることから着手できるよう、より良いかたちを模索していきたい。

＜写真＞「要望書」を手にした知事を囲む

8-2　ＲＫＣニュース

知事への要望書提出を高知放送が取材した。
20 日（月）『ｅｙｅ＋スーパー』（16 時頃）で、次のように放送した。

アナ：高齢化や後継者不足に伴う大工職の確保に向けて、県内の建築業者で作るグループが浜田知事に、人材育成と経営支援を要請しました。

映像：今月 17 日、県庁を訪れたのは、県内の 7 つの建築業者で作るグループです。
グループのメンバーは、県内で唯一の大工職を養成する県立中村高等技術学校の修了生を新規雇用するなど、人材の確保に努めています。
一方で、若い職人の雇用を維持するのが難しく、高齢化や後継者不足が深刻化しているとのことで、メンバーは浜田知事に大工の育成や雇用する業者への経営支援の他、県に部局を横断した対策チームの設置を求めました。

＜インタビュー・塚地社長＞
大工を目指す方たちに対して、最初の数年間を補助していただく、それによって、受け入れ側の社会も態勢が整っていければなと思う。

要請を受けた浜田知事は、県勢浮揚のひとつに掲げるグリーン化の視点から支援を図りたいと述べました。

写真①タイトル

写真②全景

写真③要望書を知事に手渡す

写真④インタビューを受ける塚地社長

9　結び・大工職の変遷と期待

＜論語と算盤＞

「三八豪雪と前年の台風被害から山の暮らしが変わった」と津野町森林組合の大地組合長に聞いた。

「サンパチ豪雪」とは、昭和 38（1963）年の冬、梼原町が 2 メートルの積雪で長期間孤立し、自衛隊が出動した事態を指す。

復旧の土木工事が始まって以来、村人の生業が様変わりしたそうだ。農業に加えて木炭生産などの山仕事から、建設業（公共事業）で稼げるようになった。

その結果、「田んぼに（製材用の）丸鋸が座り、順次家が建った。茅葺きが瓦に変わった」と経過を説明してくれた。

津野山の民家は、地元の大工によって建築されてきた。

棟上げに仲間の協力は得たが、急ぎでない限り自分一人で仕上げる。いわゆる”一人親方”だ。

一方、高知市で住宅団地の開発が始まったのは昭和 40（1965）年前後で、造成工事は急ピッチで進んだ。高度経済成長は過疎と過密のひずみを生んで進行する。

中山間地域の住宅建築がひと巡りすると、一人親方は新たな仕事場を求めて街に出た人も多かったろう。

昭和 62（1987）年から平成 8（1996）の 10 年間、日本の住宅着工数は 160 万戸を超した。この時期、”七人の侍”の父親（各地の大工）の多くが、高知市に出る決断をし、地盤の構築に取り組んだ。当初から県外大手や地元工務店の下請けで仕事を始めた人も少なくなかったはずだ。

今年のＮＨＫ大河ドラマ”青天を衝け”の主人公・渋沢栄一は『論語と算盤』の著書を残した。利潤と道徳を調和させるという経済人がなすべき道を示したものとして知られる。

バブル経済が崩壊したのは、平成 3（1991）年。「算盤」過多の結末だった、とは言い過ぎだろうか。

そのバブル期、建設と建築は花形だったという。

低成長期に入って、『論語と算盤』の比重が見直された気配はない。グローバル経済下で大企業は一層算盤を重視し、海外展開とコストカットで利益を確保を目指す戦略を強めた。

約 30 年後の今、住宅着工数は 80 万戸に半減した。

建築現場にも効率化とコストダウンが一層求められ、働く大工は往時と比べ半数を大きく割り込んだはずだ。しかも、その年齢構成は中高年が多く、若年は極めて少ない。

こうした中、長く地方の家づくりを担ってきた一人親方は、その存在が危ぶまれている。
もうひとつの懸念は、元請けから手間請け（下請け）への移行だ。手間請けの場合、建築資材は発注元（元請け）が手配する。そうなると地域との関係が薄れる。使用する木材が外国産の集成材に代わるケースも多いだろう。

＜大工親子の想い＞

この調査と行動の記録は、香美市香北町の棟梁・森本覚（70）の想いを発端としている。
中卒で弟子からスタートした森本。無意識だったろうが、論語と算盤のバランスがとれた仕事をしてきた。周辺が外国産材の使用に走った時も、地域材を工夫して使い続けた。棟梁としての差配で、出来る限り地元の業者（左官、建具、電機等々）と仕事を共にしてきた。施主は地域の専業農家や自営業者だった。丁寧な仕事ぶりで信頼された。

引退間際に意を決して声を上げたのは、「このままでは地域に大工がいなくなる」という危機感だった。
大胆にも「手加工を残したい」と周辺に賛同を求めた。プレカット全盛の中で、極めて難題をぶつけたことになる。
調査結果と意見交換会の内容は、その都度棟梁に伝えられた。中村校にも数度出向いた。そして、「サポートする会」世話人の一人として、知事要望にも参加した。
「ようやってもらえた。後は県の検討結果を待ちたい」と言う。

子息の道成も父と同様、地域を強く意識している。
「大工の果たす役割はガソリンスタンドやスーパーと同じで、地域に必要な存在だと思う」と言い切る。
ただ、親の代は人口 8 千の旧香北町がエリアだったが、自らの時代は約半数に減った現香北町が対象となる。将来的に地域内だけでは事業継続は難しいと判断し、準備を進めているようだ。
・弟（水道業）を呼び戻し、一緒に事業の継続発展を図る。
・施主を住宅ローン層に、また受注エリアも近郊地域まで拡げる。
・資金力を高め、年間 3〜5 棟の新築とリフォームの受注を目指す。
　新築は周辺の仲間と協力し合って施工。親の世代が建てた住宅は責任を持って修繕。
・若手雇用のため、法人化を検討。地域の若者を雇いたい。

道成と同じように考える大工は、県内に一定数いるだろう。前出の塚地建築は若くして起業した。その後を追う形で、四万十町の林賢一も起業を模索している。

こうした中堅、若手に対し、県及び関係自治体が積極的に支援して欲しい。また、後続の中村校修了生も是非チャレンジして欲しい。

地域材と地域の事業者と連携する工務店が受注を伸ばせば、育英資金で学んだ修了生を順次採用できる。

採用した若い大工を、3 年間の公的助成を受けてしっかり育成する。

この循環ができ、中村校への応募者が増えれば、県内大工は若返り、一緒に様々な挑戦ができる部隊が誕生するに違いない。好循環を作りたい。

戦後、日本経済・社会は急速に発展を遂げた。その中で家づくりは、戦前の「普請」から「住宅産業」に激変する。最近では、骨組みの木材から設備機器まで海外からの輸入に頼ることになった。外国頼み故、トイレが来ない、合板が足りない。工期が延び、引き渡しが出来ない。何とも困った事態が進行している。

産業化は「地域を置き去り」に進行した。

ために、一人親方が今、消滅の危機にある。道成は「大工は順応性に優れた職業」という。そうだったろう。時代の変化に対応し、ある者は田舎に止まり、ある者は街に出、地歩を築いた業者もいれば、下請けに回った者もいる。生き延びてきたことは確かだが、現状はどうだろうか。

最大の違いは、40 歳代でチャレンジできた父親の時代と異なり、同年齢になった子世代に「産業化」が立ちはだかった。チャレンジの幅が狭まった。が、突破して欲しい。そうすれば、後続（若い世代）がきっと来る。

キーワードは地域だ。その単位は「県」、「流域」、小さな範囲は「市町村」。

行政頼みにならず、仲間と情報交換・切磋琢磨し、地域住民に発信して、顧客を掴んで欲しい。そうなれば、一層行政は動いてくれるはずだ。

資料

① 中村校の現状と課題

② 知事への要望（各人の原稿） 塚地建築／大豊建設／窪川工務店

＊７社と中堅・若手の意見交換会の議事録は、企業と個人情報を含む発言があり、内部資料として保管する。

中村高等技術学校

学校改革の現状と課題

現状と課題

中村高等技術学校は、昭和２２年（74 年前）に木工補導所として設置され、当初は中村市役の近辺にあった。そして、昭和４５年（51 年前）に現在地の具同に施設を新設し移転する。

開設の初めごろから大工技術者を育成していて訓練期間は 1 年制であったが、平成 6 年度の再編時に建築科が中卒課程として 2 年制となり現在の木造建築科Ⅰ（中卒課程）に至る。

そして、令和 2 年度にカリキュラムの見直し等を含めた学校改革を行ない、企業からの要望もあった高卒者を対象とした訓練期間 1 年制の高卒課程を新設し、短期間で社会に送り出すカリキュラムに変更した。

この成果として新設した高卒課程の初年度（令和 2 年度）の応募者は 7 名（高校新卒 5 名）となり、前年度までの 2 年制課程の応募者 4 名（高校新卒 2 名、高校既卒者 2 名）より増加した。

そして、2 年目（令和 3 年度）では応募者 4 名全てが高校新卒者となり、高校生の進路の選択肢としての一つになってきたのではないかと推察している。

次に、新しい訓練内容としては、高卒コースの 1 年間の訓練で 2 級技能士の資格取得を目指すことを目標とした。今までは、受験資格として実務経験が 2 年間必要な 2 級技能士の資格取得を 2 年間で取っていたが、令和 3 年度は前期試験で全員が 3 級を取り、現在は後期の 2 級取得に向けて訓練中である。

また、受け入れ企業からの指摘のあった電動工具の使用や、断熱材施工などの下仕事の内容も取り入れ、従来からの手工具の扱いと並行して現場の新しいやり方も取り入れるようにしている。

今後も現場からの意見を取り入れて訓練内容を見直し、現場での即戦力になる人材を育成するため、指導員の現場での研修などを取り入れていく計画をしている。

木造建築科の過去 10 年間の応募者、入校者の推移

	Ｈ２４	Ｈ２５	Ｈ２６	Ｈ２７	Ｈ２８	Ｈ２９	Ｈ３０	Ｒ１	Ｒ２	Ｒ３
応募者	１０	8	１２	１２	7	7	6	6	7 （0）	4 （1）
入校者	7	6	１０	１０	5	5	5	4	5 （0）	4 （1）
内高校新卒者	1	1	0	1	1	2	1	2	3	4

＊Ｒ２からの（　）内は中卒課程木造建築科Ⅰ

改変後の入校生の高校新卒者の割合：令和２年　→　　６０％

令和３年　→　１００％

平成 24 年から令和１年までの平均　→　１７％

上の図は、過去 10 年間の高卒新卒者の入校人数を表にしたものである。令和２年からの高卒コースを新設したことで、将来、建築系の職業に興味を持った高校生が進路の選択肢として中村校を考えていることが、また、オープンキャンパス（学校見学）での高校生の参加人数や高校の進路担当の教諭からの問い合わせの件数から、少しずつではあるが建築系の学校であることを認知されつつあると実感している。

しかし、興味を持った高校生が学校見学に参加してから、進路を変更したり、入校が決まっていた高校生が入寮の段階で辞退することなどがあり、原因を調べるために高校の担当教諭に伺うと「寮が古くて諦めた」「高知市内からは遠くて行くことに抵抗がある」などと、当校に入校する前の段階で一つの障

壁があるということであった。その対策として、現在は別棟にある浴室と洗濯室を寮のある棟に新設移転することや、老朽化しているトイレ・洗面台をリフォームするなどして寮生が快適に生活できる取り組みを行うこととしている。

（前述のように、高卒の割合が増えているが、現時点での令和 4 年度高校新卒の応募者はゼロ）

また、調査の修了生アンケートの状況から、修了生の辞職率については、47%（10 年間）と半分近くが職を離れている。原因は個々のケースがあるので掌握できるものではないが、当校ができる離職者防止対策として、修了者に対する在職者訓練を行うことを計画している。内容については、階段施工や和室施工などの現場では失敗が許されない部分について、当校で練習し現場に繋げられるような訓練内容とすることで現場での負担を少なくする効果や訓練生同士の交流の活性化をねらいとし、横の繋がりの連携ができることで辞職への対策を行うこととしている。

このような取り組みを行い、入校生確保と辞職防止を進めていくことを計画しているが、根本的な「大工の人材育成」の問題解決の策とはなっていない。

「大工の人材育成」

外国人労働者、木材価格、持続可能な経済など、これからの社会状況が大きく変化していく時代に、進路として建築を目指す若年者の意識を醸成し、入校し当校から現場に送り出すためにどのような課題解決策があるのか、今回 7 社の代表の方々に集まっていただいているので、皆様にご協力いただき、新しい時代に向けた高知県の大工育成についての議論をお願いいたします。

当校が考える現状の課題

- 大工を志す若年者の育成
- 訓練校への入校者の増加
- 受け入れ先企業での辞職者の減少

要望書　草案　　R3/12.9

（株）塚地建築　代表取締役　塚地俊平

まず知って頂きたいのが高知県内での大工職が人材不足に陥っていることです。現職の職人も高齢化していっており、近い将来もっと深刻な職人不足になると予想されます。

県外でも同じような状況になっており、早くから外国人労働者の雇用を進めている企業も見られます。しかし、これと同じような対策で不足する人材を確保していくのが本当に正しい道なのか？と疑問に思います。地場でできた仕事を県外企業や国外からの労働者にもっていかれるのは大きな損失を生むと思います。地場で消費されていた技術者の収入が県外または国外へ流出してしまいます。

私たち企業としてもこの現状をなんとか打破したいと思い依光議員はじめ各機関、中村高の方々と連携して人材育成や技術の継承に少しでも貢献できたらと思っております。

まず、企業として積極雇用するにあたって福利厚生の充実、正規採用としての迎え入れの体制を整えるのが第一と考えます。しかしこの冷えこんだ市場のなかで弟子を雇用し、雇用を維持するのはなかなか大変です。

次に、中村高のような専門的に学べる場所についての入校希望者数の増加を促進するためにPR活動や職に対する魅力を発信する。これについては学校と私たち企業が協力してなにかやっていければと思います。

卒業生を雇用した場合、雇用後もある一定のレベルになるまで学校と連携してカリキュラムを設けるなど工夫が必要かと思います。また、定期的に定例会等を開き、情報交換や技術交換会など卒業生や若い人材に向けて業界を上げてフォローアップしていくことにより人材の離職や流出を減らすことにつながればと考えます。

このような状況を打破するために企業や県をあげて取り組みができることにより優秀な人材の育成、確保につながると考えます。地域に職人がいなくなるということは県にとって非常に大きな損失になるのではと考えます。

地場の木を切って、山を育て、人を育て、製材した木材を市場へ出す。ここまでは補助金や助成金等が充実しておるのに対して、その材を使うことを生業とする大工という職のところで仕組みがない。例えば新規就農者への補助金のように最初の三年間に対して県ないし地域からお力添えしていただけるような仕組みを今一度見直して頂ければと考えております。そうゆう仕組みを利用できたらもっと多くの企業が若い人材への積極雇用ができると考えております。

橋本　健（大豊建設）

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

昨夜から発熱し、コロナではないと思いますが、自重します。
以下を発言させて貰おうと思っていました。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

宿毛市の大豊建設です。
78 歳の父が現役の棟梁として、70 歳、40 歳、30 歳代の大工 3 人を率いて、まだ現場で頑張っています。当然、70 歳代の二人は引退が間近で、早く若手の補充をすべき時期が来ていました。

このため、中村校から「地元に残りたい」という修了生を採用しました。覚えも早く、大いに期待していましたが、僅か一年で離職されました。家庭の事情で、お金を稼ぎたかったからです。父は採用した若者を弟子として鍛えようとし、給料を低く設定していました。
代替わりして私が代表になれば、何とか「法人化」し、しっかりした待遇で、中村校の修了生を迎えたいと思っています。

ここからお願いです。

私は、林業の「川上」・「川中」・「川下」の分け方に疑問を持っています。
「川中」は、これまで製材所と位置付けられてきましたが、木材を最終的に加工し、川下の消費者に引き渡す工務店や大工こそが「川中」ではないかと思います。
少なくても私たち「工務店・大工」を「製材所」と同等に扱って欲しい。
地元の木を大事に扱い、お施主さんの家に換える、自分たちは林業に繋がる一員・仲間だと思います。
山の現場や製材所には、国や県から手厚い支援が行われていますが、同じ県産材を扱う私たちに全く支援策はありません。
工務店や大工、私たちの所管は商工労働部ですが、林業振興・環境部と協議して頂き、若い担い手の確保に”一緒に！”取り組んで欲しい、縦割り行政にならず、ともに打開策を考えて欲しいと思ってきました。
ご協力をお願いします。以上です。

田邊（窪川工務店）発言・草稿

四万十町・窪川工務店の田邊です。
大阪のＲＣ主体の建設会社に勤めていましたが、子どもの誕生を機に、ふるさとに帰って来ました。3 年前に父から代表を譲り受けました。
ちょうどその年に採用した中村校の修了生が、いま大事な時期を迎えています。更に仕事を覚えて、早く一人前になれるよう、見守っているところです。

私はできれば地元の子を採用したいと考えています。
窪川高校も生徒数が減って、全校で約１００人です。大学進学、就職と、殆どの卒業生が町外に出て行きます。
町内に残って仕事をしたいという卒業生がいれば、もちろん適性は見なければいきませんが、採用して一定の給料を出してでも、中村校に送り出したいと思っています。当然、経営は苦しくなりますが・・・。
現在の現場は 5 人でやっています。先代の父も 71 歳、これに 60 歳代が一人いて、早く若手を育てる必要があります。急ぎの仕事が入ると、手が足りません。職人不足で、周辺に声をかける大工がいないのが現状です。

四万十町は地元木材を活用した新築に最大150万円の補助金を出しています。同時に、大手ハウスメーカーの外国産材よりも、町産材を使おうと呼びかけてきたのは私たちで、一緒に家づくりを進めてきました。
県立林業大学校には育英資金が出ていると聞いています。中村校の生徒にも同様の制度の適用を検討して頂けないでしょうか？
中村校と一緒になって、応募者が増えるよう取り組みたいですし、窪川高校に出向いて、呼びかけようと考えています。

調査・報告
㈱ＲＫＣプロダクション

協力
高知県立中村高等技術学校
　松平匡史
良材ネットワーク
　笹岡高志・山本直子

令和３年 12 月