

# 大工工事業における「職業能力の体系」の整備等に関する調査研究

## 【 調査研究概要 】

分 野：職業能力開発の実践に必要な調査研究  
 担当室名：調査開発室

### 1. はじめに

基盤整備センターでは、企業や個人が、人材育成や能力開発を推進するためには、あらためて「自社の仕事や作業の内容を洗い出し、体系的かつ段階的に整理することからはじめる」ことが有用であるとの視点から、「職業能力の体系」（以下、「体系」という。）を整備している。現在、業種別では97業種（農業・林業5業種、建設業16業種、製造業35業種、サービス業41業種）、汎用では1分野10部門となっている。

平成28年度は、建設業分野では、大工工事業（平成16年度既整備）について、一般社団法人全国中小建築工事業団体連合会の協力を得て、見直しを行った。

### 2. 大工工事業「体系」見直しにあたって

大工工事業は企業規模も様々で取り扱う建築物も多種多様であることから、国土交通省や総務省の統計調査を参考に、従業員20名程度の木造軸組みの新築及び改修工事を請け負う工務店などの事業所を対象として建築大工の仕事を中心に見直しを行うこととした。

委員会及び作業部会で「体系」の見直しについて検討を重ねる一方、企業ヒアリング（4団体、企業6社）を実施し、「体系」案の確認と共に事業所の業況や人材育成について聞き取りを行った。

### 3. 「業務の流れ」について

「体系」は「職務構成表」と「職務分析表」を構成要素とするが、これらを検討するにあたり、事業所の各業務とその関連性を整理するために「業務の流れ」を作成している。大工工事業の業務の流れを図1に示す。大工工事を請け負う事業所において、業務の中心となる施工部門を施工工程に沿って整理し、他の部門は汎用データ<sup>1</sup>の職務を引用して作成した。

自社で設計する場合を想定し、「設計部門」を施工部門の前に置いた。

「施工部門」は、木造軸組み工法による新築の施工工程を主軸とし、改修工事でも解体後は同様の工程を辿ることから、「躯体の組立」から工程に

合流することとした。また、「片付け・清掃」は、どの工程にも関わる仕事であるため、別途書き出している。

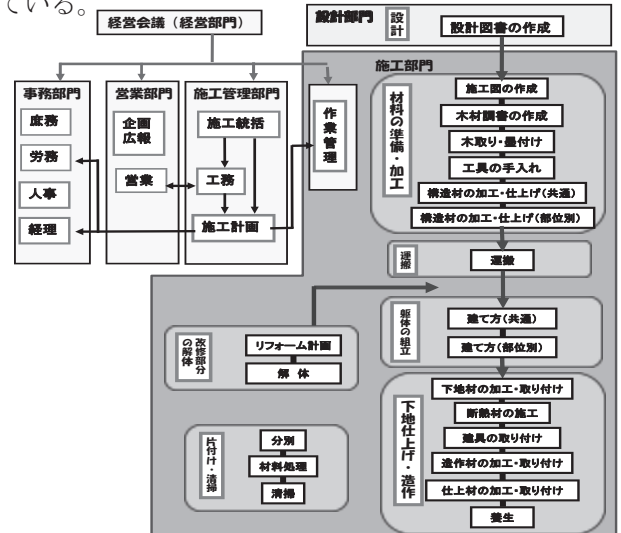


図.1 大工工事業の「業務の流れ」

### 4. 「職務構成表」と「職務分析表」

表1 大工工事業の「職務構成表」

部門	職務
経営 事務	経営・企画
	庶務
	労務
	人事
	経理
営業	企画・広報
	営業
施工管理	施工統括
	工務
	施工計画
設計	設計(自社で設計する場合)
施工 (木造軸組)	作業管理
	材料の準備・加工
	運搬
	改修部分の解体(リフォームの場合)
	躯体の組立
	下地仕上げ・造作
	片付け・清掃

大工工事業の「職務構成表」を表1に示す。「部門」は部や課を、「職務」は係を想定している。施工部門は「作業管理」から「下地仕上げ・造作」までを施工工程に沿って並べ、「片付け・清掃」は末尾においた。

表2は上段に大工工事業の「職務

分析表」の一部を、下段に「体系の構成と考え方」を示している。「職務分析表」はこのようにツリー構造となっている。

組織構成は「部門(部署)」と「職務(係)」からなる企業の組織概要で、「職務構成表」に該当する。

業務構成は「仕事」と「作業」からなる。一人で効率的かつ安全にできる一連の動作を「作業」とし、その一定のまとまりを「仕事」としている。「仕事」にはレベルが割り振られており、レベル1は指示に従い作業ができる、レベル2は自立し

<sup>1</sup> 平成27年度に建設業の施工管理部門、経営・事務部門、営業部門、施工部門の作業管理を建設業全般に活用できるよう汎用データとして取りまとめた。

て作業ができる、レベル3は他者に指示ができる、レベル4は経営者（部長等含む場合あり）の4段階に区分されている。

能力構成は、その「作業」における重要な動作を「～ができる」とし、その動作のポイントを「～を知っている」として、関係付けをしている。

表2 大工工事業の「職務分析表」(抜粋)と体系の構成と考え方

部門	職務	仕事	レベル	作業	作業に必要な主な知識及び技能・技術 (主な動作とポイント)
施工管理	施工統括	社内協議	4	現場間工程調整	複数現場間の工程調整ができる
					工程・内容を知っている 複数現場の進捗状況を知っている 現場ごとの自社にとっての重要度を知っている 社内打ち合わせができる 各現場の顧客(元請、発注者)からの要請内容を知っている 各現場の報告内容を知っている 現場の施工内容を了承できる 効率的な施工方法を知っている 各現場の管理体制を知っている
		契約変更	4	顧客との協議	必要人工の把握ができる 協力要請先を知っている 現場ごとの予算を知っている 作業に必要な資格を知っている 契約締結ができる 契約書類、準備等を知っている 現場ごとの予算を知っている
					工事内容の変更に対し、協議・指示ができる 顧客(元請、発注者)からの要請内容を知っている 工事変更による自社の工数の増加量を知っている

組織構成 企業規模によって変化	業務構成 企業規模に依らない同一性	能力構成 基本的要素は同一、企業によって独自要素
--------------------	----------------------	-----------------------------

部門 → 職務 → 仕事 → 作業 → 作業に必要な主な知識及び技能・技術

職務構成表

分析調査表

既存データ(平成16年度作成)では、レベル順(レベル低→高)で「職務」「仕事」を記述していたが、今年度は業務の流れや施工工程に沿って整理することとした。

「施工管理部門」では従業員規模等を考慮し、汎用データの元請業務を外して修正した。経営者または部長の業務として、全ての仕事をレベル4とした。

「施工部門」については、「職務構成表」に倣い、施工工程に沿って、「作業管理」→「材料の準備・加工」→「運搬」→「改修部分の解体」→「躯体の組立」→「下地仕上げ・造作」で整理した。大きな職務の変化はないが、それぞれの職務で留意すべき内容がある。「作業管理」は汎用データでは職長の「職務」としてレベル3の仕事で整理されており、大工工事業でも全ての仕事は現場管理者の担当と想定できる。従業員規模を考慮して現場編成や送り出し教育に関わる項目を外して引用した。それ以外の「職務」に含まれる各仕事は、レベル1は入職2年程度の新人、レベル2は経験2～5年の中堅、レベル3は経験10年を超えるベテラン(現場管理者である場合が多い)の仕事と想定し、難易度・施工部位・経験等により、レベル1～3を割り付けた。「材料の準備・加

工」では、電動工具やエア工具の普及によりさらなる安全作業が求められていること、また、「手工具の手入れ」は建築大工として重要な要素であることから、それぞれ「仕事」として追加した。「下地仕上げ・造作」においては、「養生」は後工程を左右する重要な要素であるため「仕事」として追加した。「片付け・清掃」の内容も常に要求される要素であることから、「職務」として追加した。

「経営部門」は汎用データをそのまま引用し、経営者の仕事としてレベル4とした。「事務部門」と「営業部門」は従業員規模等を考慮し、汎用データから公共工事(電子)入札関連の項目を外し修正し、その他は「仕事」の重要度と難易度により付されているレベル1～3を引用した。

## 5. 大工工事業の仕事と人材育成

大工工事業では、一つの仕事に技能・技術の異なる新人からベテランまでが共に働き、新人は仕事をしながら仕事を覚えていく、所謂OJTである。各事業所では資格取得や各種講習会受講の支援(Off-JT)を行い、自社の現役の建築大工の能力向上に努めている。また、若年者の獲得と定着のために様々な工夫をしている。

各種団体でも事業主のための各種研究会等を開催するなど、対応を模索している。それでも人材確保や高齢化は大きな問題となっている。

しかしながら、大工教室に参加する小学生、建築大工科で学ぶ高校生、建築系公共職業訓練を受講する若年者や中年者など、建築大工を志す人々は少なからず存在する。これらの人々を育て入職に導く方策が、今、望まれているのである。

## 6. まとめ

本調査研究は、一般社団法人全国中小建築工事業団体連合会の協力を得て、大工工事業の標準的な「仕事」や「作業」の明確化を行うことにより、企業等が行う人材育成や能力開発等を効果的・効率的に進めるための基礎資料を整備することを目的として実施した。

「体系」は企業等の人材育成計画立案、労働者自身の自己理解や目標設定、ジョブカードの評価項目作成などにも活用されているが、企業等においてより活用できる内容とするためには、「体系」の構成や考え方をはじめとする内容の充実を図りつつ、普及・広報に努め、継続して整備して行く必要がある。

## 参考文献

- [1] “登録建築大工基幹技能者 講習テキスト”、一般社団法人全国中小建築工事業団体連合会、東洋書店(2014.3)。
- [2] “四訂改訂版 建築〔Ⅱ〕木質構造・建築材料・仕様・積算編”、一般社団法人職業訓練教材研究会、職業能力開発総合大学校 基盤整備センター(2015.4)。他